

Työpoliittinen aikakauskirja

Finnish Labour Review

Ministry of Economic Affairs and Employment

3/2020



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Työpoliittinen aikakauskirja

Finnish Labour Review

3/2020

vsk. 63. vol

Työ- ja elinkeinoministeriö

Ministry of Economic Affairs and Employment

HELSINKI FINLAND

PÄÄTOIMITTAJA • EDITOR-IN-CHIEF

Heikki Räisänen
puh./tel. 029 507 7118

TOIMITTAJA • EDITOR

Marianne Keyriläinen
puh./tel. 029 504 7009

TOIMITUSSIHTEERI • EDITOR

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

**TOIMITUSNEUVOSTO • EDITING
COMMITTEE**

Tiina Tikka, puheenjohtaja
Päivi Järviniemi, varapuheenjohtaja
Johanna Alatalo
Timo Aulanko
Päivi Haavisto-Vuori
Tiina Hanhike
Ulla Hiekkänen-Mäkelä
Antti Kaihovaara
Liisa Larja
Maaria Nuutinen
Juha Pusila
Heikki Räisänen
Santtu Sundvall
Petri Syvänen
Marianne Keyriläinen, asiantuntija
Sirpa Kukkala, asiantuntija

TOIMITUKSEN OSOITE • ADDRESS

PL 32, 00023 VALTIONEUVOSTO

TILASTO-OSIO • STATISTICS

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

JULKAISIJA • PUBLISHER

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

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

**TILAUKSET JA
OSOITTEENMUUTOKSET**

TAK.tilaukset@grano.fi

IRTONUMEROMYYNTI

<http://julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi>

Vuositilaus 46 euroa/vuosi
Irtonumero 23 euroa/kpl

Sisällys

Pääkirjoitus

| | |
|---------------------------------------|---|
| Arvioinnissa saa sitä mitä tilaa..... | 6 |
| Heikki Räisänen | |

Artikkeleita

| | |
|--|---|
| Aktiivisen työvoimapolitiikan mahdollisuudet työllisyysasteen kasvattamisessa | 8 |
| Antti Kauhanen | |

| | |
|---|----|
| Menetelmällisistä haasteista työllisyysvaikutusten arvioinnissa – kokemuksia viimeaikaisista arvioinneista | 19 |
| Juha Eskelinen – Mikko Valtakari | |

| | |
|---|----|
| Työelämän uusi normaali?..... | 28 |
| Harri Melin – Tuuli Turja – Oxana Krutova | |

Katsauksia ja keskusteluja

| | |
|--|----|
| Koronapandemia ja etätö, mikä muuttui vai muuttuiko mikään?..... | 36 |
| Toim. Marianne Keyriläinen | |

| | |
|---|----|
| Elinikäistä osallistumista vai elämää työ edellä? | 41 |
| Pirjo Juvonen-Posti – Patrik Tötterman | |

| | |
|--|----|
| Elinikäisen ohjauksen nykytila Suomessa..... | 48 |
| Anna Toni | |

| | |
|---|----|
| OECD:n ensianalyysi pandemia-ajan työmarkkinoista: terveyskriisistä työllisyyskriisiin ja siitä ulos | 55 |
| Heikki Räisänen | |

| | |
|-------------------------|----|
| ENGLISH SUMMARIES | 62 |
|-------------------------|----|

| | |
|--|----|
| KUVIDOIDEN LUETTELO – LIST OF CHARTS | 1* |
|--|----|

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

| | |
|----------------------|----|
| KUVIOT – CHARTS..... | 4* |
|----------------------|----|

| | |
|-------------------------|-----|
| TAULUKOT – TABLES | 17* |
|-------------------------|-----|

| | |
|---|-----|
| TAULUKOIDEN SELITYKSIÄ – EXPLANATORY NOTES..... | 58* |
|---|-----|

Arvioinnissa saa sitä mitä tilaa

Heikki Räisänen¹

Politiikkatoimien vaikuttavuuden arviointi on olennaista tiedeavusteiselle päätöksenteolle. Vaikuttavuuden arviointiin on Suomessa monessa suhteessa varsin hyviä, jopa erinomaisia edellytyksiä. Siltikään kovin tyytyväinen ei voi olla. Usein huolellisen arvioinnin toteuttaminen edellyttäisi jo politiikkasuunnitteluvaiheessa arvioinnin toteuttamisen puntarointia. Mistä arviointiaineisto muodostuu? Voidaanko käyttää kokeellista arviointiasetelmaa? Muodostaako politiikkauudistus sellaisen taitekohdan, johon arviointi voi tukeutua? Miten seurantatiedot muodostuvat ja milloin ne ovat todellisuudessa tutkijoiden käytössä? Mikä on uudistuksen perimmäinen tavoite ja kuinka sen onnistumista arvioidaan?

Arviointien toteutukseen näyttää liittyvän usein erilaisia hankaluuksia. Joskus ongelmat ovat lähtöisin politiikkavalmistelusta ja päätöksenteosta. Suomessa on ollut pitkään vallalla inkrementalistisen päätöksenteon kulttuuri, jossa tehdään jokin päätös kerralla ja se toimeenpanaan koko maassa. Toisaalta uudistukset ovat työmarkkinoilla tyypillisesti kohtuullisen pieniä, jolloin vaikutuksetkaan eivät voi olla kovin merkittäviä. Kokeilukulttuuri ei ole erityisen hyvin juurtunut meille.

Huolella valmisteltu kokeilu ja sen jälkeiset kerralliset päätökset tulosten pohjalta olisivat usein hyödyllinen ja ainakin muutamaa vuotta pitemmällä aikavälillä kustannustehokkain ratkaisu. Kokeiluja on vuosien mittaan esimerkiksi työllisyyspolitiikassa kyllä järjestetty, mutta vain muutama niistä on ollut aito kokeilu, jota on voitu asianmukaisesti arvioida. Esimerkiksi työllisyyden kuntakokeilujen ongelmana on ollut, ettei paljon aikaa ja resursseja kuluttaneista hankkeista ole voitu tuottaa kiistatonta vaikuttavuusnäyttöä – mikä on johtunut kokeilujen muodosta. Niinpä kuntakokeilu järjestetään taas, eikä ole varmuutta, syntyykö pitävää vaikuttavuusnäyttöä tälläkään kertaa.

Usein tutkijoille annetaan tehtäväksi aloittaa vaikutusten arviointi likimain heti kun jokin uudistus on tullut voimaan. Käytännössä tällainen arviointi muuttuu usein toimeenpanoa tukevaksi toimintatutkimukseksi, mikä sekín on arvokasta. Tavoite vaikuttavuuden arvioimiseksi on käytännössä liki mahdoton aivan tuoreissa uudistuksissa, joiden seurantatiedotkaan eivät ole ehtineet valmistua. Esimerkiksi työssäkäyntitilaston valmistumisviive on pitkä.

Työ- ja elinkeinotoimistojen sinällään korkealuokkaisen asiakaspalvelujärjestelmän ja sen tie-

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

doista muodostettavan työnvälitystilaston tietojen puutteet ja laatuongelmat aiheuttavat paljon huolta työllisyysvaikutusten arvioinnille. Kun tiedot esimerkiksi työpaikkojen täyttymisestä ja työttömyyksiä päättymissyistä ovat tietojen luonteen tai puuttuvien tietojen takia ongelmallisia, tulisi tietojen kattavuutta ja laatua pyrkiä parantamaan. Tärkeä tutkimuksen aihe olisi tarkastella myös henkilöasiakkaiden työnhakijaksi rekisteröitymisen yhteydessä ja myöhemmin ilmoittamien tietojen laatua ja muutosten päivittämistä. Onko digitalisoinnin yhteydessä tietojen ilmoittamisen vastuun siirtäminen pääasiassa asiakkaille johtanut myös vaikuttavuusarvioinnin ja sitä myötä politiikan tulosten seurannan ongelmiin? Arvioinnissa näytetään saatavan sitä, mitä on edeltävillä päätöksillä ja toimilla tilattu.

Tämänkertaisessa numerossamme *Antti Kauhanen* käsittelee tuoreen meta-arvion perusteella työvoimapolitiikan vaikutusta työllisyysasteeseen. Siihen voidaan työvoimapolitiikalla vaikuttaa, mutta vaikutus ei ole kovin suuri. Sivuvaikutuksia ei ole useinkaan otettu huomioon tutkimuksissa. Ne saattavat olla merkittäviä ja heikentävät työvoimapolitiikan työllisyysvaikutuksia. Monialaisia palvelukokonaisuuksia koskevia arvioita ei ole olemassa. Tämä edellyttäisi satunnaistettuja kokeita. Yksi tapa parantaa työvoimapolitiikan vaikuttavuutta olisi ottaa käyttöön tilastollisia päätössiirtäjä toimenpiteiden kohdentamisessa.

Juha Eskelinen ja *Mikko Valtakari* käsittelevät artikkelissaan useita vaikuttavuusarvioinnin haasteita tutkijoiden näkökulmasta. He pitävät tällaisina arvioinnin toteutuksen aikaista ajankohtaa, toimenpiteiden ainutkertaisuutta, seuranta- ja arviointitiedon puutteita sekä valikointumisen vaikutusten kontrolloinnin haasteita. Ketjuuntuneet palvelut ja ohjaukselliset palvelut eivät näy arvioinneissa asetelman ongelmien ja aineiston puutteiden takia. Eskelinen ja Valtakari huomauttavat, että osa vaikutusarvioinnin menetelmällisistä ongelmista johtuu systeemistä ongelmista, kuten hajanaisista

rekistereistä ja TE-toimistojen asiakaspalvelujärjestelmän puutteista. Arvioinnin suunnittelu olisi hyvä toteuttaa samanaikaisesti hankkeen tai toimenpiteen suunnittelun kanssa.

Harri Melin, Tuuli Turja ja *Oxana Krutova* käsittelevät etätyötä uutena normaalina. Vaikka etätyöstä on koronaviruksen myötä tullut kasvava työntekemisen muoto ja keino välttää pahimmat taloudelliset menetykset, on perusteltua myös kysyä, miksi etätyö on yleistynyt sangen hitaasti? Tarvittavat laitteet ja ohjelmistot ovat olleet useimpien käytössä jo pitkään. Käytännössä etätyö on ollut mahdollista vain pienelle osalle palkansaajia. Etätyön yleistymistä ovat hidastaneet ennen kaikkea kulttuuriset tekijät, työn organisoinnin käytännöt ja työmarkkinoiden sopimuskäytännöt, he kirjoittavat. Etätyölle ei ole vielä Suomessa kehitynyt sen paremmin virallisia kuin epävirallisia-kaan työn organisoinnin tapoja. Melin, Turja ja Krutova pohtivat myös työhyvinvointia, tuottavuutta sekä työelämän valta- ja auktoriteettisuhteita.

Etätyötä käsitellään lisäksi myös katsausosastossa, jossa haastattelimme työelämän asiantuntijoita heidän etätyökokemuksistaan. Katsauksen on toimittanut *Marianne Keyriläinen*.

Koronakriisiä käsittelemme etätyön lisäksi esittelemällä OECD:n työllisyyskatsauksen luvun koronakriisin alkuvaiheen työmarkkinamuutoksista ja käytetyistä politiikkatoimista.

Kiinnostavia lukuhetkiä!

Seuraavan numeromme 4/2020
aineistopäivä on **9.11.2020**.

Aktiivisen työvoimapolitiikan mahdollisuudet työllisyysasteen kasvattamisessa

Antti Kauhanen¹

Johdanto

Työllisyysasteen nostaminen edellyttää aktiivisen työvoimapolitiikan vaikuttavuuden parantamista. Tässä kirjoituksessa käydään läpi mitä taloustieteellinen tutkimuskirjallisuus kertoo aktiivisen työvoimapolitiikan vaikuttavuudesta työttömien työnhakijoiden työllistymiseen ja minkälaisia sivuvaikutuksia aktiivisella työvoimapolitiikalla voi olla. Sivuvaikutuksia on tutkittu vielä vähän, mutta niillä on merkittävä rooli aktiivisen työvoimapolitiikan työllisyysvaikutuksille. Kirjoituksessa käydään myös läpi sitä, miten aktiivisen työvoimapolitiikan toimenpiteiden toteutuksella voidaan vaikuttaa sen työllisyysvaikutuksiin. Lopuksi nostetaan esille aihepiirejä, joista tarvittaisiin enemmän tutkimusta aktiivisen työvoimapolitiikan kehittämiseksi.

Aloitamme erittelemällä minkälaisia vaikutuksia aktiivisella työvoimapolitiikalla voi olla ja miten niitä voidaan arvioida. Tämän jälkeen esittelemme tarkemmin palkkatukeen, työvoimapolitiittiseen koulutukseen ja työn haun tukeen

liittyviä kysymyksiä. Kirjoitus perustuu raporttiin Kauhanen (2020), josta löytyy tarkempia kirjallisuusviitteitä.

Aktiivisella työvoimapolitiikalla on sekä toivottuja että ei-toivottuja vaikutuksia

Aktiivisella työvoimapolitiikalla voi olla monenlaisia vaikutuksia. Toiset vaikutukset ovat tavoiteltuja, kun taas toiset ovat erilaisia sivuvaikutuksia. Aktiivisen työvoimapolitiikan tavoiteltu vaikutus on toimenpiteen aiheuttama henkilön työllistyminen. Tätä kutsutaan *vaikutukseksi toimenpiteeseen osallistuneisiin*. Toimenpiteen vaikuttavuutta ei voida mitata sillä, kuinka moni toimenpiteeseen osallistuneista työllistyi, sillä osa olisi työllistynyt todennäköisesti joka tapauksessa. Tätä kutsutaan *työmarkkinavuodoksi* (kuollut paino, deadweight loss). Vaikutavuuden arvioinnissa tavoitteena on arvioida nimenomaan sitä, mikä oli toimenpiteen kausaalivaikutus työllistymiseen. Toimenpiteiden

¹ Antti Kauhanen, KTT, Tutkimusjohtaja Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksessa, professori Jyväskylän yliopiston kaupparkeakoulussa.

vaikuttavuuden arviointia käsitellään täsmällisemmin myöhemmin.

Lukitusvaikutuksella tarkoitetaan sitä, että työvoimapolitiikan toimenpiteen vaikutus työllistymiseen voi olla negatiivinen lyhyellä aikavälillä. Tämä johtuu siitä, että toimenpiteeseen osallistuminen vähentää työnhaun aktiivisuutta. Esimerkiksi työvoimapolitiittiseen koulutukseen osallistuvat saattavat työllistyä lyhyellä aikavälillä muita huonommin, koska muiden etsiessä työtä he ovat opiskelemassa.

Aktiivisen työvoimapolitiikan toimenpiteillä voi olla vaikutuksia myös muihin kuin toimenpiteisiin osallistuviin (esim. Calmfors, 1994). *Substituutiovaikutus* tarkoittaa sitä, että toimenpide parantaa osallistuneiden työllisyyttä, mutta vastaavasti heikentää toimenpiteeseen osallistumattomien työllisyyttä. Tällöin nettovaikutus työllisyyteen voi jäädä pieneksi tai jopa olemattomaksi. Toimenpiteillä voi olla myös *syrjäytysvaikutus*, eli toimenpide synnyttää uusia työpaikkoja tiettyihin yrityksiin, mutta tuhoaa niitä toisaalla. Tämä voi seurata esimerkiksi siitä, että aktiivinen työvoimapolitiikka nostaa palkkatasoa tai auttaa tiettyjä yrityksiä kasvattamaan markkinaosuuttaan muiden kustannuksella. Aktiivisen työvoimapolitiikan menot täytyy kattaa veroilla, mikä puolestaan vaikuttaa sekä yksilöiden että yritysten käyttäytymiseen. Tätä kutsutaan *verovaikutukseksi*.

Aktiivisen työvoimapolitiikan arvioinnit ovat keskittyneet pääosin yksilötason työllisyysvaikutusten arviointiin. Jonkin verran huomiota on kiinnitetty myös lukitusvaikutuksiin. Sen sijaan substituutio- ja syrjäytysvaikutuksia on tutkittu vähän. Viime aikoina ne ovat kuitenkin saaneet osakseen enemmän huomiota.

Aktiivisen työvoimapolitiikan vaikutusten arviointi

Aktiivisen työvoimapolitiikan vaikutusten empiirisen arvioinnin ajatus on seuraava: Toimenpiteeseen osallistuneiden tulemia (esim. työllisyys tai tulot toimenpiteen päättymisen jälkeen) verrataan siihen hypoteettiseen tilantee-

seen, että henkilö ei olisi osallistunut toimenpiteeseen. Arviointiongelma muodostuu siitä, että koskaan ei voida suoraan havaita mitä toimenpiteeseen osallistuneelle henkilölle olisi tapahtunut, jos hän ei olisi siihen osallistunut. Käytännössä tämä ongelma pyritään ratkaisuun siten, että verrataan toimenpiteeseen osallistuneiden (kohderyhmä) keskimääräisiä tulemia vertailuryhmään, joka ei ole osallistunut toimenpiteeseen (vertailuryhmä). Vertailuryhmää käytetään siis arvioimaan mitä kohderyhmälle olisi tapahtunut ilman toimenpidettä.

Uskottava arviointi edellyttää kahden oletuksen täyttymistä. Ensiksi, vertailuryhmän tulee olla samankaltainen kuin kohderyhmä sekä tutkijan havaitsemien että havaitsematta jääneiden tekijöiden osalta. Tällöin on uskottavaa, että vertailuryhmän tulemat ovat informatiivisia kohderyhmän tulemista ilman toimenpidettä. Jos vertailuryhmä ja kohderyhmä eivät ole samankaltaisia kaikkien toimenpiteeseen osallistumiseen ja työmarkkinatulemiin vaikuttavien tekijöiden suhteen, arviointituloksiin vaikuttaa ns. valikoitumisharha.

Paras tapa valikoitumisharhan poistamiseksi on satunnaistaa osallistuminen toimenpiteeseen. Jos osallistujat valitaan satunnaisesti ja otos on riittävän suuri, ovat kohde- ja vertailuryhmät keskenään vertailukelpoisia. Satunnaistamisen ohella toinen tapa vertailuryhmän luomiseksi on muodostaa se tilastollisin menetelmin. Näin toimittaessa ei koskaan voida olla täysin varmoja siitä, että kohderyhmä ja vertailuryhmä ovat keskenään samankaltaisia. Tämä johtuu siitä, että rikkaitakin tilastoaineistoja käytettäessä on mahdollista että kohde- ja vertailuryhmä poikkeavat toisistaan joidenkin aineistoissa havaitsemattomien tekijöiden (esim. motivaatio) suhteen. Voi siis olla niin, että vertailuryhmän tulemat joko yli- tai aliarvioivat sitä, mitä kohderyhmälle olisi tapahtunut ilman toimenpidettä. Satunnaistamiseen perustuvia tutkimuksia pidetäänkin usein luotettavampina kuin ns. havaintoaineistoja käyttäviä tutkimuksia. Meta-analyysin perusteella niiden antamat

tulokset eivät kuitenkaan keskimäärin poikkea toisistaan (Card ym., 2018). Tähän mennessä tutkimus on pannut paljon painoa valikoitumis- harhan arviointiin ja sen hallitsemiseen². Viime aikoina tutkimus on kuitenkin enenevässä määrin huomioinut toista arvioinnin kannalta olennaista oletusta.

Toinen keskeinen oletus on se, että toimenpiteeseen osallistumattomien tulemat eivät saa riippua millään tavalla toimenpiteen olemassaolosta. Lähestulkoon kaikki aktiivisen työvoimapolitiikan vaikuttavuutta koskevat tutkimukset tekevät tämän oletuksen, joko eksplisiittisesti tai implisiittisesti. Jos tämä oletus ei pidä paikkaansa, vertailuryhmän tulemat eivät ole informatiivisia kohderyhmän tulemista ilman toimenpiteeseen osallistumista. On kuitenkin useita syitä uskoa, että tämä oletus ei pidä paikkaansa. Edellä mainitut substituutio- ja syrjäytysvaikutukset voivat olla merkittäviä, jolloin oletus siitä, että toimenpide ei vaikuttaisi siihen osallistumattomiin ei alkuunkaan pidä paikkaansa.

Valtaosa arvioinneista tarkastelee toimenpiteen tuloksena syntyneitä keskimääräisiä vaikutuksia siihen osallistuneilla, mitä sitten vertaillaan muodostettuun vertailuryhmään. Vertailuryhmä voi koostua henkilöistä, jotka eivät osallistu mihinkään toimenpiteeseen havaintoajanjaksolla tai henkilöistä, jotka osallistuvat johonkin toiseen toimenpiteeseen tai osallistuvat samaan toimenpiteeseen myöhemmin. Kaikki aktiivista työvoimapolitiikkaa koskevat meta-analyysit käsittelevät tällaisia tutkimuksia.

Näiden tutkimusten tulokset eivät vielä itsessään kerro siitä, vaikuttaako toimenpide työllisyysasteeseen, vaikka vaikutus osallistuneiden työllisyyteen olisikin positiivinen. Tämä johtuu siitä, että tutkimuksissa ei ole arvioitu toimenpiteen mahdollisia vaikutuksia vertailuryhmän työllisyyteen. Sivuvaikutuksia arvioivia tutkimuksia onkin huomattavasti vähemmän.

Seuraavaksi siirrymme käsittelemään aktiivisen työvoimapolitiikan toimenpiteitä yksityiskohtaisemmin.

Yksityisen ja julkisen sektorin palkkatuki

Palkkatukijakso voi edesauttaa työttömien työllistymistä tukijakson jälkeen kahdella eri tavalla. Ensiksi, työkokemus kerryttää inhimillistä pääomaa ja nostaa henkilön tuottavuutta. Tavoitteena on se, että tuottavuus nousee niin paljon, että henkilö on työllistettävissä ilman tukeakin. Toiseksi, palkkatukijakson aikana työnantaja havaitsee työntekijän tuottavuuden tason, joten siihen liittyvä epävarmuus poistuu. Palkkatuki saattaa siis vähentää työnhakijan tuottavuuteen liittyvää informaation epäsymmetriaa.

Näiden vaikutusten lisäksi palkkatuella voi olla sivuvaikutuksia. Palkkatuki nostaa työvoiman kysyntää, ja jos ohjelma on riittävän laaja, se nostaa työvoimakustannuksia. Tällöin se siis heikentää työllisyyttä, eli sillä on niin sanottu syrjäytysvaikutus. Palkkatuki voi myös vaikuttaa muiden työnhakijoiden työllistymismahdollisuuksiin. Tällainen substituutiovaikutus syntyy, jos yritykset korvaavat muita työntekijöitä palkkatuella työntekijöillä. Jos palkkatukea saanut työtön työnhakija olisi työllistynyt samaan työpaikkaan joka tapauksessa, puhutaan työmarkkinavuodosta.

Empiirisesti ei yleensä voida erotella, minkä mekanismin kautta palkkatuki vaikuttaa sitä saaviin työttömiin. Arvioinnit kertovat vain, kuinka palkkatuki vaikutti osallistujien työmarkkinatulemiin suhteessa johonkin vertailuryhmään. Palkkatuen sivuvaikutuksia voidaan myös arvioida, mutta niidenkin erittelyminen on usein hankalaa.

Arviointitutkimukset osoittavat, että yksityisen sektorin palkkatuki vaikuttaa positiivisesti siihen osallistuneiden työllisyyteen vertailuryhmään nähden. Eri maissa tehdyt tutkimukset

² Tarkemmin aktiivisen työvoimapolitiikan arvioinnin menetelmiä esittelee esim. Asplund ym. (2018, osio 2.1).

päätyvät hyvin samankaltaisiin tuloksiin ja jopa vaikutusten suuruusluokka on melko samankaltainen, vaikka palkkatukiohjelmien piirteet ja niiden kontekstit poikkeavat huomattavasti toisistaan. Hyvän kuvan vaikutusten suuruusluokasta saa Card ym. (2018) meta-analysistä. Heidän tulostensa mukaan lyhyellä aikavälillä (alle vuosi toimenpiteen päättymisen jälkeen) palkkatukea saaneet ovat kaksi prosenttiyksikköä todennäköisemmin työllisiä kuin vertailuryhmä³. Keskipitkällä aikavälillä (noin kaksi vuotta toimenpiteen päättymisen jälkeen) ero on noussut noin viiteen prosenttiyksikköön. Pitkällä aikavälillä (noin kolme vuotta toimenpiteen päättymisen jälkeen) vaikutus on vielä suurempi: noin 19 prosenttiyksikköä. Yksityisen sektorin palkkatuen vaikuttavuus näyttäisi siis olevan kasvava yli ajan. Toisaalta on huomattava, että pitkän aikavälin tulokset ovat huomattavasti pienempiä, kun keskitytään tutkimuksiin, joissa on yhtä aikaa tutkittu lyhyen, keskipitkän ja pitkän aikavälin vaikutuksia. Toisin sanoen näyttö suurista pitkän aikavälin vaikutuksista ei ole kovin vahvaa (Card ym., 2018, 915).

Julkisen sektorin palkkatuki puolestaan on tehoton aktiivisen työvoimapolitiikan väline kaikkien olemassa olevien kausausten valossa, vaikka kirjallisuudessa onkin muutamia tästä poikkeavia tuloksia. Vertailu kansainvälisiin tutkimuksiin osoittaa, että suomalaisten tutkimusten tulokset ovat samankaltaisia kuin kansainväliset tulokset. Ainoan poikkeuksen muodostaa Aho ym. (2018) julkisen sektorin palkkatukea koskeva tulos pitkäaikaistyöttömien osalta.

Palkkatuen sivuvaikutuksia on tutkittu kolmella eri lähestymistavalla (Calmfors ym., 2002): kyselytutkimuksilla, makrotaloudellisilla tutkimuksilla, sekä yritystason tutkimuksilla. Suurimmat negatiiviset sivuvaikutukset on havaittu makrotaloudellisissa tutkimuksissa, jotka periaatteessa pystyvät huomioimaan kaikki mahdolliset sivuvaikutukset. Näissä syrjäytys-

vaikutus on ollut noin 65 prosenttia. Perinteiset vaikuttavuustutkimukset liioittelevat siis työllisyysvaikutuksia merkittävästi. Näiden tutkimusten käyttämät menetelmät eivät kuitenkaan ole nykytiedon valossa välttämättä luotettavia. Kyselytutkimuksiin perustuvissa tutkimuksissa sivuvaikutusten kokoluokka on merkittävä, mutta pienempi. Kyselytutkimusten laatu on kuitenkin kyseenalainen. Yritystason tutkimuksissa taas ei ole viitteitä siitä, että palkkatukea saavat syrjäyttäisivät muita työllisiä samoissa yrityksissä. Näitäkin tutkimuksia on vähän, ja ne perustuvat usein tilastolliseen kaltaistamiseen. Yksilötason aineistoja hyödyntävissä tutkimuksissa työmarkkinavuoto on osoittautunut merkittäväksi palkkatuen osalta. Palkkatuen sivuvaikutuksia käsittelevä kirjallisuus on siis melko hajanaista ja tästä aiheesta tarvittaisiinkin lisää tutkimusta.

Työvoimapolitiittinen koulutus

Työvoimapolitiittinen koulutus parantaa siihen osallistuvien inhimillistä pääomaa ja nostaa heidän tuottavuuttaan. Osallistujien työllisyys voi parantua myös sitä kautta, että he päivittävät osaamistaan vastaamaan paremmin työmarkkinoiden sen hetkistä kysyntää. Työvoimapolitiittinen koulutus voi siis auttaa kohtaanto-ongelman pienentämisessä.

Työvoimapolitiittisen koulutuksen keskeinen haittapuoli on koulutuksen pitkä kesto. Koulutuksella on merkittävä lukitusvaikutus, mikä tarkoittaa sitä, että koulutukseen osallistuvat työllistyvät muita harvemmin ollessaan koulutuksessa. Kustannustehokkain koulutus olisi kuitenkin kestoltaan rajattu, nykyiseen ja tulevaan työmarkkinatilanteeseen räätälöity ja tutkintoon tai sen osaan johtava (Brown ja Koettl, 2015). Työvoimapolitiittinen koulutus voi johtaa myös syrjäytysvaikutuksiin (McCall ym., 2016). Tässä yhteydessä tämä tarkoittaa sitä, että työpaikka menee työvoimapolitiittisesta koulutuksesta päte-

³ Card ym. (2018, Table 5 ja Online Appendix Table A.4)

vyuden saaneelle henkilölle eikä jollekin muulle työttömälle työnhakijalle. Työvoimapolitiittinen koulutus voi vaikuttaa myös yleiseen palkkatasoon, sillä työn tarjonnan kasvu tiettyssä ammatissa vaikuttaa negatiivisesti palkannousupaineisiin. Työvoimapolitiittisen koulutuksen sivuvaikutuksista ei kuitenkaan ole juuri tutkimusta (McCall ym., 2016, 540).

Arviointitutkimukset osoittavat, että työvoimapolitiittinen koulutus nostaa työllisyyden todennäköisyyttä toimenpiteen päättymisen jälkeen, mutta vasta pidemmällä aikavälillä. Vaikutusten suuruusluokkaa voidaan arvioida Card ym. (2018) meta-analyysin perusteella. Heidän tulostensa mukaan lyhyellä aikavälillä (alle vuosi toimenpiteen päättymisen jälkeen) koulutukseen osallistuneet ovat prosenttiyksikön todennäköisemmin työllisiä kuin vertailuryhmä, mutta tämä ero ei ole tilastollisesti merkitsevä⁴. Keskipitkällä aikavälillä (noin kaksi vuotta toimenpiteen päättymisen jälkeen) ero on noussut noin viiteen prosenttiyksikköön, ja tämä ero säilyy myös pitkällä aikavälillä (noin kolme vuotta toimenpiteen päättymisen jälkeen).

Työvoimapolitiittisella koulutuksella on merkittävä lukitusvaikutus, jonka suuruus riippuu suoraan koulutuksen kestosta (Brown ja Koettl, 2015; McCall ym., 2016). Pidemmät koulutukset johtavat suurempiin lukitusvaikutuksiin. Pidemmät koulutukset voivat siis olla lyhyitä koulutuksia kustannustehokkaampia vain, jos ne nostavat työllisyyttä huomattavasti enemmän pidemmällä aikavälillä. Koulutuksen keston ja sen työllisyysvaikutusten välisestä suhteesta on kuitenkin vähän luotettavaa tutkimusta.

Työhaun tuki

Työhaun tuki kattaa monenlaisia toimenpiteitä, kuten työnhakuvalmennusta (cv:n laatiminen, haastatteluihin valmistautuminen), työhaun monitorointia, työnvälityspalve-

luita tai avoimien työpaikkojen osoittamista. Toimenpiteiden tavoitteena on nopeuttaa työttömien työllistymistä ja parantaa työmarkkinoiden kohtaantoa (Brown ja Koettl, 2015).

Työhaun tuella voi olla myös sivuvaikutuksia (esim. Gautier ym., 2018). Jos tukea saavat etsivät töitä tehokkaammin, voi muiden, samoista työpaikoista kilpailevien, työnhakijoiden työllistymistodennäköisyys laskea. Aktivointitoimenpiteet voivat myös vaikuttaa työnhakijoiden kynnyspalkkoihin ja sitä kautta markkinapalkkoihin. Työhaun tehostuminen voi myös vaikuttaa yritysten käyttäytymiseen. Työhaun tehokkuuden kasvaminen lisää avoimen työpaikan täyttämisen todennäköisyyttä, mikä voi lisätä yritysten halukkuutta avata uusia avoimia työpaikkoja.

Työhaun tukeen liittyvä tutkimus poikkeaa muista aktiivisen työvoimapolitiikan toimenpiteistä siinä, että sitä koskien on olemassa laadukasta sivuvaikutuksia koskevaa tutkimusta.

Arviointitutkimusten tulokset osoittavat, että työhaun tuki nostaa työllisyyden todennäköisyyttä toimenpiteen päättymisen jälkeen, mutta vaikutus ei ole kovin suuri, ja toisin kuin yksityisen sektorin palkkatuen tai koulutuksen osalta, vaikutus on vakaa yli ajan. Vaikutusten suuruusluokkaa voidaan jälleen arvioida Card ym. (2018) meta-analyysin perusteella. Heidän tulostensa mukaan lyhyellä aikavälillä (alle vuosi toimenpiteen päättymisen jälkeen) työhaun tukea saaneet ovat kaksi prosenttiyksikköä todennäköisemmin työllisiä kuin vertailuryhmä, mutta tämä ero ei ole tilastollisesti merkitsevä⁵. Keskipitkällä aikavälillä (noin kaksi vuotta toimenpiteen päättymisen jälkeen) ero on noin kolme prosenttiyksikköä ja pitkällä aikavälillä noin neljä prosenttiyksikköä (noin kolme vuotta toimenpiteen päättymisen jälkeen). Kummatkaan näistä tuloksista eivät ole tilastollisesti merkitseviä.

⁴ Card ym. (2018, Table 5 ja Online Appendix Table A.4)

⁵ Card ym. (2018, Table 5 ja Online Appendix Table A.4)

Työnhaun tuki auttaa työttömiä työllistymään nopeammin, mutta sen syrjäytysvaikutuksista on vakuuttavaa näyttöä. Sen vaikutukset työllisyysasteeseen ovat siis huomattavasti vähäisempiä, kuin mitä mikroaineistoja hyödyntävien arviointitulosten perusteella voisi päätellä.

Hyvän esimerkin sivuvaikutuksia käsittelevästä tutkimuksesta tarjoaa Cheung ym. (2019), jotka tutkivat laajaa ja monipuolista Ruotsissa toteutettua kokeilua tehostetun työnhaun tuen vaikuttavuudesta. Vuonna 2015 toteutetussa kokeessa lisättiin tapaamisia työvoimatoimiston virkailijan kanssa työttömyyden ensimmäisen vuosineljänneksen aikana. Kohdepopulaationa olivat uudet työttömät 72 työvoimatoimistossa. Näistä 72 työvoimatoimistosta valittiin satunnaisesti 36 osallistumaan kokeeseen. Tämän lisäksi jokaisessa osallistuvassa toimistossa satunnaistettiin toimenpiteeseen osallistuvat henkilöt. Satunnaistaminen kahdella eri tasolla mahdollisti toimenpiteen kokonaisvaikutuksen arvioinnin. Toimenpiteen vaikutus osallistujiin voidaan arvioida vertaamalla kokeiluun arvotujen henkilöiden tulemia kontrolliryhmään kokeeseen osallistuvissa työvoimatoimistoissa. Toimenpiteen substituutiovaikutuksia puolestaan voidaan arvioida vertaamalla osallistuvien toimistojen kontrolliryhmän henkilöitä niiden työvoimatoimistojen työttömiin, jossa kokeilua ei toteutettu.

Tulokset osoittavat, että toimenpide nostaa siihen osallistuvien työllisyyttä noin 1,8 prosenttiyksikköä ensimmäisen vuosineljänneksen aikana. Sillä on kuitenkin merkittävä substituutiovaikutus, sillä se vähentää kontrolliryhmän työllistymistä noin 1,5 prosenttiyksikköä. Kokonaisvaikutus riippuu kohde- ja kontrolliryhmien osallistujamäärästä ja on noin 0,25 prosenttiyksikköä. Substituutiovaikutukset ovat siis merkittäviä, mutta toimenpiteen vaikuttavuus on kuitenkin positiivinen.

Aktiivisen työvoimapolitiikan vaikuttavuus kohderyhmittäin ja suhdannetilanteen mukaan

Aktiivisen työvoimapolitiikan arvioinnin osalta mielenkiintoinen kysymys on myös se, vaihtelee toimenpiteiden vaikuttavuus kohderyhmittäin tai sopivatko jotkin toimenpiteet erityisen hyvin jollekin ryhmälle. Myös aktiivisen työvoimapolitiikan vaikuttavuus talouden eri suhdanteissa on herättänyt paljon keskustelua. Card ym. (2010, 2018) ja Kluve (2010) tarkastelevat aktiivisen työvoimapolitiikan vaikuttavuutta eri kohderyhmissä tai suhdannetilanteen mukaan. Kohderyhmätarkastelut koskevat lähinnä iän ja sukupuolen mukaan muodostettuja ryhmiä.

Tulokset näistä meta-analyyseistä osoittavat, että sekä nuorille että vanhemmille työnhakijoille suunnatut ohjelmat toimivat keskimäärin heikommin kuin kaikille työnhakijoille suunnatut ohjelmat. Card ym. (2018) tulokset osoittavat myös, että naisille suunnatut ohjelmat ovat tehokkaampia kuin kaikille suunnatut ohjelmat. Nämä tutkimukset eivät kuitenkaan pysty kertomaan, miksi esimerkiksi nuorille suunnatut ohjelmat eivät ole yhtä tuloksellisia kuin muut ohjelmat.

Card ym. (2018) tutkivat myös, ovatko tietyt toimenpiteet toimivampia tietyille kohderyhmälle. Heidän tuloksensa osoittavat, että pitkäaikaistyöttömät hyötyvät erityisesti koulutuksesta ja yksityisen sektorin palkkatuesta. Työnhaun tuki ja muut ohjelmat ovat heille vähemmän vaikuttavia. Heikossa työmarkkina-asetmassa⁶ olevat työnhakijat näyttävät hyötyvän enemmän työnhaun tuesta kuin koulutuksesta. Koulutus ja yksityisen sektorin palkkatuki ovat naisille muita toimenpiteitä vaikuttavampia. Nuorille ja vanhemmille työnhakijoille vaikuttavuustulokset ovat samankaltaisia toimenpiteestä riippumatta.

Aktiivisen työvoimapolitiikan toimenpiteiden vaikuttavuus saattaa riippua myös suhdannetilanteesta. Toimenpiteiden vaikuttavuus voi

⁶ Card ym. määrittelevät heikossa työmarkkina-asetmassa olevaksi matalapalkkaiset ja heikosti työmarkkinoille kiinnittyneet henkilöt.

olla heikompi matalasuhdanteessa, jos työnhakijat joutuvat kilpailemaan työpaikoista muiden paremmassa asemassa olevien työnhakijoiden kanssa rajatusta määrästä työpaikkoja. Toisaalta toimenpiteiden vaikuttavuus voi olla matalasuhdanteessa suurempi, jos työnantajat ovat tällöin valikoivampia. Tässä tilanteessa työllistymisvalmiuksia parantava toimenpide voi olla erityisen tehokas.

Card ym. (2018) tulokset osoittavat, että aktiivisen työvoimapolitiikan toimenpiteiden vaikuttavuus on suurempi matalasuhdanteessa. Erityisen vaikuttavia toimenpiteet ovat silloin, kun niiden alkaessa vallitsee matalasuhdanne ja työttömien siirtyessä niistä työmarkkinoille vallitsee korkeasuhdanne. Myös Kluve (2010) havaitsee, että aktiivinen työvoimapolitiikka on vaikuttavampaa työttömyyden ollessa korkealla. Forslund ym. (2011) argumentoivat, että laskusuhdanteessa voi olla järkevää kasvattaa aktiivisen työvoimapolitiikan menoja, sillä lukitusvaikutukset ovat silloin pienempiä. Tällöin myös toimenpiteet, joilla on merkittäviä lukitusvaikutuksia, ovat kustannustehokkaampia kuin muulloin. Käytännössä tämä tarkoittaa erityisesti työvoimapolitiittista koulutusta. Lechner ja Wunsch (2009) havaitsevatkin, että työvoimapolitiittinen koulutus on vaikuttavampaa matalasuhdanteessa.

Toisaalta täytyy huomata, että nämä tulokset eivät huomioi mahdollisia substituutiovaikutuksia. On kuitenkin näyttöä siitä, että aktiivisen työvoimapolitiikan substituutiovaikutukset ovat erityisen suuria korkean työttömyyden vallitessa (Crépon ym., 2013; Cheung ym., 2019). Kokonaistyöllisyysvaikutus voi siis olla heikompi matalasuhdanteessa, vaikka Card ym. (2018) näyttävätkin, että vaikutukset osallistujiin ovat suurempia matalasuhdanteessa.

Toimenpiteiden kohdistaminen ja työpolitiikan vaikuttavuus

Aktiivisen työvoimapolitiikan vaikuttavuus riippuu siitä, kohdentuuko oikeat toimenpiteet oikeille henkilöille. Vaikuttavuuden mak-

simointi tarkoittaisi sitä, että jokaiselle työttömälle osoitettaisiin se toimenpide, joka juuri hänen kohdallaan parantaa työmarkkina-asemaa eniten (voi tietysti olla, että tehokkainta on olla tarjoamatta mitään toimenpidettä). Tämän toteuttamisessa on monta ongelmaa. Ensiksi tämä edellyttäisi sitä, että aktiivisen työvoimapolitiikan toimenpiteiden vaikutuksia pystyttäisiin ennustamaan luotettavasti yksilötasolla. Edellä esitellyt tutkimukset keskittyvät arvioimaan keskimääräisiä vaikutuksia, joten ne tulokset eivät sellaisenaan sovellu tähän käyttöön. Toisaalta viime aikoina on kehitelty koneoppimiseen perustuvia menetelmiä, joiden avulla toimenpiteiden vaikuttavuutta voidaan ennustaa yksilötasolla huomattavasti entistä luotettavammin. Toiseksi tämä edellyttäisi sitä, että työvoimatoimistojen käytäntöjä muutettaisiin niin, että toimenpiteisiin osoitus tehtäisiin ennustetun vaikuttavuuden perusteella. Tämä tarkoittaisi työvoimatoimistojen virkailijoiden autonomian kaventamista.

Tilastollisia päätössääntöjä työvoimapolitiittisten toimenpiteiden kohdentamisessa on tutkittu jo pitkään (Bell ja Orr, 2002; Dehejia, 2005; Lechner ja Smith, 2007; Caliendo ym., 2008; Frölich, 2008). Mielenkiintoinen havainto tutkimuksissa on, että tilastolliset päätössäännöt tyypillisesti parantavat työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikuttavuutta verrattuna tilanteeseen, jossa työvoimatoimistojen virkailijat tekevät itsenäisesti päätöksiä toimenpiteiden kohdentamisesta (Bell ja Orr, 2002; Lechner ja Smith, 2007).

Tuoreimmat tutkimukset hyödyntävät koneoppimiseen perustuvia menetelmiä, joiden avulla voidaan aiempaa paremmin arvioida toimenpiteiden vaikuttavuutta kunkin yksilön kohdalla. Näiden tutkimusten tulokset osoittavat, että työnhaun tuen ja työvoimapolitiittisen koulutuksen vaikutukset vaihtelevat merkittävästi yksilöiden taustaominaisuuksien mukaan ja että toimenpiteiden kohdentaminen tilastollisilla päätössäännöillä parantaa niiden vaikuttavuutta (Boelens ym., 2020; Knaus ym., 2020).

Toimenpidekokonaisuuksien arviointi

Eräs merkittävä puute aktiivista työvoimapolitiikkaa käsittelevissä tutkimuksissa on se, että käytännössä työvoimapolitiikka koostuu useista toisiaan seuraavista toimenpiteistä tai toimenpidekokonaisuuksista, mutta tutkimus on keskittynyt arvioimaan yksittäisten toimenpiteiden vaikutuksia. Tämä johtuu pitkälti siitä, että toimenpidekokonaisuuksien arviointi on huomattavasti hankalampaa kuin yksittäisten toimenpiteiden.

Toimenpidekokonaisuuksia koskeva arviointiongelma on huomattavasti monimutkaisempi kuin yksittäisiä toimenpiteitä koskeva. Ongelma muodostuu siitä, että ensimmäisen toimenpiteen onnistuminen vaikuttaa seuraavaan toimenpiteeseen osallistumiseen. Jos esimerkiksi ensimmäinen toimenpide on työnhaun tuki, on toiseen toimenpiteeseen (vaikkapa koulutus) valikoituneet vain ne, joille ensimmäinen toimenpide ei johtanut työllistymiseen. Toimenpidekokonaisuuksien arviointiin on kehitetty menetelmiä, mutta niitä on sovellettu verrattain vähän⁷.

Toimenpidekokonaisuuksia käsittelevässä kirjallisuudessa on melko vähän selkeitä tuloksia. Yksi tulos on se, että aikaisempi osallistuminen toimenpiteisiin parantaa työllistymistä myöhempään osallistumiseen verrattuna (Sianesi, 2004; Lechner ja Wiehler, 2013). Tämä tulos on yhdenmukainen myös aiemmin esiteltyjen, työnhaun tukea käsittelevien tutkimusten kanssa, joissa havaittiin aiempien haastatteluiden parantavan työllisyyttä. Vikström (2017) vertailee työkokeilun ja työvoimapolitiittisen koulutuksen muodostamia toimenpidekokonaisuuksia ja havaitsee, että useimmat kahden toimenpiteen kokonaisuudet ovat tehotomia verrattuna vain yhteen toimenpiteeseen. Poikkeuksen muodostaa kokonaisuus, jossa osallistutaan ensiksi koulutukseen ja sitten työkokeiluun. Lechner ja Wiehler (2013) tutkivat aktiiv-

visen työvoimapolitiikan toimenpidekokonaisuuksia Itävallassa. Toisin kuin Vikström (2017) he havaitsevat, että osallistuminen useampaan työvoimapolitiittisen koulutuksen toimenpiteeseen on tehokkaampaa kuin vain yhteen osallistuminen. Heidän tuloksensa osoittavat myös, että työnhaun tuki on vaikuttavampaa koulutusohjelman jälkeen kuin päinvastoin.

Toimenpidekokonaisuuksien vaikutuksista tiedetään siis hyvin vähän, vaikka niitä koskevat tulokset olisivatkin päätöksenteon kannalta erityisen tärkeitä.

Kansainväliset tutkimukset ovat relevantteja suomalaiselle päätöksenteolle

Eri maiden aktiivisen työvoimapolitiikan toimenpiteiden toteutustavat poikkeavat toisistaan. Tämän lisäksi tietysti työmarkkinainstituutiot ovat hyvin erilaisia. Voidaanko siis ulkomaisista tutkimuksista oppia jotain suomalaista päätöksentekoa ajatellen? Yksi tapa arvioida tätä on tutkia, poikkeako erilaisten aktiivisen työvoimapolitiikan toimenpiteiden vaikuttavuus maittain. Jos tulokset ovat samankaltaisia erilaisista konteksteista riippumatta, ovat ulkomaisien tutkimusten tulokset paremmin siirrettävissä Suomeen. Seuraavaksi käsittelemme meta-analysien tuloksia erilaisten kontekstien vaikutuksesta vaikuttavuusarvioihin.

Card ym. (2018) tutkivat poikkeako aktiivisen työvoimapolitiikan vaikuttavuus eri maissa tehtyjen tutkimusten välillä. He käyttävät seuraavaa maaluokitusta: Pohjoismaat, saksankielinen Eurooppa, Itä-Eurooppa, muut Euroopan maat, englanninkieliset maat (Yhdysvallat, Iso-Britannia, Uusi-Seelanti, Kanada), Latinalainen Amerikka, muut maat. Heidän tuloksensa osoittavat, että saksankielistä Eurooppaa koskevat tulokset ovat hieman suurempia kuin muita maaryhmiä koskevat tulokset, mutta muuten maaryhmien välillä ei ole eroja. Kluge (2010)

⁷ Menetelmiä käsitteleviä tutkimuksia ovat mm. Abbring ja Heckman (2007), Lechner (2009) ja Vikström (2017).

toteaa johtopäätöksensä meta-analyysistään, että toimenpiteen tyypillä (koulutus, palkkatuki, ym.) on vaikuttavuuden kannalta huomattavasti enemmän merkitystä kuin kontekstilla. Hänen tulostensa mukaan eri maista saadut vaikuttavuusarviot eivät poikkea tilastollisesti merkittävästi toisistaan.

Muissa meta-analyyseissä ei ole arvioitu maiden tai maaryhmien välisiä eroja vaikutusarvioissa. Jäljempänä nähdään kuitenkin, että eri meta-analyysien antamat tulokset eri toimenpiteiden vaikuttavuudesta ovat melko samankaltaisia, vaikka ne käsittelevät hyvin erilaisia maita ja konteksteja. Myös suomalaisten tutkimusten tulokset ovat tyypillisesti hyvin linjassa meta-analyysien tulosten kanssa. Kaikki näyttö viittaa siihen, että kansainvälisten tutkimusten keskeiset tulokset ovat hyödyllisiä suomalaiselle päätöksenteolle.

Lopuksi

Aktiivisella työvoimapolitiikalla voidaan vaikuttaa työllisyysasteeseen, mutta vaikutus ei ole välttämättä kovin suuri. Aktiivisen työvoimapolitiikan vaikutusten suuruusluokkaa on arvioitu eri tutkimuksissa hieman eri tavoin. Card ym. (2018) havaitsivat, että keskipitkällä aikavälillä aktiivisen työvoimapolitiikan toimenpiteet nostavat osallistujien työllisyystodennäköisyyttä 5–12 prosenttiyksikköä vertailuryhmään nähden. He suhteuttavat tämän toisen asteen koulutuksen ja alimman korkea-asteen koulutuksen omaavien työllisyysaste-eroon, joka on noin 10 prosenttiyksikköä. He esittävät, että aktiivisen työvoimapolitiikan vaikutus on taloudellisesti merkittävä suhteessa tähän työllisyysaste-eroon. Vooren ym. (2019) puolestaan laskevat ns. efektikoon (Cohen's d). Heidän arvionsa aktiivisen työvoimapolitiikan efektikoolle on kaikilla aikaväleillä alle 0.1, mikä tyypillisesti käytetyn luokituksen perusteella luokitellaan pieneksi⁸.

Filges ym. (2015) laskevat vaikutuksen suuruusluokan arvioimiseksi, että yhden lisätyöllisen saamiseksi tulee 15 hengen osallistua toimenpiteeseen⁹. On siis hieman näkökulmakysymys, pitääkö aktiivisen työvoimapolitiikan vaikuttavuutta merkittävänä vai ei.

Toisaalta on huomioitava, että edellä mainitut tutkimukset eivät huomioi aktiivisen työvoimapolitiikan sivuvaikutuksia. Sivuvaikutusten arviointi on kuitenkin olennaista, kun arvioidaan aktiivisen työvoimapolitiikan vaikutusta työllisyysasteeseen. Olemassa olevat tutkimukset viittaavat siihen, että sivuvaikutukset saattavat olla merkittäviä ja ne heikentävät aktiivisen työvoimapolitiikan työllisyysvaikutuksia.

Merkittävä puute olemassa olevassa kirjallisuudessa on se, että toimenpidekokonaisuuksien vaikuttavuutta, tai sitä miten erilaisten toimenpiteiden tulisi seurata toisiaan, ei ole juuri arvioitu. Monialaisia palvelukokonaisuuksia koskevia arviointitutkimuksia ei ole olemassa. Tällaisten tutkimusten luotettava toteuttaminen edellyttäisi tutkijoiden ja työvoimatoimistojen yhdessä suunnittelemaa ja toteuttamia satunnaistettuja kokeita. Tällaiset tutkimukset auttaisivat aktiivisen työvoimapolitiikan vaikuttavuuden parantamisessa.

Toinen tapa parantaa aktiivisen työvoimapolitiikan vaikuttavuutta olisi ottaa käyttöön tilastollisia päätössääntöjä toimenpiteiden kohdentamisessa. Viimeaikaiset tutkimukset ovat osoittaneet, että työvoimapolitiikan kohdentaminen tilastollisilla päätössäännöillä johtaisi korkeampaan työllisyysasteeseen kuin työvoimatoimistojen virkailijoiden harkintaan perustuva kohdentaminen. Perinteisesti on ajateltu, että aktiivisen työvoimapolitiikan vaikuttavuus muodostuu osin siitä, että virkailijat valitsevat toimenpiteisiin ne henkilöt, joille arvioivat toimenpiteistä olevan enemmän hyötyä (selektiivisyys). Tutkimukset kuitenkin osoittavat,

⁸ Esim. Sawilowsky (2009)

⁹ $1/0.07=14.3$, jonka he pyöristävät seuraavaan kokonaislukuun.

että virkailijat eivät onnistu tässä kovin hyvin. Käytännössä tilastollisten päätössääntöjen käyttö tarkoittaa sitä, että kullekin työttömälle ennustetaan tilastollisen mallin avulla hänelle parhaiten sopiva toimenpide (tai toimenpidekokonaisuus). Tilastollisten päätössääntöjen käyttö edellyttää kuitenkin viimeaikaisten tilastollisten menetelmien käyttöä sekä rikasta ja tarkkaa tilastoaineistoa. Merkittävä haaste on myös niiden käytön käytännön implementointi työvoimatoimistoissa.

Lähteet

Abbring, J. H. ja Heckman, J. J. (2007).

Chapter 72 econometric evaluation of social programs, part iii: Distributional treatment effects, dynamic treatment effects, dynamic discrete choice, and general equilibrium policy evaluation. Teoksessa J. J. Heckman ja E. E. Leamer (toim.), *Handbook of econometrics* (6, s. 5145–5303). Elsevier.

Aho, S., Tuomala, J., Hämäläinen, K. ja Mäkiäho, A. (2018); Työvoimapaalvelujen kohdistuminen ja niihin osallistuvien työllistyminen. Valtioneuvoston kanslia, Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 19/2018. Helsinki.

Asplund, R., Kauhanen, A., Päällysaaho, M. ja Vanhala, P. (2018); Palkkatuen vaikuttavuus – palkkatukijärjestelmän ja sen uudistuksien arviointi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 75/2018. Helsinki.

Bell, S. H. ja Orr, L. L. (2002); Screening (and creaming?) applicants to job training programs: The afdc homemaker-home health aide demonstrations. *Labour Economics*, 9(2), 279–301.

Boolens, J., Cockx, B. ja Lechner, M. (2020); Priority to unemployed immigrants? A causal machine learning evaluation of training in Belgium. Centre for Economic Policy Research. London.

Brown, A. J. ja Koettl, J. (2015); Active labor market programs - employment gain or fiscal drain? *IZA Journal of Labor Economics*. 4(1), 1–36.

Caliendo, M., Hujer, R. ja Thomsen, S. L. (2008); Identifying effect heterogeneity to improve the efficiency of job creation schemes in Germany. *Applied Economics*, 40(9), 1101–1122.

Calmfors, L. (1994); Active labour market policy and unemployment: A framework for the analysis of crucial design features. 22, 7–47.

Calmfors, L., Forslund, A. ja Hemstrom, M. (2002); Does active labour market policy work? Lessons from the swedish experiences. IFAU Working Paper 4:2002.

Card, D., Kluge, J. ja Weber, A. (2010); Active labour market program evaluations: A meta-analysis. *The Economic Journal*, 120(548), F452–F477.

Card, D., Kluge, J. ja Weber, A. (2018); What works? A meta analysis of recent active labor market program evaluations. *Journal of the European Economic Association*, 16(3), 894–931.

Cheung, M., Egebark, J., Forslund, A., Laun, L., Rödin, M. ja Vikström, J. (2019); Does job search assistance reduce unemployment? Experimental evidence on displacement effects and mechanisms. IFAU Working paper 2019:25. Uppsala.

Crépon, B., Duflo, E., Gurgand, M., Rathelot, R. ja Zamora, P. (2013); Do labor market policies have displacement effects? Evidence from a clustered randomized experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 128(2), 531–580.

Dehejia, R. H. (2005); Program evaluation as a decision problem. *Journal of Econometrics*, 125(1), 141–173.

Filges, T., Smedslund, G., Knudsen, A.-S. D. ja Jørgensen, A.-M. K. (2015); Active labour market programme participation for unemployment insurance recipients: A systematic review. *Campbell Systematic Reviews*, 11(1), 1–342.

Forslund, A., Fredriksson, P. ja Vikström, J. (2011); What active labor market policy works in a recession? *Nordic Economic Policy Review*, 1(2011), 171–201.

Frölich, M. (2008); Statistical treatment choice: An application to active labor market programs. *Journal of the American Statistical Association*, 103(482), 547–558.

Gautier, P., Muller, P., Klaauw, B. v. d., Rosholm, M. ja Svarer, M. (2018); Estimating equilibrium effects of job search assistance. *Journal of Labor Economics*, 36(4), 1073–1125.

Kauhanen, A. (2020). Aktiivinen työvoimapolitiikka. Teoksessa J. Alasalmi, H. Busk, A. Kauhanen, T. Leinonen, S. Solovieva, T. Valkonen ja E. Viikari-Juntura (toim.), Työpolitiikka ja työllisyysaste: Tutkimukseen perustuvia johtopäätöksiä. Helsinki: Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2020:33.

Kluve, J. (2010); The effectiveness of European active labor market programs. *Labour Economics*, 17(6), 904-918.

Knaus, M. C., Lechner, M. ja Strittmatter, A. (2020); Heterogeneous employment effects of job search programmes: A machine learning approach. *Journal of Human Resources*.

Lechner, M. (2009); Sequential causal models for the evaluation of labor market programs. *Journal of Business and Economic Statistics*, 27(1), 71-83.

Lechner, M. ja Smith, J. (2007); What is the value added by caseworkers? *Labour Economics*, 14(2), 135-151.

Lechner, M. ja Wiehler, S. (2013); Does the order and timing of active labour market programmes matter? *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 75(2), 180-212.

Lechner, M. ja Wunsch, C. (2009); Are training programs more effective when unemployment is high? *Journal of Labor Economics*, 27(4), 653-692.

McCall, B., Smith, J. ja Wunsch, C. (2016). Chapter 9 – government-sponsored vocational education for adults. Teoksessa E. A. Hanushek, S. Machin ja W. Ludger (toim.), *Handbook of the economics of education* (Volume 5, s. 479-652). Elsevier.

Sawilowsky, S. S. (2009); New effect size rules of thumb. *Journal of Modern Applied Statistical Methods*, 8(2), 26.

Sianesi, B. (2004); An evaluation of the Swedish system of active labor market programs in the 1990s. *Review of Economics & Statistics*, 86(1), 133-155.

Vikström, J. (2017); Dynamic treatment assignment and evaluation of active labor market policies. *Labour Economics*, 49, 42-54.

Vooren, M., Haelermans, C., Groot, W. ja Maassen van den Brink, H. (2019); The effectiveness of active labor market policies: A meta-analysis. *Journal of Economic Surveys*, 33(1), 125-149.

Menetelmällisistä haasteista työllisyysvaikutusten arvioinnissa – kokemuksia viimeaikaisista arvioinneista

Juha Eskelinen¹ – Mikko Valtakari²

Johdanto

Julkisen hallinnon toimenpiteiden vaikuttavuustutkimusten arviointitoimeksiannot ovat viime vuosina lisääntyneet. Osasyynä tähän ovat julkishallinnon toiminnan tehostamis- ja vaikuttavuuspäämäärät sekä pyrkimys tehdä asioita aiempaa tehokkaammin ja vaikuttavammin. Etenkin työllisyyden hoidossa on viime vuosina pyritty aktiivisesti kehittämään uuden tyyppisiä ratkaisuja toiminnan vaikuttavuuden parantamiseksi. Esimerkkejä tästä ovat muun muassa työllisyysvaikutusten parantamiseen tähtäävät ostopalvelupilotit ja työllisyyden kuntakokeilut.

Uudenlaisille työllistämistoimille ja -kokeiluille on tyypillistä se, että niitä toteutetaan pääsääntöisesti varsin nopeassa aikataulussa, mutta niiden vaikutukset tulevat näkyviksi usein vastapidemmillä aikavälillä. Uuden tyyppisten toimien toteutuksen ja päätöksenteon tueksi kai-

vataan kuitenkin vaikuttavuustietoa, jota on usein lähes mahdotonta tuottaa johtuen mm. vaikutusten toteutumisen pitkästä aikajännteestä, seuranta-aineiston puutteellisuudesta sekä tilastoaineiston heikosta saatavuudesta. Vaikuttavuustiedon tuottamisen haasteellisuutta edelleen lisää se, että entistä useammin arviointitoimeksiannot koskevat arvioitavan toiminnan erillisvaikutusten arviointia ja vaikuttavuusanalyysien edellytetään perustuvan tilastolliseen analyysiin ja vertailuasetelmien käyttöön.

Vertailuanalyysi onkin yleinen menetelmä osoittaa se, mitä olisi tapahtunut, mikäli arvioitavaa toimenpidettä ei olisi toteutettu. Toimenpiteisiin valikoitumisen kontrollointi tekee vertailuanalyysistä erityisen haasteellisen juuri työllisyysvaikutusten arvioinnissa. Valikoitumisen vaikutusta tuloksiin pyritään välttämään tai ainakin pienentämään muun

¹ Juha Eskelinen, KTT, toimitusjohtaja, Melkior Oy ja tutkija, Aalto yliopisto

² Mikko Valtakari, FL, johtava asiantuntija, MDI Public Oy

muassa muodostamalla toimenpiteisiin osallistuneille vertailuryhmä, joka vastaa mahdollisimman tarkasti toimenpideryhmää. Yleisin menetelmä viimeaikaisimmissa toimenpiteiden työllisyysvaikutusten arvioinneissa on ollut kaltaistus, joskin muitakin menetelmiä voidaan käyttää. Yhteistä kaikille menetelmille kuitenkin on, että niihin tarvitaan kattavaa ja yksityiskohtaista tietoa. Käytännössä tieto on yleensä puutteellista ja usein myös vaikeasti saatavilla ja työlästä käsitellä.

Vaikutusarvioinnit kohdistuvat monesti palveluiden tai toiminnan arviointiin sekä toimintamallien arviointiin. Palvelut ovat yleensä vakiintunutta toimintaa. Tieto palveluiden vaikuttavuudesta on tärkeää, jotta asiakkaita pystytään ohjaamaan tehokkaimpiin palveluihin. Uusilla toimintamalleilla haetaan puolestaan tehokkaampia ja vaikuttavampia palvelutuotannon muotoja, joissa asiakkaat etenevät kohti työelämää. Uudentyyppisiä toimintamalleja on haettu mm. yksityisten palvelutuottajien käytön, kuntien ja valtion uudenlaisen työnjaon sekä moniammatillisten palveluratkaisujen kautta. Seuraava tarkastelumme koskee sekä toimintamallien että toimenpiteiden arviointia. Näkemyksemme perustuvat viimeaikaisiin arviointitoimeksiantoihin³ sekä niissä kohtaan, missä menetelmällisiin haasteisiin.

Tunnistettuja vaikuttavuusarvioinnin haasteita

Vaikutavuusarvioinnin haasteet liittyvät yleisesti vaikutusten toteutumisen pitkään aikajänteeseen ja vaikutusten epäsuoraan syntydynamiikkaan, vaikuttavien tekijöiden monilukuisuuteen, vaikutusten kvantifioitavuuden vaikeuteen sekä näistä johtuvaan erillisvaikutus-

ten arvioinnin vaikeuteen. Lisäksi toiminnalla on usein myös merkittäviä ulkoisvaikutuksia ja syrjäytymisvaikutuksia, joita on usein hyvin hankala todentaa käytettävissä olevalla seurantatiedolla. Näiden lisäksi menetelmällisiä haasteita arviointityöhön tuovat arviointien toteutuksen usein liian aikainen ajankohta suhteessa vaikutusten syntyyn, arvioitavien toimenpiteiden ainutkertaisuus, riittämätön ja epätäydellinen seuranta- ja arviointitieto sekä edellisistä johtuva toimenpiteisiin valikoitumisen kontrollonin vaikeus.

Arvioinnin toteutuksen aikainen ajankohta

Osa toteuttamistamme arviointitoimeksiantoina on koskenut uudenlaisen toiminnan tai toimintamallin vaikutusten arviointia tilanteessa, jossa uusi toiminta on vasta käynnistynyt tai ollut käynnissä lyhyen aikaa. Tietoa, etenkin määrällistä tietoa, toiminnan tuloksista ja vaikutuksista halutaan kuitenkin nopeassa aikataulussa, vaikka vaikutukset ovat vasta syntyvaiheessa. Erityisen haasteellista vaikutusten arviointi tällaisessa tilanteessa on silloin, kun lähtötilannetta ei ole kartoitettu tai mitattu, toiminnalle ei ole asetettu selkeitä mitattavia tavoitteita, eikä tulosten ja vaikutusten seurannalle ole määritelty indikaattoreita. Tällöin joudutaan usein turvautumaan yleiseen tilastotuotantoon, joka laahaa monesti niin paljon reaaliaikaa jäljessä, että niiden kautta saatava tieto kuvaa lähinnä arvioitavaa toimintaa edeltävää aikaa tai ”aikaikkuna” vaikutusten tarkastelulle jää niin kapeaksi, että havainnoille ei saada tilastollista merkitsevyyttä. Pahimmillaan aineiston puutteista johtuen voidaan tehdä enneaikaisia tai hätäisiä päätöksiä toiminnan vaikutuksista.

³ mm. Tutkimus monialaisen yhteistyön vaikuttavuudesta nuorten työllistymistä edistävässä palveluissa. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisuja 2020:13; Evaluation of programs for Customer Experience, Creative Industries and Human-centric Business. Business Finland, Report 2/2020; Työvoima- ja yrityspalvelujen alueellisten kokeilujen toiminta- ja arviointitutkimus. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 1/2019; Työttömien määräaikaishaastattelujen arviointi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2019:26. Työkokeilujen arviointi. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:16

On selvä, että etenkin uusien kokeilujen osalta tarvitaan jo kokeilun aikaista ”ennakkoymmärrystä” siitä, mitä kokeilussa on syntymässä ja ovatko tulokset yleistettävissä laajemmin käyttöön. Kokeiluissa ei ole aikaa jäädä odottelemaan tai arvioimaan jälkikäteen mitä on syntynyt, vaan nämä täytyy pystyä tunnistamaan kokeiluissa reaaliaikaisesti ja usein myös ennakoivasti. Näkemyksemme mukaan erityisesti kokeiluissa arvioinnin tueksi tarvittaisiin vaikutusten syntylogiikkaan perustuva arviointimalli, reaaliaikainen seurantajärjestelmä, lähtötilanteen kartoitus sekä vaikuttavuutta ennakoivat indikaattorit. Yleensä tämä tehdään liian myöhään ja ulkopuolisen arvioitsijan toimesta.

Toimenpiteiden ainutkertaisuus

Monesti toimeksiannoissa edellytetään, että arvioinnilla tuotetaan päätöksenteon tueksi geneeristä tietoa hajanaisen ja monesti epäyhtenäisen toiminnan vaikuttavuudesta ja tuloksellisuudesta. Työllistämiseen tähtäävät uudentyyppiset toimenpiteet ja toimintatavat ovat monesti luonteeltaan ainutkertaisia ja niissä aikaansaadut tulokset ovat vahvasti sidoksissa toteutusympäristöön: toimintatapaan, työmarkkinaympäristöön, asiakasvolyymeihin ja asiakassegmentteihin. Tämän kaltaisessa tilanteessa arvioinnin haasteeksi saattaa muodostua toimenpiteeseen osallistuneiden pieni määrä. Tämä puolestaan lisää sattuman vaikutusta ja heikentää saatujen tulosten tilastollista merkittävyyttä. Toimenpiteiden ainutkertaisuus vaikeuttaa myös arviointitulosten yleistämistä, sillä niille on tyypillistä suuri vaihtelu. Esimerkiksi keskiarvoistettu tieto erilaisilla tavoilla ja eri tyyppisessä ympäristössä toteutetuista toimenpiteistä kuvaa yleensä huonosti uusien toimien todellista vaikuttavuutta ja lisäarvoa.

Näkemyksemme mukaan hyvä käytäntö on tarkastella erillisesti toteutettuja toimenpiteitä omina tapauksinaan pyrkien hakemaan vaikuttavampia toteutuksia, joista muut voivat oppia.

Näkökulman pitäisi tällöin olla yleistämisen sijaan hyvien ja tehokkaiden käytäntöjen tunnistamisessa sekä näistä oppimisen edistämisessä. Tässä tarvitaan useiden rinnakkaisten menetelmien käyttöä. Hyvä arviointitapa on esimerkiksi yhdistää toimenpiteen panos-tuotos -näkökulma laadullisiin lähestymistapoihin (mm. havainnointi, prosessimallinnus).

Esimerkiksi nuorten moniammatillisten palvelupisteiden Ohjaamojen arvioinnissa ilmeni, että kuntien panostus, painopisteet ja Ohjaamojen käytännön toteutus vaihtelivat suuresti. Näin myös saavutetuissa tuloksissa oli kuntien välillä suuria eroja. Ratkaisimme tämän haasteen kahdella tavalla. Arvioimme kuntatasoisiiin tilastoihin perustuvan vertailuanalyysin avulla kehityseroja Ohjaamokuntien ja ei-Ohjaamokuntien välillä ja analysoimme laadullisilla menetelmillä syitä tunnistettuihin eroihin. Toisena lähestymistapana käytimme URA-tietoihin perustuvaa vertailuanalyysiä, jossa kolmen kunnan Ohjaamotoiminnan yksilötason vaikutuksia tarkasteltiin kussakin kunnassa erikseen. Kummankin lähestymistavan tulokset kertoivat, että Ohjaamotoiminta on parhaimmillaan vaikuttavaa, mutta ei suinkaan kaikissa Ohjaamoissa, eikä kaikilla toimintatavoilla. Tämän vuoksi tärkeää oli tunnistaa, millaisilla edellytyksillä vaikutukset syntyvät, sillä keskiarvoisella tiedolla niitä oli heterogeenisesta Ohjaamojen joukosta vaikea tunnistaa.

Ainutkertaisien toimenpiteiden osalta arviointitutkimuksissa on tapahtunut merkittävää menetelmällistä kehitystä, joka tarjoaa päätöksentekijöille uutta ja entistä luotettavampaa tietoa aluetasoisien indikaattoreiden pohjalta silloinkin, kun yksilötasolla vaikuttavuutta on mahdotonta jäljittää tai se vaatii kohtuuttoman panostuksen. Erityisesti synteettisen kontrollin menetelmä on viime vuosina lyönyt itsensä läpi. Se sopii tietyllä alueella toimenpiteen arviointiin. Menetelmän avulla haetaan toimenpiteen kohteena oleville keinotekoinen vertailualue

eli synteettinen kontrolli⁴ muiden alueiden yhdistelmänä niin, että toimenpidealue ja synteettinen kontrolli vastaavat mahdollisimman hyvin toisiaan tarkasteltavan tuloksen ja taustatekijöidensä osalta. Olemme hyödyntäneet tätä menetelmää useissa arvioinneissa. Edellä mainitussa Ohjaamojen arvioinnissa tulokset osoittivat, että Ohjaamon perustamisen jälkeen eräissä kunnissa syrjäytyminen on vähentynyt merkittävästi ja useimmissa ohjaamokunnissa syrjäytymiskehitys oli myönteisempää kuin niiden verrokeissa. Synteettisen kontrollin menetelmä on varteenotettava apu ainutkertaisten toimenpiteiden arviointiin ja myös täydentämään laadullisia tapaustutkimuksina toteutettavia arviointeja.

Seuranta- ja arviointitiedon puutteet

Arviointeja joudutaan poikkeuksetta tekemään puutteelliseen tietoon perustuen. Määrällisten tietojen saatavuuden osalta olemme tunnistanee kolme eri tyyppistä tiedon puutteellisuudessa johtuvaa yleistä ongelmaa työllisyysvaikutuksia arvioitaessa. Nämä ovat ajantasaisen seurantatiedon puute, viranomaisrekisteritiedon yhdistämisen ongelmat sekä URA-järjestelmän tietojen puutteellisuudet. Puutteellisen tiedon johdosta arvioinneissa käytettävät arviointimenetelmät joudutaan yleensä soveltamaan saatavilla olevaan aineistoon ja saatavilla oleva tieto määrittää pitkälti myös arvioinnin sisällön ja tulokset. Esimerkiksi Ohjaamotoiminnan arvioinnissa pystyttiin arvioimaan systemaattisesti asiakastason vaikutuksia vain työllistymisen edistymistä kuvaavien mittareiden avulla, sillä työhallinnon URA-järjestelmä oli ainoa järjestelmä, josta yksilötason tietoa asiakkaiden taustasta ja siirtymistä (työnhaun päättymisen syy) oli systemaattisesti saatavissa.

Ajantasaisen seurantatiedon puute ja epäsystemaattisuus

Ajantasaisen tiedon saatavuuteen liittyvät ongelmat liittyvät ennen kaikkea tiedon hyödynnettävyyteen arvioinnissa. Ensin on kuitenkin todettava, että työvoimahallinnon tilastotiedot ovat arvioitsijan kannalta ilahduttavasti saatavilla kuukausittain ja suurelta osin helppokäyttöisenä julkisena palveluna Tilastokeskuksen sivuilta. Tämä tukee usein jopa jatkuvaa arviointia ja suorituksen mittausta. Työvoimahallinnon tiedot kuvaavat kuitenkin lähinnä muutoksia TE-palveluissa asiakassuhteen aikana (ml. alku ja loppu), eivätkä usein sellaisenaan riitä toimeksiantojen mukaisiin arviointikysymyksiin vastaamiseen. Ajantasaisuuden ongelma liittyy ennen kaikkea muihin tilastoihin ja rekistereihin kuin työvoimahallinnon tilastotietoihin.

Vaikutusten tunnistamisessa tarvittavaa tilasto- ja rekisteritietoa on pääsääntöisesti saatavissa noin 1-2 vuoden viiveellä arvioitavasta toiminnasta tai tehdystä interventiosta. Tietoa ja tietoa tuottavia järjestelmiä on olemassa paljon, mutta etenkin vaikutusten arvioinnissa tarvittavaa aikasarjatietoa ja uutta tietoa ei useinkaan ehdi arviointitoimeksiannon aikana kertymään riittävästi, vaikka tieto sinänsä olisi saatavilla. Tiedon puute rajoittaa paitsi yksilötason vaikutusten, myös aluetasoisien vaikutusten arviointia. Tilastokeskus on kerännyt kattavan yksilötasoisesta FOLK-aineiston, joka yhdistää viranomaisten tietoja. Tilastokeskuksen koontiaineistoja on käytettykin paljon palvelutasoisissa tarkasteluissa esim. palkkatuen ja työvoimakoulutuksen kaltaisten palveluiden vaikuttavuuden arvioinnissa vuosien päähän.⁵ Nopeatempoiseen, melko äskettäin käynnistävään arviointiin, se ei kuitenkaan sovellu viiveen vuoksi. Tätä kirjoitettaessa syyskuussa 2020 useimmat kansalaisia koskevat tiedot ylsivät

⁴ Menetelmästä tarkemmin esim. Abadie, A. ym. (2010)

⁵ Esimerkkejä viimeaikaisista Tilastokeskuksen pitkäaikaisaineistoja hyödyntäneistä tutkimuksista ovat olleet Aho ym. (2018), Alasalmi ym. (2019) ja Asplund ym. (2018). Näissä tutkimuksissa on selvitetty palveluiden vaikuttavuutta.

vuoden 2018 loppuun ja tärkeä työssäkäyntitieto vuoteen 2017. Lisäksi tiedon saantia koskevan luvan käsittely vie arvioinnin kannalta usein pitkän ajan, tosin Tilastokeskus on ilmoittanut purkavansa ruuhkaa.

Usein tutkimuskysymys edellyttää tietoa siitä, mitä asiakkaille on tapahtunut toimenpiteen jälkeen. Kun aika toimenpiteestä on arviointia tehtäessä lyhyt ja tietoa ei ole saatavilla, on käytettävä aiempaan tutkimukseen perustuvaa tietoa siitä, miten osallistujille on käynyt tai jopa mitä heille voi ennakoida käyvän. Tähän tarkoitukseen palveluiden pitkäkestoista vaikuttavuutta selvittäneet aiemmat tutkimukset ovat tärkeitä. Näemmekin, että uusien toimenpiteiden arviointien rinnalla palveluiden vaikuttavuuden tutkimusten päivittäminen on tärkeää. Myös muun kuin työllisytyteen liittyvän tutkimuksen käyttö on osoittautunut hyödylliseksi. Vaikka tutkimuksia yhdistellessä tulosten luotettavuus ei ole sama kuin täydellisen yksilöaineiston, on muun tutkimuksen käyttö huomattavan edullinen ja nopea tapa ja siksikin tutkimusekonomisista syistä perusteltua.

Iso ongelma on myös se, että seurantajärjestelmät (sikäli kun niitä on) ovat pääasiassa rakentuneet tiettyjen työllistymistä edistävien yksittäisten palveluiden tai toimenpiteiden seurantaan (kuten asiakkaan työmarkkina-asema 3 kk, 6 kk ja 12 kk toimenpiteen päättymisestä). Tällöin arvioitu vaikuttavuus, kuten työllistymisen yleisille työmarkkinoille, arvioidaan yleisesti kyseisen toimenpiteen vaikutukseksi, vaikka toimenpidettä olisi edeltänyt pitkä asiakkaan työelämävalmiuksia ja työllistymistä edistänyt prosessi. Olemassa olevat seurantajärjestelmät eivät tunnista asiakkaan monesti ketjuuntunutta palveluprosessia ja jättävät esimerkiksi tärkeän ohjauksellisen työn osuuden vaikutusten tunnistamisessa näkymättömäksi.

Viranomaisrekisteritiedon yhdistämisen ongelmat

Nykyiset tietosuojalait tekevät eri viranomaisten asiakasrekisteritietojen yhdistämisen erittäin

vaikeaksi. Suomessa tieto on ollut pirstaleista ja tiedon käyttöön tarvitaan lupa. Arvioinnin kannalta erityisen haasteellinen tilanne on arvioitaessa moniammatillisesti tuotetun palvelun tai laajemmin hallinnon rajat ylittävien (valtion eri hallinnonalat, kunnalliset toimijat) ratkaisujen vaikutuksia. Vuoden 2019 laki sosiaali- ja terveystietojen toissijaisesta käytöstä, eli ns. toisiolaki, on selkeyttänyt lupaprosessia ja sen on tarkoitus sujuvoittaa tiedon yhdistelyä. Toistaiseksi meillä ei ole kokemusta toisiolainaisesta tietojen yhdistämisestä arviointityössä. Uskomme, että se helpottaa eri toimijoiden välisen toimenpiteiden kokonaisvaikutusten arviointia, sillä toisiolaki koskee sosiaali- ja terveystietoa, joka on ollut hyvin sirpaleinen kokonaisuus. Toistaiseksi asiakastason vaikutuksia on pystytty arvioimaan kerrallaan vain yhden viranomaisen rekisteritiedon perusteella. Tämä ei ole mahdollistanut esimerkiksi asiakkaiden etenemisen systemaattista seurantaa työllistymispolulla, eikä moniammatillisen yhteistyön kokonaisvaikutusten arviointia.

URA-järjestelmän puutteet

TE-palvelujen asiakastietojärjestelmä (URA) on TE-toimistojen asiakkuuden hallinnan ja palvelutuotannon työväline. Sitä ei ole luotu varsinaiseksi tiedonkeruu- tai seurantajärjestelmäksi. Työllisyysvaikutusten arvioinnin kannalta keskeisimmät URA-tiedot koskevat asiakkaan taustatietoja, suunnitelmatietoja (toimikoodit) sekä asiakkaan työmarkkinastatusta ja siinä tapahtuvia muutoksia (mm. työttömyys- ja työnhaun jaksojen kesto sekä työttömyyden ja työnhaun päättymisen syyt). URA-tiedon käytön haaste vaikutusten arvioinnissa liittyy erityisesti siihen, että lähtökohtaisesti se ei säilytä tietoa, vaan korvaa sen viimeisen tiedon (suunnitelmatieto) perusteella. Osa historiatiedosta katoaa siten kokonaan ja osa on mahdollista poimia aikaa vievien erillisajojen kautta. Ongelma koskee tietoa, joka on muuttuvaa (esim. koulutus, ammatti, asuinkunta yms.) eikä pysyvää (kuten syntymäaika, sukupuoli yms.).

Tästä johtuen URA-tietoja käytettäessä ei luotettavasti tiedetä, mikä on ollut asiakkaan tilanne arvioinnin kohteena olleen toimenpiteen käynnistyessä. Ja mitä pidempi aika on kulunut toimenpiteen alkuun, sitä suurempi on virheellisen tiedon riski. Ongelma on erityisen suuri nuorten osalla, joiden keskuudessa koulutuksen, ammatin ja asuinpaikan muutokset ovat tyypillisiä. Virheellisistä lähtötiedoista voi seurauksena olla vääristymä arvioinnin tuloksiin. Esimerkiksi, jos arvioitava toimenpide vaikuttaa koulutukseen hakeutumiseen, ei ole luotettavaa tietoa, mikä on ollut koulutukseen siirtyneiden koulutustaso. Käytännössä arvioija joutuukin hakemaan kompromisseja tiedon luotettavuuden ja tarkasteluajakajakson välillä. Pitkä tarkasteluajaväli lisää havaintojen määrää, mutta samalla myös virheellisen tiedon riskiä.

Tiedon korvautumisen ohella URA-tiedon käytön yleinen ongelma on myös se, että iso osa työttömyyden päättymisen syistä ei tule järjestelmän tietoon. Ongelma on nähtävillä työnvälitystilastoissa. Viimeisimmän vuoden aikana noin 30 % työttömyyden päättymisistä on päättynyt siihen, että työnhakija ei ole osallistunut velvoittavaan toimenpiteeseen ja todellinen asiakkaan tilanne on tällöin tuntematon. Asia merkitään osin harhaanjohtavalla merkinnällä ”ei uusinut työnhakuaan”, vaikka nykyisin työnhakua ei tarvitse uusia. Keskusteluissa TE-palveluiden asiantuntijoiden kanssa on ilmennyt, että kokemuseräisesti syynä on usein työllistyminen, jota asiakas ei ole ymmärtänyt tai vaivautunut ilmoittamaan TE-toimistoon. Luku sisältää myös aktiivisesta työhausta luopuneita.

Tämä on ennen kaikkea prosessiongelma ja viranomaisten tiedonvaihdon välinen ongelma, kun tieto työhaun päättymisestä ei kulkeudu järjestelmään. URA-tiedon kautta pystytäänkin seuraamaan kohtuullisella varmuudella vain järjestelmässä työnhakijana tai työttöminä olevien tilannetta. Tämä vaikuttaa olennaisesti tuloksiin etenkin lyhyen aikavälin siirtymiin keskittyvissä analyyseissä.

Huolestuttavaa on, että viime vuosina ”ei uusinut työnhakuaan” merkintöjen osuus työhaun päättymisen syynä on lisääntynyt. Vuosina 2014–2016 tällaisia tuntemattomaan syyhyyn päättyviä työnhakuja oli noin 16 % ja viime aikoina 2019–2020 ennen koronapandemiaa noin 25 %. Luku on kutakuinkin sama kuin niiden osuus, joiden työttömyys on päättynyt yleisille työmarkkinoille. Hankalaksi asian tekee se, että kokemuksemme mukaan arvioitaviin toimenpiteisiin osallistuvilla tämä osuus on yleensä pienempi kuin ei-osallistuvilla. Tämä selittynee sillä, että toimenpiteeseen osallistuessaan asiakkaaseen ollaan tiiviimmin yhteydessä ja näin tieto on paremmin ajan tasalla. Arvioinnin tuloksiin vaikuttaa siis, kuinka tätä tuntematonta tulkitaan.

Koska kysymyksessä on tiedonkulun ongelma, ratkaisu olisi ensisijaisesti viranomaisten välisen tiedonvälityksen kehittäminen. Arvioinnin lisäksi ajantasaisella tiedolla olisi hyötyä myös prosessien tehostamiseen, koska näin välttyttäisiin tarpeettomalta yhteydenpidolta, kun asiakas on jo työllistynyt.

Nykytilanteessa joudutaan arvioinnin yhteydessä sopimaan, kuinka tämän epätasällisen työllistymisen ongelman kanssa toimitaan. Esimerkkinä tästä on tuloksiin perustuvia hankintoja (Valtakari & Eskelinen 2016) koskevassa arvioinnissa tehty ratkaisu. Siinä kokeiluun osallistuneista oli tarkka tieto, mutta kokeiluun osallistumattomista verrokeista ei. Verrokkien työllistymisen tulokset esitettiin ”pessimistisenä” arviona sisältäen vain ne, joiden URA-tietojen perusteella tiedettiin varmasti työllistyneen yleisille työmarkkinoille ja optimistisena sisältäen kokonaisuudessaan ryhmän tuntematon. Näin vaikuttavuudelle saatiin arvioon ala- ja yläraja, mikä helpotti tulosten tulkintaa.

Valikoitumisen vaikutusten kontrolloinnin haasteet

Valikoituminen on yleisesti toimenpiteiden vertailevan arvioinnin suurimpia ongelmia. Valikoitumisharhalla tarkoitetaan sitä, että

toimenpiteeseen osallistujat poikkeavat verrokeista. Sen seurauksena tulokset voivat vääristyä merkittävästi. Tämän vuoksi on kehitetty erilaisia menetelmiä, joita sovelletaan eri alojen tutkimuksessa ja arvioinneissa. Eräänlaisena ihanteena pidetään tutkimuskirjallisuudessa satunnaistettua koeasetelmaa, jossa arpa määrä kuka osallistuu ja kuka ei (tai saa ”lumehoitoa”). Tätä käytetään esim. lääkeaineiden tutkimuksessa, mutta yhteiskunnallisten toimenpiteiden arvioinnissa tämä on vaikeaa lainsäädännöllisten, eettisten ja käytännön toteutukseen liittyvien syiden vuoksi. Perustulokokeilu oli poikkeus yhteiskunnallisen toimenpiteeseen liittyvästä satunnaistetusta koeasetelmasta.

Käytännössä lähes aina joudutaan arvioimaan toimintaa tai toimintamallia, jossa ei ole mahdollista tukeutua satunnaistettuun koeasetelmaan. Osa asiakkaista päätyy toimenpiteeseen asiakkaan oman tai viranomaisen päätöksen vuoksi ja osa jää osallistumatta. Toimenpiteiden vaikuttavuutta koskevassa tutkimuksessa on kehitetty menetelmiä, jolla valikoitumisen vaikutus voidaan poistaa. Suomalaisessa työllisyysvaikutusten tutkimuksessa paljon käytetty lähestymistapa on kaltaistaminen, jossa toimenpiteeseen osallistuneiden ja osallistumattomien joukot pyritään samaan mahdollisimman samankaltaiseksi. Kaltaistamisen menetelmiä on useita. Paljon käytetty on esimerkiksi propensiteettipistemäärän pohjautuva menetelmä (Rodenbaum & Rubin 1983), jossa pyritään hakemaan vastinparit sillä perusteella, kuinka todennäköistä kullakin asiakkaalla on päätyä toimenpiteeseen tunnettujen, rekisteröityjen ominaisuuksiensa pohjalta. Toinen viime aikoina käyttämämme kaltaistuksen menetelmä on karkeistettu kaltaistus (Iacus ym. 2012), joka saattaa toimenpite- ja verrokkiryhmät vastaamaan toisiaan taustatekijöiden perusteella muodostettujen luokkien avulla. Tällä menetelmällä on monia etuja. Se on helposti ymmärrettävä ja osoittautunut menetelmien vertailussa luotettavaksi. Menetelmän avulla voidaan joissakin tilanteissa tehdä arviointi luokitteluun pohjautuvan työnvälitystilas-

ton tiedon pohjalta, ilman vaativaa yksilötason tiedonkäsittelyä.

Kaltaistamisen menetelmin pystytään saamaan toimenpiteeseen osallistuneet ja osallistumattomat vastaamaan toisiaan tunnettujen ominaisuuksiensa osalta. Tämä rajoittuminen tunnettuihin ominaisuuksiin on myös rajoite, sillä toimenpiteeseen osallistumiseen vaikuttaa usein tekijöitä, jotka eivät ole tiedossa tai joita ei rekisteröidä. Ei ole kuitenkaan pelkkää sattumaa, miksi virkailija ohjaa asiakkaan kokeiluun tai palveluun ja toisen samankaltaisen ei. Syynä voi olla esimerkiksi asiakkaan motivaatio palveluun, työnhakutaitojen puute tms. Toisaalta palveluun ei kannata ohjata asiakasta, jolla on jo tiedossa alkava työ- tai koulutuspaikka lähitulevaisuudessa. Näiden tuntemattomien tekijöiden mahdollista vaikutusta joudutaankin usein arvioimaan laadullisin menetelmin, kuten esimerkiksi TE-asiiantuntijoiden haastattelujen avulla.

Tuntemattomat tekijät johtavat usein siihen, että varsinkin lyhyellä aikavälillä verrokkien tulokset työllistymisen suhteen ovat monesti jopa paremmat kuin toimenpiteeseen osallistuvien. Samaan aikaan kun toimenpiteeseen osallistuvat panostavat toimenpiteessä esimerkiksi valmiuksiensa kehittämiseen, osa toimenpiteeseen osallistumattomista työllistyy. Tämän vuoksi on tärkeää tarkastella tuloksia ajan kuluessa. Esimerkiksi Ohjaamojen arvioinnissa ilmeni, että työllistymistä edistäviin palveluihin ohjautuminen oli selvästi yleisempää ohjaamoasiakkailta kuin verrokeilla heti ohjaamoasiakkuuden käynnistymisestä lähtien, mutta työllistyminen oli ohjaamoasiakkaille yleisempää vasta reilun sadan päivän päästä ohjaamoasiakkuuden käynnistymisestä. Tulos vaihteli jonkin verran kunnittain.

Jotkin toimenpiteet tai kokeilut ovat hyvin kattavia ja niihin saatetaan ohjata alueen kaikki asiakkaat, jotka täyttävät tietyt kriteerit, kuten iän tai työttömyyden keston. Tällainen asetelma nostaa luonnollisesti kysymyksen, mihin toimenpiteen vaikutuksia voi asiakastasolla verrata, jos alueella ei ole vastaavia asiakkaita,

jotka eivät ole arvioitavassa toimenpiteessä. Jos asiakasryhmän tuloksia verrataan vastaavaan asiakasryhmään ennen toimenpidettä samalla alueella, tuloksiin vaikuttaa toimenpiteestä riippumaton kehitys. Jos taas asiakkaita verrataan toisen alueen vastaavaan asiakaskuntaan, tuloksiin vaikuttavat alueiden väliset erot.

Nähdäksemme tällainen tilanne tarjoaa kuitenkin mahdollisuuden hyvinkin luotettavaan arviointiin, kun verrokkiasetelma rakennetaan ennen-jälkeen tarkastelulle sekä kohdealueella että verrokkialueella. Tällöin verrokkit kohde-ryhmälle muodostuvat vastaavan tyyppisestä kohderyhmästä toimenpidealueella ennen toimenpidettä sekä vastaavan tyyppisistä kohderyhmistä verrokkialueella ennen ja jälkeen toimenpiteen. Mikäli kehitys on myönteisempää toimenpidealueella kuin verrokkialueella, antaa se vahvan viitteen toimenpiteen vaikutuksista. Hyvä käytäntö on muodostaa verrokkialue synteettisen kontrollin avulla, joka tuottaa mahdollisimman hyvin kohdealuetta vastaavan synteettisen verrokkialueen eri alueiden yhdistelmästä. Useista alueista muodostuva synteettinen kontrolli nostaa myös verrokkien havaintojen määrää lisäten vertailun luotettavuutta entisestään.

Kaltaistuksen lisäksi on myös muita menetelmiä hallita valikoitumista vertailevassa tutkimusasetelmassa. Tällaisia ovat esimerkiksi instrumenttimuuttujien käyttö ja regressio-epäjatkuvuusmenetelmä. Työllisyysvaikutusten arvioinneissa näitä ei käsittääksemme ole juuri käytetty, mutta esimerkiksi koulutuksen vaikuttavuuden arvioinnissa kylläkin. Nämä saattavat olla hyödyllisiä myös työllisyysvaikutusten arvioinnissa, joten niitä kannattaa pitää mukana arvioitsijan menetelmävalikoimassa.

Lopuksi

Johtopäätöksenä edellisistä voi todeta, että osa vaikutusarvioinnin menetelmällisistä ongelmista on systeemistä johtuvia, kuten hajanaiset rekisterit ja URA-järjestelmän puutteet. Monet ongelmat voidaan kuitenkin välttää tai ratkaista, jos arviointi suunnitellaan huolella ennakkoon. Arvioinnin suunnittelu olisi hyvää toteuttaa samanaikaisesti hankkeen tai toimenpiteen suunnittelun kanssa. Arvioinnin suunnittelussa tulisi huomioida hankkeella tavoiteltavien vaikutusten syntydynamiikka sekä määrittellä haluttuja tuloksia ja vaikutuksia kuvaavat tai ennakoivat indikaattorit, mitata niiden lähtötasot ja asettaa tavoitetasot. Arvioinnin suunnittelu etukäteen mahdollistaa sellaisen asetelman rakentamisen, jolla vältetään valikoitumisen vääristymä. Arvioinnin vaatima tiedonkeruu voidaan järjestää ja aikaa vaativat tutkimusluvut saadaan hankittua. Tällöin toiminta on mahdollista arvioida vaikuttavuuslähtöisesti jo suhteellisen aikaisessa vaiheessa.

Hyvin suunniteltu tulosten ja vaikutusten seuranta-järjestelmä tuottaa toiminnan johtamisessa ja ohjauksessa tarvittavaa tietoa ja tukee parhaimmillaan hankkeen toteutusta siten, että sen tavoitteet toteutuvat tehokkaasti ja vaikuttavasti. TE-hallinto tuottaa palveluiden piirissä olevista laajaa systemaattista, jopa kuukausittaista, tilastotietoa, joka tarjoaa hyvät mahdollisuudet toiminnan säännölliselle seurannalle ja palautteen keräämiselle. Lisäksi seurannan tueksi on kehitetty erillisratkaisuja, kuten yhteinen Business Intelligence-järjestelmä (QlikView). Näitä mahdollisuuksia voidaan hyödyntää jatkuvan arvioinnin tuottamiseen ja jakamiseen, kunhan ratkaisut mietitään huolella ennakkoon.

Lähteet:

Abadie, A., Diamond A. ja Hainmueller J. (2010). Synthetic control methods for comparative case studies: Estimating the effect of California's tobacco control program, *Journal of American Statistical Association* 105, 493-505.

Aho S., Tuomala J., Hämäläinen K ja Mäkiäho A. (2018), Työvoimapalveluiden kohdistuminen ja niihin osallistuneiden työllistyminen, Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2018:19.

Alasalmi J, Alimov N, Ansala L, Busk H, Huhtala V-V, Kekäläinen A, Keskinen P, Ruuskanen O-P. ja Vuori L (2019). Työttömyyden laajat kustannukset yhteiskunnalle. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2019:16.

Asplund R., Kauhanen A., Päällyssaho M. ja Vanhala P., (2018). Palkkatuen vaikuttavuus – palkkatukijärjestelmän ja sen uudistuksien arviointi, Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2018:75.

Annala, M., Hokkanen L., Laasonen V., Pyykkönen J., Ranta T., Sarkia K. ja Valtakari M. (2019). Työvoima- ja yrityspalvelujen alueellisten kokeilujen toiminta- ja arviointitutkimus. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 1/2019.

Iacus S. M., King G. ja Porro G. (2012). Causal inference without balance checking: Coarsened exact matching. *Political Analysis* 20:1, 1-24.

Mayer, M., Eskelinen J., Laasonen V., Nyman J., Valtakari M., Ranta T. ja Yli-Koski M. (2019). Työkokeilu TE-toimiston palveluna Asiakkaiden, työkokeilupaikkojen ja TE-toimiston asiantuntijoiden kokemuksia työkokeilusta. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:16.

Oosi, O., Haila K., Valtakari M., Eskelinen J., Mustonen V., Pitkänen A., Gheerawo R. (2020). Evaluation of programs for Customer Experience, Creative Industries and Human-centric Business. *Business Finland, Report 2/2020.*

Rosenbaum P. ja Rubin D. (1983). The central role of the propensity score in observational studies for causal effects, *Biometrika*, 70,41-55.

Valtakari, M., Arnkil R., Eskelinen J., Mayer M., Nyman J., Sillanpää K., Spangar T., Ålander T. ja Yli-Koski M. (2020). Ohjaamot - monialaista yhteistyötä, vaikuttavuutta ja uutta toimintakulttuuria. Tutkimus monialaisen yhteistyön vaikuttavuudesta nuorten työllistymistä edistävissä palveluissa. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisuja 2020:13.

Valtakari, M., Arnkil R., Eskelinen J., Kesä M., Mayer M., Nyman J. ja Ålander T. (2019). Työttömien määräaikaishaastattelujen arviointi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2019:26.

Valtakari M. ja Eskelinen J. (2016). Yksityiset palveluntuottajat julkisen työnvälityksen täydentäjinä – Tuloksiin perustuvia hankintoja koskevan kokeilun arviointi. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 12/2016.

Työelämän uusi normaali?

Harri Melin¹ – Tuuli Turja² – Oxana Krutova³

Vielä muutama vuosi sitten ”kellokallet” olivat voimissaan, ”kiky-tunneista” kiisteltiin ja yliopistojenkin käytävillä seurattiin pendeleivien opettajien läsnäoloa, kunnes keväällä 2020 tuntui, että Suomi olisi kahdessa viikossa siirtynyt etätöihin. Nyt julkisten ja yksityisten instituutioiden käytävät huokuvat tyhjillään ja työpaikat, joilla on ollut mahdollista tehdä työtä etänä, ovat ottaneet etätöihin käyttöönsä. Työtä tehdään edelleen tehtaissa, rakennuksilla, sairaaloissa ja hoitolaitoksissa, päiväkodeissa, kauppoissa ja muilla työpaikoilla, joissa työ edellyttää tekijöidensä välitöntä läsnäoloa.

Niin Suomessa kuin muissakin maissa on ollut käynnissä ennen kokematon yhteiskunnallinen koe, jossa suuret ja pienet työorganisaatiot on hajautettu koteihin. Työn tekeminen omassa työhuoneessa, yhteistilassa tai jossakin muussa työpisteessä on vaihtunut kotona tehtäväksi työkseksi. Tämä on tarkoittanut muiden muassa työmatkojen vähenemistä, kasvokkaisten kohtaamisten loppumista työkavereiden kanssa, työnjohtamisen tapojen muuttumista, yhteisten kahvitaukojen loppumista ja yksintyöskentelemisen valtavaa lisääntymistä. Työ on viety erillisistä työtiloista koteihin, kakkosasuuntoihin ja keskelle perhe-elämää. Seuraavassa pohdimme mitä tämä suuri transformaatio tarkoittaa ja millaisia uusia työn kehityskulkuja se ennakoii.

Mitä etätö on?

Tilastokeskuksen määritelmän mukaan ”Etätöillä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella – esimerkiksi kotona, kesämökillä tai junassa matkustaessa – niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. Etätöihin liittyy yleensä tietotekniikan käyttö. Etätö on työtä, jota voisi työn luonteen puolesta tehdä myös työpaikalla. Esimerkiksi puhelinasentajan työtä tai lähetintyötä ei lueta etätöksi. Olennaista etätöille ovat ajasta ja paikasta riippumattomat työjärjestelyt. Etätöksi lasketaan myös osittainen etätö.” (Tilastokeskus, luettu 22.8.2020). Tätä määritelmää käytetään mm. Työolotutkimuksessa. Se on aika neutraali, hajuton ja mauton määritelmä ja kiinnittää huomiota vain työpaikan sijaintiin ja etäisyyteen. Tilastokeskuksen määritelmässä ei tuoda esille etätöiden sosiaalisia, eettisiä tai poliittisia ulottuvuuksia, kuten esimerkiksi sitä, miten etätö muuttaa työntekijöiden välisiä suhteita sekä työntekijän ja työnantajan välistä työn kontrollia kuten autonomiaa tai vastuusuhteita.

Yhteiskunnallisena ilmiönä etätö ei ole uusi keksintö, vaan yhteiskunnan kehityksen eri vaiheissa se on löydetty uudestaan ja pohdittu sen eri muotoja tilanteen edellyttämällä tavalla. 1970-luvun alun öljykriisi kannusti monia tahoja pohtimaan vaihtoehtoja päivittäiselle

¹ Harri Melin, YTT, sosiologian professori, Tampereen yliopisto

² Tuuli Turja, YTT, tutkijatohtori, Tampereen yliopisto

³ Oxana Krutova, YTT, tutkijatohtori, Tampereen yliopisto

työmatkaliikenteelle, ja etätyö oli yksi tällainen (Mamia & Melin 2007, 58) keino vaikuttaa työmatkaliikkuvuuden ympäristökustannuksiin ja työn kuormittavuuteen. Etätyötä koskeva keskustelu käynnistyi Euroopassa työelämän tutkijoiden parissa 1980-luvun lopussa (Pekkola 2002), mutta laajemmin siitä alettiin puhua vasta 1990-luvun alussa. Tuolloin informaatioteknologian kehitys vauhditti sähköistä viestintää ja aiempaa nopeampaa tiedonsiirtoa. Kehityksen ajateltiin mahdollistavan sen, että entistä useammat asiantuntijat voisivat tehdä ainakin osan töistään kotona. Näin heidän ei esimerkiksi Los Angelesin tai Tokion alueilla tarvitsisi enää viettää aikaansa tuntikaupalla hitaasti matelevissa autojonoissa, vaan tämänkin aika voitaisiin käyttää tehokkaaseen työskentelyyn kotona. Harvaan asutuilla seuduilla sen taas ajateltiin olevan ratkaisu työllisyyteen. Niinpä monia aluepolitiikkojen ja aluetieteilijöiden, kuten Tarja Cronbergin, ajatuksissa etätyö oli keino tukea tasapainoista aluekehitystä (<https://yle.fi/uutiset/3-6120170>).

Etätyöhön on liitetty työmatkojen vähentymisen lisäksi monia muitakin hyötyjä. Katsotaan, että etätyössä turhat häiriöt ja katkokset vähentävät, työympäristö on rauhallinen ja keskittymisen omaan työhön on tehokkaampaa kuin avokonttoreissa tai monitilatoimistoissa työpaikoilla (Pekkola 2002). Varsinkin erittäin pitkien ja vaikeakulkuisten työmatkojen yhteydessä etätyö parantaa työntekijän jaksamista ja hyvinvointia (Spies 2006). Lisäksi etätyön katsotaan vähentävän työssä kuormittumista (esim. Pekkola 2002). On kuitenkin kiinnostavaa ja realistista muistaa, että vielä vuonna 1993 pidetyssä Euroopan aluetutkijoiden konferenssissa tutkijat arvioivat, että mitkään edellä mainituista syistä, ja myönteisesti vaikuttavista tekijöistä itsessään, eivät riitä johtamaan siihen, että suuret yritysorganisaatiot ryhtyisivät käyttämään etätyön työtapoja merkittäväällä tavalla. Sen sijaan laajemmassa liiketoimintaympäristössä ennakoitiin kuitenkin tapahtuvan sellaisia muutoksia, jotka tekevät etätyön hyväksymisestä toteuttamiskelpoisen strategisen vaihtoehdon suurillekin organisaatio-

ille, jos niistä aikaansaadaan huomattavia liiketoimintaetuja (Skyrme 1993).

Etätyötä on mitattu työministeriön, sittemmin työ- ja elinkeinoministeriön, työolobarometreissa vuodesta 1994 lähtien. Tuolloin etätyötä teki arviolta 8,5 % palkansaajista. Vuonna 1997 osuus oli kasvanut jo 12,5 %:iin. 1990-luvulla etätyö oli luonteeltaan pääsääntöisesti lyhytaikaista ja satunnaista. Lähes puolet etätyötä tehneistä arvioi etätyöaikansa korkeintaan kahdeksaksi tunniksi kuukaudessa. Etätyötä tekivät tyypillisesti ylemmät toimihenkilöt, joista etätyötä teki 38 %. Alemmista toimihenkilöistä etätyötä kertoi tehneensä 9 % ja työntekijöistä vain prosentti. Miehet tekivät etätyötä selvästi naisia useammin (Pekkola 2002, 59–61).

Suomalaisten työajat ja työn tekemisen paikat ovat muuttuneet hämmästyttävän vähän viimeksi kuluneiden 20 vuoden aikana. Emme voi puhua mistään siirtymästä johonkin jälkiteolliseen työaikamalliin. Esimerkiksi Tilastokeskuksen Ajankäyttötutkimus kertoo, että palkansaajien kotona työskentelyyn käytetty aika ei ole juurikaan lisääntynyt vuosien 1979 ja 2010 välillä (Ojala, Pyöriä & Nätti 2015, 59–60). Työt tehdään edelleen pääsääntöisesti työnantajan osoittamissa tiloissa, ja työpaikat keskittyvät kasvukeskuksiin.

Suomi ei ole vielä siirtynyt etätyöhön. Tuoreen Työolotutkimuksen (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 20–21) mukaan etätyön yleisyys on kasvanut vuoden 1990 kahdesta prosentista aina 20 %:iin vuoteen 2013 tultaessa. Kasvu on jatkunut edelleen, ja vuonna 2018 etätyötä teki jo 28 % palkansaajista. Kaikkiin palkansaajiin verrattuna etätyö oli tyypillisempi työskentelymuoto korkeasti koulutetuille miehille, jotka kertoivat ansiotyön olevan heille erittäin tärkeä elämänalue. Naiset taas halusivat tehdä nykyistä enemmän etätyötä. Yli puolet (52 %) naispalkansaajista kertoi halustaan tehdä etätyötä. Vastaavat tulokset vakiintuneen uran yhteydestä etätyömahdollisuuksiin ovat tuttuja myös kansainvälisistä tilastoista, mutta toisaalta työntekijät, jotka työskentelevät etänä, nähdään

joskus myös työyhteisöstä eristettynä työntekijäjoukkona (Even 2020). Etätöön ohella myös muu kotona tehtävä työ on yleistynyt etenkin asiantuntijatyössä.

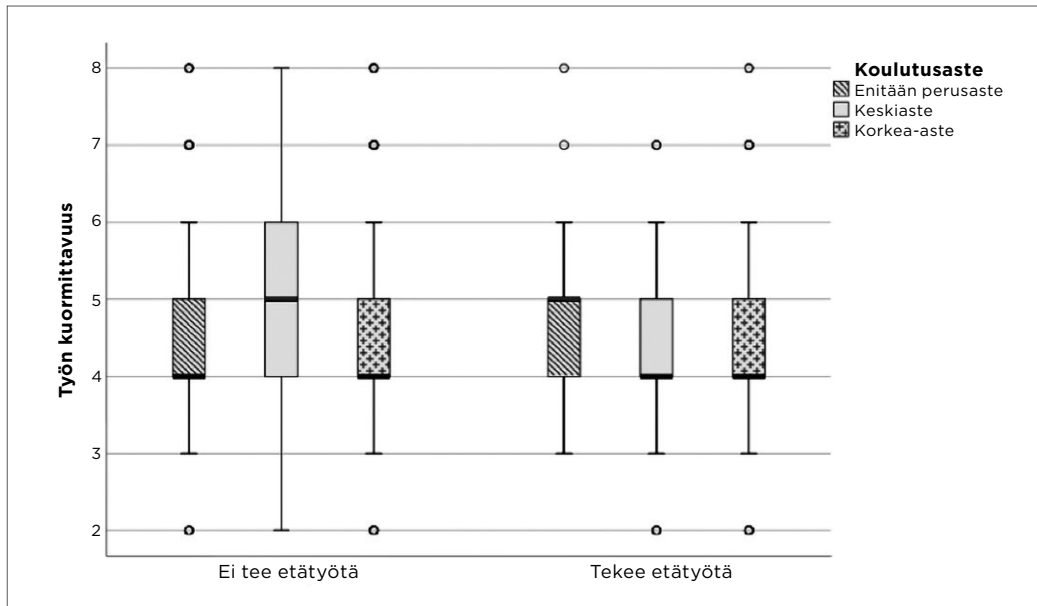
Mitä tapahtuu työhyvinvoinnille?

Etätöön avautuessa yhä useamman mahdollisuudeksi on kiinnostavaa heijastella muutosta työntekijöiden sosiaaliin suhteisiin ja psykologiseen hyvinvointiin (Kiesler & Cummings 2002). Mitä tiedämme suomalaisten etätöystä ja sen kuormittavuudesta jo ajalta ennen pandemian tuomaa työn muutosta? Mitä tuo tieto kertoo siitä, kannattaako meidän palata vanhoihin toimintatapoihin pandemian väistyttyä? Työterveyslaitos käynnisti keväällä välittömästi hyvinvointikyselynsä toisen aallon, kun kävi ilmi, että koronanaikainen etätö tulee olemaan merkittävä, suurta osaa työväkeä koskeva muutos. Alustavat tulokset osoittavat, kuinka suomalaiset kokivat touko–kesäkuussa 2020 enemmän työn imua ja vähemmän kroonista väsymystä kuin viime vuoden lopulla (Hakanen & Kaltiai-

nen 2020). Työn imun lisääntymisellä oli yhteys lisääntyneeseen etätöön osuuteen, mutta kroonista väsymystä kokivat vähemmän sekä lähityötä että etätöitä tehneet henkilöt.

Työolotilatot kertovat, kuinka ne palkansaajat, jotka vuonna 2018 tekivät etätöitä, kokivat työnsä vähemmän kuormittavaksi kuin ne, jotka eivät tehneet etätöitä. Kuviossa 1 on esitetty etätöön tekeminen ja koettu työn kuormittavuus koulutusasteen mukaan (perusaste n = 317; keskiaste n = 1678; korkea-aste n = 2115). Kuvio osoittaa, kuinka kyseinen ero ei kuitenkaan ole yksiselitteinen. Kuviossa punaiset poikkiviivat jakaumissa merkitsevät muista havainnoista poikkeavia mediaaneja. Erityisen kuormittavaksi työnsä kokevat työntekijät, joilla on keskiasteen koulutus ja jotka eivät tee etätöitä. Keskiasteen koulutuksen vaativissa töissä olisi siten edullista lisätä etätöimahdollisuuksia. Toisin sanoen erityisesti siihen kategoriaan kuuluvien töiden kohdalla voitaisiin organisaatioissa ottaa pohdintaan se, kuinka etätöön tekemistä voisi tukea myös jatkossa.

Kuvio 1. Etätöön tekeminen ja koettu työn kuormittavuus koulutusasteen mukaan, Työolotutkimus 2018



Keskiaste viittaa toisen asteen koulutukseen (ammattillinen koulutus), eivätkä työntekijät kuulu niihin tyypillisiin henkilöstöryhmiin, jotka tekevät etätyötä. Koronanaikainen etätyö on ollut monelle ensimmäinen tilaisuus tehdä etätyötä ja koska oletuksena on, että etätyö on edelleen yhteydessä vähempään kuormittuneisuuteen, voisi siitä tehdä joissakin tapauksissa pysyvänkin ratkaisun. Sen sijaan, jos pandemian jälkeisessä ajassa palataan vanhaan, se voi näyttäytyä kyseiselle ryhmälle toimivasta käytännöstä luopumisena ja paluuna vanhaan hierarkiaan, jossa vain esimiehet ja korkeammin koulutetut ovat oikeutettuja etätyön etuihin. Kuviossa näyttäytyvät kiinnostavana myös etätyön seuraamukset vähäistä koulutusta edellyttävissä töissä. Vain peruskoulutuksen vaativissa töissä etätyötä tekevät kokevat työnsä kuormittavamaksi kuin he, jotka eivät tee etätyötä.

Koulutuksen rinnalla tarkastelimme maantieteellistä vaihtelua etätyön ja työn kuormittavuuden yhteyden osalta. Etätyötä tehtiin vuoden 2018 mittauksessa edelleen enemmän Uudellamaalla (45 %) kuin muualla Suomessa (22 %). Uusimaa erottautui myös siinä, että työn kokonaiskuormittavuus koettiin siellä keskimäärin vähäisemmäksi muuhun Suomeen verrattuna. Erityisesti on huomioitava se, että juuri Uudenmaan ulkopuolisissa maakunnissa etätyön tekeminen vähentäisi työn koettua kuormittavuutta. Sen lisäksi, että pitkien välimatkojen maakunnissa etätyölle löytyisi logistisia ja ajankäytöllisiä perusteita, se siis vähentäisi työn koettua kokonaiskuormitusta.

Tulokset etätyön tekemisen ja työn vähäisen kuormittavuuden yhteydestä ovat lupaavia, koska ainakaan päällimmäisenä ne eivät toista sitä oletusta, että etätyö vaikeuttaa työn ja vapaa-ajan erottamisen ongelmaa. Toisaalta on myös merkkejä siitä, että nimenomaan uusi koronanaikainen etätyö korostaisi työn ja vapaa-ajan erottamisen ongelmaa (Bernstein ym. 2020). Kyseisessä yhdysvaltalaisessa tutkimuksessa havaittiin myös, että toimihenkilöt kokivat etätyön mielekkääksi, koska se lisäsi perheen kanssa

vietetyn ajan määrää ja laatua. Kuten aiemmin todettiin, suomalaisen työväestön kohdalla on sen sijaan havaittu, että etätyöhön suuntautuvat erityisesti työntekijät, jotka arvottavat työelämän tärkeäksi elämäalueeksi. Etätyötä eivät siis tehneetkään enemmän kotiorientoituneet vaan työorientoituneet palkansaajat.

Hyvinvoinnin kannalta on tärkeää ymmärtää sosiaalisen ympäristön moninaisuus. Olemme robotisaatiota käsittelevän tutkimuksemme yhteydessä parhaillaan tarkastelemassa yhteensuuluvaisuuden tunnetta ihmisen psykologisena perustarpeena ja kuinka tuo perustarve tulee haastetuksi työn mullistuksissa, mukaan lukien aikaisempaa laajamittaisempi etätyö ja robotisaatio. Alustavat tuloksemme kertovat siitä, että työyhteisöillä on edelleen suuri merkitys ihmisten työhyvinvointiin.

Työterveyslaitos on antanut maaliskuun lopussa ohjeet, miten eri osapuolten tulisi uudessa etätyötilanteessa toimia (<https://hyvatyo.ttl.fi/koronavirus/ohje-etatyohon>). Ohjeistus kiinnittää huomiota itsenäiseen työnorganisointiin, ergonomiaan ja riittävän rauhalliseen työympäristöön. Monille etätyötä tekeville nämä voivat jäädä vain haaveeksi. Etenkin lapsiperheiden tilanne voi muodostua vaikeaksi. Kevään kokemukset koulujen etäopetuksesta kertovat, että kotikoulu edellyttää vanhempien aktiivista osallistumista lasten päivittäiseen oppimiseen. Vanhempien, tai vanhemman, työn kannalta tämä voi merkitä vaikeita aikataulujen yhteensovittamisia ja jatkuvia työn keskeytyksiä.

Kodit eivät ole suunniteltu työpaikoiksi. Vain harvalla on kotona erityinen työhuone, joka on vielä varusteltu etätyöhön sopivin työvälinein. Perheen jatkuva läsnäolo, lasten tarpeista huolehtiminen ja kotiarjen käytäntöjen pyörittäminen ei vastaa kuvaa etätyön siunauksellisuudesta. Puolisoiden keskinäiset suhteet voivat joutua koetukselle silloin, kun molempien työ edellyttää rauhallista työympäristöä, keskittymistä ja riittävästi aikaa. Etätyön lisääntyminen pandemian aikana on ainakin luonut painetta asuntokauppaan, ja suurempien huoneistojen

kysyntä onkin kasvanut, minkä puolestaan uskotaan vaikuttavan asuntojen hintoihin (Lehtinen 2020). Etätyö voi merkitä monelle yksinäisyyden lisääntymistä, sillä kaikki yksin asuvat eivät ole yksin omasta tahdostaan. Työyhteisö saattaa olla monelle ainut sosiaalinen yhteisö. Monelle työtoverit ovat tärkeä voimavara arjessa jaksamiselle.

Ensimmäiseksi etätyötä tekivät asiantuntija-tehtävissä työskentelevät keskiluokkaiset ryhmät, kuten kirjanpitäjät, ohjelmoijat, tutkijat tai toimittajat. Näiden ryhmien työ on luonteeltaan itsenäistä. Heillä on koulutukseen ja asemaan liittyviä valtaresursseja, jotka mahdollistavat ajasta ja paikasta riippumattoman työn teon. Näihin asemiin yhdistyy myös työnantajan vahva luottamus siihen, että työntekijä tekee kotona työskennellessäänkin sellaisia asioita, mitä hänen oletetaan tekevän.

Tutkimme 2000-luvun alussa työyhteisöjen sosiaalista pääomaa (Koivumäki ym. 2006). Hankkeen yhteydessä teimme myös joukon teemahaastatteluja. Haastattelimme muiden muassa erään pirkanmaalaisen kaupungin henkilöstöjohtajaa luottamuksesta. Haastattelussa ilmeni, että kaupungissa ei sallittu laajamittaista etätyön käyttöä, koska kaupunginvaltuustossa oli esitetty epäilyjä siitä, että etenkin naiset saattaisivat tehdä etätyöpäivänään esimerkiksi käsitöitä tai hoitaa puutarhaa sen sijaan, että keskittyisivät vain työtehtäviinsä.

Tässä suhteessa työpaikat eroavat toisistaan paljon. Tärkeä eroja selittävä tekijä on luottamus. Luottamus voidaan jakaa horisontaaliseen ja vertikaaliseen luottamukseen. Työolotutkimus (esim. Sutela ym. 2019) kertoo, että suomalaisilla työpaikoilla on keskimäärin varsin vahva horisontaalinen luottamus. Työntekijät luottavat toisiinsa. Sen sijaan vertikaalinen luottamus ei ole yhtä vahvaa.

Noin 40 % suomalaisista työskentelee esimiestehtävissä. Vaikka esimiestehtävissä työskentelevien määrä on kasvanut, sellaisten esimiesten määrä, joilla on alaisia, on sen sijaan laskenut (Sutela ym. 2019, 169–170). Työntekijöi-

den kokemukset esimiestyöstä ovat parantuneet kaikilla johtamisen osa-alueilla. Esimiestyön luonne onkin muuttumassa valvonnasta kannustamiseen, mahdollistamiseen ja tukemiseen. Mitä esimiestyölle ja laajemminkin johtamiselle tapahtuu tilanteessa, jossa alaiset työskentelevät kodeissaan? Miten työtä johdetaan? Muuttuuko kannustaminen ja tukeminen?

Yritykset ja julkisen sektorin työpaikat ovat monesti hierarkkisia organisaatioita, joissa on esimiestason lisäksi keskijohto, ylin johto ja erilaisia tukiyksiköitä. Mitä organisaation hierarkkisissa suhteissa tapahtuu, kun toiminta hajautuu? Hajautuuko valta, vai keskittykö se mahdollisesti pienelle ”nyrkille”?

Yhteenveto

Vaikka etätyöstä onkin koronaviruksen myötä tullut kasvava työntekeksen muoto ja keino välttää pahimmat taloudelliset menetykset, on perusteltua myös kysyä, miksi etätyö on yleistyntä sangen hitaasti? Siihen tarvittavat laitteet ja ohjelmistot ovat olleet useimpien käytössä jo pitkään. Etätyöhön tarvitaan periaatteessa kotona oleva työtila, yleensä pöytä ja tuoli, sekä tietokone ja Office365 ja tarvittavat tietoliikenneyhteydet. Käytännössä etätyö on kuitenkin ollut mahdollista vain pienelle osalle palkansaajia. Se on ollut luonteva tapa järjestää osaa monien keskiluokkaisten asiantuntijaryhmien tai yrittäjien viikoittaisesta työstä. Suurimman osan työntekijöistä on ollut kuitenkin pakko mennä työpaikalleen joka päivä. Työtä ei vain ole voinut tehdä etänä tai etätyön tekemistä ei ole mahdollistettu työn organisoinnin tai johtamisen takia. Etätyön yleistymistä ovatkin hidastaneet ennen kaikkea kulttuuriset tekijät, työn organisoinnin käytännöt ja työmarkkinoiden sopimuskäytännöt.

Suurimmat esteet ovat edelleen mitä ilmeisimmin kulttuurisia ja organisatorisia. Työt on yleensä suunniteltu tehtäviksi työpaikoilla. On paljon sellaisia tehtäviä, joita ei yksinkertaisesti ole mahdollista tehdä kotona. Myös työntekijöiden valvonta on suunniteltu tehtäväksi työpaikoilla, jossa se on yksinkertaisempaa kuin hajau-

tetusti kotioiloissa. On myös syytä muistaa, että monet työntekijät haluavat tehdä työnsä työpaikalla. Näin työ ja vapaa-aika voidaan erottaa yksinkertaisella tavalla. Monelle työntekijälle työpaikan sosiaaliset suhteet tarjoavat, oman puolison ohella, ainoat aikuisten keskinäiset sosiaaliset suhteet. Lisäksi työntekijöiden välinen kasvokkainen vuorovaikutus on tärkeä sekä työhyvinvoinnin että tuottavuuden kannalta.

Tähän mennessä etätöiden tekeminen on perustunut yksilölähtöisyyteen. Koko työpaikkaa koskevia sopimusjärjestelyjä on tehty vasta aivan viime vuosien aikana. Etätö on riippunut yksilön asemasta työorganisaatiossa, hänen omasta aloitteellisuudestaan ja työnantajan suopeudesta. Esimerkiksi Tampereen yliopistossa tukipalveluiden henkilöstölle etätö mahdollistettiin – niille, joille se työtehtävien puolesta oli mahdollista – vasta syksyllä 2019. Tuolloinkin etätöpäivät rajattiin vain pariin päivään kuukaudessa. Etätöyössä tärkeällä sijalla on luottamus. Tekeekö työntekijä kotonaan töitä, vai jotakin muuta? Luottamuksen puute on ollut yksi keskeinen etätöyön laajentumista jarruttanut tekijä.

Etätöyön tekemiselle ei Suomessa ole vielä kehittynyt sen paremmin virallisia kuin epävirallisiakaan työn organisoimisen tapoja. Asia ei kuitenkaan ole uusi, sillä jo syyskuussa 2001 SAK:n puheenjohtaja Lauri Ihalainen esitti, että palkansaajajärjestöt tekisivät yhteisen aloitteen työnantajille etätöitä koskevasta puitesopimuksesta. Ihalaisen mukaan etätö voi tuoda työntekijöille uusia vapauksia, ja laajimmillaan myönteiset vaikutukset voivat olla jopa yhteiskuntapoliittisia. Työntekijä voisi valita asuinpaikan vapaammin, kun työviikko olisi joko kokonaan tai osittain irti kiinteästä työpaikasta.

Etätöyön potentiaalit on havaittu myös yrityksissä. Esimerkiksi Telia kertoo kotisivuillaan, että ”kotitoimistolla työskentely tai opiskelu tuo vaihtelua normaaliin arkeen. Kotona saa keskittyä rauhassa meneillään oleviin tehtäviin ja monesti tehokkuus kasvaa etäpäiviä pitäessä. Lisäksi työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen helpottuu, kun aikaa ei kulu työmatkoihin. Suju-

van työskentelyn kotona mahdollistavat kunnan työvälineet ja yhteydet.” (<https://www.telia.fi/kauppa/etatyo-ja-etaopiskelu>). Telian intressinä on luonnollisesti markkinoida omia laitteitaan ja verkkoyhteyksiään. Samalla mainos kertoo siitä, että työ nähdään mahdollisuutena tehdä työtä eri ympäristöissä.

Etätö ei ole vielä institutionaalistunut osaksi työmarkkinoiden arkea. Tästä huolimatta etätöitä on tehty jo vuosikymmeniä, ja osa töistä on jo pitkään tehty kotona. 2000-luvun alussa tekemämme tietotyötä käsitelleen tutkimuksen mukaan noin 60 % silloisista tietotyöläisistä teki säännöllisesti osan töistään kotona iltaisin tai viikonloppuisin (Blom ym. 2001, 190). Töitä viedään kotiin, jotta kaikki tarpeellinen saataisiin tehdyksi projektia tai seuraavaa työpäivää varten. Tällainen kotona työskentely on yleensä palkatonta tai kuuluu kokonaistyöajan piiriin.

Nyt suomalaisista palkansaajista on etätöissä enemmän kuin koskaan aikaisemmin. Siirtyminen etätöyöhön tapahtui käytännössä yhdessä yössä. Asiasta ei keskusteltu työmarkkinaosa-puolten kesken. Työpaikkatasolla luottamusmiehet eivät neuvotelleet työnantajien edustajien kanssa paikallisesti etätöjärjestelyistä. Yksittäiseltä työntekijältä ei kysytty tämän valmiutta tai halukkuutta siirtyä etätöihin. Meidät yksinkertaisesti määrättiin etätöihin, ja työpaikoille pääsy on estetty.

Etätöyllä on nähty olevan monia myönteisiä vaikutuksia sekä tuottavuudelle että työhyvinvoinnille. Monet työntekijäryhmät ovat halunneet tehdä etätöitä enemmän kuin käytännössä on ollut mahdollista. Nyt olemme uudessa tilanteessa, jossa etätöille ei ole vaihtoehtoa. Onko tilanne nyt sama kuin aikaisemminkin, vai pitäisikö meidän pohtia etätöyön yhteiskunnallisia vaikutuksia aikaisempaa laaja-alaisemmin? Miten etätö vaikuttaa työhyvinvointiin? Muuttuvatko työelämän valta- ja auktoriteettisuhteet suhteessa aiempaan? Mitä tapahtuu tuottavuudelle? Entä miten ihmisten arki ja arjen sosiaaliset suhteet muuttuvat, kun lähes kaikki ovat etätöyössä?

Olemme edellä pohtineet etätöitä nopeasti muuttuneessa yhteiskunnallisessa tilanteessa. Tarkastelun ulkopuolelle on jäänyt kokonaan se, miten etätöitä vaikuttaa työn tuottavuuteen, työntekijöiden sekä työntekijöiden ja työnantajien välisiin suhteisiin. Miten muuttuvat työyhteisöt ja sitä kautta työn tuottavuus? Tähän kysymyk-

seen vastaaminen edellyttää asiantuntemusta, jota meillä ei ole. Etätöitä vaikuttaa monella tasolla. Vaikutukset voivat olla hyvin erilaisia, kun ilmiötä tarkastellaan yksittäisen työntekijän, työorganisaation tai koko yhteiskunnan tasoilla. Seuraava taulukko havainnollistaa näitä tasoeroja.

Taulukko 1. Etätöiden vaikutuksia yksilö-, organisaatio- ja yhteiskuntatasolla

| Työntekijä | Organisaatio | Yhteiskunta |
|------------------------------|---------------------|--------------------------|
| Joustavuus | Tuottavuus | Uudet työmahdollisuudet |
| Työn itsenäisyys | Joustava työllisyys | Ekologisuus |
| Työn ja vapaa-ajan tasapaino | 24/7 jatkuvuus | Infrastruktuuri/liikenne |
| Uusien teknologioiden käyttö | Virtuaalisuus | Sosiaalinen koheesio |

Etätöitä tekevän työntekijän näkökulmasta työn tekemisen joustavuus kasvaa, koska hänen ei tarvitse lähteä joka päivä työpaikalle. Työmatkoihin käytettävä aika jää johonkin muuhun tekemiseen. Työn itsenäisyys lisääntyy, tekijä voi itse päättää, ohjelmistojen määrittämässä rajoissa, miten työnsä tekee. Myös työnjohdon välitön valvonta jää yleensä pois. Tämä ei suinkaan tarkoita valvonnan häviämistä kokonaan. Sen sijaan valvonnan luonne muuttuu tekniseksi. Työ ja vapaa-aika voivat olla paremmin tasapainossa, kun työntekijä pystyy itse säätelemään työrytmiään. Toisaalta uhkana voi olla se, että työ voi viedä entistä suuremman osan päivästä. Lopulta etätöitä voi mahdollistaa uusien töitä helpottavien teknologioiden käytön. Etätöitä ei voida tehdä kunnolla, elleivät työvälineet ja tarvittavat ohjelmistot ole kunnossa.

Organisaation kannalta etätöiden käyttö merkitsee isoja muutoksia. Työpaikat tyhjenevät ja hiljenevät. Etätöiden yhtenä hyvänä puolena on nähty sen myönteinen vaikutus tuottavuudelle. Etätöitä voi lisätä joustavaa työvoiman käyttöä sekä mahdollistaa 24/7 toiminnallisuuden. Laa-

jamittainen etätöitä on uusi askel virtuaalisuuden yleistymisessä. Työyhteisöistä tulee virtuaalisia, kokoukset on siirretty verkkoon, ja itse työ tehdään tietoverkkojen välityksellä.

Etätöiden laajalla käytöllä on merkittäviä vaikutuksia koko yhteiskunnan tasolla. Etätöitä voi tarjota uusia työmahdollisuuksia sellaisille, jotka eivät ole voineet eri syistä liikkua työpaikoille. Se voi helpottaa vammaisten tai muutoin rajoitteisten osallistumista työhön. Etätöitä hajauttaa työtä maaseudulle. Tällä voi olla myönteinen vaikutus alueiden elinvoimaisuuteen. Etätöillä on valtava merkitys ympäristölle. Jo nyt olemme nähneet, miten ilmanlaatu on kohentunut maailman suurkaupungeissa, ja miten turismin jyrkkä vähentyminen on muuttanut esimerkiksi vesistöjen tilaa. Liikkumisen vähentyminen kuormittaa vähemmän kaikkea julkista infrastruktuuria. Nykyinen poikkeustila vaikuttaa samalla tavalla koko yhteiskuntaan. Etätöitä koskee kaikkia, liikkumisen rajoitukset koskevat kaikkia ja ravintolat sulkeutuvat kaikilta yhteiskunnalliseen asemaan katsomatta. Voimme olettaa, että kaikilla näillä tekijöillä on vaikutus sosiaaliseen koheesioon.

Lähteet

Bernstein, E., Blunden, H., Brodsky, A., Sohn, W., & Waber, B. (2020). The Implications of Working Without an Office. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2020/07/the-implications-of-working-without-an-office>

Blom, R., Melin, H., & Pyöriä, P. (2001). Tietotyö ja työelämän muutos. Helsinki, Gaudeamus.

Even, A. (2020). The Evolution of Work: Best Practices for Avoiding Social and Organizational Isolation in Telework Employees. Available at SSRN 3543122.

Hakanen, J., & Kaltainen, J. (2020). Miten Suomi voi. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tutkimushanke/miten-suomi-voi/>

Kamensky, J. M. (2020). The future of work is here: How 'distance work' is transforming the workplace. Apr 23, 2020 /<https://washingtontechnology.com/articles/2020/04/23/insights-kamensky-part-1-future-of-work.aspx>

Kiesler, S., & Cummings, J. N. (2002). What do we know about proximity and distance in work groups? A legacy of research. Teoksessa Hinds, P., & Kiesler, S. (toim.), *Distributed work* (57–80). Boston Review. (<https://psycnet.apa.org/record/2002-17012-003>) Luettu 26.8.2020

Koivumäki, J., Kankaanpää, A., Melin, H., & Blom, R. (2006). Luottamustyöorganisaatioissa, empiirinen tarkastelu. Teoksessa Jokivuori, P ym. (toim.) *Työelämän taitekohtia*. Helsinki, Työpoliittinen tutkimus 309, Työministeriö. ss. 72–94.

Lehtinen, I. (2020). Neljä iskua asunto-markkinoille 30 vuodessa – korona voi vaikuttaa kuten finanssikriisi. Tilastokeskus, Tieto & Trendit (<http://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2020/nelja-iskua-asuntomarkkinoille-30-vuodessa-korona-voi-vaikuttaa-kuten-finanssikriisi/>) luettu 26.8.2020

Mamia, T. & Melin, H. (toim.), 2007. Tietoyhteiskunta ja työorganisaatioiden muutos. Turku. Sosiologian tutkimuksia A30, Turun yliopisto.

Ojala, S., Pyöriä, P., & Nätti, J. (2015). Ansiotyö ajasta ja paikasta riippumatta. Teoksessa Anttila Anu-Hanna, Anttila Timo, Liikanen Mirja ja Pääkkönen Hannu (toim.) *Ajassa kiinni ja irrallaan. Yhteisölliset rytmit 2000-luvun Suomessa*. Helsinki, Tilastokeskus. ss. 61–72.

Pekkola, J (2002). Etätyö Suomessa. Fyysiset, virtuaaliset, sosiaaliset ja henkiset työtilat etätyöympäristöinä. Helsinki, Svenska Handelshögskolan.

Skyrme, D. (1993). Distance Working - The Corporate Perspective (<https://www.skyrme.com/pubs/fwp0493.htm>) luettu 26.8.2020

Sutela, H., Pärnänen, A., & Keyriläinen, M.. (2019). Digiajan työelämä. Helsinki, Tilastokeskus.

Koronapandemia ja etätyö, mikä muuttui vai muuttuiko mikään?

Koronapandemian seurauksena etätyö yleistyi Suomessa voimakkaasti. Tilastokeskuksen arvion mukaan likimain puolet, eli noin miljoona suomalaista palkansaajaa on tehnyt etätyötä tänä keväänä (Sutela 2020). Etätyö kiinnostaa laajasti, ja viime aikoina onkin julkaistu runsaasti erilaisia gallupeja ja tutkimuksia etätyöstä. Tulokset ovat olleet monilta osin ristiriitaisia: yhtäältä etätyö lisää hyvinvointia, työn tehoa ja tehokkuutta sekä edistää työn ja muun elämän yhteensovittamista – toisaalta se voi uuvuttaa, tylsistyttää eli aiheuttaa etätyöapatiaa sekä hämärtää työn ja vapaa-ajan rajat. Kokemuksia on varmasti yhtä paljon kuin työntekijöitä. Päätimmekin Työpoliittisen aikakauskirjan toimituksessa haastatella viittä kovaa työelämän asiantuntijaa ja kysyä heiltä, miten korona-aika vaikutti heidän etätyön tekoon; mikä oli hyvää ja mikä huonoa?

Tässä jutussa Tilastokeskuksen erikoistutkija **Hanna Sutela**, SAK:n kehittämisspäällikkö **Juha Antila**, Väestöliiton hankepäällikkö **Gunta Ahlfors**, SICK AG:n Senior Consultant sekä kirjailija/puhuja **Ari Rämö** ja EK:n johtaja (Osaaminen, digi & HR) **Taina Susiluoto** kertovat, millaisia kokemuksia heillä on korona-ajan etätyöstä, ja millaisia ajatuksia poikkeusajan etätyö on herättänyt.¹

Kaikille haastatteluun osallistuneille etätyö oli tuttu työnteon muoto jo ennen koronapandemian alkamista keväällä 2020. Suurimmalle osalle etätyö oli kuitenkin melko satunnaista; sitä tehtiin harvemmin kuin kerran viikossa. Ainoa poikkeus oli Tilastokeskuksen erikoistutkija Hanna Sutela, jolle etätyö oli arkipäivää jo ennen koronaepidemian alkamista. Hän on tehnyt säännöllistä etätyötä reilut kahdeksan vuotta, ensin pari päivää viikossa, viime vuodet noin kolme päivää viikossa. Hänelle etätyön aloittaminen oli alun alkajaan käytännön ratkaisu, joka liittyi siihen, että koti sijaitsi 200 kilometrin päässä työpaikalta.

Etätyön tekemiseen on liittynyt aikaisemmin melko vahvasti erilaisia ennakkoluuloja. Melin, Turja ja Krutova (2020) kirjoittavat tämän lehden artikkelissaan, kuinka eräessä työpaikassa ei sallittu laajamittaista etätyön käyttöä, koska kaupunginvaltuustossa oli esitetty epäilyjä siitä, että etenkin naiset saattaisivat tehdä etätyöpäivänään esimerkiksi käsitöitä tai hoitaa puutarhaa sen sijaan, että keskittyisivät vain työtehtäviinsä. Sittemmin työnantajien asenteet ovat muuttuneet aikaisempia myönteisemmiksi, ja työpaikoille on tullut yhtenäisiä etätyölinjauksia. Myös työvälineet, kuten kannettava tietokone ja uudet kommunikaatioon tarkoitetut

¹ Haastateltavien tarkempi esittely löytyy jutun lopusta.

sovellukset ovat edesauttaneet etätöiden mahdollisuuksia. Vuoden 2018 työolotutkimuksen (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019) mukaan vain neljä prosenttia niistä palkansaajista, jotka eivät tehneet etätötä, kertoivat syyksi sen, että työnantaja ei sallinut sitä. Nykyään etätömahdollisuus on monille työnantajille keino houkuttaa potentiaalisia työntekijöitä.

Kevät myllersi monen työpaikan etätöikäytännöt. Haastatteluun vastanneista kaikki olivat siirtyneet joko kokonaan tai osittaiseen etätööhön. Työpaikalla oli käyty vain hakemassa tavaroita, kastelemassa kukkia tai pitämässä palaverieja tai tapaamisia, joita ei etänä voitu pitää. Kesän jälkeen yhden haastateltavan työpaikalla oli otettu käyttöön ns. hybridimalli, jossa osa työviikosta tehdään kotona ja osa työpaikalla.

Koska kaikki haastateltavat olivat siirtyneet koronan seurauksena laajaan etätööhön, kysimme heiltä, miten etätö on muuttanut heidän työtään? Mikä on ollut hyvää ja mikä hankalaa? Työn tehostuminen ja tuottavuus nousivat esille lähes kaikkien haastateltavien vastauksissa tavalla tai toisella. Juha Antila SAK:sta kertoo, kuinka hänen ensimmäinen havaintonsa etätöistä oli, että kaikki siirtymiset, spontaanit käytäväkeskustelut ja muut kohtaamiset olivat etätötä tehdessä poissa. *”Kokoukset voivat alkaa suoraan toistensa perään tai jopa osin päällekkäin. Normaaliaikana pelkästään siirtymisiin talosta toiseen tai ainakin paikasta toiseen vie aikaa, mutta se myös toimii samalla palauttavana riittinä.”* Myös kokousten koettiin yleisesti tehostuneen.

Toisaalta työpäivien tehostumisen käänköpuolena vastaajat olivat havainneet itsessään uupumista ja väsymistä. Työpäivät tuntuivat raskaammilta kuin työpaikalla. Taukojen poisjääminen, perä perään jatkuvat virtuaaliset kokoukset sekä sosiaalisten kontaktien puute aiheuttivat uupumista. Väsymistä ehkäistäkseen moni oli ottanut käyttöönsä uusia rutiineja: kävelylenkkejä sekä virtuaalikalveja. Työmatkoihin ja itsensä laittamiseen kuluva aika voitiin myös nyt käyttää nukkumiseen, liikkumiseen sekä har-

rastuksiin. Pari vastaajaa kertoikin hyvinvointinsa kasvaneen korona-aikana. Tilastokeskuksen Hanna Sutela toteaa, että hänelle *”etätö ja työaikojen joustot ovat iso tekijä jaksamisen ja hyvinvoinnin kannalta”*.

Joustavuus olikin tehostumisen lisäksi sana, joka nousi kaikissa haastatteluissa esille. Kesken työpäivän saatettiin käydä pienellä lenkillä, töitä voitiin tehdä kesämökiltä käsin ja työtä pystyttiin rytmittämään paremmin omien tarpeiden mukaan. Joustavuuden mukana tulee kuitenkin aina vastuu ja kyky itsensä johtamiseen. Sutela jatkaakin, että *”etätö vaatii kyllä aika lailla itsensä johtamista: vaarana taitaa monella olla pikemminkin se, että työntekoa ei osaa lopettaa kuin se, että tulisi lusmuiltua”*.

Sosiaalisen kanssakäymisen muuttuminen nousi esille kaikissa haastatteluissa. Kaivattiin spontaaneja, kasvokkaisia tapaamisia työkavereiden kanssa. EK:n Taina Susiluoto kertookin, kuinka hän jäi kaipaamaan työkavereiden tapoamista ja vapaamuotoisia, spontaaneja hetkiä, jolloin syntyi uusia ideoita. *”Työyhteisön ilmapiirin luominen on vaikeampaa etänä, vaikka järjestimmekin päivittäin etäkahvitteluhetkiä.”* Ari Rämö kirjoittaaakin, että *”vaikka meitä suomalaisia sanotaan usein introverteiksi, tässä etänä huomaa kaipaavansa keskustelua ja vuorovaikutusta”*.

Haastatteluissa nousi esille niin ikään oma aktiivisuus sosiaalisten suhteiden ylläpidossa. Etätöissä niin sanotut epäviralliset keskustelut jäävät vähemmälle, ja tiimipalaverissa ehditään käymään vain tärkeimmät työasiat läpi. Yksi etätöiden haaste piilee ehkä juuri siinä, että työntekijöiltä jää pois niin sanottu epävirallinen kanssakäyminen. Aikaisemmissa tutkimuksissa on tuotu esille, että työpaikalla luottamus rakentuu juuri tällaisten epävirallisten keskustelujen kautta. Riskinä onkin, että varsinkin työyhteisön uusien jäsenten suhteet muuhun työyhteisöön jäävät hauraiksi.

Ongelmien selvittäminen sekä ideointi koettiin helpommaksi kasvokkain tehtynä kuin etänä. Väestöliiton Gunta Ahlfors kertoi, että he olivat tiiminsä kanssa tavanneet ulkoilmassa, jos jokin

asia oli mennyt umpikujaan tai ei ollut edistynyt toivotulla tavalla. Kasvokkaisten tapaamisten koettiin olevan myös merkittävästi tehokkaampia ideoinnissa kuin virtuaalisten tapaamisten. Tilastokeskuksen Hanna Sutela toteaa, että etäpalavereissa kynnys heitellä ilmaan puolileikillään jotain ideoita nousee hyvin korkeaksi. *”Lähi-palavereissa sen sijaan voi käydä niin, että toinen tarttuu tuollaiseen ideantynkään ja sitä aletaan yhdessä kehittää ja lopputulos onkin tosi hyvä. Nyt myös huomaa konkreettisesti, miten paljosta ihan hyödyllisestäkin informaatiosta jää paitsi, kun kuulumisia ei tule vaihdetuksi kollegoiden kanssa ohimennen lounaspöydissä, käytävillä ja palaverien alkua odotellessa.”*

Kommunikaation muuttuminen ja kasvotusmuus tuotiin esille useassa yhteydessä. Kehonkieli jää virtuaalisessa keskustelussa suurimaksi osaksi pois. Väestöliiton Ahlforsin työssä verkostoituminen eri aloilta ja taustoista olevien ihmisten kanssa on keskeinen osa työnkuvaa. Hänen työssään ensikontaktit ovat syntyneet erillisissä tilaisuuksissa, joissa jo lyhyen keskustelun perusteella osapuolille on tullut usein selväksi, kiinnostaako kumpakaan osapuolta yhteistyön kehittäminen eteenpäin vaiko ei. Yhteisymmärryksen syntymistä ovat tukenet kehonkieli ja muu sanaton viestintä. *”Nykyisin viestimme ensiksi kirjallisena, jonka jälkeen on mahdollinen etäkokous. Niiden kautta on kuitenkin vaikeampaa hahmottaa, olemmeko ennalta tuntemattoman keskustelun vastapuolen kanssa oikeasti samoilla ”aallon pituuksilla” vaiko ei, ja kuinka sitoutunut asiaan toinen osapuoli on”,* toteaa Ahlfors haastattelussaan.

Ne, jotka olivat aikaisemmin tehneet etätyötä enemmän, totesivat, että nyt kun kaikki työkaaverit olivat siirtyneet etätyöhön, kommunikointi oli helpompaa kuin aikaisemmin. Tilanne, jossa osa oli etänä ja osa fyysisesti paikalla, koettiin hankalaksi. Sama tuli esille verkostoyhteistyössä. Esimerkiksi Susiluoto EK:sta toteaa: *”Haasteellista oli hetken aikaa se, että meidän läheiset kumppaniorganisaatiot menivät vähän eritahtisesti etätyömoodiin. Edunvalvonnassa*

keskeistä on kuitenkin dialogi ja kanssakäymisen eri tahojen kanssa ja se onnistuu vähän heikommin silloin, jos osa on etänä ja osa paikalla.”

Työn ja vapaa-ajan rajan häilymisestä on kirjoitettu viime aikoina paljon. Myös haastatteluisuissa tämä teema nousi esille. Osa kertoi, kuinka työn ja vapaa-ajan selkeä raja katosi korona-ajan etätyön myötä.

Väestöliiton hankepäällikkö Gunta Ahlfors kertoo, kuinka hän ennen korona-aikaa pystyi paremmin erottamaan työn ja vapaa-ajan jättämällä työhön liittyvät asiat ja dokumentit toimistolle. Näin ne pysyivät poissa silmistä työajan ulkopuolella. Korona-aikana tämä ei luonnollisesti ole enää mahdollista, kun oma työpiste sijaistee kotona; työvälineet ja paperit ovat jatkuvasti käden ulottuvilla. Toisaalta haastatteluisuissa nousi esille myös työhön uppoutuminen: SAK:n Juha Antila kertoo, kuinka hän on joskus havahdunut siihen, että on työkoneella vielä iltauutisten aikaan. *”Työhön uppoutuminen on ollut etätyössä paljon helpompaa kuin toimistolla.”* Myös Tilastokeskuksen Hanna Sutela toteaa, että etätyö tarjoaa paremmin keskittymiseen tarvittavan rauhan, mitä työpaikan avotila ei tarjoa.

Työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyen korona-aika on varmasti aiheuttanut melkoisesti haasteita. EK:n Taina Susiluoto kertoo, että hänelle etätyö oli melkoista taistelua: *”Kotona oli yhtä aikaa etäyläkoulu, etäalakoulu ja etäpäiväkoti ja samaan aikaan minun etäedunvalvontatyö ja mieheni oma yritys pyöri etänä.”*

Työergonomiasta on puhuttu paljon viime aikoina. On kerrottu työntekijöistä, jotka ovat tehneet töitä kotisaunassaan, olohuoneen sohvalla ja keittiön pöydällä. Monet haastateltavista toivatkin esille huonon työergonomian. Osalle työnantaja oli tarjonnut etätyötä helpottavia työvälineitä, muun muassa EK:n Taina Susiluoto toteaa, että he tarjosivat työntekijöilleen tuoleja sekä näyttöpäätteitä. Toisaalta tuotiin myös esille, että huonot työasennot pakottivat nousemaan ylös säännöllisin väliajoin. Vaikka työergonomia olikin monen osalla heikolla kantimilla, työn joustavuus helpotti monen osalla

liikunnan harrastamista työpäivän aikana. Esimerkiksi Tilastokeskuksen Hanna Sutela kertoo, että etätyössä hän on voinut aamulla tai ruokautunnilla käydä esimerkiksi ratsastamassa.

Koronan myötä digitaalisten työvälineiden sekä sovellusten käyttö ovat lisääntyneet räjähdysmäisesti. Vastaajat kertoivatkin, kuinka koronan seurauksena he olivat opetelleet aktiivisesti käyttämään erilaisia sovelluksia. EK:n Susiluoto toteaa, että korona-aikana oppiminen oli helpompaa, kun kaikki olivat samassa veneessä uuden edessä, ”sai ihan luvalla ihmetellä, miten teams toimii”. ”On ollut hauska huomata, kuinka ihmiset auttavat kokouksissa toisiaan sähköisten välineiden käytössä. On havaittavissa jonkinlaista yhteisen koettelemuksen aikaan saavaa solidaarisuutta”, toteaa niin ikään SAK:n Juha Antila haastattelussaan.

Korona-aika on muuttanut myös johtamista. Kysyimmekin niiltä haastateltavilta, joiden työtehtäviin kuului muiden johtamista, kuinka etätyö on tähän vaikuttanut? EK:n Susiluoto toteaa, että he huomasivat EK:ssa jo epidemian alkuvaiheessa, että oli tärkeää tukea uudella tavalla henkilöstöä etätyön ergonomiassa ja muuttaa johtamiskäytäntöjä. Henkilöstöinfoja pidettiin aikaisempaa useammin ja tiimipalaverien määrää lisättiin. Sosiaalisten kontaktien säilyttäminen sekä yksinäisyyden ehkäisy tuotiin myös haastatteluissa esille. Spontaanin ajatuksen-vaihdon merkitystä korostettiin. ”Etätyö pohjaa molemminpuoliseen luottamukseen siitä, että työlle asetetaan tavoitteet ja työt tehdään parhaan osaamisen mukaan”, toteaa Susiluoto haastattelussaan.

Vastauksissa nousi esille myös etätyön taitojen kehittyminen pitkällä aikavälillä. Ari Rämö SICK AG:sta toteaa, että nyt muutaman kuukauden jälkeen hän osaa jo paremmin rytmittää omaa päiväänsä ja muistaa myös tarvittavat tauot ja lounaan. Myös kommunikoinnin koettiin helpottuneen alun kankeuksien jälkeen. Kokeilujen kautta löydettiin tiimeille sopiva tapa oppia ja kommunikoida. Kysyimmekin haastateltavilta, mikä olisi itselle optimaalinen määrä tehdä etä-

työtä omien työtehtävien kannalta? Kaikki haastateltavat sanoivat, että voisivat lisätä etätyön määrää. Kukaan ei tosin maininnut, että haluaisi jäädä täysimääräiseen etätyöhön. Myös ns. hybridimalli koettiin toimivaksi.

Lopuksi annoimme haastateltaville vielä vapaan sanan. Ari Rämö SICK AG:sta halusi tuoda esille, että itse etätyötä tekevänä unohtaa usein kaikki ne ihmiset, joilla ei ole siihen mahdollisuutta työn luonteen ja ”pakollisen läsnäolon” takia. ”Suomessa on todella paljon ihmisiä, jotka pitävät tämän yhteiskunnan pyörimässä lähtiessään jokaisena aamuna työpaikalleen ja hoitaessaan työtehtävänsä vastuuntuntoisesti. Kiitos kaikille heille siitä.”

EK:n Taina Susiluoto kehuu vielä lopussa Suomen onnistumista etätyöhön siirtymisessä. ”Tämä huikea osaamisloikka tulee hyödyntää jatkossakin. Näemme jo nyt suomalaisten yritysten uudistumisen ’digital way of working’ mielessä. Se tuottaa paitsi uudenlaisia työelämämahdollisuuksia, myös aivan uusia liiketoimintamalleja. Moni johtaja on omakohtaisesti tehnyt korona-aikana digiasioiden kanssa uudella tavalla töitä ja tällä on vaikutusta yritysten uudistumiseen. Digitaaliset ratkaisut luovat kilpailuetua ja vastaavat samalla ilmastohaasteisiin. Uutta teknologiaa kypsyy sopivasti tähän saamaan siten, että teollisuuden digitalisoituminen isommassa mittakaavassa mahdollistuu ja voimme esimerkiksi jatkossa etäoperoida toimintoja Suomesta käsin ja tehdä korkeamman lisäarvon työtä paikkariippumattomasti. Korona vauhditti digitalisaatiota ja maailmanmarkkinat tulevat menemään osin uusiksi tämän johdosta. Siksi nyt on aika käyttää suomalaisten ottamat digiloikat hyödyksi ja varmistaa kilpailukykyimme ja talouden kestävä kasvu uudistumisen kautta. Mikään aiempi kehoitus digitalisoitua ei ole ollut yhtä tehokas ajuri kuin korona.”

Kiitos kaikille haastatteluun osallistuneille!

Toimittanut Marianne Keyriläinen

Hanna Sutela työskentelee erikoistutkijana Tilastokeskuksessa. Hänen päävastuullaan on viiden vuoden välein toteutettava Työolotutkimus.

Ari Rämö, SICK AG (Konserni) Senior Consultant (aiemmin SICK Oy toimitusjohtaja 30.6. asti) sekä kirjailija/puhuja (johtaminen).

Taina Susiluoto vastaa EK:n Osaaminen ja digi -vastuualueesta sekä toimii samalla myös EK:n HR-johtajana.

Gunta Ahlfors toimii hankepäällikkönä Väestöliiton Tunnista kansainvälinen osaaja / Recognizing International Talent -hankkeessa (2020– 2022). Hankkeen tavoitteena on laajalla yhteistyöllä kehittää uusia malleja ja menetelmiä, jotka edesauttavat suomalaisia työnantajia paremmin tunnistamaan ja luottamaan koulutettujen maahanmuuttajien ulkomailta tuotuun koulutukseen ja osaamiseen.

Juha Antila toimii SAK:n kehittämisspällikkönä. Hänen vastuualueina ovat työelämän kehittämisen ja tutkimuksen asiat, sekä SAK:n strategisen kärkihankkeen Mahdollisuuksien aika -johtaminen.

Lähteet

Sutela, H. (2020) Kun mahdollisen kävi mahdolliseksi - tietotyön yleisyys mahdollisesti etätöön läpimurron Suomessa. Tieto & Trendit. Tilastokeskus. [viitattu 10.9.2020]. Saantitapa: <http://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2020/kun-mahdoton-kavi-mahdolliseksi-tietotyon-yleisyys-mahdollisesti-etatyon-lapimurron-suomessa/?listing=simple>

Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019) Digiajan työelämä - työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus. [viitattu 11.9.2020]. Saantitapa: https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf

Elinikäistä osallistumista vai elämää työ edellä?

Pirjo Juvonen-Posti¹ — Patrik Tötterman²

Johdanto

Työkyvyn ja työllistymisen tuen palveluiden kehittämisen kannalta on tärkeää pohtia, kuinka yhteiskunta reagoi työn murrokseen, jonka piirteinä ovat esimerkiksi työurien pirstaloituminen, työn digitalisoituminen, vuokra- ja alustatyö, keskitason osaamista vaativan työn vähentyminen ja työsuhteiden moninaistuminen. Työn murros yhdessä muun muassa väestön ikääntymisen, digitalisaation ja niukkojen taloudellisten resurssien kanssa luo tarpeen miettiä uusia yhteisiä ratkaisuja tulevaisuuden työllisyys-, sosiaali- ja talouspolitiikkaan sekä työkyvyn ja työllistymisen tuen palveluihin ja käytäntöihin.

Työikäisten monialaisten palveluiden kokonaisuus hahmottuu tällä hetkellä asiakkaille ja eri alojen ammattilaisille puutteellisesti. Lisäksi kokonaisuus hahmottuu eri näkökulmista eri tavoin. On ongelmallista, että kaikkia toimijoita, kuten esimerkiksi terveydenhuoltoa, työterveyshuoltoa, aikuissosiaalityötä, työpaikkoja tai heikossa työmarkkina-asemassa olevien laajaa hanketoimintaa, ei saada systemaattiseen yhteistyöhön. Sosiaali-, terveys-, työllisyys-, koulutus-,

kuntoutuspolitiikkaa sekä sosiaaliturvaa on uudistettu sektorilähtöisesti ja toimintapolitiikkakohtaisesti, hahmottamatta kokonaisuutta.

Aineisto ja menetelmät

Työikäisten monialaisten palveluiden yhteensovittaminen ja vaikuttavuuden arviointitutkimuksemme (Juvonen-Posti, Saikku ja Turunen (toim.) 2020) rahoitettiin valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan kautta. Tavoitteenamme oli tuottaa kokonaiskuva hallinnonalat ja palvelujärjestelmät ylittävästä työikäisten työkyvyn ja työllistymisen tuen palveluiden kokonaisuudesta ja kuvata, miten yhteensovitettavien palveluiden tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta voidaan arvioida. Tarkastelimme tutkimuksessamme työikäisten työkykyä ja työllistymistä tukevien monialaisten palveluiden yhteensovittamista palveluintegraation, vaikuttavuuden arvioinnin ja systeemisen muutostarpeen ennakoinnin näkökulmista. Tutkimusaineistoinamme toimivat kirjallisuuskatsaukset, asiakkaiden ja asiantuntijoiden haastattelut ja

¹ Pirjo Juvonen-Posti, LT, Kun-PD, kuntoutuksen erityispätevyys, johtava asiantuntija, Työterveyslaitos

² Patrik Tötterman, FT, erityisasiantuntija, WorkingMIX-hankkeen ohjausryhmän puheenjohtaja, työ- ja elinkeinoministeriö

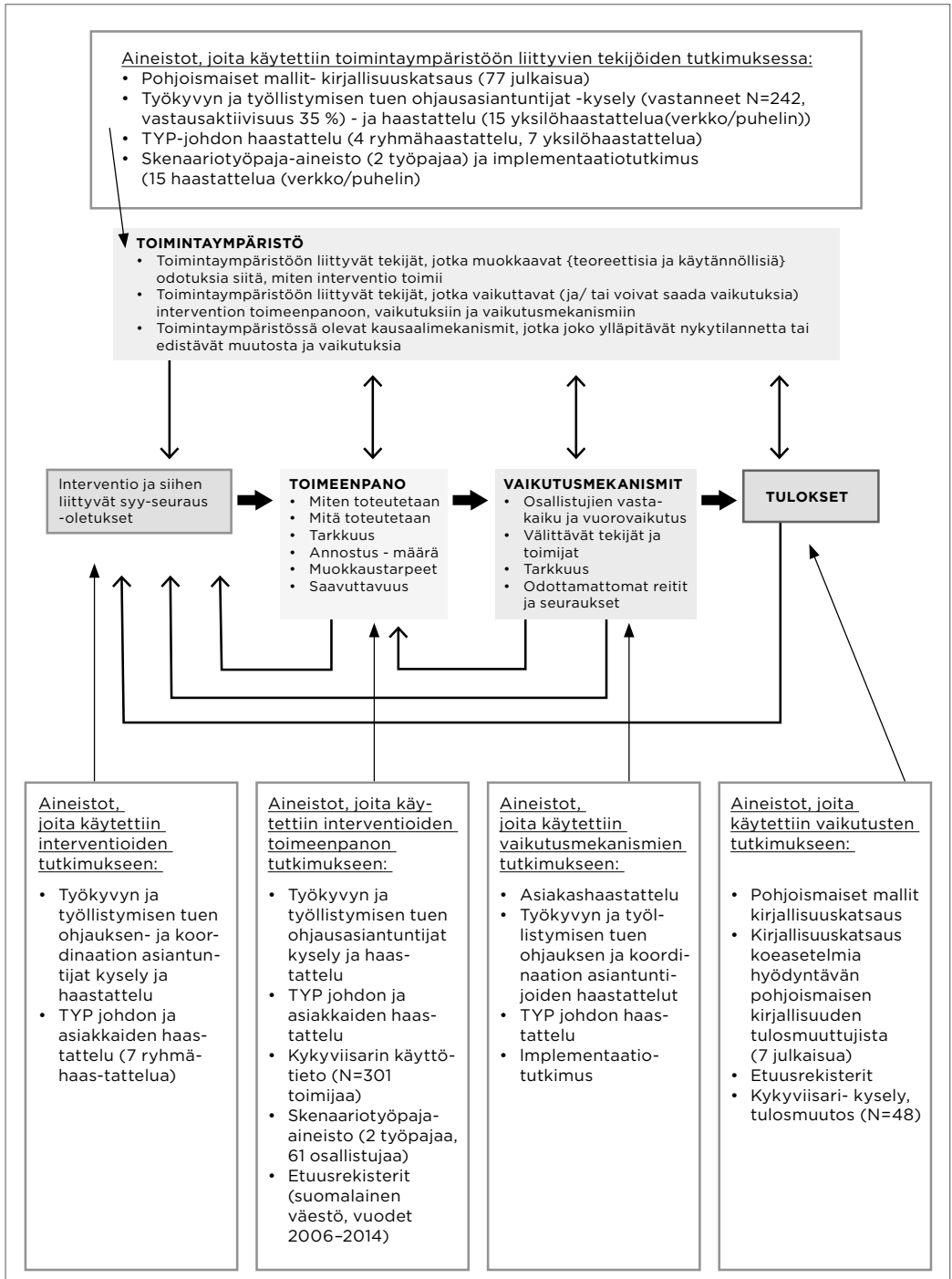
kyselyt, kansalliset rekisterit ja skenaariotyöpajatyöskentely. Kokonaiskuvan saamiseksi tarkastelimme tutkimuksessa koottua aineistoa erillisten tutkimustavoitteiden lisäksi Isonsa-Britanniassa kehitetyn kompleksisen intervention prosessiarviointi -mallin (Moore ym. 2014, 2015) avulla.

Tutkimuksen eri tutkimustehtävät kulkivat ajallisesti limittäin ja niitä tehtiin jatkuvassa yhteistyössä koko hankeryhmän toimesta. Jokaisessa osiossa vastuu oli määritelty tietyille tutkijaryhmälle tai tutkijatyöparille. Tutkimusmenetelmät pohjasivat vahvasti olemassa olevaan tie-

toon ja yhteistyöhön muiden käynnissä olevien projektien kanssa. Kokonaiskuva rakensimme kompleksisen intervention prosessiarviointi -mallin avulla (Kuvio 1).

Kompleksisten interventioiden arvioinnissa tulee huomioida, että toimeenpano tapahtuu paikallisissa toimintaympäristöissä ja eri viranomaisten, ammattilaisten, palveluntuottajien, työpaikkojen ja asiakkaiden vuorovaikutuksessa. Vaikutusmekanismien havaitseminen ja analysoiminen edellyttävät käytännössä toimeenpanon ja vaikutuksen yhtäaikaista monimenetelmällistä ja -näkökulmaista tutkimusta.

Kuvio 1. WorkingMIX-tutkimuksessa toimintaympäristön, intervention, toimeenpanon, vaikutusmekanismien ja tulosten kuvaamisessa käytettyjä aineistoja



Tulokset

Pohjoismainen vertaisarvioitu tutkimustieto palvelujen monialaisesta yhteensovittamisesta asiakaskokemusten sekä tulosten ja vaikutusten näkökulmista on vähäistä. Monialaisia palvelumalleja koskevien tulosten mukaan heikossa työmarkkina-asemassa olevien ihmisten kohdalla tarvitaan erilaisia palvelujen yhteensovittamisen tapoja niin hallinnon, organisaatioiden kuin asiakastyön tasolle. Erilaiset toimintamallit näyttävät edistävän ihmisten siirtymiä kohti työtä ja koulutusta, tavoitteiden mukaisia siirtymiä etuuksien välillä sekä mahdollisesti myös lisäävän koettua hyvinvointia. Asiakasnäkökulmasta tulokset kertovat, että heikossa työmarkkina-asemassa olevat ihmiset hyötyvät monialaisesta yhteistyöstä, kun se on kohdennettu asiakkaan tarpeiden mukaan.

TYP-verkostojen eli työllistymistä edistävän yhteispalvelun johdon sekä heikossa työmarkkina-asemassa olevien ihmisten haastattelujen perusteella monialaisen yhteistyön ja palveluintegraation toteutumisen tiellä on monia esteitä ja hidasteita. TYP-johdon näkökulmasta monialainen yhteistyö toimii jo melko hyvin tiettyjen sektoreiden välillä, mutta erityisesti terveydenhuollon toimijat ja työnantajat pitäisi saada sitoutumaan nykyistä vahvemmin monialaiseen yhteistyöhön. Asiakkaiden näkökulmasta monialainen yhteistyö ei usein toimi asiakkaan tarpeiden vaatimalla tavalla työllistymistä edistävissä palveluprosesseissa, vaan ammattilaisten työn- ja vastuunjako ovat epäselvät ja prosessi sekava ja epä johdonmukainen. Monialaisen yhteistyön sujuminen näkyy asiakkaalle lopulta niin, että hän voi luottaa siihen, että ammattilaisilta saa ennustettavasti ja oikea-aikaisesti tarpeenmukaista tukea kuntoutumiseen, työllistymiseen ja etuuksien hakemiseen ihmisen kokonaistilanne huomioiden.

Työkyvyn ja työllistymisen tuessa koordinaatio työtä tekeville toteutettiin monimenetelmällinen osatutkimus. Sen kysely sekä haastattelututkimuksen tulokset osoittavat, että työkyvyn

ja työllistymisen tukea tarjotaan eri puolella Suomea eri toimintaympäristöissä, työpaikoilta rikosseuraamuslaitokseen, kaikenikäisille työkäisille, mutta sen ohjaus- ja koordinaatio on sattumanvaraista. Työssä jatkamisen, työhön paluun, työllistymisen ja työssä pysymisen näkökulmista asiakkaan koordinaatioprosessi on lyhyehkö, 3–6 kuukautta tai jopa vain kertakonsultaatio. Hallinto- ja organisaatorajojen ylittäminen ohjaustyössä on vaikeaa, vaikka myös esimerkkejä onnistumisista näissä nivelvaiheissa verkostotyön avulla kuvattiin. Toisten työn ja palveluiden tuntemusta monialaisissa yhteistyöprosesseissa ei ole riittävästi, eikä koulutusjärjestelmä tällä hetkellä tue monialaisen osaamisen kehittämistä.

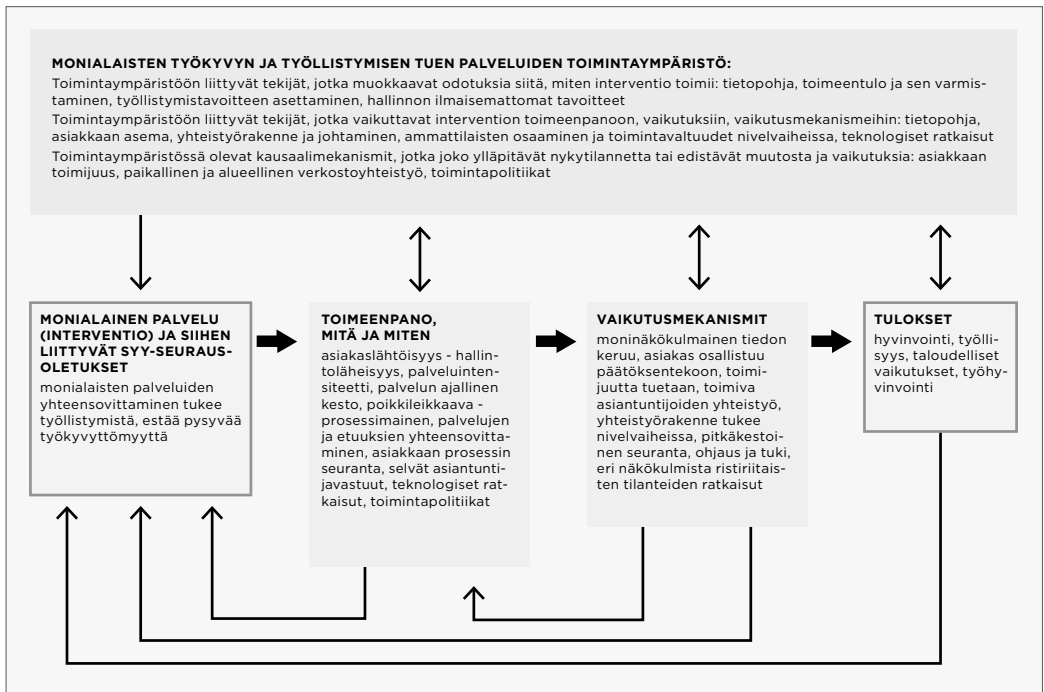
Työ- ja toimintakyvyn itsearviointimenetelmästä Kykyviisarista koottiin käyttö- ja kyselyaineistot. Kykyviisari-menetelmä on käytössä ja soveltuu käyttöön useissa työikäisten palveluissa, joissa monialaisia palveluja tarvitsevat henkilöt asioivat. Eri palveluissa olevien asiakkaiden välillä on eroja itsearvioidussa työ- ja toimintakyvyssä. Kykyviisari-menetelmän avulla voidaan havaita myös erilaisia kehityskulkuja seurannan aikana. Menetelmän sisällöistä Taidot-osio oli voimakkaimmin yhteydessä siirtymiseen työhön tai koulutukseen palvelun jälkeen. Tulos on alustava.

Monialaisten palveluiden vaikuttavuuden arvioinnin tutkimuksessa hyödynnetään tulosmuuttujana useimmiten työllistymistä, kun julkisen talouden kannalta tärkeää on myös kalliiden terveyspalveluiden käyttö. Kun väestötason toimenpidetietoja monialaisista palveluista ei ole olemassa, voidaan etuusrekisteri- ja hoitoilmoitustietoja yhdistelemällä saada aikaisempaa laajempi kuva monialaisten palveluiden tarpeesta ja vaikuttavuudesta väestössä. Trajektorianalyysin perusteella toimeentulotuen pitkäaikaisetkin saajat ovat hyvin heterogeeninen joukko, ja heillä on toisistaan eroavaa työkyvyn ja työllistymisen tukeen liittyviä etuuksia ja erikoissairanhoidon palvelunkäyttöä.

Työikäisten monialaisten palveluiden vaihtoehtoisia ratkaisuja ja toimeenpanoa selvitettiin tutkimustietoon pohjautuneissa fasilitoiduissa asiantuntijatyöpajoissa. Tämän pohjalta syntyi kolme eri tulevaisuusskenaariota: Uusi duunari, Työelämän monitaituri ja Elinikäinen osallistuja. Skenaariot perustuvat erilaisiin ihmiskuviin ja niissä on ratkaistu eri tavoin palveluintegraation organisointi, palvelun yhdenvertaisuus, työnteon ja toimeentulon rakentuminen, ja miten palveluiden ja etuuksien yhteensovittaminen on toteutettu. Työpajoihin osallistuneiden ammattilaisten ja asiantuntijoiden haastatteluilla kartoitettiin heidän näkemyksiään tulevaisuuden skenaarioiden käytännön

toimeenpanon haasteista ja mahdollisuuksista. Keskeisimpänä tuloksena oli, että palveluintegraation nykytila koettiin pirstaleiseksi. Palveluintegraatiossa todettiin olevan huomattavia alueellisia eroja. Haasteet liittyivät koordinaatioon, johtamiseen sekä erityisesti tietojärjestelmiin. Elinikäinen osallistuja -skenaariota pidettiin toivottavimpana. Lähtökohta tuolloin olisi se, että työtä, vapaaehtoistyötä ja osallistumista erilaisiin toimintoihin tehdään oman työ- ja toimintakyvyn puitteissa. Palvelujärjestelmän ja etuuksien tulisi noudattaa tätä voimavaralähtöistä logiikkaa. Asiakas tulisi tuolloin nähdä kokonaisvaltaisesti sekä työn että terveyden näkökulmasta.

Kuvio 2. Teemat, joita käytetyistä aineistosta nousi keskeisimmiksi toimintaympäristön, intervention, toimeenpanon, vaikutusmekanismien ja tulosten arviointiin



Kokosimme tutkimuksen tulosten ja johtopäätösten pohjalta seitsemän suositusta poliittisen päätöksenteon tueksi sosiaali- ja terveysterve-

luiden ja työllisyyttä edistävien palveluiden sekä sosiaaliturvan uudistuksiin ja monialaisten palveluiden vaikuttavuuden arvioinnin kehittämiseksi.

Suosituksat

1. Sosiaaliturvan uudistuksessa on huomioitava työn murroksen vaikutukset. Monialaisten työkyvyn ja työllistymisen tukeen liittyvien palveluiden ja etuuksien yhteensovittamisen olisi jatkossa pohjaututtava palkkatyömallia laajempaan osallistumiseen työhön sekä muuhun toimintaan yhteiskunnassa.
2. Työkyvyn ja työllistymisen tuen palveluja tarjoavien organisaatioiden ja toimijoiden toimintakulttuuriin tarvitaan muutos. Palveluprosessien suunnittelussa, palvelujen toteuttamisessa ja palveluintegraatiossa prosessi tulee rakentaa aidosti asiakkaan omista tarpeista ja tavoitteista, jotka luovat tapauskohtaisesti perustan myös eri toimijoiden yhteisille tavoitteille. Asiakkaan prosessia on seurattava työhön paluuseen tai työllistymiseen saakka.
3. Monialaisten palveluiden, kuntoutuksen ja etuuksien yhteensovittamisen rakentamiseen tarvitaan systeeminen, pitkäkestoinen, hallituskautet ja poliittikkarajat ylittävä kehittämissyö. Paikallisten monialaisten kokeilujen sekä palvelujärjestelmän rakenteellisten ja poliittikkauudistusten välimaastoon tulisi näitä tasoja yhteen nivova hybriditoimija, joka voi olla henkilö, organisaatio tai usean organisaation kehittämistiimi.
4. Palveluiden kehittämissä ja niiden yhteensovittamisessa tulee huomioida etuudet, ja vastaavasti etuusjärjestelmän muutoksissa myös palvelut. Sosiaaliturvauudistuksessa tulee huomioida myös työikäisten työkykyä ja työllistymistä tukevien palveluiden kehittäminen ja yhteensovittaminen etuuksien kanssa ml. kuntoutuspalvelut. Palveluiden ja etuuksien yhteensovittamisen tulee tukea asiakkaan etenemistä kohden tavoitteitaan, kohden kuntoutumista ja työllisyyttä. Etuusjärjestelmän yksinkertaistamisen tulisi helpottaa yhteensovittamisprosessin ennustettavuutta sekä asiakkaan että ammattilaisten näkökulmista.
5. Työikäisten työkyvyn ja työllistymisen tuessa yhteistyöprosessit ja käytännöt pitää sopia paikallisesti ja alueellisesti, jotta eri paikkakuntien tarpeet ja mahdollisuudet tulevat riittävästi huomioitua. Vastuu sopimisesta on sekä sote-, TE-, työllisyys-, sosiaalivakuutus-, kuntoutus, koulutus-, että välimarkkinatoimijoilla yhteisesti. Verkostoihin integroidaan myös alueen hankkeet.
6. Monialaista yhteistyötä tukevaa ammattilaisten osaamista on lisättävä kaikilla sektoreilla. Työikäisten työkyvyn ja työllistymisen tuen palveluiden ja kuntoutuksen tietosisällöt on sisällytettävä ammatillisiin perustutkintovaatimuksiin koulutuksen eri asteilla korkea-astetta myöten. Monialaisen kuntoutuksen koulutussisällöissä on vahvistettava työhön ja työelämään kytkeytyvää osaamista.
7. Tiedontuotannon ja tietojärjestelmien kehittämissä on huomioitava palveluiden toteutumisen, vaikutusten ja vaikuttavuuden seurantamahdollisuuden kehittäminen. Työikäisten monialaisista palveluista ja toimenpiteistä tulisi suunnitella tiedon keruu. Tämä tieto tulisi olla saatavilla monialaisen palvelun asiakkaalla, asiakastyön arjessa ja tutkimuksessa. Vaikutuksia tulee tarkastella työllisyysnäkökulmaa laajemmin, huomioiden muun muassa hyvinvointi, terveyspalveluiden käyttö, etuudet sekä asiakkaiden ja ammattilaisten kokemukset.
8. On huolehdittava, että työkyvyn ja työllistymisen tuen monialaiset palvelut ovat osa koronaepidemian sosiaalisten ja taloudellisten lyhyt- ja pitkäkestoisten vaikutusten hoitoa.

Lähteet

Juvonen-Posti, Pirjo, Peppi Saikku ja Jarno Turunen (toimittajat).

Elinikäistä osallistumista vai elämää työ edellä? Työikäisten monialaisten palveluiden yhteensovittaminen ja vaikuttavuuden arviointi -loppuraportti. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2020:40. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-916-5>

Moore, G. F., Audrey, S., Barker, M., ym. (2014) Process evaluation of complex interventions. UK medical Research Council (MRC) guidance. MRC Population Health Science Research Network 2014. Full guidance.

Moore, G. F., Audrey, S., Barker, M., ym. (2015) Process evaluation of complex interventions: Medical Research Council guidance. *BMJ* 2015; 350: h1258.

Elinikäisen ohjauksen nykytila Suomessa

Anna Toni¹

Taustaa

Suomessa on perinteikäs historia laadukkaassa ura- ja opinto-ohjauksessa – meillä on laissa säädeltyä opinto-ohjausta kaikilla koulutusasteilla ja kaikkien kansalaisten on mahdollista saada työ- ja elinkeinohallinnon tarjoamia ammatinvalinta- ja uraohjauspsykologin palveluita. Suomi on ollut myös kansainvälisesti tarkasteltuna edelläkävijämaa monihallinnollisen, elinikäisen ohjauksen kokonaisuuden koordinoinnissa, sillä meillä on ollut jo noin kymmenen vuotta valtakunnallinen elinikäistä ohjausta koordinoiva työryhmä, ja vajaa kymmenen vuotta myös alueelliset ELY-keskusten koordinoimat elinikäisen ohjauksen ELO-verkostot. Maapallo, työelämä ja julkiset palvelut ovat kuitenkin murroksessa ja murroksen tuomat vaatimukset asettavat myös vaatimuksia elinikäisen ohjauksen kehittämiseksi.

Elinikäisen ohjauksen valtakunnallisen työryhmän mandaatti uusittiin keväällä 2020 asettamalla työ- ja elinkeinoministeriön ja opetus- ja kulttuuriministeriön yhdessä johtama uusi ELO-foorumi ja sen alainen, ketterästi ja tiiviisti toimiva työjaosto. Edellisen työryhmän toimikausi oli päättymässä, ja oli selvää, että jatkoa ja uudistuksia tarvitaan. Ei vähiten sen vuoksi,

että Pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmassa (2019) nousee ura- ja koulutus suunnittelu sekä elinikäisen ohjauksen palvelut esille enemmän kuin missään aiemmassa hallitusohjelmassa. Toisaalta käynnissä on laajoja työllisyyselvytystoimia sekä laajamittainen jatkuvan oppimisen uudistus, joihin tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelut kiinteästi kytkeytyvät. ELO-foorumille ja työjaostolle asetettiin tehtäväksi laatia uusi kansallinen elinikäisen ohjauksen strategia, jossa tulisi ottaa huomioon käynnissä olevat uudistukset.

Strategiatyö on siis käynnistynyt ja valmistuu vuoden 2020 loppuun mennessä. Valmistelu on lähtenyt liikkeelle elinikäisen ohjauksen kansallisen tilannekuvan luomisella sekä suurimpien haasteiden ja muutospaineen alla olevien teemojen tunnistamisella. Tässä katsauksessa on tarkoitus kuvata strategian esiselvityksen pohjalta elinikäisen ohjauksen kansallista nykytilaa.

Elinikäisen ohjauksen määrittely ja linkitykset työ-, sosiaali- ja koulutuspolitiikkaan

Euroopan unionin neuvoston (2004) päätöslauselmassa elinikäiseen oppimiseen liittyvällä ohjauksella tarkoitetaan erilaisia toimia, joiden

¹ Anna Toni, PsM, erityisasiantuntija, työ- ja elinkeinoministeriö

avulla kaikenikäiset kansalaiset voivat määrittellä valmiutensa, taitonsa ja kiinnostuksensa missä tahansa elämänvaiheessa, tehdä koulutuksen ja ammattiin liittyviä päätöksiä sekä hallita yksilöllistä kehityskaartaan oppimisessa, työssä ja muussa sellaisessa toiminnassa, jossa valmiuksia ja taitoja opitaan ja/tai käytetään. Maailma on kuitenkin muuttunut, ja 2020-luvun Suomessa määritelmä voisi olla esimerkiksi näin:

Elinikäinen ohjaus kattaa toimet ja palvelut, joiden avulla kaikenikäiset kansalaiset pystyvät missä tahansa elämänvaiheessa

- tunnistamaan osaamisensa, taitonsa, rajoituksensa ja kiinnostuksensa
- peilaamaan omia edellytyksiä työmarkkinoiden mahdollisuuksiin ja tarpeisiin ja tarjolla oleviin osaamisen kehittämisen mahdollisuuksiin
- tekemään mielekkäitä koulutukseen, työhönsä ja -elämään sekä omaan toimeentuloon liittyviä suunnitelmia ja päätöksiä
- asettamaan ja edistämään yksilöllisiä oppimistavoitteita koulutuksessa, työelämässä ja muissa konteksteissa.

Palveluita voidaan jaotella sen mukaan, keskittyvätkö ne pääasiassa 1) täsmällisen ja ajantasaisen *tiedon antamiseen* 2) yleiseen *neuvontaan* tai yksittäisten tai selkeiden ongelmien ratkomiin vai 3) *ohjaukseen*, jolla tarkoitetaan henkilökohtaisempaa ja syvällisempää prosessia ohjaajan ja ohjattavan välillä. Tämän vuoksi puhutaan usein myös *tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluista (TNO-palvelut)*, jotka kuuluvat Elinikäisen ohjauksen käsitteen piiriin. TNO-palveluja tehdään yhä enemmän digitaalisessa muodossa ja monikanavaisesti.

Urasuunnittelutaidot (career management skills, CMS) omana opittavissa olevana osaamisalueena on sisällytetty Euroopan unionin elinikäisen oppimisen avaintaitoihin (Euroopan neuvoston suositus, 2018) ja sen mää-

ritelmän mukaan niissä *on kyse kyvystä pohtia omaa toimintaa, kyvystä ajan- ja tiedonhallintaan, kyvystä työskennellä rakentavasti muiden kanssa sekä hallita omaa oppimista ja uraa. Hyvät urasuunnittelutaidot omaava henkilö tuntee itselleen parhaiten soveltuvat oppimisstrategiat, omat taitojen kehittämistarpeensa ja eri tavat kehittää omia taitojaan, ja hän osaa kartoittaa koulutus- ja uramahdollisuuksia ja tarjolla olevaa ohjausta ja neuvontaa.*

Suomessa elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikka ja hallinnollinen vastuu jakautuvat useamman ministeriön alaisuuteen kansallisesti ja alueellisesti. Monihallinnollisessa, monialaisessa ja moniammatillisessa yhteistyössä tarkastellaan eri organisaatioiden suhdeverkostoja, organisaatioiden tehtävien ja suhteiden erilaisuutta sekä palvelujärjestelyiden yhteistä liittymispintaa.

Monialaisella ja monihallinnollisella yhteistyöllä tarkoitetaan eri hallinnon- ja tieteenaloja yhteen kokoavaa ja niiden rajat ylittävää toimintaa. Monialainen työyhteisö voi koostua esimerkiksi eri organisaatioiden ja ammattiryhmien edustajista, opiskelijoista, asiakkaista ja yhteistyökumppaneista. Monihallinnollisuudesta puhutaan erityisesti sopimuksiin, suunnitteluun ja päätöksentekoon liittyvänä eri hallinnonalojen välisenä verkostotyönä.

Moniammatillinen yhteistyö nähdään suppeampana käsitteenä, yhden tai useamman hallinnonalan välisenä yhteistyönä yhden organisaation sisällä tai eri organisaatioiden välisissä verkostoissa. Asiantuntijoiden yhteinen työ edellyttää, että työn päämäärät ja tavoitteet tunnustetaan, eikä tyydytä vain tietojen vaihtamiseen erilaisilla tavoilla. Näin ollen **monialainen ohjaus** tarkoittaa sitä, että yksilö saa palvelutarpeensa mukaisesti ohjausta eri asiantuntijoiden, organisaatioiden ja/tai sektoreiden toimesta useamman hänen elämäntilanteeseensa liittyvän samanaikaisen tarpeen ratkaisemiseksi.

Ohjausta toteutetaan siis eri ympäristöissä: koulutuksessa, työuran siirtymävaiheissa ja työ-

paikoilla. Ohjausta antavat niin julkisen, kolmannen kuin yksityisen sektorin toimijat. Ohjauksen erilaisia muotoja ovat esimerkiksi oppilaaohjaus ja opinto-ohjaus eri koulutustasoilla, ammatinvalinta- ja uraohjaus osana työllistymisen ja työuran tukea, erityisryhmien neuvonta, erilaiset valmennus-, tutorointi- ja mentorointipalvelut sekä yhä useammin monialaiset ja -ammattilliset ohjauspalvelut, kuten nuorten Ohjaamot tai maahanmuuttajien ohjauspisteet. Suomessa on toimiva tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelujen kokonaisuus, joka perustuu eri sektoreiden ja toimijoiden työnjakoon ja korkeisiin laatuvaatimuksiin. Rakenteisiin kohdistuu kuitenkin muutospaineita, jolloin ohjauksen työnjakokin voi olla tärkeää tarkastella uudestaan, laadusta tinkimättä.

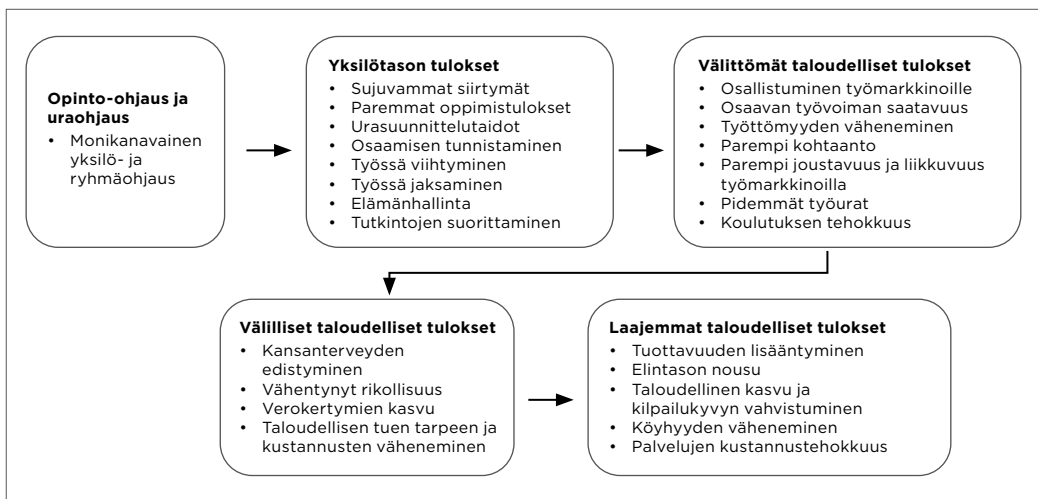
Jatkuvan oppimisen merkitys yhteiskunnassa on korostunut ja sen edistäminen nähdään keskeisenä välineenä työllistyvyyden parantamisessa ja ylläpitämisessä, ammatillisen liikkuvuuden tukemisessa ja kohtaanto-haasteeseen vastaamisena. Elinikäinen ohjaus on yksi keskeinen väline tuettaessa yhteiskuntaa työelämän ja osaamisen murroksessa.

Siirtymät koulutuksen ja työelämän välillä ovat moninaistuneet ja lisääntyneet. Siirtymiin

liittyy erilaisten kohderyhmien osalta – kuten syrjäytymisvaarassa olevien nuorten, heikot perustaidot omaavien aikuisten, pitkään perhevapailla olleiden vanhempien, ikääntyneiden, pitkään työttöminä olleiden, alanvaihtajien ja vieraskielisten – monia erilaisia erityistarpeita. Työuran aikaista ohjausta tulisi lisätä myös työssäkäyville ja yrittäjille, jotta he pystyvät ennakoimaan ja hallitsemaan työtään, osaamistaan ja työuraansa työmarkkinoiden muutoksissa ja kriisitilanteissa. Yleisesti ottaen yksilön kyky ymmärtää työmarkkinoiden toimintaa ja osaamistarpeita sekä hallita omaa koulutus- ja työuraa on vaikeutunut ja ihmiset tarvitsevat yhä enemmän tietoa ja tukea päätöksenteon tueksi.

Elinikäisellä ohjauksella voidaan vaikuttaa työllistymisen kannalta tärkeään osaamisen hankkimiseen, sujuviin siirtymiin sekä osuvien ja mielekkäiden koulutus- ja työurien rakentamiseen joko palkkatyössä, opiskellessa, yrittäjänä tai muissa työn tekemisen muodoissa. Oikea-aikaisilla ja oikein suunnatuilla ohjauspalveluilla voidaan yksilötasolla edistää osallisuutta sekä välittömien taloudellisten hyötyjen kautta vaikuttaa laajempien yhteiskunnallisten tulosten saavuttamiseen. Ohjauksen vaikutuksia on kuvattu tarkemmin kuviossa 1.

Kuvio 1. Elinikäisen ohjauksen hyödyt yksilölle ja yhteiskunnalle. Mukailten Hooley, T, & Dodd, V. (2015)



Elinikäisellä ohjauksella on siis yhtymäkohtia merkittäviin hallitusohjelman politiikkatoimiin. Elinikäisen ohjauksen strategisia tavoitteita onkin peilattu isompaan kuvaan siitä, mitä tavoitellaan kansalaisille, yrityksille, alueille, yhteiskunnalle ja millä elinikäisen ohjauksen keinoilla tätä tuetaan. Tavoiteltavia lopputulemia on hallitusohjelman valossa ainakin työllisyysasteen nosto ja lomautusten ja irtisanomisten vaikutusten hillitseminen, osaamistason nosto sekä syrjäytymiskehityksen hillintä esimerkiksi huolehtimalla mahdollisimman monelle toisen asteen tutkinto ja panostamalla yhdenvertaisuuden, hyvinvoinnin ja osallisuuden lisäämiseen. Työelämän kehittämisen näkökulmasta ohjauksella voidaan tukea myös työssä tapahtuvan osaamisen tunnistamista ja työssä oppimista. Koronapandemian myötä työnteekijöihin on kohdistunut erityisesti paineita digiosaamisen ja etätyöskentelyn taitojen osalta.

Elinikäisen ohjauksen tunnistettuja haasteita

Haaste 1: Elinikäisen ohjauksen kokonaisuudessa on koordinaatiotarvetta

Koska elinikäinen ohjaus asettuu usealle sektorille ja sitä toteutetaan usean eri toimijan toimesta, nousee kokonaiskoordinaation rooli entistä tärkeämmäksi. Monimuotoisuus on rikkaus, mutta kokonaisuuden seuraaminen on edellytys kehittämiselle. Tärkeitä muuttujia elinikäisen ohjauksen palvelutarjonnan suunnittelussa ja järjestämisessä ovat muun muassa toimintapolitiikka ja hallinnollinen vastuu (vastaavat ministeriöt), tiedon jakaminen ministeriöiden ja muiden toimijoiden välillä, keskitetty tai hajautettu valtionhallinnon vastuu (alueille, kunnille, organisaatioille), sidosryhmien roolit sekä useiden ministeriöiden vastuualueisiin kuuluvat, osallisuuteen liittyvät asiakokonaisuudet, kuten henkilöstön osaamisen kehittäminen, elinikäinen oppiminen ja työllistyvyys. Erityisesti kehittämistä elinikäisen ohjauksen

osalta olisi tiedolla johtamisessa; eri sekoreille hajaantuneiden palveluiden osalta olisi tärkeää kerätä palautetta palvelujen saatavuudesta, toimivuudesta ja tehokkuudesta. Toisaalta toiminnan ohjaamiseksi puuttuu sektorirajat ylittävät tavoitteet, mittarit ja seuranta. Monialaisia ohjauspalvelukonsepteja ja -malleja on syntynyt paljon viime vuosina, mutta niiden osalta ei ole kokonaiskuvaa kohderyhmien tavoittamisesta ja vaikuttavuudesta. Lisäksi jatkuvan oppimisen digitaalista palveluekosysteemiä ja valtakunnallisten digitaalisten palveluiden kehittymisen tukea olisi järkevää koordinoita ohjauksen näkökulmasta. Strategian näkökulmasta koordinaatiotarvetta on varmasti myös alueiden ja paikallisten toimijoiden tukemisessa ja strategian toteutumisen varmistamisessa ja seurannassa.

Haaste 2: Kaikilla ei ole yhdenvertaisia mahdollisuuksia urasuunnitteluun

Suomessa on yleisesti ottaen laadukasta ohjausta, mutta saatavuudessa ja sisällöissä on alueellisia sekä sektori- ja kohderyhmäkohtaisia eroja, minkä paljastavat monet viimeaikaiset ohjausta koskevat selvitykset. KARVI:n selvityksessä (Goman ym., 2020) todetaan, että perus- ja toisen asteen opinto-ohjauksen resurssissa ja toimintatavoissa on kehitettävää, erityisesti enemmän tukea tarvitsevien oppilaiden osalta. TE-hallinnon uraohjausta koskeva selvitys (Mayer ym., 2020) taas paljastaa aluekohtaiset erot palveluun ohjautumisessa sekä puutteita esimerkiksi maahanmuuttajien ja ikääntyneiden ohjauksessa. OECD:n jatkuvaa oppimista koskevassa raportissa (2020) taas on todettu erityisesti aliedustettujen, eli matalan osaamistason omaavien aikuisten, tarvitsevan ohjausta, ja suosituksessa kehoitetaan panostamaan yhden luukun palveluihin ja ohjausresurssien lisäämiseen. Lisäksi todetaan puutteita erityisesti tutkintojen ulkopuolella kertyneen osaamisen kartoittamisessa ja osaamisen kehittämisessä.

Elinikäisen ohjauksen saatavuutta voidaan tarkastella myös yksilöiden omien valmiuksien näkökulmasta. Viime vuosikymmenen

aikana yhä useammat maat ovat esittäneet, että urasuunnittelutaitojen kehittäminen tulisi integroida kansallisiin koulutus- ja työvoimapolitiikan linjauksiin. Vastaavasti urasuunnittelutaitojen kuvaukset tulisi olla osa kansallista koulutusjärjestelmää ja työllisyyspalveluja. Suomessa urasuunnittelutaitojen kehittäminen on sisällytetty eri oppilaitosmuotojen opetussuunnitelmien perusteissa ja tutkintojen kuvauksissa oleviin laaja-alaisiin osaamistavoitteisiin. Laajemmassa kansallisessa kontekstissa ei urasuunnittelutaitoja tai niiden systemaattista kehittämistä ole kuitenkaan määritelty. Suomessa ei siis ole määritelty 2020-luvun urasuunnittelutaitojen viitekehystä, joka huomioisi linkitykset hallituskauden politiikkaohjelmiin ja sisältäisi kuvauksen keskeisistä taidoista, miten ja missä niitä voidaan oppia ja miten taitojen kehittymistä arvioidaan.

Haaste 3: Digitaalisuuden tuomia mahdollisuuksia ei ole hyödynnetty tarpeeksi tehokkaasti ohjauksen kehittämisessä

Moneen muuhun maahan verrattuna Suomessa on kattava ohjausta tukeva teknologinen infrastruktuuri ja välineistö, ja keskitetysti koottua tietoa esimerkiksi tutkintoperustaisesta koulutustarjonnasta (Opintopolku.fi). On kuitenkin nähtävissä, että kansalaisille suunnattuja ohjauksen palveluja kehitetään edelleen rinnakkain olemassa olevien rakenteiden lähtökohdista, vaikka eri sektoreilla olisikin halua moniammatilliseen ja monialaiseen kokonaisvoimavarojen laajempaan yhteiskäyttöön. Toisena kynnyskysymyksenä teknologian käytön tehostamiselle näyttää olevan ohjauksesta vastuussa olevien tahojen ja alan ammattilaisten haluttomuus tarkastella teknologian lisäarvoa palvelukokonaisuudelle ja palvelujen saatavuudelle (Kettunen ym., 2016). Myös Euroopan sosiaalirahastojen (ESR) ohjelmien kautta rahoitetaan alueellisia hankkeita ja jopa yksittäisten työvälineiden kehittämistä ilman kytkentää olemassa oleviin valtakunnallisiin ratkaisuihin.

Tieto- ja viestintäteknologian (TVT) ohjauksen käyttö on Suomessa edelleen hajanaista. Verkkoon tuotetut työvälineet on rakennettu eri hallinnonalojen toimijoiden käyttöön ja keskittyneet kansalaisille suunnattuihin portaaleihin, joihin on koottu keskeisimmät koulutus- ja ammattitiedot sekä itsearviointivälineet urasuunnittelun tueksi. Ohjaukseen liittyviä digitaalisia palveluja tuotetaan sekä yksityisellä sektorilla että julkishallinnossa. Eri sektoreilla työskenteleville ohjaajilla on usein käytössään erilliset sähköiset alustat, jotka eivät mahdollista vuorovaikutusta ja vertaisoppimista yli sektori- ja organisaatorajojen.

Toimivan ja kattavan monialaisen ja monikanavaisen palvelun rakentamiseksi tarvitaan pysyvyyttä ja systemaattisempaa kansallisen tason hallinnonalojen yhteistyötä. Yhteisen kansalaisille suunnatun palvelukokonaisuuden kehittämiseksi on ratkaistava, miten useat rinnakkaiset sekä eri hallinnonalojen koordinoimat digitaaliset palvelut, meneillään olevat kehittämishankkeet ja yksityiset digipalvelut saadaan sovitetuksi yhteen. Kokonaiskoordinaatio parantaisi kansalaisten käyttökokemusta, tietojohdantamista sekä palvelujen laadun ja vaikuttavuuden kokonaisarviointia. Tällä palvelukokonaisuudella tulisi olla lisäksi liittymispinta palvelujen taustalla oleviin valtakunnallisiin koulutuksen palaute- ja seurantajärjestelmiin.

Haaste 4: Globaalit ilmiöt ovat aiheuttaneet muutospaineita ohjausosaamiseen

Ohjauksellisen osaamisen kysyntä ja tarve on lisääntynyt viime vuosina eri konteksteissa, ja ohjaustyön ammattilaisten pätevyys oli vuosina 2011–2020 yksi elinikäisen ohjauksen viidestä kansallisista strategisista tavoitteista. Opinto-ohjaajien ja TE-toimistojen psykologien ammattinimikkeiden rinnalla eri hallinnonalojen kelpoisuusvaatimuksista tai työehtosopimuksista löytyy Suomesta lähes viisikymmentä ammattinimikettä, joihin sisältyy muodossa tai toisessa sana ”ohjaus”. Näihin tehtäviin hakeudutaan

eri koulutusohjelmista, joiden nimissä on sana ”ohjaus”, mutta koulutukset eivät ole yhtä suoraan yhteydessä tehtävien kelpoisuuksia mahdollisesti koskeviin sääöksiin. Koulutuksia ovat usein määrittäneet lyhytkestoiset rahoitusmallit sekä jatkumon puute.

Opinto-ohjaajien koulutuspaikkoja on viime vuosina lisätty, mutta ongelmaksi on muodostunut kaikille ohjaustyötä tekeville yhteisen täydennyskoulutuksen puute. Ohjausalan täydennyskoulutus on kokonaisuudessaan tarjontalähtöistä, koordinoimatonta ja lyhytjänteistä. Koulutuksissa on sekä ajallista että sisällöllistä päällekkäisyyttä. Lisäksi osallistumismahdollisuudet koulutuksiin vaihtelevat alueellisesti ja koulutuksen järjestäjistä riippuen.

2020-luvun ohjausosaamisen kehittämistarpeissa nousee esiin teemoja, jotka kumpuavat globaaleista muutosvoimista kuten kansainvälinen liikkuvuus, eriarvoisuuden lisääntyminen, digitalisaatio ja ilmastotavoitteet. Tarvittaisiin lisää tutkimusta ja uusia toimintatapoja, liittyen siihen, miten ohjauksen avulla voidaan edistää yhdenvertaisuutta ja globaaleja tavoitteita. Yksi esimerkki on ammattien sukupuolten segregaa-tion purkamisen neutraaleja ja ennakkoluulottomia uravalintoja tukemalla. Lisäämällä ohjaajien kulttuuri- ja kielitietoisuutta voitaisiin taas edistää antirasistisia tavoitteita. Ohjaajien koulutuksessa tulisi kiinnittää enemmän huomiota globaaleihin muutosvoimiin.

Yhteenveto

Elinikäisen ohjauksen strategiaa varten laadittu esiselvitys on tuonut näkyväksi sen, että elinikäinen ohjaus ja urasuunnittelun tuki on hajaantunut yhä useammalle sektorille ja toimijalle, ja siihen liittyviä politiikkatoimia suunniteltaessa tulisi kiinnittää huomiota myös muihin seikkoihin kuin vain ohjauspalvelujen järjestelyihin. Jotta voidaan varmistaa, että kaikilla ihmisillä on edellytykset saada tukea työn murroksen keskellä navigointiin ja yhä useammin eteentulevista koulutuksen ja työelämän siirtymävaiheista selviämiseen, tarvitaan myös työelämään,

jatkuvaan oppimiseen ja urasuunnitteluun liittyvien taitojen vahvistamista – niin kaikilla tutkintoasteilla kuin myös erilaisissa palveluissa.

Toisaalta paljon voittoja olisi saatavilla myös digitaalisista palveluista. Seuraavaa urapäätöstään suunnitteleva henkilö tarvitsee monenlaista tietoa ja tukea päätöksentekoon. Ensinnäkin pitäisi pystyä sanallistamaan oma osaaminen ja osaamistarpeet, kuin myös omat kiinnostukset, arvot ja motivaatio. Millaisesta työnteosta unelmoin? Entä miten ja millä ehdoilla minä haluan ja suostun tekemään töitä? Näitä edellytyksiä taas tulisi peilata työmarkkinoiden tarpeisiin ja realistisiin toimeentulon mahdollisuuksiin, kuin myös löytää omaan tilanteeseen sopivia koulutusmahdollisuuksia. Jotta hakeutuminen ja kiinnittyminen koulutukseen, työhön tai tukipalveluihin on mahdollista, on selvitettävä myös toimeentuloon liittyvät seikat, mahdolliset työkyvyn rajoitukset, asumisjärjestelyt ja liikkuminen työ- tai koulutuspaikalle ja muita mahdollisia elämäntilanteeseen liittyviä seikkoja. Tämän tueksi yksilö tarvitsee monenlaista tietoa, neuvontaa ja ohjausta, ja yksilön kannalta olisi mielekästä, että nämä olisi mahdollista saada yhden luukun kautta.

Julkisen hallinnon näkökulmasta olisi tärkeää saada parempi kokonaiskuva elinikäisen ohjauksen palveluiden saatavuudesta, toimivuudesta, tehokkuudesta ja laadusta ja niitä tulisi seurata säännöllisesti. Tämä ei ole helppoa, koska palveluntuottajia on niin monia, ja yhä useammin ohjausta tehdään monialaisesti ja moniammatillisesti. Strategiatyön näkökulmasta olisi kuitenkin tärkeää rakentaa yhteiskunnallisista ja hallitusohjelmasta kumpuavista tavoitteista sektorirajat ylittäviä tavoitteita, mittareita ja seurantaa, jotta tulevaisuudessa voidaan arvioida strategian toteutumista ja jälleen mahdollisia tulevia kehitystarpeita. Vuosi 2020 on osoittanut, että tiellemme voi milloin tahansa tulla globaaleja, ennakoimattomia muutoksia, ja resilienssin rakentamisen näkökulmasta on olennaista pystyä osoittamaan tehokkaimpien toimien vaikuttavuus ja yhteiskunnalliset tuotot.

Lähteet

Euroopan unionin neuvoston päätöslauselma 9286/04 (2004).

Euroopan unionin neuvoston suositus 2018/C 189/01(2018).

Goman, J. ym. (2020) Vaihtoehtoja, valintoja ja uusia alkuja. Arviointi nuorten opintopoluista ja ohjauksesta perusopetuksen ja toisen asteen nivelvaiheessa. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus Julkaisut 6:2020

Hooley, T. & Dodd, V. (2015) The Economic Benefits of Career Guidance. Careers England.

Kettunen, J., Vuorinen, R. & Ruusuvirta, O. (2016) European Lifelong Guidance Policy Network representatives conceptions of the role of information and communication technologies related to national guidance policies. International Journal for Educational and Vocational Guidance, 16, 327-342.

Mayer, M., Haanpää, S., Talvitie, J. & Valtakari, M. (2020) Ammatinvalinta- ja uraohjauksesta onnistumisiin: Elinikäisen ohjauksen kehittämistutkimuksen loppuraportti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2020:15.

OECD (2020) Continuous Learning in Working Life in Finland, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris.

Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019. OSALLISTAVA JA OSAAVA SUOMI – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. Valtioneuvoston julkaisu 2019:31.

OECD:n ensianalyysi pandemia-ajan työmarkkinoista: terveyskriisistä työllisyyskriisiin ja siitä ulos

OECD: Covid-19: From a health to a jobs crisis. Teoksessa: Employment Outlook, OECD, Pariisi, s. 22–119

Heikki Räisänen¹

Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö OECD on julkaissut vuotuisessa Työllisyyskatsauksessaan todella huomionarvoisen artikkelin – tai 97-sivuisen tutkimuksen – pandemiakriisin ensi vaiheen työmarkkinatulemista. Seuraavassa esitellään ja arvioidaan tämän työn tuloksia.

Vaikka kerätty aineisto perustuu käytännössä pandemiakriisin ensi vaiheen kriisitoimiin, on OECD:llä näkemystä ja kokemusta talouden ja työmarkkinoiden reaktioista mitä erilaisimpiin käännteisiin. Kun sotilaiden sanotaan käyvän yleensä edellistä sotaa, ovat ekonomistit pandemiakriisin äärellä hakemassa ajattelumalleja

edellisestä talouskriisistä – tässä tapauksessa vuoden 2008 finanssikriisistä. Aiemmasta oppimisesta on puolensa, joskin pandemiakriisissä on paljon ainutlaatuisia piirteitä.

Varsin puhutteleva avaus pandemiakriisin työmarkkinavaikutuksiin on se lähtökohta, että työtuntien määrä OECD-maissa putosi kriisin ensi kuukausina kymmenkertaisesti finanssikriisin alkukuukausiin verrattuna. Ja kun esimerkiksi Suomessa finanssikriisistä palautuminen kesti työmarkkinoilla vuosikymmenen, motivoi tämä OECD:n näkemysten tarkasteluun.

Taloudellisessa mielessä pandemiakriisi johti aluksi tarjontashokkiin, kun kansainväliset tar-

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

jontaketjut häiriintyivät, työntekijät sairastuivat tai joutuivat karanteeniin tai sulkun ja yritykset eivät voineet toimia tai se oli suorastaan kielletty. Huolimatta hallitusten ja keskuspankkien voimaperäisistä toimita johti kasvava epävarmuus, tulojen lasku ja fyysisten etäisyyksien pitäminen investointien ja kulutuksen pudotukseen. Näin alkuperäisestä tarjontashokista muodostui myös kysyntäshokki.

Ensivaikutukset vaihtelivat

Kriisin työmarkkinavaikutukset ovat olleet eri maiden välillä hyvin vaihtelevat. Tämä johtuu paitsi epidemiatilanteesta ja rajoitustoimista, myös toimialarakenteesta, lomautusten tai muun lyhyen työajan järjestelmien käytöstä. Usein näiden järjestelmien piirissä olevat työntekijät eivät ole työssä, mutta eivät välttämättä ole työttömiäkään. Meillä lomautetut ovat työnvälitystilastossa työttömiä työnhakijoita, mutta työvoimatutkimuksen otantaan osuessaan ensimmäisen kolmen kuukauden aikana työllisiä. Esimerkiksi USA:ssa ja Kanadassa tilapäisesti lomautetut luetaan työttömiin. Ennennäkemättömistä hallitusten ja keskuspankkien finanssi- ja rahapoliittisista toimita huolimatta välitön vaikutus OECD-alueen työmarkkinoihin on ollut finanssikriisiin nähden moninkertainen ja edellä kuvatuista tekijöistä johtuen vakavampi kuin joidenkin maiden työttömyystilastot näyttävät. Kun otetaan huomioon sekä ekstensiivinen (työllisyyden lasku) että intensiivinen marginaali (työajan vähentyminen työllisillä), on OECD-maiden välinen keskiarvo kriisin kolmen ensimmäisen kuukauden ajalta 12,2 %:n työtuntien lasku, kun se oli 1,2 % finanssikriisissä.

Yhdysvalloissa työttömyysaste pomppasi 50:n vuoden alimmasta lukemasta, 3,5 %:sta helmikuussa 2020 mittaushistorian huippuun, 14,7 %:iin huhtikuussa. Kesäkuuhun mennessä se laski kuitenkin jo 11,1 %:iin. Valtaosa työttömistä oli tilapäisesti lomautettuja. Kanadassa työttömyysaste nousi helmikuusta huhtikuuhun 7,4 %-yksikköä. Suuria nousuja kirjattiin myös

Kolumbiassa, Chilessä, Latviassa ja Liettuassa. Suomessa työvoimatutkimuksen työttömyysasteen muutos oli edellä kuvatusta johtuen, liki olematon. Toisenlainen kuva piiryy kuitenkin rekisterityöttömyyden muutoksessa, jossa helmi- ja huhtikuun välillä kasvu on ollut meillä OECD-maiden kuudenneksi voimakkainta.

OECD huomauttaa, että kyselyaineisto ei sovellu parhaiten äkillisen shokin tilanteeseen. Haastattelujen teko on ollut monissa maissa vaikeaa. Sulkutoimet ovat vaikuttaneet työnhakukäyttäytymiseen ja siksi monia työllisyyden ulkopuolisia on laskettu epäaktiivisiksi eli työmarkkinoiden ulkopuolella oleviksi. Esimerkiksi Irlannin tilastovirasto julkaisi vaihtoehtoisen työttömyydestimaatin, jossa ovat mukana tilapäisesti lomautetut ja pandemiatyöttömyysetuutta saavat, jolloin alkuperäinen toukokuun 5,6 %:n työttömyysaste nousi 26,1 %:iin. USA:ssa 40 miljoonaa työntekijää haki työttömyyskorvauksista kaksi kuukautta sulkutoimien alusta laskien, finanssikriisissä vastaava kesti puolitoista vuotta.

Uusien avointen työpaikkojen määrä – tosin aika heterogeenisellä verkkodatalla arvioituna, laski kolmessa kuukaudessa reilun kolmanneksen. Esimerkiksi Britanniassa työpaikkailmoittelu laski alle puoleen, myös Irlanti ja Kanada kokivat todella suurta laskua.

Turismi koki nopeasti suuria menetyksiä. Esimerkiksi Kreetalla ja muilla Kreikan saarilla, Kanarian saarilla ja Portugalin Algarvessa saatetaan menettää jopa yli 40 % työpaikoista. Saman tapainen on tilanne Korean Jeju-do:ssa sekä USA:ssa Las Vegasissa ja Hawaijilla. OECD toteaa, että vaikutus Pohjois- ja Itä-Euroopan maissa näyttää keskimäärin pienemmältä kuin Etelä-Euroopassa ja Pohjois-Amerikassa. Tämä tuskin kuitenkaan lohduttaa vaikkapa Lapissa vaikeuksiin ajautuneita matkailualan yrityksiä ja niiden työntekijöitä.

Ketkä kärsivät?

Taluskriiseistä kärsivät yleensä eniten jo valmiiksi heikommassa asemassa olevat ihmiset. Matalapalkkaiset ja matalan koulutustason

työntekijät ovat kokeneet kriisin alkuvaiheen erityisen rajusti. Monet heistä ovat hoitaneet välttämättömiä palveluja kriisin aikana ja altistuneet usein virukselle. Älypuhelinien sijaintitietojen perusteella ovat USA:ssa korkean tulotason alueilla asuvat voineet jäädä kotiin aiemmin ja pitemmäksi aikaa kuin matalan tulotason alueilla asuvat.

Epätavallisuudessa töissä olevat ovat myös menettäneet paljon työtä ja tuloja. Tähän ryhmään kuuluvat itsensätyöllistäjät, tilapäiset ja osa-aikaiset työntekijät. Alustataloudessa työskentelevät ovat myös kokeneet shokin voimakkaana, vaikka joissain alustatalouden toiminoissa, kuten esimerkiksi ruoan ja lääkkeiden kuljetuksissa toimintavolyymi on voinut kasvaa.

Vuonna 2020 koulutuksesta valmistuneet ovat erityinen ”koronaluokka”, jolla nopeat työllistymismahdollisuudet ovat heikentyneet. Tällä saattaa olla pahimmillaan pitkän aikavälin vaikutuksia. Nuoret työntekijät ovat yliedustettuna aloilla, joihin kriisi rajoitustoimineen iski voimakkaasti, kuten majoituksessa ja ruokapalveluissa.

Vaikutukset miesten ja naisten välillä ovat vielä toistaiseksi epäselviä. Vaikuttaa kuitenkin siltä, että kriisi on koetellut naisten työmarkkinanäkymiä enemmän kuin miesten. Naisten osuus terveydenhuollossa on keskeinen: maailmanlaajuisesti kaksi kolmasosaa terveydenhuollon henkilöstöstä on naisia ja sairaanhoitajista ja kättilöistä 86 %. OECD-maissa pitkäaikaishoidon työntekijöistä 90 % on naisia. Kriisi on voinut lisätä myös koulujen ja lastentarhojen sulkujen vuoksi naisten kotityötä, OECD arvioi.

Yhden vai kahden aallon kriisi?

OECD on kehittänyt epidemiologiseen mallinukseen perustuvan tarkastelun, jossa on vertailtu yhden tai kahden aallon skenaarioita. Mikäli toinen aalto tulee, se olisi ensimmäistä vähemmän intensiivinen ja ajoittuisi loka-marraskuulle 2020. Tähän voivat vaikuttaa mm. pohjoisen pallonpuoliskon kausitekijät sekä käytettyjen toimien odotettua heikompi teho.

Mahdollinen toinen aalto syventää myös talous- ja työllisyyskriisiä. OECD-alueen bkt putoaisi 9,3 % tänä vuonna verrattuna ”vain” 7,5 %:iin yhden aallon tapauksessa. Toipumisen arvioidaan olevan hidasta. Vuoden 2019 lopun 50:n viime vuoden ajan alhaisin OECD-työttömyysaste, 5,3 %, arvioidaan yli kaksinker- taistuneen kesään 2020 mennessä.

Toinen aalto nostaisi hystereesin riskiä, eli pitkäkestoinen työttömyys lisääntyisi ja työmarkkinoille osallistuminen laskisi. Maiden välillä on melko suuria eroja siinä, miten toinen aalto heikentäisi tilannetta entisestään. Tämä johtuu kasvushokin lisäksi institutionaalisten tekijöiden eroista.

Mitä ensin tehtiin?

Kaikissa OECD-maissa otettiin pandemiakriisin ensi vaiheessa käyttöön taloudellisia tukimuotoja yrityksille. 97 % jäsenmaista otti käyttöön tulotukea ihmisille. Noin 9 maata kymmenestä otti käyttöön myös tulotukea karanteeniin määrättyille työntekijöille, auttoi odottamattomien hoivatarpeiden kanssa ja käytti erilaisia työpaikkojen säilyttämistoimia. 86 % rajoitti työntekijöiden altistumista virukselle, 81 % pidensi palkallista sairauslomaa, 73 % maista auttoi työntekijöitä pysymään kodissaan ja noin joka neljäs jäsenmaa muutti irtisanomislainsäädäntöään.

Etätyö on ollut yleinen ratkaisu eri maissa. Siihenkin liittyvät käytännöt ovat olleet vaihtelevia, esimerkiksi Italiassa tämä tehtiin mahdolliseksi suoraan työnantajan ja työntekijöiden välillä ilman liittojen ennakkohyväksyntää ja kirjallista sopimusta. Työntekijä sai myös itse valita etätyöpaikan. Monissa maissa etätyön kustannuksia on katettu subventioin tai verotuksen kautta. Huhtikuussa etätyössä oli eri OECD-maissa noin 30–60 % työntekijöistä. Vähiten etätyössä oltiin Ruotsissa, Kanadassa ja Puolassa, eniten Uudessa Seelannissa.

16:ssa maassa parannettiin palkallisen sairausloman etuuksia. Karanteenissa olevien osalta joissain maissa tehtiin myös laajennuksia etuuksien saantiin. Itsensätyöllistäjille raken-

nettiin myös sairausajan etuuksia, joka on ollut aiemmin käytössä vain 13:ssa OECD-maassa.

Maailmanlaajuisesti yli 190 maata sulki koulunsa jossain vaiheessa kriisiä. Tämä kosketti puoltatoista miljardia oppilasta. OECD-maista ainoastaan Australia, Islanti, Ruotsi ja Yhdysvallat eivät ottaneet käyttöön maanlaajuisia koulusulkua.

OECD on estimoinut, että ilman julkisia tukia 20 % yrityksistä olisi kohdannut likviditeettikriisin kuukaudessa sulkutoimien alusta ja 40 % kolmen kuukauden kuluttua. Laaja yritysten kaatuminen olisi sotkenut paitsi arvoketjuja, myös pankki- ja rahoitusjärjestelmää. Tämän vuoksi eri maiden ja keskuspankkien toimet yritysten likviditeetin tukemiseen olivat niin massiivisia. Toimiin kuului esimerkiksi verojen ja sosiaaliturvamaksujen jaksotuksia ja ”likviditeettiriskeita” omaan pääomaan, suoria aiempaan liikevaihtoon perustuvia tukia, työllisyystukia ja avustuksia. Useissa maissa tuettiin erityisesti pieniä ja keskisuuria yrityksiä.

Olemassa olevia työpaikkoja turvaavia toimia on käytetty ja kehitetty uusia. Näihin kuuluvat olemassa olleen lyhyen työajan järjestelmän käyttö, sen lisätty kattavuus ja pääsy siihen, etuuksien parantaminen, epätyypillisissä töissä olevien lisätty pääsy järjestelmän piiriin, uudet lyhyen työajan ohjelmat sekä uudet palkkatuet. Vain viisi OECD-maata (Suomi, Ranska, Saksa, Japani ja Espanja) on käyttänyt näistä neljää (ensinnä mainittua) toimenpidettä, kun kolmea kohtaa on käyttänyt 13 maata. 22 maalla oli lyhyen työajan ohjelma olemassa jo ennen kriisiä. Suomen osalta lyhyen työajan järjestelmä tarkoittaa lomautusjärjestelmää. Joissain, lähinnä englanninkielisissä maissa, otettiin käyttöön perinteisen palkkatuen ja lyhyen työajan ohjelmien kombinaatioita. Tarkoitus on lähinnä antaa tulotukea henkilöille, joiden työaika on lyhennetty.

Muutamassa OECD-maassa on myös rajoitettu irtisanomisia kriisiaikana. Italia kielsi irtisanomiset. Kreikka rajoitti taloudellisista syistä tapahtuvia irtisanomisia yrityksissä, jotka ovat

käyttäneet tukitoimia. Espanjassa perusteet tutkitaan aiempaa tarkemmin ja työnantajan korvausvelvollisuus on huomattava. Ranskassakin kollektiivi-irtisanomisten perusteet tutkitaan tarkasti.

Työttömyysetuudet ovat olleet näin valtavassa kriisissä keskeisimpiä työvälineitä. Lähes kaksi kolmesta OECD-maasta on jollain tavoin laajentanut työttömyysturvajärjestelmäänsä. Esimerkiksi Suomessa ja USA:ssa itsensätyöllistäjien pääsy etuuksille parannettiin. Etuuksien enimmäiskesto on pidentänyt 12 maata, 10 maata nosti etuustasoja. Suomessa työttömyysturvan suojaosaa nostettiin, mikä merkitsee etuustason nostoa. Suomen osalta luokittelu tunnistaa pääsyn ja kattavuuden parannukset sekä etuustason noston, muttei kestojen lisäystä, mikä on ehkä enimmäiskeston laskurin pysäyttämässä lomautusten ajalta makuasia, tulkitaanko se keston kasvattamiseksi vai ei. Norja ja Yhdysvallat ovat muuttaneet työttömyysturvajärjestelmäänsä luokituksen perusteella eniten.

Työntekijöitä ja kotitalouksia on tuettu myös rahallisesti tapauksissa, joissa ne eivät saa työttömyysetuuksia tai kuulu työpaikkoja turvaaviin ohjelmiin. Eräs tärkeä tuen muoto on ollut kotona pysymisen tukeminen, mikä koostuu erilaisista vuokranmaksua helpottavista tuista tai järjestelyistä. Tällaisia ovat mm. häätökielto, vuokran jäädytys, vuokrien lykkäys tai taloudellinen tuki vuokralaisille. Asuntolainojen maksuun on myös kehitetty helpotuksia.

Julkinen työvoimapalvelu, simulointi ja riskiammatit

Kriisi toi asiakasruuhkan julkiseen työvoimapalveluun. Suomessakin oli pelkästään alkuvuoden aikana yli 950 000 työnhakija-asiakasta TE-toimistoissa. Monissa maissa töitä julkisessa työvoimapalvelussa priorisoitiin voimakkaasti. Etuusprosesseja on yksinkertaistettu ja työpanosta kohdennettu uudelleen. Esimerkiksi Saksassa joka kolmas yritys hakeutui lyhyen työajan ohjelmaan huhtikuun loppuun mennessä,

joten julkinen työvoimapalvelu 14-kertaisti näitä hakemuksia käsittelevän henkilöstön määrän.

OECD on rakentanut epidemiologisen simulointimallin, jolla rajoitustoimien vaikutusta voidaan arvioida. Malli osoittaa, että testauksen ja jäljittämisen lisääminen, hygieniatoimien edistäminen ja laajan maskien käytön varmistaminen tekisivät talouden laajemman avaamisen mahdolliseksi ilman uutta aaltoa. Mallintamiseen perustuvat muut tutkimukset ovat osoittaneet, että jos puolet väestöstä käyttäisi maskeja sekä testaus ja jäljitys tavoittaisi noin 40 % infektoituneista neljässä päivässä, fyysisen etäisyyden pitoa voitaisiin väljentää lähes kahdella kolmanneksella täyteen sulkuun verrattuna.

Liki puolet työntekijöistä työskentelee sellaisissa ammateissa, joissa on jonkinlainen riski infektoitumiseen. Naiset ja nuoret työskentelevät ”riskiammateissa” muita useammin. Riskiammattien osuus on suurin Espanjassa, 56 % ja pienin Luxemburgissa, 39 %. Suomessa osuus on jonkin verran alle puolet, mikä on keskimääräistä vähemmän.

Kaikkein optimistisimpien arvioiden mukaan tehokkaan ja laajasti saatavilla olevan rokotteen aikaansaamiseen kuluu 12–18 kuukautta.

Miten tästä eteenpäin?

OECD:n päätelmät siitä, miten nyt päästään eteenpäin, koostuvat useista osista. Päällisin puolin suositukset eivät näyttäisi tarjoavan suomalaisesta näkökulmasta kovinkaan paljon kiinnostavaa uutta, mutta politiikan muotoilun ja rajausten yksityiskohdissa voi olla paljonkin opittavaa. Listaus koostuu työntekijöiden turvallisuudesta, jota edistää mm. etätö ja työturvallisuuskäytännöt. Riittävän palkallisen sairausajan turvaaminen on myös tärkeää. Niille työntekijöille, joilla on hoivavelvoitteita, tulisi tarjota tukea, esimerkiksi työaikajoustoja.

Lyhyen työajan ohjelmissa, joihin meikäläisen lomautusjärjestelmäkin voidaan laskea, OECD korostaa työnantajille insentiivejä irtautua näistä tuista ja työntekijöille tukea siirtymiseen elinkelpoisempiin töihin. Tukiajat ovat

myös joissain maissa pitkiä. Tämä voi vaikeuttaa elpymistä, jossa tarvitaan työpaikkojen uudelleenallokaatiota elinkelpoisiin ja tuottaviin yrityksiin. OECD kiinnittää huomiota myös työnantajien väärinkäyttöksiin. Nämä aspektit eivät ole olleet Suomen lomautusjärjestelmästä käydyssä keskustelussa juuri mitenkään esillä, vaikka OECD on aiemmin nostanut esille Suomen lomautusjärjestelmän edullisuuden työnantajille. Esimerkiksi Britanniassa kulut työnantajalle kasvavat sitä mukaa kun lomautus jatkuu.

Tulotuen varmistaminen voi tapahtua useiden eri järjestelmien kautta, etenkin työttömyysturvajärjestelmien, vähimmäistulojärjestelmien tai muiden tulonsiirtojen kautta. Avainkysymys on, voivatko avokätisemmät etuudet heikentäänsään työnhaun insentiivejä tuottaa heikomman työmarkkinatuloksen ja viivästyttää elpymistä? Kuitenkin, kun työmarkkinat ovat heikot, on kokonaistyöttömyys vähemmän herkkä etuuksien avokätisyydelle. Yleisesti on tärkeää säilyttää vahva yhteys etuuksien ja aktiivisen työnhaun välillä. Etuuksien muuttaminen on huomattavan paljon helpompaa ja nopeampaa kuin esimerkiksi julkisen työvoimapalvelun henkilöstömäärän lisääminen. Tärkeää on myös turvata yrittäjille pääsy etuuksille.

Julkisia työvoimapalveluja ja koulutusta suositellaan laajennettavaksi. Nuoret ansaitsevat erityistä huomiota. Tehokkaita aktiivisen työvoimapolitiikan ohjelmia tulisi skaalata ylöspäin, edistää liikkuvuutta ja parantaa yhteensovituksen laatua. Erityisesti esille nostetaan työnhaun tuki ja neuvonta. Ajallisesti rajattujen rekrytointitukien käyttö on myös yksi mahdollisuus. Julkisen työvoimapalvelun digitalisointia ja henkilöstön etätöitä tulisi edistää.

Nuorille voi koitua pitkäaikaisia haitallisia vaikutuksia kriisistä ja sen rajaamista mahdollisuuksista. Nuorille OECD:n toimintasuunnitelma vuodelta 2013 korostaa neuvontaa, työnhaun tukea, yrittäjyysohjelmia ja heikossa asemassa oleville nuorille intensiivistä tukea. Online- ja virtuaalisten oppimislustojen käyttöä tulisi lisätä myös ammatillisessa koulutuksessa.

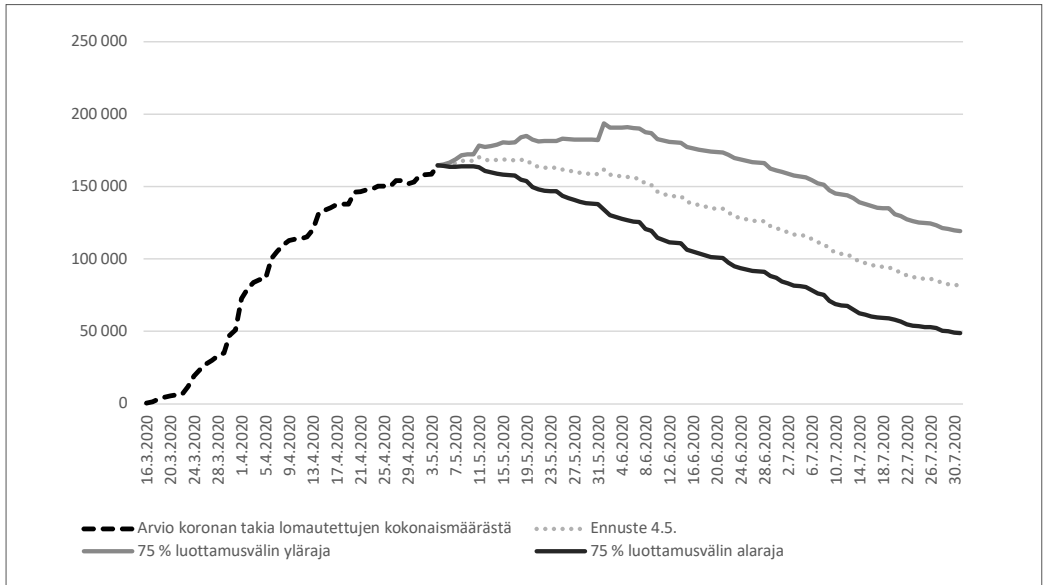
Eräs kaikkein hyödyllisimmistä kriisin työmarkkina-aspekteja tarkastelevan luvun havainnoista on esitetty sen päätteeksi: Poliittikatoimien sekoituksen, ajoituksen ja muotoilun heterogeenisuus maiden välillä antaa vahvan potentiaalin politiikka-arviointiin ja keskinäiseen oppimiseen.

Ja kuten asioita tuntevien tahojen lausunnoissa ja kirjoituksissa on viime aikoina ollut tapana todeta, myös OECD toteaa epävarmuuden työmarkkinoiden kehityksessä olevan suurta ja paljon riippuvan pandemian kehityksestä.

Oikaisu:

Työpoliittisen aikakauskirjan nro 2/2020 painetussa versiossa s. 60 julkaistiin Erno Mähösen katsausartikkelissa väärä kuvio 4. Ohessa katsauksen oikea kuvio 4. Pdf:ssä ja helpopolukuversiossa kuvio on oikein. Pahoittelemme virhettä.

Kuvio 4. Arvio koronakriisin vuoksi lomautettujen kokonaismäärästä sekä ennuste määrän kehityksestä 4.5.2020



English summaries

Active labor market policy and the employment rate

Antti Kauhanen, Dr. Sc. (Econ.), DrSc(Econ), Research Director, Etlä Economic Research, Professor, Jyväskylä University School of Business and Economics

This article considers the impact of active labor market policy on the employment rate. It reviews the literature on wage subsidies, training, and job search assistance. Particular attention is paid on the side effects of active labor market policies, such as the lock-in effect, substitution effect and displacement effect. Recent research concerning the implementation of active labor market policies is also reviewed.

The evaluation studies show that private sector wage subsidies have positive employment effects both in the short and long runs. Public sector wage subsidies do not have positive employment effect on any time frame. Research suggests that wage subsidies may have substantial displacement and substitution effects. Training programs have strong lock-in effects in the short run, but positive employment effects in the long run. Job search assistance has a positive employment effect especially in the short run but has also significant substitution effects.

The quantitative impact of active labor market policy on the employment of the treated is 5-12 percentage points a couple of years after the program end. The impact on the employment rate is smaller due to substitution and displacement effects.

Methodological challenges in the evaluation of employment implications - observations from recent evaluations

Juha Eskelinen, D.Sc. (Economics & Business Administration), Managing Director, Melkior Oy, and Researcher, Aalto University

Mikko Valtakari, Lic.Phil., Leading Specialist, Partner, MDI Public Ltd.

Decision-makers require timely information in their search for effective practices to boost employment. The need to support quick decision making creates challenges when evaluating the effect of trials and other initiatives. The actions typically focus on one region while the period reviewed is short and the group of participants (treatment group) is often small, complicating the statistical inference. Moreover, the targeted implications may only occur after long time lags. In addition, when several authorities are involved the data often becomes scattered and difficult to access. Finally, the register data regarding jobseekers and their employment can be unreliable due to system features and process problems. Decision-makers expect a proper comparison between the participants and a control group, but the results are often sensitive to the selection bias caused by job seeker motivation and other unknown factors.

The evaluator has to solve these result-inflating challenges. One such approach could be to combine the short-term measurable outcomes with the results of previous studies of the long-term impact of these services. When data on

individuals are not available macro-level indicators can be used. Estimating the optimistic-pessimistic case boundaries can help decision-makers when the data is unreliable. Quasi-experimental econometric methods combined with qualitative analysis of the actual process can provide tools to mitigate selection bias.

Most of the identified problems in quantitative evaluation can however be avoided if a rigorous evaluation framework is created well before the start of the action. Ideally, a well-designed continuous evaluation would help the trials and initiatives succeed from the beginning.

The New normal of the working life?

Harri Melin, Dr. Soc.Sc., Professor of Sociology, Tampere University

Tuuli Turja, Dr. Soc. Sc., Postdoctoral researcher, Tampere University

Oxana Krutova, Dr. Soc. Sc., Postdoctoral researcher, Tampere University

Due to corona pandemic, teleworking has increased rapidly all over the world. Employees have moved from the offices to work at home. This has meant that commuting between the home and the workplaces has decreased. Face to face interaction between the workmates has ended. New ways of supervision and new organizational practices have emerged. Work has moved from the offices to homes. Before the pandemic teleworking was possible mainly for experts and managers. Today

the number of people who are teleworking has increased dramatically. Statistics show that teleworking have been more common among employees with high education. Statistics also indicate that teleworking is more typical in the Southern Finland compared with the other regions of the country. Previous studies have shown that those employees who were teleworking in the year 2018 experienced their work less strenuous than those who were not teleworking. However, our homes are not designed for wage work. Only very few have a home with a special workroom, which is equipped with computer and internet connections. In the current situation telework means that employees must take care of their work duties and their homework – cooking, childcare ect. – at the same time. This does not fit into the model of comfy teleworking. Previous research has shown that telework has increased both productivity and work well-being. Now we are faced with a situation where telework is in many cases the only option. In the future we should think carefully that what will be the long-term consequences of wide teleworking at societal, organizational and individual level. What will happen with work well-being? Will the authority and power relations at work change? What will happen to social relations in our everyday life when almost everyone is teleworking?

| Kuvioiden luettelo | sivu | List of charts | Page |
|---|-------------|--|-------------|
| 1. Työvoima ja työvoimaosuudet | 5* | 1. Labour force and labour force participation rates..... | 5* |
| 2. Työvoimaosuudet sukupuolen mukaan .. | 5* | 2. Labour force participation rates by sex... | 5* |
| 3. Työlliset ja työllisyysasteet | 6* | 3. Employed persons and employment rates. | 6* |
| 4. Työllisyysasteet sukupuolen mukaan | 6* | 4. Employment rates by sex | 6* |
| 5. Työllisyysasteet ELY-keskuksittain | 7* | 5. Employment rates by administrative district..... | 7* |
| 6. Työlliset toimialoittain | 8* | 6. Employed persons by industry | 8* |
| 7. Työttömyysasteet työvoimatutkimuksen mukaan | 9* | 7. Unemployment rates by Labour Force Survey | 9* |
| 8. Työttömät työvoimatutkimuksen sekä työnvälitystilaston mukaan. Kausipuhdistetut neljännesvuosiluvut..... | 9* | 8. Unemployed persons according to the Labour Force Survey and Employment Service Statistics. Seasonally adjusted quarterly figures | 9* |
| 9. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain | 10* | 9. Unemployed persons seeking work at the Employment Service. Original monthly figures | 10* |
| 10. Työttömät työvoimatutkimuksen mukaan kuukausittain | 10* | 10. Unemployed persons according to the Labour Force Survey. Original monthly figures | 10* |
| 11. Työttömät työnhakijat ja avoimet paikat työnvälityksessä kuukausittain ja kausitasoitettuina | 11* | 11. Unemployed persons seeking work and unfilled vacancies at the Employment Service, orig. monthly figures and seasonally adjusted fig..... | 11* |
| 12. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain sukupuolen mukaan..... | 11* | 12. Unemployed persons seeking work at the Employment Service by sex, monthly figures | 11* |
| 13. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä ikäryhmittäin, neljännesvuosittain..... | 12* | 13. Unemployed jobseekers at the Employment Service by age, quart.fig. | 12* |
| 14. Työttömät työnhakijat työttömyyden keston mukaan, kesto viikkoina | 12* | 14. Unemployed persons seeking jobs at the Employment Service by duration of unemployment (in weeks) | 12* |
| 15. Kuukauden uudet työnhakijat ja uudet työttömät työnvälityksessä neljännesvuosittain | 13* | 15. New jobseekers and new unemployed during a month at the Employment Service, quarterly figures | 13* |
| 16. Avoimet työpaikat kuukauden aikana sekä näistä uudet avoimet työpaikat työnvälityksessä neljännesvuosittain | 13* | 16. Vacancies during a month and of these new vacancies at the Employment Service, quarterly figures | 13* |
| 17. Palveluissa olevat | 14* | 17. Participants in different services | 14* |
| 18. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten alueet | 15* | 18. Administrative districts of Ministry of Economic Affairs and Employment | 15* |
| 19. Työttömyysasteet ELY-keskusalueittain vuonna 2019, työvoimatutkimuksen mukaan | 16* | 19. Unemployment rates by administrative districts in the year 2019, according to the Labour Force Survey..... | 16* |

| Taulukoiden luettelo | Sivu | List of tables | Page |
|---|-------------|---|-------------|
| VÄESTÖ JA TYÖVOIMA | | POPULATION AND LABOUR FORCE | |
| 1. 15–74-vuotias väestö iän ja sukupuolen mukaan | 18* | 1. Population from 15 to 74 years by age and sex | 18* |
| 2. 15–74-vuotias väestö työvoimaan kuulumisen mukaan | 19* | 2. Population from 15 to 74 years by activity | 19* |
| 3. Työvoima iän ja sukupuolen mukaan | 20* | 3. Labour force by age and sex | 20* |
| 4. Työvoimaosuudet iän ja sukupuolen mukaan | 21* | 4. Labour force participation by age and sex | 21* |
| TYÖLLISET | | EMPLOYED PERSONS | |
| 5. Työlliset toimialoittain, molemmat sukupuolet (supistettu luokitus) | 22* | 5. Employed persons by industry, both sexes (condensed classification) | 22* |
| 6. Työlliset toimialoittain, miehet (supistettu luokitus) | 23* | 6. Employed persons by industry, males (condensed classification) | 23* |
| 7. Työlliset toimialoittain, naiset (supistettu luokitus) | 24* | 7. Employed persons by industry, females (condensed classification) | 24* |
| 8. Työlliset toimialoittain | 25* | 8. Employed persons by industry | 25* |
| 9. Työlliset ammattiaseman mukaan | 27* | 9. Employed persons by industrial status .. | 27* |
| 10. Työlliset normaalin työajan mukaan | 28* | 10. Employed persons by normal hours of work | 28* |
| TYÖTTÖMYYS | | UNEMPLOYMENT | |
| 11. Työttömyys ja työttömyysasteet työvoimatutkimuksen mukaan | 29* | 11. Unemployment and unemployment rates according to the Labour Force Survey | 29* |
| 12. Työttömyysasteet iän ja sukupuolen mukaan, työvoimatutkimuksen perusteella .. | 30* | 12. Unemployment rates by age and sex according to the Labour Force Survey ... | 30* |
| 13. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä sukupuolen mukaan sekä lomautetut ja lyhennetyllä työviikolla olevat | 31* | 13. Unemployed jobseekers at the Employment Service by sex, and persons laid off and on reduced working week..... | 31* |
| 14. Työttömät työnhakijat iän ja sukupuolen mukaan | 32* | 14. Unemployed jobseekers at the Employment Service by age and sex | 32* |
| 15. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä ammateittain | 33* | 15. Unemployed jobseekers at the Employment Service by occupation..... | 33* |
| 16. Työttömät työnhakijat työttömyyden keston mukaan | 36* | 16. Unemployed jobseekers at the Employment Service by duration of unemployment..... | 36* |
| 17. Päättyneiden työttömyysjaksojen keskimääräinen kesto iän ja sukupuolen mukaan | 37* | 17. Average duration of the completed spells of unemployment by age and sex | 37* |

TYÖNVÄLITYSTOIMINTA

Sivu

18. Avoimet työpaikat työnvälityksessä
ammateittain..... 38*
19. Työnvälitystoiminta: työnhakijat.....41*
20. Työnvälitystoiminta: avoimet työpaikat...42*

TYÖVOIMAPOLITIikka

21. Palveluissa olevat 43*
22. Työvoimakoulutus 44*
23. Työttömien toimeentuloturva..... 45*

KANSAINVÄLISTÄ TILASTOA

24. Siirtolaisuus..... 46*
25. Työttömyysasteet eräissä OECD-maissa.. 47*

ALUEELLISET TAULUKOT

26. Työvoima ELY-keskusalueittain 48*
27. Työlliset ELY-keskusalueittain 49*
28. Työllisyysasteet ELY-keskusalueittain
työvoimatutkimuksen perusteella 50*
29. Avoimet työpaikat työnvälityksessä
ELY-keskusalueittain 51*
30. Työttömyysasteet ELY-keskusalueittain
työvoimatutkimuksen perusteella 53*
31. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä
ELY-keskusalueittain 54*
32. Työttömyyden kesto keskimäärin
ELY-keskusalueittain 56*
33. Yli vuoden työttömänä olleiden osuus
kaikista työttömistä
ELY-keskusalueittain 57*

EMPLOYMENT SERVICE,

Page

18. Vacancies at the Employment Service
by occupation 38*
19. Employment Service: jobseekers.....41*
20. Employment Service: vacancies..... 42*

LABOUR MARKET POLICY

21. Participants in different services 43*
22. Labour market training..... 44*
23. Unemployment security 45*

INTERNATIONAL STATISTICS

24. Migrations to and from Finland..... 46*
25. Unemployment rates in some OECD
countries..... 47*

TABLES BY DISTRICT

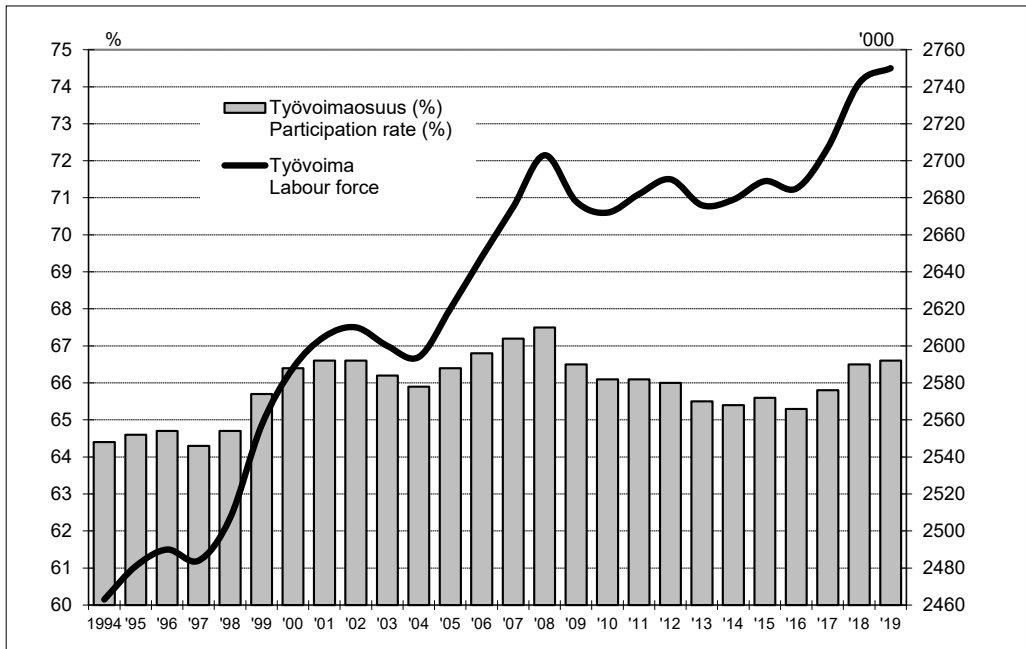
26. Labour force by administrative district .. 48*
27. Employed persons by administrative
district..... 49*
28. Employment rates by administrative
district according to the Labour Force
Survey 50*
29. Vacancies at the Employment Service
by administrative district 51*
30. Unemployment rates by administrative
district according to the Labour Force
Survey 53*
31. Unemployed jobseekers at the
Employment Service by administrative
district..... 54*
32. The average duration of unemployment
by administrative district 56*
33. Jobseekers unemployed over a year,
proportion of all unemployed, by
administrative district..... 57*

Kuviot

Figures

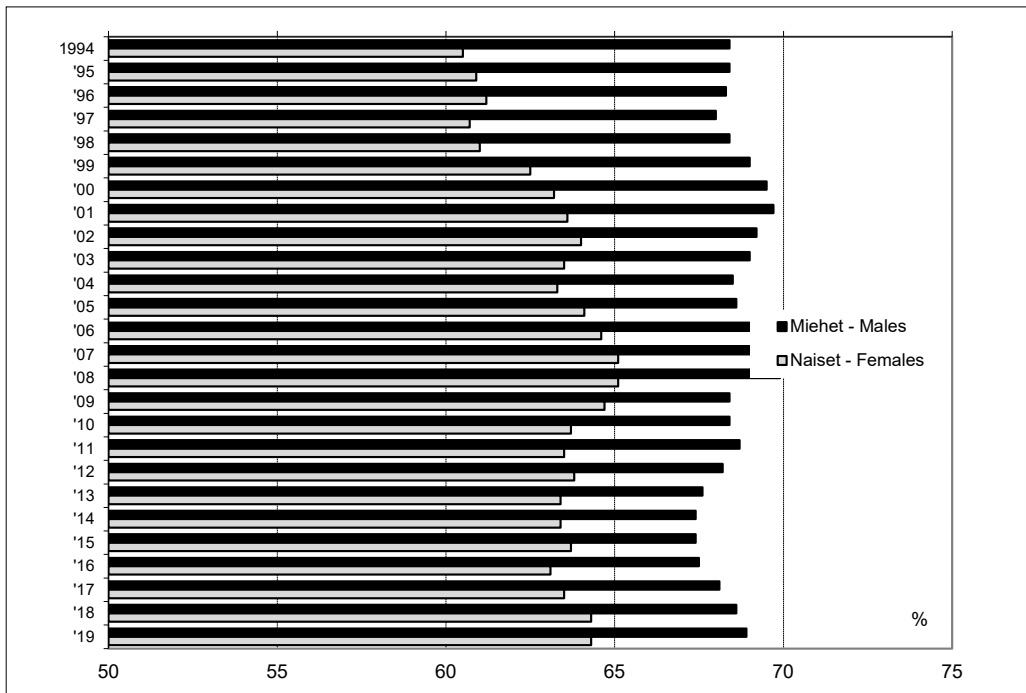
Kuvio 1. Työvoima ja työvoimaosuudet

Chart 1. Labour force and labour force participation rates



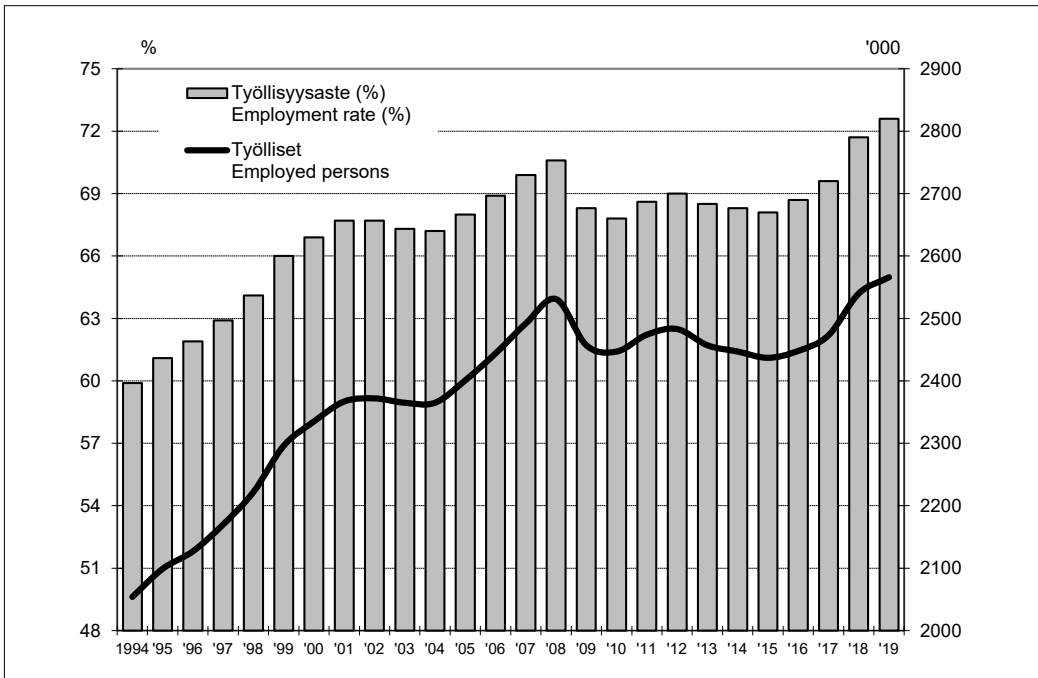
Kuvio 2. Työvoimaosuudet sukupuolen mukaan

Chart 2. Labour force participation rates by sex

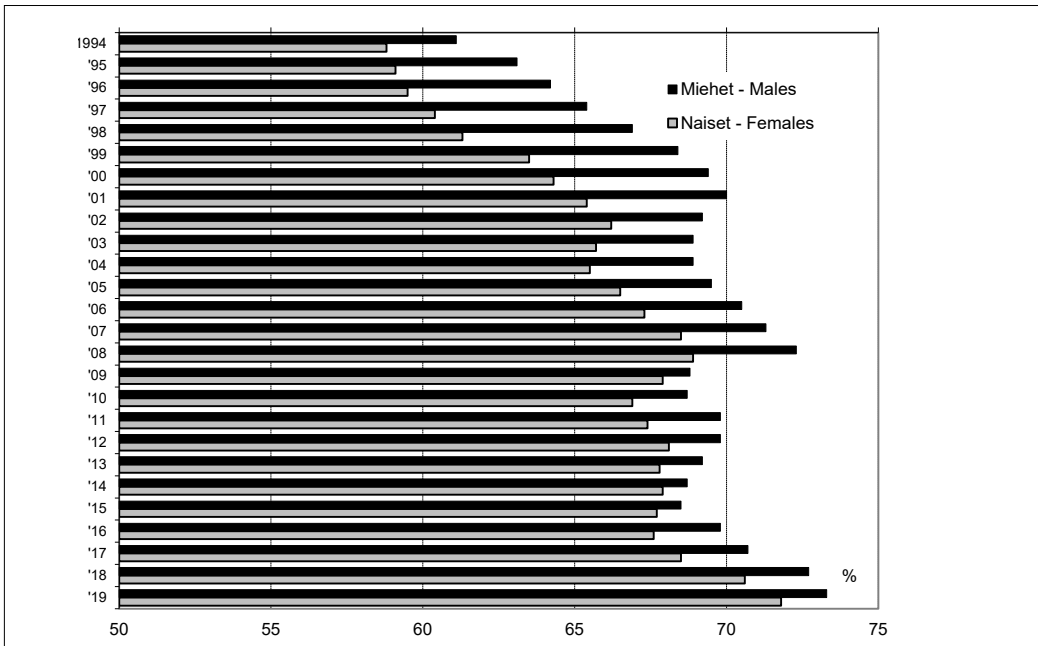


Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

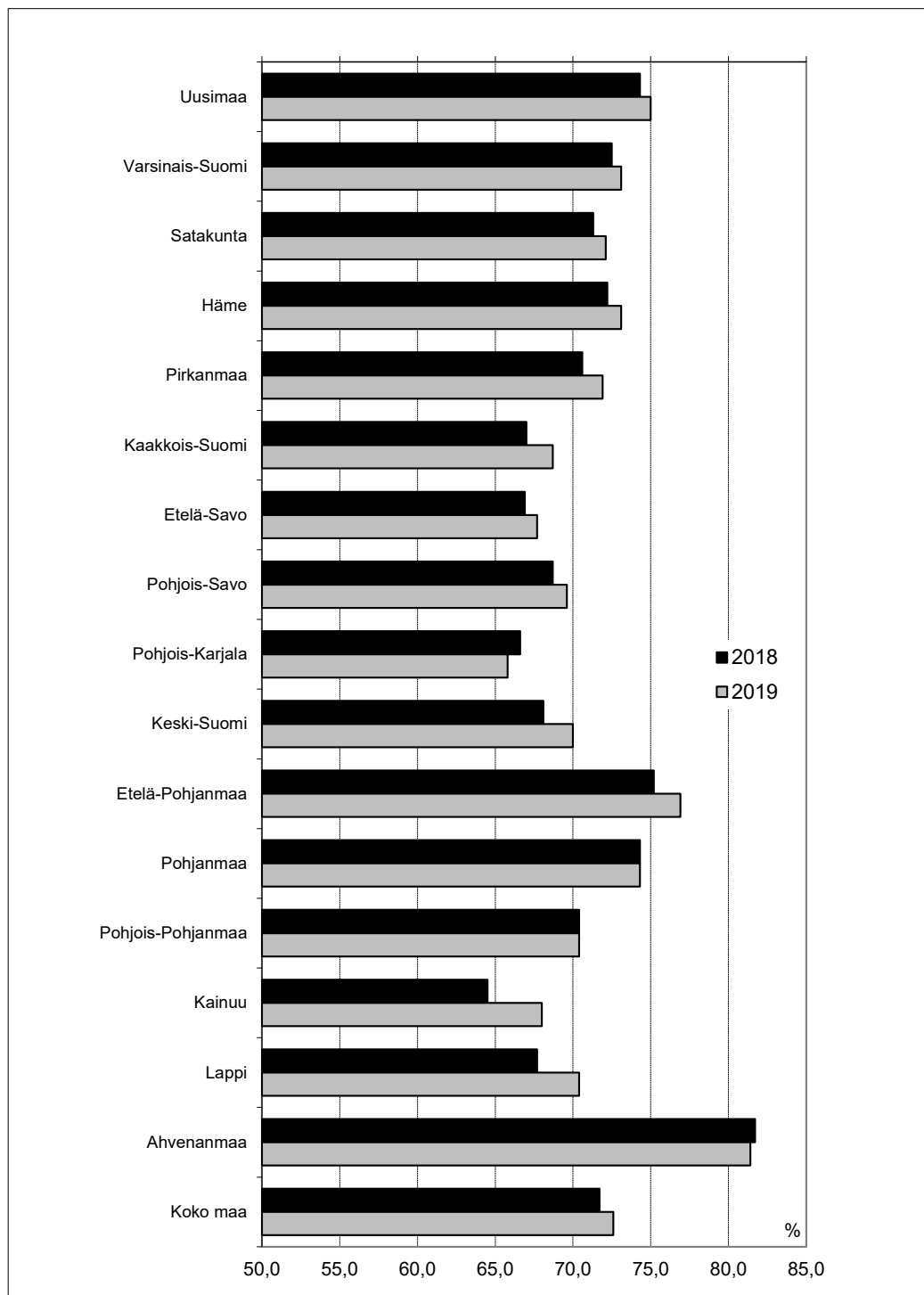
Kuvio 3. Työlliset ja työllisyysasteet
Chart 3. Employed persons and employment rates



Kuvio 4. Työllisyysasteet sukupuolen mukaan
Chart 4. Employment rates by sex

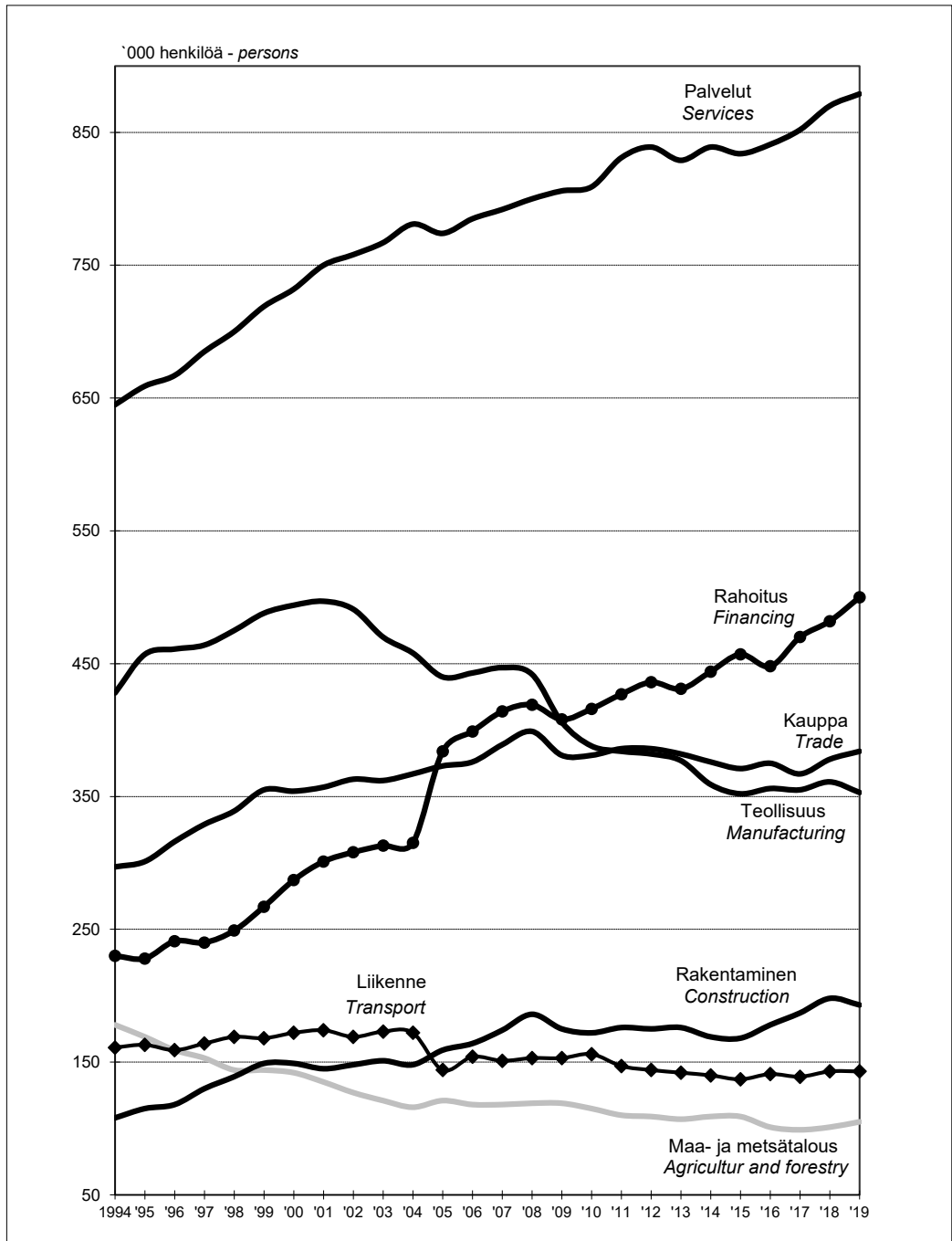


Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

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

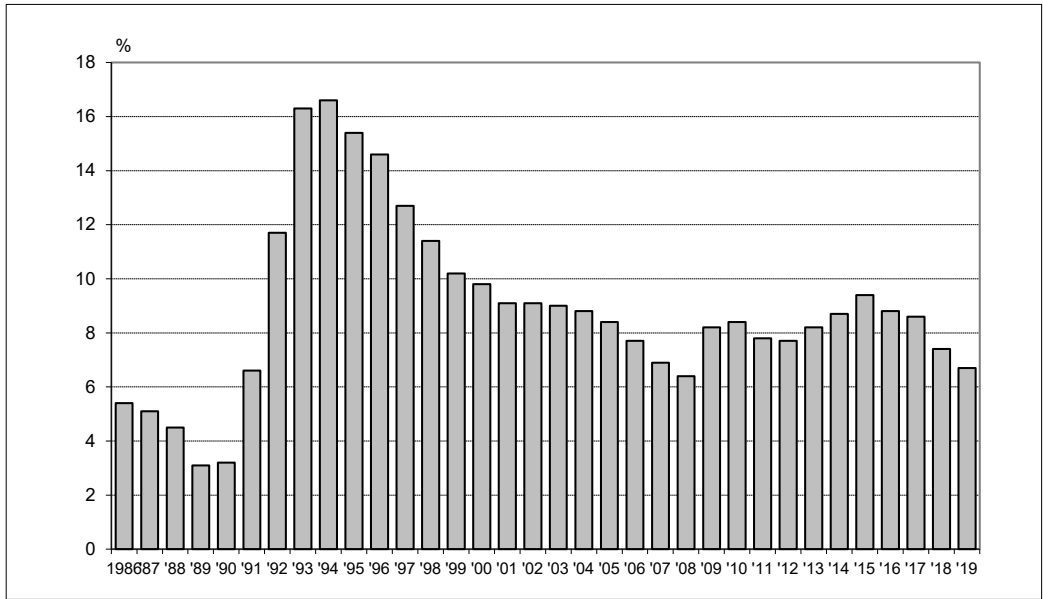


Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

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

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

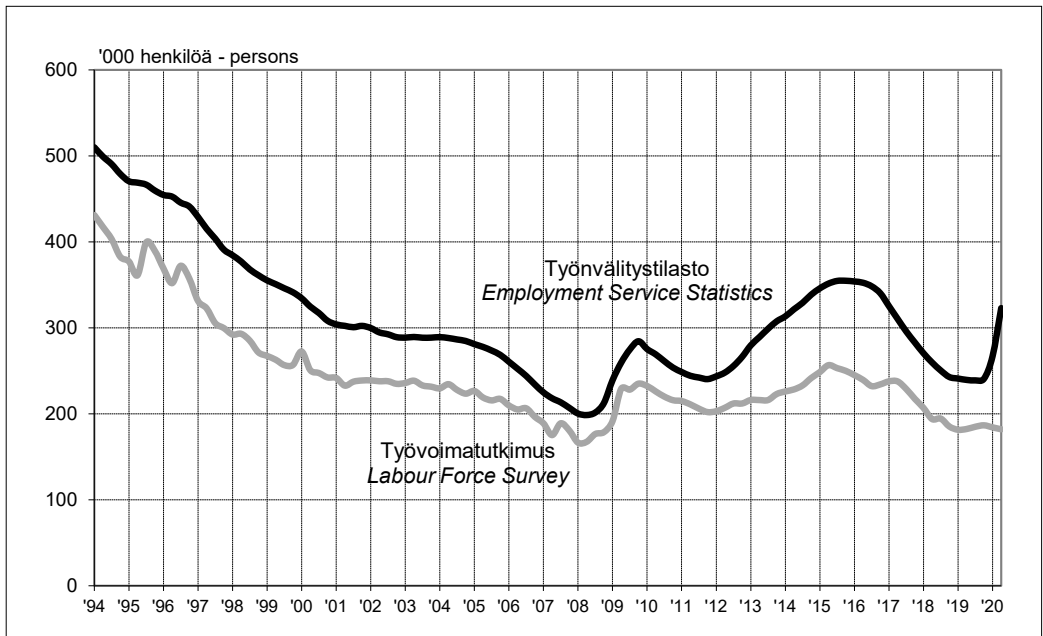
Chart 7. Unemployment rates by Labour Force Survey. From 1989, according to ILO/EU definition



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

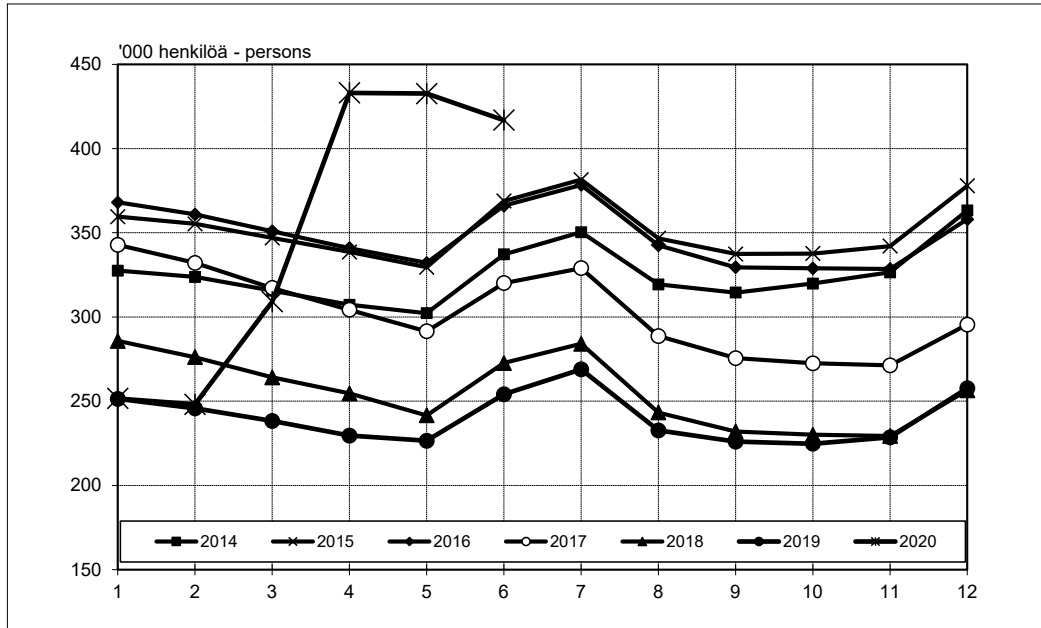
Kuvio 8. Työttömät työvoimatutkimuksen sekä työnvälitystilaston mukaan. Kausipuhdistetut neljännesvuosiluvut

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

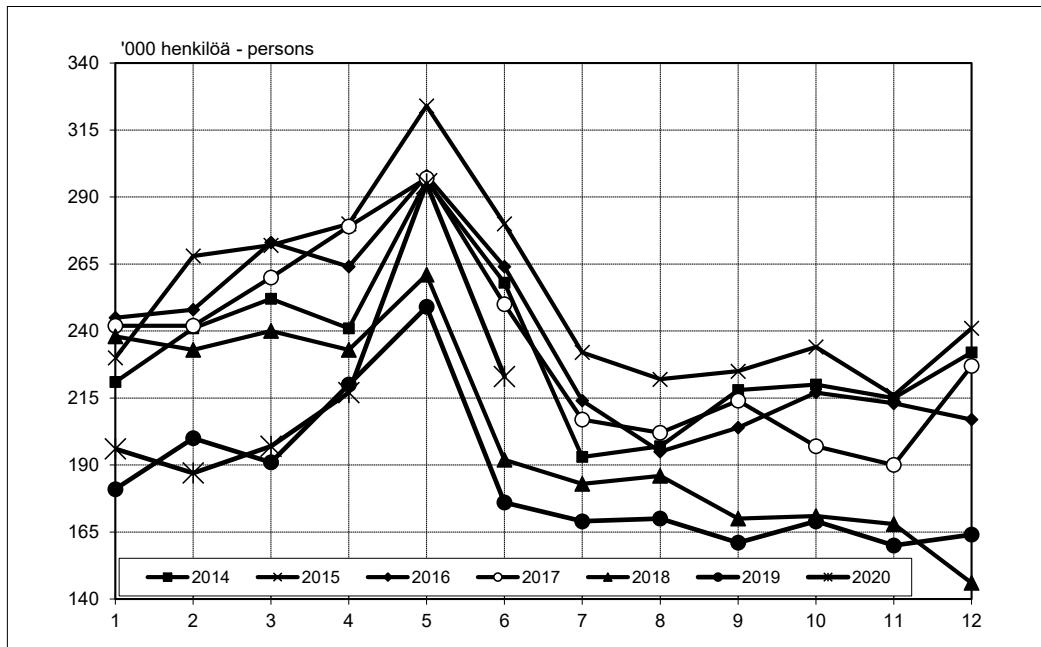


Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

Kuvio 10. Työttömät työvoimatutkimuksen mukaan kuukausittain

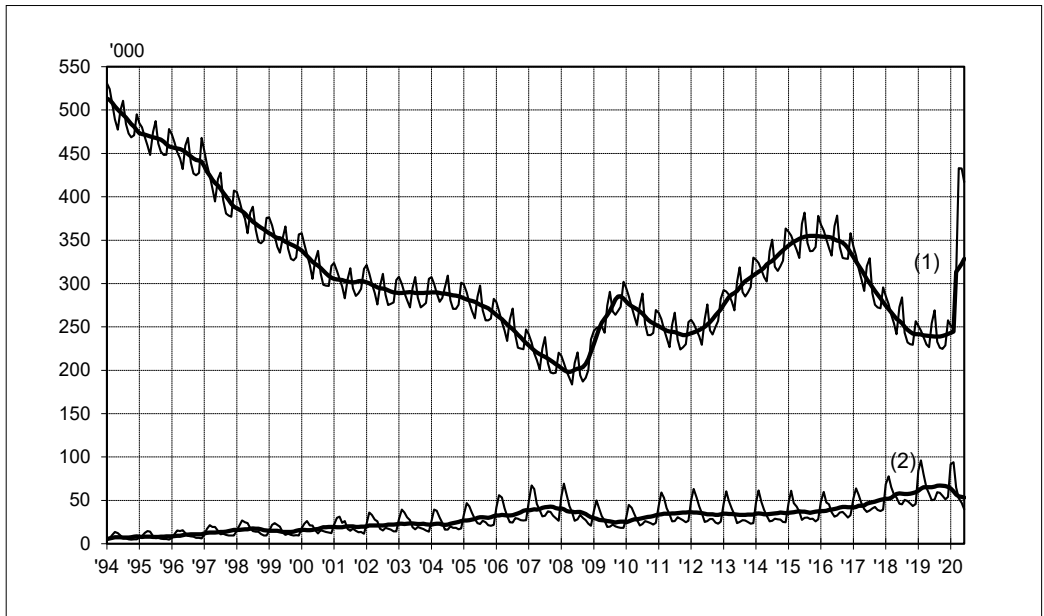
Chart 10. Unemployed persons according to the Labour Force Survey. Original monthly figures



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

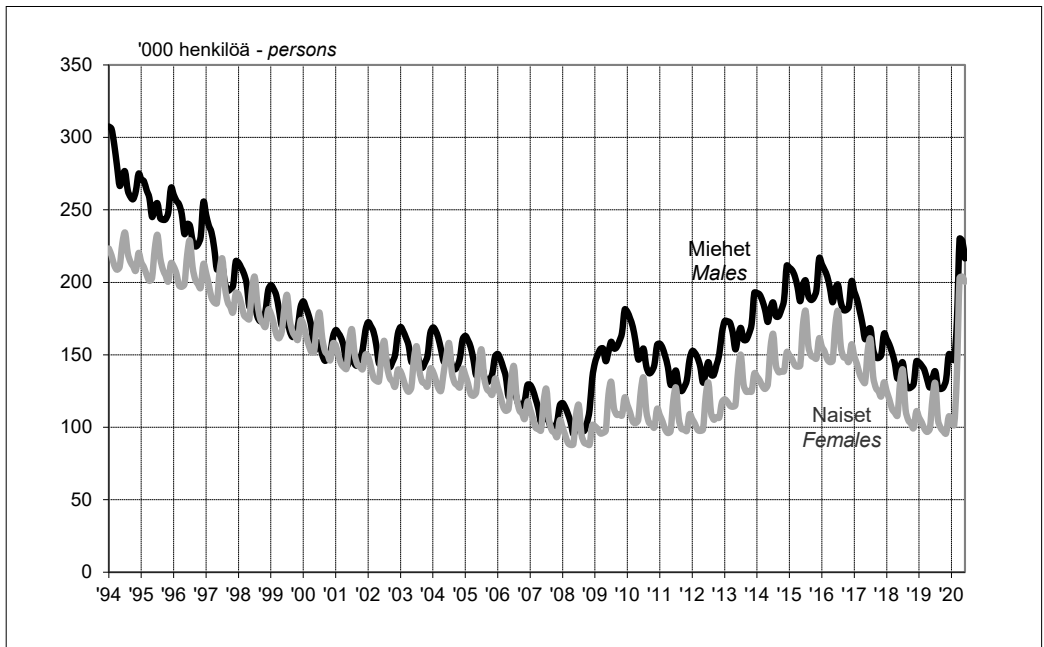
Kuvio 11. Työttömät työnhakijat (1) ja avoimet työpaikat (2) työnvälityksessä kuukausittain ja kausitasoitettuina

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

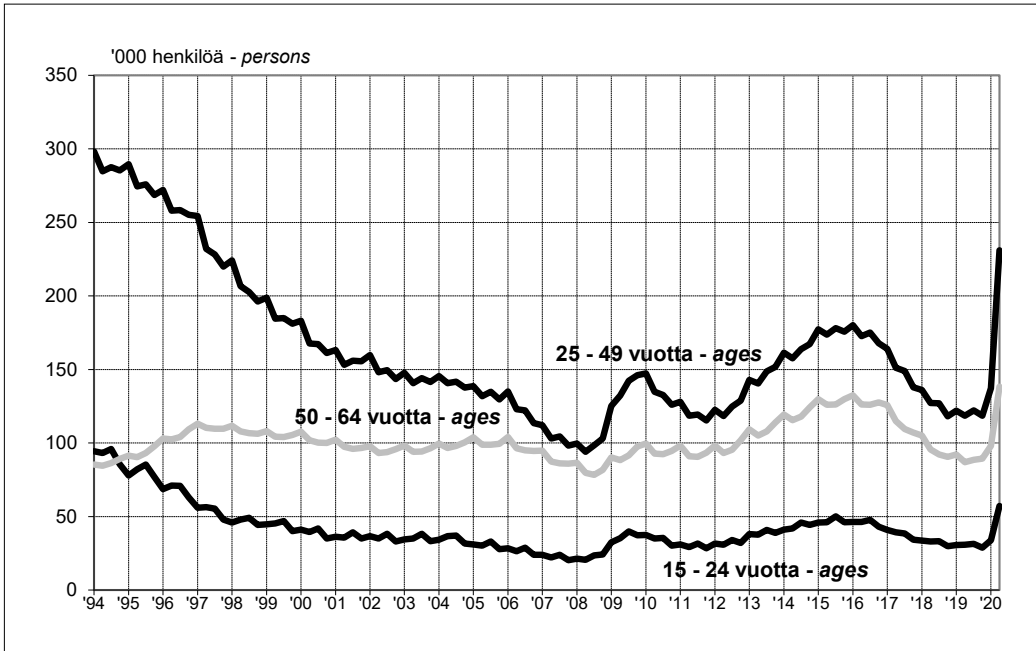
Chart 12. Unemployed persons seeking work at the Employment Service by sex, monthly figures



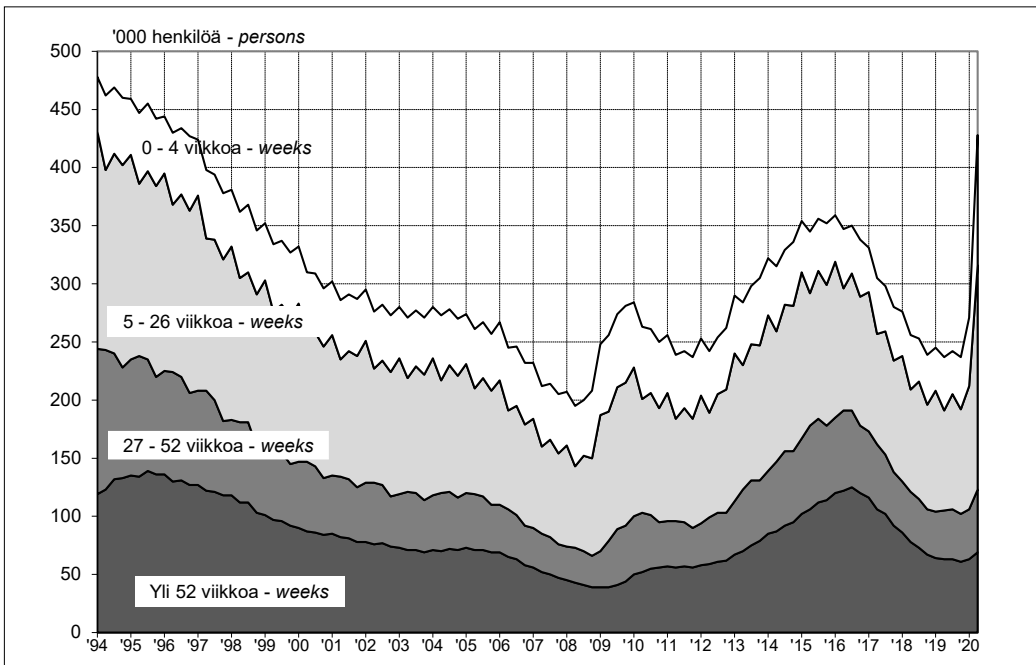
Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

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



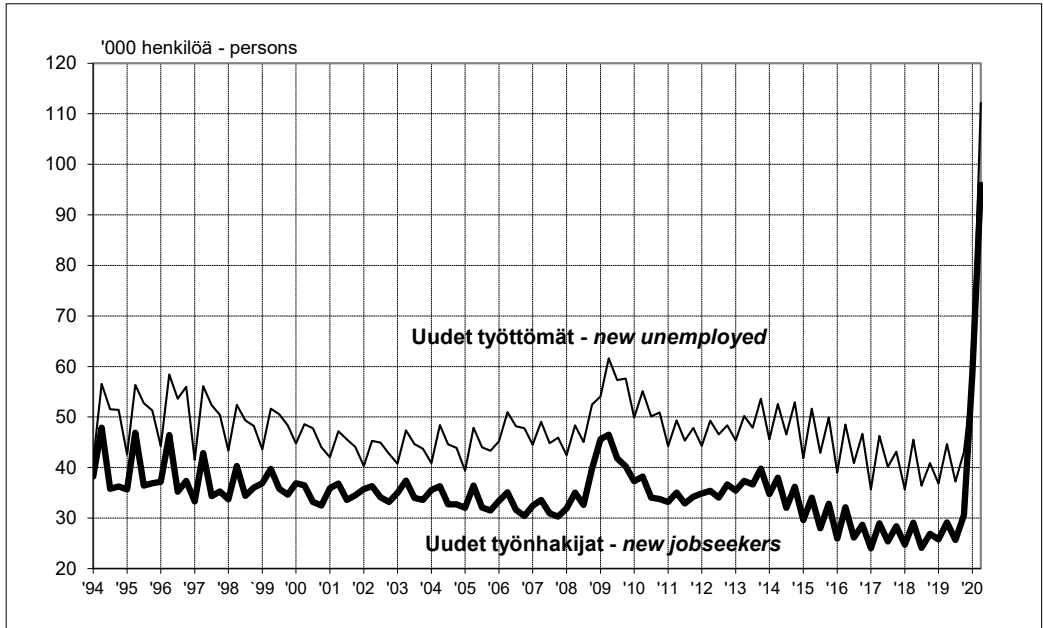
Kuvio 14. Työttömät työnhakijat työttömyyden keston mukaan, kesto viikkoina
Chart 14. Unemployed persons seeking jobs at the Employment Service by duration of unemployment, duration in weeks



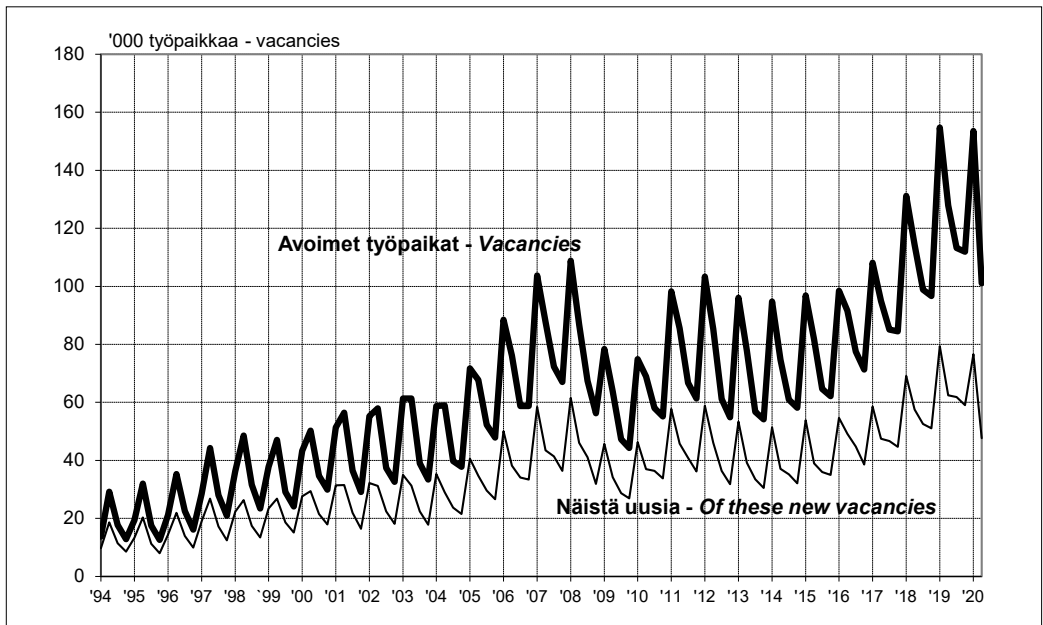
Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, 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

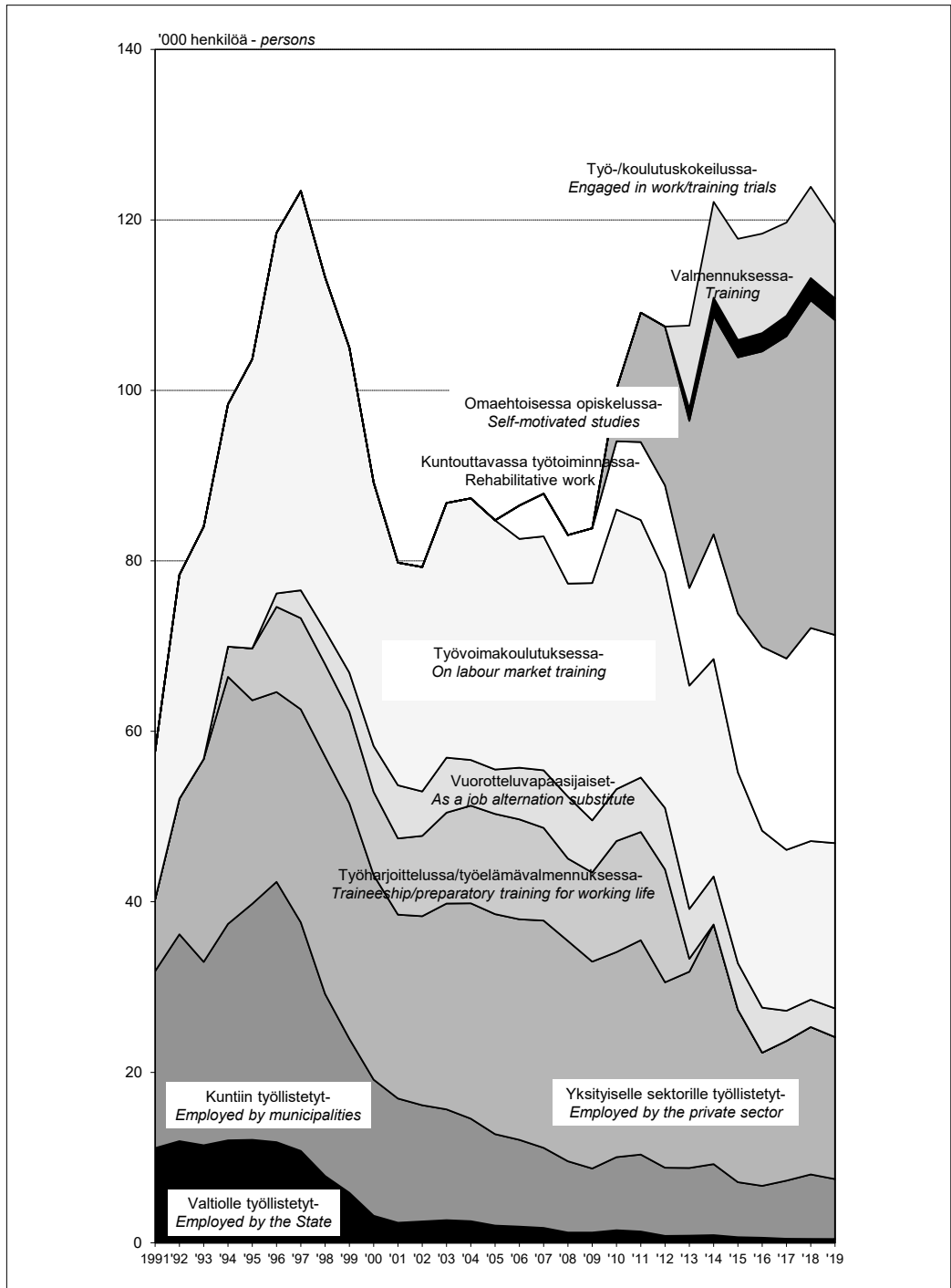


Kuvio 16. Avoimet työpaikat kuukauden aikana sekä näistä uudet avoimet työpaikat työnvälityksessä neljännesvuosittain
Chart 16. Vacancies during a month and of these new vacancies at the Employment Service, quarterly figures



Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

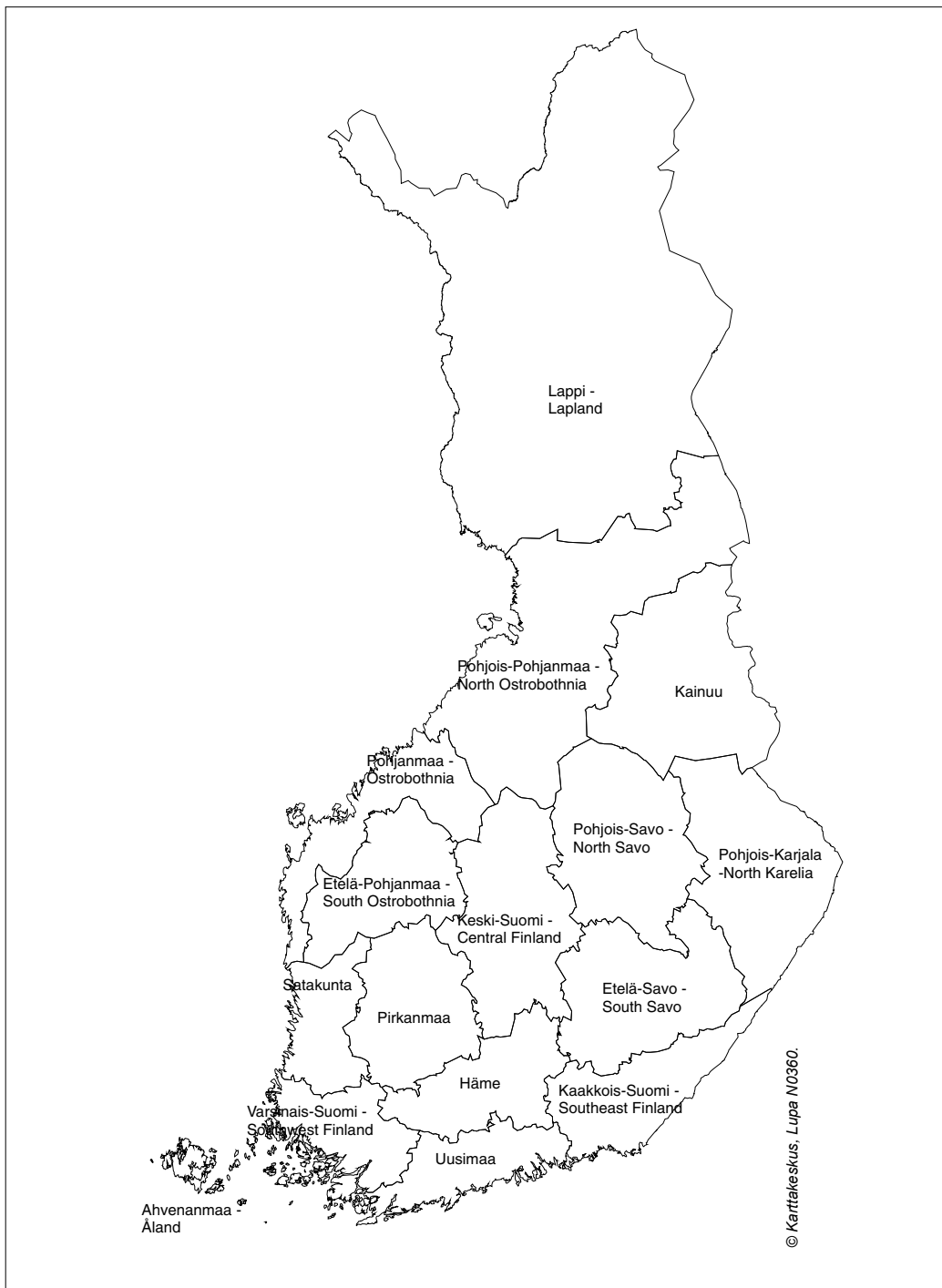
Kuvio 17. Aktivointiasteeseen laskettavissa palveluissa olevat**Chart 17.** Number of persons participating services included in the activation rate

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

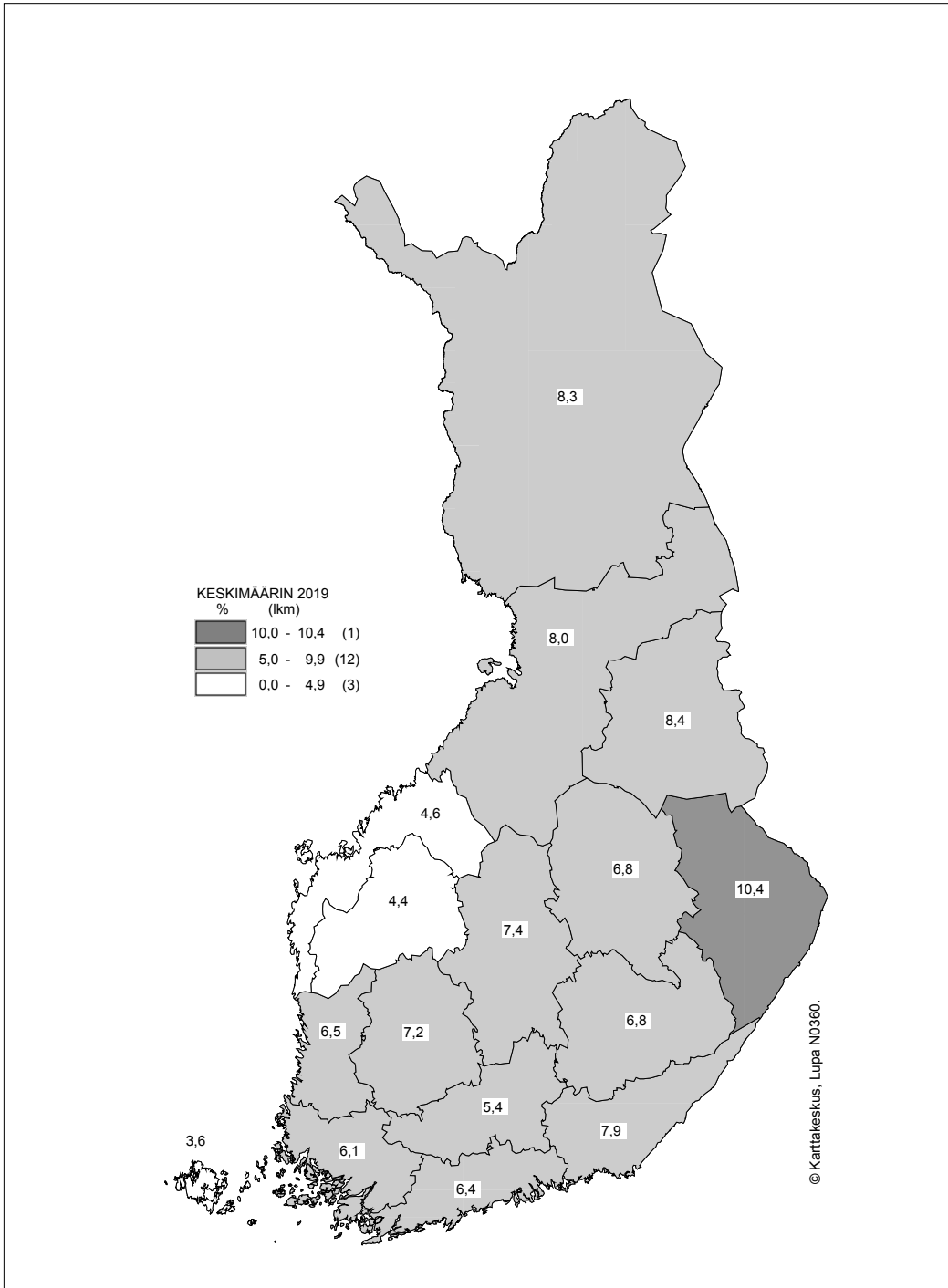
Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

Kuvio 18. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten alueet

Chart 18. Administrative districts of Ministry of Economic Affairs and Employment



Kuvio 19. Työttömyysasteet elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalueittain vuonna 2019
Chart 19. Unemployment rates by administrative districts in the year 2019



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

Taulukot

Tables

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

| Vuosi ja neljännes | Ikä - Age | | | | | | | | | | | Yhteensä | |
|---|--------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----------|-------|
| | 15-19 | 20-24 | 25-29 | 30-34 | 35-39 | 40-44 | 45-49 | 50-54 | 55-59 | 60-64 | 65-74 | | |
| Year and quarter | 1 000 henkilöä - persons | | | | | | | | | | | Total | |
| Molemmat sukupuolet - Both sexes | | | | | | | | | | | | | |
| 1998 | 329 | 322 | 314 | 372 | 380 | 394 | 417 | 387 | 280 | 246 | 437 | 3 878 | |
| 1999 | 331 | 327 | 305 | 364 | 381 | 389 | 408 | 412 | 283 | 255 | 435 | 3 890 | |
| 2000 | 332 | 328 | 305 | 353 | 380 | 385 | 402 | 432 | 288 | 261 | 436 | 3 901 | |
| 2001 | 331 | 326 | 309 | 341 | 378 | 380 | 399 | 425 | 317 | 265 | 437 | 3 909 | |
| 2002 | 326 | 326 | 315 | 329 | 375 | 378 | 396 | 418 | 343 | 272 | 439 | 3 918 | |
| 2003 | 322 | 329 | 324 | 315 | 371 | 378 | 390 | 410 | 377 | 269 | 442 | 3 926 | |
| 2004 | 318 | 332 | 329 | 307 | 363 | 380 | 385 | 401 | 401 | 272 | 447 | 3 935 | |
| 2005 | 319 | 333 | 331 | 307 | 353 | 379 | 381 | 395 | 421 | 276 | 452 | 3 948 | |
| 2006 | 323 | 333 | 331 | 312 | 342 | 377 | 377 | 392 | 414 | 305 | 456 | 3 963 | |
| 2007 | 328 | 330 | 332 | 319 | 331 | 375 | 375 | 390 | 407 | 330 | 464 | 3 981 | |
| 2008 | 327 | 326 | 337 | 320 | 318 | 372 | 370 | 384 | 400 | 362 | 468 | 4 004 | |
| 2009 | 334 | 324 | 342 | 336 | 311 | 364 | 378 | 380 | 391 | 386 | 478 | 4 025 | |
| 2010 | 334 | 326 | 345 | 339 | 312 | 355 | 378 | 376 | 386 | 405 | 488 | 4 043 | |
| 2011 | 330 | 330 | 346 | 339 | 317 | 345 | 377 | 373 | 384 | 399 | 520 | 4 059 | |
| 2012 | 325 | 336 | 343 | 342 | 325 | 334 | 375 | 371 | 381 | 393 | 550 | 4 075 | |
| 2013 | 317 | 341 | 340 | 348 | 335 | 321 | 371 | 373 | 377 | 386 | 578 | 4 087 | |
| 2014 | 310 | 342 | 339 | 353 | 342 | 315 | 365 | 375 | 372 | 378 | 604 | 4 095 | |
| 2015 | 304 | 341 | 341 | 356 | 345 | 316 | 355 | 375 | 370 | 373 | 626 | 4 102 | |
| 2016 | 300 | 337 | 344 | 357 | 346 | 321 | 345 | 374 | 367 | 372 | 647 | 4 109 | |
| 2017 | 297 | 332 | 350 | 355 | 348 | 328 | 335 | 372 | 365 | 370 | 663 | 4 114 | |
| 2018 | 296 | 324 | 355 | 352 | 353 | 338 | 322 | 368 | 367 | 365 | 686 | 4 124 | |
| 2019 | 296 | 317 | 356 | 350 | 358 | 345 | 315 | 361 | 369 | 361 | 700 | 4 128 | |
| 2019 | I | 296 | 320 | 355 | 351 | 357 | 343 | 316 | 364 | 369 | 362 | 694 | 4 127 |
| | II | 296 | 318 | 355 | 350 | 357 | 344 | 314 | 362 | 369 | 361 | 698 | 4 125 |
| | III | 296 | 316 | 356 | 350 | 358 | 345 | 314 | 360 | 369 | 361 | 702 | 4 128 |
| | IV | 296 | 315 | 356 | 350 | 360 | 346 | 314 | 358 | 369 | 360 | 706 | 4 131 |
| 2020 | I | 297 | 313 | 356 | 351 | 361 | 347 | 315 | 355 | 369 | 359 | 708 | 4 131 |
| | II | 297 | 312 | 355 | 352 | 362 | 347 | 315 | 353 | 369 | 359 | 713 | 4 134 |
| 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 | 165 | 187 | 195 | 198 | 213 | 166 | 136 | 195 | 1 954 | |
| 2003 | 163 | 170 | 170 | 156 | 184 | 193 | 190 | 206 | 201 | 131 | 202 | 1 965 | |
| 2004 | 165 | 169 | 173 | 154 | 180 | 192 | 190 | 200 | 210 | 135 | 205 | 1 972 | |
| 2005 | 168 | 168 | 173 | 156 | 172 | 194 | 189 | 198 | 208 | 148 | 208 | 1 981 | |
| 2006 | 172 | 164 | 173 | 161 | 169 | 190 | 192 | 192 | 206 | 159 | 213 | 1 990 | |
| 2007 | 173 | 164 | 175 | 167 | 165 | 186 | 190 | 192 | 201 | 176 | 215 | 2 003 | |
| 2008 | 169 | 168 | 176 | 172 | 158 | 185 | 191 | 189 | 196 | 188 | 220 | 2 014 | |
| 2009 | 167 | 171 | 179 | 172 | 155 | 184 | 191 | 188 | 192 | 198 | 227 | 2 024 | |
| 2010 | 167 | 170 | 182 | 170 | 162 | 176 | 190 | 187 | 191 | 195 | 243 | 2 032 | |
| 2011 | 164 | 174 | 176 | 176 | 167 | 170 | 189 | 186 | 186 | 186 | 258 | 2 041 | |
| 2012 | 159 | 178 | 177 | 177 | 168 | 167 | 189 | 185 | 182 | 193 | 272 | 2 047 | |
| 2013 | 155 | 178 | 176 | 179 | 171 | 165 | 186 | 187 | 184 | 186 | 285 | 2 052 | |
| 2014 | 154 | 175 | 174 | 183 | 179 | 160 | 177 | 191 | 182 | 184 | 297 | 2 056 | |
| 2015 | 149 | 177 | 176 | 184 | 180 | 162 | 174 | 189 | 180 | 184 | 306 | 2 061 | |
| 2016 | 152 | 171 | 185 | 178 | 179 | 168 | 171 | 186 | 182 | 180 | 314 | 2 066 | |
| 2017 | 155 | 163 | 185 | 179 | 183 | 171 | 162 | 187 | 183 | 179 | 326 | 2 072 | |
| 2018 | 149 | 167 | 183 | 180 | 184 | 177 | 162 | 180 | 181 | 179 | 332 | 2 075 | |
| 2019 | I | 152 | 165 | 177 | 186 | 182 | 178 | 158 | 186 | 180 | 181 | 330 | 2 074 |
| | II | 149 | 168 | 184 | 179 | 183 | 177 | 159 | 183 | 180 | 181 | 331 | 2 073 |
| | III | 145 | 170 | 186 | 177 | 184 | 177 | 164 | 177 | 183 | 177 | 333 | 2 075 |
| | IV | 149 | 166 | 186 | 177 | 187 | 176 | 165 | 175 | 183 | 178 | 334 | 2 077 |
| 2020 | I | 147 | 167 | 195 | 170 | 189 | 175 | 159 | 179 | 185 | 175 | 335 | 2 077 |
| | II | 143 | 173 | 187 | 177 | 188 | 177 | 163 | 175 | 185 | 174 | 338 | 2 079 |
| Naiset - Female | | | | | | | | | | | | | |
| 1998 | 161 | 156 | 151 | 184 | 186 | 194 | 202 | 195 | 143 | 129 | 249 | 1 951 | |
| 1999 | 162 | 160 | 147 | 180 | 189 | 189 | 198 | 208 | 142 | 135 | 245 | 1 955 | |
| 2000 | 161 | 161 | 148 | 174 | 186 | 190 | 194 | 218 | 147 | 134 | 244 | 1 958 | |
| 2001 | 161 | 160 | 147 | 171 | 182 | 191 | 197 | 211 | 163 | 134 | 244 | 1 961 | |
| 2002 | 160 | 159 | 152 | 163 | 180 | 190 | 198 | 205 | 177 | 136 | 244 | 1 964 | |
| 2003 | 159 | 159 | 158 | 153 | 180 | 188 | 196 | 200 | 189 | 139 | 244 | 1 967 | |
| 2004 | 156 | 162 | 160 | 151 | 179 | 187 | 195 | 196 | 200 | 141 | 245 | 1 970 | |
| 2005 | 154 | 165 | 159 | 153 | 173 | 187 | 190 | 195 | 211 | 142 | 247 | 1 975 | |
| 2006 | 155 | 166 | 157 | 156 | 171 | 183 | 188 | 195 | 206 | 157 | 248 | 1 982 | |
| 2007 | 156 | 166 | 159 | 162 | 165 | 182 | 185 | 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 | |
| 2015 | 149 | 166 | 166 | 172 | 167 | 156 | 178 | 185 | 188 | 189 | 329 | 2 046 | |
| 2016 | 150 | 160 | 169 | 172 | 168 | 159 | 171 | 185 | 187 | 188 | 339 | 2 047 | |
| 2017 | 145 | 161 | 165 | 176 | 169 | 160 | 164 | 186 | 183 | 190 | 348 | 2 048 | |
| 2018 | 141 | 161 | 170 | 172 | 170 | 166 | 160 | 181 | 184 | 186 | 359 | 2 052 | |
| 2019 | 147 | 150 | 172 | 170 | 174 | 168 | 153 | 181 | 187 | 182 | 368 | 2 053 | |
| 2019 | I | 144 | 155 | 179 | 164 | 175 | 165 | 157 | 179 | 189 | 181 | 364 | 2 053 |
| | II | 147 | 150 | 171 | 171 | 175 | 167 | 155 | 180 | 189 | 180 | 367 | 2 052 |
| | III | 150 | 146 | 170 | 173 | 174 | 168 | 150 | 183 | 186 | 183 | 370 | 2 053 |
| | IV | 147 | 149 | 170 | 173 | 174 | 170 | 149 | 183 | 186 | 182 | 371 | 2 054 |
| 2020 | I | 149 | 146 | 161 | 181 | 172 | 172 | 155 | 176 | 184 | 184 | 373 | 2 054 |
| | II | 153 | 139 | 169 | 175 | 174 | 171 | 152 | 178 | 184 | 185 | 375 | 2 055 |

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 <i>Year and quarter</i> | 15 -74- vuotias väestö <i>Population from 15 to 74 years</i> | Työvoima - <i>Labour force</i> | | | Työvoimaan kuulumattomat - <i>Persons not in labour force</i> | | |
|---|---|--------------------------------|------------------------------|--------------------------------|--|--|---|
| | | Yhteensä <i>Total</i> | Työlliset <i>Employed</i> | Työttömät <i>Unemployed</i> | Yhteensä <i>Total</i> | Koululaiset, opiskelijat <i>Students</i> | Kotitaloustyötä tekevät <i>Performing domestic work</i> |
| | | | | | | | |
| 1 000 henkilöä - <i>persons</i> | | | | | | | |
| 1961 | 3 133 | 2 147 | 2 121 | 26 | 986 | .. | .. |
| 1962 | 3 187 | 2 160 | 2 132 | 28 | 1 027 | .. | .. |
| 1963 | 3 240 | 2 158 | 2 126 | 32 | 1 082 | .. | .. |
| 1964 | 3 291 | 2 186 | 2 153 | 33 | 1 105 | .. | .. |
| 1965 ¹ | 3 215 | 2 185 | 2 155 | 30 | 1 030 | .. | .. |
| 1966 | 3 249 | 2 192 | 2 159 | 33 | 1 057 | .. | .. |
| 1967 | 3 288 | 2 177 | 2 114 | 63 | 1 111 | .. | .. |
| 1968 | 3 324 | 2 158 | 2 073 | 85 | 1 166 | .. | .. |
| 1969 | 3 341 | 2 158 | 2 097 | 61 | 1 183 | .. | .. |
| 1970 ¹ | 3 349 | 2 263 | 2 217 | 46 | 1 086 | .. | .. |
| 1971 | 3 379 | 2 270 | 2 215 | 55 | 1 109 | 298 | 328 |
| 1972 | 3 422 | 2 277 | 2 215 | 62 | 1 145 | 310 | 310 |
| 1973 | 3 461 | 2 322 | 2 265 | 57 | 1 139 | 316 | 272 |
| 1974 | 3 495 | 2 370 | 2 326 | 44 | 1 125 | 329 | 231 |
| 1975 | 3 522 | 2 374 | 2 312 | 62 | 1 148 | 339 | 213 |
| 1976 | 3 542 | 2 370 | 2 278 | 92 | 1 172 | 303 | 225 |
| 1977 | 3 560 | 2 371 | 2 232 | 140 | 1 189 | 311 | 206 |
| 1978 | 3 579 | 2 372 | 2 200 | 172 | 1 207 | 319 | 207 |
| 1979 | 3 597 | 2 399 | 2 256 | 143 | 1 198 | 318 | 192 |
| 1980 | 3 616 | 2 442 | 2 328 | 114 | 1 174 | 310 | 181 |
| 1981 | 3 636 | 2 474 | 2 353 | 121 | 1 162 | 313 | 169 |
| 1982 | 3 659 | 2 512 | 2 377 | 135 | 1 147 | 324 | 149 |
| 1983 | 3 681 | 2 528 | 2 390 | 138 | 1 153 | 326 | 149 |
| 1984 | 3 697 | 2 546 | 2 413 | 133 | 1 162 | 319 | 141 |
| 1985 | 3 708 | 2 566 | 2 437 | 129 | 1 142 | 308 | 130 |
| 1986 | 3 716 | 2 569 | 2 431 | 138 | 1 148 | 304 | 119 |
| 1987 | 3 720 | 2 554 | 2 423 | 130 | 1 167 | 300 | 106 |
| 1988 | 3 720 | 2 546 | 2 431 | 116 | 1 174 | 298 | 104 |
| 1989 ¹ | 3 725 | 2 588 | 2 507 | 80 | 1 138 | 273 | 105 |
| 1990 | 3 737 | 2 586 | 2 504 | 82 | 1 151 | 282 | 107 |
| 1991 | 3 761 | 2 544 | 2 375 | 169 | 1 217 | 308 | 114 |
| 1992 | 3 784 | 2 499 | 2 206 | 292 | 1 285 | 349 | 117 |
| 1993 | 3 802 | 2 476 | 2 071 | 405 | 1 326 | 366 | 117 |
| 1994 | 3 825 | 2 463 | 2 054 | 408 | 1 362 | 384 | 117 |
| 1995 | 3 839 | 2 481 | 2 099 | 382 | 1 358 | 375 | 116 |
| 1996 | 3 850 | 2 490 | 2 127 | 363 | 1 360 | 383 | 113 |
| 1997 | 3 862 | 2 484 | 2 170 | 314 | 1 379 | 358 | 105 |
| 1998 | 3 878 | 2 507 | 2 222 | 285 | 1 370 | 354 | 109 |
| 1999 | 3 890 | 2 557 | 2 296 | 261 | 1 333 | 325 | 100 |
| 2000 | 3 901 | 2 588 | 2 335 | 253 | 1 312 | 316 | 97 |
| 2001 | 3 909 | 2 605 | 2 367 | 238 | 1 304 | 318 | 95 |
| 2002 | 3 918 | 2 610 | 2 372 | 237 | 1 308 | 324 | 84 |
| 2003 | 3 926 | 2 600 | 2 365 | 235 | 1 327 | 332 | 88 |
| 2004 | 3 935 | 2 594 | 2 365 | 229 | 1 342 | 334 | 96 |
| 2005 | 3 948 | 2 620 | 2 401 | 220 | 1 327 | 332 | 91 |
| 2006 | 3 963 | 2 648 | 2 444 | 204 | 1 315 | 325 | 93 |
| 2007 | 3 981 | 2 675 | 2 492 | 183 | 1 306 | 318 | 91 |
| 2008 | 4 004 | 2 703 | 2 531 | 172 | 1 301 | .. | .. |
| 2009 | 4 025 | 2 678 | 2 457 | 221 | 1 347 | .. | .. |
| 2010 | 4 043 | 2 672 | 2 447 | 224 | 1 372 | .. | .. |
| 2011 | 4 059 | 2 682 | 2 474 | 209 | 1 376 | .. | .. |
| 2012 | 4 075 | 2 690 | 2 483 | 207 | 1 385 | .. | .. |
| 2013 | 4 087 | 2 676 | 2 457 | 219 | 1 411 | .. | .. |
| 2014 | 4 095 | 2 679 | 2 447 | 232 | 1 416 | .. | .. |
| 2015 | 4 102 | 2 689 | 2 437 | 252 | 1 413 | .. | .. |
| 2016 | 4 109 | 2 685 | 2 448 | 237 | 1 424 | .. | .. |
| 2017 | 4 114 | 2 707 | 2 473 | 234 | 1 409 | .. | .. |
| 2018 | 4 124 | 2 742 | 2 540 | 202 | 1 382 | .. | .. |
| 2019 | 4 128 | 2 750 | 2 566 | 184 | 1 378 | .. | .. |
| 2017 | I | 4 109 | 2 655 | 2 407 | 248 | 1 454 | .. |
| | II | 4 111 | 2 769 | 2 494 | 275 | 1 342 | .. |
| | III | 4 116 | 2 714 | 2 506 | 208 | 1 402 | .. |
| | IV | 4 119 | 2 690 | 2 486 | 205 | 1 429 | .. |
| 2018 | I | 4 124 | 2 706 | 2 469 | 237 | 1 418 | .. |
| | II | 4 122 | 2 802 | 2 573 | 229 | 1 320 | .. |
| | III | 4 124 | 2 757 | 2 577 | 180 | 1 367 | .. |
| | IV | 4 127 | 2 702 | 2 541 | 162 | 1 424 | .. |
| 2019 | I | 4 127 | 2 704 | 2 513 | 191 | 1 423 | .. |
| | II | 4 125 | 2 808 | 2 593 | 215 | 1 317 | .. |
| | III | 4 128 | 2 766 | 2 600 | 166 | 1 362 | .. |
| | IV | 4 131 | 2 721 | 2 557 | 164 | 1 410 | .. |
| 2020 | I | 4 131 | 2 721 | 2 528 | 194 | 1 410 | .. |
| | II | 4 134 | 2 759 | 2 514 | 245 | 1 375 | .. |

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

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

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

| Vuosi ja neljännes | ikä - Age | | | | | | | | | | | Yhteensä |
|---|--------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----------|
| | 15-19 | 20-24 | 25-29 | 30-34 | 35-39 | 40-44 | 45-49 | 50-54 | 55-59 | 60-64 | 65-74 | |
| Year and quarter | 1 000 henkilöä - persons | | | | | | | | | | | Total |
| Molemmat sukupuolet - Both sexes | | | | | | | | | | | | |
| 1998 | 93 | 206 | 255 | 321 | 342 | 356 | 373 | 327 | 169 | 52 | 15 | 2 507 |
| 1999 | 108 | 217 | 253 | 317 | 343 | 353 | 364 | 351 | 177 | 59 | 15 | 2 557 |
| 2000 | 111 | 224 | 253 | 307 | 341 | 350 | 362 | 370 | 190 | 64 | 17 | 2 588 |
| 2001 | 108 | 223 | 258 | 298 | 341 | 345 | 356 | 366 | 222 | 71 | 17 | 2 605 |
| 2002 | 106 | 220 | 268 | 288 | 337 | 341 | 353 | 358 | 246 | 75 | 18 | 2 610 |
| 2003 | 99 | 221 | 270 | 274 | 329 | 342 | 347 | 350 | 270 | 77 | 20 | 2 600 |
| 2004 | 95 | 217 | 273 | 267 | 321 | 345 | 346 | 341 | 286 | 83 | 20 | 2 594 |
| 2005 | 96 | 225 | 279 | 265 | 313 | 341 | 345 | 339 | 298 | 96 | 23 | 2 620 |
| 2006 | 99 | 229 | 277 | 270 | 303 | 343 | 340 | 338 | 302 | 119 | 28 | 2 648 |
| 2007 | 107 | 234 | 280 | 278 | 295 | 341 | 338 | 336 | 298 | 135 | 33 | 2 675 |
| 2008 | 108 | 232 | 286 | 287 | 286 | 337 | 341 | 336 | 300 | 155 | 34 | 2 703 |
| 2009 | 100 | 222 | 285 | 294 | 279 | 332 | 341 | 331 | 300 | 159 | 34 | 2 678 |
| 2010 | 96 | 221 | 286 | 289 | 276 | 322 | 341 | 329 | 301 | 175 | 38 | 2 672 |
| 2011 | 97 | 226 | 287 | 288 | 282 | 313 | 341 | 326 | 300 | 177 | 45 | 2 682 |
| 2012 | 100 | 231 | 282 | 287 | 287 | 302 | 342 | 323 | 302 | 180 | 53 | 2 690 |
| 2013 | 99 | 231 | 281 | 289 | 291 | 289 | 336 | 326 | 298 | 182 | 54 | 2 676 |
| 2014 | 98 | 232 | 275 | 294 | 299 | 283 | 330 | 329 | 298 | 181 | 62 | 2 679 |
| 2015 | 94 | 232 | 277 | 298 | 299 | 284 | 321 | 330 | 301 | 183 | 70 | 2 689 |
| 2016 | 95 | 228 | 280 | 294 | 300 | 288 | 310 | 331 | 301 | 190 | 70 | 2 685 |
| 2017 | 97 | 229 | 284 | 294 | 301 | 296 | 304 | 333 | 300 | 199 | 72 | 2 707 |
| 2018 | 97 | 222 | 290 | 299 | 313 | 307 | 290 | 333 | 309 | 206 | 77 | 2 742 |
| 2019 | 103 | 218 | 292 | 298 | 316 | 311 | 287 | 322 | 311 | 211 | 81 | 2 750 |
| 2019 | | | | | | | | | | | | |
| I | 84 | 213 | 283 | 299 | 315 | 309 | 288 | 324 | 307 | 205 | 75 | 2 704 |
| II | 142 | 237 | 298 | 298 | 312 | 308 | 288 | 322 | 314 | 207 | 82 | 2 808 |
| III | 101 | 225 | 294 | 301 | 317 | 314 | 286 | 320 | 313 | 214 | 80 | 2 766 |
| IV | 82 | 197 | 294 | 295 | 321 | 312 | 288 | 322 | 310 | 216 | 83 | 2 721 |
| 2020 | | | | | | | | | | | | |
| I | 85 | 204 | 294 | 297 | 316 | 311 | 289 | 315 | 313 | 218 | 79 | 2 721 |
| II | 135 | 222 | 296 | 296 | 311 | 312 | 284 | 307 | 310 | 212 | 74 | 2 759 |
| 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 | 25 | 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 | 1 385 |
| 2014 | 43 | 120 | 151 | 162 | 158 | 151 | 167 | 163 | 142 | 87 | 39 | 1 383 |
| 2015 | 41 | 117 | 151 | 166 | 163 | 146 | 160 | 167 | 143 | 89 | 43 | 1 386 |
| 2016 | 41 | 118 | 151 | 166 | 164 | 148 | 158 | 168 | 145 | 92 | 42 | 1 392 |
| 2017 | 42 | 118 | 158 | 159 | 163 | 154 | 157 | 167 | 149 | 96 | 45 | 1 407 |
| 2018 | 45 | 110 | 160 | 164 | 170 | 158 | 147 | 168 | 152 | 100 | 47 | 1 422 |
| 2019 | 46 | 116 | 158 | 163 | 172 | 162 | 148 | 160 | 150 | 104 | 50 | 1 429 |
| 2019 | | | | | | | | | | | | |
| I | 37 | 111 | 149 | 170 | 169 | 162 | 146 | 164 | 146 | 103 | 48 | 1 404 |
| II | 65 | 128 | 162 | 163 | 170 | 161 | 146 | 162 | 150 | 103 | 52 | 1 463 |
| III | 44 | 124 | 159 | 160 | 174 | 164 | 150 | 157 | 154 | 103 | 50 | 1 439 |
| IV | 36 | 102 | 160 | 162 | 175 | 161 | 151 | 155 | 152 | 106 | 51 | 1 411 |
| 2020 | | | | | | | | | | | | |
| I | 33 | 111 | 167 | 155 | 175 | 159 | 146 | 154 | 155 | 102 | 50 | 1 409 |
| II | 61 | 127 | 163 | 159 | 172 | 161 | 148 | 148 | 155 | 99 | 48 | 1 440 |
| 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 | 122 | 128 | 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 | 128 | 128 | 135 | 135 | 165 | 165 | 159 | 90 | 20 | 1 293 |
| 2014 | 55 | 112 | 124 | 132 | 140 | 132 | 163 | 166 | 156 | 94 | 23 | 1 296 |
| 2015 | 52 | 115 | 126 | 132 | 136 | 138 | 161 | 163 | 159 | 94 | 27 | 1 303 |
| 2016 | 54 | 110 | 128 | 128 | 135 | 140 | 152 | 162 | 156 | 98 | 28 | 1 293 |
| 2017 | 54 | 111 | 126 | 135 | 138 | 142 | 147 | 166 | 151 | 103 | 26 | 1 300 |
| 2018 | 52 | 112 | 130 | 135 | 142 | 149 | 143 | 165 | 157 | 105 | 29 | 1 319 |
| 2019 | 57 | 102 | 135 | 135 | 144 | 149 | 139 | 162 | 161 | 107 | 31 | 1 320 |
| 2019 | | | | | | | | | | | | |
| I | 47 | 101 | 134 | 130 | 146 | 148 | 143 | 160 | 161 | 102 | 27 | 1 300 |
| II | 77 | 109 | 136 | 136 | 141 | 147 | 142 | 160 | 163 | 104 | 31 | 1 345 |
| III | 57 | 102 | 135 | 141 | 143 | 150 | 136 | 163 | 160 | 111 | 30 | 1 327 |
| IV | 46 | 95 | 133 | 134 | 147 | 151 | 137 | 166 | 158 | 110 | 32 | 1 310 |
| 2020 | | | | | | | | | | | | |
| I | 52 | 93 | 127 | 142 | 141 | 153 | 143 | 161 | 158 | 116 | 27 | 1 312 |
| II | 74 | 96 | 133 | 138 | 139 | 151 | 136 | 159 | 155 | 114 | 24 | 1 318 |

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

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

| Vuosi ja neljännes | Ikä - Age | | | | | | | | | | | |
|----------------------------------|--------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 15-19 | 20-24 | 25-29 | 30-34 | 35-39 | 40-44 | 45-49 | 50-54 | 55-59 | 60-64 | 15-64 | 15-74 |
| Year and quarter | 1 000 henkilöä - persons | | | | | | | | | | | |
| Molemmat sukupuolet - Both sexes | | | | | | | | | | | | |
| 1998 | 28.2 | 63.9 | 81.2 | 86.2 | 90.0 | 90.5 | 89.2 | 84.5 | 60.5 | 20.9 | 72.4 | 64.7 |
| 1999 | 32.6 | 66.2 | 83.0 | 87.3 | 90.0 | 90.9 | 89.2 | 85.0 | 62.4 | 23.1 | 73.6 | 65.7 |
| 2000 | 33.3 | 68.2 | 82.9 | 87.0 | 89.8 | 91.1 | 90.0 | 85.6 | 66.2 | 24.7 | 74.2 | 66.4 |
| 2001 | 32.7 | 68.4 | 83.4 | 87.2 | 90.2 | 90.7 | 89.3 | 86.2 | 70.0 | 26.8 | 74.5 | 66.6 |
| 2002 | 32.4 | 67.5 | 85.0 | 87.6 | 89.9 | 90.3 | 89.1 | 85.7 | 71.6 | 27.5 | 74.5 | 66.6 |
| 2003 | 30.8 | 67.1 | 83.6 | 87.1 | 88.6 | 90.5 | 89.1 | 85.2 | 71.7 | 28.5 | 74.0 | 66.2 |
| 2004 | 29.9 | 65.5 | 82.9 | 86.9 | 88.2 | 90.8 | 89.8 | 85.0 | 71.4 | 30.5 | 73.8 | 65.9 |
| 2005 | 29.9 | 67.5 | 84.1 | 86.3 | 88.7 | 90.0 | 90.5 | 85.8 | 70.9 | 34.9 | 74.3 | 66.4 |
| 2006 | 30.7 | 68.7 | 83.7 | 86.5 | 88.5 | 91.0 | 90.3 | 86.1 | 73.0 | 38.9 | 74.7 | 66.8 |
| 2007 | 31.6 | 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 |
| 2015 | 30.9 | 68.1 | 81.3 | 83.6 | 86.6 | 89.9 | 90.4 | 88.0 | 81.5 | 49.1 | 75.4 | 65.6 |
| 2016 | 29.6 | 67.7 | 81.2 | 82.4 | 86.6 | 89.7 | 89.7 | 88.4 | 82.0 | 51.0 | 75.5 | 65.3 |
| 2017 | 32.5 | 69.0 | 82.2 | 82.8 | 86.5 | 90.0 | 90.6 | 89.6 | 82.1 | 53.7 | 76.4 | 65.8 |
| 2018 | 32.8 | 68.7 | 81.6 | 85.0 | 88.5 | 90.9 | 90.3 | 90.3 | 84.1 | 56.3 | 77.5 | 66.5 |
| 2019 | 34.6 | 68.8 | 82.1 | 85.2 | 88.3 | 90.2 | 91.4 | 89.1 | 84.3 | 58.3 | 77.9 | 66.6 |
| 2019 | I | 28.5 | 66.5 | 79.6 | 85.3 | 88.2 | 90.2 | 91.4 | 88.8 | 83.3 | 56.7 | 65.5 |
| | II | 48.1 | 74.7 | 83.8 | 85.3 | 87.3 | 89.7 | 91.5 | 88.8 | 85.0 | 57.2 | 68.1 |
| | III | 34.2 | 71.2 | 82.6 | 85.9 | 88.4 | 90.9 | 90.9 | 88.9 | 85.0 | 59.3 | 67.0 |
| | IV | 27.8 | 62.6 | 82.4 | 84.2 | 89.2 | 90.0 | 91.8 | 89.9 | 84.1 | 60.0 | 65.9 |
| 2020 | I | 28.5 | 65.1 | 82.7 | 84.4 | 87.5 | 89.7 | 91.9 | 88.7 | 84.9 | 60.8 | 65.9 |
| | II | 45.5 | 71.4 | 83.2 | 84.1 | 85.9 | 89.9 | 90.1 | 87.0 | 83.9 | 59.1 | 66.7 |
| Miehet - Male | | | | | | | | | | | | |
| 1998 | 26.5 | 67.1 | 88.0 | 92.5 | 94.0 | 92.1 | 90.0 | 84.0 | 61.5 | 24.2 | 75.1 | 68.4 |
| 1999 | 30.9 | 68.5 | 89.9 | 93.5 | 93.5 | 92.7 | 89.5 | 84.9 | 62.6 | 24.9 | 75.9 | 69.0 |
| 2000 | 30.3 | 71.0 | 89.5 | 94.0 | 93.6 | 92.1 | 90.1 | 85.7 | 65.8 | 28.1 | 76.4 | 69.5 |
| 2001 | 29.7 | 70.9 | 89.7 | 94.0 | 94.6 | 92.1 | 89.4 | 86.2 | 69.4 | 30.0 | 76.6 | 69.7 |
| 2002 | 28.2 | 69.9 | 89.6 | 93.7 | 93.0 | 92.3 | 89.4 | 85.5 | 71.4 | 30.5 | 76.2 | 69.2 |
| 2003 | 27.5 | 68.4 | 89.2 | 93.7 | 92.3 | 92.1 | 89.4 | 84.6 | 71.3 | 32.3 | 75.9 | 69.0 |
| 2004 | 28.2 | 66.7 | 90.0 | 92.7 | 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 | 68.1 |
| 2006 | 28.1 | 70.2 | 89.3 | 92.9 | 92.4 | 90.0 | 84.8 | 81.2 | 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 |
| 2015 | 26.8 | 66.7 | 86.6 | 90.5 | 91.1 | 91.3 | 90.2 | 87.8 | 78.3 | 48.2 | 76.3 | 67.4 |
| 2016 | 27.1 | 66.5 | 86.1 | 89.9 | 91.1 | 91.3 | 90.6 | 89.2 | 80.5 | 50.1 | 76.9 | 67.5 |
| 2017 | 27.8 | 69.1 | 85.4 | 89.4 | 91.1 | 91.6 | 91.9 | 89.7 | 81.6 | 53.2 | 77.8 | 68.1 |
| 2018 | 28.9 | 67.6 | 86.5 | 91.7 | 93.1 | 92.1 | 91.2 | 89.9 | 83.1 | 56.1 | 78.7 | 68.6 |
| 2019 | 30.7 | 69.7 | 86.0 | 90.8 | 93.5 | 91.5 | 91.6 | 88.6 | 83.0 | 57.9 | 79.1 | 68.9 |
| 2019 | I | 24.4 | 67.5 | 84.2 | 91.1 | 93.2 | 91.1 | 92.0 | 88.1 | 81.4 | 56.9 | 67.7 |
| | II | 43.8 | 76.6 | 88.1 | 91.1 | 93.2 | 90.8 | 91.6 | 88.7 | 83.5 | 57.0 | 70.6 |
| | III | 30.5 | 72.6 | 85.6 | 90.1 | 94.2 | 92.6 | 91.3 | 88.8 | 84.0 | 58.2 | 69.3 |
| | IV | 24.3 | 61.8 | 86.0 | 91.0 | 93.6 | 91.4 | 91.6 | 88.6 | 83.0 | 59.5 | 67.9 |
| 2020 | I | 22.4 | 66.0 | 85.7 | 91.0 | 92.6 | 90.7 | 91.9 | 86.3 | 83.9 | 58.6 | 67.8 |
| | II | 42.5 | 73.3 | 87.4 | 89.9 | 91.5 | 91.2 | 90.5 | 84.6 | 83.7 | 56.7 | 69.3 |
| Naiset - Female | | | | | | | | | | | | |
| 1998 | 29.8 | 60.5 | 74.0 | 79.8 | 85.8 | 88.8 | 88.4 | 84.9 | 59.5 | 17.9 | 69.7 | 61.0 |
| 1999 | 34.4 | 63.8 | 75.6 | 80.9 | 86.4 | 89.0 | 89.0 | 85.1 | 62.3 | 21.4 | 71.2 | 62.5 |
| 2000 | 36.5 | 65.3 | 76.0 | 79.8 | 85.8 | 89.9 | 89.9 | 85.5 | 66.6 | 21.5 | 72.0 | 63.2 |
| 2001 | 35.9 | 65.7 | 76.4 | 80.5 | 85.5 | 89.3 | 89.2 | 86.3 | 70.6 | 23.6 | 72.4 | 63.6 |
| 2002 | 36.7 | 65.0 | 79.9 | 81.3 | 86.4 | 88.9 | 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 |
| 2015 | 35.0 | 69.5 | 75.8 | 76.3 | 81.8 | 88.4 | 90.6 | 88.3 | 84.6 | 49.9 | 74.4 | 63.7 |
| 2016 | 36.0 | 69.1 | 76.0 | 74.5 | 81.7 | 88.1 | 88.7 | 87.5 | 83.4 | 52.0 | 74.1 | 63.1 |
| 2017 | 37.5 | 69.0 | 76.5 | 76.2 | 81.7 | 88.5 | 89.3 | 89.4 | 82.6 | 54.3 | 74.9 | 63.5 |
| 2018 | 37.1 | 69.9 | 76.3 | 78.1 | 83.6 | 89.6 | 89.4 | 90.8 | 85.2 | 56.6 | 76.2 | 64.3 |
| 2019 | 38.6 | 67.8 | 78.0 | 79.2 | 82.7 | 88.9 | 91.1 | 89.6 | 85.7 | 58.7 | 76.6 | 64.3 |
| 2019 | I | 32.8 | 65.5 | 75.1 | 78.8 | 83.1 | 89.2 | 90.8 | 89.5 | 85.2 | 56.5 | 63.3 |
| | II | 52.3 | 72.6 | 79.2 | 79.3 | 81.1 | 88.4 | 91.4 | 88.9 | 86.3 | 57.5 | 65.6 |
| | III | 37.8 | 69.6 | 79.4 | 81.6 | 82.3 | 89.2 | 90.5 | 89.1 | 86.1 | 60.4 | 64.7 |
| | IV | 31.3 | 63.6 | 78.5 | 77.2 | 84.5 | 88.6 | 92.0 | 91.1 | 85.1 | 60.4 | 63.8 |
| 2020 | I | 34.6 | 63.9 | 79.0 | 78.3 | 82.0 | 88.7 | 91.9 | 91.2 | 85.8 | 62.9 | 63.9 |
| | II | 48.3 | 69.0 | 78.6 | 78.4 | 79.8 | 88.6 | 89.7 | 89.3 | 84.1 | 61.4 | 64.1 |

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

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

| Vuosi ja neljännes | Kaikki toimialat ¹ | Alkutuotanto | Jalostus | Palveluelinkeinot |
|--------------------------|-------------------------------|--------------------|----------------------|---------------------|
| Year and quarter | All industries ¹ | Primary industries | Secondary industries | Tertiary industries |
| 1 000 henkilöä - persons | | | | |
| 1966 | 2 159 | 623 | 725 | 811 |
| 1967 | 2 114 | 567 | 725 | 822 |
| 1968 | 2 073 | 532 | 705 | 836 |
| 1969 | 2 097 | 505 | 728 | 864 |
| 1970 ² | 2 217 | 538 | 752 | 928 |
| 1971 | 2 215 | 508 | 765 | 942 |
| 1972 | 2 215 | 461 | 772 | 982 |
| 1973 | 2 265 | 432 | 793 | 1 041 |
| 1974 | 2 326 | 424 | 822 | 1 079 |
| 1975 | 2 312 | 391 | 812 | 1 104 |
| 1976 | 2 278 | 367 | 790 | 1 109 |
| 1977 | 2 232 | 336 | 775 | 1 113 |
| 1978 | 2 200 | 316 | 757 | 1 121 |
| 1979 | 2 256 | 309 | 779 | 1 159 |
| 1980 | 2 328 | 314 | 803 | 1 201 |
| 1981 | 2 353 | 305 | 821 | 1 221 |
| 1982 | 2 377 | 312 | 801 | 1 258 |
| 1983 | 2 390 | 302 | 789 | 1 295 |
| 1984 | 2 413 | 293 | 784 | 1 335 |
| 1985 | 2 437 | 279 | 776 | 1 378 |
| 1986 | 2 431 | 266 | 774 | 1 388 |
| 1987 | 2 423 | 251 | 753 | 1 417 |
| 1988 | 2 431 | 238 | 741 | 1 450 |
| 1989 ² | 2 507 | 233 | 760 | 1 512 |
| 1990 | 2 504 | 222 | 757 | 1 522 |
| 1991 | 2 375 | 210 | 681 | 1 481 |
| 1992 | 2 206 | 197 | 603 | 1 403 |
| 1993 | 2 071 | 183 | 548 | 1 334 |
| 1994 | 2 054 | 178 | 536 | 1 333 |
| 1995 | 2 099 | 170 | 572 | 1 351 |
| 1996 | 2 127 | 159 | 579 | 1 383 |
| 1997 | 2 170 | 153 | 594 | 1 417 |
| 1998 | 2 222 | 144 | 613 | 1 457 |
| 1999 | 2 296 | 144 | 637 | 1 509 |
| 2000 | 2 335 | 144 | 642 | 1 544 |
| 2001 | 2 367 | 135 | 642 | 1 583 |
| 2002 | 2 372 | 127 | 639 | 1 599 |
| 2003 | 2 365 | 120 | 620 | 1 615 |
| 2004 | 2 365 | 116 | 606 | 1 635 |
| 2005 | 2 401 | 121 | 599 | 1 675 |
| 2006 | 2 444 | 118 | 607 | 1 714 |
| 2007 | 2 492 | 118 | 621 | 1 746 |
| 2008 | 2 531 | 119 | 628 | 1 771 |
| 2009 | 2 457 | 119 | 581 | 1 748 |
| 2010 | 2 447 | 115 | 560 | 1 762 |
| 2011 | 2 474 | 110 | 560 | 1 792 |
| 2012 | 2 483 | 109 | 557 | 1 805 |
| 2013 | 2 457 | 107 | 553 | 1 784 |
| 2014 | 2 447 | 109 | 528 | 1 798 |
| 2015 | 2 437 | 109 | 520 | 1 798 |
| 2016 | 2 448 | 101 | 534 | 1 804 |
| 2017 | 2 473 | 99 | 542 | 1 828 |
| 2018 | 2 540 | 101 | 559 | 1 873 |
| 2019 | 2 566 | 105 | 546 | 1 906 |
| 2016 I | 2 396 | 97 | 507 | 1 784 |
| 2016 II | 2 477 | 109 | 542 | 1 817 |
| 2016 III | 2 493 | 106 | 543 | 1 834 |
| 2016 IV | 2 427 | 91 | 544 | 1 786 |
| 2017 I | 2 407 | 92 | 510 | 1 800 |
| 2017 II | 2 494 | 101 | 545 | 1 846 |
| 2017 III | 2 506 | 105 | 565 | 1 832 |
| 2017 IV | 2 486 | 96 | 546 | 1 838 |
| 2018 I | 2 469 | 92 | 541 | 1 831 |
| 2018 II | 2 573 | 104 | 559 | 1 902 |
| 2018 III | 2 577 | 108 | 577 | 1 883 |
| 2018 IV | 2 541 | 98 | 559 | 1 875 |
| 2019 I | 2 513 | 99 | 524 | 1 883 |
| 2019 II | 2 593 | 106 | 567 | 1 913 |
| 2019 III | 2 600 | 109 | 560 | 1 923 |
| 2019 IV | 2 557 | 104 | 531 | 1 912 |
| 2020 I | 2 528 | 94 | 532 | 1 896 |
| 2020 II | 2 514 | 97 | 556 | 1 854 |

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 ¹ | Alkutuotanto | Jalostus | Palveluelinkeinot |
|--------------------------|-------------------------------|--------------------|----------------------|---------------------|
| Year and quarter | All industries ¹ | Primary industries | Secondary industries | Tertiary industries |
| 1 000 henkilöä - persons | | | | |
| 1966 | 1 221 | 344 | 530 | 347 |
| 1967 | 1 193 | 310 | 535 | 348 |
| 1968 | 1 152 | 293 | 509 | 350 |
| 1969 | 1 173 | 279 | 532 | 362 |
| 1970 ² | 1 236 | 307 | 514 | 415 |
| 1971 | 1 228 | 290 | 527 | 410 |
| 1972 | 1 217 | 261 | 531 | 427 |
| 1973 | 1 240 | 249 | 543 | 447 |
| 1974 | 1 266 | 244 | 562 | 461 |
| 1975 | 1 247 | 220 | 559 | 469 |
| 1976 | 1 220 | 215 | 535 | 459 |
| 1977 | 1 181 | 198 | 528 | 450 |
| 1978 | 1 164 | 188 | 519 | 453 |
| 1979 | 1 197 | 182 | 539 | 469 |
| 1980 | 1 240 | 186 | 555 | 492 |
| 1981 | 1 244 | 184 | 569 | 487 |
| 1982 | 1 248 | 193 | 556 | 494 |
| 1983 | 1 249 | 185 | 554 | 507 |
| 1984 | 1 262 | 179 | 552 | 528 |
| 1985 | 1 264 | 173 | 547 | 542 |
| 1986 | 1 263 | 169 | 546 | 547 |
| 1987 | 1 260 | 161 | 534 | 564 |
| 1988 | 1 264 | 153 | 532 | 578 |
| 1989 ² | 1 311 | 153 | 553 | 604 |
| 1990 | 1 308 | 143 | 553 | 611 |
| 1991 | 1 224 | 134 | 497 | 591 |
| 1992 | 1 130 | 130 | 439 | 560 |
| 1993 | 1 063 | 123 | 401 | 536 |
| 1994 | 1 059 | 117 | 397 | 541 |
| 1995 | 1 096 | 112 | 430 | 551 |
| 1996 | 1 116 | 106 | 439 | 568 |
| 1997 | 1 143 | 103 | 451 | 584 |
| 1998 | 1 174 | 97 | 465 | 608 |
| 1999 | 1 206 | 98 | 481 | 623 |
| 2000 | 1 228 | 99 | 489 | 637 |
| 2001 | 1 240 | 93 | 487 | 657 |
| 2002 | 1 229 | 85 | 486 | 654 |
| 2003 | 1 227 | 83 | 478 | 662 |
| 2004 | 1 229 | 92 | 466 | 676 |
| 2005 | 1 243 | 36 | 468 | 687 |
| 2006 | 1 266 | 85 | 478 | 702 |
| 2007 | 1 290 | 86 | 492 | 708 |
| 2008 | 1 315 | 86 | 502 | 720 |
| 2009 | 1 255 | 84 | 461 | 703 |
| 2010 | 1 259 | 82 | 444 | 729 |
| 2011 | 1 278 | 81 | 450 | 742 |
| 2012 | 1 277 | 81 | 449 | 743 |
| 2013 | 1 261 | 80 | 445 | 732 |
| 2014 | 1 254 | 81 | 426 | 742 |
| 2015 | 1 249 | 82 | 417 | 744 |
| 2016 | 1 267 | 75 | 431 | 756 |
| 2017 | 1 282 | 72 | 440 | 767 |
| 2018 | 1 317 | 75 | 450 | 787 |
| 2019 | 1 327 | 78 | 438 | 806 |
| 2016 I | 1 227 | 75 | 407 | 743 |
| II | 1 288 | 83 | 439 | 761 |
| III | 1 291 | 77 | 439 | 770 |
| IV | 1 260 | 67 | 440 | 751 |
| 2017 I | 1 236 | 71 | 414 | 748 |
| II | 1 294 | 73 | 440 | 778 |
| III | 1 311 | 75 | 459 | 775 |
| IV | 1 288 | 70 | 446 | 768 |
| 2018 I | 1 273 | 67 | 438 | 764 |
| II | 1 328 | 76 | 454 | 795 |
| III | 1 348 | 81 | 462 | 799 |
| IV | 1 317 | 75 | 448 | 788 |
| 2019 I | 1 295 | 75 | 423 | 793 |
| II | 1 343 | 80 | 455 | 805 |
| III | 1 350 | 82 | 443 | 822 |
| IV | 1 319 | 77 | 429 | 809 |
| 2020 I | 1 302 | 69 | 426 | 802 |
| II | 1 310 | 72 | 440 | 793 |

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

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

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

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

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

| Vuosi ja neljännes | Kaikki toimialat ¹ | Alkutuotanto | Jalostus | Palveluelinkeinot |
|--------------------------|-------------------------------|--------------------|----------------------|---------------------|
| Year and quarter | All industries ¹ | Primary industries | Secondary industries | Tertiary industries |
| 1 000 henkilöä - persons | | | | |
| 1966 | 938 | 278 | 195 | 465 |
| 1967 | 921 | 257 | 190 | 474 |
| 1968 | 921 | 238 | 197 | 486 |
| 1969 | 924 | 225 | 198 | 501 |
| 1970 ² | 980 | 230 | 238 | 513 |
| 1971 | 986 | 219 | 237 | 530 |
| 1972 | 997 | 200 | 242 | 556 |
| 1973 | 1 025 | 184 | 243 | 597 |
| 1974 | 1 059 | 180 | 261 | 617 |
| 1975 | 1 065 | 171 | 260 | 634 |
| 1976 | 1 059 | 152 | 253 | 649 |
| 1977 | 1 050 | 138 | 248 | 662 |
| 1978 | 1 035 | 128 | 237 | 668 |
| 1979 | 1 058 | 126 | 241 | 689 |
| 1980 | 1 088 | 127 | 249 | 708 |
| 1981 | 1 109 | 121 | 253 | 734 |
| 1982 | 1 129 | 119 | 245 | 762 |
| 1983 | 1 141 | 117 | 234 | 787 |
| 1984 | 1 152 | 114 | 230 | 806 |
| 1985 | 1 173 | 106 | 230 | 836 |
| 1986 | 1 167 | 97 | 228 | 841 |
| 1987 | 1 163 | 90 | 219 | 853 |
| 1988 | 1 166 | 84 | 209 | 871 |
| 1989 ² | 1 196 | 80 | 208 | 907 |
| 1990 | 1 196 | 79 | 204 | 912 |
| 1991 | 1 151 | 76 | 184 | 890 |
| 1992 | 1 077 | 68 | 164 | 844 |
| 1993 | 1 008 | 60 | 147 | 798 |
| 1994 | 996 | 61 | 140 | 792 |
| 1995 | 1 003 | 57 | 142 | 801 |
| 1996 | 1 011 | 53 | 140 | 815 |
| 1997 | 1 028 | 50 | 142 | 833 |
| 1998 | 1 048 | 47 | 148 | 850 |
| 1999 | 1 090 | 46 | 156 | 886 |
| 2000 | 1 108 | 43 | 154 | 908 |
| 2001 | 1 127 | 42 | 155 | 926 |
| 2002 | 1 144 | 41 | 154 | 946 |
| 2003 | 1 138 | 38 | 142 | 954 |
| 2004 | 1 136 | 34 | 141 | 958 |
| 2005 | 1 158 | 34 | 132 | 988 |
| 2006 | 1 178 | 33 | 129 | 1 014 |
| 2007 | 1 202 | 32 | 128 | 1 039 |
| 2008 | 1 216 | 33 | 126 | 1 052 |
| 2009 | 1 202 | 35 | 119 | 1 044 |
| 2010 | 1 188 | 33 | 117 | 1 033 |
| 2011 | 1 196 | 29 | 110 | 1 051 |
| 2012 | 1 206 | 29 | 108 | 1 063 |
| 2013 | 1 195 | 27 | 108 | 1 056 |
| 2014 | 1 193 | 28 | 101 | 1 058 |
| 2015 | 1 188 | 27 | 103 | 1 054 |
| 2016 | 1 182 | 25 | 103 | 1 049 |
| 2017 | 1 191 | 26 | 101 | 1 061 |
| 2018 | 1 223 | 26 | 109 | 1 087 |
| 2019 | 1 239 | 26 | 108 | 1 102 |
| 2016 I | 1 169 | 22 | 100 | 1 043 |
| 2016 II | 1 189 | 26 | 104 | 1 057 |
| 2016 III | 1 202 | 30 | 104 | 1 063 |
| 2016 IV | 1 166 | 24 | 104 | 1 034 |
| 2017 I | 1 171 | 21 | 96 | 1 051 |
| 2017 II | 1 200 | 28 | 104 | 1 067 |
| 2017 III | 1 195 | 30 | 105 | 1 060 |
| 2017 IV | 1 198 | 26 | 99 | 1 069 |
| 2018 I | 1 196 | 25 | 103 | 1 065 |
| 2018 II | 1 245 | 28 | 106 | 1 108 |
| 2018 III | 1 228 | 27 | 114 | 1 085 |
| 2018 IV | 1 224 | 23 | 110 | 1 086 |
| 2019 I | 1 218 | 25 | 101 | 1 092 |
| 2019 II | 1 250 | 26 | 112 | 1 108 |
| 2019 III | 1 250 | 27 | 117 | 1 103 |
| 2019 IV | 1 238 | 27 | 102 | 1 104 |
| 2020 I | 1 226 | 25 | 105 | 1 094 |
| 2020 II | 1 203 | 26 | 115 | 1 059 |

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

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

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

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

8. TYÖLLISET TOIMIALOITTAIN
EMPLOYED PERSONS BY INDUSTRY

| Vuosi ja neljännes Year and quarter | Kaikki toimialat | Maatalous | Metsätalous | Teollisuus | Talonrakennus | |
|--|-------------------------------|--------------------|-----------------|----------------------|----------------------------------|-----|
| | <i>Employed persons total</i> | <i>Agriculture</i> | <i>Forestry</i> | <i>Manufacturing</i> | <i>Construction of buildings</i> | |
| 1 000 henkilöä - persons | | | | | | |
| 1966 | 2 159 | 526 | 96 | 526 | 127 | |
| 1967 | 2 114 | 485 | 82 | 528 | 123 | |
| 1968 | 2 073 | 449 | 82 | 522 | 112 | |
| 1969 | 2 097 | 425 | 79 | 541 | 122 | |
| 1970 ¹ | 2 217 | 451 | 91 | 552 | 143 | |
| 1971 | 2 215 | 424 | 88 | 568 | 145 | |
| 1972 | 2 215 | 389 | 74 | 579 | 140 | |
| 1973 | 2 265 | 354 | 79 | 594 | 145 | |
| 1974 | 2 326 | 353 | 73 | 622 | 145 | |
| 1975 | 2 312 | 327 | 66 | 616 | 145 | |
| 1976 | 2 278 | 306 | 61 | 602 | 130 | |
| 1977 | 2 232 | 278 | 57 | 595 | 127 | |
| 1978 | 2 200 | 261 | 55 | 579 | 125 | |
| 1979 | 2 256 | 251 | 58 | 601 | 124 | |
| 1980 | 2 328 | 251 | 63 | 627 | 128 | |
| 1981 | 2 353 | 250 | 55 | 636 | 133 | |
| 1982 | 2 377 | 255 | 57 | 618 | 133 | |
| 1983 | 2 390 | 246 | 56 | 606 | 140 | |
| 1984 | 2 413 | 242 | 52 | 601 | 143 | |
| 1985 | 2 437 | 228 | 52 | 598 | 137 | |
| 1986 | 2 431 | 218 | 47 | 589 | 142 | |
| 1987 | 2 423 | 206 | 45 | 569 | 143 | |
| 1988 | 2 431 | 197 | 41 | 553 | 145 | |
| 1989 ¹ | 2 507 | 192 | 41 | 563 | 155 | |
| 1990 | 2 504 | 183 | 39 | 556 | 161 | |
| 1991 | 2 375 | 177 | 33 | 505 | 137 | |
| 1992 | 2 206 | 166 | 31 | 456 | 111 | |
| 1993 | 2 071 | 154 | 29 | 426 | 89 | |
| 1994 | 2 054 | 153 | 25 | 428 | 80 | |
| 1995 | 2 099 | 141 | 28 | 457 | 87 | |
| 1996 | 2 127 | 133 | 26 | 461 | 88 | |
| 1997 | 2 170 | 130 | 23 | 464 | 101 | |
| 1998 | 2 222 | 120 | 24 | 475 | 107 | |
| 1999 | 2 296 | 121 | 23 | 488 | 117 | |
| 2000 | 2 335 | 118 | 24 | 494 | 122 | |
| 2001 | 2 367 | 112 | 23 | 497 | 115 | |
| 2002 | 2 372 | 106 | 21 | 491 | 117 | |
| 2003 | 2 365 | 99 | 22 | 470 | 118 | |
| 2004 | 2 365 | 93 | 23 | 458 | 115 | |
| 2005 | 2 401 | 91 | 30 | 440 | 141 | |
| 2006 | 2 444 | 90 | 28 | 443 | 146 | |
| 2007 | 2 492 | 87 | 31 | 447 | 155 | |
| 2008 | 2 531 | 88 | 31 | 442 | 165 | |
| 2009 | 2 457 | 88 | 31 | 406 | 152 | |
| 2010 | 2 447 | 84 | 31 | 388 | 152 | |
| 2011 | 2 474 | 80 | 31 | 384 | 157 | |
| 2012 | 2 483 | 78 | 31 | 382 | 155 | |
| 2013 | 2 457 | 76 | 31 | 377 | 156 | |
| 2014 | 2 447 | 76 | 33 | 359 | 150 | |
| 2015 | 2 437 | 75 | 34 | 352 | 151 | |
| 2016 | 2 448 | 71 | 30 | 356 | 163 | |
| 2017 | 2 473 | 71 | 28 | 355 | 167 | |
| 2018 | 2 540 | 72 | 29 | 361 | 177 | |
| 2019 | 2 566 | 70 | 35 | 353 | 172 | |
| 2016 | I | 2 396 | 68 | 29 | 340 | 154 |
| | II | 2 477 | 76 | 33 | 361 | 164 |
| | III | 2 493 | 76 | 30 | 361 | 166 |
| | IV | 2 427 | 65 | 26 | 362 | 166 |
| 2017 | I | 2 407 | 64 | 28 | 337 | 156 |
| | II | 2 494 | 75 | 26 | 356 | 169 |
| | III | 2 506 | 77 | 28 | 370 | 173 |
| | IV | 2 486 | 68 | 28 | 356 | 169 |
| 2018 | I | 2 469 | 66 | 26 | 354 | 172 |
| | II | 2 573 | 76 | 28 | 363 | 174 |
| | III | 2 577 | 78 | 30 | 368 | 184 |
| | IV | 2 541 | 68 | 30 | 360 | 179 |
| 2019 | I | 2 513 | 67 | 32 | 336 | 167 |
| | II | 2 593 | 70 | 36 | 366 | 180 |
| | III | 2 600 | 73 | 36 | 362 | 176 |
| | IV | 2 557 | 67 | 37 | 348 | 165 |
| 2020 | I | 2 528 | 64 | 30 | 352 | 160 |
| | II | 2 514 | 66 | 31 | 363 | 172 |

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

Jatkoa -Continued

| Vuosi ja neljännes | Maa- ja vesirakennus | Kauppa | Liikenne | Rahoitus- ja vakuutus | Palvelut | |
|--------------------------|----------------------|------------------|-----------|-----------------------|----------|-----|
| Year and quarter | Other construction | Trade | Transport | Financing, insurance | Services | |
| 1 000 henkilöä - persons | | | | | | |
| 1966 | 72 | 300 | 143 | .. | 369 | |
| 1967 | 74 | 303 | 140 | .. | 379 | |
| 1968 | 72 | 306 | 141 | .. | 389 | |
| 1969 | 67 | 305 | 146 | .. | 412 | |
| 1970 ¹ | 58 | 294 ² | 165 | 84 ² | 385 | |
| 1971 | 53 | 298 | 160 | 84 | 400 | |
| 1972 | 54 | 305 | 166 | 90 | 421 | |
| 1973 | 54 | 326 | 167 | 99 | 449 | |
| 1974 | 56 | 334 | 170 | 109 | 466 | |
| 1975 | 58 | 329 | 177 | 118 | 480 | |
| 1976 | 57 | 333 | 173 | 117 | 486 | |
| 1977 | 54 | 320 | 170 | 117 | 506 | |
| 1978 | 52 | 313 | 174 | 117 | 517 | |
| 1979 | 53 | 318 | 179 | 120 | 542 | |
| 1980 | 48 | 328 | 184 | 127 | 562 | |
| 1981 | 51 | 326 | 184 | 130 | 581 | |
| 1982 | 50 | 326 | 180 | 136 | 616 | |
| 1983 | 43 | 337 | 177 | 135 | 646 | |
| 1984 | 40 | 343 | 180 | 148 | 664 | |
| 1985 | 41 | 355 | 186 | 156 | 681 | |
| 1986 | 43 | 355 | 183 | 160 | 690 | |
| 1987 | 41 | 348 | 182 | 177 | 710 | |
| 1988 | 43 | 354 | 182 | 190 | 724 | |
| 1989 ¹ | 42 | 388 | 178 | 262 | 684 | |
| 1990 | 39 | 395 | 179 | 268 | 681 | |
| 1991 | 39 | 364 | 175 | 263 | 679 | |
| 1992 | 36 | 325 | 165 | 250 | 663 | |
| 1993 | 33 | 305 | 158 | 234 | 637 | |
| 1994 | 28 | 297 | 161 | 230 | 645 | |
| 1995 | 28 | 301 | 163 | 228 | 659 | |
| 1996 | 30 | 316 | 159 | 241 | 667 | |
| 1997 | 29 | 329 | 164 | 240 | 685 | |
| 1998 | 32 | 339 | 169 | 249 | 700 | |
| 1999 | 32 | 355 | 168 | 267 | 719 | |
| 2000 | 27 | 354 | 172 | 287 | 732 | |
| 2001 | 30 | 357 | 174 | 301 | 750 | |
| 2002 | 31 | 363 | 169 | 308 | 758 | |
| 2003 | 33 | 362 | 173 | 313 | 767 | |
| 2004 | 33 | 367 | 172 | 315 | 781 | |
| 2005 | 18 | 373 | 144 | 384 | 774 | |
| 2006 | 18 | 376 | 154 | 399 | 785 | |
| 2007 | 19 | 389 | 151 | 414 | 792 | |
| 2008 | 21 | 399 | 153 | 419 | 800 | |
| 2009 | 23 | 381 | 153 | 408 | 806 | |
| 2010 | 20 | 381 | 156 | 416 | 809 | |
| 2011 | 19 | 386 | 147 | 427 | 832 | |
| 2012 | 20 | 386 | 144 | 436 | 839 | |
| 2013 | 20 | 362 | 142 | 431 | 830 | |
| 2014 | 19 | 376 | 140 | 444 | 839 | |
| 2015 | 17 | 371 | 137 | 457 | 834 | |
| 2016 | 15 | 375 | 141 | 448 | 841 | |
| 2017 | 20 | 367 | 139 | 471 | 853 | |
| 2018 | 21 | 378 | 143 | 482 | 870 | |
| 2019 | 21 | 384 | 143 | 500 | 879 | |
| 2016 | I | 13 | 359 | 143 | 449 | 833 |
| | II | 18 | 385 | 144 | 449 | 839 |
| | III | 16 | 396 | 139 | 446 | 853 |
| | IV | 16 | 363 | 137 | 446 | 840 |
| 2017 | I | 18 | 356 | 136 | 465 | 843 |
| | II | 20 | 377 | 138 | 475 | 856 |
| | III | 22 | 373 | 142 | 472 | 846 |
| | IV | 21 | 360 | 143 | 466 | 871 |
| 2018 | I | 16 | 359 | 136 | 464 | 872 |
| | II | 22 | 389 | 147 | 481 | 884 |
| | III | 24 | 394 | 144 | 495 | 850 |
| | IV | 20 | 372 | 143 | 487 | 874 |
| 2019 | I | 20 | 373 | 140 | 487 | 883 |
| | II | 21 | 398 | 145 | 489 | 881 |
| | III | 22 | 388 | 147 | 517 | 871 |
| | IV | 19 | 377 | 142 | 508 | 885 |
| 2020 | I | 20 | 360 | 140 | 513 | 883 |
| | II | 21 | 337 | 132 | 530 | 855 |

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

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

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

9. TYÖLLISET AMMATTIASEMAN MUKAAN
EMPLOYED PERSONS BY INDUSTRIAL STATUS

| Vuosi ja neljännes | Työlliset yhteensä | Palkansaajat - <i>Salary and wage earners</i> | | | Yrittäjät ja yrittäjäperheenjäsenet |
|---------------------------------|-----------------------|---|---------------------|---------------------------|--|
| | | Yhteensä | Työntekijät | Toimihenkilöt | |
| <i>Year and quarter</i> | <i>Employed total</i> | <i>Total</i> | <i>Wage earners</i> | <i>Salaried employees</i> | <i>Employers and unpaid family workers</i> |
| 1 000 henkilöä - <i>persons</i> | | | | | |
| 1966 | 2 159 | 1 524 | 896 | 628 | 635 |
| 1967 | 2 114 | 1 533 | 883 | 650 | 581 |
| 1968 | 2 073 | 1 529 | 888 | 641 | 544 |
| 1969 | 2 097 | 1 569 | 905 | 664 | 528 |
| 1970 | 2 126 | 1 626 | 930 | 696 | 500 |
| 1971 | 2 123 | 1 639 | 916 | 723 | 484 |
| 1972 | 2 118 | 1 672 | 906 | 766 | 446 |
| 1973 | 2 164 | 1 750 | 938 | 812 | 414 |
| 1974 | 2 229 | 1 826 | 967 | 859 | 403 |
| 1975 | 2 221 | 1 846 | 939 | 907 | 375 |
| 1976 ¹ | 2 278 | 1 819 | 947 | 856 | 437 |
| 1977 | 2 232 | 1 823 | 925 | 886 | 395 |
| 1978 | 2 200 | 1 812 | 921 | 880 | 374 |
| 1979 | 2 256 | 1 865 | 953 | 901 | 375 |
| 1980 | 2 328 | 1 930 | 991 | 928 | 379 |
| 1981 | 2 353 | 1 962 | 988 | 966 | 375 |
| 1982 | 2 377 | 1 990 | 968 | 1 014 | 377 |
| 1983 | 2 390 | 2 004 | 961 | 1 040 | 386 |
| 1984 | 2 413 | 2 035 | 960 | 1 073 | 378 |
| 1985 | 2 437 | 2 077 | 957 | 1 117 | 360 |
| 1986 | 2 431 | 2 071 | 941 | 1 127 | 359 |
| 1987 | 2 423 | 2 051 | 919 | 1 130 | 372 |
| 1988 | 2 431 | 2 062 | 912 | 1 148 | 368 |
| 1989 ¹ | 2 507 | 2 112 | 932 | 1 177 | 395 |
| 1990 | 2 504 | 2 116 | 914 | 1 199 | 388 |
| 1991 | 2 375 | 2 012 | 832 | 1 177 | 363 |
| 1992 | 2 206 | 1 862 | 738 | 1 120 | 344 |
| 1993 | 2 071 | 1 742 | 679 | 1 054 | 329 |
| 1994 | 2 054 | 1 722 | 671 | 1 041 | 332 |
| 1995 | 2 099 | 1 773 | 696 | 1 068 | 325 |
| 1996 | 2 127 | 1 803 | 692 | 1 098 | 324 |
| 1997 | 2 170 | 1 845 | 695 | 1 141 | 323 |
| 1998 | 2 222 | 1 905 | 727 | 1 170 | 317 |
| 1999 | 2 296 | 1 975 | 745 | 1 225 | 321 |
| 2000 | 2 335 | 2 016 | 749 | 1 264 | 319 |
| 2001 | 2 367 | 2 060 | 767 | 1 289 | 307 |
| 2002 | 2 372 | 2 068 | 758 | 1 307 | 304 |
| 2003 | 2 365 | 2 061 | 748 | 1 310 | 304 |
| 2004 | 2 365 | 2 064 | 733 | 1 328 | 301 |
| 2005 | 2 401 | 2 098 | 736 | 1 360 | 303 |
| 2006 | 2 444 | 2 129 | 746 | 1 382 | 314 |
| 2007 | 2 492 | 2 178 | 761 | 1 413 | 314 |
| 2008 | 2 531 | 2 207 | 764 | 1 437 | 324 |
| 2009 | 2 457 | 2 123 | 697 | 1 419 | 334 |
| 2010 | 2 447 | 2 120 | 682 | 1 431 | 328 |
| 2011 | 2 474 | 2 143 | 695 | 1 439 | 331 |
| 2012 | 2 483 | 2 146 | 697 | 1 442 | 337 |
| 2013 | 2 457 | 2 127 | 678 | 1 443 | 330 |
| 2014 | 2 447 | 2 105 | 654 | 1 445 | 343 |
| 2015 | 2 437 | 2 090 | 649 | 1 437 | 346 |
| 2016 | 2 448 | 2 105 | 650 | 1 450 | 344 |
| 2017 | 2 473 | 2 147 | 662 | 1 482 | 326 |
| 2018 | 2 540 | 2 204 | 672 | 1 530 | 335 |
| 2019 | 2 566 | 2 220 | 670 | 1 547 | 345 |
| 2016 I | 2 396 | 2 053 | 614 | 1 436 | 343 |
| 2016 II | 2 477 | 2 128 | 679 | 1 445 | 349 |
| 2016 III | 2 493 | 2 143 | 672 | 1 465 | 350 |
| 2016 IV | 2 427 | 2 094 | 635 | 1 455 | 333 |
| 2017 I | 2 407 | 2 082 | 622 | 1 456 | 325 |
| 2017 II | 2 494 | 2 161 | 670 | 1 490 | 332 |
| 2017 III | 2 506 | 2 174 | 697 | 1 475 | 332 |
| 2017 IV | 2 486 | 2 172 | 662 | 1 507 | 314 |
| 2018 I | 2 469 | 2 144 | 639 | 1 504 | 325 |
| 2018 II | 2 573 | 2 236 | 691 | 1 541 | 337 |
| 2018 III | 2 577 | 2 233 | 706 | 1 524 | 344 |
| 2018 IV | 2 541 | 2 205 | 653 | 1 549 | 336 |
| 2019 I | 2 513 | 2 174 | 632 | 1 539 | 339 |
| 2019 II | 2 593 | 2 250 | 704 | 1 544 | 343 |
| 2019 III | 2 600 | 2 253 | 698 | 1 552 | 347 |
| 2019 IV | 2 557 | 2 204 | 647 | 1 553 | 352 |
| 2020 I | 2 528 | 2 187 | 612 | 1 572 | 341 |
| 2020 II | 2 514 | 2 178 | 624 | 1 554 | 335 |

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 - <i>Employed</i> | | | | | Osa-aikaisten osuus työllisistä | |
|---------------------------------|-----------------------------|---|---------|-------|------------------------------|----------------------------------|------|
| | Yhteensä | Tuntia viikossa - <i>Hours per week</i> | | | | | |
| Year and quarter | Total | 1 - 29 | 30 - 40 | 41 - | Tuntematon <i>Unknown</i> | Proportion of part-time employed | |
| 1 000 henkilöä - <i>persons</i> | | | | | | | |
| 1981 | 2 353 | 173 | 1 852 | 316 | 12 | 7.4 | |
| 1982 | 2 377 | 181 | 1 859 | 322 | 15 | 7.6 | |
| 1983 | 2 390 | 197 | 1 847 | 321 | 24 | 8.2 | |
| 1984 | 2 413 | 201 | 1 874 | 312 | 26 | 8.3 | |
| 1985 | 2 437 | 201 | 1 896 | 310 | 30 | 8.2 | |
| 1986 | 2 431 | 195 | 1 895 | 308 | 32 | 8.0 | |
| 1987 | 2 423 | 194 | 1 882 | 315 | 32 | 8.0 | |
| 1988 | 2 431 | 177 | 1 907 | 319 | 28 | 7.3 | |
| 1989 ¹ | 2 507 | 192 | 1 956 | 328 | 32 | 9.8 | |
| 1990 | 2 504 | 186 | 1 959 | 328 | 32 | 9.5 | |
| 1991 | 2 375 | 185 | 1 856 | 298 | 36 | 10.1 | |
| 1992 | 2 206 | 176 | 1 711 | 285 | 34 | 10.5 | |
| 1993 | 2 071 | 181 | 1 583 | 271 | 36 | 11.4 | |
| 1994 | 2 054 | 180 | 1 556 | 280 | 39 | 11.5 | |
| 1995 | 2 099 | 176 | 1 586 | 283 | 54 | 11.7 | |
| 1996 | 2 127 | 174 | 1 603 | 298 | 52 | 11.5 | |
| 1997 | 2 170 | 203 | 1 612 | 339 | 16 | 11.0 | |
| 1998 | 2 222 | 213 | 1 639 | 358 | 12 | 11.4 | |
| 1999 | 2 296 | 226 | 1 682 | 371 | 17 | 12.1 | |
| 2000 | 2 335 | 240 | 1 701 | 372 | 22 | 12.3 | |
| 2001 | 2 367 | 246 | 1 735 | 364 | 23 | 12.2 | |
| 2002 | 2 372 | 260 | 1 736 | 358 | 19 | 12.7 | |
| 2003 | 2 365 | 266 | 1 730 | 352 | 17 | 13.0 | |
| 2004 | 2 365 | 266 | 1 739 | 344 | 16 | 13.5 | |
| 2005 | 2 401 | 269 | 1 768 | 346 | 18 | 13.7 | |
| 2006 | 2 444 | 278 | 1 800 | 345 | 20 | 14.0 | |
| 2007 | 2 492 | 288 | 1 840 | 345 | 18 | 14.1 | |
| 2008 | 2 531 | 290 | 1 855 | 372 | 13 | 13.4 | |
| 2009 | 2 457 | 299 | 1 796 | 349 | 12 | 14.0 | |
| 2010 | 2 447 | 304 | 1 778 | 351 | 14 | 14.6 | |
| 2011 | 2 474 | 313 | 1 790 | 356 | 14 | 14.9 | |
| 2012 | 2 483 | 321 | 1 791 | 358 | 13 | 15.1 | |
| 2013 | 2 457 | 319 | 1 781 | 345 | 13 | 15.1 | |
| 2014 | 2 447 | 324 | 1 763 | 346 | 15 | 15.4 | |
| 2015 | 2 437 | 325 | 1 743 | 353 | 16 | 15.5 | |
| 2016 | 2 448 | 341 | 1 735 | 356 | 17 | 16.3 | |
| 2017 | 2 473 | 345 | 1 757 | 352 | 19 | 16.5 | |
| 2018 | 2 540 | 356 | 1 802 | 366 | 16 | 16.7 | |
| 2019 | 2 566 | 370 | 1 804 | 375 | 14 | 17.1 | |
| 2014 | I | 2 394 | 332 | 1 741 | 345 | 16 | 16.2 |
| | II | 2 490 | 316 | 1 806 | 355 | 13 | 14.9 |
| | III | 2 487 | 303 | 1 814 | 357 | 14 | 14.4 |
| | IV | 2 418 | 342 | 1 716 | 344 | 15 | 16.3 |
| 2015 | I | 2 391 | 335 | 1 701 | 338 | 18 | 16.1 |
| | II | 2 463 | 320 | 1 772 | 353 | 17 | 15.3 |
| | III | 2 481 | 302 | 1 797 | 368 | 15 | 14.4 |
| | IV | 2 412 | 343 | 1 703 | 353 | 14 | 16.3 |
| 2016 | I | 2 396 | 349 | 1 690 | 338 | 18 | 16.6 |
| | II | 2 477 | 336 | 1 761 | 363 | 16 | 16.1 |
| | III | 2 493 | 327 | 1 778 | 372 | 17 | 15.6 |
| | IV | 2 427 | 351 | 1 710 | 348 | 18 | 16.9 |
| 2017 | I | 2 407 | 360 | 1 677 | 350 | 19 | 17.1 |
| | II | 2 494 | 334 | 1 790 | 349 | 21 | 16.4 |
| | III | 2 506 | 324 | 1 806 | 356 | 20 | 15.4 |
| | IV | 2 486 | 360 | 1 752 | 359 | 15 | 17.2 |
| 2018 | I | 2 469 | 362 | 1 746 | 344 | 18 | 17.3 |
| | II | 2 573 | 354 | 1 822 | 377 | 19 | 16.2 |
| | III | 2 577 | 327 | 1 861 | 374 | 15 | 15.6 |
| | IV | 2 541 | 381 | 1 778 | 368 | 13 | 17.6 |
| 2019 | I | 2 513 | 396 | 1 739 | 367 | 12 | 18.1 |
| | II | 2 593 | 360 | 1 840 | 380 | 14 | 16.9 |
| | III | 2 600 | 340 | 1 860 | 384 | 15 | 15.9 |
| | IV | 2 557 | 390 | 1 780 | 371 | 15 | 17.6 |
| 2020 | I | 2 528 | 380 | 1 779 | 356 | 13 | 17.4 |
| | II | 2 514 | 331 | 1 834 | 334 | 15 | 15.2 |

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

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 ¹ | 30 | 20 | 10 | 1,4 | 1,6 | 1,0 |
| 1966 | 33 | 22 | 11 | 1,5 | 1,8 | 1,2 |
| 1967 | 63 | 52 | 11 | 2,9 | 4,2 | 1,2 |
| 1968 | 85 | 70 | 15 | 3,9 | 5,7 | 1,6 |
| 1969 | 61 | 46 | 15 | 2,8 | 3,8 | 1,6 |
| 1970 ¹ | 46 | 35 | 11 | 2,0 | 2,7 | 1,1 |
| 1971 | 55 | 38 | 17 | 2,4 | 3,0 | 1,6 |
| 1972 | 62 | 42 | 20 | 2,7 | 3,3 | 1,9 |
| 1973 | 57 | 32 | 25 | 2,4 | 2,5 | 2,3 |
| 1974 | 44 | 21 | 23 | 1,9 | 1,6 | 2,1 |
| 1975 | 62 | 35 | 27 | 2,6 | 2,7 | 2,4 |
| 1976 | 92 | 60 | 32 | 3,9 | 4,7 | 2,9 |
| 1977 | 140 | 88 | 52 | 5,9 | 6,9 | 4,7 |
| 1978 | 172 | 106 | 66 | 7,3 | 8,4 | 6,0 |
| 1979 | 143 | 82 | 61 | 6,0 | 6,4 | 5,4 |
| 1980 | 114 | 61 | 53 | 4,7 | 4,7 | 4,7 |
| 1981 | 121 | 67 | 54 | 4,9 | 5,1 | 4,6 |
| 1982 | 135 | 73 | 62 | 5,4 | 5,5 | 5,2 |
| 1983 | 138 | 76 | 62 | 5,5 | 5,7 | 5,2 |
| 1984 | 133 | 72 | 61 | 5,2 | 5,4 | 5,0 |
| 1985 | 129 | 73 | 56 | 5,0 | 5,5 | 4,6 |
| 1986 | 138 | 82 | 56 | 5,4 | 6,1 | 4,6 |
| 1987 | 130 | 78 | 53 | 5,1 | 5,8 | 4,3 |
| 1988 | 116 | 68 | 48 | 4,5 | 5,1 | 4,0 |
| 1989 ¹ | 80 | 43 | 38 | 3,1 | 3,2 | 3,1 |
| 1990 | 82 | 49 | 33 | 3,2 | 3,6 | 2,7 |
| 1991 | 169 | 106 | 63 | 6,6 | 8,0 | 5,2 |
| 1992 | 292 | 178 | 114 | 11,7 | 13,6 | 9,6 |
| 1993 | 405 | 235 | 170 | 16,3 | 18,1 | 14,4 |
| 1994 | 408 | 235 | 174 | 16,6 | 18,2 | 14,9 |
| 1995 | 382 | 204 | 178 | 15,4 | 15,7 | 15,1 |
| 1996 | 363 | 186 | 176 | 14,6 | 14,3 | 14,8 |
| 1997 | 314 | 160 | 154 | 12,7 | 12,3 | 13,0 |
| 1998 | 285 | 143 | 142 | 11,4 | 10,9 | 12,0 |
| 1999 | 261 | 130 | 131 | 10,2 | 9,8 | 10,7 |
| 2000 | 253 | 122 | 131 | 9,8 | 9,1 | 10,6 |
| 2001 | 238 | 117 | 121 | 9,1 | 8,6 | 9,7 |
| 2002 | 237 | 123 | 114 | 9,1 | 9,1 | 9,1 |
| 2003 | 235 | 124 | 111 | 9,0 | 9,2 | 8,9 |
| 2004 | 229 | 118 | 111 | 8,8 | 8,7 | 8,9 |
| 2005 | 220 | 111 | 109 | 8,4 | 8,2 | 8,6 |
| 2006 | 204 | 101 | 103 | 7,7 | 7,4 | 8,1 |
| 2007 | 183 | 90 | 93 | 6,9 | 6,5 | 7,2 |
| 2008 | 172 | 85 | 87 | 6,4 | 6,1 | 6,7 |
| 2009 | 221 | 122 | 99 | 8,2 | 8,9 | 7,6 |
| 2010 | 224 | 126 | 98 | 8,4 | 9,1 | 7,6 |
| 2011 | 209 | 117 | 91 | 7,8 | 8,4 | 7,1 |
| 2012 | 207 | 115 | 92 | 7,7 | 8,3 | 7,1 |
| 2013 | 219 | 122 | 97 | 8,2 | 8,8 | 7,5 |
| 2014 | 232 | 129 | 103 | 8,7 | 9,3 | 8,0 |
| 2015 | 252 | 137 | 115 | 9,4 | 9,9 | 8,8 |
| 2016 | 237 | 126 | 111 | 8,8 | 9,0 | 8,6 |
| 2017 | 234 | 125 | 109 | 8,6 | 8,9 | 8,4 |
| 2018 | 202 | 106 | 96 | 7,4 | 7,4 | 7,3 |
| 2019 | 184 | 103 | 82 | 6,7 | 7,2 | 6,2 |
| 2016 I | 255 | 140 | 115 | 9,6 | 10,2 | 9,0 |
| 2016 II | 275 | 145 | 131 | 10,0 | 10,1 | 9,9 |
| 2016 III | 204 | 104 | 100 | 7,6 | 7,4 | 7,7 |
| 2016 IV | 212 | 115 | 98 | 8,0 | 8,4 | 7,7 |
| 2017 I | 248 | 136 | 112 | 9,3 | 9,9 | 8,7 |
| 2017 II | 275 | 145 | 130 | 9,9 | 10,1 | 9,8 |
| 2017 III | 208 | 105 | 103 | 7,7 | 7,4 | 7,9 |
| 2017 IV | 205 | 113 | 92 | 7,6 | 8,0 | 7,1 |
| 2018 I | 237 | 122 | 115 | 8,8 | 8,8 | 8,8 |
| 2018 II | 229 | 122 | 107 | 8,2 | 8,4 | 7,9 |
| 2018 III | 180 | 88 | 91 | 6,5 | 6,2 | 6,9 |
| 2018 IV | 162 | 89 | 72 | 6,0 | 6,4 | 5,6 |
| 2019 I | 191 | 110 | 81 | 7,1 | 7,8 | 6,3 |
| 2019 II | 215 | 120 | 95 | 7,7 | 8,2 | 7,1 |
| 2019 III | 166 | 89 | 78 | 6,0 | 6,2 | 5,9 |
| 2019 IV | 164 | 92 | 72 | 6,0 | 6,5 | 5,5 |
| 2020 I | 194 | 107 | 86 | 7,1 | 7,6 | 6,6 |
| 2020 II | 245 | 130 | 115 | 8,9 | 9,0 | 8,7 |

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

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

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

| Vuosi ja neljännes | Ikä - Age | | | | | | | | | | | Keski-määrin |
|---|-----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---------------|
| | 15-19 | 20-24 | 25-29 | 30-34 | 35-39 | 40-44 | 45-49 | 50-54 | 55-59 | 60-64 | 15-24 | |
| Year and quarter | Prosenttia - Per cent | | | | | | | | | | | Weighted mean |
| Molemmat sukupuolet - Both sexes | | | | | | | | | | | | |
| 1998 | 32,2 | 19,6 | 12,5 | 9,8 | 8,5 | 9,3 | 8,5 | 8,8 | 15,4 | 6,3 | 23,5 | 11,4 |
| 1999 | 31,7 | 18,4 | 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 | 8,6 | 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 | 11,7 | 6,0 | 6,0 | 4,6 | 4,4 | 4,9 | 4,7 | 6,3 | 4,9 | 6,3 | 16,5 | 6,4 |
| 2009 | 31,6 | 17,0 | 9,7 | 6,7 | 5,8 | 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 | 29,3 | 16,8 | 9,9 | 6,4 | 6,3 | 5,9 | 5,5 | 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 |
| 2015 | 30,9 | 19,0 | 11,3 | 7,5 | 7,0 | 6,7 | 6,8 | 7,2 | 8,2 | 7,7 | 22,4 | 9,4 |
| 2016 | 30,4 | 15,9 | 10,4 | 6,9 | 7,0 | 6,5 | 6,2 | 7,7 | 7,7 | 7,2 | 20,1 | 8,8 |
| 2017 | 29,0 | 16,4 | 9,3 | 8,1 | 6,2 | 6,3 | 6,3 | 6,4 | 7,4 | 8,4 | 20,1 | 8,6 |
| 2018 | 25,4 | 13,4 | 8,4 | 7,2 | 5,6 | 4,6 | 5,0 | 5,6 | 6,0 | 8,2 | 17,0 | 7,4 |
| 2019 | 25,7 | 13,2 | 7,0 | 6,3 | 5,0 | 3,8 | 3,5 | 4,9 | 6,3 | 7,1 | 17,2 | 6,7 |
| 2018 I | 31,7 | 17,0 | 10,3 | 8,6 | 6,0 | 5,4 | 5,8 | 7,3 | 6,8 | 9,9 | 21,1 | 8,8 |
| 2018 II | 33,1 | 15,2 | 9,7 | 6,9 | 5,4 | 4,3 | 4,9 | 3,7 | 6,2 | 7,1 | 21,6 | 8,7 |
| 2018 III | 15,6 | 10,7 | 7,2 | 7,0 | 5,1 | 4,4 | 5,1 | 4,9 | 5,7 | 7,4 | 13,1 | 6,5 |
| 2018 IV | 17,2 | 10,2 | 6,5 | 6,2 | 5,0 | 4,3 | 4,3 | 4,8 | 5,3 | 7,6 | 12,2 | 6,0 |
| 2019 I | 29,4 | 14,8 | 7,9 | 6,5 | 5,4 | 4,3 | 3,9 | 4,9 | 6,5 | 6,7 | 18,9 | 7,1 |
| 2019 II | 33,3 | 16,1 | 7,3 | 5,9 | 4,6 | 3,9 | 4,2 | 4,7 | 5,9 | 7,5 | 22,5 | 7,7 |
| 2019 III | 17,1 | 10,2 | 6,1 | 6,1 | 5,9 | 3,8 | 2,7 | 5,1 | 6,2 | 6,8 | 12,3 | 6,0 |
| 2019 IV | 19,6 | 11,5 | 6,7 | 6,6 | 4,2 | 3,1 | 3,4 | 5,0 | 6,4 | 7,3 | 13,9 | 6,0 |
| 2020 I | 28,4 | 18,5 | 9,1 | 6,1 | 4,7 | 3,3 | 3,1 | 4,6 | 6,6 | 7,6 | 21,4 | 7,1 |
| 2020 II | 42,5 | 19,5 | 9,1 | 7,1 | 5,3 | 4,9 | 4,7 | 4,6 | 6,6 | 7,3 | 28,2 | 8,9 |
| 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 | 18,4 | 9,7 | 7,7 | 6,7 | 7,8 | 8,2 | 7,9 | 12,6 | 6,5 | 20,8 | 9,8 |
| 2000 | 29,9 | 16,9 | 9,7 | 7,1 | 5,7 | 7,3 | 7,3 | 7,3 | 10,3 | 5,7 | 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 | 16,8 | 8,6 | 6,1 | 6,8 | 6,8 | 6,2 | 6,0 | 8,4 | 4,6 | 20,8 | 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 | 10,3 | 6,8 | 6,2 | 6,4 | 7,1 | 7,5 | 6,1 | 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 | 19,9 | 10,9 | 7,0 | 6,0 | 6,5 | 7,8 | 7,8 | 8,9 | 7,4 | 22,8 | 9,3 |
| 2015 | 34,6 | 22,1 | 11,2 | 7,3 | 6,4 | 7,5 | 7,5 | 7,6 | 9,6 | 8,4 | 25,4 | 9,9 |
| 2016 | 31,7 | 18,4 | 10,8 | 6,3 | 6,5 | 6,5 | 6,8 | 8,1 | 8,7 | 7,4 | 21,8 | 9,0 |
| 2017 | 29,3 | 18,0 | 9,7 | 7,8 | 6,1 | 6,0 | 6,6 | 7,3 | 8,4 | 9,1 | 20,9 | 8,9 |
| 2018 | 26,0 | 13,7 | 8,8 | 6,5 | 5,6 | 4,7 | 4,5 | 5,9 | 6,9 | 9,3 | 17,3 | 7,4 |
| 2019 | 28,4 | 14,9 | 7,4 | 6,0 | 4,9 | 3,7 | 4,0 | 5,4 | 7,4 | 9,0 | 18,7 | 7,2 |
| 2018 I | 36,4 | 16,3 | 10,3 | 8,1 | 5,8 | 5,1 | 4,9 | 8,7 | 7,6 | 10,5 | 21,3 | 8,8 |
| 2018 II | 33,0 | 15,7 | 11,4 | 6,9 | 6,1 | 4,1 | 4,5 | 4,8 | 7,6 | 9,2 | 21,8 | 8,4 |
| 2018 III | 14,2 | 10,2 | 7,6 | 4,6 | 5,9 | 4,3 | 4,7 | 4,8 | 6,5 | 7,4 | 11,3 | 6,2 |
| 2018 IV | 17,6 | 12,7 | 6,1 | 6,5 | 4,5 | 5,3 | 4,1 | 5,1 | 5,8 | 9,9 | 14,0 | 6,4 |
| 2019 I | 35,6 | 16,6 | 8,4 | 5,9 | 5,4 | 4,5 | 4,8 | 5,7 | 8,2 | 9,2 | 21,4 | 7,8 |
| 2019 II | 36,1 | 18,8 | 7,0 | 5,6 | 4,5 | 4,2 | 4,4 | 4,6 | 7,6 | 9,8 | 24,7 | 8,2 |
| 2019 III | 16,3 | 11,2 | 6,9 | 7,9 | 6,3 | 5,2 | 5,4 | 5,0 | 8,0 | 12,6 | 12,5 | 6,2 |
| 2019 IV | 22,0 | 12,8 | 7,4 | 6,6 | 4,1 | 3,0 | 3,9 | 6,0 | 9,2 | 9,1 | 15,2 | 6,5 |
| 2020 I | 31,1 | 22,2 | 9,5 | 6,4 | 4,7 | 3,6 | 4,0 | 5,1 | 7,3 | 8,5 | 24,2 | 7,6 |
| 2020 II | 43,8 | 20,6 | 8,3 | 7,3 | 5,7 | 5,4 | 4,6 | 4,9 | 6,7 | 8,5 | 28,1 | 9,0 |
| 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 | 11,0 | 10,0 | 7,6 | 7,4 | 6,3 | 6,8 | 9,8 | 6,0 | 20,9 | 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 | 8,7 | 7,1 | 6,5 | 7,1 | 6,2 | 7,1 | 7,1 | 4,9 | 19,5 | 8,6 |
| 2006 | 26,4 | 14,7 | 8,4 | 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 | 5,6 | 5,5 | 5,6 | 6,1 | 4,8 | 18,0 | 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 |
| 2015 | 28,0 | 15,9 | 11,2 | 7,8 | 6,9 | 6,9 | 6,2 | 7,8 | 7,0 | 7,9 | 19,7 | 8,8 |
| 2016 | 29,5 | 13,2 | 9,9 | 7,8 | 7,5 | 6,4 | 5,6 | 7,3 | 6,9 | 6,9 | 18,6 | 8,6 |
| 2017 | 28,8 | 14,7 | 8,9 | 8,4 | 6,4 | 6,7 | 6,0 | 5,5 | 6,4 | 7,8 | 19,3 | 8,4 |
| 2018 | 24,9 | 13,0 | 7,9 | 7,9 | 5,7 | 4,5 | 5,6 | 5,2 | 5,2 | 7,2 | 16,8 | 7,3 |
| 2019 | 23,6 | 11,2 | 6,5 | 6,6 | 5,1 | 3,8 | 3,0 | 4,4 | 5,2 | 5,2 | 15,6 | 6,2 |
| 2018 I | 28,2 | 17,6 | 10,3 | 9,2 | 6,2 | 5,6 | 6,8 | 5,9 | 6,1 | 9,4 | 20,9 | 8,8 |
| 2018 II | 33,2 | 14,8 | 7,6 | 7,0 | 4,5 | 4,6 | 5,3 | 5,4 | 4,9 | 6,7 | 21,4 | 7,9 |
| 2018 III | 16,8 | 11,3 | 6,8 | 9,8 | 6,3 | 4,4 | 5,5 | 5,1 | 4,9 | 7,3 | 12,9 | 6,9 |
| 2018 IV | 16,8 | 7,7 | 7,0 | 5,7 | 5,6 | 3,3 | 4,6 | 4,6 | 4,8 | 5,3 | 10,4 | 5,6 |
| 2019 I | 24,6 | 12,7 | 7,3 | 7,3 | 5,5 | 4,0 | 3,1 | 4,1 | 5,0 | 4,2 | 16,5 | 6,3 |
| 2019 II | 30,9 | 12,8 | 7,6 | 6,2 | 4,8 | 3,6 | 3,9 | 4,8 | 4,4 | 5,2 | 20,3 | 7,1 |
| 2019 III | 17,7 | 8,9 | 5,3 | 6,4 | 6,0 | 4,4 | 2,2 | 4,9 | 5,8 | 5,7 | 12,1 | 5,9 |
| 2019 IV | 17,7 | 10,1 | 5,8 | 6,6 | 4,3 | 3,2 | 2,8 | 3,9 | 5,6 | 5,6 | 12,6 | 5,5 |
| 2020 I | 26,8 | 14,1 | 8,7 | 5,7 | 4,7 | 2,9 | 3,2 | 4,2 | 6,0 | 6,8 | 18,6 | 6,6 |
| 2020 II | 41,3 | 18,2 | 10,1 | 6,8 | 4,8 | 4,4 | 4,8 | 4,3 | 6,4 | 6,3 | 28,3 | 8,7 |

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

| Vuosi ja neljännes | Työttömät työnhakijat - <i>Unemployed jobseekers</i> | | | | | Lomautetut <i>Laid off</i> | Lyhennetyllä työviikolla <i>On reduced working week</i> | |
|---------------------------|--|-----------------------|-------------------------|---|--|-------------------------------|--|--------|
| | Yhteensä <i>Total</i> | Miehet <i>Male</i> | Naiset <i>Female</i> | Alle 25-vuotiaat <i>Under 25 years old</i> | Yli vuoden työttömänä <i>Unemployed over a year</i> | | | |
| Henkilöä - <i>Persons</i> | | | | | | | | |
| 1971 | 44 100 | 27 000 | 17 100 | .. | .. | 4 300 | 2 000 | |
| 1972 | 59 500 | 36 800 | 22 700 | .. | .. | 4 700 | 2 100 | |
| 1973 | 50 200 | 28 700 | 21 500 | .. | .. | 4 500 | 1 800 | |
| 1974 | 40 100 | 20 300 | 19 800 | .. | .. | 4 300 | 2 100 | |
| 1975 | 50 900 | 29 500 | 21 400 | .. | .. | 7 500 | 6 900 | |
| 1976 | 80 200 | 51 400 | 28 800 | .. | .. | 10 800 | 8 900 | |
| 1977 | 132 500 | 82 700 | 49 900 | .. | .. | 19 900 | 21 600 | |
| 1978 | 175 200 | 106 800 | 68 400 | .. | .. | 17 000 | 24 700 | |
| 1979 | 150 300 | 87 200 | 63 200 | .. | .. | 9 500 | 8 000 | |
| 1980 | 109 500 | 58 300 | 51 200 | .. | .. | 6 600 | 5 000 | |
| 1981 | 115 400 | 61 200 | 54 200 | 35 700 | 11 500 | 11 400 | 10 200 | |
| 1982 | 138 100 | 75 000 | 63 100 | 40 900 | 14 000 | 15 600 | 14 200 | |
| 1983 | 143 900 | 80 000 | 63 900 | 40 800 | 17 100 | 14 900 | 10 600 | |
| 1984 | 135 300 | 76 100 | 59 200 | 37 600 | 15 500 | 11 400 | 7 800 | |
| 1985 | 141 400 | 79 600 | 61 800 | 36 700 | 13 200 | 11 900 | 6 500 | |
| 1986 | 150 700 | 87 100 | 63 600 | 36 900 | 14 800 | 14 800 | 5 300 | |
| 1987 | 140 500 | 81 100 | 59 400 | 33 800 | 16 700 | 10 000 | 3 800 | |
| 1988 | 127 600 | 71 100 | 56 500 | 28 600 | 12 100 | 8 300 | 3 400 | |
| 1989 | 103 400 | 54 800 | 48 700 | 22 100 | 6 400 | 6 700 | 2 700 | |
| 1990 | 103 200 | 59 500 | 43 700 | 21 800 | 3 000 | 9 700 | 2 400 | |
| 1991 | 213 200 | 134 600 | 78 600 | 45 800 | 5 300 | 32 300 | 5 900 | |
| 1992 | 363 100 | 221 500 | 141 600 | 77 800 | 29 200 | 43 600 | 11 000 | |
| 1993 | 482 200 | 280 700 | 201 400 | 97 700 | 86 000 | 45 900 | 14 400 | |
| 1994 | 494 200 | 276 900 | 217 300 | 92 200 | 133 600 | 26 800 | 12 900 | |
| 1995 | 466 000 | 254 900 | 211 100 | 80 500 | 140 200 | 15 100 | 9 200 | |
| 1996 | 448 000 | 241 400 | 206 600 | 68 600 | 134 900 | 13 900 | 8 000 | |
| 1997 | 409 000 | 214 900 | 194 000 | 53 900 | 124 600 | 10 700 | 6 300 | |
| 1998 | 372 400 | 190 200 | 182 200 | 46 900 | 112 600 | 10 000 | 4 900 | |
| 1999 | 348 100 | 177 200 | 170 900 | 44 300 | 98 000 | 11 100 | 4 100 | |
| 2000 | 321 100 | 161 600 | 159 500 | 39 300 | 89 000 | 9 500 | 3 200 | |
| 2001 | 302 200 | 153 400 | 148 700 | 36 600 | 82 700 | 10 400 | 2 700 | |
| 2002 | 294 000 | 154 500 | 139 500 | 35 800 | 77 700 | 12 700 | 2 400 | |
| 2003 | 288 800 | 153 500 | 135 400 | 35 200 | 72 400 | 14 200 | 2 300 | |
| 2004 | 288 400 | 152 200 | 136 200 | 34 900 | 73 000 | 13 200 | 2 100 | |
| 2005 | 275 300 | 144 100 | 131 200 | 30 500 | 72 400 | 10 600 | 1 700 | |
| 2006 | 247 900 | 128 800 | 119 100 | 26 800 ¹ | 64 400 | 8 000 | 1 300 | |
| 2007 | 215 800 | 111 000 | 104 800 | 22 500 | 51 700 | 6 600 | 1 100 | |
| 2008 | 202 900 | 107 400 | 95 500 | 22 400 | 43 100 | 9 000 | 1 100 | |
| 2009 | 264 800 | 156 200 | 108 600 | 36 200 | 41 300 | 31 000 | 3 800 | |
| 2010 | 264 800 | 154 300 | 110 500 | 34 600 | 54 000 | 21 300 | 3 700 | |
| 2011 | 243 900 | 138 800 | 105 100 | 30 000 | 57 200 | 14 200 | 2 000 | |
| 2012 | 253 200 | 144 800 | 108 400 | 32 100 | 61 200 | 15 200 | 2 300 | |
| 2013 ² | 294 100 | 168 200 | 126 000 | 38 800 | 73 700 | 21 400 | 4 600 | |
| 2014 | 325 700 | 185 500 | 140 100 | 43 300 | 90 500 | 26 000 | 8 000 | |
| 2015 | 351 900 | 198 700 | 153 100 | 47 100 | 109 300 | 26 800 | 9 300 | |
| 2016 | 348 800 | 194 500 | 154 300 | 45 900 | 123 700 | 23 300 | 10 500 | |
| 2017 | 303 400 | 166 200 | 137 200 | 38 200 | 104 800 | 15 000 | 9 000 | |
| 2018 | 255 900 | 141 200 | 114 700 | 32 400 | 76 300 | 11 400 | 6 800 | |
| 2019 | 240 400 | 135 300 | 105 000 | 30 400 | 63 300 | 12 500 | 5 600 | |
| 2016 | I | 360 000 | 208 400 | 151 600 | 46 400 | 121 800 | 29 900 | 10 900 |
| | II | 346 400 | 192 600 | 153 800 | 46 300 | 124 300 | 21 700 | 10 700 |
| | III | 350 100 | 188 600 | 161 500 | 47 800 | 126 800 | 18 700 | 10 100 |
| | IV | 338 500 | 188 300 | 150 200 | 43 100 | 122 100 | 22 800 | 10 300 |
| 2017 | I | 330 800 | 187 600 | 143 200 | 40 900 | 117 100 | 22 400 | 10 200 |
| | II | 305 300 | 166 500 | 138 800 | 39 200 | 107 200 | 13 900 | 9 200 |
| | III | 297 800 | 156 700 | 141 100 | 38 600 | 102 200 | 10 800 | 8 400 |
| | IV | 279 800 | 154 100 | 125 700 | 34 200 | 92 700 | 13 100 | 8 300 |
| 2018 | I | 275 400 | 156 500 | 118 900 | 33 700 | 86 300 | 16 300 | 8 000 |
| | II | 256 300 | 139 800 | 116 500 | 33 000 | 78 300 | 9 900 | 7 000 |
| | III | 253 100 | 134 200 | 118 900 | 33 200 | 73 600 | 8 200 | 6 000 |
| | IV | 238 700 | 134 300 | 104 300 | 29 800 | 67 100 | 11 100 | 6 100 |
| 2019 | I | 245 200 | 142 200 | 103 000 | 30 600 | 64 800 | 15 300 | 6 000 |
| | II | 236 800 | 131 500 | 105 300 | 30 800 | 63 100 | 9 800 | 5 500 |
| | III | 242 500 | 130 800 | 111 700 | 31 400 | 63 700 | 8 900 | 5 100 |
| | IV | 237 000 | 136 900 | 100 100 | 28 700 | 61 800 | 15 700 | 5 900 |
| 2020 | I | 269 600 | 155 800 | 113 900 | 33 900 | 63 800 | 34 100 | 6 900 |
| | II | 427 500 | 225 100 | 202 400 | 57 200 | 70 800 | 146 300 | 21 400 |

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

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

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

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

Jatkuu - *Continued*

| | | Ammatti - <i>Occupation</i> | | | | |
|-------------------------|------------------|-----------------------------|--|--|----------------------------------|--------|
| Vuosi ja neljännes | Johtajat | Erytisasiantuntijat | Asiantuntijat | Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät | Palvelu- ja myyntityöntekijät | |
| <i>Year and quarter</i> | <i>Managers</i> | <i>Professionals</i> | <i>Technicians and associate professionals</i> | <i>Clerical support workers</i> | <i>Service and sales workers</i> | |
| | | Henkilöä - <i>persons</i> | | | | |
| 2006 | 2 900 | 25 700 | 23 000 | 20 200 | 39 800 | |
| 2007 | 2 600 | 23 500 | 20 000 | 17 300 | 35 000 | |
| 2008 | 2 300 | 23 700 | 18 400 | 15 100 | 31 500 | |
| 2009 | 2 700 | 26 500 | 23 600 | 17 000 | 38 100 | |
| 2010 | 2 800 | 30 900 | 24 100 | 17 000 | 37 300 | |
| 2011 | 2 600 | 28 600 | 22 000 | 15 900 | 35 900 | |
| 2012 | 2 700 | 30 600 | 22 700 | 16 100 | 37 200 | |
| 2013 ¹ | 3 100 | 37 500 | 27 100 | 18 000 | 44 200 | |
| 2014 | 3 600 | 43 000 | 30 900 | 19 400 | 51 200 | |
| 2015 | 4 100 | 47 400 | 34 000 | 21 000 | 57 900 | |
| 2016 | 4 100 | 48 200 | 34 100 | 20 900 | 60 200 | |
| 2017 | 3 600 | 41 900 | 29 800 | 18 600 | 54 700 | |
| 2018 | 3 200 | 34 500 | 24 800 | 15 500 | 46 400 | |
| 2019 | 3 100 | 31 400 | 22 400 | 13 800 | 41 600 | |
| 2009 | I | 2 400 | 24 300 | 21 200 | 15 800 | 32 400 |
| | II | 2 600 | 29 700 | 22 700 | 16 400 | 34 600 |
| | III | 2 800 | 33 500 | 25 000 | 17 800 | 39 100 |
| | IV | 2 800 | 30 700 | 25 200 | 17 800 | 38 100 |
| 2010 | I | 2 800 | 30 300 | 25 100 | 17 600 | 36 900 |
| | II | 2 800 | 32 300 | 24 100 | 17 000 | 37 200 |
| | III | 2 800 | 33 300 | 24 300 | 17 200 | 38 900 |
| | IV | 2 600 | 27 900 | 22 800 | 16 100 | 36 200 |
| 2011 | I | 2 600 | 27 600 | 22 600 | 16 000 | 35 500 |
| | II | 2 600 | 29 300 | 21 600 | 15 700 | 35 200 |
| | III | 2 600 | 30 800 | 22 400 | 16 300 | 37 700 |
| | IV | 2 500 | 26 600 | 21 400 | 15 600 | 35 200 |
| 2012 | I | 2 600 | 27 500 | 22 100 | 15 700 | 35 000 |
| | II | 2 600 | 30 400 | 21 700 | 15 600 | 36 100 |
| | III | 2 800 | 33 300 | 23 400 | 16 500 | 39 300 |
| | IV | 2 900 | 31 200 | 23 600 | 16 500 | 38 300 |
| 2013 | I | 3 000 | 33 500 | 25 700 | 17 500 | 40 500 |
| | II | 3 100 | 37 100 | 25 900 | 17 500 | 42 700 |
| | III ¹ | 3 300 | 40 800 | 28 000 | 18 500 | 47 400 |
| | IV | 3 300 | 38 400 | 28 700 | 18 600 | 46 200 |
| 2014 | I | 3 300 | 39 800 | 29 800 | 18 900 | 47 700 |
| | II | 3 400 | 43 000 | 29 900 | 18 900 | 49 600 |
| | III | 3 700 | 46 200 | 31 600 | 19 800 | 54 200 |
| | IV | 3 800 | 43 200 | 32 200 | 20 000 | 53 400 |
| 2015 | I | 4 000 | 44 700 | 33 600 | 20 900 | 54 600 |
| | II | 4 100 | 47 800 | 33 300 | 20 600 | 56 900 |
| | III | 4 200 | 50 800 | 34 700 | 21 300 | 61 300 |
| | IV | 4 100 | 46 400 | 34 400 | 21 100 | 58 800 |
| 2016 | I | 4 100 | 46 600 | 34 800 | 21 100 | 58 400 |
| | II | 4 100 | 48 700 | 33 600 | 20 800 | 59 700 |
| | III | 4 200 | 51 400 | 34 500 | 21 200 | 63 100 |
| | IV | 4 100 | 46 100 | 33 600 | 20 400 | 59 600 |
| 2017 | I | 3 900 | 43 700 | 32 400 | 19 900 | 56 500 |
| | II | 3 600 | 43 700 | 29 700 | 18 800 | 55 100 |
| | III | 3 500 | 43 400 | 29 500 | 18 400 | 56 300 |
| | IV | 3 300 | 36 900 | 27 700 | 17 300 | 50 800 |
| 2018 | I | 3 200 | 35 100 | 26 600 | 16 500 | 47 600 |
| | II | 3 200 | 36 100 | 24 800 | 15 500 | 47 100 |
| | III | 3 200 | 36 400 | 24 800 | 15 800 | 48 300 |
| | IV | 3 100 | 30 500 | 23 100 | 14 400 | 42 600 |
| 2019 | I | 3 100 | 30 300 | 23 100 | 14 100 | 41 400 |
| | II | 3 100 | 32 300 | 22 100 | 13 800 | 41 900 |
| | III | 3 200 | 33 700 | 22 700 | 14 000 | 44 100 |
| | IV | 3 200 | 29 300 | 21 700 | 13 400 | 39 200 |
| 2020 | I | 3 300 | 31 200 | 24 200 | 14 500 | 47 800 |
| | II | 5 700 | 51 000 | 40 500 | 22 600 | 91 600 |

1. Katso alaviite taulukkoon 13. - *See note to table 13.*Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto
Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, *Employment Service Statistics*

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

Jatkuu - *Continued*

| Ammatti - <i>Occupation</i> | | | | | |
|-----------------------------|--|---|---|--|------------------------|
| Vuosi ja neljännes | Maanviljelijät, metsätyöntekijät ym. | Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät | Josta talonrakennukseen liittyvä työ | Prosessi- ja kuljetustyöntekijät | Muut työntekijät |
| <i>Year and quarter</i> | Skilled agricultural, forestry and fishery workers | <i>Craft and related trades workers</i> | Of which occupations related to construction of buildings | Plant and machine operators and assemblers | Elementary occupations |
| Henkilöä - <i>persons</i> | | | | | |
| 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 ¹ | 7 200 | 60 600 | 23 800 | 25 100 | 26 300 |
| 2014 | 7 600 | 66 400 | 26 200 | 27 000 | 27 900 |
| 2015 | 8 000 | 69 800 | 27 500 | 28 400 | 29 100 |
| 2016 | 7 800 | 65 800 | 25 400 | 26 900 | 28 200 |
| 2017 | 7 100 | 53 000 | 20 400 | 22 200 | 24 500 |
| 2018 | 6 100 | 43 400 | 16 800 | 17 800 | 20 800 |
| 2019 | 5 600 | 40 800 | 16 000 | 16 900 | 19 000 |
| 2009 | I 8 500 | 57 400 | 24 800 | 24 200 | 26 100 |
| | II 5 700 | 56 600 | 21 700 | 24 800 | 25 000 |
| | III 5 500 | 58 800 | 20 400 | 25 000 | 25 400 |
| | IV 7 700 | 66 100 | 24 300 | 27 200 | 27 200 |
| 2010 | I 8 900 | 68 300 | 26 600 | 27 300 | 27 800 |
| | II 5 600 | 55 900 | 20 000 | 23 300 | 24 800 |
| | III 5 200 | 51 800 | 17 600 | 22 000 | 24 100 |
| | IV 7 200 | 54 300 | 20 300 | 22 800 | 24 700 |
| 2011 | I 8 400 | 58 200 | 23 700 | 23 700 | 25 600 |
| | II 5 300 | 48 000 | 18 300 | 20 600 | 22 800 |
| | III 4 900 | 45 100 | 16 100 | 19 800 | 22 500 |
| | IV 6 900 | 48 100 | 18 900 | 21 400 | 23 400 |
| 2012 | I 8 100 | 55 400 | 23 500 | 23 200 | 24 900 |
| | II 5 400 | 47 300 | 18 900 | 20 800 | 22 800 |
| | III 5 200 | 47 400 | 17 700 | 21 200 | 23 100 |
| | IV 7 400 | 55 700 | 22 200 | 23 800 | 24 800 |
| 2013 | I 8 800 | 64 700 | 26 900 | 26 300 | 27 000 |
| | II 6 000 | 57 000 | 22 300 | 23 900 | 25 400 |
| | III ¹ 5 800 | 56 700 | 20 900 | 23 700 | 25 700 |
| | IV 8 000 | 64 100 | 25 100 | 26 400 | 27 100 |
| 2014 | I 9 200 | 70 500 | 29 300 | 28 400 | 28 900 |
| | II 6 400 | 62 900 | 24 500 | 25 900 | 27 000 |
| | III 6 200 | 62 100 | 23 200 | 25 400 | 27 100 |
| | IV 8 500 | 70 000 | 27 600 | 28 500 | 28 700 |
| 2015 | I 9 700 | 75 700 | 31 500 | 30 500 | 30 400 |
| | II 6 900 | 67 100 | 26 400 | 27 700 | 28 500 |
| | III 6 700 | 65 600 | 24 500 | 26 600 | 28 300 |
| | IV 8 700 | 70 800 | 27 500 | 29 000 | 29 300 |
| 2016 | I 9 800 | 74 300 | 30 200 | 29 600 | 30 100 |
| | II 6 800 | 64 600 | 24 700 | 26 600 | 27 700 |
| | III 6 400 | 61 300 | 22 300 | 25 200 | 27 300 |
| | IV 8 400 | 62 900 | 24 100 | 26 100 | 27 600 |
| 2017 | I 9 300 | 63 000 | 25 400 | 25 800 | 27 600 |
| | II 6 100 | 52 500 | 19 900 | 22 200 | 24 300 |
| | III 6 500 | 47 800 | 17 300 | 20 200 | 23 200 |
| | IV 7 400 | 48 700 | 18 900 | 20 500 | 23 000 |
| 2018 | I 8 300 | 50 500 | 20 600 | 20 600 | 23 200 |
| | II 5 100 | 42 200 | 16 100 | 17 600 | 20 500 |
| | III 4 600 | 39 400 | 14 300 | 16 400 | 19 900 |
| | IV 6 400 | 41 600 | 16 300 | 16 900 | 19 800 |
| 2019 | I 7 300 | 45 100 | 18 800 | 17 800 | 20 500 |
| | II 4 500 | 38 800 | 15 100 | 16 000 | 18 300 |
| | III 4 300 | 37 500 | 13 900 | 15 800 | 18 300 |
| | IV 6 100 | 41 800 | 16 300 | 17 900 | 18 700 |
| 2020 | I 7 100 | 48 200 | 19 700 | 20 800 | 21 600 |
| | II 5 500 | 59 400 | 20 500 | 30 200 | 30 300 |

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

Jatkoa - *Continued*

| | | Ammatti - <i>Occupation</i> | | | |
|---------------------------|---------------------------------|--|--------------|-----------------|--|
| Vuosi ja neljännes | Sotilaat | Ammatteihin luokittelemattomat ryhmät | Yhteensä | Lomautetut | |
| <i>Year and quarter</i> | <i>Armed forces occupations</i> | <i>Work not classifiable by occupation</i> | <i>Total</i> | <i>Laid off</i> | |
| Henkilöä - <i>persons</i> | | | | | |
| 2006 | 60 | 33 800 | 247 900 | 8 000 | |
| 2007 | 60 | 30 900 | 215 800 | 6 600 | |
| 2008 | 50 | 31 000 | 202 900 | 9 000 | |
| 2009 | 70 | 38 100 | 264 800 | 31 000 | |
| 2010 | 60 | 39 200 | 264 800 | 21 300 | |
| 2011 | 60 | 37 700 | 243 900 | 14 200 | |
| 2012 | 60 | 39 600 | 253 200 | 15 200 | |
| 2013 ¹ | 80 | 45 000 | 294 100 | 21 400 | |
| 2014 | 110 | 48 500 | 325 700 | 26 000 | |
| 2015 | 140 | 52 000 | 351 900 | 26 800 | |
| 2016 | 140 | 52 400 | 348 800 | 23 300 | |
| 2017 | 120 | 47 900 | 303 400 | 15 000 | |
| 2018 | 100 | 43 200 | 255 900 | 11 400 | |
| 2019 | 90 | 45 700 | 240 400 | 12 500 | |
| 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 | 280 700 | 14 700 | |
| | IV 70 | 36 400 | 251 000 | 18 000 | |
| 2011 | I 60 | 37 200 | 257 500 | 21 200 | |
| | II 60 | 37 900 | 238 900 | 12 500 | |
| | III 60 | 39 600 | 241 800 | 9 700 | |
| | IV 60 | 36 000 | 237 300 | 13 600 | |
| 2012 | I 60 | 38 100 | 252 700 | 19 500 | |
| | II 50 | 39 700 | 242 500 | 12 400 | |
| | III 60 | 42 100 | 254 400 | 10 700 | |
| | IV 60 | 38 800 | 263 000 | 18 100 | |
| 2013 | I 70 | 43 000 | 290 100 | 25 200 | |
| | II 80 | 44 900 | 283 400 | 17 400 | |
| | III ¹ 80 | 48 000 | 297 900 | 17 200 | |
| | IV 80 | 44 200 | 305 100 | 25 900 | |
| 2014 | I 90 | 45 700 | 322 300 | 31 000 | |
| | II 90 | 48 400 | 315 600 | 22 900 | |
| | III 120 | 51 700 | 328 100 | 20 600 | |
| | IV 120 | 48 200 | 336 500 | 29 400 | |
| 2015 | I 160 | 49 800 | 354 000 | 33 900 | |
| | II 140 | 52 700 | 345 700 | 24 800 | |
| | III 150 | 55 600 | 355 200 | 21 100 | |
| | IV 130 | 49 900 | 352 600 | 27 400 | |
| 2016 | I 140 | 51 000 | 360 000 | 29 900 | |
| | II 140 | 53 700 | 346 400 | 21 700 | |
| | III 150 | 55 400 | 350 100 | 18 700 | |
| | IV 120 | 49 600 | 338 500 | 22 800 | |
| 2017 | I 150 | 48 500 | 330 800 | 22 400 | |
| | II 130 | 49 100 | 305 300 | 13 900 | |
| | III 120 | 49 800 | 297 800 | 10 800 | |
| | IV 110 | 44 100 | 279 800 | 13 100 | |
| 2018 | I 110 | 43 700 | 275 400 | 16 300 | |
| | II 100 | 44 100 | 256 300 | 9 900 | |
| | III 110 | 44 500 | 253 100 | 8 200 | |
| | IV 90 | 40 300 | 238 700 | 11 100 | |
| 2019 | I 90 | 42 300 | 245 200 | 15 300 | |
| | II 90 | 45 900 | 236 800 | 9 800 | |
| | III 100 | 49 000 | 242 500 | 8 900 | |
| | IV 80 | 45 600 | 237 000 | 15 700 | |
| 2020 | I 90 | 50 900 | 269 600 | 34 100 | |
| | II 120 | 90 500 | 427 500 | 146 300 | |

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 | Keskimäärin |
|--------------------|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------|---------------|
| | 0 - 4 | 5 - 12 | 13 - 26 | 27 - 52 | 53 - 104 | Yli 104 | | |
| Year and quarter | Henkilöä - Persons | | | | | | Total | Average |
| | | | | | | | | 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 | 38 400 | 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 | <u>47 600</u> | <u>49 400</u> | <u>51 200</u> | <u>45 500</u> | <u>39 500</u> | <u>31 400</u> | <u>264 700</u> | <u>47</u> |
| 2006 ¹ | 52 100 | 47 600 | 45 700 | 38 700 | 35 000 | 28 800 | 247 900 | 45 |
| 2007 | 49 800 | 43 300 | 39 700 | 31 800 | 26 400 | 24 800 | 215 800 | 43 |
| 2008 | 51 000 | 43 200 | 37 600 | 28 900 | 22 600 | 19 600 | 202 900 | 40 |
| 2009 | 64 000 | 61 000 | 57 100 | 41 800 | 25 300 | 15 500 | 264 800 | 32 |
| 2010 | 57 500 | 54 500 | 53 100 | 46 500 | 36 900 | 16 300 | 264 800 | 36 |
| 2011 | 51 800 | 50 300 | 47 300 | 37 900 | 33 600 | 23 000 | 243 900 | 40 |
| 2012 | <u>51 200</u> | <u>51 100</u> | <u>50 800</u> | <u>39 900</u> | <u>31 400</u> | <u>28 700</u> | <u>253 200</u> | <u>43</u> |
| 2013 ² | 52 800 | 56 700 | 60 000 | 51 700 | 40 200 | 32 800 | 294 100 | 45 |
| 2014 | 51 700 | 57 600 | 66 700 | 39 900 | 49 900 | 39 800 | 325 700 | 48 |
| 2015 | 49 000 | 56 700 | 69 600 | 68 300 | 60 100 | 48 300 | 351 900 | 52 |
| 2016 | 45 400 | 52 200 | 64 800 | 64 600 | 64 900 | 56 800 | 348 800 | 57 |
| 2017 | 42 900 | 49 200 | 55 000 | 52 400 | 51 100 | 52 900 | 303 400 | 58 |
| 2018 | 41 300 | 47 000 | 49 600 | 42 200 | 36 300 | 39 400 | 255 900 | 54 |
| 2019 | 41 300 | 46 000 | 48 700 | 41 500 | 32 300 | 30 500 | 240 400 | 49 |
| 2014 I | 49 000 | 63 100 | 70 900 | 54 100 | 48 100 | 37 200 | 322 300 | 46 |
| 2014 II | 55 500 | 48 700 | 63 600 | 60 400 | 48 900 | 38 500 | 315 600 | 48 |
| 2014 III | 46 900 | 58 700 | 67 000 | 64 000 | 50 800 | 40 800 | 328 100 | 49 |
| 2014 IV | 55 300 | 60 000 | 65 300 | 61 200 | 51 900 | 42 700 | 336 500 | 49 |
| 2015 I | 44 300 | 65 100 | 77 700 | 65 400 | 55 800 | 45 700 | 354 000 | 50 |
| 2015 II | 53 400 | 47 100 | 67 300 | 72 200 | 58 500 | 47 100 | 345 700 | 52 |
| 2015 III | 44 800 | 58 500 | 68 200 | 71 800 | 62 500 | 49 400 | 355 200 | 53 |
| 2015 IV | 53 300 | 56 100 | 65 200 | 63 700 | 63 500 | 50 800 | 352 600 | 53 |
| 2016 I | 40 000 | 57 200 | 77 200 | 65 500 | 66 000 | 54 200 | 360 000 | 55 |
| 2016 II | 51 000 | 43 200 | 61 600 | 69 100 | 65 300 | 56 200 | 346 400 | 57 |
| 2016 III | 41 500 | 56 900 | 61 200 | 65 900 | 66 000 | 58 700 | 350 100 | 58 |
| 2016 IV | 49 300 | 51 700 | 59 300 | 57 800 | 62 200 | 58 300 | 338 500 | 58 |
| 2017 I | 38 300 | 55 300 | 64 400 | 56 900 | 58 200 | 57 800 | 330 800 | 58 |
| 2017 II | 48 200 | 42 200 | 52 800 | 55 600 | 52 300 | 54 100 | 305 300 | 59 |
| 2017 III | 39 300 | 52 000 | 53 600 | 51 300 | 49 800 | 51 800 | 297 800 | 58 |
| 2017 IV | 45 900 | 47 200 | 49 000 | 45 600 | 44 100 | 47 900 | 279 800 | 56 |
| 2018 I | 37 800 | 52 600 | 55 300 | 43 800 | 41 000 | 44 900 | 275 400 | 55 |
| 2018 II | 47 400 | 40 800 | 47 100 | 43 300 | 37 000 | 40 600 | 256 300 | 55 |
| 2018 III | 36 900 | 50 300 | 50 500 | 42 300 | 35 100 | 38 000 | 253 100 | 53 |
| 2018 IV | 43 200 | 44 300 | 45 300 | 39 400 | 32 300 | 34 200 | 238 700 | 52 |
| 2019 I | 37 100 | 51 300 | 52 400 | 40 200 | 31 900 | 32 400 | 245 200 | 50 |
| 2019 II | 46 200 | 39 300 | 46 600 | 42 100 | 31 700 | 30 800 | 236 800 | 50 |
| 2019 III | 37 400 | 48 700 | 50 200 | 43 100 | 32 800 | 30 300 | 242 500 | 49 |
| 2019 IV | 44 700 | 44 500 | 45 800 | 40 700 | 32 700 | 28 500 | 237 000 | 48 |
| 2020 I | 58 500 | 48 400 | 57 200 | 42 500 | 34 400 | 28 600 | 269 600 | 44 |
| 2020 II | 111 600 | 118 900 | 73 600 | 54 000 | 38 900 | 30 500 | 427 500 | 32 |

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 Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

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

| Vuosi Year | Ikä - Age | | | | | | | | | | Yhteensä Total |
|----------------------------------|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------------------|
| | 15-19 | 20-24 | 25-29 | 30-34 | 35-39 | 40-44 | 45-49 | 50-54 | 55-59 | 60-64 | |
| Viikkoa - Weeks | | | | | | | | | | | |
| Molemmat sukupuolet - Both sexes | | | | | | | | | | | |
| 1991 | 8 | 10 | 12 | 13 | 14 | 14 | 15 | 17 | 20 | 43 | 13 |
| 1992 | 11 | 16 | 18 | 18 | 19 | 19 | 20 | 21 | 22 | 45 | 18 |
| 1993 | 15 | 18 | 20 | 21 | 22 | 22 | 23 | 25 | 28 | 53 | 21 |
| 1994 | 16 | 21 | 24 | 26 | 26 | 27 | 28 | 31 | 34 | 65 | 25 |
| 1995 | 13 | 19 | 22 | 25 | 26 | 27 | 28 | 31 | 38 | 92 | 25 |
| 1996 | 11 | 17 | 20 | 24 | 25 | 26 | 28 | 30 | 43 | 109 | 24 |
| 1997 | 8 | 14 | 17 | 21 | 22 | 24 | 26 | 29 | 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 | 17 | 17 | 24 | 35 | 16 |
| 2006 ¹ | 5 | 7 | 11 | 13 | 15 | 15 | 16 | 17 | 20 | 66 | 15 |
| 2007 | 5 | 7 | 10 | 11 | 13 | 13 | 14 | 15 | 19 | 62 | 14 |
| 2008 | 5 | 6 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 17 | 60 | 13 |
| 2009 | 6 | 8 | 10 | 11 | 11 | 12 | 12 | 12 | 14 | 55 | 13 |
| 2010 | 6 | 9 | 12 | 13 | 14 | 15 | 15 | 15 | 16 | 34 | 14 |
| 2011 | 5 | 8 | 11 | 13 | 14 | 15 | 15 | 16 | 17 | 35 | 14 |
| 2012 | 7 | 9 | 12 | 14 | 15 | 16 | 16 | 17 | 18 | 44 | 15 |
| 2013 | 6 | 9 | 13 | 15 | 16 | 17 | 17 | 19 | 19 | 49 | 16 |
| 2014 | 7 | 11 | 15 | 18 | 18 | 19 | 21 | 21 | 23 | 56 | 19 |
| 2015 | 9 | 13 | 17 | 21 | 22 | 22 | 23 | 24 | 28 | 61 | 22 |
| 2016 | 9 | 15 | 19 | 23 | 24 | 25 | 27 | 28 | 31 | 73 | 25 |
| 2017 | 8 | 14 | 19 | 24 | 26 | 28 | 29 | 31 | 35 | 87 | 27 |
| 2018 | 8 | 13 | 17 | 21 | 24 | 26 | 27 | 30 | 33 | 68 | 25 |
| 2019 | 8 | 12 | 16 | 18 | 20 | 21 | 23 | 24 | 27 | 52 | 21 |
| 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 | 9 | 11 | 17 | 20 | 22 | 24 | 26 | 27 | 35 | 114 | 22 |
| 2003 | 7 | 11 | 15 | 19 | 21 | 23 | 25 | 27 | 32 | 110 | 22 |
| 2004 | 7 | 11 | 15 | 19 | 21 | 22 | 24 | 26 | 30 | 90 | 21 |
| 2005 | 7 | 10 | 15 | 19 | 21 | 22 | 23 | 25 | 37 | 15 | 21 |
| 2006 ¹ | 6 | 8 | 14 | 17 | 20 | 21 | 23 | 24 | 28 | 72 | 19 |
| 2007 | 5 | 7 | 12 | 14 | 16 | 18 | 20 | 21 | 27 | 70 | 18 |
| 2008 | 5 | 7 | 10 | 13 | 14 | 16 | 17 | 19 | 24 | 69 | 16 |
| 2009 | 7 | 9 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 18 | 58 | 14 | |
| 2010 | 7 | 10 | 14 | 16 | 17 | 18 | 19 | 19 | 21 | 39 | 16 |
| 2011 | 5 | 8 | 13 | 16 | 18 | 19 | 19 | 21 | 23 | 45 | 16 |
| 2012 | 7 | 10 | 14 | 16 | 18 | 19 | 20 | 22 | 23 | 55 | 18 |
| 2013 | 7 | 10 | 14 | 16 | 17 | 19 | 20 | 20 | 23 | 57 | 18 |
| 2014 | 8 | 12 | 16 | 19 | 20 | 21 | 23 | 24 | 26 | 61 | 20 |
| 2015 | 9 | 14 | 19 | 22 | 23 | 24 | 25 | 27 | 30 | 64 | 23 |
| 2016 | 10 | 15 | 21 | 25 | 26 | 27 | 29 | 31 | 34 | 77 | 27 |
| 2017 | 8 | 14 | 21 | 27 | 29 | 32 | 33 | 35 | 39 | 92 | 29 |
| 2018 | 8 | 13 | 19 | 23 | 26 | 29 | 31 | 33 | 36 | 69 | 27 |
| 2019 | 8 | 13 | 17 | 20 | 22 | 24 | 25 | 27 | 30 | 55 | 23 |
| Naiset - Female | | | | | | | | | | | |
| 1991 | 7 | 9 | 11 | 12 | 12 | 11 | 12 | 14 | 18 | 44 | 11 |
| 1992 | 10 | 13 | 16 | 16 | 17 | 17 | 17 | 18 | 19 | 46 | 16 |
| 1993 | 14 | 16 | 17 | 18 | 19 | 18 | 20 | 21 | 24 | 54 | 18 |
| 1994 | 15 | 18 | 20 | 23 | 23 | 24 | 25 | 27 | 29 | 64 | 22 |
| 1995 | 13 | 16 | 18 | 22 | 23 | 23 | 24 | 27 | 33 | 89 | 22 |
| 1996 | 10 | 14 | 16 | 20 | 21 | 21 | 23 | 25 | 37 | 106 | 20 |
| 1997 | 7 | 12 | 14 | 17 | 17 | 18 | 20 | 23 | 40 | 116 | 18 |
| 1998 | 7 | 10 | 12 | 15 | 16 | 17 | 17 | 19 | 37 | 128 | 17 |
| 1999 | 7 | 9 | 11 | 14 | 14 | 15 | 16 | 17 | 34 | 132 | 16 |
| 2000 | 7 | 9 | 10 | 13 | 13 | 13 | 14 | 16 | 29 | 124 | 15 |
| 2001 | 6 | 8 | 10 | 12 | 12 | 12 | 13 | 13 | 23 | 131 | 14 |
| 2002 | 6 | 8 | 10 | 11 | 12 | 12 | 13 | 13 | 19 | 111 | 14 |
| 2003 | 6 | 7 | 9 | 11 | 12 | 11 | 12 | 12 | 17 | 100 | 13 |
| 2004 | 5 | 7 | 9 | 11 | 11 | 11 | 12 | 12 | 15 | 6 | 12 |
| 2005 | 5 | 7 | 9 | 11 | 11 | 12 | 11 | 12 | 16 | 77 | 13 |
| 2006 ¹ | 5 | 6 | 9 | 10 | 11 | 12 | 12 | 12 | 15 | 61 | 12 |
| 2007 | 4 | 6 | 8 | 9 | 10 | 10 | 10 | 11 | 14 | 56 | 11 |
| 2008 | 4 | 5 | 8 | 9 | 9 | 10 | 10 | 10 | 13 | 54 | 11 |
| 2009 | 5 | 6 | 9 | 9 | 10 | 10 | 10 | 10 | 11 | 52 | 11 |
| 2010 | 5 | 7 | 10 | 11 | 11 | 12 | 12 | 11 | 12 | 29 | 11 |
| 2011 | 5 | 6 | 9 | 11 | 11 | 12 | 12 | 12 | 13 | 27 | 11 |
| 2012 | 6 | 8 | 10 | 12 | 12 | 13 | 13 | 13 | 14 | 35 | 13 |
| 2013 | 6 | 8 | 11 | 13 | 13 | 13 | 13 | 14 | 15 | 41 | 13 |
| 2014 | 7 | 10 | 13 | 16 | 16 | 17 | 18 | 18 | 20 | 50 | 17 |
| 2015 | 8 | 12 | 15 | 19 | 20 | 20 | 21 | 21 | 25 | 58 | 21 |
| 2016 | 9 | 13 | 17 | 21 | 22 | 22 | 24 | 25 | 28 | 69 | 23 |
| 2017 | 8 | 13 | 17 | 22 | 23 | 24 | 26 | 27 | 31 | 80 | 25 |
| 2018 | 8 | 13 | 15 | 19 | 21 | 23 | 24 | 26 | 30 | 66 | 24 |
| 2019 | 9 | 12 | 14 | 17 | 18 | 19 | 20 | 22 | 24 | 48 | 20 |

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

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

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

Jatkuu - *Continued*

| Ammatti - Occupation | | | | | | |
|----------------------|----------|----------------------|---|--|-------------------------------|--------|
| Vuosi ja neljännes | Johtajat | Erityisasiantuntijat | Asiantuntijat | Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät | Palvelu- ja myyntityöntekijät | |
| Year and quarter | Managers | Professionals | Technicians and associate professionals | Clerical support workers | Service and sales workers | |
| Henkilöä - persons | | | | | | |
| 2006 | 180 | 3 100 | 5 400 | 1 000 | 8 500 | |
| 2007 | 210 | 3 800 | 6 200 | 1 400 | 10 000 | |
| 2008 | 210 | 3 900 | 6 500 | 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 | |
| 2015 | 200 | 4 100 | 6 700 | 1 500 | 11 200 | |
| 2016 | 210 | 4 600 | 6 700 | 1 600 | 11 300 | |
| 2017 | 210 | 5 200 | 6 200 | 1 800 | 12 200 | |
| 2018 | 250 | 5 800 | 7 000 | 2 300 | 15 400 | |
| 2019 | 270 | 6 300 | 7 900 | 2 700 | 18 800 | |
| 2008 | I | 260 | 4 800 | 8 700 | 2 100 | 14 900 |
| | II | 210 | 4 200 | 6 100 | 1 200 | 9 000 |
| | III | 190 | 3 400 | 6 000 | 1 200 | 8 600 |
| | IV | 170 | 3 300 | 5 600 | 880 | 6 900 |
| 2009 | I | 200 | 3 800 | 9 100 | 1 200 | 11 800 |
| | II | 170 | 3 200 | 6 900 | 550 | 7 300 |
| | III | 150 | 2 500 | 6 300 | 610 | 5 900 |
| | IV | 160 | 2 500 | 4 900 | 770 | 5 600 |
| 2010 | I | 210 | 4 000 | 8 100 | 1 300 | 11 000 |
| | II | 200 | 3 800 | 7 000 | 810 | 7 300 |
| | III | 190 | 3 200 | 6 500 | 1 100 | 6 700 |
| | IV | 190 | 3 300 | 5 000 | 1 400 | 6 600 |
| 2011 | I | 260 | 5 100 | 9 600 | 2 200 | 14 700 |
| | II | 260 | 4 700 | 7 300 | 1 200 | 9 000 |
| | III | 210 | 3 500 | 6 300 | 1 400 | 8 100 |
| | IV | 190 | 3 500 | 5 800 | 1 800 | 7 600 |
| 2012 | I | 240 | 5 600 | 9 900 | 2 400 | 16 500 |
| | II | 200 | 4 400 | 7 400 | 1 200 | 10 200 |
| | III | 170 | 3 400 | 5 900 | 1 600 | 8 300 |
| | IV | 160 | 3 400 | 5 800 | 1 500 | 6 800 |
| 2013 | I | 230 | 5 400 | 10 600 | 2 400 | 15 500 |
| | II | 190 | 4 000 | 6 900 | 1 000 | 9 400 |
| | III | 180 | 2 800 | 5 500 | 990 | 8 400 |
| | IV | 180 | 2 900 | 5 500 | 1 200 | 7 600 |
| 2014 | I | 240 | 4 900 | 10 700 | 1 900 | 14 900 |
| | II | 200 | 3 900 | 7 100 | 960 | 8 300 |
| | III | 180 | 3 000 | 5 200 | 1 100 | 9 200 |
| | IV | 160 | 3 200 | 5 900 | 1 200 | 8 200 |
| 2015 | I | 220 | 4 900 | 9 200 | 2 300 | 15 700 |
| | II | 200 | 4 100 | 6 900 | 1 300 | 11 000 |
| | III | 180 | 3 400 | 5 700 | 1 300 | 9 400 |
| | IV | 180 | 3 800 | 5 000 | 1 200 | 8 500 |
| 2016 | I | 240 | 5 500 | 8 500 | 2 200 | 16 000 |
| | II | 210 | 4 700 | 6 500 | 1 600 | 10 700 |
| | III | 200 | 4 100 | 6 600 | 1 400 | 9 600 |
| | IV | 180 | 4 100 | 5 200 | 1 200 | 8 800 |
| 2017 | I | 230 | 5 900 | 8 300 | 1 900 | 15 600 |
| | II | 200 | 5 200 | 5 800 | 1 100 | 10 900 |
| | III | 200 | 4 600 | 5 300 | 2 000 | 11 600 |
| | IV | 200 | 5 200 | 5 400 | 2 200 | 10 600 |
| 2018 | I | 290 | 6 700 | 9 800 | 2 900 | 20 400 |
| | II | 240 | 6 300 | 6 600 | 1 600 | 14 100 |
| | III | 230 | 5 100 | 5 700 | 2 200 | 13 500 |
| | IV | 230 | 5 200 | 5 800 | 2 200 | 13 400 |
| 2019 | I | 280 | 7 800 | 11 300 | 3 300 | 27 800 |
| | II | 240 | 6 700 | 6 800 | 2 100 | 16 100 |
| | III | 300 | 5 500 | 6 400 | 2 800 | 16 100 |
| | IV | 270 | 5 300 | 7 000 | 2 700 | 15 300 |
| 2020 | I | 280 | 6 400 | 11 000 | 4 200 | 25 600 |
| | II | 200 | 5 000 | 5 800 | 1 400 | 11 400 |

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, 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 |
| <i>Year and quarter</i> | <i>Skilled agricultural, forestry and fishery workers</i> | <i>Craft and related trades workers</i> | <i>Of which occupations related to construction of buildings</i> | <i>Plant and machine operators and assemblers</i> | <i>Elementary occupations</i> |
| Avoimia työpaikkoja - Vacancies | | | | | |
| 2006 | 1 800 | 4 500 | 2 000 | 3 500 | 5 700 |
| 2007 | 1 900 | 5 300 | 2 000 | 4 900 | 6 500 |
| 2008 | 1 800 | 3 600 | 1 100 | 3 900 | 5 800 |
| 2009 | 1 300 | 1 400 | 560 | 1 500 | 3 900 |
| 2010 | 1 200 | 1 900 | 880 | 1 800 | 3 800 |
| 2011 | 1 100 | 2 700 | 1 100 | 2 500 | 4 900 |
| 2012 | 1 100 | 2 700 | 1 000 | 2 100 | 5 200 |
| 2013 | 1 000 | 2 700 | 1 300 | 2 000 | 4 700 |
| 2014 | 1 100 | 2 900 | 1 300 | 2 600 | 5 100 |
| 2015 | 940 | 3 400 | 1 700 | 2 600 | 5 300 |
| 2016 | 830 | 4 800 | 2 700 | 3 000 | 5 900 |
| 2017 | 930 | 6 200 | 3 200 | 4 000 | 7 400 |
| 2018 | 770 | 8 000 | 4 300 | 5 800 | 8 500 |
| 2019 | 1 100 | 9 500 | 5 400 | 6 400 | 10 400 |
| 2008 I | 4 400 | 5 300 | 1 300 | 7 800 | 11 100 |
| 2008 II | 1 900 | 3 900 | 1 600 | 3 200 | 5 400 |
| 2008 III | 520 | 3 500 | 1 100 | 2 700 | 4 000 |
| 2008 IV | 250 | 1 600 | 420 | 1 800 | 2 800 |
| 2009 I | 3 300 | 1 800 | 480 | 2 900 | 8 000 |
| 2009 II | 1 300 | 1 400 | 730 | 1 200 | 3 200 |
| 2009 III | 180 | 1 400 | 630 | 860 | 2 300 |
| 2009 IV | 240 | 1 000 | 390 | 900 | 2 100 |
| 2010 I | 3 300 | 1 800 | 850 | 2 400 | 6 200 |
| 2010 II | 1 200 | 1 900 | 940 | 1 600 | 3 300 |
| 2010 III | 200 | 2 300 | 1 000 | 1 400 | 2 800 |
| 2010 IV | 280 | 1 600 | 710 | 1 600 | 2 800 |
| 2011 I | 3 000 | 2 600 | 780 | 4 900 | 9 200 |
| 2011 II | 960 | 3 000 | 1 400 | 2 200 | 4 300 |
| 2011 III | 260 | 3 200 | 1 300 | 1 800 | 3 200 |
| 2011 IV | 330 | 2 100 | 820 | 1 200 | 3 100 |
| 2012 I | 3 100 | 3 300 | 950 | 4 000 | 9 800 |
| 2012 II | 790 | 3 000 | 1 300 | 2 000 | 5 000 |
| 2012 III | 280 | 2 700 | 1 100 | 1 300 | 3 300 |
| 2012 IV | 130 | 1 800 | 740 | 1 300 | 2 900 |
| 2013 I | 2 900 | 2 900 | 1 100 | 3 400 | 8 200 |
| 2013 II | 840 | 2 900 | 1 700 | 1 900 | 4 800 |
| 2013 III | 250 | 3 000 | 1 400 | 1 500 | 3 200 |
| 2013 IV | 160 | 2 000 | 860 | 1 300 | 2 700 |
| 2014 I | 2 600 | 3 100 | 1 200 | 5 000 | 8 600 |
| 2014 II | 1 300 | 3 300 | 1 500 | 1 900 | 5 000 |
| 2014 III | 230 | 3 100 | 1 400 | 1 700 | 3 800 |
| 2014 IV | 160 | 2 100 | 1 000 | 1 600 | 3 100 |
| 2015 I | 2 800 | 3 300 | 1 400 | 5 100 | 7 800 |
| 2015 II | 520 | 3 800 | 2 100 | 2 200 | 5 300 |
| 2015 III | 180 | 3 700 | 2 000 | 1 500 | 3 900 |
| 2015 IV | 260 | 2 600 | 1 300 | 1 600 | 4 100 |
| 2016 I | 2 100 | 4 200 | 1 900 | 4 400 | 8 500 |
| 2016 II | 510 | 5 200 | 3 300 | 2 400 | 5 600 |
| 2016 III | 260 | 5 500 | 3 100 | 2 400 | 4 800 |
| 2016 IV | 490 | 4 300 | 2 300 | 2 700 | 5 000 |
| 2017 I | 2 600 | 6 300 | 3 100 | 6 000 | 10 400 |
| 2017 II | 490 | 6 400 | 3 700 | 3 500 | 7 100 |
| 2017 III | 230 | 6 800 | 3 500 | 3 200 | 6 400 |
| 2017 IV | 360 | 5 500 | 2 600 | 3 200 | 5 900 |
| 2018 I | 1 900 | 8 400 | 4 400 | 8 000 | 11 600 |
| 2018 II | 550 | 8 400 | 5 000 | 5 800 | 8 200 |
| 2018 III | 320 | 8 600 | 4 500 | 5 000 | 7 400 |
| 2018 IV | 270 | 6 700 | 3 400 | 4 500 | 6 600 |
| 2019 I | 2 800 | 9 400 | 4 800 | 10 100 | 13 900 |
| 2019 II | 680 | 9 700 | 5 800 | 6 000 | 9 000 |
| 2019 III | 420 | 10 200 | 5 500 | 5 000 | 9 600 |
| 2019 IV | 340 | 8 700 | 5 600 | 4 600 | 9 200 |
| 2020 I | 2 700 | 10 400 | 6 200 | 7 600 | 14 900 |
| 2020 II | 3 200 | 7 800 | 5 400 | 3 300 | 8 200 |

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

Jatkoa - *Continued*

| | | Ammatti - <i>Occupation</i> | | |
|--|--------------------------|---------------------------------------|--------------|--------|
| Vuosi ja neljännes | Sotilaat | Ammatteihin luokittelemattomat ryhmät | Yhteensä | |
| <i>Year and quarter</i> | Armed forces occupations | Work not classifiable by occupation | <i>Total</i> | |
| Avoimia työpaikkoja - <i>Vacancies</i> | | | | |
| 2006 | 230 | 340 | 34 400 | |
| 2007 | 10 | 330 | 40 700 | |
| 2008 | 20 | 300 | 37 200 | |
| 2009 | 10 | 500 | 26 900 | |
| 2010 | 10 | 430 | 28 600 | |
| 2011 | 10 | 560 | 35 100 | |
| 2012 | 10 | 520 | 35 400 | |
| 2013 | 10 | 500 | 33 700 | |
| 2014 | 10 | 450 | 34 600 | |
| 2015 | 10 | 340 | 36 100 | |
| 2016 | 10 | 260 | 39 200 | |
| 2017 | 10 | 220 | 44 400 | |
| 2018 | 0 | 270 | 54 100 | |
| 2019 | 0 | 190 | 63 600 | |
| 2008 | I | 10 | 310 | 59 600 |
| | II | 10 | 320 | 35 400 |
| | III | 20 | 290 | 30 400 |
| | IV | 30 | 290 | 23 500 |
| 2009 | I | 10 | 710 | 42 800 |
| | II | 10 | 520 | 25 800 |
| | III | 10 | 370 | 20 500 |
| | IV | 0 | 390 | 18 600 |
| 2010 | I | 10 | 460 | 38 700 |
| | II | 10 | 470 | 27 600 |
| | III | 10 | 370 | 24 700 |
| | IV | 0 | 420 | 23 300 |
| 2011 | I | 0 | 580 | 52 000 |
| | II | 10 | 610 | 33 600 |
| | III | 10 | 520 | 28 400 |
| | IV | 10 | 520 | 26 200 |
| 2012 | I | 10 | 550 | 55 400 |
| | II | 10 | 490 | 34 500 |
| | III | 0 | 580 | 27 700 |
| | IV | 0 | 460 | 24 200 |
| 2013 | I | 0 | 440 | 52 000 |
| | II | 10 | 520 | 32 600 |
| | III | 10 | 510 | 26 300 |
| | IV | 0 | 540 | 24 000 |
| 2014 | I | 0 | 550 | 52 200 |
| | II | 10 | 490 | 32 400 |
| | III | 10 | 380 | 27 900 |
| | IV | 10 | 360 | 25 900 |
| 2015 | I | 10 | 400 | 51 700 |
| | II | 10 | 370 | 35 700 |
| | III | 10 | 310 | 29 600 |
| | IV | 10 | 280 | 27 600 |
| 2016 | I | 10 | 290 | 51 900 |
| | II | 10 | 280 | 37 700 |
| | III | 10 | 240 | 35 000 |
| | IV | 10 | 240 | 32 100 |
| 2017 | I | 10 | 220 | 57 500 |
| | II | 0 | 220 | 41 000 |
| | III | 10 | 230 | 40 600 |
| | IV | 0 | 210 | 38 600 |
| 2018 | I | 0 | 340 | 70 400 |
| | II | 10 | 270 | 52 100 |
| | III | 0 | 230 | 48 400 |
| | IV | 0 | 220 | 45 300 |
| 2019 | I | 10 | 160 | 86 800 |
| | II | 0 | 180 | 57 500 |
| | III | 0 | 220 | 56 400 |
| | IV | 0 | 220 | 53 500 |
| 2020 | I | 10 | 280 | 83 500 |
| | II | 0 | 260 | 46 400 |

19. TYÖNVÄLITYSTOIMINTA: TYÖNHAKIJAT
EMPLOYMENT SERVICE: JOBSEEKERS

| Vuosi ja neljännes | Työnhakijat kuukauden aikana | Näistä työttömiä ¹ | Uudet työnhakijat kuukauden aikana | Näistä työttömiä ¹ | Päätyneet työnhaut |
|-------------------------|----------------------------------|--|--------------------------------------|--|--------------------------|
| <i>Year and quarter</i> | <i>Jobseekers during a month</i> | <i>Of these unemployed¹</i> | <i>New jobseekers during a month</i> | <i>Of these unemployed¹</i> | <i>Ended jobseekings</i> |
| Henkilöä - Persons | | | | | |
| 1981 | 205 200 | 128 800 | 40 900 | 27 400 | 31 600 |
| 1982 | 234 300 | 147 500 | 42 800 | 29 200 | 36 200 |
| 1983 | 251 100 | 154 000 | 38 400 | 26 500 | 36 300 |
| 1984 | 260 300 | 150 300 | 38 300 | 26 500 | 36 800 |
| 1985 | 273 400 | 155 100 | 38 400 | 26 900 | 37 000 |
| 1986 | 292 500 | 160 500 | 36 200 | 25 400 | 36 000 |
| 1987 | 298 600 | 156 300 | 35 000 | 25 000 | 36 600 |
| 1988 | 287 000 | 146 100 | 34 200 | 23 700 | 37 500 |
| 1989 | 260 300 | 122 100 | 33 500 | 21 800 | 36 100 |
| 1990 | 259 600 | 116 800 | 38 000 | 22 500 | 36 500 |
| 1991 | 396 300 | 208 400 | 52 400 | 25 800 | 38 300 |
| 1992 | 572 100 | 351 300 | 53 300 | 25 400 | 41 200 |
| 1993 | 714 000 | 470 800 | 49 200 | 23 400 | 41 800 |
| 1994 | 755 400 | 509 400 | 39 500 | 21 600 | 42 000 |
| 1995 | 729 200 | 513 700 | 39 000 | 21 400 | 42 100 |
| 1996 | 724 400 | 479 400 | 39 100 | 21 100 | 43 000 |
| 1997 | 691 700 | 444 300 | 36 400 | 19 700 | 47 400 |
| 1998 | 642 900 | 404 800 | 36 100 | 20 400 | 42 100 |
| 1999 | 618 800 | 377 700 | 36 700 | 20 100 | 42 200 |
| 2000 | 584 100 | 352 700 | 34 800 | 19 100 | 43 300 |
| 2001 | 556 000 | 329 700 | 35 200 | 19 100 | 41 600 |
| 2002 | 553 200 | 319 200 | 34 800 | 18 400 | 40 400 |
| 2003 | 552 400 | 311 500 | 35 000 | 18 100 | 40 700 |
| 2004 | 553 200 | 312 400 | 34 300 | 17 900 | 40 500 |
| 2005 | 534 200 | <u>301 900</u> | 33 000 | <u>17 600</u> | 42 400 |
| 2006 | 510 300 | 292 700 | 32 600 | 19 600 | 43 600 |
| 2007 | 472 300 | 258 300 | 31 800 | 19 100 | 43 700 |
| 2008 | 446 500 | 242 500 | 34 800 | 21 300 | 42 500 |
| 2009 | 521 800 | 310 700 | 43 500 | 26 600 | 46 800 |
| 2010 | 535 800 | 311 400 | 35 800 | 22 300 | 47 600 |
| 2011 | 500 600 | 284 300 | 33 800 | 22 100 | 45 400 |
| 2012 | <u>495 700</u> | <u>292 800</u> | <u>35 200</u> | <u>23 200</u> | <u>43 100</u> |
| 2013 ² | 532 700 | 333 600 | 37 300 | 25 100 | 40 100 |
| 2014 | 596 300 | 365 500 | 35 200 | 19 600 | 32 800 |
| 2015 | 649 300 | 391 400 | 31 100 | 16 800 | 29 700 |
| 2016 | 672 500 | 386 200 | 28 200 | 15 300 | 29 900 |
| 2017 | 642 900 | 343 400 | 26 700 | 15 200 | 36 100 |
| 2018 | 582 700 | 293 900 | 26 200 | 14 800 | 34 100 |
| 2019 | 553 500 | 276 000 | 27 800 | 15 400 | 32 300 |
| 2016 | I 672 600 | 400 300 | 25 900 | 14 400 | 29 900 |
| | II 671 600 | 383 400 | 32 100 | 16 600 | 28 900 |
| | III 678 000 | 392 100 | 26 200 | 14 600 | 34 800 |
| | IV 667 800 | 368 800 | 28 700 | 15 800 | 26 100 |
| 2017 | I 670 900 | 372 800 | 24 000 | 14 000 | 33 100 |
| | II 652 800 | 344 800 | 29 000 | 15 700 | 33 600 |
| | III 638 700 | 344 300 | 25 400 | 14 700 | 45 100 |
| | IV 609 200 | 311 600 | 28 400 | 16 500 | 32 600 |
| 2018 | I 605 600 | 316 700 | 24 700 | 14 700 | 35 400 |
| | II 589 100 | 295 100 | 29 100 | 15 600 | 33 900 |
| | III 579 000 | 297 900 | 24 100 | 13 800 | 38 900 |
| | IV 557 100 | 265 900 | 26 900 | 15 200 | 28 000 |
| 2019 | I 563 400 | 284 100 | 25 700 | 15 100 | 33 300 |
| | II 553 600 | 270 700 | 29 100 | 15 600 | 31 500 |
| | III 552 300 | 284 100 | 25 700 | 14 800 | 36 400 |
| | IV 544 600 | 265 200 | 30 600 | 16 200 | 27 900 |
| 2020 | I 588 500 | 307 900 | 58 900 | 24 200 | 34 700 |
| | II 804 300 | 488 200 | 96 000 | 33 000 | 66 200 |

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 Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

20. TYÖNVÄLITYSTOIMINTA: AVOIMET TYÖPAIKAT
EMPLOYMENT SERVICE: VACANCIES

| Vuosi ja neljännes | Avoimet työpaikat kuukauden aikana | Näistä uusia | Täyttyneet työpaikat | Näistä TE-toimiston hakijalla | Avoinnaolon kesto keskimäärin | |
|-------------------------|------------------------------------|-------------------------------|--|---|------------------------------------|----|
| <i>Year and quarter</i> | <i>Vacancies during a month</i> | <i>Of these new vacancies</i> | <i>Vacancies filled during a month</i> | <i>Of these filled with job-seekers at the Employment service</i> | <i>Average duration of vacancy</i> | |
| | Työpaikkaa - Vacancies | | | | Päivää - Days | |
| 1981 | 30 900 | 17 200 | 17 100 | 11 400 | 21 | |
| 1982 | 27 600 | 16 400 | 16 200 | 11 100 | 19 | |
| 1983 | 28 400 | 16 900 | 16 400 | 11 300 | 18 | |
| 1984 | 28 700 | 16 900 | 16 500 | 11 400 | 18 | |
| 1985 | 28 900 | 16 700 | 16 600 | 11 600 | 20 | |
| 1986 | 26 000 | 14 100 | 13 700 | 9 000 | 23 | |
| 1987 | 28 300 | 16 200 | 15 500 | 10 100 | 21 | |
| 1988 | 37 200 | 22 500 | 19 100 | 10 900 | 20 | |
| 1989 | 56 000 | 27 500 | 23 900 | 11 800 | 27 | |
| 1990 | 51 000 | 24 400 | 22 500 | 10 500 | 30 | |
| 1991 | 27 800 | 15 000 | 14 200 | 7 400 | 22 | |
| 1992 | 16 500 | 10 000 | 9 500 | 5 400 | 16 | |
| 1993 | 14 200 | 8 900 | 8 300 | 4 600 | 17 | |
| 1994 | 18 300 | 12 100 | 11 100 | 6 300 | 16 | |
| 1995 | 20 400 | 13 200 | 12 400 | 7 000 | 16 | |
| 1996 | 23 800 | 15 000 | 14 100 | 8 300 | 17 | |
| 1997 | 30 400 | 18 900 | 17 700 | 9 900 | 18 | |
| 1998 | 35 000 | 19 900 | 18 900 | 10 300 | 21 | |
| 1999 | 34 500 | 20 900 | 20 000 | 10 800 | 19 | |
| 2000 | 39 500 | 24 100 | 23 200 | 11 900 | 20 | |
| 2001 | 43 400 | 25 300 | 24 600 | 12 300 | 21 | |
| 2002 | 45 800 | 26 000 | 25 200 | 12 100 | 22 | |
| 2003 | 48 800 | 26 600 | 25 900 | 12 100 | 24 | |
| 2004 | 48 800 | 27 400 | 26 300 | 11 200 | 24 | |
| 2005 | 59 900 | 32 900 | 31 300 | 12 600 | 24 | |
| 2006 | 70 500 | 38 900 | 17 400 ¹ | 13 200 ¹ | 25 | |
| 2007 | 82 700 | 44 900 | 22 600 | 17 300 | 25 | |
| 2008 | 79 800 | 45 200 | 20 900 | 16 000 | 24 | |
| 2009 | 58 400 | 33 900 | 13 200 | 9 900 | 23 | |
| 2010 | 64 200 | 38 400 | 12 200 | 8 600 | 21 | |
| 2011 | 78 000 | 45 200 | 12 000 | 7 900 | 22 | |
| 2012 | 76 200 | 42 900 | 10 900 | 7 000 | 24 | |
| 2013 | 71 200 | 39 200 | 8 300 | 4 300 | 24 | |
| 2014 | 72 100 | 38 900 | 9 000 | 6 000 | 26 | |
| 2015 | 76 300 | 41 000 | 11 000 | 6 100 | 29 | |
| 2016 | 84 700 | 46 800 | 9 600 | 4 600 | 26 | |
| 2017 | 93 200 | 49 300 | 8 900 | 5 100 | 28 | |
| 2018 | 110 300 | 57 600 | 8 600 | 4 600 | 28 | |
| 2019 | 127 000 | 65 700 | 10 700 | 4 200 | 28 | |
| 2016 | I | 98 500 | 54 600 | 9 700 | 5 000 | 26 |
| | II | 91 600 | 49 200 | 11 300 | 5 700 | 27 |
| | III | 77 500 | 44 700 | 9 500 | 4 200 | 25 |
| | IV | 71 300 | 38 600 | 7 800 | 3 600 | 26 |
| 2017 | I | 108 200 | 58 500 | 9 100 | 5 000 | 29 |
| | II | 94 900 | 47 500 | 9 900 | 5 900 | 28 |
| | III | 85 100 | 46 700 | 8 500 | 4 900 | 28 |
| | IV | 84 500 | 44 700 | 8 300 | 4 400 | 27 |
| 2018 | I | 131 200 | 69 100 | 8 800 | 4 800 | 30 |
| | II | 114 300 | 57 600 | 9 700 | 5 400 | 28 |
| | III | 98 900 | 52 600 | 7 500 | 4 200 | 28 |
| | IV | 96 600 | 51 100 | 8 300 | 4 000 | 27 |
| 2019 | I | 154 700 | 79 400 | 11 300 | 4 200 | 29 |
| | II | 127 900 | 62 400 | 11 800 | 4 800 | 29 |
| | III | 113 200 | 61 900 | 10 100 | 4 100 | 27 |
| | IV | 112 000 | 59 000 | 9 400 | 3 800 | 26 |
| 2020 | I | 153 600 | 76 600 | 11 300 | 3 900 | 28 |
| | II | 101 100 | 47 600 | 10 600 | 3 900 | 31 |

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

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

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

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

| Vuosi ja neljännes Year and quarter | Työllistetyt - Number of employed people | | | | | | | | | | Palveluissa yhteensä Participating services Total | | |
|--|---|--|---|-----------------------------------|--|--|--|-----------------------|---|---|--|--|---|
| | Kunnallinen sektorin paikkatuki Municipalities' wage subsidy | Yksityis- sektorin paikkatuki Private companies' wage subsidy | Valtiolle työllistetyt Employed by the State | Startti- rahat Start-up grants | Muut työllistetyt Other employed people | Työllistetyt yhteensä Number of employed people Total | Työvoima- koulutus Labour market training | Valmennus Training | Työ- / koulutus- kokeilu Work/ training trials | Työharjoittelun/ työllä- mää- valmennus Traineeship/ preparatory training for working life | | Vuorottelu- vapaa sijaisena As a job alternation substitute | Kuntouttava työllöimintä Rehabilitative work |
| 1981 | 15 900 | 13 500 | 6 900 | - | 1 100 | 36 500 | 14 800 | - | - | - | - | - | 27 400 |
| 1982 | 16 900 | 9 700 | 6 300 | - | 1 500 | 34 400 | 16 900 | - | - | - | - | - | 40 200 |
| 1983 | 17 800 | 11 000 | 6 500 | - | 2 100 | 37 400 | 18 100 | - | - | - | - | - | 42 400 |
| 1984 | 19 400 | 9 500 | 6 700 | - | 3 100 | 36 900 | 17 400 | - | - | - | - | - | 54 300 |
| 1985 | 18 100 | 7 300 | 6 000 | 1 200 | 3 400 | 36 200 | 16 000 | - | - | - | - | - | 52 200 |
| 1986 | 17 800 | 3 600 | 6 300 | 1 800 | 2 200 | 31 700 | 15 400 | - | - | - | - | - | 47 100 |
| 1987 | 20 100 | 4 100 | 6 700 | 2 500 | 2 200 | 35 700 | 15 900 | - | - | - | - | - | 51 500 |
| 1988 | 18 800 | 5 700 | 7 400 | 2 000 | 1 610 | 34 500 | 15 600 | - | - | - | - | - | 56 100 |
| 1989 | 18 800 | 5 700 | 7 400 | 2 000 | 1 610 | 34 500 | 15 600 | - | - | - | - | - | 56 100 |
| 1990 | 16 400 | 4 500 | 7 900 | 1 500 | 2 80 | 30 500 | 16 800 | - | - | - | - | - | 47 300 |
| 1991 | 20 900 | 5 400 | 11 100 | 1 900 | 440 | 40 300 | 17 300 | - | - | - | - | - | 57 600 |
| 1992 | 21 500 | 15 600 | 11 400 | 5 100 | 3 000 | 56 800 | 27 200 | - | - | - | - | - | 76 600 |
| 1993 | 21 500 | 15 600 | 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 | 8 000 | 62 600 | 46 800 | - | - | - | - | - | 123 400 |
| 1998 | 21 400 | 17 000 | 7 800 | 2 500 | 8 400 | 61 400 | 41 400 | - | - | - | - | - | 113 300 |
| 1999 | 16 000 | 13 600 | 10 100 | 1 900 | 4 800 | 53 000 | 31 600 | - | - | - | - | - | 109 300 |
| 2000 | 16 000 | 17 600 | 3 200 | 1 900 | 4 800 | 43 100 | 30 900 | - | - | - | - | - | 89 200 |
| 2001 | 14 600 | 19 200 | 2 400 | 1 700 | 3 600 | 38 500 | 26 100 | - | - | - | - | - | 78 800 |
| 2002 | 13 000 | 17 000 | 2 600 | 2 000 | 3 500 | 39 600 | 29 900 | - | - | - | - | - | 86 800 |
| 2003 | 13 000 | 17 000 | 2 600 | 2 000 | 3 500 | 39 600 | 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 | 2 000 | 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 | 8 400 | 18 700 | 1 200 | 4 800 | 2 300 | 35 400 | 25 000 | - | - | - | - | - | 83 000 |
| 2009 | 7 500 | 19 700 | 1 200 | 5 000 | 2 500 | 33 000 | 27 900 | - | - | - | - | - | 83 800 |
| 2010 | 6 800 | 17 800 | 1 500 | 5 400 | 890 | 34 100 | 32 800 | - | - | - | - | - | 100 100 |
| 2011 | 9 000 | 18 700 | 1 300 | 5 600 | 780 | 35 500 | 30 200 | - | - | - | - | - | 109 100 |
| 2012 | 8 000 | 16 900 | 810 | 4 300 | 520 | 30 500 | 27 600 | 9 800 | 12 700 | 6 400 | 9 200 | 15 200 | 107 500 |
| 2013 | 8 300 | 16 900 | 810 | 4 300 | 90 | 31 000 | 28 100 | 11 200 | 13 300 | 7 200 | 10 200 | 18 600 | 107 500 |
| 2014 | 8 300 | 23 100 | 900 | 5 100 | 90 | 37 400 | 25 500 | 11 900 | 1 500 | 5 600 | 14 600 | 25 600 | 122 100 |
| 2015 | 6 300 | 16 200 | 660 | 4 000 | - | 27 400 | 22 400 | 2 000 | 1 500 | 5 500 | 18 600 | 30 000 | 117 800 |
| 2016 | 6 100 | 12 000 | 580 | 3 600 | - | 23 900 | 20 700 | 2 400 | - | 5 900 | 21 600 | 34 700 | 118 400 |
| 2017 | 6 800 | 12 000 | 480 | 4 400 | - | 23 700 | 20 400 | 2 400 | - | 3 500 | 22 500 | 37 600 | 119 700 |
| 2018 | 7 600 | 12 900 | 480 | 4 400 | - | 25 300 | 18 600 | 2 600 | - | 3 200 | 25 000 | 38 400 | 123 900 |
| 2019 | 7 000 | 12 600 | 460 | 4 100 | - | 24 100 | 19 400 | 2 600 | - | 3 400 | 24 400 | 36 900 | 119 600 |
| 2017 I | 6 200 | 11 500 | 460 | 4 200 | - | 22 300 | 21 900 | 2 300 | - | 3 300 | 23 400 | 39 400 | 124 800 |
| 2017 II | 6 900 | 12 400 | 520 | 4 400 | - | 24 300 | 19 000 | 2 700 | - | 3 800 | 22 900 | 35 900 | 120 200 |
| 2017 III | 7 000 | 12 300 | 500 | 4 500 | - | 24 200 | 16 000 | 2 100 | - | 3 600 | 20 400 | 35 700 | 111 300 |
| 2017 IV | 7 200 | 11 900 | 430 | 4 400 | - | 23 900 | 18 600 | 2 500 | - | 3 200 | 23 200 | 40 200 | 122 600 |
| 2018 I | 7 500 | 12 100 | 400 | 4 500 | - | 24 500 | 18 400 | 3 000 | - | 2 900 | 24 800 | 40 800 | 126 500 |
| 2018 II | 7 900 | 13 500 | 510 | 4 500 | - | 26 400 | 18 500 | 2 700 | - | 3 300 | 25 400 | 37 400 | 125 500 |
| 2018 III | 7 400 | 13 400 | 490 | 4 200 | - | 25 800 | 16 900 | 2 500 | - | 3 500 | 23 900 | 36 500 | 126 900 |
| 2018 IV | 7 500 | 12 700 | 430 | 4 300 | - | 24 600 | 20 600 | 2 500 | - | 3 500 | 23 900 | 39 500 | 126 900 |
| 2019 I | 7 400 | 12 000 | 390 | 4 200 | - | 24 000 | 20 300 | 2 500 | - | 3 000 | 25 900 | 40 200 | 125 900 |
| 2019 II | 7 200 | 13 000 | 510 | 4 000 | - | 24 000 | 17 400 | 2 400 | - | 3 400 | 25 500 | 38 000 | 125 500 |
| 2019 III | 6 800 | 12 400 | 440 | 3 900 | - | 23 500 | 20 800 | 2 600 | - | 3 400 | 24 100 | 37 300 | 120 600 |
| 2020 I | 6 700 | 11 500 | 380 | 3 900 | - | 22 700 | 19 500 | 3 200 | - | 3 200 | 18 300 | 37 200 | 118 400 |
| 2020 II | 6 800 | 11 300 | 380 | 3 800 | - | 21 400 | 19 400 | 3 400 | - | 3 200 | 18 300 | 33 200 | 109 800 |

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työvoimastatistia - Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

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

| Vuosi ja neljännes | Koulutukseen hakemuksia | Koulutuksen aloittaneet | Koulutuksen suorittaneet | Koulutuksen keskeyttäneet | Työvoimakoulutuksessa olevat |
|--------------------|---|-------------------------|--------------------------|---------------------------|------------------------------|
| Year and quarter | Applications for Labour market training | Started training | Completed training | Dropped-out training | On Labour market training |
| Henkilöä - Persons | | | | | |
| 1981 | 5 400 | 2 900 | 2 200 | 480 | 14 800 |
| 1982 | 6 000 | 3 200 | 2 400 | 480 | 16 900 |
| 1983 | 6 000 | 3 200 | 2 500 | 510 | 18 100 |
| 1984 | 5 000 | 2 800 | 2 200 | 420 | 17 400 |
| 1985 | 4 800 | 2 600 | 1 900 | 390 | 16 000 |
| 1986 | 4 700 | 2 500 | 2 000 | 370 | 15 400 |
| 1987 | 4 800 | 2 600 | 2 100 | 410 | 15 900 |
| 1988 | 3 700 | 2 500 | 2 100 | 360 | 15 600 |
| 1989 | 3 800 | 2 500 | 2 000 | 350 | 15 600 |
| 1990 | 4 300 | 2 800 | 2 100 | 340 | 16 800 |
| 1991 | 8 000 | 4 000 | 3 000 | 350 | 17 300 |
| 1992 | 11 600 | 5 700 | 4 100 | 370 | 26 300 |
| 1993 | 12 100 | 5 300 | 4 900 | 350 | 27 200 |
| 1994 | 14 300 | 6 900 | 5 600 | 570 | 28 400 |
| 1995 | 16 100 | 7 300 | 5 300 | 590 | 33 900 |
| 1996 | 18 200 | 8 400 | 7 000 | 760 | 42 300 |
| 1997 | 20 500 | 9 300 | 8 100 | 870 | 46 800 |
| 1998 | 18 100 | 7 500 | 6 600 | 760 | 41 400 |
| 1999 | 17 600 | 7 300 | 6 000 | 850 | 38 100 |
| 2000 | 17 000 | 6 400 | 5 500 | 820 | 30 900 |
| 2001 | 14 100 | 5 600 | 4 600 | 760 | 26 100 |
| 2002 | 14 300 | 6 000 | 4 300 | 720 | 26 300 |
| 2003 | 13 600 | 5 900 | 4 900 | 780 | 29 900 |
| 2004 | 14 900 | 6 100 | 5 000 | 850 | 30 700 |
| 2005 | 14 400 | 5 800 | 5 000 | 780 | 29 200 |
| 2006 | 15 400 | 6 500 | 5 000 | 980 | 26 900 |
| 2007 | 14 600 | 6 500 | 5 200 | 1 100 | 27 500 |
| 2008 | 13 700 | 5 900 | 4 700 | 1 000 | 25 000 |
| 2009 | 16 700 | 6 700 | 4 900 | 880 | 27 900 |
| 2010 | 17 600 | 7 000 | 5 300 | 1 100 | 32 800 |
| 2011 | 15 400 | 6 200 | 5 200 | 980 | 30 200 |
| 2012 | 14 000 | 5 700 | 4 300 | 880 | 27 600 |
| 2013 | 11 500 | 4 400 | 3 300 | 690 | 26 200 |
| 2014 | 12 600 | 4 500 | 3 400 | 710 | 25 500 |
| 2015 | 10 900 | 3 700 | 3 000 | 600 | 22 400 |
| 2016 | 9 900 | 4 000 | 3 100 | 610 | 20 700 |
| 2017 | 10 100 | 4 500 | 3 500 | 720 | 18 900 |
| 2018 | 9 700 | 4 000 | 2 900 | 660 | 18 600 |
| 2019 | 9 200 | 4 100 | 2 900 | 670 | 19 400 |
| 2016 I | 10 600 | 4 200 | 2 400 | 570 | 21 500 |
| 2016 II | 7 800 | 3 100 | 3 800 | 530 | 20 200 |
| 2016 III | 10 100 | 4 300 | 2 200 | 680 | 18 800 |
| 2016 IV | 11 200 | 4 500 | 4 000 | 650 | 22 400 |
| 2017 I | 13 000 | 5 600 | 3 000 | 800 | 21 900 |
| 2017 II | 8 100 | 3 700 | 4 500 | 710 | 19 000 |
| 2017 III | 8 400 | 4 100 | 2 400 | 690 | 16 000 |
| 2017 IV | 10 900 | 4 600 | 3 900 | 680 | 18 600 |
| 2018 I | 10 300 | 4 400 | 2 400 | 690 | 18 400 |
| 2018 II | 8 200 | 3 500 | 3 800 | 700 | 18 500 |
| 2018 III | 8 800 | 4 000 | 1 800 | 660 | 16 900 |
| 2018 IV | 11 300 | 4 200 | 3 500 | 610 | 20 600 |
| 2019 I | 10 700 | 4 900 | 2 600 | 760 | 20 300 |
| 2019 II | 7 200 | 3 300 | 3 900 | 630 | 19 400 |
| 2019 III | 9 400 | 4 200 | 1 800 | 640 | 17 100 |
| 2019 IV | 9 500 | 3 900 | 3 400 | 640 | 20 800 |
| 2020 I | 10 900 | 4 600 | 2 300 | 800 | 20 500 |
| 2020 II | 6 500 | 2 800 | 3 200 | 500 | 19 400 |

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

23. TYÖTTÖMIEN TOIMEENTULOTURVA
UNEMPLOYMENT SECURITY

| Vuosi ja neljännes | Työttömät työnhakijat | Työttömät kassan jäsenet | Työttömyyspö- ruspäivärahan saajat | Työmarkkina- tuen saajat | Työttömyyseläk- keellä olevat | |
|-------------------------|------------------------------|--|---|--|---|---|
| <i>Year and quarter</i> | <i>Unemployed jobseekers</i> | <i>Unemployed members of insurance funds</i> | <i>Recipients of basic unemployment allowance</i> | <i>Recipients of labour market support</i> | <i>Recipients of unemployment pension</i> | |
| Henkilöä - Persons | | | | | | |
| 1971 | 44 100 | 23 700 | 1 700 | - | 300 | |
| 1972 | 59 500 | 28 100 | 9 500 | - | 500 | |
| 1973 | 50 200 | 24 500 | 7 600 | - | 1 000 | |
| 1974 | 40 100 | 20 600 | 4 500 | - | 1 300 | |
| 1975 | 50 900 | 27 800 | 5 900 | - | 1 300 | |
| 1976 | 80 200 | 41 000 | 16 900 | - | 1 600 | |
| 1977 | 132 500 | 59 300 | 37 300 | - | 1 900 | |
| 1978 | 175 200 | 71 500 | 61 200 | - | 3 800 | |
| 1979 | 150 300 | 54 900 | 56 600 | - | 6 700 | |
| 1980 | 109 500 | 37 400 | 42 400 | - | 13 200 ³ | |
| 1981 | 115 400 | 49 600 ² | 44 200 | - | 16 800 | |
| 1982 | 138 100 | 61 600 | 53 000 | - | 21 600 | |
| 1983 | 143 900 | 64 700 | 55 500 | - | 30 000 | |
| 1984 | 135 300 | 60 100 | 51 400 | - | 41 000 | |
| 1985 | 141 400 | 64 000 | 71 000 ⁴ | - | 50 200 | |
| 1986 | 150 700 | 70 800 | 73 600 | - | 61 400 | |
| 1987 | 140 500 | 42 500 | 72 800 | - | 68 800 | |
| 1988 | 127 600 | 56 900 | 59 600 | - | 68 700 | |
| 1989 | 103 400 | 46 900 | 39 200 | - | 65 200 | |
| 1990 | 103 200 | 47 500 | 35 500 | - | 59 300 | |
| 1991 | 213 200 | 109 500 | 87 700 | - | 52 000 | |
| 1992 | 363 100 | 194 400 | 150 500 | - | 46 500 | |
| 1993 | 482 200 | 268 200 | 195 900 | - | 45 500 | |
| 1994 | 494 200 | 264 000 | 165 300 | 53 300 | 44 800 | |
| 1995 | 466 000 | 238 700 | 76 400 | 142 700 | 39 800 | |
| 1996 | 448 000 | 237 100 | 28 700 | 178 300 | 37 900 | |
| 1997 | 409 000 | 208 500 | 25 500 | 173 300 | 41 100 | |
| 1998 | 372 400 | 169 900 | 19 200 | 180 500 | 44 900 | |
| 1999 | 348 100 | 150 000 | 16 700 | 175 900 | 48 000 | |
| 2000 | 321 100 | 135 700 | 15 900 | 159 600 | 50 900 | |
| 2001 | 302 200 | 122 400 | 15 800 | 153 500 | 52 700 | |
| 2002 | 294 000 | 118 200 | 17 200 | 150 600 | 54 700 | |
| 2003 | 288 800 | 121 600 | 19 100 | 144 400 | 53 000 | |
| 2004 | 288 400 | 124 800 | 20 600 | 141 900 | 50 700 | |
| 2005 | 275 300 | 122 100 | 19 800 | 134 200 | 47 600 | |
| 2006 | 247 900 | 109 000 | 18 000 | 121 600 | 46 300 | |
| 2007 | 215 800 | 91 700 | 15 600 | 105 200 | 46 100 | |
| 2008 | 202 900 | 80 400 | 15 800 | 94 100 | 48 200 | |
| 2009 | 264 800 | 114 200 | 25 600 | 103 000 | 49 800 | |
| 2010 | 264 800 | 117 000 | 28 500 | 109 800 | 47 500 | |
| 2011 | 243 900 | 107 000 | 25 000 | 115 200 | 37 700 | |
| 2012 | 253 200 | 108 200 | 25 700 | 124 600 | 27 500 | |
| 2013 | 294 100 ⁵ | 128 600 ⁵ | 29 000 | 145 000 | 16 300 | |
| 2014 | 325 700 | 145 100 | 34 400 | 163 600 | 8 600 | |
| 2015 | 351 900 | 156 700 | 39 200 | 187 800 | 1 700 | |
| 2016 | 348 800 | 150 300 | 38 600 | 198 000 | 0 | |
| 2017 | 303 400 | 122 100 | 33 200 | 198 500 | 0 | |
| 2018 | 255 900 | 95 400 | 28 200 | 189 700 | 0 | |
| 2019 | 240 400 | 86 000 | 26 400 | 183 000 | 0 | |
| 2017 | I | 330 800 | 141 500 | 37 600 | 204 800 | 0 |
| | II | 305 300 | 121 600 | 33 400 | 199 700 | 0 |
| | III | 297 800 | 114 400 | 31 000 | 195 000 | 0 |
| | IV | 279 800 | 110 900 | 30 800 | 194 600 | 0 |
| 2018 | I | 275 400 | 110 400 | 31 700 | 194 700 | 0 |
| | II | 256 300 | 95 100 | 28 400 | 189 000 | 0 |
| | III | 253 100 | 89 600 | 26 500 | 187 300 | 0 |
| | IV | 238 700 | 86 400 | 26 300 | 187 900 | 0 |
| 2019 | I | 245 200 | 90 300 | 27 300 | 189 400 | 0 |
| | II | 236 800 | 81 600 | 25 300 | 184 500 | 0 |
| | III | 242 500 | 83 000 | 25 300 | 180 900 | 0 |
| | IV | 237 000 | 88 900 | 27 600 | 177 400 | 0 |
| 2020 | I | 269 600 | 106 200 | .. | .. | 0 |
| | II | 427 500 | 193 700 | .. | .. | 0 |

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

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

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

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

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

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

24. SIIRTOLAISUUS
MIGRATIONS TO AND FROM FINLAND

| Vuosi ja neljännes Year and quarter | Maahan muuttaneet Immigrants | | Maasta muuttaneet Emigrants | | Nettomaahanmuutto Net immigration | |
|--|---------------------------------|--|--------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|--------------------|
| | Yhteensä Total | Pohjoismaista From Nordic countries | Yhteensä Total | Pohjoismaihin To Nordic countries | | |
| | | | | | | Henkilöä - Persons |
| 1981 | 15 800 | 13 000 | 10 000 | 7 500 | 5 700 | |
| 1982 | 14 700 | 11 800 | 7 400 | 5 200 | 7 300 | |
| 1983 | 13 600 | 10 200 | 6 800 | 4 600 | 6 800 | |
| 1984 | 11 700 | 8 500 | 7 500 | 5 100 | 4 200 | |
| 1985 | 10 500 | 7 500 | 7 700 | 5 400 | 2 700 | |
| 1986 | 9 900 | 6 800 | 8 300 | 5 900 | 1 700 | |
| 1987 | 9 100 | 5 800 | 8 500 | 5 900 | 670 | |
| 1988 | 9 700 | 6 000 | 8 400 | 6 000 | 1 300 | |
| 1989 | 11 200 | 6 500 | 7 400 | 5 100 | 3 800 | |
| 1990 | 13 600 | 6 600 | 6 500 | 4 500 | 7 100 | |
| 1991 | 19 000 | 5 200 | 6 000 | 3 800 | 13 000 | |
| 1992 | 14 600 | 3 700 | 6 100 | 3 500 | 8 500 | |
| 1993 | 14 800 | 3 300 | 6 400 | 3 400 | 8 400 | |
| 1994 | 11 600 | 3 400 | 8 700 | 4 100 | 2 900 | |
| 1995 | 12 200 | 3 900 | 9 000 | 4 000 | 3 300 | |
| 1996 | 13 300 | 4 300 | 10 600 | 4 000 | 2 700 | |
| 1997 | 13 600 | 4 000 | 9 900 | 4 600 | 3 700 | |
| 1998 | 14 200 | 4 500 | 10 800 | 5 200 | 3 400 | |
| 1999 | 14 700 | 4 600 | 12 000 | 5 500 | 2 800 | |
| 2000 | 16 900 | 4 700 | 14 300 | 5 500 | 2 600 | |
| 2001 | 19 000 | 5 000 | 13 200 | 5 300 | 5 800 | |
| 2002 | 18 100 | 4 700 | 12 900 | 5 200 | 5 200 | |
| 2003 | 17 800 | 4 900 | 12 100 | 4 800 | 5 800 | |
| 2004 | 20 300 | 5 000 | 13 700 | 4 200 | 6 700 | |
| 2005 | 21 400 | 5 100 | 12 400 | 4 300 | 9 000 | |
| 2006 | 22 500 | 4 500 | 12 100 | 4 100 | 10 300 | |
| 2007 | 26 000 | 4 400 | 12 400 | 4 100 | 13 600 | |
| 2008 | 29 100 | 4 900 | 13 700 | 4 200 | 15 500 | |
| 2009 | 26 700 | 4 500 | 12 200 | 3 800 | 14 500 | |
| 2010 | 25 600 | 3 900 | 11 900 | 3 800 | 13 700 | |
| 2011 | 29 500 | 4 400 | 12 700 | 3 800 | 16 800 | |
| 2012 | 31 300 | 3 700 | 13 800 | 3 700 | 17 400 | |
| 2013 | 31 900 | 3 500 | 13 900 | 3 800 | 18 000 | |
| 2014 | 31 500 | 3 600 | 15 500 | 4 200 | 16 000 | |
| 2015 | 28 700 | 3 400 | 16 300 | 4 400 | 12 400 | |
| 2016 | 34 900 | 3 700 | 18 100 | 4 600 | 16 800 | |
| 2017 | 31 800 | 3 900 | 17 000 | 3 900 | 14 800 | |
| 2018 | 31 700 | 3 700 | 16 100 | 4 100 | 15 600 | |
| 2019 | 32 800 | 3 700 | 17 300 | 3 700 | 15 500 | |
| 2012 | I | 6 400 | 780 | 3 000 | 810 | 3 300 |
| | II | 7 100 | 970 | 3 100 | 620 | 4 000 |
| | III | 10 300 | 1 200 | 4 800 | 1 600 | 5 600 |
| | IV | 7 400 | 760 | 2 900 | 680 | 4 500 |
| 2013 | I | 7 200 | 770 | 3 200 | 900 | 4 000 |
| | II | 7 200 | 990 | 2 900 | 630 | 4 400 |
| | III | 10 200 | 1 100 | 4 800 | 1 600 | 5 300 |
| | IV | 7 300 | 710 | 3 000 | 670 | 4 300 |
| 2014 | I | 6 900 | 770 | 3 300 | 920 | 3 600 |
| | II | 7 300 | 1 000 | 3 400 | 710 | 3 800 |
| | III | 10 400 | 1 100 | 5 000 | 1 900 | 5 300 |
| | IV | 6 900 | 770 | 3 700 | 730 | 3 200 |
| 2015 | I | 6 100 | 680 | 3 500 | 980 | 2 600 |
| | II | 6 500 | 880 | 3 900 | 720 | 2 600 |
| | III | 9 500 | 1 200 | 5 100 | 1 900 | 4 400 |
| | IV | 6 700 | 700 | 3 800 | 730 | 2 800 |
| 2016 | I | 6 200 | 780 | 3 600 | 1 000 | 2 600 |
| | II | 8 000 | 1 000 | 4 300 | 710 | 3 800 |
| | III | 11 600 | 1 100 | 5 500 | 2 100 | 6 100 |
| | IV | 9 000 | 780 | 4 700 | 810 | 4 300 |
| 2017 | I | 7 400 | 1 100 | 3 100 | 1 200 | 4 200 |
| | II | 7 500 | 1 000 | 2 800 | 620 | 4 700 |
| | III | 9 300 | 1 100 | 4 700 | 1 600 | 4 600 |
| | IV | 6 000 | 650 | 2 600 | 600 | 3 400 |
| 2018 | I | 7 100 | 790 | 3 800 | 1 000 | 3 300 |
| | II | 7 100 | 990 | 3 500 | 750 | 3 600 |
| | III | 10 100 | 1 100 | 5 500 | 1 700 | 4 600 |
| | IV | 7 400 | 770 | 3 300 | 630 | 4 100 |
| 2019 | I | 7 400 | 780 | 4 000 | 810 | 3 400 |
| | II | 7 600 | 1 000 | 3 600 | 600 | 4 000 |
| | III | 10 200 | 1 200 | 5 800 | 1 600 | 4 500 |
| | IV | 7 400 | 740 | 3 800 | 660 | 3 600 |
| 2020* | I | 8 200 | 930 | 3 100 | 670 | 5 100 |
| | II | 5 000 | 820 | 1 700 | 340 | 3 300 |

* 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> |
| Year and quarter | Prosenttia - Per cent | | | | | |
| 1991 | 6,6 | 2,9 | 5,5 | 10,5 | 5,8 | 9,4 |
| 1992 | 11,7 | 5,3 | 5,9 | 11,2 | 6,0 | 10,3 |
| 1993 | 16,3 | 8,2 | 6,0 | 12,3 | 6,8 | 11,7 |
| 1994 | 16,6 | 8,0 | 5,4 | 12,1 | 6,5 | 12,3 |
| 1995 | 15,2 | 7,7 | 4,9 | 10,2 | 6,6 | 11,6 |
| 1996 | 14,4 | 8,0 | 4,8 | 8,7 | 7,0 | 12,3 |
| 1997 | 12,4 | 8,0 | 4,1 | 7,8 | 7,1 | 12,5 |
| 1998 | 11,4 | 6,5 | 3,2 | 6,5 | 7,2 | 11,6 |
| 1999 | 10,2 | 5,6 | 3,2 | 5,6 | 6,7 | 10,8 |
| 2000 | 9,8 | 4,7 | 3,5 | 5,3 | 5,8 | 9,5 |
| 2001 | 9,1 | 4,0 | 3,6 | 5,1 | 6,1 | 8,7 |
| 2002 | 9,1 | 4,0 | 3,9 | 5,1 | 6,9 | 9,1 |
| 2003 | 9,0 | 4,9 | 4,5 | 5,1 ¹ | 4,3 ¹ | 9,1 |
| 2004 | 8,8 | 5,5 | 4,5 | 5,7 | 5,0 | 8,9 |
| 2005 | 8,3 | 7,3 | 4,5 | 4,8 | 5,2 | 9,3 |
| 2006 | 7,7 | 7,1 | 3,4 | 3,9 | 4,7 | 9,3 |
| 2007 | 6,9 | 6,1 | 2,6 | 3,8 | 4,4 | 8,4 |
| 2008 | 6,4 | 6,2 | 2,5 | 3,4 | 3,8 | 7,8 |
| 2009 | 8,2 | 8,3 | 3,1 | 6,0 | 4,8 | 9,5 |
| 2010 | 8,4 | 8,4 | 3,5 | 7,5 | 4,4 | 9,8 |
| 2011 | 7,8 | 7,8 | 3,3 | 7,6 | 4,1 | 9,6 |
| 2012 | 7,7 | 8,0 | 3,2 | 7,5 | 4,4 | 9,8 |
| 2013 | 8,2 | 8,0 | 3,5 | 7,0 | 5,4 | 10,3 |
| 2014 | 8,7 | 7,9 | 3,5 | 6,5 | 5,6 | 10,3 |
| 2015 | 9,4 | 7,4 | 4,4 | 6,2 | 5,7 | 10,4 |
| 2016 | 8,8 | 7,0 | 4,7 | 6,2 | 6,0 | 10,1 |
| 2017 | 8,6 | 6,7 | 4,2 | 5,8 | 5,5 | 9,4 |
| 2018 | 7,4 | 6,3 | 3,9 | 5,1 | 4,9 | 9,0 |
| 2019 | 6,7 | 6,8 | 3,7 | 5,1 | 4,5 | 8,5 |
| 2018 I | 8,0 | 6,2 | 3,9 | 5,0 | 5,0 | 9,2 |
| 2018 II | 7,6 | 6,2 | 3,8 | 5,0 | 4,7 | 9,1 |
| 2018 III | 7,3 | 6,5 | 4,0 | 4,9 | 4,9 | 9,0 |
| 2018 IV | 6,8 | 6,2 | 3,8 | 5,1 | 4,7 | 8,9 |
| 2019 I | 6,7 | 6,8 | 3,7 | 5,2 | 4,7 | 8,6 |
| 2019 II | 6,7 | 6,5 | 3,4 | 4,9 | 4,6 | 8,5 |
| 2019 III | 6,8 | 7,0 | 3,8 | 4,9 | 4,5 | 8,5 |
| 2019 IV | 6,8 | 6,9 | 3,9 | 5,1 | 4,2 | 8,2 |
| 2020 I | 6,7 | 7,2 | 3,6 | 4,9 | 4,5 | 7,7 |

| Vuosi ja neljännes | Saksa | Iso-Britannia | USA | Kanada | Japani | Australia |
|--------------------|-----------------------|-----------------------|------------|---------------|--------------|------------------|
| | <i>Germany</i> | <i>United Kingdom</i> | <i>USA</i> | <i>Canada</i> | <i>Japan</i> | <i>Australia</i> |
| Year and quarter | Prosenttia - Per cent | | | | | |
| 1991 | 7,3 | 8,0 | 6,7 | 10,4 | 2,1 | 9,6 |
| 1992 | 7,7 | 7,7 | 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 | 3 | 4,9 | 9,2 | 3,4 | 8,3 |
| 1998 | 11,1 | 4,5 | 4,5 | 8,3 | 4,1 | 7,7 |
| 1999 | 10,5 | 4,2 | 4,2 | 7,6 | 4,7 | 7,0 |
| 2000 | 9,6 | 3,6 | 4,0 | 6,8 | 4,7 | 6,3 |
| 2001 | 9,4 | 5,1 ¹ | 4,7 | 7,2 | 5,0 | 6,8 |
| 2002 | 9,8 | 5,2 | 5,8 | 7,7 | 5,4 | 6,4 |
| 2003 | 10,5 | 5,0 | 6,0 | 7,6 | 5,3 | 6,1 |
| 2004 | 10,6 | 4,8 | 5,5 | 7,2 | 4,7 | 5,5 |
| 2005 | 10,6 ¹ | 4,8 | 5,1 | 6,8 | 4,4 | 5,0 |
| 2006 | 9,8 | 5,4 | 4,6 | 6,3 | 4,1 | 4,8 |
| 2007 | 8,4 | 5,3 | 4,6 | 6,0 | 3,9 | 4,4 |
| 2008 | 7,3 | 5,6 | 5,8 | 6,1 | 4,0 | 4,2 |
| 2009 | 7,7 | 7,6 | 9,3 | 8,3 | 5,1 | 5,6 |
| 2010 | 7,1 | 7,8 | 9,6 | 8,0 | 5,1 | 5,2 |
| 2011 | 6,0 | 8,0 | 9,0 | 7,5 | 4,6 | 5,1 |
| 2012 | 5,5 | 7,9 | 8,1 | 7,2 | 4,4 | 5,2 |
| 2013 | 5,2 | 7,6 | 7,4 | 7,1 | 4,0 | 5,7 |
| 2014 | 5,0 | 6,2 | 6,2 | 6,9 | 3,6 | 6,1 |
| 2015 | 4,6 | 5,3 | 5,3 | 6,9 | 3,4 | 6,1 |
| 2016 | 4,1 | 4,8 | 4,9 | 7,0 | 3,1 | 5,7 |
| 2017 | 3,8 | 4,4 | 4,4 | 6,3 | 2,8 | 5,6 |
| 2018 | 3,4 | 4,0 | 3,9 | 5,8 | 2,4 | 5,3 |
| 2019 | 3,2 | 3,8 | 3,7 | 5,7 | 2,4 | 5,2 |
| 2018 I | 3,5 | 4,2 | 4,1 | 5,8 | 2,5 | 5,5 |
| 2018 II | 3,4 | 4,0 | 3,9 | 5,9 | 2,4 | 5,4 |
| 2018 III | 3,4 | 4,0 | 3,8 | 5,9 | 2,4 | 5,2 |
| 2018 IV | 3,3 | 3,9 | 3,8 | 5,6 | 2,4 | 5,0 |
| 2019 I | 3,2 | 3,7 | 3,9 | 5,8 | 2,4 | 5,0 |
| 2019 II | 3,1 | 3,8 | 3,6 | 5,6 | 2,4 | 5,2 |
| 2019 III | 3,1 | 3,9 | 3,6 | 5,6 | 2,3 | 5,3 |
| 2019 IV | 3,2 | 3,7 | 3,5 | 5,7 | 2,3 | 5,2 |
| 2020 I | 3,5 | 3,9 | 3,8 | 6,3 | 2,4 | 5,2 |

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

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

Lähde: OECD - Source: OECD

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

| Vuosi ja neljännes Year and quarter | Elinkeno- ja ympäristökeskusalue - Administrative district | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--------------------|------------------------------------|------------------------|--------------|------------------------|----------------------------------|--------------------------|------------------------------|--------------------|--------------------------|--------------------------------|------------------------|------------------------------|------------------|----------------|--------------------------|
| | Koko maa Whole country | Uusimaa Uusimaa | Varsinais-Suomi Varsinais-Suomi | Satakunta Satakunta | Häme Häme | Pirkanmaa Pirkanmaa | Kaakkois-Suomi Kaakkois-Suomi | Etelä-Savo Etelä-Savo | Pohjois-Savo Pohjois-Savo | Karjala Karjala | Keskisuomi Keskisuomi | Ei.-Pohjanmaa Ei.-Pohjanmaa | Pohjanmaa Pohjanmaa | P.-Pohjanmaa P.-Pohjanmaa | Kainuu Kainuu | Lappi Lappi | Ahvenanmaa Ahvenanmaa |
| | 1 000 henkilöä - persons | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1991 | 2 544 | 690 | 227 | 123 | 184 | 218 | 163 | 86 | 124 | 83 | 123 | 96 | 120 | 164 | 44 | 98 | |
| 1992 | 2 499 | 695 | 225 | 117 | 180 | 212 | 160 | 85 | 121 | 91 | 122 | 95 | 115 | 165 | 41 | 95 | |
| 1993 | 2 463 | 676 | 221 | 120 | 174 | 213 | 157 | 81 | 116 | 79 | 120 | 95 | 113 | 156 | 41 | 96 | |
| 1994 | 2 481 | 676 | 223 | 118 | 172 | 216 | 157 | 80 | 117 | 79 | 120 | 94 | 112 | 164 | 42 | 93 | |
| 1995 | 2 481 | 693 | 224 | 118 | 172 | 216 | 157 | 80 | 117 | 79 | 120 | 94 | 112 | 164 | 42 | 93 | |
| 1996 | 2 490 | 704 | 223 | 117 | 173 | 214 | 156 | 79 | 116 | 78 | 122 | 94 | 115 | 166 | 42 | 91 | |
| 1997 | 2 484 | 710 | 229 | 117 | 172 | 216 | 151 | 77 | 112 | 77 | 117 | 93 | 114 | 166 | 42 | 91 | |
| 1998 | 2 507 | 725 | 234 | 116 | 173 | 218 | 153 | 77 | 112 | 77 | 119 | 92 | 115 | 168 | 41 | 89 | |
| 1999 | 2 567 | 752 | 247 | 115 | 176 | 224 | 155 | 76 | 112 | 77 | 119 | 92 | 116 | 172 | 40 | 90 | |
| 2000 | 2 588 | 772 | 241 | 115 | 180 | 227 | 152 | 77 | 116 | 77 | 120 | 90 | 118 | 173 | 40 | 90 | |
| 2001 | 2 605 | 784 | 241 | 114 | 181 | 227 | 152 | 75 | 115 | 78 | 126 | 90 | 119 | 176 | 40 | 89 | |
| 2002 | 2 610 | 790 | 244 | 112 | 179 | 229 | 152 | 74 | 114 | 78 | 124 | 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 | 2 620 | 798 | 246 | 110 | 178 | 234 | 151 | 73 | 116 | 77 | 125 | 90 | 119 | 181 | 39 | 84 | |
| 2006 | 2 648 | 810 | 251 | 109 | 178 | 234 | 150 | 74 | 116 | 78 | 128 | 92 | 120 | 182 | 39 | 85 | |
| 2007 | 2 675 | 824 | 252 | 110 | 181 | 242 | 150 | 72 | 114 | 77 | 130 | 93 | 122 | 185 | 38 | 83 | |
| 2008 | 2 703 | 840 | 255 | 112 | 183 | 243 | 151 | 71 | 115 | 76 | 129 | 93 | 124 | 188 | 38 | 85 | |
| 2009 | 2 678 | 837 | 251 | 109 | 179 | 245 | 149 | 69 | 115 | 74 | 131 | 92 | 122 | 185 | 37 | 84 | |
| 2010 | 2 672 | 836 | 232 | 108 | 182 | 244 | 146 | 69 | 117 | 77 | 128 | 92 | 120 | 185 | 36 | 84 | 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 | 2 679 | 845 | 236 | 103 | 176 | 245 | 140 | 69 | 116 | 75 | 128 | 94 | 120 | 189 | 35 | 85 | 16 |
| 2014 | 2 679 | 853 | 236 | 103 | 176 | 245 | 140 | 69 | 116 | 75 | 128 | 94 | 120 | 189 | 35 | 85 | 16 |
| 2015 | 2 689 | 869 | 228 | 104 | 178 | 246 | 139 | 67 | 115 | 75 | 126 | 93 | 123 | 186 | 35 | 86 | 16 |
| 2016 | 2 685 | 872 | 231 | 103 | 176 | 245 | 137 | 66 | 116 | 74 | 128 | 91 | 122 | 190 | 32 | 85 | 16 |
| 2017 | 2 707 | 884 | 233 | 101 | 177 | 251 | 135 | 67 | 116 | 73 | 130 | 91 | 122 | 198 | 33 | 81 | 16 |
| 2018 | 2 742 | 902 | 240 | 102 | 179 | 256 | 137 | 65 | 115 | 75 | 130 | 91 | 120 | 198 | 32 | 84 | 16 |
| 2019 | 2 750 | 913 | 238 | 102 | 177 | 257 | 136 | 63 | 114 | 74 | 132 | 93 | 119 | 198 | 32 | 86 | 16 |
| 2016 I | 2 651 | 863 | 227 | 104 | 174 | 241 | 134 | 66 | 116 | 76 | 126 | 89 | 120 | 182 | 34 | 85 | 16 |
| 2016 II | 2 752 | 890 | 233 | 104 | 182 | 249 | 141 | 72 | 118 | 77 | 129 | 94 | 125 | 199 | 34 | 87 | 17 |
| 2016 III | 2 697 | 871 | 233 | 104 | 177 | 249 | 139 | 65 | 116 | 74 | 130 | 92 | 124 | 192 | 30 | 84 | 17 |
| 2016 IV | 2 639 | 864 | 231 | 101 | 172 | 241 | 133 | 62 | 114 | 71 | 125 | 88 | 121 | 187 | 32 | 82 | 16 |
| 2017 I | 2 655 | 864 | 230 | 99 | 175 | 245 | 131 | 65 | 114 | 72 | 127 | 88 | 118 | 193 | 35 | 83 | 16 |
| 2017 II | 2 769 | 892 | 240 | 102 | 186 | 256 | 139 | 70 | 118 | 76 | 132 | 94 | 126 | 205 | 34 | 83 | 16 |
| 2017 III | 2 714 | 885 | 234 | 103 | 179 | 251 | 133 | 67 | 116 | 75 | 131 | 90 | 122 | 199 | 32 | 80 | 16 |
| 2017 IV | 2 690 | 896 | 231 | 99 | 169 | 250 | 136 | 64 | 116 | 70 | 128 | 90 | 120 | 195 | 32 | 80 | 16 |
| 2018 I | 2 706 | 897 | 235 | 99 | 175 | 252 | 138 | 64 | 113 | 74 | 129 | 89 | 119 | 193 | 32 | 82 | 16 |
| 2018 II | 2 802 | 910 | 242 | 104 | 184 | 263 | 141 | 69 | 118 | 77 | 133 | 95 | 124 | 207 | 33 | 87 | 16 |
| 2018 III | 2 757 | 907 | 243 | 103 | 178 | 258 | 137 | 64 | 117 | 75 | 131 | 93 | 119 | 197 | 32 | 85 | 16 |
| 2018 IV | 2 702 | 893 | 240 | 102 | 178 | 251 | 132 | 62 | 112 | 73 | 127 | 89 | 118 | 196 | 31 | 82 | 15 |
| 2019 I | 2 704 | 901 | 232 | 99 | 170 | 252 | 134 | 63 | 113 | 73 | 130 | 91 | 118 | 197 | 32 | 85 | 15 |
| 2019 II | 2 808 | 926 | 244 | 106 | 179 | 263 | 138 | 66 | 120 | 75 | 132 | 93 | 123 | 204 | 34 | 88 | 16 |
| 2019 III | 2 766 | 916 | 241 | 104 | 181 | 255 | 136 | 62 | 113 | 77 | 132 | 91 | 119 | 197 | 33 | 86 | 15 |
| 2019 IV | 2 721 | 910 | 237 | 101 | 177 | 256 | 135 | 63 | 112 | 71 | 128 | 91 | 115 | 194 | 30 | 84 | 16 |
| 2020 I | 2 721 | 910 | 235 | 105 | 173 | 256 | 130 | 62 | 112 | 71 | 132 | 91 | 119 | 196 | 30 | 84 | 16 |
| 2020 II | 2 759 | 920 | 240 | 103 | 177 | 259 | 130 | 67 | 114 | 76 | 133 | 93 | 122 | 201 | 30 | 79 | 16 |

1. Vuoteen 2009 asti Ahvenanmaa kuului Varsinais-Suomen alueeseen, mutta vuodesta 2010 lähtien se tilastoidaan erikseen.

Until 2009 Ahvenanmaa included into Varsinais-Suomi, but from 2010 it will be presented separately.

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

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

| Vuosi ja neljännes Year and quarter | Elinkainen-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--------------------|------------------------------------|------------------------|--------------|------------------------|----------------------------------|--------------------------|------------------------------|------------------------------------|--------------------------|------------------------------------|------------------------|--|------------------|----------------|---------------------|
| | Koko maa Whole country | Uusimaa Uusimaa | Varsinais-Suomi Varsinais-Suomi | Satakunta Satakunta | Häme Häme | Pirkanmaa Pirkanmaa | Kaakkois-Suomi Kaakkois-Suomi | Etelä-Savo Etelä-Savo | Pohjois-Savo Pohjois-Savo | Pohjois-Karjala Pohjois-Karjala | Keskisuomi Keskisuomi | Etelä-Pohjanmaa Etelä-Pohjanmaa | Pohjanmaa Pohjanmaa | Pohjois-Pohjanmaa Pohjois-Pohjanmaa | Kainuu Kainuu | Lappi Lappi | Ahvenanmaa Åland |
| 1 000 henkilöä - persons | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1991 | 2 375 | 660 | 216 | 113 | 171 | 202 | 151 | 79 | 115 | 75 | 112 | 89 | 112 | 150 | 40 | 90 | |
| 1992 | 2 206 | 623 | 203 | 101 | 156 | 184 | 141 | 74 | 106 | 69 | 105 | 84 | 104 | 142 | 34 | 80 | |
| 1993 | 2 048 | 585 | 187 | 97 | 144 | 174 | 132 | 67 | 96 | 62 | 95 | 78 | 97 | 128 | 32 | 74 | |
| 1994 | 2 054 | 584 | 190 | 99 | 142 | 177 | 129 | 66 | 95 | 63 | 96 | 79 | 97 | 130 | 33 | 74 | |
| 1995 | 2 099 | 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 | 2 296 | 704 | 219 | 101 | 159 | 201 | 133 | 66 | 101 | 65 | 103 | 81 | 105 | 149 | 34 | 75 | |
| 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 | 101 | 66 | 111 | 82 | 110 | 155 | 33 | 74 | |
| 2002 | 2 372 | 744 | 222 | 102 | 163 | 207 | 136 | 65 | 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 | 2 491 | 802 | 241 | 103 | 172 | 226 | 141 | 65 | 103 | 67 | 118 | 88 | 116 | 170 | 32 | 77 | |
| 2008 | 2 537 | 802 | 241 | 105 | 172 | 226 | 141 | 65 | 103 | 67 | 118 | 88 | 116 | 170 | 32 | 77 | |
| 2009 | 2 457 | 784 | 233 | 101 | 164 | 220 | 135 | 62 | 102 | 65 | 116 | 82 | 114 | 167 | 34 | 74 | |
| 2010 | 2 447 | 783 | 213 | 98 | 165 | 220 | 131 | 64 | 105 | 68 | 116 | 84 | 112 | 166 | 33 | 74 | 15 |
| 2011 | 2 474 | 793 | 214 | 100 | 166 | 223 | 131 | 64 | 104 | 68 | 117 | 86 | 113 | 170 | 33 | 75 | 15 |
| 2012 | 2 483 | 798 | 217 | 99 | 169 | 225 | 133 | 63 | 106 | 66 | 115 | 87 | 115 | 168 | 32 | 75 | 15 |
| 2013 | 2 457 | 796 | 212 | 96 | 162 | 222 | 128 | 63 | 108 | 65 | 112 | 85 | 114 | 170 | 31 | 74 | 15 |
| 2014 | 2 447 | 796 | 207 | 96 | 161 | 222 | 126 | 62 | 108 | 69 | 115 | 86 | 113 | 170 | 29 | 74 | 16 |
| 2015 | 2 437 | 800 | 205 | 95 | 162 | 220 | 124 | 60 | 104 | 67 | 112 | 85 | 115 | 167 | 30 | 76 | 16 |
| 2016 | 2 448 | 808 | 209 | 93 | 163 | 219 | 122 | 60 | 105 | 64 | 114 | 84 | 116 | 172 | 29 | 76 | 16 |
| 2017 | 2 473 | 816 | 213 | 92 | 164 | 225 | 122 | 59 | 106 | 68 | 116 | 84 | 113 | 180 | 29 | 73 | 16 |
| 2018 | 2 540 | 839 | 224 | 96 | 166 | 233 | 125 | 60 | 106 | 68 | 118 | 87 | 114 | 184 | 28 | 76 | 15 |
| 2019 | 2 566 | 854 | 224 | 96 | 167 | 238 | 125 | 59 | 107 | 66 | 122 | 89 | 113 | 182 | 29 | 79 | 15 |
| 2016 I | 2 395 | 794 | 202 | 93 | 161 | 212 | 118 | 59 | 105 | 65 | 112 | 80 | 112 | 162 | 29 | 74 | 16 |
| 2016 II | 2 411 | 818 | 210 | 93 | 164 | 221 | 127 | 60 | 106 | 64 | 114 | 86 | 110 | 176 | 29 | 76 | 16 |
| 2016 III | 2 403 | 818 | 210 | 93 | 164 | 221 | 127 | 60 | 106 | 64 | 114 | 86 | 110 | 176 | 29 | 76 | 16 |
| 2016 IV | 2 427 | 806 | 209 | 93 | 159 | 217 | 122 | 55 | 104 | 60 | 112 | 83 | 116 | 171 | 28 | 75 | 15 |
| 2017 I | 2 407 | 794 | 209 | 91 | 161 | 217 | 115 | 56 | 106 | 63 | 111 | 82 | 112 | 172 | 30 | 73 | 15 |
| 2017 II | 2 494 | 817 | 214 | 91 | 167 | 228 | 124 | 61 | 106 | 67 | 119 | 87 | 114 | 184 | 28 | 73 | 16 |
| 2017 III | 2 506 | 820 | 215 | 95 | 170 | 228 | 124 | 61 | 106 | 66 | 119 | 84 | 115 | 186 | 29 | 73 | 16 |
| 2017 IV | 2 486 | 834 | 215 | 91 | 159 | 226 | 123 | 58 | 107 | 63 | 116 | 84 | 113 | 180 | 29 | 72 | 15 |
| 2018 I | 2 469 | 828 | 216 | 90 | 159 | 223 | 123 | 57 | 103 | 65 | 116 | 84 | 111 | 177 | 28 | 74 | 15 |
| 2018 II | 2 573 | 840 | 226 | 98 | 168 | 238 | 128 | 62 | 107 | 68 | 120 | 90 | 116 | 190 | 29 | 78 | 16 |
| 2018 III | 2 577 | 850 | 228 | 98 | 167 | 239 | 128 | 60 | 108 | 70 | 121 | 90 | 114 | 183 | 28 | 77 | 16 |
| 2018 IV | 2 541 | 840 | 225 | 98 | 170 | 232 | 123 | 59 | 106 | 69 | 117 | 86 | 113 | 185 | 28 | 76 | 15 |
| 2019 I | 2 513 | 843 | 219 | 93 | 161 | 231 | 123 | 57 | 104 | 67 | 119 | 85 | 112 | 180 | 29 | 77 | 15 |
| 2019 II | 2 503 | 859 | 226 | 96 | 169 | 230 | 124 | 61 | 106 | 66 | 124 | 86 | 112 | 183 | 31 | 78 | 15 |
| 2019 III | 2 603 | 859 | 226 | 96 | 172 | 239 | 128 | 59 | 108 | 70 | 124 | 94 | 115 | 185 | 30 | 79 | 15 |
| 2019 IV | 2 557 | 858 | 223 | 95 | 167 | 243 | 122 | 59 | 105 | 63 | 120 | 89 | 111 | 181 | 27 | 79 | 16 |
| 2020 I | 2 528 | 856 | 221 | 96 | 162 | 237 | 119 | 56 | 104 | 62 | 118 | 86 | 111 | 180 | 27 | 77 | 15 |
| 2020 II | 2 514 | 845 | 223 | 94 | 161 | 234 | 117 | 56 | 103 | 66 | 112 | 85 | 112 | 180 | 28 | 77 | 14 |

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

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

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

| Vuosi ja neljännes Year and quarter | Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskussalue - Administrative district | | | | | | | | | | | | | | Ahvenanmaa | |
|--|---|--------------------|------------------------------------|------------------------|--------------|------------------------|----------------|----------------------------------|--------------------------|------------------------------|--------------------|--------------------------|--------------------------|------------------------|------------|--|
| | Koko maa Whole country | Uusimaa Uusimaa | Varsinais-Suomi Varsinais-Suomi | Satakunta Satakunta | Häme Häme | Pirkanmaa Pirkanmaa | Suomi Suomi | Kaakkois-Suomi Kaakkois-Suomi | Etelä-Savo Etelä-Savo | Pohjois-Savo Pohjois-Savo | Karjala Karjala | Keskisuomi Keskisuomi | Etelä-Savo Etelä-Savo | Pohjanmaa Pohjanmaa | | Pohjois-Pohjanmaa Pohjois-Pohjanmaa |
| Prosenttia - Per cent | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1991 | 70.0 | 75.8 | 72.0 | 67.0 | 70.1 | 69.6 | 66.6 | 66.7 | 66.9 | 64.2 | 66.0 | 68.3 | 70.5 | 66.1 | 62.0 | 65.8 |
| 1992 | 64.7 | 70.8 | 66.9 | 61.4 | 63.9 | 62.9 | 62.3 | 63.1 | 61.8 | 58.6 | 61.7 | 64.2 | 64.9 | 61.6 | 54.6 | 58.8 |
| 1993 | 69.0 | 69.0 | 62.7 | 68.5 | 69.7 | 69.7 | 67.0 | 67.3 | 65.9 | 57.4 | 57.7 | 59.6 | 62.9 | 56.7 | 50.0 | 52.3 |
| 1994 | 61.4 | 66.9 | 64.1 | 58.7 | 60.6 | 60.3 | 59.5 | 57.1 | 56.3 | 54.0 | 57.0 | 60.6 | 61.2 | 57.4 | 53.2 | 53.9 |
| 1995 | 61.1 | 66.9 | 64.1 | 58.7 | 60.6 | 60.3 | 59.5 | 57.1 | 56.3 | 54.0 | 57.0 | 60.6 | 61.2 | 57.4 | 53.2 | 53.9 |
| 1996 | 61.9 | 67.9 | 64.8 | 60.2 | 62.3 | 60.4 | 60.2 | 57.7 | 56.4 | 55.2 | 57.3 | 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 | 56.5 | 54.2 | 57.3 | 61.3 | 65.8 | 59.4 | 51.2 | 54.4 |
| 1998 | 64.1 | 70.8 | 67.8 | 64.1 | 64.8 | 61.0 | 58.1 | 58.1 | 56.6 | 56.8 | 58.8 | 63.2 | 65.6 | 60.1 | 55.1 | 53.6 |
| 1999 | 66.0 | 73.4 | 69.3 | 63.2 | 66.0 | 67.0 | 61.5 | 59.3 | 60.0 | 56.9 | 61.2 | 64.0 | 65.1 | 62.1 | 56.4 | 57.0 |
| 2000 | 66.9 | 74.3 | 70.2 | 64.6 | 66.5 | 67.5 | 62.6 | 60.6 | 61.3 | 57.2 | 61.0 | 64.2 | 64.2 | 63.3 | 54.6 | 57.2 |
| 2001 | 67.7 | 75.3 | 70.0 | 64.7 | 67.5 | 68.0 | 64.2 | 60.1 | 59.8 | 58.6 | 62.8 | 64.8 | 69.1 | 63.7 | 56.5 | 57.8 |
| 2002 | 67.7 | 74.9 | 70.6 | 65.2 | 67.7 | 68.2 | 63.6 | 61.1 | 60.4 | 58.6 | 62.2 | 65.1 | 69.5 | 63.4 | 56.2 | 58.2 |
| 2003 | 67.3 | 73.5 | 70.0 | 65.9 | 68.1 | 66.1 | 64.0 | 63.0 | 61.6 | 57.4 | 62.5 | 65.8 | 68.3 | 64.5 | 55.3 | 57.9 |
| 2004 | 67.2 | 73.2 | 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 | 62.6 | 64.5 | 68.4 | 70.6 | 65.2 | 59.0 | 59.9 |
| 2007 | 69.9 | 75.3 | 72.7 | 68.8 | 69.0 | 71.1 | 65.9 | 64.3 | 62.5 | 60.3 | 66.1 | 69.6 | 72.4 | 67.2 | 59.3 | 59.9 |
| 2008 | 70.6 | 76.0 | 73.4 | 70.7 | 69.5 | 69.9 | 67.2 | 64.8 | 64.7 | 60.9 | 65.6 | 70.0 | 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 | 67.5 | 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 |
| 2011 | 68.6 | 73.9 | 68.5 | 67.8 | 66.9 | 68.1 | 64.6 | 65.2 | 63.6 | 62.1 | 64.6 | 68.5 | 70.4 | 65.4 | 63.5 | 61.9 |
| 2012 | 69.0 | 73.7 | 69.7 | 67.8 | 68.7 | 68.5 | 65.9 | 65.2 | 65.4 | 60.9 | 63.9 | 69.3 | 72.0 | 64.9 | 61.3 | 60.7 |
| 2013 | 68.5 | 73.0 | 69.2 | 66.0 | 66.8 | 67.9 | 63.9 | 65.9 | 67.1 | 60.9 | 62.9 | 69.3 | 72.6 | 65.8 | 60.8 | 62.4 |
| 2014 | 68.3 | 73.4 | 69.7 | 66.2 | 67.4 | 68.4 | 64.7 | 63.2 | 67.2 | 63.0 | 64.0 | 70.2 | 71.7 | 64.7 | 61.7 | 61.7 |
| 2015 | 68.1 | 72.3 | 66.7 | 66.0 | 67.9 | 66.9 | 63.3 | 64.6 | 65.9 | 63.0 | 63.0 | 70.2 | 72.8 | 64.1 | 60.2 | 62.5 |
| 2016 | 68.7 | 72.8 | 67.7 | 67.9 | 68.9 | 66.4 | 63.1 | 64.8 | 67.0 | 60.6 | 64.8 | 70.2 | 74.1 | 65.8 | 62.7 | 65.3 |
| 2017 | 69.6 | 72.9 | 69.1 | 67.7 | 70.6 | 68.2 | 63.9 | 65.1 | 68.0 | 62.7 | 66.3 | 71.5 | 73.3 | 69.0 | 63.7 | 63.9 |
| 2018 | 71.7 | 74.3 | 72.5 | 71.3 | 72.2 | 70.6 | 67.0 | 66.9 | 68.7 | 66.6 | 68.1 | 75.2 | 74.3 | 70.4 | 64.5 | 67.7 |
| 2019 | 72.6 | 75.0 | 73.1 | 72.1 | 73.1 | 71.9 | 68.7 | 67.7 | 69.6 | 65.8 | 70.0 | 76.9 | 74.3 | 70.4 | 68.0 | 70.4 |
| 2016 I | 67.1 | 71.7 | 65.6 | 67.8 | 67.6 | 64.5 | 60.8 | 63.4 | 66.7 | 61.3 | 63.9 | 67.0 | 71.2 | 61.6 | 62.6 | 64.2 |
| 2016 II | 69.5 | 73.6 | 68.2 | 67.6 | 70.7 | 67.0 | 62.7 | 68.6 | 67.4 | 61.9 | 64.6 | 71.2 | 74.9 | 67.7 | 64.9 | 65.4 |
| 2016 III | 70.1 | 73.7 | 69.5 | 68.4 | 69.5 | 68.4 | 65.7 | 66.2 | 67.5 | 61.2 | 66.5 | 72.3 | 76.6 | 68.2 | 62.4 | 66.4 |
| 2016 IV | 68.1 | 72.2 | 67.7 | 68.0 | 67.7 | 65.7 | 63.4 | 61.0 | 66.4 | 58.2 | 64.3 | 70.5 | 73.5 | 65.6 | 60.9 | 65.0 |
| 2017 I | 67.7 | 71.2 | 67.9 | 66.6 | 68.8 | 65.9 | 60.5 | 61.4 | 68.0 | 60.4 | 63.4 | 69.2 | 71.6 | 65.7 | 64.4 | 61.8 |
| 2017 II | 70.2 | 73.1 | 69.3 | 66.8 | 70.9 | 68.9 | 64.9 | 67.2 | 67.8 | 64.2 | 68.1 | 73.8 | 73.4 | 70.6 | 62.0 | 63.7 |
| 2017 III | 70.6 | 73.2 | 69.7 | 70.3 | 73.4 | 69.7 | 65.1 | 68.0 | 68.0 | 64.1 | 67.6 | 71.2 | 74.2 | 71.3 | 63.7 | 63.7 |
| 2017 IV | 70.0 | 74.2 | 69.4 | 67.3 | 69.3 | 68.4 | 65.1 | 63.9 | 68.4 | 62.0 | 66.1 | 72.0 | 74.0 | 68.6 | 64.6 | 63.9 |
| 2018 I | 69.7 | 73.5 | 70.0 | 67.0 | 69.4 | 67.6 | 65.1 | 64.1 | 66.8 | 63.5 | 66.7 | 71.9 | 71.9 | 68.5 | 62.6 | 66.1 |
| 2018 II | 72.6 | 74.7 | 72.9 | 72.8 | 73.1 | 72.3 | 66.9 | 68.8 | 69.3 | 68.0 | 69.3 | 76.9 | 76.4 | 72.2 | 66.2 | 70.1 |
| 2018 III | 72.7 | 75.0 | 73.9 | 73.0 | 72.5 | 72.3 | 69.1 | 67.9 | 70.3 | 68.7 | 69.6 | 77.7 | 74.7 | 70.2 | 64.3 | 66.2 |
| 2018 IV | 71.7 | 74.2 | 73.2 | 72.6 | 73.8 | 70.0 | 66.9 | 66.7 | 68.5 | 67.3 | 66.8 | 74.4 | 74.1 | 70.8 | 64.7 | 67.2 |
| 2019 I | 71.0 | 74.3 | 71.5 | 69.2 | 70.3 | 69.9 | 66.6 | 64.7 | 67.2 | 65.5 | 68.5 | 73.4 | 73.5 | 69.7 | 66.5 | 68.6 |
| 2019 II | 73.3 | 75.4 | 74.6 | 72.3 | 73.6 | 72.4 | 69.3 | 70.3 | 71.6 | 66.2 | 71.2 | 75.9 | 76.0 | 71.3 | 70.1 | 71.3 |
| 2019 III | 73.6 | 75.2 | 73.8 | 74.5 | 75.1 | 72.3 | 71.2 | 69.4 | 68.7 | 69.4 | 71.3 | 80.7 | 75.7 | 70.6 | 70.5 | 71.2 |
| 2019 IV | 72.3 | 75.0 | 72.5 | 72.3 | 73.3 | 73.2 | 67.6 | 67.9 | 68.5 | 62.2 | 69.0 | 77.6 | 71.9 | 70.0 | 64.8 | 70.6 |
| 2020 I | 71.6 | 74.7 | 72.3 | 72.6 | 71.0 | 71.2 | 66.1 | 66.2 | 68.0 | 62.5 | 67.9 | 75.3 | 73.2 | 69.7 | 61.0 | 70.0 |
| 2020 II | 71.4 | 73.8 | 73.1 | 71.7 | 71.0 | 69.9 | 65.3 | 72.3 | 69.1 | 66.8 | 68.0 | 74.7 | 74.7 | 69.7 | 64.6 | 65.3 |

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 ympäristökeskussalue - <i>Administrative district</i> | | | | | | | | |
|-------------------------|--|--------------------|--------------|--------------|--------------|----------------|------------|--------------|-----------------|
| | Uusimaa | Varsinais-Suomi | Satakunta | Häme | Pirkanmaa | Kaakkois-Suomi | Etelä-Savo | Pohjois-Savo | Pohjois-Karjala |
| <i>Year and quarter</i> | <i>Avoimia työpaikkoja - Vacancies</i> | | | | | | | | |
| 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 | <u>9 300</u> | <u>3 100</u> | <u>1 700</u> | <u>1 900</u> | <u>2 400</u> | <u>1 700</u> | <u>720</u> | <u>1 200</u> | <u>680</u> |
| 2006 ² | 10 700 | 3 000 | 1 700 | 2 000 | 2 600 | 2 000 | 700 | 1 400 | 900 |
| 2007 | 13 100 | 3 400 | 1 700 | 2 700 | 3 100 | 2 100 | 940 | 1 700 | 910 |
| 2008 | 11 300 | 2 900 | 1 500 | 2 400 | 2 800 | 1 800 | 910 | 1 500 | 760 |
| 2009 | 7 100 | 1 800 | 1 200 | 1 900 | 1 900 | 1 400 | 740 | 1 200 | 550 |
| 2010 | 7 800 | 1 800 ¹ | 1 100 | 2 000 | 2 000 | 1 300 | 840 | 1 200 | 610 |
| 2011 | 10 700 | 2 400 | 1 300 | 2 300 | 2 700 | 1 700 | 1 000 | 1 500 | 740 |
| 2012 | 10 900 | 2 300 | 1 300 | 2 200 | 2 800 | 1 800 | 880 | 1 500 | 760 |
| 2013 | 10 900 | 2 300 | 1 200 | 1 900 | 2 700 | 1 700 | 860 | 1 400 | 780 |
| 2014 | 11 100 | 2 500 | 1 100 | 1 800 | 2 600 | 1 500 | 900 | 1 300 | 760 |
| 2015 | 12 000 | 2 400 | 1 200 | 2 000 | 2 800 | 1 600 | 910 | 1 500 | 690 |
| 2016 | 13 400 | 2 800 | 1 400 | 2 100 | 3 500 | 1 500 | 1 000 | 1 600 | 840 |
| 2017 | 13 600 | 3 800 | 1 800 | 2 500 | 4 800 | 1 600 | 1 100 | 1 900 | 870 |
| 2018 | 17 000 | 4 800 | 2 000 | 3 200 | 5 300 | 2 000 | 1 200 | 2 400 | 1 100 |
| 2019 | 20 400 | 5 100 | 1 900 | 3 600 | 5 700 | 2 200 | 1 600 | 3 300 | 1 300 |
| 2014 I | 15 600 | 3 900 | 1 900 | 2 900 | 3 600 | 2 200 | 1 500 | 1 700 | 990 |
| 2014 II | 9 800 | 2 500 | 890 | 1 600 | 2 800 | 1 600 | 840 | 1 300 | 880 |
| 2014 III | 10 000 | 1 900 | 820 | 1 500 | 2 300 | 1 200 | 590 | 1 100 | 620 |
| 2014 IV | 9 000 | 1 800 | 710 | 1 200 | 1 800 | 1 100 | 630 | 1 000 | 560 |
| 2015 I | 15 800 | 3 600 | 2 100 | 3 000 | 3 600 | 2 400 | 1 700 | 1 800 | 870 |
| 2015 II | 11 400 | 2 400 | 1 100 | 2 300 | 3 000 | 1 800 | 790 | 1 500 | 760 |
| 2015 III | 10 700 | 1 900 | 830 | 1 400 | 2 500 | 1 300 | 630 | 1 400 | 620 |
| 2015 IV | 10 000 | 1 800 | 1 000 | 1 500 | 2 200 | 1 100 | 540 | 1 300 | 490 |
| 2016 I | 16 000 | 3 700 | 2 100 | 2 900 | 4 300 | 2 400 | 1 300 | 2 000 | 1 500 |
| 2016 II | 13 500 | 2 700 | 1 200 | 2 000 | 3 300 | 1 300 | 1 200 | 1 600 | 760 |
| 2016 III | 13 100 | 2 400 | 1 000 | 1 800 | 3 400 | 1 200 | 780 | 1 900 | 550 |
| 2016 IV | 11 100 | 2 400 | 1 100 | 1 600 | 3 000 | 1 100 | 790 | 1 300 | 590 |
| 2017 I | 15 700 | 5 100 | 2 500 | 3 300 | 6 300 | 2 300 | 1 800 | 2 100 | 1 100 |
| 2017 II | 12 500 | 3 700 | 1 500 | 2 400 | 4 500 | 1 400 | 910 | 1 800 | 830 |
| 2017 III | 13 500 | 3 200 | 1 800 | 2 300 | 4 200 | 1 400 | 710 | 1 800 | 760 |
| 2017 IV | 12 600 | 3 100 | 1 500 | 2 000 | 4 200 | 1 300 | 840 | 1 800 | 740 |
| 2018 I | 20 300 | 6 300 | 3 000 | 4 200 | 7 400 | 2 900 | 1 800 | 3 000 | 1 300 |
| 2018 II | 16 300 | 4 700 | 1 900 | 3 300 | 5 400 | 1 800 | 1 100 | 2 300 | 1 100 |
| 2018 III | 16 400 | 4 300 | 1 500 | 2 700 | 4 400 | 1 800 | 1 000 | 2 200 | 860 |
| 2018 IV | 15 100 | 3 800 | 1 400 | 2 500 | 3 900 | 1 700 | 950 | 2 000 | 920 |
| 2019 I | 25 600 | 6 600 | 2 900 | 5 300 | 7 900 | 3 000 | 2 700 | 4 200 | 2 300 |
| 2019 II | 18 300 | 5 000 | 1 700 | 3 600 | 5 400 | 2 000 | 1 300 | 3 100 | 1 000 |
| 2019 III | 19 300 | 4 700 | 1 500 | 2 800 | 5 000 | 1 900 | 1 200 | 3 000 | 920 |
| 2019 IV | 18 400 | 3 900 | 1 700 | 2 700 | 4 600 | 1 800 | 1 200 | 2 800 | 860 |
| 2020 I | 24 800 | 6 000 | 2 900 | 4 900 | 7 700 | 3 200 | 2 300 | 4 100 | 1 200 |
| 2020 II | 12 200 | 4 200 | 1 400 | 2 800 | 3 900 | 1 800 | 1 400 | 3 200 | 1 200 |

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 Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

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

Jatkoa - Continued

| Vuosi ja neljännes | Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district | | | | | | | | | |
|--------------------|--|-----------------|-----------|-------------------|--------|-------|------------------|----------|--------------------------|--------|
| | Keski-Suomi | Etelä-Pohjanmaa | Pohjanmaa | Pohjois-Pohjanmaa | Kainuu | Lappi | Ahvenanmaa | Ulkomaat | Koko maa - Whole country | |
| Year and quarter | Avoimia työpaikkoja - Vacancies | | | | | | | | | |
| 1991 | 510 | 390 | 540 | 830 | 190 | 490 | | | 13 400 | |
| 1992 | 240 | 200 | 490 | 440 | 140 | 270 | | | 7 100 | |
| 1993 | 180 | 200 | 280 | 390 | 130 | 170 | | | 5 900 | |
| 1994 | 210 | 230 | 470 | 590 | 150 | 220 | | | 7 400 | |
| 1995 | 320 | 280 | 560 | 690 | 130 | 250 | | | 8 300 | |
| 1996 | 360 | 320 | 650 | 770 | 140 | 300 | | | 10 100 | |
| 1997 | 500 | 380 | 720 | 900 | 170 | 440 | | | 13 700 | |
| 1998 | 480 | 490 | 880 | 890 | 260 | 530 | | | 16 800 | |
| 1999 | 520 | 430 | 800 | 990 | 190 | 630 | | | 14 600 | |
| 2000 | 610 | 430 | 840 | 1 200 | 300 | 580 | | | 17 100 | |
| 2001 | 770 | 500 | 1 000 | 1 100 | 300 | 650 | | | 19 600 | |
| 2002 | 800 | 500 | 1 000 | 1 200 | 340 | 650 | | | 21 600 | |
| 2003 | 760 | 680 | 1 000 | 1 200 | 320 | 740 | | | 23 300 | |
| 2004 | 740 | 780 | 1 100 | 1 200 | 350 | 1 100 | | | 23 500 | |
| 2005 | 930 | 890 | 1 200 | 1 300 | 430 | 1 100 | | | 29 100 | |
| 2006 ² | 970 | 1 200 | 1 500 | 1 500 | 350 | 1 200 | | 2 100 | 34 400 | |
| 2007 | 1 400 | 1 400 | 1 800 | 1 800 | 460 | 1 600 | | 2 000 | 40 700 | |
| 2008 | 1 400 | 1 100 | 1 800 | 1 900 | 400 | 1 700 | | 2 800 | 37 200 | |
| 2009 | 920 | 910 | 1 400 | 1 700 | 340 | 1 200 | | 2 800 | 26 900 | |
| 2010 | 1 200 | 1 000 | 1 600 | 1 800 | 340 | 1 400 | 170 ¹ | 2 400 | 28 600 | |
| 2011 | 1 100 | 1 300 | 1 800 | 2 200 | 360 | 1 300 | 220 | 2 400 | 35 100 | |
| 2012 | 1 100 | 1 300 | 1 600 | 2 100 | 380 | 1 200 | 210 | 2 900 | 35 400 | |
| 2013 | 1 000 | 1 300 | 1 600 | 2 000 | 350 | 1 100 | 210 | 2 400 | 33 700 | |
| 2014 | 1 000 | 1 400 | 1 600 | 2 100 | 340 | 1 300 | 200 | 3 100 | 34 600 | |
| 2015 | 1 200 | 1 400 | 1 500 | 2 300 | 430 | 1 500 | 240 | 2 400 | 36 100 | |
| 2016 | 1 400 | 1 400 | 1 400 | 2 400 | 470 | 1 600 | 250 | 2 200 | 39 200 | |
| 2017 | 1 500 | 1 500 | 1 700 | 2 900 | 470 | 2 000 | 250 | 2 100 | 44 400 | |
| 2018 | 2 100 | 2 000 | 2 200 | 3 400 | 650 | 2 200 | 310 | 2 300 | 54 100 | |
| 2019 | 2 600 | 2 500 | 2 300 | 4 500 | 850 | 2 600 | 320 | 2 700 | 63 600 | |
| 2014 | I | 1 300 | 2 400 | 2 900 | 3 100 | 380 | 1 900 | 350 | 5 300 | 52 200 |
| | II | 1 100 | 1 300 | 1 600 | 2 100 | 370 | 1 100 | 200 | 2 600 | 32 400 |
| | III | 940 | 640 | 940 | 1 700 | 330 | 1 200 | 130 | 1 800 | 27 900 |
| | IV | 680 | 1 100 | 860 | 1 500 | 280 | 920 | 120 | 2 700 | 25 900 |
| 2015 | I | 1 300 | 2 500 | 2 800 | 3 500 | 400 | 2 000 | 340 | 3 800 | 51 700 |
| | II | 1 300 | 1 000 | 1 500 | 2 400 | 500 | 1 300 | 240 | 2 500 | 35 700 |
| | III | 1 000 | 720 | 890 | 1 700 | 440 | 1 500 | 190 | 1 700 | 29 600 |
| | IV | 950 | 1 200 | 820 | 1 600 | 380 | 1 100 | 190 | 1 600 | 27 600 |
| 2016 | I | 1 700 | 2 500 | 2 600 | 3 200 | 670 | 1 900 | 400 | 2 900 | 51 900 |
| | II | 1 400 | 1 000 | 1 200 | 2 400 | 500 | 1 400 | 280 | 2 100 | 37 700 |
| | III | 1 200 | 750 | 910 | 2 000 | 360 | 1 800 | 160 | 2 100 | 35 000 |
| | IV | 1 200 | 1 300 | 910 | 2 000 | 350 | 1 400 | 160 | 2 000 | 32 100 |
| 2017 | I | 1 800 | 2 600 | 3 200 | 3 500 | 490 | 2 300 | 390 | 2 900 | 57 500 |
| | II | 1 400 | 1 200 | 1 300 | 3 100 | 410 | 1 700 | 240 | 2 100 | 41 000 |
| | III | 1 400 | 980 | 1 200 | 2 700 | 530 | 2 500 | 180 | 1 700 | 40 600 |
| | IV | 1 400 | 1 300 | 1 200 | 2 400 | 460 | 1 700 | 200 | 1 800 | 38 600 |
| 2018 | I | 2 700 | 3 000 | 3 700 | 4 200 | 790 | 2 300 | 510 | 3 000 | 70 400 |
| | II | 1 900 | 1 800 | 1 800 | 3 400 | 610 | 2 000 | 330 | 2 400 | 52 100 |
| | III | 1 800 | 1 300 | 1 700 | 3 100 | 600 | 2 700 | 210 | 1 800 | 48 400 |
| | IV | 1 700 | 1 800 | 1 700 | 3 000 | 620 | 1 800 | 210 | 2 200 | 45 300 |
| 2019 | I | 3 800 | 4 000 | 4 300 | 5 800 | 1 100 | 2 500 | 570 | 4 300 | 86 800 |
| | II | 2 400 | 2 200 | 1 800 | 4 200 | 800 | 2 200 | 340 | 2 200 | 57 500 |
| | III | 2 100 | 1 700 | 1 600 | 4 200 | 820 | 3 600 | 190 | 2 000 | 56 400 |
| | IV | 2 100 | 2 200 | 1 700 | 3 900 | 710 | 2 300 | 190 | 2 500 | 53 500 |
| 2020 | I | 3 100 | 4 000 | 4 600 | 5 900 | 1 000 | 2 800 | 410 | 4 700 | 83 500 |
| | II | 1 700 | 2 000 | 1 700 | 3 600 | 910 | 1 700 | 130 | 2 500 | 46 400 |

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

| Vuosi ja neljännes Year and quarter | Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskussalue - Administrative district | | | | | | | | | | | Lappi Ahvenanmaa | | | | |
|--|---|------------------|-----------------|-----------|------|-----------|----------------|------------|--------------|-----------------|------------|---------------------|-----------------|-----------|-----------|--------|
| | Koko maa Whole country | Uusimaa Suomi | Varsinais-Suomi | Satakunta | Häme | Pirkanmaa | Kaakkois-Suomi | Etelä-Savo | Pohjois-Savo | Pohjois-Karjala | Keskisuomi | | Etelä-Pohjanmaa | Pohjanmaa | Pohjanmaa | Kainuu |
| Prosenttia - Percent | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 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 | 11,9 | 9,0 | 10,0 | 13,9 | 13,1 | 13,4 | 12,1 | 12,7 | 12,2 | 14,6 | 13,5 | 11,4 | 10,2 | 13,5 | 17,1 | 15,9 |
| 1993 | 16,3 | 13,2 | 14,8 | 17,4 | 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 | 15,0 | 17,4 | 18,4 | 17,2 | 17,7 | 17,1 | 17,6 | 19,7 | 19,5 | 16,8 | 14,2 | 18,5 | 20,7 | 22,0 |
| 1995 | 15,4 | 12,0 | 13,5 | 17,0 | 16,6 | 16,6 | 16,5 | 16,5 | 17,9 | 20,0 | 19,0 | 15,1 | 13,8 | 17,1 | 22,4 | 21,2 |
| 1996 | 14,9 | 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 | 23,5 | 21,1 |
| 1997 | 12,9 | 9,2 | 10,4 | 12,4 | 12,4 | 12,4 | 11,5 | 12,4 | 14,7 | 15,1 | 15,2 | 11,5 | 8,7 | 15,0 | 18,1 | 20,4 |
| 1998 | 11,4 | 7,6 | 8,1 | 12,2 | 10,8 | 10,2 | 12,5 | 13,3 | 12,6 | 15,1 | 13,5 | 11,1 | 9,4 | 13,6 | 15,9 | 16,8 |
| 1999 | 10,2 | 6,4 | 8,1 | 12,2 | 10,8 | 10,2 | 12,5 | 13,3 | 12,6 | 15,1 | 13,5 | 11,1 | 9,4 | 13,6 | 15,9 | 16,8 |
| 2000 | 9,8 | 6,3 | 7,6 | 10,9 | 10,4 | 10,4 | 11,4 | 13,8 | 11,8 | 11,8 | 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 | 12,5 | 13,1 | 14,8 | 11,7 | 9,1 | 7,7 | 12,0 | 17,7 | 16,3 |
| 2002 | 9,1 | 6,5 | 8,1 | 9,1 | 8,6 | 10,1 | 9,7 | 11,3 | 12,0 | 14,5 | 11,9 | 8,9 | 6,8 | 12,0 | 16,5 | 16,3 |
| 2003 | 9,0 | 6,5 | 8,0 | 9,1 | 8,6 | 10,1 | 9,7 | 11,3 | 12,0 | 14,5 | 11,9 | 8,9 | 6,8 | 12,0 | 16,5 | 16,3 |
| 2004 | 8,8 | 6,5 | 8,0 | 10,0 | 8,3 | 8,8 | 9,2 | 10,8 | 10,7 | 14,5 | 12,1 | 7,7 | 7,7 | 10,5 | 17,0 | 19,6 |
| 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 | 10,5 | 17,5 | 12,9 |
| 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 | 6,4 | 4,8 | 5,5 | 6,0 | 6,0 | 7,0 | 7,2 | 7,9 | 7,8 | 10,7 | 8,1 | 5,4 | 5,0 | 8,3 | 17,2 | 12,6 |
| 2008 | 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 | 9,9 |
| 2009 | 8,4 | 6,4 | 8,1 | 8,8 | 9,0 | 9,7 | 10,6 | 7,9 | 10,0 | 12,5 | 9,9 | 8,2 | 6,7 | 10,2 | 9,0 | 11,6 |
| 2010 | 8,4 | 6,4 | 8,1 | 8,8 | 9,0 | 9,7 | 10,6 | 7,9 | 10,0 | 12,5 | 9,9 | 8,2 | 6,7 | 10,2 | 9,0 | 11,3 |
| 2011 | 7,8 | 5,8 | 7,9 | 6,1 | 7,8 | 9,6 | 10,2 | 7,7 | 10,3 | 12,3 | 9,6 | 7,4 | 6,1 | 8,7 | 8,3 | 10,2 |
| 2012 | 7,7 | 6,3 | 7,7 | 7,4 | 7,5 | 9,2 | 7,3 | 9,1 | 8,2 | 11,7 | 9,1 | 7,0 | 5,7 | 9,6 | 11,4 | 10,4 |
| 2013 | 8,2 | 7,3 | 8,6 | 7,7 | 8,5 | 9,4 | 10,2 | 9,7 | 10,3 | 14,3 | 10,4 | 7,9 | 6,3 | 10,3 | 16,9 | 17,7 |
| 2014 | 9,4 | 8,0 | 9,1 | 10,2 | 9,1 | 10,7 | 11,1 | 9,6 | 9,7 | 10,7 | 11,5 | 8,9 | 6,6 | 10,3 | 16,9 | 17,7 |
| 2015 | 9,4 | 8,0 | 9,1 | 10,2 | 9,1 | 10,7 | 11,1 | 9,6 | 9,7 | 10,7 | 11,5 | 8,9 | 6,6 | 10,3 | 14,9 | 11,8 |
| 2016 | 8,8 | 7,4 | 9,6 | 9,5 | 7,5 | 10,8 | 10,3 | 10,1 | 9,3 | 14,4 | 10,6 | 7,8 | 5,2 | 9,8 | 10,4 | 10,7 |
| 2017 | 9,6 | 8,3 | 10,3 | 9,9 | 9,2 | 11,4 | 11,3 | 8,9 | 10,1 | 12,3 | 9,3 | 10,9 | 7,4 | 11,2 | 15,3 | 11,3 |
| 2018 | 10,0 | 8,7 | 9,9 | 10,6 | 8,1 | 11,4 | 12,5 | 11,8 | 10,4 | 14,4 | 11,9 | 9,6 | 6,1 | 11,8 | 10,7 | 12,6 |
| 2019 | 7,6 | 6,0 | 8,4 | 9,7 | 7,1 | 9,8 | 8,6 | 7,9 | 8,9 | 13,5 | 10,0 | 6,1 | 3,9 | 7,5 | 5,4 | 8,8 |
| 2020 | 8,0 | 6,8 | 9,5 | 7,7 | 7,5 | 9,9 | 8,3 | 10,7 | 8,5 | 15,1 | 10,0 | 5,3 | 4,1 | 8,6 | 12,7 | 8,4 |
| 2021 | 9,3 | 8,2 | 9,2 | 7,8 | 8,0 | 11,6 | 11,8 | 14,0 | 7,1 | 12,4 | 12,4 | 7,7 | 4,9 | 10,8 | 15,2 | 11,6 |
| 2022 | 9,9 | 8,4 | 10,8 | 11,4 | 10,0 | 11,2 | 10,8 | 12,9 | 10,2 | 12,2 | 10,3 | 7,6 | 9,5 | 10,3 | 16,4 | 2,2 |
| 2023 | 7,7 | 7,3 | 7,8 | 7,8 | 8,4 | 5,3 | 9,1 | 8,5 | 8,4 | 12,7 | 9,8 | 7,3 | 5,8 | 6,3 | 9,2 | 2,6 |
| 2024 | 7,5 | 6,9 | 6,8 | 7,7 | 5,6 | 9,9 | 9,4 | 9,3 | 7,6 | 9,9 | 9,7 | 6,0 | 6,3 | 7,6 | 8,4 | 3,7 |
| 2025 | 8,8 | 7,7 | 8,4 | 9,2 | 8,8 | 1,4 | 10,3 | 10,9 | 9,3 | 12,3 | 10,1 | 6,3 | 6,6 | 8,1 | 13,5 | 9,1 |
| 2026 | 6,2 | 6,3 | 6,4 | 6,4 | 6,4 | 7,7 | 6,7 | 6,8 | 7,1 | 16,6 | 7,9 | 3,0 | 4,4 | 8,7 | 9,7 | 3,8 |
| 2027 | 6,0 | 6,0 | 6,3 | 4,5 | 4,6 | 7,5 | 6,8 | 7,1 | 4,9 | 5,7 | 7,7 | 3,4 | 3,9 | 5,7 | 10,3 | 2,6 |
| 2028 | 7,1 | 6,5 | 5,7 | 6,4 | 5,4 | 8,1 | 8,5 | 9,0 | 8,2 | 9,2 | 8,2 | 6,9 | 5,2 | 8,4 | 9,1 | 8,8 |
| 2029 | 7,7 | 7,2 | 6,4 | 9,0 | 5,7 | 9,1 | 8,0 | 6,8 | 8,2 | 11,6 | 8,8 | 5,9 | 5,1 | 9,1 | 7,7 | 9,6 |
| 2030 | 6,0 | 5,7 | 6,2 | 5,4 | 5,7 | 5,0 | 9,3 | 6,4 | 6,4 | 11,2 | 6,4 | 2,5 | 4,2 | 7,1 | 8,7 | 6,5 |
| 2031 | 7,1 | 6,0 | 6,1 | 8,0 | 6,7 | 7,3 | 8,4 | 9,3 | 7,7 | 12,3 | 11,3 | 4,9 | 6,1 | 8,2 | 10,0 | 7,9 |
| 2032 | 9,1 | 8,3 | 7,4 | 8,6 | 9,3 | 9,7 | 10,1 | 8,5 | 9,5 | 13,4 | 10,9 | 8,4 | 8,0 | 10,5 | 7,9 | 10,1 |

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 | 26 600 | 14 200 | 20 500 | 16 900 |
| 1999 | 67 400 | 27 300 | 19 400 | 26 800 | 31 700 | 25 800 | 13 400 | 19 400 | 15 700 |
| 2000 | 59 400 | 25 300 | 18 200 | 24 500 | 30 000 | 24 200 | 12 600 | 18 400 | 14 800 |
| 2001 | 55 800 | 23 000 | 16 900 | 22 800 | 28 200 | 22 200 | 11 900 | 17 600 | 14 100 |
| 2002 | 57 700 | 23 100 | 16 100 | 22 100 | 27 700 | 21 500 | 10 700 | 16 100 | 13 500 |
| 2003 | 59 900 | 22 800 | 15 600 | 21 600 | 27 900 | 20 700 | 9 900 | 15 300 | 13 100 |
| 2004 | 62 000 | 23 000 | 15 900 | 21 400 | 27 600 | 20 400 | 9 800 | 15 000 | 12 900 |
| 2005 | 60 000 | 20 800 | 14 400 | 20 600 | 26 100 | 19 700 | 9 400 | 14 400 | 12 300 |
| 2006 ² | 54 700 | 18 200 | 12 400 | 19 100 | 22 800 | 17 600 | 8 500 | 13 100 | 11 400 |
| 2007 | 46 400 | 15 800 | 10 600 | 16 300 | 20 000 | 15 700 | 7 400 | 11 700 | 10 500 |
| 2008 | 41 800 | 14 800 | 9 600 | 15 300 | 19 700 | 15 000 | 6 900 | 11 000 | 10 200 |
| 2009 | 57 300 | 20 800 | 11 700 | 20 800 | 27 900 | 18 500 | 8 200 | 14 100 | 11 900 |
| 2010 | 60 500 | 22 600 ¹ | 11 600 | 20 900 | 28 300 | 18 100 | 8 100 | 13 400 | 10 700 |
| 2011 | 55 700 | 21 400 | 10 900 | 18 700 | 25 200 | 17 300 | 7 400 | 12 200 | 9 900 |
| 2012 | 57 800 | 22 300 | 10 900 | 18 900 | 25 800 | 17 900 | 7 800 | 12 400 | 10 700 |
| 2013 ³ | 70 800 | 26 100 | 12 100 | 21 700 | 31 300 | 19 300 | 8 400 | 13 700 | 11 600 |
| 2014 | 82 900 | 28 400 | 13 100 | 23 800 | 34 600 | 21 100 | 9 000 | 14 400 | 11 600 |
| 2015 | 93 800 | 30 100 | 14 300 | 25 200 | 36 900 | 22 400 | 9 800 | 15 800 | 12 400 |
| 2016 | 95 800 | 29 700 | 14 300 | 23 900 | 37 500 | 22 200 | 9 400 | 15 200 | 12 600 |
| 2017 | 84 700 | 25 400 | 11 900 | 21 600 | 30 000 | 20 000 | 8 200 | 13 500 | 11 900 |
| 2018 | 74 000 | 21 400 | 9 700 | 18 900 | 23 200 | 16 700 | 6 800 | 11 700 | 10 100 |
| 2019 | 70 700 | 19 600 | 9 400 | 17 300 | 22 500 | 15 200 | 6 200 | 11 000 | 9 300 |
| 2014 I | 79 000 | 27 800 | 13 100 | 23 900 | 34 400 | 21 300 | 9 200 | 14 700 | 12 000 |
| 2014 II | 81 000 | 27 400 | 12 600 | 22 900 | 33 500 | 20 500 | 8 600 | 13 800 | 11 300 |
| 2014 III | 86 400 | 29 200 | 13 100 | 23 700 | 34 700 | 20 600 | 8 800 | 14 100 | 11 500 |
| 2014 IV | 85 400 | 29 400 | 13 800 | 24 700 | 35 700 | 22 000 | 9 300 | 15 200 | 11 800 |
| 2015 I | 90 700 | 30 200 | 14 700 | 26 000 | 37 300 | 22 800 | 10 000 | 16 300 | 12 600 |
| 2015 II | 92 900 | 29 300 | 13 800 | 24 800 | 36 000 | 21 700 | 9 500 | 15 400 | 12 400 |
| 2015 III | 97 900 | 30 600 | 14 100 | 25 000 | 37 000 | 22 000 | 9 600 | 15 700 | 12 400 |
| 2015 IV | 93 800 | 30 100 | 14 400 | 25 100 | 37 300 | 23 100 | 10 000 | 15 900 | 12 300 |
| 2016 I | 96 400 | 30 500 | 14 800 | 25 300 | 38 200 | 23 500 | 10 100 | 16 300 | 12 900 |
| 2016 II | 96 000 | 29 500 | 13 800 | 23 500 | 37 200 | 21 800 | 9 300 | 15 100 | 12 600 |
| 2016 III | 98 900 | 30 200 | 13 900 | 23 500 | 38 000 | 21 400 | 9 200 | 14 700 | 12 500 |
| 2016 IV | 91 800 | 28 800 | 14 800 | 23 300 | 36 600 | 22 200 | 9 100 | 14 600 | 12 300 |
| 2017 I | 89 600 | 27 700 | 13 600 | 23 400 | 33 700 | 22 200 | 9 300 | 14 800 | 12 700 |
| 2017 II | 85 700 | 25 400 | 11 900 | 21 700 | 29 400 | 19 800 | 8 200 | 13 600 | 12 200 |
| 2017 III | 85 600 | 25 300 | 11 400 | 21 000 | 29 400 | 19 000 | 7 600 | 13 100 | 11 600 |
| 2017 IV | 78 100 | 23 400 | 10 800 | 20 300 | 27 300 | 18 800 | 7 600 | 12 600 | 10 900 |
| 2018 I | 76 600 | 22 600 | 10 600 | 20 400 | 26 100 | 18 600 | 7 700 | 12 800 | 10 900 |
| 2018 II | 74 600 | 21 300 | 9 400 | 19 000 | 23 100 | 16 700 | 6 800 | 11 500 | 10 300 |
| 2018 III | 75 500 | 21 800 | 9 400 | 18 600 | 22 600 | 16 000 | 6 300 | 11 300 | 10 100 |
| 2018 IV | 69 200 | 19 900 | 9 300 | 17 800 | 21 000 | 15 600 | 6 400 | 11 200 | 9 300 |
| 2019 I | 70 200 | 20 000 | 9 600 | 18 200 | 22 700 | 15 900 | 6 700 | 11 500 | 9 300 |
| 2019 II | 70 300 | 19 200 | 8 900 | 17 100 | 22 100 | 14 800 | 5 900 | 10 700 | 9 200 |
| 2019 III | 73 500 | 20 000 | 9 300 | 17 000 | 23 000 | 14 900 | 6 000 | 10 600 | 9 300 |
| 2019 IV | 68 800 | 19 300 | 9 500 | 16 900 | 22 300 | 15 300 | 6 200 | 11 000 | 9 200 |
| 2020 I | 79 100 | 21 400 | 10 600 | 19 100 | 25 300 | 17 300 | 7 200 | 12 700 | 10 300 |
| 2020 II | 143 900 | 35 800 | 14 600 | 28 500 | 40 600 | 23 300 | 9 300 | 17 700 | 13 800 |

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 Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

**31. TYÖTÖMÄT 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 | Ulko-maat | Koko maa - Whole country |
| Year and quarter | Henkilöä - Persons | | | | | | | | |
| 1991 | 12 600 | 8 500 | 9 300 | 16 100 | 5 900 | 12 400 | | | 213 200 |
| 1992 | 20 100 | 13 300 | 15 000 | 26 100 | 9 100 | 19 900 | | | 363 100 |
| 1993 | 26 800 | 18 000 | 19 700 | 34 000 | 10 900 | 24 000 | | | 482 200 |
| 1994 | 28 100 | 18 100 | 19 900 | 34 600 | 10 500 | 24 500 | | | 494 200 |
| 1995 | 26 400 | 16 800 | 18 200 | 32 800 | 10 500 | 24 000 | | | 466 000 |
| 1996 | 25 100 | 15 600 | 17 400 | 31 900 | 10 800 | 24 000 | | | 448 000 |
| 1997 | 23 600 | 13 600 | 15 700 | 29 000 | 10 100 | 22 400 | | | 409 000 |
| 1998 | 22 300 | 11 800 | 14 400 | 27 600 | 9 200 | 21 300 | | | 372 400 |
| 1999 | 21 300 | 11 300 | 13 800 | 26 100 | 8 700 | 20 000 | | | 348 100 |
| 2000 | 19 600 | 10 300 | 12 700 | 23 800 | 8 600 | 18 700 | | | 321 100 |
| 2001 | 18 900 | 9 900 | 11 600 | 23 300 | 8 400 | 17 700 | | | 302 200 |
| 2002 | 18 100 | 9 300 | 10 700 | 23 200 | 8 000 | 16 200 | | | 294 000 |
| 2003 | 17 800 | 8 900 | 10 400 | 22 600 | 7 400 | 15 000 | | | 288 800 |
| 2004 | 17 500 | 8 500 | 10 200 | 22 400 | 7 100 | 14 600 | | | 288 400 |
| 2005 | 17 100 | 8 100 | 9 700 | 21 600 | 6 900 | 14 300 | | | 275 300 |
| 2006 ² | 15 700 | 7 100 | 8 300 | 19 700 | 6 200 | 13 000 | | 20 | 247 900 |
| 2007 | 14 300 | 6 200 | 6 800 | 17 500 | 5 400 | 11 100 | | 20 | 215 800 |
| 2008 | 13 600 | 6 000 | 6 300 | 17 300 | 4 900 | 10 400 | | 30 | 202 900 |
| 2009 | 16 400 | 8 700 | 8 700 | 22 100 | 5 500 | 12 200 | | 60 | 264 800 |
| 2010 | 16 200 | 7 900 ¹ | 8 500 | 21 100 | 5 000 | 11 500 | 430 | 50 | 264 800 |
| 2011 | 15 400 | 6 800 | 7 500 | 19 800 | 4 500 | 10 700 | 400 | 40 | 243 900 |
| 2012 | 16 400 | 7 200 | 7 700 | 21 100 | 4 600 | 11 100 | 460 | 60 | 253 200 |
| 2013 ³ | 18 700 | 8 100 | 8 800 | 24 800 | 5 400 | 12 700 | 510 | 90 | 294 100 |
| 2014 | 20 900 | 8 800 | 9 800 | 26 700 | 6 000 | 13 600 | 580 | 120 | 325 700 |
| 2015 | 22 000 | 9 600 | 10 600 | 28 400 | 5 900 | 13 900 | 560 | 150 | 351 900 |
| 2016 | 21 100 | 9 200 | 11 200 | 27 400 | 5 100 | 13 300 | 540 | 160 | 348 800 |
| 2017 | 17 500 | 7 700 | 9 800 | 24 500 | 4 300 | 11 600 | 550 | 140 | 303 400 |
| 2018 | 15 000 | 6 300 | 7 900 | 20 100 | 3 700 | 9 800 | 540 | 110 | 255 900 |
| 2019 | 14 300 | 5 900 | 7 300 | 18 800 | 3 300 | 8 900 | 530 | 120 | 240 400 |
| 2014 I | 21 300 | 9 200 | 9 500 | 26 500 | 6 200 | 13 600 | 590 | 120 | 322 300 |
| 2014 II | 20 500 | 8 000 | 9 300 | 26 000 | 5 800 | 13 700 | 570 | 110 | 315 600 |
| 2014 III | 20 700 | 8 400 | 10 000 | 26 800 | 5 800 | 13 600 | 570 | 120 | 328 100 |
| 2014 IV | 21 200 | 9 600 | 10 300 | 27 700 | 6 200 | 13 600 | 610 | 130 | 336 500 |
| 2015 I | 22 600 | 10 200 | 10 800 | 28 900 | 6 200 | 13 900 | 600 | 150 | 354 000 |
| 2015 II | 21 900 | 8 900 | 10 300 | 28 000 | 5 900 | 14 100 | 530 | 150 | 345 700 |
| 2015 III | 22 100 | 9 300 | 10 800 | 28 500 | 5 700 | 13 900 | 530 | 150 | 355 200 |
| 2015 IV | 21 600 | 10 000 | 10 700 | 28 000 | 5 800 | 13 700 | 580 | 160 | 352 600 |
| 2016 I | 22 000 | 10 100 | 11 400 | 28 500 | 5 700 | 13 700 | 570 | 170 | 360 000 |
| 2016 II | 21 100 | 8 900 | 11 000 | 26 900 | 5 300 | 13 800 | 520 | 160 | 346 400 |
| 2016 III | 21 100 | 8 900 | 11 600 | 27 400 | 4 800 | 13 300 | 530 | 160 | 350 100 |
| 2016 IV | 20 400 | 9 000 | 10 900 | 26 700 | 4 700 | 12 600 | 530 | 160 | 338 500 |
| 2017 I | 19 700 | 8 800 | 10 800 | 26 700 | 4 700 | 12 400 | 590 | 150 | 330 800 |
| 2017 II | 17 600 | 7 400 | 9 800 | 25 200 | 4 400 | 12 200 | 540 | 140 | 305 300 |
| 2017 III | 16 700 | 7 400 | 9 900 | 23 800 | 4 000 | 11 300 | 530 | 150 | 297 800 |
| 2017 IV | 16 200 | 7 200 | 8 600 | 22 400 | 4 200 | 10 600 | 560 | 120 | 279 800 |
| 2018 I | 16 200 | 7 200 | 8 600 | 22 000 | 4 300 | 10 300 | 600 | 120 | 275 400 |
| 2018 II | 15 000 | 6 000 | 8 000 | 20 200 | 3 700 | 10 200 | 530 | 100 | 256 300 |
| 2018 III | 14 600 | 6 000 | 7 900 | 19 500 | 3 400 | 9 500 | 520 | 90 | 253 100 |
| 2018 IV | 14 200 | 6 100 | 7 000 | 18 600 | 3 400 | 9 000 | 500 | 110 | 238 700 |
| 2019 I | 14 700 | 6 400 | 7 400 | 19 200 | 3 600 | 9 000 | 560 | 120 | 245 200 |
| 2019 II | 14 100 | 5 600 | 7 200 | 18 500 | 3 300 | 9 200 | 500 | 100 | 236 800 |
| 2019 III | 14 400 | 5 600 | 7 500 | 18 700 | 3 200 | 9 000 | 520 | 120 | 242 500 |
| 2019 IV | 14 100 | 6 000 | 7 000 | 18 800 | 3 200 | 8 500 | 540 | 140 | 237 000 |
| 2020 I | 15 800 | 7 100 | 8 200 | 21 200 | 3 600 | 9 800 | 680 | 200 | 269 600 |
| 2020 II | 22 200 | 10 500 | 14 000 | 30 900 | 4 700 | 15 100 | 2 000 | 560 | 427 500 |

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

| Vuosi ja neljännes Year and quarter | Koko maa Whole country | Elinkaino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district | | | | | | | | | | Ulkomaat | | | | | | |
|--|---------------------------|--|-----------------|------------|------|-----------|----------------|------------|------------|---------------|------------|----------|--------------|-----------|-------------|--------|-------|------------|
| | | Uusimaa Suomi | Varsinais-Suomi | Sata-kunta | Häme | Pirkanmaa | Kaakkois-Suomi | Etelä-Savo | Pohjo-Savo | Pohjo-Karjala | Kesk-Suomi | | Et-Pohjanmaa | Pohjanmaa | P-Pohjanmaa | Kainuu | Lappi | Ahvenanmaa |
| | | Viikkoa - Weeks | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1991 | 16 | 13 | 17 | 19 | 16 | 17 | 17 | 17 | 17 | 15 | 15 | 15 | 17 | 14 | 13 | 13 | | |
| 1992 | 22 | 24 | 23 | 26 | 23 | 23 | 23 | 22 | 22 | 21 | 21 | 21 | 22 | 20 | 20 | 20 | | |
| 1993 | 30 | 33 | 31 | 32 | 32 | 31 | 31 | 30 | 30 | 28 | 28 | 28 | 29 | 28 | 25 | 25 | | |
| 1994 | 39 | 44 | 40 | 40 | 44 | 40 | 40 | 38 | 38 | 34 | 37 | 39 | 34 | 34 | 27 | 29 | | |
| 1995 | 45 | 51 | 45 | 46 | 51 | 45 | 47 | 45 | 45 | 38 | 36 | 44 | 39 | 29 | 32 | | | |
| 1996 | 51 | 57 | 47 | 48 | 55 | 49 | 50 | 48 | 43 | 41 | 53 | 48 | 42 | 32 | 36 | | | |
| 1997 | 48 | 57 | 48 | 50 | 62 | 52 | 52 | 49 | 46 | 46 | 45 | 48 | 44 | 44 | 36 | | | |
| 1998 | 52 | 59 | 51 | 51 | 65 | 53 | 53 | 50 | 45 | 48 | 59 | 37 | 46 | 44 | 43 | | | |
| 1999 | 52 | 58 | 52 | 51 | 65 | 52 | 51 | 50 | 43 | 50 | 59 | 36 | 52 | 45 | 37 | | | |
| 2000 | 51 | 56 | 53 | 52 | 64 | 51 | 52 | 50 | 41 | 50 | 59 | 35 | 52 | 44 | 44 | | | |
| 2001 | 51 | 55 | 50 | 53 | 64 | 51 | 54 | 52 | 42 | 49 | 58 | 35 | 44 | 38 | 44 | | | |
| 2002 | 50 | 53 | 47 | 52 | 63 | 49 | 51 | 52 | 41 | 49 | 56 | 34 | 50 | 37 | 44 | | | |
| 2003 | 47 | 50 | 45 | 50 | 60 | 49 | 50 | 47 | 39 | 47 | 54 | 33 | 46 | 35 | 38 | | | |
| 2004 | 46 | 50 | 44 | 48 | 59 | 49 | 49 | 44 | 38 | 47 | 52 | 33 | 45 | 34 | 35 | | | |
| 2005 | 47 | 51 | 45 | 49 | 57 | 49 | 50 | 43 | 37 | 48 | 51 | 33 | 45 | 35 | 35 | | | |
| 2006 ^{2,3} | 45 | 49 | 44 | 48 | 51 | 48 | 46 | 42 | 35 | 46 | 48 | 33 | 45 | 39 | 34 | | | 79 |
| 2007 | 43 | 47 | 41 | 49 | 45 | 47 | 45 | 43 | 35 | 43 | 47 | 32 | 43 | 36 | 34 | | | 87 |
| 2008 | 40 | 42 | 37 | 47 | 46 | 44 | 42 | 40 | 34 | 40 | 45 | 31 | 38 | 34 | 31 | | | 68 |
| 2009 | 32 | 32 | 29 | 37 | 35 | 37 | 35 | 30 | 35 | 38 | 28 | 26 | 28 | 25 | 25 | | | 50 |
| 2010 | 36 | 35 | 34 ¹ | 38 | 41 | 40 | 37 | 35 | 34 | 35 | 42 | 31 | 31 | 33 | 27 | | | 62 |
| 2011 | 40 | 39 | 40 | 42 | 47 | 46 | 41 | 41 | 39 | 38 | 47 | 33 | 36 | 36 | 30 | | | 72 |
| 2012 | 40 | 42 | 44 | 48 | 48 | 44 | 46 | 45 | 42 | 42 | 48 | 34 | 39 | 36 | 34 | | | 66 |
| 2013 ⁴ | 45 | 42 | 42 | 48 | 45 | 44 | 46 | 45 | 45 | 45 | 52 | 34 | 40 | 40 | 35 | | | 59 |
| 2014 | 46 | 45 | 45 | 50 | 52 | 47 | 47 | 47 | 47 | 49 | 51 | 32 | 42 | 39 | 35 | | | 59 |
| 2015 | 52 | 55 | 45 | 53 | 56 | 53 | 51 | 50 | 49 | 47 | 61 | 37 | 44 | 47 | 43 | | | 49 |
| 2016 | 57 | 64 | 55 | 51 | 61 | 58 | 55 | 54 | 55 | 52 | 66 | 39 | 46 | 51 | 47 | | | 52 |
| 2017 | 58 | 64 | 58 | 52 | 62 | 57 | 56 | 53 | 58 | 58 | 60 | 40 | 50 | 53 | 45 | | | 61 |
| 2018 | 54 | 59 | 56 | 46 | 61 | 50 | 51 | 50 | 57 | 58 | 50 | 34 | 48 | 52 | 43 | | | 52 |
| 2019 | 49 | 57 | 49 | 41 | 55 | 41 | 44 | 43 | 56 | 49 | 48 | 30 | 44 | 47 | 39 | | | 49 |
| 2016 I | 55 | 61 | 53 | 51 | 58 | 55 | 52 | 53 | 50 | 49 | 63 | 37 | 44 | 50 | 45 | | | 44 |
| 2016 II | 57 | 64 | 54 | 53 | 62 | 58 | 56 | 56 | 55 | 51 | 67 | 40 | 46 | 52 | 47 | | | 30 |
| 2016 III | 58 | 64 | 55 | 52 | 62 | 59 | 57 | 55 | 57 | 53 | 68 | 40 | 46 | 51 | 50 | | | 51 |
| 2016 IV | 58 | 65 | 56 | 47 | 61 | 59 | 55 | 53 | 57 | 54 | 68 | 38 | 48 | 51 | 45 | | | 29 |
| 2017 I | 58 | 65 | 58 | 51 | 61 | 56 | 56 | 53 | 57 | 57 | 65 | 40 | 49 | 52 | 44 | | | 27 |
| 2017 II | 58 | 63 | 58 | 53 | 62 | 59 | 57 | 55 | 59 | 56 | 67 | 40 | 50 | 45 | 48 | | | 63 |
| 2017 III | 58 | 63 | 58 | 53 | 62 | 56 | 56 | 55 | 59 | 56 | 57 | 40 | 50 | 47 | 49 | | | 62 |
| 2017 IV | 56 | 62 | 59 | 51 | 61 | 55 | 54 | 51 | 57 | 59 | 53 | 37 | 51 | 53 | 44 | | | 29 |
| 2018 I | 55 | 60 | 58 | 50 | 61 | 54 | 53 | 50 | 56 | 59 | 51 | 35 | 50 | 53 | 47 | | | 30 |
| 2018 II | 55 | 59 | 56 | 48 | 62 | 53 | 53 | 51 | 59 | 59 | 51 | 36 | 48 | 53 | 45 | | | 34 |
| 2018 III | 53 | 58 | 54 | 41 | 61 | 46 | 47 | 46 | 58 | 59 | 49 | 35 | 46 | 52 | 45 | | | 34 |
| 2018 IV | 52 | 59 | 54 | 41 | 60 | 45 | 47 | 46 | 56 | 56 | 49 | 32 | 46 | 51 | 41 | | | 33 |
| 2019 I | 50 | 57 | 51 | 41 | 57 | 42 | 45 | 42 | 55 | 51 | 48 | 30 | 44 | 48 | 38 | | | 33 |
| 2019 II | 50 | 56 | 50 | 42 | 56 | 42 | 45 | 45 | 58 | 49 | 49 | 31 | 45 | 48 | 40 | | | 37 |
| 2019 III | 49 | 56 | 48 | 41 | 55 | 41 | 45 | 45 | 58 | 49 | 48 | 31 | 45 | 48 | 41 | | | 38 |
| 2019 IV | 48 | 58 | 45 | 40 | 50 | 41 | 42 | 42 | 55 | 48 | 46 | 28 | 45 | 44 | 36 | | | 39 |
| 2020 I | 44 | 51 | 41 | 39 | 46 | 35 | 38 | 38 | 51 | 45 | 44 | 26 | 40 | 42 | 33 | | | 31 |
| 2020 II | 32 | 34 | 29 | 32 | 35 | 27 | 32 | 33 | 41 | 38 | 36 | 21 | 28 | 33 | 29 | | | 17 |

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

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

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

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

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälityslasto. - Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

33. YLI VUODEN TYÖTTÖMÄNÄ OLLLEIDEN TYÖNHAKIJOIDEN 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 | Koko maa Whole country | Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district | | | | | | | | | | Lappi | Ahvenanmaa | Ulkomaat | | | |
|--|---------------------------|--|-----------------|------|-----------|----------------|------------|--------------|-----------------|------------|-----------------|-------|------------|----------|-----------|-------------|--------|
| | | Uusimaa Varsinais-Suomi | Satakunta | Häme | Pirkanmaa | Kaakkois-Suomi | Etelä-Savo | Pohjois-Savo | Pohjois-Karjala | Keskisuomi | Etelä-Pohjanmaa | | | | Pohjanmaa | Päijätänmaa | Kainuu |
| Prosenttia - Percent | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1991 | 2 | 1 | 3 | 5 | 9 | 9 | 3 | 3 | 9 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | |
| 1992 | 8 | 10 | 27 | 11 | 20 | 18 | 17 | 19 | 18 | 7 | 4 | 9 | 9 | 7 | 4 | 4 | |
| 1993 | 18 | 22 | 32 | 19 | 32 | 28 | 26 | 28 | 28 | 14 | 11 | 11 | 16 | 17 | 12 | 12 | |
| 1994 | 27 | 32 | 28 | 28 | 35 | 32 | 30 | 24 | 32 | 21 | 17 | 17 | 28 | 27 | 16 | 16 | |
| 1995 | 30 | 35 | 29 | 32 | 35 | 32 | 30 | 34 | 32 | 24 | 24 | 34 | 28 | 29 | 25 | 20 | |
| 1996 | 30 | 35 | 28 | 31 | 35 | 31 | 30 | 31 | 30 | 27 | 26 | 26 | 33 | 29 | 26 | 23 | |
| 1997 | 30 | 35 | 29 | 31 | 37 | 30 | 28 | 26 | 30 | 27 | 28 | 28 | 33 | 30 | 23 | 23 | |
| 1998 | 30 | 35 | 29 | 31 | 37 | 30 | 28 | 26 | 30 | 27 | 28 | 28 | 33 | 30 | 23 | 23 | |
| 1999 | 30 | 35 | 29 | 31 | 37 | 30 | 28 | 26 | 30 | 27 | 28 | 28 | 33 | 30 | 23 | 23 | |
| 2000 | 28 | 31 | 30 | 29 | 33 | 27 | 26 | 22 | 28 | 22 | 26 | 26 | 31 | 19 | 26 | 25 | |
| 2001 | 30 | 26 | 29 | 29 | 34 | 29 | 27 | 23 | 30 | 23 | 26 | 26 | 30 | 26 | 22 | 24 | |
| 2002 | 26 | 28 | 23 | 26 | 32 | 26 | 23 | 21 | 26 | 20 | 20 | 20 | 27 | 17 | 21 | 24 | |
| 2003 | 26 | 28 | 23 | 26 | 32 | 26 | 23 | 21 | 26 | 20 | 20 | 20 | 27 | 17 | 21 | 24 | |
| 2004 | 25 | 29 | 23 | 26 | 31 | 27 | 23 | 21 | 26 | 21 | 26 | 27 | 27 | 18 | 19 | 18 | |
| 2005 | 26 | 30 | 26 | 28 | 30 | 28 | 23 | 21 | 27 | 23 | 21 | 27 | 27 | 18 | 20 | 19 | |
| 2006 ² | 26 | 29 | 25 | 28 | 28 | 28 | 24 | 21 | 26 | 24 | 21 | 26 | 28 | 19 | 25 | 21 | 29 |
| 2007 | 24 | 27 | 22 | 28 | 27 | 26 | 24 | 20 | 23 | 24 | 20 | 23 | 26 | 23 | 19 | 20 | 29 |
| 2008 | 21 | 23 | 19 | 25 | 24 | 24 | 21 | 19 | 21 | 24 | 19 | 21 | 24 | 18 | 17 | 15 | 18 |
| 2009 | 16 | 15 | 14 | 18 | 18 | 17 | 16 | 15 | 17 | 16 | 15 | 17 | 19 | 12 | 15 | 13 | 15 |
| 2010 | 20 | 20 | 20 ¹ | 20 | 23 | 24 | 20 | 21 | 19 | 23 | 21 | 19 | 23 | 17 | 16 | 15 | 20 |
| 2011 | 23 | 23 | 24 | 24 | 27 | 27 | 23 | 24 | 24 | 23 | 24 | 22 | 27 | 20 | 20 | 17 | 20 |
| 2012 | 24 | 24 | 24 | 27 | 26 | 27 | 25 | 26 | 24 | 24 | 26 | 24 | 28 | 17 | 21 | 19 | 20 |
| 2013 ³ | 25 | 24 | 23 | 27 | 27 | 32 | 26 | 26 | 26 | 25 | 26 | 27 | 28 | 17 | 21 | 20 | 19 |
| 2014 | 28 | 29 | 26 | 28 | 30 | 32 | 27 | 26 | 27 | 26 | 27 | 26 | 31 | 18 | 22 | 23 | 19 |
| 2015 | 31 | 36 | 30 | 30 | 33 | 31 | 31 | 31 | 28 | 29 | 28 | 28 | 34 | 19 | 24 | 27 | 26 |
| 2016 | 35 | 41 | 34 | 31 | 37 | 37 | 34 | 32 | 34 | 33 | 32 | 32 | 39 | 21 | 27 | 30 | 33 |
| 2017 | 35 | 39 | 31 | 31 | 36 | 34 | 34 | 29 | 34 | 30 | 34 | 35 | 33 | 22 | 29 | 29 | 36 |
| I | 36 | 42 | 33 | 32 | 38 | 38 | 32 | 32 | 34 | 32 | 29 | 30 | 38 | 19 | 25 | 29 | 28 |
| II | 36 | 41 | 34 | 32 | 38 | 39 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 33 | 40 | 23 | 27 | 31 | 31 |
| III | 36 | 42 | 35 | 32 | 37 | 40 | 34 | 34 | 34 | 32 | 34 | 34 | 40 | 22 | 29 | 30 | 36 |
| IV | 36 | 42 | 35 | 31 | 37 | 40 | 34 | 34 | 34 | 32 | 34 | 34 | 40 | 22 | 29 | 30 | 36 |
| 2017 | 35 | 41 | 35 | 31 | 36 | 39 | 33 | 30 | 34 | 30 | 34 | 33 | 38 | 22 | 29 | 30 | 42 |
| I | 35 | 39 | 32 | 32 | 36 | 38 | 35 | 31 | 35 | 31 | 35 | 34 | 35 | 23 | 30 | 27 | 42 |
| II | 34 | 36 | 34 | 31 | 35 | 38 | 35 | 31 | 35 | 31 | 35 | 34 | 35 | 23 | 30 | 27 | 42 |
| III | 34 | 36 | 34 | 31 | 35 | 38 | 35 | 31 | 35 | 31 | 35 | 34 | 35 | 23 | 30 | 27 | 42 |
| IV | 33 | 36 | 34 | 31 | 35 | 35 | 33 | 29 | 33 | 29 | 33 | 36 | 36 | 20 | 28 | 28 | 36 |
| 2018 | 31 | 34 | 33 | 30 | 35 | 35 | 31 | 27 | 31 | 27 | 31 | 35 | 25 | 17 | 27 | 29 | 26 |
| I | 31 | 33 | 31 | 28 | 34 | 33 | 31 | 28 | 32 | 34 | 31 | 35 | 25 | 17 | 27 | 29 | 26 |
| II | 31 | 33 | 31 | 28 | 34 | 33 | 31 | 28 | 32 | 34 | 31 | 35 | 25 | 17 | 27 | 29 | 26 |
| III | 29 | 32 | 29 | 25 | 33 | 29 | 28 | 32 | 32 | 28 | 24 | 28 | 24 | 16 | 24 | 24 | 21 |
| IV | 28 | 32 | 29 | 22 | 32 | 26 | 26 | 29 | 31 | 25 | 14 | 24 | 25 | 14 | 24 | 21 | 19 |
| 2019 | 26 | 31 | 27 | 22 | 30 | 23 | 24 | 22 | 29 | 23 | 29 | 27 | 25 | 13 | 22 | 20 | 22 |
| I | 27 | 31 | 26 | 23 | 29 | 23 | 24 | 24 | 31 | 26 | 26 | 26 | 26 | 14 | 22 | 21 | 19 |
| II | 26 | 31 | 24 | 23 | 28 | 22 | 24 | 24 | 31 | 26 | 26 | 26 | 26 | 15 | 22 | 21 | 19 |
| III | 26 | 32 | 24 | 23 | 26 | 22 | 23 | 22 | 30 | 26 | 26 | 26 | 25 | 13 | 23 | 22 | 17 |
| IV | 26 | 32 | 24 | 23 | 26 | 22 | 23 | 22 | 30 | 26 | 26 | 26 | 25 | 13 | 23 | 22 | 17 |
| 2020 | 24 | 29 | 21 | 22 | 24 | 20 | 21 | 20 | 27 | 24 | 24 | 24 | 23 | 12 | 21 | 21 | 16 |
| I | 17 | 17 | 14 | 18 | 18 | 14 | 17 | 17 | 21 | 21 | 21 | 21 | 18 | 9 | 14 | 15 | 6 |

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, Työväilyttilasto - Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

Taulukoiden selityksiä

Käytetyt symbolit:

0,0 Suure pienempi kuin puolet käytetystä yksiköstä

. Tieto on epälooginen esitettäväksi

.. Tietoa ei ole saatu

... Tieto on salassapitosäännön alainen

- Ei yhtään havaintoa

* Ennakkotieto

1. Yleistä

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

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

2. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen käsitteet

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

Työvoima on työllisten ja työttömien summa.

Työlliseksi luokitellaan henkilö, joka on tutkimusviikolla tehnyt ansiotyötä jonkin verran (vähintään tunnin) palkkaa tai luontaisesti 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 mainitun 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.

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 kuukausi-otokseen. Tiedot kerätään kuukausittain pääasiassa puhelimitse haastatteleamalla. 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-vuotiaista väestöä.

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

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

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

Työttömäksi työnhakijaksi luetaan ne laskentapäivänä työnhakijoina olevat, jotka eivät ole työsuhteessa eivätkä työllisty päätoimisesti

yritystoiminnassa tai omassa työssään ja joka ei ole päätoiminen opiskelija. Työnhakijoina olevat kokoaikaisesti lomautetut lasketaan mukaan työttömien työnhakijoiden kokonaismäärään.

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

Taulukko 17: Päättäneiden työttömyysjaksojen keskimääräinen kesto. Saadaan työnvälitystilaston vuositilastosta, laatija työ- ja elinkeinoministeriö. Taulukon luvut kuvaavat koko vuoden aikana päättäneiden työttömyysjaksojen keskimääräistä kestoa, jossa on mukana paljon lyhytaikaisia työttömyysjaksoja. Käsite eroaa kuukauden lopussa työtömänä olleiden päättymättömien työttömyysjaksojen kestosta (taulukot 16 ja 32), joka on keskimäärin pidempi, koska siinä painottuvat pidempiäaikaiset 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 1955–1956 syntyneelle, joka on täyttänyt 60 vuotta tai vuosina 1957–60 syntyneelle, joka on täyttänyt 61 vuotta tai vuonna 1961 tai sen jälkeen syntyneelle, joka on täyttänyt 62 vuotta ennen enimmäisajan umpeutumista ja on ollut työssä vähintään 5 vuotta edellisen 20 vuoden aikana, maksetaan päivärahaa kunnes hän täyttää 65 vuotta.

Yli 60-vuotias ennen vuotta 1950 syntynyt, laissa tarkemmin määritelty pitkään työttömyysurvaa 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.

4. LUOKITUKSET

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

Toimialaluokitus. Toimialaluokituksessa Suomessa käytetään kansainvälisesti sovitua 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 asuin-kuntaan ja työnantajan ilmoittaman työpaikan sijaintikuntaan. Aikaisemmin käytetyt toimistopohjaiset tiedot perustuivat henkilön ja työnantajan asiointitoimistoon.

Explanatory notes

Symbols used:

0,0 Magnitude less than half of unit employed

. Category not applicable

.. Data not available

... Data subject to secrecy

- Magnitude nil

* Preliminary data

1. General

Most of the figures in the tables are quarterly and annual averages computed from monthly data of original series. The Ministry of Economic Affairs and Employment's original monthly figures appear in Employment Bulletin. The sum percentage in a table does not always equal 100 because the figures are rounded.

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. SOURCES AND NATURE OF THE STATISTICS

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

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

Tables 13–16, 18, 29, 31–33. Employment Service Statistics of the Ministry of Economic Affairs and Employment. 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 job-seekers 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.

Table 17. Average duration of completed spells of unemployment. Taken from the annual Employment Service Statistics of the Ministry of Economic Affairs and Employment. 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 Economic Affairs and Employment. 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 Economic Affairs and Employment. 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 1955–1956 and are over 60 or persons born in 1957–1960 and are over 61 or born 1961 or thereafter and are over

62 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.

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. CLASSIFICATIONS

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

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

Ohjeita kirjoittajille

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

Artikkeleita-osastossa julkaistaan tieteellisen artikkelin tyyppisiä, aiemmin julkaisemattomia esityksiä. Lähdeviitteet on mainittava. Alaviitteitä olisi kuitenkin vältettävä, viitteiden tulisi olla tekstissä. Artikkeleista tulisi toimittaa 1/2 liuskan pituinen englanninkielinen tiivistelmä. Lisäksi kirjoittajia pyydetään toimittamaan ammatti- ja koulutusnimikkeensä, sekä suomeksi että englanniksi. Työnantaja on myös mainittava. Ellei työnantajaa ole, ilmoita kotipaikkakuntasi.

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

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

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

Vuonna 2016 tuli voimaan saavutettavuusdirektiivi, jonka yhtenä tavoitteena on parantaa digitaalisten palveluiden laatua. Kirjoittajien pitää huomioida **saavutettavuusvaatimukset**.

Kuvioiden ja graafien sisältö on tarpeen selittää tekstissä. Saavutettavia tiedostoja koskeva ohje <https://www.saavutettavasti.fi/saavutettavat-asiakirjat/word/>

Lähteet toimitetaan seuraavien esimerkkien mukaisesti:

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

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

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

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

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

Painettu
ISSN 0787-510X
ISBN 978-952-327-579-9
Verkkajulkaisu
ISSN 1797-5085
ISBN 978-952-327-580-5

Paino: Grano Oy, Helsinki 2020

