



RAUTAVAARAN TYÖLLISYYSSTRATEGIA 2014-2016



Elinkeinlautakunta 25.09.2014 §27: Luonnos 1
JoRy 10.10.2014: Luonnos 2
Elinkeinlautakunta 16.10.2014 §34: Valmis työllisyysstrategia
Kunnanhallitus nro 19/10.11.2014 § 276

SISÄLTÖ

1. JOHDANTO	3
2. VÄESTÖ JA IKÄRAKENNE	4
3. TYÖVOIMAN MÄÄRÄ JA KYSYNTÄ	5
3.1. YRITYSKANTA RAUTAVAARALLA.....	6
3.2. TYÖPAIKAT TOIMIALOITTAIN	6
4. OSAAMINEN JA KOULUTUS	6
4.1. KOULUTUSASTE	7
4.2. TYÖVOIMAN ALUEELLINEN LIIKKUVUUS.....	8
5. TYÖTTÖMYYDEN AIKASARJAT JA NYKYTILA	9
5.1. TYÖTTÖMYYDEN KÄSITTEET	9
5.2. TYÖTTÖMYYS IÄN JA SUKUPUOLEN MUKAAN 2009-2013.....	10
5.3. NUORTEN TYÖTTÖMYYS 2009-2013	11
5.4. PITKÄAIKAISTYÖTTÖMYYS 2009-2013.....	12
5.5. VAJAAKUNTOISET 2009-2013.....	12
5.6. TYÖTTÖMYYS 2014.....	13
6. TYÖTTÖMYYDEN VAIKUTUKSET RAUTAVAARALLA	13
7. TYÖLLISTYMISTÄ VAIKEUTTAVAT TEKIJÄT	15
8. TYÖLLISYYSSTRATEGIAN TAVOITTEET	16
9. TOIMENPITEET TAVOITTEISIIN PÄÄSEMISEKSI	16
10. LOPUKSI	17

1. JOHDANTO

Koillis-Savon seutukunta ajautui äkillisen rakennemuutoksen alueeksi vuonna 2009. Rakennemuutoksen ja yleisen heikon taloustilanteen myötä irtisanottujen määrä oli huomattava. Alueen työttömyysaste nousi voimakkaasti ja pitkäaikaistyöttömien määrä vuosina 2012-2013 kasvoi yli 17 %. Kuten muillakin äkillisen rakennemuutoksen alueilla, irtisanomiset koskettivat kipeimmin melko korkean työiän omaavaa miesvaltaista työvoimaa, jonka ammatillinen koulutustaso oli vähäinen. Ongelmat realisoituvat nyt, kun uudelleen työllistyminen on ollut vaikeaa.

Vuosi 2015 siirtää valtion tehtäviä kunnille. Kuntien rooli pitkäaikaistyöttömien työmarkkinatuen järjestämis- ja rahoitusvastuusta kasvaa merkittävästi. Toimintaympäristön muutokset sekä rakennemuutoksen jatkuminen ja sen tuomat kokemukset ovat osoittaneet, että tarvitaan nopeampaa reagoitua ja määrätietoista toimeen tarttumista laajassa seudullisessa yhteistyössä eri toimijoiden kesken, mutta myös paikallistasolla.

Rautavaaran työllisyysstrategia on paikallinen työllisyyden kehittämisohjelma, jossa on tehty toimintalinjauksia Rautavaaran kunnan alueen työllisyyden parantamiseksi. Työllisyysstrategia on laadittu kunnan elinkeinolautakunnan työllisyysstrategiatyön aikana vuonna 2014.

Työllisyysstrategian lähtökohtana tarkastellaan aluksi seudun keskeisiä työmarkkinakysymyksiä sekä ennakoitua tulevaisuutta tilastollisten aikasarjojen avulla. Kuluva vuosi osoittaa, että kunnan maksuosuus työttömyysturvassa kasvaa. Tällä hetkellä kunta osallistuu yli 500-päivää työttöminä olleiden työmarkkinatukeen 50 %:n osuudella. Vuoden 2015 alusta maksuosuudet tulevat entisestään kasvamaan, sillä kunnan vastuulle siirtyy aikaisemmasta poiketen jo 300-päivää työttömänä olleet. Muutoksen rahalliset vaikutukset tulevat olemaan merkittäviä.

Työllisyysstrategian laatimisen lisäksi on nähty tarpeelliseksi konkreettisten toimenpiteiden aikaansaaminen. Strategiatyöryhmä ehdottaa käynnistettävän kuntatasolla toimivan työllisyys-hankkeen, jolla luodaan toimintamalli pienten harvaanasuttujen kuntien työllisyyden hoidolle. Hanke tulisi toteuttaa Koillis-Savon kuntien yhteistyönä.

Pitkäaikaistyöttömyyden hoidon siirtyminen kunnan vastuulle tuo mukanaan ongelmia. Sosiaali-toimen resurssit eivät yksin riitä. Monialaisella seudullisella yhteistyöllä on pyrittävä löytämään uusia työnvälityksen toimintatapoja. Sosiaalisen työllistämisen yksiköitä on vahvistettava ja etsittävä aktiivisesti mahdollisuuksia kehittää niitä.

Rautavaaralla on kuntatasolla lukuisia mahdollisuuksia positiivisen tulevaisuuden tekemiseen. Työllisyyden edistämiseksi tarvitaan edelleen uusia valtakunnallisia toimia, mutta myös niitä tukevia paikallisia toimenpiteitä. Parhaimmillaan se on poikkihallinnollista ja kumppanuuteen perustuvaa toimintaa, koska toimenpiteitä on mietittävä hyvin erilaisessa työmarkkina-tilanteessa olevien väestöryhmien ja ihmisten kannalta. Lisäksi toimenpiteet on sovellettava paikallisiin olosuhteisiin.

Seudullinen työllisyyspolitiikka on siis muutakin kuin työttömyyden hoitoa, se on yhteistyön prosessi, jossa pyritään vastaamaan alati muuttuviin työmarkkinoiden tarpeisiin. Toimivan yhteistyön avulla vahvistetaan aluekehitystä, kuntalaisten ja yritysten hyvinvointia.

2. VÄESTÖ JA IKÄRAKENNE

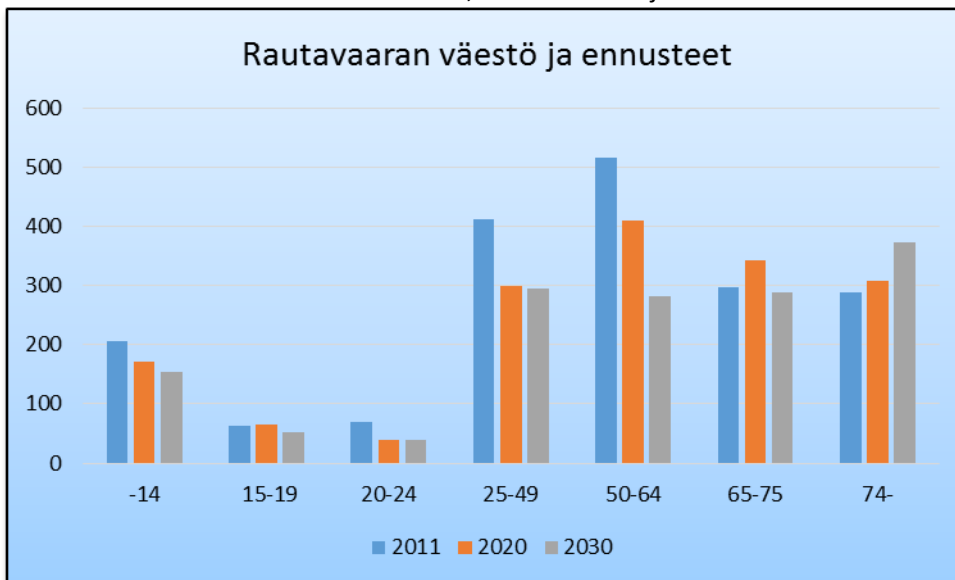
Kuten koko maassa, myös Rautavaaralla merkittävin väestöpohjan muutos on ikääntyvän väestön osuuden kasvu. Pohjois-Savossa väestön keski-ikä oli vuoden 2013 lopussa 43,6 vuotta, Rautavaaralla puolestaan maakunnan korkein eli 51,8 vuotta. Työikäisten osuus on viimeisten kymmenen vuoden aikana vähentynyt kahdessa kolmasosassa Suomen kunnista. Lasten ja nuorten osuudet pienenevät, eikä syntyvyydessä ole tulevaisuudessakaan odotettavissa muutosta.

Työikäisen väestön osuuden pienentyessä huoltosuhde uhkaa kääntyä kestävämmälle tasolle. Huoltosuhde ilmoittaa kuinka monta työvoiman ulkopuolella olevaa (0-14 vuotiaat, koululaiset, opiskelijat, varusmiehet, eläkeläiset ja muut työvoimaan kuulumattomat) ja työtöntä on yhtä työllistä kohden. Pohjois-Savon hyvinvointiraportin (Pohjois-Savon liitto, 2012) mukaan taloudellinen huoltosuhde koko maassa vuonna 2000 oli 1,32 ja 1,34 vuonna 2009. Vastaavasti maakunnassamme samalla aikavälillä huoltosuhde oli heikompi eli 1,66 – 1,57. Eläkkeensaajien osuus Rautavaaran väestöstä (2010) on maakunnan korkein eli 47,5%.

Tilastokeskuksen julkaiseman Väestöennusteen 2012 mukaan työmarkkinoille vuosittain siirtyvän ikäluokan määrä on huomattavasti pienempi kuin työmarkkinoilta eläkkeelle siirtyvän väestön määrä. Yleisesti on ennustettu, että suurien ikäluokkien työelämästä poistuminen aiheuttaisi työvoimavajeen, mitä osaltaan tekniikan kehitys vähentää.

Seuraavassa taulukossa esitetään Rautavaaralla kunnan väestön ikärakenne ja sen ennustettu kehitys vuoteen 2030.

TAULUKKO 1. Rautavaaran väestö 2011, ennuste 2020 ja ennuste 2030



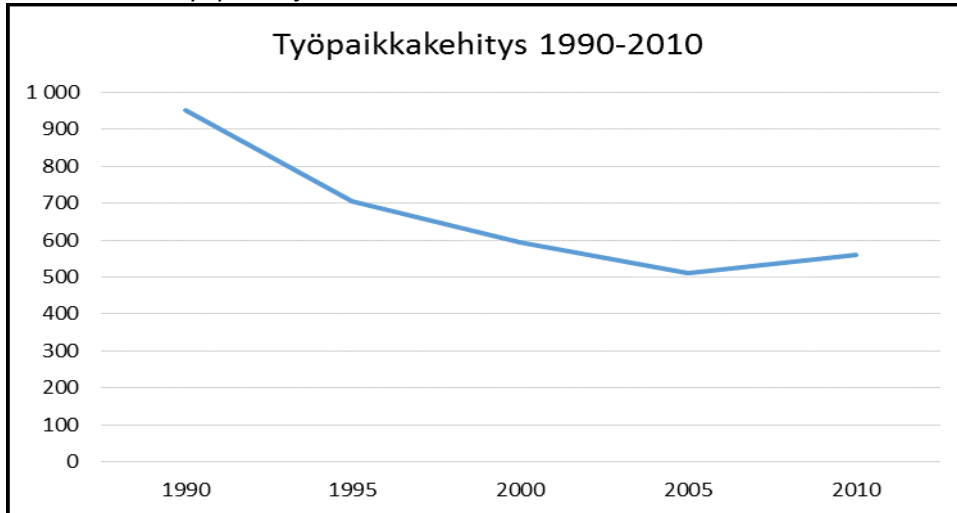
Lähde: Tilastokeskus, Väestöennuste 2012

Rautavaaran väestömäärä on vähentynyt liki puolella vuodesta 1980, jolloin se oli 3 468 henkilöä, vuoden 2010 henkilömäärään 1 848. Ennuste vuodelle 2020 tuo 11,6%:n vähennyksen eli 1 633 henkilöä ja 2030 vuodelle 9,4%:n vähennyksen 1 479 henkilöön.

3. TYÖVOIMAN MÄÄRÄ JA KYSYNTÄ

Työvoiman määrä on laskenut samassa suhteessa väestömäärän laskuun; vuoden 1980 paikkeilla työvoiman määrä oli liki 1 000, vuonna 2011 enää 524. Työpaikkakehitys on ollut yhtälailla laskeva. Seuraavat taulukot havainnollistavat työvoiman määrän ja työpaikkojen eli työvoiman kysynnän kehitystä.

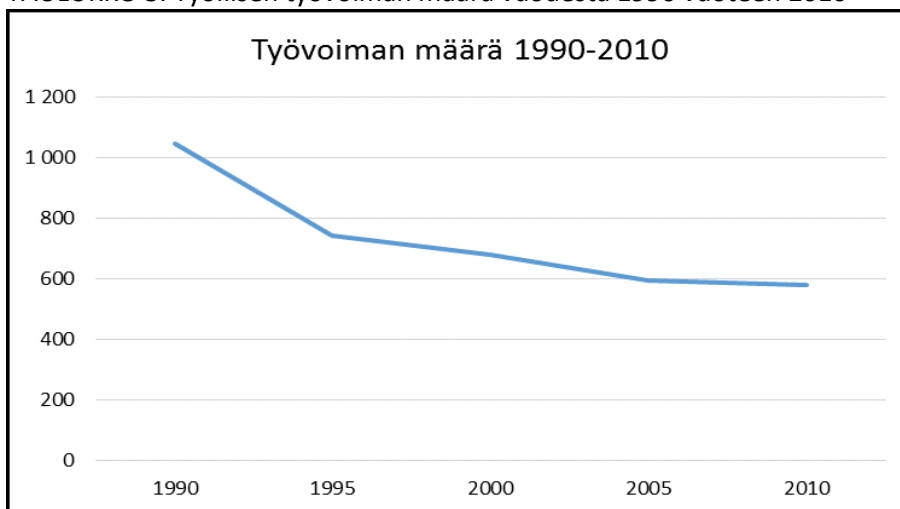
TAULUKKO 2. Työpaikkojen määrä vuodesta 1990 vuoteen 2010



Työpaikkojen määrä vuonna 1990 oli 952 kpl. Kymmenen vuoden tarkastelujaksolla on tapahtunut huomattavaa vähenemistä: vuonna 2000 työpaikkoja oli 594 kpl, vuonna 2010 työpaikkojen määrä on asettunut 561 työpaikan tasolle.

Työpaikkojen määrän väheneminen on vähentänyt myös työllisen työvoiman määrää. Työllisten määrä vuonna 1990 oli 1 044 kpl, vuonna 2000 se oli laskenut 679 kpl:n ja 2010 vielä sata henkeä vähemmän eli 579.

TAULUKKO 3. Työllisen työvoiman määrä vuodesta 1990 vuoteen 2010



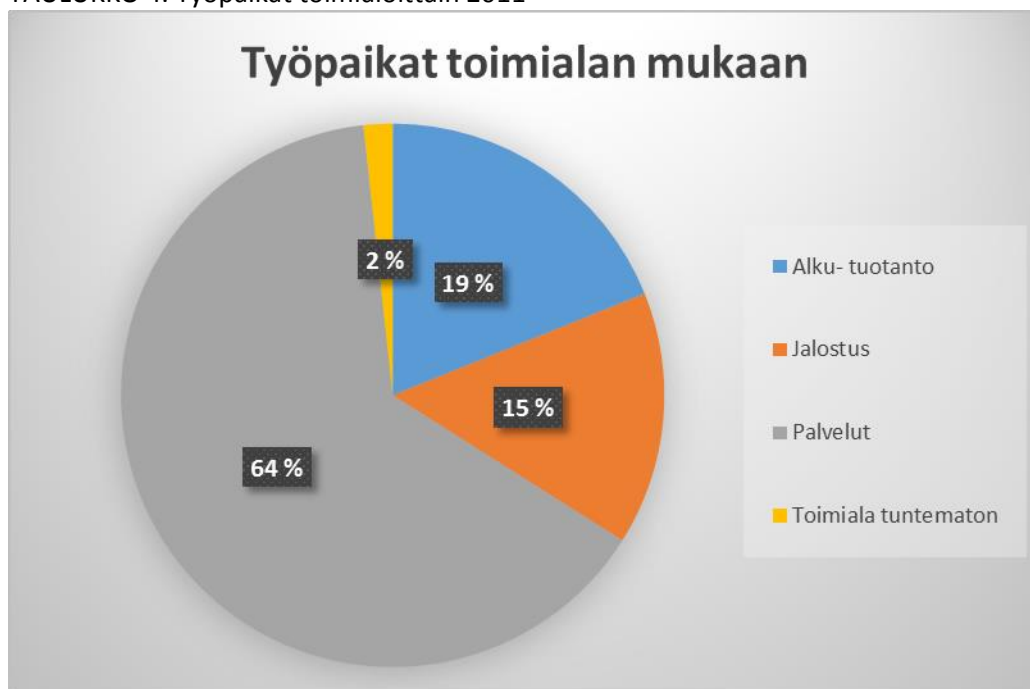
3.1. YRITYSKANTA RAUTAVAARALLA

Vuonna 2010 Rautavaaralla toimi 93 yritystä, 2011 yrityksiä oli 87 ja viime vuonna 88. Rautavaaralaisten maatalousyriyten lukumäärä on vuodesta 2000 vähentynyt huomattavasti. Maatiloja vuonna 2000 oli 75 kpl, kun vuonna 2013 niitä oli vain 49 kpl. Pinta-alalla mitattuna maanviljelyskäytössä olevat hehtaarit eivät kuitenkaan ole merkittävästi vähentyneet, vuoden 2000 pinta-ala oli 1 678 ha, vuonna 2013 1 511 ha. Maanviljelyskäytöstä siten on hävinnyt vain 167 ha ja maatilojen tilakoot ovat samana aikana kasvaneet 22,4 hehtaarista 30,8 hehtaariin.

3.2. TYÖPAIKAT TOIMIALOITTAIN

Toimialoittain tarkasteltuna yritysten työpaikat jakautuvat seuraavasti:

TAULUKKO 4. Työpaikat toimialoittain 2011



Lähde: Tilastokeskus, työssäkäyntitilasto

Eniten työpaikkoja Rautavaaralla on palvelusektorilla.

Maatalousyriyten työllisten määrä on laskenut huomattavasti, kun maatilien perustyoyksikkö ei enää ole perhe. Tilakokojen suurentuessa ja maatalousyriyten monialaistuessa (bioenergian tuotanto, urakointi, matkailu-, majoitus- ja virkistyspalvelujen tuottaminen, hevostalous yms.) lisäävät osaavan työvoiman tarvetta. Maatalousyriyten työvoimatarpeita värittää kausiluontoisuus.

4. OSAAMINEN JA KOULUTUS

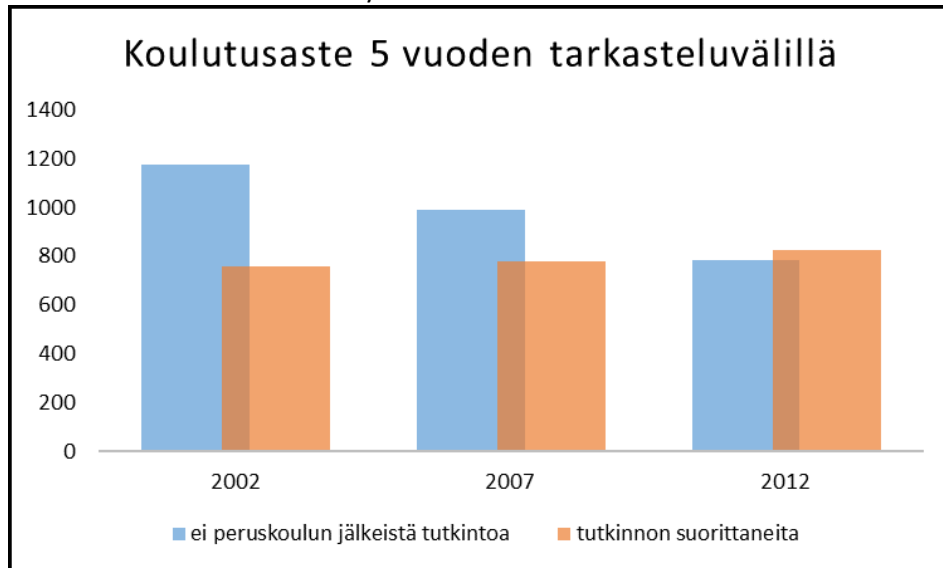
Alueen elinkeinotoiminnan perusta on osaavan työvoiman saatavuus. Nuorisoväestöltä odotetaan sitoutuneisuutta kotiseutuunsa ja kouluttautumishalukasta.

4.1. KOULUTUSASTE

Rautavaaralla on tarjolla lukio-opetusta, mutta ammatillisia opintoja suorittamaan on lähdeittä pääsääntöisesti toiselle paikkakunnalle. Vaihtoehtoisesti ammatillista koulutusta voi toki hankkia kotiseudulla, jos löytää oppisopimuspaikan yksityisen tai muun työnantajan palveluksessa. Oppisopimusjärjestelmän puutteet, mm. työehtosopimusten määrittelemä palkka ja työnantajan alhainen koulutuskorvaus eivät edistä oppisopimusjärjestelmän suosiota.

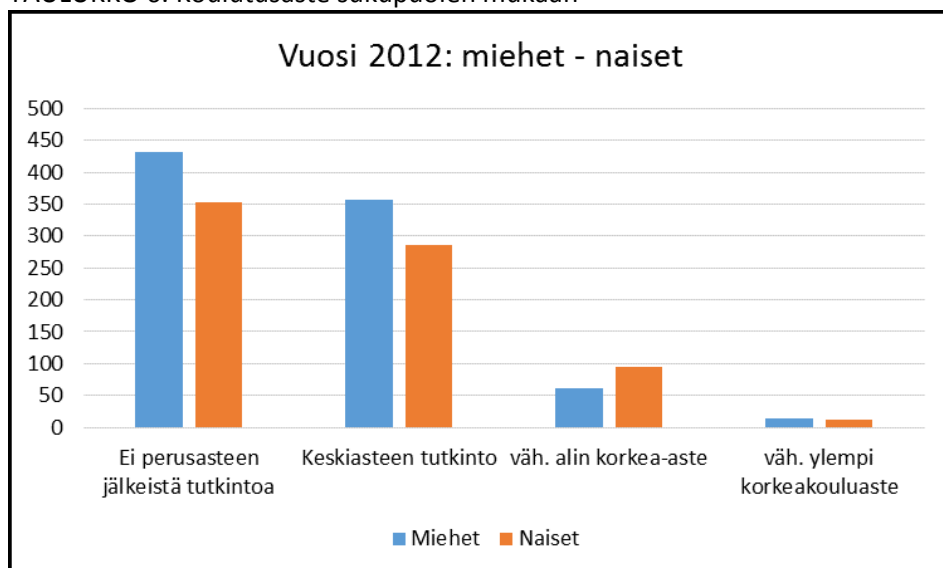
Tutkinnoilla mitattu koulutusaste on Rautavaaralla maan keskiarvoa alhaisempi, mutta ilman peruskoulun jälkeistä tutkintoa olevien määrä pienenee liki samassa suhteessa, kuin työvoiman määrän pienenee.

TAULUKKO 5. Yli 15 -vuotta täyttäneen väestön koulutusaste



Vuonna 2012 ilman peruskoulun jälkeistä tutkintoa oli yhteensä 785 henkilöä. Tutkinnon suorittaneita oli 826. Prosentuaalisesti tutkinnon suorittaneiden määrä kasvaa. Miehistä 50,1% on suorittanut jonkin asteisen tutkinnon peruskoulun jälkeen, naisista vastaava luku on 52,7%.

TAULUKKO 6. Koulutusaste sukupuolen mukaan



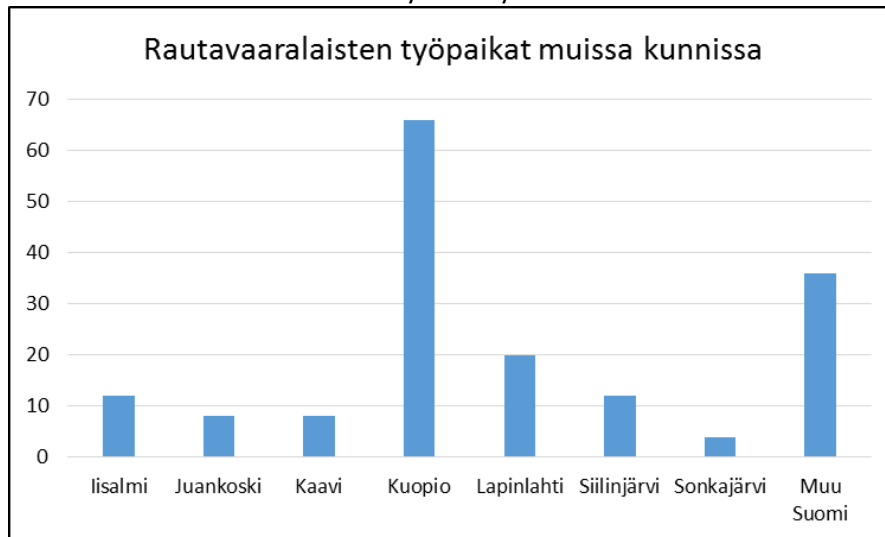
Pohjois-Savon ELY-keskus pyytää noin kaksi kertaa vuodessa yhteistyökumppaneiltaan ehdotuksia työvoimapolitiittisiksi koulutuksiksi. Työvoimapolitiittisilla koulutuksilla koulutetaan työntekijöitä niille ammattialoille, joilla on erityisesti tarvetta uusille työntekijöille. Ehdotuksia on hyvä tehdä, sillä ilman paikallisia toiveita ja perusteluja työvoimapolitiittista koulutusta ei Rautavaaralla järjestetä.

Rautavaaralaisten yritysten tietoisuutta Pohjois-Savon ELY-keskuksen tarjoamista yhteishankintakoulutuksista pitää lisätä, sillä sen avulla yritykset saavat omiin tarkoituksiinsa räätälöityjä osajia, olipa kysymyksessä sitten yhden tai useamman työntekijän hankkiminen.

4.2. TYÖVOIMAN ALUEELLINEN LIIKKUVUUS

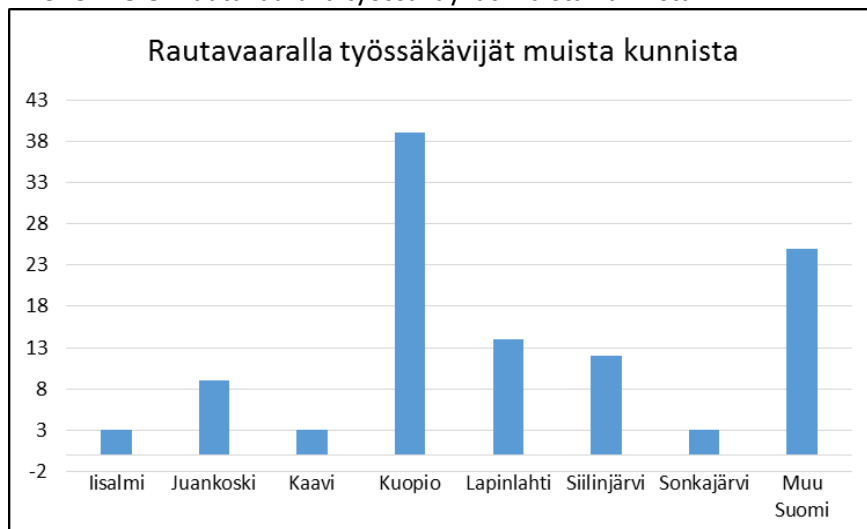
Rautavaaran työpaikkaomavaraisuus on 90 %. Rautavaaralaisista 416 kpl työskentelee oman kunnan alueella, 166 henkilöä käy työssä työpaikassa, joka sijaitsee toisessa kunnassa.

TAULUKKO 7. Rautavaaralaisten työssäkäynti muissa kunnissa



Vastaavasti Rautavaaralla sijaitsevilla 524 työpaikassa työtä tekee 108 henkilöä, joiden kotipaikka on jokin muu kunta.

TAULUKKO 8. Rautavaaralla työssäkävijät muista kunnista.



5. TYÖTTÖMYYDEN AIKASARJAT JA NYKYTILA

5.1. TYÖTTÖMYYDEN KÄSITTEET

Työssäoloehto täyttyy kun työnhakija on ollut palkkatyössä vähintään 26 viikkoa (noin 6 kk) työttömyyttä edeltäneellä 28 kuukauden tarkastelujaksolla, työaika on ollut vähintään 18 tuntia viikossa ja kokoaikatyön palkka on alan työehtosopimuksen mukainen tai jos työehtosopimusta ei ole, vähintään 1 154 e/kk. Työnhakijalle myönnetään **ansiopäivärahaa** tai **peruspäivärahaa**.

Työmarkkinatukea maksetaan työttömälle, joka tulee ensi kertaa työmarkkinoille tai joka ei ole ollut viime aikoina töissä eikä siten täytä työssäoloehtoja. Sitä maksetaan myös työttömälle, joka ei voi enää saada ansio- tai peruspäivärahaa 500 päivän enimmäisajan täytyttyä. Työmarkkinatukea voidaan maksaa esim. vanhuuseläkeiän saavuttamiseen saakka (lisäpäivät ikääntyneille).

Työmarkkinatuen kuntaosuus: kun työttömälle on maksettu työttömyyden perusteella 500 päivää työmarkkinatukea, laskuttaa Kela kuukausittain jälkikäteen 50 % kustannuksista kunnalta. Aktivointitoimiin osallistuvien tuen saajien kustannuksista vastaa valtio kokonaan.

Nuorisotakuu määrittää, että jokaiselle alle 25-vuotiaalle työttömälle ja jokaiselle alle 30-vuotiaalle vastavalmistuneelle tarjotaan työpaikkaa, opiskelupaikkaa tai työpaja- tai kuntoutuspaikkaa viimeistään 3 kuukauden kuluessa työttömäksi ilmoittautumisesta.

Etsivä nuorisotyö perustuu lakiin ja koskettaa (14) 15 - 29 vuotiaita, jotka ovat koulutuksen tai työmarkkinoiden ulkopuolella. Toiminnan rahoittaa OKM.

Palkkatuki: TE-toimisto myöntää yrityksille (tai yhteisöille) harkinnanvaraista palkkatukea työttömän henkilön palkkaukseen, jos työllistymistä vaikeuttaa esimerkiksi pitkä työttömyys, ammattitaidon puute, vamma tai sairaus. Palkkatukikäytäntöihin on tulossa muutoksia, jotka hyödyttävät erityisesti vanhempia työnhakijoita. Nuorten palkkatukityöllistämiseen käytetään Samsi-korttia.

Heikossa työmarkkinatilanteessa olevia henkilöitä ovat pitkäaikaistyöttömät, vaikeasti työllistyvät ja vajaakuntoiset henkilöt.

Pitkäaikaistyöttömällä tarkoitetaan työtöntä työnhakijaa, joka on ollut työttömänä yhtäjaksoisesti 12 kuukautta. Samaten pitkäaikaistyötön on työnhakijaa, joka on ollut useammassa työttömyysjaksossa yhteensä vähintään 12 kuukautta työttömänä työnhakijana ja joka työttömyyden toistuvuuden ja kokokeston perusteella on rinnastettavissa yhtäjaksoisesti 12 kuukautta työttömänä olleeseen.

Vaikeasti työllistyvällä tarkoitetaan työmarkkinatukeen oikeutettua työtöntä työnhakijaa, joka on saanut työmarkkinatukea työttömyytensä perusteella vähintään 500 päivää ja jonka oikeus työttömyyspäivärahaan on päättynyt työttömyysturvalain 6 luvun 7 tai 9 §:ssä tarkoitetun enimmäisajan johdosta.

Vajaakuntoisella tarkoitetaan henkilöasiakasta, jonka mahdollisuudet saada sopivaa työtä, säilyttää työ tai edetä työssä ovat huomattavasti vähentyneet asianmukaisesti todetun vamman, sairauden tai vajavuuden takia (määrittelemisen edellyttää lääkärin tai muun asiantuntijan lausuntoa vammasta, sairaudesta tai vajavuudesta).

Välityömarkkinoilla tarkoitetaan työttömille tarjottavia määräaikaista työmahdollisuuksia joko palkkatuetussa työsuhteessa tai ilman työsuhdetta työmarkkinatoimenpiteinä. Vastineeksi taloudellisesta tuesta yhteiskunta odottaa, että työntekijälle tai työmarkkinatoimenpiteeseen osallistuvalla tarjotaan normaalityömarkkinoita enemmän työnohjausta ja tukea. Tavoitteena on, että työtön työnhakija voisi välityömarkkinoilla parantaa työelämävalmiuksiaan ja osaamistaan ja näin edistää mahdollisuuksiaan sijoittua avoimille työmarkkinoille. Työnhakija ei välityömarkkinoilla ollessaan ole työtön, mutta ei myöskään työssä normaalityömarkkinoilla, vaan siirtymässä välityömarkkinoiden kautta normaaleille tai avoimille työmarkkinoille.

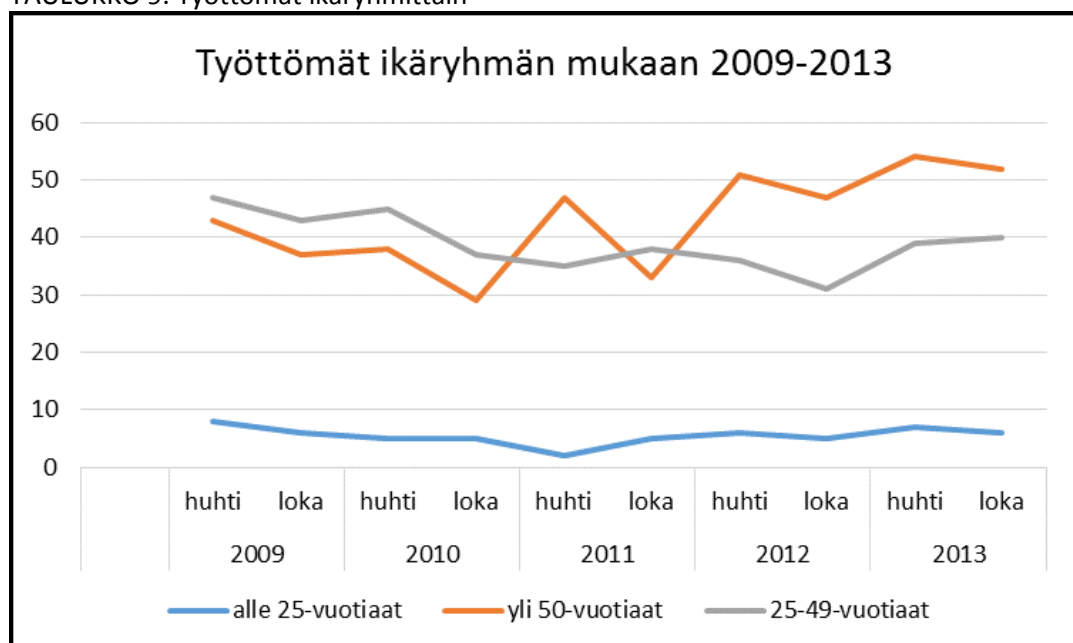
Velvoitetyöllistäminen: Kunta velvoitetaan työllistämään 100 %:lla työajalla jokainen työtön, 57 vuotta täyttänyt, jonka työttömyysturvan 500 päivää on täynnä.

Kuntouttava työtoiminta on tarkoitettu pitkään työttöminä olleille työllistymismahdollisuuksien ja elämänhallinnan parantamiseksi. Kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen perustuu TE-toimiston ja kunnan sosiaalitoimen (sosiaalityöntekijä) yhdessä asiakkaan kanssa laatimaan **aktivointisuunnitelmaan**. Kunnan on lain mukaan järjestettävä kuntouttavaa työtoimintaa niille pitkään työttöminä olleille työnhakijoille, jotka saavat työmarkkinatukea tai toimeentulotukea. Sitä järjestetään yksilöllisen tarpeen mukaan osa- tai kokopäiväisesti 1-5 päivänä viikossa 3-24 kuukauden ajan (vähintään siis kerran viikossa 4 tuntia). Kuntouttavaa työtoimintaa kunta voi järjestää itse tai yhteistyössä muiden, paitsi yksityisten tahojen kanssa. Kuntouttavassa työtoiminnassa ei synny työsuhdetta. Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat voivat olla työssä esimerkiksi kunnan eri toimipisteissä, heille voidaan järjestää yksilöllistä valmennusta tai ryhmätoimintaa. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001)

5.2. TYÖTTÖMYYS IÄN JA SUKUPUOLEN MUKAAN 2009-2013

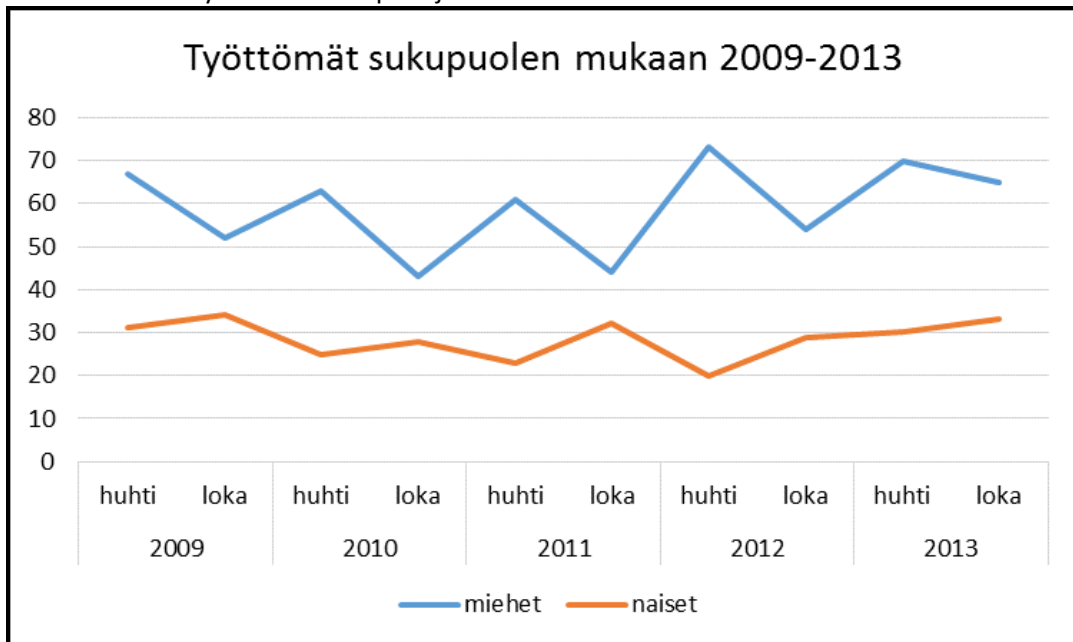
Työttömyystilastoja tarkasteltaessa huomataan vuoden jaksolla vaihteluja, jotka johtuvat siitä, että koulut loppuvat tai alkavat, kesätyöntekijöiden tarve kasvaa, armeija alkaa tai loppuu. Seuraavissa taulukoissa tarkastellaan työttömyyttä vuositasolla aina huhtikuussa ja lokakuussa, koska silloin ao. tekijöitä ei ole.

TAULUKKO 9. Työttömät ikäryhmittäin



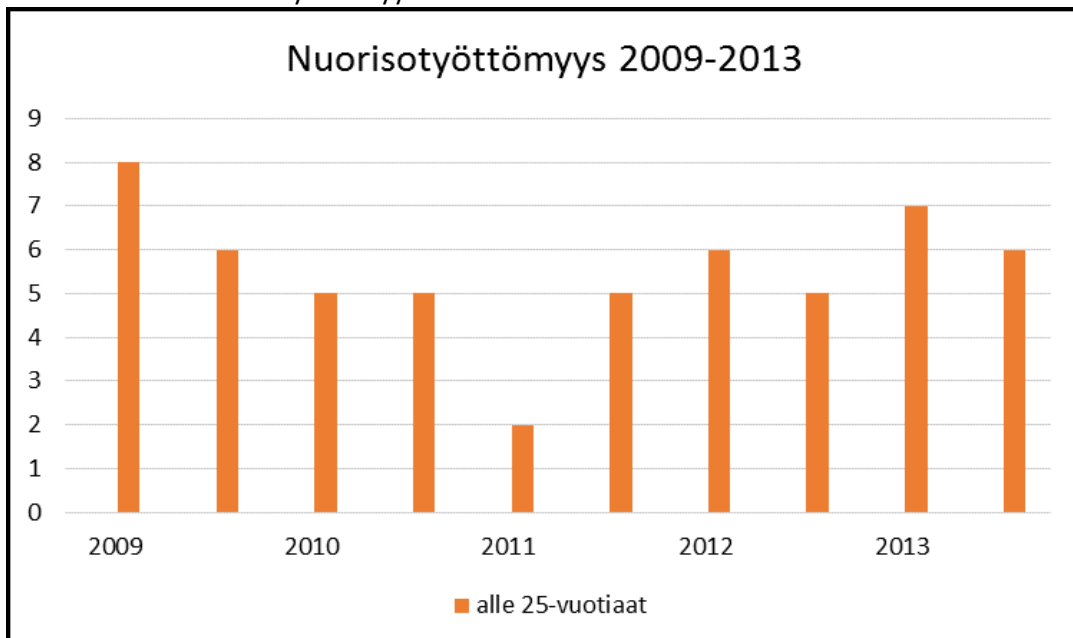
Rakennetyöttömyys on aiheuttanut ikäryhmän yli 50-vuotiaat selvää kasvua. Tätä ikäryhmää leimaa keskimääräistä matalampi koulutustaso; usein puuttuva tai vanhentunut ammatti-koulutus. Pelkästään peruspäivärahan varassa olevien työttömien osuus on suuri.

TAULUKKO 10. Työttömät sukupuolijakaumalla



5.3. NUORTEN TYÖTTÖMYYS 2009-2013

TAULUKKO 11. Nuorisotyöttömyys



5.4. PITKÄAIKAISTYÖTTÖMYYS 2009-2013

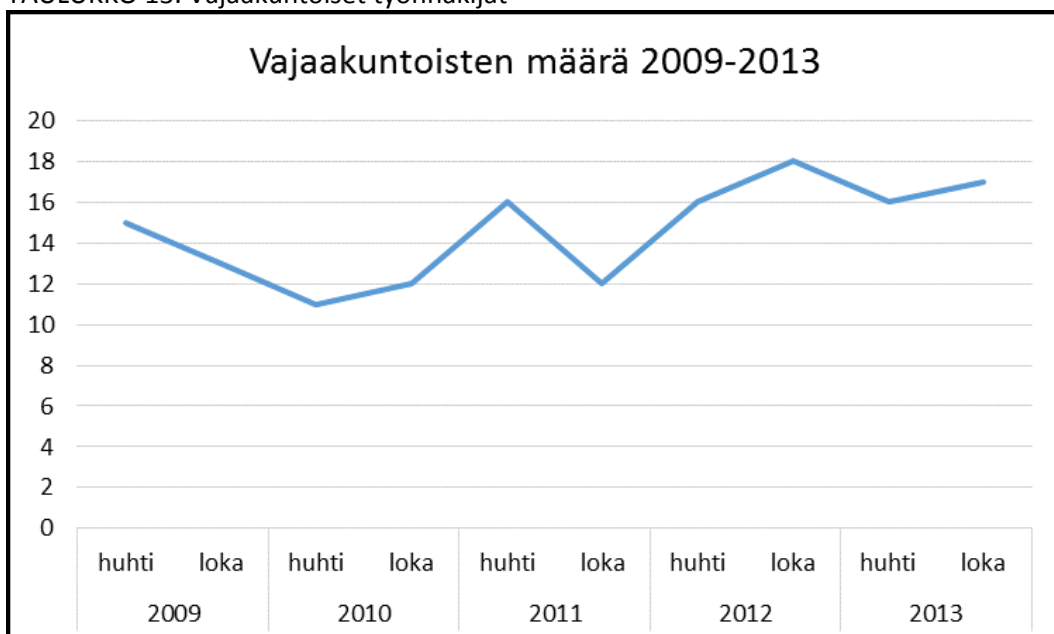
TAULUKKO 12. Pitkäaikaistyöttömyys



Pitkäaikaistyöttömien määrä lähti kasvuun vuosien 2009 - 2010 aikana. Taustalla vaikutti alueen äkillinen rakennemuutos ja yleinen heikko taloustilanne, jolloin moni yritys lomautti työntekijöitään ja erityisesti iäkkäämmät ja kouluttamattomat tai vähäisen ammattikoulutuksen omaavat menettivät työpaikkansa. Pitkäaikaistyöttömäksi luetaan 12 kuukautta työnhakijana olleet. Työttömyyden keskimääräinen kesto on siis pidentynyt heikon suhdanteen aikana. Kuitenkin todella pitkään työttömänä olleet ovat yksittäistapauksia (2-3 vuotta/3-4 vuotta tai 4-5 vuotta) ja kysymyksessä todennäköisesti on eläkeiän ”odotusaika”.

5.5. VAJAAKUNTOISET 2009-2013

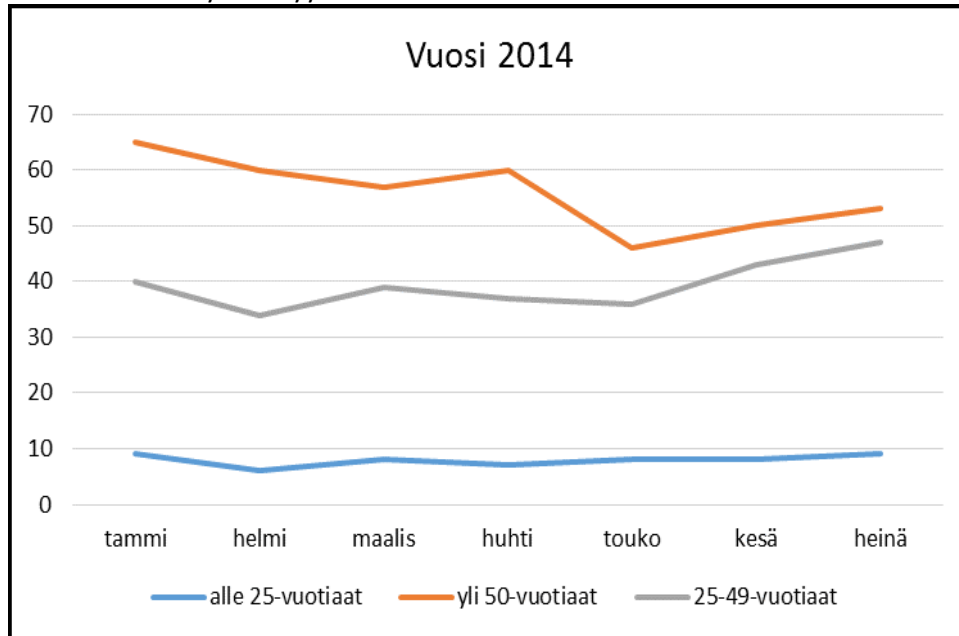
TAULUKKO 13. Vajaakuntoiset työnhakijat



5.6. TYÖTTÖMYYS 2014

Työttömien työnhakijoiden osuus Rautavaaran työvoimasta heinäkuussa 2014 oli 16,6 % - vuotta aikaisemmin vastaavasti 13,6 %. Tämä tarkoittaa määrällisesti 109 työtöntä työnhakijaa. Elokuussa tilanne oli kehittynyt suotuisampaan suuntaan kokonaan työttömien määrän ollessa 86 henkilöä.

TAULUKKO 14. Työttömyyden tämänhetkinen tila



Vuoden 2013 alusta työvoimahallinto otti käyttöön sisäisen henkilöasiakkaiden palvelun tarpeeseen perustuvan ryhmittelyn, jonka mukaan Rautavaaran työnhakijat ryhmitellään:

Segmentti I: suoraan työmarkkinoille suuntaavat = 37 henkilöä

Segmentti II: osaamisen kehittämisen kautta työmarkkinoille suuntaavat = 21 henkilöä

Segmentti III: työmarkkinoille kuntoutuvat = 28 henkilöä.

6. TYÖTTÖMYYDEN VAIKUTUKSET RAUTAVAARALLA

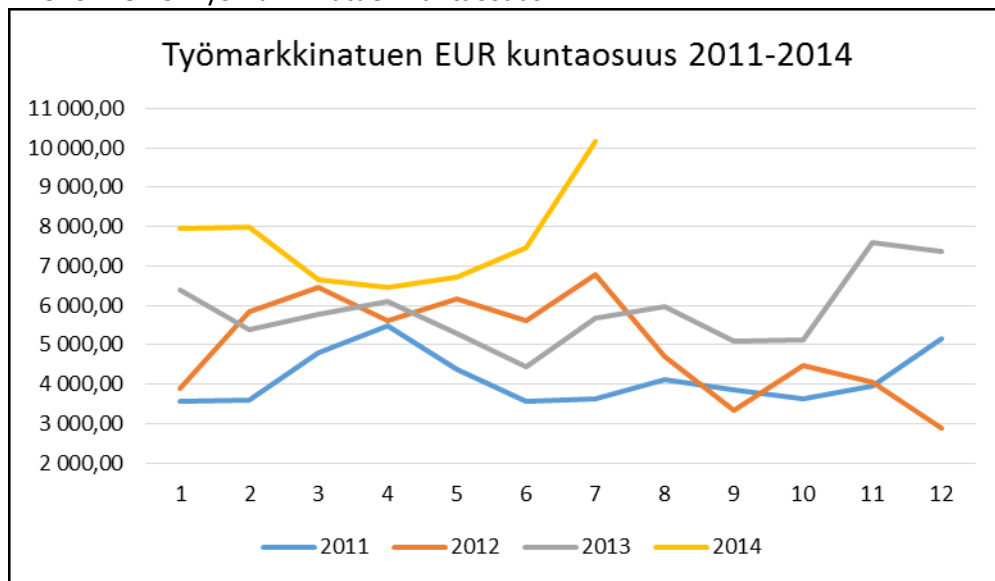
Työttömyydellä on syviä suoria vaikutuksia kuntatalouteen:

1. Työmarkkinatuen kuntaosuudet: nykyisellään kunta maksaa 50 % jokaisen sellaisen työttömän työmarkkinatuesta, jonka työttömyys on kestänyt 500 päivää. Yli 1000 päivää kestänyt työttömyys maksaa kunnalle 75 % työmarkkinatuen osuudesta. Vuoden 2015 alusta kuntaosuus tulee maksuun jo 300-päivää työttömänä olleista.
2. Veloitetyöllistäminen: kunta on veloitettu työllistämään 100 % työajalla työttömän, joka on täyttänyt 57 vuotta ja jonka työttömyysturvan 500 päivää on täynnä työssäoloehdon täyttämiseksi (eli vähintään 26 viikkoa = yli 6 kuukautta). Tämä kasvattaa myös eläkemenoperusteisia maksuja.
3. Toimeentulotukien kustannukset kasvavat eli työttömyydellä on suora vaikutus sosiaali-toimen menoihin.

4. Terveystarkastuksen kulut kasvavat; yleinen terveys, mielenterveys, syrjäytyminen, päihde-ongelmat. Tässä tulisi huomioida, että kunta on velvollinen järjestämään työttömien terveystarkastukset ja siihen on valtion taholta osoitettu korvamerkitty rahaa. Terveystarkastukset ovat osa kokonaissuunnitelmaa työkyvyn selvittämiseksi ja eläkemahdollisuuksien kartoittamiseksi.
5. Vaikutukset verotulokertymään; palkkatulosta verotuloa enemmän kuin työttömyyskorvauksesta
6. Vaikutukset yleiseen ostovoimaan, kulutukseen ja palvelujen käyttöön kunnan alueella, ulottuu yhteisöverotukseen
7. Yleinen ilmapiiri muuttuu; eteenpäin menevä vai taantuva?
8. Asuntojen ja tonttien menekki kasvaa tai vähenee ja kiinteistöjen arvot muuttuvat; seurauksena taloudelliset tappiot
9. Maksuhäiriöt voivat lisääntyä, mm. kunnan laskut maksetaan viimeisinä eli kunnan saamiset lisääntyvät

Koillis-Savossa vuonna 2008 käynnistyneet tapahtumat johtivat alueen julistamiseen äkillisen rakennemuutoksen alueeksi. Äkillinen rakennemuutos ja talouden muutenkin huonot suhdanteet ovat alkaneet heijastua negatiivisesti nyt, kun usealla työttömällä 500 työttömyyspäivää täytyy. Pitkäaikaistyöttömien määrän nousu aiheuttaa työmarkkinatuen kunnan maksuosuuksien dramaattisen kasvun. Kuluvan vuoden maksuosuus tulee huomattavasti ylittämään aikaisempien vuosien maksuosuudet.

TAULUKKO 15. Työmarkkinatuen kuntaosuus



Rahamäärällisesti työmarkkinatuen kuntaosuudet (nk. sakkomaksut) olivat

vuonna 2011 yhteensä 49 729 EUR
 2012 59 760 EUR ja
 2013 70 198 EUR.

Vuoden 2014 ensimmäiset 7 kuukautta ovat kasvattaneet kuntaosuuden jo 53 394 EUR:n. Huomioitavaa on, että **kunnalla ei ole käytettävissä ennakointityökaluja**, eikä siten tietoa siitä, kuinka nämä menot jatkossa tulevat kehittymään.

7. TYÖLLISTYMISTÄ VAIKEUTTAVAT TEKIJÄT

Työllistymistä vaikeuttavat työnhakijasta riippuvat tekijät, kuten ammattikoulutuksen puute tai vanhentunut ammattitaito, henkilön työorientoituneisuus eli se, onko työnsaanti ensisijainen päämäärä, mutta myös hakijan ikä sekä mahdolliset fyysiset, psyykkiset tai sosiaaliset rajoitteet. Työnhakijasta riippumattomia tekijöitä puolestaan ovat yleinen heikko työmarkkinatilanne sekä osaltaan työpaikkojen kohtaanto; vanhoja ammatteja häviää työmarkkinoilta ja uusia syntyy.

Työttömän työllistymistä uudelleen edesauttaa jos

- ✓ henkilö saadaan asiakkaaksi nopeasti työnhaun alussa tai jopa ennen sitä
- ✓ asiakas itse on pohtinut tulevaisuuden mahdollisuuksiaan eikä jää odottamaan valmista
- ✓ asiakas on valmis kouluttautumaan lisää samalla alalla tai vaihtamaan alaa
- ✓ asiakkaan ja neuvojan välille saadaan luottamuksen tuntu
- ✓ asiakas on helposti tavoitettavissa (vastaa puhelimeen ja sähköposteihin)
- ✓ asiakas osaa tai haluaa opiskella sähköpostin ja netin käytön

Työllistymistä puolestaan vaikeuttaa, jos

- ✓ asiakas on ollut pitkän aikaa työttömänä tai useaan otteeseen työnhakijana
- ✓ asiakas odottaa työllistyvänsä vanhan osaamisen tai koulutuksen perusteella
- ✓ asiakas ei halua kouluttautua
- ✓ asiakas ei ole halukas hakemaan töitä koko työnhakialueelta
- ✓ asiakkaan tietotekninen osaaminen on heikko
- ✓ asiakkaalla ei ole ajokorttia ja/tai autoa käytössään

Pitkittänyt työnhaku lamaannuttaa työnhakijan toimintakykyä: usko omiin taitoihin ja kykyihin heikkenee. Usein työttömyyden pitkittyessä motivaatio laskee ja seuraa mielenterveys- ja päihdeongelmia: ihminen syrjäytyy ja vähäistenkin päivittäisten asioiden hoitaminen (kauppa, pankki, terveyskeskus yms.) ovat arvaamattoman kynnyksen takana.

8. TYÖLLISYYSSTRATEGIAN TAVOITTEET

Rautavaaran kunnan visio: ELOA – ILOA – ÄLYÄ!

Työllisyysstrategian tavoitteet ovat

1. Yrittäjyyteen kannustaminen ja yrittäjyyden tukeminen
2. Uusien työpaikkojen syntyminen
 - Kunnan aktiivisella elinkeinopolitiikalla on tuettava yritysten kehittämistä ja kasvu-yrityksiksi ja luotava tarvittavat toimintaympäristö.
3. Työllistymisen edistäminen ja tukeminen.
Haetaan työpaikkoja ja työmahdollisuuksia, tiedotetaan käytössä olevista työllisyyttä tukevista ohjaustoimenpiteistä (palkkatuet, työvoimapolitiittiset koulutukset, RekryKoulutukset), luodaan toimijaverkosto, joka huomioi erilaiset työllistämistarpeet.
4. Rautavaaralle luodaan ”Kestävää kasvua ja työtä”.

Tavoittelemme

- o parempaa työllisyyttä
- o nuorten työmahdollisuuksien lisäämistä
- o pitkäaikaistyöttömien määrän vähentämistä
- o kunnan työmarkkinatuen maksuosuuden supistamista ja
- o työttömyyden aiheuttamien sosiaalimenojen pienenemistä.

Tavoitteisiin pääsemiseksi työvoimakysymykset on vastuutettava työllisyyskoordinaattorille, joka rakentaa toimivan yhteistyöverkoston kunnan, yritysten ja kolmannen sektorin toimijoiden välille. Tärkeä painopiste on yrittäjyyskasvatuksessa, uuteen yrittäjyyteen kannustamisessa ja niiden mahdollisuuksien tukemisessa, jotka johtavat itsensä työllistämiseen yrittäjänä.

9. TOIMENPITEET TAVOITTEISIIN PÄÄSEMISEKSI

Suunnitellaan ja käynnistetään hanke, jolla etsitään yhteistyömalleja uusien työkäytäntöjen luomiseksi. Hankkeelle haetaan ESR-rahoitus esimerkiksi Pohjois-Savon ELY –keskukselta. Koillis-Savon alueella toimivalla hankkeella rakennetaan malli pienten ja harvaanasuttujen kuntien työllisyyden hoitamiseen.

Kuntien intresseissä on kuntalaisten hyvinvointi ja hyvinvoinnin lisäämiseen kannustaminen. Hankkeen tavoitteena on kuntalaisten, yritysten, järjestöjen ja yhteisöjen yhteistyön kehittäminen ja vahvistaminen niin, että

- o työttömyysaste laskee pysyvästi
- o työnhakijoina on työkykyisiä ihmisiä ja
- o ehkäistään syrjäytymistä, lisätään sosiaalisuutta ja osallisuutta.

Hankkeen toimenpiteillä

1. kehitetään yrittäjyyskasvatusta jo osana peruskoulutusta
2. luodaan mahdollisuuksia työelämälähtöiseen ammatilliseen koulutukseen edistämällä oppisopimuskoulutusta
3. saadaan aikaan aitoa työnvälitystä

4. vahvistetaan monialaisella yhteistyöllä sosiaalisen työllistämisen sektoria. Ohjataan eteenpäin niitä, joiden työkyky ei vastaa työmarkkinoiden tarpeita joko kevennettyyn työhön, kuntouttavaan työtoimintaan tai eläkeratkaisuihin.

Numeerisina tavoitteina Rautavaara-mallin työllisyyden hoitoon ja kuntouttavan työtoiminnan järjestämiseen olisi esimerkiksi

1. Rautavaaralle perustetaan 1 sosiaalinen yritys, johon voidaan työllistää työmarkkinoille kuntoutuvia. Työalueita voisivat olla esimerkiksi viheralueiden hoito, metsän raivaus ja -istutus, yleinen katujen puhtaanapito. (Taustatukena kunnan tekninen toimi, MTK Rautavaara, Metsänhoitoyhdistys)
2. Kuntouttavan työtoiminnan taakse saadaan 1 pysyvä yritys yhteistyökumppani ja 1-3 kpl kolmannen sektorin toimijaa (Metsäkartano, Sattuman kauppa, SPR, Martat yms.)
3. Perustetaan yksi osuuskunta, jonka toimijat (osaamisen kehittämisen kautta työmarkkinoille suuntaavat) työllistyvät esimerkiksi kotipalvelujen tuottajina (tukena vanhusneuvosto ja kunnan sosiaalitoimi, työkaluna palvelusetelit)
4. Nuorten kesätyöpaikat turvataan esimerkiksi kesätyösetelillä (ex EUR/yritys, joka työllistää nuoren kesätöihin 2 viikoksi tms) – Ensisijaisesti työllistetään toimeentulotukea hakevat opiskelijat, joilla ei ole kesätyöpaikkaa.

Työllisyyskoordinaattori

- neuvoo ja ohjaa työttömiä; alkuhaastattelut, kirjaaminen, toimenpiteistä sopiminen, työllistymissuunnitelmat, yhteistyö TE-toimiston kanssa
- koordinoi ja hallitsee kuntouttavaa työtoimintaa
- palkkatukityöpaikat; kunta ja yksityiset – sosiaalinen yrittäjyys
- vastaa ennakoinnista
- tukee etsivää nuorisotyötä
- edistää nuorten työllistymistä

Työllisyyskoordinaattori toimii yhteistyössä sosiaalitoimen, Kelan ja elinkeinolautakunnan kanssa kunnan elinkeinostrategian mukaisesti.

10. LOPUKSI

Tärkeintä on, että työllisyyden edistämiseksi tehty työ jatkuu. Yhteiset tulevaisuuden tavoitteet ja strategiset valinnat Rautavaaran osalta on työllisyysohjelmatyön kautta dokumentoitu. Työn jatkuvuuden kannalta keskeistä on strategian toteutumisen seuranta, käsittely ja uudelleenarviointi.

Jokaisella on mahdollisuus ottaa vastuu alueen työllisyyden kehittämisestä linjaamalla omaa toimintaansa tämän strategian tavoitteiden mukaisesti. Tällä tavoin saamme koottu niukkoja resursseja yhteen. Toimintaympäristön muutokset sekä rakennemuutoksen jatkuminen ja sen tuomat kokemukset ovat osoittaneet, että tarvitaan nopeaa reagointia ja määrätietoista toimeen tarttumista laajassa yhteistyössä.