

Työpoliittinen aikakauskirja

Finnish Labour Review

Ministry of Economic Affairs and Employment

3/2016



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Sisällysluettelo

PÄÄKIRJOITUS

Käännöstyömarkkinoilla on tapahtunut – lisätoimia tarvitaan.....	3
Heikki Räisänen	

ARTIKKELEITA

Nuoret ja ikäyrjintä työelämässä.....	5
Niina Viitasalo	
Nuorisotakuun kuntakokeilu – taustaa ja tulkintoja henkilötietojen luovuttamiseen moniammatilliseen palvelusuunnitelmaan	19
Heidi Niemi	
Työllistymispalveluiden kehitystyön uusia näkymiä – tulosperusteisista malleista moniammatilliseen yhteistyöhön	33
Heli Vehmas	
Korkeakoulutettujen työmarkkinatilanne muutoksessa.....	47
Rita Asplund – Pekka Vanhala	

KATSAUKSIA JA KESKUSTELUJA

Työllisyyspaketti -työryhmä: työllisyys kasvuun laajalla keinovalikoimalla ja yhteisesti sopimalla.....	59
Hanna Hämäläinen	
Julkisen työnvälityksen vaikuttavuus – vertailussa työtarjoajat ja ehdolle asetellut.....	64
Santtu Sundvall – Kennet Härmälä	

UUTTA TYÖ- JA YRITTÄJYYSTUTKIMUKSEN ALALTA.....	70
NYTT INOM ARBETS- OCH ENTREPRENÖRSKAPSFORSKNING	72
ENGLISH SUMMARIES.....	75
RECENT EMPLOYMENT AND ENTREPRENEURSHIP STUDIES.....	78
KUVIDEN LUETTELO – LIST OF CHARTS.....	1*
TAULUKOIDEN LUETTELO – LIST OF TABLES	2*
KUVIOT – CHARTS.....	4*
TAULUKOT – TABLES	16*
TAULUKOIDEN SELITYKSIÄ – EXPLANATORY NOTES	56*

TYÖPOLIITTINEN AIKAKAUSKIRJA

FINNISH LABOUR REVIEW

3 / 2016
vsk. 59. vol

Työ- ja elinkeinoministeriö
Ministry of Economic Affairs and Employment
HELSINKI FINLAND

PÄÄTOIMITTAJA * EDITOR-IN-CHIEF

Heikki Räisänen
puh./tel. 029 507 7118

TOIMITTAJA * EDITOR

Päivi Järviniemi
puh./tel. 029 504 9089

TOIMITUSSIHTEERI * EDITOR

Sirpa Kukkala
puh./tel. 029 506 3549
sähköposti: etunimi.sukunimi@tem.fi
e-mail:givenname.surname@tem.fi

TOIMITUSNEUVOSTO * EDITING COMMITTEE

Tuija Oivo, puheenjohtaja
Johanna Alatalo
Martti Myllylä
Pekka Tiainen
Hanna Hämäläinen
Petra Tarjanne
Tiina Tikka
Sami Teräväinen
Jouni Nupponen
Elise Ramstad
Heikki Räisänen, asiantuntija
Päivi Järviniemi, asiantuntija
Petri Syvänen, asiantuntija
Sirpa Kukkala, asiantuntija

TOIMITUKSEN OSOITE * ADDRESS

PL 32, 00023 VALTIONEUVOSTO

TILASTO-OSIO * STATISTICS

Petri Syvänen
puh./tel. 029 504 8050
Kaisa-Mari Kuusela
puh./tel. 029 504 8294
sähköposti/e-mail: etunimi.sukunimi@tem.fi

JULKAISIJA * PUBLISHER

Työ- ja elinkeinoministeriö
Työpoliittinen aikakauskirja internetissä:
www.tem.fi/aikakauskirja



Tähän julkaisuun sisältyvä aineisto on tiedotusvälineiden vapaasti käytettävissä. Lainattaessa on lähde kuitenkin mainittava. Tekijän nimellä julkaistut artikkelit edustavat kirjoittajien omia näkemyksiä, jotka eivät välttämättä vastaa ministeriön kantaa.

Taitto: Atte Tuulenkylä
Edita Prima Oy, Helsinki 2016
ISSN 0787 – 510X

Käännös työmarkkinoilla on tapahtunut – lisätoimia tarvitaan

Heikki Räisänen¹

Työmarkkinoilla tapahtui odotettu käänne vihdoinkin kesäkuussa, kun 50 kuukautta yhdenjaksoisesti noussut työttömien työnhakijoiden määrä kääntyi laskuun. Käännettä osattiin odottaa, koska työttömien työnhakijoiden määrän kasvu hidastui kuukausi kuukaudelta vuoden 2015 kesästä lähtien. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen käsittein työllisyys kääntyi lievään nousuun jo viime vuonna ja työttömyys alkoi laskea.

Työttömien työnhakijoiden määrä laskee myös heinäkuussa ja on odotettavaa, että kehitys jatkuu tästä eteenkin päin. Vaikka käännekoetettiin, on kehitys vielä hentoista ja työttömyyden lasku vaatimatonta. Talouden tunnuslukujen perusteella se ei olekaan yllyttävää. Työttömyyden rakenne on vaikeutunut, kun pitkäaikaistyöttömyys on kasvanut useita vuosia. Tosin pitkäaikaistyöttö-

myydenkin kasvuvauhti on hidastumassa. Tyypillisesti pitkäaikaistyöttömyyden käänne koetaan noin vuoden päästä kokonaisyöttömyyden käänneestä. On siis odotettava, että pitkäaikaistyöttömyys kääntyy laskuun vasta ensi kesänä.

Työmarkkinakehitys vaatii tuekseen lisätoimia. Hallitus käsitteli ensi vuoden budjetin valmistelun yhteydessä uusia työllisyystoimia, joiden tarkoituksena on ensisijaisesti varmistaa työvoiman tarjontaa ja työmarkkinoiden toimivuutta. Lisätoimet ovatkin tarpeen, koska talouden kasvu on edelleen vaatimatonta, eivätkä näkymätkään ole erityisen lupaavia. Tähänkään ei kannata pysähtyä. Siksi valmisteltavana on myös kannustavuuskysymyksiin sekä liikkuvuuteen liittyviä uudistuksia. Hentoa käännettä parempaan on nyt tuettava monipuolisella keinovalikoimalla.

¹ Heikki Räisänen, VTT, työvoimapolitiikan dosentti, tutkimusjohtaja, työ- ja elinkeinoministeriö

Tämänkertaisessa numerossamme *Niina Viitasalo* käsittelee nuorten kokemaa ikäsyryjä työelämässä. Nuorilla palkansajilla on melko paljon ikäsyryntäkokemuksia, kuten myös nuorilla aikuisilla. Ikäsyryntäkokemukset ovat näissä ikäryhmissä yleisempiä kuin yli 45-vuotiailla, silti asiaan on kiinnitetty melko vähän huomiota. Viitasalo katsookin, että työpaikoilla on tarvetta ikään liittyvälle tasa-arvotyölle.

Heidi Niemi kirjoittaa nuorisotakuun kuntakokeiluun liittyvästä henkilötietojen luovuttamisesta moniammatilliseen palvelusuunnitelmaan. Nuorisotakuun kuntakokeilut aloitettiin vuonna 2015. Kokeilussa yhteistyö eri viranomaisten välillä on avainasemassa. Niemen mukaan tiedon liikkua eri viranomaisten välillä ilman ylimääräistä byrokratiaa on mahdollista saada kokonaisvaltainen kuva nuoren asiakkaan tilanteesta ja räätälöidä juuri hänen tarvitsemansa palvelupolku.

Heli Vehmas tarkastelee artikkelissaan työllistymispalvelujen uusia näkymiä ja erityisesti moniammatillisen yhteistyön roolia. Yksipuoleisen tuloksenmäärittelyn sijaan erityisesti pitkäaikaistyöttömien kohdejoukko tarvitsee laaja-alaisempaa moniammatillista palvelua ja tuloksenmääritte-

lyä. Ryhmät ja työelämäjaksot tulisi säilyttää osana palvelumalleja. Ne toimivat työkyvyn ja osaamisen kartoittamisen tärkeänä tukena sekä tärkeimpänä työllistymisväylänä.

Rita Asplund ja *Pekka Vanhala* erittelevät kirjoituksessaan korkeakoulutettujen muuttuvaa työmarkkinatilannetta. Korkeakoulutettujen määrä on kasvanut kuluvalle vuosituhannella voimakkaasti, mutta eri alojen väliset muutokset ovat pieniä. Vaikka korkeasti koulutetut ovat yleisesti työllisiä, on työura muuttunut epävarmemmaksi. Työtömyys on kasvanut ja monet ovat kokonaan työmarkkinoiden ulkopuolella. Suoritetun tutkinnon asteella ja alalla on merkitystä korkeakoulutettujen taustaominaisuuksien huomioon ottamisen jälkeenkin. Koulutusalojen väliset erot ovat huomattavasti suuremmat kuin koulutusasteiden väliset.

Tässä numerossamme on TEM:n uusitun visuaalisen ilmeen mukaisen kannet. Entinen vihreäpainotteinen värimaailma on nyt vaihtunut syvän siniseen pääväriin. Samalla leijonalogo on selkeytynyt. Julkaisijan nimi on nyt kannessa kolmella – kaikilla TAK:n kielillä. Toivottavasti uudistus miellyttää silmää!

Seuraavan numeromme 4/2016 aineiston määräpäivä on 7.11.

Nuoret ja ikäsyryjäntä työelämässä

Niina Viitasalo¹

Johdanto²

Työurien pidentäminen on ollut jo pitkään, ainakin vuosituhanen vaihteesta lähtien, yhteiskuntapoliittinen tavoite. Painopiste on ollut työuran lopussa, mutta yhä useammin on kiinnitetty huomiota koko työuraan. (Hallitusohjelmat 1999, 2003, 2007, 2011 ja 2015). Taustalla ovat työikäisen väestön vähenemisestä ja huoltosuhteen muuttumisesta aiheutuvat huolet. Kokonaistyöllisyysasteen nostamisen ja työurien pidentämisen myös työuran alusta katsotaan helpottavan ikärakenteen muuttumisen aiheuttamaa haastetta työmarkkinoilla. (Koistinen 2014, 101–102, 126–129.) Nuorilta on odotettu opintojen nopeaa valmistumista ja siir-

tymistä suoraan työuralle. Kannusteina ovat olleet muun muassa opintotukeen kohdistetut muutokset ja nuorisotakuu. Työuran alussa voi esiintyä erilaisia esteitä, eikä nuorten siirtyminen työelämään ole aina kitkatonta. Nuorilla on todettu kasautuvan muita ikäryhmiä useammin työhön liittyviä epävarmuustekijöitä, kuten työttömyysriskejä tai epätyypillisiä työsuhteita (Pyöriä & Ojala 2012). Nuoriin kohdistuva ikäsyryjäntä työelämässä on haaste, joka korostaa epävarmaa työmarkkina-asemaa ja jättää jälkensä työuran alkutaipaleelle. Pahimmillaan ikäsyryjäntän seurauksena voi olla tapahtumakulku, joka syryjäntää nuoren pitkäaikaistyöttömyyden kautta kokonaan työmarkkinoiden ulkopuolelle. Nuorten ikäsyryjäntää käsitellään usein

¹ Niina Viitasalo, YTT, tutkijatohtori, Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö, Tampereen yliopisto

² Artikkelit on toteutettu osana Työsuojelurahaston rahoittamaa hanketta: Työssä koettu syryjäntä ja myöhempi työura.

työmarkkina-näkökulmasta, ei niinkään työlöihin liittyvänä asiana (Lepola 2015, 34), vaikka työpaikoilla esiintyvä syrjintä heikentää myös työoloja. Tarkastelen tässä artikkelissa nuorten kokemaa ikäsyrjintää työssä ja syrjintäkokemusten yhteyttä psyykkiseen hyvinvointiin.

Onnistuneen työuran alkutaival on tärkeää työuran kokonaisuutta ajatellen sekä yksilöiden, organisaatioiden että yhteiskunnan näkökulmasta. Suomessa on melko vähän toisen asteen koulutuksen ulkopuolelle jääviä nuoria, joiden työmarkkina-asema on erityisen haavoittuva. Vailla koulutusta olevien nuorten työllistymisvaikeuksien ohella ongelmaksi on muodostunut se, että osalla tutkinnon suorittaneista nuorista työuran alkua leimaa heikko kiinnittyminen työelämään. Valtaosa koulutuksen päättäneistä nuorista siirtyy sujuvasti koulutuksesta työmarkkinoille. Koulutusasteen mukaan työurilta katoavien nuorten osuudet vaihtelevat kuudesta 14 prosenttiin siten, että ammatillisen perustutkinnon varassa olevia on muita enemmän työurilta katoavissa nuorissa. Osa näistä nuorista on vaarassa syrjäytyä pysyvästi työmarkkinoiden ulkopuolelle. (Ruth 2010; Salonen ym. 2014.) Ikäsyrjintäkokemukset voivat lisätä työuran alun rikkonaisuutta ja haitata täysipainoista osallistumista työmarkkinoille. Työelämässä tuleekin huomioida aiempaa enemmän vakaan työuran esteitä.

Nuoriin kohdistuvasta ikäsyrjinnästä on oltu yllättävän vähän huolestuneita (ks. myös Kultalahti & Viitala 2014, 130), vaikka ikään liittyvä syrjintä työpaikoilla on kielletty perustus-, työsopimus- ja yhdenvertaisuuslain nojalla (ks. Viitasalo 2015, 15–16). Lisäksi on näyttöä siitä, että työuran alussa koettu syrjintä ja kielteiset työelämäkokemukset kuluttavat voimavaroja ja aiheuttavat työuupumusta (Issakainen 2014, 50). Tämän artikkelin tavoitteena onkin käsitellä

nuorten ja nuorten aikuisten ikäsyrjintäkokemuksia työpaikoilla seuraavien tutkimuskysymysten avulla:

- 1) Miten yleisiä ikäsyrjinnän kokemukset ovat olleet nuorten ja nuorten aikuisten keskuudessa työpaikoilla 1990–2013 ajanjaksolla?
- 2) Millaiset tekijät ovat yhteydessä nuorten ikäsyrjinnän kokemuksiin työpaikoilla?
- 3) Miten ikäsyrjintäkokemukset ovat yhteydessä psyykkiseen hyvinvointiin?

Nuorilla tarkoitan tässä tutkimuksessa 15–24 -vuotiaita ja nuorilla aikuisilla 25–34-vuotiaita palkansaajia. Vastaan tutkimuskysymyksiin kaikkia suomalaisia palkansaajia edustavilla Tilastokeskuksen Työolotutkimusaineistoilla 1990–2013. Analyysissä mukana olevien vastaajien lukumäärät eri tutkimusvuosina on taulukossa 1 ja vastausprosentit liitteessä 1. Analyysimenetelminä käytän ristiintaulukoinnin riippumattomuustestiä, logistista regressioanalyysia ja kaksisuuntaista varianssianalyysia.

Nuorten ikäsyrjintäkokemusten yleisyyttä tutkin ikäryhmittäin ja sukupuolittain eri tutkimusvuosina. Ikäsyrjintäkokemukseen yhteydessä olevia tekijöitä tarkastelen erilaisen sosioekonomisten ja työpaikkaan liittyvien tekijöiden kautta. Ikäsyrjinnän ja hyvinvoinnin välistä yhteyttä käsitelen vastaajien kuvaaman psyykkisen oireilun avulla. Toisin sanoen, kertovatko ikäsyrjintää kokeneet kärsivänsä muita saman ikäisiä palkansaajia enemmän erilaisista psyykkisistä oireista?

Mielikuvat nuorista työntekijöistä ja nuorten syrjintäkokemukset työpaikalla

Ikäsyrjintää voi kokea missä iässä tahansa, vaikka se yleisimmin mielletäänkin ikään-tymiseen liittyväksi ilmiöksi. Ikäsyrjinnän taustalla toimivat tiettyyn ikään liitetyt kiel-

teiset mielikuvat, jotka saattavat johtaa enakkoluuloihin ja syrjiviin käytäntöihin. Syrjinnälle on ominaista se, että kaikkien saman ikäisten oletetaan olevan samanlaisia ja toimivan tietyllä tavalla, ja että tällöin unohdetaan henkilöiden väliset yksilölliset erot. (Butler 1969; Duncan 2001; Vaahtio 2002, 155; Jyrkämä & Nikander 2007; Iversen ym. 2009.) Ikäsyrjintä on liitetty myös osaksi sosiaalisen syrjäyttämisen prosessia, jossa ryhmäjäsenyydet rakentuvat ikäryhmittäin eritaivoin sisä- ja ulkopiiriiläisiin (Kite & Wagner 2004, 147–148).

Nuoria työntekijöitä koskevat mielikuvat sisältävät usein sekä myönteisiä että kielteisiä piirteitä ja heihin kohdistuvat asenteet ovat ristiriitaisia. Heitä on luonnehdittu innostuneiksi ja motivoituneiksi, mutta kokemattomiksi ja epävarmoiksi. Nuoria on pidetty samaan aikaan sekä oppimishaluisina ja aktiivisina että ohjausta vaativina ja sitoutumattomina. Yhtäältä nuorien on kuvattu vahvistavan työyhteisöjen osaamista, mutta toisaalta nuoria on arvosteltu ja pidetty ongelmallisina työntekijöinä. Arvostelu on kohdistunut heikkoon työmoraaliin tai puutteelliseen sitoutumiseen ja työpaikkojen vaihtamiseen. Näkemyksissä ei ole huomioitu sitä, että nuorten työsuhteet ovat usein määräaikaista ja epävarmoja. Kritiikki nuorten sitoutumattomuudesta on kohtuuton, jos työpaikat eivät tarjoa sitoutumiseen todellisia mahdollisuuksia. Useimmat nuoriin liitetystä mielikuvista ovat yleisesti tunnettuja ja kulttuurisesti jaettuina käsityksiä. Myös eri-ikäiset työntekijät tuottavat samansuuntaisia näkemyksiä nuorista työntekijöistä, mutta poikkeuksena on se, että nuoremmat työntekijät eivät itse pidä nuoria sitoutumattomina työntekijöinä. (Airila 2007; Vaahtio 2002; Kultalahti & Viitala 2014, 114–130.) Työnantajien käsitykset nuorten työhalukuudesta saattavat olla epäluuloisia ja vähäisetkin ongelmalliset kokemukset yleistetään

helposti koskemaan koko ikäryhmää (Tuohinen 2010). Kulttuurisesti jaetut kielteiset ja usein virheelliset mielikuvat leimaavat nuoria työntekijöitä ja vaikuttavat ikäsyrjinnän esiintymiseen työpaikoilla.

Nuorten työssä kokemaa ikäsyrjintää on tutkittu sekä Suomessa että kansainvälisesti melko vähän. Tutkimuksissa päädytään usein toteamaan, että syrjintää esiintyy useimmiten työuran alussa ja lopussa. Aihealueen tutkimuskirjallisuudessa käsitellään lähinnä varttuneiden näkökulmaa (ks. esim. Glover & Branine 2001; Macnicol 2006; Nelson 2004; Ruoholinna 2009; Julkunen & Pärnänen 2005; Viitasalo 2015) tai nuorten kokema syrjintä otetaan esille samanaikaisesti varttuneiden syrjintäkokemusten kanssa (Snape & Redman 2003; Vaahtio 2002; Duncan & Loretto 2004; Airila ym. 2007; Villosio ym. 2008). Yksinomaan nuorten ikäsyrjintään kohdistettuja tutkimuksia ei juurikaan ole saatavilla. Karen Rodham (2001, 176–177) toteaa, että ikäsyrjintäkirjallisuus on itsessään syrjivää, koska se painottuu pääasiassa varttuneiden kokemaan syrjintään. Tutkimuksissa on jopa todettu, että nuoreen ikään liittyvä syrjintä ei ole yhtä ongelmallista kuin varttuneiden syrjintä, koska syrjinnän syy poistuu muutaman vuoden kuluessa nuorten siirtyessä vanhempaan ikäluokkaan (Garstka ym. 2004). Tämän tutkimuksen yhtenä tavoitteena on kuvata ikäsyrjintäkokemusten yleisyyden muutosta nuorten ja nuorten aikuisien ikäryhmissä. Toisin sanoen vähenevätkö ikäsyrjinnän kokemukset merkittävästi, kun siirrytään nuoremmasta palkansaajaryhmästä nuoriin aikuisiin.

Ikäsyrjintä ei liity yksinomaan työhönottilanteisiin tai irtisanomisiin, vaan se on myös työoloihin liittyvä epäkohta. Ikäsyrjintä tulee ilmi vuorovaikutustilanteissa työpaikan sisällä ja syrjinnän seurauksena työntekijä voi joutua marginaaliin asemaan työ-

paikan keskeisistä toimista. Tyypillisiä työpaikan sisällä esiintyviä ikäsyrjinnän käytäntöjä ovat eristäminen ja vähättely, joiden seurauksena täysivaltaisen työntekijän asema estyy työpaikalla. (Viitasalo 2015.) Ikäsyrjintäkokemukset ilmenevät työpaikoilla yleisimmin kielteisinä asenteina, palkkaukseen liittyvinä ongelmina tai uralla etenemiseen liittyvinä esteinä (Duncan & Loretto 2004) tai epäystävällisenä kohteluna, eristämisenä ja ennakkoluuloisina asenteina (Lepola 2015, 17–18). Vuoden 2013 Työolotutkimusaineistossa 15–24 –vuotiaiden ja 25–34 –vuotiaiden ikäryhmissä tyypillisiä syrjintätilanteita olivat tiedonsaanti, työtovereiden tai esimiesten asenteet, arvostuksen saaminen tai työvuorojen jakamiseen liittyvät tilanteet. (Pietiläinen & Keski-Petäjä 2014, 78.) Nuorten yliopistolla työskennelleiden syrjintäkokemukset näkyvät vanhempien kollegoiden tai opiskelijoiden taholta taitojen ja ammattitaidon vähättelynä. (Rodman 2001, 177–179.) Nuorten ikäsyrjintään liittyy sekä työmarkkina-asemaan että työoloihin sisältyviä epäkohtia.

Nuorten syrjintäkokemusten yleisyys aiemmissa tutkimuksissa

Syrjinnän yleisyyttä koskevia tietoja on saatavilla esimerkiksi Nuorisobarometrista, Tilastokeskuksen Työolotutkimuksesta ja Eurooppalaisesta Työolotutkimuksesta (EWCS). Vuoden 2014 Nuorisobarometrin mukaan yli puolet 15–29 –vuotiaista nuorista on kokenut syrjintää elämänsä aikana. Nämä syrjintäkokemukset liittyivät laajasti erilaisiin syrjinnän muotoihin, kuten sukupuoli, ihonväri tai ikä ja erilaisiin elämäntilanteisiin. Noin kolmannes heistä arvioi syrjinnän olevan luonteeltaan jatkuvaa ja lähes viidennes vastaajista kertoi syrjinnän syyksi iän. (Myllyniemi 2015, 35–38). Yli 40 pro-

senttia nuorista piti korkeaa nuorisotyöttömyyttä syrjivänä asiana. (Lepola 2015, 17, 34; Myllyniemi 2015, 40.) Nuorisobarometrin mukaan työelämässä olevista nuorista lähes neljännes (24 %) on kokenut syrjintää työssään (Lepola 2015, 17–18). Nuoresta iästä johtuvaa syrjintää on havainnut työpaikallaan kahdeksan prosenttia vuoden 2013 Työolotutkimukseen vastanneista palkansaajista (Pietiläinen & Keski-Petäjä 2014, 125). Työolotutkimusten mukaan suomalaisista palkansaajista noin kaksi prosenttia on itse kokenut nuoreen tai vanhaan ikään liittyvää syrjintää (Sutela & Lehto 2014, 120). Keskimääräisesti arvioituna ikäsyrjinnän kokemukset eivät ole kovin yleisiä, mutta ne painottuvat epätasaisesti eri ikäryhmissä. Esimerkiksi yli 55-vuotiaista naispalkansaajista jopa 7,5 prosenttia kertoi kokeneensa ikäsyrjintää työpaikallaan vuoden 2008 Työolotutkimusaineiston mukaan. Tosin viimeisimmästä vuoden 2013 Työolotutkimuksesta käy ilmi, että varttuneiden ikäsyrjintäkokemukset ovat hiukan laskeneet eli kehitys on ollut tämän ikäryhmän osalta myönteinen. (Viitasalo 2015.)

Eurooppalaisen Työolotutkimuksen (ECWS) mukaan alle 30-vuotiaista naisista noin kuusi prosenttia ja miehistä noin neljä prosenttia eurooppalaisista palkansaajista on kokenut työssään ikäsyrjintää vuonna 2005. Pohjoismaissa nuorten naisten ja miesten ikäsyrjinnän kokemukset ovat hiukan yleisempiä kuin muualla Euroopassa. (EWCS 2007, 39.) Nuorisobarometrin ja Eurooppalaisen Työolotutkimuksen syrjintää kokeneiden osuudet poikkeavat melko paljon toisistaan. Tämän taustalla on se, että Nuorisobarometrin luvut kuvaavat yleensä syrjinnän kokemuksia eli näihin sisältyy myös muita syrjinnän muotoja kuin ikä. Lisäksi aineistojen vastaajaryhmät poikkeavat toisistaan, koska Työolotutkimuksen vastaajina ovat palkansaajat ja Nuorisobarometriin

vastaavat myös työelämän ulkopuolella olevat nuoret.

Ikäsyrynnän ennustajat ja hyvinvointiseuraukset aiemmissä tutkimuksissa

Nuorten ikäsyryntäkokemuksia on tutkittu melko vähän ja olemassa olevat tutkimukset liittyvät nuorten ikäsyryntäkokemusten yleisyyteen (kuvaileviin ristiintaulukointeihin). Monimuuttujamenetelmin toteutettuja tutkimuksia nuorten ikäsyryntäkokemuksista ei juurikaan ole saatavilla. Käytän tutkimusasetelmien muodostamiseen aiempia yleensä syryntään liittyviä tutkimuksia ja ikäsyryntätutkimuksia varttuneiden osalta.

Ikäsyryntäkokemukset jakautuvat eri tavoin sukupuolittain ja sosioekonomisen aseman mukaan. Aiemmassa tutkimuksessa on viitteitä siitä, että ikäsyryntäkokemuksia on todennäköisesti enemmän toimihenkilöasemassa ja valtiosektorilla työskentelevillä naisilla varttuneiden ikäryhmässä. Varttuneiden naisten syryntäkokemukset painottuvat lisäksi ilman parisuhdetta eläville ja vähäisen sukupuolittaisen jakautuneisuuden aloille. Ikäsyryntäkokemusten riski näyttää olevan suurempi, jos työpaikalla on toteutettu erilaisia muutoksia tai irtisanotu työntekijöitä tai jos palkansaaja on tyytymättömän esimiehen johtamistapaan työpaikalla. (Viitasalo 2015). Ikäsyrynnän vastakkaisena ilmiönä voi pitää ikäystävällisyyttä työpaikoilla. Ikäystävällisen työpaikan tunnusmerkkinä on tasa-arvoinen työyhteisö, jossa kiinnitetään huomiota sosiaalisten suhteiden toimivuuteen ja hyvään työilmapiiriin. (Kauppinen & Haavio-Mannila 2007, 68–74.) Toimivan työyhteisön taustalla on riittävä sosiaalinen tuki työyhteisön jäsenten välillä. Huomioon tutkimusasetelmassa myös näitä myönteisiä tekijöitä.

Syrynnällä on todettu olevan erilaisia hyvinvointiin ja terveyteen liittyviä seurauksia. Syryntä ja epäoikeudenmukainen kohtelu alentavat työhyvinvointia ja ovat merkittäviä esteitä täysipainoiselle elämälle laajemminkin. (Krieger 1999, 297–311; Pascoe ym. 2009; Pavalko ym. 2003; Vogt 2007) Työpaikalla koetun päivittäisen syrynnän on todettu olevan yhteydessä sekä työtyytyväisyyteen että psyykkiseen hyvinvointiin. Eriyisesti 20–34-vuotiailla naisilla ja miehillä ikäsyrynnän kokemukset ennustivat alhaisempaa työtyytyväisyyttä. (Taylor ym. 2013.) Useimmat edellä mainituista syrynnän ja terveyden väliseen yhteyteen liittyvistä tutkimuksista ovat kohdistuneet varttuneisiin ikäryhmiin tai muuhun kuin ikään liittyvään syryntään. On kuitenkin oletettavaa, että kaikilla syrynnän muodoilla ja epäoikeudenmukaisella kohtelulla on kielteisiä hyvinvointiseurauksia, vaikka Garstkan ja tutkimusryhmän (2004) nuorten ikäsyryntään liittyvän tutkimuksen tulos onkin päinvastainen. Heidän yleensä ikäasteisiin liittyvässä tutkimuksessaan nuorten ikäsyryntäkokemukset eivät olleet yhteydessä psyykkiseen hyvinvointiin. Selityksenä he pitävät sitä, että nuoret eivät kuulu pysyvästi iän takia syryntäryhmään.

Syrynnällä näyttää olevan yhteyttä sekä psyykkisen hyvinvoinnin alenemiseen (Schmitt ym. 2014), että fyysisen terveyden heikkenemiseen erityisesti naisilla (Pavalko 2003). Selityksinä on esitetty, että syryntä lisää stressiä ja toimii monin tavoin hyvinvointia alentavana tekijänä (Pascoe ym. 2009). Varttuneilla palkansaajilla ikäsyrynnän ja terveyden välinen yhteys tulee esille muita samanikäisiä palkansaajia korkeampana pitkien sairauspoissaolojen riskinä (Viitasalo & Nätti 2015). Nuorten ikäsyryntäkokemusten hyvinvointiseurauksia ja terveyden välistä yhteyttä on tutkittu vähän ja tutkimukselle on ilmeinen tarve. Tässä tut-

kimuksessa tarkastelen ikäsyrintää kokeneiden hyvinvointia psyykkisen oireilun näkökulmasta.

Aineistot ja menetelmät

Tutkimuksen aineistoina ovat Työolotutkimukset vuosilta 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013. Työolotutkimukset ovat edustavia otoksia suomalaisista palkansaajista ja vastaajamäärät ovat vaihdelleet 3500–4900 eri vuosina (ks. liite 1). Tässä tutkimuksessa käytän alle 35-vuotiaisiin rajattua osa-aineistoa, koska tutkimus kohdistuu nuorten ja nuorten aikuisten ikäsyrintäkokemuksiin työpaikoilla. Osa-aineistossa vastaajia on 6268. Osa-aineistoa käyttämällä varsinainen analyysi kohdistuu suoraan oikeaan ikäryhmään ja aineiston vinous ei muodostu ongelmalliseksi. Tällöin monimuuttujamenetelmien tulokset ovat luotettavampia (King & Zeng 2001). Vastaajilta on kysytty, ovatko he havainneet työpaikallaan nuoreen ikään liittyvää syrjintää ja myönteisesti vastanneilta on tiedusteltu, ovatko he itse kokeneet nuoreen ikään liittyvää syrjintää. Poikkeuksena on vuosi 1990, tällöin ikäsyrintäkysymyksessä ei ollut eroteltu nuoreen ja vanhaan ikään liittyvää syrjintää. Koettuun ikäsyrintään liittyvä tieto on lähtökohtana kaikkien kolmen analyysin toteuttamisessa.

Nuorten aikuisten ikäsyrintäkokemuksiin yhteydessä olevien tekijöiden tarkasteluun käytän logistista regressioanalyysia. Muodostan mallin, jossa selitettävänä tekijänä on nuoren iän takia koettu ikäsyrintä ja lisään selittäjät malliin samanaikaisesti. Tutustun analyysin erikseen naisilla ja miehillä. Selittävinä tekijöinä mallissa ovat sosioekonominen asema (toimihenkilö tai työntekijä), siviilisääty (elää yksin tai parisuhteessa), ikä jatkuvana muuttujana ja työnantajatyyppi (yksityinen, kunta tai valtio). Lisäk-

si mallissa ovat mukana työttömyysuhkaa ja esimiehen tarjoamaa tukea sekä työkaverien taholta saatua tukea mittaavat muuttujat, koska näiden on tunnistettu aiemmassa tutkimuksessa liittyvän ikäsyrintään (ks. edellä). Tutkimusmallissa mukana olevat tekijät vakioituvat suhteessa toisiinsa. Rakentamani mallin toimivuutta testaan Khiin neliö- ja Hosmer & Lemeshow –testillä ja mallin selitysasetta arvioin näennäisselitysasella (Nagelkerke). Yksittäisten muuttujien merkitsevyyttä tarkastelen Waldin testisuureiden p-arvoilla ja vetosuhteen (OR:n) 95 % luottamusvälien avulla. Tilastollisesti merkitsevien selittäjien yhteyttä tai voimakkuutta ikäsyrintäkokemuksiin tarkastelen vetosuhteina (OR, odd ratio). Arvon yksi ylittävät vetosuhteet lisäävät ikäsyrintäkokemusten riskiä ja ykkösen alle jäävät vähentävät ikäsyrintäkokemusten riskiä verrattuna vertailuryhmään. Vertailuryhmä on merkitty luokiteltuihin selittäjiin taulukkoon luvuksi 1.

Työpaikalla koettu työttömyysuhka on summamuuttuja, joka on muodostettu työttömyyteen, lomautukseen tai irtisanomiseen sisältyviin uhkiin liittyvistä kysymyksistä. Analyysia varten muuttuja on luokiteltu kahteen luokkaan (ei uhkia tai vähintään yksi uhka) ja reliabiliteetti on 0,79. Esimiehen tarjoamaan tukeen liittyvä muuttuja sisältää kymmenen erilaista väittämää esimiehen toiminnasta. Näistä on muodostettu summamuuttuja. Vastausvaihtoehdot ovat olleet viisiportaisella Likert-asteikolla (täysin samaa mieltä, jossain määrin samaa mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, jossain määrin eri mieltä, täysin erimielä) ja väittämät ovat sisältäneet seuraavia aiheita: esimies tukee ja rohkaisee, palkitsee, on innostava, keskusteleo runsaasti, kertoo avoimesti asioista, luottaa työntekijöihin, esimiehen kanssa ei ole paljon ristiriitoja, esimies piittaa tunteista, kannustaa opiskelemaan ja tuntee hyvin työtteävät. Koettu esimiehen tuki on jaettu kah-

teen luokkaan (paljon tai vähän tukea) summamuuttujan puoliväliin keskiarvoista laskettuna. Summamuuttujan reliabiliteetti on 0,88. Koettu työtovereiden tuki (haastavassa työtilanteessa) on jaettu samalla tavalla kahdeksan osaan (paljon tai vähän tukea) alkupe- räisen neljän luokan sijaan.

Psykkistä oireilua kuvaan summamuuttujalla, joka on muodostettu kuudesta erilaisesta oireesta. Vastajilta on kysytty, miten usein heitä on vaivannut 1) väsymys, haluttomuus tai tarmottomuus, 2) vaikeudet päästä uneen tai heräileminen öisin, 3) masennus, 4) ylläsurinaisuus, 5) jännittyneisyys, hermostuneisuus tai ärtyisyys tai 6) tunne siitä, että kaikki käy yli voimien. Vastajat valitsivat jokaisen oireen kohdalla kuudesta vaihtoehdoista sopivan. Vaihtoehdot olivat: ei koskaan, harvemmin, noin kerran pari kuukaudessa, noin kerran viikossa, muutama kerran viikossa, päivittäin tai lähes päivittäin. Psykkistä oireilua kuvaavien muuttujien välinen reliabiliteetti on 0,79. Analyysissä suuremmat oireilun arvot kuvaavat vastaajan kokemusta oireiden esiinty-

mistä tiheästi ja yhtä aikaa erilaisten oireiden kanssa.

Tulokset

Ikäsyryntäkokenemusten yleisyys työpaikoilla nuorilla ja nuorilla aikuisilla 1990–2013

Alle 35-vuotiaista nuorista tai nuorista aikuisista viidestä seitsemään prosenttia on kokenut ikäsyryntää omalla työpaikallaan 1990–2013 ajanjaksolla. Ikäsyryntäkoke- mukset ovat pysytelleet sitkeästi samalla tasolla jo pitkään (taulukko 1). Suurin ero ikäsyryntäkokenemuksissa nuorilla ja nuorilla aikuisilla on vuoden 1990 aineistossa. Naisten ja miesten välinen ero ikäsyryntäkokenemuksissa on suurin viimeisimmässä vuoden 2013 Työolotutkimuksessa. Siirryttäessä nuorista nuorten aikuisten ryhmään näyttävät ikäsyryntäkokenemusten prosentiosuudet laskevan jonkin verran lähes jokaisena tutkimusvuotena. Nämä ikäryhmien väliset erot eivät kuitenkaan ole tilastollisesti merkitseviä kuin vuoden 1990 osalta sekä naisilla et-

Taulukko 1. Ikäsyryntäkokenemusten yleisyys naisilla ja miehillä ikäryhmittäin 1990–2013 alle 35-vuotiailla palkansaajilla.

	Vuosi 1990 N=1480		Vuosi 1997 N=996		Vuosi 2003 N=1230		Vuosi 2008 N=1291		Vuosi 2013 N=1278		Muutos 1990–2013, %-yksikkö	
	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies
Ikäsyryntää kokeneita	7 %		6 %		5 %		6 %		6 %		-1	
Ikäryhmät	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies
15–24 -vuotiaat	14 %	11 %	6 %	6 %	7 %	6 %	10 %	8 %	11 %	6 %	-3	-5
25–34 -vuotiaat	5 %	4 %	5 %	6 %	5 %	4 %	6 %	3 %	7 %	4 %	+2	+-
Ikäryhmien välisen erojen testaus, p-arvo	***	***	a)	a)	a)	a)	a)	**	a)	a)		

a) Ei tilastollisesti merkitsevää eroa ikäryhmien välillä. *** p-arvo <0,001, ** p-arvo <0,01

tä miehillä ja vuonna 2008 miesten osalta. Nuoreen ikään liittyvät ikäsyryntäkokemukset pysyttelevät suhteellisen korkealla vielä alle 35-vuotiaiden palkansaajien ryhmässä. Näin ollen väite siitä, että nuorten ikäsyryntäilmiö poistuu itsestään muutaman vuoden päästä, kun ikää tulee lisää, ei ole riittävä ratkaisu ikäsyryntän kitkemisessä (vrt. Garstka ym. 2004). Ikäsyryntäkokemusten yleisyys ei merkittävästi laske, vaikka siirytään nuorten ikäryhmästä nuoriin aikuisiin. Nuorten aikuisten ikäsyryntäkokemukset ovat naisilla yleistyneet vuodesta 1990 vuoteen 2013.

Naisten ja miesten väliset erot ikäsyryntän kokemuksissa ovat yllättävän pieniä. Nuorten ikäsyryntäkokemukset poikkeavat tältä osin varttuneiden ikäryhmistä. Valtaosa varttuneista syryntää kokeneista on naispalkansaajia (Viitasalo 2015). Eurooppalaiseen työolotutkimukseen verrattuna ikäsyryntäkokemukset näyttävät olevan nuorten ikäryhmien osalta Suomessa samalla tasolla kuin muualla Euroopassa (EWCS 2007).

Ikäsyryntäkokemuksiin yhteydessä olevat tekijät

Nuorten ikäsyryntäkokemuksiin yhteydessä oleviin tekijöihin liittyvässä analyysissä olivat sosioekonomisista taustatekijöistä mukana ikä, sosioekonominen asema ja siviilisääty. Työpaikkaan liittyvistä tekijöistä mallissa on tarkasteltu työsuhteen keston, työnantajatyypin, koetun työttömyysuhan ja koetun esimieheltä tai työtovereilta saatavan tuen yhteyttä ikäsyryntän kokemuksiin. Edellä mainittujen lisäksi analyysissä on tarkasteltu koulutuksen, perheessä olevien lasten, työsuhteen määräaikaaisuuden ja työpaikan henkilöstömäärän yhteyttä ikäsyryntän kokemuksiin, mutta nämä eivät olleet tilastol-

lisesti merkitseviä, joten ne on jätetty varsinaisen tutkimusmallin ulkopuolelle.

Nuorten ikäsyryntäkokemukset näyttävät painottuvan sukupuolittain eri tavoin joidenkin sosioekonomisten ja työpaikkaan liittyvien tekijöiden kohdalla. Tästä syystä analyysi on tarkoituksen mukaista tehdä erikseen naisille ja miehille. Sekä naisilla että miehillä ikäsyryntän kokemusten riski näyttää hiukan laskevan iän lisääntyessä. Naispalkansaajilla ikäsyryntän kokemuksia on todennäköisimmin toimihenkilöasemissa työskentelevillä (OR 2,1) työntekijöihin verrattuna. Naisten osalta tulos on samansuuntainen kuin aiemmissa tutkimuksissa, joiden mukaan ikäsyryntäkokemukset painottuvat ylempiin toimihenkilöihin tai korkeasti kouluttautuneisiin (Viitasalo 2015, 50; Villosio ym. 2008, 27). Sen sijaan eri sosioekonomisissa asemassa työskentelevillä miehillä syryntän kokemuksissa ei ole tilastollisesti merkitsevää eroa. Tämän tuloksen taustalla voi olla se, että kouluttautuneet naiset kiinnittävät muita enemmän huomiota syryntäilmiöön ja raportoivat siitä muita herkemmin. Parisuhteessa eläminen ei erottele ikäsyryntäkokemusten todennäköisyyttä alle 35-vuotiailla. Tämä on myönteinen tulos, koska se kertonee siitä, että nuorten ikäsyryntäkokemuksiin ei kietoudu perheellistymiseen liittyvää syryntää.

Naisilla työsuhteen pituus ei ole yhteydessä syryntän kokemuksiin, mutta miehillä syryntän todennäköisyys on suurempi, jos työsuhte on kestänyt yli vuoden verrattuna alle vuoden mittaiseen työsuhteeseen (OR 1,7). Nuorilla ikäsyryntän kokemukset painottuvat sukupuolittain eri työnantajasektoreille. Naisilla ikäsyryntän kokemuksia esiintyy todennäköisimmin kunnissa työskentelevillä (OR 1,4) ja miehillä valtion sektorilla (OR 2,8). Miehillä ikäsyryntäkokemusten vetosuhte on siis lähes kolminkertainen valtiolla työskentelevillä verrattuna yksityisen sektorin työnantajiin. Val-

tiosektori on ollut aiemmassa tutkimuksessa yhteydessä varttuneiden naisten ikäsyrynnän kokemuksiin (Viitasalo 2015, 55).

Työttömyyden, lomautuksen tai irtisanomisen uhka lisää nuorten syrjintäkokemusten todennäköisyyttä (OR naisilla 1,5 ja miehillä 2,2). Epävarmuuden ja työttömyysuhan on todettu myös aiemman tutkimuksen mukaan lisäävän ikäsyrynnänkokemusten riskiä varttuneilla naispalkansaajilla (Viitasalo 2011). Vähäinen esimiehen tuki lisää syrjinnän kokemista sekä naisilla että miehillä, mutta miehillä riski on naisia korkeampi

(OR 3,2/1,8). Johtamistapaan liittyvän tyytymättömyyden on todettu olevan merkittäviä ikäsyryntäkokemusten ennustajia (Viitasalo 2015). Lisäksi niukka työtovereiden tuki työpaikalla on yhteydessä syrjinnän kokemuksiin (OR naisilla 1,8 ja miehillä 1,6). Näyttää siltä, että sosiaalinen tuki työpaikalla ja johtaminen ovat merkittäviä tekijöitä nuorten ikäsyrynnän kitkemisessä.

Logistisen regressioanalyysin näennäisselityssasteet (Nagelkerke) jäivät melko vaatimattomalle tasolle (noin 8 ja 13 prosenttiin). Tämä on ymmärrettävää, koska analyysis-

Taulukko2. Nuoreen ikään kohdistuvaan ikäsyryntäkokemuksiin yhteydessä olevat tekijät alle 35-vuotiailla palkansaajilla, logistinen regressioanalyysi.

Selittävä muuttuja		Naiset		Miehet	
		n	OR (95 % luottamusväli)	n	OR (95 % luottamusväli)
Ikä		3025	***0,9(0,85–0,92)	3033	***0,9(0,82–0,9)
Sosioekonominen asema	Työntekijä	669	1	1673	1
	Toimihenkilö	2356	***2,1(1,42–3,18)	1360	1,1(0,77–1,62)
Parisuhde	Ei	1042	1	1245	1
	Kyllä	1983	1,1 (0,83–1,54)	1788	1,4(0,96–2,01)
Työsuhteen kesto	alle vuosi	1020	1	898	1
	yli vuosi	2005	1,3 (0,93–1,76)	2135	**1,7(1,13–2,57)
Työnantajatyypin	Yksityinen	1898	1	2474	1
	Kunta	893	*1,4 (1,02–1,93)	290	1,2(0,65–2,18)
	Valtio	234	1,2 (0,70–2,11)	269	***2,8(1,74–4,58)
Koettu työttömyysuhka	Ei koettua uhkaa	2166	1	2245	1
	Vähintään yksi koettu uhka	859	**1,5(1,12–2,03)	788	***2,2(1,53–3,05)
Koettu tuki esimieheltä	Paljon tukea	1642	1	1674	1
	Vähän tukea	1383	***1,8(1,35–2,43)	1359	***3,2(2,18–4,69)
Koettu tuki työtovereilta	Paljon tukea	2537	1	2160	1
	Vähän tukea	488	***1,8(1,31–2,57)	873	**1,6(1,16–2,32)

*Naiset: N=3137, puuttuvia arvoja 3,6 %; p-arvo < 0,001; mallin näennäisselityssaste 7,7 % ja Chi-square 94,628, df 9. Hosmer & Lemeshow p-arvo 0,112. Miehet: N=3138, puuttuvia arvoja 3,3 %; p-arvo < 0,001; mallin näennäisselityssaste 12,7 %, Chi-square 130,487, df 9. Hosmer & Lemeshow p-arvo 0,686. *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001. Aineistona Tilastokeskuksen Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013.*

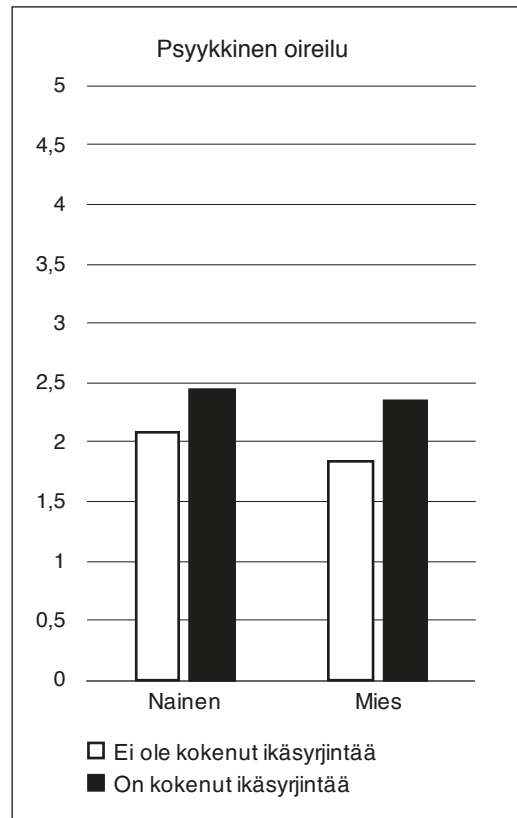
sä selitettävä nuorten ikäsyryntäkokemus on tyypillinen sosiaalitieteellinen tutkimuskohde, jossa selittäviä tekijöitä on runsaasti ja huomattava määrä selittäjistä jää tutkimusmallin ulkopuolelle. (Jokivuori & Hietala 2007.) Malli tavoittaa kuitenkin tärkeitä syrjintään yhteydessä olevia tekijöitä ja tätä tietoa on mahdollista hyödyntää ikäsyryntäkokemusten kitkemisessä.

Ikäsyryntäkokemukset ja psyykinen hyvinvointi

Nuorten aikuisten ikäsyryntäkokemukset ovat yhteydessä erilaisten psyykkisten oireilujen tuntemuksiin (ks. Kuvio 1). Ikäsyryntää kokeneet kertoivat muita useammin kärsivänsä erilaisista psyykkisistä oireista, kuten väsymyksestä, uniongelmistä, masennuksesta, yllätyksellisyydestä, jännittyneisyydestä tai tunteesta, että kaikki käy yli voimien. Oireilu on keskimäärin miehillä jonkin verran naisia harvinaisempaa, mutta oireilua näyttää olevan enemmän sekä naisilla että miehillä, jos he ovat kokeneet työssään nuoreen ikään liittyvää ikäsyryntää.

Nuorten aikuisten ikäsyryntäkokemukset ovat yhteydessä psyykkiseen hyvinvointiin sekä naisilla että miehillä (ks. myös Taylor ym. 2013). Ikäsyryntäkokemusten ja psyykkisen oireilun välinen yhteys on linjassa aiempien syrjintätutkimuksen kanssa (Krieger 1999; Schmitt ym. 2014; Pascoe ym. 2009; Pavallo ym. 2003; Vogt 2007). Nuoreen ikään liittyvä ikäsyryntä lukeutuu niiden syrjinnän muotojen joukkoon, jotka ovat yhteydessä hyvinvoinnin ja terveyden alenemiseen. Käytetty aineisto on poikkileikkausaineisto, joten analyysin perusteella ei voi osoittaa ikäsyryntäkokemusten ja psyykkisen oireilun välisen yhteyden suuntaa. Saattaa olla, että psyykinen oireilu hermistää ikäsyryntäkokemuksille tai toisin päin.

Kuvio 1. Psyykinen oireilu ja ikäsyryntä alle 35-vuotiailla palkansaajilla. Kaksisuuntainen varianssianalyysi.



Kaksisuuntainen varianssianalyysi, aineistona vuosien 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013 Tilastokeskuksen Työolotutkimusaineisto rajattuna alle 35-vuotiaisiin palkansaajiin. $F=134,6$ p -arvo $<0,001$ ikäsyryntäkokemuksen osalta ja $F=20,5$ p -arvo $<0,001$ sukupuolten osalta.

Lopuksi

Ikäsyrrintäkokemuksia on melko runsaasti nuorilla palkansaajilla ja ikäsyrrintää kokeneiden osuus laskee vain vähän nuorten aikuisten ikäryhmissä. Näissä ikäryhmissä on jopa enemmän ikäsyrrintäkokemuksia kuin yli 45-vuotiailla palkansaajilla (Viitasalo 2015). Siitä huolimatta nuorten ikäsyrrintäkokemuksiin on kiinnitetty vain vähän huomiota, vaikka nuorille palkansaajille on todettu kasautuvan muita ikäryhmiä useammin heikompia työllistymismahdollisuuksia, työttömyysriskejä ja epätyypillisiä työsuhteita (Pyöriä & Ojala 2012). Tämä on yllättävää, koska nuorten odotetaan osallistuvan työelämäänsä entistä tiukemmin ja työpaikoilla koettu ikäsyrrintä voi toimia yhtenä esteenä nuorten täysipainoiselle osallistumiselle työmarkkinoille. Ikäsyrrinnän kokemukset ja epävarma työmarkkina-asema ovat erityisen haavoittavia, mikäli nuoren ammatillisen identiteetin muodostuminen on vielä kesken. Alle 35-vuotiaiden ikäsyrrinnän kokemukset voivat olla yksi lisätekijä huono-osaisuuden ketjussa ja lisätä syrjäytymistä.

Nuoret sukupolvet korostavat työelämässä erityisesti yhteisöllisyyttä ja tasavertaista työilmapiiriä (Tuohinen 2010). Työpaikalla esiintyvä ikäsyrrintä on voimakkaasti ristiriidassa yhteisöllisyyden ja tasa-arvoisesti toimivan työpaikan tavoitteiden kanssa. Työpaikoilla onkin tarvetta ikään liittyvälle tasa-arvotyölle, jossa huomioidaan kaikki ikäryhmät. Työpaikoilla tulee kiinnittää enemmän huomiota työuran alussa olevien syrjinnän ehkäisemiseen. Työssä koettu ikäsyrrintä on työoloihin liittyvä epäkohota, johon puuttumalla voidaan edistää nuorten työhyvinvointia ja ehkäistä pahoinvoinnista seuraavia työurakatkoksia tai siirtymiä työmarkkinoiden ulkopuolelle.

Lähteet:

- Airila, A., Kauppinen, K & Eskola, K. (2007) *Ikäystävällisyys ja iän merkitys työssä – tutkimus hoito-, opetus- ja pelastusosalalla*. Monikko-hanke. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Butler, R. (1969) Age-Isms: Another form of bigotry. *The Gerontologist* 9 (4), 243–246.
- Duncan, C. (2001) Ageism, early exit, and the rationality of age-based discrimination. Teoksessa I. Glover & M. Branine (toim.) *Ageism in work and employment*. Aldershot: Ashgate, 25–46.
- Duncan, C & Loretto W. (2004) Never the Right Age? Gender and Age-Based Discrimination in Employment. *Gender, Work and Organization*, 11 (1), 95–115.
- EWCS (2007) Fourth European Working Conditions Survey, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. <http://eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf>. Viitattu 22.3.2016.
- Garstka, T. A., Schmitt, M.T., Branscombe, N.R & Hummert, M. L. (2004) How Young and Older Adults Differ in Their Responses to Perceived Age Discrimination. *Psychology and Aging*, 19 (2), 326–335.
- Glover, I & Branine, M. (2001) Introduction: the challenge of longer and healthier lives. Teoksessa I. Glover & M. Branine (toim.) *Ageism in work and employment*. Aldershot: Ashgate. 3–24.
- Hallitusohjelma (1999) Pääministeri Paavo Lipposen II hallituksen ohjelma, 15.4.1999. http://valtioneuvosto.fi/hallitusohjelmat/-/asset_publisher/67-paaministeri-paavo-lipposen-ii-hallituksen-ohjelma.
- Hallitusohjelma (2003) Pääministeri Matti Vanhasen hallituksen ohjelma,

- 24.6.2003. <http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/369117/hallitusohjelma-vanhanen.pdf/da627124-c0ee-4015-9642-197b11013c02>.
- Hallitusohjelma (2007) Pääministeri Matti Vanhasen II hallituksen ohjelma, 19.4.2007. <http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/368562/hallitusohjelma-vanhanen-II/2a27514c-b939-4bb6-9167-ce886c358dff>.
- Hallitusohjelma (2011) Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma. http://vnk.fi/documents/10616/622966/HO111_P%C3%A4%C3%A4ministeri+Jyrki+Kataisen+hallituksen+ohjelma.pdf/a49b3eb5-9e98-44c6-bd92-b054bea36f61?version=1.0.
- Hallitusohjelma (2015) Ratkaisujen Suomi, Pääministeri Juha Sipilän hallituksen strateginen ohjelma, 29.5.2015. http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/1427398/Ratkaisujen+Suomi_FI_YHDISTETTY_netti.pdf/801f523e-5dfb-45a4-8b4b-5b5491d6cc82.
- Issakainen, M (2014) Masennuksen kokeneet nuoret työelämässä, Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki.
- Iversen, T. N., Larsen, L & Solem, P.E. (2009) A conceptual analysis of Ageism. *Nordic Psychology* 61 (3), 4–22.
- Jokivuori, P & Hietala, R. (2007) *Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta*. Helsinki: WSOY.
- Julkunen, R & Pärnänen, A. (2005) *Uusi ikäsopimus*. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä: Minerva.
- Jyrkämä, J & Nikander, P. (2007) Ikäsyryntä, ageismi. Teoksessa O. Lepola & S. Villa (toim.) *Syrjintä Suomessa 2006*. Helsinki: Ihmisoikeusliitto. 181–218.
- Kauppinen, K & Haavio-Mannila, E. (2007) Ikäystävällinen työpaikka on ”hyvä” työpaikka. Teoksessa A. Airila, K. Kauppinen & K. Eskola. (toim.) *Ikäystävällisyys ja iän merkitys työssä – tutkimus hoito-, opetus- ja pelastusalalla*. Monikko-hanke. Helsinki: Työterveyslaitos. 61–75.
- King, G & Zeng, L. (2001) Logistic Regression in Rare Events Data. *Political Analysis* 9 (2), 137–163.
- Kite, M. E. & Wagner, L. S. (2004) Attitudes toward Older Adults. Teoksessa T. D. Nelson (toim.) *Ageism, Stereotyping and Prejudice against Older Persons*. Cambridge: MIT Press. 129–162.
- Koistinen, P. (2014) Työ, työvoima & politiikka, Vastapaino: Tampere.
- Krieger, N. (1999) Embodying inequality: A review of concepts, measures, and methods for studying health consequences of discrimination. *Social Inequalities and Health. International Journal of Health Services* 29 (2), 295–352.
- Kultalahti, S & Viitala, R. (2014) Ikätörmäyksiä työpaikoilla. Teoksessa R. Viitala & M. Järslöm (toim.) *Henkilöstöjohtaminen uuden edessä, Henkilöstöbarometrin nostamat kehityshaasteet*. Vaasan yliopiston julkaisuja. Tutkimuksia 302, Liiketaloustiede 107, Johtaminen ja organisaatiot.
- Lepola, O. (2015) Toteutuvatko nuortenoikeudet? Oikeusperustainen tarkastelu nuorten elinoloista. Suomen Nuorisoyhteistyö –Allianssi ry, Nuorisotutkimusverkosto, Nuorisotutkimusseura: Helsinki.
- Macnicol, J (2006) Age discrimination, An Historical and Contemporary Analysis, University Press. Cambridge.
- Myllyniemi, S. (2015) Syrjintä ja syrjäytyminen. Teoksessa S. Myllyniemi (toim.) *Ihmisarvoinen nuoruus, Nuorisobarometri 2014. Opetus- ja kulttuuriministeriö, Nuorisosiain neuvottelukunta ja Nuorisotutkimusverkosto*. 29–49.
- Nelson, T. D. (2004) Ageism. Stereotyping and prejudice against older persons. *The*

- MIT Press. Cambridge.
- Pascoe, E. A. & Smart Richman, L. (2009) Perceived Discrimination and Health: A Meta-Analytic Review. *Psychological Bulletin* 135 (4), 531–554.
- Pavalko, E. K., Mossakowski, K. N & Hamilton, V. J. (2003) Does Perceived Discrimination Affect Health? Longitudinal Relationships between Work Discrimination and Women's Physical and Emotional Health. *Journal of Health and Social Behavior* 44 (1), 18–33.
- Pietiläinen, M. & Keski-Petäjä, M. (2014) Työsyryjinnän seuranta Suomessa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 53/2014. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki.
- Pyöriä, P & Ojala, S. (2012) Työn prekariisaatio ja kasautuva epävarmuus. *Hallinnon Tutkimus* 31 (3), 171–188.
- Rodham, K (2001) Ageism, young academics and the buffalo stance. Teoksessa I. Glover & M. Branine (toim.) Ageism in work and employment. Aldershot: Ashgate, 175–184.
- Ruoholinna, T (2009) Ikääntyvät työelämässään. Päihittääkö nuoruus ja koulutus aikuisuuden ja kokemuksen. Turun yliopisto, Sarja C osa 288. Turun yliopisto. Turku.
- Ruth, K (2010) Työpaikkoja nuorille – OECD:n teematutkimus valmistui, Työpoliittinen aikakauskirja 4/2010.
- Salonen, J., Virtanen, P., Lipiäinen, L., Nummi, T & Saloniemä, A. (2014) Tutkintoja suorittaneiden nuorten työurapolut. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 1/2014. Eläketurvakeskus. Helsinki.
- Schmitt, M. T., Branscombe, N. R., Postmes, T & Garcia, A. (2014) The Consequences of Perceived Discrimination for Psychological Well-Being: A Meta-analytic Review. *Psychological Bulletin* 140 (4), 921–948.
- Snape, E & Redman, T. (2003) Too old or too young? The impact of perceived age discrimination. *Human Resource Management Journal* 13 (1), 78–89.
- Sutela, H & Lehto, A-M. (2014) Työolojen muutokset 1977–2013. Suomen virallinen tilasto. Tilastokeskus. Helsinki.
- Taylor, P., McLoughlin, C., Meyer, D & Brooke, E. (2013) Everyday discrimination in the workplace, job satisfaction and psychological wellbeing: age differences and moderating variables. *Ageing and Society*, 33 (7)1105–1138.
- Tuohinen, T. (2010) Nuorten 'työeetos' – protestanttisesta etiikasta työyhteisön henkeen? Työpoliittinen aikakauskirja 4/2010
- Vaahio, E-L. (2002) *Rekrytointi, ikä ja ageismi*. Työpoliittinen tutkimus nro 244. Helsinki: Työministeriö.
- Viitasalo, N. (2011) Ikääntyvien kokema syrjintä työssä, Ikäsyryjinnän yleisyys ja ennustajat. *Työelämän tutkimus*, 9(3) 256–271.
- Viitasalo, N. (2015) Varttuneet ja ikäsyryjintä työelämässä. Acta Universitatis Tamperensis 2114, University Press. Tampere.
- Viitasalo, N & Nätti, J. (2015) Perceived age discrimination at work and subsequent long-term sickness absence among Finnish employees. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 57 (7) 801–805.
- Villosio, C., Di Pierro, D., Giordanengo, A., Pasque, P. & Richiardi, M. (2008) Working conditions of an ageing workforce. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working conditions.
- Vogt, Y. (2007) Perceived Age Discrimination and Mental Health. *Social Forces* 86 (2), 291–311.

Liite 1)*Työolotutkimusaineistojen vastaajat ja vastausprosentit*

Vuosi	1990	1997	2003	2008	2013	Yhteensä
Vastaajien lukumäärä	3502	2979	4104	4392	4876	19853
Vastausprosentti	85	79	78	68	69	

Lähde: Sutela & Lehto (2014)

Mikä rooli henkilötietojen luovuttamisella on nuorisotakuun kuntakokeilun toteuttamiselle?

Heidi Niemi¹

Kunnista on 2000 -luvulla tullut merkittävä työvoimapolitiikan toteuttaja etenkin pidempään työttöminä olleiden työllistymisen polulla. Vuosituhannen alussa kuntouttava työtoiminta säädettiin kuntien toteutettavaksi ja vuodesta 2006 kunnat ovat osallistuneet työmarkkinatuen rahoittamiseen. Samaan aikaan on perustettu työvoiman palvelukeskuksia, jotka lakisääteistettiin vuoden 2015 alussa. Toisaalta kuntien roolia nuorten työllistymisen tukemisessa on lisätty nuorisotakuun ottamisella ensin Jyrki Kataisen hallitusohjelmaan ja vuonna 2015 kuntakokeiluja koskevaan lakiin (1350/2014).

Tämä artikkeli suuntaa katseensa vuoden 2015 alusta lähtien toteutettuihin nuorisotakuun kuntakokeiluihin. Nuorisotakuun kuntakokeilut ovat yksi kuudesta kunnissa ko-

keiltavista toimintamalleista ja tätä toimintamallia toteuttaa yhteensä 11 kuntaa tai kuntaryhmää. Mukaan kuntakokeiluihin hyväksytyjen kuntien tuli täyttää kuntarakennelain (1698/2009) tavoitteet. Nuorisotakuun kuntakokeilujen keskeinen kehittämiskohde on yhteinen palvelusuunnitelma moniammatillisessa viranomaisyhteistyössä. Tarkastelussa on moniammatilliseen palvelusuunnitelmaan konkretisoituva henkilötietojen suoja osana asiakkaan vahvana pidettyä yksityisyyden suojaa. Artikkelin punaisena lankana on eri viranomaistahojen rekistereissä olevien henkilötietojen luovuttaminen moniammatilliseen palvelusuunnitelmaan ja näkökulma on oikeudellinen. Artikkelissa on hyödynnetty nuorisotakuun kuntakokeilua toteuttavissa kunnissa tehtyjä tutkimushaastatteluja.

¹ Heidi Niemi, HL, tohtoriopiskelija, johtamiskorkeakoulu, Tampereen yliopisto

Kesäkuun tilastotiedon mukaan nuoria alle 25-vuotiaita työttömiä työnhakijoita oli yhteensä 54 200. Tämä on 1 500 vähemmän kuin vuosi sitten. Nuorten työttömyyksiä päätyi ennen kolmen kuukauden työttömyyttä tammi-kesäkuussa keskimäärin 60,5 prosenttia, mikä on 1,1 prosenttiyksikköä vähemmän kuin vuotta aikaisemmin. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016.) Vaikka nuorten työttömyys on varsin suurta, on se verraten lyhyttä suhteessa muuhun työttömyyteen.

Nuorisotakuun piiriin alle 25 -vuotias tai vastavalmistunut alle 30 -vuotias nuori astuu viimeistään, kun hän on ollut kolme kuukautta työttömänä. Kuntien velvoitteiden ja ohjauksen vähentämistä ja monialaisten toimintamallien tukemista koskevista kokeiluista annetun lain (1350/2014, myöhemmin kuntakokeilulain) 24.1 §:n mukaan nuorelle on tällöin tavoitteena tarjota työ-, harjoittelu-, opiskelu-, työpaja- tai kuntoutuspaikka. Nuorisotakuuseen liittyvän koulutustakuun tavoitteena on taata jokaiselle juuri peruskoulunsa päättäneelle paikka lukiossa, ammatillisessa koulutuksessa, oppisopimuskoulutuksessa, työpajassa tai kuntoutuksessa.

Vaikka nuorisotakuun avulla on saavutettu paljon hyviä tuloksia, ei sen toteutumiseen olla oltu täysin tyytyväisiä. Yleinen työmarkkinatilanne ei ole ollut suotuisa, jolloin itse työpaikoista on ollut pulaa. Myös varsinaisten palvelujen tarjonta ei ole aina kohdannut kysyntää. Erityiseksi ongelmaksi on koettu se, että eri toimijoiden välisessä tietojen vaihdossa on suuria haasteita erityisesti silloin, kun pyritään rakentamaan tavoitteellisia, sektorirajat ylittäviä palvelukokonaisuuksia. Sektorirajojen on koettu estävän nuorten auttamisen kannalta oleellista moniammatillisen yhteistyön toteuttamista, vaikka lainsäädäntö ei sitä varsinaisesti estäisikään. Erityisesti salassapitosäännökset ja niiden tulkinta ovat osoittautuneet ongelmallisiksi. (SiVL 10/2008 vp).

Yksittäistä nuorta koskevia tietoja on hajallaan lukuisissa asiakastietojärjestelmissä, jotka vaihtelevat ajantasaisista sähköisistä rekistereistä yksittäisten työntekijöiden ylläpitämiin muistiinpanoihin. Tämä aiheuttaa vaikeuksia pyrittäessä yhteistyön avulla vastaamaan nuoren tuen ja palvelujen tarpeisiin. Yksittäiset, eri tahoilla kertyvät havainnot huolista nuoren kehityksessä jäävät usein huomaamatta, koska tietosuojasäännökset estävät niiden tarkastelun yksilökohtaisena kokonaisuutena. Lisäksi, kun nuoren elämäkulusta ja palveluhistoriasta pyritään jälkikäteen saamaan tietoja, on eri toimijoiden tietojen yhdistäminen mahdotonta. (Tuusa, Pitkänen ym. 2014).

Tänä päivänä hyvinvointivaltiollisten palvelujen tarjoamiseen tarvitaan henkilötietoja. Monialaisessa, kokonaisvaltaisessa asiakasyhteistyössä on olennaista, että yhteistyön eri osapuolet ovat riittävässä määrin perillä asiakkaan tilanteesta muiden viranomaisten palveluissa. Toisaalta itse henkilöllä tulisi olla mahdollisimman suuri mahdollisuus vaikuttaa siihen, kuka, miten ja missä käsittelee hänen henkilötietojaan (Neuvonen 2014). Lähtökohtaisesti henkilötietojen osalta ei ole kyse omistusoikeuden kaltaisesta oikeudesta, vaan määräämisvallasta. Luonnollisella henkilöllä on (tietyin poikkeuksin) oikeus määrätä henkilötiedoistaan sallimalla niiden ilmaiseminen tilanteissa, joissa laki määräisi ne muutoin salassa pidettäviksi. (Kempainen 2011).

Henkilötietojen suojaaja (tietosuojaja) voidaan pitää yksityisyyden suojan osa-alueena, ja siitä säädetään perustuslain (731/1999) 10.1 §:ssä seuraavasti: ”Jokaisen yksityiselämä, kunnia ja kotirauha on turvattu. Henkilötietojen suojasta säädetään tarkemmin lailla.” Yksityiselämän suojan kautta ihmisellä on oikeus määrätä itsestään, mihin yhtenä kuuluu oikeus omiin tietoihin. Henkilötietojen suojan osalta perustuslain 10 § sisäl-

tää sääntelyvarauksen, jolloin se edellyttää tarkempia laintasoisia säännöksiä. (Viljanen 2011). Jokaisella on siten oikeus saada henkilötiedoilleen riittävä suoja (HE 96/1998 vp).

Taustalla on kansalaisten aito huoli henkilötietojensa käsittelystä. Vuonna 2015 toteutetun Eurobarometri -kyselyn mukaan kahdeksan kymmenestä EU-kansalaisesta tunsi, etteivät he voi täysin kontrolloida henkilötietojensa tietosuojaa. Seitsemän vastaajaa kymmenestä oli kyselyn perusteella kuitenkin sitä mieltä, että henkilötietojen kerääminen kuuluu lisääntyvässä määrin osaksi nykyaikaista elämää. Vaikka suurin huoli kohdistuu yksityisiin henkilötietoja kerääviin tahoihin, huolta aiheuttaa myös viranomaistaho. (Euroopan komissio 2015).

Yksityisyyden suojan kansainvälisoikeudellista taustaa

Tarkastelen seuraavaksi moniammatilliseen palvelusuunnitelmaan konkretisoituvaa henkilötietojen suojaa asiakkaan vahvana pidetyn yksityisyyden suojan näkökulmasta. Ajatus yksityisyyden suojasta yhtenä tärkeänä ihmisoikeutena ei ole aivan uusi. Vuonna 1890 Samuel D. Warren ja Louis D. Brandeis julkaisivat artikkelin ”The right to privacy”. Harvard Law Review -lehdessä julkaistussa klassisessa artikkelissa he lainasivat aiemmin jo muualla esitettyä ideaa yksilöiden oikeudesta yksityisyyteen. He pitivät yksityisyyden suojaa yhtenä osana kansalaisten keskeisimpien oikeuksien kehitystä, jonka varhaisimpia askeleita ovat esimerkiksi oikeus elämään ja omistusoikeuksien syntyminen. (Warren & Brandeis 1890, lainattu Jääskinen 2012). Puoli vuosisataa myöhemmin, vuonna 1948 annettu YK:n yleismaailmallinen ihmisoikeusjulistus määräsi 12 artiklassa yksityisyyden suojasta.

Monien maiden kansallisen tietosuojalainsäädännön perustana ovat OECD:n vuonna 1980 julkaisemat tietosuojaohjeet ”Suuntaviivat yksityisyyden suojaamisesta ja henkilötietojen siirtämisestä yli rajojen” (23.8.1980) sekä Euroopan neuvoston yleissopimus yksilöiden suojelusta henkilötietojen automaattisessa tietojenkäsittelyssä (tietosuojasopimus 28.1.1981), joka astui Suomessa voimaan vuonna 1992 (SopS 35-36/1992) (Mutttilainen 2006). Euroopan unionin henkilötiedodirektiivi (95/46/EY) täsmensi voimaan tullessaan tietosuojasopimusta määrittäen tietosuojalainsäädännön perustason, jonka unionin jäsenvaltion tuli toteuttaa.

Tänä vuonna, huhtikuun 14. päivänä hyväksyttiin uusi EU:n tietosuoja-asetus (2016/679), joka tulee korvaamaan henkilötiedodirektiivin siirtymäajan jälkeen. Asetus sisältää säännökset muun muassa henkilötietojen käsittelyn lainmukaisuudesta, suostumuksen edellytyksistä sekä arkaluonteisten tietojen käsittelyn perusteista. Tärkeän perustan tietosuoja-asetukselle antoi vuonna 2010 osaksi Euroopan unionin oikeutta otettu Euroopan unionin perusoikeuskirja (2010/C 83/02). Perusoikeuskirja säättää 8 artiklassaan oikeudesta henkilötietojen suojaan seuraavasti; ”Jokaisella on oikeus henkilötietojensa suojaan” (1 kohta). 2 kohdan mukaan ”Tällaisten tietojen käsittelyn on oltava asianmukaista ja sen on tapahduttava tiettyä tarkoitusta varten ja asianomaisen henkilön suostumuksella tai muun laissa säädetyn oikeuttavan perusteen nojalla. Jokaisella on oikeus tutustua niihin tietoihin, joita hänestä on kerätty, ja saada ne oikaistuksi.”

Valtion velvoite on turvata perusoikeudet siten, että oikeuksia suojataan joko nimenomaisesti tai oikeuksien loukkaamistapauksessa on lailla turvatut mahdollisuudet puuttua kyseiseen loukkaukseen. Vanhemmat ih-

misoikeussopimukset ja Suomen perustuslain 10 § eivät kuitenkaan anna tarkempaa sisällöllistä vastausta siihen, miltä osin yksityisyyden suoja perusoikeutena ulottuu henkilötietojen suojaan. EU:n perusoikeuskirjan 8 artikla antaa perusteen käyttää tulkinnassa henkilötietodirektiiviä. Suomessa tämä tarkoittaa painoarvon antamista henkilötietoilille (523/1999). (Neuvonen 2014).

Henkilötietolaki on siten keskeisin perustuslain 10.1 §:n sääntelyvarauksen sisältäessä toimeksiantoa täyttävä laki (Viljanen 2011). Henkilötietolain tarkoituksena on sen 1 §:n mukaisesti toteuttaa yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia tietojenkäsittelyssä sekä edistää hyvän tietojenkäsittelytavan kehittämistä ja noudattamista. Henkilötietolaki korvasi vuonna 1987 säädetyt henkilökäsiteläin (471/1987) ja sen säätämisen keskeisenä tarkoituksena oli saattaa Suomen lainsäädäntö vastaamaan Euroopan unionin tietosuojadirektiivin vaatimuksia (HE 96/1998 vp). Uuden EU:n tietosuojasetuksen myötä Suomessa on ajankohtaista henkilötietojen suojaa koskevan kansallisen lainsäädännön tarkistaminen vastaamaan asetettuja tavoitteita ja velvoitteita.

Luonnollisen henkilön määräysvallasta omiin henkilötietoihin

Yksityisyyteen voi sisältyä useita asioita, joista aiheuttani luonnehtii tiedollinen yksityisyys ja sellaisten tietojen suojaaminen, jotka eivät ole julkisia niiden arkaluonteisuuden tai intiimin luonteen vuoksi tai joilla voidaan aiheuttaa haittaa. Yksityisyyttä voidaan pitää suhteena niin muihin ihmisiin kuin valtion ja erilaisiin yhteiskunnan järjestelmiin kuten joukkoviestintään. Oikeudellisessa käsitteistössä on Neuvosen mukaan lähdettä-

vä siitä, että oikeus (tai oikeudet) yksityisyyteen antavat jollekin oikeuden ja toiselle velvollisuuden kunnioittaa tätä oikeutta ja tosiasiallisen mahdollisuuden oikeuden toteutumiseen. (Neuvonen 2014).

Yksityisyyden suojaan kuuluvalla henkilötiedolla tarkoitetaan henkilötietolain 3.1 §:n 1 kohdan mukaan kaikenlaisia luonnollista henkilöä taikka hänen ominaisuuksiinsa tai elinolosuhteitaan kuvaavia merkintöjä, jotka voidaan tunnistaa häntä tai hänen perhettään tai hänen kanssaan yhteisessä taloudessa eläviä koskeviksi. Henkilötietoilalla ja henkilötietodirektiivillä on merkitystä, kun näistä henkilötiedoista muodostetaan henkilökäsitelä, jossa henkilötietojen avulla voidaan yhdistää tietoja luonnollisiin henkilöihin. Sääntely kohdistuu henkilötietorekistereistä sellaisiin, joita luonnollinen henkilö ei käsittele yksityisiä tarkoituksia varten. Ihmis- ja perusoikeussuoja kohdistuu itse tietoihin ja näiden käyttöön, johon kuuluu tallentaminen, käsittely ja luovuttaminen. (Neuvonen 2014).

Henkilötietolain 2.1 §:n mukaan henkilötietoja käsiteltäessä on noudatettava henkilötietolakia, ellei muualla laissa toisin säädetä. Henkilötietolaki jakaa henkilötietojen suojan arkaluonteisiin tietoihin ja muihin henkilötietoihin. Henkilötietolain 3 luvun 11 §:n mukaan arkaluonteisten henkilötietojen käsittely on kielletty. Henkilötietolain 11 § sääntää kohdissa 4 ja 6 arkaluonteisiksi tiedoiksi henkilön terveydentilaa sekä sosiaalihuollon toimenpiteitä koskevat tiedot. Seuraavassa, 12 §:ssä luetellaan poikkeukset tästä kiellosta.

Henkilötietojen suojan kysymyksessä oleellinen käsite on rekisterinpitäjä. Rekisterinpitäjä voi määrätä henkilötietojen käytötarkoituksesta ja keinoista henkilötietolain sallimissa puitteissa. (Vanto 2011). Kuntakokeilulaissa säädetään yhteisen palvelusuunnitelman rekisterin pitäjäksi kunnan vi-

rasto, toimintayksikkö tai kuntayhtymä (5.1 § ja 7.2 §). Perustettava henkilörekisteri on monialaisen yhteistyön osapuolten yhteinen rekisteri.

Henkilötietolain 8 §:n 1 momentin 5 kohdan mukaan henkilötietoja voi käsitellä, jos rekisteröidyllä on asiakas- tai palvelusuhteen, jäsenyyden tai muun niihin verrattavan suhteen vuoksi asiallinen yhteys rekisterinpitäjän toimintaan. Tämä tarkoittaa yhteysvaatimusta. Yhteysvaatimus on yksi henkilötietolain ja henkilötiedodirektiivin periaatteista, joista on syytä hakea tukea tulkittaessa henkilötietojen suojan ulottuvuuksia. Muita periaatteita ovat suostumuskonstruktio, informointivelvollisuus, huolellisuusvelvoite, käyttötarkoitussidonnaisuus, tarpeellisuusvaatimus (liittyy yhteysvaatimukseen), sekä virheettömyysvaatimus. (Neuvonen 2014). Käyttötarkoitussidonnaisuutta voi pitää henkilötietolain pääperiaatteena, jolloin henkilötietoja saa kerätä vain ilmoitettuun, järkevään käyttöön. Käyttötarpeen loputtua henkilörekisteri on hävitettävä. (Kempinen 2011).

Henkilötietolaki on henkilötietojen käsittelystä säättävä yleislaki. Yleislaki on myös laki viranomaisen toiminnan julkisuudesta (621/1999, myöhemmin julkisuuslaki), jonka tarkoituksena on sen 2 §:n mukaisesti säätää viranomaisen asiakirjan julkisuudesta ja salassapidon perusteista. Lähtökohtaisesti viranomaisten asiakirjat ovat julkisuuslain 1.1 §:n mukaisesti julkisia, jollei kyseisessä laissa tai muussa laissa erikseen toisin säädetä.

Julkisuuslain 24 §:ssä säädetään yksityiskohtaisemmin salassa pidettävistä viranomaisen asiakirjoista, jollei erikseen toisin säädetä. Edellä mainitun pykälän 25 kohdassa säädetään salassa pidettäväksi viranomaisen asiakirjoiksi muun muassa asiakirjat, jotka sisältävät tietoja sosiaalihuollon asiakkaasta tai työhallinnon henkilöasiak-

kaasta sekä tämän saamasta etuudesta tai tukitoimesta taikka sosiaalihuollon palvelusta tai työhallinnon henkilöasiakkaan palvelusta taikka tietoja henkilön terveydentilasta tai vammaisuudesta taikka hänen saamastaan terveydenhuollon ja kuntoutuksen palvelusta. Lisäksi julkisuuslain 24 §:n 30 kohta säättää salassa pidettäväksi oppilashuoltoa ja oppilaan opetuksesta vapauttamista koskevat asiakirjat ja muut vastaavat asiakirjat. Yksityisyyden suojan kannalta olennaista on huomioda, että julkisuuslailla ja henkilötietolailla on useita yhtymäpintoja, sillä useat viranomaisten asiakirjat voivat muodostaa henkilötietolaissa tarkoitettuja henkilörekistereitä, jolloin niihin soveltuvat molempien sääntelyt (Neuvonen 2014).

Ottaakseni esimerkiksi sosiaali- ja terveydenhuollon tiedot, on niillä oma merkityksensä, sillä tiedot kattavat lähes kaikki suomalaiset ja muutenkin kyse on suuresta tietomäärästä. Samalla on kyse siitä, että sosiaali- ja terveydenhuollossa on usein olennaista luottamuksellinen suhde, jossa asiakas voi luottaa siihen, että häntä koskevat tiedot eivät päädy asiattomiin käsiin. Suhteessa julkisuuslakiin ja henkilötietolakiin terveyden- ja sosiaalihuollon lait ovat erityislakeja, jolloin niitä sovelletaan lainsäädännössä tarkoitettuun toimintaan, vaikka muutoin noudattaisiin julkisuuslakia ja henkilötietolakia. (Neuvonen 2014). Lisäksi esimerkiksi oppilas- ja opiskelijahuoltolaki (1287/2013) säättää erityislakina opiskeluhuoltorekisteriin talletettujen tietojen salassapidosta.

Moniammatillinen viranomaisyhteistyö

Nuorisotakuun osalta kuntakokeiluilla on tarkoitus edistää toimivien ja asiakasläh- töisten prosessien kehittämistä sekä kuntien ja työ- ja elinkeinotoimistojen välistä yh-

teistoimintaa ja tiedonkulkua. Nuorisotakuun toteuttamisen kannalta avainasemassa ovat työ- ja elinkeinotoimiston nuorille tarjoamat työvoimapaalvelut, oppilaitosten tarjoamat koulutuspalvelut sekä kuntien tarjoamat palvelut kuten nuorten työpajatoiminta, etsivä nuorisotyö sekä sosiaali- ja terveystyöpalvelut. (HE 117/2014 vp). Näiden palvelujen tarjoamisesta muodostuu tietoa useisiin rekistereihin ja tämän tiedon käsittelyvastuu vaitiolovelvollisuuksineen kuuluu kaikille nuoren henkilön palveluketjuun osallistuville yksittäisille henkilöille. Tiedon hallinnointi ja esimerkiksi sopiminen tiedon käytöstä kuuluvat kuitenkin rekisterinpitäjälle. (vrt. Sorvari 2004).

Monialaisen viranomaisyhteistyön keskeinen väline on jo esille nostettu yhteinen palvelusuunnitelma, johon on tarkoitettu kootta ne keskeiset tavoitteet ja keinot, jotka sisältyvät yhteistyön eri osapuolten omaa toimintaansa varten nuorelle laatiin yksilöllisiin palvelusuunnitelmiin. Lisäksi yhteisessä palvelusuunnitelmassa on hallituksen esityksen mukaisesti tarpeen määrittellä selkeästi eri toimijoiden vastuut ja velvoitteet siten, että niin nuori kuin asiakasvastaava kuin kukin yhteistyön osapuolistakin on niistä selvillä. (HE 117/2014 vp).

Kuntakokeilulain 5.3 §:n mukaan yksi yhteistyöhön osallistuvista ammattihenkilöistä toimii asiakasvastaavana. Nuorisotakuukokeilussa keskeinen pyrkimys on, että nuorelle syntyisi tuttu ja turvallinen asiakkuussuhde yhteen hänen palveluistaan vastaavaan henkilöön, hänelle nimettyyn asiakasvastaavaan. Asiakasvastaavalla on siten keskeinen tehtävä selvittää, mitä viranomaisia ja muita osapuolia tarvitaan juuri kulloisesakin tapauksessa toimimaan yhteistyössä nuoren tueksi sekä koordinoita näiden toiminta nuoren kannalta mielekkääksi palvelukokonaisuudeksi. (HE 117/2014 vp). Lisäksi on huomioitava, että asiakasvastaaval-

la on kuntakokeilulain 7.2 §:n mukaisesti oikeus saada rekisteristä salassapitosäännösten estämättä asiakastaan koskevat tiedot.

Kuntakokeilulain hyvinvoinnin integroitua toimintamallia koskevassa 4 §:ssä luetellaan ne myös nuorisotakuun toimintamallia koskevat suunnitelmat, joita voidaan osittain tai kokonaan yhdistää yhteiseen palvelusuunnitelmaan. Näitä ovat esimerkiksi sosiaalihoillon asiakkaan asemasta ja oikeuksista annetun lain (812/2000) 7 §:ssä tarkoitettu palvelu- ja hoitosuunnitelma, kuntouttavasta työtoiminnasta annetun lain (189/2001) 5 §:ssä tarkoitettu aktivointisuunnitelma sekä ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (630/1998) 20 §:ssä tarkoitettu henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma. 4 §:n lisäksi kuntakokeilulain 26.2 §:ssä säädetään varsinaisesti nuorisotakuun osalta, että asiakkaan yhteiseen palvelusuunnitelmaan voidaan lisäksi yhdistää muita palvelusuunnitelmia tai monialaisessa yhteistyössä saatuja tietoja, jotka ovat tarpeen nuorisotakuukokeilun monialaisen yhteistyön ja asiakkaan palvelutarpeen kannalta. Tämä sen takia, että nuorisotakuukokeilussa monialaiseen yhteistyöhön osallistuu laajempi joukko toimijoita, kuin hyvinvoinnin integroidun mallin kokeiluun (HE 117/2014 vp). Tyypillisimmin kokeilukunnissa oli yhdistetty tietoja yhteiseen palvelusuunnitelmaan aktivointisuunnitelmasta sekä lisäksi esimerkiksi työllistymissuunnitelmasta tai sosiaalihoillon asiakkaan asemasta ja oikeuksista annetun lain 7 §:ssä tarkoitettu palvelu- ja hoitosuunnitelmasta (Niemi 2016).

Suostumus

Henkilötietolain 8 ja 12 §:ien mukaan henkilötietoja, myös arkaluonteisia saa käsitellä tämän artikkelin aiheen näkökulmasta en-

sinnäkin, jos käsittelystä säädetään laissa tai jos käsittely johtuu rekisterinpitäjälle laissa säädetyistä tai sen nojalla määrätystä tehtävästä tai velvoitteesta (8.1 § 4 kohta ja 12.1 § 5 kohta). Näitä lakisääteisyttä ja yhteysvaatimusta olen jo käsitellyt, joten seuraavaksi tarkastelen 8.1 ja 12.1 §:ien kohtia 1. Näissä säädetään henkilötietojen käsittelystä, kun rekisteröity on antanut suostumuksen.

Tiedollisen itsemääräämisoikeuden voi nähdä toteutuvan suostumuskonstruktion kautta. Samalla se täydentää henkilötietojen suojaa ja toisaalta korostaa suojan yksilöllistä puolta osana kansalaisuutta, joka edellyttää valtion turvaamaa suojaa henkilötiedoille. (Neuvonen 2014). Tätä tukee EU:n perusoikeuskirjan 8 artiklan 2 kohdan säännös suostumuksesta: ”Tietojen käsittelyn on oltava asianmukaista ja sen on tapahduttava tiettyä tarkoitusta varten ja asianomaisen henkilön suostumuksella tai muun laissa säädetyin oikeuttavien perusteiden nojalla.”

Henkilötietolain 3.1 §:n 7 kohta määrittelee suostumuksen kaikenlaiseksi vapaaehtoiseksi, yksilöidyksi ja tietoiseksi tahdon ilmaisuksi, jolla rekisteröity hyväksyy henkilötietojensa käsittelyn. Sorvarin mukaan EU:n tietosuojadirektiivistä juontuva ilmaus ”kaikenlainen tietoinen tahdonilmaisu” viittaa välineriippumattomuuden periaatteeseen myös suostumuksen osalta. ”Kaikenlainen” tarkoittaa niitä etukäteen määrittelemättä jätettyjä ilmaisutapoja, joilla suostumus on annettavissa. Samalla henkilötietolain soveltamisalaan näyttäisivät hänen mukaansa siirtyvän luontevasti niin kirjallinen, kuin esimerkiksi sähköisenä annettu suostumus. (Sorvari 2004).

Tämän artikkelin aiheen näkökulmasta tarkasteltuna henkilötietolaki, julkisuuslaki sekä lisäksi esimerkiksi laki potilaan asemasta ja oikeuksista (785/1992), laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista sekä oppilas- ja opiskelijahuoltolaki säätävät

salassa pidettävien tietojen luovuttamisesta sen perusteella, mikäli nimenomaisesti säädetään tai suostumuksen nojalla. Nuorisolaki (72/2006) säätää 7c §:ssä tietojen luovuttamisesta etsivää nuorisotyötä varten. Lainkohdan 1 momentin mukaan tietojen luovuttamisen edellytyksenä etsivää nuorisotyötä varten on nuoren suostumus, jollei tässä laissa tai muualla toisin säädetä. Varsinaisesti kuntakokeilulaki säätää 6.1 §:ssään myös nuorisotakuuta koskien, että salassa pidettäviä tietoja saa suunnitelmien yhdistämistä ja toteuttamista varten luovuttaa asiakkaan nimenomaisella suostumuksella tai jos laissa niin erikseen säädetään. Nuorisotakuun kuntakokeilussa sovellettaviksi tulevien henkilötietojen luovuttamista koskevien eri lakien sääntelyn perusteella on ilmeisesti niin, että salassa pidettävien henkilötietojen luovuttaminen kuntakokeilulain tarkoittamaan moniammatilliseen palvelusuunnitelmaan edellyttää nuoren suostumusta. Tämä toki vastaa jo yhteiseksi muodostunutta käytäntöä (Niemi 2016).

Hyvinvoinnin integraation kuntakokeilussa viranomaisen harkintavalta asiakkaan henkilötietojen luovuttamiseen moniammatilliseen palvelusuunnitelmaan on astetta laajempi. Tähän sovelletaan lisäksi kuntakokeilulain 6.2 §:ää, jonka mukaan salassa pidettäviä tietoja saa luovuttaa suunnitelmien yhdistämistä ja toteuttamista varten, jos: 1) asiakkaalla sairauden, vamman tai muun niihin verrattavan syyn vuoksi ei ole edellytyksiä arvioida annettavan suostumuksen merkitystä eikä hänellä ole laillista edustajaa; ja 2) tieto on välttämätöntä tämän lain tarkoituksen mukaisesti sen selvittämiseksi, voidaanko suunnitelmien yhdistämisen avulla parantaa asiakkaan palvelukokonaisuutta hänelle hoitoa ja huoltoa tai muita palveluja järjestettäessä.

Salassa pidettäviä tietoja ei saa kuntakokeilulain 6 §:n 3 momentin nojalla luovuttaa

laajemmin kuin on välttämätöntä suunnitelmien yhdistämisen tarkoituksen toteuttamiseksi eikä vastoin asiakkaan nimenomaista kieltoa, jos hänellä on edellytykset arvioida kiellon merkitys.

Lainvalmisteluaineistosta ei käy tarkemmin ilmi, miksi nuorisotakuun kuntakokeilussa ei sovelleta viranomaisen harkinnan mahdollistavaa kuntakokeilulain 6 §:n 2 momenttia. Nuorella ei aina välttämättä ole edellytyksiä arvioida sen merkitystä, mikäli hän kieltäytyy antamasta suostumustaan. Tähän hänellä on täysi oikeus, vaikka hänen palveluketjunsä tarkoituksenmukaisuuden kannalta viranomaisten olisi välttämätöntä saada käytettäväkseen muiden viranomais- tahojen tallentamia henkilötietoja nuoresta. Vaikka suostumuksen antamisesta kieltäytyminen ei olekaan yleinen ongelma, saattaa se yksittäistapauksissa vaikeuttaa merkittävästi viranomaisyhteistyötä. Ja useimmiten syy suostumuksen antamisesta kieltäytymiseen on se, ettei enää jakseta ”näitä papereita ja uusia suostumuksia”. Lisäksi nuoret saattavat laskelmoida, mitä tietoja antavat millekin viranomais- taholle. (Niemi 2016).

Viranomaistoiminnan paremman koordinaation lisäksi tässä korostuu informatiivellisuus, josta säädetään tarkemmin henkilötietolain 24 §:ssä. On tärkeää, että nuorelle kerrotaan, mistä on kyse ja mitä suostumuksen antaminen käytännössä tarkoittaa. Suostumuspyyntöön on tarkoituksenmukaista yksilöidä, minkä tietojen osalta suostumusta tarkoitetaan. Perusteluna suostumuksen yksilöintiä edellyttävälle kannalle on se, ettei rekisteröity voi yleis- tä suostumusta antaessaan tietää, minkälaisen tietojen luovuttamista suostumus koskee (KM 1997:9 ja HE 96/1998 vp). Näin nuorella on vapaus jättää esimerkiksi terveystiedot suostumuksensa ulkopuolelle. Nuorta ei kuitenkaan saa pakottaa eikä painostaa suos-

tumuksen antamiseen, eikä hän mahdollisesti kieltäytyttyään saa jäädä palvelua vaille. Suostumuksen vapaaehtoisuus edellyttää siten todellista mahdollisuutta kieltäytyä suostumuksen antamisesta. Lisäksi rekisterinpitäjällä on todistustaakka suostumuksen olemassaolosta. (Vanto 2011).

Suostumukseen liittyvä problematiikka käy hyvin ilmi Korkeimman hallinto-oikeuden vuonna 2013 antamasta päätöksestä, joka koski työvoiman palvelukeskuksessa tapahtuvaa henkilötietojen käsittelyä. Kyseisessä tapauksessa pitkäaikaistyötön A oli kieltäytynyt antamasta sitoumusta, jonka mukaan työvoiman palvelukeskuksessa toimivat viranomaistahot olisivat voineet vaihtaa häntä koskevia tietoja. A:n tulkittiin tällä perusteella kieltäytyneen työvoiman palvelukeskuksen asiakkuudesta ja hänen toimeentulotuen perusosaansa alennettiin toimeentulotuesta annetun lain (1412/1997) 10 §:n 3 momentin nojalla 40 prosentilla yhteensä neljän kuukauden ajaksi.

Korkein hallinto-oikeus kumosi hallinto-oikeuden ja toimeentulotukiviranomaisen päätökset ja palautti asian täysimääräisen toimeentulotuen maksamiseksi A:lle edellä tarkoiteltulta ajalta. Korkein hallinto-oikeus totesi päätöksessään, että sinänsä työvoiman palvelukeskus tarjosi palveluja muun ohella pitkäaikaistyöttömille henkilöille näiden työllistymisen edistämiseksi. Kun otettiin huomioon, että työttömän henkilön velvoitteesta osallistua palvelukeskuksen tarjoamaan toimintaan ei ollut erikseen säädetty eikä palvelukeskus ollut myöskään viranomainen, asiassa ei ollut oikeudellista merkitystä sillä seikalla, että A:ta ei ollut otettu tietojen vaihdosta kieltäytyttyään palvelukeskuksen asiakkaaksi. A:lta ei toisaalta ollut voitu myöskään edellyttää tällaista sitoumusta työvoimaviranomaisen järjestämisvastuulle kuuluvien palveluiden saamiseksi. Viranomaisten toiminnan

julkisuudesta annetun lain mukaisesti henkilöllä oli sinänsä oikeus luopua omien tietojensa suojasta, muttei vastaavasti ilman lain tukea velvollisuutta tähän. (KHO:2013:103).

Vuoden 2015 alusta voimaan tullut laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta (1369/2014) säätää 11.2 §:ssä työttömän suostumuksesta riippumatta salassa pidettävien tietojen saamisesta työ- ja elinkeinotoimiston, kunnan ja Kansaneläkelaitoksen kesken. Lainvalmisteluaineiston mukaan suostumuksen pyytäminen asiakkuuden alkamisen edellytyksenä oli koettu työvoiman palvelukeskuksilta saadun palautteen perusteella haasteelliseksi. Lisäksi palvelussa on kyse tilanteesta, jossa työttömän palvelutarve edellyttää kunnan, työ- ja elinkeinotoimiston ja Kansaneläkelaitoksen tarjoamien palvelujen yhteensovittamista ja tietojenvaihtoa. (HE 183/2014 vp). Yhtenä selkeänä ongelmana nuorisotakuun kuntakokeilun toteuttajat kokivat nuoren työttömyyden pitkittymisen ja ongelmien lisääntymisen. Tarvittavat toimenpiteet tulisi voida sijoittaa mahdollisimman aikaiseen vaiheeseen, jopa ennalta ehkäisyyn. (Niemi 2016). Viranomaiskäytäntöjen ja tietojen vaihdon tulisi tukea tätä prosessia.

Yleisesti ottaen suostumuskonstruktion yhtenäistyminen on olennainen osa yksityisyyden suojan kokonaisuuden koherenssia. Suostumuskonstruktion merkityksen kasvuun liittyy olennaisesti myös käyttötarkoitussidonnaisuuden ja tarkkarajaisuuden vaatimusten korostuminen. Tietojen kerääminen tietojen vuoksi ei ole enää hyväksyttävää. (Neuvonen 2014). Toisaalta Euroopan unionin tietosuojatyöryhmä on suostumusta koskevassa mielipiteessään vuonna 2011 todennut, että periaatteessa yhden suostumuksen saamisen tulisi olla riittävä useille käsittelytoimenpiteille, jos rekisteröity on kohtuudella voinut olettaa tällaisia käsittelytoimen-

piteitä (Euroopan komissio 2011). Myös uuden EU:n tietosuojasetuksen 32 kohdan mukaan suostumuksen olisi katettava kaikki käsittelytoimet, jotka toteutetaan samaa tarkoitusta tai samoja tarkoituksia varten. Jos käsittelyllä on useita tarkoituksia, suostumus olisi annettava kaikkia käsittelytarkoituksia varten.

Henkilötietojen tarpeellisuuden ja välttämättömyyden arvioinnista

Palatakseni kuntakokeilulakiin, lain 4.1 §:n mukaan tietoja voidaan yhdistää yhteiseen palvelusuunnitelmaan, mikäli yhdistämisen voidaan katsoa olevan asiakkaan palvelukokonaisuuden kannalta perusteltua ja tiedot ovat asiakkaan palvelukokonaisuuden kannalta tarpeellisia. Kuntakokeilulain 7.1 § säätää, että yhteiseen palvelusuunnitelmaan saa sisällyttää salassa pidettäviä henkilötietoja vain siinä määrin, kuin se on välttämättömyyden suunnitelmien yhdistämisen tarkoituksen kannalta. Salassa pidettävät tiedot eroavat siten muista tiedoista, joita moniammatilliseen palvelusuunnitelmaan voidaan yhdistää tarpeellisuuden mukaan.

Voidaan esittää kysymys, miten tarpeellinen tieto eroaa välttämättömästä tiedosta. Tämä on haastatteluaineiston perusteella aiheuttanut pohdintaa, myös tulkintavaikeuksia käytännön lainsoveltamistilanteissa (Niemi 2016), kuten sivistysvaliokunta lainvalmisteluvaiheessa arvioi (SiVL 13/2014 vp s.2). Tietojen tarpeellisuus ja välttämättömyys aiheuttivat pohdintaa jo kuntakokeilulakia valmisteltaessa. Hallintovaliokunta näki tarpeelliseksi muuttaa hallituksen lakiesityksen 7 §:n 1 ja 3 momentteja (HaVM 31/2014 vp). Hallituksen esityksen 7.1 §:n mukaisesti ”Yhteiseen palvelusuunnitelmaan saa sisällyttää salassa pidettäviä henkilötietoja vain siinä määrin kuin

se on tarpeen suunnitelmien yhdistämisen tarkoituksen kannalta” (HE 117/2014 vp). Hyväksytyin muutosehdotuksen jälkeen kuntakokeilulain 7.1 §:ssä säädetään välttämättömyyседелlytyksestä: ”Yhteiseen palvelusuunnitelmaan saa sisällyttää salassa pidettäviä henkilötietoja vain siinä määrin kuin se on välttämätöntä suunnitelmien yhdistämisen tarkoituksen kannalta.” Vastaavasti 7.3 §:n osalta tarpeellisuusedellytys muutettiin välttämättömyyседелlytykseksi säädettyyn kuntakokeilulakiin. Lisäksi hallintovaliokunta näki tarpeelliseksi muuttaa hallituksen lakiesityksen 6 §:n 3 momenttia salassa pidettävien tietojen luovuttamisesta (HaVM 31/2014 vp). Hallintovaliokunnan esittämä muutos hyväksyttiin ja kuntakokeilulain 6 §:ssä säädetään yhdenmukaisesti 2 ja 3 momenteissa salassa pidettävien tietojen luovuttamisen välttämättömyyседелlytyksestä.

Aiemmin mainitun kaltaisesti kuntakokeilulain 6 §:n 2 ja 3 momenteja ei sovelleta nuorisotakuun kuntakokeilussa, sen sijaan 7 §:ää sovelletaan. Tehdyt muutokset kuntakokeilulakiin sen eduskuntakäsittelyn aikana osoittavat kuitenkin mielestäni tietynlaista problematiikkaa käsitteiden tarpeellinen ja välttämätön välillä. Kyse on arkaluonteisista tiedoista, jotka ovat yksityisyyden suojaan kuuluvan henkilötietojen suojan ytimessä. Lisäksi on huomioitava, että kysymyksessä ovat voimassa oleviin lakeihin perustuvat palvelusuunnitelmat, joihin liittyvä tietojen luovuttaminen edellyttää hallintovaliokunnan käsityksen mukaan jo sinänsä välttämättömyyседелlytyksen täyttymistä. (HaVM 31/2014 vp).

Henkilötietolain esitöiden mukaan henkilötietoja voidaan pitää käsittelyn tarkoituksen kannalta tarpeellisina silloin, kun ne ovat asianmukaisia ja olennaisia eivätkä liian laajoja siihen tarkoitukseen, mihin ne on kerätty ja missä niitä myöhemmin käsitel-

lään (HE 96/1998 vp). Esimerkiksi tietojen kerääminen vain varmuuden vuoksi on tarpeellisuusvaatimuksen vastaista. Perustuslakivaliokuntaa lainatakseni viranomaisen tietojensaantioikeus ja tietojenluovuttamismahdollisuus ovat voineet liittyä jonkin tarkoituksen kannalta ”tarpeellisiin tietoihin”, jos tarkoitettujen tietosisällöt on pyritty luettelemaan laissa tyhjentävästi. Jos taas tietosisältöjä ei ole samalla tavalla luetteloitu, sääntelyyn on pitänyt suhteellisuusvaatimuksen johdosta sisällyttää vaatimus ”tietojen välttämättömyyседestä” jonkin tarkoituksen kannalta. (PeVL 19/2012 vp). Kuten hallintovaliokunta toteaa, kuntakokeilulakiesityksestä ei ollut käytettävissä perustuslakivaliokunnan lausuntoa (HaVM 31/2014 vp) mutta olisiko ollut tarkoituksenmukaista luotella tietosisältöjä myös kuntakokeilulaisissa? Haastatteluaineiston perusteella paikoin oli ollut varsin suurta, jopa liian suurta arkuutta lähteä kuntakokeilulain mahdollistamaan henkilötietojen luovuttamiseen yhteiseen palvelusuunnitelmaan, vaikka tieto olisi ollut välttämätöntä viranomaisyhteistyön kannalta. Yksi mahdollisuus olisi ollut suunnata kyseisten säännösten tulkintaan vahvempaa koulutusta kuntakokeilun alkuvaiheessa, sillä tarkan sisällön pohtiminen oli myös saattanut viedä huomattavasti aikaa. (Niemi 2016).

Edellä mainittu suhteellisuusperiaate tarkoittaa, että viranomaisen toimen on oltava asianmukainen, tarpeellinen ja oikein mitoitettu sen tavoitteen kannalta, johon kysymyksessä olevalla toimella pyritään (HE 72/2002 vp). Oikeus salassa pidettävien tietojen saamiseen ja antamiseen on sidottava yksilöidysti niihin tilanteisiin, joissa tietojen saaminen tai antaminen voi välttämättömyyседestä syistä olla perusteltua sekä rajattava niihin henkilöihin, joille tiedot ovat näistä syistä välttämättömiä (PeVL 60/2010 vp). Aste-eron lisäksi tarpeellisuudessa ja välttä-

mättömyydessä voidaan nähdä näkökulmaero. On mahdollista ajatella, että hallintotoimen tarpeellisuus määrittyy viranomaisen näkökulmasta. Välttämättömyys on kuitenkin kiistatta tuomioistuimen näkökulmasta määrittyvä vaatimus. (Ks. Kulla & Koillinen 2014).

Toisinaan tarpeellisuuden ja välttämättömyyden välinen ero on yksin semanttinen. Suhteellisuusperiaatteen mukainen kolmijako voidaan pohjustaa saksalaiseen esikuvaan. Kirjallisuudessa on yleensä katsottu, että tarpeellisuus viittaa tässä kohdin samaan ”Erforderlichkeit”-oppirakennelmaan kuin välttämättömyysvaatimus. Toisin sanoen tarpeellisuuden katsotaan yleisen suhteellisuusperiaatteen osana samastuvan välttämättömyyteen. Lisäksi suhteellisuusvaatimuksella on merkitystä sen kannalta, että sen vastaisesti ei saa kerätä tietoa suostumuksenkaan nojalla. (Kulla & Koillinen 2014).

Kymmenisen vuotta sitten Sorvari nosti esiin siirtymisen rekistereiden sääntelystä toimintojen sääntelyyn. Itsemääräämisen väheneminen on ikään kuin se hinta, joka rakenteiden purkamisesta joudutaan maksamaan. On myös huomioitava se, että hallinnollisesti on toivottavaa käsitellä mahdollisimman pieni määrä tietoa, kun taas palveluvastuun kannalta tietoa on tarpeen olla riittävästi. (Sorvari 2004). Nykyinen tiedon luovuttajan vastuu on ankara ja mikäli henkilötiedon luovutukset ovat epämääräisiä, eteen saattaa tulla vastuunjakoon liittyviä riitauksia.

Tietosuojaohjeiden avulla voidaankin auttaa rekisterinpitäjän henkilöstöä käsittelemään henkilötietoja oikein. Tietosuojaohjeet voidaan antaa esimerkiksi sektoreittain, tai ne voidaan antaa käsiteltävien henkilötietojen luonteen perusteella. (Vanto 2011). Esimerkiksi tyyppitilanteiden kartoittamisella on mahdollista luoda yhtenäistä oh-

jeistusta. Näen nuorisotakuun kuntakokouksen toteutuksessa tietosuojaohjeet henkilötietojen luovuttamiseen hyödyllisinä jo sen takia, että tulkintalinja olisi mahdollisimman yhtenäinen. Lisäksi kuntakokouslain antamat mahdollisuudet tulisi uskaltaa hyödyntää mahdollisimman laaja-alaisesti, jotta voidaan saada aikaan todellisia ja pitkäaikaisia hyötyjä.

Näkökulma monialaiseen viranomaisyhteistyöhön

Monialainen viranomaisyhteistyö ei ole ajatuksena eikä käytäntönä uusi. Esimerkiksi vuonna 2001 voimaan tullut laki kuntouttavasta työtoiminnasta säättää 5.1 §:ssä, että työ- ja elinkeinotoimisto ja kunta ovat velvolliset laatimaan aktivointisuunnitelman yhteistyössä työttömän henkilön kanssa. Toisaalta perusopetuslain 16a ja 17a pykälissä tarkoitettujen tehostettuun tukeen liittyvien oppimissuunnitelman ja henkilökohtaisen opetuksen järjestämistä koskevien suunnitelmien perustana olevat pedagogiset arviot ja selvitykset tehdään moniammatillisesti yhteistyössä (SiVL 13/2014 vp). Kolmantena esimerkkinä voisi mainita nuorisolain 7a §:n, jonka 1 momentin mukaan paikallisten viranomaisten monialaisen yhteistyön yleistä suunnittelua ja toimeenpanon kehittämistä varten kunnassa on oltava nuorten ohjaus- ja palveluverkosto, johon kuuluvat opetus-, sosiaali- ja terveys- ja nuorisotoimen sekä työ- ja poliisihallinnon edustajat. Lisäksi verkostoon voi kuulua puolustushallinnon ja muiden viranomaisten edustajia. Verkosto ei käsittele yksittäistä nuorta koskevia asioita.

Tietojen yhdistämistä moniammatilliseen palvelusuunnitelmaan kokeiltiin 2000-luvun alussa Satakunnan Makropilotissa. Lain sosiaali- ja terveydenhuollon saumat-

toman palveluketjun ja sosiaaliturvakortin kokeilusta (811/2000, kokeilulaki) mahdollistamana kokeilun kohteena oli palveluketjusuostumus. Mallissa tavoiteltiin potilaan hoitoa keskitettynä sopimiseen perustuvana kokonaisuutena, jolla oli tarkoitus mahdollistaa yhteistyö terveydenhuollon ja sosiaalihuollon välillä. Palveluketjun alussa kartoitettiin potilaan tilanne ja pyrittiin tekemään suunnitelma potilaan palveluketjusta arvioimalla hänen palvelutarpeensa. Satakunnan makropilotissa palveluketjusuostumusta tulokittiin siten, että palveluketjua koskeva suostumus koski kaikkia niitä palveluketjun ammattilaisia, jotka toimivat palveluosapuolina ketjun toteuttamisessa. (HE 33/2000 vp). Kokeilun tulokset jäivät Satakunnan Makropilotin osalta kuitenkin varsin vaatimattomiksi, mutta osallistuneiden kuntien panosta ja innostusta kiiteltiin.

Vuoden 2005 alusta aloitetussa sosiaali- ja terveyspalvelut yhdistäneessä kotihoitokokeilussa eräät kunnat ja kuntayhtymät ovat voineet sosiaalihuoltolain (710/1982) 2 a luvun (voimassa vuoden 2016 loppuun) ja kansanterveyslain (66/1972) 2 a luvun mukaan käsitellä määriteltyjä asiakas- ja potilastietoja osittain integroidusti. Tämä tarkoittaa, että kokeilualueilla terveydenhuollon kotisairaanhoidon ja sosiaalihuollon kotipalvelun tietoja on mahdollista käsitellä tiettyjen edellytysten vallitessa yli sektori-ajan ilman potilaan suostumusta (kansanterveyslaki 13 g §, sosiaalihuoltolaki 12 g §). Kokeilun on koettu muun muassa helpottaneen yhteistyötä sosiaali- ja terveydenhuollon välillä ja kokeilu-aikaa on jatkettu vuoden 2016 loppuun. Merkittävää on myös jo mainittu välttämättömien henkilötietojen vaihto työvoiman palvelukeskuksissa. Käytännössä yksityisyyden suoja koskevat säännökset voivat joiltain osin estää välttämättömän viranomaisyhteistyön asiakkaan auttamiseksi.

Lopuksi

Kunta on vuoden 2015 alusta voimaan tulleiden lakiuudistusten jälkeen keskeinen, ellei jopa kaikkein keskeisin toimija työllistymisen polulla aivan alkutaipaleelta lukuun ottamatta. Yhteistyö eri viranomaisten välillä on kuitenkin avainasemassa. Kuten hallintovaliokunta toteaa, kuntakokeiluilla voidaan parhaimmillaan vauhdittaa jo olemassa olevaa hallinnollista yhteistyötä (HaVM 31/2014). Tähän voidaan sanoa jo päästyn suurimmalta osin. On erittäin toivottavaa, hyvät käytännöt voivat jatkua myös kuntakokeilujen jälkeen niin lainsäädännön kuin tietojärjestelmienkin mahdollistamana. Tiedon liikkua suhteellisuusperiaatteen mukaisesti eri viranomaisten välillä ilman ylimääräistä byrokratiaa on mahdollista saada kokonaisvaltainen kuva nuoren asiakkaan tilanteesta ja hänelle on mahdollista räätälöidä juuri hänen tarvitsemansa palvelupolku. Tämä on selkeä mahdollisuus lisätä julkisen sektorin toimivuutta ja tuottavuutta.

Työllisyydenhoidon kokonaisuus tulisi myös ottaa vahvemmin huomioon sosiaali- ja terveydenhuollon integraation valmistelussa. Nähtävissä olevilla suuremmilla hallintoalueilla tiedon liikkumisen ja viranomaisyhteistyön sujuvuus korostuvat. Tärkeää on myös, että paikallistason toimijoille jää harkintavaltaa toimia paikallisten olosuhteiden pohjalta. Parhailtaan luotavia rakenteita ja hyviä viranomaiskäytäntöjä tulisi myös voida säilyttää, kun ne osoittautuvat toimiviksi. Kun rakenteelliset uudistukset on viimein toimeenpantu, olisiko aika pysähtyä ja antaa hyvien käytäntöjen päästä hetkeksi juurtumaan.

Lähteet:

- European Commission: Special Eurobarometer 431, Summary, June 2015. Saatavilla osoitteessa: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_431_sum_en.pdf, viitattu 12.8.2016.
- European Commission: Article 29 Data Protection Working Party, 01197/11/EN, WP187, Opinion 15/2011 on the definition of consent.
- HaVM 31/2014 vp: Hallintovaliokunnan mietintö. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi kuntien velvoitteiden ja ohjauksen vähentämistä ja monialaisten toimintamallien tukemista koskevista kokeiluista.
- HE 183/2014 vp: Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työllistymistä edistävää monialaisesta yhteispalvelusta sekä eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- HE 117/2014 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi kuntien velvoitteiden ja ohjauksen vähentämistä ja monialaisten toimintamallien tukemista koskevista kokeiluista.
- HE 72/2002 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle hallintolaiksi ja laiksi hallintolainkäyttölain muuttamisesta.
- HE 33/2000 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi sosiaali- ja terveydenhuollon saumattoman palveluketjun ja sosiaaliturvakortin kokeilusta.
- HE 96/1998 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle henkilötietolaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- Kemppinen, J. (2011) Informaatio-oikeuden alkeet, Tietosanoma Oy, AS Pakett, Tallinna.
- KHO:2013:103.
- KM 1997:9 Henkilötietotoimikunnan mietintö, Oikeusministeriö, Edita, Helsinki.
- Kulla, H. ja Koillinen, M. (2014) Julkisuus ja henkilötietojen suoja viranomaistoinnassa, Turun yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta, Painosalama Oy, Turku.
- Muttillainen, V. (2006) Suomalaiset ja henkilötietojen suoja, Kyselytutkimusten ja viranomaistilastojen tietoja 1990 -luvulta ja 2000 -luvun alusta, Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen julkaisuja 218, Haka-paino Oy, Helsinki.
- Neuvonen, R. (2014) Yksityisyyden suoja Suomessa, Lakimiesliiton kustannus, Meedia Zone Oü, Viro.
- Niemi, H. (2016) Haastatteluaineisto yhdeksästä nuorisotakuun kuntakokeilua toteuttavasta kunnasta, kerätty 2.5. - 25.8.2016 välisenä aikana.
- PeVL 19/2012 vp: Perustuslakivaliokunnan lausunto. Hallituksen esitys Eduskunnalle henkilötietojen käsittelyä Rikosseuraamuslaitoksessa koskevaksi lainsäädännöksi.
- PeVL 60/2010 vp: Perustuslakivaliokunnan lausunto. Hallituksen esitys laeiksi ammatillisesta koulutuksesta annetun lain, ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain, ammattikorkeakoululain, yliopistolain sekä rikosrekisterilain 6 §:n muuttamisesta.
- SiVL 10/2008 vp: Sivistysvaliokunnan lausunto. Ministeriön selvitys toimenpiteistä nuorten syrjäytymisen ehkäisemiseksi.
- SiVL 13/2014 vp: Sivistysvaliokunnan lausunto. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi kuntien velvoitteiden ja ohjauksen vähentämistä ja monialaisten toimintamallien tukemista koskevista kokeiluista.
- Sorvari, H. (2004) Oikeudellisia näkökohtia potilastiedosta ja potilaan suostumuksesta tietokoneistuvassa terveydenhuollossa, Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus STAKES, Raportteja 285, Gummerus Kirjapaino Oy, Saarijärvi.
- Tuusa, M., Pitkänen, S., Shemeikka, R., Korkeamäki, J., Harju, H., Saares A., Pulliainen, M., Kettunen A. ja Piirainen, K (2014) Yhdessä tekeminen tuottaa tulok-

- sia, nuorisotakuun tutkimuksellisen tuen loppuraportti, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu, Työ ja yrittäjyys, 15/2014, Edita publishing Oy, Helsinki.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2016) Saatavilla osoitteessa: http://www.te-palvelut.fi/te/fi/nain_asioit_kanssamme/te_palvelut/ajankohtaista/2016-07-26-01/index.html, viitattu 2.8.2016.
- Vanto, J. (2011) Henkilötietolaki käytännössä, 1. painos, WSOYpro Oy, Helsinki, 2011.
- Viljanen, V.-P. (2011) Yksityiselämän suoja, artikkeli teoksessa Hallberg, P., Karapuu, H., Ojanen, T., Scheinin, M., Tuori, K. & Viljanen, V.-P. Perusoikeudet, 2. uudistettu painos, WSOYpro, Helsinki.
- Warren, S. & Brandeis, L. (1890) The right to privacy, artikkeli, Harvard Law review, nro 193. Lainattu lähteestä Opinion of Advocate General, Jääskinen, Case C131/12.

Työllistymispalveluiden kehitystyön uusia näkymiä - tulosperusteisista malleista moniammatilliseen yhteistyöhön

Heli Vehmas¹

Johdanto

Työllistymiseen tähtäävien mallien kehittäminen on ajankohtainen, uusia suuntia hakeva ja kestäviä ratkaisuja vaativa alue. Työllistyminen elää murroksen aikaa. Työllistymispalvelut ovat siirtymässä TE-hallinnolta maakunnille, vanhoja malleja on lopetettu ja uudenlaisia pilottikokeiluja käynnistetty.

Työllistymiseen tähtäävät palvelumallit ovat olleet kriittisen tarkastelun ja kriitiikin kohteena jo pidempään. Pitkään palvelut, sadan vuoden ikään ehtinyt ohjaava koulutus lopetettiin vuonna 2013 väitetyn heikon vaikuttavuutensa vuoksi. Laadun ja vaikuttavuuden arviointiin on kuitenkin olemassa erilaisia lähestymistapoja. Väitöskirjassani (Vehmas 2015) viitataan tähän valmennuspuolella käyttöön otettuun liike-

toiminnan laatuajatteluun, jossa tavoitteena on saada hyvää tulosta nopeasti ja vähillä kustannuksilla (ks. Karjalainen 2005, 6.) Tämä laadun objektiiviseen paradigmaan kytkeytyvä näkökulma jättää huomioimatta yksilön saaman todellisen hyödyn, joka ei aina ole mitattavissa näillä lyhyen tähtäimen mittareilla. Työllistyminen on prosessi, jonka lopputulos on harvoin välittömästi nähtävissä.

Ohjaava koulutus oli työvoimakoulutuksena toteutettua, työllistymiseen tähtäävää koulutusta työttömille tai työttömyysuhan alla oleville, jotka tarvitsivat tukea ja ohjausta oman ammatillisen suunnitelmansa edistämiseksi ja työllistymiseksi. (Myllylä & Pukkio 2007, 5–6.) Onnismaan (2000, 155–156) mukaan ohjaavan koulutuksen toimittavana tuloksena olivat sosiaalisen toi-

¹ Heli Vehmas, KT, aluejohtaja, Cimson koulutuspalvelut

mintakyvyn lisääntyminen sekä intentioiden ja sisäisen puheen sekä uusien näkökulmien löytyminen. Nämä ovat oleellisia edellytyksiä siihen, että yksilö voi irrottautua syrjäytymiseen johtavasta kehästä. Samalla kuitenkin ne ovat erittäin vaikeasti mitattavia ja todennettavia tuloksia. Kaikista ohjaavaan koulutukseen osallistuneista noin 80 prosenttia oli tyytyväisiä koulutukseen (TEM 2010). Ohjaavan koulutuksen välitön työllistämisaikutus oli keskimäärin 13 prosentin luokkaa. Tämä luku vaikuttaa pieneltä, ellei oteta huomioon sitä, että aiempien tutkimusten mukaan pitkäaikaistyöttömistä vain noin 10 prosenttia on valmiita suoraan avoimille työmarkkinoille (Sepponen ym. 2012).

Kerättären (2016) tuoreen väitöstutkimuksen mukaan suurin osa pitkäaikaistyöttömistä on täysin työkyvyttömiä. Hän mukaansa työttömien heikentynyttä työkykyä ja kuntoutuksen tarvetta ei riittävästi tunnisteta työttömille suunnatuissa palveluissa (Kerättär 2016). Työttömien elämäntilanteet ovat entistä monimutkaisempia. Monenkaan pitkäaikaistyöttömän ydinongelma ei ole enää itse työttömyys vaan sen mukanaan tuomat ongelmat. Tyypillistä on huono itsetunto, vetäytyminen ja jopa eristäytyminen (Kajanoja 2003). Tutkimusten mukaan pitkäaikaisyöttömät ovat työssä käyviä sairaampia sekä fyysisesti että psyykkisesti. Myös matalalla koulutustasolla on nähty olevan yhteyttä oman terveydentilan huonoksi kokemiseen (Murto ym. 2009). Masentuneisuus on yleisempää kuin työssäkäyvillä ja itsemurhariski tutkimusten mukaan yli kaksinkertainen. Alkoholin päihtymyskäyttö lisäsi tätä riskiä (Heponiemi ym. 2008, 11; Hämäläinen ym. 2005). Tilastojen mukaan masennuksen vuoksi työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi vuonna 2010 kaikkiaan 4 100 henkilöä (Eläketurvakeskus 2011). Näistä osa on juuri pitkäaikaistyöttömiä. Terveysongel-

mat eivät johdu ainoastaan työttömyydestä, vaan asia voidaan nähdä myös niin päin, että juuri paljon sairastavat tai elämäntilanteen ongelmiin taipuvaiset jäävät myös helpommin työttömiksi. (Kortteinen & Tuomikoski 1998, 38–42.) Työttömyys saattaa johtaa kokemukseen yhteiskunnallisen osallisuuden puutteesta ja marginaaliin ajautumisesta (Kotiranta 2008, 15–16)

Lyhyen aikaa työttömänä olleilla ei näitä ongelmia ehdi välttämättä ilmaantua tavanomaista enempää. Edellä kuvattu antaa kuitenkin kuvan siitä paradoksaalisesta kentästä, jolla työllistämispalvelut toimivat. Näiden tekijöiden huomioiminen työllistämispalveluiden suunnittelussa ja kehittämisessä on ensiarvoisen tärkeää.

Fenomenografinen tutkimus työllistämispalvelun laadusta

Työllistämispalvelun laatua käsittelevässä väitöskirjassani (Vehmas 2015) lähestyin aihetta palveluiden laadun näkökulmasta. Tutkimuksessani laatu ymmärrettiin transkendenttisenä ja subjektiivisena ilmiönä, jota ei voi mitata vain objektiivisesti (Garvin 1988). Laatu on kokemuksellinen ja kontekstisidonnainen. Se perustuu ajatukseen, että todellisuus on moninainen ja jokaisella on oma tapansa kokea se. Transkendenttista näkökulmaa voidaan kutsua myös intuitiiviseksi lähestymistavaksi, eli laatu näyttäytyy ilmiönä, jonka yksilö kokee, mutta jonka täsmällinen määrittäminen, mittaaminen ja analysointi tuottavat ongelmia. Garvin (1984, 25) määrittelee transkendenttisuuden myös erinomaisuuden synonyymiksi. Tämän näkökulman mukaan laatu pohjautuu yksilön subjektiivisiin kokemuksiin. Tutkimuksessani kuuluu työttömän ääni eli siinä tulee esiin työllistämispalveluun osallistuneen oma kokemus palvelun laadusta.

Tutkimus oli fenomenografinen, tarkemmin kehittävää fenomenografiaa, jossa tuloksilla ei ole vain itseisarvo, vaan niitä käytetään kehittämisen välineenä (ks. Bowden 1995). Fenomenografia on Martonin (1988) kehittämä lähestymistapa, jonka avulla tutkitaan ihmisten käsityksiä ilmiöstä

(Marton 1988, 146; Marton & Booth 1997, 117–121). Siinä ollaan kiinnostuneita osallistujien käsitysten koko variaatiosta ja käsityskategorioiden välisistä suhteista (Sin 2010; Åkerlind 2012).

Tutkimusaineistona oli ohjaavan koulutuksen käyneiden OPAL-palautteita vuodelta 2009 ja 2010 sekä ohjaavan koulutukseen osallistuneiden haastatteluja (N=19). (Vehmas 2015.)

Mikä on laatua työllistämispalveluissa?

Tutkimukseni mukaan laatu työllistämispalveluissa kulminoitui kohtaamiseen. Palvelu koettiin laadukkaaksi jos asiakas koki tulensa kohdatuksi ja kohdelluksi arvostavasti. Tässä korostuu Lecklinin (1997) painottama laatuajattelu, jonka mukaan kohtaaminen vaikuttaa ihmisten kokemukseen laadusta jopa enemmän kuin itse ydinpalvelu. Tällöin sekundaarisesti jäi se, millaiset materiaalit tai millaiset puitteet palvelulla oli. Jo 1980-luvulla SAS:n pääjohtaja J. Carlsson huomasi, että organisaation menestys ei riipu teknisestä osaamisesta vaan asiakkaiden ja lentokoneen henkilöstön vuorovaikutuksesta ja kohtaamisen synnyttämistä reaktioista. Asiakkaan kokemus kohdatuksi ja kuulluksi tulemisesta sekä arvostuksen saamisesta liittyy organisaation menestykseen. (Lecklin 1997; Grönroos 2009.) Grönroosin mukaan näitä kohtaamisia kutsutaan ”totuuden hetkiksi”, ja ne määrittelevät organisaation menestyksen. Työllistämispalveluita tuottavis-

sa organisaatioissa osallistujan kohtaamiset valmentajan kanssa ovat näitä ”totuuden hetkiä”, joissa osallistujan saama arvostus välittyy palvelun laatuun.

Mitä asiakkaan arvostaminen käytännössä tarkoittaa? Tulosten mukaan se on asiakkaan kuuntelemista, hänen tarpeidensa huomioon ottamista ja kunnioittavaa kohtelua. Valmentajan muodollisen pätevyyden lisäksi vaaditaan toisenlaista kompetenssia, empatiaa ja välittämistä. Kannustavuus on Golemanin, Boyatzisin ja McKeenin (2002) mukaan merkittävä emotionaalinen kompetenssi. Valmentajalta vaaditaan kykyä kannustaa, rohkaista ja kulkea rinnalla.

Tutkimuksessani työllistämispalvelun laatu kytkeytyi osallistujan kokeman arvostuksen lisäksi voimaannuttavaan ilmapiiriin, osallisuuden kokemuksesta lisäävään yhteisöllisyyteen sekä eteenpäin vievään muutokseen. Voimaantumista tutkineen Siitosen (1999, 154) mukaan onnistumisen kokemukset syntyvät arvostuksen ja hyväksynnän saamisen sekä luottamuksellisen ilmapiirin seurauksena. Ihmisellä on luontainen tarve kokea olevansa arvokas ja erityinen, ja vähäisenkin arvokkuudentunteen lisääminen voi lisätä oleellisesti ihmisen toimintakykyä ja energisyyttä (Siitonen 1999, 117). Voimaantuminen näkyy parantuneena itsetuntona sekä kykynä asettaa ja saavuttaa päämääriä (Lawton 1996, 310).

Myös Pohjolan, Saaren ja Viinamäen (2001) mukaan työttömille suunnatuissa interventioimissa yksilön ottaminen huomioon kokonaisvaltaisena ihmisenä oli osallistujalle merkittävä kokemus.

Palvelua tuottavan organisaation arvopohja vaikuttaa työskentelyilmapiiriin syntymiseen. Ihmisarvoa kunnioittavista arvoista käsin tuotettu palvelu synnyttää turvallisen ilmapiiriin, jossa osallistujien on helppo ryhtyä ja kokea yhteisöllisyyttä. Yhteisöllisyys johtaa osallisuuteen, joka voidaan näh-

dä syrjäytymisen ja marginalisaation vastakohtaksi (mm. Juhila 2006). Osallisuus rakentuu parhaiten yhteisössä, joka rakentaa yksilön identiteettiä ja jossa hän tulee kuuluksi (Rouvinen-Wilenius ym. 2011, 50–51). Tämä saa aikaan muutosta osallistujan elämässä.

Muutos vaatii aina aikaa ja alkaa sisäisellä muutoksella. Ensin vahvistuu osallistujan sisäinen elämänhallinta ja vasta tämän muutoksen myötä ulkoinen elämänhallinta, mikä pitkällä tähtäimellä näkyy myös parantuneena työllistymisenä (ks. Roos 1988).

Ryhmien merkitys yksilön voimaannuttajana

Tutkimuksessani korostui ryhmien merkitys yksilön työllistymisprosessin edistäjänä. Ryhmä kehittää osallistujan yleisiä työelämävalmiuksia vuorovaikutustaitojen ja kommunikointitaitojen osalta. Ryhmään kuuluminen mahdollistaa vertaistuen saamisen, tuo osallisuuden kokemuksen ja ehkäisee näin työttömyyden mukanaan tuomaa riskiä eristäytymiseen ja syrjäytymiseen. Osallistujat kokivat ryhmän vertaistuen keskeisenä palvelun laadun määrittäjänä ja laatua lisäävänä tekijänä. Sosiaalinen tuki vahvistaa elämänhallintaa, ehkäisee stressiä sekä lisää hyvinvointia ja terveyttä (Metteri & Haukka-Waclin 2004, 55–60). Osallisuuden kokeminen vahvistaa yksilön toimijuutta.

Voimaantuminen tapahtuu dialogissa toisten kanssa. Robinsonin (1994) mukaan yksilö saa voimaa muista ihmisistä (myös Siitonen 1999, 94). Näin voimaantumisen on mahdollista levitä ryhmän sisällä. Lopputuloksena on osallistujien toimijuuden (engl. ”agency”) vahvistuminen. Eteläpellon (2014) mukaan toimijuudella tarkoitetaan muun muassa kykyä muodostaa ja tavoitella elämän suunnitelmia. Toimijuuden vahvistu-

misen kautta myös sosiaalisen osallisuuden kokemus vahvistuu. Toimijuus ja osallisuuden kokemus liittyvät osaltaan myös yksilön minäpystyvyyden kokemukseen ja muokkaavat yksilön identiteettiä (Bandura 1997; Eteläpelto 2014).

Työllistymispalveluissa on menty kohdatti yksilöohjausta ja verkkopalveluja. Verkkopalveluilla toiminnot saadaan joustaviksi ja tehokkaiksi, mutta parhaiten ne palvelevat osana ryhmäprosessia. Ohjaavassa koulutuksessa koettu vertaistuki ja ryhmän voimaannuttava vaikutus on niin arvokas tekijä yksilön työllistymisen edistämiseksi, ettei ryhmistä tulisi kokonaan luopua. Myös Pasasen (2007) ohjaavasta koulutuksesta tehdystä tutkimuksesta löydettiin monia syitä, jotka perustelevat osallistujien perustavan identiteettimuutoksessa minuutensa moniulotteiseen merkityksenantoprosessiin, joka tapahtuu vasta toisten vertaisten toimijoiden välittämänä. Pasasen mukaan tämä tulisi ottaa huomioon ammatillisen kuntoutuksen menetelmien valinnoissa ja toimenpiteissä. Samoin työllistymispalveluissa yleensä.

Työelämävalmiuksien kehittäminen

Työllistymispalvelun sisältöjen tulisi kytkeytyä yleisten työelämävalmiuksien kehittämiseen. Aineistoni perusteella opiskelijat kaipasivat konkreettista apua työllistymiseen sekä välineitä työelämävalmiuksien vahvistamiseen. Opiskelijat kertoivat hyötynensä ensisijaisesti vuorovaikutus-, kommunikointi-, ihmissuhde- ja tietoteknisten taitojen saamisesta. Näiden lisäksi korostettiin vahvistunutta elämänhallintaa ja kohonnuttua itsetuntoa. Lisääntynyt osaaminen sekä vahvistunut ammattitaito ja itsetunto olivat johtaneet voimaantumiseen, mikä edesauttaa työmarkki-

noille pääsyä. Korjaantunut vuorokausirytmiksi oli jo itsessään tärkeä työelämävalmius, joka madalsi kynnystä sitoutua työelämään. Opiskelijat korostivat käytännön hyödyn merkitystä. Asiantuntijaluennon ei koettu automaattisesti synnyttävän osaamista eikä hyödyttävän opiskelijaa selviytymään työelämän haasteista. Tarvitaan tekemisen ja kokemisen kautta syntyvää osaamista, jota voi soveltaa palvelun jälkeen.

Elämönhallinta on keskeinen työelämävalmius. Sillä tarkoitetaan ihmisen kykyä selviytyä elämän haasteista. Elämönhallintaa ovat myös hyvin käytännölliset asiat, kuten oikea vuorokausirytmiksi, päihitteettömyys, kyky huolehtia omasta taloudestaan, ajanhallinta jne. Työllistymispalvelun tulisi vahvistaa osallistujan elämönhallintaa. Antonovskyn (1987, 153–267) käyttämä termi koherenssi on elämönhallinnan synonyymi, jonka ulottuvuuksia ovat ymmärrettävyys, hallitavuus ja mielekkyys. Elämänsä kokeminen ymmärrettävänä lisää hyvinvointia ja uskoa omiin vaikutusmahdollisuuksiinsa. Valmentajan tehtävänä on toimia tulkkina osallistujan ja yhteiskunnan välillä eli tehdä ymmärrettäväksi niitä olosuhteita ja sitä kenttää, johon osallistuja on pyrkimässä. Bandura (1990) puhuu minä-pystyvyydestä (self-efficacy), joka kehittyy koko elämän ajan ja jonka kehittämisen näkisin eräänä työllistymispalvelun keskeisenä tavoitteena.

Banduran (1990) mukaan pystyvyyden odotus ja tuloksen odotettavuus vaikuttavat yksilön toimintaan. Sen muodostuminen alkaa varhain lapsuudessa saatujen vuorovaikutuskokemusten myötä. Onnistumisen kokemukset ovat tärkeitä minäpystyvyyden kehittymisessä. Erilaiset elämäkokemukset, vuorovaikutustilanteet ja omat tunteet antavat viitteitä omasta pystyvyydestä. Minäkuva rakentuu näistä uskomuksista kognitiivisen prosessoinnin kautta. (Bandura 1997, 3, 11 ja 79.) Minäpystyvyydellä on todettu

olevan yhteyttä ammatinvalintaan ja koulutustasoon. Korkea minäpystyvyys johtaa toimintakykyyn, fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen, kognitiiviseen joustavuuteen, itsearvostukseen sekä aktiivisempaan yhteiskunnalliseen osallistumiseen. Niiden osallistujien, joilla on vahva minäpystyvyys, on helpompi asettaa tavoitteita. (Bandura 1990; Gecas 1989.) Valmentajan tulisi kiinnittää huomiota osallistujan minäpystyvyyden vahvistamiseen. Myös työllistämispalvelun vertaisryhmä vahvistaa sitä. Onnistumiset vahvistavat tätä pystyvyyden kokemusta, mutta koetut epäonnistumiset heikentävät sitä. (Bandura 1995, 4–5; 1997, 110–115.)

Työelämäjaksot porttina työelämään

Ohjaavaan koulutukseen kuuluneet työelämäjaksot lakkautettiin ohjaavan koulutuksen lopettamisen myötä. Työelämäjaksosia kritisoitiin ja niiden palkattomuuden vuoksi puhuttiin jopa ”orjatyövoimasta” (Felt 16.9.2014). Kuitenkin valtaosa työllistymisistä tapahtui juuri niiden kautta. Yritykset saivat joustavan ja turvallisen tavan hankkia työvoimaa, ja opiskelijat mahdollisuuden työllistyä ikään kuin taka-oven kautta. Tämä mahdollisti työllistymisen sellaisillekin hyvälle työntekijöille, jotka eivät osanneet markkinoida osaamistaan työnantajille parhain mahdollisin tavoin. Tutkimukseni aineistossa oli lukuisia esimerkkejä siitä, kuinka osallistuja oli työllistynyt työelämäjakson kautta. Tässä eräs tyypillinen kommentti: ”*Sain vakituisen työpaikan harjoittelupaikastani. Työ on juuri sellaista, mitä olen jo pitkään toivonut. Ilman koulutusta ja kouluttajan kannustusta en olisi löytänyt tätä työtä*”.

Työelämäjaksojen lopettamisen myötä tilalle tuli uravalmennusten lyhyet työhön tu-

tustumiset, joissa osallistujia ei suosituksen mukaan saisi osallistua työntekoon. Uravalmennuksen tuloksellisuutta heikentää oleellisesti työelämäjaksojen puuttuminen. Myös Kannisto-Karosen tuoreen väitöstutkimuksen (2016) mukaan ohjaavaan koulutukseen osallistuneet olivat hyötynneet eniten juuri työelämäjaksosta. Hänen mukaansa palkaton työharjoittelu, osoitusmenettelyn ohella, on vahvistanut kielteistä käsitystä työttömille suunnatusta sanktiosta. Kuitenkin osallistujat ovat samanaikaisesti kokeneet käytännönläheisen työharjoittelujakson auttavan heitä työllistymään jatkossa.

Kokonaisvaltainen ohjaus

Tutkimuksessani osallistujat kokivat, että ohjauksen tulisi olla kokonaisvaltaista. Jos terveydellisiä rajoitteita ei oteta ohjauksessa huomioon, ei siitä ole käytännön hyötyä. Rajoitteet eivät kuitenkaan ole ohjausta määrittävä tekijä, vaan huomio tulisi suunnata jäljellä olevaan työkykyyn ja etsiä sen mukaisia vaihtoehtoja. Ihminen tulee nähdä kokonaisvaltaisena fyysis-, psyykkis-, sosiaalisena olentona, jossa kokonaisvaltaisen ihmiskäsityksen mukaan kaikkien näiden osa-alueiden tarpeet huomioidaan (Rauhala 1995). Ohjaus ei kuitenkaan ole terapiaa, eikä sen tulisi mennä näille osa-alueille. Ohjausalan asiantuntijana Vehviläinen (1999) erottaa ohjauksen ja terapian toisistaan.

Nilesin, Yoonin, Balmin ja Amundsonin (2010) esittelemä toivokeskeinen urasuunnittelumalli (Hope-centered Model of Career development) korostaa toivon herättämistä ohjattavassa. Toivo ei saa kuitenkaan perustua epärealistisiin kuvitelmiin tai katteettomiin lupauksiin, vaan sen tulisi kytkeytyä käytännön toimiin. Ohjaajan rooli on herätellä ohjattava huomaamaan itse-reflektion kautta olemassa olevia vaihto-

ehtoja sekä auttaa tavoitteen asettamisessa ja eteenpäin vievän polun löytymisessä. (Niles ym. 2010, 102–104; Niles, Amundson & Neault 2010.) Ohjaaminen on refleksiivistä ja sosiaalista toimintaa, käytännöllistä ongelmien ratkaisemista, yksilöllisistä tarpeista lähtevää elämän suunnittelua ja voimaantumisen (empowerment) tukemista. Ohjauksen päämääränä on tukea yksilön toimijuutta (Vehviläinen 2014). Ohjaajan tehtävä on saatella osallistujaa dialogin avulla yhteistyössä opiskelijan kanssa eteenpäin kohti tavoitteita. Kuuntelu on kouluttajan tärkeä ohjaustaito. Gordon näkee eläytyvän kuuntelun tärkeimmäksi toisen tukemisen taidoksi (2006, 91, 100). Silvennoinen (2007, 203) korostaa, että valmentajan tulisi ohjauksessa neuvoa, opastaa ja ehdottaa vaihtoehtoja eikä vaatia liiallista itseohjautuvuutta ja refleksiivisen minäprojektion tuottamista sellaisilta opiskelijoilta, joilla ei ole siihen edellytyksiä.

Ohjauksen vaikuttavuudesta ja tuloksista on saatu näyttöä lukuisten tutkimusten

kautta. Reuterswärdin (1995) työvoimakoulutusten seurantatutkimuksissa parhaat vaikuttavuudet ovat niillä koulutuksilla, joissa henkilökohtaisen ohjauksen ja neuvonnan osuus on ollut suuri. (Onnismaa 2007, 121–122; Tiainen 2012, 7.) Ohjauksen kehittämisen yksilölliseksi, kokonaisvaltaiseksi ja ratkaisukeskeiseksi auttaa opiskelijaa saavuttamaan tavoitteensa.

Tulosperusteiset kokeilut

Tämän vuoden puolella on toimeenpantu uudenlaisia tulosperusteisiä pilottihankkeita eri puolilla Suomea. TE-toimiston tiedotteessa 12.1.2015 niistä todetaan seuraavasti:

”Piloteilla haetaan uudenlaisia malleja työllisyyden hoitoon ja kokeillaan aivan uudentyyppisten palvelujen hankintaa yksi-

tyisiltä palveluntuottajilta. Tavoitteena on löytää uusia keinoja työllistää asiakkaita avoimille työmarkkinoille. Pilotissa mukana oleville yksityisille palveluntuottajille esim. työnvälitystoimijoille maksettava korvaus perustuu palvelun tuloksellisuuteen. Tuloksena pidetään työnhakijan työllistymistä”. (Pirkanmaan työ- ja elinkeinotoimiston tiedote).

Mallin juuret ovat Isossa-Britanniassa. Aiemmin nk. Tanskan mallia on pidetty Euroopan tehokkaimpana (Bredgaard ym. 2003, 55–56), mutta nyt tekee tuloaan Iso-Britannian ”work program” -mukainen malli, jossa pääpainotus on siinä, että vain tuloksista maksetaan. Malli on suunnattu myös pitkäaikaistyöttömille. Keskeisenä periaatteena on se, että palveluntarjoajille annetaan vapaus tehdä asiakkaille niitä toimenpiteitä, joita he katsovat parhaiksi mutta ainoastaan työllistymisestä maksetaan (Tekes 2014.) Tutkimukseni perusteella näen tämän yksipuoliseen ihmiskäsitykseen perustuvan, terveydelliset ja elämänhallinnalliset tekijät huomiotta jättävän ja nopeaan tulokseen kestävän ratkaisun kustannuksella tähtäävän mallin huolestuttavana suuntauksena. Palveluntuottajat ovat ristiriitaisen tehtävän edessä. Isossa-Britanniassa on jo nyt nähty palveluntuottajien konkursseja. Asetelmaa hankaloittaa lisäksi se, että pelkkä työllistyminen ei riitä, tuloksesta maksetaan vasta kun asiakas pysyy tietyn ajan työelämässä.

Miten voidaan tuottaa näin yksipuolisesti määriteltyä tulosta kohderyhmällä, jossa vain noin 10 prosenttia on suoraan työkykyisiä? Onko nollatulosta auttaa päihderiippuvainen päihdevieroitukseen tai vakavasti masentunut saamaan hoitoa? Britannian mallin mukaan näin on, ja tätä mallia aletaan nyt soveltaa Suomessakin.

Kerätär (2016) kiteyttää väitöskirjassaan ydinongelman: ”Suurella osalla pitkäaikaistyöttömistä on heikko työkyky. Työkyvyn hei-

kentyminen johtuu huomattavan usein sairauksista, eniten mielenterveyden häiriöistä. Sairaudet ovat johtaneet eriasteisiin työkyvyn heikentymisiin siten, että osa pitkäaikaistyöttömistä on pysyvästi työkyvyttömiä, mutta osan työkykyä olisi mahdollista parantaa hoidoilla ja kuntoutuksella. Pitkäaikaistyöttömien työkyvyn heikentyminen näyttää jäävän tunnistamatta peruspalveluissa, työvoima- sekä sosiaali- ja terveyspalveluissa. Tämä johtaa siihen, että myös suuri osa sairauksista jää tunnistamatta ja hoitamatta sekä asiakas kuntoutukseen ohjaamatta”.

Toivottavasti tämä tullaan huomioimaan jatkossa työllistymismallien suunnittelussa ja kehittämisessä. Kaupin (2004) mukaan työvoimapolitiittiset toimenpiteet eivät enää riitä työttömyyden kroonistuttua, vaan tarvitaan lisäksi yksilöllisiä sosiaalipoliittisia toimia (Suikkanen ym. 2005, 37; ks. myös Sepponen ym. 2012).

Moniammatillinen yhteistyö

Työllistämispalveluihin tarvitaan laaja-alaisempaa palvelua ja tuloksen määrittelyä. Työttömien ongelmat ovat monimutkaistuneet. Monet eri tahot ja tutkimukset todistavat kohdejoukon tarpeiden olevan paljon laaja-alaisempia kuin vain työpaikan puuttuminen.

Esimerkkeinä tästä ovat mm. vuonna 2008 Työ- ja elinkeinoministeriössä tehty selvitys työvoimatoimistojen virkailijoiden käsityksistä asiakkaiden työllistymisen esteistä. Virkailijat arvioivat yhden päivän aikana käyneiden 77914 asiakkaan työllistymisen esteet todeten, että asiakkaista 86 prosentilla oli esteitä työllistyä. Suurimmat esteet olivat vajaakuntoisuus, päihdeiden käyttö ja mielenterveyden häiriö. Virkailijoiden käsitys asiakkaidensa tarvitsemista palve-

luista oli eläke 33 prosentilla, kuntien järjestämät sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut 32 prosentilla ja työvoimapalvelut 28 prosentilla. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2008.) Työhallinnon palveluissa käsite vajaakuntoinen on korvattu käsitteellä osatyökyinen. Käsite osatyökyinen viittaa henkilön alentuneeseen kykyyn työskennellä. Osatyökyisyys edellyttää selvää työkyvyn alenemaa toisin kuin vajaakuntoisuus, joka merkitsi vain vaikeuksia saada työtä. (Järvikoski 2013, Kerätär 2016 ja Vuorela 2008.)

Samansuuntaisia tuloksia saatiin Kerätären ja Karjalaisen (2010) tutkimuksessa vuonna 2008. Työvoiman palvelukeskuksessa asioineesta 1 512 asiakkaasta kuntoutuslääkärille ohjattiin 225 (noin 15 prosenttia) asiakasta, joiden työllistymisen tai ammatillisen kehityksen katsottiin juuttuneen paikoilleen ilman ongelmia selittävää syytä. Tutkituista 65 prosentilla oli toimintakykyä heikentävä mielenterveyshäiriö. Kehitysvammaisuus, heikkolahjaisuus ja päihderiippuvuus olivat seuraavaksi yleisimmät työkykyä heikentävät tekijät mielenterveyshäiriöistä kärsivien kohdalla. Hoito- tai kuntoutussuosituksen sai 82 prosenttia asiakkaista, ja pitkää sairauspäivärahaajaksoa tai pysyvää työkyvyttömyyseläkettä suositeltiin kolmannekselle asiakkaista.

Tätä tukee myös Sepposen, Wilenin ja Kiviniemen (2012) tutkimus, jonka mukaan vain 10 prosenttia pitkäaikaistyöttömistä kykeni suoraan koulutukseen tai avoimille työmarkkinoille. Tutkimusten mukaan pitkäaikaistyöttömillä on paljon hoitamattomia mielenterveysongelmia (Kerätär & Karjalainen 2010). Mielenterveyshäiriöistä kärsivien pitkäaikaistyöttömien työllistymistä ei voida auttaa, ennen kuin heitä on hoidettu tarpeeksi hyvin ja heidän toimintakykynsä riittää työllistymiseen ja työssäkäyntiin (TEM 2011).

Palvelutarpeet ovat muuttuneet. (Kortteinen & Tuomikoski 1998; Aho ym. 2005;

Sepponen ym. 2012). Valmentajan ammattitaito ja auktoriteetti eivät aina riitä ratkaisemaan näitä opiskelijan elämän monimuotoisia ongelmia. Työllistymispalveluihin tarvitaan eri sektoreiden rajat ylittävää moniammatillista yhteistyötä. Ohjaavan koulutuksen tai uravalmennuksen malli ei riitä sellaisenaan vastaamaan kohderyhmän tarpeisiin. Tarvitaan työvoimapalveluiden, terveydenhuollon, sosiaalipalveluiden ja kuntoutuksen asiantuntemusta ja vuoropuhelua.

Tiaisen (2012) mukaan pitkäaikaistyöttömyyttä oli epätarkoituksenmukaista hoitaa ohjaavalla koulutuksella. Taustalla on ajatus, että pitkäaikaistyöttömien ongelmat vaativat tarkempaa selvittelyä kuin koulutuksellisesti on mahdollista toteuttaa. Hänen mukaansa ohjaavaan koulutukseen ei olisi pitänyt valita niitä, joilla on terveystai elämänhallintaongelmia (vrt. Tiainen 2011, 34). Oman tutkimukseni perusteella näkisin ohjaavan koulutuksen kaltaisella mallilla olevan kaikki mahdollisuudet auttaa pitkäaikaistyöttömiä ja syrjäytyneitä. Tarvitaan vain painopisteiden muuttamista ja lisää moniammatillista yhteistyötä kytkettynä työllistämismalliin.

Moniammatillinen yhteistyö (interprofessional collaboration vs. intraprofessional

collaboration) tarkoittaa eri ammattiryhmien välistä yhteistyötä, joka toteutuu organisaatioiden sisällä tai eri organisaatioiden välillä (Leathard 2003, 335). Se on työskentelyä asiakas- ja työlähtöisesti niin, että eri ammattiryhmät yhdistävät tietonsa ja taitonsa. Moniammatillisessa toiminnassa pystytään ratkaisemaan monimutkaisiakin ongelmia ja samalla laajentamaan omaa osaamista. Tarkoituksena on saavuttaa lopputulos, johon kukaan ei yksin kykenisi. (Nummenmaa & Karila 2003; Isoherranen 2005; Nummenmaa 2011.) Siinä on kyse eri organisaatioiden ja eri asiantuntijuuksien rajapinnoilla tapahtuvasta, rajoja ylittävästä toiminnasta.

Työllistymispalveluissa tarvitaan juuri tätä osaamisen yhdistämistä. Jo vuonna 2009 sosiaali- ja terveysministeriön suosituksen mukaan (STM kirje 16.11.2009) kunnissa tulisi kehittää sektorit ylittävää yhteistyötä ja yhteistä sopimista siitä, miten työttömiä voidaan tukea kokonaisvaltaisesti. Työttömien hyvinvoinnin ja terveydentilan paraneminen sekä terveyspalvelujen kytkeminen työllistämis- ja aktivointiprosesseihin olisi pitkällä tähtäimellä edullista myös kuntien kokonaistaloudelle. (Sepponen ym. 2012.)

Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM) asetti 4.5.2010 työttömien työkyvyn arviointi- ja terveyspalveluja selvittävän työryhmän. Sen raportin mukaan työttömyyden pitkittyessä riski syrjäytyä työmarkkinoilta kasvaa. Työttömien paluu avoimille työmarkkinoille vaikeutuu olennaisesti jo kolmen kuukauden työttömyyden jälkeen. Myös tämän raportin mukaan koulutuksen ja muiden työllistävien toimien ohella työttömien työkyvystä on huolehdittava (TEM 10/2011).

Eri tahot pyrkivät auttamaan työttömiä omilla sektoreillaan. Saman asiakkaan eteen tehdään työtä eri tahoilla, vähillä resursseilla ja tietämättä toisen tahon toimintalinjoista. Terveyskeskukset ovat pyrkineet edistämään tehokkaammin työttömien potilaiden työllistymistä pohtimalla hoidon yhteydessä työnhakusuunnitelmia (Vuokko ym. 2011). Arvioni mukaan lääkärin resurssit ja ammattitaito eivät riitä työnhakusuunnitelman laatimiseen. Samaan aikaan toisaalla laaditaan työnhakusuunnitelmia tietämättä asiakkaan terveydellisistä rajoitteista. Myös sosiaalipalveluiden puolella tehdään omia suunnitelmia asiakkaan tilanteen edistämiseksi. Lainsäädännölliset rajoitukset estävät tiedon kulkua eri tahojen välillä.

Tutkimuksessani ehdotan moniammatillista yhteistyömallia ohjaavan koulutuksen kaltaisessa kontekstissa, jossa asiakkaan ongelmien ratkomiseen olisi riittävästi aikaa ja eri

ammattiryhmien asiantuntemusta. Tätä ajatusta tukee 1.5.2011 voimaan astunut terveydenhuoltolaki (L1326/2010), joka velvoittaa työttömien terveydentilan selvitykseen ja korostaa eri toimijoiden yhteistyötä työttömien hoidossa. Myös Kerätär (2016) väitöskäsitelmässään toteaa, että pitkäaikaistyöttömän työkyvyn arviointia ei voi toteuttaa yhden sektorin, esimerkiksi terveydenhuollon, toimesta. Monialainen työkyvyn arviointi osoittautui mahdolliseksi toteuttaa peruspalveluiden (sosiaali- ja terveydenhuolto, työvoimapalvelut, Kela, kunnan nuoriso- ja työllisyyspalvelut) yhteistyönä tarvittaessa konsultoiden erityistason palveluja kuten erikoissairaanhoidoa. Kerättären mukaan syrjäytymiseen sisältyvät ilmiöt huomioiden työkyvyn arviointi on paras toteuttaa niihin ohjaus- ja asiakasprosesseihin liitettyinä, joissa pitkäaikaistyöttömät ovat jo asiakkuuksissa. Näitä ovat esimerkiksi työvoiman palvelukeskukset ja erilaiset työpaikat ja työllisyyttä tukevat hankkeet.

Tämä tukee omaa ehdotustani moniammatillisen yhteistyön mallista. Tutkimuksessani tuli esiin ryhmämuotoisen koulutuksen sekä työelämäjakson hyödyt. Nämä elementit tulisi säilyttää työllistymispalvelussa, jotta mahdollistetaan osallistujille voimaannuttava yhteisöllisyys ja vertaistuki sekä työllistymismahdollisuus koulutuksen jälkeen. Pitkäkestoinen palvelumalli vahvistaisi osallistujan elämänhallintaa luomalla työelämässä vaaditun vuorokausirytmien ja vaatimalla päihitteettömyyttä.

Tiedon jakamiseen tähtäävä palvelu ei riitä. Tarvitaan yksilön tarpeista lähtevää ohjausta, jonka ympärille prosessi rakentuu. Vaikka Myllylä ja Pukkio (2007, 36) toteavat, että koulutuksen ja kuntoutuksen tavoitteellinen ja toiminnallinen erillään pitäminen selkeyttäisi toimintaa, näkisin kuitenkin kuntoutuksellisten elementtien yhdistämisen ohjaavan koulutuksen kaltaiseen pal-

veluun lisäävän sen hyötyä nykyiselle kohderyhmälle.

Tietopainotteiselle koulutukselle ei tällä kohderyhmällä ole kysyntää. Tieto on kaikkien niiden saatavilla, joilla on valmiudet hankkia ja käsitellä sitä. Palveluja tarvitsevat ensisijaisesti ne, joilta nämä valmiudet puuttuvat. Tiedon jakamisen sijaan tulisi painottaa tiedonhankintatapoja. Ohjaavan koulutuksen painopiste oli menneinä vuosikymmeninä ammatinvalinnanohjauksessa ja tiedon jakamisessa; nyt painopiste työllistymispalveluissa on ohjauksen lisäksi työllistymisen esteiden kartoittamisessa. Ohjaavan koulutuksen kaltaisen mallin kokonaisvaltaisuus ja jatkuvuus on selvä etu muihin auttamismuotoihin verrattuna, jos halutaan selvittää osallistujan todellinen tilanne ja mahdollisuudet.

Moniammatillisen yhteistyön tarve on tullut esiin monissa tutkimuksissa. Kallion ym. (2008) tutkimuksessa on arvioitu työtoiminnan vaikutusta asiakkaiden työkykyyn ja elämäntilanteeseen. Parhaat tulokset todettiin saavutettavan räätälöimällä työtoiminta vastaamaan mahdollisimman hyvin kunkin asiakkaan tarpeita ja tavoitteita, jolloin asiakas motivoituu ja kuntoutuu työtoimintajakson aikana tai sen jälkeen. Vastaajien mukaan kuntouttava työtoiminta vaikuttaa parhaiten silloin, kun asiakkaan muut sosiaaliset ongelmat on hoidettu riittävän hyvin. Tässäkin tutkimuksessa moniammatillista yhteistyötä pidettiin merkittävänä asiakkaan tukemisessa.

Pitkäaikaistyöttömyyden ja terveyden välisiä yhteyksiä tarkastelevassa tutkimuksessa todettiin, että muun muassa masennuksesta kärsivien työllistymiseksi on luultavasti yhdistettävä terveydenhuollon, sosiaalihuollon ja työvoimahallinnon osaaminen (Heponiemi ym. 2008). Myös Valtioneuvoston julkaisun (2001, 111) mukaan työttömyydessä on usein kyse monien on-

gelmien kasautumisesta ja yhteisvaikutuksesta. Siksi tarvitaan paitsi kannustinratkaisujen ja perusturvatavoitteiden yhteensovittamista myös kohdennettua sosiaalityötä, kuntouttavaa otetta ja eri sektoreiden yhteistyötä. Moniammatillisen yhteistyön on todettu lisäävän myös arvioinnin osuvuutta asiakkaan yksilöllisen kuntoutustarpeen arvioissa (Sturesson ym. 2013).

Johtopäätökset

Yksipuoleisen tuloksenmäärittelyn sijaan erityisesti pitkäaikaistyöttömien kohdejoukko tarvitsee laaja-alaisempaa moniammatillista palvelua ja tuloksenmäärittelyä. Pitkäaikaistyöttömiä ei auta työnvälityspalvelu, jossa yksilön muut monimuotoiset ongelmat jätetään huomioimatta ja hoitamatta.

Työllistämismallien sisällön tulisi koostua työelämävalmiuksia lisäävistä osa-alueista. Erityisesti elämänhallintaa tukevat alueet tulisi liittää palveluun. Vertaisryhmällä ja vuorovaikutuksella on voimaannuttava ja suunnitelmia edistävä vaikutus. Ryhmät tulisi säilyttää osana palvelumalleja. Kuten myös työelämäjaksot. Ne toimivat työkyvyn ja osaamisen kartoittamisen tärkeänä tukena sekä tärkeimpänä työllistymisväylänä.

Ohjauksen ympärille rakentuva moniammatillinen yhteistyö työllistymiseen tähtäävän valmennuksen kontekstissa antaa tutkimukseni mukaan parhaat edellytykset auttaa työttömiä ja syrjäytyneitä takaisin työelämään, pääsemään osalliseksi ja löytämään oman paikkansa yhteiskunnassa. Syrjäytymisen ehkäisy on kansantalouden ja yhteiskuntamme hyvinvoinnin kannalta ensiarvoisen tärkeä tehtävä. Kuten sanotaan: ”ketju on niin vahva kuin sen heikoin lenkki”.

Lähteet:

- Antonovsky, A. (1987) *Unraveling the mystery of health. How People Manage Stress and Stay Well*. San Fransisco, California: Jossey-Bass.
- Antonovsky, A. (1993) The structure and properties of the sense of coherence scale. *Social Science Medicine* 36 (6), 725–733.
- Bandura, A. (1990) Reflektions on nonability determinants of competence. *Teoksessa R. J. Sternberg & J. Kolligian (toim.) Competence considered*. New York: Yale University Press, 315–362.
- Bandura, A. (1995) Exercise of personal and collective efficacy in changing societies. *Teoksessa A. Bandura (toim.) Self-efficacy in changing societies*. Cambridge University Press, 1–45.
- Bandura, A. (1997) *Self-efficacy. The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Bowden, J. A. (1995) *Phenomenographic Research. Some Methodological Issues*. Nordisk Pedagogik 15 (3), 144–155.
- Bredgaard, T., Jørgensen, H. & Larsen, F. (2003) Tanskan työmarkkinapolitiikka: Peruspiirteet ja ajankohtaiset kehittämistavoitteet. *Teoksessa P. Kananen & U. Salonen-Soulié (toim.) Kannustavan sosiaaliturvan haaste. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2003:5*. Helsinki: Edita.
- Eläketurvakeskus 2011, tilastot. Saatavana: <http://www.etk.fi/fi/service/tilastot/658/tilastot> [viitattu 25.11.2012]
- Garvin, D. A. (1984) What does “product quality” really mean? *Sloan Management Review* 26 (1), 25–43.
- Garvin, D. A. (1988) *Managing Quality. The Strategic and Competitive Edge*. New York: The Free Press, a Division of Macmillan.
- Gecas, V. (1989) The social psychology of self-efficacy. *Annual Review of Sociology* 15, 291–316.
- Goleman, D., Boyatzis, R. E. & McKee, A. (2002) *Primal Leadership. Realizing the Power of Emotional Intelligence*. Boston: Harvard Business School Press.
- Gordon, T. (2006) *Toimiva koulu*. Suom. M. Savolainen. Helsinki: LK-kirjat.
- Grönroos, C. (2009) *Palveluiden johtaminen ja markkinointi. 3., uudistettu painos*. Ekonomia. Helsinki: WSOY.
- Heponiemi, T., Wahlström, M., Elovainio, M., Sinervo, T., Aalto, A. M. & Keskimäki, I. (2008) *Katsaus työttömyyden ja terveyden välisiin yhteyksiin. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 14/2008*.
- Hämäläinen, J., Poikolainen, K., Isometsä, E., Kaprio, J., Heikkinen, M. & Lindeman, S. (2005) Major depressive episode related to long unemployment and frequent alcohol intoxication. *Nordic Journal of Psychiatry* 59, 486–491.
- Isoherranen, K. (2005) *Moniammatillinen yhteistyö*. Vantaa: WSOY.
- Juhila, K. (2006) *Sosiaalityöntekijöinä ja asiakkaina. Sosiaalityön yhteiskunnalliset tehtävät ja paikat*. Jyväskylä: Gummeruksen kirjapaino Oy.
- Järvikoski, A. (2013) *Monimuotoinen kuntoutus ja sen käsitteet. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 43*. Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Kajanoja, J. (2003) *Nykyinen kannustinpolitiikka lisää rakenteellista työttömyyttä ja häittää taloutta? Teoksessa P. Kananen & U. Salonen-Soulié (toim.) Kannustavan sosiaaliturvan haaste. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2003:5*. Helsinki: Edita.

- Kallio, O., Meklin, P. & Tammi, J. (2008) Kuntouttavan työtoiminnan taloudelliset vaikutukset kunnille vuonna 2006. Työ ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 4/2008
- Kannisto-Karonen, T. (2016) Urana työllistyminen. Akateeminen väitöskirja, kasvatustieteiden tiedekunta. Turun yliopisto.
- Kauppi, H. (2004) Early Intervention as an Employment Policy Method – The Objective: A Good Work Career. Helsinki: Ministry of Labour, Final report, December 2004. Available from World Wide Web: (<http://www.mol.fi/earlyintervention/>).
- Kerätär, R. (2016) Kun katsoo kauempaa, näkee enemmän. Monialainen työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointi pitkäaikaisesti työttömällä. Akateeminen väitöskirja, lääketieteellinen tiedekunta. Oulun yliopisto.
- Kerätär, R. & Karjalainen, V. (2010) Pitkäaikaistyöttömällä on runsaasti hoitamattomia mielenterveyshäiriöitä. Suomen Lääkärilehti, 65, 3683–3690.
- Kortteinen, M. & Tuomikoski, H. (1998) Työtön – Tutkimus pitkäaikaistyöttömien selviytymisestä. Hanki ja Jää -sarja. Hämeenlinna: Karisto Oy:n kirjapaino.
- Lawton, D. (1996) Beyond the national curriculum: teacher professionalism and empowerment. London: Hodder & Stoughton.
- Leathard, A. (2003) Introduction. Teoksessa A. Leathard (toim.) Interprofessional Collaboration. From Policy to Practice in Health and Social Care. New York: Brunner & Routledge, 4–12.
- Lecklin, O. (1997) Laatu yrityksen menestystekijänä. Helsinki: Kauppakaari.
- Niles, S.G., Yoon, H.J., Balm, E. & Amundson, N.E. 2010. Using hope-centered model of career development in challenging times. Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal 4(34), 101–108.
- Niles, S.G., Amundson, N.E., & Neault, R.A. 2010. Career flow: A hope-centered approach to career development. Boston, MA: Pearson Education.
- Nummenmaa, A. R. (2011) Moniammatillinen ohjaus jaettuna osaamisena. Teoksessa M. Mäkinen, V. Korhonen, J. Annala, P. Kalli, P. Svärd & V-M. Värri (toim.) Korkeajännityksiä: kohti osallisuutta luovaa korkeakoulutusta. Tampere: Tampere University Press, 177–195. Saatavana:

- http://tampub.uta.fi/K/korkeajannityksia_2011.pdf. [viitattu 11. 6. 2013]
- Nummenmaa, A. R. & Karila, K. (2003) Osaamisesta moniammatilliseen osaamiseen. Teoksessa J. Puhakka & J. Selkee (toim.) Hyvän elämän alku kunnallisessa palvelutuotannossa. Helsinki: Suomen Kuntaliitto, 128–137
- Onnismaa, J. (2000) Ohjaava koulutus: liikumista rajapinnoilla ja toimimista toisin. Teoksessa J. Onnismaa & H. Pasanen & T. Spangar (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Porvoo : PS -kustannus , 150–159.
- Onnismaa, J. (2007) Ohjaus ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Gaudeamus Kirja Oy. Yliopistokustannus University Press Finland.
- Pasanen, H. (2007) Ohjaava koulutus merkitysten kenttänä. Identiteetin muutos ja moniulotteisuus ammatillisessa rehabilitaatiossa. Akateeminen väitöskirja, kasvatustieteiden tiede kunta. Joensuu yliopisto.
- Pohjola, A., Saari, E. & Viinamäki, L. (toim.) 2001. Yhteistyöllä elämä hallintaan? Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja. C. Työpapereita 40. Rovaniemi: Lapin yliopistopaino.
- Rauhala, L. (1995) Tajunnan itsepuolustus. Helsinki: Yliopistopaino.
- Reuterswärd, A. (1995) Does labour market training improve job prospects? In Mikkonen & Räisänen (9–18).
- Robinson, H. A. (1994) The Ethnography of empowerment. London: Falmer Press.
- Roos, J. P. (1988) Elämäntavasta elämäkertaan – elämäntapaa etsimässä 2. Jyväskylä: Tutkijaliitto.
- Rouvinen-Wilenius, P., Aalto-Kallio, M., Koskinen-Ollonqvist, P. & Nikula, T. (2011) Osallisuus osana tasa-arvoa. Teoksessa P. Rouvinen-Wilenius & P. Koskinen-Ollonqvist (toim.) Tasa-arvo ja osallisuus väylä terveyteen. Järjestöt suunnan näyttäjinä. Terveyden edistämisen keskuksen julkaisuja 9/2011. Helsinki: Terveyden edistämisen keskus, 49–76.
- Sepponen, K., Wilen, T. & Kiviniemi, L. (2012) Työttömyyden pitkittyminen on monen tekijän summa. Tutkimus pitkäaikaistyöttömyyteen johtavista tekijöistä ja työmarkkinoille kuntouttamisesta. Oulun seudun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut. ePooki 10/2012.
- Siitonen, J. (1999) Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Akateeminen väitöskirja, opettajainkoulutuslaitos. Oulu: Oulun yliopisto.
- Silvennoinen, P. (2007) Ikä, identiteetti ja ohjaava koulutus. Ikääntyvät pitkäaikaistyöttömät oppimisyhteiskunnan haasteena. Akateeminen väitöskirja, kasvatustieteiden tiedekunta. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Suikkanen, A., Linnakangas, R., Harjajarvi, M. & Martin, M. (2005) Kokeilusta kipinä. Keski-ikäisten pitkäaikaistyöttömien kuntoutuskokeilun arviointi. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:8. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Sturesson, M., Edlund, C., Fjellman-Wiklund, A., Falkdal, A.H. & Bernspång, B. (2013) Work ability as obscure, complex and unique: Views of Swedish occupational therapists and physicians. *Work* 45(1): 117–128.
- TEM (2008) Selvitys työvoimatoimistojen henkilöasiakkaiden työllistymisen esteistä ja palvelutarpeista – työvoimatoimistojen virkailijoiden näkemyksiä 72000 asiakkaan tilanteesta syksyllä 2008.
- TEM (2010) Työ- ja elinkeinoministeriön tilastot. Saatavana: <http://www.tem.fi/index.phtml?s=2613> [viitattu 1.3.2011]

- TEM (2011) Työttömyys- ja yrittäjyysosaston työryhmän raportti: Työttömien työkyvyn arviointi ja terveystalvet. Työ- ja elinkeinoministeriön raportteja 10/2011. Saatavana: http://www.tem.fi/files/29341/TEM_raportti_10_2011.pdf [viitattu 8.5.2013]
- Valtioneuvoston julkaisusarja 2001/13. Työmarkkinoilta syrjäytyminen, tulonjako ja köyhyys. Työryhmäraportti. Saatavana http://www.vnk.fi/julkaisukansio/2001/j13-tyomarkkinoilta_syrjaytyminen/pdf/fi.pdf. [viitattu 1.12.2010]
- Vehviläinen, S. (1999) Structures of Counselling Interaction – A Conversation Analytic Study of Counselling Encounters in Career Guidance Training. Helsinki University Press.
- Vuokko, A., Juvonen-Posti, P. & Kaukiainen, A. (2011) Miten lääkäri arvioi työttömän toimintakykyä? Lääkärilehti 48/2011, 3659–3666.
- Vuorela, M. (2008) Työtä haluaville uusia mahdollisuuksia työhön. Selvityshenkilö Mika Vuorelan selvitys 10.3.2008. Työ- ja elinkeinoministeriö .
- Åkerlind, G. (2012) Variation and Commonality in Phenomenographic Research Methods. Higher Education Research & Development 1(31), 115–127.

Julkaisemattomat lähteet:

- ELY-keskus. 2012. Työvoimakoulutuksen linjaukset vuodelle 2013. Uudenmaan ELY-keskus, osaamisen kehittämisen työryhmä. Saatavana <http://www.ely-keskus.fi/fi/ELYkeskukset/uudenmaanely/Osaaminenjakulttuuri/Documents/Linjaukset%202013.pdf> [viitattu 20.12.12]
- Eteläpelto, A. 2014. Mitä on toimijuus ja mihin sitä tarvitaan. Aikuiskasvatustieteen tutkijataapaaminen, Toimijuuden vahvistaminen aikuisten elämänkentillä: teemaryhmäesitys 6.2.2014, Turku. Saatavana: <https://www.jyu.fi/hankkeet/interaktiivinen/yleisoluentodiat/etelapelto> [viitattu 10.2.2014]
- Felt, Teija, työmarkkinaneuvos, työ- ja elinkeinoministeriö. Puhelinhaastattelu 16.9.2014. Haastattelija Tuija Kannisto-Karonen (Kannisto-Karonen väitöskirja 2016).
- Tekes 2014. Tiedote: <http://www.tekes.fi/nyt/uutiset-2014/huippuostajat-uutiset/the-work-programme-iso-britanniantulosperusteinen-tyollisyyspalveluiden-hankintamalli/>
- Vehviläinen, S. 2014. Ohjaukselliset interventiot yhteisöllisyyttä ja yliopisto-opettajien toimijuutta rakentamassa. Toimijuuden vahvistaminen aikuisten elämänkentillä: teemaryhmäesitys 7.2.2014.

Korkeakoulutettujen työmarkkinatilanne muutoksessa

Rita Asplund¹ - Pekka Vanhala²

Korkeakoulutettujen työmarkkinatilanteessa on havaittavissa selkeitä muutoksen piirteitä. Silmiin pistävimmät muutokset liittyvät eri koulutusaloilta valmistuneiden korkeakoulutettujen työmarkkinatilanteen yhä selkeämpään eriytymiseen sekä, osittain tästä johtuen, työvoimapalvelujen kohdentamisessa tarvittavaan uudelleenajatteluun. Tässä kirjoituksessa keskitymme nimenomaan näiden kahden ilmiön kuvaamiseen ja pohtimiseen. Mutta paremman kokonaiskuvan luomiseksi annetaan ensin lyhyt kuvaus korkeakoulututkinnon suorittaneiden määrän ja rakenteen kehitykseen vuosituhanen vaihteen jälkeen.

Korkeakoulutettujen määrä on kasvanut voimakkaasti...

Suomessa asuvien 18–64-vuotiaiden korkeakoulutettujen kokonaismäärä on vuosituhan-

nen vaihteen jälkeen kasvanut tasaista tahtia: vuosituhanen alussa korkeakoulututkinnon suorittaneita oli, Tilastokeskuksen yhdistettyyn työnantaja–työntekijäaineistoon eli niin sanottuun FLEED-aineistoon (http://tilastokeskus.fi/tup/mikroaineistot/me_kuvaus_henkilo.html) pohjautuvien laskelmiemme mukaan, noin 420 000 ja vuonna 2012 jo yli 730 000. Kaikkiin 18–64-vuotiaisiin suhteutettuna korkeasti koulutettujen osuus oli kahdessatoista vuodessa noussut noin 13 prosentista yli 22 prosenttiin.

Tällä ajanjaksolla alemman korkeakoulusteen (virallisen koulutusluokituksen aste 6) suorittaneiden ryhmä on kasvanut korkeakoulutettujen suurimmaksi (vuoden 2012 kokonaismäärä oli FLEED-aineistoon pohjautuen lähes 380 000) samalla, kun ylemmän korkeakoulututkinnon (aste 7) suorittaneiden ryhmä on pudonnut toiselle sijalle (heidän kokonaismääränsä vuonna 2012 oli

¹ Rita Asplund, VTT, dosentti, tutkimusjohtaja, Elinkeinoelämän tutkimuslaitos ETLA

² Pekka Vanhala, KTM, tutkimussihteeri, Elinkeinoelämän tutkimuslaitos ETLA

noin 320 000). Suhteellisesti eniten on kuitenkin kasvanut tutkijakoulutusasteen (aste 8) suorittaneiden määrä (vuonna 2012 yhteensä noin 31 000). Ylemmältä korkeakouluasteelta valmistuneiden ryhmästä näyttää siten muodostuneen väliryhmä, joka kasvaa mutta kahta muuta koulutusryhmää selvästi hitaammin.

...mutta eri alojen väliset muutokset ovat jääneet pieniksi

Jaettaessa koulutusalat kahdeksaan laajaan ryhmään – kasvatustieteellinen ala (ml. opettajankoulutus), humanistinen ala (ml. taidealat), kaupallinen ja yhteiskuntatieteellinen ala, luonnontieteellinen ala, tekniikan ala, maa- ja metsätalouden ala, terveys- ja sosiaaliala sekä palvelualat – voidaan todeta, että korkeakoulututkinnon suorittaneiden määrän voimakkaasta kokonaiskasvusta huolimatta korkeasti koulutettujen koulutusalan mukaisessa jakaumassa on tapahtunut vain pieniä muutoksia. Suurimpina koulutusaloina ovat säilyneet kaupallinen ja yhteiskuntatieteellinen sekä tekniikan ala. Muilta koulutusaloilta valmistuneiden määrät ja osuudet ovat pysyneet pienempinä tai hyvin pieninä. Ainoa merkittävä muutos liittyy terveys- ja sosiaalialalta valmistuneisiin, joiden ryhmä on noussut korkeakoulutettujen kolmanneksi suurimmaksi koulutusalaksi: heidän määränsä on vuosituhannen vaihteen jälkeen yli kaksinkertaistunut (vuonna 2012 alalta valmistuneita 18–64-vuotiaita korkeakoulutettuja oli noin 119 000).

Toinen eri koulutusaloilta valmistuneisiin korkeakoulutettuihin liittyvä ominaispiirre on se, että eri koulutusasteilla hallitsevat eri koulutusalat. Esimerkiksi humanistiselta sekä maa- ja metsätalouden aloilta valmistuneita on paljon enemmän ylemmän kuin alemman korkeakouluasteen suo-

rittaneiden ryhmässä. Vastaavasti tekniikan alalta valmistuneita on huomattavasti enemmän alemman kuin ylemmän korkeakouluasteen suorittaneiden ryhmässä. Myöskään tältä osin korkeakoulutettujen rakenteessa ei ole tapahtunut suurempia muutoksia vuosituhannen vaihteen jälkeen.

Selkeimmät muutokset koskettavat alemman korkeakoulututkinnon suorittaneita, mutta nämä muutokset näkyvät ensisijaisesti jo ennestään suurimpien koulutusalojen vahvistumisena. Tapahtuneen kehityksen ainoa uusi piirre on terveys- ja sosiaalialan alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden raju kasvu, mikä myös selittää pääosan alemman korkeakouluasteen suorittaneiden ryhmän voimakkaasta kasvusta.

Työllisyys on toisilla parantunut, toisilla ei

Eri vuosien työllisten osuudella mitattuna korkeakoulutettujen työllisyystilanne on jatkuvasti ollut kaikkein paras tutkijakoulutusasteen suorittaneilla ja toiseksi paras ylemmän korkeakouluasteen suorittaneilla. Alemman korkeakouluasteen suorittaneiden muita korkeakoulutettuja hieman alhaisempi työllisyyden taso selittyy osittain, mutta ei suinkaan kokonaan, koulutusryhmään kuuluvien suuremmalla opintojen jatkamisen todennäköisyydellä.

Vaikka alemman korkeakouluasteen suorittaneiden työllisyystilanne on vaihdellut aika lailla, se on yleisesti ottaen selvästi parantunut 2000-luvun alkupuoliskon jälkeen. Kahdessa ylemmässä koulutusryhmässä työllisyys näyttää sitä vastoin olevan lieväsä laskussa.

Tämä korkeakoulutettujen työllisyystilanteen yleiskuvaus kuitenkin peittää alleen sen tosiasian, että työllisyystilanne ja sen kehitys yli ajan vaihtelee merkittävästi eri kou-

lutusaloilta valmistuneiden kesken. Niinpä yksityiskohtaisempi tarkastelu paljastaa, että työllisten osuus on kaikilla kolmella koulutusasteella kaikkein korkein terveystieteiden ja sosiaali-alalta valmistuneiden korkeakoulutettujen ryhmässä. Lisäksi tämän koulutusalan työllisyystilanne on parantunut entisestään vuosituhaten vaihteen jälkeen. Erityisen voimakas on ollut alemmalta korkeakouluasteelta valmistuneiden työllisten osuuden kasvu. Tämän kehityksen myötä vuonna 2012 koulutusalan kaikilta kolmelta koulutusasteelta valmistuneista korkeakoulutetuista yli 90 prosenttia kuului työllisten joukkoon.

Koulutusalojen alhaisimmat työllisten osuudet havaitaan puolestaan humanistiselta sekä luonnontieteelliseltä alalta valmistuneiden korkeakoulutettujen ryhmässä. Näiltä koulutusaloilta valmistuneiden muilta aloilta valmistuneisiin verrattuna heikompi työllisyyden tilanne ei juuri muutu, vaikka vertailussa otettaisiin huomioon jatko-opintoja suorittavien suhteellisen suuri osuus eritoten alemman humanistisen tai luonnontieteellisen korkeakoulututkimuksen suorittaneiden ryhmässä. Toisaalta nämä koulutusalat eroavat toisistaan siinä, että työllisten osuus on yleisesti ottaen kasvanut humanistiselta alalta valmistuneilla mutta osoittanut laskevaa suuntaa luonnontieteellisen tutkinnon suorittaneilla.

Monen korkeakoulutetun työura on muuttunut epävarmemmaksi, ...

Korkeakoulutettujen työllisyyden kehitys näyttää tietyiltä osin hieman toisenlaiselta työllisyyspolkuja seuraavien osuudella kuin työllisten vuosittaisella osuudella mitattuna (ks. selitykset laatikossa 1). Tosin myös näin yli ajan mitattuna työllisyystilanne on ylivertaisesti paras tutkijakoulutusasteen suorittaneilla.

Mutta työllisten vuosittaisen osuuden osoittamasta kehityssuunnasta poiketen tutkijakoulutusasteelta valmistuneiden työllisyystilanne on työllisyyspolkuja seuraavien osuudella mitattuna myös säilynyt erinomaisen hyvänä. Alemman korkeakouluasteen suorittaneiden työllisyystilanne on puolestaan näin mitattuna parantunut tasaisesti vuosituhaten vaihteen jälkeen siitä huolimatta, että koulutusasteelta valmistuneiden määrä on samanaikaisesti kasvanut merkittävästi.

Ylemmän korkeakouluasteen suorittaneiden niin ikään vahvistunut työllisyystilanne näyttää sitä vastoin katkenneen finanssikriisin alkuvuosina. Kehitys tuntuu siten viittaavan siihen, että ylemmän korkeakouluasteen suorittaneiden työllisyysnäkyvät ovat muuttuneet selvästi epävarmemmaksi kuin muilla korkeasti koulutetuilla. Kysymys siitä, onko tämä syy vai seuraus 18–64-vuotiaiden ylempältä korkeakouluasteelta valmistuneiden kokonaismäärän hidastuvaan kasvuun, jää tässä vastausta vaille.

Eri vuosina työllisiksi luokiteltujen korkeakoulutettujen osuus ja toisaalta työllisyyspoluilla mitattu työllisten osuus näyttävät siis osittain kehittyneen eri suuntiin. Mittareiden erilaisen kehityksen välillä ei ole kuitenkaan välttämättä ristiriitaa. Työllisyyspoluksi tulevat luokitelluksi myös sellaiset urapolut, joihin sisältyy esimerkiksi opiskelusta tai työttömyydestä johtuvia tilapäisiä katkoksia. Näistä katkoksista huolimatta korkeakoulutetun pääasiallinen toiminta on seurantajaksolla ollut työllinen.

Kahden eri mittaustavan antamien tuloksien vertailu kielii työurien *vakaudesta*. Tarvemmin sanottuna, se tosiasia, että koulutusryhmän työllisyystilanne näyttää heikkenevää suuntaa työllisten vuosittaisella osuudella mitattuna mutta muuttumatonta tai peräti vahvistuvaa suuntaa työllisyyspolkuja seuranneiden osuudella mitattuna, kertoo yk-

LAATIKKO 1	
Työmarkkina-asema* tietynä vuonna	Työmarkkinatilanne tietyllä seurantajaksolla
<i>työtön</i> (työnhakijarekisterin työtön työnhakija)	<i>työttömyyspolku</i> = hallitsevin työmarkkina-asema on ollut työtön
<i>työllinen</i> (varusmies tai siviilipalvelusmies, palkansaaja tai yrittäjä, työsuhdetiedon pohjalta)	<i>työllisyyspolku</i> = hallitsevin työmarkkina-asema on ollut työllinen
<i>opiskelija</i> (opiskelutietojen pohjalta)	<i>opiskelupolku</i> = hallitsevin työmarkkina-asema on ollut opiskelija
<i>eläkeläinen</i> (eläketietojen pohjalta)	<i>eläkepolku</i> = hallitsevin työmarkkina-asema on ollut eläkkeellä oleminen
<i>muu</i> (jäännösryhmä, joka sisältää näiden rekisterien ulkopuolella olevat)	<i>syrjäytymisriskiä kasvattava polku</i> = hallitsevin työmarkkina-asema on ollut muu
<p><i>* Työmarkkina-aseman määrittely perustuu Tilastokeskuksen työssäkäyntitilaston sisältämään indikaattoriin, joka tunnistaa yksilön pääasiallisen toiminnan vuoden viimeisellä viikolla. Työssäkäyntitilasto muodostaa FLEED-aineiston perustan. Yksilön pääasiallisen toiminnan määrittelyssä Tilastokeskus noudattaa YK:n työjärjestön ILO:n suosittamaa hierarkkista toimintoluokitusta: yksilöiden pääasiallisen toiminnan määrytyminen perustuu luokittelutapaan, jossa eri vaihtoehdot on asetettu tärkeysjärjestykseen. ILO:n toimintoluokituksen päätavoitteena on määrittellä työvoima eli työlliset ja työttömät. Siksi päätteilyjärjestys etenee pääpiirteittäin seuraavasti: työtön, työllinen, opiskelija, eläkeläinen, muu.</i></p>	

sinkertaisesti epävakaiden työurien yleistyisestä. Toisin sanoen, korkeakoulutettujen vahvistuneen työllisyystilanteen taustalla on ensisijaisesti ollut katkonaisten työurien kasvu.

...mutta tilanne vaihtelee koulutusalan mukaan

Eri koulutusaloilta valmistuneiden korkeakoulutettujen välillä esiintyy huomattavaa vaihtelua myös työllisyyspolkuja seuraavien osuudella mitattuna. Lisäksi osuus on vuosituhannen vaihteen jälkeen kehittynyt eri alojen korkeakoulututkinnon suorittaneilla hieman eri tavoin, joskin koulutusalojen järjestys tällä mitta-asteikolla on erilaisesta kehityksestä huolimatta säilynyt likimain ennallaan. Niinpä työllisyystilanne on vahvistunut entisestään terveystieteiden ja sosiaalialan, tekniikan alan ja kasvatustieteellisen alan korkeakoulututkinnon suorittaneilla. Näiltä koulutusaloilta valmistuneiden korkeakoulu-

tettujen työllisyyspolkuja seuraavien osuudet ovat siksi edelleen koulutusalojen korkeimmat. Kuten käy ilmi taulukossa 1, näitä koulutusaloilta valmistuneista korkeakoulutetuista valtaosalla (yli 90 %) pääasiallinen toiminta oli työssä oleminen myös finanssikriisin alkuvuosina 2008–2012.

Myös muiden koulutusalojen kohdalla on nähtävissä työllisyyspolkuja seuranneiden osuuden kasvua, joskin kolmeen edelliseen koulutusalaan verrattuna selvästi alhaisemmalta lähtötasolta. Erityisen nopeaa työllisyyspolkuja seuraavien osuuden kasvua ovat kokeneet palvelualojen korkeakoulututkinnon suorittaneet.

Työllisyyspolkuja seuraavien osuuden vahvistumista on jossain määrin nähtävissä myös humanistiselta alalta valmistuneiden kohdalla, mutta vuosituhannen alkuun verrattuna muutos on ollut olematon. Työllisyyspolkuja seuraavien humanistisen alan korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus on siksi muihin koulutusaloihin verrattuna jäänyt varsin alhaiselle tasolle.

Taulukko 1 Eri koulutusalojen korkeakoulututkinnon suorittaneet: urapolkukehityksensä perusteella työllisyyspolkua seuraavien ryhmään sijoittuneiden osuudet (%) ja määrät kolmen seurantajakson osalta

Koulutusala	Työllisyyspolkua seuranneiden osuus, %			Työllisyyspolkua seuranneiden lukumäärä		
	2000–2004	2004–2008	2008–2012	2000–2004	2004–2008	2008–2012
Terveys- ja sosiaaliala	91,1	91,6	93,1	41 180	59 410	82 430
Tekniikka	89,8	89,3	90,8	98 960	117 760	136 800
Kasvatustieteellinen	88,2	89,9	90,2	44 060	42 300	47 480
Kaupallinen, yhteiskuntatieteellinen	86,2	87,9	90,0	83 670	109 720	137 410
Maa- ja metsätalous	85,7	87,0	89,3	10 470	12 810	15 550
Palvelualat	79,4	82,8	87,9	7 200	11 700	18 330
Humanistinen	82,0	78,6	83,0	40 680	47 160	62 350
Luonnontieteellinen	86,9	85,4	82,9	25 950	28 090	31 070
Kaikki koulutusalat	87,3	87,5	89,3	352 170	428 950	531 420

Taulukon vasemmalla puolella koulutusalat on laitettu laskevaan suuruusjärjestykseen koulutusalan korkeakoulututkinnon suorittaneiden, työllisyyspolkuihin sijoittuneiden, seurantajakson 2008–2012 osuuksien pohjalta. Työllisyyspolkua seuranneiden osuus on kauttaaltaan ollut korkein terveys- ja sosiaalialan korkeakoulututkinnon suorittaneilla. Taulukon oikealla puolella on esitetty vastaavat henkilömäärät. Laskelmat perustuvat FLEED-aineistoon ja kattavat kaikki 18–64-vuotiaat.

Ainoa koulutusala, jolta valmistuneiden työllisyystilanne on huonontunut myös työllisyyspolkua seuraavien osuudella mitattuna, on luonnontieteellinen ala: osuus oli finanssikriisin alkuvuosina pudonnut samalle alhaiselle tasolle (noin 83 %) kuin humanistiselta alalta valmistuneilla. Toisaalta on merkille pantavaa, että tästä kehityksestä huolimatta niin sanottujen katkeamattomien työllisyyspolkujen osuus oli luonnontieteiden tutkinnon suorittaneilla säilynyt lähes ennallaan, kun se oli humanistisen alan tutkinnon suorittaneilla laskenut suhteellisen alhaiselle tasolle (alle 80 %:n työllisyyspolkua seuranneista). Tämä näyttäisi viittaavan siihen, että humanistisen alan tutkinnon suorittaneiden parantunut työllisyystilanne finanssikriisin alkuvuosina selittyi ensisijaisesti katko-naisten työllisyyspolkujen kasvulla.

Työttömyys on kasvussa

Yleistäen, työttömyyden kasvun merkkejä on kolmenlaisia. Ensiksi, työttömyyden kasvun merkkejä on nähtävissä työllisyyspolkua seuraavien korkeakoulutettujen kohdalla. Näkyvin muutos tältä osin on se, että työllisyysurat katkeavat tilapäisesti tai pidemmäksi ajaksi aiempaa useammin työttömyyden takia.

Toiseksi, työttömien korkeakoulutettujen vuositasolla mitatut määrät ja osuudet ovat kasvaneet. Tämä koskee niin ylempältä korkeakouluasteelta kuin myös tutkijakouluasteelta valmistuneita. Alemman korkeakouluasteen suorittaneiden ryhmässä työttömien osuus on puolestaan sitkeästi pysynyt kolmesta koulutusryhmästä suurimpana sen parantuneesta työllisyydestä huolimatta.

Taulukko 2 Eri koulutusalojen korkeakoulututkinnon suorittaneet: urapolkukehityksensä perusteella työttömyyspolkuja seuraavien ryhmään sijoittuneiden osuudet (%) ja määrät kolmen seurantajakson osalta

Työttömyyspolkuja seuranneiden osuus, %				Työttömyyspolkuja seuranneiden lukumäärä			
Koulutusala	2000–2004	2004–2008	2008–2012	Koulutusala	2000–2004	2004–2008	2008–2012
Terveys- ja sosiaalia	2,0	2,3	1,1	Kaupallinen, yhteiskuntatieteellinen	2 500	4 050	5 980
Tekniikka	3,1	3,6	3,2				
Kasvatustieteellinen	1,6	1,5	3,5	Tekniikka	3 500	4 880	4 940
Kaupallinen, yhteiskuntatieteellinen	2,6	3,2	3,9	Humanistinen	2 100	4 280	3 090
				Luonnontieteellinen	1 200	1 700	2 450
Maa- ja metsätalous	6,5	4,5	4,4	Kasvatustieteellinen	840	730	1 870
Palvelualat	1,9	5,3	3,1	Terveys- ja sosiaalia	840	1 490	990
Humanistinen	4,2	7,0	4,1	Maa- ja metsätalous	800	660	770
Luonnontieteellinen	3,7	5,1	5,8	Palvelualat	170	770	650
Kaikki koulutusalat	3,0	3,8	3,5	Kaikki koulutusalat	11 940	18 550	20 750

Taulukon vasemmalla puolella koulutusalat on laitettu laskevaan suuruusjärjestykseen koulutusalan korkeakoulututkinnon suorittaneiden, *työllisyyspolkuihin* sijoittuneiden osuuksien pohjalta (vrt. taulukko 1). Työllisyyspolkuja seuranneiden osuus on kauttaaltaan ollut korkein terveys- ja sosiaaliajan korkeakoulututkinnon suorittaneilla. Taulukon oikealla puolella koulutusalojen järjestys perustuu puolestaan *työttömyyspolkuja* ajanjaksolla 2008–2012 seuranneiden korkeakoulutettujen lukumäärään. Tällä seurantajaksoilla eniten työttömyyspolkuja seuranneita oli kaupallisen tai yhteiskuntatieteellisen alan korkeakoulututkinnon suorittaneiden ryhmässä. Työttömyyspolkuja seuranneita korkeakoulutettuja oli yhteensä yli 20 700 eli noin 3,5 prosenttia havaintojakson kaikista korkeakoulutetuista. Seurantajaksoilla 2004–2008 työttömyyspolkuryhmään kuului yhteensä yli 18 500 korkeakoulutettua (noin 3,8 % seurantajakson korkeakoulutetuista) ja seurantajaksoilla 2000–2004 lähes 12 000 korkeakoulutettua (noin 3 % seurantajakson korkeakoulutetuista). Laskelmat perustuvat FLEED-aineistoon ja kattavat kaikki 18–64-vuotiaat.

Työttömien osuuden kasvua on havaittavissa kaikkien koulutusalojen kohdalla. Toisaalta työttömien osuus vaihtelee varsin merkittävästi eri koulutusaloilta valmistuneiden korkeakoulutettujen välillä. Kaikkein suurimpana työttömien osuus on pysynyt humanistisen alan tutkinnon suorittaneiden ryhmässä. Tilanne pätee koulutusalan kaikilla kolmella korkeakoulutuksen asteella.

Kolmanneksi, työttömyyspolkuja seuraavien korkeakoulutettujen määrä on kasvanut, joskaan työttömien korkeakoulutettujen osuudessa näin mitattuna ei ole aina nähtävissä yhtä selkeää kasvua kuin heidän vuo-

sitasolla mitatun osuutensa kohdalla. Tämä johtuu ennen kaikkea siitä, että muuntyyppisiä polkuja (opiskelupolkuja, ennen vanhuuseläkettä alkavia eläkepolkuja ja syrjäytymisriskiä kasvattavia polkuja) seuraavien korkeakoulutettujen määrä on usein kasvanut vielä nopeammin kuin useana peräkkäisenä vuonna työttömäksi työnhakijaksi luokiteltujen korkeakoulutettujen määrä. Selkeimmin työttömyyspolkuja seuraavien määrä on noussut tutkijakoulutusasteen suorittaneiden ja eri koulutusaloilta valmistuneista eritoten humanistisen tai tekniikan alan korkeakoulututkinnon suorittaneiden ryhmissä (taulukko 2).

Samanaikaisesti työttömyyspolkujen luonne on muuttunut siinä mielessä, että niissä esiintyy aiempaa vähemmän työttömyyden tilapäisesti tai pysyvästi katkaisevia työllisyysjaksoja ja vastaavasti entistä enemmän niin pitkittyvää tai toistuvaa työttömyyttä kuin myös kokonaan työvoiman ulkopuolella tuntemattomassa toiminnassa olemisen jaksoja. Tällä kehityksellä on ollut kaksi tärkeää seurausta: yhtäältä työttömyyden katkaiseminen on muuttunut aiempaa vaikeammaksi ja toisaalta eri koulutusaloilta valmistuneiden korkeakoulutettujen uudelleen työllistymisessä on havaittavissa kasvavia eroja. Kaikkein heikoimmiksi näyttävät muuttuneen tekniikan, humanististen ja luonnontieteiden korkeakoulututkinnon suorittaneiden mahdollisuudet siirtyä pysyvästi työttömyydestä takaisin työelämään: tyypillisesti joka kolmas heistä on työtön myös neljä vuotta myöhemmin. Muilta koulutusaloilta valmistuneilla vastaava osuus on selvästi pienempi.

Työttömyyden riski ja erityisesti työttömyyden pitkittymisen riski näyttää siis riippuvan ratkaisevalla tavalla sekä suoritettun korkeakoulututkinnon asteesta että sen alasta. Kolmen koulutusasteen vertailu osoittaa, että pitkittyvän työttömyyden riski on tutkijakoulutusasteen suorittaneilla tyypillisesti paljon suurempi kuin alemman tai ylemmän korkeakouluasteen suorittaneilla. Lisäksi tulos pätee riippumatta siitä, onko korkeakoulutettu kokenut vain tilapäistä työttömyyttä vai onko hän mahdollisesti ollut toistuvasti työttömänä.

Eri koulutusaloilta valmistuneiden korkeakoulutettujen välillä esiintyy tältä osin vielä enemmän vaihtelua kuin koulutusasteiden välillä. Kun esimerkiksi tekniikan alalta valmistuneille ovat tyypillisiä pitkittyvät työttömyysjaksot, niin humanistiselta alalta, terveys- ja sosiaalialalta ja palvelualoilta valmistuneet kokevat pikemmin usein toistu-

vaa mutta yleensä lyhytkestoista työttömyyttä. Jälkimmäinen tilanne syntyy helposti eritoten niillä, joilla on määräaikainen työsuhde tai ovat apurahalla. Luonnontieteelliseltä alalta ja maa- ja metsätalouden alalta valmistuneiden työttömyyskokemukset edustavat puolestaan jonkinlaista välimuotoa eli usein toistuvaa ja samalla myös pitkittyvää työttömyyttä.

Työttömyyden toistuvuuden ja keston välillä näyttää siis esiintyvän selkeää riippuvuutta ainoastaan joidenkin korkeasti koulutettujen ryhmien kohdalla tarkoittaen, että työttömyyden toistuminen vaikuttaa helposti sen kestoon pidentävästi. Ja mitä pidemmiksi aiemmat työttömyysjaksot ovat venyneet, sitä todennäköisemmin myös myöhemmät työttömyysjaksot jäävät pitkiä.

Huomattava määrä korkeakoulutettuja on kokonaan työvoiman ulkopuolella

Julkinen keskustelu rajoittuu tyypillisesti korkeakoulutettujen työllisyyteen ja työttömyyteen. Muihin mahdollisiin työmarkkinatilanteisiin ei kiinnitetä juuri huomiota, jos lainkaan. Kuitenkin tuntemattomista syistä työvoiman ulkopuolella olevia korkeakoulutettuja on huomattava määrä. Joissakin korkeakoulutettujen ryhmissä heidän vuosittainen määränsä on itse asiassa jatkuvasti ylittänyt työttömien työnhakijoiden määrän. Tämä tilanne vallitsee tutkijakoulutusasteen suorittaneiden ryhmässä. Koulutusaloista se pätee eritoten terveys- ja sosiaalialalta sekä palvelualoilta valmistuneiden kohdalla.

Näille kolmelle koulutusryhmälle on ominaista myös se, että tuntemattomista syistä kokonaan työvoiman ulkopuolella olevien määrä on kasvanut korkeakoulutettujen ryhmistä kaikkein nopeimmin. Sama kuva toistuu, kun vuositasolla laskettujen määrien si-

Taulukko 3 Eri koulutusalojen korkeakoulututkinnon suorittaneet: urapolkukehityksensä perusteella syrjäytymisriskiä kasvattavia urapolkuja seuraavien ryhmään sijoittuneiden osuudet (%) ja määrät kolmen seurantajakson osalta

Syrjäytymisriskiä kasvattavia urapolkuja seuranneiden osuus, %				Syrjäytymisriskiä kasvattavia urapolkuja seuranneiden lukumäärä			
Koulutusala	2000–2004	2004–2008	2008–2012	Koulutusala	2000–2004	2004–2008	2008–2012
Terveys- ja sosiaali-ala	3,9	3,7	3,1	Kaupallinen, yhteiskuntatieteellinen	5 070	4 010	4 060
Tekniikka	2,9	2,6	2,1				
Kasvatustieteellinen	4,1	2,4	1,8	Tekniikka	3 400	3 570	3 250
Kaupallinen, yhteiskuntatieteellinen	5,0	3,2	2,6	Humanistinen	2 660	2 290	3 160
				Terveys- ja sosiaali-ala	1 720	2 400	2 800
Maa- ja metsätalous	3,7	3,4	2,7	Luonnontieteellinen	990	1 150	1 310
Palvelualat	3,4	2,5	3,6	Kasvatustieteellinen	1 980	1 120	950
Humanistinen	5,2	3,7	4,1	Palvelualat	310	370	850
Luonnontieteellinen	3,3	3,2	3,3	Maa- ja metsätalous	470	510	490
Kaikki koulutusalat	4,1	3,1	2,8	Kaikki koulutusalat	16 590	15 410	16 860

Taulukon vasemmalla puolella koulutusalat on laitettu laskevaan suuruusjärjestykseen koulutusalan korkeakoulututkinnon suorittaneiden, *työllisyyspolkuihin* sijoittuneiden osuuksien pohjalta (vrt. taulukko 1). Työllisyyspolkuihin sijoittuneiden osuus on kauttaaltaan ollut korkein terveys- ja sosiaalialan korkeakoulututkinnon suorittaneilla. Taulukon oikealla puolella koulutusalojen järjestys perustuu puolestaan *syrjäytymisriskiä kasvattavia polkuja* ajanjaksolla 2008–2012 seuranneiden korkeakoulutettujen lukumäärään. Tällä seurantajaksoilla eniten syrjäytymisriskiä kasvattavia polkuja seuranneita oli kaupallisen tai yhteiskuntatieteellisen alan korkeakoulututkinnon suorittaneiden ryhmässä. Syrjäytymisriskiä kasvattavia polkuja seuranneita korkeakoulutettuja oli seurantajaksoilla 2008–2012 yhteensä yli 16 800 eli noin 2,8 prosenttia seurantajakson kaikista korkeakoulutetuista. Seurantajaksoilla 2004–2008 syrjäytymisriskiä kasvattavaan urapolkuryhmään kuului yhteensä yli 15 400 korkeakoulutettua (noin 3,1 % seurantajakson korkeakoulutetuista) ja seurantajaksoilla 2000–2004 lähes 16 600 korkeakoulutettua (noin 4,1 % seurantajakson korkeakoulutetuista). Laskelmat perustuvat FLEED-aineistoon ja kattavat kaikki 18–64-vuotiaat.

jaan tunnistetaan syrjäytymisriskiä kasvattavia polkuja seuraavien eli seurantajaksoilla enimmäkseen työvoiman ulkopuolella olleiden korkeakoulutettujen määriä (taulukko 3). Suurien koulutusalojen kohdalla vastaavassa tilassa olevien korkeakoulutettujen määrä on pysynyt suurena, mutta kehitys suunta on laskeva pikemmin kuin kasvava. Pienten koulutusalojen osalta on sen sijaan nähtävissä päinvastainen kehitys. Yhdistettynä työttömyyttä koskeviin havaintoihin tämä näyttäisi viittaavan siihen, että sekä työttömyysettä syrjäytymisriski on kasvanut pieniltä koulutusaloilta valmistuneiden ryhmissä.

Toinen silmiin pistävä havainto on se, että työvoiman ulkopuolella oleminen näyttää helposti pitkittävän. Niinpä varteenotettava osa lähtökohtaisesti eli seurantajakson alkuvuonna työvoiman ulkopuolella tuntemattomassa toiminnassa olleista korkeakoulutetuista havainnoidaan tässä tilassa useana peräkkäisenä vuotena. Toisaalta eri koulutusasteilta ja -aloilta valmistuneiden välillä esiintyy myös tältä osin varteenotettavan suuria eroja. Koulutusasteittain tarkasteltuna erotuvat tutkijakoulutusasteen suorittaneet: lähes puolet lähtökohtaisesti työvoiman ulkopuolella tuntemattomassa toiminnassa ol-

leista tutkijakoulutusasteen suorittaneista havaittiin olevan työvoiman ulkopuolella tuntemattomassa toiminnassa myös *kaikkina seuraavina neljänä* vuonna.

Eri koulutusaloilta valmistuneiden korkeakoulutettujen vertailussa erottuvat puolestaan tekniikan alan korkeakoulututkinnon suorittaneet eivätkä niinkään terveys- ja sosiaalialalta sekä palvelualoilta valmistuneet, kuten aiemmin. Tekniikan alalta valmistuneiden osalta tilanne oli itse asiassa hyvin samankaltainen kuin tutkijakoulutusasteen suorittaneilla: noin 45 prosentilla kokonaan työvoiman ulkopuolella oleminen pitkittyi verrattuna 30 prosentin alittavaan osuuteen niin terveys- ja sosiaalialalta kuin myös palvelualoilta valmistuneilla.

Se, että tuntemattomassa toiminnassa oleminen näyttää monella korkeasti koulutulla jatkuvan useana peräkkäisenä vuonna, kieli siitä, ettei selitykseksi riitä tilapäinen jättäytyminen työvoiman ulkopuolelle muista kuin syrjäytymiseen liittyvistä syistä. Tätä väitettä tuntuu tukevan myös se, että varsin monen korkeakoulutetun työttömyysjakso päättyy työvoiman ulkopuolelle siirtymiseen.

Sitä, mistä syystä monen korkeasti koulutetun työmarkkina-asema on Tilastokeskuksen rekistereissä toistuvasti tuntematon, ei siis tiedetä. Taustalla vaikuttavista tekijöistä ei pystytäkään muodostamaan edes karkeaa yleiskäsitystä. Lisäksi on mahdollista, että kokonaan työvoiman ulkopuolella olemisen syyt ovat muuttuneet yli ajan. Myöskään tästä meillä ei ole tietoa.

Aktiivitoimissa aloittamisessa pieniä koulutusryhmien välisiä eroja

Korkeakoulutettujen työttömyysjaksot päättyvät kaikkein harvimminkin erilaisissa aktiivitoimissa aloittamisen myötä. Eri koulutus-

asteilta valmistuneiden korkeakoulutettujen välillä esiintyy tältä osin hyvin pieniä eroja suhteellisilla osuuksilla mitattuna: perinteisissä aktiivitoimissa (työllistetty, aloittanut työvoimakoulutuksen, aloittanut valmennuksen/työkokeilun) aloittaneiden osuus liikkuu 8–9 prosentin tasolla. Näistä yleisin on se, että henkilö on työllistetty. Työvoimakoulutuksen, valmennuksen tai työkokeilun aloittaneiden osuus on selvästi pienempi. Muun tyyppisissä aktiivitoimissa aloittaneiden osuudet ovat olemattoman pienet, eikä niissä myöskään esiinny eri tutkintoasteilta valmistuneiden korkeakoulutettujen välillä olennaisia eroja.

Erot ovat tältä osin selvästi suuremmat eri koulutusalojen välillä (taulukko 4). Niinpä terveys- ja sosiaalialan tai kasvatustieteiden tutkinnon suorittaneilla työttömyys on havaintojaksolla (1.1.2010–30.4.2015) tyypillisesti päätynyt muista syistä kuin siitä, että on aloittanut jossain aktiivitoimissa (taulukossa harmaalla taustalla olevat päättymisen syyt). Karkeasti ottaen voidaan sanoa, että näiltä koulutusaloilta valmistuneiden korkeakoulutettujen työttömyysjaksoista enintään joka kymmenes on päätynyt aktiivitoimeen siirtymisen myötä. Muilta koulutusaloilta valmistuneiden kohdalla vastaava suhde on vähintään kaksi kymmenestä.

Mutta vaikka aktiivitoimien kokonaisuudessa esiintyy koulutusalojen välillä selvää vaihtelua, erimuotoisia aktiivitoimia on usein käytetty likimain samassa suhteessa niin suurilta kuin pienemmiltä koulutusaloilta valmistuneiden korkeakoulutettujen työttömyysjaksojen katkaisemiseksi. Koska sama havainto pätee eri koulutusasteiden kohdalla, tämä näyttää viittaavan varsin mekaaniseen aktiivitoimien kohdentamiseen yli koulutusasteiden ja -alojen. Vaikutelmaa vahvistaa se, että korkeakoulutettujen ja alimman korkean asteen tutkinnon suorittaneiden (aste 5) tilanteen vertailu pal-

Taulukko 4 Viimeisimmän työttömyysjakson päättymisen syy työttömien korkeakoulutettujen määrällä ja osuudella (%) mitattuna

PÄÄTTYMISEN SYY:	NELJÄLTÄ SUURIMMALTA KOULUTUSALALTA VALMISTUNEET:							
	Kaupallinen tai yhteiskunta-tieteellinen ala		Tekniikan ala		Humanistinen ala		Terveys- ja sosiaialia	
	luku-määrä	%-osuus	luku-määrä	%-osuus	luku-määrä	%-osuus	luku-määrä	%-osuus
Saanut itse työtä	8 988	37,5	7 311	39,3	5 491	37,2	4 739	38,0
Ei ole uusinnut työnhakuaan	5 795	24,2	4 531	24,3	3 880	26,3	3 027	24,3
Välitetty työhön yleisille työmarkkinoille	3 170	13,2	2 054	11,0	1 358	9,2	2 702	21,7
Siirtynyt työvoiman ulkopuolelle	1 605	6,7	1 146	6,2	1 072	7,3	805	6,5
Työllistetty	1 660	6,9	1 389	7,5	888	6,0	346	2,8
Aloittanut työvoimakoulutuksen	708	3,0	615	3,3	337	2,3	174	1,4
Aloittanut valmennuksen/kokeilun	190	0,8	150	0,8	163	1,1	55	0,4
Aloittanut omaehtoisen opiskelun	677	2,8	461	2,5	629	4,3	173	1,4
Aloittanut muun koulutuksen	512	2,1	320	1,7	459	3,1	191	1,5
Aloittanut kuntouttavan työtoiminnan	119	0,5	123	0,7	93	0,6	17	0,1
Lomautus / lyh. työviikko päättynyt	46	0,2	84	0,5	39	0,3	24	0,2
Työhön/työnhakuun EU/ETA-alueelle	25	0,1	14	0,1	20	0,1	8	0,1
Siirtynyt työttömyyseläkkeelle	13	0,1	32	0,2	7	0,0
Muu syy tai ei tietoa	451	1,9	386	2,1	316	2,1	200	1,6
Yhteensä	23 959	100,0	18 616	100,0	14 752	100,0	12 464	100,0

PÄÄTTYMISEN SYY:	NELJÄLTÄ PIENIMMÄLTÄ KOULUTUSALALTA VALMISTUNEET:							
	Kasvatus-tieteellinen ala		Luonnon-tieteellinen ala		Palvelualat		Maa- ja metsä-talouden ala	
	luku-määrä	%-osuus	luku-määrä	%-osuus	luku-määrä	%-osuus	luku-määrä	%-osuus
Saanut itse työtä	2 987	40,3	1 826	37,1	1 469	39,8	887	39,0
Ei ole uusinnut työnhakuaan	2 163	29,2	1 238	25,1	888	24,1	523	23,0
Välitetty työhön yleisille työmarkkinoille	917	12,4	507	10,3	540	14,6	241	10,6
Siirtynyt työvoiman ulkopuolelle	484	6,5	373	7,6	223	6,0	170	7,5
Työllistetty	187	2,5	272	5,5	193	5,2	146	6,4
Aloittanut työvoimakoulutuksen	147	2,0	141	2,9	54	1,5	73	3,2
Aloittanut valmennuksen/kokeilun	71	1,0	43	0,9	15	0,4	19	0,8
Aloittanut omaehtoisen opiskelun	170	2,3	210	4,3	105	2,8	71	3,1
Aloittanut muun koulutuksen	125	1,7	145	2,9	131	3,5	67	2,9
Aloittanut kuntouttavan työtoiminnan	31	0,4	30	0,6	6	0,2	12	0,5
Lomautus / lyh. työviikko päättynyt	14	0,2	11	0,2	8	0,2	4	0,2
Työhön/työnhakuun EU/ETA-alueelle	6	0,1	6	0,2	5	0,2
Siirtynyt työttömyyseläkkeelle	7	0,1	0	0,0
Muu syy tai ei tietoa	108	1,5	114	2,3	54	1,5	54	2,4
Yhteensä	7 408	100,0	4 923	100,0	3 692	100,0	2 273	100,0

Laskelmat perustuvat työnvälityksen tietojärjestelmän yksilötasoiseen aineistoon. Viimeisin työttömyysjakso kattaa ajan 1.1.2010–30.4.2015. .. tarkoittaa, ettei tietoa ilmoiteta liian pienen havaintomäärän takia (3 havaintoa tai vähemmän).

jastaa enintään pieniä eroja sen suhteen, miten todennäköisesti työttömyyden on katkaissut aktiivitoimessa aloittaminen.

Työvoimapalvelujen rakenteessa selkeä muutos

Mitä pidempikestoiseksi korkeakoulutetun työttömyys venyy, sitä todennäköisemmin se päättyy aktiivitoimessa aloittamiseen. Sama pätee työttömyysjaksojen toistuvuuden osalta: mitä useammin henkilö on ollut työttömänä, sitä todennäköisemmin myöhempi työttömyysjakso päättyy aktiivitoimiin siirtymiseen. Tämä yleiskuva toistuu jokaisen aktiivitoimen kohdalla.

Samanaikaisesti finanssi- ja talouskriisin vuodet ovat merkinneet huomattavan suurta muutoksia korkeakoulutettuihin kohdennettujen työvoimapalvelujen rakenteessa. Tosin työttömiksi työnhakijoiksi rekisteröidyt korkeakoulutetut osallistuvat edelleen kaikkein eniten ammatilliseen työvoimakoulutukseen, mutta suoritettua korkeakoulututkinnon asteesta ja alasta riippumatta yleiskehityksen suunta on selvästi aleneva: työttömistä korkeakoulutetuista pienenevä osa on osallistunut ammatilliseen työvoimakoulutukseen samalla, kun koulutuksen keskimääräinen kesto on lyhentynyt. Selkeimmin erottuu tältä osin vuosi 2014, jolloin aloittaneiden osuus oli poikkeuksellisen pieni ja koulutusjaksojen kesto keskimäärin varsin lyhyt. Vastaavasti vuoden 2014 osalta esiintyi räjähdysmäinen lisäys valmentavassa työvoimakoulutuksessa aloittaneiden korkeakoulutettujen määrässä. (Vastaavia tietoja koko vuoden 2015 osalta ei ollut käytössämme.)

Myös muuntyyppisten työvoimapalvelujen käytössä esiintyy niin osallistuvien osuudella kuin myös aktiivijakson keskimääräisellä kestolla mitattuna sama kehityssuunta

korkeakoulutettujen kaikilla asteilla ja aloilla: osallistuvien osuus on pienentynyt ja keskimääräinen kesto lyhentynyt. Ainoastaan työllistämistoimenpiteiden osalta näyttää pätevän se, että jaksot ovat keskimäärin pidentyneet.

Viime vuosina varsin vilkkaan keskustelun kohteena olleiden vuorotteluvapaasijaisuuksien osalta tulokset viittaavat puolestaan siihen, että niitä käytetään kaikkein eniten alemman korkeakouluasteen suorittaneiden ryhmässä. Osuus näyttää itse asiassa olevan myös paljon suurempi kuin alimman korkean asteen (eli 5. asteen) tutkinnon suorittaneiden kohdalla. Havainto on mielenkiintoinen siinä mielessä, että kaikkia muita työvoimapalveluja kohdistetaan alimman korkean asteen suorittaneille suhteellisesti enemmän kuin korkeakoulutetuille. Aiempiin vuosiin verrattuna korkeakoulutettujen vuonna 2014 alkaneiden vuorotteluvapaasijaisuuksien kesto lyheni melkoisesti.

Korkeakoulutettujen omaehtoisen opiskelun suhteen on puolestaan todettavissa, että tällaisessa koulutuksessa aloittaneiden työttömien osuus näyttää pudonneen takaisin vuoden 2010 suhteellisen matalalle tasolle samalla, kun sen keskimääräinen kesto on lyhentynyt rajusti. Työkokeilun käytössä on sitä vastoin tapahtunut räjähdysmäinen lisäys. Kuntouttavassa työtoiminnassa aloitettavien korkeakoulutettujen määrä on pieni mutta tasaisesti kasvava.

Mielenkiintoinen havainto liittyen korkeakoulutettujen työvoimapalvelujen käyttöön on myös se, että useimmilla työvoimapalveluilla käyttävillä korkeakoulutetuilla toimenpide rajoittuu yhdenlaiseen. Kahteen eri toimenpidelajiin osallistuminen on jopa viiden vuoden havaintojaksolla varsin harvinaisen tilanne. Enemmän kuin kahdenlaisessa toimenpiteessä (esimerkiksi ammatillisesta työvoimakoulutuksesta työkokeiluun tai muuhun tuettuun työllistämiseen) aloitta-

misiä esiintyy hyvin harvoin. Korkeakoulutettujen kohdalla erimuotoisia työvoimapalveluita yhdistetään siis harvoin.

Koulutusvalinnoilla on merkitystä

Voidaan ajatella, että edellä esille tuodut erot eri koulutusasteilta ja toisaalta eri koulutusaloilta valmistuneiden korkeakoulutettujen välillä heijastavat enimmäkseen tai peräti kokonaan korkeakoulutettujen muissa keskeisissä ominaisuuksissa esiintyviä eroja. Naisten osuus korkeakoulututkinnon suorittaneista on suuri ja kasvava kaikilla asteilla ja aloilla. Selkeän vähemmistön naiset muodostavat enää tutkijakoulutusasteen suorittaneista sekä tekniikan alalta valmistuneista.

Korkeakoulutettujen ikärakenne on puolestaan muuttunut etenkin kahden ikäluokan osalta: 18–34-vuotiaiden osuus on kasvanut ja 45–54-vuotiaiden osuus kaventunut. Lisäksi vastavalmistuneiden osuus kaikista 18–64-vuotiaista korkeakoulutetuista on ollut laskussa etenkin tutkijakoulutusasteen suorittaneiden ja suurimmilta koulutusaloilta valmistuneiden ryhmissä.

Mutta senkin jälkeen, kun tällaiset korkeakoulutettujen taustaominaisuuksissa esiinty-

vät erot on otettu huomioon, suoritettun tutkinnon asteella ja alalla on edelleen merkitystä. Toisin sanoen, edellä esille nostetut erot koulutusasteiden ja -alojen välillä säilyvät. Lisäksi tulokset osoittavat, että koulutusalojen väliset erot ovat kauttaaltaan huomattavasti suuremmat kuin koulutusasteiden väliset erot.

Koulutustaustan rinnalla vaikuttavat tosin myös korkeakoulutettujen muut henkilökohtaiset taustatekijät. Näistä keskeisimmät ovat korkeakoulutettujen ikä ja maantieteellinen sijainti eli asuinpaikka. Sanomattakin on selvää, että nämä taustatekijät usein vahvistavat etenkin suoritettun tutkinnon alaan liittyviä vaikutuksia korkeakoulutettun työmarkkina-asemaan ja urakehitykseen.

Kirjallisuus

Asplund, Rita ja Vanhala, Pekka (2016) Korkeasti koulutettujen työmarkkinapolu – Työllisyys, työttömyys ja syrjäytymisriski. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 22/2016. Helsinki. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-114-2>

Työllisyyspaketti -työryhmä: työllisyys kasvuun laajalla keinovalikoimalla ja yhteisesti sopimalla

Hanna Hämäläinen¹

Työttömyyden julkiset kustannukset ovat nousseet yli 6 miljardiin euroon vuodessa. Kustannusten nousu johtuu verraten alhaisesta työllisyysasteesta ja korkealle tasolle nousseesta työttömyydestä. Työttömyysaste nousi talouskriisin ja sitä seuranneen taantumien seurauksena jo 9 prosentin tasolle. Ennusteiden mukaan työllisyystilanteen nopeaa parantumista ei ole näköpiirissä.

Ennusteita heikomman talouskehityksen vuoksi hallitusohjelmassa asetettu 110 000 uuden työpaikan tavoite ei ole toteutumassa ilman voimakkaita lisätoimia. Hallitusohjelmaan sisältyvän kilpailukyky sopimuksen on arvioitu lisäävän työllisyyttä noin 35 000 ja aiemmin päätetty työttömyysturvan keston lyhentäminen noin 9 000. Veronkeven-

nykset johtavat yhteensä noin 25 000 hengen työllisyyden kasvuun. Hallituksen huh-
tikuussa esittämän työllisyyspaketin vaikutusten arvioitiin olevan noin 15 000, jossa päätettiin mm. työttömyysetuuksien käytön laajentamisesta muun muassa palkkatuen ja starttirahan käyttämiseen, ansiosidonnaisen työttömyysturvan keston lyhentämisestä 100 päivällä sekä kertakorvauksesta naispuolisten työntekijöiden työnantajille tasamaan perhevapaiden kustannuksia. Lisäksi pakettiin kuului kilpailukyky sopimukseen kytkeytyvät veronkevennykset, kotitalousvähennyksen korotus, yritysten ja metsätilojen sukupolven vaihdosten helpottaminen ja yrittäjävähennys.

¹ Hanna Hämäläinen, YTM, neuvotteleva virkamies, työ- ja elinkeinoministeriö. Kirjoittaja toimi Tuija Oivon työllisyyspaketti –työryhmän pääsihteerinä.

Ylijohtaja Tuija Oivo vetämään virkamiestyöryhmää

Päätetyistä toimenpiteistä huolimatta työllisyystavoitteiden toteutumiseksi tarvittiin lisää kasvua ja työllisyyttä luovia keinoja. Siksi hallitus päätti kevään työllisyyspaketin yhteydessä, että vuoden 2016 budjettiriiheen valmistellaan uusia työllisyyttä vahvistavia lisätoimia. Kesän 2016 aikana työ- ja elinkeinoministeriön osastopäällikkö, ylijohtaja Tuija Oivon johdolla toiminut työryhmä esitti 18 toimenpidettä, joiden työllisyysvaikutuksien arvioitiin olevan vajaa 30 000 - mikäli ne pantaisiin toimeen. Työryhmä totesi loppuraportissaan², että ehdotetut lisätoimet yhdessä hiukan vahvistuvan talouskasvun kanssa voisivat johtaa työllisyyden kasvuun 110 000:lla, vaikka tavoite onkin vaatava. Kuitenkin koska rakenteellisten uudistusten vaikutukset syntyvät pidemmällä aikavälillä, osa vaikutuksista toteutuisi vasta hallituskautta seuraavina vuosina.

Työryhmä määrittäi työmarkkinoiden keskeisiksi haasteiksi heikosta talouskasvusta johtuvan alhaisen työvoiman kysynnän, työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmat ja väestön ikääntymisen. Lisäksi Suomen työmarkkinoille ominainen voimakas dynamiikka on talouskriisin jälkeen heikentynyt, sillä sekä alkavien että päättyvien työttömyysjaksojen määrä on pienentynyt. Valtaosa alkavista työttömyysjaksoista, 55 %, päättyy kolmen kuukauden kuluessa työttömyyden alkamisesta. Työttömyydestä suuri osa on kuitenkin rakenteellista, ja erityisen suuri haaste on jatkuvasti kasvava pitkäaikaistyöttömien määrä. Heinäkuussa 2016 pitkäaikaistyöttömiä oli jo 127 200.

Rajauksia ja ratkaisuja

Ratkaisuja työllisyyden lisäämiseksi on haettava sekä uusien työpaikkojen luomisesta että työvoiman tarjonnan lisäämisestä. Uusien työpaikkojen luomisessa avainasemassa ovat globaali talouskehitys, yleinen talouspolitiikka ja yrittäjyyden vahvistaminen, jotka rajattiin Tuija Oivon työryhmän toimeksiannon ulkopuolelle. Yrittäjyyttä edistävät toimenpiteet sisältyvät kuitenkin työ- ja elinkeinoministeriön koordinoimaan yrittäjyyspakettiin. Edellä mainitut rajaukset huomioidaan ottaen Työllisyyspaketti -työryhmän esitykset kohdistuvat ensisijaisesti työvoiman tarjonnan lisäämiseen ja kohtaanto-ongelmien lieventämiseen.

Työryhmän ehdotusten keskiössä oli työttömien nopea työllistyminen heti työttömyysjakson alussa. Keinona nopeuttaa työllistymistä työryhmä esitti ansiosidonnaiseen työttömyysturvaan tasoporrastusta 15 prosentilla sen jälkeen, kun päivärahaa on maksettu 125 päivältä. Useiden tutkimusten mukaan päivärahan aleneminen lisää työllistymisen kannusteita, koska työstä saatava lisätulo suhteessa työttömyyspäivärahaan kasvaa. Aleneminen olisi kuitenkin suhteellisen lievä, jotta se ei johtaisi asumistuen ja toimeentulotukimenojen kasvuun.³

Työllistymisen nopeuttamiseen tähtääviä ehdotuksia olivat myös henkilökohtaisen asiakaspalvelun lisääminen TE-toimistossa myös ostopalvelujen avulla ja TE-palvelujen digitalisaation vauhdittaminen. Kansainväliset tutkimukset viittaavat siihen, että erityisesti henkilökohtainen työvoimaneuvojan tapaaminen on kustannustehokas tapa edistää työttömän aktiivista työnhakua.

² Työllisyyspaketti -työryhmän esitykset: Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 33/2016.

³ Ansioturvan alenemaporan laskelmataulukot on esitetty Kannustinloukku -työryhmän liitemuistiossa (21.3.2016).

kua, lisätä hakuprosessin tehokkuutta ja lyhentää työttömyysjaksoja (mm. Tatsiramos & van Oursin, 2014). Myös ostopalvelujen käytön lisääminen TE-toimistojen omaa palvelua täydentävänä palveluna on arvioitu aiemmin tehdyissä piloteissa tehokkaaksi toimintamalliksi (Valtakari & Eskelinen 2016). Nämä työryhmän ehdotukset alentaisivat myös pitkäaikaistyöttömyyttä torjumalla uutta tulovirtaa yli vuoden kestoiseen työttömyyteen.

Työvoiman kysynnän lisäämiseksi työryhmä teki ehdotuksen, joka alentaisi pitkäaikaistyöttömien palkkaamisesta syntyviä työvoimakustannuksia. Tätä ehdotettua 'uuden alun'-mallia tulisi kehittää edelleen yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa. Työssä tarvittavan osaamisen parantamiseksi ja kohtaanto-ongelmien torjumiseksi työryhmällä oli esityksiä myös nuorten, aikuisten ja maahanmuuttajien ammatillisen koulutuksen ja kielikoulutuksen kehittämiseksi. Erityisesti toisen asteen opintojen aloittamiseksi ja keskeyttämisen vähentämiseksi tehtävä työ on osoittautunut haasteelliseksi ja panoksia vaikuttaviin toimintamalleihin tulisi lisätä. Myös mahdollisuutta tarjota työkokeilua työttömille työnhakijoille esitettiin laajennettavaksi.

Työryhmä tunnisti työmarkkinatuen, asumistuen ja toimeentulotuen yhteensovituksen ongelmista johtuvat kannustin- ja byrokraatialoukut keskeiseksi työllistymisen esteeksi ja esitti mm. kotihoidon tuen enimmäiskeston lyhentämistä, vuorotteluvapaan ehtojen tiukentamista sijaisen työttömyyden keston osalta, työttömyysturvan lisäpäiväoikeuden alaikärajan (eläkeputki) nostoa sekä ulosoton suojaosuuteen tasoerotusta.

Vero- ja etuusjärjestelmän kokonaistarkastelu ei ollut työryhmän aikataulun puitteisissa mahdollista ja työryhmä toi esiin vahvan

viestin siitä, että vero- ja etuusjärjestelmän kannustavuuden tarkastelua tulisi jatkaa kokonaisuutena. Lisämahdollisuuksia tähän antaa vuonna 2019 käyttöön otettava kansallinen tulorekisteri.

Työryhmä tunnisti työn uusiin muotoihin liittyviä muutostrendejä. Säännöllisen palkkatyön rinnalla yleistyviä ja työn tekemisen tapoja muuttavia ilmiöitä ovat mm. itsensä työllistäminen, alustatalous, jakamistalous sekä monityösuhteisuus, hybridiammatit ja kevytyrittäjäyys. Kehitykselle on ominaista työnantajan, työntekijän ja yrittäjän välisen selvän rajan hämärtyminen (mm. Järvensivu). Työryhmä totesi kuitenkin, ettei tässä vaiheessa aiheesta ole tehtävissä toimenpite-esityksiä, koska aihepiiristä on käynnissä useita selvityksiä, joiden perusteella voidaan myöhemmin arvioida mm. työlainsäädännön, sosiaaliturvan ja verotuksen muutostarpeita.

Asuntomarkkinoiden toimivuus, etenkin riittävä ja kohtuuhintainen asuntotarjonta, on yksi keskeinen edellytys työmarkkinoiden toimivuudelle. Asuntotarjonta on ollut jo pitkään riittämätöntä etenkin pääkaupunkiseudulla. Hallitus toteutti jo keväällä 2016 merkittäviä toimia kasvukeskuksien asuntotarjonnan lisäämiseksi, kuten MAL-sopimukset, joihin sisältyvät uuden tonttitarjonnan ja asuntorakentamisen määrät. Myös uusi korkotuettu vuokra-asuntorakentamisen tukimuoto on otettu käyttöön ja eläkevakuumuutosyhtiöiden mahdollisuutta käyttää velkavipua vuokra-asuntorakentamisessa on pidennetty ajallisesti. Näiden toimien lisäksi myös mahdollisuuksia asumisoikeustalojen rakentamiseen on lisätty. Asuntorakentaminen on tällä hetkellä vilkasta, joten työryhmä ei tehnyt uusia esityksiä asuntotuotannon vauhdittamiseksi. Työryhmä kuitenkin toi esiin opiskelijoiden asumistukeen liittyvät ongelmat.

Vaikutusarvioinnit päätöksien taustaksi

Työryhmä arvioi ehdotettujen toimenpiteiden kustannusvaikutuksia valtion talousarvioon. Suorat kustannusvaikutukset olisivat arviolta noin 83 miljoonaa euroa vuonna 2017 ja yhteensä arviolta noin 261 miljoonaa euroa ajanjaksolla 2017–2020, minkä lisäksi toimenpiteiden toteuttamisesta seuraisi arviolta noin 173 miljoonan euron säästöt julkiselle taloudelle. Muille toimijoille, kuten Työttömyysvakuutusrahastolle, aiheutuisi myös huomattavia säästöjä.

Arviot kustannus-, kuten työllisyysvaikutuksista, on tehty kunkin esityksen osalta niissä ministeriössä, joissa vastuu toimeenpanosta on. Lisäksi valtiovaraministeriö on ollut mukana laskelmien teossa ja tehnyt niihin sisältyvät arviot mm. verovaikutusten osalta. Vaikutusarviot perustuvat epävarmuudestaan huolimatta aiempiin tutkimustuloksiin.

Arvokas panos tutkijoilta

Työnsä tueksi työryhmä järjesti heti toimikautensa aluksi tutkijatapaamisen. Arvokkaan panoksensa työryhmän työn taustaksi antoivat Antti Kauhanen Etlasta, Simo Aho Tampereen yliopistosta, Anu Järvensivu Työterveyslaitokselta, Roope Uusitalo Jyväskylän yliopistosta, Merja Kauhanen Palkansääjien tutkimuslaitoksesta ja Kari Hämäläinen VATT:sta. Lisäksi työryhmä kuuli asiantuntijana Maria-Kaisa Aulaa, joka oli toiminut aiemmin keväällä työllisyyskokeilujen selvityshenkilönä. Työryhmä otti myös huomioon työmarkkinajärjestöjen ja keskeisten liittojen näkemykset ja ehdotukset, joita esitettiin oikeus- ja työministeri Jari Lindströmin kutsussa pyöreän pöydän keskustelussa toukokuussa.

Budjettiriihi jalosti työryhmän esityksiä

Budjettiriihessä päätettiin vahvoista panoksista työllisyyden parantamiseksi mm. tehostamalla työvoimapaalvelukokonaisuutta ja lisäämällä yksityisten palveluntuottajien käyttöä. Sen lisäksi työn vastaanottaminen ei vastaisuudessa viivästyä työttömyysetuuksien maksatusta, työkokeilun käyttöä lisätään ja ulosoton kannustinloukkuja puretaan työllistymisen tieltä. Lisäksi edistetään asuntorakentamista useilla eri toimilla ja otetaan audiovisuaalisen alan tuotantokannustin käyttöön. Työllisyyden parantamiseksi myös varhaiskasvatuksen maksuja alennetaan ja käynnistetään valmistelu kannustinloukkujen purkamiseksi ja työvoiman liikumisen edistämiseksi hallituksen puolivälitarkasteluun. Päätetyssä kokonaisuudessa on useita esityksiä ja paljon niitä elementtejä, joita huomioitiin ylijohtaja Tuija Oivon työryhmässä työllisyyden kohentamiseksi.

Dialogi työmarkkinajärjestöjen kanssa jatkuu

Hallitus päätti myös jatkaa kilpailukykysojimuksen hengessä vuoropuhelua työmarkkinajärjestöjen kanssa osana vuoden 2017 talousarvioprosessia ja asetti kolmikantaisen työryhmän valmistelua varten. Tarkoituksena on laatia yksi yhteinen esitys, joka lisää työllisyyttä vähintään 10 000 työllisellä ja kohdistuu mm. ansiosidonnaisen työttömyysturvan uudistamiseen nopeampaa työllistymistä kannustavaksi, ikääntyneiden kerta-anteeseen eläketukeen, ansiosidonnaisen työttömyysturvan ansio-osan käyttöön palkkatukena ja starttirahana, työelämän ja koulutuksen ulkopuolella olevien nuorten työllisyyden edistämiseen sekä uuden, työehtosopimuksen piiriin kuuluvan palkkamalliin

ja palkkaa täydentävään tukeen pitkään työttöminä olleille ja heikon työhistorian omaaville. Kolmikantaisen työryhmän ehdotusten takarajana on syyskuun loppu ja niiden on astuttava lähtökohtaisesti voimaan 1.1.2017. Tuija Oivon Työllisyyspaketti -työryhmän esitykset toimivat pohjana myös tälle työlle.

Lähteet:

- Tatsiramos, K. and van Ours, J. C. (2014) Labor Market Effects Of Unemployment Insurance Design, *Journal of Economic Surveys*, Wiley Blackwell, vol. 28(2).
- Valtakari, M. & Eskelinen, J. (2016): Yksityiset palveluntuottajat julkisen työnvälityksen täydentäjänä. Tuloksiin perustuvia hankintoja koskevan kokeilun arviointi. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, työ ja yrittäjyys 12/2016.

Julkisen työnvälityksen vaikuttavuus – vertailussa työtarjoukset ja ehdolle asetellut

Santtu Sundvall¹ – Kennet Härmälä²

Johdanto

Uudenmaan ELY-keskuksen ja Uudenmaan työ- ja elinkeinotoimiston toimeksiannosta on vuoden 2016 alussa tuotettu lyhyt selvitys kahden toimiston keskeisimmän työnvälitysinstrumentin - työtarjousten ja ehdolle asetelluiden - välisistä vaikuttavuuseroista. Analyysin tarkoituksena oli eritellä etenkin työnvälitysinstrumenttien työllistävään vaikutukseen liittyviä eroavaisuuksia. Raportti *Työtarjoukset ja esittelyt Uudellamaalla - Tilastollinen analyysi TE-toimiston kahden keskeisen työnvälitysinstrumentin vaikuttavuudesta* (2016) julkaistiin maaliskuussa. Selvityksen pohjana toimivat TE-toimiston URA-tietokantaan vuoden 2015 aikana tallennetut tiedot erilaisten välitystoimenpiteiden lopul-

lisista tuloksista. Kokonaisuudessaan selvityksessä tarkasteltiin yhteensä 117 177 vuoden aikana tehtyä työtarjousta ja 7 157 ehdolle asetellua.

Sekä työtarjousten että ehdolle asetelluiden ensisijaisena tehtävänä on tukea TE-toimiston asiakkaiden nopeaa työllistymistä ja työnantajien tarjoamien avointen työpaikkojen tehokasta täyttymistä. Kummankin instrumentin päämääränä on siis työnantajan ja TE-toimistosta töitä etsivän henkilöasiakkaan tuloksellinen kohtaaminen, jonka seurauksena syntyy uusi työsuhde. Vaikka instrumenttien päämäärät ovat samankaltaisia, sisällöiltään ja toteutukseltaan ne eroavat hyvinkin paljon toisistaan.

Selkeästi tunnetumpi kahdesta instrumentista on työtarjous. Työtarjous on TE-toimis-

¹ Santtu Sundvall, VTM, tutkija, Uudenmaan ELY-keskus

² Kennet Härmälä, VTM, tutkimusasiantuntija, Uudenmaan TE-toimisto

ton henkilöasiakkaalle tekemä kirjallinen kehoitus hakea asiakkaan ammattitaitoa vastaavaa ja yksilöityä työtehtävää TE-toimistossa avoinna olevien paikkojen joukosta. Työtarjoukset ovat asiakasta velvoittavia ja työpaikan hakematta jättämisestä tai ilman pätevää syytä siitä kieltäytymisestä voi seurata työttömyysetuuden menetys. Työtarjousten perusteena toimivat asiakkaan TE-toimistoon ilmoittamat työnhakutiedot. Keskeisimpiä kriteerejä ovat mm. asiakkaan aikaisempi työhistoria, ammattitausta ja – taidot sekä hänen hakuammattinsa.

Työtarjousten tapaan ehdolle asetellut käynnistyvät työnantajan rekryointitarpeeseen vastaamisesta. Ehdolle asetellut vaativat toimiston asiantuntijoilta kuitenkin työtarjouksia yksilöllisempää työtettä ja ne käynnistetään tyypillisesti erityyppisten yritysvierailuiden aikana. Prosessin aikana asiantuntijat kartoittavat yksityiskohtaisesti yrityksen kulloisetkin rekryointitarpeet mm. erilaisten osaamisvaatimusten osalta ja ryhtyvät näiden tietojen pohjalta etsimään henkilöasiakkaidensa joukosta kriteerit täyttäviä henkilöitä. Sopivaksi katsottuista ja työstä kiinnostuneista asiakkaista muodostetaan tyypillisesti lista, joka esitellään työnantajalle. Hän taas tekee itse päätöksen hakijoiden haastatteluun kutumisesta. Ehdolle asetelluiden perustana toimivat asiakkaan TE-toimiston CV-nettiin ja URA-tietojärjestelmään antamat tiedot.

Vuosia kasvaneen työttömyyden ja TE-toimiston asiakasmäärien nousun johdosta varsinkin työtarjousten tekemisestä on muodostunut yksi julkisen työnvälityksen keskeisimmistä työkaluista. Tällä hetkellä esimerkiksi jokaiselle Uudenmaan TE-toimiston asiantuntijalle on asetettu palvelulinjakohtaiset kuukausikiintiöt työtarjousmäärien osalta. Työnvälitys- ja yrityspalvelut – linjalla asiantuntijakohtainen tavoitekiintiö oli vuoden 2015 aikana 35 ja Tuetun työl-

listymisen palvelut –linjalla 10 työtarjousta kuukaudessa sekä Osaamisen kehittämispalvelut –linjalla 50 työ-, palkkatuki- tai koulutustarjousta kuukaudessa. Keskimäärin työnvälitys- ja yrityspalvelut -linjalla tehtiin vuonna 2015 kuukaudessa 21 työtarjousta, tuetun työllistymisen palveluissa 8 työtarjousta ja osaamisen kehittämispalveluissa 29 työ-, palkkatuki- tai koulutustarjousta asiantuntijaa kohden. Ehdolle asetelluiden osalta yhtä tarkkoja kiintiöitä ei tällä hetkellä ole.

Työtarjouskäytännön vaikuttavuutta on Suomessa tutkittu jo aikaisemmin. Esimerkiksi työ- ja elinkeinoministeriön tuoreessa tutkimuksessa on tarkasteltu vuoden 2014 aikana lisääntyneen työtarjouskäytännön vaikutuksia työpaikkojen rekryointiaikaan ja työttömien työnhakijoiden työttömyyksiin pituuteen (Räisänen 2016). Tutkimuksessa todetaan, että työtarjousten teho on viime vuosina säilynyt työpaikkojen täytön hidastumisesta huolimatta lähes ennallaan. Työtarjousten voidaan näin ollen katsoa tehostavan työpaikkojen täyttymistä ja lyhentävän ainakin osin työnantajan rekryointiprosessiin käyttämää aikaa. Toisaalta tarjoukset näyttävät kasaantuvan voimakkaasti tiettyihin asiakas- ja ammattiryhmiin. Samanlaisia tutkimusta ei ehdolle asetelluista ole vielä saatavilla.

Työnvälitysinstrumenttien kohteena olleet asiakkaat ja työpaikat

Kahden työnvälitysinstrumentin välisiä eroja lähdettiin selvityksessä tarkastelemaan ensi alkuun välityksen kohteena olleiden asiakasryhmien ja työpaikkojen kautta. Työtarjousten kohteena oli vuoden 2015 aikana yhteensä 45 049 asiakasta, mikä tarkoitti sitä, että yksi asiakas sai keskimäärin 2,6 työtarjousta vuoden aikana. Suhteutettuna koko Uudenmaan työttömien työnhakijoiden kokonais-

määrään, on työtarjouksen saaneiden osuus suhteellisen pieni. Työtarjoukset näyttävätkin kasaantuvan varsin rajattuihin ryhmiin. Ehdolle asetelluista oli tehty määrällisesti huomattavasti pienemmälle asiakasmäärälle. Vuoden 2015 aikana 6 179 asiakasta oli esitelty työnantajille, mikä tarkoitti keskimäärin 1,2 työnvälitystapahtumaa per asiakas.

Asiakkaiden ikäryhmissä ei löytynyt selkeitä, instrumenttikohtaisia eroja, vaikka ehdolle asetelluista olikin kohdentunut enemmän yli 45-vuotiaille asiakkaille ja työtarjouksia taas alle 25-vuotiaille nuorille. Sen sijaan ammattikohtaisissa jakaumissa eroja alkoi nousta esiin. Ehdolle asetelluista vajaa neljännes oli kohdentunut rakennus- ja korjaussektorin työntekijöihin. Työtarjousten kohteena olleista asiakkaista tämä ammattiryhmä muodosti vain 16 prosenttia. Vastaavasti työtarjouksen saaneista asiakkaista 16 prosenttia oli ammattiryhmältään tuntemattomia, kun ehdolle asetelluista tämän ryhmän osuus oli vain 7 prosenttia. Toiseksi suurin ammattiryhmä kummankin instrumentin osalta olivat palvelu- ja myyntityöntekijät noin 20 prosentin osuudellaan. Vähiten työtarjousten tai ehdolle asetelluiden kohteena olivat olleet pienten ammattiryhmien, kuten johtajien ja maanviljelijöiden lisäksi prosessi- ja kuljetustyöntekijät sekä toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät.

Vastaavanlainen trendi näkyi myös työnvälitysinstrumenttien kohteena olleissa työpaikoissa. Työtarjouksia oli tehty selkeästi eniten palvelualan tehtäviin. Noin 31 prosenttia tarjouksen kohteena olevista paikoista kuului tähän ammattiryhmään. Tämän jälkeen tarjoukset jakautuivat suhteellisen tasaisesti erityisasiantuntijan, rakennusalan ja muun ammattiryhmän (mm. siivoojat) alle sijoittuviin työtehtäviin. Ehdolle asetelluiden osalta keskeisimpiä aloja olivat palvelualan (21 %) lisäksi rakennus- ja korjausala (19 %). Selkeä ero instrumenttien välillä havaittiin

siinä, mikä oli kohteena olevan työtehtävän kesto. Lähes 60 prosenttia työtarjousten kohteena olleista työpaikoista oli kestoltaan yli 12 kuukautta kestäviä, ehdolle asetelluissa sama lukema oli vain 40 prosenttia. Työtarjousten todennäköisyys johtaa yli kolme kuukautta kestävään työhön olikin noin kolme kertaa suurempi kuin ehdolle asetelluiden.

Varsinkin työtarjoukset ovat keränneet runsaasti kritiikkiä kansalaisten keskuudessa oikeanlaisen kohdentumisensa osalta. Tosiasia on, että TE-toimiston asiakastietojärjestelmä antaa vähän apuvälineitä yksilöllisesti kohdennettujen ja asiakkaan todellisen osaamisen huomioivien tarjousten tekemiseen. Raportissa tarkasteltiin kohdentumista karkeasti sekä työpaikan että asiakkaan ammatin suoran vastaavuuden kautta. Varsinkin asiakkaan ammattitastaan suhteutettuna niin työtarjousten kuin ehdolle asetelluiden vastaavuus oli suhteellisen hyvä. Esimerkiksi rakennusalan taustan omaava henkilö oli esitelty 81 prosentissa tapauksissa saman ammattialan työpaikkaan. Myös palvelualalla aikaisemmin työskennelleet asiakkaat saivat erittäin todennäköisesti samaa alaa koskevia työtarjouksia tai esittelyitä. Kohdentuminen oli sen sijaan selkeästi heikompaasi antuntijoiden ja toimistotyöntekijöiden ammattiryhmissä. Toisaalta näissäkin tapauksissa saattoi olla tilanne, että asiantuntijan ammattitastaan omaavalle asiakkaalle tarjottiin esimerkiksi erityisasiantuntijan tai toimistotyöntekijän ammattiryhmiin kuuluvaa paikkaa, joka ei sinällään kuitenkaan ollut kovin kaukana hänen aikaisemmasta ammattiosaamisestaan.

Haussa olevan työtehtävän kautta tarkasteltuna kohdentuminen oli paljon heikompaasi lähes kaikissa ammattiryhmissä, rakennus- ja palvelualaa lukuun ottamatta. Esimerkiksi Muut työntekijät -ryhmään kuuluvia työtehtäviä tarjottiin vain 33 prosentis-

sa ja esiteltiin 46 prosentissa tapauksessa saman ammattitaustan omaaville työnhakijoille. Myös asiantuntijoiden ja toimisto- ja palvelutyöntekijöiden työtehtävissä vastaavuus oli selkeästi heikompaa. Esimerkiksi asiantuntijan paikkoihin esiteltiin ja tarjottiin paljon myös toimistotyöntekijöitä ja erityisasiantuntijoita.

Työnvälitysinstrumenttien vaikuttavuuseroista

Varsinainen vaikuttavuusvertailu toteutettiin sekä suhteuttamalla tosiasiallisesti onnistuneita välitystapahtumia vuosikohtaisesti kokonaismääriin että hyödyntämällä logistista regressioanalyysia. Analyysin kohteena olivat ainoastaan sellaiset välitystapahtumat, joista oli kirjattu tuluskoodi Uudenmaan TE-toimiston URA-tietokantaan. Tuluskoodi puuttui noin 11 prosentista tapahtumista. Lisäksi joukossa oli erittäin runsaasti sellaisia välitystapahtumia, joihin TE-toimiston asiantuntija oli kirjannut koodin ”muu syy” tai ”ei tietoa”. Nämä kuitenkin otettiin mukaan analyysiin. Tietojärjestelmien puutteelliset tiedot näyttäisivät kuitenkin muodostavan hyvin suuren haasteen luotettavan vaikuttavuustiedon tuotannolle.

Vaikuttavuutta tarkasteltiin ensiksi kärkeän onnistumisprosentin avulla, eli tehtyjä välitysmääriä suhteutettiin onnistuneisiin välityksiin. Näillä kriteereillä onnistuneita työtarjouksia löytyi vuoden 2015 aika-

na järjestelmästä 1 050 kappaletta. Onnistumisprosentti oli siis noin 1, mikä on erittäin alhainen. Onnistuneita ehdolle asetelluista aineistosta löytyi 277, jolloin onnistumisprosentti nousi 6,2:een. On kuitenkin huomioitava, että pelkästään tällä menetelmällä instrumenttien vaikuttavuudesta ei saada riittävän kattavaa kuvaa. Jokaiseen työpaikkaan voidaan kuitenkin tyypillisesti palkata vain yksi työntekijä, vaikka siihen kohdennettaisiin kymmeniä työtarjouksia tai ehdolle asetelluista. (Taulukko 1).

Paremmiin instrumenttien välistä eroa kuvastaa niiden kohteena olleiden työpaikkojen määrään suhteutettu onnistumisprosentti. Vuonna 2015 työtarjousten kohteina oli ollut kokonaisuudessaan 33 021 työpaikkaa/työtehtävää. Näistä 913 oli URA-tietojen mukaan saatu työtarjouksella välitettyä vähintään yksi työntekijä. Tarjousten onnistuminen oli siis kolmen prosentin luokkaa. Ehdolle asetelluiden kohteena oli samana aikana ollut 1 003 työpaikkaa. Näistä 249 oli saatu välitettyä ainakin yksi työnhakija. Onnistuneiden välitysten osuus oli siis 24,8 prosenttia. Tältä pohjalta ehdolle asetellut näyttävät erittäin tuloksellisena toimintana, vaikka varsinaiset määrät ovatkin työtarjouksia pienempiä. (Taulukko 2).

Varsinaisia vaikuttavuuseroja selkeytettiin vielä logistisella regressioanalyysillä. Analyysissä selitettäväksi tekijäksi nostettiin työnvälityksen onnistuminen. Tätä pyrittiin selittämään asiakkaan iällä, sukupuolella, koulutusasteella, palvelulinjalla, työttömyy-

Taulukko 1. Työnvälitysinstrumenttien onnistuminen suhteessa tehtyihin määriin vuonna 2015

Instrumentti	Onnistuneita välityksiä	Tehtyjä välityksiä, joissa tuluskoodi	Onnistumisprosentti (%)
Työtarjous	1 050	106 462	1,0 %
Ehdolle aseteltu	277	4 479	6,2 %

Taulukko 2. Työnvälitysinstrumenttien onnistuminen suhteessa niiden kohteena olleisiin työpaikkailmoituksiin vuonna 2015

Instrumentti	Vähintään yksi onnistunut välitys	Välitysten kohteena olleita työpaikkoja	Onnistumisprosentti (%)
Työtärjous	913	33 021	2,8 %
Ehdolle asettelu	249	1 003	24,8 %

Taulukko 3. Logistinen regressioanalyysi työnvälitysinstrumentin (työtärjous, esittely) yhteydestä välityksen onnistumiseen

					95 % Luottamusväli	
	Muuttuja	B	SE B	Riskisuhde	Alin	Ylin
R2 = 0,10;	Ikä	,00	,01	1,00	,99	1,01
X2 = 373,73***	Sukupuoli (R = nainen)	-,07	,12	,93	,74	1,17
	Koulutusaste	,06	,07	1,06	,93	1,21
	Palvelulinja 3 (ref.)					
	Palvelulinja 1	,15	,19	1,16	,80	1,69
	Palvelulinja 2	-,08	,20	,92	,63	1,35
	Työttömyyden kesto, 0-40 vk (ref.)					
	Työttömyyden kesto, 41-80 vk	-2,32***	,26	,10	,06	,16
	Työttömyyden kesto, 81-120 vk	-2,43***	,42	,09	,04	,20
	Työttömyyden kesto, yli 120 vk	-2,31***	,51	,10	,04	,27
	Työnvälitysinstrumentti (R = ehdolle asettelu)	1,69***	,15	5,43	4,08	7,24

$N = 64\ 514$; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

den kestolla sekä hyödynnetyllä työnvälitysinstrumentilla. Rakennettu malli selitti työnvälityksen onnistumista 10 prosentin tarkkuudella. Tilastollisesti erittäin merkitseviä arvoja saatiin työttömyyden keston ja työnvälitysinstrumentin osalta. Työttömyyden kestoja tarkasteltiin kategorisena muuttajana niin, että vertailukohtana olivat 0-40 viikkoa työttömänä olleet henkilöt. Mallin tuloksista voitiin lukea, että kesto vaikutti erittäin ratkaisevasti työnvälityksen onnistumiseen. Yhteensä 41-80 viikkoa työttömänä olleiden asiakkaiden työllistymisen riskisuhde oli mallin mukaan 90 prosenttia, 81-120 viik-

koa työttömänä olleiden 91 prosenttia ja yli 120 viikkoa työttömänä olleiden 90 prosenttia matalampi kuin alle 41 viikkoa työttömänä olleiden. Työnvälitysinstrumentit ovatkin tämän analyysin pohjalta tehokkaimpia siis silloin, kun ne kohdennetaan asiakkaan työttömyyden alkupäähän. Varsin ratkaiseva havainto saatiin myös käytetyn instrumentin osalta. Ehdolle aseteluiden kohteena olleet henkilöt työllistyivät aineiston mukaan jopa 5,4 kertaa todennäköisemmin kuin työtärjouksen saaneet. Tämä on erittäin merkittävä ero ja puhuu hyvin voimakkaasti kyseisen instrumentin käytön puolesta. (Taulukko 3)

Johtopäätöksiä

Tuloksia tulkittaessa on syytä vielä tarkastella hieman eri käytäntöjen historiaa ja kehitystä. Vuonna 2013 sekä työtarjousten että ehdolle aseteluiden määrät tippuivat Uudellamaalla varsin runsaasti TE-toimiston organisaatiouudistuksesta johtuen. Kun vielä vuonna 2012 työtarjouksia tehtiin yhteensä noin 96 000 kappaletta vuodessa, oli vastaava lukema vuonna 2013 vain 45 000. Kyseisen vuoden jälkeen määrät kuitenkin kohosivat aikaisempaakin korkeammalle tasolle ja vuonna 2015 lukema olikin jo runsaat 117 000. Ehdolle aseteluiden osalta kehitys ei ole ollut vastaavanlainen. Kun vuonna 2012 Uudellamaalla tehtiin yli 10 000 ehdolle asetelua, oli luku vuotta myöhemmin noin 7 300. Seuraavina vuosina määrät eivät työtarjousten tapaan kuitenkaan palanneet aikaisemmalle tasolle.

Selvityksen keskeinen anti lieneekin siinä, että jos voidaan todennetusti sanoa ehdolle aseteluiden johtavan jopa viisi kertaa työtarjouksia todennäköisemmin työnvälityksen onnistumiseen, olisiko aiheellista panostaa tulevaisuudessa entistä voimakkaammin juuri niiden hyödyntämiseen julkisen työnvälityksen apuvälineinä. Tätä johtopäätöstä tukee myös se, että varsinkin pienet ja keskisuuret työnantajat ovat olleet hyvin tyytyväisiä ehdolle aseteluiden kautta tulleisiin työnhakijoihin. Myös tuoreessa toimiston yritysälähtöisen toimintamallin arvioinnissa korostetaan ehdolle aseteluiden ytimessä olevan yksilöllisen yrityskontaktoinnin merkitystä (Oosi ym. 2016). Haasteeksi oheisessa raportissa kuitenkin nostetaan TE-toimiston asiakasmäärien nousu, joka uhkaa syödä aikaa yksilölliseltä yritysysteistyöltä.

Lopuksi on kuitenkin hyvä pitää mielessä, että ehdolle aseteluiden työtarjouksia korkeampi vaikuttavuus voi pitkälti olla sidoksissa juuri instrumenttien välisiin määrällisiin eroihin. Huomattavasti matalammat tekomäärät voivat mahdollistaa ehdolle aseteluille tarkemman kohdentumisen ja paremman tuloksen. Jos instrumentin käyttöastetta kasvatettaisiin samassa suhteessa kuin työtarjousten, saattaisi myös tulos ja laatu jonkin verran kärsiä. Hyväksi todettuna palveluna ehdolle asetelut ansaitsivat kuitenkin ainakin näiden tulosten valossa nykyistä suuremman roolin osana tehokasta julkista työnvälitystä.

Lähteet:

- Oosi, O., Keinänen, J., Wennberg, M. & Karinen, R. (2016) TE-toimistojen yritysälähtöisen toimintamallin arviointitutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, työ ja yrittäjyys 5/2016. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Räisänen, H. (2016) Saavutettiin kylläntymispiste? Työtarjousten lisätyn käytön vaikutus avointen työpaikkojen täyttöön ja rekrytoinnin kestoon vuonna 2015. TEM-analyyseja, 70/2016. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Sundvall, S. ja Härmälä, K. (2016) Työtarjoukset ja esittelyt Uudellamaalla. Tilastollinen analyysi TE-toimiston kahden keskeisen työnvälitysinstrumentin vaikuttavuudesta. Raportteja, 22/2016. Uudenmaan elinkeino-, ympäristö- ja liikennekeskus.

Uutta työ- ja yrittäjyystutkimuksen alalta

Tässä osastossa julkaistaan tiivistelmiä TEM:n Työ- ja yrittäjyys teemaan liittyviä julkaisuista.

Korkeasti koulutettujen työmarkkinapolut - Työllisyys, työttömyys ja syrjäytymisriski (2016) *Asplund Rita; Vanhala Pekka*
Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu
22/2016

Tämä tutkimus perustuu työ- ja elinkeinoministeriön tarjouspyyntöön (TEM/687/13.01.01/2015) suorittaa Tutkimus korkeasti koulutettujen työttömyydestä ja työvoimapoluista. Käsillä olevassa, suoritettua tutkimuksen pohjalta laaditussa raportissa pyritään kuvaamaan korkeasti koulutettujen työmarkkina-asemaa sekä tunnistamaan siinä vuosituhaten vaihteen jälkeen tapahtuneita yleisiä muutoksia ja mahdollisia mer-

kittäviä käännekohtia. Erityistä huomiota kiinnitetään, aineistojen sallimissa rajoissa, työttömyyden esiintyvyyteen, toistuvuuteen ja kestoon sekä työvoimapoluista käytön ja merkitykseen tässä yhteydessä. Lisäksi työttömyyden rinnalle nostetaan korkeasti koulutettujen syrjäytymisriski ja siinä havaittavat muutokset. Kaikissa näissä ulottuvuuksissa vertaillaan eri koulutustasojen ja -alojen korkeakoulututkinnon suorittaneita keskenään. Lisäksi yritetään tilastollisten mallien avulla selvittää, missä määrin keskeisimmät erot ovat yhteydessä korkeasti koulutettujen valikoituihin henkilökohtaisiin taustatekijöihin (sukupuoli, ikä, maantieteellinen sijainti, tutkinnon suorittamisesta kuluva aika), työttömyyden ominaispiirteisiin ja työvoimapoluista käyttöön.

Työllisyyskokeilujen selvitys – Työllisyyspalveluiden ja -tukien käyttäjälähtöistä arviointia (2016) *Aula Maria Kaisa* Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 30/2016

Ministeri Jari Lindström antoi valtiotieteen lisensiaatti Maria Kaisa Aulalle toimeksianton nopealla aikataululla tehtävästä työllisyyskokeilujen selvityksestä 19.1.2016. Selvityksen tavoitteena oli kartoittaa eri toimijoiden näkemyksiä toimenpiteistä, joilla työnantajat voivat helpommin palkata työttömiä ja työttömät hakeutua töihin tai yrittäjiksi. Lisäksi tavoitteena oli koota ja arvioida hallituksen työllisyyttä edistävien kärkihankkeiden kokonaisuutta. Taustalla on hallituksen tavoite kokeilukulttuurin edistämisestä.

Selvityksen toteutuksessa on ollut ratkaisuhakuinen, käytännöllinen, käyttäjälähtöinen ja hallituksen päätöksentekoa palveleva strateginen ote. Selvityksessä on hyödynnetty etenkin alan toimijoiden sekä palveluiden käyttäjien hallussa olevaa tietoa sekä palvelukokemusta. Tietoa koottiin kyselyn, sähköpostin, tapaamisten, seminaarien ja muiden keskusteluiden avulla.

Avainkysymyksenä selvityksessä oli, miten koulutus, sosiaali- ja terveystyö, kuntoutus, sosiaaliturva ja julkiset työvoimapaikat toimivat yhteen asiakaslähtöisesti työnhakijan kannalta ja miten työnhakijan ja työnantajan tarpeet palveluissa kohtaavat. Kerätty tieto mahdollisti työllistymisen palveluiden ja tukien käyttäjälähtöistä ulkoista arviointia, jossa ylitettiin hallinnonalojen rajat. Käytännössä vähemmälle jäi kuitenkin elinkeino- ja yrityspalveluiden sekä verotuksen arviointi.

Toimijoiden yleisimmin kokema ongelma oli tukien ja palveluiden järjestelmän monimutkaisuus, kokonaisvastuun puuttuminen

sekä sen seurauksena kokonaisuuden huono toimivuus ja asiakaslähtöisyyden puute. Asiakkailta tarkoitan sekä työnhakijoita että työnantajia. Julkisen työvoimapaikan eli TE-toimistojen palvelun laatu sai paljon kritiikkiä. Etenkin itsensä työllistäjät kokivat työttömyysturvan kannustamattomaksi.

Ehdotin hallitukselle toimenpiteitä, jotka terävöittävät hallituksen työllisyyttä tukevien kärkihankkeiden ja reformien toimeenpanoa, saavat vähemmällä aikaan enemmän, edistävät hallituksen omaa visiota sekä byrokratian purkamista. Ehdotukset ovat seuraavat:

1. Asiakaslähtöisen työllisyyspalvelun alueelliset kokeilut 2017-2018
2. Alueellisten työllisyyskokeilujen ja perustulokokeilun yhteensovittamisen
3. Yritys- ja työpaikkalähtöiset välineet työllistymiseen ("Näytön paikat")
4. Työttömyysturvan uudistaminen itsensä työllistämisen helpottamiseksi
5. Työseteli helpottamaan pienten töiden teettämistä
6. Osuuskuntien mahdollisuuksien parempi hyödyntäminen
7. Vammaisten ja osatyökyisten normaaleille työmarkkinoille tukemisen pitkäjänteiset ratkaisut

Suosittelen myös asiakkaiden ja käyttäjien kokemusasiatuntemuksen hyödyntämistä lakien vaikutusarvioinnissa sekä selkokielen viestinnän lisäämistä alan tuista ja palveluista ministeriöiden, KELAN ja työttömyyskassojen yhteistyönä.

Ehdotuksia käsiteltiin hallituksen strategiaistunnossa 5.4.2016. Ehdotukset 1, 3 ja 4 otettiin huomioon hallituksen toimintasuunnitelman päivityksessä (1.2.4.2016).

Selvityksessä tuli esille runsaasti tarpeita työpaikkalähtöisemmän koulutuksen kehittämiseen. Näiden toteutumista sekä asiakaslähtöisiä palveluita on syytä varmistaa osana ammatillisen koulutuksen reformia.

Nytt inom arbets- och entreprenörskapsforskning

Högutbildades arbetsmarknadsstigar - Sysselsättning, arbetslöshet och marginaliseringsrisk (2016), *Rita Asplund; Pekka Vanhala*

Arbets- och näringsministeriets publikationer, Arbete och företagsamhet 22/2016

Föreliggande rapport är ett resultat av arbets- och näringsministeriets anbudstävlan (TEM/687/13.01.01/2015) gällande en Studie om högutbildades arbetslöshet och sysselsättningstjänster. I rapporten beskrivs de högutbildades arbetsmarknadssituation och de förändringar som inträffat sedan millennieskiftet. Speciell uppmärksamhet fästs vid de högutbildades arbetslöshet: i vilken mån arbetslöshet överhuvudtaget förekommer bland högt utbildade personer, hur ofta den upprepas och hur länge den vanligtvis varar. Därtill analyseras i vilken utsträckning sys-

selsättningstjänster utnyttjas bland högutbildade och vilken roll dessa tjänster spelar. Utöver arbetslöshet uppmärksammas också de högutbildades risk att marginaliseras och de förändringar som kan iakttagas i detta avseende. I samtliga analyser lämförs högutbildade som avlagt examen på olika nivåer och inom olika studieområden. Dessutom används statistiska modeller i syfte att utreda i vilken mån de observerade skillnaderna mellan högt utbildade snarare avspeglar skillnader i andra relevanta bakgrundsfaktorer än examensnivå och studieområde. Dessa övriga bakgrundsfaktorer relaterar till kön, ålder, region samt antalet år som förflutit sedan högskoleexamen. Dessutom ingår i vissa av modellerna indikatorer som beskriver den högutbildades arbetslöshet och utnyttjande av sysselsättningstjänster.

Studien bygger på två individbaserade datamaterial. Den huvudsakliga datakällan är Statistikcentralens så kallade FLEED-da-

ta, som är datamaterialet begränsats till alla högutbildade som tillhör åldersgruppen 18-64 år. Det andra datamaterialet har tagits fram av arbets- och näringsministeriet uttryckligen för denna studie. Datamaterialet bygger på den information som ingår i arbetsförmedlingens datasystem och innefattar samtliga högutbildade som i något skede varit arbetslösa under perioden 1.1.2010-30.4.2015.

Till studiens viktigaste resultat hör bland annat följande. Antalet högt utbildade har vuxit kraftigt sedan början av 2000-talet. Men trots detta har fördelningen av högutbildade över examensnivåer och studieområden förändrats rätt lite.

Sysselsättningssituationen och utvecklingen av densamma varierar avsevärt mellan högutbildade med examen från olika nivåer och olika studieområden: vissa utbildningsgrupper har upplevt en klar förbättring i sysselsättningssituationen, andra inte. Dessutom har arbetskarriären för många högt utbildade blivit osäkrare samtidigt som det finns tydliga tecken på ökande arbetslöshet på samtliga nivåer och områden. Ett annat bekymmersamt fenomen är att ett betydande antal högutbildade befinner sig helt utanför arbetskraften. I vissa utbildningsgrupper är antalet personer utanför arbetskraften de facto större än antalet arbetslösa.

Ett iögonenfallande resultat är även det att de stigar arbetslösa med högskoleexamen oftast följer är i stort sett desamma oberoende av examensnivå och studieområde. Skillnaderna mellan examensnivåer och studieområden gäller således inte i första hand typiska vägar ut ur arbetslöshet. Däremot förekommer det stora skillnader mellan utbildningsgrupperna vad gäller den typ av vägar som huvudsakligen följs.

Det är därtill slående att detta basmönster inte förändrats över tiden trots att arbetslösheten varierar avsevärt mellan utbildnings-

grupperna och har utvecklats olika inom de olika utbildningsgrupperna.

Resultaten utvisar också att det för många högutbildades del är en utmanande uppgift att bryta arbetslösheten. Därtill har skillnaderna ökat mellan högutbildade från olika studieområden vad gäller möjligheterna att återvända till arbetslivet. Likväl förefaller det som om olika sysselsättningstjänster riktas mot högutbildade arbetslösa på ett rätt mekaniskt sätt. Överlag pekar resultaten på att risken för att den högutbildades arbetslöshet förlängs sammanhänger med både examensnivån och studieområdet. Utbildningsvalet har med andra ord stor betydelse.

Utredning av sysselsättningsförsök - Användarorienterad utvärdering av sysselsättningstjänster och sysselsättningsstöd (2016), Aula Maria Kaisa
Arbets- och näringsministeriet publikationer, Arbete och företagsamhet 30/2016

Den 19 januari 2016 gav minister Jari Lindström politices licentiat Maria Kaisa Aula i uppdrag att med snabb tidtabell göra en utredning om sysselsättningsförsök. Ett mål med utredningen var att kartlägga olika aktörers åsikter om åtgärder genom vilka arbetsgivare lättare kunde anställa arbetslösa eller arbetslösa lättare kunde få arbete eller bli företagare. Ett mål var dessutom att sammanställa och utvärdera den helhet som regeringens sysselsättningsfrämjande spetsprojekt utgör. Bakgrunden till utredningen är regeringens mål att främja en försökskultur.

Utredningen har genomförts på ett lösningsinriktat, praktiskt, användarorienterat och strategiskt sätt som betjänar regeringens beslutsfattande. I utredningen har man

använt sig av i synnerhet den kunskap och den erfarenhet av tjänsterna som branschens aktörer och serviceanvändarna har. Uppgifterna samlades in med hjälp av en enkät samt via e-post, möten, seminarier och andra diskussioner.

En nyckelfråga i utredningen var hur utbildning, social- och hälso-tjänster, rehabilitering, socialskydd och den offentliga arbetskraftsservicen fungerar ihop på ett kundorienterat sätt med tanke på den arbetssökande och hur den arbetssökande och arbetsgivarens behov möts i servicen. De uppgifter som har samlats in möjliggjorde en användarorienterad och förvaltningsövergripande extern utvärdering av sysselsättningstjänster och sysselsättningsstöd. Närings- och företagstjänsterna samt beskattningen utvärderades i praktiken dock mindre.

Det problem som aktörerna oftast stötte på var invecklade stöd och tjänster, avsaknad av ett övergripande ansvar och till följd av det en dåligt fungerande helhet samt bristande kundorientering. Med kunder avser jag både arbetssökande och arbetsgivare. Kvaliteten på servicen vid den offentliga arbetskraftsservicen, dvs. arbets- och näringsbyråerna, fick mycket kritik. I synnerhet de som sysselsätter sig själva upplevde att arbetslöshetsskyddet inte är sporrande.

Jag föreslog för regeringen åtgärder som skärper genomförandet av regeringens sysselsättningsstödiande spetsprojekt och reformer, får mer till stånd med mindre samt främjar regeringens egen vision och minskad byråkrati. Förslagen är följande:

1. Regionala försök med kundorienterad sysselsättningservice 2017-2018
2. Samordning av regionala sysselsättningsförsök och ett försök med basinkomst
3. Företags- och arbetsplatsorienterade verktyg för sysselsättning (Möjligheter att visa potentiella arbetsgivare vad man kan)
4. En reform av arbetslöshetsskyddet för att göra det lättare att sysselsätta sig själv
5. En arbetssedel för att göra det lättare att låta utföra små jobb
6. Bättre utnyttjande av möjligheterna med andelslag
7. Långsiktiga lösningar för att stödja personer med funktionsnedsättning och partiellt arbetsföra att komma in på den vanliga arbetsmarknaden

Jag rekommenderar också att man utnyttjar kunders och användares erfarenhetsexpertis vid konsekvensbedömning av lagar och att man som ett samarbete mellan ministerierna, FPA och arbetslöshetskassorna utökar kommunikationen på lättläst språk om stöd och tjänster inom området.

Förslagen behandlades vid regeringens strategisession den 5 april 2016. Förslag 1, 3 och 4 beaktades när regeringens handlingsplan uppdaterades (12.4.2016).

I utredningen kom det fram stora behov av att utveckla en mer arbetsplatsorienterad utbildning. Det är skäl att i samband med reformen av yrkesutbildningen säkerställa att dessa behov tillgodoses och att tjänsterna blir kundorienterade.

English Summaries

Young and perceived age discrimination in working life

Niina Viitasalo, Dr. Soc. Sc., postdoctoral researcher in social policy, School of Social Sciences and Humanities, University of Tampere

This article focuses on young and young adult employees and the workplace age discrimination they perceive. The study concerns the prevalence and the indicators of perceived young age discrimination and association of perceived age discrimination with mental wellbeing among young employees. The data consist of the Finnish Quality of Working Life Surveys from 1990, 1997, 2003, 2008 and 2013. These surveys are representative samples of Finland's working population. The analysis was restricted to 15-34-year-old employees. This data include 6,268 employees.

In the group of employees younger than 34 years 5-7 % had perceived age discrimination themselves in 1990-2013. The prevalence of age discrimination in this age group was even more common than discrimination because of ageing. The low perceived social supports at the workplace and high perceived treatments of unemployment were important indicators of perceived age discrimination. The experienced age discrimination because of young age was related to the mental wellbeing. In the society, higher employment rates are needed in the future and also young employees should prolong their working careers. Thus young should graduate as quickly as possible and start their careers straightaway. Nevertheless due to discrimination of young age this may be challenging. Thus, it will be important to become aware of this phenomenon and to make age-friendly workplace regardless of the age.

Youth Guarantee Municipality Experiment – disclosing personal data in a multidisciplinary service plan

Heidi Niemi, L.Sc. (Admin.), doctoral student, School of Management, University of Tampere

New perspectives in the development of employment support services – from result-based models to multiprofessional collaboration

Heli Vehmas, Ph.D. (education), Regional Director, Cimson koulutuspalvelut

Municipal experiments started in the beginning of 2015 together with the Municipality Experiment Act (1350/2014), which came into force then. Altogether 16 municipalities or groups of municipalities have been approved in the experiments where six different operating models are being tested. One of the experiments is the youth guarantee municipality experiment. In this model, the key tool for implementing the youth guarantee is a common service plan for multidisciplinary cooperation between authorities. At the heart of the article review is disclosing personal data in a multidisciplinary service plan.

The protection of personal data, which is part of the privacy protection, is considered as pretty strong in Finland. International human rights agreements and the EU Data Protection Directive provide an essential basis for national legislation processing of personal data, which is mainly regulated by the Personal Data Act. Different sectors have their own specific laws regulating the processing of personal data. However, the Municipality Experiment Act allows for disclosure of personal data in multidisciplinary service plan under certain conditions. If successful, the youth guarantee municipality experimentation can increase and facilitate cooperation between authorities, provide seamless service paths and in this way increase productivity in the public sector.

The article is based on the doctoral dissertation "Involvement Instead of Worthlessness - Students' conceptions about career guidance training as a basis for the development of Service Models aimed at employment" (Vehmas 2015). The study takes a phenomenographic approach, and the material used consists of student feedback (OPAL) from the Ministry of Economic Affairs and Employment as well as semi-structured interviews of students from 2009 and 2010. The quality of education in career guidance is the frame of reference; the notion of quality is seen as a transcendental and subjective phenomenon through the subjective paradigm of quality.

The quality and effectiveness of employment support services is a key question when developing the services. Employment support services have been criticized for their inefficiency and ineffectiveness, but simultaneously the problem lies in the weak verifiability of the results. Based on the findings, the following aspects are central in employment support services: encountering the client, comprehensive guidance, the empowering effect of a group, and the advancing effect work practice programs have on employment. The majority of the long-term unemployed are people with partial work ability, and hence immediate employment cannot be considered to be the sole result. Multiprofessional collaboration between employment services,

healthcare and social services is necessary. Employment support services and rehabilitation can be seen as linked.

The labour market situation of the highly educated under pressure

Rita Asplund, Ph.D., Adjunct Professor (Docent); Pekka Vanhala, M.Sc. (econ.), Research Secretary, The Research Institute of the Finnish Economy ETLA (both authors)

This article builds on a recent report “Labour market trajectories of the highly educated – Employment, unemployment and marginalisation” which analyses the labour market situation of the highly educated and the main changes having occurred in this respect since the early 2000s. Particular attention is paid to the prevalence, repetition and duration of unemployment spells and the use and role of employment services in these contexts. Emphasis is also paid to the marginalisation risk of the highly educated. Throughout, comparisons are made across the highly educated differing in the level of their degrees and fields of study. Among the main findings are the following. First, the number of highly educated people has increased markedly since the turn of the millennium. Nonetheless, there have been at most small changes in the distribution of those with a higher education across different degree levels and fields of study. Second, the employment situation, as well as its trend over time, varies substantially depending on the degree level and especially the field of study of the highly educated: some have seen their employment situation strengthen while others have faced

a clear weakening of their employment prospects. Additionally, many have seen their labour market career becoming more uncertain. Concomitantly, there are clear-cut signs of increasing unemployment. This holds true for all degree levels and fields of study. Third, markedly large numbers of the highly educated are outside the labour market. Indeed, in some education groups their number exceeds the number of unemployed. Fourth, unemployment severance is often challenging. Simultaneously re-employment opportunities are diverging across fields of study. Employment services nonetheless seem to be used in quite a mechanical way. Fifth, the risk of prolonged unemployment depends on both the degree level and the field of study. Educational choices do matter.

Recent Employment and Entrepreneurship Studies

Labour market trajectories of the highly educated - Employment, unemployment and marginalization (2016), *Rita Asplund; Pekka Vanhala*
Ministry of Employment and the Economy, Employment and entrepreneurship 22/2016

This study results from an invitation for a tender by the Ministry of Employment and the Economy (TEM/687/13.01.01/2015) entitled Research on unemployment and use of employment services among the highly educated. The report presents the main findings of our study concerning the labour market situation of the highly educated and the main changes having occurred in this respect since the early 2000s. With due allowance made for the shortcomings of the data used, particular attention is paid to the prev-

alence, repetition and duration of unemployment spells and the use and role of employment services in these contexts. Emphasis is also paid to the marginalisation risk of the highly educated and eventual changes having occurred in this risk over time. Throughout, comparisons are made across the highly educated differing in the level of their degrees and fields of study. Additionally, attempts are made to explore by means of statistical models to what extent the observed differences between these education categories reflect differences in other key individual characteristics rather than educational background. These other factors include gender, age, geographical location and time elapsed since completion of a degree, but also aspects such as distinct features of the unemployment experienced and the use of employment services.

The study builds on two separate individual-level datasets. The main data source is

the so-called FLEED data compiled by Statistics Finland, which is a matched longitudinal employer-employee database. The investigated time period covers the years 2000-2012. For the purposes of our study, the data was restricted to highly educated people aged 18-64. The other individual level dataset was constructed by the Ministry of Employment and the Economy based on information available in the data system comprising information gathered from public employment agencies. The dataset made available to us covers all those highly educated persons who had experienced unemployment at least once during the period 1.1.2014-30.4.2015.

Among the main findings of our study are the following. The number of highly educated people has increased markedly since the turn of the millennium. Nonetheless, there have been at most small changes in the distribution of those with a higher education across different degree levels and fields of study.

The employment situation, as well as its trend over time, varies substantially depending on the degree level and field of study of the highly educated: some have seen their employment situation strengthen while others have faced a clear weakening of their employment prospects. Additionally, many have seen their labour market career becoming more uncertain. Concomitantly, there are clear-cut signs of increasing unemployment. This holds true for all degree levels and fields of study. Another worrying feature is the markedly large number of highly educated outside the labour market. Indeed, in some education groups their number exceeds the number of unemployed.

Another conspicuous finding is that the post-unemployment trajectories look very similar irrespective of the degree level or field of study that the highly educated per-

son has completed. In other words, the highly educated tend to leave unemployment following similar typical pathways. The main difference shows up in the share following each distinct pathway, implying that the degree level and field of study mainly affect the way and speed at which the highly educated person leaves (or does not leave) unemployment. Furthermore, these typical pathways have remained principally unchanged since the early 2000s. This finding is striking in view of large differences across education groups in unemployment levels and trends.

The results also indicate that unemployment severance is often challenging. Simultaneously re-employment opportunities are diverging across fields of study. Employment services nonetheless seem to be used in quite a mechanical way. On the whole, the risk of prolonged unemployment depends on both the degree level and the field of study. Educational choices do matter.

Employment trials report - User-oriented evaluation of employment services and support (2016), *Aula Maria Kaisa* Ministry of Employment and the Economy, Employment and entrepreneurship 30/2016

Minister Jari Lindström commissioned Maria Kaisa Aula to carry out a quick investigation into employment trials on 19th January, 2016. The objective of the investigation was to map the views of different parties regarding measures that would make it easier for employers to take on unemployed people, and to enable unemployed people to look for work or become self-employed. In addition, the objective was to collect and evaluate the

government's key projects to promote employment as a whole. The background is the government's aim to promote the culture of employment trials.

The implementation of the investigation was solution-focussed, practical, user-oriented and a strategic initiative in support of the government's decision-making. The investigation mainly utilised information from parties working in this field as well as from service users and their experience of the service. Information was collected using questionnaires, email, meetings, seminars and other discussions.

The key question in the investigation was how training, social and health care services, rehabilitation, social security and public employment service's work together for job seekers from a customer-oriented perspective, and how the needs of job seekers and employers converge within the services. The information collected enabled a customer-oriented, external evaluation to be made of the employment service and support, which cut across administrative divisions. In practice, however, there was little evaluation of services for commerce and business and taxation.

The most common problem experienced by parties was the complexity of the organisation of support and services, the lack of overall responsibility and consequent pool functioning of the whole system, and a lack of customer orientation. Customers mean both job seekers and employers. The quality of the public employment service, i.e. the TE Offices, was heavily criticised. In particular, the self-employed considered unemployment benefit inadequate.

I put forward measures to the government that would sharpen the government's key

projects to support employment and implementation reforms, would achieve more with less, would promote the government's own vision and dismantle the bureaucracy. The proposals are as follows:

1. Regional trials of a customer-oriented employment service during 2017 to 2018
2. Coordination of regional employment trials and basic income trials
3. Company and workplace oriented tools for employment ("Display positions")
4. Reform of unemployment benefit to make employment easier
5. Use of "employment cheques" (työseteli) to make it easier to employ people for small jobs
6. Better utilisation of the opportunities provided by cooperatives
7. Long-term solutions to support the disabled and those with partial working ability to enter the normal labour market

I also recommend utilising the expertise of customers and users, gained through their experience, in evaluating the impact of legislation as well as increasing the use of plain language in communications about support and services in this field in cooperation between ministries, KELA (the Social Insurance Institution of Finland) and the unemployment funds.

The proposals were discussed the government's strategy session on 5th April 2016. Proposals 1, 3 and 4 were taken into consideration in the government's updated action plan (12th April 2016).

The report identified many needs to develop training that is more workplace oriented. Implementing these as well as customer-oriented services should be ensured as part of the reform of vocational education.

KUVIOIDEN LUETTELO

	Sivu
1. Työvoima ja työvoimaosuudet	4*
2. Työvoimaosuudet sukupuolen mukaan	4*
3. Työlliset ja työllisyysasteet	5*
4. Työllisyysasteet sukupuolen mukaan ..	5*
5. Työllisyysasteet ELY-keskuksittain	6*
6. Työlliset toimialoittain	7*
7. Työttömyysasteet työvoimatutkimuksen mukaan.....	8*
8. Työttömät työvoimatutkimuksen sekä työnvälitystilaston mukaan. Kausipuhdistetut neljännesvuosiluvut	8*
9. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain	9*
10. Työttömät työvoimatutkimuksen mukaan kuukausittain.....	9*
11. Työttömät työnhakijat ja avoimet paikat työnvälityksessä kuukausittain ja kausitasoitettuina.....	10*
12. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain sukupuolen mukaan	10*
13. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä ikäryhmittäin, neljännesvuosittain	11*
14. Työttömät työnhakijat työttömyyden keston mukaan, kesto viikkoina	11*
15. Kuukauden uudet työnhakijat ja uudet työttömät työnvälityksessä neljännesvuosittain	12*
16. Avoimet työpaikat kuukauden aikana sekä näistä uudet avoimet työpaikat työnvälityksessä neljännesvuosittain...	12*
17. Palveluissa olevat	13*
18. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten alueet	14*
19. Työttömyysasteet ELY-keskusalueittain vuonna 2015, työvoimatutkimuksen mukaan	15*

LIST OF CHARTS

	Page
1. Labour force and labour force participation rates	4*
2. Labour force participation rates by sex	4*
3. Employed persons and employment rates	5*
4. Employment rates by sex.....	5*
5. Employment rates by administrative district.....	6*
6. Employed persons by industry	7*
7. Unemployment rates by Labour Force Survey	8*
8. Unemployed persons according to the Labour Force Survey and Employment Service Statistics. Seasonally adjusted quarterly figures	8*
9. Unemployed persons seeking work at the Employment Service. Original monthly figures.....	9*
10. Unemployed persons according to the Labour Force Survey. Original monthly figures.....	9*
11. Unemployed persons seeking work and unfilled vacancies at the Employment Service, orig. monthly figures and seasonally adjusted fig.....	10*
12. Unemployed persons seeking work at the Employment Service by sex, monthly figures.....	10*
13. Unemployed jobseekers at the Employment Service by age, quart.fig.....	11*
14. Unemployed persons seeking jobs at the Employment Service by duration of unemployment (in weeks).....	11*
15. New jobseekers and new unemployed during a month at the Employment Service, quarterly figures	12*
16. Vacancies during a month and of these new vacancies at the Employment Service, quarterly figures	12*
17. Participants in different services	13*
18. Administrative districts of Ministry of Employment and the Economy	14*
19. Unemployment rates by administrative districts in the year 2015, according to the Labour Force Survey	15*

TAULUKOIDEN LUETTELO**VÄESTÖ JA TYÖVOIMA**

	Sivu
1. 15–74-vuotias väestö iän ja sukupuolen mukaan	16*
2. 15–74-vuotias väestö työvoimaan kuulumisen mukaan	17*
3. Työvoima iän ja sukupuolen mukaan ..	18*
4. Työvoimaosuudet iän ja sukupuolen mukaan	19*

TYÖLLISET

5. Työlliset toimialoittain, molemmat sukupuoli (supistettu luokitus)	20*
6. Työlliset toimialoittain, miehet (supistettu luokitus).....	21*
7. Työlliset toimialoittain, naiset (supistettu luokitus).....	22*
8. Työlliset toimialoittain	23*
9. Työlliset ammattiaseman mukaan	25*
10. Työlliset normaalin työajan mukaan ...	26*

TYÖTTÖMYYS

11. Työttömyys ja työttömyysasteet työvoimatutkimuksen mukaan	27*
12. Työttömyysasteet iän ja sukupuolen mukaan, työvoimatutkimuksen perusteella	28*
13. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä sukupuolen mukaan sekä lomautetut ja lyhennetyllä työviikolla olevat	29*
14. Työttömät työnhakijat iän ja sukupuolen mukaan	30*
15. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä ammateittain.....	31*
16. Työttömät työnhakijat työttömyyden keston mukaan.....	34*
17. Päättäneiden työttömyysjaksojen keskimääräinen kesto iän ja sukupuolen mukaan	35*

LIST OF TABLES**POPULATION AND LABOUR FORCE**

	Page
1. Population from 15 to 74 years by age and sex.....	16*
2. Population from 15 to 74 years by activity.....	17*
3. Labour force by age and sex	18*
4. Labour force participation by age and sex	19*

EMPLOYED PERSONS

5. Employed persons by industry, both sexes (condensed classification).....	20*
6. Employed persons by industry, males (condensed classification)	21*
7. Employed persons by industry, females (condensed classification)	22*
8. Employed persons by industry	23*
9. Employed persons by industrial status	25*
10. Employed persons by normal hours of work.....	26*

UNEMPLOYMENT

11. Unemployment and unemployment rates according to the Labour Force Survey	27*
12. Unemployment rates by age and sex according to the Labour Force Survey	28*
13. Unemployed jobseekers at the Employment Service by sex, and persons laid off and on reduced working week	29*
14. Unemployed jobseekers at the Employment Service by age and sex	30*
15. Unemployed jobseekers at the Employment Service by occupation	31*
16. Unemployed jobseekers at the Employment Service by duration of unemployment.....	34*
17. Average duration of the completed spells of unemployment by age and sex	35*

TYÖNVÄLITYSTOIMINTA

18. Avoimet työpaikat työnvälityksessä ammateittain.....	36*
19. Työnvälitystoiminta: työnhakijat.....	39*
20. Työnvälitystoiminta: avoimet työpai- kat.....	40*

TYÖVOIMAPOLITIikka

21. Palveluissa olevat	41*
22. Työvoimakoulutus	42*
23. Työttömien toimeentuloturva	43*

KANSAINVÄLISTÄ TILASTOA

24. Siirtolaisuus.....	44*
25. Työttömyysasteet eräissä OECD- maissa.....	45*

ALUEELLISET TAULUKOT

26. Työvoima ELY-keskusalueittain	46*
27. Työlliset ELY-keskusalueittain	47*
28. Työllisyysasteet ELY-keskusalueittain työvoimatutkimuksen perusteella.....	48*
29. Avoimet työpaikat työnvälityksessä ELY-keskusalueittain	49*
30. Työttömyysasteet ELY-keskusalueit- tain työvoimatutkimuksen perusteella	51*
31. Työttömät työnhakijat työnvälitykses- sä ELY-keskusalueittain.....	52*
32. Työttömyyden kesto keskimäärin ELY-keskusalueittain	54*
33. Yli vuoden työttömänä olleiden osuus kaikista työttömistä ELY-keskusalueit- tain.....	55*

EMPLOYMENT SERVICE

18. Vacancies at the Employment Service by occupation	36*
19. Employment Service: jobseekers	39*
20. Employment Service: vacancies.....	40*

LABOUR MARKET POLICY

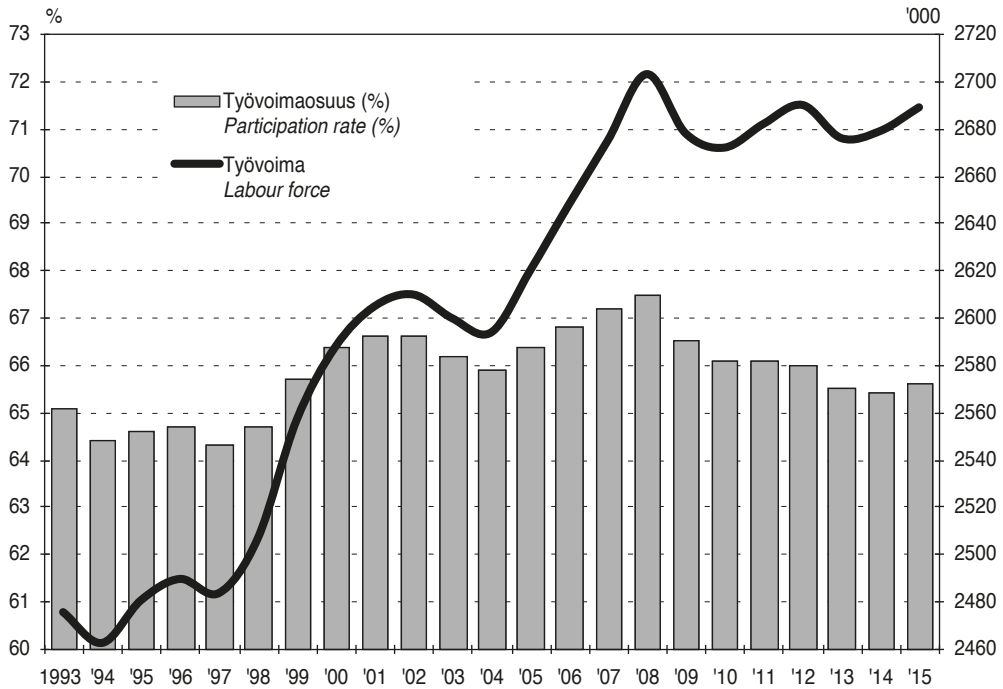
21. Participants in different services	41*
22. Labour market training.....	42*
23. Unemployment security	43*

INTERNATIONAL STATISTICS

24. Migrations to and from Finland	44*
25. Unemployment rates in some OECD countries	45*

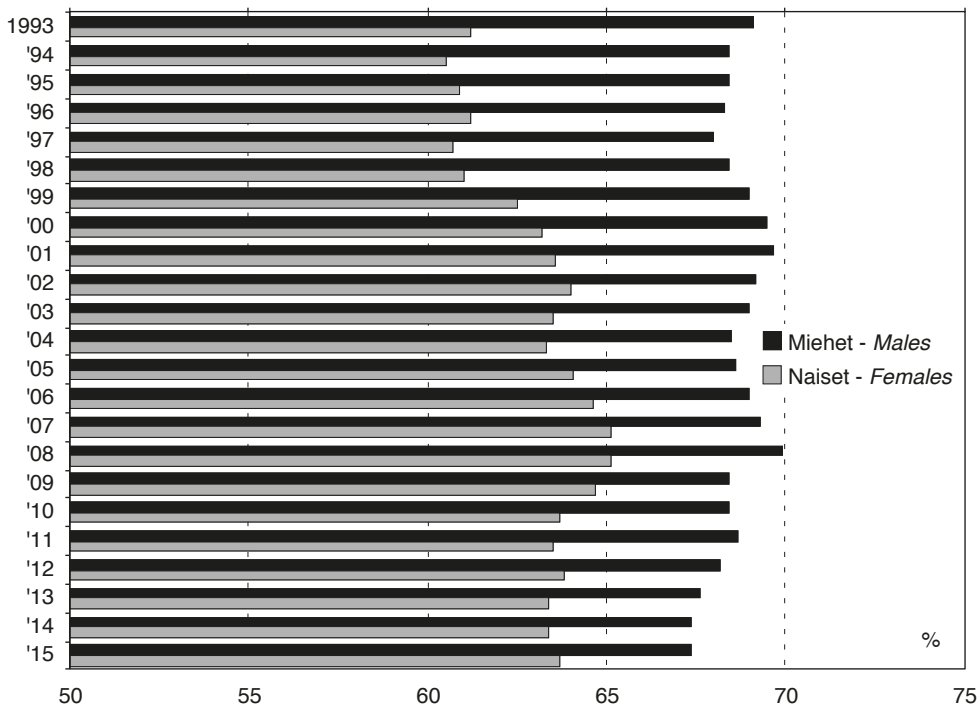
TABLES BY DISTRICT

26. Labour force by administrative district	46*
27. Employed persons by administrative district.....	47*
28. Employment rates by administrative district according to the Labour Force Survey	48*
29. Vacancies at the Employment Service by administrative district.....	49*
30. Unemployment rates by administrative district according to the Labour Force Survey	51*
31. Unemployed jobseekers at the Em- ployment Service by administrative district	52*
32. The average duration of unemploy- ment by administrative district	54*
33. Jobseekers unemployed over a year, proportion of all unemployed, by administrative district.....	55*



Kuvio 1. Työvoima ja työvoimaosuudet

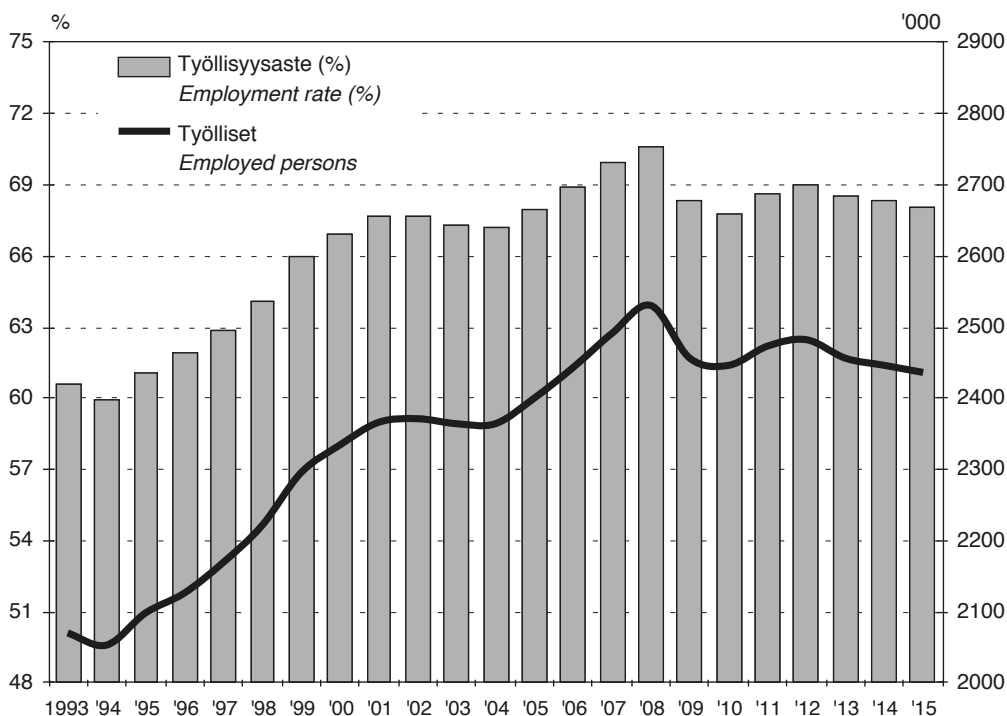
Chart 1. Labour force and labour force participation rates



Kuvio 2. Työvoimaosuudet sukupuolen mukaan

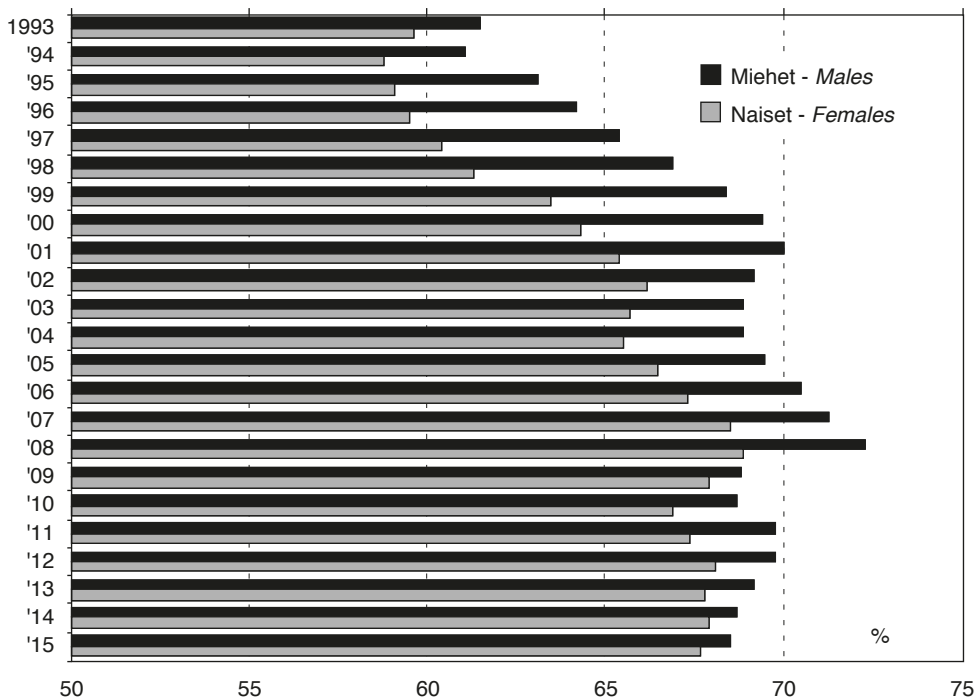
Chart 2. Labour force participation rates by sex

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus – Source: Statistics Finland, Labour Force Survey



Kuvio 3. Työlliset ja työllisyysasteet

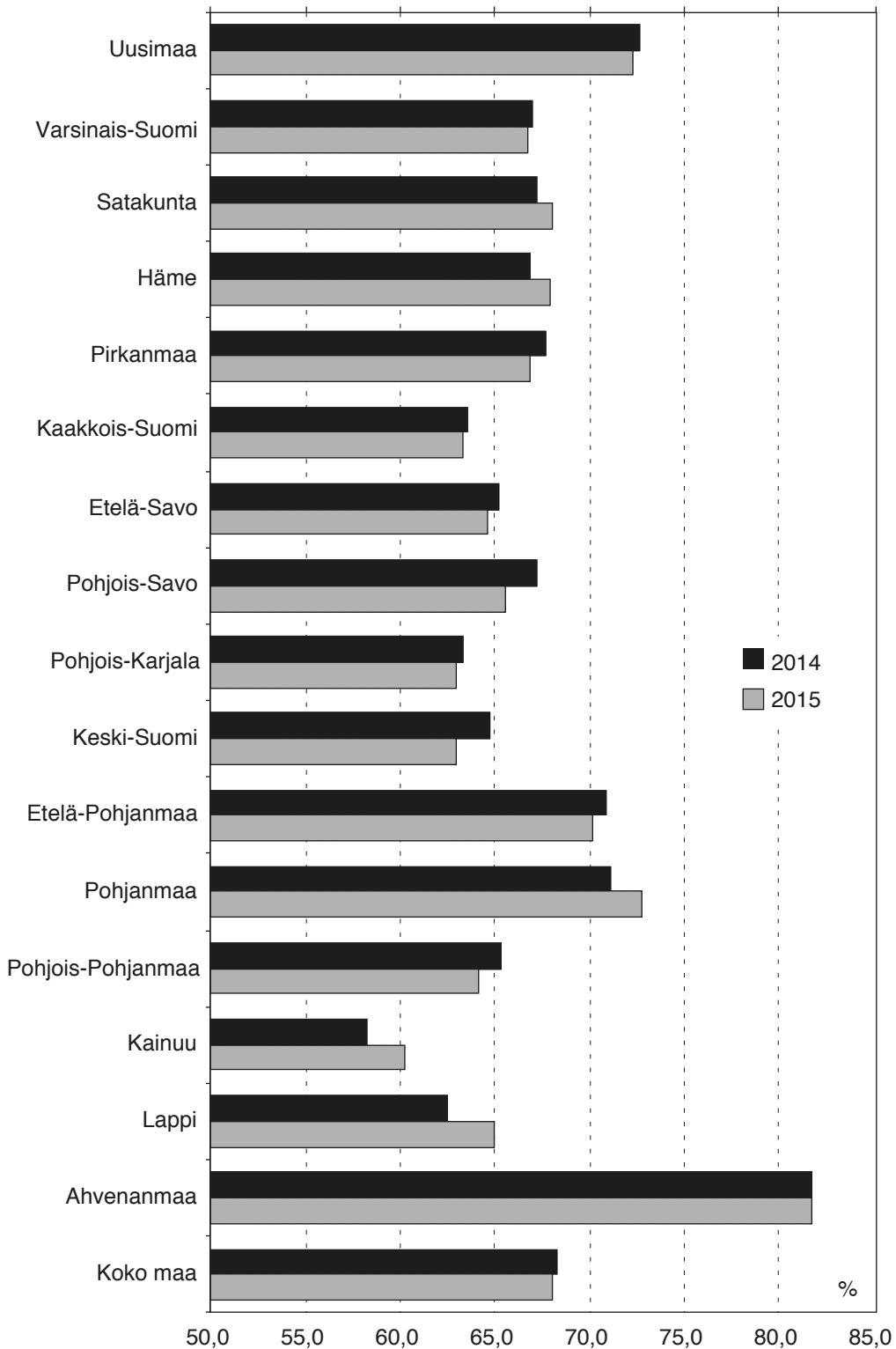
Chart 3. Employed persons and employment rates



Kuvio 4. Työllisyysasteet sukupuolen mukaan

Chart 4. Employment rates by sex

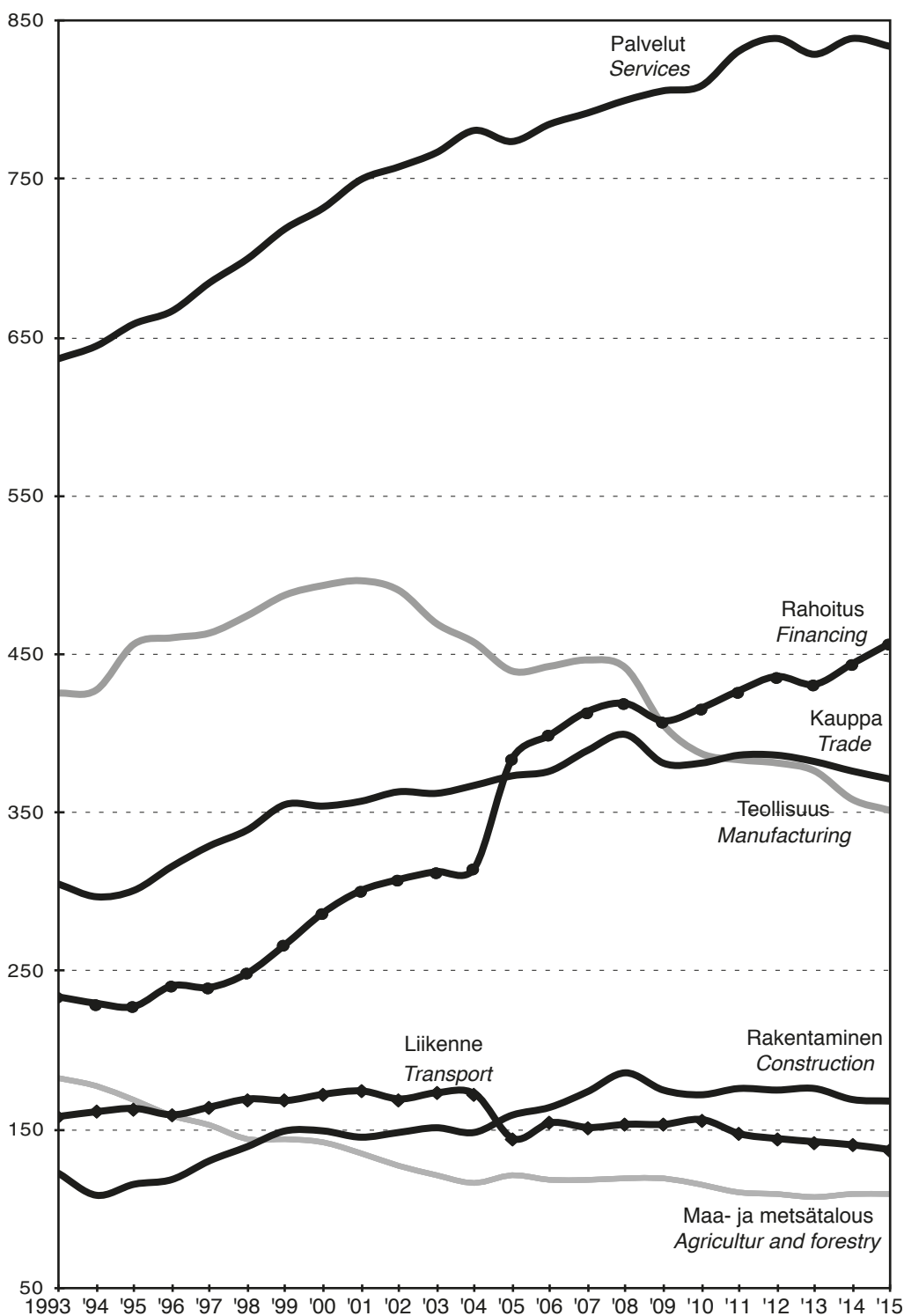
Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus – Source: Statistics Finland, Labour Force Survey



Kuvio 5. Työllisyysasteet ELY-keskuksittain

Chart 5. Employment rates by administrative district

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus – Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

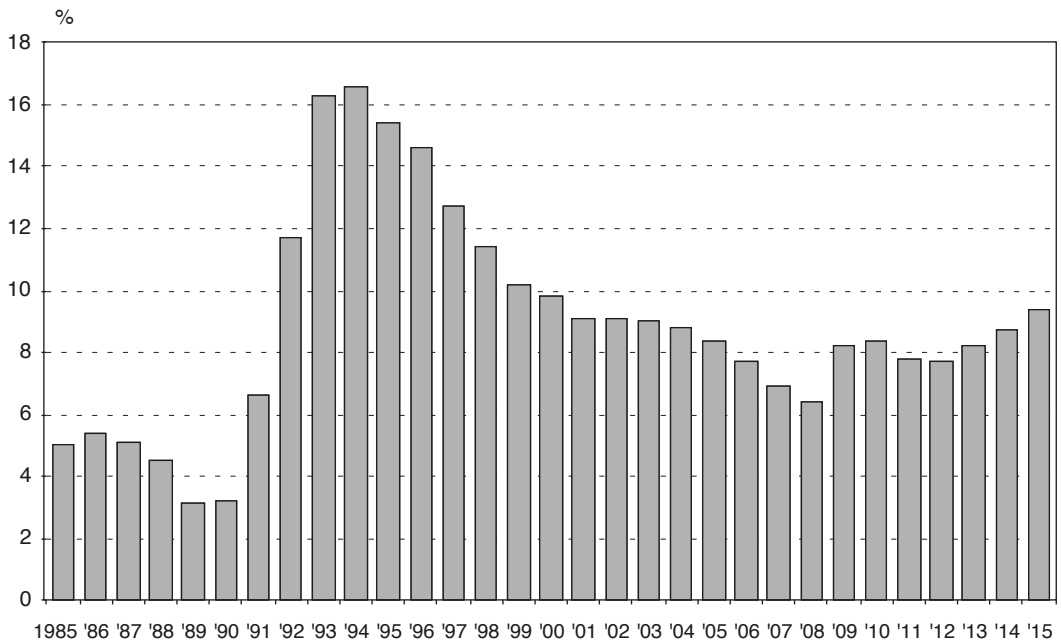


Kuvio 6. Työlliset toimialoittain

Chart 6. Employed persons by industry

Vuodesta 2005 lähtien uuden TOL2008 toimialaluokituksen mukaan, joka aiheuttaa tasomuutoksen.
From 2005 based on new TOL2008 industrial classification which cause break in series.

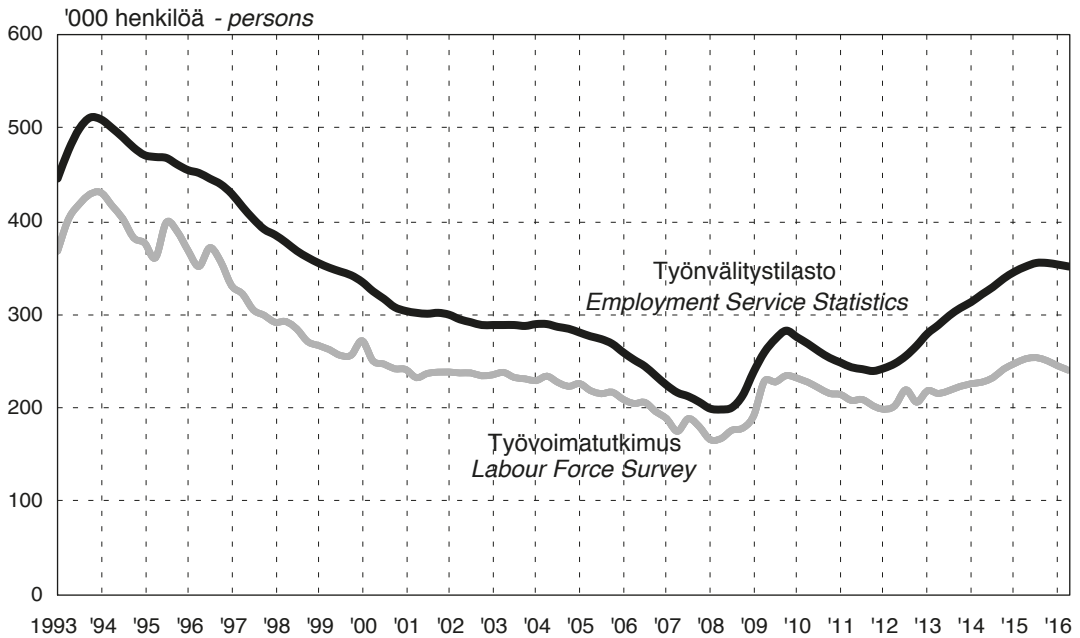
Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus – Source: Statistics Finland, Labour Force Survey



Kuvio 7. Työttömyysasteet työvoimatutkimuksen mukaan. Vuodesta 1989 alkaen ILO/EU-määritelmän mukaan

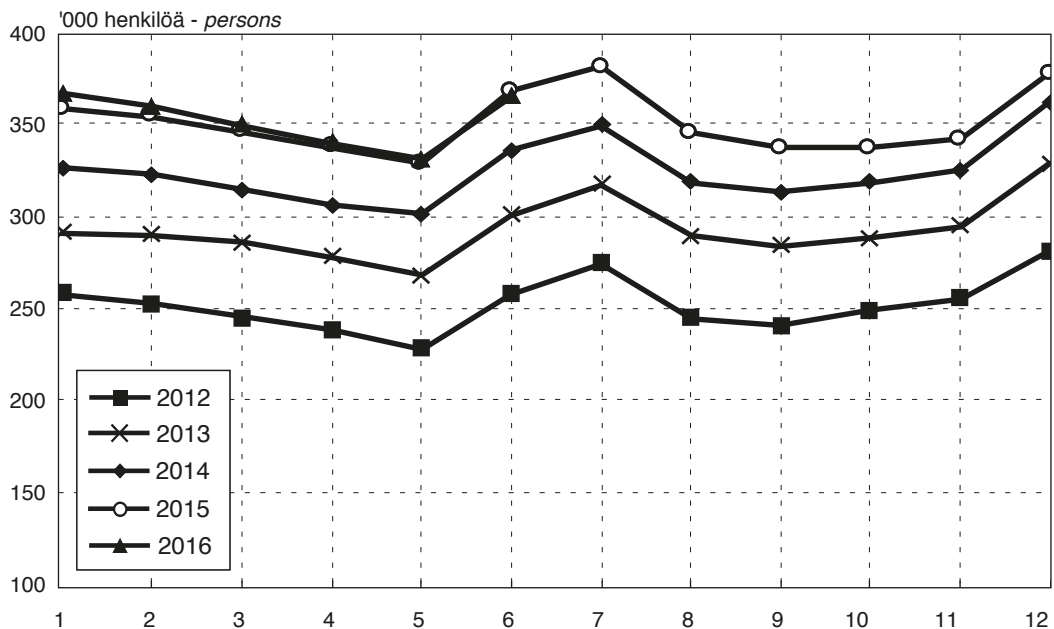
Chart 7. Unemployment rates by Labour Force Survey. From 1989, according to ILO/EU definition

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus – Source: Statistics Finland, Labour Force Survey



Kuvio 8. Työttömät työvoimatutkimuksen sekä työnvälitystilaston mukaan. Kausipuhdistetut neljännesvuosiluvut

Chart 8. Unemployed persons according to the Labour Force Survey and according to the Employment Service Statistics. Seasonally adjusted quarterly figures

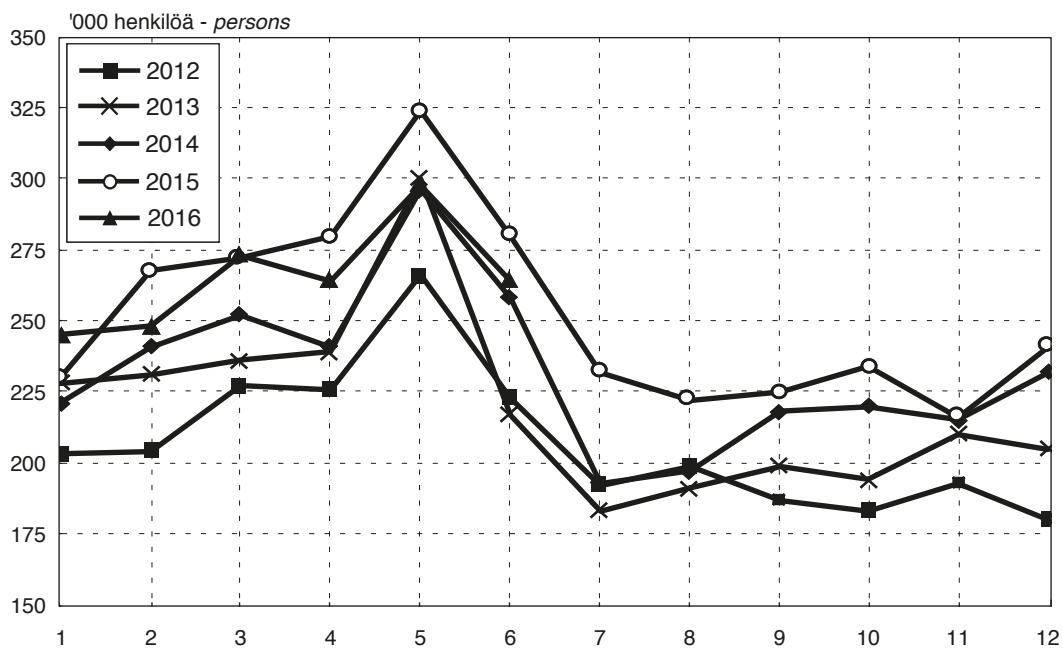


Kuvio 9. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain

Chart 9. Unemployed persons seeking work at the Employment Service. Original monthly figures

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

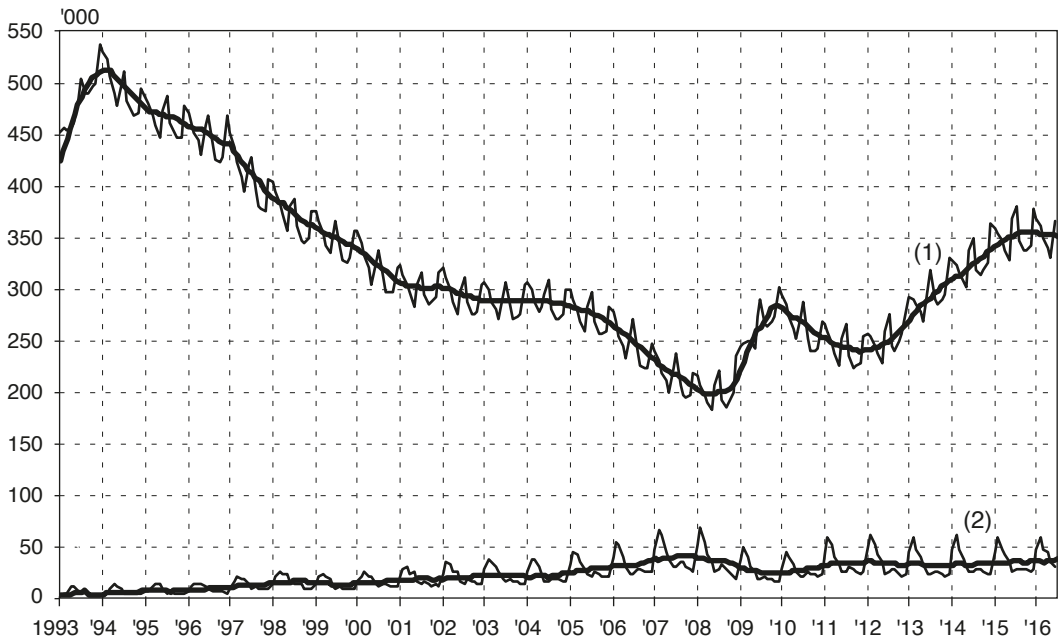
Source: The Ministry of Employment and the Economy, Employment Service Statistics



Kuvio 10. Työttömät työvoimatutkimuksen mukaan kuukausittain

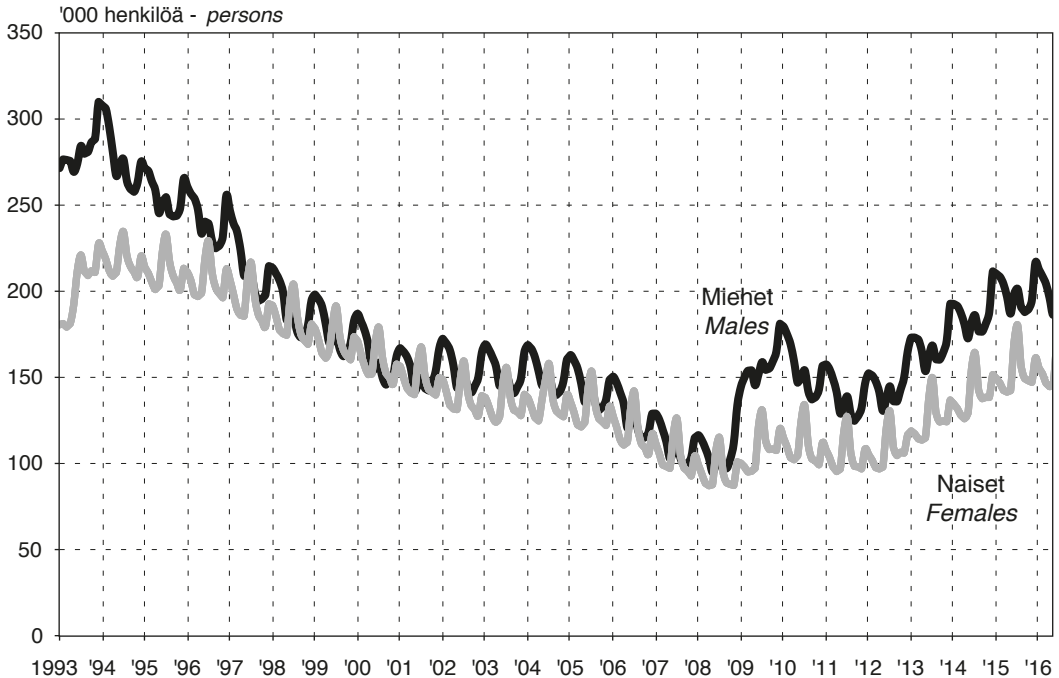
Chart 10. Unemployed persons according to the Labour Force Survey. Original monthly figures

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus – Source: Statistics Finland, Labour Force Survey



Kuvio 11. Työttömät työnhakijat (1) ja avoimet paikat (2) työnvälityksessä kuukausittain ja kausitasoitettuina

Chart 11. Unemployed persons seeking work (1) and unfilled vacancies (2) at the Employment Service, original monthly figures and seasonally adjusted figures

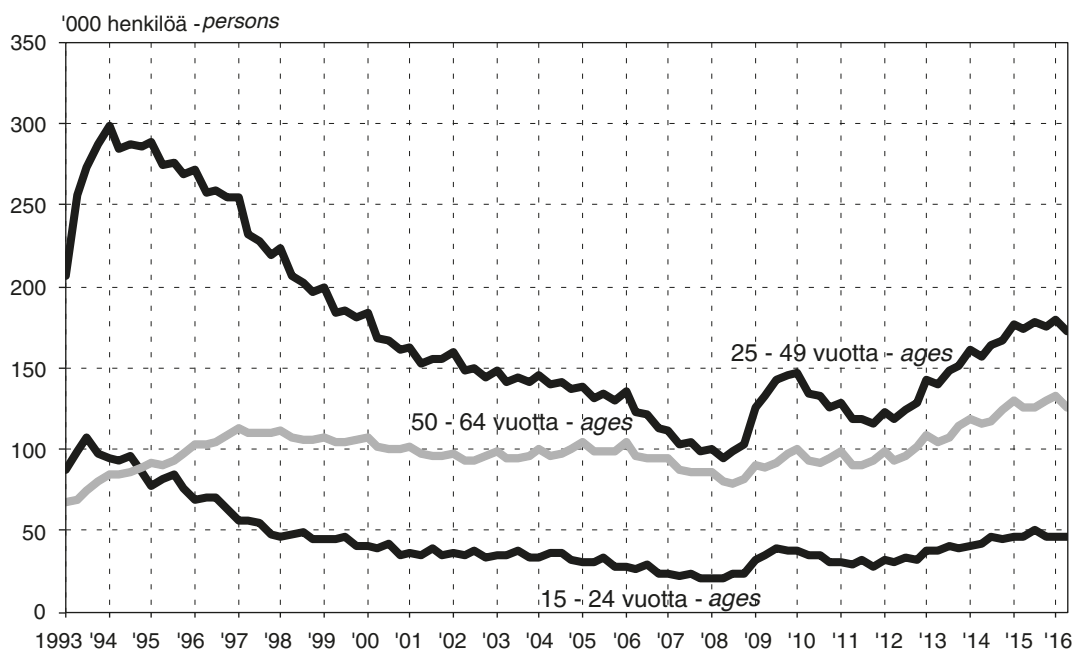


Kuvio 12. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain sukupuolen mukaan

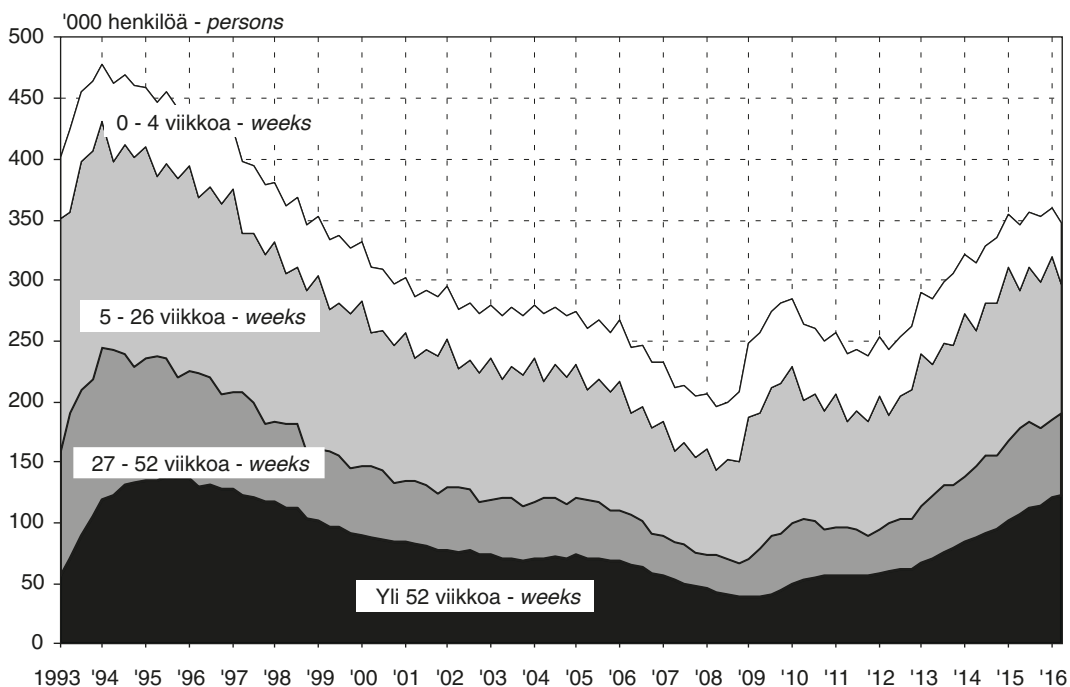
Chart 12. Unemployed persons seeking work at the Employment Service by sex, monthly figures

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Employment and the Economy, Employment Service Statistics

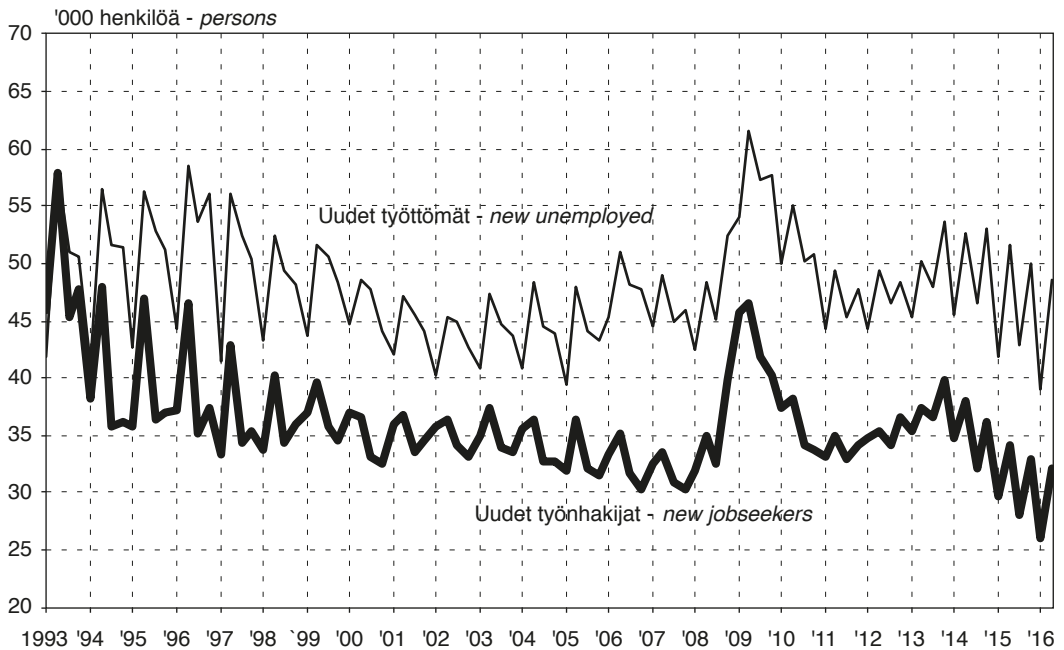


Kuvio 13. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä ikäryhmittäin, neljännesvuosittain
 Chart 13. Unemployed jobseekers at the Employment Service by age, quarterly figures



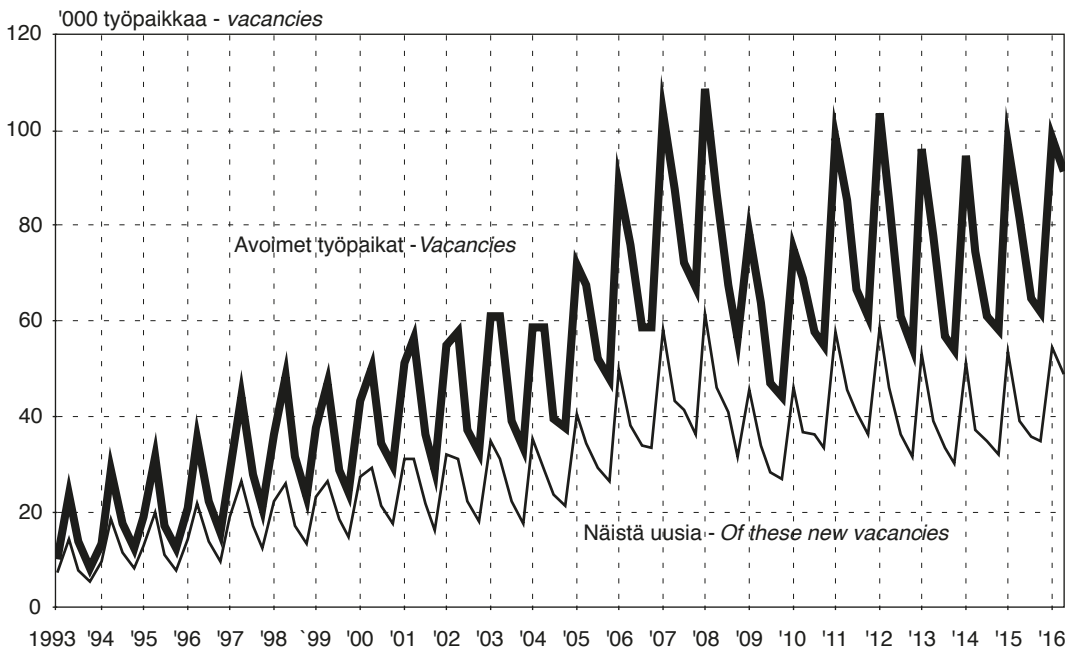
Kuvio 14. Työttömät työnhakijat työttömyyden keston mukaan, kesto viikkoina
 Chart 14. Unemployed persons seeking jobs at the Employment Service by duration of unemployment, duration in weeks

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto
 Source: The Ministry of Employment and the Economy, Employment Service Statistics



Kuvio 15. Kuukauden uudet työnhakijat ja uudet työttömät työnvälityksessä neljännesvuosittain

Chart 15. New jobseekers and new unemployed during a month at the Employment Service, quarterly figures

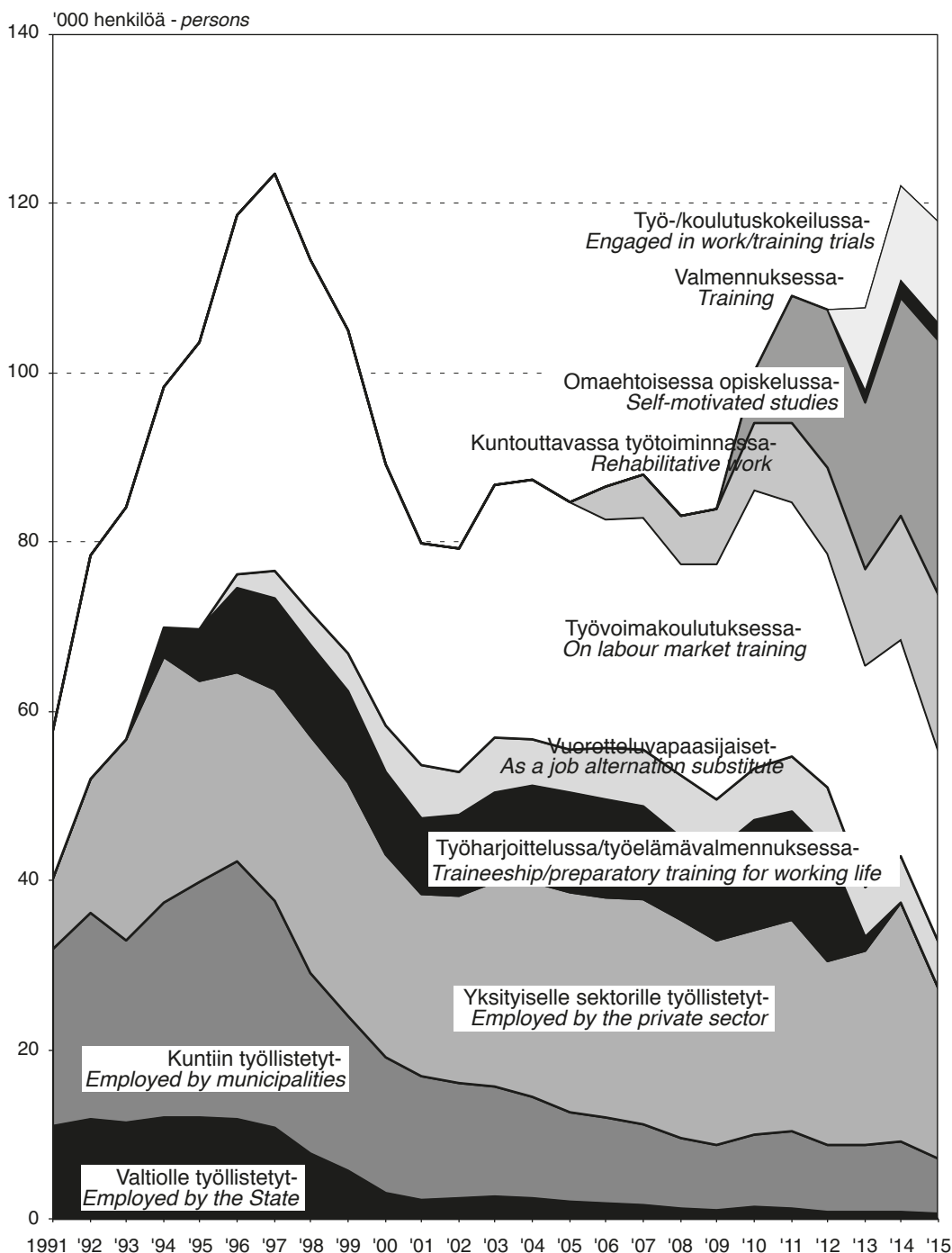


Kuvio 16. Avoimet työpaikat kuukauden aikana sekä näistä uudet avoimet työpaikat työnvälityksessä neljännesvuosittain

Chart 16. Vacancies during a month and of these new vacancies at the Employment Service, quarterly figures

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Employment and the Economy, Employment Service Statistics

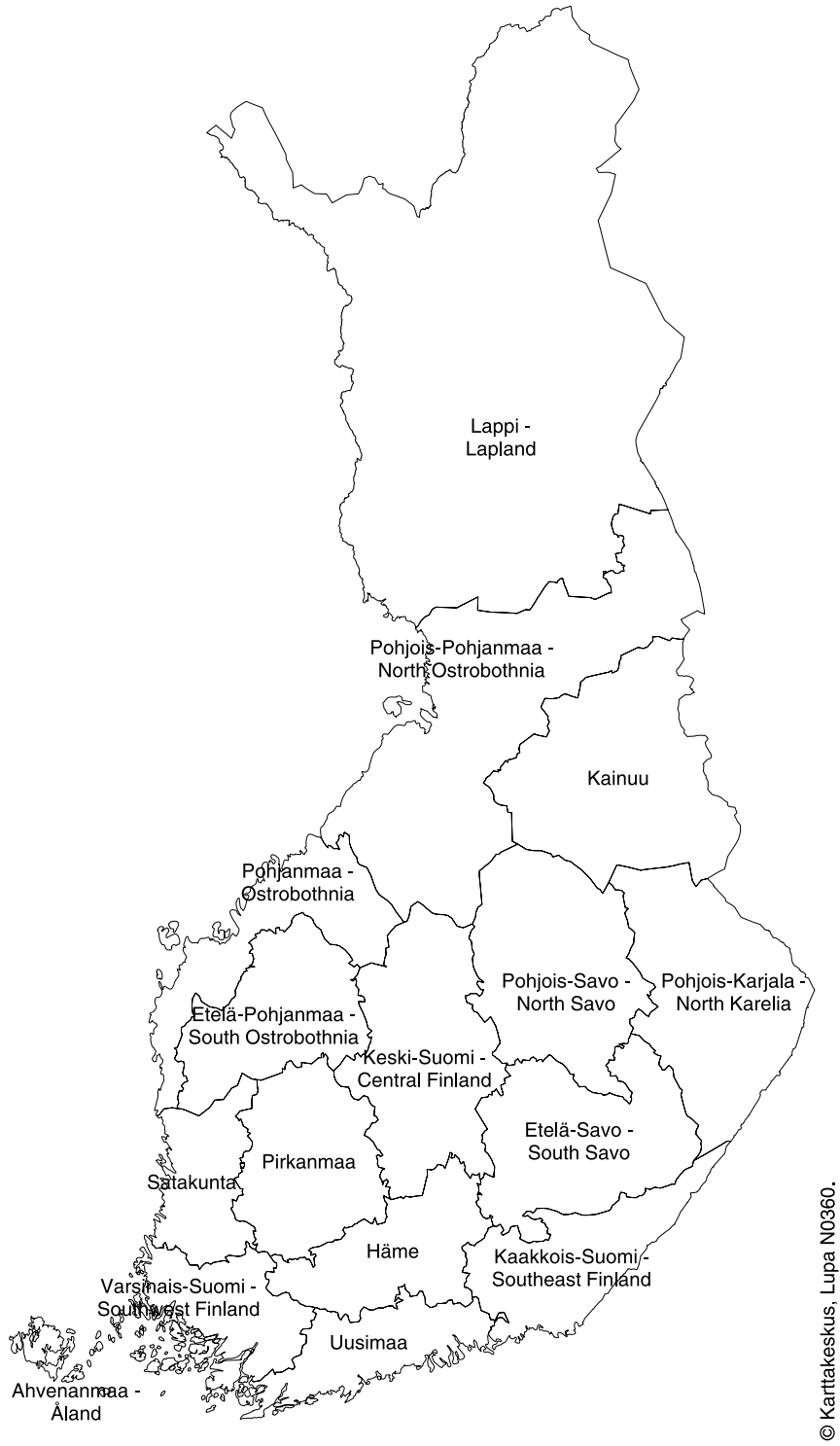


Kuvio 17. Aktivointiasteeseen laskettavissa palveluissa olevat

Chart 17. Number of persons participating services included in the activation rate

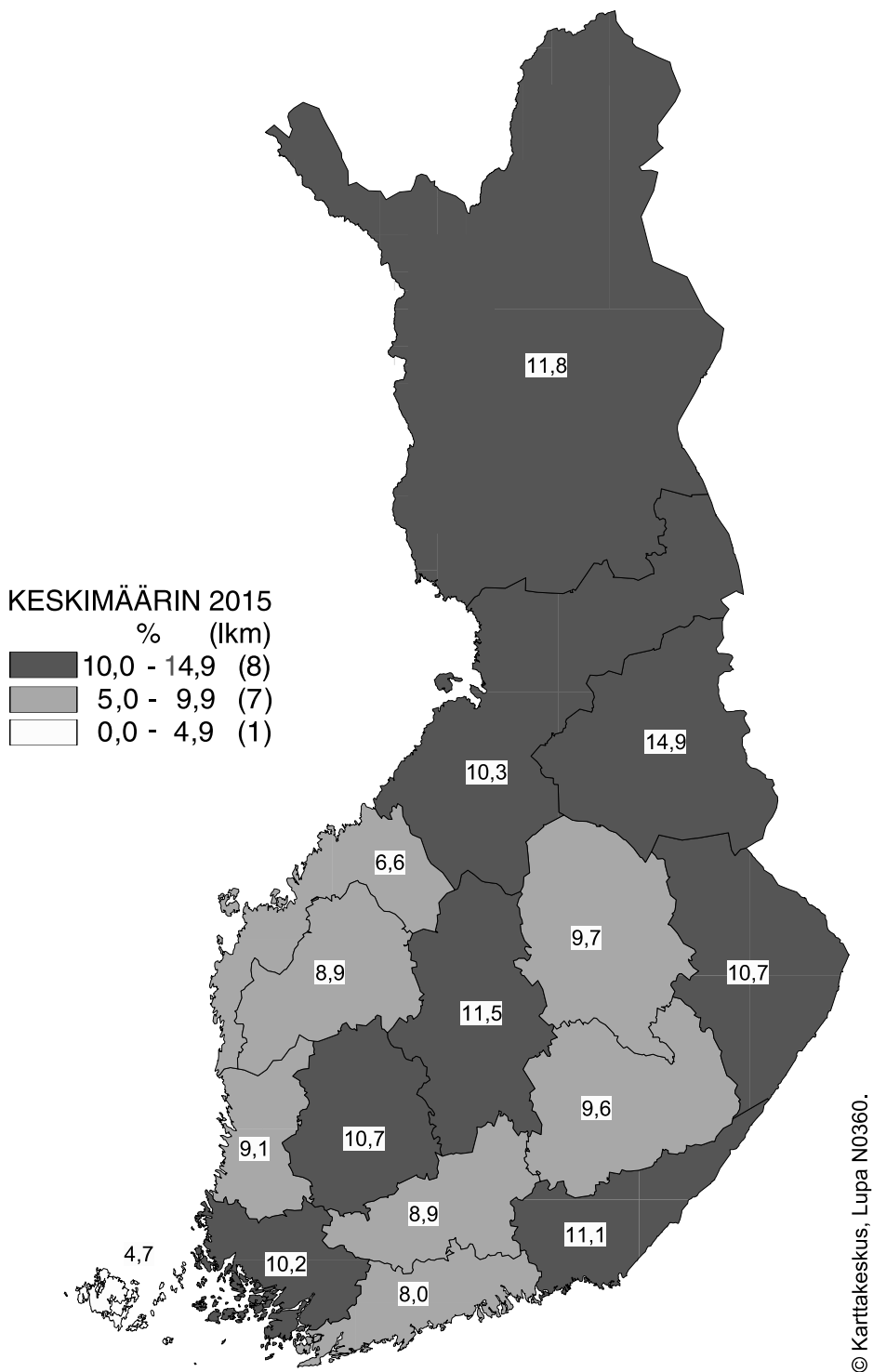
Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Employment and the Economy, Employment Service Statistics



Kuvio 18. Elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskusten alueet

Chart 18. Administrative districts of Ministry of Employment and the Economy



Kuvio 19. Työttömyysasteet elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskusalueittain vuonna 2015
 Chart 19. Unemployment rates by administrative districts in the year 2015

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus – Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

1. 15 - 74-VUOTIAS VÄESTÖ IÄN JA SUKUPUOLEN MUKAAN
POPULATION FROM 15 TO 74 YEARS BY AGE AND SEX

Vuosi ja neljännes	Ikä - Age											Yhteensä
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-74	
Year and quarter	1 000 henkilöä - persons											Total
Molemmat sukupuolet - Both sexes												
1998	329	322	314	372	380	394	417	387	280	246	437	3 878
1999	331	327	305	364	381	389	408	412	283	255	435	3 890
2000	332	328	305	353	380	385	402	432	288	261	436	3 901
2001	331	326	309	341	378	380	399	425	317	265	437	3 909
2002	326	326	315	329	375	378	396	418	343	272	439	3 918
2003	322	329	324	315	371	378	390	410	377	269	442	3 926
2004	318	332	329	307	363	380	385	401	401	272	447	3 935
2005	319	333	331	307	353	379	381	395	421	276	456	3 948
2006	323	333	331	312	342	377	377	392	414	305	456	3 963
2007	328	330	332	319	331	375	375	390	407	330	464	3 981
2008	333	326	337	329	318	372	376	384	400	362	468	4 004
2009	334	324	342	336	311	364	378	380	391	386	478	4 025
2010	334	326	345	339	312	355	378	376	386	405	488	4 043
2011	330	330	346	339	317	345	377	373	384	399	520	4 059
2012	325	336	343	342	325	334	375	371	381	393	550	4 075
2013	317	341	340	348	335	321	371	373	377	386	578	4 087
2014	310	342	339	353	342	315	365	375	372	378	604	4 095
2015	304	341	341	356	345	316	355	375	370	373	626	4 102
2014 I	313	341	340	351	340	315	368	375	374	381	595	4 092
2014 II	311	341	339	352	342	315	366	376	373	379	602	4 094
2014 III	309	342	339	353	343	314	364	375	372	377	608	4 096
2014 IV	308	342	339	355	344	314	361	376	371	376	613	4 099
2015 I	306	342	340	356	345	315	359	376	371	375	617	4 100
2015 II	304	341	340	356	345	315	356	376	370	374	622	4 099
2015 III	303	341	340	356	346	316	354	375	369	372	628	4 101
2015 IV	302	340	342	356	346	317	352	375	369	372	637	4 108
2016 I	301	339	343	357	346	319	349	375	368	372	643	4 110
2016 II	300	338	344	357	345	321	347	375	367	372	645	4 108
Miehet - Male												
1998	167	166	162	188	194	200	215	192	138	118	188	1 927
1999	169	168	158	183	192	200	211	204	141	120	189	1 935
2000	171	166	157	179	194	195	207	214	141	127	192	1 942
2001	170	166	162	170	196	189	202	214	154	131	193	1 948
2002	167	167	163	166	195	187	198	213	166	136	195	1 954
2003	163	170	170	156	184	193	190	206	201	131	202	1 965
2004	165	169	173	154	180	192	190	200	210	135	205	1 972
2005	165	169	173	154	180	192	190	200	210	135	205	1 972
2006	163	168	173	156	172	194	189	198	208	148	208	1 981
2007	162	164	173	161	169	190	182	192	206	159	203	1 990
2008	173	164	175	167	165	186	190	192	201	176	215	2 003
2009	169	168	176	172	158	185	191	189	196	188	220	2 014
2010	167	171	179	172	155	184	191	188	192	198	227	2 024
2011	167	170	182	170	162	176	190	187	191	195	243	2 032
2012	164	174	176	176	167	170	189	186	186	195	258	2 041
2013	159	178	177	177	168	167	189	185	182	193	272	2 047
2014	155	178	176	179	171	165	186	187	184	186	285	2 052
2015	154	175	174	183	179	160	177	191	182	184	297	2 056
2014 I	155	180	177	177	169	167	184	190	183	189	280	2 050
2014 II	157	177	177	177	170	166	190	184	182	189	283	2 051
2014 III	157	176	177	178	172	165	185	186	186	184	287	2 052
2014 IV	153	180	172	184	174	162	184	187	186	182	290	2 054
2015 I	154	178	174	183	177	161	183	186	184	184	292	2 055
2015 II	156	175	173	184	180	158	177	192	179	187	295	2 055
2015 III	156	172	174	184	179	159	174	194	183	183	298	2 056
2015 IV	152	176	177	182	178	161	174	192	182	183	302	2 060
2016 I	150	178	173	186	183	157	178	187	180	184	305	2 061
2016 II	152	175	174	185	179	162	177	187	183	180	306	2 061
Naiset - Female												
1998	161	156	151	184	186	194	202	195	143	129	249	1 951
1999	162	160	147	180	189	189	198	208	142	135	245	1 955
2000	161	161	148	174	186	190	194	218	147	134	244	1 958
2001	161	160	147	171	182	191	197	211	163	134	244	1 961
2002	160	159	152	163	180	190	198	205	177	136	244	1 964
2003	159	159	158	153	180	188	196	200	189	139	244	1 967
2004	156	162	160	151	179	187	195	196	200	141	245	1 970
2005	154	165	159	153	173	187	190	195	211	142	247	1 975
2006	155	166	157	156	171	183	188	195	206	157	248	1 982
2007	156	166	159	162	165	183	187	192	201	171	251	1 990
2008	160	162	162	162	153	186	187	192	198	187	252	2 001
2009	165	157	166	164	153	179	187	190	195	198	257	2 011
2010	167	155	166	167	157	171	187	188	194	207	262	2 020
2011	163	159	164	169	155	169	187	185	193	204	277	2 027
2012	160	162	167	166	158	164	186	185	195	197	292	2 034
2013	158	162	164	171	167	154	183	188	194	193	307	2 039
2014	155	163	163	174	171	150	179	189	188	192	319	2 043
2015	149	166	166	173	167	156	178	185	188	189	329	2 046
2014 I	158	161	162	174	172	149	184	186	191	191	315	2 042
2014 II	154	164	161	175	172	148	176	192	191	190	319	2 043
2014 III	152	166	162	175	171	149	179	189	187	194	320	2 044
2014 IV	155	162	167	171	170	152	177	189	185	194	323	2 045
2015 I	152	164	166	173	168	154	175	190	187	191	326	2 045
2015 II	148	166	167	171	165	157	180	184	191	187	328	2 044
2015 III	147	168	166	172	166	157	180	182	186	190	330	2 045
2015 IV	149	164	165	175	168	156	177	184	186	189	335	2 048
2016 I	151	161	169	171	162	152	172	187	188	187	339	2 049
2016 II	148	162	170	172	166	158	170	187	184	191	339	2 048

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

2. 15 - 74-VUOTIAS VÄESTÖ TYÖVOIMAAN KUULUMISEN MUKAAN
POPULATION FROM 15 TO 74 YEARS BY ACTIVITY

Vuosi ja neljännes	15 -74- vuotias väestö	Työvoima - Labour force			Työvoimaan kuulumattomat - Persons not in labour force		
		Yhteensä	Työlliset	Työttömät	Yhteensä	Koululaiset, opiskelijat	Kotitaloustyötä tekevät
Year and quarter	Population from 15 to 74 years	Total	Employed	Unemployed	Total	Students	Performing domestic work
1 000 henkilöä - persons							
1961	3 133	2 147	2 121	26	986
1962	3 187	2 160	2 132	28	1 027
1963	3 240	2 158	2 126	32	1 082
1964	3 291	2 186	2 153	33	1 105
1965 ¹	3 215	2 185	2 155	30	1 030
1966	3 249	2 192	2 159	33	1 057
1967	3 288	2 177	2 114	63	1 111
1968	3 324	2 158	2 073	85	1 166
1969	3 341	2 158	2 097	61	1 183
1970 ¹	3 349	2 263	2 217	46	1 086
1971	3 379	2 270	2 215	55	1 109	298	328
1972	3 422	2 277	2 215	62	1 145	310	310
1973	3 461	2 322	2 265	57	1 139	316	272
1974	3 495	2 370	2 326	44	1 125	329	231
1975	3 522	2 374	2 312	62	1 148	339	213
1976	3 542	2 370	2 278	92	1 172	303	225
1977	3 560	2 371	2 232	140	1 189	311	206
1978	3 579	2 372	2 200	172	1 207	319	207
1979	3 597	2 399	2 256	143	1 198	318	192
1980	3 616	2 442	2 328	114	1 174	310	181
1981	3 636	2 474	2 353	121	1 162	313	169
1982	3 659	2 512	2 377	135	1 147	324	149
1983	3 681	2 528	2 390	138	1 153	326	149
1984	3 697	2 546	2 413	133	1 152	319	141
1985	3 708	2 566	2 437	129	1 142	308	130
1986	3 716	2 569	2 431	138	1 148	304	119
1987	3 720	2 554	2 423	130	1 167	300	106
1988	3 720	2 546	2 431	116	1 174	298	104
1989 ¹	3 725	2 588	2 507	80	1 138	273	105
1990	3 737	2 586	2 504	82	1 151	282	107
1991	3 761	2 544	2 375	169	1 217	308	114
1992	3 784	2 499	2 206	292	1 285	349	117
1993	3 802	2 476	2 071	405	1 326	366	117
1994	3 825	2 463	2 054	408	1 362	384	117
1995	3 839	2 481	2 099	382	1 358	375	116
1996	3 850	2 490	2 127	363	1 360	383	113
1997	3 862	2 484	2 170	314	1 379	358	105
1998	3 878	2 507	2 222	285	1 370	354	109
1999	3 890	2 557	2 296	261	1 333	325	100
2000	3 901	2 588	2 335	253	1 312	316	97
2001	3 909	2 605	2 367	238	1 304	318	95
2002	3 918	2 610	2 372	237	1 308	324	84
2003	3 926	2 600	2 365	235	1 327	332	88
2004	3 935	2 594	2 365	229	1 342	334	96
2005	3 948	2 620	2 401	220	1 327	332	91
2006	3 963	2 648	2 444	204	1 315	325	93
2007	3 981	2 675	2 492	183	1 306	318	91
2008	4 004	2 703	2 531	172	1 301
2009	4 025	2 678	2 457	221	1 347
2010	4 043	2 672	2 447	224	1 372
2011	4 059	2 682	2 474	209	1 376
2012	4 075	2 690	2 483	207	1 385
2013	4 087	2 676	2 457	219	1 411
2014	4 095	2 679	2 447	232	1 416
2015	4 102	2 689	2 437	252	1 413
2011	I	4 053	2 635	2 408	227	1 418	..
	II	4 057	2 761	2 517	244	1 296	..
	III	4 060	2 697	2 514	183	1 364	..
	IV	4 065	2 637	2 456	181	1 428	..
2012	I	4 070	2 644	2 432	211	1 426	..
	II	4 073	2 762	2 524	238	1 311	..
	III	4 076	2 721	2 529	193	1 354	..
	IV	4 080	2 633	2 448	185	1 447	..
2013	I	4 083	2 640	2 408	232	1 444	..
	II	4 085	2 758	2 506	252	1 327	..
	III	4 087	2 681	2 490	191	1 406	..
	IV	4 091	2 625	2 422	203	1 466	..
2014	I	4 092	2 632	2 394	238	1 460	..
	II	4 094	2 755	2 490	265	1 339	..
	III	4 096	2 690	2 487	203	1 406	..
	IV	4 099	2 640	2 418	223	1 459	..
2015	I	4 100	2 648	2 391	257	1 452	..
	II	4 099	2 757	2 463	295	1 342	..
	III	4 101	2 708	2 481	226	1 393	..
	IV	4 108	2 643	2 412	230	1 465	..
2016	I	4 110	2 651	2 396	255	1 459	..
	II	4 108	2 752	2 477	275	1 357	..

1. Luvut eivät ole vertailukelpoisia aikaisempien vuosien kanssa työvoimatutkimuksessa tapahtuneiden menetelmämuidosten ja aikasarjojen korjausten vuoksi. - Due to changes in method and corrections of timeseries in the labour force survey, the figures are not comparable with the figures for earlier years.

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

3. TYÖVOIMA IÄN JA SUKUPUOLEN MUKAAN
LABOUR FORCE BY AGE AND SEX

Vuosi ja neljännes	Ikä - Age											Yhteensä
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-74	
Year and quarter	1 000 henkilöä - persons											Total
Molemmat sukupuolet - Both sexes												
1998	93	206	255	321	342	356	373	327	169	52	15	2 507
1999	108	217	253	317	343	353	364	351	177	59	15	2 557
2000	111	224	253	307	341	350	362	370	190	64	17	2 588
2001	108	223	258	298	341	345	356	366	222	71	17	2 605
2002	106	220	268	288	337	341	353	358	246	75	18	2 610
2003	99	221	270	274	329	342	347	350	270	77	20	2 600
2004	95	227	273	267	321	345	346	341	286	83	20	2 594
2005	96	225	279	265	313	341	345	339	298	96	23	2 620
2006	99	229	277	270	303	343	340	338	302	119	28	2 648
2007	107	234	280	278	295	341	338	336	298	135	33	2 675
2008	108	232	286	287	286	332	341	336	300	155	34	2 703
2009	100	222	285	294	279	332	341	331	300	159	34	2 678
2010	96	221	286	289	276	322	341	329	301	175	38	2 672
2011	97	226	287	288	282	313	341	326	300	177	45	2 682
2012	100	231	282	287	287	302	342	323	302	180	53	2 690
2013	99	231	281	289	291	289	336	326	298	182	54	2 676
2014	98	232	275	294	299	283	330	329	298	181	62	2 679
2015	94	232	277	298	299	284	321	330	301	183	70	2 689
2014 I	80	217	272	291	295	283	328	332	300	178	56	2 632
2014 II	139	255	283	295	298	285	332	330	297	182	59	2 755
2014 III	95	239	277	294	302	283	331	328	295	180	66	2 690
2014 IV	77	216	266	297	300	280	329	327	299	183	68	2 640
2015 I	74	224	273	296	298	282	324	329	300	179	67	2 648
2015 II	140	255	281	300	301	280	322	329	301	181	67	2 757
2015 III	92	241	276	301	299	287	321	332	301	188	70	2 708
2015 IV	68	209	279	293	298	286	317	331	303	185	73	2 643
2016 I	77	215	277	293	302	287	315	331	301	185	69	2 651
2016 II	132	250	286	297	300	287	310	329	298	190	70	2 752
Miehet - Male												
1998	44	111	143	174	182	184	194	162	85	29	11	1 317
1999	52	115	142	171	180	185	188	173	89	30	11	1 336
2000	52	118	140	168	181	180	187	184	92	36	12	1 350
2001	50	117	146	160	186	174	180	185	107	39	13	1 357
2002	47	116	147	156	182	173	177	182	118	42	13	1 352
2003	45	116	147	151	176	175	173	177	133	42	15	1 351
2004	44	113	153	144	172	178	170	172	141	43	15	1 346
2005	45	115	155	143	167	176	172	169	145	51	15	1 353
2006	47	118	155	145	159	180	170	168	148	61	17	1 367
2007	50	119	154	151	158	176	173	163	147	69	22	1 380
2008	50	119	157	157	155	172	172	166	149	79	24	1 400
2009	43	115	155	160	149	171	173	163	147	79	22	1 377
2010	41	117	158	160	144	170	173	164	146	88	25	1 385
2011	43	117	160	158	151	163	172	165	147	90	29	1 395
2012	42	121	153	161	156	156	174	161	143	92	34	1 392
2013	41	120	155	161	156	153	171	161	139	92	34	1 383
2014	43	120	151	162	158	151	167	163	142	87	39	1 383
2015	41	117	151	166	163	146	160	167	143	89	43	1 386
2014 I	31	116	149	160	154	151	163	168	142	88	33	1 355
2014 II	64	130	157	161	158	153	173	162	138	88	38	1 422
2014 III	42	120	154	160	160	152	166	161	142	86	43	1 385
2014 IV	34	113	143	167	161	147	166	162	145	88	43	1 370
2015 I	28	117	148	165	161	147	166	162	142	86	41	1 363
2015 II	67	131	155	168	164	144	158	167	140	88	42	1 421
2015 III	42	117	151	169	163	146	157	172	143	90	44	1 394
2015 IV	29	103	151	162	162	147	158	170	145	91	46	1 364
2016 I	30	113	149	166	167	145	161	167	142	89	39	1 367
2016 II	62	129	155	169	166	149	159	165	146	91	43	1 432
Naiset - Female												
1998	48	95	112	147	160	173	179	165	85	23	4	1 190
1999	56	102	112	146	164	168	176	177	88	29	5	1 221
2000	59	105	112	139	160	170	175	186	98	29	5	1 239
2001	58	105	112	138	155	171	176	182	115	32	5	1 248
2002	59	104	122	133	155	168	176	176	127	33	5	1 258
2003	54	104	123	123	153	167	174	172	137	35	5	1 248
2004	51	104	120	122	149	167	175	169	145	40	5	1 247
2005	51	110	124	122	146	165	173	170	153	46	8	1 267
2006	52	112	122	125	144	164	170	170	154	57	11	1 281
2007	58	115	126	127	137	166	165	173	151	66	11	1 295
2008	59	114	129	130	131	165	169	170	151	76	10	1 303
2009	57	107	130	133	130	160	169	168	154	80	12	1 301
2010	55	104	128	129	132	152	168	165	155	87	13	1 287
2011	54	109	126	130	131	150	169	162	153	87	16	1 287
2012	58	110	129	129	131	147	169	162	159	87	16	1 298
2013	58	111	126	128	135	135	165	165	159	90	20	1 293
2014	55	112	124	132	140	132	163	166	156	94	23	1 296
2015	52	115	126	132	136	138	161	163	159	94	27	1 303
2014 I	49	102	123	131	141	131	165	165	158	91	22	1 277
2014 II	75	125	125	134	140	132	159	168	159	94	21	1 333
2014 III	53	119	124	134	142	131	165	167	153	94	23	1 305
2014 IV	43	103	123	130	138	133	162	165	154	95	24	1 270
2015 I	46	108	125	131	137	135	158	168	158	93	27	1 285
2015 II	73	124	126	133	136	137	164	163	162	93	25	1 336
2015 III	50	124	125	132	136	140	164	160	158	97	26	1 313
2015 IV	40	106	128	131	136	139	160	161	158	94	28	1 279
2016 I	47	103	129	126	135	142	154	164	159	97	30	1 284
2016 II	70	122	132	129	135	138	152	165	152	99	27	1 320

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

4. TYÖVOIMAOSUUDET IÄN JA SUKUPUOLEN MUKAAN
LABOUR FORCE PARTICIPATION BY AGE AND SEX

Vuosi ja neljännes	Ikä - Age											
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	15-64	15-74
Year and quarter	1 000 henkilöä - persons											
Molemmat sukupuolet - Both sexes												
1998	28,2	63,9	81,2	86,2	90,0	90,5	89,2	84,5	60,5	20,9	72,4	64,7
1999	32,6	66,2	83,0	87,3	90,0	90,9	89,2	85,0	62,4	23,1	73,6	65,7
2000	33,3	68,2	82,9	87,0	89,8	91,1	90,0	85,6	66,2	24,7	74,2	66,4
2001	32,7	68,4	83,4	87,2	90,2	90,7	89,3	86,2	70,0	26,8	74,5	66,6
2002	32,4	67,5	85,0	87,6	89,9	90,3	89,1	85,7	71,6	27,5	74,5	66,6
2003	30,8	67,1	83,6	87,1	88,6	90,5	89,1	85,2	71,7	28,5	74,0	66,2
2004	29,9	65,5	82,9	86,9	88,2	90,8	89,8	85,0	71,4	30,5	73,8	65,9
2005	29,9	67,5	84,1	86,3	88,7	90,0	90,5	85,8	70,9	34,9	74,3	66,4
2006	30,7	68,7	83,7	86,5	88,5	91,0	90,3	86,1	73,0	38,9	74,7	66,8
2007	32,7	70,9	84,3	87,1	89,1	91,1	90,2	86,2	73,3	40,8	75,1	67,2
2008	32,6	71,2	84,7	87,5	90,1	90,8	90,6	87,4	75,0	42,8	75,5	67,5
2009	30,0	68,5	83,4	87,4	89,8	91,0	90,3	87,2	76,8	41,2	74,5	66,5
2010	28,7	67,8	82,8	85,3	88,4	90,8	90,1	87,3	78,1	43,1	74,1	66,1
2011	29,3	69,7	83,0	84,7	88,9	90,8	90,6	87,5	78,1	44,3	74,5	66,1
2012	30,8	68,7	82,1	84,0	88,5	90,5	91,4	87,0	79,3	45,7	74,8	66,0
2013	31,4	68,0	82,4	83,2	87,0	89,9	90,4	87,5	79,2	47,0	74,7	65,5
2014	31,5	67,8	81,0	83,4	87,3	89,8	90,4	87,7	79,9	47,8	75,0	65,4
2015	30,9	68,1	81,3	83,6	86,6	89,9	90,4	88,0	81,5	49,1	75,4	65,6
2014 I	25,6	63,8	80,1	82,9	86,6	89,6	89,1	88,6	80,2	46,9	73,7	64,3
2014 II	44,8	74,7	83,4	83,8	87,3	90,6	90,7	87,9	79,7	48,1	77,2	67,3
2014 III	30,8	69,7	81,9	83,2	88,1	90,0	90,9	87,4	79,4	47,7	75,2	65,7
2014 IV	24,9	63,0	78,5	83,7	87,1	89,2	90,9	87,0	80,5	48,7	73,8	64,4
2015 I	24,1	65,6	80,3	83,3	86,4	89,7	90,5	87,7	81,0	47,7	74,1	64,6
2015 II	46,1	74,6	82,6	84,4	87,1	88,9	90,3	87,7	81,5	48,4	77,4	67,3
2015 III	30,5	70,6	81,0	84,7	86,6	90,8	90,6	88,6	81,5	50,4	76,0	66,0
2015 IV	22,7	61,5	81,5	82,1	86,2	90,3	90,2	88,2	82,1	49,7	74,0	64,3
2016 I	25,5	63,6	80,9	82,0	87,2	90,1	90,1	88,3	81,7	49,9	74,5	64,5
2016 II	44,2	74,1	83,3	83,4	86,9	89,7	89,5	87,8	81,4	51,1	77,4	67,0
Miehet - Male												
1998	26,5	67,1	88,0	92,5	94,0	92,1	90,0	84,0	61,5	24,2	75,1	68,4
1999	30,9	68,5	89,9	93,5	93,5	92,7	89,5	84,9	62,6	24,9	75,9	69,0
2000	30,3	71,0	89,5	94,0	93,6	92,1	90,1	85,7	65,8	28,1	76,4	69,5
2001	29,7	70,9	89,7	94,0	94,6	92,1	89,4	86,2	69,4	30,0	76,6	69,7
2002	28,2	69,4	89,2	93,7	93,0	92,3	89,4	86,2	71,4	30,3	76,2	69,2
2003	27,5	68,4	89,2	93,7	92,3	92,1	89,4	84,6	71,3	32,3	75,9	69,0
2004	27,2	66,7	90,0	92,8	93,2	92,3	89,7	83,6	70,4	32,8	75,5	68,5
2005	27,1	68,3	89,6	92,6	93,2	91,8	90,3	84,8	69,3	37,6	75,7	68,6
2006	28,1	70,2	89,3	92,9	92,9	92,4	90,0	84,8	71,2	41,5	76,2	69,0
2007	28,8	72,5	88,7	94,0	93,3	92,5	90,2	84,6	71,3	43,2	76,4	69,3
2008	28,8	72,5	89,9	94,4	94,0	92,7	90,7	86,2	74,1	45,1	77,0	69,9
2009	25,5	68,6	88,1	93,3	94,1	92,4	90,3	86,2	74,9	41,9	75,6	68,4
2010	24,6	68,6	88,1	93,0	92,5	92,4	90,3	87,1	76,2	44,4	75,7	68,4
2011	25,7	69,0	88,3	93,1	93,5	92,3	90,9	87,8	77,1	46,0	76,3	68,7
2012	25,8	69,5	86,8	91,7	93,6	91,7	92,1	86,6	76,7	47,2	76,2	68,2
2013	26,0	67,5	87,7	90,9	92,8	90,6	90,6	87,0	76,2	47,6	76,0	67,6
2014	27,6	67,2	85,6	90,4	92,5	91,3	89,9	87,5	77,0	47,0	76,0	67,4
2015	26,8	66,7	86,6	90,5	91,1	91,3	90,2	87,8	78,3	48,2	76,3	67,4
2014 I	20,1	64,5	83,8	90,5	91,2	90,8	88,6	88,5	77,5	46,3	74,6	66,1
2014 II	41,0	73,3	88,7	90,6	93,3	91,7	91,1	88,1	76,0	46,6	78,2	69,3
2014 III	26,9	68,1	87,0	89,6	92,9	92,0	89,6	86,6	76,6	46,9	76,0	67,5
2014 IV	22,3	62,8	83,1	90,8	92,6	90,6	90,4	86,7	77,9	48,2	75,2	66,7
2015 I	18,4	65,7	85,2	90,2	91,0	91,1	90,6	86,7	77,5	46,9	75,0	66,3
2015 II	43,0	74,7	89,4	91,0	91,3	90,7	89,6	86,8	78,1	46,9	78,4	69,3
2015 III	27,0	67,8	86,7	90,0	92,0	92,0	90,2	89,9	78,7	49,5	76,8	68,8
2015 IV	18,8	58,8	85,3	88,8	91,1	91,4	90,5	88,6	79,5	49,7	75,0	66,2
2016 I	20,0	63,4	85,8	89,6	90,9	92,3	90,7	89,0	78,7	48,1	75,6	66,3
2016 II	41,0	73,4	88,7	91,1	92,6	92,0	89,8	87,8	79,9	50,4	79,2	69,5
Naiset - Female												
1998	29,8	60,5	74,0	79,8	85,8	88,8	88,4	84,9	59,5	17,9	69,7	61,0
1999	34,4	63,8	75,6	80,9	86,4	89,0	89,0	85,1	62,3	21,4	71,2	62,5
2000	36,5	65,3	76,0	79,8	85,8	89,9	89,9	85,5	66,6	21,5	72,0	63,2
2001	35,9	65,7	76,4	80,5	85,5	89,3	89,2	86,3	70,6	23,6	72,4	63,6
2002	36,7	65,0	79,9	81,3	86,4	88,4	88,9	85,9	71,8	24,5	72,8	64,0
2003	34,1	65,8	77,8	80,2	84,8	88,9	88,8	85,9	72,2	25,0	72,1	63,5
2004	32,8	64,2	75,4	80,8	83,1	89,1	89,9	86,4	72,4	28,5	72,0	63,3
2005	32,9	66,8	78,3	79,9	84,2	88,2	90,7	86,9	72,5	32,4	72,8	64,1
2006	33,6	67,3	77,5	80,2	84,0	89,6	90,6	87,4	74,8	36,4	73,3	64,6
2007	36,9	69,2	79,4	80,7	86,7	89,6	90,2	87,7	75,9	38,6	73,8	65,6
2008	36,7	69,9	79,2	80,3	86,9	89,9	90,5	88,5	75,9	40,6	73,9	65,1
2009	34,6	68,5	78,3	81,2	85,3	89,6	90,3	88,3	78,7	40,6	73,5	64,7
2010	32,9	66,9	77,1	77,5	84,4	89,1	89,9	87,5	79,9	41,9	72,5	63,7
2011	33,0	68,3	77,1	76,7	84,0	89,2	90,4	87,3	79,1	42,7	72,6	63,5
2012	35,9	67,9	77,2	75,8	83,1	89,3	90,8	87,4	81,8	44,3	73,4	63,8
2013	36,8	68,5	76,7	75,2	81,1	87,9	90,1	88,0	81,9	46,5	73,4	63,4
2014	35,5	68,5	75,9	76,2	82,0	88,2	90,9	87,9	82,8	48,6	73,9	63,4
2015	35,0	69,5	75,8	76,3	81,8	88,4	90,6	88,3	84,6	49,9	74,4	63,7
2014 I	31,1	63,0	76,1	75,2	82,0	88,3	89,6	88,7	82,7	47,4	72,7	62,5
2014 II	48,6	76,2	77,5	76,9	81,3	89,3	90,3	87,6	83,2	49,5	76,1	65,3
2014 III	34,7	71,4	76,3	76,6	83,3	87,8	92,3	88,2	82,2	48,5	74,4	63,9
2014 IV	27,5	63,2	73,7	76,1	81,6	87,6	91,5	87,3	83,1	49,2	72,4	62,1
2015 I	30,0	65,5	75,1	76,0	81,5	88,1	90,4	88,6	84,4	48,5	73,2	62,8
2015 II	49,5	74,5	75,5	77,4	82,6	87,0	90,9	88,6	84,6	50,0	76,3	65,3
2015 III	34,3	73,6	75,0	76,8	81,9	89,5	90,9	88,3	84,8	51,2	75,1	64,2
2015 IV	26,6	64,4	77,4	75,1	81,0	89,1	90,0	87,7	84,8	49,7	73,1	62,4
2016 I	31,1	63,8	75,9	73,7	83,1	88,1	89,5	87,5	84,6	51,6	73,4	62,7
2016 II	47,4	75,0	77,7	75,0	80,8	87,2	89,2	87,9	82,7	51,8	75,6	64,4

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

5. TYÖLLISET TOIMIALOITTAIN, MOLEMMAT SUKUPUOLET (Supistettu luokitus)
EMPLOYED PERSONS BY INDUSTRY, BOTH SEXES (Condensed classifications)

Vuosi ja neljännes	Kaikki toimialat ¹	Alkutuotanto	Jalostus	Palveluelinkeinot
Year and quarter	All industries ¹	Primary industries	Secondary industries	Tertiary industries
1 000 henkilöä - persons				
1966	2 159	623	725	811
1967	2 114	567	725	822
1968	2 073	532	705	836
1969	2 097	505	728	864
1970 ²	2 217	538	752	928
1971	2 215	508	765	942
1972	2 215	461	772	982
1973	2 265	432	793	1 041
1974	2 326	424	822	1 079
1975	2 312	391	812	1 104
1976	2 278	367	790	1 109
1977	2 232	336	775	1 113
1978	2 200	316	757	1 121
1979	2 256	309	779	1 159
1980	2 328	314	803	1 201
1981	2 353	305	821	1 221
1982	2 377	312	801	1 258
1983	2 390	302	789	1 295
1984	2 413	293	784	1 335
1985	2 437	279	776	1 378
1986	2 431	266	774	1 388
1987	2 423	251	753	1 417
1988	2 431	238	741	1 450
1989 ²	2 507	233	760	1 512
1990	2 504	222	757	1 522
1991	2 375	210	681	1 481
1992	2 206	197	603	1 403
1993	2 071	183	548	1 334
1994	2 054	178	536	1 333
1995	2 099	170	572	1 351
1996	2 127	159	579	1 383
1997	2 170	153	594	1 417
1998	2 222	144	613	1 457
1999	2 296	144	637	1 509
2000	2 335	144	642	1 544
2001	2 367	135	642	1 583
2002	2 372	127	639	1 599
2003	2 365	120	620	1 616
2004	2 365	116	606	1 635
2005	2 401	121	599	1 675
2006	2 444	118	607	1 714
2007	2 492	118	621	1 746
2008	2 531	119	628	1 771
2009	2 457	119	581	1 748
2010	2 447	115	560	1 762
2011	2 474	110	560	1 792
2012	2 483	109	557	1 805
2013	2 457	107	553	1 784
2014	2 447	109	528	1 798
2015	2 437	109	520	1 798
2011	I 2 408	110	534	1 755
	II 2 517	112	567	1 827
	III 2 514	114	583	1 805
	IV 2 456	106	556	1 783
2012	I 2 432	104	543	1 775
	II 2 524	111	568	1 836
	III 2 529	116	568	1 833
	IV 2 448	106	550	1 781
2013	I 2 408	100	541	1 756
	II 2 506	115	565	1 817
	III 2 490	111	561	1 806
	IV 2 422	104	544	1 766
2014	I 2 394	105	519	1 759
	II 2 490	111	538	1 832
	III 2 487	115	536	1 823
	IV 2 418	106	518	1 786
2015	I 2 391	105	502	1 775
	II 2 463	118	520	1 813
	III 2 481	110	540	1 825
	IV 2 412	103	520	1 780
2016	I 2 396	97	507	1 784
	II 2 477	109	542	1 817

1. Ryhmä "tuntematon" mukaanlukien. - Including the category "unknown".

2. Katso alaviite taulukkoon 2. - See note to table 2.

Vuodesta 2005 lähtien uuden toimialaluokituksen TOL2008 mukaan -
 From 2005 based on new industrial classification TOL2008

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

6. TYÖLLISET TOIMIALOITTAIN, MIEHET (Supistettu luokitus)
EMPLOYED PERSONS BY INDUSTRY, MALES (Condensed classifications)

Vuosi ja neljännes	Kaikki toimialat ¹	Alkutuotanto	Jalostus	Palveluelinkeinot
Year and quarter	All industries ¹	Primary industries	Secondary industries	Tertiary industries
1 000 henkilöä - persons				
1966	1 221	344	530	347
1967	1 193	310	535	348
1968	1 152	293	509	350
1969	1 173	279	532	362
1970 ²	1 236	307	514	415
1971	1 228	290	527	410
1972	1 217	261	531	427
1973	1 240	240	543	447
1974	1 266	244	562	461
1975	1 247	220	559	469
1976	1 220	215	535	459
1977	1 181	198	528	450
1978	1 164	188	519	453
1979	1 197	182	539	469
1980	1 240	186	555	492
1981	1 244	184	569	487
1982	1 248	193	556	494
1983	1 249	185	554	507
1984	1 262	179	552	528
1985	1 264	173	547	542
1986	1 263	169	546	547
1987	1 260	161	534	564
1988	1 264	153	532	578
1989 ²	1 311	153	553	604
1990 ²	1 308	143	553	611
1991	1 224	134	497	591
1992	1 130	130	439	560
1993	1 063	123	401	536
1994	1 059	117	397	541
1995	1 096	112	430	551
1996	1 116	106	439	568
1997	1 143	103	451	584
1998	1 174	97	465	608
1999	1 206	98	481	623
2000	1 228	99	489	637
2001	1 240	93	487	657
2002	1 229	85	486	654
2003	1 227	83	478	662
2004	1 229	82	466	676
2005	1 243	86	468	687
2006	1 266	85	478	702
2007	1 290	86	492	708
2008	1 315	86	502	720
2009	1 255	84	461	703
2010	1 259	82	444	729
2011	1 278	81	450	742
2012	1 277	81	449	743
2013	1 261	80	445	732
2014	1 254	81	426	742
2015	1 249	82	417	744
2011 I	1 243	80	424	732
2011 II	1 306	82	460	759
2011 III	1 297	82	472	737
2011 IV	1 266	79	445	737
2012 I	1 246	74	440	726
2012 II	1 300	81	455	761
2012 III	1 302	86	457	754
2012 IV	1 260	82	443	732
2013 I	1 224	75	431	713
2013 II	1 288	84	455	745
2013 III	1 291	83	457	746
2013 IV	1 243	78	436	725
2014 I	1 222	80	416	718
2014 II	1 275	81	434	755
2014 III	1 275	84	435	748
2014 IV	1 244	80	418	742
2015 I	1 219	81	404	731
2015 II	1 262	87	424	746
2015 III	1 276	82	430	761
2015 IV	1 237	79	413	742
2016 I	1 227	75	407	743
2016 II	1 288	83	439	761

1. Ryhmä "tuntematon" mukaanlukien. - Including the category "unknown".

2. Katso alaviite taulukkoon 2. - See note to table 2.

Vuodesta 2005 lähtien uuden toimialaluokituksen TOL2008 mukaan -
From 2005 based on new industrial classification TOL2008

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

7. TYÖLLISET TOIMIALOITTAIN, NAISET (Supistettu luokitus)
EMPLOYED PERSONS BY INDUSTRY, FEMALES (Condensed classifications)

Vuosi ja neljännes	Kaikki toimialat ¹	Alkutuotanto	Jalostus	Palveluelinkeinot
Year and quarter	All industries ¹	Primary industries	Secondary industries	Tertiary industries
1 000 henkilöä - persons				
1966	938	278	195	465
1967	921	257	190	474
1968	921	238	197	486
1969	924	225	198	501
1970 ²	980	230	238	513
1971	986	219	237	530
1972	997	200	242	556
1973	1 025	184	243	597
1974	1 059	180	261	617
1975	1 065	171	260	634
1976	1 059	152	253	649
1977	1 050	138	248	662
1978	1 035	128	237	668
1979	1 058	126	241	689
1980	1 088	127	249	708
1981	1 109	121	253	734
1982	1 129	119	245	762
1983	1 141	117	234	787
1984	1 152	114	230	806
1985	1 173	106	230	836
1986	1 167	97	228	841
1987	1 163	90	219	853
1988	1 166	84	209	871
1989 ²	1 196	80	208	907
1990	1 196	79	204	912
1991	1 151	76	184	890
1992	1 077	68	164	844
1993	1 008	60	147	798
1994	996	61	140	792
1995	1 003	57	142	801
1996	1 011	53	140	815
1997	1 028	50	142	833
1998	1 048	47	148	850
1999	1 090	46	156	886
2000	1 108	43	154	908
2001	1 127	42	155	926
2002	1 144	41	154	946
2003	1 138	38	142	954
2004	1 136	34	141	958
2005	1 158	34	132	988
2006	1 178	33	129	1 014
2007	1 202	32	128	1 039
2008	1 216	33	126	1 052
2009	1 202	35	119	1 044
2010	1 188	33	117	1 033
2011	1 196	29	110	1 051
2012	1 206	29	108	1 063
2013	1 195	27	108	1 056
2014	1 193	28	101	1 058
2015	1 188	27	103	1 054
2011 I	1 165	30	110	1 020
2011 II	1 211	30	107	1 068
2011 III	1 217	32	111	1 068
2011 IV	1 190	27	111	1 047
2012 I	1 186	30	102	1 048
2012 II	1 225	30	113	1 073
2012 III	1 227	30	111	1 080
2012 IV	1 187	25	105	1 052
2013 I	1 184	25	110	1 042
2013 II	1 219	31	110	1 071
2013 III	1 200	28	104	1 063
2013 IV	1 179	26	107	1 042
2014 I	1 172	25	104	1 039
2014 II	1 214	30	104	1 077
2014 III	1 212	32	101	1 073
2014 IV	1 174	26	99	1 044
2015 I	1 172	24	99	1 044
2015 II	1 200	30	96	1 067
2015 III	1 205	28	110	1 063
2015 IV	1 175	24	107	1 038
2016 I	1 169	22	100	1 043
2016 II	1 189	26	104	1 057

1. Ryhmä "tuntematon" mukaanlukien. - Including the category "unknown".

2. Katso alaviite taulukkoon 2. - See note to table 2.

Vuodesta 2005 lähtien uuden toimialaluokituksen TOL2008 mukaan -
 From 2005 based on new industrial classification TOL2008

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

8. TYÖLLISET TOIMIALOITTAIN
EMPLOYED PERSONS BY INDUSTRY

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Kaikki toimialat Employed persons total	Maatalous Agriculture	Metsätalous Forestry	Teollisuus Manufacturing	Jatkuu -Continued
					Talonrakennus Construction of buildings
1 000 henkilöä - persons					
1966	2 159	526	96	526	127
1967	2 114	485	82	528	123
1968	2 073	449	82	522	112
1969	2 097	425	79	541	122
1970 I	2 217	451	91	552	143
1971	2 215	424	88	568	145
1972	2 215	389	74	579	140
1973	2 265	354	79	594	145
1974	2 326	353	73	622	145
1975	2 312	327	66	616	145
1976	2 278	306	61	602	130
1977	2 232	278	57	595	127
1978	2 200	261	55	579	125
1979	2 256	251	58	601	124
1980	2 328	251	63	627	128
1981	2 353	250	55	636	133
1982	2 377	255	57	618	133
1983	2 390	246	56	606	140
1984	2 413	242	52	601	143
1985	2 437	228	52	598	137
1986	2 431	218	47	589	142
1987	2 423	206	45	569	143
1988	2 431	197	41	553	145
1989 I	2 507	192	41	563	155
1990	2 504	183	39	556	161
1991	2 375	177	33	505	137
1992	2 206	166	31	456	111
1993	2 071	154	29	426	89
1994	2 054	153	25	428	80
1995	2 099	141	28	457	87
1996	2 127	133	26	461	88
1997	2 170	130	23	464	101
1998	2 222	120	24	475	107
1999	2 296	121	23	488	117
2000	2 335	118	24	494	122
2001	2 367	112	23	497	115
2002	2 372	106	21	491	117
2003	2 365	99	22	470	118
2004	2 365	93	23	458	115
2005	2 401	91	30	440	141
2006	2 444	90	28	443	146
2007	2 492	87	31	447	155
2008	2 531	88	31	442	165
2009	2 457	88	31	406	152
2010	2 447	84	31	388	152
2011	2 474	80	31	384	157
2012	2 483	78	31	382	155
2013	2 457	76	31	377	156
2014	2 447	76	33	359	150
2015	2 437	75	34	352	151
2010 I	2 388	85	30	382	141
II	2 485	83	33	401	151
III	2 490	88	32	390	162
IV	2 426	80	30	381	156
2011 I	2 408	80	30	371	146
II	2 517	81	31	386	163
III	2 514	81	33	399	163
IV	2 456	75	30	380	156
2012 I	2 432	75	29	376	149
II	2 524	79	32	393	155
III	2 529	83	33	386	159
IV	2 448	76	30	373	155
2013 I	2 408	70	30	373	151
II	2 506	83	32	388	158
III	2 490	76	35	378	162
IV	2 422	73	31	369	153
2014 I	2 394	72	33	357	145
II	2 490	80	31	367	149
III	2 487	80	35	360	155
IV	2 418	73	33	352	148
2015 I	2 391	72	33	344	141
II	2 463	82	36	352	148
III	2 481	77	33	365	158
IV	2 412	70	33	348	157
2016 I	2 396	68	29	340	154
II	2 477	76	33	361	164

1. Katso alaviite taulukkoon 2. - See note to table 2.

Vuodesta 2005 lähtien uuden toimialaluokituksen TOL2008 mukaan -
From 2005 based on new industrial classification TOL2008

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

8. TYÖLLISET TOIMIALOITTAIN
EMPLOYED PERSONS BY INDUSTRY

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Jatkoa -Continued				
	Maa- ja vesi- rakennus	Kauppa	Liikenne	Rahoitus- ja vakuutus	Palvelukset
	<i>Other construction</i>	<i>Trade</i>	<i>Transport</i>	<i>Financing, insurance</i>	<i>Services</i>
	1 000 henkilöä - persons				
1966	72	300	143	..	369
1967	74	303	140	..	379
1968	72	306	141	..	389
1969	67	305	146	..	412
1970 ¹	58	294 ²	165	84 ²	385
1971	53	298	160	84	400
1972	54	305	166	90	421
1973	54	326	167	99	449
1974	56	334	170	109	466
1975	58	329	177	118	480
1976	57	333	173	117	486
1977	54	320	170	117	506
1978	52	313	174	117	517
1979	53	318	179	120	542
1980	48	328	184	127	562
1981	51	326	184	130	581
1982	50	326	180	136	616
1983	43	337	177	135	646
1984	40	343	180	148	664
1985	41	355	186	156	681
1986	43	355	183	160	690
1987	41	348	182	177	710
1988	43	354	182	190	724
1989 ¹	42	388	178	262	684
1990	39	395	179	268	681
1991	39	364	175	263	679
1992	36	325	165	250	663
1993	33	305	158	234	637
1994	28	297	161	230	645
1995	28	301	163	228	659
1996	30	316	159	241	667
1997	29	329	164	240	685
1998	32	339	169	249	700
1999	32	355	168	267	719
2000	27	354	172	287	732
2001	30	357	174	301	750
2002	31	363	169	308	758
2003	33	362	173	313	767
2004	33	367	172	315	781
2005	18	373	144	384	774
2006	18	376	154	399	785
2007	19	389	151	414	792
2008	21	399	153	419	800
2009	23	381	153	408	806
2010	20	381	156	416	809
2011	19	386	147	427	832
2012	20	386	144	436	839
2013	20	382	142	431	830
2014	19	376	140	444	839
2015	17	371	137	457	834
2010 I	20	365	156	402	796
2010 II	21	394	162	423	808
2010 III	21	392	156	426	813
2010 IV	17	375	151	408	817
2011 I	17	368	149	416	822
2011 II	18	401	151	433	843
2011 III	21	395	146	430	834
2011 IV	20	379	144	433	828
2012 I	18	362	145	433	834
2012 II	20	400	141	444	851
2012 III	23	401	150	442	840
2012 IV	22	382	140	429	830
2013 I	18	377	140	421	818
2013 II	19	405	143	437	832
2013 III	21	387	148	430	841
2013 IV	21	362	139	438	826
2014 I	17	363	135	433	828
2014 II	22	392	146	448	846
2014 III	21	393	140	446	844
2014 IV	18	357	140	447	842
2015 I	17	361	131	449	834
2015 II	20	383	136	463	832
2015 III	18	379	140	466	840
2015 IV	15	361	141	447	830
2016 I	13	359	143	449	833
2016 II	18	385	144	449	839

1. Katso alaviite taulukkoon 2. - See note to table 2.

2. Vuosina 1961 - 1969 "rahoitus- ja vakuutustoiminnan" luvut sisältyvät "kaupan" lukuihin. -
In the years 1961 - 1969 the figures for "financing and insurance" include in the figures for "trade".

Vuodesta 2005 lähtien uuden toimialaluokituksen TOL2008 mukaan -
From 2005 based on new industrial classification TOL2008

9. TYÖLLISET AMMATTIASEMAN MUKAAN
EMPLOYED PERSONS BY INDUSTRIAL STATUS

Vuosi ja neljännes	Työlliset yhteensä	Palkansaajat - <i>Salary and wage earners</i>			Yrittäjät ja yrittäjäperheenjäsenet
		Yhteensä	Työntekijät	Toimihenkilöt	
<i>Year and quarter</i>	<i>Employed total</i>	<i>Total</i>	<i>Wage earners</i>	<i>Salaried employees</i>	<i>Employers and unpaid family workers</i>
1 000 henkilöä - <i>persons</i>					
1966	2 159	1 524	896	628	635
1967	2 114	1 533	883	650	581
1968	2 073	1 529	888	641	544
1969	2 097	1 569	905	664	528
1970	2 126	1 626	930	696	500
1971	2 123	1 639	916	723	484
1972	2 118	1 672	906	766	446
1973	2 164	1 750	938	812	414
1974	2 229	1 826	967	859	403
1975	2 221	1 846	939	907	375
1976 ¹	2 278	1 819	947	856	437
1977	2 232	1 823	925	886	395
1978	2 200	1 812	921	880	374
1979	2 256	1 865	953	901	375
1980	2 328	1 930	991	928	379
1981	2 353	1 962	988	966	375
1982	2 377	1 990	968	1 014	377
1983	2 390	2 004	961	1 040	386
1984	2 413	2 035	960	1 073	378
1985	2 437	2 077	957	1 117	360
1986	2 431	2 071	941	1 127	359
1987	2 423	2 051	919	1 130	372
1988	2 431	2 062	912	1 148	368
1989 ¹	2 507	2 112	932	1 177	395
1990	2 504	2 116	914	1 199	388
1991	2 375	2 012	832	1 177	363
1992	2 206	1 862	738	1 120	344
1993	2 071	1 742	679	1 054	329
1994	2 054	1 722	671	1 041	332
1995	2 099	1 773	696	1 068	325
1996	2 127	1 803	692	1 098	324
1997	2 170	1 845	695	1 141	323
1998	2 222	1 905	727	1 170	317
1999	2 296	1 975	745	1 225	321
2000	2 335	2 016	749	1 264	319
2001	2 367	2 060	767	1 289	307
2002	2 372	2 068	758	1 307	304
2003	2 365	2 061	748	1 310	304
2004	2 365	2 064	733	1 328	301
2005	2 401	2 098	736	1 360	303
2006	2 444	2 129	746	1 382	314
2007	2 492	2 178	761	1 413	314
2008	2 531	2 207	764	1 437	324
2009	2 457	2 123	697	1 419	334
2010	2 447	2 120	682	1 431	328
2011	2 474	2 143	695	1 439	331
2012	2 483	2 146	697	1 442	337
2013	2 457	2 127	678	1 443	330
2014	2 447	2 105	654	1 445	343
2015	2 437	2 090	649	1 437	346
2011 I	2 408	2 079	656	1 414	329
2011 II	2 517	2 187	713	1 463	330
2011 III	2 514	2 184	735	1 439	330
2011 IV	2 456	2 122	676	1 438	334
2012 I	2 432	2 095	656	1 430	338
2012 II	2 524	2 185	728	1 450	339
2012 III	2 529	2 186	727	1 453	342
2012 IV	2 448	2 119	678	1 434	329
2013 I	2 408	2 085	647	1 433	323
2013 II	2 506	2 174	707	1 461	332
2013 III	2 490	2 153	700	1 445	337
2013 IV	2 422	2 094	656	1 433	329
2014 I	2 394	2 058	620	1 432	336
2014 II	2 490	2 149	680	1 465	340
2014 III	2 487	2 139	683	1 450	348
2014 IV	2 418	2 072	634	1 432	346
2015 I	2 391	2 043	617	1 421	348
2015 II	2 463	2 113	664	1 444	350
2015 III	2 481	2 135	682	1 449	347
2015 IV	2 412	2 071	634	1 433	341
2016 I	2 396	2 053	614	1 436	343
2016 II	2 477	2 128	679	1 445	349

1. Katso alaviite taulukkoon 2. - See note to table 2.

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

10. TYÖLLISET NORMAALIN TYÖAJAN MUKAAN
EMPLOYED PERSONS BY NORMAL HOURS OF WORK

Vuosi ja neljännes	Työlliset - Employed					Osa-aikaisten osuus työllisistä <i>Proportion of part-time employed</i>
	Yhteensä	Tuntia viikossa - Hours per week				
Year and quarter	Total	1 - 29	30 - 40	41 -	Tuntematon <i>Unknown</i>	
1 000 henkilöä - persons						
1981	2 353	173	1 852	316	12	7,4
1982	2 377	181	1 859	322	15	7,6
1983	2 390	197	1 847	321	24	8,2
1984	2 413	201	1 874	312	26	8,3
1985	2 437	201	1 896	310	30	8,2
1986	2 431	195	1 895	308	32	8,0
1987	2 423	194	1 882	315	32	8,0
1988	2 431	177	1 907	319	28	7,3
1989 ¹	2 507	192	1 956	328	32	9,8
1990	2 504	186	1 959	328	32	9,5
1991	2 375	185	1 856	298	36	10,1
1992	2 206	176	1 711	285	34	10,5
1993	2 071	181	1 583	271	36	11,4
1994	2 054	180	1 556	280	39	11,5
1995	2 099	176	1 586	283	54	11,7
1996	2 127	174	1 603	298	52	11,5
1997	2 170	203	1 612	339	16	11,0
1998	2 222	213	1 639	358	12	11,4
1999	2 296	226	1 682	371	17	12,1
2000	2 335	240	1 701	372	22	12,3
2001	2 367	246	1 735	364	23	12,2
2002	2 372	260	1 736	358	19	12,7
2003	2 365	266	1 730	352	17	13,0
2004	2 365	266	1 739	344	16	13,5
2005	2 401	269	1 768	346	18	13,7
2006	2 444	278	1 800	345	20	14,0
2007	2 492	288	1 840	345	18	14,1
2008	2 531	290	1 855	372	13	13,4
2009	2 457	299	1 796	349	12	14,0
2010	2 447	304	1 778	351	14	14,6
2011	2 474	313	1 790	356	14	14,9
2012	2 483	321	1 791	358	13	15,1
2013	2 457	319	1 781	345	13	15,1
2014	2 447	324	1 763	346	15	15,4
2015	2 437	325	1 743	353	16	15,5
2006 I	2 381	283	1 743	336	19	14,4
2006 II	2 461	270	1 808	363	20	13,6
2006 III	2 494	259	1 864	352	19	13,2
2006 IV	2 438	301	1 786	328	24	15,0
2007 I	2 415	304	1 769	324	18	14,7
2007 II	2 524	274	1 873	358	19	13,6
2007 III	2 542	264	1 903	356	18	13,0
2007 IV	2 485	311	1 816	340	19	15,1
2008 I	2 474	311	1 790	358	15	14,2
2008 II	2 574	278	1 906	379	13	12,9
2008 III	2 566	260	1 911	383	12	12,0
2008 IV	2 509	309	1 818	370	13	14,2
2009 I	2 448	314	1 775	347	12	14,6
2009 II	2 497	284	1 837	363	12	13,3
2009 III	2 476	280	1 841	344	10	13,1
2009 IV	2 408	321	1 731	343	12	14,9
2010 I	2 388	318	1 721	334	16	15,2
2010 II	2 485	300	1 811	359	14	14,4
2010 III	2 490	277	1 836	360	15	13,7
2010 IV	2 426	319	1 742	351	13	15,2
2011 I	2 408	331	1 713	346	16	15,8
2011 II	2 517	311	1 822	368	15	14,5
2011 III	2 514	282	1 857	360	14	13,8
2011 IV	2 456	326	1 766	351	13	15,6
2012 I	2 432	326	1 740	352	14	15,4
2012 II	2 524	315	1 828	366	13	14,9
2012 III	2 529	302	1 847	364	12	14,4
2012 IV	2 448	338	1 751	347	12	15,6
2013 I	2 408	332	1 721	341	13	15,7
2013 II	2 506	305	1 836	351	12	14,4
2013 III	2 490	297	1 835	346	12	14,1
2013 IV	2 422	338	1 732	338	14	16,1
2014 I	2 394	332	1 741	345	16	16,2
2014 II	2 490	316	1 806	355	13	14,9
2014 III	2 487	303	1 814	357	14	14,4
2014 IV	2 418	342	1 716	344	15	16,3
2015 I	2 391	335	1 701	338	18	16,1
2015 II	2 463	320	1 772	353	17	15,3
2015 III	2 481	302	1 797	368	15	14,4
2015 IV	2 412	343	1 703	353	14	16,3
2016 I	2 396	349	1 690	338	18	16,6
2016 II	2 477	336	1 761	363	16	16,1

1. Katso alaviite taulukkoon 2. - See note to table 2.

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

11. TYÖTTÖMYYS JA TYÖTTÖMYYSASTEET TYÖVOIMATUTKIMUKSEN MUKAAN
UNEMPLOYMENT AND UNEMPLOYMENT RATES ACCORDING TO THE LABOUR FORCE SURVEY

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Työttömät - Unemployed persons			Työttömyysasteet - Unemployment rates		
	Mol. sukupuoli	Miehet	Naiset	Mol. sukupuoli	Miehet	Naiset
	Both sexes	Male	Female	Both sexes	Male	Female
	1 000 henkilöä - persons			Prosenttia - Per cent		
1961	26	18	8	1,2	1,5	0,8
1962	28	20	7	1,3	1,7	0,8
1963	32	24	8	1,5	2,0	0,8
1964	33	27	7	1,5	2,2	0,6
1965 I	30	20	10	1,4	1,6	1,0
1966	33	22	11	1,5	1,8	1,2
1967	63	52	11	2,9	4,2	1,2
1968	85	70	15	3,9	5,7	1,6
1969	61	46	15	2,8	3,8	1,6
1970 I	46	35	11	2,0	2,7	1,1
1971	55	38	17	2,4	3,0	1,6
1972	67	42	20	2,7	3,3	1,9
1973	57	32	25	2,4	2,5	2,3
1974	44	21	23	1,8	1,9	2,1
1975	62	35	27	2,8	2,7	2,4
1976	92	60	32	3,9	4,7	2,9
1977	140	88	52	5,9	6,9	4,7
1978	172	106	66	7,3	8,4	6,0
1979	143	82	61	6,0	6,4	5,4
1980	114	61	53	4,7	4,7	4,7
1981	121	67	54	4,9	5,1	4,6
1982	135	73	62	5,4	5,5	5,2
1983	138	76	62	5,5	5,7	5,2
1984	133	72	61	5,2	5,4	5,0
1985	129	73	56	5,0	5,5	4,6
1986	138	82	56	5,4	6,1	4,6
1987	130	78	53	5,1	5,8	4,3
1988	116	68	48	4,5	5,1	4,0
1989 I	80	43	38	3,1	3,2	3,1
1990	82	49	33	3,2	3,6	2,7
1991	169	106	63	6,6	8,0	5,2
1992	292	178	114	11,7	13,6	9,6
1993	405	235	170	16,3	18,1	14,4
1994	408	235	174	16,6	18,2	14,9
1995	382	204	178	15,4	15,7	15,1
1996	363	186	176	14,6	14,3	14,8
1997	314	160	154	12,7	12,3	13,0
1998	285	143	142	11,4	10,9	12,0
1999	261	130	131	10,2	9,8	10,7
2000	253	122	131	9,8	9,1	10,6
2001	238	117	121	9,1	8,6	9,7
2002	237	123	114	9,1	9,1	9,1
2003	235	124	111	9,0	9,2	8,9
2004	229	118	111	8,8	8,7	8,9
2005	220	111	109	8,4	8,2	8,6
2006	204	101	103	7,7	7,4	8,1
2007	183	90	93	6,9	6,5	7,2
2008	172	85	87	6,4	6,1	6,7
2009	221	122	99	8,2	8,9	7,6
2010	224	126	98	8,4	9,1	7,6
2011	209	117	91	7,8	8,4	7,1
2012	207	115	92	7,7	8,3	7,1
2013	219	122	97	8,2	8,8	7,5
2014	232	129	103	8,7	9,3	8,0
2015	252	137	115	9,4	9,9	8,8
2010 I	244	143	101	9,3	10,5	8,0
2010 II	263	148	116	9,6	10,3	8,8
2010 III	195	106	89	7,3	7,6	6,9
2010 IV	195	109	86	7,4	8,0	6,8
2011 I	227	127	100	8,6	9,3	7,9
2011 II	244	136	108	8,8	9,4	8,2
2011 III	183	101	83	6,8	7,2	6,4
2011 IV	181	106	75	6,9	7,7	5,9
2012 I	211	120	91	8,0	8,8	7,1
2012 II	238	134	104	8,6	9,4	7,8
2012 III	193	101	91	7,1	7,2	6,9
2012 IV	185	105	80	7,0	7,7	6,3
2013 I	232	131	101	8,8	9,7	7,8
2013 II	252	144	108	9,1	10,1	8,1
2013 III	191	104	87	7,1	7,4	6,8
2013 IV	203	110	93	7,7	8,1	7,3
2014 I	238	133	105	9,0	9,8	8,2
2014 II	265	148	119	9,6	10,3	8,9
2014 III	203	110	93	7,5	7,9	7,1
2014 IV	223	126	96	8,4	9,2	7,6
2015 I	257	144	113	9,7	10,5	8,8
2015 II	295	159	136	10,7	11,2	10,2
2015 III	226	118	108	8,4	8,5	8,2
2015 IV	230	126	104	8,7	9,3	8,1
2016 I	255	140	115	9,6	10,2	9,0
2016 II	275	145	131	10,0	10,1	9,9

1. Katso alaviite taulukkoon 2. - See note to table 2.

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

12. TYÖTÖMMYÄSASTEET IÄN JA SUKUPUOLEN MUKAAN, TYÖVOIMATUTKIMUKSEN PERUSTEELLA
UNEMPLOYMENT RATES BY AGE AND SEX, ACCORDING TO THE LABOUR FORCE SURVEY

Table with columns: Vuosi ja neljännes, Ikä - Age, 15-19, 20-24, 25-29, 30-34, 35-39, 40-44, 45-49, 50-54, 55-59, 60-64, 15-24, Keski-määrin, Year and quarter, Prosenttia - Per cent, Weighted mean. Sub-sections: Molemmat sukupuolet - Both sexes, Miehet - Male, Naiset - Female.

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

13. TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ SUKUPUOLEN MUKAAN SEKÄ LOMAUTETUT JA LYHENNETTYLLÄ TYÖVIKOLLA OLEVAT
UNEMPLOYED JOBSEEKERS AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY SEX, AND PERSONS LAID OFF AND ON REDUCED WORKING WEEK

Vuosi ja neljännes	Työttömät työnhakijat - <i>Unemployed jobseekers</i>					Lomautetut <i>Laid off</i>	Lyhennetyllä työvikolla <i>On reduced working week</i>
	Yhteensä <i>Total</i>	Miehet <i>Male</i>	Naiset <i>Female</i>	Alle 25-vuotiaat <i>Under 25 years old</i>	Yli vuoden työttömänä <i>Unemployed over a year</i>		
<i>Year and quarter</i>	<i>Henkilöä - Persons</i>						
1971	44 100	27 000	17 100	4 300	2 000
1972	59 500	36 800	22 700	4 700	2 100
1973	50 200	28 700	21 500	4 500	1 800
1974	40 100	20 300	19 800	4 300	2 100
1975	50 900	29 500	21 400	7 500	6 900
1976	80 200	51 400	28 800	10 800	8 900
1977	132 500	82 700	49 900	19 900	21 600
1978	175 200	106 800	68 400	17 000	24 700
1979	150 300	87 200	63 200	9 500	8 000
1980	109 500	58 300	51 200	6 600	5 000
1981	115 400	61 200	54 200	35 700	11 500	11 400	10 200
1982	138 100	75 000	63 100	40 900	14 000	15 600	14 200
1983	143 900	80 000	63 900	40 800	17 100	14 900	10 600
1984	135 300	76 100	59 200	37 600	15 500	11 400	7 800
1985	141 400	79 600	61 800	36 700	13 200	11 900	6 500
1986	150 700	87 100	63 600	36 900	14 800	14 800	5 300
1987	140 500	81 100	59 400	33 800	16 700	10 000	3 800
1988	127 600	71 100	56 500	28 600	12 100	8 300	3 400
1989	103 400	54 800	48 700	22 100	6 400	6 700	2 700
1990	103 200	59 500	43 700	21 800	3 000	9 700	2 400
1991	213 200	134 600	78 600	45 800	5 300	32 300	5 900
1992	363 100	221 500	141 600	77 800	29 200	43 600	11 000
1993	482 200	280 700	201 400	97 700	86 000	45 900	14 400
1994	494 200	276 900	217 300	92 200	133 600	26 800	12 900
1995	466 000	254 900	211 100	80 500	140 200	15 100	9 200
1996	448 000	241 400	206 600	68 600	134 900	13 900	8 000
1997	409 000	214 900	194 000	53 900	124 600	10 700	6 300
1998	372 400	190 200	182 200	46 900	112 600	10 000	4 900
1999	348 100	177 200	170 900	44 300	98 000	11 100	4 100
2000	321 100	161 600	159 500	39 300	89 000	9 500	3 200
2001	302 200	153 400	148 700	36 600	82 700	10 400	2 700
2002	294 000	154 500	139 500	35 800	77 700	12 700	2 400
2003	288 800	153 500	135 400	35 200	72 400	14 200	2 300
2004	288 400	152 200	136 200	34 900	73 000	13 200	2 100
2005	275 300	144 100	131 200	30 500	72 400	10 600	1 700
2006	247 900	128 800	119 100	26 800 ¹	64 400	8 000	1 300
2007	215 800	111 000	104 800	22 500	51 700	6 600	1 100
2008	202 900	107 400	95 500	22 400	43 100	9 000	1 100
2009	264 800	156 200	108 600	36 200	41 300	31 000	3 800
2010	264 800	154 300	110 500	34 600	54 300	21 300	3 700
2011	243 900	138 800	105 100	30 000	57 200	14 200	2 000
2012	253 200	144 800	108 400	32 100	61 200	15 200	2 300
2013 ²	294 100	168 200	126 000	38 800	73 700	21 400	4 600
2014	325 700	185 500	140 100	43 300	90 500	26 000	8 000
2015	351 900	198 700	153 100	47 100	109 300	26 800	9 300
2010 I	284 500	174 700	109 900	37 500	50 200	32 800	4 700
2010 II	263 000	151 900	111 100	35 100	52 800	19 600	4 000
2010 III	260 700	144 600	116 200	35 500	56 300	14 700	3 000
2010 IV	251 000	146 100	104 900	30 200	56 900	18 000	2 900
2011 I	257 500	153 800	103 700	31 000	58 000	21 200	2 500
2011 II	238 900	135 000	104 000	29 200	56 900	12 500	2 000
2011 III	241 800	130 900	110 900	31 600	57 400	9 700	1 600
2011 IV	237 300	135 500	101 700	28 400	56 400	13 600	2 000
2012 I	252 700	150 500	102 200	31 600	58 500	19 500	2 400
2012 II	242 500	136 800	105 800	30 700	60 400	12 400	2 100
2012 III	254 400	139 100	115 200	33 900	61 800	10 700	2 000
2012 IV	263 000	152 700	110 300	32 100	63 900	18 100	2 800
2013 I	290 100	172 800	117 300	38 000	67 700	25 200	3 400
2013 II	283 400	160 600	122 800	37 600	70 700	17 400	3 500
2013 III ²	297 900	163 200	134 800	40 900	76 100	17 200	4 400
2013 IV	305 100	176 100	129 000	38 900	80 200	25 900	7 300
2014 I	322 300	190 500	131 900	41 100	86 000	31 000	8 400
2014 II	315 600	178 500	137 100	41 900	88 200	22 900	7 600
2014 III	328 100	179 800	148 400	45 800	92 300	20 600	7 000
2014 IV	336 500	193 500	143 100	44 400	95 500	29 400	8 800
2015 I	354 000	207 500	146 500	45 900	102 400	33 900	9 500
2015 II	345 700	194 000	151 700	46 100	106 600	24 800	8 900
2015 III	355 200	193 200	162 000	50 100	113 000	21 100	8 600
2015 IV	352 600	200 200	152 400	46 200	115 200	27 400	10 300
2016 I	360 000	208 400	151 600	46 400	121 800	29 900	10 900
2016 II	346 400	192 600	153 800	46 300	124 300	21 700	10 700

1. Vuoteen 2005 asti lomautetut pois lukien. - *Until 2005 excluding laid off.*

2. Sisältää kaikki 1.7.2013 alkaen alkaneet kokoaikaiset lomautukset, siihen asti vain henkilökohtaisesti lomautetut.

Includes all fully laid off starting from 1 July 2013, up to that date only those individually laid off.

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Employment and the Economy, Employment Service Statistics

15. TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ AMMATEITTAIN
UNEMPLOYED JOBSEEKERS AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY OCCUPATION

Jatkuu - Continued

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Ammatti - Occupation				
	Johtajat Managers	Erityisasiantuntijat Professionals	Asiantuntijat Technicians and associate professionals	Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät Clerical support workers	Palvelu- ja myyntityöntekijät Service and sales workers
Henkiä - persons					
2006	2 900	25 700	23 000	20 200	39 800
2007	2 600	23 500	20 000	17 300	35 000
2008	2 300	22 700	18 400	15 100	31 500
2009	2 700	29 500	23 600	17 000	36 100
2010	2 800	30 900	24 100	17 000	37 300
2011	2 600	28 600	22 000	15 900	35 900
2012	2 700	30 600	22 700	16 100	37 200
2013 ¹	3 100	37 500	27 100	18 000	44 200
2014	3 600	43 000	30 900	19 400	51 200
2015	4 100	47 400	34 000	21 000	57 900
2009 I	2 400	24 300	21 200	15 800	32 400
II	2 600	29 700	22 700	16 400	34 600
III	2 800	33 500	25 000	17 800	39 100
IV	2 800	30 700	25 200	17 800	38 100
2010 I	2 800	30 300	25 100	17 600	36 900
II	2 800	32 300	24 100	17 000	37 200
III	2 800	33 300	24 300	17 200	38 900
IV	2 600	27 900	22 800	16 100	36 200
2011 I	2 600	27 600	22 600	16 000	35 500
II	2 500	29 300	21 600	15 700	35 200
III	2 600	30 800	22 400	16 300	37 700
IV	2 500	26 600	21 400	15 600	35 200
2012 I	2 600	27 500	22 100	15 700	35 000
II	2 600	30 400	21 700	15 600	36 100
III	2 800	33 300	23 400	16 500	39 300
IV	2 900	31 200	23 600	16 500	38 300
2013 I	3 000	33 500	25 700	17 500	40 500
II	3 100	37 100	25 900	17 500	42 700
III ¹	3 300	40 800	28 000	18 500	47 400
IV	3 300	38 400	28 700	18 600	46 200
2014 I	3 300	39 800	29 800	18 900	47 700
II	3 400	43 000	29 900	18 900	49 600
III	3 700	46 200	31 600	19 800	54 200
IV	3 800	43 200	32 200	20 000	53 400
2015 I	4 000	44 700	33 600	20 900	54 600
II	4 100	47 800	33 300	20 800	56 900
III	4 200	50 800	34 700	21 300	61 300
IV	4 100	46 400	34 400	21 100	58 800
2016 I	4 100	46 600	34 800	21 100	58 400
II	4 100	48 700	33 600	20 800	59 700

1. Katso alaviite taulukkoon 13. - See note to table 13.

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Employment and the Economy, Employment Service Statistics

15. TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ AMMATEITTAIN
 UNEMPLOYED JOBSEKERS AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY OCCUPATION

Jatkuu - Continued

Ammatti - Occupation						
Vuosi ja neljännes	Maanviljelijät, metsätyöntekijät ym.	Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät	Josta talonrakennukseen liittyvä työ	Prosessi- ja kuljetustyöntekijät	Muut työntekijät	
Year and quarter	Skilled agricultural, forestry and fishery workers	Craft and related trades workers	Of which occupations related to construction of buildings	Plant and machine operators and assemblers	Elementary occupations	
Henkilöä - persons						
2006	7 800	43 600	16 700	22 400	28 700	
2007	6 700	38 400	14 200	19 000	24 500	
2008	6 200	36 000	14 900	17 400	22 300	
2009	6 900	59 700	22 800	25 300	25 900	
2010	6 700	57 600	21 100	23 800	25 300	
2011	6 400	49 800	19 200	21 400	23 600	
2012	6 500	51 500	20 600	22 300	23 900	
2013	7 200	60 600	23 800	25 100	26 300	
2014	7 600	66 400	26 200	27 000	27 900	
2015	8 000	69 800	27 500	28 400	29 100	
2006 I	10 000	51 300	21 200	25 400	31 900	
2006 II	6 900	42 400	15 900	22 300	28 200	
2006 III	6 200	39 800	13 900	20 900	27 400	
2006 IV	8 000	40 700	15 700	21 100	27 200	
2007 I	8 900	42 200	17 600	21 500	27 100	
2007 II	5 600	34 900	13 300	18 500	23 800	
2007 III	5 200	33 400	11 900	17 900	23 300	
2007 IV	7 100	35 100	14 100	18 100	23 700	
2008 I	8 000	37 900	16 400	18 600	23 900	
2008 II	5 100	31 800	12 600	16 300	21 200	
2008 III	4 700	32 400	12 400	16 000	21 100	
2008 IV	6 900	41 800	18 000	18 800	22 900	
2009 I	8 500	57 400	24 800	24 200	26 100	
2009 II	5 700	56 600	21 700	24 800	25 000	
2009 III	5 500	58 800	20 400	25 000	25 400	
2009 IV	7 700	66 100	24 300	27 200	27 200	
2010 I	8 900	68 300	26 600	27 300	27 800	
2010 II	5 600	55 900	20 000	23 300	24 800	
2010 III	5 200	51 800	17 600	22 000	24 100	
2010 IV	7 200	54 300	20 300	22 800	24 700	
2011 I	8 400	58 200	23 700	23 700	25 600	
2011 II	5 300	48 000	18 300	20 600	22 800	
2011 III	4 900	45 100	16 100	19 800	22 500	
2011 IV	6 900	48 100	18 900	21 400	23 400	
2012 I	8 100	55 400	23 500	23 200	24 900	
2012 II	5 400	47 300	18 900	20 800	22 800	
2012 III	5 200	47 400	17 700	21 200	23 100	
2012 IV	7 400	55 700	22 200	23 800	24 800	
2013 I	8 800	64 700	26 900	26 300	27 000	
2013 II	6 000	57 000	22 300	23 900	25 400	
2013 III ¹	5 800	56 700	20 900	23 700	25 700	
2013 IV	8 000	64 100	25 100	26 400	27 100	
2014 I	9 200	70 500	29 300	28 400	28 900	
2014 II	6 400	62 900	24 500	25 900	27 000	
2014 III	6 200	62 100	23 200	25 400	27 100	
2014 IV	8 500	70 000	27 600	28 500	28 700	
2015 I	9 700	75 700	31 500	30 500	30 400	
2015 II	6 900	67 100	26 400	27 700	28 500	
2015 III	6 700	65 600	24 500	26 600	28 300	
2015 IV	8 700	70 800	27 500	29 000	29 300	
2016 I	9 800	74 300	30 200	29 600	30 100	
2016 II	6 800	64 600	24 700	26 600	27 700	

15. TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ AMMATEITTAIN
UNEMPLOYED JOBSEEKERS AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY OCCUPATION

Jatkoa - Continued

Vuosi ja neljännes	Ammatti - Occupation			
	Sotilaat	Ammatteihin luokittelemattomat ryhmät	Yhteensä	Lomautetut
Year and quarter	Armed forces occupations	Work not classifiable by occupation	Total	Laid off
Henkilöä - persons				
2006	60	33 800	247 900	8 000
2007	60	30 900	215 800	6 600
2008	50	31 000	202 900	9 000
2009	70	38 100	264 800	31 000
2010	60	39 200	264 800	21 300
2011	60	37 700	243 900	14 200
2012	60	39 600	253 200	15 200
2013 ¹	80	45 000	294 100	21 400
2014	110	48 500	325 700	26 000
2015	140	52 000	351 900	26 800
2006				
I	60	35 100	267 500	7 300
II	60	34 300	246 000	5 700
III	60	35 100	245 900	7 000
IV	50	30 800	232 100	12 000
2007				
I	60	31 400	231 000	9 500
II	50	30 900	212 600	5 300
III	60	32 300	214 700	4 800
IV	60	28 900	204 700	6 700
2008				
I	60	30 500	207 700	9 300
II	50	30 400	194 400	5 700
III	50	32 400	200 500	6 200
IV	50	30 600	209 000	14 800
2009				
I	60	35 400	247 900	30 800
II	70	37 800	256 200	30 400
III	80	41 000	274 000	28 500
IV	70	38 200	281 100	34 300
2010				
I	60	39 500	284 500	32 800
II	60	39 900	263 000	19 600
III	70	40 900	260 700	14 700
IV	70	36 400	251 000	18 000
2011				
I	60	37 200	257 500	21 200
II	60	37 900	238 900	12 500
III	60	39 600	241 800	9 700
IV	60	36 000	237 300	13 600
2012				
I	60	38 100	252 700	19 500
II	50	39 700	242 500	12 400
III	60	42 100	254 400	10 700
IV	60	38 800	263 000	18 100
2013				
I	70	43 000	290 100	25 200
II	80	44 900	283 400	17 400
III ¹	80	48 000	297 900	17 200
IV	80	44 200	305 100	25 900
2014				
I	90	45 700	322 300	31 000
II	90	48 400	315 600	22 900
III	120	51 700	328 100	20 600
IV	120	48 200	336 500	29 400
2015				
I	160	49 800	354 000	33 900
II	140	52 700	345 700	24 800
III	150	55 600	355 200	21 100
IV	130	49 900	352 600	27 400
2016				
I	140	51 000	360 000	29 900
II	140	53 700	346 400	21 700

17. PÄÄTTYNEIDEN TYÖTTÖMYYSJAKSOJEN KESKIMÄÄRÄINEN KESTO IÄN JA SUKUPUOLEN MUKAAN
AVERAGE DURATION OF THE COMPLETED SPELLS OF UNEMPLOYMENT BY AGE AND SEX

Vuosi Year	Ikä - Age										Yhteensä Total
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	
Viikkoa - Weeks											
Molemmat sukupuolet - Both sexes											
1991	8	10	12	13	14	14	15	17	20	43	13
1992	11	16	18	18	19	19	20	21	22	45	18
1993	15	18	20	21	22	22	23	25	28	53	21
1994	16	21	24	26	26	27	28	31	34	65	25
1995	13	19	22	25	26	27	28	31	38	92	25
1996	11	17	20	24	25	26	28	30	43	109	24
1997	8	14	17	21	22	22	26	28	46	119	22
1998	8	12	16	19	20	22	23	25	43	128	21
1999	7	11	14	17	18	20	21	23	39	131	19
2000	7	10	13	16	17	18	19	21	34	125	18
2001	7	9	12	15	16	16	17	18	28	130	18
2002	7	10	12	15	16	16	18	18	24	112	17
2003	6	9	12	14	15	15	17	17	22	104	16
2004	6	9	12	14	15	15	16	17	21	82	16
2005	6	8	12	14	15	16	16	17	24	85	16
2006 ¹	5	7	11	13	15	15	16	17	20	66	15
2007	5	7	10	11	13	13	14	15	19	62	14
2008	5	6	9	10	11	12	13	14	17	60	13
2009	6	8	10	11	11	12	12	12	14	55	13
2010	6	9	12	13	14	15	15	15	16	34	14
2011	5	8	11	13	14	15	15	16	17	35	14
2012	7	9	12	14	15	16	16	17	18	44	15
2013	6	9	13	15	15	16	17	17	19	49	16
2014	7	11	15	18	18	19	21	21	23	56	19
2015	9	13	17	21	22	22	23	24	28	61	22
Miehet - Male											
1991	9	11	13	14	15	16	17	19	22	41	14
1992	12	17	20	20	21	22	23	24	26	44	20
1993	16	20	23	23	25	26	27	29	33	52	24
1994	16	24	28	28	30	31	32	35	40	67	28
1995	14	21	27	29	31	32	34	37	44	97	28
1996	12	19	25	29	30	33	34	36	50	113	28
1997	9	16	22	26	28	30	34	36	52	122	27
1998	8	14	21	24	26	29	31	34	49	129	26
1999	8	13	19	22	25	28	30	31	46	130	25
2000	8	12	18	21	23	25	27	30	41	126	24
2001	8	11	17	20	22	24	26	28	36	129	23
2002	8	11	17	20	22	24	26	27	33	114	22
2003	7	11	15	19	21	23	26	27	32	110	22
2004	7	11	15	19	21	22	24	26	30	90	21
2005	7	10	15	19	21	22	23	25	37	95	21
2006 ¹	6	8	14	17	20	21	23	24	28	72	19
2007	5	7	12	14	16	18	20	21	27	70	18
2008	5	7	10	13	14	16	17	19	24	69	16
2009	7	9	11	12	13	14	14	15	18	58	14
2010	7	10	14	16	17	18	19	19	21	39	16
2011	5	8	13	16	18	19	19	21	23	45	16
2012	7	10	14	16	18	19	20	22	23	55	18
2013	7	10	14	16	17	19	20	20	23	57	18
2014	8	12	16	19	20	21	23	24	26	61	20
2015	9	14	19	22	23	24	25	27	30	64	23
Naiset - Female											
1991	7	9	11	12	12	11	12	14	18	44	11
1992	10	13	16	16	17	17	17	18	19	46	16
1993	14	16	17	18	19	18	20	21	24	54	18
1994	15	18	20	23	23	24	25	27	29	64	22
1995	13	16	18	22	23	23	24	27	33	89	22
1996	10	14	16	20	21	21	23	25	37	106	20
1997	7	12	14	17	17	18	20	23	40	116	18
1998	7	10	12	15	16	17	17	19	37	128	17
1999	7	9	11	14	14	15	16	17	34	132	16
2000	7	9	10	13	13	13	14	16	29	124	15
2001	6	8	10	12	12	12	13	13	23	131	14
2002	6	8	10	11	12	12	13	13	19	111	14
2003	6	7	9	11	12	11	12	12	17	100	13
2004	5	7	9	11	11	11	12	12	15	76	12
2005	5	7	9	11	11	12	11	12	16	77	13
2006 ¹	5	6	9	10	11	12	12	12	15	61	12
2007	4	6	8	9	10	10	10	11	14	56	11
2008	4	5	8	9	9	10	10	10	13	54	11
2009	5	6	9	9	10	10	10	11	11	52	11
2010	5	7	10	11	11	12	12	11	12	29	11
2011	5	6	9	11	11	12	12	12	13	27	11
2012	6	8	10	12	12	13	13	13	14	35	13
2013	6	8	11	13	13	13	13	14	15	41	13
2014	7	10	13	16	16	17	18	18	20	50	17
2015	8	12	15	19	20	20	21	21	25	58	21

1. Vuodesta 2006 lähtien henkilökohtaisesti lomautetut mukaanlukien. - From 2006 including individually laid off.

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Employment and the Economy, Employment Service Statistics

18. AVOIMET TYÖPAIKAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ AMMATEITTAIN
VACANCIES AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY OCCUPATION

Jatkuu - Continued

Ammatti - Occupation						
Vuosi ja neljännes	Johtajat	Erityisasiantuntijat	Asiantuntijat	Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	Palvelu- ja myyntityöntekijät	
Year and quarter	Managers	Professionals	Technicians and associate professionals	Clerical support workers	Service and sales workers	
Henkilöä - persons						
2006	180	3 100	5 400	1 000	8 500	
2007	210	3 800	6 200	1 400	10 000	
2008	210	3 900	6 800	1 300	9 800	
2009	170	3 300	6 800	790	7 600	
2010	200	3 600	6 700	1 200	7 900	
2011	230	4 200	7 200	1 600	9 800	
2012	190	4 200	7 200	1 700	10 500	
2013	190	3 800	7 100	1 400	10 200	
2014	190	3 700	7 200	1 300	10 100	
2015	200	4 100	6 700	1 500	11 200	
2006	I 200	3 400	7 600	1 600	11 800	
	II 180	3 100	5 100	870	8 000	
	III 180	2 700	4 400	840	7 300	
	IV 180	3 100	4 600	830	7 000	
2007	I 230	4 800	8 900	1 400	14 300	
	II 210	3 900	5 700	1 000	9 200	
	III 200	3 400	5 300	1 200	8 900	
	IV 190	3 200	4 900	1 500	7 800	
2008	I 260	4 800	8 700	2 100	14 900	
	II 210	4 200	6 100	1 200	9 000	
	III 190	3 400	5 300	1 200	8 600	
	IV 170	3 300	5 600	880	6 900	
2009	I 200	3 800	9 100	1 200	11 800	
	II 170	3 200	6 900	550	7 300	
	III 150	2 500	6 300	610	5 900	
	IV 160	2 500	4 900	770	5 600	
2010	I 210	4 000	8 100	1 300	11 000	
	II 200	3 800	7 000	810	7 300	
	III 190	3 200	6 500	1 100	6 700	
	IV 190	3 300	5 000	1 400	6 600	
2011	I 260	5 100	9 600	2 200	14 700	
	II 260	4 700	7 300	1 200	9 000	
	III 210	3 500	6 300	1 400	8 100	
	IV 190	3 500	5 800	1 800	7 600	
2012	I 240	5 600	9 900	2 400	16 500	
	II 200	4 400	7 400	1 200	10 200	
	III 170	3 400	5 900	1 600	8 300	
	IV 160	3 400	5 800	1 500	6 800	
2013	I 230	5 400	10 600	2 400	15 500	
	II 190	4 000	6 900	1 000	9 400	
	III 180	2 800	5 500	990	8 400	
	IV 180	2 900	5 500	1 200	7 600	
2014	I 240	4 900	10 700	1 900	14 900	
	II 200	3 900	7 100	960	8 300	
	III 180	3 000	5 200	1 100	9 200	
	IV 160	3 200	5 900	1 200	8 200	
2015	I 220	4 900	9 200	2 300	15 700	
	II 200	4 100	6 900	1 300	11 000	
	III 180	3 400	5 700	1 300	9 400	
	IV 180	3 800	5 000	1 200	8 500	
2016	I 240	5 500	8 500	2 200	16 000	
	II 210	4 700	6 500	1 600	10 700	

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Employment and the Economy, Employment Service Statistics

18. AVOIMET TYÖPAIKAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ AMMATEITTAIN
VACANCIES AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY OCCUPATION

Jatkuu - Continued

Ammatti - Occupation					
Vuosi ja neljännes	Maanviljelijät, metsätyöntekijät ym.	Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät	Josta talonrakennukseen liittyvä työ	Prosessi- ja kuljetustyöntekijät	Muut työntekijät
Year and quarter	Skilled agricultural, forestry and fishery workers	Craft and related trades workers	Of which occupations related to construction of buildings	Plant and machine operators and assemblers	Elementary occupations
Avoimia työpaikkoja - Vacancies					
2006	1 800	4 500	2 000	3 500	5 700
2007	1 900	5 300	2 000	4 900	6 500
2008	1 800	3 600	1 100	3 900	5 800
2009	1 300	1 400	560	1 500	3 900
2010	1 200	1 900	880	1 800	3 800
2011	1 100	2 700	1 100	2 500	4 900
2012	1 100	2 700	1 000	2 100	5 200
2013	1 000	2 700	1 300	2 000	4 700
2014	1 100	2 900	1 300	2 600	5 100
2015	940	3 400	1 700	2 600	5 300
2006 I	4 400	4 800	2 400	5 900	9 700
2006 II	2 200	4 600	2 200	2 700	5 200
2006 III	390	4 500	1 800	2 700	4 200
2006 IV	340	4 000	1 500	2 700	3 700
2007 I	4 400	5 900	1 900	8 600	10 500
2007 II	2 400	5 600	2 500	4 100	6 300
2007 III	500	5 700	2 300	4 100	5 300
2007 IV	330	4 200	1 400	3 000	4 100
2008 I	4 400	5 300	1 300	7 800	11 100
2008 II	1 900	3 900	1 600	3 200	5 400
2008 III	520	3 500	1 100	2 700	4 000
2008 IV	250	1 600	420	1 800	2 800
2009 I	3 300	1 800	480	2 900	8 000
2009 II	1 300	1 400	730	1 200	3 200
2009 III	180	1 400	630	860	2 300
2009 IV	240	1 000	390	900	2 100
2010 I	3 300	1 800	850	2 400	6 200
2010 II	1 200	1 900	940	1 600	3 300
2010 III	200	2 300	1 000	1 400	2 800
2010 IV	280	1 600	710	1 600	2 800
2011 I	3 000	2 600	780	4 900	9 200
2011 II	960	3 000	1 400	2 200	4 300
2011 III	260	3 200	1 300	1 800	3 200
2011 IV	330	2 100	820	1 200	3 100
2012 I	3 100	3 300	850	4 000	9 800
2012 II	790	3 000	1 300	2 000	5 000
2012 III	280	2 700	1 100	1 300	3 300
2012 IV	130	1 800	740	1 300	2 900
2013 I	2 900	2 900	1 100	3 400	8 200
2013 II	840	2 900	1 700	1 900	4 800
2013 III	250	3 000	1 400	1 500	3 200
2013 IV	160	2 000	860	1 300	2 700
2014 I	2 600	3 100	1 200	5 000	8 600
2014 II	1 300	3 300	1 500	1 900	5 000
2014 III	230	3 100	1 400	1 700	3 800
2014 IV	160	2 100	1 000	1 600	3 100
2015 I	2 800	3 300	1 400	5 100	7 800
2015 II	520	3 800	2 100	2 200	5 300
2015 III	180	3 700	2 000	1 500	3 900
2015 IV	260	2 600	1 300	1 600	4 100
2016 I	2 100	4 200	1 900	4 400	8 500
2016 II	510	5 200	3 300	2 400	5 600

18. AVOIMET TYÖPAIKAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ AMMATEITTAIN
VACANCIES AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY OCCUPATION

Jatkoa - *Continued*

		Ammatti - <i>Occupation</i>		
Vuosi ja neljännes		Sotilaat	Ammatteihin luokittelemattomat ryhmät	Yhteensä
<i>Year and quarter</i>		Armed forces occupations	Work not classifiable by occupation	<i>Total</i>
Avoimia työpaikkoja - <i>Vacancies</i>				
2006		230	340	34 400
2007		10	330	40 700
2008		20	300	37 200
2009		10	500	26 900
2010		10	430	28 600
2011		10	560	35 100
2012		10	520	35 400
2013		10	500	33 700
2014		10	450	34 600
2015		10	340	36 100
2006	I	340	540	50 300
	II	170	260	32 500
	III	170	300	27 700
	IV	230	260	27 000
2007	I	10	510	59 300
	II	10	310	38 700
	III	10	280	35 300
	IV	10	200	29 400
2008	I	10	310	59 600
	II	10	320	35 400
	III	20	290	30 400
	IV	30	290	23 500
2009	I	10	710	42 800
	II	10	520	25 800
	III	10	370	20 500
	IV	0	390	18 600
2010	I	10	460	38 700
	II	10	470	27 600
	III	10	370	24 700
	IV	0	420	23 300
2011	I	0	580	52 000
	II	10	610	33 600
	III	10	520	28 400
	IV	10	520	26 200
2012	I	10	550	55 400
	II	10	490	34 500
	III	0	580	27 700
	IV	0	460	24 200
2013	I	0	440	52 000
	II	10	520	32 600
	III	10	510	26 300
	IV	0	540	24 000
2014	I	0	550	52 200
	II	10	490	32 400
	III	10	380	27 900
	IV	10	360	25 900
2015	I	10	400	51 700
	II	10	370	35 700
	III	10	310	29 600
	IV	10	280	27 600
2016	I	10	290	51 900
	II	10	280	37 700

19. TYÖNVÄLITYSTOIMINTA: TYÖNHAKIJAT
EMPLOYMENT SERVICE: JOBSEEKERS

Vuosi ja neljännes	Työnhakijat kuukauden aikana	Näistä työttömiä ¹	Uudet työnhakijat kuukauden aikana	Näistä työttömiä ¹	Päätyneet työnhaut	
Year and quarter	Jobseekers during a month	Of these unemployed ¹	New jobseekers during a month	Of these unemployed ¹	Ended jobseekings	
Henkilöä - Persons						
1981	205 200	128 800	40 900	27 400	31 600	
1982	234 300	147 500	42 800	29 200	36 200	
1983	251 100	154 000	38 400	26 500	36 300	
1984	260 300	150 300	38 300	26 500	36 800	
1985	273 400	155 100	38 400	26 900	37 000	
1986	292 500	160 500	36 200	25 400	36 000	
1987	298 600	156 300	35 000	25 000	36 600	
1988	287 000	146 100	34 200	23 700	37 500	
1989	260 300	122 100	33 500	21 800	36 100	
1990	259 600	116 800	38 000	22 500	36 500	
1991	396 300	208 400	52 400	25 800	38 300	
1992	572 100	351 300	53 300	25 400	41 200	
1993	714 000	470 800	49 200	23 400	41 800	
1994	755 400	509 400	39 500	21 600	42 000	
1995	729 200	513 700	39 000	21 400	42 100	
1996	724 400	479 400	39 100	21 100	43 000	
1997	691 700	444 300	36 400	19 700	47 400	
1998	642 900	404 800	36 100	20 400	42 100	
1999	618 800	377 700	36 700	20 100	42 200	
2000	584 100	352 700	34 800	19 100	43 300	
2001	556 000	329 700	35 200	19 100	41 600	
2002	553 200	319 200	34 800	18 400	40 400	
2003	552 400	311 500	35 000	18 100	40 700	
2004	553 200	312 400	34 300	17 900	40 500	
2005	534 200	<u>301 900</u>	33 000	<u>17 600</u>	42 400	
2006	510 300	292 700	32 600	19 600	43 600	
2007	472 300	258 300	31 800	19 100	43 700	
2008	446 500	242 500	34 800	21 300	42 500	
2009	521 800	310 700	43 500	26 600	46 800	
2010	535 800	311 400	35 800	22 300	47 600	
2011	500 600	284 300	33 800	22 100	45 400	
2012	<u>495 700</u>	<u>292 800</u>	<u>35 200</u>	<u>23 200</u>	<u>43 100</u>	
2013 ²	532 700	333 600	37 300	25 100	40 100	
2014	596 300	365 500	35 200	19 600	32 800	
2015	649 300	391 400	31 100	16 800	29 700	
2005	I	549 000	312 900	32 000	16 000	38 600
	II	545 900	297 700	36 400	18 100	43 500
	III	531 700	309 000	32 100	18 900	53 300
	IV	510 300	<u>286 900</u>	31 500	<u>17 300</u>	34 500
2006	I	528 300	315 100	33 400	19 800	41 800
	II	521 900	291 200	35 100	19 300	45 700
	III	506 600	296 300	31 600	20 200	51 600
	IV	484 400	268 100	30 400	19 000	35 200
2007	I	492 300	278 900	32 400	19 000	42 200
	II	482 400	255 200	33 600	18 800	44 800
	III	468 400	262 700	30 900	19 700	51 900
	IV	446 000	236 400	30 300	19 000	36 000
2008	I	454 100	252 200	31 900	19 400	42 300
	II	448 100	235 000	35 000	19 900	44 300
	III	441 100	243 400	32 600	21 200	48 900
	IV	442 600	239 400	39 800	25 000	34 400
2009	I	494 000	294 000	45 600	27 900	42 800
	II	523 400	303 000	46 500	26 900	48 500
	III	534 400	325 900	41 800	26 500	55 100
	IV	535 600	320 100	40 200	25 200	40 800
2010	I	552 000	334 800	37 300	23 000	47 300
	II	544 700	310 800	38 200	22 100	49 900
	III	533 400	314 400	34 000	22 200	54 800
	IV	513 200	285 400	33 800	21 800	38 200
2011	I	520 700	301 800	33 200	21 700	45 400
	II	506 900	280 900	35 000	21 700	48 200
	III	494 000	286 600	32 900	22 100	51 800
	IV	481 100	268 000	34 200	22 800	36 200
2012	I	500 300	294 500	34 800	23 300	44 100
	II	493 300	283 100	35 400	22 200	45 400
	III	493 700	301 500	34 100	22 600	48 000
	IV	495 700	291 900	36 600	24 600	34 800
2013	I	521 900	328 700	35 400	24 800	40 500
	II	<u>523 000</u>	<u>323 700</u>	<u>37 400</u>	<u>24 800</u>	<u>42 000</u>
	III ²	536 900	344 500	36 700	24 600	45 600
	IV	548 900	337 600	39 800	26 100	32 400
2014	I	578 900	367 300	34 700	21 500	36 400
	II	588 400	355 900	38 000	19 400	33 100
	III	603 600	372 400	32 000	18 000	37 200
	IV	614 400	366 600	36 200	19 500	24 600
2015	I	644 200	398 500	29 600	16 400	30 400
	II	643 300	385 100	34 100	17 800	28 800
	III	654 600	399 200	28 000	15 500	34 600
	IV	655 000	382 900	32 800	17 500	25 000
2016	I	672 600	400 300	25 900	14 400	29 900
	II	671 600	383 400	32 100	16 600	28 900

1. Vuodesta 2006 lähtien henkilökohtaisesti lomautetut mukaan lukien. - From 2006 including individually laid off.

2. Katso alaviite taulukkoon 13. - See note to table 13.

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Employment and the Economy, Employment Service Statistics

20. TYÖNVÄLITYSTOIMINTA: AVOIMET TYÖPAIKAT
EMPLOYMENT SERVICE: VACANCIES

Vuosi ja neljännes	Avoimet työpaikat kuukauden aikana	Näistä uusia	Täyttyneet työpaikat	Näistä TE-toimiston hakijalla	Avoinaolon kesto keskimäärin
Year and quarter	Vacancies during a month	Of these new vacancies	Vacancies filled during a month	Of these filled with job-seekers at the Employment service	Average duration of vacancy
	Työpaikkaa - Vacancies			Päivää - Days	
1981	30 900	17 200	17 100	11 400	21
1982	27 600	16 400	16 200	11 100	19
1983	28 400	16 900	16 400	11 300	18
1984	28 700	16 900	16 500	11 400	18
1985	28 900	16 700	16 600	11 600	20
1986	26 000	14 100	13 700	9 000	23
1987	28 300	16 200	15 500	10 100	21
1988	37 200	22 500	19 100	10 900	20
1989	56 000	27 500	23 900	11 800	27
1990	51 000	24 400	22 500	10 500	30
1991	27 800	15 000	14 200	7 400	22
1992	16 500	10 000	9 500	5 400	16
1993	14 200	8 900	8 300	4 600	17
1994	18 300	12 100	11 100	6 300	16
1995	20 400	13 200	12 400	7 000	16
1996	23 800	15 000	14 100	8 300	17
1997	30 400	18 900	17 700	9 900	18
1998	35 000	19 900	18 900	10 300	21
1999	34 500	20 900	20 000	10 800	19
2000	39 500	24 100	23 200	11 900	20
2001	43 400	25 300	24 600	12 300	21
2002	45 800	26 000	25 200	12 100	22
2003	48 800	26 600	25 900	12 100	24
2004	48 800	27 400	26 300	11 200	24
2005	59 900	32 900	31 300	12 600	24
2006	70 500	38 900	17 400 ¹	13 200 ¹	25
2007	82 700	44 900	22 600	17 300	25
2008	79 800	45 200	20 900	16 000	24
2009	58 400	33 900	13 200	9 900	23
2010	64 200	38 400	12 200	8 600	21
2011	78 000	45 200	12 000	7 900	22
2012	76 200	42 900	10 900	7 000	24
2013	71 200	39 200	8 300	4 300	24
2014	72 100	38 900	9 000	6 000	26
2015	76 300	41 000	11 000	6 100	28
2004 I	58 700	35 300	26 600	11 400	23
2004 II	58 900	29 000	35 700	15 500	26
2004 III	39 800	23 700	21 900	10 000	23
2004 IV	37 800	21 500	21 000	8 100	22
2005 I	71 700	40 600	31 400	11 700	23
2005 II	67 700	34 700	39 500	16 100	26
2005 III	52 300	29 600	27 800	11 500	23
2005 IV	47 900	26 600	26 500	10 900	24
2006 I	88 500	50 100	17 900 ¹	13 900 ¹	25
2006 II	76 100	38 200	21 800	16 800	27
2006 III	58 800	34 100	14 900	11 300	24
2006 IV	58 800	33 400	14 900	11 000	22
2007 I	103 800	58 500	23 600	18 700	24
2007 II	87 700	43 500	27 300	20 700	29
2007 III	72 300	41 400	20 300	15 500	25
2007 IV	67 100	36 400	19 000	14 400	24
2008 I	108 800	61 500	24 500	19 500	24
2008 II	86 800	46 100	26 200	20 800	26
2008 III	67 500	41 100	18 300	13 600	21
2008 IV	56 200	31 900	14 500	10 200	21
2009 I	78 400	45 700	15 300	11 700	24
2009 II	63 700	34 200	17 400	13 600	23
2009 III	47 300	28 700	11 600	8 600	21
2009 IV	44 300	26 900	8 600	5 700	22
2010 I	74 900	46 300	12 100	8 500	21
2010 II	68 900	37 000	15 300	11 500	23
2010 III	58 000	36 400	11 900	8 200	20
2010 IV	55 200	33 800	9 500	6 500	19
2011 I	98 300	57 800	11 600	8 200	22
2011 II	85 500	45 800	15 500	10 800	25
2011 III	66 700	40 900	11 200	7 200	21
2011 IV	61 300	36 200	9 800	5 600	20
2012 I	103 400	58 800	12 100	7 500	23
2012 II	85 300	44 500	14 500	9 700	26
2012 III	61 100	36 400	9 500	6 100	23
2012 IV	54 800	31 800	7 400	4 600	21
2013 I	96 000	53 300	9 300	5 200	24
2013 II	77 800	39 200	10 300	6 600	27
2013 III	56 700	33 500	7 400	3 700	23
2013 IV	54 200	30 600	6 100	2 700	22
2014 I	94 700	51 300	8 100	4 700	25
2014 II	74 800	37 100	9 600	6 300	30
2014 III	60 900	35 200	9 400	6 100	24
2014 IV	58 100	32 100	8 800	6 800	23
2015 I	96 900	53 900	11 500	7 100	26
2015 II	81 700	39 000	14 000	8 000	32
2015 III	64 700	36 000	9 700	4 900	27
2015 IV	62 100	35 000	8 600	4 400	32
2016 I	98 500	54 600	9 700	5 000	26
2016 II	91 600	49 200	11 300	5 700	27

¹ Vuodesta 2006 alkaen ehdokkaita riittävästi ja hakuaika päättynyt muutossyitä ei lasketa mukaan täyttyneisiin työpaikkoihin.

¹ As of the start of 2006 two reasons for change, 'sufficient numbers of candidates' and 'application period ended', will no longer be included in the figures for filled vacancies.

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto
Source: The Ministry of Employment and the Economy, Employment Service Statistics

22. TYÖVOIMAKOULUTUKSEEN HAKEMUKSIA, KURSSIN ALOITTANEET, SUORITTANEET TAI KESKEYTTÄNEET KUUKAUDEN AIKANA KESKIMÄÄRIN SEKÄ TYÖVOIMAKOULUTUKSESSA OLEVAT KUUKAUDEN LOPUSSA
APPLICATIONS FOR LABOUR MARKET TRAINING AND MONTHLY AVERAGE OF PERSONS WHO STARTED, COMPLETED OR DROPPED-OUT TRAINING AND PERSONS ATTENDING LABOUR MARKET TRAINING AT THE END OF THE MONTH

Vuosi ja neljännes	Koulutukseen hakemuksia	Koulutuksen aloittaneet	Koulutuksen suorittaneet	Koulutuksen keskeyttäneet	Työvoimakoulutuksessa olevat
Year and quarter	Applications for Labour market training	Started training	Completed training	Dropped-out training	On Labour market training
Henkilöä - Persons					
1981	5 400	2 900	2 200	480	14 800
1982	6 000	3 200	2 400	480	16 900
1983	6 000	3 200	2 500	510	18 100
1984	5 000	2 800	2 200	420	17 400
1985	4 800	2 600	1 900	390	16 000
1986	4 700	2 500	2 000	370	15 400
1987	4 800	2 600	2 100	410	15 900
1988	3 700	2 500	2 100	360	15 600
1989	3 800	2 500	2 000	350	15 600
1990	4 300	2 800	2 100	340	16 800
1991	8 000	4 000	3 000	350	17 300
1992	11 600	5 700	4 100	370	26 300
1993	12 100	5 300	4 900	350	27 200
1994	14 300	6 900	5 600	570	28 400
1995	16 100	7 300	5 300	590	33 900
1996	18 200	8 400	7 000	760	42 300
1997	20 500	9 300	8 100	870	46 800
1998	18 100	7 500	6 600	760	41 400
1999	17 600	7 300	6 000	850	38 100
2000	17 000	6 400	5 500	820	30 900
2001	14 100	5 600	4 600	760	26 100
2002	14 300	6 000	4 300	720	26 300
2003	13 600	5 900	4 900	780	29 900
2004	14 900	6 100	5 000	850	30 700
2005	14 400	5 800	5 000	780	29 200
2006	15 400	6 500	5 000	980	26 900
2007	14 600	6 500	5 200	1 100	27 500
2008	13 700	5 900	4 700	1 000	25 000
2009	16 700	6 700	4 900	880	27 900
2010	17 600	7 000	5 300	1 100	32 800
2011	15 400	6 200	5 200	980	30 200
2012	14 000	5 700	4 300	880	27 600
2013	11 500	4 400	3 300	690	26 200
2014	12 600	4 500	3 400	710	25 500
2015	10 900	3 700	3 000	600	22 400
2007 I	20 200	9 100	5 100	1 300	31 100
2007 II	9 000	4 400	6 700	1 100	27 400
2007 III	14 700	6 400	3 300	850	22 300
2007 IV	14 700	6 100	5 600	1 100	28 900
2008 I	19 100	8 000	4 400	1 100	28 200
2008 II	8 000	4 000	6 300	1 100	24 100
2008 III	13 900	6 100	2 800	850	20 800
2008 IV	13 600	5 400	5 200	1 000	26 800
2009 I	18 800	7 900	3 900	970	27 700
2009 II	10 000	4 500	6 100	890	26 500
2009 III	17 700	7 000	3 000	710	24 400
2009 IV	20 200	7 300	6 700	970	32 800
2010 I	24 300	9 200	4 600	1 100	33 700
2010 II	11 500	5 100	6 800	1 200	32 700
2010 III	17 500	7 300	3 400	990	29 000
2010 IV	17 000	6 500	6 600	1 200	35 900
2011 I	20 300	8 500	4 800	1 100	34 300
2011 II	10 000	4 200	6 800	1 100	30 700
2011 III	15 500	6 200	3 200	830	25 100
2011 IV	16 000	5 900	5 900	930	30 700
2012 I	18 200	7 600	4 100	980	29 300
2012 II	8 400	3 800	5 400	860	27 300
2012 III	14 100	5 700	2 500	760	24 300
2012 IV	15 200	5 500	5 100	900	29 600
2013 I	13 700	5 400	3 200	770	27 200
2013 II	8 000	3 200	3 900	760	26 000
2013 III	13 000	4 800	2 200	620	23 900
2013 IV	11 400	4 000	3 800	630	27 600
2014 I	15 400	6 100	2 700	810	27 400
2014 II	9 000	3 300	4 400	710	26 500
2014 III	12 400	4 400	2 400	690	22 700
2014 IV	13 600	4 200	4 100	630	25 400
2015 I	13 600	4 800	2 700	670	24 800
2015 II	7 500	2 800	3 900	560	22 600
2015 III	10 300	3 700	2 000	590	19 900
2015 IV	12 100	3 500	3 500	570	22 200
2016 I	10 600	4 200	2 400	570	21 500
2016 II	7 800	3 100	3 800	530	20 200

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Employment and the Economy, Employment Service Statistics

23. TYÖTTÖMIEN TOIMEENTULOTURVA
UNEMPLOYMENT SECURITY

Vuosi ja neljännes	Työttömät työnhakijat	Työttömät kassan jäsenet	Työttömyyspe- ruspäivärahan saajat	Työmarkkina- tuen saajat	Työttömyyselä- keellä olevat
Year and quarter	Unemployed jobseekers	Unemployed members of insurance funds	Recipients of ¹ basic unemployment allowance	Recipients of ¹ labour market support	Recipients of unemployment pension
Henkilöä - Persons					
1971	44 100	23 700	1 700	-	300
1972	59 500	28 100	9 500	-	500
1973	50 200	24 500	7 600	-	1 000
1974	40 100	20 600	4 500	-	1 300
1975	50 900	27 800	5 900	-	1 300
1976	80 200	41 000	16 900	-	1 600
1977	132 500	59 300	37 300	-	1 900
1978	175 200	71 500	61 200	-	3 800
1979	150 300	54 900	56 600	-	6 700
1980	109 500	37 400	42 400	-	13 200 ³
1981	115 400	49 600 ²	44 200	-	16 800
1982	138 100	61 600	53 000	-	21 600
1983	143 900	64 700	55 500	-	30 000
1984	135 300	60 100	51 400	-	41 000
1985	141 400	64 000	71 000 ⁴	-	50 200
1986	150 700	70 800	73 600	-	61 400
1987	140 500	42 500	72 800	-	68 800
1988	127 600	56 900	59 600	-	68 700
1989	103 400	46 900	39 200	-	65 200
1990	103 200	47 500	35 500	-	59 300
1991	213 200	109 500	87 700	-	52 000
1992	363 100	194 400	150 500	-	46 500
1993	482 200	268 200	195 900	-	45 500
1994	494 200	264 000	165 300	53 300	44 800
1995	466 000	238 700	76 400	142 700	39 800
1996	448 000	237 100	28 700	178 300	37 900
1997	409 000	208 500	25 500	173 300	41 100
1998	372 400	169 900	19 200	180 500	44 900
1999	348 100	150 000	16 700	175 900	48 000
2000	321 100	135 700	15 900	159 600	50 900
2001	302 200	122 400	15 800	153 500	52 700
2002	294 000	118 200	17 200	150 600	54 700
2003	288 800	121 600	19 100	144 400	53 000
2004	298 400	124 800	20 600	141 900	50 700
2005	275 300	122 100	19 800	134 200	47 600
2006	247 900	109 000	18 000	121 600	46 300
2007	215 800	91 700	15 600	105 200	46 100
2008	202 900	80 400	15 800	94 100	48 200
2009	264 800	114 200	25 600	103 000	49 800
2010	264 800	117 000	28 500	109 800	47 500
2011	243 900	107 000	25 000	115 200	37 700
2012	253 200	108 200	25 700	124 600	27 500
2013	294 100 ⁵	128 600 ⁵	29 000	145 000	16 300
2014	325 700	145 100	34 400	163 600	8 600
2015	351 900	156 700	39 200	187 800	1 700
2008 I	207 700	86 900	16 100	99 200	47 700
2008 II	194 400	75 800	14 400	93 000	47 900
2008 III	200 500	75 300	15 200	91 100	48 500
2008 IV	209 000	83 700	17 500	92 900	49 000
2009 I	247 900	106 100	24 000	98 600	49 400
2009 II	256 200	108 100	24 800	100 600	49 700
2009 III	274 000	115 600	25 900	104 500	49 900
2009 IV	281 100	127 100	27 700	108 200	50 200
2010 I	284 500	129 800	31 400	111 200	50 100
2010 II	263 000	113 600	28 100	108 500	49 000
2010 III	260 700	110 700	27 000	108 400	46 900
2010 IV	251 000	113 900	27 700	111 200	43 900
2011 I	257 500	119 800	28 300	115 000	41 300
2011 II	238 900	103 700	24 100	112 900	38 700
2011 III	241 800	100 800	23 100	114 600	36 500
2011 IV	237 300	103 800	24 300	118 300	34 300
2012 I	252 700	112 200	26 800	123 600	31 800
2012 II	242 500	100 600	24 200	121 600	28 800
2012 III	254 400	103 400	24 500	123 800	28 000
2012 IV	263 000	116 800	27 300	129 400	23 300
2013 I	290 100	130 300	30 700	140 100	20 600
2013 II	283 400	121 300	27 800	141 400	17 800
2013 III	297 900 ⁵	125 700 ⁵	27 600	146 000	14 800
2013 IV	305 100	137 200	29 800	152 500	12 100
2014 I	322 300	147 700	34 200	160 900	9 600
2014 II	315 600	138 200	32 500	161 100	8 800
2014 III	328 100	140 800	33 600	163 900	8 500
2014 IV	336 500	153 500	37 500	168 600	7 700
2015 I	354 000	164 100	40 400	184 900	6 600
2015 II	345 700	151 600	37 700	185 200	80
2015 III	355 200	151 800	37 800	188 800	40
2015 IV	352 600	159 200	40 800	192 400	0
2016 I	360 000	163 000	42 200	196 500	0
2016 II	346 400	147 200	0

1. Kansaneläkelaitoksen tilaston mukaan. - According to the statistics of the Social Insurance Institution.

2. Vuoteen 1980 asti työttömyyskassatodistuksen saajat. - Up to 1980 recipients of certificates for unemployment insurance funds.

3. Vuoteen 1979 asti Kansaneläkelaitoksen tilaston mukaan. - Up to 1979 according to the statistics of the Social Insurance Institution.

4. Vuoteen 1984 asti työttömyyskorvauksen saajat. Vuodesta 1985 alkaen Kansaneläkelaitoksen tilaston mukaan. Since 1985 according to the statistics of the Social Insurance Institution.

5. Katso alaviite 2 taulukkoon 13. - See note 2 to table 13.

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Employment and the Economy, Employment Service Statistics

24. SIIRTOLAISUUS
MIGRATIONS TO AND FROM FINLAND

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Maahan muuttaneet <i>Immigrants</i>		Maasta muuttaneet <i>Emigrants</i>		Nettomaahanmuutto <i>Net immigration</i>
	Yhteensä	Pohjoismaista	Yhteensä	Pohjoismaihin	
	<i>Total</i>	<i>From Nordic countries</i>	<i>Total</i>	<i>To Nordic countries</i>	
Henkilöä - <i>Persons</i>					
1981	15 800	13 000	10 000	7 500	5 700
1982	14 700	11 800	7 400	5 200	7 300
1983	13 600	10 200	6 800	4 600	6 800
1984	11 700	8 500	7 500	5 100	4 200
1985	10 500	7 500	7 700	5 400	2 700
1986	9 900	6 800	8 300	5 900	1 700
1987	9 100	5 800	8 500	5 900	670
1988	9 700	6 000	8 400	6 000	1 300
1989	11 200	6 500	7 400	5 100	3 800
1990	13 600	6 600	6 500	4 500	7 100
1991	19 000	5 200	6 000	3 800	13 000
1992	14 600	3 700	6 100	3 500	8 500
1993	14 600	3 300	6 400	3 400	8 400
1994	11 600	3 400	8 700	4 100	2 900
1995	12 200	3 900	9 000	4 000	3 300
1996	13 300	4 300	10 600	4 000	2 700
1997	13 600	4 000	9 900	4 600	3 700
1998	14 200	4 500	10 800	5 200	3 400
1999	14 700	4 600	12 000	5 500	2 800
2000	16 900	4 700	14 300	5 500	2 600
2001	19 000	5 000	13 200	5 300	5 800
2002	18 100	4 700	12 900	5 200	5 200
2003	17 600	4 900	12 100	4 800	5 800
2004	20 300	5 000	13 700	4 200	6 700
2005	21 400	5 100	12 400	4 300	9 000
2006	22 500	4 500	12 100	4 100	10 300
2007	26 000	4 400	12 400	4 100	13 600
2008	29 100	4 900	13 700	4 200	15 500
2009	29 700	4 500	12 200	3 800	14 500
2010	25 600	3 900	11 900	3 800	13 700
2011	29 500	4 400	12 700	3 800	16 800
2012	31 300	3 700	13 800	3 700	17 400
2013	31 900	3 500	13 900	3 800	18 000
2014	31 500	3 600	15 500	4 200	16 000
2015	26 400	3 400	14 500	4 100	11 900
2004 I	4 300	1 100	3 200	920	1 000
2004 II	5 200	1 300	3 000	760	2 200
2004 III	6 500	1 600	4 800	1 700	1 900
2004 IV	4 400	1 000	2 900	760	1 500
2005 I	4 300	960	2 800	940	1 500
2005 II	5 500	1 500	2 500	780	3 000
2005 III	6 800	1 600	4 300	1 800	2 500
2005 IV	4 700	1 100	2 700	780	2 000
2006 I	4 800	1 000	2 700	910	2 200
2006 II	5 400	1 300	2 400	740	3 000
2006 III	7 100	1 400	4 200	1 700	2 900
2006 IV	5 100	890	2 800	790	2 300
2007 I	5 300	950	2 800	820	2 400
2007 II	6 100	1 200	2 700	820	3 300
2007 III	8 500	1 400	4 200	1 600	4 300
2007 IV	6 200	900	2 600	860	3 500
2008 I	6 600	1 100	2 900	990	3 600
2008 II	7 100	1 400	2 800	700	4 200
2008 III	9 400	1 500	5 100	1 700	4 300
2008 IV	6 100	900	2 800	810	3 300
2009 I	6 300	1 200	2 900	850	3 400
2009 II	6 300	1 200	2 700	780	3 500
2009 III	8 400	1 300	3 900	1 500	4 400
2009 IV	5 800	810	2 600	710	3 100
2010 I	5 300	770	2 600	880	2 700
2010 II	5 900	1 000	2 400	690	3 500
2010 III	8 500	1 300	4 200	1 500	4 300
2010 IV	5 900	860	2 700	720	3 200
2011 I	6 200	1 000	2 800	890	3 400
2011 II	6 700	1 100	2 700	660	4 000
2011 III	9 800	1 400	4 300	1 600	5 400
2011 IV	6 800	830	2 800	700	4 000
2012 I	6 400	780	3 000	810	3 300
2012 II	7 100	970	3 100	620	4 000
2012 III	10 300	1 200	4 800	1 600	5 600
2012 IV	7 400	760	2 900	680	4 500
2013 I	7 200	770	3 200	900	4 000
2013 II	7 200	990	2 900	630	4 400
2013 III	10 200	1 100	4 800	1 600	5 300
2013 IV	7 300	710	3 000	670	4 300
2014 I	6 900	770	3 300	920	3 600
2014 II	7 300	1 000	3 400	710	3 800
2014 III	10 400	1 100	5 000	1 900	5 300
2014 IV	6 900	770	3 700	730	3 200
2015 I	6 100	680	3 500	980	2 600
2015 II	6 500	880	3 900	720	2 600
2015 III	6 500	1 200	5 100	1 900	4 400
2015 IV	6 700	700	3 800	730	2 800
2016* I	6 300	780	3 500	940	2 800
2016* II	7 400	920	3 200	650	4 200

* Ennakkotieto - Preliminary data

Lähde : Tilastokeskus, Väestötilasto - Source: Statistics Finland, Population statistics

25. TYÖTTÖMYYSASTEET ERÄISSÄ OECD-MAISSA
UNEMPLOYMENT RATES IN SOME OECD COUNTRIES

Vuosi ja neljännes	Suomi	Ruotsi	Norja	Tanska	Itävalta	Ranska
	<i>Finland</i>	<i>Sweden</i>	<i>Norway</i>	<i>Denmark</i>	<i>Austria</i>	<i>France</i>
Year and quarter	Prosenttia - Per cent					
1991	6,6	2,9	5,5	10,5	5,8	9,4
1992	11,7	5,3	5,9	11,2	6,0	10,3
1993	16,3	8,2	6,0	12,3	6,8	11,7
1994	16,6	8,0	5,4	12,1	6,5	12,3
1995	15,2	7,7	4,9	10,2	6,6	11,6
1996	14,4	8,0	4,8	8,7	7,0	12,3
1997	12,4	8,0	4,1	7,8	7,1	12,5
1998	11,4	6,5	3,2	6,5	7,2	11,6
1999	10,2	5,6	3,2	5,6	6,7	10,8
2000	9,8	4,7	3,5	5,3	5,8	9,5
2001	9,1	4,0	3,6	5,1	6,1	8,7
2002	9,1	4,0	3,9	5,1	6,9	9,1
2003	9,0	4,9	4,5	5,5 ¹	4,3 ¹	9,9 ¹
2004	8,8	5,5	4,5	5,7	5,0	8,9
2005	8,3	7,3	4,5	4,8	5,2	9,3
2006	7,7	7,1	3,4	3,9	4,7	9,3
2007	6,9	6,1	2,6	3,8	4,4	8,4
2008	6,4	6,2	3,7	3,4	3,3	7,8
2009	8,2	8,3	3,1	6,0	4,8	6,5
2010	8,4	8,4	3,5	7,5	4,4	9,8
2011	7,8	7,8	3,3	7,6	4,1	9,6
2012	7,7	8,0	3,2	7,5	4,4	9,8
2013	8,2	8,0	3,5	7,0	5,4	10,3
2014	8,7	7,9	3,5	6,5	5,6	10,3
2015	9,4	7,4	4,4	6,2	5,7	10,4
2013 I	8,1	8,1	3,6	7,2	4,9	10,8
2013 II	8,1	8,0	3,4	7,0	4,7	10,8
2013 III	8,1	7,9	3,5	7,0	5,0	10,3
2013 IV	8,3	8,0	3,5	6,9	5,0	10,2
2014 I	8,4	8,1	3,5	6,8	5,0	10,1
2014 II	8,6	8,0	3,3	6,4	5,7	10,1
2014 III	8,8	7,8	3,6	6,5	5,6	10,4
2014 IV	9,0	7,8	3,8	6,3	5,7	10,5
2015 I	9,2	7,7	4,1	6,2	5,6	10,4
2015 II	9,3	7,6	4,3	6,2	5,9	10,4
2015 III	9,4	7,2	4,5	6,2	5,7	10,5
2015 IV	9,4	7,1	4,6	6,1	5,9	10,2
2016 I	9,1	7,1	4,6	5,9	6,0	10,1
Vuosi ja neljännes	Saksa	Iso-Britannia	USA	Kanada	Japani	Australia
	<i>Germany</i>	<i>United Kingdom</i>	<i>USA</i>	<i>Canada</i>	<i>Japan</i>	<i>Australia</i>
Year and quarter	Prosenttia - Per cent					
1991	7,3	8,0	6,7	10,4	2,1	9,6
1992	7,7	9,7	7,4	11,3	2,2	10,8
1993	8,9	10,3	6,8	11,3	2,5	10,9
1994	9,6	9,3	6,1	10,4	2,9	9,7
1995	9,4	8,0	5,6	9,6	3,1	8,5
1996	10,4	7,3	5,4	9,7	3,4	8,5
1997	11,5	5,3	4,9	9,2	3,4	8,3
1998	11,1	4,5	4,5	8,3	4,1	7,7
1999	10,5	4,2	4,2	7,6	4,7	7,0
2000	9,6	3,6	4,0	6,8	4,7	6,3
2001	9,4	5,1 ¹	4,7	7,2	5,0	6,8
2002	9,8	5,2	5,8	7,7	5,4	6,4
2003	10,5	5,0	6,0	7,6	5,3	6,1
2004	10,6	4,8	5,5	7,2	4,7	5,5
2005	10,6 ¹	4,8	5,1	6,8	4,4	5,0
2006	9,8	5,4	4,6	6,3	4,1	4,8
2007	8,4	5,3	4,6	6,0	3,9	4,4
2008	7,3	5,6	5,8	6,1	4,0	4,2
2009	7,7	7,6	9,3	8,3	5,1	5,6
2010	7,1	7,8	9,6	8,0	5,1	5,2
2011	6,0	8,0	9,0	7,5	4,6	5,1
2012	5,5	7,9	8,1	7,2	4,4	5,2
2013	5,2	7,6	7,4	7,1	4,0	5,7
2014	5,0	6,2	6,2	6,9	3,6	6,1
2015	4,6	5,3	5,3	6,9	3,4	6,1
2013 I	5,4	7,8	7,7	7,1	4,2	5,5
2013 II	5,3	7,7	7,6	7,1	4,0	5,6
2013 III	5,3	7,5	7,2	7,1	4,0	5,7
2013 IV	5,2	7,1	7,0	7,0	3,9	5,8
2014 I	5,1	6,7	6,6	7,0	3,6	5,9
2014 II	5,0	6,3	6,2	7,0	3,6	6,0
2014 III	5,0	5,9	6,1	7,0	3,6	6,1
2014 IV	4,9	5,6	5,7	6,7	3,5	6,2
2015 I	4,8	5,5	5,6	6,7	3,5	6,2
2015 II	4,7	5,5	5,4	6,8	3,4	6,0
2015 III	4,6	5,3	5,2	7,0	3,4	5,8
2015 IV	4,5	5,0	5,0	7,0	3,3	5,8
2016 I	4,3	5,0	4,9	7,2	3,2	5,8

Vuodesta 2005 lähtien kaikkien maiden tiedot ovat kausitasoitettuja lukuja työvoimatutkimuksesta. - From 2005 all figures are seasonally adjusted figures from Labour force survey.

1. Lähde muuttunut rekisteröidystä työttömyydestä työvoimatutkimukseen. - Source changed from registered unemployment to Labour Force Survey.

Lähde: OECD - Source: OECD

29. AVOIMET TYÖPAIKAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ ELINKEINO-, LIIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUSALUEITTAIN
VACANCIES AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY ADMINISTRATIVE DISTRICT

Jatkuu - Continued

Vuosi ja neljännes	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district								
	Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	Pohjois-Karjala
Year and quarter	Avoimia työpaikkoja - Vacancies								
1991	3 100	1 100	560	1 000	910	730	590	1 900	510
1992	3 300	550	350	530	460	330	250	1 200	240
1993	1 100	490	190	400	470	240	130	1 500	160
1994	1 300	730	410	470	720	370	160	990	360
1995	1 700	770	440	570	710	520	200	810	390
1996	2 200	910	570	800	740	610	320	1 000	370
1997	3 500	1 300	950	1 000	1 100	750	540	1 100	360
1998	5 400	1 400	920	1 300	1 300	980	500	1 100	450
1999	3 900	1 400	770	1 100	1 100	880	480	970	430
2000	5 200	1 800	760	1 200	1 300	950	450	960	490
2001	5 800	2 000	890	1 300	1 700	1 100	550	1 300	580
2002	6 700	2 200	1 300	1 400	1 800	1 300	590	1 100	560
2003	7 100	2 900	1 100	1 500	1 900	1 600	660	1 200	530
2004	7 100	2 500	1 200	1 400	1 900	1 400	580	1 100	660
2005	9 300	3 100	1 700	1 900	2 400	1 700	720	1 200	680
2006 ²	10 700	3 000	1 700	2 000	2 600	2 000	700	1 400	900
2007	13 100	3 400	1 700	2 700	3 100	2 100	940	1 700	910
2008	11 300	2 900	1 500	2 400	2 800	1 800	910	1 500	760
2009	7 100	1 800	1 200	1 900	1 900	1 400	740	1 200	550
2010	7 800	1 800 ¹	1 100	2 000	2 000	1 300	840	1 200	610
2011	10 700	2 400	1 300	2 300	2 700	1 700	1 000	1 500	740
2012	10 900	2 300	1 300	2 200	2 800	1 800	880	1 500	760
2013	10 900	2 300	1 200	1 900	2 700	1 700	860	1 400	780
2014	11 100	2 500	1 100	1 800	2 600	1 500	900	1 300	760
2015	12 000	2 400	1 200	2 000	2 800	1 600	910	1 500	690
2003 I	9 300	4 200	1 900	2 100	3 300	3 000	1 000	1 300	930
2003 II	6 500	4 200	1 000	1 600	1 800	1 200	820	2 100	580
2003 III	6 800	1 700	800	1 100	1 500	900	480	690	320
2003 IV	5 800	1 400	760	1 100	1 100	920	330	560	300
2004 I	8 300	3 700	2 300	2 100	3 100	2 800	940	1 500	1 200
2004 II	6 700	2 700	1 100	1 500	1 700	1 000	680	1 600	660
2004 III	6 800	1 900	700	1 000	1 600	800	380	680	420
2004 IV	6 700	1 800	760	970	1 400	830	300	660	370
2005 I	10 800	4 200	2 500	2 600	3 900	3 400	1 300	1 800	940
2005 II	8 800	3 100	1 600	2 800	2 200	1 300	800	1 300	800
2005 III	9 200	2 900	1 500	1 200	1 900	1 100	510	840	530
2005 IV	8 500	2 300	1 100	980	1 800	910	300	700	440
2006 ² I	13 700	4 500	2 500	2 700	3 700	4 000	1 100	2 100	1 700
2006 ² II	9 800	2 800	2 000	2 200	2 200	1 700	820	1 400	840
2006 ² III	9 800	2 600	1 300	1 600	2 200	1 100	480	950	530
2006 ² IV	9 500	2 100	1 100	1 600	2 200	1 100	450	940	520
2007 I	18 000	5 200	2 500	4 300	4 300	3 700	1 400	2 600	1 300
2007 II	11 800	3 200	2 100	2 500	2 800	2 000	1 100	1 000	1 000
2007 III	12 400	3 100	1 400	2 200	3 000	1 500	660	1 300	670
2007 IV	10 000	2 400	1 000	1 900	2 300	1 300	520	1 000	570
2008 I	16 000	4 700	2 800	4 300	4 400	3 300	1 800	2 200	1 300
2008 II	10 900	2 800	1 400	2 200	2 600	1 700	960	1 700	820
2008 III	10 400	2 400	1 000	1 800	2 300	1 300	490	1 200	500
2008 IV	7 900	1 600	800	1 400	1 700	900	350	740	400
2009 I	10 300	3 300	2 100	3 200	2 900	2 400	1 400	1 800	900
2009 II	6 500	1 700	1 200	1 800	1 700	1 400	630	1 300	620
2009 III	6 200	1 300	760	1 200	1 600	850	450	840	370
2009 IV	5 400	1 200	640	1 300	1 500	800	420	800	350
2010 I	9 500	2 600 ¹	1 600	3 000	2 700	1 700	1 600	1 500	940
2010 II	6 600	1 700	1 000	2 000	1 800	1 500	820	1 400	550
2010 III	7 300	1 600	820	1 500	1 900	1 200	540	1 100	560
2010 IV	7 900	1 500	760	1 500	1 700	940	440	910	380
2011 I	13 500	3 600	2 300	3 600	3 800	2 500	2 000	2 200	1 200
2011 II	10 100	2 300	1 400	2 500	2 800	1 600	520	1 500	740
2011 III	9 700	2 000	890	1 900	2 400	1 400	620	1 200	540
2011 IV	9 400	1 600	770	1 400	2 000	1 200	460	1 100	500
2012 I	15 100	4 100	2 600	3 600	4 500	2 700	1 900	2 300	1 300
2012 II	10 300	2 700	1 400	2 100	2 800	1 900	740	1 600	740
2012 III	9 700	1 700	770	1 800	2 300	1 400	470	1 200	520
2012 IV	8 600	1 400	670	1 300	1 800	1 200	430	1 100	450
2013 I	15 100	4 000	2 200	3 400	4 200	2 600	1 600	2 100	1 200
2013 II	10 500	2 300	1 100	1 800	2 600	1 900	780	1 300	800
2013 III	9 800	1 500	780	1 500	2 100	1 200	590	1 200	620
2013 IV	8 900	1 300	640	1 100	1 800	1 100	480	1 100	570
2014 I	15 600	3 900	1 900	2 900	3 600	2 200	1 500	1 700	990
2014 II	9 800	2 500	890	1 600	2 800	1 600	840	1 300	880
2014 III	10 000	1 900	780	1 500	2 300	1 200	590	1 100	620
2014 IV	9 000	1 800	710	1 200	1 800	1 100	630	1 000	560
2015 I	15 800	3 600	2 100	3 000	3 600	2 400	1 700	1 800	870
2015 II	11 400	2 400	1 100	2 300	3 000	1 800	790	1 500	760
2015 III	10 700	1 900	830	1 400	2 500	1 300	630	1 400	620
2015 IV	10 000	1 800	1 000	1 500	2 200	1 100	540	1 300	490
2016 I	16 000	3 700	2 100	2 900	4 300	2 400	1 300	2 000	1 500
2016 II	13 500	2 700	1 200	2 000	3 300	1 300	1 200	1 600	760

1. Katso alaviite taulukkoon 26. - See note to table 26.

2. Vuoteen 2005 toimistopohjainen, vuodesta 2006 kuntapohjainen
Until 2005 office-based, from 2006 municipality-based

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Employment and the Economy, Employment Service Statistics

29. AVOIMET TYÖPAIKAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ ELINKEINO-, LIIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUSALUEITTAIN
VACANCIES AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY ADMINISTRATIVE DISTRICT

Jatkoa - Continued

Vuosi ja neljännes	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district								
	Keski-Suomi	Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjois-Pohjanmaa	Kainuu	Lappi	Ahvenanmaa	Ulkomaat	Koko maa - Whole country
Year and quarter	Avoimia työpaikkoja - Vacancies								
1991	510	390	540	830	190	490			13 400
1992	240	200	490	440	140	270			7 100
1993	180	200	280	390	130	170			5 900
1994	210	230	470	590	150	220			7 400
1995	320	280	560	690	130	250			8 300
1996	360	320	650	770	140	300			10 100
1997	500	380	720	900	170	440			13 700
1998	480	490	880	890	260	530			16 800
1999	520	430	800	990	190	630			14 600
2000	610	430	840	1 200	300	580			17 100
2001	770	500	1 000	1 100	300	650			19 600
2002	800	500	1 000	1 200	340	650			21 600
2003	760	680	1 000	1 200	320	740			23 300
2004	740	780	1 100	1 200	350	1 100			23 500
2005	930	890	1 200	1 300	430	1 100			29 100
2006 ²	970	1 200	1 500	1 500	350	1 200		2 100	34 400
2007	1 400	1 400	1 800	1 800	460	1 600		2 000	40 700
2008	1 400	1 100	1 800	1 900	400	1 700		2 800	37 200
2009	920	910	1 400	1 700	340	1 200		2 800	26 900
2010	1 200	1 000	1 600	1 800	340	1 400	170 ¹	2 400	28 600
2011	1 100	1 300	1 800	2 200	360	1 300	220	2 400	35 100
2012	1 100	1 300	1 600	2 100	380	1 200	210	2 900	35 400
2013	1 000	1 300	1 600	2 000	350	1 100	210	2 400	33 700
2014	1 000	1 400	1 600	2 100	340	1 300	200	3 100	34 600
2015	1 200	1 400	1 500	2 300	430	1 500	240	2 400	36 100
2003 I	960	1 000	2 000	1 700	560	1 100			34 500
2003 II	880	940	920	1 400	330	910			25 500
2003 III	650	430	640	1 000	190	520			18 000
2003 IV	560	340	640	650	210	460			15 300
2004 I	900	1 300	2 100	1 600	600	1 900			34 600
2004 II	730	1 100	1 000	1 400	300	1 100			23 600
2004 III	680	440	580	900	220	600			18 200
2004 IV	640	330	600	800	280	620			17 500
2005 I	1 100	1 700	2 100	1 500	590	1 900			41 100
2005 II	1 100	770	1 200	1 500	500	1 100			29 300
2005 III	920	480	660	1 100	420	750			24 600
2005 IV	630	570	900	940	220	600			21 300
2006 ² I	1 100	2 200	2 700	2 000	510	2 000		3 100	50 300
2006 ² II	970	1 200	1 400	1 600	380	870		1 800	32 500
2006 ² III	930	680	960	1 300	220	940		1 800	27 700
2006 ² IV	850	810	1 000	1 200	290	1 000		1 900	27 000
2007 I	1 600	2 600	3 300	2 500	620	2 800		2 100	59 300
2007 II	1 300	1 300	1 400	2 000	470	1 200		2 200	38 700
2007 III	1 400	800	1 200	1 500	380	1 400		2 100	35 300
2007 IV	1 200	940	1 400	1 300	360	1 200		1 800	29 400
2008 I	2 100	2 300	3 900	3 000	610	3 000		3 300	59 600
2008 II	1 400	1 000	1 600	1 800	400	1 200		2 600	35 400
2008 III	1 200	600	1 000	1 600	320	1 600		2 600	30 400
2008 IV	830	620	970	1 200	260	940		2 700	23 500
2009 I	1 200	1 800	3 100	2 600	440	1 600		4 000	42 800
2009 II	870	780	1 000	1 800	320	1 300		3 000	25 800
2009 III	860	400	670	1 300	300	1 000		2 600	20 500
2009 IV	740	700	760	1 100	320	840		1 600	18 600
2010 I	1 500	1 900	3 000	2 400	400	2 100	250 ¹	2 000	38 700
2010 II	1 400	960	1 200	2 000	380	1 200	170	2 900	27 600
2010 III	1 000	530	1 000	1 500	310	1 100	160	2 600	24 700
2010 IV	860	670	920	1 300	270	1 100	100	2 000	23 300
2011 I	1 400	2 300	3 500	3 500	460	1 900	310	3 900	52 000
2011 II	1 100	1 700	1 700	2 000	400	1 200	260	2 000	33 600
2011 III	1 000	770	950	1 600	310	1 100	160	2 000	28 400
2011 IV	860	1 100	1 100	1 500	260	960	150	1 800	26 200
2012 I	1 500	2 300	2 900	3 000	530	1 800	330	5 000	55 400
2012 II	1 100	1 200	1 600	2 400	390	1 200	230	2 500	34 500
2012 III	900	670	870	1 700	340	1 100	140	2 100	27 700
2012 IV	700	1 000	870	1 400	240	770	140	2 100	24 200
2013 I	1 300	2 400	3 300	2 900	350	1 600	370	3 300	52 000
2013 II	1 000	1 100	1 400	2 100	430	940	220	2 300	32 600
2013 III	950	800	850	1 500	350	1 100	140	2 100	26 300
2013 IV	720	960	850	1 400	270	760	110	1 800	24 000
2014 I	1 300	2 400	2 900	3 100	380	1 900	350	5 300	52 200
2014 II	1 100	1 300	1 600	2 100	370	1 100	200	2 600	32 400
2014 III	940	640	940	1 700	330	1 200	130	1 800	27 900
2014 IV	680	1 100	860	1 500	280	920	120	2 700	25 900
2015 I	1 300	2 500	2 800	3 500	400	2 000	340	3 800	51 700
2015 II	1 100	1 400	1 500	2 400	500	1 300	240	2 500	35 700
2015 III	1 000	720	890	1 700	440	1 500	190	1 700	35 600
2015 IV	950	1 200	820	1 600	380	1 100	190	1 600	27 600
2016 I	1 700	2 500	2 600	3 200	670	1 900	400	2 900	51 900
2016 II	1 400	1 000	1 200	2 400	500	1 400	280	2 100	37 700

32. TYÖTTÖMYDEN KESTO KESKIMÄÄRIN ELINKENNO-, LIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUSALUEITTAIN
THE AVERAGE DURATION OF UNEMPLOYMENT BY ADMINISTRATIVE DISTRICT

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Koko maa Whole country	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district										Ulkomaat							
		Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjo-Savo	Pohjo-Karjala	Keskisuomi		Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	P.-Pohjanmaa	Kainuu	Lappi	Ahvenanmaa	
		Viikkoja - Weeks																	
1991	16	13	17	19	16	17	17	17	17	15	15	15	19	15	17	14	13	13	
1992	22	24	23	26	23	23	23	22	22	21	21	24	24	21	22	22	19	20	
1993	30	33	31	32	32	31	31	30	30	28	28	32	32	28	29	28	25	26	
1994	39	44	40	40	44	40	40	38	38	34	30	42	42	37	39	34	27	39	
1995	45	51	45	46	51	45	47	45	45	38	36	50	50	41	44	29	32	36	
1996	54	47	48	48	55	49	50	48	48	43	41	53	53	41	48	42	32	36	
1997	51	57	48	50	62	52	52	49	48	46	45	57	57	48	52	44	36	41	
1998	52	58	52	53	63	53	53	51	51	47	46	59	59	49	52	45	35	45	
1999	52	56	52	51	65	52	50	50	50	43	40	59	59	45	52	45	35	45	
2000	51	58	52	52	64	52	52	50	50	41	40	59	59	44	52	44	44	44	
2001	51	53	50	53	64	51	54	52	52	42	49	56	56	44	51	44	39	44	
2002	47	50	45	50	63	49	51	49	48	41	49	56	56	44	49	44	44	44	
2003	47	50	45	50	60	49	50	47	47	39	47	54	54	44	46	38	35	38	
2004	46	50	44	48	59	49	49	44	44	38	47	52	52	41	42	41	34	35	
2005	47	51	45	49	57	49	50	43	43	37	48	51	51	33	45	41	35	35	
2006 ^{2,3}	45	49	44	48	51	48	46	42	42	35	46	48	48	33	45	39	35	34	79
2007	45	47	44	47	49	46	45	40	40	33	40	45	45	32	44	34	34	26	67
2008	40	42	37	37	46	44	42	40	40	34	40	45	45	32	38	34	26	26	66
2009	32	32	29	37	37	35	34	35	35	30	35	38	38	26	28	30	25	25	50
2010	36	35	34 ¹	38	41	40	37	37	37	34	34	42	42	31	31	33	27	28	62
2011	40	39	40	42	47	46	41	41	41	39	38	47	47	33	36	36	30	32	72
2012	43	42	43	47	48	45	43	43	44	42	42	51	51	34	39	38	34	36	72
2013 ⁴	45	42	42	48	48	48	45	45	45	45	45	52	52	34	40	40	35	39	66
2014	48	46	43	49	55	55	47	47	47	46	46	53	53	34	41	41	40	40	53
2015	50	52	48	51	53	52	50	48	48	47	48	58	58	33	41	41	35	40	51
2016	55	61	53	54	57	55	53	52	51	49	49	61	61	36	44	44	48	47	48
	57	64	53	53	62	55	56	53	53	50	49	67	67	37	46	46	45	48	51

1. Katso alaviite taulukkoon 26. - See note to table 26.
 2. Katso alaviite taulukkoon 29. - See note to table 29.
 3. Vuodesta 2006 lähtien henkilökohtaisesti lomautetut mukaanlasket. - From 2006 including individually laid off.
 4. Katso alaviite 2 taulukkoon 13. - See note 2 to table 13.

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto. - Source: The Ministry of Employment and the Economy, Employment Service Statistics

33. YLI VUODEN TYÖTTÖMÄNÄ OLLLEIDEN TYÖNHAKUJEN OSUUS KAIKISTA TYÖTTÖMISTÄ, ELINKEINO-, LIIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUSALUEITTAIN
 JOBBSEKERS UNEMPLOYED OVER A YEAR, PROPORTION OF ALL UNEMPLOYED, BY ADMINISTRATIVE DISTRICT

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Koko maa Whole country	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district										Lappi	Ahvenanmaa	Ulko- maat		
		Uusimaa Suomi	Varsinais- Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois- Suomi	Etelä- Savo	Pohji- Savo	Pohj- Karjala	Keski- Suomi				Et.-Poh- janmaa	Pohjan- maa
Prosenttia - Per cent																
1991	2	1	3	5	3	3	3	3	3	2	4	2	2	1	1	1
1992	6	10	9	11	9	9	9	7	7	6	7	6	6	4	4	4
1993	9	12	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
1994	17	22	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
1995	30	35	29	32	35	30	32	30	30	24	34	28	29	16	16	16
1997	30	35	28	31	35	31	30	30	30	26	33	35	29	20	20	20
1998	30	35	29	31	37	30	30	30	30	28	33	30	30	20	20	20
1999	28	32	29	28	35	27	27	28	28	28	31	19	26	21	21	21
2000	28	31	30	29	33	27	28	26	26	22	31	19	26	20	20	20
2001	27	30	26	29	34	28	30	27	27	23	26	18	23	22	24	24
2002	26	29	25	28	32	26	28	26	26	21	26	18	25	21	24	24
2003	25	28	23	26	30	27	27	23	23	20	25	17	23	20	20	20
2004	25	29	23	26	31	27	27	23	23	21	27	18	23	19	18	18
2005	26	30	26	28	30	28	28	26	26	21	27	18	24	19	19	19
2006 ²	26	29	25	28	28	28	28	24	24	21	26	19	25	21	20	20
2007	24	27	23	25	27	26	26	24	24	20	23	18	23	20	20	20
2008	21	23	19	24	24	23	24	21	21	19	21	16	19	18	18	18
2009	16	15	14	18	17	17	17	16	16	17	19	12	12	13	13	13
2010	18	17	17	18	18	18	18	17	17	18	20	13	16	14	14	14
2011	23	23	23	22	23	23	23	22	22	23	25	16	19	16	16	16
2012	23	23	23	22	23	23	23	21	21	22	25	16	19	15	17	17
2013	23	23	23	21	24	24	24	23	23	24	27	16	20	18	18	18
2014	23	23	23	22	23	23	23	22	22	23	28	17	21	18	18	18
2015	29	33	28	28	28	28	28	26	26	26	27	16	20	18	19	19
2016	34	40	33	31	35	34	34	32	32	30	32	19	25	20	20	20
	36	42	34	32	38	38	38	34	34	32	36	22	27	25	25	25

1. Katso alaviite taulukkoon 26. - See note to table 26.
 2. Katso alaviite taulukkoon 29. - See note to table 29.
 3. Katso alaviite 2 taulukkoon 13. - See note 2 to table 13.
 Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriön Työnvälitystilasto - Source: The Ministry of Employment and the Economy, Employment Service Statistics

TAULUKOIDEN SELITYKSIÄ

1. YLEISTÄ

Taulukoiden luvut ovat useimmissa tapauksissa alkuperäisen tilaston kuukausiluvuista laskettuina neljännesvuosi- ja vuosikeskiarvoja. Työ- ja elinkeinoministeriön laatimien tilastojen alkuperäiset kuukausiluvut julkaistaan Työllisyyskatsauksessa, joka ilmestyy kuukausittain.

Pyöritysten vuoksi taulukoissa esiintyvien prosenttilukujen summan ei tarvitse aina olla = 100.

Käytetyt symbolit:

- 0,0 Suure pienempi kuin puolet käytetystä yksiköstä
- . Tieto on epälooginen esitettäväksi
- .. Tietoa ei ole saatu, se on liian epävarma esitettäväksi tai se on salassapitosäännön alainen
- Ei yhtään havaintoa
- * Ennakkotieto

2. TILASTOKESKUKSEN TYÖVOIMATUTKIMUKSEN KÄSITTEET

Työikäiseen väestöön luetaan maassa asuva 15–74-vuotias väestö.

Työvoima on työllisten ja työttömien summa.

Työlliseksi luokitellaan henkilö, joka on tutkimusviikolla tehnyt ansiotyötä jonkin verran (vähintään tunnin) palkkaa tai luontaisetua vastaan tai voittoa saadakseen tai oli työpaikastaan tilapäisesti poissa. Työllinen voi olla palkansaaja, yrittäjä tai perheenjäsenen yrityksessä palkatta avustava.

Työttömäksi luokitellaan henkilö, joka on tutkimusviikolla työtä vailla, on etsinyt työtä aktiivisesti viimeisen neljän viikon aikana ja voisi vastaanottaa työtä kahden viikon kuluessa tai odottaa sovitun työn alkamista kahden viikon kuluessa. Myös opiskelija, työpaikastaan toistaiseksi lomautettu ja työttömyyseläkkeellä oleva voi olla työtön, mikäli edellä mainitut aktiivisen työnhaun ja työn vastaanottamisen kriteerit täyttyvät.

Työvoimaosuus on työvoimaan kuuluvien prosenttiosuus työikäisestä väestöstä.

Työllisyysaste on työllisten osuus 15–64-vuotiaasta väestöstä.

Työttömyysaste on työttömien prosenttiosuus työvoimasta.

EXPLANATORY NOTES

1. GENERAL

Most of the figures in the tables are quarterly and annual averages computed from monthly data of original series. The Ministry of Employment and the Economy's original monthly figures appear in Employment Bulletin.

The sum percentage in a table does not always equal 100 because the figures are rounded.

Symbols used:

- 0,0 Magnitude less than half of unit employed
- . Category not applicable
- .. Data not available or too uncertain for presentation, or subject to secrecy
- Magnitude nil
- * Preliminary data

2. DEFINITIONS OF THE LABOUR FORCE SURVEY OF STATISTICS FINLAND

Working-age population, all persons aged 15 to 74 resident in Finland.

Labour force, the sum of employed and unemployed persons.

Employed persons, all persons who during the survey week did some work (for at least an hour) for a pay or fringe benefit or to gain profit or were temporarily absent from work. The employed may be employee, self-employed person or unpaid family worker.

Unemployed persons, all persons who for the whole survey week were without work, had been seeking a job actively in the past four weeks for pay or profit, and could accept a job within two weeks or have arranged to start a work within two weeks but not yet begun it. A student, a temporarily laid-off person and a unemployment pensioner are also considered unemployed if person meets the above mentioned job seeking and job acceptance criteria.

Labour force participation rate, the ratio of all persons in the labour force to the total population of working age.

Employment rate, the ratio of the employed to the population aged 15 to 64.

Unemployment rate, the ratio of the unemployed to all persons in the labour force.

3. TIETOJEN LÄHTEET JA LUONNE

Taulukot 1–12, 26–28, 30: Työvoimatutkimus, laatija Tilastokeskus. Työvoimatutkimus perustuu 15–74-vuotiaasta väestöstä poimittuun otokseen. Otokoko on neljännesvuodessa 36 000 henkilöä. Otos on jaettu kolmeen 12 000 henkilön kuukausiotokseen. Tiedot kerätään kuukausittain pääasiassa puhelimitse haastattelemalla. Vuoden 2000 alussa tietojen keräämisessä siirryttiin jatkuvaan tutkimusviikkoon. Aikaisemmin kuukausitiedot kerättiin yhdeltä viikolta, joka oli kuukauden 15. päivän sisältävä viikko. Otoksesta saatavat tiedot suurennetaan vastaamaan perusjoukkoa eli 15–74-vuotiasta väestöä.

Työvoimatutkimuksen tuloksiin liittyy otoksen satunnaisvaihtelusta johtuva virhe. Lukuihin voi sisältyä muitakin virheitä, mm. kadosta johtuvia. Mitä yksityiskohtaisempi tietojen luokitus on, sitä epävarmemmat tiedot ovat.

Taulukot 13–16, 18, 29, 31–33: Työnvälitystilaston tilannekatsaus, laatija työ- ja elinkeinoministeriö. Työttömien työnhakijoiden ja avoimien työpaikkojen tilasto kerätään työnvälitystoiminnan yhteydessä: vuoteen 1980 asti kunkin kuukauden puolivälissä sekä vuodesta 1981 alkaen kuukauden viimeisen työpäivän mukaan.

Avoimella työpaikalla tarkoitetaan työnvälitykselle ilmoitettua työpaikkaa, joka laskentapäivänä on ollut avoinna työ- ja elinkeinotoimistossa. Kaikkia avoimia työpaikkoja ei ilmoiteta työnvälitykselle. Arviolta noin 40–50 % niistä tulee työnvälityksen tietoon.

Työttömäksi työnhakijaksi luetaan ne laskentapäivänä työnhakijoina olevat, jotka eivät ole työsuhteessa eivätkä työllisty päätoimisesti yritystoiminnassa tai omassa työssään ja joka ei ole päätoiminen opiskelija. Työnhakijoina olevat kokoaikaisesti lomautetut lasketaan mukaan työttömien työnhakijoiden kokonaismäärään.

Vuodesta 1980 alkaen työttömyyseläkkeen saajia ei ole laskettu mukaan työttömiin työnhakijoihin. Tarkemmin työnvälitystilasto peittää ne työttömät, jotka ovat työttömyysturvan piirissä. Muista työttömistä osa saattaa jättää ilmoittautumatta työnvälitykseen.

3. SOURCES AND NATURE OF THE STATISTICS

Tables 1–12, 26–28, 30: Labour Force Survey compiled by Statistics Finland, basing on a sample of the population aged 15 to 74. The sample numbers 36,000 per quarter and is divided into three monthly samples of 12,000. Data are gathered mainly by telephone interviews. Since January 2000, data have been collected for every week of the month, whereas previously they were only collected for the week containing 15th day of the month. The figures obtained are increased to correspond to the base group (the population aged 15 to 74).

The results of the Labour Force Survey are subject to an error due to the randomness of the samples. The figures sometimes contain other errors due to non-response, etc. The more detailed a classification is, the greater is the risk of error.

Tables 13–16, 18, 29, 31–33: Employment Service Statistics of the Ministry of Employment and the Economy. Statistics on vacancies and unemployed jobseekers were compiled at the middle of each month upto 1980, and have been compiled at the end of each month (last working day) since 1981.

Vacancies refer to vacancies reported to Employment and Economic Development Offices, which had not yet been filled on the reference dates. It is estimated that only 40 % to 50 % of all vacancies in Finland are notified to employment services.

Unemployed jobseekers comprises all jobseekers who does not have an employment relationship, does not work full-time as an entrepreneur or self-employed worker and is not a full-time student. Jobseekers are also considered unemployed if they are fully laid off.

Since 1980 unemployment pensioners have been counted as jobseekers, but not as unemployed persons. The Employment Service Statistics relate to persons receiving unemployment compensation, for which they have to register with unemployment services. Some unemployed persons not receiving such benefits do not register with employment services.

Taulukko 17: Päättyneiden työttömyysjaksojen keskimääräinen kesto. Saadaan työnvälitystilaston vuositilastosta, laatija työ- ja elinkeinoministeriö. Taulukon luvut kuvaavat koko vuoden aikana päättyneiden työttömyysjaksojen keskimääräistä kesto, jossa on mukana paljon lyhytaikaisia työttömyysjaksoja. Käsite eroaa kuukauden lopussa työttömänä olleiden päättymättömien työttömyysjaksojen kesto (taulukot 16 ja 32), joka on keskimäärin pidempi, koska siinä painottuvat pidempiaikaiset työttömyysjaksot.

Taulukot 19 ja 20: Työnvälitystoiminta. Saadaan työnvälitystilaston kuukausikertomustauluista, jotka kuvaavat toimintaa koko kuukauden ajalta.

Taulukko 21: Aktivointiasteeseen laskettavissa palveluissa olevat, tilaston laatija työ- ja elinkeinoministeriö. Taulukon luvut kuvaavat palveluissa olevia keskimäärin kuukauden lopussa. Eri palveluiden sisällöt saattavat vuosittain muuttua.

Taulukko 22: Työvoimakoulutuksen tiedot saadaan työvoimakoulutuksen kuukausitilastosta, laatija työ- ja elinkeinoministeriö. Taulukon luvut kuvaavat keskiarvoja kuukauden aikana, paitsi viimeisen sarakkeen tieto ”työvoimakoulutuksessa olevat”, joka kuvaa koulutuksessa olevien määrää keskimäärin kuukauden lopussa olevana laskentapäivänä.

Taulukko 23: Työttömyysturva. Työttömyyden aikaisen toimeentulon turvaamiseksi on kaksi eri järjestelmää: Kelan hoitama perusturva (peruspäiväraha ja työmarkkinatuki) ja vakuutusmuotoinen ansioturva. Ansiosidonnaista päivärahaa saa lain vaatimukset täyttävä työtön kassan jäsen. Jos työtön ei ole oikeutettu ansioturvaan, hän voi saada valtion maksamaa perusturvaa. Saadakseen työttömyyspäivärahaa työttömän tulee olla työnhakijana työ- ja elinkeinotoimistossa. Työmarkkinatuki on tarveharkintainen, mutta sen maksamiselle ei ole enimmäisaikaa.

Perus- ja ansiopäivärahaa maksetaan kerrallaan enintään 500 työttömyyspäivältä. Vuosina 1950–1954 syntyneelle, joka on täyttänyt 59 vuotta tai vuonna 1955 tai sen jälkeen syntyneelle, joka on täyttänyt 60 vuotta ennen enimmäisajan umpeutumista ja on ollut työssä vähintään 5 vuotta edellisen 20 vuoden aikana, maksetaan päivärahaa kunnes hän täyttää 65 vuotta.

Table 17. Average duration of completed spells of unemployment. Taken from the annual Employment Service Statistics of the Ministry of Employment and the Economy. The figures in the table denote average durations of completed spells for the entire year. This differs from ”duration of unemployment up to the reference date” in tables 16 and 32, which is longer. That is because the figures in tables 16 and 32 seldom include short spells (which are contained in the average duration of completed spells), so they are weighted by long spells.

Tables 19 and 20. Employment services proper. Taken from tables in the Employment Service Statistics, which depict activity during entire months.

Table 21. Number of persons participating services included in the activation rate, compiled by the Ministry of Employment and the Economy. Average figures at the end of each month. The types of services vary in time.

Table 22. Data on labour market training, taken from monthly labour market training statistics, compiled by the Ministry of Employment and the Economy. The figures in the table denote averages for whole months, except for the last column, ”on labour market training”, which gives average numbers of trainees on course on the reference date at the end of the months.

Table 23. Unemployment security. State compensations (basic unemployment allowance and labour market support) are the basic modes of security and earnings-related unemployment allowance is a form of unemployment insurance that is limited to members of an unemployment fund. Unemployed persons not entitled to them can obtain state compensation. For both types of benefit the applicant must be registered at an Employment and Economic Development Office. Labour market support is means-tested but it has not a maximum payment period.

A basic and an earnings-related unemployment allowance can be paid for a maximum period of 500 working days. Persons born in 1950–1954 and are over 59 or born 1955 or thereafter and are over 60 before maximum period has accrued and has been in employment at least 5 years during past 20 years can be paid an allowance until they are 65.

Yli 60 vuotias ennen vuotta 1950 syntynyt, laissa tarkemmin määritelty pitkään työttömyysturvaa saanut työtön työnhakija on oikeutettu työttömyyseläkkeeseen. Työttömyyseläkkeen saamisaikana tulee saajan olla työnhakijana työ- ja elinkeinotoimistossa.

Taulukko 24: Muuttoliiketilasto. Lähde: Tilastokeskus, väestötilasto.

Taulukko 25: Työttömyysasteet eri maissa. Lähde: OECD, Main Economic Indicators.

A long-term unemployed person born prior year 1950 and over 60 years old can receive an unemployment pension under terms laid down by law. While in receipt of such a pension, person must remain a jobseeker at an Employment and Economic Development Office.

Table 24. Statistics on migration. Source: Statistics Finland, Population Statistics.

Table 25. Unemployment rates in some countries. Source: OECD, Main Economic Indicators.

4. LUOKITUKSET

Ammattiluokitus. Työ- ja elinkeinoministeriön työnvälitystilastossa käytetään ammattitehtävien laadittavissa tilastoissa luokitusta, joka perustuu taitotasopohjaiseen ISCO-luokitukseen (International Standard Classification of Occupations). Ammattiluokitus, Työ- ja elinkeinoministeriö, 2014.

Toimialaluokitus. Toimialaluokituksessa Suomessa käytetään kansainvälisesti sovittua luokitusta (Nomenclature Générale des Activités Economiques dans les Communautés Européennes, NACE). Vuodesta 2005 lähtien Toimialaluokitus TOL 2008, Tilastokeskus.

Vuoteen 2009 asti Ahvenanmaa kuului Varsinais-Suomen työ- ja elinkeinokeskuksen alueeseen. Vuoden 2010 alusta lähtien Ahvenanmaa tilastoidaan erikseen aluehallintouudistuksen vuoksi.

Työnvälitystilaston alueelliset tiedot esitetään vuodesta 2006 lähtien kuntapohjaisina entisen toimistopohjaisuuden sijasta. Kuntapohjaisissa tiedoissa alueen tiedot lasketaan siihen kuuluvien kuntien summana. Kunnan tiedot perustuvat esim. työnhakijana olevan henkilön asuinkuntaan ja työnantajan ilmoittaman työpaikan sijaintikuntaan. Aikaisemmin käytetyt toimistopohjaiset tiedot perustuvat henkilön ja työnantajan asiointitoimistoon.

4. CLASSIFICATIONS

Occupational classification. The classification used in Ministry of Employment and the Economy's Employment Service Statistics is based on the International Standard Classification of Occupations (ISCO). Occupational Classification, Ministry of Employment and the Economy, 2014.

Industrial classification. NACE (Nomenclature Générale des Activités Economiques dans les Communautés Européennes) is used in Finland. From 2005 Standard Industrial Classification TOL 2008, Statistics Finland.

Until 2009 Ahvenanmaa (Åland) included into Varsinais-Suomi administrative district. From 2010 Ahvenanmaa (Åland) will be presented separately based on the revision of the administrative districts.

From 2006, regional data of Employment Service Statistics will be presented for each local authority rather than for each office, as used to be the case. In the data for the local authorities, information for the region in question will be jointly assembled for all municipalities included within the region. Data for a local authority will be based, for example, on the jobseeker's municipality of residence and the municipality in which the workplace is located as notified by the employer. The previously used data, which is office-based, rely on data supplied by the person's and employer's customer service agency.

Työpoliittinen Aikakauskirja

Kestotilaus:
kotimaa 27 €/vuosi, Pohjoismaat 32 €/vuosi,
Eurooppa 34€/vuosi.

Osoitteenmuutos: Vanha osoite

Peruutus

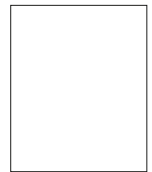
Tilaaajan nimi

Yritys tai yhteisö

Jakeluosoite

Postinumero ja toimipaikka

Asiakaspalvelu, puh. 020 450 05
faksi 020 450 2380
asiakaspalvelu.publishing@edita.fi



Edita Publishing Oy
Myyntipalvelut

PL 800
00043 EDITA

Työpoliittinen Aikakauskirja

Työpoliittisen Aikakauskirjan tarkoituksena on edistää työpolitiikkaan liittyvää tutkimukseen ja asiantuntijuuteen perustuvaa keskustelua sekä tukea työ- ja elinkeinoministeriön strategiatyötä.

Ohjeita kirjoittajille

Työpoliittinen Aikakauskirja julkaisee kirjoituksia kolmessa osastossa: artikkeleita, katsauksia ja keskustelua sekä uutta työ- ja yrittäjyystutkimuksen alalta.

Artikkeleita-osastossa julkaistaan tieteellisen artikkelin tyyppisiä, aiemmin julkaisemattomia esityksiä. Lähdeviitteet on mainittava. Alaviitteitä olisi kuitenkin vältettävä, viitteiden tulisi olla tekstissä. Artikkeleista tulisi toimittaa ½ liuskan pituinen englanninkielinen tiivistelmä. Lisäksi kirjoittajia pyydetään toimittamaan ammatti- ja koulutusnimikkeensä, sekä suomeksi että englanniksi. Työnantaja on myös mainittava. Ellei työnantajaa ole, ilmoita kotipaikkakuntasi.

Katsauksia ja keskusteluja-osastossa julkaistaan muita työpolitiikkaan liittyviä artikkeleita sekä kirjallisuusarvioita. Lähdeviitteiden käyttöä ei edellytetä.

Uutta työ- ja yrittäjyystutkimuksen alalta-osastossa julkaistaan tutkimusten tiivistelmiä.

Artikkeleiden ohjepituus on enintään 15 liuskaa 1½ rivivälillä sekä katsauksia ja keskustelua-kirjoitusten 6 liuskaa.

Lähteet toimitetaan seuraavien esimerkkien mukaisesti:

Andreassen, T., Drange, I., Thune, T. ja Monkerud L. (2007) På vej mot integrert velferdshandling? AFI-rapport 4. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.

Valtakari Mikko, Hannele Syrjä ja Pertti Kiuru (2008). Julkisen työvoimapolitiikan palvelurakenteen uudistamisen vaikuttavuus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 19/2008. Helsinki.

Schmid, G. (2002b), Transitional Labour Markets and the European Social Model: Towards a New Employment Pact, teoksessa: G. Schmid ja B. Gazier (toim.): The Dynamics of Full Employment. Social Integration through Transitional Labour Markets, Cheltenham, UK: Edward Elgar, 393–435.

Artikkelit on toimitettava sähköpostitse (heikki.raisanen@tem.fi tai sirpa.kukkala@tem.fi). Excel- ja Word-kaaviot on toimitettava erillisinä alkuperäistiedostoina. **Kaavioissa ei saa käyttää värejä.**

Kirjoittajan tulee ilmoittaa myös yhteystietonsa (nimi, osoite, puhelin, e-mail). Toimitus voi pyytää asiantuntijalausuntoja julkaistavaksi tarjotuista artikkeleista. Toimitus pidättää itsellään oikeuden lyhentää ja muokata artikkeleita julkaisua varten. Julkaistuista kirjoituksista maksetaan palkkio ministeriön ulkopuolisille kirjoittajille.

Vuoden 2016 viimeisen numeron 4/2016 aineiston määräpäivä on 7.11.2016.

Painettu
ISSN 0787-510X
ISBN 978-952-227-015-3
Verkkajulkaisu
ISSN 1797-5085
ISBN 978-952-227-016-0

Paino: Edita Prima Oy

