



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

CCI 2007 FI 052 PO 001
EU:n alueellinen kilpailukyky-
ja työllisyystavoite

Manner-Suomen ESR-ohjelma-asiakirja 2007–2013



Vipuvoimaa
EU:lta
2007–2013

CCI 2007 FI 052 PO 001
**EU:n alueellinen kilpailukyky-
ja työllisyystavoite**

**Manner-Suomen
ESR-ohjelma-asiakirja
2007–2013**

**Ohjelma-asiakirja hyväksytty
komission päätöksellä 26.10.2007**

Lailla valtioneuvostosta annetun lain 1 §:n muuttamisesta (970/2007) perustettiin työ- ja elinkeino- ministeriö ja se aloitti toimintansa 1.1.2008. Uuteen ministeriöön siirtyivät kauppa- ja teollisuus- ministeriön, työministeriön (lukuun ottamatta maahanmuutto- ja kotoutusasioita) sekä sisäasiain- ministeriön alueiden ja hallinnon kehittämissosaston (lukuun ottamatta alue- ja paikallishallinto- yksikköä) tehtävät.

Tähän ohjelma-asiakirjaan on komission hyväksymispäätöksen jälkeen lisätty ministeriöuudistuk- sesta aiheutuneet ministeriöiden nimimuutokset siten, että lisäyksiä ei ole tehty esim. ohjelman valmistelua koskevaan osaan.

ISBN: 978-952-227-060-3

Edita Prima Oy, Helsinki 2008

SISÄLLYSLUETTELO

1. MANNER-SUOMEN ESR-OHJELMA 2007–2013 JA SEN VALMISTELU	7
1.1 ESR-ohjelman rakenne ja rahoitus	7
1.2 ESR-ohjelman valmisteluprosessi	8
1.3 Kumppanuusperiaate ohjelman valmistelussa	10
OSA I. TAUSTA JA TOIMINTAYMPÄRISTÖ	11
2. YHTEISÖN POLITIIKAT JA SÄÄDÖSPOHJA	11
2.1 Lissabonin strategia.....	11
2.1.1 Suomen kansallinen toimenpideohjelma 2005–2008	12
2.1.2 ESR-ohjelman suhde työllisyysuuntaviivoihin	12
2.1.3 Yhteisön koheesio politiikan strategiset suuntaviivat.....	13
2.2 Köyhyyden ja syrjäytymisen vastainen ohjelma	13
2.3 Yhteisön muut politiikat.....	14
2.4 Ohjelmavalmistelua koskevat säädökset.....	15
2.5 ESR-asetuksen puitteet ohjelmatyölle.....	16
3. KAUDEN 2000–2006 KOKEMUKSET JA ARVIOINTITULOKSET	17
3.1 ESR-hallinnonalojen kokemukset.....	17
3.2 ESR-viitekehyksen arviointitulokset.....	18
3.3 Tavoite 3 –ohjelman arviointitulokset.....	20
3.4 Tavoite 1 ja 2 –ohjelmien arviointitulokset	21
3.5 Equal-yhteisöaloiteohjelman kokemukset ja arviointitulokset.....	23
3.6 Tasa-arvon toteutuminen	24
4. TOIMINTAYMPÄRISTÖN NYKYTILA, HAASTEET JA TRENDIT	25
4.1 Talouden kehitysnäkymät	25
4.2 Työmarkkinat ja työelämä	26
4.2.1 Työllisyysasteen nostaminen ja työllisyystilanne	26
4.2.2 Työttömyys ja epätasapaino työmarkkinoilla.....	28
4.2.3 Työelämän kehitys	30
4.3 Koulutuspolitiikka ja osaaminen	31
4.4 Suomalainen innovaatiojärjestelmä	33
4.5 Elinkeino- ja yrittäjyyspolitiikka	34
4.6 Maahanmuuttopolitiikka	38
4.7 Sukupuolten välinen tasa-arvo	40
4.8 Syrjäytymisen ehkäiseminen	41
4.9 Aluepolitiikka ja aluekehitys.....	42
4.9.1 Itä-Suomen suuralueen toimintaympäristön nykytila, haasteet ja trendit.....	44
4.9.2 Pohjois-Suomen suuralueen toimintaympäristön nykytila, haasteet ja trendit.....	48
4.9.3 Länsi-Suomen suuralueen toimintaympäristön nykytila, haasteet ja trendit	52
4.9.4 Etelä-Suomen suuralueen toimintaympäristön nykytila, haasteet ja trendit.....	56
5. VAHVUUDET, HEIKKOudet, UHAT JA MAHDOLLISUUDET	61
OSA II. MANNER-SUOMEN ESR-TOIMENPIDEOHJELMA 2007–2013	65
6. ESR-STRATEGIA 2007–2013	65
6.1 Suomen rakennerahastostrategia 2007–2013	65
6.2 ESR:n strategiset painopisteet	66
6.3 ESR -painopisteiden yhteensopivuus Lissabonin strategian tavoitteisiin	67

7. ESR-OHJELMAN RAKENNE JA YLEISET PERIAATTEET	68
7.1 Ohjelman rakenne	68
7.1.1 Valtakunnallinen osio	68
7.1.2 Alueellinen osio.....	69
7.1.3 Valtakunnallisen osion ja alueellisen osion täydentävyys	70
7.2 ESR-toimenpiteiden keskittäminen ja valintaperiaatteet	70
7.3 ESR-toimintaa ohjaavat yhteiset periaatteet	71
7.3.1 Tasa-arvon edistäminen ohjelman toimeenpanossa.....	72
7.3.2 Kumppanuus ja pienet toimijat.....	73
7.3.3 Sosiaaliset innovaatiot	73
7.3.4 Kestävä kehitys.....	75
7.4 Investointien tukikelpoisuus ESR-toiminnassa	75
8. TOIMINTALINJAT – VALTAKUNNALLINEN OSIO	77
8.1 TOIMINTALINJA 1: Työorganisaatioiden, työssä olevan työvoiman ja yritysten kehittäminen sekä yrittäjyyden lisääminen.....	78
8.2 TOIMINTALINJA 2: Työllistymisen ja työmarkkinoilla pysymisen edistäminen sekä syrjäytymisen ehkäisy.....	81
8.3 TOIMINTALINJA 3: Työmarkkinoiden toimintaa edistävien osaamis-, innovaatio- ja palvelujärjestelmien kehittäminen.....	85
8.4 TOIMINTALINJA 4: Jäsenvaltioiden ja alueiden välinen yhteistyö ESR-toiminnassa.....	89
8.5 TOIMINTALINJA 5: Tekninen tuki	92
9. TOIMINTALINJAT – ALUEELLINEN OSIO	95
9.1 Itä-Suomen suuralue	95
9.1.1 TOIMINTALINJA 1 / ITÄ-SUOMI: Työorganisaatioiden, työssä olevan työvoiman ja yritysten kehittäminen sekä yrittäjyyden lisääminen	96
9.1.2 TOIMINTALINJA 2 / ITÄ-SUOMI: Työllistymisen ja työmarkkinoilla pysymisen edistäminen ja syrjäytymisen ehkäiseminen.....	99
9.1.3 TOIMINTALINJA 3 / ITÄ-SUOMI: Työmarkkinoiden toimintaa edistävien osaamis- ja palvelu-järjestelmien kehittäminen	102
9.1.4 TOIMINTALINJA 4 / ITÄ-SUOMI: Jäsenvaltioiden ja alueiden välinen yhteistyö ESR-toiminnassa	105
9.2 Pohjois-Suomen suuralue	107
9.2.1 TOIMINTALINJA 1 / POHJOIS-SUOMI: Työorganisaatioiden, työssä olevan työvoiman ja yritysten kehittäminen sekä yrittäjyyden lisääminen	107
9.2.2 TOIMINTALINJA 2 / POHJOIS-SUOMI: Työllistymisen ja työmarkkinoilla pysymisen edistäminen sekä syrjäytymisen ehkäisy	110
9.2.3 TOIMINTALINJA 3 / POHJOIS-SUOMI: Työmarkkinoiden toimintaa edistävien osaamis- ja palvelujärjestelmien kehittäminen	113
9.2.4 TOIMINTALINJA 4 / POHJOIS-SUOMI: Jäsenvaltioiden ja alueiden välinen yhteistyö ESR-toiminnassa	115
9.3 Länsi-Suomen suuralue.....	117
9.3.1 TOIMINTALINJA 1 / LÄNSI-SUOMI: Työorganisaatioiden, työssä olevan työvoiman ja yritysten kehittäminen sekä yrittäjyyden lisääminen	117
9.3.2 TOIMINTALINJA 2 / LÄNSI-SUOMI: Työllistymisen ja työmarkkinoilla pysymisen edistäminen sekä syrjäytymisen ehkäisy	120
9.3.3 TOIMINTALINJA 3 / LÄNSI-SUOMI: Työmarkkinoiden toimintaa edistävien osaamis- ja palvelujärjestelmien kehittäminen	122
9.3.4 TOIMINTALINJA 4 / LÄNSI-SUOMI: Jäsenvaltioiden ja alueiden yhteistyö ESR-toiminnassa	125
9.3.5 Länsi-Suomen suuralueen yhteiset teemat	127

9.4 Etelä-Suomen suuralue	128
9.4.1 TOIMINTALINJA 1 / ETELÄ-SUOMI: Työorganisaatioiden, työssä olevan työvoiman ja yritysten kehittäminen sekä yrittäjyyden lisääminen	128
9.4.2 TOIMINTALINJA 2 / ETELÄ-SUOMI: Työllistymisen ja työmarkkinoilla pysymisen edistäminen sekä syrjäytymisen ehkäiseminen	131
9.4.3 TOIMINTALINJA 3 / ETELÄ-SUOMI: Työmarkkinoiden toimintaa edistävien osaamis- ja palvelu-järjestelmien kehittäminen	133
9.4.4 TOIMINTALINJA 4 / ETELÄ-SUOMI: Jäsenvaltioiden ja alueiden välinen yhteistyö ESR-toiminnassa	136
10. RAHOITUSSUUNNITELMA 2007-2013	138
10.1 Rahoituskehys	138
10.2 Rahoituksen kohdentaminen toimintalinjoille	138
11. ESR-HALLINTO- JA TOIMEENPANOJÄRJESTELMÄT	141
11.1 ESR-hallinnon säädöspohja	141
11.2 ESR-hallinnon kehittämisen lähtökohdat	141
11.3 Hallinnosta, todentamisesta ja valvonnasta vastaavat viranomaiset	142
11.4 Seurantakomitea	143
11.5 ESR:n hallinnon järjestäminen	144
11.6 ESR-ohjelman toimeenpanomalli	145
11.7 Toimeenpanoa ja seurantaa tukevat tietojärjestelmät	146
11.8 Budjetointimenettely ja varojen jakomenettely	147
11.9 Tarkastustoiminta	148
11.10 Seurantajärjestelyt ja indikaattorit	148
11.11 Arviointi	149
11.12 Tiedottaminen ja julkisuus	150
12. KOORDINAATIO MUIHIN EU-OHJELMIIN	152
12.1 EAKR-ohjelmat	152
12.2 Maaseudun kehittämissuunnitelma	153
12.3 Kalatalousrahaston toimet	154
12.4 Euroopan alueellinen yhteistyötavoitteen ja Euroopan naapuruus- ja kumppanuus-instrumentin (ENPI) toimet	154
12.5 EU:n tutkimuksen 7. puiteohjelma	154
13. ETUKÄTEISARVIOINTI	156
13.1 Arviointitulokset ja johtopäätökset	157
13.2 Etukäteisarvioinnin huomiointi ESR-ohjelmavalmistelussa	158
LIITE 1: ESR-TOIMINNAN MENOLUOKITUS 2007–2013 (LISSABONIN STRATEGIAN TOTEUTTAMINEN), INDIKATIIVINEN	160
LIITE 2: TOIMINTAYMPÄRISTÖÄ KUVAAVAT SOSIOEKONOMISET INDIKAATTORIT	162
LIITE 3: OHJELMATASON JA TOIMINTALINJOJEN INDIKAATTORIT	165
LIITE 4: ESR-YDININDIKAATTORIT (CORE INDICATORS)	171
LIITE 5: VERTAILUTIETOJA SUURALUEIDEN TOIMINTAYMPÄRISTÖISTÄ	173

1. Manner-Suomen ESR-ohjelma 2007–2013 ja sen valmistelu

Euroopan sosiaalirahaston tehtävänä on ESR-asetuksen (1081/2006) artiklan 2 mukaan edistää osallisuuden painopisteitä, jotka koskevat taloudellisen ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden lujittamista parantamalla työllisyyttä ja työllistymismahdollisuuksia sekä edistämällä korkeaa työllisyysastetta sekä uusien ja parempien työpaikkojen luomista. Tehtävät on määritelty EY:n perustamissopimuksen artikloissa 146 ja 159. Tätä varten sosiaalirahasto tukee jäsenvaltioiden politiikkoja, joilla pyritään täys-työllisyyteen sekä työn laadun ja tuottavuuden parantamiseen, sosiaalisen osallisuuden edistämiseen, kuten parantamalla epäedullisessa asemassa olevien työhön pääsyä, sekä kansallisten, alueellisten ja paikallisten työllisyserojen vähentämiseen.

1.1 ESR-ohjelman rakenne ja rahoitus

Rakennerahastokaudella 2007-2013 koko Suomi kuuluu EU:n alueellinen kilpailukyky- ja työllisyystavoitteen piiriin. Manner-Suomen ESR-toimenpideohjelma on valtakunnallinen ja kattaa koko maan. ESR-toimenpideohjelma jakaantuu valtakunnalliseen osioon ja alueelliseen osioon.

ESR-ohjelmalla tuetaan Lissabonin strategian ja EU:n työllisyysstrategian sekä yhteisön sosiaalista osallisuutta koskevien tavoitteiden sekä näitä koskevien kansallisten toimenpideohjelmien toteuttamista. Ohjelman tavoitteena on keskittyä tärkeimpiin työvoima-, koulutus- ja elinkeinopolitiikan haasteisiin siten, että ESR-toimenpiteet täydentävät ja tuovat aitoa lisäarvoa kansalliseen toimintaan.

ESR-toimenpideohjelmassa on neljä toimintalinjaa. Lisäksi on laadittu teknisen avun toimintalinja. Toimintalinjat pohjautuvat Suomen rakennerahastostrategiaan 2007–2013 ja ESR-strategiaan ja niitä toteutetaan sekä valtakunnallisessa osiossa että alueellisissa osioissa. Toimintalinjat ovat seuraavat:

- Toimintalinja 1: Työorganisaatioiden, työssä olevan työvoiman ja yritysten kehittäminen sekä yrittäjyyden lisääminen
- Toimintalinja 2: Työllistymisen ja työmarkkinoilla pysymisen edistäminen sekä syrjäytymisen ehkäiseminen
- Toimintalinja 3: Työmarkkinoiden toimintaa edistävien osaamis-, innovaatio- ja palvelujärjestelmien kehittäminen
- Toimintalinja 4: Jäsenvaltioiden ja alueiden välinen yhteistyö ESR-toiminnassa
- Toimintalinja 5: Tekninen tuki

Ohjelman ESR-rahoituskehys on 615,4 milj. €. Lisäksi kansallista julkista rahoitusta ohjelman toteuttamiseksi on varattu 798,7 milj. €.

ESR-ohjelman valtakunnallisen osion sisällä rahoitusta on keskitetty kansallista politiikkaa täydentäviin laajoihin valtakunnallisiin kehittämisohjelmiin. EU:lta tulevaa ESR-rahoitusta on osioon varattu 217,8 milj. euroa ja kansallista julkista rahoitusta 326,7 milj. euroa. Ohjelman valtakunnallista osiota toteutetaan Itä-Suomen suuralueen ulkopuolisilla alueilla (Etelä-Suomi, Länsi-Suomi ja Pohjois-Suomi NUTS II). Tämän lisäksi Itä-Suomi osallistuu harkintansa mukaan valtakunnallisiin kehittämisohjelmiin oman rahoituskehyksensä puitteissa.

ESR-ohjelman alueosiot perustuvat ESR:n strategisiin painopisteisiin sekä alueiden kehittämistarpeisiin ja ne on laadittu suuraluekohtaisesti (NUTS II). EU:lta tulevaa ESR-rahoitusta on osioon varattu Itä-

Suomen ulkopuolisille alueille yhteensä 217,8 milj. euroa ja lisäksi kansallista julkista rahoitusta 292,2 milj. euroa. Itä-Suomen suuralueen kokonaisrahoitus (ESR) on yhteensä 179,8 milj. euroa ja kansallinen julkisen rahoitus 179,8 milj. euroa, joka kattaa valtakunnallisen ja alueellisen osion mukaisten toimien rahoituksen.

Toimintalinjaan 5 on varattu erityiset määrärahat ohjelmatasolla ja niiden kohdentamisen periaatteista ja menettelyistä sovitaan kansallisesti seurantakomitean päätöksellä. Itä-Suomen suuralue siirtymäkauden alueena varaa edellä mainittuun toimintalinjaan sovitun määrärahan omassa rahoituskehityksessään.

1.2 ESR-ohjelman valmisteluprosessi

Valmisteluorganisaatio

Työministeriö asetti nykyisen tavoite 3- ja Equal-ohjelman hallintoviranomaisena keväällä 2005 poikkihallinnollisen työryhmän (ESR-strategiatyöryhmä) valmistelemaan inhimillisiä voimavaroja ja työllisyyttä koskevan osuuden Suomen rakennerahastostrategia-asiakirjaan ohjelmakaudelle 2007–2013. Myöhemmin ryhmän tehtäväksi määriteltiin myös ESR-ohjelman valmistelun strateginen ohjaus ja koordinaatio. ESR-strategiatyöryhmässä ovat edustettuina keskeiset ministeriöt, aluehallinnon edustajat, työmarkkinajärjestöt sekä elinkeinoelämää ja kuntasektoria edustavat järjestöt. Työryhmän alaisuudessa on toiminut sihteeristö, jonka jäsenet edustavat keskeisiä ESR-toimenpiteitä toteuttavia hallinnonaloja. Sihteeristö on vastannut ESR:n strategisten painopisteiden ja ESR-ohjelma-asiakirjan käytännön valmistelusta ESR-strategiatyöryhmän linjoitusten mukaisesti.

ESR-strategiatyöryhmän sihteeristön yhteydessä on toiminut erillinen ESR-hallinnon kehittämisryhmä, jonka tehtävänä on ollut kehittää ohjelmakauden 2007–2013 ESR-ohjelman hallinnointiin liittyviä menettelyjä ja järjestelmiä sekä tuottaa ohjelmaan kuvaus hallinto- ja toimeenpanojärjestelmistä.

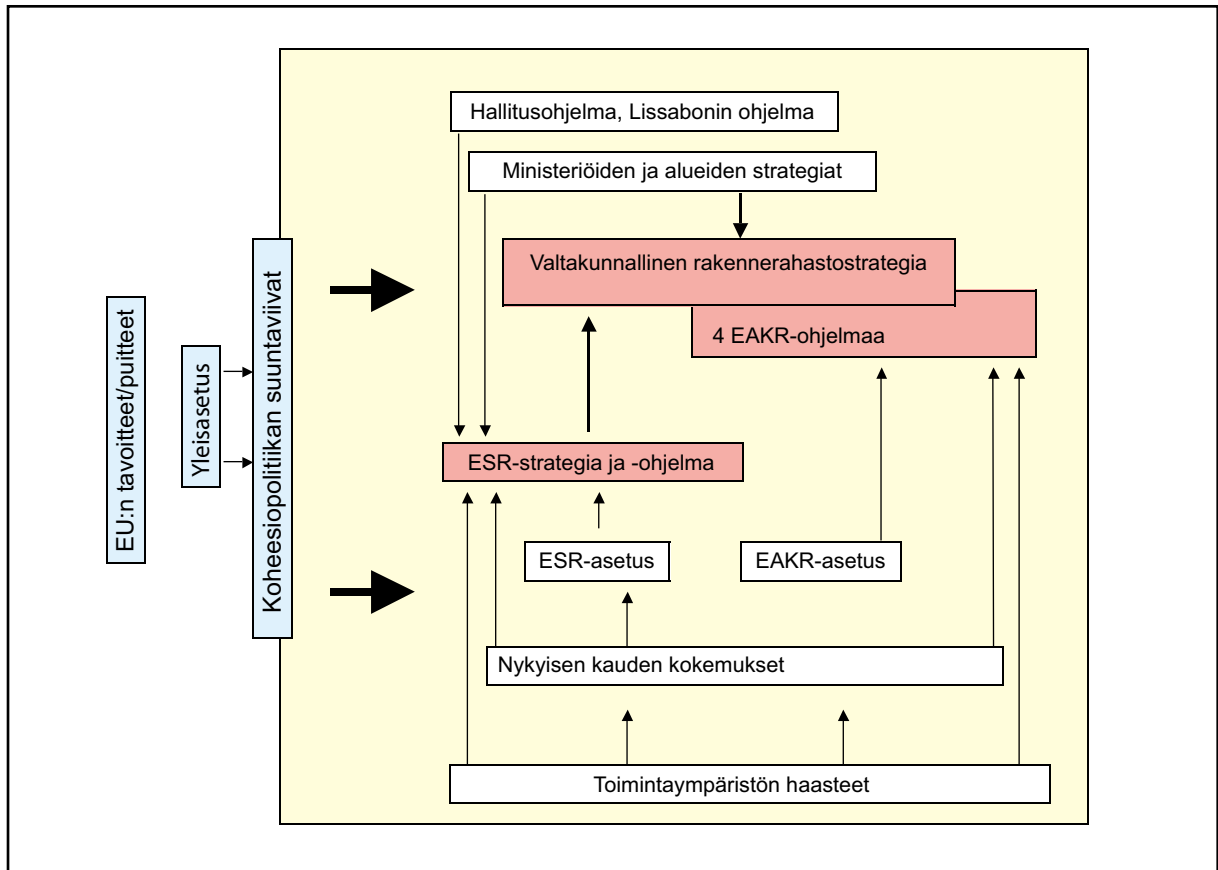
ESR-toimenpideohjelman ns. valtakunnallisen osion valmistelua sekä valtakunnallisen ja alueosion yhteensovitusprosessia on johtanut työministeriö, yhteistyössä edellä kuvatun valmisteluorganisaation ja alueiden edustajien kanssa.

Ohjelman ns. alueosion valmistelutyötä ovat johtaneet suuraluetasolla erikseen nimetyt TE-keskukset yhteistyössä ministeriöiden sekä alueellisten ja paikallisten toimijoiden kanssa. Pohjois-Pohjanmaan TE-keskus on koordinoanut Pohjois-Suomen suuralueen ESR-alueosion valmistelua, Etelä-Pohjanmaan TE-keskus Länsi-Suomen suuraluetta, Hämeen TE-keskus Etelä-Suomen suuraluetta ja Etelä-Savon TE-keskus Itä-Suomen suuraluetta. Valmisteluun ovat osallistuneet keskeiset alueelliset toteuttajaviranomaiset ja sidosryhmät.

Alue- ja rakennepolitiikkaa ohjaavan kansallisen viitekehysasiakirjan valmistelua on koordinoanut sisäasiainministeriön asettama työryhmä. Rakennerahastostrategiassa ESR-painopisteet on kuvattu painopisteessä ”Osaaminen, työvoima, työllisyys ja yrittäjyys”.

Valmisteluprosessi

ESR-toimenpideohjelman laadintaa on ohjannut Eurooppa-neuvoston 11.7.2006 antama asetus rakennerahastoja koskevista yleisistä säännöksistä (1083/2006) sekä yhdessä Euroopan parlamentin kanssa 5.7.2006 antama asetus Euroopan sosiaalirahastosta (1081/2006) ja sen toiminta-alasta (ESR-asetus, artikla 3). Ohjelman laadinnassa on otettu huomioon komission koheesiopolitiikkaa ohjaavien suuntaviivojen rinnalla Lissabonin strategia, työllisyysstrategia ja sitä toteuttavat työllisyysuuntaviivat suosituksineen sekä kansallinen toimenpideohjelma vuosille 2005–2008.



KUVA 1. ESR-ohjelman tarkastelukehikko.

Suomen rakenerahastostrategian 2007–2013 ESR-painopisteitä ja ohjelmavalmistelua varten tehtiin vuoden 2005 aikana taustaselvityksiä toimintaympäristön tilasta ja kehityksestä, tulevaisuuden haasteista sekä kuluva ohjelmakautta koskevista kokemuksista ja arvioinneista. Samoin selvitettiin EU:n säädöspohjaa sekä keskeisiä yhteisön ja kansallisia tavoitteita, jotka huomioitiin valtakunnallisessa strategia- ja ohjelmatyössä. Tämän pohjalta määriteltiin ESR:n strategiset painopisteet sekä yhteiset periaatteet ohjelmakaudelle 2007–2013. Ne yhteensovitettiin osaksi rakenerahastostrategiaa.

Suomen rakenerahastostrategia 2007–2013 koordinoi ja antaa puitteet EU:n koheesipolitiikan toteuttamiselle jäsenvaltioissa. Asiakirjasta on johdettava strategiaa käytännössä toimeenpanevien ohjelmien perusta. Menettelystä on jo saatu kokemuksia. Kuluva rakenerahastokaudella 2000–2006 ESR-toimenpiteet on koottu yhteiseen ESR-viitekehysasiakirjaan ja se kattaa kaikkien rakenerahasto-ohjelmien ESR-toimet.

ESR-strategia- ja toimenpideohjelmatyö ovat edenneet osin rinnakkaisina prosesseina. Strategiavaiheen aikana tehdyt päätökset ja sovitut linjaukset ovat ohjanneet ESR-ohjelma-asiakirjan valmistelua. ESR-toimintalinjat pohjautuvat kansalliseen rakenerahastostrategiaan, ja niitä on tarkennettu ja keskitetty ESR:n strategisista painopisteistä.

1.3 Kumppanuusperiaate ohjelman valmistelussa

ESR-strategia- ja ohjelmatyötä on valmisteltu yleisasetuksen artiklan 11 määritellyn kumppanuusperiaatteen mukaisesti. ESR-strategiatyöryhmä ja työryhmän sihteeristön kokoonpano on perustunut laajaan kumppanuuteen. Lisäksi kesällä 2006 on järjestetty laaja lausuntokierros ESR-ohjelma-asiakirjaesityksestä. Erilaisissa infotilaisuuksissa, seminaareissa ja työkokouksissa on välitetty tietoa vuorovaikutteisesti ohjelmasta ja sen valmistelutilanteesta. Tilaisuuksiin ovat osallistuneet ministeriöt sekä kumppaneita alue- ja paikallishallinnon tasolta.

ESR-toimenpideohjelman valtakunnallisen ja alueosoiden valmistelemiseksi on tehty tiivistä yhteistyötä ministeriö- ja aluetason kesken. Alueatasolta valmisteluun ovat osallistuneet TE-keskukset, lääninhallitukset ja maakunnan liitot sekä alueelliset ja paikalliset yhteistyökumppanit. ESR-ohjelman alueosoiden esitykset on käsitelty maakunnan yhteistyöryhmissä ja ne on hyväksytty maakunnan liitoissa.

Kumppanuusperiaate on keskeinen ohjaava periaate myös toimeenpanossa. Luvussa 7.3.2 on kuvattu tätä yksityiskohtaisemmin. Lisäksi luvussa 11 kuvattu ohjelman hallinto- ja toimeenpanojärjestelmä kuvaa hallinnon eri osa-alueilla ja eri toimijoiden vastuut.

Osa I. Tausta ja toimintaympäristö

2. Yhteisön politiikat ja säädöspohja

ESR-asetuksen mukaan sosiaalirahaston tavoitteena on tukea jäsenvaltioiden politiikkoja, jotka seuraavat tiiviisti Euroopan työllisyysstrategian mukaisia suuntaviivoja ja suosituksia sekä sosiaaliseen osallisuuteen, syrjimättömyyteen, tasa-arvon edistämiseen, koulutukseen ja ammatilliseen koulutukseen liittyviä yhteisön tavoitteita.

Tässä luvussa on kuvattu ESR-strategian ja toimenpideohjelman valmisteluun liittyvät yhteisön keskeiset tavoitteet ja säädökset, politiikka-asiakirjat ja kansalliset ohjelmat. Tavoitteet on määritelty erityisesti Lissabonin strategiassa ja sen kansallisessa toimenpideohjelmassa sekä köyhyyden ja syrjäytymisen vastaisessa toimenpideohjelmassa. Ohjelma-asiakirjan valmisteluun ja toimeenpanoon vaikuttavia muita yhteisön politiikkoja on tarkasteltu erityisesti koulutus- ja innovaatiopolitiikan alueelta.

Maaseudun kehittämisselitys ei ole kaudella 2007–2013 osa EU:n rakennerahastopolitiikkaa, mutta sen mukaiset toimet on yhteensovittava rakennerahasto-ohjelmiin. Tästä johtuen on luvussa 2.3 tarkasteltu myös maaseudun kehittämistä. ESR-ohjelman ja maaseudun kehittämisselityksen koordinaatiota on kuvattu luvussa 12.

Luvussa tarkastellaan lisäksi ESR-ohjelman valmistelun ja toimeenpanon kannalta keskeisiä unionin koheesiopolitiikan säädöksiä, joita ovat koheesiopolitiikan suuntaviivat, yleisasetus ja ESR-asetus.

2.1 Lissabonin strategia

Kesäkuussa 2005 Eurooppa-neuvosto teki päätöksen Lissabonin strategian uudistamiseksi. Tulevien vuosien merkittävimpiä haasteita unionin alueella arvioitiin tällöin olevan talouskasvun nopeuttaminen ja työllisyyden parantaminen. Haasteisiin vastaamiseksi tulee jäsenvaltioiden toimien varmistaa, että Eurooppa on houkutteleva paikka investoinneille ja työnteolle, että osaamisella ja innovaatioilla luodaan kasvua ja että mahdollistetaan uusien parempien työpaikkojen luominen. Edellä mainittuja tavoitteita toteutetaan talouspolitiikan laajojen suuntaviivojen ja työllisyysuuntaviivojen mukaisesti. Suuntaviivojen pohjalta jäsenvaltiot laativat omat kasvua ja työllisyyttä edistävät toimenpideohjelmat, jotka laaditaan kolmeksi vuodeksi kerrallaan.

Unionin tasolla on varmistettu monin keinoin, että rakennerahastopolitiikalla tuetaan Lissabonin strategian mukaisia tavoitteita. Lissabonin strategian uudistamista koskevissa Eurooppa-neuvoston päätelmissä on korostettu, että koheesiopolitiikka on yksi keskeinen keino kasvua ja työllisyyttä koskevien tavoitteiden saavuttamiseksi. Lissabonin strategian ja koheesiopolitiikan kytkentä on varmistettu myös koheesiopolitiikan suuntaviivoilla, jotka neuvosto on hyväksynyt 6.10.2006. Lisäksi rahastokohtaisissa asetuksissa, kuten ESR-asetuksessa on määritelty erityisiä jäsenvaltioita velvoittavia tehtäviä Lissabonin tavoitteiden toteuttamiseksi.

Yleisasetuksen mukaan alueellinen kilpailukyky- ja työllisyystavoitteen rahoituksesta 75 % tulisi osoittaa kilpailukykyä edistämistä ja työpaikkojen luomista koskeviin tavoitteisiin. Tavoitteiden toteutumista arvioidaan erillisen luokituksen (ns. kategorisointi) perusteella. ESR-ohjelman toimeenpanoon liittyvät erityisesti aihealueet ”Työntekijöiden sekä yritysten ja yrittäjien sopeutumiskyvyn parantaminen”, ”Työelämään pääsyn ja kestävyuden parantaminen”, ”Heikommassa asemassa olevien henkilöiden sosiaalisen osallisuuden parantaminen” sekä ”Inhimillisen pääoman kehittäminen”.

2.1.1 Suomen kansallinen toimenpideohjelma 2005–2008

Lissabonin strategian toteuttamiseksi Suomi on laatinut kansallisen toimenpideohjelman vuosiksi 2005–2008. Toimenpideohjelmassa on 11 painoaluetta, joista jokainen pitää sisällään useamman suuntaviivan toimenpiteineen. Kilpailukykyä ja työllisyyttä edistävään kehitykseen pyrittäessä on otettu huomioon sekä kansalliset toimet että EU:n rakennerahastojen käytön mahdollisuus.

Suomen painoalueet kansallisessa toimenpideohjelmassa ovat:

Makropolitiiikka: talouden vakaus ja julkisen talouden kestävyys

1. Ikääntymiseen varautuminen (erityisesti suuntaviiva 2)
2. Julkisten menojen hillintä (erityisesti suuntaviivat 1, 3 ja 6)
3. Hyvinvointipalvelujen turvaaminen ja julkisen talouden tuottavuus (suuntaviiva 3)

Mikropolitiiikka: kilpailukykyä ja tuottavuutta edistävät rakenneuudistukset

4. Osaaminen ja innovaatiot (suuntaviivat 7, 8 ja 9)
5. Yrittäjyyden edistäminen (suuntaviiva 15)
6. Markkinoiden toiminnan ja kilpailullisuuden parantaminen (suuntaviivat 13 ja 14)
7. Tieto-, viestintä- ja liikenneyhteyksien parantaminen (etenkin suuntaviiva 9)
8. Rakennemuutosta ja kestävästä kehitystä tukeva energia- ja ilmastopolitiikka (suuntaviiva 11)

Työllisyyspolitiikka: työllisyysasteen nostaminen ja työmarkkinoiden toiminnan parantaminen

9. Työurien pidentäminen (suuntaviivat 18, 21 ja 23)
10. Vero- ja etuusjärjestelmien sekä palkanmuodostuksen kannustinvaikutusten parantaminen (suuntaviivat 4, 5 ja 22)
11. Työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaannon parantaminen (suuntaviivat 19, 20 ja 24)

Neuvoston suositukset

Suomeen kohdistuvat suurimmat haasteet ovat erityisesti korkean rakennetyöttömyyden alentaminen ja ikääntyvien työllisyysasteiden kohottaminen sekä pienentyvien nuorisoikäluokkien aiheuttama työvoiman tarjonnan vähentyminen. Neuvoston antamien suositusten mukaan Suomen tulee erityistoimin helpottaa muita heikommassa asemassa olevien nuorten, vammaisten ja maahanmuuttajien aktivointia ja integrointia työmarkkinoille. Aktiivisena ikääntymistä tulisi edelleen edistää sekä parantaa työoloja, kannustimia ja koulutuksen järjestämistä heikosti koulutetuille ja ikääntyneille työntekijöille. Samoin komissio suosittelee koulutuksen keskeyttämisen vähentämiseen tähtäävien toimien jatkamista.

Mikropolitiiikan osalta Suomen suurin haaste on pitää yllä tuottavuuden nopeaa nousua. Matala tuottavuus ja sen hidas nousu on ollut erityisesti palvelusektorin ongelma. Kilpailun puute on arvioitu yhdeksi keskeiseksi selittäjäksi tälle. Siksi markkinoiden toimintaa tulee tehostaa mm. kilpailupolitiikkaa vahvistamalla. Vahvan kilpailupolitiikan lisäksi tarvitaan toimia informaatioteknologian käytön vahvistamiseksi yrityksissä, hallinnossa ja julkisissa palveluissa. Jatkuva tutkimus- ja innovaatiojärjestelmän uudistaminen on myös tärkeää. Suomen toimenpideohjelmaa koskevia suosituksia on tarkasteltu myös ESR-strategian valmistelussa ja ne on otettu huomioon kansallisessa rakennerahastostrategiassa.

2.1.2 ESR-ohjelman suhde työllisyysuuntaviivoihin

ESR-asetuksen mukaan rahaston tukea on myönnettävä toimiin, jotka perustuvat Euroopan työllisyysstrategian suuntaviivoihin ja suosituksiin. Asetus korostaa myös köyhyyden ja syrjäytymisen vastaisen ohjelman toimia ESR-toimenpiteiden suuntaamisessa. Nämä näkökohdat ovat olleet keskeisiä periaatteita toimenpideohjelman suunnittelussa. Koska kansallinen toimenpideohjelma sisältää kuitenkin sosiaalirahaston toimialaa laajemman yhteiskuntapolitiikan kentän, on ESR-ohjelmavalmistelun läh-

tökohtana ollut erityisesti se, miten toimilla tuotetaan parhaiten lisäarvoa kansalliseen työvoima-, koulutus- ja elinkeinopolitiikkaan.

Suomen tavoitteena on, että ESR-toimenpideohjelman toimista 96 prosenttia toteuttaa kilpailukykyä ja työllisyyttä edistäviä tavoitteita (ks. menojen luokittelu, liite 1). Toimista raportoidaan osana Lissabonin kansallisen toimenpideohjelman toteutumista.

Ohjelman etukäteisarvioinnissa on arvioitu ESR-toimien yhteensopivuutta Lissabonin strategian ja Euroopan työllisyysstrategian mukaisiin suuntaviivoihin ja kansalliseen toimenpideohjelmaan. Toimintalinjakohtaisesti on myös arvioitu yhteydet Lissabonin strategiaan.

2.1.3 Yhteisön koheesiopolitiikan strategiset suuntaviivat

Ohjelmakaudella 2007–2013 strateginen ohjaus koheesiopolitiikan suunnittelussa ja toteuttamisessa on vahvistunut. Keskeisenä päämääränä on lujittaa koheesiopolitiikan synergiaa Lissabonin kasvua ja työllisyyttä koskevan strategian kanssa sekä edistää Lissabonin strategian toteutumista.

Komissio julkaisi heinäkuussa 2005 luonnoksen yhteisön strategisiksi suuntaviivoiksi ”Kasvua ja työllisyyttä edistävä koheesiopolitiikka: yhteisön strategiset suuntaviivat vuosiksi 2007–2013”. Koheesiopolitiikan suuntaviivat on Lissabonin strategian rakenteen mukainen yhtenäinen kehikko, jossa on kuvattu yhteisön keskeiset tavoitteet ja ohjelmat koheesiopolitiikan näkökulmasta. Niiden avulla suunnitellaan rakennerahastopolitiikkaa siten, että jäsenvaltiot keskittyvät Lissabonin tavoitteiden toteuttamisen kannalta tärkeimpiin ja vaikuttavimpiin painopisteisiin.

Rakennerahasto-ohjelmissa olisi kohdennettava voimavaroja kolmeen ensisijaiseen suuntaviivaan, joista Euroopan sosiaalirahaston toimia suuntaa erityisesti suuntaviiva 3.

Suuntaviivat ovat seuraavat:

- 1) Tehdään jäsenvaltioista, alueista ja kaupungeista entistä houkuttelevampia parantamalla saavutettavuutta, varmistamalla palvelujen riittävä laatu ja määrä sekä suojelemalla niiden ympäristöä.
- 2) Edistetään innovointia, yrittäjyyttä ja osaamiseen perustuvan talouden kasvua tutkimus- ja innovointivalmiuksien, kuten uusien tieto- ja viestintätekniikoiden avulla.
- 3) Luodaan uusia ja parempia työpaikkoja houkuttelemalla yhä useampia ihmisiä työelämään tai yrittäjyyteen, parantamalla työntekijöiden ja yritysten sopeutumiskykyä sekä lisäämällä inhimilliseen pääomaan tehtäviä investointeja.

Jäsenvaltiot ja alueet painottavat omassa strategia- ja ohjelmatyössään tärkeimmiksi katsomiaan EU-tason tavoitteita. Suomen ESR-strategia- ja ohjelmatyön lähtökohtana ovat olleet toimintaympäristöstä nousevat haasteet ja kansalliset kehittämistarpeet, minkä pohjalta on tehty konkreettisia suuntaviivoihin pohjautuvia valintoja.

2.2 Köyhyyden ja syrjäytymisen vastainen ohjelma

Sosiaalisen suojelun alalla EU:n jäsenvaltiot tekevät poliittista yhteistyötä, joka pohjautuu ns. avoimen koordinaation menetelmään. EU:n jäsenvaltiot hyväksyivät maaliskuussa 2006 avoimen koordinaation menetelmään perustuvan virtaviivaistetun toimintamallin sosiaalisen suojelun ja koheesion yhdistämiseksi. Toimintamallin mukaan jäsenvaltiot yhdistävät aiemmin erilliset eläkkeisiin, terveystalouteen ja pitkäaikaishoitoon sekä köyhyyden ja syrjäytymisen vastaiseen toimintaan liittyneet kansalliset toimitasuunnitelmat yhdeksi kansalliseksi strategiaksi. Sosiaalista suojelua ja osallisuutta koskevat kansalli-

set uudistusraportit vuosiksi 2006–2008 sovitetaan yhteen Lissabonin strategian mukaisen kansallisen toimenpideohjelman kanssa.

EU:n rakennerahastotoimintaa säätelevissä asetuksissa ja strategioissa on keskeisessä asemassa syrjäytymisen ehkäiseminen. Suomessa kansallisella köyhyyden ja syrjäytymisen vastaisella toiminnalla tuetaan työttömien, syrjäytyneiden, syrjäytymisvaarassa olevien ja heikossa työmarkkina-asemassa olevien ryhmien työllistymistä. Pohjoismaisen hyvinvointivaltion mallin mukaisesti kattavilla toimeentulotukijärjestelmillä ja koko väestöön kohdistetuilla palveluilla on rajoitettu syrjäytymisen yleistymistä. ESR-hanketoiminnalla tuetaan Suomen kansallisen strategian tavoitteita syrjäytymisen ehkäisyssä ja koko väestön yhteiskunnallisen osallisuuden takaamisessa.

2.3 Yhteisön muut politiikat

Euroopan sosiaalirahaston tehtävänä on yhteisön sosiaalisen yhteenkuuluvuuden vahvistaminen, tuottavuuden ja kilpailukyvyyn parantaminen sekä talouskasvun ja kestävä kehityksen edistämiseen liittyviä yhteisön painopisteitä. Tätä varten sosiaalirahaston toimien suuntaamisessa otetaan työllisyyden ja sosiaalisen osallisuuden ohella huomioon mm. koulutukseen liittyvät yhteisön keskeiset painopisteet ja tavoitteet. Luvussa 12 on arvioitu ESR-toimien yhteensopivuutta tarkemmin muihin EU-ohjelmiin nähden.

Koulutus 2010 -ohjelma

Koulutus 2010 -ohjelman tavoitteena on edistää Lissabonin strategian tavoitteiden saavuttamista koulutuksen alueella. Ensimmäisessä ohjelmassa pyritään Euroopan unionin koulutusjärjestelmien laadun ja tehokkuuden parantamiseen, koulutukseen pääsyn edistämiseen sekä koulutusjärjestelmien ja ympäröivän maailman lähentämiseen. Ohjelman toteutumista arvioidaan kahden vuoden välein siten, että raportoinnissa huomioidaan ammatillista koulutusta koskeva Kööpenhaminan prosessi sekä korkea-asteen opetukseen liittyvät toimet. Koulutus 2010 -työohjelma edistää kasvua ja työllisyyttä koskevien yhdennettyjen suuntaviivojen täytäntöönpanoa, eurooppalainen nuorisosopimus mukaan luettuna.

Ohjelmassa on hyväksytty useita yhteisiä välineitä, periaatteita ja puitteita, jotka edistävät opiskelijoiden liikkuvuutta, koulutuksen laadunvarmistusta, epävirallisen oppimisen tunnustamista ja ohjauksen kehittämistä. Ammatillista koulutusta koskevat tavoitteet uudistetaan Helsingissä joulukuussa 2006 pidettävässä ministerikokouksessa. Komissio on myös antanut useita tiedonantoja esimerkiksi korkea-asteen koulutuksesta Lissabonin strategian näkökulmasta ja eurooppalaisen kielitaitoindikaattorin kehittämistä. Euroopan koulutusaluetta vahvistetaan jatkossakin, erityisesti luomalla eurooppalainen tutkintojen viitekehys (European Qualifications Framework), josta komissio on julkistanut luonnoksen Euroopan parlamentin ja neuvoston suositukseksi.

Elinikäisen oppimisen ohjelma

Elinikäisen oppimisen ohjelma (Lifelong learning programme) yhdistää aiemmat EU:n Sokrates ja Leonardo da Vinci -koulutusohjelmat. Ohjelma on seitsemänvuotinen (2007–2013) ja sen tavoitteena on edistää koulutusjärjestelmien välistä yhteistyötä ja kokemusten vaihtoa sekä henkilöiden liikkuvuutta Euroopassa. Ohjelmaan osallistuvat EU-jäsenmaiden lisäksi EFTA-ETA maat, jäsenyyttä hakeneet maat, sekä jatkossa mahdollisesti Länsi-Balkanin maat ja Sveitsi.

Ohjelma kattaa koko koulutussektorin: esi- ja peruskoulutuksen (Comenius -alaohjelma), ammatillisen koulutuksen (Leonardo-alaohjelma), korkea-asteen (Erasmus) ja aikuiskoulutuksen (Grundtvig).

Elinikäisen oppimisen ohjelman kaikki hankkeet ovat kansainvälisiä. Niitä voidaan käyttää esimerkiksi kansainväliseen henkilövaihtoon ja kansainvälisiin kehittämishankkeisiin. Elinikäisen oppimisen ohjel-

man ja sitä edeltäneiden Sokrates- ja Leonardo da Vinci -ohjelmien tuloksia voidaan hyödyntää ja edelleen kehittää ESR-hankkeissa.

Tutkimuksen 7. puiteohjelma

EU:n tutkimuksen puiteohjelman tavoitteena on edistää eurooppalaista tutkimusyhteistyötä keskeisillä tieteen ja teknologian aloilla. EU:n tutkimuksen 7. puiteohjelma toteutetaan vuosina 2007-2013 ja ohjelman kokonaisbudjetti tulee olemaan noin 54,6 miljardia euroa. EU:n tutkimuksen 7. puiteohjelman teema-alueet ovat terveys; elintarvikkeet, maatalous ja bioteknologia; tieto- ja tietoliikenneteknologia; nanotieteet, nanoteknologia, materiaalit ja uudet tuotantoteknologiat; energia; ympäristö (ml. ilmastonmuutos); liikenne (ml. ilmailu); yhteiskunta- ja taloustieteet sekä humanistiset tieteet; avaruus ja turvallisuus.

Puiteohjelman tavoitteena on myös vahvistaa eurooppalaista perustutkimusta sekä parantaa eurooppalaisten tutkijoiden koulutusta, liikkuvuutta ja uranäkymiä. Lisäksi puiteohjelmassa kehitetään EU:n tutkimusvalmiuksia mm. tutkimusinfrastruktuurien, alueellisen yhteistyön ja innovatiivisten pk-yritysten avulla. Puiteohjelmasta rahoitetaan myös fuusioenergian ja ydinfission ja säteilysuojelun tutkimusta. EU:n tutkimuksen puiteohjelmasta rahoitettavat hankkeet valitaan kilpailun perusteella. Hakemusten laadun ja merkityksen arvioivat riippumattomat asiantuntijat. Puiteohjelman tutkimushankkeisiin osallistuu useita partnereita eri maista.

Kansallinen maaseudun kehittämisohjelma 2007–2013

EU:n maaseudun kehittämispolitiikka perustuu ohjelmakaudella 2007-2013 neuvoston asetukseen ((EY) N:o 1698/2005) Euroopan maatalousrahaston (maaseuturahaston) tuesta maaseudun kehittämiseen.

Maaseudun kehittämisohjelman ja sen perusteena olevan kansallisen maaseudun kehittämisstrategian tavoitteena vuosina 2007–2013 on edistää Lissabonin ja Göteborgin strategioiden tavoitteita ts. työllisyyttä, kilpailukykyä ja ympäristön tilaa. Ohjelma sisältää kehittämistoimia myös koulutukseen, yritysten perustamiseen ja kehittämiseen liittyen kehittämishankkeiden ja yritysten investointitukien kautta. Varsinaiseen koulutukseen keskittyviä toimenpiteitä ohjelmassa on kaksi, joista toinen koskee alkutuotantoon liittyviä henkilöitä, toinen taas muita yrittäjiä ja toimijoita. Yhteensovitusta maaseuturahaston ja ESR:n välillä kuvataan luvussa 12.

2.4 Ohjelmavalmistelu koskevat säädökset

Yleisasetuksessa määritellään rakennerahastojen toimintaa koskevat yleiset säännökset: politiikan sisältö, varojen jako ja hallinnointimenettely. Jäsenvaltiot laativat asetuksen mukaisesti alue- ja rakennepolitiikan kansallisen viitekehysasiakirjan sekä rahastokohtaiset toimenpideohjelmat kaudelle 2007–2013.

Yleisasetuksen mukaan toimenpideohjelmat ovat yksirahastoisia ja ne voivat kuulua ainoastaan yhden tavoitteen, joko lähentymistavoitteen tai alueellinen kilpailukyky- ja työllisyystavoitteen piiriin.

ESR-toimenpideohjelmalle ei asetuksessa ole asetettu maantieteellisiä tai alueellisia rajoituksia vaan jäsenvaltiolla on mahdollisuus toteuttaa ohjelmaa sopivaksi katsomallaan maantieteellisellä alueella.

Kumppanuusperiaatetta tulee noudattaa yleisasetuksen artiklan 11 mukaisesti ohjelmatyön kaikissa vaiheissa: toimenpideohjelmien valmistelussa, toteutuksessa, seurannassa ja arvioinnissa kuitenkin jäsenvaltion kansallisen lainsäädännön ja käytäntöjen mukaisesti.

Komission täytäntöönpanoasetuksessa määritellään yleiset periaatteet koskien rakennerahastojen toimeenpanoa. Asetus kattaa erityisiä artikloja koskien tiedotusta ja julkisuutta, varojen käyttöä, hallinto- ja valvontajärjestelmiä, epäsäännönmukaisuuksia, rahoituskorjauksia, sähköisen tiedon vaihtoa sekä varainhallintaa.

Myös kansallista rakennerahastolakia ollaan uudistamassa. Tavoitteena on saattaa kansallinen hallinnointijärjestelmä vastaamaan uuden yleisasetuksen ja rahastokohtaisten asetusten sekä komission toimeenpanoasetuksen sisältöä. Pyritään myös lisäämään rakennerahastotoimien vaikuttavuutta. Ohjelmien kansallista hallinnointia parannetaan tehostamalla keskushallinnon ja aluehallinnon toimien yhteensovitusprosessia. Valvontaa selkeytetään ja tarkastustoimintaa tehostetaan.

2.5 ESR-asetuksen puitteet ohjelmatyölle

Euroopan sosiaalirahaston toimintaa säädellään asetuksessa Euroopan sosiaalirahastoksi. Se sisältää yksityiskohtaisia säännöksiä ESR:n keskeisistä painopisteistä ja tuettavan toiminnan periaatteista. Asetuksen artikla 3 määrittelee ESR-toiminnan puitteet, toiminta-alan, jonka perusteella jäsenvaltio suuntaa ESR-rahoituksen käytön. Jäsenvaltion tulee keskittyä niihin ESR-toimintalinjoihin, jotka parhaiten sopivat jäsenvaltion erityishaasteiden huomioon ottamiseen:

- a) Työntekijöiden, yritysten ja yrittäjien sopeutumiskyvyn parantaminen niin, että edistetään talouden muutosten ennakkointia ja myönteistä hallintaa
- b) Työnhakijoiden ja työelämän ulkopuolella olevien henkilöiden työelämään pääsyn ja kestäväen työmarkkinoille integroitumisen edistäminen, työttömyyden, erityisesti pitkäaikaistyöttömyyden ja nuorisotyöttömyyden torjuminen, aktiivisen ikääntymisen kannustaminen ja työelämässä pitempään pysyminen sekä työmarkkinoille osallistumisen lisääminen
- c) Epäedullisessa asemassa olevien sosiaalisen osallisuuden vahvistaminen, jotta heidän osallistumisensa työelämään olisi kestävä, ja kaikenlaisen syrjinnän torjuminen työmarkkinoilla
- d) Inhimillisen pääoman vahvistaminen
- e) Kumppanuuksien, sopimusten ja aloitteiden edistäminen asiaan liittyvien kansallisen, alueellisen, paikallisen ja valtioiden välisen tason toimijoiden kuten työmarkkinaosapuolten ja kansalaisjärjestöjen verkottumisen avulla uudistusten aikaansaamiseksi työllisyydessä ja työmarkkinoille pääsyssä

Lisäksi ESR-asetusehdotuksen artiklan 3.4 ja 8 perusteella ESR rahoittaa innovatiivisia toimia sekä jäsenvaltioiden välistä ja alueiden välistä yhteistyötä.

Manner-Suomen ESR-ohjelma-asiakirjan toimintalinjat perustuvat ESR-asetuksen artikloihin 3 ja 8. ESR-toimintalinjojen kuvaukset ovat johdonmukaisia asetuksen mukaisten toimintalinjojen kanssa. Asetuksen artiklan 3.1. kohdat b) ja c) on Suomen ESR-ohjelman toimenpideosuudessa yhdistetty toimintalinjaksi 2 toimien työmarkkinasidonnaisuuden korostamiseksi. Lisäksi em. artiklan kohdan e) toimet ovat keskeisenä ESR-toimintaa ohjaavana periaatteena, jolloin toimia rahoitetaan kaikkien ESR-toimintalinjojen kautta. Artiklan 3.4 ja 8 mukaista toimintaa rahoitetaan erityisesti ohjelman toimintalinjassa 4.

Asetus korostaa ESR-toimien nykyistä tiiviimpää yhteyttä Euroopan työllisyysstrategiaan. Sosiaalirahaston toimet tulee yhteen sovittaa keskenään johdonmukaisesti työllisyysstrategian suuntaviivoihin ja niistä annettuihin rahaston toiminta-alaa lähellä oleviin suosituksiin.

Equal-yhteisöaloitetta ei kaudella 2007–2013 toteuteta erillisenä ohjelmanaan. ESR-asetuksen mukaan toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi tulee jäsenvaltioiden rahoittaa vastaavan tyyppistä toimintaa osana ESR-toimenpideohjelmiin, mahdollisesti erillisen, jäsenvaltioiden välistä ja alueiden välistä yhteistyötä vahvistavan toimintalinjan kautta (vrt. ESR-ohjelman toimintalinja 4).

3. Kauden 2000–2006 kokemukset ja arviointitulokset

Nykyisen ohjelmakauden (2000–2006) kokemuksia on selvitetty sekä ulkopuolisten että hallinnon itse tekemien arviointien kautta. Palautetta on hyödynnetty ESR-toiminnan kehittämisessä sekä ohjelmien tuloksellisuuden ja vaikuttavuuden parantamisessa. Tulokset ovat ohjanneet myös ESR-ohjelman valmistelua.

3.1 ESR-hallinnonalojen kokemukset

Keväällä 2005 työministeriön ESR-strategia- ja ohjelmatyöprojekti toteutti kyselyn sosiaalirahaston toimeenpanosta vastuussa oleville hallinnonaloille (ministeriöt ja alueorganisaatiot). Kyselyllä kerättiin kokemuksia erityisesti seuraavista teemoista, joiden arvioitiin painottuvan uuden ESR-strategian ja -ohjelman valmisteluprosessin yhteydessä:

- ESR:n täydentävyys kansallisiin politiikkoihin
- ESR:n toiminta-alan ja kohderyhmien osuvuus
- Innovatiivisuus ja tulokset
- Hallinnointi

ESR:n täydentävyys kansallisiin politiikkoihin

ESR-toimintaa pidetään hyvin kansallista toimintaa täydentävänä ja toiminta on tukenut pääsääntöisesti kansallisten painopisteiden toteutumista. Hankkeiden etuna on arvioitu olevan niiden pitkäkestoisuus kansalliseen toimintaan verrattuna. Sosiaalirahaston kautta on myös voitu toteuttaa uusia innovatiivisia ja riskialttiimpia toimintamalleja. Yhteisvaikuttavuutta on aikaansaatu ESR- ja EAKR-hankeyhteistyöllä.

Kansallisen politiikan ja ESR-toiminnan työnjakoa halutaan selkeyttää, jotta hankkeiden vaikuttavuus ja lisäarvo kansalliseen toimintaan olisi mahdollisimman suuri. Projektien ohjausryhmätyöskentelyä tulee tehostaa sekä lisätä poikkihallinnollista ja projektien välistä yhteistyötä projektin suunnittelun ja toimeenpanon aikana. Kaudelle 2007–2013 toivotaan selkeää suunnitelmaa siitä, miten nykyisen kauden aikana saavutetut hyvät käytännöt saadaan siirrettyä kansalliseen politiikkaan.

ESR:n toiminta-alan ja kohderyhmien osuvuus

Ohjelma-asiakirjan, toiminta-alan ja kohderyhmien laajuus nähtiin välttämättömänä, jotta alueellisiin ja hallinnonalakohtaisiin tarpeisiin voidaan joustavasti puuttua. Ohjelmien ja toimenpidekokonaisuuksien lukumäärä on johtanut toiminnan hajoamiseen, mikä on heikentänyt vaikuttavuutta ja lisäarvoa.

Toimintaa tulee keskittää ja aikaansaada laajempia hankekokonaisuuksia, jotta ESR-rahoitusta voidaan tehokkaammin hyödyntää ja aikaansaada vaikuttavuutta. Toiminta-ala ja kohderyhmät tulee määritellä tarkemmin ohjelman valmisteluvaiheessa. On myös arvioitava ESR-toimintaa suhteessa kansallisiin että EU-tason strategioihin ja tavoitteisiin.

ESR-ohjelmassa tulee ottaa huomioon kansalliset ja alueelliset kehittämistarpeet. Kehittämistoimien tulee olla laaja-alaisia ja tarjota mahdollisuus alueelliseen ja paikalliseen aloitteellisuuteen. Laajemmilla hankekokonaisuuksilla voidaan hallinnollista työtä keskittää päävastuussa olevalle organisaatiolle, jolloin projektitoimijat voivat keskittyä varsinaiseen toimintaan ja sen kehittämiseen. Menettely varmistaisi pienten toimijoiden mukanaolon.

Innovatiivisuus ja tulokset

Hankkeita ja projekteja suunniteltaessa ja valittaessa on pyritty edistämään innovatiivisuutta. Innovatiivisuuden käsite saattaa merkitä eri asioita toimijoille ja hallinnolle. Aidosti innovatiivinen toiminta sisältää usein korkeamman riskin.

Osa ohjelmakauden 2007-2013 ESR-rahoituksesta tulee kohdentaa innovatiivisten käytäntöjen aikaansaamiseen. Tämä tulisi ottaa huomioon myös hankkeiden suunnittelu-, toimeenpano- ja seurantavaiheessa, jottei uutta luovaa toimintaa rajoiteta jo etukäteen.

Hallinto ja toimeenpano

Tulevalle rakennerahastokaudelle tulee keventää hallintoa ja yhtenäistää valvontaprosesseja sekä hallinnossa että projekteissa. Yksi koko maan kattava ESR-ohjelma-asiakirja on nähty hyvänä ratkaisuna rakennerahastokaudelle 2007-2013, jotta laajempia hankekokonaisuuksia voidaan toteuttaa ja hallintoa aidosti keventää. Sekä valtakunnalliset teemat että myös alueelliset painotukset mahdollistava ohjelma-asiakirja nähtiin perusteltuna. Equal-tyyppisen toimintamallin jatkuvuus tulisi turvata, mm. kannustamalla projekteja ns. vaiheistettuun toteuttamismalliin (suunnittelu, toteuttaminen, levittäminen). Hallinnonalojen välistä työnjakoa ESR-toimeenpanossa tulee selkiyttää.

Horisontaalisten painotusten hyödyllisyys ja ohjausvaikutus nähdään kuitenkin epäselvinä. Niiden merkitystä toiminnalle sekä niiden sisältöä ja seuranta tulee selkeyttää. Hankkeiden tarvelähtöisyyden tulee olla keskeinen toimintaa ohjaava tekijä.

Projektihallintajärjestelmistä ja hakulomakkeista tulee kehittää yksinkertaisempia ja käyttäjäystävällisempiä, jolloin hankkeiden hallinnointia helpotettaisiin ja järjestelmissä olisi laadukasta ja hyödyllistä tietoa. Järjestelmien tulisi voida palvella seuranta- ja raportointia, mutta myös hankkeiden suunnittelua paremmin. Kaksinkertaista työtä tulisi voida välttää. Ideaalina tilanteena nähdään yksi yhtenäinen projektinhallintajärjestelmä, jota voitaisiin tarvittaessa muokata kunkin hallinnon omia tarpeita vastaavaksi.

Seurantaindikaattoreita on arvioitu olevan liikaa ja ne ovat usein tulkinnanvaraisia. Indikaattoreita tulee yksinkertaistaa ja kehittää indikaattoreita, jotka paremmin kuvaavat projektin tuloksia ja vaikuttavuutta. Määrällisten indikaattoreiden rinnalle tulisi kehittää laadullisia indikaattoreita.

3.2 ESR-viitekehityksen arviointitulokset

ESR-viitekehitys on asiakirja, jossa on kuvattu työllisyyttä ja inhimillisten voimavarojen kehittämistä edistävän toiminnan perusteet rakennerahasto-ohjelmissa Suomessa ohjelmakaudella 2000–2006.

ESR-viitekehystä on ohjelmakauden 2000–2006 puolivälissä arvioitu neljän strategisen painopisteen toteutumana osalta eri rakennerahasto-ohjelmissa (tavoite 3-ohjelma, Pohjois- ja Itä-Suomen tavoite 1 -ohjelmat, Länsi- ja Etelä-Suomen tavoite 2 -ohjelmat sekä Equal-yhteisöaloiteohjelma). Strategiset painopisteet liittyvät työllisyyteen, tasa-arvoon/yhtäläisiin mahdollisuuksiin, koulutukseen sekä osaamiseen. ESR-viitekehityksen arviointitulokset pohjautuvat ulkopuolisen arvioitsijan havaintoihin ja näkemyksiin.¹

Arviointitulokset

Arviointitulosten mukaan ESR on työministeriön hallinnonalalla täydentänyt kansallista politiikkaa etenkin työttömiin kohdistuvien toimenpiteiden osalta. On tehty valintoja, mitkä toimet toteutetaan kansallisella rahoituksella ja mitkä EU-projekteina. Suuret, laajapohjaista rahoitusta edellyttävät hankkeet ovat

¹ Hietala (2004): "ESR-viitekehityksen arviointi: Strategiat hallintaan. Strategisten painopisteiden arviointi"

kanavoituneet ESR-projekteiksi. Jotkut toimintamallit työttömien palveluista ja koulutuksesta ovat kanavoituneet kansallisella tasolla toteutettavan työvoimakoulutuksen malleiksi, kuten työvoiman palvelukeskukset.

Opetusministeriön hallinnonalalla ESR on täydentänyt ja tukenut kansallista politiikkaa ehkä vielä enemmän kuin työministeriön hallinnonalalla. Tämä siksi, että opetushallinto on pystynyt siirtämään tuotekehitystehtäviä ESR-projekteina toteutettaviksi. Tätä on tapahtunut erityisesti silloin, kun on ollut tarvetta kehittää työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja sen arviointia (ammattiosaamisen näytöt) sekä hyödyntää uuden informaatioteknologian avaamia mahdollisuuksia opetus-, oppimis- ja opetusvälineteknologioissa.

Kehittämisenäkökulma on painottunut myös KTM:n ja STM:n hallinnoimissa projekteissa ja niissä on aikaansaatu hyviä käytäntöjä. KTM:n strategiana on ollut pikemminkin harvojen avainhenkilöiden koulutus ja kehittäminen yrityksissä kuin suurten henkilöstöryhmien koulutus. Tällöin ajatuksena on, että yrityksen kehittämisen kriittinen polku kulkee avainhenkilöiden osaamis pääoman lisäyksen kautta.

Arviointiraportin mukaan ESR:n roolia kehittämisvälineenä ei kuitenkaan ole hyödynnetty riittävästi. ESR ei tavoitteista huolimatta toimi riittävästi tuotekehityslaboratoriona, sillä melko suuri osa projekteista on panostanut toiminnan volyyymiin. ESR-projektien on kuitenkin arvioitu tarjoavan vastaavaa kansallista toimintaa paremmat mahdollisuudet kehittämistyöhön ja innovatiivisuuteen.

Kehittämis ehdotukset

Pieniä kokeiluprojekteja olisi käynnistettävä nykyistä rohkeammin, koska ne soveltuvat hyvin ESR:ssä toteutettaviksi. Lupaavampia hankkeita tulisi tämän jälkeen viedä eteenpäin suurempina projekteina. Tällöin ESR olisi lähempänä tuotekehitystoimintaa, joka pääasiassa on sosiaalisten innovaatioiden tuottamista ja levittämistä.

Sisällöllisen suuntaamisen osalta arvioinnissa on nostettu esiin sosiaalisten innovaatioiden tuotteistaminen sekä työvoiman palvelukeskusten ja sosiaalisten yritysten tukeminen sekä yksityisen ja julkisen sektorin palvelukonseptien kehittäminen. Toisena kehittämisalueena painotetaan pitkän aikavälin prosessinäkökulmaa, yritysten sisäistä rakenteellista uudistumista sekä alueiden tuotanto- ja sosiaalisten rakenteiden uudistumista.

Hallinnon ja toimeenpanon osalta olisi tärkeää hankkia uusia projektien toteuttajatahoja ja mahdollistaa pienten toimijoiden osallistuminen toimeenpanoon. Projekteille on tarpeen antaa enemmän sisällöllistä ohjausta ja tukea, kehittää yhteisiä innovatiivisia toimintamalleja (hyvien käytäntöjen tuotteistaminen) sekä vahvistaa projektitoimijoiden osaamista. Tärkeänä nähdään myös rahoitusmallien ja vuorovaikutteisten hyvien käytäntöjen siirtomekanismien kehittäminen parhaiden käytäntöjen jatkamiseksi.

Projektitason yhteyksiä kansalliseen politiikkaan tulisi vahvistaa ja samalla tulisi selkiyttää projektitoiminnan roolia suhteessa muihin kansallisiin toimijoihin. Seurantaindikaattoreiden kehittämiseen ja vaikuttavuuden arviointiin tulisi myös kiinnittää erityistä huomiota.

3.3 Tavoite 3 –ohjelman arviointitulokset

Tavoite 3 –ohjelman väliarvioinnit valmistuivat vuoden 2003 lopulla tuottaen palautetta ESR-toimenpiteiden tuloksista, vaikutuksista ja lisäarvosta. Arviointiraporteissa esitettiin lisäksi joukko konkreettisia kehittämissuosituksia, joiden katsottiin olevan välttämättömiä ohjelmatoiminnan kehittämiseksi. Ohjelman sisällölliseksi suuntaamiseksi esitettiin seuraavia suosituksia:

- Ikääntyvien ja ikääntyneiden huomioiminen projektitoiminnassa
- Koulutuksen ja työelämäsuhteiden sekä koulutusorganisaatioiden ja yritysten välisen yhteistyön kehittäminen, kumppanuuden edistäminen

- Heikosti koulutettujen koulutusmahdollisuuksien parantaminen ja oppimishäiriöisten opetusmetodien kehittäminen, vaikeiden ryhmien mukaan saaminen projekteihin
- Paikallisten työllisyysstrategioiden kehittämismahdollisuus osana projektia sekä työllisyyskumppanuushankkeiden tukeminen
- Pk-yritysten mukaan saaminen projektitoimintaan, sukupolvenvaihdoksen aiheuttamiin tarpeisiin vastaaminen sekä uusien innovatiivisten toimintatapojen kehittäminen yritysten kansainvälistymiseen
- Työnvälitystoiminnan kehittäminen

Vuonna 2005 toteutettiin tavoite 3 –ohjelman ajantasaistamisarviointi, jonka tarkoituksena oli mm. todentaa, kuinka väliarvioinnin tuloksia oli viety käytäntöön². Ajantasaistamisarviointi tuottaa tärkeää tietoa myös uuden ohjelmakauden suunnittelua varten.

Ohjelmatasolla ESR:n onnistuneisuuden kannalta keskeisenä kriteerinä voidaan pitää sitä, kuinka hyvin se on onnistunut tuomaan lisäarvoa suhteessa kansalliseen toimintaan. Arvioinnin mukaan ESR:n profiili suhteessa kansallisiin politiikkatoimiin on täsmentynyt rakennerahastokaudella 2000-2006.

Työllistämismallit

Lisäarvoa ovat tuottaneet erityisesti projekteissa kehitetyt työelämälähtöiset ja -läheiset työllistämismallit, joilla on pystytty parantamaan työvoiman tarjonnan ja kysynnän kohtaantoa. ESR-rahoituksella on luotu uudenlaisia verkostoja ja yhteistyömalleja, jotka ovat mahdollistaneet riittävän pitkien ja yksilöllisten palveluketjujen muodostamisen. Konkreettinen esimerkki on työvoiman palvelukeskusten kehittäminen ESR-projekteissa kehitettyjen yhteistyömallien, yksilöllisten palvelukokonaisuuksien ja poikkihallinnollisen viranomaistyön pohjalta.

Vaikeassa työmarkkina-asemassa olevat

Selkeää lisäarvoa suhteessa kansalliseen politiikkaan on aikaansaatu vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien ihmisten elämäntilanteen parantamisessa. Yksilötasolla on aikaansaatu tuloksia ja vaikutuksia, jotka perustuvat osallistujien edistymiseen yksilöllisellä työllisyyspolulla. Toisaalta palvelujärjestelmätasolla on voitu kehittää uusia toimintamalleja haasteellisten ryhmien tukemiseen. Asiakastyön näkökulmasta selkeä lisäarvo on ollut se, että projekteissa on voitu panostaa yksilölliseen tukeen ja ohjaukseen selvästi kansallista toimintaa enemmän. Tämä on antanut mahdollisuuden riittävän intensiiviselle ja kokonaisvaltaiselle palvelulle, jolla voidaan saada aikaan aidosti merkittäviä muutoksia osallistujan tilanteessa.

Kumppanuus ja verkostoituminen

Koska ESR-projektien kohderyhmien tarpeet ja elämäntilanne ovat olleet moninaisia, projektit ovat etsineet uusia ratkaisuja verkostoitumalla. Palveluketjujen varmistaminen ja moniammatillisen työotteen tarve ovat edellyttäneet projekteilta uusien kumppanuuksien etsimistä. Projektit ovat osoittaneet hallinnon sektorirajat ylittävän yhteistyön tarpeellisuuden. Verkostomainen toimintamalli on ollut perustana kehitettäessä uusia työelämälähtöisiä koulutusmalleja sekä vahvistettaessa opetushenkilöstön työelämäosaamista. Yrittäjyyden edistämisessä on vahvistettu mm. klusteripohjaista kehittämistä sekä yritysten alueellista, valtakunnallista ja kansainvälistä verkottumista.

Osaamisen vahvistaminen ja koulutuksen laadun kehittäminen

Koulutushankkeilla on arvioinnin mukaan tuotettu selkeää lisäarvoa mm. kehittämällä uusia pedagogisia ja työelämäläheisiä koulutusmalleja tietoyhteiskunnan vaatimusten mukaisesti sekä tukemalla niiden käyttöönottoa työpaikoilla ja oppilaitoksissa.

² Uusikylä et. al: "Euroopan sosiaalirahaston tavoite 3 –ohjelman väliarvioinnin ajantasaistaminen 2005"

Edellä esitettyjä näkemyksiä hanketoiminnan lisäarvosta perusteltiin arvioinnissa korostamalla hankkeiden integroitumista kansallisiin strategioihin jo lähtökohtaisesti. Erityisesti tämä korostuu ammattiosaamisen näyttöjen ja näyttöaineistojen osalta, joissa projektitoiminnalla on ollut vahva panos paikallisten mallien kehitystyössä ja jalkauttamisessa oppilaitoksiin.

Hankkeilla on saatu lisäarvoa organisaatioissa etenkin kehittävän työotteen vahvistumisena organisaatiotasolla, työtä ohjaavina laadukkaampina opetussuunnitelmina sekä ammattiosaamisen näyttöinä ja näyttöaineistoina. Laajempi lisäarvo näkyy ammatillisen koulutuksen vetovoiman parantumisena.

Yrittäjyys ja yritystoiminnan edistäminen

Yritystoiminnan kehittämisessä ESR-hankkeet ovat tuottaneet lisäarvoa yritysten henkilöstön osaamisen vahvistamisessa ja toimintaympäristön kehittämisessä. ESR-hankkeet on nyt aiempaa paremmin osattu kytkeä kansallista yrityspalvelujärjestelmää tukevaksi ja täydentäväksi toiminnaksi. Seudullisissa yrityspalveluissa ESR-rahoitteinen yrittäjyysneuvonta on integroitu osaksi kansallista palvelumallia. ESR-toiminnan on yleensä arvioitu täydentävän yrityshautomoverkostoa tuomalla hautomotoiminnan piiriin myös sellaisia yrityksiä, jotka muutoin ovat vaarassa jäädä kehittämistoimien ulkopuolelle.

Hallinnointi ja toimeenpano

Arvioinneissa on kautta linjan kritisoitu nykyisten rakennerahasto-ohjelmien hallinnon jäykkyyttä, vaihtelevia toimeenpano-, tulkinta- ja soveltamiskäytäntöjä sekä vahvaa tarkastuspainotteisuutta tuloksellisuuden ja hyvien käytäntöjen korostamisen sijaan. Seurantatietojen kokoamiseen liittyviä käytäntöjä ja ohjeistusta tulisi kehittää mm. siten, että voidaan varmistua seurantajärjestelmiin syötettävien tietojen oikeellisuudesta.

Uudella ohjelmakaudella arviointien mukaan tulisikin kiinnittää huomiota siihen, että ohjelman hallintomalli ja ohjelmarakenne ovat niin selkeitä ja yksinkertaisia kuin mahdollista ja että projektitasolla toimijat saavat tarkastuksellisen tuen lisäksi myös riittävästi tukea hankkeissa synnytettyjen toimintamallien tuotteistukseen, levittämiseen ja juurruttamiseen.

3.4 Tavoite 1 ja 2 –ohjelmien arviointitulokset

Alueohjelmien väliarvioinnit käynnistettiin keväällä 2002 ja niiden loppuraportit toimitettiin komissioon joulukuussa 2003. Väliarviointien ajantasaistamisraportit valmistuivat syksyllä 2005. Alueohjelmissa on lisäksi tehty ajantasaistamisraporttien tuloksia syventäviä erillisiä teema-arviointeja ja erillisselvityksiä.

Tavoite 1-ohjelmat

Itä-Suomi

Itä-Suomen tavoite 1 –ohjelma on vastannut ohjelma-alueen kehittämistarpeita osaamisen vahvistamiseksi, osaamispääoman kehittämiseksi ja työvoiman valmiuksien parantamiseksi. Arvioitsijat pitivät onnistuneena uuden yrittäjyyden synnyttämistä, yritystoiminnan kehittämistä ja innovatiivisuutta yleisellä tasolla. Sen sijaan työllistymiseen ja syrjäytymisen ongelmiin pureutuminen ei ole ollut riittävää. Osaamisen ja työelämän välisissä yhteyksissä todettiin olevan edelleen kehittämistä.

Ohjelman panoksia suositeltiin vahvistettavan erityisesti ikääntyvien työntekijöiden koulutuksessa, pitkäaikaistyöttömien työllistymisessä ja nuorten syrjäytymiskiirteen katkaisemisessa. Välittäjäorganisaatioiden roolia toivottiin niin ikään vahvistettavan.

Ohjelma on onnistunut huomioimaan ammatillisten oppilaitosten välisen yhteistyön merkityksen ja eri koulutusasteiden saumattoman yhteistyön varsin hyvin. Oppilaitosten verkottumista ovat tukeneet samanaikaisesti kansalliset koulutuspoliittiset linjaukset sekä alueen muut kehittämissuunnitelmat (esim. aluekeskusohjelma ja osaamiskeskusohjelma). Nuorten osallisuuden lisäämisessä ja nuorten syrjäytymisen ehkäisemisessä ohjelma ei ole saavuttanut parhaita mahdollisia tuloksia. ESR-hankkeiden odotettiin toimivan enemmän luonteensa mukaisesti tuotekehityslaboratoriona, joissa on mahdollista kehittää, kokeilla ja soveltaa myös riskialttiita hankkeita.

Pohjois-Suomi

Osaamiseen ja työllisyyteen liittyvien hankkeiden todettiin edenneen kohtuullisesti ja saavutetut tulokset olivat hyviä. Molempien osalta koettiin haasteeksi se, että samanaikaisesti olisi kyettävä yhtäällä panostamaan huippuosaamiseen, osaamisrakenteisiin ja alueellisiin osaamiskeskittyymiin ja toisaalta työttömyyden ja sosiaalisen syrjäytymisen ennaltaehkäisyyn.

Työttömien integroimista yhteiskuntaan pidettiin välttämättömänä osana työvoiman kohtaanto-ongelman parantamista. Merkittävänä haasteena pidettiin lisäksi hankkeiden tuoman lisäarvon osoittamista suhteessa kansallisiin toimenpiteisiin ja toiminnallisen jatkuvuuden varmistamista.

Pohjois-Suomen tavoite 1 –ohjelman tavoin arvioinneissa tuotiin vahvasti esiin ESR:n rooli tuotekehitysohjelmanä. Välittäjäorganisaatiotoiminnan vahvistaminen tuotiin samoin esille keskeisenä kehittämistarpeena kokemusten ja tulosten hyödyntämiseksi. Välittäjäorganisaatioiden kautta hanketoteutukseen voidaan kytkeä myös pienempiä toimijoita (esim. kansalaisjärjestöjä), joilla ei yksin ole mahdollisuuksia lähteä hakemaan hankerahoitusta.

Hyvinä toimintamalleina esiin nostettiin nuoriin kohdistuvat hankkeet, erityisesti nuorten työpajatoiminta. Rakenteellisen työttömyyden purussa tärkeänä pidettiin pitkäkestoiseen koulutukseen, erityisesti aikuisten ammatilliseen koulutukseen panostamista. Seurantajärjestelmän laatua ja vaikuttavuutta toivottiin kehitettävän.

Tavoite 2 –ohjelmat

Toimenpidetasolla tavoite 2 –ohjelmien arvontien suosituksissa korostetaan muun muassa perinteisten teollisuudenalojen kehittämistarpeita, hyvinvointiyrittäjyyttä, ennakointia, olemassa olevan työvoiman kouluttamista, yritysten liiketoimintaverkoston kehittämistä, verkko-opiskelumahdollisuuksia ja osaamiskeskusten yritys yhteistyötä. Kaikkien alueohjelmien osalta arvioitsijat nostavat esiin välittäjäorganisaatioiden vahvistamisen.

Länsi-Suomi

Arvioitsijoiden mukaan ohjelmassa ei ole kiinnitetty riittävästi huomioita suurten ikäluokkien siirtymiseen eläkkeelle ja työvoiman ikärakenteen vanhenemiseen. Osaavan työvoiman saanti on haaste lähitulevaisuudessa, kun ikäluokat pienenevät erityisesti alhaisen syntyvyyden alueilla. Työvoimapotentialina nostetaan esiin maahanmuuttajat, joiden osaamista tulee paremmin hyödyntää ja työelämävalmiuksia lisätä.

Palveluyritykset ovat keskeisessä asemassa työllisyyden ja yrittäjyyden edistäjinä. Myös naisten työmarkkina-asemaa tulee parantaa. Koska naisyritysten määrä ja naistyöpaikkojen osuus on jäänyt kauaksi ohjelmalle asetetuista tavoitteista tulee toimenpiteitä suunnata naisvaltaisille toimialoille.

Osaamisen tason ja inhimillisten voimavarojen kehittämisessä on aikaansaatu myönteisiä tuloksia arvioinnin mukaan. Väestön työelämävalmiuksien kohottamiseen liittyvät tavoitteet ovat myös toteutuneet hyvin. Alueen yritysten toimialariippuvuuden ja suhdanneherkkyyden vähentämiseen toivottiin lisää apuvälineitä. Yhtenä ratkaisumallina esitettiin alueiden veturiyritysten kytkeminen kehittämiskokonaisuuksien vetäjiksi.

Keskeisenä ongelmana arvioinnissa nostetaan esiin työttömyys: pitkäaikaistyöttömien ja miesten osuus on koko maan tasoon verrattuna korkea. Rakennemuutoksesta kärsivillä alueella toivotaan järeämpiä toimenpiteitä työllisyyden edistämiseksi ja syrjäytymisen ehkäisemiseksi. Näillä alueilla EU-osarahoitteen toiminnan ja kansallisten toimenpiteiden tavoitteiden onnistunut yhteensovittaminen on ensi arvoisen tärkeää.

3.5 Equal-yhteisöaloiteohjelman kokemukset ja arviointitulokset

Equal-yhteisöaloiteohjelman väliarvioinnin loppuraportti valmistui loppuvuodesta 2005. Arvioinnissa on koottu yhteen tulokset ohjelman ensimmäisen toteutuskierroksen tuloksellisuudesta sekä tuotettu kokonaisarvio yhteisöaloitteeseen sisältyvien toteutusperiaatteiden ohjausvaikutuksesta.

Arvioinnin mukaan Equal-ohjelmassa on kehitetty kiinnostavia uusia lähestymistapoja, jotka monin osin vastaavat myös kansallisessa kehittämisessä ja toimintasuunnitelmissa esille nostettuja painotuksia. Myös kohderyhmätasolla on saatu aikaan myönteisiä tuloksia ja tuloksellisuutta on vahvistanut kohderyhmien valtaistamisen periaate, jossa osallistujilla on ollut mahdollisuus vaikuttaa heitä koskeviin toimiin ja tuoda esille omia erityistarpeitaan. Toisena Equalin erityisenä vahvuutena arvioitsijat pitivät kansalliseen ja muuhun ESR-toimintaan nähden syrjinnän ja syrjinnän ehkäisyn kannalta uusien kohderyhmien ja ongelma-alueiden esiin nostamisen.

Equalin kehittämiskumppanuuksissa kehitetyt hyvät käytännöt ovat pääosin projektikohtaisia tuotoksia, toimintakäytäntöjä ja menetelmiä, vähemmässä määrin yleisesti käyttöönotettavaksi valmiita tuotteita ja toimintamalleja. Paikallisesti on kyetty luomaan ammatillisia verkostoja ja muita yhteistyöverkostoja, mutta kehitettyjen toimintamallien vakiinnuttaminen normaalitoimintaan on osoittautunut vaativaksi tehtäväksi.

Kehitettyjä käytäntöjä

Equal-ohjelmalla on pyritty tuottamaan menetelmiä ja toimintamalleja sekä hyviä käytäntöjä. Sosiaalisen osallisuuden ja työmarkkinoiden kehittämisen näkökulmasta ohjelmassa on kehitetty erityisesti yksilö- ja palveluohjauksen toimintamalleja, jotka liittyvät syrjäytymisen ehkäisyä ja rakennetyöttömyyden purkamista koskeviin kansallisiin kehittämistavoitteisiin.

Opetuksen ja koulutuksen kehittämiseksi on tuotettu uusia menetelmiä ammatillisen erityisopetuksen kehittämiseksi ja nuorten elämänhallinnan ja siirtymien (nivelevaiheiden) vahvistamiseksi. Erityisesti nuoriin kohdistuvissa hankkeissa tuloksena on ollut elementtejä, jotka vahvistavat yhteiskuntatakuun täyttämisen edellytyksiä.

Maahanmuuttajien integroimisessa suomalaiseen yhteiskuntaan on kehitetty malleja heidän työllistymisedellytystensä parantamiseksi. Myös opetuksen ja työllistämisen malleja on kehitetty. Maahanmuuttajien integroinnin teemassa etenkin monikulttuurisuuden edistämisen keinot ja työyhteisöjen kehittäminen vastaavat kansallisia kehittämispainotuksia. Yrittäjyys-teemassa on luotu pohjaa sosiaalisten yritysten kehittämiselle ja osallistuttu suomalaisen sosiaalisen yrittäjyyden strategian valmisteluun.

Tasa-arvotemassa on kehitetty sukupuolisensitiivisen opetuksen ja koulutuksen sisältöjä sekä tukitoimia tasa-arvoisten työyhteisöjen kehittämiseksi. Turvapaikanhakijoiden integroitumista edistävä toiminta on ollut uutta ja tuottanut hyviä tuloksia.

Kumppanuus on toteutunut Equalissa hyvin. Kumppanuus on parhaimmillaan mahdollistanut uudenlaisten yhteistyömallien rakentamisen ja tuonut yhteen erilaisia toimijoita ja erilaista asiantuntemusta. Kumppanuuden periaate on mahdollistanut ratkaisumallien kehittämisen toimintaympäristön kehityksestä nouseviin haasteisiin luomalla uusia yhteistyörakenteita sekä kehittämällä erilaisia toimintaprosesseja. Kuitenkin useista osahankkeista koostuvat laajat ja monitavoitteiset kehittämiskumppanuudet ovat osoittautuneet hankaliksi koordinoinnin sekä yhteiseen tavoitteeseen suuntaavan kehittämisen kannalta.

Kansainvälinen yhteistyö on ollut enimmäkseen tiedon ja kokemusten vaihtoa, jota on toteutettu yhteisin seminaarein ja opintomatkojen sekä myös henkilövaihdon avulla. Kansainvälinen yhteistyö on tuottanut uutta tietoa ja osaamista, josta saatava hyöty on ollut sitä kattavampi, mitä useammat kehittämiskumppanuuksien toimijat yhteistyöhön ovat osallistuneet. Periaate ei ole toteutunut täysin toivotulla tavalla ja kansainvälisestä yhteistyöstä saadut hyödyt näyttäisivät jäävän vähäisiksi panostuksiin nähden.

3.6 Tasa-arvon toteutuminen

Kuluvalla ohjelmakaudella sukupuolten tasa-arvoa edistettiin sekä erillisillä toimenpiteillä että horisontaalisena periaatteena. Tasa-arvon kaksoisasema ESR-viitekehyksessä oli arvioitsijoiden mukaan symbolisesti merkittävä asia. Ohjelmatasolla se onkin huomioitu kohtuullisesti, mutta sen hankkeistaminen ei ole onnistunut riittävän hyvin. Erillisten tasa-arvohankkeiden saaminen ohjelmaan ei ollut aivan ongelmattonta ja on vaatinut erityistä kampanjointia. Muissa hankkeissa oli lähestymistapa lähinnä sukupuolineutraali, mikä ei välttämättä edistä tasa-arvoa. Jos naisten ja miesten lähtöasetelmat ovat erilaiset, voi sukupuolen mukaisen tilanneanalyysin huomiotta jättäminen jopa lisätä eriarvoisuutta. Tasa-arvotietämystä tuleekin arvioitsijoiden mukaan lisätä ja tasa-arvon valtavirtaistamista jatkaa edelleen määrätietoisesti ja järjestelmällisesti.

Tasa-arvohankkeet kohdistuivat naisiin, koska naiset usein ovat heikommassa asemassa työmarkkinoilla. Esimerkiksi työmarkkinoiden segregaaation purkamishankkeissa pyrittiin tyttöjä ja naisia rohkaisemaan perinteisille miesten aloille, mutta hankkeita, joissa poikia ja miehiä olisi kannustettu valitsemaan perinteistä poikkeavalla tavalla, ei juurikaan syntynyt. Myös työn ja perhe-elämän parempi yhteen soveltaminen koskee molempia sukupuolia, ja työllistämisen- ja työelämän kehittämishankkeissa naisten ja miesten mahdollisesti erilainen tilanne on syytä ottaa huomioon.

Tavoite 3 –ohjelmassa lisäarvoa nähtiin olevan etenkin sellaisilla tasa-arvohankkeilla, jotka ovat tuoneet esille tutkimustietoa työelämän tasa-arvoasioista ja paneutuneet laajasti muihin työelämän tasa-arvokysymyksiin.

Suuri osa tasa-arvoa edistävästä hankkeista on kohdistunut yksilötason työmarkkina-aseman vahvistamiseen työssä oppimisen, henkilökohtaisten uravalintojen ja opetusmenetelmien kautta. Tasa-arvoa vahvistavia, rakenteellisiin tekijöihin vaikuttavia työorganisaatioiden kehittämissuhteita on toteutettu suhteellisen vähän. Ohjelmassa toteutettujen tasa-arvohankkeiden keskeisimpinä vaikutuksina pidettiin ammatillisen osaamisen vahvistumista ja sitä kautta tasa-arvoisen kehityksen lisääntymistä, uuden toimintamallin syntymistä tai tasa-arvotietoisuuden lisääntymistä.

Equal-ohjelmassa sukupuolten tasa-arvon ja yhtäläisten mahdollisuuksien periaate ei ole toteutunut tavoitteiden mukaisesti. Lähes puolet hankkeista on arvioitu olevan sukupuolineutraaleja. Tasa-arvopainotteisiksi luokitellut hankkeetkaan eivät ole olleet erityisen sukupuolisensitiivisiä.

4. Toimintaympäristön nykytila, haasteet ja trendit

Tässä luvussa tarkastellaan kansallisten politiikkalohkojen nykytilaa, muutostekijöitä, viimeaikaista kehitystä sekä tulevaisuuden haasteita Suomessa. Tekstit on laadittu tuoreimpien käytettävissä olevien hallituksen ja ministeriöiden strategia-, tulosohjauksen- ja suunnitteluasiakirjojen sekä muun ministeriöiden tuottaman materiaalin pohjalta. Tekstien laadinnassa on hyödynnetty myös eri hallinnonalojen tekemiä tulevaisuusksatsauksia.

4.1 Talouden kehitysnäkymät

Maailmantalouden kasvun ennustetaan lähivuosina hieman hidastuvan, mutta kasvavan edelleen noin 4 prosentin vauhtia. Kasvua rajoittaa Yhdysvaltain vaihtotaseen vaje ja budjettialijäämä sekä korkojen nousu, Kiinan pyrkimys hillitä talouden ylikuumenemista ja Japanin odotettua hitaampi toipuminen taantumasta ja raakaöljyn korkea hinta. Aasia tulee kärsimään jonkin verran Yhdysvaltain talouden kasvun hidastumisesta. Euroopassa on ollut merkkejä talouden hienoisesta elpymisestä ja vuodelle 2006 talouskasvun on ennustettu elpyvän runsaaseen kahteen prosenttiin.

1990-luvulla Suomessa erikoistuttiin erittäin voimakkaasti tieto- ja viestintäteknologiaan, mutta nyt tämä vaihe alkaa olla ohi. Suomen talouskasvu syntyy nyt ja tulevaisuudessa entistä selkeämmin osaamisesta ja osaamisen tuotteistamisesta ja viennistä. Teknologian merkitys tuottavuuden lähteenä säilyy, mutta teknologiset läpimurrot vaativat tuekseen niitä hyödyntäviä innovaatioita. Tässä koulutuksella ja tutkimus- ja kehittämisspanostuksilla on keskeinen merkitys.

Suomen vaikutusmahdollisuudet globaaliin talouskehitykseen ovat varsin rajalliset. Kilpailukyvyyn kehittäminen on Suomessa haasteellista, sillä Suomella ei ole etunaan esim. markkinoiden läheisyyttä eikä suurta työvoimareserviä. Suomen kustannustaso on myös kohtalaisen korkea. Keskeisiä tulevaisuuden haasteita Suomessa ovat myös väestön ikääntyminen ja muuttoliike valtakunnallisiin ja alueellisiin keskuksiin.

Vaihtotase on ollut vahvasti ylijäämäinen kymmenen vuoden ajan, mikä on vahvistanut Suomen kansantaloutta. Ylijäämä on supistunut puoleen siitä, mitä se oli 2000-luvun alussa. Tähän on ollut syyinä yksityisen sektorin säästämistäasteen nousu, energialaskun kasvu sekä kotimaisen tuotannon korvaaminen tuonnilla. Kotimaiset kulutus- ja investointinäkymät sekä euroalueen suhdannenousu ennakoivat Suomelle kohtuullisen hyviä kasvu- ja vientinäkymiä. Vuonna 2006 kokonaistuotannon kasvun ennustetaan nopeutuvan keskimäärin runsaaseen 3 %:iin, mikä luo hyvät edellytykset työllisyyden kasvun jatkumiselle ja työttömyyden alentamiselle. Tärkeintä on turvata talouden kasvu, kohtuullinen ja vakaa korkotaso sekä alhainen inflaatio, koska ne antavat yrityksille mahdollisuuden investoida ja työllistää pitkäjänteisesti.

Myös monet suhdanneindikaattorit ovat antaneet merkkejä työllisyyden kehityksen jatkumisesta hyvänä. EK:n suhdannebarometrin mukaan teollisuuden suhdanneodotukset olivat myönteiset ja palvelualojen luottamus vakaa sekä rakentamisen tilauskanta hyvä. Lomautettujen määrän kehitys on ollut tasaisesti laskeva. Uusia työpaikkoja on ollut tarjolla enemmän kuin kertaakaan viime vuosien vuoteen. Ilmoitettujen uusien avointen työpaikkojen määrä kasvoi vuoden 2005 aikana yli 20 prosenttia. Suhdanteiden vahvistumista osoittaa myös tehtyjen työtuntien määrän positiivinen kehitys edellisten vuosien aikana.

Suomella ei kuitenkaan ole varaa tuudittautua suotuisan kehityksen jatkumiseen ohjelmakaudella 2007–2013. Suomessa on parhaillaan tapahtumassa historiallinen taitekohta, kun työikäisen väestön määrä kääntyy ensimmäistä kertaa laskuun lähivuosina. Kansainvälisen työnjaon rakennemuutos tulee jatkuamaan voimakkaana. Ilmeisenä riskinä on, että Suomen talouskasvu voi lähivuosina hidastua, kun samanaikaisesti yhdistyvät väestön ikääntymisen aiheuttama huoltotaseen heikkeneminen, työn tuottavuuden laskeminen, pula työvoimasta ja korkea rakennetyöttömyys sekä vaatimaton työllisyyskehitys. Tämä

kaikki yhdessä heikentäisi julkisen talouden rahoituspohjaa ja Suomen kilpailukykyä kansainvälisessä taloudessa. Tätä ennakoivat myös valtiovarainministeriön kasvuennusteet. BKT:n kasvun arvioidaan hidastuvan noin kahteen prosenttiin vuosikymmenen vaihteeseen mennessä ja vielä sen alle 2010-luvun alkuvuosina. Työpanoksen pienenemisen johdosta talouskasvu on tuottavuuden kasvun varassa.

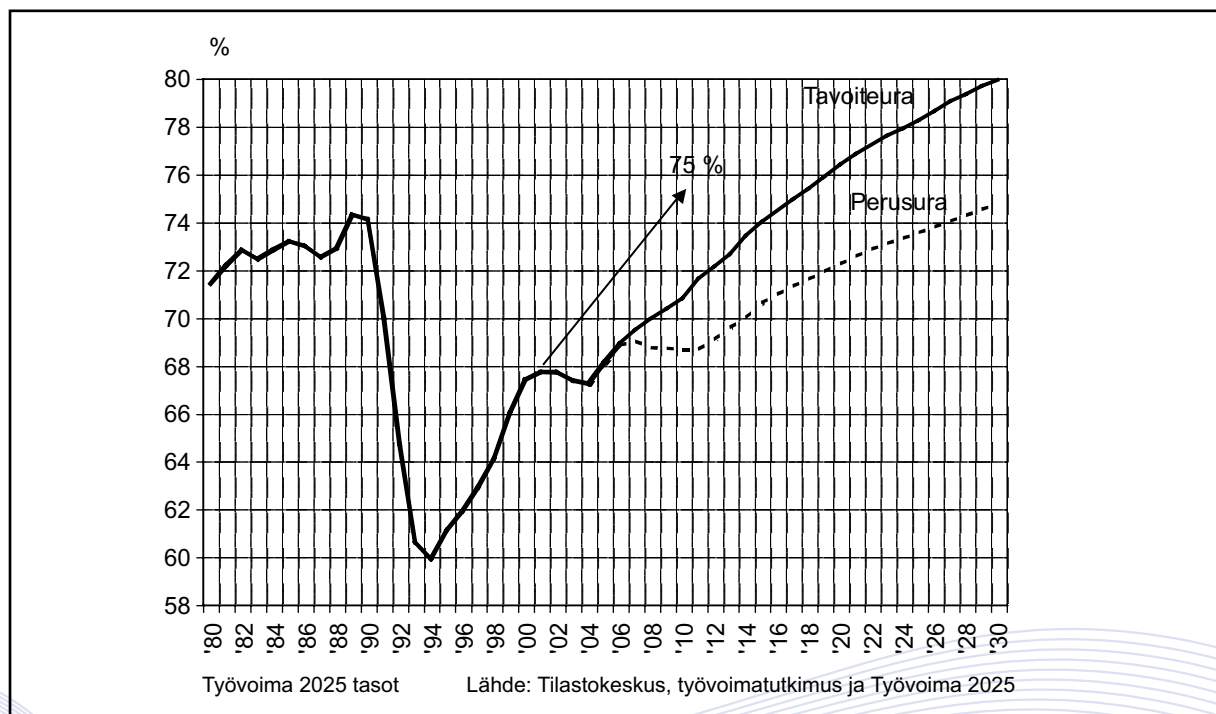
4.2 Työmarkkinat ja työelämä

Suomen työmarkkinoiden muutos on viimeisen kymmenen vuoden aikana ollut poikkeuksellisen rajua. Rakennetyöttömyys on edelleen korkealla tasolla, ja sen purkamisesta on tullut suuri haaste. Globaali kehitys on aiheuttanut voimakasta työpaikkarakenteen muutosta. Samaan aikaan suuret ikäluokat ovat siirtyneet 50 ikävuoden yli ja koko työvoimasta yli 50-vuotiaita on kolme kymmenestä. Seuraavan viidentoista vuoden aikana työvoimasta poistuu noin 900 000 työntekijää ja työpaikkoja avautuu noin 950 000. Keskeisenä tavoitteena on suurten ikäluokkien pysyminen pidempään työelämässä ja heitä seuraavien ikäluokkien osaamisen kehittäminen, työmarkkinoille pääsyn edistäminen, työssä pysymisen edellytysten parantaminen sekä olemassa olevan työvoimareservin (työttömät) hyödyntäminen. Lisäksi on tarpeen löytää keinoja, joilla edistetään työperäistä maahanmuuttoa.

4.2.1 Työllisyysasteen nostaminen ja työllisyystilanne

Työllisyysasteen nostaminen on tärkeimpiä yhteiskuntapoliittisia tavoitteita Suomessa. Hallitusohjelman tavoite nostaa työllisyyttä 100 000 henkilöllä toteutui vuosina 2003–2007. Se nosti työllisyysasteen noin 69 prosenttiin. Hallituskaudella 2007–2011 tulisi pyrkiä 72 prosentin työllisyysasteeseen ja 2010-luvun puolivälissä lähelle 75 %.

Työpolitiikan toimia painotetaan työvoiman saatavuuteen asetetun työllisyystavoitteen saavuttamiseksi. Tavoite on erittäin haasteellinen (kuva 2). Kuvan ennusteet on tehty arvioimalla työvoimaosuuksia ja niihin vaikuttavia tekijöitä 5-vuotisikäryhmittäin.



KUVA 2. Työllisyysaste Työvoima 2025 –raportissa sekä toteutunut kehitys.

Työvoimatutkimuksen mukaan koko maan työvoimasta työllisiä oli vuonna 2005 keskimäärin 2 400 000 henkilöä. Vuosina 2000–2006 miesten työvoima on lisääntynyt 17 000 henkilöä ja naisten työvoima 42 000 henkilöä. Työllisten määrä on lisääntynyt eniten 60–64- ja 55–59-vuotiaiden ikäryhmissä, mikä suurelta osalta selittyy työssä olevien pidentyneellä pysymisellä työelämässä. Työvoiman keski-ikä kohoaa nopeasti ja nyt työvoima on selvästi ikääntyneempää kuin 1990-luvun alussa.

Ikääntyvä väestö ja työvoiman saatavuus

Ikääntyvän väestön osuus lisääntyy suhteellisesti Suomessa muita Euroopan maita nopeammin. Demografisen kehityksen vuoksi työmarkkinoille tulevat ikäluokat ovat pienempiä kuin ikääntyvät suuret ikäluokat. Tilanne, jossa työkään tulevan ikäluokan koko on pienempi kuin sieltä poistuvan, alkoi vuonna 2003.

Työikäisen väestön määrä alkaa vähentyä vuoden 2010 jälkeen suurten ikäluokkien ylittäessä 65 vuoden iän. Tämä supistaa työvoiman tarjontaa. Vuoteen 2025 mennessä yli 65-vuotiaita suomalaisia on puolet enemmän kuin tällä hetkellä. Suomi on kuitenkin ollut EU-maiden kärkeä ikääntyneiden työllisyysasteen lisäämisessä. Vaikka työllisyysasteet vanhemmissa ikäluokissa ovat olleet matalampia kuin muissa Pohjoismaissa, ovat erot viime vuosina alkaneet kaventua. Kehitys johtuu työurien pidentymisestä, eläkkeelle siirtymisiän noususta ja koulutustason kohoamisesta. Koulutustasojen välillä on kuitenkin eroja työllistymisessä; koulutustason nousun arvioidaan nostavan ikääntyneiden työllisyysastetta muutamilla prosenttiyksiköillä lähivuosisikymmeninä.

Osaamisvajeet kohdistuvat aloille, joissa ilmenee rekrytointiongelmia ja työvoimapulaa. Keskeisin syy työvoiman saatavuusongelmiin on se, ettei alan työvoimaa yleensä ole saatavilla tai sitten alan työnhakijoiden osaamistaso ei ole riittävää tai kohdistuu väärin. Muodollista pätevyyttä vaativissa tehtävissä, kuten terveydenhuollon ja sosiaalialan monissa ammateissa, koulutettua työvoimaa ei ole riittävästi työmarkkinoiden käytettävissä, kun taas tietyillä työvoiman saatavuusongelmista kärsivillä aloilla – rakentamisessa, liikenteessä ja teknologiateollisuudessa – korostuvat työnhakijoiden puutteet osaamisessa. Pitkittyneen työttömyyden jälkeen ammattitaito ei vastaa enää työmarkkinoiden vaatimuksia, työnantajan osaamisvaatimukset ovat voineet kohota ja eriytyä tai toisaalta ammatillinen koulutus ei anna riittäviä valmiuksia työmarkkinoille. Osaamisvajeet ovat kuitenkin hyvin erilaisia eri ammateissa.

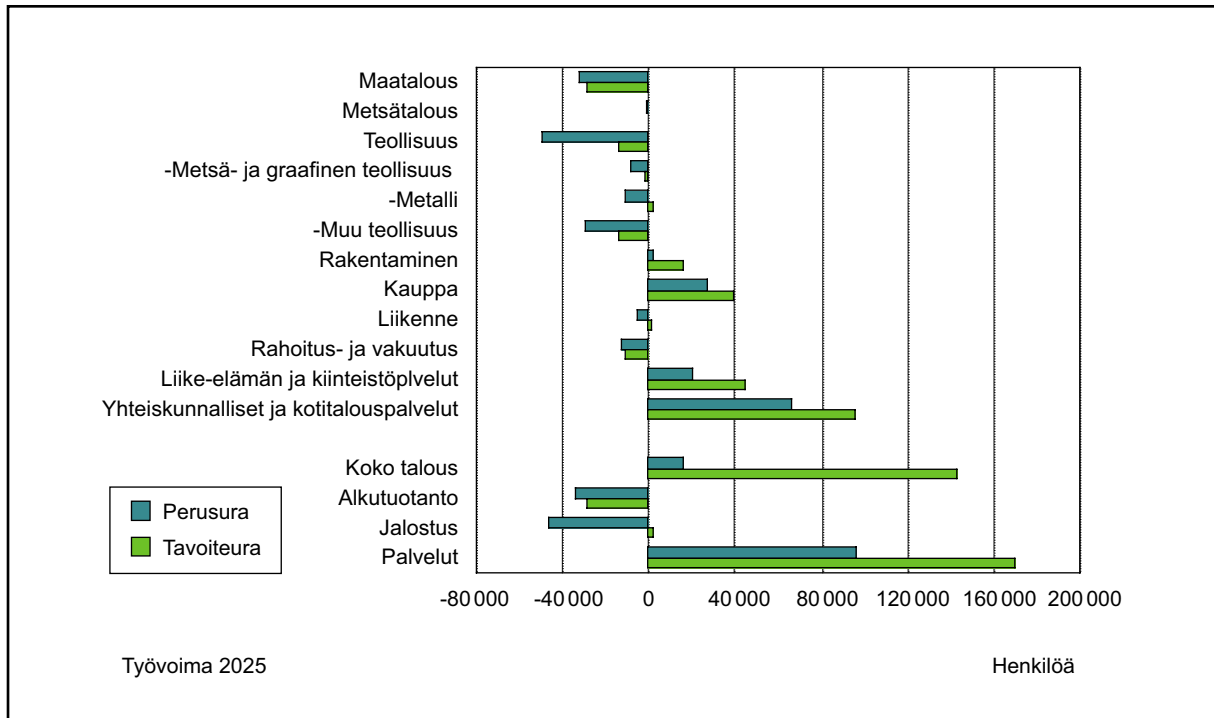
Työvoiman kysyntä

Työvoiman kysyntä on lähivuosina riittämätöntä koko työvoiman ja potentiaalisen työvoiman työllistämiseen. Työvoiman kysynnän oletetaan kasvavan vuosina 2005–2010 melko niukasti.

Teollisuudessa työpaikat vähenevät, mutta samalla ne lisääntyvät palveluissa, varsinkin yhteiskunnallisissa ja liike-elämän palveluissa. (kuva 3). Teollisuuden ohella myös maa- ja metsätalouden työpaikat ovat vähentyneet ennakoitua enemmän. Tyypillistä uusille työpaikoille on, että niissä osaamisvaatimukset ovat alasta riippumatta korkeat.

Työn tuottavuus

Tulevaan työvoimakehitykseen vaikuttaa työn tuottavuuden ja sen ala- ja ammattikohtaisen hajonnan kehitys sekä suuret tuottavuserot eri osaamistasoilla ja ikäryhmissä. Tällä on merkitystä palkkauksen ja työllistyvyyden kannalta. Rakennemuutoksen myötä työn tuottavuuden kasvu tulee olemaan hitaampaa kuin aikaisemmin. Tieto- ja viestintäteknologian hyväksikäytön parantaminen antaa tuottavuudelle kasvumahdollisuuden. Kasvustrategian ja tuottavuuskehityksen uusia haasteita pitkällä aikavälillä ovat työpanoksen niukkeneminen ja pääomapanoksen ja luontoresurssien roolin väheneminen. Väestön ikääntyminen yhdessä teknologisen muutoksen kanssa korostaa uudella tavalla koulutuksen ja osaamisen tärkeyttä. Luovan talouden merkitys uutena kasvun alueena ja työn tuottavuuden kohottajana tulee korostumaan.



KUVA 3. Työllisten määrän muutokset 2005–2010 ja 2010–2015, perusuran ja tavoiteuran mukaan.

TAULUKKO 1. Työn tuottavuuden kasvu kansantalouden tilinpidon mukaan pitkällä aikavälillä ja laman jälkeen.

	1975-1993	1994-2004	1975-2004
Teollisuus	5,3	5,5	5,4
Koko kansantalous	2,9	2,4	2,7

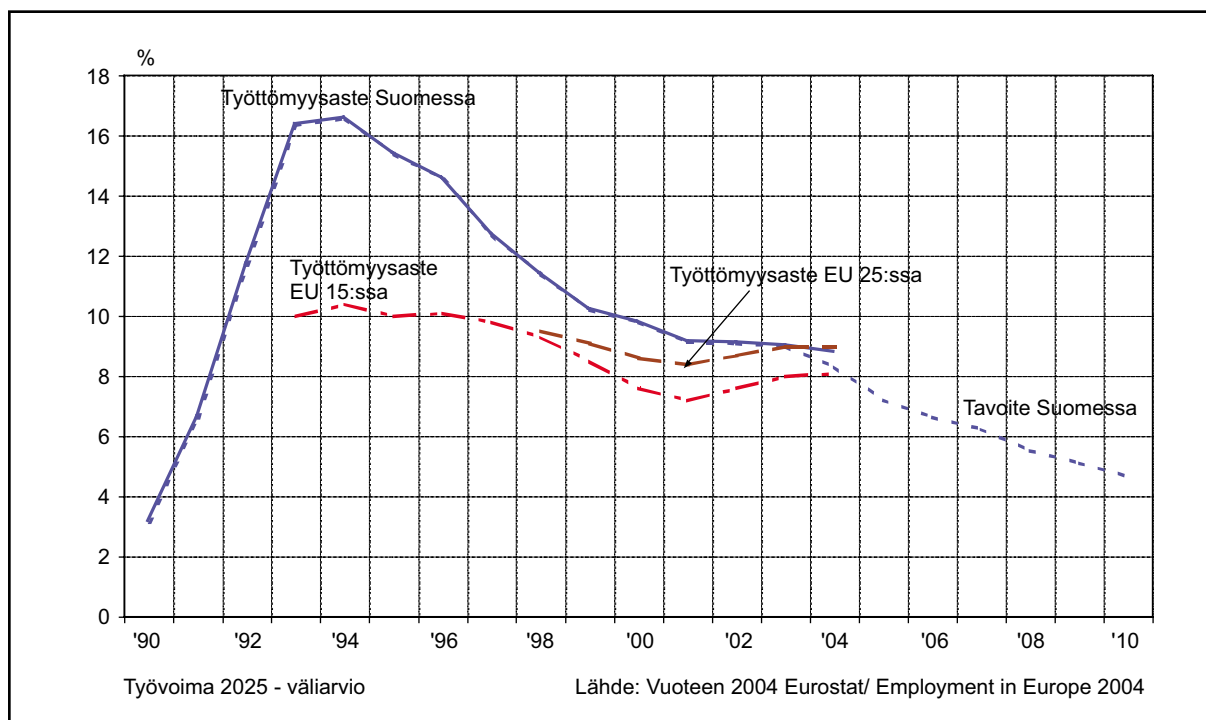
Lähde: Tilastokeskus, kansantalouden tilinpito. BTT tehtyä työtuntia kohden.

Tuottavuuskasvussa eri maiden, toimialojen ja yritysten kesken on ollut viime vuosina suuria eroja. Työn tuottavuudessa tapahtuvia muutoksia on arvioitu kansantalouden tasolla pitkän aikavälin kehitystrendeinä. Suomen tuottavuuden kasvu näyttää selvästi hidastuneen 1990-luvun laman jälkeen. Kun työn tuottavuus kasvoi 1970-luvun jälkipuoliskolta vuoteen 1993 asti keskimäärin 2,9 prosenttia vuodessa, on se tämän jälkeen jäänyt 2,4 prosenttiin (taulukko 1).

4.2.2 Työttömyys ja epätasapaino työmarkkinoilla

1990-luvun alun laman ja suurtyöttömyyden jälkeen työttömyys on Suomessa pienentynyt vuoden 1994 huippulukemista (16,7 %). Työttömyyden aleneminen pysähtyi 2000-luvun alun laskusuhdanteen vaikutuksesta eikä työttömyyden tasossa tapahtunut juurikaan muutoksia.

Työttömyysaste Suomessa oli keskimäärin 7,7 prosenttia vuonna 2006 Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan. Työttömiä työnhakijoita oli tällöin 250 000. Miehiä heistä oli liki 130 000 ja naisia 120 000. Lisäksi työvoimaan kuulumattomiksi laskettuja piilotyöttömiä oli 98 000 henkilöä. Työttömyys on Suomessa yhä suhteellisen korkealla tasolla, mikä näkyy myös EU-tason vertailussa (kuva 4). Peruskehityksessä työttömyys laskee alle 6,7 prosenttiin vuonna 2010, mutta tavoitteellisessa kehityksessä tavoite on selvästi alle 5 %.



KUVA 4. Työttömyysasteen kehitys Suomessa ja EU:ssa sekä tavoite Suomessa.

Työttömyys on alentunut viime vuosina sekä naisilla että miehillä. Viime aikainen talouskasvu on kohdentunut erityisesti miesvaltaisille teollisuuden, rakentamisen ja tietotekniikan aloille. Talouden noususuhdanteessa miesten työttömyys laskee naisten työttömyyttä nopeammin, koska viennin toimialat ovat miesvaltaista teollisuutta ja naiset työskentelevät pääasiassa palvelusektorilla, kuten esimerkiksi terveydenhuollossa ja sosiaali-alalla. Työttömyyslukujen ohella naisten ja miesten työmarkkina-asemaa kuvaava tärkeä tekijä on työsuhteen laatu. Naisia työskentelee enemmän kuin miehiä osa-aikaisissa ja määräaikaisissa työsuhteissa.

Työnvälitystilaston mukaan nuorten työttömyys on laskenut yhtäjaksoisesti vuodesta 1993 lähtien. Tilastokeskuksen työvoimatiedustelun mukaan vuonna 2005 alle 25-vuotiaita työttömiä oli 61 700. Nuorten työttömyys on yleisesti muita ikäluokkia lyhytaikaisempaa, ja nuorista työttömistä on pitkäaikaistyöttömiä vain muutama prosentti. Nuorten työttömyys on kuitenkin edelleen kaksinkertainen aikuisväestöön verrattuna ja nuorten työttömyysprosentti on korkea verrattuna moniin Euroopan maihin. Vuosina 2007–2011 peruskoulun päättää 45 000 nuorta vähemmän kuin edellisellä viisivuotiskaudella. Ohjelmakauden 2007–2013 tavoitteena on, että jokainen nuori pääsee avoimille työmarkkinoille.

Suurten ikäluokkien ikääntyminen ja eläkkeelle siirtyminen vaikuttaa työttömyyteen alentavasti erityisesti pitkällä aikavälillä. Ikääntyneiden työttömyys on kuitenkin edelleen korkealla tasolla, vaikka työttömyysasteet ovatkin selvästi alentuneet. Yli 50-vuotiaita työttömiä on työnhakijoista vajaa 40 prosenttia. Ikääntyneiden työttömien uudelleen työllistyminen avoimille työmarkkinoille on ollut vähäistä jopa hyvän taloudellisen kehityksen aikana.

Rakenteellinen työttömyys ja alityöllisyys

Työmarkkinoilla esiintyy kahdenlaisesta epätasapainoa: rakenteellista, jossa kysyntä ja tarjonta eivät kohtaa sekä alityöllisyyttä, jossa työpaikkoja on liian vähän suhteessa työvoiman potentiaaliseen tarjontaan. Rakenteellinen kohtaamattomuus aiheuttaa työttömyyttä ja työvoimakapeikkoja. Työttömyyden pitkittyminen on edelleen vaikea ongelma, vaikka työvoimapolitiittisia toimia on tehostuneesti kohdennettu vaikeasti työllistyvien työttömien ryhmään.

Noin puolet työttömistä ja aktiivisiin työpoliittisiin toimenpiteisiin osallistuvista työnhakijoista kuuluu ns. vaikeasti työllistyviin. Määrä ei ole 2000-luvun aikana juuri pienentynyt. Yhtäjaksoisesti yli vuoden työttömänä olleita on noin neljäsosa työttömistä. Valtaosa pitkäaikaistyöttömistä päättyy työvoimapolitiiseen toimenpidesijoitukseen tai siirtyy työvoiman ulkopuolelle. Korkean rakenteellisen työttömyyden takia työttömien työnhakijoiden määrä säilyy korkeana. Pitkäaikaistyöttömyys on miehillä yleisempää kuin naisilla.

Suomessa on mittava alityöllistetty väestönosa, jolla on puutteellinen koulutus ja toimintakyvyn vajaita, mutta joiden terveysongelmat eivät kuitenkaan oikeuta eläkkeelle siirtymistä. Huomattavalla osalla (noin 40 %) työttömistä työnhakijoista riittämätön ammatillinen koulutus vaikeuttaa työllistymistä. Keskeistä työmarkkinoiden toimivuuden parantamisessa on, että koulutusta on riittävästi aloilla, joilla syntyy uusia työpaikkoja. Sen lisäksi, että nuoria koulutetaan uusiin tehtäviin, koulutuksella helpotetaan työmarkkinoilla jo olevien siirtymistä tehtävästä toiseen.

Pitkäaikaistyöttömyys kohdistuu erityisesti ikääntyviin henkilöihin; yli 50-vuotiaista työttömistä työnhakijoista lähes 44 prosenttia on pitkäaikaistyöttömiä. Ikääntyneiden työllisyysasteiden nousu ja samanaikainen pitkäaikaistyöttömien osuuden kohoaminen laman jälkeen ovat osoitus siitä, että ikääntyneiden työmarkkinat ovat jyrkästi kahtia jakautuneet. Ne, jotka joutuvat työttömiksi eivät työllisty helposti, mutta ne joilla on työpaikka, jatkavat työssä entistä pidempään.

4.2.3 Työelämän kehitys

Suomalaisen työelämän kehitys on voimakkaasti sidoksissa globaalin toimintaympäristön muutoksiin. Selvitykset viittaavat siihen, että kehitys on ollut pääsääntöisesti myönteistä, mutta ongelmiakin on. Ne liittyvät tuotantotoiminnan lisääntyneisiin muutoksiin ja epävakauteen, mikä johtuu entistä verkostoituneemmasta taloudesta ja tuotannon logistiikasta. Työn henkinen kuormitus kasvaa, ja uusi teknologia edellyttää korkeaa ammattitaitoa. Myös väestön ikääntyminen näkyy työelämän muutoksina ja sen kehittämisen tarpeissa.

Työelämän vaatimukset ja työorganisaatioiden kehittäminen

Yritysten muuttunut toimintaympäristö ja siitä johtuvat toimintatapojen muutokset työvoiman ikääntymisen ohella asettavat haasteita työelämän kehittämiseksi. Sopeutuminen tuotantorakenteen muutoksiin edellyttää työvoiman jatkuvaa uudelleen kouluttautumista, myös innovaatiojärjestelmän kehittäminen asettaa työntekijöiden osaamiselle ja työhyvinvoinnille uusia vaatimuksia. Työntekijöiden oletetaan sopeutuvan uusiin vaatimuksiin ja työoloihin sekä tarvittaessa ammatteihin. Työpaikan turvaaminen voi myös vaatia muuttoa toiselle paikkakunnalle.

Palkansaajien kokemukset työelämän laatua kuvaavista piirteistä eroavat selvästi maittain. Suomi edustaa EU-maiden kärkipäätä niin työn tarjoamisessa oppimismahdollisuuksissa kuin siinä, kuinka usein työssä koetaan kiirettä, tiukkoja aikatauluja ja kovatahtisuutta. Palkansaajien työssään kokemat kehittymismahdollisuudet ovat työolotutkimusten mukaan parantuneet sekä miehillä että naisilla. Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuneiden osuus kaikista palkansaajista on kuitenkin pysynyt samalla tasolla koko 2000-luvun. Myös eri ammattiryhmien koulutukseen osallistumisessa on suuria eroja: työntekijöistä tällaiseen koulutukseen osallistuu 28 prosenttia ja ylemmistä toimihenkilöistä 70 prosenttia.

Yleisenä kehityssuuntana 1980-luvun alkupuolelta 1990-luvun jälkipuoliskolle oli työssä koettujen vaikutusmahdollisuuksien paraneminen. Huoli ikärakenteen vanhenemisesta lähivuosina sekä tiedot tuotannollisten investointien vähäisyydestä, tehtaiden sulkemisista, työvoiman irtisanomisista ja toimintojen siirtämisestä halvemman kustannustason maihin on kuitenkin lisääntynyt. Työelämän aktiiviselle kehittämistoiminnalle on siten selkeä tarve. Jotta työssä pitempään jatkaminen toteutuisi, on kiinnitettävä erityistä huomiota työn sisältöön ja määrään sekä työolosuhteisiin ja työhyvinvointiin, sillä palkka ei enää ole työssä jatkamisen ja jaksamisen ainoa kannustin.

Työikäistä väestöä koskevana päätavoitteena on työ- ja toimintakyvyn edistäminen siten, että työelämässä ollaan noin 2–3 vuotta nykyistä kauemmin. Keskeistä on työhön osallistumista haittaavien ongelmien ennaltaehkäisy ja palvelujen tarkoituksenmukainen kohdentaminen niitä tarvitseville ryhmille. Vanhemmissa työikäisissä ikäryhmissä olennaista on työelämän vaatimusten yhteensovittaminen työntekijöiden fyysisen ja psyykkisen toimintakyvyn kanssa. Työntekijöiden terveys ja toimintakyky edistävät myös työn tuottavuutta; se on tärkeä kasvulähde, kun työvoima supistuu. Myös nuorten työkyvyn ylläpitoon tulisi kehittää keinoja. Vaikka yksilöllä on vastuu työkykynsä säilyttämisestä ja parantamisesta, päävastuu työolojen kehittämisestä on työpaikoilla.

Työaikakäytännöt

Työaikakäytännöt vaihtelevat ala- ja yrityskohtaisesti. Niillä aloilla, joilla pääomapanos on suuri, pääoma pyritään vuorotyöllä saamaan mahdollisimman tehokkaaseen käyttöön. Inhimilliseen pääomaan perustuvilla aloilla työntekijöiden suorituskyvyn säilyminen on näkökohta. Tässä työaikajärjestelyillä voi olla tärkeä rooli. Työaikakäytännöt ovat edelleen monipuolistumassa ja erilaistumassa kaikilla työnantajasektoreilla. Työpaikoilla tapahtuva paikallinen sopiminen, tietotekniset mahdollisuudet (e-tyo, teknisin keinoin tavoitettavuus, työaikapankki), työorganisaatioiden kilpailulliset ja taloudelliset paineet ja työntekijöiden monipuolistuvat odotukset vaikuttavat perinteisen työaikamallin muuttumiseen.

Määräaikaisten työsuhteiden osuus kaikista työsuhteista alkoi kasvaa 1980-luvun lopulla. Kasvu vauhdittui laman aikana ja erityisesti laman jälkeen. Lähes kaksi kolmasosaa määrä- ja osa-aikaisissa työsuhteissa työskentelevistä on naisia. Nuorten naisten määrä- ja osa-aikaisten työsuhteiden yleisyydellä on kielteisiä vaikutuksia perheen perustamiseen ja lasten hankkimiseen. Vastentahtoisesti osa-aikatyötä tai lyhennettyä työviikkoa tekeviä lomautettuja oli noin kolmannes osa-aikatyötä tekevästä. Osa-aikatyötä on edistetty myös politiikkaratkaisulla, kuten osa-aikaeläkkeellä. Osa-aikaeläkkeelle siirtyminen on todennäköisesti suhteellisen maltillista, jos eläkkeen saamista koskevat ehdot ja ikäraajat pysyvät ennallaan.

Työpolitiikan ja työmarkkinoiden muutosten keskeiset haasteet:
Työllisyysasteen nostaminen
Rakennetyöttömyyden purkaminen
Työvoiman saatavuuden turvaaminen
Ikääntyneiden saaminen pysymään työmarkkinoilla
Työurien jatkaminen niiden molemmissa päässä
Ulkomaisten työvoiman houkuttelemine ja työperusteisen maahanmuuton edistäminen
Työorganisaatioiden laadun kehittäminen ja työssä jaksamisen tukeminen
Osaamisen parantaminen

4.3 Koulutuspolitiikka ja osaaminen

Suomalaisten koulutustaso on kansainvälisesti vertaillen korkea. Suomen menestyminen tulevaisuudessa edellyttää kuitenkin, että osaamisen taso ja tuottavuus kehittyvät edelleen suotuisasti kaikilla talous- ja elinkeinoelämän aloilla. Tässä onnistuminen edellyttää koulutus- ja innovaatiojärjestelmän sekä työelämän kehittämistä. Suomi on kehittänyt koulutusta kaikilla koulutussektoreilla määrätietoisesti, nuorten koulutushalukkuus on pysynyt korkealla tasolla, ja esimerkiksi tietotekniikkaan liittyvä koulutus on Suomessa tasoltaan ja laajuudeltaan hyvää kansainvälistä tasoa. Samoin suomalaisten oppilaiden menestys osaamistasoa mittaavissa kansainvälisissä testeissä on ollut erinomaista.

Koulutuksen ja tutkimuksen avulla edistetään kilpailukykyisten innovaatioympäristöjen syntymistä ja kehittymistä. Tällöin voidaan helpottaa työvoiman sopeutumista globaalien markkinoiden aiheuttamiin muutoksiin, ammattirakenteiden muuttumiseen sekä työelämän osaamisvaatimusten kasvuun. Myös kansainvälisen työnjaon, työpaikkojen uudelleensijoittumisen, toimialojen keskeisten painopistemuu-
tosten ja ikääntymisen aiheuttamat muutokset tulee huomioida koulutus- ja tutkimusjärjestelmän kehittämisessä. Sekä toimialarakenteiden muutokset että kunkin toimialan sisäinen kehitys korostavat jatkossa erityisosaamisen kasvavaa merkitystä. Osaamisesta on tullut yksi oleellisimmista innovaatio- ja kehittämistoiminnan menestystekijöistä. Tuottavuuden kasvu perustuu olennaisesti myös luovuuteen ja sen hyödyntämiseen.

Nuorten osaamis- ja koulutustason merkitys kasvaa entisestään. Työvoimakehitys ja pienenevät ikäluokat edellyttävät, että nykyistä suurempi osa nuorista siirtyy työelämään ammatillisen tai korkeakoulututkinnon suorittaneina. Siirtymistä perusopetuksesta toisen asteen koulutukseen tulee tehostaa edelleen, ja keskeyttämisen vähentämiseen ja läpäisyn parantamiseen tähtääviä toimenpiteitä on jatkettava ja tehostettava.

Vuonna 2004 peruskoulun päättäneistä 95 % jatkoi välittömästi tutkintoon johtavassa koulutuksessa. Osuus oli tyttöillä ja pojilla samansuuruinen, mutta tytöt jatkoivat poikia useammin lukiossa ja pojat puolestaan tyttöjä useammin ammatillisessa koulutuksessa. Vaikka peruskoulun jälkeen jatko-opintoihin siirtyvien osuus on erittäin korkea ja noin 80 % ylioppilaista on viiden vuoden kuluttua ylioppilastutkinnon suorittamisesta aloittanut korkeakouluopinnot, laskevat ammatillisen koulutuksen ja korkeakoulutuksen keskeyttäminen ja keskeyttäneiden määrä tutkinnon suorittaneiden osuutta.

Nykytilanteessa ammatilliseen perustutkintoon ja ammattikorkeakoulututkintoon johtavan koulutuksen sekä yliopistojen perustutkintokoulutuksen aloittajista tutkinnon suorittaa vain noin 70 prosenttia. Luvu-
vuonna 2003–2004 ammatillisen peruskoulutuksen opiskelijoista keskeytti opintonsa noin 9,7 prosenttia. Suurin osa keskeyttäneistä ei jatkanut opintojaan välittömästi koulutusjärjestelmän muilla sektoreilla.

Koko työikäisessä väestössä naisten ja miesten koulutustaso ei eroa kovinkaan paljon, mutta he suorittavat eri alojen tutkintoja. Tekniikka sekä maa- ja metsätalous ovat selvästi miesvaltaisia kun taas esimerkiksi terveys- ja sosiaaliala, opettajankoulutus ja kaupallinen ja yhteiskuntatieteellinen ala ovat naisvaltaisia. Vuonna 2004 noin 37 prosentilla naisista ja miehistä ei ollut perusasteen jälkeistä koulutusta.

Väestön koulutustaso on noussut voimakkaasti viime vuosikymmeninä. Huolestuttavaa kuitenkin on, että nuoremmassa ikäluokissa miesten koulutustason nousu näyttää pysähtyneen. Ammatillisen tutkinnon tai korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuudessa 25-34 -vuotiaiden ikäryhmässä naisten ja miesten välillä on huomattava ero. Vuosina 2001-2003 suoritettiin noin 77 prosenttia tämän ikäryhmän naisista ammatillisen tai korkeakoulututkinnon, kun taas miehistä vain noin 70 prosenttia. Koulutustaso vaihtelee myös alueellisesti – 15 vuotta täyttäneestä väestöstä koulutetuin osa on Uudellamaalla, vaikka nuorten uusmaalaisien koulutustaso on selvästi maan keskitason alapuolella.

Koulutuspalvelujen käyttö tulee väestön ikärakenteen kehityksen myötä muuttumaan. Vuonna 2004 15 vuotta täyttäneistä noin 42 prosentilla oli ammatillinen perustutkinto ja noin 13 prosentilla korkeakoulututkinto. Väestön koulutustason noustessa aikuiskoulutuksen tarjonnan painopistettä tulee suunnata nykyistä vahvemmin ammatilliseen lisäkoulutukseen ja korkea-asteen koulutukseen. Kansalaisten osallistumisen edistäminen ja aktiivisen kansalaisuuden tukeminen tulevat edelleen olemaan vapaan sivistystyön keskeisiä tehtäviä.

Koulutuspalveluja käyttävät tulevaisuudessa yhä enemmän jo työelämässä olevat aikuiset. Haasteena on koulutustarjonnan kehittäminen ja asteittainen uudelleensuuntaaminen sekä pienyritysten henkilöstön koulutusmahdollisuuksien parantaminen. Koulutusorganisaatioiden tulee kyetä vahvistamaan pienyritysten innovaatiotoimintaa ja tarjoamaan kunkin yrityksen omiin lähtökohtiin soveltuvia koulutuskokonaisuuksia.

Suomalainen koulutusjärjestelmä on lähivuosina suurten haasteiden edessä. Ikärakenteen muutokset ja työvoiman ikääntyminen yhdistettynä tavoitteeseen nostaa työllisyysastetta edellyttää koulutusjärjestelmältä joustavuutta ja muutосkykyä. On syytä huolehtia siitä, että nuorten ikäluokat ja ns. lahjakkuusreservit koulutautuvat mahdollisimman täysmääräisesti. Erityisesti tulee varmistaa, että siirtyminen koulutuksesta työelämään tapahtuu mahdollisimman joustavasti. Lisäksi koulutusjärjestelmän tehokkuuden parantaminen on keskeistä mm. koulutuksen keskeyttämistä vähentämällä ja läpäisyä parantamalla.

Työssä olevan ja työikäisen aikuisväestön ammattitaidon kehittäminen ja uudistaminen sekä työssä jaksamisen ja viihtymisen tukeminen edellyttävät koulutuksen kehittämistä. Haasteena on, että niukentuvan työvoiman oloissa koulutus on järjestettävä pääsääntöisesti työnteon ohessa. Työikäisen aikuisväestön koulutukseen osallistumista tulee lisätä. Koulutuksen tarjontaa tulee suunnata väestön ikä- ja koulutusrakenne, työelämän tarpeet sekä alueellinen saavutettavuus huomioon ottaen.

Suomalaisen korkeakoululaitoksen kehittämisen suurimpina haasteina tulevat lähivuosina olemaan mm. rakenteellisten jäykkyyksien purkaminen ja tehokkuuden lisääminen, korkeakoululaitoksen aito kansainvälistyminen (mm. tutkijavaihdon lisääminen), huippututkimuksen ja -opetuksen vahvistaminen, tutkimuslähtöisten innovaatioiden kaupallistaminen sekä ammattikorkeakoulujen roolin vahvistaminen alueellisissa innovaatiojärjestelmässä. Haasteena on myös ammatillisen aikuiskoulutuksen kehittäminen erityisesti lyhytkestöisen ja räätälöidyn lisäkoulutuksen osalta.

Koulutuspolitiikan ja osaamisen vahvistamisen keskeiset haasteet:
Koulutusjärjestelmän toimintakyvyn ja tehokkuuden lisääminen
Korkeakoulujärjestelmän rakenteiden kehittäminen
Aikuisten oppimismahdollisuuksien kehittäminen
Aikuisten koulutusmotivaation kehittäminen
Koulutuksen ja työelämän lähentäminen – työpaikalla tapahtuvan oppimisen tukitoimet
Nuorten työelämään siirtymisen tukeminen
Huippututkimuksen ja -osaamisen vahvistaminen
Korkeakoulujen roolin vahvistaminen alueellisissa innovaatioverkostoissa

4.4 Suomalainen innovaatiojärjestelmä

Lissabonin strategiassa tavoitteeksi asetettiin luoda EU:sta vuoteen 2010 mennessä maailman kilpailukykyisin ja dynaamisin tietoon perustuva talous. Keskeisenä painopisteenä on kasvun edistäminen, tutkimuksen ja innovaatioiden tuloksena. Tämän johdosta jäsenvaltioiden tulee kaikilla tasoilla panostaa enemmän oman innovaatiotoimintansa kehittämiseen ja tehostamiseen. Sosiaalisen ja teknologisen innovaatiotoiminnan vahvistaminen ovat avainasemassa päämäärien saavuttamisessa. Toinen keskeinen painopiste on uusien ja parempien työpaikkojen luominen, joka edellyttää mm. yritysten ja työntekijöiden sopeutumiskyvyn parantamista ja panostuksia inhimilliseen pääomaan.

Suomen innovaatiojärjestelmä on tehokas ja kilpailukykyinen, myös kansainvälisten, vertailujen valossa. Järjestelmä on selkeä ja sen toiminta rakentuu julkisten ja yksityisten toimijoiden hyvän yhteistyön varaan.

Suomi on panostanut tutkimus- ja kehittämistoimintaan systemaattisesti (taulukko 2). Tutkimus- ja kehittämistoiminnan menot olivat Suomessa suhteessa bruttokansantuotteeseen OECD-maiden korkeimpia (3,51 % vuonna 2004).

TAULUKKO 2. T&K –menojen osuus BKT:sta (%)

	1995	2000	2001	2002	2003	2004
Tanska	1,84	..	2,41	2,53	2,61	..
Suomi	2,28	3,38	3,38	3,43	3,48	3,51
Japani	2,90	2,99	3,07	3,12	3,15	..
Norja	1,70	..	1,60	1,67	1,73	1,62
Ruotsi	3,35	..	4,29	..	3,98	..
Yhdysvallat	2,51	2,74	2,76	2,65	2,68	2,68
EU-15	1,78	1,78	1,81	1,81	1,82	..

Lähde: OECD, Main Science and Technology Indicators, 1/2005, Tilastokeskus 2005.

Toiminnan volyyymi ja suhteellinen panostus uuteen tietoon ja teknologian kehittämiseen ovat kasvaneet nopeasti ja voimakkaasti. Tutkimustyötä tekevien osuus työllisestä työvoimasta on Suomessa selvästi OECD-maiden suurin. Samalla tutkimushenkilökunnan koulutustaso on jatkuvasti parantunut, minkä taustalla on perinteisesti suuri koulutushalukkuus ja tieteellisen tutkimuksen arvostus. Tohtorin tutkintojen määrä on lähes kaksinkertaistunut viimeisen kymmenen vuoden aikana.

Viimeaikaisessa tutkimuksessa on voimakkaasti nostettu sosiaalisten innovaatioiden käsite teknologisten innovaatioiden rinnalle puhuttaessa kilpailukyvyyn vahvistamisesta ja teknologioiden hyödyntämisestä. Jotta teknologista kehitystä kyetään täysimääräisesti hyödyntämään ja kilpailukykyä vahvistamaan, tarvitaan sosiaalisia innovaatioita. Suomalaiselle yhteiskunnalle tämä on erityinen haaste, sillä yhteiskunnalliset rakenteet eivät välttämättä muutu teknologisen kehityksen tahdissa. Tavoitteena on edelleen parantaa ennakoitiosaamista ja vahvistaa eri verkostojen ennakoitukulttuuria.

Innovaatiojärjestelmän kehittämisen haasteet:
Innovaatioiden muuntaminen konkreettiseksi kilpailukyvyksi ja hyvinvoinniksi
Palveluinnovaatioiden synnyttäminen ja innovaatioiden kaupallistaminen
Sosiaalisten innovaatioiden tukeminen ja vahvistaminen
Alueellisten innovaatiojärjestelmien ja välittäjäorganisaatioiden kehittyminen
Ennakointikulttuurin juurruttaminen

4.5 Elinkeino- ja yrittäjyyspolitiikka

Kilpailukykyinen ja kannattava pk-yrityssektori muodostaa perustan taloudelliselle hyvinvoinnille ja kestäväälle kasvulle koko Suomessa. On tärkeää, että yrityskannassa tapahtuu kasvua ja uusiutumista. Taloudessa on oltava riittävä määrä innovaatioita sekä uusia ja kasvavia yrityksiä, jotka korvaavat taantuvien alojen ja yritysten aiheuttamat tuotanto- ja työpaikkamenetykset. Uusia työpaikkoja luovat nuoret innovatiiviset yritykset sekä kasvuhakuiset keskisuuret yritykset keskimääräistä nopeammin kuin toimintansa vakiinnuttaneet suuret yritykset. Reilut 75 % uusista työpaikoista Suomessa ovat syntyneet pk-yrityksiin vuodesta 1995.

Toimintaympäristön kehittämistavoitteena hallitusohjelmassa on, että yritysten toiminta- ja kasvuedellytykset olisivat kansainvälisesti kilpailukykyiset. Yrittäjyyden politiikkaohjelman tavoitteina ovat

- yritystoiminnan aloittamisen edistäminen
- kasvuyrittäjyyden edellytysten parantaminen
- yritysten sukupolven- ja omistajanvaihdosten edistäminen
- yrityspalveluiden kehittäminen osaamista ja innovatiivisuutta vahvistaen
- säädosympäristön ennustettavuus, markkinoiden toimivuus ja julkisen sektorin palvelutuotannon uudistaminen

Pk-yritykset ovat avainasemassa myös etsittäessä keinoja tasapainoisen alueellisen kehityksen saavuttamiseen.

Globaaliin kilpailuun ja toimintaympäristömuutokseen vastaaminen

Maailmankaupan avautuminen, teknologinen kehitys ja muutokset kansainvälisessä työnjaossa asettavat haasteita yrityksille. Globaalien liiketoimintamallien omaksuminen ja hyödyntäminen edellyttää kovaa ydinosaamista ja sen jatkuvaa kehittämistä. Menestyminen perustuuakin merkittävin osin osavaan henkilöstöön. Osaavaa ja edullista työvoimaa on paljon tarjolla EU:n ulkopuolisilta, taloudeltaan nopeasti kehittyviltä alueilta. Kansantalouksien tulee kyetä integroitumaan kansainvälisille markkinoille ja hyödyntää muuttuvan työnjaon tarjoamia mahdollisuuksia. Kansainvälistyminen näkyy myös suomalaisyritysten omistussuhteissa. Tilastokeskuksen (2005) mukaan vuonna 2004 Suomessa toimi 3 300 ulkomaalaisten omistamaa yritystä, joissa työskenteli lähes 200 000 työntekijää. Lisäksi jo runsas kolmannes suomalaisten yritysten tutkimus- ja kehitystoiminnasta tehdään ulkomailla ja määrän oletetaan kasvavan tulevaisuudessa.

Suomen perusvahvuudet löytyvät koulutuksen, tutkimuksen, osaamisen ja luovan pääoman korkeasta tasosta sekä vahvasta omaleimaisesta kulttuurista. Osaamisesta on jatkossa kyettävä realisoimaan innovatiivista, kilpailukykyistä liiketoimintaa paremmin ja laajemmin. Meillä innovaatiot on liian usein ymmärretty lähinnä uusina teknologisina keksintöinä. Innovaatioita on etsittävä ja hyödynnettävä laajemmin. Kohteita voivat olla palveluprosessit, johtamistavat, organisaatorakenteet, liiketoimintakonseptit, brandit tai uudet markkinointikeinot.

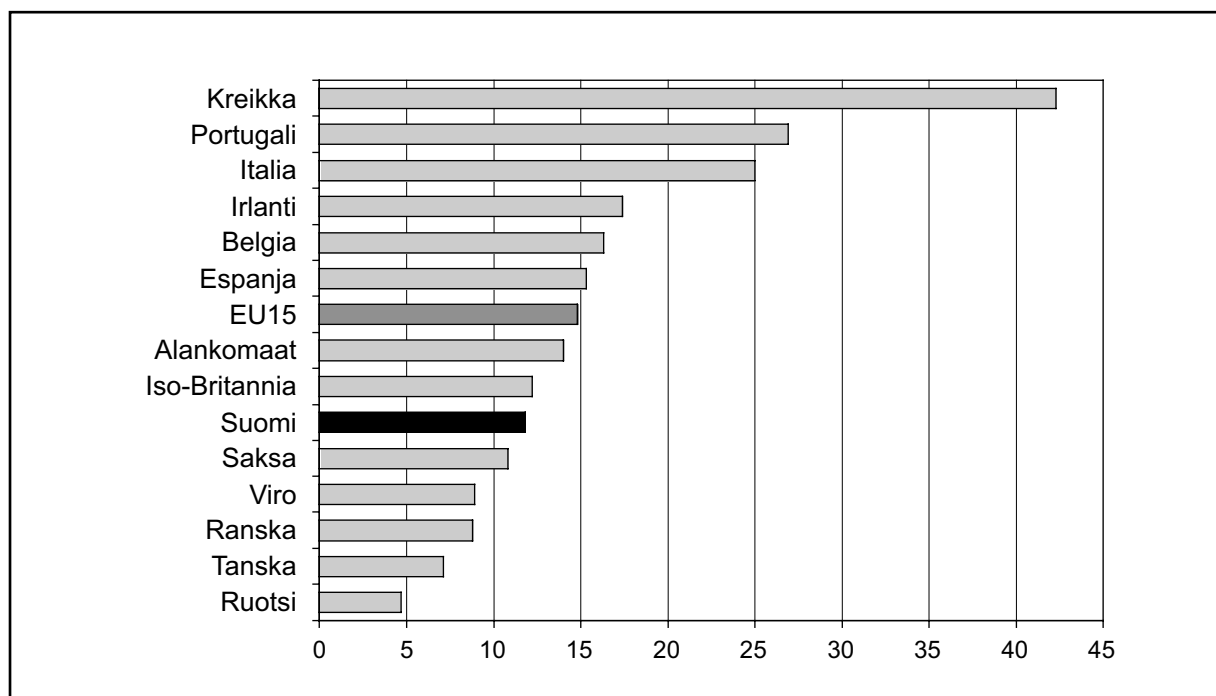
Luova teollisuus on maailmankaupassa yksi nopeimmin kasvavia alueita. Siitä on tullut kehittyneissä teollisuusmaissa osa talouden ja kilpailukykyyn kehittämissuunnitelmia. Taloudellisesta näkökulmasta katsoen luovaan teollisuuteen kuuluvat esimerkiksi kulttuurin, viihteen, muotoilun, median, koulutuksen ja urheilun sektorit, joilla kehitetään ja kaupallistetaan luovien prosessien sisältöjä. Menestyminen globalisaatioissa ja tulevaisuuden innovaatioiden kehittämisessä pohjautuu yhä enemmän designin ja kommunikaation, draaman ja median sekä käytettävyyden ja esteettisyyden osaamiselle.

Alueellisten innovaatioympäristöjen ja -järjestelmien tehostamiseen tulee kiinnittää lisääntyvää huomiota. Alueilla tulisi panostaa yritys- ja tutkimustoiminnan verkottamiseen ja vahvistamiseen osana kokonaisvaltaisempien innovaatioympäristöjen kehittämistä. Yritykset ja muut työorganisaatiot tarvitsevat joustavampia ja innovatiivisempia toimintatapoja lisätäkseen tuottavuuttaan laajentuvilla markkinoilla. Entistä tärkeämmässä asemassa onkin yritysten sopeutumiskyky, niiden kyky kehittyä ja toimia verkostoissa ja muodostaa siten erilaisia osaamiskumppanuuksia sekä muiden yritysten että korkeakoulujen ja tutkimus- ja oppilaitosten kanssa. Oikea-aikaisten ja -laatuisten investointien tekeminen, kilpailuetujen saavuttaminen ja markkinalähtöinen innovointi edellyttävät teknologia- ja liiketoimintaosaamisen yhteensovittamista. Innovaatioympäristöjen ja -verkostojen hyötyasteen nostamiseksi tulee panostaa liiketoimintaosaamiseen, joka kannustaa ja tukee syntyvien ideoiden tuotteistamista ja kaupallistamista.

Yrittäjät ja yritykset Suomessa

Tilastokeskuksen yritys- ja toimipaikkarekisterin mukaan toimivien yritysten määrä oli 232 305 (pl. alkutuotanto) vuoden 2004 lopussa. KTM:n laskelmien mukaan vuoden 2005 lopussa Suomessa oli jo 237 600 yritystä (pl. alkutuotanto). Vuodesta 1998 yritysanta on Suomessa ylittänyt lamaa edeltäneen tason. Eniten yrityksiä toimii kaupassa ja palveluissa. Keskimääräinen yritys työllistää 6 henkilöä, mikä on eurooppalaista keskitasoa. Pk-yrityksiä oli 99,7 % yrityksistä ja ne työllistivät 61,7 % yritysten työvoimasta. Yksinyrittäjiä on noin 40 %. Suuria yrityksiä (henkilöstömäärä > 250) on reilut 0,2 prosenttia yrityksistä, mutta niissä on lähes 40 % yritysten työvoimasta.

Yrittäjien osuus kokonaistyöllisyydestä laski 1990-luvun alkupuolelta aivan viime aikoihin asti lähinnä maatalouden rakennemuutoksen ja lamasta toipumiseen liittyneen palkansaajien määrän kasvun takia. Maatalousyrittäjien määrä on EU-jäsenyysaikana vähentynyt reilulla neljänneksellä. Muiden yrittäjien määrä on kasvanut tasaisesti vuodesta 1993. Kuluvalle hallituskaudella kasvu on nopeutunut ja osuus työllisistä on noussut. Yrittäjien osuus kokonaistyöllisyydestä (ml. alkutuotanto) on meillä silti edelleen aika vaatimatonta eri maiden työvoimatutkimuksista johdetussa EU 15-vertailussa (kuva 5).



KUVA 5. Yrittäjien osuus kokonaistyöllisyydestä EU-maissa 2004, % (Eurostat, *Employment in Europe 2005*).

Yritysten perustamisaktiiviteettimittauksissa Suomi on menestynyt kansainvälisissä vertailuissa viime vuosina myös vaatimattomasti. GEM 2005-tutkimuksen³ mukaan Suomessa työikäisen aikuisväestön aktiivisuus uusien yritysten perustamisessa lisääntyi hieman vuoteen 2004 verrattuna. Noin 5 % aikuisväestöstä oli aktiivisesti perustamassa yritystä tai toimi yrittäjänä omassa uudessa yrityksessä. Lisäystä vuositasolla oli 0,6 %. GEM-vertailussa Suomi sijoittuu 26:nneksi tutkittujen 35:n joukossa. Naisten suhteellinen osuus uusista yrittäjistä on ollut kasvussa koko 2000-luvun ajan Suomessa.

Samana GEM-tutkimuksen mukaan pidempään yrittäjänä toimineiden osuus aikuisväestöstä oli Suomessa noin 8,6 %. Tämä vakiintunut yrittäjyys on meillä Pohjoismaiden korkein ja myös kansainvälisesti

³ Global Entrepreneurship Monitor (GEM) on tutkimusohjelma, jonka puitteissa yrittäjyysaktiivisuutta vertaillaan vuosittain kansainvälisesti.

kärkipäätä. Suhteutettuna uusien yritysten perustamiseen, voidaan päätellä, että aikuisväestön siirtymä yrittäjäksi on edelleen maltillinen, mutta suomalaisyritykset selviytyvät elinkaaren ensimmäisistä kriittisistä vuosista useimpien muiden maiden yrityksiä paremmin, koska vakiintunut yrittäjyysosuus on korkeampi. Uusien yritysten perustamisaktiivisuus ja vakiintunut yrittäjyys yhdessä mittaavat kokonaisyrittäjyyttä, jonka osuus Suomessa vuonna 2005 oli noin 13,5 % aikuisväestöstä. Kokonaisyrittäjyyden suhteen yrittäjien osuus on meillä kuudenneksi korkein Euroopan 20:stä maasta.

Kasvuyrittäjyys

Vähintään 10 henkilöä työllistävien nopean kasvun yritysten osuus kaikista uusista yrityksistä (vuosina 1999–2000 perustetut; 43 600) oli Suomessa 2,15 % vuonna 2004. Näissä 940 kasvuyrityksessä työllisten kokonaismäärä kaksinkertaistui tarkastelujaksolla 2001–2004, kun se koko tutkitussa uusyrityskannassa nousi 7 %. Tyypillisesti nopean kasvun yrityksiä on angloamerikkalaisissa maissa löydetty 3–5 % yrityskannasta, ja ne ovat synnyttäneet jopa 60–80 % kaikkien uusien yritysten synnyttämistä työpaikoista reilun viiden vuoden kuluessa perustamisesta. Tosin kasvuyrityksen määritelmiä on käytössä lukuisia ja tutkimusasetelmat eri maissa ovat vaihtelevia, joten tulokset ovat vasta viitteellisiä.

Myös GEM-tutkimuksessa suurten kasvuodotusten yritykset olivat harvassa (noin 2 %) Suomessa. Sijoitumme vertailussa toiseksi viimeiseksi. Yrittäjyyspolitiikassa tulisikin löytää edelleen uusia keinoja yksilöiden kannustamiseksi havaitsemaan yrittäjyys palkitsevana uravaihtoehtona sekä tehdä yrityksen kasvattamisesta ja kehittämisestä houkuttelevampi tavoite yrittäjälle. Kasvuyrittäjyyden taso liittyy globaalisti maiden innovaatiojärjestelmien ja muiden ns. yrittäjyyden puitetekijöiden kehittyneisyyteen.

Barometrikyselyjen mukaan yleisimpänä tekijänä, joka vaikuttaa kielteisesti pk-yrityksen kasvuhaluun tai toiminnan laajentamiseen on tyytyväisyys jo olemassa olevaan yrityskokoon. Nykyinen yrityskoko mielletään optimaaliseksi kannattavan liiketoiminnan näkökulmasta. Kysyntä- ja kilpailutekijöillä on seuraavaksi suurin merkitys, ja pian tämän jälkeen tulee taloudellisten riskien kaihtaminen. Kasvuun vaadittavan osaamisen puutteellisuuden osuus on yllättävän vähäinen edellä mainittujen kokonaistekijöiden vertailussa. Kasvuyritysten niukkuus heijastuu myös siinä, että Suomen yrityskannasta on vain yksi prosentti keskisuuria yrityksiä, joiden työllistämispotentiaali on merkittävä.

Verkostot ja yrittäjyyden uudet muodot

Uusyrittäjyys on yritystoiminnan nykyisessä rakennemuutoksessa tärkeä tekijä koko maan kilpailukyvyä kehittämisen kannalta. Verkostotalouden esiintulo tukee siirtymistä kohti monimuotoista työtä ja yrittäjyyttä, sillä se muuttaa työn ja tuotannon organisoitumista. Uudelleenorganisointumisen kaventaa palkkatyön ja yritysmuotoisen työn rajoja. Tietointensiivisessä, verkottuvassa taloudessa keskeiseksi toimintayksiköksi on yhä useammin tullut verkosto. 'Virtuaaliyritykset' ja franchising-yrittäjyys ovat esimerkkejä uusista ja yleistyvistä yrittäjyyden muodoista. Vuokratyötä välittävät yksityiset työnvälitysorganisaatiot ovat olleet kansainvälisesti yksi nopeimmin kasvavista toimialoista. Monet myös työllistävät itsensä ammatinharjoittajina ja tarjoavat työpanostaan samanaikaisesti usealle työnantajalle.

Väestön ikääntyminen ja sukupolvenvaihdokset

Yrittäjien ikääntyessä sukupolven- ja omistajanvaihdostilanteessa olevien yritysten määrä kasvaa tulevina vuosina. Arviolta 50 000–80 000 yritystä tulee siirtymävaiheeseen seuraavan 10 vuoden aikana. Yritysten siirtojen on arvioitu kumuloituvan vuosille 2008–2011. Tuotannollisilla toimialoilla ikääntyvien yrittäjien suhteellinen osuus kasvaa. Teollisuusyrittäjistä lähes kaksi kolmasosaa on yli 45-vuotiaita. Ongelmia ovat yrityksen jatkajan tai sopivan ostajan löytäminen, siirtymän oikea ajoitus sekä luopujan ja jatkajan taloudelliset seuraamukset. Yrittäjyys ei houkuttele riittävästi nuoria. Kuitenkin yrityksen ostaminen on tulevaisuudessa entistä potentiaalisempi vaihtoehto uusille yrittäjille.

Kehittämishaasteita

Yrittäjyyden lisääntyminen Suomessa vaatii osaamisen ja muiden liiketoiminnan edellytysten parantamisen lisäksi ilmapiirin ja asenteiden kehittymistä yrittäjyysystävällisemmiksi. Yrittäjyyskulttuurin vahvistamisen rinnalla jatkossa pitää panostaa mm. perustettavien yritysten kasvun ja kansainvälistymisedellytysten vahvistamiseen ja pk-yritysten toimintaedellytysten päivittämiseen muuttuvia olosuhteita vastaavaksi. Yksi lähtökohta kilpailukyvyyn kehittämisessä on myös varmistaa, että yritysten käytettävissä on riittävä, ammattitaitoinen ja osaava henkilökunta.

Palvelualat ovat kasvava sektori Suomessa. Yksityisten palvelujen osuus bruttokansantuotteesta on jo runsaat 40 %, mutta silti olemme jäljessä useimmista kilpailijamaista. Kasvupotentiaalia on erityisesti hyvinvointi-, vapaa-ajan- ja liike-elämän palveluissa. Myös luovien alojen kasvunäkymät ovat lupaavia ja niiden viennin edistämiseen ja kansainvälistymisvalmiuksien tukemiseen tulee kiinnittää huomiota.

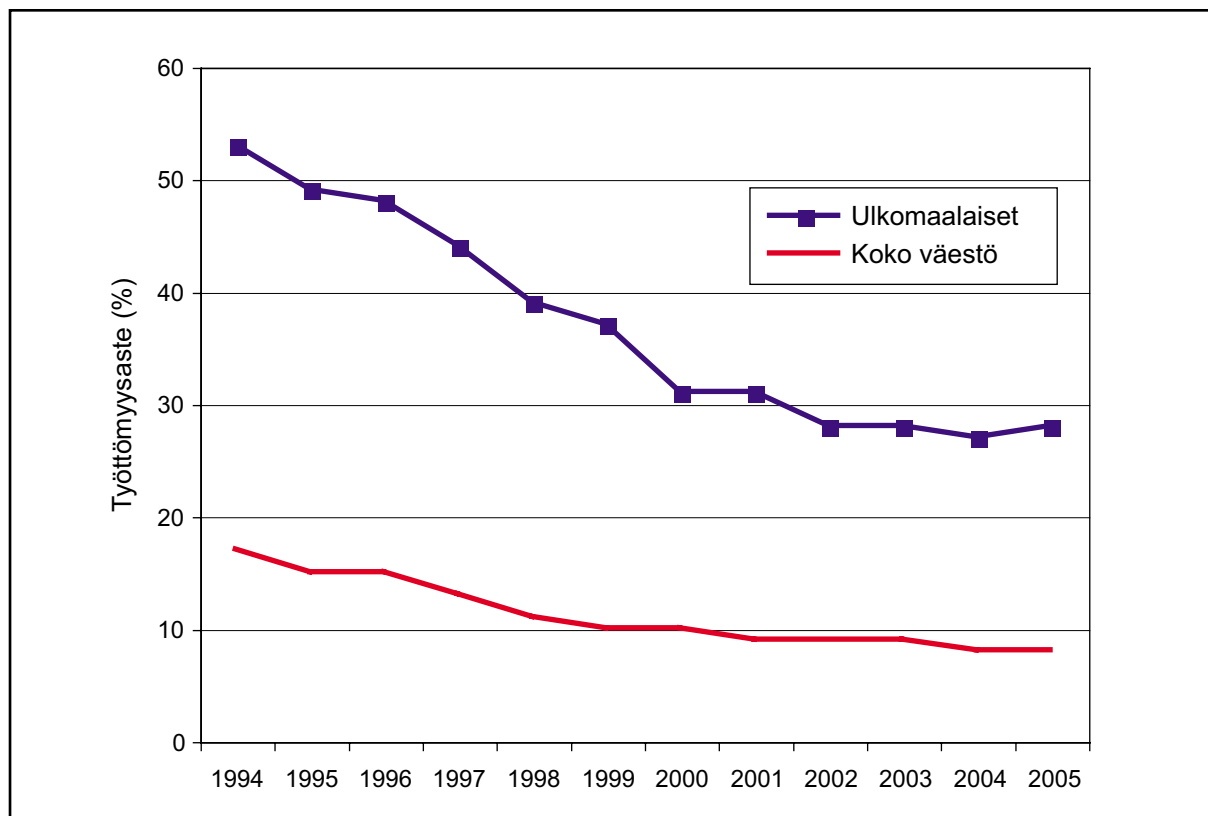
Elinkeino- ja yrittäjyyspolitiikan kehittämishaasteita:
Yritysten liiketoimintaympäristön kehittäminen kilpailukykyisemmäksi koko maassa
Yritysten määrän lisääminen (ml. naisyrittäjät, akateemiset yrittäjät, luovien toimialojen yrittäjät)
Yritysten kasvun, innovaatiotoiminnan ja kansainvälistymisen tukeminen
Yrittäjyyskoulutuksen ja -kasvatuksen tehostaminen kaikilla koulutustasoilla
Yritysten ja muiden toimijoiden tukeminen tieto- ja viestintäteknologian ja muiden uusien teknologioiden hyödyntämisessä ja soveltamisessa liiketoiminnassa
Kansainvälisten yritysten ja investointien houkuttelemisen Suomeen
Yrityspalvelujärjestelmän yksinkertaistaminen ja kehittäminen osaamista ja innovatiivisuutta vahvistaen
Alueellisten innovaatioympäristöjen kehittäminen ja verkottaminen
Yritysten sukupolvenvaihdosten ja omistajanvaihdosten edistäminen
Ammattitaitoisen työvoiman saatavuuden varmistaminen
Yrittäjän oman osaamisen kehittäminen ja kilpailukykyisenä pitäminen

4.6 Maahanmuuttopolitiikka

Väestön kulttuurinen monimuotoisuus kasvaa muuttoliikkeen, globalisaation ja lisääntyvän työvoimavajeen aiheuttaman maahanmuuton lisääntyessä. Myös työelämä monimuotoistuu. Yhteiskuntapolitiikan yleisenä tavoitteena on ehkäistä tehokkaasti kulttuuristen konfliktien kärjistymistä ja edistää etnisten ryhmien osallisuutta yhteiskunnassa. Tavoitteena on tasapainoinen yhteiskunta, jossa hyvinvointi ei ole sidoksissa kulttuuritaustaan.

Kulttuuristen konfliktien kärjistymisen ehkäisemiseksi ja maahanmuuttajien kotouttamisen kannalta on keskeistä osallistuminen yhteiskuntaelämään, sijoittuminen työelämään ja syrjimättömyys työssä ja koulutuksessa. Tässä maahanmuuttajanuorten huomioiminen on erityisen tärkeää. Onnistunut kotouttaminen edellyttää hyvää yhteistyötä eri sektoriviranomaisten ja järjestöjen kesken. Palvelujen laatuun vaikuttaa olennaisesti mahdollisuus saada omakielisiä palveluita tai tulkkipalveluita. Hyvä kotoutuminen mahdollistaa myös sen, että maahanmuuttajataustaiset työntekijät voivat olla mukana tuottamassa palveluja, joissa otetaan huomioon sopeutuminen valtakulttuuriin ja maahanmuuttajien erityispiirteet.

Suomeen tulevien ja Suomessa olevien maahanmuuttajien määrä on kansainvälisesti katsoen pieni. Vuonna 2004 Suomeen muutti 19 800 henkilöä, joista EU-maista muuttaneiden osuus oli 6 900 ja EU:n



KUVA 6. Ulkomaalaisten ja koko väestön työttömyysasteet vuosina 1994–2005. Lähde: Tilastokeskus, Työministeriö.

ulkopuolelta 12 900. Pysyväisluonteisesti Suomessa asui vuoden 2004 lopussa yli 108 000 ulkomaan kansalaista, joka on noin 2 % koko väestöstä. Työvoimaan heistä kuului arviolta noin 47 %. Noin 43 % ulkomaalaisista asuu pääkaupunkiseudulla.

Maahanmuuttopolitiikan kansallinen merkitys on kasvamassa. Ennakoitu työvoimapula vuosikymmenen lopulta alkaen on viime vuosina lisännyt yleistä kiinnostusta maahanmuuttopoliittisiin kysymyksiin. Myös nykyisessä hallitusohjelmassa on korostettu voimakkaasti aktiivisen maahanmuuttopolitiikan merkitystä ja työperusteisen maahanmuuton merkitystä tulevan työvoimatarpeen ratkaisemisessa.

Ulkomaalaisten työttömyysasteet ovat selvästi koko väestöä suurempia, vaikka työttömyysaste on 1990-luvun puolivälistä lähtien laskenut selvästi. Maahanmuuttajat työllistyvät sitä todennäköisemmin, mitä kauemmin he ovat Suomessa asuneet. Myös Suomessa hankittu koulutus on johtanut parempiin työllistymismahdollisuuksiin. Maahanmuuttajat ovat työllistyneet lähinnä palvelusektorille sekä rakennus-, kuljetus- ja hoitoaloille. Maahanmuuttajanaisten työllisyysaste on toistaiseksi ollut selvästi alhaisempi kuin miesten.

Ulkomaalaislain (301/2004) tavoitteena on selkeyttää maahan saapumisen, täällä asumisen ja työn teon sääätelyä. Kotouttamislaki pyrkii kohdennetummin edistämään tulijoiden kotoutumista Suomeen⁴. Yhdenvertaisuuslain (21/2004) kautta Suomi on saattanut voimaan EU:n syrjinnänvastaiset direktiivit ja perustanut direktiiveissä mainitun syrjinnänvastaisen elimen (syrjintälautakunta), jolla edistetään kotoutumista.

⁴ Laki maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta (493/1999). Kotoutumisella tarkoitetaan maahanmuuttajien yksilöllistä kehitystä tavoitteena osallistua työelämään ja yhteiskunnan toimintaan samalla omaa kieltään ja kulttuuriaan säilyttäen. Kotouttamisella taas tarkoitetaan viranomaisten järjestämiä kotoutumista edistäviä toimenpiteitä ja voimavaroja.

Kotoutumiskoulutuksella on arvioitu olevan suuri vaikutus koulutettavien opiskeluhaluun. Toisaalta koulutuksella ei ole onnistuttu lisäämään opiskelutaitoja koulutuksen aikana eikä selkeyttämään urasuunnittelua, elämäntilannetta tai koulutuksessa opitun hyödyntämismahdollisuutta työelämässä.

Haasteena on kokonaisvaltaisen maahanmuuttopolitiikan linjaaminen, joka samanaikaisesti ottaa huomioon niin työperusteisen maahanmuuton tavoitteet kuin pakolais- ja turvapaikkapolitiikkaa määrittävät humanitääriset lähtökohdat. Lisäksi tulisi aktiivisesti panostaa yleisen asenneilmaston muokkaamiseen maahanmuuttajiin ja Suomessa asuviin ulkomaalaisiin suhtautumisessa. Tällä on suuri merkitys Suomen houkuttelevuuden lisäämisessä ja sitä kautta ulkomaisen työvoiman rekrytoinnille.

Maahanmuuttopolitiikan haasteet:
Työperusteisen maahanmuuton lisääminen
Kokonaisvaltaisen maahanmuuttopolitiikan linjojen määrittely
Kotoutumiskoulutusjärjestelmän yksinkertaistaminen Maahanmuuttajien työllistymisen edistäminen
Turvapaikanhakijoiden aktivointi

4.7 Sukupuolten välinen tasa-arvo

Sukupuolten välinen tasa-arvo on Suomessa, muiden Pohjoismaiden ohella monessa suhteessa edennyt hyvin. Naiset ja miehet käyvät yleisesti ansiotyössä ja ovat suunnilleen yhtä hyvin koulutettuja. Sekä naiset että miehet osallistuvat yhteiskuntaelämään ja politiikkaan aktiivisesti. Myönteisestä kehityksestä huolimatta yhteiskunnassa on edelleen sukupuolten tasa-arvon kannalta haasteita: muun muassa sukupuolten väliset palkkaerot, perhevastuun jakaminen nykyistä tasaisemmin, jyrkästi sukupuolen mukaan jakautunut koulutus ja työmarkkinat, naisiin kohdistuvan väkivallan vähentäminen ja median stereotyyppiset nais- ja mieskuvat.

Sukupuolten eriarvoisuus työelämässä näkyy konkreettisimmin naisten alempana palkkatasona, naisten hitaampana etenemisenä työuralla sekä määräaikaisten työsuhteiden yleisyytenä. Sukupuolten väliset palkkaerot ovat pysyneet kolmen vuosikymmenen ajan kutakuinkin ennallaan. Naisten ja miesten välinen palkkaero, joka on laskettu säännöllisen työajan keskikuukausiansioista on noin 20 % (2004). Palkkaeroja koskevien tutkimusten perusteella noin puolet naisten ja miesten välisestä palkkaerosta liittyy segregatioon eli siihen, että naisvaltaisilla aloilla ja ammateissa palkkaus on alhaisempi. Sen lisäksi myös samalla alalla työskentelevien naisten ja miesten palkoissa on eroa, useimmiten miesten hyväksi. Koulutusasteesta riippumatta miehet ansaitsevat keskimäärin enemmän kuin naiset.

Hallitus ja työmarkkinajärjestöt ovat käynnistäneet vuonna 2006 samapalkkaisuusohjelman. Tavoitteena on palkkaeron kaventaminen 5 prosenttiyksiköllä vuoteen 2015 mennessä. Tavoitteen saavuttaminen edellyttää palkkausjärjestelmien kehittämistä ja yhtenäistämistä, segregatation vähentämistä, naisten urakehityksen parantamista, palkka- ja sopimuspolitiikan tasa-arvoaikutusten arviointia, tasa-arvosuunnitelmien toimeenpanoa sekä perhe- ja työelämän yhteensovittamista helpottavia toimia.

Työn ja perheen yhteensovittamista tuetaan mm. kattavalla päivähoitojärjestelmällä, koululaisten ilmaisia aterioilla ja iltapäivähoidolla. Perhevapaajärjestelmä mahdollistaa vakituisessa työsuhteessa oleville paluun entiseen työhön vapaan jälkeen. Suomessa sekä naisten että miesten mahdollisuudet työssäkäyntiin myös lasten ollessa pieniä ovat hyvät. Vuonna 2005 naisten työllisyysaste oli 67 % ja miesten 70 %.

Koulutuksen ja työmarkkinoiden sukupuolenmukainen jakautuminen eli segregatio on maassamme jyrkkää. Vain 16 % työllisistä oli vuonna 2002 niin sanotussa tasa-ammattissa eli ammatissa jossa nai-

sia/miehiä työskentelee 40–60 %. Tasa-ammatissa työskentelevien osuus oli sama vuonna 1990. Jotkut aiemmin miesvaltaiset ammatit ovat naisistuneet. Tällaiset ammatit sijoittuvat yleensä hallintoon tai liike-elämän palveluihin ja vaativat korkeaa koulutusta. Miehet ovat hakeutuneet naisia vähemmän ns. sukupuolelle epätyypillisille aloille. Myös segregaatian lieventämiseen tähtäävät hankkeet ovat kohdistuneet etupäässä naisiin.

Julkisen sektorin ja/tai palveluammatteihin työllistyvien naisten suhteellista asemaa saattaa kuitenkin parantaa näiden sektoreiden kasvava työvoiman kysyntä ja siihen liittyvä työntekijöiden parantunut neuvotteluasema.

Segregaatiota on paitsi horisontaalista myös vertikaalista. Naisia on keskimäärin vähemmän esimies- ja johtotehtävissä. Naisten osuus on tosin kasvanut lähiesimiehinä ja keskijohdossa mutta mitä ylemmäs työelämän hierarkioissa mennään sitä vähemmän naisia on mukana.

Sukupuolten välisen tasa-arvon haasteet:
Sukupuolten välisten palkkaerojen pienentäminen
Työelämän sekä vertikaalisen että horisontaalisen segregaatian lieventäminen
Perhevastuun entistä tasaisempi jako vanhempien välillä
Työn ja perheen yhteensovittamisen helpottaminen lainsäädännön keinoin ja työpaikkatason käytännöin

4.8 Syrjäytymisen ehkäiseminen

Keskimääräinen hyvinvoinnin kasvu Suomessa kätkee yhteiskunnallisen eriarvoistumisen. Syrjäytymisen riskitekijät kasvoivat nopeasti 1990-luvulla. Tämä johtuu pitkälti siitä, että valtaosa väestöstä pääsi mukaan vuosien 1993–2000 pitkään nousukauteen, kun taas merkittävä osa sen ulkopuolelle jääneestä väestöstä kärsi julkisen talouden vakauttamiseen ja kannustinrakenteiden uudistamiseen tähdänneistä uudistuksista. Vuosikymmenen lopulla tapahtui työllisyyden osalta käänne parempaan.

Vaikka pienten tulojen varassa useita vuosia eläneiden osuus on tällä vuosikymmenellä kasvanut, ei kaikkein heikoimmassa asemassa olevien ryhmien asema ole kuitenkaan olennaisesti muuttunut. Kyse on enemmänkin suhteellisen hyväosaisten ryhmien suhteellisen aseman parantumisesta, mikä on osaltaan kasvattanut väestöryhmien välisiä eroja. Pienituloisten taloudelliset ongelmat näyttävät olevan entistä pysyväisluonteisempia. Lapsiperheiden köyhyys on pahentunut ja erityisesti yksinhuoltajaperheiden asema on heikentynyt selvästi 2000-luvulla.

Köyhyys vahvistaa syrjäytymistä. Kansainvälisten tutkimusten mukaan köyhyyden suurin yksittäinen syy on työttömyys ja sen taustalla on monimutkainen syyketju. Erityisesti nuorten kohdalla syrjäytymiskiirteen voi myös käynnistää vaikeus päästä normaaleille työmarkkinoille. Köyhyyden pitkittyminen on yleensä yhteydessä pitkäaikaistyöttömyyteen ja taustalla voi olla myös erilaisia terveysongelmia tai sosiaalisia ongelmia.

Löyhä työmarkkinakytkentä johtaa toimeentulovaikeuksiin sekä työhön liittyvien sosiaalisten verkostojen puutteeseen. Epävakailta työsuhteilla ja pitkäaikaistyöttömyydellä on heijastusvaikutuksia tukevien ihmishuhdeverkostojen vähyteen, jotka ovat tärkeitä etenkin työnhaussa.

Kokonaisuutena syrjäytymisriskit näyttävät viime aikoina lisääntyneen erityisesti lasten ja nuorten sekä päihteiden käyttäjien keskuudessa. Pitkäaikaistyöttömyyttä ja asunnottomuutta on onnistuttu vähentämään 1990-luvun tasosta. Syrjäytyneiden moniongelmaisuuksien hallitsemiseksi hallinnonaloja on kannustettu tekemään tiivistä yhteistyötä. Syrjäytyneiden motivointi oman tilanteensa kohentamiseen on

aktivointitoimenpiteiden onnistumisen edellytys. Käytettävissä olevien voimavarojen niukkuus asettaa rajat yksilökohtaisen tuen tarjoamiselle. Pitkällä aikavälillä syrjäytymisen ehkäisyllä saavutettava yhteiskunnallisten kustannusten säästö on kuitenkin taloudellisesti huomion arvoisen seikka.

Syrjäytymisen torjunnan perustana on hyvinvointipolitiikan rakenteiden vahvistaminen ja eri sektorit ylittävien toimintakäytäntöjen ja uusien hyvinvointipalvelujen kehittäminen. Työllistymismahdollisuuksien tarjoaminen työttömille on tehokkain, joskaan ei ainoa keino köyhyyttä vastaan. Köyhyyttä ja syrjäytymistä ehkäistään tehokkaimmin ottamalla ehkäisevä näkökulma ensisijaiseksi toimintamalliksi. Tämä koskee yhtälailla lasten ja nuorten kehitysongelmia kuin perhe-elämän ongelmia tai pyrkimystä katkaista pitkäaikaistyöttömyyden kierre tai tukea ikääntyvien asemaa työmarkkinoiden muutoksessa.

Kaikki pitkään työttömänä olevat eivät työllisty avoimille työmarkkinoille pysyvästi. Heidän osallisuutensa yhteiskunnassa on turvattava ja lievitetävä työttömyydestä aiheutuvia ongelmia. Vammaisten ja vajaakuntoisten henkilöiden mahdollisuuksia saada työtä ja pysyä työelämässä on parannettava. Tehokkaampi tarttuminen pitkäaikaistyöttömyyden syihin ja työllistymisen esteiden poistaminen vaativat työvoimahallinnon ja sosiaali- ja terveystalouden sekä muiden toimijoiden yhteistyön tiivistämistä. Esimerkiksi työkeskustoiminta tulee rakentaa seudullisesti toimivaksi ja työvalmentajatoimintaa tulee laajentaa sekä vajaakuntoisten ja vammaisten tukityöllistämistä kehittää mm. sosiaalisen yritystoiminnan ja sosiaalisen työllistämisen avulla.

Pitkäaikaistyöttömien ryhmien ohella suomalaisen yhteiskunnan huono-osaisten joukkoon lukeutuvat osa maahanmuuttajista ja ylivelkaantuneet sekä päihteiden ja huumeiden väärinkäyttäjät. Em. heikko-osaisten ryhmien koko arvioiden mukaan kasvaa. Uudeksi syrjäytyneiden ryhmäksi on puolestaan nousemassa ikääntyvät yksin asuvat vanhukset, joiden ongelmat eivät välttämättä liity niinkään tuloihin tai asumiseen, vaan sosiaalisten suhteiden puutteisiin ja mielekkään elämän haasteisiin.

Syrjäytymisen ehkäisemisen haasteet:
Tuloerojen kasvun pysäyttäminen
Köyhyyden vähentäminen ja kaikkein huono-osaisimpien aseman vahvistaminen
Pitkäaikaistyöttömien kuntouttaminen
Sosiaali- ja terveystalouden saavutettavuuden parantaminen
Palvelujärjestelmän tehostaminen Koulutuksen keskeyttämisen vähentäminen

4.9 Aluepolitiikka ja aluekehitys

Työmarkkinoiden alueellinen kehitys vaikuttaa suuresti työmarkkinoiden toimivuuteen. Polarisaation sijaan Suomi on siirtymässä mosaiikkimaiseen aluekehitykseen, jossa suurten kasvukeskusten ohella monet pienemmät keskukset myös maan vähemmän kehittyneillä alueilla ovat luoneet uusia työpaikkoja. Usein ne perustuvat verkostomaiseen toimintaan, jonka ansiosta keskukset ovat kapeilla segmenteillä hyvinkin kilpailukykyisiä kansainvälisessä kilpailussa. Keskuksia ympäröivät maaseutualueet ovat myös yleensä kehittymässä suotuisasti.

Toisaalta varsinaisilla syrjäalueilla on väestörakenne vanhenemassa nopeasti ja ongelmaksi on näillä alueilla muodostumassa työvoiman saatavuus ja hyvinvointipalvelujen ylläpito verotulojen ehtyessä, menojen kasvaessa ja työvoimavarojen niukentuessa. Globalisaation aiheuttamat joukkoihtanomiset kohdistuvat jatkossakin ennalta arvaamattomasti ja voimakkaasti tiettyihin paikkakuntiin.

Alueellinen liikkuvuus on Suomessa maakuntien välillä vähentynyt väestön ikääntymisestä ja toisaalta kasvualueiden asuntojen kalleudesta johtuen. Huomattava osa muuttoalttiista nuoresta koulutetusta

työvoimasta suurissa kasvukeskuksissa. Työvoiman saatavuus uhkaa vaikeutua etenkin pääkaupunki-seudulla.

Yksi suomalaisen yhteiskunnan keskeisistä haasteista lähivuosikymmenten aikana on alueiden eriarvoistumisen ja eriytymisen hillitseminen. Talouden ja ikääntymisen dynamiikat ohjaavat inhimillisiä ja taloudellisia voimavaroja kasvukeskuksiin ja niiden ympäristöihin. Suuri osa maata uhkaa jäädä julkisten tulonsiirtojen varassa eläväksi periferiaksi.

Ikääntyminen aiheuttaa aluepolitiikalle merkittäviä haasteita. Syrjäalueiden väestön ikäjakauma vinoutuu jatkuvasti demografisista syistä. Kehitystä edistää myös nuorten koulutettujen hakeutuminen kasvukeskuksiin, joihin muutetaan koulutuksen, työn ja elämäntavan vuoksi. Alueiden väliset erot väestön koulutustasossa kasvavat. Asiakaskunnan ja ostovoiman hävitessä myös yritysten toimintaedellytykset vähenevät. Palvelujen kysyntä muuttuu ikääntymisen myötä. Työvoimaa on aiempaa vähemmän tarjolla, eikä osaaminen välttämättä vastaa työnantajien tarpeita.

Suomalainen syrjäseutu joutuu aiemmin kokemattomalla tavalla kilpailemaan työpaikoista ja yritysten sijoittumisesta myös globaalilla tasolla. Julkisen vallan keinot houkuttaa yrityksiä tai vaikuttaa niiden sijoituspäätöksiin vähenevät talouden avautumisen myötä. Julkisen vallan rooliksi jää lähinnä yritysten toimintaedellytysten, esimerkiksi työvoiman koulutuksen, teknisen infrastruktuurin, säädöskehikon ja yhteyksien pitomahdollisuuksien säilyttäminen houkuttavalla tasolla.

Hupenevan yrityskannan ja suppenevan veronmaksajajoukon oloissa tämä ei kuitenkaan ole helppoa. Kuntien rahoituspohja rapautuu, mikä johtaa kierteenä taloudellisen houkuttavuuden heikkenemiseen edelleen. Uhkana on julkisista tulonsiirroista riippuvaisten kuntien ja seutukuntien joukon lisääntyminen.

Tuotannon nopea kasvu (4–6 %) vuosina 1995–2000 oli maakunnittain tarkasteltuna hyvin epätasaista. Nopeinta kasvu oli Uudellamaalla, keskimäärin lähes 7 % vuodessa ja hitainta Kainuussa, jossa tuotannon kasvua ei juuri tapahtunut. Alueelliset erot tuotannon kasvun suhteen ovat kuitenkin selvästi tasoittuneet ja ETLA ennakoii erojen pysyvän pieninä, jos kokonaistuotannon kasvu pysyy 2–3 %:n tasolla vuoteen 2007 saakka. Myös yritysten liikevaihdon muutos on tasoittunut alueittain vuosien 2001–2004 aikana ja maakuntien väliset erot ovat supistuneet.

Mikäli kuntien menot lisääntyvät noin 5 prosenttia vuodessa eli suunnilleen samaan tahtiin kuin viime vuosien toteutuma, kuntien taloudellinen tilanne näyttää synkältä vuonna 2009. Pääosa maan kunnista olisi vuosikatteeltaan negatiivisia, eikä tulojen kasvu riittäisi menojen kattamiseen. Menestyjiä olisivat lähinnä vain maakuntien keskustaajungit ja mahdollisesti niiden lähikunnat. Kuntien kehityksen eriytyminen olisi merkittävää, sillä varsinkin verotulojen lisäys jakaantuu kunnittain varsin epätasaisesti. Kasvu kohdentuu erityisesti suuriin kaupunkeihin ja kasvukeskuksiin.

Maassamuutto eli kuntien välinen liikkuvuus on viimeisen kymmenen vuoden aikana ollut vilkasta. Muuttoliike on huomattavilta osin ollut maakuntien sisäistä. Maakunnista eniten väkilukua kasvattivat Uusimaa ja Pirkanmaa. Väkiluku väheni mm. Etelä-Savon, Pohjois-Savon ja Kainuun maakunnissa. Ruuhka-Suomessa ja muutaman kasvukeskuksen ympärillä muualla on kymmenkunta seutukuntaa, joiden väestön ennakoitaan kasvavan voimakkaasti erityisesti nuorten aikuisten muuttoliikkeen ansiosta. Valtaosassa seutukunnista väki vähenee ja ikääntyy.

Väestökehitys edellyttää rohkeita toimia alueilla palvelutason turvaamiseksi. Työpaikkojen säilyttäminen ja luominen on mahdollista, jos on osaamista ja joustavia, paikallisesti kiinnittyneitä verkostoja. Viime vuosien aikana aluekeskukset kokonaisuutena ovatkin päässeet nauttimaan positiivisesta nettomuutosta. Vuonna 2005 tulijoita oli lähtijöitä enemmän 17 aluekeskuksessa.

Keskeinen edellytys tulevalle menestykselle on harjoitettu koulutuspolitiikka ja sen asianmukainen toimeenpano. Osaamisperusteisessä kehityksessä korkeakoulut, tutkimuslaitokset ja muut oppilaitokset

ovat alueellisen kehityksen perusedellytykset. Niiden tulisi olla kiinteässä yhteistyössä alueiden yritysten, kuntien, kaupunkien ja seutukuntien kanssa. Näin syntyy alueellisia osaamiskeskustoja ja verkostoja, joiden avulla yritysten tarpeisiin sopivaa osaamista kyetään kartuttamaan. Myös ammattikorkeakoulutus on tärkeässä asemassa. Sen yhteistyötä yliopistojen ja tutkimuslaitosten kanssa tulee kehittää.

Aluekehityksen haasteet:
Kuntien palvelurakenteen uudistaminen
Kuntatalouden tilanteen paraneminen
Alueellisten erojen väheneminen ja palveluiden saatavuuden alueellisen tasa-arvon turvaaminen
Kasvukeskusten roolin ja aseman vahvistaminen
Alueellisen innovaatiojärjestelmän kehittäminen

Suuraluekohtaisissa toimintaympäristön kuvauksissa on huomioitu kunkin suuralueen erityispiirteitä väestökehityksen, talouskehityksen, työmarkkinoiden, osaamisen ja yritystoiminnan näkökulmasta. Liitteeseen 5 on lisäksi koottu vertailutietoja suuralueiden toimintaympäristöistä.

4.9.1 Itä-Suomen suuralueen toimintaympäristön nykytila, haasteet ja trendit

Suuralue ja väestökehitys suuralueella

Itä-Suomen suuralue muodostuu Etelä-Savon, Kainuun, Pohjois-Karjalan ja Pohjois-Savon maakunnista. Itä-Suomessa asui vuoden 2005 lopussa noin 662 500 ihmistä. Asutus on harvaa ja sijainniltaan Itä-Suomi on varsin syrjäinen ja vaikeasti saavutettavissa, kaukana eurooppalaisilta ja globaaleilta markkinoilta. Yhteinen raja Venäjän kanssa ja Pietarin kuuden miljoonan asukkaan metropolin läheisyys ovat kuitenkin mahdollisuus yhteistyölle ja kehitykselle.

Itä-Suomen keskeisimmät ongelmat ovat olleet jo pitkään väestön väheneminen, korkea työttömyysaste ja poikkeuksellisen matala työllisyysaste. Väestön korkea keski-ikä ja korkea sairastavuus ovat asioita, jotka tulevilla rakennuskaudella tulee ottaa huomioon. Koko maata hitaampi talouskehitys heikentää alueen kehittämisedellytyksiä ja kilpailukykyä. Alueen sisällä erot ovat entisestään kasvaneet. Kaupungit ja niiden läheinen maaseutu menestyvät syrjäistä maaseutua paremmin. Väestön väheneminen ja vanheneminen asettaa erityisiä haasteita supistuvien alueiden palvelujen järjestämiselle ja kilpailukyvyille.

Itä-Suomen väkiluku on vähentynyt 2000-luvulla noin 2,5 % ja vuoteen 2015 se vähenee Tilastokeskuksen ennusteen mukaan edelleen 4,7 %. Väestö on lisäksi ikääntynyt. Vuonna 2005 joka viides asukas oli täyttänyt 65 vuotta ja ennusteen mukaan heitä on vuonna 2015 jo joka neljäs. Koko maassa yli 65-vuotiaiden osuus on selvästi alhaisempi.

Työikäinen väestö (15–64-vuotiaat) supistuu ennusteen mukaan edelleen. Osuus koko väestöstä laskee Itä-Suomessa noin 65 %:sta 61 %:iin. Koko maassa työikäisten osuus on tuntuvasti korkeampi supistuen kuitenkin noin 68 %:sta 63 %:iin.

Väestö vanhenee ja kuolleiden määrä on ylittänyt jo vuosia syntyneiden määrän runsaalla tuhannella henkilöllä. Muuttoliike on viime vuosina hidastunut, mutta poismuuttajat ovat nuoria, mikä edelleen heikentää väestörakennetta. Suurten ikäluokkien siirtyessä pois työelämästä voi puute soveltuvista työntekijöistä kasvaa merkittävästi, kun nuoret työikään tulevat ikäluokat eivät riitä korvaamaan poistuvia ikäluokkia. Venäjän rajan läheisyys on kuitenkin tuonut enenevässä määrin maahanmuuttajia Itä-Suomeen.

Talousoikeus

Suomen talous on kehittynyt viime vuosina tasaisesti. Tilastokeskuksen aluetilinpidon mukaan arvonlisäys asukasta kohti on Itä-Suomessa jäänyt pitemmällä aikavälillä selvästi muiden suuralueiden alapuolelle. Vuonna 2004 se jäi vielä noin 6600 euroa alle maan keskimääräisen.

Työpaikkojen määrä on Itä-Suomessa kasvanut noin 21 000:lla vuosina 1996–2004. Kun koko maahan syntyi vastaavana ajankohtana 326 800 työpaikkaa, on Itä-Suomen osuus uusista työpaikoista siis vain runsas 6 %, kun väestöosuus on vuonna 2005 alle 13 %.

2000-luvulla on työpaikkojen määrän kasvu ollut varsin hidasta. Elinkeinorakenne muuttui palveluvaltaisemmaksi ja alkutuotannon osuus supistui. Eniten osuuttaan kasvattivat sosiaali- ja terveyspalvelut.

ETLA:n laatiman alue-ennusteen mukaan työllisten määrä Itä-Suomessa kasvaa vuoteen 2010 mennessä noin 6 500:lla. Kasvu on hitaampaa kuin koko maassa. Tällä hetkellä barometrit osoittavat myönteistä suhdannekehitystä.

Työmarkkinat ja työelämä

Itä-Suomessa naisten työttömyysaste vuonna 2005 oli työministeriön työnvälitystilaston mukaan 13,7 % ja miesten 14,7 %, yhteensä keskimäärin 14,2 %, mikä on selvästi korkeampi kuin Suomessa keskimäärin (10,2 %). Kokonaistyöttömyysasteen ero Itä-Suomen ja koko maan välillä on 4 %-yksikköä. Alle 25-vuotiaiden työttömyysaste on alentunut Itä-Suomessa verrattuna koko maahan hitaimmin: ero on edelleenkin 4,5 %-yksikköä.

Itä-Suomen työllisyysaste vuonna 2005 oli 61,6 %. ETLA:n alue-ennusteessa työllisyysaste Itä-Suomessa pysyy koko maata noin 4 %-yksikköä alempana ainakin vuoteen 2010. Työvoimaan kuulumus ylitti vuonna 2005 Itä-Suomessa niukasti 70 % työikäisten määrästä, kun koko maan vastaava osuus on 75 %. Itä-Suomessa on siis käyttämättömiä työvoimavaroja, vaikkakin tätä reserviä pienentää se, että Itä-Suomessa eläkeläisten osuus työikäisistä on 3 %-yksikköä koko maata korkeampi. Itä-Suomen 30-65-vuotiaissa on opiskelijoita hieman enemmän kuin samanikäisissä koko maassa keskimäärin. Kuten koko maassa, aikuisopiskelijoista on Itä-Suomessakin lähes 2/3 naisia. Aikuisväestön osaamisen ylläpito turvaa osaltaan tasapainoista aluekehitystä. Myös työelämän laatua on kehitettävä. Työyhteisöjen monikulttuuristuminen tarvitsee tukitoimia.

Osaajapulan ennakoitua lisääntyvän ja työpaikkojen täytön vaikeutuvan, vaikka alueella on samanaikaisesti runsaasti työttömiä. Nuorten tällä hetkellä vaikea työllisyystilanne lisää paitsi muuttoherkkyyttä myös syrjäytymisen riskiä. Nuorten pääsyä työmarkkinoille pitää edistää siten, että oppilaitokset ottavat enemmän vastuuta opiskelijoiden työelämäyhteyksistä mm. työharjoittelujaksojen kautta.

Ikääntyneiden ja vaikeasti työllistettävien määrä kasvaa vielä muutaman lähivuoden ajan. Vajaa-kuntoisten määrä kasvaa työnhakijoiden keski-ikäen noustessa. Ammatillisen osaamistason noston lisäksi tarvitaan yhä enemmän erilaisia työkunnon kartoituksia ja kuntouttavia toimenpiteitä työnhakijoiden työmarkkinavalmiuksien parantamiseksi. Lisäksi on luotava työttömille (alhainen koulutustaso, pienempi tuottavuus, syrjäinen asuinpaikka tms.) sopivia ns. low-tech –työpaikkoja. Itä-Suomessa myös maatalouden rakennemuutos tuo työvoimatoimistoihin koko maata suhteellisesti enemmän ikääntyneitä ja vaikeasti työllistyviä hakijoita. Maaseutukuntien mahdollisuudet kilpailla yrityksistä heikkenevät väestön poismuuton ja työpaikkarakenteen kaventumisen vuoksi. Koulutettua työvoimaa on vaikea saada syrjäisiin maaseutukuntiin mm. vetovoiman ja puoliso-työpaikkojen puutteen vuoksi.

Ammattien eriytyminen sukupuolen mukaan Itä-Suomessa ei juuri poikkea koko maasta. Teollisuuden ammateissa Itä-Suomessa on selvästi koko maata suurempi osuus miehiä kuin naisia. Julkishallinnossa

työskentelevistä 69 % on naisia, sosiaalipalveluissa työskentelevistä 90 % on naisia, teollisessa työssä taas miehiä 70 %. Työvoiman saantivaikeuksien kanssa kamppaileva metalliteollisuus on erityisen miesvaltainen ala Itä-Suomessa, 87 % on miehiä. Ammattien sukupuolisegregaation lieveneminen hyödyttäisi työmarkkinoiden toimivuutta: mm. toimistotyön ammateista tulisi kannustaa naisia hakeutumaan muihin töihin, koska kaikille alan työnhakijoille ei ns. oman alan töitä tule riittämään.

Osaaminen ja innovaatiot

Tutkinnon suorittaneiden osuus kasvaa koko ajan nuorten ikäluokkien täydentäessä työvoimaa. Myös korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuus kasvaa, mutta sen osuus on jäljessä maan keskimääräisestä. Itä-Suomen väestön koulutustaso on muuta Suomea alhaisempi, johtuen nuoren koulutetun väestön alueelta muutosta.

Itä-Suomessa koulutus on kehittynyt alueellisen tasa-arvon, kansainvälisesti korkean laadun sekä elinikäisen oppimisen periaatteen pohjalta laadukkaaksi ja laajapohjaiseksi. Samalla on kehitetty koulutusjärjestelmää siten, että koulutus ja osaamisen kehittäminen tukisivat mahdollisimman hyvin alueen elinkeinojen kehittämistä. Koulutuksen laajan perustan säilyttäminen edellyttää uusia koulutusmuotojen yhdistelmiä. Erityisesti koulutukseen tulevien ikäluokkien pieneneminen tuo haasteita koulutuksen järjestäjille.

Osaamisen systemaattinen kehittäminen innovaatiojärjestelmän kaikilla tasoilla on välttämätöntä. Nuorten ja aikuisten kehittämiseksi korkeakoulujen tiivistä toiminnallista yhteistyötä tulisi lisätä ja edistää jatkumoa toiselta asteelta koulutuksen korkea-asteelle. Erityisesti ammattikorkeakoulujen merkitys osana koulutus- ja innovaatioketjua on merkittävä. Niiden kautta tapahtuu nuorten merkittävää alueeseen kiinnittymistä ja yritysten soveltavan tutkimuksen ja tuotekehityksen edistämistä. Työssä olevan väestön tutkintotavoitteista ammatillista koulutusta on syytä edistää työmarkkina-aseman ja osaamisen vahvistamiseksi ja työurien pidentämiseksi. Aikuisopetuksen määrä on lisääntymässä. Jatkuvasti nopeutuva työssä tarvittavan osaamisen uusimisen tarve ja lyhyemmät työurat nostavat opetuksen kysyntää.

Koulutuksen ja sivistyksen laajan perustan säilyttämiseksi toimijoiden on varauduttava nuorisoikäluokan pienenemiseen, ja koulutustakuun toteuttamiseksi lukion ja toisen asteen ammatillisen koulutuksen kehittämistä yhteistyössä tulee edistää.

Haasteena on ollut opiskelijoiden saanti alueellisesti tärkeille, muttei nuoria houkutteleville aloille. Eri aloilla ja koulutustasoilla tarjottavan opetuksen määrän perustaksi on tehty valtakunnallisia ja maakunnallisia ennakoitja. Tehtyjen ennakoitien yhteensovittamista suuralueilla ei kuitenkaan ole tehty. Koulutusresurssien tehokkaampi käyttö ja koulutuksen tason säilyttäminen korkeatasoisena vaatii maakuntien sisäistä ja välistä keskustelua koulutuksen järjestämisvastuista. Ennakointia ja alueellista aloituspaikkatarjonnan koordinoitua tulee vahvistaa.

Oppilaitoksissa ei ole riittävästi otettu huomioon yrittäjyyden, liiketoimintaosaamisen ja kansainvälisyyskasvatuksen sisällyttämistä opetuksen toteutukseen kaikilla tasoilla.

Itä-Suomen haasteena on oikeanlaisen ja riittävän osaamispääoman kerryttäminen erityisesti kehitysvissä keskuksissa. Itä-Suomen elinkeinorakenteen on pystyttävä vahvistamaan nykyisiä vahvuuksiaan sekä monipuolistumaan. Kriittisiä kehitystekijöitä ovat alueen korkeakoulujen kansainvälistyminen, kansallinen ja kansainvälisen kilpailukyvyyn vahvistaminen sekä alueellisen innovaatiojärjestelmän kehittäminen.

Innovaatiotoiminta on keskeinen kilpailukyvyyn ja tuottavuuden kehitystekijä. Korkeakoulujen ja tutkimuslaitosten lisäksi Itä-Suomessa on pyritty luomaan paikallisia, mutta verkottuneita osaamiskeskittymiä, jotka erikoistuvat paikallisten yritysten tarpeiden tyydyttämiseen tutkimuksessa, tuotekehityksessä, innovaatioiden kaupallistamisessa ja markkinoinnissa. Itä-Suomen kaikissa maakunnissa on toiminut kansalliseen osaamiskeskusohjelmaan kuuluvat osaamiskeskukset.

Tutkimuksessa työskentelevä henkilökunta on lisääntynyt Itä-Suomessa 2000-luvulla noin 3,5 % vuodessa ja t&k –menot ovat kasvaneet noin 7 % vuodessa, eli maan keskimääräistä nopeammin. Silti Itä-Suomen t&k –henkilöstön osuus alueen väestöstä on vain puolet maan keskimääräisestä ja t&k –menojen suuruus asukasta kohden vain puolet maan keskimääräisestä.

Itä-Suomessa kohdistui tutkimus- ja kehittämistoimintaan 252 miljoonaa euroa eli 4,6 prosenttia koko maan tutkimusmenoista. Korkeakoulusektorin osuus niin Pohjois-Karjalan kuin Pohjois-Savon tutkimusmenoista on yli puolet, koko maan keskiarvon ollessa noin 33 prosenttia.

Itä-Suomessa toimi vuonna 2005 tutkimustehtävissä noin 5 100 henkilöä, joista 30 % yrityksissä, 16 % tutkimuslaitoksissa ja 54 % korkeakouluissa.

Yrittäjyys ja yritystoiminta

Itä-Suomessa oli syyskuussa 2005 noin 28 100 yritystä eli runsas kymmenen prosenttia kaikista Suomessa toimivista yrityksistä. Vaihtuvuus on suurta - yrityksiä syntyy ja lopettaa toimintaansa miltei pä samaa vauhtia. Viimeisten vuosien aikana yritysten lukumäärä onkin kasvanut hitaasti. Suurinta kasvu on ollut liike-elämän palveluissa, sosiaali- ja terveystaloudissa, henkilökohtaisissa palveluissa ja rakentamisessa.

Yrittäjinä toimi vuonna 2003 yhteensä noin 35 600 henkilöä. Heistä 42 % toimi maatalousyrittäjinä ja loput 58 % muissa yrityksissä. Yrittäjistä 65 % oli miehiä. Yrittäjien keski-ikä on noussut: 20 % yrittäjistä Itä-Suomessa on täyttänyt 55 vuotta. Yritysten omistajavaihdokset ja yritystoiminnan jatkajien löytymisen tulevat olemaan keskeisellä sijalla jatkossa.

TAULUKKO 3. Itä-Suomen suuralueen SWOT-analyysi

VAHVUUDET (vahvistetaan edelleen)	HEIKKOUEDET (pyritään poistamaan)
<ul style="list-style-type: none"> • Huippuosaamista ja kärkiyrittäjyyttä • Alueellinen erikoistuminen ja osaamiskeskittymät • Työvoiman saatavuus hyvä • Kattava koulutusjärjestelmä (toistaiseksi) • Toimivat palvelut ja infrastruktuuri • Monipuolinen kulttuuritarjonta • Hyvä elinympäristö/oppimisympäristö • Luonnonvarat 	<ul style="list-style-type: none"> • Syrjäinen sijainti ja heikko saavutettavuus • Vanhakantainen elinkeinorakenne • Vähän kasvuyrityksiä • Osaamisaukot • Rakenteellinen työttömyys • Aluetalouden yksipuolisuus • Tietovaltaisten palveluyritysten vähyys • Kuntien talousongelmat • Suvaitsevaisuuden puute monikulttuurisuutta kohtaan

MAHDOLLISUUDET (hyödynnetään tehokkaasti)	UHAT (pyritään torjumaan)
<ul style="list-style-type: none"> • Venäjä-yhteistyö • Maaperän aineiden hyödyntäminen • Bioenergian hyödyntäminen • Verkottuminen, uudet kumppanuudet, kärkiyritysten hyödyntäminen • Paluumuutto • Ulkomaisen työvoiman käyttö • Uudet innovaatiot • Alueen oppilaitosten tiiviimpi yhteistyö 	<ul style="list-style-type: none"> • Väestö ikääntyy – huoltosuhde heikkenee • Yrittäjien eläköityminen ja yritystoiminnan jatkumisen epävarmuus • Yritysten, työpaikkojen ja osaajien poismuutto • Ammattitaitoisen työvoiman tarjonnan väheneminen • Eriarvoisuuden ja syrjäytymisen kasvu • Aluetalouden näivettyminen • Koulutustarjonnan kattavuuden heikkeneminen

Ohjelmakauden 1996–1999 aikana Itä-Suomessa vain Pohjois-Karjalassa yritysten liikevaihto kehittyi maan keskitasoa nopeammin. Nykyisen ohjelmakauden aikana ovat Pohjois-Savo ja Etelä-Savo pystyneet lisäämään liikevaihtoaan yli maan keskiarvon.

Rakennusallalla kasvu on ollut nopeaa ja Itä-Suomi on kasvattanut rakennusalan liikevaihtoa maan keskimääräiseen kasvuvauhtiin. Kaupan alan liikevaihto on Itä-Suomessa kasvanut maan keskiarvoa hitaammin. Palvelualoilla Kainuun ja Pohjois-Savon liikevaihdon kasvu on vastannut maan keskimääräistä, kun taas Pohjois-Karjalassa ja Etelä-Savossa on jääty maan keskiarvosta.

Yritystoiminta Itä-Suomessa on pk-yritysvaltaista, ja yritykset pitkälti perinteisillä aloilla toimivia. Toimipaikan keskimääräinen koko vuonna 2004 oli 4,1 henkilöä, kun se koko maassa keskimäärin on 4,9. Itä-Suomessa on myös alansa terävintä kansainvälistä kärkeä edustavia yrityksiä ja viime aikoina on syntynyt runsaasti myös uutta erityisosaamiseen ja korkean teknologian hyödyntämiseen perustuvaa yritystoimintaa.

Globalisaatio on asettanut teolliset yritykset kilpailuun kustannusrakenteeltaan alhaisempien maiden yritysten kanssa. Kansainväliseen rakennemuutokseen reagointi on johtanut Itä-Suomessakin yritysten tuotantoprosessien kehittämisinvestointeihin, toiminnan ulkoistamisiin sekä tuotannon supistuksiin.

Pk-yritysten kansainvälistyminen, keskinäinen yhteistyö ja verkostoituminen on vähäistä. Naisyrittäjiä on suhteellisen vähän ja näiden yrittäjäyys on keskittynyt perinteisesti naisvaltaisille palvelualoille. Pk-yritysten panostusmahdollisuudet yrityksen kehittämiseen ml. t&k -toimintaan ovat myös rajalliset. Tärkein yritysten kilpailukykyä vahvistava tekijä on tutkimus-, tuotekehitys- ja innovaatiotoiminta. Onnistuminen edellyttää tiivistä koulutuksen ja tutkimuksen yhteistyötä yritysten kanssa.

4.9.2 Pohjois-Suomen suuralueen toimintaympäristön nykytila, haasteet ja trendit

Suuralue ja väestökehitys suuralueella

Pohjois-Suomen suuralue muodostuu Pohjois-Pohjanmaan, Lapin ja Keski-Pohjanmaan maakunnista. Suuralue on Euroopan unionin pohjoisin ja harvaanasutuin. Keskimääräinen asukastiheys on vain 4,7 asukasta neliökilometrillä. Alueen maapinta-ala on 44 prosenttia Suomen pinta-alasta ja etäisyys alueen sisällä pisimmillään yli tuhat kilometriä.

Pohjois-Suomen suuralueen väkiluku oli vuoden 2005 lopussa noin 634 500 henkeä, 12 % Suomen väestöstä. Pohjois-Pohjanmaan väkiluku oli 378 000, Lapin 185 700 ja Keski-Pohjanmaan 70 700. Vuodesta 1995 väestön määrä on pysynyt samalla tasolla. Pohjois-Pohjanmaalla väkiluku on kasvanut selvästi nopeammin kuin koko maassa keskimäärin. Keski-Pohjanmaalla ja Lapissa väestö on vähentynyt. Oulun seutukunnan väestön kasvu on ollut nopeinta Suomessa ja seutukunnan osuus on lähes kolmannes Pohjois-Suomen väestöstä. Väestö keskittyy maakunta- ja aluekeskuksiin. Muualla alueella väestön määrä vähenee jatkuvasti.

Suuralueen väkiluvun ennustetaan pysyvän samalla tasolla vuoteen 2015 ja laskevan sen jälkeen hievan vuoteen 2030. Pohjois-Pohjanmaan väkiluku nousee ja Lapin alenee.

Euroopan ainoana alkuperäiskansana Suomessa asuu noin 7 500 saamelaista, joista vajaa 4 000 asuu vähemmistönä saamelaisten kotiseutualueella Pohjois-Suomen pohjoisimmista osista. Vain Utsjoen kunnassa saamelaiset ovat enemmistönä. Muuttoliikkeen seurauksena saamelaisten osuus saamelaisalueen väestöstä on alentunut. Perustuslaki turvaa saamelaisille kotiseutualueellaan oikeuden omaan kieleen ja kulttuuriin ja niitä koskevaan itsehallintoon.

Pääosin Kokkolan seutukunnassa Keski-Pohjanmaalla asuu äidinkieleltään ruotsinkielisiä, joita on noin 10 % Keski-Pohjanmaan väestöstä. Kaksikielisyys huomioidaan kaikessa viranomaistoiminnassa ja palveluissa. Äidinkieleltään ruotsinkieliset ovat normaalin päätöksentekojärjestelmän kautta edustettuina kuntien ja maakunnan hallintoelimissä.

Talousoikeus

Pohjois-Suomen bruttokansantuote asukasta kohden oli vuonna 2004 12 prosenttia pienempi kuin Suomessa keskimäärin. Koko maan arvonlisäyksestä Pohjois-Suomessa kertyi vajaa 11 %. Pohjois-Suomen arvonlisäyksessä on suuri merkitys rannikkoalueen metsä-, metalli- ja kemianteollisuuden suuryrityksillä, joiden tuotannosta valtaosa menee vientiin.

Vuonna 2004 Pohjois-Suomessa oli 249 000 työpaikkaa, joista noin kolmannes oli julkisissa palveluissa ja hieman vähemmän yksityisissä palveluissa. Työpaikkojen määrä lisääntyi vuodesta 1995 lähtien, eniten yksityisissä ja julkisissa palveluissa sekä Pohjois-Pohjanmaalla. Teollisuuden työpaikkojen määrä kääntyi laskuun vuonna 2000. Maa- ja metsätalouden työpaikoista hävisi lähes kolmannes.

Alueen elinkeinorakenteessa alkutuotannon ja julkisten palvelujen osuus on suurempi, mutta yksityisten palvelujen osuus pienempi kuin Suomessa keskimäärin. Teollisuuden osuus työpaikoista on suuri Raahen, Kemi-Tornion, Kokkolan sekä Oulun seutukunnissa. Keski-Pohjanmaalla maa- ja metsätalouden osuus on korkeampi ja Lapissa yksityisten palvelujen osuus korkeampi kuin muualla Pohjois-Suomessa.

Tulevaisuudessa alkutuotannon osuus vähenee ja palvelujen lisääntyy. Nopeimmin kasvavat liike-elämän palvelut. Väestön ikääntyminen lisää sosiaali- ja terveystalouden kysyntää. Matkailuala kasvaa vahvasti Lapissa ja Koillisella työllistäen useita tuhansia henkilöitä. Teknologisesti korkeatasoinen ja uudenaikainen perusteellisuus säilyy alueen talouden runkona, jolla on suuret välilliset vaikutukset myös työllisyyteen. ICT-alan valmistuksessa henkilöstön määrä vähenee, mutta tutkimuksessa ja tuotekehityksessä kasvaa. Metallituote- ja konepajateollisuus, mekaaninen puunjalostus ja kaivannaistointi ovat kasvavia aloja.

Työmarkkinat ja työelämä

Pohjois-Suomen työllisyysaste nousi vuosina 1995-2005 selvästi. Miesten työllisyysaste oli 65,2 ja naisten 61,4. Työllisyysaste oli korkein Keski-Pohjanmaalla ja matalin Lapissa. Keski-Pohjanmaalla on saavutettu koko maan keskitaso ja Pohjois-Pohjanmaalla on ero keskiarvoon supistunut. Matalampi työllisyysaste johtuu Lapissa korkeasta työttömyydestä, Pohjois-Pohjanmaalla nuorten suuresta väestöosuudesta ja työvoiman määrän kasvusta. Pohjois-Pohjanmaalla työvoiman määrä on kasvanut voimakkaasti ja Lapissa vähentynyt. Työttömien määrä on vähentynyt samaan aikaan lähes 20 000 hengellä, eniten Lapissa.

Työttömyysaste Pohjois-Suomessa on Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan alentunut vuoden 1995 noin 18 prosentista hieman yli 11 prosenttiin vuonna 2005. Työttömyysaste on korkeampi kuin maassa keskimäärin. Naisten työttömyysaste oli hieman korkeampi kuin miesten. Työttömyysaste oli matalin Keski-Pohjanmaalla ja korkein Lapissa. Kunnittain työttömyysaste vaihtelee 5–25 prosentin välillä.

Keski-Pohjanmaalla naisten osuus työttömistä on korkea ja Pohjois-Pohjanmaalla vastaavasti nuorten osuus. Lapissa työttömyys on suurta ja työvoimapolitiittisissa toimenpiteissä olevien osuus on korkea. Työttömyyden alentuessa työttömyys on vaikeutunut, koska yli 50-vuotiaiden, vajaakuntoisten ja pitkäaikaistyöttömien osuus työttömistä on noussut. Eniten yli 50-vuotiaita oli työttömistä Keski-Pohjanmaalla, lähes 39 %. Erityinen haaste on vaikeasti työllistyvät ns. laajaan rakenteelliseen työttömyyteen lukeutuvat noin 20 000 henkilöä.

Ikääntyminen ja eläkkeelle siirtymisen nopeutuminen on keskeinen haaste osaavan työvoiman saatavuudelle. Työikäisten osuus väestöstä pienenee Pohjois-Suomessa, vähiten Pohjois-Pohjanmaalla. Pohjois-Suomessa vain Oulun ja Rovaniemen seutukunnissa työmarkkinoille tuleva ikäluokka on poistuvaa ikäluokkaa suurempi tulevina vuosina. Keski-Pohjanmaalla työmarkkinoilta poistuvien määrä ylittää tulevien määrän lähivuosina. Tulevaisuudessa esiintyy työvoimapulaa ja rakenteellista työttömyyttä samanaikaisesti. Pohjois-Suomessa työvoiman saatavuus on vaikeutunut metalli- ja rakennusalalla sekä sosiaali- ja terveysalalla.

Pohjois-Suomen syrjäisemmillä alueilla uhkana on erityisesti nuorten lisääntyvä poismuutto kasvu-keskuksiin, jonne työpaikat ja korkeakoulutasoiset koulutuspaikat ovat keskittyneet. Muuttoliike vinouttaa maaseudun työvoiman rakennetta koulutettujen nuorten muuttaessa pois ja vaikeuttaa työvoiman korvaamista erityisesti naisvaltaisilla palveluilla.

Suuri nuorisotyöttömyys on jatkuva haaste erityisesti Oulussa, jonne muuttaa nuoria runsaasti. Nuorten syrjäytyminen työelämästä aiheuttaa kasautuvia ongelmia. Koulutuksen keskeyttäminen vaikeuttaa nuoren asemaa, varsinkin kun keskeyttämisen syy on usein epäselvä. Heikoimmassa asemassa työmarkkinoilla olevia, pelkän peruskoulun käyneitä, alle 25-vuotiaita työttömiä on Pohjois-Suomessa toista tuhatta. Nuorten työsuhteet ovat usein epätyypillisiä.

Viime vuosina työmarkkinoiden segregatio on Pohjois-Pohjanmaalla syventynyt ja alueellinen epätasa-arvo voimistunut. Eriytymiskehitystä korostaa se, että naisten epätyypillisen työn osuus on kasvanut Pohjois-Pohjanmaalla selvästi suuremmaksi kuin maassa keskimäärin ja lähes kaksinkertaiseksi miehiin nähden. Naisten työllisyysaste on selvästi alempi kuin miesten.

Keski-Pohjanmaalla työpaikkojen eriytyminen sukupuolen mukaan on Suomen suurinta. Viime vuosina miesten työpaikat ovat lisääntyneet ja miesten työllisyysaste on yli 5 %-yksikköä korkeampi kuin naisten, kun valtakunnallisesti ero on huomattavasti pienempi. Naistyöpaikkojen puute saattaa muodostua työvoiman saannin esteeksi myös miesvaltaisilla kasvualoilla.

Lapissa naisten ja miesten työllisyysaste on jokseenkin sama. Työikäisten naisten osuus on Lapissa pienempi kuin Suomessa keskimäärin johtuen naisten voimakkaammasta muuttoliikkeestä. Lapissa palveluvaltaistuminen lisää naisten työllisyyttä. Palvelujen kausiluontoisuus lisää epätyypillisiä työsuhteita ja työvoiman vuokrausta. Miesten työllisyydelle on tärkeä merkitys kaivostoiminnan hankkeiden toteutumisella.

Osaaminen ja innovaatiot

Pohjois-Suomen yli 15-vuotiaan väestön tutkinnon suorittaneiden osuus vuonna 2004 oli koko maan keskiarvossa, Pohjois-Pohjanmaan hieman keskimääräistä korkeampi. Koulutustasossa on suuria eroja maaseudun ja kaupunkien sekä nuorten ja ikääntyneiden välillä. Keski-Pohjanmaalla miesten koulutustaso on alhaisempi kuin naisten ja korkea-asteen koulutuksen suorittaneiden osuus on pienin. Miesten koulutustaso on korkeampi Pohjois-Pohjanmaan kaupunkimaisissa kunnissa ja tutkijakoulutetuissa.

Pohjois-Suomessa on kaksi yliopistoa, yksi yliopistokeskus, neljä ammattikorkeakoulua ja kolme valtakunnallisen ammattikorkeakoulun alueyksikköä, jotka toteuttavat perustutkintokoulutusta. Tässä osaamisverkostossa on yhteensä 35 000 korkeakouluopiskelijaa ja noin 3 000 tutkijaa. Toisen asteen koulutustarjonta on alueellisesti ja koulutusaloittain kattava.

Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden pienempi osuus koko maahan verrattuna, lähivuosina jatkuva vakaa ikäluokkakehitys ja hyvä koulutushalukkuus perustelevat korkeakoulutuksen aseman vahvistamista Pohjois-Suomessa. Korkeakoulujen ja toisen asteen oppilaitosten tulee varautua nuorisoiäluokkien pienenemiseen. Lukiokoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen saumatonta yhteistyötä tulee kehittää. Aikuiskoulutuksen tarve kasvaa.

Pohjois-Suomessa tutkimus- ja kehittämistoiminnan rahoituksessa yritysten osuus on suurempi kuin maassa keskimäärin. Muita keskeisiä toteuttajatahoja ovat alueen yliopistot ja korkeakoulut, VTT ja Tekes sekä pohjoisen luonnonvarojen ja globaalimuutoksen tutkimukseen suuntautuneet yliopistojen ja valtion erityistutkimuslaitosten alueyksiköt ja tutkimusasemaverkosto.

Pohjois-Suomen innovaatiotoimintaa tehostetaan tiivistämällä ja muodostamalla uusia monitieteisiä innovaatio- ja osaamisverkostoja. Teknologia- ja osaamiskeskusten verkostoa ja seutukuntien kehittämisen organisaatioita hyödynnetään innovaatiotoiminnan tulosten kanavoimiseksi uudeksi yritystoiminnaksi, pk-yritysten kasvun tueksi ja kilpailukyvyyn parantamiseksi.

Pohjois-Suomessa kohdistui vuonna 2005 tutkimus- ja kehittämistoimintaan yhteensä 783 miljoonaa euroa eli 14 % koko maan tutkimusmenoista. Pohjois-Pohjanmaan maakunnan osuus Pohjois-Suomen tutkimusmenoista on lähes 92 prosenttia. Tutkimus- ja kehittämistoiminta on maakunnan sisällä erittäin keskittynyttä. Pohjois-Pohjanmaan menoista 96 prosenttia käytettiin Oulun seutukunnassa.

Pohjois-Suomessa toimi vuonna 2005 tutkimustehtävissä noin 10 100 henkilöä, joista 56 % yrityksissä, 10 % tutkimuslaitoksissa ja 34 % korkeakouluissa.

Yrittäjyys ja yritystoiminta

Pohjois-Suomessa oli yritystoimipaikkoja vuonna 2004 yli 28 000, joista 15 500 Pohjois-Pohjanmaalla, 3 500 Keski-Pohjanmaalla ja Lapissa yli 9 000. Alle 10 henkeä työllistävien yrityksiä oli noin 92 prosenttia toimipaikoista.

Pohjois-Pohjanmaalla yrittäjien osuus työllisistä on maan keskitasoa alhaisempi, Lapissa ja Keski-Pohjanmaalla lähellä koko maan keskiarvoa. Naisten osuus yrittäjistä oli Lapissa ja Keski-Pohjanmaalla korkeampi kuin maassa keskimäärin ja Pohjois-Pohjanmaalla hieman alle keskiarvon. Keski-Pohjanmaalla yrittäjät olivat koko maan keskiarvoa iäkkäämpiä.

Nopean kasvun yritysten osuus oli viime vuosina toiseksi korkein koko Suomessa Pohjois-Pohjanmaalla. Oulun seudulla korkean teknologian kasvuyritykset työllistävät paljon palkansaajia. Teknisten palveluiden ja tietotekniikkapalveluiden osaamisintensiiviset yritykset ovat keskittyneet maakuntakeskuksiin, joissa yritystoiminta on vilkasta.

Pohjois-Pohjanmaalla yritystoiminta oli vuosina 2003–2005 vireää ja erittäin kasvuhakuista. Keski-Pohjanmaalla toimintansa lopettaneiden yritysten määrä on erittäin pieni, mutta aloittaneita yrityksiä yrityskannasta on maan keskiarvoa vähemmän. Lapissa yrittäjyyden aluevaihtelut ovat suuria. Rovaniemen seudulla on erittäin paljon aloittaneita ja lopettaneita yrityksiä.

Toimipaikkojen määrä lisääntyi vuosina 2002–2004 Pohjois-Pohjanmaalla noin 700:lla erityisesti sosiaali- ja terveysalan palveluissa ja liike-elämän palveluissa. Lapissa toimipaikkojen määrä kasvoi merkittävästi rakentamisessa ja Keski-Pohjanmaalla kiinteistöpalveluissa.

Tulevaisuudessa yritysten määrä lisääntyy eniten liike-elämää palvelevissa toiminnoissa, kuten ohjelmisto-, tutkimus- ja tuotekehityspalveluissa. Sosiaali- ja terveysalan yritysten määrä on nopeassa kasvussa. Kotitalouspalveluja ja matkailupalveluja tuottavien yritysten sekä kaivostoimintaa palvelevien yritysten määrä kasvaa. Kansainvälistyvien kasvuyritysten määrä kasvaa.

TAULUKKO 4. Pohjois-Suomen suuralueen SWOT-analyysi

VAHVUUDET (vahvistetaan edelleen)	HEIKKOUEDET (pyritään poistamaan)
<ul style="list-style-type: none"> • Tasapainoinen, nuorehko ikärakenne • Merkittävä valtakunnan osakeskus alueella • Voimakkaasti kansainvälistyvä matkailu • Vahva ja alueellisesti kattava koulutusjärjestelmä sekä korkeatasoinen tutkimus- ja koulutustarjonta • Runsaasti työpaikkoja ICT- ja teknologia-alojen korkeasti koulutetuille • Yhteiskunnallinen vakaus 	<ul style="list-style-type: none"> • Suuri nuorisotyöttömyys • Vähän keskisuuria yrityksiä • Työmarkkinoiden voimakas eriytyminen, naistyöpaikat pääosin julkisella sektorilla • Korkeasti koulutettujen työpaikkatarjonnan yksipuolisuus • Vaikea rakennetyöttömyys ja syrjäytyminen • Harvaanasutun maaseudun väestökato, nuorten ja naisten muutto • Heikko kuntatalous
MAHDOLLISUUDET (hyödynnetään tehokkaasti)	UHAT (pyritään torjumaan)
<ul style="list-style-type: none"> • Teknologian ja sisältötuotannon sovellusmahdollisuudet perinteisillä aloilla • Kasvuhakuisten yritysten kasvun vauhdittaminen • Luonnonvarojen tehokkaampi hyödyntäminen • Naapurimaiden talouskasvu • Tutkimus- ja kehittämispanostusten lisääminen ja aktiivinen innovaatiopolitiikka • Aikuskoulutuksen avulla käyttöön otettavat työvoimaresurssit • Työurien pidentyminen työelämän uudistuksilla • Matkailu, tietointensiiviset toimialat, ICT • Vapaa-ajan palvelujen kysynnän kasvu • Sähköisten palvelujen kysynnän kasvu • Erilaisuuden ja erityisolosuhteiden hyödyntäminen • Monipuolisen kulttuuriperinnön hyödyntäminen • Kehittymässä oleva maakuntakorkeakouluverkosto • Langattoman tiedonsiirron ja teknologian sovelusten ja osaamisen hyödyntäminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Tuotantotyöpaikkojen ja investointien väheneminen globalisaation vaikutuksesta • Alueen koulutusrakenne ei vastaa työmarkkinoiden kysyntää kaikilta osin • Lisääntyvä työvoimapula • Yritysten jatkuvuuden turvaaminen sukupolenvaihdoksessa • Muuttotappion jatkuminen, syntyvyyden pieneneminen ja heikentyvä huoltosuhde • Palvelujen keskittyminen • Herkkyys työmarkkinoiden suhdanne- ja kausivaihteluille • Koulutus- ja tutkimustoiminnan keskittyminen

4.9.3 Länsi-Suomen suuralueen toimintaympäristön nykytila, haasteet ja trendit

Suuralue ja väestökehitys suuralueella

Länsi-Suomen suuralueen muodostavat viisi maakuntaa. Alueella on vuoden 2007 alusta lukien 124 kuntaa ja 25 seutukuntaa. Länsi-Suomen maakunnat ovat Etelä-Pohjanmaa, Keski-Suomi, Pirkanmaa, Pohjanmaa ja Satakunta. Maakunnat ovat muodostaneet jo 1995 yhteenliittymän nimeltä Länsi-Suomen Allianssi (West Finland Alliance, WFA). Maakuntien yhteenliittymällä on mm. yhteinen edunvalvontatoimisto Brysselissä.

Länsi-Suomen pinta-ala on 65 000 neliökilometriä. Länsi-Suomen väestötiheys (asukasta/km²) oli koko maan tasoa hieman korkeampi, Etelä-Pohjanmaan ja Keski-Suomen ollessa maan keskitasoa. Suuralueen taajama-aste oli vuonna 2000 maan keskitasoa, Etelä-Pohjanmaan ollessa noin 10 prosenttiyksikköä Länsi-Suomen keskiarvoa alempi.

Väestökehitys ja ikärakenne

Länsi-Suomen alueella asui vuoden 2005 lopussa 1,33 miljoonaa henkilöä eli runsas neljännes koko Suomen asukasluvusta. Naisten osuus väestöstä oli 50,8 %. Vastaava luku koko maassa oli 0,3 prosenttiyksikköä korkeampi.

Länsi-Suomen väestö kasvoi ajanjaksolla 2004–2005 ainoastaan 0,3 %. Vastaava kasvu koko maassa oli 0,36 %. Väestökehitys on erilainen alueen eri maakunnissa. Maakuntien sisällä muuttovirta painottuu kasvukeskuksiin. Länsi-Suomen maakunnista Pirkanmaa oli vuonna 2005–2006 valtakunnallisesti toiseksi vilkkainta maassamuuton aluetta ja on selvästi nettomuutoltaan suuralueen nopeimmin kasvava. Väestön kasvuennuste noudattelee maakuntien osalta jo edellä kuvattua kehitystä ja koko suuralueen väestö tulee kasvamaan Pirkanmaan voimakkaan kasvun vetämänä 1,4 % vuoteen 2015 mennessä.

Väestön ikärakenne on varsin tasainen eri maakunnissa. Vuoden 2010 ennusteen mukaan Länsi-Suomessa yli 65-vuotiaiden osuus tulee nousemaan vuoden 2004 tasoon nähden 8,5 %. Satakunnassa tämä lisäys on jopa yli 9 %.

Ulkomaalaisia Länsi-Suomen suuralueella asui vuoden 2005 lopussa yhteensä noin 18 400. Tämä on vain 16,2 % koko maassa asuvien ulkomaalaisten määrästä. Naisia Länsi-Suomen suuralueen ulkomaalaisista oli 49,4 %, mikä on saman verran kuin maassa keskimäärin (49,3 %). Länsi-Suomen ulkomaalaisten osuus väestöstä kasvoi vuosina 2002–2005 maakuntien väkilukuun suhteutettuna keskimäärin 0,13 %. Työttöminä ulkomaalaisista on kesällä 2006 ollut runsaat 2 600 henkilöä.

Talouseläyty

Pidemmän aikavälin 2000–2005 talouden kehitys suuralueella osoittaa, että kasvu on jatkunut suotuisana kaikilla päätoimialoilla. Tuoreimpien vuosien 2005–2006 tietojen mukaan Länsi-Suomen suuralueen kokonaisliikevaihto kasvoi 4,8 %, kun koko maan kasvu oli 7,9 %. Liikevaihdon kehitys jäi kaikilla päätoimialoilla alle maan keskiarvon lukuun ottamatta rakentamista, jossa se ylitti maan keskiarvon lähes 4 prosenttiyksiköllä. Vienti jäi myös alle maan keskiarvon. Rakentamisen ja teollisuuden liikevaihdon kehityksessä ajanjaksolla 2005–2006 olivat erot eri alueiden välillä suurimmat. Samoin viennin kehitys poikkesi maakunnittain huomattavasti.

Länsi-Suomen suuralueen absoluuttisen arvonlisäyksen per asukas kehitys oli ajanjaksolla 1997–2004 muuta maata vajaa 2 % heikompi. Näin ollen tarkastelujaksolla Länsi-Suomen taloudellinen asema suhteessa muun maan kehitykseen heikkeni lievästi. Itse asiassa Pirkanmaa oli ainoa maakunta, jonka absoluuttinen arvonlisäys oli lähellä maan keskiarvoa. Sen suhteellinen arvonlisäys jopa ylitti hienoisesti maan keskiarvon.

Kuntatalouden kehitys on keskimäärin koko maata heikompa arvioituna verotuloilla, lainakannalla ja ylijäämällä. Keskiarvon yläpuolelle päästiin tilikauden tuloksessa, omavaraisuusasteessa ja suhteellisessa velkaantuneisuudessa.

Länsi-Suomen alueen elinkeinorakenne on varsin homogeeninen. Alkutuotannon osuus on suurin Etelä-Pohjanmaalla, jalostus on vahvinta Satakunnassa sekä Pirkanmaalla ja palvelut selvästi suurimpina Pirkanmaalla ja Keski-Suomessa. Alueen työpaikat päätoimilohkoittain noudattavat elinkeinorakenteen mukaista jakoa.

Työmarkkinat ja työelämä

Vuonna 2005 keskimääräiset työllisyysasteet vaihtelivat 61,5 %:n ja 69,8 %:n välillä. Alhaisin työllisyysaste oli Keski-Suomessa ja korkein Pohjanmaalla. Vain Pohjanmaan ja Pirkanmaan työllisyysasteet

ylittivät maan keskiarvon 68 %. Keskimääräinen työllisyysaste Länsi-Suomessa oli 66,6 %. Työllisyys on vahvistunut yli 6 prosenttiyksiköllä alimmalta vuoden 1995 tasoltaan (60,3 %).

Työllisten määrä on Länsi-Suomen alueella kasvanut 3 % ajanjaksolla 2000–2005. Vastaava muutos koko maassa oli 3,9 %. Naisten osuus työllisistä vuonna 2005 oli 46,9 %.

Työttömyysaste on laskenut tasaisesti vuodesta 2000 lähtien, mutta lasku on hidasta ja tasoltaan hyvin maltillista. Työttömyysaste laski ajanjaksolla 1995–2005 sekä Länsi-Suomen alueella vajaa 8 prosenttiyksikköä. Koko maassa lasku on ollut noin 7 prosenttiyksikköä. Työttömyysaste on ohjelma-alueella saavuttanut koko maan keskimääräisen tason vuonna 2005. Alueen työttömyysaste oli kesällä 2006 noin 9,7 %.

Naisten ja miesten osuudet työvoimataseessa ovat muuttuneet tarkastelujaksolla siten, että naisten osuus työttömistä on vähentynyt 3 %, mutta on edelleen vuonna 2005 suurempi kuin miesten. Sen sijaan työllisissä naisten määränsä on noussut 1,4 %. Koko maan tasolla tilanne on päinvastainen: miesten osuus työttömistä on suurempi kuin naisten.

Länsi-Suomen työttömyyden rakenne on kehittynyt myönteiseen suuntaan viimeisten kahden vuoden aikana. Sekä nuorten että pitkäaikaistyöttömien määrät ovat lähteneet selvään laskuun. Samoin yli 50-vuotiaiden määrä on kehittynyt suotuisaan suuntaan. Maakuntien välisiä eroja työttömyyden rakenteessa on.

Pitkäaikaistyöttömiä kaikista työttömistä Länsi-Suomessa oli vuonna 2005 noin 25 %. Yli 50-vuotiaiden osuus työttömistä oli noin 37 %. Pitkäaikaistyöttömien osuus oli runsaan prosenttiyksikön pienempi kuin koko maassa ja yli 50-vuotiaiden saman verran suurempi. Nuorten alle 25-vuotiaiden osuus, noin 12 %, on myös enemmän kuin maassa keskimäärin. Länsi-Suomen työttömyyden rakenne on kuitenkin selvästi parempi kuin maan kaikkein vaikeimmilla alueilla.

Kaupunkiseutu-ulottuvuus tulee selkeästi esille työmarkkinoiden toiminnassa. Suuralueiden työmarkkinoiden valtavolyymit keskittyvät keskuskaupunkiseuduille. Työttömyyden ongelma on tällöin haasteellinen jo pelkästään työttömyyden suhteellisen kasautumisen näkökulmasta. Työttömyyden rakenteelliset ongelmat näkyvät kasvukeskusalueilla myös voimakkaampina. Tampereen työttömyysaste toukokuussa 2006 oli 11 %. Tampereen kaupunkiseudulla pitkäaikaistyöttömien osuus kaikista työttömistä oli noin 30 %.

Tilastokeskuksen vuoden 2006 toisella neljänneksellä tehtyjen työnantajahaastattelujen mukaan työvoiman saatavuusongelmat ovat Länsi-Suomessa yleistyneet. Rekrytointiongelmia koki 38 % työnantajista. Merkittävimmät rekrytointiongelmät olivat teollisuuden, liikenteen ja liike-elämän palvelujen aloilla. Rekrytointiongelmät olivat lisääntyneet kaikissa alueen maakunnissa paitsi Keski-Suomessa. Saman tutkimuksen perusteella 14 prosenttia yrityksistä on kokenut myös työvoimapulaa. Enintään työvoimapulaa kokivat Satakunnan ja Pohjanmaan työnantajat.

Osaaminen ja innovaatiot

Maakunnallisten innovaatorakenteiden ydin muodostuu oppilaitosinfrastruktuurin, koulutuksen ja yritysten tuotekehitystoiminnan pohjalle. Uusi osaamiskeskusohjelma tulee osaltaan määrittämään kehitysuunnat.

Julkinen ja yksityinen tutkimus- ja kehittämisrahoituspanostus indikoi hyvin alueen osaamisinfrastruktuuria ja kuvaa alueellisen osaamisintensiiteettiä. Länsi-Suomen alueella käytettiin tutkimus- ja kehittämistoimintaan 1,2 miljardia euroa. Tämä on noin 23 prosenttia koko maan tutkimus ja kehitysrahoituksesta. Tarkasteluajanjaksolla 1995–2004 rahoituksen kasvu on ollut voimakasta: noin 300

erosta/asukas on noustu lähes 950 euroon/asukas. Länsi-Suomen rahoituksen kasvuvauhti on noude-
tellut maan keskimääräistä kasvuvauhtia.

Länsi-Suomen maakuntien väliset erot t&k –panostuksissa ovat varsin suuria. Vuonna 2004 asukas-
lukuun suhteutettuna vähiten käytettiin t&k –toimintaan Satakunnassa, vajaat 300 euroa, ja eniten Pir-
kanmaalla, vajaat 1 800 euroa. Pirkanmaa ylittää ainoana keskimääräisen tason (n. 1 000 euro/asu-
kas). Itse asiassa Pirkanmaan asukaslukuun suhteutettu t&k-rahoitus olikin maakunnista suurin heti
Pohjois-Pohjanmaan jälkeen.

Länsi-Suomessa kohdistui vuonna 2005 tutkimus- ja kehittämistoimintaan yhteensä 1,3 miljardia euroa
eli 23 % koko maan tutkimusmenoista. Pirkanmaan maakunnan osuus Länsi-Suomen tutkimusmenoista
on 69 prosenttia ja Keski-Suomen 18 prosenttia. Tutkimus- ja kehittämistoiminta on maakuntien sisäl-
lä erittäin keskittynyttä. Pirkanmaan t&k-menoista käytettiin 95 prosenttia Tampereen seutukunnassa.

Länsi-Suomessa toimi vuonna 2005 tutkimustehtävissä noin 17 500 henkilöä, joista 57 % yrityksissä,
6 % tutkimuslaitoksissa ja 37 % korkeakouluissa.

Osaamisessa keskeinen tarkastelukohde on väestön koulutus. Vuonna 2003 oli Länsi-Suomessa vain
perusasteen suorittaneita väestöstä 39,3 %, vähintään keskiasteen suorittaneita 60,7 % ja korkea-
asteen 22,6 %.

Tuoreimmat käytettävissä olevat tiedot korkea-asteen suorittaneista ovat vuodelta 2004. Tuolloin pienin
korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuus oli Etelä-Pohjanmaalla (19,4 %) ja korkein Pirkanmaal-
la (25,2 %). Ainoastaan Pirkanmaalla korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuus väestöstä ylittää
maan keskiarvon. Vuodesta 2000 vuoteen 2004 korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuus kasvoi
Länsi-Suomessa 1,8 prosenttiyksiköllä, kun koko maassa vastaavana ajanjaksona kasvua oli 1,7 pro-
senttiyksikköä. Korkea-asteen suorittaneiden osuus oli kuitenkin edelleen vajaat kaksi prosenttiyksik-
köä pienempi kuin maassa keskimäärin.

Yrittäjyys ja yritystoiminta

Länsi-Suomen ohjelma-alueella toimii noin 62 000 yritystä, mikä on yli 25 % koko maan yrityskannasta.
Alueen yritystiheys on samaa luokkaa kuin maassa keskimäärin eli hieman yli 22 asukasta per yritys.
Alueen yrityksissä on yli puoli miljoonaa työpaikkaa. Kolmannes työpaikoista on teollisilla aloilla ja lähes
kaksi kolmannesta palvelusektorilla. Yritysten toimipaikkojen lukumäärä kasvoi noin 11 % ajanjaksolla
1996–2004.

Yritystoiminnan aktiiviteettia kuvaa hyvin avointen työpaikkojen määrä. Länsi-Suomen alueella työvoi-
man kysyntä kasvoi erittäin voimakkaasti tarkasteluajanjaksona 2000–2005. Työvoiman kysyntä kasvoi
voimakkaimmin Pirkanmaalla, mutta kysynnän muutos on ollut kaikissa maakunnissa erittäin suotuisa.
Alueen avointen työpaikkojen määrän kokonaiskasvu oli peräti yli 51 %.

Kauppa- ja teollisuusministeriön vuoden 2006 yrittäjyyskatsauksessa Länsi-Suomen maakuntien yri-
tystoiminnan aktiiviteettia on kuvattu aloittaneita ja lopettaneita yrityksiä kuvaavien suhdelukujen avulla.
Pohjanmaalla yritystoiminta on tasaisesti laajenevaa eli yritysten nettolisäys selvästi yli maan keskitas-
on, mutta yrityskannan muutos pienempää kuin maassa keskimäärin. Keski-Suomessa ja Satakun-
nassa yritystoiminta on kasvuhakuista ja uudistuvaa. Yritysten nettolisäys maan keskitasoa ja yrityskan-
nan muutos suurempaa kuin maassa keskimäärin. Etelä-Pohjanmaan yritystoiminta on vakiintuneessa
tilassa ja yritysten nettolisäys maan keskitasoa, mutta yrityskannan muutos pienempää kuin maassa
keskimäärin. Pirkanmaalla yritystoiminnan rakennemuutos on käynnissä. Yritysten nettolisäys on sel-
västi alle maan keskitason ja yrityskannan muutos suurempaa kuin maassa keskimäärin.

TAULUKKO 5. Länsi-Suomen suuralueen SWOT-analyysi.

VAHVUUDET (vahvistetaan edelleen)	HEIKKOUEDET (pyritään poistamaan)
<ul style="list-style-type: none"> • Toimiva innovaatio-, tutkimus- ja koulutusjärjestelmä • Vahva klusteroitunut perusteollisuus • Hyvät liikenteelliset edellytykset • Monipuolinen kulttuuritarjonta ja –perinne • Julkiset palvelujärjestelmät 	<ul style="list-style-type: none"> • Vähäiset julkiset satsaukset tutkimus- ja kehittämistoimintaan • Rakennetyöttömyys • Alueelliset erot väestökehityksessä ja ikärakenteessa • Teollisten pk-yritysten vähäisyys • Vahva riippuvuus muutamasta teollisesta suuryrityksestä
MAHDOLLISUUDET (hyödynnetään tehokkaasti)	UHAT (pyritään torjumaan)
<ul style="list-style-type: none"> • Tutkimus- ja kehittämistoiminta, yritysälähtöiset uudet innovaatiot • Monipuolinen koulutustarjonta • Yrittäjyyden edistäminen • Kansainvälistyminen • Vahvojen kansainvälisten klustereiden kehittäminen • Työperusteinen maahanmuutto • Kulttuurin kehittäminen ja kulttuuriympäristöjen parantaminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Osaavan työvoiman saanti • Koulutuksen tarjonnan ja kysynnän epäsuhta • Kuntatalouden heikkeneminen • Asuin ympäristön viihtyisyyden heikkeneminen • Maaseudun väestön voimakas väheneminen ja väestön ikääntyminen • Globaalit ympäristö- ja muut tekijät

Kauppa- ja teollisuusministeriön yrittäjyyskatsauksen mukaan vuonna 2005 naisten osuus yrittäjistä Suomessa oli 33,2 %. Tässä suhteessa Suomen keskitason yläpuolella ovat Keski-Suomi (37,9 %) ja Pirkanmaa (36,8 %). Keskitason alapuolella ovat Satakunta (31,5 %), Etelä-Pohjanmaa (29,2 %) ja Pohjanmaa (28,2) %.

4.9.4 Etelä-Suomen suuralueen toimintaympäristön nykytila, haasteet ja trendit

Suuralue ja väestönkehitys suuralueella

Etelä-Suomen suuralue käsittää Etelä-Suomen neljä TE-keskusaluetta (Häme, Kaakkois-Suomi, Uusimaa ja Varsinais-Suomi) sekä seitsemän maakuntaa (Etelä-Karjala, Itä-Uusimaa, Kanta-Häme, Kymenlaakso, Päijät-Häme, Uusimaa ja Varsinais-Suomi). Alue käsittää koko maan pinta-alasta 12 %, väestöstä 50 %, bruttokansantuotteesta 60 %, tutkimus- ja koulutusmenoista 63 % sekä tuonnista ja viennistä 65 %. Alueena Etelä-Suomi on kuitenkin varsin heterogeeninen ja maakunnat eroavat toisistaan merkittävästi mm. bruttokansantuotteen, väestön kasvun, työllisyystilanteen sekä elinkeinorakenteen osalta.

Etelä-Suomen suuralue toimii maamme kehityksen kärkenä ja sekä viennin että tuonnin valtaväylänä yhdyntävänä Euroopan ja avautuvan Venäjän välillä. Alue on Suomen merkittävin kansainvälisen liikenteen solmukohta. Alueelta löytyy paljon yritystoimintaa tukevaa kansainvälistä osaamista ja koulutuspotentiaalia sekä perinteitä ja osaamista lähialueyhteistyöstä.

Etelä-Suomen suuralueen väestömäärä on vajaat 2,6 miljoonaa eli lähes puolet koko Suomen väestöstä. Alue on ollut ja tulee myös jatkossa olemaan voimakkaan väestönkasvun aluetta. Suurinta kasvu

on pääkaupunkiseudulla, mutta kasvua tapahtuu myös hitaamman väestönkehityksen maakunnissa. Tilastokeskuksen väestöennusteen mukaan Etelä-Suomen suuralueen väkiluku kasvaa vuoteen 2015 mennessä runsaaseen 2,7 miljoonaan, jolloin alueen osuus koko maan väestöstä ylittäisi jo 50 %. Väestömäärä kasvaa ennusteen mukaan kaikissa muissa maakunnissa paitsi Kymenlaaksossa ja Etelä-Karjalassa. Työikäisen (15–64) väestön osuus laskee vuosina 2005–2015 Etelä-Suomen suuralueella 68 %:sta vajaaseen 65 %:iin ja vastaavasti yli 65-vuotiaiden osuus kasvaa vajaasta 15 %:sta yli 19 %:iin. Etelä-Suomen ikärakenne on ennusteiden mukaan kuitenkin myös vuonna 2015 jonkin verran koko maan ikärakennetta edullisempi.

Talousoikeus

Etelä-Suomen elinkeinorakenne on kokonaisuutena monipuolinen. Alueelle sijoittuu kasvuseutuja, palvelurakenne on muuta maata kehittyneempi ja osaavaa työvoimaa on kohtuullisen hyvin saatavilla. Etelä-Suomen suuralue on 1990-luvun syvän laman jälkeenkin pysynyt Suomen talouden veturina ja maan teknologisen kehityksen kärkenä. Alue on edelleen myös vahvaa teollisen tuotannon aluetta.

Uudenmaan maakunnan merkitys on koko Suomen talouden kannalta keskeinen; kolmasosa koko maan bruttokansantuotteesta tuotetaan Uudellamaalla. Varsinais-Suomessa teknologiateollisuuden rooli on keskeinen ja alan kehitys on ollut myönteistä. Etelä-Karjalan, Kymenlaakson ja Päijät-Hämeen, entiset vahvuusalat ovat menettämässä kilpailukykyään. Käynnistynyt rakennemuutos näkyy näiden maakuntien muuta maata heikompana talouskehityksenä ja voimakkaampana suhdanneherkkyytenä, joten perinteisen teollisuuden tuottavuuden parantamista ja uusien kasvualojen kehittämistä tulee vauhdittaa. Kanta-Hämeessä maakunnan myönteinen talouskehitys on paljolti riippuvainen muuttovoitosta ja sen synnyttämästä palvelualojen kasvusta. Yliopistotoiminnan ulkopuolella olevissa maakunnissa uusien kasvualojen kehittämistä tukevan innovaatioympäristön vahvistaminen on yksi ESR-ohjelman keskeisiä haasteita.

Etelä-Suomen maakuntien tuleva talouskehitys riippuu paitsi kansainvälisen talouden suhdanteista myös kotimaan talouden kehityksestä. Kotimaisen kysynnän arvioidaan pysyvän lähivuosina hyvänä, taustalla on kaupan, rakentamisen ja keskeisten palveluiden myönteinen kehitys. Tuoreimmat tilastotiedot osoittavat, että kasvu on Etelä-Suomessa jälleen kiihtynyt, mm. vienti kasvaa ja keskeisten toimialojen tilauskanta on hyvä. Kehityksellä on positiivinen vaikutus myös kyseisten toimialojen lähivuosien työllisyysnäkyelmiin.

Työmarkkinat ja työelämä

Etelä-Suomen suuralueen työllisyystilanne vaihtelee merkittävästi maakunnittain. Työllisyysaste on maan keskitasoa korkeampi Uudenmaan maakunnissa ja Varsinais-Suomessa, mutta Etelä-Karjalan ja Päijät-Hämeen maakunnissa maan keskitasoa selvästi alempi. Vastaavanlainen tilanne vallitsee myös työttömyysasteen suhteen. Korkein työttömyysaste oli vuonna 2005 Etelä-Karjalan (13,6 %) ja Päijät-Hämeen maakunnissa (12,9 %) ja alhaisin Uudellamaalla (7,9 %). Pitkäaikaistyöttömien määrä on ollut 2000-luvun alkuvuosina laskussa, mutta osuus kokonaistyöttömyydestä on edelleen varsin korkea erityisesti Hämeessä ja Uudellamaalla, noin 30 %. Nuorten alle 25-vuotiaiden työttömyys on Etelä-Suomessa viime vuosina alentunut selvästi kokonaistyöttömyyttä nopeammin, ja alenemisen ennustetaan jatkuvan edelleen. Naisten ja miesten työttömyys on samalla tasolla, mutta naisten työmarkkinoita leimaavat epätyypilliset työsuhteet ja miesten työllistymisen ongelmina ovat puutteellinen koulutus ja katkonainen työhistoria.

Työmarkkinoiden kehitystä leimaa lähivuosina toisaalta merkittävä työmarkkinoilta poistuvan työvoiman määrä, josta osa on jo pitkään työttömänä olleita henkilöitä, jolloin työttömyys näyttäisi laskevan ja työllisyysaste paranevan. Vuosia 2001–2015 koskevan Opetushallituksen ammattirakenne-ennusteen mukaan ikärakenteesta johtuva työvoiman poistuma on koko maassa yli 40 %. Etelä-Suomessa poistuma

on pienintä Uudellamaalla, 37 %, ja suurinta Kymenlaaksossa, 45 %. Erityisesti Uudenmaan maakunnat eroavat muista maakunnista voimakkaan väestökehityksensä vuoksi, mikä on muokannut myös työvoiman ikärakenteen muita alueita edullisemmaksi. Pääkaupunkiseudun väestö on melko nuorta, mutta sekä ikääntyneiden määrä että väestöosuus kasvaa kuitenkin merkittävästi vuoteen 2015 mennessä.

Suomalaisten työmarkkinoiden tulevien vuosien suurimmiksi haasteiksi on nousemassa väestön ikääntymisen lisäksi työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaamattomuus. Kehityksen seurauksena kasvavan työvoimatarpeen rinnalla esiintyy myös työttömyyttä. Etelä-Suomenkin alueella on ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömien ohella ryhmiä, joiden työnsaanti on vaikeaa. Siksi erilaisten työmarkkinavalmiuksia parantavien ja työmarkkinoihin integroivien toimenpiteiden ja ohjelmien tarve on ilmeinen myös alle 50-vuotiaiden ryhmässä. Esimerkiksi pääkaupunkiseudulla väestön koulutustaso on korkea, mutta 15 % 16–18-vuotiaista nuorista on kokonaan vailla peruskoulun jälkeistä lukio- tai ammatillista koulutusta. Samanaikaisesti peruskoulun jälkeisissä oppilaitoksissa on useimmilla opintolinjoilla selkeä nais-enemmistö, esim. 20–24-vuotiaiden ikäluokasta opiskeli vuonna 2004 naisista noin 60 % ja miehistä vain alle 50 %.

Rekrytointiongelmien ovat Etelä-Suomen suuralueella lisääntyneet mm. terveydenhuollossa sekä kuljetus- ja rakennusaloilla, joissa määräaikaiset työsuhteet ovat tyypillisiä. Työvoiman kysyntä tulee jatkossakin kasvamaan em. toimialojen lisäksi erityisesti hyvinvointipalveluissa. Hyvä työllisyystilanne ei kuitenkaan ole lisännyt miesten hakeutumista alan koulutuspaikkoihin. Työvoiman saatavuusongelmat tulevat kärjistymään erityisesti muuttovoittoa saavilla alueilla, joiden väestö kasvaa ja samanaikaisesti ikääntyy. Hyvinvointipalvelujen kysynnän kasvuun vaikuttavat myös kaupungistuminen ja esim. vapaa-ajan totumuksissa ja asenteissa tapahtuvat muutokset. Voimakkain työvoiman lisäys tulee tapahtumaan yksityisissä palveluyrityksissä.

Ulkomaista työvoimaa käytetään jo nyt runsaasti mm. Uudellamaalla ja Varsinais-Suomessa erityisesti rakennus- ja metalliteollisuudessa. On odotettavissa, että ulkomaisen työvoiman käyttö yleistyy myös muissa Etelä-Suomen maakunnissa ja muillakin toimialoilla. Työmarkkinoille tulevat nuoret eivät pysty tyydyttämään kokonaan uuden työvoiman tarvetta, minkä vuoksi maahanmuuttajataustaisen väestön käyttäminen työvoimavajeen paikkaamisessa lisääntyy. Pääkaupunkiseutu on jo tällä hetkellä maamme monikulttuurisin alue, jossa ulkomaalaistaustaisten, eri kieliä äidinkielenään puhuvien sekä eri uskontokuntiin kuuluvien määrät ja osuudet ovat korkeita muuhun maahan verrattuna. Muuttovoitto on Etelä-Suomen mahdollisuus, mutta toisaalta maahanmuuttajien integrointi yhteiskuntaan on suuri haaste mm. koulutus- ja työvoimapalvelujen tarjonnalle.

Osaaminen ja innovaatiot

Etelä-Suomen väestön koulutus rakenne vaihtelee melko paljon maakunnittain. Suhteellisesti eniten ilman perusasteen jälkeistä tutkintoa olevia on Itä-Uudellamaalla, Etelä-Karjalassa ja Päijät-Hämeessä. Uudenmaan erityispiirre on suuri pelkän ylioppilastutkinnon suorittaneiden osuus. Toisen asteen ammatillisten tutkintojen osuus korostuu erityisesti Kaakkois-Suomen maakunnissa. Toisen asteen ammatillinen koulutus on tyypillisesti miesten koulutusta ja suuntautuminen sukupuolen mukaan koulutusaloille on vahvaa. Lukioissa on naisia on miehiä enemmän.

Opistotasaisen tai ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden osuuksissa ei ole suuria eroja maakuntien välillä. Etelä-Suomessa naisten osuus ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneista on muuta maata korkeampi. Vuonna 2004 Etelä-Suomessa amk-tutkinnon suorittaneista naisia oli 65 %, koko maassa vastaava osuus oli 62 %. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden suhteellinen osuus on sen sijaan suurin Uudellamaalla ja alhaisin Päijät-Hämeessä ja Kymenlaaksossa. Tasapuolisten koulutus- ja kulttuuripalvelujen tarjonnan ylläpito on lähivuosien keskeinen haaste sillä toimiva koulutus-, kulttuuri- ja vapaa-ajan palvelujen verkosto on myös keskeinen alueellinen menestys- ja vetovoimatekijä.

Tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminta on keskeinen kilpailukykyä ja kasvua vahvistava tekijä. Alueiden kilpailukyky perustuu olennaisesti yritysten ja työpaikkojen innovatiivisuuteen eli kykyyn tuottaa uusia tai kehittää olemassa olevia tuotteita ja palveluja sekä tapoja tuottaa niitä. Erityisesti uusien innovaatioiden käyttöönotto palvelualueille on innovaatiotoiminnan keskeinen haaste. Alueellisella tasolla voidaan vaikuttaa ainakin tarjolla olevaan koulutukseen, työvoiman ammattitaitoon, tutkimustoiminnan puitteisiin, uuden teknologian nopeaan hyödyntämiseen, yritysten perustamis- ja toimintaedellytyksiin sekä yhteistyöverkostojen muodostumiseen.

Etelä-Suomessa kohdistui tutkimus- ja kehittämistoimintaan kohdistui 3,2 miljardia euroa vuonna 2005 eli 58 % koko maan tutkimusmenoista. Uudenmaan maakunnan osuus Etelä-Suomen tutkimusmenoista on 73 % ja Varsinais-Suomen 18 %. Tutkimus- ja kehittämistoiminta on maakuntien sisällä erittäin keskittynyttä. Uudenmaan t&k-menoista 99 prosenttia käytettiin Helsingin seutukunnassa. Varsinais-Suomen maakunnassa t&k-toiminta (567 milj. euroa) painottuu kahden keskuksen ympärille: Turkuun (56 % maakunnan t&k-menoista) ja Saloon (42 %).

Etelä-Suomessa toimi vuonna 2005 tutkimustehtävissä noin 44 500 henkilöä, joista 53 % yrityksissä, 17 % tutkimuslaitoksissa ja 30 % korkeakouluissa.

Tutkintoon johtavan koulutuksen keskeyttäneiden määrä on viime vuosina ollut varsin suuri. Yleisintä koulutuksen keskeyttäminen on toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa ja vähäisintä lukiokoulutuksessa. Ammatillista tutkintoa vaille jäävien määrä uhkaa kasvaa, mikäli opinto-ohjauksella ei pystytä suuntaamaan hakeutumista koulutukseen. Tulevaisuuden haasteita ovat myös työvoimatarpeen ja koulutuksen alueellisen kohtaamisen varmistaminen ja ennakointi sekä tarpeellisten tukitoimien kohdentaminen maahanmuuttajiin ja erityisesti nuoriin miehiin, jotta heidät saadaan perusopetuksen ja ammatillisen tai työvoimakoulutuksen piiriin. Nuorten syrjäytymisen ehkäisemisessä sekä koulutukseen ja työelämään integroinnissa on alueellisella työpajatoiminnalla sekä kansalaisten ja viranomaisten välisellä yhteistyöllä saavutettu hyviä tuloksia.

Yrittäjyys ja yritystoiminta

Suomen kaikista yritysten toimipaikoista noin 52 % ja yritysten henkilöstöstä noin 56 % sijaitsee Etelä-Suomen alueella. Alueen merkitystä yritystoiminnalle edullisena sijaintipaikkana korostaa suuri ostovoimainen väestöpohja, edullinen sijainti kuluttajiin nähden, kehittynyt liikenneinfrastruktuuri, vientisatamien läheisyys sekä edullinen sijainti Venäjän ja Itämeren kasvavan talousalueen markkinoille.

Yrittäjien osuus työllisistä oli vuonna 2005 Etelä-Suomen alueella 10,7 %, mikä oli jonkin verran alhaisempi kuin maassa keskimäärin (12,1 %). Vain Varsinais-Suomessa ja Itä-Uudellamaalla yrittäjien osuus ylitti valtakunnan keskitason. Naisten osuus yrittäjistä vaihtelee suuresti maakunnittain. Naisten osuus oli Etelä-Suomessa vuonna 2005 selvästi korkein Kymenlaaksossa (41,5 %) ja alhaisin Päijät-Hämeessä (26,4 %). Koko maassa naisten osuus oli keskimäärin 33,2 %. Naiset ovat useimmiten yrittäjinä palvelualueilla, kun taas tuotannollinen yritystoiminta on voittopuolisesti miesten käsissä.

Kasvu- ja vientiyritysten osuus on Uudenmaan ja Itä-Uudenmaan maakunnissa korkeampi kuin maassa keskimäärin; Uudellemaalle sijoittuu noin 40 prosenttia Suomen kaikista vientiyrityksistä ja noin 35 % koko maan ns. nopean kasvun yrityksistä. Varsinais-Suomen maakunnan monipuolisesta elinkeinorakenteesta huolimatta alueen kasvu perustuu melko harvan vientivetoisen toimialan ja niilläkin melko harvojen yritysten varaan. Siksi alueen suhdanteet vaihtelevat voimakkaasti erityisesti teknologiateollisuuden suhdanteita seuraten. Kanta- ja Päijät-Hämeen maakuntien yritystoiminta on edelleen varsin perinteistä, metallin- ja puun jalostukseen sekä elintarvikkeiden valmistamiseen perustuvaa. Palvelujen ja uusien nopeasti kasvavien toimialojen osuus on maakunnissa edelleen vähäinen, vaikka alueen sijainti esim. palvelutuotannon kannalta olisi edullinen. Kymenlaakson ja Etelä-Karjalan maakuntien alueella on myös melko niukasti kasvuyrityksiä. Tuotannollinen rakenne on lisäksi melko riippuvaista suurteollisuuden kehityksestä, mikä on luonut alueelle vaurautta, mutta samalla suhdanneherkkyyttä.

Tulevaisuuden keskeinen haaste koko Etelä-Suomen alueella tulee olemaan pk-sektorin innovatiivisuuden lisääminen ja toiminnan suuntaaminen uusille teknologia- ja liiketoiminta-alueille, joiden tuotteet eivät kilpaile alempien tuotantokustannusten maiden kanssa. Hyödyntämällä uusia innovaatioita myös naisten hallitsevilla palvelualoilla voidaan parantaa palvelujen tuottavuutta ja kansainvälistymisen mahdollisuuksia. Palveluliiketoimintamallien kehittäminen tulee olemaan myös merkittävä uudistumishaaste, jossa onnistuttaessa samalla vähennetään mm. eräille Etelä-Suomen alueen maakunnille ominaista suhdanneherkkyyttä. Kehittämisen ja tukitoimien suuntaaminen erityisesti hyvinvointipalvelujen ja -yrittäjyyden lisäämiseen on perusteltua kansakunnan ikärakenteen ja julkisen sektorin toimintaan kohdistuvien tehostamispaineiden vuoksi. Neuvonta- ja yrityspalveluorganisaatiot ovat tärkeässä asemassa alkavien ja pienten yritysten kehitysten tukijoina. Maahanmuuttajien yrittäjyyspotentiaali sekä potentiaalinen lisäarvo työvoimalle on edelleen alihyödynnetty resurssi.

TAULUKKO 6. Etelä-Suomen suuralueen SWOT-analyysi.

VAHVUUDET (vahvistetaan edelleen)	HEIKKOUEDET (pyritään poistamaan)
<ul style="list-style-type: none"> • Alue on vetovoimainen, Suomen talouden vahva veturi • Monipuoliset ja kehittyneet työmarkkinat • Korkea koulutus- ja osaamistaso, myös kansainvälisesti erikoistunutta osaamista ja vahvoja osaamiskeskittymiä • Monipuoliset koulutus-, kulttuuri- ja hyvinvointipalvelut • Etelä-Suomen ja Itämeren alueen markkinoiden sekä talouden positiivinen kasvu 	<ul style="list-style-type: none"> • Työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaamattomuus • Rakenteellinen työttömyys ja suuri työttömien lukumäärä • Alueellisen kehityksen, koulutuksen ja tulotason epätasainen jakautuminen • Kasvuyritysten pieni määrä ja alhainen yrittäjyyshalukkuus • Globalisaatiolle herkkä tuotantorakenne
MAHDOLLISUUDET (hyödynnetään tehokkaasti)	UHAT (pyritään torjumaan)
<ul style="list-style-type: none"> • Kilpailukyvyyn parantaminen kehittämällä työn tuottavuutta ja kokonaan uusia toimintatapoja • Koulutuksen, tutkimuksen ja elinkeinoelämän yhteistyön tiivistäminen • Sosiaalisten innovaatioiden ja tietotekniikan hyödyntäminen • Palvelutuotannon rakenteiden, kilpailukyvyyn ja tuottavuuden tehostaminen • Osaavan työvoiman liikkuvuuden ja työperäisen maahanmuuton lisääminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Tuotannon, palveluiden ja tuotekehityksen siirtyminen ulkomaille • Nuorten jääminen koulutuksen ja työvoiman ulkopuolelle • Syrjäytymiskehitys sekä ihmisten hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen väheneminen • Turvattomuuden lisääntyminen • Työikäisen väestön väheneminen, työllisyysasteen kääntyminen laskuun ja väestön ikääntymisen vaikutukset työvoiman kysyntään ja tarjontaan

5. Vahvuudet, heikkoudet, uhat ja mahdollisuudet

Edellä luvussa 4 on kuvattu keskeisiä toimintaympäristön muutostekijöitä, joiden tunnistaminen on ensiarvoisen tärkeää laadittaessa ESR-ohjelmaa vuosille 2007-2013. Ohjelmatyön yhteydessä näitä muutostekijöitä on konkretisoitu SWOT-analyysin muodossa.

SWOT-analyysin tarkoituksena on analysoida työllisyyden ja inhimillisten voimavarojen kannalta keskeisimpiä toimintaympäristön vahvuuksia ja heikkouksia sekä tulevaisuuden mahdollisuus- ja uhkatekijöitä. Malli toimii näin ollen myös riskianalyysin välineenä, jossa pyritään ottamaan myös huomioon näköpiirissä olevia heikkoja signaaleita.

SWOT-analyysi perustuu toimintaympäristön kuvausten ja haasteiden ohella myös ohjelmatyöhön osallistuneiden asiantuntijoiden näkemyksiin sekä alueosioiden SWOT-analyysihin.

TAULUKKO 7. Työllisyyteen ja inhimillisiin voimavaroihin liittyvät toimintaympäristön vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat

VAHVUUDET (vahvistetaan edelleen)	HEIKKOUEDET (pyritään poistamaan)
<ul style="list-style-type: none">• Hyvä työvoiman tuottavuus ja kehittyneet työmarkkinat• Hyvät valmiudet työelämän ja työorganisaatioiden kehittämiseen• Nuorisotyöttömyyden lasku• Naisten vahva osallistuminen työmarkkinoilla• Toimiva koulutusjärjestelmä ja korkea koulutus- ja osaamistaso• Monipuolinen ja toimiva kansallinen innovaatiojärjestelmä• Yrittäjyyttä tukeva palvelurakenne ja kattavat rahoitusvälineet• Positiivinen suhtautuminen yrittäjyyteen• Kattavat ja laadukkaat hyvinvointi- ja kulttuuripalvelut• Hyvät edellytykset työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen• Aktiivinen kansalaisjärjestötoiminta	<ul style="list-style-type: none">• Ikääntyvän työvoiman osaamisen riittämätön hyödyntäminen• Osaavan työvoiman saatavuuden sektorikohtaiset ongelmat• Työvoiman tarjonnan ja kysynnän kohtaannon ongelmat ja alueelliset työllisyserot• Korkea rakennetyöttömyys• Joustamattomat työmarkkinat erityisryhmien kannalta• Väli työmarkkinoiden kehittymättömyys• Osaamisen ja innovaatio toiminnan epätasainen alueellinen jakautuminen• Puutteelliset ohjaus- ja tukijärjestelmät koulutusasteelta toiselle siirryttäessä• Kasvuyritysten vähäisyys ja yritysten kasvuhaluttomuus• Uusien ja nuorten kasvuyritysten riskirahoituksen vähäisyys• Yrityspalvelujen tarjonnan pirstaleisuus• Pk-yritysten heikot kansainvälistymis- ja verkostoitumisvalmiudet• Verkostojen välisen yhteistyön vähäisyys• Innovaatioiden hidas kaupallistuminen• Segregoituneet työmarkkinat

MAHDOLLISUUDET (hyödynnetään tehokkaasti)	UHAT (pyritään torjumaan)
<ul style="list-style-type: none"> • Työelämälähtöisten koulutus- ja rekrytointimallien kehittäminen • Rakennemuutostilanteiden nopea ja ennalta ehkäisevä hallinta • Työurien pidentyminen ja aikaistaminen • Naisten aseman parantaminen työmarkkinoilla • Aktiivinen työperusteinen maahanmuutto • Aktiivinen osaamis- ja innovaatiopolitiikka • Osaamisen ja teknologian siirtojärjestelmien kehittyminen • Uudet yrittäjyyden muodot • Palvelualojen tuottavuuden kasvu ja uudet työpaikat • Yritysten kansainvälistyminen • Kulttuurin ja luovien alojen liiketoimintamahdollisuudet • Julkisen ja yksityisen sektorin yhteistyön ja kumppanuustoiminnan kehittäminen • Alueellinen yhteistyö toimiala- ja klusteripohjaisessa kehittämisessä • Kolmannen sektorin kasvaminen ja kehittyminen työllistäjänä 	<ul style="list-style-type: none"> • Rakennetyöttömyyden pakeneminen • Työvoiman saatavuusongelmien pakeneminen • Työvoiman, tuotannon ja alihankinnan siirtyminen ulkomaille • Huoltosuhteen heikkeneminen • Työuupumus ja työssä jaksamisen ongelmat • Kuntatalouden lisääntyvät ongelmat palvelujärjestelmän heikkeneminen • Yrittäjien sukupolven- ja omistajavaihdosten vähäisyys • Koulutusta ei onnistuta suuntaamaan kysyntää vastaavasti • Nuorten syrjäytyminen koulutuksesta ja yhteiskunnallisesta vaikuttamisesta • Polarisoitumis- ja syrjäytymiskehitys • Tietoyhteiskunnan mahdollisuuksien epätasainen hyödyntäminen alueellisesti ja väestöryhmittäin • Määräaikaisiin ja lyhytkestoisiin työsuhteisiin liittyvät epäkohdat

Keskeiset muutostekijät toimintaympäristössä kaudella 2007–2013

Maailmanlaajuinen työnjako yhdessä Suomen väestön ikärakenteen muutoksen ja pienenevien ikäluokkien kanssa merkitsee elinkeinorakenteen ja työmarkkinoiden ja sitä kautta osaamistarpeiden muuttamista. Globalisaation ja voimakkaasti kansainvälistyvän talouden haasteisiin sekä teknologian nopeaan muutokseen on pyrittävä vastaamaan myös ESR:n avulla.

Väestön ikääntyminen vaikuttaa taloudelliseen kehitykseen hidastamalla taloudellista kasvua, laskeamalla tuottavuutta, rasittamalla julkista taloutta sekä heikentämällä huoltosuhdetta voimakkaasti vuoden 2010 jälkeen. Tuottavuuden ja työllisyyden kasvu edellyttää osaavan työvoiman saatavuuden turvaamista, sillä eläköitymisen myötä työmarkkinoilta häviää osaamista ja tietämystä. Työvoiman saatavuusongelmia on etenkin kasvukeskuksissa – tarvetta on etenkin ammatillisen koulutuksen saaneista työntekijöistä.

Osaavien työntekijöiden saatavuuden ja eläkejärjestelmän kantokyvyn turvaaminen edellyttää toimenpiteitä, joilla voidaan pidentää työuria molemmista päistä, lisätä olemassa olevan työvoimareservin (työttömät) käyttöä, lisätä työssä olevien osaamista ja koulutetun työvoiman saatavuutta sekä työn uudelleenorganisointia. Haasteena on kehittää malleja, joilla voidaan edistää ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden työllistymistä sekä samalla kehittää toimia nuorten syrjäytymisen ehkäisyksi.

Vammaisten ja vajaakuntoisten henkilöiden mahdollisuuksia saada työtä ja pysyä työelämässä on parannettava. Tämä edellyttää hyvinvointipolitiikan rakenteiden vahvistamista sekä eri sektorit ylittävien toimintakäytäntöjen ja uusien hyvinvointipalvelujen kehittämistä.

Myös työperusteista maahanmuuttopolitiikkaa tulee edistää. Suomeen muuttavat ulkomaalaiset työntekijät ja elinkeinonharjoittajat voivat onnistuneen maahanmuuttopolitiikan myötä muodostaa merkittävän työvoimavaran ja laajentaa osaamis pohjaa, jota väestön ikääntyminen maan eri alueilla uhkaa kaventaa.

Koulutuksen ja työmarkkinoiden sukupuolenmukainen jakautuminen on maassamme edelleen jyrkkää. Jotta mahdollisimman moni työkäinen voisi tehdä työtä muuttuvilla työmarkkinoilla, tarvitaan yhteiskunnan tukea tasa-arvoisten työ- ja opiskelumahdollisuuksien kehittämisessä.

Työvoiman niukentuessa investoiminen inhimilliseen pääomaan tulee entistä tärkeämmäksi. Suomessa on kansainvälisesti vertaillen korkealaatuinen koulutusjärjestelmä ja työssä olevan työvoiman osaamisen kehittämiseen on tarjolla useita eri tukimuotoja. Ne eivät kuitenkaan tavoita riittävässä määrin kaikkia ryhmiä eivätkä näytä ohjaavan osaamisen kehittämistä tarpeeksi kysyntälähtöisesti, mistä on osoituksena lisääntyneitä rekrytointiongelmia. Työvoiman saatavuuden turvaaminen edellyttää osaamisen ja työkyvyn kehittämistä kaikissa henkilöstöryhmissä työurien pidentämiseksi. Erityisesti työvoiman saatavuusongelmista kärsivillä aloilla, kuten rakentamisessa, liikenteessä ja teknologiateollisuudessa, on tärkeää kiinnittää huomiota mahdollisiin osaamisvajaisiin.

Työelämän rakennemuutos lisää paineita työyhteisöjen laadun ja henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämislle. Hyvät työolot sekä työntekijöiden terveys ja toimintakyky parantavat työn tuottavuutta ja muodostavat tärkeän kilpailutekijän. Rakennemuutos kohdistuu myös julkiselle sektorille. Muuttuva työnjako julkissektorin ja yksityisen sektorin kesken palvelutuotannossa merkitsee suuria haasteita kuntien henkilöstön osaamisen kehittämiseen ja muutoksiin sopeutumiseen.

Kansainvälisen kilpailun kiristyminen edellyttää yritysten kasvua sekä jo olemassa olevien yritysten uusiutumista. Suomessa on kuitenkin alhainen yrittäjyysaktiivisuus sekä halukkuus ryhtyä yrittäjäksi verrattuna useisiin muihin maihin. Lisäksi yritysten kasvuhaluus on vähäistä. Yritysten uusiutuminen ja kasvu globaalissa kilpailutilanteessa edellyttää yrityksiltä liiketoiminta- ja teknologiaosaamista, verkosto-osaamista sekä kykyä hallita kansainvälistyviä markkinoita sekä ennakoita ja hyödyntää uusia liiketoimintamahdollisuuksia. Myös yritysten sukupolven- ja/tai omistajanvaihdoksiin on varauduttava.

Nopea teknologinen kehitys asettaa uudistuspaineita innovaatiojärjestelmälle ja sen kehittämislle. Teknologinen kehitys muuttaa tuotantorakenteita ja luo työtä, jotka vaativat uutta osaamista. Työmarkkinoiden muutoksen aiheuttamat osaamiseen kohdistuvat vaatimukset ja muutostarpeet edellyttävät koulutuksen ja työelämän tiivistä yhteistyötä, jotta koulutusta osataan suunnata sisällöllisesti, laadullisesti ja määrällisesti tulevien työvoimatarpeiden mukaisesti ja samalla edistää siirtymistä koulutuksesta työelämään.

Hyvin toimiva innovaatiojärjestelmä on myös avaintekijä talouden rakennemuutokseen vastattaessa. Haasteena on kohottaa tutkimukseen ja kehittämiseen suunnattujen investointien vaikuttavuutta koko kansantalouden innovaatiokykyyn ja kansalaisten hyvinvointiin. Koko talouden osalta tärkeä haaste on eri toimialojen kehittäminen luovuutta ja innovatiivisuutta hyödyntäväksi. Keskeinen haaste on parantaa innovaatiojärjestelmän kykyä siirtää uusin tieto ja osaaminen käytäntöön.

Muutostekijöiden vaikutuksissa on alueellisia eroja. Samoin alueellisia eroja on siinä, millä keinoilla mahdollisuuksia voidaan hyödyntää ja miten eri uhkatekijöihin voidaan vastata. Ohjelman valmistelun, sisällön ja toimeenpanon jakaminen alueelliseen ja valtakunnalliseen osioon antaa riittävän yhdenmukaisen, mutta samalla alueellisia tarpeita ja mahdollisuuksia korostavan toimintakonseptin. Tavoitteena on myös varmistaa ohjelman kannalta keskeisten kumppaneiden sitoutuminen ohjelman toteuttamiseen tuloksellisella tavalla.

OSA II. Manner-Suomen ESR-toimenpideohjelma 2007–2013

6. ESR-strategia 2007–2013

6.1 Suomen rakennerahastostrategia 2007–2013

Suomen rakennerahastostrategia luo viitekehyksen Suomessa toteutettavalle rakennerahastopolitiikalle vuosina 2007–2013. Strategia-asiakirja kokoaa eri rahastojen (Euroopan sosiaalirahasto, Euroopan aluekehitysrahasto) toimet johdonmukaiseksi kokonaisuudeksi, millä varmistetaan eri rahastojen keskinäinen koordinaatio.

Strategialla tuetaan toimia, joilla voidaan osaltaan vastata kansalliseen ja kansainväliseen kilpailuun, ennakoimaan ja reagoimaan joustavasti maailmantalouden muutoksiin, luomaan houkuttelevia yritys-, osaamis-, työ- ja asuinympäristöjä sekä edistämään alueiden välisten kehittyneisyyserojen tasoittamista. Strategiassa otetaan huomioon alueelliset erityispiirteet. Toimenpiteitä suunnataan erityisesti Itä- ja Pohjois-Suomeen, harvaan asutuille alueille sekä Etelä- ja Länsi-Suomen erityisesti kehityshaasteissa oleville alueille.

Strategian tavoitteisiin pyritään kohdentamalla rakennerahastovarot ja niitä vastaavat kansalliset (valtio, kunnat, yksityinen) vastinrahat neljälle toisiaan täydentävälle painopistealueelle, jotka ovat:

- Yritystoiminnan edistäminen
- Innovaatiotoiminnan ja verkottumisen edistäminen sekä osaamisrakenteiden vahvistaminen
- Osaaminen, työvoima, työllisyys ja yrittäjyys
- Alueiden saavutettavuuden ja toimintaympäristön parantaminen

ESR:n strategia on kuvattu painopisteessä ”Osaaminen, työvoima, työllisyys ja yrittäjyys”. Rakennerahastostrategian painopisteisiin sisältyy toimia kaupunkiseutujen kestäväan kehittämiseen sekä kaupunkien ja maaseudun välisen vuorovaikutuksen edistämiseen. Kyseiset toimet ja niiden kohdentuminen täsmentyvät rahastokohtaisissa toimenpideohjelmissa kansallisten ja alueellisten erityispiirteiden mukaisesti.

Kansallisen rakennerahastostrategian painopisteet ja niiden mukaan toteutettavat toimet tukevat seuraavia Lissabonin strategian Suomen kansallisen toimenpideohjelman suuntaviivoja ja niiden tavoitteiden toteuttamista: T&K -rahoituksen lisääminen ja parantaminen (suuntaviiva 7), Innovaatioiden edistäminen (suuntaviiva 8), Informaatioteknologian leviämisen ja tehokkaan käytön edistäminen (suuntaviiva 9), Eurooppalaisen elinkeinorakenteen suhteellisten etujen vahvistaminen (suuntaviiva 10), Resurssien kestävä käyttö (suuntaviiva 11), Yrittäjyyskulttuurin tukeminen ja kannustava ympäristö pk-yrityksille (suuntaviiva 15) sekä Työllisyyden ja inhimillisen pääoman kehittäminen (työllisyysuuntaviivat 17-21 ja 23-24).

6.2 ESR:n strategiset painopisteet

ESR-ohjelman valmistelussa on kiinnitetty huomio niihin työmarkkinoiden ja työelämän tärkeimpiin ongelmiin ja haasteisiin, joihin erityisesti ESR-toimin halutaan vaikuttaa. Toimintaympäristön ongelmat ja haasteet on analysoitu luvussa 4. Tehdyn analyysin perusteella on linjattu seuraavat haasteet, jotka on arvioitu ESR-toiminnan suuntaamisen näkökulmasta keskeisimmäksi lähtökohdaksi:

- väestön ikärakenteen muutos; työvoiman ikääntyminen ja ikäluokkien pieneneminen
- rakennetyöttömyyden alentaminen ja syrjäytymisen ehkäisy
- osaavan työvoiman saatavuuden turvaaminen
- työelämän kehittäminen ja sosiaalisen innovaatiotoiminnan lisääminen
- pk-yritysten ja muiden työorganisaatioiden sekä henkilöstön sopeutumiskyvyn vahvistaminen
- yrittäjyyden lisääminen ja pk-yritystoiminnan vahvistaminen
- alueiden kilpailukyvyyn vahvistaminen

Rakennetyöttömyyden alentaminen ja osaavan työvoiman saatavuuden helpottaminen ovat keskeisiä toimintaympäristöstä nousevia haasteita Suomessa. Väestörakenteen muutoksessa, joka kohdentuu juuri ohjelmakaudelle 2007–2013, tulee haasteisiin vastata myös ESR-toimin.

Tehdyn analyysin pohjalta valittiin seuraavat neljä ESR:n strategista painopistettä Suomen ja toimintaympäristössä korostuvan tulevan kehityksen näkökulmasta tärkeimmiksi. Tehdyt valinnat ovat linjassa Lissabonin strategian ja työllisyysuuntaviivojen, Suomen kansallisen toimenpideohjelman 2005-2008 sekä yhteisön koheesiopolitiikkaa ohjaavien suuntaviivojen kanssa.

ESR-strategian mukaiset painopisteet ovat:

- *ESR-painopiste 1: Työorganisaatioiden, työssä olevan työvoiman ja yritysten kehittäminen sekä yrittäjyyden lisääminen (ESR-asetuksen artikla 3, kohta 1.a)*

Painopisteessä 1 kehitetään valmiuksia reagoida erilaisiin rakennemuutostilanteisiin suuntaamalla toimenpiteitä sellaisille toimialoille ja henkilöstöryhmille, joissa muutosten aiheuttama kehittämistarve on suurin. Myös yrittäjyyttä edistetään. Työorganisaatioiden toimintatapoja kehitetään tuottavuuden parantamiseksi ja innovaatioiden edistämiseksi.

- *ESR-painopiste 2: Työllistymisen ja työmarkkinoilla pysymisen edistäminen sekä syrjäytymisen ehkäiseminen (ESR-asetuksen artikla 3, kohdat 1.b, 1.c ja 1.e)*

Painopisteessä 2 helpotetaan työvoiman saatavuusongelmaa, edistetään nuorten työllistymistä ja ehkäistään syrjäytymistä edistämällä kaikkein heikoimmassa asemassa olevien ryhmien työllistyvyyttä. Keskeisenä haasteena on korkean rakennetyöttömyyden purku ja ikääntymiseen varautuminen. Työmahdollisuuksia lisätään ja erityisesti kolmannen sektorin roolia uudenlaisten työpaikkojen luomisessa vahvistetaan.

- *ESR-painopiste 3: Työmarkkinoiden toimintaa edistävien osaamis- ja palvelujärjestelmien kehittäminen (ESR-asetuksen artikla 3, kohta 1.b ja 1.d)*

Painopisteessä 3 tuetaan edellä kuvattujen tavoitteiden saavuttamista kehittämällä uusia toimintamalleja ja palveluja työllistyvyden ja tuottavuuden parantamiseksi ja työvoiman kyntään vastaamiseksi.

- *ESR-painopiste 4: Jäsenvaltioiden ja alueiden välinen yhteistyö ESR-toiminnassa (ESR-asetuksen artikla 3, kohdat 4. ja 5, artikla 8)*

Painopisteessä 4 korostuvat aktiiviset maahanmuuttopoliittiset toimet työvoiman saatavuutta helpottamaan, jäsenvaltioiden välinen yhteistyö ja kokemusten vaihto sekä toimintatapojen etsiminen ja kehittäminen kansallisten politiikkojen hyödynnettäväksi.

ESR-asetuksessa on korostettu yleisinä periaatteina tasa-arvoa, sosiaalisia innovaatioita, kumppanuutta sekä kestävästä kehityksestä. Periaatteet huomioitiin ESR:n strategisten painopisteiden valmisteluvaiheessa ja ne on esitetty luvussa 7.3.

6.3 ESR -painopisteiden yhteensopivuus Lissabonin strategian tavoitteisiin

ESR-asetuksen artiklan 4 mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että ESR:sta tuettavat toimet ovat Euroopan työllisyysstrategian mukaisia ja edistävät sen mukaisesti toteutettavia toimia. Jäsenvaltioiden on erityisesti varmistettava, että kansallisessa strategisessa viitekehityksessä vahvistettu strategia ja toimenpideohjelmissa vahvistetut toimet edistävät työllisyysstrategian pyrkimyksiä, ensisijaisia toimia ja tavoitteita kussakin jäsenvaltiossa kansallisten uudistusohjelmien ja sosiaalista osallisuutta koskevien kansallisten toimintasuunnitelmien mukaisesti.

Euroopan työllisyysstrategia, kasvua ja työllisyyttä koskevat yhdennetyt suuntaviivat ja Suomen kansallinen toimenpideohjelma 2005–2008 on huomioitu ESR:n strategisten painopisteiden ja toimenpideohjelman valmistelussa. ESR-toimien ulkopuolelle jäävät selvästi ne kansallisen toimenpideohjelman tavoitteet ja toimenpiteet, jotka liittyvät mm. palkkojen kehitykseen, vero- ja etuusjärjestelmien kannattavuuden uudistamiseen, kurinalaiseen finanssipolitiikkaan sekä työelämän kehittämistä koskeviin sopimuksiin ja lainsäädäntöön. Kussakin toimintalinjassa on esitetty konkreettiset yhteydet Lissabonin strategian mukaisiin suuntaviivoihin.

Jäsenvaltion on varmistettava strategian yhteensopivuus sekä yhteisön koheesiopolitiikan suuntaviivojen että kansallisen toimenpideohjelman kanssa. Yleisasetuksen artiklan 9 kohdan 3 mukaan jäsenmaan tulee ottaa käyttöön asetuksen mukainen kategorisointiluokitus. Jäsenvaltion tulee myös perustella, miten alueellinen kilpailukyky- ja työllisyys -tavoitteessa jaettava rahoitus edistää EU:n kilpailukykyä ja työllisyyttä sekä auttaa yhdennettyjen talous- ja työllisyyspolitiikan suuntaviivojen tavoitteiden saavuttamista. Suomen tavoitteena on, että ESR-toimenpideohjelman toimista 96 prosenttia toteuttaa kilpailukykyä ja työllisyyttä edistäviä tavoitteita. Liitteessä 1 on esitys ESR-toiminnan indikaattorisesta ja-kautumisesta menoluokittain.

7. ESR-ohjelman rakenne ja yleiset periaatteet

7.1 Ohjelman rakenne

Manner-Suomen ESR-ohjelma kattaa rakennerahastokaudella 2007–2013 koko maan. Ahvenanmaa laatii oman ESR-ohjelmansa itsehallintolain perusteella. Manner-Suomen ohjelmaa on valmisteltu työministeriön johdolla ESR-strategiatyöryhmässä. Käytännössä valmistelu on organisoitu työministeriön asettaman ESR 2007–2013 -projektin puitteisiin.

Ohjelma jakaantuu rakenteellisesti kahteen osaan: valtakunnalliseen osioon ja alueelliseen osioon. Alueellista osiota toteutetaan NUTS II -tason suuralueilla (Etelä-Suomi, Länsi-Suomi, Itä-Suomi ja Pohjois-Suomi). Itä-Suomella on uudella kaudella 2007–2013 entisenä tavoite 1-alueena erityinen asema (ns. siirtymäkauden alue) ja oma rahoituskehys, jonka toteutumista seurataan.

TAULUKKO 8. Manner-Suomen ESR-ohjelman indikatiivinen rahoitus 2007–2013, milj. €

	ESR	Kansallinen julkinen	Yhteensä
Valtakunnallinen osio	217,8	326,7	544,5
Alueosiot	217,8	292,2	510,0
Itä-Suomi	179,8	179,8	359,6
Yhteensä	615,4	798,7	1 414,1

ESR-ohjelman rahoitukseen osallistuvat sosiaalirahaston ohella valtio, kunnat sekä yksityinen sektori. Ohjelman EU:lta tuleva ESR-rahoitus on yhteensä 615,4 miljoonaa euroa. Kansallista julkista rahoitusta on ohjelmaan varattu 798,7 milj. euroa.

Luvussa 8 on kuvattu ohjelman valtakunnallinen osio ja luvussa 9 ohjelman alueellinen osio.

7.1.1 Valtakunnallinen osio

ESR-ohjelman valtakunnallisen osion laadintaa on johtanut työministeriö yhteistyössä keskeisten ministeriöiden kanssa alueiden näkemyksiä kuullen ja huomioon ottaen. Kaudella 2007–2013 valtakunnallisen osion mukaista toimintaa keskitetään toimintalinjoittain valitsemalla selkeästi kansallisista strategioista ja tavoitteista lähteviä asiakokonaisuuksia kehittämistoimien kohteeksi. Valtakunnallista osiota toteutetaan Itä-Suomen NUTS II -alueen ulkopuolisilla alueilla ja Itä-Suomessa sen päätösten ja osoittaman rahoituskehyn puitteissa.

Valtakunnalliset kehittämisohjelmat

Ohjelmakaudella 2007–2013 laajat teemakokonaisuudet toteutetaan valtakunnallisina kehittämisohjelmina, joista päätökset tehdään kansallisesti. Valtakunnallisten kehittämisohjelmien tavoitteena on tukea projektitoimintaa. Tuki sisältää toimeenpanon koordinoimisen, projektien verkostojen tuen ja tutkimus- ja kehittämistuen sekä projektien hallinnoinnin osaamista. Valtakunnallisten kehittämisohjelmien tarkoituksena on myös tuloksellisuuden ja vaikuttavuuden arviointi sekä hyvien käytäntöjen levittäminen ja juurruttaminen tulosten pysyvyyden edistämiseksi.

Valtakunnallinen kehittämisohjelma on selkeästi kansallisista tavoitteista lähtevä kokonaisuus, joka toteutetaan alueilla ESR-projekteina. Kehittämisohjelmia suunniteltaessa tulee haasteiden, tavoitteiden

ja sisällön määrittelyn lisäksi selvittää kehittämisohjelman yhteiskuntapoliittinen perustelu ja se, mihin kansallisesti hyväksytyyn kehittämisstrategiaan ohjelma perustuu.

Ohjelman valtakunnallisesta osuudesta voidaan rahoittaa itse hanketoimintaa ja valtakunnallista projekti- ja koordinoititukea. Lisäksi alueet voivat täydentää ja liittyä valtakunnalliseen kehittämisohjelmaan omien alueellisten rahoitusosuksiensa puitteissa.

Valtakunnalliset kehittämisohjelmat määritellään toimintalinjoittain ja ne ovat yleensä hallinnonalakohtaisia. Myös poikkihallinnollisia kehittämisohjelmia on mahdollista toteuttaa, jolloin eri hallinnonalat osallistuvat valtakunnalliseen kehittämisohjelmaan oman rahoituskehyksensä puitteissa. Poikkihallinnollisilla kehittämisohjelmilla on aina eri hallinnonalojen edustajista muodostuva ohjausryhmä.

Olellainen muutos edellisten ohjelmakausien käytäntöihin verrattuna on teemakohtainen valtakunnallinen koordinaatio. Valtakunnallisen keskittämisen ja koordinoinnin vuoksi projektien on mahdollista entistä paremmin keskittyä sisällöllisen toiminnan kehittämiseen. Myös pienten toimijoiden mukaantuloa ESR-rahoituksen piiriin voidaan näin rohkaista ja tukea.

7.1.2 Alueellinen osio

Alueosiot on laadittu kumppanuusperiaatetta noudattaen suuraluekohtaisesti (NUTS II –alueittain). Alueosioiden projektit perustuvat ensisijaisesti alueiden toimintaympäristöstä nouseviin kehittämistarpeisiin ja noudattavat valtakunnallisen ESR-ohjelman toimintalinjarakennetta. Alueosioiden hallinnoinnissa on keskeistä maakunnan yhteistyöryhmien yhteensovittava ja koordinoiva rooli aluetasolla.

Alueosioiden valmistelutyötä ovat johtaneet TE-keskukset. Pohjois-Pohjanmaan TE-keskus on koordinoinut Pohjois-Suomen suuralueen ESR-alueosion valmistelua, Etelä-Pohjanmaan TE-keskus Länsi-Suomen suuraluetta, Hämeen TE-keskus Etelä-Suomen suuraluetta ja Etelä-Savon TE-keskus Itä-Suomen suuraluetta.

Kaupunkiulottuvuus

ESR-ohjelma-asiakirjassa kaupunkiulottuvuutta toteutetaan erityisesti ohjelman alueellisessa osiossa. Kaupunkiulottuvuus on sisällytetty osaksi ESR-ohjelman alueellista osiota Etelä- ja Länsi-Suomessa, jonne kaupungit ovat keskittyneet. Itä- ja Pohjois-Suomessa kaupunkiulottuvuus on toimintalinjoissa sisäänrakennettuna. ESR-rahoituksella tuetaan kaupunkien paikallista aloitteellisuutta ja syrjäytymisen ehkäisyä. Länsi-Suomen alueosiossa kaupunkiulottuvuutta toteutetaan suuralueelle yhteisenä teemanä, jolloin teemaan voidaan yhdistää myös muiden rahastojen toimia. Etelä-Suomen alueosiossa kaupunkiulottuvuutta on tarkasteltu läpäisyperiaatteella kaikissa toimintalinjoissa.

Kaupunkiulottuvuutta vahvistavat toimet korostuvat erityisesti toimintalinjassa 2 ”Työllistymisen ja työmarkkinoilla pysymisen edistäminen sekä syrjäytymisen ehkäisy”. Ohjelma sisältää myös erityisiä toimia, joilla tuetaan paikallista aloitteellisuutta ja syrjäytymisen ehkäisyä, erityisesti ulkomaalaistaustaisten työmarkkina-aseman parantamista kaupunkiseuduilla. ESR-rahoitusta kohdennetaan suurten kaupunkiseutujen näkökulmasta paikallisten työllisyyskumppanuuksien kehittämiseen ja pienten projektitoimijoiden osaamisen hyödyntämiseen kaupunkiseuduille ominaisten ongelmien ratkaisemiseksi. Lähtökohtana on, että toimissa painottuisi alueellinen ja paikallinen kumppanuusnäkökulma. ESR:n valtakunnallisen osion kaikki toimintalinjat ovat lisäksi kaupunkiseutujen hyödynnettävissä.

Kaupunkiulottuvuuden tason arvioidaan olevan noin 5 % alueellisen osion ESR-toimista. Toimeenpanton aikana on mahdollista tarkentaa, kuinka paljon rahoitusta on kanavoitunut kaupunkiulottuvuutta toteuttaville suuralueille ja kaupunkiseuduille.

7.1.3 Valtakunnallisen osion ja alueellisen osion täydentävyys

ESR-ohjelman rakenteellisten ratkaisujen johdosta tarvitaan koordinaatiota valtakunnallisen osion ja alueosioiden välillä. Työministeriö (1.1.2008 alkaen työ- ja elinkeinoministeriö) vastaa ESR-ohjelman hallintoviranomaisena ja todentavana viranomaisena yleisasetuksessa määriteltyjen tehtävien järjestämisestä siten, että voidaan varmistaa ESR-ohjelman tehokas ja moitteeton toimeenpano.

Ohjelma-asiakirja on strateginen ja sen tulee jättää tilaa kansalliselle yhteensovitukselle. Ohjelma-asiakirja ei siten toimi yksin toimeenpanoa ohjaavana dokumenttina. Ohjelman eri osiot yhteensovitetaan keskenään ohjelman toimeenpanon kuluessa hallinnollisen koordinaation keinoin.

Kansallisen rakennerahastostrategian ja ESR-strategian sisällölliset linjaukset sitovat sekä valtakunnallisen osion että alueosioiden toimintaa. Lisäksi tulee varmistaa toiminnan yhteensovitus Lisabonin strategian mukaisiin tavoitteisiin, kansalliseen toimenpideohjelmaan ja kansallisiin toimintapolitiikkoihin. Tämä edellyttää valtakunnallisen osion ja alueosioiden yhteensovitusta niin, että eri osioiden toiminta täydentää ja tukee toisiaan.

Toimintalinjojen rahoituksen painotukset valtakunnallisessa osiossa (luku 8) ja alueosioissa (luku 9) eivät ole yhtenäiset. Eri osioilla (valtakunnallinen osio, suuraluekohtaiset osiot) on omat toimintalinjaprofiilinsa. Ohjelmataason rahoituksen koordinoimiseksi noudatetaan Manner-Suomen ESR-ohjelman kokonaisrahoituksen jakaumaa toimintalinjoittain. Yhteensovituksessa keskushallintotasolla ja aluetasolla huolehditaan siitä, että osioiden toimet muodostavat ohjelma- ja projektitasolla ohjelman tavoitteiden ja tulosten saavuttamisen näkökulmasta tasapainoisen kokonaisuuden.

Luvussa 11 on kuvattu ESR:n yhteensovitusta ja luvussa 12 koordinaatiomenettelyjä suhteessa eri rakennerahasto-ohjelmiin.

7.2 ESR-toimenpiteiden keskittäminen ja valintaperiaatteet

ESR-strategia- ja ohjelmatyön keskeisenä lähtökohtana ovat olleet ESR-asetuksessa määritellyt painopisteet sekä kansalliset työllisyyden, työelämän ja osaamisen kehittämissuunnitelmat. Valmistelussa on hyödynnetty kuluvan ohjelmakauden arviointiraportteja ja tutkimuksia, valtioneuvoston ja eri hallinnonalojen kehittämissuunnitelmia sekä eri hallinnonaloilla valmistuneita tulevaisuus katsauksia. Näin ESR-toimenpiteet on voitu kohdentaa tärkeimpiin toimintaympäristön haasteisiin ja kehittämistarpeisiin.

Ohjelmakauden 2000–2006 arviointi- ja selvitysmateriaaleista on nostettu esille keskeisimmät kokemukset ja kehittämistarpeet (ks. luku 3), joita on hyödynnetty erityisesti toimintalinjojen sisällön kohdentamisessa. On myös arvioitu toiminnalla aikaansaataavaa lisäarvoa kansallisiin politiikkoihin nähden. Sosiaalirahaston rahoitusta on tarkoitettu suunnata kansallista politiikkaa täydentäviin ja parhaiten lisäarvoa tuottaviin asioihin ja siksi kansallisten varojen ja EU-rahoituksen välisen työnjaon tulee olla mahdollisimman selkeä. Tämä on rakennerahastokaudella 2007–2013 ESR-ohjelman vaikuttavan toteuttamisen kannalta keskeistä, koska ESR:n rahoitustaso laskee lähes 35 % ohjelmakauteen 2000–2006 verrattuna.

Ohjelman valmistelussa on lähdetty strategisten painopisteiden ja toimintalinjojen sisältöjen keskittämisestä. Toinen peruste keskittämiselle on toimintatapoihin liittyvä keskittäminen, jolloin tarkoituksena on arvioida, minkä tyyppiset toimet soveltuvat erityisen hyvin ESR-ohjelman kautta toteutettavaksi. Seuraavilla ESR:n toimintatapoihin liittyvillä näkökohdilla ja piirteillä voidaan tehostaa toiminnan vaikuttavuutta ja arvioida toimintamallien lisäarvoa:

- projektimainen toimintamalli, pitkäkestoiset toimet
- verkostomaisuus, projektien yhteistyö, klusterit, yhteiset tukitoimet

- toimenpiteiden ja palveluiden räätälöinti kysyntää vastaavasti
- kumppanuus ja yhteistyö (paikallinen, alueellinen, 3. sektori)
- julkinen/yksityinen - kumppanuus
- eri viranomaisten yhteistyö - poikkihallinnollisuus (temaattinen voimavarojen yhdistäminen)
- sosiaaliset innovaatiot
- hyvien käytäntöjen toteuttaminen, levittäminen ja juurruttaminen
- välittäjäorganisaatiot pienten toimijoiden valtakunnallisina tukirakenteina
- kansainvälisyys ja kansainvälistyminen
- sukupuolten välinen tasa-arvo

Toimintatapojen onnistuneisuus, ja erityisesti vaikutukset kohderyhmän työllistyvyyden ja työmarkkina-aseman parantumiseen ovat tällöin keskeisenä lisäarvoa kuvaavana arviointikriteerinä. ESR-toimenpideohjelman toimeenpanossa on tavoitteena aikaansaada laajempia hankekokonaisuuksia ja niin, että tuotetaan aitoa lisäarvoa kansallisiin politiikkoihin. ESR-toiminnasta saatuja kokemuksia ja kehitettyjä käytäntöjä tulee tällöin levittää projektien välillä, poikkihallinnollisesti ja kansalliseen toimintaan.

Ohjelmavalmistelun aikana on arvioitu konkreettisesti ESR-toiminnan tuottama lisäarvo keskeisimpiin hallitusohjelman politiikkaohjelmiin, kansallisiin strategioihin ja kehittämisohjelmiin sekä muuhun poikkihallinnolliseen ohjelmatoimintaan. Näitä on kuvattu toimintalinjojen yhteydessä. Analysointi on tukenut toimintalinjojen kohdentamista sisällöllisesti sekä mahdollistanut alustavien ESR-asiakokonaisuuksien esivalmistelun. Toimintalinjojen yhteydessä on esitetty tarkemmat perustelut kohdentamiselle ja lisäarvolle. Yleisiä periaatteita yksityiskohtaisemmat valintakriteerit projektien toteuttamiseksi hyväksytään seurantakomiteassa.

7.3 ESR-toimintaa ohjaavat yhteiset periaatteet

ESR-strategian valmistelun yhteydessä on tunnistettu ESR-toimintaa ohjaavia yhteisiä periaatteita, joita voidaan pitää eräänlaisina ESR-toiminnan arvoina ohjelmakaudella 2007–2013. Ne tulisi ottaa huomioon käytännön toimeenpanossa kaikkiin toimintalinjoihin liittyvinä kysymyksinä. Toimenpideohjelmassa on eri toimintalinjojen yhteydessä kuvattu tarkemmin, miten yhteisiä periaatteita tulee toteuttaa toimeenpanossa.

ESR:llä luodaan edellytyksiä sellaisten hankkeiden toteuttamiseksi, joissa edistetään tasa-arvoa ja sosiaalisten innovaatioiden syntymistä. Ohjelmassa korostuvat lisäksi kumppanuus, pienten toimijoiden aseman turvaaminen ja kestävä kehitys. Nämä ESR-toimintaa ohjaavat yhteiset periaatteet voivat olla myös toistensa kanssa päällekkäisiä. Alueelliset painotukset ja kehittämistarpeet otetaan huomioon ohjelman toteutusvaiheessa kunkin toimintalinjan sisällä. Periaatteet ovat arvoja ja pohjautuvat asetukseen:

	ESR-asetuksen artiklat	Yleisasetuksen artiklat
Tasa-arvon edistäminen	Johtolause 9, art. 2.2, 3.1b, 4.5., 6, 10	Johtolause 30, art. 11.1, 16
Sosiaalinen innovaatio	Johtolauseet 6 ja 12, art. 7, 10	3.2b
Paikallinen kumppanuus ja pienet toimijat	3.1e, 5	Johtolause 23, art. 11
Kestävä kehitys	Johtolause 7, art. 2.2	Johtolause 2, art. 3.1, 3.2.b, 3.3, 11.1

Ohjelmakaudella 2000–2006 ESR-viitekehykseen sisältyivät ns. horisontaaliset periaatteet, joita on seurattu erikseen seurantajärjestelmässä. Saatujen kokemusten mukaan painotuksia ei ole hanketoiminnassa kuitenkaan pystytty operationalisoimaan riittävästi, vaan ne on pikemminkin koettu toimintaa rajoittaviksi. Tämän vuoksi kaikkia kauden 2007–2013 ESR-toimintaa ohjaavia yhteisiä periaatteita ei

ole välttämätöntä ottaa huomioon kaikissa projekteissa. Valinnat ESR-toimintaa ohjaaviksi yhteisiksi periaatteiksi tehdään kansallisesti. Suomen rakennerahastostrategian mukaan edellä mainittujen periaatteiden lisäksi toimenpideohjelmissa toteutetaan erityistä kaupunkiulottuvuutta. Kaupunkiulottuvuutta toteutetaan lähinnä ESR-ohjelman alueosioissa.

7.3.1 Tasa-arvon edistäminen ohjelman toimeenpanossa

ESR-asetuksen mukaan (artikla 6) jäsenmaiden tulee ohjelmissaan kuvata, miten sukupuolten tasa-arvoa ja yhtäläisiä mahdollisuuksia edistetään ohjelmia valmisteltaessa, toteutettaessa, seurattaessa ja arvioitaessa. Jäsenmaiden tulee edistää naisten ja miesten tasa-arvoista osallistumista ohjelmien hallintoon ja toimeenpanoon paikallisella, alueellisella ja kansallisella tasolla.

Sukupuolten tasa-arvoa edistetään tälläkin ohjelmakaudella EU:n kaksoisstrategian mukaisesti. Erillis-toimia eli erillisiä tasa-arvohankkeita edelleen tarvitaan, niitä toteutetaan kaikkien toimintalinjojen alla ja ne voivat kohdistua sekä naisiin että miehiin. Tällaisia hankkeita voivat esimerkiksi olla naisyrityksyyden edistäminen, horisontaalisen ja vertikaalisen segregaaation purku työmarkkinoilla ja koulutuksessa, työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen, isyyden tukeminen ja perhevastuiden entistä tasaisempi jako, pitkäaikaistyöttömyyden vuoksi erityisesti syrjäytyneiden miesten työllistäminen sekä naisten ja miesten samapalkkaisuuden edistäminen. Toisaalta sukupuolten tasa-arvon edistäminen integroidaan osaksi kaikkea toimintaa kaikilla tasoilla ja kaikissa vaiheissa. Se edellyttää aina toimintaympäristön, tilanteen ja ratkaistavan ongelman analyysia, mikä on omiaan terävöittämään strategiaa ja parantamaan hankkeiden laatua ja fokusointia yleensäkin. Tilanneanalyysi myös auttaa kiinnittämään huomiota toimenpiteiden vaikutuksiin.

Tasa-arvon edistäminen koskee molempia sukupuolia, sekä naisia että miehiä, ja molemmat sukupuolet voivat hyötyä sukupuolten tasa-arvonäkökulman sisällyttämisestä kaikkiin hankkeisiin. Tasa-arvo tavoitteena ei myöskään tarkoita sukupuolten samanlaisuuden vaatimusta, vaan yhtäläisten mahdollisuuksien turvaamista sekä naisille että miehille. Erilaisuus ei aina merkitse epätasa-arvoisuutta.

Sukupuolten tasa-arvonäkökulma otetaan huomioon aina, kun se on relevanttia. Toimintaympäristön, tilanteen ja ratkaistavan ongelman analysointi sukupuolinäkökulmasta on kaiken lähtökohta. Sukupuolen mukaan jaotellut tilastot ovat tässä avainasemassa. Jos naisten ja miesten välillä havaitaan olevan eroja ja eriarvoisuutta, sukupuolinäkökulma tulee ottaa huomioon läpi hankkeen elinkaaren seuraavasti:

- Tavoitteet asetetaan ja toimenpiteet suunnitellaan siten, että hanke edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa.
- Jos ja kun hankesuunnitelmaa tehtäessä konsultoidaan kohderyhmän edustajia, pidetään huolta siitä, että sekä naisia että miehiä kuullaan. Konsultointi yleensä parantaa hankkeen tarvelähtöisyyttä.
- Projektia organisoitaessa pidetään huolta siitä, että tarpeellinen asiantuntemus tasa-arvokysymyksissä on käytettävissä. Se voi merkitä esimerkiksi ulkopuolisen asiantuntemuksen käyttöä ja projektihenkilöstön koulutusta näissä kysymyksissä.
- Sukupuolten tasa-arvon edistämisen aiheuttamat mahdolliset lisäkustannukset otetaan huomioon hankkeen talousarviota laadittaessa.
- Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen otetaan osaksi hankkeen seuranta- ja itsearviointijärjestelmää. Määrällisten indikaattoreiden lisäksi kehitetään laadullisia indikaattoreita tätä tarkoitusta varten.
- Hankkeen vaikutuksia arvioidaan myös sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta.
- Hyviä käytäntöjä levitettäessä myös tasa-arvoa edistävät hyvät käytännöt otetaan levitykseen.

Sukupuolten tasa-arvon valtavirtaistamista varten tarvitaan asiantuntijatukea. Sitä varten kehitetään työkaluja ja järjestetään koulutusta ja konsultointiapua, koska kokemus on osoittanut toteutuksen vai-

keaksi. Seurantakomitea seuraa ja ohjaa sukupuolten tasa-arvoperiaatteen toteutumista ja tarkentaa ohjeistusta tarvittaessa.

7.3.2 Kumppanuus ja pienet toimijat

ESR-asetuksen mukaan ESR-ohjelmassa tulee edistää kansallisen, alueellisen ja paikallisen tason kumppanuutta ja rohkaista sekä työmarkkinaosapuolia että kansalaisjärjestöjä osallistumaan toimintaan eri tasoilla.

Kumppanuutta on toteutettu ESR-ohjelmakausilla horisontaalisena periaatteena kaikissa tavoiteohjelmissa ja Equal-yhteisöaloitteessa, jossa kumppanuus on ollut tarkemmin säädeltyä ja ohjelmaan hyväksymisen ehto. Kumppanuusperiaate ja eri tahojen yhteistyö on ollut eräs keskeisistä ESR-ohjelmien kansalliseen politiikkaan tuomista hyvistä käytännöistä.

Kumppanuutta on käytetty ja voidaan käyttää sekä vaikeasti työllistyvien työllistämiseen, koulutuksen laadun ja vaikuttavuuden parantamiseen, ammatillisen liikkuvuuden edistämiseen, koulutuksen ja työelämän suhteiden vahvistamiseen että yritysten osaamispääoman kehittämiseen ja työelämän uudistamiseen.

Paikallisella kumppanuudella on voitu vaikuttaa tiedon saatavuuden kohentumiseen ja eri toimijoiden osallistumismahdollisuuksien lisääntymiseen heitä koskevissa päätöksissä. Kumppanuudella on myös synnytetty uutta yhteistyötä ja uusia paikallisia toimintatapoja, jotka usein ovat vanhoja tehokkaampia juuri moniammatillisuutensa ja eri tahojen osallistumisen ansiosta. Equalissa on myös havaittu, että kokeiluhankkeissa kehitettyjen hyvien käytäntöjen levittäminen ja valtavirtaistaminen on helpompaa, jos kaikki ratkaistavan ongelman kannalta relevantit tahot ovat olleet mukana jo toimintamallin kehittämisessä.

Pienten toimijoiden on ollut helpompi osallistua hankkeisiin, kun hallinnollisen byrokratian on hoitanut hallinnoiva partneri. Samaa toimintamallia on noudatettu myös tavoiteohjelmien välittäjäorganisaatioiden ollessa kyseessä. Alhaalta ylös -periaatteen mukaisesti pienten toimijoiden, jotka usein ovat lähellä ratkaistavaa ongelmaa ja kohderyhmää, on toivottavaa osallistua uusien toimintamallien kehittämiseen.

Kaikissa toimintalinjoissa ja kaikissa hankkeissa kannustetaan kumppanuuteen. Kumppanuudet perustuvat tilanneanalyysiin siitä, minkä tahojen panosta ongelman ratkaiseminen ja uusien toimintamallien kehittäminen edellyttää. Kumppanuusperiaatteen onnistunut toteutus edellyttää, että

- kaikki ongelman ratkaisun kannalta relevantit tahot ovat kumppanuudessa mukana
- kaikki kumppanit ovat sitoutuneita yhteistyöhön ja pitävät sitä oman työnsä kannalta tärkeänä
- tavoitteista on yhteinen näkemys
- kumppaneiden tehtävät ja vastuut on selkeästi määritelty
- päätöksenteosta ja toimintatavoista on yhteisesti sovittu

Kumppanuusperiaatetta toteuttamalla voidaan yhdistää eri tahojen tietämys, ammattitaito ja voimavarat yhteisten ongelmien ratkaisemiseen sekä valtaistaa osanottajia ja varmistaa toimenpiteiden kysyntälähtöisyys ja tarkoituksenmukaisuus. Sitä toteuttamalla voidaan myös löytää uusia parempia tapoja ratkaista ongelmia, mikä auttaa kaikkia osapuolia tekemään työnsä paremmin. Lisäksi uusien toimintamallien levittäminen ja valtavirtaistaminen tehostuu.

7.3.3 Sosiaaliset innovaatiot

Yritykset ja työpaikat ovat keskeisiä innovaatioiden lähteitä. Perinteisesti innovaatioita on tarkasteltu teknologisesta näkökulmasta, mutta nykyään innovaatioiden tarkastelussa painottuvat yhä enemmän

sosiaaliset innovaatiot. Sosiaaliset innovaatiot syntyvät, kun kokemukset ja tietotaito muuntuu uudenaikaisiksi hyvinvointia luoviksi teknologioiksi, tuotteiksi ja palveluiksi tai työn organisoitaviksi, jotka ovat toistettavissa ja monistettavissa. Sosiaalisen innovaation synnyn lähtökohtana on usein haaste ratkaista teknologiaan, kaupallistamiseen, organisaatioiden toimintaan tai sosiaalisiin käytäntöihin liittyviä ongelmia.

ESR-toimin on ohjelmakausilla toteutettu runsaasti hankkeita, joissa innovatiivisuus on korostunut. Toimintamalleja voidaan edelleen soveltaa ja räätälöidä uusille kohderyhmille sekä eri käyttötarkoituksiin. ESR-hankkeissa sosiaalinen innovaatio voi olla esimerkiksi yhteisöissä ja toimijaverkoissa tapahtuva toimintatapojen muutos tai uusi ratkaisu yhteiskuntaa ja yksilöä koskevaan toiminnalliseen pulmaan. Keskeistä on ilmiön tai ongelman tarkasteleminen uudesta näkökulmasta. Tulevaisuuden uudet innovaatiot ovat usein poikkitieteellisiä ja perustuvat monialaiseen yhteistyöhön. Tarvitaan alueellisia, monialaisia koulutuksen, tutkimuksen ja työelämän yhteistyöverkostoja.

ESR-ohjelman kaikissa toimintalinjoissa ja kaikissa hankkeissa otetaan sosiaalisen innovaation edistämisen näkökulma huomioon seuraavasti:

1) Työelämän tuottavuuden ja talouden kasvu perustuu pitkälti luovuuteen ja työorganisaatioiden, ml. yhteistoimintaverkostot, kykyyn hyödyntää ja vahvistaa jäsentensä luovuutta, etenkin tietointensiivisessä työssä. Siihen liittyy myös kiinteä yhteys elinikäiseen oppimiseen, yrittäjyyteen ja yritysten perustamiseen.

2) Työelämän sosiaalisia innovaatioita voivat olla erilaiset työelämän kehittämiseen liittyvät ratkaisumallit sekä hyvinvointipalvelujen kehittämiseen liittyvät toimintatavat. Elin- ja työolojen parantamisen lisäksi sosiaalisilla innovaatioilla voidaan vastata ikääntyvän väestön tarpeisiin, ottaa vammaiset entistä paremmin huomioon sekä edistää uudenlaisten työmuotojen soveltamista.

3) Koulutuksessa ja koulutusorganisaatioissa on vahvistettava luovuutta tukevia oppisisältöjä, -menetelmiä ja -prosesseja sekä korostettava tarvelähtöisen osaamisen merkitystä innovaatioiden synnyssä.

4) Yritysmaailmassa sosiaalinen innovaatio voi olla uusi liiketoimintatapa tai aloittavan yrityksen tapauksessa liikeidea, joka korvaa perinteisen tavan toimia. Monet tietoyhteiskunnan sovellutukset mm. kommunikaatioteknologian käyttöön ja soveltamiseen liittyen edustavat sosiaalisten innovaatioiden malliesimerkkejä.

5) Sosiaalisten innovaatioiden avulla voidaan vastata myös monikulttuurisuudesta sekä monimuotoistuvista työyhteisöistä nouseviin haasteisiin. Monikulttuurinen työyhteisö voi toimia innovatiivisuuden kasvualustana, ja toisaalta kulttuurisen yhdenvertaisuuden toteutuminen työyhteisöissä sekä monikulttuurisen johtamisen edistäminen edellyttävät innovatiivisia toimintamalleja. Sosiaaliset innovaatiot ovat erityisen tärkeitä maahanmuuttajanaisten ja -nuorten osallistamiseksi ja heidän työelämävalmiuksiensa vahvistamiseksi.

6) Vaikeasti työllistyville kehitettyjä sosiaalisia innovaatioita ovat ESR-toiminnassa olleet mm. sosiaalisen yritystoiminnan kehittäminen, integroiva ja tuettu työllistyminen sekä vaihtovalmennus. Projektit ja niiden toimijat ovat muodostaneet keskenään verkostoja ja tukirakenteita. Näitä usein ensin vammaisille kehitettyjä toimintamalleja on alettu suunnata räätälöidysti myös muille heikossa työmarkkina- asemassa oleville ryhmille.

Sosiaaliset innovaatiot syntyvät työryhmissä, verkostoissa, työpaikoilla, yrityksissä ja muissa organisaatioissa, joissa monien yksilöiden erilaista osaamista voidaan käyttää yhteisen päämäärän toteuttamiseksi. Se, miten ja millaisia sosiaalisia innovaatioita syntyy, riippuu viime kädessä siitä, miten uudistus-, yhteistyö- ja oppimishaluisia yhteisöt ovat ja minkälaisia vuorovaikutus- ja oppimisprosesseja eri yhteisöillä on.

7.3.4 Kestävä kehitys

Euroopan Unionin kestävän kehityksen strategia perustuu periaatteeseen, jonka mukaan kaikkien politiikkojen taloudellisia, sosiaalisia ja ympäristövaikutuksia on tarkasteltava koordinoitusti ja otettava ne huomioon päätöksenteossa. EU:n kestävän kehityksen strategiasta päätettiin Göteborgin Eurooppa-neuvoston kokouksessa kesäkuussa 2001. Strategiaan kuuluu toisaalta ympäristöasioiden maailmanlaajuisen hallinnan ohella myös kansallisten strategioiden toimeenpano.

Kesäkuussa 2006 pidetyssä Eurooppa-neuvoston kokouksessa EU:n kestävän kehityksen strategiaa päivitettiin rahoituksen koordinoinnin osalta. Sen varmistamiseksi, että EU:n rahoitusta käytetään ja kanavoidaan optimaalisesti kestävän kehityksen strategian edistämiseksi, jäsenvaltioiden ja komission olisi toimittava koordinoitusti täydentävyyden ja yhteisvaikutusten voimistamiseksi yhteisön ja muiden yhteisrahoitusmekanismien eri osien välillä.

Globalisaation ja teknisen kehityksen ohella ympäristönäkökohdat vaikuttavat entistä enemmän voimavarojen kohdentamiseen. Resurssien tehokas sekä luonnonvaroja ja ympäristöä säästävä käyttö on kestävän kehityksen perusedellytys. Tärkeitä tavoitteita ovat tällöin kestäviin kulutustottumuksiin ohjaaminen sekä ympäristön ja talouden kannalta kestävän tuotannon edistäminen innovaatio- ja T&K-toiminnan avulla.

ESR-toimin voidaan kestävän kehityksen periaatetta tukea vahvistamalla erityisesti sen sosiaalista ulottuvuutta. Tämän keskeisiä haasteita ovat tasapainon löytäminen yksilön ja yhteiskunnan vastuun välillä, työelämän sekä perheen ja vapaa-ajan tarpeiden yhteensovittaminen, eri sukupolvien yhteenkuuluvuus, syrjäytymisen ehkäisy ja osallisuuden edistäminen, ihmisten terveydellisen toimintakyvyn turvaaminen sekä monikulttuurisen Suomen rakentaminen.

SOVA-lain (SEA-direktiivi) noudattaminen ESR-ohjelmassa⁵

ESR-ohjelman toimenpitein kehitetään inhimillisiä voimavaroja ja edistetään työllisyyttä. Itse toiminnan tarkoituksesta ei seuraa Suomessa merkittäviä ympäristövaikutuksia eikä ohjelma ole luonteeltaan sellainen, että se loisi puitteita hankkeiden lupa- tai hyväksymispäätöksille (direktiivi 85/337/ETY, liitteet I ja II). Näin ollen SEA-direktiivin mukaista menettelyä (direktiivi 2001/42/EY) ei ole tarpeen soveltaa Manner-Suomen ESR-ohjelmassa. Suomi ei myöskään aio hyödyntää ESR- ja EAKR-rahastojen ristiinkäyttömahdollisuutta yleisasetuksen (1083/2006/EY) artiklan 34 kohdan 2 perusteella (ks. myös luku 7.4). Näin ollen ympäristövaikutusten arviointia vaativia investointityyppisiä hankkeita ei ESR-ohjelmassa tule syntyään.

Kuitenkin ohjelman etukäteisarvioinnissa on käsitelty kestävän kehityksen periaatteiden huomioon ottamista ESR-toiminnassa eli arvioitu myös mahdollisia ympäristövaikutuksia ohjelmaa toteutettaessa. Koska kestävän kehityksen periaate on yksi toimintaa ohjaavista periaatteista, tullaan ESR-projektien ympäristövaikutuksia tarvittaessa arvioimaan toimeenpanovaiheessa kumppanuusperiaatteen mukaisesti paikallisten ympäristöviranomaisten asiantuntemusta hyödyntäen.

7.4 Investointien tukikelpoisuus ESR-toiminnassa

Kaudella 2007–2013 toimenpideohjelmat ovat yksirahastoisia. Yleisasetuksen artiklan 34 mukaan kummastakin rahastosta voidaan täydentävästi ja rajoitetusti (10 % EU-rahoituksesta / toimintalinja) rahoittaa toimia, jotka kuuluvat toisen rahaston toiminta-alaan. Lisäksi ESR-asetuksen artiklan 3.7 mukaan EAKR-tyyppisten toimien rahoitustaso syrjäytymisen ehkäisyä ja sosiaalista osallisuutta koskevissa toi-

⁵ SOVA=Suunnitelmien ja ohjelmien ympäristövaikutusten arviointi
SEA=Strategic Environmental Assessment

missa voi olla em. tasoa korkeampi (15 % EU-rahoituksesta/ toimintalinja). ESR-ohjelmassa rahoitettavan EAKR-tyyppisen toiminnan tulisi tällöin liittyä kiinteästi inhimillisten voimavarojen kehittämiseen.

Lähtökohta on, että ESR-toiminnassa ei rahoiteta EAKR-toimintaa eli Suomi ei aio hyödyntää ristiinkäyttömahdollisuutta yleisasetuksen (1083/2006/EY) artiklan 34 kohdan 2 perusteella. Suuraluetasolla koordinoidaan ESR- ja EAKR-ohjelmien mukaisten projektien täydentävyyttä ja tarvittaessa EAKR-tyyppistä toimintaa varten perustetaan omia erillisiä EAKR-projekteja. Tarpeet ESR-projektien täydentämisestä EAKR-toimin tulee huolehtia sovitun koordinaation puitteissa projektitasolla.

Projektitasolla voidaan ESR-varoin rahoittaa poikkeuksellisesti pienimuotoisia käyttöomaisuushankintoja jos ne liittyvät kiinteästi projektin toimintaan ja ovat perusteltuja ja välttämättömiä sen toteuttamiseksi. Tätä tullaan kansallisesti säätelemään ESR:ssä tukikelpoisuuden osalta tarkemmin.

8. Toimintalinjat – valtakunnallinen osio

Manner-Suomen ESR-ohjelma rakennerahastokaudella 2007–2013 koostuu viidestä toimintalinjasta. Toimintalinjat pohjautuvat kansalliseen rakennerahastostrategiaan ja ESR-asetukseen (kuvattu luvussa 6.1). Toimintalinjoja on tarkennettu suhteessa ESR-strategian painopisteisiin, mutta tarkastelu on pidetty strategisella tasolla. Toimenpiteitä on keskitetty suhteessa tärkeimpiin yhteiskunnallisiin haasteisiin.

Ohjelmakaudesta 2000–2006 poiketen toimintalinjoja ei jaeta toimenpidekokonaisuuksiksi. Tätä ei uusi yleisasetus edellytä. Laajaa sisältöä on kuitenkin ryhmitelty alakokonaisuuksiksi, mutta rahoitusta ei näiden välillä allokoida.

Luvussa 7 kuvattuja yleisiä periaatteita sovelletaan kaikissa toimintalinjoissa, sekä valtakunnallisessa osiossa että alueosioissa. Lisäksi luvussa 8 kuvattu toimintalinja 5 (tekninen tuki) on edellä mainituille osioille yhteinen.

Toimintalinjalla 5 tuetaan ohjelman toimeenpanoa, ja siihen varataan ohjelman rahoituskehyksestä 4 %. Itä-Suomi tekee vastaavan varauksen omasta rahoituskehyksestään. Seurantakomitea vahvistaa käyttöperusteet luvussa 8.5 kuvatun mukaisesti.

TAULUKKO 9. Toimintalinjojen 1-4 (valtakunnallinen osio) ja toimintalinjan 5 (valtakunnallinen ja alueosiot yhteensä) indikaatiivinen rahoitus 2007–2013, milj. €

	ESR	Kansallinen julkinen	Yhteensä
Toimintalinja 1	58,5	87,8	146,3
Toimintalinja 2	81,6	122,3	203,9
Toimintalinja 3	50,2	75,3	125,5
Toimintalinja 4	18,8	28,2	47,0
Yhteensä	209,1	313,6	522,7
Toimintalinja 5	24,6	32,0	56,6
- josta Itä-Suomi	7,2	7,2	14,4
Yhteensä	233,7	345,6	579,3

Taulukossa 9 on esitetty valtakunnallisen osion toimintalinjojen rahoituksen jakautuminen. Lisäksi on esitetty toimintalinjan 5 rahoitusosuus Itä-Suomen suuralueen rahoitusosuus eriteltynä.

ESR-ohjelman seurantakomitea tulee toimeenpanon aikana määrittelemään toimintalinjan 5 tarkemmat rahoituksen käyttö- ja allokointiperusteet. Toimintalinja on ohjelmassa kuvattu luvuissa 8.5, mutta se ohjaa myös alueosioiden käytännön toimeenpanoa.

Indikaattorit ja mitattavat tavoitteet on esitetty liitteissä 3–4. Nämä liitteet ovat yhteisiä sekä valtakunnalliselle osiolle että alueosioille.

8.1 TOIMINTALINJA 1: Työorganisaatioiden, työssä olevan työvoiman ja yritysten kehittäminen sekä yrittäjyyden lisääminen

Tavoitteet

ESR-toimilla tuetaan Lissabonin strategiassa esitettyjä kasvun, kilpailukyvyn sekä tuottavuuden ja työllisyyden sekä innovatiivisuuden edistämistä koskevia tavoitteita.

Toimintalinjan tavoitteena on kehittää työorganisaatioiden, erityisesti pk-yritysten, valmiuksia ennakoida ja hallita globalisaation, teknologisen kehityksen ja työvoiman ikääntymisen aiheuttamaa rakennemuutosta sekä reagoida muutostilanteisiin. Tavoitteena on turvata työvoiman työssä pysyminen ja työvoiman saatavuus myös muutostilanteissa.

Muutosten hallitsemiseksi ja ennakoimiseksi kehitetään työorganisaatioiden toimivuutta ja laatua, osaamista, työhyvinvointia ja työssä jaksamista sekä innovatiivisuutta. Lisäksi parannetaan pk-yritysten kasvupotentiaalia ja kansainvälistymisvalmiuksia sekä tuetaan uuden yrittäjyyden ja yritystoiminnan syntymistä. Henkilöstön ja työorganisaation toimivuuden ja laadun kehittämistä pyritään saamaan pysyvä toimintatapa pk-yrityksissä. Pitkällä tähtäimellä tavoitteena/ vaikutuksena on tuottavuuden paraneminen laadullisesti kestäväällä tavalla sekä työllisyyden, kasvun ja kilpailukyvyn paraneminen.

ESR-toimia kohdennetaan erityisesti sellaisille toimialoille ja henkilöryhmille, joilla toimintaympäristön ja rakennemuutoksen aiheuttama kehittämis- ja muutostarve on suurin.

Edistetään yhdenvertaisuutta ja sukupuolten välistä tasa-arvoa työelämässä.

Kuvaus rahoitettavasta toiminnasta

Henkilöstön osaamisen ja työkyvyn sekä työorganisaatioiden laadun ja yritystoiminnan kehittäminen

Työorganisaatioiden toimivuuden ja laadun ja tuottavuuden parantamiseksi kehitetään ja otetaan käyttöön uusimpia työelämäinnovaatioita. Toimilla parannetaan työn organisointia sekä monimuotoistuvan, ikääntyvän ja monikulttuuristuvan työyhteisön toimivuutta. Lisäksi parannetaan henkilöstön työssä jaksamista, erityisesti henkistä työhyvinvointia ja luovuutta. Kehitetään henkilöstöjohtamiskulttuuria ja muutosjohtamista. Vähennetään muutosten synnyttämää epävarmuutta työntekijöissä parantamalla henkilöstön mahdollisuuksia osallistua työpaikkojen uudistusten suunnitteluun ja toteutukseen.

Kehitetään henkilöstön osaamista työmarkkinoiden muutoksia ennakoivasti siten, että voidaan varmistaa osaavan työvoiman saatavuus. Turvataan henkilöstön, erityisesti ikääntyvien, työssä pysyminen myös muutostilanteissa kehittämällä työorganisaatioissa työssä opitun arvostusta ja hyödyntämistä. Osaavan työvoiman saatavuuden turvaamiseksi kehitetään joustavia rekrytointimalleja, joilla voidaan vastata muutostilanteista johtuviin työvoimatarpeisiin.

Parannetaan koulutuksen ja osaamisen kysyntälähtöisyyttä. Lisätään pk-yritysten investointeja henkilöstönsä osaamisen ja työkyvyn kehittämiseen osana liiketoimintastrategiaa. Kehitetään joustavia koulutustapoja, joissa osaamisen parantaminen tapahtuu työprosessin yhteydessä sekä yritysten ja yrittäjien keskinäisissä verkostoissa. Parannetaan valmiuksia hankkia ja kilpailuttaa ko. palveluita sekä hyödyntää asiantuntijaverkostoja toiminnan tukena. Työorganisaation kehittäminen ja elinikäiseen oppimiseen investoiminen on saatava pysyväksi prosessiksi.

Kehittämistoimilla edistetään kaikkien henkilöryhmien koulutus- ja kehittämistoimiin pääsyä ja ammattitaidon kehittämistä, mutta erityisesti niiden, joilla vanhentumassa oleva tai puutteellinen ammatti-

taito tai työkyky muodostaa riskin jäädä työelämän ulkopuolelle. Epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevät, vuokratyövoima, yksinyrittäjät sekä maahanmuuttajat ovat kohderyhmiä, joiden pääsyä koulutus- ja kehittämistoimien piiriin edistetään.

Kehitetään pk-yritysten kasvu- ja kilpailukykyedellytyksiä parantamalla niiden liiketoimintaosaamista. Kehitetään kasvuhaluisten ja -kykyisten yritysten tunnistamismenetelmiä ja analysointityökaluja. Eri-tyisenä haasteena on ennakoivan toiminnan sekä kansainvälistymisvalmiuksien kehittäminen. Yritysten ja niiden henkilöstöä kehittämällä parannetaan osaamista uusien tuotteiden ja liiketoimintamallien kehittämiseksi, uusien teknologioiden (erityisesti tieto- ja viestintäteknologia) ja niihin liittyvien palvelusovellusten käyttöönottamiseksi sekä innovaatioiden kaupallistamiseksi. Lisäksi kehitetään uudenlaista johtamisosaamista, kuten verkostojen johtaminen.

Työpaikkojen turvaamiseksi ja säilyttämiseksi edistetään rakennemuutoksen kohteena olevien yritysten liiketoimintojen uudelleensuuntaamista. Tuetaan koulutuksen, konsultoinnin ja neuvonnan keinoin uusien liiketoimintakonseptien kehittämistä sekä johdon ja henkilöstön osaamisen parantamista. Tuetaan tervehdyttämisohjelmien laatimista ja käynnistämistä yrityksissä.

Eri kehittämistoimien välistä synergiaa parannetaan siten, että eri viranomaisten toimet täydentävät toisiaan ja asiakkaille voidaan tarjota saumattomia palvelukokonaisuuksia.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Sukupuolten välisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista työelämässä edistetään läpileikkaavasti koko toimintalinjassa. Lisäksi tuetaan erityisiä toimia, jotka kohdistuvat esimerkiksi perhe- ja työelämän yhteensovittamiseen, segregaaion vähentämiseen, samapalkkaisuuden edistämiseen, naisten urakehityksen parantamiseen sekä tasa-arvosuunnitelmien toimeenpanoon työpaikoilla. Kehitetään yritysten yhteiskuntavastuuta parantamalla edellytyksiä toimintarajoitteisten henkilöiden palkkaamiseen.

Uusien yritysten synnyttäminen ja yrittäjyysaktiivisuuden parantaminen

Uusien yritysten lisäämiseksi tuetaan aloittavaa yritystoimintaa ja yrityshautomotoimintaa sekä kehitetään toimijoiden välistä yhteistyötä. Parannetaan ideoiden ja innovaatioiden seulonta- ja arviointiosaamista. Yrittäjyyteen kannustetaan yrittäjyyskasvatuksella. Kehitetään yrittäjyyskoulutuksen ja yrittäjyyskasvatuksen muotoja, joilla vahvistetaan yrittäjyyteen aktivoimista, yrittäjien ammattiosaamista ja yritystoiminnan kehittämistä.

Uuden yritystoiminnan syntyemisessä otetaan huomioon myös sosiaalisten yritysten ja muiden yrittäjyyden muotojen kehittämistarpeet. Naisten ja korkeakoulutettujen yrittäjyyttä tuetaan. Turvataan yritystoiminnan jatkuvuus sukupolven- ja/tai omistajanvaihdostilanteissa kehittämällä omistajanvaihdoksia tukevaa palvelutarjontaa. Eri-tyistä huomiota kiinnitetään omistajanvaihdosten jälkeisen yritystoiminnan kehittämiseen.

Kehittämistoimintaa toteutetaan erityisesti rakennemuutos- ja kasvavilla aloilla. Haasteena on etenkin yksityisen palvelusektorin uudenlainen yritystoiminta, joka syntyy julkisen sektorin palvelurakennemuutoksen seurauksena. Hyvinvointipalvelujen tarjoajien osaamista ja verkostoitumista sekä julkisen ja yksityisen sektorin välistä yhteistyötä kehitetään.

Yrittäjyysaktiivisuutta lisätään luomalla valtakunnallisesti ja alueellisesti myönteinen asenneilmapiiri yrittäjyyden aloittamiseen.

Kohderyhmät

ESR-toimia kohdennetaan toimialoille ja henkilöryhmille, joilla toimintaympäristön ja rakennemuutoksen aiheuttama kehittämis- ja muutostarve on suurin.

- henkilöstö ja johto pk- ja mikroyrityksissä
- yrittäjiksi aikovat ja yksinyrittäjät
- suuret yritykset verkostoituneina pk-yritysten kanssa
- yrittäjyyskasvatushankkeissa opetushenkilöstö
- julkinen sektori palvelurakennemuutosta tukevissa hankkeissa
- työnhakijat rekrytointihankkeissa
- hyvinvointipalveluja tarjoavat kansalaisjärjestöt
- kehittäjäorganisaatioiden henkilöstö yrityspalveluiden kehittämishankkeissa

Lisäksi toimenpiteisiin voivat osallistua projektien tulosten juurruttamisen ja levittämisen kannalta relevantit tahot.

Rahoituskehys 2007–2013

Toimintalinjalle 1 varataan 28 % osuus valtakunnallisen osion toimintalinjojen 1–4 rahoituksesta.

Toimeenpanosta vastaavat organisaatiot

Rahoittajat: Työministeriö sekä kauppa- ja teollisuusministeriö (1.1.2008 alkaen työ- ja elinkeinoministeriö), opetusministeriö sekä sosiaali- ja terveysministeriö; Opetushallitus sekä TE-keskukset ja lääninhallitukset. Projektitasolla rahoitukseen osallistuvat myös kunnat ja yksityinen sektori.

Yhteistyö: Henkilöstön kehittämisspalveluita tarjoavien tahojen yhteistyötä kehitetään siten, että eri viranomaisten toimet täydentävät toisiaan ja asiakkaille voidaan tarjota saumattomia palvelukokonaisuuksia yhteistyössä yritysten ja yritysverkostojen sekä yrityksiä ja toimipaikkoja lähellä olevien tahojen kanssa (esim. työmarkkina- ja yrittäjäjärjestöt, yrityskehitykseen osallistuvat kuntien organisaatiot).

Täydentävyys kansallisiin ja EU:n rahoitusinstrumentteihin

ESR-toimilla täydennetään kansallista politiikkaa erityisesti lisäämällä kehittämistoimien poikkihallinnollisuutta ja keskinäistä synergiaetuja. Täten ESR-rahoituksella voidaan kansallisia toimia paremmin toteuttaa ja kehittää monipuolisempia palvelukokonaisuuksia pk-yrityksille. Nämä palvelukokonaisuudet voivat muodostua eri rahoittajien toimista. Näin voidaan vastata paremmin pk-yritysten yksilöllisiin kehittämistarpeisiin. Yrityksen kehitysvaiheesta ja tarpeesta riippuen toimet voivat liittyä esimerkiksi henkilöstön osaamisen kehittämiseen, liiketoimintaosaamisen kehittämiseen, työssä jaksamisen parantamiseen tai työn tekemisen tapojen kehittämiseen tai näiden yhdistelmiin. ESR-rahoitus mahdollistaa myös tarveanalyysit pk-yritysten yksilöllisen kehittämistarpeen määrittelemiseksi.

Kansallisiin kehittämistöimiin osallistuvat yleensä pk-yritykset, jotka osaavat aktiivisesti hakea kehittämistukea ja analysoida henkilöstönsä kehittämistarpeita. ESR-rahoitus täydentää kansallista politiikkaa siten, että ESR-projektien avulla voidaan paremmin mahdollistaa myös sellaisten työpaikkojen pääsemisen kehittämistoimien piiriin, joiden kehittämis- ja osaamisresurssit ovat vähäiset. ESR-rahoituksella toteutetaan menetelmiä, jotka helpottavat kehittämistöimiin osallistumista liiketoiminnan ohessa. Tällaisia toimia ovat erityisesti työssä tapahtuvien, joustavien oppimismenetelmien kehittäminen sekä yritysten omien kehittämisverkostojen hyödyntäminen kehittämistyössä.

Yrittäjyyskasvatuksen ja -koulutuksen osalta lisäarvoa kansalliseen toimintaan saadaan luomalla alueellisia ratkaisuja, joissa yrittäjyys- ja yritystoimintakoulutusta järjestävät tahot yhteistyössä suunnittelevat, kehittävät ja toteuttavat koulutusta kokonaisvaltaisesti.

Toimintalinjan 1 toteuttamisessa otetaan huomioon edellisten ohjelmakausien hyvät käytännöt. Edellisinä ohjelmakausina on toteutettu yksilöllisesti räätälöityjä kehittämistoimia pk-yritysten henkilöstön kehittämisessä. Ohjelmakaudella 2007–2013 tavoitellaan lisäksi sitä, että henkilöstön kehittämisestä tulee pysyvä toimintatapa ESR-rahoitteiseen toimintaan osallistuvissa pk-yrityksissä.

EAKR-rahoituksella toteutettavaa investointitoimintaa ja järjestelmien kehittämistä on mahdollista tukea ESR-rahoituksella toteutettavalla osaamisen kehittämisellä.

Yhteydet Suomen kansalliseen toimenpideohjelmaan (Lissabonin strategia)

ESR-toimilla tuetaan Lissabonin strategiassa esitettyjä työelämän kehittämistä, kasvua, kilpailukykyä ja työllisyyttä koskevia tavoitteita. Työn tuottavuuden parantaminen laadullisesti kestäväällä tavalla edellyttää osaamisen, innovaatioiden ja työorganisaatioiden kehittämistä. Toimet tukevat erityisesti suuntaviivaa 17 (Työllisyyspolitiikka, joka tähtää täystyöllisyyteen, työn tuottavuuden ja laadun kohentamiseen sekä sosiaalisen ja alueellisen yhteenkuuluvuuden vahvistamiseen) ja suuntaviivaa 21 (Edistetään joustavuutta yhdistettynä työllisyyteen liittyvään turvaan ja vähennetään työmarkkinoiden segmentointia). Koska työyhteisöjen kehittämisessä sosiaalisten innovaatioiden luomisella on merkitystä, tuetaan ESR-toimilla myös suuntaviivaa 8 (Innovaatioiden edistäminen).

Työllisyyden kasvun ja kilpailukykyyn kannalta keskeisiä tavoitteita ovat myös yrittäjyyden edistäminen, olemassa olevien yritysten uusiutumisen ja kasvupotentiaalin tukeminen sekä osaavan työvoiman turvaaminen sekä työurien pidentäminen. Myös sukupuolten välistä tasa-arvoa työelämässä tulee edistää. Toimet tukevat suuntaviivaa 15 (Yrittäjyyskulttuurin tukeminen ja kannustava ympäristö pk-yrityksille) ja suuntaviivaa 18 (Edistetään elinikäistä lähestymistapaa työhön). Aikuisten ammatillista osaamista kehitetään osaavan työvoiman saatavuuden turvaamiseksi. Toimilla tuetaan suuntaviivaa 23 (Laajennetaan ja parannetaan sijoittamista inhimilliseen pääomaan). ESR-toimilla on vaikutusta myös työllisyysastetta tavoitteen saavuttamiseen Suomessa ja siksi niillä on yhteys myös suuntaviivaan 2 (Talouden ja julkisen talouden kestävyuden varmistaminen työllisyyden lisäämiseksi).

ESR-toiminnan menoluokat (Lissabonin tavoitteet)

Toimet tukevat liitteen 1 mukaisen taulukon menoluokkia 62–64 ja 67–69.

8.2 TOIMINTALINJA 2: Työllistymisen ja työmarkkinoilla pysymisen edistäminen sekä syrjäytymisen ehkäisy

Tavoitteet

Positiivisesta työllisyyskehityksestä huolimatta Suomen työmarkkinoiden keskeisin ongelma on korkea rakennetyöttömyys. Erityisiä toimenpiteitä ja palveluita on kehitetty työmarkkinoilla kaikkein heikoimmassa asemassa olevien työmarkkina-aseman parantamiseksi. Toimenpiteet eivät toistaiseksi ole olleet riittäviä.

Tavoitteena on alentaa rakenteellista työttömyyttä. Työvoiman ikärakenteen aiheuttama muutos antaa tähän hyvät mahdollisuudet. Sosiaalirahaston toimenpiteitä tullaan suuntaamaan erityisesti pitkittyneen työttömyyden ja sen seurausvaikutusten lievittämiseen. Syrjäytymistä ehkäistään edistämällä työttömi-

en ja työvoiman ulkopuolella olevien erityisen vaikeasti työllistettävien työllistymistä. Väestön ikärakenteen ja samalla pienentyvien ikäluokkien murroksessa on erityishuomiota kiinnitettävä sekä ikääntyvien että nuorempien ikäluokkien työmarkkinoille kiinnittymisen turvaamiseen. Nuorten osalta tavoitteena on myös koulutuksen keskeyttämisen alentaminen.

Tuetaan osaltaan työllisyysastetavoitteen saavuttamista. ESR-rahoituksen avulla kehitetään uusia palvelumuotoja ja edistetään verkostomaista yhteistyötä hyviä käytäntöjä levittämällä ja hyödyntämällä. Työmahdollisuuksia lisätään ja mm. kolmannen sektorin ja sosiaalisten yritysten roolia työllistävässä toiminnassa vahvistetaan.

Tavoitteena on myös kohderyhmälle suunnatun toiminnan avulla edistää segregaaation purkua sekä lisätä tasa-arvoa ja vähentää syrjintää koulutuksessa, työelämässä ja pääsyssä työmarkkinoille.

Kuvaus rahoitettavasta toiminnasta

Yksilölliset työllisyystoimet ja -palvelut

Yksilöllisesti räätälöityjen toimenpiteiden ja eri tahojen yhteistyöhön perustuvien toimenpideyhdistelmien avulla lievennetään pitkäaikaistyöttömyyttä ja rakennetyöttömyyttä. Erityisesti ikääntyvien työllistymistä edistetään mm. edellisiltä ohjelmakausilta saatuja hyviä käytäntöjä ja malleja hyödyntämällä ja kehittämällä. Pääsyä työelämään tuetaan käyttämällä hyväksi ohjauksellisia työnhaku- ja valmennuspalveluja sekä yhdistämällä niihin työkykyä ja osaamista parantavia toimenpiteitä kuten kuntoutusta, työharjoittelua ja työkokeiluja työpaikalla, ammatillista koulutusta, tukityötä sekä muita tukitoimenpiteitä. Toimenpiteet ovat usein hyvin pitkälti räätälöityjä ja pitkäkestoisia työllisyyspolkuja, joissa vaikeita työllistymisongelmia omaaville henkilöille yksilöllisen palvelun kautta laaditaan kokonaisvaltainen palvelusuunnitelma työllistymis- ja koulutuspoluiksi. Palvelusuunnitelman toteutusta tuetaan ja seurataan.

Yksi muoto räätälöidyistä palveluista työttömien aikuisten työllistämiseen ja kouluttamiseen ovat työpoolimallit, joita toteutetaan työtä ja koulutusta vuorottelemalla. Työllistäminen perustuu kunkin työntekijän todellisiin tilannekohtaisiin tarpeisiin. Työpooleilla voidaan myös samalla edistää alueellista työvoiman tarjonnan ja kysynnän kohtaantoa. Myös muita avoimille työmarkkinoille työllistymistä ja uuden työvoiman rekrytointia edistäviä toimintamalleja voidaan kehittää.

Työnantajilla voi olla tiedollisia esteitä esim. vaikeasti työllistyvien henkilöiden rekrytoimiseksi. Erityyppisten viestintätoimien, kuten tiedotuskampanjoiden avulla voidaan työllistymistä edistävien palveluiden saatavuutta lisätä ja työllistämiskynnystä madaltaa. Viestintätoimilla voidaan tehokkaasti ja laajamittaisesti levittää informaatiota liittyen työllistämiseen ja palveluiden tavoitettavuuteen.

Tuetaan irtisanottujen ja pitkäaikaistyöttömyysuhan alaisten henkilöiden mahdollisimman nopeaa työllistymistä erilaisten yksilöllisten, työntekijöiden työmarkkina-asemaa parantavien toimenpiteiden avulla. Omaamalla ennakoiva ote rakennepolitiikkaan ESR-rahoituksen turvin voidaan osaltaan reagoida suurten irtisanomisten seurauksiin vaikuttavasti ja tehokkaasti. Yksilöllisissä toimenpideyhdistelmissä hyödynnetään soveltuvin osin myös voimassa olevaa kansallista muutosturvainsäädäntöä. Tarkoituksena on parantaa mahdollisuuksia löytää työtä ja käyttää uusia taitoja sekä samalla edistää joustavuutta, jota tarvitaan globalisaation tuomiin uusiin haasteisiin vastaamiseksi.

Nuorten syrjäytymistä ehkäisevät toimet

Kehitetään menettely- ja toimintatapoja, joilla voidaan edistää perusopetuksen päättävien nuorten joustavaa siirtymistä toisen asteen koulutukseen sekä ehkäistä koulutuksen keskeyttämistä ja syrjäytymistä. Edistetään nuorten työllistymistä tai jatko-opintoihin siirtymistä toisen asteen tutkinnon suorittamisen

jälkeen. Nuorten syrjäytymisen ehkäisemiseksi jatketaan työpajatoiminnan kehittämistä siten, että se tukee nuoren koulutus- ja työuran rakentamista, sosiaalista vahvistamista sekä parantaa nuorten moniammatillista palvelua ja sen saavutettavuutta.

Uudenlaisten yhteistyömallien ja työllisyyskumppanuuksien hyödyntäminen vaikeasti työllistyvien palveluissa

Työvoiman palvelukeskukset, joita on perustettu huolehtimaan vaikeasti työllistyvien palveluista, rakentuvat kumppanuusperiaatteelle. Erityisesti haasteellisten ryhmien työllistäminen edellyttää jatkossakin moniammatillista osaamista, eri tahojen yhteistyötä ja palvelukynnyksen madaltamista.

Viranomaisten välistä yhteistyötä ja työllisyyskumppanuuksia kehitetään edelleen, jotta löydetäisiin vaikeasti työllistyviä malleja työttömyyden, erityisesti pitkäaikaistyöttömyyden ja syrjäytymisen ehkäisemiseen. Tavoitteena on pysyvien vaikutusten aikaansaaminen. Yrityksiä ja pieniä toimijoita aktivoidaan osallistumaan kehittämistöimiin. Toiminnan keskeisinä tehtäväalueina ovat pitkäaikaistyöttömien ja muiden vaikeasti työllistyvien työelämään palaamista edistävien uusien toimintatapojen luominen sekä siinä työssä tarvittavien kuntouttavien ja uudenlaisten sosiaalisten yrittämismallien kehittäminen. Toiminnan suuntaamisessa otetaan erityisesti huomioon palvelujen tarjonnan kehittäminen.

Tuetaan kansalaisjärjestöjen, paikallisten yhdistysten ja sosiaalipartnereiden osallistumista heikossa työmarkkina-asemassa olevien ryhmien työllistymistä edistävään toimintaan. Samalla etsitään ratkaisuja mm. elämänhallinnan ongelmiin, itsetunnon puutteisiin ja elämänasenteen muuttamiseen passiivisesta aktiiviseksi. Koska kohderyhmät ovat usein haastavia, eri toimijoiden välistä asiantuntemusta hyödynnetään ja rakennetaan viranomaisten välisiä yhteistyöverkostoja. Heikossa työmarkkina-asemassa olevien ryhmien työllistymistä edistetään mm. tarjoamalla tehostettuja ja räätälöityjä terveys- ja sosiaalisen kuntoutuksen palveluita moniammatillisen asiantuntijaverkoston avulla. Työkuntoisuutta vahvasti alentavista ongelmista kärsiville (päihteiden käyttäjät, mielenterveysongelmaiset ja muut vaikeasti vammautuneet) tarvitaan uusia toimenpiteitä ja systemaattisesti järjestettyä toimintaa sosiaalisen kuntoutuksen eri alueilla.

Maahanmuuttajille suunnatut palvelut

Pitkään työttömänä olleille maahanmuuttajille etsitään sopivaa osaamista täydentävää koulutusta ja rakennetaan yksilöllisesti räätälöityjä palvelukokonaisuuksia, jotka johtavat tarvittaessa esim. työharjoitteluun ja edistävät työllistymistä. Palveluissa yhdistetään työpaikalla tapahtuva ammattitaidon tunnistaminen ja tunnustaminen, kielen ja ammatilliseen osaamiseen perustuva täydennyskoulutus ja työharjoittelu. Samalla otetaan huomioon vallitseva työkuulttuuri ja siihen sopeuttaminen. Erityisenä tuettavana ryhmänä ovat maahanmuuttajanaiset.

Välityömarkkinat

Paikallis- ja seututasolla luodaan ja vahvistetaan välityömarkkinoita. Välityömarkkinoilla tarjotaan eri toimijoiden yhteistyönä tuettuja työ- ja aktivointipaikkoja vaikeasti työllistyville työnhakijoille sekä parannetaan työnhakijoiden osaamista ja työkykyä, jotta siirtyminen avoimille työmarkkinoille helpottuisi. Vaikeasti työllistyville työnhakijoille suunnatut välityömarkkinat voivat tarjota sekä riittävää sosiaalista tukea että pysyvää toimeentuloa. Keskeisiä toimijoita ovat työvoiman palvelukeskukset sekä työvoimatoimistojen ja kuntien kanssa yhteistyössä toimivat työnantajat, järjestöt, säätiöt, oppilaitokset, sosiaaliset yritykset sekä muut sosiaalisen työllistämisen organisaatiot. Pitkäaikaistyöttömiä voidaan kouluttaa ja työllistää esim. ympäristönhoidon ja -suojelun töihin.

Tasa-arvon edistäminen

Tasa-arvon edistämiseksi tuetaan segregaaion purkuun liittyviä toimenpiteitä. Työttömien, työttömyysuhan alaisten, pätkätyötaustaisten sekä löyhästi työmarkkinoihin kiinnittyneiden työllistyvyyttä parannetaan ja työmarkkina-asemaa vahvistetaan.

Kohderyhmät

- ikääntyvät työttömät, joilla on matala koulutustaso
- rakennemuutoksen vuoksi työttömäksi joutuneet ja vakavia ongelmia työmarkkinoilla kohtaavat
- vaikeasti työllistyvät työnhakijat, kuten pitkäaikaistyöttömät, maahanmuuttajat ja vajaakuntoiset, joilla on fyysisiä tai psyykkisiä rajoitteita työllistyä
- yhteistyökumppanit syrjäytymisen ehkäisyssä
- nuoret, jotka ovat aikeissa keskeyttää opintonsa tai jotka eivät hakeudu omaehtoisesti koulutukseen sekä koulutuksesta työelämään siirtymässä olevat ja syrjäytymisvaarassa olevat nuoret
- epätyypillisen työsuhteen vuoksi ongelmia kohtaavat ja löyhästi työmarkkinoihin kiinnittyneet
- työttömät naiset ja miehet hankkeissa, joissa vähennetään sukupuolen mukaista jakoa työelämässä ja koulutuksessa

Lisäksi toimenpiteisiin voivat osallistua projektien tulosten juurruttamisen ja levittämisen kannalta relevantit tahot.

Rahoituskehys 2007–2013

Toimintalinjalle 2 varataan 39 % osuus valtakunnallisen osion toimintalinjojen 1–4 rahoituksesta.

Toimeenpanosta vastaavat organisaatiot

Rahoittajatahot: Työministeriö (1.1.2008 alkaen työ- ja elinkeinoministeriö), opetusministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö, TE-keskukset, lääninhallitukset, Opetushallitus. Projektitasolla rahoitukseen osallistuvat kunnat, yksityinen sektori ja työvoimatoimistot.

Yhteistyö: Toimintalinjaa 2 toteutetaan laajassa yhteistyössä ESR-toimintaa ohjaavien yhteisten periaatteiden, erityisesti kumppanuusperiaatteen mukaisesti. Toimintalinjan 2 tavoitteenasettelun mukaisesti pienet toimijat ja kansalaisjärjestöt ovat erityishuomion kohteena yhteistyöverkostoja muodostettaessa.

Täydentävyys kansallisiin ja EU:n rahoitusinstrumentteihin

Toimintalinjassa 2 edistetään erityisesti vaikeasti työllistyvien ihmisten kiinnittymistä työmarkkinoille. Helpommin työllistyviä ryhmiä tuetaan kansallisen työpolitiikan keinoin. ESR:n toimenpiteiden suuntaamisessa otetaan erityisesti huomioon ohjelmakausilta saadut hyvät kokemukset ja parhaat käytännöt, joita on tarkoituksenmukaista juurruttaa ja hyödyntää.

ESR-rahoituksen lisäarvo muodostuu toiminnan ja palvelujen kokonaisvaltaisesta kehittämisestä siten, että otetaan samalla huomioon vaikeasti työllistyvien henkilöiden yksilölliset tarpeet. ESR-rahoituksella voidaan luoda uudenlaisia malleja ja toimintatapoja sekä juurruttaa ohjelmakausilta aikaansaatuja hyviä käytäntöjä. Kolmannen sektorin aktivoimisen osalta ESR-rahoituksen lisäarvo tulee toiminnan kehittämispäätöksistä, joka koostuu työntekijöiden, työnantajien ja yhteistyötahojen toiminnan kehittä-

sestä. Väilyömarkkinoita kehitettäessä ESR-rahoitus kohdennetaan palvelujen hankintaan ja seudullisten ja paikallisten palvelumarkkinoiden ja palvelutarjonnan kehittämiseen. Poolimalli vaatii räätälöityjä palveluja sekä pooliyritysten ”kokoon juoksemista”. ESR-rahoituksella palkataan työpoolimallin hallinnoinnista ja koordinoinnista vastaavat henkilöt.

Lisäarvoa kansalliseen toimintaan saadaan vaikeasti työllistyville henkilöille suunnattujen palveluiden pitkäkestoisuudella ja erilaisten palvelujen yhdistämisellä. Nuorten osalta ESR-rahoituksen lisäarvo tulee toiminnan kehittämispanostuksesta, joka koostuu opettajien, opinto-ohjaajien, työpaikkaohjaajien ja yhteistyötahojen toiminnan kehittämisestä. Nuorten työpajatoiminnassa ESR-rahoitus mahdollistaa moniammatillisen, sektorirajat ylittävän toiminnan kehittämisen ja toiminnan saavutettavuuden parantamisen. Maahanmuuttajien hankkeissa ESR-rahoituksella palkataan maahanmuuttajille suunnattujen palveluiden hallinnoinnista ja koordinoinnista vastaavat henkilöt.

ESR-ohjelman ja EAKR-ohjelmien täydentävyydestä ks. luku 12.1.

Yhteydet Suomen kansalliseen toimenpideohjelmaan (Lissabonin strategia)

Tavoitteena on alentaa rakenteellista työttömyyttä ja etenkin pitkäaikaistyöttömyyttä. Tavoitteena on ehkäistä syrjäytymistä edistämällä työttömien ja työvoiman ulkopuolella olevien erityisen vaikeasti työllistettävien työllistymistä. Toimet tukevat erityisesti suuntaviivaa 19 (Varmistetaan, että työnhakijoilla ja myös heikommassa asemassa olevilla on pääsy työmarkkinoille (työnteon houkuttelevuus ja kannattavuus) ja suuntaviivaa 18 (Työllisyyspolitiikka, joka tähtää täystyöllisyyteen, työn tuottavuuden ja laadun kohentamiseen sekä sosiaalisen ja alueellisen yhteenkuuluvuuden vahvistamiseen). Työvoimareservien saamiseksi työmarkkinoille tuetaan myös työllisyysastetavoitteen saavuttamista Suomessa. Tällöin toimet tukevat suuntaviivaa 2 (Talouden ja julkisen talouden kestävyuden varmistaminen työllisyyden lisäämiseksi).

Tavoitteena on myös koulutuksen keskeyttämisen alentaminen. Nuoria aktivoidaan koulutukseen ja vähennetään koulutuksen keskeyttämistä sekä parannetaan työllistymisedellytyksiä. Toimilla tuetaan suuntaviivan 23 (Laajennetaan ja parannetaan sijoittamista inhimilliseen pääomaan) ja suuntaviivan 24 (Opiskelu- ja koulutusjärjestelmät vastaamaan uusia osaamis- ja ammattitaitovaatimuksia) toteutusta.

ESR-toiminnan menoluokat (Lissabonin tavoitteet)

Toimet tukevat liitteen 1 mukaisen taulukon menoluokkia 66, 69–71 ja 73.

8.3 TOIMINTALINJA 3: Työmarkkinoiden toimintaa edistävien osaamis-, innovaatio- ja palvelujärjestelmien kehittäminen

Toimintalinjalla 3 kehitetään toimintamalleja ja järjestelmiä tukemaan toimintalinjojen 1 ja 2 tavoitteiden saavuttamista sekä elinikäistä oppimista.

Tavoitteet

Tavoitteena on parantaa koulutuksen työelämävastaavuutta, koulutuksesta työelämään siirtymistä ja työmarkkinoilla tarvittavaa osaamista. Parannetaan erityisesti aikuisväestön koulutukseen osallistumisedellytyksiä.

Kehitetään kysyntälähtöisesti työelämän edellyttämän ammattitaidon saavuttamista, työvoiman saata- vuutta ja työllistymistä edistäviä työvoimapalvelu-, tiedotus-, ohjaus- ja neuvontajärjestelmiä sekä työelämäläheisiä ja luovuutta edistäviä oppimismalleja.

Tavoitteena on edistää osaamisen kehittämiseen ja tuottavuuden kasvuun tähtäävän toimintaympäristön kehitystä, parantaa ja vahvistaa uuden tiedon ja osaamisen siirtämistä olemassa olevaan yritystoimintaan innovaatioiden edistämiseksi, työn tuottavuuden lisäämiseksi sekä uusien yritysten ja työpaikkojen luomiseksi.

Valtakunnallista ja alueellista ennakointitoimintaa juurrutetaan ja vahvistetaan tukemaan strategisia valintoja.

Tavoitteena on edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa sekä kestävästä kehityksestä osana osaamis-, palvelu- ja innovaatiojärjestelmien kehittämistä.

Kuvaus rahoitettavasta toiminnasta

Koulutuksen työelämävastaavuuden ja koulutuksesta työelämään siirtymisen parantaminen

Koulutuksen työelämävastaavuutta ja koulutuksesta työelämään siirtymistä parannetaan kehittämällä opetus suunnitelmia ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen menetelmiä kaikilla koulutusaloilla ja –tasoilta sekä kytkemällä alueen yritykset ja työpaikat toimintaan. Koulutusorganisaatioiden toiminta- ja palvelumalleja kehitetään tukemaan pienten yritysten johdon ja henkilöstön osaamisen ylläpitämistä ja parantamista.

Oppilaitosten ja korkeakoulujen työelämäyhteistyön lisäämiseksi ja verkostoitumisen vahvistamiseksi kehitetään opettajien työelämään perehtymismenetelmiä, koulutetaan työpaikkaohjaajia sekä kehitetään yhteistyömalleja oppilaitosten, työorganisaatioiden ja yritysten yhteistyönä.

Innovaatiovalmiuksien ja luovuuden edistämiseksi kehitetään koulutusjärjestelmää luovuuteen kannustavaksi.

Aikuiskoulutus ja elinikäinen oppiminen

Parannetaan yksilöiden edellytyksiä jatkuvaan osaamisensa parantamiseen. Tuetaan erityisesti työssä olevien osaamisen kohottamiseksi työelämäläheistä ja tutkintotavoitteista muunto- ja jatkokoulutusta sekä oppisopimuskoulutuksena toteutettavaa lisäkoulutusta ja ammattiosaamisen näyttötutkintoja.

Ikääntyvien ja ikääntyneiden työelämässä jatkaminen edellyttää usein jatkamishalukkuuden lisäksi uuden osaamisen hankkimista. Koulutukseen osallistumista edistetään kehittämällä opetus- ja ohjausmenetelmiä niin, että ne tukevat ja kannustavat myös henkilöitä, joiden opiskelukokemukset ovat vähäisiä tai vuosikymmenten takaisia. Opiskelua vaikeuttavien oppimishäiriöiden tunnistamista ja huomioimista kehitetään parantamaan henkilökohtaisten opiskelusuunnitelmien laatimista.

Palvelumallien kehittäminen

Työvoimakapeikkojen vähentämiseksi ja työttömien työllistymisen edistämiseksi kehitetään työvoimapalveluja sekä työllistymistä edistäviä menetelmiä. Parannetaan työvoimapalveluhenkilöstön osaamista ja tuoteistetaan työvoimapalveluja vastaamaan eri asiakasryhmien palvelutarpeita. Rakennemuutokseen vastataan myös kehittämällä ja vahvistamalla työelämän kehittämis- ja palveluosaamista ammatillisissa oppilaitoksissa ja korkeakouluissa.

Työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaantoa parannetaan kehittämällä ohjaus-, neuvonta- ja tietopalvelujärjestelmiä, työssä olevien, työpaikan vaihtoa tai omaehtoista opiskelua suunnittelevien, yritysten ja työorganisaatioiden, oppilaitoksista työelämään tulevien, ja työperusteisesti maahan muuttaneiden tarpeisiin sekä tukemaan elinikäisen oppimisen tavoitteita.

Innovaatioympäristö ja -järjestelmät

Tutkimus- ja innovaatiotoiminnan laadun nostamiseksi lisätään korkeakoulujen, ammattikorkeakoulujen, muiden innovaatio-organisaatioiden sekä tutkijoiden kansainvälistä yhteistyötä ja verkostoitumista. Lisätään tutkijoiden kansainvälistä liikkuvuutta, tutkijavaihtoa sekä Suomessa annettavaa vieraskielistä tutkijakoulutusta.

Tehostetaan innovaatiotoimijoiden yhteistyötä ja verkostoitumista sekä valtakunnallisella, alueellisella että paikallisella tasolla.

Innovaatioympäristöä ja -järjestelmiä kehitetään panostamalla erityisesti pk-yritysten sekä koulutus- ja kehittämisorganisaatioiden innovaatioiden ja ideoiden seulonta- ja arviointijärjestelmien kehittämiseen, varhaisen vaiheen tuotteistamis- ja kaupallistamisosaamiseen sekä aineettoman pääoman hallintaan.

Lisätään osaamiskeskusohjelmaan (2007–2013) kuuluvien osaamisklusterien toimijoiden alueellista, kansallista ja kansainvälistä verkottumista. Erityistä huomiota kiinnitetään osaamiskeskusten ja muiden osaamiskeskittymien väliseen tiedon ja osaamisen siirtoon. Osaamiskeskusohjelman hyödyntämisen lisäämiseksi vahvistetaan osaamiskeskusohjelman yhteyttä muuhun innovaatiotoimintaan.

Keksintöjen ja innovaatioiden tuotteistamisen ja kaupallistamisen edistämiseksi kehitetään sekä julkisten että yksityisten innovaatiopalveluiden saatavuutta ja tehokkuutta. Tuetaan myös oppilaitosten ja korkeakoulujen pk-yrityksille tarkoitetun tutkimus-, kehittämis- ja palvelutarjonnan kehittämistä.

Yritysten perustamisen, kasvun ja kansainvälistymisen tukemiseksi kehitetään neuvonta- ja yrityspalvelujärjestelmiä siten, että yrityksille tarjottavat kehittämispalvelut voidaan koota yhteen eheäksi kokonaisuudeksi ja näin helpottaa palvelujen saatavuutta. Kehitettävät palvelut tuotetaan eri toimijoiden verkostomaisella yhteistyöllä.

Ennakointi

Valtakunnallisilla toimenpiteillä edistetään hyvien käytäntöjen levittämistä ja juurruttamista osaksi koulutuksen, työmarkkinoiden ja elinkeinoelämän kehityksen seurantaa koko maahan. Erityisesti edistetään pitkän aikavälin ennakointitiedon laaja-alaista hyödyntämistä strategisten valintojen perustaksi.

Vahvistetaan ja kehitetään ennakointitoimintaa alueellisen ja paikallisen strategisen suunnittelun tarpeisiin hyödyntäen olemassa olevia ennakointimalleja ja -työkaluja.

Ennakointitiedon hyödyntämiseksi alueellisesti ja paikallisesti vahvistetaan TE-keskusten ja muiden alueviranomaisten, työvoimatoimistojen ja koulutuksen järjestäjien ennakointiosaamista.

Tasa-arvo

Toimintalinjan toimenpiteet ja niille asetettavat tavoitteet suunnitellaan aina, kun se on relevanttia, niin, että ne edistävät naisten ja miesten tasa-arvoa. Esimerkiksi palvelujärjestelmiä ja toimintamalleja kehitettäessä otetaan huomioon naisten ja miesten edellytykset niiden hyödyntämiseen riippumatta ammatista tai asemasta työelämässä. Edistetään tasa-arvoa ja kestävästä kehityksestä tukevien kumppanuuksien ja verkostojen syntymistä.

Kohderyhmät

- koulutus- ja työvoimapalveluorganisaatioiden henkilöstö, opetushenkilöstö
- työpaikkaohjaajat, perehdyttäjät

- koulutus-, tutkimus- ja kehittämisorganisaatiot ja verkostot
- tutkijat tutkimusorganisaatioissa ja korkeakouluissa
- yritykset, yrityspalveluorganisaatiot
- osaamiskeskuskusterit
- aikuiset, erityisesti ikääntyvät ja ikääntyneet henkilöt

Lisäksi toimenpiteisiin voivat osallistua projektien tulosten juurruttamisen ja levittämisen kannalta relevantit tahot.

Rahoituskehys 2007–2013

Toimintalinjalle 3 varataan 24 % osuus valtakunnallisen osion toimintalinjojen 1–4 rahoituksesta.

Toimeenpanosta vastaavat organisaatiot

Rahoittajatahot: Työministeriö sekä kauppa- ja teollisuusministeriö (1.1.2008 alkaen työ- ja elinkeinoministeriö), opetusministeriö, TE-keskukset, Opetushallitus sekä lääninhallitukset. Projektitasolla rahoitukseen osallistuvat myös kunnat ja yksityinen sektori.

Yhteistyökumppanit: Yritykset, elinkeino- ja työelämän järjestöt, koulutuksen järjestäjät, korkeakoulut ja muut oppilaitokset, välittäjäorganisaatiot (esim. teknologiakeskukset ja muut kehittämisorganisaatiot), tutkimuslaitokset, työvoimatoimistot, julkiset organisaatiot, osaamiskeskustyöryhmä.

Täydentävyys kansallisiin ja EU:n rahoitusinstrumentteihin

Rakennerahastotoimin voidaan tuottaa lisäarvoa kansalliseen toimintaan mahdollistamalla työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen ja osaamisen arviointiin sekä muuhun opetukseen liittyvien yhteistyösuhteiden ja -verkostojen rakentaminen, kehittäminen, vakiinnuttaminen ja vahvistaminen.

Työikäisen väestön tieto-, ohjaus- ja neuvontapalvelujen kehittäminen tukee aikuisten edellytyksiä kehittää ja ylläpitää ammattitaitoaan. Moninkertaiset koulutukset ja epäonnistuneet valinnat vähenevät, kun käytävissä on helposti saavutettava ja ajantasainen palvelujärjestelmä, joka helpottaa osaamisen suunnitelmallista kehittämistä. ESR-toimin kehitetään hallinnonalojen yhteistyönä monipuolista tietopalvelu-, ohjaus- ja neuvontapalvelujärjestelmää.

Poikkihallinnollinen yhteistyö viranomaistahojen välillä edistää entistä paremmin suunnatun koulutuksen ja muiden palvelun tarjoamisen henkilöille ja työyhteisöille, jotka joutuvat mm. rakennemuutoksen johdosta arvioimaan osaamistaan ja valmentautumaan uusiin tehtäviin. ESR-toimin vastataan rakennemuutostilanteisiin kehittämällä uusia palvelumalleja sekä lisäämällä ohjaus- ja neuvontaorganisaatioiden osaamista yksilöiden ja työyhteisöjen kannalta onnistuneen uudelleen työhönsijoittumisen edistämiseksi.

Innovaatiotoimintaa ja sitä tukevia järjestelmiä kehittämällä tuetaan Suomen kilpailukykyä ja edellytyksiä kehittää olemassa olevaa ja luoda uutta yritystoimintaa ja uusia työpaikkoja. Yliopistoilla ja ammattikorkeakouluilla sekä toisen asteen oppilaitoksilla on keskeinen rooli alueellisissa innovaatiojärjestelmissä, joiden toimintaa tehostetaan ja vauhditetaan rakennerahastovaroin. Esimerkiksi ammattikorkeakouluissa tehtävän alueellisen kehittämistoiminnan merkittävin rahoituslähde on rakennerahastojen rahoitus. Kehittämistoiminnan kansallinen lisäarvo tulee siitä, että rakennerahastovaroin toiminta voidaan juurruttaa kiinteäksi osaksi oppilaitosten ja korkeakoulujen toimintaa. Kehittämispanostuksella voidaan myös parantaa toiminnan laatua ja edistää verkostoitumista pk-sektorin kanssa. Kehittämistoimet täydentävät kansallista innovaatiopolitiikkaa ja edistävät alueellisen innovaatiotoiminnan synnyttämistä.

Ennakointitietoa ovat tuottaneet useat organisaatiot omien ennakointijärjestelmiensä avulla. ESR-toimin voidaan juurruttaa ennakointi niin valtakunnallisiin, alueellisiin kuin paikallisiin tarpeisiin organisaatioiden normaalitoiminnaksi.

Yhteistyössä EAKR-ohjelmien kanssa toimintaympäristöä kehitetään hankekokonaisuuksilla, joihin sisältyy sekä investointeja että osaamista lisääviä koulutus- ja kehittämistoimenpiteitä.

Yhteydet Suomen kansalliseen toimenpideohjelmaan (Lissabonin strategia)

Toimintalinjassa 3 toimenpiteitä kohdennetaan oppilaitosten, tutkimus- ja teknologiakeskusten, osaamiskeskusten ja sekä yritysten verkostoitumisen tukemiseen ja toimintamallien luomiseen. Toimilla tuetaan erityisesti suuntaviivaa 8 (Innovaatioiden edistäminen). Innovaatioympäristöjen ja -järjestelmien hyödyt kanavoituvat erityisesti pk-yritystoiminnan kilpailuedellytysten vahvistumiseen, ja tämän vuoksi toimilla on yhteys myös suuntaviivaan 15 (Yrittäjyyskulttuurin tukeminen ja kannustava ympäristö pk-yrityksille).

Toimintalinjan 3 tavoitteena on edistää työmarkkinoiden toimivuutta ja työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaannon parantamista. Ratkaisut edellyttävät toimivia työvoimapalveluita. Toimenpiteitä tulee kohdentaa myös koulutuksen ja työelämän tarpeiden yhteensovittamiseen. Siksi toimet tukevat suuntaviivaa 20 (Parannetaan työmarkkinoiden tarpeiden kohtaantoa).

Toimintalinjan 3 tavoitteena on myös edistää elinikäistä oppimista koskevien strategioiden käyttöön ottoa ja toimia, joilla helpotetaan pääsyä koulutukseen. Lisäksi koulutusjärjestelmiä mukautetaan vastaamaan paremmin työmarkkinoiden ja tietoon perustuviin tarpeisiin. Toimilla tuetaan suuntaviivan 23 (Laajennetaan ja parannetaan sijoittamista inhimilliseen pääomaan) ja suuntaviivan 24 (Opiskelu- ja koulutusjärjestelmät vastaamaan uusia osaamis- ja ammatitaitovaatimuksia) toteutusta.

ESR-toiminnan menoluokat (Lissabonin tavoitteet)

Toimet tukevat liitteen 1 mukaisen taulukon menoluokkia 64, 65, 67, 69, 72 ja 74.

8.4 TOIMINTALINJA 4: Jäsenvaltioiden ja alueiden välinen yhteistyö ESR-toiminnassa

Toimintalinjan 4 päämääränä on eurooppalaisen yhteistyön lisääminen työvoima-, koulutus- ja elinkeinopolitiikassa edistämällä työperusteista maahanmuuttoa sekä etsimällä ja levittämällä hyviä käytäntöjä.

Tavoitteet

Toimintalinjassa 4 toteutetaan kansainvälistä yhteistyötä viranomaisten ja alueiden kesken sekä alueellisten, temaattisten ja kansallisten verkostojen kesken. Projektitason kansainvälistä yhteistyötä toteutetaan toimintalinjojen 1–3 hankkeissa, joissa se on tarkoituksenmukaista ja joissa sen arvioidaan tuovan lisäarvoa. Toimintalinjan 4 sisältö jakautuu kahteen osaan: työperusteisen maahanmuuton edistämiseen ja hyvien käytäntöjen etsimiseen ja levittämiseen.

Työperusteiseen maahanmuuttoon liittyvän yhteistyön tavoitteena on turvata työvoiman saatavuutta tulevaisuudessa. Työvoimakapeikkojen ehkäisemisen lisäksi tavoitteena on turvata talouden kasvua edistämällä myös korkeasti koulutetun ja muun osaavan työvoiman kansainvälistä vuorovaikutusta.

Ulkomaisen työvoimatarpeen kansallista ja alueellista ennakkointia hyödynnetään sekä työperusteisen maahantulon lupamenettelyä yksinkertaistetaan ja tehostetaan. Näiden ohella luodaan käytännöt Suomen vetovoimatekijöistä tiedottamiseksi ja tuetaan työnantajia rekrytoinnissa. Lisäksi tavoitteena on luoda opastusjärjestelmä, jolla perehdytetään ulkomaalainen kieleen, työelämään ja yhteiskuntaan sekä luodaan hyvät valmiudet kotoutumisprosessin jatkamiseen tarvittaessa. Tavoitteena on kehittää ja toteuttaa opastamisjärjestelmä yhteistyössä lähtömaiden kanssa siten, että myös osa toimenpiteistä voidaan aloittaa jo lähtömaissa.

Työperusteisesti maahan muuttavien osaamisen hyödyntämiseksi tavoitteena on kehittää osaamisen tunnistamista ja tutkintojen tunnustamista sekä näihin perustuvaa täydennys- ja kielikoulutusta jo lähtömaissa. Lähtömaissa annettua koulutusta täydennetään tarvittaessa Suomessa. Tavoitteena on kehittää toiminnan edellyttämää uudenlaista yhteistyötä sekä kansallisesti että EU:n jäsenvaltioiden välillä.

Lisäksi tavoitteena on lisätä työnantajien ja työyhteisöjen valmiuksia vastaanottaa työperusteisesti maahan muuttavia kehittämällä osaamista monimuotoisuuden johtamiseen sekä edistämällä yhdenvertaisuutta ja hyviä etnisiä suhteita työyhteisöissä.

Hyvien käytäntöjen etsimiseen ja levittämiseen liittyvällä kansainvälisellä yhteistyöllä jatketaan Equal-yhteisöaloitteessa kehitettyä toimintaa, mutta laaja-alaisemmin ja kautta 2000–2006 yksinkertaisemmalla hallinnollisella rakenteella. Lissabonin strategia antaa kaikille EU-maille yhteiset tavoitteet työllisyyden ja kilpailukyvyen parantamiseksi. Jäsenmaiden erilainen historia ja erilaiset käytännöt ovat rikkaus, jotka mahdollistavat toinen toiselta oppimisen ja uusien, omassa maassa soveltamiskelpoisten ideoiden saamisen muilta yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi.

Yleistavoitteena hyvien käytäntöjen etsimiseen ja levittämiseen liittyvällä kansainvälisellä yhteistyöllä on tuottaa lisäarvoa suomalaiseen työvoima-, elinkeino- ja koulutuspolitiikkaan. Tavoitteena on uusien näkökulmien ja ratkaisuvaihtoehtojen etsiminen jäsenmaiden kohtaamiin yhteisiin ongelmiin sekä inhimillisten voimavarojen kehittäminen kussakin jäsenmaassa yhteisten oppimisprosessien kautta. Lisäksi tavoitteena on synnyttää virallisia ja epävirallisia verkostoja ja kehittää asiantuntijoiden työkäytäntöjä sekä taitoja. Kaikilla tavoitteilla vahvistetaan eurooppalaista ulottuvuutta Lissabonin strategian tavoitteisiin pyrittäessä.

Kuvaus rahoitettavasta toiminnasta

Työperusteiseen maahanmuuttoon liittyvä yhteistyö

Työperusteisen maahanmuuton lisäämiseksi hyödynnetään toimintalinjassa 3 kehitettyjä ennakkointijärjestelmiä siten, että niistä on saatavissa riittävää tietoa sekä kansallisella että alueellisella tasolla myös ulkomaisen työvoiman rekrytointitarpeista. Työperusteiseen maahanmuuttoon liittyvät asiat huomioidaan ennakkointijärjestelmien kehittämistyössä. Kokonaisuuden onnistumisen kannalta lupajärjestelmää kehitetään siten, että se toimii ongelmattomasti, tehokkaasti ja joustavasti. Lupajärjestelmän kehittämistä ei kuitenkaan tueta ESR:stä.

Lähtömaiden kanssa tehtävälle yhteistyölle luodaan viranomaispuitteet. Yhteistyökumppaneiksi pilotointihankkeeseen haetaan EU-jäsenmaita, jotka ovat sopivia esimerkiksi maan väestön määrän, ikärakenteen, koulutustason ja etäisyyden osalta.

Tiedottamista ja muita työvoiman rekrytointimenettelyjä kehitetään yhteistyössä viranomaisten ja työnantajien kanssa. Suomen vetovoimatekijöitä tehdään tunnetuksi valituissa kohdevaltioissa.

Työmarkkinoille ja suomalaiseen yhteiskuntaan siirtymistä tuetaan luomalla kaikille tarjolla oleva opastusjärjestelmä. Siitä hyötyisivät paitsi työntekijät ja elinkeinonharjoittajat, myös heidän perheenjäsenensä.

Opastus aloitetaan tarvittaessa jo ennen maahan saapumista. Osana opastusta maahanmuuttajille kehitettäisiin nykyistä laajempi kirjallinen ja sähköinen perustietopaketti. Perustietomateriaalia täydentäisivät toisiaan seuraavat syventävät opastavat koulutusjaksot.

Opastukseen voidaan liittää myös osaamisen tunnistaminen ja/tai tutkintojen tunnistaminen lähtömaassa tai Suomessa sekä tähän pohjautuva täydennyskoulutussuunnitelma ja täydennyskoulutus. Koulutus voidaan toteuttaa joko kokonaan tai osittain lähtömaassa, mutta eri osiot kytetään saumattomasti toisiinsa.

Valtakunnalliset toimet työperusteisen maahanmuuton edistämiseksi sovitaan yhteen alueellisten toimien kanssa niin, että ne tukevat toisiaan.

Hyvien käytäntöjen etsiminen ja levittäminen

Hyvällä käytännöllä tarkoitetaan uutta, nykyistä tehokkaampaa ja tuloksellisempaa toimintatapaa, jota voidaan soveltaa Suomessa. Hyvien käytäntöjen etsimisellä muista maista voidaan saada lisäarvoa suomalaiseen työvoima-, elinkeino- ja koulutuspolitiikkaan. Hyvien käytäntöjen etsimiseen ja levittämiseen liittyvä kansainvälinen yhteistyö liitetään kiinteästi kansallisiin kehittämishankkeisiin ja -ohjelmiin. Muiden maiden kokemuksia ja toimintamalleja voidaan hyödyntää työvoima-, koulutus- ja elinkeinopolitiikassa esimerkiksi kehitettäessä ennakointia, osaamis- ja palvelujärjestelmiä ja toimintamalleja syrjäytymisen ehkäisyyn. Myös nuorison kansainvälisyyskasvatusta sekä alueellista tuotekehitystä ja tutkimustoimintaa voidaan kansainvälisen yhteistyön avulla tukea.

Hyviä käytäntöjä voidaan lähteä etsimään Suomen lähtökohdista käsin. Toisaalta suomalaisia hyviä käytäntöjä ja toimintamalleja voidaan myös viedä ja levittää muihin maihin. Monentasoinen kansainvälinen yhteistyö antaa hyvien käytäntöjen etsimiseen, viemiseen ja valtavirtaistamiseen aikaisempaa paremmat mahdollisuudet.

Hyvien käytäntöjen etsiminen ja levittäminen valtakunnallisella tasolla kytetään kansallisiin kehittämishankkeisiin. Alueen kansainvälinen yhteistyö nousee alueiden omista intresseistä. Nämä osiot sovitaan yhteen, jotta päällekkäisyyksiltä välttyttäisiin.

Kohderyhmät

- EU-alueen työperusteiseen maahanmuuttoon liittyvät yhteistyökumppanuudet keskushallinto- ja alueatasolla sekä Suomessa että kohdemaissa
- EU-alueen lähtömaiden kansalaiset, erityisesti työperusteiset maahanmuuttajat, heidän perheenjäsenensä
- Suomeen pyrkivät EU-alueen lähtömaiden elinkeinonharjoittajat
- hyvien käytäntöjen etsimiseen ja kansainvälisten kokemusten vaihtoon liittyvät yhteistyökumppanuudet (viranomaiset keskushallinto- ja alueatasolla, alueelliset, temaattiset ja kansalliset verkostot)

Lisäksi toimenpiteisiin voivat osallistua projektien tulosten juurruttamisen ja levittämisen kannalta relevantit tahot.

Rahoituskehys

Toimintalinjalle 4 varataan 9 % osuus valtakunnallisen osion toimintalinjojen 1–4 rahoituksesta.

Toimeenpanosta vastaavat organisaatiot

Rahoittajatahot: Työperusteisen maahanmuuton osalta ko. toimintaan osallistuvat hallinnonalat, hyvien käytäntöjen etsimisen ja levittämisen osalta kaikki ESR-toteuttajaministeriöt, Opetushallitus, lääninhallitukset ja TE-keskukset. Projektitasolla rahoitukseen osallistuvat myös kunnat ja yksityinen sektori.

Yhteistyö: Sisäasiainministeriö, ulkoasiainministeriö, työmarkkinajärjestöt, oppilaitokset, tutkimuslaitokset ja kansalaisjärjestöt.

Tukirakenne: Työperusteisen maahanmuuton toimeenpanoa varten valmistellaan toimeenpano-ohjelma, jossa määritellään tarkemmin keskeiset vastuutahot sekä yhteistyökumppanit ja yhteistyömuodot.

Hyvien käytäntöjen etsiminen ja levittäminen edellyttää kansallista tukirakennetta, joka voi pitää yhteyksiä muihin jäsenmaihiin ja avustaa sopivien yhteistyökumppaneiden löytämisessä. Se edellyttää myös eurooppalaista tietokantaa ja eri jäsenmaiden hallintoviranomaisten välistä koordinoivaa yhteistyötä.

Täydentävyys kansallisiin ja EU:n rahoitusinstrumentteihin

Työperusteiseen maahanmuuttoon liittyvä yhteistyö on uutta pitkälle tähtävää kehittämistoimintaa, johon ei ole käytettävissä normaaleja budjettivaroja. Esitetyillä toimenpiteillä pyritään muodostamaan kokonaisvaltaiset puitteet maahanmuuttopolitiikan suunnittelulle ja toimeenpanolle sekä edistää moniarvoisen, monikulttuurisen ja syrjimättömän yhteiskunnan kehittymistä sekä tukea Suomen kansainvälistymistä, parantaa kansainvälistä kilpailukykyä sekä yhtenä keinona muiden joukossa vastata työvoiman ja koko väestön ikääntymisestä aiheutuviin haasteisiin.

Hyvien käytäntöjen etsimisessä ja levittämisessä lisäarvo kansalliseen politiikkaan tulee uusista näkökulmista, uusista ideoista ja uusista ratkaisuvaihtoehdoista, joita muista maista voidaan saada Suomessa sovellettaviksi sekä yhteisestä oppimis- ja kehittämisprosessista yhteistyöhön osallistuvien jäsenmaiden edustajien kesken. Lisäarvoa eurooppalaisella tasolla tuo myös se, että toiminnalla voidaan ehkäistä toistensa kaltaisten innovaatioiden rinnakkaiskehitys unionin jäsenvaltioissa.

Silloin kun toiminta kohdistuu EU-alueen ulkopuolelle, erityisesti työperusteisen maahanmuuton osalta, tehdään yhteistyötä Euroopan kotouttamisrahaston⁶ kanssa. Toiminta on tarpeen koordinoida myös Euroopan alueellinen yhteistyö –tavoitteeseen ja Euroopan naapuruus- ja kumppanuusinstrumenttiin (ENPI).

Yhteydet Suomen kansalliseen toimenpideohjelmaan (Lissabonin strategia)

Toimintalinjan ESR-rahoituksella tuetaan kaikkien Lissabonin strategian mukaisten työllisyys-suuntaviivojen toteutusta.

ESR-toiminnan menoluokat (Lissabonin tavoitteet)

Toimet tukevat liitteen 1 mukaisen taulukon menoluokkia 62, 63, 65, 70 ja 72.

8.5 TOIMINTALINJA 5: Tekninen tuki

ESR-ohjelman teknistä tukea käytetään toimiin, jotka liittyvät valmisteluun, hallinnointiin, seurantaan, arviointiin, tiedotukseen ja valvontaan. Lisäksi tukea voidaan käyttää toimiin, joilla parannetaan ESR-ohjelman täytäntöönpanoa koskevia hallinnollisia valmiuksia.

⁶ European Fund for the Integration of third-country nationals (2007–2013)

ESR-ohjelman seurantakomitea vahvistaa teknisen tuen käyttöperusteet. Käyttösuunnitelmassa esitetään teknisen tuen käyttökohteet ja jako hallinnonaloittain. Keskushallintotasolla ohjelman toteutukseen osallistuvat ministeriöt laativat käyttösuunnitelmat tuen käyttökohteiden mukaisesti. Itä-Suomen suuralue rahoittaa teknisen tuen toimenpiteet rahoituskehyksensä puitteissa. Itä-Suomen suuralue laatii vuosittaisen teknisen tuen käyttösuunnitelmansa käyttökohteiden mukaisesti, mikä hyväksytään ESR-ohjelman seurantakomiteassa.

Toimintalinja 5 tukee Manner-Suomen ESR-ohjelman toteutusta tässä luvussa asetettujen tavoitteiden ja sisältöjen mukaisesti.

Kuvaus rahoitettavasta toiminnasta

Valmistelu

Teknistä tukea voidaan käyttää ohjelmakautta seuraavan rakennerahastokauden valmistelusta aiheutuviin kustannuksiin.

Hallinnointi

Teknisellä tuella voidaan palkata ohjelman keston ajaksi henkilöstöä hoitamaan tehtäviä, jotka liittyvät ESR-projektien valmisteluun ja valintaan, toimeenpanon seurantaan ja valvontaan sekä alueellisen yhteistyön järjestämiseen. Määräaikaista henkilöstöä voidaan palkata toteuttajaministeriöihin ja niiden alaisiin virastoihin ohjelmakauden keston ajaksi. Ohjelman tehokkaan toimeenpanon ja hallinnon varmistamiseksi henkilöstön palkkaus tilapäisiin erityistehtäviin on myös mahdollista. Palkattavan henkilöstön osalta voidaan teknisellä tuella kattaa määräaikaisen tai tilapäisen henkilöstön palkkauskulut sivukuluineen sekä tehtävien hoitamisesta aiheutuvat kulut.

Teknistä tukea käytetään toimeenpanoon liittyvän ohjeistuksen, koulutuksen ja neuvontapalveluiden tuottamiseen ja hankintaan.

Teknisellä tuella rahoitetaan toimeenpanoa edistäviä valtakunnallisesti ja/tai alueellisesti koordinoituja kehittämistoimia ja näihin liittyviä palveluja. Kehittämistoimia voivat olla esim. hyvien käytäntöjen juurruttaminen kansalliseen toimintaan tai uusien toimijoiden aktivointi ESR-toimintaan.

Teknisellä tuella katetaan seurantakomitean toiminnasta aiheutuvat kulut.

Seuranta

Teknistä tukea käytetään ohjelman hallintoa, seuranta ja toimeenpanoa tukevien tietojärjestelmien hankkimiseen, kehittämiseen ja ylläpitoon.

Teknisellä tuella katetaan myös seurannasta ja seurantatietojen hankkimisesta ja tuottamisesta aiheutuvia kustannuksia.

Arvioinnit

Teknisellä tuella voidaan rahoittaa arvioinneista aiheutuvia kustannuksia. Ohjelman ulkoisella arvioinnilla voidaan arvioida ohjelmaa kokonaisuudessaan ja/tai sen osia. Teknisellä tuella voidaan kattaa sekä ohjelman valtakunnallisen osion että alueosioiden arviointityötä. Samoin rahoitetaan ohjelman toimeenpanoa ja ohjausta palvelevaa sisäistä arviointia ja näihin liittyviä selvityksiä.

Tiedotustoimet

Teknisestä tuesta varataan määrärahoja ohjelmaa koskevaan valtakunnalliseen ja alueelliseen tiedottamiseen sekä toimeenpanoa tukevaan tiedottamiseen ja tietopalveluihin. Projektitason tiedottaminen sisältyy projektien rahoituskehykseen.

Valvonta ja tarkastus

Teknisellä tuella katetaan valvonta- ja tarkastustoiminnasta aiheutuvia kustannuksia.

Rahoituskehys 2007–2013

Toimintalinjalle 5 varataan 4 % osuus Manner-Suomen ESR-ohjelman rahoituksesta.

ESR-toiminnan menoluokat (Lissabonin tavoitteet)

Toimet tukevat liitteen 1 mukaisen taulukon menoluokkia 85 ja 86.

9. Toimintalinjat – alueellinen osio

Manner-Suomen ESR-ohjelman alueellista osiota toteutetaan NUTS II –tilastoluokituksen mukaisilla alueilla, jotka ovat Itä-Suomi, Pohjois-Suomi, Länsi-Suomi ja Etelä-Suomi.

Alueosioiden toimintalinjat on valmisteltu TE-keskusten johdolla em. neljällä alueella. Toimintalinjat pohjautuvat rakennerahastostrategiaan ja ESR:n strategiaan painopisteisiin. Alueiden erityiset tarpeet ilmenevät toimintalinjojen sisällöissä ja rahoituksen painotuksissa eri toimintalinjojen välillä.

Luvussa 7 kuvattuja toimeenpanon perusteita ja yhteisiä periaatteita sovelletaan myös alueosioiden kaikissa toimintalinjoissa. Tasa-arvon edistäminen edellyttää suuraluekohtaista tilanneanalyysia tasa-arvon toteutumisesta. Tasa-arvon kaksoisstrategian mukaisesti tavoitteena on molempiin sukupuoliin kohdistuvien erillistoimenpiteiden lisäksi integroida tasa-arvon edistäminen osaksi kaikkea toimintaa. Tämä sukupuolten tasa-arvon valtavirtaistaminen edellyttää sukupuolinäkökulman huomioon ottamista hankkeiden elinkaaren kaikissa vaiheissa.

Lisäksi luvussa 8 kuvattu toimintalinja 5 (tekninen tuki) on yhteinen ESR-ohjelman sekä valtakunnalliselle osiolla että alueelliselle osiolla.

Toimintalinjalla 5 tuetaan ohjelman toimeenpanoa, ja siihen varataan koko ohjelman rahoituskehyksestä 4 %. Itä-Suomi tekee vastaavan varauksen omasta rahoituskehyksestään. Seurantakomitea vahvistaa käyttöperusteet luvussa 8.5 kuvatun mukaisesti.

Myös alueosioiden toimilla toteutetaan Lissabonin strategian mukaisia tavoitteita. Ne on kuvattu luvun 8 toimintalinjojen yhteydessä.

TAULUKKO 10. Toimintalinjojen 1-4 (alueellinen osio) indikaatiivinen rahoitus 2007–2013, milj. €

	ESR	Kansallinen julkinen	Yhteensä
Toimintalinja 1	135,9	161,1	297,0
Toimintalinja 2	111,3	133,1	244,4
Toimintalinja 3	116,6	137,7	254,3
Toimintalinja 4	17,9	21,2	39,1
Yhteensä	381,7	453,1	834,8
- josta Itä-Suomi	172,6	172,6	345,2

Taulukossa 10 esitetty alueellisen osion toimintalinjojen rahoituksen jakautuminen. Luvussa 8 on esitetty toimintalinjan 5 rahoitusosuus Itä-Suomen suuralueen rahoitusosuus eriteltyinä.

Indikaattorit ja mitattavat tavoitteet on esitetty liitteissä 3 ja 4. Nämä liitteet ovat yhteisiä sekä valtakunnalliselle osiolla että alueosioille.

9.1 Itä-Suomen suuralue

Itä-Suomen kehittämisen strategiaa tuetaan ohjelmakauden 2007–2013 rakennerahasto-ohjelmilla. ESR-hankkeilla keskitytään työllisyyden tukemiseen ja itäsuomalaisien osaamisen kehittämiseen yhteistyössä EAKR-ohjelmasta rahoitettavien, alueen kasvua ja kilpailukykyä vahvistavien toimenpiteiden kanssa.

Etelä-Savon TE-keskus on koordinoanut Itä-Suomen suuralueosion valmistelutyötä. Suuralueosion valmistelu on toteutettu yhteistyössä neljän maakunnan maakuntaohjelmien ja Itä-Suomen EAKR-ohjelman valmistelun kanssa. ESR-ohjelman valmistelu on jaettu toimintalinjoittain. Vuosittain laadittavat maakunnan yhteistyöasiakirjat (MYAK) muodostavat suuntaviivat ohjelmien toteutukselle ja toimeenpanolle. Itä-Suomessa osallistutaan soveltuvin osin valtakunnallisiin ESR-teemojen toteutukseen ja hankkeisiin maakunnan yhteistyöasiakirjoissa sovittavalla tavalla sekä tuetaan ESR:n ja EAKR:n yhteishankkeiden syntyä.

9.1.1 TOIMINTALINJA 1 / ITÄ-SUOMI: Työorganisaatioiden, työssä olevan työvoiman ja yritysten kehittäminen sekä yrittäjyyden lisääminen

Tavoitteet

Ohjelmakauden 2007-2013 tavoitteena on luoda kehityskykyisiä, jaksavia ja muuntuvia työorganisaatioita ja yritystoimintaa, joissa on kasvualustaa myös uusien teknologisten ja sosiaalisten innovaatioiden syntymiselle sekä osaamisverkostoille. Itä-Suomen alhainen työllisyystaso ja rakenteellinen työttömyys edellyttävät voimakkaita toimenpiteitä toisaalta yritysten ja yrittäjyyden kehittämiseen ja kasvuun, toisaalta työssä olevan työvoiman osaamisen kehittämiseen ja työssä jaksamiseen. Toimivilla työmarkkinoilla on myös olennainen merkitys työvoiman kysynnän ja tarjonnan oikealle kohtaamiselle. Tavoitteena on turvata työllisyys ja osaamisen kehittäminen koko Itä-Suomessa huolimatta harvan asutuksen aiheuttamista ongelmista.

Itä-Suomen yrityskanta painottuu vahvasti mikro- ja pk-yrityksiin. Maakunnallisten kärkitoimialojen kehittämisen lisäksi tulee huomioida monipuolisen yrityskannan synty ja kehittyminen. Monipuolinen osaamisen kehittäminen ja muutosvalmius kaikilla toimialoilla, julkisessa palvelutuotannossa ja kaikissa henkilöstöryhmissä ovat edellytyksiä työyhteisöjen toimivuudelle ja työhyvinvoinnille.

Yritystoiminnan ja työnteen erilaisten muotojen vahvistaminen on harvaan asutun, kasvukeskittymiin ja laajaan maaseutuun jakaantuneen Itä-Suomen yksi keskeisin kehittämisedellytys. Yritystoiminnan eri muotojen (esim. osuuskunnat) sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen tukemisella voidaan edesauttaa useampien henkilöiden työmarkkinoilla pysymistä. Erityisesti Itä-Suomen reuna-alueilla ja pienissä kunnissa muuttotappio vaikuttaa voimakkaasti työllisyyteen ja palvelutoiminnan mahdollisuuksiin. Tavoitteena onkin mahdollistaa elämisen ja työnteen mahdollisuudet myös harvaan asutuilla alueilla. Toisaalta myös laajentuvat kasvukeskittymät vaativat tukea kehittyäkseen ja tarjotakseen asukkailleen monipuolisia työmahdollisuuksia ja laadukkaita palveluja.

Kuvaus rahoitettavasta toiminnasta

Työyhteisöjen joustavuuden ja muutosvalmiuden lisääminen. Monimuotoistuvat työyhteisöt sekä työhyvinvoinnin turvaaminen

Tuottavuuskehityksen edistämistä laadullisesti kestäväällä tavalla ja työelämän laadun parantamista tuetaan edistämällä työorganisaatioissa ja työpaikoilla tapahtuvaa oppimista. Uudenlaisia työelämäinnovaatioita on mahdollista saavuttaa yritysten ja oppilaitosten tiiviimmässä yhteistyössä. Projekteissa osaamista kehitetään työmarkkinoiden muutostilanteita ja työpaikoilla tapahtuvia muutoksia ennakoivasti. Työikäisen väestön vähetessä ja ikääntyessä kehittämistoimia kohdennetaan kaikkiin työorganisaatioihin, julkiseen sektoriin sekä pien- ja mikroyrittäjiin. Näillä proaktiivisilla kehittämishankkeilla tuetaan monimuotoistuvien työyhteisöjen johtamista, osaamista ja toimivuutta.

Projekteilla kehitetään työjärjestelyjä ja rakenteita siten, että erilaisen toimintakyvyn omaavat henkilöt voivat toimia samoilla työmarkkinoilla sekä kehitetään erilaisia tapoja ennakoida syrjäyttäviä tekijöitä,

tarttua niihin ja luoda sekä yksilöllisen että yhteisöllisen tuen järjestelmiä pitkän työuran takaamiseksi. Ne tarkoittavat sukupuoleen, vammaan, kulttuuriin tai vastaavaan liittyviä tasa-arvoistamistoimenpiteitä työorganisaatioissa. Ohjelmakaudella painotetaan hankkeita, joissa tähdätään organisaatioiden tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen työelämässä. Lisäksi toteutetaan hankkeita, joilla tuetaan työn ja perheen yhteensovittamista ja toimenpiteitä työelämän segregaaation vähentämiseksi. Tasa-arvoista ja monikulttuurista työ- ja opiskeluympäristöä tukevilla pilottihankkeilla lisätään alueen vetovoimaisuutta ja edistetään huipputaajien rekrytointia yrityksiin.

Työorganisaatioiden, yritysten ja työvoiman osaamistason kehittäminen ja nopeasti muuttuvat osaamistarpeet edellyttävät paitsi muutostilanteiden hallintaa organisaatiotasolla myös työelämän kehittämisorganisaatioilta ennakoivaa, joustavaa ja laadukasta palveluntarjontaa, myös harvaan asutulla alueella. Osaavan työvoiman saatavuuden turvaamiseksi kehitetään uudenlaisia rekrytointimalleja, joilla varmistetaan alueen yritysten työvoimatarpeet myös tulevaisuudessa. Pienyrityksiä kehitetään laajoissa yhteistyöverkostoissa oppiviksi organisaatioiksi, jotka osaavat ennakoida henkilöstön kehittämistarpeita ja osaavat uudistaa liiketoimintaprosesseja. Näin lisätään myös työssä viihtyvyyttä ja työurien pidentymistä. Mahdollisuudet työn ohessa opiskeluun aikaistaisi myös nuorten aiempaa nopeamman siirtymisen opinnoista työelämään. Lisäksi työn ja koulutuksen vuorottelulla edesautetaan työorganisaatioiden henkilöstön osaamisen kehittämisen ohessa myös työttömien sijoittumista työmarkkinoille (ns. vaihtovalmennus).

Työmarkkinoiden vetovoimaan, työssä jaksamiseen ja monipuoliseen työhyvinvointiin kiinnitetään entistä enemmän huomiota. Työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen toteuttamiseksi kehitetään uusia, entistä monipuolisempia keinoja.

Pk-yritysten johdon ja henkilöstön osaamisen vahvistaminen sekä tuottavuuden ja innovatiivisuuden kehittäminen yrityksissä

Projekteilla kehitetään johtamisosaamisen lisäksi strategista johtamista, verkostojohtamista sekä kumppanuuksien hallintaa, joiden merkitys korostuu aiempaa vahvemmin liiketoimintaosaamisen eri muotoina. Kehittämisen- ja johtamiskoulutusohjelmien tarjonnassa otetaan huomioon mm. uudet liiketoimintamallit, uudistuvat toimintatavat, tuotteisiin liittyvät palvelut, uudet palvelukonseptit sekä tieto- ja viestintäteknologian hyödyntäminen. Innovaatioiden sekä teknologiaan pohjautuvien uusien palvelusovellusten kehittämisosaamista vahvistetaan. Lisäksi uudenlaista johtamisosaamista kehitetään myös mm. verkostomaisen toimintatavan johtamiseen sekä monikulttuurisessa toimintaympäristössä toimimiseen. Yrityskannan pysyvyyteen vaikutetaan murrosvaiheessa olevien, toimintaedellytykset omaavien yritysten johdon ja henkilöstön osaamista vahvistamalla.

Hankkeilla tuetaan uusien liiketoimintamahdollisuuksien tunnistamista ja tehokasta hyödyntämistä, erityisiä menestymismahdollisuuksia uskotaan löytyvän luovista toimialoista. Tieto- ja viestintäteknologian innovatiivinen ja tehokas hyödyntäminen tulee korostumaan kilpailutekijänä kaikilla toimialoilla ja kaikilla liiketoiminnan osa-alueilla. Kansainvälisillä markkinoilla haasteeksi ja kilpailukykytekijäksi nousee kohdemarkkinoiden tuntemus, kyky ennakoida tulevia toimintakonsepteja ja kysyntää. Itä-Suomessa erityisesti Venäjän rajan läheisyyteen ja sen hyödyntämiseen yhdessä muiden kansainvälisten markkinoiden kanssa panostetaan.

Eriyisen suuri haaste on mikro- ja pienyritysten osaamisen kehittäminen. Mikro- ja pienyritysten verkostoituminen osaamisen kehittämisverkostoiksi luovat paremmat mahdollisuudet organisoida koulutus- ja kehittämispalveluita eri toimialoilla ja harvaan asutulla alueella. Kehittämistoimenpiteitä suunnataan kaikkiin henkilöstöryhmiin ja erilaiset koulutustaustat omaaviin henkilöihin. Osaamisen kehittämiseen ja koulutukseen pääsyn tasa-arvoon kiinnitetään erityistä huomiota.

Yrittäjyyden edistäminen, alkavien yritysten tukeminen ja erityisryhmien yrittäjyyden tukeminen

Yrittäjyyden edistämiseen, kiinnostuksen herättämiseen yrittäjyyttä kohtaan sekä alkavien ja mikro- ja pienyritysten neuvontaan ja kehittämiseen kiinnitetään erityistä huomiota. Hankkeita suunnataan erityisesti tukemaan yrittäjyyden myönteistä asenneilmastoa, yrittäjyysneuvontaan sekä erityisryhmien (mm. opiskelijat, työttömät, maahanmuuttajat jne.) ja –alojen (mm. kulttuuri ja taide) yrittäjyyden tukemiseen. Erityistä huomiota kiinnitetään myös naisyrittäjyyden ja akateemisen yrittäjyyden tukemiseen hanketoiminnan avulla. Oppilaitosten ja yritysten yhteistyötä vahvistetaan koulutuksen työelämälähtöisyyden ja kohtaannon varmistamiseksi myös uusyrittäjätoiminnan lisäämiseksi innovaatio- ja tuotekehitysketjujen jatkumona esimerkiksi yrityshautomotoimintaa vahvistamalla.

Erilaisten yritystoiminnan vaihtoehtojen selvittämiseen ja kehittämiseen, kuten esimerkiksi sukupolven- ja omistajanvaihdokset, osuuskunnat ja kokoaikaisen toimeentulon mahdollisuuksien kartoittamiseen harvaan asutulla alueella tulee kehittää hankkeissa verkostomaisia neuvontapalveluita ja yhteistyötä mm. yritysten, oppilaitosten ja yrityspalveluorganisaatioiden välillä. Yritystoiminnan mahdollisuuksia työttömyyden vaihtoehtona kehitetään aktiivisesti. Neuvonta- ja yrityspalveluorganisaatioiden omaa analysointiosaamista, osaamista tunnistaa yritysten menestymismahdollisuuksia sekä yrityspalvelutarjonnan tuntemusta vahvistetaan projektitoiminnan avulla.

Alkaville yrityksille suunnatuissa hankkeissa keskitytään sekä pien- ja mikroyritysten yrittäjyys- ja liiketoimintaosaamista vahvistamiseen, sekä uusien liiketoimintamahdollisuuksien tunnistamiseen ja hyödyntämiseen erityisesti uusilla luovilla toimialoilla. Myös alkavien ja pien- ja mikroyritysten kehittämiseksi tieto- ja viestintäteknologian innovatiivinen ja tehokas hyödyntäminen korostuu kaikilla toimialoilla.

Kohderyhmät

- työorganisaatioiden ja yritysten henkilöstö ja johto
- yrittäjät ja yrittäjäksi aikovat, erityisesti naisyrittäjät
- toisen asteen ja korkeakoulujen opiskelijat yrittäjyys Hankkeissa
- koulutus-, tutkimus- ja työvoimapalvelujen henkilöstö
- kehittäjäorganisaatioiden henkilöstö
- työttömät, työttömyysuhan alaiset yrittäjyys Hankkeissa

Rahoituskehys

Toimintalinjalle 1 varataan 35 % osuus Itä-Suomen toimintalinjojen 1–4 rahoituksesta.

Toimenpanosta vastaavat organisaatiot

- TE-keskukset
- lääninhallitukset
- maakunnan liitot

Täydentävyys kansallisiin ja EU:n rahoitusinstrumentteihin

Toimenpiteillä luodaan uusia, kansallisia toimenpiteitä täydentäviä yrittäjyyttä ja kansainvälistymistä edistäviä sekä koulutusta parantavia ja työllisyyttä edistäviä toimenpiteitä. Nopeisiin rakennemuutostilanteisiin kehitetään negatiivisia vaikutuksia lieventäviä toimenpiteitä. Toimintalinjan 1 tarkoituksena on edistää työn tuottavuutta ja kilpailukykyä, työssä olevaa työvoimaa ja yrityksiä kehittämällä, jotta muutoksia voitaisiin paremmin hallita ja ennakoida. Toimintalinjan tavoitteita tuetaan myös

yrittäjyyden kasvua tukevilla toimenpiteillä. Tavoitteiden mukaisia toimia ovat mm. yritysten, erityisesti pk-yritysten ja työntekijöiden elinikäisen oppimisen edistäminen ja inhimilliseen pääomaan tehtävien investointien lisääminen ja innovatiivisten, aiempaa tuottavampien työjärjestelyiden suunnitteleminen ja käyttöönotto. ESR-toimintalinja tukee myös työllisyysuuntaviivojen tavoitteita mm. panostamalla rakennemuutoksiin sopeutumiseen, innovatiivisten ja mukautuvien työn organisointimuotojen edistämiseen ja levittämiseen sekä työmarkkinoiden tarpeiden ennakointiin. Itä-Suomen ESR-suuralueosion toimintalinjan 1 toimenpiteillä täydennetään Itä-Suomen EAKR-ohjelman painotuksia työvoiman ja yritysten osaamisen kehittämisen sekä laadullisesti kestävä kasvun näkökulmasta.

ESR-toiminnan menoluokat (Lissabonin tavoitteet)

Toimet tukevat liitteen 1 mukaisen taulukon menoluokkia 62–64 ja 67–69.

9.1.2 TOIMINTALINJA 2 / ITÄ-SUOMI: Työllistymisen ja työmarkkinoilla pysymisen edistäminen ja syrjäytymisen ehkäiseminen

Tavoitteet

Tavoitteena on, että mahdollisimman moni työikäinen sidottaisiin yhteiskuntaan työmarkkinoille osallistumisen kautta. Tavoitteeseen pääsemiseksi kehitetään toimintatapoja, jotka ehkäisevät syrjäytymistä sekä edistävät vaikeassa asemassa olevien työttömien, esim. vajaakuntoisten ja maahanmuuttajien sekä työmarkkinoiden ulkopuolella olevien henkilöiden työllistymistä ja työmarkkinoilla pysymistä. Myös sosiaalista osallisuutta tulee edistää ja vaikuttaa siihen, että syrjäytymisestä ja työttömyydestä aiheutuvia kustannuksia minimoidaan. Mikäli työmarkkinoiden toimivuutta ei onnistuta parantamaan ja työttömien ja työmarkkinoiden ulkopuolella olevien työpanosta käyttämään hyväksi, työvoiman saatavuus vaikeutuu siinä määrin, että talouden kasvumahdollisuudet kaventuvat samalla kun rakennetyöttömyys säilyy laajana.

Väestön ikääntyminen asettaa erityisiä odotuksia myös nuorten suhteen. Siksi tuleekin luoda edellytykset sille, että nuoret saadaan työmarkkinoille nykyistä varhaisemmassa vaiheessa ja koulutuksen keskeyttämiset voidaan mahdollisimman tehokkaasti välttää. Syrjäytymisvaarassa olevien nuorten tukemisessa koulutukseen tai työmarkkinoille hyödynnetään tehokkaaksi toimenpiteeksi osoittautunutta varhaista puuttumista ongelmiin, moniammatillista yhteistyötä sekä työpajatyypistä toimintaa. Suunniteltaessa hankkeita huomiota tulee kiinnittää myös niihin nuoriin, joilla on suoritettuna ammatillinen tutkinto, mutta heikot valmiudet työllistyä omalle alalleen. Nuorten ohjautumisessa työmarkkinoille tarvitaan koulutusjärjestelmän sisälle rakentuvaa työelämäntuntemusta ja kontakteja yrityksiin sekä uudenlaista mallia koulutuksen jälkeiseen työllistymiseen. Alueellisesti on tärkeää huolehtia, että koko ikäluokka saa vähintäänkin toisen asteen ammatillisen tutkinnon. Opiskelumahdollisuuksia parannetaan oppilaanohjausta ja neuvontaa kehittämällä erityisesti koulutuksen ja työelämän eri nivelvaiheissa. Nuorten vanhemmat ja nuorten kanssa toimivat tahot sidotaan tiiviimmin mukaan nuorten urasuunnitteluun.

Alueen elinkeinoelämä ja kolmas sektori ovat myös tärkeässä roolissa. Kehitetään uusia toimenpiteitä ja resurssien uudenlaista kohdentamista ohjaukseen, jotta toisen asteen koulutuksesta ja sen jälkeisestä työurasta ja työelämän tarpeista olisi realistinen kuva sekä vanhemmilla että oppilailla. Toimissa edistetään segregaaation purkamista ja lisätään tasa-arvoisia opiskelu- ja työskentelymahdollisuuksia. Tällöin huomioidaan myös mm. välityömarkkinoiden, kuten esim. matalan tuottavuuden työpaikkojen sekä kolmannen sektorin roolin kehittäminen ja asema työmahdollisuuksien tarjoamisessa ja sosiaalisten innovaatioiden luomisessa (esim. sosiaaliset yritykset). Samalla kehitetään menetelmiä, joilla matallella työnantajien rekrytointikynnystä.

Kuvaus rahoitettavasta toiminnasta

Työmarkkinoiden toimivuuden edistäminen sekä työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaannon varmistaminen

Tulevalla ohjelmakaudella panostetaan erityisesti ammatillisen ja alueellisen liikkuvuuden edistämiseen, jotta pystytään edesauttamaan työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaantoa. Erityisenä kohderyhmänä ovat sekä ikääntyvät että nuoret työnhakija-asiakkaat ja heidän työmarkkinavalmiuksiensa ja osaamisensa kehittäminen. Erityisesti nuorten ikäluokkien työmarkkinoille kiinnittymistä on tuettava samoin kun ikääntyneiden ja alhaisen koulutustason omaavien työttömien kouluttautumista aloille, joilla on hyvät työllistymisedellytykset. Ammatillisen segregaatian lievenemiseksi esimerkiksi työttömiä, toimistotyön koulutuksen omaavia naisia tulisi kannustaa hakeutumaan uudelleen kouluttautumisen kautta muille aloille, koska kaikille alan työnhakijoille ei ole tulevaisuudessa ns. oman alan töitä. Konkreettisia toimia työnhakijoiden liikkuvuuteen ja liikkumismahdollisuuksiin tulee myös kehittää, yhteistyössä työnantajien kanssa.

Projektimuotoisella toiminnalla tuetaan työnantajien työllistämiskynnysten madaltaminen erityisesti Itä-Suomen ikääntyvän työvoiman maakunnissa. Työllistäminen perustuu kunkin työnantajan todellisiin tilannekohtaisiin tarpeisiin ja näihin tarpeisiin vastaaminen vaatii erilaisten työvoimapalvelujen ja osaamisen edelleen kehittämistä.

Sosiaalisen osallisuuden edistäminen yhdenvertaisten työmarkkinoiden kehittämiseksi

Välityömarkkinoita luodaan ja vahvistetaan paikallis- ja seututasolla ja toiminnalla kootaan tuettuja työpaikkoja ja aktivointipaikkoja tarjoavat toimijat tiiviiseen yhteistyöhön. Keskeisiä toimijoita ovat työvoiman palvelukeskukset sekä työvoimatoimistojen ja kuntien kanssa yhteistyössä toimivat työnantajat, järjestöt, säätiöt, oppilaitokset ja sosiaaliset yritykset. Kolmannen sektorin toiminnan tueksi kehitetään sateenvarjomallilla toimivia tukijärjestelmiä tai muita koulutus- ja neuvontamalleja. Työvoiman palvelukeskusten ja muiden työvoimapalvelujen ja kuntien yhteisten palvelurakenteiden tehtävänä on koordinoita välityömarkkinoiden toimintaa alueillaan. Työvoiman palvelukeskusten toimintaedellytyksiä ja niiden yhteistyöverkostoa kehitetään nykyistä vahvemmassi yhteistyörakenteeksi. Projektitoiminnan tavoitteena on parantaa välityömarkkinoiden toimenpiteillä työnhakijoiden työkykyä ja osaamista, jotta siirtyminen avoimille työmarkkinoille helpottuisi. Välityömarkkinoilla tarjotaan tuettuja työ- ja aktivointipaikkoja vaikeasti työllistyville työnhakijoille, mutta osalle työnhakijoista välityömarkkinat tarjoavat pitkäkestoisia tai pysyväisluonteisia työmahdollisuuksia sekä palvelukokonaisuuksia. Välityömarkkinoilta toivotaan löytyvän uudenlaisia työmahdollisuuksia erityisesti pitkäaikaistyöttömille miehille, jotka ovat vaarassa syrjäytyä työmarkkinoilta alhaisen koulutustason, vajaakuntoisuuden, päihde- tai mielenterveysongelmien takia.

Hanketoiminnalla panostetaan kolmannen sektorin toimijoiden kehittämiseen palveluntuottajina ja työllistävän toiminnan kehittäjänä ja tukea em. toimijoita jo ennestään kehitettyjen palvelujen tuotteistamiseen ja edistetään sosiaalisten yritysten toiminnan kehittämistä ja niiden laajentumista. Kolmannen sektorin hanketoimintaa laajennetaan myös syrjäisille maaseutupaikkakunnille, joissa työllistymismahdollisuudet ovat hankalia esim. puutteellisten kulkuyhteyksien takia.

Työmarkkinoiden eriytymistä ennaltaehkäistään ja uusia toimintakäytäntöjä luodaan yhteistoimintahankkeilla, joissa kohderyhmänä ovat (vamman, sairauden, köyhyyden, syntyperän tai erilaisten muiden ongelmien vuoksi) syrjäytymisuhan alaiset henkilöt. Projektitoiminnalla kehitetään uusia menetelmiä maahanmuuttajien osaamisen tunnistamiseksi ja oikeiden, työelämäläheisten koulutuspolkujen rakentamiseksi sekä kehittää tukimenetelmiä maahanmuuttajille suunnatun koulutuksen ja työharjoittelun tueksi yhdessä oppilaitosten ja työnantajien kanssa. Hanketoiminnalla tuetaan erityisesti heikon koulutustaustan omaavien maahanmuuttajanaisten integroitumista suomalaiseen yhteiskuntaan ja työelämään.

Nuorten työllisyysvalmiuksien kehittäminen

Projektitoiminnalla ehkäistään nuorten koulutuksen keskeyttämistä ja edistetään joustavia väyliä ammatilliseen koulutukseen ja työelämään. Nuorten yhteiskuntatakuun tueksi kehitetään erilaisia palvelumalleja yhteistyössä työhallinnon, kuntien sosiaali- ja nuorisotoimen, oppilaitosten ja työnantajien kanssa. Nuorten työpajat tarjoavat yhteistyössä oppilaitosten, työhallinnon ja sosiaali- ja terveystoimen kanssa hyvän paikan nuorelle selvittää työ- ja koulutusorientaatioitaan kuitenkin putoamatta järjestelmien ulkopuolelle. Tavoitteena on siirtää nuorten työpajatoiminnan painopistettä työkokemusta antavasta toiminnasta valmentavaan toimintaan, jossa sosiaalinen vahvistaminen, arjenhallintataitojen tukeminen sekä koulutukseen ja työelämään ohjaaminen ja niissä tarvittavien valmiuksien tukeminen korostuvat. Nivelvaiheeseen liittyvä työ vaatii toimijoilta yhteistä työmallia, kuten myös mallien kehittäminen maahanmuuttajanuorten integroimiseksi koulutukseen, työhön ja yhteiskuntaan.

Nuorisotyöttömyyden myönteinen, aleneva kehitys kaikissa Itä-Suomen maakunnissa vaikuttaa siihen, että tulevalle ohjelmakaudella työttömiä ja sosiaalista vahvistamista tarvitsevia nuoria tukemaan kehitettävät hankkeet pystytään kohdentamaan kaikkiin työvoima- ja sosiaalitoimen asiakkaina oleviin alle 25-vuotiaisiin. Hankevalmistelussa tulisi kiinnittää huomioita palvelujen saatavuuteen ja erilaisiin kohderyhmän tavoitettavuuteen liittyviin seikkoihin.

Ikääntyvien työllistyvyyden tukeminen

Ikääntyvien työttömien ammatti- ja työelämätaitojen kehittymisen esteenä voivat olla monitahoiset oppimisvaikeudet. Oppimisvaikeuksien tunnistamiseksi esim. koulutukseen ohjauksen työvälineenä on edelleen kehittävä. Työpoolimalleilla ja vastaavilla, joissa työ ja koulutus vuorottelevat, pyritään työttömien aikuisten työllistämiseen ja kouluttamiseen. Työnhakijat saavat tehdä työtä ja kouluttaa itseään, jolloin tavoitteena on mahdollisesti ammattitutkinnon suorittaminen. Työkyvyn arviointi on kokonaisuudessaan ensiarvoisen tärkeää urasuunnittelun eri vaiheissa.

Projektitoiminnan tavoitteena on edistää ja kehittää kohderyhmälle soveltuvia malleja ammatillista koulutusta vailla olevien aikuisten rekrytoinnissa koulutukseen ja opiskelujen tukitoimien järjestämisessä, esim. oppimisvaikeudet. Hankkeissa kehitetään oppimista tukevia tieto- ja viestintätekniikan mahdollisuuksia erityisesti aikuisopiskelijoiden tarpeiden näkökulmasta.

Kohderyhmät

- pitkäaikais-, toistuvais- ja rakennetyöttömät, erityisesti ikääntyneet työnhakijat
- vaikeasti työllistyvät työnhakijat, kuten maahanmuuttajat ja vajaakuntoiset
- nuoret, jotka ovat oikeissa keskeyttää koulutuksen tai eivät omaehtoisesti hakeudu koulutukseen tai koulutuksesta työelämään, sekä nuoret jotka ovat syrjäytymisvaarassa
- erityistä tukea vaativat opiskelijat
- työttömät naiset ja miehet hankkeissa, joissa vähennetään sukupuolten mukaista jakoa työelämässä ja koulutuksessa
- henkilöt, jotka ovat vaarassa syrjäytyä ennen työmarkkinoille tuloaan

Rahoituskehys

Toimintalinjalle 2 varataan 30 % osuus Itä-Suomen toimintalinjojen 1–4 rahoituksesta.

Toimeenpanosta vastaavat organisaatiot

- TE-keskukset
- lääninhallitukset

Täydentävyys kansallisiin ja EU:n rahoitusinstrumentteihin

Toimintalinjassa 2 kohderyhmänä ovat työmarkkinoilla vaikeimmassa asemassa olevat. ESR-rahoituksen avulla pystytään täydentämään kansallista palvelujärjestelmää uusilla palvelumalleilla, joissa otetaan huomioon vaikeasti työllistyvien henkilöiden yksilölliset tarpeet niin tukitoimien keston kuin sisältöjenkin suhteen. Projektirahoituksella voidaan luoda uudenlaisia malleja ja toimintatapoja sekä juurruttaa aikaisemmillä ohjelmakausilla tehtyjä hyviä käytäntöjä. Kolmannen sektorin aktivoimisen osalta ESR-rahoituksen lisäarvo tulee toiminnan kehittämispanostuksesta, joka koostuu työntekijöiden, työnantajien ja yhteistyötahojen toiminnan kehittämistä. Väli työmarkkinoita kehitettäessä ESR-rahoitus kohdennetaan palvelujen hankintaan ja seudullisten ja paikallisten palvelumarkkinoiden ja palvelutarjonnan kehittämiseen.

ESR-toiminnan menoluokat (Lissabonin tavoitteet)

Toimet tukevat liitteen 1 mukaisen taulukon menoluokkia 66, 69–71 ja 73.

9.1.3 TOIMINTALINJA 3 / ITÄ-SUOMI: Työmarkkinoiden toimintaa edistävien osaamis- ja palvelujärjestelmien kehittäminen

Tavoitteet

Itä-Suomen menestymisen kannalta olennaista on työmarkkinoiden muutosvalmius ja kyky jatkuvaan uudistumiseen sekä työmarkkinoiden haasteiden ennakointi ja niihin valmistautuminen. Työmarkkinatilanne ja työmarkkinoiden toimivuuden edistäminen edellyttävät työelämän osaamistarpeita palvelevaa, elinikäisen oppimisen periaatteen mukaisesti toimivaa koulutusjärjestelmää sekä toimivia työnhakijoille ja työnantajille suunnattuja työvoimapalveluita ja yritystoimintaa tukevia neuvonta- ja palvelujärjestelmiä.

Itäsuomalaisen työvoiman osaamista tulee kehittää vastaamaan työmarkkinoiden muuttuvia tarpeita. Osaamis- ja työvoimatarpeiden kohtaanto-ongelmaan on vastattava kehittämällä ja tukemalla uudenlaisia, työelämän osaamistarpeita vastaavia ja oppijan ammatillisen kehittymisen takaavia, työpaikalla tapahtuvan oppimisen malleja sekä kehittämällä järjestelmiä, jotka pystyvät tunnistamaan ja tunnustamaan jo opittua tietoa ja taitoa. Osaamisen ja palveluiden kehittämisen haasteena ovat erityisesti aikuisväestön tarpeisiin vastaavien työelämälähteiden ja työelämälähtöisten koulutusmallien kehittäminen. Pysyvän muutoksen aikaansaamiseksi tarvitaan koulutusjärjestelmän kehittämistä joustavampaan ja työelämälähtöisempään suuntaan.

Rakennemuutostilanteiden hallinta edellyttää valmentautumista muutoksiin ja ammatillisen liikkuvuuden edistämistä. Ennakointitiedon ja työelämäyhteistyön pohjalta on varmistettava koulutuksen vastaavuus työmarkkinoiden muutoksiin, koulutustarjonnan oikea suuntaaminen ja sen riittävyden varmistaminen ja osaamisjärjestelmien kehittäminen tukemaan työmarkkinoiden muutostilanteita ja tulevaisuuden tarpeita.

Haasteena ovat myös alueellisen innovaatiojärjestelmän, koulutuksen laadun ja joustavien opintoketjujen kehittäminen. Yritysten menestymisen kannalta keskeisin tulevaisuuden haaste on niiden sopeutumiskyky markkinoiden muutoksiin ja osaavan työvoiman saatavuus. Oppilaitosten ja elinkeinoelämän verkostoitumista on tuettava ja edistettävä sitä tukevia toimenpiteitä. Pääpaino on yliopistojen, ammattikor-

keakoulujen, muiden oppilaitosten, tutkimus- ja teknologiakeskusten, osaamiskeskusten sekä yritysten verkostomaisten toimintamallien luomisessa sekä uusien osaamiskumppanuuksien kehittämisessä.

Kuvaus rahoitettavasta toiminnasta

Alueellisten osaamis- ja työvoimatarpeiden ennakointi

Kehitetään ennakointitoimintaa alueellisen ja paikallisen strategisen suunnittelun tarpeisiin hyödyntäen ja edelleen kehittäen olemassa olevia ennakointimalleja ja -työkaluja.

Projektitoiminnalla kartoitetaan alueellisen työvoima- ja osaamistarpeiden sekä elinkeinojen ennakoititiedon tietokantojen ja -järjestelmien kehittämistarpeet, vahvistetaan ja yhtenäistetään alueellista ennakoititiedon keräämistä ja tuotetaan yhtenäinen alueellinen, verkostomainen suunnittelu- ja ennakoitijärjestelmä eri hallinnon alojen yhteistyönä. Projektitoiminnalla kehitetään ennakoitityömenetelmien käyttöönottoa ja valtavirtaistamista; ml. työperäisen maahanmuuton tarpeen ennakointi; työvoimatoimintotasolta aina valtakunnan tasolle asti. Kehitetään myös toimintamalleja paikallisten työmarkkinoiden toimintaa tukevaa konkreettista yhteensovittamista työpaikkojen ja työvoiman välillä, pii- lotyöpaikkojen löytämistä, sekä koulutuksen määrittelyä.

Työelämälähtöisten ja -läheisten palvelu- ja koulutusjärjestelmien kehittäminen

Edistetään koulutuksen työelämävastaavuutta ja koulutuksesta työelämään siirtymistä. Koulutukseen sisältyvää työpaikalla tapahtuvaa oppimista kehitetään kaikilla koulutusaloilla ja kehitystoiminta kytke- tään alueen yrityksiin ja työpaikkoihin.

Työelämässä tapahtuvaan oppimiseen luodaan käytäntöjä, jotka mahdollistavat joustavat koulut- tautumismahdollisuudet työssä oleville sekä mikro- ja pk-yrityksille. Koulutusmallit, joissa kehitetään työ- paikoilla tapahtuvaa opiskelua ja tuetaan oppimisen ohjausta, mahdollistavat yritysten osaamistason ja kilpailukyvyyn kehittymisen sekä aikuisväestön ammattitaidon ylläpidon.

Yritysten tukeminen edellyttää toimivia neuvonta- ja palvelujärjestelmiä ja toimijoiden välistä ver- kostomaista yhteistyötä. Osaamisen kehittämiseen myös näissä neuvonta- ja palveluorganisaatiois- sa tulee kiinnittää huomiota. Yrityspalvelujärjestelmästä kehitetään verkostotalouden ajan asiakaspal- velujärjestelmä, jossa asiakas voi itse valita palvelukanavan, jota käyttää. Tehokkaan yrityspalvelu-/ innovaatioympäristön synnyttäminen edellyttää eri toimijoiden tiivistä verkostomaista yhteistyötä.

Työvoimakapeikkojen vähentämiseksi ja työttömien työllistymisen edistämiseksi kehitetään työvoima- ja työnantajapalveluja, työllistymistä edistäviä menetelmiä, parannetaan palvelu- ja koulutusjärjestelmien henkilöstön osaamista ja tuotteistetaan eri hallinnon palveluja vastaamaan eri asiakasryhmien yksilölli- siin palvelutarpeisiin sekä kehitetään koulutuksen neuvonta- ja ohjausjärjestelmiä. Työpaikoilla tapahtu- van osaamisen kehittämiseksi tulee luoda joustavia pedagogisia ratkaisuja, kehittää aikuisten opiskelu- mahdollisuuksia sekä yrityksissä tapahtuvaa oppimisen ohjausta.

Innovaatioympäristöjen ja -verkostojen luominen ja tukeminen

Projektitoiminnalla tuetaan alueellista kehittymistä erityisesti kehittämällä innovaatiojärjestelmiä, -ympä- ristöjä ja -verkostoja. Avainasemassa on tieto- ja kommunikaatioteknologiaa hyödyntävien innovatiivisten ratkaisujen ja innovaatiotoimijoiden yhteistyön edistäminen. Harvaan asutuilla alueilla näillä toimilla on erityistä merkitystä uusien työtilaisuuksien luomiseksi ja työmarkkinoiden muutokseen sopeutumiseksi.

Projektitoiminnalla edistetään yritysten, tutkimus- ja teknologiakeskusten oppilaitosten ja korkeakoulujen verkostoitumista ja luodaan innovaatioverkosto sekä kehitetään erityisesti yritysten tieto- ja kommuni-

kaatioteknologian käyttöönottoa osaamisen kehittämisessä ja -siirrossa. Tavoitteena on kytkeä koko koulutusketju mukaan innovaatioiden tuottajiksi, levittäjiksi, kehittäjiksi ja kaupallistajiksi erityisesti aluekehittämisen näkökulmasta.

Hankekokonaisuudessa kehitetään oppilaitosten ja korkeakoulujen kehittämis- ja palvelutoimintaa edistämään pk-yritysten osaamista ja kilpailukykyä sekä tuetaan työpaikoilla tapahtuvaa kehittämis- ja innovaatiotoimintaa sekä vahvistetaan innovointia oppilaitosten, korkeakoulujen ja yritysten yhteisillä tutkimus-, kehittämis- ja palvelutoimilla. Projektitoiminnalla siirretään yritystoimintaa ja yrittäjyyttä edistävää uutta korkeakoulujen ja tutkimuslaitosten tutkimustietoa ja osaamista yritysten käyttöön.

Kohderyhmät

- työorganisaatioiden ja yritysten henkilöstö
- yrittäjät ja yrittäjiksi aikovat
- matalammin koulutetut ja ikääntyneet henkilöt kehitettäessä palvelu- ja koulutusjärjestelmää
- yrityspalveluorganisaatiot
- työttömät ja opiskelijat kehitettäessä palvelu- ja koulutusjärjestelmiä
- koulutus-, tutkimus- ja työvoimapalveluorganisaatioiden henkilöstö

Rahoituskehys

Toimintalinjalle 3 varataan 30 % osuus Itä-Suomen toimintalinjojen 1–4 rahoituksesta.

Toimeenpanosta vastaavat organisaatiot

- TE-keskukset
- lääninhallitukset
- maakunnan liitot

Täydentävyys kansallisiin ja EU:n rahoitusinstrumentteihin

ESR-toimintalinjassa 3 toimenpiteitä kohdennetaan oppilaitosten, tutkimus- ja teknologiakeskusten, osaamiskeskusten ja sekä yritysten verkostoitumisen tukemiseen ja toimintamallien luomiseen sekä alueellista kehittämistä tuetaan kehittämällä innovaatiojärjestelmiä, -ympäristöjä ja -verkostoja. Työmarkkinoiden toimivuuden edistäminen ja kohtaanto-ongelmien ratkaiseminen edellyttävät toimivia työvoimapalveluita, joita kehitetään tl 3 hankkeilla. Sekä kansallinen toimenpideohjelma että ESR-toimintalinja huomioi ammatillisen liikkuvuuden edistämisen osana työvoiman tarjonnan ja kysynnän kohtaannon parantamisessa. Toimenpiteitä kohdennetaan myös koulutuksen ja työelämän tarpeiden yhteensovittamiseen. Osaamisen ja palveluiden kehittämisen haasteena ovat erityisesti aikuisväestön tarpeisiin vastaavien työelämälähteiden ja työelämälähtöisten koulutusmallien kehittäminen. Pysyvän muutoksen aikaansaamiseksi tarvitaan koulutusjärjestelmän kehittämistä joustavampaan ja työelämälähtöisempään suuntaan. Itä-Suomen ESR-suuralueosion toimintalinjan 3 toimenpiteillä täydennetään Itä-Suomen EAKR-ohjelman toimintalinjan 2 painotuksia osaamis pohjaisilla koulutus-, innovaatio- ja palvelujärjestelmien kehittämishankkeilla. Ohjelmien valmistelussa on erityisesti kiinnitetty huomiota em. ohjelmien yhteensovittamiseen ja innovaatiojärjestelmän kehittäminen on rakennettu ohjelmissa toisiaan täydentäväksi kokonaisuudeksi, jolloin on mahdollista rakentaa monirahoitteisia, toisiaan tukevia hankekokonaisuuksia.

ESR-toiminnan menoluokat (Lissabonin tavoitteet)

Toimet tukevat liitteen 1 mukaisen taulukon menoluokkia 64, 65, 67, 69, 72 ja 74.

9.1.4 TOIMINTALINJA 4 / ITÄ-SUOMI: Jäsenvaltioiden ja alueiden välinen yhteistyö ESR-toiminnassa

Tavoitteet

Toimintalinjan 4 alla toteutetaan kansainvälistä yhteistyötä viranomaisten ja alueiden kesken sekä alueellisten, temaattisten ja kansallisten verkostojen kesken. Projektitason kansainvälistä yhteistyötä toteutetaan toimintalinjoissa 1-3 niissä hankkeissa, joissa se on tarkoituksenmukaista ja joissa sen katsotaan tuovan lisäarvoa. Toimintalinjan 4 sisältö jakautuu kahteen osaan: työperusteisen maahanmuuton edistämiseen ja hyvien käytäntöjen etsimiseen ja levittämiseen EU:n sisällä.

Jäsenvaltioiden ja alueiden välisen yhteistyön kautta pyritään saamaan lisäarvoa suomalaiseen työvoima-, elinkeino-, kulttuuri- ja koulutuspolitiikkaan. Kansainvälinen yhteistyö tuo eurooppalaisen ulottuvuuden Lissabonin strategian tavoitteisiin pyrittäessä, se edistää inhimillisten voimavarojen kehittämistä yhteisen oppimisprosessin kautta, se tuo uusia näkökulmia, uusia ideoita ja uusia ratkaisuvaihtoehtoja suomalaiseen politiikkaan ja luo pohjaa myös useamman jäsenmaan yhteisille ratkaisuille, se valtaistaa ja motivoi osanottajia (työttömiä, työssä olevia ja pk-yrityksiä), se synnyttää virallisia ja epävirallisia verkostoja eri tasoille ja auttaa asiantuntijoita kehittämään työkäytäntöjään ja taitojaan.

Jäsenvaltioiden ja alueiden välistä yhteistyötä toteutetaan eri tasoilla: projektitasolla, alueellisten ja kansallisten verkostojen tasolla, alueiden välisenä yhteistyönä ja hallintoviranomaisten välisenä yhteistyönä, ja siihen voivat osallistua monenlaiset toimijat, myös esim. kohderyhmien ja sidosryhmien edustajat, mikä on omiaan edesauttamaan kansainvälistymistä myös ruohonjuuritasolla. Jäsenvaltioiden ja alueiden välistä yhteistyötä käytetään tuomaan lisäarvoa painopisteissä 1, 2 ja 3 valituille kehittämistoimenpiteille. Sitä voidaan käyttää myös muiden keskeisten tavoitteiden saavuttamiseen, esimerkiksi työperusteisen maahanmuuton tukemiseen työvoiman saatavuuden turvaamiseksi tulevaisuudessa. Toteutuksessa pyritään mahdollisimman joustaviin ja yksinkertaisiin käytäntöihin yhteistyössä komission ja muiden jäsenmaiden kanssa.

Kuvaus rahoitettavan toiminnan sisällöstä

Työperusteisen maahanmuuton edistäminen

Itä-Suomen suuri strateginen kysymys on osaavan työvoiman saatavuuden turvaaminen tulevaisuudessa. Ulkomaalaisen, erityisesti lähialueilta tulevan työvoiman alueelle tulon aktiivinen kannustaminen Itä-Suomeen helpottaa osaltaan työvoiman saatavuusongelmaa. Projekteilla pyritään lisäämään työvoiman liikkumista koskevaa yhteistyötä lähialueiden ja muiden Suomen kannalta merkittävien työvoiman lähtömaiden kanssa ja neuvotellaan pilottihankkeen käynnistämisestä sopivan kumppanin kanssa työvoiman liikkuvuuden edistämiseksi.

Toimintalinjassa painotetaan hankkeita, joilla luodaan yksilölliset tarpeet huomioon ottava työvoimapalveluja täydentävä opastus- ja neuvontajärjestelmä, joka antaa tarvittaessa jo lähtömaassa tietoa ja valmennusta ja joka edistää ulkomaisen työvoiman selviytymistä suomalaisessa työelämässä ja yhteiskunnassa. Projekteilla voidaan kehittää uusia maahanmuuttajien työllistymistä tai yrittäjyyttä helpottavia toimia ja tukirakenteita sekä uudentyypisiä koulutusohjelmia. Opastus voidaan aloittaa jo ennen Suomeen saapumista lähtömaassa ja sitä jatketaan Suomessa.

Euroopan tasolla työvoima- ja osaamistarpeisiin vastataan työvoiman vapaan liikkumisen ja maahanmuuton avulla. Itselleen vieraaseen kulttuuriin tulleiden henkilöiden kieli- ja ammatillisten valmiuksien parantamisen lisäksi myös perheiden viihtyminen tulee pystyä turvaamaan kokonaisvaltaisesti.

Yleinen kansainvälisyyskasvatus, hyvien käytäntöjen etsiminen, levittäminen ja valtavirtaistaminen

Alueiden välisessä yhteistyössä koulutuksen ja tutkimuksen kansainvälistäminen ja koulutusliiketoiminnan edistäminen on tärkeää. Kansainvälisessä yhteistyössä yritykset pystyvät hyödyntämään syntyviä kansainvälisiä yhteyksiä ja syntyvää uutta osaamista.

Kulttuuritoimijoiden kannalta kansainvälinen yhteistyö tarkoittaisi kulttuurin vientihankkeiden tukemista ja kansainvälisen kulttuuriyhteistyön tukemista. Tavoitteena kulttuuri- ja nuorisoyhteistyössä tulisi olla suvaitsevaisuuden ja monikulttuuristen työ- ja opiskeluympäristöjen rakentuminen.

Itä-Suomen näkökulmasta erityisesti Venäjään liittyvän kauppaa-, liiketoiminta-, työvoima-, koulutus- ja kulttuuriosaamisen kehittämiseen tulee panostaa ja pohjoismaista yhteistyötä tulee tiivistää.

Tässä kokonaisuudessa tuetaan kansainvälisellä yhteistyöllä tapahtuvaa eri painopisteisiin kohdistuvaa kehittämistä; haetaan yhteisesti hyviä käytäntöjä ja levitetään malleja maasta toiseen.

Kohderyhmät

- työperusteiseen maahanmuuttoon liittyvät viranomaiset alue- ja paikallisella tasolla, sekä lähtömaissa
- lähtömaiden kansalaiset, erityisesti työperusteiset maahanmuuttajat ja heidän perheenjäsenensä
- hyvien käytäntöjen etsimiseen ja kansainväliseen kokemusten vaihtoon liittyvät yhteistyökumppanuudet (alueelliset, kansalliset ja temaattiset verkostot)
- oppilaitokset
- sidosryhmien edustajat (kansalaisjärjestöt, työmarkkinaosapuolet)

Rahoituskehys

Toimintalinjalle 4 varataan 5 % osuus Itä-Suomen toimintalinjojen 1–4 rahoituksesta.

Toimeenpanosta vastaavat organisaatiot

- TE-keskukset
- lääninhallitukset

Täydentävyys kansallisiin ja EU:n rahoitusinstrumentteihin

Toimintalinjasta rahoitettavilla projekteilla lisätään työvoiman liikkumista koskevaa yhteistyötä lähialueiden ja muiden Suomen kannalta merkittävien työvoiman lähtömaiden kanssa ja neuvotellaan pilottihankkeen käynnistämiseksi sopivan kumppanin kanssa työvoiman liikkuvuuden edistämiseksi. Tähän tarkoitukseen ei ole olemassa juurikaan kansallisia määrärahoja.

ESR-toiminnan menoluokat (Lissabonin tavoitteet)

Toimet tukevat liitteen 1 mukaisen taulukon menoluokkia 62, 63, 65, 70 ja 72.

9.2 Pohjois-Suomen suuralue

Pohjois-Suomen suuralueella kehitetään toimintaa maakuntien strategiset painopisteet huomioiden. ESR-hankkeilla täydennetään alueen kansallisia toimenpiteitä painottaen yrittäjyyttä ja osaamisen sekä palvelujärjestelmien kehittämistä työvoiman saatavuuden turvaamiseksi, syrjäytymisen ehkäisemiseksi ja työllisyysasteen nostamiseksi.

Pohjois-Suomen suuralueosion valmistelussa vetovastuussa on ollut Pohjois-Pohjanmaan TE-keskus. Alueosion valmistelusta on vastannut laaja verkosto. Mukana työssä ovat olleet edustajat alueen TE-keskuksista, maakuntaliitoista, lääninhallituksista, Oulun hiippakunnasta, Oulun yliopistosta, Chydenius-instituutista ja Lapin maakuntakorkeakoulusta. Valmistelutyö on jaettu toimintalinjoittain ja kokonaisuutta on vienyt eteenpäin johtoryhmä, joka on kokoontunut huhti-syyskuun 2006 aikana yhteensä neljä kertaa. Alueosion työvaiheissa kommentteja on pyydetty laajasti koko alueelta ja eri toimijoilta, mikä on huomioitu osion jatkovalmistelussa.

9.2.1 TOIMINTALINJA 1 / POHJOIS-SUOMI: Työorganisaatioiden, työssä olevan työvoiman ja yritysten kehittäminen sekä yrittäjyden lisääminen

Tavoitteet

Toimintalinjan tavoitteena on kehittää yritysten ja muiden työorganisaatioiden toimintakulttuuria: johtaminen, prosessit, työn organisointi ja muu organisaatiotoiminnan parantaminen on keskeistä. Tuottavuutta ja työhyvinvointia parannetaan laadullisesti kestäväällä tavalla. Toimintalinjassa etsitään ratkaisuja rakenteellisen muutoksen, ikääntymisen ja palvelujen uudelleen järjestämisen tuomiin haasteisiin.

Toimintalinjan tavoitteena on yritystoiminnan kasvun ja kilpailukyvyyn lisääminen: parannetaan yrittäjien, yritysjohton, henkilöstön ja muiden toimintaketjuun vaikuttavien tahojen osaamista mm. liiketoimintaprosesseissa, johtamisessa ja työn organisoinnissa. Uusien yritysten määrää lisätään parantamalla yrittäjyys- ja liikkeenjohdollisia valmiuksia sekä hyödyntämällä kokonaisvaltaisesti neuvonta- ja tietopalveluja.

Pohjois-Suomen kansainvälistyviä toimialoja ja kansainvälistä osaamista tulee vahvistaa. Toimintalinjan tavoitteena on kansainvälistymisen ja globaalien markkinoiden edellyttämän kilpailukyvyyn kehittäminen mm. kouluttamalla kansainvälisen kaupan osaajia yrityksiin ja valmentamalla yrityksiä kansainvälistymiseen konkreettisten markkinatutkimuksesta lähtevien vientiopeaatioiden kautta. Verkostoitumista ja yhteistyötä eri toimialojen ja toimijatahojen välillä lisätään mm. teknologian ja kansainvälistymisen tarjoamien mahdollisuuksien hyödyntämiseksi ja uusien tuote-, palvelu- ja toimintatapainnovaatioiden aikaansaamiseksi.

Alueen työmarkkinat ovat voimakkaasti eriytyneet ja naistyöpaikat painottuvat julkiselle sektorille. Suuri nuorisotyöttömyys on jatkuva haaste erityisesti Pohjois-Pohjanmaalla. Toimintalinjalla puretaan työmarkkinoiden segregaatiota. Sukupuoleen, vammaan, kulttuuriin tai vastaavaan liittyviä tasa-arvoistamistoimenpiteitä edistetään mm. tiedottamalla, kouluttamalla ja luomalla uusia toimintamalleja. Perhe- ja työelämän yhteensovittamista tuetaan mm. tiedottamalla ja kehittämällä uusia toimintamalleja.

Kuvaus rahoitettavasta toiminnasta

Työyhteisöjen joustavuuden ja muutosvalmiuden lisääminen. Monimuotoistuvat työyhteisöt sekä hyvinvoinnin turvaaminen.

Tuetaan hankkeita, joilla edistetään yksityisen ja julkisen alan työorganisaatioiden kehittämistä ja muutosvalmiuden lisäämistä, henkilöstön työssä jaksamista sekä perhe-elämän ja työelämän yh-

teensovittamista. Julkisen sektorin työyhteisöjä tuetaan rakennemuutoksen, tuottavuustoimenpiteiden tai muiden vastaavien kohdistuessa ko. organisaatioon. Työelämän laatua sekä työhyvinvointia edistetään työurien pidentämiseksi ja työntekijöiden jaksamisen sekä tuottavuuden lisäämiseksi.

Työorganisaatioiden henkilöstön kehittämispalveluita tarjoavien tahojen, kuten yliopistojen, ammattikorkeakoulujen, oppilaitosten, työterveys- ja muiden kehittämisorganisaatioiden yhteistyötä kehitetään alueellisesti kattavien ja laadukkaiden palvelujen varmistamiseksi.

Työmarkkinoiden segregaatiota puretaan: sukupuoleen, vammaan, kulttuuriin tai vastaavaan liittyviä tassa-arvoistamistoimenpiteitä työorganisaatioissa edistetään. On tärkeää edistää sellaisia toimenpiteitä, joilla työvoima saadaan pidettyä motivoituneena ja työkuuntoisena mahdollisimman kauan niin yksityisellä kuin julkisella sektorilla.

Pk-yritysten ja muiden työorganisaatioiden johdon ja henkilöstön osaamisen vahvistaminen sekä tuottavuuden ja innovatiivisuuden kehittäminen

Rakennemuutoksen ja osaamisvaatimusten kasvamisen vuoksi pk-yritysten ja muiden työorganisaatioiden johdon ja henkilöstön osaamiseen panostetaan: koulutuksessa painottuu pitkäkestoisuus ja yrityskohtainen räätälöinti, jotta saadaan aikaiseksi aitoja muutosprosesseja.

Kansainvälistymisen osaamista ja vientiä vahvistetaan kouluttamalla, erityisesti huomioidaan yritysjohto ja organisaatioiden avainhenkilöt. Yritysten kieli-, viestintä- ja kulttuuristen valmiuksien kehittämistä tuetaan ottaen huomioon Pohjois-Suomen toimintaympäristön tuomat erityistarpeet. Koulutuksen järjestämisessä lisätään alueiden välistä yhteistyötä ja työnjakoa sekä kokeillaan uusia joustavia toimintatapoja rajat ylittävissä yritysten ja työorganisaatioiden yhteistyössä.

Toimintalinjalla edistetään kasvuyritysten verkostoitumista ja parannetaan yritysten liiketoimintaosaamista mm. johtoryhmä- ja hallitustyöskentelyä kehittämällä. Yrittäjien osaamista ja jaksamista edistetään sukupolvenvaihdos ym. murrosvaiheissa. Tuetaan myös toimialaverkostojen muodostumista ja sitä myöten uuden osaamisen tehokasta siirtymistä toimialan sisällä.

Edistetään kasvupotentiaalia omaavien mikroyritysten kasvua sekä parannetaan yksinyrittävien valmiuksia työnantajiksi.

Tuotannon tehokkuuden parantamiseksi ja kilpailukyvyn vahvistamiseksi edistetään uuden teknologian kuten informaatio- ja kommunikaatioteknologian (ICT) käyttöönottoa pk-yrityksissä ja muissa työorganisaatioissa. Tehokkuutta ja tuottavuutta kehitetään siten, että huomiota kiinnitetään työvoiman hyvinvointiin, jolloin myös työurat pitenevät.

Kasvualojen, kuten tietointensiivisten palveluiden ja luovien toimialojen (esim. kulttuurialat) sekä palvelusektorin yrittäjyyttä lisätään. Kehitetään hyvinvointipalveluiden tarjoajien osaamista ja verkostoitumista sekä lisätään julkisen ja yksityisen sektorin välistä yhteistyötä. Edistetään kolmannen sektorin mahdollisuuksia ja osaamista palvelutuotannon täydentäjänä.

Yrittäjyyden edistäminen, alkavien yritysten tukeminen ja erityisryhmien yrittäjyyden tukeminen

Eryteisesti yrittäjyyttä harkitsevia ja yritystoiminnan alkuvaiheessa olevia varten tarvitaan hyvin organisoitu ja tiedotettu yritysasiantuntijaverkosto, jolla paikallistasolla yrityspalvelut tarjotaan laadullisesti korkeatasoisina. Yrittäjyyttä, yritysten kasvua ja innovaatiotoimintaa edistetään Yritys Suomi -palveluja hyödyntäen. Yrityspalveluyrityksiä priorisoidaan palvelun tuottajina.

Tukea suunnataan uusiin toimintamalleihin ja kokeiluihin sosiaalisten innovaatioiden luomiseksi ja siten uudenlaisen yritys- ja muun toiminnan synnyttämiseksi. Kehitetään uudenlaista palveluyrittäjyyttä ja palvelujen tuotteistamista palvelurakenteiden uudistamiseksi. Tukea suunnataan mm. hoivayrittäjyyden edistämiseen siten, että toiminnasta muodostuu kovaa osaamista ja pitkäjänteistä sopimuskumppanuutta edellyttävää kestävästä markkinaehtoista toimintaa. Käynnistetään ja kehitetään potentiaalisten yritysten testaamista esihautomoissa sekä alkavien yritysten ja yrittäjien valmiuksia yrityshautomoissa. Edistetään uusien yrityspalveluyritysten syntymistä.

Kehitetään tutkimusympäristöissä olevan yrittäjäpotentiaalin liiketoimintavalmiuksia. Luovien alojen yritystoimintaa ja kulttuuriyrittäjyyttä edistetään monialaisesti lisäämällä kulttuurin, tieteen, taiteen, teknologian ja talouden vuorovaikutusta. Edistetään innovaatioiden ja teknologian tuotteistamista ja kaupallistamista sekä niihin liittyvää yrittäjyyttä kehittämällä yrittäjien ja yrittäjiksi aikovien liiketoimintaosaamista sekä yritysten vuorovaikutusta koulutuksen ja tutkimus- ja kehittämistoiminnan kanssa.

Edistetään yrittäjyyttä eri koulutustasoilla. Tavoitteena on lisätä yrittäjyyden houkuttelevuutta uravaihtoehtona sekä vahvistaa sisäistä ja ulkoista yrittäjyyttä. Eri koulutusasteilla tehdään kiinteää yhteistyötä yritysten kanssa ja opetushenkilöstön yritys- ja yrittäjyysosaamista vahvistetaan. Yrittäjyyskasvatus ymmärretään myös laajemmin kuin pelkästään oppilaitoksissa tapahtuvaksi.

Kohderyhmät

- yritysten ja muiden työorganisaatioiden henkilöstö
- murros- ja rakennemuutoksessa olevat julkisen sektorin organisaatiot ja henkilöstö
- kolmannen sektorin toimijat
- yrittäjät, potentiaaliset yrittäjät
- starttirahaan oikeutetut työssä olevat ja työttömät
- maahanmuuttajat
- naiset, naisyrittäjät
- yrittäjyyttä edistävä opetushenkilöstö

Rahoituskehys

Toimintalinjalle 1 varataan 38 % osuus Pohjois-Suomen toimintalinjojen 1–4 rahoituksesta.

Toimeenpanosta vastaavat organisaatiot

- TE-keskukset
- lääninhallitukset

Täydentävyys kansallisiin ja EU:n rahoitusinstrumentteihin

ESR-toimilla täydennetään kansallista politiikkaa erityisesti lisäämällä kehittämistoimien poikkihallinnollisuutta ja keskinäistä synergiaetuja.

Pohjois-Suomen ESR-ohjelmaosiolla tuetaan EAKR-ohjelman varoin rahoitettavaa yritystoiminnan kehittämistyötä. EAKR-toimien kohteena ovat alkavat ja toimivat kasvuhakuiset yritykset toimialasta riippumatta. Erityisenä kohderyhmänä ovat innovatiiviset yritykset. Uutta yritystoimintaa haetaan naisyrittäjyydestä ja palvelualoilta käynnistämällä uusia kokeiluhankkeita.

Erityisesti hyvinvointi-, matkailu- ja kulttuuripalveluista syntyvää yritystoimintaa kehitetään innovaatio-toimintaa sekä verkostoitumista edistämällä sekä hakemalla kasvua kansainvälisestä yritystoiminnasta.

Pohjois-Suomen maaseudun alueellinen kehittäminen tapahtuu yritystoiminnan monipuolistamisen ja palveluiden kehittämisen kautta pääpainon olleessa maaseudun matkailun kehittämisessä.

ESR-toimilla edistetään laaja-alaisesti yrittäjyyttä kehittämällä yritysten henkilöstön osaamista, tuemalla yrittäjyyttä erityisesti liiketoiminnan osaamisen ja kansainvälistymisen osalta. Euroopan sosiaali-rahasto, Euroopan aluekehitysrahasto sekä maaseudun kehittämisrahasto täydentävät toisiaan kehittämällä alueellista toimintaa yhteen sovittaen valtakunnallisia eri kehittämisohjelmia edistämään työllisyyttä ja hyvinvointia alueella.

Tavoitteena on Pohjois-Suomen elinkeinorakenteen monipuolistaminen, yritysten perustamisen, kasvun ja tuottavuuden sekä kansainvälistymisen edistäminen.

ESR-toiminnan menoluokat (Lissabonin tavoitteet)

Toimet tukevat liitteen 1 mukaisen taulukon menoluokkia 62–64 ja 67–69.

9.2.2 TOIMINTALINJA 2 / POHJOIS-SUOMI: Työllistymisen ja työmarkkinoilla pysymisen edistäminen sekä syrjäytymisen ehkäisy

Tavoitteet

ESR-strategian tavoitteena teemassa 2 on tukea työurien alkamisen aikaistamista ja päättämisen myöhentämistä sekä syrjäytymisen ehkäisemistä edistämällä työttömien ja työvoiman ulkopuolella olevien erityisen vaikeasti työllistettävien työllistymistä. Alueellisen ja ammatillisen liikkuvuuden edistämisen tavoite kytkeytyy voimakkaasti Pohjois-Suomen kausivaihteluista kärsiville työmarkkinoille. Tavoitteeseen liittyy myös Pohjoiskalotin ja perämeren kaaren yhteisten työmarkkinoiden kehittäminen.

Kehittämällä uusia palvelumuotoja ja viranomaisten verkostomaista työtä edistämällä sekä edellisillä ohjelmakausilla löydettyjä hyviä käytäntöjä levittämällä tuetaan 75 % työllisyysastetavoitteen saavuttamista. Samalla vaikutetaan siihen, että työttömyydestä aiheutuvia kustannuksia minimoidaan.

Sosiaalisen osallisuuden lisääminen, syrjäytymisen ehkäiseminen, jossa erityiskohteena on harvaan asuttujen seutujen ongelmana kasautuva huono-osaisuus ja syrjäytyneiden miesten osallisuuden lisääminen samoin kuin toimenpiteeksi soveltuva välittäjäorganisaatiotoiminta. Työmahdollisuuksia lisätään ja mm. kolmannen sektorin ja sosiaalisten yritysten roolia työllistävässä toiminnassa vahvistetaan. Tavoitteena on kohderyhmien osalta edistää segregatioiden purkua sekä lisätä tasa-arvoa ja syrjimättömyyttä koulutuksessa ja työelämässä.

Nuorten kiinnittyminen työelämään nousee ohjelmakaudella välttämättömäksi, ja siinä erityisesti erisyistä johtuva nuorten syrjäytymisen (koulutuksesta, työstä, yhteiskunnasta) ehkäisy ja vähentäminen ja ns. ”periytyvän työttömyyden” katkaisu, jolloin alueen korkea nuorisotyöttömyys alenee.

Kansallisella strategialla hoidetut suuret volyymit ja toimenpiteet ovat luonteeltaan teknisempiä. ESR-strategian tavoitteena on uudella kaudella keskittyä vaikuttaviin, valtakunnallisiin ja mahdollisuuksien mukaan poikkihallinnollisiin, kansallista strategiaa tukeviin toimenpiteiden yhdistelmiin.

Kuvaus rahoitettavasta toiminnasta

Liittyen syrjäytymisen ehkäisemiseen, kasautuvan huono-osaisuuden estämiseen ja työmarkkinoille siirtymisen helpottamiseen paikallis- ja seututasolla luodaan ja vahvistetaan välityömarkkinoita, jotka kokoavat tuettuja työpaikkoja ja aktivointipaikkoja tarjoavat toimijat tiiviiseen yhteistyöhön. Työvoima-

varojen hyödyntämisen tavoitteeseen sisältyy välityömarkkinoiden kehittäminen sekä saamelaisten työmarkkina-aseman tukeminen kulttuurilähtöisesti hyödyntäen mm. Norjasta saatuja hyviä kokemuksia.

Työpoolimalleilla pyritään mm. kausivaihteluista kärsivien alueiden työttömien aikuisten työllistämiseen ja kouluttamiseen. Työpoolimalleja toteutetaan työtä ja koulutusta vuorottelemalla. Työllistäminen perustuu kunkin työnantajan todellisiin tilannekohtaisiin tarpeisiin.

Työttömien ammatillisen liikkuvuuden edistämiseksi on välttämätöntä kehittää työnhaku-, koulutus-, ura- ja rekrytointipalveluja sekä palvelutarjonnan yhteistyömalleja. Tuetaan neuvonnallisin ja koulutuksellisin keinoin työttömien ja työmarkkinoiden ulkopuolta yrittäjäksi ryhtymistä.

Eri syistä Suomeen maahanmuuttaneiden yhteiskuntaan integroitumisen ongelmana on usein heidän osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen. Maahanmuuttajille etsitään sopivaa osaamista täydentävää koulutusta, joka johtaa tarvittaessa työharjoitteluun. Myös työpajatoimintaa kehitetään. Palvelupaketissa yhdistetään työpaikalla tapahtuva ammattitaidon tunnistaminen ja tunnustaminen, kielen ja ammatilliseen osaamiseen perustuva täydennyskoulutus ja työharjoittelu.

Tuetaan työttömien, syrjäytyneiden, syrjäytymisvaarassa ja heikossa työmarkkina-asemassa olevien ryhmien työllistymistä edistävää toimintaa tarjoamalla mm. valmennusta, koulutusta, tehostettuja palveluita sekä työttömille räätälöityjä terveys- ja sosiaalisen kuntoutuksen palveluita moniammatillisen asiantuntijaverkoston avulla osana työelämään siirtymisen mahdollistamista. Kehitetään ratkaisuja ammatillista koulutusta vailla olevien aikuisten aktivoimiseksi koulutukseen ja opiskelun tukitoimien järjestämiseen.

Nuorten syrjäytymistä ehkäistään varhaisella puuttumisella, koulutukseen pääsyn varmistamisella, koulutuksen keskeyttämisen ehkäisemisellä ja työelämään kiinnittymisen varmistamisella. Työelämään siirtymisen varmistamiseksi kehitetään koulutuksen työelämäyhteistyötä ja vahvistetaan yrityskontakteja. Sosiaalista osallisuutta ja työllistymistä edistetään eri tahojen välisellä yhteistyöllä, kehittämällä työntekijöiden ja nuorten välitöntä vuorovaikutusta, sekä sillä, että nuorille tarjotaan vaihtoehtoisia sekä uudenlaisia kouluttautumismalleja ja oppimisympäristöjä. Nuoria tuetaan työllistymisen kannalta järkevien koulutusvalintojen tekemisessä.

Pitkäaikaistyöttömyys sekä vajaatyökykyisyys estävät monia sijoittumasta ns. normaaleille työmarkkinoille. Tarvitaan työelämäohjauksen monipalvelukeskuksia, joissa mm. työvoima-, sosiaali-, koulu- ja terveydenhuollon yhteistyönä autetaan syrjäytymisvaarassa olevia työkäisiä ihmisiä takaisin aktiivisen toiminnan ja työelämän pariin kuntoutuksellisin keinoin. Rahoituksen avulla edesautetaan sosiaalista osallisuutta erilaisten yhteisöjen toimintaan ja samalla yksilöllisten työ- ja kuntoutuspolkujen löytymistä. Suvaitsevaisuuden edistäminen on osa sosiaalisen osallisuuden lisäämistä.

Syrjäytymisen ehkäisemiseen on haettavissa uusia toimintamalleja kulttuurin, terveysliikunnan ja fyysisestä aktiivisuudesta edistävien innovaatioiden keinoin.

Kolmannella sektorilla ja ns. puoliavoimilla työmarkkinoilla on tärkeä rooli syrjäytymisen ehkäisyssä yhä enemmän myös palvelujen tuottajana osana räätälöityä palvelupakettia. Kolmannen sektorin toiminta ehkäisee monipuolisesti syrjäytymistä ja edistää työllisyyttä ja hyvinvointia. Toimintaan kuuluva yhteisöllisyys tukee ihmisten osallistumista yhteiskuntaan ja tuo merkitystä elämään. Käytännön toteutuksena kysymykseen voisi tulla työvoiman palvelukeskustyyppisen toiminnan kehittäminen.

Kohderyhmät

- pitkäaikaistyöttömät, erityisesti ikääntyneet, joilla on matala koulutustaso sekä rakennemuutoksen vuoksi työttömäksi joutuneet

- vajaakuntoiset, joilla on fyysisiä tai psyykkisiä terveydellisiä esteitä työllistyä
- maahanmuuttajat, joilla on vaikeuksia integroitua työmarkkinoille
- vaikeasti työllistyvät työnhakijat
- matalan koulutustason omaavat, erityisesti vailla ammatillista koulutusta olevat henkilöt
- yhteistyökumppanit ja organisaatiot syrjäytymisen ehkäisyssä
- työttömät miehet ja naiset hankkeissa, joissa vähennetään sukupuolen mukaista jakoa työelämässä ja koulutuksessa
- syrjäytymisvaarassa olevat työkäiset, erityisryhminä kaudella:
 - nuoret, jotka ovat aikeissa keskeyttää opintonsa, tai jotka eivät hakeudu omaehtoisesti koulutukseen
 - miehet
 - epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevät ja löyhästi työmarkkinoihin kiinnittyneet

Rahoituskehys

Toimintalinjalle 2 varataan 24 % osuus Pohjois-Suomen toimintalinjojen 1–4 rahoituksesta.

Toimintalinjan toimeenpanosta vastaavat organisaatiot

TE-keskukset ja lääninhallitukset

Keskeiset yhteistyötahot

Keskeisiä yhteistyötahoja tulevat olemaan yritykset, koulutuksen järjestäjät, oppilaitokset, tutkimuslaitokset, julkiset organisaatiot ja viranomaiset, seurakunnat, kuntoutuslaitokset ja organisaatiot, vapaa-ajan liikunta- ja kulttuuriseurat, elinkeino- ja työelämän järjestöt, kansalaisjärjestöt sekä muu kolmas sektori.

Täydentävyys kansallisiin ja EU:n rahoitusinstrumentteihin

EU-rahoitus kohdennetaan palvelujen hankintaan sekä seudullisten ja paikallisten palvelumarkkinoiden ja palvelutarjonnan kehittämiseen.

Kansallisesti ei rahoiteta vastaavaa laajaan kokonaisuuteen perustuvaa kolmannen sektorin tukemista. ESR-rahoituksen lisäarvo tulee toiminnan kehittämispanostuksesta, joka koostuu työntekijöiden, työnantajien ja yhteistyötahojen toiminnan kehittämisestä. ESR-rahoitus kohdentuu uuden ja vakinaisen toiminnan kehittämiseen.

Poolimalli edellyttää räätälöityjä palveluja sekä pooliyritysten ”kokoon juoksemista”. ESR-rahoituksella palkataan työpoolimallin hallinnoinnista ja koordinoinnista vastaavat henkilöt.

ESR-rahoituksessa keskitytään pitkäkestoisten ja monia palveluja yhdistäviin hankkeisiin. ESR-rahoituksella palkataan maahanmuuttajien palvelupaketin hallinnoinnista ja koordinoinnista vastaavat henkilöt.

ESR-rahoituksen lisäarvo tulee toiminnan kehittämispanostuksesta, joka koostuu opetushenkilöstön, työnantajien, työntekijöiden ja yhteistyötahojen toiminnan kehittämisestä. Kansallisella rahoituksella katetaan kaikki normaaliin koulutuksen järjestämiseen liittyvät kustannukset.

Nuorten työpajatoiminnassa ESR-rahoitus mahdollistaa moniammatillisen, sektorirajat ylittävän toiminnan kehittämisen ja toiminnan saavutettavuuden parantamisen.

ESR-toiminnan menoluokat (Lissabonin tavoitteet)

Toimet tukevat liitteen 1 mukaisen taulukon menoluokkia 66, 69-71 ja 73.

9.2.3 TOIMINTALINJA 3 / POHJOIS-SUOMI: Työmarkkinoiden toimintaa edistävien osaamis- ja palvelujärjestelmien kehittäminen

Tavoitteet

Tavoitteena on kehittää osaamis- ja palvelujärjestelmiä niin, että ne vastaavat Pohjois-Suomen tulevaisuuden osaamisvaatimuksiin ja tarpeisiin. Tavoitteena on osaamistason kohottaminen sekä hyvinvoinnin ja työmarkkinoiden toimivuuden edistäminen. Rakennemuutokseen vastataan uudistamalla koulutuspalvelujen sisältöjä ja tuottamista. Ennakointi- ja arviointitoimintaa kehitetään alueellisen strategisen suunnittelun, päätöksenteon ja toimeenpanon tueksi.

Koulutusta kehitetään oppilaitosten ja työelämän yhteistyöllä vastaamaan entistä paremmin työelämän tarpeita ja edistämään ammatillista liikkuvuutta. Koulutuksen laatua ja saavutettavuutta varmistetaan mm. kehittämällä uusia oppimisympäristöjä sekä oppimisen ja työnteon malleja sekä koulutuksen tarjoajien verkostoitumista.

Yrittäjyyden edistämiseksi ja innovaatiojärjestelmien parantamiseksi kehitetään toimintamalleja ja –prosesseja. Tavoitteena on edistää erityisesti avainalojen korkeatasoista osaamista ja sen hyödyntämistä.

Tavoitteena on kulttuuri- ja luonnonympäristön sekä moni-ilmeistä kulttuuriperinnettä hyödyntämiseen ja säilyttämiseen liittyvien osaamis- ja palvelujärjestelmien kehittäminen. Tärkeänä osana tavoitteeseen sisältyy saamelaiskulttuuriin liittyvän osaamisjärjestelmän kehittäminen.

Kuvaus rahoitettavasta toiminnasta

Ennakointi, arviointi ja palvelujen kehittäminen rakennemuutoksessa

Tavoitteena on juurruttaa ennakointitoiminta kaikkien työmarkkinoiden toimintaa edistävien osaamis-, innovaatio- ja palvelujärjestelmien pysyväksi toiminnaksi. Ennakointitoiminta on kytketty valtakunnalliseen ennakointiin, niin että koko maasta saadaan vertailukelpoista tietoa. Ennakointitietoa hyödynnetään osana päätöksentekoa sekä kehitetään tiedon tulkintaan ja jalostamiseen liittyvää osaamista. Ennakoinnin laatua parannetaan ja lisätään oppilaitosten, yritysten ja julkisen sektorin välistä yhteistyötä yhteisen ennakointimallin kehittämiseksi. Alueellisia ja paikallisia ennakointi- ja tiedonsiirtotyökaluja sekä niihin liittyvää osaamista kehitetään.

Alueellisesti kattavien ja laadukkaiden palvelujen tuottamiseksi kehitetään uusia tapoja. Moniammatillisia palvelujärjestelmiä kehitetään osaksi julkisen sektorin palvelukokonaisuutta. Harvaan asutuilla alueilla toteutetaan palvelujen pilottihankkeita ja luodaan uusia toimintamalleja. Tieto- ja viestintäteknikkaa hyödynnetään palvelujen saatavuuden turvaamiseksi ja palvelujen laadun parantamiseksi.

Koulutuksen työelämävastaavuus, laatu ja saavutettavuus

Oppilaitosten ja työelämän yhteistyötä kehitetään ja ammatillista liikkuvuutta edistetään sekä päivitetään opetushenkilöstön työelämäosaamista. Opiskelun henkilökohtaistamista ja myös työpaikalla tapahtuvaa oppimista edistetään ja kehitetään toimintamalleja erityisesti pienten yritysten tarpeisiin. Työelämän edellyttämiä uusia oppimisen ja työnteon malleja kehitetään ja verkostoitumista edistetään.

Tieto- ja viestintäteknologiaa hyödynnetään ja sovelletaan tutkimus- ja opetustyössä kaikilla koulutusasteilla. Erityisesti harvaan asutuilla alueilla kehitetään uusia toimintamalleja tutkintojen ja koulutusmoduulien suorittamiseen. Aikuisten oppimisen tueksi kehitetään alueellisia koulutuksen neuvontaja muita tukipalveluja sekä edistetään uusia toimintamalleja ja sähköistä tiedotusta.

Ikääntyvien työllisyyttä tuetaan parantamalla osaamistasoa, tiedonhankintataitoja sekä kehitetään kaksisuuntaista mentorointimenetelmää. Elämänkaaren eri vaiheisiin liittyviin muutostarpeisiin ja -haluihin pyritään vastaamaan mahdollistamalla ammatillinen uudelleen kouluttautuminen, ammatillinen liikkuminen ja alan vaihtaminen, ml. muuntokoulutukset ja räätälöidyt koulutusmallit. Kansainvälisyyttä ja monialaisuutta kehitetään tukemaan tulevaisuuden osaajien toimintaa myös kansainvälisissä toimintaympäristöissä.

Edistetään työ- ja elinkeinoelämässä tapahtuvien muutosten seurauksena tulevien osaamisvalmiuksien nopeaa siirtymistä oppilaitosten ja korkeakoulujen opetussuunnitelmiin ja -sisältöihin ja koulutuksen mitoitukseen kannustamalla oppilaitoksia ja työelämää jatkuvaan vuoropuheluun.

Koulutuksen tarjoajien yhteistyötä ja verkostoitumista edistetään koulutuksen alueellisen saavutettavuuden varmistamiseksi. Koulutusta, erityisesti aikuiskoulutusta, kehitetään entistä monipuolisemmaksi, laadukkaammaksi ja kysyntälähtöisemmäksi. Eri oppilaitosasteiden yhteistyötä parannetaan sekä rakennetaan koulutusväyliä yhteistyössä yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen sekä korkeakoulujen ja toisen asteen koulutuksen kanssa. Koulutusaloja, oppilaitosmuotoja sekä valtakunnan rajat ylittäviä koulutusohjelmia kehitetään ottaen huomioon maakuntien kehittämisen painopistealueet.

Innovaatioympäristöjen, -verkostojen ja -prosessien kehittäminen

Korkeakoulujen, tutkimus- ja teknologiakeskusten, julkisen sekä kolmannen sektorin ja yritysten välistä verkostoitumista ja yhteistyötä edistetään t&k -toiminnan tulosten hyödyntämisessä. Yritysten, tutkimuslaitosten, korkeakoulujen ja oppilaitosten yhteistyöllä kehitetään innovaatiopalveluja työ- ja elinkeinoelämän hyödynnettäväksi. Tavoitteena on myös edistää tutkimus- ja tuotekehitystoiminnan johtamista ja asiantuntijavaihtoa sekä parantaa innovaatioverkostojen kansainvälisen tason osaamista kilpailukyvyn vahvistamiseksi. Pohjoissuomalaisen yrityspalvelujen ja innovaatioprosessien toimintaedellytyksiä parannetaan (ml. koordinointi) ja lisätään innovatiivisten palvelujen kehittämiseen ja tuotteistamiseen liittyvää osaamista.

Tutkimustietoon perustuvaa kehitystyötä vahvistetaan. Uudenlaisia koulutussisältöjä kehitetään uudistuvan teknologian ja palvelutuotannon kannalta keskeisillä osaamisaloilla. Tutkimuksen- ja tuotekehityksen toimintaympäristöjen kehittämiseen liittyvää henkilöstön koulutusta edistetään. Toimenpiteisiin kuuluu myös valtakunnallisen tietoyhteiskuntastrategian alueellinen soveltaminen.

Sosiaalisia ja kulttuurisia innovaatioita edistetään. Julkisen ja yksityisen sektorin sekä kolmannen sektorin välisiä verkostoja tuetaan sekä kehitetään pohjoismaista ja kansainvälistä yhteistyötä. Monipuolisen pohjoissuomalaisen kulttuuriperinteen elävyyttä tuetaan ja kehitetään. Elämystuotteiden ja -palvelujen kehittämiseen sekä saamelaiskulttuuriin liittyvää osaamista kohotetaan. Digitaalisia ja mobiileja palveluja hyödynnetään yksityisen ja julkisen sektorin palvelujen kehittämisessä ja markkinoinnissa. Uutta teknologiaa, humanismia ja kulttuuria yhdistetään palvelujen luomisessa ja tuottamisessa.

Kohderyhmät

- koulutuksen laatua ja työmarkkinalähtöisyyttä kehittävä yritysten, oppilaitosten ja korkeakoulujen sekä tutkimus- ja kehittämislaitosten henkilöstö
- palveluja kehittävä julkinen sektori
- kolmannen sektorin toimijat

- oppilaitoksissa opiskelevat ja niistä valmistuvat
- koulutus-, tutkimus- ja kehittämisorganisaatiot
- työssä olevat henkilöt

Rahoituskehys

Toimintalinjalle 3 varataan 34 % osuus Pohjois-Suomen toimintalinjojen 1–4 rahoituksesta.

Toimintalinjan toimeenpanosta vastaavat organisaatiot

Lääninhallitukset, TE-keskukset ja maakunnan liitot

Täydentävyys kansallisiin ja EU:n rahoitusinstrumentteihin

ESR-rahoituksen avulla parannetaan työvoima-, osaamis- ja koulutustarpeiden ennakointia ohjelma-alueen tarpeiden mukaisesti, jolloin myös kansallisesti rahoitettu toiminta kohdentuu paremmin aluekehityksen hyväksi. Rakennemuutostilanteisiin kohdentuvalla rahoituksella haetaan alueen ominaispiirteisiin soveltuvia, kestäviä ratkaisuja, jotta mm. palvelujen saatavuus voidaan turvata sekä aluekehitystä tasapainottaa.

Uudella ohjelmakaudella parannetaan koulutuksen ja työelämän vastaavuutta sekä verkostoitumista, jolloin koulutuksesta valmistuvien mahdollisuudet työllistyä paranevat ja myös oppilaitosten rooli aluekehityksen edistäjänä vahvistuu. Täten parannetaan kansallisesti rahoitetun koulutusjärjestelmän tuottavuutta. ESR-rahoituksella edistetään myös työikäisten aikuisten osallistumista koulutukseen. Toimenpiteillä turvataan osaltaan alueen elinkeinoelämän tarvitseman työvoiman saanti nuorten ikäluokkien pienentyessä. Aikuiskoulutus rahoitetaan lähes kokonaisuudessaan kansallisesti.

ESR-rahoitus kohdennetaan erityisesti alueen omista tarpeista lähtevään innovaatiotoiminnan edistämiseen sekä innovaatiotoiminnan tehokkuuden lisäämiseen alueen toimijoiden verkostoitumisella. Toimenpiteillä pyritään myös nostamaan alueen innovaatiotoiminnan laatua, jolloin kansallisen innovaatiotoiminnan rahoitusta saadaan nostettua nykytasosta.

ESR-toiminnan menoluokat (Lissabonin tavoitteet)

Toimet tukevat liitteen 1 mukaisen taulukon menoluokkia 64, 65, 67, 69, 72 ja 74.

9.2.4 TOIMINTALINJA 4 / POHJOIS-SUOMI: Jäsenvaltioiden ja alueiden välinen yhteistyö ESR-toiminnassa

Tavoitteet

Toimintalinja 4:n osalta Pohjois-Suomen suuralueella tuotetaan kansainvälisen yhteistyön kautta lisäarvoa työvoima-, elinkeino-, kulttuuri- ja koulutuspolitiikkaan. Maiden välisellä yhteistyöllä etsitään eri maissa toteutettuja parhaita käytäntöjä, joiden avulla edistetään mm. nuorten työllistymistä, vähennetään syrjäytymistä, kehitetään kulttuuriyhteistyötä ja tuetaan kulttuurivientihankkeita ja kulttuuriyhteistyötä. Tavoitteena on mm. monikulttuurisuuden huomioon ottaminen ja kehittäminen em. politiikkalohkojen käytännön toteuttamisessa.

Pohjois-Suomen tavoitteena on myös työperusteiseen maahanmuuttoon liittyvän yhteistyön lisääminen nykyisten ja tulevien EU-maiden kanssa, jotta turvataan työvoiman saatavuus tulevaisuudessa. Poh-

jois-Suomelle on tärkeää myös suomalaisen osaamisen lisääminen suhteessa EU:n työmarkkinoihin. Yhteistyö Pohjoiskalotin työmarkkinoihin tapahtuu hyödyntäen EU:n ulkosuhdeinstrumentteja.

Tavoitteena on myös eri asiantuntijoiden työkäytäntöjen (tutkijat, virkamiehet) kehittäminen yhteistyössä muiden jäsenmaiden kanssa. Lisäksi toimintalinjassa edistetään Equal-yhteisöaloiteohjelmassa kehitettyjen hyvien käytäntöjen ja kansainvälisestä kehittämiskumppanuudesta saatujen kokemusten hyödyntämistä.

Kuvaus rahoitettavasta toiminnasta

Toimintalinjoihin 1-3 perustuvaa projektitason kansainvälistä yhteistyötä täydennetään toimintalinjaan 4 sisältyvällä sekä viranomaisten että erilaisten temaattisten verkostojen yhteistyöllä.

Konkreettisena toimintana tähän toimintalinjaan sisällytetään mm. työvoiman hankinta muista EU-maista, jonka tueksi kehitetään uusia toimintamalleja ja palveluita yhteistyössä työhallinnon, työnantajien ja lähtömaiden vastaavien toimijoiden kanssa. Pohjois-Suomeen työperusteisesti muuttavien ja heidän perheidensä tueksi kehitetään palveluita, joiden avulla helpotetaan alueelle integroitumista.

Kansainvälinen yhteistyö on ollut käynnissä Equal-hankkeiden osalta ja saman linjan toimintaa jatketaan Pohjois-Suomessa toimintalinja 4 puitteissa. Tämä tapahtuu tukemalla asiantuntijoiden verkostoitumista hyvien käytäntöjen kehittämiseksi ja edelleen levittämiseksi jäsenmaiden välillä. Käytännön toimintana ovat mm. yhteiset tavoitteelliset työkokoukset, koulutustilaisuudet sekä opintoretket.

Kohderyhmät

- työperusteiseen maahanmuuttoon liittyvät yhteistyökumppanuudet alue- ja paikallistasolla sekä Pohjois-Suomessa että kohdemaissa
- lähtömaiden kansalaiset, erityisesti työperusteiset maahanmuuttajat, heidän perheenjäsenensä
- Pohjois-Suomeen pyrkivät lähtömaiden elinkeinonharjoittajat
- hyvien käytäntöjen etsimiseen ja kansainvälisten kokemusten vaihtoon liittyvät yhteistyökumppanuudet (viranomaiset alue- ja paikallistasolla, alueelliset ja temaattiset verkostot)
- koulutus- ja tutkimusorganisaatiot

Rahoituskehys

Toimintalinjalle 4 varataan 4 % osuus Pohjois-Suomen toimintalinjojen 1–4 rahoituksesta.

Toimintalinjan toimeenpanosta vastaavat organisaatiot

TE-keskukset ja lääninhallitukset

Täydentävyys kansallisiin ja EU:n rahoitusinstrumentteihin

Alueen viranomaisten ja temaattisten verkostojen kansainvälistymisosaamisen lisääminen ja työvoiman saatavuuden varmistaminen.

Toimintalinjan tavoitteena on alueen viranomaisten ja temaattisten verkostojen kansainvälistymisosaamisen lisääminen ja sitä kautta työvoiman saatavuuden varmistaminen. Toimintalinjasta rahoitettavilla projekteilla lisätään työvoiman liikkumista koskevaa yhteistyötä lähialueiden ja muiden Suomen kanalta merkittävien työvoiman lähtömaiden kanssa. Työvoiman liikkuvuuden edistämiseksi rahoitetaan

hankkeita, joilla kehitetään uusia toimintamalleja ja palveluita työperusteisesti muuttavien tueksi. Osallataan tällä toimintalinjalla täydennetään kansallisia pyrkimyksiä osaavan työvoiman saatavuuden turvaamiseen ja varaudutaan tulevaisuuden työvoimapulaan erilaisissa organisaatioissa ja yrityksissä. ESR-ohjelman inhimillisten voimavarojen kehittämistoimenpiteillä tuetaan maaseudun elinvoimaisuutta sekä edistetään maaseutuyrittäjyyttä. Tämän toimintalinjan toimintoja toteutetaan myös ESR-ohjelman kaikkien toimintalinjojen sisällä.

ESR-toiminnan menoluokat (Lissabonin tavoitteet)

Toimet tukevat liitteen 1 mukaisen taulukon menoluokkia 62, 63, 65, 70 ja 72.

9.3 Länsi-Suomen suuralue

Länsi-Suomen suuralueosion valmisteluvastuu on ollut Etelä-Pohjanmaan TE-keskuksella. Länsi-Suomen alueosion sisällön suunnittelemiseksi järjestettiin viisi työseminaaria. Seminaareissa toimintalinjakohdaiset työryhmät työstivät ohjelman sisältöä ja kuuluivat samalla muiden työryhmien kommentteja. Seminaareihin osallistui osion ohjausryhmän jäseniä (alueen TE-keskukset, lääninhallitukset, maakunnan liitot), maakunnan liittojen ESR-asiantuntijoita, maakuntien yhteistyöryhmien luottamushenkilöitä ja oppilaitosten edustajia.

Manner-Suomen ESR-ohjelman alueosion ja Länsi-Suomen EAKR-toimenpideohjelman toimenpiteiden yhteensovittaminen tapahtuu pääosin toteutusvaiheessa. Näiden ohjelmien täytäntöönpanoa sekä yli-maakunnallista ja ohjelma-alueiden rajat ylittävää yhteistyötä tulee ohjaamaan ja seuraamaan maakuntajohtajien sekä TE-keskusten, ympäristökeskusten, lääninhallituksen ja tiepiirien edustajista koostuva ryhmä. Tähän ryhmään kutsutaan myös Länsi-Suomen suuralueen ESR-koordinaattori. Ohjelman toteutumisesta suuraluetasolla informoidaan vuosittain kokoontuvilla Länsi-Suomen maapäivillä sekä kumppanuusperiaatteen mukaisesti sosiaalipartnereiden mahdollisissa suuralueen yhteisissä tilaisuuksissa.

Keskeisenä ESR- ja EAKR-toimenpideohjelmien yhteensovituksen välineenä tulee toimimaan maakunnan yhteistyöasiakirja (MYAK). Yhteistyöasiakirjan laadinnan yhteydessä maakunnan yhteistyöryhmä saa tiedoksi ESR-ohjelman valtakunnallista osiota koskevat suunnitelmat ja raportit aluetasolla tapahtuvan yhteensovituksen varmistamiseksi. Tulevaisuudessa kaikki rakennerahastotoimet tulevat sisällymään maakunnan yhteistyöryhmien hyväksymiin maakuntaohjelmiin ja niiden vuosittaisiin laadittaviin toteuttamissuunnitelmiin.

9.3.1 TOIMINTALINJA 1 / LÄNSI-SUOMI: Työorganisaatioiden, työssä olevan työvoiman ja yritysten kehittäminen sekä yrittäjyyden lisääminen

Tavoitteet

Toimintalinjan tavoitteena on parantaa työorganisaatioiden kilpailukykyä ja edellytyksiä työllistää kehittämällä sellaisia toimintamalleja, jotka vahvistavat yritysten liiketoiminnan strategista suunnittelua ja tukevat strategisten tavoitteiden saavuttamiselle välttämättömän osaamisen, työhyvinvoinnin ja työolosuhteiden kehittämistä.

Edistetään niiden työntekijäryhmien pysymistä työelämässä, joiden työssä pysymistä työelämän muutos uhkaa kaikkein eniten. Tavoitteena on juurruttaa pk-yrityksiin toimintaympäristön muutoksia ennakoiva ja muutoksiin ennakoivasti reagoiva kehittämiskulttuuri.

Edistetään sukupuolten välistä tasa-arvoa työelämässä.

Yritystoiminnan kasvua ja uusiutumista tuetaan. Tavoitteena on, että Länsi-Suomen kaikissa maakunnissa yritystoiminta laajenee tasaisesti. Kehittämistoimenpiteillä vahvistetaan alueen tärkeimpien klustereiden toimintaedellytyksiä ja kilpailukykyä sekä tunnistetaan ja tuetaan kasvuun potentiaalisia nousevia klustereita.

Naisten osuus yrittäjistä nostetaan Länsi-Suomen kaikissa maakunnissa vähintään maan keskitasolle.

Vahvistetaan Länsi-Suomen edellytyksiä tarjota kotimaisille ja ulkomaisille yrityksille sekä niiden työntekijöille ylivertaisen kilpailukykyinen toimintaympäristö. Tämä edellyttää erityisesti yritysten näkökulmasta työvoiman saannin turvaamista ja riittävän monipuolisten työmarkkinoiden tarjoamista työntekijöille.

Kehittämishankkeiden avulla synnytetään pk-yrityksiin ja kehittäjäorganisaatioihin pysyviä työorganisaatioiden kilpailukykyä ja työllistämisedellytyksiä tukevia toimintoja.

Kuvaus rahoitettavasta toiminnasta

Työorganisaatioiden kilpailukykyyn ja työllistämisedellytysten kehittäminen

Käynnistetään hankkeita, joilla tuetaan pk-yrityksiä liiketoimintansa strategiseen kehittämiseen sekä linkitetään henkilöstön osaamisen vahvistaminen ja työorganisaation kehittäminen strategisten tavoitteiden saavuttamiseen. Henkilöstön jaksamista ja työhyvinvointia tuetaan yritysten kilpailukykyyn, tuottavuuden ja työllistämisedellytysten kehittämiseksi.

Kehittämistoiminnassa rakennetaan sellaisia yritysälähtöisiä toimintamalleja, jotka mahdollistavat myös pienten yritysten ja erilaisen kehittämistoiminnan ulkopuolella aiemmin olleiden työntekijäryhmien (pienien yritysten henkilöstö, ikääntyneet, heikosti koulutetut) osallistumisen kehittämishankkeisiin ottaen huomioon näiden ryhmien erityistarpeet.

Työorganisaatioiden kehittämisessä rakennetaan sisällöltään työyhteisökohtaisesti räätälöitäviä, erilaiset työntekijöiden ja työyhteisöjen kehittämistoimenpiteet ja koulutusmahdollisuudet joustavasti yhdistäviä toimintamalleja. Vahvistetaan yritysten omaa roolia kehittämistoimenpiteiden suunnittelussa ja toteutuksessa.

Käynnistetään sellaisia työssä olevien ja työyhteisöjen kehittämishankkeita, jotka avaavat työttöminä oleville mahdollisuuden työllistyä kehittämisen kohteina oleviin työyhteisöihin ja tukevat heidän työllistymistään niihin.

Sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen työelämässä

Käynnistetään hankkeita, joilla parannetaan työ- ja perhe-elämän yhteensovitusta työorganisaatioissa ja tuetaan tätä tukevien palvelujen syntymistä.

Työelämän segregaatiota puretaan hankkeilla, joilla ohjataan naisia miesvaltaisille aloille ja miehiä naisvaltaisille aloille sekä hankkeita, joilla edistetään työorganisaatioiden valmiuksia työllistää aiemmin ali-edustetun sukupuolen työntekijöitä. Hankkeita käynnistetään erityisesti niillä toimialoilla, jotka kärsivät vinoutuneesta sukupuolirakenteesta johtuvaa työvoimapulaa.

Tuetaan uusien toimintatapojen kehittämistä, joiden avulla edistetään erityisesti naisyrittäjyyttä. Parannetaan naisille ja nuorille suunnattuja yritysneuvontapalveluja. Käynnistetään naisyrittäjyishankkeita, joissa huomioidaan erityisesti naisten erilaiset mahdollisuudet ryhtyä yrittäjiksi.

Yrityskannan kasvun ja uusiutumisen edistäminen

Kehitetään alkaville yrittäjille räätälöityjä, erilaisista asiantuntija- ja rahoituspalveluista koottua yrittäjyyspolkutoimintaa.

Tuetaan nuoria yrityksiä alkuun yrityshautomotoiminnalla. Varmistetaan omistajanvaihdostilanteessa olevien yritysten tarvitsemat asiantuntijapalvelut ja kehitetään toimintamalleja, joilla etsitään jatkajaa vailla oleville yrityksille jatkaja.

Toteutetaan hankkeita, joilla tunnistetaan uuden kannattavan yritystoiminnan mahdollisuuksia erityisesti palvelutoiminnassa, luovilla aloilla sekä osaamisintensiivisessä yritystoiminnassa sekä tuetaan yritysideoiden jalostumista liiketoiminnaksi.

Edistetään yrittäjyyskasvatusta kehittämällä koulutusta ja uusia menetelmiä aktivoida erityisesti nuoria ja naisia yrittäjiksi. Etsitään uusia keinoja yrittäjyysasenteen juurruttamiseksi yrityksen kaikille tasoille.

Vahvistetaan palkkatyön ja yrittäjyyden välimaastoon sijoittuvaa yrittäjyyttä sekä tavanomaisesta yritystoiminnasta poikkeavaa uutta yrittäjyyttä kuten sosiaalista yritystoimintaa, osuustoimintamuotoista yrittäjyyttä, etnistä yrittäjyyttä, verkostoyrittäjyyttä ja kulttuuriyrittäjyyttä.

Tuetaan kasvuhaluista ja -kykyisiä yrityksiä kasvuun valtakunnallisen kasvuyrityspalvelukonseptin mukaisesti.

Hyödyntämällä mm. ennakoitijärjestelmissä olevaa tietoa tunnistetaan potentiaaliset kasvuklusterit ja vahvistetaan niiden kehittymistä aluksi miniklustereiksi ja myöhemmin mahdollisesti isommiksi klustereiksi. Klusterikehityksen vahvistamisessa erityinen painopiste on isojen veturiyritysten, niiden järjestelmätoimittajien ja järjestelmätoimittajien alihankkijoiden verkostojen rakentaminen.

Kehittämistoiminnalla vahvistetaan erityisesti kaupunkiseutuja monikulttuurisina kansainvälisten yritysten ja niiden avainhenkilöiden sijoittumispaikkana. Kehitetään yritysten ja niiden avainhenkilöiden sijoituspalveluja.

Kohderyhmät

- mikro- ja pk-yritysten johto ja koko henkilöstö
- yrittäjiksi aikovat ja ammatinharjoittajat
- oppilaitosten sekä korkeakoulujen opetushenkilöstö ja opiskelijat
- suuryritysten henkilöstö verkostoituneena pk-yritysten kanssa
- työnhakijat rekrytointihankkeissa
- julkisen sektorin henkilöstö palvelurakennemuutosta tukevissa hankkeissa

Rahoituskehys

Toimintalinjalle 1 varataan 32 % osuus Länsi-Suomen toimintalinjojen 1–4 rahoituksesta.

Toimeenpanosta vastaavat organisaatiot

Rahoittajatahot: TE-keskukset, Länsi-Suomen lääninhallitus, maakunnan liitot, kunnat sekä yksityiset.

Yhteistyökumppanit: Yritysverkostot ja pk-yrityksiä lähellä olevat yksityiset tai julkiset tahot kuten yrittäjä- tai työmarkkinajärjestöt, yrityskehitysorganisaatiot, TE-keskukset, lääninhallitukset, työvoimatoimistot ja koulutusorganisaatiot.

Täydentävyys kansallisiin ja EU:n rahoitusinstrumentteihin

Euroopan aluekehitysrahaston rahoittamassa Länsi-Suomen toimenpideohjelmassa painotetaan Suomen kansallisen alue- ja rakennepoliittisen strategian mukaisesti yritystoiminnan edistämistä, innovaatiotoiminnan ja verkostoitumisen edistämistä, osaamisrakenteiden vahvistamista, alueen saavutettavuuden kehittämistä ja toimintaympäristön vetovoimaisuuden edistämistä. Tämä toimintalinja tukee näitä tavoitteita tukemalla yritysten kestävästä kilpailukykyä kouluttamalla yritysten johtoa ja henkilökuntaa sekä uusia yrittäjiä, kehittämällä työyhteisöjä ja parantamalla alueen vetovoimaisuutta yritysten ja niiden työntekijöiden sijoittumispaikkana.

EAKR-ohjelmasta voidaan tukea yritysten kilpailukyvyn parantamiseen ja kansainvälistymiseen liittyviä toimintaympäristön kehittämiseen tähtäviä hankkeita. ESR-toimet kohdentuvat pk-yritysten kehittämisessä selkeästi yritysten henkilöstön ammatillisen osaamisen ja työkyvyn kohentamiseen sekä työyhteisöjen kehittämiseen. EAKR-ohjelman kautta ei edellä mainittua koulutustoimintaa rahoiteta. EAKR-rahoitus kohdentuu yritystoiminnan ja yrittäjyyden edistämisessä ennen kaikkea laaja-alaisten kehittämisedellytyksiä luovien tutkimus- ja selvityshankkeiden sekä yritysten kehittämistoimien rahoittamiseen. Edellä mainittujen lisäksi EAKR-ohjelmalla tuetaan elinkeinoelämän monipuolistamista koskevia hankkeita sekä yritysten perustamista ja kehittämistä.

Manner-Suomen maaseudun kehittämissuunnitelmassa ensisijaisia tavoitteita ovat maa- ja metsätalouden kilpailukyvyn parantaminen, maaseudun elinkeinoelämän monipuolistaminen ja asukkaiden elämänlaadun parantaminen.

Tällä toimintalinjalla tuetaan maaseutuohjelman maaseudun yritystoiminnan monipuolistamiseen ja maaseudun elinvoimaisuuden edistämiseen liittyviä tavoitteita parantamalla työvoiman osaamista, valmentamalla uusia yrittäjiä sekä kehittämällä toimenpiteitä ja järjestelmiä edistämään pienyrittäjien jakamista esimerkiksi kehittämällä mikroyrityksille toimiva lomitussuunnitelma.

ESR-toiminnan menoluokat (Lissabonin tavoitteet)

Toimet tukevat liitteen 1 mukaisen taulukon menoluokkia 62–64 ja 67–69.

9.3.2 TOIMINTALINJA 2 / LÄNSI-SUOMI: Työllistymisen ja työmarkkinoilla pysymisen edistäminen sekä syrjäytymisen ehkäisy

Tavoitteet

Tavoitteena on ennaltaehkäistä ja purkaa rakenteellista työttömyyttä sekä ehkäistä syrjäytymistä. Kun työmarkkinoilla on samanaikaisesti rakenteellista työttömyyttä ja ongelmia työvoiman saatavuudessa, helpotetaan avoimille työmarkkinoille työllistämiseen tähtäävillä yksilöllisillä ratkaisuilla rakenteellisen työttömyyden ohella samalla työvoimapulaa.

Välityömarkkinoita kehittämällä tuetaan nuorten, rakenteelliseen työttömyyteen kuuluvien sekä maahanmuuttajien ja vajaakuntoisten työllistymistä.

Poikkihallinnollista viranomaisyhteistyötä ja viranomaisten ja kolmannen sektorin toimijoiden välistä yhteistyötä edistetään.

Nuorisotyöttömyyden vähentämiseksi ja nuorten työllistyvyyden lisäämiseksi edistetään nuorten siirtymistä mahdollisimman kitkatta ns. nivelvaiheessa koulutuksesta työelämään. Tavoite on, että nuorten ikäryhmissä (15 - 24) kaikki siirtyvät joko työhön, jatkokoulutukseen tai myönteiseen aktiivitoimenpiteeseen nivelvaiheessa.

Yhteisöllisyyttä vahvistaen ehkäistään sosiaalista syrjäytymistä erityisesti suurimmilla kaupunkialueilla. Erilaisten osallistumiskanavien kautta tapahtuvalla hallinnon ja kuntalaisten välisellä vuorovaikutuksella täydennetään edustuksellista demokratiaa.

Kuvaus rahoitettavasta toiminnasta

Välityömarkkinoiden kehittäminen

Käynnistetään kehittämistoimenpiteitä, joilla vahvistetaan erilaisista tuetuista työ- ja harjoittelupaikoista sekä työpajoista koostuvia välityömarkkinoita. Näille välityömarkkinoille sekä työvoiman palvelukeskukset että työvoimatoimistot voivat sijoittaa sellaisia asiakkaitaan, jotka tarvitsevat työllistyäkseen useasta palvelusta rakennettua yksilöllistä palvelukokonaisuutta. Välityömarkkinat on tarkoitettu erityisesti sellaisille työnhakijoille, joille kynnys työttömyydestä avoimille työmarkkinoille on liian korkea suoraan ylitettäväksi.

Edistetään työnetsijäpalveluilla sijoittumista välityömarkkinoilta avoimille työmarkkinoille.

Työorganisaatiota tuetaan vastaanottamaan tavanomaista syvempää ohjausta tarvitsevia työnhakijoita mm. työvalmentajapalveluilla.

Uudenlaisten yhteistyömallien, palvelujen ja työllisyyskumppanuuksien hyödyntäminen

Poikkihallinnollista yhteistyötä tuetaan siten, että viranomaistyötä täydentäviä palvelukokonaisuuksia on tarjolla myös seuduilla, joilla ei ole työvoiman palvelukeskuksia.

Kehitetään julkisen sektorin ja kolmannen sektorin työllisyyskumppanuuksia vaikeimmin työllistettävien työllistymisedellytysten vahvistamiseksi. Luodaan syrjäytymisuhan alla oleville osallistumis- ja vaikuttamiskanavia omaa arkeaan koskevaan päätöksentekoon.

Työelämäläheisten koulutusmallien kehittämistä jatketaan lähtökohtana erityisesti työssä oppimisen mahdollisuuksien hyödyntäminen. Koulutettavan henkilökohtaiseen tukeen ja ohjaukseen sekä koulutuksen yritysکوhtaiseen räätälöintiin panostetaan koulutuksen jälkeisen työllistymisen varmistamiseksi.

Nuorten työllistävyyden edistäminen, koulutukseen sijoittumisen edistäminen ja syrjäytymisen ehkäisy

Ammatillisen koulutuksen päättäneiden rekrytointijärjestelmiä kehitetään työ- ja opetusviranomaisten sekä työmarkkinajärjestöjen yhteistyönä.

Tuetaan varhaisen puuttumisen malleja koulutuksen keskeyttämisen vähentämiseksi luomalla eri rahoittajaviranomaisten yhteistyöllä vaihtoehtoisia ja yksilöllisiä koulutusväyliä. Tuetaan toimintamalleja, jotka ehkäisevät peruskoulun keskeyttämistä ja mahdollistavat toiminnallisen opetuksen sitä tarvitseville. Kokeillaan uudenlaisia toimenpiteitä ammattikouluttamattomien työttömien nuorten aktivoimiseksi koulutukseen tai työelämään.

Kehitetään joustavia eri elämäntilanteisiin soveltuvia mahdollisuuksia täydentää ja laajentaa aiemmin suoritettuja opintoja.

Työpajatoimintaa kehitetään kokonaisuudeksi, joka sisältää erilaisia oppimis- ja osaamisympäristöjä erityisesti kaupunkiseuduilla.

Kohderyhmät

- vaikeasti työllistyvät työnhakijat, kuten vajaakuntoiset ja pitkäaikaistyöttömät
- nuoret, joilla on vaikeuksia kiinnittyä työmarkkinoille tai koulutukseen
- Suomeen muuttaneet ulkomaan kansalaiset (maassa jo asuvat)
- heikosti koulutetut ja vailla ammatillista koulutusta olevat
- työyhteisöt (osana vaikeasti työllistettävien toimia)
- yhteistyökumppanit syrjäytymistä ehkäisevissä hankkeissa

Rahoituskehys

Toimintalinjalle 2 varataan 31 % osuus Länsi-Suomen toimintalinjojen 1–4 rahoituksesta.

Toimeenpanosta vastaavat organisaatiot

TE-keskukset, työvoimatoimistot, Länsi-Suomen lääninhallitus, maakunnan liitot, kunnat, ja yksityinen sektori.

Täydentävyys kansallisiin ja EU:n rahoitusinstrumentteihin

Tämä toimintalinja tukee Länsi-Suomen EAKR-toimenpideohjelman yritystoiminnan edistämistavoitetta parantamalla työmarkkinoiden ulkopuolella olevien työnhakijoiden osaamista ja muita työllistymisedellytyksiä niin, että he mahdollisimman hyvin sijoittuisivat avoimille työmarkkinoille samalla ehkäisten työvoiman saatavuuden vaikeutumisesta alueen kilpailukyvyllle syntyvää uhkaa.

Tämä alueosio keskittyy tärkeimpiin työvoima- ja koulutuspolitiikan haasteisiin siten, että toimenpiteet täydentävät ja tuovat aitoa lisäarvoa kansalliseen toimintaan. EAKR-ohjelma ei rahoita lainkaan työllistymiseen, työmarkkinoilla pysymisen edistämiseen, eikä syrjäytymisen ehkäisyyn liittyviä hankkeita. EAKR-ohjelman kautta rahoitettavat toimenpiteet monipuolistavat ja tehostavat työllistymisen tavoitetta synnyttämällä uusia työpaikkoja kasvukykyisiin yrityksiin.

ESR-toiminnan menoluokat (Lissabonin tavoitteet)

Toimet tukevat liitteen 1 mukaisen taulukon menoluokkia 66, 69–71 ja 73.

9.3.3 TOIMINTALINJA 3 / LÄNSI-SUOMI: Työmarkkinoiden toimintaa edistävien osaamis- ja palvelujärjestelmien kehittäminen

Tavoitteet

Länsi-Suomen osaamis-, innovaatio- ja palvelujärjestelmiä kehitetään kysyntälähtöisesti vastaamaan entistä paremmin toimintaympäristöstä nouseviin haasteisiin. Tämä edellyttää alueellisen ennakointitoiminnan vakiinnuttamista osaksi kaikkien palvelujen tuottajien normaalia toimintaa.

Koulutuksen ja työelämän yhteistyötä tiivistetään. Työelämälähtöisen oppimisen malleja kehitetään erityisesti pk-yritysten ja niiden henkilöstön tarpeista lähtien. Koulutuspalvelut ja niitä tukevat ohjaus- ja neuvontapalvelut rakennetaan siten, että ne huomioivat joustavasti opiskelijan kulloisenkin elämäntilanteen ja aikaisemmin hankitun osaamisen ja mahdollistavat osaamisen elinikäisen vahvistamisen. Työpaikoilla tapahtuvaa oppimista edistetään kehittämällä telematiikkaan ja virtuaalisuuteen perustuvia oppimisympäristöjä sekä oppimissisältöjä.

Koulutusorganisaatioiden erityisesti pk- ja mikroyrityksille tarjoamia kehittämispalveluja vahvistetaan yksityistä palvelutarjontaa täydentävällä tavalla.

Innovaatiotoimijoiden verkostoitumista niin kunkin maakunnan sisällä ja maakuntarajojen yli kuin kansainvälisestikin tuetaan. Tavoitteena on rakentaa Länsi-Suomen innovaatiotoimijoista sellainen verkosto, joka kykenee yritysten kanssa samaa kieltä puhuen siirtämään yritysten käyttöön niiden tarvitsemaa tietoa ja osaamista ja edistää osaamiseen perustuvan uuden yritystoiminnan syntymistä. Hankerahoituksella käynnistettyjen ja tuloksellisuutensa osoittaneiden innovaatiotoimijoiden toiminnan rahoitus tulee saada vakiinnutettua.

Kehittämistoimenpiteet toteutetaan siten että niillä edistetään sukupuolten välistä tasa-arvoa ja kestävä kehitystä, tuetaan ikääntyvien pysymistä työelämässä, mahdollistetaan ulkomaisen työvoiman integroituminen länsisuomalaisille työmarkkinoille.

Kuvaus rahoitettavasta toiminnasta

Ennakointi

Ennakointitoiminta juurrutetaan kaikkien työelämän toimintaa edistävien osaamis-, innovaatio- ja palvelujärjestelmien pysyväksi toiminnaksi. Alueellisessa ennakoinnissa hyödynnetään valtakunnallisesti tuotettavaa ennakointitietoa. Omaa ennakointitietoa tuotetaan vain valtakunnallisen tiedon täydennykseksi.

Länsi-Suomen omassa ennakointitoiminnassa keskitytään alueen merkittävimpien klustereiden ja potentiaalisten kasvuklustereiden ennakointiin.

Toimintaympäristöä kuvaava tilastotieto jalostetaan ja tulkitaan ennakointitiedoksi ydinklustereiden johtavien yritysten, työmarkkinajärjestöjen, TE-keskusten, maakuntien liittojen, lääninhallituksen sekä koulutusorganisaatioiden yhteistyönä.

Eri maakunnissa tapahtuvan ennakointitoiminnan yhteensovittamisesta huolehditaan. Ennakointitiedon hyödyntämistä tuetaan suuralueen yhteisellä koulutuksella ja kehittämistoiminnalla sekä osallistujatahojen omalla koulutustoiminnalla.

Elinikäistä oppimista tukevien työelämälähtöisten ohjaus- ja neuvontapalvelujen sekä koulutusjärjestelmien kehittäminen

Koulutuksen työelämälähtöisyyttä vahvistetaan lisäämällä yritysten ja niitä lähellä olevien toimijoiden osuutta koulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa. Koulutuspalvelujärjestelmiä kehitetään oppilaitosten, työnantajien, yritysten henkilöstön sekä elinkeino- ja työmarkkinajärjestöjen yhteistyönä. Järjestelmiä kehitetään sekä henkilökohtaisten että sähköisten palvelujen tuottamiseen.

Palvelujen kehittämisellä tuetaan tällä hetkellä koulutuksessa aliedustettujen ryhmien – pk- ja mikroyritysten henkilöstö, ikääntyvät ja ikääntyneet, heikosti koulutetut ja maahanmuuttajat – työllistymistä ja työssä pysymistä. Toiminnalla edistetään myös sukupuolten välistä tasa-arvoa työelämässä.

Pk- ja mikroyritysten henkilöstön osallistumista osaamisensa kehittämiseen tuetaan kehittämällä oppilaitosten ammatillisia henkilöstökoulutuspalveluita ja suuntaamalla yhteiskunnan tukemia yksityisiä palveluja tälle kohderyhmälle.

Kehitetään oppilaitosten ohjaus- ja neuvontapalveluita entistä yksilöllisemmiksi. Koulutuksen toteuttamisessa lisätään koulutuksen räätälöintiä opiskelijan aikaisemman osaamisen, työhistorian ja henkilökohtaisen elämäntilanteen mukaan.

Koulutuksen työelämävastaavuuden kehittämiseksi opetushenkilöstön omaa ammatillista osaamista sekä työelämä tietämystä vahvistetaan kehittämällä uusia opettajien työelämään perehdyttämismenetelmiä ja kouluttamalla työpaikkaohjaajia. Edistetään toisen asteen ammatillisen koulutuksen laatua, vetovoimaisuutta ja koulutuksen saavutettavuutta.

Uutta teknologiaa hyödynnetään sellaisten oppimisympäristöjen sekä oppimissisältöjen luomiseksi, jotka mahdollistavat työn ja koulutuksen joustavan yhteensovittamisen.

Rakennemuutokseen vastaamisen toimintamallin kehittäminen

Rakennemuutokseen negatiivisiin vaikutuksiin vastataan keskittämällä kehittämistoimet niiden ennaltaehkäisyyn ja jälkihoitoon.

Rakennemuutosten ennaltaehkäisemiseksi etsitään keinoja joiden avulla estetään sellaisten työvoiman saatavuuteen tai osaamiseen liittyvien pullonkaulojen syntyminen, jotka pakottavat yritykset vastoin niiden omaa halua supistamaan toimintaansa tai siirtämään sitä muualle. Tämä edellyttää ennakoitimenetelmien kehittämistä, yrityslähtöisten proaktiivisten koulutusmallien tuotekehityshankkeiden käynnistämistä ja jo kehitettyjen mallien monistamista laajempaan käyttöön.

Rakennemuutosten jälkihoitoon kehitetään eri elinkeino- ja koulutusviranomaisten, elinkeinoelämän järjestöjen sekä rahoituslaitosten ja verottajan yhteistyöhön perustuva toimintamalli, jolla voidaan tehokkaasti palvella niin rakennemuutoksen kohteeksi joutuneita ihmisiä kuin käynnistämään uutta yritystoimintaa korvaavien työpaikkojen luomiseksi.

Innovaatioympäristöjen ja innovaatiopalvelujen kehittäminen

Länsi-Suomen innovaatioverkosto muodostuu alueen yliopistoista, ammattikorkeakouluista, ammatillisista oppilaitoksista sekä erilaisista teknologia- ja osaamiskeskuksista. Innovaatioverkosto kattaa varsin hyvin alueen pääklusterit ja edustaa joillakin kärkialoilla kaikilla mittareilla arvioituna huipputaustaa.

Innovaatiotoimijoiden keskinäistä verkottumista vahvistetaan tukemalla asiantuntijavaihtoa eri toimijoiden välillä. Verkostossa toimijoiden osaamista vahvistetaan. Tuetaan tiedon ja osaamisen siirtymistä innovaatiotoimijoilta yrityksiin siten, että kehitetään sellaisia toimintamalleja, joilla yritykset pääsevät nykyistä vahvemmin vaikuttamaan innovaatiotoiminnan suuntaamiseen.

Osana Yritys-Suomi –innovaatiopalveluita kehitetään innovaatiotoimijoiden verkostomaiseen toimintaan perustuvia asiantuntijapalveluita, jotka mahdollistavat innovaatioihin perustuvan uuden yritystoiminnan syntyminen ja osaamisintensiivisen yritystoiminnan kasvun.

Vahvistetaan innovaatiotoimijoiden osaamista hyödyntämään kilpailtua t&k –rahoitusta ja suoraan komissiosta haettavia rahoituksia alueen yritysten hyväksi.

Merkittävä osa Länsi-Suomen innovaatiotoimijoista on käynnistänyt toimintansa alueellisella rahoituksella. Ainakin osan toimintaa joudutaan vielä jonkin aikaa jatkamaan ohjelmärahoituksella. Tavoitteeksi asetetaan parhaimpien innovaatiotoimijoiden saaminen ohjelmakauden aikana pysyvän rahoituksen piiriin.

Kohderyhmät

- aikuiset, erityisesti ikääntyvät ja ikääntyneet henkilöt
- koulutus- ja työvoimapalveluorganisaatioiden henkilöstö

- työpaikkaohjaajat ja perehdyttäjät yrityksissä
- eri oppilaitosten opettajat ja muu opetushenkilöstö
- teknologiakeskusten ja muut alueelliset innovaatiotoimijoiden sekä niiden verkostojen henkilöstö
- yritykset, yrityspalveluorganisaatiot ja seutukunnat
- työmarkkina- ja elinkeinoelämän järjestöissä työskentelevät

Rahoituskehys

Toimintalinjalle 3 varataan 31 % osuus Länsi-Suomen toimintalinjojen 1–4 rahoituksesta.

Toimeenpanosta vastaavat organisaatiot

Länsi-Suomen lääninhallitus, TE-keskukset ja maakunnan liitot.

Täydentävyys kansallisiin ja EU:n rahoitusinstrumentteihin

EAKR-ohjelmasta rahoitetaan yleiset rakenteelliset osaamis- ja palvelujärjestelmien kehittämiseksi tuotettavia selvityksiä, joilla luodaan laajasti edellytyksiä uudistamistoimille. Tällä toimintalinjalla tuetaan em. toiminnasta syntyvien tulosten viemistä käytännön työelämään.

ESR-ohjelmalla tuetaan yritystoimintaa palvelevaa ennakointi-, osaamis- ja innovaatiojärjestelmien sekä osaamisympäristöjen kehittämistoimintaa koulutuksen keinoin. EAKR-ohjelman kautta tuetaan yksittäisten yritysten kehittämistä sekä välillisesti yritystoiminnan, tutkimuksen, osaamisen ja palveluiden toimintaympäristöön liittyviä investointeja ja erilaisia kehittämistoimia.

EAKR-ohjelmalla tuetaan yrityspalveluiden kehittämistä, tutkimustoimintaa ja yhteistyön edistämistä eri toimijoiden kesken, verkostoitumisen lisäämistä sekä seutukuntiin ulottuvien innovaatioiden käyttöönoton tehostamista koskevia toimia. ESR-ohjelmalla tuetaan em. toimijoiden osaamisen lisäämistä koulutuksen keinoin.

ESR-ohjelmalla tuetaan työmarkkinoiden toimintaa edistävien osaamis- ja palvelujärjestelmien kehittämistä ja niiden kautta tapahtuvaa koulutusta. EAKR-ohjelman kautta tuetaan osaamis- ja palvelujärjestelmien rakenteiden kehittämiseksi tarvittavia selvityksiä ja analyysejä, joilla luodaan pohjaa merkittäville uudistamistoimille.

ESR-toiminnan menoluokat (Lissabonin tavoitteet)

Toimet tukevat liitteen 1 mukaisen taulukon menoluokkia 64, 65, 67, 69, 72 ja 74.

9.3.4 TOIMINTALINJA 4 / LÄNSI-SUOMI: Jäsenvaltioiden ja alueiden yhteistyö ESR-toiminnassa

Tavoitteet

Tavoitteena on edistää työperusteisen maahanmuuton avulla työvoimapulasta kärsivien toimialojen työvoiman saatavuutta.

Työperusteisella maahanmuutolla vahvistetaan erityisesti Länsi-Suomen maakuntien maakuntakeskuksia vetovoimaisina yritysten ja niiden avainhenkilöiden sijoittumispaikkoina.

Jatketaan jo syntyneiden viranomaisverkostojen yhteistyötä ja rakennetaan uusia yhteistyöverkostoja hyvien käytäntöjen etsimiseksi ja levittämiseksi toimintalinjoille 1-3.

Kuvaus rahoitettavasta toiminnasta

Työperusteisen maahanmuuton edistäminen

Kartoitetaan työperusteisen maahanmuuton tilanne ja tarpeet Länsi-Suomen alueella. Kehitetään uusia palvelumalleja yhteistyössä työhallinnon, työnantajien, työmarkkinajärjestöjen, oppilaitosten, kuntien ja järjestöjen kanssa.

Oppilaitosten valmiuksia järjestää maahanmuuttajien koulutusta vahvistetaan ja niiden kansainvälistä yhteistyötä hyödynnetään työperusteisen maahanmuuton edistämässä.

Työperusteista maahanmuuttoa tukevien järjestelmien hyödyntämistä parannetaan kansainvälistä harjoittelua lisäämällä, Eures-neuvojaverkostoa tukemalla ja sähköistä palvelua kehittämällä.

Uusien toimintamallien ja hyvien käytäntöjen etsiminen muista jäsenmaista sekä juurruttaminen Suomeen

Kootaan kansainvälisiä kehittämiskumppanuuksia aiempien hyvien yhteistyökokemusten ja samansuuntaisten intressien perusteella siten, että ne hyödyntävät parhaiten Länsi-Suomen ESR-alueosion tavoitteita.

Kootaan yhteenveto Länsi-Suomen kansallisesta teematyöstä ja tarjotaan sen parhaita käytäntöjä kansainvälisille kumppaneille.

Toimintamalleina ovat mm. seminaarit, työkokoukset ja yhteiset nettisivut/keskustelupalstat sekä julkaisut. Toimintaan sisältyy myös asiantuntija- ja päättäjätahojen henkilövaihtoa.

Kohderyhmät

- työperusteiseen maahanmuuttoon liittyvät yhteistyökumppanuudet keskushallinto- ja aluetasolla sekä Suomessa että kohdemaissa
- lähtömaiden kansalaiset, erityisesti työperusteiset maahanmuuttajat, heidän perheenjäsenensä
- Suomeen pyrkivät lähtömaiden elinkeinonharjoittajat
- hyvien käytäntöjen etsimiseen ja kansainvälisten kokemusten vaihtoon liittyvät yhteistyökumppanuudet (viranomaiset keskushallinto- ja aluetasolla, alueelliset, temaattiset ja kansalliset verkostot)

Rahoituskehys

Toimintalinjalle 4 varataan 6 % osuus Länsi-Suomen toimintalinjojen 1–4 rahoituksesta.

Toimeenpanosta vastaavat organisaatiot

TE-keskukset, maakunnan liitot ja Länsi-Suomen lääninhallitus

Täydentävyys kansallisiin ja EU:n rahoitusinstrumentteihin

Hankkeita toteutettaessa huomioidaan hallituksen politiikkaohjelmat, rakennetyöttömyyden purkaminen ja osaavan työvoiman saatavuuden turvaaminen.

EAKR-ohjelmalla tuetaan suurkaupunkien yhteisöllistä kehittämistä ja näihin liittyviä rakenteita. ESR-ohjelmalla voidaan täydentää näin syntynyttä toimintaa tukemalla yhteisöissä toimivien osaamista koulutuksen ja kansainvälisen vuorovaikutuksen keinoin. Kansainvälisen työvoiman saatavuutta tehostamalla tuetaan koko kilpailukyky- ja työllisyystavoitteen päämääriä.

ESR-toiminnan menoluokat (Lissabonin tavoitteet)

Toimet tukevat liitteen 1 mukaisen taulukon menoluokkia 62, 63, 65, 70 ja 72.

9.3.5 Länsi-Suomen suuralueen yhteiset teemat

Kaikilla EU-osarahoitteisilla ohjelmilla voidaan tukea ylimatekunnallisia kehittämishankkeita. Teemapohjaisten hankkeiden avulla voidaan yhdistä useiden rahastojen toimenpiteitä yhden teeman tavoitteiden mukaisesti. Ohjelmavarojen keskittämällä voidaan saavuttaa merkittäviä etuja erityisesti suuralueella.

Teemojen valinnassa ja painotuksissa tulee ottaa huomioon toteutusaikana tapahtuvat toimintaympäristön merkittävät muutokset.

Kaupunkiulottuvuus

ESR-ohjelmalla tuetaan maakuntakeskusten työllisyyteen liittyviä erityishaasteita, kuten osaavan työvoiman saatavuutta ja toisaalta vaikeasti työllistyvien työllistämistä sekä syrjäytymisen ehkäisyä. Toimenpiteissä painottuvat paikallisten työllisyyskumppanuuksien kehittäminen ja pienten projektoimijoiden osaamisen hyödyntäminen kaupunkiseutujen ongelmien ratkaisussa.

Kärkiklustereiden kehittäminen

Länsi-Suomessa on menestyksellisesti toteutettu kansallisen osaamiskeskusohjelman toimenpiteitä. Jatkossa toimintaa kohdennetaan entistä keskittyneemmin noin 10 kärkiklusteriin, joilla on mahdollisuus tuottaa uutta osaamista ja uusia innovaatioita yritysten käyttöön.

Innovaatio- ja oppimisympäristöjen kehittäminen

Länsi-Suomen EAKR-ohjelmaa täydentäen toteutetaan Länsi-Suomen innovaatio- ja oppimisympäristöjen teemapohjainen kehittämistyö. Teeman avulla voidaan luoda perustaa yliopistoissa, ammattikorkeakouluissa ja tutkimuslaitoksissa olevan osaamisen ja tutkimuksen hyödyntämiselle käytännön tasolla elinkeinoelämässä.

Innovaatio- ja oppimisympäristöt -teeman sisällä voidaan toteuttaa myös toimenpiteitä alueen toisen asteen ammatillisen koulutuksen ja aikuiskoulutuksen laadun sekä vetovoimaisuuden kehittämiseksi.

Teema keskittyy korkeakoulujen ja tutkimuslaitosten sekä ammatillisen koulutuksen innovaatioedellytysten kehittämiseen. Samalla sen kautta toteutettavat toimet parantavat näiden toimijoiden kykyä vastata yritysten tutkimus- ja tuotekehitystarpeisiin.

Kansainvälisen vetovoiman lisääminen

Kansainvälisyys liittyy keskeisesti yritystoimintaan ja innovaatioympäristöjen rooliin osaamisen edistäjänä. Kansainvälisessä kilpailussa menestyminen edellyttää kaupunkiseutujen keskeisten klustereiden sekä osaamisen, erikoistumisen ja innovaatioympäristöjen vetovoimaisuuden kehittämistä.

Kansainvälistymisen haaste vaatii usean toimijan yhteistyötä ja verkostoitumista riittävän voiman saamiseksi mm. ulkomaisten investointien ja yritysten sijoittumiseen.

Teeman avulla edistetään eri toimijoiden kansainvälistä verkottumista, kehitetään alueiden välistä yhteistyötä toimenpideohjelman keskeisten teemojen toteuttamisessa sekä parannetaan tiedonvälitystä ja markkinointia alueen mahdollisuuksista etenkin kansainvälisesti.

Tässä teemassa voidaan tukea ESR-hankkeita, joiden tavoitteena on uuden tiedon hankinta ja levittäminen sekä viranomaisyhteistyön syventäminen.

Hyvinvointipalvelujen kehittäminen

Teemassa pyritään kehittämään hyvinvointipalveluja vastaamaan väestön ikääntymisestä johtuvia haasteita. Tavoitteen toteutuminen edellyttää myös laaja-alaista uusien toimintamuotojen ja -tapojen tutkimusta ja innovointia, mikä osaltaan toteuttaa alueen mahdollisuudeksi määriteltyä uusien innovaatioiden kehittämistä.

EAKR-ohjelmasta ei rahoiteta palvelujen tuotantoa sellaisenaan vaan erilaisia julkisen ja yksityisen sektorin omia tai yhteisiä palvelutuotantokonseptien kehittämis-, kokeilu- ja koulutushankkeita. ESR-hankkeilla voidaan tukea tähän prosessiin kuuluvaa osaamisen lisäämistä ja uuden tiedon hankintaa.

9.4 Etelä-Suomen suuralue

Etelä-Suomen suuralueen alueosion valmistelua vetämään nimettiin Hämeen TE-keskus. Hämeen TE-keskus pyysi alueen muita TE-keskuksia, maakunnan liittoja ja alueen suurkaupunkialueita nimeämään edustajat valmistelutyöryhmään. Työryhmä kokoontui touko-syyskuun 2006 aikana yhteensä kuusi kertaa. Ensimmäisellä ja viimeisellä kerralla kokouksiin osallistuivat myös ministeriöiden edustajat. Kokouksiin valmisteltiin luonnokset ohjelman sisällöksi ja ohjelmaa muokattiin sekä kokouksissa esiteltujen kannanottojen että muilla tavoin saatujen lausuntojen pohjalta eteenpäin.

9.4.1 TOIMINTALINJA 1 / ETELÄ-SUOMI: Työorganisaatioiden, työssä olevan työvoiman ja yritysten kehittäminen sekä yrittäjyyden lisääminen

Tavoitteet

ESR-ohjelman Etelä-Suomen alueosion toimenpiteillä tuetaan valtakunnallisen ohjelman toimenpiteiden lisäksi Lissabonin strategiassa esitettyjä kasvun, kilpailukyvyn ja työllisyyden kehittämistä koskevia tavoitteita. Niiden toteutuminen edellyttää mm. yrittäjyyden, osaamisen, innovaatiotoiminnan ja työorganisaatioiden kehittämistä. Lissabonin strategiaan sisältyvien em. tavoitteiden toteutumisen kannalta keskeistä on tukea uusien yritysten perustamista, olemassa olevien yritysten kasvupotentiaalia ja niiden henkilöstön jaksamisen, työhyvinvoinnin ja osaamisen uusiutumista sekä osaavan työvoiman saatavuuden turvaamista. Sekä työvoiman että yrittäjien ikääntyminen on haaste sekä työvoiman työssä jaksamisen että riittävän yrityspohjan säilyttämisen kannalta. Yritysten, niiden henkilöstön kehittämisessä ja yrittäjien koulutuksessa huomioidaan naisten ja miesten tasapuoliset mahdollisuudet osallistua sekä yritysten kehittämiseen ja koulutukseen että uusien yritysten perustamiseen. Samalla pyritään edistämään sekä tehtävä- että ammattialakohtaista tasa-arvoa miesten ja naisten välillä.

Etelä-Suomen alueella toimintalinjan 1 toimenpiteitä kohdennetaan erityisesti pk-yrityksiin. Tavoitteena parantaa niiden kykyä toimia muuttuvassa toimintaympäristössä, ottaa käyttöön uutta teknologiaa ja uusia toimintatapoja sekä vastata työvoiman ikääntymiseen liittyviin haasteisiin. Suuret yritykset ja julkisen sektorin toimijat voivat osallistua hankkeisiin rakennemuutostilanteissa ja verkostohankkeissa, joilla pyritään parantamaan toimitusketjujen toimivuutta. Tulevaisuuden haasteisiin vastataan toteuttamalla myös toimenpiteitä, joilla kehitetään pk-yritysten ja muiden työorganisaatioiden henkilöstön osaamista sekä työn organisointia ja tätä kautta henkilöstön työkykyä ja työhyvinvointia sekä yritysten kasvua. Samoin toteutetaan toimia, joilla parannetaan yritysten liiketoimintaosaamista, kykyä kansainvälistymiseen ja innovaatiotoimintaan sekä valmiuksia hyödyntää innovaatioita uuden liiketoiminnan lähteenä. Kaikkiin toimenpiteisiin voidaan sisällyttää kansainvälistä yhteistyötä hankkeiden toteutuksessa ja toimintatapojen vertailussa.

Lissabonin strategian tavoitteiden edistämiseksi toimintalinjalla edistetään myös uusien yritysten perustamiseen liittyvää neuvontaa ja koulutusta edistäviä toimia, yrityshautomotoimintaa, nuorten ja muiden kansalaisten yrittäjyysaktiivisuuden lisäämistä sekä yritysneuvontahenkilöstön osaamisen parantamista.

Kuvaus rahoitettavasta toiminnasta

Alkavien yrittäjien ja yrityspalveluhenkilöstön koulutus sekä yrityshautomotoiminta

Uusien yritysten syntyä tuetaan toteuttamalla yrittäjäkoulutusta, kehittämällä yrityspalveluhenkilöstön osaamista ja tukemalla yrityshautomotoimintaa. Uuden yritystoiminnan kehittämisessä otetaan huomioon myös sosiaalisten yritysten sekä muun uudenlaisen yrittäjyyden ja tiettyjen erityisryhmien, kuten esim. akateemisen yrittäjyyden, franchising-yrittäjyyden ja maahanmuuttajayrittäjien tarpeet sekä maaseudun rakennemuutoksesta syntyvät tarpeet uuden yritystoiminnan synnyttämiseksi. Samoin kehitetään menettelyjä, joilla mikro- ja pienyrityksiä kannustetaan kasvuun ja kehitetään kasvuhaluisten yritysten palveluja eri toimijoiden yhteistyönä myös naisvaltaisilla palvelusektoreilla. Yritystoiminnan jatkuvuutta tuetaan kehittämällä sukupolven- ja omistajanvaihdoksia tukevaa palvelutarjontaa. Palvelujen järjestämisessä otetaan huomioon maaseutuyrittäjien erityistarpeet.

Yritysten kehittämisen painopisteitä ovat uudet potentiaaliset kasvualat, tietointensiiviset palvelut, luovat toimialat, palvelusektori sekä kunkin maakunnan avainklustereihin kuuluvat toimialat. Tulevaisuudessa kasvumahdollisuuksia nähdään mm. hoivapalveluissa. Tavoitteena on kehittää hyvinvointipalvelujen tuottajien osaamista ja julkisen ja yksityisen sektorin yhteistyötä palvelujen tuotannossa. Kehittämistyössä otetaan huomioon myös kolmannen sektorin tarjoamat mahdollisuudet julkisia palveluita täydentävänä toimintana.

Yrityspalveluorganisaatioiden henkilöstön osaamista kehitetään vastaamaan eri toimialojen ja erilaisten asiakkaiden palvelutarpeita.

Yritysten ja yrittäjien verkostoitumista ja kehittämistä tukevat hankkeet

Muuttuvassa toimintaympäristössä tärkeitä kehittämisaikaväleitä ovat pk- ja mikroyritysten yhteistyön lisääminen ja avainhenkilöiden liiketoiminta-, johtamis-, kansainvälistymis- ja ympäristöosaamisen kehittäminen. Yritysten tuottavuusvaatimusten kasvaessa ja toimintaympäristön muuttuessa on lisäksi panostettava yritysten valmiuksiin verkottua, muodostaa yrityskehittäjiä ja rakentaa uudenlaisia kumppanuuksia sekä julkisen sektorin että suurten yritysten kanssa.

Ohjelman hankkeilla edistetään yritysten kilpailukykyä säilymistä kehittämällä yritysten liiketoiminta-, teknologia- ja ympäristöosaamista, lisäämällä keskinäistä verkottumista, parantamalla tuottavuutta sekä edistämällä henkilöstön hyvinvointia ja jaksamista. Hankkeilla parannetaan yritysten kykyä ymmärtää ja hyödyntää kasvun, tuottavuuden ja arvonmuodostuksen nopeasti muuttuvia vaatimuksia.

Hankkeilla edistetään pk-yritysten kasvuhalukkuutta, yritysverkostojen syntyä ja kansainvälistymistä. Yrityksen toiminnossa johtamisosaamisen merkitys kasvaa ja osaamista vaaditaan aiempaa enemmän mm. oman yritystoiminnan suunnitelmalliseen kehittämiseen, johon liittyy myös asiakkaan, alihankkijan tai yhteistyökumppanien prosessien ja arvonmuodostuksen kokonaisuuden ymmärtäminen. Hanke-toiminnalla pyritään parantamaan yritysten strategisen johtamisen, verkostojohtamisen sekä kumppanuuksien hallinnan osaamista.

Yritysten ja niiden henkilöstön kehittäminen

Yritysten kasvua ja kilpailukykyedellytyksiä edistetään kehittämällä sekä yrittäjien että yritysten henkilöstön osaamista, työhyvinvointia, työssä jaksamista ja työn organisointia. Osaamista kehitetään työmarkkinoiden ja teknologian muutoksia ennakoivasti siten, että voidaan turvata henkilöstön työssä pysyminen myös muutostilanteissa. Kehittämistoimia voidaan kohdentaa myös maaseutuyrittäjiin tai sellaisiksi aikoviin. Erityistä huomiota kiinnitetään ikääntyvien henkilöiden osallistumiseen yritysten toimintaa ja henkilöstön osaamista kehittäviin hankkeisiin.

Toteutettavilla hankkeilla parannetaan yritysten valmiuksia tunnistaa ympäristön muutoksia ja niistä aiheutuvia henkilöstön koulutus- ja kehittämistarpeita. Samalla kehitetään yritysten valmiuksia vastata ympäristön muutoksiin. Samoin kehitetään joustavia koulutustapoja, joissa osaamisen kehittäminen toteutetaan työprosessin yhteydessä sekä yritysten keskinäisissä verkostoissa. Työntekijöiden osaamisen kehittämisestä ja elinikäiseen oppimiseen investoimisesta pyritään luomaan pysyvä toimintatapa yrityksissä ja muissa työorganisaatioissa. Hankkeet toteutetaan kysyntälähtöisesti yritysten tarpeiden mukaan.

Kehittämistoimia kohdennetaan koko henkilöstöön, myös yrittäjiin ja yrityksiin rekrytoitavaan uuteen henkilöstöön. Osaamisen ja työkyvyn kehittämisellä ennaltaehkäistään ammattitaidon vanhenemisesta johtuvaa irtisanomistarvetta ja työttömäksi joutumista ja samalla pyritään purkamaan Suomessa tyypillistä miesten ja naisten töiden segregaatiota.

Yrittäjyyskasvatus ja nuorten yrittäjyyden edistäminen

Yrittäjyyden lisäämiseksi kehitetään yrittäjyyskasvatusta edistävää toimintaa kaikilla koulutusasteilla, opettajien yritystuntemusta ja kokeillaan erilaisia nuorten yrittäjyyttä tukevia toimintatapoja.

Kohderyhmät

- yritystoiminnan aloittamista suunnittelevat henkilöt
- yrittäjät
- pk-yrityksissä työskentelevä ja niihin rekrytoitava henkilöstö
- verkostohankkeissa myös suurten yritysten henkilöstö ja niihin rekrytoitava henkilöstö
- julkisten hyvinvointipalvelujen toimijat yhteishankkeissa yritysten kanssa
- neuvonta-, yrityspalvelu- ja kehittämisorganisaatioiden henkilöstö
- opetushenkilöstö ja opintonsa päättävät yrittäjyyskasvatushankkeissa

Lisäksi toimenpiteisiin voivat osallistua projektien tulosten juurruttamisen ja levittämisen kannalta relevantit tahot.

Rahoituskehys

Toimintalinjalle 1 varataan 39 % osuus Etelä-Suomen toimintalinjojen 1–4 rahoituksesta.

Toimeenpanosta vastaavat organisaatiot

TE-keskukset ja lääninhallitukset, tarvittaessa maakunnan liitot

Kaupunkiulottuvuus / suurkaupunkiteeman toteuttaminen

Suurten kaupunkien alueella voidaan toteuttaa kaikkia toimintalinja 1:n toimenpiteitä. Suurkaupungeissa yrityshautomotoiminnan erityisenä painopisteenä ovat uudet potentiaaliset kasvualat ja tietointensiiviset palvelut.

ESR-toiminnan menoluokat (Lissabonin tavoitteet)

Toimet tukevat liitteen 1 mukaisen taulukon menoluokkia 62–64 ja 67–69.

9.4.2 TOIMINTALINJA 2 / ETELÄ-SUOMI: Työllistymisen ja työmarkkinoilla pysymisen edistäminen sekä syrjäytymisen ehkäiseminen

Tavoitteet

Toimintalinjan 2 tavoitteena on työhön osallistumisen lisääminen, siten että työllisyysaste nousee 75 %:n tasolle. Tavoitteen saavuttaminen edellyttää paitsi nykyistä pidempiä työuria myös kaikkien työvoimavarojen täysimääräistä käyttöä, mm. maahanmuuttajien, työvoiman ulkopuolella olevien ja vaikeasti työllistyvien työhön osallistumisen lisäämistä.

Tavoitteena on lisäksi nuorten, vaikeasti työllistyvien työnhakijoiden ja työelämän ulkopuolella olevien henkilöiden työelämään pääsyn edistäminen, työttömyyden torjunta ja työurien pidentäminen. Toimilla pyritään tarjoamaan ratkaisuja työvoiman saatavuuskysymyksiin laajentamalla työhön osallistumista. Työllisyysasteen parantamiseksi edistetään mm. nuorten koulutukseen ohjautumista ja vähennetään koulutuksen keskeyttämistä sekä lisätään epäedullisessa asemassa olevien henkilöiden työhön osallistumisen mahdollisuuksia.

Vaikeasti työllistyvien ja vajaakuntoisten henkilöiden työhön osallistumisen lisätään tukemalla toimintamalleja ja palveluita, joissa hyödynnetään verkostomaista toimintatapaa ja kolmannen sektorin ja sosiaalisten yritysten tarjoamia työllistämismahdollisuuksia. Tavoitteena on erityisesti sellaisten toimintojen tukeminen, joiden tavoitteena on pysyvän työllistymisen mahdollisuus, esim. kehittämällä ns. pätkätyömarkkinoiden toimintaa. Lisäksi edistetään toimia joilla edistetään syrjäytyneiden ja syrjäytymisvaarassa olevien aseman parantumista.

Maahanmuuttajien sosiaalinen integraatio yhteiskuntaan ja työelämään osallistuminen vahvistetaan siten, että valtaväestön ja maahanmuuttajien välinen ero työllisyydessä kaventuu. Suomalainen työelämä on toistaiseksi heikosti pystynyt hyödyntämään maahanmuuttajien aikaisempaa työkokemusta ja koulutusta.

Kuvaus rahoitettavasta toiminnasta

Nuorten työllistymistä ja koulutukseen ohjautumista tukevat palvelut

Tuetaan nuorten ammatilliseen koulutukseen hakeutumista ja ammatillisen koulutuksen suorittamista loppuun kehittämällä toimivia malleja koulutukseen ohjautumisen ja ammatillisesta koulutuksesta työhön siirtymisen edistämiseksi. Tavoitetta voidaan edistää mm. toimivan ura- ja opinto-ohjauksen avulla, jolloin koulutusalan valinta helpottuu ja koulutuksen keskeyttäminen vähenee. Uusia toimenpiteitä tarvitaan

opiskeluaikojen pitkittymisen ehkäisyyn, koulutuksen keskeyttämisen vähentämiseen, ensimmäiseen työpaikan löytämiseen ja sitä kautta työmarkkinoille siirtymisen edistämiseen. Työelämään siirtymistä parannetaan vahvistamalla koulutuksen ja työelämän välistä yhteistyötä sekä yrityskontakteja ja luodaan koulutuksen ja työelämän välimaastoon toimintamalleja kyseisten tavoitteiden saavuttamiseksi.

Työelämään siirtymässä olevalla nuorella ei yleensä ole sellaisia ammattitaitovalmiuksia kuin kokeneella ammattilaisella. Työelämän edellyttämät riittävät taidot opitaan kuitenkin vain työelämässä. Nuoren työllistyminen voi olla hankalaa etenkin pk-yrityksissä, joissa työhön perehdytykseen on käytettävissä vain vähän resursseja. Siksi on tarpeen parantaa koulutusjärjestelmän sisällä olevaa työelämäntuntemusta sekä pyrkiä tukemaan erityisesti toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa olevien nuorten miesten valmistumista ja työhön tai seuraavaan koulutusasteeseen hakeutumista; ja nuorten naisten uratavoitteita siten, että segregaatio työelämässä vähenee.

Maahanmuuttajien integrointi yhteiskuntaan ja työelämään

Maahanmuuttajien integrointi suomalaisille työmarkkinoille edellyttää usein kantaväestöön verrattuna monipuolisempia palveluita ja ratkaisuja yksilötason ongelmiin. Hankkeilla edistetään eri palveluita yhdistäviä ja osallistujia muihin palveluihin ohjaavia ja niissä selviämistä tukevia toimintamalleja. Hankkeisiin voidaan sisällyttää myös maahanmuuttajien sosiaalista integroitumista ja työelämään osallistumista edistävää neuvontaa, tukihenkilötoimintaa ja asiantuntijapalveluita. Hankkeilla pyritään ensisijaisesti jo hyviksi koettujen käytäntöjen edelleen kehittämiseen ja juurruttamiseen. Erityistä huomiota kiinnitetään naisten mahdollisuuksiin osallistua hankkeisiin. Huomiota kiinnitetään myös toimiin, jotka edistävät monikulttuurisuustietämystä työpaikoilla tai toimiin, jotka edistävät työperusteisesti maahan muuttavien perheiden asemaa.

Työmarkkinoille pääsyn edistäminen

Nykyisillä työmarkkinoilla edellytetään moniosaamista, joustoa sekä kykyä oppia nopeasti uusia asioita. Työmarkkinoilla kysytään joustavaa työvoimaa, joka on käytettävissä töiden ruuhkautuessa lyhyelläkin varoitusaikalla. Työmarkkinoilla edellytetään myös soveltuvaa työkokemusta ja valmiuksia alan ja tehtävien muutoksiin. Kaikkien työnhakijoiden valmiudet eivät mahdollista työmarkkinoille sijoittumista; kiulu lähtötason tai kokemuksen ja edellytysten välillä on kasvamassa liian suureksi. Siksi hanketoiminnassa edistetään heikossa työmarkkina-asemassa olevien pääsyä työelämään järjestämällä ohjauksellisia työnhaku- ja valmennuspalveluja sekä yhdistämällä niihin muita työkykyä ja osaamista parantavia toimenpiteitä, kuten kuntoutusta, työharjoittelua ja työkokeiluja, ammatillista koulutusta sekä muita tukitoimenpiteitä. Hankkeilla sekä haetaan innovatiivisia toimintamalleja paikallisesti nouseviin työllistymisen erityiskysymyksiin että pyritään juurruttamaan hyväksi havaittuja toimintamalleja. Toiminnan sisältö ja kohderyhmät voivat vaihdella alueellisten tarpeiden mukaan. Toimintamuotoina voivat olla esim. työpölyit sekä muut työmarkkinoiden joustavuutta edistävät toimintatavat. Maaseutualueiden erityisolosuhteet otetaan huomioon hankkeiden sisältöä suunniteltaessa.

Työkykyä parantavat toimintamallit ja niiden kehittäminen

Työmarkkinoille pääsy voi olla ongelmallista paitsi vaikeasti työllistyville myös mm. psyykkisesti tai toiminnallisesti vaajakuntoisille. Pääsyä työelämään tuetaan järjestämällä ohjauksellisia työnhaku- ja valmennuspalveluja sekä yhdistämällä niihin muita työkykyä ja osaamista parantavia toimenpiteitä, kuten kuntoutusta, työharjoittelua ja työkokeiluja työpaikalla, ammatillista koulutusta sekä muita tukitoimenpiteitä.

Paikallis- ja seutasolla luodaan ja vahvistetaan yhteistyötä toimijoiden kesken, jotka järjestävät tuettuja työ- tai aktivointipaikkoja. Erityisen toivottavia ovat hankkeet, joissa edistetään pysyvän toimeentulon tarjoavien välityömarkkinoiden luomista.

Sosiaalisen koheesion lisääminen ja syrjäytymisen ehkäiseminen

Tuetaan paikallisyhteisöjen ja yritysten osallistumista heikossa työmarkkina-asemassa olevien ryhmien, mm. maahanmuuttajien ja vajaakuntoisten, sosiaalisen osallisuuden lisäämiseen ja työllistymisen edistämiseen. Toimenpiteitä voidaan toteuttaa kaupungeissa ja maaseudulla paikalliset olosuhteet huomioiden.

Hankkeiden kautta pyritään löytämään ratkaisuja elämänhallinnan ongelmiin ja elämänasenteen muuttamiseen passiivisesta aktiiviseksi. Eri toimijoiden välistä asiantuntemusta hyödynnetään ja rakennetaan viranomaisten välisiä yhteistyöverkostoja. Työkuntoisuutta vahvasti alentavista ongelmista kärsiville (päihteiden käyttäjät, mielenterveysongelmaiset ja muut vaikeasti vajaatyökuntoiset) kehitetään uusia toimenpiteitä ja systemaattisesti järjestettyä toimintaa.

Kohderyhmät

- nuoret (alle 25-vuotiaat), jotka ovat aikeissa keskeyttää opintonsa tai jotka eivät omaehtoisesti hakeudu koulutukseen sekä ohjaushenkilöstö
- epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevät ja löyhästi työmarkkinoihin kiinnittyneet
- maahanmuuttajat ja maahanmuuttajia työllistävien yhteistyökumppanuudet
- vaikeasti työllistyvät ja vajaakuntoiset, joilla on fyysisiä tai psyykkisiä rajoitteita työllistyä
- kolmannen sektorin toimijat

Lisäksi toimenpiteisiin voivat osallistua projektien tulosten juurruttamisen ja levittämisen kannalta relevantit tahot.

Rahoituskehys

Toimintalinjalle 2 varataan 30 % osuus Etelä-Suomen toimintalinjojen 1–4 rahoituksesta.

Toimeenpanosta vastaavat organisaatiot

Lääninhallitukset, TE-keskukset, tarvittaessa maakunnan liitot

Kaupunkiulottuvuus / suurkaupunkiteeman toteuttaminen

Suurten kaupunkien alueella voidaan toteuttaa kaikkia toimintalinja 2:n toimenpiteitä. Erityisesti sosiaalisen koheesion lisäämiseen tähtääviä toimenpiteitä toteutetaan suurkaupunkialueilla. Tämän lisäksi suurten kaupunkien erityisinä painopisteinä on nuorten syrjäytymisen ehkäiseminen sekä maahanmuuttajatyön kehittäminen.

ESR-toiminnan menoluokat (Lissabonin tavoitteet)

Toimet tukevat liitteen 1 mukaisen taulukon menoluokkia 66, 69–71 ja 73.

9.4.3 TOIMINTALINJA 3 / ETELÄ-SUOMI: Työmarkkinoiden toimintaa edistävien osamis- ja palvelujärjestelmien kehittäminen

Tavoitteet

Toimintalinjalla 3 toteutettavan toiminnan tavoitteena on kehittää ja vakiinnuttaa toimintamalleja, joilla parannetaan työhön siirtymistä, työvoiman saatavuutta, yritysneuvontaa, yrittäjyyskasvatusta ja innovaatioiden hyödyntämistä.

Talouden kansainvälistyminen, globalisaatio ja kilpailun kiristyminen lisäävät työmarkkinoiden haasteita samaan aikaan kun työvoiman määrä alkaa supistua. Yrityksiltä tilanne vaatii sopeutumiskykyä ja valmiuksia uusiutua. Myös palvelu-, koulutus- ja kehittämisorganisaatioiden on vastattava muuttuvan toimintaympäristön ja globalisaation haasteisiin. Kehityksen edellytyksenä on jatkuva uusien tuotteiden ja toimintamallien etsintä ja innovatiivinen kehittäminen. Työvoiman on tässä tilanteessa myös uusiuduttava. Väestön ikääntyessä uuden työvoiman virta työmarkkinoille supistuu, joten on aiempaa tärkeämpää huolehtia elinikäisen oppimisen periaatteen mukaisesti toimivasta koulutusjärjestelmästä sekä siitä, että koulutustarjonta vastaa tulevia työvoimatarpeita.

Tavoitteena on vahvistaa alueellisia mahdollisuuksia vastata globalisaation ja työelämämuutosten haasteisiin lisäämällä ja parantamalla oppilaitosten, tutkimus- ja innovaatiokeskusten ja muiden kehittämisorganisaatioiden ja työyhteisöjen yhteistyötä. Haasteeseen vastataan kehittämällä alueellisia osaamiskeskittymiä, parantamalla koulutuksen työelämävastaavuuden suunnittelua esim. ennakkoinnilla ja lisäämällä seudullisten kehittäjien yhteistyötä organisoimalla alueellisia yrityspalveluita.

Kuvaus rahoitettavasta toiminnasta

Ennakkoinnin, koulutuksen työelämävastaavuuden sekä koulutuksesta työelämään siirtymisen parantaminen

Koulutuksen työelämävastaavuuden edistäminen ja työmarkkinoiden kysyntään vastaaminen edellyttävät toimivaa ennakkointijärjestelmää. Kehitetään toimintatapoja, joiden avulla ennakkointi kytketään alue- ja paikallistasolla entistä tiiviimmin käytännön toiminnan suunnitteluun ja päätöksentekoon, mm. yritysten ja niiden henkilöstön kehittämiseen ja muihin työvoima-, elinkeino- ja koulutuspoliittisiin toimiin.

Ammatillisen koulutuksen laatua ja houkuttelevuutta kehitetään työelämän tarpeita vastaavaksi lisäämällä koulutuksen ja yritysten yhteyksiä ja yhteistyötä, parantamalla opettajien työelämäosaamista ja kehittämällä opiskelun henkilökohtaistamista ja työpaikkojen tarpeiden huomioimista opetuksen sisälöissä. Koulutusalojen eriytymistä sukupuolen mukaan pyritään vähentämään tukemalla hakeutumista epätyypillisiin ammatteihin. Lisäksi tuetaan työssä tai koulutuksessa olevien osaamisen parantamiseksi tarvittavaa työelämäläheistä ja tutkintotavoitteista muunto- ja jatkokoulutusta.

Koulutuksesta työelämään siirtymistä tehostetaan kehittämällä ja ottamalla käytäntöön palvelumalleja ja toimintatapoja, joilla parannetaan koulutuksensa päättävien mahdollisuuksia saada töitä koulutuksen jälkeen.

Innovaatioympäristöjen ja -verkostojen luominen ja tukeminen

Innovaatiojärjestelmien toiminnan edistäminen kansainvälisen tason saavuttamiseksi edellyttää yhteistoiminnan lisäämistä sekä tutkijoiden kesken että yritysten ja tutkimuskeskusten välillä. Toiminnassa haetaan tapoja, joilla voidaan kehittää työorganisaatioiden innovaatiovalmiuksia ja tukea teknisten innovaatioiden lisäksi myös sosiaalisia innovaatioita. Alueellisten kasvukeskusten ja avainklustereiden toiminnan tukemiseksi ja päällekkäisten toimien välttämiseksi vahvistetaan erityisesti alueellisten osaamiskeskittymien ympärille muodostuvaa yritys-, tuotekehitys- ja tutkimustoimintaa. Keskeisiä kehittämistehtäviä ovat avainklusterialojen yritysten kansainvälistymisen ja liiketoimintaosaamisen parantaminen ja klustereiden rajapintojen integrointi alan taloudelliseen ja tekniseen kehitykseen sekä markkinoiden muutokseen. Erityistä huomiota kiinnitetään ympäristön ja talouden kannalta kestävä tuotannon edistämiseen ja naisten osuuden lisäämiseen innovaatiotoiminnassa.

Tutkimus- ja innovaatiotoiminnan laadun nostamiseksi lisätään korkeakoulujen, ammattikorkeakoulujen, muiden innovaatio-organisaatioiden sekä tutkijoiden kansainvälistä ja kansallista yhteistyötä ja verkos-

toitumista. Toiminnot toteutetaan siten, että ne tukevat EAKR-rahoituksella tuettavien hankkeiden syntyä ja toimintaa.

Seudullisten yrityspalveluiden rakenteellinen kehittäminen ja koordinointi

Yritysten kehittämistä tukevia palveluja kehitetään valtakunnallisen Yritys-Suomi –toimintamallin linjauksen mukaisesti. Alueellisista lähtökohdista rakennetaan yrityspalveluverkostoa, jonka tavoitteena on tukea valtakunnallisen kehittämistyön toteutumista alueella. Verkoston rakentaminen edellyttää neuvontapalvelujen järjestämistä ja eri organisaatioiden välisten yhteistyömuotojen kehittämistä. Maaseutuyritysneuvonta integroidaan osaksi yrityspalvelu-verkostoa. EAKR-rahoituksella toteutettavat Yritys-Suomi –toimintamallin osat koordinoidaan ESR-rahoituksella toteutettavien osien kanssa siten, että päällekkäistä toimintaa ei paikallisesti synny.

Työvoiman saatavuuteen liittyvien rakenteiden ja palveluiden kehittäminen

Työvoimakapeikkojen vähentämiseksi kehitetään työvoima- ja työnantajapalveluita ja työnhakijoiden työllistymistä edistäviä menetelmiä. Kehitetään palveluja ja uusia toimintamalleja, jolla voidaan edistää alueellista ja ammatillista liikkuvuutta ja työpaikkojen nopeaa täyttymistä. Kehitetään palveluita, joilla voidaan joustavasti vastata työvoimatarpeisiin silloinkin, kun osaavaa työvoimaa ei ole suoraan alueelta saatavissa.

Palveluja työperusteisen maahanmuuton edistämiseksi kehitetään siten, että maahan tulevien työntekijöiden, yrittäjien ja heidän perheidensä integroimista Suomeen voidaan helpottaa tarjoamalla suomalaisten palvelujärjestelmien käyttöä helpottavaa neuvontaa ja ohjausta. Palveluja kehitetään erityisesti suurissa kaupungeissa siten, että kaupunkien mahdollisuudet houkutella työn perässä maahan muuttavia perheineen paranevat.

Kohderyhmät

- neuvonta-, työvoimapalvelu-, yrityspalvelu- ja kehittämisorganisaatioiden henkilöstö
- koulutus-, tutkimus- ja kehittämisorganisaatiot ja verkostot
- työpaikkaohjaajat, perehdyttäjät
- pk-yritykset ja niiden henkilöstö
- opinnoista työelämään siirtyvät
- julkisen sektorin henkilöstö rakennemuutostilanteissa
- opetushenkilöstö työelämäyhteistyön kehittämishankkeissa
- maahanmuuttajat

Lisäksi toimenpiteisiin voivat osallistua projektien tulosten juurruttamisen ja levittämisen kannalta relevantit tahot.

Rahoituskehys

Toimintalinjalle 3 varataan 28 % osuus Etelä-Suomen toimintalinjojen 1–4 rahoituksesta.

Toimeenpanosta vastaavat organisaatiot

TE-keskukset, lääninhallitukset, tarvittaessa maakunnan liitot

Kaupunkiulottuvuus / suurkaupunkiteeman toteuttaminen

Suurten kaupunkien alueella voidaan toteuttaa kaikkia toimintalinja 3:n toimenpiteitä. Suurten kaupunkien erityisenä painopisteenä on työperusteisesti maahan muuttavien palveluiden kehittäminen.

ESR-toiminnan menoluokat (Lissabonin tavoitteet)

Toimet tukevat liitteen 1 mukaisen taulukon menoluokkia 64, 65, 67, 69, 72 ja 74.

9.4.4 TOIMINTALINJA 4 / ETELÄ-SUOMI: Jäsenvaltioiden ja alueiden välinen yhteistyö ESR-toiminnassa

Tavoitteet

Toimintalinjalla 4 harjoitetun toiminnan tavoitteena on tukea työperusteista maahanmuuttoa kehittämällä palveluita, joita tarvitaan maahan tulijoiden ja heidän perheenjäsentensä maahanmuuton helpottamiseksi ja suomalaisen yhteiskuntaan sopeutumisen tukemiseksi.

Kansainvälisen yhteistyön tavoitteena on kehittää asiantuntijoiden työkäytäntöjä kansainvälisten mallien ja hyvien käytäntöjen pohjalta. Samalla edistetään eri tasoille muodostuvien verkostojen syntymistä siten, että niiden avulla voidaan edistää uutta yhteistyötä yli rajojen. Tavoitteena on lisätä sekä työperusteiseen maahanmuuttoon että koulutus- ja tutkimusorganisaatioiden liittyvää yhteistyötä siten, että se edesauttaa työvoiman saatavuutta tulevaisuudessa.

Kuvaus rahoitettavasta toiminnasta

Työperusteisen maahanmuuton edistäminen

Edistetään työperusteista maahanmuuttoa kehittämällä erityisesti niitä palveluita joita tarvitaan työperäisesti maahan muuttavien ja heidän perheidensä integroimiseksi Suomeen. Toimintalinjan 4 rahoituksella toteutetaan pääasiassa toimenpiteitä maahanmuuttajien kotimaassa. Suomessa toteutettavat toimet rahoitetaan alueellisen osion toimintalinjoilla 2 ja 3 sekä ESR-ohjelman valtakunnallisen osion rahoituksella. Tavoitteena on, että alueosioista rahoitettavia hankkeita voidaan linkittää valtakunnallisen osion hankkeiden kanssa.

Hyvien käytäntöjen etsiminen ja levittäminen

Edistetään koulutus- ja tutkimusorganisaatioiden ja hallintoviranomaisten kansainvälistä yhteistyötä siten, että muodostuu verkostoja, joiden puitteissa voidaan kehittää uusia yhteishankkeita. Tavoitteena on erityisesti tukea toimintaa, jolla voidaan turvata työvoiman saatavuutta ja vaihtaa kokemuksia hyviksi koetuista toimintamalleista.

Kohderyhmät

- lähtömaiden kansalaiset, erityisesti työperusteiset maahanmuuttajat ja heidän perheenjäsenensä
- Suomeen pyrkivät elinkeinonharjoittajat
- hyvien käytäntöjen ja kansainvälisten kokemusten vaihtoon liittyvät yhteistyökumppanuudet, ml. julkisen sektorin toimijat.

Lisäksi toimenpiteisiin voivat osallistua projektien tulosten juurruttamisen ja levittämisen kannalta relevantit tahot.

Rahoituskehys

Toimintalinjalle 4 varataan 3 % osuus Etelä-Suomen toimintalinjojen 1–4 rahoituksesta.

Toimeenpanosta vastaavat organisaatiot

TE-keskukset, lääninhallitukset, tarvittaessa maakunnan liitot

Kaupunkiulottuvuus / suurkaupunkiteeman toteuttaminen

Suurkaupungit osallistuvat erityisesti hankkeisiin, joilla haetaan hyviä käytäntöjä ja luodaan yhteistyöverkostoja. Suuret kaupungit voivat lisäksi osallistua hankkeisiin, joilla haetaan työvoimaa ulkomailta kuntien ja alueen yritysten tarpeisiin.

Täydentävyys kansallisiin ja EU:n rahoitusinstrumentteihin

Etelä-Suomen suuralueella toteutetaan ESR:n alueosion rinnalla Etelä-Suomen kilpailukyky- ja työllisyystavoitteen EAKR-ohjelmaa sekä Manner-Suomen ESR-ohjelman kautta toteutettavaa valtakunnallista ohjelmaosaa sekä lisäksi maaseutuohjelmaa.

Valtakunnallisen ESR-ohjelmaosion ja alueosion toimintalinjat ja toiminnot ovat osittain päällekkäisiä ja osittain toisiaan täydentäviä. Rakenne mahdollistaa myös alueosion rahoituksella rahoitettujen hankkeiden osallistumisen valtakunnallisiin kehittämishankkeisiin. Joidenkin kehittämishankkeiden koordinaatiovastuuta tulisi siirtää myös alueiden hoidettavaksi.

ESR-ohjelman keskeisenä painopisteenä on inhimillisen pääoman kehittäminen. Toteutettavat toiminnot painottuvat osaamisen tason parantamiseen ja työelämään liittyvien ongelmakohtien vähentämiseen. Pääasialliset rakenteelliset ja hallinnolliset ratkaisut esim. innovaatio- ja yrityspalvelujärjestelmien kehittämiseksi toteutetaan kansallisin tai EAKR-varoin, ESR-rahoituksella toteutetaan kyseisiin teemoihin liittyvän osaamisen ja toimintamallien kehittämistä. Etelä-Suomen EAKR-ohjelman rahoitus kohdistuu pääosin ns. haasteellisille alueille ja suuri osa Etelä-Suomesta ei kuulu tämän tukialuemäärittelyn piiriin. Siksi ESR-ohjelmassa on erityisesti näillä alueilla joustettava myös rakenteiden rahoittamisen suuntaan erityisesti yrityspalveluiden rahoituksessa.

Maaseutuohjelma painottuu puolestaan vahvasti maaseutuyrittäjyyden edistämiseen ja maaseudun elinvoimaisuuden turvaamiseen. ESR-ohjelman inhimillisten voimavarojen kehittämistoimenpiteillä tuetaan näiden tavoitteiden toteutumista myös maaseudulla.

ESR-toiminnan menoluokat (Lissabonin tavoitteet)

Toimet tukevat liitteen 1 mukaisen taulukon menoluokkia 62, 63, 65, 70 ja 72.

10. Rahoitussuunnitelma 2007-2013

10.1 Rahoituskehys

Euroopan sosiaalirahaston rahoituskehys kaudella 2007–2013 on Suomessa yhteensä 618,5 milj. €. Ahvenanmaalla on oma ESR-toimenpideohjelmansa, jonka ESR-rahoituksen osuus edellä mainitusta summasta on 3,1 milj. €. Manner-Suomelle on laadittu yksi ESR-toimenpideohjelma, jossa ESR-rahoituksen osuus on 615,4 milj. €.

Manner-Suomen ESR-ohjelmaan sisältyy ESR-rahoituksen lisäksi kansallista julkista (valtion ja kuntien) rahoitusta ohjelman toteuttamiseksi 798,7 milj. €. Yksityistä rahoitusta kertyy ohjelmassa toteutettavien projektien kautta.

Itä-Suomen NUTS II –suuralueella on yleisasetuksen artiklan 8 kohdan 2 mukaisena siirtymäkauden alueena erityinen asema. Itä-Suomelle on kaudelle 2007–2013 sovittu kohdennettavan ESR-varoista yhteensä 180 milj. € ja kansallista julkista rahoitusta yhteensä 180 milj. €.

Ohjelma-asiakirjan valtakunnalliseen osioon Itä-Suomen ulkopuolisille alueille sekä alueelliseen osioon Pohjois-Suomen, Länsi-Suomen ja Etelä-Suomen NUTS II –alueille on ESR-rahoituksesta kohdennettu yhteensä 436 milj. € ja kansallisesta julkisesta rahoituksesta yhteensä 618,9 milj. €. ESR-varat ja valtion rahoitusosuus kohdennetaan näille ohjelman osioille Suomen valtion budjetissa.

Itä-Suomi päättää ohjelmakauden aikana rahoituskehyksensä kohdentamisesta valtakunnallisen osion ja alueellisen osion kesken.

Määrälliset tavoitteet

Ohjelmakauden tavoitteena on, että ESR-toimenpitein voidaan vaikuttaa arviolta noin 450 000 henkilön työllistyvyyden ja osaamisen paranemiseen. Uusia työpaikkoja on ESR-toimien vaikutuksella tavoitteena luoda arviolta 12 000 ja uusia yrityksiä 7 000. Kaudelle asetettavia tavoitteita tullaan tarkentamaan siinä vaiheessa, kun ohjelman rahoituksen jakaantumisesta eri toimintoihin on päätetty. Yksityiskohtaisemmista tavoitteista tullaan päättämään seurantakomiteassa.

10.2 Rahoituksen kohdentaminen toimintalinjoille

Rahoituksen toimintalinjoittaisessa kohdentamisessa on kuultu ohjelman valmisteluun osallistuneita tahoja. Rahoituksen kohdentamiseen on lisäksi vaikuttanut ESR-asetuksen artikla 4, jonka mukaisesti jäsenvaltioiden on varmistettava, että ESR:stä tuettavat toimet ovat Euroopan työllisyysstrategian mukaisia ja edistävät sen perusteella toteutettavia toimia. Edelleen jäsenvaltioiden on lisäksi silloin, kun ESR:n tuki voi edistää politiikkojen harjoittamista, kohdennettava tuki perustamissopimuksen 128 artiklan 4 kohdan nojalla annettavien keskeisten työllisyys-suositusten ja yhteisön keskeisten työllisyystavoitteiden täytäntöönpanoon sosiaalisen osallisuuden, koulutuksen ja ammatillisen koulutuksen aloilla.

Suomen kansallisen toimenpideohjelman keskeiset Euroopan työllisyysstrategiaa koskevat suositukset on esitetty ESR-ohjelma-asiakirjan luvussa 2.1.1.

Rahoituksen kohdentamisessa on painotettu toimien työllisyysvaikutuksia. Toimintalinjat 1 ja 2 kohdistuvat henkilöihin ja työpaikkoihin, joissa saadaan välittömiä työllisyysvaikutuksia. Toimintalinjan 3 toimet (toimintamallit, järjestelmät) tukevat toimintalinjojen 1 ja 2 toteutusta, jolloin työllisyysvaikuttavuus

on välillistä. Toimintalinjoja 1 ja 2 on tärkeää painottaa mahdollisimman suuren työllisyysvaikutuksen sekä keskeisimpien toimintaympäristön haasteiden vuoksi.

Edellä mainitun johdosta Manner-Suomen ESR-ohjelman rahoitus jakaantuu toimintalinjoittain siten, että toimintalinjan 1 ”Työorganisaatioiden, työssä olevan työvoiman ja yritysten kehittäminen sekä yrittäjyyden lisääminen” rahoitus on 443,4 milj. €, toimintalinjan 2 ”Työllistymisen ja työmarkkinoilla pysymisen edistäminen sekä syrjäytymisen ehkäisy” 448,3 milj. €, toimintalinjan 3 ”Työmarkkinoiden toimintaa edistävien osaamis- ja palvelujärjestelmien kehittäminen” 379,8 milj. € ja toimintalinjan 4 ”Jäsenvaltioiden ja alueiden välinen yhteistyö ESR-toiminnassa” 86,1 milj. €.

Toimintalinjaan 5 ”Tekninen tuki” varataan rahoitusta 56,6 milj. €.

Manner-Suomen ESR-ohjelman rahoitustaulukot on laadittu yleisasetuksen ja täytäntöönpanoasetuksen vaatimusten mukaisesti. ESR:n vuosittainen rahoituskehys Manner-Suomen osalta (pl. Itä-Suomi) sekä erikseen Itä-Suomen siirtymäalueen osalta on esitetty taulukossa 11. Taulukossa 12 on koko ohjelmakauden toimintalinjoittainen ESR-rahoitus, kansallinen julkinen rahoitus sekä ESR:n rahoitusosuus prosentteina. ESR:n rahoitusosuus lasketaan yleisasetuksen artiklan 53 b -kohdan mukaisesti tukikelpoisten julkisten kustannusten perusteella. Rahoitustaulukoissa on huomioitu vuosittainen 2 prosentin indeksikorjaus yleisasetuksen artiklan 18 mukaisesti.

TAULUKKO 11. Manner-Suomen ESR-ohjelma (CCI No 2007FI052PO001). Ohjelman vuosittainen ESR-rahoitus 2007–2013 (€).

	ESR
2007	
Manner-Suomi ilman siirtymäaluetta	58 600 322
Itä-Suomen siirtymäalue	40 404 673
Yhteensä 2007	99 004 995
2008	
Manner-Suomi ilman siirtymäaluetta	59 772 327
Itä-Suomen siirtymäalue	35 839 403
Yhteensä 2008	95 611 730
2009	
Manner-Suomi ilman siirtymäaluetta	60 967 775
Itä-Suomen siirtymäalue	31 075 360
Yhteensä 2009	92 043 135
2010	
Manner-Suomi ilman siirtymäaluetta	62 187 131
Itä-Suomen siirtymäalue	26 106 419
Yhteensä 2010	88 293 550
2011	
Manner-Suomi ilman siirtymäaluetta	63 430 872
Itä-Suomen siirtymäalue	20 926 290
Yhteensä 2011	84 357 162

	ESR
2012	
Manner-Suomi ilman siirtymäaluetta	64 699 491
Itä-Suomen siirtymäalue	15 528 514
Yhteensä 2012	80 228 005
2013	
Manner-Suomi ilman siirtymäaluetta	65 993 480
Itä-Suomen siirtymäalue	9 906 455
Yhteensä 2013	75 899 935
Manner-Suomi ilman siirtymäaluetta (2007-2013)	435 651 398
Itä-Suomen siirtymäalue (2007-2013)	179 787 114
Manner-Suomen ESR-ohjelma yhteensä 2007–2013	615 438 512

TAULUKKO 12. Manner-Suomen ESR-ohjelma (CCI No 2007FI052PO001). ESR-ohjelman toimintalinjoittainen rahoitus 2007–2013 (€).

	ESR	Kansallinen julkinen	Yhteensä	EU-%
Toimintalinja 1	194 495 512	248 934 059	443 429 571	44
Toimintalinja 2	192 850 918	255 425 996	448 276 914	43
Toimintalinja 3	166 792 808	213 021 733	379 814 541	44
Toimintalinja 4	36 681 734	49 380 871	86 062 605	43
Toimintalinja 5	24 617 540	31 948 444	56 565 984	44
YHTEENSÄ	615 438 512	798 711 103	1 414 149 615	44

11. ESR-hallinto- ja toimeenpanojärjestelmät

11.1 ESR-hallinnon säädöspohja

Manner-Suomen alueellinen kilpailukyky- ja työllisyys –ohjelma (ESR) on voimassa Suomen valtion alueella lukuun ottamatta Ahvenanmaan maakuntaa.

ESR-ohjelman toimeenpanoa ohjaavat ohjelmakaudella 2007–2013 neuvoston asetus (EY N:o 1083/2006) Euroopan aluekehitysrahastoa, Euroopan sosiaalirahastoa ja koheesiorahastoa koskevista yleisistä säännöksistä (jatkossa yleisasetus), Euroopan parlamentin, neuvoston asetus (EY N:o 1081/2006) Euroopan sosiaalirahastosta (jatkossa ESR-asetus) ja komission asetus rakennerahasto-ohjelmien täytäntöönpanosta sekä mm. asetukset, yhteisön taloudellisten etujen suojaamisesta ja paikalla suoritetavista tarkastuksista⁷. Lisäksi ESR-ohjelman toimeenpanossa tulee huomioida muut rakennerahastojen toimeenpanoa ohjaavat periaatteet: kilpailuttaminen, valtiontuet, tasa-arvo ja syrjimättömyys.

Rakennerahastolaki (1401/2006) rakennerahasto-ohjelmien kansallisesta hallinnoinnista sisältää perussäännökset mm. hallintoviranomaisen, todentamisviranomaisen ja tarkastusviranomaisen tehtävistä ja toimivallasta, seurantakomiteasta, rakennerahastovarojen budjetoinnista ja varojen ohjaamisesta rahoituspäätöksiä tekeville viranomaisille, varojen käytön valvonnasta ja tarkastuksesta sekä rakennerahasto-ohjelmien hallinnoinnista. Tarkempia säännöksiä toimeenpanosta voidaan antaa valtioneuvoston tai hallintoviranomaisena ja todentavana viranomaisena toimivan ministeriön asetuksella, mikäli Euroopan yhteisön lainsäädännössä säädettyjen velvoitteiden hoitaminen sitä edellyttää.

Euroopan yhteisön säännökset ovat jäsenvaltiota velvoittavia, mutta ne eivät yksistään anna riittäviä perusteita viranomaisten yksittäisten rahoituspäätösten tekemiselle. Kukin rahoitusta myöntävä viranomainen tekee rahoituspäätökset oman hallinnonalansa erityislainsäädännön tai toimialansa tehtävän perustella. Rakennerahastovaroja voidaan projekteissa käyttää kunkin hallinnonalan kansallisten säädösten mukaiseen toimintaan edellyttäen, että toiminta on ohjelman mukaista ja kustannukset ovat ESR-osarahoitteiselle toiminnalle tukikelpoisia.

Yksityiskohtainen kuvaus Manner-Suomen ESR-ohjelman hallinto- ja valvontajärjestelmästä toimitetaan yleisasetuksen vaatimusten mukaisesti ennen ensimmäisen välimaksupyynnön esittämistä tai viimeistään 12 kuukauden kuluessa ohjelman hyväksymisestä yleisasetuksen ja täytäntöönpanoasetuksen edellyttämällä tavalla.

11.2 ESR-hallinnon kehittämisen lähtökohdat

Ohjelmakauden 2000–2006 kokemuksia ESR-ohjelmien hallinnosta on saatu erilaisista selvityksistä, vuosiraporteista ja tarkastusraporteista. Hallinnon keventämiseksi ja laajempien projektikokonaisuuksien mahdollistamiseksi yksi koko maan kattava ohjelma-asiakirja on nähty hyvänä ratkaisuna. Yksi ESR-ohjelma ja hallintoviranomainen mahdollistavat paremmin yhtenäisen ohjeistuksen. Ohjeistuksen tulkintojen yhteneväisyyteen tulee kuitenkin edelleen kiinnittää huomiota. Ohjeistuksesta tiedottamisessa olisi yhä enemmän hyödynnettävä kaikille avoimia sähköisiä foorumeita. Myös tarkastustoiminnan tulosten hyödyntämistä olisi tehostettava tiedon vaihdossa, palautteen annossa, ohjauksessa ja valvonnassa.

Ohjelmakaudelle 2007–2013 on kuluva ohjelmakauden tavoiteohjelmien arviointiraporttien sekä erilaisten selvitysten sekä tutkimusten tuloksena toivottu yksinkertaisempia ja käyttäjäystävällisempiä pro-

⁷ Neuvoston asetus (EY, Euratom) N:o 2988/95 (yhteisön taloudellisten etujen suojaamisesta), Neuvoston asetus (EY, Euratom) N:o 2185/96 (paikalla suoritetavat tarkastukset)

jektinhallintajärjestelmiä projektien hallinnoinnin helpottamiseksi. Lisäksi järjestelmien tulisi voida palvella seuranta- ja raportointia paremmin. Kaksinkertaista työtä tulisi voida välttää. Ideaalina tilanteena on nähty yhden yhtenäisen projektinhallintajärjestelmän käyttö.

Seurannassa on toivottu kiinnitettävän huomiota tuloksellisuuden mittaamiseen ja siihen, että indikaattorit palvelisivat aidosti ohjelmatyötä ja toiminnan kehittämistä projektin toteuttajatasolta lähtien.

Projektihakemusten laadun parantamiseksi on esitetty yksinkertaisempaa hakemuslomaketta, selkeämpiä päätöslomakkeita sekä tehostettua tiedottamista ja neuvontaa. Hyvänä toimintakäytäntönä on pidetty rahoittajan ja toteuttajan yhteiset aloituspalaverit, joissa käydään läpi ESR-projektihallintoa.

Sekä toteuttajille että viranomaisille tulisi järjestää riittävää koulutusta hallintoihin liittyvistä asioista, erityisesti julkisista hankinnoista. Viranomaisille on esitetty järjestettäväksi säännöllinen ESR-hallintoihin liittyvä koulutus, jotta välittävien toimielinten osaamistaso turvataisiin ja hallintokäytäntöjä saataisiin yhdenmukaisemmiksi.

Komission suorittamien sekä kansallisen tarkastustoiminnan tuottamien raporttien havaintojen pohjalta kehitetään ESR-ohjelman hallintomallia. Valvonta- ja varmennusprosessia kehitetään vastaamaan paremmin EU:n vaatimuksia. Lisäksi hallinto- ja todentamisviranomaisen toimivaltuuksia selkiytetään tehtävien eriyttämisen osalta.

Ohjelmakaudella 2000–2006 on yleiskattavan tuen mukaista toimintaa toteutettu ns. välittäjäorganisaatiomallilla. Toiminnasta saadut kokemukset osoittavat, että kansalaisjärjestökentän osaaminen ja toimintakyky aktivoivan ja työllistävän toiminnan piirissä on vahvistunut. Kokemusten perusteella suositellaan kolmannen sektorin pienten toimijoiden tukemista ja sellaisten mekanismien sisällyttämistä ohjelmaan, jotka mahdollistavat pienten toimijoiden osallistumisen ESR-ohjelman toteutukseen.

11.3 Hallinnosta, todentamisesta ja valvonnasta vastaavat viranomaiset

Hallintoviranomainen

Työministeriön toimeenpano-osaston rakennerahastotiimi (1.1.2008 alkaen työ- ja elinkeinoministeriön alueiden kehittämyksikkö) toimii Manner-Suomen ESR-ohjelman hallintoviranomaisena. Hallintoviranomaisena työministeriö (1.1.2008 alkaen työ- ja elinkeinoministeriö) vastaa toimenpideohjelman hallinnoinnista ja täytäntöönpanosta moitteettoman varainhoidon periaatetta noudattaen ja erityisesti yleisasetuksen artiklan 60 mukaisista tehtävistä.

Hallintoviranomainen voi delegoida tehtäviään jäljempänä mainituille välittäville toimielimille ESR-varojen osoittamisen yhteydessä sekä tarvittaessa hallintoviranomaisen ohjeilla, työministeriön (1.1.2008 alkaen työ- ja elinkeinoministeriön) asetuksilla ja määräyksillä. Hallintoviranomaisen tehtävien jako, tehtävät ja niiden siirtäminen/delegointi välittäville toimielimille on säädetty rakennerahastolaissa (1401/2006). Delegoituihin tehtäviin sisältyvät mm. rahoitettavien projektien valinta- ja päätöksenteko, rahoituksen maksaminen sekä seuranta ja valvonta. Delegoidut tehtävät kuvataan tarkemmin hallinto- ja valvontajärjestelmän kuvauksessa.

Rakennerahastolain 51.1 §:n mukaan hallintoviranomaisella on oikeus suorittaa hallinnoimassaan rakennerahasto-ohjelmassa käytettävien rakennerahastovarojen käyttöön liittyviä välittävään toimielimeen ja tuensaajiin kohdistuvia tehtävien hoidon kannalta tarpeellisia tarkastuksia. Yksittäistä hanketta tarkastettaessa tarkastusoikeus koskee hanketta ja sen rahoitusta kokonaisuudessaan siinä laajuudessa kuin Euroopan yhteisön lainsäädännössä edellytetään.

Todentamisviranomainen

Työministeriön hallintopalveluyksikön hallinto- ja talouspalvelut –tiimi (1.1.2008 alkaen työ- ja elinkeinoministeriön talousyksikkö) toimii ohjelman todentamisviranomaisena. Todentamisviranomaisena työministeriö (1.1.2008 alkaen työ- ja elinkeinoministeriö) vastaa mm. komissiolle toimitettavan maksupyynnön ja sen liitteenä olevan menoilmoituksen laatimisesta. Todentamisviranomaisen tehtävät on kuvattu yleisasetuksen 61 artiklassa.

Todentamisviranomaisen tehtävien jako, tehtävät ja niiden siirtäminen/delegointi välittävälle elimille on säädetty rakennerahastolaissa (1401/2006). Delegoidut tehtävät kuvataan tarkemmin hallinto- ja valvontajärjestelmän kuvauksessa.

Rakennerahastolain 52.1 §:n mukaan todentamisviranomainen voi suorittaa rakennerahastovarojen käyttöön liittyviä hallintoviranomaiseen, välittävään toimielimeen sekä tuensaajiin kohdistuvia tarkastuksia, kun ne ovat tarpeen sen tehtävien suorittamiseksi. Yksittäistä hanketta tarkastettaessa tarkastusoikeus koskee hanketta ja sen rahoitusta kokonaisuudessaan.

Välittävät toimielimet

Välittävät toimielimet ovat yleisasetuksen 2 artiklan 6 kohdan mukaisesti julkiset tai yksityiset elimet tai yksiköt, jotka toimivat hallinto- tai todentamisviranomaisen vastuulla tai hoitavat täytäntöönpaneviin tuensaajiin liittyviä tehtäviä tällaisen viranomaisen puolesta.

ESR-ohjelman valtakunnallisen osion välittävinä toimieliminä toimivat työministeriö sekä kauppa- ja teollisuusministeriö (1.1.2008 alkaen työ- ja elinkeinoministeriö), opetusministeriö, sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö ja niiden alainen hallinto sekä näiden keskushallintoviranomaiset.

Manner-Suomen ESR-ohjelman alueellisen osion välittävinä toimieliminä toimivat TE-keskukset, lääninhallitukset ja maakunnan liitot.

11.4 Seurantakomitea

Manner-Suomen ESR-ohjelmalle perustetaan seurantakomitea, jonka kokoonpanosta ja tehtävistä säädetään yleisasetuksen 64 ja 65 artikloissa. Seurantakomitean asettaa valtioneuvosto työministeriön esittelystä. Seurantakomitean kokoonpanon ja jäseniin sovelletaan, mitä niistä Euroopan yhteisön lainsäädännössä säädetään. Komission edustaja voi osallistua seurantakomitean työhön neuvonantajan ominaisuudessa. Seurantakomitean kokoonpanossa on otettava huomioon kumppanuusperiaatteen mukaiset tahot. Seurantakomitea voi kutsua myös asiantuntijoita kokouksiinsa.

Seurantakomitean tehtävänä on yleisasetuksen 65 artiklan mukaisesti arviointiraporttien, täytäntöönpanon vuosikertomusten ja vuotuisten tarkastuskertomusten käsittely. Lisäksi seurantakomitea hyväksyy rahoitettavien toimien valintaperusteet ja tarkastelee säännöllisesti ohjelman tavoitteiden saavuttamista ja muita täytäntöönpanon tuloksia. Seurantakomitea laatii oman työjärjestyksensä.

Seurantakomitean vastuulla on ohjelman täytäntöönpanon tehokkuuden ja laadun varmistaminen sekä muiden Euroopan yhteisön lainsäädännössä asetettujen tehtävien hoitaminen.

Kansallisessa lainsäädännössä määritellään seurantakomitean jäsenistön ja sihteeristön tehtävät. Sihteeristöön kuuluu jäseninä seurantakomiteassa edustettuina olevien viranomaisten palveluksessa olevia henkilöitä. Sihteeristön jäsenet hoitavat seurantakomitean asioiden valmistelu-, esittely- ja täytäntöönpanotehtäviä.

11.5 ESR:n hallinnon järjestäminen

Rakennerahastoneuvottelukunta

Valtioneuvosto asettaa sisäasiainministeriön esittelystä rakennerahastoneuvottelukunnan. Keskushallintotasolla rakennerahastoneuvottelukunnan keskeisenä tehtävänä on huolehtia rakennerahastoasioiden yhteensovituksesta keskushallinnossa eri rahastojen kesken sekä yhteensovitus kansallisiin toimiin. Sisäasiainministeriö esittelee rakennerahastoneuvottelukunnalle Euroopan aluekehitysrahastoa koskevat asiat, työministeriö Euroopan sosiaalirahastoa koskevat asiat (1.1.2008 alkaen EAKR- ja ESR-asiat esittelee työ- ja elinkeinoministeriö) sekä maa- ja metsätalousministeriö maaseudun ja kalatalouden kehittämistoimia koskevat asiat.

Rakennerahastoneuvottelukunta voi antaa suosituksia rakennerahastotoiminnan yhteensovituksen ja vaikuttavuuden parantamiseksi hallintoviranomaiselle ja seurantakomitealle. Rakennerahastoneuvottelukunnan tehtävät täydentävät seurantakomiteoiden tehtäviä siten, että neuvottelukunta tarkastelee asioita Suomen rakennerahastotoiminnan kokonaiskoordinaation näkökulmasta.

ESR-koordinaatioryhmä

ESR-koordinaatioryhmä asetetaan hallinnonalojen välistä ESR-toimien täytäntöönpanon koordinoitua varten. ESR-koordinaatioryhmän asettaa työministeriö ja sitä johtaa hallintoviranomaisen edustaja. Jäsenistöön kuuluvat toimeenpanoon osallistuvien ministeriöiden edustajat sekä alueellisesti kattava välittävien toimielinten edustus sekä asiantuntijat tarkastus- ja todentamiviranomaisista.

Ryhmän tehtävänä on yhteensovittaa välittävien toimielinten toimintaa mm. rakennerahastovarojen jaossa, toiminnan suuntaamisessa, ohjeistuksessa ja tiedotuksessa. ESR-koordinaatioryhmällä on yhteensovitusprosessissa keskeinen tehtävä niin komission, valtioneuvoston kuin seurantakomiteankin suuntaan. Koordinaatioryhmä valmistelee myös ESR-asioita rakennerahastoneuvottelukunnalle. ESR-koordinaatioryhmä toimii hallintoviranomaisen apuna ja se voi tarvittaessa asettaa ryhmälle alajaostoja.

Valtakunnallisen osion hallinnointi

Manner-Suomen ESR-ohjelman valtakunnallista osiota toteutetaan valtakunnallisina kehittämissuunnitelmina. Seurantakomitea antaa suosituksensa valtakunnallisista kehittämissuunnitelmista. Ohjelmien toteutumista seurataan seurantakomiteassa sekä kullekin kehittämissuunnitelmalle nimettävässä ohjausryhmässä. Valtakunnallisten kehittämissuunnitelmien toiminta-ajatusta ja periaatteita on kuvattu luvussa 7.1.

ESR-ohjelman valtakunnallisen osion kehittämissuunnitelmia toteutetaan käytännössä ESR-projekteina luvussa 11.6. kuvatus mukaisesti.

Alueellisten osioiden hallinnointi

TE-keskusten johdolla koordinoidaan ja yhteensovitetään suuraluetasolla alueosoiden hallinnonaloittaisen ESR-rahoituskehysten (NUTS II) vuosittainen jako maakuntatasolle (NUTS III) maakunnan yhteistyöasiakirjojen valmistelua varten. TE-keskukset valitsevat keskuudestaan koordinaatiosta vastaavan TE-keskuksen.

Manner-Suomen ESR-ohjelman alueellisiin osioihin sisältyvät ohjelmavarat käsitellään vuosittain maakuntien yhteistyöryhmissä. ESR-toimia rahoittavat viranomaiset valmistelevat vuosittain maakunnan yhteistyöryhmille esityksen resurssijaosta hallinnonaloittaisten rahoituskehysten puitteissa maakunnan yhteistyöasiakirjojen valmistelua varten. Alueellisten osioiden hallinnoinnissa on keskeistä yhteistyöryh-

mien yhteensovittava ja koordinoiva rooli aluetasolla. Projektien valintakriteerien alueellinen soveltaminen käsitellään maakunnan yhteistyöryhmissä. ESR-ohjelman alueellista osiota toteutetaan jäljempänä mainittavien toimeenpanomallien mukaisesti.

Valtakunnallisen ja alueellisen osion yhteensovitus

Seurantakomitean tehtävänä on huolehtia ohjelman toimeenpanon tehokkuudesta ja laadusta. ESR-ohjelman seurantakomitean tehtävänä on ohjelman eri osioiden, valtakunnallisen osion ja alueellisten osioiden täydentävyyden varmistaminen.

Valtakunnallisessa osiossa yhteensovituksessa ovat mukana ESR-toteutukseen osallistuvat ministeriöt. Ohjelman valtakunnallisen osion toteutuksessa toimet koordinoidaan kunkin valtakunnallisen kehittämissohjelman puitteissa. Valtakunnallisessa osiossa kukin hallinnonala varmistaa oman hallinnonalansa tulotosprosessissa sovittujen tavoitteiden, resurssien ja toiminnan sisällön toteutumisen.

Suuralueetasolla yhteistyötä tekevät alueelliset rahoittajaviranomaiset TE-keskusten johdolla sekä maakunnan yhteistyöryhmät, erityisesti ESR / EAKR koordinaation varmistamiseksi rakennerahasto-ohjelmissa. Valtakunnallisen osion rahoituksesta annetaan tiedot maakunnan yhteistyöryhmille yhteensovitusta varten.

Alueellisissa osioissa maakunnan yhteistyöryhmän keskeinen tehtävä on kohdentaa rakennerahastovaroja toimenpideohjelman mukaisesti keskeisiin kehittämiskohteisiin maakunnassa. Maakunnan yhteistyöryhmän laatimassa maakunnan yhteistyöasiakirjassa kuvataan ESR:stä osarahoitettavan toimenpideohjelman alueellisen osion yhteensovitus.

Maakunnan yhteistyöryhmä yhteensovittaa seuraavan varainhoitovuoden ESR-ohjelman alueellisen osion rakennerahastovarot ja niitä vastaavan kansallisen rahoitusosuuden asianomaisille hallinnonaloille sovittavan rahoituskehiksen mukaan, jollei rahoituskehiksestä poikkeamiseen ole painavia syitä. Lisäksi yhteistyöryhmä valmistelee ja esittelee ESR-toimenpideohjelman alueellisen osion muutostarpeita seurantakomitealle ja hallintoviranomaiselle sekä raportoi niille ohjelman toteutumisesta.

Valtakunnallisen osion ja alueellisen osion yhteensovitus Itä-Suomessa tapahtuu Itä-Suomen rahoituskehiksen puitteissa.

11.6 ESR-ohjelman toimeenpanomalli

Manner-Suomen ESR-ohjelman toimeenpanossa projektiin toteuttaja voi olla toimeenpanossa mukana oleva viranomainen itse tai muu organisaatio tai yhteisö, joka on juridisesti oikeuskelpoinen. Välittävä toimielin voi tehdä varauksen itselleen ja käyttää ESR-rahoitusta itse toteuttamaansa ja/tai alaisensa hallinnon toteuttamiin projekteihin. Projektien yleiset valintakriteerit vahvistaa seurantakomitea. Projektien valinnassa noudatetaan avoimuuden, läpinäkyvyyden, tasapuolisen kohtelun ja syrjimättömyyden periaatteita.

Projektin toteuttajalla tarkoitetaan oikeushenkilöä, joka hakee rahoitusta projektisuunnitelmaansa sisältyvästä toiminnasta, jonka se toteuttaa itse ja/tai ostaa osittain alihankintana ja johon toteuttaja/projekti saa rahoitusta välittävältä toimielimeltä. Jos projektiin toimintaan osallistuu useampi taho ml. välittävä toimielin tai sen alainen viranomainen tulee huolehtia tehtävien ja vastuiden määrittelystä kumppanuussopimuksessa noudattaen ESR-toiminnasta annettuja asetuksia ja ohjeita.

ESR-ohjelma toteutetaan projekteina. Projekti on tavoitteiltaan, tehtäväalueiltaan ja kestoiltaan sekä kustannusarvioiltaan rajattu tehtäväkokonaisuus, joka perustuu hyväksytyyn projektisuunnitelmaan. Projektisuunnitelma toimii projektin seurannan ja ohjauksen perustana ja siinä määritellään mm. pro-

jektin tavoitteet, tulosvaatimukset, kohderyhmä, sisältö, projektin johtaminen, aikataulu, toiminnan dokumentointi, kustannukset, rahoitus ja muut resurssit. Projektisuunnitelma on myös ao. toimen kustannusten tukikelpoisuuden perusta.

Projektin toteuttaja hallinnoi projektia ja vastaa projektin käytännön toteutuksesta rahoittajaviranomaisen ohjeiden mukaisesti ja toteutukseen osallistuvien eri tahojen yhteistyön organisoinnista, projektin tiedotamisesta, rahoituksen asianmukaisesta käytöstä, huolehtii eri rahoituslähteiden toteutumisen seurannasta sekä muiden seurantatietojen keräämisestä ja toimittamisesta, loppuraportoinnista sekä projektia koskevien asiakirjojen säilyttämisestä sekä muista hallintoviranomaisen asettamista velvoitteista.

Valtionavustuksena annettava ESR-rahoitus voidaan myöntää myös käytettäväksi muun kuin avustuksen saajan projektin rahoittamiseen. Tällöin valtionavustus myönnetään välitettäväksi eteenpäin valtionavustuspäätöksen mukaista käyttötarkoitusta toteuttavan muun kuin saajan projektin avustamiseen edellyttäen, että päätöksen ehdoissa niin todetaan. Menettelystä, joka edellyttää myös sopimusta avustuksen saajan ja hankkeen toteuttajan kanssa, säädetään valtionavustuslaissa (688/2001). ESR-toiminnassa menettelyllä pyritään saamaan mukaan pieniä valtiosta riippumattomia toimijoita.

ESR-rahoitusta myönnettäessä yritysten toteuttamiin hankkeisiin tulee lisäksi noudattaa voimassa olevia EY:n valtioneuvoston määräyksiä.

11.7 Toimeenpanoa ja seurantaan tukevat tietojärjestelmät

Euroopan sosiaalirahaston ja Euroopan aluekehitysrahaston hallinnointia ja seurantaan varten toteutetaan rahastoille yhteinen EURA 2007 –rahastonhallintajärjestelmä, joka sisältää toiminnallisten ominaisuuksiensa lisäksi toimeenpanoasetuksessa edellytetyt rekisterit.

EURA 2007 –rahastonhallintajärjestelmän ja siihen integroitavan Wepa-järjestelmän omistaa, kehittää ja rahoittaa työministeriö yhdessä sisäasiainministeriön kanssa ja työministeriö vastaa järjestelmän toteuttamisesta ESR- ja EAKR-rahastojen vastuuministeriöiden yhteisprojektina. (1.1.2008 alkaen EURA- ja Wepa-järjestelmät omistaa ja rahoittaa työ- ja elinkeinoministeriö) Tietojärjestelmän tuella rakennerahastojen yhteinen tietojärjestelmäratkaisu tukee menettelyjen ja prosessien yhdenmukaistamista ja tehostamista.

Tietojärjestelmien kehitystyö organisoidaan kaikkien prosessiin osallistuvien hallinnonalojen yhteisenä kehityshankkeena, jolloin hallinnonalakohtaiset erityispiirteet ja tarpeet voidaan huomioida mahdollisimman hyvin.

EURA 2007 –rahastonhallintajärjestelmä sisältää hakijan palvelut, viranomaisen toiminnot (projektin hyväksyminen ja hallinta), raportoinnin ja valvonnan toiminnot sekä julkisen tietopalvelun.

EURA 2007 –rahastonhallintajärjestelmän hakijan palvelut ovat hakemuksen laatiminen ja jättäminen viranomaiselle järjestelmän välityksellä, tilitysten laatiminen sekä seurantatietojen ylläpitäminen ja toimittaminen viranomaiselle järjestelmän työkaluilla ja välityksellä, sekä väli- ja loppuraporttien toimittamiseen liittyvät verkkotyökalut.

Projektihakemuksia käsittelevien ja rahoittajina toimivien viranomaisten toiminnot liittyvät järjestelmän sisällä tapahtuvaan hakemusten käsittelyyn, hyväksymiseen ja päätösten tuottamiseen järjestelmän sisäisillä työkaluilla.

Valvonnan toiminnot toteutetaan järjestelmään integroituna siten, että tarkastus-, todentamis- ja hallintoviranomaisilla on käytettävissään jatkuvasti ajantasaiset tiedot. Välittävät toimielimet tuottavat järjestelmään tiedot tekemisistään valvontaan liittyvistä toimenpiteistä.

Kaikki ESR:n toteutukseen osallistuvat rahoittavat viranomaiset käyttävät samaa internet-pohjaista operatiivista projektienhallintajärjestelmää Wepaa. Wepa-järjestelmän avulla valvotaan valtion talousarvioon otettavien myöntämisvaltuuksien ja arviomäärärahojen hallintaa ja riittävyttä, sekä tuotetaan laskentaa kansallisia laskentatarpeita varten. Wepa-järjestelmään integroidaan valtion talousarvioon otettavien varojen allokointiasovellus, jonka avulla varat jaetaan ohjelman toteuttamiseen osallistuville viranomaisille.

EURA 2007 –rahastonhallintajärjestelmä yhdessä Wepa-järjestelmän ja sen allokointisovelluksen kanssa muodostavat järjestelmäkokonaisuuden, jonka käyttö kattaa kaikki ESR:n toimeenpanoon osallistuvat tahot. Järjestelmäkokonaisuus muodostuu seuraavista osioista:

- hakijan verkkotyökalut
- projektin toteuttajan verkkotyökalut
- välittävän toimielimen työkalut
- hallintoviranomaisen työkalut
- todentamisviranomaisen työkalut
- tarkastusviranomaisen työkalut

Komission ylläpitämän SFC2007 –sovelluksen kautta toimitetaan komission edellyttämät tiedot joko liittymänä EURA 2007 –rahastonhallintajärjestelmästä tai komission SFC2007 –sovelluksen käyttöliittymän kautta.

11.8 Budjetointimenettely ja varojen jakomenettely

Hallinnonalojen väliset Euroopan sosiaalirahastoa koskevat määrärahaajaot sovitaan koko ohjelmakaudeksi tarkistusvarauksin. Varojen hallinnonalakohtainen jako vahvistetaan valtioneuvoston päätöksellä. Määrärahajakoa voidaan muuttaa ohjelmakauden aikana, jos siihen on painavaa tarvetta.

Rakennerahastovarat ja niitä vastaava valtion rahoitusosuus kootaan hallintoviranomaisena toimivan työministeriön (1.1.2008 alkaen työ- ja elinkeinoministeriön) pääluokkaan kahdelle momentille. Varojen budjetointikäsitelyssä noudatetaan valtion talousarviolakia (423/1988). Hallinnonalakohtainen vuosittainen jakauma on nähtävissä talousarvioasiakirjoista. Ohjelmataason vuosittaiset ESR-rahoituskehykset käyvät selville ohjelman luvussa 10.2 olevasta rahoitustaulukosta 11 ja toimintalinjakohtaiset kehykset koko ohjelmakauden osalta on esitetty taulukossa 12.

Hallintoviranomainen vastaa pääluokkaansa otettujen rakennerahastovarojen ja niitä vastaavan valtion rahoitusosuuden osoittamisesta välittävien toimielinten käytettäviksi valtion talousarvion tultua hyväksytyksi. Varojen jako kuvataan tarkemmin valtioneuvoston asetuksessa ja hallinto- ja valvontajärjestelmän kuvauksessa. Osa rakennerahastovaroista ja vastaavasta valtion rahoitusosuudesta voidaan jättää hallintoviranomaisen pääluokkaan. Tällaisia eriä ovat ohjelmareservi, jota voidaan käyttää varainkäytön joustavuuden varmistamiseen sekä tekninen tuki, joka jaetaan hallintoviranomaiselle, todentavalle viranomaiselle ja välittävälle toimielimille seurantakomitean päätöksen perusteella.

Maakunnan yhteistyöryhmä sovittaa sisällöllisesti yhteen seuraavan varainhoitovuoden Manner-Suomen ESR-ohjelman alueellisen osion rakennerahastovarat ja niitä vastaavan valtion rahoitusosuuden asianomaiselle hallinnonalalle sovitun rahoituskehyksen mukaan, jollei rahoituskehyksestä poikkeamiseen ole painavia syitä.

Maakunnan yhteistyöryhmä saa tiedoksi Manner-Suomen ESR-ohjelman valtakunnallisen osion rahoituksen ja varmistaa eri toimenpiteiden yhteensovituksen sekä eri rahastojen osallistumisen laajojen ja aluekehittämisen kannalta merkittävien hankkeiden toteuttamiseen.

Rakennerahastovarot ja niitä vastaava valtion rahoitusosuus jaetaan ohjelman toteuttamiseen osallistuville viranomaisille Wepa-järjestelmän avulla luvun 11.7 mukaisesti. Kuntien ja yksityinen rahoitus ohjelmaan kanavoituu yksittäisten projektien rahoituksen kautta.

Työministeriö (1.1.2008 alkaen työ- ja elinkeinoministeriö) toimii Manner-Suomen ESR-ohjelman toden-tamisviranomaisena ja lähettää komissiolle maksupyynnöt tosiasiallisesti toteutuneiden tukikelpoisten kustannusten mukaisesti.

Komissio suorittaa työministeriölle (1.1.2008 alkaen työ- ja elinkeinoministeriölle) ennako-, väli- ja loppumaksut, jotka budjetoidaan valtion talousarviossa työministeriön (1.1.2008 alkaen työ- ja elinkeinoministeriön) pääluokkaan tulomomentille.

Todentava viranomainen vastaa takaisinperintöjen raportoimisesta ja valvonnasta. Kukin välittävä toi-mielin raportoi takaisinperinnöistä todentavalle viranomaiselle. Hallintoviranomainen vastaa osaltaan moitteettomasta varainhoidosta ja seuraa siten myös takaisinperintöjen toteutumista.

11.9 Tarkastustoiminta

Tarkastusviranomainen

Rakennerahasto-ohjelmien tarkastusviranomainen toimii valtiovarainministeriössä valtiovarain control-ler –toiminnon yhteydessä. Se on hallinto- ja todentamisviranomaisesta toiminnallisesti riippumaton. Tarkastusviranomainen vastaa tarkastustoiminnasta koko ohjelman osalta.

Tarkastusviranomainen hoitaa sille Euroopan yhteisön lainsäädännössä asetetut tehtävät. Se mm. antaa kertomuksen, jossa arvioidaan perustettu hallinto- ja valvontajärjestelmä, ja esittää lausunnon siitä, kuinka rakennerahastojen hallinto- ja valvontajärjestelmät täyttävät Euroopan yhteisön lainsäädännössä säädetyt vaatimukset. Lisäksi tarkastusviranomainen hoitaa kansallisia tehtäviä sen mukaan, kuin kansallisessa rakennerahastolaissa säädetään.

11.10 Seurantajärjestelyt ja indikaattorit

Hallintoviranomaisen ja seurantakomitean tehtävänä on varmistaa toimenpideohjelman täytäntöön-panon laatu (yleisasetus 66 artikla). Seurannan tuottama tieto on ohjelman etenemisen ja laadun varmistamisen kannalta olennaista. Projekteilta kerätään seurantatiedot kaksi kertaa vuodessa määrämuotoisella lomakkeella käyttäen EURA 2007 –rahastonhallintajärjestelmää. Tietojärjestelmästä saa-daan monipuolisia raportteja täytäntöönpanoa koskevaa vuosikertomusta, seurantakomiteaa ja muita tarkoituksia varten. Lomakkeilla kerättävän seurantatiedon lisäksi tehdään erillisselvityksiä kerran vuo-dessa sekä käytetään projektien itsearviointeja seurantatiedon lähteenä.

Seurannan perusteena käytetään toimintaympäristöä kuvaavia indikaattoreita, ESR-ydinindikaattoreita, ohjelmatason indikaattoreita sekä toimintalinjakohtaisia indikaattoreita.

Toimintaympäristöä kuvaavien indikaattoreiden (sosioekonomiset indikaattorit) avulla voidaan ohjelman toimintaa suunnata ympäröivän yhteiskunnan muutosten mukaisesti. Nämä indikaattorit määritellään ottaen huomioon Lissabonin strategian ja Euroopan työllisyysstrategian (sekä yhteisön sosiaalisen osallisuuden ja koulutuksen aloilla käytettävät) indikaattorit (ESR-asetus 4 artikla). (Liite 2)

ESR-ydinindikaattoreiden avulla kuvataan ohjelman toteutumista eri toimintalinjoissa. ESR-ydinin-dikaattoreihin sisältyvät henkilöitä koskevat indikaattorit, kuten aloittaneet ja loppuunsaavuttaneet hen-

kilöt. Lisäksi ESR-ydinindikaattoreita ovat mm. uudet työpaikat ja uudet yritykset. ESR-ydinindikaattorit ovat luonteeltaan määrällisiä. (Liite 4)

Ohjelmaston indikaattoreilla mitataan ohjelman vaikutuksia ja tuloksia suhteessa tavoitteiden tehokkuuteen ja toteutuksen edistymiseen. Ohjelmaston indikaattorit kootaan toimintalinjatason edustavista indikaattoreista. Niiden avulla voidaan arvioida ESR-ohjelman vaikuttavuutta ja aikaansaannoksia. Indikaattorit liittyvät osallistujien valmiuksien ja osaamisen paranemiseen, toimenpiteiden jälkeiseen sijoittumiseen, yhteistyöverkostoihin, luotuihin toimintamalleihin, käytäntöihin ja innovaatioihin sekä tasa-arvon edistämiseen. Ohjelmaston indikaattorit ovat luonteeltaan pääosin laadullisia. (Liite 3)

Toimintaympäristöä kuvaavien indikaattoreiden, ESR-ydinindikaattoreiden sekä ohjelmaston indikaattoreiden lisäksi määritellään erityisiä *toimintalinjakohtaisia indikaattoreita* (Liite 3).

Kun projekteja luokitellaan hakemusvaiheessa, otetaan huomioon tasa-arvo ja kestävä kehitys luokitteluperusteena. Lisäksi tasa-arvon seuraamiseksi henkilöitä koskevat indikaattoritiedot ilmoitetaan sukupuolijaon mukaisesti.

EURA 2007 –rahastonhallintajärjestelmään koottujen tietojen perusteella raportoidaan indikaattoritietoja ohjelman täytäntöönpanoa koskevien vuosikertomusten yhteydessä. Lisäksi laaditaan tarpeen mukaan raportteja komissiota, seurantakomiteaa, viranomaisia ja muita toteuttajatahoja varten.

11.11 Arviointi

Ohjelmakaudella 2007–2013 seuranta ja arviointi liittyvät kiinteästi yhteen. Ohjelman indikaattori-järjestelmässä on kiinnitetty erityistä huomiota laadullisten vaikutusten ja tulosten seurantaan ja arviointiin.

Arviointien tavoitteena on parantaa rahastojen tuen sekä toimenpideohjelmien strategian ja täytäntöönpanon laatua, tehokkuutta ja yhdenmukaisuutta kyseisten jäsenvaltioiden ja alueiden erityisiin rakenteellisiin ongelmiin nähden. Ne voivat olla luonteeltaan strategisia, jotta voidaan tarkastella ohjelman tai ohjelmakokonaisuuden kehitystä yhteisön tai kansallisiin ensisijaisiin tavoitteisiin nähden, tai toiminnallisia, jotta voidaan tukea toimintaohjelman seuranta.

Arviointi on luonteeltaan jatkuvaa (ns. ”on-going evaluation”) ja se sovitetaan vastaamaan tarpeita. Strategista arviointia suoritetaan arvioimalla ohjelman toimintapolitiikkoja tai valittuja toimenpiteitä. Tarpeelliseksi katsottaessa voidaan arvioida kansallista viitekehysasiakirjaa kokonaisuudessaan, tai ohjelman suhdetta viitekehukseen. On mahdollista arvioida myös ESR-toimenpiteiden kontribuutiota suhteessa saman sektorin kansallisiin toimenpiteisiin.

Ohjelmasidonnaisessa arvioinnissa arvioidaan suunniteltujen tavoitteiden toteutumista, hallinto- ja toimeenpanojärjestelmien tehokkuutta sekä ohjelman toimenpiteiden vaikutusta suunniteltuihin kohderyhmiin. Poliittikasidonnaisessa arvioinnissa arvioidaan ESR-ohjelmien kontribuutiota EU- ja kansallisen tason sosioekonomisiin tavoitteisiin huomioiden Lissabonin strategiassa asetetut tavoitteet.

Arvioinnin tulee täyttää vähintään seuraavat kriteerit:

- toimenpideohjelmien relevanssi (analyysi tavoitteista ja strategioista, sekä missä määrin ne kuvastavat sosioekonomisia muutoksia)
- konsistenssi/koherenssi (ohjelman toimintalinjojen suhde toisiinsa sekä niiden synergia suhteessa EU- ja kansallisen tason politiikkoihin)
- vaikuttavuus (tulosten vaikuttavuus, sekä vaikuttavuus suhteessa ennakoituihin vaikutuksiin)
- tehokkuus (tulokset suhteessa käytettyihin resursseihin)

Arviointi tulee pakolliseksi mikäli valvonta- ja seurantaindikaattoritiedot osoittavat, että joissain toimenpiteissä tullaan merkittävästi jäämään alle ohjelma-asiakirjan tavoitteiden. Myös ohjelma-asiakirjan muutos edellyttää arviointia.

Arviointia voidaan toteuttaa niin valtakunnallisesti kuin alueellisestikin. Paitsi että arvioinnissa hyödynnetään seurannasta saatavia tietoja, säännöllisesti tehtävät erillisselvitykset (kts. edellinen kappale 11.10 Seurantajärjestelyt ja indikaattorit) toimivat myös yhtenä seurantatiedon lähteenä. Näiden erillisselvitysten avulla saadaan tietoa muutoin seurantajärjestelmän kautta vaikeasti seurattavista tavoitteista, kuten kumppanuudet, verkostot, hyvät käytännöt ja innovaatiot (kts. liite 4).

Arvioinnista vastaa ohjelman hallintoviranomainen, ja arvioinnin toteuttamisen periaatteista päättää seurantakomitea. ESR-toiminnan arviointia koordinoi seurantakomitean asettama ESR-arvioinnin ohjausryhmä, jonka jäseninä toimivat ohjelmaa toimeenpanevien viranomaisten ja järjestöjen edustajat.

Arviointisuunnitelma ohjelmakaudelle 2007–2013 sisältää alustavan suunnitelman ohjelmakauden aikana toteutettavista arvioinneista arviointiteemoineen, keskeisine arviointikysymyksineen ja ajankohtineen. Arviointisuunnitelman valmistelee arvioinnin ohjausryhmä.

Toimintaympäristön, ohjelma-asiakirjan muutoksen, ohjelman toimeenpanossa tapahtuneiden tai muista syistä johtuvien tiedontarpeiden muutosten takia arviointisuunnitelmaa tulee ohjelmakauden aikana muuttaa.

Erityistä painoa ohjelmakauden 2007–2013 arvioinnissa tullaan kiinnittämään valtakunnallisiin kehittämissohjelmiin. Kehittämissohjelmiin sisäänrakennetun määrällisen ja laadullisen seurannan lisäksi ulkopuoliset arviointisijat tulevat arvioimaan toimintalinjakohtaisesti kehittämissohjelmien toteutusta suhteessa toimintalinjakohtaisiin tavoitteisiin.

11.12 Tiedottaminen ja julkisuus

Manner-Suomen ESR-ohjelmaan liittyvässä tiedottamisessa ja julkisuudessa noudatetaan yleisasetuksessa, toimeenpanoasetuksessa sekä komission päätöksissä ja suosituksissa esitettyjä periaatteita. Tiedotuksen periaatteista ja yhteistyöstä sovitaan hallintoviranomaisen johdolla.

Tiedotustoiminnan tavoitteena on turvata EU:n osarahoittaman toiminnan avoimuus, näkyvyys ja tehokkuus Suomessa. Tiedotuksella tuetaan myös hyvien ESR-projektien käynnistymistä ja hyvien käytäntöjen leviämistä sekä lisätään ESR:n myönteistä julkisuutta. Tavoitteena on lisätä ESR-toiminnan kannalta keskeisten kohderyhmien, potentiaalisten projektien toteuttajien ja osallistujien sekä suuren yleisön tietoisuutta ESR-toiminnan tavoitteista, rahoitusmahdollisuuksista ja toiminnan tuloksista.

Toimenpideohjelmasta tiedotetaan valtakunnallisesti, alueellisesti ja paikallisesti. Valtakunnallisesta tiedottamisen koordinoinnista vastaa hallintoviranomaisena työministeriö (1.1.2008 alkaen työ- ja elinkeinoministeriö). Tiedotuksen koordinointia pyritään lisäämään vahvistamalla toimenpideohjelman toteuttamiseen osallistuvien organisaatioiden välistä yhteistyötä. Välittävänä toimieliminä toimivien tahojen välinen yhteistyö korostuu erityisesti valtakunnallisten tai muuten laaja-alaisten toimien osalta sekä ohjelmakauden kuluessa vuosittain järjestettävien merkittävien viestintätoimien suunnittelussa ja koordinoinnissa. Hallintoviranomainen huolehtii toimenpideohjelman julkistamisesta ja sen laajasta saataavuudesta sekä ohjaa ESR-viestintäsuunnitelman avulla ESR-projektipäätöksistä vastaavien välittävien toimielinten ja ESR-hankkeiden tiedotustoimenpiteitä.

Alueellinen tiedotustoiminta liittyy kiinteästi projektien haku- ja valintamenettelyihin aikatauluineen sekä tiedottamiseen ESR-toiminnan tukikelpoisuudesta ja toimenpideohjelman mukaisuudesta. Näiden asioiden tiedottamisesta vastaavat projektipäätöksiä valmistelevat välittävät toimielimet yhteistyössä hal-

lintoviranomaisen kanssa. Hallintoviranomainen vastaa ESR-rahoitusta saaneiden projektien tietojen julkistamisesta täytäntöönpanoasetuksen edellyttämällä tavalla.

Projektitason tiedotuksen merkitys ESR-toiminnan onnistumiseksi Suomessa on tärkeä. Hankeviestinnästä ja tunnuksien käytöstä julkaistaan erillinen ohjeistus, jota sovelletaan osaltaan sekä viranomaisten tiedotustoimintaan että tiedotukseen hanketasolla. ESR-rahoitteisen toiminnan tehostamista ja hyvien käytäntöjen levittämistä varten rakennetaan verkostoitumista ja keskinäistä oppimista tukevia mekanismeja ja viestintäaineistoa.

Hallintoviranomainen laatii yhteistyössä ohjelmalle asetetun seurantakomitean, EAKR-toimenpideohjelmien hallintoviranomaisen, rakennerahastotoimintaan osallistuvien viranomaisten, talous- ja sosiaalipartnereiden ja muiden keskeisten yhteistyötahojen kanssa ESR-viestintäsuunnitelman ohjelmakaudeksi 2007–2013. Viestintäsuunnitelma sisältää kuvauksen viestinnän tavoitteista, kohde-ryhmistä, välineistä, indikaatiivisesta rahoituksesta, ESR-viestinnästä vastaavista tahoista ja viestinnän seuraamisesta ja arvioimisesta sekä ohjeistuksen EU:n rakennerahastoista rahoitettavaan toimintaan liittyvistä teknisistä piirteistä ml. EU-tunnuksen käytön ohjeet toimeenpanoasetuksen edellyttämällä tavalla.

Hallintoviranomainen raportoi viestintätoimenpiteistä vuosittain toimenpideohjelman seurantakomitealle, joka seuraa tiedotuksen ja julkistamisen toteutumista. ESR-viestintäsuunnitelman toteutumisesta raportoidaan vuosiraporteissa ja toimenpideohjelman loppuraportissa. Viestintäsuunnitelman päivityksiä kuvataan raportoinnissa. ESR-viestinnän arviointi järjestetään siten, että vuoden 2010 vuosiraportissa ja toimenpideohjelman loppuraportissa analysoidaan viestinnän arvioinnin tuloksia.

12. Koordinaatio muihin EU-ohjelmiin

Ohjelmakaudella 2007–2013 kutakin toimenpideohjelmaa rahoitetaan vain yhdestä rahastosta. Maaseudun ja kalatalouden kehittäminen toteutetaan omien rahastojensa kautta. Kaudella 2007–2013 eri rahastoista rahoitettavien toimien koordinointi tulee olemaan haasteellista.

Peruseriaatteena rakennerahastotoimien sekä maaseudun ja kalatalouden kehittämistoimien koordinoinnissa on, että niitä varten luodaan sekä keskushallinto- että aluetasolla toimivat ja tehokkaat koordinaatio- ja yhteensovittamisenmenetelmät.

Rakennerahastoneuvottelukunta, jonka valtioneuvosto asettaa, vastaa rakennerahastotoimien sekä maaseudun ja kalatalouden kehittämistoimien koordinoinnista. Neuvottelukunnan tehtävänä on seurata rakennerahastotoimintaa ja raportoida siitä valtioneuvostolle. Työministeriö (1.1.2008 alkaen työ- ja elinkeinoministeriö) esittelee neuvottelukunnalle Euroopan sosiaalirahastoa koskevat asiat.

Yleisasetuksen artiklan 63 mukaisesti kullekin toimenpideohjelmalle asetetaan seurantakomitea, joka vastaa ao. ohjelman täytäntöönpanon tehokkuudesta ja laadusta.

Maakunnan yhteistyöryhmät koordinoivat ja yhteensovittavat aluetasolla rakennerahastojen ja maaseudun kehittämisen ja kalatalouden toimenpiteitä. Tätä työtä valmistelevat niiden sihteeristöt ja/tai jaostot. Valtakunnallisen osion mukaiset ESR-toimet sisältyvät maakunnan yhteistyöryhmän tehtäviin alueellisen kehittämisen koordinoinnin ja yhteensovittamisen lisäämiseksi.

Maakunnan yhteistyöryhmät yhteen sovittavat myös seuraavan varainhoitovuoden rakennerahastovarojen ja vastaavan kansallisen rahoitusosuuden kohdentumisen maakunnissa hyväksymällä asiaa koskevat maakunnan yhteistyöasiakirjat.

Rakennerahastotoimet ja muut aluekehitykseen liittyvät toimet sisältyvät myös maakuntaohjelmiin ja sitä kautta vuosittaisiin maakunnittaisiin toteuttamisohjelmiin.

12.1 EAKR-ohjelmat

Euroopan sosiaalirahaston tehtävänä on rahoittaa toimia, joilla parannetaan työllisyyttä ja inhimillisiä voimavaroja työmarkkinoiden tarpeita vastaavasti. ESR-varoin tuetaan Lissabonin strategian ja työllisyysstrategian sekä yhteisön sosiaalista osallisuutta koskevia tavoitteita. Manner-Suomen ESR-ohjelman tavoitteena on keskittyä tärkeimpiin työvoima- ja koulutuspolitiikan haasteisiin siten, että toimenpiteet täydentävät ja tuovat aitoa lisäarvoa kansalliseen toimintaan.

ESR-ohjelma ja EAKR-ohjelmat täydentävät toisiaan. Rahastojen toimia tullaan käytännössä yhteensovittamaan lähinnä ohjelmien toimeenpanovaiheessa. ESR-ohjelman alueosioissa rahastojen toimien koordinaatitahoina ovat tällöin maakunnan yhteistyöryhmät.

Euroopan aluekehitysrahaston tehtävät liittyvät toimiin, joilla vähennetään alueellista epätasapainoa tukemalla aluetalouksien kehittämistä ja rakenteellista mukauttamista. Pääosa aluekehitysrahaston varoista on tämän vuoksi kohdennettu haasteellisimpien alueiden kehittämiseen. Yhteisiä rajapintoja rahastojen välillä on erityisesti rakennerahastostrategian painopisteissä 1 ja 3.

EAKR-ohjelmissa rahoitus mahdollistaa suorat yritysten investointi- ja kehittämistuet, jotka eivät ole tukikelpoista toimintaa ESR-ohjelmassa. ESR-toimien rooli pk-yritysten kehittämisessä kohdentuu yritysten henkilöstön osaamista ja työkykyisyyttä parantaviin toimiin ja työyhteisöjen kehittämiseen. Vaikka ESR-toimenpiteiden tavoitteena on parantaa työllisyyttä mm. uusia työpaikkoja luomalla, mahdolliste-

taan työllisyystavoitteiden toteutuminen erityisesti silloin, kun yritystoimintaa kehitetään samanaikaisesti myös EAKR-varoin.

Manner-Suomen ESR-ohjelman alueellisilla osioilla ja toimilla sekä valtakunnallisella osiolla tuetaan työllisyyden kasvua parantamalla työssä olevan työvoiman osaamista, mikä tukee yritysten kannattavuutta ja kilpailukykyä. Työvoiman osaamista parannetaan kehittämällä koulutusjärjestelmiä, jotta tuleva työvoima vastaisi yritysten tarpeita. Lisäksi voidaan parantaa yritysten ikääntyvän työvoiman työssä jaksamista. Nämä toimet tukevat EAKR:n alueohjelmien toimenpiteitä erityisesti toimintalinjalla 1, jossa EAKR-rahoitusta kohdennetaan pk-yritysten kilpailukykyyn edistämiseen. Myös ESR:n toimenpiteillä työttömien integroimiseksi työelämään voidaan osaltaan turvata osaavan työvoiman riittävyys integroimalla pitkään työttömänä olleita, syrjäytyneitä ja maahanmuuttajia takaisin työelämään.

Osaamis- ja innovaatorakenteiden sekä –toiminnan kehittäminen ja tukeminen ESR-toimenpiteillä liittyy inhimillisen pääoman vahvistamiseen. ESR-toimenpiteillä edistetään koulutusjärjestelmien uudistamista ja käyttöönottoa työllistettävyyden edistämiseksi sekä pidetään opetushenkilökunnan osaamista ajantasalla. ESR-toiminta kohdistetaan erityisesti oppilaitoksiin, ammattikorkeakouluihin ja korkeakouluihin. EAKR-toimenpideohjelmien TL:n 2 toimenpiteitä voidaan tukea ESR:llä myös korkea-asteen koulutuslaitosten, tutkimus- ja teknologiakeskusten ja yritysten verkottamisella mm. henkilöstön kierrolla ja vaihdolla.

Inhimilliseen pääomaan tehtävien investointien laajentamista ja parantamista edistetään ESR-toimenpiteillä tukemalla koulutusjärjestelmiä koskevia uudistuksia, jotta henkilöiden osaaminen vastaa paremmin osaamisyhteiskunnan vaatimuksia. Myös inhimillisten voimavarojen kehittäminen tutkimuksessa ja innovaatioissa jatko-opinnoilla ja tutkijakoulutuksella tukee EAKR-toimenpiteitä innovaatiotoimijoiden yhteistyön ja verkottumisen kehittämiseksi.

ESR-toimenpiteiden erityisenä kohteena ja tavoitteena on sosiaalisten innovaatioiden tukeminen ja vahvistaminen teknologisten rinnalla sekä ennakoitiosaamisen parantaminen ja eri verkostojen ennakointikulttuurin vahvistaminen.

12.2 Maaseudun kehittämisohjelma

ESR-ohjelman toimenpiteillä voidaan tukea samantyyppisiä pien- ja mikroyritysten henkilöstön koulutustoimia kuin maaseudun kehittämisohjelmalla, kuitenkin siten, että ESR-rahoituksella tuetaan alkutuotannon ulkopuolista maaseudun yritystoimintaa. ESR:n kautta voidaan rahoittaa edellistä yleisempiä koulutustoimia, jotka kytkeytyvät työllisyyspolitiikkaan ja EU:n työllisyysstrategiaan. Sekä ohjelman valtakunnallisella osiolla että alueosioilla toimenpiteitä voidaan kohdentaa joustavasti myös maaseutu-alueisiin. Ohjelmien toimenpiteiden yhteensovitus varmistetaan laajalla yhteistyöllä alueellisen tason hankevalmistelussa.

Maaseudun kehittämisohjelman alueellinen päätöksenteko on TE-keskusten maaseutuosastoilla. ESR-ohjelman alueosioiden ja muiden EU:n osarahoitteisten ohjelmien toimenpiteiden suuntaaminen ja koordinointi tapahtuu alueilla maakunnan yhteistyöryhmissä. Rahoittajien välillä rahastojen keskinäinen työnjako varmistetaan TE-keskuksissa ja lääninhallituksissa. Ohjelman valtakunnallisen osion toteutuksessa toimet maaseudun kehittämiseen koordinoidaan kunkin valtakunnallisen kehittämisohjelman puitteissa.

ESR-ohjelma täydentää maaseutuohjelmaa siten, että sillä voidaan tukea maaseudulla toimivien pien- ja mikroyritysten henkilöstön ja yrittäjien osaamista, työssä jaksamista sekä luoda uusia työtilaisuuksia maaseudulle. ESR:llä voidaan lisäksi rahoittaa yrittäjien osaamista kehittävää koulutusta. ESR:n toimenpiteet suuntautuvat myös sosiaalisen pääoman lisäämiseen sekä työhyvinvoinnin ja maaseutu-kaupunki–vuorovaikutuksen kehittämiseen. ESR-ohjelmilla voidaan työllistämisen- ja koulutustoimenpi-

tein tukea uusiutuvan energiatuotannon ja luonnonvarojen käytön edistämistä sekä edistää myös maaseudun kulttuuriperinnön säilyttämistä.

Näiden osin toimintalinjoittaisten päälinjausten lisäksi ohjelman toteutuksen painotukset vaihtelevat jonkin verran suuralueittain.

Keskushallinnon tasolla ESR-toimien ja maatalousrahaston toimien yhteensovituksesta vastaa valtioneuvoston asettama rakennerahastoneuvottelukunta.

12.3 Kalatalousrahaston toimet

ESR-toimin voidaan tukea kalastuselinkeinoon liittyvää mikro- ja pienyritystoimintaa rahoittamalla yrittäjien ja työvoiman osaamista parantavaa koulutusta.

ESR-ohjelman ja kalatalousohjelman toimeenpano toteutetaan alueellisesti. TE-keskuksien hanke- ja viranomaisryhmät käsittelevät kalatalousrahaston, maaseudun kehittämisrahaston, työvoimaosaston ESR:n ja yritysosaston EAKR:n rahoitushakemuksia ja näin voidaan varmistaa eri rahastojen toimenpiteiden yhteensovitus ja välttää hankkeiden päällekkäisrahoitus. Toimenpiteiden strateginen yhteensovitus tapahtuu maakuntien yhteistyöryhmissä. Keskushallinnon tasolla ESR-toimien ja kalatalousrahaston toimien yhteensovituksesta vastaa valtioneuvoston asettama rakennerahastoneuvottelukunta.

12.4 Euroopan alueellinen yhteistyö –tavoitteen ja Euroopan naapuruus- ja kumppanuusinstrumentin (ENPI) toimet

Euroopan alueellinen yhteistyö –tavoitteen (EAKR) ja Euroopan naapuruus- ja kumppanuusinstrumentin (ENPI) ohjelmien avulla toteutetaan rajat ylittävää yhteistyötä. Euroopan alueellinen yhteistyö –ohjelmissa toiminta kohdentuu unionin sisärajoille, kun taas ENPI-ohjelmat kattavat rajayhteistyötä unionin ulkorajoilla. Myös ESR-ohjelmassa, erityisesti toimintalinjassa 4, edistetään sekä jäsenvaltioiden välistä että alueiden välistä yhteistyötä, mutta EU:n rajojen sisäpuolella tapahtuvana toimintana.

Yhteisiä rajapintoja suhteessa rajaseutuyhteistyötä toteuttaviin ohjelmiin on erityisesti sellaisissa toimissa, jotka liittyvät yhteisten työmarkkina-alueiden kehittämiseen ja luomiseen sekä työperusteisen maahanmuuttopolitiikan edistämiseen. Koordinaatiota eri ohjelmien välillä tehdään kansallisesti ESR-ohjelman valtakunnallisten kehittämisohjelmien ja alueellisesti ESR-ohjelman alueosioiden mukaisten hankkeiden valmistelussa ja toimeenpanossa. ESR-ohjelman alueosioissa rahastojen toimien koordinaatiotahoina ovat tällöin maakunnan yhteistyöryhmät. Rahoittajien välillä eri ohjelmien keskinäinen työnjako varmistetaan TE-keskuksissa ja lääninhallituksissa. Ohjelman valtakunnallisen osion toteutuksessa jäsenvaltioiden välistä yhteistyötä edistävät toimet koordinoidaan kunkin valtakunnallisen kehittämisohjelman puitteissa.

12.5 EU:n tutkimuksen 7. puiteohjelma

EU:n tukeman tutkimuksen tavoitteet, sisällölliset painopisteet ja rahoitusjakauma määritetään monivuotisissa tutkimuksen puiteohjelmissa, jotka toimeenpannaan erityisohjelmilla. Tutkimuksen puiteohjelman pääasiallisena toimintamuotona ovat jäsenmaiden yritysten, tutkimuslaitosten ja korkeakoulujen yhteistyöhankkeet, joille komissio myöntää tutkimusrahoitusta kilpailun perusteella.

EU:n tutkimuksen puiteohjelma tukee Lissabonin strategian tavoitteiden toteutumista. Sen tavoitteena on vahvistaa unionin tieteellistä ja teknologista perustaa sekä tukea Euroopan teollisuuden ja tutkimuksen kilpailukyvyä parantamista.

ESR-ohjelman tavoitteena on tukea kansallisia työvoima-, koulutus- ja elinkeinopolitiikan haasteita. ESR-toimenpiteet täydentävät kansallista innovaatiopolitiikkaa keskittymällä erityisesti yritysten kehittämiseen, yrittäjyyden lisäämiseen sekä osaamis- ja innovaatiojärjestelmien kehittämiseen. Näillä toimenpiteillä pyritään osaltaan vahvistamaan eri toimijoiden mahdollisuuksia osallistua EU:n tutkimuksen puiteohjelmaan.

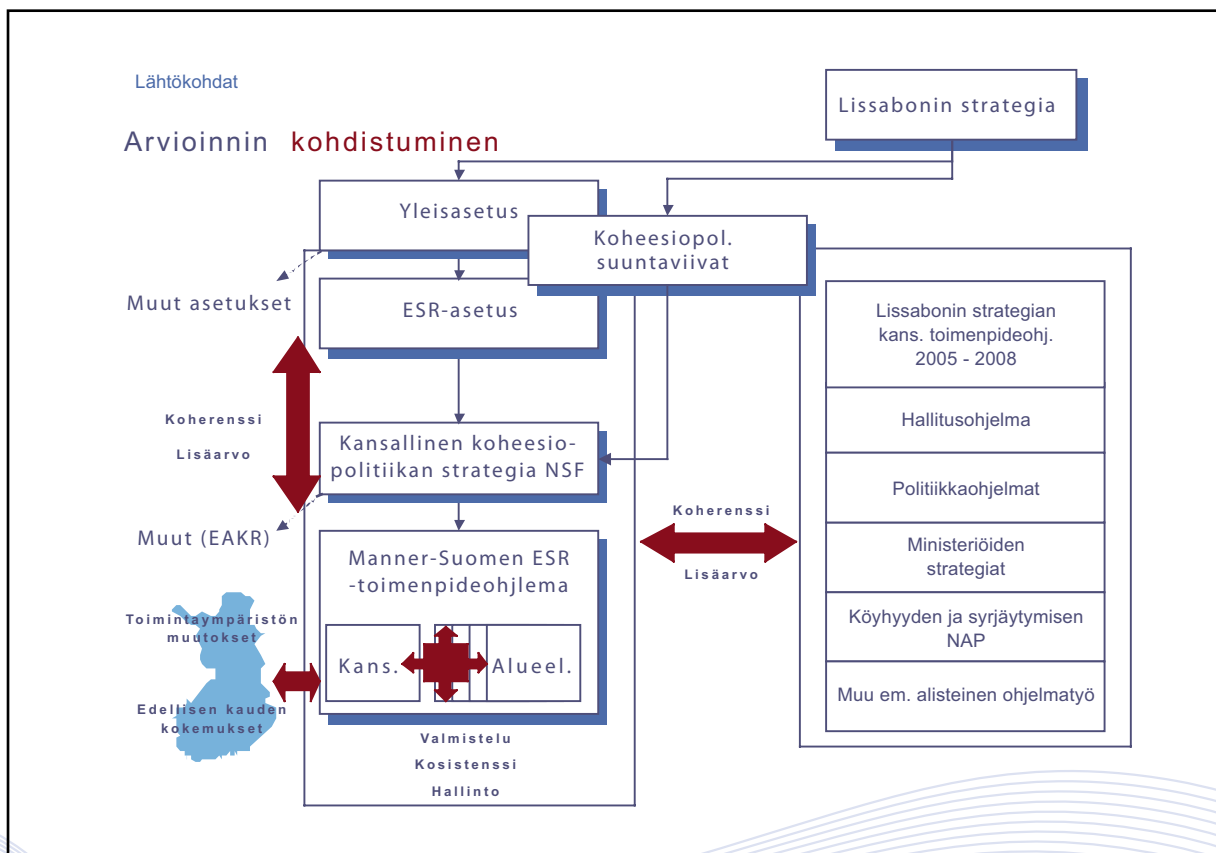
ESR-ohjelman ja EU:n tutkimuksen puiteohjelman toimet liittyvät kansallisen innovaatiojärjestelmän kehittämiseen, jota koskevat kansalliset linjaukset on laadittu tiede- ja teknologianeuvoston johdolla. Näin pyritään varmistamaan eri toimien vuorovaikutus, täydentävyys ja synergia.

13. Etukäteisarviointi

Manner-Suomen ESR-toimenpideohjelman etukäteisarviointi toteutettiin kesä-lokakuussa 2006. Arvioinnin toteuttivat PricewaterhouseCoopers Oy:stä Olli Oosi ja Mikko Wennberg. Arvioinnin toteutusta tukivat asiantuntijoina Sirpa Juutinen PricewaterhouseCoopers Oy:stä sekä erikoistutkija Simo Aho Tampereen yliopistosta.

Arvioinnissa tarkastellaan ohjelman toimintaympäristöanalyysiä ja ohjelman relevanssia, ohjelman strategian ja tavoitteiden jäsenyneyttä, ohjelman koherenssia suhteessa muihin kansallisiin toimenpiteisiin, ohjelman tuloksia ja vaikutuksia sekä niiden mittaamista ja ohjelman hallintojärjestelmää sekä riskejä.

Arviointiprosessi on sisältänyt politiikat-kartoituksen, ohjelmavalmistelijoiden sekä asiantuntijoiden haastatteluja, neljä alueellista kuulemistilaisuutta, arviointiryhmän sisäisiä vertailuanalyyssejä ja ohjelmavalmistelijoiden kanssa toteutettuja työkokouksia. Arvioinnissa on omaksuttu strateginen näkökulma toimenpideohjelmien arviointiin ja arviointiprosessin näkökulma on ollut ulkoinen näkökulma. Arviointiprosessi on toteutettu ohjelmavalmistelun kuluessa. Ohjelman toimintaympäristön ja relevanssin, strategian konsistenssin ja koherenssin arviointi on pohjautunut ohjelma-asiakirjan luonnokseen 4.0 (kesäkuussa 2006 lausuntokierrokselle lähtenyt versio) ja tähän liittyneisiin alueellisten osioiden teksteihin (kesäkuu 2006). Analyysiä on täydennetty ohjelma-asiakirjan versiosta 5.1, jonka ESR-strategiatyöryhmä käsitteli 12.9.2006. Nämä täydennykset mainitaan tekstissä erikseen. Ohjelman tulosten ja vaikutusten mittaamisen sekä hallintojärjestelmän arviointi on perustunut arvioitsijoille erikseen toimitettuun indikaattorimateriaaliin sekä ohjelma-asiakirjan versioon 5.1.



KUVA 7. Arvioinnin kohdistuminen.

13.1 Arviointitulokset ja johtopäätökset

Ohjelman toimintaympäristö on hyvin haastava. Toimintaympäristössä korostuvat tietyt laajat kehitystrendit ja niiden erilaiset heijastumat eri maakunnissa. Arvioinnissa ei ole toteutettu toimintaympäristöanalyysiä, vaan olemassa olevaa analyysiä on arvioitu ja täydennetty. Toimintaympäristöanalyysissä on kiinnitetty huomiota laajojen yhteiskunnallisten kehitystrendien analyysiin ja siihen millaisia kansallisia kehityshaasteita nämä aiheuttavat. Alueellisen osioiden valmistelun yhteydessä on myös kiinnitetty huomiota siihen, miten tietyt trendit ja tarkasteltavat asiat heijastuvat eri maakunnissa. Toimintaympäristöanalyysi on varsin kattava. SWOT-analyysien ja toimintaympäristöanalyysin välinen suhde ei ole aina täysin selvä. Lisäksi osa SWOT-analyysien tuotoksista on noussut muusta aineistosta kuin ohjelma-asiakirjan toimintaympäristöanalyysistä – esimerkiksi toimijoiden omista kokemuksista. Lopullinen, ohjelmavalmistelu loppupuolella laadittu, SWOT-analyysi on koherentti suhteessa ohjelman toimintaympäristökuvaukseen ja ohjelman sisältöön.

Toimenpideohjelman tavoitteet vastaavat kohtuullisen hyvin niitä haasteita, joita ohjelman toimintaympäristöanalyysi pitää sisällään. Ohjelman toimintalinjojen sisältö on riittävän laaja, jotta ohjelma toimii rahoittajille ja hanketoteuttajille mahdollistavana ohjelmana. Ohjelman valmisteluvaiheessa ideoina mukana olleiden valtakunnallisten teemojen rajaamista ohjelma-asiakirjan ulkopuolelle voidaan pitää perusteltuna. Ohjelman relevanssin lisäämiseksi toimintaympäristön haasteiden tunnistamisesta lähtevä hankkeiden rahoitus on oleellista ohjelmakauden aikana.

Useissa ohjelman toimenpidekokonaisuuksissa on nähtävissä kansallisen politiikan uudistumista koskevia näkökulmia. Konkreettisina esimerkkeinä voidaan mainita välityömarkkinoiden kehittäminen sekä toisaalta maahanmuuttopoliittisen ohjelman kehittäminen ja työperustaisen maahanmuuton edistäminen. Näin ollen EU:sta saatavaa lisäarvoa maksimoidaan tehokkaasti. Ohjelman tavoitteet tarjoavat useita mahdollisuuksia ja työkaluja kansallisiin erityishaasteisiin vastaamiseksi.

ESR-strategian painopisteet ja toimenpideohjelman toimintalinjojen sisällöt ovat samansuuntaisia ja strategia perustuu toimintalinjojen pohjalta tehtyyn suunnitteluun. Tämä on varmistanut sen, että ESR-strategian painopisteillä on looginen yhteys toimenpideohjelman toimintalinjojen päämääriin.

Valtakunnallisen ja alueellisten osioiden suhde on selkeytynyt ohjelmavalmistelu yhteydessä. Arviointiprosessissa kiinnitettiin huomiota suhteen selkeyteen. Haasteita oli muun muassa siinä, miten eri osioiden tavoitteet tukevat ohjelman päämääriä (eli toimintalinjojen painopisteitä). Valtakunnallisen ja alueellisten osioiden välistä suhdetta voidaan ajatella jäsennettävän kahdesta eri näkökulmasta: teemälähtöisesti tai rahoituslähtöisesti. Näitä lähestymistapoja on kuvattu tarkemmin johtopäätöksissä.

Ohjelman tavoitteiden konkretisointia voidaan jatkaa esimerkiksi tunnistamalla kullekin toimintalinjalle muutama ydintavoite, joihin sekä valtakunnallinen osio että alueelliset osiot pyrkivät vaikuttamaan. Keskitämisperiaatetta tukee myös rahoitettavien viranomaisten määrän karsiminen. Maakuntien liittojen rooli ESR-ohjelman rahoituksessa tulisi linjata selkeästi. Maakuntien liittojen mukaan tulo ESR-rahoitukseen voi olla riski ohjelman toteutuksessa ja aiheuttaa haasteita ohjelman strategiselle keskittämiseksi.

Toimenpideohjelman tavoitteet ja toimenpiteet tukevat lähes kaikkia kansallisissa politiikoissa esiin nousevia vaatimuksia. ESR:n taloudellinen merkitys on kuitenkin suhteellisen pieni ja sen tulisi keskittyä keskeisten avainhaasteiden ratkaisemiseen. Tietyt erityiskysymykset, kuten vaikeimmin syrjäytyneet, on linjattu ESR-toiminnan ulkopuolelle huolimatta siitä, että useita näihin kohderyhmiin liittyviä uhkakuva voidaan tunnistaa toimintaympäristössä.

Sidosryhmien näkemykset siitä, mihin asioihin ohjelma tuo lisäarvoa kansallisessa politiikassa, vaihtelevat. Koherenssianalyysin havaintojen ja sidosryhmien näkemysten perustella ohjelman tuki suhteessa koheesiopolitiikan tavoitteisiin, kansallisiin politiikka-ohjelmiin sekä eri ministeriöiden strategisiin

painopisteisiin on selkeä. Toimenpideohjelman toimintalinjojen painopisteet tukevat ohjelman tulosten ja vaikutusten saavuttamista. Tulosten ja vaikutusten saavuttamisen näkökulmasta toimintalinja 3:n tuloksia ja vaikutuksia on hankala todentaa, mutta toisaalta tämän tyyppisen toimintalinjan olemassaolo järjestelmiä uudistavana ja kehittäväenä tukee saatavien tulosten pysyvyyttä ja juurruttamista.

Ohjelman tulosten ja vaikutusten mittaamisen haasteissa heijastuu se, että ohjelman tavoitteet ovat edelleen hyvin monipuolisia. Ohjelmassa on tunnistettu sekä yleisiä päämääriä että visiotason tavoitteita, jotka suuntaavat toimintaa, sekä konkreettisemmin mitattavia ja selvitettäviä tavoitteita. Osa tavoitteista on edelleen niin laajoja yhteiskunnallisia ilmiöitä ja kehitystä kuvaavia, ettei niitä kyetä mittaamaan. Indikaattorijärjestelmä on arvioinnin yhteydessä ollut kehitteillä, joten indikaattoreiden arviointi on perustunut suunnitteluvaiheen aineistoon.

Hallinto- ja toimeenpanojärjestelmään on suunnitteilla useita operatiivisia uudistuksia, jotka tulevat helpottamaan ohjelman toteutusta. Hallinto- ja toimeenpanojärjestelmään liittyy kuitenkin paljon asioita, joissa vaaditaan seikkaperäistä ohjeistusta. Valtakunnallinen tukirakenne on ajatuksena hyvä ja mahdollistaa pienten toimijoiden mukanaolon ja hallinnon vähentämisen. Tukirakenteen ja suunnittelun ohjeistus tulisi laatia ennen ohjelmakauden alkua.

Hallinto- ja toimeenpanojärjestelmässä ei ole riittävässä määrin kiinnitetty huomiota ohjelmien riskien tunnistamiseen, arviointiin ja hallintaan. Arvioinnin yhteydessä toteutettu riskianalyysi paljasti myös sen, että riskejä käsitellään ja analysoidaan ESR-toiminnassa hyvin suppeasti. Näiden johtopäätösten lisäksi arvioinnissa on nostettu esiin kehittämissuosituksia, joista osa on otettu huomioon jo ohjelmavalmistelu yhteydessä. Kehittämissuositukset esitetään tämän raportin johtopäätöksissä.

13.2 Etukäteisarvioinnin huomiointi ESR-ohjelmavalmistelussa

Etukäteisarviointi on ollut osa ohjelman valmisteluprosessia. Ensimmäiset tulokset etukäteisarvioinnin tuloksista olivat käytettävissä syyskuussa 2006. Kaikki keskeisimmät johtopäätökset ja kehittämissuositukset on huomioitu ohjelmaa valmisteltaessa.

Toimintalinjojen sisäistä logiikkaa koskeva tarkastelu oli konkreettinen menetelmä kehittää toimintalinjojen rakennetta ja sisältöä. Tarkoituksena oli analysoida, tukevatko rahoitettava toiminta ja valitut kohderyhmät käytännössä ohjelmalle asetettujen tavoitteiden saavuttamista.

Ohjelman ja sen toimintaympäristön riskianalyysi toteutettiin osana etukäteisarviointiprosessia, ja siihen osallistuivat keskeiset ESR-ohjelman valmistelijat.

- LIITE 1: ESR-toiminnan menoluokitus
(Lissabonin strategian toteuttaminen), indikatiivinen**
- LIITE 2: Toimintaympäristöä kuvaavat indikaattorit
(sosioekonomiset)**
- LIITE 3: Ohjelmatason ja toimintalinjojen indikaattorit**
- LIITE 4: ESR-ydinindikaattorit (core indicators)**
- LIITE 5: Vertailutietoja suuralueiden toimintaympäristöistä**

LIITE 1: ESR-toiminnan menoluokitus 2007–2013 (Lissabonin strategian toteuttaminen), indikatiivinen

Indikatiivinen taulukko: ESR-rahoitus, % rahoituksesta, toimintalinjaviite

Luokka	Toiminta	milj. €	%	TL
01-61	Eivät ESR-ohjelman mukaista toimintaa	0	0	-
Työntekijöiden sekä yritysten ja yrittäjien sopeutumiskyvyn parantaminen				
62	Elinikäiseen oppimiseen liittyvien järjestelmien ja strategioiden kehittämisen yrityksissä; työntekijöille suunnattu koulutus ja palvelut, joilla parannetaan heidän kykyään sopeutua muutoksiin; yrittäjyyden ja innovoinnin edistäminen	69,7	11,3	1, 4
63	Innovaatiivisten ja entistä tuottavampien työn organisointitapojen suunnittelu ja levitys	41,3	6,7	1, 4
64	Erityisten työllisyys-, koulutus- ja tukipalveluiden kehittäminen tuotantosektoreiden ja yritysten rakenneuudistusten yhteydessä sekä talouden muutoksia ja tulevia työpaikkoihin ja ammattitaitoon kohdistuvia vaatimuksia ennakoivien järjestelmien kehittäminen	53,5	8,7	1, 3
	YHTEENSÄ	164,5	26,7	1, 3, 4
Työelämään pääsyn ja kestävyden parantaminen				
65	Työmarkkinalaitosten nykyaikaistaminen ja vahvistaminen	27,8	4,5	3, 4
66	Aktiivisten ja ennaltaehkäisevien toimenpiteiden toteuttaminen työmarkkinoilla	72,4	11,9	2
67	Aktiivista ikääntymistä ja työurien pidentämistä edistävät toimenpiteet	59,8	9,7	1, 3
68	Itsenäisen ammatinharjoittamisen ja yritysten perustamisen tukeminen	38,0	6,2	1
69	Toimenpiteet työelämään pääsyn parantamiseksi sekä naisten kestävästi työelämään osallistumisen ja naisten työllisyyden lisäämiseksi, millä pyritään vähentämään sukupuoleen perustuvaa syrjintää työmarkkinoilla ja toimenpiteet työn ja yksityiselämän sovittamiseksi yhteen, esimerkiksi helpottamalla lasten ja huollettavien henkilöiden hoitopalvelujen saantia	27,0	4,4	1, 2, 3
70	Maahanmuuttajien työelämään osallistumisen lisääminen ja sen myötä heidän sosiaalisen integroitumisen vahvistamiseen tarkoitetut erityistoimet	29,1	4,7	2, 4
	YHTEENSÄ	254,1	41,4	1, 2, 3, 4
Keinot heikommassa asemassa olevien henkilöiden sosiaalisen osallisuuden parantamiseksi				
71	Keinot heikommassa asemassa olevien henkilöiden yhteiskuntaan integroimiseksi ja uudelleen työllistämiseksi; työmarkkinoille pääsyn ja niillä etenemiseen liittyvän syrjinnän torjunta sekä moniarvoisuuden hyväksymisen edistäminen työpaikoilla	83,8	13,6	2
Inhimillisen pääoman kehittäminen				
72	Suunnitellaan, otetaan käyttöön ja pannaan täytäntöön koulutusjärjestelmien uudistuksia työllistävyyden kehittämiseksi, parannetaan perus- ja ammatillisen koulutuksen soveltuvuutta työmarkkinoiden tarpeisiin ja pidetään opetushenkilöiden ammattitaitoa jatkuvasti ajan tasalla innovointia ja osaamisyhteiskuntaa ajatellen	36,0	5,8	3, 4
73	Koulutukseen osallistumisen lisääminen koko eliniän ajan myös siten, että koulun keskeyttämistä ja oppiaineiden eriytymistä sukupuolen perusteella saadaan vähennettyä ja pääsyä perus-, ammatilliseen ja korkeasteen koulutukseen lisättyä ja niiden laatua parannettua;	27,9	4,5	2

Luokka	Toiminta	milj. €	%	TL
74	Inhimillisten voimavarojen kehittäminen tutkimuksessa ja innovoinnissa etenkin yliopistollisilla jatko-opinnolla ja tutkijakoulutuksella sekä yliopistojen, tutkimuskeskusten ja yritysten verkottumisella	24,5	4,0	3
	YHTEENSÄ	88,4	14,3	2, 3, 4
Tekninen tuki				
85	Valmistelu, toimeenpano, seuranta ja tarkastus	20,9	3,4	5
86	Arviointi ja selvitykset; tiedotus ja viestintä	3,7	0,6	5
	YHTEENSÄ	24,6	4,0	5
LUOKAT 62-74 JA 85-86 YHTEENSÄ		615,4	100	1-5
JOSTA LISSABON MENOLUOKKIA		590,8	96,0	1-4

Menot koskevat tukea (form of finance), jota ei makseta takaisin (non-repayable aid).
Menoluokituksessa aluetyyppiä (territory type) ei ole erikseen määritelty (not applicable).

LIITE 2: Toimintaympäristöä kuvaavat sosioekonomiset indikaattorit

Sosioekonomiset indikaattorit ovat toimintaympäristöä kuvaavia makrotason indikaattoreita. Tästä syystä niille ei erikseen määritellä tavoitetasoja ESR-ohjelmaa 2007–2013 varten. Sosioekonomiset indikaattorit on määritelty siten, että ne ovat yhdenmukaisia Lissabonin strategian sekä EU:n työllisyysstrategian indikaattoreiden kanssa. Lisäksi kansalliset strategiat ja hallituksen politiikkaohjelmat on otettu huomioon. Sosioekonomisista indikaattoreista tuotetaan vuosittain uudet vertailuluvut, joita seurantakomitea seuraa. Perusvuotena on vuosi 2005.

Indikaattorit	Operationalisointi	Vuonna 2005
Talouskehitys		
1. BKT/Capita	1. BKT:n kasvu vuositasolla (%)	2,9 %
2. Työn tuottavuuden kasvu	2. Työn tuottavuuden kasvu työtuntia kohden (%)	2,1 %
Työmarkkinat ja työelämä		
3. Työllisyysaste	3. Työllisyysaste ikäryhmittäin ja sukupuolittain:	
	– yhteensä 15-64 v. (%)	68,0 %
	miehet 15-64 v. (%)	69,5 %
	naiset 15-64 v. (%)	66,5 %
	– yhteensä nuoret 15-24 v. (%)	39,4 %
	miehet 15-24 v. (%)	38,0 %
	naiset 15-24 v. (%)	40,5 %
	– yhteensä ikääntyneet 55-64 v. (%)	52,7 %
	miehet 55-64 v. (%)	52,8 %
	naiset 55-64 v. (%)	52,7 %
4. Alueelliset työllisyyserot	4. Työllisyysaste sukupuolittain NUTS 2 –tasolla (%):	
	– Itä-Suomi (%)	
	– Itä-Suomi, miehet (%)	61,6 %
	– Itä-Suomi, naiset (%)	55,8 %
	– Pohjois-Suomi (%)	59,2 %
	– Pohjois-Suomi, miehet (%)	63,4 %
	– Pohjois-Suomi, naiset (%)	57,7 %
	– Länsi-Suomi (%)	61,3 %
	– Länsi-Suomi, miehet (%)	67,1 %
	– Länsi-Suomi, naiset (%)	61,2 %
	– Etelä-Suomi (%)	65,9 %
	– Etelä-Suomi, miehet (%)	71,3 %
	– Etelä-Suomi, naiset (%)	65,3 %
		70,9 %
5. Työttömyysaste	5. Työttömyysaste ikäryhmittäin ja sukupuolittain:	
	– yhteensä 15-64 v. (%)	8,5 %
	miehet 15-64 v. (%)	8,3 %
	naiset 15-64 v. (%)	8,7 %
	– yhteensä nuoret 15-24 v. (%)	20,1 %
	miehet 15-24 v. (%)	20,6 %
	naiset 15-24 v. (%)	19,5 %
	– yhteensä ikääntyneet 55-64 v. (%)	6,9 %
	miehet 55-64 v. (%)	7,2 %
	naiset 55-64 v. (%)	6,5 %

Indikaattorit	Operationalisointi	Vuonna 2005
6. Pitkäaikaistyöttömyysaste	6. Yli 12 kk tai enemmän työttömänä olleiden osuus sukupuolittain: – yhteensä (%) – miehet (%) – naiset (%)	26,8 % 29,3 % 24,1 %
7. Alueelliset työttömyyserot	7. Työttömyysaste sukupuolittain NUTS 2 –tasolla (%): – Itä-Suomi (%) – Itä-Suomi, miehet (%) – Itä-Suomi, naiset (%) – Pohjois-Suomi (%) – Pohjois-Suomi, miehet (%) – Pohjois-Suomi, naiset (%) – Länsi-Suomi (%) – Länsi-Suomi, miehet (%) – Länsi-Suomi, naiset (%) – Etelä-Suomi (%) – Etelä-Suomi, miehet (%) – Etelä-Suomi, naiset (%)	11,8 % 11,8 % 11,7 % 11,2 % 11,1 % 11,4 % 8,7 % 8,2 % 9,5 % 6,9 % 6,8 % 7,0 %
8. Ero työttömyysasteessa EU-maiden kansalaisten ja muiden välillä	8. Erotus EU:n ulkopuolisten maiden kansalaisten työttömyysasteen ja EU-maiden kansalaisten työttömyysasteen välillä (%-yksikköä) Suomessa sukupuolittain: – yhteensä – miehet – naiset	24,3 19,6 28,9
9. Työttömien aktiivointiaste	9. Aktiivitoimenpiteissä olevien pitkäaikaistyöttömien osuus ikäryhmittäin: – yhteensä 15-64 v. (%) miehet 15-64 v. (%) naiset 15-64 v. (%) – yhteensä nuoret 15-24 v. (%) miehet 15-24 v. (%) naiset 15-24 v. (%) – yhteensä ikääntyneet 55-64 v. (%) miehet 55-64 v. (%) naiset 55-64 v. (%)	23,6 % 19,8 % 27,4 % 35,4 % 33,1 % 38,0 % 8,4 % 6,5 % 10,1 %
10. Sukupuolten väliset palkkaerot	10. Miesten ja naisten väliset palkkaerot julkisella ja yksityisellä sektorilla (€): – palkkaero (miesten keskipalkka - naisten keskipalkka) julkisella sektorilla – palkkaero (miesten keskipalkka - naisten keskipalkka) yksityisellä sektorilla	675 € 740 €
Osaaminen ja innovaatiot		
11. Investoinnit koulutukseen/BKT	11. Koulutuksen osuus julkisista menoista: %-osuus BKT:sta	6,5 % (2003 tieto)
12. Investoinnit tutkimukseen ja kehitykseen/BKT	12. T&K –menot BKT:sta (%)	3,48 %
13. Perusasteen suorittamatta jättäneet	13. 18-24-vuotiaiden osuus, jotka ovat keskeyttäneet koulutuksen tai joilla ei ole toisen asteen tutkintoa: – yhteensä (%) – miehet (%) – naiset (%)	9,3 % 11,3 % 7,3 %

Indikaattorit	Operationalisointi	Vuonna 2005
14. 20-24-vuotiaiden koulutustaso	14. Toisen asteen tutkinnon suorittaneiden osuus 22-vuotiaista: – yhteensä (%) – miehet (%) – naiset (%)	84,8 % 82,5 % 87,0 %
Yrittäjyys ja yritystoiminta		
15. T & K –menot	15. Yritysten osuus T&K –menoista (%)	70,8 %
16. Uusien yritysten perustaminen	16. Uusien yritysten perustamisen nettomuutos: aloittaneet-lopettaneet vuositasona	2085 (2004 tieto)
17. Uusien yritysten selviytymisaste	17. Vuonna n perustettujen uusien yritysten osuus (%), jotka ovat toiminnassa vielä vuonna n+3	66,1 % (2004 tieto)

LIITE 3: Ohjelmatason ja toimintalinjojen indikaattorit

Ohjelmatason indikaattoreilla mitataan ESR-ohjelman kaikkia toimintalinjoja koskevia vaikutuksia, tuloksia ja aikaansaannoksia. Ohjelmatason indikaattorit ovat luonteeltaan pääosin laadullisia, ja niiden lähtö- ja tavoitetasot tullaan määrittelemään erillisselvityksillä. Tietolähteinä voivat olla erilaiset osallistujille ja kouluttajille suunnatut kyselyt, erillisselvitykset ja barometrit, joissa voidaan tarvittaessa kysyä useampia mitattavia asioita samanaikaisesti.

1. Osallistujien valmiuksien ja osaamisen paraneminen

Esimerkkejä näkökulmista, joita ao. indikaattorin vaikutuksia, tuloksia ja aikaansaannoksia mitattaessa voi ottaa huomioon:

- Osaamisen tason ja valmiuksien paraneminen
- Työllistymisvalmiuksien ja elämänhallinnan parantuminen
- Tutkinnon tai osatutkinnon suorittaneet henkilöt
- Osallistujien toimenpiteistä kokema hyöty ja toimenpiteiden vaikuttavuus
- Osallistujien tyytyväisyys

2. Työhön, koulutukseen tai muuhun toimenpiteeseen sijoittuminen ESR-toimenpiteiden avulla

Esimerkkejä näkökulmista, joita ao. indikaattorin vaikutuksia, tuloksia ja aikaansaannoksia mitattaessa voi ottaa huomioon:

- Sijoittuminen työelämään tai koulutukseen toimenpiteiden jälkeen
- Kuntoutuminen työvoimapolitiisiin toimenpiteisiin tai muihin jatkopolkuihin

3. Verkostot ja kumppanuudet

Esimerkkejä näkökulmista, joita ao. indikaattorin vaikutuksia, tuloksia ja aikaansaannoksia mitattaessa voi ottaa huomioon:

- Kumppanuuksien ja verkostojen hyöty ja lisäarvo
- Yhteistyöverkostojen ja työllisyyskumppanuuksien muodostuminen
- Alueellisten ja paikallisten yhteistyöverkostojen muodostuminen
- Yritysten yhteistyöverkostot
- Uudenlaisten tiedon ja osaamisen siirtämistä tukevien verkostojen ja toimintamallien toimivuus ja lisäarvo

4. Hyvät käytännöt, uudet toimintamallit ja innovaatiot

Esimerkkejä näkökulmista, joita ao. indikaattorin vaikutuksia, tuloksia ja aikaansaannoksia mitattaessa voi ottaa huomioon:

- Hyvät käytännöt ja uudet toimintamallit
- Uusien mallien ja innovaatioiden toimivuus, hyöty ja lisäarvo
- Uusien innovaatioiden määrä ja laatu (sosiaaliset innovaatiot, palvelu-, työelämä- ja teknologiset innovaatiot)
- Kehittämistoiminnan vakiintuminen

5. Tasa-arvon edistäminen

Esimerkkejä näkökulmista, joita ao. indikaattorin vaikutuksia, tuloksia ja aikaansaannoksia mitattaessa voi ottaa huomioon:

- Naisten/miesten parantunut työmarkkina-asema toimenpiteiden jälkeen
- Vertikaalisen ja horisontaalisen segregaation väheneminen

Toimintalinjatasoindikaattoreille määritellään tavoitetasot seuraavasti (määritelty yleisasetuksen artiklan 37 kohdan 1 c mukaan):

	Aloittaneita henkilöitä	Uusia yrityksiä	Uusia työpaikkoja
TL1	170 000	5 600	6 000
TL2	155 000	600	3 200
TL3	110 000	600	2 200
TL4	15 000	200	600
Yhteensä	450 000	7 000	12 000

ESR-OHJELMAN TOIMINTALINJOJEN ERITYISTAVOITTEET (TARGETS) JA NIITÄ MITTAAVAT INDIKAATTORIT

TOIMINTALINJA 1: Työorganisaatioiden, työssä olevan työvoiman ja yritysten kehittäminen sekä yrittäjyyden lisääminen		
<p>Tavoite 1: Työorganisaatioiden henkilöstön työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kehittäminen</p> <p>Kohderyhmät:</p> <ul style="list-style-type: none"> – henkilöstö ja johto pk- ja mikroyrityksissä – suuret yritykset verkostoituneina pk-yritysten kanssa – julkinen sektori palvelurakennemuutosta tukevissa hankkeissa – työnhakijat rekrytointihankkeissa 	<p>Tuotosindikaattori: Aloittaneiden henkilöiden lukumäärä</p> <p>Määritelmä: Kohdeorganisaatioissa toimenpiteiden kohteena olevan henkilöstön määrä.</p> <p>Lähtötaso: 0 henkilöä.</p> <p>Tavoitteet: v. 2010: 50 000 henkilöä, koko kauden aikana: 170 000 henkilöä.</p> <p>Tietolähde: Seurannan tietojärjestelmä.</p>	<p>Tulosindikaattori: Työssä pysyminen, jaksaminen ja työhyvinvointi</p> <p>Määritelmä 1: Sairauspoissaolojen määrä kohdeorganisaatioissa.</p> <p>Lähtötaso: v. 2006: 8,9 pv/v/hlö (koko maan keskiarvo)</p> <p>Tavoitteet: v. 2010: 8,5 pv/v/hlö v. 2013: 8,0 pv/v/hlö (ao. ESR-hankkeissa)</p> <p>Tietolähde: On-going arviointi.</p> <p>Määritelmä 2: Työntekijöiden kokemus työssä jaksamisen ja viihtyvyyden lisääntyminen kohdeorganisaatioissa.</p> <p>Lähtötaso: Tietoa ei saatavilla.</p> <p>Tavoitteet: Jaksamisen ja viihtymisen lisääntymistä on kokenut v. 2010: 55 % ja v. 2013: 65 % työntekijöistä.</p> <p>Tietolähde: On-going arviointi.</p>
<p>Tavoite 2: Tuetaan uuden yritystoiminnan syntyä</p> <p>Kohderyhmät:</p> <ul style="list-style-type: none"> – yrittäjiksi aikovat ja yksinyrittäjät – yrittäjyyskasvatushankkeissa opetushenkilöstö – hyvinvointipalveluja tarjoavat kansalaisjärjestöt – kehittäjäorganisaatioiden henkilöstö yrityspalveluiden kehittämishankkeissa 	<p>Tuotosindikaattori: Uusien yritysten lukumäärä</p> <p>Määritelmä: ESR:n tuella syntyneiden uusien yritysten lukumäärä.</p> <p>Lähtötaso: 0 yritystä.</p> <p>Tavoitteet: V. 2010: 1 800 yritystä, kauden aikana: 5 600 yritystä.</p> <p>Tietolähde: Seurannan tietojärjestelmä.</p>	<p>Tulosindikaattori: Uusien yritysten eloonjäämisaste</p> <p>Määritelmä: ESR:n tuella syntyneiden uusien yritysten eloonjäämisaste 3 vuotta perustamisen jälkeen.</p> <p>Lähtötaso: Yritysten eloonjäämisaste vuonna 2005 oli 64 % (koko maa, kaikki yritykset).</p> <p>Tavoitteet: Tavoitteena on pidentää kauden lopulla ESR-tuella perustettavien yritysten eloonjäämisastetta 3 vuoden kuluttua perustamisesta 70 %:iin.</p> <p>Tietolähde: On-going arviointi.</p>

TOIMINTALINJA 2: Työllistymisen ja työmarkkinoilla pysymisen edistäminen sekä syrjäytymisen ehkäisy

<p>Tavoite 1: Työttömien työllistyminen avoimille työmarkkinoille</p> <p>Kohderyhmät:</p> <ul style="list-style-type: none"> – työttömät naiset ja miehet hankkeissa, joissa vähennetään sukupuolen mukaista jakoa työelämässä ja koulutuksessa – ikääntyvät työttömät, joilla matala koulutustaso – rakennemuutoksen vuoksi työttömäksi joutuneet ja vakavia ongelmia työmarkkinoilla kohtaavat 	<p>Tuotosindikaattori: Aloittaneiden työttömien lukumäärä</p> <p>Määritelmä: ESR-toimenpiteen aloittaneiden työttömien työnhakijoiden lukumäärä.</p> <p>Lähtötaso: 0 henkilöä.</p> <p>Tavoite: V. 2010: 24 000 henkilöä, kauden aikana: 80 000 henkilöä.</p> <p>Tietolähde: Seurannan tietojärjestelmä.</p>	<p>Tulosindikaattori: Työttömien sijoittuminen työhön tai koulutukseen</p> <p>Määritelmä: Työttömien ESR-toimenpiteisiin osallistuvien työttömyystilanne 3 kk toimenpiteen jälkeen.</p> <p>Lähtötaso: Työvoimakoulutuksessa ja tukityössä olevista oli 3 kk toimenpiteen jälkeen työttömänä 34,1% (v. 2006, koko maa).</p> <p>Tavoite: Tavoitteena on alentaa työttömäksi jäävien osuutta 32 %:iin kauden loppuun mennessä (ao. ESR-toimenpiteet).</p> <p>Tietolähde: Työhallinnon tilastot ilmaisevat luotettavasti vain työttömäksi jäävien määrän. (Työhön tai koulutukseen sijoittuvien tilastointia ollaan kehittämässä vuoden 2007 aikana. ESR-toimenpiteissä otetaan käyttöön mahdollinen uusi tilastointimenettely, jolloin indikaattorina voitaisiin käyttää työhön sijoittuneita työttömien sijasta.)</p>
<p>Tavoite 2: Syrjäytymisen ehkäisy</p> <p>Kohderyhmät:</p> <ul style="list-style-type: none"> – vaikeasti työllistyvät työnhakijat, kuten pitkäaikaistyöttömät, maahanmuuttajat ja vajaakuntoiset, joilla on fyysisiä tai psyykkisiä rajoitteita työllistyä – nuoret, jotka ovat aikeissa keskeyttää opintonsa sekä koulutuksesta työelämään siirtymässä olevat ja syrjäytymisvaarassa olevat nuoret – ikääntyvät työttömät, joilla on matala koulutustaso – yhteistyökumppanit syrjäytymisen ehkäisyssä – epätyypillisen työsuhteen vuoksi ongelmia kohtaavat ja löyhästi työmarkkinoihin kiinnittyneet 	<p>Tuotosindikaattori: Syrjäytymisvaarassa olevien aloittavien henkilöiden määrä</p> <p>Määritelmä: ESR-toimenpiteen aloittavien pitkäaikaistyöttömien, yli 55-vuotiaiden ja maahanmuuttajien lukumäärä.</p> <p>Lähtötaso: 0 henkilöä.</p> <p>Tavoite: V. 2010: 7 200 henkilöä, kauden aikana: 24 000 henkilöä.</p> <p>Tietolähde: Seurannan tietojärjestelmä.</p>	<p>Tulosindikaattori: Syrjäytymisvaarassa olevien sijoittuminen työhön, koulutukseen tai muuhun toimenpiteeseen 3 kk toimenpiteen jälkeen</p> <p>Määritelmä: Pitkäaikaistyöttömien, yli 55-vuotiaiden ja maahanmuuttajien sijoittuminen työhön, koulutukseen tai muuhun toimenpiteeseen 3 kk toimenpiteen jälkeen.</p> <p>Lähtötaso: Kansallisissa toimenpiteissä v. 2006 työttömäksi jäävien osuus oli 55 % (tieto saatu vain pitkäaikaistyöttömistä).</p> <p>Tavoite: ESR-toimenpiteissä työttömäksi jäävien tavoitteena on (pitkäaikaistyöttömät, ikääntyneet ja maahanmuuttajat yhteensä) v. 2010: 50 % ja kauden loppuun mennessä 45 %.</p> <p>Tietolähde: Työhallinnon tilastot ilmaisevat luotettavasti vain työttömäksi jäävien määrän. (Työhön tai koulutukseen sijoittuvien tilastointia ollaan kehittämässä vuoden 2007 aikana. ESR-toimenpiteissä otetaan käyttöön mahdollinen uusi tilastointimenettely, jolloin indikaattorina voitaisiin käyttää työhön sijoittuneita työttömien sijasta.)</p>

TOIMINTALINJA 3: Työmarkkinoiden toimintaa edistävien osaamis-, innovaatio- ja palvelujärjestelmien kehittäminen		
<p>Tavoite 1: Aikuisväestön koulutukseen osallistumisen edistäminen</p> <p>Kohderyhmät:</p> <ul style="list-style-type: none"> – koulutus-, tutkimus- ja kehittämisorganisaatiot ja verkostot – tutkijat tutkimusorganisaatioissa ja korkeakouluissa – aikuiset, erityisesti ikääntyvät ja ikääntyneet henkilöt – yritykset, yrityspalveluorganisaatiot – osaamiskeskuskluusterit 	<p>Tuotosindikaattori 1: Neuvonta-, ohjaus- ja osaamisjärjestelmien lukumäärä</p> <p>Tavoite: 1 kpl järjestelmiä kauden loppuun mennessä.</p> <p>Tietolähde: On-going arviointi.</p> <p>Tuotosindikaattori 2: Aloittaneista henkilöistä 45-54-vuotiaiden ja yli 54-vuotiaiden määrä.</p> <p>Tavoite: Toimintalinja 3:ssa 33 % kaikista aloittaneista yli 44-vuotiaita.</p> <p>Tietolähde: Seurannan tietojärjestelmä.</p>	<p>Tulosindikaattori: Neuvonta-, ohjaus- ja osaamisjärjestelmien toimivuus ja hyöty</p> <p>Lähtötaso: Tietoa ei saatavilla.</p> <p>Tavoitteet: Järjestelmiä käyttäneistä on kokenut saaneensa hyötyä 2010: 55 % ja 2013: 65 %.</p> <p>Määritelmä: Järjestelmien käyttäjistä sen hyödylliseksi kokeneiden %-osuus.</p> <p>Tietolähde: On-going arviointi.</p>
<p>Tavoite 2: Koulutuksesta työelämään siirtymisen parantaminen</p> <p>Kohderyhmät:</p> <ul style="list-style-type: none"> – koulutus- ja työvoimapalveluorganisaatioiden henkilöstö, opetushenkilöstö – työpaikkaohjaajat, perehdyttäjät 	<p>Tuotosindikaattori: Koulutettujen työpaikkaohjaajien ja opettajien määrä</p> <p>Tavoite: V. 2010 mennessä: 8 400 työpaikkaohjaajaa ja 1 350 opettajaa, koko kauden aikana 28 000 työpaikkaohjaajaa ja 4 500 opettajaa.</p> <p>Tietolähde: Seurannan tietojärjestelmä.</p>	<p>Tulosindikaattori: Koulutettujen työpaikkaohjaajien ja opettajien koulutuksesta kokema hyöty</p> <p>Lähtötaso: Tietoa ei saatavilla.</p> <p>Tavoite: 80 % koulutetuista työpaikkaohjaajista ja opettajista kokee koulutuksesta olleen hyötyä.</p> <p>Määritelmä: Koulutukseen osallistuneista sen hyödylliseksi kokeneiden %-osuus.</p> <p>Tietolähde: On-going arviointi.</p>

TOIMINTALINJA 4: Jäsenvaltioiden ja alueiden välinen yhteistyö ESR-toiminnassa

<p>Tavoite 1: Työperusteisen maahanmuuton helpottaminen</p> <p>Kohderyhmät:</p> <ul style="list-style-type: none"> – EU-alueen lähtömaiden kansalaiset, erityisesti työperusteiset maahanmuuttajat, heidän – perheenjäsenensä – Suomeen pyrkivät EU-alueen lähtömaiden elinkeinonharjoittajat – EU-alueen työperusteiseen maahanmuuttoon liittyvät yhteistyökumppanuudet keskuhallinto- ja aluetasolla sekä Suomessa että kohdemaissa 	<p>Tuotosindikaattori: Toimenpiteisiin osallistuneiden maahanmuuttajien määrä</p> <p>Määritelmä: ESR-toimenpiteisiin osallistuneiden maahanmuuttajien lukumäärä.</p> <p>Lähtötaso: 0 henkilöä.</p> <p>Tavoite: V. 2010: 2100 henkilöä, v. 2013: 7 000 henkilöä.</p> <p>Tietolähde: Seurannan tietojärjestelmä.</p>	<p>Tulosindikaattori 1: Maahanmuuttajille tarkoitettu opastusjärjestelmä</p> <p>Määritelmä: Maahanmuuttajien suomalaisen yhteiskuntaan ja työelämään siirtymistä tukeva opastusjärjestelmä.</p> <p>Lähtötaso: 0 järjestelmää.</p> <p>Tavoite: 1 järjestelmä kauden loppuun mennessä.</p> <p>Tietolähde: On-going arviointi.</p> <p>Tulosindikaattori 2: Maahanmuuttajien työllistyminen yrityksiin ratkaisuna yritysten rekrytointivaikeuksiin.</p> <p>Määritelmä: Projekteissa mukana olevien rekrytointivaikeuksiinsa ratkaisun löytäneiden yritysten osuus.</p> <p>Lähtötaso: 0 % yrityksistä.</p> <p>Tavoite: 5 % mukana olleista yrityksistä on työllistänyt maahanmuuttajan.</p> <p>Tietolähde: On-going arviointi.</p>
<p>Tavoite 2: Hyvien käytäntöjen etsiminen ja levittäminen</p> <p>Kohderyhmät:</p> <ul style="list-style-type: none"> – hyvien käytäntöjen etsimiseen ja kansainvälisten kokemusten vaihtoon liittyvät yhteistyökumppanuudet (viranomaiset keskushallinto- ja aluetasolla, alueelliset, teemaattiset ja kansalliset verkostot) 	<p>Tuotosindikaattori: Hyvien käytäntöjen etsimiseen ja levittämiseen liittyvät tapahtumat (seminaarit, konferenssit yms.)</p> <p>Määritelmä: ESR-toiminnalla kehitettyjen hyvien käytäntöjen etsimiseen ja levittämiseen liittyvien tapahtumien lukumäärä.</p> <p>Lähtötaso: 0 tapahtumaa.</p> <p>Tavoite: 3 hyvien käytäntöjen etsimiseen ja levittämiseen liittyvää seminaaria tai vastaavaa tilaisuutta järjestetty kauden aikana.</p> <p>Tietolähde: On-going arviointi.</p>	<p>Tulosindikaattori: Hyvien käytäntöjen levittäminen</p> <p>Määritelmä: ESR-toiminnalla kehitettyjen hyvien käytäntöjen lukumäärä.</p> <p>Lähtötaso: 0 hyvää käytäntöä.</p> <p>Tavoite: 7 hyvää käytäntöä etsitty ja levitetty kauden aikana.</p> <p>Tietolähde: On-going arviointi.</p>

LIITE 4: ESR-ydinindikaattorit (core indicators)

Henkilöt jaotellaan sukupuolen mukaan ja projekteissa mukana olevat yritykset jaotellaan henkilöstömäärän mukaan. Indikaattorien nimet ovat täytäntöönpanoasetuksen suomennoksen mukaisia.

1. Aloittaneet henkilöt yhteensä
joista naisia

2. Loppuun suorittaneet henkilöt yhteensä
joista naisia

3. Vuoden lopussa projektissa olevat henkilöt
joista naisia

4. Aloittaneiden henkilöiden työmarkkina-asema ennen projektia

4.1 Työntekijä
joista naisia

4.2 Itsenäiset ammatinharjoittajat
joista naisia

4.3 Työtön (työttömien kokonaismäärä, pitkäaikaistyöttömät mukaan luettuina)
joista naisia

4.4 Pitkäaikaistyötön
joista naisia

4.5 Työelämän ulkopuolella olevat henkilöt (kokonaismäärä, mukaan luettuina opiskelevat, koulutuksessa olevat tai eläkkeellä olevat henkilöt, liiketoiminnasta luopuneet, pysyvästi työkyvyttömät, kotityötä tekevät tai muita tehtäviä hoitavat henkilöt)
joista naisia

4.6 Työelämän ulkopuolella olevat, opiskelevat tai koulutuksessa olevat henkilöt
joista naisia

5. Aloittaneiden ikä

5.1 Nuoria (15-24 vuotta)
joista naisia

5.2 Iäkkäitä työntekijöitä (55-64 vuotta)
joista naisia

6. Heikossa asemassa olevat ryhmät, kansallisten säännösten mukaisesti

6.1 Vähemmistöjä
joista naisia

6.2 Siirtolaisia
joista naisia

**6.3 Vammaisia
joista naisia**

**6.4 Muita heikossa asemassa olevia henkilöitä
joista naisia**

7. Henkilöiden koulutustaso

**7.1 Alemman tai ylemmän perusasteen koulutus (ISCED 1 ja 2)
joista naisia**

**7.2 Keskiasteen koulutus (ISCED 3)
joista naisia**

**7.3 Keskiasteen jälkeinen koulutus, joka ei ole korkea-asteen koulutusta (ISCED 4)
joista naisia**

**7.4 Korkea-asteen koulutus (ISCED 5 ja 6)
joista naisia**

8. Projekteissa mukana olevat yritykset, joiden henkilöstömäärä on

alle 5 henkilöä

5-9 henkilöä

10-19 henkilöä

20-49 henkilöä

50-99 henkilöä

100-249 henkilöä

250-499 henkilöä

500 henkilöä tai yli

**9. Uudet työpaikat
joista naisten työpaikkoja**

**10. Uudet yritykset
joista naisten perustamia**

Tässä lueteltujen ydinindikaattoreiden lisäksi kootaan hallinnonalakohtaisia indikaattoritietoja sekä muita indikaattoritietoja, joita ei katsota ydinindikaattoreiksi.

LIITE 5: Vertailutietoja suuralueiden toimintaympäristöistä

Arvonlisäys henkeä kohden suuralueilla käyvin hinnoin (€) vuosina 1997, 2000 ja 2004

Alue	1997	2000	2004
Itä-Suomi	13 650	15 978	18 664
Pohjois-Suomi	15 411	18 820	22 243
Länsi-Suomi	16 207	19 420	22 321
Etelä-Suomi	20 904	26 180	29 193
Keskimäärin Suomessa	18 076	22 249	25 288

Lähde: Tilastokeskus, aluetilinpito.

Väestö (hlöä) suuralueilla vuosina 1996, 2000 ja 2004 sekä ennusteet vuosiin 2010 ja 2015

Alue	1996	2000	2004	2010	2015
Itä-Suomi	701 416	680 870	667 056	646 108	631 692
Pohjois-Suomi	631 659	628 418	631 853	632 347	633 900
Länsi-Suomi	1 316 084	1 317 441	1 330 371	1 342 024	1 352 861
Etelä-Suomi	2 457 904	2 528 610	2 580 801	2 662 266	2 719 791
Yhteensä Suomessa	5 132 320	5 181 115	5 236 611	5 309 656	5 365 531

Lähde: Tilastokeskus, väestötilastot ja -ennusteet.

Työllisyysaste (15–64-vuotiaat) suuralueilla vuosina 1996, 2000 ja 2005 sekä ennuste vuoteen 2010

Alue	1996	2000	2005	2010
Itä-Suomi	55,8	59,2	61,6	63,8
Pohjois-Suomi	57,7	61,3	63,4	65,4
Länsi-Suomi	61,2	65,9	67,1	68,0
Etelä-Suomi	65,3	70,9	71,3	69,9
Keskimäärin Suomessa	61,9	66,9	68,0	69,4

Lähde: Tilastokeskus, työvoimatutkimus.

Työllisyysaste sukupuolen mukaan suuralueilla vuonna 2005

Alue	Miehet	Naiset	Yhteensä keskimäärin
Itä-Suomi	62,9	60,2	61,6
Pohjois-Suomi	65,2	61,4	63,4
Länsi-Suomi	68,9	64,2	67,1
Etelä-Suomi	72,5	70,2	71,3
Keskimäärin Suomessa	69,5	66,5	68,0

Lähde: Tilastokeskus, työvoimatutkimus.

Työttömyysaste suuralueilla vuosina 1996, 2000 ja 2005 sekä ennuste vuoteen 2010

Alue	1996	2000	2005	2 010
Itä-Suomi	17,9	14,2	11,8	9,6
Pohjois-Suomi	17,2	13,5	11,3	8,2
Länsi-Suomi	15,9	10,5	8,7	7,1
Etelä-Suomi	12,5	7,7	6,9	5,1
Keskimäärin Suomessa	14,6	9,8	8,4	6,6

Lähde: Tilastokeskus, työvoimatutkimus.

Työttömyysaste sukupuolen mukaan suuralueilla vuonna 2005

Alue	Miehet	Naiset	Yhteensä keskimäärin
Itä-Suomi	11,8	11,7	11,8
Pohjois-Suomi	11,1	11,4	11,2
Länsi-Suomi	8,2	9,5	8,7
Etelä-Suomi	6,8	7,0	6,9
Keskimäärin Suomessa	8,2	8,6	8,4

Lähde: Tilastokeskus, työvoimatutkimus.

Tutkinnon suorittaneet (%) yli 15-v. väestöstä suuralueilla vuosina 1997, 2000 ja 2004

Alue	1997	2000	2004
Itä-Suomi	54,3	56,4	59,9
Pohjois-Suomi	55,2	57,6	61,2
Länsi-Suomi	54,6	57,3	60,9
Etelä-Suomi	55,6	58,0	61,3
Keskimäärin Suomessa	56,9	59,4	62,7

Lähde: Tilastokeskus.

Yritysten toimipaikkojen määrä suuralueilla vuosina 1996, 2000 ja 2004

Alue	1996	2000	2004
Itä-Suomi	27 169	28 839	29 259
Pohjois-Suomi	25 218	26 849	28 052
Länsi-Suomi	60 247	64 631	67 030
Etelä-Suomi	113 966	128 311	135 484
Yhteensä suuralueilla	226 600	248 630	259 825

Lähde: Tilastokeskus, yritys- ja toimipaikkarekisteri.

**Yrittäjien osuus työllisistä (mukaan lukien yrityksissä työskentelevät perheenjäsenet)
suuralueittain vuosina 2000 ja 2005**

Alue	2000	2005
Itä-Suomi	17,7	15,0
Pohjois-Suomi	14,7	12,3
Länsi-Suomi	15,9	14,9
Etelä-Suomi	11,3	11,0
Keskimäärin Suomessa	13,6	12,6

Lähde: Tilastokeskus.

**TYÖ- JA
ELINKEINOMINISTERIÖ**

Alueiden kehittämissyksikkö
PL 32
00023 VALTIONEUVOSTO
www.tem.fi
www.rakennerahastot.fi

