



lekolar[®]

Työllistämisehto julkisissa hankinnoissa

10.11.2021

Taneli Kivistö

Taneli ja Lekolar



Lekolar-Printel Oy

- Suomen ja Pohjoismaiden markkinajohtaja koulu- ja päiväkotikalusteiden ja tarvikkeiden toimittajana
- 43 työntekijää Suomessa
- Yli 90 % liikevaihdosta tulee julkiselta sektorilta
- Noin 100 puitejärjestelyä ja muutama DPS
 - Noin 30 puitekilpailutusta vuosittain
- Noin 150 muuta julkisen sektorin tarjouskilpailua vuosittain

Taneli

- Lekolar-Printel Oy
 - Toimitusjohtaja 3/2020 ->
 - Vastuu tarjouskilpailuista ja sopimushallinnasta sekä lisänä muita johtoryhmävastuualueita 1/2011 - 2/2020
- Hansel Oy, 7 vuotta
- Julkisten hankintojen yhdistyksen hallituksen jäsen ja Hankinta-Suomi toiminnassa mukana (toimivat hankinnat)
- DI, 2004

lekolar®



Yhteenveto työllistämisehdon käyttämisestä

Työllistämisehdon käyttäminen julkisissa hankinnoissa ei ole kategorisesti hyvä tai huono asia.

1. Oikeisiin hankintoihin oikein käytettynä työllistämisehto on todennäköisesti hyvä
2. Vääriin hankintoihin väärin käytettynä työllistämisehto todennäköisesti vääristää kilpailua ja vähentää yritysten kiinnostusta julkisia hankintoja kohtaan
3. Koulutusta ja hyviä käytäntöjä luodaan mukavasti parhaillaan

Työllistämisehdon käyttö antaa positiivisia mahdollisuuksia

- Heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistämisen vaikutukset kansantalouteen sekä työllistettävien henkilöiden ja heidän perheenjäsentensä elämään on ehdottoman positiiviset
- Ohjaa yrityksiä tutustumaan uuteen rekrytointitapaan
- Hankintayksiköille suhteellisen helppo vaatimus päästä toteuttamaan kestävän kehityksen tavoitteita

Työllistämisehdon käyttöönotto on ollut vauhdikasta

- Työllistämisehto on mm. hallitusohjelman, Kuntaliiton, Hankinta-Suomen ja KEINOn kautta lähtenyt vauhdikkaasti toteutukseen
- Hankintapäälliköille työllistämisehdon käyttämiseen on kova paine, mutta toimintatavat, miten työllistämisehtoa tulisi käyttää ja mihin se soveltuu, ovat osittain vasta kehittymässä
 - Esim. markkinavuoropuhelussa työllistämisehto on tyypillisesti annettuna tekijänä

Työllistämisehtoa tulee käyttää oikeanlaisiin hankintoihin

Työllistämisehtoa tulisi lähtökohtaisesti käyttää vain silloin, kun yritykselle tulee sopimuksen voittamisesta lisätyötä, jota varten yrityksen joka tapauksessa tulisi rekrytoida uusi henkilö tehtävään, johon todennäköisesti on heikossa työmarkkina-
asemassa olevia henkilöitä rekrytoitavissa
(tyypillisesti suorittavaa työtä sisältävät palveluhankinnat tai rakennusurakat)

Työllistämisehdon käyttämisessä on tärkeää huomioida

- Jos sopimuksen voittamisesta ei tule lisätyötä, jota varten yrityksen joka tapauksessa tulisi rekrytoida uusi henkilö, on kyseessä "osallistumismaksu", jonka suuruus vaihtelee yrityksittäin
 - Vääristää kilpailua
 - Vähentää yritysten kiinnostusta julkisia hankintoja kohtaan
 - Nostaa pitkällä aikavälillä hintoja ja heikentää laatua
- Työllistämisehto voi syrjiä voimakkaasti pieniä yrityksiä, joissa on vähän suorittavan tason tehtäviä, ja suhteellisesti suosia isoja yrityksiä, joissa on paljon suorittavan tason tehtäviä

Pari esimerkkiä

- Tarjouskilpailuun osallistuu kaksi yritystä
 - Yritys A: 5000 työntekijää, joista osa tekee suorittavaa työtä
 - Yritys B: 20 työntekijää, jotka kaikki tekevät vaativaa asiantuntijatyötä
- Puitejärjestelyssä on ehto, että pitää työllistää yksi henkilö, kun hankintojen arvo ylittää 300 000 euroa ja toinen henkilö, kun hankintojen arvo ylittää 600 000 euroa
 - Yritys C: Puitejärjestelyn kautta tulee yritykselle hankintoja sopimuskaudella arviolta 5 – 10 M€
 - Yritys D: Puitejärjestelyn kautta tulee yritykselle hankintoja sopimuskaudella arviolta 0,5 – 1 M€



Työllistämisehdon haasteita

- Ongelma ei muodostu yksittäisissä pilottiprojekteissa eikä hankinnoissa, joissa syntyy aidosti sopivaa lisätyötä yritykselle
- Ongelma muodostuu, kun useat hankintayksiköt ryhtyvät käyttämään työllistämisehtoa samanlaisiin työllistämisehdon käyttämiseen soveltumattomiin hankintoihin
- Yritykset eivät tuo julkisuudessa avoimesti esille ongelmakohtia, koska ne varovat hankalaksi profiloitumista suhteessa asiakkaisiin, yrityksen työntekijöihin ja julkiseen mielipiteeseen

Työllistämisehto

- Tarjouspyynnöissä työllistämisehto on kuvattu hyvin ja kaupunkien työllisyyspalveluista tarjotaan aktiivisesti yrityksille tukea ehdon toteuttamiseen
- Yritysten vastuulla on ryhtyä valmistautumaan työllistämisehdon vaatimusten täyttämiseen
- Työllistämisehdon käyttöön on mukavasti lähdetty tarjoamaan koulutusta ja tehdään parhaillaan ohjeita ja jaetaan hyviä käytäntöjä



Case Lekolar

- 43 myynnissä ja asiantuntijatehtävissä työskentelevää työntekijää
- Ei omaa valmistusta, varastointi konsernin puolesta Ruotsissa, kalusteasennukset kumppanin kautta
- Noin 100 puitesopimusta, noin 30 puitekilpailutusta vuodessa
- Yksi henkilö työllistetty, työllistämisvelvoite 3 henkilöä lisää olemassa
- Tarjousta tehdään tarjouskilpailuun, josta on työllistämisehto 2 työllistettävästä
- Tuntuu vaikealta, miten työllistäminen tullaan toteuttamaan?

Lekolar®



Case Lekolar

- Haasteena
 - Voitetuista sopimuksista ei tule lisätyötä
 - Sopivien tehtävien vähäisyys yleisesti
 - Työllistettävien henkilöiden suuri määrä suhteessa kokonaishenkilöstömäärän
- Kustannuksissa palkkakuluun voi saada tukea, mutta oheiskulut ovat palkkakulua suuremmat (rekrytointi, perehdytys, esimiestyö, työpiste, laitteet, lisenssit, työterveyshuolto, jne.).
- Useat määräaikaisten tehtävät tulevat tuomaan omat haasteensa
- Positiivisena asiana, että meillä on yhdelle työllistetylle henkilölle ollut sopivia töitä tarjota ja hän on päässyt meille töihin

lekolar®



Yhteenveto työllistämisehdon käyttämisestä

Työllistämisehdon käyttäminen julkisissa hankinnoissa ei ole kategorisesti hyvä tai huono asia.

1. Oikeisiin hankintoihin oikein käytettynä työllistämisehto on todennäköisesti hyvä
2. Vääriin hankintoihin väärin käytettynä työllistämisehto todennäköisesti vääristää kilpailua ja vähentää yritysten kiinnostusta julkisia hankintoja kohtaan
3. Koulutusta ja hyviä käytäntöjä luodaan mukavasti parhaillaan

Lisätietoja

Taneli Kivistö

Toimitusjohtaja, Lekolar-Printel Oy

050 586 1121

taneli.kivisto@lekolar.fi

lekolar[®]



Lekolar[®]