

# Sisällysluettelo

## PÄÄKIRJOITUS

<b>Rakennemuutos saa uusia muotoja</b> .....	3
Heikki Räisänen	

## ARTIKKELEITA

<b>Ammatit laaja-alaistuvat ja erikoistuvat</b> .....	5
Arja Haapakorpi ja Jussi Onnismaa	
<b>Pelkkä oman alan osaaminen ei enää riitä</b> .....	17
Petri Lempinen	
<b>Vuoden 2017 eläkesopimuksen vaikutuksista työllisyyteen ja työeläkkeisiin</b> .....	27
Ismo Risku	
<b>Kasvu, työllisyys ja rakennemuutos – mihin Suomi on menossa?</b> .....	35
Juha Honkatukia	
<b>Mitä työmarkkinoilla tapahtui vuonna 2014</b> .....	47
Johanna Alatalo ja Tallamaria Maunu	

## KATSAUKSIA JA KESKUSTELUJA

<b>Reagoinnista rakennemuutoksen ennakointiin</b> .....	58
Pekka Hokkanen, Lari Anttonen ja Tapani Mattila	
<b>Kohti uutta paradigmaa työpolitiikan palvelujärjestelmässä?</b> .....	67
Jarkko Tonttila	
<b>Pätkäpappina – aina toisen jäljillä</b> .....	76
Visa Tuominen ja Heikki Salomaa	
<b>Työntekijyyden muutokset – kulttuurisesta kuvauksesta historiallis-institutionaaliseen selitykseen</b> .....	83
Ari Nieminen	
<b>Katsaus Työpoliittisen aikakauskirjan julkaisuprofiiliin</b> .....	88
Simo Järvelä	

UUTTA TYÖ- JA YRITTÄJYYSTUTKIMUKSEN ALALTA.....	93
NYTT INOM ARBETS- OCH ENTREPRENÖRSKAPSFORSKNING .....	98
ENGLISH SUMMARIES.....	103
RECENT EMPLOYMENT AND ENTREPRENEURSHIP STUDIES.....	107
KUVIDEN LUETTELO – LIST OF CHARTS.....	1*
TAULUKOIDEN LUETTELO – LIST OF TABLES .....	2*
KUVIOT – CHARTS.....	4*
TAULUKOT – TABLES .....	16*
TAULUKOIDEN SELITYKSIÄ – EXPLANATORY NOTES .....	56*

## Rakennemuutos saa uusia muotoja

Heikki Räisänen<sup>1</sup>

Tämänkertaisen numeromme teemana ovat työmarkkinoiden rakennemuutokset, joka avaa lehden 58. vuosikerran. Teema on tarkoituksella monikossa, koska kyse on monentasoisista ja rinnakkaisista muutoksista. Koska työmarkkinat eivät ole mikään irrallinen saareke, vaan kiinteä osa talouden toimintaa, heijastuu yritysten toimintatavan muutos työmarkkinoihin sekä kokonaisuutena että aivan mikrotasolle, yksittäisiin työtehtäviin saakka.

Käsitlemme rakennemuutoksina tässä numerossa muun muassa ammattien laaja-alaistumista ja erikoistumista, ammattitaidon ja osaamisen tehtävätasoisia muutoksia, eläkeratkaisun työmarkkina-vaikutuksia, työmarkkinoiden pitkän aikavälin rakennemuutoksia sekä tulkintaa viimeaikaisista työmarkkinamuutoksista. Esittelemme myös äkillisten rakennemuutosten toimintamallin muuttamista ennakoivamman ja muutoksiin varautuvamman toiminnan suuntaan. Lisäksi käsittelyssä ovat

työpolitiikan palvelujärjestelmän muutostarpeet.

Suomen taloudessa ja työmarkkinoilla on koettu viime aikoina voimaperäisiä rakennemuutoksia. Niiden keskellä ei ole helppo nähdä tarkkaan, mitä on tapahtumassa. Näkymää hämärtaa osaltaan myös usvainen suhdannekuva, jonka alta rakennemuutosten pohjavirtoja on työlästä hahmottaa. Huomiota kannattaa kiinnittää toimialojen, ammattien ja jopa työtehtävien sisäiseen muutokseen, eikä vain ilmeisimpiin muutoksiin, kuten talouden palveluvaltaistumiseen. Eri toimialojen ja ammattien osuudet muuttuvat, mutta niiden sisällä myös ammattien sisällöt muuttuvat kenties osin eri tehtäviä integroivampaan, hybridiammattien suuntaan, toisaalta uutta erikoistumistakin saatetaan tarvita. Esimerkiksi massadatan hyödyntämisessä tarvitaan uudenlaisia osaajia. Digitalisoituminen voi osaltaan hävittää ja osittaa joitain ammatteja, toisaalta lisätä työtä.

---

<sup>1</sup> Heikki Räisänen, VTT, työvoimapolitiikan dosentti, tutkimusjohtaja, työ- ja elinkeinoministeriö

*Arja Haapakorpi* ja *Jussi Onnismaa* tarkastelevat artikkelissaan ammattien muuttumista toisaalta laaja-alaisuuden, toisaalta erikoistumisen suuntaan. Tarkemmin perehdytään metallialan sekä taide- ja hyvinvointialan ammattien muutoksiin, mikä piirtää kuvan erilaisista ammatillisista toimintaehdoista.

*Petri Lempinen* kirjoittaa, kuinka pelkkä oman alan osaaminen ei enää riitä. Lempisen artikkeli hahmottaa monikerroksisen näkymän työn osittumisesta, digitalisoitumisesta, työmarkkinoiden pirstaloitumisesta ja koulutuspolitiikan vaikeudesta tähän muutokseen vastaamisessa. ”Ihmistyö menestyy tehtävissä, jossa meillä on suhteellinen etu koneisiin nähden”, hän toteaa.

*Ismo Risku* analysoi vuoden 2017 eläkesopimuksen vaikutuksia työllisyyteen ja työeläkkeisiin. Korotettavat vanhuuseläkeiät eivät täysimääräisesti nosta tosiasiallista eläkkeelle siirtymisikää, koska osa joutuu työkyvyttömyyseläkkeelle, lisäksi työttömyys ja uusi työuraeläke mahdollistavat työelämästä poistumisen ennen varsinaista eläkeikää. Risku tuo esille laskelmia, joissa työllisyys kasvaisi vuoteen 2025 mennessä noin 24 000 henkilöllä ja eläkkeellesiirtymisiään odote 0,7 vuotta. Keskeistä on muistaa Ismo Riskun huomautus siitä, että ikärajojen korotukset toimivat tarkoitetulla tavoin vain, jos ikääntyneiden työllisyys ja työkyky kehittyvät myönteisesti.

*Juha Honkatukia* hahmottelee sitä, mihin Suomi on rakennemuutoksessa menossa. Havainnollinen esimerkki palveluvaltaistumisen merkityksestä on, että kun vuonna 2000 radio-, TV- ja tietoliikennevälinete-

ollisuuden tuotannon arvosta varsinaisia elektroniikkatuotteita oli yli 70 prosenttia, oli vastaava luku 11 vuotta myöhemmin enää 25 prosenttia. Suurin osuus oli tietojenkäsittelypalveluita ja huomattava myös tutkimusta ja kehittämistä. Honkatukia katsoo, ettei Suomen talouden palveluvaltaistuminen ole poikkeuksellinen muihin OECD-maihin verrattuna. Hän pitää luultavana, että vuonna 2030 palvelutoimialoilla tuotetaan yli kolme neljännestä vuotuisesta arvonlisäyksestä.

*Johanna Alatalo* ja *Tallamaria Maunu* huomauttavat, että parin viime vuoden työttömyysasteen nousu on ollut vähäistä ottaen huomioon sen, ettei talouskasvua ole nähty kolmeen vuoteen. Tilanne työmarkkinoilla on kuitenkin monessa suhteessa huonompi kuin työttömyysaste antaa ymmärtää. Suuri joukko ihmisiä on siirtynyt työmarkkinoiden ulkopuolelle. Työttömyysjaksot ovat kautaltaan pitkittyneet. Avoimet työpaikat ovat täyttyneet aiempaa hitaammin. Alatalon ja Maunun mukaan selvästi korkeampi työllisyysaste on yksi kaikkein keskeisimmistä haasteista, kuten kasvava rakenteellinen työttömyyskin.

Rakennemuutosteemaamme kuuluu myös kaksi katsausartikkeliä. Lisäksi julkaisemme kolme muuta katsausta. Kiitos kaikille tähän numeroon artikkeleita tai katsauksia kirjoittaneelle 15 henkilölle, työmarkkinoiden rakennemuutosten teemanumeromme tuotti lukijoille moni-ilmeisen lehden!

Seuraavan Työpoliittisen aikakauskirjan aineiston määräpäivä on 8.5.2015. Numeron 3/2015 määräpäivä on 7.9.2015 ja 4/2015 määräpäivä on 9.11.2015.

## Ammatit laaja-alaistuvat ja erikoistuvat

Arja Haapakorpi<sup>1</sup> – Jussi Onnismaa<sup>2</sup>

Työmarkkinoiden homogeenisuus murtui 1980-luvun lopussa: erityisesti työn tekemisen ehdot ja organisatoriset rakenteet ovat erilaistuneet 1990-luvulta lähtien. Työ on muuttunut sisällöiltään ja käytännöiltään, mihin on liittynyt työn kohteen, menetelmien, tietopohjan, toimintaympäristön että työn tekemisen ehtojen muutos. (ks. Julkunen 2008). Työn tutkimukselle tämä kirjo on asettanut vaativan tehtävän: millaisella perspektiivillä työelämää tarkastellaan? Suurten linjojen analyysit ovat tuottaneet usein liian yleistäviä tuloksia ja suppeasti kohdennetut tutkimukset ovat jääneet irrallisiksi suhteessa työelämän dynamiikkaan.

Ammattien tutkimuksessa on myös läsnä työelämän mosaiikki: vakiintuneita profesioita on voitu tarkastella pitkien jatkumoiden avulla, mutta tuotantoteknologioiltaan ja

markkinoiltaan nopeatempoisilla aloilla ammattien muutoksen tiedollinen tavoittaminen on ollut vaativaa. Hajautuminen näkyy myös ammatin käsitettä koskevissa puntaroinneissa: millaisilla ehdoilla toimenkuva on ammatti? Yleensä ammatti on käsitetty suhteellisen vakiintuneeksi toimenkuvaksi, jonka harjoittajilla on määritellyt perusvalmiudet työn tekemiseen. Ammatilla on tarkoitettu työpaikasta riippumatonta osaamista, vaikka organisaatiospesifi osaaminen onkin ollut keskeistä työn hallinnassa. Ammatin on katsottu edellyttävän yhteisöä, joka ylläpitää ideaa ammatista ja jonka harjoittajat toimivat konkreettisesti tämä idean mukaisesti (Julkunen 2001).

Osaamis- ja pätevyyspuhe on usein varsin abstraktia työelämän vaatimusten luettelointia, kun taas ammateista ja ammatillisuu-

<sup>1</sup> Arja Haapakorpi, VTT, erikoistutkija, Helsingin yliopisto, koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia

<sup>2</sup> Jussi Onnismaa, FT, dosentti, Helsingin yliopisto/Kehityspiikki Consulting Oy

desta puhuttaessa kietoutuvat yhteen sekä yhteisölliset että yksilölliset jäsenyydet, merkitykset ja niiden välinen vuorovaikutus. Siten ammatti kytkeytyy suhteisiin ja verkostoihin, jotka ovat toiminnallisia mutta myös hierarkkisia.

Nopeasti muuttuvilla aloilla ammatti käsitteenä on hankala, koska työnkuvat kytkeytyvät epämääräisesti vakiintuneeseen koulutukseen tai muuhun institutionaaliseen pätevytykseen (Haapakorpi 2009). Työn muutos perustuu usein alan teknologisiin, taloudellisiin, organisaatioiden välisiin ja sisällöllisiin uudelleen suuntautumisiin ja taustalla on usein kansallisvaltioiden rajat ylittävää työmarkkinoiden uudelleen järjestymistä (Brown et al. 2011). Lisäksi työmarkkinoiden heterogeenistumisen myötä ammattiyhteisö on yhä useammin hajanainen ja useissa tapauksissa varsin heikosti tunnistettavissa. (Haapakorpi 2009). Tässä artikkelissa käytetään kuitenkin käsitettä ”ammatti” tarkoittamaan laajasti ammatialaa tai ammattiperhettä, joka kytkeytyy väljästi tulkittuna yhtenäiseen tietopohjaan, menetelmiin, teknologiaan, kohteeseen ja toimintaympäristöön. Ammattiyhteisö voi olla enemmän tai vähemmän yhtenäinen ja tunnistettava.

Ammattien tai toimenkuvien sisällön muutoksia ja muutosten taustoja ei voida määrittellä yleisesti, koska muutokset ovat ammattialakohtaisia ja niiden syvyys ja laajuus vaihtelevat. Ammattien muotoiluun tulee paineita toimintaympäristöstä, mutta myös ammattien sisäisistä virikkeistä. Yleensä ammatillisten muutosten taustalla on useita, toisiinsa kietoutuvia tendenssejä. Muutokset työnjaossa ja suhteissa muihin ammatteihin ovat joskus uudistumisen ydintä. (Haapakorpi 2009).

Ammattien muutoksien analyysi perustuu useaan tarkastelutasoon ja voi ulottua laajoista rakenteista välittömän toimintaympä-

ristön hienovaraisiin käytäntöihin. Alan rakenteisiin liittyvät muutokset voivat koskea esimerkiksi organisoitua, kuten toimialojen väliset työnjaon muutokset ja alihankinnan yleistymisen. Kyse voi olla myös välittömässä vuorovaikutusympäristössä olevista emergenteistä eli vasta kehkeytyneistä olevista ilmiöistä, joita ei ole vielä tunnistettu eikä käsitteellistetty.

Tässä artikkelissa tarkastellaan ammattien laaja-alaistumista ja laaja-alaistumisen taustoja. Kohteena ovat metalliala ja hyvinvoinnin ja taiteen välinen ammatillinen toiminta. Artikkelissa tarkastellaan ensin ammattien laaja-alaistumisen käsitteitä ja teoriaa ja johdetaan niistä kysymyksenasetteluita, joihin artikkelin on tarkoitus keskittyä tulosten pohjalta. Sen jälkeen esitellään empiiristä aineistoa ja menetelmiä, mistä siirrytään keskeisiin tutkimustuloksiin ja analyysiin. Johtopäätösten pohdinnassa keskitytään työmarkkinoiden rakennemuutokseen ammattien muutoksen kautta.

## Tutkimuksen tavoite, käsitteet ja teoreettinen tausta

Ammattien muutosta koskevassa tutkimuksessa on käytetty useita käsitteitä. *Hybrid profession* - käsitettä on käytetty lähinnä kansainvälisessä, englanninkielisessä tutkimuskirjallisuudessa sekä eri aloilla kirjavasti, esimerkiksi hallinnollisten tai johtamistehtävien liittäminen professiotyöhön tutkimuksessa (ks. esim. Kitchener 2000). Suomessa termiä on käytetty harvakseltaan. Vuorinen (2013) on kuvannut ammattien hybridisaatiota paitsi työtehtävien sisällön laajenemisena myös työmarkkinoiden suhteissa olon tapojen muutoksena ja markkinoiden uudelleen rakenteistumisen tuloksena. Hybridisaatio-käsite on osin menettänyt rajojaan ja selitysvoimaansa, koska sillä on

viitattu lähes mihin tahansa tietoiseen tai tiedostamattoman yhdistelemiseen ja sekoittamiseen.

Artikkeliin pohjautuvassa tutkimuksessa on selkeyden vuoksi päädytty käyttämään ilmaisua *ammattien laaja-alaistuminen ja moninaistuminen*; edellinen viittaa työn ja tehtävien sisällön muutoksiin ja jälkimmäinen moninaisiin työsuhteissa olemisen muotoihin. Seuraavassa tarkastellaan näkökulmia ammattien laaja-alaistumiseen.

Palonen ym. (2013) löysivät neljä näkökulmaa ammattikokonaisuuksien syntyta-poihin, jotka tässä yhteydessä kuvaavat ammattien muutosta neljässä eri kehyksessä.

*Ensimmäinen* näkökulma liittyy lainsäädäntöön ja byrokraatiaan, esimerkiksi muutos lainsäädännössä voi saada aikaan uuden ammattikunnan synnyn. *Toinen* näkökulma uusiin ammatteihin liittyy monimutkaisiin ongelmiin, joiden ratkaiseminen vaatii moniosaamista eli usean eri alan yhdistämistä. Adaptiivisuus merkitsee asiantuntijan kykyä hallita nopeasti muuttuvia tilanteita ja liikkua joustavasti eri asiantuntijuuden alueiden välillä. Varsinkin korkeasti koulutetut työskentelevät usein sellaisissa tehtävissä, joille ei ole ominaista pelkästään sopeutuminen muutokseen, vaan myös muutoksen tuottaminen. *Kolmannen* näkökulman taustalla on tiedon lisääntyminen ja siihen liittyvä erikoistumiskehitys, johon liittyy lähitieteiden yhteen nivoutuminen. *Neljäs* näkökulma puolestaan liittyy teknologian kehittymiseen; uuden teknologian käyttöönoton ja siihen liittyvän työnorganisoinnin myötä on syntynyt uusia ammatteja (emt.). Voidaan todeta, että ammattien muutoksessa on toisiinsa kietoutuneena useampia elementtejä eli esimerkiksi teknologian muutos kytkeytyy organisatorisiin tai markkinoiden muutoksiin.

*Toimenkuvien tai ammattien muutoksia on tutkittu ja jäsennetty kytkien ne tuotannon ja*

*markkinoiden edellyttämiin organisatorisiin muutoksiin, jotka muokkaavat toimenkuvia.* 1990-luvulla organisaatioita madallettiin, jolloin aikaisemmin esimiehille kuuluvia tehtäviä nivottiin osaksi ammattilaisten työnkuvaa. Yhtä lailla avustavan työvoiman, esimerkiksi toimistotyöntekijöiden, karsiminen kustannussyistä on tarkoittanut ydintehtävää hoitavien toimenkuvan laajenemista siten, että avustavat tehtävät tulevat osaksi heidän toimenkuvaansa. Viimeisen kymmenen vuoden aikana johtamisen ja organisoinnin systematisoinnin tehostamisen myötä hallinnolliset tehtävät (esimerkiksi dokumentointi, koordinointi, laskennallistaminen ja raportointi) näyttävät yleistyneen useiden toimenkuvien osana, mikä rakentaa toimenkuviin hallinnollisen ulottuvuuden.

Organisatoriset muutokset voivat liittyä laajempiin työnjaon prosesseihin. Kansainvälisillä, nopeasti muuttuvilla aloilla työtä tehdään eri puolilla maailmaa ja työtä ulkoistetaan matalan palkkatason maihin kustannussyistä (ks. Brown et al 2011). Informaatio- ja kommunikaatioteknologian avulla työprosessi voidaan pilkkoa siten, että osa vaativasta tai paikallista osaamista edellyttävästä työstä pysyy emomaassa ja yksinkertaisempia työvaiheita voidaan siirtää tehtäväksi edullisten työvoimakustannusten maihin (Ali-Yrkkö 2013). Tämänäkötyyppiseen uudelleen organisointiin voi liittyä työnkuvan muutoksia, joissa vaativampiin tehtäviin yhdistetään emomaassa uusia tehtäviä, esimerkiksi työvaiheiden integroinnin koordinoitua ja johtamista.

Organisatoriset muutokset voivat liittyä myös kotimarkkinoiden uusiin rakenteisiin. Amatilliseen moninaistumiseen (erilaiset tavat olla työsuhteessa) liittyy työn yhteiskunnallisten ehtojen muutos: markkinat, hallinnollinen palveluiden uudelleen organisointi ja palvelutarpeiden tai niiden rahoituksen muutos voivat tuottaa esimerkiksi

kirjon itsensä työllistämisen muotoja (ks. Pärnänen & Sutela 2014)

Ammatillisen tiedon lajit ja niiden muutokset on ollut keskeinen lähtökohta ammattien laaja-alaistumisen ymmärtämiseksi. Joidenkin tutkijoiden mukaan olisi kiinnitettävä huomio ensisijaisesti tietämiseen *prosessina* sekä yksilön *tietämisen kykyyn*. Blackler (1995) jakaa työssä käytettävän tiedon seuraaviin ulottuvuuksiin: abstrakti ja teoreettinen 'aivotietäminen', ruumiillinen tieto, kulttuurinen tieto, upotettu tieto eli systeemeihin ja rutiineihin sisäänkirjoitettu tieto ja koodattu tieto eli organisaatioiden järjestelmissä tai systematisoiduissa tietovarastoissa oleva tieto.

*Ammattien* laaja-alaistumisessa ei ole kyse vain tehtävien laajenemisesta tai uudelleen yhdistelystä, vaan myös asenteiden, arvojen ja toiminnan tapojen ymmärtämisestä sekä siihen liittyvästä analyttisestä ja eettisesti tietoisesta työskentelytavasta. Esimerkiksi ns. itsensä johtamisen yleistymisessä ei ole ollut kyse vain tehtävistä vaan vastuun, proaktiivisuuden, joustavuuden ja omaaloitteisuuden omaksumisesta (ks. Julkunen 2008). Refleksiivisyyden ja siihen liittyvän arvo-osaamisen on ennakoitu lisääntyvän tulevaisuuden työelämässä (Esim. Alasoini ym. 2012, Onnismaa 2013.)

Tässä artikkelissa analysoidaan ammatillisten muutosten laatua ja sen taustalla olevia työmarkkinoiden rakenteellisia muutoksia. Tarkasteltavana on kaksi erilaista alaa. Metalliala on globaaleilla markkinoilla kilpaileva teknologiavetoinen, kun taas hyvinvoinnin ja taiteen alat edustavat kotimarkkinoiden palvelusektoria ja perustuvat enemmän yksilöllisiin uraratkaisuihin.

Pilottitutkimuksen (Haapakorpi & Onnismaa 2014) lähtökohdaksi asetettiin ammatillinen laaja-alaistuminen, mikä muokkasi tutkimuksen tiedonhankintaa näitä muutoksia etsiväksi ja havaitsevaksi. Oletukseksi

asetettiin laaja-alaistuminen, mutta tutkimusprosessin edetessä havaittiin myös toisensuuntaisia tendenssejä.

### **Ammattien laaja-alaistumisen monet muodot metallialalla**

Suomen työllisistä runsas kymmenesosa on metallialalla, mutta puolet alan yritysten työvoimasta työskentelee maan rajojen ulkopuolella. Teknologiateollisuus ry:n jäsenyritysten henkilöstön määrä oli vuonna 2012 noin 288 000 ja suurin piirtein saman verran henkilöstöä työskenteli tytäryrityksissä ulkomailla. (Teknologiateollisuus 2013.) Tuotannon sijaan toiminnassa painottuvat nykyisin ennen tuotantoa tapahtuva työ eli tutkimus ja tuotekehitys, tuotesuunnittelu ja markkinointi ja tuotannon jälkeen tapahtuva työ eli huolto ja korjaus. Palvelut ovat merkittävä osa liiketoimintaa; noin puolet yritysten toiminnasta koostuu palveluista eli lähinnä koneiden ja laitteiden korjauksesta ja huollosta sekä asennuksesta. (Ali-Yrkkö 2013; Hernesniemi 2012). Niiden toimintojen merkitys, jotka edeltävät ja seuraavat valmistusta, tulee merkittäväksi yritysten erottautumisessa: tällaisia ovat tuotekehitys, myynti ja markkinointi, brändien rakentaminen ja teknologian kehittäminen (Ali-Yrkkö 2013, 22) sekä huolto ja korjaus. Kone- ja metalliteollisuuden kehitykselle on tyypillistä eri osa-alueiden integraatio ja tietokoneohjautuvuus. (Emt. Hernesniemi 2012).

Aineistoa ammattien laaja-alaistumisen tutkimiseksi kerättiin ensisijaisesti etähuollon toimenkuvista ja tutkimuksen ja tuotekehityksen tehtävistä. Jotta aineisto ei olisi painotunut liikaa suurten yritysten korkean teknologian työhön, haastateltaviksi etsittiin myös pienyrityksen henkilökuntaa ja tuotannossa työskenteleviä metallialan työntekijöitä.

Tutkimuksen aineistona käytettiin Helsin-

gin Sanomien työpaikkailmoituksia ajanjaksoilta 1.8.2012 – 30.6.2013 (153 kappaletta) ja Työhallinnon avointen työpaikkojen rekisteriä vuodelta 2012, joka saatiin Yhteiskuntatieteellisestä tietokannasta. Lisäksi tehtiin haastatteluita seuraavasti:

- Kaksi alan keskeisten järjestöjen asiantuntijaa
- Yritykset
  - Fastems Oy. Yritys valmistaa joustavia valmistusjärjestelmiä (FMS) ja robottisoluja lastuavan työstön CNC-työstökoneiden automaatioon ja tuottaa automaation liittyviä palveluja. Henkilöstöä on 530 ja liikevaihto on noin 105 miljoonaa euroa. Fastems Oy:n etähuollon tiimipäällikkö ja kaksi työntekijää.
  - Globaali konepajatuotteita, automaatiojärjestelmiä ja palveluita tuottava konepajakonserni. Fokusryhmähaastatteluun osallistui kolme tutkimuksen ja tuotekehityksen johtavaa asiantuntijaa.
  - Man Metalli, teräslanka- ja putkituotteisiin erikoistunut mikroyritys. Fokusryhmähaastatteluun osallistui eläkkeelle siirtymässä oleva johtaja ja hänen paikalleen siirtymässä oleva nuorempi johtaja.

Lisäksi haastateltiin tuotannon työntekijöitä. Kaksi ryhmähaastattelua toteutettiin Murikka-opistolla ja ryhmät koottiin luottamusmies- ja työsuojelukursseille osallistuvista.

Kaikista haastateltavista kaksi oli naisia. Noin puolet oli alle 25–35-vuotiaita ja puolet 36–60-vuotiaita.

### **Moniosaaminen, monitieteinen tiimityö ja kommunikaatio**

Teknologiaan sekä globalisaatioon liittyvät muutokset tulivat esille useilla tavoilla, eri-

laisissa yrityksissä ja tehtävissä. Metalliteollisuuden kaltaisessa toimintaympäristössä sekä alan sisältä että sen toimintaympäristöstä tulevat virikkeet muuttavat toiminnan edellytyksiä sekä itse toimintaa. IC-teknologia, erityisesti digitaaliset ohjelmistot muuttavat ammattikuvia koneiden ja tuotantojärjestelmien kehittämisen myötä. Erityisesti T&K-toimintaan perustuvissa yrityksissä alojen integraatio heijastuu työprosesseihin ja toimenkuviin, mutta muutokset ammateissa kuitenkin vaihtelevat.

Metallialalla on useita ammattiperheitä eli tuotannon, erityyppisten palveluiden ja tutkimus- ja tuotekehityksen parissa olevia tehtäväalueita. Lisäksi alalla on muita tukipalveluiden tyyppisiä tehtäväkenttiä. Ammattien laaja-alaistumisen näkökulmasta kyse on useiden erilaisten ammattiperheiden yleistymisestä metallialalla: niiden sisällä tapahtuu laaja-alaistumista. Sen sijaan eri ammattiperheiden välillä ei ole työtehtävien siirtymiä siten, että esimerkiksi tuotannon työtehtäviin olisi lisätty huollon ja asennuksen tehtäviä. Ammattikuvan koherenssin näkökulmasta tämä on myönteistä, sillä työtehtävien liiallinen sirpaloituminen ei tue ammatti-identiteettiä, työn hallintaa ja tuottavuutta. Tehtävät ja roolit muodostavat toimivan ja kehittyvän kokonaisuuden, kun ne tukevat toisiaan eivätkä ole toisistaan erillisiä. Vaikka tutkimusaineistoa ammattien laaja-alaistumisesta ei ollut vaikea löytää, myös ammatillista erikoistumista koskevia havaintoja kertyi keräämättäkin. Esimerkiksi tuotannossa aineiston analyysistä tuli esille ammatillisen moniosaamisen suuntaus, mutta yhtä lailla kertomus erikoistumisesta teräksen työstämiseen.

Joiltakin osin ammattiperheet ovat lähentyneet toisiaan raja-alueilla, kuten tuotekehityksessä suunnittelijoiden ja tuotannon välisellä alueella eli prototyyppien tuotannossa. On myös ennakoitavissa, että teknolo-



gian kehityksen kautta eri ammattiperheissä omaksutaan sellaisia työmenetelmiä, joita käytetään myös muissa ammattiperheissä. Etähuollossa sovelletaan tietokoneavusteisesti ohjelmistojen kautta automaatiojärjestelmissä esiintyvien vikojen etsintää. Ammattikuvassa painottuvat mekaniikan sijaan ICT-taidot, mutta yhtä keskeisenä taitona on kommunikaatio, jonka kautta välittyy sekä tieto että asiakkaan henkinen tuki ongelmatilanteessa. Etähuolto on palvelua, vaikkakin painottuneena teknologian kanssa työskentelyyn.

Tutkimus- ja tuotekehityssammateissa ja vaativissa asiakasprojekteissa ICT-osaaminen ja erityisesti ohjelmointi on keskeinen taito. Korkean teknologian tuotannon järjestelmät ovat tietokoneohjautuvia ja vuorovaikutteisia, ja ohjelmointityö luo perustan automaatiojärjestelmien toiminnalle. Tietokoneohjaus on upotettu erityisesti moderniin metallialan tuotantoon mutta myös huoltoon sekä asennukseen.

Metallin tuotannossa manuaalinen työ on muuttumassa automaation myötä valvonnaksi ja vaativissa toimenkuvuissa myös osin ohjelmoinniksi. Työpaikkojen säilymisen näkökulmasta osaamisen laajentaminen osin myös ohjelmointiin on viisas toimintalinja, koska valvontaan ei tarvita kovin suurta määrää henkilöstöä. Toisaalta metallin tuotannon perusammattiksi näyttää olevan kehkeytymässä moniosaaja, joka kykenee siirtymään työtehtävästä toiseen, esimerkiksi särmäyksestä hitsaukseen. Tarve moniosaamiselle syntyy henkilöstövähennyksen sekä työn uudelleen organisoinnin ja alihankinnan muutosten myötä. Uudelleen organisointi voi liittyä henkilöstövähennyksiin, jolloin henkilökunnalta edellytetään valmiutta tehdä myös toiseen toimenkuvaan kuuluvia tehtäviä. Työn kierrättäminen on joissakin yrityksissä myös henkilöstöstrateginen toimintatapa, johon liittyy osaamisen

monipuolistamisen lisäksi työn rikastamisen tavoite. Pienyrityksissä automatisoitua tuotantoa varten ei tarvita kovinkaan monta työntekijää, koska yrityksen johto voi pienimuotoisen hallinnon, markkinoinnin ja toimistotöiden ohella huolehtia tuotannosta. 3D-teknologia ja robotisaatio vähentävät radikaalisti tuotantoon perinteisesti kuuluvia tehtäviä, kun paino siirtyy manuaalisesta työstä ohjelmointiin.

Alihankinnan myötä osa tehtävistä siirtyy joko kotimaisen tai ulkomaisen alihankkijan tehtäväksi, jolloin tehtäväalue katoaa yrityksestä. Alihankintaa puretaan toisinaan ja silloin kyseinen tuotanto työtehtävineen palaa yritykseen tai mikäli uuden alihankkijan kanssa ei haluta sopimusta. Työtehtävien palauttamiseen liittyy taas tehtävien uudelleen organisointia eli purettu alihankinta sulautetaan yrityksen tuotantoon.

Metallialan yleinen piirre on toimialojen integroituminen, mikä toteutuu metallialan tuotannossa eri alojen lomittumisena tai sulautumisena toisiinsa: sähkö, mekaniikka, hydraulikka yhdistyvät koneiden, koneistojen ja järjestelmien tietokoneavusteiseen tuotantoon. Tässä tutkimuksessa integraatio heijastui ammattikuviin monin tavoin. Tutkimus- ja tuotekehitystyössä pääsuunnittelijan toimenkuva on analyysin perusteella varsin monialainen. Pääsuunnittelijan on jossain määrin hallittava eri alojen perusasiat ja niiden väliset suhteet tuotannossa, mutta sen lisäksi koko tuotantoketju alihankintoihin. Ydinasia on kyky kommunikoida siten, että eri alojen väliset suhteet ja prosessit pysyvät sujuvina. Tämäntyyppisessä työprosessin johtamistehtävässä kyse on kokonaisuuden hallinnasta, mutta lähempänä tuotekehitystä asiantuntijoiden tehtäväalue rajautuu suppeammaksi. Yksittäisten alojen suunnittelijat keskittyvät enemmän omaan alueeseensa, mutta joitakin olennaisia asioita muiden asiantuntijoiden alueista, erityi-

sesti ohjelmoinnista, on ymmärrettävä työn kokonaisuuden hallinnassa. Tuotannossa ja varsinkin huolto- ja asennustöissä integraation merkitys toimenkuvassa vaihtelee melkoisesti työn kohteen mukaisesti. Voidaan kuitenkin päätellä, että alalla meneillään olevat globaalit työnjaon suuntaukset vahvistavat integraation merkitystä metallialan ammattikuvissa kotimaisilla työmarkkinoilla. Yritykset pyrkivät vahvistamaan kannattavuussyistä korkean teknologian tuotteiden suunnittelua ja palveluita, joille tietokoneohjautuvuus ja alojen integraatio on ominaista.

Kommunikaatio on laajassa mielessä keskeinen työn tekemisen tapa ja taito metallialalla ja sen merkitys vielä korostuu tulevaisuudessa. Kommunikaatio viittaa ensinnäkin markkinaympäristössä yrityksen brändäykseen ja merkkituotteisiin, jotka ovat keino pärjätä kilpailuilla markkinoilla. Tuotekehityksessä ja projektinhallinnassa kommunikaatio kannattelee monitieteistä ja moniportaista tuotantoketjua. Vuorovaikutus on tuotekehityksessä sekä palveluissa tärkeämmällä sijalla kuin tuotannossa ja kommunikaatiotaidot sekä asiakkaiden kanssa että työntekijöiden kesken kannattelee toimintaa erityisesti kompleksisiin järjestelmiin perustuvissa yrityksissä. Kuitenkin myös tuotannossa vuorovaikutus asiakkaan kanssa on tärkeä jo työpaikkojen jatkuvuuden näkökulmasta.

Kommunikaation väylät, muodot ja keinot ovat moninaistuneet metallialalla ja visuaalinen on olennainen osa viestintää. Teknisellä alalla on luonnollisesti pitkät perinteet asioiden jäsentämiselle visuaalisesti ja digitaaliset välineet antavat mahdollisuudet niiden monipuolisemmalle ja laadukkaammalle hyödyntämiselle. Kyse voi olla kommunikaatiivisuuden painottumisesta yhteiskunnassa yleisemminkin kuin varsinaisesta vuorovaikutuksen lisääntymisestä, mutta johtopäätös on sama. Kommunikaation asema kiteytyy

metallialalla merkitysten ja arvojen välittäjänä, mutta alan tuotteet ja konkreettinen työ viestivät yhtä lailla kulttuurisia ja sosiaalisia merkityksiä (ks. Rennstam & Aschcraft 2013). Alan tärkeät tendenssit, kuten energiatehokkuus, palvelu, tuottavuus ja korkea teknologia näkyvät tuotteissa ja ammattikäytännöissä.

### **Taide- ja hyvinvointialan yhdistäminen**

Suomessa on noin 21 000 taiteilijaa, ja määrä on kasvanut viidenneksen kymmenessä vuodessa. Taiteilijoiden työ ei ongelmitta mahdu olemassa oleviin työllistymisen kategorioihin ja käsityksiin siitä, mitä työ on. Taiteilijan koettu työtilanne voi olla täysin erilainen kuin hänen virallinen työllisyystilanteensa. Suomalaisten taiteilijoiden työllistymisen muodot ovat hyvin erilaisia. Yhdeksän kymmenestä on muussa kuin kokoaikaisessa palkkatyösuhteessa (Houni & Ansio 2014). Kysely tuotti peräti 134 erilaista työllisyystilanteiden yhdistelmää, kuten:

- Vapaa taiteilija + palkansaaja osa-aikaisessa, määräaikaisessa työsuhteessa + freelancer-työsuhteessa + työtön työnhakija
- Vapaa taiteilija + yrittäjä: toiminimi + työskentelyapurahan saaja + opiskelija
- Vapaa taiteilija + freelancer-toimeksiantosuhteessa + työskentelyapurahan saaja

Taidealan yhdistäminen hyvinvointi- ja hoitoalaan on perinteinen tapa laajentaa taiteilijan toiminnan ja toimeentulon aluetta. Suomessa on viime vuosikymmeninä toteutettu lukuisia kehittämishankkeita, joissa sovelletaan taidelähtöisiä menetelmiä työpaikoilla, kolmannen sektorin hankkeissa tai muissa yhteyksissä. Hankkeet liittyvät

yleensä joko työntekijöiden työn kehittämiseen ja hyvinvointiin eri organisaatioissa tai asiakkaiden hyvinvointiin hoito- nuoriso- ja sosiaalialalla osallisuutta tuettaessa. (Rönkä 2013.) Terveysten edistämisen politiikkaohjelman mukaan kulttuurin ja taiteen suhde hyvinvointiin rakentuu yhteisöjen kautta: taiteen ja kulttuuritoiminnan keinoin voidaan vahvistaa yhteisöjen sosiaalista pääomaa, ja kulttuuriharrastukset synnyttävät ja ylläpitävät yhteisöllisyyttä sekä sosiaalisia verkostoja.

Ammattien laaja-alaistumista koskevassa tutkimuksessa (Haapakorpi & Onnismaa 2014) taide- ja hyvinvointialoja yhdistävään kahteen fokusryhmähaastatteluun ja kahteen yksilöhaastatteluun osallistui yhteensä 12 henkeä, joista 10 oli naisia ja kaksi miestä, lähinnä tanssi-, sirkus- ja draama-alalta, jossa määrin myös kirjallisuusosalta. Kuvataiteilijoita tai muusikoita taidealan liittoihin lähetetyt kutsut eivät onnistuneet houkuttamaan. Tätä voi pitää puutteena, koska kuvan ja musiikin parissa työskentelevät taiteilijat ovat perinteisesti yhdistäneet taide- ja hyvinvointialoja hoitoalalla tai muissa organisaatioissa.

Jotkut haastateltavat kertoivat avainkokemuksista uran käännekohtien kannalta. Tällainen on voinut olla yllättävä ja vasta jälkeensä merkitykselliseksi osoittautunut tapahtuma. Useat haastateltavat mainitsivat sattumista, siitä, että oikeat kohtaamiset ja kannustava puhe on tapahtunut juuri oikeaan aikaan. Myös esimiehen kannustus muistetaan jälkeensä tärkeänä. Polut ja tapahtumaketjut, jotka ovat johtaneet erikoiseen ammattien yhdistelyyn, voi monesti nähdä vasta jälkeensä.

Taide- ja hyvinvointialalla yksilöiden urapolut ja valinnat liittyvät myös laajempiin yhteiskunnallisiin kehityskulkuihin. Taide- ja hyvinvointialojen väliset projektit, sekä palkka- että vapaaehtoistyönä, ovat lisään-

tyneet. Yhdistelmissä laaja-alaistuvat paitsi työn sisällöt, myös hyvin erilaiset yksityisen, julkisen ja kolmannen sektorin palkkatyösuhteiden ja yrittäjyyden/freelanceriuden yhdistelmät.

## Marginaalin voimaa

Haastateltavat arvelivat, että työelämän ja myös työelämän kielen muutosten nopeutta voi ammatillisilta ”reuna-alueilta” seurata ehkä vakituisia työntekijöitä tarkemmin. Monimutkaisissa asioissa tarvitaan jaettava asiantuntijuutta, moni- ja poikkialaista yhteissuunnittelua ja yhteistyötä. Prosessin hallintaan liittyy myös kyky määritellä palvelunsa, sen hinnan ja kokonaisuuden ja myös vaikuttavuuden arvioinnin. Taide- ja hyvinvointialoja yhdistettäessä tarpeen voivat haastateltujen mukaan olla myös pedagogiset, tutkimus-, viestintä- ja markkinointitaidot sekä reflektiotaidot. Kompetenssiksi voi kuvata lisäksi rohkeutta ja kykyä kääntää perinteinen näkemisen tapa toisin päin. Kokenut ammattilainen voi jatkossa laaja-alaistaa työnkuvaansa yhä enemmän ja siirtyä tukemaan kokemattomampia kollegoja mentoroinnin keinoin. Kaksoistutkintojen tai kaikkien alojen asiantuntijuuden sijasta kaivataan laaja-alaisuutta ja jaettava asiantuntijuutta.

Taide- ja sosiaalialan yhdistämisessä tärkeä taito on haastateltavien mukaan oman työn määrittelykyky, niin että tekijä pystyy kertomaan mitä tekee ja miksi, ja artikuloimaan se ymmärrettävällä kielellä. Taiteilijan kompetenssiin kuuluu myös se, että hänen pitää hyväksyä kielen vaihtaminen. Oletettiin, ettei kukaan muu välttämättä opi tai opettele taiteen kieltä. Toivottiin, että käytännön toimijoiden ja toisaalta tilaajien/rahoittajien yhteys olisi elävä ja oikea. Työtaitona tarvitaan lisäksi ymmärrystä konteks-

tista, samoin prosessinhallintaa, jotta voi ymmärtää ja tehdä ymmärrettäväksi, mitä on tarjoamassa ja mitä se tarkoittaa asiakkaan näkökulmasta tai omasta ja työparin näkökulmasta.

Kun myös taiteilijoilta vaaditaan toimenkuvan laajentamista yrittäjämäiseksi, se voidaan nähdä osana uusia hallintokäytäntöjä ja niiden taustalla olevaa uusliberalistista ideologiaa. Millerin ja Rosen (2010) mukaan itsetoteutus, itsensä esittämisen taidot, itseohjautuvuus ja itsensä johtaminen ovat henkilökohtaisesti mutta samalla myös talouden kannalta toivottavia päämääriä. Muidenkin kuin talouden asiantuntijoiden edellytetään puhuvan kustannusten ja hyötyjen kielellä oman asiantuntijakielensä sijasta. Toiminnan siirtäminen numeraalisen arvioinnin kohteeksi muuntaa toimintaa, ja tekniset vaatimukset korvaavat asiantuntijatyön sisäisen logiikan. ”Sisäinen yrittäjyys” ja yrittäjämäinen asenne merkitsevät uuspuheessa vapautta, tehokkuutta, innovatiivisuutta ja ylipäänsä kaikkea hyvää tehottomaksi kuvattun julkisen hallinnon vastakohtana.

Taide- ja kulttuurialan välisessä ammatillisessa maastossa ammatillinen laaja-alaisuus ja moninaistuminen on osin ristiriitaista. Ensinnäkin taidealan ammatillaiset toteuttavat hyvinvointialan tehtäviä hyödyntäen omaa osaamistaan ja vastaavasti hyvinvointialan ammatillaiset soveltavat taidetta jossakin erityisessä oman alan projektissaan tai tehtävässään. Toisen alueen ammattialalla työskentelyä toteutetaan usealla tavalla. Ensinnäkin ammatillaiset siirtyvät toisen alan tehtäviin määrääjäksi ja palaavat omalle alalleen tämän jälkeen. Toiseksi ammatillaiset sulattavat taiteen ja hyvinvoinnin ammattialojen menetelmiä tai tavoitteita toisiinsa. Taustalla ovat onnenkantamoiset, taloudelliset pakot, uudet uravalinnat tai muut urapolkujen yllätykset. Taiteen ja hyvinvoinnin risteyskohdat eivät ole ristiriidattomia, sillä

myönteisten arvioiden lisäksi haastateltavat toivat esille kriittiset näkemykset erityisesti taiteen välineellistämisestä.

Taide- ja sosiaalialaa yhdistävät neuvoivat uraohjaajia uskomaan ihmisten mahdollisuuksiin, vaikka sillä hetkellä mahdollisuudet eivät hyviltä näyttäisikään:

Taide- ja ihmisalojen yhdistäjät tuovat haastateltujen mukaan outoutta paitsi sosiaalialan organisaatioihin myös uraohjaajien maailmaan. Esitettiin, että ohjaajat ohjaavat ehkä helposti vanhoihin uumiin, ja puuttuu käsitys, mitä on välimaastossa ja rajoilla oleminen. Esimerkiksi teatteri-ilmaisun ohjaaja ei ammattina ole olemassakaan.

Haastatellut eivät olettaneet, että urasuunnittelua tukevat ammatillaiset voisivat olla selvillä spesifeistä taidealan kysymyksistä. Tarvitaan tietoa, keneen ottaa yhteyttä, koska tarvitaan oman alan inspiroivia esimerkkejä. Toivottiin, että TE-toimistossa olisi valtakunnallisesti yksi taidealaan perehtynyt henkilö. Sanallisesti voi olla vaikea kuvailla työelämän outoja alueita, sen sijaan tekemällä oppii. Nuorta alaansa etsivää tai iäkkäämpää ammatinvaihtajaa voi kannustaa olemaan mukana toiminnassa: ”*toimi, tee, kokeile, ota yhteyttä kiinnostavan alan ihmisiin.*” Eräs haastateltava kertoi kollegastaan, joka löysi alansa varjostamalla häntä.

## Pohdintaa ja johtopäätöksiä

Tutkimuskohteina oli kaksi erilaista ammatialaa, joiden eroavaisuudet liittyivät työn kohteeseen, sisältöön ja menetelmiin sekä ammattialan yhteiskunnallisiin ehtoihin. Metalliala on globaaleilla markkinoilla toimiva, teknologian kehitykseen perustuva ala, johon kohdistuvat voimakkaasti talouden ja työmarkkinoiden suhdanteet. Analyysin perusteella moniosaajia tarvitaan tuotantoon. T&K-työssä, suunnittelussa sekä etäpalve-

luissa monitieteinen työ korostuu kehittyneen teknologian yrityksissä. Hyvinvointija taidealalla työsuhteiden moninaistuminen ja ammattien laaja-alaistuminen kytkeytyvät toisiinsa: erilaiset työsuhteen muodot voivat perustua vakiintuneille palveluille tai tehtäville, mutta niiden yhteydessä myös työn sisältöä muotoillaan uudella tavalla. Taustalla on monia työmarkkinoiden toimintaan liittyviä tekijöitä: individualisoitunut asiantuntijatyö ja profession pyrkimys alueensa laajentamiseen sekä julkisen hallinnon toiminta ja sen uudet reunaehdot kuten uudet palveluiden tuottamisen rakenteet.

Vaikka tutkimuksessa lähdettiin etsimään ammattien laaja-alaistumista, sen tulokset tuottivat havaintoja myös erikoistumisesta. Näyttää siltä, että työmarkkinoilla on meillä rinnakkain sekä laaja-alaistumisen ja moninaistumisen että ammatillisen erikoistumisen tendenssejä.

Kahden hyvin erityyppisen ammattialueen kartoittaminen tuottaa kaksijakoisen kuvan: metallialan kehitys heijastelee globaaleja ja rakenteellisia makrotason kehityslinjoja, kun taas taide- ja sosiaalialan yhdistämisessä heijastuu pääosin yksilöllisten valintojen ja urien mikrotason ilmiöt. Hyvinvointi- ja taidealan ammattilaisten toiminta jäsenyi haastatteluissa individualistisina ratkaisuihin, joiden taustalla on kuitenkin kirjo yhteiskunnallisia ilmiöitä. Näitä aloja yhdistellessä näyttäytyvät kuitenkin usein työmarkkinoiden rakenteelliset ja globaalit makrotason piirteet, kuten projektimaistuminen, markkinoistuminen ja koveneva kilpailu. Metallialan globaalit virtaukset ja teknologiapainotteisuus puolestaan toteutuvat aina jossakin paikallisessa yrityksessä tai yritysverkostossa, jossa inhimilliset voimavarat ja sosiaaliset ehdot vaikuttavat toteutukseen. Metallialallakin työurat ja työyhteisön osaminen rakentuvat henkilökohtaisen ja yhteisöllisen toimijuuden tuloksena.

Kahden hyvin erilaisen ammattialan kautta kyettiin ”valottamaan ristiin” ammattien muutosta sekä yksilöllisenä toimintana että globaaleihin markkinoihin liittyvänä pakottavana uudistamisena. Tutkimuksen tasoina olivat siten sekä mikrotason prosessit että makrotason suuret linjat. Näiden kahden eri tason keskinäinen suhde havaittiin, mutta tarkempaa tietoa tarvittaisiin, millaisten prosessien ja ehtojen kautta erilaiset yksilöiden ratkaisut tehdään. Tutkimuksen ja työpolitiikan näkökulmasta keskeistä on makro- ja mikrotason prosessien välittävän tason etsintä, jäsentäminen ja ymmärtäminen.

Tässä ammattien laaja-alaistumisen tutkimuksessa vähälle huomiolle jäi se, miten pakottaviin makrotason vaikutuksiin reagoidaan erilaisissa yrityksissä ja miten se näkyy aktiivisena inhimillisenä ja sosiaalisena toimintana. Yhtä lailla keskeistä olisi pohtia, millä tavoin yksilöllinen ja sosiaalinen toiminta näkyy makrotason yhteiskunnallisissa tendensseissä: esimerkiksi millä tavoin työpolitiikan keinot ja niiden toteutus näkyvät työmarkkinoilla?

Tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluiden merkitys lisääntyy työmarkkinoiden ja urapolkujen monimutkaistumisen myötä. OECD ja EU-komissio ovat 2000-luvulla korostaneet, etteivät elinikäisen oppimisen tavoitteet voi toteutua ilman mahdollisuutta elinaikaiseen ohjaukseen eri siirtymävaiheissa. Puhutaankin paljon ura- ja elämänsuunnittelun sekä siirtymävaiheiden tuesta. OECD:n arviointiraporttien mukaan ohjauksella on hyötyä yksilöille ja yhteiskunnalle kolmesta näkökulmasta. *Oppimisen* tavoitteet tukevat koulutusjärjestelmän toimintaa ja tuloksellisuutta sekä jäsentävät koulutuksen ja työmarkkinoiden suhdetta. *Työmarkkinoiden toimivuuden* tavoitteet auttavat sopeutumaan työmarkkinoiden muutoksiin ja jäsentävät työvoiman ja työpaikkojen tarjonnan suhdetta. Ohjauksen avulla voidaan

myös parantaa yhteiskunnallista *tasa-arvoa ja osallisuutta*. (OECD 2003.)

Tutkimuksen yhtenä fokusryhmänä olivat ammatinvalinta- ja uraohjauksen psykologit. Haastattelukutsu tavoitti suppean ryhmän eli kaksi avo-psykologia ja lounassuomalaisen avo-psykologien tiiviin kannanoton keskusteluun. Haastattelussa kartoitettiin havaintoja ja asiakkaiden tarinoita ammattien laaja-alaisuudesta ja mahdollisuuksia kehittää työhallinnon ohjauspalveluita.

Ammatinvalintapsykologeilla ja muilla TE-toimistojen urasuunnittelua tukevalla henkilöstöllä on erityinen näköalapaikka, jossa työelämän paradoksit ja toisaalta yksilöiden haaveet ja toiveet kohtaavat. Uraohjaaja on ohjaussuhteessa ja vuorovaikutuksessa katalysaattori. Ohjausprosessissa tavoitetaan ja peilataan asiakkaan pyrkimyksiä ja kykyjä. Luodaan laaja-alainen, uusista ja yllättävistäkin näkökulmista asiakkaan identiteettiä ja yhteiskunnassa tarjolla olevia mahdollisuuksia kartoittava näyttämö. Hyvä ohjaus on perusta myöhemmälle orientoitumiselle laaja-alaisuuden ammattien maailmassa.

Ammatillista laaja-alaisuutta ja siihen liittyvää koulutusta sekä ohjausta koskeva tieto, osaaminen, resurssit ja vaikuttamisen mahdollisuudet ovat hajallaan ja sirpaleina yhteiskunnassa. Eri sektoreilla toimivat instituutiot kuten työvoimapaalvelut, yritykset ja niiden etujärjestöt, työntekijäjärjestöt sekä oppilaitokset ovat kentän toimijoita omalla alueellaan, mutta kokonaiskuva ei ole minikään yksittäisen tahon hallussa. Samanaikaisesti yhteiskunta resursoi entistä vähemmän koulutukseen ja ohjaukseen. Osissa maata ohjausta ei satojen kilometrien säteellä ole saatavilla, joten kehittämishaasteena on ura- ja ohjauspalveluiden alueellinen kattavuus eli ohjauksen saatavuus. Sirpaleisuus ja resurssien niukkeneminen heikentävät väistämättä koulutuksen ja ohjauksen toimivuutta ja

vaikuttavuutta. Yhteistyö ja täsmäprojektit ovat yhteiskunnan, yritysten, työvoimapaalveluiden, oppilaitosten ja kansalaisten näkökulmasta vaikuttavin toiminnan malli. Niukkojen resurssien yhteensaattaminen suuntaa sirpaloituvaa koulutus- ja ohjaustoimintaa tukevammaksi.

Tämän tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että ammattien laaja-alaisuuteen ja moninaistumiseen liittyvät koulutus- ja ohjaustarpeet ovat erityinen haaste. Koulutuksen on seurattava muutoksia työmarkkinoilla ja työssä, kuten metallialalla ja taide- ja hyvinvointialalla tapahtunutta laaja-alaisuutta, mutta samalla huolehdittava pysyvyydestä.

## Lähteet

- Ali-Yrkkö, J. (toim.) 2013. *Mysteeri avautuu*. Suomi globaaleissa arvoverkostoissa. ETLA B257.
- Alasoini, T., Järvensivu, A. & Mäkitalo, J. 2012. *Suomen työelämä vuonna 2030: Miten ja miksi se on toisennäköinen kuin tällä hetkellä*. TEM raportteja 14/12.
- Blackler, F. 1995. Knowledge, knowledge work and organizations: An overview and interpretation. *Organization Studies* 16(6): 1021–1046.
- Brown, P. & Lauder, H. & Ashton, D. 2011. *The global auction: The broken promises of education, jobs and incomes*. Oxford University Press.
- Haapakorpi, A. 2009. *Sulkeuman ja neuvottelun ehdoilla – asiantuntija-aseman rakentuminen työelämässä*. Väitöskirja. Helsingin yliopisto. Sosiologian laitos. Helsinki, Yliopistopaino.
- Haapakorpi, A. & Onnismaa, J. 2014. *Ammattien laaja-alaisuus ja sen työpoliittinen merkitys*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys, 41/2014. Helsinki: TEM.

- Hernesniemi, H. 2012. Kone- ja metallialan koulutuksen laadullinen ennakointi. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos. Keskusteluaiheita / Elinkeinoelämän tutkimuslaitos. No 1280.
- Houni, P. & Ansio, H. 2014. Taiteilijan ammatti tänään: Tietoja, taitoja, diskursseja. *Yhteiskuntapolitiikka* 79(4), 375-387.
- Julkunen, R. 2001. Ammatti jälkiammatillisessa työelämässä. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*. Helsinki Opetus-, kasvat- ja koulutusalojen säätiö 2/2001, 16-23.
- Julkunen, R. 2008. Uuden työn paradoksit: Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.
- Kitchener, M. 2000. The 'bureaucratization' of professional roles: The case of clinical directors in UK hospitals. *Organization* 7(1), 129-154.
- Miller, P. & Rose, N. 2010. Miten meitä hallitaan. Suom. R. Suikkanen. Tampere: Vastapaino.
- OECD 2003. Career guidance and public policy: Bridging the gap. Guidance policies in the knowledge society trends, challenges and responses across Europe. Paris: OECD.
- Onnismaa, J. 2013. Ohjausdialogin laatu korkeakoulujen työelämälähtöisessä täydennyskoulutuksessa. Teoksessa A. Rouhelo & H. Trapp (toim.). *Tulevaisuuden asiantuntijuutta rakentamassa*. Future Experts -hanke. Brahean julkaisuja B:1.
- Palonen, T., Boshuizen, H., Hytönen, K., Hakkarainen, K. & Lehtinen, E. 2013. Nousevat ja nopeasti muuttuvat asiantuntijuuskäytännöt ja niihin kouluttautuminen. Teoksessa A. Rouhelo & H. Trapp (toim.). *Tulevaisuuden asiantuntijuutta rakentamassa*. Future Experts -hanke. Brahean julkaisuja B:1.
- Pärnänen, A. & Sutela, H. 2014. Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013. Tilastokeskus. [http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yits\\_201400\\_2014\\_12305\\_net.pdf](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yits_201400_2014_12305_net.pdf)
- Vuorinen, R. 2013. Hybridiammatteja vai ammattihybridejä? *Työpoliittinen aikakauskirja* 4/2013, 53-59.
- Rennstam, J. & Ashcraft, K. 2013. Knowing work: Cultivating a practice-based epistemology of knowledge in organization studies. *Human Relations* May 2013. 1-23.
- Rönkä, A.-L. (toim.) 2013. Taidetta työelämään. Valtakunnallisen TAIKA-hankekokonaisuuden toimenpiteet ja tulokset. [www.taikahanke.fi](http://www.taikahanke.fi) (luettu 9/14)
- Teknologiateollisuus ry. 2013. Tilanne ja näkymät 4/2013. <http://www.teknologia-teollisuus.fi/suhdannekatsaukset.html>. (luettu 15.6.2014)

# Pelkkä oman alan osaaminen ei enää riitä

Petri Lempinen<sup>1</sup>

## Johdanto

Älypuhelimien kyky ymmärtää puhetta tai tietää sijaintinsa toimii myös ihmistä avustavassa robotissa ja itsestään liikkuvassa autossa. Yleiskäyttöisyys tekee teknologioiden hyödyntämisestä halvempaa ja mahdollistaa niiden leviämisen aiempaa nopeammin yli kansallisten, toimiala- ja ammattirajojen. Samalla löytyy uusia mahdollisuuksia hyödyntää teknologiaa. Meneillään olevan muutoksen odotetaan olevan nopeampaa ja rajumpaa kuin koskaan aikaisemmin. Uusi tieto osoittaa erilaisia kasvusuuntia eikä kaikkia kerrannaisvaikutuksia voi ennakoita aiemman tietämyksen valossa (Schön 2013, 37–39).

Informaatioteknologia muuttaa työn organisoimista ja sisältöjä monin tavoin. Itse työ digitalisoituu, kun yhä enemmän ihmisten

tekemästä työstä siirtyy koneiden tehtäväksi. Roboteista voi tulla työkavereita tai työkaluja tilanteesta riippuen. Asioita tehdään uusilla tavoilla, mikä on enemmän kuin vain uusien teknisten laitteiden käyttöön ottamista.

Muutokset merkitsevät luovaa tuhoa, jossa uusi korvaa vanhan. Uudet toimialat, ammatit ja organisaatiot ottavat vanhojen taantuvien alojen voimavarat käyttöönsä. Toiset voittavat ja toiset häviävät. (Acemoglu ja Robinson 2013, 84.) Suomessa on arvioitu, että 36 prosenttia nykyisistä työpaikoista on vaarassa kadota tietotekniikan myötä (Pajarinen ja Rouvinen 2014). Ennusteen suuruutta kuvaa vertaus lamavuoden 1994 työttömyysasteeseen, joka oli 16,6 prosenttia. Ruotsissa ja Yhdysvalloissa on arvioitu puolet työpaikoista uhanalaisiksi (Stiftelsen för Strategisk Forskning 2014, 6). Globaa-

---

<sup>1</sup> Petri Lempinen, FT, toimitusjohtaja, Ammattiosaamisen kehittämissyhdystys AMKE ry



lilla tasolla miljoonat työpaikat ja tuhannet yritykset ovat vaarassa.

Työpaikkojen määrällistä katoamista mielenkiintoisempaa on työtehtävien ja niiden vaatimien taitojen muuttuminen. Tässä artikkelissa pohdin työelämän osaamistarpeiden muuttumista teknologian kehittyessä. Näiden tarpeiden pitäisi muuttaa koulutuksen tarjontaa.

## Luova tuho vai kaaos

Keskustelu ammattien muutoksesta virisi ETLA:n tammikuussa 2014 julkaiseman raportin myötä (Pajarinen ja Rouvinen 2014), mutta kysymystä työvoiman määrällisestä tarpeesta on vältelty. Me toivomme uusia ammatteja ja työpaikkoja syntyvän uusiin tarpeisiin kuten aiempien teollisten vallankumousten aikana kunhan talous kääntyisi kasvuun.

Jeremy Rifkin (1997) pohti jo 1990-luvulla ihmisen paikkaa yhteiskunnassa, jossa ansiotyö ei enää raamita yhteiskuntaa ja elämää. Hän arvioi huipputekniikan tarjoavan työtä vain pienelle eliitille, koska tekniikka ei luo uusia työpaikkoja katoavien ympärille. Uhkana on siirtyminen yhteiskuntaan, jossa kapean eliitin rinnalla valtaosa kansalaisista kilpailee vähenevistä matalapalkkatöistä (Martela ja Jarenko 2013, 7). Iso-Britannian puolustusministeriö ennakoii automaation ja robottien korvaavan ihmistyötä ja aiheuttavan suurtyöttömyyden, mikä tulevaisuudessa johtaa levottomuuksiin (Strategic Trends Programme 2014, 67).

Noin sata vuotta sitten kulttuurihistorioitsija Oswald Spengler näki ihmisen tulleen oman luomuksensa, koneen, orjaksi. Hänelle yrittäjä ja tehdastyöläinen olivat molemmat orjia maailmassa, jota piti koossa ajatus käden sijaan. (Spengler 1996, 457.) Spenglerin ennustamaa länsimaiden perikatoa ei ole

tullut kahdesta maailmansodasta huolimatta. Koneet sen sijaan ovat saamassa toimintakyvyn, jota sata vuotta sitten ei osattu edes kuvitella. Samalla on lisääntynyt pelko, että koneet voivat orjuuttamisen sijasta syrjäyttää ihmisen.

Meneillään oleva murros koskettaa yhteiskuntaa laajasti. Automaation edessä pyrkimys mahdollisimman korkeaan työllisyysasteeseen voi muuttua naurettavaksi. Samalla rapistuvat hyvinvointipalvelut, joita rahoitetaan työtä verottamalla (Stiftelsen för Strategisk Forskning 2014, 24).

## Tavara muuttuu aineettomaksi

Seuraava teknologinen hyppäys on 3D-tulostamisen yleistyminen, mikä muuttaa tavaratulostuksen, logistiikan ja kaupan samalla tavalla kuin Internet muutti musiikkialan. Tavarosta tulee aineettomia, jolloin tuotantokustannukset romahtavat.

Suunniteltu tavara mallinnetaan digitaalisesti ja lopputuotteen sijasta tuotetaan koodeja, jotka myydään ja markkinoidaan verkossa. Uusien sandaalien hankkimiseksi ei kuluttajan tarvitse mennä kauppaan vaan ne löytyvät Internetistä samoin kuin musiikin, viihteen ja uutisten tarjonta. Verkkokaupasta ostaessaan asiakas joutui maksamaan kuljetuksesta ja odottamaan sen saapumista. 3D-tulostettava koodi on heti käytettävissä kotona, työpaikalla tai kirjastossa.

Nykyiset kaupan liiketoimintamallit vanhenevat ja tukku- ja vähittäiskaupan suuryritykset kadottavat mittakaavaetuaan. Erittäin varastoinnin ja kuljetusten vähentyminen muuttaa toimintatapoja. Kauppa voi tulostaa tuotteet myyntiin jopa asiakkaan toiveen mukaisesti. Perinteisen myymälän lisäksi verkkokauppa voi korvautua älypuhelimien sovelluksella. Business to business-kauppa kuten varaosien myynti korvautuu

tuotannonohjausjärjestelmillä, joissa kuluvia osia voidaan tulostaa tuotantolaitoksissa.

Asiakkaiden suurimpia etuja ovat nopeus, mahdollisuus vaikuttaa lopputuotteeseen mukauttamalla se mieleisempään ja hinta. Asiakas tuskin haluaa maksaa tuotteesta yhtä paljon kuin ennen, kun hän itse tekee ison osan työstä muokkaamalla ja tulostamalla tuotteen itse. (Rayna ja Striukova 2014, 119, 128). Levitessään 3D-tulostaminen liittyy saumattomasti automaatioon, robotiikkaan ja teolliseen internetiin.

Tavarantuotantoon liittyvä työ korvautuu tietotyöllä, mikä vaatii aivan erilaista osaamista. Digitalisoimisen ymmärtämisestä tulee osa yleissivistystä ja koodauksesta perustaito. Tietoturva on koko ajan tärkeämpi osaamisalue. Internet jakelukanavana tarkoittaa, että aloittavatkin yritykset pääsevät heti maailmanlaajuisille markkinoille.

## Big datan oivaltajat

Teollisen internetin levitessä robotit ja muut työkonet keräävät ja jakavat tietoa sekä oppivat kokemuksesta. Koneiden suoriutumiskyky paranee, kun ne voivat hakea tietoa uusiin tilanteisiin vastaamiseksi. Reaalinen ja virtuaalinen maailma yhdistyvät asioiden internetiksi, jossa kymmenet miljardit koneet ja laitteet tietoa keräävine sensoreineen ovat yhteydessä toisiinsa ja tietokantoihin luoden massadatan.

Linturi ym. (2013, 176) esittivät big datan tärkeimpänä radikaalina tai uutena teknologiana, joka muuttaa liiketoiminnan lisäksi yhteiskunnallista päätöksentekoa. Eri lähteistä koottua tietoa on mahdollista yhdistää ennen näkemättömillä tavoilla, jolloin vanhoihin kysymyksiin löytyy vastauksia uudenslaisista lähteistä. Hyvä esimerkki on ETLA:n arvio työttömyysasteen kehittymisestä googlehakujen sisältöjä analysoimalla

(Tuhkuri 2014). Yhdysvalloissa työttömyyden lisääntyminen on havaittu liikennevirtojen vähentymisestä ennen virallisten tilastojen kokoamista (Mayer-Schönberger ja Cukier 2013, 136).

Osaaminen on avainasemassa big datan hyödyntämisessä. Analyysimenetelmien osaajista ja ohjelmoijista on jo pulaa. Suurella osalla nykyisistä tietualan ammattilaisista ei ole valmiuksia hyödyntää big dataa. Yhtä tärkeitä ovat johtajat, jotka ymmärtävät data-analyysin merkityksen päätöksenteossa tai esimerkiksi tuotekehityksessä. (Liikenne- ja viestintäministeriö 2014, 16.)

Suomalainen korkeakoulutus on perustunut yhden alan tai tietoalueen syvälliseen osaamiseen ja tiedon hankintataitoihin, joiden pohjalta on työelämässä mahdollista kehittää syvenevää asiantuntemusta. Big data muuttaa asiantuntemuksen luonnetta, kun otantaperustainen ”small data” jää suurten tietomassojen varjoon. Yksittäisen työntekijän panos lisäarvon luomisessa muuttuu, kun kaikki tieto on käytettävissä ja yhdisteltävissä. (Mayer-Schönberger ja Cukier 2013, 142.)

Tulevilla työmarkkinoilla menestystekijöitä ovat tiedon luonteen ja käyttömahdollisuuksien ymmärtäminen sekä luovuus erilaisten tietojen hyödyntämisessä. Nämä osaamistarpeet tulevat kaikkiin asiantuntija-ammatteihin, mikä edellyttää muutoksia korkeakoulutuksessa. Myös valtiotieteilijä ja humanisti tarvitsevat taitoja big datan ymmärtämiseen, vaikka tiedon suurimittainen louhiminen tai analysointi ei heidän työnsä ytimessä olisikaan.

## Työ pilkkoutuu tehtäviksi

Ensimmäisen teollisen vallankumouksen aikana vain osa maista tai alueista omaksui uusia teknologioita. (Acemoglu ja Robinson

2013, 105). Toisessa teollisessa vallankumouksessa sähkö ja polttomoottori levisivät hitaasti yli maapallon. Internetissä innovaatiot leviävät edullisesti ja nopeasti ympäri maailman. Lisäksi informaation teknologia mahdollistaa uudenlaisten ajatusten syntymisen, leviämisen ja yhdistämisen palveluiksi. Kyse on samankaltaisesta mullistuksesta kuin kielen, kirjapainotaidon ja koulutusjärjestelmän synty ovat olleet. (Brynjolfsson ja McAfee 2014, 80.)

Innovaatioiden hyöty riippuu liiketoimintamallista, jonka mukaisesti niitä sovelletaan (Rayna ja Striukova 2014, 119). Työtehtävien uudelleen organisoiminen on välttämätöntä, jotta kukin verkoston toimija voi varmistaa oman taloudellisen tuottonsa. Massatuotannon sijasta keskiössä ovat uudet teknologiat ja sosiaaliset verkostot, jotka mahdollistavat tiedon jakamisen ja soveltamisen erilaisissa yhteyksissä (Castells ja Himanen 2013, 23, 25). Arvoketjujen ymmärtäminen tulee osaksi ammattitaitoa, koska sen avulla voi ymmärtää omien tehtäviensä yhteyden kokonaisuuteen. (Taipale-Lehto ja Bergman 2013, 23.)

Globaalin työnjaon perustaksi tulee työprosessin pilkkominen yksittäisiin tehtäviin, mitkä voidaan suorittaa eri puolilla maailmaa. Aiemmin koko yritys ja sen kaikki henkilöstöryhmät hyötyivät yrityksen menestymisestä kansainvälisessä kilpailussa. Nyt työntekijät ovat erilaisessa asemassa riippuen siitä, voidaanko heidän tehtävänsä siirtää. Monet yksittäiset tehtävät tulevat kansainvälisen palvelukaupan osaksi, jolloin työn tekeminen voi irtautua työsuhteista tai muodollisesta yrittäjyydestä. (Kauhanen 2014, 3 ja 5.) Ulkoistamalla tehtäviä, myös kehittämistyötä, organisaatio hankkii käyttöönsä osaamista ja tietoa, ei pelkästään karsi kuluja (Tapscott ja Williams 2008, 307).

Yritysten välinen kilpailu lahjakkuuksista muuttuu, kun laadulla eli osaamisella ja työn

hinnalla kilpaileminen yhdistyvät tuhoten eurooppalaisen työn kilpailukykyä. Ainakin ensimmäisessä vaiheessa voittajat löytyvät Aasiasta, jossa korkeakoulutus laajenee voimakkaasti. Aasiaan voi syntyä halpamarkkinat korkeasti koulutettujen työlle samaan tapaan kuin Kiina imi kokoonpanoteollisuutta. (Brown ym. 2011, 8, 128.)

Tieto- ja viestintäteknologian mahdollistama digitaalinen taylorismi uhkaa erityisesti koulutettujen toimihenkilöiden - keskiluokan - ammatteja. Luovan tuhon periaatteen mukaisesti yhden työ katoaa ja toisen tuottavuus kasvaa (Stiftelsen för Strategisk Forskning 2014, 14), mutta jäljelle jäävää työtä ei välttämättä enää tee ihminen.

## Jääkö Suomeen työtä

Väestön koulutustason nousu on muuttanut työvoiman tarjontaa. Vailla toisen asteen tutkintoa olevien työllisten määrä vähentyi 505 000 henkilöllä vuodesta 1989 vuoteen 2011. Tilalle on syntynyt saman verran työpaikkoja koulutetuille. Korkea-asteen koulutuksen suorittaneet työlliset ovat lisääntyneet 350 000 ja toisen asteen koulutetut 150 000 hengellä. (Kalenius 2014, 13.) Samana aikana uudet yritykset ovat palkanneet suhteessa vähemmän rutiinityövoimaa kuin vanhoilla yrityksillä oli (Böckerman ja Vainiomäki 2014, 45). Erilaisiin tehtäviin on mahdollista rekrytoida aiempaa paremmin koulutettua henkilöstöä.

Muutoksen vauhti on yllättänyt. Vielä vuonna 2009 Opetushallitus ennakoiti työvoimatarpeen lisääntyvän vuoteen 2020 mennessä lähes kaikilla aloilla, mikäli talous kasvaisi suotuisasti. Automaation työtä vähentävä vaikutus rajoittui metsäteollisuuteen ja internet tehosti rahoitusalan palveluita. (Hanhijoki ym. 2009, 41, 44 ja 45). Edes vuonna 2013 julkaistussa auto- ja kuljetus-

alan osaamistarpeiden ennakoinnissa ei huomioitu kuljettajattoman liikenteen mahdollisuutta (Huhtala 2013).

Toinen suuri muutos on pienten ja keskisuurten yritysten kasvu työllistäjinä. Uudet työpaikat ovat syntyneet pk-sektorille, vaikka suuryritykset yhä hallitsevat vientiä ulkomaille. Uusien teknologioiden hyödyntäminen lisää pk-yritysten mahdollisuuksia toimia ilman suuria investointeja tieto- tai tuotantojärjestelmiin. Internet jakelukanaavana tarkoittaa, että aloittelevakin yritys pääsee heti maailmanlaajuisille markkinoille, joilla erottaudutaan osaamisen tasolla ja kyvyllä luoda uutta ja innovoida (Martela ja Jarenko 2014, 34). Nämä ominaisuudet eivät riipu organisaation koosta.

Esimerkiksi jalkinesuunnittelija voi menestyä kansainvälisesti mikrobisneksenä omalla tuotemerkillään. Menestyminen vaatii jalkinealan osaamisen ohessa markkinointi- ja viestintäosaamista sekä kykyä verkostoitua. (Nebo ja Friman 2013, 17–18.) Uuden ajan ammatinharjoittajalta ja palkkatyöläiseltä vaaditaan aktiivista itseohjautuvuutta, jolloin perusedellytyksiä ovat improvisointi, kyky toimia verkostoissa ja etsiä yhteistyökumppanit, joiden kanssa voi saada aikaan (Tuohinen 2013, 71).

Tehtävän työn luonne on olennaista Suomen menestymisen kannalta. Korkean arvonlisän tehtävät mahdollistavat matalapalkkatyötä paremmin hyvinvoinnin säilymisen. Yhdysvalloissa yhden korkean osaamisen työpaikan on arvioitu luovan kerrannaisvaikutuksina yli viisi työpaikkaa, kun perinteinen teollinen työpaikka luo ympärilleen vain 1,6 työpaikkaa (Moretti 2012, 13). Suomessa tehdään työtä, joka on täällä kustannustehokkainta koko maailman mittakaavassa. Siihen vaikuttavat tuottavuus, tuotantopainosten hinnat sekä kaupankäynnin, kuljetusten ja toiminnan koordinoinnin kustannukset (Kauhanen 2014, 6). Asiakasta lähellä

tehtävä työ, kuten vuotavan hanan tiivisteen vaihtaminen tai hiusten leikkaaminen, pysyy todennäköisesti Suomessa.

Uudet teknologiat tulevat käyttöön investointisykliin mukaisesti. Erilaiset ympäristöön, raaka-aineisiin ja muihin resursseihin sekä lopputuotteisiin liittyvät tekijät muuttavat palvelu- ja tuotantoprosesseja, mutta suurin vaikutus on jatkuvalla tuottavuuden ja tehokkuuden hakemisella. (Ahvenainen ja Mantere 2014, 26.) Teknologia oletettavasti mahdollistaa tuottavuuden kasvun, kuten se on tehnyt koko teollistumisen ajan. Sen vuoksi uudet menetelmät otetaan käyttöön aivan kuten aiemmatkin innovaatiot.

## Työmarkkinat sirpaloituvat

Työmarkkinoiden muutokset tapahtuvat eritahtisesti, koska eri alojen ja jopa yritysten tarpeet ja mahdollisuudet ottaa käyttöön uusia menetelmiä vaihtelevat. Samaa työtä voidaan jatkossa tehdä perinteisesti ja uusimmalla teknologialla. Edessä voi olla jako massatuotantoon ja yksilölliseen käsityöläisyyttä lähestyvään tuotantoon, joka sekin hyödyntää ICT:n kaikki mahdollisuudet.

Ihmistyö menestyy tehtävissä, joissa meillä on suhteellinen etu koneisiin nähden (Brynjolfsson ja McAfee 2014, 15). Mahdollisuuksien ymmärtäminen ja luominen sekä vuorovaikutus ovat avaintaitoja, joiden tarve ylittää toimialojen ja perinteisten henkilöstöryhmien rajat. Menestyjät ovat aloitteellisia ja empaattisia. He huomioivat eettiset lähtökohdat ideoissaan ja teoissaan.

Työn organisointi vaikuttaa osaamisvaatimuksiin. Moniosaamisen ja laaja-alaisuuden tarpeet lisääntyvät työn hajotessa pienempiin organisaatioihin tai Castellsin ja Himasen (2013) kuvaamiin verkostoihin, jotka eivät ole pysyviä. Selkeästi lokeroitua työtä tehtävät vähenevät, mikä lisää moni- tai hy-

briditaitoisuuden tarvetta (Vuorinen 2013). Tämän päivän asiantuntijat ovat myös sihteereitä, tiedottajia ja jopa IT-tukihenkilöitä. Pienemmissä yrityksissä toimenkuvat voivat olla laajoja, mutta niissä vaaditaan myös selkeää teknistä osaamista. Isoissa yrityksissä on enemmän mahdollisuuksia kouluttaa ja sijoittaa erilaisilla taustoilla olevia työntekijöitä eri tehtäviin. Kolmannen ryhmän, jota Suomessa ei ole kunnolla vielä tunnustettu eikä ennakoitu, muodostavat silppu- tai mikrotyön tekijät, joiden ydinosaamista voivat olla elämänhallinnan taidot, koska työ itsessään ei vaadi erikoisosaamista.

Muutos haastaa työelämän lisäksi koulutusjärjestelmän eikä kummankaan kyky reagoida tai joustaa ole taattu. Eri koulutuksille on määritettävä uusia oppimistavoitteita. Kaiken koulutuksen perusopetuksesta ammatilliseen ja korkeakoulutukseen on kehitettävä ominaisuuksia, joilla kilpailemme koneiden kanssa työtehtävistä. Lisäksi jokaisella tutkinnon suorittajalla tulisi olla kyky ymmärtää talouden ja työn digitalisoinnin perusluonne ja soveltaa osaamistaan uudessa toimintaympäristössä.

Verkostoissa toimiminen, kokonaisuuksiensa ja arvoketjujen hahmottaminen sekä itseohjautuvuus ovat huomisen huipputaitoja. Niiden rinnalla epävarmuuden sietäminen, elämänhallinta ja oman osaamisen markkinointi nousevat avaintaitojen joukkoon.

## Huomisen ammattitaito

Nykyajattelun mukaan työtehtävien menestyksellinen suorittaminen edellyttää ammattitaitoa, joka on pitkälle kehittynyttä varmaa ja taitavaa työskentelyä. Siihen sisältyy eettisiä, sosiaalisia ja toiminnallisia valmiuksia. Myös motivaatio on tärkeä ammattitaidon osa. Suomalainen ammatillinen ja korkeakoulutus on rakennettu kehittämään näitä

ominaisuuksia. Miten järjestämme koulutuksen tulevaisuudessa, jos merkittävä osa työstä pilkkoutuu yksittäisiksi tehtäviksi, jotka eivät vaadi erityistä osaamista?

Avainkysymyksiä työelämään valmistavassa koulutuksessa ovat alakohtaisten ja yleisten taitojen tasapaino, keskinäinen suhde ja sisältö. Ammattien tekniset sisällöt, taidot ja tiedot vanhenevat aiempaa nopeammin, mutta yleisemmät työelämässä toimimisen taidot muuttuvat hitaammin. Ne liittyvät olennaisesti ihmisten kanssa tuloksellisesti toimimiseen olipa kyse työyhteisöstä, alihankintaverkostosta tai asiakassuhteista. Nämä vaatimukset ulottuvat myös työntekijätason tehtäviin.

Edellä mainitut yleiset työelämätaidot ovat osa ammattitaitoa ammattialasta tai työtehtävästä riippumatta. Työpaikan vaihtaminen tai siirtyminen uuteen teknologiseen ympäristöön voi kuitenkin muodostaa osaamisen katkoksen, jolloin taidot eivät automaattisesti siirry toiseen ympäristöön (Raij ja Kallioinen 2013,5–6). Aikuiskoulutusta tarvitaan ratkomaan kohtaanto-ongelmia, joissa työnhakijan taidot eivät riitä uuden työtehtävän vaatimuksiin.

Toisaalta yleiset ja alakohtaiset taidot kietoutuvat toisiinsa. Jälkitekollisena aikakautena työntekijöiltä odotetaan käskyjen noudattamisen sijaan oma-aloitteisuutta ja itsenäistä uusiutumiskykyä. Kyvystä päivittää ammattitaito ja oppia jatkuvasti on tullut yksi tärkeimmistä taidoista. (Martela ja Jarenko 2014, 54.) Muita esimerkkejä oma-aloitteisuudesta ovat prosessiteollisuudessa tunnistettu tarve häiriöiden ja poikkeustilanteiden aikana toimimisesta. Itse prosessiosaamisessa korostuu kyky tehdä kokonaisarvioita järjestelmästä ja sen osista. (Ahvenainen ja Mantere 2014, 31.)

Myös ympäristö-, turvallisuus-, liiketoiminta- ja henkilöstöosaaminen ovat uusia osaamisalueita yli ammatti- ja toimialara-

jojen, vaikka niitä sovelletaan eri tavoin eri aloilla. Lisäksi Opetushallituksen tuoreet ennakointiraportit nostavat esiin valmiudet projektityöskentelyyn ja riittävän kielitaidon, mitä tarvitaan nykyisissä työntekijätason tehtävissäkin. Englannin kielen hallinnasta tulee perustaito. (Taipale-Lehto ja Bergman 2013, 23. Ahvenainen ja Mantere 2014, 30–35. Huhtala 2013. Elinkeinoelämän keskusliitto 2014, 7.)

Tietotekniikan osaamisesta on tullut keskeinen osa ammattia kuin ammattia. Monien ammattien sisään on syntynyt uusia erikoistumisaloja (Vuorinen 2013, 56). Tietotekniikan, esimerkiksi sosiaalisen median, käyttämisen lisäksi on ymmärrettävä teknologian avaamia uusia mahdollisuuksia (Taipale-Lehto ja Bergman 2013, 23). Eri tehtävissä tarvitaan taitoa digitaalisen maailman työvälineisiin ja kykyä toimia virtuaalisessa maailmassa. Tämä koskee sekä korkeakouluista että ammatillisesta koulutuksesta valmistuneita.

Apuvälineiden kehittyminen vähentää työn ruumiillista rasittavuutta, mutta ihmisen ja robotin yhteistyön lisääntyminen luo uusia osaamistarpeita. Erityishaasteeksi nousee tekoälysovellusten integroiminen ihmisten suorittamiin työprosesseihin. Ihminen ei ole enää robotin käskijä tai ohjelmoija vaan työkaveri. (Ahvenainen ja Mantere 2014, 35.)

## Muutoskykyä on

Suomalaisista työpaikoista 46 prosenttia koki organisaatiomuutoksia vuosina 2011–2013. Niitä tapahtuu täällä kolmanneksi eniten EU-maista Tanskan ja Ruotsin jälkeen. Muutoksia aiheuttavat kysynnän vaihtelut ja kilpailu, uusien teknologioiden käyttöönotto sekä julkisella sektorilla määrärahojen leikkaukset. (Lyly-Yrjänäinen 2014, 69.) Muu-

tosten runsaus kertoo sopeutumisesta uudistuvaan toimintaympäristöön. Hyvä koulutus ja osaaminen luovat perustan uudistumiselle, joten suomalaisilla palkansaajilla on kykyä elää muutoksissa.

Suomalaiset aikuiset ovat keskimäärin hyvin osaavia, mutta ikäluokkien väliset erot ovat suuria. Luku-, numero- ja tietotekniiksessä taidoissa heikoimmin osaavat yli 50-vuotiaat. Jopa miljoona aikuista ei hallitse kunnolla tieto- ja viestintäteknikkaa, mikä on suuri ongelma teknologisoituvassa maailmassa. OECD:n PIAAC-tutkimuksen paljastama tieto vanhimpien ikäluokkien heikommasta osaamisesta oli odotettavissa, mutta yllättäen nuorten aikuisten osaaminen on kääntynyt laskuun. (Malin ym. 2013.) Samanaikaisesti maailma ja osaamisen vaatimukset monimutkaistuvat.

Suomalaiset aikuiset kouluttautuvat ahkerasti. Puolet työkikäisistä osallistuu koulutukseen, mutta koulutuspäivät ovat vähentyneet vuoden 2000 huippuluvuista (Tilastokeskus 2013). Muodollinen henkilöstökoulutus on muuttumassa, kun työnantajat hyödyntävät entistä enemmän verkko-oppimista ja erilaisia tapahtumia osaamisen kehittämisessä (Elinkeinoelämän keskusliitto 2013, 6 ja 15). Työnantajien tarjoama koulutus kasautuu hyvin koulutetuille ja pysyvää kokopäivätyötä tekeville. Myös ikä vaikuttaa henkilöstökoulutukseen pääsyyn. Työuran alkupuolella määräaikaisissa työsuhteissa olevat jäävät helpommin koulutuksen ulkopuolelle työpaikoilla, vaikka työmenetelmien ja välineiden muutokset koskettavat myös heitä. (Silvennoinen ja Nori 2012, 182–183.)

Ammatillinen aikuiskoulutus menettää yli kolmanneksen rahoituksestaan vuoteen 2017 mennessä, vaikka työttömien oikeutta hakeutua koulutukseen laajennettiin vuonna 2010. Kysynnän lisääntyminen ja supistuvat resurssit johtavat todennäköisesti tutkinnon osien suorittamiseen koko tutkinnon sijasta.

Aikuiskoulutuspolitiikka siis korostaa yksilön vastuuta omasta osaamisestaan.

## Monipuolisempaa aikuiskoulutusta

Työtehtävän kadotessa monen tekninen ammattiosaaminen nollautuu ja edessä on uudelleen kouluttautuminen. Hyvistä perustaidoista huolimatta monen aikuisen varsinaisen koulutus on tapahtunut vuosikymmeniä sitten, eivätkä vanhat tiedot ja taidot enää ole ajan tasalla. Ammattitaidon lisäksi myös yleissivistys vanhenee. Mikäli Suomi vakavasti tavoittelee korkeaa työllisyysastetta, on aikuiskoulutusta monipuolistettava ja laajennettava. Kankeiden tutkintorakenteiden sijaan tarvitsemme joustavuutta vastata erilaisiin tarpeisiin.

Aikuisten koulutustarpeet ovat jo muuttuneet, kun suuri osa työikäisistä on suorittanut ammatillisen tai korkeakoulututkinnon. Ensimmäisen muodollisen pätevyyden sijaan aikuiskoulutuksen tehtävänä on luoda uutta osaamista uusiin tarpeisiin. Tähän tarvitaan ammatillisten oppilaitosten lisäksi myös ammattikorkeakouluja. Korkeakoulut keskittynevät jatkossakin tutkintoon johtavaan koulutukseen, mutta ylemmän korkeakoulututkinnon kehittäminen itsenäisenä tutkintona yliopistoissa laajentaisi työssä jo olevien koulutusmahdollisuuksia jopa alan vaihtamiseen.

Työikäisten osaamisesta huolehtiminen edellyttää julkista rahoitusta. Pelkällä työnantajien tai yksilöiden rahoituksella koulutukseen osallistuminen vähentyy. Ammatin valinta ja ammatissa kehittyminen ovat yksilöllisiä ratkaisuja, joten rahoituksen tulee olla myös palkansaajien ja pienyrittäjien ei vain työnantajien ulottuvissa.

Työelämän ja kansalaisten erilaisiin tarpeisiin vastaamiseksi Suomi tarvitsee nykyistä vahvempaa aikuiskoulutuspolitiikkaa, jonka

pitäisi ylittää koulutusjärjestelmän sisäisiä rajoja. Työelämän ja yksilöiden tarpeet eivät noudata oppilaitosrajoja. Digitalisaation haasteet ja mahdollisuudet koskevat kaikkia koulutusasteita ja –muotoja.

Tulevaisuuden tarpeista on olemassa ennakoititietoa. Nyt tarvitaan näkemystä ja määrätietoisuutta koulutuksen uudistamiseksi huomisen tarpeisiin. Aikuisten ja nuorten motivointi oppimaan on olennainen osa muutosta.

## Lähteet

- Acemoglu, D. ja Robinson, J. 2013. *Why Nations Fail. The Origins of Power, Prosperity, and Poverty*. London: Profile Books Ltd.
- Ahvenainen, M. ja Mantere, J. 2014. *Osaaminen tuotantotyössä 2020. Kemian alan sekä paperi- ja puualan tuotantotyön osaamistarpeen laadullisen ennakkoinnin loppuraportti*. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2014:4.
- Brown, P., Lauder, H. ja Ashton, D. 2011. *The Global Auction. The Broken Promises of Education, Jobs and Incomes*. Oxford New York: Oxford University Press.
- Brynjolfsson, E. ja McAfee, A. 2014. *The Second Machine Age. Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. New York London: W.W Norton & Company.
- Böckerman, P. ja Vainiomäki, J. 2014. *Kutistuuko keskiluokka Suomessa? Talous ja yhteiskunta 1, 40–47*.
- Castells, M. ja Himanen, P. 2013. *Teoksessa Castells M. ja Himanen P. (toim.) Kestävän kehityksen malli (pp. 23–41). Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 22/2013*. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.
- Elinkeinoelämän keskusliitto. 2013. *Työ, verkot ja verkostot. Osaamisen kehittämi-*

- nen monimuotoistuu. EK:n henkilöstö- ja koulutustiedustelu.
- Elinkeinoelämän keskusliitto. 2014. Kielitaito on kilpailuetu. EK:n henkilöstö- ja koulutustiedustelu.
- Hanhijoki, I., Katajisto, J., Kimari, M. ja Savioja, H. 2009. Koulutus ja työvoiman kysyntä 2020. Tulevaisuuden työpaikat – osaajia tarvitaan. Opetushallitus.
- Huhtala, M. 2013. Auto-, kuljetus- ja ilmailualan koulutuksen laadullinen ennakkoinni. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2013:10.
- Kalenius, A. 2014. Koulutus, työllisyys ja työttömyys. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2014: 13.
- Kauhanen, A. 2014. Tulevaisuuden työmarkkinat. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos. ETLA Raportit No 30.
- Liikenne- ja viestintäministeriö. 2014. Big Data hyödyntäminen. Liikenne- ja viestintäministeriö. Julkaisuja 20.
- Linturi, R., Kuusi, O. ja Ahlqvist, T. 2013. Suomen sata uutta mahdollisuutta: radikaalit teknologiset ratkaisut. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 6/2013
- Lyly-Yrjänäinen, M. 2014. Työpaikkojen toimintatapojen uudistuksiin liittyy oppimismahdollisuuksia ja kuormitustekijöitä. Työpoliittinen aikakauskirja 2/2014, 69–77.
- Malin, A., Sulkunen, S. ja Laine, K. 2013. Kansainvälisen aikuistutkimuksen ensituloksia. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2013:19.
- Martela, F. ja Jarenko, K. 2014. Sisäinen motivaatio. Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2014.
- Mayer-Schönberger, V. ja Cukier, K. 2013. Big Data. A Revolution That Will Transform How We Live, Work and Think. London: John Murray.
- Moretti, E. The New Geography of Jobs. New York: Mariner Books: 2013.
- Nebo, M. ja Friman, M. 2013. Jalkinesuunnittelija eilen – tänään – huomenna. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 4, 11–23.
- Pajarinen, M. ja Rouvinen, P. 2014. Computerization Threatens One Third of Finnish Employment. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos. ETLA Muistio – ETLA Brief 22.
- Raij, K. ja Kallioinen, O. 2013. Työelämäosaaminen – mitä se on? Ammattikasvatuksen aikakauskirja 15 (4), 4–10.
- Rayna, T. ja Striukova, L. 2014. The Impact of 3D Printing Technologies on Business Model Innovation. Teoksessa Digital Enterprise Design & Management. Proceedings of the Second International Conference on Digital Enterprise Design and Management DED & M 2014. Ed. Pierre-Jean Benghozi, P-J., Daniel Krob, D., Lonjon, A. ja Panetto, H. Springer International Publishing, 119–132.
- Rifkin, J. 1997. Työn loppu. Teknologia. Työpaikat. Tulevaisuus. Porvoo: WSOY.
- Schön, L. 2013. Maailman taloushistoria - Teollinen aika. Tallinna: Vastapaino.
- Silvennoinen, H. ja Nori, H. 2012. Ikään-tyvien koulutus monimuotoistuvassa työelämässä. Aikuiskasvatus 3/2012, 177–189.
- Spengler, O. 1996. Länsimaiden perikato. Maailmanhistorian morfologian ääri-vojoja. Lyhennetty laitos. 2. Korjattu painos. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Stiftelsen för Strategisk Forskning. 2014. Vartannat jobb automatiseras inom 20 år – utmaningar för Sverige.
- Strategic Trends Programme 2014. Global Strategic Trends – Outo to 2045. Ministry of Defense.
- Taipale-Lehto, U. ja Bergman, T. 2013. Graafisen teollisuuden osaamistarveraportti. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2013:13.



- Tapscott, D. ja Williams, A. D. 2008. *Wikinomics. How Mass Collaboration Changes Everything*. London: Atlantic Books.
- Tilastokeskus. 2013. *Aikuiskoulutustutkimus 2012 ennakkotiedot*. Suomen virallinen tilasto. Koulutus.
- Tuhkuri, J. 2014. *Big Data: Google-haut ennustavat työttömyyttä Suomessa*. ETLA-raportit No 31.
- Tuohinen, T. 2013. *Haasteena tuleva työvoima*. Työpoliittinen aikakauskirja 1/2013, 65–73.
- Vuorinen, P. 2013. *Hybridiammatteja vai ammattihybridejä?* Työpoliittinen aikakauskirja 4/2013, 53–59.

## Vuoden 2017 eläkesopimuksen vaikutuksista työllisyyteen ja työeläkkeisiin<sup>1</sup>

Ismo Risku<sup>2</sup>

### Eläkeuudistuksen tausta

Pian vuoden 2005 työeläkeuudistuksen jälkeen käynnistyi keskustelu sopivasta vanhuuseläkeiästä. Kysymys ajankohtaistui pääministeri Matti Vanhasen toisen hallituksen puolivälitarkastelussa, kun pääministeri esitti vanhuuseläkeikärajan nostamista. Erityisesti palkansaajajärjestöt vastustivat esitystä voimakkaasti. Tähän vaikutti muun muassa se, että työmarkkinajärjestöt ja hallitus olivat hieman aikaisemmin päässeet yhteisymmärrykseen työeläkkeisiin tehtävistä muutoksista niin sanotussa sosiaalituossa. Pääministerin ja työmarkkinajärjestöjen kesken käytyjen keskustelujen jälkeen tavoitteeksi asetettiin eläkkeelle siirtymisen myöhentä-

minen vähintään 62,4 vuoteen 2025 mennessä, tämä merkitsi eläkkeellesiirtymisikään kolmen vuoden nousua 2008 tasosta.

Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen hallitusohjelmaan kirjattiin tavoite työurien pidentämisestä ja se, että hallitus ei tule esittämään vanhuuseläkeiän nostoa. Elokuussa 2013 Kataisen hallituksen rakennepoliittisessa ohjelmassa todettiin, että jäljellä oleva työuran pidentämistavoite oli kaksi vuotta. Tästä eläkeuudistuksen tehtäväksi jäi työurien pidentäminen 1,5 vuodella. Rakennepoliittisen ohjelman mukaan eläkeuudistuksen tuli lisäksi pienentää kestävyysvajetta vähintään yhdellä prosenttiyksiköllä. Keskeiset työmarkkinajärjestöt sitoutuivat vuoden 2013 työllisyys- ja kasvusopimuksessa

<sup>1</sup> Kirjoitus perustuu pääosin julkaisuun ”Kautto, M. ja Risku I. (toim.) (2015) Laskelmia vuoden 2017 työeläkeuudistuksen vaikutuksista. Eläketurvakeskuksen raportteja 2/2015.” Mieli-piteet ja arviot ovat kirjoittajan omia eivätkä välttämättä edusta Eläketurvakeskuksen kantaa.

<sup>2</sup> Ismo Risku, VTL, osastopäällikkö, Eläketurvakeskus

siihen, että ne tulevat esittämään annetut tavoitteet toteuttavan eläkesopimuksen syksyyn 2014 mennessä.

Työmarkkinajärjestöt aloittivat eläkeuudistusta koskevat neuvottelut vuoden 2014 alkupuolella. Neuvottelut koskivat sekä työeläke-etuuksia että työeläketurvan rahoitusta. Eläketurvakeskus ja myöhemmässä vaiheessa valtiovarainministeriö tukivat neuvotteluja arvioimalla esillä olleiden muutosten vaikutuksia. Kun neuvottelutulos alkoi muotoutua, Eläketurvakeskus ja valtiovarainministeriö esittivät neuvottelijoille arviona, että neuvotteluissa linjatuilla muutoksilla saavutettaisiin likimain eläkkeelle siirtymisen myöhentymistä ja julkisen talouden kestävyysvajetta koskevat tavoitteet. Keskeiset työmarkkinajärjestöt Akavaa lukuun ottamatta hyväksyivät syyskuun 2014 lopussa eläkeneuvotteluita käyneen ryhmän neuvottelutuloksen vuoden 2017 eläkeuudistuksesta.

## Eläkeuudistuksen sisältö

Vuoden 2017 eläkeuudistusta koskevassa sopimuksessa vanhuuseläkkeen alaikäraja nousee 1955 syntyneistä lähtien asteittain 3 kuukauden vuosivauhtia vuoteen 2027 asti. Vuonna 1965 syntyneistä lähtien vanhuuseläkkeen alaikäraja sidotaan elinajanodotteeseen. Vanhuuseläkeikä nousee siten, että laskennallisen työuran (aika 18 vuodesta alimpaan vanhuuseläkeikään) ja eläkeikäisen elinajan odotteen suhde pysyy vakaana. Esimerkiksi vuonna 1970 syntyneille ikäraja on ennusteen mukaan 65 vuotta ja 11 kuukautta, 1995 syntyneille 68 vuotta ja 1 kuukausi.

Uudistuksen myötä työeläkettä alkaa karttua 17 vuoden iästä lähtien 1,5 prosenttia vuosiansiosta ilman työntekijän työeläkevaikutusmaksun vähentämistä eläkettä kartut-

tavasta ansiosta. Eläkettä karttuu kuitenkin 1,7 prosenttia vuoden 2025 loppuun asti 53–62-vuotiaana. Jos eläkkeen ottamista lykätään yli alimman vanhuuseläkeiän, eläkkeeseen lasketaan 0,4 prosentin lykkäyskorotus jokaiselta lykätyltä kuukaudesta.

Elinaikakertoimen laskentatapa muuttuu siinä vaiheessa kun eläkeikä sidotaan elinajan odotteeseen. Tällöin elinaikakerroin muodostuu vähemmän etuustasoa leikkaavaksi, kuin nykyisen lain mukaan tapahtuisi. Kullekin ikäluokalle lasketaan tavoite-eläkeikä, joka kertoo mihin ikään heidän olisi lykättävä eläkkeen nostamista saadakseen elinaikakertoimen vaikutuksen kompensoitua lykkäyskorotuksella.

Vanhuuseläkeiän noustessa myös työkyvyttömyyseläkkeen tulevan ajan pääteikä nousee. Tulevan ajan karttumisprosentti pysyy 1,5 prosenttina. Elinaikakerroin ulotetaan koko työkyvyttömyyseläkkeeseen, kun sen laskentatapaa muutetaan edellä kuvatulla tavalla.

Uudistuksessa otetaan käyttöön uusi työuraeläke. Tämä voidaan myöntää hakijalle, jos hän on ollut pääosan vähintään 38 vuoden työurastaan raskaassa työssä ja hän on täyttänyt 63 vuotta. Tämä ikäraja nousee elinajan odotteen mukaisesti samalla tavalla kuin vanhuuseläkeikä.

Osittainen varhennettu vanhuuseläke korvaa vuodesta 2017 alkaen osa-aikaeläkkeen. Osittainen varhennettu vanhuuseläke poikkeaa nykyisestä osa-aikaeläkkeestä kahdella oleellisella tavalla. Enää osa-eläkkeen aikaiseen työntekoon ei liity rajoituksia. Toisaalta etuuteen sovelletaan aktuaarista varhennusvähennystä (0,4 %/kk), jos etuus nostetaan ennen alinta vanhuuseläkeikää.

Työttömyysturvan lisäpäiväoikeuden alaikäraja korotettiin vuoden 2012 työurasopimuksessa 61 vuoteen. Tämä muutos koskee vuonna 1957 ja myöhemmin syntyneitä, joten muutos tuli käytännössä voimaan tämän

vuoden alussa. Eläkeuudistusopimuksen yhteydessä päätettiin, että mikäli vuonna 2012 sovitut toimet vaikuttavat tarkoitetulla tavalla, lisäpäiväoikeuden alaikäraja nostetaan vuonna 1961 ja sen jälkeen syntyneillä yhdellä vuodella 62 vuoteen. Seuraavassa esitettävissä vaikutusarvioissa on oletettu, että tämä työttömyysputken ikärajamuutos toteutuu.

### **Eläkeuudistuksen vaikutusarvioita**

Suomen Pankin joulukuussa julkaisemissa kansantalouden ja julkisen talouden kehitystä koskevista laskelmissa on otettu huomioon eläkeuudistuksen vaikutukset (Kilponen, Kinnunen ja Mäki-Fränti 2014). Tässä arviossa oletetaan, että uudistus myöhentää eläkkeelle jäämisikää ja muuttaa eläkkeiden korvaussuhteita Eläketurvakeskuksen laskemalla tavalla. Tehdyssä simuloinnissa tuloksena saatiin, että eläkeuudistus pienentäisi kokonaisveroasteen nostamisen tarvetta noin 1,4 prosenttiyksikön verran vuoteen 2040 mennessä. Vaikutus tulee erityisesti työvoimakustannusten nousun hidastumisesta. Niiden ansiosta hintakilpailukyky, vienti ja investoinnit kohentuvat.

Etla julkaisi arvionsa vuoden 2017 työeläkeuudistuksen vaikutuksista työuriin, tulojakoon ja julkisen talouden kestävyysvajeeseen tammikuussa 2015 (Lassila, Määttä ja Valkonen 2015). Etlan arvion mukaan eläkeuudistus pidentää työuria, tasoittaa tuloeroja ja vähentää pienentää julkisen talouden kestävyysvajetta runsaan prosenttiyksikön. Pääosin ETLA:n ja ETK:n arviot uudistuksen vaikutuksista ovat hyvin lähellä toisiaan. Alla esitetään joiltakin osin näiden vaikutusarvioiden vertailuja.

Talouseläkeuudistuksen arviointineuvoston raportissa (talouseläkeuudistuksen arviointineuvoston raportti 2014) nojaututtiin eläkeuudistuksen

arvioimisessa sen tilaamaan Etlan raporttiin, Eläketurvakeskuksen laskelmiin ja aineistoihin sekä arviointineuvoston jäsenten tekemiin laskelmiin. Eläkeuudistuksen valmisteluprosessia kuvattiin raportissa myös haastatteluihin perustuen. Arviointineuvosto ei esittänyt omia arvioita tavoitteiden saavuttamisesta vaan viittaa tältä osin Etlan laskelmiin.

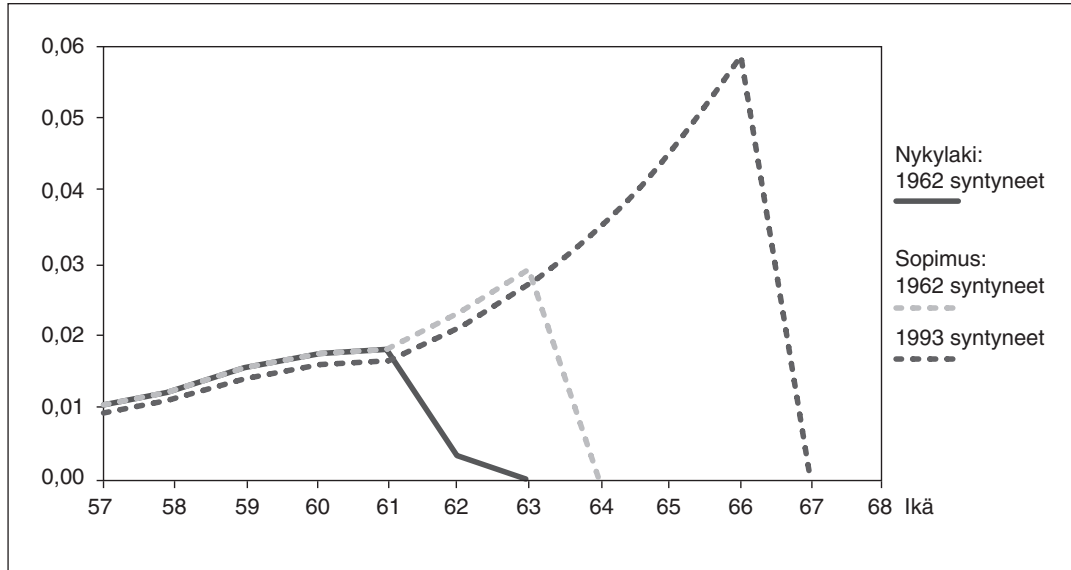
Oksanen (2014) esittää laskelmia, joiden lähtökohtana on kestävyysvajeen pienentäminen eläkeikärajojen merkittäväällä nostolla. Kyseessä ei kuitenkaan ole varsinaisesti 2017 eläkeuudistuksen vaikutusarvio. Tämä arvion mukaan vanhuuseläkkeen ikärajojen nosto vaikuttaisi todelliseen eläkkeellesiirtymisen myöhentymiseen voimakkaammin kuin Etlan ja ETK:n esittämissä arvioissa.

### **Eläketurvakeskuksen vaikutusarvion menetelmät ja taustaoletukset**

Tässä artikkelissa esitettävät ETK:n vaikutusarviot perustuvat kahdella eri laskentamallilla saatuihin tuloksiin. PTS-malli on työeläkelakikohtainen keskiarvotekniikkaan perustuva makrotason malli, jossa esimerkiksi työllisille, työttömille sekä eri eläkelajeilla oleville henkilöille on omat tilanssa. Keskiarvotekniikka yksinkertaistaa laskentaa, se ei kuitenkaan estä ottamasta huomioon eri tilojen välisiin siirtymiin liittyvää valikoituvuutta. Esimerkiksi työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvien henkilöiden verraten matalat ansiot ja korkea kuolevuus on otettu huomioon. Vastaavasti työkyvynsä säilyttävien henkilöiden ansiot ja kuolemanvaara on väestön keskimääräistä tasoa korkeampia. Risku ym. (2013) sisältää PTS-mallin kuvauksen.

ELSI-mikrosimulointimalli on aikaulottuvuuden osalta dynaaminen mikrosimulointimalli, jossa ei kuitenkaan mallinneta käyt-

Kuvio 1. Työssäkäyvien vakuutettujen ikäluokkakohtainen työkyvyttömyysriski



täytymisvaikutuksia. Mallissa simuloidaan viiden prosentin otosta Suomen sosiaalivakuutetusta aikuisväestöstä. ELSI-laskelman makrokehitys on kohdistettu PTS-laskelman kanssa yhteensopivaksi. ELSI-laskelman avulla saadaan yksityiskohtaisempia tuloksia muun muassa eläketasojen ja työurien kehityksestä tulevaisuudessa. Tikanmäki ym. (2014) esittelee tarkemmin ELSI-mallia.

Eläkeuudistusta koskevien ETK:n vaikutusarvioiden lähtökohtana oli se, että lakimuutokset vaikuttaisivat ainoastaan niihin henkilöihin, joita muuttuneet ikäraajat iän puolesta koskevat. Tämä oletus yksinkertaistaa laskelmien laadintaa ja tulkintaa. Periaatteessa muutokset eläkemaksuissa ja eläkeetuksissa voisivat vaikuttaa myös nuorten ja keski-ikäisten työllisyyteen.

Uudistus muuttaa vanhuuseläkkeelle pääsyn ehtoja ja nykyisen vanhuuseläkkeen alikärajan jälkeisiä eläkevaihtoehtoja. Ikärajan nostaminen ei nosta tosiasiallista eläkkeelle siirtymisikää täysimääräisesti, koska osa väestöstä joutuu työkyvyttömyyseläkkeelle

ennen nykyistäkään vanhuuseläkeikää ja iän myötä työkyvyttömyysriski kasvaa, jolloin työkyvyttömyyseläkkeelle joutuvien määrä nousee uudistuksen myötä. Kuvio 1 havainnollistaa työkyvyttömyysriskiä koskevia oletuksia. Samantapaisia oletuksia on sovellettu muihin keskeisiin siirtymiin.

Myös ansiosidonnainen työttömyyspäiväraha ja uusi työuraeläke mahdollistavat työelämästä poistumisen ennen varsinasta eläkeikää. Ikärajojen noustessa on nykyisen lainsäädännön mukaisen vanhuuseläkkeen alarajan yläpuolella olevissa ikäryhmissä odotettavissa työllisyyden, työttömyyden ja työvoiman ulkopuolelle joutumisen lisääntymistä. Työttömyyden ja työvoiman ulkopuolelle joutumisen vuoksi uudistuksella on suurempi vaikutus eläkkeensaajien lukumäärään kuin työllisyyteen (taulukko 1).

### Vaikutukset työllisyyteen ja työuriin

Uudistus kasvattaa ikääntyneiden työllisyyttä ja lykkää eläkkeellesiirtymistä. Kuvio 2

havainnollistaa työllisyyden kasvun kohdistumista työuran loppuun. Vuonna 2013 eläkkeellesiirtymisiän odote oli 60,9 vuotta. ETK:n arvion mukaan eläkkeellesiirtymisiän odote olisi 62,4 vuotta vuonna 2027. Tämä on 0,8 vuotta enemmän kuin vallitsevan lain mukainen arvio. 2060-luvun puolivälissä eläkkeellesiirtymisiän odotteen arvioidaan olevan 64,4 vuotta, joka on 2 vuotta enemmän kuin vallitsevan lain mukainen arvio. Työllisten määrän arvioidaan kasvavan vuoteen 2025 mennessä sopimuksen seurauksena noin 24 000 henkilöllä, eli yhden prosentin. 2060-luvulla arvioitu työllisyysvaikutus on 70–80 tuhatta henkilöä, mikä merkitsee noin 3 prosentin kasvua työllisten määrään (Taulukko 1).

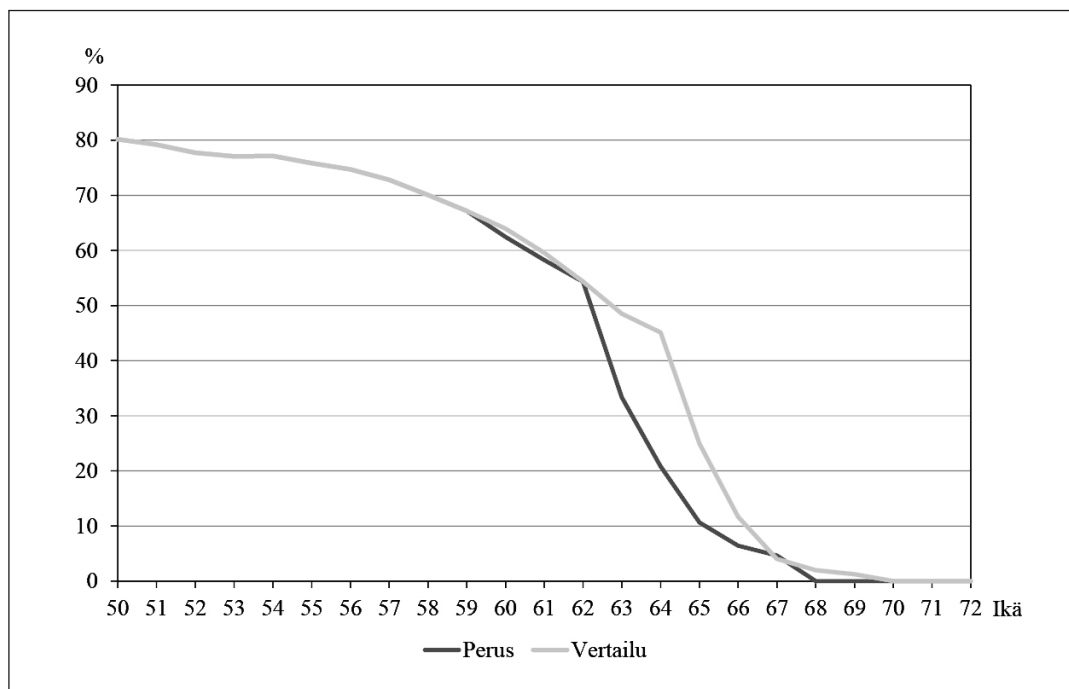
Uudistuksen työllisyysvaikutuksesta on mielenkiintoista verrata ETLA:n esittämään arvioon (Lassila ym. 2015). Etlan vaikutus-

arvio poikkeaa lähtökohdiltaan ETK:n vaikutusarviosta sikäli, että siinä on yhdistetty yksilöpohjainen rationaaliseen hyödynmaksimointiin perustuva työuratarkastelu yleisen tasapainon mallitarkasteluun. Erilaisesta lähestymistavasta huolimatta ETLA:n tulokset ovat hyvin lähellä ETK:n tuloksia.

Etlan arvion mukaan (Lassila ym. 2015 s. 33) lähitulevaisuudessa uudistuksella olisi hieman pienempi vaikutus talouden työpanokseen, vuonna 2020-luvun puolivälissä työpanos kasvaisi ETLA:n arvion mukaan 0,5 prosenttia kun vastaava ETK:n arvio on noin yksi prosenti. 2040-lukua koskeva arvio on molemmilla runsas 2 prosenttia ja 2060-luvun alussa ETLA:n arvion mukaan työpanos kasvaisi 4,4 prosenttia, kun vertailukelpoinen ETK:n arvio on runsas 3 prosenttia (taulukko 1).

Niin ikään arviot sopimuksen vaikutuksis-

Kuvio 2. Työllisyysasteet vuonna 1962 syntyneille nykylaki- ja sopimuslaskelmassa



Taulukko 1. Eläkkeellesiirtymisiän odote sekä työllisten ja eläkkeensaajien lukumäärä.

Vallitsevan lain mukainen kehitys	2015	2025	2040	2060	2080
Eläkkeelle siirtymisiän odote, vuotta	61.0	61.5	62.0	62.5	62.5
Työlliset, 1000 henkilöä	2299	2369	2441	2470	2522
Eläkkeensaajat, 1000 henkilöä	1427	1620	1765	1920	2072
Uudistuksen vaikutus	2015	2025	2040	2060	2080
Eläkkeelle siirtymisiän odote, vuotta	0.0	0.7	1.4	1.9	2.2
Työlliset, 1000 henkilöä	0	29	56	78	93
Eläkkeensaajat, 1000 henkilöä	0	-23	-84	-136	-169

ta työurien pituuksiin ovat hyvin yhdenmukaisia ETK:n ja ETLA:n arvioissa. Esimerkiksi 1960-luvun alussa syntyneiden työurat pidentyisivät ETK:n arvion mukaan 4 kuukautta ja ETLA:n arvion mukaan vastaava työurien kasvu olisi 5 kuukautta. Vastaavasti 1970-luvun alussa syntyneiden työurat pidentyisivät ETK:n arvion mukaan 11 ja ETLA:n arvion mukaan 9 kuukautta.

Työurien pidentyminen kohdistuu niihin henkilöihin, jotka olisivat verraten pitkään työvoimassa vallitsevan lain mukaan. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että korkeammin koulutettujen työurat pidentyvät enemmän kuin vähemmän koulutettujen. Myös tältä osin ETK:n ja ETLA:n arviot ovat yhdensuuntaisia.

### Vaikutukset eläke-etuihin ja eläkkeiden rahoitukseen

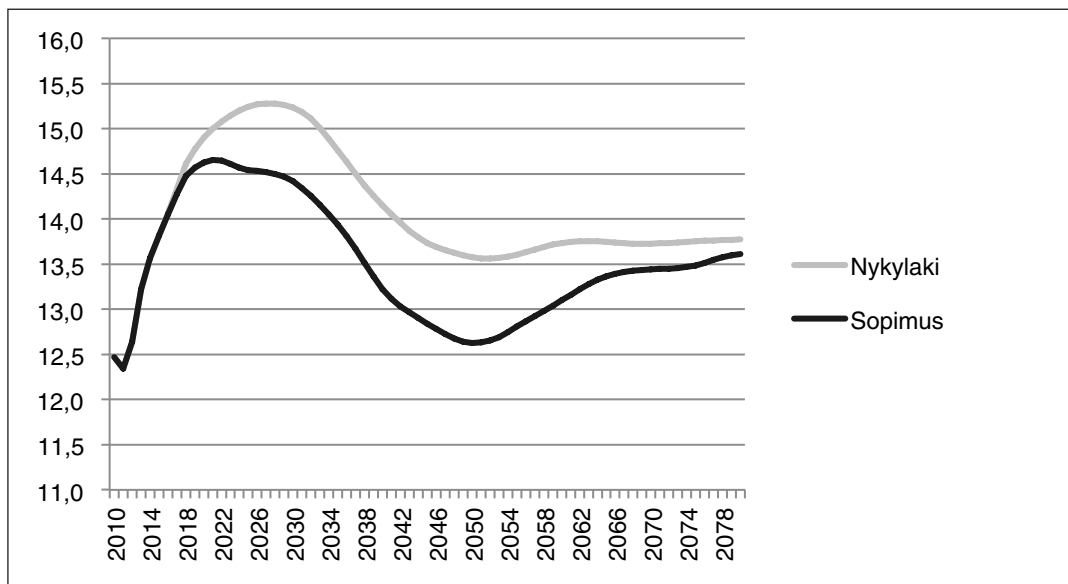
Uudistus kasvattaa kuukausieläkkeiden tasoa. Aluksi tämä vaikutus on vähäinen, mutta pidemmällä aikavälillä uudistuksen vaikutus etuustasoon korostuu. Verrattuna nykyiseen tasoon eläkkeiden ostovoima kasvaa tulevaisuudessa yleisen ansiotason kasvun myötä. Kuitenkin eläkkeiden taso suhteessa keskimääräiseen ansiotasoon alenee se-

kä nykyisin että uudistuksenkin mukaisessa arvioissa. Nykyisin keskimääräinen eläke on noin puolet keskiansiosta; uudistuksen mukaisen arvion mukaan keskieläkkeet olisivat 2050-luvulta eteenpäin noin 44 prosenttia suhteessa keskiansioon, hieman korkeammat kuin nykyisin mukaisessa laskelmassa.

Aluksi uudistus alentaa eläkemenoja suhteessa bruttokansantuotteeseen. Tähän vaikuttaa sekä eläkkeellesiirtymisen myöhentyminen sekä työllisyyden ja tuotannon kasvu. Etuustason nousun vuoksi uudistus kuitenkin kasvattaa pitkällä aikavälillä työeläkemenoja, esimerkiksi vuonna 2080 uudistuksen eläkemenoja kasvattava vaikutus on noin 2,5 prosentilla. Näin ollen uudistuksen vaikutus eläkemenojen ja BKT:n suhteeseen on hyvin pitkällä aikavälillä vähäisempi kuin lähivuosikymmeninä (kuvio 3).

Vallitsevien säännösten mukaan TyEL-maksu olisi vuosina 2020–2080 noin 25–26 prosenttia. Uudistuksen myötä maksutaso voidaan vakauttaa vuodeksi 2017 sovittuun 24,4 prosenttiin aina 2060-luvun loppupuolelle asti. Yrittäjien (YEL) ja maatalousyrittäjien (MYEL) maksutasot on sidottu TyEL-maksuun. Tämän vuoksi sekä YEL-että MYEL-maksutkin alenevat uudistuksen seurauksena. Lisäksi valtion rahoitusosuus YEL:n ja MYEL:n kustannuksista alenee.

Kuvio 3. Lakisääteiset eläkemenot suhteessa bruttokansantuotteeseen



Uudistus parantaa myös julkisen sektorin työeläkkeiden rahoitusasemaa.

Uudistus vaikuttaa eri sukupolviin eri tavoin. Jo eläkkeellä oleviin uudistus vaikuttaa ainoastaan epäsuorasti, esimerkiksi julkisen talouden tilan kohenemisen kautta. Ikärajojen korotukset lyhentävät eläkkeellä oloaika ja näin ollen pienentävät eläkepääoman arvoa. Toisaalta kuukausieläkkeen nousu vaikuttaa päinvastaiseen suuntaan. Yhteisvaikutuksena 1960- ja 1970-luvulla syntyneiden eläkepääoman arvo pieneni arvion mukaan noin 3 prosentilla. Suurin leikkaava vaikutus kohdistuu 1970-luvun alussa syntyneisiin miehiin, joiden eläkepääoman arvo alenee noin 4 prosentilla. Ikärajojen korotukset leikkaavat suuremman osuuden miesten eläkepääomasta kuin naisten eläkepääomasta, koska naiset ovat elinkaarensa aikana pidemmän ajan eläkkeellä.

1990-luvulla ja myöhemmin syntyneiden sukupolvien eläkepääoman arvo nousee uudistuksen myötä. Heillä kuukausieläkkeen kasvu siis lisää eläkepääomaa enemmän kuin eläkkeellä oloajan lyheneminen sitä

vähentää. Eläkeuudistus vaikuttaa myös siihen kuinka paljon kukin sukupolvi maksaa eläkemaksuja työuransa aikana. Työurien pidentymisen vuoksi 1950-luvun lopun ja 1960-luvun alun sukupolvien eläkemaksujen määrä lisääntyy lievästi. Myöhempien sukupolvien osalta elinkaaren eläkemaksujen määrä vähenee maksutason alenemisen vuoksi. Siten nuorimmat nyt työelämässä olevista sukupolvista hyötyvät uudistuksesta sekä kasvavien etuuksien että pienenevien maksujen kautta.

### Epävarmuustekijöistä

Edellä esitettyjen tuloksiin on syytä suhtautua riittävällä varovaisuudella. Tuleva yleinen talouskehitys on epävarmaa. Eläkeuudistus ei muuta ratkaisevalla tavalla sitä, kuinka työeläkkeiden rahoitus reagoi erilaisiin ulkoisiin olosuhteisiin. Heikko työllisyyden ja ansiotason kehitys kasvattaisi eläkemenoa suhteessa palkkasummaan ja tämän seurauksena myös maksutasoa on nos-



tettava. Eläkevaroilta saatavat sijoitustuotot sen sijaan vaikuttavat suoraan eläkejärjestelmän rahoitukselliseen tasapainoon, hyvät tuotot alentavat ja huonot sijoitustuotot kasvattavat maksutasoa. Koska eläkevarat ovat noin kaksinkertaiset palkkasummaan nähden, merkitsee yhden prosenttiyksikön muutos sijoitustuotossa noin kahden prosenttiyksikön muutosta eläkemaksussa.

Erityisesti uudistuksen vaikutusten osalta laskelmat perustuvat arvioihin siitä millaisia valintoja ihmiset tekisivät tilanteissa, joista ei ole kokemuseräisiä havaintoja käytettävissä. Esimerkiksi työkyvyttömyyseläkkeen alkavuutta on korkeamman vanhuuseläkeiän ja työuraeläkkeen oloissa arvioitava ikäluokille, jotka aiemman lainsäädännön mukaisesti olisivat voineet siirtyä vanhuuseläkkeelle. ETLA:n arviossa korostetaan sitä, että työttömyysputken käytön lisääntyminen voi heikentää merkittävästikin uudistuksen vaikutuksia työllisyyteen ja julkisen talouden tasapainoon.

Jos todelliset työurat eivät pidentyisi samalla, kun muodollinen eläkeikä nousee, vanhuuseläkkeen ikärajojen korotukset muodostuisivat eläkemenojen ja maksujen korotusautomaatiksi. Tällöin vanhuuseläkeikä olisi lähinnä laskennallinen suure, jota käytettäisiin eläkkeen määrän laskennassa. Viimevuosien kehitys on kuitenkin ollut myönteistä ikääntyneiden työllisyyden ja eläkkeelle siirtymisen osalta. Vaikutusarvioiden laatimisen jälkeen saadut tiedot vuoden 2014 eläkealkavuuksista ovat niin ikään rohkaisevia. Eläkkeellesiirtymisiin odote nousi 61,2 vuoteen (Eläketurvakeskus 2015). Tämän tieto viittaa siihen, että mahdollisuus saavuttaa 62,4 vuoden tavoite on nyt arvioituna parempi kuin vielä syksyllä 2014 käytössä olleiden tietojen perusteella arvioituna. Oleellisempaa on kuitenkin huomata se, että vanhuuseläkkeen ikärajojen korotukset voivat toimia tarkoitetulla tavalla

vain, jos ikääntyneiden työllisyys ja työkyky kehittyvät myönteisesti.

## Lähteet

- Eläketurvakeskus (2015) Eläkkeelle siirtyminen myöhentyi selvästi <http://www.etk.fi/fi/service/tilastot> (5.2.2015)
- Kautto, M. ja Risku I. (toim.) (2015) Laskelmia vuoden 2017 työeläkeuudistuksen vaikutuksista. Eläketurvakeskuksen raportteja 2/2015.
- Kilponen, J., Kinnunen H., ja Mäki-Fränti (2014) Suomen pitkän aikavälin kasvunäkymät heikentyneet, Euro & talous 5/2014.
- Lassila, J., Määttänen, N. ja Valkonen, T. (2015) Työeläkeuudistus 2017: vaikutukset työuriin, tulonjakoon ja julkisen talouden kestävyYTEEN. Tammikuu 2015. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 1/2015.
- Oksanen, H. (2014) Julkisen talouden kestävyys ja eläkeiän nostaminen. VATT-tutkimuksia 177.
- Risku, I., Appelqvist, J., Sankala, M., Sihvonen, H., Tikanmäki, H. ja Vaittinen, R. (2013) Lakisäätteiset eläkkeet: pitkän aikavälin laskelmat 2013. Eläketurvakeskuksen raportteja 4/2013.
- Sopimus vuoden 2017 työeläkeuudistuksesta. [http://www.elakeuudistus.fi/media/linkkitiedostot/elakesopimus-2017\\_allekirjoitettu-versio.pdf](http://www.elakeuudistus.fi/media/linkkitiedostot/elakesopimus-2017_allekirjoitettu-versio.pdf)
- Talouseläkepolitiikan arviointineuvoston raportti 2014. [http://www.talouseläkepolitiikanarviointineuvosto.fi/images/docs/tpan\\_raportti\\_2014.pdf](http://www.talouseläkepolitiikanarviointineuvosto.fi/images/docs/tpan_raportti_2014.pdf)
- Tikanmäki, H., Sihvonen, H., Salonen, J. (2014) Eläketurvakeskuksen ELSI-mikrosimulointimallin kuvaus. Eläketurvakeskuksen keskustelualoitteita 01/2014. Eläketurvakeskus: Helsinki.

## Kasvu, työllisyys ja rakennemuutos – mihin Suomi on menossa?

Juha Honkatukia<sup>1</sup>

Suomi on viime vuodet ollut äkillisen rakennemuutoksen myllerryksessä. Suurimman huomion on saanut teollisuuden murros: elektroniikkateollisuus on vähentänyt henkilöstöään, Nokian puhelimet myytiin, meriteollisuus ja telakat ovat menettäneet liikevaihtoaan ja tilauksiaan, metalliteollisuuden tilauskirjat ovat tyhjillään, paperitehtaita on suljettu ja yhteensä 1,3 miljoonaa suomalaista elää äkillisen rakennemuutoksen kokeneilla alueilla. Taustalla vaikuttavat kuitenkin pitempiaikaiset muutostrendit, joita maailmantalouden heilahdukset ovat vauhdittaneet. Suomen talouden keskeinen haaste, väestörakenteen epäedullinen kehitys, tekee muutoksista monilla tavoin haastavampia. Vanhushuoltosuhteen heikkenemisen myötä julkisten palvelujen rahoittaminen on vaikeampaa samaan aikaan kun kansan-

tuotteen kasvua rajoittaa työikäisen väestön määrän lasku, jonka ennakoidaan jatkuvan seuraavan vuosikymmenen ajan. Tässä artikkelissa tarkastellaan sekä viime vuosina toteutunutta rakennemuutosta että pohditaan sen vaikutuksia talouden kasvuedellytyksiin seuraavan reilun kymmenen vuoden aikana.

Keskustelu rakennemuutoksesta on keskittynyt pääasiassa teollisuuden toimialojen vaikeuksiin ja teollisuustyöpaikkojen katoamiseen. On epäilty, että talouskasvu tulee hidastumaan teollisuuden ongelmien vuoksi. Tällainen vaikutus voikin syntyä sikäli kun tuottavuuskasvu teollisuudessa on ollut nopeampaa kuin taloudessa keskimäärin. Samaa suuntaa voi vaikuttaa myös talouden palveluvaltaistuminen, jonka keskeiseksi ajuriksi Suomessa usein nähdään väestörakenteen ajama julkisten palvelujen arvon-

---

<sup>1</sup> Juha Honkatukia, KTT, dosentti, yksikönjohtaja, Valtion taloudellinen tutkimuskeskus VATT

lisäosuuden kasvu. Onkin totta, että viime vuosina esimerkiksi julkisten hyvinvointipalveluiden - joissa tuottavuuden kasvu on teollisuuden toimialoihin verrattuna hidasta - osuus talouden kokonaistuotannosta on kasvanut. Suomen talouden palveluvaltaistuminen viimeisen neljän vuosikymmenen aikana ei kuitenkaan ole ollut poikkeuksellista muihin OECD-maihin verrattuna, vaikka siihen onkin liittynyt selviä murroskohtia. Koska 2000-luvun talouskasvukin nojasi vahvasti palvelutoimintaan, on vaikea tehdä johtopäätöstä, että tulevaisuudessa tuotannon palveluvaltaistuminen välttämättä hidastaisi talouskasvua pysyvästi.

Rakennemuutosta tarkasteltaessa on lisäksi ymmärrettävä, että se ulottuu toimialarakennetta syvemmälle: työtehtävät teollisuudessakin muuttuvat entistä enemmän palvelutehtäviksi, kun rutiininomaisempia tehtäviä ulkoistetaan ja koneellistetaan. Tulevaisuudessa Suomen työpaikoista selvästi suurin osa on palvelutyöpaikkoja. Viimeaikaisen tilastojen ja tutkimusten perusteella näyttää siltä, että Suomen taloudessa korkeaa koulutusta vaativien ja suurta arvonlisäystä tuottavien työpaikkojen osuus tulee kasvamaan jatkossakin, mutta yhä useampi näistä työpaikoista syntyy palvelualoille, eikä enää perinteiseen tapaan teollisuuteen.

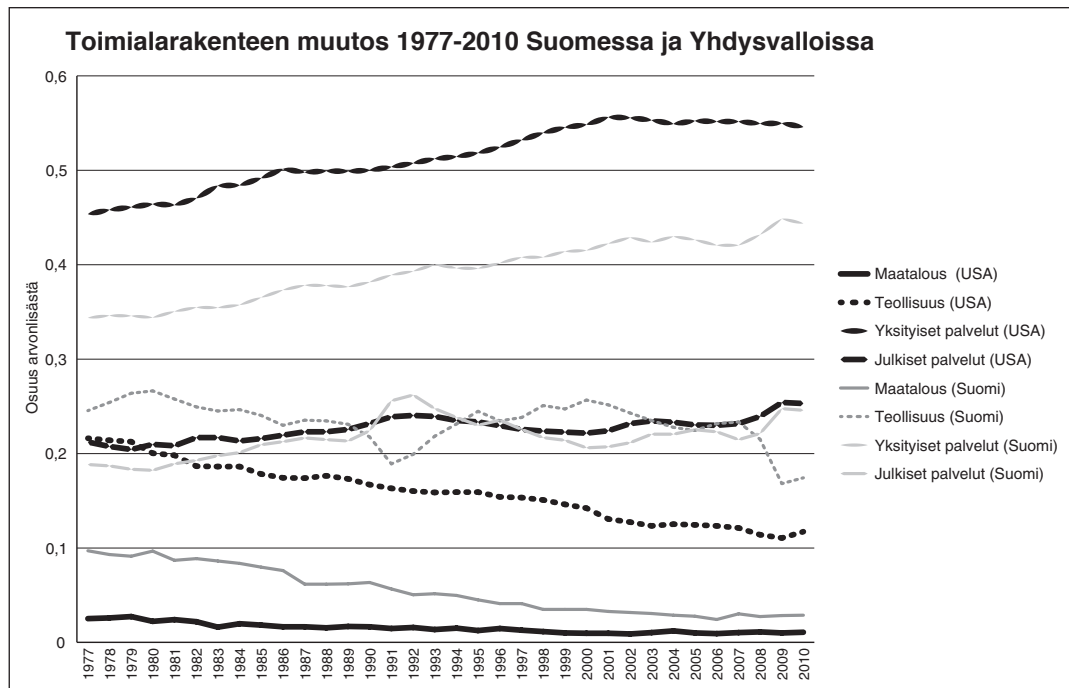
## Talouskasvu ja rakennemuutos

Modernin kasvuteorian mukaan rakennemuutoksen takana on kaksi päätekijää: toimialojen teknologisen kehityksen ja tuottavuuskasvun erot sekä kulutuksen painopisteen siirtyminen palvelujen suuntaan. Rakennemuutoksen tekijät linkittyvät toisiinsa. Teknologian kehitys on ensin vapauttanut työpanosta maataloudesta teollisuuteen ja myöhemmin palveluihin. Koska kulutustavarat ovat tuottavuuden kasvun ansiosta ko-

ko ajan halventuneet, kuluttajien ostovoima on kasvanut niin paljon, että heillä on ollut varaa esimerkiksi palkata joku tekemään kotitöitä, jotka he ennen tekivät itse. Samaan suuntaan vaikuttaa myös kotitalouksien vaurastuminen, jonka talouskasvu on mahdollistanut. Rakennemuutos ei siis tarkoita ainoastaan sitä, että maatalouden ja teollisuustoimialojen työpaikat vähenevät. Kehityksen toinen puoli on palvelutoimialojen merkityksen kasvu ja palvelutyöpaikkojen lisääntyminen. Nyt käynnissä oleva rakennemuutos voidaan siis ymmärtää talouden tuotanto- ja kysyntärakenteen palveluvaltaistumisena, jolla voi olla myös merkittäviä positiivisia vaikutuksia. Lisäksi tuottavuus on kasvanut monilla palvelualoillakin nopeasti, mikä on tehnyt myös palveluista halvempia ja siten lisännyt kuluttajien mahdollisuuksia käyttää niitä.

Myös Suomen taloudessa tällä hetkellä tapahtuvaa rakennemuutosta voidaan selittää näillä tekijöillä. Niinpä viimeksi kuluneiden neljän vuosikymmenen aikana talouden rakenteet ovat muuttuneet sekä Suomessa että Yhdysvalloissa samaan suuntaan. Kuviossa 1 on kuvattu palveluiden, maatalouden ja teollisuuden arvonlisäysoosuuden kehitystä 1970-luvulta nykypäivään. Yhdysvalloissa palvelujen osuus on jatkuvasti kasvanut. Julkisen sektorin osuuden kasvu on Yhdysvalloissa ollut hidasta, kuten Suomessakin vielä 1980-luvulla. Suomessa tuottavuuden kasvu oli vuosina 1995–2004 ripeää monilla teollisuudenaloilla, mutta joissakin palveluissa kuten kaupassa ja liikenteessä se oli vieläkin nopeampaa<sup>1</sup>. Myös Yhdysvalloissa tuottavuus on kasvanut joillakin palvelualoilla, esimerkiksi logistiikkapalveluissa, vauhdikkaammin kuin teollisuudessa. Molemmissa maissa näkyy myös se, että laskusuhdanteissa julkisen sektorin osuus on kasvanut. Näin kävi myös globaalien finanssikriisin yhteydessä. Taantumien takia teollisuuden

Kuvio 1. Toimialarakenteen muutos Suomessa ja Yhdysvalloissa vuosina 1977-2010, eri toimialaryhmien<sup>2</sup> osuus kokonaisarvonlisäyksestä, prosenttia (Lähde: OECD)



osuus kokonaisarvonlisäyksestä (BKT:sta) on supistunut ja julkisten sekä yksityisten palvelujen osuus kasvanut.

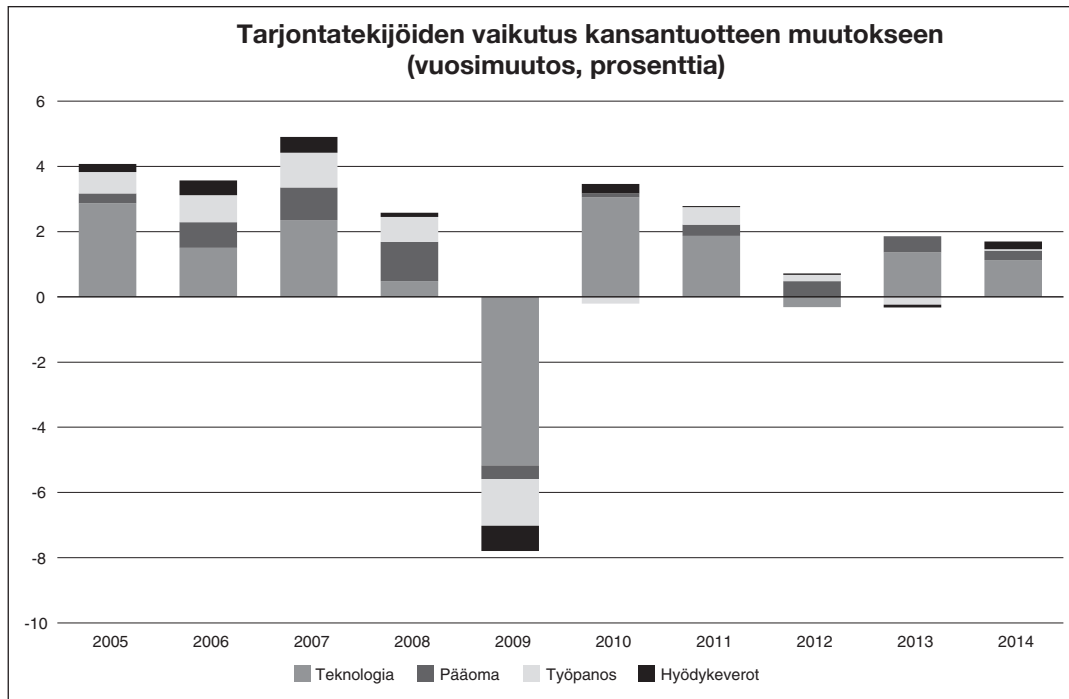
### **Rakennemuutos Suomen taloudessa 2000-luvulla**

Kiinnostava kysymys on, kuinka havaittu rakennemuutos näkyy talouden kasvupotentiaalissa. Onko niin, että kun palveluiden osuus taloudessa kasvaa ja teollisuuden vähenee, talouskasvu väistämättä hidastuu? Jos toimialojen tuottavuuskasvussa havaitut erot säilyvät, toimialarakenteen muutos teollisuudesta kohti palveluita voi periaatteessa hidastaa tuottavuuden kasvua ja siten talouskasvua pidemmälläkin aikavälillä. Jos esimerkiksi Suomesta häviää teollisuuden aloja, joilla aikaisemmin tuottavuuden kasvu

on ollut nopeampaa kuin niiden tilalle tulevilla palvelutoimialoilla, eikä tuottavuuden kasvu palvelualoilla kiihdy, talouskasvu voi hidastua.

Rakennemuutoksen vaikutus tuottavuuskasvuun saadaan esiin dekomponoimalla kasvun lähteet. Kasvuteorian mukaan kansantalouden kasvu syntyy siitä, että tuotannossa käytetään aikaisempaa enemmän pääomaa sekä työvoimaa ja siitä, että tuotanto tehostuu. Käytännössä arvonlisäyksen kasvu saadaan laskemalla yhteen tuottavuuden parantuminen sekä välituoterakenteen muutoksen aikaansaama kasvu (teknologia), pääoman määrän kasvu, työpanoksen määrän kasvu sekä hyödykeverojen kasvu. Näin on tehty kuviossa 2, josta käy ilmi, että vuonna 2009 alkanut taantuma vaikutti kansantuotteen kasvuun nimenomaan hyvin selvänä tuottavuuden heikkenemisenä.

Kuvio 2. Tarjontatekijöiden vaikutus talouskasvuun vuosina 2005–2014 (Lähde: VATT).



On myös selvää, että tuottavuuden heikkenemisen vaikutuksella on toimialautuvuutensa. Tätä vaikutusta tarkastellaan kuviossa 3. Kuvio kuvaa eri toimialoilla tapahtuvan teknologisen kehityksen (eli työn tuottavuuden muutosten sekä välituotekäytössä tapahtuvien tuotantoa tehostavien muutosten) vaikutusta koko kansantalouden teknologiseen kehitykseen ja siten kansantalouden kasvuun. Toisin sanoen kuviossa 3 on esitetty kuvion 2 sininen palkki siten, että teknologisen kehityksen vaikutusta bruttokansantuotteen kasvuun tarkastellaan toimialakohtaisesti.

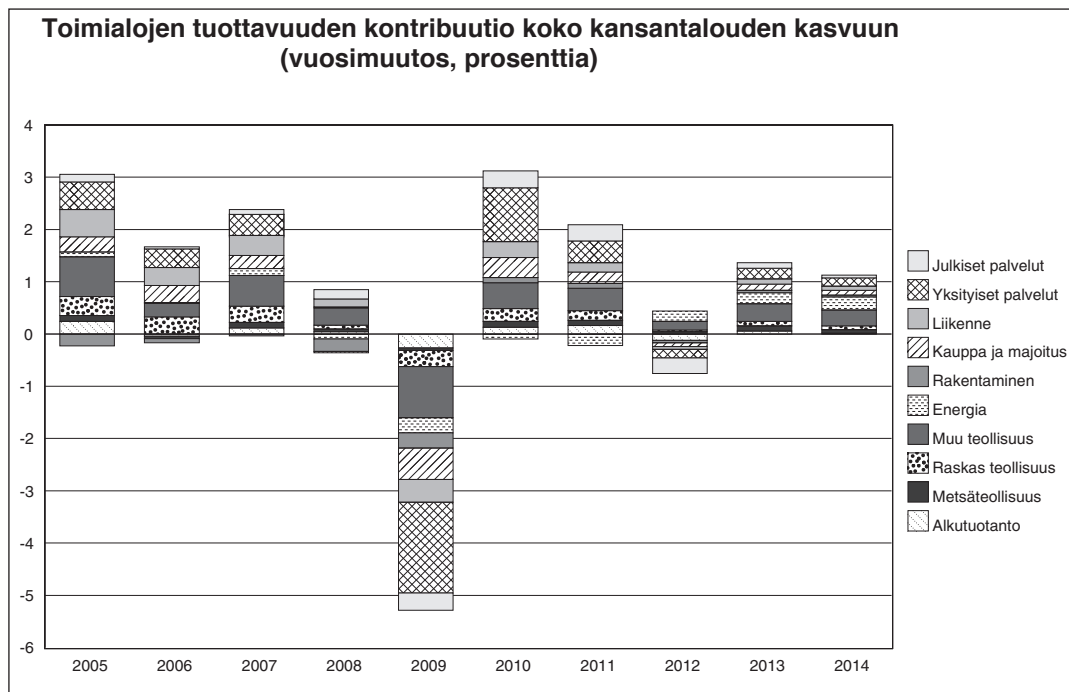
Teollisuuden tuottavuuden rajua lasku vuonna 2009 liittyi viennin romahtamiseen. Teollisuuden tuottavuuden romahdus selitti kyseisenä vuonna yksinään bruttokansantuotteen laskusta prosenttiyksikön verran. Myös yksityisten palvelujen tuottavuus las-

ki vuonna 2009 selvästi, mihin vaikutti osaltaan se, että elektroniikkateollisuus on ollut useiden liike-elämän palvelujen merkittävä käyttäjä. Kun kysyntä väheni nopeasti, eivät yritykset vastanneet muuttuneeseen suhdannetilanteeseen suurilla irtisanomisilla, tuottavuus heikkeni.

### Rakennemuutos tulevaisuudessa

On hyvä pohtia, millaiset edellytykset kansantaloudella on toipua viime vuosien taantumasta. VATT:n pitkän aikavälin talouskehityksen ennakoititutkimuksen valossa avaintekijäksi lähivuosina ovat nousemassa rakennepoliittiset toimenpiteet, joilla pyritään lisäämään työn tarjontaa. Toteutuessaan uudistukset lisäävät käytettävissä olevaa työpanosta hyvin merkittävästi. Tämä mah-

Kuvio 3. Toimialojen tuottavuuskasvun vaikutus talouskasvuun vuosina 2005–2014, (Lähde: VATT).

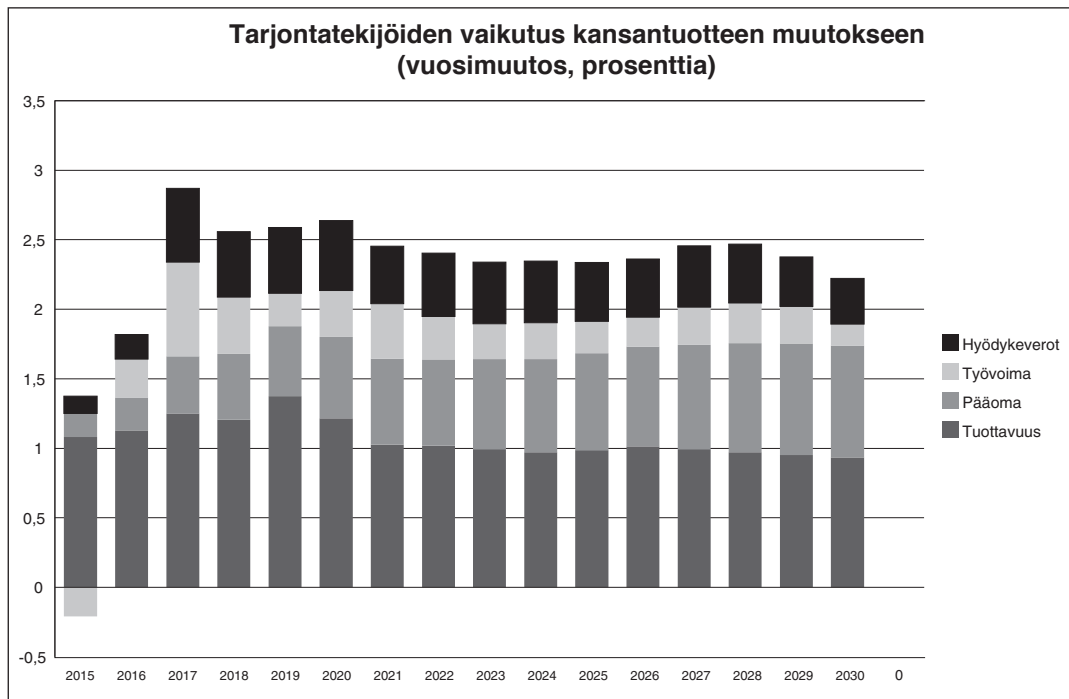


dollistaa korkeamman kansantuotteen. Vaikutukset tulevat nykyarvioiden perusteella jakautumaan pitkällä ajanjaksolle, mutta niiden ansiosta kansantuotteen taso nousisi hyvinkin kahdella, kolmella prosentilla korkeammaksi kuin nykyisellä työn tarjonnalla.

Tätä vaikutusta tarkastellaan kansantuotteen tarjontaerien kautta kuviossa 4. Kuvioista nähdään, että talouskasvun ennakoidaan lähtevän käyntiin vuosina 2015–2016. Vaikka työikäisen väestön määrä taloudessa väheneekin, työttömyysasteen putoaminen mahdollistaa talouden työpanoksen lisäämisen vuodesta 2015 alkaen. Tarkastelussa oletetaan, että työttömyysaste laskee tasapainotasolleen 2020-luvun taitteessa, ja että tasapainotyöttömyys alenee noin prosenttiyksikön verran rakenteellisten uudistusten toteutuessa. Erityisen merkittävään asemaan

nousee eläkeuudistus. Eläkeuudistus ja muut yli 60-vuotiaiden työhön osallistumista lisäävät toimenpiteet kasvattavat perusskenaariossa 60–70-vuotiaiden työhön osallistumisastetta, mutta tämä vaikutus näkyy vasta vuosikymmenen lopulla ja 2020-luvulla. Tämän seurauksena työpanosta voidaan käyttää enemmän ja myös talouskasvusta merkittävä osa syntyy vuosina 2016–2030 työvoiman käytön kasvusta. Osallistumisasteissa tapahtuva muutos ja tasapainotyöttömyyden aleneminen eivät voi kasvattaa työpanosta loputtomiin, ja siksi työikäisen väestön määrän kasvu alkaa määrittää työpanoksen potentiaalista kasvua pidemmällä aikavälillä. Työn tarjonnan kasvu vaikuttaa kuitenkin myös pääomakantaan synnyttäen investointien tarvetta, ja siksi pääomakan- nan kasvukin vaikuttaa kasvuun tarkaste-

Kuvio 4. Tarjontatekijöiden vaikutus talouskasvuun vuosina 2015–2030, prosenttia (Lähde: VATT).



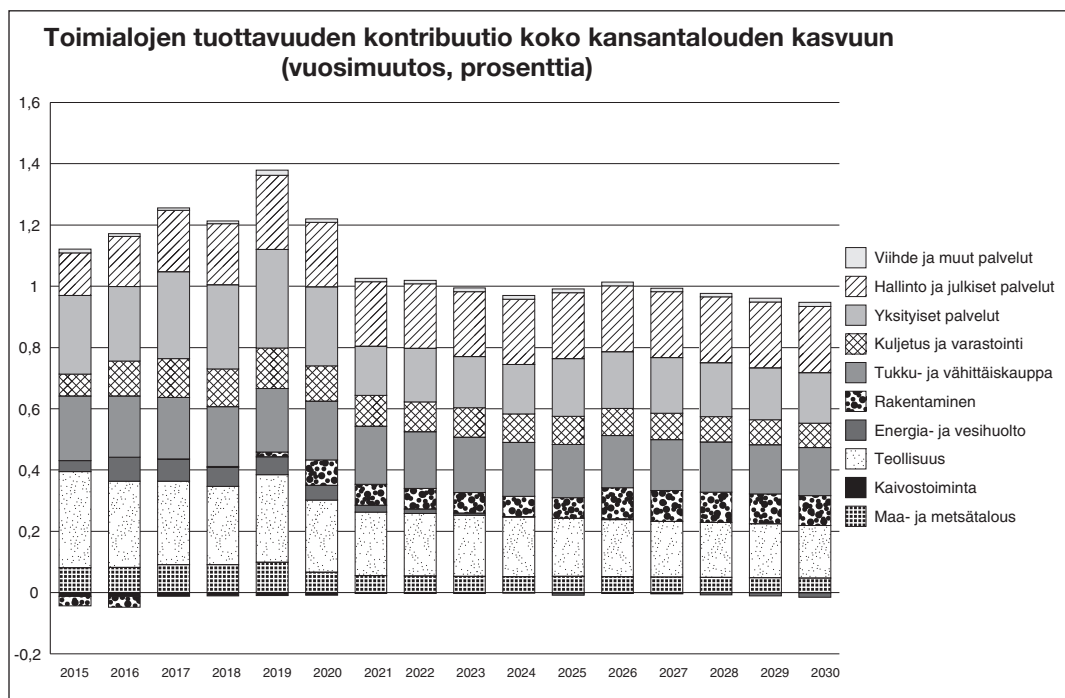
lujaksolla. Näin ollen pitkän aikavälin tasapainouralla talouskasvu nojaa tuottavuuden kasvuun sekä pääomankäytön lisääntymiseen. Arvonlisän kasvusta noin puolet syntyy 2020-luvulla tuottavuuden kasvusta.

VATT:n ennakoititutkimuksien avulla tuottavuuden vaikutusta Suomen talouden kasvuun voidaan arvioida myös tulevana vuosina. Ennakoinnissa on päädytty arvioon, että tuottavuus kasvaa lähitulevaisuudessa hitaammin kuin viime vuosikymmenellä<sup>ii</sup>. Hidastuminen liittyy rakennemuutokseen siten, että elektroniikkateollisuuden ja muiden edellisellä vuosikymmenellä tuottavuuttaan nopeasti parantaneiden alojen osuus kansantuotteesta on globaalien finanssikriisin jälkeen pienentynyt, eikä välttämättä palaa enää ennalleen.

Toimialarakenteen vaikutusta tuottavuudesta syntyvään kansantuotteen kasvuun

tarkastellaan VATT:n ennakoiman toimialakehityksen valossa kuviossa 5. Ennakointitulosten perusteella teollisuuden tuotannon tehostumisen ja tuottavuuden parantumisen (teknologinen kehitys) vaikutus kasvuun on 2010-luvun lopulla pienempi kuin palveluiden teknologisen kehityksen vaikutus. Sen lisäksi, että palveluiden vaikutus talouden teknologiseen kehitykseen voimistuu tulevaisuudessa, palvelutoimialat kasvattavat merkitystään tuotantorakenteessa. Tulevaisuudessa palvelujen osuutta BKT:sta kasvattaa muun muassa se, että väestö ikääntyy, mikä lisää varsinkin sosiaali- ja terveystalouden palveluiden tarvetta ja tuotantoa. On syytä huomata, että työntekijöiden määrä ja tuotannon arvonlisäys kasvavat VATT:n ennakoinnin perusskenaariossa tulevana vuosina myös liike-elämän palveluissa nopeammin kuin teollisuudessa. Esimerkiksi informaatio- ja

Kuvio 5. Toimialojen tuottavuuskasvun vaikutus talouskasvuun vuosina 2015–2020, prosenttia (Lähde: VATT).



viestintäpalveluissa kasvun ennakoitaan olevan erittäin nopeaa.

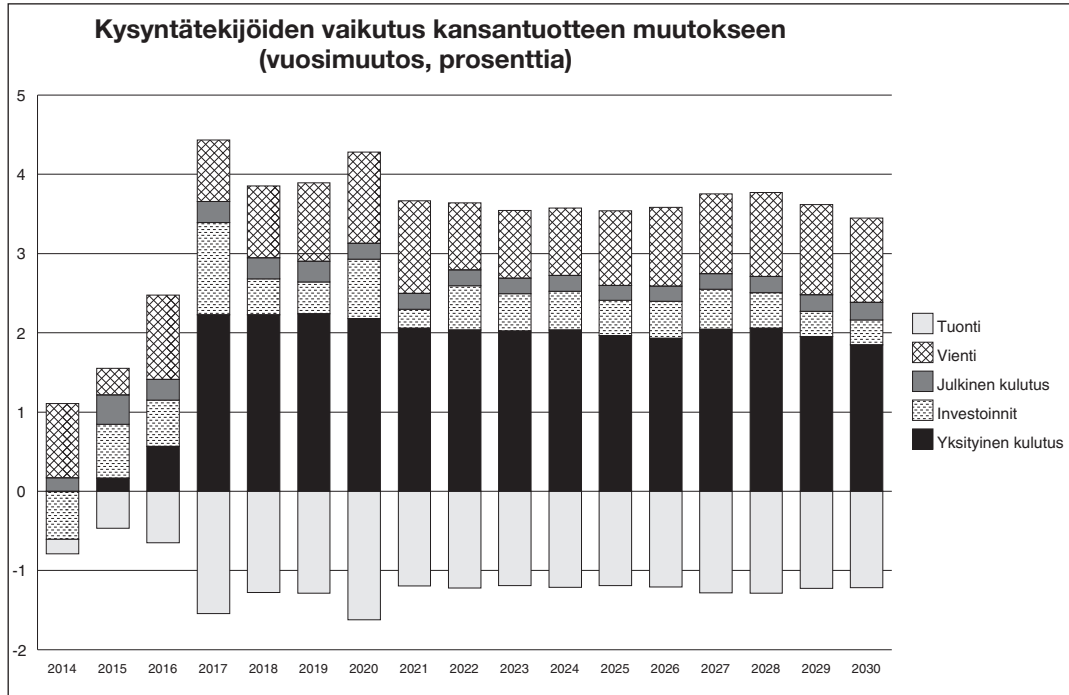
Tuotannon rakennemuutokseen on liittynyt myös tuotteiden muutos. Sen lisäksi, että palvelutoimialat kasvattavat merkitystään, yhä suurempi osa teollisuuden tuottamista tuotteista on palveluita. Esimerkiksi vuonna 2000 radio-, TV- ja tietoliikennevälineiteollisuuden tuotannon arvosta radio-, televisio- ja tietoliikennevälineitä oli hieman yli 70 prosenttia. Vuonna 2011 kyseiset toiminnot sisältävän elektroniikkateollisuuden tuotannon arvosta varsinaisia elektroniikkatuotteita oli enää 25 prosenttia. Tietojenkäsittelypalveluiden osuus oli kohonnut 30 prosenttiin ja tutkimus- sekä kehittämisspalveluiden osuus 18 prosenttiin kyseisen toimialan tuotannosta. Toimialan sisäinen tuotantorakenne muuttui kymmenessä vuodessa merkittävästi, kun ohjelmointi, uusien tuotteiden

suunnittelu ja innovointi sekä muut liikelämän palvelut korvasivat kokoonpanon ja perinteisen teollisen tuotannon, jotka taas on ulkoistettu muihin maihin. Tuotevalikoiman muutokseen on liittynyt myös vaihtosuhteen paraneminen, joka jatkuessaan parantaisi selvästi talouden ulkoista tasapainoa.

Kuvioon 6 on koottu kansantuotteen hajotelma kysyntäerien suhteen. Kuvioista näkyy ennakoitun viennin elpymisen vaikutus kuluvalle vuosikymmenellä mutta myös se, että yksityisen kulutuksen kasvulla on jatkossakin suuri vaikutus kansantuotteen käyttöön. Kuvioista nähdään, että peruskenaariossa viennin kasvu vetää Suomen talouden ulos taantumasta vuosina 2015–2020. Tämän jälkeen talouden saavutettua pitkän aikavälin tasapainotason viennin kasvun merkitys kokonaistuotannon kasvuun kuitenkin vähenee. Tämä on seurausta työ-



Kuvio 6. Kysyntätekijöiden vaikutus talouskasvuun vuosina 2015–2030, prosenttia (Lähde: VATT).



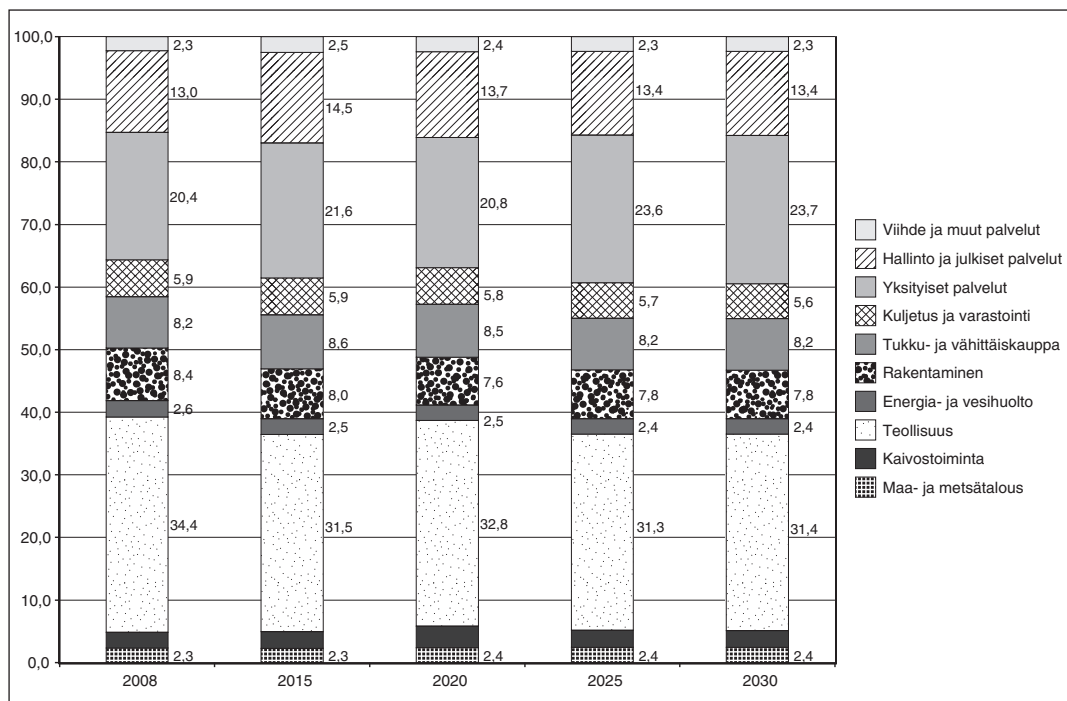
markkinoiden kiristymisestä ja sitä myöten nousevasta palkkatasosta, joka puolestaan heikentää viennin kustannuskilpailukykyä. Kun työvoiman kasvu tulee taas 2030-luvun vaihteessa mahdolliseksi työikäisen väestön määrän kasvun myötä, myös viennin edellytykset alkavat parantua. 2020-luvulla tärkein kysynnän lähde on osaltaan palkkojen nousun seurauksena vahvistuva kotitalouksien yksityinen kulutus. Investoinnit vaikuttavat kasvuun eniten 2010-luvun lopulla, jonka jälkeen vaikutus tasaisesti supistuu. Tästä huolimatta pääomakanta kasvaa ja pääoman käyttö lisääntyy koko 2020-luvun ajan. Julkisen kulutuksen vaikutus talouskasvuun on koko ajan hieman positiivinen. Kuviossa on esitetty myös tavaroiden ja palveluiden tuonnin vaikutus arvonlisäyksen kasvuun. Koska tuontituotteisiin menevä kysyntä laskee kansantuotetta, näyttäytyy tuonnin kasvun vai-

kus kuviossa negatiivisena. Kuvioista nähdään, että 2010-luvun lopulla myös tuonnin kasvu on voimakasta, mutta 2020-luvulla nettoviennin vaikutus talouskasvuun on lähes neutraalia.

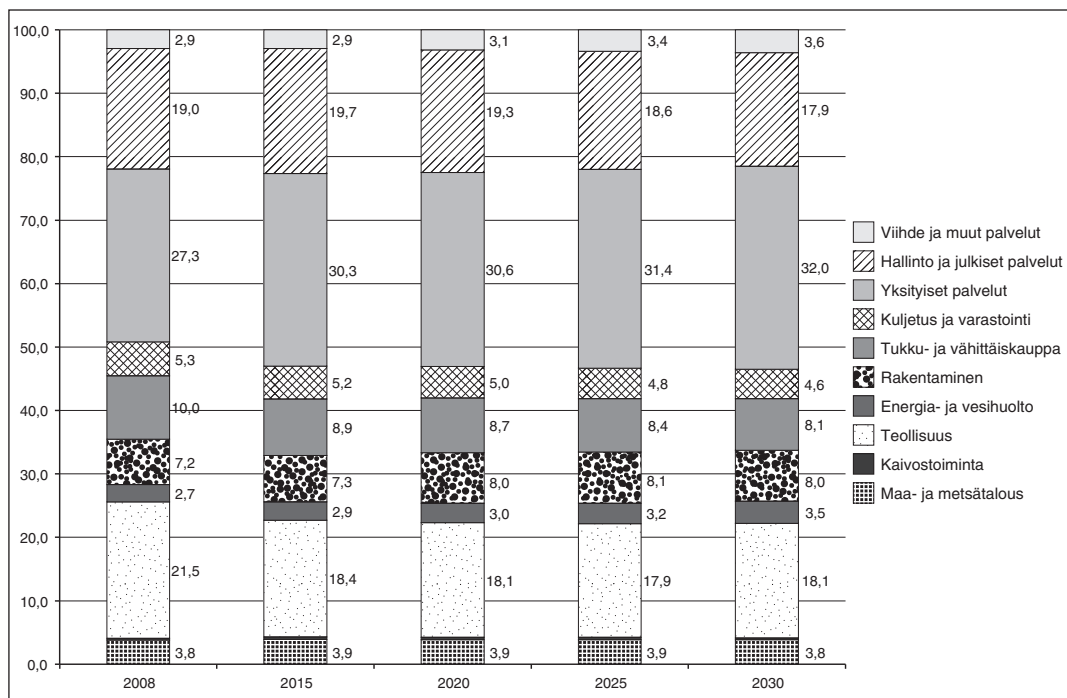
### Rakennemuutoksen vaikutus työvoimaan

On selvää, että kysyntärakenteen ja tuottavuuskasvun vaikutukset näkyvät sekä toimialarakenteessa että työllisyyden rakenteessa. Toimialarakenteen muutoksesta saatava kuva riippuu kuitenkin jonkin verran tarkastelukulmasta. Kuviossa 7 on esitetty eri toimialaryhmien osuus kokonaistuotoksesta vuosina 2008–2030. Kokonaistuotokseen sisältyvät sekä arvonlisä että välituotteet, ja niinpä tässä vertailussa korostuu välituottei-

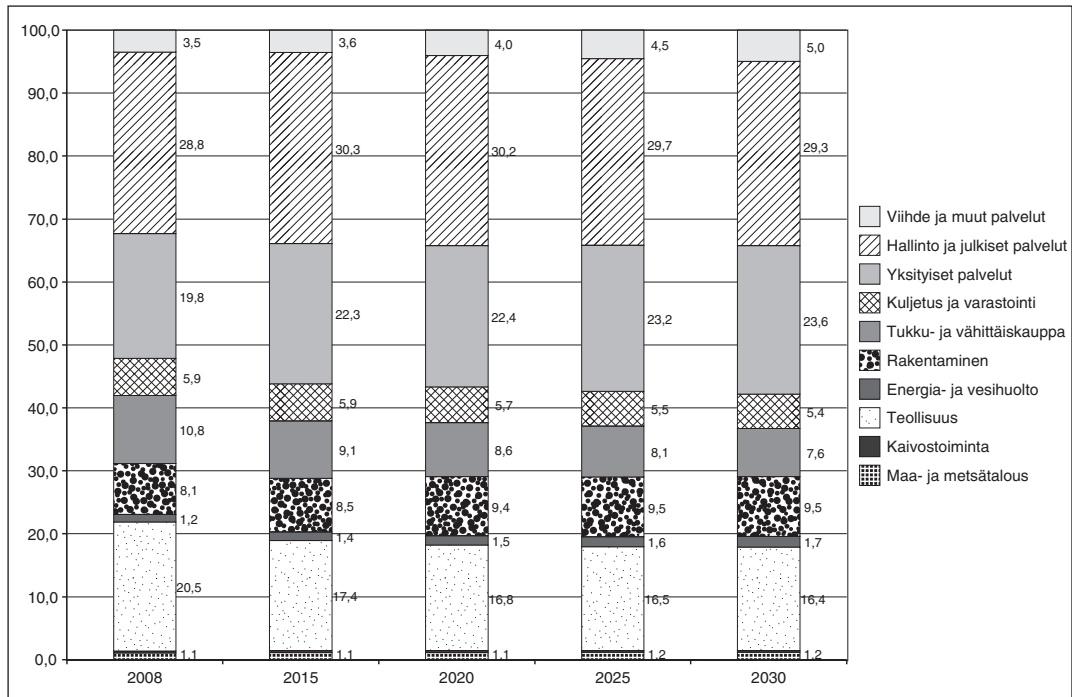
Kuvio 7. Toimialojen osuus kokonaistuotoksesta vuosina 2008–2030, prosenttia (Lähde: VATT).



Kuvio 8. Toimialojen osuus arvonlisästä vuosina 2008–2030, prosenttia (Lähde: VATT).



Kuvio 9. Toimialojen osuus palkkasummasta vuosina 2008–2030, prosenttia (Lähde: VATT).



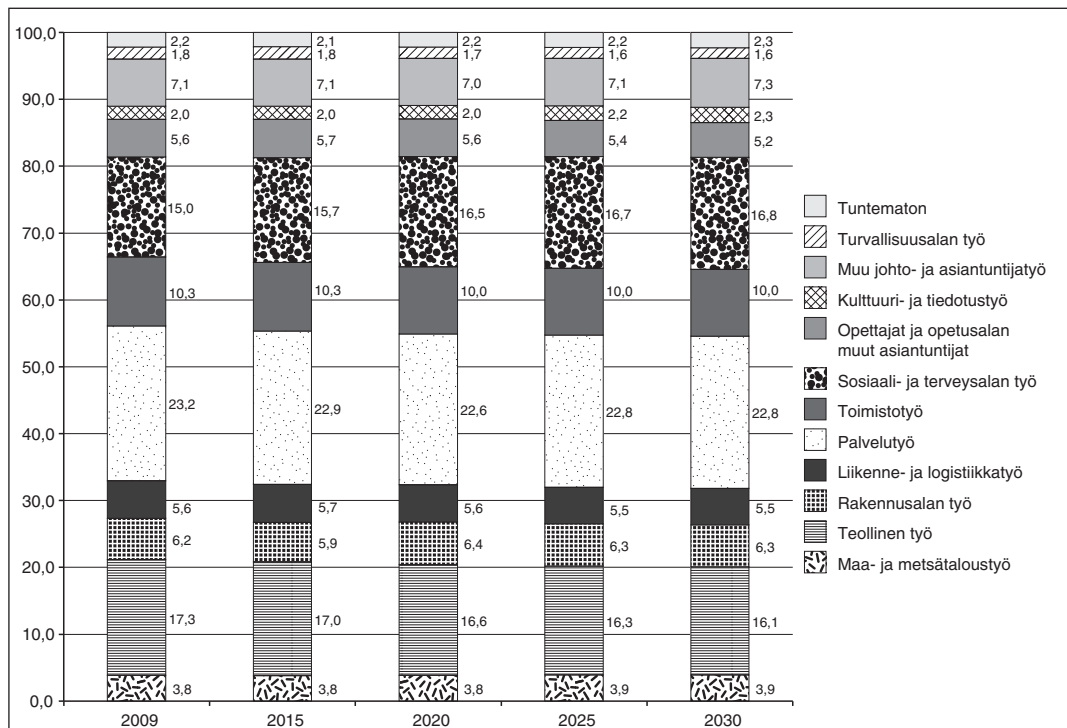
den suuri osuus teollisuuden tuotantopanoksista. Teollisuuden osuus tuotoksesta säilyy noin kolmanneksena myös tulevaisuudessa, vaikka palvelujen osuus alkaakin kasvaa vähitellen. Kun tarkastellaan arvonlisäystä, kuva on jo nyt hyvin erilainen. Kuviossa 6 on esitetty vertailu arvonlisäosuuksien perusteella. Kuviosta ilmenee ehkä ennen kaikkea se, että yksityiset palvelut näyttävät jo nyt suurimpana toimialaryhmänä, mutta myös se, että finanssikriisin aikana teollisuuden osuus arvonlisästä on laskenut hyvin lyhyessä ajassa useilla prosenttiyksiköillä. Kummankin vertailun perusteella teollisuuden osuus on kuitenkin laskussa ja palvelujen osuus kasvussa.

Palvelutoimialojen kaksijakoinen kehitys käy ilmi kuviosta 7, jossa on kuvattu työllisyysrakennetta. Kuviosta nähdään, että keskimääräistä nopeammin kasvavia pal-

velutoimialoja ovat julkiset palvelut - jossa kasvun takana ovat ennen kaikkea sosiaali- ja terveyspalvelut – sekä monet yksityiset palvelut – ennen muita liike-elämän palvelut sekä informaatio- ja viestintäpalvelut sekä tutkimus ja tuotekehitys. Työllisyysosuus puolestaan pienenee perusskenaariossa koulutuksen, julkisen hallinnon, kuljetuksen ja varastoinnin sekä kaupan toimialoilla. Jälöstuksen toimialaryhmässä kasvu on nopeaa rakentamisen toimialalla, kun taas teollisuuden toimialoilla työllisten määrä kasvaa hitaammin kuin toimialoilla keskimäärin. Energia-, lämpö- ja vesihuollon toimialalla kasvu on myös kohtalaisen vahvaa ja toimialan työllisyysosuus nousee tarkasteluajavälillä.

Toimialarakenteen muutoksiin liittyy myös ammattirakenteen muutos. Kuviossa 10 tarkastellaan ammattirakenteen muutosta

Kuvio 10. Ammattiryhmien osuus kokonaistyöllisyydestä vuosina 2008–2030, prosenttia (Lähde: VATT).



pelkästään toimialarakenteen muutoksesta käsin – tarkasteluun ei siis ole sisällytetty työn tarjontaan liittyviä oletuksia. Kaikkein selkeimmin muutospaine ammattirakenteeseen näyttäytyy sosiaali- ja terveysalan osuuden kasvuna, jonka takana on väestörakenteen muutos. Sen sijaan kaupan alan ammattien osuus on laskussa, kuten teollisuudenkin.

## Johtopäätöksiä

Tässä artikkelissa on tarkasteltu Suomen taloudessa käynnissä olevaa rakennemuutosta ja pohdittu sen jatkumista ja vaikutuksia talouden kasvuedellytyksiin. Rakennemuutosta on vauhdittanut viime vuosien talouslama, joka on laskenut teollisuuden ja lisännyt julkispalveluiden osuutta kansantuotteesta.

Vaikka tästä kehityksestä voidaan perustellusti olla huolissaan, talouden palveluvaltaistuminen on kuitenkin huomattavasti pitkäaikaisempi ilmiö. Suomen talouden palveluvaltaistuminen ei ole poikkeuksellista muihin OECD-maihin verrattuna. Muutos on myös ulottunut toimialarakennetta syvemmälle. Siihen on liittynyt myös tuotteiden muutos, kun yhä suurempi osa teollisuuden tuottamista tuotteista on palveluita. Muutos koskee myös työvoiman rakennetta, ja niinpä on hyvin luultavaa, että vuonna 2030 palvelutoimialoilla tuotetaan yli kolme neljännestä vuotuisesta arvonlisäyksestä ja niillä työskentelee enemmän kuin kolme neljästä työssäkäyvistä suomalaisesta. Koska 2000-luvun talouskasvukin nojasi kuitenkin vahvasti palvelutoimintaan, on vaikea tehdä johtopäätöstä, että tulevaisuudessa tuotannon palveluvaltaistuminen välttämättä

hidastaisi talouskasvua pysyvästi. Sen sijaan on kuitenkin selvää, että keskeisten rakennepoliittisten uudistusten – työmarkkinoiden ja eläkejärjestelmän sekä julkisen sektorin tuottavuusohjelman – toteutuminen on keskeisessä roolissa rakenteeltaan uudistuvan kansantalouden kasvun mahdollistajana.

## Lähteitä

Herrendorf, B – Rogerson, R – Valentinyi, a: Growth and Structural Transformation. Handbook of Economic Growth, Elsevier, 2014.

Honkatukia, J. – Ahokas, J. – Marttila, K. (2010): Työvoiman tarve Suomen taloudessa vuosina 2010–2025. VATT Tutkimukset 154, Helsinki.

Honkatukia, J & J. Ahokas (2014) Kriisien jälkeen – Suomen talouden rakenteellinen kehitys vuosina 2013–2030. VATT Tutkimukset 176, Helsinki.

---

i Toimialaryhmittely ei sisällä energiahuolto-, vesi- ja jätehuolto- eikä rakentamisen toimialoja. Tämän takia mainittujen toimialaryhmittelyjen yhteenlasketut osuudet eivät summaa 100 prosenttiin.

ii VATT:n ennakointitutkimuksessa ”Kriisien jälkeen – Suomen talouden rakenteellinen kehitys vuosina 2013–2030” on esitetty viimeisin VATT:n tulevaisuusskenaario ja siihen perustuva laskennallinen perusura. Ks. Honkatukia, J & J. Ahokas (2014) Kriisien jälkeen – Suomen talouden rakenteellinen kehitys vuosina 2013–2030. VATT Tutkimukset 176, Helsinki.

## Mitä työmarkkinoilla tapahtui vuonna 2014?

Johanna Alatalo<sup>1</sup> – Tallamaria Maunu<sup>2</sup>

### Onko työttömyyden kasvu ollut maltillista vai dramaattista?

Talouseläminen on jatkunut heikkona jo kolmen vuoden ajan. Pitkään jatkuneeseen heikkoon taloustilanteeseen nähden työllisyys- ja työttömyysluvut eivät kuitenkaan ole näyttäneet dramaattisen huonoilta, vaikka ne ovatkin heikentyneet. Jos sen sijaan katsotaan hallituksen työllisyys- ja työttömyysastetavoitteita, jo kauan on ollut selvää, että edes niiden lähelle ei tulla pääsemään. Onko lasi siis puoleksi tyhjä vai puoleksi täynnä?

Vuonna 2014 työllisiä oli noin 2 447 000, mikä oli yli 9 000 vähemmän kuin vuotta aiemmin - lasku kuulostaa varsin pieneltä. Työllisiä oli vuonna 2014 suunnilleen saman verran kuin vuonna 2010 – toisin sanoen vuosina 2011 ja 2012 saavutettu pieni työl-

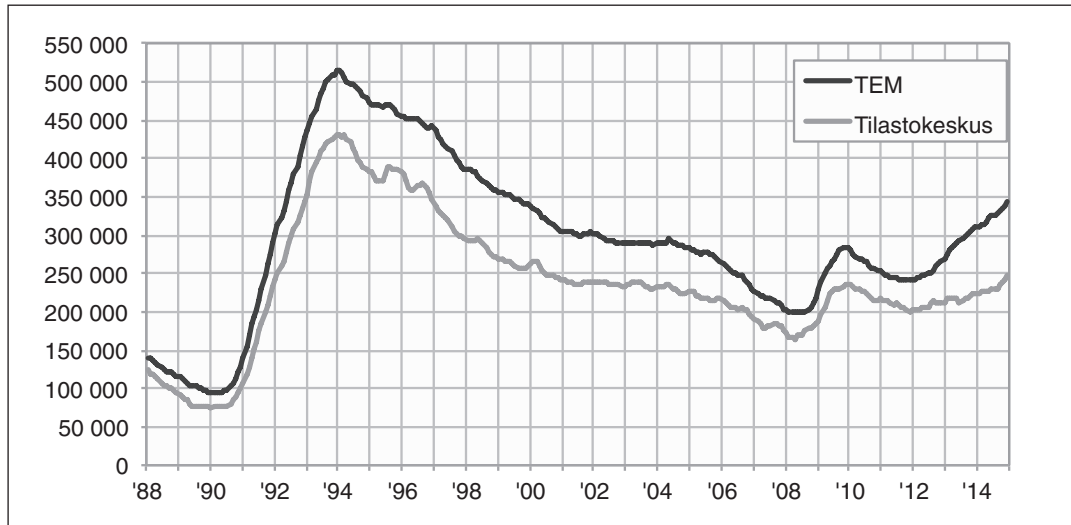
lisyyden kasvu on sulanut kokonaan. Kun työllisyys ei kuitenkaan täysin ollut ehtinyt toipua ennen uutta taantumaa, on lopputulos se, että työllisiä vuonna 2014 oli lähes 84 000 vähemmän kuin vuonna 2008. Vertailun vuoksi voi todeta, että Ruotsissa 2009 taantumasta on toivuttu ja työllisten määrä on selvästi kasvanut viime vuosina.

Työttömiä oli vuonna 2014 keskimäärin 232 000, mikä oli 12 500 enemmän kuin vuotta aiemmin. Työttömyysaste nousi 8,7 prosenttiin (+ 0,5 prosenttiyksikköä). Työttömyyden kasvu näyttää siis varsin maltilliselta ja näiden lukujen valossa voisi päätyä siihen, että työttömyyden kasvu on kuitenkin edelleen suhteellisen lievä ongelma. Työnvälitystilaston työttömiä työnhakijoita kuvaavat erilaiset indikaattorit antavat kuitenkin asiasta paljon huonomman kuvan.

<sup>1</sup> Johanna Alatalo, VTL, neuvotteleva virkamies, työ- ja elinkeinoministeriö

<sup>2</sup> Tallamaria Maunu, VTL, erikoissuunnittelija, työ- ja elinkeinoministeriö

Kuvio 1. Työttömyys 1988–2014, trendi



Kuviosta 1 nähdään, että työttömien työnhakijoiden määrä (TEM) on kasvanut huomattavasti voimakkaammin kuin työvoimatutkimuksen työttömien määrä (TK). Mistä ero johtuu? Kumpaan lukuun pitäisi luottaa? Asia on ollut paljon esillä julkisuudessa, mutta sitä on tarpeen tarkastella yksityiskohtaisemmin myös tässä.

### Miksi eri tilastot antavat erilaisen kuvan?

Siinä, että työvoimatutkimuksen ja työnvälitystilaston luvut eroavat, ei sinänsä ole mitään erikoista. Ne mittaavat eri asiaa ja täydentävät toisiaan. Työvoimatutkimuksen luvut perustuvat haastatteluun ja kertovat siitä, kuinka paljon on ollut aktiivisesti töitä etsineitä työttömiä. Työttömyysaste lasetaan työvoimatutkimuksen lukujen pohjalta,

kuten myös työllisyysaste, ja luvut ovat kansainvälisesti vertailukelpoisia.

Työnvälitystilastossa puolestaan tilastoidaan työttömiä työnhakijoita. Suomessa – kuten useissa muissakin maissa – työnvälitystilaston luvut ovat aina jossain määrin suurempia kuin työvoimatutkimuksen luvut. Tämä ei kuitenkaan toisaalta koske nuoria, joiden kohdalla työvoimatutkimuksen luvut ovat korkeampia – opiskelijat voivat olla työttömiä työvoimatutkimuksessa, mutta eivät työttömiä työnhakijoita.

Keskustelua on herättänyt myös se, kuinka kahden työttömyysluvun ero on viime vuosina kasvanut entisestään. Osin ero on kasvanut useamman erillisen ja sinänsä pienehkön muutoksen seurauksena. Osa muutoksista on tilastointikäytäntöjen muutoksia, mutta kyse on ollut myös politiikkamuutoksista, joiden kuuluukin näkyä myös tilastoluvuissa<sup>3</sup>. Joissain määrin tällaiset muutokset vaikeuttavat

<sup>3</sup> Tällaisia ovat olleet mm. ryhmälomautusmenettelyn poistuminen 07/2013 sekä työmarkkinatuen tarveharkinnan poistuminen puolison tulojen suhteen vuoden 2013 alusta, työttömän työnhakijan määritelmän muutos vuoden 2013 alussa sekä 2005 tehty työttömyyseläkettä koskeva lainsäädännön muutos. Viimeksi mainitun vaikutus tilastoihin on kuitenkin ollut viime vuosina aiempaa vähäisempi.

aikasarjan tulkintaa – mutta silti tilastojen on kaikissa tilanteissa vastattava voimassa olevaa lainsäädäntöä. Tarkkaa arviota muutosten yhteisvaikutuksesta työttömien työnhakijoiden määrään ei ole saatavana.

Osin ero TK:n ja TEM:n lukujen välillä on siis kasvanut edellä mainittujen muutosten seurauksena. Nämä muutokset eivät kuitenkaan selitä kuin osan kasvaneesta erosta. Pääosin kyse on ollut muusta - lyhyesti sanottuna siitä, että työttömyyden maltillisen kasvun rinnalla on siirrytty osin työmarkkinoiden ulkopuolelle ja myös piilotyöttömyys on kasvanut.

### Työttömyyden lisäksi piilotyöttömyys on kasvanut

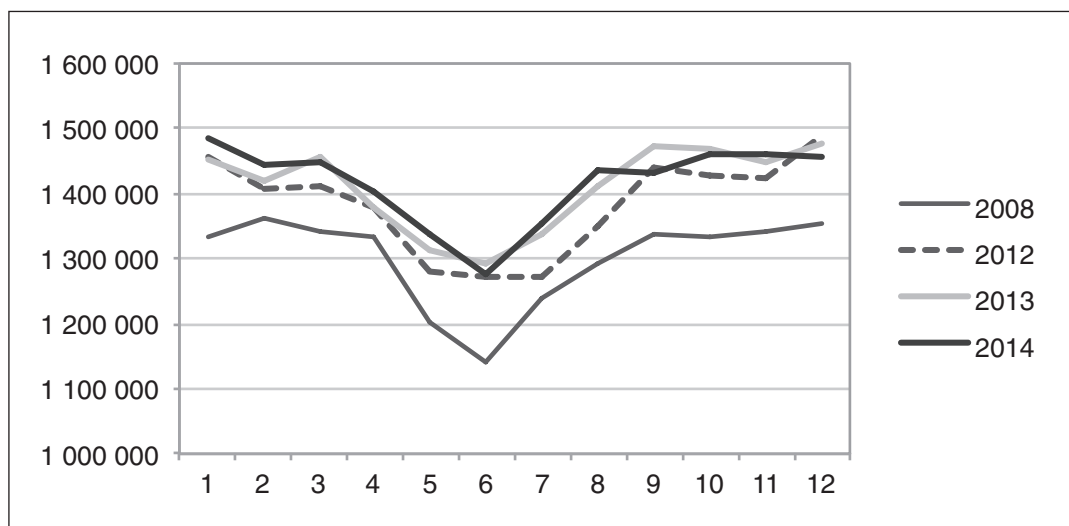
Sekä työttömien määrää että työttömyysasteen nousua on hillinnyt se, että työmarkkinoiden ulkopuolelle siirtyneiden määrä on kasvanut. Osin kyse on ollut ikärakenteen muutoksesta. Työvoiman ulkopuolelle siirtyneistä merkittävä osa on ollut vanhuuseläk-

keelle siirtyneitä. Voi sanoa, että suuria ikäluokkia on riittänyt aiempaa enemmän niin työllisiksi, työttömiksi kuin eläkeläisiksi.

Likikään kaikki työvoiman ulkopuolelle siirtyneet eivät kuitenkaan ole olleet ikäryhmää, joka vielä pääsisi vanhuuseläkkeelle. Itse asiassa etenkin vuonna 2013 työmarkkinoiden ulkopuolelle siirtyi enemmän alle 65-vuotiaita kuin sitä vanhempia, ja muutokset koskivat myös ns. parhaassa työiässä olevia. Tuolloin yhtenä merkittävänä ryhmänä olivat ne, joilla syynä työmarkkinoiden ulkopuolella olemiseen ei ollut opiskelu, lasten tai omaisten hoitaminen, varusmiespalvelu tai eläkkeellä olo vaan jokin muu syy. Vuonna 2014 työvoiman ulkopuolelle siirtyneiden määrä on kuitenkin kasvanut selvästi vähemmän kuin edellisvuonna.

Myös piilotyöttömyys on kasvanut voimakkaasti. Larjan (2014) mukaan piilotyöttömyys on kasvanut voimakkaammin kuin työttömyys ja piilotyöttömiä vuonna 2014 oli yhtä paljon kuin vuonna 1997. Sekä työmarkkinoiden ulkopuolella olevien määrän kasvun että piilotyöttömyyden kasvun on

Kuvio 2. Työvoiman ulkopuolella olevien määrä kuukausittain





katsottu kertovan siitä, että osa työtä halua- vista on luopunut työnhausta. Toisin sanoen heikossa työmarkkinatilanteessa ei usko- ta, että töitä voisi löytyä. Samalla on hyvä muistaa, että työvoiman kysynnän parantu- essa siirtymät työmarkkinoiden ulkopuolelta työllisiksi ovat myös varsin suuria (Scauman ym. 2014). Tosin suhdannekäänteen alkuvai- heessa työttömyys voi aluksi kasvaa, kun yhä useampi ryhtyy aktiivisesti hakemaan töitä.

### Työttömien työnhakijoiden määrä ennätyskellisen korkea ja kasvu jatkuu edelleen

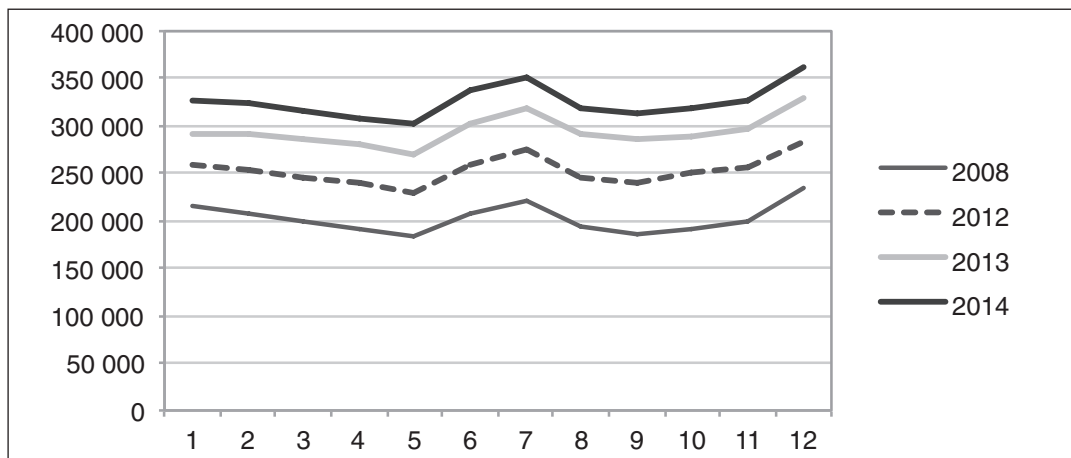
Työnvälitystilastojen valossa vuosi 2014 oli heikko, katsoipa sitä millä indikaattorilla tahansa. Työttömien työnhakijoiden mää- rä oli noin 325 000, mikä on lähes 31 500 enemmän kuin vuotta aiemmin - 2000-luvun ennätystasolla. Tosin kasvuvauhti on hieman

hidastunut edelliseen vuoteen verrattuna ja näillä näkymin se on yhä edelleen hidastu- massa. Silti suuntana on yhä kasvava työt- tömyys.

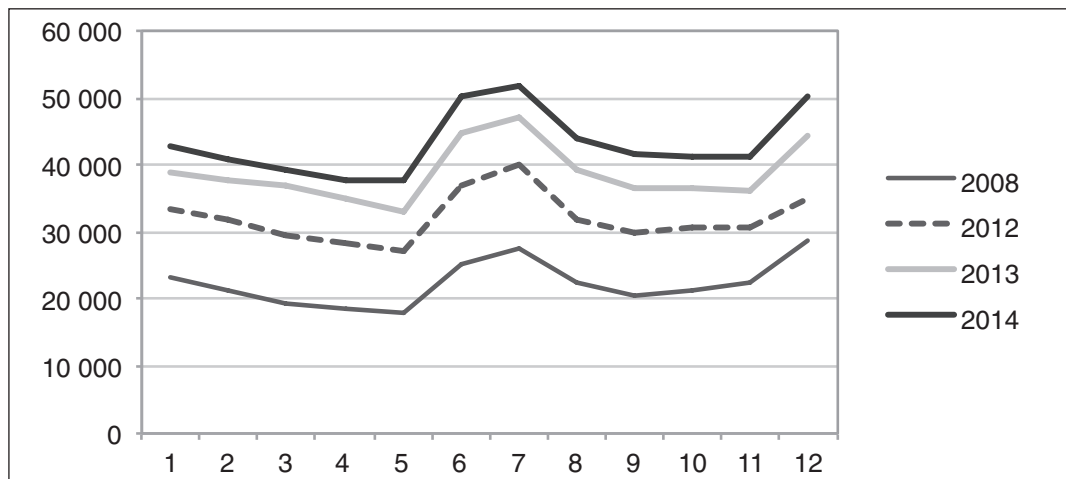
Vuoden 2014 työttömiä työnhakijoita kos- kevat tilastoluvut ovat monessa suhteessa kaikkein huonoimmat finanssikriisin alka- misen jälkeen. Kuukausittaista työttömien työnhakijoiden määrää esittämissä kuvissa vuoden 2014 käyrä on omalla, muita vuosia korkeammalla, tasollaan.

Työttömien työnhakijoiden määrä oli vuo- den 2014 jokaisena kuukautena korkeampi kuin vastaavina kuukausina vuosina 2008– 2013 (kuvio 3). Samoin on sekä nuorten alle 25-vuotiaiden (kuvio 4) että ikääntyneiden yli 55-vuotiaiden työttömien työnhakijoiden (kuvio 5) määrän laita. Myös pitkäaikais- työttömyys on ollut vuonna 2014 aiemmista vuosista poikkeavan korkealla tasolla. Pit- kääikaistyöttömyyttä käsitellään tarkemmin katsauksen lopussa.

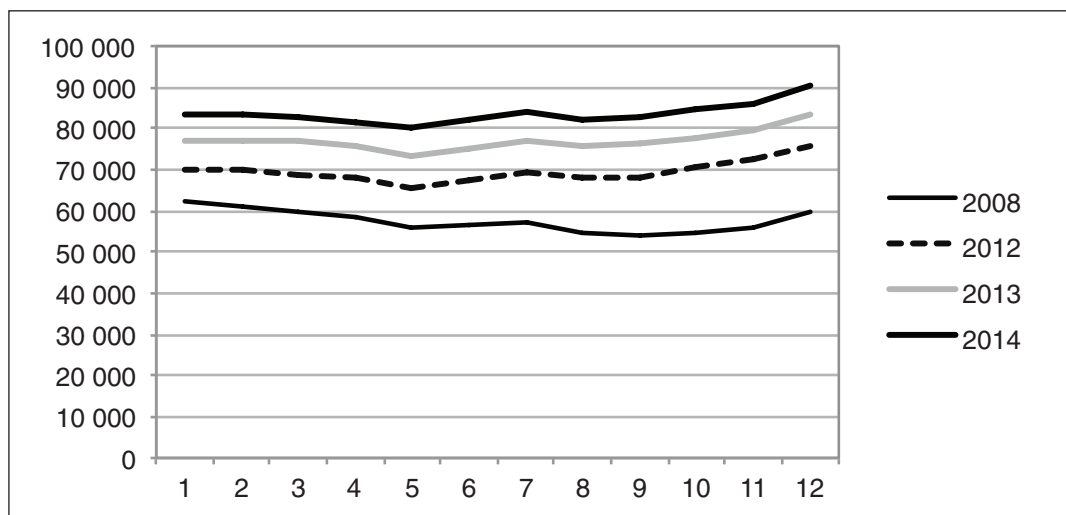
Kuvio 3. Työttömien työnhakijoiden määrä kuukausittain



Kuvio 4. Alle 25-vuotiaiden työttömien työnhakijoiden määrä kuukausittain



Kuvio 5. Yli 55-vuotiaiden työttömien työnhakijoiden määrä kuukausittain



## Työmarkkinoiden dynamiikka ollut heikkoa jo pitkään

Työmarkkinoiden heikko dynamiikka tarkoittaa yksinkertaisuudessaan sitä, että sekä työsuhteita että työttömyysjaksoja alkaa ja päättyy vähän. Kun työmarkkinoilla ei ole riittävästi liikettä, työttömyydet pitkittyvät ja niiden päättyminen hidastuu ja vaikeutuu.

Dynamiikkaa voidaan tarkastella vaikka avointen työpaikkojen kehityksen kautta. Jos katsotaan pelkästään avoimien työpaikkojen määrää vuonna 2014, tilanne ei näytä aiempia vuosia huonommalta. Vuonna 2014 työ- ja elinkeinotoimistoissa oli avoinna keskimäärin 35 000 työpaikkaa. Vuonna 2013 paikkoja oli 34 000 ja suurimman bkt:n laskun vuotena 2009 niitä oli 27 000.

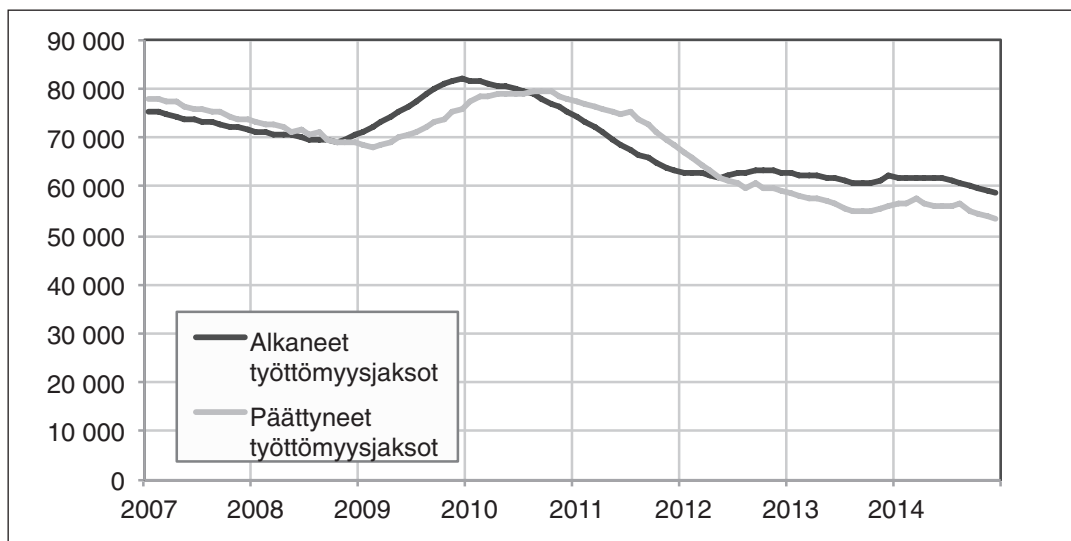
Avoimien paikkojen määrä ei ole kuitenkaan koko kuva. Paikkojen täyttäminen on hidastunut, mikä kertoo juuri työmarkkinoiden heikosta dynamiikasta. Etenkin vuoden 2014 loppupuolella yli kuukauden ja yli kaksi kuukautta auki olleiden paikkojen määrät

kasvoivat huomattavasti edellisvuoteen verrattuna. Esimerkiksi joulukuussa 2014 yli kuukauden auki olleita paikkoja oli 18,1 % enemmän ja yli kaksi kuukautta auki olleita 17,5 % enemmän kuin vuotta aiemmin.

Nykyisessä suhdannetilanteessa luulisi, että paikkojen täytyminen pikemminkin nopeutuisi kuin hidastuisi. Onhan työvoimaa vapaana enemmän kuin nopean talouskasvun aikana. Paikkojen täyttymisen hidastuminen voi kertoa siitä, että työnantajat ovat, mahdollisesti taloustilanteesta johtuen, tulleet varovaisemmiksi tekemään lopullista rekrytointipäätöstä. Jääkö osa avoimista paikoista lopulta täyttämättä? Toinen mahdollinen selitys on kohtaannon vaikeutumisen. Vaikka vapaan työvoiman määrä on suuri, on mahdollista, että rakenteellinen työttömyys on vaikeampi kuin mitä kuvitellaan. Toisin sanoen työnantajien vaatimukset ja työnhakijoiden osaaminen eivät kohtaa.

Kuviosta 6 havaitaan, että sekä alkaneiden että päättyneiden työttömyysjaksojen määrät ovat olleet laskussa jo muutaman vuoden.

Kuvio 6. Alkaneet ja päättyneet työttömyysjaksot 2007–2014



VVK2 9.2.2015 16:14:00

# Virrat eri kestoiseen työttömyyteen ja työttömyydestä ulos aikavälillä 01/2014 - 06/2014

Prosentit osoittavat virtojen suuruuden suhteessa alkamisvirtaan

Muutos edellisvuoteen prosenttiyksiköissä

ELY-keskus(t): KOKO MAA

Sukupuoli: Sukupuolet yhteensä

Ikärakenne: Ika yhteensä

Työttömät työnhakijat: Työttömät työnhakijat yhteensä

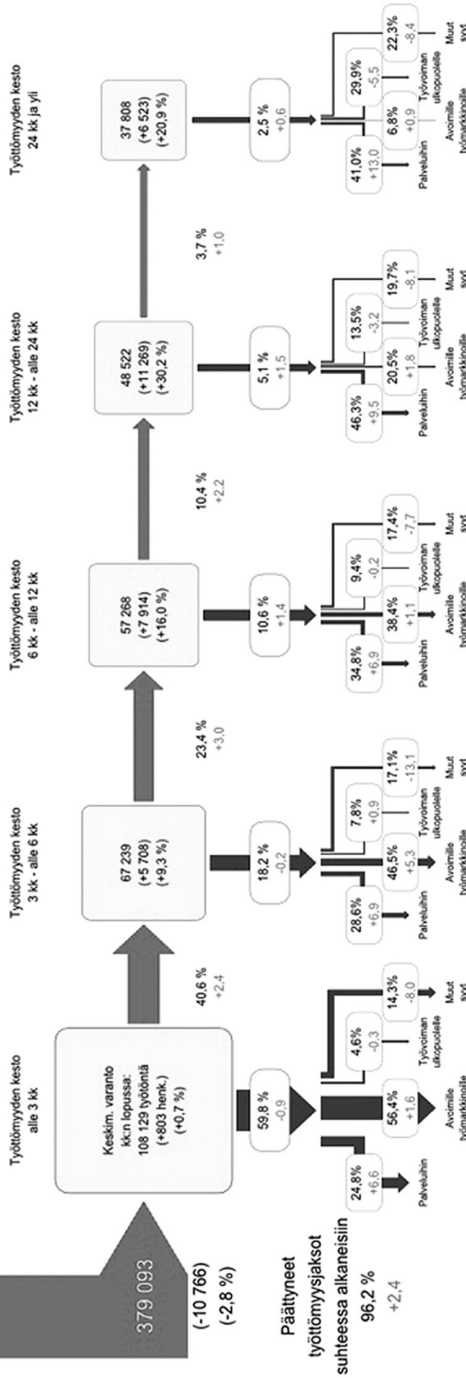
Koulutustaso: Koulutus yhteensä

Kansalaisuus: Kansat yhteensä

Vammaiset ja pitkäaikaissairaat: Kaikki yhteensä

Pavelujinlat: Pavelujinlat yhteensä

## Alkaneet työttömyysjaksot

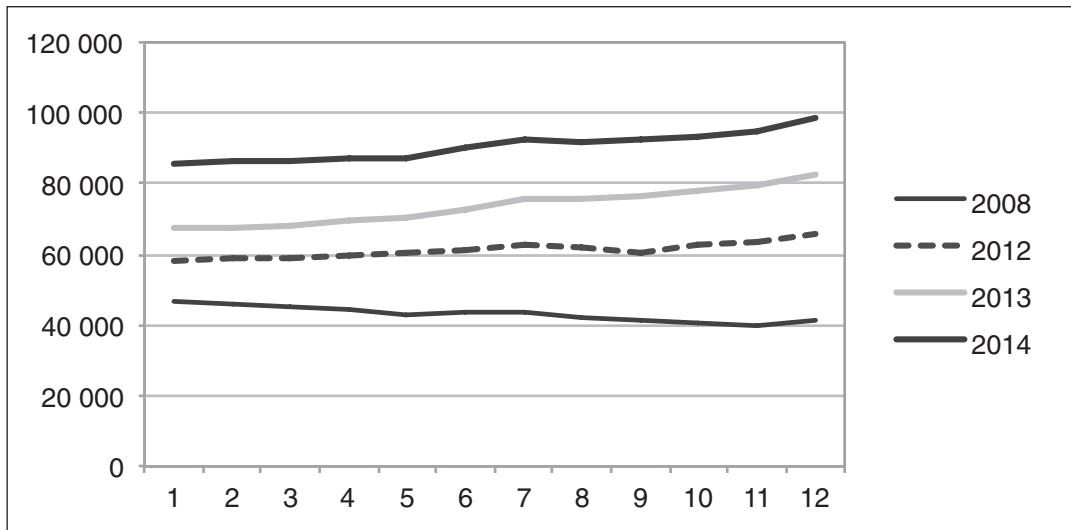


Päättymisen syyt prosenttijakauma palveluihin, avoimille työmarkkinoille, työvoiman ulkopuolelle ja muihin syihin

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työväilytilasto

Kuvio 7. Virrat työttömyyteen ja työttömyydestä ulos

Kuvio 8. Pitkäaikaistyöttömien määrä kuukausittain



Päätyneitä työttömyysjaksoja on kuitenkin ollut vähemmän kuin alkaneita, mikä on lisännyt työttömien työnhakijoiden määrää.

Heikko suhdannetilanne on näkynyt myös siinä, että työttömyysjaksot ovat pitkittyneet. Näin on käynyt kaikissa ikäryhmissä, vaikka pisimmät työttömyysjaksot keskittyvät vanhimpiin ikäryhmiin. Kuitenkin myös nuorilla alle 25-vuotiailla keskimääräinen työttömyyden kesto on pidentynyt vuoden 2007 9 viikosta 14 viikkoon vuonna 2014. Ikääntyneiden yli 55-vuotiaiden tilanne on kaikkein heikoin: heillä työttömyysjakson keskimääräinen pituus vuonna 2014 oli 88 viikkoa.

Työttömyysjaksojen pidentyminen merkitsee sitä, että aiempaa useampi työttömyysjakso on pitkittynyt yli 3 kuukauden, yli 6 kuukauden ja edelleen yli 12 kuukauden ja vielä yli 24 kuukauden. Viime aikoina on siis ollut aiempaa enemmän myös niitä, jotka eivät vielä ole pitkäaikaistyöttömiä, mutta joilla työttömyys on kestänyt 6–12 kk. Kuviossa 7 on virta-varanto-kuvio työttömien työnhakijoiden määristä ja siirtymis-

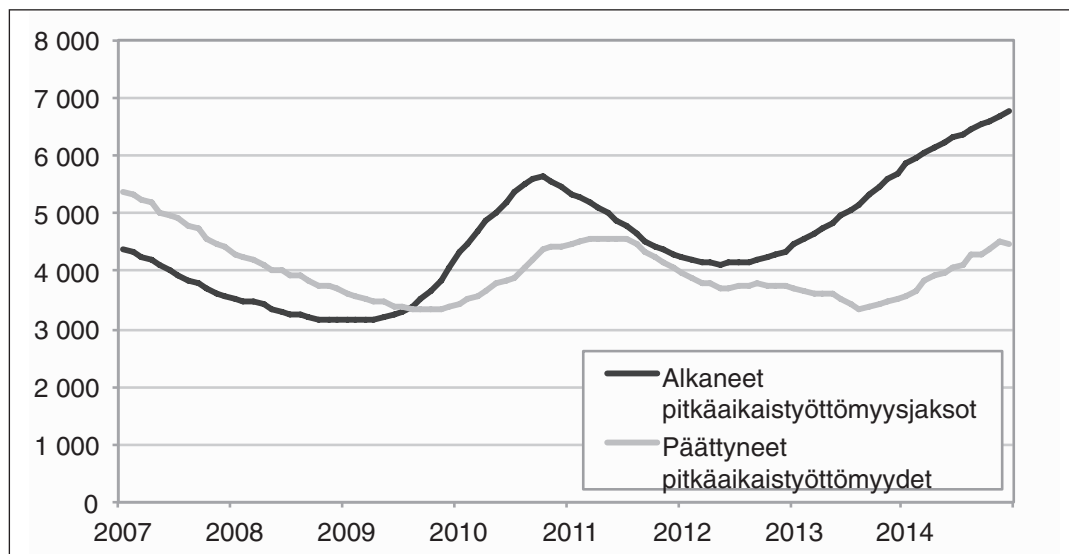
tä pidempikestosiin työttömyyksiin vuoden 2014 alkupuoliskolla. Kuvasta havaitaan, että kaikki virrat ovat kasvaneet edellisvuodesta. Toisin sanoen vuonna 2014 on ollut enemmän siirtymiä pidempään työttömyyteen kuin vuonna 2013.

Pitkä työttömyyden kesto heikentää usein työllistymisen todennäköisyyttä – ilmiö, josta käytetään nimitystä työttömyyden polkuriippuvuus. On siis mahdollista, että siinä vaiheessa, kun suhdannetilanne kohenee ja työvoiman kysyntä alkaa kasvaa, työttömyys ei lähdekään laskuun. Nykyinen työmarkkinoiden heikko dynamiikka ja työttömyyden polkuriippuvuus muodostavat vähintäänkin riskin sille, että pitkäaikaistyöttömyys kasvaa myös paremmassa taloudellisessa suhdanteessa.

### Pitkäaikaistyöttömissä paljon ikääntyneitä – mutta nuorempien ikäryhmien osuus on kasvanut

Heikko suhdannetilanne on näkynyt paitsi kokonaistyöttömyyden kasvuna, myös

Kuvio 9. Alkaneet ja päättyneet pitkäaikaistyöttömyysjaksot kuukausittain



pitkäaikaistyöttömyyden kasvuna. Kun pitkäaikaistyöttömiä vuonna 2009 oli noin 41 000, vuonna 2014 heitä oli keskimäärin 90 500. Kasvua edellisestä vuodesta oli vuonna 2014 peräti 17 000. Vaikka vuoden jälkimmäisellä puoliskolla kasvuvauhti oli hieman hitaampi kuin vuoden alkupuolella, mitään varsinaista käännettä parempaan ei vielä ole nähtävissä.

Pitkäaikaistyöttömyyden kasvu on siis ollut varsin voimakasta ja nykyinen taso on huolestuttavan korkea. Toisaalta on katsottu, että kyseessä ei olisikaan ”aito” pitkäaikaistyöttömyyden kasvu (Talouspoliittinen arviointineuvosto), vaan kyse olisi lähinnä tilastointikäytäntöjen muutoksista<sup>4</sup>. Työttömyyseläkkeellä olevien määrä onkin laskenut vuodesta 2010 lähtien voimakkaasti, ja nyt heitä ei enää juuri ole. Toisin kuin ennen muutosta, ikääntyneet pitkään työttömänä

olleet ovat siis yhä enemmän tilastoituneet pitkäaikaistyöttömiksi. Onkin totta, että ennen lakimuutosta pitkäaikaistyöttömien määrä olisi ollut korkeampi kuin se tuolloin tilastoissa oli, jos tuolloin työttömyyseläkkeellä olevat olisi tilastoitu työttömiksi. Yhtä selvää on kuitenkin myös se, että ainoa hyväksyttävä tapa on noudattaa tilastoinnissa kulloinkin voimassa olevaa lainsäädäntöä – juuri, kuten on tehtykin.

Kuten kuvioista 9 nähdään, pitkäaikaisyöttömyys kääntyi uudelleen kasvuun vuonna 2012, ja vuosien 2013–2014 aikana kasvu kiihtyi. Vaikka ikääntyneet (yli 60-vuotiaat) ovat olleet aiemminkin ja ovat edelleen yliedustettuina pitkäaikaistyöttömien joukossa, kyse ei ole pelkästään ikääntyneistä. Itse asiassa alla olevasta kuvioista nähdään, kuinka vuosien 2013–2014 aikana 60–64-vuotiaiden osuus pitkäaikais-

<sup>4</sup> Vuonna 2005 tehdyn lainsäädännön muutoksen vuoksi työttömyyseläke on asteittain poistunut. Lainsäädännön muutoksen tarkoituksena on ollut tarjota myös ikääntyneille työttömille työvoimapaalveluita, joita ilman he aiemmin työttömyyseläkkeellä jäivät.

työttömistä on itse asiassa alentunut. Tätä nuorempien ikäryhmien osuus on siis vastaavasti kasvanut.

Parin viime vuoden aikana nähty pitkäaikaistyöttömyyden kasvu ei siis ole koskenut pelkästään ikääntyneitä. Päinvastoin, pitkäaikaistyöttömyys on kasvanut kaikissa ikäryhmissä aivan nuorimpia 15–19-vuotiaita lukuun ottamatta. Vuoden 2012 jälkeen alle 60-vuotiaiden osuus pitkäaikaistyöttömistä on kasvanut. Vuonna 2013 66,6 % ja vuonna 2014 68,3 % pitkäaikaistyöttömistä oli alle 60-vuotiaita. Olipa pitkäaikaistyöttömyyden ikärakenne mikä hyvänsä, nykyinen pitkäaikaistyöttömyyden taso antaa aihetta huoleen. Lisäksi osalla työnhakijoista on vaikeuksia pysyvämmin kiinnittyä työmarkkinoille – näin on ollut myös paremmassa suhdanteilanteessa (Pyykkönen – Pyykkönen 2014).

Pitkäaikaistyöttömyyden kasvu on ollut seurausta heikosta suhdanteilanteesta ja kokonaistyöttömyyden kasvusta. Nykyisellä korkealla työttömyyden tasolla ja vielä korkeammalla työttömien työnhakijoiden

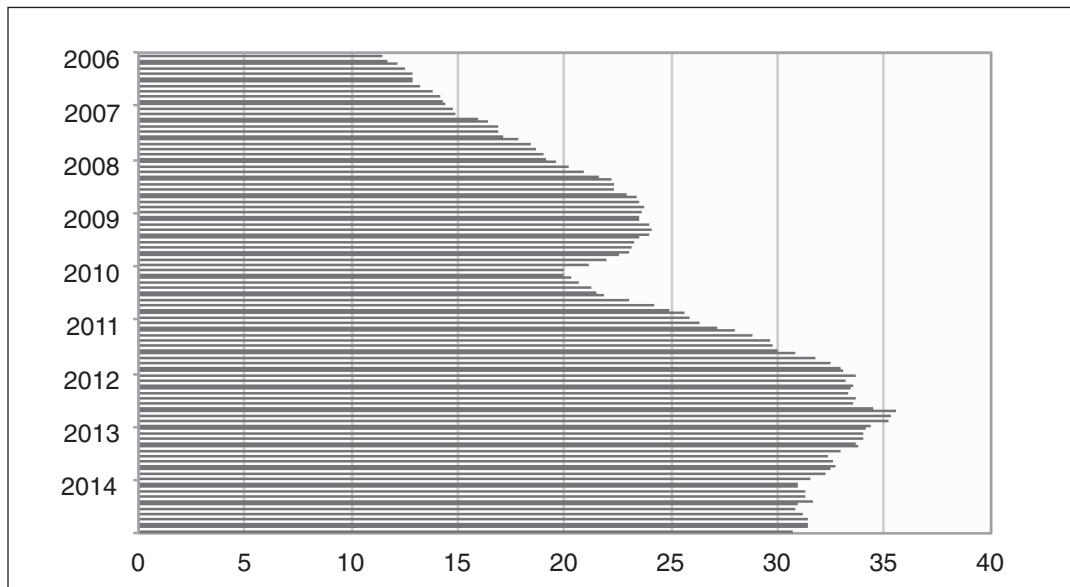
määrällä kyse ei ole siitä, onko työttömyys suhdanteilanteesta vai rakenteellista. Se on sekä että. Suhdantesyistä alkanut työttömyys saattaa muuttua rakenteelliseksi, kun työllistymismahdollisuudet heikkenevät työttömyyden pitkittyessä.

Jos suhdanteilanne paranee selvästi ja työvoiman kysyntä kasvaa, merkittäväkin määrä työttömiä voi työllistyä ennen kuin törmätään rakenteelliseen työttömyyteen siinä mielessä, että rakenteellinen työttömyys alkaa hidastaa työllisyyden kasvua. Se, kuinka suuri ongelma rakenteellinen ongelma lopulta tulee olemaan, nähdään vasta hieman myöhemmin. Selvää kuitenkin on, että pitkäaikaistyöttömyyden kasvu jatkuu lähiaikoina.

## Päätelmät

Työttömyysasteen nousu parin viime vuoden aikana on ollut sittenkin melko vähäistä ottaen huomioon sen, että talouskasvua ei ole

Kuvio 10. 60–64-vuotiaiden osuus kaikista pitkäaikaistyöttömistä, %



nähty kolmeen vuoteen. Tilanne työmarkkinoilla on kuitenkin monessa suhteessa huonompi kuin työttömyysaste antaa ymmärtää. Työttömyyden sijaan suuri joukko ihmisiä on siirtynyt ainakin tilapäisesti työmarkkinoiden ulkopuolelle. Työttömyysjaksot ovat kauttaaltaan pitkittyneet. Avoimet paikat ovat täyttyneet aiempaa hitaammin. Pitkäaikaistyöttömyys on kasvanut, ja aikaisempaa suurempi osa heistä on ollut ns. parhaassa työiässä olevia.

Vastaavasti työllisyysaste on laskenut melko vähän – mutta sekään ei anna aihetta positiiviseen tulkintaan. Olemme yhä kauempana hallituksen työllisyysastetavoitteesta ja sellaisesta työllisten määrästä, joka pidemmällä aikavälillä tarvittaisiin julkisen talouden kestävyuden näkökulmasta. Työllisiä oli vuonna 2014 lähes 84 000 vähemmän kuin vuonna 2008. Riippumatta tulevan hallituksen kokoonpanosta ja tavoitteista voi sanoa, että selvästi korkeampi työllisyysaste on yksi kaikkein keskeisimmistä haasteista. Työllisyys tulee toki kasvamaan jossain määrin suhdannetilanteen parantuessa – muttei ehkä riittävästi.

Vaikka työttömyys ja sen myötä myös pitkäaikaistyöttömyys on kasvanut suhdannesyistä, on syytä olla huolissaan siitä, että pitkään jatkuva heikko työmarkkinatilanne voi johtaa myös rakenteellisen työttömyyden kasvuun entisestään. Rakenteellinen työttömyys puolestaan alenee hyvin hitaasti pelkästään sen seurauksena, että suhdannetilanne paranee. Merkittävä rakenteellinen työttömyys tekee myös pidemmällä aikavälillä vaikeaksi nostaa työllisyysaste tasolle, jolla sen pitäisi olla. Siksi myös rakenteellisen työttömyyden täytyy olla tulevan hallituksen asialistalla.

## Lähteet

- Larja Liisa (2014): Piilotyöttömiä ja alityöllisiä <http://tietotrenditblogi.stat.fi/piilotyottomia-ja-alityollisia/>
- Pyykkönen Topias – Pyykkönen Jussi (2014): Nousukausikaan ei ratkaisi rakennetyöttömyyttä . <http://tietotrendit.stat.fi/mag/article/86/>
- Scauman Heidi – Vanhala Juuso – Viren Matti (2014): Suomen työntekijävirratt suuria. [http://www.suomenpankki.fi/fi/julkaisut/euro\\_ja\\_talous/talouden\\_nakymat/Documents/ET314.pdf](http://www.suomenpankki.fi/fi/julkaisut/euro_ja_talous/talouden_nakymat/Documents/ET314.pdf)
- Tilastokeskus, työvoimatutkimus
- Työ- ja elinkeinoministeriö, työnvälitystilasto



## Reagoinnista rakennemuutoksen ennakointiin

Pekka Hokkanen<sup>1</sup> – Lari Anttonen<sup>2</sup> – Tapani Mattila<sup>3</sup>

### Rakennemuutos ilmiönä

Rakennemuutokset ovat osa normaalia aluelouden kehitystä ja liiketoiminnan uudistamista. Rakennemuutos on usein tie elinkeinorakenteen kestäväälle ja kilpailukykyiselle uusiutumislle. Tällä hetkellä muutos on luonteeltaan pysyvää ja nopeaa, ja sen taustalta voi tunnistaa keskeisiä megatrendejä kuten digitalisaatio ja ilmastonmuutos. Äkillinen rakennemuutos on tilanne, jossa elinkeinoelämän rakenteet muuttuvat ja uudistuvat nopeasti, mutta kyseessä ei ole normaali suhdannevaihtelu. Muutos voi koskea yhtä yritystä tai aluetta, mutta joskus se koskettaa kokonaista toimialaa. Alueen ihmisiä uhkaa työttömyys, kun yritys tai muu merkittävä työllistäjä menettää kilpailukykyään tai siir-

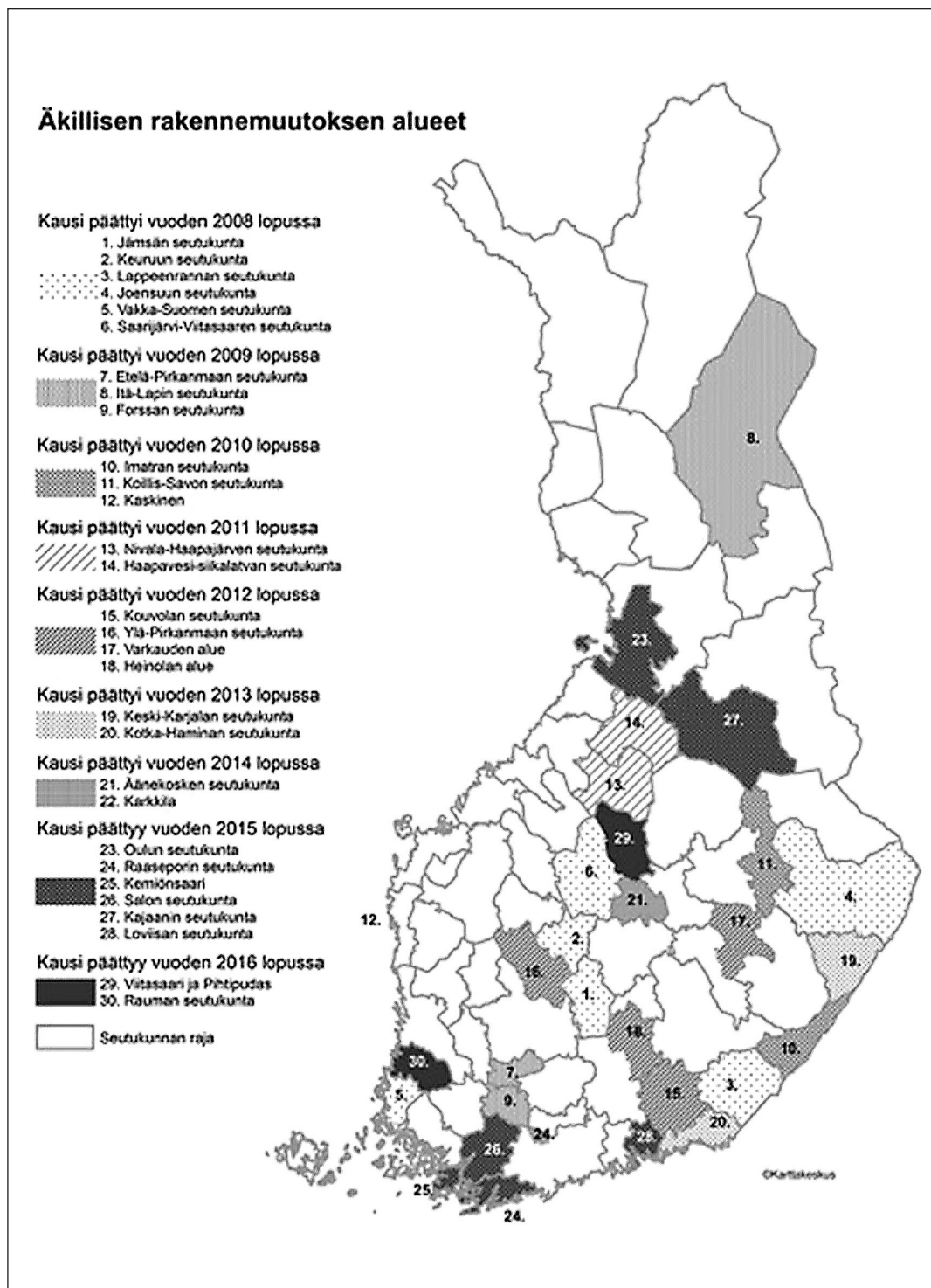
tää tai lakkauttaa toimintojaan. Sen sijaan laajassa katsannossa rakennemuutoksilla on ennemminkin positiivisia pidemmän aikavälin vaikutuksia: tuottavuus, tehokkuus, jalostusaste, tulot ja elintaso nousevat. Rakennemuutoksen negatiivisia vaikutuksia aluetalouksiin voidaan lyhentää ennakoinnilla ja nopeilla toimilla äkillisen rakennemuutoksen tilanteessa.

Suomen elinkeinorakenne on muuttunut voimakkaasti viimeisen vuosikymmenen kuluessa ja erityisesti perinteisestä teollisuudesta on hävinnyt kymmeniä tuhansia työpaikkoja. Äkilliset rakennemuutokset ovat koetelleet laajalti lähes koko Suomea, mutta erityisen voimakasta muutokset ovat olleet perinteisillä teollisuuspaikkakunnilla, joissa elinkeinorakenne on nojautunut useasti yh-

<sup>1</sup> Pekka Hokkanen, YTT, erityisasiantuntija, työ- ja elinkeinoministeriö

<sup>2</sup> Lari Anttonen, VTM, ylitarkastaja, työ- ja elinkeinoministeriö

<sup>3</sup> Tapani Mattila, DI, rakennemuutosjohtaja, työ- ja elinkeinoministeriö



Kuva 1. Äkillisen rakennemuutoksen alueet.

teen toimialaan, kuten metsäteollisuuteen. Metsäteollisuuden tuotantokapasiteetti on pienentynyt kolmanneksella ja työntekijöiden määrä on vähentynyt yli 20 000 vuosina 2004–2013. Voimakas rakennemuutos on koetellut viime vuosina myös ICT-toimialaa, josta Nokian ja sittemmin Microsoftin toimintojen supistumisen myötä työpaikkojen määrä on vähentynyt usealla tuhannella. ICT-toimialan rakennemuutos on luonteeltaan hyvin erilainen verrattuna metsäteollisuuteen. Irtisanotut edustavat suurelta osin korkeasti koulutettuja toimihenkilöitä, jolloin työllisyyden hoitamisen tukitoimet ovat lähtökohtaisesti hyvin erilaisia.

Valtioneuvosto on vuodesta 2007 lähtien nimittänyt alueita äkillisen rakennemuutoksen alueiksi, kun alueen elinkeinorakenne muuttuu merkittävästi joko yritysten loppettaessa toimintansa tai vähentäessä merkittävästi työntekijöitä. Äkillisen rakennemuutoksen alueiksi on nimetty vuosina 2007–2014 yhteensä 32 aluetta, joista 29 on seutukuntia ja 3 yksittäisiä kuntia (Kuva 1). Alueiden lisäksi meriteollisuus ja ICT-toimiala on nimetty äkillisen rakennemuutoksen toimialoiksi. Meriteollisuus nimettiin ensimmäisenä äkillisen rakennemuutoksen toimialaksi loppuvuonna vuonna 2010, jolloin Suomen telakoiden tilanne näytti erittäin huonolta. Lähtökohtana nimitykselle oli telakateollisuuden laajan alihankkijaverkoston kilpailukyvyyn kehittäminen, liiketoiminnan monipuolistaminen ja kansainvälisille markkinoille hakeutuminen.

Yhteensä äkillisen rakennemuutoksen alueilla on vuosina 2007–2013 irtisanottu noin 16 000 henkeä. Näistä noin 43 % on työllistynyt avoimille työmarkkinoille, 3 % on työllistynyt tukitoimin, noin 7 % on koulutuksessa, noin 14 % eläkkeellä tai sitä odottamassa ja 15 % on työttömänä. Yhteensä työttömiä ja eläkettä odottavia on noin 19 % irtisanotuista. Rakennemuutostoimenpitei-

siin on keskimäärin käytetty 44 miljoonaa euroa vuodessa (2012). Tämän lisäksi noin 30 miljoonaa euroa vuodessa on käytetty muutosturvaan, joka tarkoittaa muun muassa irtisanotulle työntekijälle myönnettävää palkallista vapaata uuden työn etsimistä varten. Myöntämisvaltuuksien puitteissa myönnettyä yritystukea on myönnetty vuosina 2007–2012 yhteensä 71 miljoonaa euroa 600 hankkeeseen.

### **Äkillisen rakennemuutoksen toimintamalli (ÄRM)**

Äkillisen rakennemuutoksen toimintamallia on kehitetty vuodesta 2006 lähtien, jolloin UMP Kymmenen ilmoitus Kuusankosken Voikkaan paperitehtaan sulkemisesta ja 678 henkilön irtisanominen käynnisti valtionhallinnossa toimintamallin kehittämisen. Äkillisiin ja suuriin elinkeinoelämän rakennemuutostilanteisiin rakennettiin reaktiivinen työllisyydenhoidon ja elinkeinopolitiikan keinoihin perustuva malli, jolle vakiintui lyhennimenimi ÄRM.

Toimintamallin tarkoituksena oli puuttua aikaisempaa nopeammin laajojen irtisanomisten haittavaikutuksiin. Toimintamallin lanseerauksen aikaan Suomen taloudella meni historiallisen hyvin. Äkilliset elinkeinorakenteen muutokset – lähinnä paperi- ja sellutehtaiden lakkautukset ja niihin liittyvät isot YT-neuvottelut – nähtiin yksittäisinä poikkeuksina muutoin varsin vakaassa elinkeinorakenteen myönteisen kehityksen valtavirrassa. Yleinen myönteinen kehitys kulminoitui Nokia Oyj:n ja siihen liittyvän pk-yritysten ekosysteemin kansainväliseen menestykseen. Vuonna 2007 Nokia hallitsi ylivoimaisesti maailman matkapuhelinmarkkinoita, Turun telakalla tehtiin maailman suurimpia risteilijöitä, metsäteollisuuden tuotantokapasiteetti oli huipussaan ja

muillakin aloilla meni poikkeuksellisen hyvin. Suomen bruttokansantuote oli kasvanut tasaisesti vuodesta 2000 lähtien ja oli huipussaan vuonna 2008. Valtioneuvosto pystyi ohjaamaan äkillisille rakennemuutosalueille tarvittavia resursseja, jotka helpottivat työllisyyden hoitoa sekä käynnistivät uusia investointeja.

Voikkaan ja samoihin aikoihin tapahtuneet muut UPM Kymmenen työpaikkavähennykset Lappeenrannassa, Valkeakoskella sekä Jämsässä osoittivat, että valtion on syytä kehittää äkillisen rakennemuutoksen toimintamallia aikaisempaa nopeammin reagoivaksi. Silloisen kauppaja- ja teollisuusministeriön johdolla perustettiin eri ministereiden valtioshteereistä koostunut rakennemuutoksen reagointi -työryhmä, jonka tehtävänä oli koordinoita äkillisen rakennemuutoksen hallintaan tähtäviä toimenpiteitä keskushallinnossa sekä aluetasolla. Reagointiryhmä esitti määritelyjen kriteerien täyttyessä valtioneuvostolle alueen nimeämistä äkillisen rakennemuutoksen alueeksi sekä varmisti, että alueilla on valmiudet käynnistää nopeat tukitoimet jopa ennen irtisanomisilmoituksia.

Uutta reagointimallia käytettiin ensi kertaa alkuvuodesta 2007, jolloin matkapuhelinten kuoria valmistava Perlos ilmoitti lopettavansa Joensuun tehtaan ja irtisanovansa koko henkilökuntansa, joka tarkoitti välittömästi noin 1600 työpaikan katoamista Pohjois-Karjalan maakunnasta. Perloksen tapauksessa käytössä oli ensi kertaa erikseen kiinteöidyt määrärahat, joka tarkoitti sitä, että tukitoimiin pystyttiin osoittamaan tarvittavaa rahoitusta huomattavasti nopeammin. Joensuun seutukunta nimitettiin jo viikko lakauttamisilmoituksen jälkeen äkillisen rakennemuutoksen alueeksi. Perloksen ilmoitus tehtaan sulkemisesta sai paljon huomiota irtisanomisten laajuuden vuoksi ja Joensuun seudulle osoitettiin poikkeuksellisen paljon

resursseja asian hoitamiseen. Myönnetystä rakennemuutosrahoituksesta valtaosa osoitettiin yrityshankkeiden rahoittamiseen sekä työllisyysperusteisiin investointeihin. Perloksen irtisanomisten yhteydessä käytettiin myös ensimmäistä kertaa Euroopan globalisaatiorahaston (EGR) rahoitusta irtisanotujen neuvontaan ja ohjaamiseen. Rahasto oli perustettu juuri ennen Perloksen irtisanomisilmoitusta antamaan tukea tapauksissa, joissa globaali rakennemuutos vaikuttaa voimakkaasti alueen elinkeinorakenteeseen. Suomi oli ensimmäisten EU-maiden joukossa, joille myönnettiin EGR-rahoitusta. Perloksen tapauksen jälkeen ÄRM-toimintamallia käytettiin useissa rakennemuutostilanteissa ympäri Suomea.

Reagointikykyä ja alueille suunnattuja tukitoimia pyrittiin kehittämään jatkuvasti eri rakennemuutostilanteissa. Vuonna 2009 toimintamalliin liitettiin ensi kertaa ennakoivia elementtejä yhteistyössä Stora Enson ja UPM Kymmenen kanssa, jolloin tehdasalueilla käynnistettiin tukitoimenpiteitä ennen varsinaisia YT-ilmoituksia. Vaikka äkillisen rakennemuutoksen toimintamalli oli osoittautunut varsin tehokkaaksi tavaksi laajojen irtisanomisten jälkihoidossa, haluttiin toimintamalliin liittää entistä enemmän ennakoivia elementtejä. Säilyttämiseen pyrkivän toimintamallin sijaan nähtiin tarpeelliseksi siirtää rakennemuutostilanteissa painopistettä uusiutumiseen, kasvun ja kansainvälisen kilpailukykyyn edistämisen suuntaan.

## ÄRM – aikakautensa lapsi

Noususuhdanteen aikana, ennen vuoden 2008 talouskriisiä, äkillisten rakennemuutosalueiden vanhat sekä uudet yritykset pystyivät työllistämään melko hyvin vapautunutta työvoimaa, kuten Joensuun seudulla tapahtui Perloksen tehtaan sulkemisen yhteydessä.

Äkillisten rakennemuutosten toimintamallin tulokset niin aluetalouden kuin työllisyydenhoidon näkökulmastakin osoittautuivat varsin hyviksi aina 2010-luvulle asti.

Perinteisen ÄRM-toimintamallin tavoitteena oli estää joukkoihtisanomisia kokoneiden paikkakuntien lamaantumisen ja työttömyyden pitkittyminen. 1990-luvun lama oli opettanut, että työllisyyspolitiikan pitää olla mahdollisimman ripeää, sillä muutamallakin kuukaudella pitkittynyt työttömyysjakso vaikeuttaa merkittävästi jatkotyöllistymistä. Aikaisemmin laajojen irtisanomisien tapahtuttua kuntien tai aluehallinnon toimijat esittivät pyynnön valtiolle tukitoimista, jonka jälkeen mahdollisesti perustettiin erityistyöryhmä pohtimaan eri hallinnonalojen mahdollisuuksia suunnata alueelle tarvittavia tukitoimia. Useasti tukitoimet tulivat liian myöhään tai ei laisinkaan. Toisaalta myös ymmärrettiin, että mikäli vapautuneelle työvoimalle ei ole aitoa kysyntää alueen yrityksissä, työllistymisen onnistumisedellytykset ovat hyvin heikot. Tämän vuoksi tukia haluttiin kohdentaa yritysten ja kuntien investointeihin: tuilla pyrittiin kannustamaan alueilla toimivia yrityksiä investoimaan ja laajentamaan toimintaa, jotta vapautuneelle työvoimalle saataisiin nopeasti uusia työpaikkoja.

Eri toimijoiden yhteistyö niin valtionhallinnossa kuin aluetasolla on ollut lähtökohdana rakennemuutostilanteiden hoitamisessa. Rakennemuutoksen reagointi -työryhmä määritteli koko maassa käytössä olevat välittömät tukitoimenpiteet ja resurssien riittävyyden kussakin äkillisessä rakennemuutostapauksessa. Alueen toimijoiden keskinäinen yhteistyö oli keskeisessä asemassa toimintamallissa ja tukitoimien tehokkaassa suuntaamisessa. Alueellisessa rakennemuutostyöryhmässä on tyypillisesti ollut edustus ELY-keskuksesta, maakunnan liitosta, työ- ja elinkeinotoimistosta, alueellisesta elinkeinoyhtiöstä ja joissakin tapauksissa

yrityksestä sekä työntekijäjärjestöistä. Mitä vahvemmin eri toimijat tekivät rakennemuutostilanteessa yhteistyötä yli organisaatiörajojen, sen parempi lopputulos oli.

## Toimintaympäristö muuttuu

Toimintaympäristö muuttui ratkaisevasti maailman laajuisen talouskriisin puhjettua vuonna 2008 ja Suomen ajauduttua lamaan. Elinkeinoelämän rakennemuutos on voimistunut 2010-luvun kuluessa merkittävästi, samanaikaisesti kun Suomen valtion taloudellinen tilanne on heikentynyt. Vaikka elinkeinoelämän rakennemuutosta on tapahtunut koko ajan sitten Kehruu Jennyn keksimisen, on se ilmiönä Suomessa muuttunut viimeisen kymmenen vuoden aikana merkittävästi. Kansainväliseen finanssikriisiin saakka rakennemuutoksessa oli kyse ennemminkin yksittäisistä kilpailukykyensä menettäneiden yritysten konkurssista tai elinkaarensa päähän tulleista tuotantolinjojen sulkemisista. Vuonna 2008 rakennemuutos ilmiönä muutti muotoaan myös Suomessa. Kuvaavaa on, että elinkeinoelämän rakennemuutoksista isoin YT-uutisineen tuli osa arkipäiväistä uutisvirtaa. Rakennemuutos oli ja on läsnä kaikkialla ja pysyvyys on harvinainen poikkeus. Rakennemuutoksen seurauksena lisääntynyt työttömyys aiheutti valtavat määrät inhimillistä tuskaa. Pitkäaikaistyöttömyys lisääntyi ja monet jäivät uudestaan työttömiksi uusista työpaikoista.

Suomen elinkeinorakenteelle on ollut ominaista keskisuurten yritysten vähäinen määrä verrattuna suuriin ja pieniin yrityksiin. Tuotantorakenne ja vienti perustuivat aina vuoteen 2007 asti suuriin yrityksiin ja niiden alihankintaekosysteemeihin. Pienten ja keskisuurten toimittajien tuotteet päätyivät vientiin suuryrityksen kautta. Kiristyneen kansainvälisen kilpailun ja globalisaation ete-

nemisen myötä suuryritykset löysivät uusia kustannuskilpailukykyisiä alihankkijoita ja toimittajia muun muassa Kaukoidästä ja entisistä Itä-Euroopan maista. Näihin suuryritysten kauppahuoneisiin tukeutuneet kotimaiset pk-yritykset olivat uudessa odottamattomassa tilanteessa: niillä ei ollut vientikokemusta eikä loppuun asti hiottua kilpailukykyäkään.

Suomen innovaatioihin perustuva kilpailukyky on kansainvälisten vertailuselvitysten mukaan ollut maailman huipputasoa, mutta T&K -toiminnassa olemme menettämässä kärkiasemamme. Rakennemuutoksen ja talouden suhdannetilanteen yhteisseurauksena voi todeta, että innovaatiotoiminta ei riittävän ketterästi muunnu Suomessa kannattavaksi liiketoiminnaksi, talouden kasvuksi ja työpaikoiksi. Eräänlainen Suomen teollisen historian virstanpylväs oli Nokia Oyj:n mittavat henkilöstövähennykset vuonna 2012. Rakennemuutoksen vaikutukset ulottuivat nyt tuotekehitykseen voimakkaasti panostaneeseen maailmanluokan matkapuhelinjättiin, jonka menestys oli auttanut merkittäväällä tavalla suomalaista yhteiskuntaa ylös 1990-luvun lamasta.

### **Monipuolinen ja uusiutuva elinkeinorakenne menestyy**

Nykyiselle ajankuvalle on tyypillistä jatkuva, niin rakenteellinen kuin suhdannetaustainen muutos. Aiemmin verraten stabiilia perustilannetta rikkoivat yksittäiset äkilliset muutokset, joita pyrittiin reaktiivisin toimenpitein korjaamaan – mieluisi ennalleen. Nykyajan rakennemuutos on yhteiskuntaa läpileikkaava prosessi, jossa on sekä normaalia talouden sykliä että yksittäisiä äkillisiä muutoksia. Rakennemuutos on luonnollinen jatkumo, jossa uusia yrityksiä syntyy ja elinvoimansa eri syistä menettäneitä poistuu. Näistä lähtökohdista

myös yhteiskunnalliset toimijat ovat joutuneet tekemään uudelleenarviointia suhteessa elinkeinorakenteen muutokseen. Säilyttämiseen pyrkivän toimintamallin sijaan on ollut välttämätöntä siirtää painopistettä uusiutumisen, kasvun ja kansainvälisen kilpailukykyyn edistämisen suuntaan. Sopeutumiskyky muutoksen on noussut menestystekijäksi.

Paras keino hallita rakennemuutosta ja suojautua äkillisiä rakennemuutoksia vastaan on monipuolinen ja uudistuva elinkeinorakenne. Kokonaan uusien kasvualojen edistäminen ja koulutuspolitiikan ajantasaisuus hillitsevät rakennemuutosten vaikutuksia. Jatkuva elinkeinojen kehittäminen, yrityksen näkökulman ymmärtäminen, vanhoista rakenteista irtipäästäminen eli proaktiivinen suhtautuminen elinkeinorakenteen ja yhteiskunnan muutokseen nopeuttavat rakennemuutostilanteesta selviämistä. Elinkeinojen uudistamisen keskiössä on alueilla oleva yritystoiminta ja sen uusiutumisen, kasvun sekä kansainvälistymisen kiihdyttäminen ja tätä kautta syntyvät työpaikat.

Myös pääministeri Jyrki Kataisen hallitusohjelmassa otettiin vahvasti kantaa rakennemuutoksen ennakoivaan toimintatapaan. Hallitusohjelmassa asetettiin tavoitteeksi kehittää rakennemuutoksen ennakointijärjestelmiä ja riskianalyyssejä sekä eri hallinnonalojen yhteistoimintaa. Rakennemuutosalueille haluttiin nykyistä paremmat edellytykset toiminnan uudistamiselle ja kehittämiselle. Hallitusohjelma viitoitti kaikkien rakennemuutoksen toimintatapaa ennakoivaan suuntaan ja siinä mainittiin jopa erikseen valmiussuunnitelmat.

### **Korjaamisesta rakennemuutoksen ennakoivaan hallintaan**

Rakennemuutoksen hallinnan uusi toimintamalli tuo kokonaisvaltaisen ajattelun, jossa

painopiste siirtyy proaktiivisiin toimenpiteisiin sekä nykyistä systemaatisempaan ja verkottuneempaan ennakointiin. Jälkijättöisen ”palokuntatoiminnan” rinnalle tulee elinkeinorakenteen kehittäminen ja uusiutuminen, sekä varautuminen yllättäviin muutoksiin. Kaikkien osapuolten kannalta reaktiivinen toiminta on yleensä kallein ja kivuliain tapa toimia. Analogian voi hakea esimerkiksi terveydenhuollosta: on järkevämpää ylläpitää terveyttä kuin hoitaa sairautta. Uusi toimintamalli ei sellaisenaan korvaa tai kokonaan poista reaktiivisten toimenpiteiden tarvetta ja käyttökelpoisuutta.

Uudessa toimintatavassa voi nähdä jonkinlaisen rakennemuutoksen paradigmamuutoksen. Rakennemuutoksen ennakoivassa toimintamallissa (ERM) korostuu kolme pääelementtiä: 1) ennakointi ja proaktiivinen toimintatapa; 2) alueiden oma vastuu elinkeinoelämän kehittämisestä ja uudistamisesta; ja 3) älykkään erikoistumisen ja kokeilukulttuurin vahvistaminen alueen tai toimialan resilienssikyvyn parantamiseksi.

Vastuu alueellisesta elinkeinopolitiikan kehittämisestä sekä äkillisten rakennemuutostilanteiden johtamisesta kuuluu alueille itselleen. Työ- ja elinkeinoministeriön rooli on ohjata alueita laatimaan valmiussuunnitelmat, jotka kytketään osaksi käytössä olevia suunnittelurakenteita. Valmiussuunnitelma sisältää ajantasaiset elinkeinopolitiikan täsmätoimet, sekä eri toimijoiden roolit ja vastuut äkillisen rakennemuutoksen tilanteessa. Alueen hyvä varautuminen nostaa resilienssikykyä sekä lisää alueen omien ja valtion panostusten tuottavuutta niin äkillisen kuin jatkuvan rakennemuutoksen tilanteessa.

Alueen toimijoiden proaktiivisen toiminnan lisäksi ERM-mallissa korostuu TEM-konsernin eri instrumenttien samansuuntainen ja toisiaan tukeva käyttö. Elinkeino- ja työvoimapolitiikan työkalupakeissa on run-

saasti erilaisia instrumentteja proaktiivisen rakennemuutoksen hallintaan. Tärkeässä roolissa on niin yritysten uudistaminen ja kehittäminen kuin vaikkapa koulutus- ja osaamistarpeiden ennakoiva tunnistaminen. Erinomainen esimerkki pk-yritysten kehittämiseen ja uudistumiseen on ELY-keskusten uudet yritystoiminnan kehittämisspalvelut.

Äkilliset rakennemuutokset eivät luonnollisesti kokonaan katoa ja valtioneuvosto voi edelleen tilannearvion perusteella myöntää nimetyille äkillisen rakennemuutoksen alueille lisärahoitusta. Uusi toimintamalli sisältää siksi myös ”ÄRM-polun”, jossa pyritään erilaisin toimenpitein hallitsemaan muutosta ja lieventämään äkillisten muutosten negatiivisia vaikutuksia. Alueiden valmiussuunnitelmat ovat tässä tärkeä osa, samoin ÄRM-alueeksi haettaessa edellytettävä kasvusuunnitelma, mikä on konkreettinen suunnitelma akuuteista toimenpiteistä. Myös ÄRM-alueeksi nimeämisen kriteerijä päivitettiin vuoden 2014 lopulla. Nimeäminen ei jatkossakaan perustu tarkkoihin numeerisiin kriteereihin, vaan arvioinnissa otetaan huomioon paitsi kokonaistilanteen absoluuttinen ja suhteellinen merkitys kyseessä olevalle alueelle, myös sen kansalliset vaikutukset. ÄRM-alueita nimettäessä niin valtion kuin alueiden toimenpiteiden tulee olla nopeita ja joustavia ja perustua alueella laadittuun uskottavaan kasvusuunnitelmaan ja siinä tunnistettuun kehittämispotentiaaliin. Nimettävien alueiden on oltava riittävän laajoja, jotta alueen uudistumispotentiaali voidaan hyödyntää.

### **Ennakointi antaa aikaa tunnistaa vaihtoehtoisia kehityskulkuja**

Ennakoinnilla pyritään löytämään tulevaisuusorientoitunut tulokulma elinkeinoelämän rakenteiden uusiutumiseen. Tästä

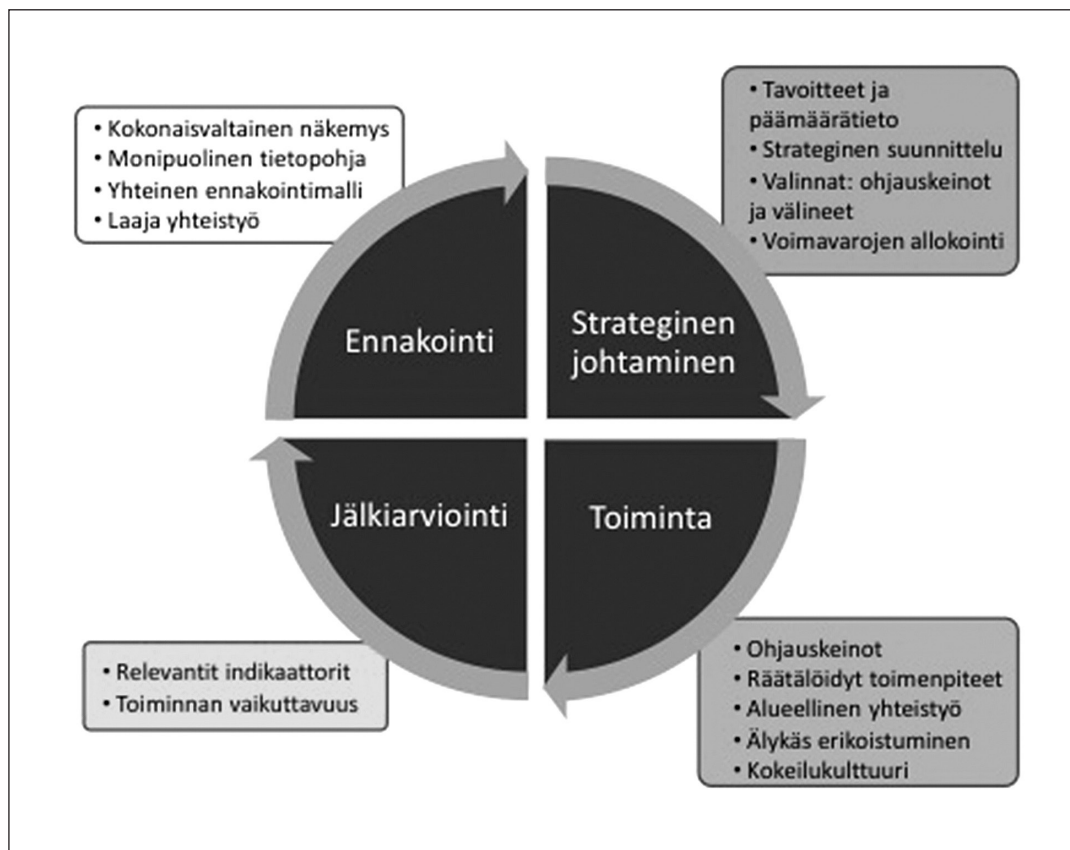
näkökulmasta uusiutumista voi pitää synonyymina rakennemuutokselle. Ja koska uusiutuminen luo edellytyksiä kilpailukyvyille niin sitä pitää määrätietoisesti edistää.

Ennakointi antaa aikaa rakennemuutoksen vaikutusten hallintaan. Onnistuneen ennakoinnin ja alueiden varautumisen johdosta elinkeinorakenteen muuttuminen ei enää ole niin arvaamatonta, vaan mahdollisten ÄRM-tilanteen henkilöstövähennysten alueja työttömyysvaikutukset jäävät vähäisemmiksi ja uudistuminen on nopeampaa. Ennakointi tulee nähdä sisällöllisesti monipuolisena strategia- ja tulevaisuustyönä, jossa ei niinkään pyritä ennustamaan tulevaa vaan jäsentämään vaihtoehtoisia kehityskulkuja

(skenaariotyöskentely) ja suuntamaan toimenpiteitä toivotun tulevaisuuskuvan mukaisesti. Yksittäisen yrityksen tarkkuuteen menevä ennustaminen ei ole mahdollista. Kun rakennemuutoksen riskialue on tunnistettu, voidaan käynnistää ennakoivia toimenpiteitä ja varautua mahdollisen ÄRM-tilanteen toimenpiteisiin ja resursointiin.

Rakennemuutoksen ennakoinnin tulee olla kiinteä osa muuta alueellista ennakointia ja strategiatyötä. Ennakointi on aktiivista tekemistä, luonteva osa strategista suunnittelua ja päätöksentekoa (Kuva 2). Yhtä lailla on tärkeitä kehittää tapoja ja mittareita, joilla ERM-mallin mukaisen toimintatavan vaikuttavuutta voidaan arvioida.

Kuva 2. ERM-mallin toimintaperiaate.





## **Älykäs erikoistuminen osana ERM-mallia**

Uudet kyvykkyyden tai älykkään erikoistumisen alueet ovat potentiaalisia uusia merkittäviä työllistäjiä tai vaurauden tuojia alueille. Älykkään erikoistumisen alueet syntyvät siitä, että joko työvoiman osaamisen tai koulutuksen, teknologian, sijainnin tai luonnonvarojen näkökulmasta alueella on vahvaa osaamista, joka yhdistyy toiseen alueen vahvaan osaamiseen ja rajapinnalle syntyy uutta innovaatiota. Alueen rakennemuutoksen näkökulmasta kiinnostavaa on, mikä on älykkään erikoistumisalueen potentiaali työllistää, ja millä aikajänteellä.

Koska uusi innovaatio syntyy toimialojen rajapinnoilla, ei olemassa olevien toimialojen kehittämiskulttuuri ja vakiintuneet ajattelumallit ole parhaita mahdollisia uuden toiminnan synnyttämisessä. Ennalta tehdyn suunnittelun ja pitkälle viedyn projektoinnin sijaan pitäisi päästä tilanteeseen, jossa lähdetään rohkeasti kokeilemaan uusia asioita. Toisaalta on oltava kyky myös luopua kokeiluista, jos ne eivät toimi. Ennakointi, älykäs erikoistuminen ja kokeilukulttuuri luovat alueelle sopeutumiskyvykkyyttä: joustava alue kestää murroksissa. Kaiken kaikkiaan kyse on tavasta tehdä asioita toisin - uudella tavalla.

## Kohti uutta paradigmaa työpolitiikan palvelujärjestelmässä?<sup>1</sup>

Jarkko Tonttila<sup>2</sup>

### Johdanto

Suomen työpoliittinen palvelujärjestelmä on laaja kokonaisuus, joka jakautuu työ- ja elinkeinoministeriön, opetus- ja kulttuuriministeriön ja sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön hallinnonalojen sekä kuntien vastuulle. Hallinnonalojen ja toimijasektorien saumaton yhteistyö on keskeistä palvelujärjestelmän tuloksellisuuden kannalta. Kansainvälinen politiikkavertailu (Räisänen et al. 2012) osoittaa, että muissa maissa toteutettuihin laaja-alaisiin työpolitiikkareformeihin on liitetty myös palvelujärjestelmän kokonaisuuskäsitteiden tarkastelu. Suomessa sen sijaan on toistaiseksi keskitetty pääasiassa kerrallisiin ja

kapea-alaisiin uudistuksiin. Palvelusysteemin kokonaisuuden toimivuutta ei ole riittävästi tarkasteltu. Yhtäältä julkisen talouden niukentunut liikkumavara ja toisaalta työmarkkinoiden ja työelämän muutostekijät kuitenkin pakottavat etsimään uudistuksia työpolitiikan palvelurakenteisiin.

Hallituksen työpoliittisessa periaatepäätöksessä 31.5.2012 (VN 2012) sovittiin poikikahallinnollisen arvioinnin käynnistämisestä työpoliittisten palvelujen kehittämiseksi. Hankkeen valmistelussa arviointiteemoiksi määriteltiin 1) työttömyysturvaan liittyvien tehtävien työnjako, 2) työpoliittisten palveluiden tuottamistavat ja toimijoiden vastuut julkisessa työnvälityksessä ja vaikeasti työl-

---

<sup>1</sup> Kirjoitus pohjautuu työ- ja elinkeinoministeriön johdolla vuosina 2013–2015 toteutetun Työpolitiikan palvelurakennearviointi -hankkeen loppuraporttiin. Raportti on julkaistu työ- ja elinkeinoministeriön julkaisusarjassa Työ ja yrittäjyys 1/2015.

<sup>2</sup> Jarkko Tonttila, FM, kehittämisspäällikkö, työ- ja elinkeinoministeriö

listyvien palveluissa, 3) hallinnonalojen yhteistyö työelämän kehittämiseen liittyvissä palveluissa ja 4) työpolitiikan palvelurakenteen ohjaus ja kolmikantayhteistyön asemassaan. Arviointi toteutettiin laajapohjaisena työryhmätyöskentelynä kansainväliset kokemukset vahvasti huomioiden. Kansainvälisen vertaisarvioinnin tulokset on julkaistu omassa raportissaan (Oosi 2014a) ja sen pohjalta laaditussa artikkelissa (Oosi 2014b).

### Työmarkkinoiden muutokset ja julkisen talouden kehitys haastavat työpoliittiset palvelut uudistumaan

Työmarkkinoita ja työelämää muokkaavat yhä kiihtyvällä tavalla monet muutosvoimat kuten yhteiskunnan digitalisoituminen, uudet teknologiat ja alati muotoaan muuttava kansainvälinen työnjako. Rakennemuutokset ovat entistä ennakoimattomampia ja koskevat kaikkia toimialoja ja ammatteja. Kaikki tämä haastaa ennennäkemättömällä tavalla myös työpoliittiset palvelut. Työsuhteita alkaa ja päättyy kiihtyvästi, työnteon ja yrittäjyyden muodot muuttuvat ja niin työnantaja- kuin työnhakija-asiakkaidenkin palvelutarpeet muuttuvat entistä yksilöllisemmiksi.

Samaan aikaan kun palvelujen tarve ja niiden joustavuuden vaatimus yhteiskun-

nassamme kasvavat, myös niiden on osallistuttava julkisen talouden kestävyysvajeeseen supistamiseen. On kyettävä järjestämään entistä enemmän yksilöllisempiä palveluja aiempaa tuottavammin. Tämä kaksoishaaste – aikaisempaa parempia, yksilöllisempiä palveluja entistä tuottavammin toteutettuna – on vakava paikka julkiselle palvelulle ja kriittinen kysymys koko pohjoismaiselle hyvinvointimallille. Palvelujen kustannuskasvun tie on kuljettu loppuun ja nyt tarvitaan uusia ajattelumalleja ja rakenteita päivittämään julkinen palvelu uuteen tilanteeseen.

Julkinen palvelu on kulkenut pitkän kehityspolun viranomaiskontrollin vaiheesta kohti aitoa asiakaslähtöisyyttä. Julkisen palvelun evoluutio on vääjäämätön kehityskulku, jota ei voi estää. Toimintaympäristön ja ympäröivän yhteiskunnan muuttuminen pakottavat julkisen palvelun uusiutumaan ja sopeutumaan muuttuviin olosuhteisiin. Asiakaslähtöisyyden kehitysvaiheen elementtejä ja piirteitä on tunnistettavissa kaikkialla, yksityisellä sektorilla palveluliiketoiminnassa ja eri hallinnonalojen julkisissa palveluissa valtio- ja kuntasektoreilla. Menestyvimmat palvelujärjestelmät kulkevat kehityksen eturintamassa ja sopeuttavat toimintansa uuden kehitysvaiheen mukaiseksi. Heikoimmin pärjäävät ne, jotka yrittävät taistella muutosta vastaan ja pitäytyä vanhassa.

#### Taulukko 1. Palvelutoiminnan uusi paradigma

Väistynyt paradigma	Uusi paradigma
Tuotelähtöisyys	Asiakaslähtöisyys
Asiakas objektina	Palvelunkäyttäjä subjektina
Organisaatio	Avoin palvelusysteemi
Sisäiset prosessit	Instituutioiden väliset prosessit
Hallinnon oma osaaminen	Asiantuntijaverkostot
Palvelujen johtaminen	Asiakkuuksien johtaminen
Tulosohjaus	Tilintekovastuu
Sähköistäminen tuottavuustekijänä	Digitaalisuus asiakas-lähtöisyytenä

## **Palvelujen johtamisesta palvelusysteemien johtamiseen – kohti uutta paradigmaa**

Palveluliiketoiminnan merkitys on kasvanut koko 2000-luvun ja tarjoaa positiivisia kasvunäkymiä useilla toimialoilla. Teollisuus ja palvelusektori löytävät toisensa ja Suomi palveluvaltaistuu. Palveluliiketoiminnan ydinajatuksena on tuotteen ja palvelun yhdistäminen asiakkaan toimintaa tukeväksi kokonaisuudeksi (Vargo 2004). Tuotteen hyödyt valjastetaan palveluajattelun avulla asiakas-hyödyiksi. Asiakas nousee keskiöön ja palvelutuotannossa yhdistetään joustavasti eri tahojen resursseja asiakastarpeisiin. Tuotantojärjestelmästä kehittyä avoin palvelusysteemi. Tämä elinkeinoelämässä käynnistynyt kehityskulku tekee tuloaan julkiselle sektorille – palvelu(tuotteiden) johtamisesta siirtyään palvelusysteemien johtamiseen. Työpoliittiset palvelut eivät ole irrallaan muusta palveluyhteiskunnasta, vaan niitä tulee tarkastella asiakkaalle annettavan hyödyn ja hyvinvoinnin arvoverkostojen näkökulmasta. Palvelutoiminnan paradigmanmuutoksen osatekijöitä on kuvattu taulukossa 1.

### ***Uusi julkinen hallinta – hallinnonuudistusten uusi oppi***

Hallintotieteilijät ovat tuoneet esille, että uuden julkisen hallinnan (New Public Governance, NPG) oppisuunnasta on rakentumassa hallinnouudistusten kolmas aalto ja oma paradigmansa perinteisen julkishallintoajattelun (Public Administration, PA) ja uuden julkisjohtamisen (New Public Management, NPM) jatkumoksi (Hakari 2013). Uusi julkinen hallinta (NPG) perustuu ajatukseen siitä, että hallinta täydentää perinteistä julkishallintoa (PA) ja uutta julkisjohtamista (NPM) keskittyen organisaatioiden välisiin suhteisiin ja vuorovaikutukseen sekä pal-

velujärjestelmään. Yhteisten asioiden hallinnan onnistuminen perustuu yhteistyöhön yksityisen ja kolmannen sektorin sekä kansalaisten kanssa. ”Hallinta” keskittää huomion hallintorakenteiden sijaan toimintoihin ja tapahtumaketjuihin, joiden kautta hallinto toimii. Julkisella sektorilla ei ole automaattisesti monopoliasemaa kaikkeen asiantuntijuuteen tai resurssihin, jotka ovat välttämättömiä yhteiskunnalle tai taloudelle. Julkinen sektori on riippuvainen muista toimijoista ja sen rooli muuttuu enemmän mahdollistavaksi ja koordinoivaksi. Vuorovaikutus ja avoimuus korostuvat uudessa hallintokulttuurissa.

Erilaiset tulevaisuustarkastelut hahmottavat julkiselle palvelulle tulevaisuutta, jossa sisäisen ja ulkoisen toimintaympäristön muutostekijät pakottavat uudistamaan tuotantorakenteita. Suljetut palvelujärjestelmät, jotka tähtäävät oman kattavan asiantuntija-resurssin ylläpitoon, eivät menesty tuossa tulevaisuudessa. Palvelujärjestelmiltä edellytetään kykyä yhdistellä nopeasti ja joustavasti hyvin monenlaista asiantuntemusta yksilöllisten palveluratkaisujen toteuttamiseen. Tuotantorakenteissa ja niiden johtamisessa tämä tarkoittaa julkisten, yksityisten ja asiakkaan omien voimavarojen kytkemistä yhteen – ”public, private, people partnership”.

Uuden julkisen hallinnan ominaisuudet nähdään parhaana ratkaisuna vastata muutuneeseen julkisen sektorin toimintaympäristöön ja sen aiheuttamiin haasteisiin. Uuden julkisen hallinnan paradigman keskeisiä ominaisuuksia ovat toimijoiden välinen verkostoituminen palvelutuotannossa ja asiakaslähtöisyys. Yhteiskunnan monimutkaisuudessa ja pirstaloituessa julkinen hallinto ei yksin kykene ohjaamaan yhteiskuntaa ja taloutta, vaan yhteisiä asioita tulee hoitaa yhteistyössä yksityisen ja kolmannen sektorin sekä kansalaisten kanssa. Hierarkiat korvautuvat verkostoilla, joissa yksityiset toimijat

nähdään julkisen sektorin kumppaneina, ei vastapuolena. Huomio kiinnitetään organisaation ja sisäisten prosessien sijaan yhteistyöympäristöön ja ulkoisiin prosesseihin. Palvelutuotannon järjestelmä on avoin. Verkostot sekä tulosperusteiset kumppanuussopimukset ohjaavat resurssien kohdentamista.

Kansalainen nähdään aktiivisena toimijana, joka osallistuu ja vaikuttaa verkostoissa itseään ja yhteisöään koskeviin asioihin. Kansalainen ei ole objekti tai passiivinen palvelujen käyttäjä, vaan osallistuu aktiivisena toimijana julkisten palvelujensa suunnitteluun, tuotantoon ja kehittämiseen. Palvelujen tuottamisen ja kehittämisen logiikka muuttuu tuotelähtöisestä logiikasta asiakkaan näkökulmasta määräytyvään palvelulogiikkaan. Palvelulogiikka on 2000-luvulla haastanut tuotelähtöisen markkinointiajattelun (Vargo 2004). Asiakas on nostettu palvelutoiminnan keskiöön ja huomio kiinnittyy asiakashyötyyn. Julkisen toimijan rooli on mahdollistava ja moniarvoistava, ei niinkään sääntelevä.

### ***Organisaatioista palvelusysteemeiksi – suljettujen organisaatioiden maailmasta avoimeen systeemiseen ajatteluun***

Virtanen ja Stenvall (2014) alleviivaavat tuoreessa artikkelissaan, että perinteiset julkisen johtamisen tieteelliset paradigmat eivät ole huomioineet palvelukulttuurin, palvelujärjestelmän tai palvelutuotannon merkitystä eivätkä käsittele riittävästi julkisen palvelun roolia ja tarkoitusta. Julkinen palvelu toimii rajapintana julkishallinnon ja kansalaisten välillä. Julkiset organisaatiot muuttuvat organisaatioista palvelujärjestelmiksi ja tuotelähtöinen logiikka muuttuu palvelulogiikaksi, joka pitää sisällään palvelukulttuurin, -orientaation ja todellisen lisäarvon tuottamisen asiakkaalle. Palvelujärjestelmän toi-

mivuus perustuu organisaation, henkilöstön ja asiakkaiden väliseen vuorovaikutukseen. Tässä vuorovaikutuksessa tapahtuu myös palvelujen kehittyminen ja uusien innovaatioiden syntyminen. Julkiset palvelut ovat vuorovaikutuksen, yhdessä tuottamisen sekä yhdessä luomisen ja kehittämisen alustoja.

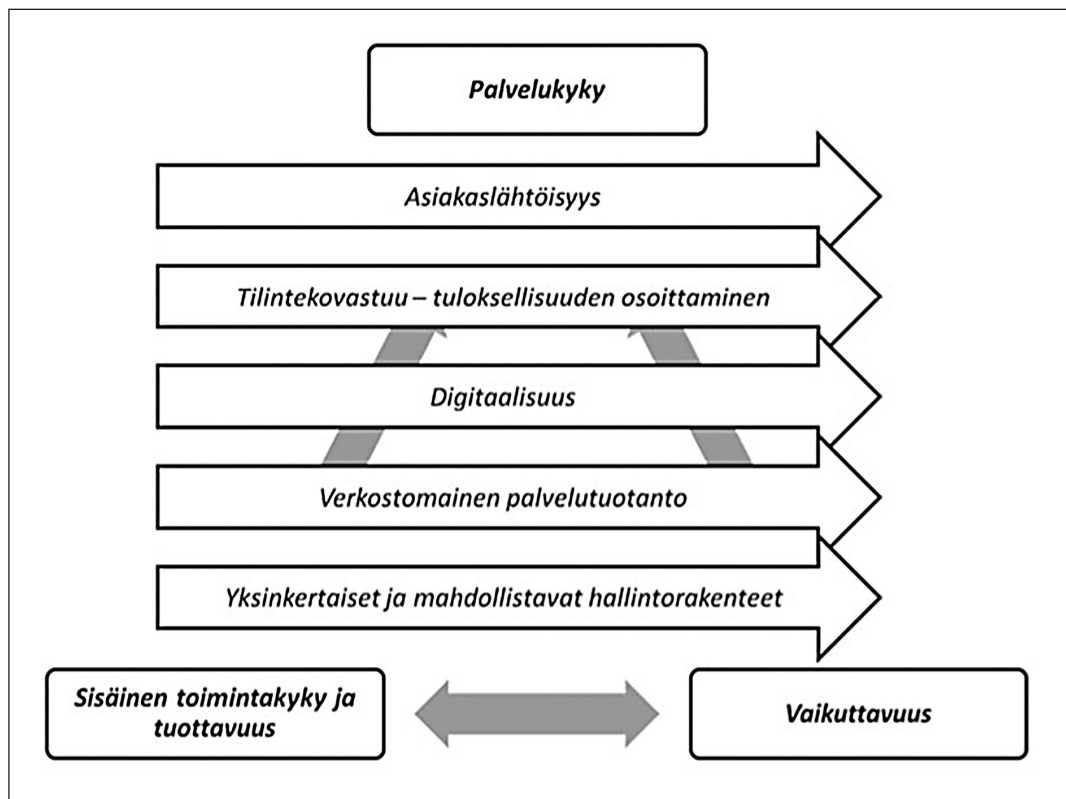
Palvelujärjestelmiin liittyvien systeemisten muutostekijöiden – teknologia, informaatiikka, robotiikka – vaikutukset ovat ennustamattomia eikä niitä kyetä kokonaisuutena ottamaan haltuun. Voidaan tunnistaa, että muutostekijät tulevat uudistamaan julkisen palvelun tuotantoa, palvelumalleja, johtamista ja päätöksentekoa. Muutosten sisältöä, laajuutta, aikataulua tai nopeutta ei kuitenkaan tiedetä. Yksi asia on varmaa – palvelusysteemien muutosjohtamiseen tulee kohdistumaan erittäin merkittäviä vaatimuksia. (Virtanen & Kaivo-oja 2014)

Siirtymä avoimien palvelusysteemien malliin muuttaa tilintekovastuun painopistettä organisaation sisäisestä ohjaus- ja johtamisjärjestelmästä (vertikaalinen) kohti sidosryhmiä (horisontaalinen), erityisesti palvelujen käyttäjiä. Virtanen, Stenvall ja Kinder (2014) korostavat prosessuaalista tilintekovastuuta, joka asettaa palvelun käyttäjän tilintekovastuun keskiöön. Prosessuaalinen tilintekovastuu edellyttää palvelunaikaista oppimista ja kehittymistä sekä vahvaa kokeilevuutta. Reaaliaikaisesta palautemekanismista tulee osa palveluntarjoajan ja käyttäjän vuorovaikutusta. Palveluntarjoajalta tämä edellyttää uudenlaista palveluasennetta ja palvelujen käyttäjän uudenlaisen roolin tunnistamista toiminnan kehittämisen lähtökohtana.

### **Esitykset työpoliittisen palvelujärjestelmän kehittämiseksi**

Työpolitiikan palvelurakennearviointi esittää arviointitehtävien käsittelyn perusteella

Kuva 1. Tuloksellisuuden ajurit palvelujärjestelmän kehittämiseksi



työpoliittisen palvelujärjestelmän tuloksellisuuden vahvistamista viiden kehityssuunnan avulla (ks. kuva 1). Määritetyt kehityssuunnat ovat tuloksellisuuden keskeisiä ajureita ja vastaavat työpoliittisen palvelujärjestelmän sisäisen – tuottavuus ja tehokkuus – ja ulkoisen toimintaympäristön – työelämä ja työmarkkinat – muutosten synnyttämiin haasteisiin. Palvelurakennearvioinnin arviointiteemojen ja -kysymysten käsittelyn tuottamat kehittämissuosituksat (35 kpl) ovat välineitä tuloksellisuusajurien edistämiseksi.

Ensimmäinen kehityssuunta on *asiakslähtöisyyden vahvistaminen* palvelujärjestelmän eri tasoilla. Palvelukulttuurin uudistamista asiakslähtöiseksi tuetaan johtamiseen ja johtajuuteen panostamalla. Palvelujen käyttäjät – työnhakijat, työnantajat, työpai-

kat – tulee osallistaa vahvemmin mukaan palvelutapahtumaan ja erityisesti palvelujen kehittämiseen. Palvelujen tai palvelutuotteiden johtamisesta tulee siirtyä kohti asiakkuuksien johtamista läpi organisaatio-rajoiden. Tällöin keskeiseen asemaan nousee asiakastiedon välittyminen ja hyödyntäminen eri palveluntuottajien rajapinnoilla. Konkreettisine kehittämissuosituksina esitetään esimerkiksi TE-toimistojen roolin muuttamista luottamusperiaatteen suuntaan työttömyysturva-asioissa vähentäen asiakkaan todistustaakkaa tai eri viranomaisten tekemiä työpaikkakäyntejä koskevan tiedonvaihdon lisäämistä julkisissa työelämän kehittämissuositeluissa.

Toisessa kehityssuunnassa esitetään työpoliittisen palvelujärjestelmän *tilinteko-*

*vastuun vahvistamista.* Palvelujärjestelmän ohjauksessa ja johtamisessa tulee kirkastaa suorituskyvyn ja tuloksellisuuden tavoitteet. Palveluyksiköitä tulee vertailla ja vertaiskehittää tuloksellisuustiedon pohjalta. Kumppanuuksissa ja palveluhankinnoissa tulee korostaa tulosorientaatiota. Palvelumallien kehittämisessä tulee edetä rohkeampien kokeilujen kautta kokeilujen nettovaikutukset asianmukaisesti arvioiden. Tuloksellisuusviestintää palvelun käyttäjien ja kansalaisten suuntaan tulee vahvistaa. Arviointi esittää konkreettisen suosituksen esimerkiksi julkisen työvoima- ja yrityspalvelun palveluhankinnan kokonaisuuden uudistamista kohti sisältöinnovaatioita ja tulosperusteisuutta tukevia rakenteita. Lisäksi esitetään työllisyyskatsauksen rinnalle TE-palvelun ”tuloksellisuuskatsausta” kuvaamaan palvelun tuloksia ja suorituskykyä.

Kolmas kehityssuunta korostaa *digitaalisuuden mahdollisuuksien täysimääräistä hyödyntämistä* palveluissa. Nykyisellään digitaalisuus tulkitaan liian kapeasti, pääasiassa tuottavuustekijänä ja automaationa. Digitaalisuus kuitenkin tarjoaa mahdollisuuksia asiakaslähtöisten, käyttäjäystävällisten, henkilökohtaisten, vuorovaikutuksellisten ja vaikuttavien palvelujen kehittämiseen. Digitaalisuutta voidaan hyödyntää asiakkaan oman asioinnin ja palvelutarjoajan asiantuntijatyön yhdistävänä linkkinä vuorovaikutuksellisesti. Digitaalisuus järkevästi kohdentaa voidaan myös vapauttaa asiantuntijapanosta vaikuttavampiin tehtäviin. Arviointi esittää mm. uusien digitaalisten ratkaisujen kehittämistä työttömyysturva-asioiden käsitteilyyn, työnvälityksen eri palvelukanavien yhteiskäytön ja yhteentoimivuuden varmistamista sekä julkisen työnvälityspalvelun ja työnvälitystiedon rajapintojen avaamista ja etenemistä kohti työmarkkinatoimijoiden yhteistä työnvälityksen virtuaalista koostamispaikkaa.

Neljäs kehityssuunta korostaa työpoliittisten palvelujen *tuottamisrakenteen kehittämistä* verkostomaisempaan suuntaan. Arvioinnin mukaan tulee tunnistaa tavoitteiden kannalta strategiset kumppanit sekä kehittää palveluhankintaa sisältöinnovaatioita ja tuloksellisuutta korostavaksi. Tämä edellyttää palvelutason ja omien ydintehtävien määrittämistä palvelutuotannossa. Työpoliittisten palvelujen tuottamisen resursseja tulee johtaa systemaattisesti ja tavoitteellisesti hallinnon omaa, kumppanien ja palveluntuottajien osaamista järkevästi asiakkuuksiin yhdistäen. Arviointi esittää mm. julkisen työvoima- ja yrityspalvelun kumppanuusstrategian laatimista ja palveluhankinnan kokonaisuuden arviointia hankinnan organisoinnin, osaamisen, toimintamallien sekä sopimus- ja hankintamallien kysymyksissä.

Viides kehityssuunta korostaa *hallinnon rakenteiden yksinkertaisuutta, tasapainoisuutta ja mahdollistavuutta.* Arvioinnin mukaan sekä TE-palveluun että julkisiin työelämän kehittämispalveluihin tulee luoda palvelukyvyyn ja vaikuttavuuden varmistavat kestävätkä rakenteet. Hallinnonalojen yhteistyö, alueellisten työmarkkinoiden tarpeet ja ohjausjärjestelmän tasapaino tulee huomioida rakenneratkaisuissa. Hallinnonuudistamisessa tulee edetä ensisijaisesti toimintamalliuudistuksien sekä johtamisen ja digitalisaation ratkaisujen kautta. Arviointi esittää mm. TE-toimistojen ja työttömyysetuuden maksajien välisen työnjaon selkiyttämistä sekä kolmikantayhteistyön alueellisten rakenteiden ohjauksen terävöittämistä. Arviointi määrittää lisäksi vaihtoehtoisia hallintorakenteita TE-palvelulle sekä julkisille työelämän kehittämispalveluille.

### **Esitysten toimeenpanosta**

Työpolitiikan palvelurakennearvioinnin tehtävänä on ollut tuottaa analyysit ja ehdotuk-

set työpoliittisen palvelujärjestelmän kehittämiseksi. Ehdotuksien jatkovalmistelun tai päätöksenteon vastuut asettuvat hankkeen ulkopuolelle. Arvioinnin teemakokonaisuudessa näitä vastuutahoja on useampia. Eteneminen tiedontuotannosta päätöksentekoon on kuitenkin rakennettu jatkumoksi. Hankkeessa on arvioitu kaikki 35 kehittämissuosituksista kriittisyyden ja toimeenpanon laajuuden näkökulmista sekä laadittu esitys toimeenpanon pääasialliseksi vastuutahoksi.

Osa toimeenpanosta on käynnistynyt jo arvioinnin aikana. Esimerkiksi työttömyysturvatehtävien kehittämissuosituksia on pääasiassa toteutettu vuoden 2015 alusta voimaan tulleilla lakimuutoksilla. Julkisen työväilytyksen kumppanuusohjelmaa ollaan parhaillaan rakentamassa. Työvoimapalvelun tulosperusteisesta hankinnasta on käynnistynyt kaksi pilottihanketta (Uusimaa ja Pirkanmaa) ja lisää on suunnitteilla. Suurin työ odottaa kuitenkin vielä tulevilla hallituskaudella. Tämä työ edellyttää arvioinnin mukaan kokoavia ja tavoitteellisesti johdettuja kehitystyön rakenteita. Kyseessä on esimerkiksi TE-palvelun osalta kokonaisvaltainen toimintamalliuudistus, jonka toteuttaminen edellyttää uudistuksia palvelujärjestelmän kaikilla tasoilla palvelukulttuurista politiikkaohjaukseen.

### **Lopuksi – pohdintaa arviointimenetelmästä**

Työpolitiikan palvelurakennearviointi on tarjoillut uudenlaisen mallin hallinnon uudistamiseen. Siinä lähdetään liikkeelle uusien ajatusmallien – jopa toisinajattelun – rakentamisesta määritettyjen ongelmien ratkaisemiseksi. Luodaan uusia politiikkainnovaatioita kokonaistuloksellisuuden viitekehityksessä ja päädytään tuottavuuden ja vaikuttavuuden vahvistumiseen. Säästöt

ja leikkaukset eivät ole kehittämisen lähtökohtana, vaan tavoitteena on uusien politiikkainnovaatioiden tuottaminen.

Menetelmällisesti kansainvälinen vertaisarviointi kantoj hankkeessa pääasiallisen vastuun uusien toimintamallien esiin nostamisesta. Ilman sitä monta kriittistä kysymystä olisi jäänyt kysymättä. Tutun viitekehityksen ja totuttujen toimintatapojen ääreltä ja sisältä on vaikea kysyä oikeita, riittävän perustavanlaatuisia kysymyksiä – miksi me toimimme näin kun naapurit toimivat eri tavoin; mitkä olivat ne argumentit, joiden nojalla aloimme toimia näin; ovatko nuo argumentit enää voimassa; voisimmeko ajatella toimivamme toisin.

Kansainvälisen tarkastelun havainnot ja oppimiskokemukset ohjattiin ärsykeinä perinteiseen laajapohjaiseen kansalliseen työryhmytyöskentelyyn. Tämä pakotti uudistamaan ajattelua ja pohtimaan, miten toisenlaiset toimintamallit voisivat soveltua meidän toimintaympäristöömme ja -kulttuuriimme. Syntyi suomalaisia tulkintoja ja sovelluksia kansainvälisesti koetelluista malleista. Sovellukset ja suositukset syntyivät yhteisen käsitteilyn, oivalluksen ja luomisen kautta. Näin ollen eri tahot – hallinnonalat, työmarkkinajärjestöt ja muut toimijat – sitoutuivat esityksiin jo prosessin aikana. Menetelmä oli avoin, osallistava ja sitouttava, joten parhaita aihioita päästiin kokeilemaan ja viemään valmisteluun jo arviointiprosessin aikana.

Työpolitiikan palvelurakennearviointi kelvannee esimerkiksi politiikkainnovaatioita luovasta kehitystyöstä, jossa yhdistyvät sopivalla tavalla analyttisyys, pragmaattisuus ja avoimuus. Tietoa ei haudota raportteihin, vaan sitä jaetaan ja imetään jatkuvasti prosessin aikana. Arvioitsijat eivät sulkeudu kammioihin, vaan vuorovaikutus päätöksentekijöiden ja toimeenpaneuvien tahojen kanssa on jatkuvaa. Työ ei pääty raportin julkistamiseen, vaan toimeenpanon varmistami-



seksi valmistellaan, viestitään ja vaikutetaan – innostetaan toimeenpanijat ja vakuutetaan sidosryhmät, jotta jälkimmäiset luovat riittävän paineen, kun ensin mainitut uhkaavat väsähtää muutosvistarinnan edessä.

Työpolitiikan palvelurakennearviointi on ollut sekä temaattisesti että prosessina erittäin laaja kokonaisuus. Arviointiteemat ja -kysymykset ovat keskenään jossain määrin erimitallisia. Prosessissa on ollut mukana noin viitisenkymmentä kansallista ja kansainvälistä asiantuntijaa lukuisista eri organisaatioista. Hallittavuus on ollut koetuksella sekä prosessia luotsattaessa että tuloksia ja esityksiä koottaessa. Esitysten osalta on ollut pakko tehdä syntetisointia ja yksinkertaistamista. Samalla on kuitenkin voinut huomata, että massiivisen työn puristaminen viiteen ydinviestiin – edellä esitellyt tuloksellisuuden ajurit – on sekä helpottanut että tuonut tehoa toimeenpanon valmisteluun sekä vuoropuheluun sidosryhmien ja päätöksentekijöiden kanssa. Ydinviestit muodostavat 35 yksilöidyn, analysoidun ja puntaroidun kehittämissuosituksen ympärille eheän kehitystarinan työpoliittisen palvelujärjestelmän uudistamisesta – tarinan, joka näyttää selkeän suunnan ja kehityspotut, joiden varaan toimeenpanon johtaminen voidaan rakentaa. Se on tarina, joka puhuttelee työpolitiikan lisäksi myös muita sektoreita. Palvelutoiminnan kehityskulku ja paradigman uudistuminen koskettavat kaikkia yhteiskunnan sektoreita.

### **Lopuksi – pohdintaa työmarkkinoiden kokonaiskehittämisestä**

Talouden ja työmarkkinoiden tilanne on haastava, ja ennusteiden mukaan tulee sellaisena myös lähivuodet pysymään. Keskustelu työmarkkinoiden kehittämisestä on käynnis-

tynyt ja jonkinlaista reformia tuntuvat useat tahot kevään hallitusohjelmaan kaavailevan. Voidaan todeta, että nykyisessä vaikeassa työmarkkinatilanteessa kaikki keskustelu, jolla etsitään uusia keinoja työllisyyden edistämiseksi ja työmarkkinoiden toimivuuden parantamiseksi, on tervetullutta. Keskustelu painottuu usein kuitenkin liiaksi yksittäisiin asiakysymyksiin eikä työpolitiikan kokonaisuuteen kiinnitetä huomiota. Vaikkapa Tanskan tai Saksan työmarkkinamalleja nostetaan esiin, mutta useimmiten vain jonkun yksittäisen mekanismin osalta. Mallien toimivuus kuitenkin perustuu nimenomaan työpolitiikan eri osien johdonmukaiseen ja koordinoituun kehittämiseen. Esimerkiksi Tanskassa korkeatasoiseen työttömyysturvaan yhdistyy erittäin vahva panostus aktiiviseen työvoimapolitiikkaan. Tällä tuetaan työttömäksi jääneen nopeaa siirtymistä uuteen työpaikkaan.

Työmarkkinat ja työelämä ovat voimakkaassa murroksessa. Tulevaisuuden työmarkkinoilla siirtymät työstä työhön ja työttömyyden kautta työhön tulevat lisääntymään. Työnteko ja yrittäjyys saavat uusia muotoja. Yhä useampi työllistää itse itsensä. Työmarkkinajousten ja työttömyysturvan kehittäminen eivät yksin riitä luomaan tarvittavaa dynamiikkaa ja turvaa näissä työelämän taitekohdissa. Lisäksi tarvitaan oikein kohdennettuja, riittävästi resursoituja ja vaikuttavia työvoimapolitiittisia toimia. Aktiivinen työvoimapolitiikka on siis työmarkkinoiden jouston ja turvan takuumies.

Työpolitiikan palvelurakennearviointi tarjoaa tarkoin harkitun ja laajassa yhteistyössä laaditun reseptin palvelujärjestelmän tuloksellisuuden ja vaikuttavuuden parantamiseksi. Se on siis yksi kriittinen osa tuota työmarkkinoiden kokonaisuuden kehittämistä. Työmarkkinareformin onnistunut toteuttaminen edellyttää palvelujärjestelmän kehityksen vahvaa kytkemistä mukaan kokonaisuuteen.

**Lähteet**

- Hakari, Kari (2013); Uusi julkinen hallinta - kuntien hallinno uudistusten kolmas aalto? Tutkimus Tampereen toimintamallista, <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9263-1>.
- Oosi, Olli (2014a); Työpolitiikan palvelurakenteiden kansainvälinen vertaisarviointi, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 42/2014.
- Oosi, Olli (2014b); Pohdintaa työpolitiikan palvelurakenteiden kansainvälisestä vertaisarvioinnista, Työpoliittinen aikakauskirja 4/2014.
- Räisänen, Heikki – Alatalo, Johanna – Henriksen, Kristian Krüger – Israelsson, Torbjörn – Klinger, Sabine (2012); Labour Market Reforms and Performance in Denmark, Germany, Sweden and Finland. Publications of the Ministry of Employment and the Economy, Finland 19/2012.
- Vargo, Stephen L. - Lusch, Robert F. (2004); Evolving to a New Dominant Logic for Marketing, *Journal of Marketing* Vol. 68 (January 2004), 1–17.
- Virtanen, Petri - Kaivo-oja, Jari (2014); Reforming Public Service Systems within the Framework of Emerging Systemic Governance Challenges. *Managing Service Quality: An International Journal*, [in review process].
- Virtanen, Petri - Stenvall, Jari (2014); The evolution of public services from co-production to co-creation and beyond. *International Journal of Leadership in Public Services*, Vol. 10 Iss 2 pp. 91 – 107.
- Virtanen, Petri - Stenvall, Jari - Kinder, Tony (2014); Do Accountabilities Change When Public Organisations Transform to Service Systems? [Forthcoming in *Financial Accountability and Management*].
- VN (2012); Valtioneuvoston periaatepäätös työmarkkinoiden toimivuuden ja työvoiman tarjonnan turvaamiseksi, [https://www.tem.fi/files/33207/periaatepaatos\\_24052012.pdf](https://www.tem.fi/files/33207/periaatepaatos_24052012.pdf).

## Pätkäpappina – aina toisen jäljillä

Visa Tuominen<sup>1</sup> – Heikki Salomaa<sup>2</sup>

### Johdanto

Yleisen työmarkkinatilanteen kiristyessä ja akateemisen työttömyyden lisääntyessä ovat myös teologiselta koulutusosalta valmistuneiden työmahdollisuudet kaventuneet. Vielä kymmenkunta vuotta sitten papeista oli jonkinasteista pulaa ja vasta valmistuneiden oli kohtuullisen helppoa löytää pappisvirkoja. Nytemmin työllistymistilanne on huonontunut ja AKAVAn (12/2014) tilastojen mukaan teologiien työttömyys on kaksinkertaistunut neljässä vuodessa. Työttömiä teologian maistereita on tällä hetkellä 231 henkilöä, jossa luvussa ovat mukana muutkin kuin jo papiksi vihityt tai pappisvihkimystä odottavat. Vaikka määrä ei vaikuta suurelta 19 500 työttö-

män maisterin joukossa, on teologia pieni koulutusala. Työttömien teologiien määrä alkaakin lähestyä jo koko koulutusalan yhden vuoden sisäänottoa (AKAVAn tilastot 12/2014; Ijäs 2014; Vainio 2015).

Pappisliiton (2014) tilaston mukaan seurakunnat työllistivät luterilaisista papeista 91 prosenttia. Seurakuntien talouden perusta muodostuu kirkollisverotuloista. Ne ovat muun muassa jäsenmäärän vähenemisen vuoksi laskeneet vuosina 2008–2014 keskimäärin 0,8 prosenttia joka vuosi (Seurakuntatalous, verotulot 2014). Kun seurakuntataloudet ovat tiukalla, säästää etsitään palkkakuluista. Virkavapaalla olevien pappien sijaisuuksia jätetään täyttämättä, määräaikaisia papinvirkoja lakkautetaan, avoimia virkoja jäädytetään tai yksittäisissä tapauk-

<sup>1</sup> Visa Tuominen, YTT, KL, lehtori, Joensuun normaalikoulun lukio, Itä-Suomen yliopisto

<sup>2</sup> Heikki Salomaa, TT, yliopistonlehtori, filosofinen tiedekunta, Itä-Suomen yliopisto

sisä pappeja jopa irtisanotaan säästösyistä (Rihu 2014).

Papiksi rekrytoituminen on monivaiheista. Soveltuvan teologian maisterin tutkinnon lisäksi pappisvihkimykseen vaaditaan työnantajan kutsu. Tiedossa on oltava virka tai ainakin puolen vuoden papin sijaisuus, jotta piispa vihkisi papiksi. Lisäksi piispa arvioi ja hyväksyy hakijat ja tuomiokapituli järjestää erillisen täydentävän ordinaatiokoulutuksen (Polku papiksi 2015). Vasta tämän jälkeen teologian maisteri voi saada juhlallisen pappisvihkimyksen. Jos sijaisuuksia tai virkoja ei aukea, ei tule myöskään vihkimyksiä. Hiippakuntien tuomiokapituleiden päätöstiedotteiden mukaan vuonna 2014 vihittiin vain 65 uutta pappia, kun vihkimyksiä on ollut Ijäksen (2014) mukaan 190 parhaimpina vuosina. Vuonna 2014 vihityistä papeista määräaikaisessa työsuhteessa aloitti 90 prosenttia (Hiippakuntien tuomiokapituleiden päätöstiedotteet 2014).

Rakenteelliset muutokset pappien työmarkkinoilla tiivistyvät seuraavasti: seurakunnissa samat työt tehdään aiempaa pienemmällä henkilömäärällä, työtilaisuuksia ei ole entiseen tapaan ja jos niitä on, työuran alku rakentuu sijaisuuksista (esimerkiksi Ijäs 2014, Rihu 2014, Vainio 2015). Kun useimpien pappien työura alkaa pätkätyösuhteessa, ilmiötä on kiintoisaa tarkastella myös henkilötasolla. Kirjoituksessa esittelemme kahden pätkäpappina työskennelleen teologin, *Albertin* ja *Angelan* kokemuksia työuran alkutaipaleelta. *Pätkäpappeudella* tarkoitamme Sulanderin (2012) tapaan pappina toimimista katkeavissa, määräaikaisissa työsuhteissa.

## Aineisto

*Albertin* ja *Angelan* (koodinimet) haastattelut ovat osa aineiston hankintaa, jossa aiomme

tarkastella neljän papiksi vihityn teologian maisterin työuria, ammatillista kehittymistä ja työssäjaksamista. Teemahaastattelimme henkilöt alkukesästä 2014 kahdella paikkakunnalla entisen Itä- ja Länsi-Suomen läänien alueilla. Yhdessä toteuttamamme haastattelut kestivät reilun tunnin ja ne purettiin tekstimuotoon sanasta sanaan. Artikkelissa käyttämämme suorat haastattelukatkelmat on erotettu muusta tekstistä lainausmerkein ja kursivoinein. Kolme viivaa (---) katkelmissa merkitsevät poisjätettyjä sanoja.

Haastateltavistamme kaksi oli toiminut pappina vähintään kymmenen vuotta ja kaksi noin viisi vuotta. Haastateltavat valittiin harkinnanvaraisella otoksella, ja he edustavat ensimmäistä akateemista tutkintoaan suorittaneita nuoria maistereita (Salomaa 2013, 201–202). *Työpoliittiseen aikakauskirjaan* kokoamamme teksti keskittyy reilut viisi vuotta työmarkkinoilla olleiden Albertin ja Angelan kokemuksiin pätkäpappeudesta.

## Albert – pyhäkoulutätinä ja leikkisetänä

Albert sai pappisvihkimyksen kaksi viikkoa teologian maisteriksi valmistumisensa jälkeen. Hän oli onnistunut saamaan läheltä kotiseutuaan seurakuntapapin sijaisuuden yhteensä seitsemäksi kuukaudeksi, kahdesta peräkkäisestä pätkästä. Sijaisuuksien päätyttyä edessä oli muutto seuraavaan sijaisuuteen ja uudelle paikkakunnalle. Sieltä käsin hän on tehnyt useita sijaisuuksia eri seurakuntiin, nykyisen kotimaakuntansa alueella. Samanaikaisesti hän suorittaa teologian alan jatko-opintoja.

Haastatteluhetkellä Albert toimi seurakuntapappina vuoden sijaisuudessa ja kuvaa identiteettiään kahtalaisena. Hän on ”*pappi, mutta samalla myös tutkija*”, eikä vain jom-

paakumpaa. Työuransa aikana hän oli toiminut myös puolipäiväisenä seurakuntapastorina tehden samalla väitöskirjaa. Päätoimisena apurahatutkijana Albert työskenteli noin vuoden, papin sijaisuuksiensa välissä.

Albert oli ollut työttömänä kolmeen otteeseen valmistumisensa jälkeen. Työttömyysjaksoista pisin kesti kaksi kuukautta. Lyhin puolestaan oli kaksi päivää, koska tuolloiset säädökset edellyttivät vuorotteluvapaan sijaiselta vähintään päivän työttömyyttä. Kertaakaan Albert ei ole ollut tilanteessa, jossa hänellä ei olisi ollut tietoa seuraavasta työstä. Niinpä Albert ei pitänyt työttömyysjaksojaan erityisen ongelmallisina. Niiden aikana oli voinut tehdä jatko-opintoja ja ne olivat toimineet lomaa vastaavina taukoina, sillä kirkon työssä sijaisen vuosilomakertymä on niukka ja lomat saa pitää tyypillisesti työjakson päätteeksi.

Työttömyysjaksoja ongelmallisempana Albert piti vaihtuvia työyhteisöjä ja -tehtäviä. Nuori pappi oli tähän mennessä työskennellyt kolmessa seurakunnassa, ja niiden sisällä lukuisissa toimenkuvissa. Haastatteluhetkellä Albert teki jo kolmatta sijaisuutta samaan seurakuntaan. Jokaisella kerralla työtehtävät olivat vaihtuneet. Hän oli ehtinyt hoitamaan toimituksia ja jumalanpalveluksia, rippikouluja, nuorteniltoja, varhaisnuoriso- ja varhaiskasvatustyötä ja diakoniatyötä, omien sanojensa mukaan oikeastaan kaikkea muuta paitsi lähetystyötä. Seurakuntapapin tehtävissäänkin hän *”oli ollut pyhäkoulutäti, leikkisetä, sytytellyt nuotioita, lämmittänyt saunaa, kantanut vesiä.”* Lomakausina hän oli vuorollaan sijaistanut kirkkoherraa. Joustavuutta tarvittiin, sillä työyhteisö ei ollut suuri, ja töitä oli enemmän kuin mitä ehti tekemään. Työssä jaksakseen Albert oli oppinut rajaamaan työaikaansa noin kahdeksaan tuntiin päivässä ja pyrkinyt sanomaan välillä ”ei”. Itsekontrolli toi selkeyttä ja turvallisuutta työn suunnitteluun, sillä kukaan

muu ei ole laskenut rajatonta työaikaa tekevän papin työtunteja.

## Vakituisen tehtävän kaipuu

Mitä Albert haluaisi muuttaa työssään? *”Jos Luoja sois, niin sais vakituisen työpaikan.”* Seurakuntapapin työhön Albertille loi mielekkyyttä työyhteisö ja työyhteisöön kiinnittyminen. Tämä oli kuitenkin ollut vaikeaa sekä työnantajan vaihtuessa että työtehtävien muuttuessa seurakunnan sisällä: *”Kun se on jatkuva pätkää, pätkiä ja vaihtuu ja vaihtuu, niin se lopulta rupee väsyttämään, että eikö tässä voisi jo johonkin vakiintua?”* Päästäkseen kiinni vakituisen työsuhteen Albert oli hakenut lukuisia virkoja eri puolilta maata, mutta ei ole tullut valituksi.

Albertin mukaan papin työssä kehittymisen edellytys on työn kalenterivuoden kierroksen kokeminen. Sen läpikäytyään pystyy hahmottamaan ja kehittämään omaa työtä. Pätkäpapin on vaikeaa puuttua työn epäkohtiin tai kehittää omaa työtä, kun ei ole varmuutta siitä, tuleeko sijaisuuden jälkeen vielä seuraavaa. Parhailtaan tekemässään sijaisuudessa Albert haluaisi kehittää seurakuntansa jumalanpalveluselämää, mutta sijaisena hän oli pystynyt toteuttamaan vain pieniä muutoksia.

Työuran alkuvaiheiden haasteista huolimatta Albert on varma, että uravalinta oli oikea ja mahdollisuudet työmarkkinoilla hyviä. Pakotettu työnkierto oli auttanut Albertia hahmottamaan seurakuntien työyhteisöjä ja niiden kysymyksiä laajemminkin. Monet työnkuvat eri seurakunnissa olivat puolestaan avartaneet ajattelua. Albert muisti eläneensä työuransa alussa pappeuteen liittyvän kaikkivoipaisuusajatuksen huumassa. Siitä hän arveli nyttemmin laskeutuneensa ihmisten palvelemiseen. Ajattelun muutoksen oli aiheuttanut nimenomaan työskentely

pitkään samojen ihmisten kanssa, tutussa seurakunnassa.

## Angela – pätkästä pätkään

Angelan maisteripubliikista pappisvihkimykseen kului vajaa viikko. Albertin tavoin hänen valmistumisensa ajoittui tilanteeseen, jossa papeista vielä oli lievää pulaa. Pätkäpappeus alkoi työntäyteisesti aivan kesän korvalla vakinaisen henkilöstön jäädessä lomilleen. Ensimmäisen sijaisuuden päätyttyä oli edessä kirjoittautuminen työttömäksi työnhakijaksi vain seitsemän kuukautta pappisvihkimyksen jälkeen. Ansiosidonnaiseen työttömyyspäivärahaan vaadittava työssäoloehto ei täyttynyt ja taloudellinen tilanne askarrutti, sillä perhe oli juuri ehtinyt ostaa asunnon.

Pahempaa kuin taloudellinen tilanne oli kuitenkin papin identiteetin tilapäinen menetys, sillä Angela oli juuri päässyt *”rakastamaansa seurakuntatyöhön ja --- repästään siitä täysin pois.”* Kolmen kuukauden työttömyysjakson aikana hän teki kaksi lyhyttä viikon-parin seurakuntapapin sijaisuutta. Ne olivat taloudellisesti tarpeen. Muuten aika kului uuden kodin pintaremonttia tehdessä, opiskellessa ja töitä etsiessä. Tupaantuliaisten jälkeisenä arkipäivänä alkoi uusi papin työpätkä. Tällä kertaa se vei 150 kilometrin päähän uudesta kodista, ja työviikon ajaksi oli muutettava vuokralle opiskelijasoluun. Sijaisuuden päätyttyä Angela palasi kotipaikkakunnalleen ja siirtyi seuraavien neljän vuoden aikana seurakunnasta ja työtehtävästä toiseen. Sijaisuuksien kestot olivat puolestatoista viikosta reiluun puoleentoista vuoteen riippuen siitä, kuuluiko tehtävään järjestää yksittäinen rippikoululeiri vai oliko kyseessä pidempi vuorotteluvapaa. Ammatinimikkeinä vaihtelivat seurakuntapappi, oppilaitospappi ja sairaalapappi.

Pätkäpapin työssäjaksaminen oli toisinaan koetuksella, sillä työtehtävän vaihtuessa edessä oli aina uusi hyppy tuntemattomaan, uusi työyhteisö tutustuttavana eikä työhön perehdytystä juurikaan tarjottu. Pätkäpappia saattoi esimerkiksi olla odottamassa sadan entuudestaan tuntemattoman rippikoululaisen jakaminen leireille, jotka tuli myös toteuttaa. Sen kesän aikana Angelalle kertyi leirivuorokausia kuukauden päivät. Kriittistä palautetta pätkäpappi sai, kun oli mennyt sijoittamaan eräät hänelle tuntemattomat vilkkaat pojat samoille leireille. *”Niin sillon tuntu, että niitten asioiden kanssa jäi tosi yksin, kun se oli taas se sijaisuus, perhanan sijaisuus”.*

## Sitkeys palkitaan

Pätkäpapin piti jokaisessa työpaikassaan ansaita oma asemansa työyhteisöstä ja ratkaista itsenäisesti, miten paljon kerää töitä itselleen ja mistä uskaltaa kieltäytyä. Angelan odotettiin aina joustavan esimerkiksi lomien suhteen. Jokaisessa työsuhteessa lomakertymä alkoi alusta ja lomat tarjottiin pidettäväksi työjakson lopuksi. Pisimmässä, puolentoista vuoden sijaisuudessa hän sai tähän poikkeuksen ilmoitettuaan, ettei jaksakaan ilman katkoa, sillä kolme edellistä kesää olivat menneet kokonaan töitä tehdessä.

Pätkäpapille ei järjestetty mentorointia tai työnohjausta. Esimiehet eivät nähneet sitä tarpeelliseksi, koska sijainen lähtisi pian pois seurakunnasta. Albertin tavoin Angela korosti papin työssä jatkuvuutta ja työyhteisön merkitystä sekä työssä jaksamiselle että työn sisällölliselle kehittämiselle. Neljän kuukauden sijaisuudessa oli turha ottaa esille työn tai työyhteisön kehittämiskysymyksiä. Se oli *”semmonen hyvin vaikea syksy --- taaskin tämmönen lyhyt pätkä”.* Angela alkoi miettiä, kannattaako hänenkään pa-

nostaa työhönsä aivan kaikkea. Jospa hän ajattelisi käyvänsä vain töissä – ”*että tästä nyt saan rahani, millä elän, että ei siinä sen suurempaa.*”

Huolimatta työuran alkupään haasteista Angela pitää uravalintaansa oikeana, sillä hän ei ollut koskaan voinut ajatella tekevänsä mitään muuta työkseen. Työtehtävien vaihtuminen sijaisuudesta toiseen oli ollut hyödyksi: Angela oli verkostoitunut ja saanut hyvän näköalan eri seurakuntiin, työyhteisöihin ja niiden moninaisiin tehtäviin. Kaksi työttömyysjaksoa, kuten eräs kolmen kuukauden sijaisuus puolikkaassa virassa, olivat jättäneet kalenteriin kaivattua vapaa-aikaa, jonka hän käytti opiskeluun.

Angelan sitkeys palkittiin lopulta. Reilun neljän vuoden pätkäpappeuden jälkeen Angela valittiin vakituiseen virkaan seurakuntaan, jossa hän oli aiemmin tehnyt jo sijaisuuksia. Hän laski palanneensa kyseiseen seurakuntaan jo kolmatta kertaa, mutta joka kerta eri työnkuvaan. Nyt virassa hän aprikoi opettelevansa sanomaan välillä ”ei” liioille työtehtäville. Aivan erityisesti Angela iloitsi kuitenkin siitä, että toistaiseksi tiedossa oleva työsuhde toi uutta mielekkyyttä ja pitkäjänteisyyttä työn kehittämiseen. ”*Viimeinkin saa tehdä töitä omille jäljilleen palaten eikä niin, että minä teen tätä jollekin toiselle tai että minä teen niitä tehtäviä, jotka on määrätty jollekin toiselle.*”

## Yhteenveto

Albertin ja Angelan kokemusten perusteella katkeavat määräaikaiset työsuhteet ovat ongelmallisia työntekijälle, mutta omat ongelmansa ne aiheuttavat myös työnantajille. Pätkäpappi pystyy harvoin työnsä kehittämiseen. Papin vaativaa asiantuntijatyötä tehdään omalla persoonalla, mutta pätkäpappi joutuu sijaisuudessa kulkemaan aina jonkun

toisen tekemän työsuunnitelman jäljissä ja tarpeellistenkin muutosten tekeminen on hankalaa. Tutkittaviemme mukaan työn kehittämisen kokonaiskuva vaatisi rakentamiseen työn jatkumista ainakin yhden kalenterivuoden verran.

Pätkäpappin työssä jaksaminen on koetuksella, koska nuorelle työntekijälle on harvoin tarjolla mentorointia tai työnohjausta. Sijainen ei juuri pysty pitämään lomien normaaleissa loma-aikojen kierrossa vaan yleensä vasta työsuhteensa päätteeksi. Sitoutumista seurakuntaan, alueeseen ja tutustumista sen ihmisiin ei välttämättä tapahdu, kun mielessä on työsuhteen epäjatkuvuus. Pätkätyön aikana voimavaroja ja huomiota syö seuraavan työpaikan löytäminen. Perheellistynyttä pätkäpappia askarruttivat myös taloudelliset seikat, joita Angela haastattelussa kuvasi.

Pätkäpappeudessa oli myönteisiäkin puolia. Haastateltavat olivat kokeneet posititiivisena mahdollisuuden nähdä erilaisia seurakuntia ja moninaisia tapoja hoitaa töitä. Lyhyetkin työpätkät olivat kerryttäneet verkostoja ja työkokemusta. Ne olivat auttaneet seuraavan sijaisuuden löytymiseen. Haastateltavat olivat kääntäneet työsuhteiden väliset työttömyysjaksot tai puolipäiväisen työsuhteen edukseen esimerkiksi lomailamalla ja suorittamalla jatko-opintoja.

Hanhijoen (ym. 2011, 111) raportissa koulutuksen ja työvoiman kysynnästä vuoteen 2025 ennakoitiin teologien työllistyvän lähinnä papeiksi (61 %) tai opetuslalle (27 %). Seurakuntien heikentynyt taloustilanne on kuitenkin jo nyt vähentänyt pappien työtilaisuuksia. Myös toisella tärkeällä teologien työllistäjällä, opetuslalla tapahtuu muutoksia. Lukion pakollisten uskonnon kurssien määrä vähentyy kolmesta kahteen, kun elokuussa 2016 voimaan tulee uusi tuntijako (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014).

Mitä tämä kehitys merkitsee teologiselle koulutuslalle? Mediakeskustelun innok-

kaimmissa mielipiteissä on jo ehdoteltu koko koulutusalan poistamista yliopistoista (Tawast 2015). Toisaalta monikulttuuristuva yhteiskunta tarvitsee edelleen laaja-alaisen akateemisen koulutuksen saaneita uskonnon asiantuntijoita (Savon Sanomien pääkirjoitus 5.1.2015). Keväällä 2015 käynnistyvän kansallisen teologien koulutustarveselvitys ottanee kantaa teologien opiskelupaikkamääriin. Sen lisäksi olisi mielestämme syytä selvittää, onko tarpeellista notkistaa ja monipuolistaa teologitutkintojen sisältöjä vastaamaan työelämän muuttuvia vaatimuksia.

## Lähteet

- AKAVAn työttömyystilastot. (12/2014) Saatavilla: [http://www.akava.fi/tyoelama/akavalaiset\\_tyoelamassa/tyottomyystilastot/1.\\_korkeasti\\_koulutettujen\\_tyottomyys](http://www.akava.fi/tyoelama/akavalaiset_tyoelamassa/tyottomyystilastot/1._korkeasti_koulutettujen_tyottomyys) (haettu 16.1.2015).
- Hanhijoki, I., Katajisto, J., Kimari, M., ja Savioja, H. (2011) Koulutus ja työvoiman kysyntä 2025 – Ennakointituloksia tulevaisuuden työpaikoista ja koulutustarpeista. Opetushallituksen raportit ja selvitykset 2011:25. Saatavilla: [http://www.oph.fi/julkaisut/2011/koulutus\\_ja\\_tyovoiman\\_kysynta\\_2025](http://www.oph.fi/julkaisut/2011/koulutus_ja_tyovoiman_kysynta_2025) (haettu 11.12.2014).
- Hiippakuntien tuomiokapitulien päätöstiedotteet (2014) Sähköpostitiedonanto Heikki Salomalle 20.1.2015.
- Ijäs, J. (2014) Toimittajana Kotimaa24 -verkopalvelun uutisessa 4.11.2014 ”Pappien Työtilanne heikentynyt entisestään.” Saatavilla: <http://www.kotimaa24.fi/artikkelit/pappien-tyollisyystilanne-heikentynyt-entisestaan/> (haettu 1.12.2014).
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2014) Tiedote 13.11.2014. ”Lukion uusi tuntijako hyväksyttiin – lukiokoulutukselle oma kehittämishanke.” Saatavilla: [edu.fi/OPM/Tiedotteet/2014/11/lukion-tuntijako.html](http://min-) (haettu 16.1.2015).
- Pappisliiton jäsenrekisteri. (2014) Sähköpostitiedonanto Heikki Salomalle 19.1.2015.
- Polku papiksi. Ohjeistus Turun arkkhiippakunnan www-sivuilla. Tekijää ei mainittuna. Saatavilla: <http://www.arkkihiippakunta.fi/rekrytointi/polku-papiksi/> (haettu 23.1.2015)
- Rihu, T. (2014) Toimittajana sanomalehti Itä-Savon uutisessa, 1.12.2014, ”Kolmatta pappia puolustetaan Mäntyharjussa”. Saatavilla: <http://www.ita-savo.fi/uutiset/lahella/kolmatta-pappia-puolustetaan-mantynharjussa-236533> (haettu 2.12.2014).
- Seurakuntatalous | Sakasti.evl.fi. Seurakuntien verotulot 2014. Saatavilla: <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?Open&cid=Content4A8076> (haettu 23.1.2015).
- Vainio, S. (2015) Toimittajana sanomalehti Savon Sanomien uutisessa 4.1.2015 ”Koulutusmäärät laskuun, pappeja tarvitaan vähemmän”. Saatavilla <http://www.savonsanomat.fi/uutiset/kotimaa/koulutusmaarat-laskuun-pappeja-tarvitaan-vahemman/1961988> (haettu 7.1.2015).
- Salomaa, H. (2013) Joensuun teologian maisterit matkalla työelämään. Teoksessa Teologiksi kasvamassa. Niemelä, K. & Salminen, V-M. (toim.) Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 118, 183–204.
- Savon Sanomat. (2015) Pääkirjoitus 5.1.2015: ”Ymmärrystä uskonnoista ei tarvita vain kirkoissa”, 2.
- Sulander, M. (2012) Toimittajana Tampereen hiippakunnan lehden Kumppanin artikkelissa ”Työalana pätkätyö” 2/2012. Saatavilla [http://tampereenhiippakunta.fi/download/kumppani/kumppani\\_2\\_2012.pdf](http://tampereenhiippakunta.fi/download/kumppani/kumppani_2_2012.pdf). (haettu 26.1.2015), 20–21.
- Tawast, T. (2015) Pappiskoulutuksen sekä



kirkon ja yliopiston välisen suhteen uudelleenarviointi on tarpeen. Savon Sanomat 3.1.2015. Saatavilla <http://www.savonsanomat.fi/mielipide/mielipidekirjoitukset/pappiskoulutuksen-seka-kirkon-ja-yliopiston-valisen-suhteen-uudelleenarviointi-on-tarpeen/1961411> (haettu 5.1.2015).

## Työntekijyyden muutokset – kulttuurisesta kuvauksesta historiallis-institutionaaliseen selitykseen

Ari Nieminen<sup>1</sup>

Parin viime vuosikymmenen aikana on kirjoitettu ja puhuttu lisääntyvästi ansiotyön subjektiivisesta kokemisesta. Esimerkiksi Juha Siltalan Työelämän huonontumisen lyhyessä historiassa tuodaan voimakkaasti esille työelämän muutos työntekijöiden subjektiivisten kokemusten kannalta ja Raija Julkusen uuden työn paradokseissa työelämän yleistä kehityssuuntaa luonnehditaan muun muassa työn subjektivoitumisena. Ari Väänäsen ja Jussi Turtiaisen toimittamassa teoksessa *Suomalainen työntekijäyys 1945–2013* (Vastapaino 2014) käsitellään tätä aihetta historiallisen muutoksen näkökulmasta. Verrattuna moniin muihin työntekijöiden subjektiiviteetin muutosta käsitteleviin kirjoihin tämän teoksen vahvuutena on juuri suhteellisen pitkä historiallinen perspektiivi. Toisen maailmansodan jälkeisenä

aikana Suomessa on tapahtunut merkittäviä taloudellisia ja yhteiskunnallisia muutoksia, jotka muodostavat dramaattisen taustan työntekijöiden subjektiiviteetin muutoksille.

Tämä keskustelupuheenvuoro perustuu pääosin Väänäsen ja Turtiaisen toimittamaan kirjaan. Kerron ensin kommentoiden kirjan sisällöstä ja pohdin tämän jälkeen työntekijöiden subjektiiviteetin tai työntekijyyden muutosten rakenteellista tai historiallis-institutionaalista selittämistä.

### Työntekijäyys

*Suomalainen työntekijäyys 1945–2013* -kirjan keskeisin käsite on ”työntekijäyys”, jonka tekijät määrittelevät kulttuuriseksi työntekijätyypiksi- tai hahmoksi. Työntekijyyden

---

<sup>1</sup> Ari Nieminen, VTT, lehtori, Diakonia-ammattikorkeakoulu

määritellään rakentuvan ihannetyöntekijän toivekuvista, työelämän puheesta sekä työntekoon liittyvistä teoista. Muita samaan ilmiökokonaisuuteen viittaavia termejä ovat ”työntekijäkuva” ja ”työntekijämalli”, joilla viitataan ”eri aikoina vallinneisiin käsityksiin työntekijän tavoiteltavista ja vähemmän tavoiteltavista piirteistä”.

Lähestymistapa on siis selvästi kulttuurisosiologinen, mikä tulee näkyviin myös kirjan taustalla olevien tutkimusten aineistoista (muun muassa sanomalehtien työpaikkailmoitukset, johtamisoppaat, lehdistössä käyty keskustelu työterveydestä). Lähestymistapa ei kuitenkaan ole jyrkän konstruktivistinen, tekijät eivät kiellä rakenteellisten, materiaalisten ja muiden ei-kielellisten tekijöiden vaikutusta suomalaisen työntekijyyden kehitykseen toisen maailmansodan jälkeen. Kirjan useissa kohdissa keskustellaan tai viitataan tekniikan, elinkeinorakenteen ja talouden muutokseen muuttuvan työntekijyyden selittäjinä. Siitä, miten historiallisrakenteelliset muutokset ovat vaikuttaneet työntekijyyden muutokseen, ei kuitenkaan sanota mitään kovin täsmällistä. Pääosin rakenteellisten ja subjektiivisten tekijöiden väliset vuorovaikutussuhteet jäävät siis kirjassa avoimiksi. Palaan tähän teeman keskustelupuheenvuoroni lopussa.

## **Työntekijyyden historiallisen kehityslinjat**

Työntekijyyden ja työntekijäidealien historia jaetaan teoksessa useisiin kehityslinjoihin, joita ovat muun muassa muutos työssä, työn tekemisen ympäristöt, sukupuoliuus, työn organisointi, terveysvaarat ja väsymyksen luonne. Työntekijyyden kehityslinjojen muutoksia havainnollistava taulukko (kirjan sivulla 35) tuo esille monia useissa muissakin tutkimuksissa havaittuja muutostrendejä,

kuten voimakkaan elinkeinorakenteen muutoksen, työn feminisoitumisen, ruumiillisen työn vähentyneen merkityksen, informaation käsittelyn kasvaneen merkityksen sekä psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden kasvaneen painoarvon.

Mielenkiintoisella tavalla työn ruumiilliset ja materiaaliset elementit heikkenevät yhteen vetävässä taulukossa selvästi siirryttäessä 1940-luvulta 2010-luvulle. Tämä heijastaa luonnollisesti materiaalisessa tuotannossa tapahtunutta muutosta, mutta toisaalta myös palvelu- ja informaatioalojen töissä on työvälineensä, materiaaliset prosessinsa ja ruumiillisuutta näidenkin toimialojen työtehtävissä tarvitaan. Näyttää siltä, että meidän on hankalaa tarkastella maatalouden ja teollisuuden ulkopuolista ansiotyötä materiaalisena tai ruumiillisena toimintana ja tästä syystä siitä saa usein varsin epämääräisen kuvan.

Kahdessa kohdassa muuttaisin edellä mainitun taulukon tulkintaa. Ensinnäkin taulukossa esitetään, että tuottavuuden luonne on muuttunut fyysisestä (1940–50 -luvut) teknis-älyllisen (1960–80 -luvut) kautta sosiaaliseksi, emotionaaliseksi ja psykologiseksi (1990–2010 -luvut). Luulisin kuitenkin, että fyysinen tuottavuus on edelleen tärkeää, mutta sitä ei pidetä julkisessa keskustelussa erityisesti esillä, koska siinä ei nähdä niin suuria työn organisointiin liittyviä ongelmia, kuin sosiaalisten ja psyykkisten suhteiden sääntelyssä. Tuottavuuden luonne ei siis taulukossa viittaa niinkään tuottavuuteen kuin eri vuosikymmenillä esitettyihin käsityksiin siitä, missä tuottavuuden pullonkaulat sijaitsevat.

Toiseksi taulukossa kuvataan vaurauden ja hyvinvoinnin kehityslinjan siirtyneen taloudellisesta niukkuudesta (1940–50 -luvut) vaurastumisen kautta (1960–80 -luvut) subjektiiviseen hyvinvointiin (1990–2010 -luvut). Tällainen kehityskulku kuvaa hyvin

vaurastumista koskevan julkisen keskustelun muutosta, mutta ei kulutuksen muutosta, jolle on ollut tyypillistä jatkuvasti lisääntyvä tavaroiden ja palvelujen kulutus. Kulutustason nousu tulee dramaattisesti esille reaaliansioiden kehityksessä vuosien 1948 ja 2012 välillä: kun vuotta 1948 merkitään 100:lla niin 2012 indeksiluku on melkein 450. Keskimääräinen reaaliansioiden nousu ei luonnollisestikaan kerro tuloerojen muutoksesta, mutta se kertoo ansiotyön ja kulutuksen funktionaalisesta yhteydestä. Tavaroiden ja palvelujen massatuotantoa on vastattava tavaroiden ja palvelujen massakulutus, muutoin talous ei pystyisi jatkamaan toimintaansa.

Koska ansiotyö ja kulutus muodostavat elämäntavallisen kokonaisuuden kypsässä kapitalismissa on oikeastaan erikoista, että ansiotyötä koskevassa julkisessa keskustelussa ja tässä tarkasteltavassa kirjassa ei juurikaan kiinnitetä huomiota palkkatyön ja kulutuksen väliseen yhteyteen. Työttömyys ei esimerkiksi olisi niin sosiaalisesti syrjäyttävää, ellei siihen liittyisi myös tulotason laskua, mikä ehkäisee sosio-kulttuuristen normien mukaisen kulutustason.

Kirjassa tuodaan esille työntekijyyden yleisiä historiallisia kehityslinjoja, mutta siinä kiinnitetään myös huomiota eri toimialojen eroihin, eikä yhtä ja yhtenäistä työntekijyyden kuvaa oleteta. Tämä tulee näkyyn esimerkiksi Jussi Turtiaisen artikkelissa metallityöläisten maskuliinisuudesta.

## **Työpaikkailmoitusten ja johtamisoppaiden työntekijäihanteet**

Työntekijyyden muutokset tulevat mielenkiintoisella tavalla esille työpaikkailmoitusten muutoksissa ja siinä tavassa, jolla johtamisoppaissa on kuvattu ihannetyöntekijää. Pekka Varje tarkastelee kirjassa

Helsingin Sanomissa vuosina 1944–2009 julkaistuja työntekijöiden ja esimiesten työpaikkailmoituksia. Otos koostuu yhteensä 1915:sta työpaikkailmoituksesta. Tiivistäen työpaikkailmoituksissa on siirrytty 1940- ja 1950-luvun ytimekkäitä työssä vaadittavia taitoja kuvaavista ilmoituksista ilmoituksiin, joissa kuvaillaan laajasti työntekijältä vaadittavaa koulutusta, asennetta ja sosiaalisia kykyjä. Esimiesten kohdalla sekä persoonan ominaisuuksia kuvaavat että teknisiä ja kognitiivisia taitoja kuvaavat maininnat ovat lisääntyneet ilmoituksissa, mutta 1990-luvulla persoonaan ja sosiaalisiin taitoihin liittyvien mainintojen keskimääräinen lukumäärä ilmoitusta kohden on lisääntynyt enemmän. Myös esimiesten kilpailullisia ominaisuuksia on vuosien saatossa alettu korostaa entistä enemmän. Työstä tarjottavien palkkioiden kohdalla on taas lisääntyvästi siirrytty ulkoisista palkkioista (palkka, lisäedut) sisäisiin palkkioihin (haasteet, kehittyminen ja eteneminen työorganisaatiossa).

Anna Kuokkanen analysoi artikkelissa johtamisoppaiden luomia mielikuvia ihannetyöntekijästä. Johtamisoppaat eivät niinkään kuvaa sitä millaisia työntekijät ovat kuin sitä, millaisiksi työntekijöitä haluttiin koulua tai kasvattaa. Tässä mielessä johtamisoppaiden tekstit sopivat hyvin työntekijyyden ideaalikuviä käsittelevään teokseen. Kuva ihannetyöntekijästä on muuttunut ruumiillisen työn suorittajasta innovatiiviseksi ja joustavaksi ratkaisujen kehittäjäksi. Viime vuosina johtamisoppaissa kuvattu ihannetyöntekijä on yhtäältä hyvin yksilökeskeinen suorittaja ja toisaalta häneltä odotetaan hyviä sosiaalisia taitoja ja tiimityötä.

Työpaikkailmoituksista ja johtamisoppaissa syntyy se kuva, että työntekijöille asetettavat vaatimukset ovat lisääntyneet ja samaan aikaan näiden vaatimusten sisältö on muuttunut entistä henkilökohtaisemmaksi ja sosiaalisemmaksi. Monessa suhteessa esitetyt

ihannekuvat tuntuvat yliampuville ja epärealistisilta. Tämä ei tietenkään tarkoita sitä, että työntekijät todellisuudessa vastaisivat näitä työntekijyyden ihanteita, vaikka työpaikan saamiseksi näitä ihanteita kannattaisikin näyttellä.

Lisäksi on otettava huomioon näiden tekstilajien tarkoituserät tai niiden markkinatilanteet. Työpaikkailmoitusten tarkoituksena on saada työorganisaation palvelukseen mahdollisimman hyviä työntekijöitä ja mainostaa organisaation korkeatasoisuutta. Tästä syystä työpaikkailmoituksissa kannattaa pyytää paljon, vaikka tämän paljon saaminen olisikin toiveajattelua. Johtamisoppaita taas myydään työnantajille ja näiden edustajille. Tästä syystä niissä kannattaa pyrkiä propagoimaan mahdollisimman tehokasta ja tuottavaa ihannetyöntekijää, vaikka tässä päädyttäisiinkin ristiriitaisiin ja kohtuuttoon vaatimuksiin.

### **Kohti työntekijyyden muutosten historiallis-institutionaalista selitystä**

Suomalainen työntekijyys 1945–2013 -kirja on hyvin kirjoitettu ja käsittelee ansiokkaasti työntekijyyden historiallista muutosta toisen maailmansodan jälkeen Suomessa. Kirjaa voi suositella jokaisen suomalaisesta työelämästä kiinnostuneen yöpöydälle. Kirjan lähtökohta on varsin kulttuurisosiologinen, joten tapahtuneiden muutosten selittäminen talouden ja yhteiskunnan rakenteiden tai instituutioiden muutosten kautta ei tule systemaattisesti esille, vaikka siinä viitataankin useassa kohdin muutosten rakenteellisiin, yhteiskunnallisiin ja taloudellisiin syihin. Seuraavassa joitakin pohdintoja siitä, miten kirjan esitystä voisi täydentää historiallis-institutionaalisilla tekijöillä.

Tulkitsen, että työntekijyydellä viitataan työntekijöiden subjektiviteettiin eli työnteki-

jöiden subjektivisiin toimintatapoihin, asenteisiin, taitoihin, tunteisiin, ruumiiseen ja niin edelleen. Subjektiviteetti on yksilöiden ominaisuus, joka välittää heidän suhteitaan heitä ympäröiviin objekteihin, joita voivat olla toiset henkilöt tai esineet. Esimerkiksi, ammattityöntekijän työtaidot, asenteet, ruumiilliset ominaisuudet muodostavat hänen subjektiviteettinsa työssä. Näiden tekijöiden avulla hänen on mahdollista suoriutua työstään. Kun työn tekemisen objektiiviset olosuhteet muuttuvat niin myös subjektiviteetinkin on muututtava. Maatalous-, teollisuus ja palvelutyöt edellyttävät kukin omanlaistansa subjektiviteettia. Toisaalta on luonnollisesti myös niin, että subjektiviteetti muovaa työn objektiivisia piirteitä, työn kohteita ja työprosesseja. Näin käy esimerkiksi silloin kun työntekijät kehittävät uudenlaisia tuotantotekniikoita.

Tästä näkökulmasta työntekijyyden muutokset ovat osa talouden ja yhteiskunnan historiallis-institutionaalista muutosta. Tämä selittää sen, miksi työolojen ja varallisuuden parantuessa myös työelämän ongelmia ja huolia koskeva keskustelu lisääntyy. Työelämän huolipuhe ei ole lisääntynyt siksi, että sosiaalisten ja psyykkisten ilmiöiden tulkinnan kulttuurinen konteksti on muuttunut vaan se on muuttunut siksi, että julkinen keskustelu heijastaa uudenlaisten työtehtävien luonnetta, niissä tarvittavan subjektiviteetin keskeisiä ominaisuuksia. Työtehtävien luonteen muuttuminen taas liittyy kapitalistisen talouden globaaleihin muutoksiin.

Kapitalistisen talouden kehitys ja leviäminen maailmassa on johtanut siihen, että paljon tavaratuotantoa on siirtynyt pois vanhoista teollisuusmaista. Myös teollisen tuotannon tuottavuuden kasvu on vähentänyt teollisuustyöntekijöiden määrää. Toisin sanoen teollisuusmaissa yhä suurempi osa ihmisistä työskentelee palvelujen, kaupan ja globalisoituneen tuotannon suunnitte-

lun ja hallinnan parissa. Näissä työtehtävissä ihmisten väliset suhteet, kaupalliset ja ideologiset tekijät tulevat suoraan työn kohteiksi (objekteiksi) ja työssä tarvittavan subjektiviteetin tai työntekijyyden on muututtava vastaavasti. Lisäksi työntekijöiden näkökulmasta pääoman ja talouskasvun rajattomuudesta tulee lisääntyvässä määrin työntekijyydelle asetettujen vaatimusten rajattomuutta.

Tässä kansainvälisen työnjaon uudessa tilanteessa informaatio, tieto ja tutkimus alkavat lisääntyvässä määrin näyttää tärkeiltä taloudellisen menestyksen tekijöiltä, joten niihin aletaan kiinnittää huomiota tuotantotekijöinä. Tästä syystä myös aiemmin suhteellisen vapaat tieteet ja taiteet pyritään sitomaan osaksi tuotantokoneistoa, mikä vaikuttaa myös näillä aloilla toimivien työntekijyyteen.

Työntekijät ja heidän työntekijyytensä tai subjektiviteettinsa eivät kuitenkaan ole vain tämän historiallis-institutionaalisen kehityksen objekteja vaan työntekijät ovat historiallisen kehityksen subjekteja työnantajien ohella. Työntekijyyden muutokset eivät siis johdu rakenteiden muutoksesta vaan ne itse muodostavat osan näistä rakenteiden muutoksista. Työntekijät ovat myös itse olleet mukana toteuttamassa näitä muutoksia.

Tällä tavalla kuvattu historiallinen kehitys nostaa luonnollisesti esiin kysymykset kapitalismin historiallisen kehityksen suunnista ja siitä, miten kapitalismia tulisi säännellä. Poliitiikan ja sääntelyn näkökulma onkin tärkeä motiivi sille, miksi työntekijyyden muutoksia ei kannata tarkastella vain yksilöiden kokemusten perspektiivistä tai kulttuurisina konstruktioina vaan osana rakenteiden ja instituutioiden historiallista kehitystä.

## Katsaus Työpoliittisen aikakauskirjan julkaisuprofiiliin

Simo Järvelä<sup>1</sup>

Tämä katsaus käsittelee Työpoliittisessa aikakauskirjassa julkaistujen tekstien ja kirjoittajien profiileja. Katsauksessa käytetyt tiedot on kirjattu Työ- ja elinkeinoministeriössä ylläpidettyyn tietokantaan<sup>2</sup>. Tietokanta pitää sisällään tiedot yhteensä 469 artikkelista, pääkirjoituksesta, katsausartikkelista ja kirjallisuusarviosta vuosilta 2001–2014. Katsauksen tavoitteena on selvittää toimintuksellisen linjan toteutumista, hahmottaa ajan mittaan tapahtuneita muutoksia ja toimia pohjana laajemmalle keskustelulle lehden sisällöstä.

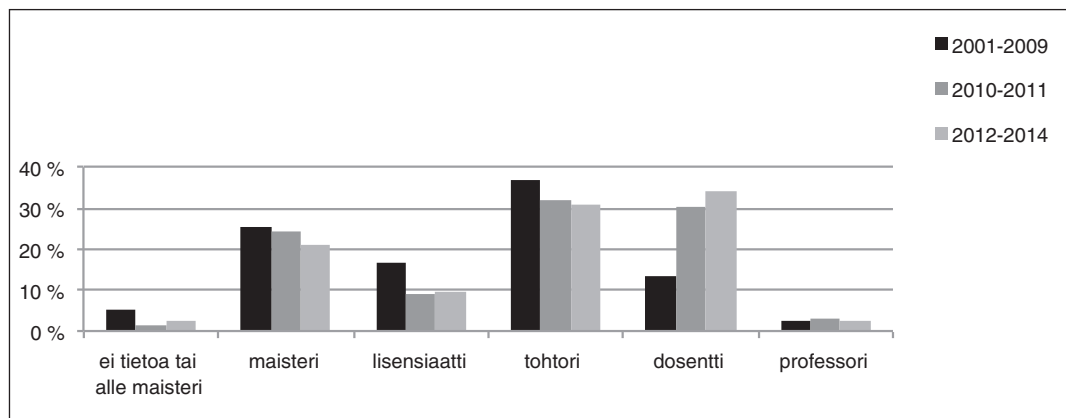
Lehden toimitusneuvosto on määritellyt Työpoliittisen aikakauskirjan tavoitteeksi ”[...] edistää työpolitiikkaan liittyvää tutkimukseen ja asiantuntijuuteen perustuvaa keskustelua sekä tukea työ- ja elinkein-

oministeriön strategiatyötä.” Aikaperiodilla 2012–2014 ohjeena on ollut, että artikkelien käsikirjoitusten maksimipituus on 15 liuskaa 1,5 rivivälillä kirjoitettuna. Sivumäärä käsikirjoituksissa ei täysin vastaa sivumäärää lehdessä ilmestyneissä artikkeleissa. Tässä selvityksessä sivumääriä on kuitenkin verrattu suoraan toisiinsa, koska ero kahden sivumäärän välillä on niin pieni, että sillä ei ole varsinaista merkitystä analyysin tulokseen. Lehden toimituslinja on sivumäärän suhteen pitänyt, koska tutkittuna ajanjaksona julkaistuja 49 artikkelista vain neljä ylittää mainitun pituuden. Katsauksien suhteen ohjepituus on sen sijaan ylitetty useammin, sillä 24 julkaistusta katsauksesta seitsemän ylittää kuuden sivun ohjevaron. Kaikki pääkirjoitukset ovat olleet kahden sivun pituisia.

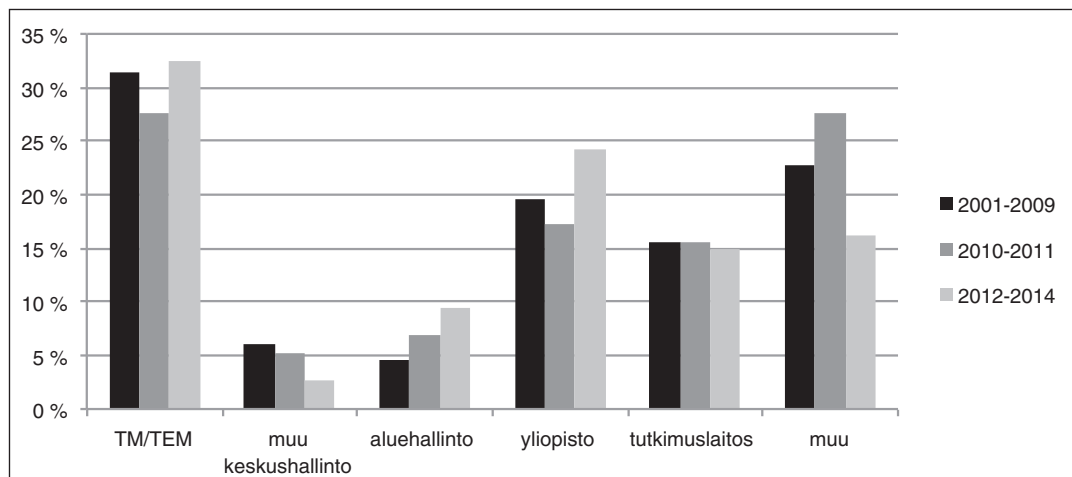
<sup>1</sup> Simo Järvelä, KTL, harjoittelija, työ- ja elinkeinoministeriö

<sup>2</sup> Tietokannan ylläpito on ollut Paula Sardarin vastuulla.

Kuvio 1. Kirjoittajien pätevyysien jakaumat vuosittain, %



Kuvio 2. Kirjoittajien taustainstituutiot vuosittain



Verrattuna vuosiin 2001–2009 artikkeleiden pituus noudattaa huomattavasti paremmin ohjepituutta, sillä kyseisellä aikaperiodilla julkaistiin kymmeniä artikkeleita, joiden pituus ylitti ohjearvon. Katsauksien suhteen vertailuasetelma tuottaa päinvastaisen tuloksen. Vuosina 2001–2009 katsaukset muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta noudattivat ohjearvoa. (Räisänen 2009, 59.)

Aikaisemmassa kirjoittajien profiilien muutosta koskevassa tarkastelussa on todettu, että kirjoittajien akateeminen pätevyys

muodollisella oppiarvolla tai -asemalla mitattuna oli kasvanut verrattaessa vuosia 2010–2011 vuosiin 2001–2009 (Räisänen 2011, 57). Tämä kehitys on edelleen jatkunut. Selkeimmin tämä on havaittavissa dosenttien osuuden kasvamisella. Tohtoreiden ja professoreiden osuudet ovat molemmat pudonneet yhden prosenttiyksikön, mutta muutos on niin pieni, että sitä ei voi pitää merkille pantavana.

Tarkasteltaessa, missä instituutioissa TAK:ssa julkaisseet ihmiset ovat olleet töis-

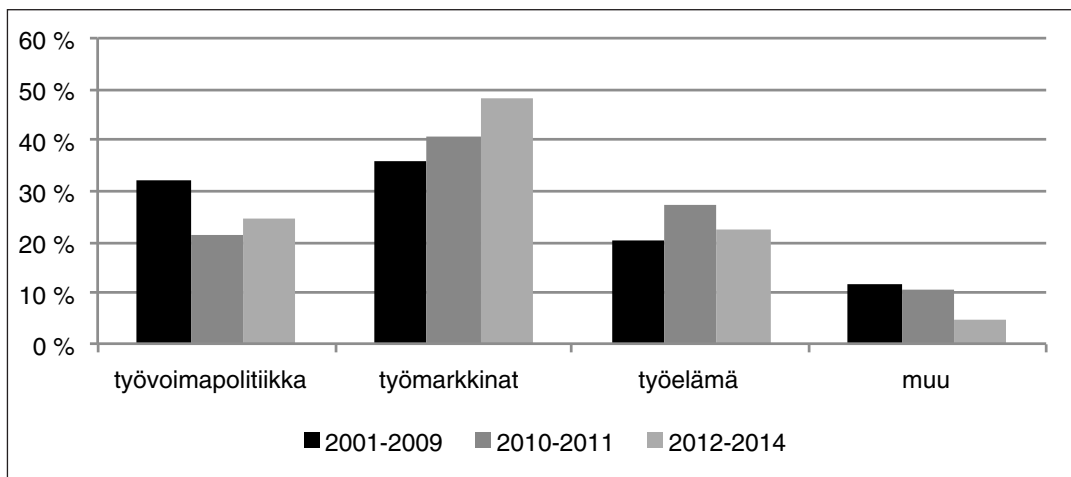


sä, selkein havaittavissa oleva piirre on, että Työ- ja elinkeinoministeriö<sup>3</sup> on kaikkina aikaperiodeina ollut tärkein julkaisuja tuottanut laitos.<sup>4</sup> Yliopistot saavat tässä vertailussa toisen sijan. On syytä huomata, että yliopistojen merkitys on kasvanut vuosien 2001–2014 välillä 20 %:sta 24 %:iin. Tämä havainto sopii yhteen yllä mainitun havainnon kanssa, että kirjoittajien koulutustaso on kaikkia tarkasteltuja ajanjaksoja vertailtaessa parantunut. Tutkimuslaitosten osuus on pysynyt kaikkein tasaisimmin samalla tasolla vaihteluvälillä ollessa 15–16%.

Lehden päätoimittaja ilmaisi edellisessä lehden profilia koskevassa yhteenvedos-

saan huolensa siitä, että työvoimapolitiikkaa koskevien artikkeleiden osuus oli pudonnut työmarkkinoita ja työelämää käsittelevien artikkeleiden osuuden alapuolelle. Huoli liittyi ennen kaikkea siihen, että muut aikakauskirjat eivät käytännössä käsittele työvoimapolitiikan kysymyksiä. (Räisänen 2011, 58–59.) Nyt tarkasteltavalla jaksolla työvoimapolitiikka on kuitenkin ollut toiseksi tarkastelluin aihealue. Tässä suhteessa on siis tapahtunut muutos suhteessa aikaisempaan kehityssuuntaan. Työmarkkinoiden osuuden nousu tekstien aiheena on edelleen jatkunut. Vuosina 2012–2014 jopa 48 %:ia artikkeleista käsittelee tätä aihealuetta.

Kuvio 3. Kirjoitusten aihealueet vuosittain, %



Kirjoitusten aihealuetta ja kirjoittajan taustainstituution välistä suhdetta tarkastellessa yllä käytetty jako aikaperiodeihin ei tunnu mielekkäältä, koska vuosina 2010–2011 julkaistiin yhteensä 24 tekstiä ja vuosina 2012–2014 35 tekstiä. Prosenttilukujen laskeminen näin pienistä havaintojen määristä ei ole perusteltua. Tämän vuoksi aihealueen ja kirjoittajan taustainstituution välistä suh-

detta tarkastellaan koko ajanjaksolta, jonka tietokanta kattaa.

Työ- ja elinkeinoministeriössä töissä olleet ihmiset ovat julkaisseet eniten työvoimapolitiikkaa ja työmarkkinoita käsitteleviä tekstejä. Työelämää käsitteleviä tekstejä sen sijaan eniten ovat julkaisseet yliopistoissa töissä olleet ihmiset.

<sup>3</sup> Aikaisemmin Työministeriö.

<sup>4</sup> Analyysistä on rajattu pois pääkirjoitukset, koska ne ovat määritelmällisesti TEM:iissä kirjoitettuja.

Taulukko 1. Kirjoittajien taustainstituutioiden ja kirjoituksen aihealueen yhteisvaihtelu, %

Aihealue	Tausta-instituutio						100 %
	TEM/ TM	Muu keskus- hallinto	Alue- hallinto	Yliopisto	Tutkimus- laitos	Muu	
Työvoimapolitiikka	45 %	2 %	4 %	14 %	10 %	25 %	100 %
Työmarkkinat	43 %	5 %	5 %	15 %	20 %	12 %	100 %
Työelämä	25 %	2 %	8 %	33 %	6 %	27 %	101 %
Muu	35 %	18 %	2 %	8 %	14 %	22 %	99 %

Tekstityypin mukaan eriteltyinä eri koulutustasoilla olevat ihmiset ovat antaneet seuraavanlaisia panoksia lehden sisältöön. Tohtorit ovat kirjoittaneet selvästi eniten artikkeleita lehteen. Maisterit ovat niiden suhteen toisella sijalla ja lisensiaatit kolmannelle. Katsauksien ja keskustelupuheenvuorojen suhteen tohtoreiden panos on myös ollut vahvin. Ero toisena oleviin maistereihin ei kuitenkaan ole yhtä iso artikkeleiden kohdalla.

Viittausten määriä on varsinaisesti mielekäästä tarkastella vain maistereiden, lisensiaattien, tohtoreiden ja dosenttien kesken, koska maistereiden oppiarvon alapuolelle jäävät kirjoittajat ovat julkaisseet vain 10

tekstiä ja professorit vain 12.<sup>5</sup> Tähän tarkasteluun on kuitenkin otettu kaikki oppitasot kattava taulukko, jotta edellä mainittujen ryhmien asettuminen tällä vertailuakselilla ei jää täysin hämärän peittoon. Edellä mainittujen neljän oppiarvotason tekstien viittausmäärien vertailu tuottaa seuraavan havainnon. Tohtoreiden ja dosenttien teksteissä niiden tekstien osuus, joissa viittauksien määrä on välillä 20–40, ylittää heitä alemman oppiarvon vastaavan viittausmäärän tekstien osuuden. Sama seikka on havaittavissa myös tarkasteltaessa ulkomaisiin lähteisiin tehtyjä viittauksia. Kokeneimmat tutkijat ovat eniten liittäneet Suomea koskevia kysymyksiä kansainvälisiin keskusteluihin.

Taulukko 2. Tekstityyppien osuuksien vaihtelu suhteessa oppiarvoihin

Tekstityyppi	Oppiarvo/asema						100 %	n
	Ei tietoa tai alle maisteri	Maisteri	Lisensi- aatti	Tohtori	Dosentti	Profes- sori		
Artikkeli	4 %	27 %	17 %	34 %	16 %	3 %	101 %	260
Katsaukset ja keskustelut	7 %	30 %	15 %	33 %	12 %	3 %	100 %	146
Kirja-arvio	14 %	0 %	0 %	43 %	43 %	0 %	100 %	7

<sup>5</sup> Kaikissa viittausmääriä käsittelevissä teksteissä pääkirjoitukset on rajattu pois tarkastelusta, koska pääkirjoitus tekstityypin ei edellytä viitteiden käyttöä.

Taulukko 3. Viittausten määrien keskiarvot eri oppiarvoilla

	Keskiarvo	Viittausten määrä yhteensä	Keskihajonta
Ei tietoa ja alle maisteri	6,3	20	11,6
Maisteri	9,9	114	10,7
Lisensiaatti	11,8	66	11,6
Tohtori	15,4	138	15,0
Dosentti	15,2	63	13,3
Professori	20,8	12	13,6

Taulukko 4. Ulkomaisiin lähteisiin tehtyjen viittausten määrän ja oppiarvon yhteisvaihtelu TAK:ssa, %

Oppiarvo	Viitteiden määrä				
	1-10	11–20	21–50	100 %	n
Alle maisteri tai ei tied.	71 %	0 %	28 %	99 %	7
Maisteri	82 %	15 %	4 %	101 %	55
lisensiaatti	77 %	20 %	3 %	100 %	35
Tohtori	62 %	29 %	9 %	100 %	87
Dosentti	66 %	21 %	14 %	101 %	44
Professori	55 %	27 %	18 %	100 %	11

## Yhteenveto

Yleisesti ottaen lehden artikkelit noudattavat hyvin pitkälle toimitusneuvoston linjauksia. Artikkelit ovat pituutensa puolesta pysyneet ohjemitossa. Artikkeleiden, katsauksien ja kirja-arvioiden sisältö on myös noudattanut päätettyä toimituspolitiikkaa. Työvoimapolitiikkaa on käsitelty jopa enemmän 2012–2014 välisenä ajanjaksona kuin ajanjaksolla 2010–2011, jota edellinen katsaus käsitteli. Eri aihepiirit ovat siis aiempaa paremmassa tasapainossa.

## Lähteet

- Räisänen, Heikki (2009) Työpoliittisen aikakauskirjan profiili ja sen kehittäminen. Työpoliittinen aikakauskirja 4/2009.
- Räisänen, Heikki (2011) Työpoliittisen aikakauskirjan profiili on jatkanut muutostaan. Työpoliittinen aikakauskirja 4/2011.

## Aineisto

Työpoliittiseen aikakauskirjan artikkelitietokanta, Työ- ja elinkeinoministeriö.

## Uutta työ- ja yrittäjyystutkimuksen alalta

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

*Jarkko Tonttila (2015). Työpolitiikan palvelurakennearviointi: ”Asiakaslähtöisempää ja tuloksellisempaa palvelua”. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 1/2015.*

Suomen työpoliittinen palvelujärjestelmä on jo nykyisellään paljon vartijana ja haasteet ovat edelleen kasvamassa. Rakennemuutokset jatkuvat voimakkaina ja entistä ennakkoimattomimpina niin työmarkkinoilla kuin työelämässäkin. Tämä lisää merkittävästi työpoliittisten palvelujen tarvetta ja edellyttää palveluilta uudenlaista yksilöllisyyttä ja räätälöitävyyttä. Samaan aikaan julkisen talouden kestävyysvaje edellyttää entistä tehokkaampaa palvelujen tuottamista. Tämän kaksoishaasteen edessä hallitus käynnisti laajamittaisen työpolitiikan palvelurakenteen arviointi- ja kehitystyön.

Työpolitiikan palvelurakennearvioinnin tavoitteena on arvioida nykyinen työpoliittinen järjestelmä kokonaisuutena ja arvioida sen kykyä tuottaa asiakkaan ja yhteiskunnan kannalta entistä vaikuttavampia palveluita. Arvioinnin perusteella laaditaan palvelujärjestelmän kehittämissuosituksen vuonna 2015 käynnistytävää hallituskautta varten.

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti hallinnonalojen (työ- ja elinkeinoministeriö, opetus- ja kulttuuriministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö, valtiovarainministeriö), työmarkkinajärjestöjen, Suomen Yrittäjien ja Suomen Kuntaliiton yhteisen arviointihankkeen toimikaudeksi 6/2013–4/2015. Arviointiteemoiksi määriteltiin 1) työttömyysturvaan liittyvien tehtävien työnjako, 2) työpoliittisten palveluiden tuottamistavat ja toimijoiden vastuut julkisessa työnvälityksessä ja vaikeasti työllistyvien palveluisa, 3) hallinnonalojen yhteistyö työelämän kehittämiseen liittyvissä palveluissa ja 4)

työpolitiikan palvelurakenteen ohjaus ja kolmikantayhteistyön asema siinä.

Palvelurakenteiden kansainvälinen vertaisarviointi (TEM, Työ ja yrittäjyys 42/2014) tuotti keskeisen analyysiperustan laajapohjaiselle työryhmätyöskentelylle. Vertaisarviointi esitti pääsuosituksinaan 1) yhteistyön vahvistamista julkisten työvoimapalveluiden ja yksityisten työnvälitystoimijoiden ja palveluntuottajien välillä sekä 2) työpoliittisen palvelujärjestelmän suorituskyvyn johtamisen ja mittaamisen käytäntöjen uudistamista.

Palvelurakennearvioinnin arviointitehtävien käsitty synnytti kaikkiaan 35 suositusta palvelujen kehittämiseksi. Suositukset edistävät työpoliittisen palvelujärjestelmän kokonaistuloksellisuutta viiden ajurin välityksellä. Tuloksellisuusajurit ovat vastauksia palvelujärjestelmän sisäisen (tehokkuus, tuottavuus) ja ulkoisen toimintaympäristön (työelämä, työmarkkinat) muutosten synnyttämiin haasteisiin.

Työpolitiikan palvelurakennearviointi esittää palvelujärjestelmän tuloksellisuuden vahvistamista panostamalla lähivuosina tavoitteelliseen kehittämistyöhön seuraavien linjausten mukaisesti: 1) Lunastetaan asiakaslähtöisyyden strateginen lupaus, 2) Vahvistetaan palvelujärjestelmän tilintekovastuuta, 3) Otetaan digitaalisuuden potentiaali käyttöön täysimääräisesti, 4) Johdetaan palvelutuotantoa verkostona, 5) Varmistetaan yksinkertaiset, mahdollistavat ja tasapainoiset hallinnon rakenteet.

Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän loppuraportti (2015). *Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 2/2015.*

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 29.9.2011 poikkihallinnollisen työryhmän selvittämään työmarkkinoiden ja yritystoiminnan muutostrendejä erityisesti työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen näkökulmasta. Työryhmän toimikausi oli 1.10.2011– 30.3.2012. Työ- ja elinkeinoministeriö päätti 29.3.2012 jatkaa työryhmän toimikautta hallituskauden loppuun. Työryhmän tehtävänä on seurata työryhmän asetus päätöksessä eriteltyjen tehtävien etenemistä meneillään olevan vaalikauden loppuun asti. Työryhmä luovutti väliraporttinsa työ- ja elinkeinoministeriölle 15.5.2012. Väliraportissa kuvataan työmarkkinailmiöitä osaaikaisuuden, vuokratyön, määräaikaisen työn ja itsensätyöllistäjien näkökulmista. Työryhmän väliraportti sisälsi kahdeksan toimenpide-esitystä.

Työryhmä luovutti loppuraporttinsa työ- ja elinkeinoministeriölle 23.1.2015. Loppuraporttiin liittyy sekä työnantajia edustavien työmarkkinajärjestöjen että palkansaajia edustavien työmarkkinajärjestöjen täydentävät lausumat.

Työryhmä on työnsä aikana käsitellyt ja seurannut väliraportin toimenpiteiden toteutumista. Työryhmän loppuraportissa käsitellään työryhmän väliraportissa havaittuja päätrendejä sekä arvioidaan niiden kehitystä tulevaisuudessa. Lisäksi loppuraportissa käsitellään erityisesti itsensätyöllistäjien asemaa työoikeuden, sosiaaliturvan ja kilpailuoikeuden kannalta.

Työryhmä tekee johtopäätöksensä viisi keskeistä havaintoa. Työsuhteen ja yrittäjyyden

välille ei ole tarkoituksenmukaista tai järkevää luoda kolmatta ryhmää. Oikeusvarmuuden vuoksi molempien osapuolten tulee olla tietoisia, teetetäänkö työ työsuhteessa vai yrittäjätöinä. Tämän toteutuminen vaatii etenkin viranomaiskäytäntöjen parempaa yhteensovitusta ja tehokkaampaa tiedonjako.

Rakennemuutoksessa työmarkkinat moninaistuvat ja uudenlaiset työnteon muodot yleistyvät. Toimeksiannolla teetetävä työ lisääntyy toimialojen muuttuessa ja yritysten etsiessä uusia tapoja työn organisoimiseen. Lainsäädännössä tulisi kokonaistarkasteluna punnita, kuinka muutosta kyetään tehokkaimmin hallitsemaan siten, että vältetään kahtia jakaantuneilta työmarkkinoilta.

Vastentahtoisen osa-aikatyön ongelmat liittyvät ensisijaisesti toimeentuloon. Työvoiman osaaminen, riittävät työvoimapalvelut, yhdenvertainen ja toimiva sosiaaliturva ovat keskeisiä tasapainoisen ja kestäväen työllistämisen ja työllistymisen tukemisessa.

Työmarkkinoilla on tärkeää hakea toimialakohtaisia ratkaisuja osa-aikatyön haasteisiin.

Työryhmän työn aikana on esitetty erilaisia näkemyksiä työlainsäädännön uudistamistarpeista.

Määräaikaistyö ja vastentahtoinen osa-aikatyö kohdistuvat enemmän naisiin kuin miehiin. Työvoiman käyttötapojen vaikutuksia on jatkossakin arvioitava myös sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta. Yhteisenä tavoitteena tulee olla mahdollisimman toimivat ja tasa-arvoiset työmarkkinat.

*Laura Jauhola, Olli Oosi ja Liisa Horelli (2014). Sukupuolinäkökulma työ- ja elinkeinotoimistojen palveluihin. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 52/2014.*

Työ- ja elinkeinoministeriön Valtava-kehittämisohjelmassa toteutetussa tutkimuksessa tuotetaan ymmärrystä siitä, miten sukupuoli näyttäytyy TE-toimiston palvelujen ohjaamisessa, tuottamisessa ja hyödyntämisessä. Aineisto koostuu viiden TE-toimiston tapaututkimusten yhteydessä kootuista haastatteluaineistoista, asiantuntijoille suunnatun valtakunnallisen kyselyn tuloksista sekä aikaisemmista selvityksistä ja työhallinnon tilastoista.

Miesten ja naisten osallistumisessa työvoimapalveluihin on eroavaisuuksia. Miehiä on työttöminä enemmän, mutta heitä osallistuu tarjolla oleviin palveluihin vähemmän. Tausalla nähdään vaikuttavan vielä perinteiset sukupuoliroolit ja niistä kumpuavat odotukset ja mallit, jotka heijastuvat muun muassa palveluiden käyttöön ja laajemmin koulutus- ja työurien eriytymisen kysymyksiin.

Tulosten perusteella TE-toimistojen asenneilmapiiriä työ- ja koulutusurien eriytymisen vähentämiseen voidaan pitää varsin hyvänä. Noin 90 prosenttia kyselyyn vastanneista piti teemaa edes jossain määrin tärkeänä. Kyselyllä saadussa aineistossa kolme neljästä asiantuntijasta tiedosti, että sukupuolen mukaisen koulutus- ja työurien eriytymisen vähentämisellä on merkitystä

työmarkkinoiden ja/tai yksilöiden kannalta. Silti käytännön työssä asian tiedostaminen ja sen mukaisesti toimiminen näyttäytyy vähäisenä. Siten asiakkaiden hakeutuminen sukupuolelle epätyypilliselle alalle on lähinnä ”ilahduttava poikkeus”. TE-toimiston asiantuntijat kokevat voivansa

vaikuttaa koulutus- ja työurien eriytymisen lieventämiseen erityisesti henkilökohtaisessa neuvonnassa ja ohjauksessa. Vuorovaikutuksellisia keinoja olivat asiakkaan kuuleminen, motivointi ja eri vaihtoehtojen tarjoaminen avoimesti konkreettisen hyödyn kautta. Tämän esillä pitäminen edellyttää henkilöstökoulutusta ja asian pinnalla pitämistä toimistojen työkäytänteissä, mikä on johtamiseen liittyvä kehittämiskohde. Eri palveluiden hyödyntämisessä nähtiin tehokkaimpina työtarjousten tekemisen lisäksi erilaiset ns. matalan kynnyksen palvelut, esimerkiksi työkokeilu, uravalmennus ja työvoimakoulutusten osana pidempi orientoiva jakso, joiden kautta paitsi asiakkaat myös työnantajat voivat laajentaa perspektiiviä ja kokeilla alan sopivuutta.

Eri palveluiden suunnittelussa ja ohjauksessa tehdään kiinteää yhteistyötä ELYjen kanssa, mutta sukupuolinäkökulman ylläpitämistä prosessissa tulisi lisätä.

Tiivistettynä voidaan todeta, että tietoisuutta sukupuolinäkökulman merkityksestä TE-palveluissa tulisi lisätä kytkemällä sukupuolinäkökulma mukaan esimiesten ja asiantuntijoiden koulutusten sisältöihin ja perustamalla uudelleen asiaa käsitteleviä asiantuntijaverkostoja. Toisena kokonaisuutena on entistä aktiivisempi tasa-arvon edistämisen positiivisten erityistoimien kokeilu ja toteutus sekä tiedonvaihto näiden kokemusten tuloksista. Sukupuolinäkökulman mukaan ottaminen työnantajien ja palveluntuottajien kanssa käytävään yhteistyöhön voisi luoda uusia mahdollisuuksia. Sukupuolinäkökulman parempaa huomioimista voitaisiin toteuttaa lisäämällä hallinnon sisällä asiaan liittyvää viestintää hyvistä keinoista ja työkaluista sekä ottamalla näkökulma mukaan hallinnonalan tutkimus- ja kehitystoimintaan. Kaikki nämä keinot ovat luonteeltaan pehmeitä hallinnan keinoja, tai informaatio-ohjausta.

*Marjut Pietiläinen ja Miina Keski-Petäjä (2014). Työsyrynnän seuranta Suomessa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 53/2014.*

Tutkimuksessa muodostettiin kokonaiskuva syrjinnästä ja eriarvoisesta kohtelusta työelämässä. Tarkasteltavat syrjintäperusteet määräytyivät laeissa kiellettyjen perusteiden mukaan, joita ovat sukupuoli, ikä, etninen tai kansallinen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen ja muu henkilöön liittyvä syy.

Syrjinnän ja eriarvoisen kohtelun seuraamiseksi rakennettiin malli, joka mahdollistaa sekä ilmiön kokonaisvaltaisen kuvaamisen että kehityksen seuraamisen jatkossa. Viranomaisaineistot kuvaavat viranomaisten tietoon tulleita työsyryntäpäilyjä sekä sitä, mihin työsyryntäyhteydenotot ovat johtaneet. Kyselytutkimusten avulla saadaan tietoa joko omakohtaisesti koetusta syrjinnästä tai syrjintähavainnoista. Rekisteriaineistot antavat taustatietoja eri väestöryhmien asemasta työmarkkinoilla. Syrjintää tarkasteltiin työelämän eri vaiheissa, työhön pääsyssä, palvelussuhteen aikana sekä palvelussuhteen päättyessä.

Eri aineistoissa korostuvat osin eri syrjintäperusteet. Erot johtuvat myös aineistojen eroista ja rajoituksista. Viranomaisaineistoissa tapausten ja tietojen kirjaamisen käytännöt vaikuttavat osaltaan raportoituihin lukuihin. Kyselytutkimuksissa tietoa ei edes kerätä kaikkien laeissa kiellettyjen syrjintäperusteiden osalta tai lainsäädännön termejä käyttäen. Joistain syrjintäperusteista, muun muassa etniseen tai kansalliseen alkuperään, vammaisuuteen tai seksuaaliseen suuntautu-

miseen perustuvasta syrjinnästä, tietoja on heikosti saatavissa koko väestön kattavissa kyselyissä. Terveystila, etninen tai kansallinen alkuperä, sukupuoli ja ikä nousivat kuitenkin yleisimpinä perusteina esille useissa seurantamalliin valituissa aineistoissa.

Terveystila on yleisin syrjintäperuste viranomaisaineistoissa, kuten työsuojeluviranomaisen vastaanottamissa yhteydenotoissa (44 %) ja poliisin työsyryntäepäilyissäkin (20 kpl). Vuoden 2013 työolotutkimukseen vastanneista palkansaajista peräti 12 prosenttia oli havainnut työpaikallaan terveystilan perusteella tapahtuvaa syrjintää tai eriarvoista kohtelua. Työsuojeluviranomaiselle tulleissa yhteydenotoista tai työsyryntäepäilyistä toiseksi yleisin syrjintäperuste oli kansalaisuus tai kansallinen tai etninen alkuperä (16 %). Myös kolmasosa poliisin tietoon tulleista työsyryntärikoksista tai kiskonnantapaisista työsyryntärikoksista liittyi kansallisen tai etnisen alkuperän perusteella tapahtuvaan syrjintään. Survey-tutkimusten perusteella syrjintää tai eriarvoista kohtelua oli havaittu tai koettu yleisimmin terveyden-

tilan, iän tai sukupuolen perusteella. Vajaa kymmenen prosenttia palkansaajista oli havainnut omalla työpaikallaan joko nuoreen tai vanhaan ikään perustuvaa syrjintää vuonna 2013. Työolotutkimus osoittaa ikään-tyneisiin kohdistuvan syrjinnän pidemmällä aikavälillä vähentyneen työpaikoilla. Ikään-tyminen nähdään kuitenkin Eurobarometrin mukaan usein esteeksi työnhaussa. Sukupuoleen perustuva syrjintä kohdistuu selvästi useammin naisiin kuin miehiin. Naisiin kohdistuvaa syrjintää oli havainnut omalla työpaikallaan 6–7 prosenttia palkansaajista vuonna 2013. Miehiin kohdistuvaa syrjintää oli havainnut vain kaksi prosenttia. Työolotutkimuksen mukaan havainnot naisiin kohdistuvasta syrjinnästä tai eriarvoisesta kohtelusta omassa työorganisaatiossa ovat kuitenkin vähentyneet reilun 15 vuoden aikana. Työsuojeluviranomaisen aineistoissa syrjintäyhteydenotoista tai -epäilyistä 13 prosenttia liittyi sukupuoleen tai perhevapaisiin. Lisäksi tasa-arvovaltuutettu vastaanotti 100 kirjallista ja 150 suullista työelämän syrjintää koskevaa yhteydenottoa vuonna 2013.



## Nytt inom arbets- och entreprenörskapsforskning

*Jarkko Tonttila (2015). Utvärdering av servicestrukturen inom arbetspolitiken: ”Mer kundorienterad och resultatrik service”. Arbets- och näringsministeriets publikationer, Arbete och företagsamhet 1/2015.*

Finlands arbetspolitiska servicesystem har redan i nuläget stort ansvar och utmaningarna ökar fortfarande. Strukturomvandlingarna fortsätter starka och allt mer oförutsebara såväl på arbetsmarknaden som i arbetslivet. Detta ökar betydligt behovet av arbetspolitisk service och förutsätter ny slags individualitet och anpassningsbarhet av tjänsterna. Samtidigt förutsätter hållbarhetsunderskottet i de offentliga finanserna allt effektivare tjänsteproduktion. Inför denna dubbelutmaning inledde regeringen ett omfattande arbete för att utvärdera och

utveckla servicestrukturen inom arbetspolitiken.

Syftet med utvärderingen av servicestrukturen inom arbetspolitiken är att utvärdera det nuvarande arbetspolitiska systemet som helhet och bedöma dess förmåga att producera allt mer effektfulla tjänster med tanke på kunderna och samhället. Utifrån utvärderingen tas det fram rekommendationer för utveckling av servicesystemet för den regeringsperiod som inleds år 2015.

Arbets- och näringsministeriet tillsatte för mandattiden 6/2013–4/2015 ett utvärderingsprojekt som är gemensamt för förvaltningsområdena (arbets- och näringsministeriet, undervisnings- och kulturministeriet, social- och hälsovårdsministeriet, finansministeriet) och arbetsmarknadsorganisationerna, Företagarna i Finland och Finlands Kommunförbund. Som utvärderingsteman fastställdes 1) arbetsfördelningen för utgifter i samband med utkomstskyddet för

arbetslösa, 2) sätten att producera arbetspolitiska tjänster och aktörernas ansvar i fråga om offentlig arbetsförmedling och tjänster för svårsysselsatta, 3) förvaltningsområdenas samarbete i tjänster som hänför sig till utvecklingen av arbetslivet och 4) styrningen av arbetspolitikens servicestruktur och trepartssamarbetets ställning i det.

Den internationella peer review som utförts över servicestrukturerna (ANM, Arbete och företagsamhet 42/2014) resulterade i en central analysplattform för omfattande arbete i arbetsgrupper. Utvärderingens huvudsakliga rekommendationer var att 1) samarbetet stärks mellan

den offentliga arbetskraftsservicen och de privata arbetsförmedlingsaktörerna och serviceproducenterna samt att 2) praxis i mätningen av det arbetspolitiska servicesystemets prestationsförmåga och ledningen av det ändras.

Behandlingen av utvärderingsuppgifterna i utvärderingen av servicestrukturen resulterade i totalt 35 rekommendationer om hur tjänsterna ska utvecklas. Rekommendationerna främjar det arbetspolitiska servicesystemets totalresultat genom fem drivfjädrar. Drivfjädrarna för resultat är svar på utmaningar som förändringar i servicesystemets interna (effektivitet, produktivitet) och externa omvärld (arbetslivet, arbetsmarknaden) skapar.

Utvärderingen av servicestrukturen inom arbetspolitiken föreslår att servicesystemets resultat stärks genom att man under de närmaste åren satsar på målinriktat utvecklingsarbete enligt följande riktlinjer: Man 1) infriar det strategiska löftet om kundorientering, 2) stärker servicesystemets redovisningsansvar, 3) tillvaratar digitaliseringens potential helt och hållet, 4) leder serviceproduktionen som nätverk, 5) säkerställer enkla, möjliggörande och balanserade förvaltningsstrukturer.

Slutrapport av arbetsgruppen för att klarlägga förändringstrender i fråga om hur arbetskraften utnyttjas och under vilka former arbete utförs samt för att utveckla dem (2015). *Arbets- och näringsministeriets publikationer, Arbete och företagsamhet 2/2015.*

Arbets- och näringsministeriet tillsatte den 29 september 2011 en förvaltningsövergripande arbetsgrupp för att klarlägga förändringstrender på arbetsmarknaden och inom företagsverksamheten, särskilt frågan om hur arbetskraften utnyttjas och under vilka former arbetet utförs. Arbetsgruppens mandatperiod var 1.10.2011–30.3.2012. Arbets- och näringsministeriet beslutade den 29 mars 2012 att förlänga arbetsgruppens mandatperiod till utgången av regeringsperioden. Arbetsgruppens uppdrag var att följa hur utförandet av de uppgifter som nämns i tillsättningsbeslutet framskrider fram till utgången av den pågående regeringsperioden. Arbetsgruppen överlämnade sin mellanrapport till arbets- och näringsministeriet den 15 maj 2012. I mellanrapporten beskrivs fenomenen på arbetsmarknaden ur deltidsanställdas, den hyrda arbetskraftens, visstidsanställdas och självsysselsättningens synvinklar. Arbetsgruppens mellanrapport inbegrep åtta förslag till åtgärder. Arbetsgruppen överlämnade sin slutrapport till arbets- och näringsministeriet den 23 januari 2015. Till slutrapporten har bifogats kompletterande uttalanden från både arbetsmarknadsorganisationer som företräder arbetsgivare och från arbetsmarknadsorganisationer som företräder arbetstagare.

Arbetsgruppen har under arbetets gång behandlat och följt med hur de åtgärder som föreslogs i mellanrapporten har genomförts.

I arbetsgruppens slutrapport behandlas sådana huvudtrender som identifierats i ar-

betsgruppens mellanrapport och förutspåderas framtida utveckling. I slutrapporten behandlas dessutom särskilt ställningen för dem som sysselsätter sig själva ur arbetsrättens, socialskyddets och konkurrensrättens synvinklar.

Arbetsgruppen har gjort fem viktiga iakttaganden som slutsats av sitt arbete. Det är inte ändamålsenligt eller förståndigt att skapa en tredje grupp utöver de två befintliga, dvs. att vara anställd i ett anställningsförhållande eller att vara företagare. Med tanke på rättssäkerheten bör båda parterna ha klart för sig huruvida arbetet utförs i ett anställningsförhållande eller som företagare. För att detta skulle kunna förverkligas krävs särskilt bättre samordning av myndighetsförfarandena och effektivare informationspridning.

I och med strukturomvandlingen blir arbetsmarknaden diversifierad och det blir vanligare att arbete utförs under nya former. Sådant arbete som utförs på uppdrag ökar när sektorerna genomgår förändringar och företag söker nya sätt att organisera arbetet. När det gäller lagstiftningen bör man genom en totalgranskning bedöma hur förändringarna bäst skulle kunna hanteras, så att tudelning av arbetsmarknaden kan undvikas.

Problemen med ofrivilligt deltidarbete handlar i första hand om utkomsten. Kompetent arbetskraft, tillräckliga arbetskraftstjänster samt jämlik och fungerande social trygghet är av central betydelse för att balanserad och hållbar sysselsättning ska kunna stödjas. Det är viktigt att man på arbetsmarknaden söker branschvisa lösningar på de utmaningar som är förenade med deltidarbete.

Under arbetets gång har det framförts olika slags uppfattningar om behoven att reformera arbetslagstiftningen.

Visstidsarbete och ofrivilligt deltidarbete berör kvinnor i större utsträckning än män.

Sätten att utnyttja arbetskraften ska i fortsättningen bedömas också ur jämställdhetens synvinkel. Det gemensamma målet bör vara en så välfungerande och jämlik arbetsmarknad som möjligt.

*Laura Jauhola, Olli Oosi och Liisa Horelli (2014). Könsperspektivet med i arbets- och näringsbyråernas tjänster. Arbets- och näringsministeriets publikationer, Arbete och företagsamhet 52/2014.*

I en undersökning som genomfördes inom arbets- och näringsministeriets utvecklingsprogram Valtava tas det fram förståelse för hur könsaspekten visar sig i styrningen, produktionen och utnyttjandet av arbets- och näringsbyråns tjänster. Materialet består av intervjumaterial insamlat i samband med fallstudier vid fem arbets- och näringsbyråer, resultaten av en riksomfattande enkät som riktades till sakkunniga samt tidigare utredningar och arbetsförvaltningens statistik.

Det finns skillnader mellan mäns och kvinnors deltagande i arbetskraftsservice. Det finns fler arbetslösa män, men de deltar mindre i den service som står till buds. I bakgrunden ses ännu inverkan av de traditionella könsrollerna och de förväntningar och modeller som könsrollerna gett upphov till. Dessa återspeglar sig bland annat i anlitande av service och i större utsträckning i frågor om könsuppdelning av utbildnings- och yrkeskarriärer.

Utifrån resultaten kan arbets- och näringsbyråernas attitydklimat med tanke på att minska könsuppdelningen av yrkes- och

utbildningskarriärer anses vara tämligen god. Cirka 90 procent av dem som besvarade enkäten ansåg att temat var åtminstone i viss mån viktigt. I materialet som erhöles genom enkäten var tre av fyra sakkunniga medvetna om att minskningen av könsuppdelningen av utbildnings- och yrkeskarriärer hade betydelse med tanke på arbetsmarknaden och/eller individerna. Trots det syns i det praktiska arbetet bara lite medvetenhet om detta och att man handlar därefter. Således är det främst ett ”glädjande undantag” att kunder söker sig till branscher som inte är typiska för könet. De sakkunniga vid arbets- och näringsbyrån upplever att de kan påverka minskningen av könsuppdelningen av utbildnings- och yrkeskarriärer, i synnerhet vid personlig rådgivning och vägledning. Interaktiva metoder är att höra och motivera kunden och att öppet erbjuda olika alternativ genom konkret nytta. Framhållandet av detta förutsätter personalutbildning och att frågan betonas i byråernas arbetsrutiner, vilket är ett utvecklingsobjekt i samband med ledarskap. I fråga om utnyttjandet av olika tjänster ansågs, utöver lämnande av arbetserbjudanden, de mest effektiva vara olika s.k. tjänster med låg tröskel,

till exempel arbetsprövning, karriärträning och en längre orienterad period som en del av arbetskraftsutbildning. Genom dessa kan förutom kunderna också arbetsgivarna utvidga sitt perspektiv och pröva om branschen är lämplig. Planeringen och styrningen av olika tjänster görs i intensivt samarbete med NTM-centralerna, men könsperspektivet bör framträda mer i processen.

Kortfattat kan det konstateras att medvetenheten om könsperspektivets betydelse i arbets- och näringsstjänsterna bör ökas genom att könsperspektivet anknyts till utbildningsinnehållen för chefer och sakkunniga och genom att det inrättas sakkunnignätverk som behandlar frågan på nytt. En annan hel-

het är att allt mer aktivt pröva och genomföra positiva specialåtgärder för främjande av jämställdheten samt informationsutbyte om resultaten av dessa erfarenheter. En inkludering av könsperspektivet i samarbetet med arbetsgivare och tjänsteleverantörer skulle kunna skapa nya möjligheter. Ett bättre beaktande av könsperspektivet kan åstadkommas genom att inom förvaltningen öka den därmed sammanhängande informationen om goda metoder och verktyg samt genom att perspektivet tas med i förvaltningsområdets forsknings- och utvecklingsverksamhet. Alla dessa metoder är till sin karaktär mjuka kontrollmetoder eller informationsstyrning.

*Marjut Pietiläinen och Miina Keski-Petäjä (2014). Uppföljning av arbetsdiskriminering i Finland. Arbets- och näringsministeriets publikationer, Arbete och företagsamhet 53/2014.*

Genom denna undersökning skapades en helhetsbild av diskriminering och ojämlig behandling i arbetslivet. De undersökta diskrimineringsgrunderna fastställdes utgående från orsaker som är förbjudna enligt lag. Till dem hör kön, ålder, etniskt eller nationellt ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan orsak som gäller hans eller hennes person. För uppföljningen av diskriminering och ojämlig behandling konstruerades en modell som gör det möjligt att i fortsättningen både beskriva fenomenet heltäckande och följa upp utvecklingen.

Myndighetsmaterialen beskriver misstankar om diskriminering i arbetslivet som kommit till myndigheternas kännedom liksom också vad kontakttagningarna på grund av diskriminering lett till. Genom enkätundersökningar får man in uppgifter antingen om självupplevd diskriminering eller om observationer av diskriminering. Registermaterialen ger bakgrundsuppgifter om olika befolkningsgruppers ställning på arbetsmarknaden.

Olika diskrimineringsgrunder accentueras till vissa delar i olika material. Skillnaderna beror också på olikheter och avgränsningar i materialen.

I myndighetsmaterialen inverkar praxis vid registreringen av fall och uppgifter för sin del på de rapporterade siffrorna. I enkätundersökningarna samlar man överhuvudtaget inte in uppgifter om alla diskrimineringsgrunder som är förbjudna enligt lag. Inte heller använder man termer ur

lagstiftningen. När det gäller vissa diskrimineringsgrunder finns det lite uppgifter om bl.a. etniskt eller nationellt ursprung, funktionsnedsättning eller sexuell läggning i de enkäter som täcker hela befolkningen. Hälsotillstånd, etniskt eller nationellt ursprung, kön eller ålder var dock de vanligaste grunderna i flera av de material som valts med i uppföljningsmodellen.

Hälsotillstånd är den vanligaste diskrimineringsgrunden i myndighetsmaterialen; detta gäller de fall då arbetarskyddsmyndigheterna kontaktats (44 %) och vid polisens misstankar om diskriminering (20 st.). Enligt undersökningen om arbetsförhållanden hade upp till 12 procent av löntagare observerat diskriminering eller ojämlik

behandling på arbetsplatsen på grund av hälsotillstånd år 2013. I de fall arbetarskyddsmyndigheterna kontaktats eller vid misstänkt diskriminering i arbetslivet var nationalitet eller nationellt eller etniskt ursprung den näst vanligaste diskrimineringsgrunden (16 %). Också en tredje del av de diskrimineringsbrott eller ockerliknande diskrimineringsbrott i arbetslivet som polisen fått kännedom om hänger samman med diskriminering på grund av nationellt eller etniskt ursprung. Survey-undersökningarna visade att man oftast observerat eller upplevt diskriminering eller ojämlik behandling på grund av hälsotillstånd, ålder eller kön. År 2013 hade något under tio procent av löntagarna observerat åldersdiskriminering på sin arbetsplats, antingen gentemot unga eller äldre. Diskriminering av äldre har minskat på arbetsplatserna under en längre tidsperiod. Enligt Eurobarometern är åldrandet ofta ett hinder då man söker arbete. Könsdiskriminering gällde oftare kvinnor än män. År 2013 hade 6–7 procent av löntagarna observerat diskriminering av kvinnor på sin egen arbetsplats, medan bara två procent observerat diskriminering av män. Enligt undersökningen har observationerna av diskriminering eller ojämlik behandling av kvinnor i den egna arbetsorganisationen dock minskat under en period på drygt 15 år. I arbetarskyddsmyndigheternas material hänförde sig 13 procent av de diskrimineringsrelaterade kontakterna eller misstankarna om diskriminering till kön eller familjeledigheter. Dessutom fick jämställdhetsombudsmannen 100 skriftliga och 150 muntliga kontakttaganden gällande diskriminering i arbetslivet år 2013.

## English Summaries

### OCCUPATIONAL HYBRIDISATION AND SPECIALISATION

**Arja Haapakorpi**, Dr. Soc. Sc., Senior Researcher, University of Helsinki, Palmenia Centre for Continuing Education  
**Jussi Onnismaa**, Ph.D., Adjunct Professor, University of Helsinki / Kehityspiikki Consulting Ltd

This study examines occupational hybridisation in the metal industry and in fields linking art and wellbeing. The research material and methods consist of job advertisements, individual interviews and focus-group interviews. In the metal industry, hybridisation has taken place firstly through a broadening of the range of duties: occupations have become more diversified as operations increasingly focus on research and product develop-

ment, marketing and sales, maintenance and services. Secondly, technological innovations have promoted expanding of the skills and competence of R&D and maintenance professionals so that they now span many fields of knowledge and their interrelations.

Interviews with people combining art and wellbeing in their work highlighted the diversity of their jobs. The interviewees emphasized the capability to define their own work, which means describing what they do and why they do it, as well as articulating this in a language understood by different parties. According to the careers counselors interviewed for this study, the hybridisation of the labour market is not uniform, but moves into opposite directions depending on the field and the organisation. There are signs of both specialisation and the combination of skills.

The background to hybridisation differed in these case studies. In the metal industry,

hybridisation was clearly linked to the powerful trends in technology and the global markets, which are transforming professions. In the fields of art and wellbeing, the occupational changes are linked to individual career paths, identities and choices. One of the key observations of this study was the parallel nature of permanence and change. Technology, human action, social relations and art feature well-rooted core issues that form the basis for hybridisation. The hybridisation and the enduring qualities of occupations are closely interlinked.

### SECTOR-SPECIFIC SKILLS NO LONGER SUFFICIENT

**Petri Lempinen**, PhD, C.E.O., Finnish Association for the Development of Vocational Education and Training AMKE

New multi-purpose technologies are transforming the skills and knowledge needed in the world of work. The use of ICT, robotics and big data allows businesses to organise work in new ways and divide jobs into individual tasks that can be outsourced globally. These technologies will also destroy jobs in manufacturing, logistics and retailing industries amongst many others, as 3D printers and driverless cars reduce the need for physical marketplaces and operatives.

This results in a need for workers who can understand these technologies and use them in a creative way. As emerging countries such as China develop their education to face this demand, European workers will see their competitiveness weakened. The up-

coming ‘digital Taylorism’ will be especially threatening to those in middle-class professions. In the future, people will succeed in positions where they have a relative advantage over machines.

This calls for a reform in the educational system. With the necessary skills and knowledge evolving at a fast pace, education must adapt. The degrees of the future should offer a balanced combination of sector-specific and general skills. These include for example environmental, human relations, language and, perhaps the most crucial of them all, IT expertise. These skills must not be reserved to just students in universities and vocational training, but their teaching should extend over all levels and forms of education.

Finnish workers have generally been able to adapt to dramatic changes at their work thanks to good training, however there are major disparities between generations. As expected, many older workers suffer from a lack of necessary ICT skills, but there has also been a decline in younger adults’ skills. This creates a need for extensive and high-quality adult education. At the moment half of Finnish workers seek to educate themselves, but the number has decreased from the early 2000’s and the training offered by employers is often aimed to skilled, full-time employees. Younger professionals often have difficulty to be admitted into further education, even though the changes in the equipment and methods of work affect them too. As adult education faces budget cuts, the responsibility for further education moves to the individuals.

If Finland wants to maintain its employment rate, it will have to make adult education more broad and versatile. The challenges and opportunities of digitisation affect the whole population. Instead of reacting with cuts and withdrawal, the country should be

seeking to encourage life-long learning to ensure the skills and competitiveness of its workers during every period of their life cycle.

### **THE EFFECTS OF THE 2017 PENSION REFORM ON EMPLOYMENT AND PENSIONS**

**Ismo Risku**, Lic. Soc. Sc., Head of Department, Finnish Centre for Pensions

The 2017 pension reform will defer retirement and increase the employment rate of the elderly. The expected effective retirement age will be 62.4 years in 2027, under current legislation it would be approximately one year lower. As a result of the reform, the number of employed persons is expected to rise by the year 2025 by approximately 24,000 persons, that is, by 1 per cent. The effect on employment in the 2060s will be 70,000–80,000 persons, which is an increase of 3 per cent to the number of employed persons.

Due to the reform the pension expenditure relative to the economy's wage sum will be reduced. In 2025, the effect will be slightly below 1 percentage point and in the early 2040s, it will be an ample 2 percentage points. The reform will increase the monthly pensions. At first, the effect will be slight, but in the long run, it will be accentuated. Due to the rise in the benefit level, the reform will, in the long run, increase the earnings-related pension expenditure slightly. Yet, the wage sum will grow even more and therefore the ratio of expenditure to wage sum will de-

crease also in the long-term.

The reform will affect different generations in different ways. The raising of the age limits will decrease the amount of time spent in retirement and, hence, reduce the value of pension capital. On the other hand, the rise of the monthly pension will have an opposite effect. Combined, the value of the pension capital of those born in the 1960s and the 1970s is projected to decrease by approximately 3 per cent. The value of the pension capital of people born in the 1990s or later will rise as a result of the reform. The pension reform will also affect the life time pension contributions of each cohort. The youngest generations now in working life will benefit from the reform both in the form of growing benefits and decreasing contributions.

### **GROWTH, EMPLOYMENT AND STRUCTURAL CHANGE – WHERE IS FINLAND HEADING TO?**

**Juha Honkatukia**, Dr. (Econ.), Adjunct Professor, Head of Unit, Government Institute for Economic Research (VATT)

This article examines the implications of structural change in the Finnish economy. We find that during the recession of the past few years, the traditionally large share of manufacturing in the Finnish economy has shrunk considerably. Compared to most OECD countries and the United States, Finland still retains an unusually large manufacturing sector and consequently has not reached the same level of service orientation as most de-



veloped economies. But since productivity growth in manufacturing industries has been more rapid than in the economy on the average, recent change has spurred concerns on the future growth potential of the economy. We argue that structural reforms in the labour market have a key role to enhance the future performance of the Finnish economy regardless of structural change. Whether the on-going service orientation of the economy will jeopardise growth remains to be seen, as it is currently affecting not only the sectoral structure of the economy but also the occupational composition of the labour force as well as the composition of the outputs of the economy.

#### **WHAT ACTUALLY OCCURRED ON THE LABOUR MARKET IN 2014?**

**Johanna Alatalo**, Lic. Pol. Sc, Ministerial Adviser, Ministry of Employment and the Economy (both authors)

**Tallamaria Maunu**, Lic. Pol. Sc, Senior Planning Officer

Economic development in Finland has been weak or moderate since 2009. Employment rate has slightly decreased and the level of

employment in 2014 was almost 84, 000 persons lower than in 2008. Unemployment rate has increased to 8.7 %, which has not been a dramatic change. However, unemployment rate and the number of unemployed (based on Labour Force Survey, LFS) do not recognize how serious the labour market situation in Finland is. The indicators based on data of registered unemployed show significantly weaker performance.

The number of registered unemployed has risen to 326, 000 and the gap between unemployment in LFS has widened. The gap is partly explained by several minor changes in legislation and statistical definitions. However, it is also explained by the fact that during recession the number of people outside labour market has increased. In other words, weak labour demand has influenced not only the level of unemployment but also the discouraged jobseeker effect. Unemployment has increased among all age groups and also among men as well as among women.

Weak dynamics has characterized the labour market in Finland for several years. The numbers of both started and ended spells of unemployment have been lower than usual. Open vacancies have been filled more slowly and unemployment spells have prolonged. As a result, also the long-term unemployment has been increasing. Altogether, the present high level of unemployment is caused by poor labour demand, which in turn has resulted in higher and still increasing structural unemployment.

## Recent Employment and Entrepreneurship Studies

*Jarkko Tonttila (2015). Evaluation of Labour Policy Service Structure: "More customer-orientated and efficient services". Publications of the Ministry of Employment and the Economy, Employment and entrepreneurship 1/2015.*

The service provision system within Finnish labour policy must currently weather the storm of many challenges, as these are continuing to grow in number. Structural changes are continuing at a swift pace, and more unpredictably than ever before, in both the labour market and in working life more generally. This notably increases the need for labour policy services and places greater demands on these services to be provided in new and more individually tailored ways. At the same time, the sustainability gap in pub-

lic finances requires that services are provided more efficiently than before. In the face of this twin-pronged challenge, the Government launched a broad-reaching evaluation and development project of its labour policy service structure.

The objective of the evaluation is to review the current system of employment policy as a cross-administrative and cross-sectoral entity and to assess its capacity to produce services that are even more effective from the perspective of both the customer and society.

Development recommendations for the service system will be drawn up on the basis of this evaluation prior to the commencement of the parliamentary term in 2015.

The joint evaluation project implemented by the Ministry of Employment and the Economy for the period June 2013 to April 2015 involves branches of government (Ministry of Education and Culture, Minis-

try of Social Affairs and Health, Ministry of Finance, in addition to the MEE itself), labour market organizations, the Federation of Finnish Enterprises, and the Association of Finnish Local and Regional Authorities. The evaluation themes included the following: 1) division of duties regarding unemployment security; 2) the ways in which labour policy services are produced, the duties of actors operating in public employment services, and services for the longterm unemployed; 3) cooperation between the branches of government in services intended to support and advance working life, and; 4) management of the labour policy service structure and the role of tripartite cooperation within this.

An international peer review of labour policy service structures (MEE, Employment and Entrepreneurship 42/2014) produced the core basis for analysis in broad-based group work. The peer review presented the following key recommendations: 1) Improvements must be made to the cooperation between actors in public employment services, private recruitment agents, and service providers, and; 2) Procedures associated with the management of the labour policy system and assessment of its performance must be reformed.

In total, the evaluation process generated 35 recommendations regarding the development of the labour policy services. These recommendations serve to promote the efficient implementation of the labour policy service system through five key performance drivers.

These performance drivers are direct responses to the challenges evolving as a result of changes in the internal (efficiency, productivity) and external (working life, labour markets) operating environment of the labour policy service system.

The evaluation of the labour policy's service structure proposes that the efficiency

and overall performance of the service system should be strengthened through ongoing investment in strategically targeted development work as follows: 1) Honour the strategic promise for a more customer-orientated approach; 2) Consolidate the accountability of the service system; 3) Make full use of the potential of digital service solutions; 4) A networked approach to the management of service production; 5) Ensure that governmental structures are uncomplicated, enabling, and equal.

Final report of the working group examining and developing change trends in the use of the labour force and in the ways of working (2015). *Publications of the Ministry of Employment and the Economy, Employment and entrepreneurship 2/2015.*

On 29 September 2011, the Ministry of Employment and the Economy appointed a cross-administrative working group to examine change trends in the labour market and entrepreneurial activities, particularly from the perspective of the ways in which the labour force is used and ways of working. The working group was appointed for a term starting on 1 October 2011 and ending on 30 March 2012.

On 29 March 2012, the Ministry of Employment and the Economy decided to extend the term of the working group until the end of the government term. The task of the working group is to monitor progress in the tasks specified in the working group appointment decision until the end of the cur-

rent parliamentary term. The working group submitted its interim report to the Ministry of Employment and the Economy on 15 May 2012. The interim report describes labour market phenomena from the perspective of part-time work, temporary agency work, fixed-term work and self-employment. The working group presented eight proposals for measures in its interim report. The working group submitted its final report to the Ministry of Employment and the Economy on 23 January 2015. Additional opinions of the labour market organisations representing the employers and labour market organisations representing the wage-earners are appended to the final report.

The working group has examined and monitored the implementation of the measures laid out in the interim report. In its final report, the working group discusses the key trends presented in the interim report and assesses the way in which they will develop. The final report also examines in more detail the status of the self-employed from the perspective of labour law, social security and competition law.

The working group makes five main observations. There is no reason to create a third group between employment relationship and entrepreneurship. For reasons of legal certainty, both parties must know whether the work is in the form of an employment relationship or entrepreneurship. However, this would require better coordination of official practices and more effective sharing of information.

As a result of the structural change process, the labour market is becoming more diverse and new ways of working are becoming increasingly common. Work carried out as assignments is becoming more widespread as business sectors change and companies are seeking new ways of organising work. There should be an overall legislative

examination of how the change can be managed in an effective manner so that a divided labour market can be avoided.

The problems concerning undesired part-time work are mainly a matter of livelihood. The skill level of the labour force, adequate employment services and fair and smoothly functioning social security are central to the support of balanced and sustainable employment.

In the labour market, it is important to seek sector-specific solutions to the challenges of part-time work.

Different views concerning the need to reform labour legislation have been presented during the term of the working group.

Fixed-term work and undesired part-time work concern women more than men. The effects of the ways of using labour force should also in the future be examined from the perspective of gender equality. Smoothly working labour market characterised by a high degree of gender equality should be the joint aim.

*Laura Jauhola, Olli Oosi and Liisa Horrelli (2014). A gender-based approach to services provided by Employment and Economic Development Offices. Publications of the Ministry of Employment and the Economy, Employment and entrepreneurship 52/2014.*

In the study, implemented as part of the MEE's Valtava development programme, understanding is produced on how gender emerges in the guidance, production and utilisation of the services of TE offices. The

material comprises interviews compiled in connection with case studies at five TE offices, the results of a national survey, as well as previous studies and statistics of the employment service.

There are differences between men and women in how they participate in employment services. The number of unemployed men is greater, but fewer of them take part in available services. Traditional gender roles and related expectations and models seem to be contributing factors, which are reflected in matters such as the use of the services, and more broadly, in questions of differentiation of education and work careers.

Based on the results, the prevailing attitudes at TE offices toward reducing gender differentiation in work and study careers can be seen as quite good. About 90 percent of respondents to the survey saw the issue as at least somewhat important. In the material compiled through the survey, three out of four experts recognised that the reduction of differentiation in work and study careers is significant from the point of view of the labour market and/or individual people. Nevertheless, recognition of the matter in practical work and acting accordingly seem to be somewhat rare. Consequently, it is largely a "happy exception" for a customer to seek work in a field that is not typical for his or her gender. Experts at TE offices feel that they can help to ease differentiation of work and study careers especially in personal counselling and guidance. Interactive means include listening to customers, motivating them, and offering different alternatives openly through concrete benefits. Keeping these options in the forefront requires training the personnel and keeping the matter as a part of working practice at the offices, which is a development goal for management. In the utilisation of different services, the most efficient means, in addition to job offers, were

seen to be various so-called low-threshold services, such as work trials, career coaching and a longer orientation phase as a part of employment training, through which both customers and employers can widen their perspective and test the suitability of the field in question. Close collaboration with ELY Centres takes place in the planning and guidance of various services, but the gender angle should increasingly be kept as part of the process.

To summarise, it can be said that awareness regarding the importance of the gender point of view in TE services should be increased by linking the gender point of view with training content for supervisors and experts and by re-establishing expert networks dealing with the topic. Another matter are the increasingly active trials of positive special measures for promoting gender equality, their implementation, and exchanging information on the results of these experiences. Including the gender point of view as part of collaboration between employers and service producers could create new possibilities. A better way of taking the gender approach into account could be implemented by increasing communications about good means and tools related to the matter within the administration and by bringing the approach into the research and development activities of the administrative sector. All of these methods are, by nature, soft administrative means, or information guidance.

*Marjut Pietiläinen and Miina Keski-Petäjä (2014). Monitoring Labour Discrimination in Finland. Publications of the Ministry of Employment and the Economy, Employment and entrepreneurship 53/2014.*

In this study, an overall picture was formed of discrimination and unequal treatment in working life. The examined grounds of discrimination were determined based on the grounds prohibited by law, which are gender, age, ethnic or national origin, nationality, language, religion, belief, opinion, political activity, industrial activity, family ties, health, disability, sexual orientation or other personal characteristics.

To monitor discrimination and unequal treatment, a model was built to enable both comprehensive description of this occurrence and following of its development in future. There are three types of data in the monitoring model. Official data describe experiences of labour discrimination reported to the authorities and what has followed from reporting on discrimination. Surveys provide information about either personally experienced or observed discrimination. Register data offer background information on the position of different population groups in the labour market.

The various grounds of discrimination gain emphasis in different data. The differences are also due to the divergences and limitations of the data. In official data, the practices of recording cases and data in part affect the reported figures. In surveys, data are not even collected as concerns all the grounds of discrimination prohibited by law or by using legislative terms. In surveys covering the whole population, there is only scant information on some grounds of dis-

crimination, such as that based on ethnic or national origin, disability or sexual orientation.

Health, ethnic or national origin, gender and age were, however, the most common groups in several data selected to the monitoring model.

Health is the most general ground of discrimination in official data, such as communications received by occupational safety and health authorities (44%) and discrimination suspicions of the police (20 cases). As many as 12 per cent of the wage and salary earners having replied to the Quality of Work Life Survey 2013 had observed discrimination or unequal treatment based on health in their workplace. In communications or labour discrimination suspicions obtained by occupational safety and health authorities the second most common ground of discrimination

was nationality or national or ethnic origin (16%). In addition, one-third of labour discrimination offences or extortion-type labour discrimination offences known to the police were connected to discrimination based on national or ethnic origin. Discrimination or unequal treatment based on surveys had been observed or experienced mostly on the basis of health, age or gender. Nearly ten per cent of wage and salary earners had observed discrimination based either on young or old age in their workplace in 2013. The Quality of Work Life Survey shows that discrimination against aged people has decreased in workplaces on the longer term. However, according to the Eurobarometer old age is often seen as an obstacle to job search. Discrimination based on gender is clearly more often directed to women than men. Six to seven per cent of wage and salary earners had noticed discrimination against women in their workplace. Only two per cent had observed discrimination against men.

According to the Quality of Work Life Survey, observations of discrimination or unequal treatment directed to women in the work organization have declined over last 15 years, however. In occupational safety and health authorities' data, 13 per cent of discrimination communications or suspicions were related to gender or family leaves. The Ombudsman for Equality received 100 written and 150 oral enquiries regarding discrimination in working life in 2013.

## 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

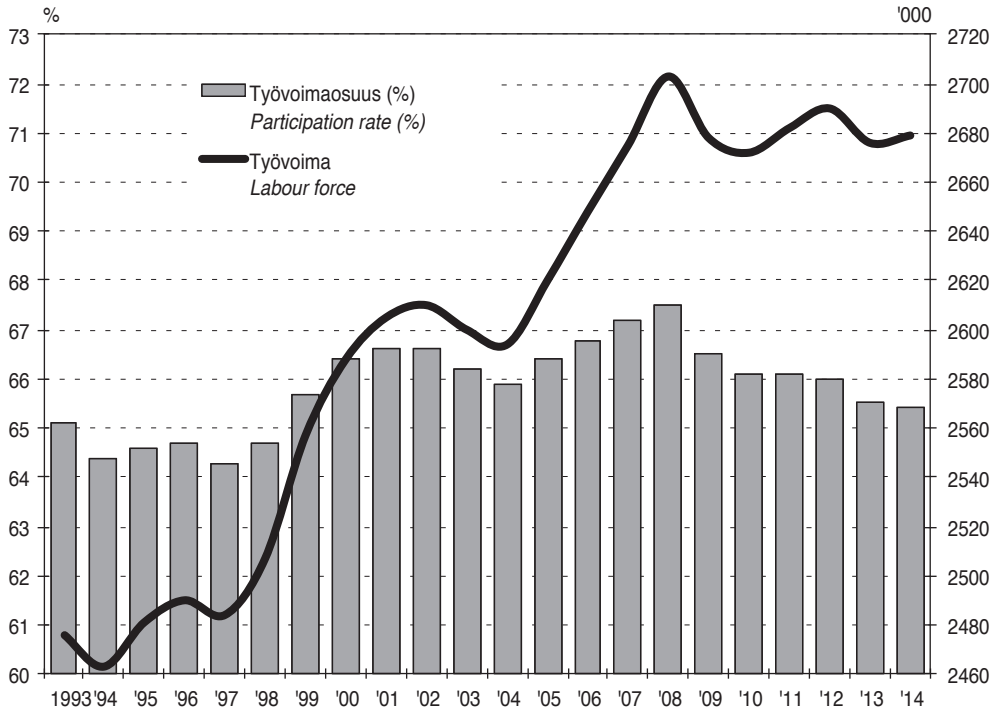
21. Participants in different services .....	41*
22. Labour market training.....	42*
23. Unemployment security .....	43*

## INTERNATIONAL STATISTICS

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

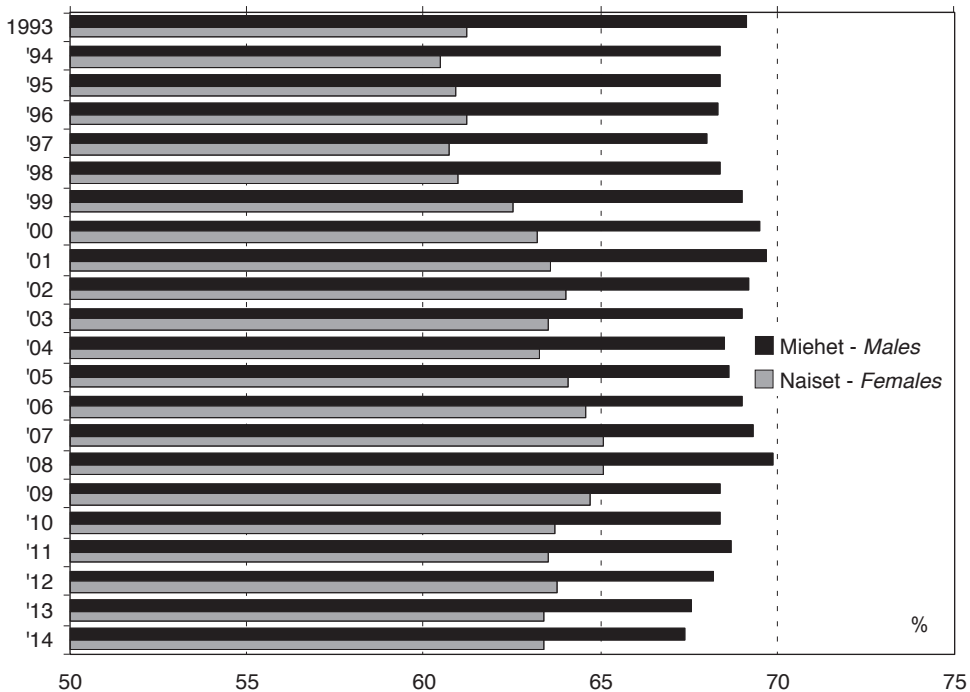
## TABLES BY DISTRICT

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

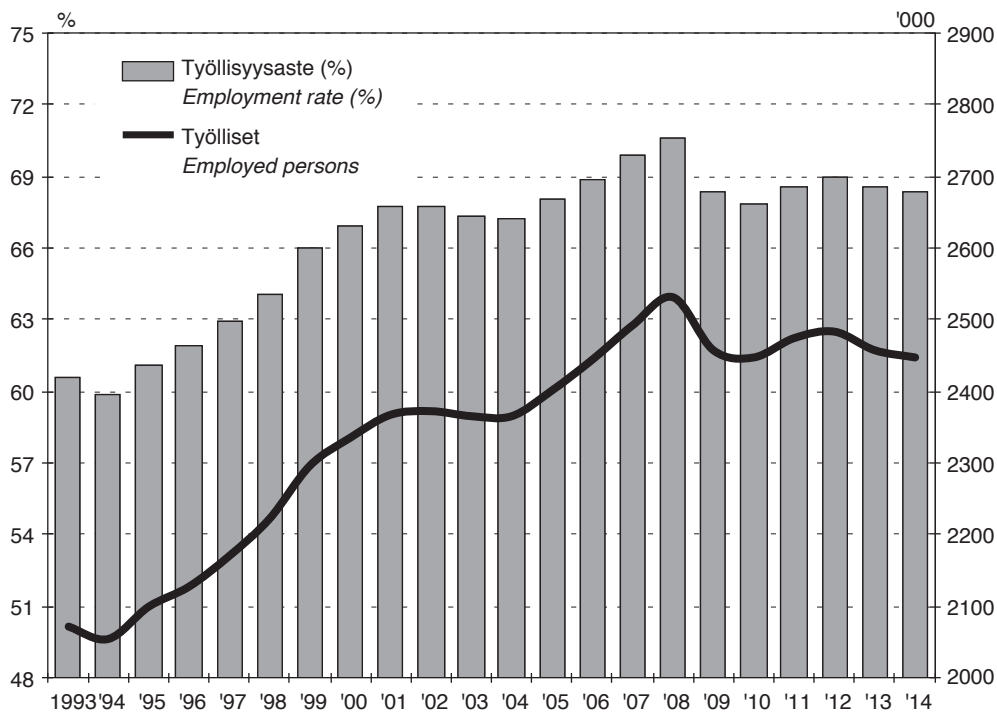
Chart 1. Labour force and labour force participation rates



Kuvio 2. Työvoimaosuudet sukupuolen mukaan

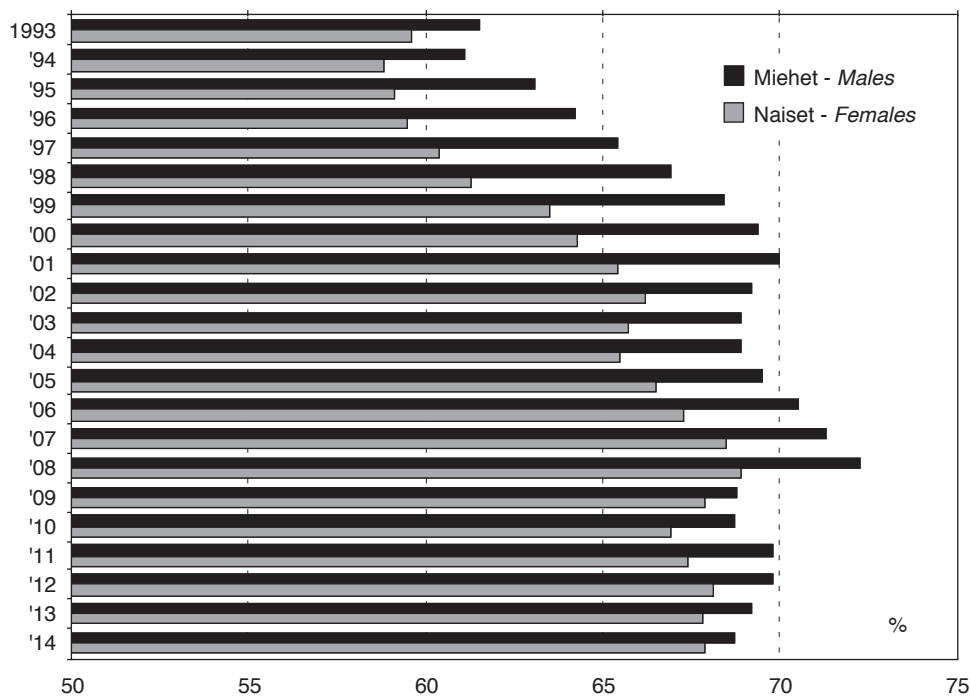
Chart 2. Labour force participation rates by sex

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



Kuvio 3. Työlliset ja työllisyysasteet

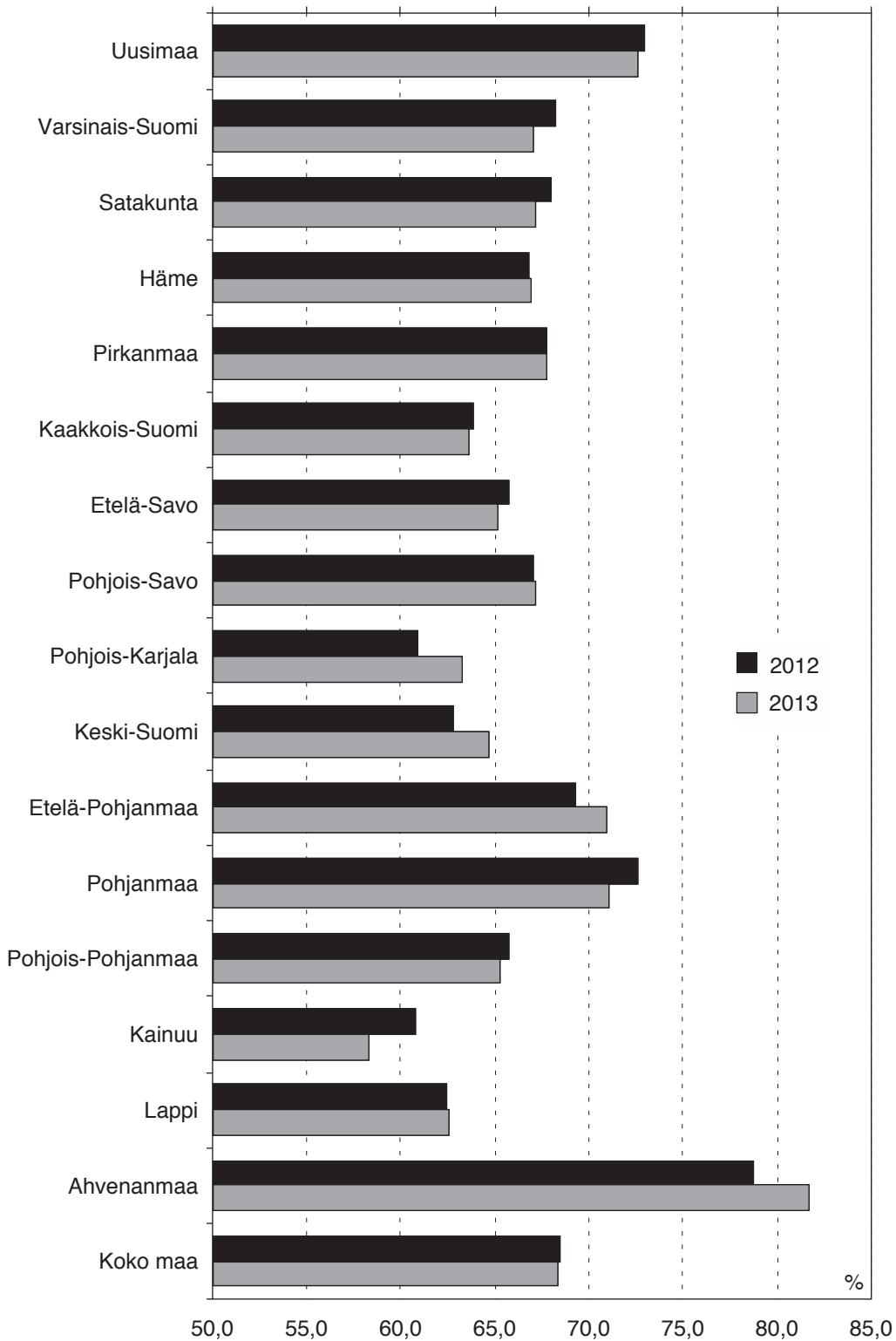
Chart 3. Employed persons and employment rates



Kuvio 4. Työllisyysasteet sukupuolen mukaan

Chart 4. Employment rates by sex

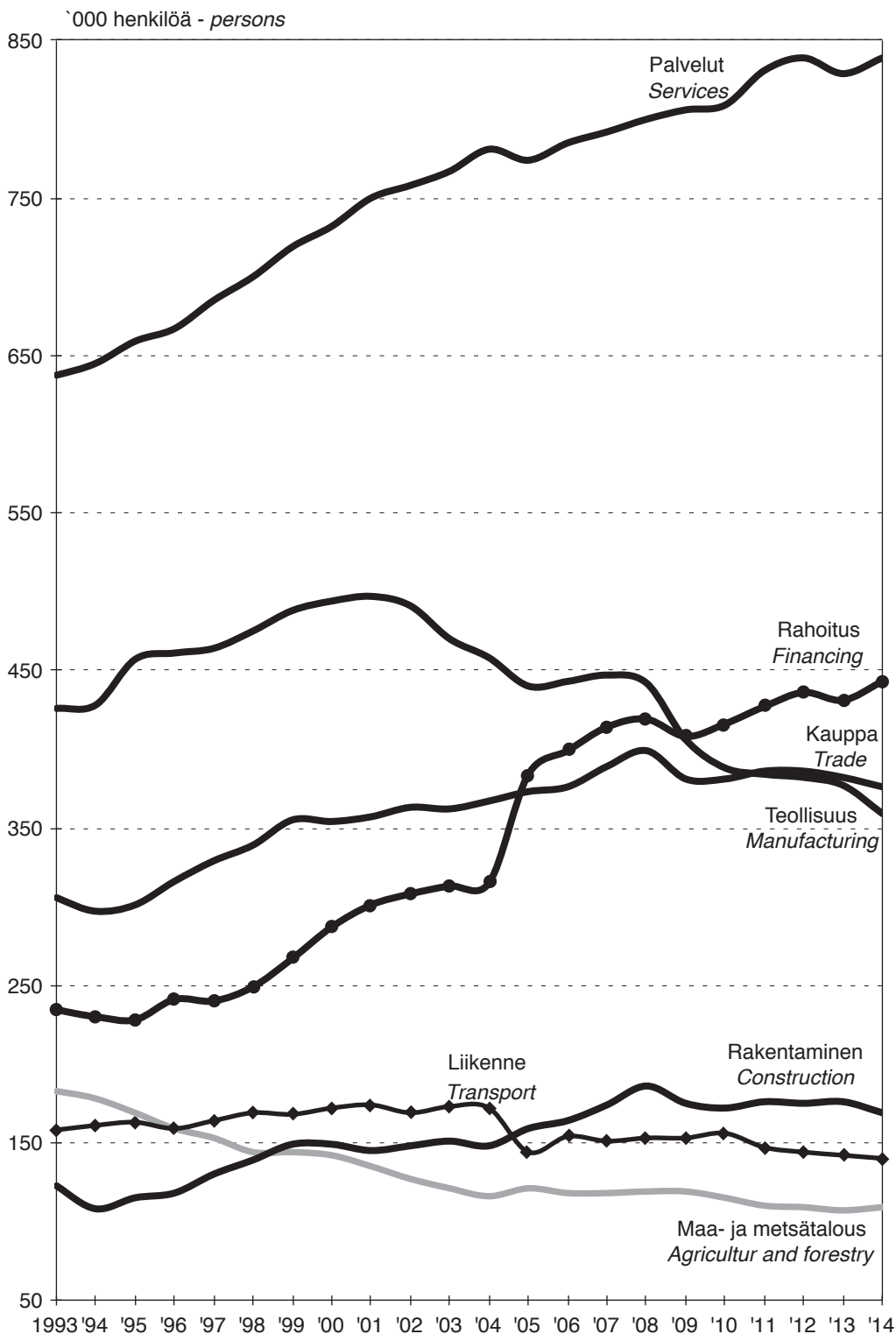
Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus – Source: Statistics Finland, Labour Force Survey



Kuvio 5. Työllisyysasteet ELY-keskuksittain

Chart 5. Employment rates by administrative district

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

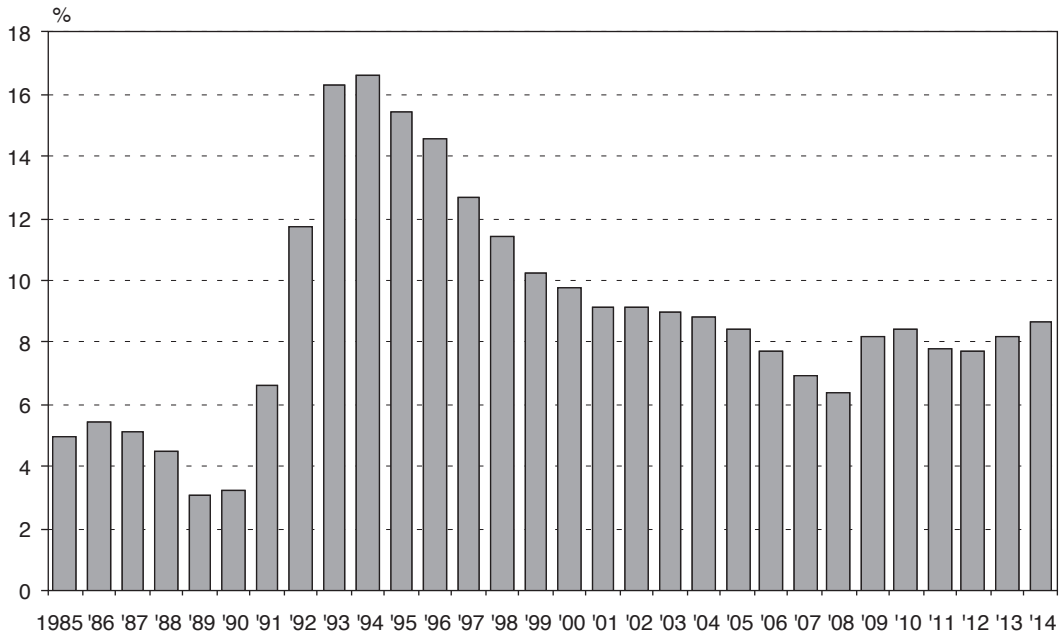


Kuvio 6. Työlliset toimialoittain

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.

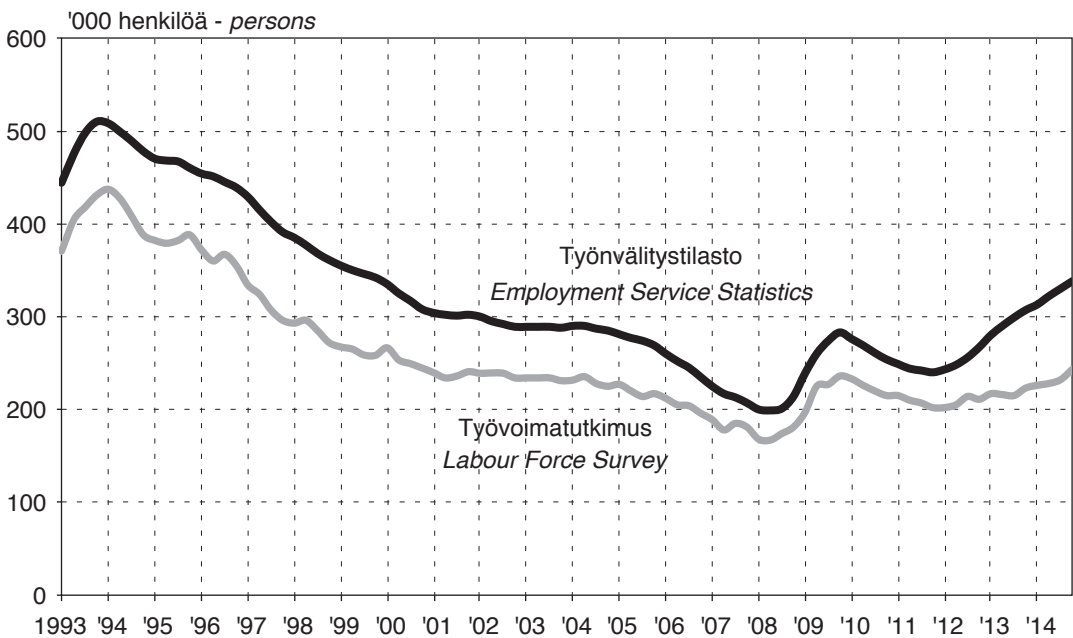
Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus – Source: Statistics Finland, Labour Force Survey



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

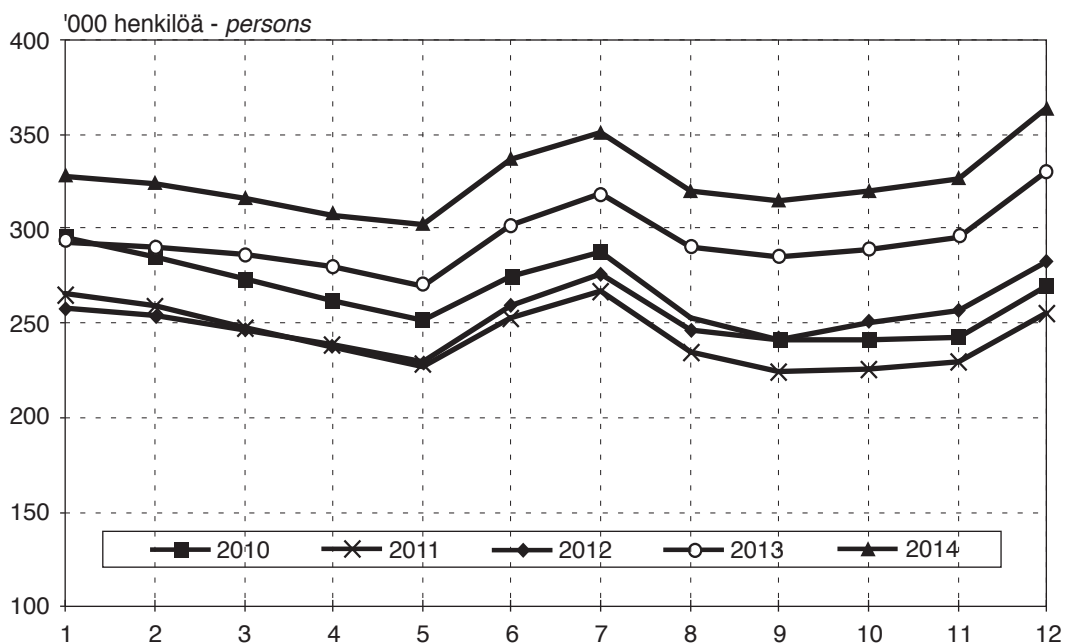
Chart 7. Unemployment rates by Labour Force Survey. From 1989, according to ILO/EU definition

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



Kuvio 8. Työttömät työvoimatutkimuksen sekä työnvälitystilaston mukaan. Kausipuhdistetut neljännesvuosiluvut

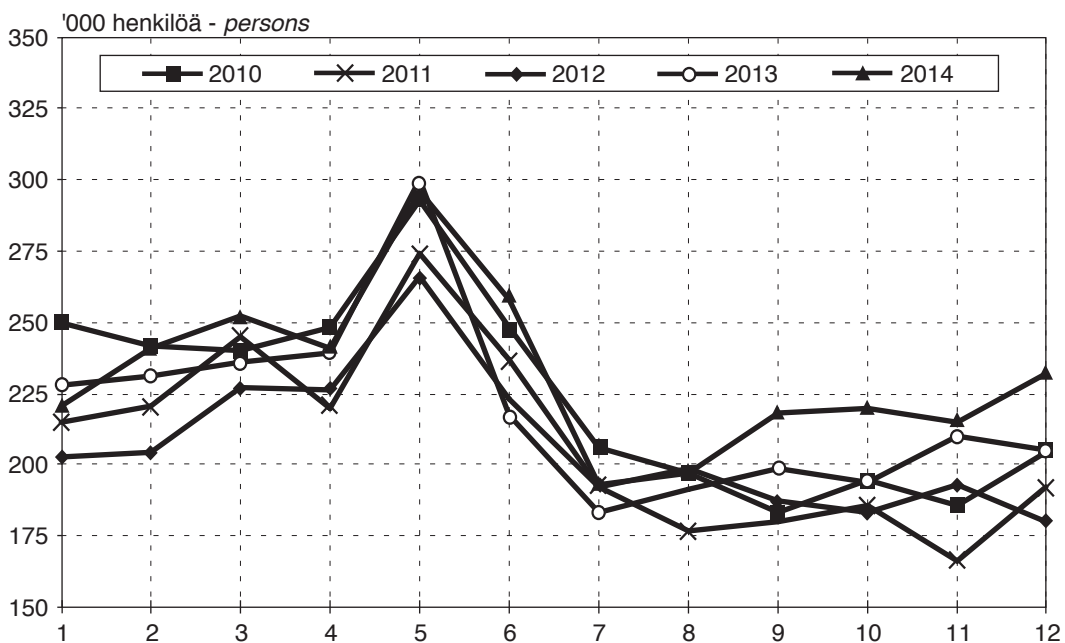
Chart 8. UnempLOYED persons according to the Labour Force Survey and according to the Employment Service Statistics. Seasonally adjusted quarterly figures



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

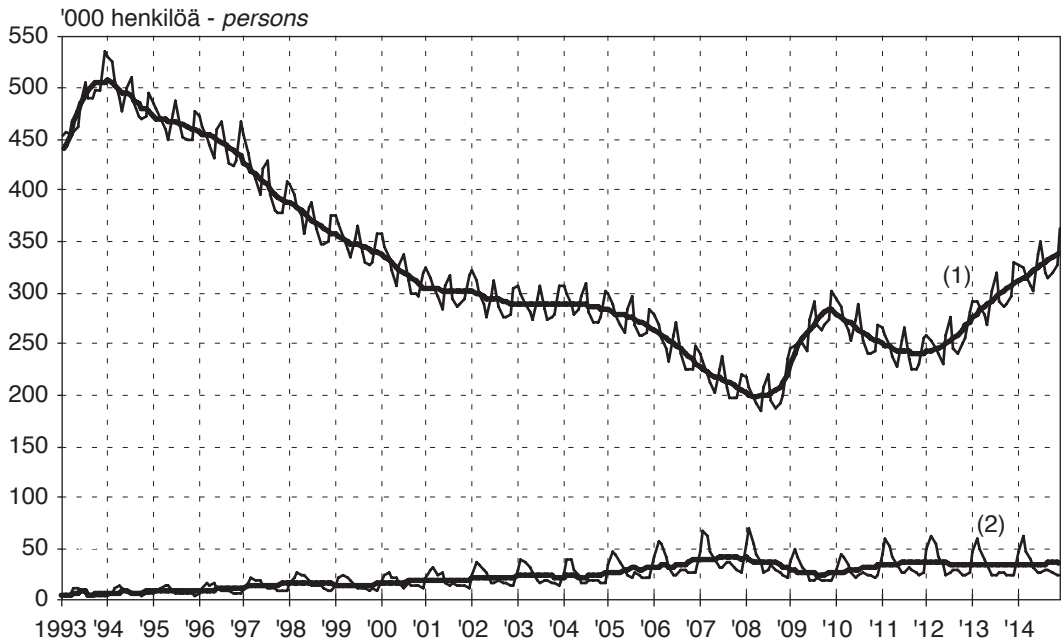


Kuvio 10. Työttömät työvoimatutkimuksen mukaan kuukausittain

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

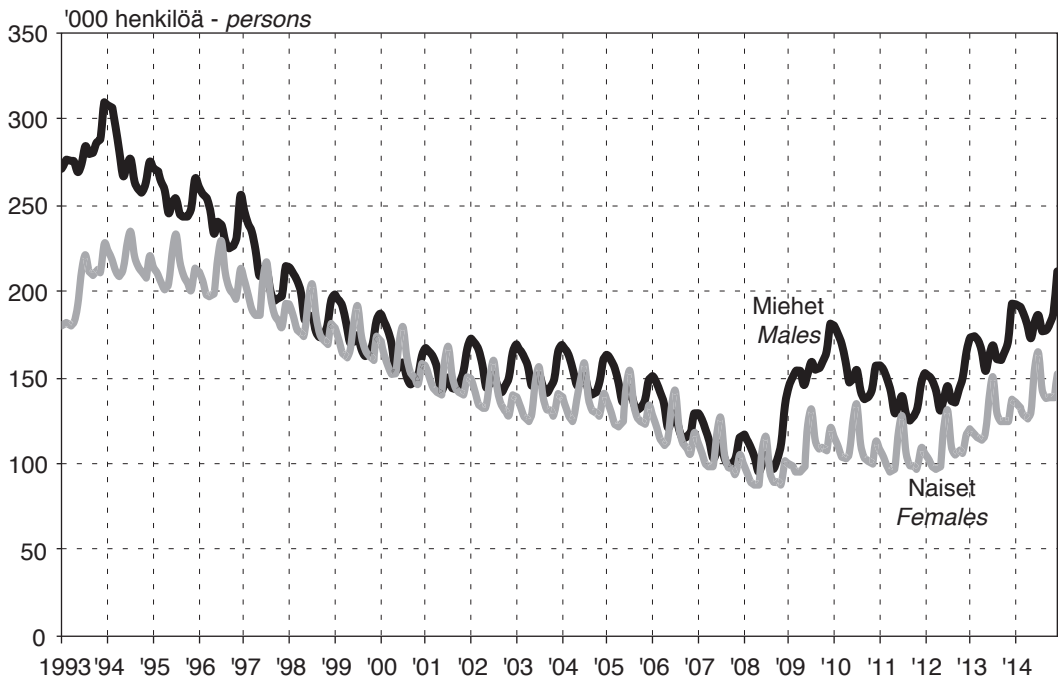
Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus – Source: Statistics Finland, Labour Force Survey





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

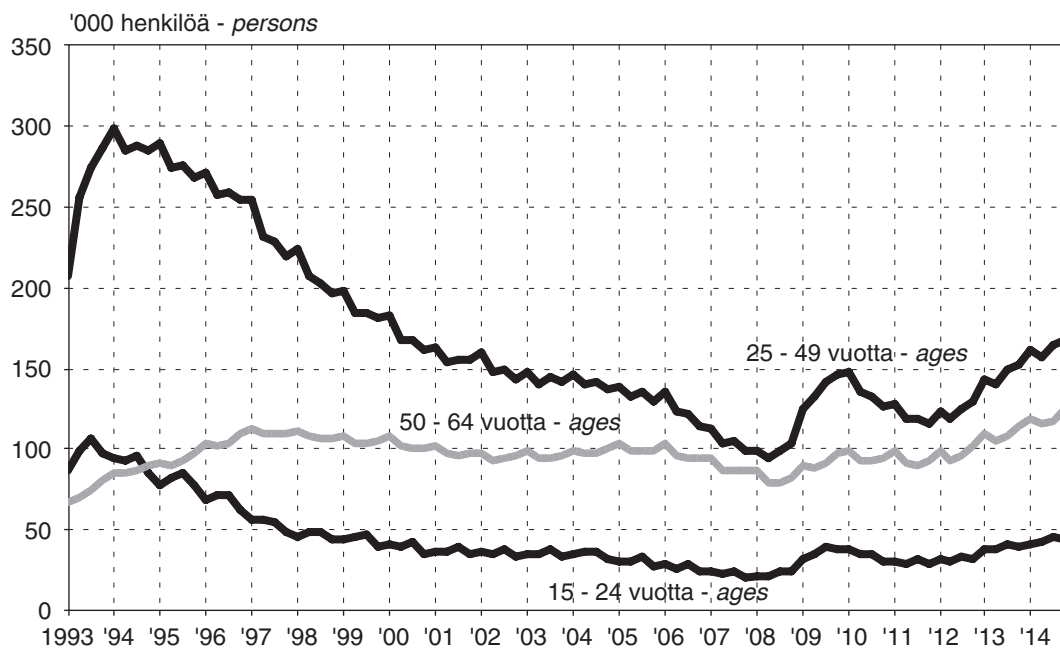


Kuvio 12. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain sukupuolen mukaan

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

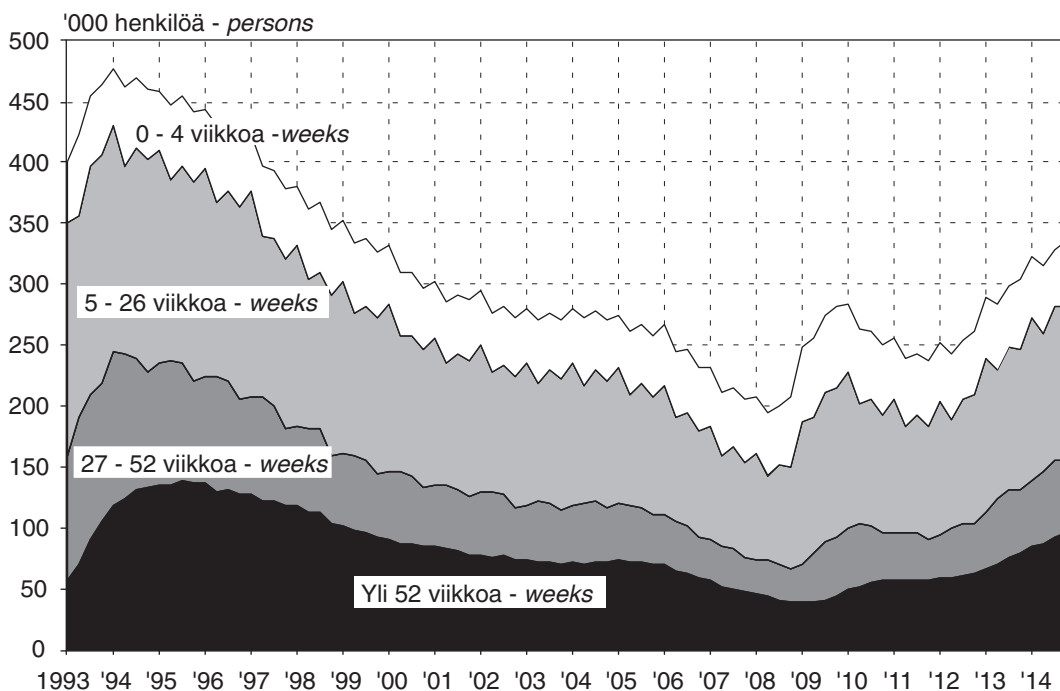
Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

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

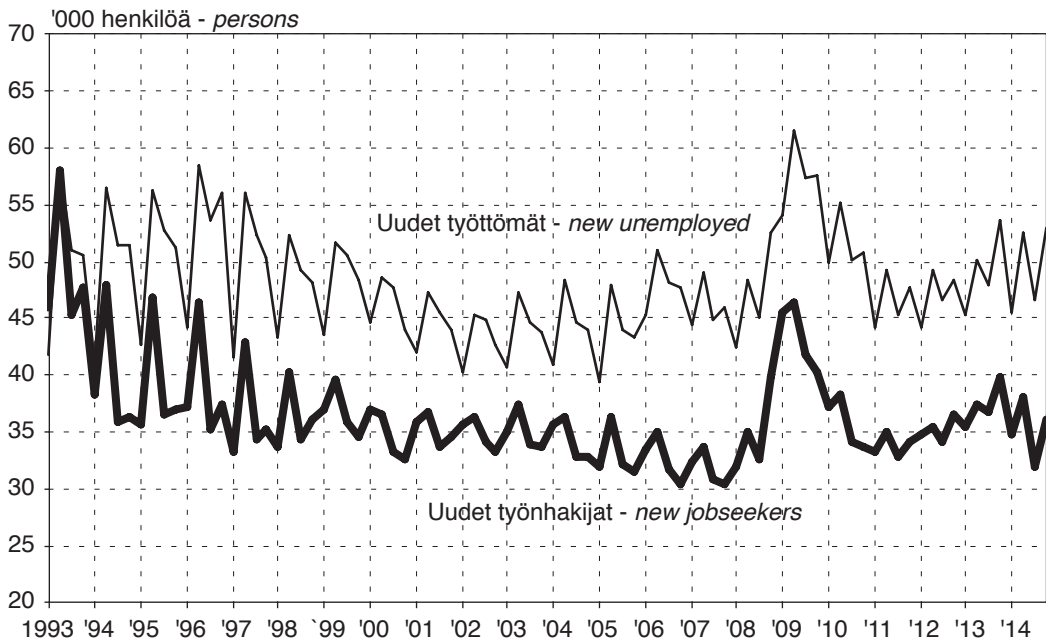


Kuvio 14. Työttömät työnhakijat työttömyyden keston mukaan, kesto viikkoina

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

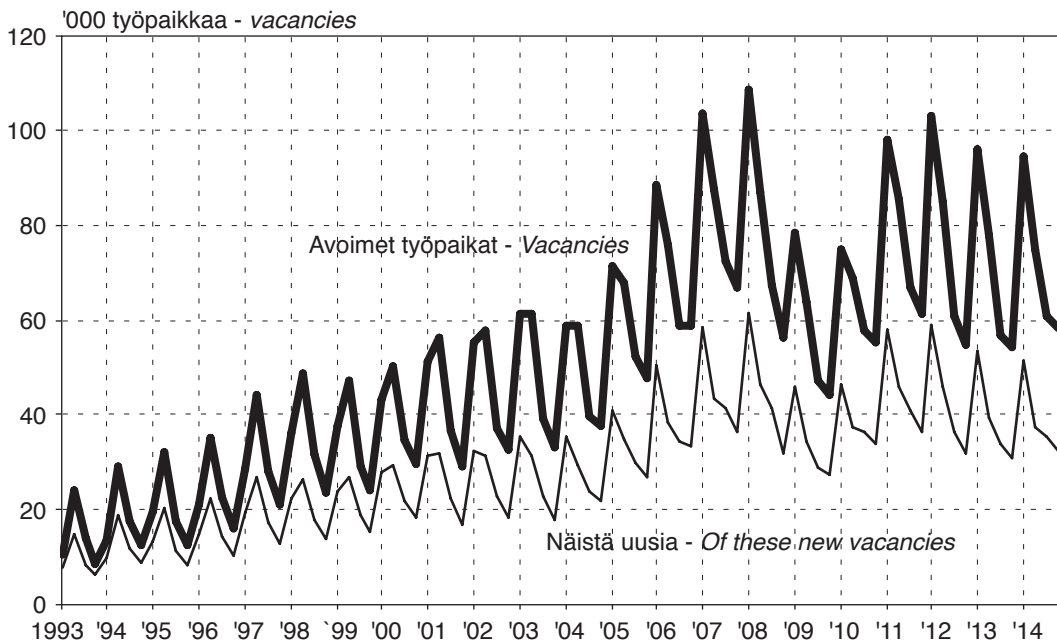
Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

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

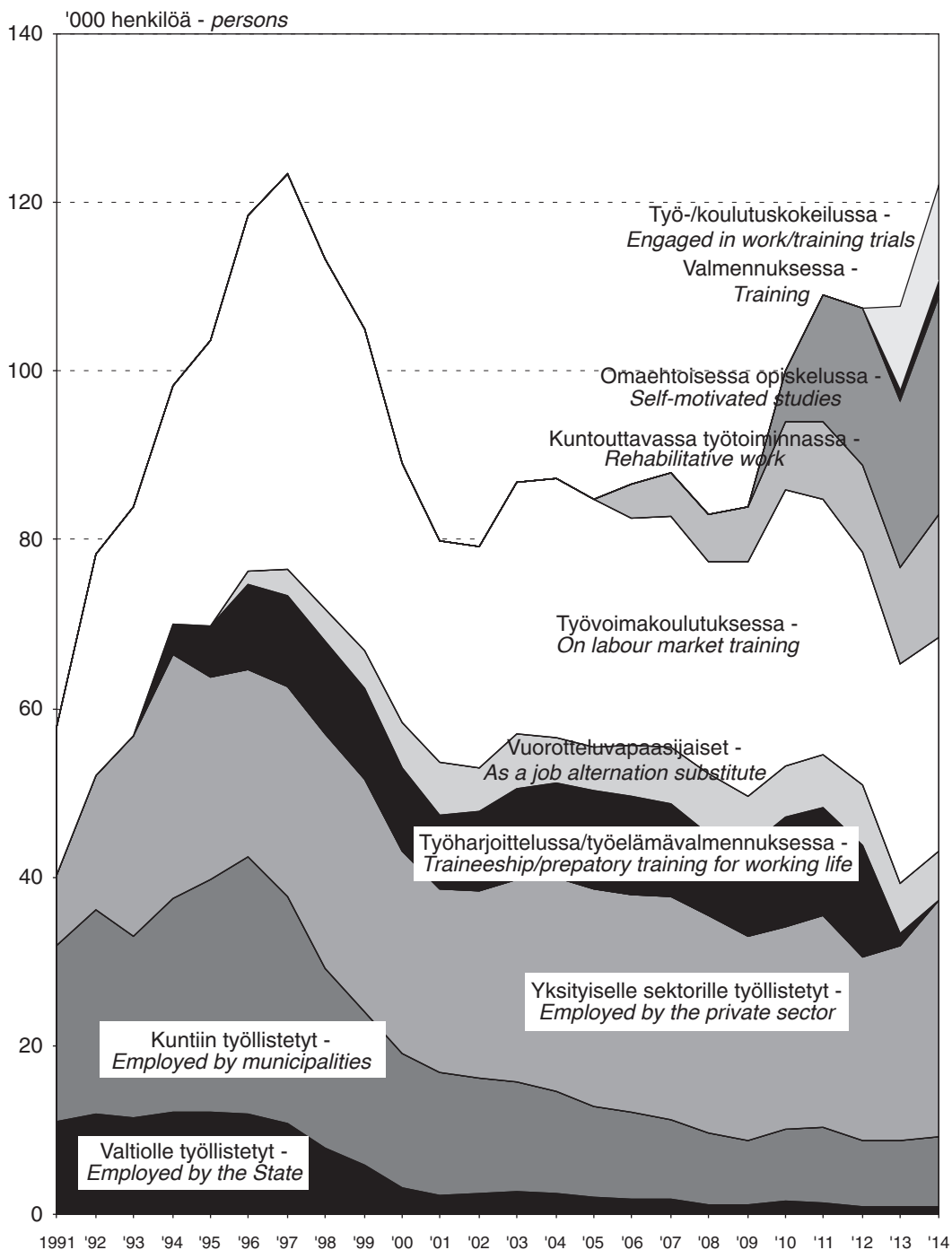


Kuvio 16. Avoimet työpaikat kuukauden aikana sekä näistä uudet avoimet työpaikat työnvälityksessä neljännesvuosittain

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

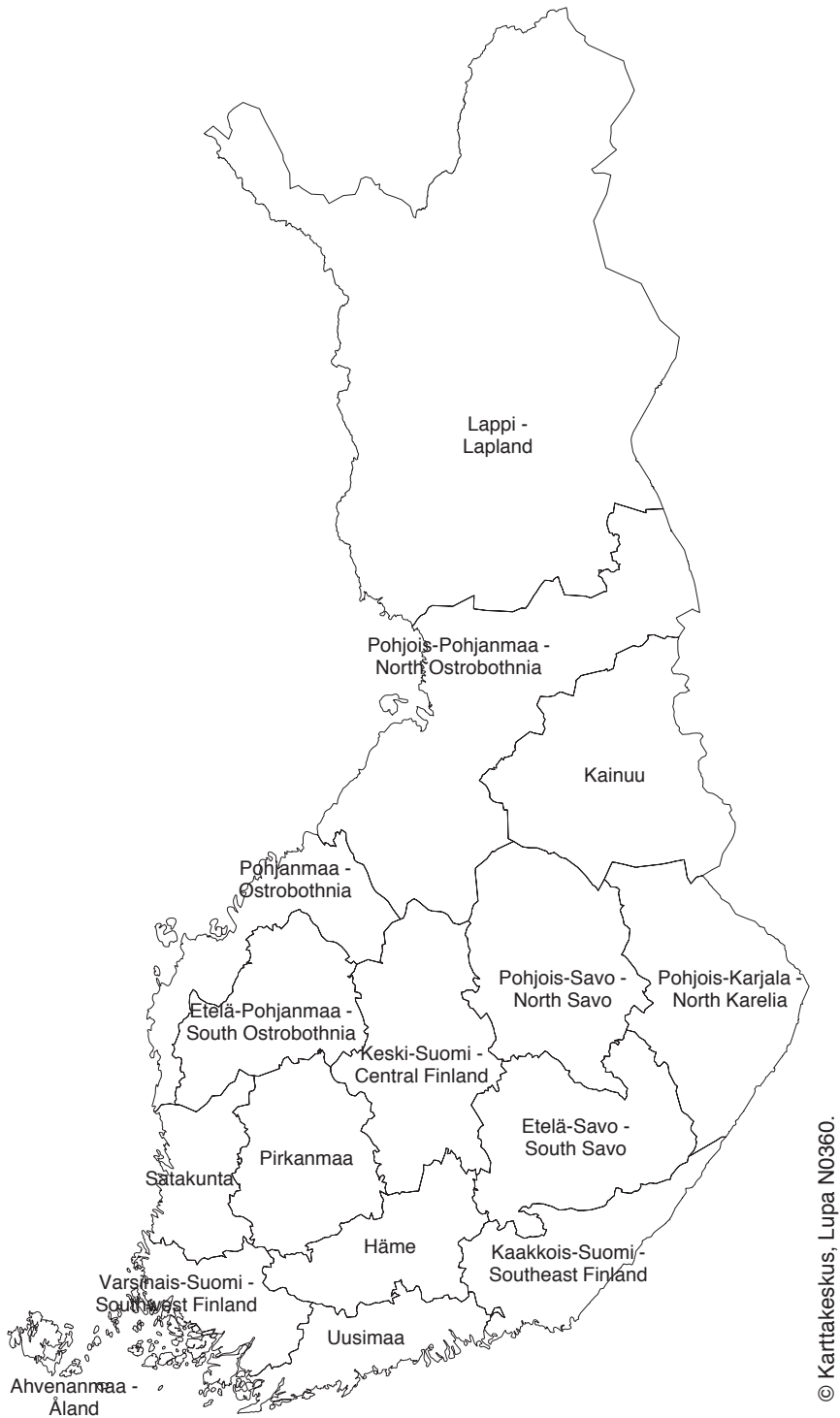


Kuvio 17. Aktivointiasteeseen laskettavissa palveluissa olevat

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

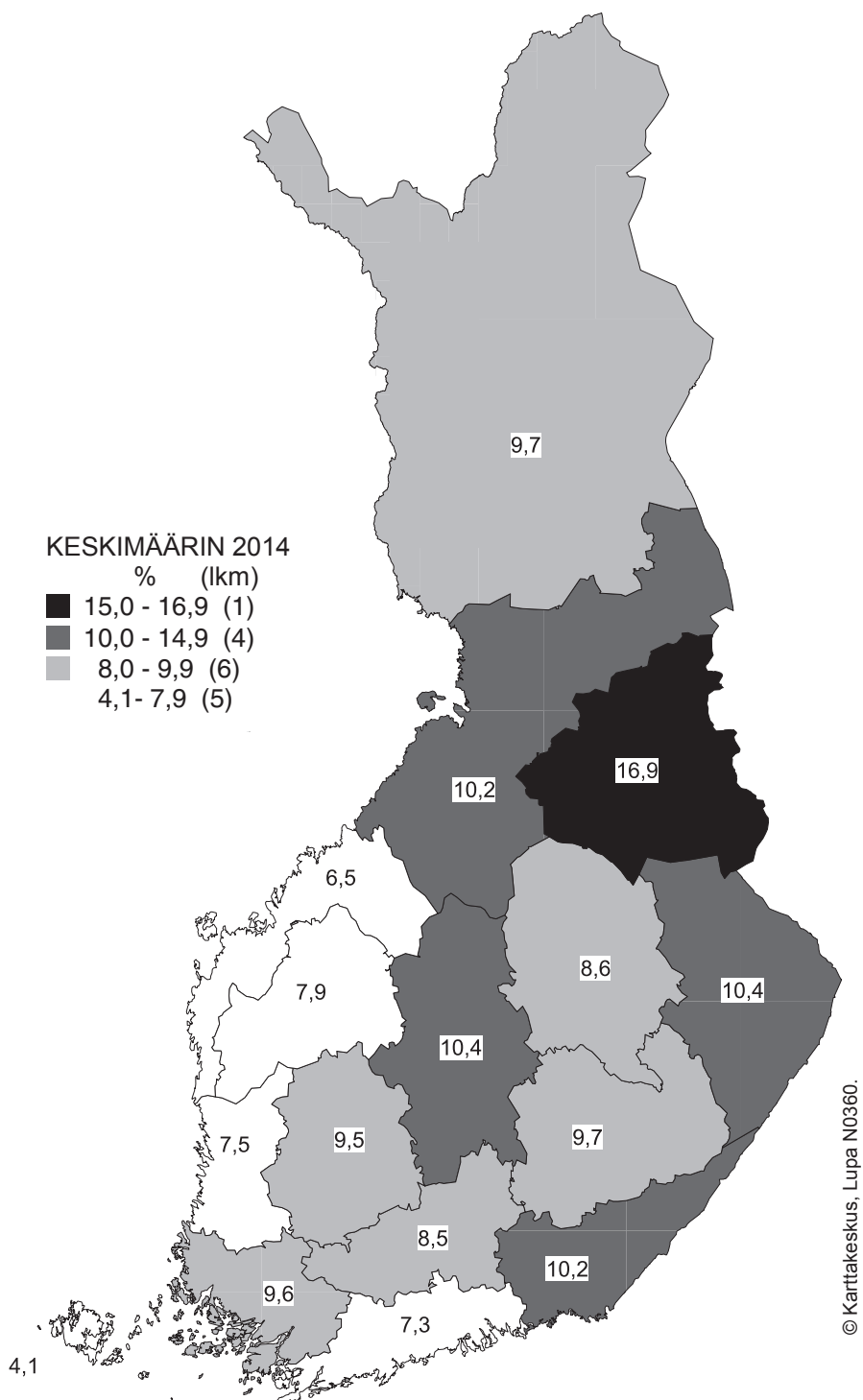
Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

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 2013

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 Year and quarter	Ikä - Age											Yhteensä Total	
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-74		
	1 000 henkilöä - persons												
	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
	II	317	340	341	347	333	322	372	373	378	387	575	4 085
	III	315	341	340	348	336	319	371	373	376	385	583	4 087
	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
	II	311	341	339	352	342	315	366	376	373	379	602	4 094
	III	309	342	339	353	343	314	364	375	372	377	608	4 096
	IV	308	342	339	355	344	314	361	376	371	376	613	4 099
	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
	II	158	179	176	177	170	165	190	185	183	193	270	2 046
	III	156	181	177	176	167	168	190	184	181	193	273	2 047
	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
	II	157	177	177	177	170	166	190	184	182	189	283	2 051
	III	157	176	177	178	172	165	185	186	186	184	287	2 052
	IV	153	180	172	184	174	162	184	187	186	182	290	2 054
	Naiset - Female												
1998	161	156	151	184	186	194	202	195	143	129	249	1 951	
1999	162	160	147	180	189	189	198	208	142	135	245	1 955	
2000	161	161	148	174	186	190	194	218	147	134	244	1 958	
2001	161	160	147	171	182	191	197	211	163	134	244	1 961	
2002	160	159	152	163	180	190	198	205	177	136	244	1 964	
2003	159	159	158	153	180	188	196	200	189	139	244	1 967	
2004	156	162	160	151	179	187	195	196	200	141	245	1 970	
2005	154	165	159	153	173	187	190	195	211	142	247	1 975	
2006	155	166	157	156	171	183	188	195	206	157	248	1 982	
2007	156	166	159	158	162	185	183	198	201	171	251	1 990	
2008	160	162	162	162	153	186	187	192	198	187	252	2 001	
2009	165	157	166	164	153	179	187	190	195	198	257	2 011	
2010	167	155	166	167	157	171	187	188	194	207	262	2 020	
2011	163	159	164	169	155	169	187	185	193	204	277	2 027	
2012	160	162	167	166	158	164	186	185	195	197	292	2 034	
2013	158	162	164	171	167	154	183	188	194	193	307	2 039	
2014	155	163	163	174	171	150	179	189	188	192	319	2 043	
2013	I	155	167	165	169	162	160	184	186	196	193	301	2 038
	II	159	161	165	169	164	157	182	188	194	194	305	2 039
	III	159	160	163	172	169	151	180	190	195	192	308	2 040
	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
	II	154	164	161	175	172	148	176	192	191	190	319	2 043
	III	152	166	162	175	171	149	179	189	187	194	320	2 044
	IV	155	162	167	171	170	152	177	189	185	194	323	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 <sup>1</sup>	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 <sup>1</sup>	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 <sup>1</sup>	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	..	..

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

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



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

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Ikä - Age											Yhteensä Total
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-74	
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
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
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

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

**4. TYÖVOIMAO SUUDET 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	68.4
2006	30.7	68.7	83.7	86.5	88.5	91.0	90.3	86.1	73.0	38.9	74.7	68.8
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
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	28.8	72.5	89.9	94.4	94.0	92.7	90.7	86.2	74.1	45.1	77.0	69.9
2009	25.5	68.6	88.1	93.3	94.1	92.4	90.3	86.2	74.9	41.9	75.6	68.4
2010	24.6	68.6	88.1	93.0	92.5	92.4	90.3	87.1	76.2	44.4	75.7	68.4
2011	25.7	69.0	88.3	93.1	93.5	92.3	90.9	87.8	77.1	46.0	76.3	68.7
2012	25.8	69.5	86.8	91.7	93.6	91.7	92.1	86.6	76.7	47.2	76.2	68.2
2013	26.0	67.5	87.7	90.9	92.8	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
Naiset - Female												
1998	29.8	60.5	74.0	79.8	85.8	88.8	88.4	84.9	59.5	17.9	69.7	61.0
1999	34.4	63.8	75.6	80.9	86.4	89.0	89.0	85.1	62.3	21.4	71.2	62.5
2000	36.5	65.3	76.0	79.8	85.8	89.9	89.9	85.5	66.6	21.5	72.0	63.2
2001	35.9	65.7	76.4	80.5	85.5	89.3	89.2	86.3	70.6	23.6	72.4	63.6
2002	36.7	65.0	79.9	81.3	86.4	88.4	88.9	85.9	71.8	24.5	72.8	64.0
2003	34.1	65.8	77.8	80.2	84.8	88.9	88.8	85.9	72.2	25.0	72.1	63.5
2004	32.8	64.2	75.4	80.8	83.1	89.1	89.9	86.4	72.4	28.5	72.0	63.3
2005	32.9	66.8	78.3	79.9	84.2	88.2	90.7	86.9	72.5	32.4	72.8	64.1
2006	33.6	67.3	77.5	80.2	84.0	89.6	90.6	87.4	74.8	36.4	73.3	64.6
2007	36.9	69.2	79.4	80.1	84.7	89.6	90.2	87.7	75.3	38.6	73.8	65.1
2008	36.7	69.9	79.2	80.3	86.0	88.9	90.5	88.5	75.9	40.6	73.9	65.1
2009	34.6	68.5	78.3	81.2	85.3	89.6	90.3	88.3	78.7	40.6	73.5	64.7
2010	32.9	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	88.2	82.2	48.5	74.4	63.9
2014 IV	27.5	63.2	73.7	76.1	81.6	87.6	91.5	87.3	83.1	49.2	72.4	62.1

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 <sup>1</sup>	Alkutuotanto	Jalostus	Palveluelinkeinot
Year and quarter	All industries <sup>1</sup>	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 <sup>2</sup>	2 217	538	752	928
1971	2 215	508	765	942
1972	2 215	461	772	962
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 <sup>2</sup>	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

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

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

Vuosi ja neljännes	Kaikki toimialat <sup>1</sup>	Alkutuotanto	Jalostus	Palveluelinkeinot	
Year and quarter	All industries <sup>1</sup>	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 <sup>2</sup>	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 <sup>2</sup>	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
	II	1 277	83	453	735
	III	1 291	84	452	745
	IV	1 249	80	440	721
2011	I	1 243	80	424	732
	II	1 306	82	460	759
	III	1 297	82	472	737
	IV	1 266	79	445	737
2012	I	1 246	74	440	726
	II	1 300	81	455	761
	III	1 302	86	457	754
	IV	1 260	82	443	732
2013	I	1 224	75	431	713
	II	1 288	84	455	745
	III	1 291	83	457	746
	IV	1 243	78	436	725
2014	I	1 222	80	416	718
	II	1 275	81	434	755
	III	1 275	84	435	748
	IV	1 244	80	418	742

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 <sup>1</sup>	Alkutuotanto	Jalostus	Palveluelinkeinot	
Year and quarter	All industries <sup>1</sup>	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 <sup>2</sup>	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 <sup>2</sup>	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
	II	1 208	33	120	1 048
	III	1 199	36	120	1 037
	IV	1 177	30	113	1 028
2011	I	1 165	30	110	1 020
	II	1 211	30	107	1 068
	III	1 217	32	111	1 068
	IV	1 190	27	111	1 047
2012	I	1 186	30	102	1 048
	II	1 225	30	113	1 073
	III	1 227	30	111	1 080
	IV	1 187	25	105	1 052
2013	I	1 184	25	110	1 042
	II	1 219	31	110	1 071
	III	1 200	28	104	1 063
	IV	1 179	26	107	1 042
2014	I	1 172	25	104	1 039
	II	1 214	30	104	1 077
	III	1 212	32	101	1 073
	IV	1 174	26	99	1 044

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

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

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

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

## 8. TYÖLLISET TOIMIALOITTAIN

## EMPLOYED PERSONS BY INDUSTRY

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

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

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

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

8. TYÖLLISET TOIMIALOITTAIN  
EMPLOYED PERSONS BY INDUSTRY

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Jatkoa - Continued				
	Maa- ja vesi-rakennus	Kauppa	Liikenne	Rahoitus- ja vakuutus	Palvelukset
	<i>Other construction</i>	<i>Trade</i>	<i>Transport</i>	<i>Financing, insurance</i>	<i>Services</i>
1 000 henkilöä - persons					
1966	72	300	143	..	369
1967	74	303	140	..	379
1968	72	306	141	..	389
1969	67	305	146	..	412
1970 <sup>1</sup>	58	294 <sup>2</sup>	165	84 <sup>2</sup>	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 <sup>1</sup>	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

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

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

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

**9. TYÖLLISET AMMATTIASEMAN MUKAAN**  
**EMPLOYED PERSONS BY INDUSTRIAL STATUS**

Vuosi ja neljännes	Työlliset yhteensä	Palkansaajat - <i>Salary and wage earners</i>			Yrittäjät ja yrittäjäperheenjäsenet
		Yhteensä	Työntekijät	Toimihenkilöt	
<i>Year and quarter</i>	<i>Employed total</i>	<i>Total</i>	<i>Wage earners</i>	<i>Salaried employees</i>	<i>Employers and unpaid family workers</i>
1 000 henkilöä - <i>persons</i>					
1966	2 159	1 524	896	628	635
1967	2 114	1 533	883	650	581
1968	2 073	1 529	888	641	544
1969	2 097	1 569	905	664	528
1970	2 126	1 626	930	696	500
1971	2 123	1 639	916	723	484
1972	2 118	1 672	906	766	446
1973	2 164	1 750	938	812	414
1974	2 229	1 826	967	859	403
1975	2 221	1 846	939	907	375
1976 <sup>1</sup>	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 <sup>1</sup>	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

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

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 - <i>Unemployed persons</i>			Työttömyysasteet - <i>Unemployment rates</i>		
	Mol. sukupuoli	Miehet	Naiset	Mol. sukupuoli	Miehet	Naiset
	<i>Both sexes</i>	<i>Male</i>	<i>Female</i>	<i>Both sexes</i>	<i>Male</i>	<i>Female</i>
	1 000 henkilöä - <i>persons</i>			Prosenttia - <i>Per cent</i>		
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 <sup>1</sup>	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 <sup>1</sup>	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 <sup>1</sup>	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

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 Year and quarter	Ikä - Age										Keski-määrin Weighted mean	
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64		15-24
Prosenttia - Per cent												
Molemmat sukupuolet - Both sexes												
1998	32.2	19.6	12.5	9.8	8.5	9.3	8.5	8.8	15.4	6.3	23.5	11.4
1999	31.5	16.4	11.2	8.6	7.9	8.1	7.8	7.7	11.5	6.4	21.5	10.2
2000	30.5	16.8	10.7	8.8	7.0	7.7	7.2	7.4	10.4	5.4	21.4	9.8
2001	28.3	15.6	9.4	8.6	6.4	7.1	6.7	7.0	10.2	5.8	19.8	9.1
2002	31.9	15.8	10.2	7.6	6.2	6.7	6.7	7.2	9.1	5.1	21.0	9.1
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
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	8.7
2005	28.5	17.6	8.0	6.1	5.8	6.6	6.2	6.0	8.4	3.6	20.6	8.2
2006	28.9	15.1	7.0	5.1	4.2	4.9	6.4	6.2	7.7	4.9	19.0	7.4
2007	27.4	11.9	6.7	4.4	3.3	4.8	4.8	5.6	8.1	4.1	16.4	6.5
2008	28.7	12.3	6.4	4.1	3.6	3.6	3.8	4.7	6.9	3.6	17.1	6.1
2009	36.2	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
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	5.3	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

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

**13. TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ SUKUPUOLEN MUKAAN SEKÄ LOMAUTETUT JA LYHENNETYLLÄ TYÖVIIKKOLLA 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 - <i>Unemployed jobseekers</i>					Lomautetut	Lyhenneyllä 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 - <i>Persons</i>							
1971	44 100	27 000	17 100	..	..	4 300	2 000
1972	59 500	36 800	22 700	..	..	4 700	2 100
1973	50 200	28 700	21 500	..	..	4 500	1 800
1974	40 100	20 300	19 800	..	..	4 300	2 100
1975	50 900	29 500	21 400	..	..	7 500	6 900
1976	80 200	51 400	28 800	..	..	10 800	8 900
1977	132 500	82 700	49 900	..	..	19 900	21 600
1978	175 200	106 800	68 400	..	..	17 000	24 700
1979	150 300	87 200	63 200	..	..	9 500	8 000
1980	109 500	58 300	51 200	..	..	6 600	5 000
1981	115 400	61 200	54 200	35 700	11 500	11 400	10 200
1982	138 100	75 000	63 100	40 900	14 000	15 600	14 200
1983	143 900	80 000	63 900	40 800	17 100	14 900	10 600
1984	135 300	76 100	59 200	37 600	15 500	11 400	7 800
1985	141 400	79 600	61 800	36 700	13 200	11 900	6 500
1986	150 700	87 100	63 600	36 900	14 800	14 800	5 300
1987	140 500	81 100	59 400	33 800	16 700	10 000	3 800
1988	127 600	71 100	56 500	28 600	12 100	8 300	3 400
1989	103 400	54 800	48 700	22 100	6 400	6 700	2 700
1990	103 200	59 500	43 700	21 800	3 000	9 700	2 400
1991	213 200	134 600	78 600	45 800	5 300	32 300	5 900
1992	363 100	221 500	141 600	77 800	29 200	43 600	11 000
1993	482 200	280 700	201 400	97 700	86 000	45 900	14 400
1994	494 200	276 900	217 300	92 200	133 600	26 800	12 900
1995	466 000	254 900	211 100	80 500	140 200	15 100	9 200
1996	448 000	241 400	206 600	68 600	134 900	13 900	8 000
1997	409 000	214 900	194 000	53 900	124 600	10 700	6 300
1998	372 400	190 200	182 200	46 900	112 600	10 000	4 900
1999	348 100	177 200	170 900	44 300	98 000	11 100	4 100
2000	321 100	161 600	159 500	39 300	89 000	9 500	3 200
2001	302 200	153 400	148 700	36 600	82 700	10 400	2 700
2002	294 000	154 500	139 500	35 800	77 700	12 700	2 400
2003	288 800	153 500	135 400	35 200	72 400	14 200	2 300
2004	288 400	152 200	136 200	34 900	73 000	13 200	2 100
2005	275 300	144 100	131 200	30 500	72 400	10 600	1 700
2006	247 900	128 800	119 100	26 800 <sup>1</sup>	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 <sup>2</sup>	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 <sup>2</sup>	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

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

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

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

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

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

**14. TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT IÄN JA SUKUPUOLEN MUKAAN**  
**UNEMPLOYED JOBSEEKERS AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY AGE AND SEX**

Year and quarter	Ikä - Age										Yhteensä
Year and quarter	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	Total
Molemmat sukupuolet - Both sexes											
1998	11 100	35 800	37 700	41 400	41 100	42 400	44 800	40 500	57 200	10 400	362 500
1999	10 900	33 400	33 100	37 200	37 700	38 400	40 900	40 300	53 900	11 300	337 100
2000	10 000	29 300	29 100	33 200	34 700	35 300	37 500	40 000	50 300	12 200	311 700
2001	9 700	26 900	26 600	29 600	32 400	32 900	35 500	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	6 700	23 800	24 900	22 900	27 100	29 200	29 500	31 600	55 500	13 200	264 700
2006 <sup>1</sup>	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	7 200	24 900	26 200	24 400	22 100	23 800	27 100	28 000	35 700	33 400	253 200
2013 <sup>2</sup>	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	8 000	29 500	30 100	28 700	25 800	26 000	29 900	30 700	37 300	37 000	283 400
III <sup>2</sup>	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	30 600	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
Miehet - Male											
1998	5 700	19 000	19 100	20 700	20 500	21 900	23 700	20 500	27 100	4 600	182 800
1999	5 700	17 500	16 500	18 300	18 800	19 600	21 400	20 400	25 500	4 900	168 600
2000	5 000	15 200	14 300	16 100	17 000	17 800	19 500	20 100	24 000	5 400	154 400
2001	4 900	14 100	13 200	14 400	16 000	16 600	18 500	19 300	22 600	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	3 400	13 200	13 200	11 300	13 500	15 100	15 600	16 600	27 200	6 300	135 600
2006 <sup>1</sup>	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	4 000	15 700	15 500	13 700	12 400	13 500	15 800	16 400	20 000	17 500	144 800
2013 <sup>2</sup>	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	4 500	18 500	17 500	15 900	14 100	14 400	17 200	18 000	20 900	19 400	160 600
III <sup>2</sup>	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	6 200	20 400	19 300	18 500	16 400	15 400	18 800	20 100	22 000	22 400	179 800
IV	6 000	21 500	20 400	20 100	17 700	16 800	20 500	22 300	24 100	23 600	193 500
Naiset - Female											
1998	5 400	16 800	18 600	20 700	20 600	20 600	21 100	19 900	30 100	5 800	179 700
1999	5 300	15 900	16 600	18 900	18 900	18 900	19 500	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	25 000	6 600	132 600
2004	4 200	11 900	12 600	12 300	14 600	14 600	14 500	15 500	26 600	6 800	133 700
2005	3 300	10 600	11 800	11 600	13 600	14 100	13 900	15 000	28 200	6 800	129 100
2006 <sup>1</sup>	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	3 500	9 400	11 200	10 800	10 200	12 000	12 000	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	3 100	9 200	10 700	10 700	9 700	10 400	11 200	11 600	15 700	15 900	108 400
2013 <sup>2</sup>	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	3 500	11 100	12 600	12 800	11 600	11 600	12 700	12 700	16 400	17 600	122 800
III <sup>2</sup>	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

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

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

Ammatti - Occupation					
Vuosi ja neljännes	Johtajat	Erityisasiantuntijat	Asiantuntijat	Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	
Year and quarter	Managers	Professionals	Technicians and associate professionals	Clerical support workers	
Henkilöä - persons					
2006	2 900	25 700	23 000	20 200	
2007	2 600	23 500	20 000	17 300	
2008	2 300	22 700	18 400	15 100	
2009	2 700	29 500	23 600	17 000	
2010	2 800	30 900	24 100	17 000	
2011	2 600	28 600	22 000	15 900	
2012	2 700	30 600	22 700	16 100	
2013 <sup>1</sup>	3 100	37 500	27 100	18 000	
2014	3 600	43 000	30 900	19 400	
2009 I	2 400	24 300	21 200	15 800	
2009 II	2 600	29 700	22 700	16 400	
2009 III	2 800	33 500	25 000	17 800	
2009 IV	2 800	30 700	25 200	17 800	
2010 I	2 800	30 300	25 100	17 600	
2010 II	2 800	32 300	24 100	17 000	
2010 III	2 800	33 300	24 300	17 200	
2010 IV	2 600	27 900	22 800	16 100	
2011 I	2 600	27 600	22 600	16 000	
2011 II	2 500	29 300	21 600	15 700	
2011 III	2 600	30 800	22 400	16 300	
2011 IV	2 500	26 600	21 400	15 600	
2012 I	2 600	27 500	22 100	15 700	
2012 II	2 600	30 400	21 700	15 600	
2012 III	2 800	33 300	23 400	16 500	
2012 IV	2 900	31 200	23 600	16 500	
2013 I	3 000	33 500	25 700	17 500	
2013 II	3 100	37 100	25 900	17 500	
2013 III <sup>1</sup>	3 300	40 800	28 000	18 500	
2013 IV	3 300	38 400	28 700	18 600	
2014 I	3 300	39 800	29 800	18 900	
2014 II	3 400	43 000	29 900	18 900	
2014 III	3 700	46 200	31 600	19 800	
2014 IV	3 800	43 200	32 200	20 000	

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	17 600	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 <sup>1</sup>	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

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

Jatkoa - *Continued*

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



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

Vuosi ja neljännes	Työttömyyden kesto, viikkoa - Duration of unemployment, weeks						Yhteensä Total	Keskimäärin Average
	0 - 4	5 - 12	13 - 26	27 - 52	53 - 104	Yli 104		
Year and quarter	Henkilöä - Persons							Viikkoa Weeks
1981	28 000	27 100	22 500	15 000	7 200	4 300	104 000	24
1982	30 600	30 100	27 500	18 200	9 700	4 400	122 400	25
1983	30 000	31 200	28 400	22 300	11 400	5 700	129 000	27
1984	29 900	29 800	27 400	21 300	9 900	5 700	123 900	27
1985	30 900	32 200	30 000	23 400	8 800	4 400	129 500	25
1986	29 600	33 400	31 400	26 800	10 900	3 900	136 000	25
1987	29 800	31 900	29 200	22 900	11 700	5 000	130 500	26
1988	29 700	31 100	26 400	20 000	7 800	4 300	119 300	24
1989	27 200	26 500	21 600	15 000	4 400	2 000	96 700	20
1990	29 300	28 000	20 500	12 500	2 300	710	93 500	15
1991	44 900	52 800	47 800	30 400	4 400	540	180 900	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 <sup>1</sup>	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 <sup>2</sup>	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
	II 54 300	41 300	44 100	41 400	35 800	29 100	246 000	46
	III 50 600	49 900	44 200	38 400	34 500	28 500	245 900	45
	IV 53 300	46 600	40 200	33 600	31 200	27 200	232 100	44
2007	I 47 700	47 600	46 600	33 600	28 700	26 800	231 000	43
	II 52 200	37 300	37 900	33 200	26 800	25 300	212 600	44
	III 48 300	45 700	38 600	31 800	25 900	24 300	214 700	43
	IV 50 900	42 500	35 800	28 500	24 200	22 700	204 700	42
2008	I 46 000	45 100	42 300	28 900	23 800	21 600	207 700	41
	II 51 800	35 500	34 500	29 700	22 600	20 200	194 400	42
	III 47 800	44 800	37 100	29 400	22 400	19 000	200 500	40
	IV 58 300	47 300	36 400	27 500	21 800	17 700	209 000	37
2009	I 60 800	64 300	52 800	30 700	22 600	16 800	247 900	33
	II 66 100	54 200	57 100	39 900	23 200	15 700	256 200	33
	III 63 400	62 100	59 600	48 300	25 600	15 000	274 000	32
	IV 65 900	63 600	59 000	48 500	29 600	14 600	281 100	32
2010	I 56 200	63 100	65 400	50 300	34 800	14 700	284 500	33
	II 61 800	47 000	51 300	50 900	36 500	15 400	263 000	36
	III 54 700	55 200	49 800	45 600	38 700	16 800	260 700	37
	IV 57 300	52 600	45 900	39 000	37 800	18 500	251 000	38
2011	I 50 300	55 800	54 700	39 300	36 600	20 800	257 500	38
	II 54 700	43 300	44 900	39 800	34 200	22 000	238 900	41
	III 48 900	52 100	46 100	37 900	32 900	24 000	241 800	41
	IV 53 200	50 100	43 600	34 500	30 500	25 400	237 300	41
2012	I 48 900	54 400	55 400	36 100	30 400	27 500	252 700	42
	II 53 200	42 600	47 400	40 000	30 700	28 700	242 500	45
	III 49 400	52 500	49 600	42 200	31 900	28 800	254 400	43
	IV 53 400	55 100	50 900	41 300	32 700	29 600	263 000	43
2013	I 49 600	63 200	64 300	46 100	36 100	30 900	290 100	42
	II 53 800	48 100	58 800	52 600	38 400	31 700	283 400	45
	III <sup>2</sup> 50 100	57 200	59 400	55 800	42 000	33 400	297 900	45
	IV 57 600	58 200	57 500	52 400	44 300	35 000	305 100	45
2014	I 49 000	63 100	70 900	54 100	48 100	37 200	322 300	46
	II 55 500	48 700	63 600	60 400	48 900	38 500	315 600	48
	III 46 900	58 700	67 000	64 000	50 800	40 800	328 100	49
	IV 55 300	60 000	65 300	61 200	51 900	42 700	336 500	49

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	Ikä - Age										Yhteensä
Year	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	Total
	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 <sup>1</sup>	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	48	16
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	33	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 <sup>1</sup>	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
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 <sup>1</sup>	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	12	13	13	13	14	35	13
2013	6	8	11	13	13	13	13	14	15	41	13

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	
2006 II	180	3 100	5 100	870	8 000	
2006 III	160	2 700	4 400	840	7 300	
2006 IV	180	3 100	4 600	830	7 000	
2007 I	230	4 800	8 900	1 400	14 300	
2007 II	210	3 900	5 700	1 000	9 200	
2007 III	200	3 300	5 300	1 800	8 900	
2007 IV	190	3 200	4 900	1 500	7 800	
2008 I	260	4 800	8 700	2 100	14 900	
2008 II	210	4 200	6 100	1 200	9 000	
2008 III	190	3 400	6 000	1 200	8 600	
2008 IV	170	3 300	5 600	880	6 900	
2009 I	200	3 800	9 100	1 200	11 800	
2009 II	170	3 200	6 900	550	7 300	
2009 III	150	2 500	6 300	610	5 900	
2009 IV	160	2 500	4 900	770	5 600	
2010 I	210	4 000	8 100	1 300	11 000	
2010 II	200	3 800	7 000	810	7 300	
2010 III	190	3 200	6 500	1 100	6 700	
2010 IV	190	3 300	5 000	1 400	6 600	
2011 I	260	5 100	9 600	2 200	14 700	
2011 II	260	4 700	7 300	1 200	9 000	
2011 III	210	3 500	6 300	1 400	8 100	
2011 IV	190	3 500	5 800	1 800	7 600	
2012 I	240	5 600	9 900	2 400	16 500	
2012 II	200	4 400	7 400	1 200	10 200	
2012 III	170	3 400	5 900	1 600	8 300	
2012 IV	160	3 400	5 800	1 500	6 800	
2013 I	230	5 400	10 600	2 400	15 500	
2013 II	190	4 000	6 900	1 000	9 400	
2013 III	180	2 800	5 500	990	8 400	
2013 IV	180	2 900	5 500	1 200	7 600	
2014 I	240	4 900	10 700	1 900	14 900	
2014 II	200	3 900	7 100	960	8 300	
2014 III	180	3 000	5 200	1 100	9 200	
2014 IV	160	3 200	5 900	1 200	8 200	

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

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

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

Jatkuu - Continued

Ammatti - Occupation					
Vuosi ja neljännes	Maanviljelijät, metsätyöntekijät ym.	Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät	Josta talonrakennukseen liittyvä työ	Prosessi- ja kuljetustyöntekijät	Muut työntekijät
Year and quarter	Skilled agricultural, forestry and fishery workers	Craft and related trades workers	Of which occupations related to construction of buildings	Plant and machine operators and assemblers	Elementary occupations
Avoimia työpaikkoja - Vacancies					
2006	1 800	4 500	2 000	3 500	5 700
2007	1 900	5 300	2 000	4 900	6 500
2008	1 800	3 600	1 100	3 900	5 800
2009	1 300	1 400	560	1 500	3 900
2010	1 200	1 900	880	1 800	3 800
2011	1 100	2 700	1 100	2 500	4 900
2012	1 100	2 700	1 000	2 100	5 200
2013	1 000	2 700	1 300	2 000	4 700
2014	1 100	2 900	1 300	2 600	5 100
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	5 500	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

**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>		<i>Armed forces occupations</i>	<i>Work not classifiable by occupation</i>	<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

19. TYÖNVÄLITYSTOIMINTA: TYÖNHAKIJAT  
EMPLOYMENT SERVICE: JOBSEEKERS

Vuosi ja neljännes	Työnhakijat kuukauden aikana	Näistä työttömiä <sup>1</sup>	Uudet työnhakijat kuukauden aikana	Näistä työttömiä <sup>1</sup>	Päätyneet työnhaut
Year and quarter	Jobseekers during a month	Of these unemployed <sup>1</sup>	New jobseekers during a month	Of these unemployed <sup>1</sup>	Ended jobseekings
Henkilöä - Persons					
1981	205 200	128 800	40 900	27 400	31 600
1982	234 300	147 500	42 800	29 200	36 200
1983	251 100	154 000	38 400	26 500	36 300
1984	260 300	150 300	38 300	26 500	36 800
1985	273 400	155 100	38 400	26 900	37 000
1986	292 500	160 500	36 200	25 400	36 000
1987	298 600	156 300	35 000	25 000	36 600
1988	287 000	146 100	34 200	23 700	37 500
1989	260 300	122 100	33 500	21 800	36 100
1990	259 600	116 800	38 000	22 500	36 500
1991	396 300	208 400	52 400	25 800	38 300
1992	572 100	351 300	53 300	25 400	41 200
1993	714 000	470 800	49 200	23 400	41 800
1994	755 400	509 400	39 500	21 600	42 000
1995	729 200	513 700	39 000	21 400	42 100
1996	724 400	479 400	39 100	21 100	43 000
1997	691 700	444 300	36 400	19 700	47 400
1998	642 900	404 800	36 100	20 400	42 100
1999	618 800	377 700	36 700	20 100	42 200
2000	584 100	352 700	34 800	19 100	43 300
2001	556 000	329 700	35 200	19 100	41 600
2002	553 200	319 200	34 800	18 400	40 400
2003	552 400	311 500	35 000	18 100	40 700
2004	553 200	312 400	34 300	17 900	40 500
2005	534 200	301 900	33 000	17 600	42 400
2006	510 300	292 700	32 600	19 600	43 600
2007	472 300	258 300	31 800	19 100	43 700
2008	446 500	242 500	34 800	21 300	42 500
2009	521 800	310 700	43 500	26 600	46 800
2010	535 800	311 400	35 800	22 300	47 600
2011	500 600	284 300	33 800	22 100	45 400
2012	495 700	292 800	35 200	23 200	43 100
2013 <sup>2</sup>	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	286 900	31 500	17 300	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	534 400	314 400	34 000	22 200	54 800
2010 IV	513 200	285 400	33 800	21 600	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	523 000	323 700	37 400	24 800	42 000
2013 III <sup>2</sup>	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

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
Year and quarter	Vacancies during a month	Of these new vacancies	Vacancies filled during a month	Of these filled with job-seekers at the Employment service	Average duration of vacancy
	Työpaikkaa - Vacancies				Päivää - Days
1981	30 900	17 200	17 100	11 400	21
1982	27 600	16 400	16 200	11 100	19
1983	28 400	16 900	16 400	11 300	18
1984	28 700	16 900	16 500	11 400	18
1985	28 900	16 700	16 600	11 600	20
1986	26 000	14 100	13 700	9 000	23
1987	28 300	16 200	15 500	10 100	21
1988	37 200	22 500	19 100	10 900	20
1989	56 000	27 500	23 900	11 800	27
1990	51 000	24 400	22 500	10 500	30
1991	27 800	15 000	14 200	7 400	22
1992	16 500	10 000	9 500	5 400	16
1993	14 200	8 900	8 300	4 600	17
1994	18 300	12 100	11 100	6 300	16
1995	20 400	13 200	12 400	7 000	16
1996	23 800	15 000	14 100	8 300	17
1997	30 400	18 900	17 700	9 300	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	42 600	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
	II 58 900	29 000	35 700	15 500	26
	III 39 800	23 700	21 900	10 000	23
	IV 37 800	21 500	21 000	8 100	22
2005	I 71 700	40 600	31 400	11 700	23
	II 67 700	34 700	39 500	16 100	26
	III 52 300	29 600	27 800	11 500	23
	IV 47 900	26 600	26 500	10 900	24
2006	I 88 500	50 100	38 600	15 800	25
	II 76 100	38 200	45 300	18 500	27
	III 58 800	34 100	31 500	12 800	24
	IV 58 800	33 400	32 000	12 900	22
2007	I 103 800	58 500	46 300	21 500	24
	II 87 700	43 500	49 600	24 100	29
	III 72 300	41 400	37 100	18 100	25
	IV 67 100	36 400	37 200	17 000	24
2008	I 108 800	61 500	49 900	22 200	24
	II 86 800	46 100	52 100	23 700	26
	III 67 500	41 100	37 500	16 700	21
	IV 56 200	31 900	32 500	13 200	21
2009	I 78 400	45 700	37 300	14 000	24
	II 63 700	34 200	38 400	15 600	23
	III 47 300	28 700	26 300	10 600	21
	IV 44 300	26 900	25 700	7 800	22
2010	I 74 900	46 300	36 600	11 000	21
	II 68 900	37 000	40 700	13 300	23
	III 58 000	36 400	32 500	10 800	20
	IV 55 200	33 800	31 800	8 600	19
2011	I 98 300	57 800	45 900	10 500	22
	II 85 500	45 800	53 000	13 300	25
	III 68 700	40 900	37 600	9 800	21
	IV 61 300	36 200	35 000	8 400	20
2012	I 103 400	58 800	49 600	10 500	23
	II 85 300	44 500	50 600	12 800	26
	III 61 100	36 400	34 200	8 500	23
	IV 54 800	31 800	30 900	6 800	21
2013	I 96 000	53 300	44 900	8 500	24
	II 77 800	39 200	45 400	9 500	27
	III 56 700	33 500	30 800	6 700	23
	IV 54 200	30 600	30 000	5 600	22
2014	I 94 700	51 300	42 600	7 400	25
	II 74 800	37 100	42 900	9 000	30
	III 60 900	35 200	33 100	8 700	24
	IV 58 100	32 100	30 800	8 300	23

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

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

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

Vuosi ja neljännes	Työllistetyt - Number of employed people							Työharjoittelu/työelämävalmennus	Työ-/koulutuskokoukset	Valmennus	Rehabilitatiivista työtöimintä	Omaehtoinen opiskelu	Palveluissa yhteensä
	Kunnallinen palkkatuki	Yksityis-sektorin palkkatuki	Valtiolle työllistetyt	Muut työllistetyt	Yhteensä	Yöllistetyt	Yhteensä						
Year and quarter	Municipalities' wage subsidy	Private companies' wage subsidy	Employed by the State	Start-up grants	Other employed people	Number of employed people	Labour market training	Work/ training trials	Training	Rehabilitative work	Self-motivated studies	Participating services	
1981	15 000	13 500	6 900	-	1 100	36 500	14 800	-	-	-	-	27 400	
1982	17 800	13 000	6 500	-	2 100	37 400	18 100	-	-	-	-	36 000	
1983	17 800	11 000	6 500	-	3 100	36 900	17 400	-	-	-	-	42 400	
1984	19 400	9 500	6 700	-	3 400	36 200	16 000	-	-	-	-	54 300	
1985	18 100	7 300	6 000	1 200	3 400	36 200	15 000	-	-	-	-	52 200	
1986	17 800	3 600	6 300	1 600	2 200	31 700	15 400	-	-	-	-	47 100	
1987	20 000	4 900	6 700	2 200	1 600	35 700	15 900	-	-	-	-	51 500	
1988	19 900	6 400	6 600	2 900	1 000	36 800	15 600	-	-	-	-	52 400	
1989	18 800	5 700	7 400	2 000	6 100	34 500	15 600	-	-	-	-	50 100	
1990	16 400	4 500	7 900	1 500	2 800	30 500	16 800	-	-	-	-	47 300	
1991	20 900	6 400	11 100	1 600	4 400	40 300	17 300	-	-	-	-	57 600	
1992	24 300	12 700	11 900	2 700	4 600	52 100	26 300	-	-	-	-	76 400	
1993	21 500	15 800	11 400	5 100	3 000	56 800	27 200	-	-	-	-	84 000	
1994	25 400	19 200	12 000	4 900	5 100	66 400	28 400	-	-	-	-	98 400	
1995	27 700	15 600	12 100	3 500	4 800	63 600	33 900	-	-	-	-	103 700	
1996	30 500	12 900	11 800	2 800	6 500	64 600	42 300	-	-	-	-	118 500	
1997	26 800	14 300	10 800	2 700	8 400	62 600	46 800	-	-	-	-	123 400	
1998	21 400	17 000	7 800	2 500	8 000	57 000	41 400	-	-	-	-	113 300	
1999	18 100	18 600	5 900	2 200	6 800	51 600	38 100	-	-	-	-	105 000	
2000	16 000	17 600	3 200	1 900	4 500	43 100	30 900	-	-	-	-	89 200	
2001	14 600	16 200	2 400	1 700	3 600	38 500	26 100	-	-	-	-	79 800	
2002	13 600	15 200	2 500	1 600	3 300	38 300	26 300	-	-	-	-	79 300	
2003	13 000	18 700	2 600	2 000	3 500	39 800	29 900	-	-	-	-	86 800	
2004	12 000	19 200	2 500	2 600	3 400	39 900	30 700	-	-	-	-	87 300	
2005	10 700	18 800	2 800	3 800	3 200	38 500	29 200	-	-	-	-	84 800	
2006	10 200	18 500	1 900	4 200	3 200	38 000	26 900	-	-	-	-	86 500	
2007	9 400	19 500	1 700	4 500	2 700	37 800	27 500	-	-	-	-	87 900	
2008	9 400	18 700	1 200	4 800	2 300	35 400	25 000	-	-	-	-	83 000	
2009	7 500	16 700	1 200	5 000	2 500	33 000	27 900	-	-	-	-	83 900	
2010	8 600	17 800	1 200	5 400	890	34 100	32 800	-	-	-	6 100	100 100	
2011	9 000	18 700	1 300	5 600	780	35 500	30 200	-	-	-	15 200	109 100	
2012	8 000	16 800	810	4 300	520	30 500	27 600	-	-	9 800	18 600	107 500	
2013	8 000	18 600	830	4 300	90	31 800	26 200	1 400	-	11 200	19 600	107 600	
2014	8 300	23 100	900	5 100	90	37 400	25 500	2 100	-	-	25 600	122 100	
2009 I	8 000	16 900	1 200	5 300	2 700	33 800	27 700	-	-	-	-	83 500	
2009 II	7 900	17 300	1 200	5 300	2 700	34 400	26 500	-	-	-	-	84 400	
2009 III	7 000	16 700	1 400	5 000	2 100	32 200	24 400	-	-	-	-	78 600	
2009 IV	7 200	15 900	1 200	4 600	2 600	31 500	32 800	-	-	-	-	88 700	
2010 I	7 900	15 500	1 100	4 900	1 300	30 600	33 700	-	-	-	2 600	93 900	
2010 II	8 700	17 500	1 500	5 400	820	34 000	32 700	-	-	-	3 200	98 900	
2010 III	8 500	18 900	1 800	5 600	670	35 500	29 000	-	-	-	7 400	97 000	
2010 IV	9 100	19 100	1 500	5 600	810	36 200	35 900	-	-	-	11 200	110 800	
2011 I	9 400	18 500	1 300	5 700	820	35 700	34 300	-	-	-	13 000	111 600	
2011 II	9 600	19 800	1 400	5 900	670	37 400	35 100	-	-	-	13 000	108 900	
2011 III	8 500	18 800	1 400	5 600	670	35 100	25 100	-	-	-	15 500	102 200	
2011 IV	8 600	18 000	1 200	5 300	820	33 800	30 700	-	-	-	18 700	112 900	
2012 I	8 400	16 700	890	4 900	600	31 700	29 300	-	-	-	19 400	111 500	
2012 II	7 500	17 100	820	4 100	390	31 900	27 300	-	-	-	18 200	108 400	
2012 III	7 500	17 100	820	4 100	390	31 900	24 300	-	-	-	17 900	100 400	
2012 IV	7 600	16 300	640	3 900	310	28 700	29 600	-	-	-	19 100	108 700	
2013 I	7 500	15 700	510	3 900	180	27 700	27 900	380	-	7 700	18 000	108 400	
2013 II	8 000	18 200	790	4 200	100	31 300	26 000	770	-	11 700	18 000	108 100	
2013 III	7 800	20 000	970	4 500	50	33 300	23 900	1 700	-	10 800	18 000	102 700	
2013 IV	8 500	20 700	1 000	4 700	20	34 900	27 600	2 600	-	12 900	23 300	118 100	
2014 I	8 700	20 800	880	4 900	5	35 300	27 400	2 600	-	14 000	26 900	123 200	
2014 II	8 100	24 600	1 970	5 200	-	38 800	22 700	1 800	-	13 500	24 000	116 400	
2014 III	7 500	22 900	740	5 100	-	36 100	25 400	2 400	-	16 700	28 300	125 600	

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriön 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**

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	1 100	28 600
2006 II	8 700	4 100	6 300	1 000	26 400
2006 III	16 800	6 700	3 100	800	22 300
2006 IV	16 200	6 700	6 100	1 000	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	1 100	28 900
2008 I	19 100	8 000	4 400	1 100	28 200
2008 II	8 000	4 000	6 300	1 100	24 100
2008 III	13 900	6 100	2 800	850	20 800
2008 IV	13 600	5 400	5 200	1 000	26 800
2009 I	18 800	7 900	3 900	970	27 700
2009 II	10 000	4 500	6 100	890	26 500
2009 III	17 700	7 000	3 000	710	24 400
2009 IV	20 200	7 300	6 700	970	32 800
2010 I	24 300	9 200	4 600	1 100	33 700
2010 II	11 500	5 100	6 800	1 200	32 700
2010 III	17 500	7 300	3 400	990	29 000
2010 IV	17 000	6 500	6 600	1 200	35 900
2011 I	20 300	8 500	4 800	1 100	34 300
2011 II	10 000	4 200	6 800	1 100	30 700
2011 III	15 500	6 200	3 200	830	25 100
2011 IV	16 000	5 900	5 900	930	30 700
2012 I	18 200	7 600	4 100	980	29 300
2012 II	8 400	3 800	5 400	860	27 300
2012 III	14 100	5 700	2 500	760	24 300
2012 IV	15 200	5 500	5 100	900	29 600
2013 I	13 700	5 400	3 200	770	27 200
2013 II	8 000	3 200	3 900	760	26 000
2013 III	13 000	4 800	2 200	620	23 900
2013 IV	11 400	4 000	3 800	630	27 600
2014 I	15 400	6 100	2 700	810	27 400
2014 II	9 000	3 300	4 400	710	26 500
2014 III	12 400	4 400	2 400	690	22 700
2014 IV	13 600	4 200	4 100	630	25 400

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- <sup>1</sup> ruspäivärahan saajat	Työmarkkina- <sup>1</sup> tuen saajat	Työttömyyseläk-keellä olevat
Year and quarter	Unemployed jobseekers	Unemployed members of insurance funds	Recipients of <sup>1</sup> basic unemployment allowance	Recipients of <sup>1</sup> 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 <sup>3</sup>
1981	115 400	49 600 <sup>2</sup>	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 <sup>4</sup>	-	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 <sup>5</sup>	128 600 <sup>5</sup>	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	261 100	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 <sup>5</sup>	125 700 <sup>5</sup>	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	..	..	7 700

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

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

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

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

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

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

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

24. SIIRTOLAISUUS  
MIGRATIONS TO AND FROM FINLAND

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Maahan muuttaneet <i>Immigrants</i>		Maasta muuttaneet <i>Emigrants</i>		Nettomaahanmuutto <i>Net immigration</i>
	Yhteensä	Pohjoismaista	Yhteensä	Pohjoismaihin	
	<i>Total</i>	<i>From Nordic countries</i>	<i>Total</i>	<i>To Nordic countries</i>	
Henkilöä - 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
2004 I	4 300	1 100	3 200	920	1 000
2004 II	5 200	1 300	3 000	780	2 200
2004 III	6 500	1 600	4 600	1 700	1 900
2004 IV	4 400	1 000	2 900	760	1 500
2005 I	4 300	960	2 800	940	1 500
2005 II	5 500	1 500	2 500	780	3 000
2005 III	6 800	1 600	4 300	1 800	2 500
2005 IV	4 700	1 100	2 700	780	2 000
2006 I	4 800	1 000	2 700	910	2 200
2006 II	5 400	1 300	2 400	740	3 000
2006 III	7 100	1 400	4 200	1 700	2 900
2006 IV	5 100	890	2 800	790	2 300
2007 I	5 300	950	2 800	820	2 400
2007 II	6 100	1 200	2 700	820	3 300
2007 III	8 500	1 400	4 200	1 600	4 300
2007 IV	6 200	900	2 600	860	3 500
2008 I	6 600	1 100	2 900	990	3 600
2008 II	7 100	1 400	2 800	700	4 200
2008 III	9 400	1 500	5 100	1 700	4 300
2008 IV	6 100	900	2 800	810	3 300
2009 I	6 300	1 200	2 900	850	3 400
2009 II	6 300	1 200	2 700	780	3 500
2009 III	8 400	1 300	3 900	1 500	4 400
2009 IV	5 800	810	2 600	710	3 100
2010 I	5 300	770	2 600	880	2 700
2010 II	5 900	1 000	2 400	690	3 500
2010 III	8 500	1 300	4 200	1 500	4 300
2010 IV	5 900	860	2 700	720	3 200
2011 I	6 200	1 000	2 800	890	3 400
2011 II	6 700	1 100	2 700	660	4 000
2011 III	9 800	1 400	4 300	1 600	5 400
2011 IV	6 800	830	2 800	700	4 000
2012 I	6 400	780	3 000	810	3 300
2012 II	7 100	970	3 100	620	4 000
2012 III	10 300	1 200	4 800	1 600	5 600
2012 IV	7 400	760	2 900	680	4 500
2013 I	7 200	770	3 200	900	4 000
2013 II	7 200	990	2 900	630	4 400
2013 III	10 200	1 100	4 800	1 600	5 300
2013 IV	7 300	710	3 000	670	4 300
2014* I	6 600	730	3 500	960	3 200
2014* II	7 000	970	2 900	720	4 100
2014* III	10 000	1 000	5 000	1 900	5 000
2014* IV	8 300	720	3 000	680	5 300

\* 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>
<i>Year and quarter</i>	<i>Prosenttia - Per cent</i>					
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 <sup>1</sup>	4,3 <sup>1</sup>	9,9 <sup>1</sup>
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	4,9	10,3
2014	8,7	7,9	..	6,6	5,0	10,2
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	5,0	10,1
2014 III	8,7	7,8	3,6	6,6	5,0	10,3
2014 IV	8,9	7,8	..	6,4	4,9	10,3

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>
<i>Year and quarter</i>	<i>Prosenttia - Per cent</i>					
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 <sup>1</sup>	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 <sup>1</sup>	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	6,1
2014	5,0	..	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	6,7	7,0	3,6	6,0
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	..	5,7	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 ELINKENO, LIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUSALUEITTAIN  
LABOUR FORCE BY ADMINISTRATIVE DISTRICT

Vuosi ja neljännes	Koko maa	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district	1 000 henkilöä - persons															
Year and quarter	Whole country		Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	Pohjois-Karjala	Keskisuomi	Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjanmaa	Kainuu	Lappi	Ahvenanmaa
1991	2 544	690	227	123	184	218	163	86	124	83	123	96	120	164	44	86		
1992	2 496	685	225	124	184	216	163	86	124	83	123	96	120	164	44	86		
1993	2 476	672	221	119	180	213	159	81	118	79	120	95	115	162	41	86		
1994	2 463	678	223	120	174	213	157	80	115	79	120	95	113	159	42	86		
1995	2 481	693	224	118	172	216	157	80	117	79	120	94	112	164	42	86		
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	117	93	114	166	42	91		
1998	2 507	725	234	116	173	218	153	75	112	77	119	92	115	168	41	89		
1999	2 557	752	238	115	179	224	153	75	115	77	119	92	115	172	40	90		
2000	2 588	772	241	115	180	227	152	77	116	77	120	90	118	173	40	90		
2001	2 605	784	241	114	181	227	152	75	115	78	126	90	119	178	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	112	180	226	151	74	115	76	125	89	117	179	38	86		
2004	2 594	788	240	110	178	230	150	74	115	75	124	90	118	178	38	86		
2005	2 605	798	246	110	178	234	151	74	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	74	114	76	130	93	122	185	38	85		
2008	2 678	830	251	109	183	243	149	69	115	74	131	92	122	185	37	84		
2009	2 678	837	251	109	179	243	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		15
2011	2 682	843	233	106	180	247	148	69	116	78	129	93	120	186	36	84		15
2012	2 690	852	235	107	182	248	143	70	116	75	127	93	122	186	36	83		16
2013	2 676	853	232	106	176	245	140	71	117	75	125	92	121	189	35	83		16
2014	2 679	859	229	103	176	246	140	68	118	75	128	94	120	189	35	82		16
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	97	129	196	40	87		
2008 III	2 617	835	258	112	183	248	154	74	114	77	133	94	126	186	36	88		
2008 IV	2 669	843	230	110	179	239	149	68	113	75	127	91	120	184	37	83		
2009 I	2 650	828	255	108	176	236	150	68	114	74	130	89	120	181	37	83		
2009 II	2 761	854	259	113	182	256	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 <sup>1</sup>	106	177	241	145	69	115	76	124	92	116	181	36	86		15 <sup>1</sup>
2010 II	2 748	855	240	112	186	253	151	70	118	78	130	95	127	193	36	87		16
2010 III	2 686	837	235	108	183	246	147	70	118	80	129	92	121	186	37	83		15
2010 IV	2 621	826	226	105	181	236	142	66	116	76	130	89	117	180	37	80		15
2011 I	2 635	828	229	104	176	241	146	66	113	77	124	92	117	185	37	84		15
2011 II	2 761	860	238	111	187	252	153	71	119	79	135	97	124	194	36	90		15
2011 III	2 697	842	233	109	180	244	150	70	116	79	133	92	121	184	37	84		15
2011 IV	2 637	839	229	101	177	242	144	69	115	75	125	91	118	181	36	76		15
2012 I	2 644	845	230	108	180	246	139	68	111	72	124	94	118	179	35	79		15
2012 II	2 762	869	242	108	187	257	145	71	118	77	134	96	125	191	37	85		16
2012 III	2 721	852	239	109	186	250	148	72	117	76	127	92	124	191	37	85		16
2012 IV	2 633	840	228	106	176	237	141	69	116	75	122	91	119	182	35	81		16
2013 I	2 640	844	235	106	173	240	136	70	114	74	123	91	119	185	32	82		15
2013 II	2 758	875	242	108	181	252	145	73	118	77	129	96	124	197	37	86		16
2013 III	2 651	849	231	105	176	248	142	71	120	76	125	92	121	188	36	84		16
2013 IV	2 625	844	223	103	173	240	139	69	117	71	123	89	120	186	34	79		15
2014 I	2 632	847	226	103	170	242	139	66	114	75	125	92	120	183	34	79		16
2014 II	2 755	880	235	106	183	251	145	70	123	75	133	97	124	197	36	83		17
2014 III	2 690	859	228	104	178	247	139	69	119	77	129	94	121	192	36	82		17
2014 IV	2 640	851	225	100	174	242	138	68	115	75	127	93	116	183	34	82		16

1. Vuoleen 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 ELINKENO-, LIIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUSALUEITTAIN  
EMPLOYED PERSONS BY ADMINISTRATIVE DISTRICT

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Koko maa Whole country	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district										Kainuu	Lappi	Ahvenanmaa			
		Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjo-Savo	Pohjo-Karjala	Keskisuomi				Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjanmaa
		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	107	156	184	141	74	106	69	105	84	104	142	34	80	
1993	2 048	585	187	97	144	174	129	67	96	62	95	78	97	128	32	74	
1994	2 054	584	190	99	142	177	129	66	96	63	96	79	97	130	33	74	
1995	2 099	609	194	98	144	180	132	66	96	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	67	94	63	99	79	105	140	32	73	
1998	2 222	670	212	101	152	193	133	65	96	65	101	81	105	143	34	71	
1999	2 356	704	219	101	159	201	135	66	101	65	103	81	107	149	34	71	
2000	2 335	723	223	102	161	204	135	66	102	65	106	81	107	153	33	74	
2001	2 367	741	222	102	163	206	138	65	100	66	111	82	110	155	33	74	
2002	2 372	744	226	102	163	207	136	66	101	66	110	82	111	155	32	74	
2003	2 365	737	225	102	164	203	136	67	102	64	111	82	109	159	32	72	
2004	2 365	737	220	99	163	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	802	237	105	179	226	141	66	103	67	119	88	118	170	32	74	
2008	2 437	784	233	101	164	220	136	62	102	65	116	86	114	167	34	74	
2009	2 447	783	233	98	165	220	131	64	105	68	116	84	112	166	33	74	15
2010	2 474	793	214	100	166	223	133	64	104	68	117	86	113	170	33	75	15
2011	2 483	798	217	99	169	225	133	63	106	66	115	87	115	168	32	75	15
2012	2 457	796	212	98	162	222	128	63	108	65	112	85	114	170	31	74	15
2013	2 447	796	207	96	161	222	126	62	108	68	115	86	113	170	29	74	16
2014	2 474	790	238	102	169	220	135	62	103	64	113	86	116	170	32	74	
2008 I	2 574	807	245	108	175	230	144	68	108	68	121	91	121	177	37	77	
2008 II	2 566	798	244	106	173	232	144	68	107	70	124	90	121	174	34	81	
2008 III	2 509	806	236	104	169	224	139	64	107	68	116	86	115	168	34	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	232	104	166	224	137	65	103	65	117	87	119	168	33	76	
2009 III	2 476	786	232	102	166	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 <sup>1</sup>	95	158	215	129	62	102	65	110	84	107	162	32	74	14 <sup>1</sup>
2010 II	2 485	791	217	99	170	226	135	65	105	67	115	86	117	170	33	75	15
2010 III	2 490	790	217	100	167	226	133	66	106	70	120	85	116	169	34	76	15
2010 IV	2 426	779	210	99	167	214	127	62	107	69	117	82	110	163	33	73	15
2011 I	2 408	779	209	97	160	216	128	62	101	67	110	84	108	165	33	74	14
2011 II	2 517	807	219	103	171	225	135	65	104	69	120	87	116	172	32	79	15
2011 III	2 514	793	216	103	168	229	138	65	105	69	122	88	116	173	35	78	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	64	103	62	112	87	109	169	32	71	15
2012 II	2 524	805	220	100	171	232	134	66	107	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	158	216	124	62	104	63	109	84	112	166	28	72	14
2013 II	2 506	810	218	98	167	228	128	64	109	66	115	88	115	174	33	76	15
2013 III	2 490	798	216	98	164	226	127	66	111	68	116	85	116	173	33	78	15
2013 IV	2 422	786	206	98	161	218	127	61	108	61	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	2 390	811	208	97	160	218	120	64	105	66	115	89	116	174	30	72	16
2014 III	2 487	801	208	96	165	225	126	64	109	72	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

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

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

28. TYÖLLISYYSASTEET ELINKENO-, LIKENNE- 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																
	Koko maa Whole country	Uusimaa Uusimaa	Varsinais-Suomi Varsinais-Suomi	Satakunta Satakunta	Häme Häme	Pirkanmaa Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi Kaakkois-Suomi	Savo Savo	Etelä-Savo Etelä-Savo	Pohjois-Savo Pohjois-Savo	Karjala Karjala	Keskisuomi Keskisuomi	Etelä-Pohjanmaa Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa Pohjanmaa	Pohjois-Pohjanmaa Pohjois-Pohjanmaa	Lappi Lappi	Ahvenanmaa Åland
Prosenttia - Per cent																	
1991	70,0	75,8	72,0	67,0	70,1	69,6	66,6	66,7	66,9	64,2	66,0	68,3	70,5	66,1	62,0	65,8	
1992	64,7	70,8	66,9	61,4	63,9	62,9	63,1	63,1	61,8	58,6	61,7	64,2	64,2	61,6	54,6	58,8	
1993	60,6	66,1	62,7	58,5	60,0	59,0	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	57,7	61,4	57,8	54,4	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	61,4	57,9	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	63,3	65,8	59,4	51,2	54,4	
1998	64,1	70,8	67,8	62,6	63,1	64,8	61,0	58,1	56,6	56,8	58,8	63,2	65,6	59,1	55,1	53,6	
1999	65,4	73,4	69,3	63,2	66,0	67,0	61,3	59,3	58,0	56,4	59,0	64,0	67,1	59,4	56,1	54,6	
2000	66,9	74,3	70,2	64,6	66,3	67,5	62,6	60,6	61,3	57,2	61,0	64,0	67,0	60,6	57,2	57,0	
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	63,4	56,1	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	68,3	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	69,8	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	60,3	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	60,6	66,1	64,6	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	67,0	73,6	67,7	61,9	62,3	
2009	68,3	73,9	70,7	67,9	66,6	67,5	64,8	62,3	62,2	58,9	64,2	62,0	70,7	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	69,9	64,1	61,8	60,7	78,0
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	78,5
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	64,9	61,3	62,1	90,7
2013	68,5	73,0	68,2	68,0	68,8	67,6	65,0	65,3	67,1	60,9	62,9	69,3	72,6	65,8	60,8	62,4	78,7
2014	68,3	72,6	67,0	67,2	66,9	67,7	63,6	65,2	67,2	63,3	64,7	70,9	71,1	65,3	66,1	62,5	81,7
2008 I	69,1	75,3	72,7	68,6	68,7	68,1	64,9	61,4	62,9	57,1	62,6	67,4	71,9	67,1	57,6	60,4	
2008 II	71,9	76,8	74,7	72,3	70,9	71,2	68,9	67,2	65,6	61,1	67,1	71,8	75,9	69,4	67,2	62,0	
2008 III	71,6	75,7	74,6	71,7	70,0	71,7	68,9	66,7	65,2	64,0	68,7	72,0	75,3	68,3	62,7	66,1	
2008 IV	69,9	76,2	71,5	70,0	68,3	68,8	66,4	63,7	65,1	61,5	64,0	69,0	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	68,4	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	74,0	70,4	69,3	68,3	68,5	65,6	61,9	63,2	59,6	65,1	68,8	70,9	65,4	64,7	61,1	
2009 IV	66,9	73,2	67,7	65,1	64,4	65,4	62,1	60,4	61,6	58,9	63,5	66,3	68,2	64,3	62,9	59,6	
2010 I	66,1	72,3	66,8 <sup>1</sup>	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	74,9 <sup>1</sup>
2010 II	68,8	74,0	69,8	66,4	68,6	69,3	64,7	65,2	63,6	60,4	63,6	67,8	73,1	65,6	61,4	61,1	80,1
2010 III	68,9	73,6	69,3	67,7	67,0	68,9	63,8	66,0	64,4	64,0	66,4	67,6	72,3	65,3	64,2	62,2	79,1
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	77,8
2011 I	66,8	72,8	67,0	65,7	64,2	66,0	61,8	63,2	61,9	60,8	60,7	66,3	66,9	63,6	62,9	60,7	76,7
2011 II	69,7	75,2	69,8	69,6	69,2	68,5	64,7	65,7	63,7	62,9	66,6	69,5	71,3	66,2	61,6	64,7	79,8
2011 III	69,8	73,8	69,4	70,4	68,2	69,5	67,3	65,6	65,0	63,6	67,7	70,0	72,7	66,8	65,9	64,4	79,0
2011 IV	68,2	73,7	67,9	65,6	66,2	68,2	64,7	66,3	63,8	61,3	63,6	68,3	70,5	64,9	63,7	57,7	78,6
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	81,3
2012 II	70,9	74,4	70,6	68,0	69,6	70,4	66,2	66,2	66,4	62,2	66,6	70,2	73,5	66,1	63,1	64,5	81,4
2012 III	70,3	74,0	71,4	68,0	71,0	68,7	65,6	64,7	66,2	62,4	69,4	74,0	74,0	66,1	63,1	64,5	81,4
2012 IV	68,1	72,9	68,5	68,0	66,4	66,0	63,6	64,1	66,2	61,6	61,5	68,2	72,4	64,2	56,8	60,7	79,8
2013 I	69,0	72,7	67,3	67,1	66,4	65,8	62,4	63,5	64,1	58,5	60,6	68,3	70,3	64,1	55,2	59,9	76,5
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	62,7	63,8	80,2
2013 III	72,9	72,9	66,7	68,4	67,3	68,9	65,8	66,7	69,1	63,7	64,4	69,7	74,4	67,3	65,6	60,3	80,3
2013 IV	67,6	72,1	66,7	68,0	66,6	66,4	63,8	63,7	67,5	60,2	61,9	67,3	72,8	64,6	59,8	60,5	77,8
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	79,4
2014 II	69,6	74,0	68,3	68,0	68,4	69,0	65,7	67,0	69,6	63,1	64,8	72,1	73,7	66,6	61,2	58,6	83,6
2014 III	69,4	73,1	67,4	68,8	68,5	68,5	64,1	67,5	68,1	63,0	65,9	72,1	72,7	67,2	60,7	64,8	82,1
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	63,2	81,6

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

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

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

Jatkuu - Continued

Vuosi ja neljännes	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district								
	Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	Pohjois-Karjala
Year and quarter	Avoimia työpaikkoja - Vacancies								
1991	3 100	1 100	560	1 000	910	730	590	1 900	510
1992	1 300	550	350	530	460	330	250	1 200	240
1993	1 100	490	190	400	470	240	130	1 500	160
1994	1 300	730	410	470	720	370	160	990	360
1995	1 700	770	440	570	710	520	200	810	390
1996	2 200	910	570	800	740	610	320	1 000	370
1997	3 500	1 300	950	1 000	1 100	750	540	1 100	360
1998	5 400	1 400	920	1 300	1 300	980	500	1 100	450
1999	3 900	1 400	770	1 100	1 100	880	480	970	430
2000	5 200	1 800	760	1 200	1 300	950	450	960	490
2001	5 800	2 000	890	1 300	1 700	1 100	550	1 300	580
2002	6 700	2 200	1 300	1 400	1 800	1 300	590	1 100	560
2003	7 100	2 900	1 100	1 500	1 900	1 500	660	1 200	530
2004	7 100	2 500	1 200	1 400	1 900	1 400	580	1 100	660
2005	9 300	3 100	1 700	1 900	2 400	1 700	720	1 200	680
2006 <sup>2</sup>	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 <sup>1</sup>	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 <sup>2</sup> I	13 700	4 500	2 500	2 700	3 700	4 000	1 100	2 100	1 700
2006 <sup>2</sup> II	9 800	2 800	2 000	2 200	2 200	1 700	820	1 400	840
2006 <sup>2</sup> III	9 800	2 600	1 300	1 600	2 200	1 100	480	950	530
2006 <sup>2</sup> 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 <sup>1</sup>	1 600	3 000	2 700	1 700	1 600	1 500	940
2010 II	6 600	1 700	1 000	2 000	1 800	1 500	820	1 400	550
2010 III	7 300	1 600	820	1 500	1 900	1 200	540	1 100	560
2010 IV	7 900	1 500	760	1 500	1 700	940	440	910	380
2011 I	13 500	3 600	2 300	3 600	3 800	2 500	2 000	2 200	1 200
2011 II	10 100	2 300	1 400	2 500	2 800	1 600	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

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	Ulko-maat	Koko maa - Whole country
Year and quarter	Avoimia työpaikkoja - Vacancies								
1991	510	390	540	830	190	490			13 400
1992	240	200	490	440	140	270			7 100
1993	180	200	280	390	130	170			5 900
1994	210	230	470	590	150	220			7 400
1995	320	280	560	690	130	250			8 300
1996	360	320	650	770	140	300			10 100
1997	500	380	720	900	170	440			13 700
1998	480	490	880	890	260	530			16 800
1999	520	430	800	990	190	630			14 600
2000	610	430	840	1 200	300	580			17 100
2001	770	500	1 000	1 100	300	650			19 600
2002	800	500	1 000	1 200	340	650			21 600
2003	760	680	1 000	1 200	320	740			23 300
2004	740	780	1 100	1 200	350	1 100			23 500
2005	930	890	1 200	1 300	430	1 100			29 100
2006 <sup>2</sup>	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 <sup>1</sup>	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
	II	880	940	920	1 400	330	910		25 500
	III	650	430	640	1 000	190	520		18 000
	IV	560	340	640	650	210	460		15 300
2004	I	900	1 300	2 100	1 600	600	1 900		34 600
	II	730	1 100	1 000	1 400	300	1 100		23 600
	III	680	440	580	900	220	600		18 200
	IV	640	330	600	800	280	620		17 500
2005	I	1 100	1 700	2 100	1 500	590	1 900		41 100
	II	1 100	770	1 200	1 500	500	1 100		29 300
	III	920	480	660	1 100	420	750		24 600
	IV	630	570	900	940	220	600		21 300
2006 <sup>2</sup>	I	1 100	2 200	2 700	2 000	510	2 000	3 100	50 300
	II	970	1 200	1 400	1 600	380	870	1 800	32 500
	III	930	680	960	1 300	220	940	1 800	27 700
	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
	II	1 300	1 300	1 400	2 000	470	1 200	2 200	38 700
	III	1 400	800	1 200	1 500	380	1 400	2 100	35 300
	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
	II	1 400	1 000	1 600	1 800	400	1 200	2 600	35 400
	III	1 200	600	1 000	1 600	320	1 600	2 600	30 400
	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
	II	870	780	1 000	1 800	320	1 300	3 000	25 800
	III	860	400	670	1 300	300	1 000	2 600	20 500
	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 <sup>1</sup>	38 700
	II	1 400	960	1 200	2 000	380	1 200	170	27 600
	III	1 000	530	1 000	1 500	310	1 100	160	24 700
	IV	860	670	920	1 300	270	1 100	100	23 300
2011	I	1 400	2 300	3 500	3 500	460	1 900	310	52 000
	II	1 100	1 100	1 700	2 000	400	1 200	260	33 600
	III	1 000	770	950	1 600	310	1 100	160	28 400
	IV	860	1 100	1 100	1 500	260	960	150	26 200
2012	I	1 500	2 300	2 900	3 000	530	1 800	330	55 400
	II	1 100	1 200	1 600	2 400	390	1 200	230	34 500
	III	900	670	870	1 700	340	1 100	140	27 700
	IV	700	1 000	870	1 400	240	770	140	24 200
2013	I	1 300	2 400	3 300	2 900	350	1 600	370	52 000
	II	1 000	1 100	1 400	2 100	430	940	220	32 600
	III	950	800	850	1 500	350	1 100	140	26 300
	IV	720	960	850	1 400	270	760	110	24 000
2014	I	1 300	2 400	2 900	3 100	380	1 900	350	52 200
	II	1 100	1 300	1 600	2 100	370	1 100	200	32 400
	III	940	640	940	1 700	330	1 200	130	27 900
	IV	680	1 100	860	1 500	280	920	120	25 900

30. TYÖTTÖMYYSASTEET ELINKEINO-, LIIKENNE- 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										Lappi	Ahvenanmaa			
		Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohj.-Savo	Karjala	Suomi			Et.-Pohjanmaa	Pohjanmaa	P.-Pohjanmaa
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	11,7	13,4	12,1	12,7	12,2	14,6	13,5	11,4	10,2	13,5	17,1	15,9
1993	16,3	13,2	14,8	17,2	18,5	18,0	16,8	17,8	18,4	20,6	17,6	16,6	12,9	19,0	20,3	21,4
1994	16,6	13,9	16,6	17,4	16,6	17,2	17,7	17,1	17,6	19,7	19,5	14,2	14,2	18,5	20,7	22,0
1995	15,4	12,0	13,5	17,0	16,6	16,6	15,7	16,5	17,9	20,0	19,0	15,1	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	12,9	12,9	13,4	13,8	15,6	17,4	16,2	14,6	8,4	15,5	20,4	23,5
1998	11,4	7,6	9,4	12,6	12,3	11,5	13,3	13,3	14,7	15,1	15,2	11,5	8,7	15,0	18,1	19,8
1999	10,2	6,4	6,1	12,2	10,8	10,2	12,5	13,6	12,8	15,1	13,5	11,1	9,4	13,9	15,9	16,3
2000	9,8	6,3	7,6	10,9	10,4	10,4	11,4	13,8	11,6	13,1	12,0	10,4	9,0	11,7	19,4	17,6
2001	9,1	5,5	8,0	10,3	9,9	9,3	9,4	11,3	13,1	15,5	11,7	9,1	7,7	12,0	17,7	16,3
2002	9,1	5,8	8,1	9,4	8,9	9,6	10,6	12,5	12,0	14,8	11,9	8,9	6,8	13,0	16,5	16,2
2003	9,0	6,5	8,1	9,1	8,6	10,1	9,7	10,4	10,7	15,1	11,5	7,8	7,1	11,5	17,0	15,6
2004	8,8	6,0	8,0	10,0	8,3	8,8	9,2	9,8	10,7	14,5	12,1	7,7	7,7	10,5	17,5	12,9
2005	8,4	6,1	6,7	9,0	8,7	8,9	9,1	10,1	10,0	13,1	11,8	6,5	6,7	10,3	16,6	14,0
2006	7,7	5,4	6,3	7,3	8,0	7,9	9,2	11,5	9,8	10,4	10,3	7,3	6,4	9,8	17,1	12,4
2007	6,9	5,0	6,0	6,6	6,5	6,2	7,7	8,7	9,8	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	7,0	7,2	9,9	7,8	10,7	8,3	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	8,1	8,8	8,8	9,0	9,7	10,6	7,9	10,0	12,5	9,9	6,7	10,2	9,0	11,3	11,3
2011	7,9	5,8	7,9	9,1	7,8	9,5	10,2	7,7	10,3	12,3	9,6	7,4	6,1	8,7	8,3	10,2
2012	6,2	6,7	6,7	7,7	7,5	9,2	8,3	10,8	8,2	12,5	10,1	7,0	5,3	9,6	11,5	10,4
2013	8,7	7,3	8,6	7,5	8,5	9,5	10,2	9,7	8,6	10,4	10,4	7,9	6,5	10,2	16,9	9,7
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	6,0	6,0	9,9	13,0	11,7
2008 III	5,6	4,4	5,1	4,9	5,5	6,2	6,3	6,1	6,8	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	6,7	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	9,6	7,5	8,1	8,3	8,7	11,5	10,1	11,1	13,0	14,6	13,1	8,4	7,2	12,6	10,3	13,6
2009 III	7,5	5,7	6,6	6,3	7,6	10,0	8,0	8,7	8,8	10,1	9,6	8,9	5,3	10,3	5,9	10,2
2009 IV	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 <sup>1</sup>	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	9,6	7,5	9,5	11,6	9,0	10,6	10,9	7,5	11,4	15,0	10,9	8,0	8,0	11,9	8,2	14,3
2010 III	7,3	5,6	7,6	7,4	8,8	8,0	9,6	6,7	8,0	11,6	7,8	7,2	4,5	9,0	6,2	7,9
2010 IV	7,4	5,7	6,8	5,9	7,2	9,4	10,9	6,9	9,5	11,8	9,7	7,8	6,3	9,5	10,4	9,0
2011 I	8,6	6,0	9,7	7,3	9,3	10,1	12,6	6,8	10,3	12,9	11,0	8,8	9,3	10,5	9,5	12,0
2011 II	6,8	5,8	7,9	4,8	6,4	9,2	11,6	6,2	16,4	11,7	10,9	9,8	3,9	14,4	7,4	17,4
2011 III	6,8	5,4	7,6	4,7	7,4	8,5	8,3	7,7	9,4	11,0	7,9	6,2	4,4	5,8	7,4	3,3
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	7,1	3,4
2012 I	8,0	7,6	8,1	8,1	9,7	8,4	8,2	9,1	7,1	13,7	9,7	7,8	7,3	11,3	9,9	10,7
2012 II	8,6	7,3	9,0	7,2	8,7	10,0	7,7	9,9	10,1	11,9	9,5	7,6	6,7	10,6	10,4	12,4
2012 III	7,1	5,9	6,8	8,7	6,5	9,6	6,4	8,4	8,1	10,1	7,8	5,8	5,3	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	10,0	1,6
2013 I	8,8	6,4	10,9	8,7	9,6	10,1	8,6	12,0	9,0	15,0	11,5	7,5	6,2	10,0	14,0	11,9
2013 II	9,1	9,7	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	6,9	7,0	9,0	7,7	8,1	7,6	10,3	10,4	6,6	3,8	7,9	8,2	6,0
2013 IV	7,7	6,7	7,3	6,7	7,0	9,3	7,7	10,9	7,8	10,3	10,4	6,9	4,2	9,9	10,0	2,8
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	9,1
2014 II	9,6	8,0	10,7	8,1	9,7	10,0	10,2	9,3	9,9	11,3	12,9	8,8	6,6	12,0	17,9	13,4
2014 III	7,5	6,8	8,6	6,1	7,2	8,7	8,8	7,3	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

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

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

31. TYÖTÖMÄT TYÖNHAKIJAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ ELINKEINO-, LIIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUSALUEITTAIN  
UNEMPLOYED JOBSEEKERS AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY ADMINISTRATIVE DISTRICT

Jatkuu - Continued

Vuosi ja neljännes	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskussalue - 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	26 800	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 <sup>2</sup>	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 <sup>1</sup>	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 <sup>3</sup>	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 <sup>2</sup> I	57 400	19 300	13 600	20 600	24 400	19 100	9 600	14 400	12 300
2006 <sup>2</sup> II	55 000	18 100	12 300	19 000	22 800	17 100	8 200	12 800	11 300
2006 <sup>2</sup> III	55 800	18 500	12 100	18 900	22 900	17 300	8 100	12 700	11 400
2006 <sup>2</sup> IV	50 800	17 000	11 700	17 800	21 200	17 100	8 000	12 300	10 600
2007 I	49 300	16 900	11 600	17 600	20 900	17 200	8 300	12 700	10 900
2007 II	46 800	15 700	10 200	16 100	19 500	15 200	7 200	11 300	10 300
2007 III	47 300	16 000	10 400	16 200	20 200	15 200	7 000	11 500	10 500
2007 IV	42 300	14 800	10 200	15 400	19 300	15 200	7 200	11 200	10 300
2008 I	41 900	15 000	10 100	15 700	19 600	15 900	7 300	11 700	10 600
2008 II	40 900	14 200	9 100	14 500	18 600	14 300	6 400	10 300	9 800
2008 III	42 600	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	7 800	13 600	12 000
2009 III	61 900	22 000	11 800	21 300	29 500	18 800	8 100	14 100	12 000
2009 IV	62 100	23 200	12 400	22 400	30 200	19 700	8 700	14 600	11 500
2010 I	62 600	23 700 <sup>1</sup>	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	7 800	12 600	9 900
2011 I	56 900	22 600	11 700	20 300	26 700	18 400	8 200	13 400	10 400
2011 II	55 400	20 900	10 600	18 300	25 000	16 700	7 100	11 800	9 600
2011 III	57 100	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 <sup>3</sup>	74 600	26 500	11 900	21 700	31 900	18 900	8 200	13 400	11 500
2013 IV	74 100	26 600	12 400	22 500	33 100	20 000	8 700	14 000	11 500
2014 I	79 000	27 800	13 100	23 900	34 400	21 300	9 200	14 700	12 000
2014 II	81 000	27 400	12 600	22 900	33 500	20 500	8 600	13 800	11 300
2014 III	86 400	29 200	13 100	23 700	34 700	20 600	8 800	14 100	11 500
2014 IV	85 400	29 400	13 800	24 700	35 700	22 000	9 300	15 200	11 800

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

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

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

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

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

**31. TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ ELINKEINO-, LIIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUSALUEITTAIN**  
**UNEMPLOYED JOBSEEKERS AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY ADMINISTRATIVE DISTRICT**

Jatkoa - Continued

Vuosi ja neljännes	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district								
	Keski-Suomi	Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjois-Pohjanmaa	Kainuu	Lappi	Ahvenanmaa	Ulkomaat	Koko maa - Whole country
Year and quarter	Henkilöä - Persons								
1991	12 600	8 500	9 300	16 100	5 900	12 400			213 200
1992	20 100	13 300	15 000	26 100	9 100	19 900			363 100
1993	26 800	18 000	19 700	34 000	10 900	24 000			482 200
1994	28 100	18 100	19 900	34 600	10 500	24 500			494 200
1995	26 400	16 800	18 200	32 800	10 500	24 000			466 000
1996	25 100	15 600	17 400	31 900	10 800	24 000			448 000
1997	23 600	13 600	15 700	29 000	10 100	22 400			409 000
1998	22 300	11 800	14 400	27 600	9 200	21 300			372 400
1999	21 300	11 300	13 800	26 100	8 700	20 000			348 100
2000	19 600	10 300	12 700	23 800	8 600	18 700			321 100
2001	18 900	9 900	11 600	23 300	8 400	17 700			302 200
2002	18 100	9 300	10 700	23 200	8 000	16 200			294 000
2003	17 800	8 900	10 400	22 600	7 400	15 000			288 800
2004	17 500	8 500	10 200	22 400	7 100	14 600			288 400
2005	17 100	8 100	9 700	21 600	6 900	14 300			275 300
2006 <sup>2</sup>	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 <sup>1</sup>	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 <sup>3</sup>	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
	II	17 500	8 500	10 200	22 400	7 300	15 100		282 900
	III	17 800	8 600	10 500	22 300	7 100	14 700		287 800
	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
	II	17 500	8 300	10 200	22 300	7 000	14 800		285 900
	III	17 400	8 100	10 300	22 100	6 800	14 300		286 800
	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
	II	16 800	7 800	9 400	21 200	6 700	14 500		271 000
	III	17 100	7 900	9 800	21 500	6 700	14 000		274 700
	IV	16 800	7 900	9 400	21 400	6 800	13 900		266 600
2006 <sup>2</sup>	I	16 800	8 100	9 100	21 800	6 900	14 200	20	267 500
	II	15 500	6 800	8 100	19 600	6 200	13 200	20	246 000
	III	15 600	6 900	8 200	19 300	6 000	12 500	20	245 900
	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
	II	14 000	5 800	6 800	17 300	5 400	11 200	20	212 600
	III	14 300	6 000	6 900	17 300	5 100	10 800	20	214 700
	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
	II	13 200	5 400	5 900	16 600	4 800	10 300	30	194 400
	III	13 400	5 700	6 300	17 200	4 600	10 100	30	200 500
	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
	II	16 100	8 100	8 300	21 900	5 600	12 400	60	256 200
	III	16 700	8 600	9 200	22 500	5 200	12 200	60	274 000
	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 <sup>1</sup>	284 500
	II	15 900	7 700	8 700	21 100	5 000	11 800	430	263 000
	III	15 900	7 300	8 300	20 400	4 800	11 000	400	260 700
	IV	15 500	7 300	7 700	19 800	4 700	10 800	420	251 000
2011	I	16 100	7 700	7 900	20 700	5 000	11 100	430	257 500
	II	15 000	6 300	7 200	19 400	4 400	10 700	370	238 900
	III	15 200	6 500	7 400	19 600	4 300	10 500	400	241 800
	IV	15 400	6 900	7 300	19 300	4 400	10 400	410	237 300
2012	I	16 500	7 600	7 800	21 000	4 700	11 100	460	252 700
	II	15 800	6 600	7 400	20 300	4 400	11 200	400	242 500
	III	16 300	6 800	7 800	21 100	4 400	10 800	450	254 400
	IV	17 100	7 600	7 700	22 100	4 700	11 300	510	263 000
2013	I	18 700	8 500	8 800	24 500	5 400	12 200	570	290 100
	II	17 900	7 400	8 500	24 300	5 100	12 600	440	283 400
	III <sup>3</sup>	18 600	8 000	9 100	25 000	5 300	12 800	480	297 900
	IV	19 700	8 600	9 000	25 300	5 900	13 200	540	305 100
2014	I	21 300	9 200	9 500	26 500	6 200	13 600	590	322 300
	II	20 500	8 000	9 300	26 000	5 800	13 700	570	315 600
	III	20 700	8 400	10 000	26 800	5 800	13 600	570	328 100
	IV	21 200	9 600	10 300	27 700	6 200	13 600	610	336 500

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

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Koko maa Whole country	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district										Ulkomaat					
		Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjo-Savo	Pohjo-Karjala	Keskisuomi		Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjo-Pohjanmaa	Kainuu	Lappi
Viikkoa - Weeks																	
1991	16	13	17	19	16	17	17	17	15	15	19	15	17	14	13	13	-
1992	22	24	23	26	23	23	23	22	21	21	24	21	22	20	19	20	-
1993	30	33	31	32	32	31	31	30	28	29	32	28	29	28	26	26	-
1994	39	40	40	40	40	40	40	38	34	37	40	37	34	34	27	29	-
1995	45	51	45	46	51	45	47	45	38	41	50	41	44	39	32	32	-
1996	48	54	47	48	55	49	50	48	43	43	53	41	48	42	32	36	-
1997	51	57	48	52	62	53	52	49	46	46	57	38	52	44	36	41	-
1998	52	59	51	51	65	53	53	50	45	48	59	37	54	36	36	43	-
1999	52	58	52	51	65	52	51	50	43	51	59	36	52	37	45	44	-
2000	51	56	53	52	64	51	52	50	41	41	59	35	52	44	37	44	-
2001	51	55	50	53	64	51	54	52	42	42	58	35	51	44	38	44	-
2002	47	50	47	52	63	49	50	47	39	41	54	34	40	43	37	44	-
2003	47	50	47	50	60	47	49	47	39	40	54	33	45	37	38	44	-
2004	46	50	44	48	59	49	49	44	44	47	52	33	45	34	35	44	-
2005	47	51	45	49	57	49	50	43	37	48	51	33	45	35	35	45	-
2006 <sup>2,3</sup>	45	49	44	48	51	48	46	42	35	46	48	33	45	39	35	34	79
2007	43	47	41	49	49	47	45	43	43	43	47	33	43	36	34	32	87
2008	40	42	37	47	46	44	42	40	34	40	45	31	38	34	31	29	68
2009	32	32	29	37	37	35	34	35	30	35	38	26	28	30	26	25	50
2010	36	35	34 <sup>1</sup>	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	72
2012	43	43	43	47	48	49	45	43	44	42	49	34	34	38	34	36	27
2013 <sup>4</sup>	45	42	42	46	48	48	46	45	45	45	52	34	40	40	35	39	66
2014	48	48	45	50	52	55	48	47	47	46	56	35	42	43	39	45	29
2014	48	45	48	48	48	48	48	47	47	47	48	35	42	43	39	45	51
2008 I	41	45	38	48	47	46	43	41	37	41	45	41	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	37	31	38	42	33	33	32	27	27	54
2009 I	33	33	30	38	37	36	34	35	29	35	39	24	30	26	26	26	49
2009 II	33	31	30	38	37	35	35	35	30	35	39	26	29	30	26	25	47
2009 III	32	31	29	36	37	35	33	35	30	35	38	27	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 <sup>1</sup>	36	38	37	34	34	31	34	39	28	28	32	26	26	25 <sup>1</sup>
2010 II	36	34	34	38	41	40	37	38	34	35	42	32	34	27	27	27	62
2010 III	37	36	36	39	42	42	38	39	36	36	43	32	32	34	28	29	77
2010 IV	38	38	37	43	43	43	37	38	36	36	43	30	33	34	27	29	70
2011 I	38	39	38	40	44	44	39	38	36	36	44	31	34	28	28	30	69
2011 II	41	39	40	42	48	47	42	43	41	39	48	36	36	36	31	31	70
2011 III	41	40	42	43	47	47	42	42	41	39	48	32	37	36	30	26	75
2011 IV	41	40	42	43	47	47	42	42	41	39	48	32	37	36	30	26	75
2012 I	42	41	43	45	46	47	43	41	39	39	50	32	37	37	33	34	62
2012 II	45	43	45	51	50	50	48	45	46	44	53	37	40	40	36	29	69
2012 III	43	41	42	46	49	49	46	45	46	43	51	35	39	39	34	37	69
2012 IV	43	42	41	45	47	51	44	43	44	43	50	32	39	38	33	26	64
2013 I	42	41	41	45	46	51	44	42	42	42	49	32	39	38	33	37	51
2013 II	45	42	42	48	49	55	48	46	47	45	52	36	41	40	36	38	32
2013 III <sup>4</sup>	45	43	43	49	49	55	47	47	46	46	53	34	41	40	38	32	58
2013 IV	45	45	42	48	49	56	45	46	45	45	52	33	41	41	36	40	29
2014 I	46	46	43	48	49	56	46	46	45	45	52	33	41	40	35	40	27
2014 II	48	47	45	51	50	56	46	48	45	45	57	37	41	37	42	42	28
2014 III	49	48	46	51	53	59	50	48	49	46	59	37	42	44	41	28	44
2014 IV	49	50	47	50	52	52	48	47	47	45	59	37	42	44	41	28	55
2014 V	50	47	47	50	52	52	48	47	47	45	58	33	42	44	39	46	51

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

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

3. Vuodesta 2006 lähtien henkilökohtaisesti lomautetut muikaanluken. - From 2006 including individually laid off.

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

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

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

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Elinkeno-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district																	
	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	Ahvenanmaa	Ulkomaat
Prosenttia - Per cent																		
1991	2	3	5	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	2	1	1		
1992	10	9	11	9	9	9	9	7	6	4	9	6	7	4	4			
1993	18	17	20	18	20	18	18	17	14	17	19	16	17	12	14			
1994	32	29	32	30	35	30	32	30	24	24	34	28	29	22	14			
1995	30	29	32	28	35	30	32	30	24	24	34	28	29	25	16			
1996	30	28	35	31	35	31	30	30	27	26	33	25	29	26	20			
1997	30	28	31	31	37	31	30	29	27	28	33	23	30	23	23			
1998	30	29	31	37	30	30	30	28	26	28	33	20	30	26	22			
1999	28	29	28	35	27	27	27	27	23	28	31	19	28	26	26			
2000	28	30	29	33	33	27	28	26	22	26	31	19	26	20	20			
2001	27	26	29	34	27	27	30	27	23	26	30	18	26	22	24			
2002	26	29	25	28	32	27	28	26	21	26	28	18	25	22	24			
2003	25	28	23	30	30	26	27	23	20	25	27	17	23	22	20			
2004	25	29	23	26	31	26	27	23	21	26	27	18	23	22	18			
2005	26	26	28	30	30	28	28	23	21	27	27	18	24	23	20			
2006 <sup>2</sup>	26	29	28	28	28	28	28	24	21	26	28	19	25	22	21			
2007	24	27	28	27	26	26	26	24	20	23	26	18	23	19	18			
2008	21	23	19	25	24	21	24	21	19	21	24	16	19	18	17			
2009	16	18	18	18	17	17	17	16	15	17	19	12	12	15	13			
2010	20	20	20	23	24	24	21	20	21	19	23	17	16	19	15			
2011	23	24	24	27	27	27	24	23	24	22	27	17	20	20	17			
2012	24	24	27	26	26	27	26	24	26	24	28	17	21	21	19			
2013	25	24	27	27	27	32	26	25	26	27	28	17	21	22	20			
2014	28	29	26	28	30	30	27	26	27	26	31	18	22	24	23			
2015	20	20	20	23	24	24	21	20	21	19	23	17	16	19	15			
2016	23	23	24	27	27	27	24	23	24	22	27	17	20	20	17			
2017	24	24	26	26	26	26	25	23	19	21	24	16	21	18	16			
2018	22	25	26	26	25	24	25	21	19	21	24	16	21	16	16			
2019	22	24	26	26	26	25	23	23	21	22	25	19	21	18	16			
2020	22	24	26	26	26	26	24	23	21	20	23	14	16	17	15			
2021	19	20	22	22	22	22	19	19	17	16	23	14	13	14	12			
2022	16	17	17	17	17	17	17	17	15	17	20	11	13	14	12			
2023	15	14	18	18	18	18	17	17	15	17	19	11	12	14	12			
2024	15	14	13	17	17	16	17	16	15	17	19	12	12	15	13			
2025	15	15	17	18	18	18	17	16	16	18	20	13	12	16	14			
2026	17	17	18	18	18	18	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2027	17	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2028	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2029	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2030	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2031	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2032	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2033	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2034	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2035	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2036	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2037	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2038	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2039	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2040	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2041	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2042	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2043	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2044	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2045	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2046	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2047	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2048	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2049	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2050	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2051	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2052	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2053	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2054	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2055	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2056	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2057	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2058	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2059	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2060	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2061	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2062	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2063	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2064	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2065	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2066	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2067	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2068	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2069	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2070	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2071	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2072	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2073	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2074	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2075	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2076	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2077	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2078	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2079	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2080	18	17	17	17	17	17	19	17	17	18	21	15	13	17	14			
2081	18	17	17	17	17	17	19	17										

## 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-vuotiaasta väestöstä.

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 15<sup>th</sup> 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 kestoa, jossa on mukana paljon lyhytaikaisia työttömyysjaksoja. Käsite eroaa kuukauden lopussa työttömänä olleiden päättymättömien työttömyysjaksojen kestosta (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

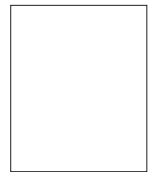
Tilaaajan nimi

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**