



Työpoliittinen aikakauskirja 2/2015

Finnish Labour Review



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY

Sisällysluettelo

PÄÄKIRJOITUS

Mistä uudet työpaikat?	3
Heikki Räisänen	

ARTIKKELEITA

Kannustavatko työttömyysturvaetuuden sanktiot työllistymään?	5
Henna Busk	

Onnistuiko rakenneohjelman työtarjousuudistus?	12
Heikki Räisänen	

Digitalisaatio muuttaa työtä – millaista työelämää uudistavaa innovaatiopolitiikkaa tarvitaan?	26
Tuomo Alasoini	

Syrjinnän kielloista yhdenvertaisuuden edistämiseen työelämässä	38
Tarja Kröger ja Susanna Siitonen	

KATSAUKSIA JA KESKUSTELUJA

Ammattibarometri työmarkkinoiden ennakointityökaluna	46
Jouni Marttinen ja Mika Tuomaala	

Tervetullut keskustelun avaus - OECD ja työelämän laatu	54
Antti Närhinen	

Näkökulmia ESR-työllisyys Hankkeiden hyvien käytäntöjen juurtumiseen ja tuloksellisuuden arviointiin	60
Pauliina Lampinen ja Sari Pitkänen	

Aktiivinen työvoimapolitiikka: saako sen kehitys tukea tutkimuksista?	68
Matti Sihto	

Aktiivisen työvoimapolitiikan ajankohtaisuus Matti Sihdon tutkimuksen ja työn valossa	76
Pekka Tiainen	

UUTTA TYÖ- JA YRITTÄJYYSTUTKIMUKSEN ALALTA	80
--	----

NYTT INOM ARBETS- OCH ENTREPRENÖRSKAPSFORSKNING	83
---	----

ENGLISH SUMMARIES	86
-------------------------	----

RECENT EMPLOYMENT AND ENTREPRENEURSHIP STUDIES	90
--	----

KUVIOIDEN LUETTELO – LIST OF CHARTS	1*
---	----

TAULUKOIDEN LUETTELO – LIST OF TABLES	2*
---	----

KUVIOT – CHARTS	4*
-----------------------	----

TAULUKOT – TABLES	16*
-------------------------	-----

TAULUKOIDEN SELITYKSIÄ – EXPLANATORY NOTES	56*
--	-----

Mistä uudet työpaikat?

Heikki Räisänen¹

Uuden hallituksen talouspolitiikan onnistuminen on ratkaisevasti kiinni siitä, saadanko työllisyys kääntymään nousuun. Työllisyyden kasvua kannattaa tavoitella, koska se lisää tuotantoa ja hyvinvointia, vähentää tulonsiirtoja ja lisää verotuloja. Viime vuosien työllisyyskehitys on ollut kokonaistalouden kuvaan nähden kohtuullista, jopa hyvää. Työllisyys laski vuosien 2011–2014 välisenä aikana vain 27 000 hengellä, eivätkä työpaikkojen menetykset finanssikriisin alustakaan ole kuin 84 000 hengen verran. Talouden palveluvaltaistuminen näkyy kehityksessä: kun ennen 1990-luvun lamaa työllisyyden pysymiseen paikallaan tarvittiin yleensä noin 3 prosentin talouskasvua, nyt riittää yksikin prosentti.

Työ- ja elinkeinoministeriön äskettäin julkaisemasta TEM-analyysistä (64/2015) käy ilmi, että uusia työpaikkoja syntyy taantumassakin suhteellisen voimakkaasti. Analyysissä käytetyn ja Tilastokeskuksen keräämän toimipaikka-aineiston perusteel-

la vuosina 2011–14 syntyi noin 184 000 uutta työpaikkaa. Työpaikkojen tuhoutuminen on kuitenkin ylittänyt tämän työllisyyden laskun määrällä. Kaikkiaan toimipaikat ovat hakeneet noin 448 000 henkilöä. Nämä luvut eivät sisällä kaikkea lyhytkestoista työtä, joten todellinen uusien työpaikkojen syntyminen ja kokonaisrekrytointi ovat vielä paljon suurempia. Esimerkiksi työnantajat ovat ilmoittaneet pelkästään julkiseen työnvälitykseen taantumavuosinakin lähes puoli miljoonaa uutta avointa työpaikkaa vuosittain.

Taantumassakin on aloja, jotka lisäävät työpaikkojensa määrää myös nettona. Viime vuosina tällaisia aloja ovat olleet esimerkiksi kiinteistön- ja maisemanhoito, liikkeenjohdon konsultointi, ohjelmistoala, erikoistunut rakennustoiminta tai vaikkapa sosiaalihuollon palvelut ja ravitsemistoiminta.

Rekrytoinnin ja uusien työpaikkojen dynamiikasta kertoo jotain se, että niilläkin

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

toimialoilla, joilla uusien työpaikkojen synnyn osuus kaikesta työvoiman hankinnasta oli yli puolet eli korkein, oli työllisyys kuitenkin nettomääräisesti lasketun viime vuosina. Onkin tyypillistä, että sekä työpaikkojen luominen että tuhoutuminen ovat voimakkaita samoilla aloilla.

Työpaikkojen synnyn ja tuhoutumisen dynamiikka ei ole kuitenkaan niin suurta kuin työvoiman vaihtuvuus olemassa olevissa työpaikoissa.

TEM:n analyysi osoittaa, että uusia työpaikkoja luovat etenkin pienet, alle 50 hengen kasvuhakuiset yritystoimipaikat. Nämä toimipaikat hakevat usein vakinaisia henkilöitä ja palkkaavat työttömiä.

Paljon odotuksia kohdistuu siihen, että hallituksen päätökset selkeyttäisivät yritysten liiketoimintaympäristöä ja suomalaisen työn kilpailukykyä saataisiin palautettua kilpailijoihimme nähden. Työllisyyden kasvua hidastavat silti työvoiman kysynnän ja tarjonnan yhteensopivuuden ongelmat, mikä johtuu osin laajasta rakenteellisesta työttömyydestä.

Vaikka talouden kasvu olisi odotuksia ripeämpääkin, ei yhdessä hallituskaudessa kyetä luomaan 200 000 uutta työpaikkaa nettona, bruttona se ei sen sijaan ole erityisen haastavaa.

Tämänkertaisessa numerossamme *Henna Busk* käsittelee väitöskirja-artikkelinsa pohjalta työttömyysturvan sanktioiden vaikutuksia työllistymiseen. Buskin työ on

ensimmäinen, jossa käsitellään ansiosidonnaisen ja tasasuuruisen työttömyysturvan sanktioiden vaikutuksia. Sanktiot näyttäisivät toimivan paremmin työmarkkinatuessa, mikä johtunee ryhmien erilaisesta koostumuksesta.

Hallituksen rakenneohjelmaan sisältyneen työtarjousten lisätyn käytön vaikutuksia esitellään *Heikki Räisäsen* artikkelissa. Tulosten mukaan työtarjousten lisäys on toteutunut onnistuneesti ja rekrytointia tehostavat vaikutukset ovat merkittävät. Työtarjoukset näyttävät lyhentävän työttömyyden kestoja nuorilla, mutta ei yleisesti.

Tuomo Alasoini kirjoittaa digitalisaation työtä muuttavista vaikutuksista ja pohtii, millaista työelämää uudistavaa innovaatiopolitiikkaa tarvitaan. Alasoini puhuu missio-ohjautuvasta innovaatiopolitiikasta ja luottaa hyvinvointiyhteiskunnan tuottamiin vahvuuksiin digitaalisessa murroksessa. Hän näkee kehitykselle kuitenkin useita uhkia.

Tarja Kröger ja *Susanna Siitonen* läpivalaisevat uuden yhdenvertaisuuslain valmistelun taustoja, toteutuneita muutoksia ja pohtivat niiden merkitystä. Olennaisin uuden lain myötä toteutunut muutos on se, että siirryttiin syrjinnän kielloista aktiiviseen yhdenvertaisuuden edistämiseen. Yhdenvertaisuuslain soveltamisala on myös varsin laaja.

Seuraavan numeromme 3/2015 aineiston määräpäivä on 7.9.2015.

Kannustavatko työttömyysturvaetuuden sanktiot työllistymään?

Henna Busk¹

Työttömyyttä ja työttömyyden kestoja on tutkittu paljon, mutta aikaisempaa tutkimustietoa sanktioiden toimivuudesta työllistymistä edistävänä politiikkatoimenpiteenä on vähän. Aikaisemmat tutkimustulokset osoittavat, että jopa maltilliset sanktiot (kestoltaan tai tasoltaan) lisäävät merkittävästi työttömien työllistymisen todennäköisyyttä (esim. Svarer 2011, Abbring et al. 2005, Lalive et al. 2005, Van den Berg et al. 2004). Suomessa sanktioiden vaikutuksia ei ole empiirisesti tutkittu ja kuvailtavaa tutkimustietoa on myös niukasti saatavilla (Hämäläinen et al. 2009; Heikkilä & Lahti 2001).

Tässä artikkelissa tarkastellaan työttömyysturvaetuuteen liittyviä sanktioita sekä

niiden vaikutusta työttömien työllistymiseen Suomessa vuosina 2003–2009. Tarkemmin sanottuna, onko työllistymisen todennäköisyys suurempi niillä työttömällä, jotka ovat saaneet sanktion verrattuna niihin työttömiin, jotka eivät ole saaneet? Artikkelin perustuu marraskuussa 2014 tarkastettuun työn taloustieteen väitöskirjaan ja erityisesti sen ensimmäiseen tutkimusartikkeliin². Tutkimuksen tavoitteena oli tarjota uutta tietoa sanktioiden toimivuudesta työnhakuun ja työllistymiseen kannustavana tekijänä. Tämän lisäksi tutkimuksessa tarkasteltiin sanktioiden vaikutusta eri työmarkkinatulemille: työvoimapolitiittiseen toimenpiteeseen osallistumiseen ja työvoiman ulkopuolelle siirtymiseen.

¹ Henna Busk, KTT, Helsinki

² Busk, H. (2014). Search in the Labour Markets: Empirical Evidence of the Role of Technology and Sanctions. *Jyväskylä Studies in Business and Economics* 151. University of Jyväskylä: Jyväskylä.

Työttömyysturvaetuudet ja niiden sanktiot Suomessa

Työttömyysturvaetuuksia on kahdenlaisia: työttömyyspäiväraha, mikä voi olla ansiosidonnainen tai peruspäiväraha, ja työmarkkinatuki. Työttömyyspäiväraha edellyttää tietyn määrän työhistoriaa, ns. työssäoloehdon täyttymisen, ja ansiosidonnainen päiväraha lisäksi työttömyyskassan jäsenyyden. Esimerkiksi vuonna 2009 työssäoloehto edellytti 43 viikkoa työhistoriaa edellisten 28 kuukauden aikana. Sen sijaan työmarkkinatuki on saatavilla kaikille 17–64-vuotiaille työttömille työnhakijoille, jotka eivät täytä työssäoloehto, tai jotka ovat jo kuluttaneet kaikki työttömyyspäivärahan etuuspäivät. Työttömyyspäivärahan maksimipituus on 500 etuuspäivää eli noin kaksi vuotta, kun työmarkkinatuella ei varsinaista ylärajaa ole. Keskimäärin voidaan sanoa, että ansiosidonnainen työttömyyspäiväraha on noin puolet

suurempi rahallinen etuus kuin peruspäiväraha tai työmarkkinatuki.

Sanktiot ovat oleellinen osa työttömyysturvajärjestelmää, sillä niiden avulla valvotaan työttömien työnhakua sekä kannustetaan työttömiä osallistumaan työvoimapolitiisiin toimenpiteisiin. Työtön henkilö voi menettää oikeutensa työttömyysturvaetuuteen määräajaksi eli saada sanktion, jos hän esimerkiksi eroaa tai kieltäytyy itselleen sopivasta työstä ilman pätevää syytä. Määräaikaisen sanktion pituus vaihtelee 30 päivästä 90 päivään sen perusteesta riippuen (Taulukko 1). Yleisimmät perusteet sanktioille ovat työstä eroaminen ja työstä irtisanoutuminen ilman pätevää syytä. Toistuvista rikkomuksista seuraa johdonmukaisesti ankarampi sanktio eli ns. työssäolovelvoite, jossa työttömällä ei ole oikeutta työttömyysetuuteen ennen kuin hän on ollut työssä, työvoimakoulutuksessa, työllistymistä edistävässä palvelussa tai opiskellut päätoimisesti vähintään 90

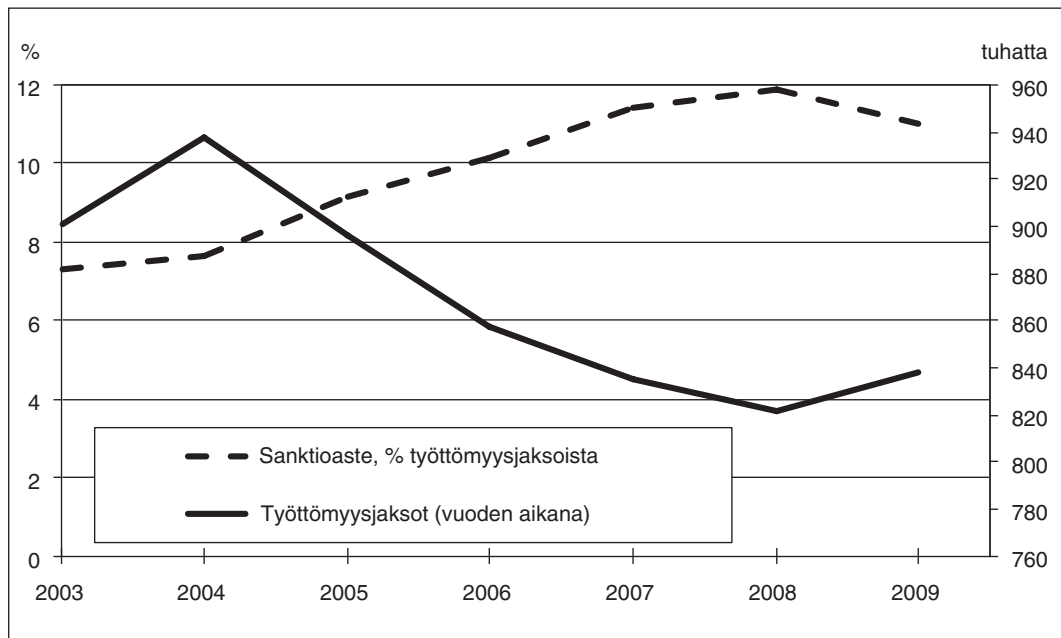
Taulukko 1. Työttömyysturvaetuuden sanktiot vuosina 2003–2009

Sanktion peruste	Sanktion kesto
Työstä irtisanoutuminen	90 pv
Työstä irtisanoutuminen, enintään 5pv kestävä työ	30 pv
Työmarkkinoilla vähemmän kuin 6 viikkoa viimeisen 6kk aikana	60 pv
Työstä kieltäytyminen	60 pv/työssäolovelvoite 150 pv ^a
Työstä kieltäytyminen, enintään 5pv kestävä työ	30 pv
Työvoimapolitiisesta toimenpiteestä kieltäytyminen tai sen keskeyttäminen	60 pv/ työssäolovelvoite 150 pv ^a
Toistuva kieltäytyminen työstä tai työvoimapolitiisesta toimenpiteestä	työssäolovelvoite 90 pv
Työllistymissuunnitelma	
- kieltäytyy osallistumasta työllistymissuunnitelman tai sitä korvaavan suunnitelman laatimiseen tai tarkistamiseen	60 pv
- työllistymissuunnitelman laiminlyöminen (kieltäytyy työkokeilusta, työelämävalmennuksesta, työ- tai koulutuskokeilusta tai maahanmuuttajan kotoutumistoimenpiteestä)	60 pv
- toistuva työllistymissuunnitelman laiminlyönti	työssäolovelvoite 90 pv

Viite: ^a Nuorilla (alle 25v.) työttömillä ja pitkäaikaistyöttömillä (yli 500pv) sanktio on 150 päivän työssäolovelvoite.

Lähde: Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290.

Kuvio 1. Työttömyysjaksot (tuhatta) ja sanktioaste (%) vuosina 2003–2009.



päivää. Tämän lisäksi vuoden 2006 alusta lähtien 150 päivän työssäolovelvoite on asetettu niille pitkäaikaistyöttömille, jotka ovat kieltäytyneet työstä tai työvoimapolitiisesta koulutuksesta ilman pätevää syytä. Pitkäaikaistyöttömillä tässä tarkoitetaan niitä henkilöitä, jotka ovat olleet työmarkkinatuella yli 500 etuuspäivää tai ansiosidonnaisella työttömyyspäivärahalla 500 etuuspäivää ja tämän jälkeen työmarkkinatuella yli 180 etuuspäivää. Myös alle 25-vuotiailla, ammatillista koulutusta vailla olevilla nuorilla työttömillä sanktiot ovat pääasiassa 150 päivän työssäolovelvoitteita. OECD:n selvityksen mukaan Suomi näyttäisi olevan Euroopan keskiluokkaa sanktioiden ankaruutta vertailtaessa (Venn 2012).

Kuviosta 1 ilmenee, että sanktioaste eli sanktioiden osuus työttömyysjaksoista, on kasvanut 2000-luvulla. Vuonna 2003 sanktioaste oli alle 8 prosenttia, kun vuonna 2008 se oli noussut jo lähes 12 prosenttiin.

Vuonna 2009 sanktioaste puolestaan laski hieman: 11 prosentin tuntumaan. Todennäköisin selitys sanktioasteen nousulle on jo edellä mainittu vuoden 2006 lakimuutos, jolla pitkäaikaistyöttömien sanktioita kiristettiin. Lakimuutoksen jälkeen sanktioita on määrätty yhä enemmän. Tätä näkemystä puoltaa se seikka, että työttömyysjaksojen määrä on laskenut samanaikaisesti kun sanktioaste on kasvanut.

Tutkimusaineisto

Tutkimuksessa hyödynnettiin julkisen työnhakijarekisterin rekisteriaineistoa työttömistä työnhakijoista vuosilta 2003–2009, johon yhdistettiin Finanssivalvonnan ja Kansaneläkelaitoksen tilastoja maksetuista työttömyysturvaetuuksista. Laaja aineisto sisälsi tietoa työttömyysjaksoista, myönnettyistä sanktioista sekä monipuolista taustatietoa

työttömistä henkilöistä. Tämän lisäksi työttömyysjaksojen päättymisajankohdat tarkistettiin Eläketurvakeskuksen tilastoja apuna käyttäen. Ekonometrisena lähestymistapana käytettiin ”timing-of-events”-mallia, jonka avulla voidaan ottaa huomioon sanktiolle valikoituminen estimoimalla samanaikaisesti todennäköisyys sanktion saamiselle ja todennäköisyys työllistymiselle.

Tutkimuksessa keskityttiin vertailemaan kahta eri tukimuotoa: ansiosidonnaista työt-

tömyyspäivärahaa ja työmarkkinatukea. Tämän lisäksi aineisto rajattiin käsittämään vain 25–49-vuotiaat työttömät henkilöt. Myös heti työttömyysjakson alkuun osuvat sanktiot (esim. työstä irtisanoutuminen) jouduttiin jättämään tarkastelun ulkopuolelle ekonometrisen lähestymistavan vuoksi. Samasta syystä tutkimuksessa analysoitiin vain ensimmäisen samalle työttömyysjaksolle osuvan sanktion vaikutusta työllistymiseen. Yhteensä aineistossa oli lähes miljoona

Taulukko 2. Eräiden muuttujien keskiarvoja sanktion saaneille ja ei-saaneille henkilöille työttömyystuen mukaan

	Ansiosidonnainen työttömyyspäiväraha		Työmarkkinatuki	
	Sanktio	Ei sanktiota	Sanktio	Ei sanktiota
Työttömyysjakson km. kesto, pv (k.h.)	316,6 (245,3)	139,7 (150,5)	276,7 (254,4)	142,2 (179,1)
Työttömyysjaksot	6 027	369 797	22 341	521 972
Työttömät henkilöt	5 992	195 891	21 769	262 999
Työttömyysjakson päättymissy				
työ	0,62	0,73	0,58	0,58
työvoimapolitiittinen toimenpide	0,26	0,19	0,27	0,30
työvoiman ulkopuolelle siirtyminen	0,12	0,08	0,15	0,12
Nainen	0,57	0,65	0,42	0,57
Ulkomaalainen	0,03	0,02	0,12	0,11
Ruotsinkielinen	0,02	0,02	0,01	0,02
Ikä				
25–29	0,20	0,18	0,23	0,25
30–34	0,19	0,20	0,19	0,18
35–39	0,17	0,16	0,15	0,15
40–44	0,21	0,21	0,20	0,19
45–49	0,19	0,21	0,19	0,18
Koulutus				
Perusaste	0,28	0,20	0,48	0,34
Keskiaste	0,53	0,49	0,41	0,44
Alin korkea-aste	0,11	0,13	0,06	0,08
Ylin korkea-aste	0,08	0,18	0,05	0,13

Viite: Tilastot liittyvät työttömyysjaksoihin.

työttömyysjaksoa, joista noin 30 000 jaksoa sisälsi sanktion. Lähes 70 prosenttia oli 60 päivän määräaikaisia sanktioita ja noin 30 prosenttia työssäolovelvoitteita. Vain alle prosentti sanktioista oli kestoaltaan 30 päivää.

Taulukko 2 sisältää eräiden muuttujien keskiarvoja erikseen sekä ansiosidonnaiselle työttömyyspäivärahalle ja työmarkkinatuella että sanktion saaneille ja ei-saaneille henkilöille esitettyinä. Työttömyysjaksoja oli työmarkkinatuella noin 540 000 ja ansiosidonnaisella työttömyyspäivärahalla noin 380 000. Sanktion sisältäviä työttömyysjaksoja oli työmarkkinatuella noin 22 000 ja ansiosidonnaisella päivärahalla puolestaan noin 6 000. Sanktion saaneiden henkilöiden ryhmässä näyttäisi olevan vähemmän naisia kuin ei-sanktion saaneiden ryhmässä työttömyysetuudesta riippumatta. Samalla tapaa korkeasti koulutetut ovat saaneet sanktioita harvemmin kuin alhaisemman koulutustason omaavat työttömät henkilöt. Yleisesti ottaen havaittiin, että työmarkkinatuella oli enemmän maahanmuuttajia ja nuoria työttömiä kuin ansiosidonnaisella työttömyyspäivärahalla. Sen sijaan ansiosidonnaisen päivärahan saajissa oli hieman enemmän naisia ja korkeasti koulutettuja työttömiä kuin työmarkkinatuen saajissa.

Sanktioiden vaikutus työllistymiseen

Tutkimustulokset osoittavat, että sanktiot kannustavat työttömiä työllistymään, mutta vaikutus on suurempi työmarkkinatukea saavilla verrattuna ansiosidonnaisella työttömyyspäivärahalla oleviin henkilöihin. Pidemmällä sanktioilla havaittiin myös olevan suurempi kannustinvaikutus kuin lyhyemmällä. Tuloksia selittää osaltaan se, että työmarkkinatuella olevat henkilöt saavat sanktioita useammin kuin ansiosidonnaisella päivärahalla olevat henkilöt, ja ne ovat usein

myös kestoaltaan pidempiä. Mainittakoon myös, että ekonometrisen lähestymistavan vuoksi artikkelissa ei ole kyetty tutkimaan työstä eroamiseen liittyviä sanktioita, jotka ovat yleisin sanktioperuste ansiosidonnaista työttömyyspäivärahaa nauttivien keskuudessa. Tässä tutkimuksessa ei ole myöskään tarkasteltu sanktion jälkeistä työsuhteen kestoa tai palkkatasoa, joihin sanktio voi vaikuttaa negatiivisesti (ks. esim. Van den Berg & Vikström 2014, Arni et al. 2012).

Tutkimuksessa suoritettiin myös erilaisia herkkyystarkasteluja, joiden mukaan työmarkkinatukea saavat maahanmuuttajat reagoivat sanktioihin paremmin kuin työmarkkinatukea saavat natiivit suomalaiset. Ansiosidonnaisella työttömyyspäivärahalla ei vastaavaa vaikutusta ollut. Tämän lisäksi havaittiin, että sanktioiden positiiviset vaikutukset työllistymiseen ovat pitkäkestoisia työmarkkinatukea saavilla ja lyhytkestoisia ansiosidonnaisella työttömyyspäivärahalla olevilla henkilöillä; työmarkkinatuella sanktioiden työllistymiseen kannustavaa vaikutusta on havaittavissa vielä sanktion päätyttyä eikä vain sen aikana. Yksi selitys tuloksille on, että työpaikan etsiminen vie aikaa (esim. rekrytointiprosessista johtuen), jolloin itse työllistyminen voi tapahtua vasta sanktion päätyttyä. Myös pelko sanktioiden saamisesta tulevaisuudessa voi vaikuttaa työttömän työnhakuaktiivisuuteen positiivisesti vielä sanktion suorittamisen jälkeenkin.

Sanktioiden vaikutukset eri työmarkkinatulemille

Samaisessa artikkelissa tarkastellaan myös sanktioiden vaikutusta eri työmarkkinatulemille. Tulosten mukaan osallistumistodennäköisyys työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin kasvaa sanktioiden myötä, mutta vain työmarkkinatuen piirissä olevilla. Sen

sijaan, sanktiot näyttäisivät lisäävän ansiosidonnaisella työttömyyspäivärahalla olevien henkilöiden siirtymistä työvoiman ulkopuolelle. Samankaltaisia tuloksia on saatu viime aikoina esimerkiksi Sveitsistä, jossa sanktioilla havaittiin olevan huomattavasti suurempi vaikutus työvoiman ulkopuolelle siirtymiseen kuin työllistymiseen (Arni et al. 2012). On mahdollista, että jotkut työttömät nostavat työttömyysetuuksia työn tai opiskelujen alkamista odotellessa, ja siirtyvät työvoiman ulkopuolelle sanktion saatuaan. Työvoiman ulkopuolelle siirtyminen voi myös olla vain tilapäistä, jolloin työttömyys jatkuu ilman työttömyysetuuden nostamista. Tuoreimpien tutkimustietojen mukaan työttömien keskuudessa on yllättävän paljon henkilöitä, jotka jättävät hakematta heille kuuluvia työttömyysturvaetuksia (ks. esim. Blasco & Fontaine 2012, Kroft 2008).

Pohdintaa

Suomessa tietoa sanktioiden vaikutuksesta työllistymiseen tai muihin työmarkkinatulemiin on olemassa vähän. Tässä artikkelissa pyrittiin täyttämään olemassa olevaa tutkimusaukkoa vertailemalla sanktioiden vaikutusta kahden hyvin erilaisen työttömyysetuuden saajien ryhmässä: työmarkkinatuen ja ansiosidonnaisen työttömyyspäivärahan. Työmarkkinatuella olevat henkilöt eroavat ansiosidonnaista työttömyyspäivärahaa nauttivista henkilöistä mm. työllistymismahdollisuuksiltaan ja taustaominaisuuksiltaan (esim. työkokemus ja koulutus). Tutkimuksen keskeisin tulos oli, että sanktioiden työllistymistä kannustava vaikutus on huomattava työmarkkinatukea saavilla, mutta vaatimaton ansiosidonnaisella työttömyyspäivärahalla olevilla henkilöillä. Sen sijaan sanktiot näyttäisivät kannustavan ansiosidonnaisella työttömyyspäivärahalla

olevia henkilöitä siirtymään työvoiman ulkopuolelle. Tulokset antavat viitteitä siitä, että työmarkkinatukea saavat henkilöt ovat riippuvaisempia työttömyysetuudesta kuin ansiosidonnaista päivärahaa saavat henkilöt. Tiedetään, että yli puolet työmarkkinatuen piirissä olevista henkilöistä nostaa päällekkäistä toimeentulotukea, kun vastaava luku ansiosidonnaisen työttömyyspäivärahan saajien keskuudessa on vain 10 prosenttia (Virjo et al. 2006). Työttömyysturvaetuuden sanktiot siis aktivoivat työmarkkinatuen saajia enemmän kuin ansiosidonnaisella päivärahalla olevia henkilöitä, mutta kenties suuremmalla kustannuksella. Voi olla, että sanktiot (erityisesti lyhyet sanktiot) ovat ansiosidonnaisella työttömyyspäivärahalla oleville henkilöille merkityksettömiä esim. aikaisempien säästöjen vuoksi.

Työttömyysturvaetuuden sanktiojärjestelmää tulisi Suomessa selkeyttää ja sanktioiden tulisi määräytyä samalla periaatteella kaikille työnhakijoille työttömyyden kestosta riippumatta. Viime vuosina työttömyysturvalakia on uudistettu useasti, ja uudistusten myötä ollaan menossa oikeaan suuntaan. Esimerkiksi kesällä 2012, sanktiojärjestelmää muutettiin pitkäaikaistyöttömien (työmarkkinatuen saajien) osalta niin, että työstä tai työvoimapolitiittisesta toimenpiteestä kieltäytymisen seurauksena aikaisemmin määrätyt 150 päivän työssäolovelvoitteet poistettiin. On osoitettu (esim. Hämäläinen et al. 2009), että pitkäaikaistyöttömien on vaikea työllistyä, jolloin tälle ryhmälle kohdistettu ankarampi seuraamusjärjestelmä työssäolovelvoitteiden muodossa ei tunnu kovin toimivalta tai tasa-arvoiselta ratkaisulta. Oikeaan suuntaan ollaan menossa myös siinä, että sanktiojärjestelmää on tarkistettu ja kiristetty ansiosidonnaisen työttömyyspäivärahan osalta. Vuodesta 2014 lähtien, ansiosidonnaisen työttömyyspäivärahan enimmäiskesto on lyhennetty 100 päivällä

mikäli työtön kieltäytyy hänelle tarjotuista työllistymistä edistävästä palveluista ensimmäisten 250 työttömyyspäivärahopäivien aikana.

Viime aikoina kirjallisuudessa on keskusteltu siitä, että ovatko erilaiset työllistymisrahat tai -bonukset sanktioita parempi keino vaikuttaa työttömien työnhakuaktiivisuuteen. Tutkimustietoa aiheesta on saatavilla vielä varsin niukasti, mutta tiedetään, että esimerkiksi Hollannissa sanktiot ovat työllistymisbonusta tehokkaampi kannustinmuoto työttömien työllistymistä arvioitaessa (van der Klaauw & van Ours 2011). Myös Suomessa on tällä hetkellä meneillä kolmivuotinen työllistymisrahakokeilu, jossa kokeilun piirissä olevat pitkäaikaistyöttömät saavat työllistyttyään työmarkkinatukea vielä ensimmäisen työssäolokuukauden ajalta. Kokeilu toteutetaan 63 kunnassa. Tulevaisuudessa olisi mielenkiintoista analysoida kyseisen kokeilun vaikutuksia; onko porkkana (työllistymisraha) keppiä (sanktio) tehokkaampi keino saada työttömät työllistymään Suomessa?

Abbring, J., Van den Berg, G. & Van Ours, J. (2005). The effect of unemployment insurance sanctions on the transition rate from unemployment to employment. *The Economic Journal* 115: 602-630.

Arni, P., Lalive, R. & Van Ours, J. (2012). How effective are unemployment benefit sanctions? Looking beyond unemployment exit. *Journal of Applied Econometrics* 28: 1153-1178.

Blasco, S. & Fontaine, F. (2012). A structural model of the unemployment insurance take-up. http://www.iza.org/conference_

files/TAM2012/blasco_s5034.pdf (viitattu 18.3.2015).

Heikkilä, M. & Lahti, T. (2001). Työttömyysturvan karenssi - subjektiiviset tulokinnat ja siirtyminen toimeentulotuelle. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen selvityksiä 2001:4. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Helsinki.

Hämäläinen, K., Tuomala, J. & Ylikännö, M. (2009). Työmarkkinatuen aktivoimisen vaikutukset. *Työ ja yrittäjyys* 7/2009. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki.

Kroft, K. (2008). Takeup, social multipliers and optimal social insurance. *Journal of Public Economics* 92: 722-737.

Lalive, R., Zweimüller, J. & van Ours, J. (2005). The effect of benefit sanctions on the duration of unemployment. *Journal of the European Association* 3: 1386-1417.

Svarer, M. (2011). The effect of sanctions on exit from unemployment: evidence from Denmark. *Economica* 78: 751-778.

Van den Berg, G. & Vikström, J. (2014). Monitoring job offer decisions, punishments, exit to work, and job quality. *Scandinavian Journal of Economics* 116: 284-334.

Venn, D. (2012). Eligibility criteria for unemployment benefits: quantitative indicators for OECD and EU countries. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 131. OECD. Paris.

Virjo, I., Aho, S. & Koponen, H. (2006). Passivoiko työttömyysturva? Tutkimus ansioturvan päättymisen vaikutuksista ja eräistä muista työttömyysturvan piirteistä. *Työpoliittinen tutkimus* 303. Työministeriö. Helsinki.

Onnistuiko rakenneohjelman työtarjousuudistus?

Heikki Räisänen¹

Tässä artikkelissa tarkastellaan vuoden 2014 alusta voimaan tullutta työtarjousten lisäystä koskevaa hallituksen rakenneohjelmaan sisältynyttä politiikkamuutosta, kuvataan sen toteutumista ja arvioidaan tuloksia. Aluksi keskustellaan olennaisista käsitteistä, sitten käsitellään empiirisesti työpaikan täyttöä ja rekrytointia ja tämän jälkeen työtarjousten kohdentumista työnhakijoille sekä työttömyyden ja työnhaun kestoja. Lopuksi arvioidaan uudistuksen onnistumista. Artikkelin perustuu vuoden 2014 lopussa julkaistuun analyysiin (Räisänen – Järvelä 2014). Sen aineistona ovat tiedot noin 1,3 miljoonasta avoimista työpaikasta ja 750 000:sta työttömästä työnhakijasta. Työtarjousten vaikutuksia työpaikkojen täyttöön on analysoitu aiemminkin, mutta nyt ensi kertaa niiden vaikutuksia työnhakijoiden työttö-

myyden ja työnhakujen kestoihin. Työtarjous tarkoittaa työ- ja elinkeinotoimiston asiakkaalleen antamaa yksilöityä kehotusta hakea tiettyä avointa työpaikkaa.

Työtarjousten vaikutusten arviointi ja rekrytoinnin käsitteitä

OECD:n (2014, 96, 103) mukaan työttömyysriski oli Suomessa kansainvälisesti suhteellisen korkea vuoden 2010 tilanteessa. Aiemmalla kasvuperiodilla havaittiin uusiin työpaikkojen luomisen olleen Suomessa kansainvälisesti melko voimakasta vuosina 1997–2004 ja vastaavasti tuhoutumisen suhteellisen vähäistä (OECD 2009, 133). Rekrytointitutkimus käsittelee juuri näitä ilmiöitä, mutta tämä käsitteemaailma on myös

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

muutoksessa: perinteistä kohtaantofunktion estimointia, jossa työttömät työnhakijat ja avoimet työpaikat ovat panoksia ja uudet työsuhteet tuotoksia, on kutsuttu tuon kysynnän ja tarjonnan yhteensovituksen yksityiskohtien heikon tuntemuksen vuoksi mustaksi laatikoksi (Petrongolo – Pissarides 2001, 424). Vähintäänkin kohtaantofunktio on osittainen, ellei jopa virheellinen relaatio (Farm 2011). Tuskinpa monikaan työnantaja on erikoistunut työttömien työnhakijoiden rekrytointiin. Toisaalta uudempi rekrytointitutkimus on haastanut avoimen työpaikan käsitteen merkityksen rekrytoinnissa. Nyt katsotaan, että rekrytointi voi tapahtua myös välittömästi, ilman avointa työpaikkaa (Noll – Heckmann – Rebien 2009, Farm 2009). Farm (2011) katsoo myös, että kohtaantofunktio on harhaanjohtava relaatio, koska vakanssivaranto ei määritä rekrytointia, vaan rekrytointivirta määrittää vakanssien määrän. Yritykset luovatkin hänen mukaansa vakansseja yhdessä mielessä (rekrytointiprosessit) välttääkseen vakansseja toisessa mielessä (täyttämättömät tehtävät). Uudempi rekrytointitutkimus asettaa haastetta ainakin julkiselle työvoimapaikalle, jonka on hankala toimia ilman työnantajan ilmoittamaa avointa työpaikkaa.

OECD:n tietojen perusteella työvoiman uudelleenallokaatio on laajaa ja on selvää, että se ylittää nettotyöllisyyden muutokset. Joka vuosi keskimäärin 20 % työpaikoista luodaan ja/tai tuhoutuu ja noin kolmannes kaikista työntekijöistä rekrytoidaan ja/tai eroaa (OECD 2009, 119). Cahuc (2014) puhuu ”15 %:n säännöstä” työpaikkojen tuhoutumisessa ja luomisessa vuositasolla. Sekä työpaikkojen että työntekijöiden uudelleenallokaatio on kasvualoilla muita suurempaa ja se on palvelualoilla suurempaa kuin teollisuudessa. Ilmakunnas ja Maliranta (2008) huomattavat, että työpaikkojen synnyllä tarkoitetaan yritys- tai mieluummin

toimipaikkatasolla havaittujen nettolisäysten summaa esimerkiksi vuoden aikavälillä. He ovat kehittäneet alan käsitteitä ja empiirisesti soveltaneet niitä Suomeen. Uusien työpaikkojen, vaihtuvuuden ja poistuman rekrytointiprosesseja on aiemmin Suomessa tutkittu vain vähän (vrt. Räisänen 2011; Koponen – Räisänen 2013; Alatalo – Maunu – Räisänen – Tuomaala 2015). Enemmän tiedetään avointen työpaikkojen ja rekrytointiprosessin tehokkuudesta (ks. esim. Alatalo – Räisänen – Tuomaala 2010, Räisänen 2006). Viimeaikaisessa rekrytointitutkimuksessa on tarkasteltu myös etsintäkäyttäytymistä sekä työnantajien että työnhakijoiden kannalta ja myös teknologian ja sanktioiden merkitystä on tutkittu. Teknologiamuutoksella on havaittu tehostavaa vaikutusta työpaikkojen täyttöön (Busk 2014). Myös työtarjouksen käytön lisäystä voidaan tarkastella työnvälitysteknologian muutoksena. Aiemmin työtarjousten vaikutuksia on tarkasteltu vain avointen työpaikkojen täytön ja rekrytoinnin (Räisänen 2013), ei työnhakijoiden näkökulmasta. Tässä artikkelissa esitettävä tarkastelu on motivoitu työnetsintäteorian kannalta nimenomaan kohtaannon tehokkuuden analyysina.

Työtarjoukset, työpaikan täytön sekä rekrytoinnin tehokkuus

Tässä osuudessa käytetään julkisen työnvälityksen kattavia työpaikkailmoituskohtaisia rekisteriaineistoja vuoden 2012 alusta huhtikuun loppuun 2014.

Taulukko 1. Työtarjoukset ja työpaikkailmoitukset v. 2012 - 1-4/2014

vuosi	työpaikka-ilmoitusten määrä	ilmoituksissa työpaikkoja yht.	työpaikkoja keskimäärin / tp. ilmoitus	työpaikkojen määrän keskihajonta	työtarjousten määrä ²	työtarjouksia keskimäärin / tp. ilmoitus	työtarjousten määrän keskihajonta
2012	279 253	539 819	1,9	6,2	237 636	0,9	3,2
2013	252 260	494 205	2,0	6,4	189 052	0,8	2,7
1-4 /2014	97 899	220 823	2,3	9,1	114 368	1,2	5,2

Työpaikkavolyymi julkisessa työväilytyksessä laski vuodesta 2012 vuoteen 2013 melko selvästi, noin 92 prosenttiin edellisen vuoden tasosta. Työtarjousten volyymi laski kuitenkin noin 80 prosenttiin edellisen vuoden tasosta. Kun työtarjouksia tehtiin v. 2012 0,85 työpaikkailmoitusta kohti, laski luku 0,75:een v. 2013. Avointen työpaikkojen määrä ilmoitusta kohden oli vajaat kaksi kumpanakin vuonna. Uudistuksen tultua voimaan, tapahtui vuoden 2014 ensimmäisellä vuosikolmanneksella selkeä työtarjousten käytön kasvu. Tarjouksia tehtiin jo huhtikuun loppuun mennessä 60 % koko edellisen vuoden volyymiin verrattuna. Työtarjoukset työpaikkailmoitusta kohden ovat kasvaneet lähes 1,2:een, samalla työpaikkojen määrä ilmoitusta kohden on noussut liki 2,3:een. Mielenkiintoinen havainto on se, että Valtakari – Nyman – Müller – Kesä (2014,

14) tutkimuksen kyselyyn vastanneista yrittäjäjohtajista yli puolet piti työtarjousten tekemistä tärkeänä tai erittäin tärkeänä ja neljännes arvioi voivansa käyttää työtarjouksia työvoiman hankinnassa.

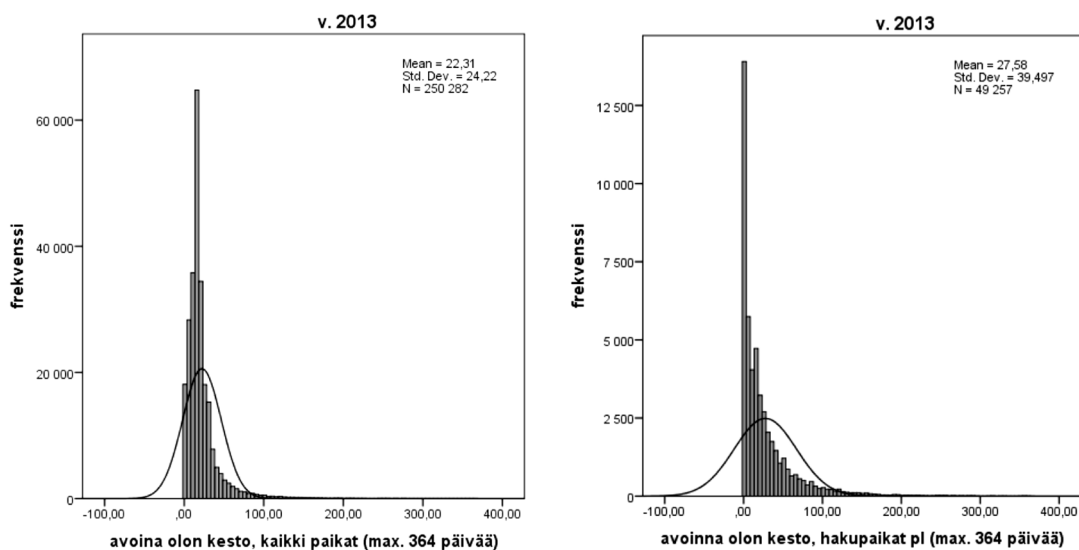
Avoimien kestot ovat pysyneet kaikkien paikkojen osalta käytännössä vuoden 2013 tasolla tammi-huhtikuussa 2014. Sen sijaan hakupaikat pois lukien lasketut kestot ovat kasvaneet keskimäärin yli kolme päivää. Kannattaa myös huomata, kuinka kaikkien paikkojen jakaumat ovat selvästi huipukkaampia kuin jakaumat hakupaikat pois lukien. Jakaumien muoto on säilynyt samanlaisena tammi-huhtikuussa 2014.

Seuraavassa on pyritty replikoimaan TEM-analyysin 54 (Räisänen 2013) työpaikan täyttöä koskevia analyysejä niin, että mukana on aineistot vuosilta 2012, 2013 ja tammi-huhtikuulta 2014.

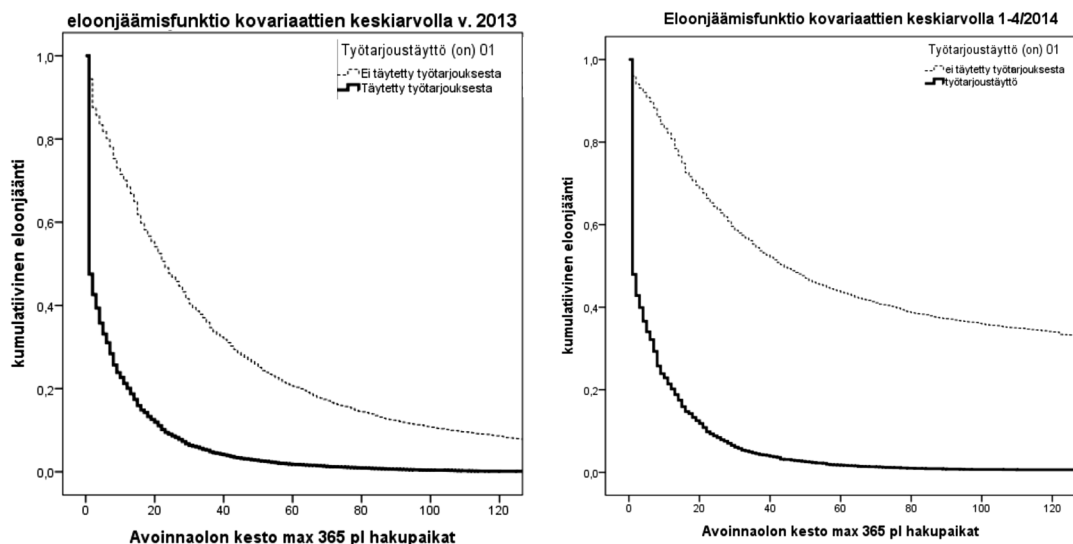
² työtarjousten määrää eri vuosina ei voi tässä summata yhteen, koska luku kuvaa kunakin vuonna avoimien olleisiin paikkoihin tehtyjä työtarjouksia, jolloin esim. vuodenvaihteen yli avoimien ollut paikka työtarjouksineen on mukana kummankin vuoden luvuissa.

³ Käytetyt kestomuuttujat on tässä modifioitu niin, että tavanomaisista oikealta 365 päivään sensuroituista muuttujista on poistettu 365 päivän kestot ja ne on käsitelty puuttuvina tietoina. Motiivi tälle operaatiolle oli vuoden 2014 alkukuukausien aineistossa esiintyvä suuri aineistomassa jolle avoimien kestojen päättymispäiväksi oli merkitty vuoden 2222 päivämäärä, mikä merkitsi datassa sitä, että avoimien kestojen ei ollut päättynyt rekisteriajona mennessä, eikä se ollut hakupaikkojen tapaan lähiaikojen päivämäärä. Tämä vinoutti jakaumaa merkittävästi, kun näitä 365 päivän kestoon sensuroituja havaintoja oli useita tuhansia. Suurin sallittu kesto modifioidussa aineistossa on siis 364 päivää.

Kuvio 1 a ja b. Työpaikkojen avoinna olon keston jakaumat v. 2013 kaikkien paikkojen (a, vas.) sekä hakupaikat pl. (b, oik.) osalta³.



Kuvio 2 a ja b. Avoinna olon keston eloonjäämiskäyrät v. 2013 (a, vas.) ja 1-4/2014 (b, oik.), hakupaikat pl.



Taulukko 2. Työtarjouksesta täytön tehokkuusero muutoin täytettyihin paikkoihin nähden, %-yksikköä, hakupaikat pl., Coxin regressio

kesto, päivää	2012	2013	1-4/2014
1	48	46	48
8	51	49	60
15	41	46	59
20	35	42	57
25	29	38	56
30	25	34	53
35	22	31	50
50	15	22	44

Työtarjouksesta täytön tehokkuusero (suhteellinen tehokkuus) muutoin täytettyihin paikkoihin verrattuna on kasvanut v. 2013 ja erityisesti v. 2014 alussa. Tilanne johtuu siitä, että muutoin kuin työtarjouksella täytettyjen paikkojen avoinna olot ovat selvästi pitkittyneet. Työtarjouksesta täytön eloonjäämiskäyrien perusteella tehokkuus (absoluuttisesti) on v. 2013 ja 1–4/2014 aiempaa heikompi v. 2012 nähden, mutta vain hyvin lievästi. Muissa kuin hakupaikoissa työtarjouksen käyttö tuottaa paikan täytössä aiempaa suuremman tehokkuushyödyn. Joka tapauksessa v. 2014 alussa selvästi lisääntynyt työtarjousten käyttö ei ole heikentänyt työtarjouksesta täytön tehokkuutta.

Muuten kuin työtarjouksesta täytettyjen paikkojen avoinna olot ovat pitkittyneet erittäin lievästi v. 2013 ja selvemmin tammi-huhtikuussa 2014. Vaikka työtarjouksesta täytön eloonjääntikäyrät (ei esitetty tässä) osoittavat myös tarjoustäytön tehokkuuden heikentyneen, on tehokkuusero tarjouksesta täytetyissä paikoissa heikentynyt v. 2013 lukuun ottamatta yli kuukauden avoinna

Taulukko 3. Työtarjouksesta täytön tehokkuusero muutoin täytettyihin paikkoihin nähden, %-yksikköä, kaikki paikat, Coxin regressio

kesto, päivää	2012	2013	1-4/2014
1	52	49	45
8	60	56	56
15	44	42	45
20	24	21	27
25	16	15	21
30	11	10	17
35	7	7	15
50	4	4	13

olleita paikkoja, mutta parantunut tammi-huhtikuussa 2014 kahteen edelliseen vuoteen nähden 15 päivän kestoista ylöspäin. Myös tämä kaikilla paikoilla tehty analyysi osoittaa, että työtarjouksesta täytön tehokkuusero muihin täyttötapoihin nähden on edelleen huomattava kaikilla kestoilla ja on suhteellisesti jopa parantunut pitempään avoinna olleissa paikoissa.

Tarkasteltaessa työtarjouksen vaikutusta työnantajan osuuteen eli rekrytointiviiveeseen⁴ työvoiman hankintaprosessissa, havaitaan tehokkuuseron olevan v. 2013 hakupaikat pl. varsin rajallinen, enimmillään vain noin 10 %-yksikön tasoinen, mutta tilanne on huomattavasti parantunut tammi-huhtikuussa 2014 ja tehokkuusero kasvanut. Tilanne johtuu samoin kuin avoinna olonkin tarkastelussa edellä, ilman työtarjousta täytettyjen paikkojen rekrytointiviiveen pitkittymisestä v. 2014 alussa. Kaikkien paikkojen analyysissä työnantajan osuudessa tehokkuusero on selkeä ja työtarjouksesta täyttö liittyy paljon tehokkaampiin työnantajan prosesseihin kuin muut täyttötavat.

⁴ rekrytointiviive = (rekrytointiprosessin kesto – avoinna olon kesto)

Työtarjousten kohdentumista ja vaikutuksia koskeva henkilötasoinen analyysi v. 2012–1–4/2014

Työtarjousten kohdentuminen

Huomattava osa, 78 % henkilöasiakkaista ei ole saanut yhtään työtarjousta v. 2012–1–4/2014 välisenä aikana. Vuoden 2014 alusta lähtien tilanne on kuitenkin parantunut olennaisesti. Osalla henkilöasiakkaista työtarjoukset kasautuvat voimakkaasti, ensimmällään yhdelle henkilölle on annettu yli 80 työtarjousta. Tämän vuoksi henkilöasiakas on saanut periodilla keskimäärin 0,5 työtarjousta. Valtaosa annetaan keskiasteen koulutetuille, mutta myös ylemmän perusteen suorittaneille annetaan paljon tarjouksia.

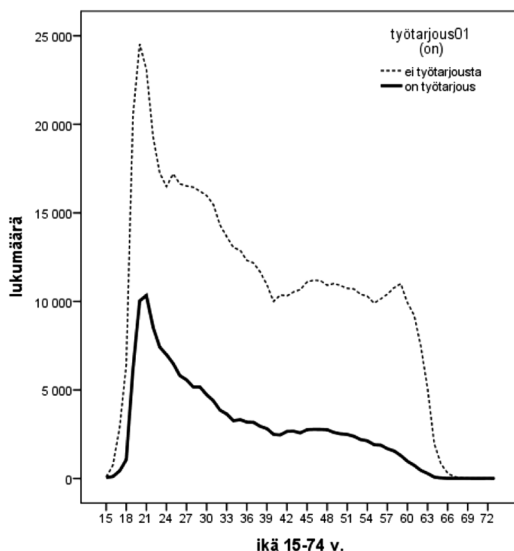
Taulukosta 4 havaitaan, että suhteessa tarkastelujaksolla päätyneisiin työttömyysjaksoihin työtarjousten käyttö on kasvanut suhteellisen voimakkaasti. Sen sijaan suhteessa päätyneisiin työnhakujaksoihin ei ole tapahtunut muutosta. Vuoden 2014 ensimmäisen kolmanneksen osalta näyttää siltä, että työnhakujaksot eivät ole vielä ehtineet päättyä. Todennäköisesti vuositasen tarkastelu antaisi toisentyypisen tuloksen.

Teollisuus sekä terveydenhuolto- ja sosiaalialan työ sekä palvelutyö ja muualla

luokittelematon työ ovat ne työnhakijan varsinaiset ammattiryhmät, joissa annetaan eniten työtarjouksia. Vuosina 2013 ja vuoden 2014 alussa työttömien osuus työtarjousten saajista on supistunut jo liki puoleen. Työssä ja työvoimapalveluissa olevat (työllistetty, koulutuksessa tai työllistymistä edistävässä palvelussa) saivat aiempaa enemmän työtarjouksia.

Ikäjakauma kertoo selkeästi, että työtarjouksia annetaan runsaimmin nuorille, mutta

Kuvio 3. Työtarjoukset työnhakijan iän mukaan v. 2012–1–4/2014



Taulukko 4. Työtarjousten määrä v. 2012–1–4/2014 päätyneissä työttömyys- ja työnhakujaksoissa

	2012	2013	1-4/2014	työtarjoukset yhteensä, kpl	N yhteensä
työttömyysjakso päättynyt, on työtarjous, %	18	20	24		
N	21 116	62 252	73 317	156 685	724 639
työnhakujakso päättynyt, on työtarjous, %	23	22	22		
N	36 146	62 337	36 166	134 649	607 691

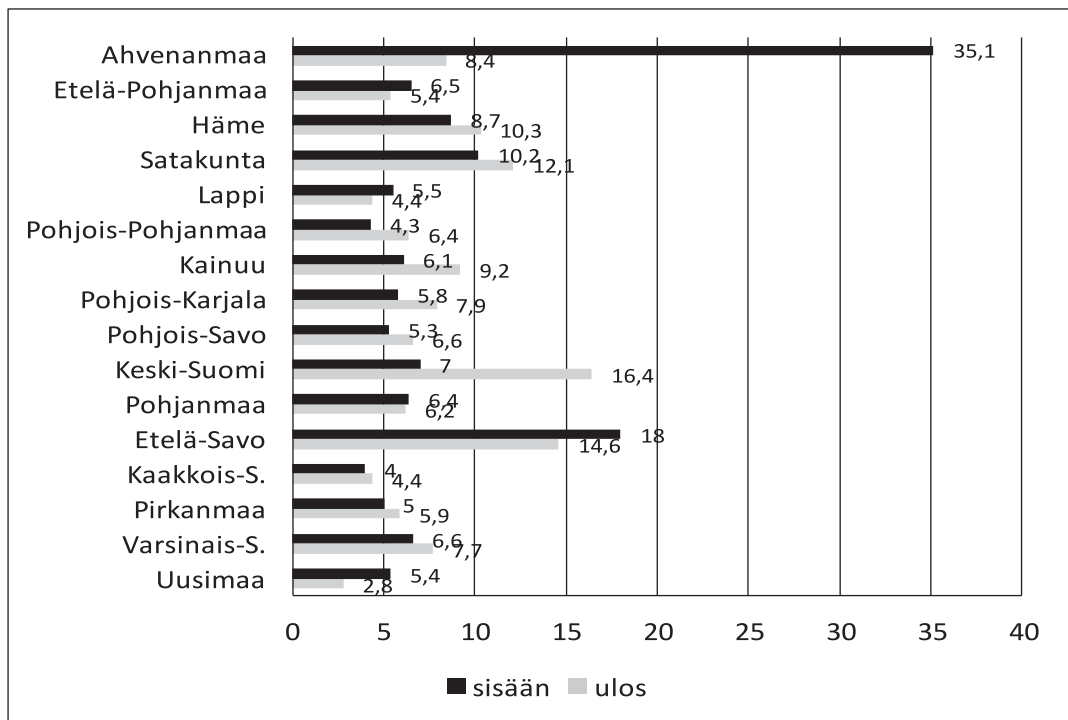
ei aivan nuorimmille, vaan parikymppisille ja tätä vanhemmille. Työtarjouksen antaminen vaikuttaa varsin ikäsidonmaiselta. Ikään-tyneen työnhakijan todennäköisyys työtarjouksen saamiseen on kaikkein alhaisin.

Työtarjoukset ja alueellinen sekä ammatillinen liikkuvuus

Kun arvioidaan työtarjouksen liittymistä alueelliseen liikkuvuuteen, on aluksi vertailtu hakijan asuinkuntaa ja työtarjouksen työn sijaintikuntaa keskenään. Laskettuna 163 214 työtarjouksesta, on kuntien keskinäinen korrelaatio 0.70 (***) , mikä merkitsee sitä, että hieman vajaa puolet työtarjouksen sijaintikunnan vaihtelusta ”selittyy” hakijan asuinkunnan vaihtelun avulla. Kuntarajan ylittäminen voi henkilön asuinpaikalla kun-

nan sisällä sekä kuntakoon perusteella olla selkeää maantieteellistä liikkuvuutta tai olla sitä olematta. Koska maantieteellistä etäisyyssmittaa ei ole aineistossa käytössä, emme tiedä kuntarajan ylittämisen todellista merkitystä liikkuvuuden kannalta. Työtarjouksista kaikkiaan 63 703 kpl (39 %) oli tehty hakijan asuinkunnan ulkopuolelle ja 99 511 omaan asuinkuntaan. Tulos vastaa varsin tarkkaan TEM:n työtarjouksia koskevan selvityksen tuloksia ajalta 1.4.2013–31.3.2014 (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014, ks. myös TE-palvelujen asiakkuuslinjaukset 10.12.2013). Varsin kiinnostava on tulos siinä, miten työtarjousten lisääminen ja niiden kohdentuminen työnhakijan omaan asuinkuntaan ja toiseen kuntaan ajoittuvat: lisäykset kohdentuvat vuosina 2013 ja 2014 miltei samassa suhteessa omaan ja muuhun kuntaan.

Kuvio 4. Työtarjoukset ELY-keskusten välisenä liikkuvuusindikaationa 2012–1–4/2014, %



Sisäänliikkuvuus tarkoittaa ELY-keskuskohtaisessa tarkastelussa sitä, että ELYn alueella sijaitsevaan työhön on annettu työtarjous toisen ELY:n alueella asuvalle työnhakijalle. Ulosliikkuvuus taas merkitsee, että työnhakija saa työtarjouksen oman ELY-alueen ulkopuolelle. Ahvenanmaan suhteellisesti suuri sisäänliikkuvuus selittyy sinne rekisteröidyille aluksille tehdyillä työtarjouksilla. Muista alueista Etelä-Savo, Satakunta ja Keski-Suomi ylittävät ELY-alueen rajat muita alueita useammin työtarjouksen annossa. Ne ovat kaikki suhteellisen pieniä alueita. On myös luontevaa ja työmarkkinoiden toiminnan kannalta hyvä tulos, että Uudellemaalle annetaan ulkopuolelta työtarjouksia suhteellisesti useammin kuin Uudeltamaalta ulos. Oman ELYn ja työtarjouksen sijainti-ELY:n välinen korrelaatio on koko periodilla 0,92, mikä merkitsee, että asuin-ELYn vaihtelu ”selittää” 85 % työtarjouksen sijainti-ELYn vaihtelusta. Vuonna 2012 kaikkiaan 5,2 % työtarjouksista annettiin oman alueen ulkopuolelle, vuonna 2013 osuus nousi 6,3 %:iin ja pysyi tässä vuoden 2014 ensimmäisellä kolmanneksella. Kuitenkin näidenkin työtarjousten volyyymi kasvoi selvästi. Logistisilla regressiomalleilla selitettiin työtarjouksen antamista oman ELYn ulkopuolelle. Vuosien välillä ei esiinny tulkinnallisesti olennaisia eroja, riskisuhteiden perusteella kaikkina tarkasteluvuosina nämä työtarjoukset liittyvät selvästi palkkatyöhön, joka kestää alle 3 kuukautta ja työtarjouksen saaja on nuori, jolla ei ole keskiasteen tutkintoa.

On luontevaa, että korkeasti koulutettujen ammattiryhmässä lähtöliikkuvuus on tuloliikkuvuutta suurempaa ja työmarkkinoiltaan hyvin tiukoissa terveydenhuolto- ja sosiaalialan töissä tuloliikkuvuus on lähtö-

liikkuvuutta suurempaa. Erityisesti muuhun teollisuuteen ja varastotyöhön sekä kaupalliseen työhön tehdään työtarjouksia runsaasti muille kuin näiden ammattiryhmien työnhakijoille, sama pätee maa- ja metsätaloustyöhön sekä kuljetus- ja liikennetyöhön. Muualla luokittelemattomassa ryhmässä kaikille tarjotaan töitä muista ammateista. Tuloliikkuvuus koskee joitain yksittäisiä työtarjouksia. On huomattava, että työtarjous on vasta indikaatio mahdollisesta liikkuvuudesta, työnantaja ei aina valitse toisesta ammattiryhmästä tulevaa hakijaa, eikä tämä aina ota tarjottuakaan työtä vastaan. Tässä tarkastelussa mielessä työtarjouksia toiseen pääammattiryhmään voidaan pitää ainakin TE-hallinnon luomana edellytyksenä ammatilliseen liikkuvuuteen. Kannattaa myös huomata, että jo muukin kuin pääammattiryhmien⁵ välinen ammatin vaihtuminen voi olla olennaista ammatillista liikkuvuutta.

Työtarjouksen vaikutus työttömyyden päättymiseen

Seuraavassa tarkastellaan, miten työtarjouksia saaneiden ja saamattomien välinen työttömyyden päättymisen riskisuhde vaihtelee eri ikäryhmissä. Kuten alla olevasta taulukosta käy ilmi, koko tutkitulla aikaperiodilla ainoa ryhmä, jossa työtarjouksia saaneiden työttömyyden päättymisen riskisuhde oli selvästi työtarjouksia saamattomia suurempi, on 20–24-vuotiaat. Toinen ikäryhmä, jossa riskisuhde on työtarjouksia saaneille edullinen, on 25–29-vuotiaat.

⁵ Aineistossa on ammattitietona sittemmin jo käytöstä poistunut PAL-ammattiluokitus.

Taulukko 5. Työtarjouksia saaneiden ja saamattomien työttömyyden päättymisen riskisuhde eri ikäryhmissä, viimeinen päättynyt työttömyys koko aikaperiodilla

Ikäryhmä	Riskisuhde	Havaintojen määrä luokassa	Merkits.	95%:n luottamusväli riskisuhteelle	
				Alaraja	Yläaraja
15–19	0,75	35 514	0,000	0,73	0,78
20–24	1,35	130 711	0,000	1,33	1,36
25–29	1,08	99 097	0,000	1,06	1,09
30–34	0,87	81 460	0,000	0,86	0,89
35–39	0,82	65 743	0,000	0,81	0,84
40–44	0,80	55 863	0,000	0,79	0,82
45–49	0,80	59 160	0,000	0,79	0,82
50–54	0,73	54 763	0,000	0,72	0,75
55–59	0,53	50 668	0,000	0,52	0,54
60–64	0,24	30 778	0,000	0,23	0,25
65–69	0,78	996	0,078	0,05	0,11

Kun 20–24-vuotiaat ja 25–29-vuotiaat ko-koaa yhdeksi ikäryhmäksi, niin 20–29-vuotiailla työtarjouksia saaneiden työttömyyden päättymisen riskisuhde verrattuna työtarjouksia saamattomiin on 1,23. Tämä riskisuhde säilyy silloinkin, kun koulutustaso ja pääammattiryhmä vakioidaan. Työtarjouksen työttömyyden päättymisen riskisuhdetta parantava vaikutus ei siis voi johtua siitä, että työtarjoukset olisivat kohdentuneet niille hakijoille, joilla koulutustasonsa tai ammattiryhmänsä työmarkkinadynamiikan johdosta olisi paremmat mahdollisuudet työllistyä kuin työtarjouksia saamattomilla.

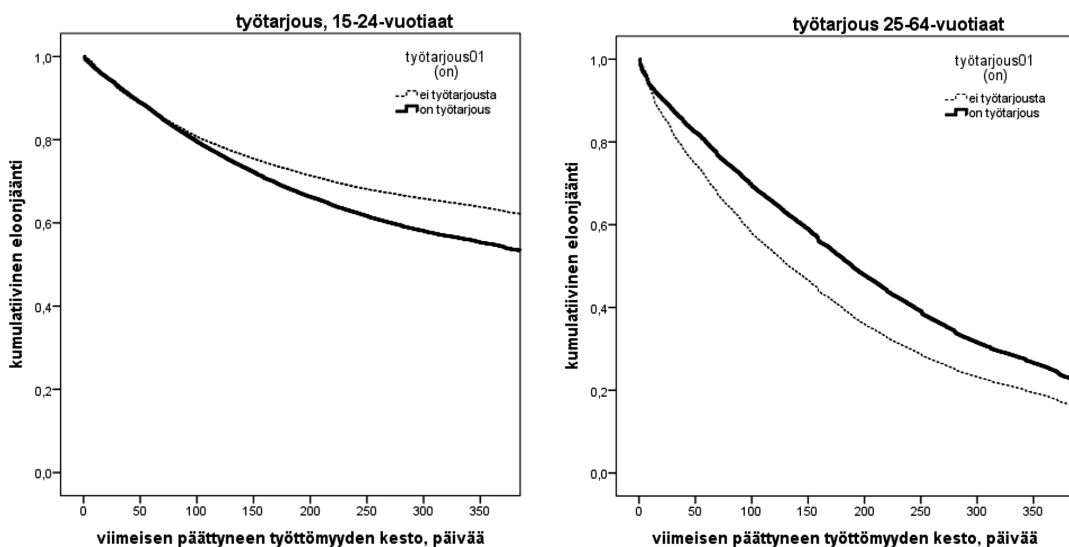
Päättyneen ja päättymättömän työttömyyden välinen ero osoittautui analyysissä merkitykselliseksi. Työtarjouksen vaikutus näyttäytyy erilaisena sen mukaan, kumpaa muuttujaa käytetään. Tämä käy ilmi seuraavista graafeista.

Suhteessa viimeiseen päättäneeseen työttömyysjaksoon, näyttäisi työtarjoisuus estävän nuorten työttömyyden huomattavaa pitkitymistä. Sen sijaan 25–64-vuotiailla työtarjoisuus liittyy pitempiin päättäneisiin työttömyysjaksoihin.

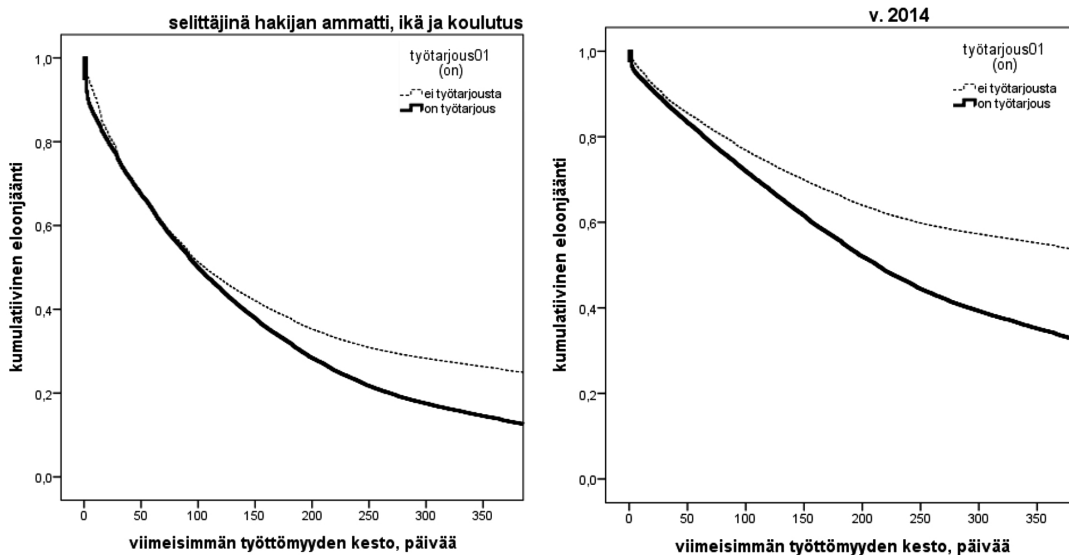
Kun alustavaa vaikutusta arvioidaan viimeisimmän työttömyyden kestolla ja sellävinä muuttujina ovat hakijan ammatti, ikäryhmä ja koulutustaso, on työtarjouksella yhteyttä työttömyyden lyhyempään keston verrattuna siihen, ettei työnhakija ole saanut työtarjousta. Ero on koko periodilla 2012–2014 olennainen vasta noin kolmen kuukauden työttömyyden kestosta ylöspäin (kuvio 6 a), mutta vuonna 2014 työtarjouksella näyttäisi olevan merkitystä jo lyhyemmälläkin työttömyyden kestoilla (kuvio 6 b).

Työnhakijalle jollain periodilla tehty työtarjoisuus on pyritty analyysissä kytkemään viimeisimmän työttömyysjakson tai viimeisimmän päättäneen työttömyysjakson keston. Työtarjoisuus on voitu antaa myös jonkun muun kuin viimeisimmän työttömyyden yhteydessä. Vaikka työpaikkojen täyttöajat ja rekrytointiprosessit vaihtelevat, satoja päiviä aiemmin annettu työtarjoisuus ei mitään ilmeisimmin ole tekijä, joka vaikuttaa työttömyysjakson päättymiseen. Lisäriterinä tarkastelussa on käytetty sitä, että henkilö on ollut työtarjouksen saantihetkellä työtön. Aineiston tarkastelujaksolla vuosien 2013 ja

Kuvio 5 a-b. Viimeisen päättyneen työttömyyden keston eloonjäämiskäyrät, 15–24 –vuotiaat (a, vas.) ja 25–64-vuotiaat (b, oik.)



Kuvio 6 a-b. Viimeisimmän työttömyyden keston eloonjäämiskäyrät v. 2012–1–4/2014 (a, vas.) ja 1–4/2014 (b, oik.)



etenkään 2014 tammi-huhtikuun ajan työttömyysjaksot eivät ole vielä ehtineet teknisestiäkään päättyä, mutta myös työttömyysjaksojen kestot ovat kasvaneet. Näin voidaan päätellä, että huomattava osa työtarjouksista ei ole vaikuttanut työttömyysjakson päättymiseen mitään niissäkään tapauksissa, joissa työttömyysjakso on kuitenkin päättynyt.

Työtarjoukset ja työnhaun kesto

Hieman toisenlainen näkökulma työtarjouksiin saadaan ottamalla selitettäväksi muuttujaksi työnhaun kesto. Tämä poikkeaa työttömyyden kestosta siten, että esimerkiksi ennakolta lyhytkestoiseksi tiedetty työjakso tai työvoimapalveluihin osallistuminen yleensä katkaisevat työttömyyden, mutta eivät yleensä katkaise työnhakua. Työnhaun päättymisessä on siten kyseessä tavallaan perusteellisempi muutos henkilön työmarkkina-asemassa.

Tulokset kuvaavat sitä, että nuoremmilla työnhakijoilla työtarjouksella on työnhakua lyhentäviä vaikutuksia, mutta niitä ei ole enää 50 vuotta täyttäneillä, eikä kaikilla ikäryhmillä kokonaisuutena. Tulokset kertovat todennäköisesti valikoitumisesta: 50 vuotta täyttäneistä työtarjouksia saavat ne,

jotka eivät ole jo löytäneet itse työtä ja näin työtarjouksen käyttö liittyy pidempiin työnhakujaksoihin.

Onnistuiko uudistus?

Artikkelissa on tarkasteltu hallituksen rakenneohjelman työtarjousten lisäämistä koskevan toimenpiteen toteutumista ja alustavia vaikutuksia. Työtarjousten käyttö on lisääntynyt merkittävästi vuonna 2014. Silti koko periodilla 2012–1–4/2014 78 % henkilöasiakkaista ei saanut työtarjousta TE-toimistolta.

Työtarjousten tehokkuus työpaikan täytössä on säilynyt hidastuneesta paikkojen täytöstä huolimatta absoluuttisesti lähes ennallaan ja samalla työtarjouksesta täytön suhteellinen tehokkuus on kasvanut vuoden 2014 alussa. Tehokkuusero muuten täytettyyn työpaikkaan on jopa 60 %-yksikköä. Työtarjous tehostaa paitsi avoimena oloaikaa, myös työnantajan rekrytointiprosessiin käyttämää aikaa. Mitään merkkiä siitä, että työnantajan näkökulmasta olisi saavutettu työtarjousten käytön kylläntymispiste, ei ole olemassa. Päinvastoin erinomaiset vaikutukset viittaavat siihen, että vaikuttavia työtarjouksia voidaan edelleen lisätä. Nämä

Taulukko 6. Työtarjouksen käytön riskisuhde työnhaun päättymiselle v. 2012–1–4/2014, Coxin regressio⁶

ikäryhmä	riskisuhde	95 %:n luottamusväli
15–64	.88	.87–.89
15–24	1.40	1.38–1.42
15–29	1.29	1.28–1.31
15–34	1.19	1.18–1.20
15–39	1.11	1.10–1.13
15–44	1.06	1.04–1.07
15–49	1.01	1.00–1.02
50–64	.40	.39–.41

⁶ Kaikissa malleissa kovariaatteina ovat työtarjouksen käytön lisäksi koulutusaste sekä kategorisena muuttujana pääammattiryhmä

tulokset ovat hyvin vakaita ja yhtäpitäviä aiemman tutkimusevidenssin kanssa.

Työtarjoukset näyttävät kasautuvan joillekin työnhakijoille. Työtarjouksia annetaan eniten nuorille työnhakijoille, mutta myös varttuneiden työnhakijoiden saamat työtarjoukset ovat selvästi lisääntyneet. Työtarjouksia annetaan myös pitkällä työttömyyden kestoilla. Työtarjouksen saamisen todennäköisyys kasvaa työttömyyden keston myötä, mikä selittää osaltaan saatuja tuloksia.

Koska vain yksi työtarjous voi johtaa työpaikan täyttöön, kaikki työtarjoukset eivät voi olla henkilöasiakkaille tehokkaita. Lähtökohtaisesti johonkin työpaikkaan tehty työtarjous on tämän työpaikan täytölle tehokkaampi kuin se on työtarjouksen saavalle työnhakijalle, koska vain yksi hakija voidaan valita paikkaan. Työtarjouksia annetaan työttömien lisäksi yhä enemmän työssä ja työvoimapaalveluissa oleville. Tämä viittaa siihen, että työtarjousten käyttö on edelleen huolella työnantajan esittämiin vaatimuksiin vastaamista.

Työtarjouksilla on ilmeisesti paljonkin merkitystä sekä alueellisen että ammatillisen liikkuvuuden edistämiseksi. Työtarjouksia annetaan paljon myös muualle (39 %) kuin omaan asuinkuntaan ja työnhakijan varsinaiseen pääammattiryhmään. Jonkin verran tarjouksia annetaan myös toisen ELY-keskuksen alueelle. Työtarjous ei kuitenkaan vielä sellaisenaan kuvaa liikkuvuutta.

Työtarjouksien vaikutus henkilöasiakkaiden työttömyyden kestoihin riippuu siitä, tarkastellaanko päättynyttä vai myös voimassa olevaa työttömyyttä. Päättyneen työttömyyden tarkastelussa työtarjouksilla on työttömyyttä lyhentävää vaikutusta lähinnä vain nuorilla työnhakijoilla, mutta ei muilla. Työnhakijoilla, jotka ovat saaneet työtarjouksen, on viimeisimmän työttömyyden kesto ollut yleensä lyhyempi kuin muilla. Mainittavaa tehokkuuseroa muodostuu vasta

pidemmällä kestoilla. Työtarjouksen merkitys henkilöasiakkaan työttömyyden kestossa näyttäisikin olevan juuri keston pitkittymisen estämisessä, eikä alkutyöttömyydestä poistumisen kiihdyttämisessä. On ilmeistä, että käytössä olleella analyysiaineistolla ei ole voitu ottaa huomioon kaikkia olennaisia työttömyyden kestoon vaikuttavia seikkoja. Tapaukset, joissa työtarjouksen käyttö saa ykköstä alemman kertoimen malleissa, on tulkittava lähinnä valikoitumisesta johtuvaksi. Työtarjouksella ei ole tällöin vaikutusta, mutta ei ole myöskään mitään järkevää syytä ajatella, että henkilö voisi esimerkiksi aktiiviohjelmien tapaan lukittua työnhausta työtarjouksen saatuaan. Valikoitumisefekti toimii todennäköisesti niin, että helpoimmin työllistyvät löytävät itse työtä suhteellisen nopeasti, joten työtarjouksia annetaan jo jonkin aikaa työttömänä olleille, jolloin vaikutus näyttäytyy olemattomana. Tätä olisi kuitenkin aiheellista analysoida huolellisemmin.

Jatkossa tulisi pyrkiä analysoimaan myös sitä, onko työtarjouksilla ns. ulkoisvaikutuksia eli vaikka työtarjous ei johtaisi työsuhteeseen, se voi lisätä tarjouksen saaneen henkilöasiakkaan työnhaun intensiteettiä muihin työpaikkoihin ja sitä kautta lyhentää työttömyyden kestoa.

Kokonaisarvio on, että hallituksen rakennepoliittiseen ohjelmaan sisältyvä työtarjousten lisäys on toteutettu vuoden 2014 alkukuukausina suunnitellulla tavoin, työtarjouksia saavat entistä useammat ja erilaiset työnhakijat. Samalla työtarjousten tehokkuus työpaikan täytössä on suhteellisesti kasvanut ja myös henkilöasiakkaiden työttömyyteen havaitaan lyhentävää vaikutusta lähinnä nuorilla. Myös työnhaun kesto näyttää lyhenevän etenkin nuorilla. Työtarjoukset luovat paljon edellytyksiä sekä alueelliselle että ammatilliselle liikkuvuudelle, mutta liikkuvuuden toteumasta ei ole ollut tietoa

käytössä. Ensi tietojen perusteella laadittu analyysi osoittaa politiikkauudistuksen onnistuneeksi. Työtarjousten volyyymi on pysynyt korkeana politiikkauudistuksesta lähtien.

Lähteet

- Alatalo, Johanna – Maunu, Tallamaria – Räisänen, Heikki – Tuomaala, Mika (2015); Uusien työpaikkojen synty toimipaikoissa 2011–2014, TEM-analyyseja 64/2015, http://www.tem.fi/ajankohtaista/julkaisut/tem-analyyseja/uusien_tyopaikkojen_synty_toimipaikoissa_2011-2014.97987.xhtml
- Alatalo, Johanna – Räisänen, Heikki – Tuomaala, Mika (2010); Työvoiman hankinta taantumassa – julkisen työnvälityksen näkökulma. TEM-analyyseja 26/2010, http://www.tem.fi/ajankohtaista/julkaisut/tem_analyyseja/vuosi_2010/tyovoiman_rekrytointi_taanumassa_-_julkisen_tyonvalityksen_nakokulma.105094.xhtml
- Busk, Henna (2014); Search in the Labour Markets. Empirical Evidence of the Role of Technology and Sanctions, *Jyväskylä Studies in Business and Economics* 151, University of Jyväskylä
- Cahuc, P. (2014); Search, flows, job creations and destructions. In: *Labour Economics* 30(2014)
- Farm, Ante (2009); Unemployment and Vacancies, Swedish Institute for Social Research (SOFI), Stockholm University, Working paper 8/2009, http://www.sofi.su.se/polopoly_fs/1.65003.1323949613!/WP09no8.pdf
- Farm, Ante (2011); Unemployment and Vacancies, Swedish Institute for Social Research (SOFI), Stockholm University, www.sofi.su.se
- Ilmakunnas, Pekka – Maliranta, Mika (2008); Työpaikka- ja työntekijävirtojen viimeaikainen kehitys Suomen yrityssektorilla. Työpoliittinen aikakauskirja 3/2008, työ- ja elinkeinoministeriö
- Koponen, Eija-Leena – Räisänen, Heikki (2013); Minne ja miten uudet työpaikat syntyvät? TEM-analyyseja 51/2013, työ- ja elinkeinoministeriö, http://www.tem.fi/files/36778/Uudet_tyopaikat.pdf
- Noll, Susanne – Heckmann, Markus – Rebi-en, Martina (2009); Erscheinungsformen und Ausmass ungedeckter Arbeitskräftenachfrage in der Verlaufsperspektive. IAB Forschungsbericht 7/2009, <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2009/fb0709.pdf>
- OECD (2009); How do Industry, Firm and Worker Characteristics Shape Job and Worker Flows? In: *OECD Employment Outlook*, Paris
- OECD (2014); *Employment Outlook*, Paris
- Petrongolo, Barbara – Pissarides, Christopher A. (2001); Looking into the Black Box: A Survey of the Matching Function. *Journal of Economic Literature* vol. XX-XIX (June 2001)
- Räisänen, Heikki (2006); Kaksi näkökulmaa julkisen työnvälityksen tehokkuuteen. VATT keskustelualoitteita 393, Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Helsinki
- Räisänen, Heikki (2011); Rekrytoinnin mustan laatikon avaaminen: rekrytoinnin syyt, rekrytointiongelmat ja hakukanavat Suomessa v. 2010. TEM-analyyseja 38/2011, http://www.tem.fi/ajankohtaista/julkaisut/tem_analyyseja/vuosi_2011/rekrytoinnin_mustan_laatikon_avaaminen_rekrytoinnin_syyt_rekrytointiongelmat_ja_hakukanavat_suomessa_v_2010.109361.xhtml
- Räisänen, Heikki (2013); Työtarjouksen vaikutus työpaikkojen täytön ja rekrytoinnin kestoon julkisessa työnvälityksessä. TEM-analyyseja 54/2013, työ- ja

elinkeinoministeriö http://www.tem.fi/files/38408/Tyotarjouksen_vaikutus_tyopaikkojen_tayton_ ja_rekrytoinnin_kestoon_julkisessa_tyonvalityksessa.pdf

Räisänen, Heikki – Järvelä, Simo (2014); Työtarjousten käytön lisäys – vuoden 2014 politiikkamuutoksen arviointia, TEM-analyyseja 61/2014, työ- ja elinkeinoministeriö, http://www.tem.fi/files/41704/tyotarjoukset_.pdf

TE-palvelujen asiakkuuslinjaukset. 10.12.2013. Työ- ja elinkeinoministeriön

kirje ELY-keskuksille ja TE-toimistoille.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2014); Selvitys työtarjouksista ja alueellisesta ja ammatillisesta liikkuvuudesta. Tarkastelujakso 1.1.2010–31.3.2014 (julkaisematon muistio 9.6.2014)

Valtakari, Mikko – Nyman, Juha – Müller, Jan-Erik – Kesä, Mikko (2014); Työ ja työvoiman kysyntä muuttuvat. Uudistuu-ko julkinen työnvälitys rekrytointipalveluna? Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, työ ja yrittäjyys 37/2014, Helsinki

Digitalisaatio muuttaa työtä – millaista työelämää uudistavaa innovaatiopolitiikkaa tarvitaan?

Tuomo Alasoini¹

Johdanto

Digitalisaatio tarkoittaa digitaalitekniikan integrointia osaksi elämän jokapäiväisiä toimintoja hyödyntämällä kokonaisvaltaisesti digitoinnin mahdollisuuksia. *Digitointi* puolestaan tarkoittaa erilaisessa muodossa, kuten kuvana, tekstinä tai äänenä, olevan analogisen informaation muuttamista digitaaliseen muotoon elektronisten välineiden avulla siten, että informaatiota voidaan käsitellä, varastoida ja siirtää digitaalipiirien sekä digitaalisten laitteiden ja tietoverkkojen avulla. Digitalisaatiossa on kyse *yhteiskunnallisesta* prosessista, jossa hyödynnetään teknologisen kehityksen uusia mahdollisuuksia. Kirjoitus pohtii digitalisaation moninaisia vaikutuksia työhön ja sitä, miten

työelämää uudistavalla innovaatiopolitiikalla voitaisiin Suomessa edistää tarttumista nimenomaan digitalisaation *positiivisiin* tulevaisuudenmahdollisuuksiin.

Aluksi tarkastellaan digitalisaatiota työtä ja työelämää muokkaavana ilmiönä. Seuraavaksi keskitytään uusiin työnteon tapoihin digitaalisaation mahdollistamana sosiaalisena innovaationa. Kolmas pääjakso käsittelee sitä, millaista työelämää uudistavaa innovaatiopolitiikkaa jatkossa tarvitaan. Kirjoituksen tarkoitus on työelämää uudistavan innovaatiopolitiikan tarpeen ja sisällön perustelemisen ohella nostaa esiin kehitysuuntia, joihin myös työelämän tutkimuksen tulisi Suomessa jatkossa tarttua.

¹ Alasoini, DI, VTT, sosiologian dosentti, johtava asiantuntija, Tekes

Digitalisaatio ja työelämän muutoksen peruskysymykset

Julkisuudessa on keskusteltu viime aikoina paljon digitalisaatioon liittyvistä uhistä työelämässä. Erityisen huolen aiheena ovat olleet digitalisaation työtä syrjäyttävät vaikutukset. Oxfordin yliopiston tutkijoiden laskelman mukaan Yhdysvalloissa jopa 47 prosenttia työpaikoista olisi uhattuina teknologisen kehityksen johdosta seuraavan parin vuosikymmenen aikana (Frey & Osborne 2013). Vastaavalla tavalla tehty laskelma antaa Suomen osalta tulokseksi 36 prosenttia (Pajarinen & Rouvinen 2014).

Kun teollisen ajan massatuotannon prosesseissa ihmiset joutuivat toimimaan kuten robotit, pyritään digitalisoidun tuotannon prosesseissa puolestaan siihen, että robotit toimisivat jatkossa yhä enemmän kuten ihmiset. Robottien ominaisuuksien ”inhimillistyminen” perustuu koneiden ja laitteiden älykkyyden ja ympäristön tunnistamiskyvyn paranemiseen sekä niiden keskinäisen liitettävyyden lisääntymiseen. Kehittyvän robottiteknologian avulla voidaan jatkossa automatisoida yhä enemmän myös monipuolista aistihavaintokykyä ja käden taitoa vaativaa manuaalista työtä. Vieläkin merkittävämpi muutos sisältyy ns. isoon dataan eli isoihin, järjestelemättömiin tietomassoihin, jotka ovat koottavissa verkon kautta. Tällaisten tietomassojen kokoaminen, organisointi ja tehokas analysointi digitaali-tekniikan avulla luo edellytyksiä syrjäyttää yhä enemmän myös sellaista ei-rutiinimaista asiantuntijatyötä, joka on aiemmin ollut suojassa teknologiselta kehitykseltä. Tietomassoja kokoamalla, organisoimalla ja analysoimalla voidaan paljastaa kompleksisten ilmiöiden säännönmukaisuuksia, lisätä niiden ennakoitavuutta ja ennustettavuutta sekä auttaa ymmärtämään tällaisia ilmiöitä ja ottaa niitä entistä paremmin haltuun kor-

vaamalla samalla asiantuntijoiden hiljaista tietoa.

Isosta datasta käydyn keskustelun yhteydessä on käytetty vertauskuvaa, jonka mukaan data merkitsee tieto- ja viestintäteknologioiden kehitykseen perustuvassa taloudessa samaa, mitä öljy autoistumisen ja massatuotannon varaan perustuvalla taloudelle. Digitaalisessa muodossa olevan datan määrän maailmassa arvioidaan kaksinkertaistuvan lähivuosina kahden vuoden välein. Toistaiseksi kuitenkin vasta erittäin pieni osa erilaisesta fyysisistä objekteja koskevästä datasta on digitaalisessa muodossa. Tämä datan saamisen digitaaliseen ja nykyistä paremmin järjesteltyyn muotoon sekä siirtymisen tätä kautta kohti ns. ”kaiken internetiä” (Internet of Everything) on ennakoitu olevan jatkossa yksi merkittävimmistä digitalisaatioon liittyvistä mullistuksista (Bilbao-Osorio ym. 2014; McAfee & Brynjolfsson 2012).

Tällaiset visiot ja niihin perustuvat laskelmat digitalisaation työtä syrjäyttävistä vaikutuksista voivat auttaa herättelemään poliittisia päätöksentekijöitä, yritysjohtajia tai kansalaisia siihen, kuinka merkittävää murroskautta elämme. Laskelmien ei pidä kuitenkaan johtaa epätoivoon. Ne eivät tule toteutumaan sellaisenaan eivätkä johda automaattisesti joukkotyöttömyyteen.

Ne ovat ensinnäkin teoreettisia laskelmia, jotka perustuvat siihen oletukseen, että teknologia syrjäyttää työtä aina kuin se on *teknologisesti* mahdollista. Teknologisen kehityksen työtä syrjäyttävät vaikutukset riippuvat kuitenkin monenlaisista taloudellisista, sosiaalisista ja kulttuurisista tekijöistä. Yritykset joutuvat miettimään mm., miksi ne investoisivat uusiin teknologioihin, milloin teknologiset innovaatiot olisivat taloudellisesti kannattavia, onko niillä riittävä osaamista tai voiko innovaatioihin sisältyä muita riskejä (esim. henkilöstön tai asiakkaiden vastustus). Esimerkiksi vaikka ison datan

tai teollisen internetin merkitys liiketoiminnan uudistajana yleisesti tiedostettaisiinkin jo yritysten keskuudessa, vain alle 10 prosenttia Suomen pk-yrityksistä tosiasiallisesti hyödyntää nykyään tai edes suunnittelee hyödyntävänsä lähitulevaisuudessa kumpakaan näistä (Malinen & Lemmelä 2015).

Toinen syy on se, että ihmiset eivät ole passiivisia sopeutujia tai teknologisen kehityksen ”uhreja”, vaan aktiivisia toimijoita yhteiskunnallisissa muutoksissa. Ihmiset kehittävät työtään ja osaamistaan työssään, he hankkivat lisäkoulutusta tai kouluttautuvat uudelleen, he vaihtavat työtään, työpaikkaansa ja ammattiaan jne.

Kolmas syy on, ettei laskelmissa ole arvioitu millään lailla sitä, millaisia uusia, täydentäviä ja kumulatiivisia innovaatioita teknologinen kehitys sysää liikkeelle. Laskelmat teknologian työtä syrjäyttävistä vaikutuksista perustuvat digitoinnin rooliin toimintaprosessien ja jopa kokonaisten arvoketjujen virtaviivaistamisessa. Samaan aikaan digitointi lisää merkittäväällä tavalla asioiden ja ilmiöiden välistä yhdisteltävyyttä luoden näin edellytyksiä uudennaiselle liiketoiminnalle ja liiketoimintamalleille. Onkin esitetty (esim. Freeman & Louçã 2001; Perez 2002), että digitalisaation suurimmat tuottavuusvaikutukset tulevat pitkällä aikavälillä ennen kaikkea uusien teknologisten mahdollisuuksien vauhdittamien liiketoiminnallisten, organisatoristen ja sosiaalisten innovaatioiden kautta. Esimerkiksi iso data voi vaativaa asiantuntijatyötä syrjäyttävien vaikutustensa ohella olla myös merkittävä uudennaisen liiketoiminnan ja uudentyyppisten datan analysointikykyä vaativien työtehtävien synnyttäjä.

Digitalisaation ja työn välisen suhteen osalta keskeisiä ovat seuraavat viisi kysymystä: (1) Kuinka paljon työtehtäviä katoaa? (2) Kuinka paljon uusia työtehtäviä syntyy? (3) Millaisia ovat työtehtävät, jot-

ka katoavat? (4) Millaisia ovat työtehtävät, jotka syntyvät? (5) Mitä tapahtuu jäljelle jäävissä työtehtävissä: muuttuvatko ne monipuolisemmiksi ja laaja-alaisemmiksi vai yksipuolisemmiksi ja kapeammiksi?

Näistä kysymyksistä on tässä vaiheessa mahdollista vastata vain neljanteen – ja siihenkin vasta alustavasti. Freyn ja Osbornen (2013) analyysin mukaan parhaiten suojassa teknologisen kehityksen syrjäyttävältä vaikutukselta ovat työtehtävät, joihin sisältyy huomattava määrä luovaa ja soveltavaa ajattelua, tunneälyä tai tarvetta pystyä merkityksellistämään asioita ja ilmiöitä (ks. myös ITIF 2011). Myös monet sellaisista työtehtävistä, joihin sisältyy huomattava määrä sorminäppäryyttä, jotka vaativat suuria käden taitoja tai joissa työskennellään ahtaissa tiloissa tai hankalissa työasunnoissa, ovat – ainakin toistaiseksi – suojassa teknologisen kehityksen syrjäyttämisaikutuksilta.

Digitaalisaation vaikutusten ennakointi työelämässä on vaikeaa kahdesta syystä. Näistä ensimmäinen on se, että itse teknologisen kehityksen vauhtia on vaikea ennustaa. Digitaalitekniikan kehitys ei ole lineaarista, vaan eksponentiaalista johtuen rinnakkain kehittyvien ratkaisujen dynaamisista yhteisvaikutuksista ja tekniikan jatkuvasta halpenemisestä. Brynjolfsson ja McAfee (2014) puhuvat ”shakkilautaeftistä”. Digitaalitekniikan kehittyminen on heidän mukaansa edennyt jo shakkilaudan jälkimmäiselle puoliskolle, jossa pienetkin teknologiset kehitysaskleet voivat olla yhteiskunnallisilta vaikutuksiltaan järjestyttävän suuria. Teknologisen kehityksen vauhdin ennustettavuutta vähentävät myös siihen liittyvät merkittävät skaalaeduct, jotka tekevät kerran luotujen digitaalisissa muodossa olevien ratkaisujen monistamisen ja levittämisen helpoksi ja halvaksi. Teknologisten ratkaisujen leviämiseen liittyy myös merkittäviä verkottumisvaikutuksia: mitä useampi käyttää

sovellutusta, sitä hyödyllisempi sovellutus on käyttäjälleen. Innovaatioiden leviämisen tutkimuksessa puhutaan tällaisten vuorovai- kuteisten innovaatioiden osalta kriittisestä massasta eli sovellutuksen käyttöasteesta, jonka saavuttamisen jälkeen leviäminen tapahtuu itsestään (Rogers 2003). Teknologisen kehityksen vauhtiin vaikuttavat myös teknologisia innovaatioita täydentävät innovaatiot ja se, millaisia investointeja yritykset ovat valmiita tekemään niihin. Kriittisiä alueita tältä osin ovat mm. henkilöstön koulutus, liiketoimintaprosessit, johtaminen sekä työn ja toimintojen organisointi.

Toinen syy siihen, miksi digitalisaation vaikutuksia työelämässä on vaikea ennakoida, johtuu siitä, ettei teknologinen kehitys yksin määrää sitä, kuinka työ ja työtehtävät muuttuvat. Teknologisen kehityksen ohella muita työelämää muuttavia megatrendejä ovat lähivuosina esimerkiksi talouden globalisaatio, väestölliset muutokset, yhteiskunnallisten arvojen muutokset ja ympäristövas- tuullisuuden lisääntyminen (Gratton 2011). Teknologisen kehityksen mahdollisuuksia voidaan myös hyödyntää työpaikoilla moninaisin tavoin. Näihin tapoihin vaikuttavat mm. työvoiman koulutus- ja osaamistaso, ammatillisten järjestöjen rooli ja vaatimukset tai erilaiset muut valtasuhteisiin tai kulttuuriin arvostuksiin liittyvät seikat.

Yksi esimerkki ristikkäisistä voimista, jotka voivat kohdistua samanaikaisesti digitaalitekniikan käyttötapoihin työelämässä ja vaikeuttaa käyttöönoton vaikutusten ennakointia, koskee työtehtävien laadullista sisältöä. Digitalisaatioon sisältyy pyrkimys yksinkertaistaa ja osittaa sellaisia työtehtäviä, joita ei ole mahdollista korvata (ainakaan kokonaan) teknologian avulla. Töiden osittaminen luo parempia edellytyksiä toimintojen myöhemmälle digitoinnille. On myös mahdollista, että uusia työtehtäviä ryhdytään suunnittelemaan jo alusta pitäen

niin, että kokemustiedon karttuessa niiden digitointi tulee mahdolliseksi. Toisaalta esimerkiksi Suomessa työvoiman koulutustaso on kansainvälisesti verraten korkea ja työntekijöillä on hyviä mahdollisuuksia oppia ja kehittyä työssä. Työn yksinkertaistaminen ja osittaminen voi tällaisessa tilanteessa sotia vahvasti työvoiman odotuksia kohtaan. Se ei myöskään työnantajan näkökulmasta johda välttämättä työvoiman osaamisen tehokkaaseen hyödyntämiseen. Työn laadulliseen muutokseen digitalisaatioon perustuvassa murroksessa pitäisi sisältyä myös vahva yhteiskunnallinen intressi. Koko yhteiskunnan näkökulmasta työn sisältöjen köyhtyminen merkitsisi Suomen kaltaisessa maassa työntekijöiden kykyjen ja osaamisen lisääntyvää vajaakäyttöä ja yhteiskunnan tukemien koulutusinvestointien ainakin osittaista epäonistumista.

Digitalisaation mahdollistama sosiaalinen innovaatio: uudet työnteon tavat

Digitalisaation edetessä on ryhdytty puhumaan ”uusista työnteon tavoista” (new ways of working). Käsitettä ei pidä sekoittaa jo 1970-luvulta alkaen yleistyneeseen käsitteeseen ”uudet työn organisoinnin muodot” (new forms of work organization), jolla on viitattu tayloristisesta työn muotoilusta poikkeaviin ja ihmisten osaamista monipuolisemmin hyödyntäviin tapoihin muotoilla työtä. Uudet työnteon tavat sen sijaan viittaavat työhön, jota tehdään mobiilia digitaalitekniikkaa hyödyntäen entistä moninaisemmin, hajautetummin ja yksilöllisemmin vaihtelevasti erilaisissa paikoissa, erilaisina aikoina sekä osana erilaisia yhteisöjä ja verkostoja. Uudet työnteon muodot merkitsevät uudenlaisten työaikakulttuurien, työtilarat-

kaisujen ja työyhteisöllisten muotojen syntymistä. Uusien työnteon tapojen pääasiallisena soveltamisalueena on tietotyö eli työ, jonka ydinsisältönä on tiedon vastaanottaminen ja käsittely sekä uuden tiedon tuottaminen. Uusien työnteon tapojen käsitettä on käytetty usein positiivisesti latautuneesti haluttaessa viitata tällaisten tapojen työntekijöitä voimaannuttaviin vaikutuksiin kuten mahdollisuuksiin ”tuunata” työtään, kokea työn imua, tasapainottaa työtä ja työn ulkopuolista elämää tai vapautua perinteisistä työn kontrollin muodoista (esim. Bijl 2011). Toisaalta käsitettä on käytetty myös neutraalimpana kuvauksena mobiilin digitaalteknikan mahdollistamasta sosiaalisesta innovaatiosta, jonka laadulliset vaikutukset työntekijöille voivat määräytyä tilannekohtaisista tekijöistä riippuen varsin eri tavoin (esim. Blok ym. 2011; De Leede & Kraijenbrink 2014).

Johnsin ja Grattonin (2013) mukaan virtuaalisen tietotyön organisoinnin kehityksessä voidaan erottaa kolme toisiaan seuraavaa aaltoa. Ensimmäisenä aaltona he pitävät 1980-luvulta käynnistynyttä yritysten ydintoimintoihin ja -kompetenssiin kuulumattomien työtehtävien ulkoistamista niihin erikoistuneille palveluntuottajille. Reaaliaikaisen kommunikaation välineenä yritysten ja ulkoistetuista tehtävistä vastaavien palveluntuottajien kesken toimi sähköposti. Yritykseen omaan henkilöstöön laajennettu mahdollisuus työskennellä mobiilia digitaalteknikkaa ja pilvipalveluja hyödyntäen vapaammin erilaisina aikoina ja erilaisissa paikoissa sekä itseohjautuvasti organisoituna edustaa heille toista aaltoa. Kirjoittajat kuitenkin ennakoivat, että tulevaisuuden trendinä tietotyössä on erilaisten toimistohubien yleistyminen. Toimistohubit tarkoittavat useita, tyypillisesti samoilla alueilla asuvia tietotyöntekijöitä yhteen kokoavia ja tätä tarkoitusta varten suunnit-

teltuja työtiloja. Hubin työntekijät voivat olla itsensäyöllistäjiä tai työskennellä eri organisaatioille. Hubien avulla voidaan esittää mobiilien tietotyöntekijöiden sosiaalista eristäytymistä ja niistä voi tulla uudenlaisia ihmisten sosiaaliseen yhteenkuuluvuuden tarpeeseen vastaavia yhteisöjä perinteisten, pysyvämpien työyhteisöjen rinnalla tai jopa niiden sijasta. Hubit voivat olla myös tärkeitä erilaisten osaamisten törmäytyspaikkoja, joiden avulla työntekijät pystyvät luomaan organisaatiotaan hyödyttäviä uusia verkostoja ja yhteistyösuhteita sekä kartuttamaan hiljaista tietoaan.

Tämänkaltaisten työyhteisöjen leviämisen ei tarvitse rajoittua vain tietotyöhön. Analogisena kehityssuuntana voi valmistavien työtehtävien puolella pitää ns. fablaboja. Fablabit ovat pienimuotoisia työpajoja, jotka tarjoavat mahdollisuuksia yksilölliseen digitaaliseen valmistukseen hyödyntämällä tietokoneohjattuja ja tietoverkkoihin kytkettyjä koneita ja laitteita. Fablabien on ennakoitu pystyvän haastamaan perinteisesti organisoitua valmistavaa teollisuutta suuren joustavuutensa, teknologisen kehityksen uusien mahdollisuuksien (esim. 3D-tulostus) sekä vuorovaikutteista internetiä, valmistamisen demokratisointia, paikallisuutta ja avointa innovaatioajattelua hyödyntävän ja korostavan uudenlaisen filosofiansa ansiosta. Fablabit ovat osa viime vuosina yleistynyttä ns. Makers Movement -liikettä pienimuotoisen teollisen valmistuksen virvoittamiseksi digitaalialan uusia teknologisia mahdollisuuksia hyödyntämällä (Anderson 2012).

Uusien työnteon tapojen voi otaksua olevan yksi keskeisistä ja vaikutuksiltaan merkittävimmistä jo tässä vaiheessa nähtävissä olevista digitalisaation mahdollistamista sosiaalisista innovaatioista työelämässä. Väitettä voi perustella kahdesta suunnasta. Ensinnäkin, uudet työnteon tavat muuttavat perinpohjaisella ja kokonaisvaltaisella ta-

valla massatuotannon kaudella juurtunutta käsitystä siitä, kuinka työtä tulee johtaa ja organisoida. Esimerkiksi aiemmin mainitut ”uudet työn organisoinnin muodot”, jotka tarkoittivat itseohjautuvaa ryhmä- tai tiimityötä, työn rikastamista ja laajentamista tai työkiertoa, merkitsivät tyypillisesti huomattavasti vähemmän radikaalia muutosta työn toteutustavoissa eivätkä sellaisenaan murta- neet perinteisiä työaika- tai työpaikkakäsi- tyksiä (Grootings ym. 1991; Julkunen 1987). Toinen perustelu on, että myös muut työelä- mään vaikuttavat megatrendit voivat edistää uusien työnteon tapojen yleistymistä. Globalisoituvan kilpailun paineissa kamppaile- ville yrityksille uudet työnteon tavat voivat tuottaa merkittäviä kustannussäästöjä mm. vähentyneinä tila- ja valvontakustannuksina tai joustavammasta työajan käytöstä syn- tyvinä tuottavuushyötyinä. Uudet työnteon tavat voivat myös johtaa merkittäviin sääs- töihin energian ja ympäristöä kuormittavien resurssien käytössä. Tärkein uusien työnteon tapojen leviämistä edistävä megatrendi liit- tyy kuitenkin työn subjektivoitumiseen ja tätä seuraavaan yksilöllistymiseen.

Työn subjektivoituminen tarkoittaa kehi- tystä, jossa onnistunut ja tuloksellinen työ- suoritus riippuu yhä enemmän tekijästään ja tämän motivaatiosta, sitoutumisesta ja koko persoonan peliin laittamisesta sitä mu- kaa, kun työ muuttuu tieto- ja palveluvaltai- semmaksi ja rutiinityötä automatisoidaan (Julkunen 2008). Erityyppisissä tehtävissä joudutaan hakemaan yhä erilaisempia rat- kaisuja, joilla voidaan luoda suotuisat edel- lytykset tuloksellisille työsuorituksille ja parantaa työn tuottavuutta. Työnteon tapojen yksilöllistymistä ei kuitenkaan edistä vain työnantajien pyrkimys lisätä työn tuottavuut- ta, vaan työn subjektivoitumisen voi otaksua lisäävän myös työntekijöiden omaa motivaati- ota löytää juuri heille sopivia tapoja tehdä. Uusien työnteon tapojen leviämistä edistä-

vät myös yleisempi ihmisten arvojen yksi- löllistyminen, ihmisten elämäntilanteiden ja -tyylien kasvava kirjo sekä väestön ikä- rakenteen muutos. Viimeksi mainittu tekijä vaikuttaa kahta tietä. Väestön eliniän piden- tyminen ja yleinen terveydentilan paranemi- nen merkitsevät, että työmarkkinoilla on yhä eri-ikäisempiä ja työkyvyttään erilaisempia henkilöitä. Monissa maissa, kuten Suomes- sa, väestön ikääntymiseen kytkeytyy myös uhka työvoiman tarjonnan pitkäaikaisesta laskusta ja väestöllisen huoltosuhteen heik- kenemisestä. Työllistämiskynnyksen alenta- miseksi tarvitaan kummassakin tapauksessa sekä entistä yksilöllisempiä työnteon tapoja että työnteon ehtoja.

Digitaalitekniikan kehitys on tehnyt yri- tyksille houkuttelevammiksi myös aivan uudenlaiset ulkoistetut työnteon tavat, jotka perustuvat mikrotehtävöintiin (microtas- king) ja joukkoistamiseen (crowdsourcing). Yritykset osittavat johonkin projektiin tai muuhun kokonaisuuteen liittyviä tehtäviä hyvin pieniksi osakokonaisuuksiksi (mik- rotehtäviksi) ja jakavat näitä verkon kautta näihin tehtäviin halukkaiden ihmisten suorittaviksi jopa ympäri maailmaa. Näin yri- tykset voivat laajentaa käytettävissä olevaa työvoimareserviä, lisätä toimintansa nope- utta ja joustavuutta sekä alentaa työvoima- ym. kustannuksia. Hyvin pieniin osiin pil- kottua mikrotyötä voi luonnehtia ”digitaal- liseksi liukuhihnatyöksi” – tosin sillä poik- keuksella, että se perustuu ihmisten vapaa- ehtoisuuteen eikä palkkatyösuhteen myötä muodostuvaan pakkoon (Aguinis & Lawal 2013). Yksinkertaisen ja ositetun mikrotyön ohella joukkoistamisen kohteena voivat ol- la kuitenkin myös vaativimmat työtehtävät, jotka edellyttävät luovaa ongelmanratkaisua, kekseliäisyyttä, ideoiden kehittelyä ja inno- vointia. Näin joukkoistaminen voi toimia myös niin uudenlaisena joukkoyhteistyöhön (mass collaboration) perustuvana innovaa-

tiotoiminnan mallina yrityksille kuin auttaa eri alojen ja asioiden asiantuntijoita verkottumaan keskenään jopa ympäri maailmaa (Bradley & McDonald 2011; Howe 2009; Tapscott & Williams 2011).

Digitalisaatio avaa työelämässä mahdollisuuksia radikaalistikin uudensuuntaisiin ratkaisuihin. Tarkastelu osoittaa myös sen, etteivät digitalisaation vaikutukset työelämässä ole mekaanisia, vaan ne kytkeytyvät moniin samanaikaisesti vaikuttaviin taloudellisiin, sosiaalisiin ja kulttuurisiin muutoksiin. Avainkysymys on, missä määrin yhteiskuntapoliittisella päätöksenteolla voidaan vaikuttaa siihen, miten näihin mahdollisuuksiin tartutaan sellaisilla tavoilla, jotka edistävät digitalisaation hyödyntämistä työelämässä taloudellisesti, sosiaalisesti ja ekologisesti kestäväällä tavalla.

Työelämää uudistavan innovaatiopolitiikan tarve

Perezin (2002) mukaan historian kuluessa toisiaan seuranneilla talouden pitkillä aalloilla, jotka ovat perustuneet merkittävien ns. yleiskäyttöisten teknologioiden läpimurtoihin, on ollut yhtäläinen perusrakenne. Kuhunkin aaltoon on sisällynyt ns. luovaa tuhoa ja katteettomista odotuksista aiheutuneita teknologisia kuplia ja taloudellisia kriisejä. Näitä on kuitenkin seurannut lopulta aina institutionaalinen sopeutumisvaihe, jolle on ollut ominaista vakaampi taloudellinen kasvu.

Perezin analyysiin sisältyy neljä tärkeää näkökohtaa. Näistä ensimmäinen on se, että myös uusin, tieto- ja viestintäteknologiseen vallankumoukseen perustuva aalto näyttäisi toistaiseksi seuranneen aiempien aaltojen dynamiikkaa (Perez 2013). Toiseksi, tämä aalto saattaa olla jo nyt saavuttamassa sellaisen vaiheen, joka luo mahdollisuuksia va-

kaampaan taloudelliseen kasvuun. Kolmas tärkeä näkökohta on, että – mikäli näin todella on – entistä tärkeemmän merkityksen saavat jatkossa sellaiset institutionaaliset (eivätkä enää niinkään teknologiset) innovaatiot, jotka auttavat hyödyntämään teknologisen kehityksen luomia mahdollisuuksia. Neljäs näkökohta on, että yhteiskunnallisen sääntelyn luonne ja merkitys vaihtelevat aallon eri vaiheissa. Uuden aallon syntyvaiheessa on perusteltua saada aikaan riittävästi tilaa teknologian nopealle kehitykselle ja tuottavuutta parantaville teknologisille innovaatioille. Institutionaalisessa sopeutumisvaiheessa taas korostuu enemmän tarve sellaisille institutionaalisille ratkaisuille, jotka luovat edellytyksiä vakaammalle tuotantopääoman, eikä niinkään enää sijoituspääoman, ohjaukselle kasvulle. Voidaan puhua siirtymisestä ”luovan tuhon” aikakaudesta ”luovan (uudelleen)rakentumisen” aikakauteen.

Institutionaalisen sopeutumisvaiheen vakaamman taloudellisen kasvun moottorina on yritysten kyky tuottaa innovaatioita tehokkaasti. Pohjolan (2014) mukaan Suomen talouskasvusta vuosina 1998–2013 yli 70 prosenttia syntyi tuottavuuden kasvusta ja vajaa 30 prosenttia työn määrän lisääntymisestä. Innovaatioiden osuus paremmalla tuottavuudella aikaan saadusta kasvusta oli yli puolet. Innovaatioiden merkitys Suomen talouden kasvun moottorina korostuu tulevana vuosina entisestään. Tämä johtuu ensinnäkin siitä, että mahdollisuudet luoda kasvua lisäämällä työn määrää pienenevät väestön ikääntymisen ja uhkaamassa olevan työvoiman tarjonnan supistumisen johdosta. Toinen syy liittyy edellä mainittuun shakkilautaefektiin (Brynjolfsson & McAfee 2014). Digitaalitekniikan kehitys on edennyt jo shakkilaudan jälkimmäiselle puoliskolle ja jo pienetkin teknologiset kehitysaskleet voivat johtaa merkittäviin tuottavuushyppäyksiin.

Innovaatioiden kasvava merkitys taloudellisen kasvun lähteenä merkitsee, että olenainen kysymys institutionaalisessa sopeutumisvaiheessa on, kuinka tämä näkökulma saadaan riittävästi huomioitua eri politiikkalohkoilla läpileikkaavana periaatteena. Suomella on kansainvälisessä vertailussa vahvuuksia, jotka voivat auttaa sopeutumisessa.

Yksi näistä on pitkä perinne konsensuaalisessa poliittisessa päätöksenteossa ja tämän taustalla oleva keskeisten poliittisten toimijoiden ja sidosryhmien välinen yhteistyö ja luottamus. Tämä heijastuu yrityssectorille mm. siten, että yritysten välinen verkostoyhteistyö on Suomessa laajempaa kuin missään muualla Euroopassa (Eurofound 2015). Myös kansalaisten luottamus keskeisiin yhteiskunnallisiin instituutioihin on Suomessa kansainvälisesti verraten vahvaa (Eurofound 2012). Kasvua tukevien institutionaalisten ratkaisujen tulee perustua vahvaan kansalaisten yhteisymmärrykseen ja pitkäjänteiseen politiikkaan.

Toinen potentiaalinen vahvuus on, että innovaatioiden merkitys kansallisena kilpailutekijänä on Suomessa ymmärretty jo varhain (esim. Lemola 2003; Miettinen 2002). Suomen innovaatiopolitiikka on saanut kansainvälisissä vertailuissa tyypillisesti positiivisia arvioita. Toisaalta vuodesta 2008 omaksuttua ”laaja-alaisen innovaatiopolitiikan” käsitettä on kritisoitu tavoiteasettelun epämääräisyydestä ja viimeaikaista suomalaista innovaatiopolitiikkaa yleisemminkin strategisen tason koordinoinnin puutteesta (Veugelers ym. 2009). Toinen viimeaikainen kritiikin aihe on, että innovaatio toiminta on Suomessa keskittynyt liikaa vain olemassa olevien osaamisten ja liiketoimintojen edelleen kehittämiseen. Tämä voi jättää suomalaisyritykset digitaalisessa murroksessa haavoittuviksi nykyisiä toimialarajoja radikaalisti rikkovien ns. digitaalisten disruptorien

(esim. Amazon, Apple tai Google) edessä (Accenture 2015; Ormala ym. 2014).

Digitaalisessa murroksessa voi ”laaja-alaisuutta” tärkeämpänä innovaatiopolitiikan ominaisuutena pitää ”missio-ohjautuvuutta”. Missio-ohjautuvan innovaatiopolitiikan ydinajatuksena on, että politiikkaa ohjaa pyrkimys hyödyntää nopeasti ja tehokkaasti niitä mahdollisuuksia, joita digitalisaatio avaa työ- ja elinkeinoelämän uudistumiselle. Jos hyväksytään edellä esitetty näkemys, jonka mukaan digitalisaation suurimmat tuottavuusvaikutukset tulevat edessä olevan institutionaalisen sopeutumisen kaudella ennen kaikkea uusien teknologisten mahdollisuuksien vauhdittamien liiketoiminnallisten, organisatoristen ja sosiaalisten innovaatioiden kautta, on perusteltua, että myös innovaatiopolitiikkaa ohjataan tästä näkökulmasta käsin. Missio-ohjautuvan innovaatiopolitiikan keskeisenä sisältönä tulisi olla halu menestyä digitalisaatioon perustuvan tuottavuuskasvun ”toisessa aallossa” (ensimmäinen ”aalto” perustui enemmän teknologisten innovaatioiden varaan sellaisenaan). ”Toinen aalto” perustuu (a) kehittyneiden teknologioiden taitavaan hyödyntämiseen osana (b) tehokkaasti toimivia prosesseja, (c) laajan työntekijöiden ja kansalaisten joukon vahvaan teknologioita täydentävään osaamiseen sekä (d) ekologista kestävyttä edistävään ajattelutapaan. Prosessien ”tehokkuus” ei viittaa vain tuottavuuteen. Digitointi mahdollistaa myös prosessien uudenlaisen ”superohjautuvuuden” eli sen, että prosessit ovat ketteriä ja joustavia vastaamaan erilaisiin ja vaihteleviin asiakastarpeisiin.

Institutionaalinen sopeutuminen edellyttää eri politiikkalohkojen välistä entistä tiiviimpää yhteistyötä. Esimerkiksi työ- ja koulutuspolitiikalla tulisi olla tärkeä rooli integroituna osana uudenlaista innovaatiopolitiikkaa. Yksi perustelu tälle liittyy kehittyvän teknologian ja ihmisen välisen suhteen

seen. Avainkysymys digitalisaation edetessä on, kuinka löytää sellaisia ratkaisuja, joiden myötä teknologian ominaisuudet ja ihmisten kyvyt saadaan täydentämään toisiaan parhaalla mahdollisella tavalla. Korkeasti koulutettujen suuri määrä tai hyvät PISA- ja PIAAC-tulokset eivät sellaisenaan takaa menestystä. Tärkeämpää on, onko suomalaisilla nimenomaan sellaisia tietoja ja sellaista osaamista, jota kehittyvä teknologia ei voi korvata ja joka yhdistettynä teknologisen kehityksen uusiin mahdollisuuksiin muodostaa kilpailukykyisiä ihmisen-teknologia-kombinaatioita globalisoituvilla markkinoilla.

Toinen perustelu erityisesti työelämän laadun ja innovaatiopolitiikan tavoiteasettelun keskinäiselle lähentymiselle on innovaatio toiminnan kohteen painopisteen muutos. Tieto- ja palveluvaltaisemmaksi muuttuvassa tuotannossa innovaatio toiminnan painopiste siirtyy perinteisistä tuoteinnovaatioista ja puhtaan taloudellisen arvon etsimisestä entistä enemmän ”asiakaskokemusinnovaatioihin” eli ratkaisuihin, joilla on suurta emotionaalista tai symbolista arvoa asiakkaiden näkökulmasta. Positiivisilla asiakaskokemuksilla on puolestaan läheinen positiivinen yhteys henkilöstön positiivisiin työtään koskeviin kokemuksiin kuten työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen ja kannustavuuteen sekä työhön sitoutumiseen (esim. Fischer 2012). Erityisesti ihmisten johtamisen, motivoinnin ja palkitsemisen sekä ihmisten välisen sosiaalisen vuorovaikutuksen kysymysten tulisi nousta entistä tärkeämmiksi myös innovaatiopolitiikassa. Digitalisaatio luo edellytyksiä ihmisiä voimaannuttaville uudennaisille työnteon tavoille, kuten edellä on tuotu esiin, muttei sellaisenaan vielä ratkaise työn organisointia koskevia universaaleja peruskysymyksiä, jotka koskevat tehtävänjakoa ja ihmisten välistä työnjakoa, yhteistyön varmistamista sekä työsuorituksen koordinoitua. Esimerkiksi ”uusiin työn-

teon tapoihin” sisältyvä itseohjautuvuus edellyttää uudenlaisia ratkaisuja yrityksiltä myös muissa työn organisoimisen peruskysymyksissä, kuten läpinäkyvää tehtävänjakoa, modulaarista tehtävärakennetta, jaettujen ja vuorovaikutteisten tietolustojen käyttöä sekä (myös) työn sisäiseen palkitsevuuteen ja yhteisölliseen tunnustuksellisuuteen perustuvien palkitsemiskeinojen kehittämistä (esim. Puranam ym. 2014).

Digitalisaatioon sellaisenaan liittyy kuitenkin piirteitä, jotka voivat murentaa edellytyksiä tämänkaltaiseen ”missio-ohjautuvaan” ja konsensuaaliseen institutionaaliseen sopeutumiseen. Digitalisaation yhteydessä on ryhdytty puhumaan supertähtitaloudesta. Tällä tarkoitetaan kehitysuuntaa, jossa tuotemerkkinat muuttuvat siten, että voittaja vie digitoiminnan myötä alenevien skaalakustannusten ja kumuloituvien verkottumisvaikutusten johdosta yhä suuremman osan tuotemerkkinoista ja liiketaloudellisista voitoista (Brynjolfsson & McAfee 2014). Samankaltaisen mekanismin on katsottu toimivan työmarkkinoilla. Piketty (2014) puhuu hypermeritokratiasta, jolla hän viittaa yhä suurempien ansioiden ja muiden etujen keskittymiseen pienelle joukolle omilla aloillaan tai yrityksissään johtaviksi katsottuja huippuammattilaisia. Supertähtitalous ja hypermeritokratia ovat ilmiöitä, jotka voivat merkittäväällä tavalla murentaa edellytyksiä senkaltaiseen yhteistyöhön, luottamukseen ja tasavertaisuuteen, johon konsensuaalinen päätöksenteko on mm. Suomessa perinteisesti perustunut.

Lopuksi

Missio-ohjautuva innovaatiopolitiikka ja Suomen menestyminen digitaalisessa murroksessa hyödyntämällä niitä vahvuuksia, joita nimenomaan suomalainen hyvinvoin-

tiyhteiskunta on viime vuosikymmeninä tuottanut, edellyttää keskustelevaa, konsensuaalista ja suhteellisen tasa-arvioista kansalaisyhteiskuntaa. Nämä edellytykset voivat kuitenkin tulla digitaalisessa murroksessa entistä enemmän uhatuiksi, mikäli murroksen logiikkaa ja siihen sisältyviä erilaisia ilmiöitä ei ymmärretä riittävästi tai niihin ei suhtauduta riittävän vakavasti. Missio-ohjautuvaan innovaatiopolitiikkaan perustuvalla institutionaaliseen sopeutumiseen digitaalisessa murroksessa on kaksi vaihtoehtoa.

Näistä ensimmäinen on epäonnistuminen uudenlaisten kasvua tuottavien ja uusien teknologisten mahdollisuuksien pohjalta syntyvien liiketoiminnallisten, organisatoristen ja muiden sosiaalisten innovaatioiden aikaan saamisessa. Tämä vaihtoehto pakottaisi etsimään taloudellista kasvua entistä voimakkaammin työhön osallistumisasteen nostamisesta ja/tai työaikojen pidentämisestä sekä nostaisi yhteiskunnallisen keskustelun ytimeen työntöön kannustavuuden, työelämän joustavuuden ja maahanmuuton lisäämisen. Todennäköisenä seurauksena olisi pidemmällä aikavälillä kuitenkin talouskasvun hidastuminen tai jopa hiipuminen. Tämän vaihtoehdon torjuminen edellyttää esteiden madaltamista innovatiivisilta ratkaisuilta työelämässä ja niitä tukevan kokeilukulttuurin vahvistamista.

Toinen vaihtoehto on pääsy nopeampaan talouden kasvuvauhtiin, mutta jonkin hyvin toisenlaisen – ja kansalaisten kannalta todennäköisesti paljon epätasa-arvoisemman – yhteiskuntapolitiittisen vision ja lähestymistavan pohjalta. Tämän vaihtoehdon torjuminen edellyttää taas, että innovaatioista aikaan saatavat hyödyt palvelevat kansalaisia laaja-alaisesti ja monipuolisesti.

Työelämää uudistavaa innovaatiopolitiikkaa koskevat valinnat ovat näin ollen samalla myös merkittäviä yhteiskunnallisia arvovallintoja.

Lähteet

- Accenture (2015) Digital Disruption for Finnish Companies: Dream or Nightmare? Accenture. [http://www.accenture.com/microsite/digital-nordic/trends/Documents/PDF/HPBF_Research_Report_FI_2015.pdf]
- Aguinis, H. ja Lawal, S.O. (2013) eLancing: A Review and Research Agenda for Bridging the Science–Practice Gap. *Human Resources Management Review* 23(1), 6–17.
- Anderson, C. (2012) *Makers: The New Industrial Revolution*. New York: Crown Business.
- Bijl, D.W. (2011) *Journey towards a New Way of Working: Creating Sustainable Performance and Joy at Work*. Zeewolde: Par CC.
- Bilbao-Osorio, B., Dutta, S. ja Lanvin, B. (toim.) (2014) *The Global Information Technology Report 2014: Rewards and Risks of Big Data*. Geneva: World Economic Forum.
- Blok, M., Groenesteijn, L., Van den Berg, C. ja Vink, P. (2011) *New Ways of Working: A Proposed Framework and Literature Review*, teoksessa M.M. Robertson (toim.): *Ergonomics and Health Aspects of Work with Computers*. Berlin: Springer, 3–12.
- Bradley, A.J. ja McDonald, M.P. (2011) *The Social Organization: How to Use Social Media to Tap the Collective Genius of Your Customers and Employees*. Boston: Harvard Business Review Press.
- Brynjolfsson, E. ja McAfee, A. (2014) *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. New York: W.W. Norton.
- De Leede, J. ja Kraijenbrink, J. (2014) *The Mediating Role of Trust and Social Cohesion in the Effects of New Ways of Wor-*

- king: A Dutch Case Study, teoksessa T. Bondarauk ja M.R. Olivas-Luján (toim.): Human Resource Management, Social Innovation and Technology. Bingley: Emerald Group, 3–20.
- Eurofound (2012) Third European Quality of Life Survey – Quality of Life in Europe: Impacts of the Crisis. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2015) Third European Company Survey – Overview Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Fischer, M. (2012) Linkages between Employee and Customer Perceptions in Business-to-Business Services – Towards Positively Deviant Performances. Publication Series DOCTORAL DISSERTATION 7/2012. Espoo: Aalto University School of Science and Technology, Department of Industrial Engineering and Management.
- Fray, C.B. ja Osborne, M.A. (2013) The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation? OMS Working Papers. University of Oxford. [http://www.futuretech.ox.ac.uk/sites/futuretech.ox.ac.uk/files/The_Future_of_Employment_OMS_Working_Paper_0.pdf]
- Freeman, C. ja Louçã, F. (2001) As Time Goes By: From the Industrial Revolutions to the Information Revolution. Oxford: Oxford University Press.
- Gratton, L. (2011) The Shift: The Future of Work Is Already Here. London: Collins.
- Grootings, P., Gustavsen, B. ja Héthy, L. (toim.) (1991) New Forms of Work Organization in Europe. 2. painos. New Brunswick. Transaction Publishers.
- Howe, J. (2009) Crowdsourcing: How the Power of the Crowd Is Driving the Future of Business. London: Random House.
- IFTF (2011) Future Work Skills 2020. Palo Alto: Institute for the Future. [http://www.iftf.org/uploads/media/SR-1382A_UPRI_future_work_skills_sm.pdf]
- Johns, T. ja Gratton, L. (2013) The Third Wave of Virtual Work. Harvard Business Review Jan.-Feb., 66–72.
- Julkunen, R. (1987) Työprosessi ja pitkät aallot: työn uusien organisaatiomuotojen synty ja yleistyminen. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, R. (2008) Uuden työn paradoksit: keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.
- Lemola, T. (2003) Transformation of Finnish Science and Technology Policy. Science Studies 16(1), 52–67.
- Malinen, P. ja Lemmelä, E. (2015) Pk-yrittäjäbarometri kevät 2015. Suomen Yrittäjät, Finnvera Oyj ja työ- ja elinkeinoministeriö. [http://www.yrittajat.fi/File/32a536d3-6e13-4dce-8eeb-e9b492a08c3d/Pk_barometri_kevat2015.pdf]
- McAfee, A. ja Brynjolfsson, E. (2012) Big Data: The Management Revolution. Harvard Business Review Oct., 59–67.
- Miettinen, R. (2002) National Innovation Systems: Scientific Concept or Political Rhetoric. Helsinki: Edita.
- Ormalala, E., Tukiainen, S. ja Mattila, J. (2014) Yritysten innovaatiotoiminnan uudet haasteet. Aalto-yliopiston julkaisusarja KAUPPA + TALOUS 5/2014. Helsinki: Aalto-yliopisto, Kauppakorkeakoulu, Johtamisen laitos. [<https://aaltodoc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/14191/isbn9789526058818.pdf?sequence=1>]
- Pajarinen, M. ja Rouvinen, P. (2014) Computerization Threatens One Third of Finnish Employment. Muistio 22. ETLA. [<http://www.etla.fi/wp-content/uploads/ETLA-Muistio-Brief-22.pdf>]
- Perez, C. (2002) Technological Revolutions

- and Financial Capital: The Dynamics of Bubbles and Golden Ages. Cheltenham: Edward Elgar.
- Perez, C. (2013) Unleashing a Golden Age after the Financial Collapse: Drawing Lessons from History. *Environmental Innovation and Societal Transitions* 6(1), 9–23.
- Piketty, T. (2014) *Capital in the Twenty-first Century*. Cambridge: Belknap Press.
- Pohjola, M. (2014) Suomi uuteen nousuun: ICT ja digitalisaatio tuottavuuden ja talouskasvun lähteinä. Julkaisu 9/2014. Helsinki: Teknologiateollisuus. [http://teknologiateollisuus.fi/sites/default/files/file_attachments/pohjola_tuottavuusraportti2014_web_0.pdf]
- Puranam, P., Alexy, O. ja Reitzig, M. (2014) What's "New" about New Forms of Organizing? *Academy of Management Review* 39(2), 162–180.
- Rogers, E.M. (2003) *Diffusion of Innovations*. 5. painos. New York: Free Press.
- Tapscott, D. ja Williams, A.D. (2011) *Macrowikinomics: Rebooting Business in the World*. London: Atlantic Books.
- Veugelers, R. ym. (2009) *Evaluation of the Finnish National Innovation System: Policy Report*. Helsinki: Ministry of Education, Ministry of Employment and the Economy.

Syrjinnän kielloista yhdenvertaisuuden edistämiseen työelämässä

Tarja Kröger¹ – Susanna Siitonen²

Uusi yhdenvertaisuuslaki tuli voimaan vuoden 2015 alusta. Tässä artikkelissa käsitellään lain valmistelun taustoja, sen sisältöä ja toteutuneita muutoksia sekä arvioidaan yhdenvertaisuussääntelyn merkitystä.

Aikaisempi yhdenvertaisuuslaki (21/2004) tuli voimaan vuonna 2004. Sen säätämisen yhteydessä eduskunta edellytti hallituksen valmistelevan esityksen sellaiseksi yhdenvertaisuuslainsäädännöksi, jossa lähtökohana on suomalainen perusoikeusjärjestelmä ja kaikkien syrjintäperusteiden asettaminen samanlaisten oikeussuojakeinojen ja seuraamusten piiriin. Myös valtioneuvoston apulaisoikeuskansleri on kiinnittänyt huomiota syrjintäsuojan epäyhtenäisyyteen.

Keskeisimmät uuteen yhdenvertaisuuslakiin sisältyvät työelämään liittyvät muutok-

set koskevat työnantajan velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta, kohtuullisten mukautusten epäämisen määrittelemistä kielletyksi syrjinnäksi sekä työnantajan velvollisuutta antaa kirjallinen selvitys vammaiselle työnhakijalle eräissä tilanteissa. Näiden lisäksi uudessa laissa täsmennetään syrjinnän käsitettä ja eri viranomaisten toimivaltaa lain noudattamisen valvonnassa. Hyvityssäännöksen käyttöalaa laajennetaan. Myös syrjintäperusteiden luettelo laissa hieman laajenee sen seurauksena, ettei työsopimuslaissa ole enää omaa kiellettyjä syrjintäperusteita koskevaa luetteloa. Lisäksi laissa on nimenomainen syrjivää työpaikkailmoittelua koskeva kiello.

Aikaisemman yhdenvertaisuuslain sääntely painottui syrjinnän kieltoihin ja syrjin-

¹ Tarja Kröger, OTL, hallitusneuvos, työ- ja elinkeinoministeriö

² Susanna Siitonen, OTK, hallitusneuvos, työ- ja elinkeinoministeriö

nästä aiheutuviin seuraamuksiin. Uudessa laissa on haluttu korostaa myös ennaltaehkäisevän toiminnan merkitystä. Tätä painopisteen muutosta kuvastavat erityisesti työnantajalle asetetut yhdenvertaisuuden edistämisvelvoitteet.

Lain valmistelu kesti poikkeuksellisen pitkään

Uusi yhdenvertaisuuslaki tuli voimaan tämän vuoden alusta. Lain valmisteluun ehti sisältyä monenlaisia vaiheita. Yhdenvertaisuuslain kokonaisuudistuksen valmistelu aloitettiin jo vuonna 2007 oikeusministeriön asettamassa toimikunnassa. Toimikunnan apuna toimi työelämäkysymyksiin keskittynyt jaosto, jossa valmisteltiin työelämää koskevia säännösehdotuksia. Jaostossa olivat edustettuina työ- ja elinkeinoministeriön lisäksi kaikki keskeiset työmarkkinajärjestöt, valtiovarainministeriö, sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö sekä vähemmistö- ja tasa-arvovaltuutettu. Toimikunta sai työnsä valmiiksi joulukuussa 2009, mutta ei päässyt yksimielisyyteen uuden yhdenvertaisuuslain sisällöstä.

Toimikuntatyön jälkeen valmistelua jatkettiin työelämän osalta uudessa kolmikantaisessa työ- ja elinkeinoministeriön johtamassa työryhmässä. Se sai työnsä valmiiksi keväällä 2012. Tämän jälkeen lain valmistelu jatkui vielä oikeusministeriön johdolla aina kevääseen 2014 asti, jolloin hallituksen esitys lopulta annettiin eduskunnalle.

Eri tahojen näkemykset lain sisällöstä poikkesivat melkoisesti toisistaan. Työelämän sääntelyn osalta erityisen haasteellisia olivat koko valmistelun ajan mm. työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta työpaikalla, säännösten noudattamisen valvonta ja läheissyrjinnän ja oletettaman perustuvan syrjinnän sisällyttäminen syr-

jinnän käsitteisiin. Karkeasti yleistäen voidaan todeta, että kansalaisjärjestöt pitivät lakiin sisältyviä uudistuksia riittämättöminä ja työnantajia edustavat järjestöt pelkäsivät uudistusten asettavan liiallisia velvoitteita työnantajille. Työntekijöitä edustavat järjestöt puolestaan asettuivat osassa kysymyksiä kansalaisjärjestöjen kanssa samalle kannalle ja osassa taasen olivat yhdessä rintamassa työnantajien kanssa. Esimerkiksi valvontaa koskevien säännösten sisällöstä työmarkkinajärjestöt olivat pitkälti yhtä mieltä ja katsoivat, ettei uudelle yhdenvertaisuusvaltuutetulle tai yhdenvertaisuus- ja tasa-arvovaltuutetulle tule antaa erityistä toimivaltaa yhdenvertaisuuslain noudattamisen valvon- nassa työelämässä.

Kaiken kaikkiaan lain valmistelu kesti paljon tavanomaista pidempään ja näkemuserot lain sisällöstä olivat suuria.

Uusi yhdenvertaisuuslaki on soveltamisalaltaan yleinen. Sitä sovelletaan kaikkeen julkiseen ja yksityiseen toimintaan. Lain soveltamisalan ulkopuolelle jäävät ainoastaan yksityis- ja perhe-elämän piirin kuuluvat asiat sekä uskonnonharjoitus. Lain laaja soveltamisala näkyy säännöksissä. Suuri osa säännöksistä on jouduttu kirjoittamaan hyvin yleisellä tasolla, jotta samoja säännöksiä voidaan soveltaa erilaisilla elämäntilanteilla.

Syrjintäkäsitteet ja -perusteet

Uudessa yhdenvertaisuuslaissa oleva kiellettyjen syrjintäperusteiden luettelo on laajempi kuin mitä se oli vanhassa laissa. Kiellettyjä syrjintäperusteita ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy. Lain uudistamisen yhteydessä listaan lisättiin poliittinen

toiminta, ammattiyhdistystoiminta ja perhesuhteet, jotka aiemmin olivat työsopimuslain kiellettyjen syrjintäperusteiden luettelossa. Näiden yhdenvertaisuuslain kannalta uusien syrjintäperusteiden soveltaminen ei rajoitu vain työelämään, vaan niitä sovelletaan koko yhdenvertaisuuslain soveltamisalalla. Syrjintäperusteita koskeva luettelo on vanhan yhdenvertaisuuslain tavoin edelleen avoin: myös muu kuin luettelossa nimenomaisesti mainittu ihmisten erotteluperuste voi tulla arvioitavaksi kiellettyinä syrjintäperusteena.

Poistamalla työsopimuslaista samoin kuin muista palvelussuhdelaeista kiellettyä syrjintää koskevat säännökset pyrittiin selkeyttämään yhdenvertaisuuslain ja palvelussuhdelakien keskinäistä suhdetta. Aikaisempi sääntelytapa, jossa palvelussuhdelakien syrjintäperusteita koskevat luettelot poikkesivat hieman toisistaan ja myös vanhan yhdenvertaisuuslain mukaisesta luettelosta, oli omiaan aiheuttamaan tulkintakysymyksiä. Nämä kysymykset liittyivät erityisesti siihen, mikä oli näiden keskenään hieman erilaisten säännösten keskinäinen suhde (esim. yleislaki - erityislaki) ja mitä sääntelyn osittaisesta päällekkäisyydestä seurasi.

Nyt siis yhdenvertaisuuslain kiellettyjen syrjintäperusteiden luettelo vastaa aikaisempaa työsopimuslain kiellettyjen syrjintäperusteiden luettelo. Sääntelytavan muutos ei siten asiallisesti merkinnyt muutosta työsuhteissa sovellettaviin kiellettyihin syrjintäperusteisiin. Sen sijaan erillisten kiellettyjä syrjintäperusteita koskevien luetteloiden poistamisesta palvelussuhdelaeista seurasi yhdenvertaisuutta ja kiellettyä syrjintää koskevan sääntelyn yhdenmukaistuminen eri palvelussuhdelajien kesken. Sääntelytavan muutoksen myötä yhdenvertaisuuslaki on samassa asemassa kuin mitä laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta on aina ollut suhteessa palvelussuhdelakeihin. Sekä

yhdenvertaisuus- että tasa-arvolain mukaiset velvoitteet ovat työsopimuslakiin sisältyvän viittauksen johdosta työnantajan sopimusvelvoitteita, joiden laiminlyönnistä voi seurata hyvityksen maksuvelvollisuuden lisäksi myös vahingonkorvausvelvollisuus.

Yhdenvertaisuussääntelyllä on läheinen liittymä kahteen työoikeudelliseen direktiiviin. Yhdenvertaisuuslailla on nimittäin kansallisesti toimeenpantu sekä neuvoston direktiivi 2000/78/EY yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista että neuvoston direktiivi 2000/43/EY rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta. Näin ollen näitä kahta direktiiviä koskevilla Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisuilla on suora vaikutus myös yhdenvertaisuuslain soveltamiseen ja tulkintaan.

Direktiiveissä määriteltyin tavoin kiellettyä on välitön syrjintä, välillinen syrjintä, häirintä, käsky ja ohje syrjinä jotakuta sekä YK:n vammaissopimuksen edellyttämin tavoin myös kohtuullisten mukautusten epääminen vammaisilta.

Uudessa yhdenvertaisuuslaissa syrjinnän käsitteitä on lisäksi täsmennetty siten, että syrjintänä pidetään eriarvoiseen asemaan asettamista laissa mainitulla perusteella riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan toiseikkaan tai oletukseen. Syrjintäkiellot käsittävät siis myös ns. oletettavaan perustuvan syrjinnän ja ns. läheissyjinnän. Näillä Euroopan unionin tuomioistuimen ja Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen ratkaisukäytäntöön perustuvilla säännöksillä selvennetään sitä, että kyse on syrjinnästä silloinkin, kun epäsuotuisa kohtelu perustuu väärään oletamaan esimerkiksi henkilön seksuaalisesta suuntautumisesta tai kun henkilöä on kohdeltu epäsuotuisasti hänen läheisensä vammaisuuden vuoksi.

Syrjintä merkitsee epäedullisempaa kohtelua kielletyllä syrjintäperusteella. Kaikki kiellettyihin syrjintäperusteisiin perustuva työntekijöiden erilainen kohtelu ei kuitenkaan ole yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua kiellettyä syrjintää. Jos erilaiselle kohtelulle on yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettu oikeuttamisperuste, kysymys ei ole syrjinnästä. Yhdenvertaisuuslaissa on omat säännöksensä työelämässä sovellettavista erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteista: erilainen kohtelu työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelusuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa samoin kuin työhön tai palvelukseen otettaessa on oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi.

Yhdenvertaisuuslain työelämää koskeva oikeuttamisperuste on sanasta sanaan sama kuin EU:n työsyrijntädirektiiveissä. Se asettaa tiukat rajat erilaisen kohtelun oikeuttamiselle työelämässä. Yhdenvertaisuuslaissa mennään kuitenkin vielä pidemmälle kuin mitä direktiivit edellyttävät, sillä siinä oikeuttamisperuste ulotetaan koskemaan myös sellaisia syrjintäperusteita, jotka eivät pohjaudu direktiiveihin. Tosin hallituksen esityksessä yritettiin tehdä eroa oikeuttamisperusteen osalta sen suhteen, oliko kyseessä direktiivien mukainen syrjintäperuste vai ei, mutta eduskunta asetti kaikki syrjintäperusteet samaan asemaan.

Ikään tai asuinpaikkaan perustuva erilainen kohtelu on lisäksi oikeutettua, jos kohtelulla on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita koskeva tavoite taikka jos erilainen kohtelu johtuu eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista. Vanha yhdenvertaisuuslaki ei tunnistanut asuinpaikkaa erilaisen kohtelun

oikeuttamisperusteeksi. Tämä aiheutti epävarmuutta sen suhteen, missä määrin kunnilla oli mahdollisuus kohdistaa työllistämistoimiaan omiin kuntalaisiinsa. Toisaalta muualla lainsäädännössä ohjataan kuntia toimimaan siten, että ne järjestäisivät työtömille asukkailleen työllistymismahdollisuuksia (esim. kunnan työmarkkinatuen rahoitusvastuu) ja toisaalta kunnalle asetetaan jopa velvollisuus työpaikan järjestämiseen julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa asetetun viimesijaisen työllistämiselvoitteen perusteella. Kunnan kannalta voi olla myös tarkoituksenmukaista edistää kunnassa asuvien nuorten työllistämisedellytyksiä tarjoamalla näille työllistymismahdollisuuksia ja siten pyrkiä pienentämään pitkäaikaistyöttömyyden riskiä sekä siihen liittyvää kunnan rahoitusvastuuta. Edellä mainituista syistä pidettiin tarpeellisenä mahdollistaa erilainen kohtelu myös asuinpaikan perusteella laissa etukäteen määritellyissä tilanteissa.

Kohtuulliset mukautukset työelämässä

Uudessa yhdenvertaisuuslaissa kohtuullisten mukautusten epäminen on määritelty syrjinnäksi. YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva yleissopimus edellyttää tällaista sääntelyä. Kohtuullisten mukautusten epäamisen määrittely syrjinnäksi on siis yleissopimuksen ratifiointiedellytys.

Työnantajalla oli jo vanhan yhdenvertaisuuslain mukaan velvollisuus ryhtyä kohtuullisiin toimiin vammaisen henkilön työhön tai koulutukseen pääsemiseksi, työssä selviämiseksi ja työuralla etenemiseksi. Velvollisuus tehdä mukautuksia edellyttää, että työnantaja on tietoinen mukautustarpeesta ja että mukautuksia voidaan pitää kohtuullisina. Mukautukset voivat kohdistua työoloi-

hin ja työn organisointiin, työmenetelmiin, apuvälineisiin sekä koulutuksen ja työtä koskevan opastuksen järjestämiseen vammaisen henkilön yksilölliset tarpeet huomioon ottaen. Joissain tilanteissa mukautetuilla työaikajärjestelyillä voidaan mahdollistaa vammaisen henkilön työnteko.

Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon esimerkiksi työnantajan toiminnan laatu ja laajuus, järjestelyistä aiheutuvat taloudelliset kustannukset, organisaation tai yrityksen koko ja taloudellinen asema sekä julkisten varojen tai muun tuen, esimerkiksi työolojen järjestelytuen saataavuus. Tältä osin uusi yhdenvertaisuuslaki ei tuonut mukanaan muutoksia.

Mitään yleispätevää sääntöä siitä, milloin mukautusta pidetään kohtuullisena ja milloin ei, ei voi antaa. Kyse on aina tilannekohtaisesta kokonaisharkinnasta, jonka laukaisee konkreettinen tilanne. Tässä suhteessa mukautukset eroavat esteettömyysvaatimuksista, sillä esteettömyys tarkoittaa erilaisten yksilöiden tarpeiden huomioon ottamista jo suunnitteluvaiheessa, esimerkiksi rakennussuunnittelussa tai tuotteita ja palveluita suunniteltaessa. Esteetön toimintaympäristö ei erottele ihmisiä heidän toimimiskykynsä perusteella.

Uutta sen sijaan on työnantajalle asetettu velvollisuus antaa viipymättä kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tullessa syrjityksi. Työnantajan pitää selvittää perusteet, joiden takia mukautuksiin ei ole ryhdytty.

Vammaisuus sekä terveydentila ovat molemmat yhdenvertaisuuslaissa mainittuja syrjintäperusteita. Työnantajalle ei yhdenvertaisuuslaissa ole kuitenkaan asetettu velvollisuutta tehdä mukautuksia tai antaa siihen liittyvää selvitystä työnhakijan/-tekijän terveydentilan perusteella, vaan velvollisuus rajoittuu vain vammaisiin. Rajanveto tervey-

dentilan ja vammaisuuden välillä ei kuitenkaan aina ole selkeä. Rajanvetoa terveydentilan ja vammaisuuden välillä vaikeuttaa myös se, että pitkäaikainen sairaus saattaa myös vammauttaa.

Yhdenvertaisuuslain mukaisen mukautusvelvollisuuden rinnalla ja ohella työnantajalla on työturvallisuuslain nojalla velvollisuus työympäristön suunnittelussa ottaa huomioon vammaiset ja muut sellaiset työntekijät, joiden työn tekeminen sekä terveyden ja turvallisuuden varmistaminen työssä muutoin edellyttää erityisiä toimenpiteitä.

Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta työpaikalla

Velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta laajeni uuden yhdenvertaisuuslain myötä, kun työnantajalle asetettiin nimenomainen velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta työpaikalla. Tämä edistämismuutoksella täydentää työnantajalle työsopimuslaissa asetettua yleistä velvollisuutta kaikin tavoin edistää suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita sekä työnantajan velvollisuutta kohdella työntekijöitä tasapuolisesti.

Yhdenvertaisuuslaissa asetettu velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta on kaksiosainen. Sen ensimmäinen osa velvoittaa kaikkia työnantajia näiden koosta riippumatta. Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Työnantajan yleinen yhdenvertaisuuden edistämismuutoksella kohdistuu koko työ-

paikkaan ja työpaikalla työntekijöiden ja erilaisten työntekijäryhmien kohtelussa noudatettaviin menettelytapoihin. Työpaikalla noudatettavien menettelytapojen muun muassa työhönotossa, tehtäviä jaettaessa, koulutukseen pääsystä päätettäessä, palkasta ja työsuhteisiin liittyvistä etuuksista päätettäessä ja toisaalta työntekoon ja työsuhteisiin liittyviä velvollisuuksia määritettäessä tulee olla aidosti syrjimättömiä. Edistämistoimina voivat tulla kysymykseen muun muassa työpaikalla sovellettavat menettelytavat epäiltyä syrjintää käsiteltäessä, yhdenvertaisuusasioiden esille ottaminen työntekijöiden perchedytyksessä sekä koulutuksessa ja työyhteisön kehittämisessä.

Yhdenvertaisuuslaissa ei tarkemmin määritellä, minkälaisia konkreettisia toimenpiteitä edistämismvelvollisuus käsittää, vaan ne määräytyvät työpaikan tarpeiden ja toisaalta käytettävissä olevien voimavarojen mukaan. Edistämistoimenpiteiden pitää kuitenkin olla tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Olennaista on, että edistämistoimilla vaikutetaan työpaikan tosiasialliseen yhdenvertaisuustilanteeseen.

Velvoitteen toinen osa koskee työnantajia, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Näiden työnantajien tulee laatia suunnitelma toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Tämä suunnitelma voi olla erillinen, itsenäinen yhdenvertaisuussuunnitelma tai osa jotain toista työpaikalla laadittavaa suunnitelmaa, esimerkiksi osa yhteistoimintalain mukaista henkilöstö- tai koulutussuunnitelmaa tai tasa-arvolain mukaista tasa-arvosuunnitelmaa. Tämä saattaa olla tarkoituksenmukaista, kun henkilöstö- ja koulutussuunnitelmissa on kiinnitettävä huomiota ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeisiin ja siksi, että sukupuoli usein liittyy yhdenvertaisuuslain mukaisiin syrjintäperusteisiin.

Haasteena yhdenvertaisuussuunnitelman yhdistämisessä johonkin toiseen työpaikalla laadittavista suunnitelmista on se, että valvonta eri suunnitelmien suhteen on eri viranomaisilla. Tasa-arvolain noudattamista työelämässä valvoo tasa-arvovaltuutettu, yhteistoimintalake puolestaan yhteistoimintasiames ja yhdenvertaisuuslakia työelämän osalta työsuojeluviranomaiset. Tarvittaessa työnantajan on pystyttävä yhdenvertaisuuslain noudattamista työelämässä valvovalle työsuojeluviranomaiselle näyttämään, että velvollisuus yhdenvertaisuussuunnitelman tekemiseen on täytetty. Yhdenvertaisuuslain mukaiset yhdenvertaisuussuunnitelmat tulee olla tehtynä 1.1.2017 mennessä.

Samoin kuin yleinen yhdenvertaisuuden edistämismvelvoite myös suunnitteluvaikeitten täyttäminen edellyttää henkilöstöä koskevien tietojen käsittelyä. Yhdenvertaisuuslaissa luetellut syrjintäperusteet liittyvät henkilöiden ominaisuuksiin, jotka ovat lähes poikkeuksetta arkaluonteisia tietoja. Tällaisten tietojen käsittelyyn työnantajalla ei ole oikeutta ilman laissa tarkoitettuja perusteita. Yhdenvertaisuuden edistämismvelvoite ei edellytä eikä myöskään oikeuta arkaluonteisten henkilötietojen keräämiseen. Tämä ei kuitenkaan merkitse sitä, että työnantaja voisi olla puuttumatta tietoonsa tulleeeseen syrjintään.

Yhdenvertaisuuden tavoitteellinen edistämismvelvoite edellyttää asetettujen tavoitteiden toteutumisen säännöllistä seuranta. Tarvittaessa toimiin pitäisi tehdä olosuhteiden vaatimat muutokset.

Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa. Luottamusmiehellä, työsuojeluvalltuutetulla tai luottamusvaltuutetulla taikka muulla sellaisella henkilöstön edustajalla, joka on osallistunut yhdenvertaisuustoimien suunnitteluun, on oikeus pyynnöstä saada tietää, mihin toimiin työnantaja on

ryhtynyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla.

Syrjivä työpaikkailmoittelu

Uudessa yhdenvertaisuuslaissa olevalla syrjivän työpaikkailmoittelun kiellolla pyritään edistämään yleistä yhdenvertaisuutta työmarkkinoilla. Työpaikkailmoituksessa ei voida edellyttää esimerkiksi täydellistä suomen kielen taitoa tai Suomen kansalaisuutta, elleivät ne ole lakiin perustuvia tai muutoin yhdenvertaisuuslain nojalla oikeutettuja. Säännöksessä ei kielletä tehtävän hoitamisen kannalta asiallisten valintaperusteiden ilmoittamista.

Kielletyllä ilmoittelulla tarkoitetaan esimerkiksi sanomalehdissä, internetissä ja työnantajayhteisön sisäisillä sähköisillä tai muilla ilmoitustauluilla julkaistavia työpaikkailmoituksia. Vastuun kielletystä ilmoittelusta kantaa työnantaja tai tämän edustaja.

Syrjivä työpaikkailmoittelu on rangaistavaa rikoslaissa säädettyinä työsyryntänä. Seuraamuksena voi olla sakkoa tai vankeutta enintään kuusi kuukautta. Säännös koskee työnantajaa tai tämän edustajaa. Sen sijaan syrjivästä työpaikkailmoittelusta ei seuraa hyvityksen maksuvelvollisuutta, vaan hyvitys voi tulla maksettavaksi vain, jos henkilö hakee työpaikkaa ja tulee valintaprosessissa syrjityksi.

Hyvitys

Hyvityksen käyttöala laajenee. Syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneella työnhakijalla ja työntekijällä on oikeus saada hyvitys työnantajalta, joka on rikkonut yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua syrjinnän tai vastatoimen kieltoa riippumatta siitä, millä perusteella henkilö on tullut syrjityksi. Tähän asti

hyvityksen maksuvelvollisuutta ei ole ollut, jos syrjintäperusteena on ollut kieli tai ”muu henkilöön liittyvä syy”, eikä niiden syrjintäperusteiden osalta, jotka aiemmin olivat vain työ sopimuslaissa (poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta ja perhesuhteet). Yhdenvertaisuuslain mukaisen hyvityksen lisäksi työnhakijalla tai työntekijällä voi olla oikeus korvaukseen myös muun lain nojalla. Työelämässä kyseeseen tulee lähinnä työ sopimuslain mukainen vahingonkorvaus.

Hyvityksen tulee olla oikeudenmukaisessa suhteessa teon vakavuuteen ottaen huomioon syrjinnän laatu, laajuus ja kesto. Hyvitystä määrättäessä on otettava huomioon samasta teosta muun lain nojalla henkilöön kohdistuvasta loukkauksesta tuomittu vahingonkorvaus tai muulla perusteella maksettu korvaus. Hyvityksellä ei ole enää ylärajaa. Työsuhteen päättyessä työ sopimuslain mukaista vahingonkorvausta määrättäessä on otettava huomioon samasta teosta yhdenvertaisuuslain nojalla tuomittu hyvitys.

Valvonta

Keskeisiä viranomaistoimijoita työelämän yhdenvertaisuuden edistämässä ja lain noudattamisen valvonnassa ovat uusi yhdenvertaisuusvaltuutettu ja työsuojeluviranomaiset. Varsinainen lain noudattamisen valvonta kuuluu edelleen yksinomaan työsuojeluviranomaisille. Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävät työelämässä liittyvät nimenomaan yhdenvertaisuuden edistämiseen, syrjintää kokeneiden avustamiseen, lausuntojen ja suositusten antamiseen.

Tasa-arvolautakunta ja syrjintälautakunta yhdistettiin uudeksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnaksi. Lautakunnan tehtäviin kuuluu nyt myös työelämän yhdenvertaisuusasioita. Lautakunta voi nimittäin osapuolten pyynnöstä vahvistaa näiden teke-

män sovinnon syrjintää tai vastatoimia koskevassa asiassa myös työelämään liittyvissä tapauksissa. Vahvistettu sovinto on pantavissa täytäntöön kuten lainvoimainen tuomio. Lautakuntien yhdistyminen ei vaikuttanut sen tasa-arvolain mukaisiin tehtäviin, vaan edelleenkin työelämään liittyvät sukupuolten tasa-arvoa koskevat syrjintätapaukset voidaan käsitellä yhdistetyssä lautakunnassa kuten aiemmin tasa-arvolautakunnassa.

Yhdenvertaisuutta ja syrjintää koskevan sääntelyn kehittäminen ei kuitenkaan pääty tähän. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta totesi nimittäin mietinnössään pitävänsä tärkeänä, että yhdenvertaisuutta koskevan sääntelyn kehittämistä jatketaan tavoitteena edelleen selkeämpi ja ymmärrettävämpi kokonaisuus.

Lähteet

- Eduskunnan vastaus (EV 95/2003 vp) hallituksen esitykseen laiksi yhdenvertaisuuden turvaamisesta sekä eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta
- Hallituksen esitys (HE 19/2014) eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi
- Neuvoston direktiivi (2000/43/EY) rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta
- Neuvoston direktiivi (2000/78/EY) yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista
- Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisu Coleman (C-303/06)
- Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen ratkaisu Timishev (13.12.2005)
- Työ- ja elinkeinoministeriön 28.9.2011 asettaman kolmikantaisen työryhmän muistio

Ammattibarometri työmarkkinoiden ennakointityökaluna

Jouni Marttinen¹ – Mika Tuomaala²

Johdanto

Kansantalouden suhdannetilanteesta riippumatta suomalaisia työmarkkinoita ovat leimanneet jatkuvat työvoiman kysyntään ja tarjontaan liittyvät kohtaanto-ongelmat

Kasvun ja hyvinvoinnin katsotaan pitkällä ajalla perustuvan tuottavuuteen ja osaavan työvoiman riittävyteen. Mikä on osaavan työvoiman riittävyystilanne sitten nyt tai lyhyellä aikavälillä. Tätä asiaa on pyritty selvittämään tilastoihin pohjautuvien seurantojen ja erillisselvitysten avulla. Kaikissa näissä tarkasteluissa yhteinen piirre on ollut se, että työvoimaa pitää tarkastella sekä kysynnän että tarjonnan osalta: minkälainen työvoiman määrä ja rakenne on tulevaisuu-

desa ja kuinka paljon ja minkälaista työvoimaa tulevaisuudessa tarvitaan.

Työvoiman kysynnän ja tarjonnan suhteiden selvittäminen ei ole aivan yksiselitteistä. Suhteita voidaan tarkastella monien eri ulottuvuuksien osalta. Kattavia seurantatietoja on vaikea saada ja usein työvoiman kysynnän ja tarjonnan suhteiden tarkastelussa kvantitatiiviset tiedot eivät riitä. Tulevaisuuden tilanteiden arvioinneissa pitää voida yhdistellä eri tasoisia aineistoja, kuten esimerkiksi heikkoja signaaleja.

Käsitteet työvoiman kohtaanto- tai rekrytointiongelmat kuten myös käsite työvoimapula saavat usein erilaisia merkityksiä. Tässä artikkelissa rekrytointivaikeus tarkoittaa sitä, että esiintyy vaikeuksia avoimen työpai-

¹ Jouni Marttinen, VTM, projektipäällikkö, Varsinais-Suomen ELY-keskus (eläköitymiseen 30.4.2015 asti)

² Mika Tuomaala, HM, neuvotteleva virkamies, työ- ja elinkeinoministeriö

kan täytössä. Työvoimapula tarkoittaa sitä, että avointa työpaikkaa ei saada täytettyä. Rekrytointivaikeutta voidaan siis pitää ehdollisena työvoimapulana. On vaikeuksia työpaikan täytössä, mutta vasta niiden realisoitua tilanteeksi, jossa haettua työvoimaa ei avoimeen työpaikkaan saada, on kyseessä työvoimapula.³

Ammattibarometrin käyttöönnoton taustaa

Jotta työvoiman kohtaanto-ongelmiin voitaisiin reagoida proaktiivisesti, tarvitaan tarkempaa alueellisista ja paikallisista tietoa työvoiman kysynnän ja tarjonnan tasapainonäkymistä

Työnvälityksen tietojärjestelmä tuottaa runsaasti tietoa työvoiman tarjonnasta: työnhakijoista ja työttömistä. Työvoiman kysynnästä saadaan myös tietoja TEM:n työnvälitysrekisteriin ilmoitettujen avointen työpaikkojen osalta. Näiden tilastotietojen pohjalta työ- ja elinkeinoministeriössä tehdään alue- ja ammattikohtaisia tarkasteluja työmarkkinoiden kireydestä, esimerkiksi kuinka paljon jollakin alueella tai alalla on työttömiä kuitenkin avoimeksi ilmoitettua paikkaa kohden. Ongelmana työnvälityksen tietojen käytössä on se, että kaikki työvoiman kysyntä ei näy työnvälityksen rekistereissä. Suomessa julkisen työnvälityksen ns. markkinaosuus on laskentatavasta riippuen vaihdellut 40 prosentista 60 prosenttiin. Lisäksi määrällinen tieto työvoiman tarjonnasta koetaan riittämättömäksi. Tarjolla olevan työvoiman kvalifikaatiot eivät ole välttämättä riittäviä avoimena oleviin työpaikkoihin pääsemiseksi. Edellä mainittujen syiden vuoksi työvoiman

saatavuustilannetta ja rekrytointiongelmia kartoitetaan muullakin tavalla mm. Tilastokeskuksen toteuttamien toimipaikkahaastattelujen avulla.

Toimipaikkahaastattelujen avulla kerätään työnantajien näkemyksiä työvoiman saatavuustilanteesta koko kansantalouden osalta. Haastattelujen otokseen kuuluu vuosittain noin 10 000 toimipaikkaa. Toimipaikkahaastattelujen avulla saada tieto, kuinka suuri osuus työvoimaa hakeneista toimipaikoista on kokenut vaikeuksia työvoiman hankinnassa ja kuinka moni on jäänyt kokonaan vaille hakemaansa työvoimaa. Koska haastattelujen otantaan kuuluu toimipaikkoja eri aloilta ja alueilta, saadaan otannan pohjalta koko maan tiedon lisäksi Ely -alueittaisia tietoja ja tietoja päätoimialoilta. Näiden haastatteluiden mukaan rekrytointiongelmia on viime aikoina kokenut keskimäärin 25 prosenttia työvoimaa hakeneista toimipaikoista. Alueellisesti ongelmat vaihtelevat 19 prosentista 31 prosenttiin.⁴ Ongelmaksi toimipaikkahaastattelutiedoissa on koettu se, että ne kuvaavat vain toisen työmarkkinaosapuolen näkemyksiä. Otantaan pohjautuvalla tutkimuksella on myös rajoitteensa, tarkkoja alue- tai alakohtaisia tietoja ei pystytä tuottamaan. Näiden syiden vuoksi työvoiman saatavuustilannetta on kartoitettu myös Te-toimistoille tehtyjen tiedustelujen avulla.

Te-toimistojen tehtävänä on ollut raportoida kolme kertaa vuodessa senhetkisten avointen työpaikkojen osalta, kuinka monta niistä on ns. vaikeasti täytettäviä ja mitkä ovat olleet syyt näiden työpaikkojen täytön ongelmiin. Selvitystä vaikeasti täytettäviä työpaikoista toteutettiin 2000 -luvulla aina vuoteen 2010 asti. Selvitysten pohjal-

³ Heinonen & al. 2004, s. 122

⁴ Maunu 2015, s. 4

ta ministeriössä laadittiin katsaus vaikeasti täytettävien työpaikkojen määristä eri ammateissa ja rekrytointiongelmien syistä. Ongelmana vaikeasti täytettävien työpaikkojen raportoinnissa oli runsas manuaalinen työ. Lisäksi ilmeni enenevästi tarvetta saada näkemyksellistä tietoa tulevasta. Näiden asioiden vuoksi eräillä alueilla kehitteillä ollut Ammattibarometri herätti kiinnostusta.⁵

Ammattibarometri on järjestelmä, jonka avulla kerätään työ- ja elinkeinotoimistojen näkemyksiä keskeisten ammattien kehitysnäkymistä lähitulevaisuudessa. TE -toimistojen virkailijat arvioivat kolme kertaa vuodessa asiantuntemuksensa perusteella noin 200 ammatin kysyntänäkymiä sekä työvoiman kysynnän ja tarjonnan suhteiden kehitystä. Arviot tehdään puoleksi vuodeksi eteenpäin.

Ammattibarometrin laatimisprosessi

Näkemyksen luominen eri alojen työmarkkinatilanteesta ei ole lyhyelläkään aikavälillä helppoa. Te -toimistojen virkailijoita on ohjeistettu perustamaan arvionsa työnantajilta ja työnhakijoilta haastattelujen ja työnantajakäyntien kautta saamiinsa tietoihin sekä mm. eri barometrien ja seurantajärjestelmien tietoihin. Työkäytännöt arvioinnin teossa vaihtelevat alueittain. Seuraavassa on kuvasta Turun Te -toimiston arviointiprosessista (työpajasta).

Työpajassa etsitään vastausta kahteen kysymykseen:

1. Miten työvoiman kysyntä muuttuu seuraavan kuuden kuukauden aikana (viisi

vaihtoehtoa, jossa ääripäät ovat: kasvaa paljon - vähenee paljon)

2. Miten työvoiman kysynnän ja tarjonnan tasapaino kehittyy (viisi vaihtoehtoa, jossa ääripäät ovat: paljon ylitarjontaa - paljon työvoimapulaa).

Arviota tehtäessä työpajassa on käytössä viimeisen kuuden kuukauden takaiset tilastot työttömistä työnhakijoista ja avoimista työpaikoista. Arvioinnissa tärkeintä on virkailijoille asiakasrajapinnassa kertynyt hiljainen tieto työnantajien tarpeista ja työnhakijoiden odotuksista. Virkailijoiden tieto työnhakijoiden osaamistasosta ja työmarkkinakelpoisuudesta voi vaikuttaa siihen, että lopullinen arvio voi poiketa merkittävästi siitä, mikä arvio olisi tilastotietojen perusteella.

Ammattibarometri laaditaan seutukunnittain ja arviointitilaisuuteen osallistuu asiantuntijoita kaikilta Te-toimiston kolmelta palvelulinjalta. Turun seutukunnassa työpajaan osallistuu noin 20 henkilöä. Kaikkiaan Varsinais-Suomessa barometrin laadintaan osallistuu 30–40 asiantuntijaa.

Hyvin valmistellun työpajan istunto kestää vain 2–3 tuntia. Barometri laaditaan tällä hetkellä kolme kertaa vuodessa - helmikuussa, kesäkuussa ja lokakuussa.

Ammattibarometrin näkymiä vuoden 2015 alusta

Viimeisin kartoitus eri ammattien työmarkkinatilanteista on tehty helmikuussa 2015. Tuolloin pula-ammattiksi määriteltiin valtakunnantasolla 13 ammattia. Lähes 40 pro-

⁵ Suomen Ammattibarometrin konkreettinen kehitystyö käynnistyi Varsinais-Suomessa vuonna 2007 silloisen Turun työvoimatoimiston ja Varsinais-Suomen Te -keskuksen välisenä yhteistyönä. Turun työvoimatoimiston aktiiviset EURES -neuvojat olivat ”benchmarkanneet” ruotsalaisilta yhteenevedot, joissa ammatit esitettiin yhdellä sivulla niin, että ammatit ovat luokiteltu pula-ammatteihin, tasapaino-ammatteihin ja ylitarjonta-ammatteihin.

Taulukko 1. Ammatit, joissa tammi-helmikuun 2015 arvioinnin mukaan on yleisimmin pulaa työvoimasta ja joissa on työvoiman ylitarjontaa

Yleisimmät työvoimapula-ammattit	Yleisimmät ylitarjonta-ammattit
Puhelin- ja asiakaspalvelukeskusten myyjät	Yleissihteerit *
Ylilääkärit ja erikoislääkärit	Vaatturit pukuompelijat, turkkurit *
Hammaslääkärit	Johdon sihteerit ja osastosihteerit *
Myyntiedustajat	Mainonnan ja markk. erityisasiantuntijat *
Yleislääkärit	Elektr.- ja autom. laitteiden asentajat
Kuulontutkijat ja puheterapeutit	Graafiset multimediasuunnittelijat
Sairaanhoitajat ym.	Huonekalupusepät
Sosiaaliryöön erityisasiantuntijat	Konepusepät
Erytyisopettajat	Käytön tukihenkilöt
Ylihoitajat ja osastonhoitajat	Tieto- ja viestintäteknologian asentajat

* Ammateissa on suurta ylitarjontaa

senttia tarkastelussa olleesta 200 ammateista määriteltiin ylitarjonta-ammattiksi. Ammateissa oli myös useita, joissa on arvioitsijoiden mukaan paljon liikaa työnhakijoita työvoiman kysyntään nähden. Erytyisen suurta ylitarjonnan katsottiin olevan yleissihteerien, vaatturien, pukuompelijoiden ja turkkurien, johdon sihteerien ja osastosihteerien sekä mainonnan ja markkinoinnin erityisasiantuntijoiden ammateissa.

Ammattibarometrissä siirryttiin syksyllä 2014 käyttämään uutta ISCO –ammattiluokitusta, koska myös työnvälityksen tilastojärjestelmässä oli siirrytty käyttämään sitä. Merkittävin ero uudessa ammattiluokituksessa oli se, että nyt ammatteja tarkasteltiin myös osaamistason suhteen. Aikaisemmin

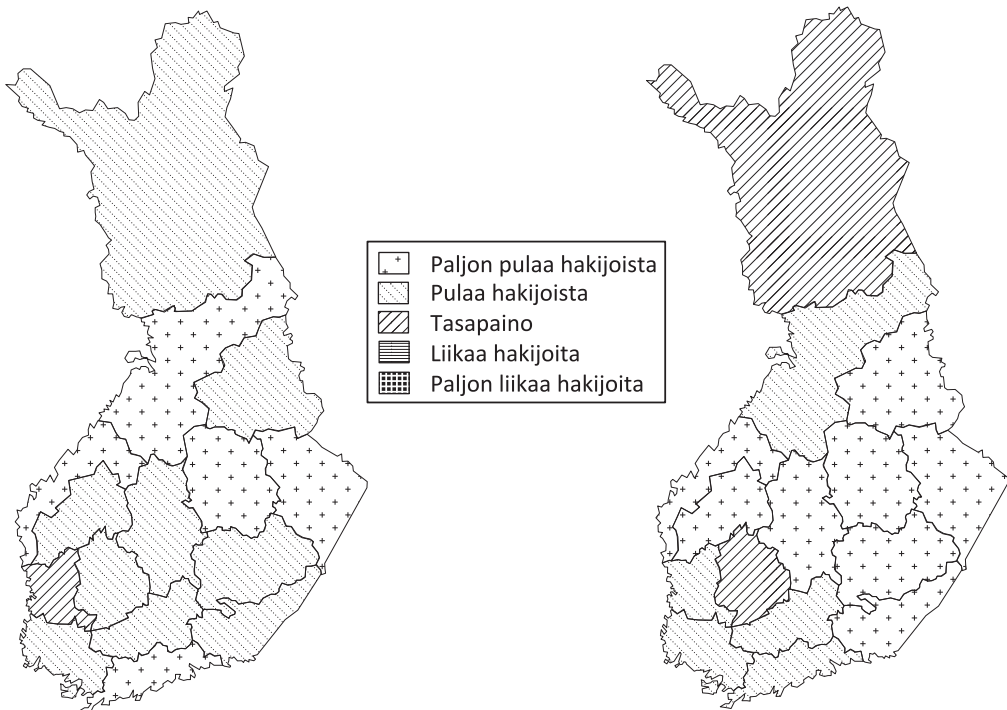
ammattit olivat järjestäytyneet luokittelussa pitkälti toimialojen pohjalta, nyt ammatit ovat toimialaluokituksessa osaamis-/taitotasojen mukaisessa järjestyksessä.

Uuteen ammattiluokitukseseen siirtyminen oli haaste arvioitsijoille, mutta mitään erityistä ongelmaa ei arviointityössä tullut vastaan. Uusi ammattiluokitus toi mukanaan myös paljon uusia mahdollisuuksia. Nyt Ammattibarometrin tietoa voidaan yhdistellä muiden tilastontuottajien aineistoihin mm. Tilastokeskuksen ja Eurostatin tilastoihin. Toinen mielenkiintoinen mahdollisuus on uudet osaamistasoon perustuvat tarkastelut. Kun aikasarjaa uudella ammattiluokituksella saadaan, voidaan esimerkiksi tarkastella, minkä tasoiseen osaamiseen työvoimapula

Kuva 1. Yleisimpien työvoimapula-ammattien tilanne Ely -alueittain

Puhelin- ja asiakaspalvelukeskusten myyjät

Ylilääkärit ja erikoislääkärit



tai työvoiman ylitarjonta on siirtymässä.

Työvoiman kysyntä- ja tarjontatilanne vaihtelee alueellisesti. Esimerkiksi pulaa puhelin- ja asiakaspalvelukeskusten myyjistä ei viimeisimmän arvioinnin mukaan ole näköpiirissä Satakunnassa. Vaikein tilanne tässä ammatissa on Uudellamaalla, Pohjanmaalla, Pohjois-Savossa, Kainuussa ja Pohjois-Pohjanmaalla. Ylilääkärien ja erikoislääkärien työvoimapula painottuu Itä- ja Väli-Suomeen. Pirkanmaalla ja Lapissa lääkärien ja erikoislääkärien työmarkkinatilanne on arvion mukaan tasapainossa.

Ammattibarometriarviot on kerätty joitakin poikkeuksia lukuun ottamatta seutukuntatasolta. Tämän tasoissa aluetarkastelussa on myös ollut omat haasteensa, sillä aluemääritykset eivät ole pysyviä. Alue- ja

paikallistasolla on viime vuosina ollut käynnissä monia uudistuksia ja mm. seutukunnalla ei enää ole virallisen aluetason statusta. Tarkistuksia aluetasoihin on siis tehtävä aika ajoin. Viimeisin tarkistus tehtiin vuonna 2013. Tarkistusten taustalla olivat mm. Ely-alueiden näkemykset sopivista arviointialueista. Yhdenmukaisuuteen kuitenkin pyrittiin pitämällä seutukuntia arviointialueiden lähtökohtina.

Ammattibarometriin koottua näkemystä saatavissa nyt myös internetissä

Ammattibarometrin arviointi sekä niiden tulokset ovat olleet aikaisemmin tietokannas-

sa, joka on toiminut ainoastaan TEM -hallinnon sisäisessä käytössä. Tiedontuotannossa pyritään enenevästi noudattamaan ns. avoimen datan periaatteita: tieto tulee saada vapaasti käyttöön. Tämä asia onkin ollut ammattibarometrin viimeaikaisen kehittämisen keskiössä. Ammattibarometristä on kehitelty laajoja käyttäjäpiirejä palvelevaa internet -sovellusta. Se on julkaistu osoitteessa <http://ammattibarometri.ahp.fi/> sekä linkitetty TEM.fi -sivustoihin ja Te -palvelut -sivustoille.

Hallinnonalalla jo käytössä olevaan ammattibarometrisovellukseen verrattuna internet -sovelluksesta on tehty tietosisällöltään suppeampi. Tavoitteena sivustojen kehityksessä on nimenomaan ollut tavoittaa laajat käyttäjätahot. Sivustojen toivotaan olevan hyödyllisiä niille, jotka hakevat työtä, miettivät koulutusvaihtoehtoja ja mm. niille, jotka selvittävät työvoiman saantimahdollisuuksia. Ammattibarometri palvelee siis myös työnantajaa tämän etsiessä vapaata työvoimaa tai suunnitellessaan yrityksen sijaintipaikkaa. Käyttäjien palautetta tullaan saamaan nettisivujen selkeydestä ja tietosisällöstä sekä arviointitiedon luotettavuudesta.

Ammattibarometri ollut esillä myös kansainvälisillä areenoilla

Vuonna 2009 Turussa järjestettiin kansainvälinen työpaja, johon osallistui viisi EU-maata. Suomen ammattibarometriä alettiin esitellä eri EU-maissa ja EU-komission ennakoimiseminaareissa. Myös useita delegaatioita Euroopasta, Etelä-Amerikasta

ja Venäjältä Karjalan tasavallasta on käynyt tutustumassa Suomessa tehtyyn ennakointityöhön ja erityisesti ammattibarometriimme. Puolan Malopolskan lääni julkaisi oman ammattibarometrinsa vuonna 2010, ks. <http://obserwatorium.malopolska.pl/en/research/regular-studies/occupational-barometer.html>

Puolalaiset ovat tehneet raja-alueyhteistyötä Slovakian Kazmierin läänin kanssa. Myös siellä tehdään ammattibarometriä, vielä tosin manuaalisesti. Karjalan tasavalta on nyt julkaissut oman ammattibarometrinsa Internetissä, <http://mycareer.karelia.ru/Barometer/Region/0>.

Vuonna 2014 Turussa järjestettyyn kansainväliseen ammattibarometriyöpajaan osallistui noin 20 ennakoijaa 12 EU-maasta ja EU-komissiosta. Suomen ammattibarometriä on esitelty myös EU-maiden julkisten työvoimapalveluiden korkeimpien virkamiesten ja päälliköiden työkokouksissa. Puolan työ- ja sosiaaliministeriö on tehnyt päätöksen, että ammattibarometri otetaan käyttöön kaikissa Puolan 15 läänissä ja noin 300 työvoimatoimistossa. Samanlaiset suunnitelmat on mm. Virossa.

Ammattibarometri eräiden muiden alue- ja ammattitiedon tuottajien rinnalla

Ammattibarometrin rinnalla toimii monia muita lyhyen aikavälin ennakointijärjestelmiä. TEM:ssä alueiden näkemyksiä lyhyeltä aikaväliltä kartoitetaan myös alueelliset kehitysnäkymät -prosessin kautta. Alueellisia

⁶ TEM.fi: Työ / Työvoiman saatavuus
Te-palvelut.fi: Työnhakijalle / Löydä töitä/Mistä töitä
Työnhakijalle / Ammattia tai koulutusta valitsemassa
Työnantajalle / Löydä työntekijä

kehitysnäkymiä kerätään kaksi kertaa vuodessa. Aihealueina ovat: alueiden vahvuudet ja tulevaisuuden haasteet, elinkeinoelämän tilanne ja näkymät, työvoiman kysynnän näkymät ja työttömyyden määrän ja rakenteen näkymät. Ammattibarometri toimii jo tällä hetkellä hyvin alueellisia kehitysnäkymiä täydentävänä osiona. Alueellisissa kehitysnäkymissä selvitetään erikseen työvoiman kysynnän ja tarjonnan tulevaisuuskuva. Ammattibarometrissä työvoiman kysyntää ja tarjontaa käsitellään samanaikaisesti ja barometri tuottaa tarkkaa ammattialoittaista tietoa.

Ammattitietoa alueille tuottaa myös mm. ForeAmmatti -järjestelmä. Tämä järjestelmä toimii sekä julkisena palveluna internetissä että maksullisena, laajennettuna palveluna käyttölisenssin hankkineille. ForeAmmattin tietosisältöön kuuluvat mm. kuvaukset ammattien työtehtävistä ja keskipalkasta, työpaikkojen määrät eri alueilla, ammattien työtehtäviä hakevat, työnantajien toiveet ammatissa vaadittavasta osaamisesta.

Maksullisen palvelun aineistossa on lisäksi tilastoihin pohjautuvaa ennustetietoa mm. työmarkkinoille tulevien ja sieltä poistuvien määristä. Ammattibarometri täydentää ForeAmmattin tietosisältöä, se tuottaa paikallistasolta saatua näkemyksellistä tietoa työvoiman kysynnän ja tarjonnan määrällisistä ja laadullisista suhteista. Ammattibarometri halutaan siis nähdä tulevaisuudessa yhtenä tietolähteenä, kun haetaan ammateittaista ja alueittaista työmarkkinatietoa. Se ei ole kuitenkaan kaiken kattava tietokanta.

Ammattibarometrin edelleen kehittämisen tarpeita ja tulevaisuuskuva

Ammattibarometrin pätevydestä on esitetty kritiikkiä. Epäillään mm. TE -toimiston virkailijoiden asiantuntemusta. On totta, että alueiden näkemykset eivät tule samojen prosessien kautta ja joissakin tapauksissa näkemys voi perustua hyvin vajavaisiin tietoihin. Toteutunut tila voi osoittautua myöhemmin toiseksi, kuin mitä on arveltu. Näkemysten saanti alueilta on kaiken kaikkiaan arvokasta. Nämä näkemykset ovat osa ennakointitöitä⁷, jolla pyritään parantamaan päätöksenteon tietopohjaa. Kenellä sitten olisi parempi tietämys paikallisten työmarkkinoiden näkymistä kuin alueilla työvoiman kysynnän ja tarjonnan sovittamistehtävää tekevilla?

Ammattibarometrin kehittämisessä tulee kuitenkin kiinnittää nykyistä enemmän huomiota alueiden arviointiprosesseihin. Hyvin toimivat mallit on tuotava esille, arvioinneissa käytettävää tietopohjaa on laajennettava ja muutakin ennakointiosaamista on pyrittävä lisäämään. Myös Arviointipohjan laajuutta voitaisiin kasvattaa esimerkiksi niin, että arviointiin osallistuisivat laajemmin ne henkilöt, jotka työskentelevät ns. asiakasrajapinnassa. Mahdollisesti myös esimerkiksi ELY -keskusten yritysneuvojat, ennakoijat ja asiakkuuspäälliköt sekä työvoimakoulutuksen suunnittelijat voisivat osallistua arviointitöihin. Voitaisiin kokeilla myös yksityisten työnvälitysyriyten ottamista mukaan arviointitilaisuuksiin.

⁷ Valtioneuvoston ennakointiverkosto: Ennakointi tarkoittaa järjestelmällistä, osallistavaa prosessia, jossa kerätään, arvioidaan ja analysoidaan tietoa sekä laaditaan perusteltuja kuvia ja visioita keskipitkän ja pitkän aikavälin tulevaisuudesta. TE -toimistoissa ja Ely -keskuksissa tehdään lisäksi ns. Työvoima- ja koulutustarvetutkimuksia (kasvokkain tehtävät haastattelut) sekä ns. Harava- haastatteluita (sähköiset kyselyt).

Ennakointijärjestelmien tulosten kytkeä päätöksentekoon on yksi suurimmista haasteista myös ammattibarometrin kehittämis-työssä. Pitäisikö tässä ottaa mallia Ruotsissa, jossa on menty jopa niin pitkälle, että kaikista käynnistettävistä työvoimakoulutuksista on keskusteltava ammattibarometriasian-tuntijan kanssa? Mikä on sitten ammattibarometrin ennakoitu tulevaisuuskuva? Mitä haasteita ammattibarometri saattaa kohdata?

Viime aikoina on noussut vahvasti esille osaamisen rooli työmarkkinoilla. Työvoiman riittävyysongelmia tulee esille, vaikka työvoiman tarjontaa eri indikaattorien perustella tuntuisi olevan huomattavasti enemmän kuin työvoimasta on kysyntää. Mistä tässä on oikein kyse? Tällä hetkellä ammattibarometrikään ei pysty vastaamaan siihen, mitkä tekijät ovat kohtaanto-ongelmien taustalla nyt ja mitä on se uusi osaaminen, jota työmarkkinoilla on alettu kaivata. Pitäisikö barometrin sisältöä kehittää tältä osin?

Suomen ammattibarometri on herättänyt myös kansainvälistä kiinnostusta. Saisiko barometristämme kehiteltyä jopa tuotteen, jonka voisimme myydä?

Lähteet:

- Alueelliset kehitysnäkymät keväällä 2015. www.temtoimialapalvelu.fi (28.4.2015).
- Ammattibarometri. <https://testiammattibarometri.ahp.fi/> (28.4.2015).
- Heinonen, Elisabet - Hämäläinen, Kari - Räisänen, Heikki - Sihto, Matti - Tuomala, Juha (2004); Mitä on työvoimapolitiikka? Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. Vatt -julkaisuja 38. Helsinki.
- Maunu Tallamaria (2015); Työvoiman hankinta toimipaikoissa 2014. TEM-analyyseja 65/2014. http://www.tem.fi/files/42808/Tyovoiman_hankinta_toimipaikoissa_2014.pdf

Tervetullut keskustelun avaus - OECD ja työelämän laatu

Antti Närhinen¹

Taustaa

Työn ja työelämän laatu on pitkään ollut mukana kansallisessa ja kansainvälisessä työpoliittisessa keskustelussa. Se on kuitenkin usein jäänyt työpaikkoihin liittyvien määrällisten arvioiden (luodut/hävinneet työpaikat, pääsy töihin, jne..) varjoon, kuten OECD toteaa viimeisimmässä työllisyyskatsauksessaan (OECD 2014). Sen mukaan perinteiset talouden tuloksellisuuden mittarit, kuten esimerkiksi BKT:n kasvu tai työttömyysaste, eivät sellaisenaan anna riittävää kokonaiskuvaa ihmisten elinoloista. OECD laajentaa ajatteluaan siihen suuntaan, että työn laatu ei ainoastaan vaikuta ihmisten ja heidän kotitalouksiensa hyvinvointiin, vaan myös työvoiman työmarkkinoille osallistumiseen, tuottavuuteen ja talouden kokonaistulokseen.

OECD:n työelämän laatua tutkivassa avauksessa voi siis osin nähdä kytkeä myös keskusteluun BKT:n vaikutuksista ihmisten onnellisuuteen (OECD better life index). OECD on rakentanut välineen, jonka avulla voi vertailla eri maiden hyvinvointia sen mukaan, kuinka tärkeänä pidetään seuraavia 11 teemaa: yhteisö/yhteisyys, koulutus, ympäristö, kansalaissitoutuneisuus, terveys, kotitalous, tulot, työ, elämän tyytyväisyys, turvallisuus ja työn ja muun elämän tasapaino. Eri maiden tilastokeskukset keräävät nykyisin tietoa hyvinvoinnista, ja myös OECD on tehnyt oppaan/manuaalin tätä tarkoitusta varten (OECD 2013).

Työelämän laadun ja sen kehittämisen kautta saatavien hyötyjen osoittamista on ilmiön moniulotteisuuden ohella vaikeuttanut ko. toiminnan määrittely ja mittaami-

¹ Antti Närhinen, FM, neuvotteleva virkamies, työ- ja elinkeinoministeriö

sen vaikeus. Työelämän laadulla on myös eri merkitys eri ihmisille. Lisäksi työ, toimintaympäristö ja ihmiset muuttuvat koko ajan, mikä tekee vertailun haastavaksi, mutta toisaalta samalla puoltaa tämän tematiikan jatkuvan tutkimuksen tarvetta.

Suomessa on tuettu työorganisaatioiden kehittämistä ohjelmallisen toiminnan avulla vuodesta 1996 lähtien. Suomessa onkin olemassa lukuisia esimerkkejä työpaikoista, joissa on onnistuttu edistämään samanaikaisesti sekä työelämän laatua että tuloksellisuutta. Viimeisimpiä esimerkkejä kehittämistoiminnasta löytyy esimerkiksi Tekesin Liideri-ohjelman piiristä (Tekes 2014).

Mistä OECD:n työn laatu tutkimuksessa on tarkemmin ottaen kyse?

OECD:n pääargumentti on, että työmarkkinoiden tuloksellisuutta pitäisi arvioida niin määrällisten kuin laadullisten työmahdollisuuksien kautta. Poliitiikan avulla olisi pyrittävä edistämään *enemmän ja parempia työpaikkoja* –tyyppistä ajattelua, jota on nostettu esille myös EU:n työllisyyspoliittisessa keskustelussa (more and better jobs).

Käsitteenä työn laatu viittaa moninaisesti näkökulmiin, joilla on vaikutusta työntekijöiden hyvinvointiin ja jotka ovat siten luonnostaan moniulotteisia. Tällaisia ovat esimerkiksi työpaikan varmuus, työilmapiiri, palkka, tasapuolinen kohtelu työpaikalla, kehittymismahdollisuudet, luottamus, voimavarat ja vaatavuustaso. OECD päätyy analysoimaan kolmea työn laadun ulottuvuutta: ansiotulojen laatua, työmarkkinoiden turvaa ja työympäristön laatua suhteessa työntekijöiden kokemaan hyvinvointiin.

OECD pyrkii varmistamaan, että työn laadun indikaattorit ovat määritelmällisesti riittävän luotettavia ja poliittisesti relevantteja

sekä helposti tulkittavissa ja vertailtavissa. OECD näkee, että indikaattoreiden on pohjaututtava työntekijöiden kokemuksiin (outcomes), eikä vain työn laadun ajureihin (drivers). OECD pitää tärkeänä keskittyä tässä työssä yksittäisiin työntekijöihin eli indikaattorit määrittyvät yksilötasolla, mikä puolestaan mahdollistaa vertailun eri työntekijäryhmien kesken. Lisäksi OECD pyrkii painottamaan niin paljon kuin mahdollista työn laadun objektiivisia ominaispiirteitä eli sellaisia piirteitä, jotka voidaan havaita myös ulkopuolelta jonkun kolmannen osapuolen taholta.

Mainittujen piirteiden pohjalta OECD määrittelee työn laadun kolme ulottuvuutta. Ansiotulojen laatuun kuuluu ansiotaso ja sen jakauma. Työmarkkinaturva on määritelty työttömyysriskin ja työttömyysturvan kautta. Työympäristön laatu käsittää tehdyn työn luonteen ja työtahdin, työn organisoiminnan ja työilmapiirin. OECD ei tutki työturvallisuuden liittyviä piirteitä (esim. sisäilma, valaistus, lämpötila, ilmastointi ja ääriä) puhuesaan työympäristön laadusta.

Työympäristön laadun OECD näkee vaikuttavan vahvasti henkilöstön hyvinvointiin ja riippuvan varsinkin siitä, millaiset vaikutusmahdollisuudet henkilöstöllä on työhönsä ja millaisia oppimismahdollisuuksia työssä on. Myös työn tavoitteiden selkeä määrittely, palautejärjestelmän toimivuus ja työntekijöiden välisten suhteiden toimivuus vaikuttavat siihen.

Kuormitus- ja resurssitekijät työympäristön laadun mittareina

OECD käsittelee työympäristön laatua työn kuormitustekijöiden ja työn resurssitekijöiden kautta. Kuormituspuolta ovat esimerkiksi fyysinen ja henkinen työn kuormitus, tiukat aikarajat sekä resurssipuolta puoles-

taan esimerkiksi työn autonomia, oppimis- mahdollisuudet työssä ja tuki kollegoilta ja johdolta. OECD viittaa tutkimuksiin, joiden mukaan joka toinen niistä, joilla on huonot työolot ja joka viides niistä joilla on hyvät työolot kokee työn vaikuttavan negatiivisesti terveyteensä. Huonon työympäristön on arvioitu nostavan sairauspoissaoloja 40 prosenttia.

Kuormittava työ ilman riittäviä resursseja ja tukea työn tekemiseen on yksi keskeinen terveyttä haittaava riskitekijä työpaikalla. Pääosin näihin voidaan vaikuttaa työpaikan toimilla, mutta myös politiikoilla ja instituutioilla voidaan luoda kannustimia ja työvälineitä työnantajille työympäristön kehittämiseksi. Tällaisista mainittakoon esimerkiksi säädökset liittyen työaikaan ja työturvallisuuteen, sairauspoissaolojärjestelmät sekä työterveyshuolto ja työsuojeluviranomaiset.

Työn laatu ja työllisyysaste korreloivat

OECD vertailee eri maiden suoriutumista kunkin kolmen työn laadun ulottuvuuden kahden päätekijän alla (taulukko 1) ja luokittelee maat tulosten pohjalta kolmeen kategoriaan. Käytetty aineisto on asiasta riippuen vuosilta 2005-2010, joten ryhmittely voisi nykyisin olla erilainen.

Raportin kokonaistuloksissa Australia, Tanska, Suomi, Saksa, Luxemburg, Irlanti, Hollanti, Norja, Ruotsi ja Sveitsi ovat parhaat suoriutujat. Niillä kaikilla on ainakin kahdella kolmesta pääulottuvuudesta hyvä suoriutuminen, eikä yhtään 10 heikoimman maan joukkoon sijoittumista. Keskiryhmänä ovat Itävalta, Belgia, Kanada, Tsekki, Ranska, Israel, Italia, Japani, Korea, Meksiko, Uusi Seelanti, Portugali, Slovenia, Britannia ja Yhdysvallat. Näillä mailla on vain yksi sijoitus joko kymmenen parhaan

tai heikoimman maan joukossa. Heikoimmin suoriutuvien maiden ryhmä koostuu Virosta, Kreikasta, Unkarista, Puolasta, Slovakiasta, Espanjasta ja Turkista. Ne suoriutuvat suhteellisen heikosti joko kahdella tai kaikilla kolmella pääulottuvuudella.

Kun tähän maavertailuun otetaan mukaan myös työllisyysvaikutukset, jotka raportissa on määritelty laittamalla maat paremmuusjärjestykseen työllisyysasteiden mukaisesti, niin ne maat, jotka sijoittuvat hyvin työn laadun osa-alueilla näyttävät pärjäävän myös hyvin, mitä tulee työn määrään (poikkeuksena Irlanti). Vastaavasti niissä maissa, joissa työn laatu on heikoissa kantimissa, myös työllisyysasteet ovat alhaiset.

Vaikka kaikkien maiden kohdalla (keskiryhmä) kuvio ei ole näin yksiselitteinen, OECD:n mukaan on melko vahva riippuvuus sen mukaan, miten maa sijoittuu eri maiden työllisyysasteiden vertailussa ja miten maa sijoittuu eri työn laadun ulottuvuuksilla. Näiden tulosten pohjalta on todettavissa, että työn määrä ja laatu eivät ole toisiaan poissulkevia (trade-off), vaan niiden välillä on pikemminkin positiivisia yhteyksiä.

Katsottaessa tuloksia iän, koulutustason ja ammatin mukaan on nuorten ja alhaisen taitotason työntekijöiden tilanne kaikkein vaikein, kuten myös määräaikaisten työntekijöiden. Osa-aikaisten tuntipalkat ovat pienemmät kuin kokoaikaisten ja työmarkkinaturva heikkoa. Toisaalta osa-aikaiset kokevat työympäristön laadun parempana kuin muut.

Korkean ammattitaidon omaavat työntekijät pärjäävät kaikilla ulottuvuuksilla hyvin eli heillä on muita paremmat mahdollisuudet työllistyä laadultaan hyviin työpaikkoihin. Naisten ansiot ovat pienemmät kuin miesten, mutta eri sukupuolten työmarkkinaturvassa ja työkuormituksessa ei ole eroa. Työympäristö on naisilla miehiä parempi.

Taulukko 1 Työn laadun indikaattoritaulukko OECD maissa

Maakohtainen sijoitus (1-32) suoriutumisen mukaan kussakin pää- ja alalottuvuudessa

	Hyvälaatuiset ansiotulot			Korkea työmarkkinaturva			Hyvä työympäristö		
	Summa- indeksi	Keski- määräiset tulot	Eri- arvoisuus	Summa- indeksi	Työttö- myysriski	Vakuutus	Summa- indeksi	Työn kuormitus	Työn resurssit
	2010			2010			Työn rasitusindeksin 'supistettu' muoto, 2005		
Australia	14	14	17	10	10	11	8	5	9
Itävalta	17	17	12	6	6	8	18	27	16
Belgia	4	5	1	18	22	10	12	11	14
Kanada	12	12	19	20	17	19	11	3	10
Tsekin tasavalta	27	27	21	13	12	20	22	15	25
Tanska	1	2	4	12	16	9	7	9	6
Viro	29	29	27	30	29	27	16	22	15
SUOMI	9	11	3	4	18	1	5	12	8
Ranska	13	16	9	7	19	3	23	18	31
Saksa	8	7	13	8	13	7	19	19	23
Kreikka	19	18	11	31	31	28	31	31	29
Unkari	30	30	25	26	27	18	27	29	19
Irlanti	5	1	26	23	30	6	4	4	7
Israel	26	25	32	14	11	22	14	16	11
Italia	16	15	16	22	15	23	21	14	30
Japani	21	21	10	15	9	29	20	13	24
Korea	23	23	29	9	3	25	25	26	17
Luxembourg	7	6	14	5	1	12	17	17	18
Meksiko	32	32	31	19	8	32	15	21	12
Hollanti	6	8	7	3	4	4	10	1	21
Uusi Seelanti	18	19	8	11	7	24	3	7	3
Norja	2	3	5	1	2	5	2	2	4
Puola	25	26	23	27	25	26	30	28	27
Portugali	24	24	22	16	14	16	26	25	20
Slovakia	28	28	20	29	28	30	24	24	26
Slovenia	22	22	18	21	21	14	28	30	22
Espanja	20	20	15	32	32	21	29	20	28
Ruotsi	10	13	2	17	20	13	1	8	1
Sveitsi	3	4	6	2	5	2	6	6	13
Turkki	31	31	30	28	26	31	32	32	32
Iso-Britannia	11	9	24	24	23	17	9	10	5
Yhdysvallat	15	10	28	25	24	15	13	23	2

LÄHDE: **Earnings:** Structure of Earnings Survey (SES) for European countries, national labour force surveys for Israel, Mexico and the United States; national household surveys for Australia, Canada, and Korea; *OECD Earnings Distribution Database* (<http://dx.doi.org/10.1787/lfs-ear-data-en>) for New Zealand and Japan. **Labour market security:** *OECD Labour Force Statistics Database* (<http://dx.doi.org/10.1787/lfs-data-en>), *OECD Benefit Recipients Database*, *OECD Labour Market Programmes Database* (<http://dx.doi.org/10.1787/data-00312-en>), *OECD Taxes and Benefits Database* (<http://dx.doi.org/10.1787/tax-data-en>). **Quality of working environment:** Eurofound (2007), Fourth European Working Conditions Survey, Publications Office of the European Union, Luxembourg; and International Social Survey Programme Work Orientations Module (2005).

Loppupohdinta

Taloudellisesti huonoina aikoina yritysten johto saattaa lisätä työntekijöiden kontrollia ja keskittää päätöksentekoa. Ilmenee budjettileikkauksia, lisääntyntä kiirettä ja viestinnän laadun heikkenemistä. Työelämän laatuun ja henkilöstön motivaation ylläpitämiseen liittyvät asiat, kuten esimerkiksi työntekijöiden autonomia (itseäänmäärittäminen), kokeilujen mahdollistaminen ja luottamus työntekijöiden omaan ongelmanratkaisukykyyn jäävät taka-alalle.

Tässä avattu OECD:n tutkimus puoltaa osaltaan vastakkaista näkökulmaa. Työelämän laatu ja tuottavuus eivät ole toisiaan poissulkevia asioita. Tavoiteltaessa pitkäjänteisempää tuloksellisuutta korostuu osaavan, motivoituneen ja sitoutuneen (innostuneen) työvoiman merkitys.

Onkin erittäin tervetullutta, että OECD:n kaltainen kansainvälinen talousyhteistyön instituutio on aloittanut työn laadun tutkimisen. OECD:n analyysissa paino on työn ja työpoliittisten toimien vaikutuksissa työntekijöiden hyvinvointiin. Työllä on suuri vaikutus ihmisten kokemaan yleiseen hyvinvointiin, ja näillä molemmilla puolestaan on tärkeä roolinsa talouskasvun mahdollistamisessa.

OECD:n on tarkoitus jatkaa työn laadun määrittämiseen tähtävää selvitystään. Tavoitteena on oppia ymmärtämään vieläkin paremmin työn laadun osien välistä, mutta myös niiden ja työn määrän välistä vuorovaikutusta ja kuinka nämä vaikuttavat työmarkkinoiden toimintaan. Tavoitteena on päästä kohti analyysikehikkoa, jonka avulla olisi mahdollista verrata eri ajanjaksoilla eri sosio-ekonomisten ryhmien ja eri maiden välistä työn laatua.

Huolimatta siitä, että OECD:n analyysi ei ota huomioon kaikkia työelämän laadun ulottuvuuksia, on se myös Suomen kannalta

tervetullut tutkimus. Työn laatu on teema, joka usein jää sivuraiteelle talouspoliittisessa keskustelussa. OECD:n on tarkoitus nostaa työn laatua enenevässä määrin poliittiseen keskusteluun ja Suomella puolestaan on pitkät työelämän kehittämisen perinteet, joten yhteistyö tällä saralla tuntuisi järkevältä. Työn ja työelämän laadun ml. tuottavuus tärkeys korostuu myös nykyisen kaltaisessa ikärakenteen ja työelämän jatkuvassa muutoksessa.

OECD hyödyntää muun muassa Euroopan elin- ja työolojen kehittämissivustossa tehtävää eurooppalaista työolotutkimusta (Eurofound 2012). Se toteutetaan normaalisti viiden vuoden välein. Tässä käytetty viimeisen version kyselytyö tehtiin vuonna 2010. Seuraavan eurooppalaisen työolotutkimuksen kenttätyö on alkanut tämän vuoden alkupuolella. Ensimmäisiä tuloksia on odotettavissa loppuvuodesta 2015 tai viimeistään alkuvuodesta 2016. OECD:n ja Eurofoundin yhteistyö ei tähän saakka ole ollut kovin tiivistä. Näiden tahojen välisestä työelämän laatuun, työoloihin ja tuottavuuteen liittyvästä tutkimusyhteistyöstä hyötyisivät varmasti kaikki näitä tutkimustuotoksia käyttävät tahot.

Työelämän tutkimuksen suhde elinkeino- ja teknologiapolitiikkaan on ollut Suomessa ohuempi kuin esimerkiksi terveys-, sosiaali-, koulutus- tai työpolitiikkaan (Alasoini 2014). Työelämän kehittäminen on teema, jolla on liittymäpintaa useaan muuhun politiikkasektoriin. Näistä mainittakoon esimerkiksi työorganisaatioiden innovaatiokyvykkyyden edistäminen osana elinkeino- ja innovaatiopolitiikkaa ja yritystoiminnan kehittämistä, mutta miksei myös osana kestävä kehitystä. OECD:n tässä artikkelissa avatun analyysin kautta työelämän tutkimuksen ja siihen liittyvien politiikkasektoreiden rajapintoja on jatkossa mahdollista perata entistä rikkaammalla tavalla. Samalla

on saatavissa paljon relevanttia tietoa myös työpaikkarajapinnassa toimiville työelämän kehittäjätahoille ja sitä kautta työpaikoille. Loppujen lopuksi konkreettinen työelämän kehittäminen tapahtuu työpaikoilla niiden omista tarpeista lähtien. Jäämme siis innolla odottamaan OECD:n analyysin jatkotulemia ja niiden huomioimista myös kansallisessa työ- ja talouspoliittisessa keskustelussa. Tässä avuttua OECD:n työn laatu-kehikkoa on jo esimerkiksi hyödynnetty raportissa, jossa tarkastellaan Suomen työelämän tilaa eurooppalaisessa vertailussa (TEM 2015).

Lähteet:

- Alatalo, J. - Räisänen, H. (2014); OECD:n työllisyyskatsauksen 2014 keskeiset suositukset, arviot Suomen kannalta ja analyysisällön pääpiirteet. Julkaisematon muistio 19.9.2014, työ- ja elinkeinoministeriö.
- Alasoini T., Lahtonen M., Ramstad E. (2014); Työelämän tutkimus Tekesissä ja osana laaja-alaista innovaatiopolitiikkaa. Työpoliittinen aikakauskirja 2/2014, 40-51.
- Lyly-Yrjänäinen M., Ramstad E. (2015); Suomen työpaikoista Euroopan mestareita – Työelämä 2020 -hankkeen kansainväliset mittarit. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. TEM raportteja 34/2015.
- OECD (2014); “How good is your job? Measuring and assessing job quality”, in OECD Employment Outlook 2014, OECD Publishing. http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-6-en
- OECD better life index (<http://www.oecd-betterlifeindex.org/>)
- OECD (2013); *OECD Guidelines on Measuring Subjective Well-being*, OECD Publishing, Paris. DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264191655-en>
- Parent-Thirion A., Vermeylen G., Lyly-Yrjänäinen M., Biletta I., Cabrita J. Eurofound (2012); Fifth European Working Conditions Survey, Publications Office of the European Union, Luxembourg. (<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/index.htm>).
- Tekesin Liideri-ohjelma (Tekes 2014); (<https://www.tekes.fi/ohjelmat-ja-palvelut/ohjelmat-ja-verkostot/liideri/>)

Näkökulmia ESR-työllisyys Hankkeiden hyvien käytäntöjen juurtumiseen ja tuloksellisuuden arviointiin

Pauliina Lampinen¹ – Sari Pitkänen²

Pitkäaikaistyöttömien ja osatyökykyisten sekä muiden heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymistä on edistetty erilaisilla valtakunnallisilla ohjelmilla ja politiikoilla. Esimerkkeinä voi mainita sosiaali- ja terveysministeriön käynnistämän Osatyökyiset työssä –toimintaohjelman (2013–2015), Kataisen hallitusohjelman nuorisotakuun sekä Manner-Suomen ESR-ohjelman 2007–2013. Seurantatietojen perusteella toimintalinjassa 2 ”Työllistymisen ja työmarkkinoilla pysymisen edistäminen sekä syrjäytymisen ehkäisy” käynnistettiin vuoteen 2013 mennessä 731 projektia, joista 436 kohdistui kaikkein heikoimmassa työmarkkina-asemassa oleville. Hankkeiden rahoituksesta on suunnattu 22 % erityisesti heikossa työmarkkina-asemassa oleville kuten maahanmuuttajille,

vähemmistöille ja vammaisille. (Manner-Suomen ESR-ohjelma 2007).

Juuri alkaneella rakennerahastokaudella ’Kestävää työtä 2014–2020’ hankkeita toteutetaan noin 512 miljoonalla eurolla (Rakennerahastot.fi; 24.4.2015). Vaikka rahoitus on pienentynyt edellisestä ohjelmakaudesta, on kyseessä iso panostus työllisyyteen ja kasvuun. Ohjelmakauden alkaessa tässä artikkelissa kiinnitetään huomio aikaisempien kausien saavutuksiin sekä hankkeissa kehitettyjen hyvien käytäntöjen juurtumiseen ja tuloksellisuuden arviointiin.

Artikkelin pohdinnat perustuvat pääasiassa kolmeen hankearviointiin, jotka toteutettiin ohjelmakaudella 2007–2013. Ensimmäisen hankearvioinnin kohteena olivat Etelä-Pohjanmaan, Satakunnan, Pirkanmaan

¹ Pauliina Lampinen, VTM, toiminnanjohtaja, Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö

² Sari Pitkänen, YTM, tiimipäällikkö, Kuntoutussäätiö / Koulutus ja vaikuttava arviointi

ja Keski-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten koordinoimat ESR toimintalinja 2:een kuuluvat välityömarkkina-hankkeet. (Pitkänen & Lampinen, 2011 a). Toinen oli Tampereen seudun sekä Etelä-Pirkanmaan ja Satakunnan alueen kolmea välityömarkkinahanketta koskeva arviointi. (Pitkänen & Lampinen 2011 b). Kolmas hankearviointi koski valtakunnallisten välityömarkkinahankkeiden toimintamallien siirrettävyyttä (Pitkänen ym., 2012). Muita artikkelin laadintaan vaikuttaneita arviointeja ovat Neppari-nippuarviointi, joka toteutettiin Etelä-Pohjanmaan toimintalinja 2 -hankkeista (Pitkänen ym. 2014). Etelä-Savon nuorten hankkeiden nippuarviointi (Pitkänen, Harju & Spangar 2014), sekä vaikeimmassa asemassa olevien hankkeita koskeva kansainvälinen ex post - arviointi (Arnkil, Pitkänen & Jokinen 2014).

Hyviä käytäntöjä syntyy, mutta juurtuvatko ne

ESR-välityömarkkinat -ohjelmaan kuuluneista hankkeista koottiin selvitys, jossa hanketoimijat, asiakkaat ja työnantajat saivat itse nostaa esiin hyvinä pitämiään toimintamalleja ja käytäntöjä (Pitkänen & Lampinen 2011). Pääasiassa hanketoiminta koettiin hyödylliseksi. Etenkin asiakkaat sekä hankkeen työntekijät näyttäisivät hyötyvän hanketoiminnasta. Asiakkaat kokevat saavansa henkilökohtaisempaa palvelua ja työntekijöiden asiakasmäärät ovat peruspalveluissa tehtävää työtä pienempiä. Hankkeessa opitaan uutta myös omasta työstä ja sen mallintamisesta sekä muiden työstä. Hankkeiden erilaisissa koulutusprosesseissa ja seminaareissa onnistutaan selkeyttämään yhteistyötä ja edistämään kokemusten vaihtoa sekä näin synnyttämään yhteistä ymmärrystä oman työn roolista kokonai-

suudessa. Lisäksi hankkeissa on onnistuttu jossain määrin edistämään seutukunnallista yhteistyötä ja kehittymistä. (esim. Etelä-Pohjanmaan Valtaväylä-hanke)(Pitkänen & Lampinen 2011 a, Pitkänen ym. 2014).

Hankearviointissa tyypillinen tulos on, että hankkeiden yhteistyötahot uskovat hankkeiden toimintamallien olevan vakiinnutettavissa vähintään joltain osin ja hankkeiden tuottavan pidempiaikaista hyötyä, vaikka kaikkia toimintamuotoja ei pystyttäisikään vakiinnuttamaan tai juurruttamistyö olisi vasta meillä. Jo lyhyellä aikavälillä voi ennakoida hankkeilla olevan pysyviä vaikutuksia.

Välityömarkkinat -kehittämishojelman hankkeita koskeneen selvityksen (Pitkänen ym. 2012) perusteella vastaajat eivät liittäneet hankkeissa syntyneitä hyviä käytäntöjä tiettyihin ohjelmiin tai yksittäisiin hankkeisiin. Sillä, mihin ESR-ohjelman alakohtaan tai toimenpidekokonaisuuteen hankkeet kuuluivat, ei näyttänyt olevan merkitystä. Tärkeintä oli, miten palvelu kohdentuu ja millainen vaikuttavuus palvelulla on. Suurin osa hyvistä käytännöistä liittyikin konkreettiseen tekemiseen kuten asiakasohjaukseen tai yritysyhteistyöhön. Huomion arvoista on se, että hyvinä pidetyt käytännöt sisälsivät monista aikaisemmista ohjelmista ja hankkeista tuttuja elementtejä.

Hyvässä käytännössä toteutuu:

1) Hallinnonrajat ylittävä yhteistyö erilaisen tiimien, ryhmien ja verkostojen kautta sekä asiakastyön että yleisemmän monialaisen verkostotyön tasolla,

2) Perusteellinen yksilö- tai ryhmämuotoinen palvelun ja tuen tarpeiden kartoitus, jossa huomioidaan asiakkaiden osallisuus ja tiedon välittyminen muille prosessissa oleville tahoille

3) Asiakkaalle annettu henkilökohtainen, yksilöllinen ja riittävän pitkäkestoinen tuki, jota on annettu eri nivelvaiheissa työllistymiseen asti

4) Palveluita edeltävät orientoivat ja tutustumisen mahdollistavat jaksot, joiden aikana asiakas pääsee konkreettisesti perehtymään toimintaan ennen sitoutumista pitkäjänteisyyttä edellyttävään suunnitelmaan

5) Palveluprosessin suunnitelmallinen seuranta ja arviointi, jolle on määritelty selkeä vastuutaho ja selkeät kriteerit.

Vaikka välityömarkkinahankkeissa hyviksi käytännöiksi nimettiin myös yksittäisiä palveluiden osia, parhaimpina vaikutusten näkökulmasta pidettiin yksittäisten palveluiden kokonaisuuksia, joista muodostuu yhtenäinen asiakasprosessi. (Esim. Tampereen seudun Välke-hanke ja Lapin ELY-keskuksen Suunto-hanke (Pitkänen ym. 2012; Arnkil, Pitkänen & Jokinen 2014). Hyviä käytäntöjä koskeneessa selvityksessä kuitenkin huomattiin, että palveluiden yhdistäminen vaatii aina yhteisen ymmärryksen syntymistä siitä, miten prosessin eri vaiheissa toimitaan ja mikä on kunkin prosessissa mukana olevan tahon rooli (Pitkänen ym. 2012). Jotta hyvä käytäntö säilyisi, on tärkeää sopia siitä, toteutetaanko palvelukokonaisuuksia TE-palveluiden omana tuotantona, hankitaanko joitain palveluosia tai vaikkapa koko asiakasprosessi ulkopuoliselta palveluntuottajalta vai jaetaanko asiakasprosessin kokonaisuutta verkostolle.

Hankkeiden juurtumisen ja mallien siirrettävyyden kannalta arvioinnit ovat osoittaneet, että on tärkeää kytkeä TE-toimistot alusta lähtien tiiviisti mukaan hankkeiden suunnitteluun. Onnistumista lisää, jos TE-toimistojen rooli ja osallistumisen tavat sekä kehittämistyön että tulosten vakiinnuttamisen vaiheessa olisi kirjattu konkreettisesti. Toinen tulosten vakiintumisen kannalta tärkeä elementti on se, että kehittämistyön toteutumiseen osallistuvat mahdollisimman paljon perustyötä organisaatioissa tekevät henkilöt. Tulosten vakiintumisen kannalta on koettu hyväksi malli, jossa hankkeeseen

palkataan aiemmin vastaavantyyppistä perustyötä tehnyt henkilö. Tällainen hanke-työntekijä on valmiiksi sisällä organisaation toimintakulttuurissa ja verkostoissa, mikä nopeuttaa varsinaisen kehittämistyön käynnistymistä. Esimerkiksi Etelä-Pohjanmaalle on vakiintunut hankkeiden vaikutuksesta mm. asiakastyötä tekevien moniammatillisia ryhmiä, joissa on mukana mm. TE-hallinnon ja sosiaalitoimen edustajia. (Pitkänen ym. 2014). Tällaiset käytännön työtä tekevien työryhmät ovat tekijä, jotka vaikuttavat ajan myötä ”governance” -ajattelun mukaiseen verkostomaisen työotteen kehittymiseen.

Hankearvioinnit ovat osoittaneet, että hyvien käytäntöjen juurruttaminen edellyttää resursointia peruspalveluihin hankkeen päättyessä. Näin ei kuitenkaan usein tapahdu, vaikka hankearvioinneissa on saatettu osoittaa toimintamallien aikaisempaa parempi vaikuttavuus sekä pidemmän aikavälin kustannussäästö. Tilanne on vastaavanlainen varhaisen tuen palveluissa: Ennalta ehkäisevän työn hyöty ja tulokset tiedetään suhteessa korjaaviin palveluihin myös taloudellisten laskelmien perusteella (esim. Notkola ym. 2014), mutta niihin ei panosteta, sillä se edellyttäisi peruspalveluiden toimintamallien ja linjausten muutosta.

Hankkeissa siis kiistatta kehitetään monenlaisia hyväksi koettuja käytäntöjä. Ongelmana on, että eri kausilla ja eri ohjelma-kokonaisuuksissa kehitettyjä menetelmiä ei saada valtakunnallisesti hyödynnettyä. Yksityy luonnollisesti on se, etteivät kaikki toimintamallit toimi erilaisilla alueilla. Tärkeää olisi siten vertailla enemmän hyvien käytäntöjen elementtejä, yhdistellä niitä ja tuottaa tarkastelun pohjalta yhteisiä valtakunnallisia laatuksiteereitä esimerkiksi asiakasohjaukseen, verkostoyhteistyöhön tai työllistymisen tukemiseen.

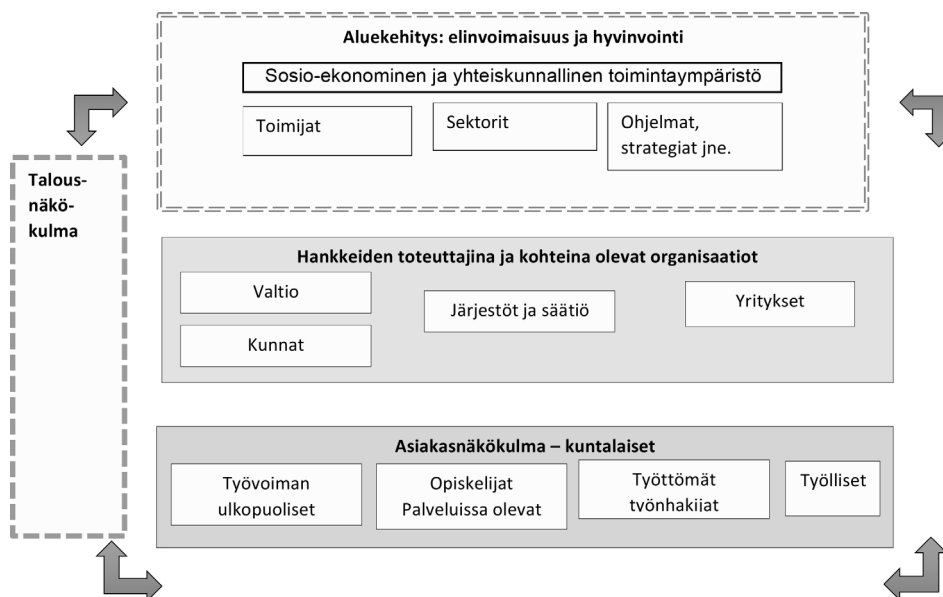
ESR-ohjelmat monimutkaistuvan ohjelmatoiminnan osana

Hankearvioinneissa ja –selvityksissä tarkastellaan tyypillisesti yhtä hanketta tai toimintakokonaisuutta. Tässä artikkelissa halutaan nostaa esiin hanketoiminnan laajempi toimintaympäristö, joka usein unohtuu tuloksellisuutta arvioitaessa. ESR-ohjelman linjauksiin vaikuttavat Euroopan Unionin Lisabonin strategia ja työllisyysstrategia sekä yhteisön sosiaalista osallisuutta koskevat tavoitteet. Lisäksi Suomen valtion ja kuntien hallinnon erilaiset kansallisesti sovitut ohjelmat ja niiden ohjaus vaikuttavat hanketyös-kentelyn tavoitteisiin. ESR-kehittämisohjelmat tulisi nähdä osana alati monimutkaistuvaa ohjelmien kenttää, joiden avulla pyritään siirtymään keskitetystä ja sektorikohtaisesta hallinnosta uuteen horisontaaliseen, verkostoituneeseen hallintatapaan.

Liisa Heinämäen väitöskirjan (2012) mukaan sosiaali- ja terveydenhuoltoon on muodostunut 2000-luvulla ohjelmien, toimen-

pano-ohjelmien, strategioiden ja linjausten muodostama ohjauskeinojen vyöry, joka voidaan kokonaisuudessaan nähdä ohjelmallisena toimintatapana. (emt., s.18.) Tutkimuksen mukaan valtion ohjelmaohjaus ei ole muuttanut kuntien hallintotapaa tavoitteesta huolimatta verkostoituneemmaksi, vaikka valtionhallinnon tasolla verkostotyön horisontaalisuus on toteutunut. Heinämäen tutkimuksen kohteena olleilla kuntien sosiaali- ja terveysjohtajilla ei ollut keinoja viedä valtion ohjelmien teemojen mukaisia tavoitteita kunnan muille sektoreille. Kuntien edustajat eivät tunnistaneet ohjelmien yleisiä tavoitteita tai linjauksia, vaan ohjelmista poimittiin yksittäisiä teemoja omassa kunnassa ja erityisesti omalla sektorilla edistettävien asioiden kehittämiseen. Sosiaali- ja terveysjohtajat eivät ole mieltäneet valtion ohjelmia niinkään ohjauksena, vaan perusteluina kuntien omien toimintalinjojen vahvistamisessa. Vaikka Heinämäen tutkimus kohdistui kuntien sosiaalihuoltoon, voi siinä esitettyä tarkastelutapaa rinnastaa ESR -oh-

Kuvio 1: Hankkeiden toteuttamisen ja arvioinnin hierarkiatasot



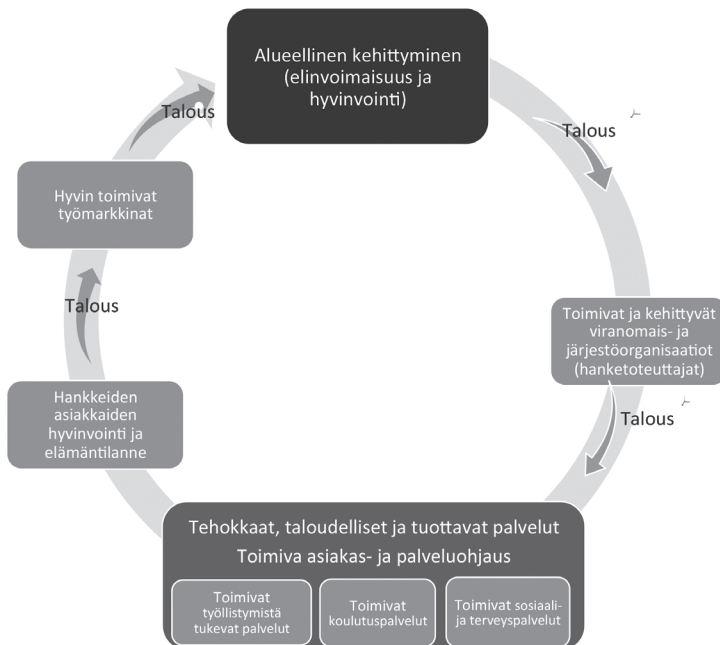
jelmiin liittyvään ohjaukseen, joka kohdistuu kehittämishankkeista päättäviin ja niitä toteuttaviin tahoihin. Myös niiden kohdalla olisi syytä miettiä, miten esimerkiksi kunnat ja/tai TE-toimistot onnistuvat erottamaan ESR-ohjelmien tavoitteita muiden ohjelmien ja ohjaustoimien tavoitteista.

Heinämäen tutkimuksen (2012) tulokset kertovat rakenteellisesta haasteesta ohjelmien tavoitteiden ja hankkeiden toteutuksen välillä. Kuviossa 1 esitetään hankkeiden toteutuksen hierarkiatasot, jotka sisältävät aluekehityksen ja sen tueksi rakennettujen ohjelmien, talouden sekä hankkeiden toteuttajien ja asiakkaiden vertikaalisen ja horisontaalisen sijoittumisen. Hankkeiden tulosten ja toimintamallien vakiintumiseen sekä näkyväksi tulemiseen vaikuttaa se, miten hyvin onnistutaan säilyttämään katkeamaton yhteys hankkeiden laajempaan toimintaympäristöön ja mm. erilaisiin ohjelmiin ja strategioihin. Jos tieto eri tasoilla tapahtuvasta

toiminnasta ja tuloksista ei välity, hankkeiden tuloksista ei siirry riittävästi tietoa tulevien ohjelmien tai politiikkatoimenpiteiden suunnittelua varten eikä hankkeiden asiakastyön tasolla juurikaan tarkastella hanketulojen yhteyttä ohjelmiin ja strategioihin.

ESR-hanketoiminnan arvioinnissa otetaan harvemmin huomioon, miten muu kehittämistoiminta tai erilaiset voimassa olevat ohjelmat ohjaavat etenkin julkisen sektorin peruspalveluiden toiminnan kehittämistä. Ajankohtaiset uudistukset - TE-hallinnon iso rakenne- ja resurssiuudistus, kuntarakenneuudistus, sosiaali- ja terveyspalveluiden rakenneuudistus ja muut palveluiden järjestämiseen liittyvät uudistukset - voivat parhaimmillaan tukea hankkeissa kehitettyjen hyvien toimintamallien juurtumista, mutta pahimmillaan ne voivat estää uusien toimintamallien käyttöön ottoa. Esimerkiksi TE-toimistojen virkailijat kokevat, että vaikka yksittäiset hanketyöntekijät sitoutuisivatkin

Kuvio 2: Arviointimallin logiikkakehä



uuden toimintamallin käyttöön ottoon, koko organisaation toimintatavaksi siirtyminen edellyttäisi myös johdon sitoutumista ja tukea. Peruspalveluiden organisaatiomuutokset ja lainsäädännön uudistukset vaikuttavat myös toimijoiden keskinäiseen yhteistyöhön ja sitä kautta mahdollisuuksiin jatkaa hankkeissa kehitettyjä hyviä toimintamalleja. Inga Nyholmin (2008) mukaan muutoksen onnistumiseksi kuntiin kaivattaisiin uudenlaista johtamista, jossa huomioitaisiin paremmin verkostomaisen toiminnan piirteet sekä organisaatioiden eri tasojen asiantuntijuutta. ESR-hankkeiden osalta voisi myös miettiä, millaista organisatorista muutosta tai johtamiskäytäntöä hankkeiden hyvien käytäntöjen juurruttaminen edellyttäisi.

Kuviossa 2 kuvataan hankkeiden toteuttamisen ja vaikutusten toimintalogiikkaa. Jotta hankkeet voivat toimia ja saada aikaan odotettuja tuloksia, keskeisessä asemassa ovat paikalliset peruspalvelut. Jos hankkeet eivät kytkeydy niiden toimintaan ja asiakasohjaukseen, haluttuja vaikutuksia yksilöasiakkaiden ja paikallisten työmarkkinoiden tilanteessa ei voida saavuttaa. Talouden näkökulma on sisäänrakennettuna jokaisessa vaiheessa osana tehokasta ja tuloksellista toimintaa.

Arviointia pitäisi kehittää aidon tuloksellisuuden selvittämiseksi

Käynnistyneellä ohjelmakaudella korostetaan aiempaa enemmän hankkeiden tuloksellisuutta. ”Lump sum” -rahoitteiset hankkeet jäävät ilman rahoitusta, jos ne eivät pysty täyttämään hankesuunnitelmassa asetettuja tavoitteita. Siksi olisi tärkeää määritellä, mitä kaikkea pitäisi arvioida, kun arvioidaan tuloksellisuutta. Jos hankkeessa kehitetään kuntouttavia tai kouluttautumista edistäviä palveluita, tarkoituksenmukainen tulosmit-

tari ei ole asiakkaiden työllistyminen avoimille työmarkkinoille tai syntyvien uusien yritysten lukumäärä. Pelkkä lopputuloksen arviointi hankkeeseen osallistuneen asiakkaan näkökulmasta, työtön tai työllinen, ei kerro koko totuutta hankkeen toiminnasta tai hyödyistä. Tuloksellisuutta arvioitaessa tulisi huomioida esimerkiksi palveluprosessien pituutta, palvelusuunnitelmien toteutumista ja asiakkaan tavoitteiden saavuttamista. Tällöin arvioinnin huomio kiinnittyy työn tekemisen tapoihin ja käytäntöihin; Miten työ muuttuu asiakkaiden yksilöllisiä polkuja tukevaksi tai miten moniammatilliset verkostot onnistuvat säilyttämään lisäarvoa tuottavan yhteistyön hankkeen päättymisen jälkeen.

On todettu, että esimerkiksi vammaisten ja pitkäaikaistyöttömien työllisyystilannetta vaikeuttavat mm. pirstaleinen palveluvalikoima, sosiaaliturvatuoksien jähmeys, työmarkkinatilanne, vähäinen tietämys osatyökykyisen työskentelymahdollisuuksista sekä asenteet, jotka vallitsevat niin hoitavien tahojen kuin työnantajienkin keskuudessa (Roulstone ym. 2014; Wistow & Schneider 2007). Pelkkä yksittäisten asiakkaiden ominaisuuksien kartoittaminen tai aikaisempi työmarkkina-asema ei välttämättä kerro koko totuutta siitä, miten työllistämässä tullaan onnistumaan. Enemmän tulisi arvioida sitä miten työllistämistoiminnan käytännöt ja prosessit sekä työtä tekevien henkilöiden osaaminen kehittyvät työllistymistä tukevaksi. Sekä tämän artikkelin taustalla olleet arvioinnit hyvistä käytännöistä että muu tutkimus tukee ajatusta siitä, että työllistymisen onnistuminen varmistetaan räätälöidyillä, joustavilla, intensiivisillä ja yksilöllisillä palveluilla (Vuorento & Terävä 2014.), joiden toteuttaminen on ennen kaikkea palveluja toteuttavien työntekijöiden sekä heidän taustaorganisaatioidensa vastuulla.

Hankkeiden tuloksellisuuden arviointia voisi kehittää myös tieto- ja seurantajärjes-

telmiä kehittämällä. Nyt hankkeiden tuloksellisuutta seuraavaan EURA-tietojärjestelmään kirjataan hankkeesta suoraan avoimille työmarkkinoille ja koulutukseen siirtyneiden määriä, mutta esimerkiksi kuntien asiakastietojärjestelmiin ei kirjata hankkeeseen osallistumista, joten esimerkiksi laskelmia hankkeiden vaikutuksesta toimeentulotukimenojen vähenemiseen ei voida tehdä. Samoin työhallinnon URA-järjestelmään kirjautuu asiakkaan palveluiden osallistuminen ESR-hankerahoituksella, mutta ei tietoa mihin hankkeeseen tai toimintalinjaan palvelu kuuluu, mikä vaikeuttaa hankkeiden vaikutusten selvittämistä.

Hyvin harvoin hankkeiden hyötyjä on selvitetty taloudellisesta näkökulmasta. Etelä-Pohjanmaan ELY-keskuksen toimeksiantosta laaditussa toimintalinja 2:n hankkeita koskeneessa arvioinnissa Diakonia-ammattikorkeakoulu laati laskelman hankkeiden vaikutuksesta kuntatalouteen sekä hankkeen aikana että vuosi hankkeen jälkeen. Analyysin perusteella kunnat saavat nettohyötyä hankkeeseen osallistuneiden työnhakijoiden työllistymisen kautta. Hankkeiden pitkäaikaiset vaikutukset liittyvät opiskeluun ja suoritettuihin tutkintoihin, sillä koulutautuminen vaikuttaa laskennallisesti työttömyyden riskin vähenemiseen ja sen myötä kuntien talouteen. Jos hankkeiden taloudellista tuloksellisuutta haluttaisiin tarkastella yksityiskohtaisemmin, hankkeet voisivat jo alkuvaiheessa koota systematisemmin tietoa henkilöiden palveluihin osallistumisesta ja palveluprosesseista. (Pitkänen ym. 2014).

Parhaiden käytäntöjen valtakunnallinen hyödyntäminen ja kokonaisarvioinnin kehittäminen

Hankkeet tuovat kipeästi kaivattua lisäresursseja toimintamallien kehittämiseen ja tarjoavat hyvän alustan rakenteellisille uudis-

tuksille. Tulevalla ohjelmakaudella hyväksi havaittujen toimintamallien laajemman hyödyntämisen sekä hankkeiden tuottaman lisäarvon arvioimiseksi olisi kuitenkin tarpeen kehittää uudenlaisia arviointimalleja, jotka huomioisivat paremmin hankemaailman ja ohjelmien kokonaistavoitteita.

Nyt hankkeiden erillisvaikutusten selvittäminen on haasteellista, sillä toimintaympäristön muutoksiin vaikuttavat myös mm. kuntien oma kehittämistyö ja valtakunnalliset politiikkatoimenpiteet. Uudistamalla arviointia voitaisiin paremmin selvittää, miten muut ohjelmat sekä peruspalveluiden, kuten kuntien ja TE-toimistojen toiminnan kehittyminen ovat tukeneet hyvien käytäntöjen juurtumista. Erityisesti kunnat ovat hankkeiden toteuttamisen ja vaikutusten kannalta keskeisessä asemassa, sillä ilman niiden osahankerahoituksia ei olisi mahdollista toteuttaa projekteja. Kunnat voisivat ryhtyä kehittämään hanketoiminnan arviointeja, joissa tarkastelu lähtisi kehittämistoiminnan kokonaisuudesta yksittäisten hankkeiden rahoituslähteet ja -ohjelmat ylittävästi. Tällainen arviointimalli edellyttää kokonaisnäkemystä kunnassa käynnissä olevista hankkeista, mutta se on keskeinen keino edistää panostuoto -ajattelua kehittämistoiminnassa.

Hanketoiminta tuottaa paljon tietoa ja kokemusta asiakkaiden tilanteesta ja kohde-ryhmien mahdollisuuksista. Jatkossa olisi tärkeää lisätä tietoa myös siitä, miten työtä ja työtapoja tulisi muuttaa niin, että asiakkaiden tarpeisiin voitaisiin nykyistä paremmin vastata. Tulevalla ohjelmakaudella olisi syytä kiinnittää erityistä huomiota peruspalveluiden mahdollisuuteen olla mukana kehittämässä ja ottamassa käyttöön ESR-hankkeissa kehitettyjä käytäntöjä. Lisäksi olisi tärkeää säilyttää edelliseltä ohjelmakaudelta TE-toimistojen ja ELY-keskusten yhteistyötä ja tulosten levittämistä tukeva alueellinen rakenne sekä rakentaa uudenlaisia tapoja

levittää käytäntöjä valtakunnallisesti. ESR-hanketoiminnan tulisi nykyistä paljon tuloksellisemmin ja tietoisemmin täydentää muita työmarkkinoita ja työllisyyttä kehittäviä ohjelmia. Tällöin niistä saataisiin paras hyöty niin valtakunnallisesti kuin alueellisestikin.

Lähteet

- Arnkil, R., Pitkänen S. & Jokinen E. (2014); ESF 2007-2013 Ex-post evaluation: Supporting the integration of disadvantaged groups into the labour market and society. (2015). Team member of Finnish expert group in evaluation commissioned by European Commission, DG Employment, Social Affairs & Inclusion. (julkaistavana)
- Heinämäki L. (2012); Valtionhallinnon ohjelmaohjaus kuntien sosiaali- ja terveydenhuollossa 2000-luvulla. THL Tutkimus 75/2012. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL), Helsinki.
- Manner-Suomen ESR-ohjelma-asiakirja 2007–2013; CCI 2007 FI 052 PO 001, EU:n alueellinen kilpailukyky- ja työllisyystavoite, liite 1
- Nyholm I. (2008); Keskijohto kuntamuutoksen näkijänä ja kokijana. Seutuyhteistyö muutosprosessina kuntien keskijohdon näkökulmasta. Tampereen yliopisto & Suomen Kuntaliitto, Helsinki.
- Pitkänen S. & Lampinen P. (2011 a); Välike, Välike- ja Välkky-hankkeiden ulkoisen arvioinnin loppuraportti. Parempia kentiä ja kehittyneempiä pelejä välityömarkkinoilla. Sosiaalikehitys Oy, 03/2011
- Pitkänen S. & Lampinen P. (2011 b); Kohdentamalla kehittyneemmiksi, verkostoitumalla vahvemmiksi. Kahdeksan väli-
- työmarkkinoihin liittyvän ESR-hankkeen nippuarvioinnin loppuraportti. Sosiaalikehitys Oy, 11/2011
- Pitkänen S., Lampinen P., Klem S., Huotari K., Partanen-Salosto L. (2012); Ei ylhäältä annettuna, vaan yhdessä tavoitteellisesti toimien. ESR-välityömarkkinahankkeiden toimintamallien siirrettävyyttä koskeva tutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 17/2012. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki.
- Pitkänen S., Harju H., Tuusa M., Pulliainen M. & Voutilainen O. (2014); Syventynyttä seudullisuutta, vakiintuneita verkostoja, parempia palveluita. Etelä-Pohjanmaan alueen ESR TL 2- hankkeiden ulkoinen arviointi. Kuntoutussäätiö, arviointi- ja koulutusyksikkö, 11/2014.
- Pitkänen S., Harju H. & Spangar T. (2014); Vauhdittajista vakinaiseksi toiminnaksi. Ulkoinen arviointi Etelä-Savon nuorten ESR-hankkeista. Raportteja 34/2014, Etelä-Savon elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus.
- Roulstone A., Harrington B., Hwang SK. (2014); Flexible and personalised? An evaluation of a UK tailored employment support programme for jobseekers with enduring mental health problems and learning difficulties. *Scan J Disabil Res* 16, 1, 14–28.
- Vuorento M. & Terävä K. (2014); Osatyökykyisen työssä jatkamisen ja työllistymisen tukeminen. Työselosteita 48. Kuntoutussäätiö, Helsinki. Verkojulkaisu <http://www.kuntoutussaatio.fi/files/1887/osatyokykyisen-tyossa-jatkaminen.pdf>
- Wistow R., Schneider J. (2007); Employment support agencies in the UK: Current operation and future development needs. *Health Soc Care Community* 15, 2, 128–135.

Aktiivinen työvoimapolitiikka: saako sen kehitys tukea tutkimuksista?¹

Matti Sihto²

Käsittelen kahta työvoimapolitiikan pääteemaa, aktiivista työvoimapolitiikkaa (lyh. ATP:ta) sinänsä ja toiseksi henkilöstön roolia ATP:n toteuttamisessa. Tarkastelu kohdistuu em. ilmiöiden käytännön ja toisaalta niitä koskevan tutkimuksen ja teorian kehitykseen. Nämä teemat ovat nousseet aiheikseni, koska niitä koskeva tutkimus ja teoria ja toisaalta käytäntö ovat mielestäni kulke-
neet eri latuja. Tämä on valitettava tilanne ja siihen on syytä kiinnittää huomiota. Asioiden käsittelyä puoltaa myös se, että yleisesti ei ole tiedossa, miten todella suuria muutoksia tutkimuksessa ja teoriassa on tapahtunut.

Tämä kirjoitus perustuu keskeisesti vuosien myötä pitämiini luentoihin. Uutta on se,

että olen pyrkinyt nivomaan niiden tuloksia yhteen ja vetämään johtopäätöksiä. Viitataan poikkeuksellisen usein omiin julkaisuihini. En nimittäin ryhdy toistelemaan alkuperäislähteitä silloin, kun voin viitata julkaisuihini, joihin olen noita lähteitä koonnut.

Kontekstin tärkeys analyysille

Ilmiöiden analysoinnissa on tarpeen korostaa sen kontekstin/taustan merkitystä, johon ilmiö suhteutetaan. Hyvä omakohtainen esimerkki kontekstin tärkeydestä on väitös-kirjatyöni, joka sai alkunsa virkamiestyöni ongelmista.

1 Kirjoitus perustuu 6.2.2015 työ- ja elinkeinoministeriössä pidettyyn lectio valedictoria -jäähyväisluentoon

2 Matti Sihto, YTT, työpolitiikan dosentti, Turun yliopisto, ennen eläkkeelle siirtymistään 1.4.2015 työmarkkinaneuvos työ- ja elinkeinoministeriössä

Törmäsin aktiiviseen työvoimapolitiikkaan konkreettisesti ensimmäisen kerran vuonna 1971, kun jouduin valmistelemaan ATP:tä koskevaa taustamuistiota ministeri Veikko Helteen puhetta varten. (Hän muuten oli Suomen 1. työvoimaministeri.) ATP:n parissa askarointi jatkui pitkin 1970- ja 1980-lukua, erityisesti työvoimapolitiikan strategian ja uuden työllisyyslain parissa. Aktiivinen työvoimapolitiikka oli kuin mantra; siihen vedottiin ja sitä arvostettiin. Käytännön työssä aktiivisesta työvoimapolitiikasta oli kuitenkin muodostunut arkinen, itsestään selvä strategia, jossa ei ollut mitään ihmeellistä. Mitä ihmeellistä siinä oikein voi olla? Tämä oli väitöskirjatyöhön ryhtymiseni lähtökohta.

Vasta tutustuminen ATP:n syntyyn ja syntyajan taloustieteelliseen kirjallisuuteen toi esiin, että ATP oli itse asiassa hyvinkin kummallinen, täysin poikkeava strategia. Se yritti ratkaista ratkaisemattomana pidettyä. ATP:n tavoitteena ei ollut työttömyysyhteiskunnan työttömyyden poisto. Strategiaa ei nimittäin oltu alkuaan luotu työttömyysyhteiskunnan oloihin vaan täystyöllisyysyhteiskuntaan. Strategian tavoitteena oli täystyöllisyys mutta ei täystyöllisyyden saavuttaminen, vaan täystyöllisyyden säilyttäminen.

Tämän lähtökohdan vuoksi ATP ei kohdistunut vain työllisyystilanteen parantamiseen vaan sen parantamiseen niin, ettei inflaatio kiihtyisi. Täystyöllisyys nähtiin nimittäin mahdottomaksi juuri sen kiihdyttämän inflaation vuoksi. Nekin taloustieteilijät, jotka näkivät täystyöllisyyden saavuttamisen mahdolliseksi, näkivät tilan vain lyhytaikaiseksi. Esim. Kalecki näki täystyöllisyyden johtavan ammattiyhdistysliikkeen vaikutusvallan kasvuun, palkkainflaatioon, työmarkkinoiden sekaisin menoon ja työttömyyden kasvuun.

Täystyöllisyysyhteiskunnan tasapainottomuuksien poistamiseksi aktiivisen työvoimapolitiikan strategiassa esitettiin ratkaisuksi rajoittavaa yleistä talouspolitiikkaa.

Tämä ratkaisu ei mitenkään poikennut niistä ehdotuksista, jotka näkivät täystyöllisyysyhteiskunnan sijasta tavoitteekseen astetta alhaisemman työllisyyden yhteiskunnan. ATP-strategian mukaan politiikan synnyttämä työttömyys tulisi kuitenkin poistaa aktiivisella työvoimapolitiikalla. Voikin kysyä, eikö tällöin olla taas lähtötilanteessa, täystyöllisyysyhteiskunnassa siihen kuuluvine tasapainottomuuksineen. Ruotsin valtiovarainministeri Sköld totesikin ATP:sta: Tyhmintä mitä olen lukenut.

ATP:n uutuus onkin juuri tässä mahdottoman ratkaisussa. ATP näkee, että työmarkkinat eivät ole homogeenisia. Ne koostuvat sen sijaan osatyömarkkinoista, joiden välillä on erilaisia liikkuvuuden esteitä. Tämän näkemyksen seurauksena aktiivisen työvoimapolitiikan ensimmäiseksi uutuudeksi muotoutui sen toimenpiteiden selektiivisyys, valikoivuus. Kun täystyöllisyys pyritään palauttamaan yleisvaikutteisella talouspolitiikalla, nousee työllisyys myös niillä osatyömarkkinoilla, joissa on jo hyvä työllisyys. Tämä synnyttää työvoiman ylikysyntää ja siitä seuraavia häiriöitä ja inflaatiota joillakin osatyömarkkinoilla. Aktiivisen työvoimapolitiikan valikoivat toimet voidaan sen sijaan kohdistaa osatyömarkkinoille, joissa vallitsee työttömyyttä. Työllisyyttä voidaan tällöin nostaa ilman inflaation kiihtymistä.

Toiseksi ATP:n uudeksi ja keskeiseksi toimenpiteeksi kehittyivät työvoiman tarjontaan kohdistuneet toimenpiteet. Niillä voitiin alentaa ja ylittää eri osatyömarkkinoiden välisiä rajoja. Esim. työttömiä voitiin ohjata osatyömarkkinoille, joissa vallitsee työvoimapula. Työllisyyttä voitiin näin lisätä ja alentaa samalla inflaatiota.

Nämä ATP:n ominaisuudet ovat sinänsä yleisessä tiedossa. Edeltävä tarkastelu kuitenkin osoittaa, miten ratkaisevia omi-

naisuuksia ne olivat. Tarkastelu ilmentää myös kuinka olennaista tausta/konteksti on analyysille. Ainakin minulle ATP:n luonne aukesi ihan uudella tavalla.³

Aktiivisen työvoimapolitiikan kehitys käytännössä sekä toisaalta teoriassa ja tutkimuksessa

Myös aktiivisen työvoimapolitiikan nykytilaa ja viimeaikaista kehitystä on syytä tarkastella historiallista taustaa vasten. ATP:n nykytila, miten siihen julkisuudessa suhtaudutaan, ja varsinkin, mitä tutkimus siitä sanoo, tuntuvat itsestään selviltä. Mitä kummallista niissä voisi olla? Kyllä niissä on.

Varsinkin 80-luvulla ja vielä 90-luvullaakin aktiivista työvoimapolitiikkaa pidettiin sylkykuppina, pahnun pohjimmaisena. Henkilökohtaisestikin törmäsin ajoittain vinon hymyn saattamaan kommenttiin ”Ai, sinä olet TVM:stä, TM:stä!”. Etenkin viime vuosikymmenen kuluessa työministeriötä ja työvoimapolitiikkaa koskevat näkemykset alkoivat parantua ja ATP:lla on nykyään entistä selvästi parempi maine.

Taloustieteessä on tapahtunut samanlainen ja ihan yhtä dramaattinen kehitys. Niinpä OECD:n vuonna 1990 hyväksymässä aktiivista työvoimapolitiikkaa koskevassa suosituksessa lähdetään siitä, että työvoimapolitiikan tulisi suuntautua pitkän aikavälin toimenpiteisiin (kuten koulutustoimiin) ja rakennepolitiikkaan. Sen sijaan työvoimapolitiikan ei tulisi reagoida työmarkkinoiden välittömiin ongelmiin kuten työttömyyden kasvuun suhdanneluontoisesti tai ulkoisen shokin seurauksena. Ts. aktiivisen työvoimapolitiikan tulisi keskittyä pitkän aikavälin, ei lyhyen tähtäimen, ongelmiin.

OECD:n linjaus tuntuu julmalta, mitä se ei kuitenkaan aikansa taloustieteellisen ajattelun mukaan ollut. Sen mukaanhan talouden mekanismit palauttavat työttömyyden luonnolliselle tasolle. Toisaalta työttömyyden painaminen työvoimapolitiikalla alas vain pahentaa asiaa. Työttömyys ei pysy alhaalla kauaa. Toimenpide kiihdyttää inflaatiota ja palauttaa työttömyyden aikaisemmalle tasolle. Toisena perusteluna sille, ettei välittömiin työttömyysongelmiin tulisi puuttua, olivat konkreettisten vaikuttavuusarvioiden kielteiset tulokset: monilla työvoimapolitiikalla toimenpiteillä ei ollut vaikutusta tai oli jopa kielteinen vaikutus työllistymiseen ja työllisyyteen.

Aika pian hallitsevassa uusklassisessa taloustieteessä alkoi kuitenkin vahvistua näkemys, että välittömillä työttömyysongelmilla on pysyvämpää merkitystä, että lyhyen aikavälin ongelmilla on pitkän aikavälin vaikutuksia. Uuden näkemyksen taustalla oli ennen muuta ns. hystereesi -ilmiö. Kun työttömyyden oli annettu kasvaa, ei se ollut tullutkaan teorian mukaan alas inflaation laskun myötä, vaan se oli jämähäntynyt entistä korkeammalle tasolle.

Hystereesin keskeisin selitys on pitkittyvän työttömyyden kielteinen vaikutus työttömien työmarkkinavalmiuksiin, ammattitaitoon, motivaatioon yms. Työvoima ei ole tavaraa, jota voi säilöä (pitää työttömänä) pitkiäkin aikoja muiden tavaroiden tapaan vahingoittumattomana. Varsinkin pitkäaikaistyöttömyydellä on vaarana johtaa rakenteellisen työttömyyden kasvuun ja siihen, etteivät työttömät enää pysty tehokkaasti tarjoamaan työvoimaansa. Tämä rajoittaa talouden tulevaa kasvua. Työttömyys on inhimillinen ja sosiaalinen ongelma kuten aikaisemminkin. Uutta on se, että työttömyys

³ Em. arviot perustuvat väitöskirjaani (Sihto 1994) ja sen jatkotyöhön (Sihto 2001).

on entistä selkeämmin myös taloudelliseen kasvuun liittyvä ongelma.

Työttömyyden pitkittymisen ehkäisy, pitkäaikaistyöttömyyden ehkäisy; nämähän ovat juuri työvoimapolitiikan toimialuetta. Aktiivinen työvoimapolitiikkahan on selektiivistä, valikoivaa, joka voi kohdistaa toimensa pitkäaikaistyöttömiin tai niihin, jotka ovat vaarassa tulla pitkäaikaistyöttömiksi. Hystereesi-ilmio tuo esiin sen, että välittömiin työttömyysongelmiin tulisi puuttua. Talouden automaattiset mekanismit eivät niitä poista, vaan tekevät ne entistä vakavammiksi. Toisaalta hystereesi-ilmio tuo esiin sen, että juuri työvoimapolitiittiset interventiot ovat tärkeitä.⁴

Työvoimapolitiikka oli kuitenkin arvioitu vaikuttavuudeltaan huonoksi (ks. edellä). Samoihin aikoihin konkreettisissa arviointitutkimuksissa kuitenkin yleistyi tulos: työvoimapolitiikka myös kykenee toimimaan. Arviot vaikutuksista nimittäin tulivat entistä myönteisemmiksi. Tämä kuvaa, miten isosta muutoksesta on ollut kyse: kahden asian on pitänyt loksahda paikalleen. Toisaalta tutkimuksissa nähtiin työvoimapolitiittisten toimenpiteiden tarve ja tärkeys. Toisaalta myös arvioitiin työvoimapolitiikan pystyvän vastaamaan näihin haasteisiin.⁵

Tutkimustulosten muutos heijastui myös politiikkasuositusten muutoksiin. Tämä näkyy hyvin OECD:n kannanotoissa varsinkin kuluvalle vuosituhannelle. Esim. Employment Outlookissa esitetään kehotuksia työvoimapolitiikan vahvistamisesta. Vuoden

2009 taantumana aikana ja sen jälkeen järjestö on ollut huolissaan aktiivisen työvoimapolitiikan resurssien riittävydestä.

Edellä kuvattu voimakas ATP:n aseman muutos tutkimuksissa ei kuitenkaan ole näkynyt vastaavina muutoksina ATP:n resurssissa, ei Euroopassa mutta ei meilläkään.⁶ Ero Pohjoismaihin on säilynyt selvänä.⁷

Meillä on paraikaa vaikea taloustilanne; sanotaan, että on vastuutonta vaatia lisäresursseja, se on huutokaupapolitiikkaa. No, tilanne ei ole muuttunut parempinakaan aikoina, vaikka tutkimuksen arviot aktiivisen työvoimapolitiikan tarpeesta ja kyvystä olivat jo muuttuneet. Olkoon taloudellinen tilanne mikä tahansa on selvää, että muutos tulee herättämään aina kovaa vastarintaa. Kyse on valinnasta, priorisoinnista. Tutkimuksen kehitys edellyttäisi uudelleen arviointia.

Mielestäni aktiivinen työvoimapolitiikka sinänsä on ensimmäinen suuri asia, jossa tutkimuksen ja käytännön kehitys eivät kulje yhtä jalkaa.

Henkilöstön rooli aktiivisessa työvoimapolitiikassa

Henkilöstön merkitys ATP:n vaikuttavuudelle on toinen aktiivista työvoimapolitiikkaa koskeva iso teema, jossa tutkimus ja käytäntö kulkevat meillä eri suuntiin. Tutkimuksissa riittävän ja laadukkaan henkilöstön roolia on käsitelty useiden teemojen

⁴ Taloustieteen näkemysten muutoksia ja niiden perusteita olen käsitellyt artikkelissa On aktiivisen työvoimapolitiikan aika (Sihto 2010).

⁵ Työvoimapolitiikan työllisyysvaikutuksia koskevien tutkimusten kehitystä olen käsitellyt artikkelissa Uusinta tietoa työvoimapolitiikan vaikutuksista (Sihto 2006); uudemmassa kehityksestä on viittauksia julkaisussa Sihto 2013.

⁶ Esim. aktiivitoimenpiteiden BKT-osuuden nousuna työtöntä työnhakijaa kohden laskettuna

⁷ Sihto 2013; 2010 ja 2010b

alla: mm. työvoimapalvelujen (s.o. työnvälityksen, ohjauksen, neuvonnan) merkitys, henkilökohtaisten palvelujen, räätälöityjen palvelujen merkitys, intensifioitujen työvoimapalvelujen, laadukkaan työvoimapolitiikan merkitys.

Tässäkin asiassa on tapahtunut suuri muutos. Yksittäisten ja hajanaisten esimerkkitaustien kautta on päädytty vähitellen entistä kattavampaan ja vakuuttavampaan evidenssiin henkilöstön tärkeydestä työvoimapolitiikan vaikuttavuudelle.

Törmäsin ensimmäisen kerran 1980-luvun lopulla tutkimustietoon henkilöstön ratkaisevasta merkityksestä työvoimapolitiikan vaikuttavuudelle. Tutkimuksissa oli tuolloinkin keskeistä, mitkä toimet ovat muita vaikuttampia, mitkä eivät. Sehlstedt ja Schröder (1989) päätyivät tutkimuksessaan ”Språngbräda till arbete” kuitenkin siihen, että työvoimapolitiikan eri aktiivitoimien vaikuttavuudessa ei ollut kovin suuria eroja nuorten työttömien työllistymisen edistämisessä. He tulkitsivat yllättävän tuloksensa selittyvän sillä, että ratkaisevaa työvoimapolitiikan vaikuttavuudelle oli se, miten työvoimaneuvot olivat saaneet aktiivitoimeen osallistumisen nivottua osaksi nuoren tulevaisuuden suunnitelmia ja miten he olivat saaneet nuo suunnitelmat synnytettyä ja motivoitua.

Työvoimapolitiikan implementaation merkitystä korostavista varhaisista tutkimuksista yksi maineikkaimpia oli Kingin ja kumppanien (1995) tutkimus, joka käsitteli 1990-luvulla toimineita koulutushankkeita Teksasissa. Täysin yllättäen parhaiten toimivat koulutusohjelmat eivät tutkimuksen mukaan poikenneet olennaisesti sisällöltään muista koulutusohjelmista. Parhaiten toimivat ohjelmat erosivat muista siinä, että ne kohdistuivat aloille, joilla oli työvoiman kysyntää, että niissä keskusteltiin potentiaalisten osallistujien kanssa aloista, joilla nämä voisivat onnistua parhaiten, että niissä tark-

kaan tutkittiin paikallisia työmarkkinoita ja niiden kehitystä yms. Tutkimuksen mukaan muilla tekijöillä kuin toimenpiteen sisällöllä voi olla ratkaiseva merkitys toimenpiteen vaikuttavuudelle. Tämä ei tosin poissuljesitä, ettei myös toimenpiteen sisältö olisi olennaista. Tähänkin vaikuttaa keskeisesti työvoimaneuvojen toiminta.

Vuosituhanen vaihteen maineikkain työvoimapolitiittinen hanke Euroopassa, UK:n ”New Deal” nuorille, on arvioitu työllisyysvaikutuksiltaan myönteiseksi. Mm. Hasluck (2000) on tullut siihen tulokseen, että henkilökohtaisten ohjaajien rooli New Deal –prosessissa on ollut absoluuttisen ratkaisevaa.

Viime vuosikymmenellä alkoi ilmestyä entistä useampia tutkimuksia, jotka toivat esiin eri puolia henkilökunnan henkilökohtaisen työn tärkeydestä. Niinpä Tyers ja Sinclair (2005) totesivat pelkän peruskoulun käyneitä nuoria koskeneessa tutkimuksessaan, että henkilökohtaista neuvontaa ja ohjausta saaneet työllistyivät ja kouluttautuivat selvästi useammin kuin pelkän koulutusinformaation varassa olleet. Selvät erot todennettiin niin itseluottamuksessa, motivaatiossa kuin mahdollisuuksien tiedostamisessa.

Erytyisesti se, että työvoimaneuvojan ja työttömän välisiä keskusteluja pidennetään tai tihennetään tuntuu saaneen myönteisiä tuloksia (mm. Dolton O’Niell 2002). Nämä tulokset ovat saaneet 2000-luvulla runsaasti tukijoita.

Vuosituhanen alussa ilmestyneistä tutkimuksista ehkä merkittävin, ainakin tuloksiltaan dramaattisin, on Bloomin ja kumppanien (2003) laaja, kokeellinen tutkimus. He tutkivat eri puolilla USA:ta sijaitsevissa toimistoissa 69 000 henkilöä. Tutkimuksessa arvioitiin ”Welfare to work” –strategiaa ja erikseen selvitettiin erilaisten strategioiden tuloksellisuutta. Tärkeimmiksi vaikuttaviksi tekijöiksi osoittautuivat useampaa toimintoa kuvaavat strategiat ”nopean työllistämisen

painotus” ja ”persoonallisen palvelun korostus”. Nämä olivat tärkeimmät selittäjät, vaikka muillakin tekijöillä oli merkitystä.

Koeryhmän ansiot olivat kahden vuoden seuranta-aikana keskimäärin 18% korkeammat kuin kontrolliryhmässä. Jos em. kahta menestyksekkäintä strategiaa olisi seurattu, koeryhmän ansiot olisivat olleet 42% korkeammat. Asiakkaiden erojen arvioitiin selittävän n. 16% ohjelman variaatiosta eri toimistojen välillä. Implementaatiota, toimeenpanoa koskevat tekijät selittävät variaatiosta paljon enemmän. Kun nämä tekijät otetaan huomioon, varianssista selittyy 80%. Myös alueellinen työttömyysaste vaikuttaa paljon vähemmän kuin toimeenpanoon liittyvät tekijät. - Ajatelkaa, miten mullistavia nämä tulokset ovat työvoimapalvelun kanalta!

Monet kuluvalla vuosituhanella tehdyistä tutkimuksista ovat liittyneet aktivointipolitiikkaan, ts. työttömien oikeuksien ja velvollisuuksien yhdistämiskysymyksiin. Yleensä aktivointipolitiikan tulokset ovat olleet selvän myönteisiä. Tutkimuksiin on liittynyt myös varauksia. Aktivointipolitiikalla ei usein ole ollut myönteisiä vaikutuksia työmarkkinoilla heikoimmassa asemassa oleville ryhmille ja toisaalta ilman henkilökohtaista tai yksilökohtaista asiakkaan kohtaamista tai ilman riittäviä henkilöresursseja tulokset voivat olla jopa kielteisiä. (Vrt. OECD:n huoli viime taantumassa.)⁸

Ruotsissa on jo pitkät perinteet intensivoidun työnvälityksen, vahvistetun työvoimapalvelun ym. vastaavien teemojen tutkimisesta. Tulokset ovat yleensä olleet myönteisiä. Viime aikojen tutkimuksia ei lisäksi voida evätä metodologisin perustein sillä ne ovat olleet tutkimusastelmiltaan ja menetelmil-

tään hyvinkin vaativia (ks. esim. Lilljeberg, Lundin 2010; Hägglund 2009). Myönteiset tutkimustulokset ovat myös näkyneet ruotsalaisen työvoimapolitiikan työkäytännöissä.

Alustin vuosi sitten työnvälityksen kehittämisen koulutustilaisuudessa Haaparannassa suomalaisille ja ruotsalaisille työnvälittäjille aktiivisen työvoimapolitiikan ja työnvälityksen suhteista. Seminaarin ruotsalaisessa pääalustuksessa käsiteltiin työnvälityksen kehitystä Ruotsissa ja peilattiin sitä työnvälityksen kehitykseen meillä. Alustuksessa todettiin, että eroistaan huolimatta työnvälitykset ovat molemmissa maissa toimineet perusteiltaan samalla tapaa. Nyt asiakaspalvelun työkäytännöt ovat kuitenkin alkaneet mennä eri suuntiin. Ruotsissa panostetaan siihen, että asiakkaita tavataan entistä useammin henkilökohtaisesti. Asiakkaita aktivoidaan entistä enemmän kasvokkain toteutuneilla henkilökohtaisilla kontakteilla. Suomessa puolestaan palvelujen yhteydenotot työnhakija-asiakkaisiin tapahtuvat entistä useammin sähköisesti.

Suomen sähköisiä palveluja korostavalla toimintatavalla on monia eurooppalaisia kumppaneita, esim. Saksassa toteutetut. On myös todettava, että kyllä meidänkin suuren työvoimapalvelu-uudistuksemme lähtökohdaksi on sen turvaaminen, miten syvennettyjä palveluja tarvitsevat ryhmät voisivat saada tarvitsemiaan henkilökohtaisia palveluja. Tämän mahdollistamiseksi uudistuksen pyrkimyksenä on ollut ohentaa palveluja siellä, missä mahdollista.

Uudistuksen tavoitteena on myös lisätä työvoimapolitiikan toteuttamisen vaikuttavuutta ja tehokkuutta. Tämä on tavoite, jota on aina syytä korostaa. Tehostamisen tarve nousee uudistuksessa kuitenkin siitä pakot-

⁸ Olen käsitellyt asiaa yksityiskohtaisemmin aktivointipolitiikan tulevaisuuden näkymiä koskeneessa tutkielmassani, jossa myös tuodaan esiin aihepiiriin uudempaa tutkimusta (Sihto 2013).

tavasta kehityksestä, että henkilökunnan määrä työvoimapolitiikassa vähenee. Tällä pakkoraossa ololla on vaarana johtaa siihen, että uudistuksessa painottuvat välittömät tehostamisvaatimukset varsinaisen vaikuttavuuden kustannuksella.

Palvelu-uudistuksessa on kyse isosta ja kompleksisesta uudistuksesta, jossa luonnollisesti on monia sudenkuoppia ja ongelmakohtia. Ovatko sähköiset palvelut, palvelulinjauudistukset ym. johtaneet siihen, että vaikeimmin työllistyvät ovat saaneet henkilökohtaisia palveluja entiseen malliin tai jopa entistä paremmin? Missä määrin sellaiset henkilöt joutuvat turvautumaan sähköisiin palveluihin, jotka eivät osaa niitä käyttää? Vaikka henkilö osaisi käyttää sähköisiä palveluja, voidaan kuitenkin kysyä, onko pelkästään sähköisiin palveluihin nojautuminen johtanut hänen kohdallaan huomattavasti vaikuttavuuteen (vrt. Tyersin ja Siclairin tutkimus). – Olisikin toivottavaa, että paraikaa tehtävässä valtioneuvoston kanslian vaikuttavuusarviossa em. tyyppisiä ongelmia selvitetään.

En siis kyseenalaista palvelu-uudistusta mutta rohkenen kyseenalaistaa uudistuksen taustana olevan vääjäämättä etenevän itsensä selvyyden: julkisen sektorin henkilöstön jatkuvan vähenemisen ja sen takana olevan valtion tuottavuusohjelman tai valtion vaikuttavuus- ja tuloksellisuusohjelman. Ohjelmien tavoitteena on ollut niiden nimiin sisältyvät tarpeelliset seikat, tuottavuus ja vaikuttavuus, mutta ennen muuta vastaaminen työvoimavarojen niukkenemiseen. Peruste on pikku hiljaa muuttunut niin, että se on nykyään valtion kestävyysvaje.

Haluaisin kiinnittää huomiota siihen, ettei kyse ole vain kestävyysvajeen täyttämisestä. Julkisen sektorin henkilöstön vähentämisellä on paitsi säästö-, myös kustannusvaikutuksia, vähentämisellä on monia välittömiä, mutta myös pitkän aikavälin vaikutuksia.

Näitä syntyy ennen muuta toiminnan, tässä tapauksessa työvoimapolitiikan, vaikuttavuuden huononemisen seurauksena, ts. työttömyyden pitkittymisenä ja syrjäytymisen kasvuna.

Haluaisinkin lopettaa kysymyksellä, joka vetää käsitellyt kaksi teemaa yhteen.

Onko maallamme varaa olla vahvistamatta aktiivista työvoimapolitiikkaa ja onko maallamme varaa työvoima- ja elinkeinohallinnon henkilöstön vähentämiseen?

Lähteet

- Bloom, H., Hill, C., Riccio, J. (2003); Linking Program Implementation and Effectiveness: Lessons from a Pooled Sample of Welfare-to-Work Experiments. *Journal of Policy Analysis and Management*, Vol. 22, No. 4, 551-575.
- Dolton, P., O’Niell, D. (2002); The Long-Run Effects of Unemployment Monitoring and Work-Search Programs: Experimental Evidence from the United Kingdom. *Journal of Labour Economics*, Vol. 20, No. 2, Pt. 1.
- Hasluck, C. (2000); The New Deal for Young People, Two Years On. Institute for Employment Research. Employment Service Research Reports ESR41.
- Hägglund, P. (2009); Effekter av intensifierade förmedlingsinsatser vid Arbetsförmedlingen. IFAU – Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering. Rapport 2009:15.
- King, C., Laweson, L., Olson, J. (1995); JTPA Success Stories in Texas: The who, how, and what of successful outcomes. University of Texas, Austin, TX
- Kluge, J. (2010); The effectiveness of European active labor market programs. *Labor Economics* 17, 904-918.
- Liljeberg, L., Lundin, M. (2010); Jobbnä-

- tet ger jobb: effekter av intensifierade arbetsförmedlingsinsatser för att bryta långtidsarbetslöshet. IFAU – Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering. Rapport 2010:12.
- Sehlstedt, K., Schröder, L. (1989); Språngbräda till arbete. EFA, Arbetsmarknadsdepartementet, Stockholm.
- Sihto, M. (1994); Aktiivinen työvoimapolitiikka. Tampere University Press. Tampere.
- Sihto, M. (2001); The Strategy of an Active Labour Market Policy. An analysis of its development in a changing labour market. *International Journal of Manpower*, Vol. 22, Nos 7-8, 683-706.
- Sihto, M. (2006); Uusinta tietoa työvoimapolitiikan vaikutuksista. *Työpoliittinen Aikakauskirja*, no 3.
- Sihto, M. (2010); On aktiivisen työvoimapolitiikan aika. *Talous ja yhteiskunta* 2010, No 3.
- Sihto, M. (2010b); Työvoimapolitiikan haasteet EU:n ja OECD:n viimeaikaisten raporttien valossa. *Työpoliittinen aikakauskirja*, 1.
- Sihto, M. (2013); Työllisyys- ja aktivointipolitiikan tulevaisuuden näkymiä. Teoksessa V. Karjalainen, E. Keskitalo (toim.), *Kaikki työuralle! Työttömien aktivointipolitiikka Suomessa*. Juvenes Print, Tampere, 190-206.
- Tyers, C., Sinclair, A. (2005); *Intermediate Impacts of Advice and Guidance*. The Institute for Employment Studies. Research Report RR638.

Aktiivisen työvoimapolitiikan ajankohtaisuus Matti Sihdon tutkimuksen ja työn valossa¹

Pekka Tiainen²

Kun tarkastelee Matti Sihdon työtä ja julkaisutuotantoa erottuu eräänlaisena paaluna työuran puolivälistä väitöskirja Aktiivinen työvoimapolitiikka päiväyksellä 25.10.1994 vajaa vuosi sen jälkeen kun 1990-luvun lamatyöttömyys oli huipussaan joulukuussa 1993. Motivaationa väitöskirjalle hän tuo esiin, että aktiivinen työvoimapolitiikka oli ollut suomalaista työvoimapolitiikkaa virallisesti ohjannut oppi 1970-luvulta alkaen. OECD oli esittänyt aktiivista työvoimapolitiikkaa koskevan suosituksensa vuonna 1964, muttei ainoastaan silloin, vaan korosti aktiivista työvoimapolitiikkaa myös vuonna 1976 ja esitti vuonna 1990 uuden aktiivista työvoimapolitiikkaa koskevan viitekehýksensä.

Ruotsissa työvoimapolitiikka oli ollut keskeinen väline työllisyyden turvaamises-

sa ja työvoimapolitiikkaa on oli pyritty toteuttamaan nimenomaan aktiivisen työvoimapolitiikan mukaisesti. Samalla Ruotsin työttömyys oli ollut markkinatalousmaiden alhaisimpia. (s. 13). Sihto nostaa esiin myös ILO:n vuoden 1951 kongressin asiakirjan Ammattiyhdistysliike ja täystyöllisyys jota hänen mukaansa ”pidetään yleensä Rehnin-Meidnerin mallin ’peruskirjana’, josta ”Gustav Vahlberg, aikoinaan työmarkkinahallitus-AMS:n pääjohtaja totesi: ’Tämä on oleva minun raamattuni”. (s. 34).

Tästä seuraa kiinnostus mennä aktiivisen työvoimapolitiikan juurille sodan jälkeiseen Ruotsiin ja Gösta Rehnin ja Rudolf Meidnerin perusteluihin sekä suosituksiin, joista ensimmäiset olivat vuodelta 1949, koska heidän työstään syntyy käsite Rehnin-Meidnerin tai lyhemmin RM-malli.

¹ Kommenttipuheenvuoro Matti Sihdon jäähyväisluentoon 6.2.2015 työ- ja elinkeinoministeriössä.

² Pekka Tiainen, VTT, neuvotteleva virkamies, työ- ja elinkeinoministeriö

Sihdon väitöskirja kuuluu työllisyys- ja työvoimapolitiikan klassikoihin ja sen keskeiseen viestiin olisi tarpeen mahdollisimman monien tutustua.

Olennaista kuitenkin on, että tämä ei ole vain kiinnostavaa historiaa vaan erittäin ajankohtainen. Miten nämä asiat olisi hoidettavissa nykyisessä hidastuneen kasvun tilanteessa? Tutkimus ja keskustelu tältä kannalta on erittäin tarpeellista. Aineksena tässä keskustelussa tärkeä asia on, mikä on työ-, työllisyys- ja työvoimapolitiikan kuten myös työmarkkinapolitiikan, mitä käsitettä Rehn ja Meidner myös käyttävät, käytäntö. Kumminkin tarvitaan myös periaatteellisempaa aiheen käsittelyä.

Kysymys kiteytyy seuraavaan. Sihto viittaa Lars Ericsonin luonnehdintaan ruotsalaisesta keynesläisyydestä vuosina 1945–57. Siinä valtion pääkeino täystyöllisyyden ja talouden vakauden saavuttamiseksi oli suhdanteiden vastainen finanssipolitiikka (s. 84). Kyse on siis keynesläisyyteen liitetystä ajatuksesta nostaa kysyntää työttömyyden ollessa korkeaa ja rajoittaa sitä kysynnän kasvaessa inflaatiota kiihdyttävästi. Rehn ja Meidner kiinnittivät huomiota jälkimmäiseen, ylikuumentuneeseen talouteen, jossa liiallisesta kysynnästä ja tuotantokapeikoista johtuen palkkakehitys oli useana sodan jälkeisenä vuotena tuottavuuden nousua suurempaa (s. 84).

Yritän kiteyttää: Sen sijaan, että ylikuumenemistilanteessa tehtäisiin pelkästään rajoittavaa finanssipolitiikkaa, selektiivisen, valikoivan, kohdennetun, työvoimapolitiikan avulla saadaan aikaan, ettei olisi yhtä aikaa liiaksi avoimia työpaikkoja ja samaan aikaan työttömyyttä, jolloin olisi saavutettavissa korkeampi työllisyyden ja alempi työttömyyden taso inflaation kiihtymättä. Liikkuvuus on tässä osaltaan avainasemassa, kuten yhden jakson otsake ”Liikkuvuuden evankeliumi” osaltaan kertoo. Kun on tarve

rajoittavaan finanssipolitiikkaan ja sitä tehdään, aktiivisen työvoimapolitiikan käytölle ja tehostamiselle tulee vielä lisäperustelu siitä, että rajoittava politiikka ei ota huomioon kaikkea ja aktiivisella työvoimapolitiikalla voidaan vähentää siitä johtuvia haittoja niissä työmarkkinakysymyksissä missä aktiivinen työvoimapolitiikka on omimmillaan.

Solidaarisen palkkapolitiikan liittyminen tähän tulee esiin Rehnin vuoden 1951 perustelusta, että ”ehtona sille, että inflatorinen palkkakehitys voidaan välttää huolimatta täystyöllisyyden takaamasta vahvasta työntekijöiden neuvotteluasemasta, ovat tarpeeksi alhaiset yritysten voitot, jotka saavat yritykset hillitsemään palkankorotuksia, sekä ”pienet palkkaerot sellaisten työalojen kesken, joilla vallitsevat samanlaiset työvoimaan kohdistuvat vaatimukset. Tällöin mikään työntekijäryhmä ei pidä itseään epäoikeudenmukaisesti kohdeltuna, eikä siksi vaadi korkeita palkankorotuksia, jotka sitten vaikuttaisivat provokatorisesti muihin ryhmiin” (s. 42).

Kun sitten Matti Sihdon mukaan Matti Mikkola (1979, 38–54) on moittinut, että ”juuri aktiivisessa työvoimapolitiikassa on usein arvioitu painotettavan tuotantoelämän tarpeita työnhakija-asiakkaan tarpeiden kustannuksella”, Sihto ei lähde tarkemmin tarkastelemaan, missä määrin ”Mikkolan näkemys vastaa suomalaista todellisuutta, mutta tuo esiin, että ”Rehnin-Meidnerin luoman aktiivisen työvoimapolitiikan luonnehtijaksi Mikkolan näkemykset eivät kuitenkaan sovellu” (s. 31). Asian voisi sanoa siten, että kysymys ei rajaudu asiaan liittyviin lukeuttomiin yksityiskohtiin tai siihen, miten hyvin käytäntö vastaa perusajatusta, vaikka se kaikki on sinällään tärkeää, vaan isosta asiasta eli Sihdon toteamalla tavalla siitä, että R. Anderssonin ja Meidnerin (1973) mukaan ”aktiivisessa työvoimapolitiikassa eivät ole ainoa uudet menetelmät vaan

se, että työmarkkinapolitiikka on saatettu osaksi yleisempää teoriakehikkoa, tärkeäksi osaksi stabilisaatio- ja rakennepoliittista mallia, mikä perustelee paitsi työvoimapolitiikan tavoitteet myöskin työvoimapolitiikan selkeän lisäämisen tarpeen”. (s. 17). Tästä seuraa yhdessä otsakkeessa ”Työvoimapolitiikka taloudellisen kasvun edistämisen keinona” (s. 230) esiin tuleva aihealue kuten OECD:n (1990b, 13-14) arvio, että aktiivisen työmarkkinapolitiikan olennainen ominaisuus on olla osa makrotalouspolitiikkaa, keino lisätä kysyntästimulaation alaa ilman inflatorisia seurauksia” (s. 231).

Lähtökohta on siten erilainen kuin Sihdon kommentoima neoklassinen työmarkkinateorian, jota hän kuvaa mm. luonnehdinnoilla, että ”hinnat ja palkat ovat täysin joustavia” ja ”neoklassismi kiistää ei-vapaaehtoisen työttömyyden” (s. 197). Kun ”1960-luvun lopulla (Milton) Friedman esitti teoreettiset perustelut sille, että inflaation ja työttömyysasteen välillä ei pitkällä aikavälillä ole yhteyttä, työttömyys pyrkii sopeutumaan ns. luonnollisen työttömyyden tasolle, jolloin tosiasiallinen ja ennakoitu inflaatio ovat yhteneviä. Lyhyellä aikavälillä yhteys kuitenkin esiintyy” (s. 199), mitä kuvataan ns. Phillips-käyrällä ja sen eri muunnoksilla. ”Friedmanin mukaan työttömyys säilyy luonnollisella tasollaan, mutta inflaatio voi varioida” (s. 199), mistä tulee ns. luonnollisen työttömyyden käsite. ”RM:n mukainen täystyöllisyys ei ole kuitenkaan samaa kuin Friedmanin ’luonnollinen’ työttömyys’. Rehn ja Meidner asettivat täystyöllisyystavoitteen korkeammalle kuin ’astetta alhaisempi täystyöllisyys’, joka takaisi hintavakauden. ... Kun työttömyys on monetarismin mukaan viime kädessä vapaaehtoista (Vrt. Kromphardt 1987, 183), katsoivat Rehn ja Meidner työttömyyden johtuvan paitsi työvoiman kysynnän ja tarjonnan rakenteen vastaamattomuudes-

ta myös sopivien työpaikkojen puutteesta, ts. työttömyys on myös suhdanneongelma. Työvoimapolitiikan osalta erona monetarismiin on se, että aktiivinen työvoimapolitiikka suosittaa myös selektiivisten työllisyyttä lisäävien toimien käyttöä” (s. 200), kirjoittaa Sihto.

Kun keskustellaan ns. inflaatiota kiihdyttämättömästä työttömyydestä (englannista tuttu NAIRU-käsite), havaitaan, että aktiivisen työvoimapolitiikan avulla sitä voidaan Matti Sihdon tulkinnan perusteella Rehn-Meidnerin mallin avulla alentaa. Tähän kytkeytyvä kysymys on, että monetarismin luonnollisen työttömyydenkään taso ei ole jokin annettu vaan voi olla alempi tai korkeampi ja ero syntyy siitä, että luonnollisen työttömyyden käsite painottaa työnhakijoiden käyttäytymisen merkitystä työvoimajoitteen kannalta kun taas keynesläisestä traditiosta kumpuava inflaatorajoitteinen työttömyys painottaa kysynnästä ja palkkainflaatiosta johtuvan ylikuumenemisen roolia, jota Rehn ja Meidner pyrkivät ratkaisemaan parantamalla aktiivisen työvoimapolitiikan käyttöä.

Matti Sihdon kontribuutio aktiivisen työvoimapolitiikan tiimoilta ei ole pelkästään Rehnin-Meidnerin mallin esittely mikä sekin on erittäin arvokasta, vaan hänellä on myös oma lisäkontribuutiossa tähän asiaan tavalla, jolla on merkitystä paitsi Suomessa, mutta myös kansainvälisesti. Kontribuution takia sekä tieteelliseltä että soveltamisen kannalta on sopivaa puhua ainakin epävirallisemmin Rehnin-Meidnerin-Sihdon aktiivisen työvoimapolitiikan mallista. Malli ei myöskään ole täsmälleen se, mitä on keran kirjoitettu, vaan elävä ja kehittyvä sen mukaan kuin talouden toimintaympäristö ja työmarkkinatilanne muuttuu, kuten kaikki ympärillämme tapahtuvan muutoksen perustella tiedämme.

Lähteet

- Sihto, M. (1994), Aktiivinen työvoimapolitiikka. Tampere University Press. Tampere.
- Sihto, M. (2015), Aktiivinen työvoimapolitiikka: saako sen kehitys tukea tutkimuksista? Työpoliittinen Aikakauskirja 2/2015.

Uutta työ- ja yrittäjyystutkimuksen alalta

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

Janne Savolainen, Elise Virnes, Merja Hilpinen ja Elina Palola (2015). Nuorisotakuu-työryhmän loppuraportti ja suositukset jatkotoimiksi. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 19/2015.

Nuorisotakuun toimeenpanoa on haitannut vaikea taloudellinen tilanne eikä esimerkiksi kaikkia nuorten työllisyyttä parantavia tavoitteita ole saavutettu. Nuorisotakuun toimeenpanon aikana nuorten työttömyys on kuitenkin pysynyt suhteellisen lyhytkestoisena. Nuorten keskimääräinen työttömyys kesti vuonna 2012 noin 12 viikkoa ja vuonna 2014 noin 14 viikkoa.

Nuorisotakuun aikana TE-toimistoissa on panostettu merkittävästi nuorten palveluihin ohjautumiseen. TE-palveluissa olevien nuorten määrät ovat nousseet selvästi enem-

män verrattuna muihin työnhakijaryhmiin.

Koulutustakuu tuli voimaan syksyn 2013 yhteishaussa, mutta toden teolla vasta keväen 2014 yhteishaussa. Koulutustakuun vuoksi entistä useampi peruskoulunsa päättänyt nuori on siirtynyt eteenpäin peruskoulusta joko suoraan toiselle asteelle, peruskoulun lisäopetukseen tai valmentavaan opetukseen. Erityisesti valtionhallinnon säästöpaineeet ovat johtaneet useisiin koulutuskentän muutoksiin ja uudistuksiin.

Nuorten aikuisten osaamisohjelma käynnistyi täydellä rahoituksella vuoden 2014 alussa. Oppilaitosmuotoiselle koulutukselle asetetut määrälliset tavoitteet on toistaiseksi saavutettu. Ohjelma jatkuu vuoden 2016 loppuun saakka. Koulutuksen aloittaneiden joukossa on huomattavasti sellaisia 20–29-vuotiaita, joilla ei ole peruskoulun jälkeistä koulutusta tai työpaikkaa.

Osaamisohjelmasta huolimatta työmarkkinoilla on edelleen paljon pelkän perusasteen

varassa olevia nuoria, joiden odotettu työuran pituus on melko lyhyt.

Nuorisotakuun tuoman lisärahoituksen myötä etsivää nuorisotyötä tehdään nyt kaikkialla Suomessa. Etsivän nuorisotyön tavoittamien nuorten määrä on kasvanut ja yhä useampi nuori saa myös pitempiaikaista tukea etsivältä nuorisotyöltä. Nuorten työpajatoimintaan osallistuneiden alle 29-vuotiaiden määrä kasvaa tasaisesti.

Vuoden 2014 alusta lukien nuorten ammatilliseen kuntoutukseen pääsyn kriteerejä lievennettiin. Tämän jälkeen ammatillista kuntoutusta saaneiden nuorten määrä on tasaisesti kasvanut. Uusi sosiaalihuoltolaki tuo vuoden 2015 aikana parannuksia nuorten sosiaalipalveluihin tuomalla nuorelle muun muassa omatyöntekijän. Nuorisotakuun toimeenpanoa arvioineissa tutkimuksissa on kiinnitetty huomiota erityisesti sosiaali- ja terveystalouden riittämättömyyteen. Nuorisotakuussa on kehitetty nuorille yhden luokun palvelupisteiden, ”Ohjaamoiden”, verkostoa, joiden toiminta käynnistyy useilla paikkakunnilla vuoden 2015 aikana.

Satu Aaltonen, Jarna Heinonen ja Elina Valtonen (2015). Maahanmuuttajayrittäjien palvelutarpeet ja yrittäjyyden edistäminen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu, Työ ja yrittäjyys 23/2015.

Elinkeinorakenteen ja työmarkkinoiden muutosten johdosta yrittäjyys on jatkossa yhä tärkeämpi työllistymisväylä myös maahanmuuttajille. Maahanmuuttajien yrittäjyys tuo markkinoille uusia resursseja, ideoita ja taloudellista toimeliaisuutta, mikä hyödyttää

koko kansantaloutta.

Maahanmuuttajayrittäjien palvelutarpeet ja yrittäjyyden edistäminen -selvityksessä tarkastellaan maahanmuuttajayrittäjien palvelutarpeita, kokemuksia julkisista yrityspalveluista sekä yrittämisen edistämiseen tähtäviä keinoja. Tarkastelun painopiste on julkisissa yrityspalveluissa. Selvityksen pääasiallinen aineisto muodostuu 64:n yrittäjänä toimivan maahanmuuttajan sekä yhdeksän asiantuntijan haastattelusta. Haastattelujen ja kerättyjen aineistojen avulla selvityksessä arvioidaan, miten hyvin nykyinen palvelutarjonta vastaa yritystä perustavien maahanmuuttajien tarpeita. Näiden pohjalta on tehty ehdotuksia palvelujen kehittämiseksi ja maahanmuuttajayrittäjyyden edistämiseksi.

Selvityksen tulosten mukaan maahanmuuttajayrittäjyyden edistäminen Suomessa ei suoranaisesti edellytä uusia, erityisesti maahanmuuttajayrittäjille suunnattuja palveluja. Nykyiset palvelut ovat riittävän kattavat, mutta maahanmuuttajayrittäjät eivät ole niistä tietoisia eivätkä siksi osaa niitä hyödyntää. Tähän voidaan vaikuttaa vahvistamalla maahanmuuttajien tietoisuutta erityisesti Yritys-Suomi -palvelusta, josta maahanmuuttajat löytävät kaikki julkiset yrityspalvelut.

Suomeen tulevan maahanmuuttajan ensi- kontakti viranomaiseen harvoin liittyy yrittäjyyteen tai yritystoimintaan. Tietoisuus varhaisessa vaiheessa yrittäjyyden mahdollisuuksista ja yrityspalveluiden hyödyistä edistäisi maahanmuuttajan kotouttamista ja työllistymistä. Tässä viranomaisten yhteistyöllä ja ristiin oppimisella on merkittävä rooli.

Julkisia palveluita enemmän maahanmuuttajayrittäjät kaipaavat yhteistyötä ja verkottumista kantaväestön kanssa.

Kyse on pitkälti yritystoiminnassa tarvittavan luottamuksen ja uskottavuuden rakentamisesta, jossa keskeisiä toimijoita ovat yrit-

täjät itse. Oleellista on, että maahanmuuttajat löytävät tiensä kantaväestön keskuuteen ja integroituvat osaksi yrittäjä-vertaisiaan, ei niinkään osaksi maahanmuuttaja-vertaisiaan.

Suomalainen yrityspalvelujärjestelmä tarjoaa maahanmuuttajien yrittäjyydelle hyvät

lähtökohdat, mutta se ei vielä takaa heidän tehokasta integroitumistaan osaksi suomalaista yrittäjyyttä ja yrittäjäkenttää. Lisäksi tarvitaan toimia, jotka edesauttavat aktiivisen ja tasavertaisen roolin löytymistä yrittäjänä toimiville maahanmuuttajille.

Nytt inom arbets- och entreprenörskapsforskning

Janne Savolainen, Elise Virnes, Merja Hilpinen och Elina Palola (2015). Slutrapport från arbetsgruppen för ungdomsgarantin. Arbets- och näringsministeriets publikationer, Arbete och företagsamhet 19/2015.

Genomförandet av ungdomsgarantin har försvårats på grund av det svåra ekonomiska läget, till exempel har inte alla mål i syfte att förbättra sysselsättningen uppnåtts. Under genomförandet av ungdomsgarantin har dock ungdomsarbetslösheten varit relativt kortvarig. Den genomsnittliga arbetslöshetsperioden för ungdomar var cirka 12 veckor år 2012 och cirka 14 veckor år 2014. Under ungdomsgarantin har arbets- och näringsbyråerna i avsevärd grad satsat på hänvisning till tjänster för unga. Antalet unga i arbets- och näringservice har också ökat klart mer

jämfört med andra grupper av arbetssökande.

Utbildningsgarantin trädde i kraft vid den gemensamma ansökan hösten 2013, men på fullt allvar först i samband med den gemensamma ansökan våren 2014. Tack vare utbildningsgarantin har allt fler ungdomar som avslutat grundskolan direkt gått vidare från grundskolan till andra stadiet, påbyggnadsundervisning i grundskolan eller förberedande undervisning. I synnerhet statsförvaltningens sparkrav har lett till flera förändringar och reformer inom utbildningssektorn.

Kompetensprogrammet för unga vuxna startade med full finansiering vid ingången av 2014. De volymmässiga målen för utbildning vid läroanstalt har hittills uppnåtts. Programmet fortsätter till utgången av 2016. Bland dem som påbörjade utbildning fanns det många sådana personer i åldern 20–29 år som inte har utbildning eller jobb efter grundskolan. Trots kompetensprogrammet finns det på arbetsmarknaden fortfarande

många unga som bara slutfört grundstadiet och vars förväntade tid i arbetslivet är ganska kort.

I och med den tilläggsfinansiering som ungdomsgarantin medfört, utförs uppsökande ungdomsarbete nu överallt i Finland. Antalet unga som det uppsökande ungdomsarbetet nått har ökat. Allt fler ungdomar får också långvarigare stöd genom det uppsökande ungdomsarbetet. Antalet personer under 29 år som deltagit i ungdomsverkstadsverksamhet ökar jämnt.

Fr.o.m. ingången av 2014 lindrades kriterierna för yrkesinriktad rehabilitering för unga. Efter det har antalet ungdomar som fått yrkesinriktad rehabilitering ökat jämnt. Den nya socialvårdslagen för med sig förbättringar i socialtjänsterna för unga under 2015, bland annat genom en egen kontaktperson för ungdomar. En undersökning som utvärderade genomförandet av ungdomsgarantin fäste i synnerhet vikt vid att det inte fanns tillräckligt med social- och hälsovårdstjänster. Inom ungdomsgarantin har det för ungdomar utvecklats ett nätverk av Ohjaamo-servicepunkter, där alla tjänster fås över en disk. Nätverket inleder sin verksamhet i tretton kommuner under 2015.

Satu Aaltonen, Jarna Heinonen och Elina Valtonen (2015). Servicebehov hos invandrare som är företagare och främjande av företagande. Arbets- och näringsministeriets publikationer Arbete och företagssamhet 23/2015.

På grund av förändringar som skett i näringsstrukturen och på arbetsmarknaden är företagande i fortsättningen en allt viktigare

väg till sysselsättning även för invandrare. Företagandet bland invandrare för med sig nya resurser, idéer och ekonomisk driftighet till marknaden. Detta är till nytta för hela samhällsekonomin.

I utredningen Servicebehov hos invandrare som är företagare och främjande av företagande granskas företagande invandras servicebehov, erfarenheter av offentliga företagstjänster samt metoder för att främja företagande. Fokus ligger på offentliga företagstjänster. Det huvudsakliga materialet för utredningen består av intervjuer med 64 invandrare som är företagare och med nio sakkunniga. Med hjälp av intervjuerna och det insamlade materialet bedöms i utredningen hur väl det nuvarande serviceutbudet svarar mot behoven hos invandrare som startar företag. Utifrån detta läggs det fram förslag om hur tjänsterna ska utvecklas och hur företagandet bland invandrare ska främjas.

Enligt resultaten av utredningen förutsätter främjandet av företagandet bland invandrare inte direkt nya tjänster som särskilt riktas till invandrare som är företagare. De nuvarande tjänsterna är tillräckligt täckande, men invandrare som är företagare är inte medvetna om tjänsterna och kan därför inte dra nytta av dem. Detta kan påverkas genom att man ökar invandrarnas kännedom om i synnerhet tjänsten Företagsfinland, där invandrare kan hitta alla offentliga företagstjänster.

Den första kontakten med myndigheter för invandrare som kommer till Finland har sällan samband med företagande eller företagsverksamhet. Medvetenhet i ett tidigt skede om möjligheterna med företagande och nyttan av företagstjänster skulle främja invandrarnas integration och sysselsättning. Här spelar myndighetssamarbete och ömsesidigt lärande en viktig roll.

Mer än offentliga tjänster behöver invandrare som är företagare samarbete och nätverkande med den infödda befolkningen.

Det är i stor utsträckning fråga om att bygga upp sådant förtroende och sådan trovärdighet som behövs i företagsverksamheten. Företagarna är själva de centrala aktörerna i detta sammanhang. Det är väsentligt att invandrarna hittar sin väg till infödda finländare och integreras med sina företagarejämlingar, inte så mycket med invandrarjämlingar.

Det finländska systemet med företagsstöd ger goda utgångspunkter för företagande bland invandrare, men garanterar inte att invandrare effektivt integreras till en del av företagandet och företagarevärlden i Finland. Dessutom behövs det åtgärder som främjar att invandrare som är företagare hittar en aktiv och jämlik roll.

English Summaries

Do Unemployment Benefit Sanctions Create Incentives for Re-employment?

Henna Busk, Dr. of Sc. (Economics),
Helsinki

The article investigates unemployment benefit sanctions and their effect on the outflow from unemployment. The study employs unemployment data from the Ministry of Employment and the Economy with additional information on unemployment benefits gathered from registers of Financial Supervisory Authority and the Social Insurance Institution. The data cover the unemployed registered at the Finnish public employment service during the years 2003-2009. The empirical analysis is performed by using the timing-of-events approach, which allows for a distinction between the selection and caus-

al effects of sanctioning. The results imply that sanctions increase the exit rate from unemployment to work but that the effect differs according to the benefit received; labour market support recipients react to sanctions more strongly than earnings-related benefit recipients do. According to the results, sanctions encourage unemployed individuals on flat-rate labour market support to find jobs, whereas unemployed individuals receiving earnings-related allowances to leave the labour force. The encouraging effect of sanctions on active labour market policy programmes is relatively small and statistically significant only among labour market support recipients.

Was the job offer reform of 2014 a success?

Heikki Räisänen, Dr.Pol.Sc., Adjunct Professor, Research Director, Ministry of Employment and the Economy

This article discusses the implementation and effects of increased number of job offers by the PES, which was part of the Government structural policy programme implemented since 2014. A job offer for the job-seekers by the PES office is an individualized suggestion to apply for a certain open vacancy. The article is based on an analysis paper (Räisänen – Järvelä 2014).

The analysis data consists of a comprehensive PES open vacancy register data and of a comprehensive register data on unemployed job-seekers. Both cover the years of 2012 and 2013, as well as the period between January-April 2014. The datasets contain information on almost 1.3 million open vacancies and over 750,000 unemployed job-seekers.

After the policy reform, the use of job offers has clearly increased in relation to open vacancies. The open vacancy duration has generally prolonged in 2014, but the vacancy filling by job offers has remained almost as efficient as earlier. This means, that the relative efficiency has increased simultaneously with a strong increase in the use of job offers. The efficiency benefit in favour of job offers is even as large as 60 percentage points. In terms of the duration of the employer's share in recruitment, the outcome means increase in the relative efficiency of job offers in 2014, as well.

Within the whole period in question, a total of 78 per cent of unemployed job-seekers have not received a single job offer from the PES. Jobs are mostly offered to individuals

with secondary education and young people. While the unemployed job-seekers received 3 out of 4 job offers in 2012, the figure was less than half in the beginning of 2014. On the contrary, those in active labour market policy programmes, education and employment have received increasing numbers of job offers. The main increase in the number of job offers has been targeted for those under 35 years of age, but also senior job-seekers receive more job offers now. Offers are also given to people with long unemployment durations. The prospect for receiving a job offer increases along with prolonged duration of unemployment. Offered jobs are often located in a different municipality than where the job-seeker lives and sometimes the job is located in a different labour market area ("ELY region"). Job offers are quite often given for a different main occupational category than the statistical occupation of the job-seeker.

As a whole, the duration of an unemployment period does not seem to become shorter with the help of job offers, but for young people, some clearly positive effects can be observed. The effects seem to increase in 2014, as well. The outcomes become visible when terminated unemployment periods are taken under review. In case we analyse also the unemployment periods that have not yet terminated, a job offer increases the risk of termination with a rising magnitude in 2014. Analysing the job-search periods shows, that a job offer does not decrease the duration as a whole, but again clearly shorter durations for young people can be observed.

The policy reform included in the structural policy programme has been implemented comprehensively in the first one-third of 2014 and the first effects are remarkable.

Digitalization changes work – what kind of innovation policy is needed for reforming working life?

Tuomo Alasoini, PhD, Adjunct Professor, Chief Adviser, Tekes

This article examines multiple effects that digitalization has on work and how it is possible to promote working life reform with the help of innovation policy in the ongoing transformation. First, the article looks at how digitalization is shaping work and employment, showing that anticipation of the nature of changes is difficult for many reasons. The following section takes a closer look at new ways of working as a social innovation enabled by advanced digitalization. The author seeks to show how the spread of new ways of working are speeded up, in addition to technological advances, by globalization, environmental concerns and, in particular, subjectivization of work and individualization of work orientations. As examples of phenomena that are related to new ways of working, the author mentions urban hubs, fablabs, microwork and microtasking, and crowdsourcing-based mass collaboration. The third part of the article seeks to justify the need for and premises of a new kind of mission-driven innovation policy and how it could be used in tackling with work- and employment-related challenges that emerge with advancing digitalization. According to the author, Finland has certain strengths, such as a long tradition of consensual decision making and a shared view of the national importance of innovation policy among policy-makers and stakeholder groups, which may help the country to take advantage of the ongoing digital transformation in economically, socially and ecologically sustainable way.

From prohibition of discrimination towards promoting equality

Tarja Kröger, LL.Lic, Government Counsellor, Ministry of Employment and the Economy (both authors)

Susanna Siitonen, LL. M., Government Counsellor

The new Non-discrimination Act came into force at the beginning of 2015. The focus of the former Non-discrimination Act was on the prohibition of the discrimination and the implications of discrimination. With the new legislation the focus has shifted more towards promoting equality and diversity at workplaces. It expanded the scope of protection against discrimination. The Act is applied to all public and private activities, excluding private life, family life and practice of religion.

The Non-discrimination Act prohibits discrimination against employees on the basis of age, health, disability, national or ethnic origin, nationality, sexual orientation, language, religion, opinion, belief, family ties, trade union activity, political activity or for other personal characteristics. The concept of discrimination was specified by adding to the Act provisions which prohibit discrimination by association or based on an assumption. The prohibition of discrimination applies when recruiting an employee, during employment, and when employment ends. There is a specific provision in the Act which prohibits discriminatory job advertisements.

The most important reforms in the new Non-discrimination Act consists of the employer's obligation to promote equality at work and the dereliction of the obligation to make reasonable accommodations was defined as discrimination. An employer who

regularly employs at least 30 employees is required to draw up a plan to promote equality.

Compliance with the provisions on equality in working life in individual cases will continue to be supervised by the occupational safety authorities. However, also the Non-Discrimination Ombudsman has duties and powers relating to equality in working life.

Recent Employment and Entrepreneurship Studies

Janne Savolainen, Elise Virnes, Merja Hilpinen and Elina Palola (2015). Final Report of the Youth Guarantee Working Group. Publications of the Ministry of Employment and the Economy, Employment and entrepreneurship 19/2015.

The implementation of the youth guarantee has been hampered by the difficult economic conditions; for instance, some objectives to improve youth employment have not been met. However, during the implementation of the scheme youth unemployment has remained relatively short-term in nature. The average duration of youth unemployment spells was approximately 12 weeks in 2012 and 14 weeks in 2014. During the scheme, the Employment and Economic Development Offices (TE Offices) have made significant efforts to steer young people

to use services. Consequently, the number of young people using TE services has increased considerably compared to other job-seeker categories.

The educational guarantee entered into force during the joint application process of autumn 2013 but was implemented on a large scale first in the more extensive joint application process of spring 2014. It has helped an increasing number of young people to continue from basic education either directly to upper secondary education or to voluntary additional basic education or preparatory training. The field of education has undergone several changes and reforms due to, in particular, the central government's pressure to make savings. It remains to be seen how the numerous reforms affect the future implementation of the educational guarantee.

The skills programme for young adults was launched with full funding at the begin-

ning of 2014. So far, the quantitative targets set for education in educational institutions have been reached. The programme will continue until the end of 2016. Those participating in the training include a considerable number of young people aged 20–29 without post-basic qualifications or a job. Despite the skills programme, there are still many young people in the labour market who have only completed basic education; their working careers are expected to be relatively short.

With the additional funding received in connection with the youth guarantee, youth outreach work is now being carried out all over Finland. Outreach activities reach a growing number of young people, and more of them are also receiving longer-term support through the services. The number of people under 29 who have participated in youth workshops is steadily increasing.

The criteria for vocational rehabilitation for young people were broadened at the beginning of 2014. Since then, the number of young people participating in vocational rehabilitation has steadily increased. In 2015, the new Social Welfare Act will improve youth social services, for example, by entitling young people to a named contact person. Studies evaluating the implementation of the youth guarantee have highlighted, in particular, the insufficiency of social and health care services. In the youth guarantee scheme, a network of one-stop service points has been developed for young people. This “Ohjaamo” network will begin operating in 13 municipalities in 2015.

Satu Aaltonen, Jarna Heinonen and Elina Valtonen (2015). Service needs of immigrant entrepreneurs and promoting entrepreneurship. Publications of the Ministry of Employment and the Economy, Employment and entrepreneurship 23/2015.

Changes in the business structure and the labour market make entrepreneurship an increasingly important channel of employment for immigrants as well. Immigrants’ entrepreneurship brings new resources, ideas, and economic activity to the market, which benefits the whole economy.

The report *Service needs of immigrant entrepreneurs and promotion of entrepreneurship* examines the service needs and experiences of public business services of immigrant entrepreneurs and ways to promote entrepreneurship. The study focuses on public business services. The main research material comprises interviews of 64 immigrant entrepreneurs and of nine experts. The study evaluates, how well the present array of available services corresponds to the needs of immigrants setting up a business. Based on the findings proposals have been made for the development of services and for the promotion of immigrant entrepreneurship.

The results show that promoting immigrant entrepreneurship in Finland does not require new services specifically directed at immigrants. Existing services are sufficiently extensive, but immigrant entrepreneurs are not aware of them, and therefore do not know how to utilise them. This can be influenced by raising immigrants’ awareness especially on the services of Enterprise Finland, where immigrants can find all public business services.

The first contact that an immigrant has

with officials rarely involves entrepreneurship or business activities. Awareness at an early stage on the possibilities of entrepreneurship would enhance integration and employment. Collaboration among officials and cross-learning play a significant role.

More than public services, immigrant entrepreneurs want cooperation and networking with the native population. The issue largely involves building the trust and credibility needed in business activities in which the entrepreneurs themselves are key play-

ers. It is important that immigrants would join up with the native population and integrate with their business peers, rather than their immigrant peers.

The Finnish business service system offers good starting points for immigrant entrepreneurship, but it does not yet guarantee their effective integration as part of Finnish community of entrepreneurs. In addition, measures are needed to find an active and equal role for immigrant entrepreneurs.

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 2014, 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 2014, 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

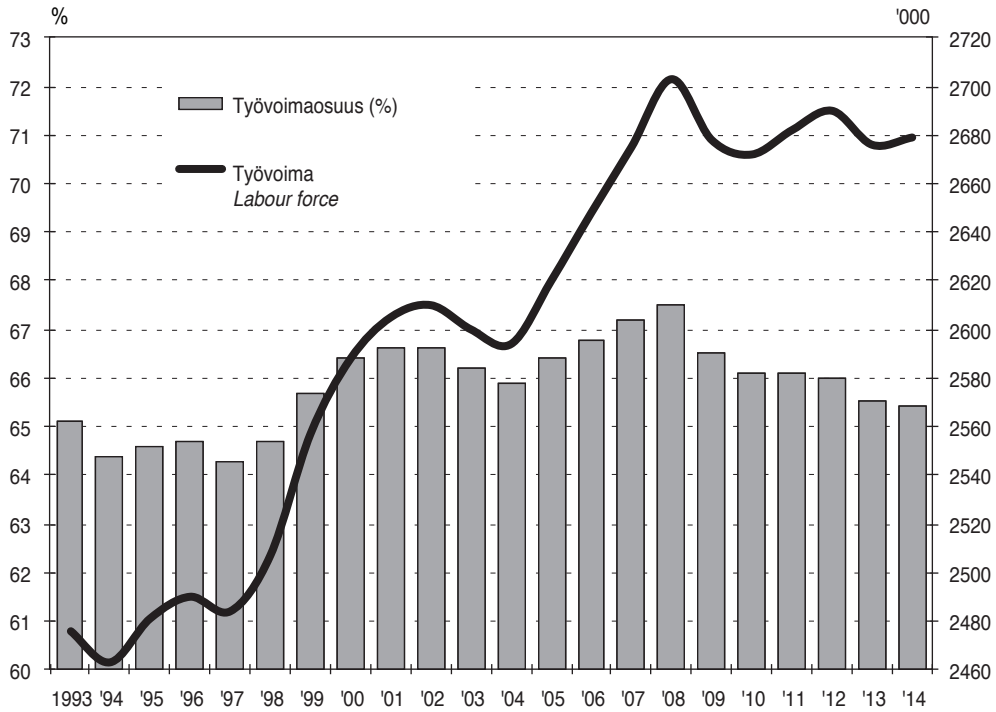
21. Participants in different services	41*
22. Labour market training.....	42*
23. Unemployment security	43*

INTERNATIONAL STATISTICS

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

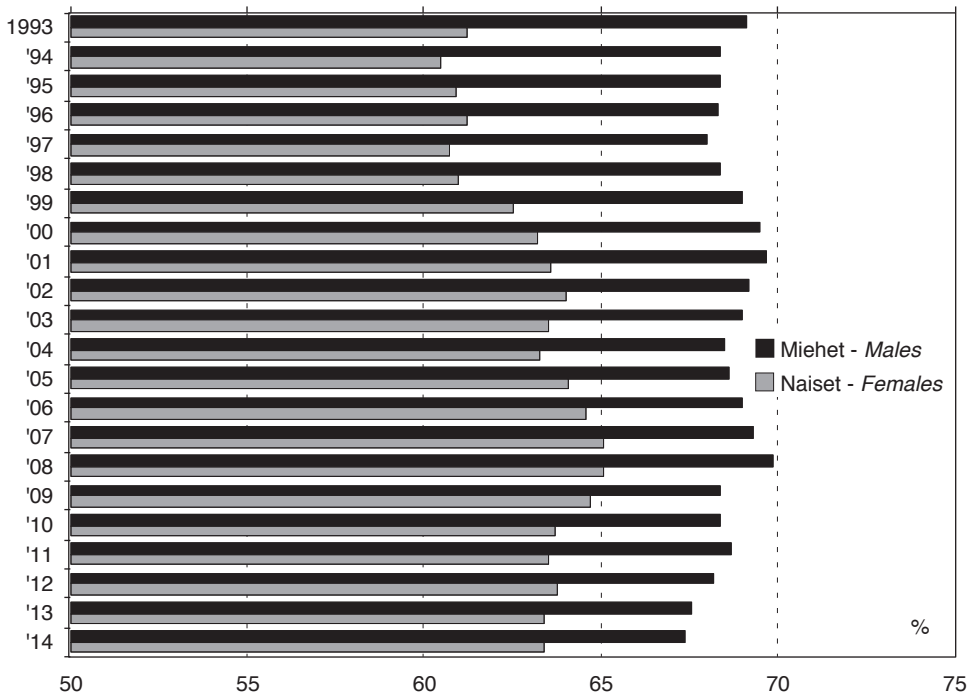
TABLES BY DISTRICT

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

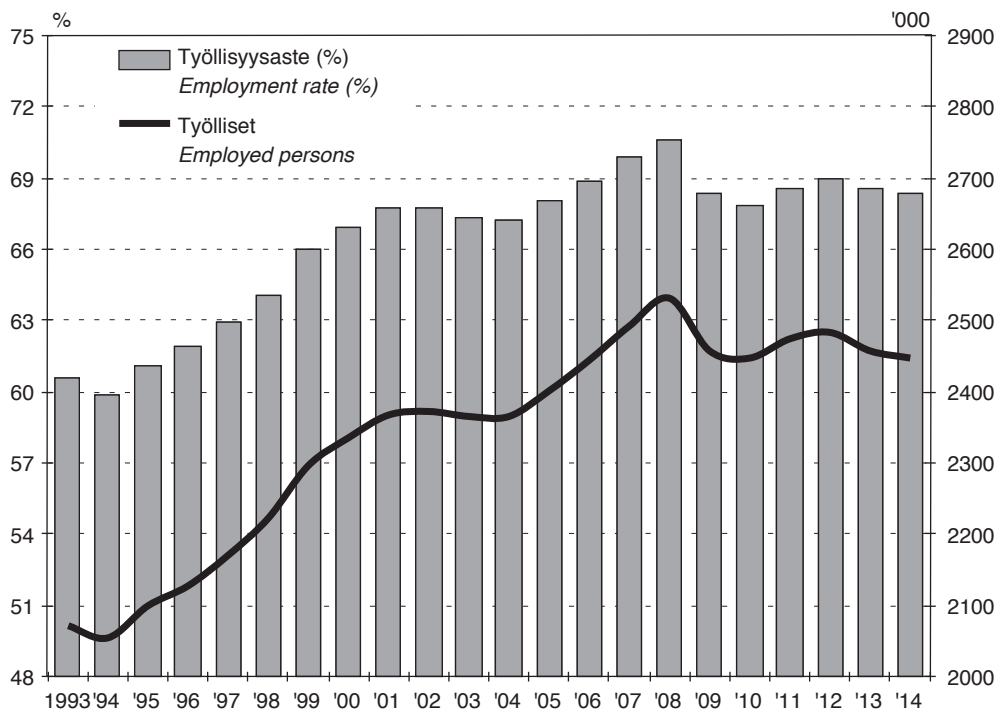
Chart 1. Labour force and labour force participation rates



Kuvio 2. Työvoimaosuudet sukupuolen mukaan

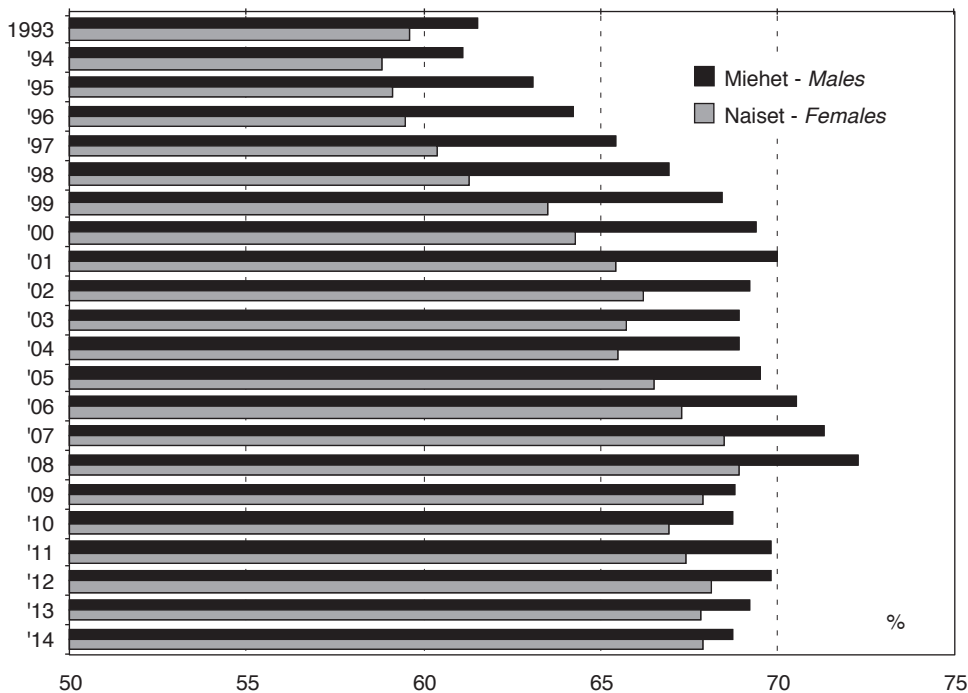
Chart 2. Labour force participation rates by sex

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



Kuvio 3. Työlliset ja työllisyysasteet

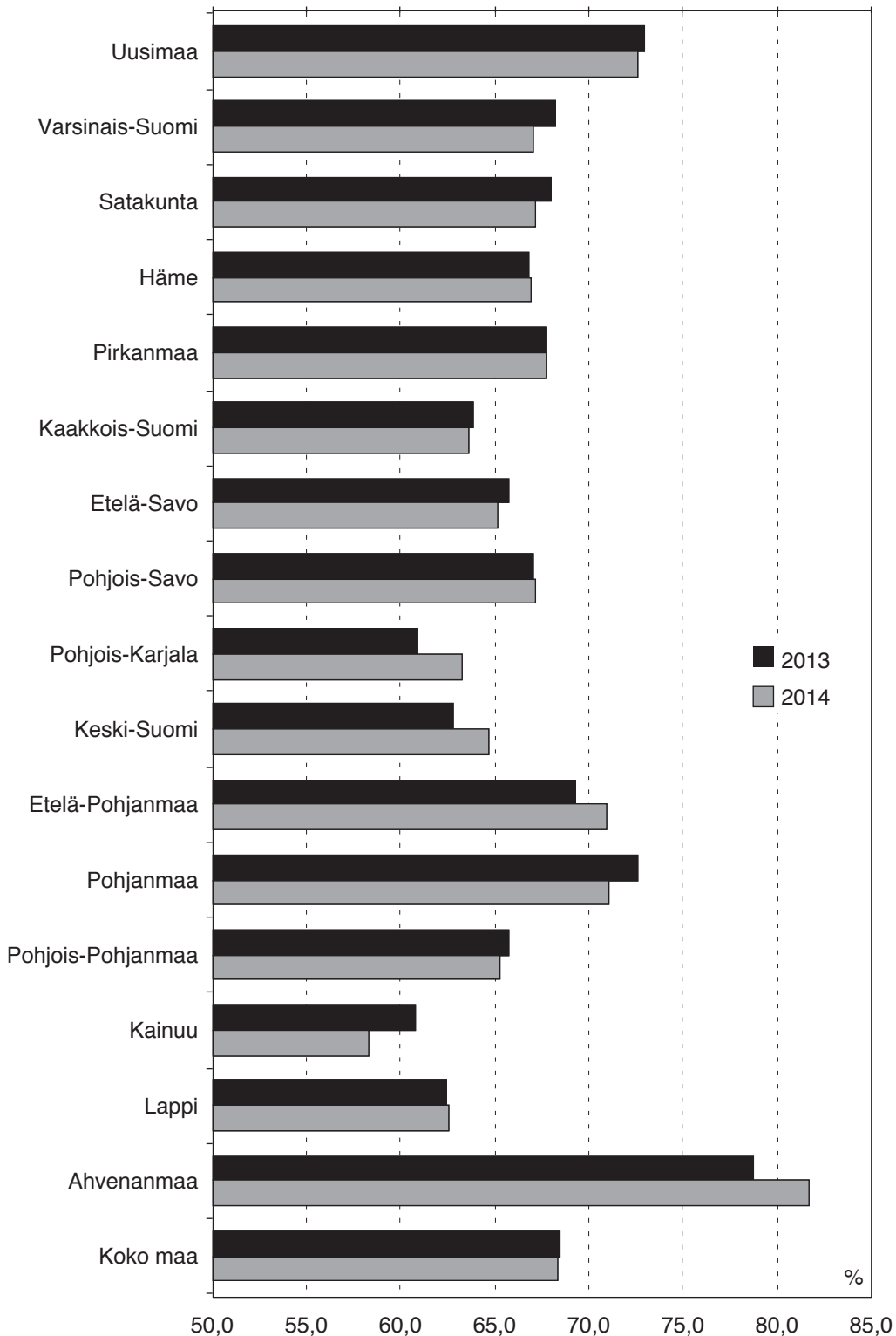
Chart 3. Employed persons and employment rates



Kuvio 4. Työllisyysasteet sukupuolen mukaan

Chart 4. Employment rates by sex

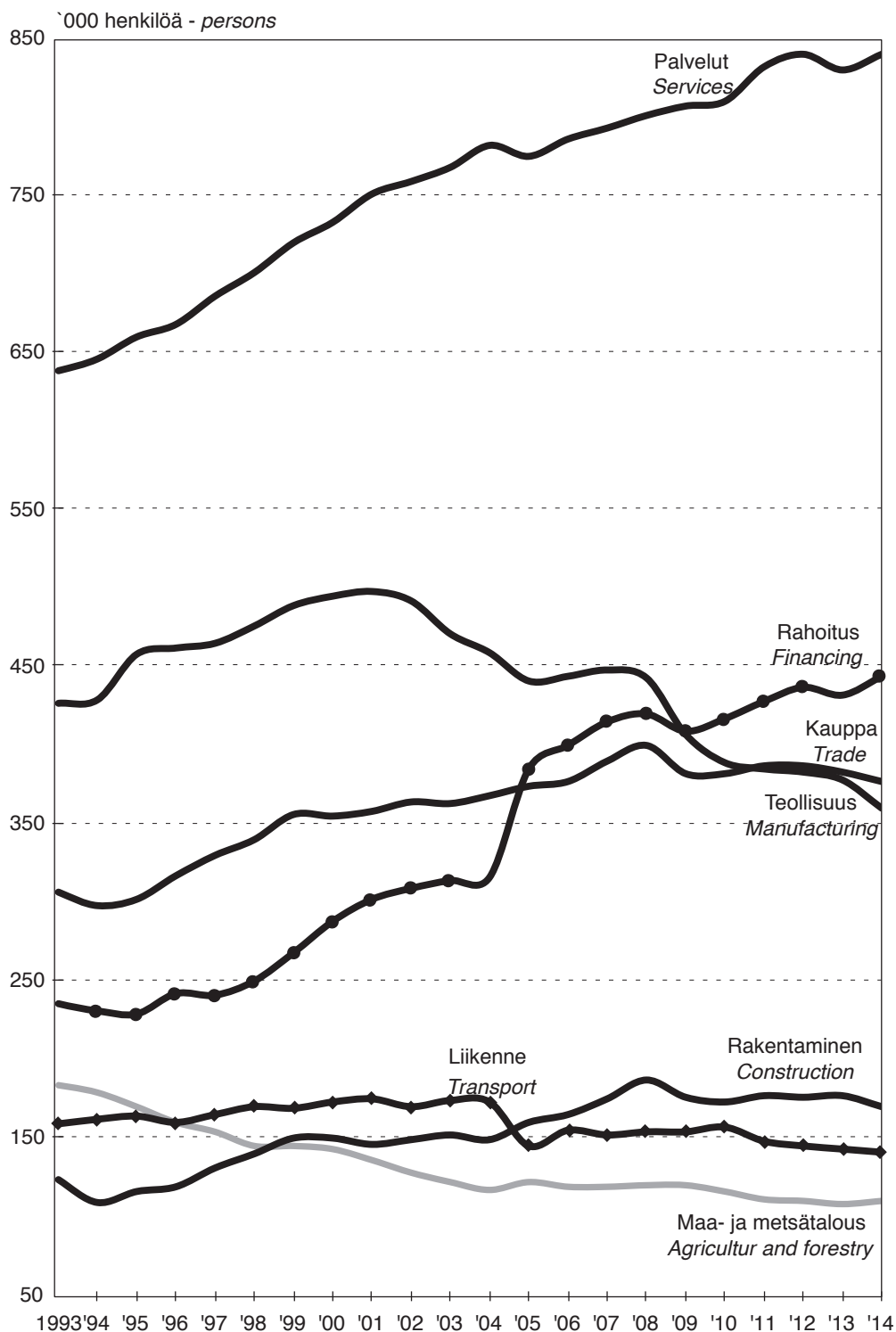
Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus – Source: Statistics Finland, Labour Force Survey



Kuvio 5. Työllisyysasteet ELY-keskuksittain

Chart 5. Employment rates by administrative district

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

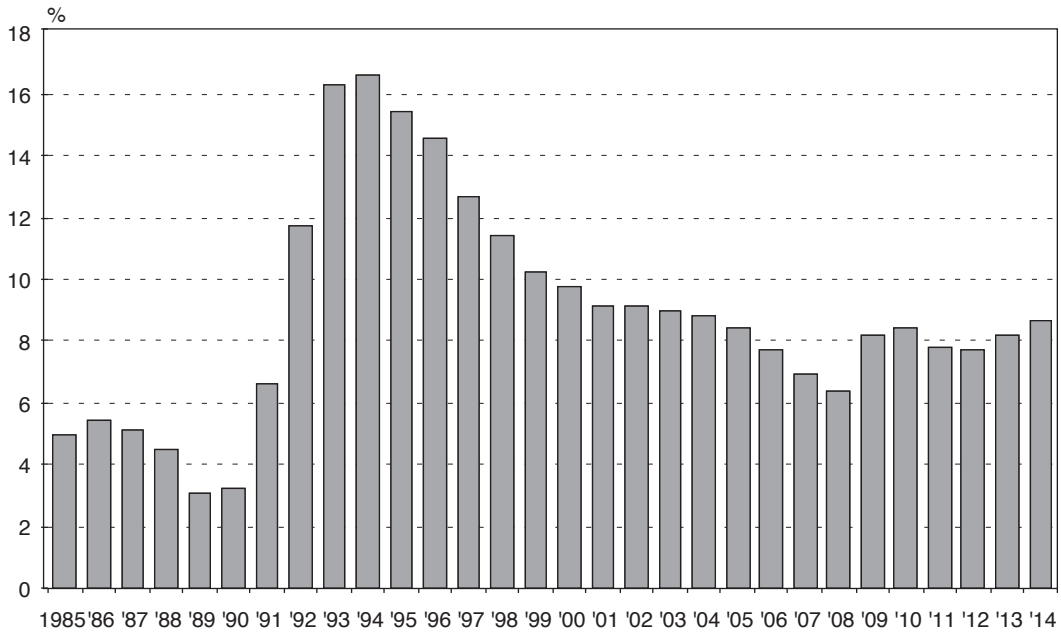


Kuvio 6. Työlliset toimialoittain

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.

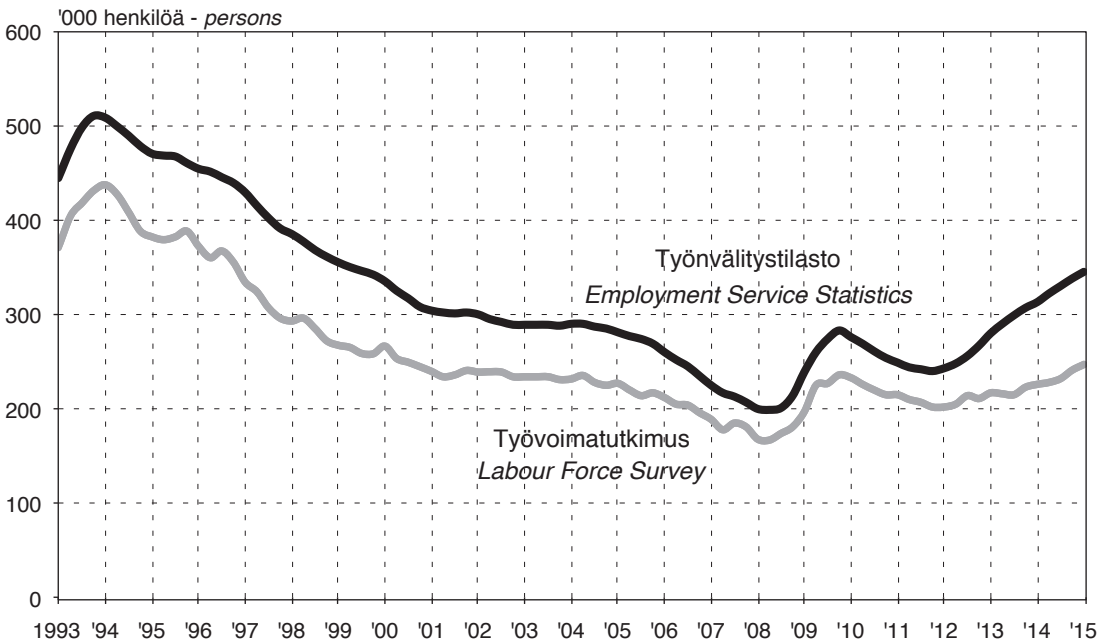
Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus – Source: Statistics Finland, Labour Force Survey



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

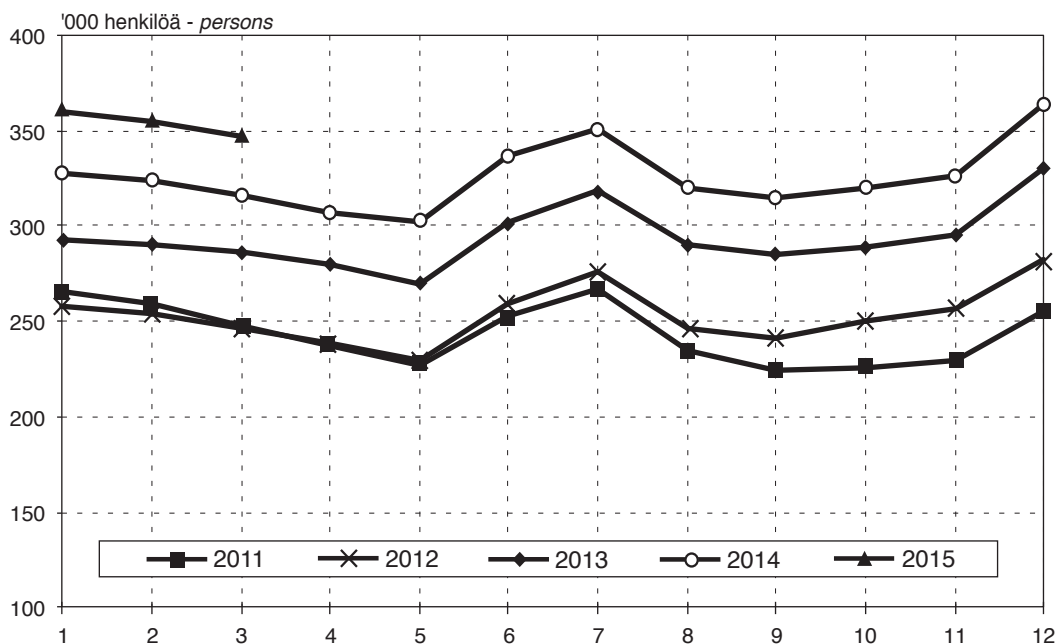
Chart 7. Unemployment rates by Labour Force Survey. From 1989, according to ILO/EU definition

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



Kuvio 8. Työttömät työvoimatutkimuksen sekä työnvälitystilaston mukaan. Kausipuhdistetut neljännesvuosiluvut

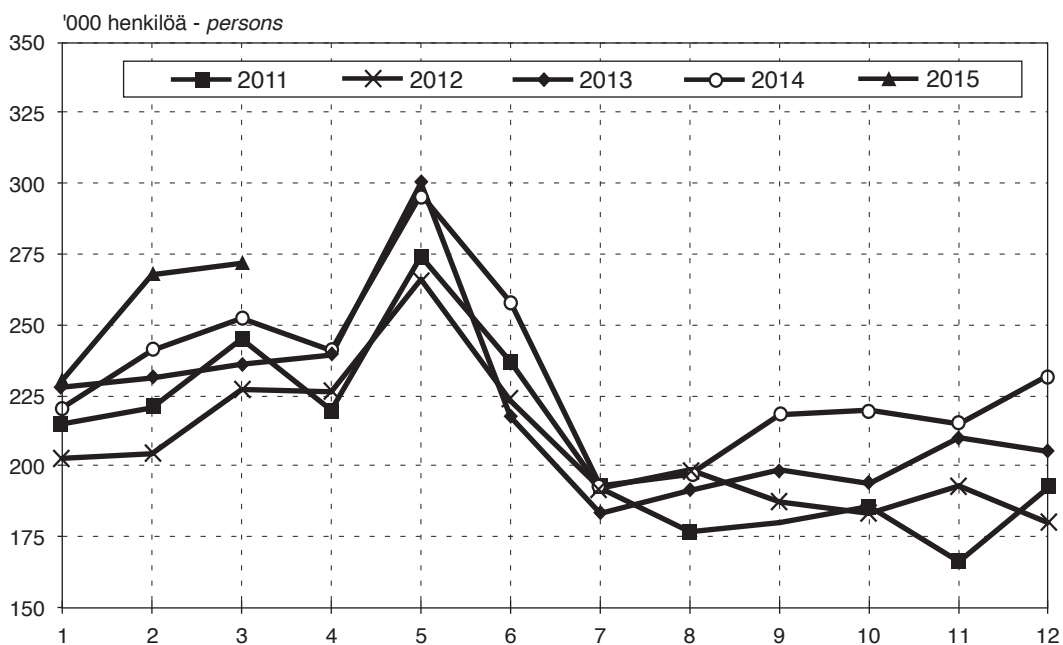
Chart 8. Unemployed persons according to the Labour Force Survey and according to the Employment Service Statistics. Seasonally adjusted quarterly figures



Kuvio 9. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain

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

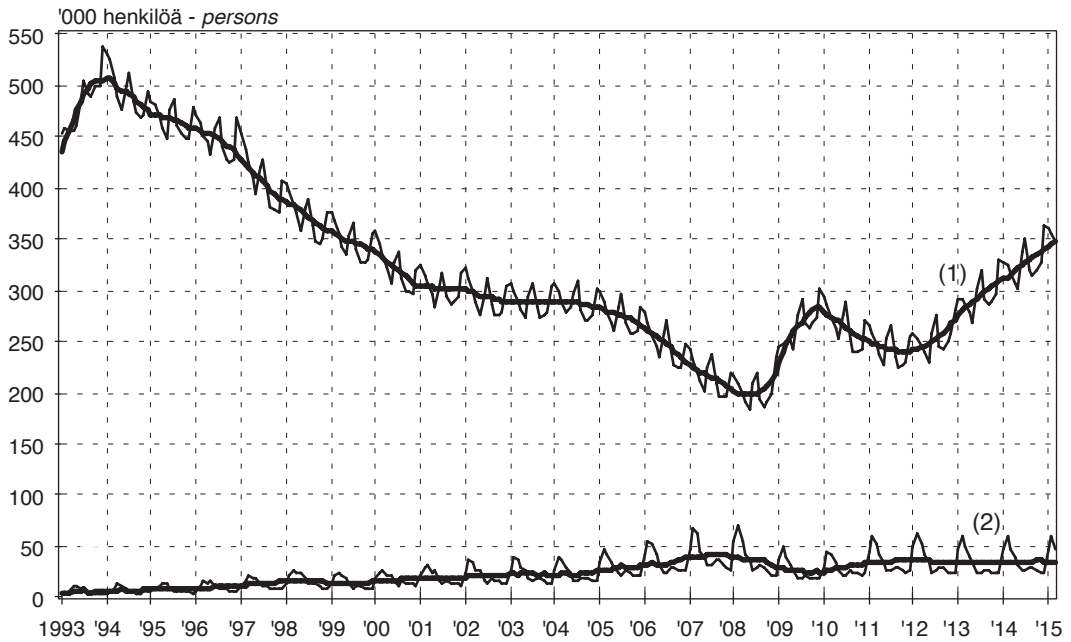
Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto
 Source: The Ministry of Employment and the Economy, Employment Service Statistics



Kuvio 10. Työttömät työvoimatutkimuksen mukaan kuukausittain

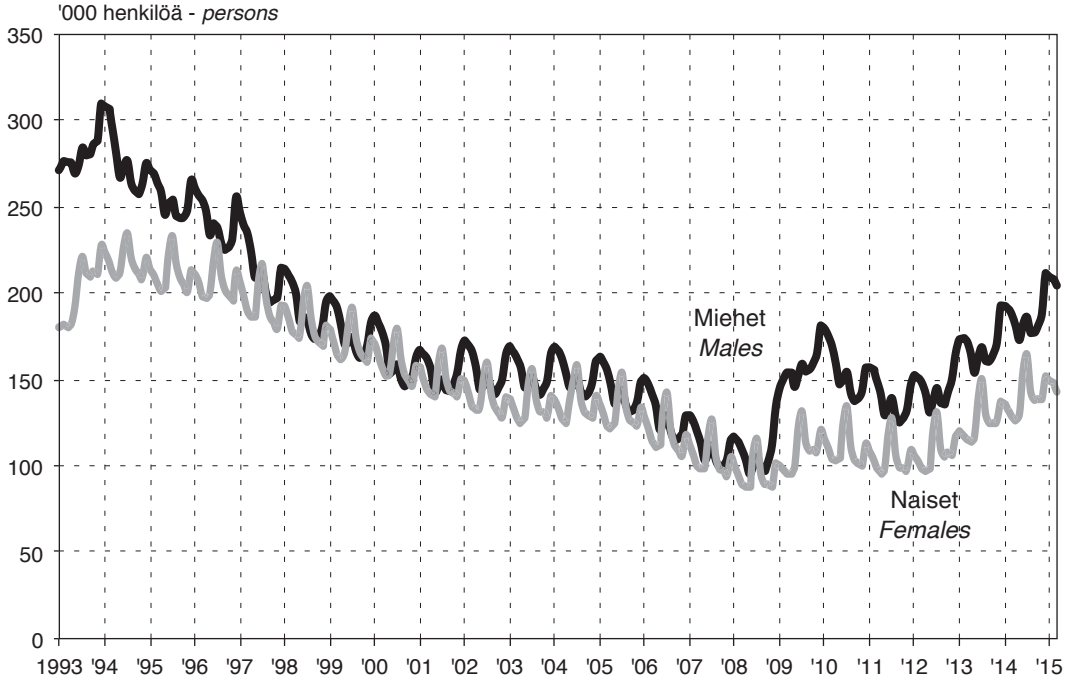
Chart 10. Unemployed persons according to the Labour Force Survey. Original monthly figures

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

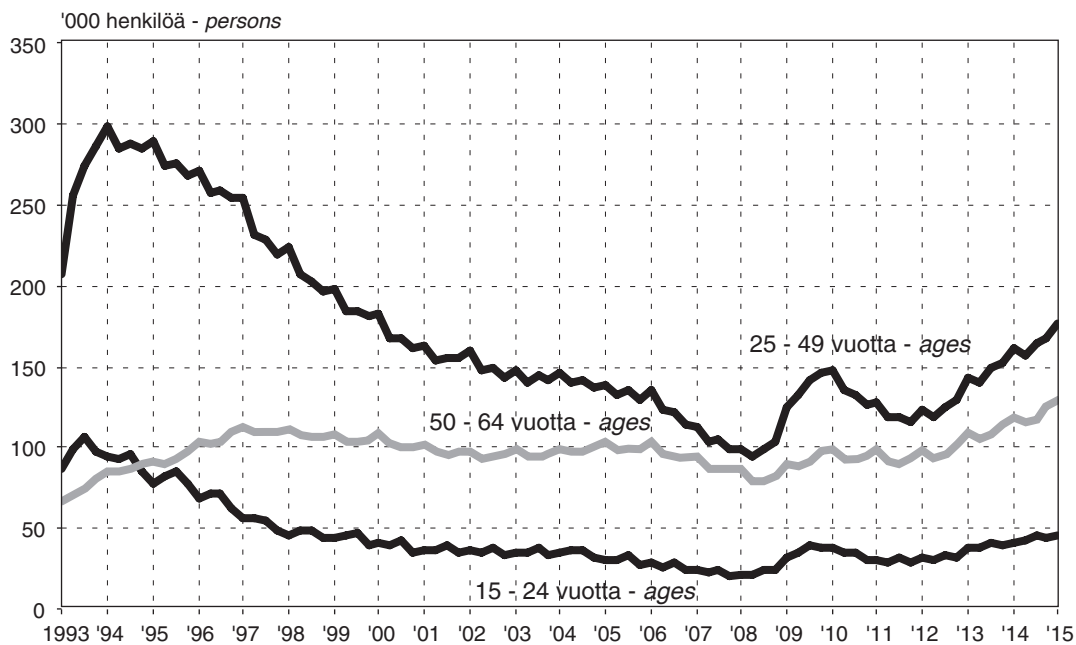


Kuvio 12. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain sukupuolen mukaan

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

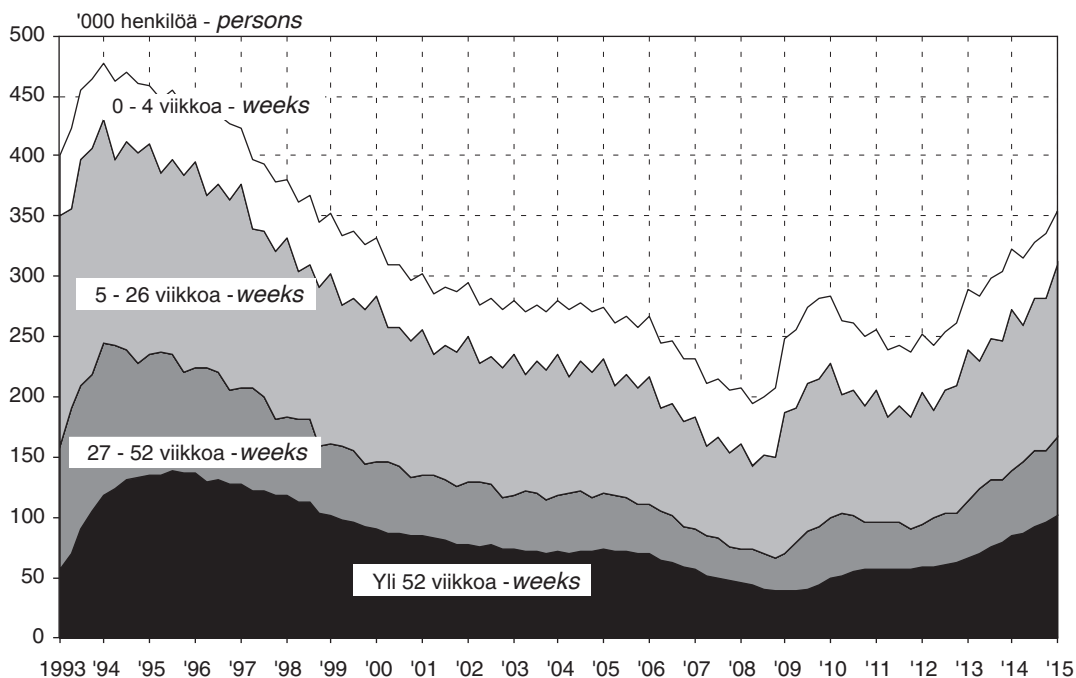
Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

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

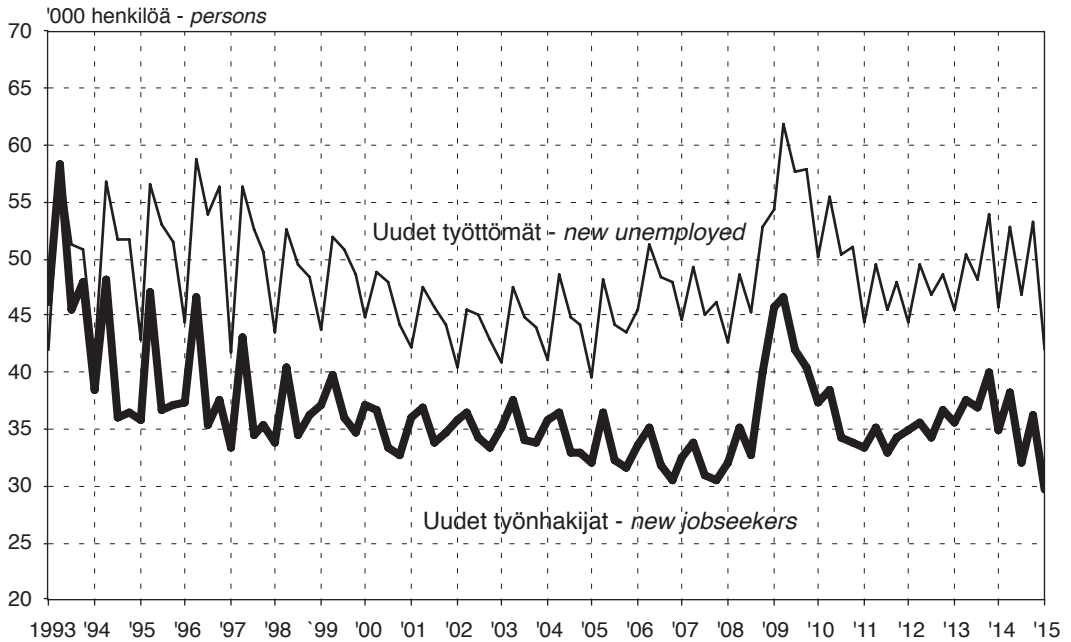


Kuvio 14. Työttömät työnhakijat työttömyyden keston mukaan, kesto viikkoina

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

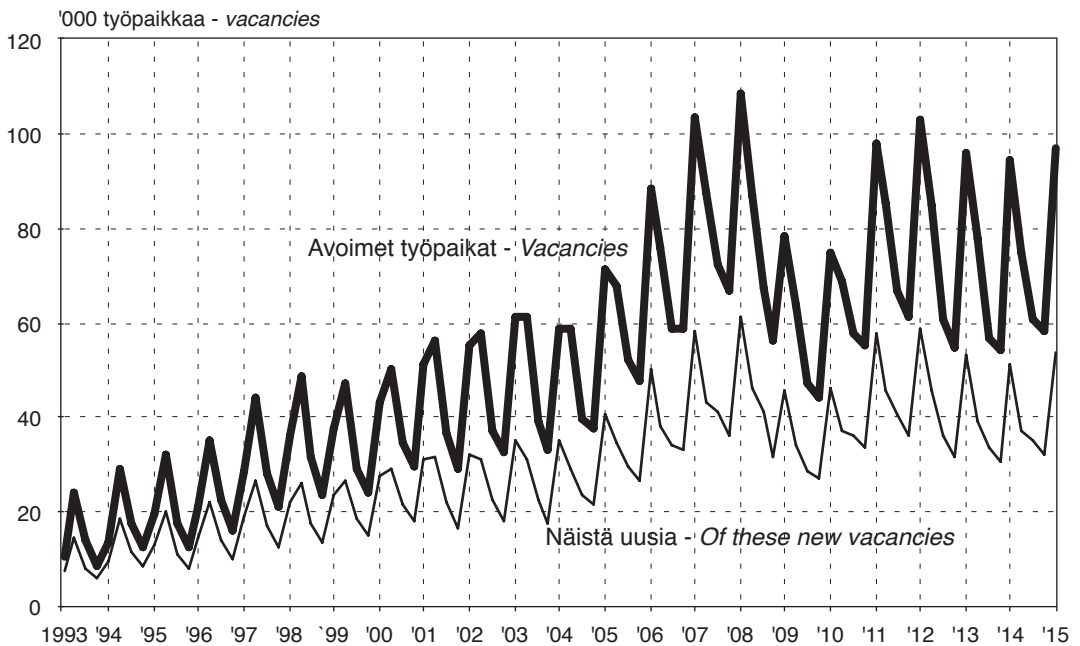
Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

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

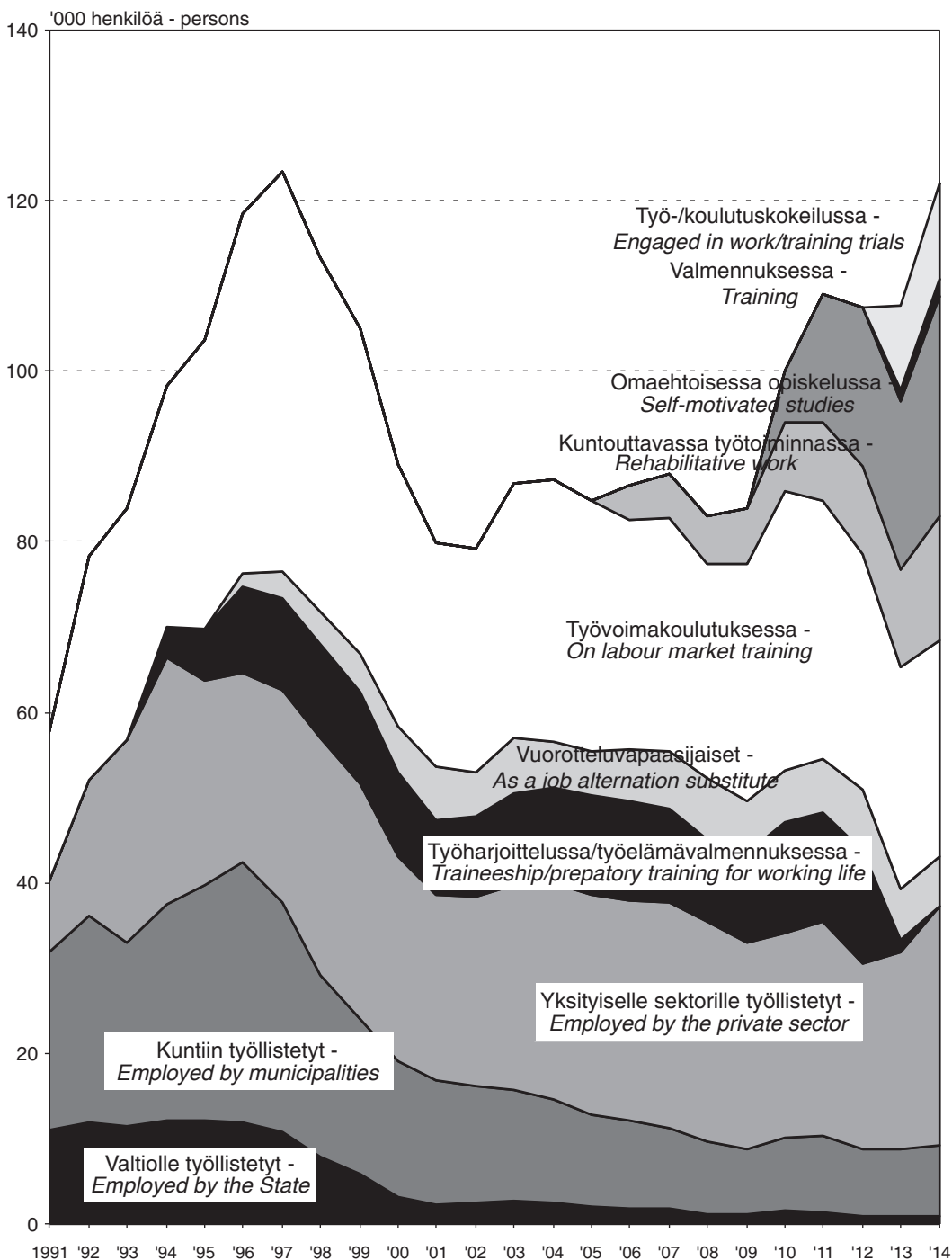


Kuvio 16. Avoimet työpaikat kuukauden aikana sekä näistä uudet avoimet työpaikat työnvälityksessä neljännesvuosittain

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

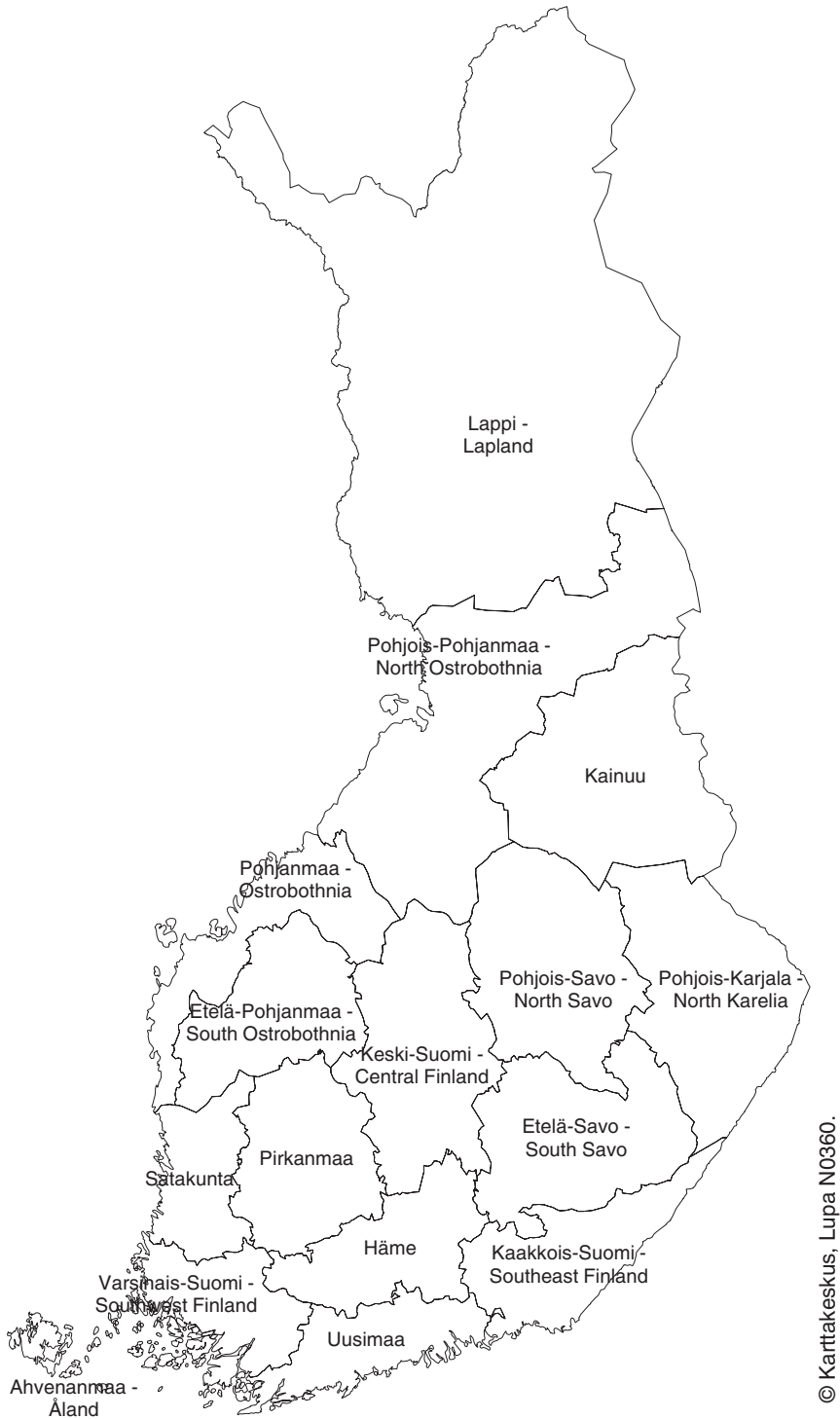


Kuvio 17. Aktivointiasteeseen laskettavissa palveluissa olevat

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

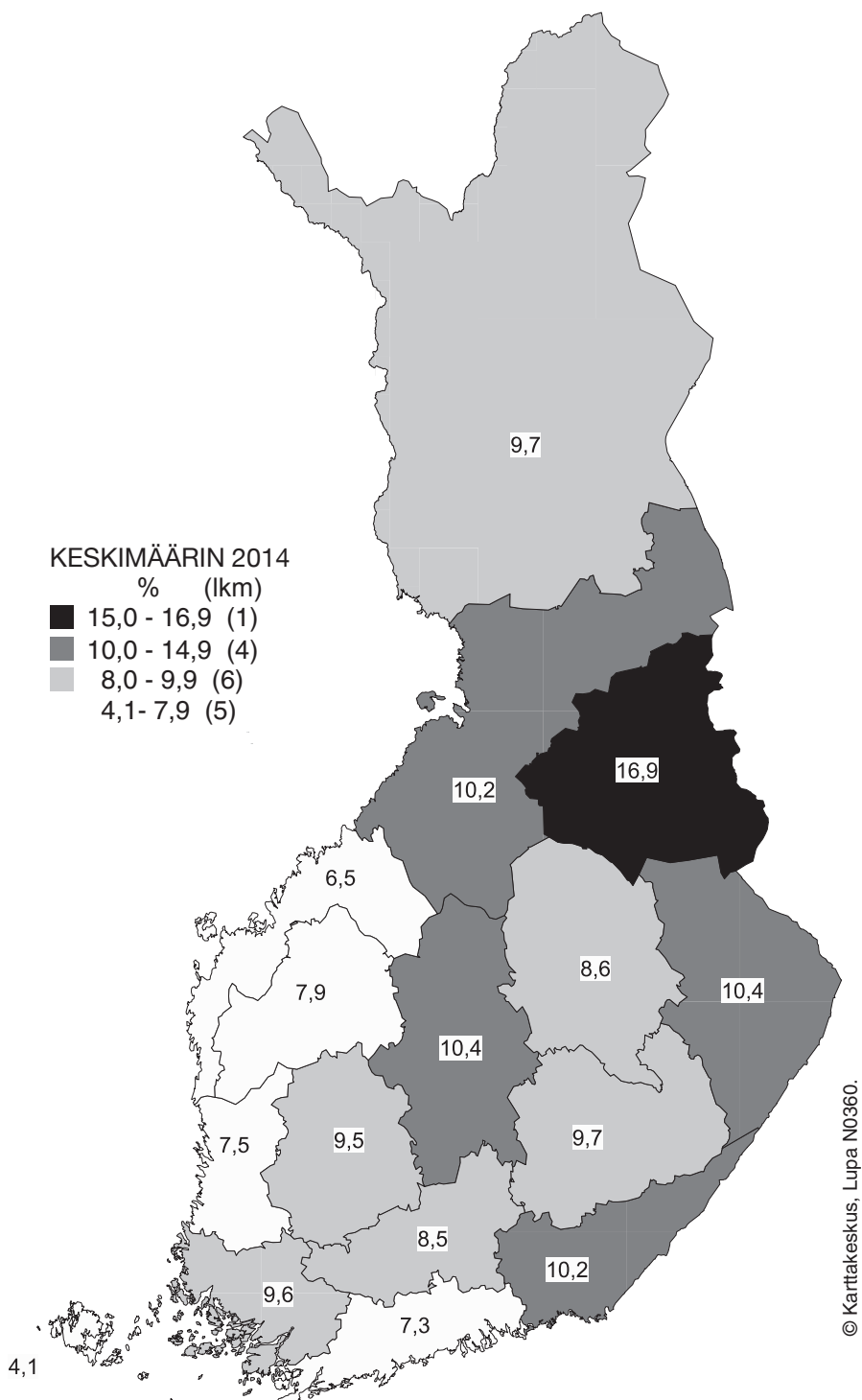
Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

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



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 2014
 Chart 19. Unemployment rates by administrative districts in the year 2014

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

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

Vuosi ja neljännes	Ikä - Age											Yhteensä
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-74	
Year and quarter	1 000 henkilöä - persons											Total
Molemmat sukupuolet - Both sexes												
1998	329	322	314	372	380	394	417	387	280	246	437	3 878
1999	331	327	305	364	381	389	408	412	283	255	435	3 890
2000	332	328	305	353	380	385	402	432	288	261	436	3 901
2001	331	326	309	341	378	380	399	425	317	265	437	3 909
2002	326	326	315	329	375	378	396	418	343	272	439	3 918
2003	322	329	324	315	371	378	390	410	377	269	442	3 926
2004	318	332	329	307	363	380	385	401	401	272	447	3 935
2005	319	333	331	307	353	379	381	395	421	276	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	330	330	346	339	317	345	377	373	384	399	520	4 059
2012	325	336	343	342	325	334	375	371	381	393	550	4 075
2013	317	341	340	348	335	321	371	373	377	386	578	4 087
2014	310	342	339	353	342	315	365	375	372	378	604	4 095
2013 I	320	340	341	345	331	326	373	371	379	389	567	4 083
2013 II	317	340	341	347	333	322	372	373	378	387	575	4 085
2013 III	315	341	340	348	336	319	371	373	376	385	583	4 087
2013 IV	315	341	340	350	339	317	370	375	374	383	589	4 091
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
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
2004	163	170	170	156	184	193	190	206	201	131	202	1 965
2005	165	169	173	154	180	192	190	200	210	135	205	1 972
2006	168	168	173	156	172	194	189	198	208	148	208	1 981
2007	172	164	173	161	169	190	192	192	206	159	213	1 990
2008	173	164	175	167	165	186	190	192	201	176	215	2 003
2009	169	168	176	172	158	185	191	189	196	188	220	2 014
2010	167	171	179	172	155	184	191	188	192	198	227	2 024
2011	167	170	182	170	162	176	190	187	191	195	243	2 032
2012	164	174	176	176	167	170	189	186	186	195	258	2 041
2013	159	178	177	177	168	167	189	185	182	193	272	2 047
2014	155	178	176	179	171	165	186	187	184	186	285	2 052
2013 I	165	173	177	176	169	166	189	186	182	196	266	2 045
2013 II	158	179	176	177	170	165	190	185	183	193	270	2 046
2013 III	156	181	177	176	167	168	190	184	181	193	273	2 047
2013 IV	157	179	177	177	165	170	187	187	183	190	277	2 050
2014 I	155	180	177	177	169	167	184	190	183	189	280	2 050
2014 II	157	177	177	177	170	166	190	184	182	189	283	2 051
2014 III	157	176	177	178	172	165	185	186	186	184	287	2 052
2014 IV	153	180	172	184	174	162	184	187	186	182	290	2 054
2015 I	154	178	174	183	177	161	183	186	184	184	292	2 055
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	196	187	192	198	187	252	2 001
2009	165	167	166	164	153	179	187	190	195	198	257	2 011
2010	167	155	166	167	157	171	187	188	194	207	262	2 020
2011	163	159	164	169	155	169	187	185	193	204	277	2 027
2012	160	162	167	166	158	164	186	185	195	197	292	2 034
2013	158	162	164	171	167	154	183	188	194	193	307	2 039
2014	155	163	163	174	171	150	179	189	188	192	319	2 043
2013 I	155	167	165	169	162	160	184	186	196	193	301	2 038
2013 II	159	161	165	169	164	157	182	188	194	194	305	2 039
2013 III	159	160	163	172	169	151	180	190	195	192	308	2 040
2013 IV	158	162	163	173	173	147	183	187	191	193	312	2 041
2014 I	158	161	162	174	172	149	184	186	191	191	315	2 042
2014 II	154	164	161	175	172	148	176	192	191	190	319	2 043
2014 III	152	166	162	175	171	149	179	189	187	194	320	2 044
2014 IV	155	162	167	171	170	152	177	189	185	194	323	2 045
2015 I	152	164	166	173	168	154	175	190	187	191	326	2 045

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

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

Vuosi ja neljännes	15 -74- vuotias väestö	Työvoima - Labour force			Työvoimaan kuulumattomat - Persons not in labour force		
		Yhteensä	Työlliset	Työttömät	Yhteensä	Koululaiset, opiskelijat	Kotitaloustyötä tekevät
Year and quarter	Population from 15 to 74 years	Total	Employed	Unemployed	Total	Students	Performing domestic work
1 000 henkilöä - persons							
1961	3 133	2 147	2 121	26	986
1962	3 187	2 160	2 132	28	1 027
1963	3 240	2 158	2 126	32	1 082
1964	3 291	2 186	2 153	33	1 105
1965 ¹	3 215	2 185	2 155	30	1 030
1966	3 249	2 192	2 159	33	1 057
1967	3 288	2 177	2 114	63	1 111
1968	3 324	2 158	2 073	85	1 166
1969	3 341	2 158	2 097	61	1 183
1970 ¹	3 349	2 263	2 217	46	1 086
1971	3 379	2 270	2 215	55	1 109	298	328
1972	3 422	2 277	2 215	62	1 145	310	310
1973	3 461	2 322	2 265	57	1 139	316	272
1974	3 495	2 370	2 326	44	1 125	329	231
1975	3 522	2 374	2 312	62	1 148	339	213
1976	3 542	2 370	2 278	92	1 172	303	225
1977	3 560	2 371	2 232	140	1 189	311	206
1978	3 579	2 372	2 200	172	1 207	319	207
1979	3 597	2 399	2 256	143	1 198	318	192
1980	3 616	2 442	2 328	114	1 174	310	181
1981	3 636	2 474	2 353	121	1 162	313	169
1982	3 659	2 512	2 377	135	1 147	324	149
1983	3 681	2 528	2 390	138	1 153	326	149
1984	3 697	2 546	2 413	133	1 152	319	141
1985	3 708	2 566	2 437	129	1 142	308	130
1986	3 716	2 569	2 431	138	1 148	304	119
1987	3 720	2 554	2 423	130	1 167	300	106
1988	3 720	2 546	2 431	116	1 174	298	104
1989 ¹	3 725	2 588	2 507	80	1 138	273	105
1990	3 737	2 586	2 504	82	1 151	282	107
1991	3 761	2 544	2 375	169	1 217	308	114
1992	3 784	2 499	2 206	292	1 285	349	117
1993	3 802	2 476	2 071	405	1 326	366	117
1994	3 825	2 463	2 054	408	1 362	384	117
1995	3 839	2 481	2 099	382	1 358	375	116
1996	3 850	2 490	2 127	363	1 360	383	113
1997	3 862	2 484	2 170	314	1 379	358	105
1998	3 878	2 507	2 222	285	1 370	354	109
1999	3 890	2 557	2 296	261	1 333	325	100
2000	3 901	2 588	2 335	253	1 312	316	97
2001	3 909	2 605	2 367	238	1 304	318	95
2002	3 918	2 610	2 372	237	1 308	324	84
2003	3 926	2 600	2 365	235	1 327	332	88
2004	3 935	2 594	2 365	229	1 342	334	96
2005	3 948	2 620	2 401	220	1 327	332	91
2006	3 963	2 648	2 444	204	1 315	325	93
2007	3 981	2 675	2 492	183	1 306	318	91
2008	4 004	2 703	2 531	172	1 301
2009	4 025	2 678	2 457	221	1 347
2010	4 043	2 672	2 447	224	1 372
2011	4 059	2 682	2 474	209	1 376
2012	4 075	2 690	2 483	207	1 385
2013	4 087	2 676	2 457	219	1 411
2014	4 095	2 679	2 447	232	1 416
2010 I	4 037	2 632	2 388	244	1 405
2010 II	4 041	2 748	2 485	263	1 293
2010 III	4 046	2 686	2 490	195	1 360
2010 IV	4 050	2 621	2 426	195	1 429
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	203	1 406
2014 IV	4 099	2 640	2 418	223	1 459
2015 I	4 100	2 648	2 391	257	1 452

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

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

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

Vuosi ja neljännes	Ikä - Age										Yhteensä	
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64		65-74
Year and quarter	1 000 henkilöä - persons										Total	
Molemmat sukupuolet - Both sexes												
1998	93	206	255	321	342	356	373	327	169	52	15	2 507
1999	108	217	253	317	343	353	364	351	177	59	15	2 557
2000	111	224	253	307	341	350	362	370	190	64	17	2 588
2001	108	223	258	298	341	345	356	366	222	71	17	2 605
2002	106	220	268	288	337	341	353	358	246	75	18	2 610
2003	99	221	270	274	329	342	347	350	270	77	20	2 600
2004	95	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
2013 I	79	220	273	287	292	293	340	324	299	182	52	2 640
2013 II	146	254	288	288	290	290	338	328	300	182	54	2 758
2013 III	94	238	284	290	291	286	333	328	299	182	56	2 681
2013 IV	78	214	278	291	291	286	332	326	295	179	56	2 625
2014 I	80	217	272	291	295	283	328	332	300	178	56	2 632
2014 II	139	255	283	295	298	285	332	330	297	182	59	2 755
2014 III	95	239	277	294	302	283	331	328	295	180	66	2 690
2014 IV	77	216	266	297	300	280	329	327	299	183	68	2 640
2015 I	74	224	273	296	298	282	324	329	300	179	67	2 648
Miehet - Male												
1998	44	111	143	174	182	184	194	162	85	29	11	1 317
1999	52	115	142	171	180	185	188	173	89	30	11	1 336
2000	52	118	140	168	181	180	187	184	92	36	12	1 350
2001	50	117	146	160	186	174	180	185	107	39	13	1 357
2002	47	116	147	156	182	173	177	182	118	42	13	1 352
2003	45	116	147	151	176	175	173	177	133	42	15	1 351
2004	44	113	153	144	172	178	170	172	141	43	15	1 346
2005	45	115	155	143	167	176	172	169	145	51	15	1 353
2006	47	118	155	145	159	180	170	168	148	61	17	1 367
2007	50	119	154	151	158	176	173	163	147	69	22	1 380
2008	50	119	157	157	155	172	172	166	149	79	24	1 400
2009	43	115	155	160	149	171	173	163	147	79	22	1 377
2010	41	117	158	160	144	170	173	164	146	88	25	1 385
2011	43	117	160	158	151	163	172	165	147	90	29	1 395
2012	42	121	153	161	156	156	174	161	143	92	34	1 392
2013	41	120	155	161	156	153	171	161	139	92	34	1 383
2014	43	120	151	162	158	151	167	163	142	87	39	1 383
2013 I	28	110	151	160	157	152	172	160	138	95	32	1 355
2013 II	65	134	159	162	158	152	172	163	142	92	33	1 432
2013 III	41	127	157	160	157	155	172	160	140	91	36	1 394
2013 IV	31	110	153	160	151	155	169	163	137	89	35	1 353
2014 I	31	116	149	160	154	151	163	168	142	88	33	1 355
2014 II	64	130	157	161	158	153	173	162	138	88	38	1 422
2014 III	42	120	154	160	160	152	166	161	142	86	43	1 385
2014 IV	34	113	143	167	161	147	166	162	145	88	43	1 370
2015 I	28	117	148	165	161	147	166	162	142	86	41	1 363
Naiset - Female												
1998	48	95	112	147	160	173	179	165	85	23	4	1 190
1999	56	102	112	146	164	168	176	177	88	29	5	1 221
2000	59	105	112	139	160	170	175	186	98	29	5	1 239
2001	58	105	112	138	155	171	176	182	115	32	5	1 248
2002	59	104	122	133	155	168	176	176	127	33	5	1 258
2003	54	104	123	123	153	167	174	172	137	35	5	1 248
2004	51	104	120	122	149	167	175	169	145	40	5	1 247
2005	51	110	124	122	146	165	173	170	153	46	8	1 267
2006	52	112	122	125	144	164	170	170	154	57	11	1 281
2007	58	115	126	127	137	166	165	173	151	66	11	1 295
2008	59	114	129	130	131	165	169	170	151	76	10	1 303
2009	57	107	130	133	130	160	169	168	154	80	12	1 301
2010	55	104	128	129	132	152	168	165	155	87	13	1 287
2011	54	109	126	130	131	150	169	162	153	87	16	1 287
2012	58	110	129	126	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
2013 I	50	110	121	128	135	141	168	164	161	87	20	1 285
2013 II	80	120	130	126	133	138	166	165	159	90	21	1 327
2013 III	54	111	126	130	134	132	162	168	159	91	20	1 287
2013 IV	48	104	125	130	141	131	163	163	157	90	21	1 273
2014 I	49	102	123	131	141	131	165	165	158	91	22	1 277
2014 II	75	125	125	134	140	132	159	168	159	94	21	1 333
2014 III	53	119	124	134	142	131	165	167	153	94	23	1 305
2014 IV	43	103	123	130	138	133	162	165	154	95	24	1 270
2015 I	46	108	125	131	137	135	158	168	158	93	27	1 285

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

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

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

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
2010 I	2 388	115	543	1 719
2010 II	2 485	116	573	1 787
2010 III	2 490	120	573	1 787
2010 IV	2 426	110	554	1 751
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

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
2010 I	1 220	81	429	704
2010 II	1 277	83	453	735
2010 III	1 291	84	452	745
2010 IV	1 249	80	440	721
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	756
2014 III	1 275	84	435	748
2014 IV	1 244	80	418	742
2015 I	1 219	81	404	731

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
2010 I	1 169	34	114	1 012
2010 II	1 208	33	120	1 048
2010 III	1 199	36	120	1 037
2010 IV	1 177	30	113	1 028
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

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

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

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

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

8. TYÖLLISET TOIMIALOITTAIN
EMPLOYED PERSONS BY INDUSTRY

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Kaikki toimialat Employed persons total	Maatalous Agriculture	Metsätalous Forestry	Teollisuus Manufacturing	Jatkuu -Continued
					Talonrakennus Construction of buildings
1 000 henkilöä - persons					
1966	2 159	526	96	526	127
1967	2 114	485	82	528	123
1968	2 073	449	82	522	112
1969	2 097	425	79	541	122
1970 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
2009 I	2 448	87	28	414	148
2009 II	2 497	92	30	415	154
2009 III	2 476	87	34	407	157
2009 IV	2 408	86	31	388	151
2010 I	2 388	85	30	382	141
2010 II	2 485	83	33	401	151
2010 III	2 490	88	32	390	162
2010 IV	2 426	80	30	381	156
2011 I	2 408	80	30	371	146
2011 II	2 517	81	31	386	163
2011 III	2 514	81	33	399	163
2011 IV	2 456	75	30	380	156
2012 I	2 432	75	29	376	149
2012 II	2 524	79	32	393	155
2012 III	2 529	83	33	386	159
2012 IV	2 448	76	30	373	155
2013 I	2 408	70	30	373	151
2013 II	2 506	83	32	388	158
2013 III	2 490	76	35	378	162
2013 IV	2 422	73	31	369	153
2014 I	2 394	72	33	357	145
2014 II	2 490	80	31	367	149
2014 III	2 487	80	35	360	155
2014 IV	2 418	73	33	352	148
2015 I	2 391	72	33	344	141

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

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

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

8. TYÖLLISET TOIMIALOITTAIN
EMPLOYED PERSONS BY INDUSTRY

Vuosi ja neljännes	Maa- ja vesi-rakennus	Kauppa	Liikenne	Rahoitus- ja vakuutus	Jatkoa -Continued				
					Other construction	Trade	Transport	Financing, insurance	Services
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				
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				

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

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

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

9. TYÖLLISET AMMATTIASEMAN MUKAAN
EMPLOYED PERSONS BY INDUSTRIAL STATUS

Vuosi ja neljännes	Työlliset yhteensä	Palkansaajat - <i>Salary and wage earners</i>			Yrittäjät ja 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
2010 I	2 388	2 061	640	1 415	328
2010 II	2 485	2 159	701	1 450	327
2010 III	2 490	2 158	718	1 433	333
2010 IV	2 426	2 101	669	1 425	324
2011 I	2 408	2 079	656	1 414	329
2011 II	2 517	2 187	713	1 463	330
2011 III	2 514	2 184	735	1 439	330
2011 IV	2 456	2 122	676	1 438	334
2012 I	2 432	2 095	656	1 430	338
2012 II	2 524	2 185	728	1 450	339
2012 III	2 529	2 186	727	1 453	342
2012 IV	2 448	2 119	678	1 434	329
2013 I	2 408	2 085	647	1 433	323
2013 II	2 506	2 174	707	1 461	332
2013 III	2 490	2 153	700	1 445	337
2013 IV	2 422	2 094	656	1 433	329
2014 I	2 394	2 058	620	1 432	336
2014 II	2 490	2 149	680	1 465	340
2014 III	2 487	2 139	683	1 450	348
2014 IV	2 418	2 072	634	1 432	346
2015 I	2 391	2 043	617	1 421	348

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	
	Yhteensä	Tuntia viikossa - Hours per week					
Year and quarter	Total	1 - 29	30 - 40	41 -	Tuntematon Unknown	Proportion of part-time employed	
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	
2006	I	2 381	283	1 743	336	19	14.4
	II	2 461	270	1 808	363	20	13.6
	III	2 494	259	1 864	352	19	13.2
	IV	2 438	301	1 786	328	24	15.0
2007	I	2 415	304	1 769	324	18	14.7
	II	2 524	274	1 873	358	19	13.6
	III	2 542	264	1 903	356	18	13.0
	IV	2 485	311	1 816	340	19	15.1
2008	I	2 474	311	1 790	358	15	14.2
	II	2 574	278	1 906	378	13	12.9
	III	2 566	260	1 911	383	12	12.0
	IV	2 509	309	1 818	370	13	14.2
2009	I	2 448	314	1 775	347	12	14.6
	II	2 497	284	1 837	363	12	13.3
	III	2 476	280	1 841	344	10	13.1
	IV	2 408	321	1 731	343	12	14.9
2010	I	2 388	318	1 721	334	16	15.2
	II	2 485	300	1 811	359	14	14.4
	III	2 490	277	1 836	360	15	13.7
	IV	2 426	319	1 742	351	13	15.2
2011	I	2 408	331	1 713	346	16	15.8
	II	2 517	311	1 822	368	15	14.5
	III	2 514	282	1 857	360	14	13.8
	IV	2 456	326	1 766	351	13	15.6
2012	I	2 432	326	1 740	352	14	15.4
	II	2 524	315	1 828	366	13	14.9
	III	2 529	302	1 847	364	12	14.4
	IV	2 448	338	1 751	347	12	15.6
2013	I	2 408	332	1 721	341	13	15.7
	II	2 506	305	1 836	351	12	14.4
	III	2 490	297	1 835	346	12	14.1
	IV	2 422	338	1 732	338	14	16.1
2014	I	2 394	332	1 741	345	16	16.2
	II	2 490	316	1 806	355	13	14.9
	III	2 487	303	1 814	357	14	14.4
	IV	2 418	342	1 716	344	15	16.3
2015	I	2 391	335	1 701	338	18	16.1

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

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

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

Vuosi ja neljännes	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 ¹	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 ¹	46	35	11	2,0	2,7	1,1
1971	55	38	17	2,4	3,0	1,6
1972	62	42	20	2,7	3,3	1,9
1973	57	32	25	2,4	2,5	2,3
1974	44	21	23	1,8	1,6	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 ¹	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
2010 I	244	143	101	9,3	10,5	8,0
2010 II	263	146	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	146	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

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

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

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

Vuosi ja neljännes	Ikä - Age											Keski-määrin
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	15-24	
Year and quarter	Prosenttia - Per cent											Weighted mean
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	9.1
2003	31.3	17.5	9.9	7.6	6.6	6.5	6.7	6.8	8.5	4.4	21.8	9.0
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	4.7	5.3	7.3	4.2	16.5	6.9
2008	26.6	11.7	6.7	5.0	4.6	4.4	4.0	4.9	6.3	3.6	16.5	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	7.8
2012	29.4	14.4	8.9	6.2	5.0	5.5	5.5	5.8	6.8	6.2	19.0	7.7
2013	29.6	15.8	9.5	6.4	6.3	5.8	5.6	6.2	7.2	6.5	19.9	8.2
2014	29.4	16.8	10.1	7.3	5.9	7.0	6.0	6.8	7.2	7.3	20.5	8.7
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	5.3	5.0	6.5	6.8	6.1	26.2	9.1
2013 III	17.0	12.0	8.2	6.5	6.3	6.5	5.3	5.6	6.6	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
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	7.8	8.2	7.9	12.6	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	9.1
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	18.2	9.5	6.5	6.0	6.4	7.0	6.8	8.3	4.7	22.0	9.7
2005	28.5	17.6	6.1	5.8	6.6	6.2	6.0	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	6.2	3.8	4.7	6.9	3.6	17.1	6.1
2009	36.2	19.6	10.1	6.8	6.2	5.8	6.4	7.1	7.5	6.1	24.1	8.9
2010	34.7	19.9	9.9	6.5	6.5	6.3	7.1	7.8	8.3	5.8	23.8	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	19.3	9.7	6.2	6.1	5.9	6.1	7.4	8.2	8.0	22.9	8.8
2014	31.1	19.8	10.9	7.0	6.0	7.9	6.5	7.8	8.9	7.4	22.8	9.3
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	22.0	10.2	6.1	5.5	5.6	5.1	8.0	7.6	8.7	30.1	10.1
2013 III	17.4	15.0	7.7	7.0	6.5	6.8	5.5	5.5	6.6	6.4	15.6	7.4
2013 IV	20.4	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	40.9	20.9	11.8	6.2	6.8	8.7	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	7.2	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
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	16.8	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	7.5	5.8	7.8	4.4	19.4	8.9
2005	30.4	14.5	9.4	7.1	6.5	7.1	6.2	7.2	7.1	4.9	19.5	8.6
2006	26.4	14.7	8.7	7.2	6.4	6.1	6.0	6.0	7.7	3.8	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	6.6	5.0	5.6	5.6	5.2	6.5	3.4	19.0	7.6
2010	29.3	13.6	8.3	6.0	6.5	5.8	5.6	5.5	6.1	4.8	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	5.6	5.2	5.1	6.4	4.9	17.1	7.5
2014	28.0	13.6	9.3	7.5	5.9	6.0	5.5	5.8	5.7	7.3	18.4	8.0
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	5.3	6.6	5.0	4.8	5.0	6.1	3.5	22.5	8.1
2013 III	16.6	8.4	8.8	6.0	6.1	6.1	5.1	5.7	6.6	5.7	11.1	6.8
2013 IV	21.4	11.4	11.4	7.5	5.3	6.3	5.3	4.8	6.3	5.5	14.5	7.3
2014 I	34.4	14.2	9.7	6.0	6.0	6.6	6.5	6.3	5.8	6.7	20.8	8.2
2014 II	37.6	15.4	9.7	6.6	5.8	6.2	5.8	6.3	5.7	6.7	23.7	8.9
2014 III	14.0	9.7	9.2	8.3	6.4	5.7	5.3	5.3	5.7	8.0	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

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

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

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Työttömät työnhakijat - Unemployed jobseekers					Lomautetut	Lyhennetyllä työviikolla
	Yhteensä	Miehet	Naiset	Alle 25-vuotiaat	Yli vuoden työttömänä	Laid off	On reduced working week
	Total	Male	Female	Under 25 years old	Unemployed over a year		
Henkilöä - Persons							
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	348 100	177 200	170 900	44 300	98 000	11 100	4 100
2000	321 100	161 600	159 500	39 300	89 000	9 500	3 200
2001	302 200	153 400	148 700	36 600	82 700	10 400	2 700
2002	294 000	154 500	139 500	35 800	77 700	12 700	2 400
2003	288 800	153 500	135 400	35 200	72 400	14 200	2 300
2004	288 400	152 200	136 200	34 900	73 000	13 200	2 100
2005	275 300	144 100	131 200	30 500	72 400	10 600	1 700
2006	247 900	128 800	119 100	26 800 ¹	64 400	8 000	1 300
2007	215 800	111 000	104 800	22 500	51 700	6 600	1 100
2008	202 900	107 400	95 500	22 400	43 100	9 000	1 100
2009	264 800	156 200	108 600	36 200	41 300	31 000	3 800
2010	264 800	154 300	110 500	34 600	54 000	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	26 000	8 000
2009 I	247 900	149 500	98 400	32 400	39 800	30 800	3 000
2009 II	256 200	150 700	105 500	35 200	39 400	30 400	3 800
2009 III	274 000	156 200	117 800	39 900	41 300	28 500	3 900
2009 IV	281 100	168 500	112 600	37 200	44 900	34 300	4 600
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

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

2. Sisältää kaikki 1.7.2013 alkaen alkaneet kokoaikaiset lomautukset, siihen asti vain henkilökohtaisesti lomautetut.
Includes all fully laid off starting from 1 July 2013, up to that date only those individually laid off.

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

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

**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	10 000	35 200	34 100	37 200	37 700	38 000	49 900	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	53 300	12 200	311 700
2001	9 700	26 900	26 600	29 600	32 400	32 900	35 500	38 000	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
2013 I	6 700	31 200	30 600	28 600	25 700	26 800	31 200	32 300	39 400	37 200	290 100
II	<u>8 000</u>	<u>29 500</u>	<u>30 100</u>	<u>28 700</u>	<u>25 800</u>	<u>26 000</u>	<u>29 900</u>	<u>30 700</u>	<u>37 300</u>	<u>37 000</u>	<u>283 400</u>
III ²	10 300	30 600	31 700	30 800	27 800	27 200	31 300	32 000	37 800	38 100	297 900
IV	8 800	30 100	31 500	31 400	28 300	27 600	32 900	34 400	39 900	39 700	305 100
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
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	17 000	17 000	18 000	20 000	17 000	24 000	5 400	154 400
2001	4 900	14 100	13 200	14 400	16 000	16 600	18 500	19 300	22 600	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
2013 I	3 800	20 800	19 000	16 900	15 200	15 700	18 900	19 600	22 900	19 800	172 800
II	<u>4 500</u>	<u>18 500</u>	<u>17 500</u>	<u>15 900</u>	<u>14 100</u>	<u>14 400</u>	<u>17 200</u>	<u>18 000</u>	<u>20 900</u>	<u>19 400</u>	<u>160 600</u>
III ²	5 600	18 600	17 700	16 400	14 600	14 500	17 300	18 100	20 500	19 800	163 200
IV	5 300	19 300	18 900	17 900	16 000	15 700	19 100	20 300	22 400	20 900	176 100
2014 I	4 000	22 200	20 900	19 700	17 500	16 900	20 800	22 100	24 100	22 100	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	6 400	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
Naiset - Female											
1998	5 400	16 800	18 600	20 700	20 600	21 100	19 900	30 100	5 800		179 700
1999	5 300	15 900	16 600	18 900	18 900	19 500	19 800	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	8 800	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	2 400	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	17 800	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
2013 I	3 000	10 400	11 600	11 700	10 500	11 100	12 300	12 700	16 500	17 400	117 300
II	<u>3 500</u>	<u>11 100</u>	<u>12 600</u>	<u>12 800</u>	<u>11 600</u>	<u>11 600</u>	<u>12 700</u>	<u>12 700</u>	<u>16 400</u>	<u>17 600</u>	<u>122 800</u>
III ²	4 700	12 100	14 000	14 400	13 100	12 700	14 000	13 900	17 300	18 300	134 800
IV	3 500	10 800	12 600	13 500	12 300	11 900	13 800	14 100	17 500	18 700	129 000
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 90								

15. TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ AMMATEITTAIN
UNEMPLOYED JOBSEEKERS AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY OCCUPATION
Jatkuu - *Continued*

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

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 JOBSEEKERS 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	36 400	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
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	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

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

Jatkoa - Continued

Vuosi ja neljännes	Ammatti - Occupation			Yhteensä	Lomautetut
	Sotilaat	Ammatteihin luokittelemattomat ryhmät			
Year and quarter	Armed forces occupations	Work not classifiable by occupation	Total	Laid off	
Henkilöä - persons					
2006	60	33 800	247 900	8 000	
2007	60	30 900	215 800	6 600	
2008	50	31 000	202 900	9 000	
2009	70	38 100	264 800	31 000	
2010	60	39 200	264 800	21 300	
2011	60	37 700	243 900	14 200	
2012	60	39 600	253 200	15 200	
2013 ¹	80	45 000	294 100	21 400	
2014	110	48 500	325 700	26 000	
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	

16. TYÖTÖMÄT 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	16
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	47 900	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
2006 I	50 300	52 600	54 300	41 400	38 500	30 300	267 500	45
2006 II	54 300	41 300	44 100	41 400	35 800	29 100	246 000	46
2006 III	50 600	49 900	44 200	38 400	34 500	28 500	245 900	45
2006 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
2007 II	52 200	37 300	37 900	33 200	26 800	25 300	212 600	44
2007 III	48 300	45 700	38 600	31 800	25 900	24 300	214 700	43
2007 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
2008 II	51 800	35 500	34 500	29 700	22 600	20 200	194 400	42
2008 III	47 800	44 800	37 100	29 400	22 400	19 000	200 500	40
2008 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
2009 II	66 100	54 200	57 100	39 900	23 200	15 700	256 200	33
2009 III	63 400	62 100	59 600	48 300	25 600	15 000	274 000	32
2009 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
2010 II	61 800	47 000	51 300	50 900	36 500	15 400	263 000	36
2010 III	54 700	55 200	49 800	45 600	38 700	16 800	260 700	37
2010 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
2011 II	54 700	43 300	44 900	39 800	34 200	22 000	238 900	41
2011 III	48 900	52 100	46 100	37 900	32 900	24 000	241 800	41
2011 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
2012 II	53 200	42 600	47 400	40 000	30 700	28 700	242 500	45
2012 III	49 400	52 500	49 600	42 200	31 900	28 800	254 400	43
2012 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
2013 II	53 800	48 100	58 800	52 600	38 400	31 700	283 400	45
2013 III ²	50 100	57 200	59 400	55 800	42 000	33 400	297 900	45
2013 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
2014 II	55 500	48 700	63 600	60 400	48 900	38 500	315 600	48
2014 III	46 900	58 700	67 000	64 000	50 800	40 800	328 100	49
2014 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

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	
Viikkoa - Weeks											
Molemmat sukupuolet - Both sexes											
1991	8	10	12	13	14	14	15	17	20	43	13
1992	11	16	18	18	19	19	20	21	22	45	18
1993	15	18	20	21	22	22	23	25	28	53	21
1994	16	21	24	26	26	27	28	31	34	65	25
1995	13	19	22	25	26	27	28	31	38	92	25
1996	11	17	20	24	25	26	28	30	43	109	24
1997	8	14	17	21	22	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
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
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	10	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	13	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	51	17

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	Erytisasiantuntijat	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	6 600	1 300	9 800	
2009	170	3 000	6 800	790	7 600	
2010	200	3 600	6 700	1 200	7 900	
2011	230	4 200	7 200	1 600	9 800	
2012	190	4 200	7 200	1 700	10 500	
2013	190	3 800	7 100	1 400	10 200	
2014	190	3 700	7 200	1 300	10 100	
2006	I	200	3 400	7 600	1 600	11 800
	II	180	3 100	5 100	870	8 000
	III	160	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	3 300	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	6 000	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

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*

Jatkuu - <i>Continued</i>					
Ammatti - <i>Occupation</i>					
Vuosi ja neljännes	Maanviljelijät, metsätyöntekijät ym.	Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät	Josta talonrakennukseen liittyvä työ	Prosessi- ja kuitjestyöntekijät	Muut työntekijät
<i>Year and quarter</i>	<i>Skilled agricultural, forestry and fishery workers</i>	<i>Craft and related trades workers</i>	<i>Of which occupations related to construction of buildings</i>	<i>Plant and machine operators and assemblers</i>	<i>Elementary occupations</i>
Avoimia työpaikkoja - <i>Vacancies</i>					
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
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	950	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

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
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

19. TYÖNVÄLITYSTOIMINTA: TYÖNHAKIJAT
EMPLOYMENT SERVICE: JOBSEEKERS

Vuosi ja neljännes	Työnhakijat kuukauden aikana	Näistä työttömiä ¹	Uudet työnhakijat kuukauden aikana	Näistä työttömiä ¹	Päättyneet työnhaut
Year and quarter	Jobseekers during a month	Of these unemployed ¹	New jobseekers during a month	Of these unemployed ¹	Ended jobseekings
Henkilöä - Persons					
1981	205 200	128 800	40 900	27 400	31 600
1982	234 300	147 500	42 800	29 200	36 200
1983	251 100	154 000	38 400	26 500	36 300
1984	260 300	150 300	38 300	26 500	36 800
1985	273 400	155 100	38 400	26 900	37 000
1986	292 500	160 500	36 200	25 400	36 000
1987	298 600	156 300	35 000	25 000	36 600
1988	287 000	146 100	34 200	23 700	37 500
1989	260 300	122 100	33 500	21 800	36 100
1990	259 600	116 800	38 000	22 500	36 500
1991	396 300	208 400	52 400	25 800	38 300
1992	572 100	351 300	53 300	25 400	41 200
1993	714 000	470 800	49 200	23 400	41 800
1994	755 400	509 400	39 500	21 600	42 000
1995	729 200	513 700	39 000	21 400	42 100
1996	724 400	479 400	39 100	21 100	43 000
1997	691 700	444 300	36 400	19 700	47 400
1998	642 900	404 800	36 100	20 400	42 100
1999	618 800	377 700	36 700	20 100	42 200
2000	584 100	352 700	34 800	19 100	43 300
2001	556 000	329 700	35 200	19 100	41 600
2002	553 200	319 200	34 800	18 400	40 400
2003	552 400	311 500	35 000	18 100	40 700
2004	553 200	312 400	34 300	17 900	40 500
2005	534 200	<u>301 900</u>	33 000	<u>17 600</u>	42 400
2006	510 300	292 700	32 600	19 600	43 600
2007	472 300	258 300	31 800	19 100	43 700
2008	446 500	242 500	34 800	21 300	42 500
2009	521 800	310 700	43 500	26 600	46 800
2010	535 800	311 400	35 800	22 300	47 600
2011	500 600	284 300	33 800	22 100	45 400
2012	<u>495 700</u>	<u>292 800</u>	<u>35 200</u>	<u>23 200</u>	<u>43 100</u>
2013 ²	532 700	333 600	37 300	25 100	40 100
2014	596 300	365 500	35 200	19 600	32 800
2004 I	561 800	320 000	35 600	17 200	38 200
2004 II	564 900	310 200	36 300	18 100	42 200
2004 III	552 100	321 400	32 700	19 100	50 200
2004 IV	534 100	298 200	32 700	17 200	31 400
2005 I	549 000	312 900	32 000	16 000	38 600
2005 II	545 900	298 700	36 400	18 100	43 500
2005 III	531 700	309 000	32 100	18 900	53 300
2005 IV	510 300	<u>286 900</u>	31 500	<u>17 300</u>	34 500
2006 I	528 300	315 100	33 400	19 800	41 800
2006 II	521 900	291 200	35 100	19 300	45 700
2006 III	506 600	296 300	31 600	20 200	51 600
2006 IV	484 400	268 100	30 400	19 000	35 200
2007 I	492 300	278 900	32 400	19 000	42 200
2007 II	482 400	255 200	33 600	18 800	44 800
2007 III	468 400	262 700	30 900	19 700	51 900
2007 IV	446 000	236 400	30 300	19 000	36 000
2008 I	454 100	252 200	31 900	19 400	42 300
2008 II	448 100	235 000	35 000	19 900	44 300
2008 III	441 100	243 400	32 600	21 200	48 900
2008 IV	442 600	239 400	39 800	25 000	34 400
2009 I	494 000	294 000	45 600	27 900	42 800
2009 II	523 400	303 000	46 500	26 900	48 500
2009 III	534 400	325 900	41 800	26 500	55 100
2009 IV	535 600	320 100	40 200	25 200	40 800
2010 I	552 000	334 800	37 300	23 000	47 300
2010 II	544 700	310 800	38 200	22 100	49 900
2010 III	533 400	314 400	34 000	22 200	54 800
2010 IV	513 200	285 400	33 800	21 800	38 200
2011 I	520 700	301 800	33 200	21 700	45 400
2011 II	506 900	280 900	35 000	21 700	48 200
2011 III	494 000	286 600	32 900	22 100	51 800
2011 IV	481 100	268 000	34 200	22 800	36 200
2012 I	500 300	294 500	34 800	23 300	44 100
2012 II	493 300	283 100	35 400	22 200	45 400
2012 III	493 700	301 500	34 100	22 600	48 000
2012 IV	495 700	291 900	36 600	24 600	34 800
2013 I	521 900	328 700	35 400	24 800	40 500
2013 II	<u>523 000</u>	<u>323 700</u>	<u>37 400</u>	<u>24 800</u>	<u>42 000</u>
2013 III ²	536 900	344 500	36 700	24 600	45 600
2013 IV	548 900	337 600	39 800	26 100	32 400
2014 I	578 900	367 300	34 700	21 500	36 400
2014 II	588 400	355 900	38 000	19 400	33 100
2014 III	603 600	372 400	32 000	18 000	37 200
2014 IV	614 400	366 600	36 200	19 500	24 600
2015 I	644 200	398 500	29 600	16 400	30 400

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

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

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

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

20. TYÖNVÄLITYSTOIMINTA: AVOIMET TYÖPAIKAT
EMPLOYMENT SERVICE: VACANCIES

Vuosi ja neljännes	Avoimet työpaikat kuukauden aikana	Näistä uusia	Täyttyneet työpaikat	Näistä TE-toimiston hakijalla	Avoinnaolon kesto keskimäärin
<i>Year and quarter</i>	<i>Vacancies during a month</i>	<i>Of these new vacancies</i>	<i>Vacancies filled during a month</i>	<i>Of these filled with job-seekers at the Employment service</i>	<i>Average duration of vacancy</i>
	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	36 900	15 000	25
2007	82 700	44 900	42 800	20 200	25
2008	79 800	45 200	43 000	19 000	24
2009	58 400	33 900	31 900	12 000	23
2010	64 200	38 400	35 400	10 900	21
2011	78 000	45 200	42 900	10 600	22
2012	76 200	42 900	41 300	9 700	24
2013	71 200	39 200	37 800	7 600	24
2014	72 100	38 900	37 300	8 400	26
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	38 600	15 800	25
2006 II	76 100	38 200	45 300	18 500	27
2006 III	58 800	34 100	31 500	12 800	24
2006 IV	58 800	33 400	32 000	12 900	22
2007 I	103 800	58 500	46 300	21 500	24
2007 II	87 700	43 500	49 600	24 100	29
2007 III	72 300	41 400	37 100	18 100	25
2007 IV	67 100	36 400	37 200	17 000	24
2008 I	108 800	61 500	49 900	22 200	24
2008 II	86 800	46 100	52 100	23 700	26
2008 III	67 500	41 100	37 500	16 700	21
2008 IV	56 200	31 900	32 500	13 200	21
2009 I	78 400	45 700	37 300	14 000	24
2009 II	63 700	34 200	38 400	15 600	23
2009 III	47 300	28 700	26 300	10 600	21
2009 IV	44 300	26 900	25 700	7 800	22
2010 I	74 900	46 300	36 600	11 000	21
2010 II	68 900	37 000	40 700	13 300	23
2010 III	58 000	36 400	32 500	10 800	20
2010 IV	55 200	33 800	31 800	8 600	19
2011 I	98 300	57 800	45 900	10 500	22
2011 II	85 500	45 800	53 000	13 600	25
2011 III	66 700	40 900	37 600	9 800	21
2011 IV	61 300	36 200	35 000	8 400	20
2012 I	103 400	58 800	49 600	10 500	23
2012 II	85 300	44 500	50 600	12 800	26
2012 III	61 100	36 400	34 200	8 500	23
2012 IV	54 800	31 800	30 900	6 800	21
2013 I	96 000	53 300	44 900	8 500	24
2013 II	77 800	39 200	45 400	9 700	27
2013 III	56 700	33 500	30 800	6 700	23
2013 IV	54 200	30 600	30 000	5 600	22
2014 I	94 700	51 300	42 600	7 400	25
2014 II	74 800	37 100	42 900	9 000	30
2014 III	60 900	35 200	33 100	8 700	24
2014 IV	58 100	32 100	30 800	8 300	23
2014 I	96 900	53 900	45 700	10 300	26

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

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

21. AKTIVOINTIAESTEEN LASKETTAVISSA PALVELUISSA
PERSONS COVERED BY SERVICES INCLUDED IN THE ACTIVATION RATE

Year and quarter	Työllisteyt - Number of employed people										Työvoima- koulutus	Valmennus	Työ-/ koulutus- kokoulu	Työharjoittelu/ työelämä- valmennus	Vuorottelu- vapaa- sijaisena	Kuntouttava työtoiminta	Omaehtoinen opiskelu	Palveluissa Yhteensä
	Kunnallinen palkkatuki	Yksityis- sektorin palkkatuki	Valtiolle työllistetyt	Startti- rahat	Muut työllistetyt	Työllistetyt Yhteensä	Yövoima- koulutus	Valmennus	Työ-/ koulutus- kokoulu	Työharjoittelu/ työelämä- valmennus								
Year and quarter	Municipalities' wage subsidy	Private companies' wage subsidy	Employed by the State	Start-up grants	Other employed people	Number of employed people Total	Labour market training	Training	Work/ training trials	Traineeship/ preparatory training for working life	As a job alternation substitute	Rehabilitative work	Self-motivated studies	Participating services Total				
1981	15 000	13 500	6 800	-	1 100	36 500	14 800	-	-	-	-	-	-	27 400				
1982	18 900	9 700	6 900	-	1 500	36 900	16 900	-	-	-	-	-	-	40 200				
1983	17 800	11 000	6 500	-	2 100	37 400	18 100	-	-	-	-	-	-	43 400				
1984	18 400	9 500	6 700	-	3 100	36 900	17 400	-	-	-	-	-	-	54 300				
1985	18 100	7 300	6 000	1 200	3 400	36 200	16 000	-	-	-	-	-	-	52 200				
1986	17 800	3 600	6 300	1 800	2 200	31 700	15 400	-	-	-	-	-	-	47 100				
1987	20 100	4 100	6 700	2 900	2 200	35 700	15 900	-	-	-	-	-	-	51 500				
1988	18 900	6 400	6 600	2 900	1 000	36 800	15 600	-	-	-	-	-	-	52 400				
1989	18 800	5 700	7 400	2 000	610	34 500	15 600	-	-	-	-	-	-	50 100				
1990	16 400	4 500	7 400	1 500	280	30 500	16 800	-	-	-	-	-	-	47 300				
1991	20 800	6 400	11 100	1 600	440	40 300	17 300	-	-	-	-	-	-	57 600				
1992	24 300	12 700	11 900	2 700	460	52 100	26 300	-	-	-	-	-	-	78 400				
1993	21 500	15 800	11 400	5 100	3 000	56 800	27 200	-	-	-	-	-	-	84 000				
1994	23 400	15 200	12 100	5 100	3 000	60 800	27 200	-	3 500	-	-	-	-	88 400				
1995	27 700	15 600	12 100	3 300	4 600	63 600	33 900	-	6 100	-	-	-	-	103 700				
1996	30 500	12 900	10 800	2 800	6 500	64 600	42 300	-	10 000	-	-	-	-	118 500				
1997	28 800	14 300	10 800	2 700	8 000	62 600	46 800	-	10 700	-	-	-	-	123 400				
1998	24 400	16 800	11 400	2 500	8 400	57 000	44 400	-	10 500	-	-	-	-	113 300				
1999	18 100	16 100	11 400	1 600	4 500	52 700	36 100	-	9 600	-	-	-	-	89 200				
2000	18 000	17 800	3 200	1 900	4 500	43 100	30 900	-	9 800	-	-	-	-	89 200				
2001	14 600	16 200	2 400	1 700	3 600	38 500	26 100	-	8 900	-	-	-	-	79 800				
2002	13 600	17 000	2 500	3 000	3 600	38 300	26 300	-	9 400	-	-	-	-	78 900				
2003	14 600	16 200	2 500	2 600	3 400	39 800	26 600	-	11 400	-	-	-	-	82 300				
2004	12 000	19 200	2 500	2 600	3 400	39 800	30 700	-	11 400	-	-	-	-	82 300				
2005	10 700	18 800	2 000	3 800	3 200	38 500	29 200	-	11 800	-	-	-	-	84 800				
2006	10 200	18 500	1 900	4 200	3 200	38 000	26 900	-	11 700	-	-	-	-	86 500				
2007	8 000	18 700	1 200	4 800	2 500	37 400	26 100	-	9 700	-	-	-	-	83 000				
2008	9 400	16 700	1 200	5 000	2 500	35 800	25 000	-	10 400	-	-	-	-	83 800				
2009	7 500	16 700	1 200	5 000	2 500	33 000	27 900	-	13 000	-	-	-	-	100 100				
2010	8 600	17 800	1 500	5 400	890	34 100	32 800	-	13 000	-	-	-	6 100	100 100				
2011	9 000	18 700	1 900	5 000	780	36 500	30 200	-	12 700	-	-	-	15 200	109 100				
2012	8 000	16 900	830	4 300	590	31 800	27 600	-	12 300	-	-	-	18 600	107 500				
2013	8 000	18 600	830	4 300	90	31 800	26 200	1 400	11 500	-	-	-	19 600	107 600				
2014	8 300	23 100	900	5 100	-	37 400	25 500	2 100	-	-	-	-	25 600	122 100				
2009 I	9 000	16 900	1 200	5 300	2 700	33 800	27 700	-	10 200	-	-	-	-	83 900				
2009 II	7 000	16 700	1 400	5 000	2 100	32 200	24 400	-	9 300	-	-	-	-	78 600				
2009 III	7 200	15 900	1 200	4 600	2 600	31 500	23 800	-	11 600	-	-	-	-	88 700				
2009 IV	9 000	15 500	1 000	4 900	1 900	30 800	33 700	-	14 100	-	-	-	-	98 900				
2010 I	7 900	18 900	1 800	5 600	870	35 900	26 000	-	10 800	-	-	-	2 600	98 000				
2010 II	8 500	18 900	1 800	5 600	870	35 900	26 000	-	10 800	-	-	-	7 400	97 000				
2010 III	9 100	19 100	1 500	5 600	810	36 200	35 900	-	12 600	-	-	-	11 200	110 800				
2010 IV	9 400	18 500	1 300	5 700	840	35 700	34 300	-	13 700	-	-	-	13 500	111 600				
2011 I	8 600	18 800	1 400	5 600	870	35 700	25 100	-	10 700	-	-	-	15 500	109 200				
2011 II	8 500	18 800	1 400	5 300	870	35 100	25 100	-	10 700	-	-	-	15 500	109 200				
2011 III	8 600	18 000	1 200	5 300	820	33 800	30 700	-	13 300	-	-	-	18 700	115 500				
2011 IV	8 400	16 700	880	4 900	790	31 700	29 300	-	14 500	-	-	-	19 400	111 500				
2012 I	5 500	17 100	820	4 100	390	29 600	24 300	-	14 900	-	-	-	17 500	108 400				
2012 II	5 500	17 100	820	4 100	390	29 600	24 300	-	14 900	-	-	-	17 500	108 400				
2012 III	7 600	16 300	640	3 900	310	28 700	29 600	-	14 100	-	-	-	19 100	108 700				
2012 IV	7 500	15 700	510	3 900	180	27 700	27 200	380	5 200	-	-	-	19 100	103 400				
2013 I	7 800	20 200	670	4 200	110	33 900	28 100	1 700	7 700	-	-	-	18 000	106 100				
2013 II	7 800	20 200	670	4 200	110	33 900	28 100	1 700	7 700	-	-	-	18 000	106 100				
2013 III	8 500	20 700	1 000	4 700	20	34 900	27 600	2 600	11 500	-	-	-	23 300	118 100				
2013 IV	8 500	20 700	1 000	4 700	20	34 900	27 600	2 600	11 500	-	-	-	23 300	118 100				
2014 I	8 700	20 800	880	4 900	5	35 300	27 400	2 600	12 500	-	-	-	26 600	123 200				
2014 II	9 000	24 100	1 090	5 100	5	39 200	26 500	1 600	13 900	-	-	-	23 700	144 000				
2014 III	7 500	22 900	740	5 100	-	36 100	25 400	2 400	11 300	-	-	-	28 300	126 800				
2014 IV	7 500	22 900	740	5 100	-	36 100	25 400	2 400	11 300	-	-	-	28 300	126 800				
2015 I	7 300	20 000	560	5 000	-	32 800	24 800	2 100	12 200	-	-	-	18 000	125 500				

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

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

Vuosi ja neljännes	Koulutukseen hakemuksia	Koulutuksen aloittaneet	Koulutuksen suorittaneet	Koulutuksen keskeyttäneet	Työvoimakoulutuksessa olevat
Year and quarter	Applications for Labour market training	Started training	Completed training	Dropped-out training	On Labour market training
Henkilöä - Persons					
1981	5 400	2 900	2 200	480	14 800
1982	6 000	3 200	2 400	480	16 900
1983	6 000	3 200	2 500	510	18 100
1984	5 000	2 800	2 200	420	17 400
1985	4 800	2 600	1 900	390	16 000
1986	4 700	2 500	2 000	370	15 400
1987	4 800	2 600	2 100	410	15 900
1988	3 700	2 500	2 100	360	15 600
1989	3 800	2 500	2 000	350	15 600
1990	4 300	2 800	2 100	340	16 800
1991	8 000	4 000	3 000	350	17 300
1992	11 600	5 700	4 100	370	26 300
1993	12 100	5 300	4 900	350	27 200
1994	14 300	6 900	5 600	570	28 400
1995	16 100	7 300	5 300	590	33 900
1996	18 200	8 400	7 000	760	42 300
1997	20 500	9 300	8 100	870	46 800
1998	18 100	7 500	6 600	760	41 400
1999	17 600	7 300	6 000	850	38 100
2000	17 000	6 400	5 500	820	30 900
2001	14 100	5 600	4 600	760	26 100
2002	14 300	6 000	4 300	720	26 300
2003	13 600	5 900	4 900	780	29 900
2004	14 900	6 100	5 000	850	30 700
2005	14 400	5 800	5 000	780	29 200
2006	15 400	6 500	5 000	980	26 900
2007	14 600	6 500	5 200	1 100	27 500
2008	13 700	5 900	4 700	1 000	25 000
2009	16 700	6 700	4 900	880	27 900
2010	17 600	7 000	5 300	1 100	32 800
2011	15 400	6 200	5 200	980	30 200
2012	14 000	5 700	4 300	880	27 600
2013	11 500	4 400	3 300	690	26 200
2014	12 600	4 500	3 400	710	25 500
2006 I	20 000	8 400	4 500	1100	28 600
2006 II	8 700	4 100	6 300	1000	26 400
2006 III	16 800	6 700	3 100	800	22 300
2006 IV	16 200	6 700	6 100	1000	30 200
2007 I	20 200	9 100	5 100	1 300	31 100
2007 II	9 000	4 400	6 700	1 100	27 400
2007 III	14 700	6 400	3 300	850	22 300
2007 IV	14 700	6 100	5 600	1100	28 900
2008 I	19 100	8 000	4 400	1 100	28 200
2008 II	8 000	4 000	6 300	1 100	24 100
2008 III	13 900	6 100	2 800	850	20 800
2008 IV	13 600	5 400	5 200	1000	26 800
2009 I	18 800	7 900	3 900	970	27 700
2009 II	10 000	4 500	6 100	890	26 500
2009 III	17 700	7 000	3 000	710	24 400
2009 IV	20 200	7 300	6 700	970	32 800
2010 I	24 300	9 200	4 600	1 100	33 700
2010 II	11 500	5 100	6 800	1 200	32 700
2010 III	17 500	7 300	3 400	990	29 000
2010 IV	17 000	6 500	6 600	1 200	35 900
2011 I	20 300	8 500	4 800	1 100	34 300
2011 II	10 000	4 200	6 800	1 100	30 700
2011 III	15 500	6 200	3 200	830	25 100
2011 IV	16 000	5 900	5 900	930	30 700
2012 I	18 200	7 600	4 100	980	29 300
2012 II	8 400	3 800	5 400	860	27 300
2012 III	14 100	5 700	2 500	760	24 300
2012 IV	15 200	5 500	5 100	900	29 600
2013 I	13 700	5 400	3 200	770	27 200
2013 II	8 000	3 200	3 900	760	26 000
2013 III	13 000	4 800	2 200	620	23 900
2013 IV	11 400	4 000	3 800	630	27 600
2014 I	15 400	6 100	2 700	810	27 400
2014 II	9 000	3 300	4 400	710	26 500
2014 III	12 400	4 400	2 400	690	22 700
2014 IV	13 600	4 200	4 100	630	25 400
2015 I	13 600	4 800	2 700	670	24 800

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	Työttömyyselä- kkeellä olevat
Year and quarter	Unemployed jobseekers	Unemployed members of insurance funds	Recipients of ¹ basic unemploy- ment allowance	Recipients of ¹ labour market support	Recipients of unemployment pension
Henkilöä - Persons					
1971	44 100	23 700	1 700	-	300
1972	59 500	28 100	9 500	-	500
1973	50 200	24 500	7 600	-	1 000
1974	40 100	20 600	4 500	-	1 300
1975	50 900	27 800	5 900	-	1 300
1976	80 200	41 000	16 900	-	1 600
1977	132 500	59 300	37 300	-	1 900
1978	175 200	71 500	61 200	-	3 800
1979	150 300	54 900	56 600	-	6 700
1980	109 500	37 400	42 400	-	13 200 ³
1981	115 400	49 600 ²	44 200	-	16 800
1982	138 100	61 600	53 000	-	21 600
1983	143 900	64 700	55 500	-	30 000
1984	135 300	60 100	51 400	-	41 000
1985	141 400	64 000	71 000 ⁴	-	50 200
1986	150 700	70 800	73 600	-	61 400
1987	140 500	42 500	72 800	-	68 800
1988	127 600	56 900	59 600	-	68 700
1989	103 400	46 900	39 200	-	65 200
1990	103 200	47 500	35 500	-	59 300
1991	213 200	109 500	87 700	-	52 000
1992	363 100	194 400	150 500	-	46 500
1993	482 200	268 200	195 900	-	45 500
1994	494 200	264 000	165 300	53 300	44 800
1995	466 000	238 700	76 400	142 700	39 800
1996	448 000	237 100	28 700	178 300	37 900
1997	409 000	208 500	25 500	173 300	41 100
1998	372 400	169 900	19 200	180 500	44 900
1999	348 100	150 000	16 700	175 900	48 000
2000	321 100	135 700	15 900	159 600	50 900
2001	302 200	122 400	15 800	153 500	52 700
2002	294 000	118 200	17 200	150 600	54 700
2003	288 800	121 600	19 100	144 400	53 000
2004	288 400	124 800	20 600	141 900	50 700
2005	275 300	122 100	19 800	134 200	47 600
2006	247 900	109 000	18 000	121 600	46 300
2007	215 800	91 700	15 600	105 200	46 100
2008	202 900	80 400	15 800	94 100	48 200
2009	264 800	114 200	25 600	103 000	49 800
2010	264 800	117 000	28 500	109 800	47 500
2011	243 900	107 000	25 000	115 200	37 700
2012	253 200	108 200	25 700	124 600	27 500
2013	294 100 ⁵	128 600 ⁵	29 000	145 000	16 300
2014	325 700	145 100	8 600
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	6 600

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 <i>Total</i>	Pohjoismaista <i>From Nordic countries</i>	Yhteensä <i>Total</i>	Pohjoismaihin <i>To Nordic countries</i>					
						Henkilöä - Persons			
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	14 800	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	17 800	4 900	12 100	4 800	5 800				
2004	20 300	5 000	13 700	4 200	6 700				
2005	21 400	5 100	12 400	4 300	9 000				
2006	22 500	4 500	12 100	4 100	10 300				
2007	26 000	4 400	12 400	4 100	13 600				
2008	29 100	4 900	13 700	4 200	15 500				
2009	26 700	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	31 900	3 400	14 400	4 200	17 500				
2004	I	4 300	1 100	3 200	920	1 000			
	II	5 200	1 300	3 000	780	2 200			
	III	6 500	1 600	4 600	1 700	1 900			
	IV	4 400	1 000	2 900	760	1 500			
2005	I	4 300	960	2 800	940	1 500			
	II	5 500	1 500	2 500	780	3 000			
	III	6 800	1 600	4 300	1 800	2 500			
	IV	4 700	1 100	2 700	780	2 000			
2006	I	4 800	1 000	2 700	910	2 200			
	II	5 400	1 300	2 400	740	3 000			
	III	7 100	1 400	4 200	1 700	2 900			
	IV	5 100	890	2 800	790	2 300			
2007	I	5 300	950	2 800	820	2 400			
	II	6 100	1 200	2 700	820	3 300			
	III	8 500	1 400	4 200	1 600	4 300			
	IV	6 200	900	2 600	860	3 500			
2008	I	6 600	1 100	2 900	990	3 600			
	II	7 100	1 400	2 800	700	4 200			
	III	9 400	1 500	5 100	1 700	4 300			
	IV	6 100	900	2 800	810	3 300			
2009	I	6 300	1 200	2 900	850	3 400			
	II	6 300	1 200	2 700	780	3 500			
	III	8 400	1 300	3 900	1 500	4 400			
	IV	5 800	810	2 600	710	3 100			
2010	I	5 300	770	2 600	880	2 700			
	II	5 900	1 000	2 400	690	3 500			
	III	8 500	1 300	4 200	1 500	4 300			
	IV	5 900	860	2 700	720	3 200			
2011	I	6 200	1 000	2 800	890	3 400			
	II	6 700	1 100	2 700	660	4 000			
	III	9 800	1 400	4 300	1 600	5 400			
	IV	6 800	830	2 800	700	4 000			
2012	I	6 400	780	3 000	810	3 300			
	II	7 100	970	3 100	620	4 000			
	III	10 300	1 200	4 800	1 600	5 600			
	IV	7 400	760	2 900	680	4 500			
2013	I	7 200	770	3 200	900	4 000			
	II	7 200	990	2 900	630	4 400			
	III	10 200	1 100	4 800	1 600	5 300			
	IV	7 300	710	3 000	670	4 300			
2014	I	6 600	730	3 500	960	3 100			
	II	7 100	970	2 900	720	4 100			
	III	10 000	1 000	5 000	1 900	5 000			
	IV	8 300	720	3 000	680	5 300			
2015*	I	5 400	660	3 400	1 000	2 000			

* Ennakkotieto - Preliminary data

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

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

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

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

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

Lähde: OECD - Source: OECD

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

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Koko maa Whole country	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district										Lappi	Ahvenanmaa			
		Uusimaa	Varsinais-Suomi	Sata-kunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohj-Savo	Pohj-Karjala	Kesk-Suomi			Ei-Pohjanmaa	Pohjanmaa	P-Pohjanmaa
1 000 henkilöä - persons																
1991	2 544	690	227	123	184	218	163	86	124	83	123	96	120	164	44	98
1992	2 499	695	225	117	180	212	160	85	124	70	122	95	115	165	41	95
1993	2 463	678	223	120	174	213	159	80	115	79	120	95	113	159	42	96
1994	2 463	678	223	120	174	213	159	80	115	79	120	95	113	159	42	96
1995	2 481	693	224	118	172	216	157	80	117	79	120	94	112	164	42	93
1996	2 490	704	223	117	173	214	156	79	116	78	122	94	115	166	42	91
1997	2 484	710	229	117	172	216	151	77	112	77	119	93	114	166	42	91
1998	2 507	725	234	116	173	218	153	75	112	77	119	92	115	168	41	89
1999	2 559	759	235	115	175	224	155	76	115	77	119	92	115	168	40	90
2000	2 568	772	241	115	180	227	152	77	116	77	120	90	118	172	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	90	119	178	39	88
2003	2 600	788	244	110	180	226	151	74	115	76	125	89	117	179	38	86
2004	2 694	788	240	112	178	230	150	74	115	75	124	90	118	178	38	86
2005	2 620	798	246	110	178	234	151	73	116	77	125	90	119	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	2 703	840	255	112	183	243	151	71	115	76	129	93	124	188	38	85
2009	2 678	837	251	109	179	245	149	69	115	74	131	92	122	185	37	84
2010	2 672	836	232	108	182	244	146	69	117	77	128	92	120	185	36	84
2011	2 682	843	233	106	180	247	148	69	116	78	129	93	120	186	36	84
2012	2 690	852	235	107	182	248	143	70	116	75	127	93	122	186	36	83
2013	2 676	853	232	106	176	245	140	71	116	75	125	92	121	189	35	83
2014	2 679	859	229	103	176	246	140	68	118	75	128	94	120	189	35	82
2008 I	2 650	828	251	108	180	236	147	70	114	74	124	91	123	185	37	83
2008 II	2 776	855	261	117	188	250	156	75	119	77	131	92	129	196	40	87
2008 III	2 717	835	258	112	183	248	154	72	114	77	133	94	126	186	38	88
2008 IV	2 669	843	250	110	179	239	149	68	113	75	127	91	120	184	37	83
2009 I	2 951	828	255	108	176	236	150	68	114	74	130	89	120	181	37	83
2009 II	2 951	824	259	113	183	249	154	73	119	76	135	95	128	192	37	88
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	2 686	837	235	108	183	246	147	70	116	80	130	92	121	186	37	83
2010 IV	2 621	826	226	105	181	236	142	66	116	76	130	89	117	180	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	90
2011 III	2 697	842	233	109	180	252	150	70	116	79	133	92	121	184	37	84
2011 IV	2 637	839	230	101	177	244	144	70	115	75	125	91	118	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	2 721	852	239	109	186	250	148	72	117	76	127	92	124	191	37	85
2012 IV	2 633	840	228	106	176	237	141	69	116	75	122	91	119	182	35	81
2013 I	2 640	844	235	106	173	240	138	70	114	74	123	91	119	185	32	82
2013 II	2 759	875	241	105	181	245	145	73	115	77	125	92	124	197	32	86
2013 III	2 681	849	231	105	176	248	142	71	120	76	126	92	121	188	36	84
2013 IV	2 625	844	223	105	173	240	138	69	117	71	123	89	120	186	34	79
2014 I	2 632	847	226	103	170	242	139	66	114	75	125	92	120	183	34	79
2014 II	2 755	880	235	106	183	251	145	70	123	75	133	97	124	197	36	83
2014 III	2 690	859	228	104	178	247	139	69	119	77	129	94	121	192	36	82
2014 IV	2 640	851	225	100	174	242	136	68	115	75	127	93	116	183	34	76
2015 I	2 648	860	226	105	172	243	137	67	113	74	124	93	119	182	33	85

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 ELINKIENO-, LIKENNE-, LIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUSALUEITTAIN
EMPLOYED PERSONS BY ADMINISTRATIVE DISTRICT

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Elinkieno-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district										Ahvenanmaa						
	Koko maa Whole country	Uusimaa Suomi	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	Pohjois-Karjala		Keskisuomi	Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	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	105	84	104	142	34	80	
1993	2 048	585	187	97	144	174	132	67	96	62	95	78	97	128	32	74	
1994	2 054	584	190	99	142	177	129	66	95	63	96	79	97	130	33	74	
1995	2 059	609	194	98	144	180	132	66	95	63	97	80	97	136	33	73	
1996	2 127	625	197	99	145	178	133	66	96	65	99	80	101	140	32	72	
1997	2 170	643	205	101	149	188	132	65	96	65	99	79	105	140	32	73	
1998	2 222	670	212	101	152	193	133	67	96	65	101	81	105	143	34	71	
1999	2 296	704	219	101	159	201	133	66	101	65	103	81	105	149	34	75	
2000	2 335	723	223	102	161	204	133	66	102	65	106	81	107	153	33	74	
2001	2 367	741	222	102	163	206	136	66	100	66	111	82	110	155	32	74	
2002	2 377	744	225	102	163	207	136	66	100	66	110	82	110	155	32	74	
2003	2 365	737	220	102	164	203	136	67	102	64	111	82	109	159	32	74	
2004	2 365	737	220	100	164	210	136	66	103	64	109	83	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	70	115	86	112	164	32	74	
2007	2 492	782	237	103	169	227	138	66	103	67	119	88	116	170	32	74	
2008	2 531	800	241	105	172	226	141	66	106	67	118	88	118	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	135	62	105	68	116	84	112	166	33	74	15
2011	2 474	793	214	100	166	223	133	64	104	68	117	86	113	170	33	75	15
2012	2 483	798	212	99	169	225	133	63	106	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	115	86	113	170	29	74	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	68	108	68	121	91	121	177	37	77	
2008 III	2 511	796	244	106	173	232	144	67	107	68	124	90	121	177	34	77	
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	76	
2009 III	2 497	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	2 529	790	217	100	167	226	133	66	106	70	120	85	116	169	34	76	15
2010 IV	2 426	779	219	99	167	214	127	62	107	69	117	82	110	163	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	2 514	793	219	103	168	223	138	65	104	69	120	86	116	172	33	76	15
2011 III	2 511	793	219	103	168	223	138	65	104	69	120	86	116	172	33	76	15
2011 IV	2 456	794	212	96	164	224	132	65	104	67	115	85	112	169	33	70	15
2012 I	2 432	794	213	99	162	225	128	62	103	62	112	87	109	159	32	71	15
2012 II	2 524	805	220	100	171	232	134	64	106	68	121	89	117	171	33	78	15
2012 III	2 529	802	223	99	174	226	138	66	107	68	118	87	118	176	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	160	216	128	62	101	63	109	84	112	166	33	72	14
2013 II	2 506	810	218	98	167	228	134	64	104	66	115	88	115	174	33	76	15
2013 III	2 490	796	213	98	164	226	132	66	111	64	115	85	116	173	33	78	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	106	67	115	88	116	174	29	72	16
2014 III	2 487	801	208	98	165	225	126	64	109	67	118	89	115	175	30	76	16
2014 IV	2 418	789	202	93	159	220	125	62	106	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

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	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskussalue - Administrative district										Ahvenanmaa					
	Koko maa Whole country	Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Savo	Karjala		Suomi	Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjanmaa	Kainuu
Prosenttia - Percent																
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	56,8
1993	66,1	62,7	62,7	58,5	60,0	59,7	59,0	57,3	55,9	53,4	57,7	59,8	62,9	56,5	52,3	55,0
1994	59,9	64,9	63,0	59,0	58,7	60,2	57,8	57,1	55,3	53,8	56,4	59,0	61,4	55,7	52,8	54,4
1995	61,1	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
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	68,9	66,8	61,7	62,3	63,2	60,2	58,8	55,5	54,7	57,3	61,3	65,8	59,4	51,2	54,4
1998	64,1	70,8	67,8	62,8	63,1	64,8	61,0	58,1	56,6	56,8	58,8	63,2	65,6	60,1	55,1	53,6
1999	66,0	73,4	69,3	63,2	66,0	67,0	61,5	59,3	60,0	56,9	59,6	64,0	65,1	56,4	57,6	57,6
2000	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
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	58,6	62,2	65,1	69,5	66,1	55,2	58,2
2003	67,3	73,5	70,0	65,9	68,1	66,1	64,0	63,0	61,6	57,4	62,5	65,8	68,3	64,5	55,3	57,9
2004	67,2	73,2	69,3	64,6	67,6	67,9	64,1	63,1	62,1	57,4	61,2	66,1	68,9	64,2	54,3	60,2
2005	68,0	73,9	71,1	66,2	66,9	68,1	65,0	63,0	63,3	60,0	61,5	66,8	65,1	65,1	56,9	58,1
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	69,9	75,3	72,7	68,8	69,0	71,1	65,9	64,3	62,5	60,3	66,1	69,6	72,4	67,2	59,3	59,9
2008	70,6	76,0	73,4	70,7	69,5	69,9	67,2	64,8	64,7	60,9	65,6	67,7	73,6	67,7	61,9	62,3
2009	68,3	73,9	70,7	66,6	66,6	67,5	64,8	62,3	62,2	58,9	64,2	67,5	70,9	65,0	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	69,7	64,1	61,8	60,7
2011	68,6	73,9	68,5	67,8	66,9	68,1	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	69,3	72,0	62,1	61,3	62,1
2013	68,5	73,0	68,2	68,0	66,8	67,8	63,9	65,8	67,1	60,9	62,8	69,3	72,6	65,8	60,8	62,4
2014	68,3	72,6	67,0	66,5	66,9	67,7	63,6	65,2	67,2	63,3	64,7	70,9	71,9	65,3	62,5	61,7
2008 I	69,1	75,3	72,7	68,6	68,7	68,1	64,7	61,4	62,9	57,1	62,9	67,4	71,9	67,1	57,6	60,4
2008 II	71,6	76,7	74,6	71,2	70,0	71,2	68,9	66,7	65,2	64,0	68,7	72,0	75,3	68,4	57,2	69,0
2008 III	71,6	76,7	74,6	71,2	70,0	71,2	68,9	66,7	65,2	64,0	68,7	72,0	75,3	68,4	57,2	69,0
2008 IV	69,9	76,2	71,5	70,0	68,3	68,8	66,4	63,7	65,1	61,5	64,0	66,0	71,5	66,0	59,9	60,5
2009 I	68,1	73,9	72,2	67,7	66,3	66,5	65,5	62,2	61,4	57,9	63,6	65,7	70,4	64,9	59,4	59,4
2009 II	69,4	74,5	72,4	69,7	67,6	69,6	66,2	64,7	62,7	59,1	64,8	68,9	73,3	65,6	61,7	62,0
2009 III	68,9	73,6	69,3	67,7	67,0	68,9	63,8	66,0	64,4	60,4	66,4	68,8	70,9	65,4	64,7	61,1
2009 IV	67,3	72,7	67,5	67,1	67,4	65,5	61,2	62,9	64,8	63,1	64,7	65,3	68,2	62,7	62,4	59,7
2010 I	66,1	72,3	66,8 ¹	63,7	63,8	65,6	61,9	61,2	61,8	58,9	60,9	66,4	66,2	62,8	59,1	59,9
2010 II	68,8	74,0	69,4	66,4	68,6	69,3	64,7	65,2	63,6	60,4	63,6	67,8	73,1	65,6	61,4	60,1
2010 III	68,9	73,6	69,3	67,7	67,0	68,9	63,8	66,0	64,4	60,4	66,4	67,6	72,3	65,3	64,2	62,2
2010 IV	67,3	72,7	67,5	67,1	67,4	65,5	61,2	62,9	64,8	63,1	64,7	65,3	68,2	62,7	62,4	59,7
2011 I	66,8	72,8	67,0	65,7	64,2	66,0	61,8	63,2	61,9	62,9	60,7	66,3	66,9	63,6	62,9	60,7
2011 II	69,7	75,2	69,8	69,6	69,2	68,5	64,7	65,7	63,7	62,9	66,9	69,5	71,3	66,2	61,6	64,7
2011 III	69,6	73,9	69,4	70,4	68,2	68,2	67,3	65,6	65,0	63,6	67,7	70,0	74,4	66,8	64,4	79,8
2011 IV	68,2	73,7	67,9	66,6	66,2	66,2	64,7	66,3	63,8	61,3	63,6	68,3	70,5	64,9	63,7	57,7
2012 I	67,5	73,6	68,2	67,3	65,7	68,8	63,1	63,3	63,4	57,4	61,6	68,3	68,0	61,2	61,4	58,7
2012 II	70,0	74,4	70,8	68,0	69,6	70,4	66,2	65,7	65,4	62,2	66,8	70,2	73,5	66,1	63,1	61,4
2012 III	70,3	74,0	71,4	68,0	71,0	68,7	68,8	67,7	66,2	62,4	65,5	70,4	74,0	68,1	63,8	60,4
2012 IV	68,1	72,9	68,5	68,0	68,4	66,0	65,6	64,1	66,4	61,6	61,5	68,2	72,4	64,2	56,8	60,5
2013 I	67,0	72,7	67,3	67,1	64,4	65,8	62,4	63,5	64,1	58,5	60,6	68,3	70,2	64,1	55,2	59,9
2013 II	69,9	74,5	70,3	68,6	68,9	69,9	63,8	67,2	67,8	61,2	64,2	72,0	73,3	67,1	63,8	80,2
2013 III	69,5	72,9	68,7	68,4	67,3	68,9	65,8	68,7	69,1	63,7	64,4	69,7	74,4	67,3	65,6	65,6
2013 IV	67,6	72,1	66,7	66,0	66,6	66,4	63,8	63,7	61,5	60,2	61,9	67,3	72,8	64,6	59,8	60,5
2014 I	66,9	71,9	66,7	66,3	64,5	66,3	61,1	61,2	65,3	60,3	62,6	67,9	69,7	63,5	56,9	61,0
2014 II	69,6	74,0	68,3	68,0	68,4	69,0	65,7	61,2	69,6	63,0	64,8	72,1	73,7	66,6	58,6	61,2
2014 III	69,4	73,1	67,4	68,8	68,5	68,5	64,1	67,5	68,1	67,1	65,9	73,0	72,7	67,2	64,8	83,6
2014 IV	67,4	71,6	65,5	65,4	66,1	66,8	63,5	64,9	66,0	63,0	65,5	70,4	68,5	63,8	57,2	61,6
2015 I	66,7	71,2	66,1	67,7	65,0	65,4	61,9	64,5	63,8	60,7	63,5	68,7	69,2	61,7	56,6	63,9

1. Katso alavite 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	880	1 500	760
2013	10 900	2 300	1 200	1 900	2 700	1 700	860	1 400	780
2014	11 100	2 500	1 100	1 800	2 600	1 500	900	1 300	760
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	2 300	1 600	920	1 500	740
2011 III	9 700	2 000	890	1 900	2 400	1 400	620	1 200	540
2011 IV	9 400	1 600	770	1 400	2 000	1 200	460	1 100	500
2012 I	15 100	4 100	2 600	3 600	4 500	2 700	1 900	2 300	1 300
2012 II	10 300	2 200	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	780	1 300	800
2013 III	9 000	1 600	780	1 500	2 100	1 300	550	1 200	570
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

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	860	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
2003 I	960	1 000	2 000	1 700	560	1 100			34 500
2003 II	880	940	920	1 400	330	910			25 500
2003 III	650	430	640	1 000	190	520			18 000
2003 IV	560	340	640	650	210	460			15 300
2004 I	900	1 300	2 100	1 600	600	1 900			34 600
2004 II	730	1 100	1 000	1 400	300	1 100			23 600
2004 III	680	440	580	900	220	600			18 200
2004 IV	640	330	600	800	280	620			17 500
2005 I	1 100	1 700	2 100	1 500	590	1 900			41 100
2005 II	1 100	770	1 200	1 500	500	1 100			29 300
2005 III	920	480	660	1 100	420	750			24 600
2005 IV	630	570	900	940	220	600			21 300
2006 ² I	1 100	2 200	2 700	2 000	510	2 000	3 100		50 300
2006 ² II	970	1 200	1 400	1 600	380	870	1 800		32 500
2006 ² III	930	680	960	1 300	220	940	1 800		27 700
2006 ² IV	850	810	1 000	1 200	290	1 000	1 900		27 000
2007 I	1 600	2 600	3 300	2 500	620	2 800	2 100		59 300
2007 II	1 300	1 300	1 400	2 000	470	1 200	2 200		38 700
2007 III	1 400	800	1 200	1 500	380	1 400	2 100		35 300
2007 IV	1 200	940	1 400	1 300	360	1 200	1 800		29 400
2008 I	2 100	2 300	3 900	3 000	610	3 000	3 300		59 600
2008 II	1 400	1 000	1 600	1 800	400	1 200	2 600		35 400
2008 III	1 200	600	1 000	1 600	320	1 600	2 600		30 400
2008 IV	830	620	970	1 200	260	940	2 700		23 500
2009 I	1 200	1 800	3 100	2 600	440	1 600	4 000		42 800
2009 II	870	780	1 000	1 800	320	1 300	3 000		25 800
2009 III	860	400	670	1 300	300	1 000	2 600		20 500
2009 IV	740	700	760	1 100	320	840	1 600		18 600
2010 I	1 500	1 900	3 000	2 400	400	2 100	250 ¹	2 000	38 700
2010 II	1 400	960	1 200	2 000	380	1 200	170	2 900	27 600
2010 III	1 000	530	1 000	1 500	310	1 100	160	2 600	24 700
2010 IV	860	670	920	1 300	270	1 100	100	2 000	23 300
2011 I	1 400	2 300	3 500	3 500	460	1 900	310	3 900	52 000
2011 II	1 100	1 100	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

30. TYÖTÖMYYSSAATEET ELINKIENO-, LIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUSALUEITTAIN TYÖVOIMATUTKIMUKSEN PERUSTEELLA
UNEMPLOYMENT RATES BY ADMINISTRATIVE DISTRICT ACCORDING TO THE LABOUR FORCE SURVEY

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Koko maa Whole country	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district										Lapin maa	Ahvenanmaa			
		Uusimaa	Varsinais-Suomi	Sata-kunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	Karjala	Suomi			Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	P-Pohjanmaa
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	13,6	11,4	10,2	13,5	17,1	15,9
1993	14,8	13,2	14,8	17,2	18,5	18,0	16,8	17,8	18,4	20,6	17,5	16,6	12,9	19,0	20,3	21,4
1994	16,6	13,9	15,0	17,4	18,4	17,2	17,7	17,1	17,7	19,7	19,5	16,8	14,2	18,5	20,7	22,0
1995	15,4	12,0	13,5	17,0	16,6	16,2	15,7	16,5	17,6	20,0	19,0	15,1	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	12,7	9,5	10,4	13,4	12,3	12,9	13,3	13,8	14,7	17,4	16,2	14,6	8,4	15,5	23,5	20,4
1998	11,4	7,6	9,4	12,6	11,5	11,2	11,5	12,3	14,7	15,1	15,2	11,5	9,7	15,0	18,1	16,3
1999	10,2	6,4	8,1	12,2	10,8	10,5	12,5	13,6	12,6	15,1	13,5	11,1	9,4	13,6	15,9	16,3
2000	9,8	6,3	7,6	10,9	10,4	10,4	11,4	13,8	11,8	15,1	12,0	10,4	9,0	11,7	17,6	17,6
2001	9,1	5,5	8,0	10,3	9,9	9,3	9,4	12,5	13,1	14,8	11,7	9,1	7,7	12,0	17,7	16,3
2002	9,1	5,8	7,4	9,4	9,9	9,6	10,9	11,3	12,0	15,5	11,9	9,9	6,8	13,0	16,5	16,2
2003	8,9	6,2	8,0	9,1	8,9	10,6	8,2	10,4	10,7	14,1	12,1	7,7	7,7	11,5	17,5	12,9
2004	8,9	6,5	8,0	9,0	8,9	8,9	9,1	10,1	10,7	13,1	11,8	6,5	6,7	10,5	17,6	12,9
2005	8,4	6,1	6,7	9,0	8,7	8,7	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	5,0	6,0	6,6	6,5	6,2	7,2	8,7	7,8	12,5	8,9	6,1	5,1	8,2	15,7	10,9
2008	6,4	4,8	5,5	6,0	6,0	6,0	7,0	7,2	7,8	10,7	8,1	5,4	5,0	8,3	11,2	9,9
2009	8,2	6,2	7,3	7,5	8,0	10,0	9,1	9,6	10,8	13,0	11,2	7,9	6,1	10,0	9,3	11,6
2010	8,4	6,4	8,1	8,8	9,0	9,7	10,6	9,9	10,0	12,5	9,9	8,2	6,7	10,2	9,0	11,3
2011	7,9	5,8	7,9	9,1	7,8	9,6	10,2	7,7	10,3	12,3	9,6	7,4	6,1	8,7	8,3	10,2
2012	7,9	6,7	8,0	7,7	7,5	9,2	7,3	8,3	8,2	12,5	9,1	7,6	5,7	9,6	11,4	10,4
2013	8,7	7,3	8,6	7,7	7,5	9,2	10,2	10,9	8,6	12,7	10,4	7,9	5,7	10,2	11,4	10,4
2014	8,7	7,3	9,6	7,5	8,5	9,5	10,2	9,7	8,6	12,7	10,4	7,9	5,7	10,2	11,4	10,4
2008 I	6,6	4,6	5,0	6,1	6,3	6,9	8,0	10,5	9,2	13,4	9,3	5,8	5,7	7,7	13,6	10,2
2008 II	7,3	5,6	6,0	7,6	6,7	8,0	7,7	8,7	9,7	11,4	7,9	6,8	6,0	9,9	9,0	11,7
2008 III	5,6	4,4	5,1	4,9	5,5	6,7	6,3	6,1	6,2	8,7	6,8	3,7	3,9	6,8	10,8	7,5
2008 IV	6,0	4,3	5,7	5,2	5,5	6,2	6,9	6,5	5,8	9,4	8,6	5,1	4,5	8,6	11,7	10,2
2009 I	7,6	5,5	6,6	6,8	7,1	8,3	8,6	9,3	11,2	14,0	11,2	7,5	5,4	8,6	13,4	11,3
2009 II	7,5	5,7	6,6	6,3	7,6	10,5	8,0	10,1	13,8	10,9	9,6	8,9	5,3	10,3	15,9	13,3
2009 III	8,2	6,2	8,1	8,7	8,5	10,2	9,6	9,3	10,3	13,0	10,9	6,6	6,3	8,4	7,7	11,1
2010 I	9,3	6,7	8,6 ¹	10,0	10,9	11,0	11,0	10,7	11,1	14,8	11,1	8,1	7,9	10,3	11,1	13,6
2010 II	7,9	7,5	7,6	11,6	9,0	10,6	10,9	7,2	11,4	15,0	11,0	8,1	4,5	11,6	8,2	14,3
2010 III	7,4	5,7	6,8	7,4	8,8	9,4	10,9	6,9	8,0	10,6	10,8	7,2	4,5	9,0	8,2	17,9
2010 IV	7,4	5,7	6,8	5,9	7,2	8,4	10,9	6,9	8,0	8,8	9,7	7,8	6,3	9,5	10,4	9,0
2011 I	8,6	6,0	8,7	7,3	8,3	10,1	12,6	6,8	10,3	12,9	11,0	8,8	8,3	10,5	9,5	12,0
2011 II	8,8	6,2	7,9	8,3	8,3	10,7	11,8	9,2	12,4	13,4	10,9	9,6	7,8	11,4	9,4	12,4
2011 III	8,8	5,8	7,4	4,8	6,4	9,2	8,1	6,9	9,1	11,7	8,4	4,8	3,9	5,8	7,4	7,1
2011 IV	6,9	5,4	7,6	4,7	7,4	8,5	8,3	7,7	9,4	11,0	7,9	6,2	4,4	7,0	9,0	3,4
2012 I	8,0	6,1	7,6	8,1	9,7	8,4	9,2	9,1	7,1	13,7	9,7	7,8	7,3	11,3	9,9	16
2012 II	7,1	5,9	6,8	7,2	6,5	10,6	6,4	8,4	10,1	11,9	9,5	7,6	6,7	10,6	10,4	12,4
2012 III	7,0	5,8	7,2	5,6	5,0	8,7	6,8	9,2	7,7	11,0	9,6	6,9	3,6	7,8	10,6	8,3
2012 IV	7,0	5,8	7,2	5,6	5,0	8,7	6,8	9,2	7,7	11,0	9,6	6,9	3,6	8,9	15,0	10,0
2013 I	8,8	6,4	10,9	8,7	8,6	10,1	8,6	12,0	15,0	15,0	11,5	7,5	6,2	10,0	11,9	5,1
2013 II	9,1	7,5	9,7	8,8	7,5	9,4	11,6	12,3	7,9	14,7	10,7	8,2	7,1	11,8	12,8	12,1
2013 III	7,1	6,2	7,7	6,6	7,0	9,0	7,0	7,6	7,6	10,3	7,6	7,6	3,8	7,9	8,0	5,6
2013 IV	7,1	6,2	7,7	6,7	7,0	9,3	7,7	10,9	7,8	10,3	10,4	6,9	4,2	9,9	11,3	2,2
2014 I	9,0	7,3	8,9	8,2	8,4	9,9	12,0	12,5	8,0	13,7	11,2	10,2	8,4	10,1	16,9	3,6
2014 II	9,6	6,8	8,6	6,1	7,2	8,7	10,2	9,3	9,9	13,3	12,6	8,8	6,6	12,0	17,9	9,1
2014 III	7,5	6,8	8,6	6,1	7,2	8,7	8,8	9,6	8,2	6,3	9,0	5,1	5,0	9,2	15,0	7,3
2014 IV	8,4	7,3	10,0	7,8	8,8	9,3	9,8	9,6	8,1	10,3	8,3	7,6	5,9	9,2	17,6	9,0
2015 I	9,7	8,3	10,3	9,9	9,2	11,4	11,3	8,9	10,1	12,3	9,3	10,9	7,4	11,2	15,3	4,2

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	28 500	19 400	28 600	34 000	26 600	14 200	20 500	16 900
1999	67 400	27 300	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	59 900	22 800	15 600	21 600	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
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	20 000	9 600	14 900	12 900
2003 III	61 800	23 100	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	19 900	9 500	14 900	12 900
2004 III	63 500	23 000	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	47 400	16 400	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	42 600	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	7 600	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	7 600	12 800	10 500
2010 IV	56 800	21 900	11 200	20 000	26 600	17 900	7 600	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	57 100	21 600	10 700	18 200	25 000	16 600	7 100	11 800	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	8 900	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

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	10 200	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
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

32. TYÖTTÖMYYDEN KESTO KESKIMÄÄRIN ELINKEINO-, LIIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUSALUEITTAIN
THE AVERAGE DURATION OF UNEMPLOYMENT BY ADMINISTRATIVE DISTRICT

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Koko maa Whole country	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district										Ulkomaat						
		Uusimaa Suomi	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	Karjala	Keskisuomi		Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjanmaa	Kainuu	Lappi	Ahvenanmaa
1991	16	13	17	19	16	17	17	17	15	15	19	15	17	14	13	13		
1992	21	24	23	26	23	23	23	22	21	20	24	21	22	20	20	20		
1993	30	33	31	32	31	32	31	30	28	25	32	28	29	28	25	26		
1994	39	44	40	40	44	40	40	38	34	30	42	37	39	34	27	29		
1995	45	51	45	46	51	45	47	45	38	36	50	41	44	39	29	32		
1996	48	54	47	48	55	48	50	48	43	41	53	41	48	42	32	36		
1997	51	57	48	50	62	52	52	49	46	45	57	38	52	44	36	41		
1998	52	59	51	51	65	53	50	50	45	48	59	37	54	46	43	43		
1999	52	58	52	51	65	52	51	50	43	50	59	36	52	45	37	45		
2000	51	56	53	52	64	51	52	50	41	50	59	36	52	44	44	44		
2001	51	55	50	53	64	51	54	52	42	49	58	35	51	44	38	44		
2002	50	53	47	52	63	51	51	52	41	49	56	34	50	43	37	44		
2003	47	50	45	50	60	49	50	47	39	47	54	33	46	42	35	38		
2004	46	50	44	48	59	49	49	44	38	44	52	33	45	41	34	35		
2005	47	51	45	49	57	49	50	43	37	48	51	33	45	41	35	35		
2006 ^{2,3}	45	49	44	48	51	48	46	42	35	46	48	33	45	39	35	34		79
2007	43	47	41	47	49	44	42	40	35	40	45	32	43	33	34	32		67
2008	42	46	37	47	54	44	42	40	33	35	47	31	40	30	31	32		68
2009	32	32	29	37	37	35	34	35	30	35	38	26	28	30	26	25		50
2010	36	35	34 ¹	38	41	40	37	37	34	35	42	31	31	33	27	28		62
2011	40	39	40	42	47	46	41	41	39	38	47	33	36	36	30	32	28	72
2012	43	42	43	47	48	49	45	43	44	42	51	34	39	38	34	36	27	66
2013 [*]	45	42	42	46	48	54	46	45	45	45	52	34	40	40	36	36	27	66
2014	48	46	45	50	52	55	48	47	47	46	56	35	42	43	39	45	29	53
2008 I	41	43	38	48	47	46	43	41	34	41	45	31	41	35	32	31		64
2008 II	42	43	38	49	49	46	45	43	36	42	46	34	42	35	32	30		87
2008 III	40	41	36	46	47	44	43	41	34	41	45	32	38	34	32	29		73
2008 IV	37	39	34	43	42	41	38	42	31	38	42	33	32	32	27	27		54
2009 I	33	33	30	38	37	36	34	35	29	35	39	24	30	30	26	26		49
2009 II	33	30	30	38	37	35	35	37	30	35	39	26	29	30	26	25		47
2009 III	32	31	29	36	37	35	33	35	30	35	38	26	28	30	27	25		53
2009 IV	32	32	29	35	36	35	33	34	30	34	38	26	27	30	26	25		50
2010 I	33	33	31 ¹	36	38	37	34	34	31	34	39	28	28	32	26	26		48
2010 II	36	34	34	38	41	40	37	38	34	35	42	32	30	34	27	27	25 ¹	62
2010 III	37	36	36	39	42	42	38	38	36	36	43	32	32	34	28	29	27	77
2010 IV	38	38	37	39	43	43	37	38	36	36	43	30	33	34	29	27	70	
2011 I	38	39	38	40	44	44	39	38	36	37	44	44	34	35	28	30	28	69
2011 II	41	39	40	42	48	46	42	42	40	39	48	35	37	36	30	31	31	76
2011 III	41	39	40	43	48	47	43	43	41	39	48	34	34	37	31	27	27	70
2011 IV	41	40	42	43	47	47	42	42	41	39	48	32	37	36	30	33	26	75
2012 I	42	41	43	45	46	47	43	41	41	39	50	32	37	37	33	34	26	62
2012 II	45	43	42	46	51	50	48	45	46	44	53	37	40	40	36	36	29	68
2012 III	43	41	42	46	49	49	46	45	46	43	51	35	39	39	34	37	28	69
2012 IV	43	42	41	45	47	51	44	43	44	43	50	32	39	38	33	36	26	64
2013 I	42	41	41	45	46	51	44	42	43	42	49	32	39	38	33	37	27	51
2013 II	45	42	42	48	49	55	46	46	47	45	52	36	41	40	36	36	32	58
2013 III	45	43	43	49	49	55	47	47	46	46	53	34	41	41	36	40	29	53
2013 IV	45	43	42	48	49	56	45	46	45	45	52	33	41	40	35	40	27	49
2014 I	46	46	43	48	49	56	46	46	45	45	52	33	41	41	37	42	28	45
2014 II	48	46	46	51	52	56	50	48	48	46	59	33	43	43	41	39	29	49
2014 III	48	48	46	51	52	55	50	48	48	46	59	37	43	44	41	46	30	55
2014 IV	49	50	47	50	52	52	48	48	47	45	58	33	42	44	39	46	30	51
2015 I	50	52	48	51	53	52	50	47	47	45	58	35	43	44	41	46	32	48

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

2. Katso alaviite taulukkoon 29. - See note to table 29.

3. Vuodesta 2008 lähtien henkilökohtaisesti lomautetut mukaanlukien. - From 2008 including individually laid off.

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

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

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

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Koko maa Whole country	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district										Lappi	Ahvenanmaa	Ulkomaat				
		Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjo-Savo	Pohjo-Karjala	Keskisuomi				Ei-Pohjanmaa	Pohjanmaa	P-Pohjanmaa	Kainuu
		Prosenttia - Per cent																
1991	2	3	5	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	2	1	1	1	1
1992	8	10	11	10	19	18	7	9	4	7	9	6	6	6	4	4	4	4
1993	17	32	28	28	28	28	26	28	17	16	30	16	27	14	17	16	17	16
1994	27	32	32	32	30	30	30	32	24	24	34	28	29	25	14	14	14	14
1995	30	35	32	35	30	30	30	30	24	24	34	28	29	25	16	16	20	20
1996	30	35	31	35	31	31	30	31	27	26	33	25	29	26	20	23	23	23
1997	30	35	31	37	31	30	29	30	27	28	33	21	30	26	20	27	27	27
1998	28	31	28	31	27	27	27	27	23	23	33	19	28	24	26	26	26	26
1999	28	32	28	35	27	27	27	28	23	23	31	19	26	24	21	21	21	21
2000	28	31	29	33	27	27	26	28	22	22	31	19	26	23	20	20	20	20
2001	27	30	29	34	28	28	30	30	23	23	30	18	26	23	22	24	24	24
2002	26	29	28	32	27	28	28	28	21	21	28	18	25	22	21	24	24	24
2003	25	28	28	31	27	27	27	27	20	20	27	17	25	22	19	19	19	19
2004	25	28	28	28	27	27	27	27	16	15	27	12	23	22	14	14	14	14
2005	26	30	28	28	28	28	28	28	21	21	27	18	24	23	20	20	20	20
2006 ²	26	29	28	28	28	28	28	28	21	21	28	19	25	22	21	20	20	20
2007	24	27	26	27	26	26	26	26	20	20	26	18	23	18	16	16	16	16
2008	24	23	23	25	24	24	24	24	15	15	26	16	21	18	13	13	13	13
2009	16	15	18	18	18	17	17	17	15	15	19	12	12	15	11	11	11	11
2010	20	20	20	17	20	21	20	21	16	16	23	17	16	15	15	15	15	15
2011	23	23	24	24	27	27	26	26	24	24	28	22	22	24	18	18	18	18
2012	25	24	24	26	27	27	26	26	25	25	27	22	21	22	19	19	19	19
2013	28	29	28	28	30	32	27	27	26	26	31	18	22	24	23	23	23	23
2008 I	22	25	19	26	25	24	25	24	19	19	24	16	21	18	18	16	16	16
2008 II	22	24	20	26	25	25	23	23	21	21	25	18	21	18	17	16	16	16
2008 III	21	21	16	24	25	24	24	24	17	17	25	17	19	15	15	15	15	15
2008 IV	19	20	17	22	22	22	21	21	19	19	23	14	16	17	15	14	14	14
2009 I	16	17	14	18	18	18	17	17	15	15	20	11	13	14	12	12	12	12
2009 II	15	15	14	18	17	17	17	17	15	15	19	11	12	14	12	12	12	12
2009 III	15	14	13	18	17	17	17	17	15	15	19	12	12	15	13	13	13	13
2009 IV	16	15	15	17	18	17	17	17	16	16	20	13	12	16	14	14	14	14
2010 I	18	17	17	18	20	20	19	19	17	17	21	15	13	17	14	14	13	13
2010 II	20	19	20	20	23	23	21	21	20	20	23	18	15	19	16	15	15	15
2010 III	22	21	22	21	25	25	22	22	20	20	25	19	17	20	18	18	18	18
2010 IV	23	23	23	22	27	27	23	23	23	23	25	16	19	16	16	16	16	16
2011 I	23	23	23	22	26	27	23	23	22	22	25	16	19	20	15	15	15	15
2011 II	24	24	24	25	28	28	25	25	24	24	27	18	20	21	17	17	17	17
2011 III	24	24	24	25	28	27	25	25	24	24	27	18	20	21	18	18	18	18
2011 IV	24	23	23	25	27	27	25	25	23	23	28	17	21	21	18	19	19	19
2012 I	23	23	24	26	25	26	25	25	24	24	27	16	20	20	18	19	19	19
2012 II	25	25	24	27	27	28	27	27	25	25	28	18	21	22	20	20	21	21
2012 III	24	23	23	27	26	27	27	27	25	25	28	18	21	22	20	21	21	21
2012 IV	24	24	22	26	26	29	26	26	24	24	27	17	21	22	20	21	21	21
2013 I	23	23	21	25	24	29	25	25	24	24	26	16	20	21	18	18	20	20
2013 II	25	23	23	27	27	33	27	27	26	26	28	18	21	22	20	20	20	20
2013 III ³	26	24	24	27	27	33	27	27	26	26	29	18	21	23	21	21	21	21
2013 IV	26	26	25	27	28	34	26	26	26	26	27	22	23	23	21	23	23	23
2014 I	27	28	25	27	29	34	25	25	26	26	27	22	22	23	21	25	25	25
2014 II	28	28	26	30	30	35	26	26	26	26	27	22	22	23	21	25	25	25
2014 III	28	28	26	28	31	29	28	28	26	26	25	22	22	23	21	25	25	25
2014 IV	28	31	27	28	31	29	28	28	26	26	25	22	22	23	21	25	25	25
2015 I	29	33	28	28	31	29	29	29	26	26	33	17	22	26	25	25	25	25

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

2. Katso alaviite taulukkoon 29. - See note to table 29.

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

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriön, Työväestystilasto - 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

Työkäiseen 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

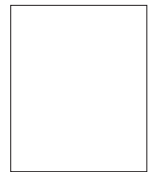
Tilaaajan nimi

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