

Työpoliittinen aikakauskirja

Finnish Labour Review

Ministry of Economic Affairs and Employment

4/2016



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Sisällysluettelo

PÄÄKIRJOITUS

Uudet ja vanhat työt ja autot	3
Heikki Räisänen	

ARTIKKELEITA

Työpaikkatason toimenpiteet työn ja muun elämän yhteensovittamisen tukemiseksi työuran eri vaiheissa: systemaattinen katsaus interventiotutkimuksista	5
Annina Ropponen – Marja Känsälä – Johanna Rantanen – Salla Toppinen-Tanner	
Osatyökykyisestä uusi työntekijä? Sidosryhmien mielikuvat työnantajien rekrytointihalukkuudesta ja sitä ennustavista tekijöistä	16
Patrik Tötterman – Leila Tauriainen	
Mistä kohtaannon kysyntäpuolen ongelmat kumpuavat?	28
Heikki Räisänen	

KATSAUKSIA JA KESKUSTELUJA

Kasvaako työllisyys riittävästi lyhyellä tai edes pidemmällä aikavälillä?	41
Johanna Alatalo	
Millaista on tietojohdaminen työ- ja elinkeinoministeriössä?	50
Tiina Tikka	

UUTTA TYÖ- JA YRITTÄJYYSTUTKIMUKSEN ALALTA	57
NYTT INOM ARBETS- OCH ENTREPRENÖRSKAPSFORSKNING	59
ENGLISH SUMMARIES	61
RECENT EMPLOYMENT AND ENTREPRENEURSHIP STUDIES	64
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

4 / 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

Uudet ja vanhat työt ja autot

Heikki Räisänen¹

Alustatalous, toimeksiantosuhteet, verkostomarkkinointi, nollatyösopimukset, vuokratyöt. Tässä on esimerkkejä työelämän uusista tai viime aikoina jonkin verran yleistyneistä ilmiöistä. Ne ovat julkisen keskustelun kautta esillä runsaasti. On tyypillistä, että uudet ilmiöt nousevat voimalla keskusteluun, sillä ne haastavat monella tavoin perinteistä työtä, säädöksiä ja ennen kaikkea vanhoja ajattelumalleja.

Sähköautot, vetyautot, biokaasuautot, hybridiautot. Näistäkin puhutaan paljon. Ne haastavat perinteisiä bensiini- ja dieselkäyttöisiä polttomoottoriautoja. Mutta paljonko niitä on liikenteessä? Ei kovinkaan paljon. Vuonna 2015 niiden osuus rekisteröinneistä kasvoi noin 3,5 prosenttiin. Koko henkilöautokannasta vaihtoehtoisten voimanlähteiden osuus oli vuoden 2012 lopussa 0,1 pro-

senttia, nyt jo vähän enemmän. Osuus kuitenkin kasvaa.

Sama koskee uusia työn muotoja, niistäkin puhutaan todella paljon, mutta työmarkkinoilla niiden rooli on vielä melko vähäinen. Haasteellisinta voikin olla uusien työsuhteen muotojen ja työn tekemisen tapojen sovittaminen yhteen perinteisen palkkatyömallin mukaan rakennettuun sosiaaliturvaan. Uusissa työn muodoissa ei aina synny laskutettavaa tai arvonlisäystä tai tätä kautta palkkaa tai muutakaan palkansaajakorvausta. Silti nämä uudet työn muodot voivat olla etenkin nuorille tärkeitä väyliä työelämään mukaan pääsyyn, oman osaamisen kehittämiseen ja verkostojen luomiseen. Se voi olla väylä niin yrittäjyyteen kuin perinteisempääkin työhön tai näiden erilaisiin yhdistelmiin.

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

On kuitenkin hyvä muistaa, että jatkuvia kokoaikatoita oli työmarkkinoilla Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen perusteella v. 2005, v. 2010 ja 2015 noin kolme neljästä (74–75 %). Siinä ei näy mitään muutostrendiä, vaan se on selkeästi edelleen pääsääntö.

Työmarkkinoiden reunoilla ja ulkopuolella olevia tuo tieto ei tietysti paljoa lohduta. Sen sijaan uusissa työnteon tavoissa voi olla paljon mahdollisuuksia päästä kokeilemaan omaa osaamistaan, oppimaan muilta ja hyödyntämään uutta teknologiaa ja sen sovelluksia luovalla tavoin. Tämä edellyttää monien säädösten läpikäyntiä ja joustomahdollisuuksien luomista sosiaaliturvaan ja verotukseen.

Tämänkertaisessa numerossamme *Annina Ropponen, Marja Känsälä, Johanna Rantanen* ja *Salla Toppinen-Tanner* luovat laajan kirjallisuuskatsauksen työn ja muun elämän yhteensovittamista koskeviin tutkimuksiin. Näkökulmana ovat työpaikkatason toimenpiteet. Työhyvinvoinnin parantamiseen ja stressin hallintaan työn ja muun elämän yhteensovittaminen on yksi mahdollisuus. On todennäköistä, että muutokset työajossa tai esimiesten koulutus hyödyttävät myös työhyvinvointia ylipäänsä, eikä vain työn ja muun elämän yhteensovittamista, he katsovat.

Patrik Tötterman ja *Leila Tauriainen* käsittelevät artikkelissaan sidosryhmien mie-

likuvia työnantajien osatyökykyisiä koskevasta rekrytointihalukkuudesta. Työmarkkina-, potilas-, ja vammaisjärjestöt, palvelujen järjestämisestä vastuussa olevat ja palveluntuottajat näkevät työnantajien myönteisen mielikuvan osatyökykyisten rekrytointia kohtaan sisältävän myös työyhteisön mielipiteen. Myönteiseen mielikuvaan vaikuttaa osatyökykyisyyden kustannusriskien näkeminen vähäisinä ja työntekijän sopivuuden arvioinnin helpouden. Käytettävät tuet vaikuttavat ensin sopivuuden arviointiin ja vasta sitten rekrytointimyönteisyyteen. Työhönvalmentajien käyttö voi olla tärkeä osaratkaisu.

Heikki Räisänen käsittelee kohtaantoa rekrytoinnin kysyntäpuolen osatekijöitä tarkastelemalla. Artikkelissa eritellään työpaikkojen avoinna olon keston erilaisia mittaustapoja. Näyttää siltä, että aivan viime aikoina avoinna olon kesto ei ole kasvanut, sen sijaan työnantaja käyttää koko rekrytointiprosessiin aiempaa enemmän aikaa. Koko kohtaannon heikkeneminen vuodesta 2008 lähtien johtuu kestoprojektien kasvusta, sen sijaan virtakomponentit ovat supistuneet. Tulokset viittaavat siihen, että työnvälitysteknologialla on suuri merkitys kohtaannon tehokkuudelle.

Seuraava numero avaa Työpoliittisen aikakauskirjan 60-vuotisjuhlavuoden. Numeron 1/2017 aineiston määräpäivä on 13.2.2017.

Työpaikkatason toimenpiteet työn ja muun elämän yhteensovittamisen tukemiseksi työuran eri vaiheissa: systemaattinen katsaus interventiotutkimuksista

Annina Ropponen¹ - Marja Känsälä² - Johanna Rantanen³ - Salla Toppinen-Tanner⁴

Tausta

Työelämän vaatimukset ovat kasvaneet ja samaan aikaan työssä käyvien naisten, palkkatyössä olevien pariskuntien ja yksinhuoltajien osuus työvoimasta on kasvanut ja kasvaa edelleen (Kossek ym. 2010, Hammer ym. 2005). Lasten hoidon ohella yhä suurempi osa työvoimasta huolehtii myös ikään-tyneistä vanhemmistaan tai puolisoista (Ireson ym. 2016) tai molemmista [niin kutsuttu sandwich generation X; (Neal ja Hammer 2007)]. Nämä kehityssuunnat ovat merkinneet sitä, että työn ja muun elämän yhteensovittaminen on tullut yhä keskeisemmäksi työkyvyn ja työhyvinvoinnin mahdollis-

tavaksi psykososiaalisesti työympäristötekijäksi. Työssä käyvien haasteena on tavoittaa “tydyttävä, terveellinen ja tuottava elämä joka sisältää työtä, vapaa-aikaa ja rakkautta” tarkoittaen tasapainoilua elämän eri osa-alueiden välillä (Kofodimos 1993). Tämä asettaa haasteita myös työnantajille: työn ja muun elämän yhteensovittaminen täytyy huomioida työkyvyn ja työhyvinvoinnin taakajana, mutta yhä useammin työn ja muun elämän yhteensovittamisen mahdollisuuksilla on myös merkitystä houkuttelevan työnantajakuvan kannalta.

Työn ja muun elämän roolien ja vaatimusten yhteensovittaminen on ollut laajalti tutkimuksen kohteena etenkin negatiivisten

¹ Annina Ropponen, TtT, dosentti, vanhempi tutkija, Työterveyslaitos

² Marja Känsälä, KTT, erikoistutkija, Työterveyslaitos

³ Johanna Rantanen, PsT, dosentti, yliopistolehtori, Opettajan koulutuslaitos, Jyväskylän yliopisto

⁴ Salla Toppinen-Tanner, PsT, vanhempi asiantuntija, Työterveyslaitos

vuorovaikutussuhteiden osalta, kuten työn ja perheen väliset ristiriidat (Greenhaus & Beutell, 1985). Tämä tutkimusalue on kuitenkin laajentunut 1990-luvulta alkaen ja sisältää nykyisin useita lähestymistapoja ja käsitteitä työn ja muun elämän rajapinnoista, kuten työn ja muun elämän yhteensovittaminen, tasapaino, rikastaminen ja ristiriidat (Casper ym. 2013, Kinnunen ym. 2014).

Tässä katsauksessa käytämme Brough & O'Driscoll (2010) määritelmää, jonka mukaan voidaan puhua työn ja muun elämän yhteensovittamisesta yläkäsitteenä kaikille edellä mainituille mahdollisille vuorovaikutussuhteille työn ja muun elämän välillä. Katsauksemme työn ja muun elämän yhteensovittamisesta kattaa siis kaikki ne tutkimukset, joissa kuvataan ja arvioidaan työn ja muun elämän yhteensovittamista. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen sisältää siis ristiriidat, rikastamisen tai koetun tasapainon elämän eri osa-alueiden välillä. Lisäksi tarkastelemme koko työuran aikaista yhteensovittamisen tarvetta eli huomioimme hoivavastuut laajasti sisältäen huolenpidon lapsista, puolisoista tai vanhemmista sekä sen, ettei kaikilla ole perhettä. Lähtökohdiana on, että kaikilla työntekijöillä on tarve yhteen sovittaa työtä ja muuta elämää, olivat muun elämän sisältöinä hoivavastuu tai muut työn ulkopuoliset vaativat sitoumukset, kuten vapaaehtoistyö, aikaa vievät harrastukset tai muu vapaa-ajan toiminta.

Koetulla työn ja muun elämän yhteensovittamisen onnistumisella on havaittu olevan selvä yhteys työntekijöiden tyytyväisyyteen, terveyteen ja työsuoritukseen (Brough ja O'Driscoll 2010, Eby ym. 2005, Kelly ym. 2008, Ford ym. 2007, Hoobler ym. 2010). Erilaisten joustojen ja muiden työn ja muun elämän yhteensovittamista tukevien käytäntöjen hyödyntäminen ei kuitenkaan aina ole ollut niitä käyttäville pelkästään myönteistä. Kansainvälisesti on havaittu että jousto-

jen hyödyntäminen on saattanut johtaa esimerkiksi tulotason laskuun tai uramahdollisuuksien heikentymiseen, ja nämä vaikutukset ovat osin olleet erilaisia miehillä ja naisilla (Straub 2007, Russell ym. 2009, Halrynjo 2009, Smith ym. 2013). Työn ja muun elämän yhteensovittamisen tutkimukset, joiden joukossa on useita meta-analyseja, ovat perustuneet pääasiassa poikkileikkausasetelmiin ja useimmiten niissä on selvitetty koetun työn ja muun elämän yhteensovittamisen ristiriidan selittäjiä ja seurauksia. Näissä on todettu esimerkiksi että työstressi, perhepaineet ja ristiriidat (Byron 2005), työssä saatava sosiaalinen tuki (Kossek ym. 2011, Michel ym. 2011), työroolin selkeys, työn piirteet ja persoonallisuus (Michel ym. 2011), sekä työn joustavuus (Allen ym. 2013) saattavat olla yhteydessä koettuun työn ja muun elämän yhteensovittamiseen.

Tämän katsauksen tavoitteena oli tuottaa tietoa toimenpiteistä ja interventioista, joilla on tuettu työntekijöiden työn ja muun elämän yhteensovittamista ja kuvata vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin ja kokemuksiin työn ja muun elämän yhteensovittamisesta. Määrittelimme organisaatiotason toimenpiteiksi kaikki ne toimenpiteet ja käytännöt, joiden tavoitteena oli työpaikalla työn ja muun elämän yhteensovittamisen tukeminen sekä stressin ja tyytymättömyyden ehkäiseminen tai vähentäminen. Erityisesti pyrimme tunnistamaan työnantajien toimia organisaatio- tai yksilötasolla.

Menetelmät

Toteutimme systemaattisen kirjallisuuskatsauksen käyttämällä valintakriteerinä, että mukaan otettavan tutkimuksen tavoitteena oli tutkia työn ja muun elämän yhteensovittamisen tukemista työpaikalla. Haimme tutkimuksia PsycInfo-, ISI Web of Science da-

tabase of Social Sciences- ja ERIC-viitetietokannoista. Haku rajattiin alkamaan 1. tammiukuuta 2000 päättyen toukokuun loppuun 2015. Hakutermit olivat: intervention AND (work OR work organization) AND (family OR non-work OR private life OR care OR family-friendly OR elderly). Lisäksi käytimme hakutermeinä experiment, action research ja longitudinal intervention-termin ohella. Kävimme myös tutkimusjulkaisujen lähdeluettelot läpi löytääksimme lisää tutkimuksia. Otimme mukaan englanninkielellä julkaissut artikkelit ja kaksi kirjoittajaa erikseen kävi läpi kaikkien artikkelien otsikot (n = 3791). Otsikoiden perusteella mukaan otettaviksi arvioitiin 204 artikkelia. Näistä artikkeleista abstraktit jaettiin satunnaisesti kahdelle kirjoittajalle ja he arvioivat ne erikseen ja ehdottivat tutkimuksen mukaan ottamista tai hylkäämistä.

Koko tekstien arviointikriteerit olivat 1) interventio- tai pitkittäistutkimus, 2) työpaikka tutkimuksen kohteena 3) tulosuuttujana työntekijöiden kokemana työn ja muun elämän yhteensovittaminen (ja/tai työhyvinvointi) ja 4) vertaisarvioitu alkuperäisartikkeli englannin kielellä. Kaksi kirjoittajaa arvioi koko tekstit (n = 45) valintakriteerien mukaisesti, mutta erikseen. Mikäli päätös mukaan ottamisesta ei ollut yksimielinen, artikkeli arvioitiin uudelleen yhdessä, kunnes oltiin yksimielisiä. Katsauksesta poisjättämisen pääsyyt (useus) olivat 1) tutkimuksessa ei ollut interventiota tai kokeilua, 2) tutkimus ei kohdentunut työn ja muun elämän yhteensovittamiseen ja 3) tutkimuksessa kuvattiin työn ja muun elämän yhteensovittamiseen vaikuttavia tekijöitä, mutta ei mitattu työn ja muun elämän yhteensovittamisen kokemusta. Hyväksyimme mukaan myös pitkittäistutkimuksia riippumatta siitä, oliko mukana kontrolliryhmää tai ei, mikäli tutkimuksessa oli arvioitu muutoksia koe-tussa työn ja muun elämän yhteensovittami-

nessa. Tutkimusten hyvin erilaisten asetelmien, käsitteiden, mittareiden ja analyysistrategioiden vuoksi emme pystyneet tekemään varsinaisia vertailuja tai meta-analyysia tuloksista. Toteutimme katsauksessa sisällön kriittisen analyysin tutkimuksista, jotka olivat laadultaan, sisällöltään ja käytännöllään relevantteja työn ja muun elämän yhteensovittamiselle työpaikoilla (n = 11). Lisäksi arvioimme interventiot työn ja perheen voimavara-mallin (te Brummelhuis & Bakker, 2012) mukaisesti suhteessa työhön liittyviin (ts. objektiivisiin) tekijöihin tai henkilökohtaisiin (ts. subjektiivisiin) voimavaroihin, joilla kehitetään työn ja muun elämän yhteensovittamista.

Tulokset

Sisällönanalyysiin hyväksytyt 11 tutkimusta oli toteutettu useilla eri tavoilla tavoitteinaan tukea työn ja muun elämän yhteensovittamista työpaikoilla. Tutkittujen työntekijöiden lukumäärä vaihteli näissä tutkimuksissa 38-784 työntekijän välillä ja yhdessä tutkimuksessa ei ollut raportoitu työntekijöiden lukumäärää, vaan kohteena olivat henkilöstöosastojen esimiehet 118 organisaatiossa (Giardini ja Kabst 2008). Enemmistö (7) tutkimusaineistoista sisälsi pääasiassa tai ainoastaan naisia ja yhdeksässä tutkimuksessa aineistona olivat työntekijät, joilla oli kotona asuvia lapsia.

Interventiotutkimuksia oli yhdeksän ja viidessä oli satunnaistettu koe-kontrolliasetelma (Martin ja Sanders 2003, Van Steenbergen ym. 2008, Kelly ym. 2014, Michel ym. 2014, Haslam ym. 2013). Vain STAR-interventio (Kelly ym. 2014) toteutettiin organisaatiossa, joten se oli ainoa interventio, jossa kehittäminen kohdistui sekä työhön liittyviin tekijöihin että henkilökohtaisiin voimavaroihin. STAR:ssa organisaation

johtamiskäytäntöjä muutettiin suoritukseen perustuvaksi ja työn tekemisen suunnittelu annettiin työntekijöille itselleen tehtäväksi. Esimiehet koulutettiin toteuttamaan uutta tuloksiin perustuvaa johtamistapaa, jonka lisäksi työntekijöille oli tarjolla osallistavia harjoituskertoja työaikojen hallintaan ja avaintulosten kohdistamiseen liittyvien uusien työkäytäntöjen ja -prosessien tunnistamiseksi (Kelly ym. 2014).

Muut satunnaistettujen ryhmäasetelmien interventiot olivat hyvin erilaisia: Martin ja Sanders (2003) ja Haslam ym. (2013) keskittyivät henkilökohtaisiin voimavaroihin ja erityisesti vanhemmuuden tukemiseen hyödyntämällä Work-Place Triple P-menetelmää, jossa oli vanhempien ohjaamiseen tähtäviä ryhmäkertoja, yksilöllisiä puhelinkonsultaatioita ja ryhmän työkirja, joilla opetettiin vanhemmille 17 keskeistä positiivista vanhemmuuteen ja lasten kasvattamiseen liittyvää mallia. Van Steenbergen ym. (2008) tutkimuksessa selvitettiin työn ja perhe-elämän roolien yhteensovittamiseen vaikuttavia kognitiivisia toimintamalleja ja sitä, voidaanko niihin vaikuttaa tarjoamalla tietoa henkilökohtaisista voimavaroista. Michel ym. (2014) tutkivat mindfulnessiin perustuvan intervention vaikutuksia siihen, kuinka erotetaan yksityiselämä työhuolista.

Huolimatta edellä kuvattujen tutkimusten eri mittareista ja tulosuuttujista, interventioilla oli myönteinen vaikutus. Tutkimuksessa rahoitusosalalla työskentelevistä pienten lasten äideistä, työn ja muun elämän yhteensovittamista parannettiin tarjoamalla heille tietoa (van Steenbergen ym. 2008). Martinin ja Sandersin (2003) tutkimuksessa pystyttiin tukemalla vanhemmuutta yliopistossa työskentelevillä käytöshäiriöisten lasten vanhemmilla vähentämään työstressiä. Toisessa vanhemmuuden tuen (Triple P) interventiotutkimuksessa pystyttiin vähentämään työn ja perheen välistä ristiriitaa ja

työstressiä sekä parantamaan opettamisen tehokkuutta (Haslam ym. 2013). Kellyn ym. (2014) tutkimuksessa organisaatiotason interventio vähensi jonkin verran työn ja perheen yhteensovittamisen ristiriitaa ja lisäsi perheen kanssa vietettävää aikaa, mutta lisäsi selvästi koettua ajanhallintaa ja esimiehen tukea. Myös mindfulness-harjoittelulla oli myönteinen vaikutus lisääntyneeseen tyytyväisyyteen työn ja muun elämän yhteensovittamisessa ja vapaa-ajan työstä irrottautumisessa (Michel ym. 2014).

Kokeellisen asetelman tutkimuksia oli kolme. Yksi interventioista oli organisaatiotasolla käytetty vuorosuunnitteluohjelma, jolla työntekijät pystyivät vaikuttamaan työvuorojensa työaikoihin ja esittämään vuorotoiveita. Vuorosuunnitteluohjelman tavoitteena oli lisätä joustavuutta työaikoihin, työvuorojen varhaista suunnittelua ja työvoimatarpeen huomiointia (Albertsen ym. 2014). Tutkittavat työntekijät olivat töissä sairaalan osastoilla ja psykiatrisessa hoitolaitoksessa ja tutkimuksen tavoitteena oli tutkia vaikutusmahdollisuuksien vaikutuksia työn ja perheen välisiin ristiriitoihin, perheen ja työn väliseen tukeen, aikaan lasten kanssa ja avioliittokriiseihin (Albertsen ym. 2014). Toisessa organisaatiotason tutkimuksessa selvitettiin, miten tietoiset muutokset työn ajallisessa järjestyksessä ovat yhteydessä terveyteen liittyviin tekijöihin ja vaikuttavatko henkilökohtaiset voimavarat organisaatiossa tehdyn työn uudelleensuunnittelun (työssä onnistumista ei mitata työtunneilla vaan tuottavuudella ja saavutuksilla) kautta terveyteen liittyviin tekijöihin. Lisäksi huomioitiin työntekijöiden ajanhallintaa ja stressaavia työn ja perheen ristiriitoja vähentävät mekanismit työntekijöillä, joista vain 25 prosentilla oli pieniä lapsia (Moen ym. 2011b). Hammer ym. (2011) tutkimuksessa interventio sisälsi koulutusta perheen huomioimisen lisäämiseen esimiestyössä,

jonka tavoitteena oli kehittää esimiesten taitoja ja motivaatiota kanssakäymisessä työntekijöiden kanssa ja tukea esimiehiä työn ja perheen yhteensovittamisen tarpeiden johtamisessa. Tutkimus toteutettiin työntekijätasolla ja osallistajat olivat kaupan alan esimiehiä ja työntekijöitä, joista noin puolella oli osa-aikainen työsopimus. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää työn ja perheen välisiä ristiriitoja työntekijöillä, jotta voitiin arvioida esimieskoulutuksen vaikutuksia työntekijöiden työtyytyväisyyteen, alan vaihtoaikaisiin ja terveyteen (Hammer ym. 2011).

Näissä kokeellisissa tutkimuksissa oli varsin isot otoskoot, 239–784 työntekijää, mutta yhdessäkään ei raportoitu sukupuolieroja. Seuranta-ajat (intervention jälkeen) olivat kuudesta 12 kuukauteen. Koe- ja kontrolliryhmien vertailu osoitti myönteisiä vaikutuksia: työn ja perheen väliset ristiriidat vähenivät ja työ ja terveys paranivat työntekijöillä, joilla oli paljon työn ja muun elämän yhteensovittamisen ristiriitoja. Lisäksi työntekijöillä, joilla oli yhtä paljon tai enemmän poissaoloja kuin omassa työyhteisössä keskimäärin työn negatiivinen vaikutus kotiasioihin ja poissaolopäivien lukumäärä vähenivät.

Paneelitutkimuksessa, jossa oli koe-kontrolliasetelma, toteutettiin työaikoihin liittyvä interventio organisaatiotasolla (Anttila ym. 2005). Koeryhmällä työaika vähennettiin kolmella eri tavalla joko kuuden tunnin työpäiväksi, yhdellä lisävapaapäivällä tai viikkovapaalla. Näiden vaikutuksia työn ja perheen välisiin ristiriitoihin tutkittiin ja arvioitiin, mikä työajan vähentämisen tavoista oli myönteisin työn ja muun elämän yhteensovittamiselle. Tulosten mukaan työn ja perheen väliset ristiriidat vähenivät enemmän kuuden tunnin työpäiviä kokeilleilla kuin muilla työaikamuutoksilla.

Lisäksi tähän katsaukseen otettiin mukaan kaksi tutkimusta, joissa ei ollut interventiota, mutta jotka olivat pitkäaikaistutkimuk-

sia yhden ja viiden vuoden seuranta-ajoilla (ennen-jälkeen-asetelma). Yhdessä tutkittiin henkilöstöosaston esimiehiä (Giardini & Kabst, 2008) ja toisessa pariskuntia, joilla oli hoivavastuu lapsista ja ikääntyvistä vanhemmista (Hammer ym. 2005). Esimiestutkimuksessa työhön liittyvistä voimavaroista tutkittiin, onko organisaation tarjoamien työn ja perheen yhteensovittamisen käytäntöjen laajuudella vaikutusta organisaation suoritukseen ja poissaoloihin (Giardini ja Kabst 2008). Hoivavanhemmillä tutkittiin työhön liittyviin tekijöihin ja henkilökohtaisiin voimavaroihin kohdistettuja toimia ja arvioitiin niiden yhteyttä työntekijöiden käyttämiin työhön liittyviin joustoihin ja hoivapalveluihin sekä työn ja perheen väliseen ristiriitaan ja perheen ja työn väliseen ristiriitaan (Hammer ym. 2005). Molempien tutkimusten tulokset osoittivat, että työhön liittyvillä joustoilla, työn ja perheen yhteensovittamista tukevalla työpaikan käytännöllä ja hoivapalveluilla oli myönteinen vaikutus: poissaolot vähenivät (Giardini ja Kabst 2008), työtyytyväisyys lisääntyi ja työn ja perheen väliset ristiriidat vähenivät (enemmän naisilla kuin miehillä) (Hammer ym. 2005).

Tulosten yhteenveto

Viidessä 11 tutkimuksesta kattaen 38–784 työntekijää oli satunnaistettu koe-kontrolliasetelma (Martin ja Sanders 2003, Van Steenbergen ym. 2008, Michel ym. 2014, Haslam ym. 2013, Kelly ym. 2014), kolmessa oli kokeellinen asetelma (Albertsen ym. 2014, Hammer ym. 2011, Moen ym. 2011a), kaksi oli pitkäaikaistutkimuksia (Hammer ym. 2005, Giardini ja Kabst 2008) ja yksi oli paneelitutkimus jossa oli interventio (Anttila ym. 2005). Työpaikkatason interventioiden ja toimien typologiaa seuraten (Beauregard

ja Henry 2009, Brough ja O’Driscoll 2010), yksikään tämän katsauksen tutkimus ei kuulu 1) työntekijöille tarjottavien palvelujen (kuten liikuntapalvelut ym.) kategoriaan; kaksi tutkimuksista kuului 2) työntekijöille tarjottavien perhevapaaetuuksien kategoriaan; kaksi tutkimuksista 3) työn uudelleen järjestelyjen, työaikajärjestelyjen ja joustavuuden (osa-aika- tai etätö tms.) kategoriaan; ja seitsemän tutkimusta 4) organisaatiotason kehittämisen tai kouluttamisen kategoriaan (johtamis- ja monimuotoisuuskoulutukset jne.). Katsaukseen hyväksytyillä interventioilla oli myönteisiä vaikutuksia koettuun työn ja muun elämän yhteensovittamisen laatuun ja työntekijöiden hyvinvointiin: työstressi väheni, terveys parani ja työn negatiivinen vaikutus perheasioihin sekä poissaolopäivien lukumäärä vähenivät. Pitkittäistutkimusten tulokset osoittavat että työn joustavuus, perheystävälliset työpaikkakäytännöt ja hoivapalvelut vähensivät poissaoloja ja työn ja perheen välisiä ristiriitoja. On kuitenkin huomioitava, että kolme neljästä tutkimuksesta, joissa tarjottiin työhön liittyviä järjestelyjä (työaikajärjestelyjä tai hoivapalveluita), oli eurooppalaisia (Albertsen ym. 2014, Anttila ym. 2005, Giardini ja Kabst 2008), ja vain yksi yhdysvaltalainen (Hammer ym. 2005). Sen sijaan henkilökohtaisten voimavarojen kehittämiseen tähtäävät tutkimukset oli tehty Yhdysvalloissa, Australiassa ja yksi Alankomaissa.

Pohdinta

Tämän katsauksen tavoitteena oli luoda yleiskuva viimeaikaisista (vuoden 2000 alusta 2015 toukokuuhun) tutkimuksista, joissa oli tehty interventio työn ja muun elämän yhteensovittamisen tukemiseksi työpaikalla. Katsaukseen haettiin tutkimuksia, jotka kuvaisivat organisaatiotason toimien vai-

kuksia erityisesti työntekijöiden kokemuksiin työn ja muun elämän yhteensovittamisesta, mutta myös työhyvinvointiin. Katsauksessa toteutettiin kattavat kirjallisuushaut kolmesta eri tietokannasta neljällä eri hakutermien yhdistelmällä. Huolimatta kirjallisuushaulla löydetystä isosta määrästä artikkeleita (N = 3791), vain 11 artikkelia täytti katsauksen mukaanottokriteerit. Tämä määrä on pienempi kuin aiemmin tehdyissä meta-analyyseissa, joissa ei ole edellytetty interventiota ja joissa valtaosa mukana olevista tutkimuksista oli poikkileikkaustutkimuksia. Aiemmissa katsauksissa tutkimusten määrä vaihteli 21–153 (Allen ym. 2013, Amstad ym. 2011, Byron 2005, Kossek ym. 2011, Mcnall ym. 2010, Michel ym. 2011, Shockley ja Singla 2011). Toisaalta katsauksemme artikkelien määrä on vastaava kuin aiemmissa interventioihin keskittyneissä katsauksissa (Brough ja O’driscoll 2010, Joyce ym. 2010, Skinner ja Chapman 2013).

Satunnaistettuja tutkimuksia, joita pidetään usein parhaana asetelmana syy-seuraussuhteen selvittämiseksi (Hernán 2004), oli katsauksessamme viisi. Niiden tulokset osoittivat että työn ja muun elämän yhteensovittamisen interventiot paransivat koettua työn ja muun elämän yhteensovittamista ja vähensivät työstressiä. Katsauksessamme ei ollut mahdollista tehdä meta-analyysia sen arvioimiseksi, saavutettiinko interventioilla todellista vaikutusta ja kuinka paljon johtuen tutkimusten erilaisista interventioista ja mittauksista. Kuitenkin kokeellisten ja satunnaistettujen tutkimusten tulokset ovat samansuuntaisia. Näyttää siltä, että työhön liittyvien voimavarojen kehittämiseksi tehdyt toimenpiteet (esim. työaikajärjestelyt ja hoivapalvelut) ja henkilökohtaisten voimavarojen kehittäminen (kuten erilaiset koulutukset eri kohderyhmille) ovat hyödyllisiä työn ja muun elämän yhteensovittamisen parantamiseksi.

Rajoitukset

Katsauksessa pystyttiin tekemään ainoastaan sisällönanalyysi ilman meta-analyysia. Vaikkemme pystyneet arvioimaan julkaisujen painottumista ilman meta-analyysia, on mahdollista, että mukaan hyväksytyissä artikkeleissa julkaistiin vain myönteisiä havaintoja, sillä korkeatasoisia satunnaistettuja tutkimuksia oli hyvin vähän. Lisäksi rajoituksena voidaan pitää käyttämäämme psykologista näkökulmaa ja keskittymistämme koettuun työhyvinvointiin. Tämä saattaa rajoittaa sovellettavuutta muille tieteenaloille, mutta koimme psykologisen näkökulman tärkeäksi jotta pystyttiin tunnistamaan organisaatiotason toimien vaikutuksia työhyvinvointiin, jolla voi edelleen olla vaikutusta työpaikkatasolla (kuten kulujen vähentyminen ja tuottavuuden lisääntyminen) (Kelly ym. 2008, Cascio ja Boudreau 2008). Lisäksi katsauksestamme jäivät puuttumaan sukupuolierot, sillä vaikka joissakin tutkimuksissa perhetilanne, lasten lukumäärä ja hoivavastuut olivat huomioitu, niissä ei raportoitu sukupuolieroja työn ja muun elämän yhteensovittamisessa.

Tutkimuksia muiden läheisten kuin lasten hoivavastuista on varsin vähän emmekä löytäneet yhtään interventiotutkimusta aiheesta (Hammer ym. 2005). Tämä on rajoitus, joka koskee myös laajemmin työn ja muun elämän yhteensovittamisen tutkimuksia. Lisäksi aiemmissa pitkittäis- ja katsaustutkimuksissa on osoitettu työaikoihin vaikutusmahdollisuuksien, työn ja muun elämän yhteensovittamisen joustavuuden ja työtyytyväisyyden hyödyt, mutta ne eivät tulleet katsauksemme sisäänottokriteereillä mukaan sisällön analyysiin (Jansen ym. 2010, Nijp ym. 2012). Työn ja muun elämän yhteensovittaminen tulee kuitenkin olemaan aiempaa tärkeämpi osa työpaikkojen henkilöstön kehittämistä tulevaisuudessa, kun monet

työntekijät kamppailevat yhteensovittamisen kanssa eri elämän alueiden vaatimusten kanssa ainakin jossain vaiheessa työuraansa (Hammer ym. 2014).

Menetelmällinen pohdinta

Katsaukseen hyväksytyt tutkimukset oli toteutettu eri puolilla maailmaa, joten työpaikat toimivat hyvin erilaisissa yhteiskunnallisissa tilanteissa. Yhteiskunnalla voi olla merkittävä vaikutus interventiodien tuloksiin (Anttila ym. 2005, Giardini ja Kabst 2008, Martin ja Sanders 2003). Jotkut interventiot eivät edes sovellu kaikkiin maihin ja perustaso työn ja muun elämän yhteensovittamisessa voi olla erilainen. Esimerkiksi Pohjoismaisissa hyvinvointivaltioissa on hyvät julkiset päivähoitojärjestelmät, naisten työllisyysaste on korkea ja vaikka ihmiset kokevat olevansa oikeutettuja työn ja muun elämän yhteensovittamiseen, niin he eivät näe sitä työpaikkojen vastuuna (Anttila ym. 2005, Giardini ja Kabst 2008). Näissä maissa työhön liittyvien voimavarojen tukeminen (kuten työaikajärjestelyt ja hoivapalvelut) työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi vaikuttavat katsauksen perusteella olevan tärkeitä. Sen sijaan Yhdysvalloissa julkiset hyvinvointipalvelut ovat harvinaisempia, työajat ovat pitkiä ja työpaikkojen tarjoamat perheystävälliset käytännöt ovat yleisempiä ja voidaan myös kokea hyödyllisempinä (Giardini ja Kabst 2008). Katsauksemme interventiot henkilökohtaisten voimavarojen tukemiseen esimerkiksi työntekijöitä tai esimiehiä kouluttamalla toteutettiin tällaisessa yhteiskunnassa. Etelä- ja Keski-Eurooppa asettuvat näiden kahden välimaastoon, sillä siellä on hyvinvointivaltioita, mutta myös valtioita, joissa naiset joko jäävät kotiin useammin hoitamaan lapsia kuin Pohjoismaissa (Giardini ja Kabst 2008), tai

tekevät usein osa-aikatyötä (Van Steenbergen ym. 2008). Yhteiskunnallisen taustan huomioiminen on siis tämän katsauksen tulosten tulkinnassa tärkeää.

Käytännön suositukset

Katsaukseen hyväksytyjen tutkimusten vähäisestä määrästä johtuen on vaikea päätellä mitkä nimenomaiset interventioden sisällöt olisivat hyödyllisimpiä. Katsauksemme havainnot ovat kuitenkin samansuuntaisia kuin aiemmissa organisaatiotason vaikutuksia työn ja muun elämän yhteensovittamisen katsauksissa (Brough & O’Driscoll, 2010; Kelly ym., 2008). Tehokkaimmat interventiot tässä katsauksessa eivät pelkästään sisältäneet toimia työhön liittyvien tekijöiden kehittämiseen (kuten työaika- ja hoivajärjestelyt), vaan myös henkilökohtaisiin voimavaroihin kuten työntekijöiden ja esimiesten koulutukseen ja jopa mindfulnessiin sekä organisaatio- että yksilötasolla. Työaikoihin keskittyneissä tutkimuksissa havaittiin, että mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihin on tärkeää, kunhan se ei johda liialliseen vastuuseen ja työntekijän vapaa-ajan lyhenemiseen (Albertsen ym. 2014, Anttila ym. 2005). Kaikki työaikatutkimukset oli toteutettu Pohjoismaissa, joten tarvitaan lisätutkimusta, jotta niiden yleistettävyyden muihin maihin voidaan varmistaa.

On muistettava, ettei työn ja muun elämän yhteensovittaminen ole haaste vain työssäkäyville pienten lasten äideille. (Anttila ym. 2005, Hammer ym. 2005, Moen ym. 2011b). Myös miehet yhteen sovittavat työtä ja muuta elämää. Työpaikkatason toimien ja interventioiden olisikin kohdistuttava molempiin sukupuoliin ja erityisesti tiedotusta on suunnattava miehille (Hammer ym. 2005). Työn ja muun elämän yhteensovittamisesta puhuminen sen sijaan,

että puhuttaisiin perheystävällisyydestä tai työn ja perheen yhteensovittamisesta ei sulje mitään ryhmää työpaikalla pois, eikä suosi perhettä työnteon kustannuksella. On todennäköistä, että yksittäisten toimien sijaan erilaiset vaihtoehtoiset toimenpiteet tai niiden yhdistelmät tuottavat parhaiten työntekijöiden yksilölliset tilanteet huomioivan ympäristön (Giardini ja Kabst 2008, Hammer ym. 2005). Lisäksi työkyvyn tukeminen kaikissa elämänkulun vaiheissa on tärkeää työurien kannalta, minkä vuoksi työn ja muun elämän yhteensovittamisen toimia tulisi tarjota kaikille työntekijöille eikä vain perheellisille (Hammer ym. 2011, Moen ym. 2011b).

Johtopäätökset

Työn ja muun elämän yhteensovittamisen kehittäminen on yksi mahdollisuus parantaa työhyvinvointia ja hallita stressiä työpaikalla ainakin työntekijöillä, joilla on pieniä lapsia. Työn ja muun elämän yhteensovittamista voidaan tukea organisaatiotasolla monella tavalla kehittämällä eri piirteitä työympäristössä ja tarjoamalla tukea ja tietoa työntekijöille heidän tarpeisiinsa. On todennäköistä, että muutokset työajoissa tai esimiesten koulutus hyödyttävät myös työhyvinvointia ylipäänsä, eikä vain työn ja muun elämän yhteensovittamista, mikä tukee monitieteisen lähestymistavan tärkeyttä.

Tämä artikkeli on suomenkielinen lyhennelmä englanninkielisestä alkuperäisjulkaisustamme: Ropponen A, Känsälä M, Rantanen J, Toppinen-Tanner S. Organizational Initiatives for Promoting Employee Work-Life Reconciliation Over the Life Course. A Systematic Review of Intervention Studies. *Nordic Journal of Working Life Studies*. 2016; 6: 79-100. DOI: 10.19154/njwls.v6i3.5529

Kiitokset

Tämä artikkeli on osa Työ ja perhe-elämä-ohjelmaa, jonka rahoitti sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö (apurahanumero 71813008). JR sai rahoitusta Suomen Akatemialta (138369).

Lähteet

- Albertsen, K., Garde, A. H., Nabe-Nielsen, K., Hansen, A. M., Lund, H. & Hvid, H. (2014). Work-life balance among shift workers: results from an intervention study about self-rostering. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 87, 265-74.
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M. & Shockley, K. M. (2013). Work-Family Conflict and Flexible Work Arrangements: Deconstructing Flexibility. *Personnel Psychology*, 66, 345-376.
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A. & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 151-69.
- Anttila, T., Nätti, J. & Väisänen, M. (2005). The experiments of reduced working hours in Finland. *Community, Work & Family*, 8, 187-209.
- Beauregard, T. A. & Henry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human resource management review*, 19, 9-22.
- Brough, P. & O'driscoll, M. (2010). Organizational interventions for balancing work and home demands: An overview. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 24, 280-297.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- Cascio, W. F. & Boudreau, J. W. (2008). *Investing In People: Financial Impact of Human Resource Initiatives*, New Jersey, USA, FT Press.
- Casper, W. J., De Hauw, S. & Wayne, J. H. (2013). Concepts and measures in the work-family interface: implications for work-family integration. Kirjassa: Major, D. A. & Burke, R. (toim.) *Handbook of Work-Life Integration Among Professionals*. Northampton, USA: Edward Elgar.
- Eby, L., Casper, W., Lockwood, A., Bordeaux, C. & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/ OB: Content analysis and review of the literature (1980 - 2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124-197.
- Ford, M. T., Heinen, B. A. & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *The Journal of Applied Psychology*, 92, 57-80.
- Giardini, A. & Kabst, R. (2008). Effects of work-family human resource practices: a longitudinal perspective'. *The International Journal of Human Resource Management*, 19, 2079-2094.
- Halrynjo, S. (2009). Men's Work-life Conflict: Career, Care and Self-realization: Patterns of Privileges and Dilemmas. *Gender, Work & Organization*, 16, 98-125.
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Anger, W. K., Bodner, T. & Zimmerman, K. L. (2011). Clarifying work-family intervention processes: the roles of work-family conflict and family-supportive supervisor behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 96, 134-50.

- Hammer, L. B., Neal, M. B., Newsom, J. T., Brockwood, K. J. & Colton, C. L. (2005). A longitudinal study of the effects of dual-earner couples' utilization of family-friendly workplace supports on work and family outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 90, 799-810.
- Hammer, L. B., Van Dyck, S. E. & Ellis, A. M. (2014). Organizational policies supportive of work-life integration. Kirjassa: Major, D. A. & Burke, R. (toim.) *Handbook of Work-Life Integration Among Professionals*. Cheltenham: Edgar Elgar.
- Haslam, D., Sanders, M. & Sofronoff, K. (2013). Reducing Work and Family Conflict in Teachers: A Randomised Controlled Trial of Workplace Triple P. *School Mental Health*, 5, 70-82.
- Hernán, M. A. (2004). A definition of causal effect for epidemiological research. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 58, 265-271.
- Hoobler, J. M., Hu, J. & Wilson, M. (2010). Do workers who experience conflict between work and family domains hit a "glass ceiling"? A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 481-494.
- Ireson, R., Sethi, B. & Williams, A. (2016). Availability of caregiver-friendly workplace policies (CFWPs): an international scoping review. *Health Soc Care Community*.
- Jansen, N. W., Mohren, D. C., Van Amelsvoort, L. G., Janssen, N. & Kant, I. (2010). Changes in working time arrangements over time as a consequence of work-family conflict. *Chronobiology international*, 27, 1045-1061.
- Joyce, K., Pabayo, R., Critchley, A. J. & Bambra, C. (2010). Flexible working conditions and their effects on employee health and wellbeing. *Cochrane Database of Systematic Reviews*.
- Kelly, E. L., Kossek, E. E., Hammer, L. B., Durham, M., Bray, J., Chermack, K., ym. (2008). Getting There from Here: Research on the Effects of Work-Family Initiatives on Work-Family Conflict and Business Outcomes. *Academic Management Annual*, 2, 305-349.
- Kelly, E. L., Moen, P., Oakes, J. M., Fan, W., Okechukwu, C., Davis, K. D., ym. (2014). Changing Work and Work-Family Conflict: Evidence from the Work, Family, and Health Network. *American Sociological Review*.
- Kinnunen, U., Rantanen, J., Mauno, S. & Peeters, M. (2014). Work-family interaction. Kirjassa: Peeters, M., De Jonge, J. & Taris, T. (toim.) *An introduction to contemporary work psychology*. Wiley Blackwell.
- Kofodimos, J. (1993). *Balancing act*, San Francisco, Jossey Bass.
- Kossek, E. E., Lewis, S. & Hammer, L. B. (2010). Work-life initiatives and organizational change: Overcoming mixed messages to move from the margin to the mainstream. *Human Relations*, 63, 3-10.
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T. & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family-specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology*, 64, 289-313.
- Martin, A. J. & Sanders, M. R. (2003). Balancing Work and Family: A Controlled Evaluation of the Triple P- Positive Parenting Program as a Work-Site Intervention. *Child and Adolescent Mental Health*, 8, 161-169.
- McNall, L., Nicklin, J. & Masuda, A. (2010). A Meta-Analytic Review of the Consequences Associated with Work-Family Enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25, 381-396.

- Michel, A., Bosch, C. & Rexroth, M. (2014). Mindfulness as a cognitive–emotional segmentation strategy: An intervention promoting work–life balance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87, 733-754.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A. & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 689-725.
- Moen, P., Kelly, E. L. & Hill, R. (2011a). Does Enhancing Work-Time Control and Flexibility Reduce Turnover? A Naturally Occurring Experiment. *Social problems*, 58, 69-98.
- Moen, P., Kelly, E. L., Tranby, E. & Huang, Q. (2011b). Changing work, changing health: can real work-time flexibility promote health behaviors and well-being? *Journal of Health & Social Behavior*, 52, 404-29.
- Neal, M. B. & Hammer, L. B. (2007). *Working couples caring for children and aging parents: Effects on work and well-being*, Mahwah, NJ, Lawrence Erlbaum Associates.
- Nijp, H. H., Beckers, D. G., Geurts, S. A., Tucker, P. & Kompier, M. A. (2012). Systematic review on the association between employee worktime control and work-non-work balance, health and well-being, and job-related outcomes. *Scand J Work Environ Health*, 38, 299-313.
- Russell, H., O’connell, P. J. & McGinnity, F. (2009). The Impact of Flexible Working Arrangements on Work–life Conflict and Work Pressure in Ireland. *Gender, Work & Organization*, 16, 73-97.
- Shockley, K. M. & Singla, N. (2011). Reconsidering Work—Family Interactions and Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Management*, 37, 861-886.
- Skinner, N. & Chapman, J. (2013). Work-life balance and family friendly policies. *Evidence Base*, 1-25.
- Smith, N., Smith, V. & Verner, M. (2013). Why are So Few Females Promoted into CEO and Vice President Positions? Danish Empirical Evidence, 1997–2007. *Industrial & Labor Relations Review*, 66, 380-408.
- Straub, C. (2007). A comparative analysis of the use of work-life balance practices in Europe: Do practices enhance females’ career advancement? *Women in Management Review*, 22, 289-304.
- Van Steenbergen, E. F., Ellemers, N., Haslam, S. A. & Urlings, F. (2008). There is nothing either good or bad but thinking makes it so: Informational support and cognitive appraisal of the work-family interface. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 349-367.

Osatyökykyisestä uusi työntekijä? Sidosryhmien mielikuvat työnantajien rekrytointihalukkuudesta ja sitä ennustavista tekijöistä

Patrik Tötterman¹ - Leila Tauriainen²

Johdanto

Vaikka viimeisten vuosien aikana työnantajien mahdollisuudet löytää työntekijöitä ovat suhdannemielessä parantuneet, ei avoimien työpaikkojen täyttäminen kuitenkaan ole helppoa. Tämä kertoo työmarkkinoiden yhteensopivuusongelmista ja toisaalta laajemmin sen heikentyneestä toimivuudesta (esim. Valtioneuvoston kanslia 2015). Kun työmarkkinoiden kyky tuottaa uusia työsuhteita on näin yleisellä tasolla heikentynyt, syntyy väistämättä pelko, että ongelmat työnhakijoiden näkökulmasta kasautuvat varsinkin erityisryhmien kannettaviksi.

Yhteensopivuusongelmien taustalla on paljon puhuttu työmarkkinoiden rakenneuudistus, jossa uudet työpaikat syntyvät eri

aloille kuin mistä niitä hävisi. Tällöin monet jopa pitkän työuran tehneistä hakeutuu alalle ensimmäistä kertaa. Uuden työpaikan täyttämisenä työnantajan keskeisin odotus on aina, että osaaminen vastaa työn asettamia vaatimuksia ja että osaaminen pystytään hyödyntämään tuottavasti. Myös osatyökykyisten työnhakijoiden kohdalla on ratkaisevaa, näyttäytyvätkö he rekrytointitilanteissa osaavina ja tuottavina työntekijöinä ilman negatiivisten ennakkokäsitysten tuomaa painolastia.

Suomessa yli 70 % työnantajista omaa periaatteellisella tasolla myönteisen suhtautumisen osatyökykyisten rekrytointiin (Varanka & Lindberg 2011). Suhtautumista selvitettiin ilman yhtymäkohtaa työtehtäviin tai työn vaatimuksiin. Toimialoista kiinnostu-

¹ Patrik Tötterman, FT, PsL, erityisasiantuntija, työ- ja elinkeinoministeriö

² Leila Tauriainen, KM, aluepäällikkö, Kiipulasäätiö

neimmat työnantajat löytyvät majoituksen ja ravitsemuksen sekä terveydenhuollon toimialoilta. Epäilevimmin asiaan suhtautuvat puolestaan logistiikan, rakentamisen ja teollisuuden toimialat. Pääsääntöisesti julkishallinnollisten työnantajien suhtautuminen on myönteisempää kuin yksityisten työnantajien (Domzal ym. 2008; Vuorela 2014).

Intentio tai myönteinen asenne osatyökykyisen palkkaamiselle ei aina johda rekrytointivalmiuteen saati varsinaiseen rekrytointiin (Burke ym. 2013; ks. myös Ala-Kauhaluoma & Härkäpää 2006, Varanka & Lindberg 2011). Myöskään yrityksen henkilöstöpolitiikassa mahdollisesti huomioitu osatyökykyisyysteema ei yksiselitteisesti heijastu valmiuteen rekrytoida osatyökykyisiä (Habeck ym. 2010). Käytännössä vain muutama prosentti yrityksistä on palkannut osatyökykyisen henkilön (Ala-Kauhaluoma & Härkäpää 2006).

Osatyökykyisen todennäköisyys tulla rekrytointitilanteessa valituksi on 15-40 % ei-osatyökykyistä vähäisempi riippuen tarkasteltavasta ajankohdasta, maasta ja osatyökykyisen henkilön ominaisuuksista. 1990-luvun laman jälkeisessä Suomessa kahdesta muutoin samanlaisesta työnhakijasta osatyökykyinen työllistyi avoimille työmarkkinoille 15 prosenttiyksikköä pienemmällä todennäköisyydellä (Hämäläinen 1999). Isossa-Britanniassa vastaava arvo kasvoi vuosina 1987–2000 17 %:sta 28 %:in pysyen sen jälkeen ennallaan seuraavan vuosikymmenen ajan (Berthoud 2006, 2011). Mikäli osatyökykyisellä ei ole ammatillista koulutusta, on todennäköisyys tulla rekrytoiduksi jopa 40 % vähäisempi kouluttamattomaan ei-osatyökykyiseen verrattuna (Berthoud 2011). Lisäksi sairauden tai vamman laatu (Ala-Kauhaluoma & Härkäpää 2006; Andersson ym. 2015; Berthoud 2006, 2011; Grammenos 2003; Zissi ym. 2007) ja rekrytoivan yrityksen koko (Domzal ym. 2008; Hernandez ym.

2000; Varanka & Lindberg 2011) ja työnantajan aikaisempi kokemus osatyökykyisten rekrytoinnista (Ala-Kauhaluoma & Härkäpää 2006; Bricout & Bentley 2000; Gilbride ym. 2000; Hernandez ym. 2000; Lämsä 2015; Morgan & Alexander 2005; Unger 2002; Vuorela 2014) vaikuttavat osatyökykyisen työllistymismahdollisuuksiin. Tutkimustulokset voisi kiteyttää seuraavasti: pienet yritykset ilman aikaisempaa kokemusta osatyökykyisten rekrytoinnista eivät pidä heikosti koulutettuja mielenterveyskuntoutujia tai kehitysvammaisia henkilöitä potentiaalisena työvoimana.

Ainakin oletusarvoisesti työnantajien asenteet ja mielikuvat osatyökykyisten työllistämistä kohtaan vaikuttavat myös rekrytointivalmiuteen ja –päätöksiin (esim. Andersson ym. 2015). Kuitenkin erillisten asenteiden sisältöjä tai niiden välisiä suhteita on pyrittävä jäsentämään varsin vähän. Esimerkiksi rekrytointivalmius tai –myönteisyys on todennäköisesti sisällöltään moniulotteisempi kuin vain halu palkata osatyökykyisiä. Työnantaja voi muodostaa käsityksensä ottamalla huomioon työyhteisön asenteet, sen toiminnan tai asiakasrajapinnan. Esimerkiksi Ala-Kauhaluoman ja Härkäpään tutkimuksessa (2006) moni työnantaja katsoi, että erityisesti psyykkisesti vajaakuntoisen tai kehitysvammaisen rekrytointi vaikuttaisi kielteisesti yrityskuvaan ja työyhteisöön.

Monet spesifisti osatyökykyisiin työnhakijoihin liittyvät asenteet ja käsitykset sekä kustannus- ja tukirakenteet ennustavat rekrytointivalmiutta. Sen sijaan syrjinnänvastaisella lainsäädännöllä ei näyttäisi olevan vaikutusta osatyökykyisten työllistymiseen (Bell & Heitmueller 2009). Stephen Kaye työryhmineen (2011) identifioi kolme tekijää, miksi osatyökykyisiä ei rekrytoida. Näitä ovat ensiksi tietämättömyys osatyökykyisen työn tekemisen mahdollisuuksista, mukautuksista ja kustannuksista, toiseksi riskimie-

likuvat kustannuksista ja niiden kasvamisesta sekä kolmanneksi pelko mahdollisista oikeudenkäynneistä riitatapauksissa. Ratkaisuehdotuksiksi rekrytoinnin lisäämiseksi tutkijaryhmä esittää tiedon ja tuen saannin lisäämisen sekä taloudelliset tuet.

Yhtenä työnantajien tietämättömyyden ilmentymänä on pidetty sitä, että työnantajat yhdistävät automaattisesti pitkäaikaissairauden tai vammaisuuden alentuneeseen tuottavuuteen (Fraser ym. 2010). Esimerkiksi moni työnantaja saattaa pelätä, että osatyökykyisen työntekijän työpanos ja osaaminen ovat työtehtäviin nähden riittämättömiä (Dongug 2013; Fraser ym. 2010; Hernandez ym. 2000; Varanka & Lindberg 2011; Vuorela 2014). Työsuorituksen riittävyys onkin monen työnantajien näkökulmasta keskeisin rekrytoinnin onnistumisen kriteeri ja samalla tärkeämpi tekijä kuin työstä maksettava palkka (Graffam ym. 2002).

Työnhakijan pätevyyden tai työssä suoriutumisen arviointi rekrytointitilanteessa on usein työnantajalle vaikeaa (Ala-Kauhaluoma & Härkäpää, 2006). Epätietoisuutta voi olla myös sitä kohtaan, miten osatyökykyisyys vaikuttaa työturvallisuuteen (esim. Morgan & Alexander, 2005; Unger 2002). Toisaalta on näyttöä siitä, että osatyökykyisten työntekijöiden työssäsuoriutuminen (Blanck, 1998), työtapaturmien määrä tai poissaolot (Blanck, 1998; Shafer ym. 1987) eivät poikkea ei-osatyökykyisistä työntekijöistä. Ongelma kulminoituu työnantajan vaikeuteen arvioida työnhakijaa, jolloin tähän saatu tuki vaikuttaa myönteisesti rekrytointivalmiuteen. Kun osatyökykyisellä työnhakijalla on tukenaan työhönvalmentaja tai muu ammatillisen kuntoutuksen toimija, parantaa se merkittävästi hänen mahdollisuuksiaan tulla rekrytoiduksi (Burke ym. 2013; Fraser ym. 2010; Hernandez ym. 2008; Laitinen, 2012; Lämsä 2015; Varanka & Lindberg 2011). Työnantajat ovat myös

olleet tyytyväisiä kohtuullisten mukautusten suunnitteluun saatuun tukeen ja näkevät tuen johtaneen myös lisääntyneeseen tuottavuuteen, parantuneeseen työilmapiiriin ja vähäisempiin poissaoloihin (Solvieva ym. 2011, 2013).

Työnantajilla voi olla pelkoja erilaisista ennakoimattomista riskeistä, joita osatyökykyisen rekrytointi toisi mukanaan. Näitä ovat mm. pelko osatyökykyisen työntekijän runsaammista sairauspoissaoloista ja muista työkyvyttömyyden aiheuttamista lisäkustannuksista (Ala-Kauhaluoma & Härkäpää 2006). Myös pelko erilaisten mukautusten tai räätälöintien yllättävistä kustannuksista voi vähentää rekrytointihalukkuutta (Dongug 2013; ks. myös Nevala ym. 2011; Varanka & Lindberg 2011), etenkin kun työtehtävien ja työpisteiden muutosten myötä näitä mukautuksia voidaan tarvita työuran aikana useitakin.

Työnantajan rekrytointivalmiuteen vaikuttaa myös mahdollisuus saada yhteiskunnan tarjoamia kompensatioita tai tukia (Domzal ym. 2008; Dongug 2013; Hernandez ym. 2000, 2008; Laitinen 2012; Lämsä 2015). On esitetty, että työnantajamaksujen alentaminen matalan osaamisen työtehtävissä (matalan tuottavuuden tuki), mm. osatyökykyisten kohdalla, voisi lisätä työnantajien rekrytointihalukkuutta (Ala-Kauhaluoma & Härkäpää 2006). Noin puolet työnantajista kannattaa osatyökykyisyyden aiheuttaman tuottavuuden alentuman kompensoimista nykyisellä tavalla palkkatuen muodossa ja puolet kannattaisi mieluummin mallia, jossa palkka olisi joustava työntekijän hakiessa itse täydentävää sosiaaliturvaa (Varanka & Lindberg 2011).

Työnantajien tieto työllistymisen tukipalveluista näyttää vähäiseltä. Esimerkiksi palkkatuki on tuntematon lähes 60 %:lle ja työolosuhteiden järjestelytuki noin 80 %:lle työnantajista (Varanka & Lindberg 2011; ks.

myös Ala-Kauhaluoma & Härkäpää 2006; Laitinen 2012; Lämsä 2015; Vuorela 2014). Myönteinen rekrytointivalmius voi edellyttää tietoa tarjolla olevista palveluista sekä taloudellisista tuista, jolla työnantaja varmistaisi riittävän työntekijäkohtaisen tuottavuuden (Ala-Kauhaluoma & Härkäpää 2006). Toisaalta Ala-Kauhaluoman ja Härkäpään (2006) tutkimusraportissa on lainattu työnantajien avovastauksia, joissa taloudelliset tuet näyttäytyvät työntekijän osaamiseen nähden toissijaisina rekrytointiin vaikuttavina tekijöinä.

Rekrytointi on aina riski työnantajalle – riippumatta kohdistuuko rekrytointi osatyökykyiseen tai ei-osatyökykyiseen – mutta osatyökykyisen kohdalla riskit voivat olla merkittävästi ei-osatyökykyistä suuremmat. Työnantajat ovat itse tarjonneet ongelman lääkkeeksi mahdollisuutta joustaa työsopimuksen ehdossa. On ehdotettu mm. pidempää koeaikaa (Varanka & Lindberg 2011, ks. myös Lämsä 2015), joustavampia mahdollisuuksia sopia osa-aikaisesta työstä (Varanka & Lindberg 2011), yksilöperusteisen irtisanomissuojan alentamista ja määräaikaisen työsopimuksen solmimisen mahdollistamista ilman perusteltua syytä (Ala-Kauhaluoma & Härkäpää 2006; Varanka & Lindberg 2011; Vuorela 2014).

Useimmat edellä referoidut tutkimukset ovat selvittäneet työnantajien ja esimiesten asenteita, käsityksiä ja mielikuvia irrallaan rekrytointitilanteesta. On aina epäselvää, missä määrin tällaiset kontekstistaan irrotetut mielikuvat heijastavat varsinaista käytäytymistä. Tässä tutkimuksessa siirryimme kuitenkin vielä askeleen kauemmaksi varsinaisesta rekrytointitilanteesta. Halusimme selvittää, miten muut (työmarkkinajärjestöjen, vammais- ja potilasjärjestöjen, säätiöiden, palvelujen järjestäjien ja rahoittajien sekä palveluntuottajien edustajat) tahot näkevät työnantajien asenteet, käsitykset ja mie-

likuvat osatyökykyisten rekrytointia kohtaan. Vastaajia ei kuitenkaan voida pitää täysin ulkopuolisina, koska he edustavat tahoja, jotka ovat osallisina osatyökykyisten työvoimapolitiikan suunnittelussa tai toimenpiteiden toteuttamisessa. Näissä toimissa heidän tulisi olla tietoisia työnantajien tarpeista ja lähtökohdista, jotta myös kysyntälähtöisyys tulisi huomioitua. Tietääksemme tällaista tutkimusta, jossa tutkimuksen kohteena ovat muiden käsitykset työnantajien asenteista, ei ole aikaisemmin julkaistu. Asenteiden ja mielikuvien mallintamisen lähtökohdaksi otimme edellä kuvatut tutkimukset, joissa työnantajat olivat tutkimuksen kohteina. Näiden perusteella teimme kaksi oletusta. Ensiksi oletimme, että mielikuva rekrytointimyönteisyydestä muodostuu sekä työnantajan myönteisestä suhtautumisesta että työyhteisön valmiudesta ottaa vastaan osatyökykyinen työntekijä. Toisena oletuksena oli, että tätä rekrytointimyönteisyyttä selittää kolme muuta mielikuvien kokonaisuutta: 1) osatyökykyisen työnhakijan sopivuuden arviointi 2) kustannusriskit ja 3) palkkaamiseen liittyvät tuet ja avustukset. Näistä kustannusriski-faktori on olennaisilta osin yhtenevä Ala-Kauhaluoman ja Härkäpään (2006) identifioiman faktorin kanssa. Muilta osin ei kirjallisuudesta löytynyt empiirisiä tutkimuksia olettamastamme faktorirakenteesta.

Tutkimusaineisto ja menetelmät

Sosiaali- ja terveysministeriö asetti vuonna 2012 työryhmän ja kaksi alatyöryhmää valmistelemaan osatyökykyisten työllistymisen edistämisen toimintaohjelmaa. TEM-alatyöryhmä laati samaisen vuoden syksyllä oman valmistelutyönsä tueksi kyselyn, jolla selvitettiin sidosryhmien näkemyksiä osatyökykyisten työllistymiseen vaikuttavista teki-

Taulukko 1. Kyselyyn vastaajat ja analyysiin valikoituneet (ei puuttuvia tietoja) taustoittain

	kyselyyn osallistuneet		analyysiin valikoituneet	
	N	%	N	%
TE-viranomainen	126	18,8	91	17,9
Kela	43	6,4	21	4,1
Kunta	64	9,6	52	10,2
Kuntatyönantaja	41	6,1	36	7,1
Työnantajajärjestö	23	3,4	15	2,9
Palkansaajajärjestö	38	5,7	31	6,1
Yrittäjäjärjestö	10	1,5	8	1,6
Vammaisjärjestö	27	4,0	22	4,3
Yhdistys tai säätiö	161	24,0	128	25,1
Muu*	137	20,4	105	20,6
Yhteensä	670	100	509	100

* suurin osa vastaajista ryhmässä ”muu” identifioivat itsensä palveluntuottajiksi

jöistä. Kysely lähetettiin TEM-työryhmän jäsenille, jotka vastasivat kyselyyn sekä itse että toimittivat kyselyn edelleen vastattavaksi alueorganisaatioilleen ja/tai muille vastaaville toimijoille. Kyselyyn vastaajat (N=670) edustivat laajasti työmarkkinajärjestöjä, vammais- ja potilasarjestöjä, palvelujärjestelmästä vastuussa olevia sekä palveluntuottajia (taulukko 1).

Lomakkeesta poimittiin analyysiin yhdeksän työnantajiin ja työvoiman rekrytointiin liittyvää kysymystä, jotka kirjallisuuden perusteella katsottiin kuvaavan joko rekrytointimyönteisyyttä tai sitä ennustavaksi tekijäksi. Jokaisessa kysymyksessä oli vastausvaihtoehtoina ”en osaa sanoa”-vaihtoehdon lisäksi vaihtoehdot ”täysin eri mieltä”, ”jokseenkin eri mieltä”, ”jokseenkin samaa mieltä” ja ”täysin samaa mieltä”. Analyysiä varten vastausvaihtoehdot uudelleen luokiteltiin seuraavasti: ”täysin eri mieltä” = 1, ”jokseenkin eri mieltä” = 2, ”jokseenkin samaa mieltä” = 3 ja ”täysin samaa mieltä” = 4. Vastausvaihtoehto ”en osaa

sanoa” katsottiin puuttuvaksi tiedoksi. Analyysiin valikoitiin ainoastaan vastaajat, jotka olivat vastanneet kaikkiin yhdeksään kysymykseen. Tutkimusryhmään valikoitui näin alkuperäisestä aineistosta 509 vastaajaa.

Vastausvaihtoehtojen neliportaisuuden ja jakaumien ei-normaalisuuden johdosta muuttujat katsottiin järjestysasteikollisiksi muuttujiksi. Kaikki analyysit suoritettiin Mplus -ohjelman 3.01 versiollla (Muthen & Muthen 1998-2004). Ensiksi testattiin konfirmatorisen faktorianalyysin avulla oletettu neljän faktorin ratkaisu soveltaen puhdasta konfirmatorista lähestymistapaa (Jöreskog 1993). Tällöin estimoitava malli testattiin sellaisenaan ilman pyrkimystä identifioida vaihtoehtoisia malleja. Tämän jälkeen pyrittiin löytämään rakenneyhtälömalli, jolla parhaiten selitetään rekrytointimyönteisyysfaktorin vaihtelua. Testaus eteni nyt selittävän mallin rakentamisen lähtökohdasta, jolloin siihen voitiin tehdä muutoksia joko poistamalla tilastollisesti ei-mer-

kitseviä polkuja tai lisäämällä tilastollisesti merkitseviä polkuja. Polkujen lisäämisen tärkeimpänä kriteerinä toimi kuitenkin kirjallisuuden perusteella arvioitu teoreettinen mielekkyys ja vasta sen jälkeen tilastollinen sopivuus.

Parametrien estimoinnissa käytettiin keskiarvot ja varianssit sopeuttavaa painotetun pienimmän neliösumman menetelmää (WLSMV/ weighted least squares means and variance adjusted). Mallien tilastolliset merkitsevyydet arvioitiin c^2 -testin merkitsevyydestä sekä RMSEA, SRMR, CFI ja TLI indeksien avulla. Mallin sopivuuden kuvaajana c^2 perustuu oletukseen, että analysoitava malli sopii tarkalleen tiettyyn populaatioon ja on usein vaatimuksena kohtuuton isommissa aineistoissa (esim. Jöreskog & Sörbom 1996). Siksi pääpaino tilastollisessa tarkastelussa olikin em. indekseissä. Näiden osalta arvioinnin pohjana käytettiin yleisesti hyväksytyjä raja-arvoja (RMSEA ja SRMR < 0.08; CFI ja TLI > 0.90). Parametrien estimaattien tilastollisen merkitsevyyden suurena käytettiin arvoa, joka saadaan jakamalla estimaatti sen keskiarvolla. Tämä suure noudattaa z-jakaumaa, jossa itseisarvoltaan yli 1,96 oleva arvo viittaa tilastollisesti merkitsevään ($p < 0.05$) tulokseen (Hoyle 1995).

Vaihtoehtoisten sisäkkäisten mallien paremmuutta arvioitiin c^2 -arvojen peräkkäistestillä. Koska pienimmän neliösumman estimointimenetelmissä ei voida käyttää estimoitujen mallien c^2 -arvojen erotusta, suoritettiin peräkkäistestaus MPLUS-ohjelman DIFFTEST-käskyllä (Asparouhov & Muthén, 2006). Tällä verrataan vähemmän vapaita parametreja sisältävää mallia enemmän vapaita parametreja sisältävään malliin. Mikäli c^2 -peräkkäistestien tulos on tilastollisesti merkitsevä, tarkoittaa se sitä, että rajoitusten lisääminen heikentää mallin sopivuutta.

Tulokset

Oletettu neljän faktorin malli voitiin hyväksyä vaikka c^2 -testi sen hylkääkin ($c^2(12)=45,43$; $p < 0.001$; CFI=0,99; TLI=0,90; RMSEA=0,074; SRMR=0,044). Kaikki parametrien estimaatit olivat tilastollisesti merkitseviä ($p < 0.05$). Faktorien väliset korrelaatiot olivat voimakkuudeltaan lähinnä heikkoja tai kohtalaisen heikkoja paitsi palkkaamiseen liittyvät tukien ja avustusten sekä osatyökykyisen työnhakijan sopivuuden arvioinnin välinen yhteys, joka oli voimakkuudeltaan kohtalaisen voimakas (.62).

Seuraavassa vaiheessa identifioitiin rakenneyhtälömalli, jossa myönteistä suhtautumista osatyökykyisten rekrytointiin selitettiin kolmella muulla latentilla muuttujalla (faktorilla). Ensimmäiseksi estimoitettiin malli, jossa jokaisesta kolmesta selittävästä latentista muuttujasta johti polut selitettävään latenttiin muuttujaan. c^2 -testi hylkää mallin, mutta on yhteensopivuusindeksien perusteella kuitenkin hyväksyttävissä. Palkkaamiseen liittyvät tuet ja avustukset faktorista polku selitettävään muuttujaan ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevä. Mallia lähdettiin muuttamaan näiltä osin huomioiden palkkaamiseen liittyvät tukien ja avustusten sekä osatyökykyisen työnhakijan sopivuuden arvioinnin faktorien kohtalaisen voimakas keskinäinen riippuvuus.

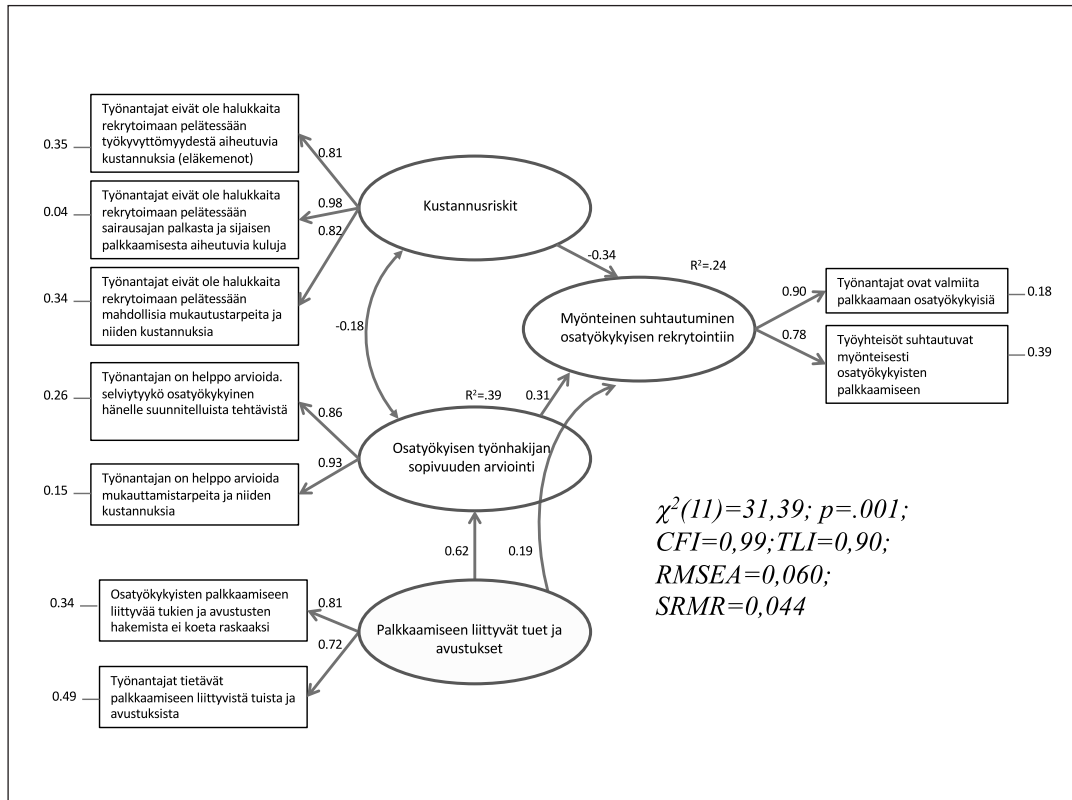
Ensimmäiseksi mallia muutettiin siten, että siihen sisällytettiin polku palkkaamiseen liittyvien tukien ja avustuksien faktorista osatyökykyisen työnhakijoiden sopivuuden arvioinnin faktoriin. Tällaiseen välittävään malliin päädyttiin sen perusteella, että on luultavampaa, että näkemys palkkaamiseen liittyvistä tuista ja avustuksista toimii yhtenä tekijänä työnhakijan sopivuuden arvioinnissa kuin päinvastoin. Lisäksi tällaista välittävää mallia puoltaa se, että osatyökykyisen työnhakijan sopivuuden arviointi myös itse-

näisesti selittää selitettävän muuttujan vaihtelua. c^2 -testi edelleen hylkää mallin yhteensopivuuksien puoltaessa sen hyväksymistä. Tehty muutos on myös tilastollisesti hyväksyttävissä, koska c^2 -peräkkäistesti ei ole tilastollisesti merkitsevä ($c^2(1)=0,04$; $p=.845$).

Seuraavaksi poistettiin tilastollisesti ei-merkitsevä yhteys palkkaamiseen liittyvät tukien ja avustusten sekä osatyökykyisten rekrytointiin kohdistuvan myönteisyyden faktorien väliltä. Koska nyt mallista poistettiin yksi estimoitava parametri, ei c^2 -peräkkäistestiä suoritettu. Samalla estimoitiin palkkaamiseen liittyvien tukien ja avustuksi-

en faktorin mediaatiovaikutus osatyökykyisen työnhakijan sopivuuden arvioinnin kautta myönteiseen suhtautumiseen osatyökykyisen rekrytointiin. Tämän lopullisen mallin tilastollisen merkitsevyyden yhteensopivuuksien indeksi on esitetty kuviossa 1. Kaikki estimoituvat parametrit ovat tilastollisesti merkitseviä ($p<0.05$). Lopullisessa mallissa palkkaamiseen liittyvät tuet ja avustukset faktori selittää 39 % osatyökykyisen työnhakijan sopivuuden arvioinnin faktorin vaihtelusta ja kaikki kolme selittävää faktoria yhteensä 24 % osatyökykyisten rekrytointia kohtaan kohdistuvan myönteisen suhtautumisen faktorin vaihtelusta.

Kuvio 1. Osatyökykyisten rekrytointiin kohdistuvaa myönteistä suhtautumista ennustava lopullinen malli, sen yhteensopivuuksien indeksi ja selitysasteet, standardoidut faktori- ja faktori-kertoimet sekä jäännösvarianssit.



Pohdinta

Tulosten yleistettävyyden ja johtopäätösten vetämisessä on otettava huomioon tutkimuksen reunaehdot. Olemme tässä tutkimuksessa halunneet selvittää, miten työmarkkina-, potilas- ja vammaisjärjestöt, palvelujen järjestämisestä ja rahoittamisesta vastuusta olevat sekä palveluntuottajat näkevät työnantajien asenteet ja käsitykset osatyökykyisten rekrytointia kohtaan. Näin tuloksia ei voi siis tulkita siten, että ne kuvaisivat työnantajien asenteita ja käsityksiä saati varsinaista rekrytointivalmiutta. Nyt identifioitu malli kuvaa, millaisen työnantaja-kuvan varassa sidosryhmät toimivat omassa vaikuttamistyössään tai palvelujen järjestämisessä.

Tutkimukseen osallistuneiden mielikuvissa työnantajien myönteinen suhtautuminen osatyökykyisten rekrytointia kohtaan sisältää työnantajan oman myönteisen asennoitumisen lisäksi myös työyhteisön mielipiteen, jolloin se vastaa työnantajatutkimuksissa saatuja tuloksia (esim. Ala-Kauhaluoma & Härkäpää 2006). Vastaajat katsoivat, että työnantajan myönteiseen suhtautumiseen vaikuttaa ensisijaisesti se, että osatyökykyisyyden aiheuttamat kustannusriskit nähdään vähäisinä ja toisaalta osatyökykyisen työnhakijan sopivuuden arviointi on työnantajalle helppoa tai ongelmatonta. Myös tämä vastaa aikaisempien tutkimusten perusteella työnantajien näkemystä. Aikaisemmista tutkimuksista käsin (esim. Domzal ym. 2008; Dongug 2013; Hernandez ym. 2000, 2008; Laitinen 2012; Lämsä 2015) olimme luoneet oletuksen, että myös palkkaamiseen liittyvillä tuilla ja avustuksilla olisi välitön vaikutus rekrytointimyönteisyyteen. Sidosryhmi- en edustajien mielikuvissa tuet ja avustukset vaikuttavat kuitenkin ensiksi osatyökykyisen työnhakijan sopivuuden arviointiin ja vasta tätä kautta rekrytointimyönteisyyteen. ”Rahalla ei [ole] niin suurta merkitystä, jos

saa osaavaa/ pätevää henkilöstöä” toteaa tuntematon työnantaja Ala-Kauhaluoman ja Härkäpään (2006) tutkimuksessa. Ehkä tämä kuvaa tukien ja osaamisen välistä suhdetta laajemminkin. Tietoisuus palkkatuesta häilyy taustalla, mutta sen merkitys konkretisoituu vain tarvittaessa – kun työnhakijan osaamisessa on puutteita.

Edellä olevan perusteella ei ole yllättävää, että varsin yksituumaisesti eri sidosryhmät tarjoavat lääkkeeksi rekrytointikynnyksen madaltamiseksi työhönvalmentajan antamaa tukea – jopa siinä määrin, että pääministeri Sipilän hallitus on ottanut tavoitteekseen työhönvalmennuksen lisääminen (Valtioneuvosto 2015). Työhönvalmentajan on mahdollista tarjota tukeaan työnantajalle palkkatuen hakemisessa tai osatyökykyisen työnhakijan soveltuvuuden arvioinnissa.

Ainakin oletusarvoisesti voisi olettaa, että tieto osatyökykyisen selviytymisestä työssä ja tarvittavista mukautustarpeista voisi vähentää myös mielikuvia työkyvyttömyyden ja mukautustarpeiden riskeistä. Siksi osatyökykyisen työnhakijan sopivuuden faktorin olisi voinut olettaa heijastuvan vastaajien mielikuvissa kustannusriskeihin. Nyt se jää vastaajien mielikuvissa erilliseksi rekrytointimyönteisyyttä ennustavaksi tekijäksi. Ala-Kauhaluoman ja Härkäpään (2006, 60) tutkimuksessa työnantajat esittävät riskien vähentämiseksi parempaa mahdollisuutta purkaa työsuhde ilman sanktioita. Pääministeri Sipilän hallitus on esittänyt eduskunnalle työ-sopimuslain muutosta (HE 105/2016) siten, että työllistämiskynnyksen madaltamiseksi koeaikaa pidennetään aina kuuteen kuukauteen. Lisäksi työnantajalle esitetään oikeutta jatkaa koeaikaa, jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä. Koeajan tarkoituksena on varata työsuhteen molemmille osapuolille mahdollisuus arvioida työsuhteen alussa, vastaako sopimussuhde sille asetettuja vaati-

muksia. Siksi mielestämme yhteys työllistämisen riskien ja työntekijän sopivuuden arvioinnin välillä voisi olla tutkimukseen vastanneiden mielikuvia vahvempi.

Tulosten perusteella päätelemme, että sidosryhmien mielikuvat työnantajien asenteista ja käsityksistä vastaavat kohtalaisen hyvin työnantajien itsensä esittämiä käsityksiä. Tämä luo onnistumisen edellytyksiä sekä palvelujen kysyntälähtöiseen suunnitteluun että tarjoamiseen. Jatkossa on kuitenkin hyödyllistä testata nyt identifioidun mallin sopivuutta, kun vastaajina ovat työnantajat ja yrittäjät. Poliitiikka- ja strategiavalmistelun näkökulmasta tietomme työnantajien näkemyksistä rekrytointikynnyksen alentamisen vaihtoehdoista on riittämätöntä. Etenkin tiedon puutetta on konkreettisista teki-joistä, joita työnantaja joutuu ottamaan huomioon varsinaisessa rekrytointitilanteessa. Tällaisessa tutkimuksessa tulisi erottaa työnantajien haasteet eri vamma- ja sairausryhmien välillä ja työuran eri vaiheissa olevien kohdalla. Esimerkiksi nuori, joka on ensimmäistä kertaa astumassa työelämään valmistuttuaan ammatillisesta koulutuksesta, on todennäköisesti työnantajan näkökulmasta erilainen rekrytoitava kuin esimerkiksi takaisin työelämään palaava. Tutkimuksellista tietoa ei myöskään ole lainkaan siitä, mitkä ovat osatyökykyisten omat mielikuvat työnantajien odotuksista ja käsityksistä tai niiden vastaavuudesta työnantajien käsityksiin. Mielienkiintoista olisi myös selvittää, rakentuuko sidosryhmien edustajien mielikuvissa työnantajan rekrytointimyönteisyys osatyökykyisten kohdalla eri tavoin ei-osatyökykyisiin verrattuna. Yleisesti ottaen työnantajat näyttäsivät tavallisten työnhakijoiden kohdalla arvioivan työntekijän työllistettävyyttä vain varsinaisten spesifisten taitojen, vuorovaikutustaitojen ja työkokemuksella hankittujen työelämävalmiuksien varassa (esim. Andrews & Higson 2008).

Lähteet

- Ala-Kauhaluoma, M. ja Härkäpää, K. (2006) Yksityinen palvelusektori heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistäjänä. Työpoliittinen tutkimus 312/ 2006. Työministeriö. Helsinki.
- Ala-Kauhaluoma, M., Lempola, H-M. ja Härkäpää, K. (2005) Kokonaisvaltaista tukea yksilölle. Equal -ohjelman kansallisessa teematyössä kerättyjä käytäntöjä, kokemuksia ja tuloksia. Kuntoutussäätiön työselosteita 30/2005. Helsinki.
- Andersson, J., Luthra, R., Hurtig, P. ja Tideman, M. (2015) Employer attitudes toward hiring persons with disabilities: A vignette study in Sweden. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 43, 41-50,
- Andrews, J. ja Higson, H. (2008) Graduate Employability, 'Soft Skills' Versus 'Hard' Business Knowledge: A European Study, *Higher Education in Europe*, 33:4, 411-422
- Asparouhov, T. ja Muthen, B. (2006) Robust Chi Square Difference Testing with Mean and Variance Adjusted Test Statistics, *Mplus Web Notes: No. 10*. <https://www.statmodel.com/download/webnotes/webnote10.pdf>. (luettu 1.7.2016).
- Bell, D. ja Heitmueller, A. (2009) The Disability Discrimination Act in the UK: Helping or hindering employment among the disabled? *Journal of Health Economics*, 28, 465-480.
- Berthoud, R. (2006) The employment rates of disabled people. Department for Work and Pensions. Research Report No. 298. Leeds.
- Berthoud, R. (2011) Trends in the Employment of Disabled People in Britain. <https://www.ukdataservice.ac.uk/media/.../berthoud.pdf> (luettu 22.12.2015)

- Blanck, P.D. (1998) The Americans with Disabilities Act and the emerging workforce: Employment of people with mental retardation. Washington, DC: American Association of Mental Retardation.
- Bricout, J.C. ja Bentley, K.J. (2000) Disability status and perceptions of employability by employers. *Social Work Research*, 24(2), 87-95.
- Burke, J. Bezyak, J., Fraser, R.T., Pete, J., Ditchman, N. ja Chan, F. (2013) Employers' Attitudes Towards Hiring and Retaining People with Disabilities: A Review of the Literature. *The Australian Journal of Rehabilitation Counseling*, 19, 21-38.
- Domzal, C., Houtenville, A. ja Sharma, R. (2008) Survey of employer perspectives on the employment of people with disabilities: Technical report. McLean, VA: CESSI. (<http://www.edweek.org/media/samuels-survey-blog.pdf>) (luettu 28.12.2015)
- Dongug, K. (2013) Why would companies not employ people with disabilities in Korea? *Asia Pacific Journal of Social Work and Development*, 23, 222-229
- Fraser, R., Johnson, K., Herbert, J., Ajzen, I., Copeland, J., Brown, P. ja Chan, F. (2010) Understanding employers' hiring intentions in relation to qualified workers with disabilities: Preliminary findings. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 20, 420-426.
- Gilbride, D., Stensrud, R., Ehlers, C., Evans, E., Peterson, C. (2000) Employers attitudes toward hiring persons with disabilities and vocational rehabilitation services. *Journal of Rehabilitation*, 66(4), 17-23.
- Graffam, J., Shinkfield, A., Smith, K. ja Polzin, A. (2002) Factors that influence employer decisions in hiring and retaining an employee with a disability. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17, 175-181.
- Grammenos, S. (2003) *Illness, disability and social inclusion*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin.
- Habeck, R., Hunt, A., Rachel, C.H., Kregel, J., Chan, F. (2010) Employee retention and integrated disability management practices as demand side factors. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 4, 443-455.
- HE 106/2016 Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain, merityösopimuslain sekä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta. <http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2016/20160105> (luettu 10.10.2016)
- Hernandez, B., Keys, C. ja Balcazar, F. (2000) Employer attitudes toward workers with disabilities and their ADA employment rights: a literature review. *Journal of Rehabilitation*, 66, 4, 4-16.
- Hernandez, B., McDonald, K., Divilbiss, M., Horin, E., Velcoff, J. ja Donoso, O. (2008) Reflections from Employers on the Disabled Workforce: Focus Groups with Healthcare, Hospitality and Retail Administrators. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 20, 157-164.
- Hoyle, R. H. (1995) The structural equation modeling approach: Basic concepts and fundamental issues. Teoksessa R. H. Hoyle (toim.) *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications*, Thousand Oaks, CA: Sage, 1-15.
- Hämäläinen, K. (1999) Aktiivinen työvoimapolitiikka ja työllistyminen avoimille työmarkkinoille. ETLA B 151. Helsinki.
- Jöreskog, K. G. (1993) Testing structural equation models. Teoksessa K. A. Bollen ja J. S. Long (toim.), *Testing structural equation models*. Thousand Oakes, CA: Sage, 40-65

- Jöreskog, K. G. ja Sörbom, D. (1996) Lisrel 8: User's reference guide. Chicago: Scientific Software International.
- Kaye, H.S., Jans, L.H. ja Jones, E.C. (2011) Why Don't Employers Hire and Retain Workers with Disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21, 526-536.
- Laitinen, N. (2012) Työnantajien suhtautuminen mielenterveyskuntoutujien työllistämiseen. Millaista tietoa ja tukea työnantajat tarvitsevat työllistämiseen. Satakunnan ammattikorkeakoulu Kuntoutusohjauksen ja – suunnittelun koulutusohjelma. Julkaisematon opinnäyte.
- Lämsä, A-L. (2015) Eryitystä tukea tarvitsevien nuorten työllistyminen. Työnantajien näkemyksiä erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistymisestä ja siihen vaikuttavista tekijöistä. <https://www.luovi.fi/wp-content/uploads/2015/03/Eryitystae-tukea-tarvitsevien-nuorten-tyoellistyminen.pdf>. (luettu 28.12.2015)
- Morgan, R. ja Alexander, M. (2005) The employer's perception: Employment of individuals with developmental disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 23,39–49.
- Muthen ja Muthen (1998-2004) Mplus Version 3.01.
- Nevala, N., Kalliomäki-Levanto, T., Jääskeläinen, K., Hirvonen, M., Pekkarinen, A. ja Elo, J. (2011) Työn sisältö ja työolosuhteiden mukauttaminen avoimilla työmarkkinoilla toimivilla vammaisilla ja pitkäaikaissairailta. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Shafer, M. S., Hill, J., Seyfarth, J. ja Wehman, P. (1987) Competitive employment and workers with mental retardation: Analysis of employers' perceptions and experiences. *American Journal of Mental Retardation*, 92, 304-311.
- Solovieva, T.I., Dowler, D.L. ja Walls, R.T. (2011) Employers benefits from making workplace accommodations. *Original Research Article Disability and Health Journal*, 4, 39-45.
- Solovieva, T.I. ja Walls, R.T. (2013) Implications of Workplace Accommodations for Persons With Disabilities. *Journal of Workplace Behavioural Health*, 28, (3), 192-211.
- Unger, D.D. (2002) Employers attitudes towards people with disabilities in the workforce: Myths or realities. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 17,2-10.
- Valkonen, J. ja Harju S. (2005) Ihmisen arvoinen diili. Tuetun työllistymisen hankkeen toimeenpano ja tulokset. Kuntoutussäätiön tutkimuksia 73/2005. Helsinki.
- Valkonen, J., Peltola, U. ja Härkäpää, K. (2006). Työtä, tukea ja mielenterveyttä. Kokemuksia mielenterveyskuntoutujien työllistymismalleista. Kuntoutussäätiön tutkimuksia 75/2006. Helsinki.
- Valtioneuvoston kanslia (2015) Talousnäkyvät ja palkanmuodostus Tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikunnan raportti 13.1.2015. <http://vm.fi/dms-portlet/document/372034>. (luettu 29.12.2015)
- Valtioneuvosto (2015) Pääministeri Sipilän hallituksen ohjelma. http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/1427398/Ratkaisujen+Suomi_FI_YHDISTETTY_netti.pdf/801f523e-5dfb-45a4-8b4b-5b5491d6cc82 (luettu 28.10.2016).
- Varanka, M. ja Lindberg, J. (2011) Raportti kyselytutkimuksesta: Yrityspäätäjien käsityksiä vammaisten henkilöiden työllistämisestä. VATES-säätiö. <http://docplayer.fi/1113142-Raportti-kyselytutkimuksesta-yrityspaattajien-kasityksia-vammaisten-henkiloiden-tyollistamisesta.html> (luettu 22.12.2015)

- Vuorela, P. (2014) Tutkimus neuropsykiatrisen oireyhtymän omaavien henkilöiden työllistymisestä Suomessa. www.autismisaatio.fi/uploads/Autismisäätiö_4%2011_Innolink.pptx (luettu 28.12.2015)
- Xie, Y. (1989) Structural equation models for ordinal variables. *Sociological Methods and Research*, 17, 325-352.
- Zissi, A., Costas, R., Papagerorgiou, D., Pierrakou, C. ja Chtouris, S. (2007) Greek Employer's Attitudes to Employing People with Disabilities: Effects of the Type of Disability. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 9(1), 14-25.

Mistä kohtaannon kysyntäpuolen ongelmat kumpuavat?¹

Heikki Räisänen¹

Työmarkkinoiden kohtaannolla tarkoitetaan työvoiman kysynnän ja tarjonnan yhteensovittuvuutta. Kohtaantoa ja sen muutosta voidaan kuvata Beveridge- eli työttömyys-vakanssiaste käyrällä. Mitä kauemmas origosta käyrä siirtyy, sitä heikommin kohtaanto toimii. Koska kyseessä on kahden tekijän, työttömyysasteen ja vakanssiasteen välinen relaatio, on myös kiinnitettävä huomiota siihen, mistä nämä tekijät muodostuvat.

Työttömyysaste kuvaa työttömyysvarannon suhdetta työvoimavarantoon eli työllisten ja työttömien summaan. Työttömyysvaranto puolestaan muodostuu työttömyyden tulovirran ja työttömyysjaksojen keston tulona. Varanto voi siis kasvaa – ja kohtaanto heiketä – kahdesta tarjontapuolen syystä tai niiden yhdistelmänä: joko uusia työttömyyk-

siä tulee aiempaa enemmän tai sitten työttömyysjaksojen kestot kasvavat tai molemmat tapahtuvat samanaikaisesti. Viime vuosina työttömyysjaksojen määrä on supistunut jo pitkän aikaa ja työttömyysvarannon kasvu johtuu yksinomaan työttömyysjaksojen keston kasvusta. Koska jaksojen määrä myös suhteessa työllisten määrään on laskenut, on työttömyysriski laskenut, mutta kun riski osuu kohdalle, on sen sisältö aiempaa rajumpi: työttömänä joutuu todennäköisesti olemaan aiempaa pidempään. Vuodesta 2008 vuoteen 2015 alkaneiden työttömyysjaksojen määrä on laskenut 846 516 jaksosta 693 118 jaksoon (-18 %), kun keskimääräinen työttömyyden kesto on kasvanut 40 viikosta vuoden 2015 52 viikkoon (+30 %) ja samalla päättyneen työttömyyden kesto

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

on noussut vastaavana aikana 13 viikosta 22 viikkoon (+69 %)².

Vakanssiaste kuvaa puolestaan vakanssi-varannon eli avointen työpaikkojen suhdetta työllisten ja vakanssien summaan (potentiaaliseen työllisyyteen). Se puolestaan muodostuu (vrt. työttömyysvarantoon), uusien avointen työpaikkojen tulovirran ja paikkojen avoinna olon keston tulona. Vakanssiaste voi nousta – ja kohtaanto heiketä – kahdesta kysyntäpuolen syystä tai niiden yhdistelmänä: joko uusia avoimia työpaikkoja tulee markkinoille aiempaa enemmän tai sitten niiden kesto kasvaa – toisin sanoen niiden täyttäminen on aiempaa vaikeampaa. Kohtaantoon vaikuttava muutos muutamana viime vuonna on koostunut molemmista komponenteista: sekä uusien avointen työpaikkojen määrä on kasvanut ja erityisesti niiden kesto on kasvanut. Paikkamäärä on kasvanut vuodesta 2013 lähtien. Vuoden 2008 uusien avointen paikkojen määrää, 541 934 ei kuitenkaan ole saavutettu, vaan vuoden 2015 tulovirta oli 492 297 (-9 %). Avoinna olon kesto on noussut vastaavana aikana 24 päivästä 28 päivään (+17 %)³.

Vuoden 2016 tammi-heinäkuussa 25 % työpaikkailmoituksista (45 193 kpl) kuului työvoiman vuokrauksen toimialalle, joten työvoiman vuokrausyritysten ilmoittamien paikkojen osuus julkisessa työnvälityksessä on noussut melko korkeaksi. 96 % näistä paikoista sisälsi enintään 5 työpaikkaa, mutta mukana oli myös muutama 500 työpai-kan ilmoitus.

Karkean tason kuva on siis selkeä: kohtaannon ongelmat näyttäisivät karkealla ta-

solla kietoutuvan kokonaisdynamiikan alenemiseen sekä työttömyyden että avointen työpaikkojen puolella, mistä on seurannut kummassakin komponentissa keston kasvu.

OECD:n mukaan työvoiman uudelleenallokaatio on laajaa ja ylittää nettotyöllisyyden muutokset. Vuosittain keskimäärin 20 % työpaikoista luodaan ja/tai tuhoutuu ja kolmannes työntekijöistä rekrytoidaan ja/tai eroaa (OECD 2009, 119). Cahuc (2014) puolestaan puhuu 15 %:n säännöstä työpaikkojen tuhoutumisessa ja luomisessa vuositasolla. Uudelleenallokaatio on kasvualoil- la laajempaa kuin muualla ja palvelualoil- la suurempaa kuin teollisuudessa. Myös työpaikkojen tuhoutuminen ja luominen vaikuttavat siihen, että kohtaannon toimivuutta testataan joka päivä.

Vaikka kohtaantoon tarvitaan aina kaksi, eritellään tässä artikkelissa yksityiskohtaisemmin kohtaannon kysyntäpuolen tekijöiden kehitystä ja tarkastelu keskitetään vuosiin 2015 ja osaan vuotta 2016. Tällä pyritään hahmottamaan tarkemmin sitä, mitä kohtaannon kysyntäpuolen tekijöissä on tapahtunut aivan viime aikoina.

Työttömyys – vakanssiaste -käyrä

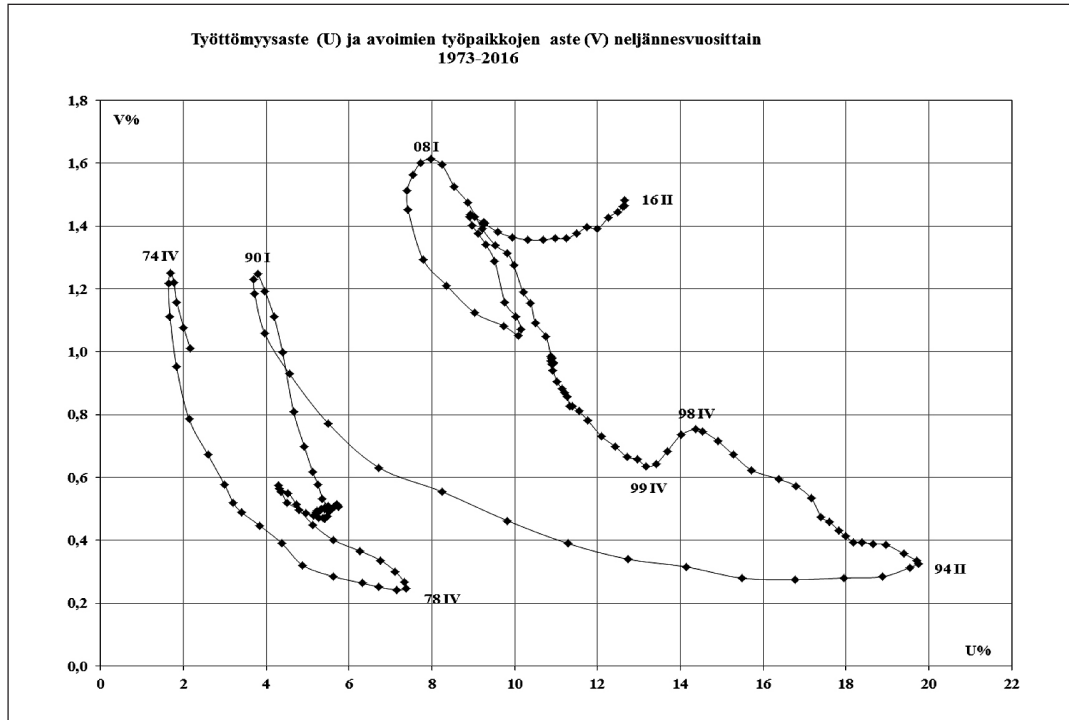
Aluksi tutkitaan Beveridge-käyrää⁴. On helppo havaita käyrän siirtymät ulospäin, toisin sanoen tiettyä vakanssiastetta vastaa aiempia suhdannevaiheita korkeampi työttömyysaste. Oheisessa kuviossa sekä vakanssiasteet että työttömyysasteet perustuvat työ-

² Lukujen lähde: TEM työnvälitystilastot (Työpoliittinen aikakauskirja 3/2016, tilasto-osa).

³ Lähde kuten edellä.

⁴ Bonthuis – Jarvis – Vanhala (2015) tarkastelevat Euroalueen Beveridge –käyrien määräyty- mistä. He havaitsivat vähäisen matalan taitotason työntekijöiden osuuden ja korkean naisten osuuden työvoimassa vähentävän käyrän ulospäin siirtymisen todennäköisyyttä. Rakennus- alan suuret työpaikkamenetykset ja omistusasumisen yleisyys puolestaan lisäsivät sitä.

Kuvio 1. Beveridge – eli työttömyys-vakanssiaste –käyrä v. 1973-2016 neljännesvuosittain (Lähde: TEM:n työnvälitystilastot)



ja elinkeinoministeriön rekisterilukuihin. Paitsi työttömien työnhakijoiden prosenttinen osuus työvoimasta (joka ei ole virallinen työttömyysaste), myös vakanssiaste näyttävät molemmat jäävän shokin jälkeen aiempaa korkeammalle tasolle. Erityisen huolestuttavalta näyttää aivan viime vuosien kehitys, jossa sekä työttömyysaste että vakanssiaste nousevat yhtäaikaaisesti.

Aiemmin on osoitettu (Räisänen 2001, 31), että työmarkkinoiden toimivuudesta saatava kuva vaihtelee melko paljon sen mukaan, käytetäänkö julkisen työnvälityksen lukuja vai pyritäänkö vakanssiasteen estimaatit muuttamaan koko talouden tasolle. Olennaisin muunnos tässä on se, jos julkiseen työnvälitykseen ilmoitettujen työpaikkojen volyyminä muutetaan ko. hakukanan markkinaosuudella, joka on vaihdellut vuo-

sina 2012-2015 vain muutaman prosenttiyksikön 43-46 %:n välillä (Maunu 2016). Tällöin esimerkiksi runsaan 1,4 %:n vakanssiaste muuttuisi 43 %:n markkinaosuudella korjattuna noin 3,3 %:n vakanssiasteen estimaatiksi koko talouden tasolla. Tämä olisi huomattavan korkea luku. Tällaisen muunnoksen tekemisessä on kuitenkin noudatettava varovaisuutta: tulisi miettiä, miten lyhytkestoisimpia pätkätoita ja päällekkäisiä työpaikkailmoituksia mm. useiden hakukantavien rinnakkaisesta käytöstä johtuen tulisi käsitellä. Näitä molempia esiintyy julkisessa työnvälityksessä, vaikka valtaosa paikoista onkin pitempikestoisia. On kuitenkin helppo havaita, että Beveridge –käyrään liittyvä informaatio ei tunnu riittävältä kohtaannon tarkastelulta, vaan jää väkisin yleispiirteiseksi. Siksi seuraavassa pureudutaan

tarkemmin kysyntäpuolen eli avointen työpaikkojen osatekijöihin. Vastaavan tyyppinen tarkastelu olisi tehtävissä myös työttömyydestä.

Kestoindikaattorien tarkastelua

Seuraavaksi pohditaan, miten avointen työpaikkojen avoinna olon kestoa ja koko rekrytointiprosessin kestoa voidaan tarkastella. Kysymys kuuluu, millaisen kuvan saamme eri tavoin rajatuilla indikaattoreilla periaatteessa samasta ilmiöstä.

Kaikki neljä taulukossa 1 avointen työpaikkojen mikroaineistosta tammi-heinäkuulta 2016 laskettua tunnuslukua kuvaavat avointen työpaikkojen kestoa. Kaikissa luvuissa on suoritettu oikealta sensurointi, toisin sanoen yli 365 päivää avoinna olleet paikat on laskettu ainoastaan 365 päivän kestoisina⁵. Tunnusluku a kuvaa kaikkien avoinna olleiden paikkojen kestoa ilman muita rajauksia. Keskimääräinen avoinna olon kesto on 42 päivää eli lähes puolitoista kuukautta. Kun katsotaan tunnuslukua b ja poistetaan laskuista ne paikat, jotka ovat edelleen avoimena, muuttuu tilanne täysin.

Nämä pitkään avoinna olleet paikat, joita on vain 8 701 kpl eli alle 5 % kaikista paikoista, muuttaa keskimääräistä avoinna oloa kuitenkin 63 % pidemmäksi. Nyt keskimääräinen kesto on enää 26 päivää. Mediaaniarvo ei kuitenkaan muutu kuin yhdellä päivällä. Vastaavanlainen, mutta vielä rajumpi ero koetaan kun tarkastellaan ilman ennalta asetettua hakuaikaa muodostuvaa avoinna olon kestoa tunnusluvulla c ja rajaamalla tästä jälleen pois edelleen avoinna olevat paikat, jolloin saadaan tunnusluku d. Nyt mukana olevien tai pois rajattavien paikkojen määrä on noin 13 % ja sen vaikutus avoinna olon keston on 123 %! Tarkastelu osoittaa, kuinka olennaisia suurten volyymien lukujen kestoissa määrittelyt ja laskentatavat ovat. Samanlainen merkitys on myös mittauksella, tässä rekisteriaineiston tapauksessa tällainen aineiston validiteetti saadaan ilmeisen paljon parannettua rajauksilla a->b ja c->d. Kyse on validiteettiongelma, koska mittaus on suoritettu luotettavasti, mutta luku ei edelleen avoinna olevien paikkojen mukana olon vuoksi kuvaakaan enää sitä, mitä sen on tarkoitus kuvata. Tämä taas voi johtua paikkojen avoinna olon jäämisestä rekisterissä päättämättä, millä voi ol-

Taulukko 1. Työpaikan avoinna olon keston tunnuslukuja tammi-heinäkuussa 2016 julkisessa työnvälityksessä

	a. avoinna olon kesto max. 365	b. avoinna olon kesto max. 365 pl. edell. avoimet	c. avoinna olon kesto max. 365 pl. hakupaikat	d. avoinna olon kesto max. 365 pl. hakupaikat ja edell. avoimet
N	182 767	174 066	29 988	26 228
keskiarvo	41,6	25,5	75,2	33,7
mediaani	18,0	17,0	24,0	20,0
keskihajonta	77,9	29,9	117,8	45,9

⁵ Havaintoyksikkönä aineistossa on työpaikkailmoitus. Kussakin ilmoituksessa voi olla 1-n kpl avoimia paikkoja. Keston tunnuslukujen laskennassa ei käytetä mitään painotuksia, joten usean työpaikan ilmoitukset lasketaan tässä vain yhtenä ilmoituksena.

Taulukko 2. Rekrytointiajan tunnuslukuja tammi-heinäkuulta 2016

	a. rekrytointiaika max. 365	b. viivekorjattu rekrytointiaika max. 365	c. Rekrytointiaika max. 365 pl. hakupaikat	d. Viivekorjattu rekrytointi-aika pl. hakupaikat
N	55 543	55 543	12 276	12 276
keskiarvo	50,2	64,2	24,4	50,5
mediaani	36,0	42,0	14,0	19,0
keskihajonta	44,3	71,6	31,6	95,4

la yhteys työnantajan palvelupyynnön sisältöön ja TE-toimiston käytäntöihin. Huomiota kannattaa kiinnittää myös siihen, että tammi-heinäkuun 2016 aineistossa vain runsaat 16 % paikoista on sellaisia, joissa viimeistä hakupäivää ei ole määritelty ennalta.

Rekrytointiajoista on laskettu samoin tammi-heinäkuulta 2016 muutamia tunnuslukuja. Nyt tarkastellaan erityisesti sitä, mitä täyttöviiveen lisääminen rekrytointiaikaan vaikuttaa. Ensimmäinen tunnusluku a kuvaa kaikkien tiedossa olevien paikkojen rekrytointiaikaa. Kun verrataan tätä taulukon 1 avoinna olon kestojen lukumääriin, huomataan, että koko rekrytointiaika on tiedossa vain 30 %:sta työpaikkailmoituksista. Aineisto on siten hyvin valikoitunut. Keskimääräinen rekrytointiaika on 50 päivää eli todella pitkä. Kun otetaan lisäksi huomioon se, että kaikki työpaikat eivät täyty aiottuun työn alkamispäivään mennessä, lisätään täyttöviive⁶ kokonaisrekrytointiaikaan. Tällöin aivan samojen paikkojen keskimääräinen rekrytointiaika onkin 64 päivää (indikaattori b) eli se kasvaa kahdella viikolla. Kun keskihajonta kasvaa voimakkaasti, voidaan tulkita tilanteen johtuvan joistain

suhteellisen harvoista hyvin pitkistä viiveistä. Nyt voidaan kysyä, kumpi tarkastelutapa antaa meille paremman kuvan rekrytointiprosessin kestosta? Katsotaan edelleen ilman hakupaikkoja laskettuja rekrytointiaikoja. Nyt tiedämme aiottuun työn alkamispäivän ja siten rekrytointiprosessin keston vain vajaasta 12 300 työpaikkailmoituksesta (indikaattori c). Näiden rekrytointiprosessi kestää keskimäärin 24 päivää eli se on huomattavasti paljon lyhyempi kuin vastaavalla tavoin laskettu pelkkä avoinna olon kesto. Ero muodostuu siitä, että avoinna olon kesto tunnetaan kaikista ilmoituksista, mutta vain valikoidusta osasta tunnetaan rekrytointiaika. Siksi avoinna olon ja rekrytointiajan kestoja ei voi vertailla näiden samalla tavalla määriteltyjen indikaattorien kesken, koska toisen aineisto on voimakkaasti valikoitunut. Kun näistä täsmälleen samoista ilmoituksista lasketaan viivekorjattu rekrytointiaika, kasvaa keskimääräinen kesto yli kaksinkertaiseksi (indikaattori d). Tässä on lisäksi jätetty sensuroimatta kestot oikealta 365 päivään (kummassakin komponentissa sensurointi on mukana, joten indikaattorissa d maksimikesto on 365 + 365 päivää = 730 päi-

⁶ Täyttöviive tarkoittaa sitä, että työpaikan täyttö ei ole tapahtunut viimeistään työn aiottua alkamispäivää edellisenä päivänä. Esimerkiksi täyttö samana päivänä kuin aiottuun tulisi alkaa, aiheuttaa yhden viivepäivän, koska logiikka kulkee niin, että työ voitaisiin aloittaa vasta seuraavana päivänä. Tästä voi olla käytännössä poikkeuksia erityisen kiireisissä rekrytoinneissa, mutta laskenta tapahtuu em. tavalla.

vää). Indikaattorien c ja d ero kuvaa myös sitä, kuinka täysin pieni viiveelle menevien ilmoitusten määrä muuttaa koko ilmiöstä saamamme kuvan.

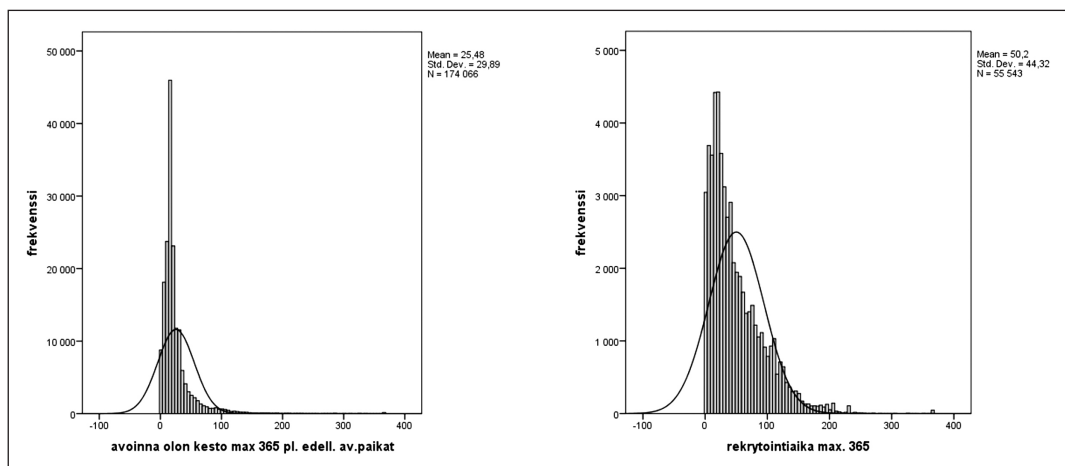
Jakaumatarkasteluja

Jos työmarkkinoiden kohtaanto olisi kokonaisuutena heikentynyt vuodesta 2015 vuo-

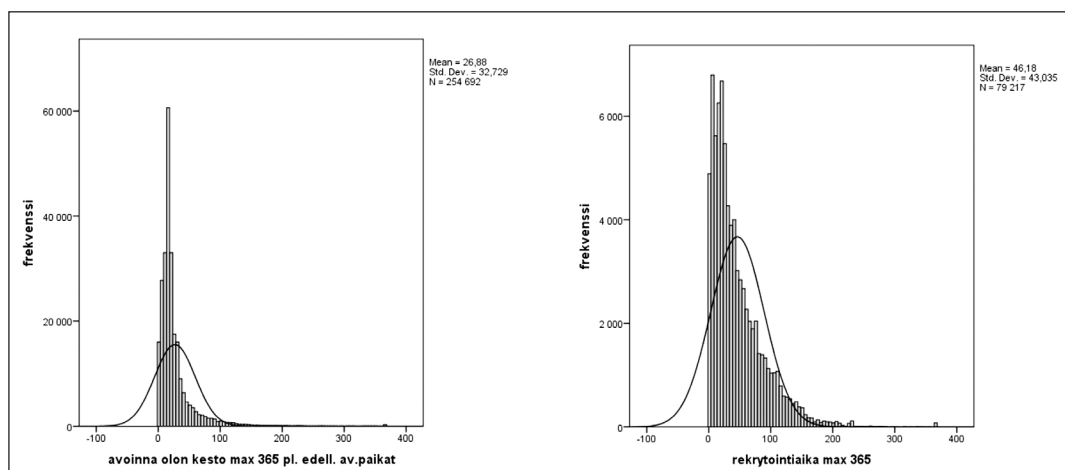
teen 2016, pitäisi sen näkyä myös työpaikkojen avoinna olojen kestoissa, mutta niin ei ole. On esimerkiksi mahdollista, että havaitut muutokset selittyisivät rekrytoinnin alaja ammattikohtaisilla muutoksilla.

Seuraavassa esitetään joitain TEM:n työpaikkailmoitustasoiseen rekisteriaineistoon perustuvia jakaumakuvia avoimista työpaikoista. Tarkastelu perustuu kaikkiin tammiheinäkuussa 2016 avoinna olleisiin työpaik-

Kuvio 2 a ja b. Avoinna olon (a, vas.) ja rekrytointiajan (b, oik.) keston jakaumat 1-7/2016, kaikki paikat



Kuvio 2 c ja d, Avoinna olon (a, vas.) ja rekrytointiajan (b, oik.) keston jakaumat v. 2015, kaikki paikat

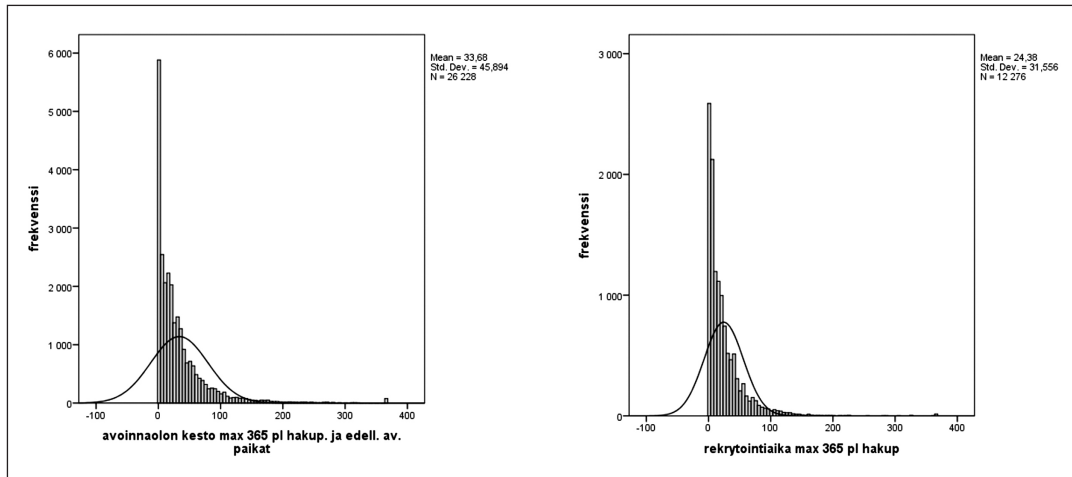


koihin. Jakaumia vertaillaan myös vuoden 2015 tilanteeseen.

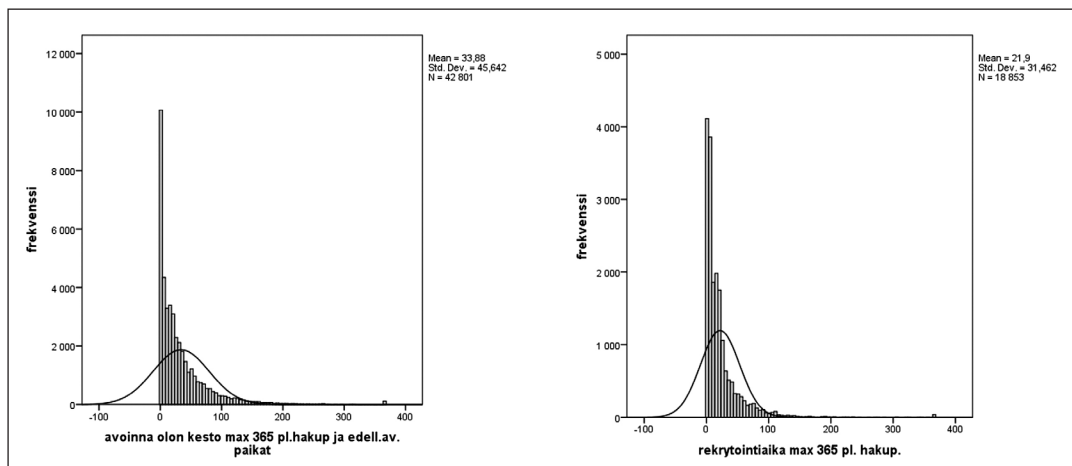
Kaikkien paikkojen avoinna olon kesto on ollut keskimäärin tammi-heinäkuussa 2016 samaa tasoa koko viime vuoden kanssa: nyt kesto on 25,5 päivää, kun vuonna 2015 se oli 26,9 päivää. Rekrytointiaika kaikissa paikoissa on kuitenkin kasvanut noin neljällä päivällä 46,2 päivästä 50,2 päivään.

Koska rekrytointiaika tunnetaan vain osasta työpaikkailmoituksia, on tähän indikaatioon suhtauduttava varovaisesti. Vertailuasetelma seitsemän kuukauden aineiston ja koko vuoden välillä ei ole myöskään optimaalinen, vaan jättää suuresta aineistomassasta huolimatta hieman sijaa kausivaihtelun roolia koskevalle spekulatiolle. Kaikkien paikkojen tarkastelun perusteella ei voi-

Kuvio 3 a ja b. Avoinna olon (a, vas.) ja rekrytointiajan (b, oik.) keston jakaumat, 1-7/2016, hakupaikat pl.



Kuvio 3 c ja d. Avoinna olon (a, vas.) ja rekrytointiajan (b, oik.) keston jakaumat v. 2015, hakupaikat pl.



da sanoa, että kohtaanto olisi heikentynyt vuodesta 2015 kuluvaan vuoteen tammi-heinäkuuhun. Työpaikkojen avoinna olon kesto on lievästi tehostumassa, vaikka työnantaja käyttää rekrytointiin aiempaa enemmän aikaa.

Hakupaikat (ja edelleen avoinna olevat paikat) pois lukien avoinna olon kesto on keskimäärin edellisen vuoden tasolla, noin 34 päivässä (laskua on 0,2 päivää vuodesta 2015 tammi-heinäkuuhun 2016). Rekrytointiaikojen mittaamista koskeva valikoiuus (tieto olemassa vain osasta paikoista) näkyy nyt siinä, että koko rekrytointiprosessin kestot ovat tässä osa-aineistossa selvästi lyhyemmät kuin pelkät avoinna olon kestot. Lukuja voi kuitenkin vertailla ajankohtien välillä keskenään, mikä osoittaa rekrytointiaikojen pidentyneen noin 2,5 päivällä. Tästäkin tarkastelu viittaa samaan kuin kaikkien paikkojen kohdalla: kohtaanto ei näyttäisi olevan heikkenemässä, tosin työnantaja käyttää tässäkin rekrytointiprosessiin aiempaa pidemmän ajan.

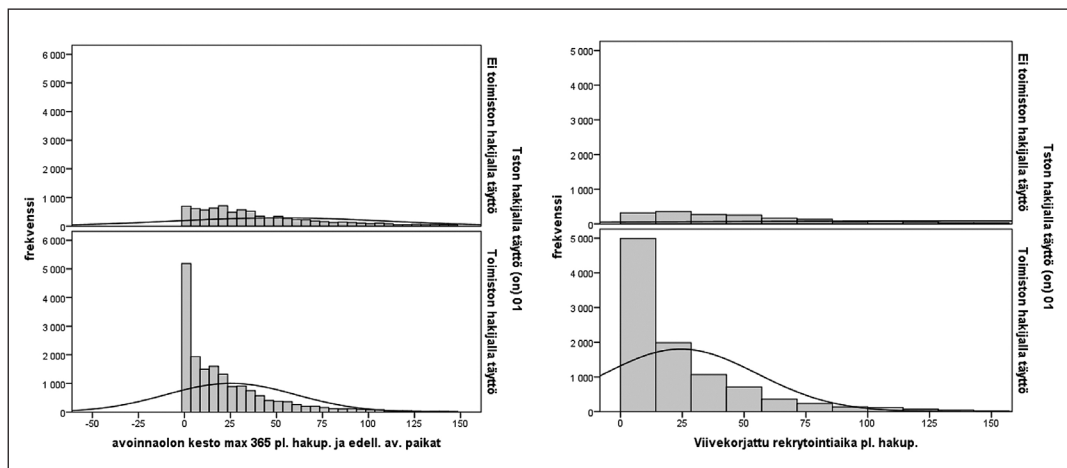
Mistä paikkojen täytön nopeuserot syntyvät?

Kohtaantotarkastelussa avointen työpaikkojen täytön nopeus on tärkeä osatekijä. Siksi on olennaista tuntea ne tekijät, jotka vaikuttavat täytönnopeuteen. Tätäkin tarkastellaan aluksi graafisesti.

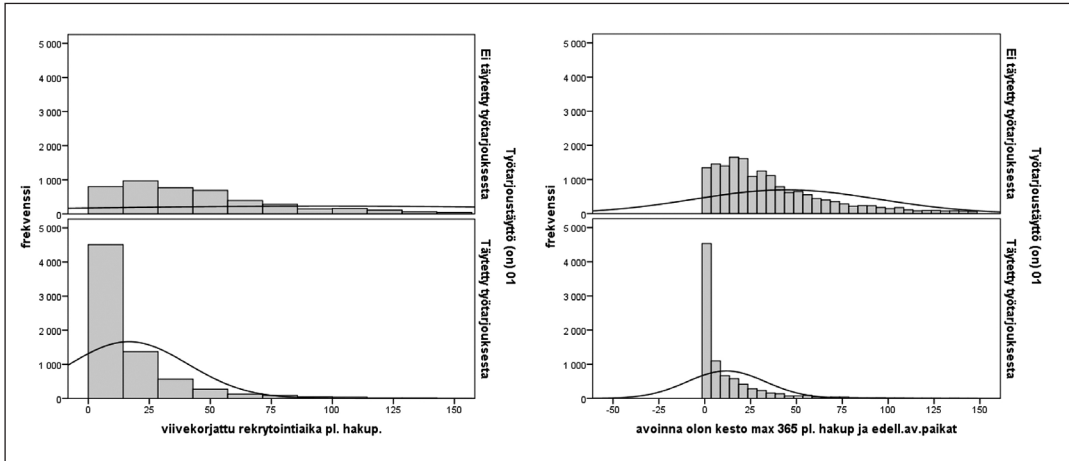
Työpaikan täyttö työ- ja elinkeinotoimiston hakijalla on selvästi tehokkaampaa kuin muu täyttö (hakupaikat ja edelleen avoimet paikat pois lukien). Myös koko rekrytointiaika on tehokkaampi toimiston hakijalla täytettäessä. Myös kaikkien paikkojen avoinna olossa (tässä ei kuviota) toimiston hakijalla täytön jakauman muoto on suotuisampi kuin muussa täytössä. TE-toimiston hakijalla täytöllä on siis tekemistä täytön tehokkuuden kanssa.

TE-toimiston työnhakijalleen antaman työtarjouksen johtaminen paikan täyttöön (työtarjoustäyttö) on selkeästi tehokkaampiprofilinen sekä rekrytointiajassa että avoinna olon kestossa hakupaikat pois lukien tarkasteltuna. Työtarjoustäytöllä on selkeästi merkitystä täytön nopeudessa.

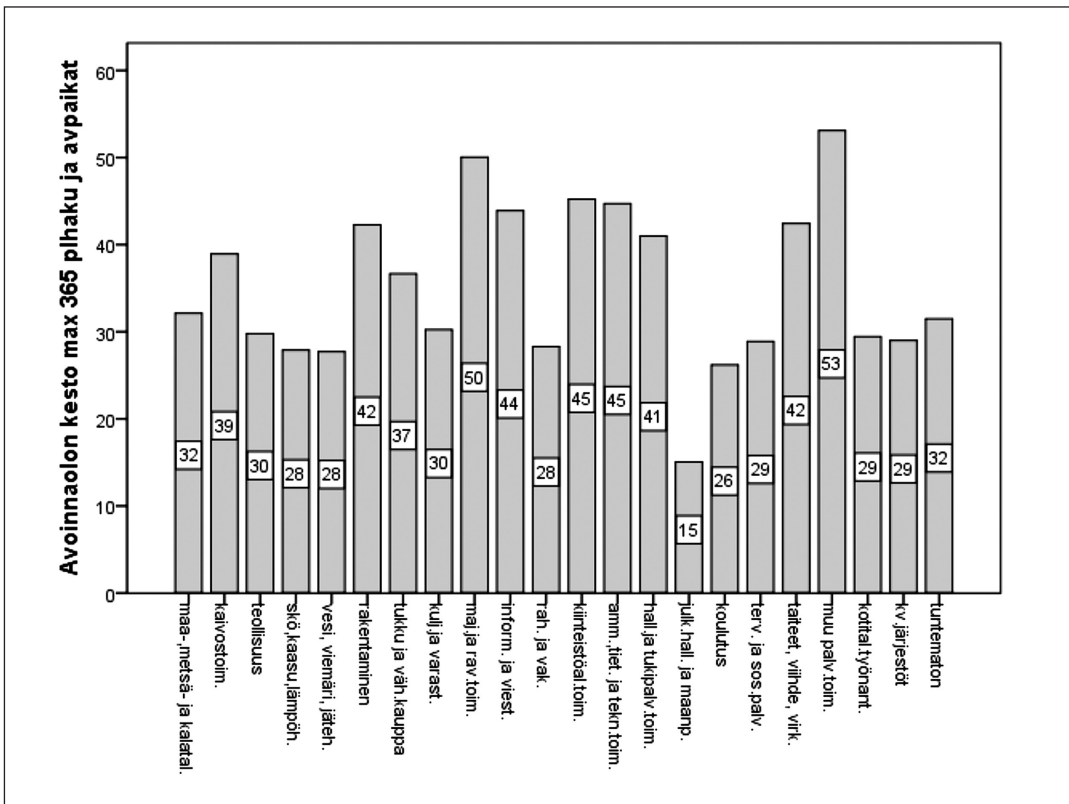
Kuvio 4 a ja b. Avoinna olon kesto (a, vas.) hakupaikat pl. ja rekrytointiaika (b, oik.) hakupaikat pl. 1-7/2016 TE-toimiston hakijalla täytön mukaan.



Kuvio 5 a ja b. Rekrytointiaika hakupaikat pl. (a, vas.) ja avoinna olon kesto hakupaikat pl. (b, oik.) 1-7/2016 työtarjouksesta täytön mukaan



Kuvio 6. Avoinna olon kesto päätoimialoittain 1-7/2016, hakupaikat ja edelleen avoinna olevat pois lukien



Toimialat ja suurkaupungit

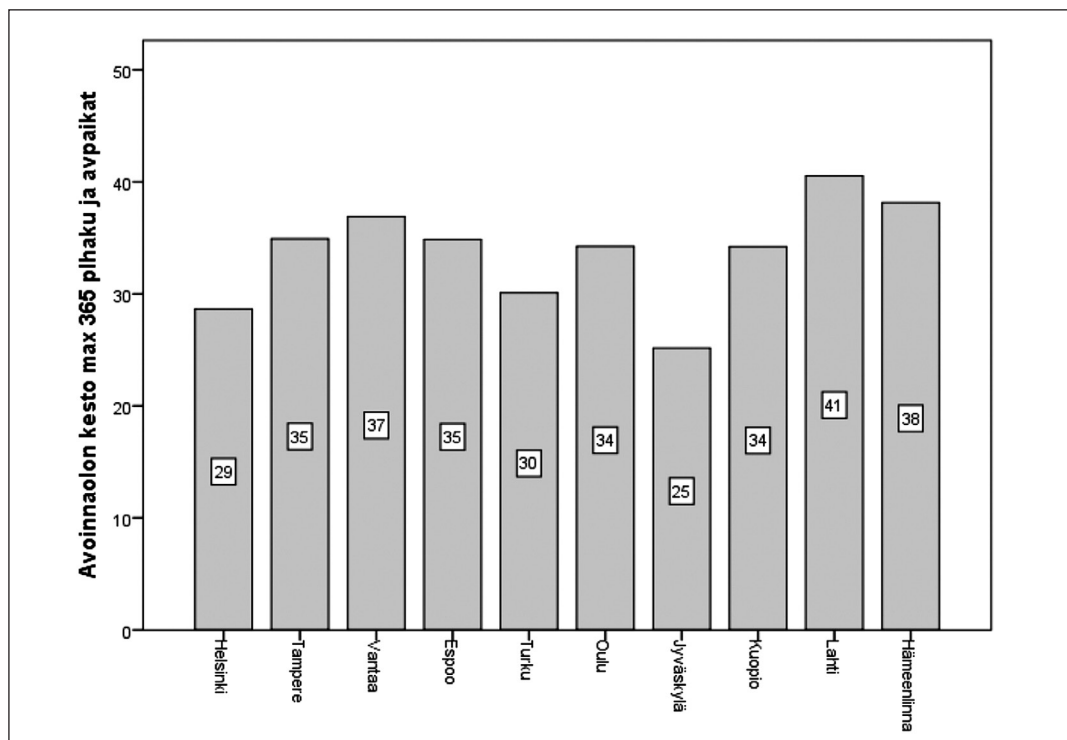
Eri toimialoilla työpaikkojen täyttöprosessit ja rekrytointikäytännöt ovat erilaisia ja markkinatilanteet vaihtelevat (ks. kuvio 6). Vuoden 2016 tammi-heinäkuussa keskimääräinen avoinna olon kesto hakupaikat ja edelleen avoinna olevat paikat pois lukien oli (ks. kuvio 2 a) 33,7 päivää.

Päätoimialoista keskimääräistä selvästi lyhyempiä avoinna oloja on etenkin julkisessa hallinnossa ja maanpuolustuksessa, koulutuksessa sekä sähkö- kaasu- ja lämpöhuollossa, vesi- viemäri- ja jätehuollossa, rahoituksessa ja vakuutus toiminnassa, terveys- ja sosiaalipalveluissa, kotitaloussektorilla sekä kansainvälisissä järjestöissä. Näissä kaikissa keskimääräinen kesto oli alle 30 päivää. Keskimääräistä selvästi pidempiä kestoja oli

muussa palvelutoiminnassa, majoitus- ja ravitsemustoiminnassa, kiinteistöalan toiminnassa, ammatillisessa, tieteellisessä ja teknisessä toiminnassa, informaatioissa ja viestinnässä, rakentamisessa, taiteissa, viihteessä ja virkistyksessä sekä hallinto- ja tukipalvelutoiminnassa. Kaikilla näillä aloilla oli keskimääräinen yli 40 päivän avoinna olon kesto. Paikkojen tarkempi analysointi toimialoittain antaisi aivan ilmeisesti lisäselityksiä keston muodostumiseen.

Työnvälitysmarkkinoiltaan 10 suurinta kaupunkia on valittu lähempään tarkasteluun. Lyhin avoinna olon kesto löytyy Jyväskylästä, sitten Helsingistä ja Turusta. Pisimmät keskimääräiset kestot ovat Lahdessa, Hämeenlinnassa ja Vantaalla. Loput ovat suhteellisen lähellä koko maan keskiarvoa.

Kuvio 7. Avoinna olon kesto 10 suurkaupungissa 1-7/2016, hakupaikat ja edelleen avoinna olevat pois lukien

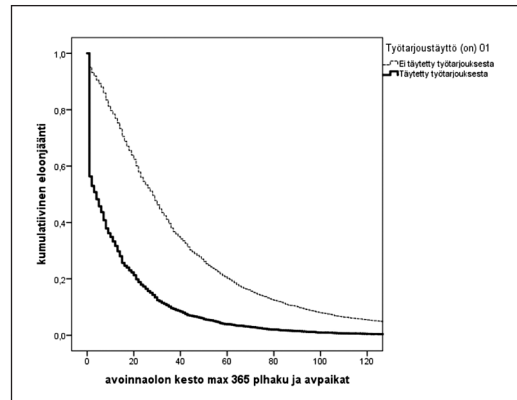


Avoinna olon kestoa selittävät tekijät

Seuraavassa tarkastellaan eloonjäämismallin avulla avointen työpaikkojen avoinna olon kestoon (tai sen päättymisen riskiin) liittyviä tekijöitä. Kaupunkimainen kuntatyyppi lisää 17 % paikan avoinna olon päättymisen riskisuhdetta muihin kuntatyyppisiin nähden. Vähintään 200 hengen henkilöstökoko lisää tätä 16 % pienempiin henkilöstöihin verrattuna, kun alle 3 kuukauden kestoinen työ lisää päättymisriskiä 12 % vähintään 3 kk kestoisiin töihin verrattuna. Koulutusvaatimuksen esittäminen laskee päättymisriskiä 29 % ja muu kuin päivätyö 3 % samoin kuin muu kuin palkkatyökin.

Kun vastaavanlainen eloonjäämismalli lasketaan hakupaikat ja edelleen avoinna olevat paikat pois lukien, ovat tulokset pääpiirteissään samanlaiset. Muu kuin palkkatyö saa nyt myös yli ykkösen kertoimen. Ohessa on esitetty tämän mallin eloonjäämiskäyrät erikseen työtarjouksesta täytetyille ja muille paikoille. Työtarjouksen tehokkuusero on enimmillään selvästi yli 40 prosenttiyksikön tasoa, mikä on todella merkittävä tehokkuusetu.

Kuvio 8. Avoinna olon keston eloonjäämiskäyrä, hakupaikat ja edelleen avoinna olevat pl. 1-7/2016, Coxin regressio



Työtarjouksia voidaan kuitenkin käyttää menestyksellisesti vain tietynlaisissa tilanteissa. Tammi-heinäkuun 2016 eloonjäämiskäyrä on muodoltaan varsin samanlainen kuin vastaavalla tavoin laskettu vuoden 2015 käyräkin (Räisänen 2016, 12) tai aiempien vuosien vastaavat käyrät (Räisänen 2013, 8, Räisänen – Järvelä 2014). Sundvall ja Här-

Taulukko 3. Työpaikan avoinna olon keston estimointi 1-7/2016, Coxin regressio, kaikki paikat

työpaikan avoinna olon estimointi, kaikki paikat								
	B	keski- virhe	Wald	vap.ast.	merkitse- vyys	Exp(B)	95,0% LV Exp(B) alaraja	yläraja
Kuntatyyppi (kaupunkimainen)	,154	,006	623,222	1	,000	1,167	1,153	1,181
Koulutusvaatimus (on)	-,339	,080	18,138	1	,000	,712	,609	,833
Työaika (ei pvätyö)	-,026	,005	22,876	1	,000	,974	,964	,985
Työnkesto (alle 3 kk)	,109	,007	244,955	1	,000	1,115	1,100	1,130
Hlöstökoko (min 200)	,146	,005	798,472	1	,000	1,157	1,145	1,169
Tp.tyyppi (ei palkka)	-,036	,008	19,380	1	,000	,965	,949	,980

N=165 039, -2 log likelihood = 3 582 466,3, khii² = 1667,3, vapausasteet = 6, merkitsevyys ***

mälä (2016 a ja b) osoittavat, että työnhakijoiden esittelyt työnantajille ovat ainakin Uudellamaalla varsin tehokkaita työtarjouksiin nähden. Esittelyjen volyyymi on kuitenkin ollut melko vähäinen työtarjouksiin verrattuna.

Lopuksi

Pitemmällä aikavälillä vuodesta 2008 vuoteen 2015 näyttää siltä, että kohtaannon heikkeneminen suomalaisilla työmarkkinoilla johtuu kokonaan kestoprojektien kasvusta, sen sijaan virtakomponentit ovat supistuneet. Työttömyyksen keston kasvu on ollut voimakkaampaa kuin työpaikkojen avoinna olon keston kasvu.

Tammi-heinäkuussa 2016 avoinna olojen kestot ovat pysyneet keskimäärin 2015 koko vuoden tasolla tai laskeneet lievästi, mutta rekrytointiajat näyttävät pidentyneen. Yleisvaikutelmaksi jää, että TE-toimisto on yhteistyössä asiakkaidensa kanssa pystynyt hoitamaan osuutensa rekrytointiprosessista edellisen vuoden tapaan, mutta työnantajan osuus rekrytointiprosessista kestää nyt pidempään. Tulokseen on kuitenkin suhtauduttava rekrytointiaikojen osalta varovaisesti, koska aineisto on siltä osin valikoitunut. Tarkkaan ottaen työnantaja käyttää aiempaa enemmän aikaa omaan osuuteensa rekrytoinnista (muuhun kuin paikan avoinna oloon) ainakin niissä paikoissa, joista tieto on saatavissa.

Artikkelin tulosten perusteella kohtaannon tehokkuutta tulisi purkaa osatekijöihin ja tarkastella niiden muodostumiseen liittyviä tekijöitä. Erityisesti kysyntäpuolen tekijöiden määrittelyt, mittaamistavat ja rekisteriaineiston erityisominaisuudet saattavat olla tärkeitä seikkoja siinä, millaiseksi Beveridge –käyrän vakanssiaste lopulta muodostuu. Nämä tekijät eivät yleensä tule ol-

lenkaan esille makrotasoisissa tarkasteluissa. Pelkkä työttömyysasteen ja vakanssiasteen relaation tarkastelu ei ole kuin hyvin karkealla tasolla saatu yleiskuva, eikä anna vielä selityksiä sille, miksi jokin kehityskulku on tapahtunut. Toivottavasti artikkelissa osin esimerkinomaisesti ja pääasiassa kuvailevilla menetelmillä suoritettu tarkastelu auttaa ymmärtämään kohtaannon kysyntäpuoleen vaikuttavia tekijöitä. Analyysia tulisi kuitenkin syventää hyödyntämällä TEM:n avointen työpaikkojen rekisteriaineistoa sekä Tilastokeskuksen avointen työpaikkojen tutkimuksen aineistoa vertailevasta näkökulmasta.

Tässä artikkelissa on tarkasteltu kohtaantoa pääasiassa julkisen työnvälityksen näkökulmasta. Yksityiset palveluntuottajat kykenevät palveluintensiteetillä, työnantaja-yhteyksillä ja ammattialakohtaisella tuntemuksella lisäämään ainakin tiettyjen kohderyhmien työllistymistä ja parantamaan siten kohtaantoa (Valtakari – Eskelinen 2016). Tuomaala (2016) osoittaa vuositason avointen paikkojen ja työttömien työnhakijoiden luvuilla, että mikäli vuonna 2015 avoinna olleet työpaikat olisi täytetty eri työttömällä, olisi kaikille riittänyt paikka. Vaikka tämä ei ole käytännössä mahdollista, on huomattavakin kohtaannon paraneminen mahdollinen mm. työnvälitysteknologiaan ja sen käytön osaamiseen investoimalla.

Lähteet:

Bonthuis, Boele – Jarvis, Valerie – Vanhala, Juuso (2015); Shifts in euro area Beveridge curves and their determinants. Bank of Finland Research, Discussion Papers 2, 2015 http://www.suomenpankki.fi/en/julkaisut/tutkimukset/keskustelu-aloitteet/Pages/dp2015_02.aspx (luettu 14.11.2016).

- Cahuc, P. (2014); Search, flows, job creations and destructions. In: *Labour Economics* 30 (2014).
- Maunu, Tallamaria (2016); Työvoiman hankinta toimipaikoissa. TEM-analyyseja 73/2016, <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75116/Ty%c3%b6voiman%20hankinta%20toimipaikoissa%202015.pdf?sequence=1> (luettu 8.11.2016).
- OECD (2009); How do Industry, Firm and Worker Characteristics Shape Job and Worker Flows? In: *OECD Employment Outlook*, Pariisi.
- Räisänen, Heikki (2001); Työnvälitysmarkkinat julkisen työvoimapalvelun näkökulmasta. *Työpoliittinen aikakauskirja* 4/2001, työministeriö, Helsinki.
- Räisänen, Heikki (2013); Työtarjouksen vaikutus työpaikkojen täytön ja rekrytoinnin kestoon julkisessa työnvälityksessä, TEM-analyyseja 54/2013, työ- ja elinkeinoministeriö, <http://tem.fi/analyysivuosi-2013> (luettu 8.11.2016).
- Räisänen, Heikki, - Järvelä, Simo (2014); Työtarjousten käytön lisäys – vuoden 2014 politiikkamuutoksen arviointia, TEM-analyyseja 61/2014, työ- ja elinkeinoministeriö <http://tem.fi/analyysivuosi-2014> (luettu 8.11.2016).
- Räisänen, Heikki (2016); Saavutettiin kylläntymispiste? Työtarjousten lisätyn käytön vaikutus avointen työpaikkojen täyttöön ja rekrytoinnin kestoon vuonna 2015. TEM-analyyseja 70/2016, työ- ja elinkeinoministeriö <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-106-7> (luettu 8.11.2016).
- Sundvall, Santtu – Härmälä, Kennet (2016); Työtarjoukset ja esittelyt Uudellamaalla. Tilastollinen analyysi TE-toimiston kahden keskeisen työnvälitysinstrumentin vaikuttavuudesta, raportteja 22, 2016 (luettu 8.4.2016) https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/121922/Raportteja_22_2016.pdf?sequence=2.
- Sundvall, Santtu – Härmälä, Kennet (2016b); Julkisen työnvälityksen vaikuttavuus – vertailussa työtarjoukset ja ehdolle asetellut. *Työpoliittinen aikakauskirja* 3/2016, työ- ja elinkeinoministeriö (luettu 8.11.2016).
- Tuomaala, Mika (2016); Kysynnän ja tarjonnan kohtaanto nykyisillä ja tulevilla työmarkkinoilla. Tilannetta ja näkymiä keväällä 2016. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. TEM raportteja 19/2016, http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74901/TEM-rap_19_2016.pdf?sequence=1 (luettu 8.11.2016).
- Työpoliittinen aikakauskirja 3/2016. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Valtakari, Mikko – Eskelinen, Juha (2016); Yksityiset palveluntuottajat julkisen työnvälityksen täydentäjänä. Tuloksiin perustuvia hankintoja koskevan kokeilun arviointi. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, työ ja yrittäjyys 12/2016, <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-093-0> (luettu 8.11.2016).

ⁱ Kiitän Johanna Alataloa ja Hanna Hämäläistä saamistani asiantuntevista kommentteista.

Kasvaako työllisyys riittävästi lyhyellä tai edes pidemmällä aikavälillä?

Johanna Alatalo¹

Kun työllisyysaste oli viime vuonna 68,1 %, työttömyysaste 9,4 %, työttömiä oli noin 250 000 ja työttömiä työnhakijoita 100 000 enemmän, on selvää, että tilanteeseen ei voi olla tyytyväinen. Tässä valossa hallituksen työllisyystavoitteet (työllisyysaste 72 %, työllisten määrä kasvaa 110 000 hengellä hallituskauden loppuun mennessä) ovat erittäin perusteltuja. Pitkällä aikavälillä tarvittaisiin itse asiassa vielä huomattavasti kunnianhimoisempia työllisyystavoitteita. Tavalla tai toisella Suomen olisi pitkällä aikavälillä päästävä lähemmäs esimerkiksi Ruotsin työllisyysastetta.

Miltä näiden tavoitteiden saavuttaminen sitten näyttää? Hallituskauden tavoite on varsin haastava siksi, että talouskasvumme ennustetaan olevan useiden vuosien ajan yh-

den prosentin tuntumassa. Joidenkin arvioiden mukaan tarvittaisiin kuitenkin noin kolmen prosentin talouskasvua, jotta tuo tavoite saavutettaisiin. Erittäin optimistisestikin arvioiden tarvittaisiin selvästi suurempaa kuin kahden prosentin kasvua, siinäkin tapauksessa, että erilaisilla uudistuksilla pystyttäisiin vaikuttamaan työttömyyden keston ja työmarkkinoiden kohtaantoon.

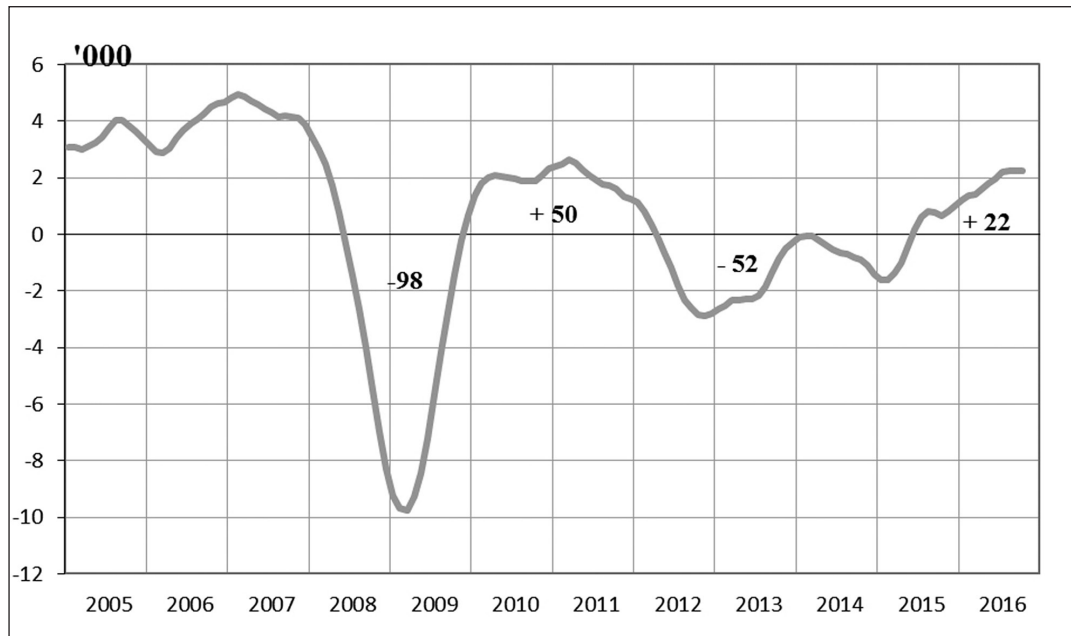
Työllisyys kasvaa vihdoin, mutta työllisyysastetta nostaa myös työikäisen väestön supistuminen

Kausitasoitettu² työllisyys (kuvio 1) kääntyi marginaaliseen kasvuun jo viime vuoden toisella puoliskolla. Vuositasolla työllis-

¹ Johanna Alatalo, VTL, neuvotteleva virkamies, työ- ja elinkeinoministeriö

² Kuvio ei kuvaa toteutuneita kuukausittaisia lukuja vaan työllisyyden muutosta kausitasoitettuna; kausitasoituksessa koko periodin kausitasoitettut luvut muuttuvat hieman lukujen päivittämisen ja uuden kausitasoituksen myötä.

Kuvio 1. Työllisyyden kuukausimuutos kausitasoitettuna



ten määrä vuonna 2015 laski kuitenkin vielä 10 000 hengellä. Tämän vuoden aikana työllisyyden kasvu on jatkunut; vuoden 2016 ensimmäisellä neljänneksellä työllisyys kasvoi 0,2 % ja toisella neljänneksellä 0,6 %. Työllisyyden kasvun ennustetaan jatkuvan, mutta varsin hitaana. Työ- ja elinkeinoministeriön uusimmassa lyhyen aikavälin työmarkkinaennusteessa (Alatalo – Hämäläinen – Mähönen 2016) ennustimme työllisyyden kasvavan tänä vuonna noin 14 000 hengellä ja ensi vuonna noin 16 000 hengellä. Vaatimattoman talouskasvun huomioon ottaen näitäkin lukuja voi pitää aika korkeina.

BKT on siis vihdoinkin kasvussa – vaikkakin talouskasvu on aika kapealla pohjalla, investointien, etenkin rakennusinvestointien, sekä hitaasti kasvavan kulutuksen varassa. Luottamusindikaattorit ovat parantuneet ja esi-

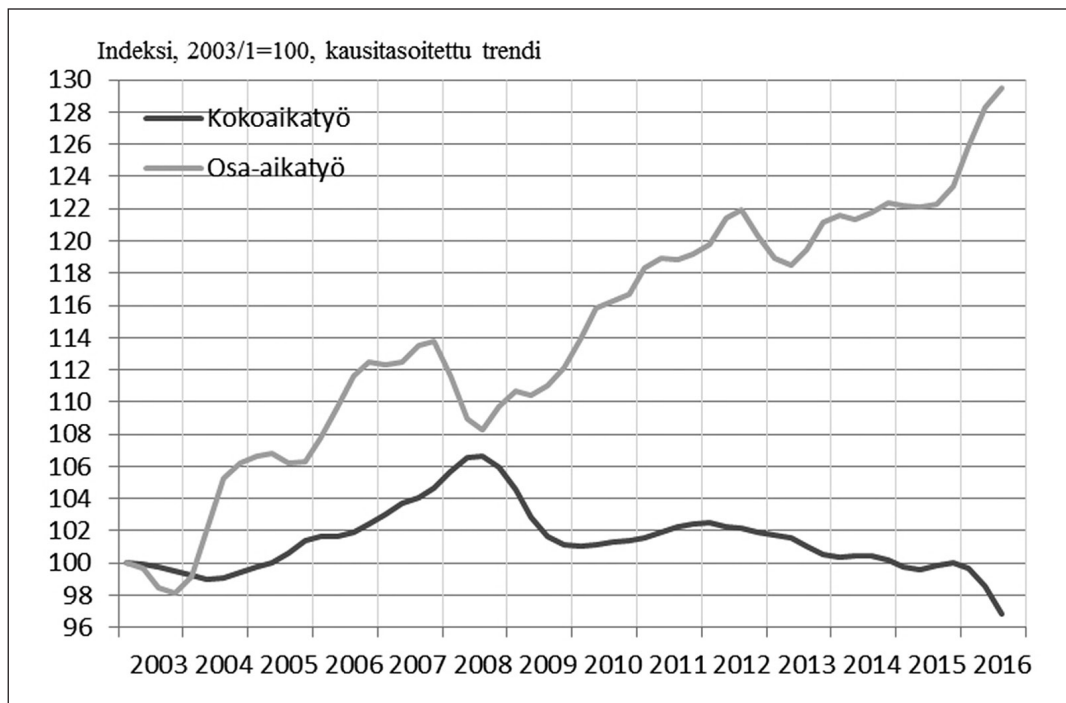
merkiksi PK-yritysbarometrin³ työllisyysodotukset pk-yrityksissä ovat olleet varsin positiiviset. 70 % arvioi henkilöstön määrän pysyvän ennallaan, 9 % pienenevän ja 23 % kasvavan.; odotukset olivat positiiviset varsin kattavasti eri toimialojen ja kokoluokkien pk-yrityksissä.

Myös erilaiset tilastolliset indikaattorit kertovat työvoiman kysynnän piristymisestä. Muun muassa avointen paikkojen määrä on kasvanut selvästi ja työtuntien määrä on kääntynyt kasvuun. Lisäksi työtuntien määrä on kasvanut jonkin verran kaikilla päätoimialoilla; teollisuudessa se ei kuitenkaan näy työllisyyden kasvuna vaan työssä olevat ovat tehneet enemmän työtunteja.

Työvoiman kysyntä siis kasvaa, mutta kuitenkin melko hitaasti. Työllisten määrä voi kuitenkin kasvaa jonkin verran voi-

³ Pk-yritysbarometri, Syksy 2016. <https://www.yrittajat.fi/suomen-yrittajat/tutkimukset/pk-yritysbarometri/pk-yritysbarometri-22016-539821>

Kuvio 2. Koko- ja osa-aikatyöllisten kehitys



makkaammin kuin talouskasvun perusteella voisi olettaa. Selitys löytyy osin kuviossa 2. Finanssikriisin jälkeen lähes pelkästään osa-aikatyö on kasvanut ja viime aikoina se on vain kiihtynyt. Osa-aikatyön kasvu selittyy osin palveluvaltaistumisella. Lisäksi siihen ovat ehkä vaikuttaneet myös politiikka-muutokset, kuten työttömyysturvan suojaosan nostaminen. Kun kuitenkin koko-aikatyö on voimakkaasti vähentynyt, kyse on ollut myös heikosta työvoiman kysynnästä; tähän viittaa sekin, että Tilastokeskuksen mukaan alityöllisten määrä on viime aikoina kasvanut voimakkaasti. Kuvio kertoo siis, että työvoiman kysyntä kasvaa, mutta kasvu on aika vaatimatonta.

Se, että osa-aikatyö on kasvanut melko nopeasti, helpottaa osaltaan molempien hallituksen työllisyystavoitteiden (72 % työllisyysaste, 110 000 korkeampi työllisyys) saavuttamista. Etenkin työllisyysaste saat-

taa kasvaa kohtalaisen hyvin; uusimmassa ennusteessamme (Alatalo – Hämäläinen – Mähönen 2016) arvioimme työllisyysasteen nousevan 68,7 prosenttiin tänä vuonna ja peräti 69,2 prosenttiin ensi vuonna. Osin kyse on kasvavasta työvoiman kysynnästä, mutta osin myös siitä, että työikäisen (15-64-vuotiaat) määrä supistuu, mikä helpottaa työllisyysastetavoitteen saavuttamista. Tässä mielessä hallituksen toisen työllisyystavoitteen (110 000 työllisyyden kasvu) kertoo suoremmin siitä, paraneeko työllisyys riittävän nopeasti.

Työllisyyden kasvu kapealla pohjalla

Työllisyyskasvu on toistaiseksi ollut aika suurelta osin huimaa vauhtia kasvaneen rakentamisen työllisyyden varassa. Vuoden ensimmäisellä neljänneksellä rakentamisen

työllisyys kasvoi 9 000 hengellä ja toisella neljänneksellä peräti lähes 14 000 hengellä. Tarkemmalla toimialajaottelulla nähdään, että työllisyys on kasvanut voimakkaasti sekä talonrakentamisessa että erikoistuneessa rakennustoiminnassa.

Rakentamisen suhdannenäkymät ovat lyhyellä aikavälillä varsin hyvät⁴. VM ennustaakin⁵ rakennustuotannon kasvavan tänä vuonna peräti 6,6 % ja ensi vuonna 3,2 %. Uusin, hieman ylöspäin edellisestä tarkistettu ennusteemme (Alatalo – Hämäläinen – Mähönen 2016) on, että rakentamisen työllisyys kasvaa vuonna 2016 noin 9 000 hengellä ja vuonna 2017 noin 6 000 hengellä. Vaikka rakentaminen jatkuu vahvana, työllisyyden kasvu hieman hidastuu ensi vuonna, kun edellisinä vuosina syntynyt työllisyyden notkahdus on kurottu kiinni. Joissakin rakennusalan ammateissa on jopa alueellisia vaikeuksia saada työvoimaa. Myös pidemmällä aikavälillä rakentamisen työllisyyden voi odottaa edelleen kasvavan.

Teollisuuden käännettä parempaa ei sen sijaan ole vielä nähty, päinvastoin VM:n ennuste on, että teollisuustuotanto edelleen supistuu tänä vuonna (-2,2 %) ja kasvaa vasta ensi vuonna 1,9 %. Teollisuustuotanto supistuu siis kuudetta vuotta peräkkäin. Teollisuuden työllisyys ei kuitenkaan enää supistu; jo edellisessä ennusteessamme (Alatalo – Hämäläinen – Maunu) arvioimme työllisyyden laskun pysähtyvän ja niin näyttäisi-kin käyneen⁶.

Useat tekijät viittaavat siihen, että teollisuuden työllisyyden ei voi odottaa ainakaan lyhyellä aikavälillä kasvavan, vaikka tuotannon ennustetaankin kääntyvän kasvuun ensi

vuonna. Ensinnäkin teollisuudessa arvonlisä on huomattavasti alemmalla tasolla kuin ennen finanssikriisiä ja itse asiassa myös verrattuna vuoteen 2011. Toiseksi teollisuudessa on yhä ns. tuottavuuskuilu, jonka vuoksi on todennäköistä, että arvonlisän kasvu kanoituu pikemminkin tuottavuuskuilun pienemiseen kuin työllisyyteen. Kolmanneksi työvoiman pieni mahdollinen kysynnän kasvu näkyy ensisijaisesti työllisten työtuntien kasvuna. Teollisuuden arvonlisän positiivinen kehitys tukee kuitenkin ensi vuonna palveluiden ja rakentamisen työllisyyttä.

Työvoiman kokonaiskysynnän kannalta on aivan keskeistä se, mitä laajalla ja heterogeenisellä palvelusektorilla tapahtuu – pelkäämään siksikin, että palvelut (ennusteessamme ml. kauppa) työllistävät noin 1 800 000 henkeä. Viime vuonna orastava palveluiden työllisyyden kasvu taittui eikä siis vuositasolla kasvanut lainkaan. Vuoden 2016 aikana palveluiden työllisyys on jälleen kasvanut hieman, mutta ottaen huomioon palvelusektorin suuren koon työllisyyden kasvu on ollut hyvin vaatimatonta.

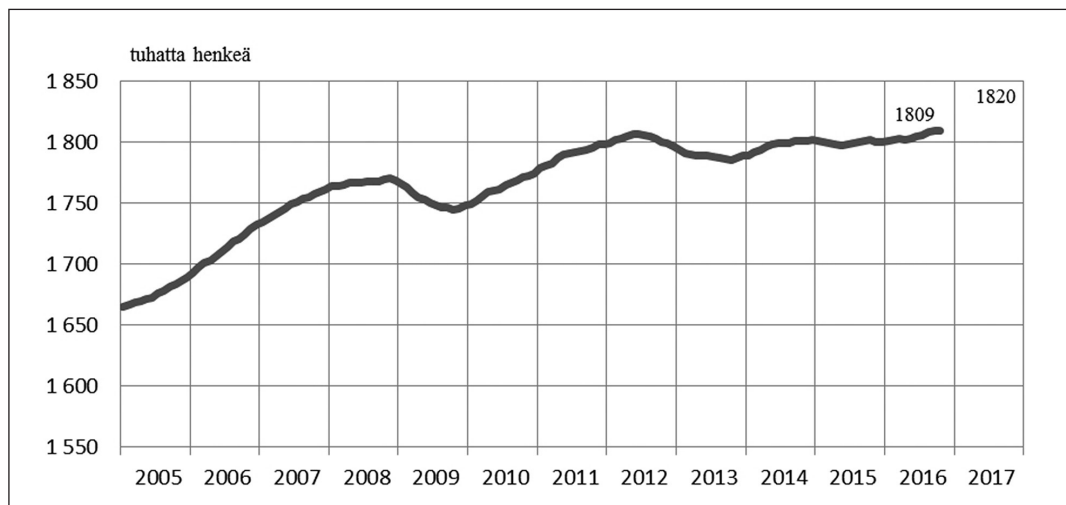
Viime vuosina etenkin kulutuskysyntä on ylläpitänyt palvelutuotantoa ja palveluiden työllisyyttä. Se ei kuitenkaan ole ollut niin vahvaa, että palveluiden työllisyys olisi merkittävästi kasvanut. Nyt yksityisen kulutuskysynnän kasvu on jopa hieman hidastumassa. Yksi merkittävä tekijä on se, että kotitalouksien käytettävissä olevat reaalitytulot kasvavat ensin vuonna hieman tätä vuotta hitaammin. Samoin kotitalouksien palveluiden käyttö kasvaa ensi vuonna hieman hitaammin kuin tänä vuonna. Julkinen kulutuskysyntä puolestaan jopa supistuu ennus-

⁴ Rakennusalan suhdanneryhmän raportti 19.9.2016. <http://vm.fi/talousnakymat>

⁵ Valtiovarainministeriö

⁶ Ennusteluvuissamme teollisuuteen sisältyy myös sähkö- kaasu- ja vesihuolto, joissa työllisten määrä voi jopa hieman kasvaa. Tämä selittää osin sitä, että vaikka teollisuustuotanto yhä supistuu, työllisyys ei enää laske. Ilman energiasektoria työllisyys yhä näyttäisi marginaalisesti laskevan.

Kuvio 3. Palveluiden työllisyyskehitys ja ennuste vuosille 2016–2017



teperiodilla⁷. VM:n ennuste palvelutuotannon kasvulle sekä vuonna 2016 että 2017 on 0,8 %. Palvelutuotanto kasvoi saman verran myös vuonna 2015, jolloin palveluiden työllisyys ei kasvanut lainkaan.

Tässä valossa ei olekaan yllättävää, että palveluiden työllisyys kasvaa edelleen hitaasti, ennusteemme (Alatalo – Hämäläinen – Mähönen) mukaan noin 10 000 hengellä sekä tänä vuonna että ensi vuonna. Toisaalta tätä ennustetta voi pitää jopa optimistisena ottaen huomioon vaisun palvelutuotannon kasvun ja palveluiden vaatimattomaan kysynnän kasvuun viittaavat tekijät. Osaltaan kuitenkin sekä palveluvaltaistaminen että osa-aikatyön kasvu voivat kuitenkin kasvattaa palveluiden työllisyyttä myös aika hitaan talouskasvun oloissa.

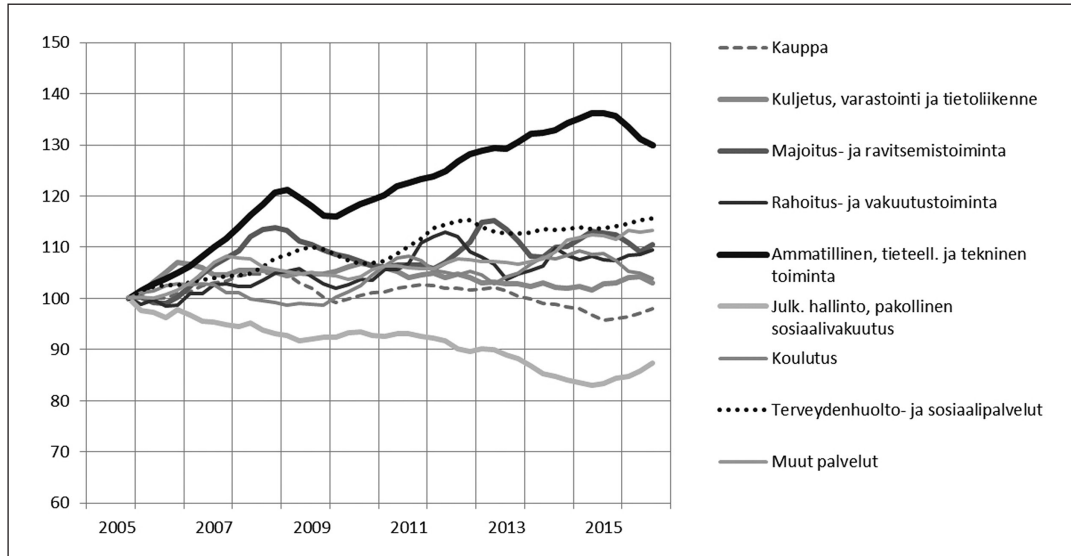
Palveluiden lyhyen aikavälin työllisyysnäkökymät ovat ristiriitaiset ja eri palvelusektoreilla kehitykseen vaikuttavat erisuuntaiset tekijät, kumoten osittain toistensa vaikutuk-

set. Palveluiden sisällä tapahtuu muutoksia; muun muassa yksityinen palvelutuotanto lisääntyy samalla kun julkinen palvelutuotanto supistuu. Palvelutuotanto kasvaa molempina vuosina samaa 0,8 % vauhtia, mutta palveluiden kysyntä painottuu tänä vuonna vahvemmin kulutuskysyntään, kun taas ensi vuonna se on hieman vahvemmin jalostuksen varassa. Vastaavasti myös työllisyyden rakenne palvelualan sisällä muuttuu jossain määrin, vaikka kokonaisuudessaan työllisyys kasvaa suunnilleen saman verran molempina vuosina.

Viime aikoina työllisyyden kasvu ja lasku ovat tulleet hieman eri alatoimialoilta kuin aiemmin. Työllisyys on vuosia 2009–2010 lukuun ottamatta kasvanut erityisen voimakkaasti ammatillisessa, tieteellisessä ja teknisessä toiminnassa. Nyt työllisyys on kuitenkin laskussa tällä toimialalla. Voimakkaaseen laskuun on kääntynyt myös koulutuksen työllisyys. Myös majoitus- ja ravitsemus

⁷ Arviot tässä kappaleessa perustuvat VM:n syksyn 2016 ennusteeseen. Tulkinnat ja muotoilut TEM:n.

Kuvio 4. Palvelualojen työllisyyden kehitys (2005=100)



sektorin työllisyys on viime aikoina heikentynyt.

Pientä työllisyyden kasvua on viime aikoina ollut terveydenhuollossa ja sosiaalipalveluissa, rahoitus- ja vakuutustoiminnassa, majoitus- ja ravitsemustoiminnassa, muissa palveluissa (joka sisältää myös hallinto- ja tukipalvelutoiminnan) sekä kuljetuksen, varastoinnin – ja tietoliikenteen toimialalla. Kaupan alalla työllisyyskehitys on viime vuosina ollut laskeva, mutta lasku näyttää tältä erää pysähtyneen ja työllisyys on jopa hieman kasvanut; tarkemmalla toimialatasolla nimenomaan tukkukaupan työllisyys näyttäisi kasvaneen.

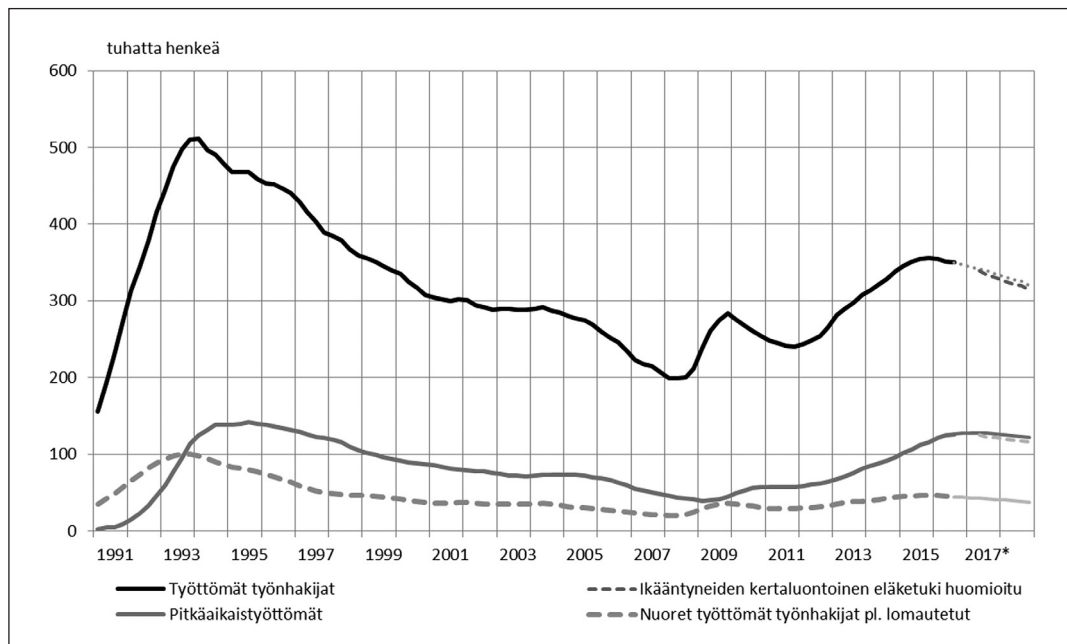
Työttömyys on kääntynyt laskuun – pitkäaikaistyöttömien osuus työttömistä ennätyskorkea

Työttömien työnhakijoiden määrä on kääntynyt laskuun. Työttömien määrän odotetaan vähenevän aluksi kiihtyvää tahtia,

mutta työttömyyden lasku hidastuu lähivuosien aikana (työttömien työnhakijoiden määrä laskisi ennusteen mukaan v. 2016 350 000 henkeen ja vuonna 2017 noin 337 000 henkeen.). Nopeammalla lasku-uralla on nuorten, alle 25-vuotiaiden, työttömien määrä. Ennusteen mukaan vuonna 2018 nuorisotyöttömyys olisi vuoden 2013 tasolla. Myös pitkäaikaistyöttömien määrän kasvussa on havaittavissa käänteen merkkejä. Pitkäaikaistyöttömyyden ei odoteta enää kasvavan vuonna 2017, muttei merkittävästi pieneneväkään. Merkittävämpää käännettä joudutaan odottamaan vuoteen 2018. Ennen kääntymistään laskuun pitkäaikaistyöttömyys nousee vuositasolla noin 125 000 henkeen. (Alatalo – Hämäläinen – Mähönen 2016).

Työttömyysjaksojen pitkittyminen tarkoittaa myös sitä, että entistä useampi työtön on nyt pitkäaikaistyötön. 35 prosentin raja yllettiin vuoden 2016 alkupuoliskolla, ja suunta on voimakkaasti ylöspäin (Kuvio 6). Ennen viimeisintä pitkittyntä taantumaa suh-

Kuvio 5. Työttömien työnhakijoiden, pitkäaikaistyöttömien ja nuorten alle 25-vuotiaiden työttömien määrän kehitys neljännesvuosidatalla kausitasoitettuna sekä ennuste



deluku oli korkeimmillaan noin 30 prosentissa 1990-luvun laman jälkeisinä vuosina, mutta kääntyi sen jälkeen laskuun. Viime vuosien kasvu onkin ollut dramaattinen. Ennustemme mukaan suhdeluku kärjistyy edelleen tulevina vuosina, joskaan ei yhtä nopeasti kuin viime vuosien aikana. Pitkäaikaistyöttömyyden ohella nopeasti kasvaa myös yli kaksi vuotta työttömänä työnhakijana olleiden määrä. Heitä on lähes puolet (elokuussa 2016 noin 47 prosenttia) kaikista pitkäaikaistyöttömistä.

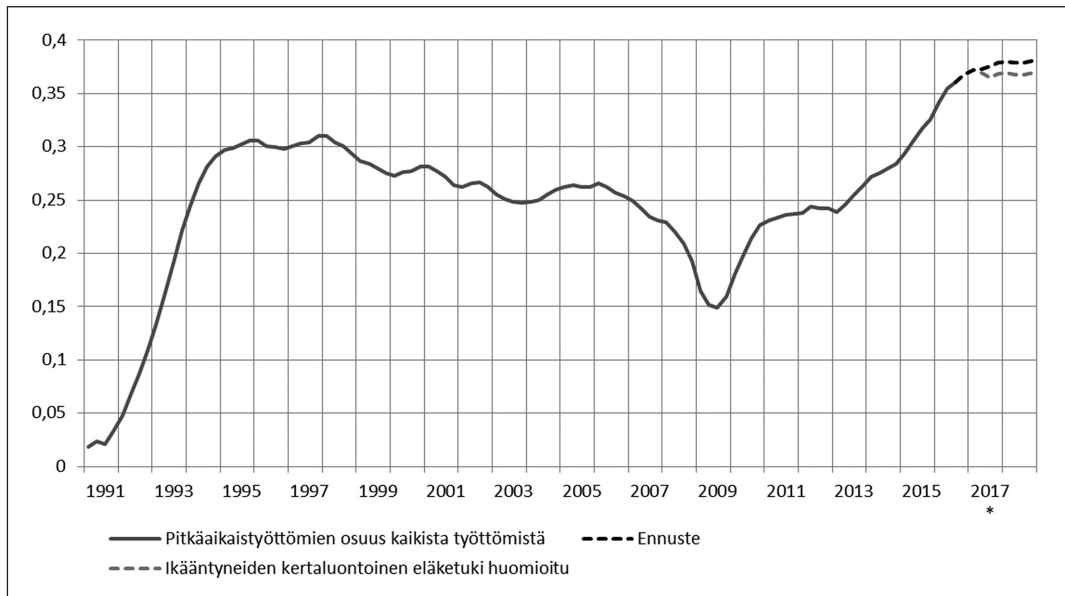
Pitkäaikaistyöttömyyden kasvu nostaa myös ”rakennetyöttömien” määrää. Elo-

kuussa 2016 tällaisia vaikeasti työllistyviä⁸ oli yhteensä noin 215 000. Kyseessä on noin kaksi kolmannesta kaikista työttömistä. Muiden kuin yhtäjaksoisesti pitkäaikaistyöttömien määrä on kuitenkin pysynyt varsin vakaana.

Pitkäaikaistyöttömyys tai edes erilainen toistuvaistyöttömyys ei vielä merkitse rakenteellista työttömyyttä ja ylipäätään sen täsmällinen määrittäminen ja ei ole yksiselitteistä. Se on kuitenkin selvää, että pitkäaikaistyöttömyydestä seuraa merkittävä riski, että Suomeen muodostuu vaikeasti ratkaistava rakenteellisen työttömyys.

⁸ TEM:n indikaattori kuvaa operationaalista rakennetyöttömyyttä tai vaikeasti työllistyviä. Se koostuu seuraavista neljästä toisensa poissulkevasta ryhmästä: 1) pitkäaikaistyöttömät, 2) viimeisen 16 kuukauden aikana vähintään 12 kuukautta työttömänä olleita, jotka eivät kuitenkaan ole pitkäaikaistyöttömiä, 3) työvoimapalveluilta työttömiksi jääneitä ja 4) palveluilta palveluille siirtyneitä.

Kuvio 6. Pitkäaikaistyöttömien osuus kaikista työttömistä kausitasoitetulla neljännesvuosi-datalla sekä ennuste



Voidaanko työllisyystavoitteet saavuttaa?

Hallitus on pyrkinyt tekemään erilaisia työllisyyttä parantavia uudistuksia. Niistä suuri osa on painottunut työnhaun aktiivisuuden edistämiseen, työvoiman tarjontaa lisääviin toimiin tai työmarkkinoiden kohtaannon parantamiseen. Kohtaannon paranemisen ja esimerkiksi lyhyemmän työttömyyden kestön kautta työllisyys voi jonkin verran parantua jo lyhyellä aikavälillä. Silti esimerkiksi työvoiman tarjontaa kasvattavien uudistusten suurin hyöty ilmenee vasta pitkällä aikavälillä ja ylipäättään rakenteellisten uudistusten perustelut liittyvät ennen kaikkea pitkän aikavälin näkökulmaan.

Lyhyellä aikavälillä puolestaan työllisyyden kannalta keskeistä on talouskasvu. Vuosia puuttuneen kasvun ja vaimeaksi ennustetun lyhyen aikavälin talouskasvun valossa huomion pitäisi myös työllisyyden näkökulmasta olla talouskasvussa. Millä tavoin voi-

daan – vai voidaan – politiikalla vaikuttaa siihen, että BKT:n kasvun ”kysyntäerät” eli vienti, investoinnit ja kulutus kasvaisivat nykyistä paremmin? Nythän kasvumme on varsin kapealla pohjalla, investointien – suurelta osin rakennusinvestointien – ja aika hitaasti kasvavan kulutuksen varassa. Kilpailukykysovimuksella on tavoiteltu viennin kasvua, jota globaali talouskehitys ei kuitenkaan tue. Lisäksi positiiviset vaikutukset alkavat näkyä vasta viiveellä. Lyhyen aikavälin kasvun näkökulmasta hallituksen kädet ovat osin sidottu, mutta eivät koskaan täysin.

Pitkän aikavälin työllisyystavoitteiden ja talouskasvun näkökulmasta ylivoimaisesti suurin työmarkkinahaasteemme on pitkäaikaistyöttömyys ja siihen liittyvä rakenteellisen työttömyyden riski. Ensinnäkin rakenteellinen työttömyys vaikeuttaa työllisyysasteen nostamista ja siten työpanoksen kasvattamista myös pitkällä aikavälillä. Toiseksi rakenteellinen työttömyys on erittäin keskeinen työmarkkinoiden toimivuutta heikent-

tävä tekijä. Se siis heikentää työvoiman liikkuvuutta, joka on välttämätön edellytys sille, että tuottavuutta kasvattava yritysdynamiikka voi toimia. Rakenteellinen työttömyys kertoo osaltaan myös siitä, että inhimillinen pääoma on joko jo menetetty tai siihen on riski. Inhimillisten ja yhteiskunnallisten kustannusten lisäksi se heikentää myös yritysten työvoiman saatavuutta. Rakenteellinen työttömyys voi muodostua esteeksi etenkin pitkän aikavälin kasvun näkökulmasta, mikä ei kuitenkaan tarkoita, että sen ratkomiinseen kannattaisi ryhtyä vasta joskus tulevaisuudessa.

Lähteet

- Alatalo Johanna – Hämäläinen Hanna – Maunu Tallamaria (2016): Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, kevät 2016. TEM-analyyseja, 71/2016. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/74926>
- Alatalo Johanna – Hämäläinen Hanna – Mähönen Erno (2016): Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, syyskuu 2016. TEM-analyyseja 75/2016. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/75598>
- Pk-yritysbarometri 2/2016. https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/pk_barometri_syyskuu2016.pdf
- Rakentaminen 2016-2017. Rakennusalan suhdanneryhmä 29.9.2016. Valtiovarainministeriön julkaisu 35/2016. <http://vm.fi/talousnakymat>
- Taloudellinen katsaus, syyskuu 2016. Valtiovarainministeriön julkaisu 31a/2016. <http://vm.fi/talousnakymat>

Millaista on tietojohdaminen työ- ja elinkeinoministeriössä?

Tiina Tikka¹

Mitä on tietojohdaminen? Miten tietojohdaminen näkyy työ- ja elinkeinoministeriössä? Minkälaisia tietojohdamisen käytäntöjä on ministeriön uudella yritys- ja alueosastolla? Näitä kysymyksiä selvitin Haaga-Helian Tulevaisuuden tietoasian-tuntija –kurssin lopputyössäni kesällä 2016.

Tietojohdaminen on aika nuori, joskin jo vakiintunut johtamisen osa-alue ja tieteenala Suomessa. Alan määrittely ja käsitteistö on edelleen hajanaista. Näkökulmasta ja kirjoittajasta riippuen termistö varsinkin englanninkielestä suomeen käännettynä vaihtelee.

Työ- ja elinkeinoministeriössä tietojohdamisen toimintatapa merkitsisi sitä, että ministeriöllä on kokonaiskuva hallussaan olevasta ja käyttämästään tiedosta ja että tietoa hyödynnetään ja henkilöstön osaamista joh-

detaan palvelemaan ministeriön tehtäväkentän (liiketoiminta-alueen) asioiden valmistelua ja päätöksentekoa. On tärkeää, että tietojohdamisen prosessit liittyvät tiiviisti politiikan sisältöä luoviin prosesseihin, sillä muuten tieto ei tue ministeriön ydintehtäviä ja sen arvo jää konkretisoitumatta.

Tietojohdaminen ja tiedolla johtaminen ovat toisiinsa läheisesti liittyviä käsitteitä. *Tiedolla johtaminen* on tiedon hyödyntämistä ja analysoidun tiedon saattamista osaksi päätöksentekoprosesseja (Miia Kosonen, 2015²). Juha Sipilän hallitusohjelman kirjaus korostaa aiempia hallitusohjelmia enemmän tietoon perustuvan päätöksenteon merkitystä. Hallitusohjelman mukaan ”vahvistetaan hallinnonalojen rajat ylittävää, tietoon perustuvaa johtamista ja toimeenpanoa.” Tätä tukee Strategisen tutkimuksen neuvoston

¹ Tiina Tikka, VTM, kehitysjohtaja, työ- ja elinkeinoministeriö

² Kosonen Miia: Tietojohdaminen ja tiedolla johtaminen, slide share-esitys 2015

valitsema tutkimushankkeiden läpileikkaava teema vuosiksi 2017-2018 ”tieto päätöksenteossa ja toimeenpanossa”.

Yksi lähestymistapa tietojohdamisen käytänteisiin on nähdä tietojohdaminen kattokäsitteenä, joka nivoo yhteen tietoon ja johtamiseen liittyviä näkökulmia³. Näitä näkökulmia tai lähestymistapoja voidaan kuvata *kuvion 1* mukaisesti. Tämän ajattelutavan mukaisesti tietojohdamista voidaan organisaatiossa tarkastella organisaation aineettoman pääoman tai liiketoimintatiedon hallinnan näkökulmasta. Tarkastelun fokuksessa voi olla myös organisaation tietämyksenhallinta tai organisaation oppiminen. Lähestymistavat eivät ole tarkkarajaisia eivätkä toisiaan poissulkevia.

Aineeton / tietopääoma ministeriössä

Aineettoman pääoman johtaminen on organisaation strategisen tason tietojohdamista. Organisaation strategisella tasolla aineettoman pääoman tilaa tulisi tarkastella suhteessa asetettuihin liiketoiminnan tavoitteisiin – ministeriössä suhteessa asetettuihin politiikkatavoitteisiin. Mitä strategista osaamista ja tietoa puuttuu, mitä pitäisi kehittää. Toiminnan tasolla on kyse pitkälti osaamisen kehittämisestä, koulutuksesta, rekrytoinneista ja toimintatavoista.

Aineettoman pääoman johtamisen toiminnallista näkökulmaa edustaa työ- ja elinkeinoministeriön henkilöstöpoliittiset linjaukset vuosiksi 2016-2020. Ministeriössä tehdään

Kuvio 1. Tietojohdamisen näkökulmat, mukaeltu kirjasta Tietojohdaminen, 2013



³ Tietojohdaminen; Laihonon, Harri; Hannula, Mika; Helander, Nina; Ilvonen, Ilona; Jussila, Jari; Kukko, Marianne; Kärkkäinen, Hannu; Lönnqvist, Antti; Myllärniemi, Jussi; Pekkola, Samuli; Virtanen, Pasi; Vuori, Vilma; Yliniemi, Terhi, Tampereen teknillinen yliopisto, Tiedonhallinnan ja logistiikan laitos, Tampere 2013.

säännöllisesti myös työtyytyväisyyskysely, koulutussuunnitelma ja vuosittain valmistellaan henkilöstötilinpäätös. Kehityskeskusteluissa esimiehen ja alaisen tulisi käydä läpi osaamisen kehittämisen ja koulutuksen tarpeet ja laatia kehityssuunnitelma. Ministeriön henkilöstölle koulutusta on tarjolla, mutta osallistuminen perustuu pääsääntöisesti osallistujien omaan aktiivisuuteen, ei niinkään strategisen osaamisen johdettuun suunnitelmaan toimintayksikkötasolla.

Liiketoimintatiedon hallinta (*sisältötieto, business intelligence*)

Liiketoimintatiedon hallinnalla tarkoitetaan toimintatapoja ja prosesseja, joilla tietoa kerätään ja jalostetaan, seurataan ja analysoidaan organisaatiossa päätöksenteon tueksi. Liiketoimintatieto voidaan ymmärtää käsitteenä, joka kattaa kaiken organisaation tuottaman ja hyödyntämän sisäisen ja ulkoisen tiedon.

Ministeriön tehtäväkentässä relevantin ja oikea-aikaisen tiedon hallinta on erittäin tärkeää. Oikea-aikaisella tilannekuvalla autetaan valmistelijoita tunnistamaan ja analysoimaan ratkaisuvaihtoehtoja ja tuetaan päätöksentekijöitä päätöksentekotilanteessa. Tietoon pohjautuvien, perusteltujen päätösten tulisi ohjata ministeriön toimintaa hallitusohjelman linjausten mukaisesti. Liiketoimintatiedon hallinnalla etsitään vastauksia mm. seuraavanlaisiin kysymyksiin: Mikä on tärkeintä tietoa ministeriön ja osaston johtamisen kannalta? Mitä tietoa johto tarvitsee päätöksenteon tueksi, mitä eri toimintayksiköt? Mitkä ovat keskeisimmät tietolähteet ja niiden käyttömahdollisuudet?

Tiedon määrä kasvaa ja tieto muuttuu jatkuvasti, jolloin sen hallittavuus on entistä kriittisempää. Analytiikan ja visualisoinnin merkitys kasvaa, sillä tietovirrasta on kyettävä seulomaan ja esittämään olennaiset asi-

at hyödynnettäväksi toiminnan kehittämiseen ja toisaalta helpottamaan päätöksentekoa. Se vaatii myös uudenlaista osaamista.

Tietämyksenhallinta (*knowledge management*)

Tietämyksenhallinta-käsitettä käytetään usein myös koko tietojohdamisen kokonaisuudesta. Yritysmailmassa tietämyksenhallinnalla tavoitellaan organisaation kilpailukyvyyn parantamista tehokkaalla tiedon jakamisella ja siirtämisellä, soveltamisella sekä uuden tiedon luomisella – näiden tekijöiden johtamisella. Ministeriön toiminnassa tietämyksenhallinta tarkoittaa esimerkiksi tapoja, toimintaa ja prosesseja, joilla olemassa olevaa tietoa jaetaan ja hyödynnetään asiantuntijoiden ja johdon kesken tavoitteena päätöksenteon tehostaminen. Yhteisesti sovitut jakelukanavat ja toimintatavat vähentävät tiedon keräämiseen ja prosessointiin käytettäviä kustannuksia ja päällekkäiseen työhön kuluva-aikaa.

Usein ongelmana on se, että työntekijät eivät itse asiassa tiedä riittävän monipuolisesti kaikesta tiedosta, joka organisaatiossa jo on, ja täten he eivät osaa edes etsiä sitä osaksi omaa työtään. Tämä haaste tunnistettiin myös valtioneuvoston tekemässä tietotukipalveluhankkeessa, jossa selvitettiin ministeriöiden virkamiesten tietoja ja tarpeita tietotukipalveluille. Valtaosa VN:n tietotukipalveluista on tarjolla sähköisinä ja niihin tehdyt taloudelliset panostukset ovat merkittäviä. Hankeraportin mukaan vaarana on, että tietolähteitä ei hyödynnetä lainkaan, jos niitä ei tunneta tai hyödyntäminen ei ole täysipainoista, jos tietokantojen sisältö ja ominaisuudet eivät ole tiedossa. Virkamiehet pitävät tutuissa lähteissä, jos eivät saa tietoa muista (Valtioneuvoston tietotukihankkeen loppuraportti, 2016).

Organisaation oppiminen (organisational learning)

Organisaation oppiminen liittyy läheisesti inhimillisen pääoman ja tietämyksenhallinnan näkökulmiin. Organisaation oppimista voidaan tarkastella myös innovaatiojohtamisen (*innovation management*) näkökulmasta eli siitä miten uusien asioiden tai palveluiden tekemistä johdetaan tai miten vanhoja asioita ja palveluita tehdään uudella tavalla.

Tietojohtamista käsittelevässä kirjallisuudessa tehdään yleensä erottelu hiljaisen tiedon ja eksplisiittisen tiedon välillä. Eksplisiittinen tieto on usein kirjallisesti esitettyä ja tallennettavassa muodossa. Hiljainen tieto on vaikeammin määriteltävää. Keinoja jakaa kokemuseräistä, hiljaista tietoa ovat muun muassa mentorointi, perehdytys, seuraajamalli ja osaajamalli, pari- ja tiimityöyhteiset palaverit, kokoukset ja tapaamiset ja kahvipöytäkeskustelut sekä muu sattumanvarainen tiedon jakaminen. Ministeriössä näitä hiljaisen tiedon siirtomalleja käytetään vaihtelevasti, eikä tilanteita juurikaan tunnisteta organisaation näkökulmasta oppimistapahtumiksi, joten niiden dokumentointi jää myös virallisia kokouksia lukuun ottamatta varsin heikoksi.

Kysely tietojohtamisen käytännöistä työ- ja elinkeinoministeriön yritys- ja alueosastolla - tausta

Tutkimusprojektissaan *Aineeton pääoma ja arvонуonti* Lappeenrannan teknillisen yliopiston tutkijaryhmä Henri Inkinen, Aino

Kianto, Paavo Ritala ja Mika Vanhala selvittivät tietopääoman ja tietojohtamisen käytäntöjä suomalaisissa yrityksissä ja vertasivat tuloksia kansainvälisessä tutkimuksessa saatuihin tuloksiin.⁴ Tutkimuksen yhtenä lähtökohtana oli se, että jos halutaan ymmärtää organisaation kykyä luoda tiedon avulla arvoa, on tarkasteltava aineettoman pääoman lisäksi myös tiedon johtamisen käytäntöjä. Ne ovat suunnattuja ja tarkoitushakuisia toimia, prosesseja ja johtamiskeinoja, joilla pyritään maksimoimaan aineettoman pääoman vaikutus organisaation suorituskykyyn ja kykyyn luoda arvoa.

Tutkimuksen mukaan suomalaisilla yrityksillä on selkeitä vahvuuksia ja heikkouksia tietojohtamiskäytännöissä. Rekrytointi, koulutus ja kehittäminen ja työn organisointi lukeutuvat vahvuuksiin. Tietojohtamista tukevat kehityskeskustelut, palkitseminen ja oppimiskäytännöt ovat selkeitä heikkouksia. Tutkimustulosten mukaan tietopääomalla ja tietojohtamisen käytännöllä on merkittävä vaikutus yritysten suorituskykyyn.

Sain professori Kiannon käyttööni tutkimusprojektin suomenkieliset kysymykset. Muokkasin kysymyksiä yritys- ja alueosaston näkökulmasta sopivampaan muotoon säilyttäen kuitenkin mahdollisimman paljon Kiannon tutkimusryhmän alkuperäisistä kysymyksistä ja kysymysryhmistä.

Tein kyselyn webropol-kyselynä kohdistuen sen yritys- ja alueosaston koko henkilöstölle. Vastausprosentiksi tuli noin 63 % (N = 49). Vastaaajien taustatietona kysyttiin asemaa osastolla (esimies, asiantuntija, assistentti). Peruskysymyksiä oli yhdeksän, joissa oli yhteensä 43 väittämää. Vastajat arvioivat esitettyjä väittämiä asioiden nykyti-

⁴ Ks. tarkemmin esim. https://www.tekes.fi/globalassets/global/ohjelmat-ja-palvelut/kampanjat-innovaatiotutkimus/policybrief_5_2015_ivic.pdf ja https://www.tekes.fi/globalassets/global/ohjelmat-ja-palvelut/kampanjat-innovaatiotutkimus/policybrief_8_2013_aineeton_arvonluonti.pdf

lasta asteikolla 1 (täysin eri mieltä) – 5 (täysin samaa mieltä). Vastauksia oli mahdollista täydentää tai selittää avovastauksilla, joita oli yhteensä viisi. Lisäksi lopussa oli kaksi kysymysryhmää, jotka koskivat vastaajan käsitystä siitä, mitä tilasto- ja tutkimustietoa ja hallinnollista tietoa vastaaja pitää tärkeänä työtehtävien kannalta ja onko tämä tieto saatavilla riittävän helposti työtehtäviä varten.

Yhteenvedo yritys- ja alueosaston tuloksista

Kysymyksistä ja vastauksista muodostui yhdeksän tietojohtamisen käytänteitä osastolla kuvaavaa osa-alueetta. Ne kertovat osaston tietojohtamisen käytänteistä edellä kuvatuista näkökulmista (kuvio 2). Osa-alueet on muodostettu em. professori Kiannon tutkimusryhmän tutkimusta mukaellen seuraavasti:

1. Osaston henkilöstön **myönteisyys** osaston toimintaan, esim. kannustaminen tiedon jakamiseen ja olemassa olevan tiedon kriittiseen tarkasteluun.
2. **Suojatun tiedon käsittely** (osaaminen salassa pidettävän tiedon suojaamiseksi, valmistelun avoimuus ministeriön sisällä).
3. Työtehtävien **muutostilanteisiin** liittyvät toimintatavat tiedon ja osaamisresurssien hyödyntämiseksi.
4. Tiedon ja osaamisen **strateginen johtaminen** (strategian suunnittelu ja kehittäminen osaamisen ja tiedon pohjalta).
5. **Osaamisen kehittämiseen** liittyvät käytännöt tiedon ja osaamisresurssien johtamiseksi.
6. **Palkitsemiseen** liittyvät käytännöt tiedon jakamiseksi ja hyödyntämiseksi osana työn suoriutumisen arviointia.
7. **Oppimiskäytännöt** ovat tapoja, joilla tietoa ja osaamista siirretään, kerätään ja hyödynnetään.

8. **Työn suunnittelu ja organisointi:** henkilöstön osallistaminen päätöksentekoon, henkilöstön välisen vuorovaikutuksen edistäminen sekä moninaisen asiantuntemuksen yhdistely.

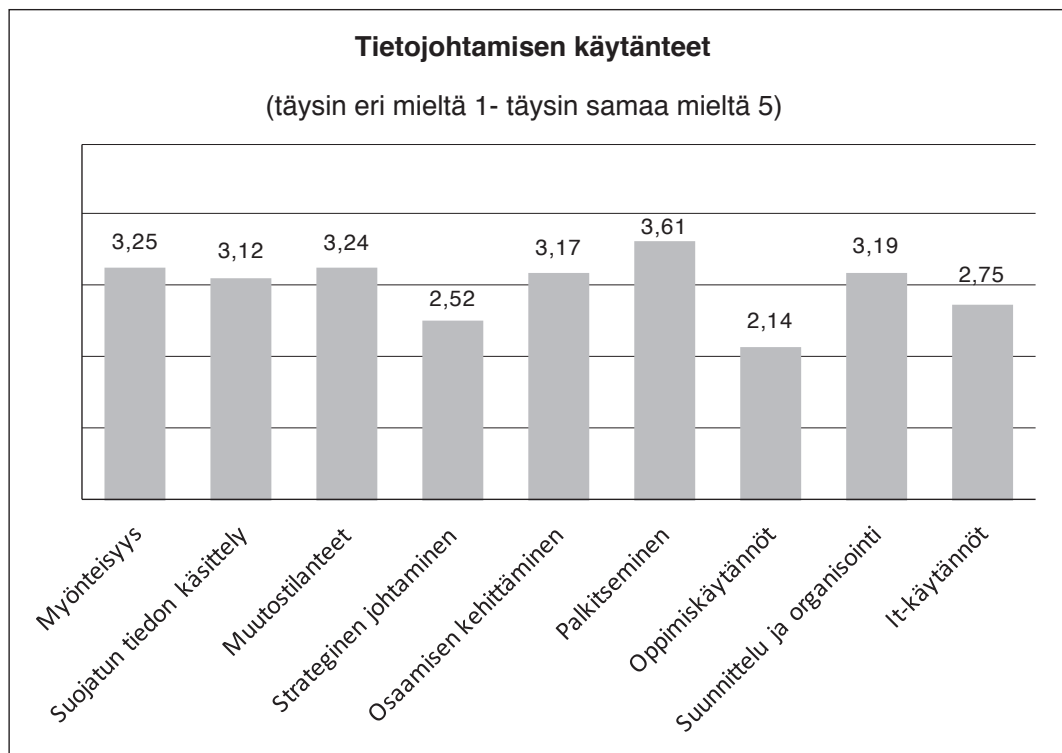
9. **IT-käytännöt** koskevat mm. tietojärjestelmien hyödyntämistä kommunikaatiossa, tiedon etsinnässä, analysoinnissa sekä keräämisessä.

Tuloksissa on joitain yhteisiä linjoja nähtävissä yrityksiä koskevan tutkimuksen kanssa. Muutostilanteita ja rekrytointia koskevat väitteet, jotka olivat molemmissa kyselyissä hyvin samantapaiset, saivat keskimääräistä paremmat arviot. Toisaalta oppimiskäytännöt olivat molemmissa kyselyissä arviointien heikommassa päässä.

Kyselyn yhdeksästä tietojohtamisen käytäntöjä mittaavasta osa-alueesta nousee esiin myönteisyys osaston toimintaan. Osastolla kannustetaan osaamisen kehittämiseen ja tiedon jakamiseen. Yksittäisistä väitteistä korkeimman keskiarvon sai väite, että osaston henkilöstön ja johdon epävirallisella vuorovaikutuksella on merkitystä. Yritys- ja alueosastolaiset osaavat myös mielestään käsitellä salassa pidettäviä asiakirjoja ja tietoja asianmukaisesti, mutta monella vastaajalla ei mielestään ole riittävän selvää kuvaa siitä, mitkä asiat ovat *valmisteluvaiheessa* avoimia ministeriön sisällä ja mitkä eivät. Tässä väitteessä vastausten hajonta oli suurin. Osastolla on kohtuullisen positiivinen kuva siitä, että työtehtävien muutostilanteissa asiantuntemukseen, oppimis- ja kehittymiskykyyn sekä verkostoitumistaitoihin kiinnitetään riittävästi huomiota. Korkeimman keskiarvon saanut palkitsemisosio kuvastaa osaston henkilöstön myönteisyyttä sille, että tiedon jakamiseen ja käyttöön liittyvä tekijä pitäisi olla selvemmin suoritusarvioinneissa esillä.

Toisessa, heikoimmassa päässä tietojoh-
tamisen käytännöissä osastolla ollaan oppi-

Kuvio 2. Tietojohtamisen osa-alueiden keskiarvotulokset



miskäytännöissä. Tiedon siirtoa kokeneilta kokemattomille ei tapahdu riittävästi, hyviä käytäntöjä ei tunnusteta eikä käytetä organisaation oppimisessa. Näihin käytänteisiin tarvittaisiin suunnitelmallisuutta ja pitkäjänteisyyttä. Haasteena on myös tiedon ja osaamisen strateginen johtaminen ja linkitys politiikkatoimien strategiaan. Tämän osa-alueen kehittäminen edellyttää myös ministeriön johdolta parempaa viestintää ja toimenpiteitä, jotta henkilöstö tunnustaa ministeriön toiminnan ydinosaamisalueet. Tietämättömyys ministeriön strategian edellyttämistä ydinosaamistarpeista (tai ydinosaamisen epämääräisyys) merkitsee sitä, että osaamisen johtaminen ei voi olla riittävän systemaattista. Vaikka osastolaisilla on myönteinen ilmapiiri osaamisen kehittämiseen, erot

esimiesten ja asiantuntijoiden vastausten välillä olivat suuret. Vastausten perusteella varsinkin asiantuntijoiden kanssa tulisi keskustella enemmän ja räätälöidysti heidän osaamisen kehitystarpeistaan.

Vaikka kysely tehtiin vain yhdellä ministeriön osastolla, saadut 49 vastausta edustavat todennäköisesti myös laajemmin vallitsevaa näkemystä ministeriön tietojohtamisen tilasta. Siksi tuloksilla tuntuu olevan merkitystä myös muissa toimintayksiköissä.

Jatkossa pohtimista osastolla edellyttää myös se, että eri vastaajaryhmien arviot tietojohtamisen käytänteistä poikkeavat monessa väitteessä huomattavasti toisistaan. Esimiehet ja assistentit ovat kautta linjan selvästi myönteisempiä nykyisiin johtamisen toimintatapoihin kuin asiantuntijat.

Vaikka se ei ole yllättävää, kertonee se kuitenkin siitä, että asiantuntijat haluaisivat tiedon ja osaamisen johtamisen olevan näkyvämpää osaston toimintakulttuurissa.

Kyselyn viimeisimmät kysymykset koskien tärkeintä ja arvokkainta tietoa, jota työssä tarvitaan, olivat alkukartoitusta sille, mitä tietoa osastolla tarvitaan ja ennen kaikkea, mistä asioista tietoa pitäisi olla helpommin saatavilla. Johtopäätös on, että osaston

omat keskeiset tekemiset on ensisijaisesti saatava paremmin esiin, samoin on parannettava ministeriön sisäistä viestintää muiden toimintayksiköiden toiminnasta. Tilastoja ja tutkimustietoa eri aloilta tulisi olla helpommin löydettävissä ja käytettävissä. Avoin viestintä, info- ja keskustelutilaisuudet, mutta myös tehokkaampi viestintäteknologian käyttö tiedon jakamisessa voisivat olla hyvä alku.

Uutta työ- ja yrittäjäyystutkimuksen alalta

Tässä osastossa julkaistaan tiivistelmiä TEM:n Työ- ja yrittäjäyys teemaan liittyviä julkaisuja.

Tutkimus TE-toimistojen työtarjous- ja työttömyysturvaprosesseista (2016) *Owal Group Oy*, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 35/2016

Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa työttömyysturvaprosessiin sekä työtarjousten toteuttamiseen liittyvien muutosten toteutumisesta. Tutkimus on toteutettu aikavälillä helmikuu 2016-toukokuu 2016. Työttömyysturvaprosessiin liittyvä luottamusperiaate on omaksuttu hyvin vallitsevaksi toimintatavaksi TE-toimistoissa. Se on johtanut jonkin verran TE-toimiston sekä työttömyyskassojen ja Kelan välisen yhteydenpidon ja selvittelyn lisääntymiseen. Aiheutuva työkuorma ei ole arvioiden perusteella niin työllistäviä, että siitä saataisiin hyödyt jäisivät saavuttamatta.

Työtarjouksia laaditaan TE-toimistoissa ensisijaisesti TE-toimiston sähköistä tieto-

järjestelmää hyödyntäen, jonka tiedot ovat usein puutteellisia. Työtarjousten laadintaa eivät ensisijaisesti ohjaa työmarkkinoilla käytettävissä olemisen testaaminen tai alueellinen ja ammatillinen liikkuvuus vaan työnvälityksen tavoitteet. Työttömyysturvaprosessin näkökulmasta arvioituna tarjotusta työstä kieltäytyminen ilman pätevää syytä johtaa työttömyysturvaetuuden menettämiseen. Vuonna 2015 käyttöön otettu automaattinen selvitysprosessi on edesauttanut vastikkeellisuuden toteutumista.

Työttömyysturvan vastikkeellisuus toteutuu kohtuullisen hyvin TE-toimiston selvittäessä työtarjouksen lopputulosta. Koska työtarjouksia ei tehdä kaikille, ja niitä tehdään eri orientaatiolla, ovat asiakkaat työtarjousten suhteen hyvin eri tilanteissa.

Tutkimuksessa suositellaan Kelan ja TE-toimiston yhteistyön systematisointia työttömyysturvaprosessiin liittyvissä työvaiheissa, TE-toimistojen käytössä olevien asiakkaita koskevien tietojen täsmällisyyden kehittä-

mistä ja tähän liittyvien tietojärjestelmien kehittämistä ja työtarjouksen lopputuloksen selvittämisen hyvien käytäntöjen kehittämistä sekä TE-hallinnon verkkopalvelujen kehittämistä ja työtarjouksen toimittamisen tapojen uudistamista. Jatkotutkimuskohteita esitetään työtarjoukseen ja työttömyysturvan vastikkeellisuuteen liittyvien vaihtoehtoisten toteutustapojen analyysiä.

Nytt inom arbets- och entreprenörskapsforskning

Undersökning om arbets- och näringsbyråernas processer i fråga om arbetserbjudanden och utkomstskydd för arbetslösa (2016), *Owal Group Oy*
Arbets- och näringsministeriet publikationer, Arbetsliv 35/2016

Syftet med undersökningen är att ta fram information om genomförandet av ändringar i anslutning till processen för utkomstskydd för arbetslösa och arbetserbjudanden. Undersökningen har genomförts under perioden april 2016-maj 2016.

Den tillitsprincip som hör samman med utkomstskyddsprocessen har etablerats och blivit det dominerande tillvägagångssättet vid arbets- och näringsbyråerna. I viss mån har det lett till att kontakten och utredningar mellan arbets- och näringsbyrån samt arbetslöshetskassorna och Folkpensionsan-

stalten har ökat. Den arbetsbelastning som det medför är enligt uppskattning inte så stor att nyttan går förlorad.

Arbetserbjudanden upprättas vid arbets- och näringsbyråerna i första hand med hjälp av arbets- och näringsbyråns elektroniska informationssystem, men uppgifterna i systemet är ofta bristfälliga. Upprättandet av arbetserbjudanden styrs inte i första hand av testning av tillgänglighet på arbetsmarknaden eller geografisk och yrkesmässig rörlighet utan av målen för arbetsförmedlingen. Sett ur utkomstskyddsprocessens synvinkel leder vägran att ta emot ett erbjudet arbete utan giltig orsak till att personen i fråga går miste om arbetslöshetsförmåner. Den automatiska utredningsprocess som infördes 2015 har främjat genomförandet av krav på motprestation.

Krav på motprestation i fråga om utkomstskyddet för arbetslösa genomförs ganska bra när arbets- och näringsbyrån utreder slutre-

sultatet av ett arbetserbjudande. Eftersom arbetserbjudanden inte ges till alla och eftersom de ges enligt olika inriktning är kunderna i mycket olika situation i fråga om arbetserbjudandena.

I undersökningen rekommenderas ett mer systematiskt samarbete mellan Folkpensionsanstalten och arbets- och näringsbyrån i de arbetsskeden som hör till utkomstskyddet för arbetslösa, utveckling av precisionen i fråga om kunduppgifter som arbets- och näringsbyråerna har tillgång till och utveckling av informationssystemen i anslutning till detta, utveckling av god praxis för utredning av slutresultatet vid ett arbetserbjudande samt utveckling av arbets- och näringsförvaltningens webbtjänster och en reform av de sätt genom vilka arbetserbjudanden lämnas. Ett förslag till fortsatt undersökning är att analysera alternativ för genomförande när det gäller arbetserbjudanden och krav på motprestation i anslutning till utkomstskyddet för arbetslösa.

English Summaries

Organizational initiatives for promoting employee work-life reconciliation over the life course. A systematic review of intervention studies

Annina Ropponen, senior researcher, PhD, adjunct professor, Finnish Institute of Occupational Health, Finland; **Marja Känsälä**, specialized researcher, PhD, Finnish Institute of Occupational Health, Finland; **Johanna Rantanen**, senior researcher, PhD, adjunct professor, Department of Teacher Education, University of Jyväskylä, Finland; **Salla Toppinen-Tanner**, senior expert, PhD, Finnish Institute of Occupational Health, Finland

This review aimed to explore the initiatives, interventions, and experiments implemented by employing organizations and designed to support the work-life reconciliation at work-

places, and the effects of these actions on employees' well-being at work.

A systematic literature review was conducted on the basis of a search in PsycInfo, ERIC, and the ISI Web of Science database of Social Sciences between January 2000 and May 2015. Those studies were included in which either organizational or individual-level initiatives, interventions, or experiments were implemented by employers at workplaces in order to promote the work-life reconciliation of their employees. Work-life reconciliation was considered to encompass all life domains and all career stages from early to the end of working career.

The content analysis of 11 studies showed that effective employer actions focused on working time, care arrangements, and training for supervisors and employees. Flexibility, in terms of both working time and other arrangements provided for employees, and support from supervisors decreased work-family conflict, improved physical health and

job satisfaction, and also reduced the number of absence days and turnover intentions.

Overall, very few intervention studies exist investigating the effects of employer-induced work-life initiatives. One should particularly note the conditions under which interventions are most successful, since many contextual and individual-level factors influence the effects of organizational initiatives on employee and organizational outcomes.

Hiring people with disabilities: Interest group perceptions of employer's preparedness to recruit and its predictors

Patrik Tötterman, PhD, senior officer, Ministry of Economic Affairs and Employment; **Leila Tauriainen**, MA (Education), regional manager, Kiipula Foundation

Based upon the general disability literature as well as the disability and employment literature, it was hypothesised, that employer's preparedness to recruit people with disabilities (PWDs) comprises employers and work community's attitudes toward hiring PWDs. It was also hypothesised, that this recruiting preparedness can be predicted from employers perceptions of 1) PWDs skills, abilities and other work-related characteristics (assessment of hireability) 2) economic incentives available when hiring PWDs (availability of subsidies) and 3) accommodation and other disability related cost issues (risk perceptions). The objective of this study was to investigate if labour market organizations, patient organizations and vocational rehabilitation providers and suppliers share this hypothesised schema. Of 670 par-

ticipants responded to a questionnaire, those with no missing data (n=509) were selected into study. First, the hypothesised four factor model was confirmed. Then a series of structural equation modeling (SEM) with categorical factor indicators were carried out to explore the model with a best fit. As hypothesised, both 'assessment of hireability' and 'risk perceptions' predicted 'recruiting preparedness'. On the contrary to our expectations, path from 'availability of subsidies' to 'recruiting preparedness' was not significant. Therefore some modifications were made. First, the non-significant path described above was omitted from the model, and then an indirect path from 'availability of subsidies' to 'recruiting preparedness' via 'assessment of hireability' was added. Implications include the need for intervention studies that address the challenges experienced by employers when recruiting people with disabilities, particularly during hiring phase of employment.

Where do problems in the demand-side of matching rise from?

Heikki Räisänen, Dr.Pol.Sc., Adjunct Professor, Research Director, Ministry of Economic Affairs and Employment

This article discusses the components of matching efficiency especially in the demand side of the labour market. As the components of matching are unemployment and vacancies, it is important to assess, which subcomponents have caused changes in matching efficiency. A general picture is, that from 2008 to 2015, the magnitude of inflows of both unemployment and open vacancies have de-

creased, but the durations of both components have increased.

The Beveridge curve represents a macro level picture of the situation. It is also possible to estimate the vacancy rate for the whole economy based on the market share of the public employment service. Several duration indicators calculated out of the PES open vacancy microdata demonstrate clearly how important the definitions, right-hand censoring and ways of calculating the indicators may be. E.g. censoring some 5 per cent of the vacancies which were still open when the data was formed, decreases open vacancy duration by 63 per cent. Similar type of phenomenon is observed when calculating the whole recruitment process duration, here the duration indicator is prolonged heavily when filling delays are added to the recruitment durations. The paper discusses the properties of several indicators in detail.

On average the open vacancy durations have slightly decreased from 2015 to January-July 2016, as recruitment durations have prolonged at the same time. As the recruitment duration is known only from a part of the vacancies, this outcome should be taken with reservations. Filling vacancies with the PES job applicant is connected to more efficient filling than is the case with other vacancies, and filling by direct job referral is also connected to more efficient process than other types of filling. There are also large differences in open vacancy periods between branches and the main cities. Cox regression estimations of open vacancy period confirms that respective results from previous years still hold and job referral filling is very efficient.

Recent Employment and Entrepreneurship Studies

Study on the job offer and unemployment security processes in TE Offices (2016),
Owal Group Oy
Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment and entrepreneurship 35/2016

The study aims to find out how the changes introduced into the job offer and unemployment security processes have been implemented. The research started in February 2016 and was concluded in May 2016.

The principle of trust has been well adopted in TE Offices as a current practice in the unemployment security process. It has to some extent increased contacts between Kela and the TE Office and unemployment funds. However, the resulting workload has not been assessed to be so heavy as to undermine the benefits of the new practice.

TE Offices make job offers mainly using their electronic information systems, which often have insufficient data. The practice of making job offers is based on the employment service targets and not on testing whether an unemployed job seeker is available for the labour market or on the objective of promoting regional or occupational mobility. In the unemployment security process, unemployed jobseeker who turns down a job offer without a legitimate reason lose the right to unemployment benefit. The automatic review process introduced in 2015 has improved the performance of the system with regard to unemployed jobseekers' obligations.

The obligations of unemployed jobseekers are fulfilled fairly well based on TE Offices' investigations into the final outcome of job offers. Since job offers are not made systematically to all unemployed jobseekers following the same principles, the clients are

in very different situations in terms of job offers.

Several measures are recommended in the study: a more systematic approach should be adopted to the cooperation between Kela and the TE Office in different phases of the unemployment security process; the accuracy of the client data at TE Offices' disposal and the relevant data systems should be improved; good practices concerning investigations into the final outcome of job offers should be developed; TE Offices' online services should be developed; and the practices of forwarding job offers to unemployed jobseekers should be reformed. A proposed theme for further research is the analysis of alternative methods concerning job offers and the obligations of unemployed jobseekers.

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 sukupuolet (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

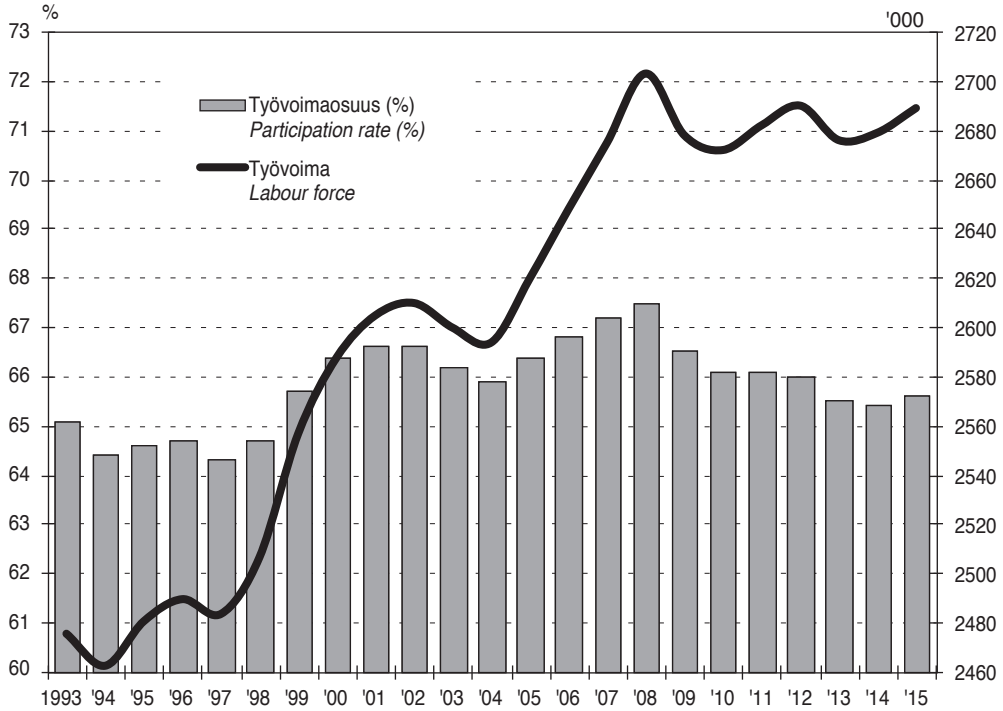
21. Participants in different services	41*
22. Labour market training.....	42*
23. Unemployment security	43*

INTERNATIONAL STATISTICS

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

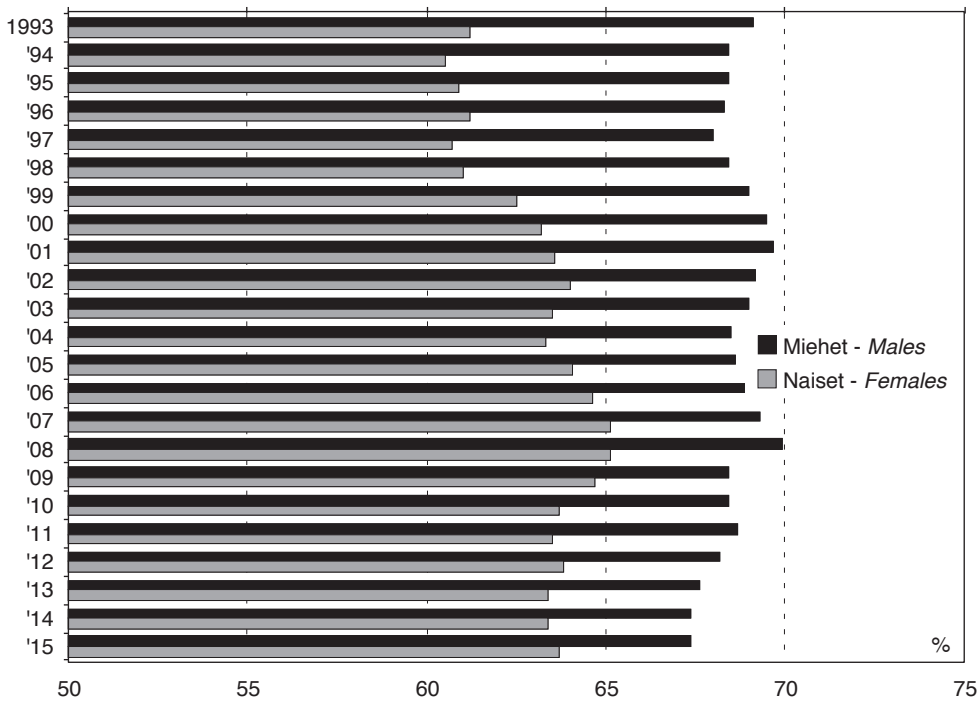
TABLES BY DISTRICT

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

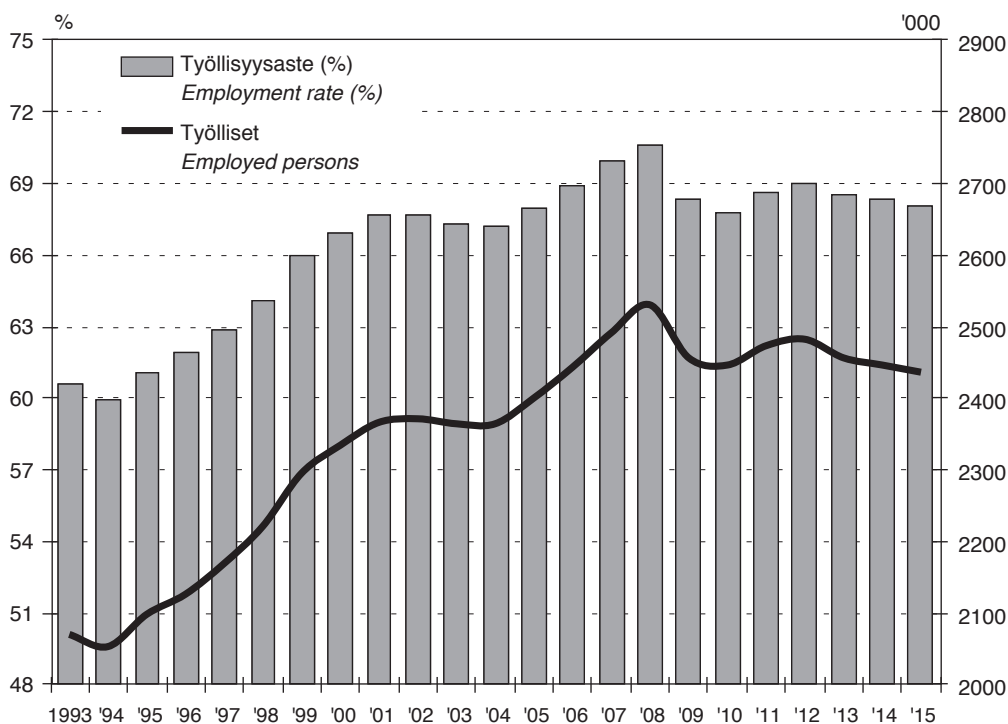
Chart 1. Labour force and labour force participation rates



Kuvio 2. Työvoimaosuudet sukupuolen mukaan

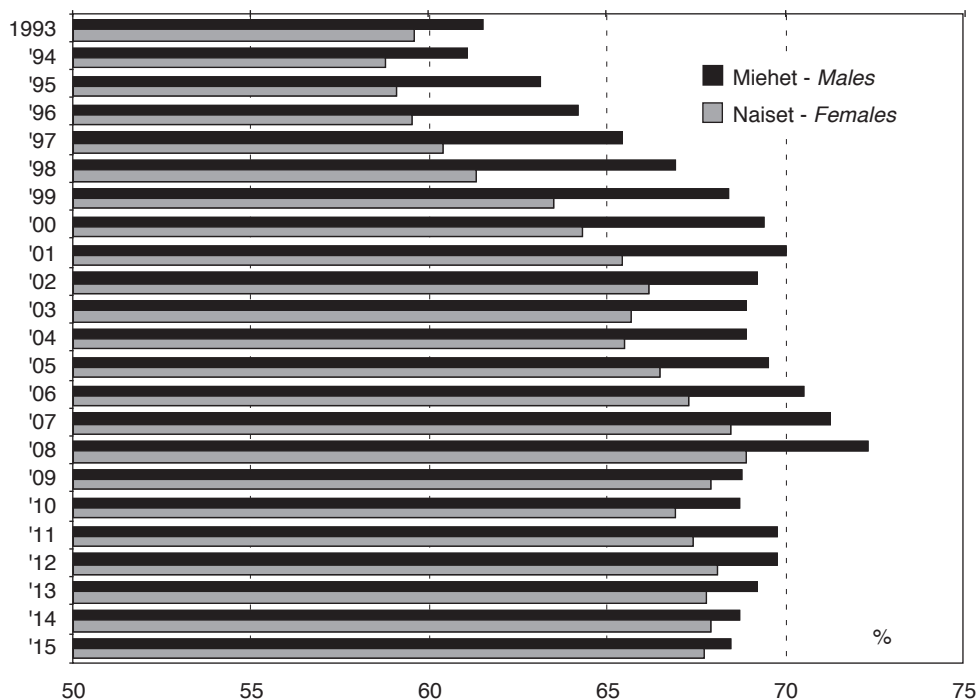
Chart 2. Labour force participation rates by sex

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



Kuvio 3. Työlliset ja työllisyysasteet

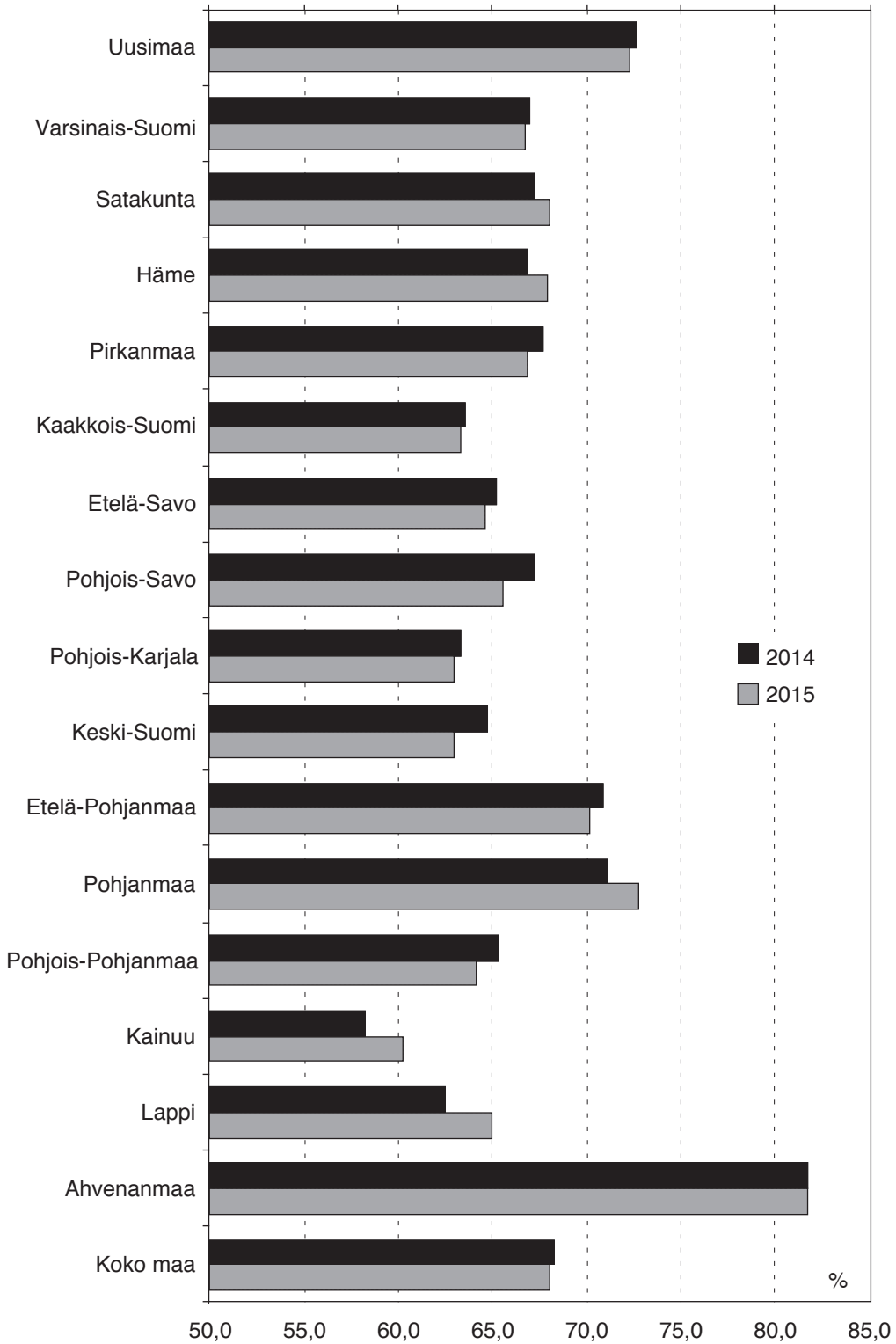
Chart 3. Employed persons and employment rates



Kuvio 4. Työllisyysasteet sukupuolen mukaan

Chart 4. Employment rates by sex

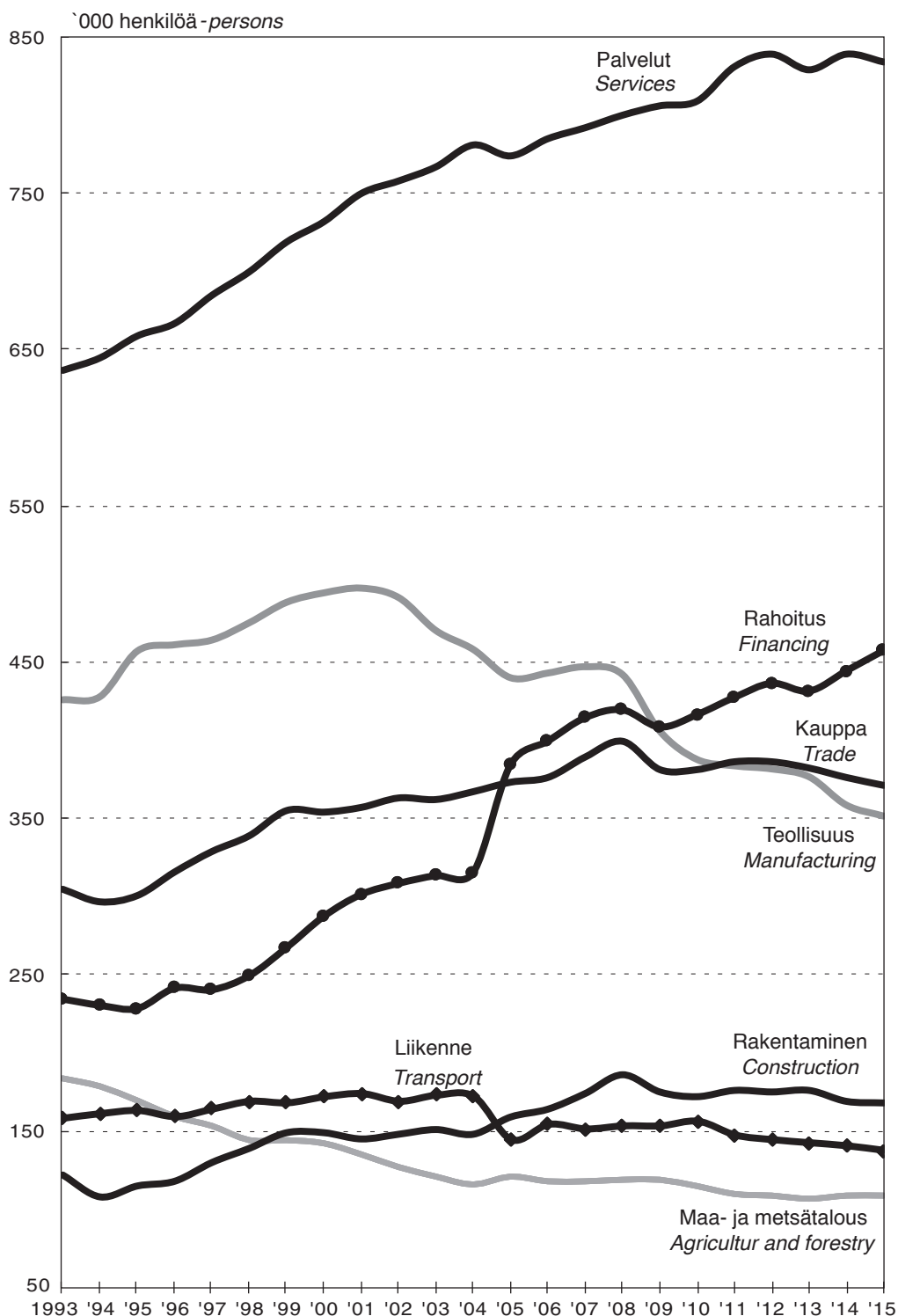
Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus – Source: Statistics Finland, Labour Force Survey



Kuvio 5. Työllisyysasteet ELY-keskuksittain

Chart 5. Employment rates by administrative district

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

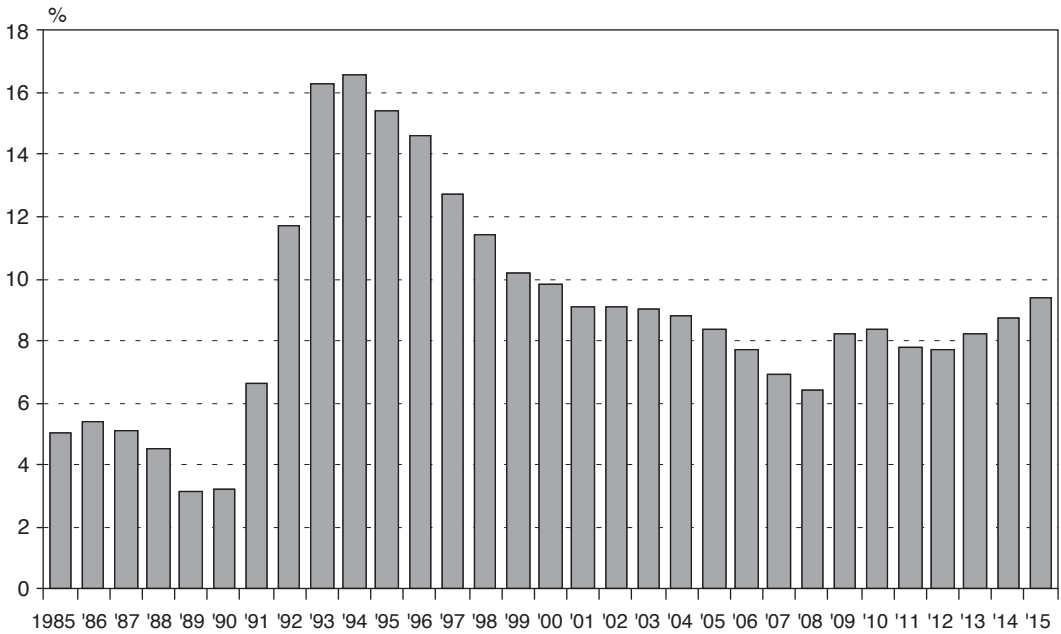


Kuvio 6. Työlliset toimialoittain

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.

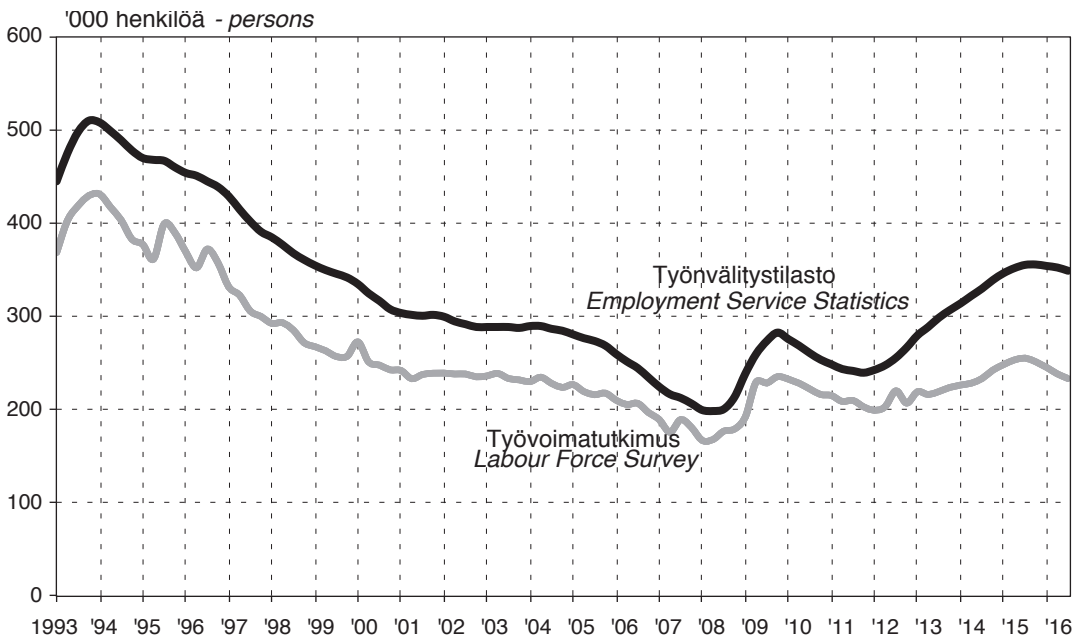
Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus – Source: Statistics Finland, Labour Force Survey



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

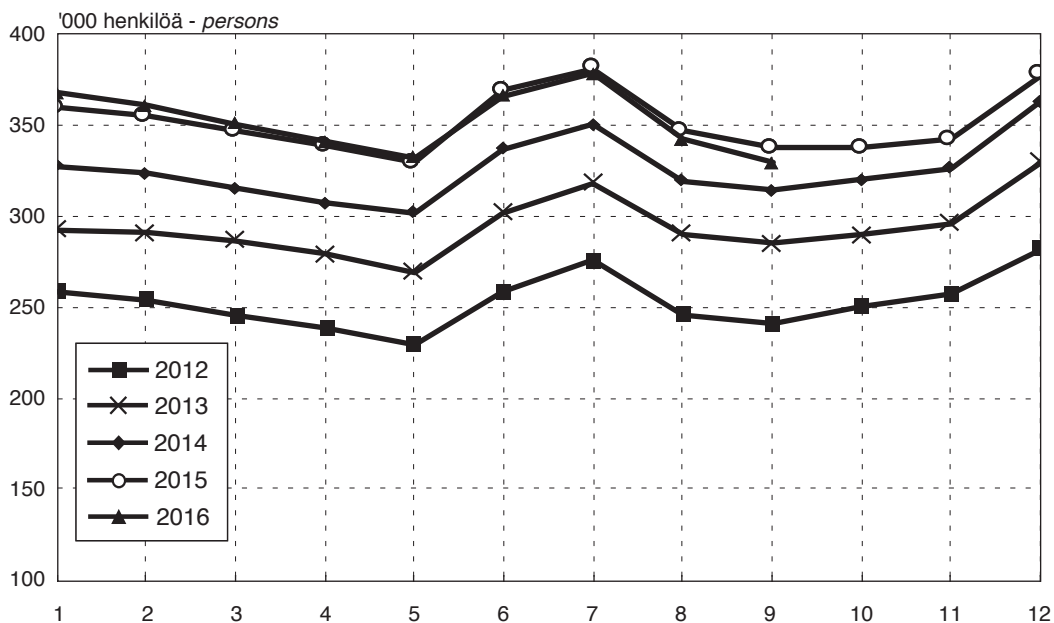
Chart 7. Unemployment rates by Labour Force Survey. From 1989, according to ILO/EU definition

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



Kuvio 8. Työttömät työvoimatutkimuksen sekä työnvälitystilaston mukaan. Kausipuhdistetut neljännesvuosiluvut

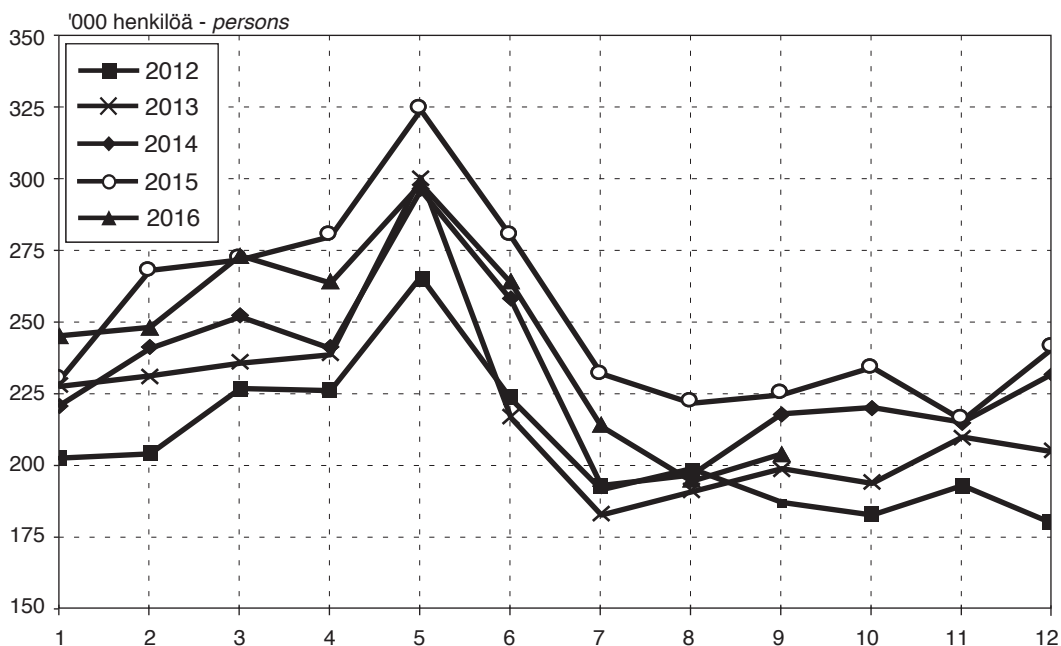
Chart 8. Unemployed persons according to the Labour Force Survey and according to the Employment Service Statistics. Seasonally adjusted quarterly figures



Kuvio 9. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain

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

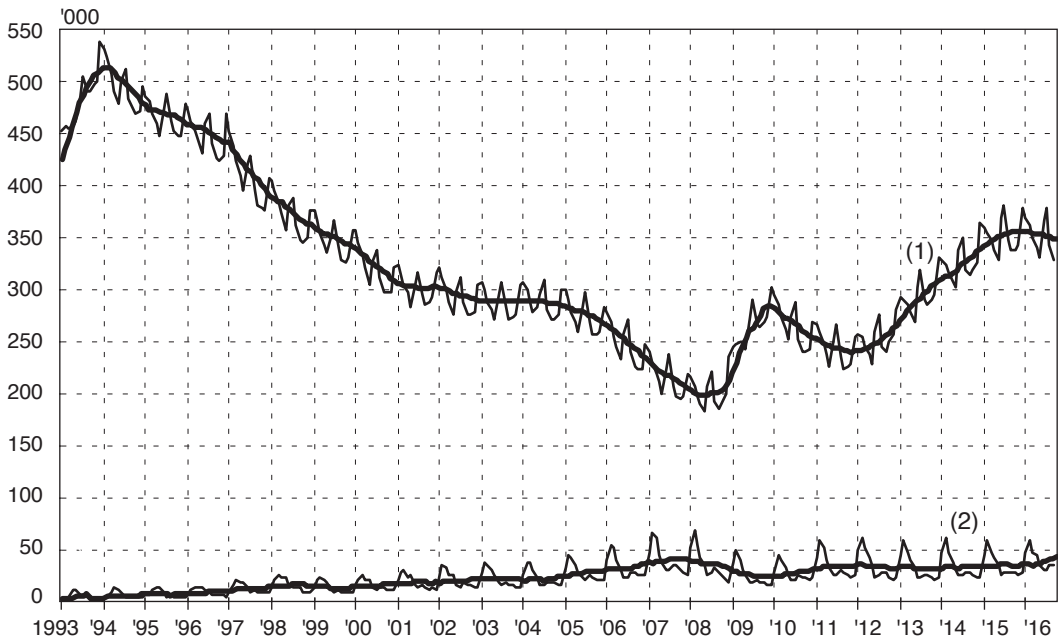
Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto
 Source: The Ministry of Employment and the Economy, Employment Service Statistics



Kuvio 10. Työttömät työvoimatutkimuksen mukaan kuukausittain

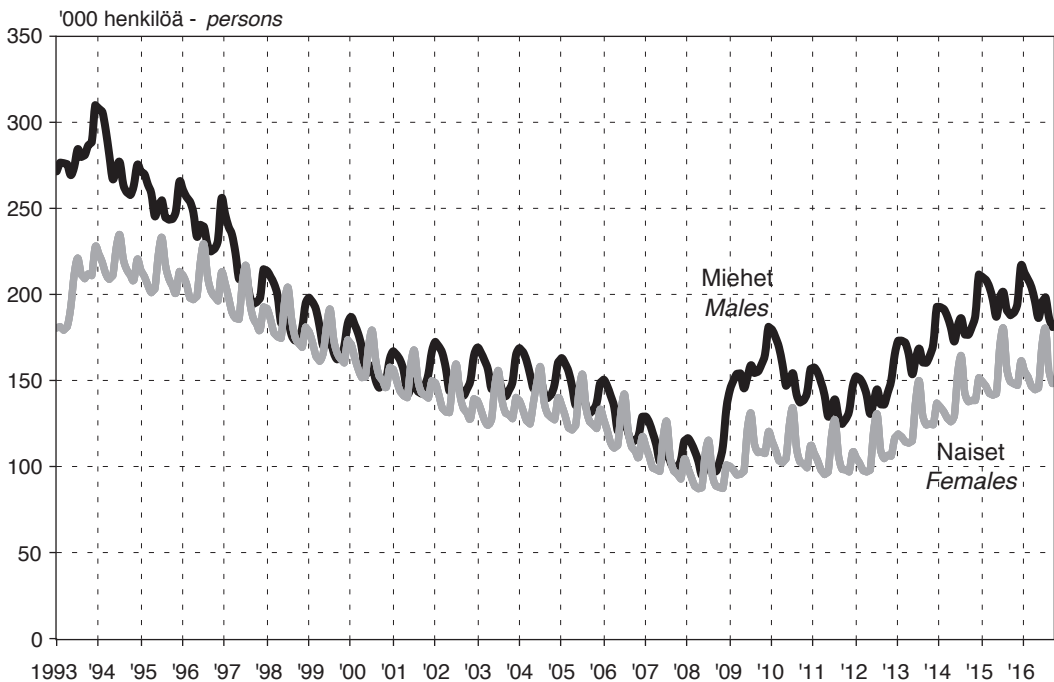
Chart 10. Unemployed persons according to the Labour Force Survey. Original monthly figures

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

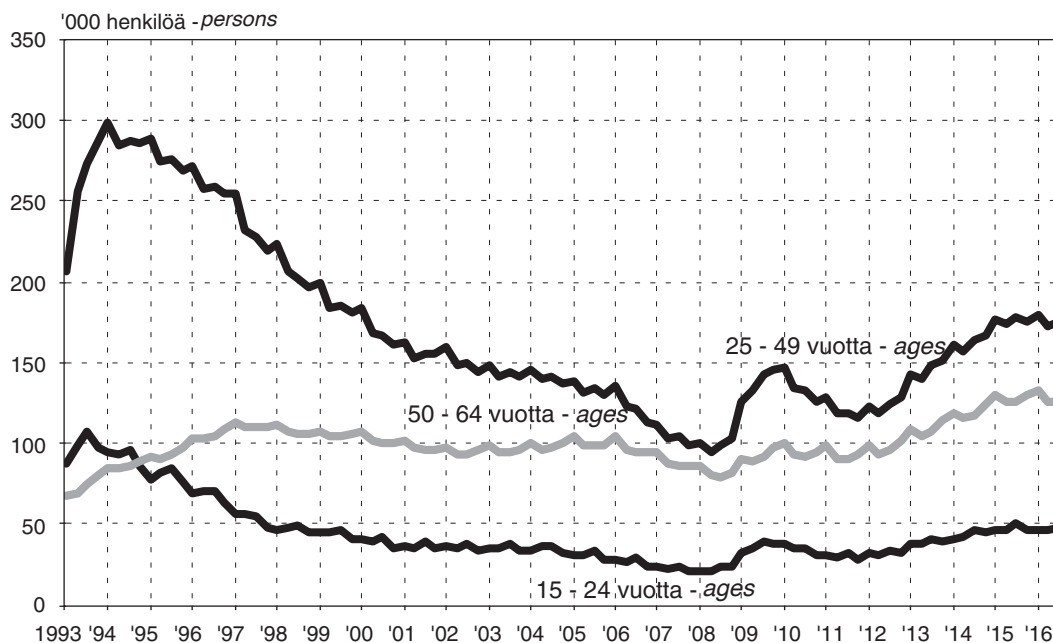


Kuvio 12. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain sukupuolen mukaan

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

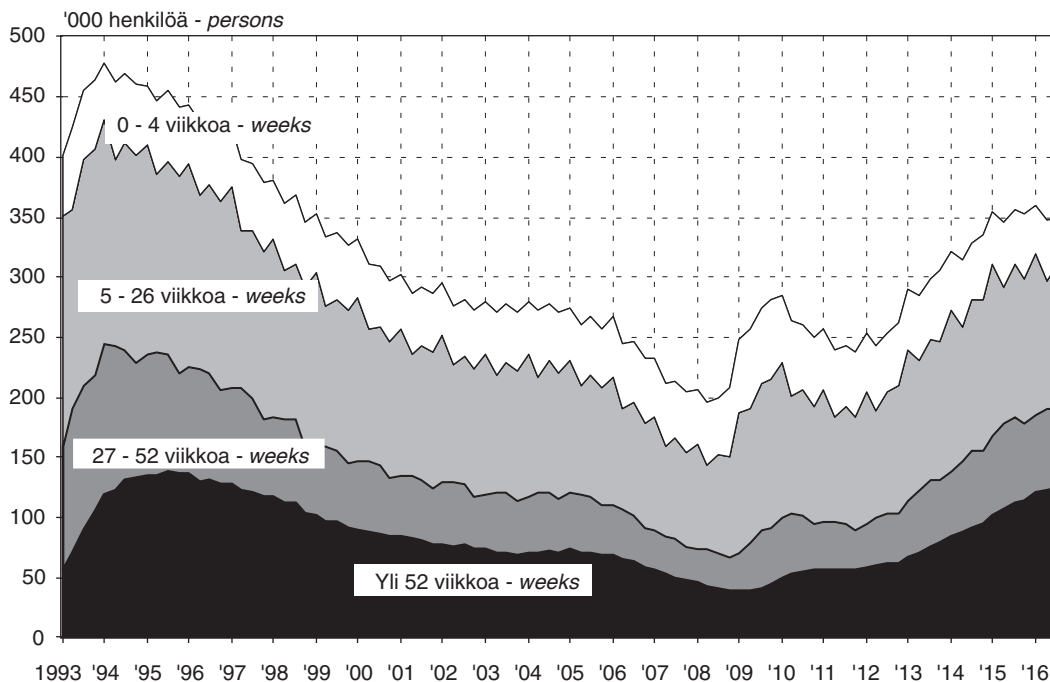
Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

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

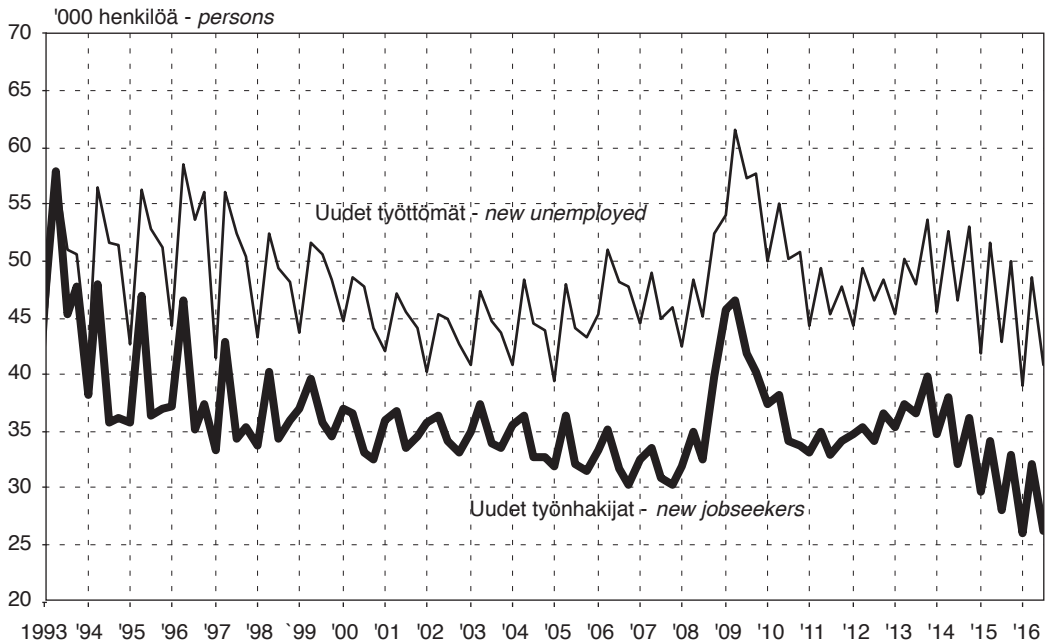


Kuvio 14. Työttömät työnhakijat työttömyyden keston mukaan, kesto viikkoina

Chart 14. Unemployed persons seeking jobs at the Employment Service by duration of unemployment, duration in weeks

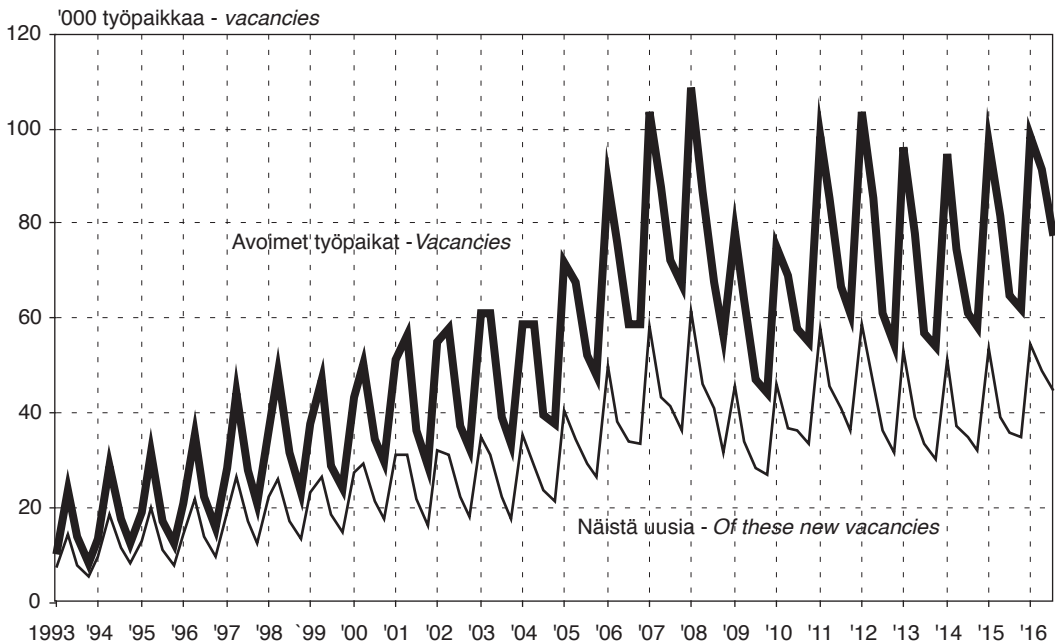
Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

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

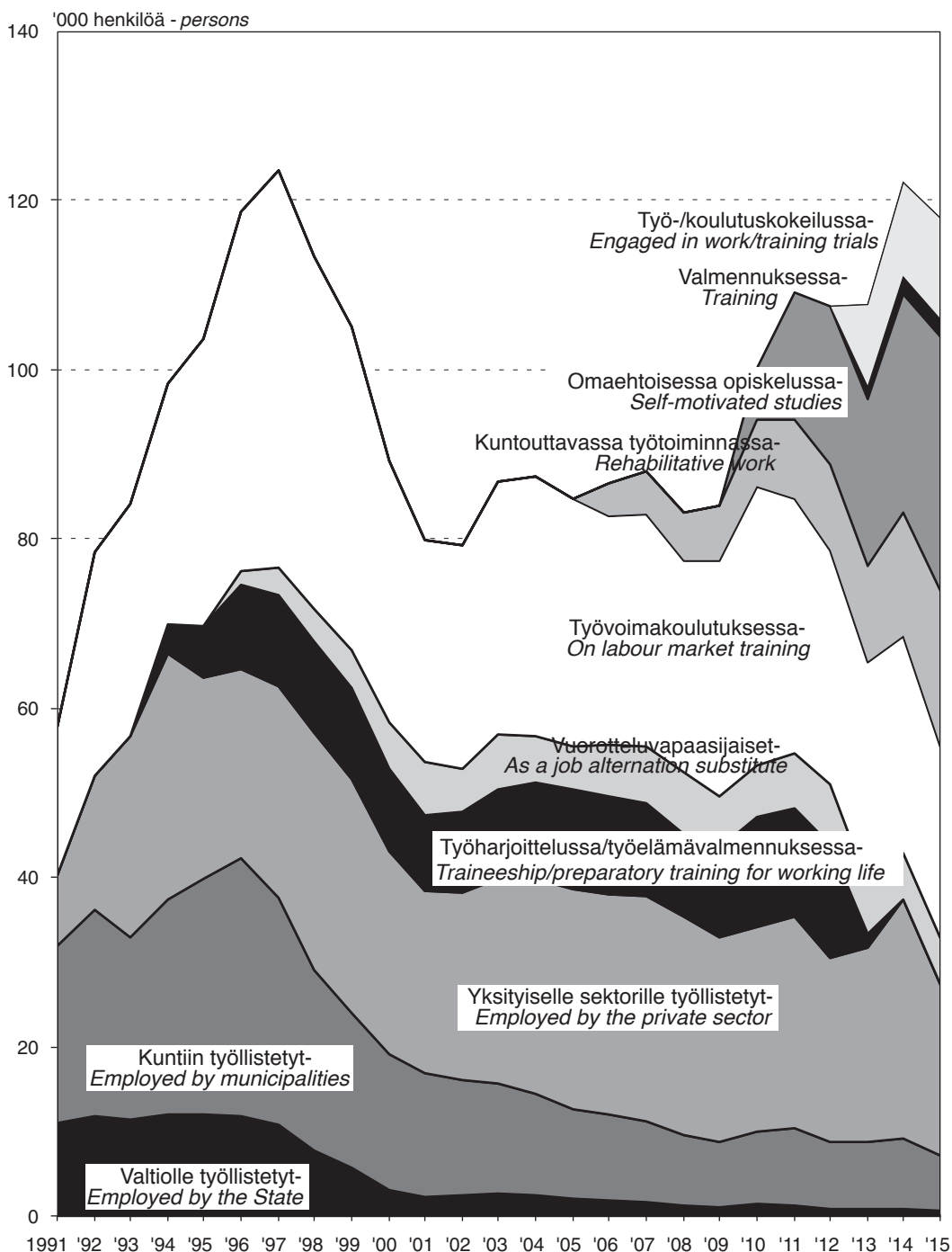


Kuvio 16. Avoimet työpaikat kuukauden aikana sekä näistä uudet avoimet työpaikat työnvälityksessä neljännesvuosittain

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

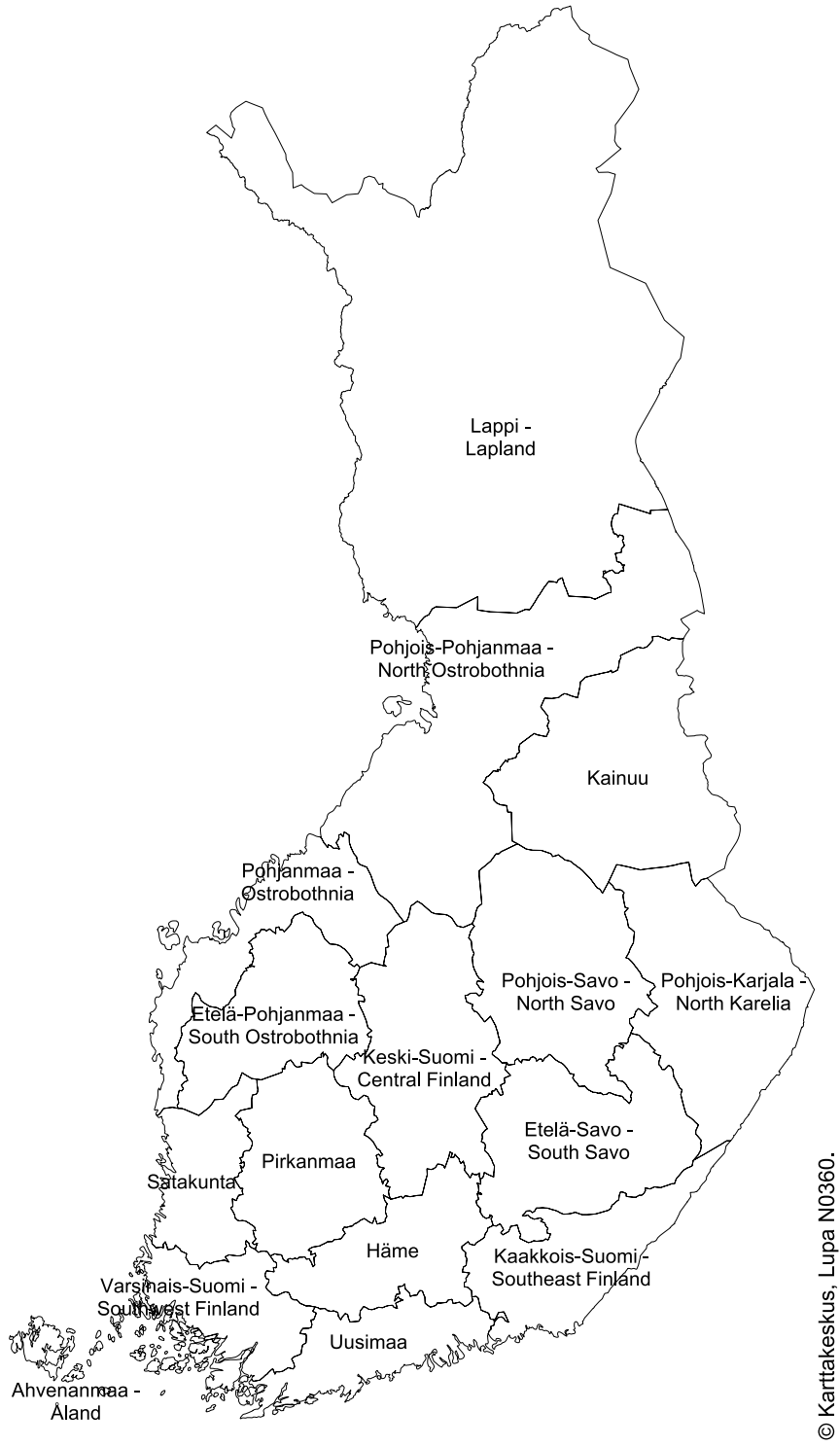


Kuvio 17. Aktivointiasteeseen laskettavissa palveluissa olevat

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

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

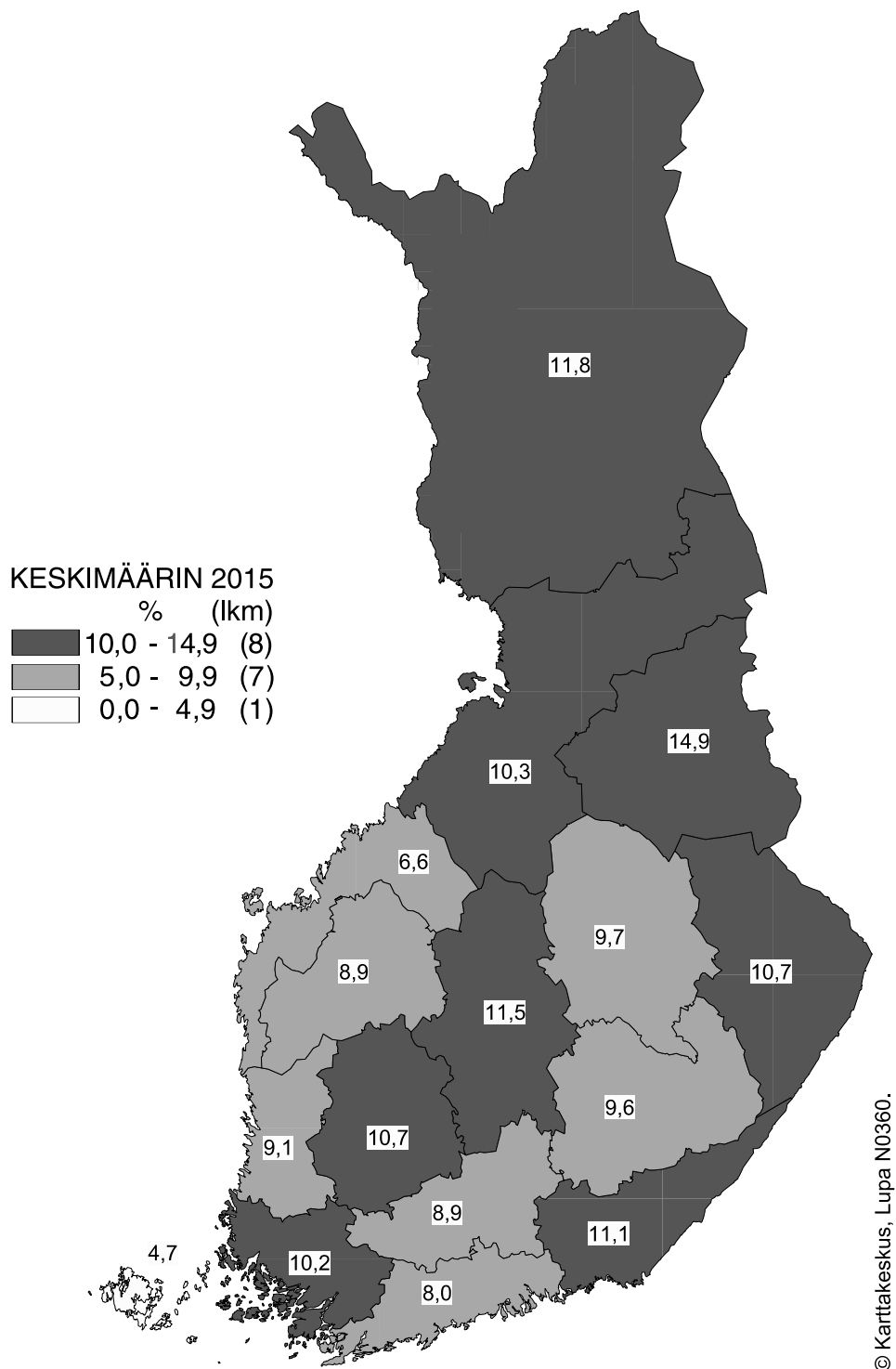
Source: The Ministry of Employment and the Economy, Employment Service Statistics



© Karttokeskus, Lupa N0360.

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	325	326	315	329	375	378	396	418	343	272	439	3 918
2003	325	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	452	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	336	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
2016 III	299	337	345	357	346	322	344	374	366	371	648	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	164	190	192	190	210	210	135	205	1 973
2005	168	178	173	156	172	194	189	198	208	148	208	1 981
2006	172	164	173	161	169	190	192	192	206	159	213	1 990
2007	173	164	175	167	165	186	190	192	201	176	215	2 003
2008	169	168	176	172	158	185	191	189	196	188	220	2 014
2009	167	171	179	172	155	184	191	188	192	198	227	2 024
2010	167	170	182	170	162	176	190	187	191	195	243	2 032
2011	164	174	176	176	167	170	189	186	186	195	258	2 041
2012	159	178	177	177	168	167	189	185	182	193	272	2 047
2013	155	178	176	179	171	165	186	187	184	186	285	2 052
2014	154	175	174	183	179	160	177	191	182	184	297	2 056
2015	155	180	177	177	169	167	184	190	183	189	280	2 050
2016	157	177	177	177	170	166	190	184	182	189	283	2 051
2017	157	176	177	178	172	165	185	186	186	184	287	2 052
2018	153	180	172	184	174	162	184	187	186	182	290	2 054
2019 I	154	178	174	183	177	161	183	186	184	184	292	2 055
2019 II	156	175	175	183	180	158	177	192	179	187	295	2 056
2019 III	156	172	174	184	179	159	174	194	183	183	298	2 058
2019 IV	152	176	177	182	178	161	174	192	182	183	302	2 060
2020 I	150	178	173	186	183	157	178	187	180	184	305	2 061
2020 II	152	175	174	185	179	162	177	187	183	180	306	2 061
2020 III	149	177	176	185	176	166	170	192	178	185	307	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	158	162	185	183	198	201	171	251	1 990
2008	160	162	162	162	153	186	187	192	198	187	252	2 001
2009	165	166	164	153	179	187	190	195	195	186	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
2016 I	158	161	162	174	172	149	184	186	191	191	315	2 042
2016 II	154	164	161	175	172	148	176	182	191	190	319	2 043
2016 III	152	166	162	175	171	149	179	189	187	194	320	2 044
2016 IV	155	162	167	171	170	152	177	189	185	194	323	2 045
2017 I	152	164	166	173	168	154	175	190	187	191	326	2 045
2017 II	148	166	167	171	165	157	180	184	191	187	328	2 044
2017 III	147	168	166	172	166	157	180	182	186	190	330	2 045
2017 IV	149	164	165	175	168	156	177	184	186	189	335	2 048
2018 I	151	161	169	171	162	162	172	187	188	187	339	2 049
2018 II	148	162	170	172	166	158	170	187	184	191	339	2 048
2018 III	150	159	169	172	169	156	174	182	188	187	340	2 047

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	2 687	2 457	230	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
2011 II	4 057	2 761	2 517	244	1 296
2011 III	4 060	2 697	2 514	183	1 364
2011 IV	4 065	2 637	2 456	181	1 428
2012 I	4 070	2 644	2 432	211	1 426
2012 II	4 073	2 762	2 524	238	1 311
2012 III	4 076	2 721	2 529	193	1 354
2012 IV	4 080	2 633	2 448	185	1 447
2013 I	4 083	2 640	2 408	232	1 444
2013 II	4 085	2 758	2 506	252	1 327
2013 III	4 087	2 681	2 490	191	1 406
2013 IV	4 091	2 625	2 422	203	1 466
2014 I	4 092	2 632	2 394	238	1 460
2014 II	4 094	2 755	2 490	265	1 339
2014 III	4 096	2 690	2 487	209	1 406
2014 IV	4 099	2 640	2 418	223	1 459
2015 I	4 100	2 648	2 391	257	1 452
2015 II	4 099	2 757	2 463	295	1 342
2015 III	4 101	2 708	2 481	226	1 393
2015 IV	4 108	2 643	2 412	230	1 465
2016 I	4 110	2 651	2 396	255	1 459
2016 II	4 108	2 752	2 477	275	1 357
2016 III	4 108	2 697	2 493	204	1 410

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	2 576	
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	217	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	337	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	272	298	299	284	321	330	301	183	70	2 689	
2014	I	80	217	272	291	295	283	328	332	300	178	2 632	
	II	139	255	283	295	298	285	332	330	297	182	2 755	
	III	95	239	277	294	302	283	331	328	295	180	2 690	
	IV	77	216	266	297	300	280	329	299	183	68	2 640	
2015	I	74	224	273	296	298	282	324	329	300	179	2 648	
	II	140	255	281	300	301	280	322	329	301	181	2 757	
	III	92	241	276	301	299	287	321	332	301	188	2 708	
	IV	68	209	279	293	298	266	317	331	303	185	2 643	
2016	I	77	215	277	293	302	287	315	331	301	185	2 651	
	II	132	250	286	297	300	287	310	329	298	190	2 752	
	III	97	238	278	296	299	288	307	331	302	192	2 697	
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	1 326	
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	147	145	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
	II	64	130	157	161	158	153	173	162	138	88	38	1 422
	III	42	120	154	160	160	152	166	161	142	86	43	1 385
	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
	II	67	131	155	168	164	144	158	167	140	88	42	1 421
	III	42	117	151	169	163	146	157	172	143	90	44	1 394
	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
	II	62	129	155	169	166	149	159	165	146	91	43	1 432
	III	41	120	150	167	160	150	154	171	146	95	41	1 395
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	116	127	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	128	131	147	169	162	159	87	19	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
	II	75	125	125	134	140	132	159	168	159	94	21	1 333
	III	53	119	124	134	142	131	165	167	153	94	23	1 305
	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
	II	73	124	126	133	136	137	164	163	162	93	25	1 336
	III	50	124	125	132	136	140	164	160	158	97	26	1 313
	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
	II	70	122	132	129	135	138	152	165	152	99	27	1 320
	III	56	118	128	130	140	138	153	160	156	96	27	1 302

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

4. TYÖVOIMAOSUDET 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	72,2	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	89,1	90,8	90,6	87,4	75,0	42,8	75,5	67,5	
2009	30,0	69,5	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	90,3	87,3	78,1	43,1	74,1	66,1	
2011	29,3	68,7	83,0	84,9	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
	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
	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
	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
	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
	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
	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
	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
	III	32,3	70,8	80,7	83,1	86,6	89,4	89,1	88,6	82,6	51,6	76,0	65,7
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	69,9	89,6	93,7	93,0	92,3	89,4	85,5	71,4	30,5	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	92,9	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	91,1	86,2	74,1	45,1	77,0	69,9	
2009	25,5	68,8	89,9	93,3	94,1	92,4	90,3	87,2	74,9	44,9	76,8	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	91,7	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
	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
	III	28,9	68,9	87,0	89,6	92,9	92,0	89,6	86,6	76,6	46,9	76,0	66,7
	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
	II	43,0	74,7	89,4	91,0	91,3	90,7	89,6	86,8	78,1	46,9	78,4	69,2
	III	27,0	67,8	86,7	92,0	91,0	92,0	88,9	78,1	49,5	76,8	67,8	
	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
	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
	III	27,2	67,7	85,5	90,1	90,4	90,5	90,6	89,4	81,9	51,7	77,2	67,7
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	67,0	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	80,1	84,7	89,6	90,2	87,7	75,3	38,6	73,8	65,1	
2008	36,7	69,9	79,2	80,3	86,0	88,9	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	67,4	77,1	77,5	84,4	89,4	89,9	87,6	79,9	41,9	73,7	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
	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
	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
	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
	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
	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
	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
	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
	III	37,4	74,3	75,7	75,5	82,5	88,3	87,7	87,8	83,2	51,5	74,7	63,6

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
2011 II	2 517	112	567	1 827
2011 III	2 514	114	583	1 805
2011 IV	2 456	106	556	1 783
2012 I	2 432	104	543	1 775
2012 II	2 524	111	568	1 836
2012 III	2 529	116	568	1 833
2012 IV	2 448	106	550	1 781
2013 I	2 408	100	541	1 756
2013 II	2 506	115	565	1 817
2013 III	2 490	111	561	1 806
2013 IV	2 422	104	544	1 766
2014 I	2 394	105	519	1 759
2014 II	2 490	111	538	1 832
2014 III	2 487	115	536	1 823
2014 IV	2 418	106	518	1 786
2015 I	2 391	105	502	1 775
2015 II	2 463	118	520	1 813
2015 III	2 481	110	540	1 825
2015 IV	2 412	103	520	1 780
2016 I	2 396	97	507	1 784
2016 II	2 477	109	542	1 817
2016 III	2 493	106	543	1 834

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	249	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	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
2016 III	1 291	77	439	770

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
2016 III	1 202	30	104	1 063

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 TOIMIALOITAIN
EMPLOYED PERSONS BY INDUSTRY

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Kaikki toimialat	Maatalous	Metsätalous	Teollisuus	Jatkuu -Continued Talonrakennus	
	Employed persons total	Agriculture	Forestry	Manufacturing	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 ¹	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 ¹	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
	III	2 493	76	30	361	166

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 TOIMIALOITAIN
EMPLOYED PERSONS BY INDUSTRY

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Jatkoa -Continued				
	Maa- ja vesi- rakennus Other construction	Kauppa Trade	Liikenne Transport	Rahoitus- ja vakuutus Financing, insurance	Palvelut Services
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
2016 III	16	396	139	446	853

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

2. Vuosina 1961 - 1969 "rahoitus- ja vakuustoiinnin" 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 yrittäjä-perheenjäsenet	
		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
	II	2 517	2 187	713	1 463	330
	III	2 514	2 184	735	1 439	330
	IV	2 456	2 122	676	1 438	334
2012	I	2 432	2 095	656	1 430	338
	II	2 524	2 185	728	1 450	339
	III	2 529	2 186	727	1 453	342
	IV	2 448	2 119	678	1 434	329
2013	I	2 408	2 085	647	1 433	323
	II	2 506	2 174	707	1 461	332
	III	2 490	2 153	700	1 445	337
	IV	2 422	2 094	656	1 433	329
2014	I	2 394	2 058	620	1 432	336
	II	2 490	2 149	680	1 465	340
	III	2 487	2 139	683	1 450	348
	IV	2 418	2 072	634	1 432	346
2015	I	2 391	2 043	617	1 421	348
	II	2 463	2 113	664	1 444	350
	III	2 481	2 135	682	1 449	347
	IV	2 412	2 071	634	1 433	341
2016	I	2 396	2 053	614	1 436	343
	II	2 477	2 128	679	1 445	349
	III	2 493	2 143	672	1 465	350

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 Proportion of part-time employed
	Yhteensä	Tuntia viikossa - Hours per week				
Year and quarter	Total	1 - 29	30 - 40	41 -	Tuntematon Unknown	
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	378	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	307	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
2016 III	2 493	327	1 778	372	17	15,6

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	2,6	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
2016 III	204	104	100	7,6	7,4	7,7

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

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

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

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Ikä - Age											Keski- määrin Weighted mean
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	15-24	
	Prosenttia - Per cent											
Molemmat sukupuolet - Both sexes												
1998	32,2	19,6	12,5	9,8	8,5	9,3	8,5	8,8	15,4	6,3	23,5	11,4
1999	31,5	16,4	11,2	8,6	7,9	8,1	7,8	7,7	11,5	6,4	21,5	10,2
2000	30,5	16,8	10,7	8,8	7,0	7,7	7,2	7,4	10,4	5,4	21,4	9,8
2001	28,3	15,6	9,4	8,6	6,4	7,1	6,7	7,0	10,2	5,8	19,8	9,1
2002	31,9	15,8	10,2	7,6	6,2	6,7	6,7	7,2	9,1	5,1	21,0	9,0
2003	31,3	17,5	9,9	7,6	6,6	6,5	6,7	6,8	8,5	4,4	21,8	9,4
2004	30,4	16,5	9,6	7,2	6,9	6,7	7,2	6,3	8,0	4,5	20,7	8,8
2005	29,5	16,1	8,6	6,6	6,2	6,9	6,2	6,6	7,8	4,2	20,1	8,4
2006	27,6	14,9	7,7	6,1	5,3	5,5	6,2	6,1	7,7	4,4	18,7	7,7
2007	25,7	12,3	7,0	5,3	4,9	5,0	4,0	4,9	7,3	4,7	16,5	6,9
2008	26,6	11,4	6,7	4,4	4,4	4,4	4,0	4,0	6,3	4,6	11,6	6,4
2009	31,6	17,0	9,7	6,7	5,6	5,7	6,0	6,1	7,0	4,7	21,5	8,2
2010	31,6	17,0	9,2	6,3	6,5	6,0	6,4	6,6	7,2	5,3	21,4	8,4
2011	29,6	16,0	8,9	6,2	5,4	5,6	5,1	6,1	6,9	5,6	20,1	7,7
2012	29,4	14,4	8,9	6,4	5,0	5,5	5,3	5,3	6,5	6,7	19,0	7,8
2013	29,6	15,8	9,5	6,4	6,3	5,8	5,9	6,2	7,3	5,3	19,9	8,2
2014	29,4	16,8	10,1	7,3	5,9	7,0	6,0	6,8	7,2	5,3	20,5	8,7
2015	30,9	19,0	11,3	7,5	7,0	6,7	6,8	7,2	8,2	7,7	22,4	9,4
2013 I	33,7	18,4	9,4	6,3	7,6	5,0	6,2	7,2	8,7	7,2	22,4	8,8
2013 II	40,2	18,2	9,4	5,7	6,0	6,3	5,0	6,5	6,8	6,1	26,2	9,0
2013 III	17,0	12,0	8,2	6,5	6,3	5,5	5,3	5,6	6,0	6,0	13,4	7,1
2013 IV	21,0	14,4	10,9	6,9	5,4	6,4	6,1	5,7	6,8	6,6	16,2	7,7
2014 I	36,1	18,8	10,9	6,9	5,9	6,9	6,3	7,5	7,6	7,1	23,5	9,0
2014 II	39,1	18,2	10,9	6,4	6,3	7,6	6,0	6,3	6,8	6,8	25,6	9,6
2014 III	14,9	12,9	9,1	7,1	6,2	6,6	5,6	6,2	7,0	7,3	13,5	7,5
2014 IV	22,6	17,5	9,7	8,6	5,3	6,9	6,0	7,3	7,4	8,1	18,8	8,4
2015 I	32,7	21,9	12,5	8,5	6,8	7,2	6,5	7,4	7,8	8,0	24,6	9,7
2015 II	42,5	21,6	11,9	7,0	7,7	6,0	6,6	7,2	8,5	7,8	29,0	10,7
2015 III	19,6	15,0	10,6	7,8	6,7	6,4	7,1	6,2	7,9	7,3	16,3	8,4
2015 IV	20,5	17,4	10,4	6,7	6,7	7,3	7,1	8,0	8,6	7,8	18,2	8,7
2016 I	34,9	18,9	12,3	7,2	6,5	7,6	7,0	9,0	8,4	7,2	23,1	9,6
2016 II	41,7	18,1	11,0	7,9	6,8	6,2	6,4	7,2	8,2	6,4	26,3	10,0
2016 III	18,6	12,4	9,7	6,1	7,2	5,7	5,4	7,0	6,9	6,6	14,2	7,6
Miehet - Male												
1998	31,1	19,4	11,3	8,3	7,7	9,5	8,3	8,8	15,9	6,2	22,8	10,9
1999	30,4	16,4	9,7	7,7	6,7	7,4	7,2	7,9	12,7	6,5	20,8	9,8
2000	30,7	16,9	9,3	7,1	5,5	7,1	7,3	7,3	10,8	5,0	21,1	9,3
2001	29,1	15,5	7,6	7,5	5,3	6,8	7,0	7,2	10,6	5,5	19,6	8,6
2002	32,6	16,6	9,7	6,9	6,2	7,2	7,3	7,4	9,6	5,6	21,2	9,1
2003	31,6	18,2	9,8	7,4	6,5	6,8	7,3	7,6	9,0	3,7	21,9	9,2
2004	31,8	14,8	9,7	6,2	5,0	6,4	6,2	6,8	8,7	4,7	20,6	8,7
2005	28,5	17,6	8,0	6,1	5,8	6,6	6,2	6,0	8,4	3,6	20,6	8,2
2006	28,9	15,1	7,0	5,1	4,2	4,9	6,4	6,2	7,7	4,9	19,0	7,4
2007	27,4	11,9	6,7	4,4	3,3	4,8	4,8	5,6	8,1	4,1	16,4	6,5
2008	28,7	12,3	6,4	4,1	3,6	3,6	3,8	4,7	6,9	3,6	17,1	6,1
2009	36,2	18,3	10,1	6,8	6,2	6,3	7,1	7,1	7,9	5,8	24,1	9,9
2010	34,7	19,9	9,9	6,5	6,5	6,3	7,1	7,8	8,3	5,8	21,8	9,1
2011	30,9	18,4	9,4	6,2	5,9	6,0	5,4	7,1	8,5	5,9	21,8	8,4
2012	31,0	16,1	9,7	5,8	4,8	6,2	5,8	7,4	8,5	7,5	19,9	8,3
2013	33,4	14,5	9,7	6,1	5,6	6,1	6,1	7,4	8,0	6,0	22,9	9,3
2014	33,4	19,8	10,9	7,0	6,0	7,9	6,5	7,8	8,9	8,0	22,8	9,3
2015	34,6	22,1	11,2	7,3	6,4	7,5	7,5	7,6	9,6	8,4	25,4	9,9
2013 I	40,3	23,2	10,3	5,2	7,0	4,7	6,7	9,6	11,3	9,2	26,7	9,7
2013 II	46,5	20,0	10,2	6,1	5,5	5,6	6,1	8,0	7,6	6,7	30,1	10,1
2013 III	20,4	15,0	7,7	7,0	5,5	6,8	6,5	5,5	6,6	6,4	15,6	7,4
2013 IV	24,4	17,2	10,5	6,5	5,4	6,6	6,9	6,6	7,4	7,7	17,9	8,1
2014 I	38,9	22,9	11,9	7,5	5,8	7,0	6,2	8,6	9,6	7,6	26,3	9,8
2014 II	44,9	20,9	11,8	6,1	6,8	9,7	6,2	7,3	8,2	7,0	27,5	10,3
2014 III	16,0	16,0	9,1	6,1	6,0	7,3	6,0	8,2	8,5	6,5	16,0	7,9
2014 IV	24,1	19,5	10,7	8,2	5,3	8,3	7,4	8,1	9,1	8,6	20,6	9,2
2015 I	39,5	25,7	11,5	9,4	6,9	8,4	7,9	7,7	9,2	8,9	28,4	10,5
2015 II	47,4	25,0	11,8	6,9	6,9	7,2	7,0	7,0	9,9	9,1	32,6	11,2
2015 III	21,4	17,1	11,1	6,4	5,8	5,8	6,9	6,7	9,7	8,1	18,3	8,5
2015 IV	19,6	19,9	10,3	6,8	5,9	8,4	8,1	8,9	9,7	9,8	19,8	9,3
2016 I	39,0	22,4	13,0	6,5	5,3	8,2	8,6	10,3	9,5	8,4	25,9	10,2
2016 II	40,5	20,6	11,6	6,9	6,7	6,0	7,7	7,1	9,6	9,0	27,1	10,1
2016 III	19,3	14,0	9,4	5,5	6,2	5,5	4,8	7,1	7,4	7,5	15,3	7,4
Naiset - Female												
1998	33,2	19,9	14,1	11,6	9,3	9,1	8,8	8,7	14,8	6,3	24,3	12,0
1999	32,5	16,4	13,2	9,7	9,2	8,6	7,4	7,5	10,5	6,3	22,1	10,7
2000	30,3	16,3	12,5	10,9	8,7	8,4	7,1	7,5	10,1	5,8	21,6	10,6
2001	27,7	15,7	11,6	10,0	7,6	7,4	6,3	6,8	9,8	6,0	20,0	9,7
2002	31,4	14,9	10,8	8,5	6,2	6,3	6,1	7,0	8,6	4,6	20,9	9,1
2003	31,2	16,6	10,0	7,9	6,7	6,3	6,1	5,9	8,1	5,3	21,6	8,9
2004	29,1	14,6	9,7	8,1	7,9	7,0	6,5	5,8	7,8	4,4	19,4	8,4
2005	24,8	14,5	9,4	6,5	6,5	7,1	6,2	7,2	7,7	4,9	18,5	8,1
2006	26,4	14,7	8,7	7,2	6,4	6,1	6,0	6,0	7,7	6,0	18,4	8,1
2007	24,2	12,7	7,4	6,4	6,8	5,2	4,7	5,0	6,6	4,3	16,6	7,2
2008	24,8	11,1	7,0	6,0	5,7	5,2	4,3	5,0	5,7	3,7	15,8	6,7
2009	28,2	14,1	9,3	6,0	5,0	5,6	5,5	5,2	6,5	4,4	19,0	7,6
2010	28,6	13,6	8,3	6,9	5,8	5,8	5,5	5,2	6,5	5,8	19,0	7,6
2011	28,6	13,4	8,2	6,2	4,8	5,1	4,8	5,1	5,4	5,3	18,4	7,1
2012	28,2	12,7	8,0	6,8	5,3	4,8	5,3	4,1	5,3	4,8	18,0	7,1
2013	26,9	11,9	9,2	6,6	6,5	4,8	5,2	5,1	6,4	4,9	17,1	7,5
2014	28,0	13,9	9,3	7,9	5,9	6,0	5,2	5,8	5,7	7,0	18,4	8,0
2015	28,0	15,9	11,6	7,9	7,6	6,0	6,2	6,8	7,0	7,0	19,7	8,8
2013 I	29,9	13,6	8,2	7,7	8,2	5,3	5,6	4,8	6,5	5,0	18,8	7,8
2013 II	35,2	14,0	8,3	6,3	6,6	5,0	4,8	5,0	6,1	5,5	22,5	8,1
2013 III	16,6	8,4	8,8	6,9	6,1	6,1	5,7	5,7	6,9	5,7	11,1	6,8
2013 IV	21,4	11,4	11,4	7,5	5,3	6,3	5,3	4,8	6,5	5,5	14,5	7,3
2014 I	34,4	14,2	9,7	6,0	6,0	6,6	6,5	6,3	5,7	6,7	20,8	8,2
2014 II	37,6	15,4	9,7	6,6	6,0	6,6	5,8	5,3	5,7	6,7	23,7	8,9
2014 III	14,0	14,0	9,2	6,7	6,4	5,7	6,4	6,0	6,7	6,0	11,0	7,1
2014 IV	21,5	15,3	8,5	9,2	5,3	5,3	4,4	6,5	5,8	7,7	17,1	7,6
2015 I	28,5	17,8	13,8	7,4	6,7	5,9	5,0	7,0	6,7	7,2	21,0	8,8
2015 II	38,1	18,0	12,0	7,5	8,3	4,7	6,2	7,5	7,3	8,5	25,5	10,2
2015 III	18,1	13,0	10,0	6,7	7,8	6,9	6,2	5,8	6,7	5,8	14,5	8,2
2015 IV	21,2	15,0	10,4	6,7	4,7	6,0	6,2	7,1	9,7	5,9	16,7	8,1
2016 I	32,2	15,0	11,4	8,0	8,1	7,0	5,3	7,7	7,4	6,1	20,4	9,0
2016 II	42,8	15,4	10,3	9,6	7,0	6,5	5,9	7,3	6,9	6,7	25,4	9,9
2016 III	18,1	10,7	10,0	6,8	8,3	5,8	6,0	6,8	6,5	5,7	13,1	7,7

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

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

Vuosi ja neljännes <i>Year and quarter</i>	Työttömät työnhakijat - <i>Unemployed jobseekers</i>					Lomautetut <i>Laid off</i>	Lyhennetyllä työviikolla <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>		
Henkilöä - <i>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	48 900	112 600	10 000	4 900
1999	345 100	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	54 000	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	26 800	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
2016 III	350 100	188 600	161 500	47 800	126 800	18 700	10 100

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

2. Sisältää kaikki 1.7.2013 aikaan 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

14. TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT IÄN JA SUKUPUOLEN MUKAAN
UNEMPLOYED JOBSEEKERS AT THE EMPLOYMENT SERVICE 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		
Year and quarter	Henkilöä - persons										Total	
Molemmat sukupuolet - Both sexes												
1998	11 100	35 800	37 700	41 400	41 100	42 400	44 800	40 500	57 200	10 400	362 500	
1999	10 900	33 400	33 100	37 200	37 700	38 400	40 900	40 300	53 900	11 300	337 100	
2000	10 000	29 300	29 100	33 200	34 700	35 300	37 500	40 000	50 300	12 200	311 700	
2001	9 700	26 900	26 600	29 600	32 400	32 900	35 500	39 000	47 300	12 900	291 800	
2002	9 200	26 600	26 200	27 400	31 300	31 500	33 800	36 300	46 500	12 300	281 300	
2003	8 600	26 600	26 200	25 300	29 800	30 400	31 900	34 100	49 200	12 300	274 600	
2004	8 200	26 700	26 700	24 400	29 200	30 300	30 800	32 900	52 500	13 200	275 200	
2005	<u>6 700</u>	<u>23 800</u>	<u>24 900</u>	<u>22 900</u>	<u>27 100</u>	<u>29 200</u>	<u>29 500</u>	<u>31 600</u>	<u>55 500</u>	<u>13 200</u>	<u>264 700</u>	
2006 ¹	5 800	21 000	22 800	21 400	24 500	27 300	27 500	29 700	52 600	15 200	247 900	
2007	5 200	17 400	19 500	18 300	20 000	23 200	23 500	25 800	46 100	16 700	215 800	
2008	5 300	17 000	19 100	17 800	17 800	21 600	22 400	24 300	39 300	18 000	202 900	
2009	8 400	27 800	29 000	25 500	23 700	28 600	29 600	30 800	40 000	21 100	264 800	
2010	8 000	26 600	28 600	25 600	23 500	27 900	29 600	30 600	39 000	25 200	264 800	
2011	7 000	23 000	25 400	23 000	21 100	24 200	26 700	27 600	36 400	29 300	243 900	
2012	<u>7 200</u>	<u>24 900</u>	<u>26 200</u>	<u>24 400</u>	<u>22 100</u>	<u>23 800</u>	<u>27 100</u>	<u>28 000</u>	<u>35 700</u>	<u>33 400</u>	<u>253 200</u>	
2013 ²	8 500	30 400	31 000	29 900	26 900	26 900	31 300	32 400	38 600	38 000	294 100	
2014	9 500	33 800	34 100	34 300	30 800	29 000	34 300	36 100	40 600	42 500	325 700	
2015	9 800	37 300	37 600	38 000	33 600	31 000	35 900	38 900	42 700	46 200	351 900	
2014	I	7 200	33 900	33 900	33 700	30 100	28 900	34 800	36 600	41 600	41 200	322 300
	II	9 100	32 800	33 100	33 200	30 000	28 200	33 100	34 700	39 300	41 400	315 600
	III	11 500	34 400	34 600	34 800	31 300	29 100	34 000	35 500	39 600	42 800	328 100
	IV	10 000	34 300	34 700	35 500	31 700	29 900	35 400	37 800	41 900	44 700	336 500
2015	I	7 700	38 200	37 700	38 100	33 400	31 200	36 900	40 000	43 900	46 000	354 000
	II	9 400	36 600	37 100	37 700	33 200	30 400	35 300	37 800	41 800	45 400	345 700
	III	12 100	38 000	38 300	38 500	34 200	31 300	35 600	38 200	41 900	46 100	355 200
	IV	10 100	36 100	37 500	37 800	33 500	31 100	35 900	39 500	43 100	47 100	352 600
2016	I	7 700	38 700	39 000	38 800	34 400	31 500	36 400	40 400	43 900	48 100	360 000
	II	9 400	36 900	37 200	37 700	33 600	30 300	33 900	37 800	41 000	47 400	346 400
	III	11 300	36 500	37 700	38 200	34 200	31 000	34 000	37 700	40 800	47 500	350 100
Miehet - Male												
1998	5 700	19 000	19 100	20 700	20 500	21 900	23 700	20 500	27 100	4 600	182 800	
1999	5 700	17 500	16 500	18 300	18 800	19 600	21 400	20 400	25 500	4 900	168 600	
2000	5 000	15 200	14 300	16 100	17 000	17 800	19 500	20 100	24 000	5 400	154 400	
2001	4 900	14 100	13 200	14 400	16 000	16 600	18 500	19 300	22 500	5 900	145 600	
2002	4 700	14 800	13 700	13 800	15 900	16 400	18 000	19 100	22 500	5 600	144 300	
2003	4 400	15 000	13 800	12 800	15 200	15 800	17 000	18 100	24 100	5 700	142 000	
2004	4 100	14 800	14 100	12 100	14 600	15 700	16 300	17 300	25 900	6 400	141 500	
2005	<u>3 400</u>	<u>13 200</u>	<u>13 200</u>	<u>11 300</u>	<u>13 500</u>	<u>15 100</u>	<u>15 600</u>	<u>16 600</u>	<u>27 200</u>	<u>6 300</u>	<u>135 600</u>	
2006 ¹	2 900	11 800	12 300	10 800	12 500	14 300	14 800	15 900	26 200	7 300	128 800	
2007	2 600	9 700	10 300	9 200	10 000	12 000	12 500	13 700	23 000	8 100	111 000	
2008	2 900	10 000	10 400	9 200	9 200	11 400	12 200	13 100	20 100	8 800	107 400	
2009	5 000	18 600	17 900	14 900	13 600	16 600	17 700	18 200	22 200	11 300	156 200	
2010	4 500	17 100	17 400	14 800	13 300	15 900	17 500	18 000	21 800	13 900	154 300	
2011	3 900	14 300	14 900	12 900	11 700	13 600	15 400	16 100	20 300	15 600	138 800	
2012	<u>4 000</u>	<u>15 700</u>	<u>15 500</u>	<u>13 700</u>	<u>12 400</u>	<u>13 500</u>	<u>15 800</u>	<u>16 400</u>	<u>20 000</u>	<u>17 500</u>	<u>144 800</u>	
2013 ²	4 800	19 300	18 300	16 800	15 000	15 100	18 100	19 000	21 700	20 000	168 200	
2014	5 300	21 100	19 900	19 200	17 000	16 200	19 700	21 200	23 100	22 500	185 500	
2015	5 500	23 100	21 700	21 000	18 300	17 000	20 400	22 600	24 300	24 400	198 700	
2014	I	4 000	22 200	20 900	19 700	17 500	16 900	20 800	22 100	24 100	190 500	
	II	5 100	20 300	19 100	18 400	16 400	15 600	18 900	20 400	22 200	21 900	178 500
	III	6 200	20 400	19 300	18 500	16 400	15 400	18 800	20 100	22 000	22 400	179 800
	IV	6 000	21 500	20 400	20 100	17 700	16 800	20 500	22 300	24 100	23 600	193 500
2015	I	4 200	24 800	22 800	22 000	19 100	17 900	21 800	24 100	25 800	24 600	207 500
	II	5 300	22 500	21 200	20 600	17 900	16 500	20 000	22 000	23 700	24 000	194 000
	III	6 500	22 600	21 100	20 400	17 700	16 400	19 400	21 500	23 100	24 100	193 200
	IV	5 900	22 500	21 700	21 200	18 400	17 200	20 400	22 900	24 500	25 000	200 200
2016	I	4 100	24 700	23 100	22 200	19 300	17 900	21 200	24 000	25 500	25 700	208 400
	II	5 200	22 500	21 000	20 400	17 800	16 400	19 000	21 700	23 100	25 000	192 600
	III	6 000	21 400	20 600	19 900	17 400	16 100	18 400	21 000	22 300	24 800	188 600
Naiset - Female												
1998	5 400	16 800	18 600	20 700	20 600	20 600	21 100	19 900	30 100	5 800	179 700	
1999	5 300	15 900	16 600	18 900	18 900	18 900	19 500	18 900	28 400	6 300	168 500	
2000	5 000	14 200	14 900	17 100	17 600	17 500	18 000	19 900	26 300	6 700	157 200	
2001	4 800	12 800	13 400	15 200	16 400	16 200	17 100	18 600	24 600	7 000	146 200	
2002	4 400	11 800	12 500	13 700	15 400	15 200	15 800	17 300	24 000	6 700	137 000	
2003	4 300	11 700	12 400	12 500	14 700	14 500	14 800	16 000	25 100	6 600	132 600	
2004	4 200	11 900	12 600	12 300	14 600	14 600	14 500	15 500	26 600	6 800	133 700	
2005	<u>3 300</u>	<u>10 600</u>	<u>11 800</u>	<u>11 600</u>	<u>13 600</u>	<u>14 100</u>	<u>13 900</u>	<u>15 000</u>	<u>28 200</u>	<u>6 800</u>	<u>129 100</u>	
2006 ¹	2 900	9 200	10 500	10 600	12 000	13 000	12 600	13 800	26 400	7 900	119 100	
2007	2 600	7 700	9 200	9 100	10 000	11 200	11 000	12 100	23 100	8 600	104 800	
2008	2 900	7 000	8 700	8 700	8 700	10 200	10 200	11 100	19 300	9 200	95 500	
2009	3 400	9 200	11 100	10 600	10 100	12 000	11 900	12 600	17 300	9 800	108 600	
2010	3 600	9 400	11 200	10 800	10 200	12 000	12 100	12 600	17 100	11 400	110 500	
2011	3 200	8 700	10 400	10 000	9 400	10 600	11 200	11 500	16 100	13 700	105 100	
2012	<u>3 100</u>	<u>9 200</u>	<u>10 700</u>	<u>10 700</u>	<u>9 700</u>	<u>10 400</u>	<u>11 200</u>	<u>11 600</u>	<u>15 700</u>	<u>15 900</u>	<u>108 400</u>	
2013 ²	3 700	11 100	12 700	13 100	11 900	11 800	13 200	13 300	16 900	18 000	126 000	
2014	4 200	12 700	14 200	15 100	13 800	12 800	14 600	14 900	17 500	20 000	140 100	
2015	4 400	14 200	15 900	17 000	15 400	14 000	15 500	16 200	18 400	21 700	153 100	
2014	I	3 300	11 600	13 000	14 000	12 600	12 000	14 000	14 400	17 600	19 100	131 900
	II	4 000	12 500	14 000	14 900	13 600	12 600	14 200	14 400	17 200	19 500	137 100
	III	5 300	13 900	15 400	16 300	14 800	13 700	15 200	15 400	17 600	20 400	148 400
	IV	4 100	12 800	14 300	15 400	14 000	13 100	14 800	15 500	17 800	21 000	143 100
2015	I	3 500	13 500	14 900	16 100	14 400	13 400	15 000	15 800	18 200	21 300	146 500
	II	4 200	14 200	15 900	17 100	15 300	13 900	15 400	15 900	18 200	21 400	151 700
	III	5 600	15 400	17 200	18 200	16 500	14 900	16 200	16 700	18 700	22 000	162 000
	IV	4 100	13 700	15 700	16 600	15 200	13 900	15 500	16 6			

15. TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ AMMATEITTAIN
UNEMPLOYED JOBSEEKERS 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	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	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	49 700	33 600	20 800	59 700
	III	4 200	51 400	34 500	21 200	63 100

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
2016 III	6 400	61 300	22 300	25 200	27 300

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

Jatkoa - *Continued*

Ammatti - <i>Occupation</i>				
Vuosi ja neljännes	Sotilaat	Ammatteihin luokittelemattomat ryhmät	Yhteensä	Lomautetut
<i>Year and quarter</i>	<i>Armed forces occupations</i>	<i>Work not classifiable by occupation</i>	<i>Total</i>	<i>Laid off</i>
Henkilöä - <i>persons</i>				
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
III	150	55 400	350 100	18 700

16. TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT TYÖTTÖMYYDEN KESTON MUKAAN
UNEMPLOYED JOBSEEKERS AT THE EMPLOYMENT SERVICE
BY DURATION OF UNEMPLOYMENT

Vuosi ja neljännes	Työttömyyden kesto, viikkoa - Duration of unemployment, weeks						Yhteensä Total	Keskimäärin Average	
	0 - 4	5 - 12	13 - 26	27 - 52	53 - 104	Yli 104			
Year and quarter	Henkilöä - Persons							Viikkoa Weeks	
1981	28 000	27 100	22 500	15 000	7 200	4 300	104 000	24	
1982	30 600	30 100	27 500	18 200	9 700	4 400	122 400	25	
1983	30 000	31 200	28 400	22 300	11 400	5 700	129 000	27	
1984	29 900	29 800	27 400	21 300	9 900	5 700	123 900	27	
1985	30 900	32 200	30 000	23 400	8 800	4 400	129 500	25	
1986	29 600	33 400	31 400	26 800	10 900	3 900	136 000	25	
1987	29 800	31 900	29 200	22 900	11 700	5 000	130 500	26	
1988	29 700	31 100	26 400	20 000	7 800	4 300	119 300	24	
1989	27 200	26 500	21 600	15 000	4 400	2 000	96 700	20	
1990	29 300	28 000	20 500	12 500	2 300	710	93 500	15	
1991	44 900	52 800	47 800	30 400	4 400	540	180 900	45	
1992	54 900	70 700	88 300	79 400	24 900	1 300	319 500	22	
1993	58 200	77 000	106 100	114 700	70 100	10 100	436 300	30	
1994	56 700	73 500	98 400	112 000	94 100	32 700	467 500	39	
1995	56 200	71 600	91 000	96 200	82 200	53 600	450 900	45	
1996	58 100	71 100	86 000	87 800	72 000	59 000	434 100	48	
1997	55 000	67 300	76 700	77 300	65 000	57 000	398 300	51	
1998	53 600	62 900	70 900	64 200	56 200	54 700	362 500	52	
1999	54 000	61 600	66 400	58 700	45 800	50 600	337 100	52	
2000	50 700	56 000	62 500	55 700	43 300	43 500	311 700	51	
2001	48 900	54 100	57 400	50 100	42 100	39 200	291 800	51	
2002	47 400	52 600	55 700	49 200	39 900	36 400	281 300	50	
2003	48 300	52 900	55 100	47 300	37 700	33 300	274 600	47	
2004	49 400	51 000	56 000	47 000	39 000	31 800	275 200	46	
2005	47 600	49 400	51 200	45 500	39 500	31 400	264 700	47	
2006 ¹	52 100	47 600	45 700	38 700	35 000	28 800	247 900	45	
2007	49 800	43 300	39 700	31 800	26 400	24 800	215 800	43	
2008	51 000	43 200	37 600	28 900	22 600	19 600	202 900	40	
2009	64 000	61 000	57 100	41 800	25 300	15 500	264 800	32	
2010	57 500	54 500	53 100	46 500	36 900	16 300	264 800	36	
2011	51 800	50 300	47 300	37 900	33 600	23 000	243 900	40	
2012	51 200	51 100	50 800	39 900	31 400	28 700	253 200	43	
2013 ²	52 800	56 700	60 000	51 700	40 200	32 800	294 100	45	
2014	51 700	57 600	66 700	59 900	49 900	39 800	325 700	48	
2015	49 000	56 700	69 600	68 300	60 100	48 300	351 900	52	
2006	I	50 300	52 600	54 300	41 400	38 500	30 300	267 500	45
	II	54 300	41 300	44 100	41 400	35 800	29 100	246 000	46
	III	50 600	49 900	44 200	38 400	34 500	28 500	245 900	45
	IV	53 300	46 600	40 200	33 600	31 200	27 200	232 100	44
2007	I	47 700	47 600	46 600	33 600	28 700	26 800	231 000	43
	II	52 200	37 300	37 900	33 200	26 800	25 300	212 600	44
	III	48 300	45 700	38 600	31 800	25 900	24 300	214 700	43
	IV	50 900	42 500	35 800	28 500	24 200	22 700	204 700	42
2008	I	46 000	45 100	42 300	28 900	23 800	21 600	207 700	41
	II	51 800	35 500	34 500	29 700	22 600	20 200	194 400	42
	III	47 800	44 800	37 100	29 400	22 400	19 000	200 500	40
	IV	58 300	47 300	36 400	27 500	21 800	17 700	209 000	37
2009	I	60 800	64 300	52 800	30 700	22 600	16 800	247 900	33
	II	66 100	52 200	57 100	39 900	23 200	15 700	256 200	33
	III	63 800	62 100	59 800	48 300	29 600	24 000	274 000	32
	IV	65 900	63 600	59 000	48 500	29 600	14 600	281 100	32
2010	I	56 200	63 100	65 400	50 300	34 800	14 700	284 500	33
	II	61 800	47 000	51 300	50 900	36 500	15 400	263 000	36
	III	54 700	55 200	49 800	45 600	38 700	16 800	260 700	37
	IV	57 300	52 600	45 900	39 000	37 800	18 500	251 000	38
2011	I	50 300	55 800	54 700	39 300	36 600	20 800	257 500	38
	II	54 700	43 300	44 900	39 800	34 200	22 000	238 900	41
	III	48 900	52 100	46 100	37 900	32 900	24 000	241 800	41
	IV	53 200	50 100	43 600	34 500	30 500	25 400	237 300	41
2012	I	48 900	54 400	55 400	36 100	30 400	27 500	252 700	42
	II	53 200	42 600	47 400	40 000	30 700	28 700	242 500	45
	III	49 400	52 500	49 600	42 200	31 900	28 800	254 400	43
	IV	53 400	55 100	50 900	41 300	32 700	29 600	263 000	43
2013	I	49 600	63 200	64 300	46 100	36 100	30 900	290 100	42
	II	53 800	48 100	58 800	52 600	38 400	31 700	283 400	45
	III ²	50 100	57 200	59 400	55 800	42 000	33 400	297 900	45
	IV	57 600	58 200	57 500	52 400	44 300	35 000	305 100	45
2014	I	49 000	63 100	70 900	54 100	48 100	37 200	322 300	46
	II	55 500	48 700	63 600	60 400	48 900	38 500	315 600	48
	III	46 900	58 700	67 000	64 000	50 800	40 800	328 100	49
	IV	55 300	60 000	65 300	61 200	51 900	42 700	336 500	49
2015	I	44 300	65 100	77 700	65 400	55 800	45 700	354 000	50
	II	53 400	47 100	67 300	72 200	58 500	47 100	345 700	52
	III	44 800	58 500	68 200	71 800	62 500	49 400	355 200	53
	IV	53 300	56 100	65 200	63 700	63 500	50 800	352 600	53
2016	I	40 000	57 200	77 200	65 500	66 000	54 200	360 000	55
	II	51 000	43 200	61 600	69 100	65 300	56 200	346 400	57
	III	41 500	56 900	61 200	65 900	66 000	58 700	350 100	58

1. Vuodesta 2006 lähtien henkilökohtaisesti lomautetut mukaanlukien. - 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

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	
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	24	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	25	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	6 300	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	3 900	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	1 800	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
	III	200	4 100	6 600	1 400	9 600

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
2016 III	260	5 500	3 100	2 400	4 800

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
	III	10	240	35 000

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	301 900	33 000	17 600	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	495 700	292 800	35 200	23 200	43 100
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	298 700	36 400	18 100	43 500
	III 531 700	309 000	32 100	18 900	53 300
	IV 510 300	286 900	31 500	17 300	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 523 000	323 700	37 400	24 800	42 000
	III 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
	III 678 000	392 100	26 200	14 600	34 800

1. Vuodesta 2006 lähtien henkilökohtaisesti lomatetut 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	22 500	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
2016 III	77 500	44 700	9 500	4 200	25

¹ Vuodesta 2006 alkaen ehdokkaita riittävästi ja hakuaika päättyneet 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, Työvälytilasto

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

21. AKTIVOINTIESTEEN LASKETTAVISSA PALVELUSSA
PERSONS COVERED BY SERVICES INCLUDED IN THE ACTIVATION RATE

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Työllistetyt - Number of employed people										Työharjoittelu/työelämävalmennus Traineeship/preparatory training for working life	Kuntoutuva työtoiminta Rehabilitative work	Omaehtoinen opiskelu Self-motivated studies	Palvelussa yhteensä Participating services Total
	Kunnallinen palkkatuki Municipal/wage subsidy	Yksityis-sektorin palkkatuki Private companies' wage subsidy	Yllis- ja valtiolle työllistetyt Employed by the State	Muut työllistetyt Other employed people	Start-up rahat Start-up grants	Työvoimakoulutus Labour market training	Valmennus Training	Työ-/koulutuskokoukset Work/training trials	Vuorottelu- vapaa sijaisena As a job alternation substitute	Yöharjoittelun valmennus Traineeship/preparatory training for working life				
1981	15 000	13 500	6 900	1 100	-	14 800	36 500	-	-	-	-	-	-	27 400
1982	17 800	19 700	6 500	1 500	-	16 900	34 400	-	-	-	-	-	-	40 200
1983	16 900	11 000	6 500	2 100	-	19 100	37 400	-	-	-	-	-	-	42 400
1984	18 400	9 500	6 000	3 100	-	17 400	36 200	-	-	-	-	-	-	55 300
1985	18 100	7 300	6 000	3 400	1 200	16 000	-	-	-	-	-	-	-	52 200
1986	17 800	3 600	6 300	2 200	1 800	15 400	17 800	-	-	-	-	-	-	47 100
1987	19 900	6 400	6 600	1 700	2 900	15 600	36 800	-	-	-	-	-	-	52 400
1988	19 900	6 400	6 600	1 700	2 900	15 600	36 800	-	-	-	-	-	-	52 400
1989	18 800	5 700	7 400	1 600	1 500	16 800	34 500	-	-	-	-	-	-	50 100
1990	16 400	4 500	7 900	280	1 500	16 800	30 500	-	-	-	-	-	-	47 300
1991	20 800	6 400	11 100	440	1 600	17 300	40 300	-	-	-	-	-	-	57 600
1992	24 300	12 700	11 900	460	2 700	26 300	52 100	-	-	-	-	-	-	78 400
1993	19 500	15 500	11 400	3 000	5 900	24 200	56 800	-	-	-	-	-	-	84 000
1994	21 700	15 500	11 400	3 000	5 900	24 200	56 800	-	-	-	-	-	-	84 000
1995	27 700	15 600	12 100	4 800	3 500	33 900	63 600	-	-	3 500	-	-	-	103 700
1996	26 500	12 900	11 800	6 500	2 900	42 800	62 600	-	-	10 700	1 800	-	-	118 500
1997	21 400	17 000	7 800	8 400	2 500	41 400	57 000	-	-	10 800	3 900	-	-	113 300
1998	18 100	19 600	5 900	6 800	2 200	38 100	51 600	-	-	10 700	4 600	-	-	105 000
1999	16 000	17 600	3 200	4 500	1 900	30 900	43 100	-	-	9 800	5 400	-	-	89 200
2000	14 600	16 200	2 400	3 600	1 700	26 100	38 500	-	-	8 900	6 200	-	-	79 800
2001	13 600	17 000	2 500	3 300	1 800	28 300	38 300	-	-	9 400	5 200	-	-	79 300
2002	12 000	19 200	2 500	3 400	2 600	30 700	39 900	-	-	11 400	5 400	-	-	87 300
2003	12 000	19 200	2 500	3 400	2 600	30 700	39 900	-	-	11 400	5 400	-	-	87 300
2004	10 700	18 600	2 000	3 200	3 800	29 200	38 500	-	-	11 800	5 200	-	-	84 800
2005	10 200	18 600	1 900	3 200	4 200	29 000	38 000	-	-	11 700	6 100	3 900	-	86 500
2006	9 400	19 500	1 700	2 700	4 500	27 500	37 800	-	-	10 900	6 800	5 000	-	87 900
2007	8 400	18 700	1 200	2 300	4 800	26 400	35 400	-	-	9 700	7 300	5 700	-	83 000
2008	6 500	17 700	1 200	2 500	5 000	27 400	33 000	-	-	10 400	6 100	6 100	-	83 900
2009	6 600	17 600	1 300	2 500	5 000	27 400	33 000	-	-	10 400	6 100	6 100	-	83 900
2010	9 000	18 700	1 300	780	5 600	30 200	35 500	-	-	12 700	9 400	9 200	15 200	109 100
2011	8 000	18 600	830	560	4 300	26 500	31 800	1 400	9 800	13 500	6 900	13 500	15 200	107 600
2012	8 300	23 100	900	90	5 100	29 500	37 400	2 000	11 200	13 500	5 600	8 500	14 600	122 100
2013	6 500	16 200	660	-	4 000	22 400	27 400	2 000	22 400	-	5 500	8 000	14 600	117 800
2009 I	8 000	16 900	940	2 700	5 300	27 700	33 800	-	-	10 200	5 600	6 100	6 100	83 500
2009 II	7 900	17 300	1 200	2 700	5 000	26 500	34 400	-	-	10 700	6 500	6 100	6 100	84 400
2009 III	7 200	16 700	1 400	2 100	5 000	24 400	32 200	-	-	9 300	6 600	9 100	7 000	78 600
2009 IV	7 000	16 900	1 200	2 600	4 600	24 000	31 500	-	-	11 600	5 800	9 100	7 000	86 700
2010 I	7 900	15 500	1 100	1 300	4 900	33 700	30 600	-	-	14 100	5 300	7 500	2 600	93 900
2010 II	8 700	17 500	1 300	820	5 400	34 900	34 900	-	-	14 600	6 300	7 200	2 600	99 900
2010 III	8 000	17 500	1 300	820	5 400	34 900	34 900	-	-	14 600	6 300	7 200	2 600	99 900
2010 IV	9 100	19 100	1 500	810	5 600	35 900	36 200	-	-	12 600	6 000	8 800	11 200	110 800
2011 I	9 600	18 500	1 300	820	5 700	34 700	35 700	-	-	13 700	5 200	9 300	13 500	111 600
2011 II	8 500	18 800	1 400	670	5 600	29 100	35 100	-	-	10 700	7 200	8 500	15 500	102 200
2011 III	8 600	18 000	1 200	820	5 300	30 700	33 800	-	-	13 300	6 700	9 700	18 700	112 900
2011 IV	8 400	16 700	890	790	4 900	29 300	31 700	-	-	14 500	6 500	10 100	19 400	111 500
2012 I	8 500	17 500	890	600	4 500	27 300	31 900	-	-	13 600	8 300	10 200	18 200	109 400
2012 II	7 500	17 100	820	390	4 100	24 300	29 900	-	-	10 900	7 800	9 600	17 900	100 400
2012 III	7 500	16 300	640	310	3 900	23 600	28 700	-	-	14 100	6 200	11 000	10 800	108 700
2013 I	7 500	15 700	510	180	3 900	22 200	27 700	380	7 700	5 200	5 500	5 500	19 100	103 400
2013 II	9 000	18 200	790	110	4 200	25 000	31 300	1 900	10 900	7 700	6 400	6 400	18 000	106 100
2013 III	8 500	20 700	1 000	20	4 700	27 600	34 900	2 600	11 500	11 500	5 200	5 200	23 300	118 100
2013 IV	8 700	20 900	880	5	4 900	26 400	35 300	2 900	12 500	4 800	4 800	4 800	26 500	123 200
2014 I	8 100	24 600	970	-	5 200	29 700	38 600	1 600	9 300	6 300	6 300	6 300	24 400	116 400
2014 II	7 500	22 900	740	-	5 100	25 400	36 100	2 400	11 300	2 400	5 700	5 700	16 700	125 800
2014 III	7 500	20 000	560	-	5 000	24 800	32 800	2 100	12 200	2 100	5 300	5 300	30 400	125 500
2014 IV	6 000	14 700	750	-	3 600	19 900	25 000	2 500	10 100	2 500	5 800	5 800	28 500	108 500
2015 I	5 100	11 400	610	-	2 800	13 900	19 900	2 300	13 000	-	4 900	4 900	20 800	116 900
2015 II	5 400	10 400	510	-	3 100	12 500	18 400	2 000	13 200	-	5 300	5 300	33 700	116 900
2015 III	6 600	12 400	640	-	3 700	20 200	23 200	2 000	12 300	-	5 300	5 300	35 900	119 200
2015 IV	6 400	12 900	640	-	3 600	18 600	23 700	1 900	9 400	-	5 500	5 500	32 800	112 100

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriön Työllätyllistystilasto - 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
	II 9 000	4 400	6 700	1 100	27 400
	III 14 700	6 400	3 300	850	22 300
	IV 14 700	6 100	5 600	1 100	28 900
2008	I 19 100	8 000	4 400	1 100	28 200
	II 8 000	4 000	6 300	1 100	24 100
	III 13 900	6 100	2 800	850	20 800
	IV 13 600	5 400	5 200	1 000	26 800
2009	I 18 800	7 900	3 900	970	27 700
	II 10 000	4 500	6 100	890	26 500
	III 17 700	7 000	3 000	710	24 400
	IV 20 200	7 300	6 700	970	32 800
2010	I 24 300	9 200	4 600	1 100	33 700
	II 11 500	5 100	6 800	1 200	32 700
	III 17 500	7 300	3 400	990	29 000
	IV 17 000	6 500	6 600	1 200	35 900
2011	I 20 300	8 500	4 800	1 100	34 300
	II 10 000	4 200	6 800	1 100	30 700
	III 15 500	6 200	3 200	830	25 100
	IV 16 000	5 900	5 900	930	30 700
2012	I 18 200	7 600	4 100	980	29 300
	II 8 400	3 800	5 400	860	27 300
	III 14 100	5 700	2 500	760	24 300
	IV 15 200	5 500	5 100	900	29 600
2013	I 13 700	5 400	3 200	770	27 200
	II 8 000	3 200	3 900	760	26 000
	III 13 000	4 800	2 200	620	23 900
	IV 11 400	4 000	3 800	630	27 600
2014	I 15 400	6 100	2 700	810	27 400
	II 9 000	3 300	4 400	710	26 500
	III 12 400	4 400	2 400	690	22 700
	IV 13 600	4 200	4 100	630	25 400
2015	I 13 600	4 800	2 700	670	24 800
	II 7 500	2 800	3 900	560	22 600
	III 10 300	3 700	2 000	590	19 900
	IV 12 100	3 500	3 500	570	22 200
2016	I 10 600	4 200	2 400	570	21 500
	II 7 800	3 100	3 800	530	20 200
	III 10 100	4 300	2 200	680	18 800

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- ¹ ruspäivärahan saajat	Työmarkkina- ¹ tuen saajat	Työttömyyseläkkeellä 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	56 800	-	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	38 200	-	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	266 200	190 000	-	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	23 600	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	15 000	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	26 000
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	38 100	196 000	0
2016 III	350 100	145 000	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	28 100	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	3 300	860	3 000
2016* II	7 700	1 000	3 200	660	4 500
2016* III	10 600	1 100	5 000	1 900	5 500

* 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	5,1	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	2,5	3,4	3,8	7,8
2009	8,2	8,3	3,1	6,0	4,8	9,5
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	3,6	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	5,9	10,5
2015 IV	9,4	7,1	4,5	6,1	5,9	10,2
2016 I	9,1	7,1	4,7	5,9	6,0	10,2
2016 II	9,0	6,8	4,7	6,1	6,0	10,0
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	6,9	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	6,1	7,0	3,6	6,0
2014 III	5,0	5,9	5,7	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	5,4	5,6	6,8	3,4	6,0
2015 III	4,6	5,3	5,2	7,0	3,4	6,2
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
2016 II	4,3	4,9	4,9	6,9	3,2	5,7

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

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

Lähde: OECD - Source: OECD

26. TYÖVOIMA ELINKEINO-, LIIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUSALUEITTAIN
LABOUR FORCE BY ADMINISTRATIVE DISTRICT

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Koko Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district										Lappi	Ahvenanmaa				
	Whole country	Uusimaa Suomi	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	Pohjois-Karjala			Keskisuomi	Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjanmaa
	1 000 henkilöä - persons															
1991	2 544	690	227	123	184	218	163	86	124	83	123	96	120	164	44	98
1992	2 476	672	220	119	180	213	159	85	118	79	120	95	115	162	41	96
1993	2 463	678	223	120	174	213	157	80	115	79	120	95	113	159	42	95
1994	2 481	693	224	118	172	216	157	80	117	79	120	94	112	164	42	93
1995	2 490	704	223	117	173	214	156	79	116	78	122	94	115	166	42	91
1996	2 484	710	229	117	172	218	151	77	114	77	119	92	114	166	42	91
1997	2 507	725	234	116	173	218	153	75	112	77	119	92	115	168	41	89
2000	2 567	752	238	115	179	224	153	76	115	77	119	92	115	172	40	90
2000	2 588	772	241	115	180	227	152	77	116	77	120	90	118	173	40	90
2001	2 605	784	241	114	181	227	152	75	115	78	126	90	119	176	40	89
2002	2 610	790	244	112	179	229	152	74	114	78	124	88	119	178	39	88
2003	2 600	788	244	110	180	226	151	74	115	76	125	89	117	179	38	86
2004	2 604	794	246	110	180	226	151	74	115	76	125	89	117	179	38	86
2005	2 620	798	246	110	178	234	151	73	116	77	125	90	118	181	39	84
2006	2 648	810	251	109	178	234	150	74	116	78	128	92	120	182	39	85
2007	2 675	824	252	110	181	242	150	72	114	77	130	93	122	185	38	83
2008	2 678	837	255	102	183	245	149	69	115	74	131	93	122	185	37	82
2009	2 672	836	232	108	182	244	146	69	117	77	128	92	120	185	36	84
2010	2 682	843	233	106	180	247	148	69	116	78	129	93	120	186	36	84
2011	2 690	852	235	107	182	248	143	70	116	75	127	93	122	186	36	83
2012	2 696	857	236	108	183	248	143	70	116	75	127	93	122	186	36	83
2013	2 698	859	236	103	178	246	140	68	118	75	128	94	120	189	35	82
2014	2 688	869	228	104	176	246	139	67	115	75	126	93	123	186	35	86
2015	2 690	828	251	109	180	236	147	70	114	74	124	91	123	185	37	83
2008 II	2 670	828	251	109	180	236	147	70	114	74	124	91	123	185	37	83
2008 III	2 674	835	258	110	183	248	154	72	114	77	127	94	126	186	38	88
2008 IV	2 669	843	250	112	179	239	149	68	113	75	127	91	120	184	37	83
2009 I	2 660	828	255	108	176	236	150	69	114	74	130	93	120	181	37	83
2009 II	2 650	824	250	113	182	236	154	71	119	76	135	95	120	182	37	83
2009 III	2 679	834	248	109	183	249	149	68	115	73	131	95	120	187	37	83
2009 IV	2 623	830	244	105	174	238	142	66	112	74	129	89	118	181	37	83
2010 I	2 632	827	228	106	177	241	145	69	115	76	124	92	116	181	36	86
2010 II	2 748	855	240	112	186	253	151	70	118	78	129	95	127	193	36	87
2010 III	2 695	837	235	108	183	246	147	70	118	80	130	92	121	186	37	83
2010 IV	2 621	826	226	108	181	236	142	66	116	76	130	92	121	186	37	80
2011 I	2 635	828	229	104	176	241	146	66	113	77	124	92	117	185	37	84
2011 II	2 761	860	238	111	187	252	153	71	119	79	135	97	124	194	36	85
2011 III	2 697	842	233	109	190	252	150	70	115	79	135	97	124	194	36	85
2011 IV	2 637	839	229	101	177	244	144	66	113	75	125	91	116	181	36	76
2012 I	2 644	845	230	108	180	246	139	68	111	72	124	94	118	179	35	79
2012 II	2 762	869	242	108	187	257	145	71	118	77	134	96	125	191	37	89
2012 III	2 650	832	229	109	186	237	141	67	116	75	122	94	119	182	35	81
2012 IV	2 633	840	228	108	178	244	141	69	116	75	122	91	119	182	35	81
2013 I	2 640	844	235	106	173	240	138	69	114	74	122	91	119	185	32	82
2013 II	2 738	875	242	108	181	252	145	73	118	77	129	96	124	197	37	86
2013 III	2 650	841	233	105	175	244	138	68	116	74	122	91	119	186	34	81
2013 IV	2 625	844	223	105	173	240	138	69	117	71	123	90	120	188	34	78
2014 I	2 632	847	226	103	170	242	139	66	114	75	125	92	120	183	34	79
2014 II	2 635	860	235	106	183	251	145	70	114	75	125	92	120	183	34	79
2014 III	2 640	851	225	106	174	242	138	68	115	75	123	93	116	183	34	82
2014 IV	2 640	851	225	106	174	242	138	68	115	75	123	93	116	183	34	82
2015 I	2 648	860	226	105	172	243	137	67	113	74	124	93	119	182	33	85
2015 II	2 708	880	236	105	183	250	142	68	116	76	124	93	120	184	36	89
2015 III	2 643	861	224	102	175	238	139	65	114	75	123	90	120	182	34	84
2015 IV	2 643	861	224	102	175	238	139	65	114	75	123	90	120	182	34	84
2016 I	2 951	863	227	104	174	241	134	66	116	76	126	89	120	182	34	85
2016 II	2 697	870	233	104	177	249	139	65	116	74	130	94	121	182	34	84
2016 III	2 697	871	233	104	177	249	139	65	116	74	130	92	121	182	34	84

1. Vuoteen 2009 asti Ahvenanmaa kuului Varsinais-Suomen alueeseen, mutta vuodesta 2010 lähtien se tilastoidaan erikseen. Until 2009 Ahvenanmaa included into Varsinais-Suomi, but from 2010 it will be presented separately.

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

27. TYÖLLISET ELINKEINO-, LIIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUSALUEITTAIN
EMPLOYED PERSONS BY ADMINISTRATIVE DISTRICT

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Koko maa Whole country	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskussalue - Administrative district										Ahvenanmaa					
		Uusimaa Suomi	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	Pohjois-Karjala	Keskisuomi		Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjois-Pohjanmaa	Kainuu	Lappi
1 000 henkilöä - persons																	
1991	2 375	660	216	113	171	202	151	79	115	75	112	89	112	150	40	90	
1992	2 206	623	203	101	156	184	141	74	106	69	104	94	104	142	34	80	
1993	2 043	583	187	90	143	171	122	67	96	62	97	76	97	136	32	74	
1994	2 099	609	194	98	144	160	132	66	98	63	97	80	97	136	33	73	
1996	2 127	625	197	99	145	178	133	66	96	65	101	80	101	140	32	72	
1997	2 170	643	205	101	159	188	132	67	94	63	105	89	105	140	32	73	
1998	2 206	658	210	101	161	191	133	66	101	65	105	81	105	149	34	75	
1999	2 266	704	219	101	156	201	133	66	101	65	105	81	105	149	34	75	
2000	2 335	723	223	102	161	204	133	66	102	65	107	81	107	153	33	74	
2001	2 397	741	222	102	163	209	138	65	100	66	111	82	111	155	33	74	
2002	2 457	788	237	103	169	227	139	67	102	64	111	82	109	159	32	72	
2003	2 365	737	225	102	164	203	136	66	103	64	111	82	109	159	32	72	
2004	2 365	737	225	101	163	210	136	66	103	64	111	82	109	159	31	75	
2005	2 401	750	230	100	162	214	137	65	104	67	110	84	111	163	32	72	
2006	2 444	767	235	101	164	216	136	65	105	67	115	86	112	164	32	74	
2007	2 492	782	237	103	169	227	138	66	103	67	118	88	116	170	32	74	
2008	2 531	800	241	105	172	226	141	65	106	67	118	88	116	172	34	77	
2009	2 457	784	233	101	164	220	135	62	102	65	116	85	114	167	34	74	
2010	2 447	783	213	98	165	220	131	64	105	68	112	84	112	166	33	74	15
2011	2 474	793	214	100	166	223	133	64	104	68	113	86	113	170	32	75	15
2012	2 463	798	217	99	166	225	133	63	104	66	115	87	115	168	32	75	15
2013	2 457	796	212	98	162	222	128	63	108	65	112	85	114	170	31	74	15
2014	2 447	796	207	96	161	222	126	62	108	68	113	86	113	170	29	74	16
2015	2 437	800	205	95	162	220	124	60	104	67	112	85	115	167	30	76	16
2008 I	2 474	790	238	102	169	220	135	62	103	64	113	86	116	170	32	74	
2008 II	2 574	807	245	108	175	230	144	66	108	68	121	91	121	177	37	77	
2008 III	2 566	798	244	106	173	232	144	68	107	70	124	90	121	174	34	81	
2008 IV	2 509	806	236	104	169	224	139	64	107	68	116	86	115	168	32	74	
2009 I	2 448	782	238	101	164	216	137	62	101	64	115	83	114	166	32	73	
2009 II	2 497	790	238	104	166	227	139	65	103	65	117	87	119	168	33	75	
2009 III	2 476	786	232	102	169	224	137	62	104	65	118	86	114	168	35	75	
2009 IV	2 408	779	224	96	159	214	129	60	101	65	115	83	110	165	34	73	
2010 I	2 388	771	208 ¹	95	158	215	129	62	102	65	110	84	107	162	32	74	14 ¹
2010 II	2 485	791	217	99	170	226	135	65	105	67	115	86	117	170	33	75	15
2010 III	2 450	780	214	99	167	214	127	65	105	69	117	85	110	169	33	75	15
2010 IV	2 426	779	210	99	167	214	127	62	107	69	117	82	110	169	33	73	15
2011 I	2 409	779	209	97	160	216	128	62	101	67	110	84	108	165	33	74	14
2011 II	2 517	807	219	103	171	225	135	65	104	69	120	87	114	172	32	79	15
2011 III	2 474	794	212	96	163	224	132	65	104	67	115	85	112	169	33	76	15
2011 IV	2 456	784	212	96	164	224	132	65	104	67	115	85	112	169	33	76	15
2012 I	2 432	794	213	99	162	225	128	62	103	62	112	87	109	159	32	71	
2012 II	2 524	805	220	100	171	232	134	64	106	68	121	89	117	171	33	78	15
2012 III	2 490	792	217	99	167	224	131	65	107	69	116	87	115	166	33	78	15
2012 IV	2 448	791	212	100	167	217	131	62	107	67	111	85	115	166	29	73	16
2013 I	2 408	790	209	97	158	216	124	62	104	63	109	84	112	166	28	72	14
2013 II	2 506	810	218	98	167	228	128	64	109	66	115	88	115	174	33	76	15
2013 III	2 490	800	213	98	164	218	127	65	108	64	110	83	115	167	30	71	15
2013 IV	2 422	788	206	98	161	218	127	61	108	64	110	83	115	167	30	71	15
2014 I	2 394	786	206	95	156	218	122	58	105	64	111	82	110	165	29	72	15
2014 II	2 490	810	210	97	165	226	130	64	111	67	115	88	116	174	29	72	16
2014 III	2 478	800	209	97	164	224	129	64	110	67	115	88	116	174	29	72	16
2014 IV	2 418	789	202	93	155	220	125	62	108	67	116	86	110	167	28	74	16
2015 I	2 391	788	203	95	156	216	121	61	101	65	113	83	110	161	28	75	16
2015 II	2 463	805	209	93	165	225	124	62	103	65	111	87	118	171	31	77	16
2015 III	2 463	805	209	95	167	212	122	61	103	68	111	87	118	171	31	77	16
2015 IV	2 412	805	201	96	160	212	122	59	108	68	110	83	113	169	29	73	15
2016 I	2 396	794	202	93	161	212	118	59	105	65	112	80	112	162	29	74	16
2016 II	2 477	813	210	93	168	221	123	64	106	66	114	85	117	176	30	76	16
2016 III	2 493	818	213	94	164	225	127	60	106	64	117	86	119	177	30	77	16

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

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

28. TYÖLLISYYSASTEET ELINKEINO-, LIIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUSALUEITTAIN TYÖVOIMATUTKIMUKSEN PERUSTEELLA
EMPLOYMENT RATES BY ADMINISTRATIVE DISTRICT ACCORDING TO THE LABOUR FORCE SURVEY

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Koko maa Whole country	Elinkeino- ja ympäristökeskusalue - Administrative district										Lappi	Ahvenanmaa			
		Uusimaa Suomi	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohj.-Savo	Pohj.-Karjala	Keskisuomi			Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	P.-Pohjanmaa
Prosenttia - Per cent																
1991	70,0	75,8	72,0	67,0	70,1	69,6	66,6	66,7	66,9	64,2	66,0	68,3	70,5	66,1	62,0	65,8
1992	64,7	70,8	66,9	61,4	63,9	62,9	62,3	63,1	61,8	58,6	61,7	64,2	64,9	61,6	54,6	58,8
1993	60,9	64,1	62,7	58,5	59,7	59,7	57,3	57,3	53,4	53,4	57,4	59,6	64,9	53,5	52,0	53,0
1994	60,9	66,9	64,1	58,7	60,6	60,3	59,5	57,7	56,3	54,0	57,0	60,6	61,2	57,8	53,2	53,9
1995	61,1															
1996	61,9	67,9	64,8	60,2	60,8	60,4	60,2	57,7	56,4	55,2	57,7	61,3	63,3	59,4	51,9	53,4
1997	62,9	66,9	66,8	61,7	62,3	63,2	62,3	58,8	54,7	54,7	58,4	61,3	65,8	57,1	51,2	54,4
1998	66,0	73,4	69,4	63,2	66,0	64,0	61,0	58,3	60,6	56,8	59,1	64,2	65,9	60,1	57,0	57,0
1999	66,9	74,3	70,2	64,6	66,5	67,5	62,6	60,6	61,3	57,2	61,0	64,2	67,0	63,3	54,6	57,2
2000																
2001	67,7	75,3	70,0	64,7	67,5	68,0	64,2	60,1	59,8	58,6	62,8	64,8	69,1	63,7	56,5	57,8
2002	67,7	74,9	70,6	65,2	67,7	67,8	63,6	61,1	60,4	59,6	62,2	65,1	69,5	63,4	59,1	57,2
2003	67,2	73,9	69,3	64,3	67,9	67,9	64,0	63,9	62,9	60,3	63,9	66,9	69,1	64,2	57,3	57,0
2004	68,0	73,9	69,3	66,2	69,6	68,1	65,0	63,0	62,9	60,0	61,5	66,8	69,8	64,2	56,9	56,2
2005	68,0	73,9	71,1	66,2	69,6	68,1	65,0	63,0	62,9	60,0	61,5	66,8	69,8	64,2	56,9	56,2
2006	68,9	74,7	72,6	66,8	67,6	68,2	64,7	62,7	63,8	62,6	64,5	68,4	70,6	65,2	58,0	59,9
2007	69,8	76,3	72,1	69,2	69,0	68,1	65,9	64,3	62,9	60,3	64,2	69,6	74,4	67,2	59,3	62,9
2008	69,8	76,3	72,1	69,2	69,0	68,1	65,9	64,3	62,9	60,3	64,2	69,6	74,4	67,2	59,3	62,9
2009	69,3	73,9	70,7	67,9	68,6	67,5	64,5	64,5	62,2	58,9	64,5	67,5	70,7	64,0	62,2	60,5
2010	67,8	73,2	68,3	66,2	66,7	67,3	62,9	63,8	63,7	61,6	63,9	66,8	69,9	64,1	61,8	60,7
2011	68,6	73,9	68,5	67,8	66,9	68,5	64,6	65,2	63,6	62,1	64,6	68,5	70,4	65,4	63,5	61,9
2012	69,0	73,7	69,7	67,8	68,7	68,5	65,9	65,2	65,4	60,9	63,9	68,3	72,0	64,9	61,3	60,7
2013	68,3	74,5	70,4	69,3	68,8	73,2	63,9	65,8	62,9	60,9	62,9	69,3	71,9	65,8	62,4	60,7
2014	68,1	72,3	66,7	68,0	67,9	66,9	63,3	64,6	65,6	63,0	63,0	70,2	72,8	64,1	60,2	61,8
2015	68,1	72,3	66,7	68,0	67,9	66,9	63,3	64,6	65,6	63,0	63,0	70,2	72,8	64,1	60,2	61,8
2016	68,1	72,3	66,7	68,0	67,9	66,9	63,3	64,6	65,6	63,0	63,0	70,2	72,8	64,1	60,2	61,8
2017	68,1	72,3	66,7	68,0	67,9	66,9	63,3	64,6	65,6	63,0	63,0	70,2	72,8	64,1	60,2	61,8
2018	68,1	72,3	66,7	68,0	67,9	66,9	63,3	64,6	65,6	63,0	63,0	70,2	72,8	64,1	60,2	61,8
2019	68,1	72,3	66,7	68,0	67,9	66,9	63,3	64,6	65,6	63,0	63,0	70,2	72,8	64,1	60,2	61,8
2020	68,1	72,3	66,7	68,0	67,9	66,9	63,3	64,6	65,6	63,0	63,0	70,2	72,8	64,1	60,2	61,8
2021	68,1	72,3	66,7	68,0	67,9	66,9	63,3	64,6	65,6	63,0	63,0	70,2	72,8	64,1	60,2	61,8
2022	68,1	72,3	66,7	68,0	67,9	66,9	63,3	64,6	65,6	63,0	63,0	70,2	72,8	64,1	60,2	61,8
2023	68,1	72,3	66,7	68,0	67,9	66,9	63,3	64,6	65,6	63,0	63,0	70,2	72,8	64,1	60,2	61,8
2024	68,1	72,3	66,7	68,0	67,9	66,9	63,3	64,6	65,6	63,0	63,0	70,2	72,8	64,1	60,2	61,8
2025	68,1	72,3	66,7	68,0	67,9	66,9	63,3	64,6	65,6	63,0	63,0	70,2	72,8	64,1	60,2	61,8
2026	68,1	72,3	66,7	68,0	67,9	66,9	63,3	64,6	65,6	63,0	63,0	70,2	72,8	64,1	60,2	61,8
2027	68,1	72,3	66,7	68,0	67,9	66,9	63,3	64,6	65,6	63,0	63,0	70,2	72,8	64,1	60,2	61,8
2028	68,1	72,3	66,7	68,0	67,9	66,9	63,3	64,6	65,6	63,0	63,0	70,2	72,8	64,1	60,2	61,8
2029	68,1	72,3	66,7	68,0	67,9	66,9	63,3	64,6	65,6	63,0	63,0	70,2	72,8	64,1	60,2	61,8
2030	68,1	72,3	66,7	68,0	67,9	66,9	63,3	64,6	65,6	63,0	63,0	70,2	72,8	64,1	60,2	61,8
2031	68,1	72,3	66,7	68,0	67,9	66,9	63,3	64,6	65,6	63,0	63,0	70,2	72,8	64,1	60,2	61,8
2032	68,1	72,3	66,7	68,0	67,9	66,9	63,3	64,6	65,6	63,0	63,0	70,2	72,8	64,1	60,2	61,8
2033	68,1	72,3	66,7	68,0	67,9	66,9	63,3	64,6	65,6	63,0	63,0	70,2	72,8	64,1	60,2	61,8
2034	68,1	72,3	66,7	68,0	67,9	66,9	63,3	64,6	65,6	63,0	63,0	70,2	72,8	64,1	60,2	61,8
2035	68,1	72,3	66,7	68,0	67,9	66,9	63,3	64,6	65,6	63,0	63,0	70,2	72,8	64,1	60,2	61,8
2036	68,1	72,3	66,7	68,0	67,9	66,9	63,3	64,6	65,6	63,0	63,0	70,2	72,8	64,1	60,2	61,8
2037	68,1	72,3	66,7	68,0	67,9	66,9	63,3	64,6	65,6	63,0	63,0	70,2	72,8	64,1	60,2	61,8
2038	68,1	72,3	66,7	68,0	67,9	66,9	63,3	64,6	65,6	63,0	63,0	70,2	72,8	64,1	60,2	61,8
2039	68,1	72,3	66,7	68,0	67,9	66,9	63,3	64,6	65,6	63,0	63,0	70,2	72,8	64,1	60,2	61,8
2040	68,1	72,3	66,7	68,0	67,9	66,9	63,3	64,6	65,6	63,0	63,0	70,2	72,8	64,1	60,2	61,8
2041	68,1	72,3	66,7	68,0	67,9	66,9	63,3	64,6	65,6	63,0	63,0	70,2	72,8	64,1	60,2	61,8
2042	68,1	72,3	66,7	68,0	67,9	66,9	63,3	64,6	65,6	63,0	63,0	70,2	72,8	64,1	60,2	61,8
2043	68,1	72,3	66,7	68,0	67,9	66,9	63,3	64,6	65,6	63,0	63,0	70,2	72,8	64,1	60,2	61,8
2044	68,1	72,3	66,7	68,0	67,9	66,9	63,3	64,6	65,6	63,0	63,0	70,2	72,8	64,1	60,2	61,8
2045	68,1	72,3	66,7	68,0	67,9	66,9	63,3	64,6	65,6	63,0	63,0	70,2	72,8	64,1	60,2	61,8
2046	68,1	72,3	66,7	68,0	67,9	66,9	63,3	64,6	65,6	63,0	63,0	70,2	72,8	64,1	60,2	61,8
2047	68,1	72,3	66,7	68,0	67,9	66,9	63,3	64,6	65,6	63,0	63,0	70,2	72,8	64,1	60,2	61,8
2048	68,1	72,3	66,7	68,0	67,9	66,9	63,3	64,6	65,6	63,0	63,0	70,2	72,8	64,1	60,2	61,8
2049	68,1	72,3	66,7	68,0	67,9	66,9	63,3	64,6	65,6	63,0	63,0	70,2	72,8	64,1	60,2	61,8
2050	68,1	72,3	66,7	68,0	67,9	66,9	63,3	64,6	65,6	63,0	63,0	70,2	72,8	64,1	60,2	61,8

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

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

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	1 300	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	1 500	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	800	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	1 700	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	13 300	2 100	1 400	2 100	2 800	1 900	750	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	790	1 300	800
2013 III	9 000	1 500	780	1 500	2 100	1 300	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	820	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
2016 III	13 100	2 400	1 000	1 800	3 400	1 200	780	1 600	550

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	690	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	1 100	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
2016 III	1 200	750	910	2 000	360	1 800	160	2 100	35 000

30. TYÖTTÖMYYSSASTEET ELINKEINO-, LIIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUSALUEITTAIN TYÖVOIMATUTKIMUKSEN PERUSTEELLA
UNEMPLOYMENT RATES BY ADMINISTRATIVE DISTRICT ACCORDING TO THE LABOUR FORCE SURVEY

Vuosija neljännes Year and quarter	Elinkoine- ja ympäristökeskusalue - Administrative district														Ahvenanmaa	
	Koko maa Whole country	Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjo-Savo	Pohjo-Karjala	Keskisuomi	Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	P.-Pohjanmaa		Kainuu
Prosenttia - Per cent																
1991	6,6	4,2	4,8	7,8	6,9	7,4	7,7	7,8	7,5	9,5	9,1	7,6	6,6	8,4	10,4	9,0
1992	11,7	9,0	10,0	13,9	13,1	13,4	12,1	12,7	12,2	14,6	13,5	11,4	10,2	13,5	17,1	15,9
1993	16,6	13,2	14,8	17,2	18,5	18,0	16,8	17,8	18,4	20,6	17,6	16,6	12,9	19,0	20,3	21,4
1994	16,3	13,9	15,0	17,4	18,4	17,2	16,7	17,1	17,6	19,7	18,5	16,8	14,2	18,5	20,7	22,0
1995	15,4	12,0	13,5	17,0	16,6	16,6	15,7	16,5	17,9	20,0	19,0	15,8	13,8	17,1	22,4	21,2
1996	14,6	11,2	11,6	15,7	16,4	16,5	15,0	15,9	17,5	17,5	18,9	14,8	12,3	15,8	22,6	21,1
1997	10,4	12,7	13,4	13,4	12,4	12,9	13,8	13,8	15,6	17,4	16,2	11,5	8,4	15,5	23,5	20,4
1998	11,4	7,6	9,4	12,6	12,3	11,5	13,3	14,7	14,7	15,1	15,2	11,5	8,7	15,0	18,1	19,8
1999	11,4	10,4	10,4	12,6	12,3	12,3	12,3	12,3	12,3	12,3	12,3	12,3	12,3	12,3	12,3	12,3
2000	9,6	6,3	7,6	10,3	10,4	10,4	11,4	13,8	11,8	15,1	12,0	10,4	9,0	11,7	13,4	17,6
2001	9,1	5,5	8,0	10,3	9,9	9,3	10,6	12,5	13,1	14,8	11,7	9,9	7,7	12,0	17,7	16,3
2002	9,1	5,8	7,4	9,4	8,9	9,6	11,3	11,3	12,0	15,5	11,9	9,1	6,8	13,0	16,5	16,2
2003	8,8	6,5	8,0	10,1	9,8	10,1	11,5	10,8	10,7	13,1	12,5	7,9	7,1	10,5	17,5	13,8
2004	8,8	6,2	8,0	10,1	9,8	10,1	11,5	10,8	10,7	13,1	12,5	7,9	7,1	10,5	17,5	13,8
2005	8,4	6,1	6,7	9,0	8,7	8,9	9,1	10,1	10,0	13,1	11,8	6,5	6,7	10,3	16,6	14,0
2006	7,7	5,4	6,3	7,3	8,0	7,9	9,2	11,5	9,8	10,4	10,3	7,3	6,4	9,8	17,1	12,4
2007	6,9	4,0	5,0	6,6	6,5	7,2	7,5	9,0	9,8	12,7	8,9	6,1	5,1	8,2	19,7	10,9
2008	6,2	3,9	5,2	7,5	8,0	7,0	9,1	9,6	9,8	13,0	11,2	5,1	5,0	8,2	19,7	10,9
2009	8,2	6,2	7,3	9,5	9,0	10,0	9,1	9,6	10,8	12,7	11,2	7,9	6,1	10,0	19,2	11,6
2010	8,4	6,4	6,1	8,8	9,0	9,7	10,6	7,9	10,0	12,5	9,5	8,2	6,7	10,2	9,0	11,3
2011	7,8	5,8	7,9	9,1	7,8	9,2	10,2	7,7	10,3	12,3	9,6	7,4	6,1	8,7	8,3	10,4
2012	7,7	6,3	7,4	8,3	7,5	8,2	9,1	9,1	8,2	11,7	9,1	7,0	5,1	9,6	11,4	10,2
2013	8,2	6,3	7,3	9,5	8,6	9,5	10,2	9,6	9,7	10,4	10,4	7,9	6,3	10,3	14,9	11,8
2014	8,4	6,4	6,1	8,8	9,0	9,7	10,6	7,9	10,0	12,5	9,5	8,2	6,7	10,2	9,0	11,3
2015	8,4	6,4	6,1	8,8	9,0	9,7	10,6	7,9	10,0	12,5	9,5	8,2	6,7	10,2	9,0	11,3
2016	8,4	6,4	6,1	8,8	9,0	9,7	10,6	7,9	10,0	12,5	9,5	8,2	6,7	10,2	9,0	11,3
2017	8,4	6,4	6,1	8,8	9,0	9,7	10,6	7,9	10,0	12,5	9,5	8,2	6,7	10,2	9,0	11,3
2018	8,4	6,4	6,1	8,8	9,0	9,7	10,6	7,9	10,0	12,5	9,5	8,2	6,7	10,2	9,0	11,3
2019	8,4	6,4	6,1	8,8	9,0	9,7	10,6	7,9	10,0	12,5	9,5	8,2	6,7	10,2	9,0	11,3
2020	8,4	6,4	6,1	8,8	9,0	9,7	10,6	7,9	10,0	12,5	9,5	8,2	6,7	10,2	9,0	11,3
2021	8,4	6,4	6,1	8,8	9,0	9,7	10,6	7,9	10,0	12,5	9,5	8,2	6,7	10,2	9,0	11,3
2022	8,4	6,4	6,1	8,8	9,0	9,7	10,6	7,9	10,0	12,5	9,5	8,2	6,7	10,2	9,0	11,3
2023	8,4	6,4	6,1	8,8	9,0	9,7	10,6	7,9	10,0	12,5	9,5	8,2	6,7	10,2	9,0	11,3
2024	8,4	6,4	6,1	8,8	9,0	9,7	10,6	7,9	10,0	12,5	9,5	8,2	6,7	10,2	9,0	11,3
2025	8,4	6,4	6,1	8,8	9,0	9,7	10,6	7,9	10,0	12,5	9,5	8,2	6,7	10,2	9,0	11,3
2026	8,4	6,4	6,1	8,8	9,0	9,7	10,6	7,9	10,0	12,5	9,5	8,2	6,7	10,2	9,0	11,3
2027	8,4	6,4	6,1	8,8	9,0	9,7	10,6	7,9	10,0	12,5	9,5	8,2	6,7	10,2	9,0	11,3
2028	8,4	6,4	6,1	8,8	9,0	9,7	10,6	7,9	10,0	12,5	9,5	8,2	6,7	10,2	9,0	11,3
2029	8,4	6,4	6,1	8,8	9,0	9,7	10,6	7,9	10,0	12,5	9,5	8,2	6,7	10,2	9,0	11,3
2030	8,4	6,4	6,1	8,8	9,0	9,7	10,6	7,9	10,0	12,5	9,5	8,2	6,7	10,2	9,0	11,3
2031	8,4	6,4	6,1	8,8	9,0	9,7	10,6	7,9	10,0	12,5	9,5	8,2	6,7	10,2	9,0	11,3
2032	8,4	6,4	6,1	8,8	9,0	9,7	10,6	7,9	10,0	12,5	9,5	8,2	6,7	10,2	9,0	11,3
2033	8,4	6,4	6,1	8,8	9,0	9,7	10,6	7,9	10,0	12,5	9,5	8,2	6,7	10,2	9,0	11,3
2034	8,4	6,4	6,1	8,8	9,0	9,7	10,6	7,9	10,0	12,5	9,5	8,2	6,7	10,2	9,0	11,3
2035	8,4	6,4	6,1	8,8	9,0	9,7	10,6	7,9	10,0	12,5	9,5	8,2	6,7	10,2	9,0	11,3
2036	8,4	6,4	6,1	8,8	9,0	9,7	10,6	7,9	10,0	12,5	9,5	8,2	6,7	10,2	9,0	11,3
2037	8,4	6,4	6,1	8,8	9,0	9,7	10,6	7,9	10,0	12,5	9,5	8,2	6,7	10,2	9,0	11,3
2038	8,4	6,4	6,1	8,8	9,0	9,7	10,6	7,9	10,0	12,5	9,5	8,2	6,7	10,2	9,0	11,3
2039	8,4	6,4	6,1	8,8	9,0	9,7	10,6	7,9	10,0	12,5	9,5	8,2	6,7	10,2	9,0	11,3
2040	8,4	6,4	6,1	8,8	9,0	9,7	10,6	7,9	10,0	12,5	9,5	8,2	6,7	10,2	9,0	11,3
2041	8,4	6,4	6,1	8,8	9,0	9,7	10,6	7,9	10,0	12,5	9,5	8,2	6,7	10,2	9,0	11,3
2042	8,4	6,4	6,1	8,8	9,0	9,7	10,6	7,9	10,0	12,5	9,5	8,2	6,7	10,2	9,0	11,3
2043	8,4	6,4	6,1	8,8	9,0	9,7	10,6	7,9	10,0	12,5	9,5	8,2	6,7	10,2	9,0	11,3
2044	8,4	6,4	6,1	8,8	9,0	9,7	10,6	7,9	10,0	12,5	9,5	8,2	6,7	10,2	9,0	11,3
2045	8,4	6,4	6,1	8,8	9,0	9,7	10,6	7,9	10,0	12,5	9,5	8,2	6,7	10,2	9,0	11,3
2046	8,4	6,4	6,1	8,8	9,0	9,7	10,6	7,9	10,0	12,5	9,5	8,2	6,7	10,2	9,0	11,3
2047	8,4	6,4	6,1	8,8	9,0	9,7	10,6	7,9	10,0	12,5	9,5	8,2	6,7	10,2	9,0	11,3
2048	8,4	6,4	6,1	8,8	9,0	9,7	10,6	7,9	10,0	12,5	9,5	8,2	6,7	10,2	9,0	11,3
2049	8,4	6,4	6,1	8,8	9,0	9,7	10,6	7,9	10,0	12,5	9,5	8,2	6,7	10,2	9,0	11,3
2050	8,4	6,4	6,1	8,8	9,0	9,7	10,6	7,9	10,0	12,5	9,5	8,2	6,7	10,2	9,0	11,3

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

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

31. TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ ELINKEINO-, LIIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUSALUEITTAIN
 UNEMPLOYED JOBSEEKERS 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	Henkilöä - Persons								
1991	36 000	16 700	12 700	15 600	21 800	15 900	8 500	12 000	9 300
1992	77 100	28 400	20 100	27 600	34 700	25 200	13 400	19 000	14 100
1993	108 900	40 200	24 900	37 700	44 600	32 600	17 600	24 700	17 600
1994	114 100	40 200	25 500	38 700	44 300	33 400	18 500	25 200	18 800
1995	108 400	36 200	23 700	35 700	41 100	31 500	17 500	24 600	18 700
1996	101 900	33 700	22 900	34 700	40 200	30 300	16 800	23 800	18 800
1997	89 900	30 500	21 300	31 600	37 000	28 900	15 500	22 000	17 900
1998	77 200	27 100	19 700	28 600	34 800	26 000	14 200	20 500	16 900
1999	67 400	25 300	19 400	26 800	31 700	25 800	13 400	19 400	15 700
2000	59 400	25 300	18 200	24 500	30 000	24 200	12 600	18 400	14 800
2001	55 800	23 000	16 900	22 800	28 200	22 200	11 900	17 600	14 100
2002	57 700	23 100	16 100	22 100	27 700	21 500	10 700	16 100	13 500
2003	61 500	22 800	15 600	21 800	27 900	20 700	9 900	15 300	13 100
2004	62 000	23 000	15 900	21 400	27 600	20 400	9 800	15 000	12 900
2005	60 000	20 800	14 400	20 600	26 100	19 700	9 400	14 400	12 300
2006 ²	54 700	18 200	12 400	19 100	22 800	17 600	8 500	13 100	11 400
2007	46 400	15 800	10 600	16 300	20 000	15 700	7 400	11 700	10 500
2008	41 800	14 800	9 600	15 300	19 700	15 000	6 900	11 000	10 200
2009	57 300	20 800	11 700	20 800	27 900	18 500	8 200	14 100	11 900
2010	60 500	22 600 ¹	11 600	20 900	28 300	18 100	8 100	13 400	10 700
2011	55 700	21 400	10 900	18 700	25 200	17 300	7 400	12 200	9 900
2012	57 800	22 300	10 900	18 900	25 800	17 900	7 800	12 400	10 700
2013 ³	70 800	26 100	12 100	21 700	31 300	19 300	8 400	13 700	11 600
2014	82 900	28 400	13 100	23 800	34 600	21 100	9 000	14 400	11 600
2015	93 800	30 100	14 300	25 200	36 900	22 400	9 800	15 800	12 400
2003 I	59 300	23 100	16 300	22 200	28 500	21 900	10 800	16 500	13 800
2003 II	59 000	22 100	15 100	21 000	27 200	19 900	9 200	14 900	12 900
2003 III	61 800	25 100	15 300	21 700	27 900	20 100	9 500	14 700	12 800
2003 IV	59 500	22 800	15 600	21 400	27 800	20 800	9 900	15 200	12 800
2004 I	62 400	24 100	16 800	22 400	28 600	21 300	10 300	16 000	13 400
2004 II	61 800	22 700	15 600	21 000	27 500	19 500	9 500	14 900	12 900
2004 III	63 500	25 000	15 500	21 300	27 600	20 100	9 400	14 600	12 700
2004 IV	60 400	22 300	15 700	20 900	26 800	20 500	9 800	14 600	12 800
2005 I	61 400	22 500	15 600	21 700	27 000	20 900	10 300	15 200	13 100
2005 II	59 600	20 700	13 900	20 300	25 600	19 300	9 100	13 900	12 100
2005 III	61 500	20 800	14 000	20 300	26 400	19 100	9 100	14 300	12 200
2005 IV	57 300	19 100	14 000	20 100	25 300	19 300	9 300	14 100	11 800
2006 ² I	57 400	19 300	13 600	20 600	24 400	19 100	9 600	14 400	12 300
2006 ² II	55 000	18 100	12 300	19 000	22 800	17 100	8 200	12 800	11 300
2006 ² III	55 800	18 500	12 100	18 900	22 900	17 300	8 100	12 700	11 400
2006 ² IV	50 800	17 000	11 700	17 800	21 200	17 100	8 000	12 300	10 600
2007 I	49 300	16 900	11 600	17 600	20 900	17 200	8 300	12 700	10 900
2007 II	46 800	15 700	10 200	16 100	19 500	15 200	7 200	11 300	10 300
2007 III	47 300	16 000	10 400	16 200	20 200	15 200	7 000	11 500	10 500
2007 IV	42 300	14 800	10 200	15 400	19 300	15 200	7 200	11 200	10 300
2008 I	41 900	15 000	10 100	15 700	19 600	15 900	7 300	11 700	10 600
2008 II	40 900	14 200	9 100	14 500	18 600	14 300	6 400	10 300	9 800
2008 III	42 800	14 900	9 500	15 000	19 700	14 300	6 500	10 500	10 000
2008 IV	41 600	15 200	9 800	16 100	20 800	15 400	7 200	11 600	10 500
2009 I	49 700	18 600	11 300	19 600	25 200	17 800	8 200	14 100	12 000
2009 II	55 300	19 600	11 200	20 000	26 700	17 700	7 800	13 600	12 000
2009 III	61 900	22 000	11 800	21 300	29 500	18 800	8 100	14 100	12 000
2009 IV	62 100	23 200	12 400	22 400	30 200	19 700	8 700	14 600	11 500
2010 I	62 600	23 700 ¹	12 500	22 400	30 400	19 600	9 000	15 100	11 500
2010 II	60 700	22 200	11 200	20 600	28 300	17 600	7 800	13 300	10 600
2010 III	61 900	22 500	11 200	20 500	28 100	17 400	7 800	13 800	10 500
2010 IV	56 800	21 900	11 200	20 000	26 600	17 900	7 800	12 600	9 900
2011 I	56 900	22 600	11 700	20 300	26 700	18 400	8 200	13 400	10 400
2011 II	55 400	20 900	10 600	18 300	25 000	16 700	7 100	11 800	9 600
2011 III	57 700	21 600	10 700	18 300	24 000	16 600	7 000	11 500	9 800
2011 IV	53 600	20 600	10 600	17 900	24 100	17 400	7 400	11 800	9 900
2012 I	55 700	21 400	11 200	19 300	25 300	18 500	8 200	12 900	11 000
2012 II	56 100	20 900	10 100	18 000	24 300	17 200	7 500	11 800	10 500
2012 III	60 100	23 100	10 800	18 700	26 200	17 400	7 500	12 000	10 700
2012 IV	59 500	23 700	11 600	19 600	27 400	18 500	8 000	12 800	10 800
2013 I	66 000	26 000	12 500	21 700	30 400	19 800	8 800	14 200	11 900
2013 II	68 500	25 400	11 500	20 700	30 000	18 400	8 100	13 000	11 300
2013 III ³	74 600	26 500	11 900	21 700	31 900	18 900	8 200	13 400	11 500
2013 IV	74 100	26 600	12 400	22 500	33 100	20 000	8 700	14 000	11 500
2014 I	79 000	27 800	13 100	23 900	34 400	21 300	9 200	14 700	12 000
2014 II	81 000	27 400	12 600	22 900	33 500	20 500	8 600	13 800	11 300
2014 III	86 400	29 200	13 100	23 700	34 700	20 600	8 800	14 100	11 500
2014 IV	85 400	29 400	13 800	24 700	35 700	22 000	9 300	15 200	11 800
2015 I	90 700	30 200	14 700	26 000	37 300	22 800	10 000	16 300	12 600
2015 II	92 900	29 300	13 800	24 800	36 000	21 700	9 500	15 400	12 400
2015 III	97 900	30 600	14 100	25 000	37 000	22 000	9 600	15 700	12 400
2015 IV	93 800	30 100	14 400	25 100	37 300	23 100	10 000	15 900	12 300
2016 I	96 400	30 500	14 800	25 300	38 200	23 500	10 100	16 300	12 900
2016 II	96 000	29 500	13 800	23 500	37 200	21 800	9 300	15 100	12 600
2016 III	98 900	30 200	13 900	23 500	38 000	21 400	9 200	14 700	12 500

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

31. TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ ELINKEINO-, LIIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUSALUEITTAIN
UNEMPLOYED JOBSEEKERS 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	Henkilöä - Persons								
1991	12 600	8 500	9 300	16 100	5 900	12 400			213 200
1992	20 100	13 300	15 000	26 100	9 100	19 900			363 100
1993	26 800	18 000	19 700	34 000	10 900	24 000			482 200
1994	28 100	18 100	19 900	34 600	10 500	24 500			494 200
1995	26 400	16 800	18 200	32 800	10 500	24 000			466 000
1996	25 100	15 600	17 400	31 900	10 800	24 000			448 000
1997	23 600	13 600	15 700	29 000	10 100	22 400			409 000
1998	22 300	11 800	14 400	27 600	9 200	21 300			372 400
1999	21 300	11 300	13 800	26 100	8 700	20 000			348 100
2000	19 600	10 300	12 700	23 800	8 600	18 700			321 100
2001	18 900	9 900	11 600	23 300	8 400	17 700			302 200
2002	18 100	9 300	10 700	23 200	8 000	16 200			294 000
2003	17 800	8 900	10 400	22 600	7 400	15 000			288 800
2004	17 500	8 500	10 200	22 400	7 100	14 600			288 400
2005	17 100	8 100	9 700	21 600	6 900	14 300			275 300
2006 ²	15 700	7 100	8 300	19 700	6 200	13 000		20	247 900
2007	14 300	6 200	6 800	17 500	5 400	11 100		20	215 800
2008	13 600	6 000	6 300	17 300	4 900	10 400		30	202 900
2009	16 400	8 700	8 700	22 100	5 500	12 200		60	264 800
2010	16 200	7 900 ¹	8 500	21 100	5 000	11 500	430	50	264 800
2011	15 400	6 800	7 500	19 800	4 500	10 700	400	40	243 900
2012	16 400	7 200	7 700	21 100	4 600	11 100	460	60	253 200
2013 ³	18 700	8 100	8 800	24 800	5 400	12 700	510	90	294 100
2014	20 900	8 800	9 800	26 700	6 000	13 600	580	120	325 700
2015	22 000	9 600	10 600	28 400	5 900	13 900	560	150	351 900
2003 I	18 400	9 700	11 000	23 500	8 000	15 800			298 800
2003 II	17 500	8 500	10 200	22 400	7 300	15 100			282 900
2003 III	17 800	8 600	10 500	22 300	7 100	14 700			287 800
2003 IV	17 600	8 700	10 200	22 100	7 100	14 500			285 900
2004 I	18 000	9 200	10 600	23 200	7 400	14 900			298 500
2004 II	17 500	8 300	10 200	22 300	7 000	14 800			285 900
2004 III	17 400	8 100	10 300	22 100	6 800	14 300			286 800
2004 IV	17 100	8 400	9 800	21 900	7 000	14 400			282 400
2005 I	17 600	8 800	10 100	22 600	7 300	15 000			289 000
2005 II	16 800	7 800	9 400	21 200	6 700	14 500			271 000
2005 III	17 100	7 900	9 800	21 500	6 700	14 000			274 700
2005 IV	16 800	7 900	9 400	21 400	6 800	13 900			266 600
2006 ² I	16 800	8 100	9 100	21 800	6 900	14 200		20	267 500
2006 ² II	15 500	6 800	8 100	19 600	6 200	13 200		20	246 000
2006 ² III	15 600	6 900	8 200	19 300	6 000	12 500		20	245 900
2006 ² IV	15 000	6 800	7 600	18 400	5 900	12 000		20	232 100
2007 I	15 100	6 700	7 400	18 500	6 000	11 900		20	231 000
2007 II	14 000	5 800	6 800	17 300	5 400	11 200		20	212 600
2007 III	14 300	6 000	6 900	17 300	5 100	10 800		20	214 700
2007 IV	13 800	6 200	6 200	16 800	5 000	10 600		20	204 700
2008 I	14 100	6 300	6 300	17 300	5 200	10 600		30	207 700
2008 II	13 200	5 400	5 900	16 600	4 800	10 300		30	194 400
2008 III	13 400	5 700	6 300	17 200	4 600	10 100		30	200 500
2008 IV	13 800	6 700	6 700	17 900	5 200	10 400		40	209 000
2009 I	15 800	8 500	8 100	21 200	5 900	11 900		50	247 900
2009 II	16 100	8 100	8 300	21 900	5 600	12 400		60	256 200
2009 III	16 700	8 600	9 200	22 500	5 200	12 200		60	274 000
2009 IV	16 900	9 500	9 400	22 700	5 400	12 300		70	281 100
2010 I	17 400	9 300	9 500	23 000	5 500	12 400	470 ¹	70	284 500
2010 II	15 900	7 700	8 700	21 100	5 000	11 800	430	50	263 000
2010 III	15 900	7 300	8 300	20 400	4 800	11 000	400	40	260 700
2010 IV	15 500	7 300	7 700	19 800	4 700	10 800	420	40	251 000
2011 I	16 100	7 700	7 900	20 700	5 000	11 100	430	40	257 500
2011 II	15 000	6 300	7 200	19 400	4 400	10 700	370	40	238 900
2011 III	15 200	6 500	7 400	19 600	4 300	10 500	400	40	241 800
2011 IV	15 400	6 900	7 300	19 300	4 400	10 400	410	40	237 300
2012 I	16 500	7 600	7 800	21 000	4 700	11 100	460	50	252 700
2012 II	15 800	6 600	7 400	20 300	4 400	11 200	400	60	242 500
2012 III	16 300	6 800	7 800	21 100	4 400	10 800	450	60	254 400
2012 IV	17 100	7 600	7 700	22 100	4 700	11 300	510	70	263 000
2013 I	18 700	8 500	8 800	24 500	5 400	12 200	570	80	290 100
2013 II	17 900	7 400	8 500	24 300	5 100	12 600	440	80	283 400
2013 III ³	18 600	8 000	9 100	25 000	5 300	12 800	480	80	297 900
2013 IV	19 700	8 600	9 000	25 300	5 900	13 200	540	100	305 100
2014 I	21 300	9 200	9 500	26 500	6 200	13 600	590	120	322 300
2014 II	20 500	8 000	9 300	26 000	5 800	13 700	570	110	315 600
2014 III	20 700	8 400	10 000	26 800	5 800	13 600	570	120	328 100
2014 IV	21 200	9 600	10 300	27 700	6 200	13 600	610	130	336 500
2015 I	22 600	10 200	10 800	28 900	6 200	13 900	600	150	354 000
2015 II	21 900	8 900	10 300	28 000	5 900	14 100	530	150	345 700
2015 III	22 100	9 300	10 800	28 500	5 700	13 900	530	150	355 200
2015 IV	21 600	10 000	10 700	28 000	5 800	13 700	580	160	352 600
2016 I	22 000	10 100	11 400	28 500	5 700	13 700	570	170	360 000
2016 II	21 100	8 900	11 000	26 900	5 300	13 800	520	160	346 400
2016 III	21 100	8 900	11 600	27 400	4 800	13 300	530	160	350 100

32. TYÖTTÖMYYDEN KESTO KESKIMÄÄRIN ELINKÄINEN-, 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										Lappi	Ahvenanmaa	Ulko-maat			
		Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	Pohjois-Karjala	Keskisuomi				Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjanmaa
		Viikkoja - Weeks															
1991	16	17	17	19	16	17	17	17	15	15	19	15	15	17	14	13	13
1992	22	24	23	26	23	23	23	23	21	21	24	21	21	22	20	19	20
1993	30	33	31	32	32	31	30	30	30	32	32	29	29	29	26	26	28
1994	35	44	40	42	41	40	40	40	38	37	44	36	34	34	29	29	32
1995	45	51	48	46	51	48	45	45	38	38	50	41	41	39	29	29	32
1996	54	47	55	50	55	49	48	48	43	41	59	41	41	32	32	36	36
1997	48	57	56	52	52	52	49	48	45	45	57	37	37	36	36	41	41
1998	51	59	57	54	54	52	50	50	45	45	57	35	35	46	46	45	45
1999	52	58	52	51	65	52	50	50	43	43	59	36	36	45	45	45	45
2000	51	56	53	52	64	51	50	50	41	41	59	35	35	44	44	44	44
2001	51	55	50	53	64	51	52	52	42	42	58	35	35	51	51	44	44
2002	50	53	47	52	63	51	52	41	41	41	56	34	34	43	43	44	44
2003	47	50	45	48	60	49	47	47	39	39	54	33	33	42	42	38	38
2004	46	50	44	48	59	49	44	44	38	38	52	33	33	41	41	34	35
2005	47	51	45	49	59	49	43	43	37	37	51	33	33	41	35	35	35
2006 ^{2,3}	45	49	44	48	51	48	46	42	35	35	48	33	33	45	35	35	34
2007	43	47	41	47	45	43	43	43	35	35	47	32	32	43	34	32	32
2008	40	42	37	40	46	44	42	42	34	34	45	31	31	28	26	25	25
2009	33	33	30	38	37	36	34	35	29	29	39	33	33	32	30	26	26
2010	32	31	29	36	37	35	33	35	30	30	38	28	28	27	25	25	25
2011	38	39	38	40	44	44	42	42	38	38	44	31	31	34	28	30	28
2012	42	41	43	45	46	47	46	45	41	41	48	35	35	37	30	31	31
2013	45	43	42	44	47	47	47	42	41	41	48	32	32	37	30	31	31
2014	46	46	43	48	49	49	48	46	45	45	50	32	32	39	33	34	34
2015	52	55	51	54	56	52	53	51	48	48	53	37	37	41	33	34	34
2016	55	61	53	51	58	55	52	53	50	50	58	36	36	45	36	36	36
	57	64	54	53	62	58	56	56	55	55	61	40	40	46	40	40	40
	58	64	55	52	62	59	57	55	57	57	68	40	40	46	50	50	50

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 mukaanlasketut. - 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 TYÖTÖMÄNÄ OLLLEIDEN TYÖNHAKUJOIDEN OSUUS KAIKISTA TYÖTÖMMISTÄ, ELINKEINO-, LIIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUSALUEITTAIN
 JOBSSEKERS 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										Ulkomaat						
		Uusimaa Uusimaa	Varsinais-Suomi Varsinais-Suomi	Satakunta Satakunta	Häme Häme	Pirkanmaa Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo Etelä-Savo	Pohjo-Savo Pohjo-Savo	Pohjo-Karjala Pohjo-Karjala	Keskis-Suomi Keskis-Suomi		Etelä-Pohjanmaa Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa Pohjanmaa	P.-Pohjanmaa P.-Pohjanmaa	Kainuu Kainuu	Lappi Lappi	Ahvenanmaa Ahvenanmaa
Prosenttia - Per cent																		
1991	2	1	3	5	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	1	—
1992	8	10	9	11	9	9	9	9	9	17	14	16	16	7	6	4	4	—
1993	30	32	30	32	32	30	28	28	28	17	24	26	28	17	14	14	16	—
1994	27	29	27	28	28	28	28	28	28	11	24	24	24	28	22	20	20	—
1995	30	35	35	32	35	30	32	30	32	24	24	24	34	29	25	16	20	—
1996	30	35	28	31	35	31	30	30	30	27	26	25	33	29	26	20	27	—
1997	30	35	28	31	37	30	30	30	30	27	26	26	33	30	26	20	27	—
1998	30	35	29	31	37	30	30	30	30	27	26	26	33	30	26	20	27	—
1999	28	32	29	28	35	27	27	27	27	23	23	23	31	19	24	21	26	—
2000	28	31	30	29	33	27	28	26	28	22	22	22	30	26	23	20	25	—
2001	27	30	26	29	34	28	30	27	28	26	26	26	31	18	23	22	24	—
2002	26	29	25	28	32	28	28	26	28	21	21	21	25	22	22	21	24	—
2003	25	28	23	26	30	26	27	23	26	20	20	20	27	17	22	20	20	—
2004	26	30	23	26	31	27	27	23	26	11	11	11	27	16	22	19	18	—
2005	26	30	23	26	30	26	26	23	26	21	21	21	27	18	23	19	19	—
2006	26	30	23	26	30	26	26	23	26	21	21	21	27	18	23	19	19	—
2006 ²	26	29	25	28	28	24	24	24	24	21	21	21	26	19	25	22	21	—
2007	24	27	22	28	27	26	26	24	24	20	20	20	26	19	25	20	20	—
2008	21	23	19	25	24	23	24	21	21	19	19	19	24	18	19	17	18	—
2009	16	15	14	18	17	17	17	16	16	15	15	15	19	12	12	12	12	—
2010	20	20	20	18	18	18	17	17	17	16	16	16	20	13	13	14	12	—
2011	23	24	24	24	24	27	24	23	24	24	24	24	27	17	20	17	18	—
2011 ³	23	24	24	24	24	27	24	23	24	24	24	24	27	17	20	17	18	—
2012	25	25	25	27	27	32	26	26	26	20	20	20	30	14	14	12	12	—
2013	25	25	25	27	27	32	26	26	26	20	20	20	30	14	14	12	12	—
2014	25	25	25	27	27	32	26	26	26	20	20	20	30	14	14	12	12	—
2015	31	32	37	31	31	31	31	31	31	18	18	18	24	11	11	11	11	—
2016	34	34	39	31	31	31	31	31	31	18	18	18	24	11	11	11	11	—
2017	36	42	42	34	32	38	38	38	38	29	29	29	27	23	23	23	23	—
2018	36	42	42	34	32	38	38	38	38	29	29	29	27	23	23	23	23	—
2019	36	42	42	34	32	38	38	38	38	29	29	29	27	23	23	23	23	—
2020	36	42	42	34	32	38	38	38	38	29	29	29	27	23	23	23	23	—

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 elinkeinoministeriö, 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. Otoks 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

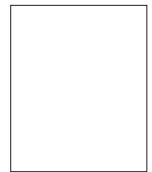
Tilaaajan nimi

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 velferdsforvaltning? AFI-rapport 4. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.

Valtakari Mikko, Hannele Syrjä ja Pertti Kiuru (2008). Julkisen työvoimapalvelun 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.

Työpoliittisen aikakauskirjan numeron 1/2017 aineiston määräpäivä on 13.2.2017.

Muiden vuoden 2017 aineistopäivät ovat 2/2017 15.5.2017, 3/2017 11.9.2017 ja 4/2017 6.11.2017.

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

Paino: Edita Prima Oy

