



Työpoliittinen aikakauskirja 3/2008

Finnish Labour Review



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

Sisällysluettelo

PÄÄKIRJOITUS

Siirtymätyömarkkinoiden haaste työvoimapolitiikalle	3
Heikki Räisänen	

ARTIKKELEITA

Siirtymätyömarkkinat ja joustoturva Suomen työmarkkinoiden näkökulmasta.....	5
Heikki Räisänen – Günther Schmid	

Työpaikka- ja työntekijävirtojen viimeaikainen kehitys Suomen yrityssectorilla ..	30
Pekka Ilmakunnas ja Mika Maliranta	

Kohti työelämälähtöisiä ja integroivia työvoimapalveluja – mutta miten?	46
Robert Arnkil ja Timo Spangar	

Havainnot julkisen työvoimapalvelun palvelurakenteen uudistuksen työvoimapolitiittisesta vaikuttavuudesta	61
Mikko Valtakari	

Starttirahan merkitys aloittavalle yrittäjälle.....	70
Timo Metsä-Tokila ja Mika Orjala	

KATSAUKSIA JA KESKUSTELUJA

Alueellisten rakennemuutosten ennakointi – Esimerkkinä metsäsektori.....	83
Johanna Alatalo ja Mika Tuomaala	

Ihmettelyä ja etsintää työelämän labyrintissa	91
Ilkka Pirttilä	

UUTTA TYÖ- JA YRITTÄJYYSTUTKIMUKSEN ALALTA	96
NYTT INOM ARBETS- OCH ENTREPRENÖRSKAPSFORSKNING	102
ENGLISH SUMMARIES.....	108
RECENT EMPLOYMENT AND ENTREPRENEURSHIP STUDIES	113
KUVIDEN LUETTELO – LIST OF CHARTS.....	1*
TAULUKOIDEN LUETTELO – LIST OF TABLES	2*
KUVIOT – CHARTS.....	4*
TAULUKOT – TABLES	16*
TAULUKOIDEN SELITYKSIÄ – EXPLANATORY NOTES	56*

TYÖPOLIITTINEN AIKAKAUSKIRJA

FINNISH LABOUR REVIEW

3 / 2008
vsk. 51. vol

Työ- ja elinkeinoministeriö
Ministry of Employment and the Economy
HELSINKI FINLAND

PÄÄTOIMITTAJA • EDITOR-IN-CHIEF

Heikki Räisänen
puh./tel. 010 60 75959

TOIMITTAJA • EDITOR

Pekka Ylöstalo
puh./tel. 010 60 47090

TOIMITUSSIHTEERI • EDITOR

Annika Blomster
puh./tel. 010 60 47966
sähköposti: etunimi.sukunimi@tem.fi
e-mail:givenname.surname@tem.fi

TOIMITUSNEUVOSTO • EDITING COMMITTEE

Jussi Toppila, puheenjohtaja
Tuomo Alasoini
Johanna Alatalo
Pirjo Harjunen
Päivi Järviniemi
Martti Myllylä
Kimmo Ruth
Petri Syvänen
Heikki Räisänen, asiantuntija
Pekka Ylöstalo, asiantuntija
Matti Sihto, asiantuntija
Pekka Tiainen, asiantuntija
Annika Blomster, sihteeri

TOIMITUKSEN OSOITE • ADDRESS

PL 32, 00023 VALTIONEUVOSTO

TILASTO-OSIO • STATISTICS

Petri Syvänen
puh./tel. 010 60 48050
Ella Laakso
puh./tel. 010 60 48051
sähköposti/e-mail: etunimi.sukunimi@tem.fi

JULKAISIJA • PUBLISHER

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



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

Taitto: Markku Lahtinen
Edita Prima Oy, Helsinki 2008

ISSN 0787 – 510X

Siirtymätyömarkkinoiden haaste työvoimapolitiikalle

Heikki Räisänen¹

Eurooppalaisessa työmarkkinoiden jouston ja turvan yhdistelmää, joustoturvaa, koskevassa keskustelussa on liikuttu paljolti muutamien maiden, etenkin Tanskan ja Hollannin, kansallisten mallien ympärillä. Euroopan komission vuonna 2007 jäsenmaille ilmoittamat neljä joustoturvan komponenttia ovat joustavat ja luotettavat sopimusjärjestelyt, kokonaisvaltaiset elinikäisen oppimisen strategiat, tehokas aktiivinen työvoimapolitiikka sekä kestävä sosiaaliturvajärjestelmät. Nämä korostavat jo osaltaan pitemmän aikavälin ajattelua. Joustoturvassa voidaan erottaa ainakin painotuksiltaan erilaisia koulukuntia etenkin sen perusteella, kuinka joustavaa ja kuinka turvattua työmarkkinoilla pitäisi olla.

Hyvä käsitteellinen lähestymistapa joustoturvakeskustelun eteenpäin viemiseksi on siirtymätyömarkkinoiden teoria. Siinä korostetaan elämänkaaren keskeisiä siirtymiä ja niissä tarvittavaa turvaa ja joustavuutta.

Tällaisia siirtymiä ovat etenkin siirtymät opiskelusta työelämään, työstä toiseen, työn ja työttömyyden välillä sekä siirtyminen kotityön ja vaikkapa palkkatyön välillä ja viimein poistuminen eläkkeelle.

Siirtymätyömarkkinateoria korostaa pitemmän aikavälin tarkastelua siirtymissä. Huomion keskipisteessä ovat työmarkkinoiden muutosta kuvaavat virrat. Erityisesti keskipisteessä ovat siirtymät työllisyyden, työttömyyden ja työmarkkinoiden ulkopuolella olon välillä.

Tämänkertaisessa numerossamme käsittelemme työmarkkinoiden siirtymiä kahdessa artikkelissa: *Heikki Räisänen* ja *Günther Schmidin* artikkelissa esitetään siirtymätyömarkkinateorian keskeiset oletukset ja eritellään Suomen työmarkkinoita teorian tulkinkehikossa. Günther Schmid on siirtymätyömarkkinateorian keskeinen kehittäjä, jonka työn tuloksia on saatavilla useina kirjoina ja artikkeleina. Tuomme tämän käsitteellisen

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

kehitystyön tuloksia nyt suomenkielisenkin lukijan saataville. Siirtymätyömarkkinateoria korostaa työmarkkinoiden dynamiikkaa, mikä on työsuhteiden nykyisessä vaihtelussa empiirisesti järkeenkäypä näkemys. Siirtymätyömarkkinoiden lähestymistapa tarjoaa paljon aineksia Suomen työmarkkinoiden kehityspiirteiden erittelyyn.

Työvoimapolitiikalle siirtymätyömarkkinat voisivat tarjoilla näkemystä pitemmän aikavälin siirtymiin panostamisesta, eikä vain kerrallisten ja kenties irrallisten interventioiden suorittamisesta. Elämänkaarella on monia siirtymiä, joissa tarvitaan turvaa ja joustoa sopivina annoksina. Erityisesti työvoimapolitiikan aikahorisontti laajenee, millä voidaan nähdä myös käytännöllisiä politiikkaimplikaatioita yksilöllisen työvoimapolitiikan suunnittelussa, koulutuksen suunnittelussa ja erilaisten yksilön työuraan ja elämäntilanteeseen soveltuvien töiden tarjonnassa.

Pekka Ilmakunnas ja *Mika Maliranta* ovat tutkineet työmarkkinavirtoja jo useiden vuosien ajan ja kehittäneet myös alan käsitteistöä. Heidän artikkelinsa esittelee työpaikka- ja työntekijävirtojen viimeaikaista kehitystä yrityssektorilla. Ala- ja yrityskohtaiset erot näissä muutoksissa ovat huomattavia. Teol-

lisiä aloja suurempia virtoja löytyy palveluista ja rakennustoiminnasta. Ilmakunnas ja Maliranta katsovat, että työmarkkinoiden mikrodynamiikasta huolehtiminen on samanaikaisesti sekä hyvää työllisyys- että tuottavuuspolitiikkaa.

Laajat työvoimapalvelujen uudistuksia koskevat tutkimukset valmistuivat äskettäin. Näistä perusteellisista tutkimuksista julkaisemme *Mikko Valtakarin* sekä *Robert Arnkilin* ja *Timo Spangarin* artikkelit. Valtakari toteaa, että julkisen työvoimapalvelun palvelurakenteen uudistuksella on vaikutettu etenkin työttömyyden keston, työvoiman saatavuuteen sillä ei ole juuri kyetty vaikuttamaan. Arnkil ja Spangar erittelevät kiinnostavasti eri maissa tehtyjä uudistuksia ja maastouttavat Suomen uudistukset tähän kehikkoon. He hahmottavat jatkoa neljän eri tavoin painottuvan skenaarion avulla.

Mika Orjala ja *Timo Metsä-Tokila* käsittelevät artikkelissaan starttirahan merkitystä aloittavalle yrittäjälle. Tästä empiirisestä työstä käy ilmi starttirahan suuri merkitys yrittäjille ei ainoastaan toimeentulon turvaajana, vaan myös henkisenä tukena yrityshankkeen eteenpäin viemisessä.

Numeron 4/2008 kirjoitusten määräaika on 14.11.2008.

Siirtymätyömarkkinat ja joustoturva Suomen työmarkkinoiden näkökulmasta¹

Heikki Räisänen²

Günther Schmid³

Tässä artikkelissa esitellään Eurooppalaiseen joustoturvakeskusteluun liittyen käsitteellinen lähestymistapa, siirtymätyömarkkinoiden teoria ja sen keskeiset oletukset. Tavoitteenamme on tuoda keskusteluun tämä analyttinen kehikko ja selventää eräitä keskeisiä kohtia Suomea koskevalla empiirisellä tarkastelulla. Siirtymätyömarkkinoiden teoria on hyödyllinen tapa jouston ja turvan yhdistelmien tarkasteluun, koska se ei ole vain jotain maata koskeva kansallinen malli, vaan kokonaisvaltainen elämänaikaisia työmarkkinasiirtymiä korostava käsitejärjestelmä. Artikkelissa esitellään Suomen työmarkkinadynamiikkaa ja pohditaan tuloksia siirtymätyömarkkinoiden näkökulmasta.

Kehittykö eurooppalainen joustoturvakonsensus?

Kun ajatus joustavuuden ja turvallisuuden tasapainottamisesta esiteltiin ensimmäisessä Kok -raportissa (Kok 2004) työllisyyspoliittiseen keskusteluun vuoden 2003 lopulla, ”joustoturvaa” pidettiin vielä oxymoronina, mikä merkitsee itsessään ristiriitaista.⁴ Vain joitain vuosia myöhemmin, Euroopan komissio vetosi joustoturvastrategiaan vuoden 2006 työllisyysraportissaan seuraavasti:

”On syntymässä konsensus siitä, että maiden pitäisi suorittaa työmarkkinoilla institutionaalisia järjestelyjä, jotka yhdistävät paremmin joustavuuden ja turvallisuuden

¹ Osittain englannin kielestä kääntänyt Heikki Räisänen.

² Heikki Räisänen, VTT, työvoimapolitiikan dosentti, tutkimusjohtaja, työ- ja elinkeinoministeriö

³ Günther Schmid on toiminut berliiniläisen WZB -tutkimuskeskuksen työvoimapolitiikka- ja työllisyystutkimuksen johtajana lokakuusta 1989 maaliskuuhun 2008 ja on Berliinin Vapaan yliopiston professori emeritus poliittisen taloustieteen alalla.

⁴ Kuten monet muutkin sosiaaliset innovaatiot, termi on – tietenkin – hollantilaisten keksimä, ks. sen historiasta Wilthagen (1998).

vaatimukset – toisin sanoen ”joustoturvan”. Tämä sisältää sen, että ympäristössä jossa työntekijät kokevat tiheämpiä siirtymiä työllisyyden ja ei-työllisyyden välillä ja myös erilaisen työllisyyden välillä, on politiikan muodostettava yksilöille oikeat olosuhteet näiden muutosten hallintaan ja siten varmistettava yksilöiden kestävä integraatio ja eteneminen työmarkkinoilla” (Euroopan komissio 2006, 111).

”Oikeisiin olosuhteisiin” liittyen, komissio julkaisi Vihreän Kirjan marraskuussa 2006 ja pyysi siinä jäsenvaltioita ja työmarkkinaosapuolia muodostamaan kantansa 14 kysymykseen työlainsäädännön modernisoimisesta. Prosessia tuettiin joustoturvan ”Task Force” -ryhmällä, joka antoi raporttinsa vuonna 2007. Tämän raportin perusteella komissio ilmoitti neljä joustoturvan komponenttia heinäkuussa 2007: 1) joustavat ja luotettavat sopimusjärjestelyt, 2) kokonaisvaltaiset elinikäisen oppimisen strategiat, 3) tehokas aktiivinen työvoimapolitiikka ja 4) kestävät sosiaaliturvajärjestelmät (Euroopan komissio 2007).

Nämä periaatteet sisältävät jo melko lailla kompromisseja eri joustoturvakoulukuntien välillä (Auer 2007) ja näiden periaatteiden sisällä voidaan havaita joitain siirtymätyömarkkinoiden käsitteen avainelementtejä. Lyhyesti, kahdeksan periaatetta korostavat 1) hyvää työtä uusien joustavuuden ja turvallisuuden muotojen avulla, 2) tahallista neljän joustoturvan komponentin yhdistelmää, 3) räätälöityä lähestymistapaa jäsenvaltioiden erityisiin olosuhteisiin, 4) työmarkkinoiden lohkoutumisen ylittämistä askeleittain sekä työssä ja niiden välillä tapahtuvien siirtymien hallinnan kautta, 5) sisäinen ja ulkoinen joustoturva, 6) sukupuolten tasa-arvo laa-

jemmassa mielessä työn, perheen ja henkilökohtaisen elämän tasapainottamisena, 7) sosiaalisen vuoropuhelun keskeinen tärkeys joustoturvan toimeenpanossa, mikä merkitsee – siirtymätyömarkkinoiden termin – neuvoteltua joustavuutta ja turvallisuutta sekä lopuksi, 8) kustannusten ja hyötyjen reilua jakoa, mikä merkitsee sosiaalisen riskinhallinnan sanoin riskien oikeudenmukaista jakamista elämänkulun kriittisissä siirtymissä.

Kuitenkin meneillään oleva keskustelu osoittaa, että joustoturvan käsite on kaukana yhdenmukaisesta. Yhteisestä retoriikasta huolimatta, maaspesifejä konnotaatioita esiintyy ja on vaarana, että käsite instrumentalisoituu erilaisiin ja jopa vastakkaisiin poliittisiin intresseihin.⁵ Siirtymätyömarkkinoiden käsite (jatkoksa ST) tähtää konsistentin kehikon tarjoamiseen antaakseen joustoturvalla selvän suunnan. Tällaisen kehikon ensimmäinen askel on joustoturvan käsitteen analyttinen selkeyttäminen.

Joustavuuden ja turvallisuuden yhdistämisen tapoja

Sekavuus nousee erityisesti joustavuuden ja turvallisuuden monimutkaisesta vuorovaikutuksesta. Joka ulottuvuudelle voidaan määritellä ainakin neljä elementtiä: ulkoinen ja sisäinen määrällinen joustavuus sekä sisäinen ja ulkoinen toiminnallinen joustavuus yhtäältä, työsuhdeturva, työllisyysturva, tuloturva ja optioturva toisaalta.⁶ Näiden kahdeksan ulottuvuuden välinen yhteys on monimutkaisempi kuin yleensä ajatellaan (kuvio 1).

⁵ Ks. Barbierin ylittämättömät ja selväjärgiset epistemologiset reflektiot (2007, 2008).

⁶ Ks. hieman erilainen luokittelu Wilthagen ja Tros (2004).

Joustavuus-turvallisuus -suhde ei ole aina vaihtosuhte. Työnantajan joustavuuden lisäys ei välttämättä merkitse työntekijöiden turvallisuuden menetystä, eikä työntekijöiden turvallisuuden lisäys välttämättä merkitse työnantajien joustavuuden menetystä. Työnantajilla on myös mielenkiintoa turvallisuuteen, esimerkiksi työntekijöiden

lojaalisuuteen ja luotettavuuteen. Vastavasti työntekijöillä on myös mielenkiintoa joustavuuteen, esimerkiksi työaikajoustoihin perhe- ja työelämän yhdistämiseksi tai työpaikan vaihtoihin uusien kokemusten hankkimiseksi, sosiaalisten verkostojen laajentamiseksi ja muuttuvista preferensseistä nauttimiseksi.

Kuvio 1. Jouston ja turvan vuorovaikutus

joustavuus	turvallisuus			
	työsuhdeturva	työllisyysturva	tuloturva	optioturva
ulkoinen määrällinen	vs	vs/hk/nk	vs/hk/nk	vs
sisäinen määrällinen	hk	hk	(vs)/hk	vs/hk
sisäinen toiminnallinen	hk	hk	vs/hk	(vs)/hk
ulkoinen toiminnallinen	hk	vs/hk/nk	vs/hk	vs/hk

vs=vaihtosuhte, hk=hyvä kehä, nk=noidankehä

Otetaan esimerkiksi joustoturvamatriisin ensimmäinen sarake, yhteys työsuhdeturvan ja erilaisten joustavuuden muotojen välillä. Työsuhdeturvam ja ulkoisen määrällisen joustavuuden välillä on selvästi vaihtosuhte: mitä enemmän työnantajilla on vapaus palkata ja irtisanoa, sitä alhaisempi on työsuhdeturva yksittäisille työntekijöille ja päinvastoin. Mikäli työntekijät kuitenkin vaihtavat sisäiseen joustavuuteen (esimerkiksi hyväksyvät työaikojen vaihteluja ja palkkajoustoa) työsuhdeturvaa vastaan, joustavuus ja turvallisuus voivat muodostaa hyvän kehän.

Työsuhdeturva voi saada aikaan sen, että työntekijät ovat lojaaleja työnantajalle, investoivat yritysspesifiin inhimilliseen pääomaan, toimivat yhteistyössä ja siirtävät hiljaista tietoa toisille työntekijöille, koska

heidän ei tarvitse pelätä sisäistä kilpailua. Kaikki tämä lisää sisäistä toiminnallista joustoa. Ulkoisen toiminnallisen joustavuuden esimerkki voisi olla työnantajien mahdollisuus käyttää korkealaatuisia yksityisiä työvoiman vuokrauspalveluja. Syy tähän on se, että työvoiman vuokraajat voivat poolata tällaisten palvelujen vaihtelevan kysynnän riskin ja tarjota siten turvaa yksittäisten työnantajien sisäiselle työvoimalle kuten myös työsuhdeturvaa ammattitaitoisille työntekijöille omassa organisaatiossaan. Toisin sanoen joustoturvatyömarkkinoita luonnehtivat enemmän ja enemmän hybriditysuhteet, jotka yhdistävät sisäisten ja ulkoisten työmarkkinoiden edut.

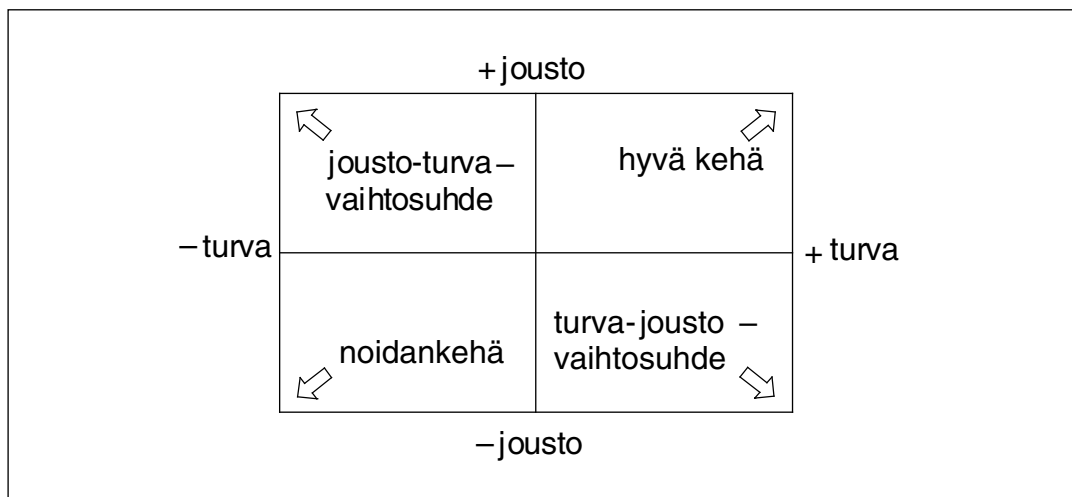
Ulkoisen määrällisen joustavuuden ja työllisyysturvan välisen yhteyden osalta pestaa-

työllisyysturvaan. Mikäli työmarkkinoilla on paljon työmahdollisuuksia, esimerkiksi korkean työpaikkojen vaihtuvuuden ja tehokkaan kysynnän hallinnan kautta, voivat joustavuus ja työllisyysturva kulkea käsi kädessä.

Yhteys voi kuitenkin olla myös kuolettava noidankehä. Paitsi kasvavat vaihtuvuusku-
tannukset, pestaa ja potki -politiikka (engl.
hire and fire) voi johtaa yleiseen työllisyy-
den epävarmuuden tuntemukseen. Tämä
tuntemus voi johtaa työntekijöiden liioitel-
tuun säästämiseen, mikä alentaa kulutusta ja
efektiivistä kysyntää yhtäältä, toisaalta, kun-
ten Itäisen Saksan tapaus on rajusti osoittan-
nut – työllisyyden turvattomuus johtaa myös
viivyttämään perhesuunnittelua ja alentaa
syntyvyyttä. Lisäksi työllisyyden turvat-
tomuus alentaa investointeja inhimilliseen
pääomaan, mikä johtaa korkeasti osaavan
työvoiman tarjonnan alenemiseen ja lopulta
päätyy jouston ja turvan noidankehään.

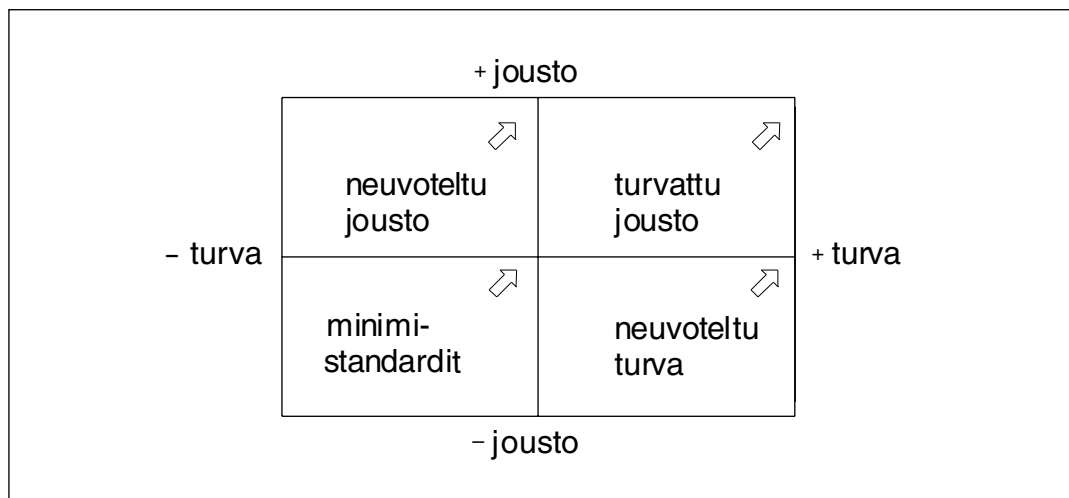
Nämä esimerkit osoittavat, että jouston ja turvan suhdetta ei voi pitää à la carte -ruo-
kalistana (Gazier 2007). Osoittautuvatko
jouston ja turvan erilaisten muotojen väliset
suhteet vaihtosuhteiksi, hyviksi kehiksi tai
noidankehiksi, riippuu työvoimapolitiikan
koherentista muotoilusta, erityisesti mikro-, meso- ja makrotason instituutioiden
toisiaan täydentävyydestä (Hall ja Soskice,
2001). Esimerkiksi tanskalainen ”kultainen
kolmio” yhdistää korkean työsuhteen turvat-
tomuuden anteliaaseen tuloturvaan ja aktii-
vinen työvoimapolitiikka kontribuoi paljon
työllisyysturvaan.⁷ Ruotsi on hyvä esimerkki
optioturvan ja toiminnallisen joustavuuden
tasapainottamisessa. Yleiset julkiset lasten-
hoitojärjestelyt ja anteliaat vanhempainva-
paajärjestelmät edistävät työllisyysoptioita
miehille ja naisille, kun taas kokonaisvaltai-
set koulutusmahdollisuudet kaikenikäisille
takaavat sopeutumisen työmarkkinoiden
muutoksiin.

Kuvio 2. Jouston ja turvan yhdistelmät



⁷ Parhaat viitteet Tanskan malliin ovat Bredgaard/Larsson (2005) ja Madsen (2006).

Kuvio 3. Jouston ja turvan tasapainostrategioiden hallinta



Kuvio 2 ilmentää joustavuutta vertikaaliakselilla ja turvaa horisontaaliakselilla jatkumona negatiivisesta positiiviseen. Tämä mahdollistaa neljä yhdistelmäsuhdetta: kahdenlaisia vaihtosuhteita, yksi, joka kasvattaa joustavuutta turvan kustannuksella ja toinen jossa suurempi turva toteutuu jouston kustannuksella. Lisäksi on kaksi komplementaarisuuhdetta, hyvä kehä, jossa jousto ja turva molemminpuolisesti vahvistavat toisiaan myönteiseen suuntaan, sekä noidankehä, jossa jousto ja turva molemminpuolisesti vahvistavat toisiaan kielteiseen suuntaan.

Kuten oikeissakin avioliitoissa, useimmat ihmiset luultavasti tahtovat saada parhaan maailmasta, hyvän kehän. Kuitenkin, kuten edellä osoitettiin, konfliktit tai vaihtosuhteet nousevat esiin, kuten noidankehäkin kummittelevat mielessä todellisessa elämässäkin. Jokaisen maan on löydettävä oma ideaalinen tasapainonsa joustavuuden ja turvallisuuden välillä. Eurooppalaisella

tasolla voidaan muodostaa joitain yleisiä suuntaviivoja, jotka voidaan jakaa neljään strategiaan: 1) turvattu joustavuus, 2) neuvoteltu joustavuus, 3) neuvoteltu turva ja 4) minimistandardit. Kaikki neljä strategiaa voidaan erotella politiikkatason mukaan, ts. toimivatko ne mikro-, meso- tai makrotasolla. (kuvio 3).

- 1) Ensimmäinen prioriteetti, turvattu joustavuus voisi olla sopiva tapa edistää jouston ja turvan välistä hyvää kehää. Yleisesti tämä strategia kompensoi riskinoton lisäturvalla tai rahallisilla insentiivillä.
- 2) Toiseksi, sopiva strategia jouston ja turvan vaihtosuhteen muuttamiseksi voitto-voitto -tilanteeksi olisi ”neuvoteltu joustavuus”.
- 3) Kolmanneksi, sopiva strategia kasvavan turvan ja vähenevän joustavuuden välisen vaihtosuhteen muuttamiseksi voitto-voitto -tilanteeksi on ”neuvoteltu turva”.

4) Neljänneksi, sopiva strategia noidankehien ylittämiseksi voisi olla minimistandardien sääntely joko kansallisella tai eurooppalaisella tasolla.⁸

Yhteenvedona voidaan todeta, että ovatko jouston ja turvan eri tyyppien väliset suhteet vaihtosuhteita, hyviä kehiä tai noidankehii, riippuu koherentista työvoimapolitiikan muotoilusta, erityisesti instituutioiden toisiaan täydentävyydestä mikro-, meso- ja makrotasolla. Esimerkiksi tanskalainen ”kultainen kolmio” kompensoi korkeaa työsuhdeturvan riskiä anteliaalla tuloturvalle ja aktiivinen työvoimapolitiikka kontribuoi paljon työllisyysturvaan. Ruotsi on hyvä esimerkki tasapainottaessaan optioturvan ja toiminnallisen joustavuuden. Universaalit julkiset lastenhoitojärjestelyt ja anteliaat vanhempainvapaaajärjestelmät edistävät työllisyysoptioita miehille ja naisille, kun taas kokonaisvaltaiset koulutusmahdollisuudet kaiken ikäisille turvaavat sopeutumiskykyä työmarkkinoiden muutoksiin.

Tämän tarkastelun tärkein näkökulma on kuitenkin se, että jouston ja turvan vuorovaihtuksen monimutkaisuus sallii maiden valita erilaisia yhdistelmäregiimejä (Klammer 2007). Monet menestyneet EU:n jäsenvaltiot ovat vahvistaneet tämän johtopäätöksen siitä lähtien kun Lissabonin strategia on ollut olemassa. Siirtymätyömarkkinoiden käsite väittää kuitenkin, että joustoturvan neljän komponentin ”tahallinen yhdistäminen” – joustavat ja luotettavat sopimusjärjestelmät, kokonaisvaltaiset elinikäisen oppimisen strategiat, tehokas aktiivinen työvoimapolitiikka ja nykyaikaiset sosiaaliturvajärjestelmät – merkitsee yhdenmukaisten normatiivisten ja analyttisten periaatteiden noudattamista.

Seuraava osuus pohtii normatiivisia periaatteita.

Siirtymätyömarkkinoiden teoria

Normatiivisena käsitteenä siirtymätyömarkkinat (ST) näkee mielessään uuden aktiivisen työvoimapolitiikan vaiheen, joka keskittyy elämänkulun sosiaalisiin riskeihin. Ydinajatus on voimistaa yksilöitä ottamaan vastuu useammista elämänkulun riskeistä ei ainoastaan tekemällä työnteosta kannattavaa, vaan myös tekemällä siirtymistä kannattavaa. Teorian perustana on neljä periaatetta.

Ensimmäinen periaate on oikeudenmukaisuus reiluutena. Poliitiikkaintervention tavoitteista puhuttaessa ST:n käsite on vastakkainen utilitaristiselle oletukselle kaikkien onnellisuuden maksimoinnista. Pikemminkin ST korostaa John Rawlsin erilaisuusperiaatetta, jonka mukaan epätasa-arvo on oikeutettua vain, jos se parantaa vähiten etuoikeutettujen osaa. Täytyy palata Tolstoin kuuluun lausumaan romaanissa Anna Karenina: kaikki onnettomat ihmiset ovat onnettomia samalla tavoin. Onnellisuuteen on monta tietä, mutta kipu on aina sama. Erityisesti pitkäaikaistyöttömyyden aiheuttaman onnettomuuden vähentäminen on jotain sellaista, joka voidaan saavuttaa. Onnellisuuden maksimointi on liikkuva ja usein turha tavoite, kuten nouseva onnellisuustutkimus osoittaa (Layard 2005, Offer 2006).

Toinen periaate on solidaarisuus riskin jaossa. ST seuraa Ronald Dworkinin (2000) vastuun etiikkaa. Oikeuksien ja velvollisuuksien on oltava tasapainossa. Suuremman yksilöllisen vastuun vaatiminen edellyttää, että kaikille yksilöille annetaan samat mahdolli-

⁸ Esimerkkejä näistä strategioista, ks. Schmid (2008, 317–322).

suudet. Se myös edellyttää jaksottaista voimavarojen uudelleenjakoa elämänkulussa, koska markkinavoimat säännönmukaisesti pilaavat jaon oikeudenmukaisuuden.

Kolmas periaate on omatoimisuuden kehittäminen. ST olettaa suuria eroja kyvyssä hyödyntää voimavaroja täyteen henkilökoh- taiseen elämänkulkuun (Sen 2001, Salais ja Villeneuve 2004). Siksi työvoimapolitiikan täytyy keskittyä taitoihin, jotka sisältävät yksilöllistyneiden voimavarojen lahjat kuten myös tukevaan sosiaaliseen ja poliittiseen infrastruktuuriin.

Neljäs periaate on kansojen välinen so- siaalinen koheesio. ST olettaa kasvavaa kansallisvaltioiden välistä riippuvuutta globalisaation ja kansainvälistymisen myö- tä. Työmarkkinoiden eurooppalaistuminen erityisesti vaatii sosiaalisen inklusion pe- riaatteen paikallista laajentamista, toisin sa- noen riskinjoon yhteisöjen laajentamista yli etnisten, alueellisten ja kansallisten rajojen (Ferrera 2005).

Analyttisenä käsitteenä ST korostaa työ- markkinoiden dynamiikkaa. Se keskittyy pi- kemminkin virtoihin eri työsuhteiden välillä kuin varantoihin ja se keskittyy siirtymiin elämänkulun varrella pikemmin kuin yh- densuuntaisiin työstä työhön -siirtymiin. Se erottelee erityisesti integroivat, ylläpitävät ja syrjäyttävät siirtymäsekvenssit tai työurat. ST on stimuloinut laajan valikoiman empii- ristä tutkimusta elinaikaisesta liikkuvuudesta, jota ei voida esitellä tässä.⁹

ST kuitenkin korostaa myös siirtymiä työ-

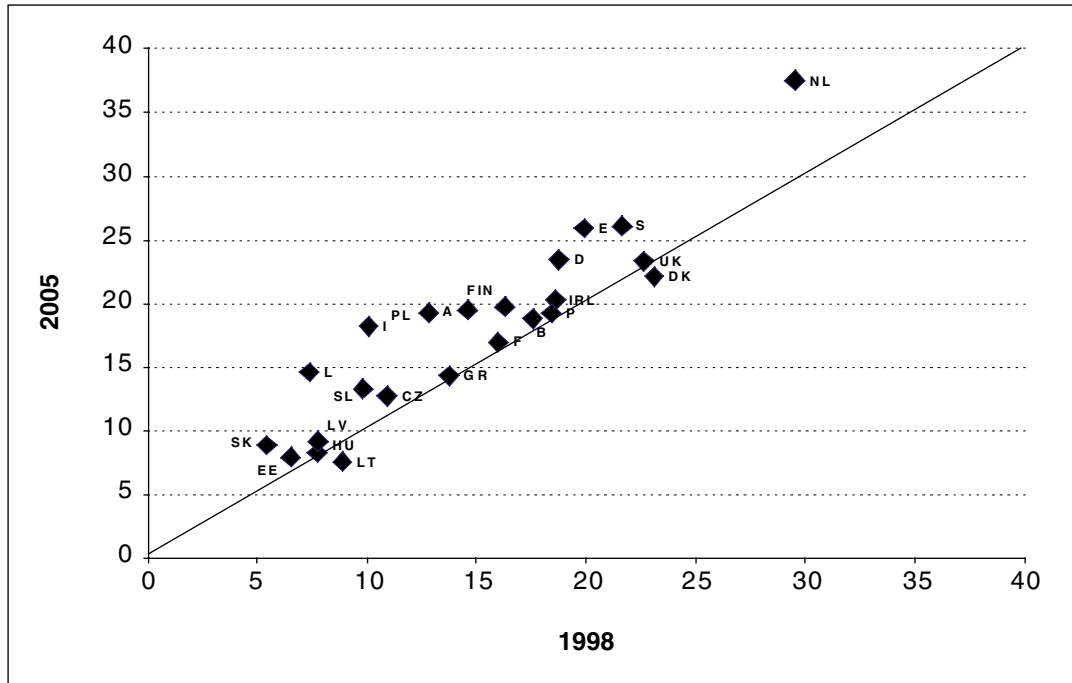
suhteen sisällä. Usein todettu tosiasia on, et- tä kansainvälinen tutkimus ei löydä merkit- tävää laskevaa trendiä työsuhteen kestossa, eikä merkittävää kasvua työstä työhön -siir- tymissä, tämä on täysin linjassa ST:n käsit- teen kanssa (Auer ja Cazes 2003). Syy tähän on se, että monet siirtymät voivat toteutua vakaan työsuhteen sisällä, esimerkkeinä siirtyminen kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön vanhempainvapaan vuoksi tai osa-aikatyön ja koulutuksen yhdistäminen tai sisäinen työkierto.

Tällainen joustavuus jatkuvan työsuhteen sisällä selittää esimerkiksi sen, että nimelli- nen työllisyysaste on Ruotsissa noin 74 pro- senttia, kun taas efektiivinen työllisyysaste – joka tarkoittaa niiden työllisten osuutta, jotka todella työskentelevät viikon aikana – asettuu noin 64 prosenttiin. Tämä havainto voidaan jopa kääntää normatiiviseksi lausu- maksi: mitä enemmän siirtymiä työsuhteessa sallitaan tai vaaditaan, sitä korkeampi täytyy työllisyysasteen olla pitämässä taloudellisen hyvinvoinnin ”koneiston” toiminnassa. Lis- sabonin strategian tavoite 70 prosentin työl- lisyysasteesta voi siksi olla jopa liian vaati- maton pitkällä aikavälillä.

Keskeinen haaste on kuitenkin epätasapai- no integroivien, ylläpitävien ja syrjäyttävi- en siirtymien välillä. Tosiasiassa nykyinen siirtymädynamiikka näyttää johtavan uusiin työmarkkinoiden lohkoutumisen muotoihin. Monet ihmiset joutuvat syrjäyttäviin siirty- miin, erityisesti matalan taitotason työssä tai epävakaisissa epätyypillisissä työsuhteissa.

⁹ Ks. mm. O’Reilly et.al. (2000), Schömann/O’Connell (2002), Schmid (2002a,b), Schmid/Gazier (2002), Mosley et.al. (2002), Gazier (2003), Gangl (2003), Muffels/Luijckx (2006), Román (2006), Schmid (2006), Howe (2007) ja eri kontribuutioita neljässä äskettäin julkaistussa laajoissa teoksissa joustoturvasta ja siirtymätyömarkkinoista; Jörgensen/Madsen (2007), de Koning (2007), Lassnigg et. al. (2007) ja Muffels (2008).

Kuvio 4. Epätyypilliset työsuhteet v. 1998 ja v. 2005



Lähde: Eurostat, työvoimatutkimus, omat laskelmat

Epätyypillinen työ:

- työntekijät, joilla on tilapäinen sopimus
- yksityrittäjät kokoaikatyössä maatalouden ulkopuolella
- pysyvät osa-aikaiset työntekijät ja osa-aikaiset yksityrittäjät, jotka määrittelevät itsensä osa-aikatyöllisiksi

Epätyypillisen työn asteet EU-maissa antavat vain vaikutelman tästä haasteesta (kuvio 4). Epätyypillinen työ koostuu tässä kaikesta osa-aikatyöstä, tilapäisestä työstä tai yksityrittäjyydestä. EU-maiden vertailusta nousee esille kolme viestiä:

Ensinnäkin, kuvion 4 staattisen tilan diagonaalinen klusterointi osoittaa, että epätyypillinen työ on kasvanut lähes kaikissa EU-maissa, erityisesti Hollannissa, Espanjassa ja Italiassa.

Toiseksi, klusterointi työllisyysjärjestelmien mukaan osoittaa, että niin kutsutut pohjoismaiset järjestelmät (Hollanti hybridijärjestelmänä) kuten myös anglo-saksiset järjestelmät ovat kärjessä, mannermaiset ja välimerelliset järjestelmät keskitasoa ja useimmat uudet jäsenmaat alimpana. Tämä malli, joka korreloi voimakkaasti taloudelliseen hyvinvointiin bkt / asukas -mittarilla, sallii seuraavan tentatiivisen johtopäätöksen: mitä paremmin kehittyneitä työllisyysjärjestelmät ovat, sitä suurempi on työsuhteiden sopimuksellinen variaatio.

Kolmanneksi sitä seikkaa, että pohjoismaiset kuten myös anglo-saksiset järjestelmät ovat korkealla epätyypillisessä työllisyydessä, voidaan pitää aiheutusteena siitä, että epätyypilliset työt voivat esiintyä hyvin

erilaisissa säätelykehikoissa. Kaikki tällaiset työt eivät ole epävakaita tai syrjäyttäviä. Ne voivat palvella askelmina tai välittävinä töinä merkityksellisellä työuralla. Epätyypillisiin töihin sisältyy kuitenkin korkeampi syrjäytymisen riski kuin tavanomaisiin töihin.

Suurempi sopimuksellinen variaatio työsuhteissa on ST:n käsitteen empiirinen tausta. Tätä taustaa vasten, ST:n tavoite on metaforisesti tarjota ”sosiaalisia siltoja”, jotka kompensoivat suuremman sopimuksellisen variaation korkeammista riskeistä ja varmistaa että epätyypilliset työt muodostuvat ”askelmiksi” kestävään työuraan. Tällaisten institutionaalisten järjestelyjen perustamiseksi on hyödyllistä ajatella sosiaalisten riskien hallinnan termein, mikä selitetään seuraavassa ja tarkastellaan joitain esimerkkejä.

Siirtymätyömarkkinoiden teoriasta seuraavia työllisyysstrategioita

ST keskittyy viiteen kriittiseen tapahtumaan elämänkulussa: siirtymiin koulutuksesta työhön, työstä toiseen, työllisyyden ja työttömyyden välisiin siirtymiin, kotitaloustyön ja tuottavan työn välillä ja lopulta siirtymiin työllisyydestä eläkkeelle.

Jokaiseen näistä siirtymistä liittyy erityisiä riskejä: ensinnäkin liian vähäinen tai kulunut inhimillinen pääoma tai liian pienet tulot elämän varrella. Toiseksi, tulovaihtelut kysyntämuutoksista johtuen tai työstä työhön siirtymisten vuoksi tai jopa työtätekevän köyhyys matalapalkkaisuuden takia. Kolmanneksi, rajoitettu tulonhankkimiskapasiteetti sosiaalisista velvoitteista kuten lasten tai vanhusten hoidosta johtuen. Neljänneksi, työttömyyden aiheuttama tuloepävarmuus ja viidenneksi rajoitettu tai olematon tulonhankkimiskapasiteetti vammaisuudesta, pitkäaikaissairaudesta tai vanhuudesta johtuen.

ST:n teoria olettaa, että erityiset riskit vaativat myös erityistä turvaa. Ashbyn (1979) esittämän periaatteen mukaan, mitä

korkeampi riskien vaihtelu, sitä korkeampi pitäisi olla sosiaaliturvan vaihtelu. ST teoria tukeutuu myös moderniin behavioristiseen taloustieteeseen, etenkin prospektiteoriaan (Kahneman ja Tversky 2001). Se ei oleta konsistenttia rationaalista käyttäytymistä, vaan epäsymmetristä riskien havaitsemista. Menetyksen inholla on taipumusta olla suurempi kuin riskinotolla hyötymisellä.

Ihmisillä on taipumusta olla lyhytnäköisiä suhteessa huomattaviin alhaisen todennäköisyyden riskeihin, mutta kaukonäköisiä suhteessa vähäisiin, mutta korkean todennäköisyyden riskeihin. Sen vuoksi monilla on taipumusta vakuuttaa itsensä esimerkiksi matkasuunnitelmien häiriöiden varalle, mutta ei pitkäaikaisen ammatillisen työkyvyttömyyden varalle. Ihmiset ovat myös vähemmän halukkaita säästämään tulevaisuudessa välttämätöntä koulutusta varten kuin esimerkiksi hienoa autoa varten. Tämän vuoksi sosiaaliturvajärjestelmät seuraavat usein liian yksinkertaista tai erilaista logiikkaa kuin elämänkulun riskeissä tarvittaisiin. Seuraavassa esitämme joitain tällaisia systemaattisia epäsopevuksia ja mahdollisia korjauksia.

Erotamme sosiaalisten riskien hallinnassa kolme strategiaa: riskien estäminen, lieventäminen tai niiden kanssa selviytyminen. Estäminen osuu suoraan riskien syihin ja siksi sille pitäisi antaa etusija. Kuitenkin epävarmuudet kummittelevat mielessä ja tekevät estämisen mahdottomaksi. Estäminen voi myös olla kohtuuttoman kallista ja rajoittaa joustavaa sopeutumista. Tämän vuoksi lieventämis- ja selviytymisstrategioiden täytyy täydentää riskien estämistä.

Ensinnäkin ST:n periaatteiden mukaan ei ole järkevää suojella ihmisiä liian vähäisen tai kuluvan inhimillisen pääoman riskiä vastaan korkeilla tai pitkäkestoisilla työttömyysetuuksilla. Päinvastoin, tällaiset anteliaat etuudet vahingoittavat enemmän kuin ratkaisevat taustalla olevaa ongelmaa. Vastaavasti

työhön liittyvät etuudet työttömille nuorille eivät ole järkeviä, koska ne säilyttäisivät inhimillisen tai sosiaalisen pääoman puutteen. Estäminen on tässä päätarkaisu. Nuorisotyöttömyyden estämiseksi sosiaalisten riskien hallinnan täytyy alkaa jo lastentarhassa, esikoulussa ja peruskoulussa. Ei pidä taata vain yhtäläisiä mahdollisuuksia perus- ja toisen asteen koulutuksessa sopeutettuna tietoyhteiskuntaan, vaan on myös taattava perustavia sosiaalisia kommunikointi- ja oppimistaitoja.

Lieventämisstrategiana on äärimmäisen tärkeää, että valtio takaa koulutuspaikan tai työtä viimeistään kuuden kuukauden työttömyyden jälkeen. Kaikkien yritysten täytyy jakaa puuttuvan inhimillisen pääoman riskiä ja vähintään osallistua ammatillisen koulutuksen rahoittamiseen, jos se ei ole itse kykenevä tai halukas kouluttamaan.

Riittävä yleissivistys ja ammatillinen koulutus on keskeinen aktiivisen turvan elementti elämäkulun varrella. Se on myös edellytys sille, että yksilö voi ottaa enemmän vastuuta kuin perinteisessä hyvinvointivaltiossa. Tämän riskin kanssa toimeen tulemiseksi aktiivisen työvoimapolitiikan pitäisi varmistaa jokaiselle toinen tai kolmas investointimahdollisuus elämäkulun varrella.

Ruotsi tarjosi tässä suhteessa parhaan käytännön. Vuosien 1997 ja 2002 välillä Ruotsin hallitus investoi vuosittain 350 miljoonaa euroa matalan taitotason ihmisiin – riippumatta siitä olivatko he työttömiä tai työllisiä – tavoitteena nostaa tiedot tietotalouden edellyttämälle tasolle (Albrecht et al. 2005). Tämä mahdollisti noin 100 000 ihmisen pääsyn ammatilliseen jatkokoulutukseen normaalin koulutusvarannon lisäksi, mikä edusti noin 2,5 prosenttia työikäisestä väestöstä.

Toiseksi, tulovaihtelut elämän varrella aiheutuvat usein ulkoisesti aiheutuneista työpaikan vaihdoksista tai vastentahtoisesta lyhytaikaisesta työstä. Tulovaihtelut voivat

kuitenkin olla enemmän ja enemmän endogeenisten muutosten aiheuttamia, kuten muuttuvien työpreferenssien, perheen muuttamisen tai jopa halun pitää vapaavuosi. Työtätekevän köyhyys on tuloksena, jos palkat ovat niin alhaiset, että palkkatulo putoaa kohtuullisen minimitoimeentulon alapuolelle huolimatta kokoaikatyöstä. Perustulotakuu, etenkin vanhalla iällä, on voimakas estävä strategia varmistamaan tuloturva niille ihmisille, joilla on elämäkulussa epäjatkuvuuksia ja siihen liittyen tulovaihteluja. Hollanti ja Pohjoismaat tarjoavat hyviä käytäntöjä tässä suhteessa. Minimipalkat estävät myös jossain määrin työtätekevän köyhyyttä kolmen kanavan kautta: ensinnäkin turvaamalla tietyn kohtuullisen palkkatason, toiseksi estämällä armotonta kilpailua ja kolmanneksi stimuloimalla jatkuvia investointeja kilpailukykyisiin työpaikkoihin.

Pitkäaikainen säästäminen tai elinikäisen oppimisen tilit ovat sopivia strategioita lieventää ja tulla toimeen tulovaihtelujen riskin kanssa. Koska tuloksena seuraava joustavuus tai liikkuvuus tällaisten säästöjärjestelmien kautta luo positiivisia ulkoisvaikutuksia, valtio voisi toimia osarahoittavana instituutiona tarjoamalla veroinsenttiivejä.

Hollantilainen elinaikainen säästösuunnitelma (Wotschack 2006) ja Belgian uratauko-järjestelmä (Román 2006) ovat hyviä käytäntöjä, joita muut EU:n jäsenmaat voisivat omaksua. Kuitenkin, joistain nykyisten järjestelmien puutteista pitäisi huolehtia. Erityisesti nuoret aikuiset ovat sellaisessa elämänvaiheessa, ettei riittävien säästöjen aikaansaaminen ole mahdollista. Koulutus- ja hoitoluottoa pitäisi järjestää alhaisten tulojen ja säästämisen riskin takia.

Kolmanneksi, jos ihmisten tulonhankkimiskapasiteetti on rajoittunut esimerkiksi perhevelvollisuuksien vuoksi, tämä pitää kompensoida tulotuilla tai vastaavilla etuuksilla. Parhaat ja voimakkaimmat estävät me-

netelmät ovat julkinen päivähoido tai ainakin tilojen julkinen tarjoaminen. Työhön liittyvät etuudet, mukaan lukien verotuet ovat sopiva väline riskin lieventämisessä, etenkin pienituloisille. Selviytymisstrategiana joko kokoaikaiset tai osa-aikaiset vapaat työstä sosiaalisten velvoitteiden takia pitäisi kompensoida kuten palkkaa korvataan tahdonvastaisessa työttömyydessä.

Jotkin EU-maat, kuten Ruotsi ja Tanska edustavat hyvää käytäntöä. Saksan suuri hallituskoalitio on esitellyt palkkasidonnaiset vanhempainetuudet, jotka korvaavat noin 58 prosenttia palkasta korkeintaan 14 kuukauden ajan. Tästä kaksi kuukautta kuuluu miehelle. Lastenhoidon suurten yksilöllisten kustannusten takia, mutta myös koko yhteiskunnalle koituvien suuren lasten hoidon hyötyjen vuoksi ja viimeisenä, mutta ei vähäisimpänä, sukupuolten välisen tasa-arvon valtavirtaistamisen vuoksi, korvaustason suhteessa palkkaan pitäisi olla anteliaampi pieni- ja keskituloisille. Koska lapset ja heikot isovanhemmat tarvitsevat usein hoivaa, jota ei voi suunnitella etukäteen, palkkaan sidottu korvaus joiltain päiviltä vuodessa pitäisi olla saatavana. Ruotsi tunnustaa tämän tarpeen 60 päivän vuotuisella kiintiöllä, jossa korvaustaso on 80 prosenttia.

Neljänneksi, sopiva vastaus tulopävarmuutta vastaan (esimerkiksi suhdannetilanteittain vaihtelevan kysynnän tai irtisanomisten aiheuttaman työttömyyden vuoksi) on tarjota anteliasta tuloturva. Tällaisessa tilanteessa on äärimmäisen tärkeää ajatella tuloturva ei passiivisena, vaan aktiivisena turvana.

Aluksi kuitenkin tulovaihteluja estävät toimenpiteet työpaikkojen luomisena ja jatkuvana ammatillisena koulutuksena on asetettava etusijalle. Ilman kukoistavaa työpaikkojen dynamiikkaa ja ilman tietotalouden vaatimuksiin osuvaa työllistävyyttä (Rodrigues 2002) tuloturva voi tosiaan muodostua

passiiviseksi toimenpiteeksi. Paras tuloturvan muoto vastentahtoisen työttömyyden tilanteessa on uusien, kilpailukykyisten työpaikkojen luominen vakaan makrotaloustalouden politiikan avulla.

Jos riski on kuitenkin toteutunut, sopiva lievennysstrategia on kompensoida tulonmenetystä anteliailla työttömyysturvaetuksilla. Antelias palkan korvaaminen antaa työtömälle mahdollisuuden hakea työtä, joka vastaa työkykyä ilman pelkoa köyhyyteen jumittumisesta. Antelias palkan korvaaminen auttaa työntekijän koulutuksen ja osaamisen ylläpidossa. Se myös parantaa työpaikkojen yhteensovituksen tehokkuutta. Korkea yhteensovituksen tehokkuus työttömyysvakuutuksen avulla heijastuu esimerkiksi pitemmissä työsuhteissa vakuutettujen työttömien uudelleentyöllistymisen jälkeen verrattuna vakuuttamattomiin. OECD:n työllisyyskatsauksessa havaittiin ekonometriseen työhön perustuen, että työttömyyskorvausten anteliaisuuden rajoittaminen voi johtaa joidenkin työttömien poistumiseen työttömyydestä nopeammin, mutta se myös alentaa merkittävästi tuottavuutta.

Sopivat selviytymismenetelmät ovat intensiivinen työnhaku ja tapausorientoituneet työnvälityspalvelut. Jälleen nämä palvelut ovat investointia, eivätkä tuhlailevaa kulutusta. Monet EU-jäsenmaat yhä ali-investoivat näihin palveluihin työttömyyden ensimmäisten kuukausien aikana. Kuitenkaan, pitkäkestoiset tai jopa rajoittamattomat ansiosuhteiset työttömyysetuudet eivät ole järkeviä tälle riskiryhmälle. Lukuun ottamatta moraalisen hasardin aiheuttamista, ne eivät auta pitkäaikaistyöttömiä, päinvastoin.

Hyvä käytäntö lieventämis- ja selviytymisstrategioiden yhdistämisessä irtisanomisten hallinnassa ovat itävaltalaiset työrahastot (Arbeitsstiftungen) ja suomalainen muutosturva. Itävaltalainen käytäntö on perustaa eräänlaisena siirtymätoimistona

toimiva työrahasto. Nämä varmistavat integroidun näkökulman organisoinnissa ja rahoituksessa. Rahoitus tulee neljästä lähteestä: Ensinnäkin yritys antaa rahaston pääoman ja siten myöntää sen itsenäisyyden niin pitkään kuin sitä tarvitaan. Toiseksi irtisanotut työntekijät maksavat 50 prosenttia irtisanomiskorvauksistaan rahastoon. Kolmanneksi työssä jatkavat työntekijät maksavat pienen osuuden kuukausipalkoistaan solidaarisuusavustuksena rahastolle. Neljänneksi julkinen työvoimapalvelu takaa työttömyysetuuksien maksun neljään vuoteen saakka, mikä kattaa valtaosan kuluista. Rahasto varmistaa varhaisen uudelleenintegroinnin aloituksen ja järjestää runsaasti yksilöllisiä palveluja, jotka auttavat uuden työn etsinnässä alueen työmarkkinoilta. Nämä ominaispiirteet johtavat hyvin tärkeään seuraukseen: irtisanomisaiheuttavat yritykset ottavat vastuuta rajatussa mielessä ja uudelleenkoulutukseen ja työnvälitystoimiin sitoutuvat työntekijät ovat vapaaehtoisia ja saavat vahvan alun sen sijaan että kärsisivät työttömyyden stigmasista. Arvioinnit kertovat jopa 95 prosentin onnistumisasteesta uudelleenintegroinnissa.

Suomalainen muutosturva -ohjelma on toiminut vuodesta 2005 lähtien etenkin laajamittaisissa irtisanomistilanteissa. Se tähtää varhaiseen aktiivitoimien aloittamiseen joukkoirtisanomisissa ja yrityksen lopettamistilanteissa eri alueellisten toimijoiden kanssa. Ohjelmaan kuuluu työntekijöiden oikeus yksilölliseen uudelleentyöllistämishjelmaan tai uudelleenkoulutukseen, vapaata työnhakua ja neuvontaa varten työsuhteen vielä jatkuessa ja korkeammat siirtymäajan etuudet. Ohjelmaan kuuluu työnantajien velvollisuus informoida työntekijöitä ja viranomaisia ajoissa ja laatia uudelleentyöllistämishjelma yhdessä työntekijöiden ja työvoimatoimiston kanssa. Ensikäden tiedot kertovat myönteisistä tuloksista ja korostavat erityisesti uutta yh-

teistyön tasoa työmarkkinakysymyksissä eri toimijoiden välillä.

Viidenneksi, olisi väärin suojata alentuneen tai olemattoman tulonhankkimiskapasiteetin riskiä vastaan, jos tämä johtuu pitkäkestoisten työttömyysetuuksien jälkeisestä vajaakuntoisuudesta tai vanhuudesta. Työttömyysvakuutuksen käyttö varhaiseläköitymiseen oli yksi suurimpia useiden EU-maiden tekemiä virheitä 1990-luvulla. Tätä riskiä pitää hallita muilla tavoin.

Aktiivisen työvoimapolitiikan – jos se ansaitsee nimensä – pitäisi keskittyä ennaltaehkäisyyn, sillä alentuneen tulonhankkimiskyvyn seuraukset ovat hyvin tiedossa. Tulonhankkimiskapasiteettia pitäisi siksi rakentaa uudelleen säännöllisillä yksilöllisillä työmahdollisuuksien tai koulutustoimien arvioinnilla. Myös työpaikan sopeutumisella voidaan tehdä paljon. Toisin sanoen: ei ainoastaan työntekijöitä pidä tehdä sopiviksi markkinoille, vaan myös markkina täytyy tehdä sopivaksi työntekijöille – Bernard Gazierin (2007) uusi osuva slogani.

Alentuneen tulonhankkimiskyvyn riskiä voidaan myös lievittää osittaisella tulonmenetysten korvaamisella. Tällainen palkkatakkuu olisi olennainen ja innovatiivinen elementti siirtämään perinteinen työttömyysvakuutus työllisyysvakuutukseksi. Etenkin kypsät aikuiset työntekijät tarvitsevat tällaista vakuutusta, koska he kohtaavat suuria tulonmenetyksiä työttömyydessä ja sitä seuraavassa työllistymisessä. Tätä tarvetta ruokkii myös se tosiseikka, että implisiittistä tuloturvaa tarjoavat sisäiset työmarkkinat ovat murenemassa. Lisäksi pako varhaiseläkkeelle tulovakuustoimena ei ole enää mahdollisuus. Palkkavakuutus voisi kasvat-
taa halukkuutta ottaa matalapalkkaisia töitä vastaan, erityisesti silloin kun se yhdistetään koulutusseteleihin, jolla uudet työt tehdään hyväksyttäväksi ja se voisi myös parantaa mahdollisuuksia kiivetä uraportilla.

Viimeisenä, mutta ei vähäisimpänä, yksilöllinen kuntoutus on yhä hyvin alihyödynnetty toimenpide, jolla voidaan selviytyä alentuneen tulonhankkimiskyvyn riskistä. Toinen mahdollisuus on siirtymätöiden luominen, kuten on tilanne useimmissa Skandinavian maissa, etenkin Tanskan ”joustotöiden” muodossa tai erilaisten sosiaalisten yritysten luomissa työpaikoissa, kuten esimerkiksi Ruotsissa ja Hollannissa¹⁰. Hyvä käytäntö löytyy etenkin Suomen aktiivisesta ikäpolitiikasta, joka on onnistunut nostamaan ikääntyneiden työllisyysastetta 18 prosenttiyksiköllä kahdeksassa vuodessa.

Johtopäätökset: Aktivoinnista työelämäorientaatioon

Moderneja työmarkkinoita leimaa ensinnäkin kasvava työsuhteiden vaihtelu. Tämä vaihtelu reflektoi uusista teknologioista seuraavia uusia tuotantotapoja, uusia kasvanneista kilpailusta ja kansainvälisestä työnjaosta johtuvia työn organisoinnin muotoja ja uusia työelämän riskejä, jotka liittyvät sosiaaliseen ja demografiseen muutokseen. Otettaessa kaikki nämä piirteet huomioon, modernit työmarkkinat näyttävät tarvitsevan sekä lisää joustavuutta että uutta turvaa. Euroopan työllisyysstrategia omaksui joustoturvan sloganin vastauksena näihin uusiin haasteisiin.

Toiseksi joustoturva ei ole eikä voi olla yhdenmukainen käsite. Kahdeksan yhteistä joustoturvan periaatetta EU:n jäsenvaltioille, nyt Eurooppa -neuvoston muotoilemina, ovat hyödyllisiä estämään termin mielivaltaisen käyttö tai jopa poliittinen instrumentalisointi. Ne korostavat oikein sitä, että jäsenmaiden täytyy löytää oma harkittu yhdistelmänsä joustavia ja luotettavia sopimusjärjestelyjä, kattavaa elinikäisen oppimisen strategiaa, tehokasta aktiivista työvoimapolitiikkaa ja kestäviä sosiaaliturvajärjestelmiä.

Kolmanneksi puuttuu kriteerejä arvioida oikeudenmukaisten ja tehokkaiden joustoturvajärjestelyjen yhdistelmiä. Vaatimus jouston ja turvan tasapainosta on tyhjä ilman sellaista kriteeriä. Siirtymätyömarkkinoiden käsite tarjoaa normatiivisen ja analyttisen kehikon tällaisen kriteerin kehittämiseksi elämäntulon orientaatioon perustuen. Tällaisesta näkökulmasta täytyy kysyä: miksi tuloturvan pitäisi liittyä vain työttömien ihmisten tuloon? Miksei turvallisuutta tarjottaisi tuloon elämäntulon kriittisissä siirtymissä? Miksei vakuutus kattaisi siirtymiin liittyviä tuloon kotityön ja tuottavan työn välillä, palkkatyön ja itsensä työllistämisen välillä, korkea- ja matalapalkkaisten töiden välillä, koko-aika- ja osa-aikatyön välillä ja työstä asteittaiseen eläköitymiseen?

Tästä näkökulmasta, jouston ja turvan tasapainon hallinta elämäntulossa vaatii laa-

¹⁰ Tanskan ”joustotöiden” kohderyhmä koostuu henkilöistä, joilla on pysyvästi alentunut työkyky, mutta jotka eivät ole oikeutettuja ennakoeläkkeisiin. Työnantaja saa palkkasubvention, jonka suuruus on yksi kolmasosa, puolet tai kaksi kolmasosaa minimipalkasta, riippuen työkyvyn alenemisasteesta. Henkilö joustotyössä saa työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Näissä töissä olevien henkilöiden määrä hyppäsi 40 000:een, mikä Saksan tapauksessa merkitsisi 600 000 henkilön ta-soa, 1,5 prosenttia aktiivisesta työvoimasta. Tammikuussa 2006, Ruotsin ”plustyö” on kehitetty versio palkkatuesta, jota käyttää 20 000 pitkäaikaistyötöntä miestä ja naista, mikä on suunnattu laatua parantavaan työhön julkisella sektorilla, jotta syrjäyttämisaikutukset voidaan minimoida. Työnantaja saa 100 prosentin subvention palkkakuluista tiettyyn kattoon asti.

jempaa mahdollisuuksien valikoimaa kuin vain työn tekemistä kannattavaksi. Se vaatii institutionaalisia järjestelyjä, jotka tekevät myös siirtymät kannattaviksi. Tällaiset järjestelyt sisältävät ainakin kolme uutta institutionaalista ainesta: ensinnäkin, uudet sosiaaliset oikeudet jotka menevät työllisyyden ulkopuolelle, esimerkiksi oikeus koulutusvapaaseen, hoitovapaaseen, keskitason työajan lyhennys tai jopa pitkät sapattivapaat. Toiseksi, uudet hallinnon muodot, erityisesti järjestelyt, jotka rikkovat perinteisen työnjaon työmarkkinoiden ja sosiaalipolitiikan välillä (Supiot 2001). Tämä edellyttää älykkäitä verkostoyhteistyön malleja ja osarahoitusta työmarkkinatoimijoiden ulkopuolelta. Kolmanneksi, sosiaalivakuutusperiaatteen laajentaminen tuloriskeihin työttömien ulkopuolelle, mikä merkitsee kriittisiin siirtymiin elämänsäkulussa liittyviä tuloriskejä.

Neljänneksi, tapa laajentaa sosiaalivakuutusperiaatetta laajempaan valikoimaan elämänsäkulun riskejä kuin työttömyyteen voisi perustaa työ-elämä -vakuutuksen järjestelmän. Tällainen järjestelmä voitaisiin rakentaa kolmelle pilarille: ensin universaali minimitoimeentulon takuu, joka varmistaa elämän ilman pysyvää köyhyyttä, toiseksi työttömyysvakuutuksen laajentaminen työllisyysvakuutukseksi, kolmanneksi yksityiset tai kollektiivisesti neuvotellut vakuutustilit suunnattuna erityisesti elämänsäkulun riskeihin kuten elinikäisen oppimisen tilit, ajansäästötilit ja hoito-vapaa -järjestelmät. Hallitukset voisivat liittyä tällaisiin yrityksiin eri tasoilla verotukien avulla, standardien asettamisella ja osarahoittavana partnereina.

Viidenneksi, työllisyysvakuutusjärjestelmä voisi palvella kolmea tehtävää: antelias tuloturva rajatuksi ajaksi vastentahtoisessa työttömyydessä, työllisyysturva aktiivisen työvoimapolitiikan kautta, joka ei ole rajoittunut vain työpaikkojen tarjoamiseen ja yksilöiden sijoittamiseen työhön, vaan joka

tukee myös seurantatoimia muuttaakseen enemmän työlinjan (engl. workfare) toimenpiteet askelmiksi säädyllyiseen työhön ja lopuksi epätyypillisten työntekijöiden parempi inkluisio työlainsäädäntö- ja sosiaaliturvajärjestelmiin. Yksi työllisyysvakuutuksen innovatiivinen elementti on palkkavakuutuksen käsite. Tällainen vakuutus voisi kattaa jossain määrin palkkatulojen menetystä, kun muutokset työllisyydessä käyvät välttämättömiksi rakennemuutoksesta johtuen, esimerkiksi sopeuduttaessa kaupan muutoksiin. Muutos voi olla välttämätön myös yksilöllisen tuottavuuden menetyksen vuoksi, esimerkiksi työ- tai tulonhankkimiskyvyn heikentyessä. Keskitasoisen alaspäin liikkuvuuden hyväksyminen pitäisi palkita aktiivisella työvoimapolitiikalla, joka on suunnattu saamaan uudelleen aikaan liikkuvuutta ylöspäin.

Kuudenneksi täytyy pitää mielessä, että toimijoilla on usein ristiriitaisia intressejä, joita ei voida määritellä pois. Vaihtelevien intressien ongelma voidaan ratkaista vain neuvotteluilla tiedonkeruun välineenä, vuorovaikutuksena ja kompromissien rakentamisena. Sosiaalisen vuoropuhelun uudelleenvitalisointi, toisin sanoen neuvoteltu joustoturva kaikilla tasoilla – yrityksen, toimialan, kansakunnan ja Euroopan – on tämän vuoksi erityisen tärkeää antamaan Euroopan työllisyysstrategialle lisää lihaa luiden ympärille. Neuvoteltu joustoturva voi kuitenkin johtaa uusiin sisäpiiriläisten ja ulkopuolisten jakoihin, koska organisoidut intressit voivat asettaa kompromisseja huomattavasti organisoituneiden intressien kustannuksella. Siksi pitää välttää sosiaalisten kustannusten ulkoistamista asettamalla minimistandardeja ja reiluja neuvottelusääntöjä. Hallitus voi eri tasoilla tulla mukaan myös osarahoittavana partnerina voittaakseen vankien dilemman, jossa rationaaliset toimijat valitsevat osaopimoidun tasapainon.

Seitsemänneksi, kuten menestyneet maat osoittavat, joustoturvan täytyy olla olennainen osa vakaaseen makrotalous- ja makrososiaalipolitiikkaan. Ilman kestävästä työpaikkojen luomisen dynamiikkaa, kaikki työllistyvyys- ja askelmastrategiat ovat vaarassa päätyä umpikujaan tai syrjäyttää muita työntekijöiden kategorioita. Koska eurooppalaistuminen, erityisesti Euromaa kasvattaa keskinäisriippuvuuksia, tarvitaan koordinoituja yrityksiä stimuloida kestävästä taloudellista kasvua, erityisesti investoimalla parempaan Euroopan taloudelliseen ja sosiaaliseen infrastruktuuriin. Euroopan Sosiaalirahaston laajentaminen Euroopan Työllisyysvakuutusrahastoksi tai vähintään Sosiaalirahaston täydentäminen kohdennetulla Euroopan Tiedonnostorahastolla tekisi Euroopan sosiaalisen mallin näkyvämmäksi ja kouriintuntuvammaksi.

Siirtymätyömarkkinoiden näkökulma ja Suomi

Kun edellä käsiteltiin joustoturvapoliittikan lähtökohtia ja siirtymätyömarkkinoiden teorian keskeisiä oletuksia, pyritään tässä osuudessa Suomea koskevan aineiston avulla jatkamaan keskustelua eteenpäin. Antaako siirtymätyömarkkinoiden teoria jotain uutta Suomen työmarkkinadynamiikan tulkintaan tai tehtäviin työvoimapolitiittisiin joh-

topäätöksiin? Koska ST lähestymistapana tarjoaa joitain tuoreita oivalluksia Suomen työmarkkinoiden erityispiirteisiin, empiirinen tarkastelumme indikoi tarpeita ja mahdollisuuksia käsitteellisen kehikon edelleen kehittämiseen.

Siirtymätyömarkkinoiden polttopisteessä ovat nimensä mukaisesti siirtymät, joita voidaan tarkastella työmarkkinavirtojen avulla. Tarkasteltavana tulisi olla myös pitemmän aikavälin siirtymiä työuralla, mutta aineistosta tässä keskitytään lyhyemmän aikavälin dynamiikkaan ja itse virtojen kuvailuun.

Aluksi voidaan tarkastella työmarkkinasiirtymien eroja EU25:n ja Suomen välillä. Vuosien 2003 ja 2004 välillä tapahtuneista siirtymistä leimallista on ollut etenkin työllisyyden pysyvyys, toisin sanoen työllisenä olleet ovat tyypillisesti työllisiä myös seuraavana vuonna yli yhdeksässä tapauksessa kymmenestä. Työllisten tilanteessa ei ole EU25:n ja Suomen välillä eroa. Sen sijaan työttömyyden pysyvyydessä näyttäisi olevan eroa 10 %-yksikköä Suomen hyväksi kun EU25:n työttömistä 48 % on työtön seuraavanakin vuonna, mutta Suomen työttömistä 38 %. Lähempi tarkastelu kuitenkin osoittaa tämän johtuvan pääasiassa työmarkkinoiden ulkopuolelle menon enemmyydestä Suomessa sekä lievästi paremmasta työllistymisestä EU25:ssä. Huomattava ero siirtymissä on työmarkkinoiden ulkopuolella olevien kohdalla, Suomessa

Taulukko 1. Työmarkkinasiirtymät vuosien 2003 ja 2004 välillä EU25:ssä ja Suomessa (Lähde: *Employment in Europe 2005*, 232–3).

2003	2004			Suomi		
	EU25 työllinen	työtön	ulkopuolella	työllinen	työtön	ulkopuolella
työllinen	94	3	3	93	3	4
työtön	30	48	22	27	38	36
ulkopuolella	10	4	86	23	12	65

ulkopuolella olevien dynamiikka vuodessa muihin työmarkkinatiloihin on 21 %-yksikköä suurempi kuin EU25:ssä. Siirtymät sekä työllisyyteen että työttömyyteen ovat huomattavan paljon yleisempiä Suomessa. Aktiivinen työvoimapolitiikka voi osin selittää runsaita siirtymiä.

Suomessa se, kuinka yleistä työllisyys on verrattuna siihen, paljonko töitä tehdään eli tavanomaisen ns. standardityöllisyysasteen ja kokoaikatyöksi muutetun työllisyysasteen välinen ero on eurooppalaista keskitasoa pienempi. EU27:n työllisyysaste oli vuonna 2006 64,3 %, mutta kokoaikatyöllisyysaste vain 58,9 %. Suomessa vastaavat luvut olivat 69,3 % ja 66,2 %. Ero johtuu mm. osaaikatyön suhteellisesta vähydestä Suomessa. (Employment in Europe 2007, 284, 311). Työllisyysaste olisi todennäköisesti vielä korkeampi, jos työsuhteiden variaatio voitaisiin järjestää vielä laajemmaksi (vrt. edellä Ruotsin esimerkki). Suomessa myös työsuhdeturvalainsäädännön tiukkuus on eurooppalaista keskitasoa, eikä muutoksia ole juuri tehty vuoden 1990 jälkeen (OECD 2004). Suomen regiimi on tässä suhteessa ollut yllättävänkin vakaa eli jonkinlainen tasapaino lienee saavutettu. Uudistusvaatimuksia on esitetty lähinnä yrittäjäkentästä yksilöllisten irtisanomisperusteiden lieventämistä koskien. Työttömyysturvan nettokorvausasteet ovat Suomessa olleet eurooppalaisittain kohtuullisen korkeita ja erityisen korkeita ne ovat olleet pitkäkestoisessa työttömyydessä (OECD 2002). Työsuhdeturvasäätelyn ollessa keskitasoa ja todellisen työmarkkinoiden dynamiikan suurta, ei se todennäköisesti estä kokonaistasolla siirtymiä, jos kohta on epäselvää, edistääkö se niitä mitenkään. Työttömyysturvan osalta olennaista siirtymätyömarkkinoiden teorian korostamisessa kysymyksissä on toisaalta alkutyöttömyyden aikainen riittävä turva, jotta yhteensovitus toimii tehokkaasti. Tämän ehdon Suomen

järjestelmä täyttää hyvin. Sen sijaan ST:n näkökulma hyvään pitkäkestoiseen työttömyysturvaan on varsin kriittinen ja tässä kohdin Suomen järjestelmä poikkeaa ST:n asettamuksista. On kuitenkin huomattava, että suurin osa työttömistä saa tasasuuruista työmarkkinatukea ja siinä korvaustaso ei ole erityisen korkea ansiosuhteiseen turvaan verrattuna.

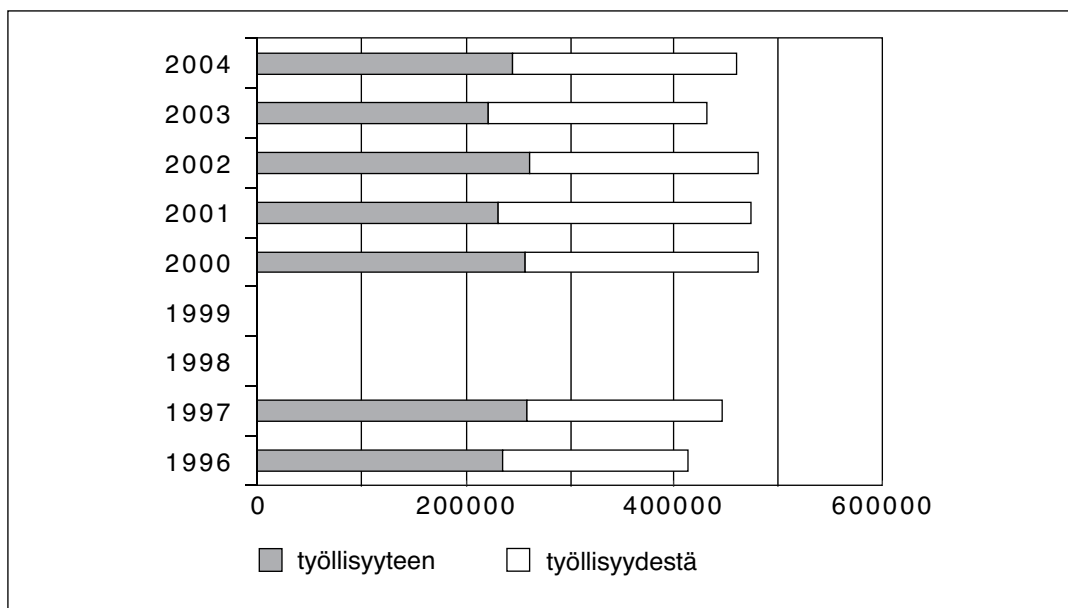
Suomen työvoimapolitiittista järjestelmää on vertailtu neljän muun keskeisiä eurooppalaisia työmarkkinareformeja toteuttaneen maan uudistuksiin. Suomen, Tanskan, Saksan, Hollannin ja Britannian uudistuksissa yhteisinä piirteinä oli tarkastellun 14:n tekijän suhteen vain se, että kaikissa käsiteltiin työttömyysturvajärjestelmiä, julkista työvoimapalvelua sekä politiikan kohderyminä nuoria ja pitkäaikaistyöttömiä (Räisänen 2006, 54–5). Suomen työvoimapolitiittinen uudistusprofiili korosti tiettyjä ST:n näkökulmasta relevantteja piirteitä, kuten työvoimapolitiikan yhteyttä laajempaan talouspolitiikkaan, yhteistyötä työmarkkinajärjestöjen kanssa, uusia palvelumalleja sekä lievästi työttömyysturvan uudistuksia, mutta painopiste uudistuksissa on kuitenkin ollut aktivoinnissa ja lyhytkestoisessa työmarkkinadynamiikassa ST:n korostaman elämäntilanteen sijasta. Myöhemmin käyttöön otettu muutosturva on esimerkki aikahorisontin ja ajattelun ulottamisesta lyhytkestoisesta siirtymästä pitemmän aikavälin resursseihin, osaamiseen ja tässä tarvittavien siirtymien turvaamiseen.

Hieman toisenlainen näkökulma työllisyyteen saadaan tarkastelemalla työllisyysvirtoja. Tilastokeskuksen työssäkäyntitilaston eli rekisteriaineiston perusteella on mahdollista tarkastella ns. diskreettejä virtoja työllisyyteen ja työllisyydestä. Työllisyyteen henkilö siirtyy vuoden aikana, jos vuoden lopussa on rekisteröity työsuhte voimassa, eikä työsuhdetta ollut vuotta aiemmin. Poistumavir-

ta työllisyydestä tarkastellaan vastaavalla tavoin. Summattaessa nämä virrat yhteen, saadaan työllisyyden diskreetit bruttovirrat vuodessa. Ne ovat olleet yli 400 000 – vajaan 500 000 henkilön välillä vuosittain. Suhteessa työllisiin kyse oli esimerkiksi vuonna 2004 noin 20 %:n osuudesta. Ilmakunnas ja Maliranta (2008, 34) ovat tarkastelleet työpaikka- ja työntekijävirtojen kehitystä yksi-

löaineiston avulla yrityssectorilla. Heidän käyttämällään mittarilla työntekijävirtojen asteet olivat v. 2004 sisäänvirtausaste 0,24 ja ulosvirtausaste 0,25 kokonaisvaihtuvuuden asteen ollessa 0,48 ja ylimääräisen vaihtuvuuden 0,25. Sisään- ja ulosvirtausasteet ovat olleet yllättävän tasaisia eri vuosien välillä, mutta alakohtainen ja alueellinen vaihtelu on voimakkaampaa.

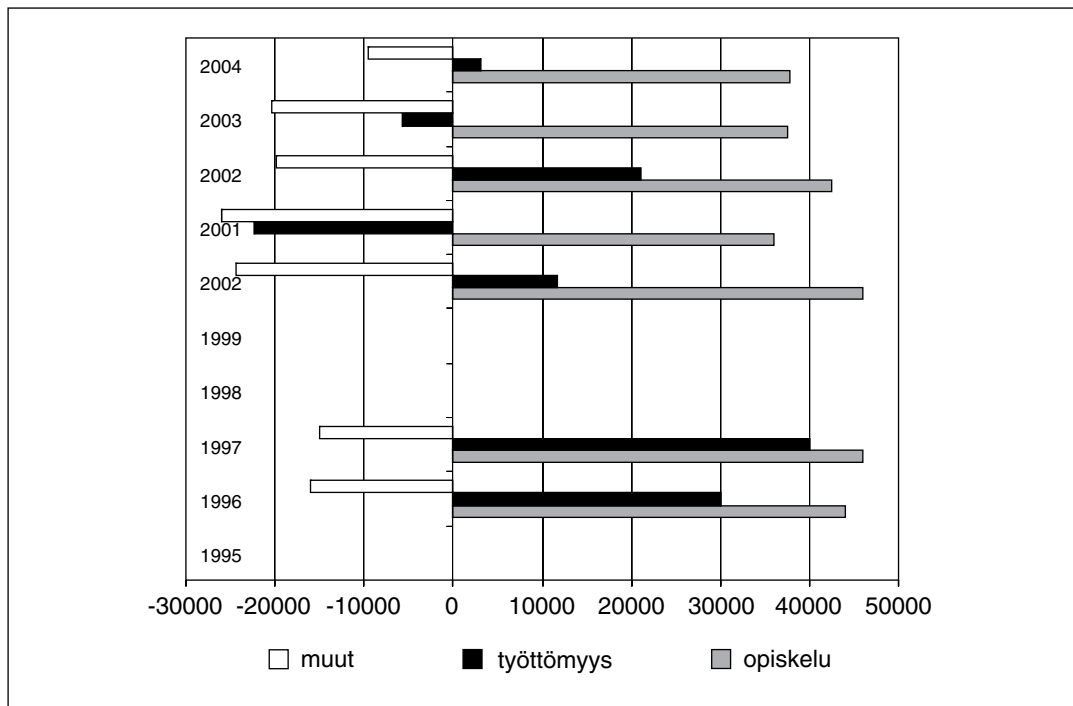
Kuvio 5. Diskreetit bruttovirrat työllisyyteen ja työllisyydestä v. 1996–2004 (Lähde: Tilastokeskus, työssäkäyntitilasto).



Seuraavaksi edellä kuvattua työllisyysvirtojen tarkastelua hajotetaan virran lähtö- ja päätepisteen mukaisiin komponentteihin, joita ovat opiskelu, työttömyys ja muut (työvoiman ulkopuoliset). Lisäksi tarkastelu nettoutetaan laskemalla saman vuoden virtojen erotus. Suurin kontribuutio työllisyyteen on viime vuosina tullut opiskelusta, josta saa-

daan vuosittain noin 35 000 – 45 000 uutta työllistä enemmän kuin työllisistä siirtyy opiskelijoiksi. Työttömyyden ja työllisyyden väliset virrat ovat olleet bruttona suuria tarkastelun viimeisiä vuosia lukuun ottamatta eli siirtymiä on tapahtunut paljon, mutta myös päinvastaisia siirtymiä on ollut paljon. Näin nettomääräinen kontribuutio työllisyy-

Kuvio 6. Opiskelun, työttömyyden ja muiden kontribuutio työllisyyteen diskreettinä nettovirtana v. 1996–2004 (Lähde: Tilastokeskus, työssäkäyntitilasto).

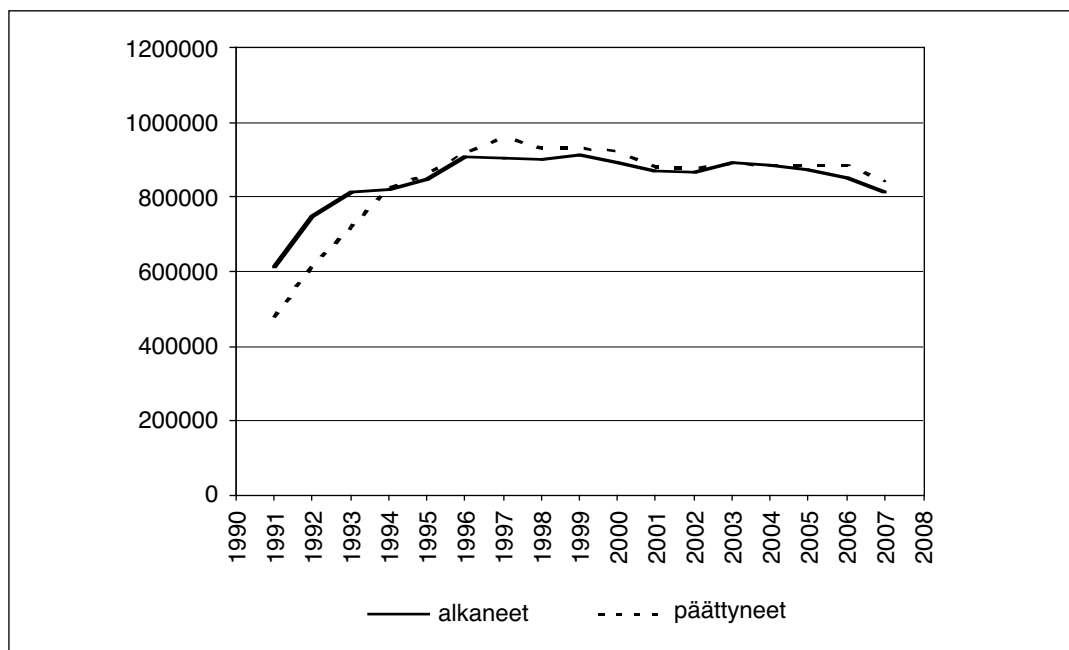


teen oli vuonna 2004 vähäinen ja vuonna 2003 lievästi ja 2001 runsaasti negatiivinen. Muut työmarkkinoiden ulkopuolella olijat kuin opiskelijat saa työllisyydestä joka vuosi enemmän kuin ryhmästä siirtyy työllisyyteen. Ryhmään kuuluu mm. eläköityminen.¹¹ Virroissa on havaittavissa myös suhdannekomponentti, vaikka aineistossa on puutteita. Siirtymätyömarkkinoiden näkökulmasta olisi tarpeen kehittää edelleen virtatilastoja erilaisiin elämäntilanteisiin ja työvoimapolitiikkaan liittyen.

Mikäli tarkastelu edelleen fokusoidaan työttömyyteen, voidaan siitä esittää jatkuvat bruttovirrat. 1980-luvun tasoon nähden (Hjerppe – Räisänen 2004, 22) työttömyysvirrat kasvoivat 1990-luvulla yli kaksinkertaisiksi ja ovat sen jälkeen pysyneet samalla tasolla, vaikka työttömyys on laskenut voimakkaasti. Tilanne merkitsee työttömyyden kokonaisuuden kasvua. Suhteessa työttömyysvarantoon, uusia työttömyyksiä sekä alkaa että päättyy aiempaa enemmän. Voidaan perustellusti kysyä, mistä tämä voi johtua?

¹¹ Verrattaessa Employment in Europe 2005:n siirtymätaulukkoa aineistosta laskettuihin lukuihin, ovat siirtymien erot 1–2 %-yksikön tasolla vuosien 2003 ja 2004 tilanteessa. Ero voi osin selittyä esimerkiksi työsuhteen omaavien opiskelijoiden statuksen erilaisella määrittelyllä.

Kuvio 7. Työttömyyden jatkuvat bruttovirrat v. 1991–2007, työttömyysjaksoa (Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, työnvälitystilasto).



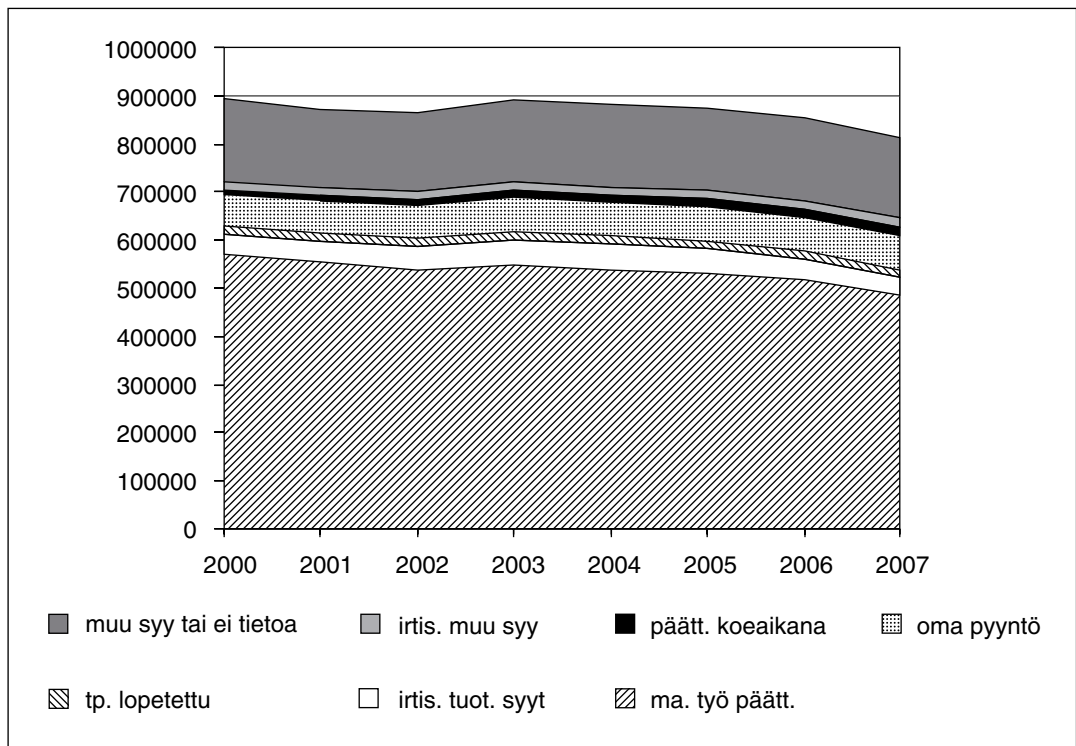
Eräs vastaus kysymykseen saadaan työttömyyttä edeltävästä toiminnasta, toisin sanoen mistä työttömyys alkaa. 2000-luvulla jonkin verran supistunut, joskin keskeisin uuden työttömyyden lähde ovat määräaikaiset työsuhteet, joista alkaa yli puoli miljoonaa työttömyysjaksoa vuosittain. Voimme kutsua tätä ilmiötä myös eräänlaiseksi ”siirtymätyöttömyydeksi”. Ala- ja yrityskohtaisesti dynamiikka työmarkkinoilla on varsin erisuuruista, esimerkiksi palvelualoilla ja rakentamisessa ylimääräinen työpaikkavaihtuvuus ja myös työntekijävaihtuvuus ovat teollisuutta suurempia (Ilmakunnas – Maliranta 2008).

Tämä tilanne heijastuu myös työttömyysvirtojen dynamiikkaan. Sen sijaan julkisessa keskustelussa paljon esillä olleet tuotannolliset irtisanomiset tai toimipaikan lopetta-

minen ovat melko vähäisiä tekijöitä uuden työttömyyden taustalla. Luokkaan ”muu syy tai ei tietoa” sisältyvät muun muassa ensi kertaa työmarkkinoille tulevat, kuten opinnoista valmistuvat tai työmarkkinoiden ulkopuolelta muutoin tulevat sekä ne, joiden edeltävän työn päättymissyytä ei julkisessa työnvälityksessä tiedetä.

Työttömyyden dynamiikan kasvu voisi johtua myös aiempaa useammista siirtymistä työttömyyden ja muiden työmarkkinatilojen välillä. Suomen kehityspiirteiden perusteella tämä voisi selittää dynamiikan tason nousua 1990-luvulla 1980-lukuun nähden, mutta tämän jälkeen työllisyysjaksot näyttäisivät pidentyneen ja ainut lisädynamiikka on saatu lyhyemmistä työttömyysjaksoista. Jaksojen lyheneminen on myös ollut keskeisesti se mekanismi, jolla työttömyys on alentunut.

Kuvio 8. Uusia työttömyyksiä edeltävän työsuhteen päättymisen syyt v. 2000–2007, jaksoa (Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, työnvälitystilasto).

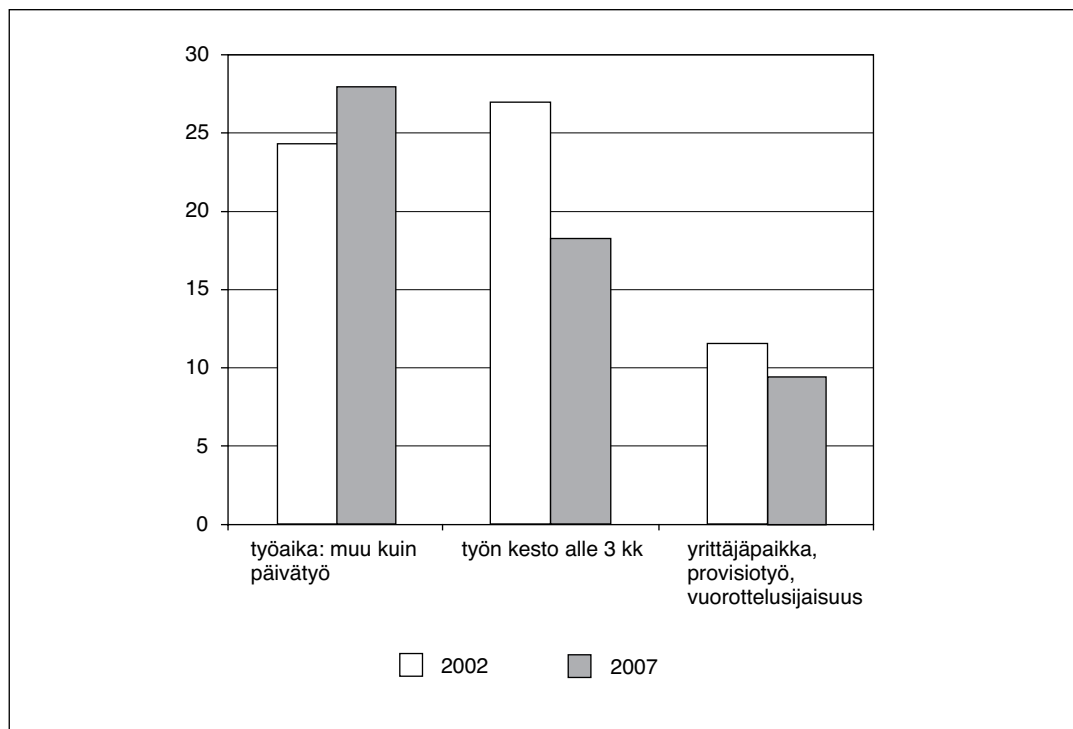


Viime vuosina on tapahtunut jossain määrin muutoksia uusien avointen työpaikkojen työn luonteessa. Työvoimatoimistoon ilmoitettujen avointen työpaikkojen ”epätyypillisuus” on kasvanut yhden tekijän suhteen ja vähentynyt kahden tekijän suhteen. Työaika-
muodoista muu kuin päivätyö (osa-aikatyö, viikonlopputyö, yötyö, vuorotyö) on yleistynyt, sen sijaan alle kolmen kuukauden määräaikaisten töiden osuus on selvästi laske-
nut, kuten on lievästi supistunut myös muun kuin palkkatyön osuuskina (yrittäjäpaikat, provisiopalkkaiset ja vuorottelusijaisuudet yhteensä). Uudessa rekrytoinnissa määräaikaisten töiden osuus on supistunut kaikilla kestoluokituksilla arvioituna.

Johtopäätöksiä siirtymätyömarkkinoista

Työmarkkinoiden dynamiikka toimii Suomessa hyvin. Työllisyydessä on kokonaisuutena hyvä dynamiikka. Kontribuutio työllisyyteen on tullut viime vuosina etenkin opiskelusta, sen sijaan työttömyyden rooli on ollut aivan viime vuosina vähäinen. Työttömyyden dynamiikka on kasvanut suhteessa työttömyysvarantoon. Keskeinen uusien työttömyyksien lähde ovat määräaikaiset työsuhteet. Sen sijaan tuotannollisista syistä tapahtuvat työttömyydet ovat jopa melko harvinaisia. Joustoturvapolitiikan kehittämisessä keskeinen kysymys voi olla se, miten

Kuvio 9. Eräiden työn epätyypillisyystekijöiden suhteellinen esiintyminen uusissa avoimissa työpaikoissa v. 2002 ja 2007, % (Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriön avointen työpaikkojen rekisteriaineisto)



yksilöllisiin, pieniin ja ei-joukkomittaisiin työmarkkinasiirtymiin onnistutaan luomaan insentiivejä ja turvaa.

Yksilön koko työmarkkinauran analyttiseen käsittelyyn siirtymätyömarkkinoiden teoria tarjoaa hyvän työkalun. Erityisen tärkeältä tuntuu Suomen alueellisesti laajoja, mutta toiminnallisesti ohuita työmarkkinoita ajatellen riskinoton lisääminen ja tämän edellyttämät turvajärjestelyt. Esimerkiksi työn ja työttömyyden välisissä siirtymissä osittainen työttömyyspäiväraha voisi toimiessaan olla tällaista riskinottoa lisäävä instrumentti, jos se ylläpitää työurien jatkuvuutta. Työn ja työmarkkinoiden ulkopuolella olon välisiä siirtymiä mahdollistavat vanhempainvapaat-

järjestelyt sekä vuorotteluvapaa. Pitempikestoisissa työstä poissaoloissa huomiota on kiinnitettävä myös siihen, miten järjestelmät jouston mahdollisuuksia lisätessään voivat vaikuttaa eri tavoin työmarkkinoiden eri toimijoiden riskien muutoksiin.

Voidaan perustellusti olettaa, että Suomen työmarkkinoilla tämänhetkinen tilanne vastaa parhaiten siirtymätyömarkkinoiden olettamuksia lähinnä suurissa kaupungeissa, joissa työmarkkinoilla on runsasta dynamiikkaa ja tämä dynamiikka luo myös turvajärjestelmien kanssa pitempikestoista työllisyysturvaa. Se turvaa myös työnantajan työvoiman saatavuutta. Sen sijaan isossa osassa maata työmarkkinat ovat hyvin ohuet, uusia työpaik-

koja syntyy vähän ja elinkeinorakenne on yksipuolinen. Tällainen tilanne ei muistuta siirtymätyömarkkinoiden oletuksia, vaikka liikkuvuutta ja erilaisia hybridityösuhteiden muotoja voitaisiinkin hyödyntää. Työpaikat täyttyvät suurissa kaupungeissa tehokkaammin kuin muualla. Voitaisiin ajatella, että kyse on jonkinlaisesta siirtymätiheydestä, sekä työttömyyden että avointen työpaikkojen runsaasta dynamiikasta, jolloin vaikuttaa relevantilta tarkastella elämänsämittaisia siirtymiä, osaamisen kumuloitumista ja työllisyyden turvaa.

Vastauksena voimme ajatella ulkoista joustavuutta kaupunkityömarkkinoiden keskeisenä piirteenä ja yrityksen sisäisiä joustomekanismeja maaseututyömarkkinoilla vallitsevana tai kysyttynä ominaisuutena. Etenkin maaseudun ikääntyvä työvoima voisi hyötyä laajennetuista sisäisistä työmarkkinoista, jota voitaisiin tukea sisäisin joustomekanismein, kuten työkierrolla, koulutuksella ja osa-aikaeläkkeen käytöllä. Tätä voidaan kutsua ”kaksijakoisen siirtymätyömarkkinan malliksi”. Työvoimapolitiikalle siirtymätyömarkkinoiden näkökulma tuo etenkin uudenlaisen aikahorisontin ja ajattelutavan. Ei riitä, että tehdään yksi interventio ja katsotaan, tapahtuuko jotain, vaan painopistettä tulisi siirtää enemmän jouston ja turvan vuorovaikutukseen, jolla ylläpidetään ja edistetään työllistyvyyttä elämänsämittaisissa siirtymissä. Tällä voisi olla myös hyvin käytännöllisiä politiikkaimplikaatioita koulutussuunnittelussa ja erilaisen töiden tarjoamisessa työnhakijoille sekä yksilöllisessä työvoimapolitiikan suunnittelussa.

ST tuo kiistatta analyttisen työkalun Suomen työmarkkinoiden jäsentelyyn. Se avaa myös joustoturvapolitiikan retorista labyrinthia nimenomaan käsitteellisestä näkökulmasta, eikä vain jonkin tai joidenkin maiden tilanteen kansallisten mallien kuvailulla. ST voidaan tulkita paljolti mikroteorian, kuten

modernin talouspolitiikan painopiste. Yksilön elämänsämittainen ja miksei yrityksenkin elinkaari on polttopisteessä.

Lähteet

- Albrecht, J., G. J. van den Berg and S. Vroman (2005), *The Knowledge Lift: The Swedish Adult Education Program That Aimed to Eliminate Low Worker Skill Levels*, IZA DP No. 1503, Bonn.
- Auer, P (2007), *In search of Optimal Labour Market Institutions*, teoksessa: H. Jørgensen ja P.K. Madsen (toim.), *Flexicurity and Beyond – Finding a New Agenda for the European Social Model*, Kööpenhamina: DJØF Publishing, 67–98
- Auer, P. - S. Cazes, S. (toim.) (2003), *Employment Stability in an Age of Flexibility*, Geneve: ILO.
- Barbier, J.-C. (2007), *From Political Strategy to Analytical Research and Back to Politics, A Sociological Approach of 'Flexicurity'*, teoksessa: H. Jørgensen and P. K. Madsen (toim.), *Flexicurity and Beyond – Finding a New Agenda for the European Social Model*, Kööpenhamina: DJØF Publishing, 155–188.
- Barbier, J.-C. (2008), *There is more to Job Quality than 'Precariousness': a Comparative Epistemological Analysis of the 'Flexibility and Security' Debate in Europe*, in: R. Muffels (toim.), *Flexibility and Employment Security in Europe – Labour Markets in Transition*, Cheltenham, UK ja Northampton, MA, USA: Edward Elgar, ss. 31–50.
- Bredgaard, T. and F. Larsen (toim.) (2005), *Employment Policies from Different Angles*, Kööpenhamina: DJØF Publishing.
- Dworkin, R. (2000), *Sovereign Virtue. The Theory and Practice of Equality*, Cambridge, MA: Harvard University Press.

- European Commission (2005), *Employment in Europe 2005*, Luxemburg
- European Commission (2006), *Employment in Europe 2006 – Recent Trends and Prospects*, Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission (2007), *Employment in Europe 2007*, Luxemburg
- European Commission (2007), *Council Conclusions Towards Common Principles of Flexicurity*, Bryssel, COM(2007) 359 final.
- Ferrera, M. (toim.) (2005), *The Boundaries of Welfare – European Integration and the New Spatial Politics of Solidarity*, Oxford: Oxford University Press.
- Gazier, B. (2002), *Transitional Labour Markets: From Positive Analysis to Policy Proposals*, teoksessa: G. Schmid and B. Gazier (toim.), *The Dynamics of Full Employment – Social Integration through Transitional Labour Markets*, Cheltenham, UK: Edward Elgar, 196–232.
- Gazier, B. (2003), 'Tous Sublimes' – Vers un nouveau plein-emploi, Pariisi: Flammarion.
- Gazier, B. (2007), 'Making Transitions Pay': The 'Transitional Labour Markets' Approach to 'Flexicurity', teoksessa: H. Jørgensen and P. K. Madsen (toim.), *Flexicurity and Beyond – Finding a New Agenda for the European Social Model*, Kööpenhamina: DJØF Publishing, 99–130.
- Hall, P. A. and D. Soskice (toim.) (2001), *Varieties of Capitalism – The Institutional Foundations of Comparative Advantages*, Oxford: Oxford University Press.
- Hjerppe, R. – Räisänen, H. (2004): *Työmarkkinoiden muutos ja hyvinvointi: uudelleenarviointia. Teoksessa: Hyvinvointi ja työmarkkinoiden eriytyminen (toim. Hjerppe – Räisänen), VATT-julkaisuja 40, Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Helsinki*
- Howe, B. (2007), *Weighing Up Australian Value – Balancing Transitions and Risks to Work and Family in Modern Australia*, Sydney: University of New South Wales Press.
- Ilmakunnas, P. – Maliranta M. (2008): *Työpaikka- ja työntekijävirrät yrityssectorilla vuosina 1991–2005. Valtioneuvoston kanslian raporttisarja 2/2008*, Helsinki
- Jørgensen, H. and P. K. Madsen (toim.) (2007), *Flexicurity and Beyond – Finding a New Agenda for the European Social Model*, Kööpenhamina: DJØF Publishing.
- Kahneman, D. and A. Tversky (toim.) (2000), *Choices, Values and Frames*, Cambridge, MA: Cambridge University Press.
- Klammer, U. (2007), *Flexicurity and the Life-Course: Labour Market Integration Over the Life-Course in Different European Welfare State Regimes*, teoksessa: H. Jørgensen and P. K. Madsen (toim.), *Flexicurity and Beyond – Finding a New Agenda for the European Social Model*, Kööpenhamina: DJØF Publishing, 307–334.
- Kok, W. and C. Dell'Aringa, F. D. Lopez, A. Ekström, M. J. Rodrigues, C. Pissarides, A. Roux, G. Schmid (2004), *Jobs, Jobs, Jobs – Creating More Employment in Europe. Report of the Employment Task Force Chaired by Wim Kok*, Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Koning, J. de (toim.) (2007), *Evaluating Active Labour Market Policy – Measures, Public Private Partnerships and Benchmarking*, Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Lassnigg, L. and H. Burzloff, M.A. D. Rodriguez and M. Larssen (toim.) (2007), *Life-long Learning – Building Bridges through Transitional Labour Markets*, Apeldoorn-Antwerpen: Het Spinhuis.

- Layard, R. (2005), *The New Happiness*, Lontoo: Penguin Press.
- Leschke, J. and G. Schmid, D. Griga (2007), *On the Marriage of Flexibility and Security: Lessons from the Hartz Reforms in Germany*, teoksessa: H. Jørgensen and P. K. Madsen (toim.), *Flexicurity and Beyond – Finding a New Agenda for the European Social Model*, Kööpenhamina: DJØF Publishing, 335–364.
- Madsen, P. K. (2006), *How Can It Possibly Fly? The Paradox of a Dynamic Labour Market*, teoksessa: J. L. Campbell, J. A. Hall, O. K. Pedersen (toim.), *National Identity and the Varieties of Capitalism – The Danish Experience*, Montreal: McGill-Queen's University Press, 321–355.
- Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (2007), *Labour and Solidarity – An Overview*, Depósito Legal 261639/07, Lissabon.
- Mosley, H., J. O'Reilly and K. Schöman (toim.) (2002), *Labour Markets, Gender and Institutional Change – Essays in Honour of Günther Schmid*, Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Muffels, R. and R. Luijckx (2006), *Globalization and Male Job Mobility in European Welfare States*, teoksessa: H. Blossfeld, M. Mills and F. Bernardi (toim.), *Globalization, Uncertainty and Men's Careers*, Cheltenham, UK: Edward Elgar, 38–72.
- Muffels, R.J.A. (toim.) (2008), *Flexibility and Employment Security in Europe – Labour Markets in Transition*, Cheltenham, UK ja Northampton, MA, USA: Edward Elgar.
- OECD (2002, 2004) *Employment Outlook*, Pariisi
- Offer, A. (2006), *The Challenge of Affluence: Self-Control and Well-Being in the United States and Britain Since 1950*, Oxford: Oxford University Press.
- O'Reilly, J. and I. Cebrián, M. Lallement (toim.) (2000), *Working-Time Changes – Social Integration through Transitional Labour Markets*, Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Rawls, J. (2001). *Justice as Fairness – A Restatement*, Cambridge, MA: The Belknap Press of Harvard University Press (toim. E. Kelly).
- Rodrigues, M. J. (toim.) (2002), *The New Knowledge Economy in Europe – A Strategy for International Competitiveness and Social Cohesion*, Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Román, A. A. (2006), *Deviating from the Standard: Effects on Labor Continuity and Career Patterns*, PhD thesis, Amsterdam: Dutch University Press.
- Räsänen, H. (2006). *Recent Labour Market Developments – An overview*. Teoksessa: *Reconciling Labour flexibility with social cohesion – ideas for political action*. Trends in social cohesion No 16, Council of Europe Publishing, Strasbourg
- Salais, R. and R. Villeneuve (toim.) (2004), *Europe and the Politics of Capabilities*, Cambridge, MA: Cambridge University Press.
- Schmid, G. (2002a), *Wege in eine neue Vollbeschäftigung. Übergangsarbeitsmärkte und aktivierende Arbeitsmarktpolitik*, Frankfurt a.M.: Campus.
- 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.
- Schmid, G. (2006), *Social Risk Management through Transitional Labour Markets*, julkaisussa: *Socio-Economic Review*, 4 (1), 1–37.

- Schmid, G. (2008), *Full Employment in Europe – Managing Labour Market Transitions and Risks*, Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Schmid, G. and B. Gazier (toim.) (2002), *The Dynamics of Full Employment – Social Integration through Transitional Labour Markets*, Cheltenham, UK ja Northampton, MA, Edward Elgar.
- Schömann, K. and P. J. O’Connell (toim.) (2002), *Education, Training and Employment Dynamics – Transitional Labour Markets in the European Union*, Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Sen, A. (2001), *Development as Freedom*, New York: Alfred A. Knopf.
- Supiot, A. (2001), *Beyond Employment – Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*, Oxford: Oxford University Press.
- Tilastokeskus, työssäkäyntitilasto
Työ- ja elinkeinoministeriö, työnvälitystilasto, avointen työpaikkojen tilasto
- Wilthagen, T. (1998), *Flexicurity: A New Paradigm for Labour Market Policy Reform?* WZB Discussion Paper FS I 98–202, Berliini: Social Science Research Centre Berlin (WZB).
- Wilthagen, T. and F. Tros (2004), *The Concept of ‘Flexicurity’: A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets*, julkaisussa: *Transfer*, 10 (2), 166–186.
- Wotschack, P. (2006), *Lebenslaufpolitik in den Niederlanden. Gesetzliche Optionen zum Ansparen längerer Freistellungen*, Discussion Paper SP I 2006–115, Berliini: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

Työpaikka- ja työntekijävirtojen viimeaikainen kehitys Suomen yrityssektorilla¹

Pekka Ilmakunnas²

Mika Maliranta³

1. Johdanto

Julkisuudessa esillä olleet massairtisano-
mistapaukset näyttäisivät kertovan siitä, että
työpaikkojen tuhoutuminen on ollut Suo-
messa laajaa. Erityisesti globalisaatiota on
syytetty tästä. Toisaalta työllisten määrä on
kuitenkin kasvanut. Koska uusia työpaikko-
ja syntyy pienempinä erinä kuin työpaikko-
ja tuhoutuu massairtisano-
mista, niin sanotun ”luovan tuhon” prosessin ”tuho”-puoli
saa julkisuudessa enemmän huomiota kuin
”luomis”-puoli.

Samanaikainen uusien työpaikkojen syn-
tyminen joissakin yrityksissä ja työnteki-
jämäärän supistuminen toisaalla on osa ta-
louden rakennemuutosta. Rakennemuutos
ei vaikuta pelkästään työllisyyskehitykseen,

vaan se on myös olennainen osa tuottavuu-
den ja talouden kasvua. Taloudellinen kasvu
edellyttää jatkuvaa teknologioden uudistu-
mista. Siihen kuuluu kansantalouden raken-
teiden muutos aina toimialojen sisäisiä toi-
mipaikkarakenteita myöten. Kotimaisissa ja
ulkomaisissa tutkimuksissa on ilmennyt, että
jopa puolet tuottavuuden kasvusta tapahtuu
toimipaikkarakenteiden muutoksen välityk-
sellä (ks. esim. Disney, Haskel ja Heden,
2003; Maliranta, 2003; OECD, 2003; Lentz
ja Mortensen, 2005; Böckerman ja Maliran-
ta, 2007). Tuore taloustieteellinen kirjallisuus
esittää, että kiihtyvä teknologinen kehitys
ja globalisaatio lisäävät jatkuvan rakenne-
muutoksen tarvetta. Kaupan vapauttamista
käsittelevissä tutkimuksissa on havaittu, että
toimialojen sisäinen toimipaikkarakenteen

¹ Artikkelin pohjautuu Talousneuvostolle laadittuun raporttiin. Kirjoittajat kiittävät Heikki Räisästä, Heidi Schaumania, Pekka Sinkoa ja Vesa Vihriälää hyödyllisistä kommentteista.

² Pekka Ilmakunnas, PhD, kansantaloustieteen professori, Helsingin kauppakorkeakoulu.

³ Mika Maliranta, FT, tutkimuspäällikkö, Elinkeinoelämän tutkimuslaitos ja kansantaloustieteen do-
senti, Helsingin kauppakorkeakoulu.

muutos on suurempaa kuin toimialojen välinen muutos (Bernard, Jensen, Redding ja Schott, 2007). Tätä näkemystä tukevat myös Suomea koskevat empiiriset tulokset, joiden mukaan sekä t&k-toiminta että altistuminen kansainväliselle kilpailulle lisää toimialan tuottavuutta vahvistavaa toimipaikkarakenteiden muutosta (Maliranta, 2005b, 2005a). Rakennemuutoksen kiihtyminen heikentää työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaamista, ellei työvoiman liikkuvuus lisääny. Talouspoliittisten toimenpiteiden suuntaamiseksi tarvitaankin tietoa siitä, millaisia työpaikka- ja työntekijävirrät ovat olleet viime vuosina ja ovatko ne muutostilassa.

Työn taloustieteessä ja makrotaloustieteessä on tutkittu työpaikkavirtoja – tarkemmin sanottuna sitä, kuinka työpaikkojen nettomuutos määräytyy työpaikkojen syntymien ja häviämisten, eli bruttovirtojen erotuksena. Tässä kirjallisuudessa työpaikkojen syntymillä tarkoitetaan yritys- tai mieluummin toimipaikkatasolla havaittujen nettolisäysten summaa esimerkiksi vuoden aikavälillä. Työpaikkojen häviämällä tarkoitetaan puolestaan yritys- tai toimipaikkatasolla havaittujen nettovähennysten summaa. Tutkimuksen motivaationa on ollut havainto, että jopa kapeasti rajoitetuilla toimialoilla tapahtuu samanaikaisesti yritysten kasvua ja toisten yritysten supistumista. Tämä on saattanut kyseenalaiseksi yleisesti käytetyn ajatuksen ”edustavasta” yrityksestä. Havainnot ovat johdattaneet etsimään uusia lähtökohtia teorioille, joilla analysoidaan suhdannevaihtelua, tuottavuuden kasvua tai kansainvälistä taloutta.

Tällaisilla laskelmilla on itse asiassa melko pitkät perinteet, mutta 1980-luvun lopulta lähtien ne ovat kuuluneet tutkimuksen valtavirtaan, kun suurten yritys- ja toimipaikka-aineistojen käyttö tutkimuksessa tuli helpommaksi. Tuolloin käynnistyi tutkimusta eri tahoilla, mutta alan tutkimuksista tunne-

tuimpia on ollut Davisin, Haltiwangerin ja Schuhin (1996) julkaisema kirja, joka osin perustui heidän ja muiden tutkijoiden aiempiin analyysiin. Myöhemmästä kansainvälisestä tutkimuksesta ovat esittäneet katsauksia mm. Davis ja Haltiwanger (1999) ja Dale-Olsen (2007).

Työpaikkojen syntymistä ja häviämistä eli ns. työpaikkavirtoja koskevat laskelmat voidaan kytkeä yhteen työntekijävirtalaskelmien kanssa, jotka käsittelevät työntekijöiden rekrytointia ja työsuhteiden päättymistä. Tämä on ollut mahdollista maissa, joissa kattavien rekisteriaineistojen avulla voidaan liittää työntekijät työantajaryityksiin ja niiden toimipaikkoihin.

Suomalainen alan tutkimus alkoi itse asiassa jo hyvin varhain, sillä Romppanen (1974) on alan pioneeritöitä maailmassa. Laajemmin tutkimus alkoi Suomessa 1990-luvun lopulla. Näissä kotimaisissa tutkimuksissa on selvitetty työpaikka- ja työntekijävirtoja eri sektoreilla ja alueilla sekä eri työntekijä- ja yritysryhmissä. Huomio on paljolti ollut 1990-luvun alun laman aikaisessa ja elpymisvaiheessa tapahtuneessa rakennemuutoksessa. Suomalaiset työpaikka- ja työntekijävirtalaskelmat päättyvät vuosituhaten vaihteeseen, joten viime vuosien kehityksestä ei ole kattavaa tutkimuksellista tietoa. Tässä artikkelissa päivitetään aiempia laskelmia käyttäen aineistoa, joka ulottuu vuoteen 2005 (työntekijävirtojen osalta vuoteen 2004). Laskelmat esitetään tärkeimmille talouden sektoreille ja toimialoille.

Luvussa 2 esitetään lyhyesti laskelmissa käytettävät virtakäsitteet. Luvussa 3 esitetään lyhyt yhteenveto aiemmista tuloksista alan kirjallisuudessa. Luku 4 esittää tässä tutkimuksessa käytetyn aineiston ja keskeisimmät tulokset. Luvussa 5 esitetään arvioita pitkän aikavälin kehityksestä. Luku 6 esittää johtopäätöksiä ja tärkeimpiä jatkotutkimuksen tarpeita.

2. Laskettavat tunnusluvut

Työpaikkavirtojen tunnusluvut ovat seuraavat (tunnuslukuja on käsitelty tarkemmin mm. lähteessä Ilmakunnas ja Maliranta (2000)):

JCR, työpaikkojen syntymisaste (job creation rate), on työpaikkojen muutos sektorin (toimialan, alueen) työvoimaa lisänneillä toimipaikoilla suhteessa sektorin työntekijöiden lukumäärään.

JDR, työpaikkojen häviämisaste (job destruction rate), on itseisarvo työpaikkojen muutoksesta sektorin työvoimaa vähentäneillä toimipaikoilla suhteessa sektorin työntekijöiden lukumäärään. Syntymis- ja häviämisasteiden summa mittaa yhtäaikaista työpaikkojen syntymistä ja häviämistä ja sitä kautta resurssien uudelleenallokaatiota yritysten välillä.

NETR = $JCR - JDR$ on työvoiman nettomuutos suhteessa sektorin työntekijöiden lukumäärään.

EJR = $(JCR + JDR) - |JCR - JDR|$ on työpaikkojen ylimääräisen uudelleenallokaation aste (excess job reallocation rate). Koska tässä mittarissa on poistettu työpaikkojen määrän nettomuutoksesta tuleva vaikutus työpaikkojen syntymiseen tai häviämiseen, tämä mittari on paras työpaikkojen yritysten välisen työpanoksen uudelleenallokaation mittari.

Toimipaikan työntekijämäärä lasketaan aineistosta riippuen joko toimipaikan keskimääräisenä työntekijämääränä vuoden aikana tai niiden työntekijöiden lukumääränä joille toimipaikka on ko. vuoden tärkein työpaikka (pisin työsuhde). Kaikissa työpaikkavirtoja kuvaavissa tunnusluvuissa työpaikkojen muutos suhteutetaan kyseisen vuoden ja edellisen vuoden työntekijämäärien keskiarvoon. Tällä on se vaikutus, että työpaikkojen syntymis- ja häviämisasteet ovat 0:n ja 2:n välillä (tai toisin esitetty-

nä, 0 %:n ja 200 %:n välillä) ja nettomuutos -2:n ja 2:n välillä. Tämän skaalauksen tarkoituksena on toisaalta tehdä muutokset ylös- ja alaspäin symmetrisiksi (muutoin samansuuruinen työntekijämäärän muutos antaisi erisuuruisen prosenttimuutoksen liikuttaessa ylöspäin ja alaspäin) ja toisaalta kohtelee uusia ja lopettavia toimipaikkoja symmetrisesti. Kun virtalukujen asteet ovat suhteellisen alhaisia, luvut ovat lähellä tavalisia prosenttimuutoksia.

Kun tutkitaan työntekijävirtoja, käytetään tunnuslukuja

WIFR, työntekijöiden sisäänvirtausaste (worker inflow rate) tai rekrytointiaste, on sektorin toimipaikoille tulneiden uusien työntekijöiden määrä (toimipaikalla vuoden aikana, mutta ei edellisen vuoden aikana; määrittely perustuu pisimpään työsuhteeseen) suhteessa sektorin työntekijöiden lukumäärään.

WOFR, työntekijöiden ulosvirtausaste (worker outflow rate), on sektorin toimipaikoilta lähteneiden työntekijöiden määrä (toimipaikalla edellisenä vuonna, mutta ei kuluvana vuonna) suhteessa sektorin työntekijöiden lukumäärään.

CFR = $(WIFR + WOFR) - (JCR + JDR)$ on kirnuamisaste (churning flow rate) tai työvoiman ylimääräisen vaihtuvuuden aste (excess worker turnover rate). Tämä tunnusluku on paras työntekijöiden kokonaisvaihtuvuuden mittari. Siinä vaihtuvuudesta on eliminoitu se työntekijöiden vaihtuvuus, joka johtuu työpaikkojen uudelleenjaosta yritysten välillä eli joidenkin toimipaikkojen kasvusta ja toisten supistumisesta.

Työntekijävirtojen asteet lasketaan suhteuttamalla vuoden aikana tapahtunut virta kuluvan ja edellisen vuoden lopun työntekijämäärien keskiarvoon. Laskutavasta seuraa, että myös työntekijävirrat ovat 0:n ja 2:n välissä. Kun työpaikka- ja työntekijävirrat lasketaan samasta aineistosta, pätee myös

se, että päädytään samaan työntekijämäärän nettomuutokseen molemmista virroista: $NETR = WIFR - WOFR = JCR - JDR$.

Nämä vaihtuvuusluvut, jotka lasketaan vuoden tärkeimmän työsuhteen mukaan, eivät huomioi työntekijöiden vaihtuvuutta lyhyellä aikavälillä. Esimerkiksi kun henkilö joka on ollut koko edellisen vuoden toimipaikalla A, siirtyy kuluvan vuoden tammi-toukokuuksi toimipaikalle B ja kesä-joulukuuksi toimipaikalle C, hän on mukana A:n ulosvirtauksessa ja C:n sisäänvirtauksessa, mutta työsuhde B:ssä ei tule mukaan virtalaskelmiin. Siten luvut aliarvioivat kokonaisvaihtuvuutta. Käytettävissä olevilla aineistoilla ei kuitenkaan pystytä helposti ottamaan huomioon tätä lyhytaikaisempaa vaihtuvuutta.

3. Yhteenvedo aiemmista suomalaisista tuloksista

Tulokset 1990-luvun lopulla ja 2000-luvun alussa tehdystä suomalaisesta tutkimuksesta voidaan tiivistää seuraavasti.

Virrat verrattuna muihin maihin: Lukuun ottamatta laman aiheuttamia suuria muutoksia, Suomen työpaikkojen ja työntekijöiden vaihtuvuusasteet ovat lähellä sitä, mitä muissa maissa on havaittu, kun käytetään vertailukelpoista aineistoa. Kansainvälisessä tutkimuksessa on havaittu, että erilaisten työmarkkinajärjestelmien maissa on suhteellisen samanlaista työpaikkojen vaihtuvuutta. Tätä voidaan selittää sillä, että jäykkien työmarkkinoiden maissa palkkajäykkyys johtaa periaatteessa sopeutumiseen työpaikkojen häviämisen ja syntymisen avulla, mutta toisaalta palkkajäykkyyteen usein yhdistyy myös kireä irtisanomissuoja, mikä puolestaan pienentää työpaikkavirtoja (Bertola ja Rogerson, 1997).

Aineistojen vaikutus tuloksiin: Eri ai-

neistot (Yritysrekisteri, Teollisuustilasto, Työssäkäyntitilasto) antavat jonkin verran eri tuloksia virtojen asteista, mutta niiden suhdannevaihtelu on melko samankaltaista. (Ilmakunnas ja Maliranta (2000; 2003)).

Virtojen suhdannevaihtelu: Laman aikana työpaikkojen syntymisaste ja työntekijöiden sisäänvirtaus romahtivat ja vastaavasti työpaikkojen häviämisaste ja työntekijöiden ulosvirtaus kasvoivat. Elpymisvaiheessa kehitys oli päinvastainen. Laman aikana ylimääräinen työpaikkojen ja työntekijöiden vaihtuvuus väheni. (Ilmakunnas ja Maliranta (2000; 2002; 2003)).

Toimialaerot: Työpaikka- ja työntekijävirtojen asteet ovat korkeampia palvelualoilla ja rakentamisessa kuin teollisuudessa. (Ilmakunnas ja Maliranta (2000; 2002; 2003)).

Toimipaikan koon ja iän vaikutus: Työpaikka- ja työntekijävirtojen asteet ovat korkeampia nuorilla ja pienillä toimipaikoilla, joilla on kuitenkin suhteellisen pieni osuus kaikista työntekijöistä. Suurin osa työpaikkojen ja työntekijöiden vaihtuvuudesta tapahtuu jatkavilla toimipaikoilla. Aloittavien ja poistuvien toimipaikkojen työpanososuus on pieni. (Hohti (2000), Ilmakunnas ja Maliranta (2002)).

Toimipaikan ominaisuuksien vaikutus: Työpaikka- ja työntekijävirrat ovat suuria matalapalkkaisilla ja alhaisen pääomavaltaisuuden toimipaikoilla. Alhaisen kannattavuuden yrityksiin kuuluvilla toimipaikoilla on suuri työpaikkojen häviämisen ja työntekijöiden ulosvirtauksen aste. (Ilmakunnas ja Maliranta (2000, 2002)). Korkean teknologian aloilla on suuri työpaikkojen syntymisaste, työntekijöiden rekrytointiaste sekä työpaikkojen ja työntekijöiden vaihtuvuus. (Ilmakunnas ja Maliranta (2000; 2002), Väinölä ja Laaksonen (1999)).

Työntekijöiden ominaisuuksien vaikutus: Työntekijöiden vaihtuvuus on suurinta toimipaikoilla, joilla on korkeimmin koulutetut

työntekijät ja toisaalta toimipaikoilla, joilla on matalimmin koulutetut työntekijät. (Ilmakuus ja Maliranta (2002)). Laman aikana tuhoutui erityisesti ikääntyneiden ja alhaisen koulutuksen omaavien työntekijöiden työpaikkoja. (Böckerman ja Piekkola (2001)).

Ulkomaisen kilpailun vaikutus: Toimialan kohtaama tuontikilpailu kasvattaa työpaikkojen häviämistä ja pienentää työpaikkojen syntymistä ja ylimääräistä vaihtuvuutta. Vienti-intensiivisyys alentaa toimialan työpaikkojen häviämistä. (Nurmi (2004)).

Virrat alueittain: Työpaikkojen syntymisaste on korkea ja häviämistä alhainen alueilla, joilla tuotanto kasvaa ja tuottavuus on korkea. Työpaikkojen määrä lisääntyy myös alueilla, joilla on laaja palvelusektori ja muuttovoittoa. Näillä alueilla työpaikkojen syntymisaste on korkea, mutta häviämistä ei poikkea keskimääräisestä. (Böckerman, Hämäläinen ja Maliranta (2004)).

4. Virtatunnuslukujen kehitys 1991–2005

4.1. Aineistot

Aineistona käytetään Yritysrekisteriä vuosilta 1990–2005 ja Työssäkäyntitilaston yksilöaineistoa vuosilta 1990–2004. Yritysrekisteri (YR) kattaa periaatteessa kaikki toimipaikat Suomessa, rajoituksina ALV-velvollisuus ja sekä kokoraja (keskimäärin vähintään puoli kokopäiväistä työntekijää sekä vähimmäisliikevaihtoraja). Aineistoepätarkkuuksien eliminoinniseksi tarkastelujoukosta on poistettu alle viisi henkeä työllistäneet yritysrekisterin toimipaikat. Aineistossa oleva tieto työntekijämäärästä on keskimääräinen luku vuoden aikana. Työssäkäyntitilasto (TT) on yksilöaineisto, joka kattaa periaatteessa kaikki työikäiset suomalaiset. Aineistossa on

tieto työnantajayrityksestä ja -toimipaikasta vuoden viimeisellä viikolla sekä vuoden pisimmän työsuhteen työnantajasta. Tässä tutkimuksessa käytämme jälkimmäistä määrittelyä. Aiemmissa suomalaisissa tutkimuksissa on käytetty vuoden lopun työsuhdetta. Tämän vaikutus työpaikka- ja työntekijävirtojen tasoihin on ilmeisesti suhteellisen pieni, mutta suurissa suhdannekäänteissä muutokset voivat ajoittua hieman eri tavoin eri vuosille.

Kummankin aineiston avulla voidaan laskea työpaikkavirtalukuja, kun taas työntekijävirrat pystytään laskemaan vain Työssäkäyntitilaston avulla. Kummastakin aineistosta käytämme havaintoyksikkönä toimipaikkaa, sillä yritystietoon liittyy erilaista epävarmuutta. Yrityskoodi voi muuttua yli ajan, kun taas toimipaikkakoodit ovat pysyvämpiä. Fuusiot ja muut yritysjärjestelyt voivat myös aiheuttaa näennäisiä muutoksia yrityskannassa, kun taas toimipaikat tällöinkin yleensä säilyvät. Kaikki tunnusluvut lasketaan vuositasolla, sillä neljännesvuositietoja ei ole käytettävissä.

Tässä artikkelissa virtalukuja esitetään koko yrityssectorille sekä eräille toimialoille. Tarkemmalla toimiala- ja/tai aluejaotuksella lasketut luvut ovat saatavilla Tilastokeskuksen tutkimuslaboratoriossa tai ne saa pyydettäessä kirjoittajilta.

4.2. Tunnusluvut pääsektoreittain

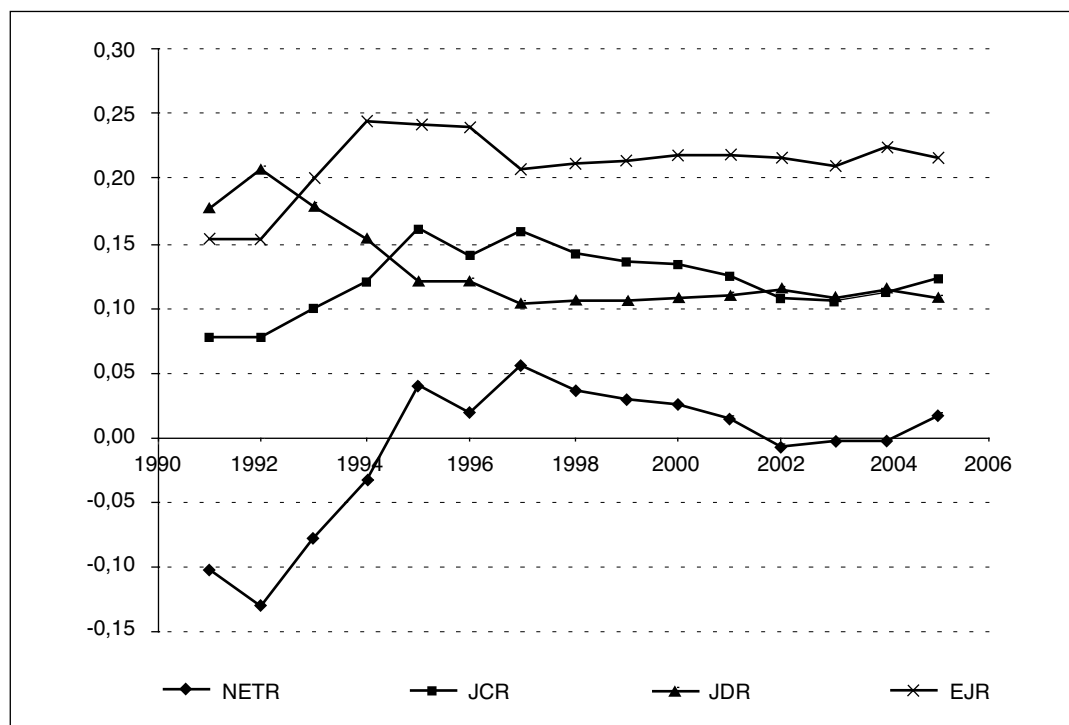
Kuviossa 1 on esitetty työpaikkojen syntymis- ja häviämistä, työpaikkojen ylimääräisen uudelleenallokaation aste ja työpaikkojen nettomuutos koko yrityssectorilla vuosina 1991–2005. Yrityssectori käsittää toimialat 10–74. Kuvion luvut perustuvat Yritysrekisteriin, sillä siitä on saatavilla myös vuoden 2005 luvut.

Työpaikkojen syntymistä on vaihdellut

myötäsyklisesti ja häviämistä vastasyklisesti kokonaistuotantoon nähden. Laman jälkeisessä elpymisvaiheessa yrityssektorin työpaikkojen häviämistä laski vuoden 1992 huippuarvosta 0,21 aina vuoteen 1997 asti, jolloin se oli 0,10. Tämän jälkeen työpaikkojen häviämistä on ollut yllättävän vakioinen. Vastaavasti työpaikkojen syntymistä nousi laman aikaisesta pohjalukemasta 0,08 vuosina 1991–1992 ja saavutti huippunsa 0,16 vuosina 1995 ja 1997. Tä-

män jälkeen työpaikkojen syntymistä on tasaisesti laskenut siten, että 2000-luvulla se on ollut tasoltaan lähellä työpaikkojen häviämistä ja siten työpaikkojen nettomuutos on ollut lähellä nollaa. Laman aiheuttama rakennemuutoksen hidastuminen näkyy alhaisena ylimääräisen työpaikkojen vaihtuvuuden (EJR) asteena 1990-luvun alussa. Elpymisvaiheessa EJR nousikin ripeästi. Vuodesta 1997 se on pysynyt suhteellisen vakaasti yli 0,20:n.

Kuvio 1: Työpaikkavirrat koko yrityssektorilla yritysrekisterin mukaan vv. 1991–2005.



Erot työpaikkavirroissa laskettuna Yritysrekisteristä ja Työssäkäyntitilastosta eivät ole kovin suuria. Tätä havainnollistaa kuvio 2, jossa on esitetty työntekijöiden nettomuutos kummankin tilastolähteen mukaan.

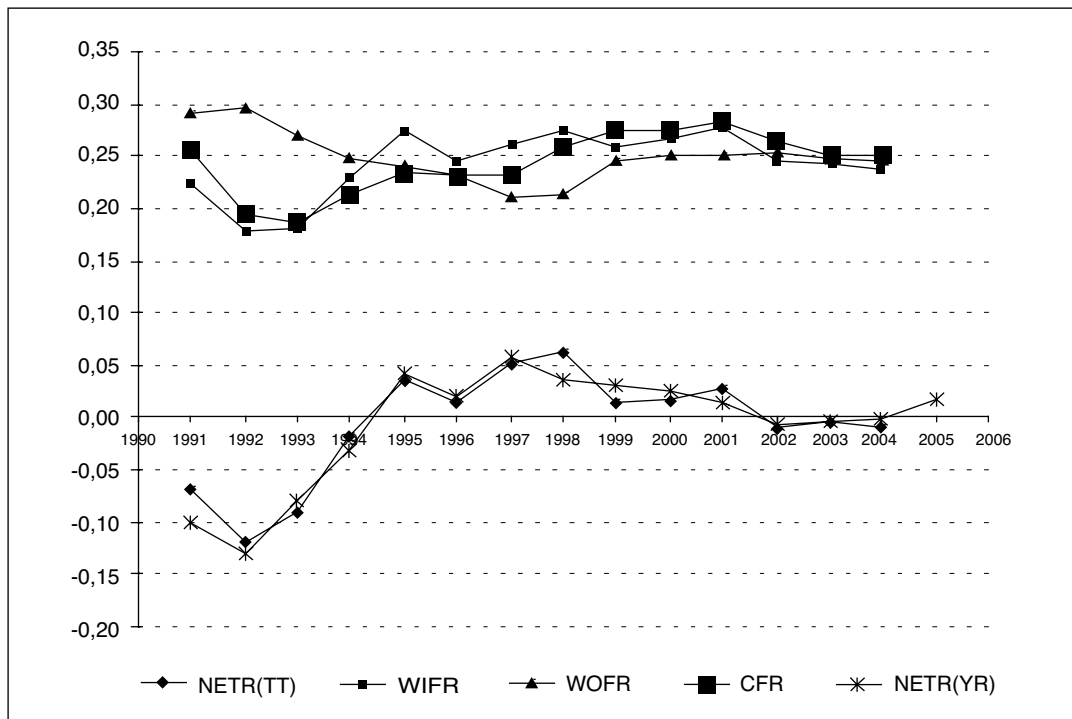
Kuviossa 2 on esitetty myös työntekijöiden sisään- ja ulosvirtausasteet ja ylimääräisen vaihtuvuuden tai kirnuamisen aste vuosina 1991–2004 Työssäkäyntitilastosta laskettuna. Työntekijöiden ulosvirtausaste

on vaihdellut vastasyklisesti ja sisäänvirtausaste myötäsyklisesti. Työntekijöiden ulosvirtausasteen kehitys on melko samankaltainen työpaikkojen häviämistasteen kanssa. Laman ajan huipusta 0,30 ulosvirtausaste laski tasaisesti vuoteen 1997 jolloin se oli 0,21. 2000-luvulla se on ollut varsin tasaisesti 0,25. Sisäänvirtausaste taas oli varsin alhainen laman aikana. (Kuten Ilmakunnas ja Maliranta (2000) toteavat, työllisyyden lasku laman aikana johtui yllättävänkin paljon alentuneesta rekrytointiasteesta eikä yksin lisääntyneistä työsuhteiden päätymisistä.) Talouden elpymisvaiheessa se jälleen nousi ja 2000-luvulla sisäänvirtausaste on tasaantunut välille 0,24–0,28.

Myös ylimääräisen työntekijöiden vaihtuvuuden (CFR) kehitys kuvastaa työmarkkinoiden jäykistymistä 1990-luvun alussa. Kirnuamisaste oli alimmillaan alle 0,20 vuosikymmenen alkupuolella ja nousi sen jälkeen tasaisesti 2000-luvun alkuun asti. Viime vuosina ylimääräinen vaihtuvuus on taas hieman alentunut.

Käsitlemme lyhyesti kehitystä teollisuudessa (toimialat 15–37) ja palvelusektorilla (toimialat 50–74), esittämättä lukuja kuvioina. Teollisuudessa työpaikkojen häviämistasete on ollut varsin tasainen 2000-luvulla ja joidenkin vuosien huono työllisyyden kehitys on johtunut työpaikkojen syntymistaseteen väliaikaisesta alenemi-

Kuvio 2: Työntekijävirrat koko yrityssektorilla työssäkäyntitilaston mukaan vv. 1991–2004 sekä työntekijöiden määrän nettomuutos Työssäkäyntitilaston (TT) ja Yritysrekisterin (YR) mukaan.



sesta. Mitään massairtisanomisista aiheutuvaa piikkiä ei ole havaittavissa, ainakaan vuoteen 2005 mennessä.

Palvelusektorilla työpaikkavirtojen asteet ovat selvästi korkeampia kuin teollisuudessa. Kun teollisten työpaikkojen syntymisaste on 2000-luvulla vaihdellut 0,05:n ja 0,09:n välillä, palvelusektorilla vastaavat luvut ovat olleet keskimäärin 0,15. Toisaalta myös työpaikkojen häviämisaasteet ovat olleet palveluissa korkeampia kuin teollisuudessa. Palvelusektorin työpaikkojen syntymisaste on kuitenkin pysytellyt vuodesta 1995 alkaen häviämisaastetta korkeammalla ja sektorin työllisyys on kasvanut. Myös työntekijävirtojen asteet ovat palvelusektorilla korkeampia kuin teollisuudessa.

Ulkomaisia tuloksia ei ole saatavilla aivan samalta periodilta. Kirjallisuudessa on esitetty kansainvälisiä vertailuja 1990-luvulta (esim. Davis and Haltiwanger (1999), Haltiwanger, Scarpetta ja Schweiger (2006)). Niiden mukaan koko taloudessa sekä työpaikkojen syntymisaste että häviämisaaste ovat tyypillisesti välillä 0,10 – 0,15 ja syntymisaste hieman suurempi kuin häviämisaaste. Löytyy kuitenkin maita, joissa työpaikkojen syntymisaste on lähes 0,20 tai maita joissa häviämisaaste on selvästi alle 0,10:n. Teollisuuden työpaikkavirtojen asteet ovat järjestään hieman alhaisempia. Verrattuna näihin lukuihin aivan viime vuosien työpaikkojen syntymis- ja häviämisaasteet Suomen tehdasteollisuudessa ovat suhteellisen matalia. Osittain tämä voi heijastaa Suomen toimialarakennetta, jossa pääomaintensiivisillä prosessiteollisuusaloilla on voimakasta toimialarakennemuutoksesta huolimatta edelleen suhteellisen suuri paino.

4.3. Toimialoittaisia vertailuja

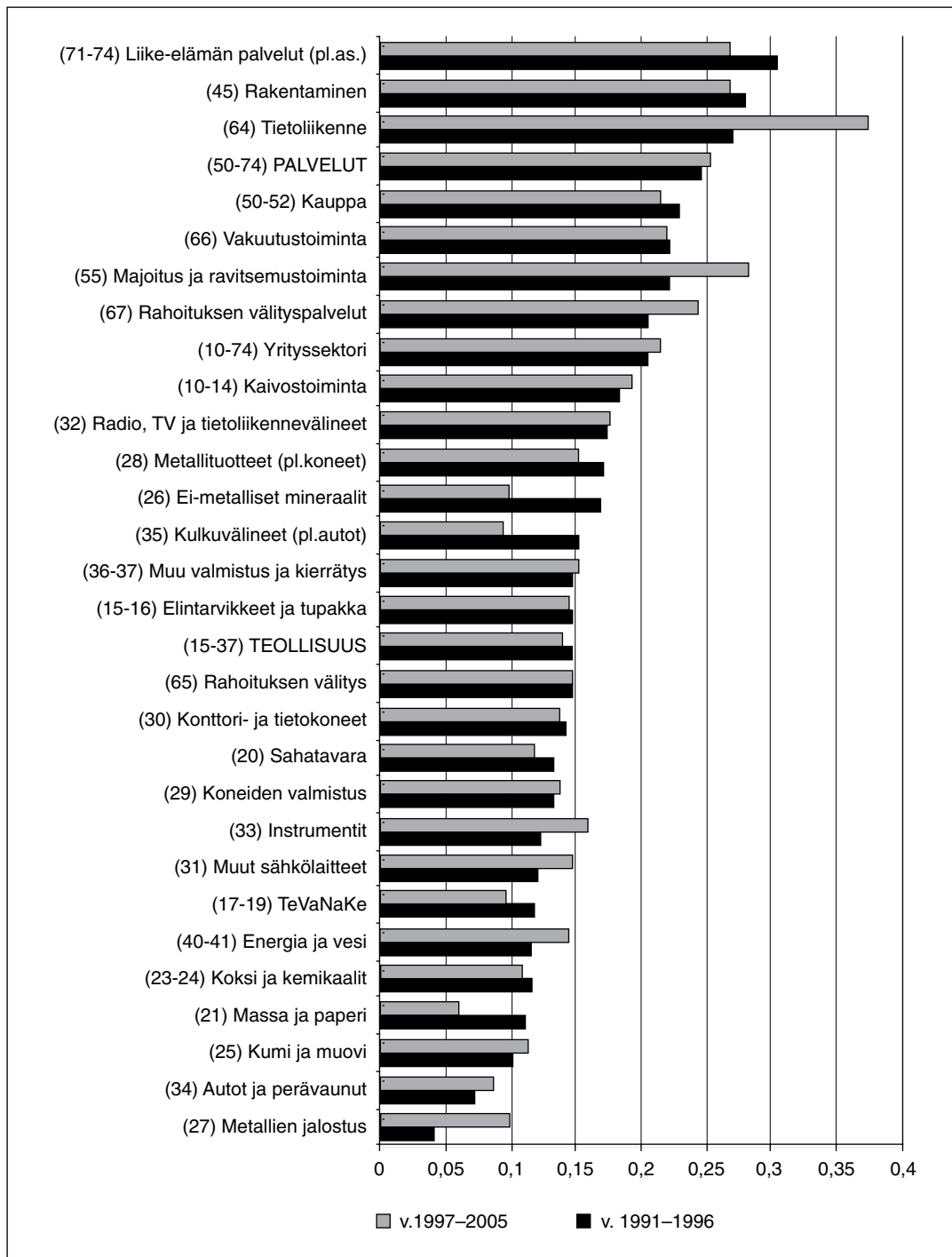
Kuvioissa 3 on esitetty ylimääräinen työ-

paikkojen vaihtuvuusaste (EJR) toimialoittain keskiarvoina kahdelle periodille 1991–1996 ja 1997–2005. Kuviossa 4 on vastaavat luvut työntekijöiden ylimääräisen vaihtuvuuden asteelle (CFR) 1991–1996 ja 1997–2004. Rakennemuutosta kuvaava työpaikkojen ylimääräinen vaihtuvuus on selvästi suurempaa palvelualoilla ja rakentamisessa kuin teollisilla toimialoilla. Alhaisinta se on ”perinteisillä” aloilla kuten metallien jalostus, tevanake sekä massa- ja paperiteollisuus. Nämä ovat aloja, joilla suurin rakennemuutos on jo tapahtunut. Pääsektoreilla ylimääräinen vaihtuvuus ei ole juurikaan noussut, mutta toimialojen välillä on tässä suhteessa suuria eroja. Rakennemuutos on lisääntynyt erityisesti tietoliikenteessä, majoitus- ja ravitsemustoiminnassa sekä rahoitusektorilla.

Työntekijöiden ylimääräisessä vaihtuvuudessa on havaittavissa sama piirre kuin työpaikkojen vaihtuvuudessa. Palvelualoilla on yleensä suurempaa vaihtuvuutta kuin teollisuudessa. Teollisista toimialoista kuitenkin tietoteknisillä aloilla (toimialat 30 ja 32) sekä elintarviketeollisuudessa työntekijöiden ylimääräinen vaihtuvuus on suhteellisen suurta. Yli ajan tämä vaihtuvuus on kasvanut eniten tietoteknisillä aloilla ja tietoliikenteessä, majoitus- ja ravitsemustoiminnassa, liike-elämän palveluissa sekä rahoitussektorilla.

Työpaikkavirratt ovat kiinnostavia arvioitaessa toimialojen tuottavuuskasvun tekijöitä ja trendejä. Kiinnostukselle on sekä teoreettisia että empiirisiä perusteita. Sekä moderni kasvututkimus että kansainvälisen talouden kirjallisuus korostavat yritysten valikoituvuuden ja siihen liittyvän yritysten ja toimipaikkojen välillä tapahtuvan resursien uudelleen kohdentumisen merkitystä (ks. Maliranta ja Ylä-Anttila, 2007). Teorian mukaan mikrorakennemuutos on erityisen voimakasta sellaisissa kansantalouksissa,

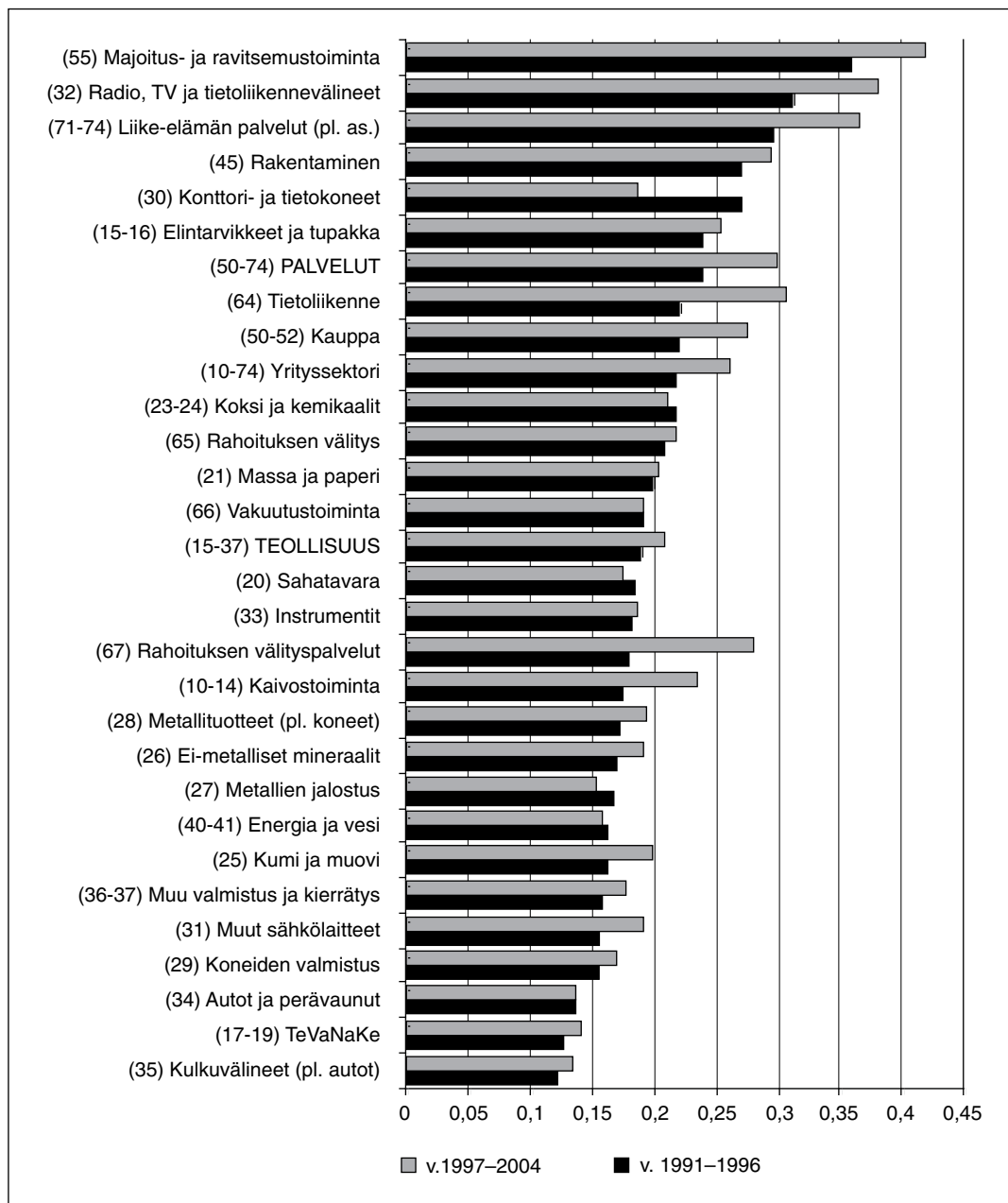
Kuvio 3: Ylimääräinen työpaikkavaihtuvuus (EJR) toimialoittain 1991–1996 ja 1997–2005.



jotka ovat lähellä teknologian kansainvälistä eturintamaa (Aghion ja Howitt, 2005; Acemoglu, Aghion ja Zilibotti, 2006). Tämän

mikrorakenteiden muutoksen pitäisi lisäksi olla voimakasta sellaisilla toimialoilla, joilla maalla on suhteellinen etu (Bernard, Redding

Kuvio 4: Ylimääräinen työntekijävaihtuvuus (CFR) toimialoittain 1991–1996 ja 1997–2004.



ja Schott, 2007). Empiirisissä mikroaineistoja hyödyntävissä tuottavuusanalyyseissä on puolestaan käynyt ilmi, että merkittävä osa toimialan tuottavuuskasvusta tapahtuu tuottavuutta vahvistavan rakennemuutoksen ("luova tuho") välityksellä. Suomalaisissa analyyseissä on selvinnyt, että "luovan tuhon" osuus vaihtelee tyypillisesti 10–60 prosentin välillä. Osuus on vaihdellut periodien (Maliranta, 2003), toimialojen (Maliranta, 2005b) sekä maantieteellisten alueiden välillä (Böckerman ja Maliranta, 2003, 2007).

Edellä käsiteltyä taustaa vasten on kiinnostavaa pohtia kuviossa 3 esiintyvien piirteiden yhteyksiä Suomen toimialojen tuottavuuden tasoon ja kehitykseen. Tosin on syytä huomata, että työpaikkojen vaihtuvuus (esimerkiksi EJR-tunnusluvulla mitattuna) on tuottavuutta vahvistavan rakennemuutoksen välttämätön, muttei riittävä ehto. Tarkempia tulkintoja varten tarvittaisiin tuottavuuden dekomponointimenetelmillä tehtyä analyysiä. Valitettavasti seikkaperäisiä toimipaikka-aineistoihin perustuvia tuloksia ei ole saatavilla 2000-luvulta. Kuvio antaa kuitenkin joitakin viitteitä siitä, että työpaikkojen vaihtuvuus on yhteydessä tuottavuuskehitykseen.

Kuten kuvioista 3 nähdään, työpaikkojen ylimääräinen vaihtuvuus on ollut tyypillisesti suurinta palvelualoilla. Palveluiden tuottavuudessa on Suomessa kuitenkin yleisesti ajateltu olevan ongelmia, kun sen kasvua verrataan teollisuuden kasvuvauhtiin tai sen tasoa verrataan eturintamamaiden tasoon. Tosin tulokset ovat jossain määrin ristiriitaisia (ks. esim. Kaitila, Mankinen ja Nikula, 2006). Tuoreet tulokset itse asiassa kertovat, että kauppasektorilla Suomen tuottavuuden taso on kansainvälisesti vertaillen hyvin korkea (Timmer ja Ypma, 2006).

Kuviosta 3 havaitaan myös, että tietoliikenteessä, joka on kiinnostava informaatioteknologiaa tuottava palvelusektori, työpaik-

kavaihtuvuus on ollut voimakasta, ja se on lisäksi ollut nousussa. Tuottavuuden analysoinnin kannalta tämä sektori on kuitenkin ongelmallinen. Tuotoksen volyymin, ja näin ollen myös tuottavuuden, mittaukseen liittyy ongelmia sekä ajallisessa tarkastelussa että maiden välisessä vertailussa.

Työpaikkojen vaihtuvuus on ollut tietoliikennevälineiden valmistuksessa suurempaa kuin muilla tehdasteollisuuden aloilla. On syytä huomata, että työpaikkojen turbulenssi oli tällä toimialalla suurta jo 1990-luvun alkupuoliskolla – siis selvästi ennen Nokian läpimurtoa. Havainto on linjassa Malirannan (2003; 2005b) aikaisempien tulosten kanssa, joiden mukaan tuottavuutta vahvistava rakennemuutos alkoi vahvistua tällä alalla jo 1980-luvulla ja säilyi vahvana pitkälle 1990-luvulle.

5. Työpaikkavirtojen pitkän aikavälin tarkastelu

Edellä keskityttiin tarkastelemaan työpaikka- ja työntekijävirtojen kehitystä 1990-luvun alun jälkeen. Syynä tähän rajaukseen oli se, että tarkkoja työntekijävirtatietoja ei ole saatavilla aikaisemmilta vuosilta. Kun analyysissä rajaudutaan pelkästään työpaikkavirtojen tarkasteluun, aikajännettä päästään venyttämään 1980-luvulle ja teollisuuden osalta aina 1970-luvulle saakka. Aineistolähteenä käytetään Yritysrekisterin toimipaikka-aineistoja. Vuoteen 1986 asti yritysrekisteritiedot on kuitenkin saatavilla vain joka toiselta vuodelta. Yhtenäisten aikasarjalukujen laskemiseksi työpaikkavirtojen tunnusluvut on siksi laskettu käyttämällä kahden vuoden "ikkunoita".

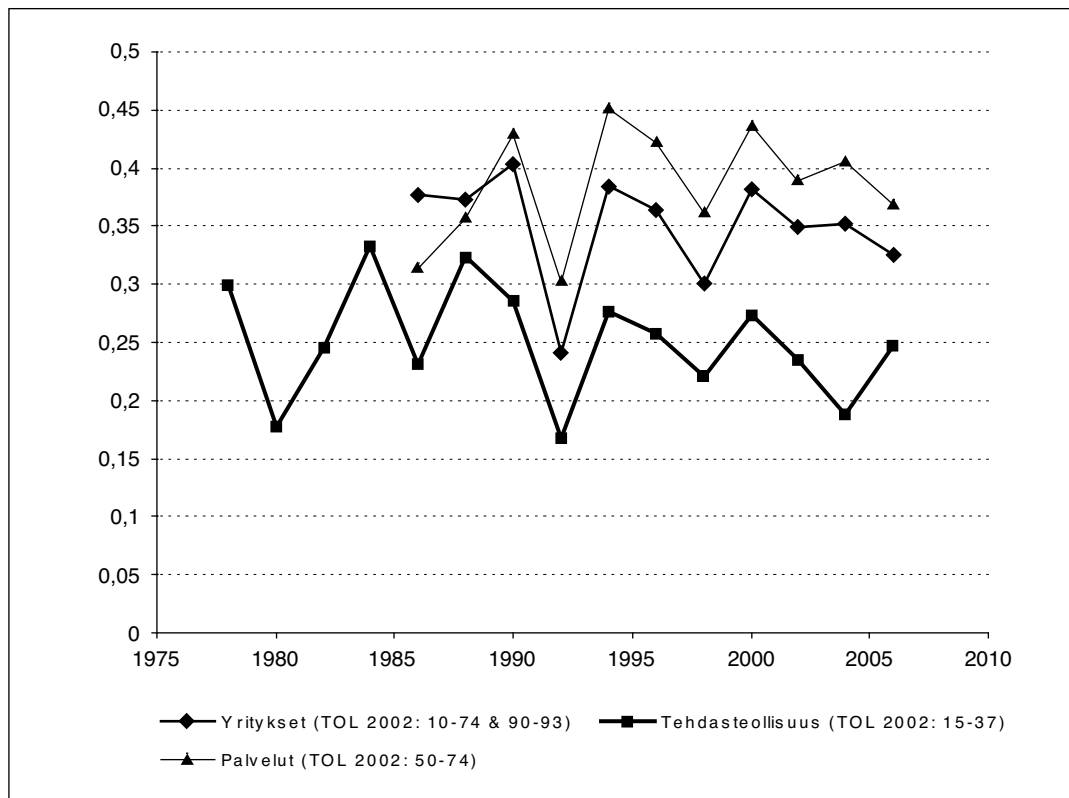
Seuraavassa analyysissä ovat mukana kaikki yritysrekisterin toimipaikat, jotka ovat työllistäneet vähintään 0,1 työntekijää. (Kaikkein pienimpien toimipaikkojen työn-

tekijämäärät on usein estimoitu palkkasumman perusteella.) Toisin kuin edellä, seuraavassa yrityssektori pitää sisällään myös henkilökohtaiset palvelut (toimialat 90–93). Kuviossa 5 esitetään ylimääräisten työpaikkavirtojen (EJR) kehitys yrityssektorilla, tehdasteollisuudessa ja palveluissa.

Kuten kuvioista huomataan, luvut ovat jonkin verran korkeammat kuin esimerkiksi kuviossa 1, mikä selittyy pääasiassa sillä, että tässä aikajänne on vuoden sijasta kaksi vuotta. Yrityssektorin luvut viittaavat siihen, että työpaikkojen vaihtuvuus oli ennen lamaa suurempaa kuin laman jälkeen. Kuvio kuitenkin paljastaa mielenkiintoisia sektorien välisiä eroja kehityksessä.

Tehdasteollisuudessa ylimääräinen työpaikkavaihtuvuus oli ennen lamaa selvästi suurempaa kuin sen jälkeen. Tämä käy yksiin tuottavuuskasvun mikrolähteitä koskevien tutkimustulosten kanssa (Maliranta, 2003). Nuo analyysit osoittivat, että tuottavuutta vahvistava rakennemuutos lisääntyi 1980-luvun aikana ja palasi 1980-luvun alkupuolen tasolle 1990-luvun puoliväliin mennessä. Kyseessä oli syvälle käynyt teollisuussektorin uudistuminen, johon liittyi mm. investointiasteen kohoaminen 1980-luvulla. Tarkempi analyysi on nimittäin paljastanut, että merkittävä osa teollisuuden tuottavuutta vahvistavasta rakennemuutoksesta tuli

Kuvio 5. Ylimääräinen työpaikkavaihtuvuus (EJR) yrityssektorilla, tehdasteollisuudessa ja palveluissa



nimenomaan 1980-luvun jälkipuoliskolla perustetuista toimipaikoista. Koska rakenneuutokset tapahtuvat asteittain, vaikutukset näkyivät 1990-luvun alkupuoliskolle saakka. (Pohjola (1996; 2008) tarjoaa toisenlaisen tulkinnan kehityksestä. Hänen mukaansa 1980-luku oli ”yli-investointivaihe” ja lama käännekohta).

On kiinnostavaa havaita, että palvelusektorilla työpaikkavirtojen kehitys on ollut toisenlaista kuin tehdasteollisuudessa. Luvut viittaavat siihen, että palveluissa työpaikkavirtojen asteet olivat laman jälkeen pikemminkin lamaa edeltänyttä tasoa suuremmat kuin pienemmät. Tämä voi johtua palvelusektorin varsin nopeasta kasvusta. Joka tapauksessa tulokset kertovat, että kehitys on ollut erilaista näillä sektoreilla.

6. Yhteenveto ja johtopäätökset

Tämän tutkimuksen tulokset osoittavat, että viime vuosina Suomen työmarkkinoilla työpaikkojen ja työntekijöiden vaihtuvuus mitattuna ns. ylimääräisellä vaihtuvuudella (mittarit EJR ja CF) on ollut yllättävän tasaista. 2000-luvun alun hitaampi työpaikkojen kasvu näyttäisi aiheutuneen enemmänkin työpaikkojen syntymisasteen tilapäisestä alenemisestä kuin häviämisasteen kasvusta. Tehdasteollisuudessa muutokset ovat kuitenkin olleet hieman suurempia kuin palveluissa, jotka näyttäisivät dominoivan koko yrityssektorin kehitystä. Toisaalta työpaikkojen syntymis- ja häviämisasteiden tasot ovat teollisuudessa selvästi alhaisempia kuin palvelualoilla. Tarkemmalla toimialajaottelulla tarkasteltaessa toimialojen väliset erot ovat vieläkin suurempia. Työpaikkojen vaihtuvuuden tasaisuutta voi toisaalta selittää se, että ulkoistamisluvut ovat Suomessa olleet suhteellisen pieniä, vaikka saavatkin paljon julkisuutta. Suomalaisten yritysten

ulkomailla olevan henkilöstön lisäyksestä suurin osa on tullut ulkomaisten yksiköiden kasvusta eikä niinkään toimintojen siirrosta pois Suomesta (Ali-Yrkkö, 2006; Valtioneuvoston kanslia, 2006). Työpaikkavirtojen pidemmän aikavälin tarkastelu kertoo, että tehdasteollisuudessa ylimääräinen työpaikkavaihtuvuus oli suurempaa ennen lamaa kuin sen jälkeen, kun taas palveluissa tilanne oli pikemminkin päinvastainen. Nämä tulokset saattavat kieliä mm. siitä, että kilpailuolot ovat kehittyneet eri sektoreilla eri tahtiin.

Tärkeä talouspoliittinen keskusteluaihe on, kuinka tehokkaasti talouskasvua voidaan tukea työllisyys- tai toisaalta tuottavuuspolitiikalla. Edellä esitetyt tulokset vahvistavat sitä jo aikaisemmissa suomalaisia ja ulkomaisissa yhdistettyjä yritys-, toimipaikka- ja työntekijäaineistoja hyödyntävissä tutkimuksissa syntynyttä näkemystä, että työmarkkinoiden mikrodynamiikasta huolehtiminen on samaan aikaan sekä hyvää työllisyys- että tuottavuuspolitiikkaa. Työntekijöiden hyvä liikkuvuus alentaa kitkатыöttömyyttä ja parantaa näin työllisyyttä. Vilkkaat työpaikka- ja työntekijävirrät myös nopeuttavat talouden jatkuvaa mikrotasolla tapahtuvaa tekniikoiden ja toimintamallien uudistumista ja tätä kautta tuottavuuden kasvua. Ripeä teknologinen kehitys sekä syvenevä globalisaatio synnyttää sekä tarvetta että edellytyksiä tällaiselle sopeutumiselle.

Talouskasvuun ei ole olemassa mitään yksinkertaista ja helppoa yhtä reseptiä – muuten maailmassa ei olisi köyhiä maita. Parhaaseen tulokseen päästään monien toisiaan tukevien toimenpiteiden valikoimalla, joista kaikki eivät ole kaikille kivuttomia. Yritykset tarvitsevat terveen kilpailuympäristön, jossa elinvoimainen liiketoiminta kasvaa ja samalla tehoton kuihtuu ja katoaa. Uuden tuottavan työpaikan etsintä on työntekijälle

investointi. Ilman taloudellisia kiihokkeita nämäkin investoinnit jäävät alimittaiseksi. Julkinen valta voi tukea näitä investointeja tarjoamalla laadukasta koulutusta, mikä tarjoaa perustan mikrodynamiikan edellyttämälle elinikäiselle uusien tekniikoiden ja toimintamallien oppimiselle. Investoinnit työn etsintään saattavat jäädä liian vähäiseksi myös niihin liittyvien monien riskien vuoksi. Markkinat eivät ole kuitenkaan onnistuneet tarjoamaan vakuutuksia tällaisia riskejä varten. Sen sijaan julkisen vallan tarjoama sosiaaliturva oikein järjestettynä voi täyttää tätä talouskasvulle tärkeää tehtävää menestyksekkäästi (Acemoglu ja Shimer, 2000).

Toinen näiden tulosten talouspolitiikkaopetus on se, että globalisaatio on vaikuttanut työmarkkinoihin luultavasti vähemmän kuin mitä julkisessa keskustelussa on joskus esitetty. Suomalaisissa työpaikkaja työntekijävirroissa ei ole havaittavissa merkittävää kiihtymistä ainakaan vuoteen 2005 mennessä (ks. myös Uusitalo, 2008). Toisaalta suomalaiset viimeaikaiset työpaikkavirrat eivät ole olleet samanlaisessa selvässä laskutrendissä kuin vastaavat virrat USA:ssa (Davis, Faberman ja Haltiwanger, 2006). Tämä maiden välinen ero työpaikkavirtojen kehityksessä näyttäisi selittyvän pikemminkin maiden erilaisella tuottavuuskuin globalisaatiokehityksellä: Yhdysvaltojen yrityssektorin tuottavuustrendi on ollut viime vuodet sangen jyrkässä laskussa kun se Suomessa on ollut sangen vakaa (ks. Maliranta, 2007).

Työpaikkavirtojen ja tuottavuuden kehityksellä näyttää siis olevan kytkös, joka on syytä ottaa huomioon esimerkiksi talouspolitiikan suunnittelussa. Työpaikkavirtojen tulevan kehityksen ennakointi on vaikeaa, muttei välttämättä kuitenkaan vaikeampaa eikä vähemmän tärkeää kuin tuottavuus- ja talouskasvun ennakointi.

Lähdeviitteet:

- Acemoglu, D., Aghion, P. ja Zilibotti, F. (2006). Distance to Frontier, Selection, and Economic Growth. *Journal of the European Economic Association*, 4(1), 37–74.
- Acemoglu, D. ja Shimer, R. (2000). Productivity Gains from Unemployment Insurance. *European Economic Review*, 44(7), 1195–1224.
- Aghion, P. ja Howitt, P. (2005). Growth with Quality-Improving Innovations: An Integrated Framework. Teoksessa P. Aghion ja S. Durlauf (toim.), *Handbook of Economic Growth*. Elsevier.
- Ali-Yrkkö, J. (2006). Ulkoistus ja toimintojen siirrot Suomesta ulkomaille – katsaus 2000-luvun alun tilanteesta. ETLA, Keskusteluaiheita No. 1059.
- Bernard, A. B., Jensen, J. B., Redding, S. J. ja Schott, P. K. (2007). Firms in International Trade. *Journal of Economic Perspectives*, 21(3), 105–130.
- Bernard, A. B., Redding, S. ja Schott, P. K. (2007). Comparative Advantage and Heterogeneous Firms. *Review of Economic Studies*, 74(1), 31–66.
- Bertola, G. ja Rogerson, R. (1997). Institutions and Labor Reallocation. *European Economic Review*, 41(6), 1147–1171.
- Böckerman, P., Hämäläinen, K. ja Maliranta, M. (2004). Sources of Job and Worker Flows: Evidence from a Panel of Regions. *LABOUR: Review of Labour Economics & Industrial Relations*, 18(1), 105–129.
- Böckerman, P. ja Maliranta, M. (2003). Tehoton mikrotason dynamiikka. Uusi näkökulma aluetalouksien ongelmiin. *Kansantaloudellinen aikakauskirja*, 99(2), 138–147.
- Böckerman, P. ja Maliranta, M. (2007). The Micro-Level Dynamics of Regional Productivity Growth: The Source of Diver-

- gence in Finland. *Regional Science and Urban Economics*, 37(2), 165–182.
- Böckerman, P. ja Piekkola, H. (2001). On Whom Falls the Burden of Restructuring? Teoksessa T. Jensen ja A. Holm (toim.), *Nordic Labour Market Research in Register Data*. Copenhagen: TemaNord 2001:593.
- Dale-Olsen, H. (2007). Labour Turnover and Mobility at the Beginning of the 21st Century: A Survey of the Literature on Job and Worker Flows. Julkaisematon käsikirjoitus, 22 May, EU-LEED project
- Davis, S. J., Faberman, R. J. ja Haltiwanger, J. (2006). The Flow Approach to Labor Markets: New Data Sources and Micro-Macro Links. *Journal of Economic Perspectives*, 20(3), 3–3.
- Davis, S. J. ja Haltiwanger, J. (1999). Gross Job Flows. Teoksessa O. C. Ashenfelter ja D. Card (toim.), *Handbook of Labor Economics*, Volume 3B. Elsevier.
- Davis, S. J., Haltiwanger, J. C. ja Schuh, S. (1996). Job creation and destruction. Cambridge, MA and London: MIT Press.
- Disney, R., Haskel, J. ja Heden, Y. (2003). Restructuring and productivity growth in UK manufacturing. *Economic Journal*, 113(489), 666–694.
- Haltiwanger, J., Scarpetta, S. ja Schweiger, H. (2006). Assessing Job Flows across Countries: The Role of Industry, Firm Size, and Regulations. World Bank, Research Working Paper No. 4070.
- Hohti, S. (2000). Job Flows and Job Quality by Establishment Size in the Finnish Manufacturing Sector 1980–94. *Small Business Economics*, 15(4), 265–281.
- Ilmakunnas, P. ja Maliranta, M. (2000). Työpaikkojen ja työntekijöiden vaihtuvuus laman ja elpymisen aikana. *Kansantaloudellinen aikakauskirja*, 96(2), 233–248.
- Ilmakunnas, P. ja Maliranta, M. (2002). The Turnover of Jobs and Workers in Finland. Ministry of Labour, Labour Policy Studies No. 236. Helsinki.
- Ilmakunnas, P. ja Maliranta, M. (2003). The turnover of jobs and workers in a deep recession: evidence from the Finnish business sector. *International Journal of Manpower*, 24(3), 216–246.
- Kaitila, V., Mankinen, R. ja Nikula, N. (2006). Yksityisten palvelualojen kansainvälinen tuottavuusvertailu. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos (ETLA), Keskusteluaiheita No. 1043. Helsinki.
- Lentz, R. ja Mortensen, D. T. (2005). An Empirical Model of Growth Through Product Innovation. NBER, Working Papers No. 11546.
- Maliranta, M. (2003). Micro Level Dynamics of Productivity Growth. An Empirical Analysis of the Great Leap in Finnish Manufacturing Productivity in 1975–2000. Series A 38 (available at http://www.etla.fi/files/1075_micro_level_dynamics.pdf) Helsinki: Taloustieto Oy.
- Maliranta, M. (2005a). Foreign-owned firms and productivity-enhancing restructuring in Finnish manufacturing industries. The Research Institute of the Finnish Economy, Discussion Papers No. 965.
- Maliranta, M. (2005b). R&D, International Trade and Creative Destruction – Empirical Findings from Finnish Manufacturing Industries. *Journal of Industry, Competition and Trade*, 5(1), 27–58.
- Maliranta, M. (2007). Onko ICT:n tuottavuusaalto kohta jo ohi? *Tieto & Trendit*, 16–18.
- Maliranta, M. ja Ylä-Anttila, P. (toim.). (2007). *Kilpailu, innovaatio ja tuottavuus*. Sarja B 228. Helsinki: Taloustieto Oy.
- Nurmi, S. (2004). Employment Dynamics and Openness to Trade in Finnish Manufacturing. The Research Institute of the Finnish Economy, Discussion Papers,

- Discussion Papers No. 956.
OECD. (2003). Understanding economic growth. Pariisi.
- Pohjola, M. (1996). Tehoton pääoma. Uusi näkökulma taloutemme ongelmiin. Porvoo: WSOY.
- Pohjola, M. (2008). Tieto- ja viestintäteknologia tuottavuuden lähteenä. Teknologia-teollisuus ry:lle laadittu raportti.
- Romppanen, A. (1974). Teollisuuden työpaikkojen uusiutuminen 1960-luvulla. Taloudellinen suunnittelukeskus, Erillis selvitys No. 8.
- Timmer, M. P. ja Ypma, G. (2006). Productivity Levels in Distributive Trades: A New ICOP Dataset for OECD Countries. University of Groningen, Research Memorandum GD-83.
- Uusitalo, R. (2008). Onko pätkättöiden yleistyminen totta vai tilastoharhaa? Yhteiskuntapolitiikka(1).
- Vainiomäki, J. ja Laaksonen, S. (1999). Technology, Job Creation and Job Destruction in Finnish Manufacturing. Applied Economics Letters, 6(2), 81–88.
- Valtioneuvoston kanslia. (2006). Suomen vastaus globalisaatiohaasteeseen., Talousneuvoston sihteeristön globalisaatio selvitys, OSA II. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 17/2006.

Kohti työelämälähtöisiä ja integroivia työvoimapalveluja – mutta miten?

Robert Arnkil¹
Timo Spangar²

Tässä artikkelissa tarkastellaan Vanhasen I hallituksen työllisyysohjelman osana olleen työvoimapalvelujen uudistuksen arviointitutkimuksen (2006 – 2008) tuloksia ja sen sanomaa työvoimapalvelujen edelleen kehittämiseksi. Artikkelissa esitetään tutkimuksen päätulokset ja tarkastellaan niitä uudistuksen käynnistämiseen nähden olennaisesti muuttunutta työmarkkinatilannetta vasten. Tässä apuna käytetään vertailua erityisesti muiden pohjoismaiden ajankohtaisiin uudistuksiin ja niiden sanomaan. Artikkelissä esittää neljä mahdollista (pelkistettyä) skenaariota Suomen julkisten työvoimapalvelujen jatkokehittämiseksi: (1) Vahvan julkisen työvoimapalvelun pohjalla oleva rakennetyöttömyyspainotteinen malli, joka merkitsisi uudistuksen jatkamista pääosin entisellään (2) Vahvan julkisen työvoimapalvelun pohjalla

oleva työnantaja- ja kysyntäpainotteinen malli, joka merkitsisi painotuksen siirtämistä työmarkkinoiden toimintakykyisempään päähän (3) Markkinavoimia nykyistä oleellisesti enemmän hyödyntävä malli, jossa julkisia työvoimapalveluja ohennettaisiin ja ulkoistettaisiin ja ostopalveluja lisättäisiin olennaisesti nykyisestä (4) Edellistä kolmea hyödyntävä, niiden heikkouksia välttämään pyrkivä ja vahvuuksia edelleen kehittävä ”hybridi” malli.

1. Tutkimuksen lähtökohdat

Vanhasen I hallituksen työllisyysohjelman osana olleeseen työvoimapalvelujen uudistukseen on kohdistunut kaksi arviota (1) Uudistuksen sisäisen vaikuttavuuden

¹ Robert Arnkil, psykologian lisensiaatti, projektipäällikkö, Työelämän tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto

² Timo Spangar, psykologian tohtori, Spangar Negotiations. Tutkimus on ollut tiimityötä ja ansio siitä kuuluu yhtä lailla muille tutkijoille: Vappu Karjalainen, Peppi Saikku ja Sari Pitkänen.

tutkimus, eli on tutkittu uudistuksen vastaanottoa, omaksumista ja kehittelyä henkilöstön toimesta, palvelumallien toteutusta ja kehittämistarpeita (Arnkil, Karjalainen, Saikku, Spangar ja Pitkänen 2008). Tässä artikkelissa käsitellään tätä tutkimusta. Tutkimuksessa on käytetty laajoja henkilöstökyselyjä työvoimatoimistoille ja työvoiman palvelukeskuksille, henkilöstön ja asiakkaiden haastatteluja, työvoimatoimistojen ja palvelukeskusten tapaustutkimuksia, sekä henkilöstön työpajoja. Vertailua on tehty erityisesti muiden pohjoismaiden uudistuksiin paikan päällä tehdyillä tapaustutkimuksilla. (2) Toisena oli uudistuksen *ulkoisen vaikuttavuuden tutkimus*, eli on tutkittu vaikutuksia työmarkkinoihin, työllistyvyyteen ja työttömyyteen ja työvoiman saantiin (Valtakari, Syrjä & Kiuru 2008). Tutkimukset ovat olleet itsenäisiä hankkeita, mutta toimineet yhteistyössä.

Sisäisen vaikuttavuuden tutkimuksen toimeksiannossa (Työministeriön tarjouspyyntö 2005) todetaan, että hallituksen työllisyysohjelman keskeinen osa on rakenteellisen työttömyyden alentamiseksi ja työllisyysasteen nostamiseksi vuosina 2003–2007 toteutettava julkisen työvoimapolun rakenteellinen uudistus.

Uudistuksessa on ollut kaksi ”päähaaraa”, 1) Työvoimatoimistojen palvelumalli-hanke: työvoimatoimistossa tarjottavien palvelujen kehittäminen ja osittainen eriyttäminen ja 2) Työvoiman palvelukeskus -hanke: vaikeasti työllistyvien palvelujen osalta työvoiman palvelukeskusten perustaminen työvoimatoimistojen, kuntien ja Kelan yhteistyönä. Molemmat hankkeet oli tarkoitus toteuttaa tiiviissä keskinäisessä vuorovaikutuksessa.

Uudistuksilla on aina elinkaarensa. Uudistuksen lähtökohdat ovat viime vuosikymmenen lopun huolella työttömyyden tason säilymisestä sitkeästi korkealla tasolla talouden elpymisestä huolimatta. Sittemmin tilanne

on huomattavasti muuttunut. Työttömyys on alentunut olennaisesti muutaman viime vuoden aikana, alittaen viimein EU 15 keskiarvon. Vaikka maailmantalouden ylle on kertynyt myös synkempiä pilviä, on odotettavissa, että työllisyystilanteen paraneminen jatkuu, myös suuren sukupolvenvaihdoksen käynnistyttyä toden teolla. Suomessa puhutaan jo – muiden Pohjoismaiden ja monen muun Euroopan maan tapaan, joissa tilanne muuttui jo aikaisemmin – uhkaavasta työvoimapolusta ja kotimaisten (ja ulkomais-tenkin) työvoimavarojen tehokkaammasta mobilisoinnista. Siksi on tärkeää tarkastella uudistuksen kokonaisuuden toteutumista tätä muutosta vasten, eli onko työvoimapolujen uudistus säilyttänyt relevanssinsa muuttuneessa tilanteessa ja voidaanko uudistamista jatkaa entisin eväin ja entistä taktia, vai pitäisikö kurssia jotenkin oleellisesti muuttaa?

2. Uudistusta edeltänyt kehitys kohti työllisyysohjelmaa

Laman varjo on tuntunut työvoimapoluissa pitkään sekä asiakaspaineena että henkisenä paineena. Vasta muutaman viime vuoden aikana työllisyystilanne on olennaisesti muuttunut ja uudet kysymykset – kysyntälähtöisyys ja uhkaava työvoimapolu työttömyyden sijaan – ovat tulleet päiväjärjestykseen. Talouden käänne parempaan tapahtui jo 1990-luvun puolivälissä, mutta työttömyyden taso pysyi sitkeästi korkealla. Ensimmäisenä uudistuksen aaltona, 90-luvun loppupuoliskolla, oli purkaa kannustinloukkuja ja tukiriippuvuutta, vähennettiin mahdollisuuksia uusintaa ansioturvaa aktiivitoimien avulla, määriteltiin täsmällisemmin työttömien oikeuksia ja velvollisuuksia. Vuonna 1998 toteutettiin ”työvoimapolitiikan järjestelmän kokonaisuudistus”, ”en-

simmäinen aalto”, jota valmisteltiin kahden selvitysmiehen raportilla (Skog ja Räisänen 1997). Työnhakijoiden oikeudet ja velvollisuudet täsmennettiin ensimmäistä kertaa. Työnhakijoiden omatoimisuutta haluttiin lisätä ja palvelua tiivistää määräaikaishaastatteluin, työnhakusuunnitelmin ja työnhakukirjan avulla. Muutamia uusia työmuotoja, kuten ryhmäpalveluja ja asiakasraateja kehitettiin. Uudistus heijasteli yleisemminkin useissa Euroopan maissa toteutettuja uudistuksia, joissa asiakkaiden ja palvelujen aktiivisuutta haluttiin tehostaa ja tiivistää.

Uudistuksen toteutumista koskevissa arvioissa (Arnkil, Spangar ja Nieminen 2000, Aho ym. 2000, Valtakari 2000, Malmberg-Heimonen 2000, Mäki-Kulmala 2000) todettiin, että uudistuksen toteutuksessa oli paljon mielekkäitä aineksia, mutta myös paljon jäykkyyksiä ja sen omaksumisessa palvelujen käytäntöön keskeneräisyyttä. Vuonna 2000 työministeriö asetti työryhmän valmistelemaan työvoimapolitiikan vuonna 1998 toteutetun perusuudistuksen jatkamista, ”toista aaltoa”. Perustavoitteiksi asetettiin omatoimisen työnhaun vahvistaminen, työnhakusuunnitelmien laatiminen, työvoimapalvelujen laadun parantaminen, työmarkkinoiden dynamiikan vahvistaminen, painopisteen siirtäminen työnantaja-palveluihin ja työntekijöiden osaamisen parantamiseen. Kokonaisuuden kehittämällä tavoiteltiin parempaa vaikuttavuutta.

Vuoden 2002 alusta käynnistettiin työhallinnon, kuntien ja Kelan nk. *yhteispalvelukokeilu*, jolla haluttiin etsiä keinoja rakenteellisen työttömyyden purkamiseen ja sosiaali- ja terveyspolitiikan aktivointiin. Yhtäältä kyse oli siitä, että samat henkilöt olivat usein sekä kunnallisen sosiaalitoimen että työhallinnon asiakkaina, ilman että eri viranomaisten toiminta olisi ollut hyvin koordinoitua ja yhteistoiminnallista. Toisaalta taustalla oli jo vuoden 1994 työmarkkinatukiudistuksen

valmistelusta juontuva tavoite lisätä kuntien vastuuta työttömyydestä ja kannustaa kuntia tehokkaampaan työllisyyden hoitoon. Tähän liittyi kunnilla pelkoja joutumisesta rakennetyöttömyyden maksumieheksi. Yhteispalvelukokeilun kautta positiivisia toteutusmahdollisuuksia haluttiin selvittää. Yhteispalvelukokeilun arviointi (Arnkil ym. 2004) oli valtio-kunta yhteistyön edelleen kehittämistä suositteleva.

Työllisyystilanteen paraneminen antoi kuitenkin odottaa itseään. Vanhasen I hallituksen vastaus työllisyystilanteeseen oli poikkihallinnollinen työllisyysohjelma, 2003–2007, ensimmäinen laatuaan. Työllisyysohjelman myötä alettiin yhteispalvelukokeilun pohjalle perustaa *työvoiman palvelukeskuksia*, osaltaan vastaamaan ennen kaikkea rakennetyöttömyyteen. *Työvoimatoimistojen* palvelumallin uudistamisessa keskeistä on ollut varhaisen, asiakkaan palvelutarpeen mukaisen palvelun tarjoaminen heti työnhaun alussa, avoimille työmarkkinoille suuntautuvan otteen vahvistaminen, työnhakijoiden omatoimisuuden tukeminen työnhakukeskuksia ja sähköisiä palveluja kehittämällä sekä ylipäänsä vahvistamalla työvoimatoimiston roolia aktiivisena toimijana työmarkkinoilla. Varsinaisesti viimeisin uudistus pääsi vauhtiin vasta vuonna 2006, joten sitä on toteutettu olennaisesti lyhyemmän aikaa kuin toisen haaran, palvelukeskusten, uudistusta.

3. Työvoimapalvelujen uudistuksen tulokset sisäisen vaikuttavuuden näkökulmasta

3.1. Työvoimatoimistot

Työmarkkinatilanteen nopea muuttuminen parempaan suuntaan pääsi yllättämään työvoimatoimistojen uudistuksen. Edellisen

kerran työhallinto tuli vahvasti yllätetyksi toiseen suuntaan 1980–90 lukujen vaihteessa, jossa odotettu työvoimapula yhtäkkiä muuttui joukkotyöttömyydeksi, joka varjosti työmarkkinoita aina 2000-luvun alkuun saakka. Toinen yllättävä tekijä, joka on tuntunut enemmän uudistuksen tässä haarassa, on ollut uuden ministeriön, työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) perustaminen kesken uudistuksen. Tämä organisaatiouudistus on imenyt, ymmärrettävästi kyllä, keskushallinnon voimat vuonna 2007, eli varsin kriittisessä kohdassa työvoimatoimistojen uudistusta. Tietynlainen ”notkahdus” uudistuksen melkein kaikkien osa-alueiden toteutumisessa näkyikin verrattaessa henkilöstökyselyn tuloksia työvoimatoimistoissa 2006 ja 2007. Vastaavanlaista notkahdusta ei ole nähtävissä työvoiman palvelukeskusten osalta.

Työvoimatoimistojen uudistuksen keskeisimmät tavoitteet liittyvät asiakaspalvelun alkuvaiheen vahvistamiseen sekä osaavan työvoiman saannin varmistamiseen. Näistä ensimmäisen tavoitteen suhteen on tapahtunut merkittäväkin edistystä, toisen osalta ei läheskään riittävästi, varsinkaan muuttunutta työmarkkinatilannetta vasten. Ulkoisen vaikuttavuuden tutkimuksella (Valtakari, Syrjä & Kiuru 2008) on tästä samat havainnot.

Vahvan alun ohella erityisesti sähköisten palveluiden käyttö on kehittynyt positiivisesti ja sikäli asetettu tavoite hakijoiden omatoimisuuden lisääntymisestä on edennyt. Sen sijaan kuva työnhakukeskusten, joiden tuli olla uudenlaisia työmarkkinoiden kohtaamispaikkoja, toteutumisesta on risti-riitaisempi. Työnhakukeskuksista on monin paikoin onnistuttu luomaan hyvin toimivia ja omatoimista ja vahvaa työnhaun alkua tukevia uusia palvelumuotoja. Kuitenkin keskimäärin työnhakukeskukset hakevat edelleen muotoaan ja niiden niveltymisen työvoimatoimistojen muihin palveluihin on ollut ongelmallista.

Työvoimatoimistojen ja TYP:ien yhteistyö on kehittynyt epätasaisesti. Uudistuksen tavoitteena oli yhtäältä eriyttää työvoimapalveluja, mutta toisaalta luoda toimiva kokonaisuus. Eriyttäminen on ollut arvioinnin mukaan oikeansuuntainen toimenpide, mutta tulevaisuuden haasteiden valossa toimintahaarojen yhteyden vahvistaminen on välttämätöntä. Uudistuksella tuli myös vahvistaa työvoimatoimistojen aktiivista roolia ja asemaa työmarkkinoilla. Arvioinnin tulokset kertovat kuitenkin, että työhallinnon toimijat kokivat kehityksen tässä suhteessa jämähtäneen paikoilleen, ellei jopa taantuneen. Tämä heijastanee ylipäänsä työvoimatoimistojen uudistuksen ohjauksen jonkinlaista ”kirpoamista” uuden ministeriön ylösajon aikana.

3.2. Työvoiman palvelukeskukset

Työvoiman palvelukeskusten perustaminen on ollut tärkeä osa tätä työvoimapalvelujen uudistusta, vaikka siihen liittyikin vielä monia keskeneräisyyksiä ja jatkokehittämistä kaipaavia seikkoja. Merkittäväksi työvoiman palvelukeskukset tekee se, että niissä on uudistettu valtio-kunta (ja Kela) -suhdetta rakenteellisesti ja toiminnallisesti tavalla, joka on kansainvälisestikin mielenkiintoinen. Monissa muissa maissa, erityisesti Tanskassa, Norjassa, Saksassa ja Hollannissa on toteutettu muutoksia valtio-kunta -suhteissa työvoimapolitiikassa, joilla pyritään samantyyppisiin päämääriin Suomessakin. Suomen toteutuksella on kuitenkin omia erityispiirteitään, ansioita ja heikkouksia näihin verrattuna. Näistä tarkemmin kansainvälisiä kokemuksia koskevassa katsauksessa. Työvoimapalvelujen uudistuksessa keskeistä oli uuden valtion ja kuntien yhteistyömuodon, työvoiman palvelukeskusten (TYP), perustaminen ennen kaikkea kaupunkiseu-

duille, minne rakennetyöttömyyden ongelmat suurelta osin ovat kasautuneet. Niiden tuli tarjota ”monipuolista tukea työttömille, joiden työmarkkinoille auttamiseen nykyiset palvelut eivät riitä” ja niiden tuli toimia ”alue- ja paikallisviranomaisten ja muiden palveluntuottajien asiantuntijaverkostoina” (Työllisyysohjelma).

Uusien organisaatiomuotojen perustaminen on aina haasteellista ja erityisen haasteellista se on silloin kun pyritään yhdistämään erilaisia organisaatioita, joilla on eri tehtävät, perinteet, kulttuurit ja johtamis- ja tietojärjestelmät, kuten työhallinnon ja kuntien tapauksessa on asianlaita. Uuden rakenteen synnyttäminen on osoittautunut varsin haasteelliseksi kaikissa maissa, joissa sitä on lähdeetty toteuttamaan. Suomen toteutus kuitenkin varsin hyvin kestää kansainvälisen vertailun valtio-kunta yhteistyön rakentamisessa, erityisesti alhaalta-ylös tapahtuneen toimintakulttuurien muovaamisen ja aidon yhteiskehittelyn mielessä. Työvoiman palvelukeskuksia voidaan siten pitää integroituvan aktiivipolitiikan yhtenä onnistumisen elementtinä, vaikka tämän toteutuminen ja sen vaikuttavuuden vahvistaminen onkin vielä kesken. Työllisyys- ja sosiaalipolitiikan toimijat ovat TYP- toiminnassa asettuneet yhteisten tavoitteiden – pitkäaikaistyöttömyyden vähentämisen, työttömien työ- ja toimintakyvyn sekä aktiivisen osallisuuden lisäämisen – taakse.

TYP -reformin toimeenpano on ollut vaativa tehtävä toiminnan verkostomaisen luonteen vuoksi. Keskushallintotason ohjaus on ollut epäsuoraa ja lähinnä aikaisemman työministeriön toteuttamaa. Monisektorinen ohjaus on osoittautunut haasteelliseksi hallinnon kaikilla tasoilla, kuten se on osoittautunut kaikissa maissa, jossa sitä on lähdeetty yrittämään. Kunnat ovat kuitenkin tulleet vuosi vuodelta vahvemmin mukaan ja yhteistyösuhteet palvelujen tuottajiin ja kol-

manteen sektoriin ovat vahvistuneet. Kuntien ennakkoluulojen voittamista ja positiivisen kehitysalustan saavuttamista (joskin epätaisesti), voi, kansainvälisiä kokemuksia vasten pitää merkittävänä saavutuksena.

TYP:n yritys- ja työnantajayhteistyö on kuitenkin kehittynyt hitaammin, mikä on muuttuneen työllisyystilanteen ja Suomen työmarkkinoiden tulevaisuuden näkymien – ja palvelukeskusten tulevaisuuden valossa ongelmallista. TYP:n asiakaspalvelumallissa on tähän asti kehittyneintä asiakkaiden selvitys- ja kuntoutusprosessien toteutus ja koordinointi. Työelämään johtavan valmennus- ja työllistämisen kirkastaminen olisi kehittämisen seuraava askel. Hyvin käyntiin lähteneiden asiakkaiden aktivoimisprosessien jatkeeksi tarvitaan enemmän todellisia siirtyviä työhön. Tässä tarvitaan kuitenkin lähivuosina paitsi työvoiman tarjonnan, myös kysynnän laajenemista ja myös sen vauhdittamista politiikan toimin.

Työvoiman palvelukeskusten vaikuttavuutta rakennetyöttömyyteen työllistymisen mielessä ei ulkoisen vaikuttavuuden tutkimuksessa tullut esiin. Tämä johtunee sekä siitä, että työvoiman palvelukeskusten resurssit ovat pienet suhteessa koko rakennetyöttömyysongelmaan (joka on erityisen suuri juuri siellä – suurissa kaupungeissa – minne palvelukeskuksia on perustettu), että siitä, että uuden palvelun sovellusaika on ollut vielä liian lyhyt työllistymisvaikutusten ilmenemiselle. Palvelukeskuksia ei alun perinkään oltu tarkoitettu ratkaisemaan koko rakennetyöttömyysongelmaa, vaan verkostomaisena erityispalveluna antamaan siihen panoksensa ja vahvistamaan rakennetyöttömyyden ratkaisemista yhteistyössä. Vaikuttavuuden esiin saamisen vaikeus johtuu myös siitä, että työvoiman palvelukeskusten tyyppisille monisektorisille palvelulle ei ole vielä kehitetty sopivia seurantajärjestelmiä ja indikaattoreita. Erityisesti sosiaalipoliitti-

set aktivointitoimenpiteet, eli elämänhallinta- ja työmarkkinavalmiuksen parantaminen tulevat seurannan puutteiden vuoksi heikosti esiin. Sama ongelma on vaivannut myös samanlaisia yrityksiä muissa maissa.

4. Työvoimapalvelujen kehittäminen kansainvälisten kokemusten valossa

Monissa Euroopan maissa, joissa työmarkkinatilanne on jo Suomea kauemmin ollut hyvä, paineet työvoimapalveluja kohtaan ovat kasvaneet jatkuvasti ja rakennetyöttömyyskeskustelu on vaihtunut keskusteluksi työvoiman kysyntään vastaamisesta ja työvoiman laajentamisesta, eli työvoimavarojen tehokkaammasta mobilisoinnista, sairauspoissaolojen vähentämisestä, ja työvoimavarojen kuntouttamisesta ja kehittämisestä. Näin on yhä selvemmin Tanskassa, Norjassa, Ruotsissa, Hollannissa ja Iso-Britanniassa, jotka muodostanevat, varsinkin muiden Pohjoismaiden osalta, joissa yhteiskuntarakenne on meitä lähimpänä, Suomen kannalta kiinnostavimmat vertailumaat.³ On kuitenkin kiintoisaa todeta, että vaikka kaikkialla ollaan ratkaisemassa – muunneltavat muuntaen – periaatteessa samaa työvoimavarojen laajentamisen ja mobilisoinnin haastetta, on työvoimapalvelujen uudistuksissa tehty niin sisällöllisesti kuin rakenteellisestikin erilaisia ratkaisuja. Tässä suhteessa Pohjoismaiden erilaisuus on viime vuosina selvästi lisääntynyt.

Kansainväliset kokemukset ovat tärkeitä siksi, että ne voivat osittain valottaa todennäköisiä tulevaisuuden haasteita Suomessa ja myös siksi, että monet maat ovat jonkin

aikaa kokeilleet ja toteuttaneet sellaisia työvoimapalvelujen uudistamisen tapoja, joita Suomessa vasta harkitaan, aloitetaan tai saatetaan harkita. Suomessa voitaisiin näiltä osin -soveltaen ”toisena toteuttajan viisautta” – välttyä joiltakin sudenkuopilta, joita uudistuksiin ja muutoksiin aina sisältyy. Tällaisia teemoja ovat mm. asiakkaiden profilointi ja työvoimapalvelujen yksityistäminen.

Ruotsin uudistukset

Ruotsin työvoimapalvelujen edellinen uudistus, muutaman vuoden takaa, painotti Suomen tapaan kaksihaaraista strategiaa: itsepalvelun ja sähköisten palvelujen kehittämistä työmarkkinoiden toimintakykyisemmässä päässä ja intensiivisten henkilökohtaisten palvelujen kehittämistä työmarkkinoiden ongelmallisessa (”rakennetyöttömyys”) päässä. Resursseja ei pitänyt ”tuhlata” sinne, missä työnhakijat ja työnantajat voivat hoitaa asian itse, eikä panostaminen asiakkuuden alkupäähän kannata, koska asiakkuudesta virrataan hyvässä päässä nopeasti pois. Samantapaisia ajatuksia on esitetty jälleen Suomessakin työmarkkinatilanteen parannuttua. Näin resursseja säästyy asiakkuuksien vaikeampaan päähän, jonne luotiin Ruotsissa uusi toimenpidekokonaisuus, ”Aktivitetsgaranti”, jonka puitteissa oli tarkoitus tarjota intensiivistä ryhmämuotoista ja yksilöllistä aktivoivaa toimintaa ja palvelua ja jonka piiristä poistumisen piti tapahtua vain joko avointen markkinoiden työhön, normaalimuotoiseen koulutukseen tai eläkkeelle. Ruotsin aikaisempaan uudistukseen ei sisältynyt varsinaisia rakenteelli-

³ Kansainvälisten kokemusten katsaus perustuu tutkimustiimin tekemiin tutkimuskäynteihin Pohjoismaissa, sekä Skotlannissa vuosina 2006 ja 2007 sekä Suomessa 13. – 15.2.2008 toteutettuun projektin kansainväliseen työpajaan sekä maita koskeviin muihin aineistoihin.

sia uudistuksia, kuten uusia avauksia valtiokunta-suhteessa työvoimapalveluissa. Uudistuksessa ei myöskään työmarkkinoiden muutos tai työvoimapalvelujen kääntäminen enemmän kysyntälähtöiseksi ja siinä yhteydessä työnantajapalveluiden kehittäminen ollut vahva teema.

Ruotsin muutaman vuoden takainen uudistus ei ollut menestys ja paineet työvoimapalveluja ja työhallintoa kohtaan kasvoivat voimakkaasti. (Forsslund ym. 2004). ”Aktivitesgaranti”, jonka piti olla ”rakennetyöttömien” väylä työelämään, tukkeutui, ryhmäkoot kasvoivat 15:sta jopa 40–50:een ja seurauksena oli palvelun laadun lasku ja työntekijöiden loppuun palamista. Suuri joukko ”garantilaisia” myös katosi, ilmehtyäkseen sittemmin joko kuntien peruspalveluihin tai uudelleen työvoimatoimistojen asiakkaisiksi. Kummankaan ei pitänyt alkupe räisen doktriinin mukaan olla mahdollista. Myös kokonaistyöttömyys Ruotsissa nousi muutamana vuonna. Näistä kysymyksistä tuli myös vaaliteemoja ja hallituksen vaihtuessa käynnistyi muutoksia työvoimapalvelujen suhteen.

Nykyisessä, vuonna 2007 valmistellussa ja 1.1.2008 voimaan tullessa Ruotsin työvoimapalvelujen uudistuksessa korostetaan ”paluuta ydinasioihin”, perustyönvälitykseen. Keskeisin teema on työmarkkinoiden kohtaannon edistäminen ja työnhaun korostaminen. Työvoimapalvelujen yhtenäisyys kautta maan oli niin ikään vahva teema. Myös vahvaa alkua, eli panostamista asiantuntevaan ja nopeaan palveluun kaikille asiakkaille, korostetaan. Yksityisten työvoimapalvelujen roolia ja alihankintaa halutaan lisätä. Aktiivisen työvoimapolitiikan perinteisiä keinoja, kuten työvoimakoulutusta ja erilaisia tuettuja työllistämismuotoja, on selvästi vähennetty ja sen sijaan käynnistetty työnantajamaksujen poistamiseen tai vähentämiseen perustuvia toimenpiteitä. Työt-

tömyöspäivärahan ehtoja tiukennettiin. Rakenteellisena ratkaisuna poistettiin aluetason hallinto kokonaan (yhtenä perusteluna oli juuri palvelujen yhtenäistäminen). Uudessa työhallinnossa on kaksi tasoa: keskushallinto ja 68 rekrytointi- ja pendelöintipohjalta muodostettua työmarkkina-alueita. ”Aktivitesgaranti” on lakkautettu ja sen sijaan on perustettu Jobb- och utvecklingsgaranti, jossa painotetaan työnhakua. Uusia aloitteita kuntien suuntaan ei kuitenkaan ole tehty. Ruotsin aikaisemmista kokemuksista opittavaa on ainakin se, että rakennetyöttömyyspäässä toimiminen on hyvin vaativa, pitkäjänteinen ja moniulotteinen asia ja todennäköisesti Suomen avaukset kuntien suuntaan ovat, kaikista vielä jäljellä olevista haasteista huolimatta, oikeansuuntaisia.

Tanskan uudistukset

Myös Tanska on ollut Suomelle tärkeä ”peili” työhallinnon ja työmarkkinoiden uudistuksessa, ei vähiten siksi, että Tanska on osoittautunut menestystarinaksi ja sen joustoturvamalli on vahvasti esillä eurooppalaisessa keskustelussa. Suomen työvoimapolitiittisen uudistuksen ”ensimmäisen aallon” arvioissa (Arnkil, Spangar ja Nieminen 2000) Tanskan työhallinnon vahvuuksiksi nostettiin ennen kaikkea vahva aluetaso, jossa sidosryhmät toimivat yhteistyössä, käyttäen päätäntävaltaa työvoimapolitiikan resursseista. Lisäksi Tanskassa panostettiin vahvaan alkuun, työvoiman kysyntään sekä palveluprosessien laadun kehittämiseen soveltamalla mm. Euroopan laatupalkintoa (EFQM).

Parin viime vuoden aikana Tanskassa on kuitenkin painotettu nimenomaan *kuntien* roolia työvoimapolitiikassa ja lähdetty voimakkaasti muokkaamaan sekä kuntia että kunta-valtio-suhdetta työvoimapalveluissa. Yksi perussyy tähän on se, että Tanskas-

sa työttömien työnhakijoiden palvelut ovat olleet kaksijakoisia (ansiosidonnaisen työttömyysturvaan oikeutetut ovat olleet työvoimatoimistojen asiakkaita, muut kuntien sosiaaliturvan asiakkaita) ja erityisesti sosiaaliturvan piirissä olevien työllistyvyyttä ja työelämäyhteyksiä haluttiin tehostaa. Kuntien määrää radikaalisti vähennettiin (yli 200:sta 98:aan v. 2007 alusta alkaen) ja samalla yhdistettiin valtiolliset työvoimatoimistot ja kuntien työvoimapalvelut saman katon alle. 15 näistä on kokonaan kuntien ohjauksessa olevia ”pilottitoimistoja” ja loppuissa 83:ssa valtiollinen työhallinto ohjaa työvoimatoimistoja ja kunta kuntien osuutta. Tullaanko työvoimapalvelut perustasolla kokonaan kunnallistamaan, on vielä avoin kysymys, mutta se vaikuttaa vahvalta mahdollisuudelta. Aikaisempi vahva aluetaso on nyt olennaisesti heikompi, ja sidosryhmät ovat siellä neuvoa-antavassa, eivät enää päättävässä roolissa.

Norjan uudistukset

Norja on tehnyt voimakkaita rakenteellisia uudistuksia ja ne on toteutettu hyvin selvästi ylhäältä-alas, ensin lainsäädäntöä muutamalla. Niiden motiivina on ollut ennen kaikkea kääntää Norjassa valtavaksi paisunut tuki-riippuvuus ja sairaseläkkeille siirtyminen kohti työvoiman laajentamista ja aktivoitumista. Norjassa, kuten myös esimerkiksi Ruotsissa ja Hollannissa, sairaseläkkeelle pääsy on ollut olennaisesti helpompaa kuin Suomessa. Norjassa on v. 2006 perustettu kokonaan uusi hallinto, NAV (lyhenne sanoista ”Kansallinen hyvinvointiorganisaatio”), jossa on yhdistetty työhallinto, kuntien sosiaalipalvelut (osittain) ja Suomen Kelaa lähellä oleva kokonaisuus ja perustasolle perustetaan 2009 mennessä NAV-toimistot kuntiin (osassa kuntaryypäisiin) ”yhden

luukun palvelun” periaatteella. Paikallisesta NAV-toimistosta saa siten meidän kunnan sosiaalipalvelujen, Kelan palvelujen ja työvoimatoimiston palvelujen kokonaisuuden. (Andreassen, T. ym. 2007). Norjan NAV-uudistus on niin tuore, että sen vaikutuksista ei ole tietoa. Uudistus muistuttaa osin samoja pyrkimyksiä kuin Suomen TYPit, mutta hyvin vahvasti ylhäältä-alas ja lainsäädännön muutosten tukemana ja mittasuhteiltaan aivan toista luokkaa. Eri hallinnonalojen palvelujen ja kulttuurien yhteen hitsaaminen ja yhteiskehittäminen ja ”alhaalta-ylös” aloitteellisuus on vasta alussa ja selvästi Suomea jäljessä.

Iso-Britannian ja Hollannin uudistukset

Iso-Britannia on jo pitkään hyvän työvoiman kysynnän olosuhteissa painottanut räätälöityä erityisryhmiin, vaikeisiin työttömyyden ”taskuihin” kohdistuvia palveluja, eli palvelujen segmentointia sekä työnhakua (”work first”) ja työllistyvyyttä (Rayner, E. ym. 2000). Keskushallinto on voimakkaasti rohkaissut työllistyvyyden edistämiseen kohdistuvien laajojen alueellis-paikallisten kumppanuuksien muodostamista. Työnantajien ja yritysten rooli ja työvoiman kysyntä, sekä kaikkien toimenpiteiden yhteys työllistyvyyden edistämiseen on voimakkaasti esillä. Myös yksityisten palvelujen ja kolmannen sektorin rooli on kasvavassa määrin esillä. Voimakkaan työvoiman kysynnän alueilla, kuten esimerkiksi Edinburghissa ja Glasgowissa, joissa työvoimasta on jo pitkään ollut todellista pulaa, on todella vakavasti jouduttu kurkottamaan syrjäytyneisiin ja erityisryhmiin ja turvautumaan näiden ryhmien tilannetta ymmärtäviin ja niiden kanssa hyvässä kontaktissa oleviin erityispalveluihin. Julkisilla työvoimapalvelulla

näyttäisi olevan vaikeuksia vastata näihin haasteisiin.

Hollannissa työmarkkinatilanne on ollut pitkään hyvä ja Iso-Britannian tapaan ”work first” painotus on ollut päällimmäisenä. Hollanti muutti 2002 työvoimapalveluja radikaalisti muutamia vuosia sitten. Julkisia työvoimapalveluja olennaisesti supistettiin, pitkälti palvelujen tilaajaksi (Centers of Work and Income, CWI) ja työllistyvyyttä edistävät ja kuntouttavat palvelut alihankinnoidaan. Kuntien roolia työllistyvyyden edistämässä on painotettu. Hollanti kokeili myös asiakkaiden profilointia sen mukaan, miten lähellä työmarkkinoita nämä olivat, mutta tästä on sittemmin huonojen kokemusten myötä luovuttu. Hollanti on siis hakenut parempaa vaikuttavuutta markkinamekanismeista. Tulokset ovat olleet ristiriitaisia. Järjestelmä on osoittautunut kalliiksi ja vaikeasti hallittavaksi, joten sitä on jouduttu jatkuvasti modifioimaan (Struyven ja Steurs 2003, Saijets 2004). Viimeisin muutos on työvoimapalvelujen (CWI) ja työttömyysturvan (UWV) yhdistäminen vuoden 2009 alusta.

5. Samat haasteet – erilaisia painotuksia

Yhteisenä piirteenä näissä maissa näyttää olevan työttömyysuolen vaihtuminen työvoiman riittävyuden huoleksi, eli keskusteluksi työvoiman laajentamisesta, jossa tuloksia haetaan räätälöidyllä otteella ja yhteydellä kuntoutukseen. Millään maalla ei kuitenkaan näytä olevan ”täydellistä reseptiä” hallussaan, vaan ne ovat painottaneet erilaisia seikkoja paremman vaikuttavuuden aikaansaamiseksi (ks. Taulukko 1) (Aho ja Arnkil 2008).

Ruotsi on Pohjoismaista ainoa, jossa ei ole

mitään uusia aloitteita valtio-kunta -vastuiden tai rakenteiden muuttamisesta työvoimapalveluissa ja jossa työvoimapalveluja edelleen kehitetään hyvin selvästi ”omanaan”, jopa korostaen eräänlaista paluuta ”perusasioihin”. Ruotsissa yksityisten palvelujen roolia halutaan selvästi lisätä, joskin tämän toteutuminen on vasta alullaan. Iso-Britanniassa niin ikään lisätään yksityisten palvelujen roolia.

Suomi puolestaan on ainoa, jossa aluetasoa ei ole heikennetty, vaan ilmeisesti aluetaso (TE-keskukset) ovat pikemminkin jossain määrin vahvistumassa. Strategiset painotukset ovat ja tullevat olemaan myös hyvin erilaisia. Norjassa painottuu hyvin selvästi väestön aktivointi passiivituilta, Tanskassa työvoiman laajentaminen ja hajautettu työvoimapolitiikka, Suomessa todennäköisesti yhteys elinkeinopolitiikkaan ja työelämän kehitykseen.

6. Miten tästä eteenpäin?

Työvoimapalvelujen uudistuksen lähtökohdat liittyivät pitkälle rakennetyöttömyyden purkamiseen. Rakennetyöttömyys on edelleen Suomessa vakava ongelma, mutta sen rinnalla työvoiman kysyntä ja suuri sukupolvenvaihdos, uhkaava työvoimapula, osamisen ja työn tuottavuuden kohottaminen ovat Suomen selviytymisteemoja. Samoja kysymyksiä ratkotaan myös muissa maissa. Katsaus meitä lähellä oleviin kokemuksiin osoittaa, että ratkaisumallit ovat monelta osin eri tavoin painottuneita ja tietenkin eri maiden rakenteista, poliittisista suhdanteista ja kehittämisspoluista riippuvia. Olemme hahmottaneet Suomen jatkamahdollisuudet neljäksi skenaarioksi, joiden perusteluja, vahvuuksia ja heikkouksia pohdimme seuraavassa.

Taulukko 1: Työhallintojen uudistamismallien profiilit

	Fokus	Kunta-valtio suhteen muutoksia	Alueen rooli	Keskushallinto
Suomen ”verkostomalli”	Tähän asti pääasiassa rakennetyöttömyys	Osittain	Entisellään, vahvistunee?	Uusi TEM, painottaa yhteyttä elinkeinopolitiikkaan
Ruotsin ”perustyönvälitysmalli”	Matsaus ja työnhaku sekä yksityisen lisääminen	Ei	Poistettu	Julkinen työvoimapalvelu ”omanaan”
Tanskan ”kuntamalli”	Työvoiman laajentaminen ja työmarkkinoiden toimivuus	Työvoimapalvelujen kunnallistaminen	Olellisesti heikkentynyt	Keskushallinnon rooli heikkenee suhteessa kuntiin
Norjan ”yhden luukun” malli	Kuntoutus, aktiivointi	Palvelut samankaton alle	Heikkenee?	Uusi monisektorinen NAV, painottaa yhteyttä kuntoutukseen
Hollanti	Työvoiman laajentaminen, ”work first”, ostopalvelut	Kuntia aktivoidaan työllisyysasioissa	Ennallaan	Työttömyyskassojen ja kuntien rooli vahvistunut
Iso-Britannia	Työvoiman laajentaminen, työllistyvyys, segmentointi, yksityisen lisääminen	Ei muutoksia	Alueellisia kumppanuuksia keskushallinnon tuella	Department of Work and Pensions (DWP) – eli työhallinto + Kelaa lähellä oleva kokonaisuus, aktiivinen toimija suhteessa kenttään

Skenaario 1. Rakennetyöttömyyspainotteinen malli, eli jatketaan pääosin entiseen tapaan

Tämän skenaarion mukaan TEM:in puitteisissa työvoimapalvelujen kehittämistä jatketaisiin pitkälti tähänastisen reformin latuja. Tähän asti toteutunut reformi on painottanut ennen kaikkea rakennetyöttömyyteen ja syrjäytymisen ehkäisyyn liittyviä käytän-

töjä. Onnistuneimmat osiot tähän liittyen ovat olleet asiakaspalvelun vahvan alun ja työvoiman palvelukeskusten toteuttaminen. Tutkimukset kuitenkin osoittavat, että tähän asti toteutetun reformin ongelmana on ollut sen eri osien jääminen liian erilleen, sekä liian heikko kytkeytyminen työvoiman kasvavaan kysyntään. Työnantajapalvelujen päässä todelliset uudistukset odottavat tulemistaan. Työnhakukeskuksen konsepti on selkiytymätön. Lisäksi TYPIen asema, var-

sinkin yhteiskuntapoliittisen ohjauksen ja poikkihallinnollisen yhteistyön tasolla kaipaava selkiyttämistä ja vahvistamista. Vaikka rakennetyöttömyys vaatiikin edelleen vakavaa huomiota, aivan entisiä latuja pitkin jatkaminen ei vaikuta perustellulta.

Skenaario 2. Työnantajapainotteinen malli

Kun toteutettu uudistus käytännössä on painottanut työmarkkinoiden ongelmallisempaa päätä, miten olisi siirtää painopistettä työmarkkinoiden toimintakykyisempään päähän? Tämän skenaarion mukaan painopiste siirrettäisiin vahvasti kysyntään, työnantajapalveluihin ja työelämälähtöisyyteen. Tämän suunnan voimakas laadullinen kehittäminen, niin että julkiset työvoimapalvelut tulevat uudella tavalla ja kokonaisuutena nykyistä enemmän kysyntä- ja työelämälähtöiseksi on arviointitutkimuksen mukaan monella tavoin perusteltua. Työelämään on päästävä aidosti ”sisälle” ja paikan päälle, kuten muutosturvan toteuttamisen parhaat esimerkit, eräänlaisena uuden työtavan ja yhteistyön airuena (Arnkil ym. 2007) osoittavat. Työelämään sisään pääsemisessä myös TYKESin kokemukset ovat esimerkki tulevaisuuden suunnasta. Työllistyvyyden edistäminen ja aito työllistyminen ja sitä kohti vievien askelten ja kynnysten ylittäminen pitää saada nykyistä vahvemmin kaikkien työvoimapalvelujen keskeiseksi periaatteeksi ja tavoitteeksi. Työelämän laadullinen kehittäminen, rekrytoinnin ja osaamisen uudistaminen, ikähaasteisiin vastaaminen aina kestävä tuottavuuden kehittämistä myöten, tullevat olemaan TEM:n puitteissa keskeisiä teemoja.

Skenaarion mukaiselle kehittämiselle olisi siten perusteita ja siitä avautuu tärkeitä näköaloja. Kuitenkin, myös kansainvälisiin

kokemuksiin vedoten, tämän kehityksen tulisi tapahtua tasapainoisesti siten, ettei rakennetyöttömyyden ja ongelmallisempien asiakasryhmien ulottuvuus – työvoiman palvelukeskukset ja välityömarkkinoiden kehittäminen, sekä ylipäänsä kuntouttaminen – jää tästä erilleen, vaan työelämä- ja kysyntälähtöisyys läpäisee kaikki toiminnot ja eri toimintamuodot hyödyttävät toisiaan nykyistä paremmin. Itse asiassa ne hyvät käytännöt, joita kuntoutuksessa ja TYPEissä on syntynyt ja syntyessä, ovat samoja, joita tarvitaan ylipäänsä työelämän sisäisen ja ulkoisen rekrytoinnin, työhyvinvoinnin sekä ylipäänsä työelämän laadullisessa kehittämisessä. Ne eivät siis ole eri, vaan samaa maailmaa, kuten olemme toisessa yhteydessä esittäneet (Arnkil ja Spangar 2008b). Työpaikka- ja työelämälähtöisyyttä tarvitaan siis selvästi lisää, mutta ei rakennetyöttömyyden ratkaisemisen kustannuksella ja siitä erillään.

Skenaario 3. Markkinavoimien hyödyntämisen malli

Yksi mahdollisuus on, että työvoimapalveluja voitaisiin kehittää nykyistä olennaisesti enemmän tilaaja-tuottaja suuntaan siten, että julkiset työvoimapalvelut olisivat, nykyistä ohuempina, enemmän palvelujen tilaajia ja takaajia ja hyödynnettäisiin enemmän yksityisen ja kolmannen sektorin palveluja erilaisten markkinamekanismien kautta. Tällaista kehitystä on eriasteisesti tapahtunut useissa maissa, pisimmälle vietynä Hollannissa, Australiassa ja Yhdysvalloissa. Yksityissektorin roolia halutaan nykyisestä lisätä Iso-Britanniassa ja Ruotsissa. Suomessa alihankinnointi on lisääntynyt ja kehittynyt myös nykyisessä reformissa sekä myös kuntien toiminnassa.

Kokemukset markkinamekanismien käy-

töstä ovat kuitenkin ristiriitaisia (Ferlie, Lynn ja Pollitt 2007, Finn 2008) ja niihin on liittynyt huomattavia transaktiokustannuksia ja jatkuvaa markkinoiden ehtojen uudelleenmuovaamista ja julkisen tilaajan kilpailuttamisosaamisen kehittämistä. Suomi on kaiken kaikkiaan julkisen modernisoinnissa ja markkinoitumisessa monelta osin myöhäinen aloittaja (Naschold 1996). Monissa maissa on sitten 1980-luvun läpäisty jo vähintään kolme strategista kierrosta julkisten markkinoiden kehittämisessä. Markkinoiden kehittäminen ja tilaaja-tuottaja -toiminta vaatii osaamista, pitkäjänteisyyttä ja jatkuvaa kehittämistä. Hollannin hyvin pitkälle viety julkisten työvoimapaalvelujen ohentaminen ja voimakas alihankinnan käyttö on osoittautunut kalliiksi ja sekavaksi ja sitä on jouduttu useaan otteeseen modifioimaan. Tällaisia kokemuksia on myös Australiassa ja USA:ssa. Toisaalta tilaaja-tuottaja -toiminta on tuonut toimintaan myös määrätietoisuutta, tavoitteellisuutta ja uusia voimia verkostoista, joten siltä voi odottaa myös aitoa lisäarvoa. Kokonaisviestiksi näyttäisi siten muodostuvan jonkinasteinen ”viisas markkinoituminen” ja ”viisas julkinen ostaja” eli kriittisen arvion läpäisemä markkinamekanismien nykyistä suurempi rooli, mutta säilyttäen julkiset työvoimapaalvelut vahvana toimijana.

Skenaario 4. Suomalainen joustoturvamalli: Työelämälähtöinen, integroiva ja aktiivisia siirtymiä edistävä malli?

Työvoimapaalveluiden uudistuksen arviointitutkimuksessa päädyttiin suosittelemaan *työelämälähtöistä integroivaa mallia*. Suomen reformin jatkaminen integroivampaan otteeseen voisi muodostua edellisten skenaarioiden parhaista aineksista eli olisi eräänlainen ”hybridimalli”.

Nykyisen reformin toteuttamisessa, sekä muutamissa muissa ajankohtaisissa työvoimapaalveluihin liittyvissä toiminnoissa ja uudistuksissa on tärkeitä vahvuuksia, joita edelleen vahvistamalla voitaisiin jatkaa. Näitä ovat uudistuksen kokonaisvaltaisuus, kunta-valtio -yhteistyön avaukset (TYP), palveluotteen laadullinen eriyttäminen (verkkostotyötä ja yksilöllisyyttä lisää tarpeen mukaan), poikkisektorisuus (myös koko työllisyysohjelmassa). Myös työelämän kehityksen mukanaolo työhallinnossa esimerkiksi TYKESin kautta on kansainvälisesti katsoen ainutlaatuista, mutta tämä hyödyntäminen työvoimapaalveluissa laajemmin on ollut toistaiseksi vähäistä. TYKESin hankkeissa on kuitenkin runsaasti esimerkkejä mm. hyvistä käytännöistä ikäjohtamisesta, joita voisi hyödyntää työvoimapaalvelujen rekrytointi- ja kuntoutuspalveluissa. Ehkä TEM-ratkaisu avaa tässä uusia mahdollisuuksia.

Suomessa on myös vertailumaihin nähden ollut käynnissä varsin vilkas ja rikas kehitystyö kentällä sekä vuoropuheluun perustuvaa vertaisoppimista. Niin ikään mm. *muutos-turv*an toteutustapa sisältää monia tärkeitä elementtejä, joilla Suomessa voitaisiin uutta toimintatapaa rakentaa (Arnkil ym. 2007). Tällaisia vahvuuksia muutosturvassa on ollut aito työpaikkalähtöisyys ja työpaikoille meneminen, laajan ja aidon yhteistyöalustan muodostuminen alueille ja paikkakunnille muutosturvatilanteissa, sekä muutosturvasiantuntijoiden verkottuminen ja vertaisoppiminen.

Työmarkkinat, työurat ja elämänvaiheet ovat nyky-yhteiskunnassa tulleet yhä monimutkaisemmiksi. Erilaisia siirtymiä – koulutuksesta työhön, työstä työhön, työstä työtömyyteen ja takaisin, työstä sairauslomalle ja eriasteiseen työkyvyttömyyteen ja takaisin, työn ja perhe-elämän välisiä siirtymiä, työn ja eläkkeen välisiä – on yhä enemmän. Nämä

siirtymät ovat usein riskialttiita – uhkana on jumittuminen ja putoaminen. Mahdollisuuksien realisoitumisen ja vahvistumisen sijaan elämäntilanne tuleekin epävakammaksi. Eurooppalaisessa keskustelussa ja Euroopan työllisyysstrategian ”vitalisoinnissa” *joustoturvan* konsepti on tullut tarjolle lievittämään ja ratkaisemaan näitä ongelmia. Joustoturva on ollut houkutteleva konsepti eurooppalaiselle työllisyysstrategialle sen vuoksi, että siinä on ikään kuin ”lupaus” sekä joustavuudesta, joka perinteisesti on ollut yritysten ja työnantajien vaatimus ja turvallisuudesta, joka on ollut työntekijöiden ja ammattiliittojen vaatimus. Kriittinen ja analyttinen keskustelu (Schmid 2008, Jörgensen ja Madsen 2007) kuitenkin osoittavat, että samalla kun joustoturva on mielenkiintoinen konsepti, se vaatii täsmentämistä, jotta vältetään yksipuolisilta tulkinnoilta ja vääriltä vastakkainasetteluilta.

Kokonaiset yhteiskuntamallit eivät ole siirrettävissä muihin maihin. Eurooppalaiset tutkimusryhmät (Tilburg, Amsterdam, Aalborg⁴) ovatkin jatkaneet konseptin kehittelyä ja osoittaneet, että joustavuudesta ja turvallisuudesta voidaan muodostaa tarkemman analyysin kautta useita elämänaikaisen siirtymien (transitional labour markets, TLM) kombinaatioita ja saada joustoturva moniulotteisemmaksi *aktiivisten siirtymien* (TLM) mielessä⁵ ja siten sovitettua eri maiden olosuhteisiin paremmin.

Aktiivisissa siirtymissä tarvitaan yksilöllistä ohjausta ja tukea. Suomi on edelläkävijämaa myös ohjauspalveluissa, niin työhal-

linnon puitteissa olevassa ammatinvalinnan-ohjauksessa, muissa ohjauspalveluissa ja tietopalvelussa kuin myös oppilaanohjauksessa, joten tätäkin vahvuutta on syytä hyödyntää. Ohjauksellisuus on vahvassa nousussa OECD:n ja eurooppalaisessa keskustelussa (OECD 2004). Suomalaiseen malliin voisi kuulua työvoimapolitikan ”ohjauskyvyn” nostaminen uudelle tasolle vahvistamalla ohjauksellista osaamista ja toimintaa kautta linjan TEM:n työhallinto-osassa, koko TEM:ssä ja sen yhteistyökumppaneissa. Olemme toisessa yhteydessä tehneet tästä arvioinnin ja esityksen TEM:lle (Arnkil ja Spangar 2008c).

Suomen uudistuksella on siten arviointitutkimuksen mukaan monia mahdollisuuksia, edellä kuvattuja aineksia hyödyntäen, rakentaa oma kokonaisvaltainen, integroiva ja työelämälähtöinen joustoturvamalli, joka jatkaisi hyvin käynnistynyttä yhteistyötä kuntien kanssa, laajentaisi sitä ja jossa nykyistä enemmän korostuisi eri siirtymävaiheiden aktivointi ja tavoitteellisuus, sekä kytkennät työelämään.

Lähteet

- Aho, S. ja Arnkil, R. (2008) Suomen työvoimapolitiikan ja työvoimapolitikan kehityksen käänneet pohjoismaisessa kontekstissa (ilmestyy/ Työelämän tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto)
- Aho, S., Holttinen, J., Vehviläinen, J., & Virjo, I. (2000) Vuoden 1998 työvoima-

⁴ www.tilburguniversity.nl/faculties/fsw/research/tisser/TLM/

⁵ Käytämme transitional labour market (TLM) -konseptistä nimitystä *aktiiviset siirtymät*, koska sanamukainen suomennos, ”siirtymätyömarkkinat” assosioituu meillä käytyyn keskusteluun välityömarkkinoista, välittävistä työmarkkinoista ja siirtymätyömarkkinoista, joissa on kysymys pääasiassa työttömyydestä työhön siirtymistä, kun taas TLM-konsepti on laajempi, kattaen kaikki keskeiset elämänaikaiset siirtymät koulutuksesta eläkkeelle.

- poliittisen uudistuksen arviointia. Työpoliittinen tutkimus 224. Helsinki: Työministeriö.
- Andreassen, T., Drange, I., Thune, T. ja Monkerud L. (2007) På vej mot integrert velferdsforvaltning? AFI-rapport 4. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Arnkil, R., Karjalainen, V., Pitkänen, S., Saikku, P. & Spangar, T. (2008) Kohti työelämälähtöisiä integroivia palveluja – Työvoimatoimistojen ja työvoiman palvelukeskusten arviointitutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 18. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö
- Arnkil ja Spangar (2008b) Läheltä ohjaten työhön – Koutsin projektin teemojen merkittävyydestä työllistämispolitiikan kannalta. Kiipulasäätiö. Hämeenlinna.
- Arnkil, R. ja Spangar, T. (2008c) Kohti ohjauksen kokonaisvoimavarojen yhteiskehittämistä – Ammatinvalinta- ja uraohjauksen kehittämishaasteiden ja vaikuttavuuden arviointitutkimus (ilmestyy TEM-julkaisusarjassa 2008).
- Arnkil, R., Jokinen, E., Aho, S., Spangar, T., Syrjä, H. & Karjalainen, J. (2007) Muutosturva uudenlaisen yhteistyön airuena. Muutosturvan toimeenpanon ja toteutuksen arviointitutkimus. Työpoliittinen tutkimus 331. Helsinki: Työministeriö.
- Arnkil, R., Karjalainen, V., Saikku, P., Spangar, T. & Pitkänen S. (2007b) Työvoimatoimistot ja työvoiman palvelukeskukset tänään ja huomenna. Työhallinnon julkaisu 373. Helsinki: Työministeriö.
- Arnkil, R., Spangar, Lyytinen, S., T., Karjalainen, V., Lahti, T. & Aho, S. (2004) Yhteispalvelusta palvelukeskuskonseptin kehittämiseen, Työhallinnon julkaisu 339. Helsinki: Työministeriö.
- Arnkil, R., Spangar, T. & Nieminen, J. (2000) Suomen työvoimapolitiittisen uudistuksen arviointi palveluprosessin ja paikallistoi-
mistojen näkökulmasta. Työpoliittinen tutkimus 219. Helsinki: Työministeriö.
- Arnkil, R., Spangar, T. (2000b) Tanskan ”aktivoiva työvoimapolitiikka” – esikuva Suomelle? Työpoliittinen aikakauskirja 3.
- Bak, K. ja Folman, J. (2008) The New Danish Labour Market System. Esitelmä työpajassa ”Working Towards Integrated Approaches in Active Labour Market and Social Policies and Services”. Helsinki 13.–15. helmikuu 2008 at STAKES.
- Ferlie, E., Lynn Jr. L.E. ja Pollitt, C. (2007) The Oxford Handbook of Public Management. Oxford University Press.
- Finn, D. (2007) Contracting Out Welfare to Work in the USA: Delivery Lessons. Research Report No 466. Leeds: Department of Work and Pensions.
- Forslund, A., Fröberg, D. & Lindqvist, L. (2004) The Swedish Activity Guarantee. Report 2004:4. Uppsala: IFAU.
- Hallituksen työllisyysohjelma (2004) Hallituksen politiikkaohjelmat. Helsinki: Työministeriö.
- Jørgensen, H. & Madsen P. (toim.) (2007) Flexicurity and Beyond – Finding a New Agenda for the European Social Model. Copenhagen: DJÖF Publishing.
- Madsen, P. (2007) Distribution of Responsibility for Social Security and Labour Market Policy. Country report: Denmark. Working paper 07/51. Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies.
- Malmberg-Heimonen, I. & Vuori, J. (2000) Työnhakuryhmätöiminnan vaikutukset työmarkkina-asemaan ja koettuun terveyteen. Työpoliittisia tutkimuksia 221. Helsinki. Työministeriö.
- Mäki-Kulmala, H. (2000) Työttömänä työyhteiskunnassa. Työttömän oikeuksien ja velvollisuuksien eettistä ja yhteiskuntafilosofista tarkastelua. Työpoliittisia tutkimuksia 225. Helsinki. Työministeriö.

- Naschold, F. (1996) *New Frontiers in Public Sector Management – Trends and Issues in State and Local Government in Europe*. Berlin: Walter de Gruyter.
- OECD (2004). *Career Guidance and Public Policy. Bridging the Gap*. OECD. Paris
- Rayner, E., Shah, S., White, R., Dawes, I. & Tinsley, K. (2000) *Evaluating Jobseeker's Allowance: A Summary of Research Findings*. Research Report No 116. Huddersfield: Department of Social Security. Charlesworth Group.
- Saijets, H. (2004) *Markkinavoimat tehostamaan työvoimapalveluja Alankomaisissa*. Työpoliittinen aikakauskirja 1/2004, 89–91.
- Schmid, G. (2008) *Transitional labour markets and flexicurity: Managing Social Risks over the Lifecourse*. Esitelmä työpajassa ”Working Towards Integrated Approaches in Active Labour Market and Social Policies and Services”. Helsinki 13.–15. helmikuu 2008 at STAKES.
- Skog, H. ja Räisänen, H. (1997) *Toimivampiin työmarkkinoihin*. Helsinki: Työministeriö.
- Stryuven, L. ja Steurs, G. (2003) *Towards a Quasi-Market in reintegration Services: First Assessment of the Dutch Experience*. Australian Journal of Labour Economics, Vol. 6, No. 2, June 2003
- Valtakari, M., Syrjä, H. & Kiuru, P. (2008) *Julkisen työvoimapalvelun palvelurakenteen uudistamisen vaikuttavuus*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 19. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Havainnot julkisen työvoimapalvelun palvelurakenteen uudistuksen työvoimapolitiittisesta vaikuttavuudesta

Mikko Valtakari¹

Johdanto

Julkisen työvoimapalvelun rakenteellinen uudistus oli pääministeri Matti Vanhasen hallituksen työllisyysohjelman keskeinen kehittämishanke, jonka ensisijaisina tavoitteina oli ennalta ehkäistä pitkittyvää työttömyyttä, varmistaa osaavan työvoiman saatavuus sekä alentaa rakenteellista työttömyyttä. Julkisen työvoimapalvelun rakenteellista uudistusta toteutettiin vuosina 2004–2006 kahdessa osahankkeessa: työvoimatoimistoissa tarjottavia palveluja kehitettiin ja eriytettiin painopisteenä avoimille työmarkkinoille suuntautuvat palvelut; vaikeasti sijoittuvien palveluja puolestaan keskittyttiin työhallinnon, kuntien ja Kelan yhteistyönä moniammatillisiin työvoiman palvelukeskuksiin.

LTT-Tutkimus Oy:n tutkimusryhmä selvitti uudistuksen työvoimapolitiittista ja

yhteiskunnallista vaikuttavuutta vuosien 2006–2007 aikana tehdyssä arviointitutkimuksessa. Tutkimuksessa erityishuomio kiinnitettiin uudistuksen erillisvaikutusten ja kokonaisvaikuttavuuden arviointiin. Työssä analysoitiin monimuuttujamallin avulla ensin palveluprosessissa tehtyjen muutosten syy-yhteyttä uudistuksella tavoitellun kehityksen toteutumiseen sekä toiseksi arvioitiin tapahtuneen kehityksen yhteyttä yleiseen talouden kehitykseen. Tutkimuksen perusaineiston muodostivat työhallinnon asiakastietojärjestelmästä (URA) tehdyt tilastoajat, KELA:n työmarkkinatukitilastot, työvoimatoimistojen ja työvoiman palvelukeskusten virkailijoille suunnatut kyselyt sekä viranomaishaastattelut. Tämä artikkeli perustuu tutkimuksen loppuraportissa (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 19/2008) esitettyihin arviointihavaintoihin.

¹ Mikko Valtakari, filosofian lisensiaatti, tutkimusjohtaja, Helsingin kauppakorkeakoulu

Työvoimatoimistojen palveluissa on panostettu vahvasti työnhaun alkuun

Työvoimatoimistojen palvelumallin uudistuksessa kantavana ajatuksena on ollut se, että vahva panostus työnhaun alkuun nopeuttaa koko työllistymisprosessia. Työvoimatoimistoissa on varhaisella puuttumisella, avoimille markkinoille suuntaavan työtöteen vahvistamisella sekä asiakasvastuuta lisäämällä pyritty edistämään omatoimista työllistymistä, varmistamaan osaavan työvoiman saatavuutta sekä ennalta ehkäisemään työttömyyden pitkittymistä.

Työvoimatoimistoilta saadun palautteen perusteella etenkin varhaiseen puuttumiseen sekä avoimille markkinoille suuntavan työtöteen vahvistamiseen liittyvät toiminnalliset tavoitteet ovat työvoimatoimistoissa toteutuneet hyvin. Toimistojen palveluprosessissa parhaiten arvioitiin toteutuneen uudistuksen tavoitteet työnhakijan nopeasta pääsystä ensimmäiseen työnhakuhaastatteluun, verkkopalvelujen käytön tehostumisesta sekä aktiivisessa työn ja työmarkkina-
valmiuksia parantavien vaihtoehtojen tarjonnan asiakkaille. Myös työhallinnon URA-tietojärjestelmästä saadun indikaattoritiedon perusteella työvoimatoimistojen panostukset varhaiseen puuttumiseen sekä avoimille markkinoille suuntaavaan työtöteeseen ovat uudistuksen aikana 2004–2006 vahvistuneet. Tämä näkyy erityisesti yksilöityjen työnhakusuunnitelmien ja palvelutarvearviointien määrien voimakkaana lisääntymisenä sekä verkkopalveluiden käytön tehostumisena.

Työvoimatoimistoissa on tehty tavoitteiden saavuttamisen näkökulmasta oikeita asioita

Tutkimuksen tulosten valossa työvoimatoimistojen palvelumallin uudistuksen toimintakonsepti sekä keinojen ja tavoiteltavien vaikutusten keskinäinen vaikutuslogiikka ovat olleet toimivia. Toisin sanoen uudistuksessa on tehty sen tavoitteiden saavuttamisen

näkökulmasta strategisesti oikeita asioita ja uudistuksilla aikaansaadut muutokset palveluprosesseissa ovat johtaneet pääosin tavoiteltuun suuntaan. Erityisesti varhaiseen puuttumiseen ja verkkopalvelujen kehittämiseen liittyvillä uudistuksilla on ollut merkittävä vaikutus pitkäaikaistyöttömyyden alenemiseen sekä työhön sijoittumisen nopeutumiseen.

Uudistuksen toimenpiteet eivät kuitenkaan näytä olleen riittävän tehokkaita ehkäisemään rekrytointiongelmien ja työvoimapulan lisääntymistä kasvavan työvoimapulan tilanteessa. Käytetyn indikaattoritiedon valossa näyttää siltä, että rekrytointiongelmia ja työvoimapulaa kokeneiden toimipaikkojen osuuteen ei tehdyllä palvelu-uudistuksella ole ollut vaikutusta. Tämä selittyy osaksi sillä, että yleinen työmarkkinatilanne työvoiman kysynnän ja tarjonnan osalta on uudistuksen aikana viime vuosina radikaalisti muuttunut ja osaavan työvoiman saatavuuden turvaaminen tullut entistä haasteellisemmäksi. Toisaalta asia voidaan nähdä myös siten, että uudistuksen mukaiset toimet tai laajemmin työvoimapolitiittinen keinovalikoima eivät ole olleet työmarkkinoiden viimeaikaiseen kehitykseen nähden riittäviä turvaamaan osaavan työvoiman saatavuutta tai laajemmin tasapainottamaan työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaantoa.

Taulukkoon 1. on koottu monimuuttujamallin avulla tutkimuksessa selvitetty uudistuksella tehtyjen toimien ja haluttujen vaikutusten riippuvuussuhteet. Taulukon oikean puoleisessa sarakkeessa on kuvattu ne syy-indikaattorit, joilla faktorianalyysin perusteella on merkitsevä yhteys vasemman puoleisessa sarakkeessa olevaan selitettävään tavoiteindikaattoriin. Mikäli tämä yhteys on ollut käänteinen, ts. muutos selittäjän ja selitettävän välillä on ollut erisuuntainen, on selittävän faktorin perässä miinusmerkki.

Taulukko 1. Palvelu-uudistuksen tavoitteiden toteutumista kuvaavien seuraus-indikaattorien riippuvuussuhteita toimenpiteitä ja tuloksia kuvaaviin syy-indikaattoreihin.

Työvoimatoimiston palvelumalliuudistuksen syy-seurausyhteyksiä	
Pitkäaikaistyöttömyyden aleneminen	
TAVOITE/ SEURAUSS-INDIKAATTORI	SELITTÄVÄ SYY-INDIKAATTORI
Työttömyysjaksojen päättyminen alle 3 kk työttömyyteen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kantaaottava työote: tyytyväisten asiakkaiden osuus (-) 2. Omatoimiset asiakkaat: Tiedottavien palvelujen osuus kaikista palvelutarpeista 3. Internetissä julkaistujen työpaikkojen osuus kaikista avoimista työpaikoista
Työttömyysjaksojen päättyminen alle 12 kk työttömyyteen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Yksilöityjen työnhakusuunnitelmien osuus yli 5 kk työttömänä olleista työnhakijoista 2. Tiedottavat palvelut suhteessa työttömiin työnhakijoihin (-) 3. Internetissä julkaistujen työpaikkojen osuus kaikista avoimista työpaikoista 4. Kantaaottava työote -summamuuttuja: tyytyväisten asiakkaiden osuus (-) 5. Verkon kautta ilmoittautuneiden uusien työnhakijoiden osuus kaikista uusista työnhakijoista 6. Palvelutarvearviointien määrä suhteessa työttömiin työnhakijoihin
Vaikeasti työllistyvien määrän ja osuuden väheneminen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Yksilöityjen työnhakusuunnitelmien osuus yli 5 kk työttömänä olleista työnhakijoista 2. Internetissä julkaistujen työpaikkojen osuus kaikista avoimista työpaikoista 3. Palvelutarvearviointien määrä suhteessa työttömiin työnhakijoihin 4. Verkon kautta ilmoittautuneiden uusien työnhakijoiden osuus kaikista uusista työnhakijoista 5. Sopimusasiakkaiden (verkon kautta) ilmoittamien avoimien työpaikkojen (pl. passarin paikat) osuus kaikista ilmoitetuista avoimista työpaikoista
Työhön sijoittumisen nopeutuminen	
TAVOITE/ SEURAUSS-INDIKAATTORI	SELITTÄVÄ SYY-INDIKAATTORI
Työttömyyden keskimääräisen kesto lyheneminen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Omatoimiset asiakkaat: Tiedottavat palvelut suhteessa työttömiin työnhakijoihin (-) 2. Omatoimiset asiakkaat: Tiedottavien palvelujen osuus kaikista palvelutarpeista (-) 3. Palvelutarvearviointien määrä suhteessa työttömiin työnhakijoihin
Avoimien työpaikkojen avoinna olon keston lyheneminen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kaikkien työnhakusuunnitelmien osuus kaikista työnhakijoista 2. Yksilöityjen työnhakusuunnitelmien osuus yli 5 kk työttömänä olleista työnhakijoista
Työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaannon paraneminen	
TAVOITE/SEURAUSS-INDIKAATTORI	SELITTÄVÄ SYY-INDIKAATTORI
Sovittuun alkamispäivään mennessä täyttyneiden työpaikkojen osuus	<ol style="list-style-type: none"> 1. Omatoimiset asiakkaat: Tiedottavien palvelujen osuus kaikista palvelutarpeista (-) 2. Sopimusasiakkaiden (verkon kautta) ilmoittamien avoimien työpaikkojen (pl. passarin paikat) osuus kaikista ilmoitetuista avoimista työpaikoista 3. Yksilöityjen työnhakusuunnitelmien osuus niihin oikeutettujen (eli työttömyyttä kestänyt yli 5 kk) määrästä
Täyttyneiden työpaikkojen osuus kaikista avoimista työpaikoista	Ei merkitseviä selittäviä muuttujia

Rekrytointiongelmia kokeneiden toimipaikkojen osuus	Ei merkitseviä selittäviä muuttujia
Työvoimapulaa kokeneiden toimipaikkojen osuus	Ei merkitseviä selittäviä muuttujia
Vaikeasti täyttyvien työpaikkojen osuus toimistojen työpaikoista	Ei merkitseviä selittäviä muuttujia
Palvelun osuvuuden paraneminen	
TAVOITE/SEURAUS-INDIKAATTORI	SELITTÄVÄ SYY-INDIKAATTORI
Osaavan työvoiman saannin helpottuminen	1. Tehdyt työnhakusuunnitelmat suhteessa valumaan yli 3 kk työttömyyteen 2. Omatoimiset asiakkaat: Tiedottavat palvelut suhteessa työttömiin työnhakijoihin (-)
Työvoimatoimiston markkinaosuuden kasvu	1. Tehdyt työnhakusuunnitelmat suhteessa valumaan yli 3 kk työttömyyteen 2. Kaikkien työnhakusuunnitelmien osuus kaikista työnhakijoista

Moniammatillisuus ja verkostomainen yhteistyörakenne työvoiman palvelukeskusten toimintamuotona

Työvoiman palvelukeskuksia (TYP) perustamalla on uudistuksessa pyritty pureutumaan rakennetyöttömyyteen ja löytämään ylisektoriseen yhteistyöhön perustuvia toimintamalleja vaikeasti työllistyvien työllistymisen tueksi. TYP:ien perustaminen on ollut mittava ja haasteellinen uudistus vaikeasti työllistettävien aktivoimiseksi ja työllistymiseksi ja samalla rakennetyöttömyden vähentämiseksi. Ainutlaatuisen siitä on tehnyt moniammatillisuuteen perustuva toimintatapa ja verkostomainen yhteistyörakenne.

Työvoiman palvelukeskusten perustaminen liittyy 2000-luvun alun työllisyyspolitiikan peruslinjaukseen, jonka tavoitteena on ollut purkaa paikoilleen pysähtynyt rakennetyöttömyys vahvistamalla valtion ja kuntien eri sektoreiden yhteistyötä ja kehittämällä intensiivisiä, kokonaisvaltaisia palveluita vaikeasti työllistyvien tueksi ja työllistymi-

seksi. TYP-uudistuksen taustalla on ollut pilottina toteutettu Yhteispalvelukokeilu vuosina 2002–2003.

Toimintamalli on hakenut aina viime päiviin asti muotoaan sekä valtakunnallisen ohjauksen että paikallisten rakenteiden taustalla. Niin yleiset asiakkuuskriteerit kuin yhtenäinen seurantajärjestelmäkin on otettu käyttöön vasta vuonna 2007. Lisäksi työvoiman palvelukeskusten toimintaan on merkittävästi vaikuttanut työllisyysohjelman toteutukseen sisältynyt työmarkkinatukiudistus, joka astui voimaan 1.1.2006. Sen mukaisesti vaikeasti työllistyviin kohdistuvia aktiivitoimia on tehostettu ja lisätty työmarkkinatuen vastikkeellisuutta.

Työvoiman palvelukeskusten perustaminen on tehostanut vaikeasti työllistettävien kuntoutusta ja aktiivointia

Työvoiman palvelukeskusuudistuksen yleisinä työvoimapolitiittisina, sosiaalipoliittisina

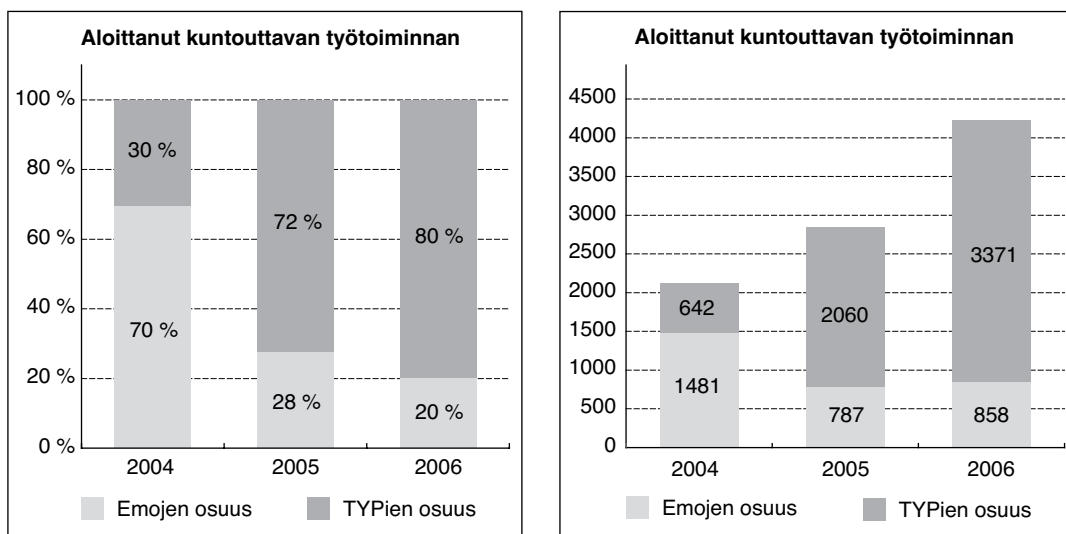
ja yhteiskunnallisina tavoitteina ovat olleet rakenteellisen työttömyyden aleneminen, työttömyyden perusteella maksettavien toimeentulotukimenojen ja työmarkkinatukimenojen vähentäminen, aktivointiasteen ja työmarkkinatuen aktiiviosuuden nostaminen sekä asiakkaiden työ- ja toimintakyvyn sekä aktiivisen elämän ja osallisuuden lisääminen.

Tilastoaineistoihin pohjautuva työvoiman palvelukeskus -toiminnan analyysi osoittaa, että työvoiman palvelukeskukset ovat uudistukselle asetettujen tavoitteiden mukaan kohdentuneet vaikeasti työllistettävien ja vajaakuntoisten työttömien työnhakijoiden palveluun. Käytetyt toiminnan ja toimenpiteiden volyymeja kuvaavat indikaattorit osoittavat, että työvoiman palvelukeskuksissa toiminta tähtää intensiivisiin asiakasprosesseihin ja aktivointiin.

Työvoiman palvelukeskusten asiakasrakenne on haasteellinen ja suurelle osalle

asiakkaista on tyypillistä monenlaisten tukitoimenpiteiden tarve ja jo työllistymisvalmiuksiin liittyvien fyysisten, psyykkisten, sosiaalisten ja taloudellisten esteiden poistaminen ennen kuin varsinaisia työmarkkinoille johtavia toimia on mahdollista suunnitella. Siten asiakasprosesseista muodostuu katkoksellisia, epälineaarisia ja myös pitkiä. Käytettävissä olleen, lähinnä työvoimapoliittisiin toimenpiteisiin pohjautuvan, tilastoaineiston analyysin perusteella tuloksellisuus asiakastasolla näyttäytyy lähinnä asiakkaiden sijoittumisena aktivoiviin toimenpiteisiin, joista erityisesti kuntouttavan työtoiminnan osuus on merkittävä, joskin alueelliset erot ovat suuria. Työvoiman palvelukeskusten toiminnassa sosiaalipoliittisten tavoitteiden saavuttamiseksi yhteys kuntien peruspalveluihin on olennaisella sijalla. Työvoiman palvelukeskuksilta saadun palautteen perusteella yhteistyö kuntien kanssa on toiminta-aikana vahvistunut.

Kuva 1. Kuntouttava työtoiminta on vuosina 2004–2006 siirtynyt emotoimistoista TYP:ien vastuulle. Samalla kuntouttavan työtoiminnan volyyymi on TYP:ien toiminta-alueella kaksinkertaistunut. (Lähde: Työhallinnon tietojärjestelmä)



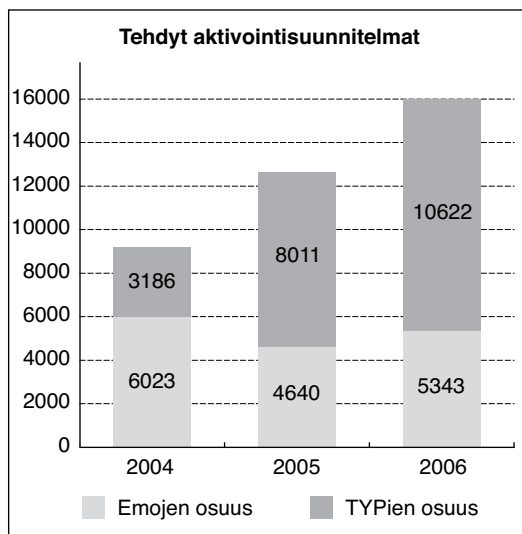
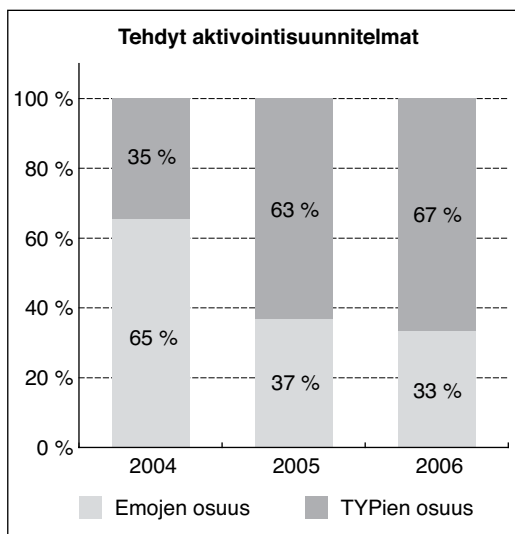
Panostukset aktivointiin näkyvät aktivointiasteen kohoamisena

Työvoiman palvelukeskus-uudistuksen yhtenä keskeisenä tavoitteena on ollut aktivointiasteen nostaminen. Työvoiman palvelukeskusten ohella erityisesti työmarkkinatuki-uudistus näyttää vahvistaneen aktivointia kaikissa työvoimatoimistoissa. Työmarkkinatuen aktiiviosuus (aktivointiaste) on lähes pääsääntöisesti korkeampi kuin työvoimapolitiittinen aktivointiaste. Tämä kertoo aktivointitoiminnan kohdentumisesta, mutta mahdollisesti myös paremmasta osuvuudesta. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että panostaminen laajasti aktivointiin alkaen aktivointihaastatteluista ja -suunnitelmien laadinnasta vaikuttaa aktivointiasteen kohoamiseen. Aktivointiasteen kohoamisella on myönteisiä sosiaalipoliittisia vaikutuksia syrjäytymisen ehkäisyn kannalta. Samoin se vähentää työmarkkinatuen passiivimenoja, jolla on vaikutusta kuntien maksamaan

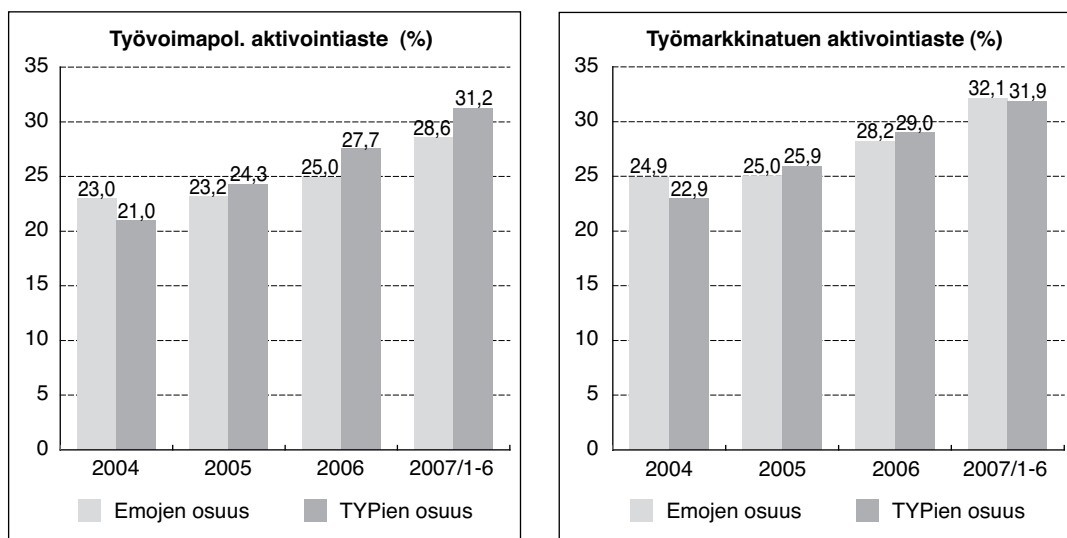
osuuteen työmarkkinatuen kustannuksista. Aktivointiasteen perusteella ei kuitenkaan voida tehdä pitkälle meneviä johtopäätöksiä aktiivitoimien työllisyysvaikutuksista.

Asiakkaiden yksilöllisen palvelutarpeen mukaiset palveluprosessit ovat osoittautuneet TYP-toiminnassa pitkäkestoisiksi ja hidastaneet asiakkaiden läpivirtaavuutta. Asiakkuuksien hallinta ja asiakasprofilointi palvelutarpeiden näkökulmasta sekä niihin liittyvä palveluiden eriyttäminen kuntoutumista, aktivointia ja työllistymistä tukevien prosessien tehostamiseksi onkin nousemassa kynnyskysymykseksi työvoiman palvelukeskusten toiminnan tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta ajatellen. TYP:ien toiminnan arvioinnin osalta hankaluutena on kuitenkin se, että vaikeasti työllistettävien asiakkaiden palveluprosessin alkuvaiheen toimenpiteistä ei ole toistaiseksi saatavissa kattavaa, yhteismitallista seurantatietoa eikä toiminnan laadullisista vaikutuksista asiakkaiden elämäntilanteen ja toimintakyvyn paranemiseen

Kuva 2. Tehdyt aktivointisuunnitelmiensa osuuksien ja määrien kehitys kertoo TYP:ien kasvavasta roolista aktivointitoiminnassa. (Lähde: Työhallinnon tietojärjestelmä)



Kuva 3. Aktivointiaste on noussut uudistuksen aikana. Myös TYP-toiminnalla on vaikuttettu aktiiviasteen nousuun. (Lähde: Työhallinnon tietojärjestelmä)



mittareiden puuttumisen vuoksi ole tilastoaineistojen perusteella saatavissa tietoa.

Työvoiman palvelukeskusten asiakasvolyymit ovat pieniä rakennetyöttömyyden laajuuteen nähden

Rakenteellinen työttömyys, laaja rakennetyöttömyys sekä vaikeasti työllistettävien määrä on vähentynyt työvoiman palvelukeskusten toiminta-aikana. Rakenteellinen työttömyys on kuitenkin ”sulanut” muualla Suomessa työvoiman palvelukeskusalueita nopeammin. Ainakin osa tästä selittyy TYP-alueiden vaikealla asiakasrakenteella, jonka kuntoutukseen, aktivointiin ja työmarkkinoille nostamiseen tarvitaan erityistoimia. Rakenteellisen työttömyyden alentamisen kannalta haasteeksi on muodostunut myös se, että TYP-toiminnan piirissä olevien asi-

akkaiden määrät ovat varsin vähäisiä suhteessa vaikeasti työllistettävien kokonaismäärään (keskimäärin n. 15 % kaikista TYP-alueiden vaikeasti työllistettävistä). Siten vain pieni osa koko maan vaikeasti työllistettävistä on TYP-toiminnan piirissä, mikä kuormittaa osaltaan emotyövoimatoimistoja, jotka joutuvat edelleen kohdentamaan palvelutoimintaansa vaikeasti työllistyviin.

Toimintamalli on TYP:issa opittu, samoin toimintakäytännöt alkavat vakiintua. Näyttää myös siltä, että TYP-toiminta alkaa laajasti vasta nyt tuottaa mitattavia tuloksia. Jotta TYP-toiminnalla pystyttäisiin merkittävästi vaikuttamaan koko maan tasolla rakennetyöttömyyteen, pitäisi asiakasvolyymien sekä palvelukeskusten resurssien olla selkeästi nykyistä suurempia. Toisaalta TYP-toiminnassa voidaan nykyisillään resurssilla saavuttaa panos-tuotos-suhteeltaan tehokkaampia tuloksia fokuoimalla entistä eriytyneempään toimintatapaan asiakas-

työssä. Tämä edellyttäisi kuitenkin nykyistä vahvempaa asiakassegmentointia sekä asiakasprosessin tehostamista.

Palvelurakenteen kokonaisuudistuksella on vaikutettu erityisesti työttömyyden keston – haasteena edelleen osaavan työvoiman saatavuus ja heikoimmassa työmarkkina- asemassa olevat

Julkisessa keskustelussa hyvän työllisyyskehityksen avaintekijöiksi on monessa yhteydessä mainittu suotuisa taloudellinen kehitys, järkevä talouspolitiikka sekä tarkoituksenmukaiset tulopoliittiset ratkaisut. Talouden yleinen kehitys bkt:n muutoksilla tarkasteltuna selittää arviointitutkimuksessa käytetyn monimuuttujamallin perusteella vain osan työvoimapalvelujen palvelurakenteen uudistuksen tavoitteita kuvaavissa indikaattoreissa tapahtuneista muutoksista.

Työvoimapalvelujen palvelurakenteen uudistuksella (ml. työmarkkinatuen uudistus) on tehdyn monimuuttuja-analyysin perusteella ollut tilastollisesti osoitettavissa oleva erillisvaikutus työttömyyden keston sekä osin rakenteellisen työttömyyden alenemiseen. Tämä näkyy erityisesti vuoden 2006 osalta yli 12 kk jatkuneiden työttömyysjaksojen osuuden vähenemisenä, työttömyysjaksojen lyhenemisenä sekä työttömien työnhakijoiden määrän vähentymisenä.

Erityisesti työmarkkinatuen uudistuksella näyttää olevan selvä vaikutus työttömyydestä aiheutuneiden kustannusten määrään ja jakautumiseen, mutta pieni erillisvaikutus kustannuskehitykseen näyttäisi olevan myös palvelumalliuudistuksella. TYP-toimintamallia koskevien analyysien perusteella TYP- toiminnalla ei volyymitekijöistä johdun näytä - ainakaan toistaiseksi – olevan

koko maan tasolla tarkasteltuna tilastollisesti näkyvää erillisvaikutusta tapahtuneeseen työllisyyskehitykseen. Palvelukeskukset eivät pysty käsittelemään massavirtoja, joiden kautta laajemmat työllisyysvaikutukset syntyvät.

Indikaattoreilla mitattavat palvelu-uudistuksen tulokset koskien yhtäläillä osaavan työvoiman satavuutta kuin TYP -toiminnan vaikutuksia vaikeimmin työllistettävien joukossa ovat toistaiseksi jääneet suhteellisen heikoiksi. Vuoden 2006 osalta koettujen rekrytointiongelmien ja työvoimapulan nopea kasvu viittaa siihen, että uudistuksen keinovalikoima ja aikaansaadut muutokset palveluprosesseissa eivät ole olleet riittäviä muuttuneessa työmarkkinatilanteessa, jossa osaavan työvoiman saatavuus on muodostunut työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaannon kannalta kriittiseksi tekijäksi. Uudessa tilanteessa tarvittaisiin nykyistä kysyntälähtöisempiä ja asiakaskeskeisempiä toimintamalleja, kokonaisvaltaisesti työvoiman kysynnän ja tarjonnan laajentamiseen sekä osaamisen vahvistamiseen tähtääviä toimintastrategioita sekä näihin liittyen välityömarkkinoiden kehittymisen määrätietoista tukemista.

Työvoiman palvelukeskusten asiakkaiden työllistymiseksi on todettu tarvittavan siirtymätyöpaikkoja ja palvelukeskusten toiminta-aikana välityömarkkinoiden suunnitelmalliseen kehittämiseen on panostettu. Vastaavasti asiakkaiden saattaminen työmarkkinoille tulisi olla työvoimatoimistojen ja työvoiman palvelukeskusten yhteistyön fokuksena, johon liittyviä toimintakäytäntöjä olisi vahvistettava. Valtakunnallisessa asiakkuuskriteerejä koskevassa ohjeistuksessa on kiinnitetty erityisesti huomiota niiden asiakkaiden siirtymiseen takaisin työvoimatoimiston asiakkaiksi, joiden työ- ja toimintakyky on parantunut aktiivointitoimenpiteiden jälkeen. Tällaisten siirtymien

toimivuutta tulisi seurata erityisesti palveluprosessin jatkuvuuden ja työmarkkinoille sijoittumisen tukemiseksi.

Palvelulinjojen eriyttäminen on tarkoituksenmukainen toimintamalli – uhkana on palvelukeskusten jääminen erilleen työvoimatoimistojen toiminnoista

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että työvoiman palvelukeskusten ja niiden emotyövoimatoimistojen välille on syntynyt työnjakoa palveluiden ja toimenpiteiden kohdentamisessa. Toimintatapoja koskevat tulokset TYP -toimistoissa osoittavat, että vaikeasti työllistettävien kuntoutus ja aktivointi on aiempaan verrattuna selvästi tehostunut työvoiman palvelukeskuksissa, samoin työvoimatoimistot ovat voineet fokuoittaa vahvemmin työnvälitystehtäväänsä.

Strategisesti tarkasteltuna palvelulinjojen eriyttäminen on tarkoituksenmukainen toimintamalli etenkin uudessa tilanteessa, jossa

työttömyyden kovan ytimen hoitaminen vaatii erityistoimia sekä toisaalta osaavan työvoiman saannin turvaaminen fokuoittuja ja räätälöityjä koulutus- ja työnantajapalveluita. Asiakkaiden ja palveluiden eriyttäminen on osaltaan kuitenkin johtanut siihen, ettei liikkumista työvoiman palvelukeskusten ja työvoimatoimistojen välillä tapahdu ja palvelulinjojen välille on syntynyt asiakaspalvelua hankaloittavia muureja. Uhkana on, että palvelukeskukset saattavat jäädä ”pusinpohjiksi” erilleen työvoimatoimistojen toiminnoista ja työnvälityksen perustehtävistä.

Lähteet:

Valtakari Mikko, Hannele Syrjä ja Pertti Kiuru (2008). Julkisen työvoimapalvelun palvelurakenteen uudistamisen vaikuttavuus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 19/2008) Työhallinnon tilastot ja työhallinnon tietojärjestelmästä (URA) tehdyt erillisajot.

Starttirahan merkitys aloittavalle yrittäjälle

Timo Metsä-Tokila¹

Mika Orjala²

Johdanto

Suomessa on käytetty starttirahajärjestelmää aloittavan yrittäjän toimeentuloapuna vuodesta 1984 lähtien (Stenholm 2007: 9). Kokeiluvaiheen jälkeen se vakinaistettiin vuonna 1988. Järjestelmää muutettiin huomattavasti vuoden 2005 alusta. Nyt starttirahaa voidaan myöntää työttömien työnhakijoiden lisäksi myös esimerkiksi palkkatyöstä, opiskelusta tai kotityöstä päätoimiseksi yrittäjiksi ryhtyville. Vuoteen 2004 asti starttirahaa hakevan henkilön tuli olla työtön työnhakija. Starttirahan tarkoituksena on tukea aloittavan yrittäjän toimeentuloa, eikä se ole tarkoitettu varsinaiseksi yritystueksi. (Palm ym. 2003: 19.)

Artikkeli perustuu tutkimukseen, jossa tarkasteltiin Turun Seudun Uusyrityskeskus

Generaattorin yritysneuvonnan asiakkaita vuonna 2004. Generaattorista neuvontapalveluita käytti tuona vuonna 154 henkeä, joista 115 sai puoltavan starttirahalausannon yritysneuvojalta. Lausunto on edellytyksenä sille, että aloittava yrittäjä voi hakea starttirahaa paikallisesta työvoimatoimistosta. Starttirahan myöntämispäätöksen tekee aina paikallinen työvoimatoimisto (Palm ym. 2003: 19).

Tavoitteena oli selvittää, kuinka tärkeää starttirahatuki oli näille kahdeksallekymmenelle yrittäjälle liiketoiminnan alkuvaiheessa ja miten he halusivat kehittää starttirahasysteemiä paremmaksi. Artikkelissa käsitellään myös yritysneuvontapalveluiden toimivuutta sekä yleisesti tutkimukseen valittujen yritysten nykytilaa ja tulevaisuuden näkymiä.

¹ Timo Metsä-Tokila, VTT, yrityspalvelukeskuksen päällikkö, Turun seudun yrityspalvelukeskus Potkuri

² Mika Orjala, FM, suunnittelija, Turun yliopisto

Tutkimusaineisto

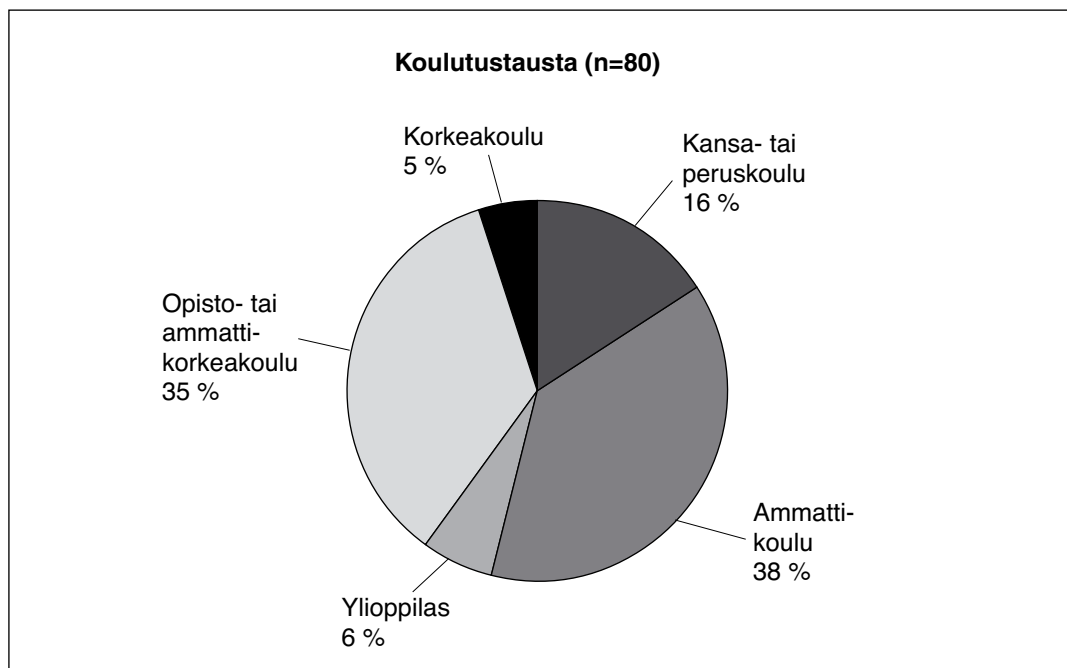
Tutkimukseen haastateltiin 80 yrittäjää niistä 115:sta, jotka olivat saaneet vuonna 2004 puoltavan lausunnon Turun Seudun Uusyrityskeskus Generaattorin yritysneuvonnalta. Kaikki puhelimitse tavoitetut yrittäjät otettiin mukaan, kunnes tavoiteltu 80 henkilön otos saatiin täyteen. Kielteisen starttilausannon ja/ tai puoltavan starttilausannon saaneet, mutta yritystoimintansa aloittamatta jättäneet henkilöt jätettiin tämän tutkimuksen ulkopuolelle. Kaikki tutkimukseen haastatellut henkilöt olivat aloittaneet päätoimisina yrittäjinä.

Kahdeksastakymmenestä haastatellusta 44 oli miehiä ja 36 naisia. Vastaajista 35 prosenttia kuului 41–50-vuotiaiden ikäluokkaan. Toiseksi suurin ryhmä koostui 31–40-vuotiaista, joiden osuus vastaajajoukosta oli 29 prosenttia. Sekä 20–30-vuotiaiden että 51

vuotta täyttäneiden osuus oli 18 prosenttia. Yrittäjäksi voi ryhtyä myös vanhemmalla iällä, sillä yksi haastatelluista oli 61-vuotias hänen aloittaessaan yritystoimintansa.

Ammattikoulutasoinen tutkinto oli starttirahaa saaneiden yleisin koulutustaso (Kuva 1). Opisto- tai ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita oli melkein yhtä paljon. Akateemisten yrittäjien määrä oli hyvin pieni, vain 5 %. Se vastaa muissa tutkimuksissa saatuja tuloksia (esim. Stenholm 2007: 18). Korkeasti koulutettujen pieni määrä johtuu ainakin osin siitä, että yliopistokoulutuksessa ei yleensä valmistuta tiettyyn ammattiin tai työtehtävään. Sen sijaan ammattikouluissa sekä opisto- ja ammattikorkeakouluissa opiskelleet saavat ammatillisen koulutuksen tietyn ammatin harjoittamiseen, mikä rohkaisee varmasti enemmän oman yritystoiminnan käynnistämistä.

Kuva 1. Yrittäjien koulutustausta.



Suurin osa tutkimukseen osallistuneista henkilöistä aloitti vuonna 2004 yritystoimintansa ilman aikaisempaa kokemusta yrittäjyydestä. Vain kuusi vastaajaa ilmoitti olleensa aiemminkin yrittäjänä. Määrä on hyvin pieni, mutta monen aloittavan yrittäjän kohdalla pitkä työkokemus aiotun toimialan kohdalta korvasi aikaisemman yrittäjäkokeumuksen puutetta. Nuorella yrittäjällä tilanne saattaa kuitenkin monesti olla päinvastainen: yrittäjyydestä ei ole juurikaan aikaisempaa tietoa ja oman toimialankin työkokemus saattaa olla riittämätön. Moni tutkimukseen osallistunut nuori yrittäjä olikin joutunut lopettamaan yritystoimintansa edellä mainituista asioista johtuen.

Tutkimuksessa haastateltuja yhdistää yritystoiminnan nopea käynnistäminen: 72 vastaajaa 80:stä perusti 1–3 kuukauden sisällä starttilausunnosta oman yrityksen. Tämän lisäksi kaikki aloittivat liiketoimintansa päätoimisina yrittäjinä, mitä varmasti myös yritysneuvoja edellytti puoltavassa starttilausunnossaan.

Neljä vuotta myöhemmin tilanne oli kuitenkin jo muuttunut, sillä keväällä 2008 kaksitoista yrittäjää harjoitti liiketoimintaan sivutoimisesti. Kahdeksan yrittäjää oli lopettanut liiketoimintansa kokonaan ja kolme haastateltavaa oli lakkauttamassa yritystoimintaansa lähiaikoina. On huomionarvoista, että varsinkin vähittäiskaupan sekä tutkimus- ja suunnittelualalla työskentelevien yrittäjien liiketoiminta oli muuttunut sivutoimiseksi. Tästäkin huolimatta edelleen 58 yrittäjää eli 73 %:a tutkimuksessa mukana olevista, starttirahaa hakeneista henkilöistä harjoitti päätoimisesti yrittäjyyttä.

Yritysneuvojan lausunnon vaikutus yrityksen perustamiseen

Vuonna 2004 starttineuvontoja oli 154. Näistä 139 tapauksessa yritysneuvoja puolsi

starttirahan myöntämistä aloittavalle yrittäjälle. Yritysneuvoja suositteli varauksin starttirahan myöntämistä 22 yrittäjälle, joihin esimerkiksi liiketoimintasuunnitelmaan liittyvistä epävarmuustekijöistä. Myönteisen starttirahapäätöksen saaneista 24 ei aloittanut yritystoimintaa lainkaan. Osuus on melkein sama kuin niiden, joille yritysneuvoja suositteli starttirahaa varauksin. Tapausten välillä ei kuitenkaan ole suoraa syy-seurausyhteyttä, sillä useimmissa aloittamattomuustapauksissa yritysneuvoja suositteli yritysneuvontaan hakeutuneelle yritystoiminnan käynnistämistä, mitä ei sitten kuitenkaan tapahtunut.

Yritysneuvoja antoi viidelletoista yrittäjälle kielteisen starttirahapäätöksen. Näistä seitsemän aloitti tästäkin huolimatta yritystoiminnan ja kahdeksan yrittäjää päätti olla perustamatta yritystä. Myönteinen starttilausunto yritysneuvojalta ei välttämättä kuitenkaan johtanut automaattisesti starttirahatukeen, sillä yhdeksän yrittäjää 80 haastatellusta ei ollut saanut starttirahaa työvoimatoimistolta, vaikka yritysneuvoja puolsikin starttirahan myöntämistä. Vuoden 2004 lainsäädännön mukaan starttirahaa voitiin myöntää ainoastaan työttömäksi työnhakijaksi ilmoittautuneelle aloittavalle yrittäjälle. Tämä ei kuitenkaan selitä näiden yhdeksän starttirahan hakijan saamaa kielteistä päätöstä, sillä kahta yrittäjää lukuun ottamatta kaikki muut olivat starttilausuntovaiheessa työttöminä. Huomionarvoista kuitenkin on se, että seitsemän yrittäjän kohdalla kielteinen päätös tuli samasta työvoimatoimistosta. Tutkimusaineistosta ei käynyt ilmi, mikä oli lopulta kielteisen starttirahapäätöksen syy.

Tutkimukseen osallistuneet yrittäjät antoivat myös arvionsa uusyrityskeskus Generaattorissa saamastaan palvelusta. Saatua yritysneuvontaa pidettiin pääasiassa hyvänä ja yritysneuvojien toimintaa pidettiin asian-

tuntevana ja ystävällisenä, vaikeivat he aina tienneetkään aloittavan yrittäjän toimialasta muutoin kuin pääpiirteittäin. Haastatellut yrittäjät antoivat yritysneuvonnasta eli yritysneuvojan ammattitaidosta arvosanan 3,90 (asteikolla 1–5, jossa 5 on korkein arvosana). Mies- ja naispuoliset yrittäjät antoivat hieman toisistaan poikkeavia arvioita. Näitä käsitellään enemmän seuraavassa kappaleessa.

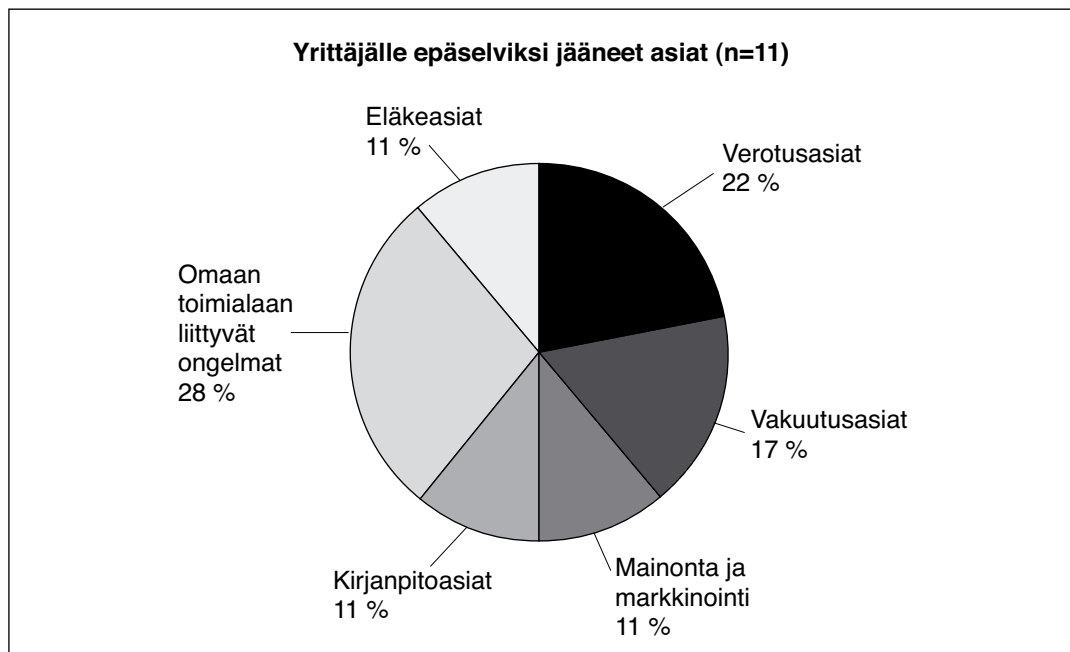
Yritysneuvonnassa pyritään käymään läpi kaikki yrityksen perustamiseen liittyvät asiat. Aloittavan yrittäjän sekä yritysneuvojan kommunikointi neuvontatilanteessa ei kuitenkaan aina onnistu täydellisesti, sillä osalle haastatelluista yritystoiminnan arkirealiteetit tulivat yllätyksenä liiketoiminnan alettua. Yksitoista vastaajaa kahdeksastakymmenestä (14 % aloittaneista yrittäjistä) ei kokenut

saaneensa tarpeeksi informaatiota jostakin yrityksen perustamiseen liittyvästä asiasta. Merkittävimpinä ongelmanaiheina mainittiin omaan toimialaan liittyvät kysymykset sekä verotusasiat (Kuva 2).

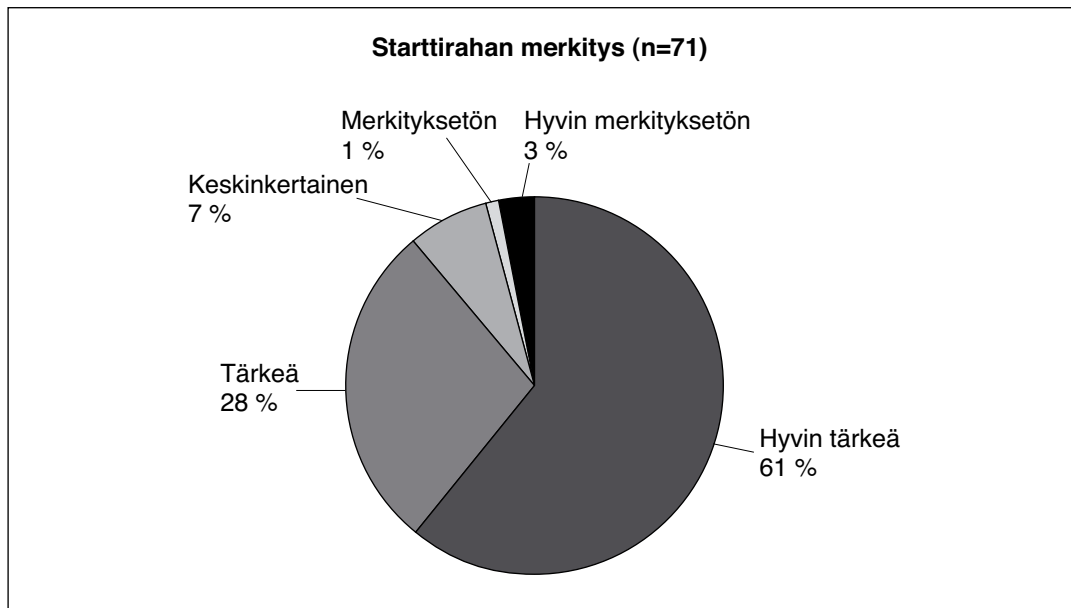
Starttirahan merkitys aloittavalle yrittäjälle

Vuonna 2004 aloittavan yrittäjän oli mahdollista saada starttirahaa 500–670 euroa kuukaudessa enintään 10 kuukauden ajan. Ensimmäisen starttirahajakson pituus oli 1–6 kuukautta, minkä jälkeen starttirahakuukausia voitiin myöntää harkinnanvaraisesti lisää yrittäjälle, kuitenkin maksimissaan neljä lisätukikuukautta. Starttirahajärjestelmän toimivuutta ja sisältöä arvioitiin muun muassa

Kuva 2. Yrittäjän kohtaamat ongelmat liiketoimintansa alkutaipaleella. Yrittäjä saattoi mainita yhden tai useamman ongelmakohdan.



Kuva 3. Starttirahan merkitys yrittäjälle. Yhdeksän starttirahatta jäänyttä yrittäjää ei vastannut tähän kysymykseen.



vuonna 2006, jolloin havaittiin, että starttiraha-apu yleisesti nopeutti ja jopa mahdollisti yrityksen aloittamisen (Stenholm 2007: 35). Lisäksi se koettiin tärkeäksi henkiseksi tueksi aloittavalle yrittäjälle.

Nyt kerätty Generaattorin aineisto vahvistaa käsitystä starttituen merkittävydestä, sillä lähes yhdeksän kymmenestä vastaajasta piti starttirahaa tärkeänä tai erittäin tärkeänä yrittäjälle (Kuva 3). Vain neljä prosenttia haastatelluista yrittäjistä piti starttirahaa merkityksettömänä ja seitsemän prosenttia keskinäisenä. Starttirahatuon merkittävyys yrittäjälle on pysynyt tärkeänä jo pitkään, sillä esimerkiksi Pynnösen (1996, Palm ym. 2003: 21 mukaan) Mikkelin työvoimapiirissä tekemässä starttirahatutkimuksessa vastaajat pitivät starttirahaa merkittävänä tukimuotona. Nämä vuosina 1991–1994 yritystoimintansa aloittaneet mikkeliläiset yrittäjät myös

jatkoivat hyvin todennäköisesti yritystoimintaansa starttirahan loppumisen jälkeen.

Aikaisemmista tutkimuksista on ilmennyt, että mitä lyhyemmäksi ajaksi starttirahaa myönnetään, niin sitä pienemmäksi starttirahan merkitys koetaan (Stenholm 2007: 33). Stenholmin tutkimuksesta myös selviää, että miespuoliset yrittäjät kokevat starttiraha-avustuksen vähemmän merkittäväksi kuin naiset. Käsillä oleva Generaattorin aineisto tukee havaintoa, sillä miehet antoivat starttirahatuolle keskimäärin arvosanan 4,18 (1–5 asteikolla, jossa numero 5 on paras arvosana). Naiset antoivat starttirahalle keskimäärin arvosanan 4,7. Tilanne on kuitenkin hiukan erilainen, jos tarkastellaan mies- ja naispuolisten yrittäjien antamia arvosanoja yritysneuvojien ammattitaidosta. Naiset antoivat yritysneuvonnasta arvosanan 3,75 ja miehet 4,02. Vastaajan sukupuolesta tai iästä

riippumatta starttirahaa pidettiin kuitenkin tärkeänä avustustoimenpiteenä yritystoiminnan alkuvaiheessa. Ne yrittäjät, jotka eivät olleet saaneet starttirahaa puoltavasta starttilausunnosta huolimatta, antoivat neuvontatapahtumasta keskimääräistä selvästi huonomman arvosanan, 2,88. Yrittäjät, jotka saivat starttirahaa, antoivat neuvontatapahtumasta paremman arvosanan, 4,01.

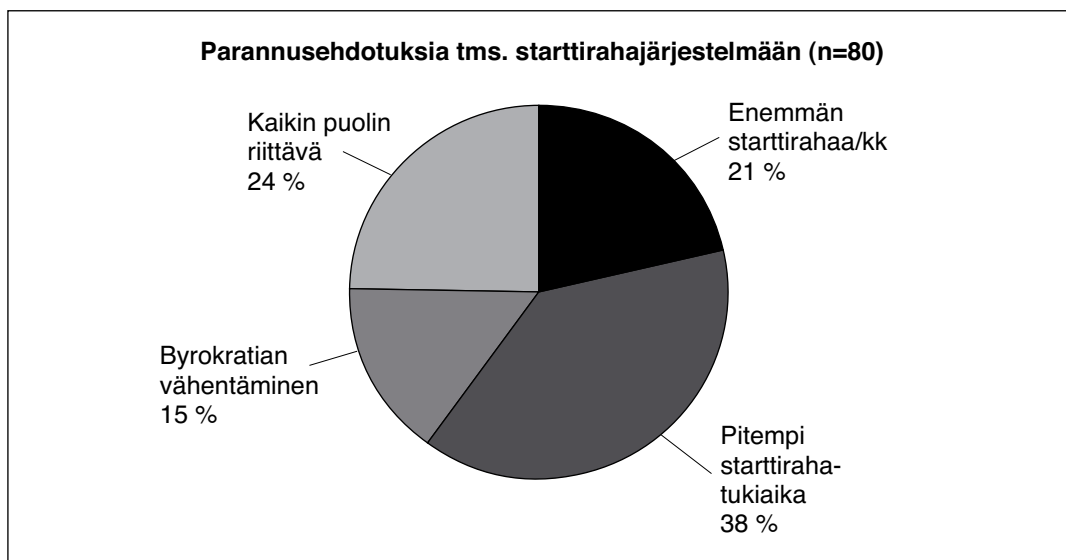
Myönteisestä palautteesta huolimatta starttirahasysteemiin haluttiin kuitenkin parannuksia (Kuva 3). Monet yrittäjät kokivat, että heille olisi saanut myöntää starttirahaa pidemmäksi aikaa kuin vain kuudeksi kuukaudeksi, mikä oli vuonna 2004 ensimmäisen starttirahajakson maksimipituus. Nykyisin starttirahaa myönnetään kahdessa osassa enintään 18 kuukaudeksi. Tästä ensimmäisen starttirahakauden pituus on 1–6 kuukautta. (Stenholm 2007: 9.) Tutkimukseen haastatellut yrittäjät pitivät starttituen pidentämistä hyvänä asiana, sillä monen yrittäjän yritys-

toiminta ei ollut vielä kunnolla käynnistynyt puolen vuoden kuluessa ja ensimmäisen starttirahakauden loputtua.

On merkillepantavaa, että moni niistäkin yrittäjistä, jotka mainitsivat kuuden starttirahatukikuukauden olleen heille riittävä määrä, ilmoitti kuuden kuukauden olevan liian lyhyt monelle muulle yrittäjälle. Esimerkiksi taiteilijatoimintaa tai tukkukauppaa harjoittaneet yrittäjät yleisesti valittivat, ettei kuudessa kuukaudessa vielä ehdi saamaan yritystoimintaansa kannattavaksi. Tämä puoltaa nykyistä pidennettyä starttirahakautta. Yrittäjät moittivat myös kuukaudesta raportointia työvoimatoimistoon, sillä sitä pidettiin turhana ja aikaakuluttavana paperisotana.

Kolme yrittäjää painotti starttirahan psykologista merkitystä. Heidän mukaansa aloitettavalle yrittäjälle merkitsee erittäin paljon, että yritysneuvoja puoltaa yrityshanketta ja suosittelee yrittäjälle myönnettäväksi start-

Kuva 3. Yrittäjien esittämät parannusehdotukset starttirahajärjestelmään. Yrittäjä saattoi mainita yhden tai useamman kehittämiskohdan.



tirahaa. Yritysneuvojan myönteinen kannanotto yrityshankkeeseen ja annettava starttiraha vahvistavat yrittäjän käsitystä oman liiketoimintansa kannattavuudesta, jolloin se kannustaa yrittäjää henkisesti tasolla (esim. Stenholm 2007: 37). Starttirahan psykologinen kannustinarvo on toisin sanoen merkittävä, vaikka moni haastateltava moittikin starttirahan pienuutta. Hiukan yli puolet vastaajista, 43 yrittäjää 80:stä, olisi nimittäin halunnut pidennyttää starttiraha-aikaa ja/tai suurentaa tuen kuukausittaista määrää.

Vaikka starttiraha onkin tarkoitettu yrittäjän henkilökohtaisen toimeentulon turvaamiseen, niin todellisuudessa tilanne saattaa olla hyvin usein toisenlainen. Osa tutkimukseen haastatelluista yrittäjistä nimittäin käytti starttirahaa myös yritystoimintansa edistämiseen. Finnvera Oyj:ltä tai pankilta haettava laina ei välttämättä houkuttele, joten yrittäjät käyttävät liiketoiminnan alkuvaiheessa starttirahaa ostaessaan esimerkiksi työkaluja ja polttoainetta sekä hoitaessaan yrityksensä markkinointia.

Eräs yrittäjä kertoi karrikoiden käyttäneensä starttirahan lähinnä puhelinlaskuihinsa, kun taas toinen yrittäjä sanoi ottaneensa lainaa Finnvera Oyj:ltä ja pankista, kun starttirahoitus päättyi. Jälkimmäisenä mainittu tukkualan yrittäjä oli saanut yritystoimintansa kannattavaksi vasta kuluvana vuonna, eli noin neljä vuotta yritystoimintansa aloittamisen jälkeen. Yhteensä kymmenen yrittäjää kahdeksastakymmenestä haastatellusta ilmoitti käyttäneensä starttirahaa yritystoimintansa ylläpitämiseen, eikä niinkään yrittäjän itsensä toimeentuloa varten. Moni aloittava yrittäjä kuitenkin turvautuu ulkopuoliseen rahoitukseen yritystoimintansa vakiinnuttamiseksi. Stenholmin (2007) tutkimuksessa noin 50 prosenttia tutkimukseen osallistuneista yrittäjistä oli saanut Finnvera Oyj:n lainaa. Saman tutkimuksen mukaan noin puolet starttirahaa saaneista yrittäjistä

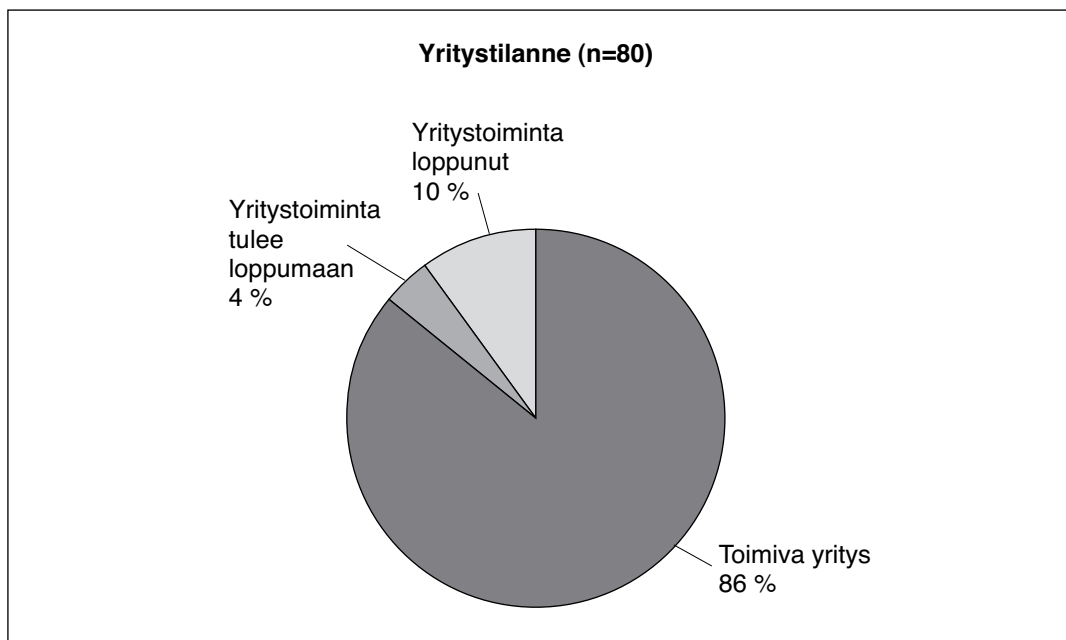
oli hankkinut myös pankkilainaa. Myös omat säästöt sekä lainat muilta perheenjäseniltä, sukulaisilta ja tuttavilta ovat hyvin yleisiä rahoitusmuotoja. (Stenholm 2007: 39.)

Yritysten nykytilanne sekä selviytymisaste

Valtaosa tutkimukseen valituista puoltavan starttilausunnon – muttei välttämättä starttirahaa – saaneista yrittäjistä jatkoi edelleen liiketoimintaansa vuonna 2008 (Kuva 4). Vain yksi niistä yhdeksästä yrittäjästä, jotka eivät olleet saaneet starttirahaa, oli joutunut lopettamaan liiketoimintansa kannattamattomana. Kahdeksan muun starttirahaa vaille jääneen yrittäjän tulevaisuudenodotukset olivat varovaisen myönteiset: kolme yrittäjää kertoi kasvuodotuksista, kun taas loput viisi yrittäjää arvioivat yritystoimintansa pysyvän samansuuruisena myös tulevaisuudessa. Starttirahatta jääneiden yrittäjien liiketoiminta ei toisin sanoen saanut kohtalokasta iskua huolimatta siitä, etteivät he saaneet starttitukea yrityksensä käynnistämiseen. On mahdollista, että kyseiset yrittäjät eivät saaneet myönteistä starttirahatukipäätöstä paikkakuntansa työvoimaviranomaisilta siitä syystä, että heidän liiketoimintansa katsottiin tarpeeksi kannattavaksi myös ilman starttirahaa.

Starttirahatta jääminen heijastui selkeästi yrittäjän yritysneuvonnasta antamaan palautteeseen. Viisi starttirahatta jäänyttä yrittäjää moitti haastattelussa yritysneuvontaa ja/tai paikallisessa työvoimatoimistossa saamaansa kohtelua. Asia tuntui olevan edelleen hyvin kipeä, vaikka neuvontatapahtumasta oli tutkimuksentekohetkellä kulunut jo noin neljä vuotta. Kuitenkaan starttirahatuen epäämispäätös ei ollut lannistanut yrittäjien uskoa yritystoimintaansa, sillä monen haastateltavan puheista kävi ilmi vahva usko

Kuva 4. Vuonna 2004 puoltavan starttilausunnon saaneiden yritysten tilanne kesällä 2008.



omaan yrittämiseensä. Vastaajilla oli voimakas näyttöhalu siitä, että heidän liiketoimintansa on kannattavaa huolimatta viranomaisien kannanotoista.

Seitsemän starttirahatukea saanutta yrittäjää oli lopettanut liiketoimintansa toukokuuhun 2008 mennessä, minkä lisäksi kolme starttirahayrittäjää oli lakkauttamassa yritystoimintansa lähiaikoina. Näistä kaksi oli siirtymässä eläkkeelle. Yksi nuori yrittäjä oli puolestaan toistaiseksi lopettanut työskentelynsä yrityksessään ja siirtänyt sen sukulaistensa omistukseen jatkaen samalla kuitenkin sivutoimisena yrittäjänä. Kaiken kaikkiaan yritystoimintansa lakkauttaneita ja/tai sitä harkitsevia yrittäjiä oli tutkimuksessa yhteensä yksitoista henkilöä.

Lopettamispäätöksen tehneitä tai sitä harkitsevia yrittäjiä yhdistää ikä: kuusi yrittäjää yhdestätoista oli alle 35-vuotiaita. Yritystoi-

mintansa lakkauttaneet nuoret yrittäjät kertoivat lopettamispäätöksen johtuneen muun muassa opiskelun jatkumisesta, oman alan palkkatöihin pääsemisestä, heikosta kannattavuudesta, henkisten ja taloudellisten resurssien riittämättömyydestä, ja jopa siitä, että ”minulle ei tullut sellaista oloa yrittäjänä ollessani, että haluaisin olla yrittäjä ja päätin sitten siirtyä takaisin palkkatöihin [...]”. Yleensä starttiyrittäjän menestymisen todennäköisyyttä parantaa yrittäjäkoulutus, yrittäjäyys lähisuvussa, yksinyrittäjäyys sekä yrittäjän alle 40 vuoden ikä (Jauhinjärvi 1996, Palm ym. 2003: 21 mukaan). Tässä tutkimuksessa saatujen tulosten mukaan yrittäjän nuori ikä voi kuitenkin myös heikentää yrityksen menestymismahdollisuuksia, varsinkin jos henkilön elämäntilanne on vielä esimerkiksi opiskeluiden johdosta avoin.

Kymmenestä yritystoimintansa lopettaneesta yrittäjistä jopa kahdeksan harkitsi palaavansa uudelleen yrittäjäksi sopivan tilaisuuden tullen. Vain yksi yrittäjä kertoi lopettamispäätöksensä pitävän ehdottomasti myös tulevaisuudessa. Sama henkilö kertoi suoraan väärinkäyttäneensä starttirahaa yrityshankkeeseensa, jonka hän itse ennakoii epäonnistuvan. Hän kehottikin yritysneuvojia olemaan tarkempia siinä, kenen yrityshanketta kannattaa puoltaa starttiraha-avulla.

Tutkimukseen osallistuneiden yritysten eloonjäämisaste (86 %) on erittäin korkea ja on samassa linjassa aikaisempien tutkimustulosten kanssa (ks. esim. Stenholm 2007: 42). Kaikki tutkimukseen valitut yrittäjät aloittivat yritystoimintansa päätoimisina yrittäjinä. Tämä lisää todennäköisyyttä jatkaa kriittisten kahden vuoden jälkeen. Akolan ym. (2007) tutkimuksessa tarkasteltiin vuosina 1992–2004 perustettujen yritysten eloonjäämisastetta Tilastokeskuksen työssäkäyntitilastoihin pohjautuen. Tutkimuksessa ilmeni, että päätoimisina yrittäjinä liiketoimintansa aloittavat jatkavat liiketoimintaansa hiukan todennäköisemmin kuin sivutoimisena aloittavat. Akolan ym. (2007) mukaan jopa 40 prosenttia päätoimisina aloittaneista yrittäjistä lopettaa liiketoimintansa kahden vuoden kuluessa. Sivutoimisilla yrittäjillä lopettamislukema on vieläkin suurempi. Heistä noin puolet lopettaa yritystoimintansa ensimmäisten kahden vuoden aikana.

Kyseisiin tutkimustuloksiin verrattuna tässä tutkittujen starttirahayrittäjien liiketoiminnan pysyvyys on erittäin hyvä, mikä sekä puoltaa starttirahajärjestelmää. Starttirahatukea saaneiden yritysten selviytymisaste on tavanomaista selkeästi korkeampi vielä neljän toimintavuoden jälkeen. Asia näkyi myös päätoimista yrittäjyyttä harjoittavien määrässä, sillä hiukan yli 83 prosenttia haastatelluista oli edelleen kokopäiväisesti töissä yrityksessään.

Yritysten tulevaisuudennäkymät ja seurantatyön tärkeys

TE-keskuksen seurantatyö oli yrittäjille tärkeää. Vain kaksi yrittäjää kieltäytyi haastattelusta. Toinen heistä vetosi kiireisiinsä ja toinen kieltäytyi puolestaan sen vuoksi, ettei hän ollut saanut starttirahaa. Melkein puolet, noin 42 prosenttia, yrittäjistä ilmoitti tarvitsevansa ulkopuolista apua liiketoimintansa kehittämiseen ja mahdollisesti apua kaipaavia oli lisäksi viidennes tutkimukseen osallistuneista. Toisin sanoen kaksi kolmasosaa yrittäjistä oli haastattelun aikana tai lähitulevaisuudessa neuvonnan tarpeessa. Yrittäjät tarvitsivat neuvoja varsinkin myynnin ja markkinoinnin kehittämiseen, henkilöstöasioihin ja rekrytointiin, tietotekniikkaongelmiin (lähinnä koulutukset ja kotisivut) sekä muiden alan yritysten kanssa tapahtuvaan verkostoitumiseen.

Yritystoimintaansa yhä jatkavista yrittäjistä yli puolella (58 %) yritystoiminta oli pysynyt täysin samanlaisena kuin mitä starttilausuntovaiheessa oli esitetty. Vain kolmella prosentilla vastaajista yrityksen liiketoiminta oli muuttunut kokonaan alkuvaiheeseen verrattuna. Osittaista yritystoiminnan muuttumista oli tapahtunut 38 prosentilla haastatelluista yrittäjistä. Ne viisi yrittäjää, joiden toimiala oli muuttunut kokonaan, olivat yhtä lukuun ottamatta töissä palvelualalla. Osittaista toimialamuutosta oli erityisesti rakennusalalla, jossa muun muassa perusrakentamisen ja saneeraamisen kysyntä vaihtelee. Esimerkiksi julkisivuremonttien ja yleisemminkin korjausrakentamisen kysyntä on kasvanut runsaasti 2000-luvulla Turun talousalueella, mikä vaikuttaa luonnollisesti rakennusyriyten tulevaisuudensuunnitelmiin ja sitä kautta toimialamuutoksiin (Turkulainen 20.7.2008). Vaikka yritysten toimialat olivatkin muuttuneet vuosien varrella, niin yritysmuotona toiminimi oli silti

yleisin. Toiminimiyrityksiä oli yhteensä 57, osakeyhtiöitä puolestaan 12 ja kommandiittiyhtiöitä löytyi yksi kappale.

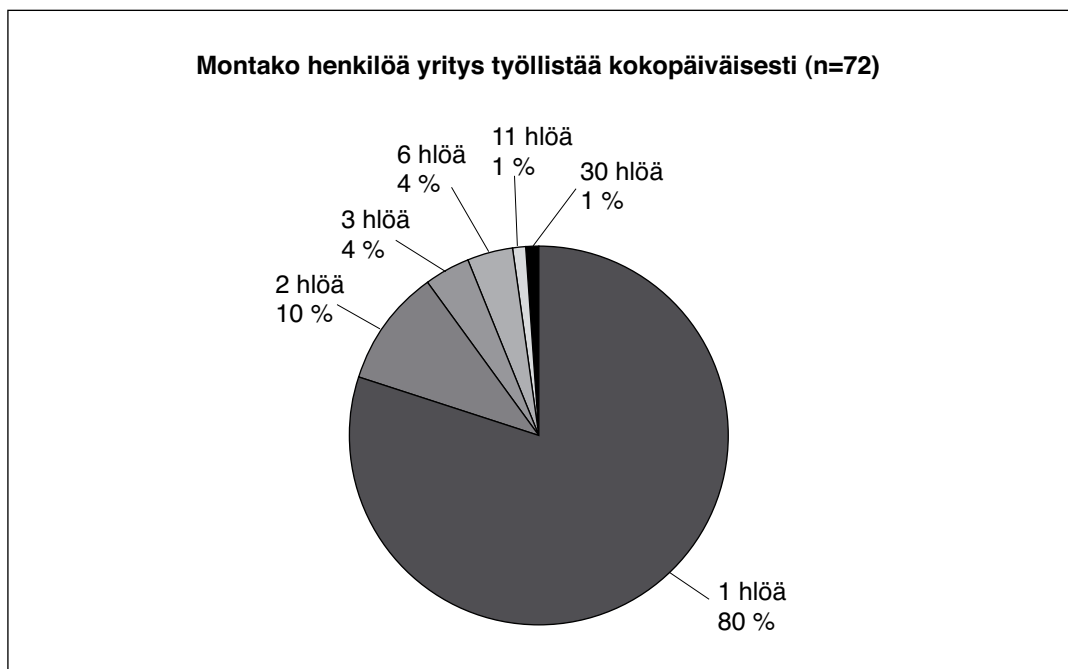
Neljä viidestä yksinyrittäjä

Neljä viidestä tutkimukseen haastatelluista yrittäjistä oli yksinyrittäjiä. Vain joka viides työllisti yhden tai useamman henkilön yrityksessään (Kuva 5). Kahden tai useamman henkilön työllistävät yritykset toimivat pääsääntöisesti rakennus- tai kaupanalalla. Suurempia, yli kuuden hengen yrityksiä oli ainoastaan kaksi. Näistä ensimmäinen toimi rakennusosalalla ja toinen kaupanalalla. Tutkimukseen osallistuneiden yritysten henkilöstömäärän kehitysnäkymät näyttivät kokonaisuudessaan melko vaatimattomille. Vain

kolme yrittäjää kolmestatoista haastatellusta, jotka työllistivät 1–6 henkilöä itsensä lisäksi, kertoi vakavasti harkitsevansa uusien työntekijöiden palkkaamista. Tilanne ei ollut yhtään sen parempi kahden suurimmankaan yrityksen kohdalla: vain toiseen yrityksistä tullaan todennäköisesti etsimään tulevaisuudessa uusia työntekijöitä.

Yhtä vaatimattomat henkilöstömäärän kasvunäkymät odottivat tutkimukseen haastateltuja yksinyrittäjiä: vain viisi tutkimukseen haastateltua yksinyrittäjää ilmoitti palkkaavansa uusia työntekijöitä lähitulevaisuudessa. Kaiken kaikkiaan vain yhdeksän yrittäjää haastatelluista kahdeksastakymmenestä ilmoitti palkkaavansa uusia työntekijöitä. Uusien työntekijöiden palkkaamiseen liittyy aina riskejä, varsinkin jos kyseessä on yksinyrittäjä. Kaksi tutkimukseen osal-

Kuva 5. Tutkimukseen osallistuneiden yritysten työllistävä vaikutus.

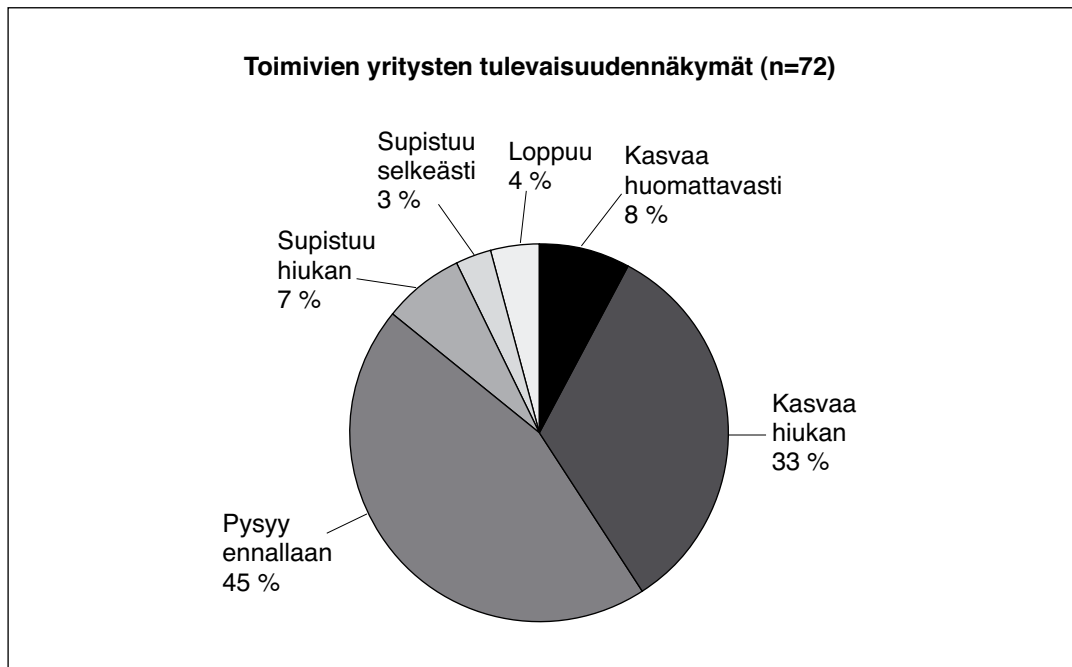


listunutta yksinyrittäjää ei halunnut palkata lisätyöntekijöitä, koska he pelkäsivät puuttuullista osaamista ja heikkoa työsuoritusta. Viisi vastaajaa luotti kuitenkin sukulaisten tarjoamaan lisäapuun kiireisimpinä aikoina. Useimmissa tapauksissa yrittäjän omat lapset tai sisarukset toimivat kiireapulaisina. Työvoimakustannusten suuruus, toimittilojen pienuus sekä työllisyysnäkyvien epävarmuus ei kannustanut haastateltuja yksinyrittäjiä palkkaamaan työntekijöitä. Tästäkin huolimatta moni yrittäjä näki yritystoimintansa tulevaisuudennäkymät varovaisen myönteisinä, sillä 41 %:a yrittäjistä uskoi liiketoimintansa kasvavan hiukan tai huomattavasti (Kuva 6.).

Suurin osa yrittäjistä, varsinkin yksinyrittäjistä, kertoi yrityksensä toiminnan pysyvän liiketaloudellisesti ennallaan, sillä

monellakaan heistä ei ollut resursseja saati tahtoa laajentaa yrityksensä liiketoimintaa. Kaupankäynnin pienentyminen oli erityisesti sivutoimista yrittäjyyttä harjoittavien yksinyrittäjien huolenaihe, sillä hiipunutta yritystoimintaa on vaikeata saada enää jaloilleen, varsinkin jos myyntiin ja markkinointiin ei ole sijoittanut tarpeeksi rahavaroja. On hyvin mielenkiintoista, että yhtä yrittäjää lukuun ottamatta (joka ei ollut saanut starttirahaa) muut kuusi yritystoimintaansa supistavaa henkilöä antoivat erittäin korkean arvosanan (5) starttirahalle. Nämä henkilöt olivat kokeneet yritystoiminnassaan taloudellista ahdinkoa, mihin starttiraha oli tuonut hetkellistä apua. Ehkäpä juuri siitä johtuen he pitivät starttiraha-apua erittäin tärkeänä aloittavalle yrittäjälle.

Kuva 6. Tutkimukseen valittujen yhä toiminnassa olevien yritysten tulevaisuudennäkymät.



Päätelmiä ja keskustelua

Starttirahajärjestelmä on ollut käytössä Suomessa yhteensä jo lähes neljännesvuosisadan. Starttirahasta on tehty säännöllisin väliajoin erilaisia selvityksiä, joiden avulla on pyritty selvittämään starttirahajärjestelmän hyödyllisyyttä työttömiksi jääneille ja aloittavalle yrittäjälle. Tutkimustulosten perusteella aloittava yrittäjä hyötyy selvästi starttiraha-avusta yritystoimintansa alkuvaiheessa. Starttirahayritykset jäivät selkeästi muita yrityksiä todennäköisemmin henkiins. kuolemanlaakson vaiheessa, jolla tarkoitetaan yleensä yrityksen viittä ensimmäistä toimintavuotta. Tähän tutkimukseen valittujen yrittäjien liiketoiminta on juuri tällä hetkellä tässä kriittisessä tilanteessa, minkä jälkeen yritystoiminta yleensä vakiintuu tai – huonossa tapauksessa – päättyy. Näillä näkymin 86 %:a tutkimukseen osallistuneista yrityksistä selviää tämän kriittisen vaiheen yli, mitä voidaan osin myös pitää starttirahatuon ansiona.

Suurin osa tutkimukseen haastatelluista piti starttirahaa hyvin tärkeänä tukimuotona aloittavalle yrittäjälle. Kuukausittainen tuki-summa saisi odotetusti olla monen yrittäjän mielestä suurempi, mutta merkittävä osa yritystoimintansa aloittaneista arvostaa jo pientäkin toimeentulotukea, jota ei tarvitse maksaa lainan tavoin myöhemmin takaisin. Starttirahalla on myös huomattava psykologinen merkitys: puoltavan starttilausunnon ja myönteisen starttitukipäätöksen saanut yrittäjä saa taloudellisen tuen lisäksi myös henkistä rohkaisua yritystoiminnan ylläpitämiseen.

Arvosanat yritysneuvonnasta sekä starttirahasta ovat oleellisesti yhteydessä toinen toisiinsa. Jollei yrittäjä saanut starttirahaa,

hän yleensä antoi hyvin kriittistä palautetta yritysneuvonnasta. Starttituen epäämispäätös johtaa puolestaan siihen, että yrittäjä ei pidä annettua starttineuvontaa kovinkaan tärkeänä. Näin siitä huolimatta, että lopullisen päätöksen starttirahan myöntämisestä tekee aina paikallinen työvoimatoimisto eikä suinkaan yritysneuvoja. Kielteiset muistikuvat evätystä starttirahasta, ja sitä kautta koko starttineuvontaprosessista, saattavat myöhemmin heikentää tai jopa kokonaan estää avun hakemisen yritysneuvontapalveluja tarjoavilta. Olisikin tärkeää, että yritysneuvontapalvelua tarjoava taho pitäisi säännöllisesti yhteyttä aloittavaan yrittäjään. Yrittäjä voisi kysyä aktiivisesti neuvoja yrityspalvelutahoilta, kun kynnys yhteydenottoon ei olisi liian suuri.

Tutkimukseen valittujen ja starttirahaa saaneiden yritysten tulevaisuudennäkymät olivat haastattelujen perusteella kohtuulliset. Useimmat yrityksistä toimivat yhden hengen voimin, mikä asettaa rajoituksensa laajentamissuunnitelmille tulevaisuudessa. Yritykseen sijoitettavat rahavarat eivät useinkaan ole järin suuria, minkä vuoksi vaikkapa myyntiin, markkinointiin tai tuotekehitykseen ei voi juuri panostaa. Tuotteistetut asiantuntijapalvelut olisivat monelle (yksin) yrittäjälle tärkeä ja suositeltava tapa kehittää yritystoimintaa, mutta näiden palveluiden korkea hinta sekä aikaavievyys estää useimpia yrittäjiä ottamasta niitä. Haastattelun yhteydessä moni yrittäjä oli kyllä kiinnostunut hyödyntämään asiantuntijapalveluita, mutta näistä palveluista ei olisi kuitenkaan haluttu maksaa mitään. Olisikin tärkeää, että yrittäjä voisi saada taloudellista tukea asiantuntijapalveluiden käyttämiseen, erityisesti jos yritystoiminnan jatkuvuus voitaisiin näin turvata.

Lähteet

- Akola, E., Heinonen, J., Kovalainen, A., Pukkinen, T. & Österberg, J. (2007). Yrittäjyyden ja palkkatyön rajapinnalla? Työn ja toimeentulon rakentuminen eri ammateissa 2000-luvun Suomessa. Työpoliittinen tutkimus 326. Työministeriö, Helsinki.
- Palm, J., Manninen, S. & Kuntsi E. (2003). Aloittavan yrityksen tuki ja näkökulmia itsensä työllistämisen lisäämiseksi Suomessa. Avaimia yrittäjyyden paradoksin ratkaisemiseen. Työhallinnon julkaisuja nro 327. Työministeriö, Helsinki.
- Pynnönen, M. (1996). Starttiyrittäjätutkimus Mikkelin seudulta. Starttiyrittäjien nykytilanne ja jatkokoulutustarpeet. Mikkelin läänin työvoimapiirin julkaisuja 2/1996.
- Stenholm, P. (2007). Starttiraha yrittäjyyden avaimena. Jatkokokemuksia starttirahakokeilusta 2005–2007. Työpoliittinen tutkimus 332. Työministeriö, Helsinki.
- Turkulainen 20.7.2008

Alueellisten rakennemuutosten ennakointi

– Esimerkkinä metsäsektori

Johanna Alatalo¹

Mika Tuomaala²

Viime aikoina on eräillä Suomen paikkakunnilla tapahtunut merkittäviä työvoiman vähennyksiä yritystasolla. Tämän tyyppisiä rakennemuutoksia tulee eri alueilla todennäköisesti tapahtumaan jatkossakin mm. globalisaatiokehityksen, muuttuneiden asiakastarpeiden tai toiminnan tehostamisen vuoksi. Rakennemuutokset ovat luonteeltaan erilaisia, kuten myös rakennemuutosten kokeminen. Myös alueet ovat tässä suhteessa hyvin erilaisia. Esimerkiksi alueiden työmarkkinoiden koko ja monipuolisuus vaikuttavat siihen, miten rajuina yritysten työvoimaan liittyvät ratkaisut koetaan. Rakennemuutosten moninainen luonne vaikeuttaa suuresti muutosten ennustamista. Tietystä syystä tietyllä alueella koettu raju rakennemuutos ei välttämättä toistu toisella alueella, vaikka rakennemuutoksen syyt oli-

sivat tällä toisella alueella myös olemassa. Muutosten moninaisuus tuo myös vaikeuksia rakennemuutoksen määrittelyyn; milloin aluetta voidaan pitää rakennemuutosalueena, kun muutoksia kuitenkin tapahtuu koko ajan.

Koska sekä rakennemuutosten syyt että ilmenemismuodot ovat hyvin monitahoisia, niiden tunnistaminen ja ennakointi edellyttävät useita erilaisia lähestymistapoja. Aluetta kohtaavien rakennemuutosten ennakoinnissa voidaan tarkastella erilaisia riskitekijöitä. Rakennemuutosten näkökulmasta yrityskohtaiset ja toimipaikkakohtaiset muutokset ovat ehkä tulleet aiempaa merkittävämmiksi – mutta niiden ennakoiminen on erityisen vaikeaa. Toimialakohtaisten muutosten ennakointi ja toisaalta toimialoittainen suhdanteiden ennustaminen on

¹ Johanna Alatalo, VTL, erikoissuunnittelija, työ- ja elinkeinoministeriö

² Mika Tuomaala, HM, erikoissuunnittelija, työ- ja elinkeinoministeriö

perinteinen lähestymistapa, jossa voidaan käyttää erilaista tilastoaineistoa. Myös erilaiset pidemmän aikavälin muutostrendit vaikuttavat samaan aikaan toimialoittaisten, yritys kohtaisten ja toimipaikkakohtaisten muutosten kanssa.

Mistä rakennemuutoksissa on kyse

Rakennemuutokset näkyvät usein irtisanomisina ja työttömyyden kasvuna. Julkisuuksessa eniten keskustelua ovat herättäneet yksittäiset suuret irtisanomistilanteet. Samaan aikaan on kuitenkin tapahtunut myös vähemmän näkyviä rakennemuutoksia: uusia työpaikkoja syntyy ja vanhoja työpaikkoja häviää kaiken aikaa. Kokonaisuudessaan tämä vähemmän näkyvä, yhdellä kertaa pienempää ryhmää koskeva muutos on merkittävämpi ilmiö kuin sinänsä dramaattiset joukkoirtisanomiset ovat.

Alueelliset rakennemuutokset voivat olla seurausta toimintojen supistamisesta, toimintojen ulkoistamisesta tai toimintojen siirtämisestä konsernin sisällä. Rakennemuutosten ajatellaan usein liittyvän nimenomaan siihen, että tuotantoa siirretään ulkomaille. Myös toimintojen ulkoistaminen kotimaassa tai toimintojen siirtäminen konsernin sisällä kotimaassa saattavat aiheuttaa merkittäviä alueellisia rakennemuutoksia. Vaikka nämä muutokset voivat olla tyypillisiä jollekin toimialalle, ei yleensä silloinkaan kyseessä ole tilanne, jossa samanlaisia muutoksia tapahtuisi kaikissa saman toimialan yrityksissä.

Ali-Yrkön (2006) mukaan vuosina 2000–2006 (heinäkuu) ulkoistukset ulkomaille ovat koskeneet 5 000–9 000 henkilötyövuotta. Samaan aikaan ulkoistukset kotimaassa ovat koskeneet 46 000–84 000 henkilötyövuotta. Valtaosa ulkoistuksista on siis ollut nimenomaan ulkoistamista kotimaassa.

Aluenäkökulmasta myös toimintojen siirtäminen tai keskittäminen kotimaassa toiseen yksikköön voi aiheuttaa merkittäviä rakennemuutoksia.

Määrällisesti merkittävimmät muutokset tässä ryhmittelyssä koskevat siis toimintojen ulkoistamista kotimaassa. Ali-Yrkön (2006, 5) tutkimuksen mukaan ulkoistaminen ulkomaille on teollisuudessa ollut yleisempää kuin kaupassa tai palvelualoilla – mutta myös teollisuudessa ulkoistaminen kotimaassa on ollut huomattavasti yleisempää kuin ulkoistaminen ulkomaille. Osa kotimaisista ulkoistuksista merkitsee alueellisia rakennemuutoksia, osa taas sitä, että ulkoistaminen tapahtuu toisiin yrityksiin samalla alueella. Merkittävä osa muutoksista tapahtuu asteittain ja koskee yhdellä kertaa ehkä melko pieniä työntekijäryhmiä. Osa näistäkin muutoksista voi kuitenkin koskea yhden alueen näkökulmasta suurta ryhmää.

Myös toimintojen supistaminen kotimaassa – ilman, että siihen liittyy toiminnan siirtämistä ulkomaille tai ulkoistamista kotimaassa – voi aiheuttaa merkittäviä rakennemuutoksia. Osa näistä muutoksista on äkillisiä ja saattaa aiheuttaa melko suuriakin yksittäisiä irtisanomisia. Samaan aikaan kuitenkin tapahtuu myös toiminnan supistumista vähitellen pidemmän ajan kuluessa. Henkilötyövuosien vähenemiset saattavat tällöin olla huomattavasti suurempia kuin äkillisissä suurissa irtisanomisissa. Esimerkiksi elintarviketeollisuudessa on 1990-luvun aikana tapahtunut merkittävä työllisyyden väheneminen, jossa pääosin kyse on ollut toimintojen supistamisesta eikä niinkään ulkoistamisesta ulkomaille. Keskeinen tekijä on ollut tuontikysynnän aiheuttama kilpailu. Samaan aikaan elintarviketeollisuudessa on tapahtunut myös toimintojen keskittämistä kotimaassa eli toimintojen siirtämistä yrityksen sisällä toiseen toimipaikkaan.

Rakennemuutosten ennakoinnin eräitä menetelmiä

Keskeinen asia rakennemuutosten ennakoinnissa on tunnistaa sellaisia tekijöitä, jotka aiheuttavat yhdellä kertaa merkittäviä työllisyyden muutoksia tietyllä alueella. Alueen näkökulmasta ei välttämättä ole merkitystä sillä, onko rakennemuutoksessa kyse toimintojen siirtämisestä vai ulkoistamisesta. Äkillisten rakennemuutosten ennakoinnissa olisi löydettävä indikaattoreita, joiden avulla kyetään ennakoita tunnistamaan rakennemuutospaineita. Muutospaineita aiheuttavat tekijät ovat hyvin erilaisia. Ennakoinnin kannalta relevanttien indikaattoreiden valinta edellyttää siksi juuri erilaisiin taustalla oleviin syihin pureutumista ja niiden tunnistamista. Tietyt indikaattorit pystyvät tunnistamaan tiettyjä riskitekijöitä, mutta ne eivät välttämättä tunnista toisenlaisia tilanteita.

Muutospaineet ja niiden tunnistaminen eivät myöskään välttämättä merkitse sitä, että rakennemuutos silti toteutuisi.

Alueiden tuotantorakenteet poikkeavat merkittävästi toisistaan. Tuotantorakente ratkaisee paljolti myös alueiden pitkän aikavälin kehityksen ja menestyksen. (Rakennemuutoskatsaus 2007, 5) Joillakin alueilla elinkeinotoimintaa voidaan pitää hyvin monipuolisena ja vastaavasti joillakin toisilla alueilla elinkeinotoiminta on harvojen, samalla toimialaklusterilla toimivien elinkeinojen varassa. Monipuolisen elinkeinorakenteen omaavilla alueilla suurten rakennemuutosten uhka on paljon vähäisempi kuin yksipuolisilla elinkeinorakenteen alueilla. Monipuolisuus tuo alueelle rakennemuutoksia ajatellen sekä joustoa että turvaa.

Mikäli alue on elinkeinorakenteeltaan yksipuolinen ja lisäksi kyseisille toimialoille

Taulukko 1. Työllisten määrän ennustettu muutos toimialaklustereilla vuodesta 2007 vuoteen 2012

Työlliset toimialaklustereittain	Muutos 2007–2012	Keskim. muutos/vuosi
Rahoitus- yrityspalvelut	40 160	2,9 %
Tieto & viestintä	23 800	2,0 %
Kauppa	17 152	1,1 %
Metalli	16 573	2,0 %
Koulutus- ja terveydenhuolto	14 472	0,6 %
Hoiva ym. palvelut	10 282	1,6 %
Liikenne & matkailu	7 093	1,7 %
Elintarvike	2 976	0,4 %
Julkinen hallinto	258	0,0 %
Rakennus- ja kiinteistö	-1 582	-1,8 %
Koti ja asuminen	-1 800	-1,0 %
Metsä	-6 677	-1,6 %
Yhdyskuntahuolto	-11 929	-1,7 %
Toimialat yhteensä	110 778	0,9 %

Lähde: ETLA

on ennustettu muita aloja heikompia tulevaisuudennäkymiä, voidaan aluetta pitää rakennemuutoksia ajatellen riskialueena. Eri toimialojen tulevaisuudennäkymistä tehdään Suomessa jonkin verran arvioita. Muun muassa elinkeinoelämän tutkimuslaitos tuottaa säännöllisesti ennustetietoa esimerkiksi toimialojen tuotannon ja työllisten määristä. Tuotetun ennustetiedon pohjalta voidaan myös arvioida alueiden rakennemuutosnäkyviä. Mikäli tarkastelukohteena olevalla alueella olevien päätoimialojen tulevaisuudennäkymät ovat muihin toimialoihin nähden heikommalla, saattaa alueella tulla muita alueita enemmän mm. työvoiman supistuksia tuotannollis-taloudellisista syistä.

Etlan ennusteiden mukaan työllisten määrän supistumista tapahtuu vuoteen 2012 mennessä neljällä toimialaklusterilla. Eniten

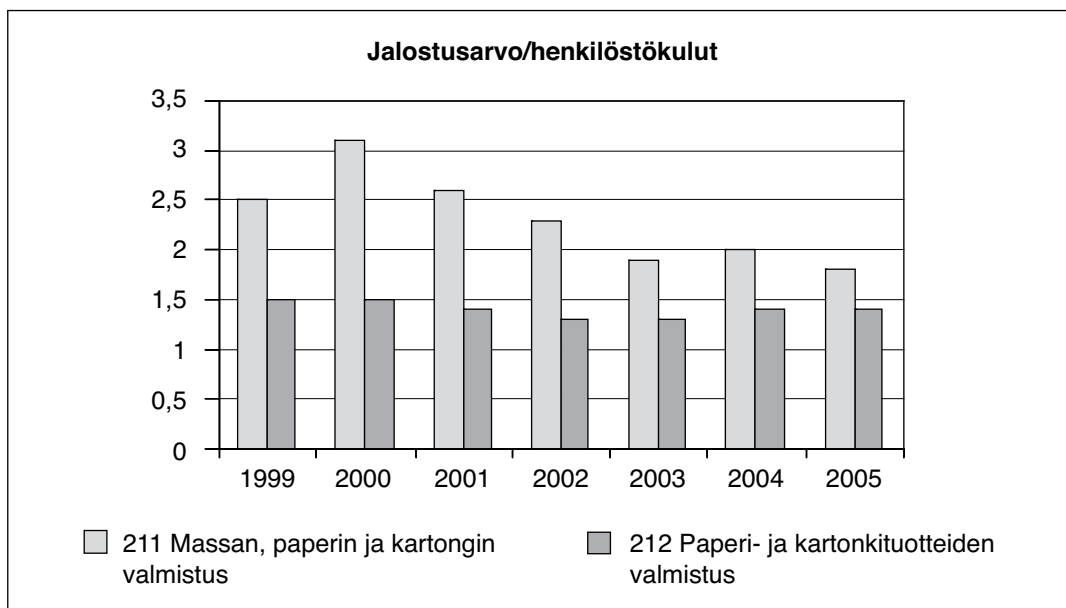
työllisten määrä vähenee ennusteen mukaan yhdyskuntahuollossa ja metsäklusterilla.

Jos alueen työvoimasta merkittävä osa on niillä klustereilla, joiden työvoiman määrän ennustetaan vähenevän, voidaan näitä alueita pitää muita riskialttiimpina rakennemuutoksille.

Miten metsäsektori näkyy tarkasteluissa

Mikäli tavoitteena on ennakoida sellaisia rakennemuutoksia, joilla tavoitellaan kustannussäästöjä, voisi yhtenä mahdollisena indikaattorina käyttää jalostusarvoa suhteessa henkilöstökuluihin. Seuraavassa kuviossa on esitetty jalostusarvo/henkilöstökulut -tunnusluku paperituotteiden valmistuksessa sekä massan- ja paperin valmistuksessa:

Kuvio 1. Tuotannon jalostusarvo suhteessa henkilöstökuluihin massan, paperin ja kartongin valmistuksessa sekä paperi- ja kartonkituotteiden valmistuksessa vuosina 1999–2005



Kuvion 1 perusteella näyttää siltä, että jalostusarvo/henkilöstökulut olisi ollut käyttökelpoinen indikaattori ennakoitaessa rakennemuutoksia metsäteollisuuden osalta. Erityisesti massan- ja paperin valmistuksessa jalostusarvo suhteessa henkilöstökuluihin on laskenut poikkeuksellisen selvästi muihin toimialoihin verrattuna vuosina 1999–2005. Siitä huolimatta massan ja paperin valmistuksessa tapahtuneiden irtisanomisten ainoana syynä ei ole ollut se, että jalostusarvo/henkilöstökulut on laskenut, vaan voi olettaa, että erilaisilla strategisilla tekijöillä, puuraaka-aineen saatavuuteen ja hintaan liittyvillä tekijöillä ja markkinoihin liittyvillä syillä on ollut merkitystä.

Useimmilla toimialoilla jalostusarvo/henkilöstökulut -tunnusluvun arvot ovat yllättävän vakaita tarkastellulla ajanjaksolla (1999–2005). Toisaalta tunnusluvun saamat arvot myös vaihtelevat monilla toimialoilla ilman selkeää suuntaa. Tyypillisesti jalostusarvon lasku suhteessa henkilöstökuluihin ei tunnista muospaineita ainakaan ilman muiden tunnuslukujen tai aineistojen käyttämistä sen ohella.

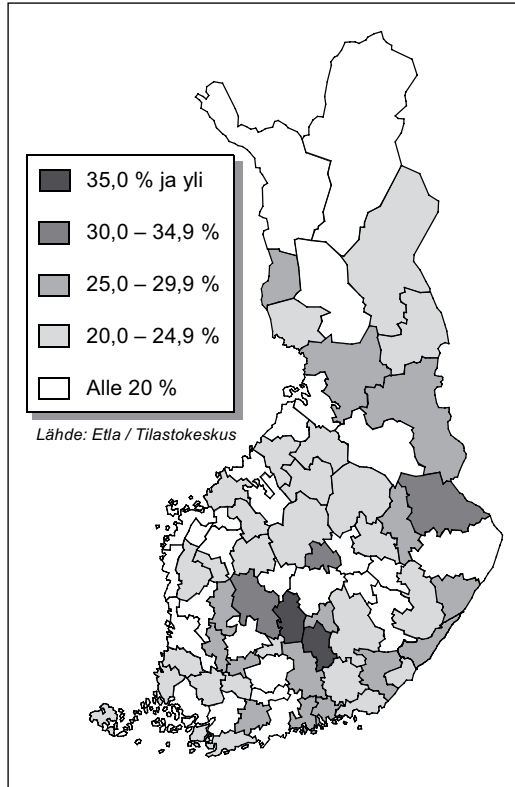
Heikon hintakilpailukyvyn malli (esimerkiksi jalostusarvo/henkilöstökulut -tunnusluku) tunnistaa erityisesti niitä tilanteita, joissa toimintaa ulkoistetaan ulkomaille kustannussyistä. Massan ja paperin valmistuksessa jalostusarvon lasku suhteessa henkilöstökuluihin on näkynyt koko toimialaa koskevassa tunnusluvussa. Tunnusluvun perusteella voidaan päätellä, että toimialalla on ollut muun muassa tämän tekijän vuoksi muospaineita. Toisaalta kustannussäästöjä voidaan hakea ulkomaille ulkoistamisen kautta myös tilanteessa, jossa jalostusarvo/henkilöstökulut ei laske. Myös toimipaikkoja sulkeva toimiala tai yritys saattaa kasvattaa tuotantoaan muissa yrityksissä tai toimipaikoissa.

Jalostusarvo/henkilöstökulut – indikaattori voisi saada erilaisia arvoja myös kotimaassa samankin toimialan yritysten tai toimipaikkojen välillä. Koko toimialaa koskevien muutospaineiden ja tunnuslukujen perusteella ei siis voida ennakoida sitä, missä yrityksissä tai missä toimipaikoissa rakennemuutoksia tapahtuu. Jalostusarvo/henkilöstökulut – indikaattorin erot yritysten ja toimipaikkojen välillä kotimaassa eivät kuitenkaan pääosaltaan selity henkilöstökustannusten eroilla. Palkkataso ja henkilöstökulut eri alueilla samantapaisissa tehtävissä ovat lähellä toisiaan, vaikkakin henkilöstörakenne voi vaihdella. Jalostusarvon kannalta merkittävämpiä voivat olla erot tuotevalikoimassa sekä siinä, missä elinkaarensa vaiheessa tuotantoteknologia on.

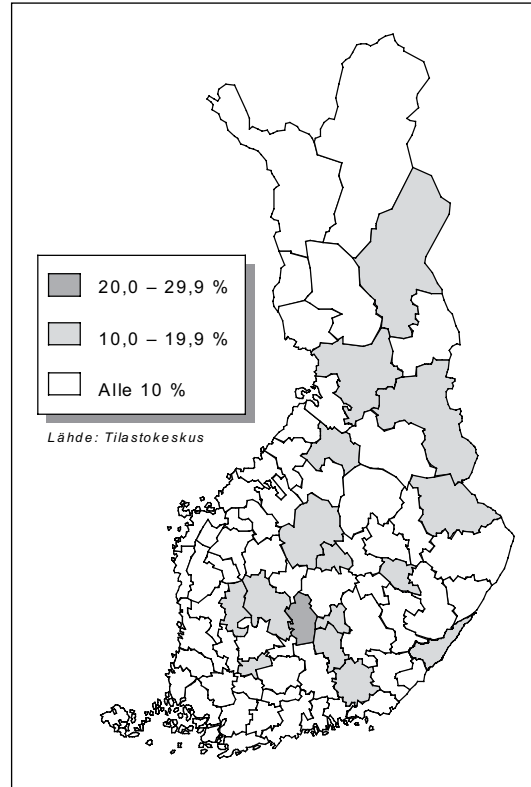
Kuviossa 2 on esitetty seutukunnat, joissa työvoimasta on suhteellisesti eniten rakennus- ja kiinteistö-, koti- ja asuminen sekä metsä- ja yhdyskuntahuollon toimialaklustereilla. Kyseessä ovat siis toimialaklusterit joissa työvoiman määrän ennustetaan vähenevän. Kuviossa 3 on pelkästään metsäklusterilla olevien osuus alueen työllisistä.

Suhteellisesti eniten työvoimasta on taantuvilla klusterilla Jämsän ja Heinolan seutukunnissa. Näillä alueilla erityisesti metsäklusterilla työskentelevien henkilöiden osuus on suuri. Yli 30 prosenttia työvoimasta on taantuvilla klustereilla lisäksi Ylä-Pirkanmaalla, Äänekoskella ja Pielisen Karjalassa. Pielisen Karjalan osalta voidaan todeta, että alueen riskialttiutta tässä tarkastelussa lisää eniten rakennus- ja kiinteistöklusterilla toimivien osuus (n. 13 % työllisistä). Pielisen Karjalassa metsäklusterilla työssä olevien osuus on myös selvästi muita edellä mainittuja alueita pienempi, noin 11 prosenttia.

Kuvio 2. Ennusteiden mukaan työvoimaa vähentävillä klustereilla työssä olevien osuus kaikista työllisistä



Kuvio 3. Metsäklusterilla olevien osuus seutukunnan työllisistä



Alueelliset erot työmarkkinadynamiikassa

Ilmakunnas ja Maliranta (2008) ovat tutkineet yritys- ja työmarkkinadynamiikkaa Suomessa. Heidän mukaansa Suomen työmarkkinoiden dynamiikka ns. ylimääräisellä vaihtuvuudella mitattuna on ollut yllättävän tasaista vuosina 1991–2005. Yritys- ja työpaikkadynamiikka on kuitenkin ollut jonkin verran suurempaa Etelä-Suomessa kuin muualla maassa, vaikka erot alueiden välillä ovat olleet melko pieniä. Toisaalta eri toimi-

alojen väliltä löytyi selviä eroja erityisesti vaihtuvuuden tasossa. Mielenkiintoista olisi myös nähdä, miltä tilanne on näyttänyt erityisen hyvän suhdannetilanteen aikana vuoden 2005 jälkeen.

Alueiden työmarkkinoiden dynaamisuu- della ja alueiden (alueen toimipaikkojen ja yritysten) tuottavuudella on vaikutusta sekä työpaikkojen syntymiseen että häviämiseen. Siten niillä on merkitystä sekä rakennemuutosten ennakoinnin että niihin sopeutumisen kannalta. Kaiken kaikkiaan rakennemuutosten ennakoinnissa olisi pystyttävä yhdistä-

mään tietoa toimialarakenteesta, toimialojen kasvunäkymistä ja tuottavuudesta, alueen koulutusrakenteesta ja väestökehityksestä sekä lisäksi alueen toimipaikkojen tunnusluvuista.

Johtopäätöksiä rakennemuutosten alueellisesta ennakoinnista

Rakennemuutospaikkakuntien ennakoinnin tekee haasteelliseksi se, että siinäkin tapauksessa, että pystyttäisiin tunnistamaan erilaisia muutosaaltoja, suhdanteita sekä toimialakohtaisia muospaineita, muospaineet eivät toteudu samassa määrin eri alueilla. Rakennemuutosten ennakointi on vaativaa jo toimialatasolla, mutta erityisen haasteellista on se, että muutokset tapahtuvat usein pikemminkin yritystasolla tai toimipaikkatasolla kuin koko toimialan tasolla. Globalisaation myötä muutokset jonkin toiminnan sijaintipaikan edullisuudessa voivat olla yllättäviä ja siksi muutosten ennakointi on aiempaa vaikeampaa.

Alueilla näyttäisi tämän tarkastelun perusteella olevan ”riskialttiuseroja”. Elinkeinorakenteeltaan yksipuoliset seutukunnat ovat yleensä varsin pieniä ja niitä on ympäri Suomea. Alueilla merkittävää osaa työllistävien eli eräänlaisten pääklusterien työllisyysnäköymien valossa tilanne näyttää hieman samanlaiselta. Tässäkin tarkastelussa esille nousee työllisten määrällä mitattuna pieniä seutukuntia. Vahva työllisyys metsäsektorilla on tämän hetken suhdanne-ennusteiden valossa alueen riskialttiutta lisäävä tekijä. Vähemmän riskialttiutta näyttää olevan isoissa seutukunnissa, kuten esimerkiksi Helsingin seutukunnassa. Tässä suhteessa vahvoja seutukuntia näyttäisi olevan lähinnä Etelä- ja Länsi - Suomessa. Varsin karkeaan klusteripohjaiseen tarkastelun tuomiin tuloksiin on kuitenkin suhtauduttava

varauksellisesti. Voidaan myös todeta, että vaikka yksipuolinen elinkeinorakenne on riskialttiutta lisäävä tekijä, voi riski jossakin tapauksessa tuoda myös suuria voittoja alueelle.

Yhtenä indikaattorina tarkasteltiin jalostusarvoa suhteessa henkilöstökuluihin. Metsäteollisuudessa ja erityisesti massan ja paperin valmistuksessa jalostusarvon lasku suhteessa henkilöstökuluihin on ollut poikkeuksellisen suuri. Millään muulla teollisuuden toimialalla ei ollut nähtävissä yhtä selkeätä kehitystä. Tällaista indikaattoria voitaisiin periaatteessa käyttää yhtenä rakennemuutosriskiä kuvaavana tunnuslukuna erityisesti teollisessa perustuotannossa, mutta samalla on tarkasteltava muita toimialaan liittyviä tekijöitä. Tuotannon siirtämisen syyt eivät edes teollisuudessa liity pelkästään kustannuspaineisiin ja rakennemuutoksissa ei useinkaan ole kyse pelkästään yritysten lyhyen aikavälin kannattavuudesta vaan myös erilaiset strategiset tekijät vaikuttavat sijaintipäätöksiin.

Rakennemuutokset jatkuvat ja niiden luonteeseen kuuluu vahvasti ennakoimattomuus. Erityisesti ne muutokset, joihin ei ennakoinnin keinoin päästä käsiksi, edellyttävät talouden ja työmarkkinoiden riittävää joustavuutta. Alueiden näkökulmasta olennaisena piirteenä pidetään eräänlaista ketteryyttä, joka merkitsee alueiden joustavuutta ja kykyä hyödyntää toimintaympäristön muutostilanteita. Rakennemuutokseen sopeutumisessa kaikkein keskeisimpiä tekijöitä on työmarkkinoiden toimivuus. Kuitenkin myös riittävän hyvin toimivilla työmarkkinoilla uuden työsuhteen löytymiseen liittyy jonkin verran viiveitä.

Artikkeli perustuu Johanna Alatalon ja Mika Tuomaalan analyysiin alueelliset rakennemuutokset, joka on julkaistu TEM-analyysija sarjassa, 6/2008.

Lähteet

Ali-Yrkkö, Jyrki (2006): Ulkoistus ja toimintojen siirrot Suomesta ulkomaille – katsaus 2000-luvun alun tilanteesta. Keskusteluaiheita no 1059, Elinkeinoelämän tutkimuslaitos ETLA

Aluetilipidon aikasarja työllisten määristä seutukunnittain ja toimialoittain, Tilastokeskus

Etlan ennuste tuotannon ja työllisten määrän kehityksestä toimialoittain, tammikuu 2008, www.toimilalapalvelu.fi

Ilmakunnas, Pekka – Maliranta, Mika (2008): Työpaikka- ja työntekijävirrat yritys sektorilla vuosina 1991–2005. Valtioneuvoston kanslian raporttisarja 2/2008

Rakennemuutoskatsaus 2007. Kuntaliitto, Helsinki.

Julkunen, Raija (2008): Uuden työn paradoksit . Keskusteluja 2000-luvun työprosessista (työprosesseista). Vastapaino: Tampere. 333 sivua.

General Intellect (2008): Vasemmisto etsii työtä. Like: Helsinki. 292 sivua.

Ihmettelyä ja etsintää työelämän labyrintissa

Ilkka Pirttilä¹

”Ei ole vaikea löytää minotaurosta
vaikeampi on tuhota se kaikkein vai-
keinta löytää labyrintista ulos”
(Pentti Saarikoski)

Kuluvana vuonna on ilmestynyt kaksi ”uuden työn” labyrinttia tutkailevaa tähdellistä ja seikkaperäistä teosta: ensinnäkin Raija Julkusen työelämäntutkimuksen keskusteluihin tukeutuva *Uuden työn paradoksit (Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e) ista)* ja toiseksi nimettömän tekijäkollektiivin (General Intellect) teoreettis-poliittinen pamfletti *Vasemmisto etsii työtä*.

Näistä ensimmäisen tekijä Raija Julkunen on tehnyt pitkän päivätyön työelämän tutkijana, koska häneltä ilmestyi vuonna 1987 väitöskirja *Työprosessi ja pitkät aallot*, jonka teko alkoi jo vuonna 1976. Julkusen väitöskirja käsitteli ”työn uusia or-

ganisaatiomuotoja teollisuustyössä, niiden rationalisoivia ja inhimillistäviä mahdollisuuksia”. Väitöskirja nojautui ajatukseen yhdestä kapitalistisen työprosessin teoriasta, joka periaatteessa selittäisi kaikki sen puitteissa kehkeytyvät organisaatiomuodot. *Uuden työn paradoksit* on kirjoittajan mukaan ”väitöskirja numero kaksi” (Julkunen 2008, 8) ja sen yhtenä pyrkimyksenä on ajantasaistaa väitöskirja. Tekijän mukaan työstä on tullut monipuolisempaa ja vaativampaa ja teollistakin työtä on kehitetty. Täten ” ’inhimillisiä resursseja’ käytetään nyt yhtä hienostuneempien johtamisoppineen avulla” (emt., 10). Kuitenkin Julkusen mielestä työn ja työelämän laadun koetaan huonontuneen. Kirjassa haetaan vastausta tähän paradoksiin ja väitetään arvioitavan työprosessiteorian pätevyyttä.

Kirjalla *Vasemmisto etsii työtä* ei ole ni-

¹ Ilkka Pirttilä, YTT, erikoistutkija, dosentti, Työterveyslaitos

meltä mainittuja tekijöitä, vaan tekijänä on General Intellect (=GI), joka on tietotyön osuuskunta. *Vasemmisto etsii työtä* tarkastelee työn ja politiikan suhteita. Teos puntaroi kriittisesti vasemmistolaisen politiikan ”lähtökohtia” eli sitä, että vasemmiston kannalta keskeiset poliittiset kysymykset edelleen nousevat työstä. *Vasemmisto etsii työtä* kuitenkin väittää, että työ ei kuitenkaan ole enää samanlaista kuin teollisessa yhteiskunnassa, kuten monet vasemmistolaiset (työ)poliitikot olettavat. Kirjan takakannessa kysytään: ”Millainen on se vasemmisto, joka kykenee vastaamaan työvoiman uusin kokemuksiin ja tarpeisiin?”

Julkusen teos ihmettelee erityisesti sitä, että kaiken järjen mukaan työelämästä monien uudistusten ja rakenteellisten muutosten ansiosta olisi pitänyt tulla yhä parempaa, mutta silti työelämän koetaan huonontuneen. Kirja painottuu uuteen työhön ja 2000-luvulle, mutta siinä myös vertaillaan ”uutta” ja ”vanhaa” työtä. Kirja etsii näkökulmia työelämän labyrinttiin. GI:n julkaisu erittelee myös ”uuden” ja ”vanhan” työn eroja; mutta se etsii myös poliittista ohjelmaa työelämän kehittämiseksi eli päästä labyrintista ulos.

Missä tilassa työelämä on tänään?

Julkusen teos, joka tarkastelee työelämää lähinnä kehittyneiden maiden ja erityisesti Suomen näkökulmista, ei suoraan hyväksy ajatusta siitä, että työelämä olisi kaikkialla ja syvästi huonontunut. Työn – mahdollista – ongelmallistumista Julkunen on käsitellyt etenkin luvussa *Työn patologistat*. Tässä yhteydessä Julkunen puntaroi työn huonontumista, mistä etenkin Suomessa on viime vuosina paljon puhuttu muun muassa Siltalan teoksen *Työelämän huonontumisen lyhyt historia* ansiosta. Julkunen esittelee ja kom-

mentoi monipuolisesti niitä argumentteja, jotka puhuvat huonontumisen puolesta tai vastaan. Omaa kantaa Julkunen ei tähän kysymykseen julkituo; muuten kuin esittämällä alkusivuilla (emt., 22), että, ”yritän ymmärtää tätä kaikkea, mutta en tehdä päätelmiä siitä, onko työ huonontunut vai kohentunut”. Kirjan parasta antia onkin tämän työelämän huonontumispuheen monimuotoinen kuvaus ja terävä kommentointi. Julkunen (emt., 218–223) tuo julki otaksumansa siitä, että työntekijöiden työelämäkokemukset ovat erilaistuneet: monet teollisuuden työntekijäryhmät ovat kokeneet työelämän kehittyneen myönteiseen suuntaan, mikä hyvän palkkakehityksen ohella on näkynyt työn laadun (mm. työn autonomian) kohentumisena; kun taas monet koulutetut keskiryhmät (mm. hoitoalan ja yliopistojen työntekijät) näyttävät kokevan negatiivisesti työkuormituksen kasvun ja lisääntyvän uustayloristisen kontrollin.

Kyseinen GI:n kirjoittajaryhmä tulkitsee työelämän olevan tulossa suureen kriisiin. Osasyyn tähän tulkintaan on se, että tässä kirjassa näkökulma on laajempi kuin Julkusen esityksessä. Toki *Vasemmisto etsii työtä* keskittyy lähinnä Suomeen ja vastaaviin ”tietokykykapitalismiin” maihin; mutta ottaa huomioon myös Julkusta selkeämmin globalisoituvan maailman muun muassa siten, että siinä tarkastellaan perusteellisesti siirtolaisia liikkeellä olevan prekariaatin yhtenä tyypillisenä ryhmänä. *Vasemmisto etsii työtä* diagnosoi ennen muuta prekariaattia. Prekariaatti ilmenee sinä työvoimana, joka kokee jatkuvaa epävarmuutta oikeuksista, toimeentulosta ja tulevaisuudesta; samalla kun se muodostaa uuden talouden keskeisen voimavaran. Tässä tulkinnassa prekariaattiin kuulumisen kriteerinä ei ole työsuhteiden tyyppi (esim. määräaikaiset työntekijät), vaan siihen voivat kuulua myös ”pakosta” epävarmuutta kokevat uuden talouden ns.

vakituiset työntekijät ja jatkuvasti muuttuvissa tilaaja-toimittaja- suhteissa riippuvat yrittäjät. Työmarkkinoiden prekariaatti ei ilmennä vain kapitalismin nykykehityksen negatiivista huonontumista vaan siihen sisältyy mahdollisuus itsenäiseen, yksilölliseen ja nykyistä vapaampaan työhön. Vasemmisto etsii työtä haluaa lähestyä työtä uusin silmin. Se (emt., 37) esittää, että työn muutoksia voidaan hahmottaa erityisesti seuraavien kysymysten ja vastausten kautta:

”Missä työtä nykyään tehdään ja tuotetaan? Missä tahansa tai mahdollisesti kaikkialla.

Milloin työtä tehdään (...)? Milloin tahansa tai mahdollisesti aina.

Mikä on työtä ja tuottavaa? Mahdollisesti mikä tahansa.

Mitä tehdään kun tehdään työtä? Mahdollisesti mitä tahansa.

Kuka tekee työtä ja tuottaa? Mahdollisesti kuka tahansa, jokainen.”

Vasemmisto etsii työtä korostaa täten, että työ, työpaikka ja työelämä on liudentunut muuhun yhteiskuntaan ja kansalaisten koko elämään. Tulevaisuuden suuntaa – ei edes työpolitiikassa – ratkaista työpaikkaperusteisesti, vaan oikealla yhteiskunta – ja elämäpolitiikalla. Myös Julkusen kuvaus jättää työpaikat ja työmarkkinat oikeastaan melko vähäiselle tarkastelulle ja se tarkastelee enemmänkin yksilöityvää työelämää, viitaten toki myös makrorakenteisiin esimerkiksi alaluvussa *Työ kulttuuri- ja sivilisaatiokritiikin kohteena*.

Molempien teosten kuva työelämän menosta on ambivalentti: yhtäällä se huononee ja jopa kriisiytyy mutta toisaalla on edistystä. Mutta: miten nämä muutokset ovat ymmärrettävissä?

Diagnoosit työelämän tilasta

Julkusen teoksessa *Uuden työn paradoksit* työelämän oireilun kuvaus ja niiden ymmärrettäväksi tekeminen menevät päällekkäin. Kirjan luku *Työn subjektivoituminen, yksilöllistyminen ja henkilöityminen* on sekä teoksen rakentumisen että teoreettisen relevanssin kannalta keskeisin. Luku kuvaa ja selittää moniulotteisesti nykytyön muutosprosesseja. Työn subjektivoituminen tarkoittaa Julkusen (emt., 118–121) mukaan sitä, että ”elävän työn” merkitys kasvaa työssä ja taloudessa. Elävä työ on työtä, jota ei voi objektivoida koneiden ja työkalujen toimintaperiaatteiksi. Työn subjektivoituminen tarkoittaa ”työn olennaista riippuvuutta tekijänsä subjektiviteetista”. Työn yksilöitymisen ja henkilöitymisen Julkunen (emt., 121–124) tulkitsee sellaisiksi työn muutoksiksi, jossa työn tekijöiden yksilölliset ratkaisut ja persoonat nousevat keskiöön. Nämä prosessit Julkunen liittää muihin muutosprosesseihin, kuten työn tietoisumiseen, estetisoitumiseen ja emotionaalisoitumiseen. Koko luku on seikkaperäinen kuvaus ja ymmärrettäväksi tekevä tulkinta olennaisista työn – huonontumiseen viittaavista – muutosprosesseista. Mutta: merkitseekö se, että työ subjektivoituu, yksilöityy ja henkilöityy välttämättä sitä, että uhka työn huonontumiselle kasvaa? Esimerkiksi taitelijoiden työ on ollut iät ja ajat subjektivoitunutta ja personifioitunutta. Onko se välttämättä – potentiaalisesti tai aktuaalisesti – ongelmatyötä?

Julkunen ei myöskään yhdistä näitä paljolti mikrotasolla ilmeneviä muutosprosesseja niihin makroprosesseihin eli kapitalistisen työprosessin teoriaan ja siihen kytkeytyvään pääoman kasautumiseen ja työn kontrolliin, jotka toimivat hänen väitöskirjansa selittäjänä teoriana. Näin siitä huolimatta, että Julkunen kirjansa alussa korosti arvioivansa tässä uudessa teoksessa väitöskirjan selitys-

voimaa nykyajassa. Miten Julkusen rikkaasti kuvatut työelämän uudet ilmentymät ovat oikein ymmärrettävissä?

Vasemmisto etsii työtä kirjoittajat ovat lukeneet tarkasti Marxin *Pääoman*. Tästä teoksesta on peräisin myös osuuskunnan nimi General Intellect eli ”yleinen äly”, joka Marxilla liittyi sellaiseen pääoman kehitysprosessiin, jossa tiedosta on tulossa tuotantovoima (GI, 33–34). Kirjoittajakollektiivin mielestä prosessi on kulminoitumassa kapitalismin kehityksen nykyisessä vaiheessa eli tietokykykapitalismissa. He kirjoittavat (emt., 34), että ”ennen kaikkea general intellect tarkoittaa niitä (...) tietokykyjä, jotka muodostavat tietokykykapitalismin tuotannon todellisen keskustan ja joista käytävät kamppailut rakentavat uudelle kapitalismille uutta ’Putilovin konepajaa’ ja sen uusia työläisiä, työläisiä, jotka kykenevät haastamaan pääoman.”

Vasemmisto etsii työtä haluaa selittää uudet työelämän piirteet kapitalismin vaiheteoriasta käsin. Ongelmat kehkeytyvät tietokykykapitalismin verkottuneen ja yhteistoimintaa edellyttävän rajattoman tietotalouden puitteissa ja niiden ratkaisu vaatii tukeutumista tähän älylliseen kokonaisteoriaan eikä ratkaisua tule hakea – kuten monet vasemmistolaiset (työ)poliitikot tekevät – moraalisiin perusteisiin vaatimalla oikeudenmukaisuutta työelämään.

Mitä tehdä ja millaista työ(politiikkaa) tarvitaan?

Julkunen ei halua spekuloida eikä ennakoida työelämän tulevaisuutta. Hän korostaa, että työelämän ongelmiin ei ole yhtä selitystä ja ratkaisua. Tosin hän esittelee ja kommentoi niitä tutkimuskeskusteluja, joissa on painotettu – vastakohtana objektiivisten rakenteiden tarkastelulle – subjektiviteetin merkitystä

työelämässä ja kuvattu ”pieniä ja arkisia vastarinnan” muotoja työelämän mikrotasolla. Julkusen teoksen yhdeksäs luku Arvokkuus, tunnustus ja vastarinta on tässä suhteessa antoisin. Hän katsoo, että vastarinta kietoutuu entistä useammin työn arvokkuuden kokemiseen ja työelämän ”tunnustustaisteluihin”. Julkusen (emt., 288) esittääkin, että se, että työn tekijät kokevat ”tunnustusvajetta” työssään on työelämän ongelmien ytimessä. Keskeiset debaattit viimeaikaisten työelämässä liittyvän hänen mukaansa siihen, mitä pidetään oikeana työnä ja mitä pidetään hyvin palkattuna ja arvostettuna ydintyönä.

Työn ”tunnustustaisteluihin” kietoutuu myös *Vasemmisto etsii työtä* peräänkulluttama uusi työelämän politiikka, jonka keskeisenä reformina teos pitää ”tauttua ja ehdotonta perustuloa”. Kirja on tieteellispoliittinen kapitalisminanalyysi ja tekijäkollektiivi ajattelee että tietokykykapitalismin työelämän ongelmien ratkaisuksi tarvitaan perustuloreformia. *Vasemmisto etsii työtä* vaatii ehdotonta perustuloa. Se ei kirjan mukaan synny ylhäältä päin vaan ”se voi syntyä vain yhteisten kamppailujen kautta” (emt., 247).

Vasemmisto etsii työtä kirjoittajien mukaan perustulon tulee olla riittävän suuruinen ja se tulee maksaa kaikille. Onhan perustulo ”rajattoman työn maailmassa” oikeastaan palkkio elämän työstä. Se voitaisiin esimerkiksi negatiivisen tuloveron muodossa maksaa kaikille kansalaisille, joskin se näkyisi lisääntyneinä nettotuloina toki vain tietyn tulorajan alapuolella olevien kohdalla. Sitä ei kirjoittajien mielestä saa rajoittaa esimerkiksi edellyttämällä sen ehtona kansalaispalvelua. Sen tulisi ennen muuta kasvattaa työntekijöiden itsenäisyyttä ja se tulisi nähdä enemmän yhteiskunnan resurssina kuin kustannuksena. Se mahdollistaisi samalla osa-aikatyöt ”virallisilla työmarkkinoilla”: mutta ennen muuta se aktivoisi monimuo-

toista toimintaa kolmannella sektorilla. (emt., 233–284).

Uuden työn paradoksit tarjoaa monia näkökulmia, joiden avulla tarkastella uuden työn moninaisia ongelmia. Selkeää työpoliittista ohjelmaa työelämän uudistamiseksi siitä on turha hakea. *Vasemmisto etsii työtä* tarjoaa ohjelman, jonka kulmakivenä on taattu ja ehdoton perustulo kaikille. Onko tuon tyyppinen perustulo toteutettavissa Suomessa 2010-luvulla? Toistaiseksi se on kohdannut etupäässä kritiikkiä etenkin suurten puolueiden ja sekä työnantaja- että työntekijäpuolen työmarkkinajärjestöjen taholla. Mutta kovaa vastustusta sai aluksi kokea myös työeläkejärjestelmän uudistaminen 1960-luvulla.

Näkökulmien viidakkoa ja programmin rakentelua

Uuden työn paradoksit tarjoaa monia – välillä loputtoman tuntuista – näkökulmia uuteen työelämäkeskusteluun. Tässä onkin sen suurin ansio: se toimii hyvänä käsikirjamaisena johdatuksena silloin, kun lukija haluaa tutustua esimerkiksi työn patologioita tai työn kontrollia käsitteleviin tutkimusdis-

kurssiin. Tältä osin teoksen sisältö vastasi alaotsikkoa. Pääotsikkoa kirjan sisältö vastasi huonosti, koska kirjassa käsiteltiin vain yhtä paradoksia. Suurta kertomusta työpolitiikan uudistamiseksi kirjan kirjoittaja ei halunnut kertoa. Uuden työelämän viidakossa (labyrintista) seikkailtiin kiintoisasti mutta ulospääsyä ei näytetty, vaikka monia näkökulmia viidakon osittaiseksi raivaamiseksi tarjottiinkin.

Vasemmisto etsii työtä kirjan otsikko oli puoliksi onnistunut. Kirjassa puntaroiitiin sitä, miten vasemmisto tulisi tehdä (työ)politiikassa ja oikeastaan myös sitä, mitä on se työ, jota tänään etsitään. Otsikko oli kuitenkin vaillinainen, koska siinä ei viitattu perustuloon. Perustuloprogrammia esiteltiin ja perusteltiin kuitenkin kaikissa teoksen perusluvissa ja laaja kirjan viimeinen analyysiluku *Vasemmisto ja sosiaaliturva* oli pyhitetty sille. Kirjan suurin ansio onkin paitsi vasemmiston politiikan kriittisessä arvioinnissa, työelämän käsitteiden rohkeassa uudelleenajattelussa niin ennen muuta tämän perustuloreformin perustelemissä. Kirja käy rohkeasti kohti minotaurusta ja ainakin se pyrkii osoittamaan tien labyrintista ulos.

Uutta työ- ja yrittäjyystutkimuksen alalta

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

Tarja Heponiemi, Mikael Wahlström, Marko Elovainio, Timo Sinervo, Anna-Mari Aalto ja Ilmo Keskimäki (2008). Katsaus työttömyyden ja terveyden välisiin yhteyksiin. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 14/2008.

Tämän katsauksen tarkoitus on tarjota yleiskuva siitä, mitä tutkimusten perusteella tiedetään työttömyyden ja terveyden välisistä yhteyksistä, vajaakuntoisten työllistymisen esteistä ja työttömien terveysinterventioista. Tavoitteena on myös jäsentää tätä aihetta koskeva tutkimustieto, arvioida tutkimusnäytön laatua ja osoittaa tutkimuksen aukkoja.

Katsaus on tehty käyttäen keskeisiä elektronisia tietokantoja ja rajattu pääosin kosemaan vuoden 1995 jälkeen kansainvälisissä ja kansallisissa tiede-aikakauslehdissä sekä kansallisissa raporteissa julkaistuja tutkimuksia ja tutkimuskatsauksia. Myös tekeillä olevia ja raportoimattomia suomalaisia tut-

kimuksia sisällytettiin mukaan.

Näyttöä siitä, että työttömät voivat huominkin ja ovat sairaampia kuin työlliset, löytyi runsaasti. Syy- ja seuraussuhteet ovat kuitenkin vielä epäselvät, koska suuressa osassa tutkimuksia on käytetty poikkileikkausasetelmaa ja useissa tutkimuksissa on myös selkeitä menetelmällisiä heikkouksia. Työttömyyden on osoitettu vaikuttavan haitallisesti sekä terveyteen että hyvinvointiin. Toisaalta on paljon näyttöä myös siitä, että huono terveys ja varsinkin mielenterveysongelmat ovat yhteydessä korkeampaan työttömyysriskiin ja pidempään työttömyyden kestoon. Terveemmät siis työllistyvät nopeammin ja heikomman terveyden omaavat joutuvat todennäköisemmin työttömiksi. Työttömyydestä ja sen myötä heikkenevästä terveydestä ja työkyvystä näyttäisi siis helposti tulevan itseään vahvistava kierre. Monet tekijät ja yksilölliset ominaisuudet voivat lieventää (vahva sosiaalinen tuki, hyvä itsetunto ja hyvät selviytymiskeinot) tai pahentaa (toistuvat työttömyysjaksot, pitkäaikainen työttömyys, korkea ikä, häpeä,

taloudelliset vaikeudet, alkoholin käyttö ja mielenterveysongelmat) työttömyyden terveysvaikutuksia. Yhteydet ovat usein monimutkaisia ja tulokset vielä suhteellisen hajanaisia ja epä johdonmukaisia, joten tietoa häiritsevistä tekijöistä ja suojaavista tekijöistä tarvitaan vielä lisää.

Työttömien terveysinterventioita on tehty suhteellisen vähän sekä Suomessa että muualla. Tavallisesti työttömille suunnattujen interventioiden tavoitteena on ollut kehittää heidän henkilökohtaisia taitojaan, selviytymiskeinojaan tai vähentää stressiä; mielenkiinnon kohteena on vain harvoin ollut terveys. Siksi tarvitaan ehdottomasti lisää laadukkaita ja tieteelliset kriteerit täyttäviä työttömien terveysinterventio-tutkimuksia, joissa on satunnaistettu koasetelma tai kvasi kokeellinen asetelma ja riittävän pitkä seuranta. Vajaakuntoisten työllistymisen esteitä ja keinoja työssä pysymisen tukemiseksi pitäisi tutkia enemmän ja todettuja esteitä pitäisi pyrkiä aktiivisesti purkamaan.

Pekka Ylöstalo ja Pirkko Jukka (2008). Työolobarometri, Lokakuu 2007. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 16/2008.

Työolobarometri on julkaistu vuosittain vuodesta 1992 lähtien. Sen tarkoituksena on suomalaisen työelämän laadun muutosten seuraaminen tavallisten työntekijöiden näkökulmasta. Työelämän laatu on työolobarometrissa ymmärretty asiaksi, johon kuuluu monitasoisia asioita alkaen työpaikan varmuudesta ja päätyn aina henkilöstön keskinäisiin suhteisiin. Suuri osa sisällöstä

on pidetty samana mahdollisimman pitkään ja siksi pisimmät aikasarjat kattavat koko ajanjakson 1992–2007. Tällä tavalla saadaan kuva menneestä kehityksestä, nykytilasta ja mukana on vielä tietoja siitä, mihin suuntaan kehityksen odotetaan kulkevan lähitulevaisuudessa.

Työolobarometrin tiedot on kerätty Tilastokeskuksen työolotutkimuksen yhteydessä tietokoneavusteisina puhelinhaastatteluina (1480 haastattelua). Satunnaisesti poimitun otoksen tiedot voidaan yleistää koskemaan kaikkia työssä olevia palkansaaajia koko Suomessa. Vastausprosentti on poikkeuksellisen korkea 83,2 %. Työolobarometrissa tulokset esitetään usein sektoreittain, jotka on ryhmitelty seuraavasti: teollisuus, yksityiset palvelut, kuntasektori ja valtio.

Vuonna 2007 uutena teemana on työskentely varsinaisen työpaikan ulkopuolella (ework, mobiili työ). Joka neljäs tekee päätyötään oman työpaikkansa ulkopuolella. Työaikajousten (ja työaikapankkien) sekä palkkausjärjestelmien muutosten seuraamista on jatkettu. Ne tulivat mukaan vuonna 2006.

Työelämän kokonaislaatua on mitattu useilla indikaattoreilla, joista on laskettu yhdistetty arvosana. Se osoittaa työelämän laadun lievästi parantuneen vuonna 2007 edellisiin vuosiin verrattuna. Vuoden 2007 arvosanaksi tuli 7,97 (minimi 4 ja maksimi 10). Ainoastaan palkansaaajien voimavarat suhteessa työn vaatimuksiin ovat heikentyneet vuoden aikana. Keskimääräinen työkyky on Työterveyslaitoksen työkykyindeksillä mitattuna hieman alentunut palkansaaajakunnan ikääntyessä. Tästä huolimatta sairauspoissaolot ovat vähentyneet. Tämä pätee myös vanhimpiin ikäryhmiin. Palkansaaajat arvioivat työelämän muutossuunnan olevan pääsääntöisesti positiivinen. Kuitenkin tietojen saaminen työpaikkojen tavoitteista on heikentynyt. Työn mielekkyyden muu-

tossuunta on edelleen negatiivinen. Raportissa vertaillaan työelämän laadultaan parhaita ja huonoimpia työpaikkoja. Jos kaikki työpaikat toimisivat parhaiden tavoin, työn henkinen rasittavuus laskisi olennaisesti, työ koettaisiin mielekkääksi ja lisäksi saataisiin aikaisempaa enemmän aikaan. Työn henkinen rasittavuus on kääntynyt lievään kasvuun erityisesti kuntasektorilla. Työaika-joustot ovat lisääntyneet, mutta myös ylitöitä on tehty aikaisempaa enemmän. Palkkausjärjestelmien muutoksiin suhtaudutaan kuntasektorilla huomattavasti muita sektoreita kielteisemmin. Vaikka maahanmuuttajien määrä kasvaa, syrjintä ei ole enää lisääntynyt. Tämä koskee erityisesti palvelualoja. Seuraava työolobarometri tehdään syksyllä 2008 työ- ja elinkeinoministeriön toimesta.

Työ- ja elinkeinoministeriön, opetusministeriön, sisäasianministeriön, sosiaali- ja terveysministeriön sekä valtiovarainministeriön virkamiehistä koostuva projektiryhmä (2008). Työllisyyskertomus vuodelta 2007. *Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 17/2008.*

Pääministeri Vanhasen ensimmäisen hallituksen talous- ja työllisyyspolitiikan päätaavoite oli luoda 100 000 uutta työpaikkaa toimikautensa aikana. Tavoite saavutettiin vuonna 2007. Pääministeri Vanhasen toisen hallituksen talous- ja työllisyyspolitiikan tavoite on työllisyyden lisääminen vuoteen 2011 mennessä 80 000–100 000 henkilöllä. Tavoitteen toteutuminen merkitsisi työllisyysasteen kohoamista noin 72 %:iin vaa-

likauden lopulla. EU:n työllisyysstrategian tavoitteina on nostaa työllisyysaste 70 prosenttiin, naisten työllisyysaste 60 prosenttiin ja ikääntyneiden (55–64-vuotiaiden) työllisyysaste 50 prosenttiin vuoteen 2010 mennessä. Vuonna 2007 keskimääräinen työllisyysaste (15–64-vuotiaat) Suomessa oli 69,9 prosenttia. Edellisestä vuodesta työllisyysaste kohosi prosenttiyksiköllä. Lissabonin strategian mukaiset naisten ja ikääntyvien työllisyysastetavoitteet vuodelle 2010 Suomi on jo ylittänyt.

Vuonna 2007 tuotanto kasvoi 4,4 prosenttia ja työllisiä oli keskimäärin 48 000 henkilöä edellisvuotista enemmän. Eniten työllisten määrä kohosi yksityisissä palveluissa ja rakentamisessa. Monilla aloilla ilmeni pulaa ammattitaitoisesta työvoimasta. Työikäisen väestön määrä (15–64 vuotiaat) lisääntyi 10 000 henkilöä ja työvoiman tarjonta 27 000 henkilöä. Vuonna 2007 työttömiä oli keskimäärin 183 000 henkilöä. Työttömien määrä väheni edellisestä vuodesta 21 000 henkilöä ja työttömyysaste laski 7,7 prosentista 6,9 prosenttiin.

Talouden ja työllisyyden myönteiseen kehitykseen viime vuosina on vaikuttanut merkittävästi tuotannon hyvä kansainvälinen kilpailukyky sekä vakaata kasvua tukenut talouspolitiikka. Hallitus on määrätietoisesti kohdentanut resursseja tutkimus- ja kehittämistoimintaan sekä teknologia- ja innovaatio-rahoitukseen. Työvoiman saatavuutta on lisätty työnvälitystä tehostamalla, työnhaun aktivointitoimilla, työelämän kehittämissankkeilla, eläkejärjestelmän uudistuksilla, koulutuksella sekä työvoiman liikkuvuutta ja työ-peräistä maahanmuuttoa edistämällä. Työllisyyden ja yrittäjyyden politiikkaohjelmilla on ollut keskeinen asema eri hallinnonalojen työllisyystoimien koordinoimisessa. Vuonna 2007 asetettu työn, yrittämisen ja työelämän politiikkaohjelma on hallituksen keskeinen työväline edistettäessä työllisyys-

tavoitteen toteutumista vuosien 2007–2011 aikana.

Vuonna 2007 työvoimapolitiittisin toimenpitein sijoitettuna oli keskimäärin 88 450 henkilöä, mikä työvoimaan suhteutettuna vastaa 3,3 prosenttia. EU:n määritelmän mukainen työttömien aktiivointiaste nousi edellisen vuoden 25,7 prosentista 29,0 prosenttiin.

Robert Arnkil, Vappu Karjalainen, Peppi Saikku, Timo Spangar ja Sari Pitkänen (2008). Kohti työelämälähtöisiä integroivia palveluja – Työvoimatoimistojen ja työvoiman palvelukeskusten arviointitutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 18/2008.

Tutkimuksessa on arvioitu edellisen hallituskauden työllisyysohjelman (2003–2007) osana toteutettua työvoimapolitiittisten rakenteellista uudistusta, joka käsitti työvoimatoimistot ja ohjelman myötä perustetut työvoiman palvelukeskukset. Tutkimuksen tavoitteena oli arvioida uudistuksen toimeenpanoa ja asetettujen tavoitteiden toteutumista valtakunnallisesti ja paikallisesti. Julkisen työvoimapolitiittisten palvelurakenteen uudistamisen päätavoitteet ovat olleet (1) työttömyyden pitkittymisen ehkäisy (2) osaavan työvoiman saatavuuden varmistaminen ja (3) rakenteellisen työttömyyden alentaminen. Työvoiman palvelukeskusten perustamisen tavoitteena on lisäksi ollut työttömyyden perusteella maksettavan työmarkkinatuen ja toimeentulotuen vähentäminen, aktiivointiasteen ja työmarkkinatuen aktiivisuuden nostaminen ja asiakkaiden

työ- ja toimintakyvyn sekä aktiivisen elämän ja osallisuuden lisääminen.

Työvoimatoimistojen osalta uudistus on toteutunut suhteellisen hyvin. Uudistuksen parhaiten toteutuneita osia ovat olleet asiakaspalvelun alun vahvistuminen ja itsepalvelun kehittyminen kuten sähköisten palveluiden käytön yleistymisen ja työnhakukeskusten perustaminen. Uudistuksella on saatu aikaan myönteisiä asiakastuloksia. Työvoimatoimiston palvelumallit ovat kehittyneet ja verkostotyö on tiivistynyt eri toimijoiden kanssa. Tarvetta on työvoimatoimiston strategisen aseman vahvistamiselle, asiakaskunnan laajentamiselle, palveluprosessien ja -kokonaisuuksien parantamiselle sekä palveluiden integroidulle kehittämiselle.

Työvoiman palvelukeskus -konsepti on osoittautunut paikallistasolla toimivaksi. Palvelukeskukset ovat kehittyneet myönteisesti asiakkaiden työ- ja toimintakyvyn selvittämisessä ja tukemisessa mutta niiden yhteyksiä avoimiin työmarkkinoihin on tarpeen kehittää. Kunnat ovat lähteneet yhä aktiivisemmin mukaan palvelukeskustoimintaan. Monisektorinen palvelurakenne on toimiva asiakaspalvelun osalta, mutta ongelmallinen hallinnon näkökulmasta. Palvelukeskustoiminnan tulostavoitteita tulisi konkretisoida ja täsmentää valtakunnallisesti ja paikallisesti. On kehitettävä indikaattoreita sekä hyvinvointi- että työllisyysvaikutusten seuraamiseksi.

Jatkossa julkisten työvoimapolitiittisten palvelujen ja niihin liittyvien toimintojen työelämä- ja asiakaslähtöisyyttä on syytä vahvistaa, samalla kun säilytetään tähänastisen toiminnan vahvuudet: uudistuksen kokonaisvaltaisuus, kunta-valtio -yhteistyön avaukset ja poikkisektorisen yhteistyön kehittäminen niin keskushallinnon, alueiden kuin paikallisen toiminnan tasolla. Työvoimapolitiittisten rakenteellinen uudistus on ollut ”kaksihääräinen” uudistaen yhtäältä palveluja raken-

netyöttömyyden suunnalla työvoiman palvelukeskusten muodossa ja toisaalta kehittämällä työvoimatoimistojen toimintaa painottamalla vahvaa asiakasprosessin alkua sekä työmarkkinoiden toimivuuden edistämistä. Tutkimus osoitti, että on kehitettävä paitsi näiden toimintahaarojen laatua erikseen, myös niiden välistä yhteyttä ja työvoimapalvelujen kokonaisuuden toimivuutta nykyistä paremmin vastaamaan työmarkkinoiden ja asiakkaiden tarpeisiin. Tarvitaan integroituja palvelukäytäntöjä ja verkostomaisia voimavaroja työvoiman kasvavaan kysyntään vastaamiseksi.

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

Tässä tutkimuksessa on arvioitu julkisen työvoimapalvelun palvelurakenteen uudistamisen työvoimapolitiittista ja yhteiskunnallista vaikuttavuutta. Tutkimuksessa erityishuomio on kiinnitetty uudistuksen erillisvaikutusten ja kokonaisvaikuttavuuden arviointiin. Työssä on käytetty sekä kvantitatiivisia että kvalitatiivisia analyysi- ja arviointimenetelmiä. Arvioinnin toteutustapa on ollut vahvasti aineistolähtöinen. Perusaineiston ovat muodostaneet työhallinnon asiakastietojärjestelmästä (URA) tehdyt tilastoajat, työvoimatoimistojen ja työvoiman palvelukeskusten virkailijoille suunnatut kyselyt sekä viranomaishaastattelut.

Tutkimuksen perusteella uudistuksessa on tehty sen tavoitteiden saavuttamisen

näkökulmasta strategisesti oikeita asioita ja uudistuksilla aikaansaadut muutokset palveluprosesseissa johtavat tavoiteltuun suuntaan. Työvoimatoimistoissa erityisesti varhaisella puuttumisella sekä verkkopalvelujen kehittämisellä on ollut selvä syy-yhteys työttömyyden ennaltaehkäisyyn. Myös rakenteellisen työttömyyden alentamisessa on onnistuttu kohtuullisen hyvin. Haasteena ovat kuitenkin edelleen kaikkein vaikeimmin työllistyvien aktivointi ja sijoittuminen työelämään. Osaavan työvoiman saatavuudesta on muodostunut ongelma, jonka ratkaiseminen vaatii uudentyyppisiä keinoja.

Työvoiman palvelukeskukset ovat uudistukselle asetettujen tavoitteiden mukaan kohdentuneet vaikeasti työllistettävien ja vajaakuntoisten työttömien työnhakijoiden palveluun. Palvelukeskukset ovat kuitenkin toimineet suhteellisen lyhyen ajan ja niiden asiakasvolyymit ovat olleet pieniä suhteessa vaikeasti työllistettävien ja vajaakuntoisten määrään, joten niiden vaikutuksia esimerkiksi rakenteelliseen työttömyyteen on ennen aikaista arvioida. Vaikutusten arviointia on lisäksi vaikeuttanut työllisyys ja sosiaalipoliittisten tavoitteiden saavuttamista koskevan seuranta- ja tilastoaineiston puutteellisuus. Tulokset kuitenkin osoittavat, että työvoiman palvelukeskusten ja niiden emotyövoimatoimistojen välille on syntynyt työnjakoa palveluiden ja toimenpiteiden kohdentamisessa – vaikeasti työllistettävien kuntoutus ja aktivointi on aiempaan verrattuna selvästi tehostunut työvoiman palvelukeskuksissa, samoin työvoimatoimistot ovat voineet fokuoittaa vahvemmin työnvälitys- tehtäväänsä.

Strategisesti tarkasteltuna palvelu-uudistuksen mukainen palvelulinjojen eriyttäminen näyttää tarkoituksenmukaiselta toimintamallilta etenkin uudessa tilanteessa, jossa työttömyyden kovan ytimen hoitaminen

vaatii erityistoimia sekä toisaalta osaavaan työvoiman saannin turvaaminen puolestaan fokusoituja ja räätälöityjä koulutus- ja työnantajapalveluita. Asiakkaiden ja palveluiden eriyttäminen on osaltaan kuitenkin johtanut siihen, ettei liikkumista työvoiman palvelukeskusten ja työvoimatoimistojen välillä tapahdu ja palvelulinjojen välille on syntynyt asiakaspalvelua hankaloittavia muureja. Uhkana on, että palvelukeskukset saattavat jäädä ”pussin pohjiksi” erilleen työvoimatoimistojen toiminnoista ja työnvälityksen perustehtävistä.

Työvoimapalvelujen uudistamisen kehitysdynamiikkaan kuuluu se, etteivät toimin-

tatavat muutu hetkessä, vaan ne kehittyvät jatkuvasti ja eriaikaisesti toimistoissa. Työvoimapalvelun palvelurakenteen uudistus onkin ymmärrettävä tässä mielessä yhtenä vaiheena työvoimapalvelujen jatkuvasti käynnissä olevaa uudistusten ketjua, jossa tehtyjen ratkaisujen vaikutukset näkyvät monesti vasta vuosien viiveellä. Tämän vuoksi tässä tutkimuksessa esitetyt havainnot uudistusten vaikuttavuudesta ja palveluiden eriyttämisen merkityksestä on syytä ymmärtää enemmänkin vielä käynnissä olevien prosessien väliarvointihavaintoina, kuin lopullisina tuloksina uudistusten kokonaisvaikuttavuudesta.

Nytt inom arbets- och entreprenörskapsforskning

Tarja Heponiemi, Mikael Wahlström, Marko Elovainio, Timo Sinervo, Anna-Mari Aalto och Ilmo Keskimäki (2008). Översikt över samband mellan arbetslöshet och hälsa. Arbets- och näringsministeriets publikationer, Arbete och företagssamhet 14/2008.

Syftet med denna översikt är att ge en allmän bild av vad man på grundval av studier vet om sambanden mellan arbetslöshet och hälsa, hinder för sysselsättning av personer med nedsatt funktionsförmåga samt hälsointerventioner för arbetslösa. Syftet är också att strukturera forskningskunskap om ämnet, utvärdera kvaliteten på forskningsevidens och påvisa luckor i forskningen. Översikten genomfördes med hjälp av centrala elektroniska databaser och begränsades till att gälla i huvudsak studier och forskningsöversikter som publicerats i internationella och nationella vetenskapliga tidskrifter samt nationella rapporter efter 1995. Man tog också med

både pågående och orapporterade finländska studier.

Det finns rikligt med evidens för att arbetslösa mår sämre och är sjukare än sysselsatta. Orsaksrelationerna är dock ännu oklara, eftersom man i en stor del av studierna använt en tvärsnittsdesign. Dessutom hade många studier uppenbara metodiska svagheter. Det har påvisats att arbetslöshet inverkar menligt på såväl hälsa som välfärd. Det finns emellertid också mycket evidens för att en dålig hälsa och särskilt psykiska problem hänger samman med en större risk för arbetslöshet och att arbetslösheten varar längre. De friskaste sysselsätts alltså snabbare och de som har en sämre hälsa kommer med stor sannolikhet att bli arbetslösa. Det verkar som om arbetslöshet och en sämre hälsa och arbetsförmåga till följd av den lätt blir en cirkel som stärker sig själv. Många faktorer och individuella egenskaper kan lindra (starkt socialt stöd, god självkänsla och goda sätt för att klara sig) eller förvärra (återkommande arbetslöshetsperioder, långvarig arbetslöshet, hög ålder, skam, ekono-

miska svårigheter, alkoholbruk och psykiska problem) hälsokonsekvenserna av arbetslöshet. Sambanden är ofta komplicerade och resultaten ännu relativt osammanhängande och inkonsekventa, så det behövs ytterligare information om störande faktorer och skyddande faktorer.

Hälsoinventioner för arbetslösa har genomförts relativt lite både i Finland och annanstans. Vanligen har syftet med interventioner som riktar sig till arbetslösa varit att utveckla deras personliga färdigheter, sätt att klara sig samt att minska stress. Sällan har man fokuserat på hälsan. Därför behövs det absolut mer högkvalitativa studier, som uppfyller de vetenskapliga kriterierna, om hälsointerventioner för arbetslösa. Dessa studier bör ha en randomiserad experimentdesign eller kvasiexperimentell design och tillräckligt lång uppföljning. Man bör undersöka mer hindren för sysselsättning av personer med nedsatt funktionsförmåga samt sätt att stödja en fortsatt sysselsättning. Dessutom bör man försöka att aktivt eliminera konstaterade hinder.

Pekka Ylöstalo och Pirkko Jukka (2008). Arbetslivsbarometer, Oktober 2007. Arbets- och näringsministeriets publikationer, Arbete och företagsamhet 16/2008.

Arbetslivsbarometern har publicerats årligen sedan 1992. Avsikten med den är att iakttä förändringarna i det finländska arbetslivets kvalitet ur vanliga arbetstagares synvinkel. I arbetslivskvaliteten, såsom den förstås i arbetslivsbarometern, ingår faktorer på många nivåer, från arbetsplatsens säkerhet till rela-

tionerna mellan de anställda. En stor del av innehållet har fått vara detsamma så länge som möjligt och därför omfattar de längsta tidsserierna hela perioden 1992-2007. På så sätt får man en bild av den tidigare utvecklingen, nuläget och dessutom information om i vilken riktning utvecklingen väntas gå under den närmaste framtiden.

Uppgifterna i arbetslivsbarometern har samlats in genom datorstödda telefonintervjuer i samband med Statistikcentralens undersökning om arbetsförhållandena (1480 intervjuer). Uppgifterna i det slumpmässiga urvalet kan generaliseras till att gälla alla arbetande löntagare i hela Finland. Svarsprocenten var exceptionellt hög, 83,2 %. I arbetslivsbarometern presenteras resultaten ofta sektorsvis och har grupperats på följande sätt: industrin, privata tjänster, kommunsektorn och staten.

År 2007 har som ett nytt tema tagits med arbete utanför den egentliga arbetsplatsen (e-arbete, mobilt arbete). Var fjärde utför sitt huvudarbete också utanför den egentliga arbetsplatsen. Uppföljningen av arbetstidsflexibiliteten (och arbetstidsbankerna) samt ändringarna i lönesystemen har fortsatt. De togs med år 2006.

Den totala arbetslivskvaliteten har mätts med flera indikatorer, som har sammanräknats till ett vitsord. Det visar att arbetslivskvaliteten något förbättrades under år 2007 jämfört med tidigare år. Vitsordet för 2007 blev 7,97 (minimum 3 och maximum 10). Endast löntagarnas resurser i förhållande till arbetets krav har försvagats under året. Den genomsnittliga arbetsförmågan mätt med Arbetshälsoinstitutets index för arbetsförmåga har något försämrats i och med att arbetstagarna har blivit äldre. Trots det har sjukfrånvaron minskat. Detta gäller också de äldsta ålderskategorierna. Enligt löntagarnas bedömning är trenden inom arbetslivet i regel positiv. Det har dock blivit svårare att få

information om målen på arbetsplatserna. Trenden för arbetets meningsfullhet är fortfarande negativ. I rapporten jämförs de bästa och de sämsta arbetsplatserna i fråga om arbetslivskvaliteten. Om alla arbetsplatser fungerade som de bästa skulle arbetets psykiska belastning minska väsentligt och arbetet upplevas som meningsfullt. Dessutom skulle man åstadkomma mera. Arbetets psykiska belastning har tilltagit en aning, speciellt inom kommunsektorn. Arbetstidsflexibiliteten har ökat, men också övertidsarbete har förekommit mer än tidigare. Inställningen till ändringarna i lönesystemen är betydligt negativare inom kommunsektorn än inom andra sektorer. Fastän antalet invandrare ökar, har diskrimineringen inte längre ökat. Detta gäller i synnerhet servicebranscherna. Följande arbetslivsbarometer sammanställs hösten 2008 på uppdrag av arbets- och näringsministeriet.

Projektgrupp bestående av representanter från arbets- och näringsministeriet, undervisningsministeriet, inrikesministeriet, social- och hälsovårdsministeriet och finansministeriet. Sysselsättningsberättelse 2007. *Arbets- och näringsministeriets publikationer, Arbete och företagsamhet 17/2008.*

Det främsta målet för statsminister Vanhanens första regerings sysselsättnings- och ekonomiska politik var att skapa 100 000 nya arbetstillfällen under mandatperioden. Målet uppnåddes år 2007. Målet för statsminister Vanhanens andra regerings sysselsättnings- och ekonomiska politik är att öka antalet

sysselsatta med 80 000–100 000 personer fram till år 2011. Om målet uppnås skulle det innebära att sysselsättningsgraden stiger till ca 72 % i slutet av valperioden. Målen för EU:s sysselsättningsstrategi är att höja sysselsättningsgraden till 70 %, kvinnornas sysselsättningsgrad till 60 % och äldre arbetstagares (55–64-åringar) sysselsättningsgrad till 50 % fram till år 2010. År 2007 var den genomsnittliga sysselsättningsgraden (15–64-åringar) i Finland 69,9 %. Sysselsättningsgraden steg med en procentenhet jämfört med fjolåret. Finland har redan överskridit målet för kvinnornas och de äldre arbetstagarnas sysselsättningsgrad fram till år 2010 enligt Lissabonstrategin.

År 2007 växte produktionen med 4,4 % och i snitt 48 000 personer mer var sysselsatta jämfört med fjolåret. Antalet sysselsatta personer steg mest inom privata tjänster och i byggbranschen. I många branscher rådde det brist på yrkeskunnig arbetskraft. Antalet personer i arbetsför ålder (15–64-åringar) ökade med 10 000 personer och arbetskraftsutbudet med 27 000 personer. År 2007 var i snitt 183 000 personer arbetslösa. Antalet arbetslösa minskade med 21 000 personer jämfört med fjolåret och sysselsättningsgraden sjönk från 7,7 % till 6,9 %.

Den utmärkta internationella konkurrenskraften för produktionen samt den ekonomiska politiken som understött en stadig tillväxt har i hög grad inverkat på de senaste årens positiva utveckling inom ekonomin och sysselsättningen. Regeringen har målmedvetet tilldelat resurser till forsknings- och utveckling samt teknologi- och innovationsfinansiering. Tillgången på arbetskraft har ökats genom effektivare arbetsförmedling, aktivering av arbetssökande, utvecklingsprojekt för arbetslivet, reformer av pensionssystemet, utbildning samt åtgärder som främjar arbetskraftens rörlighet och arbetsrelaterad immigration. De sysselsättnings-

och entreprenörskapspolitiska programmen har spelat en central roll i samordningen av förvaltningsområdenas sysselsättningsåtgärder. Det politiska programmet för arbete, entreprenörskap och arbetsliv från år 2007 är regeringens främsta arbetsredskap för att se till att sysselsättningsmålet uppnås under 2007–2011.

I snitt 88 450 personer sysselsattes genom arbetskraftspolitiska åtgärder år 2007, vilket motsvarar 3,3 % i relation till arbetskraften. De arbetslösas aktiveringsgrad enligt EU:s definition steg från 25,7 % i fjol till 29,0 %.

Robert Arnkil, Vappu Karjalainen, Peppi Saikku, Timo Spangar och Sari Pitkänen (2008). Med sikte på arbetslivsinriktad integrerande service – utvärderingsstudie om arbetskraftsbyråer och servicecenter för arbetskraften. Arbets- och näringsministeriets publikationer, Arbete och företagsamhet 18/2008.

I studien utvärderades en förnyelse av arbetskraftsservicens struktur. Förnyelsen genomfördes inom ramen för den föregående regeringsperiodens sysselsättningsprogram (2003–2007) och den omfattade arbetskraftsbyråerna och genom sysselsättningsprogrammet inrättade servicecenter för arbetskraften. Syftet med studien var att utreda hur förnyelsen genomförts och hur de uppställda målen nåtts både nationellt och lokalt. Huvudmålet för förnyelsen av den offentliga arbetskraftsservicens struktur var för det första att förhindra långvarig arbetslöshet, för det andra att säkerställa tillgången på kunnig arbetskraft och för det tredje att

minska den strukturella arbetslösheten. Ett av syftena med att inrätta servicecenter för arbetskraften var också att minska utbetalningen av arbetsmarknadsstöd och utkomststöd som beviljats på grund av arbetslöshet, att utöka aktiveringsåtgärderna kopplade till arbetsmarknadsstödet, att öka aktiveringsgraden, arbets- och funktionsförmågan och delaktigheten samt att verka för ett aktivare liv.

För arbetskraftsbyråernas del verkställdes förnyelsen tämligen väl. Bäst skedde det till exempel i början av kundserviceprocessen, som stärktes, och inom självbetjäningen där användning av elektroniska tjänster blev vanligare och jobbcenter inrättades. Förnyelsen ledde också till positiva kundresultat. Arbetskraftsbyråns servicemodeller utvecklades och nätverkandet med olika aktörer blev intensivare. Det finns emellertid behov av att stärka arbetskraftsbyråns strategiska ställning, utvidga klientelet, förbättra serviceprocesserna och den samlade servicen samt att utveckla servicen integrerat.

Konceptet med servicecenter för arbetskraften har visat sig fungera väl på lokal nivå. Servicecentren har utvecklats i positiv riktning när det gäller att utreda och stödja kundernas arbets och funktionsförmåga, men servicecentrens kontakter med den öppna arbetsmarknaden måste utvecklas ytterligare. Kommunerna har börjat delta allt aktivare i servicecentrens verksamhet. Den mångsektoriella servicestrukturen fungerar väl för kundtjänstens del, men den är problematisk ur förvaltningens synvinkel sett. Resultatmålen för verksamheten vid servicecentren bör konkretiseras och preciseras både nationellt och lokalt. Man måste utveckla indikatorer för uppföljning av såväl välfärds- som sysselsättningskonsekvenser.

I fortsättningen är det skäl att stärka den offentliga arbetskraftsservicen och arbetslivs- och kundorienteringen i verksamhet

med anknäytning till arbetskraftsservicen, samtidigt som man bibehåller den nuvarande verksamhetens starka sidor: helhetsbetoningen i förnyelsen, initiativ till samarbete mellan kommun och stat samt utveckling av samarbete över sektorsgränser både inom centralförvaltningens och regionernas verksamhet samt den lokala verksamheten. Förnyelsen av arbetskraftsservicens struktur var "tvådelad" och omorganiserade å ena sidan genom servicecentren för arbetskraftservicen med anknäytning till strukturell arbetslöshet, och utvecklade å andra sidan arbetskraftsbyråernas verksamhet genom att betona en stark inledning av kundprocessen samt genom att främja en fungerande arbetsmarknad. Studien visade att vid sidan av att särskilt utveckla kvaliteten på dessa verksamhetsgrenar, måste också kopplingen mellan dem och den samlade arbetskraftsservicens funktion fås att uppfylla arbetsmarknadens och kundernas behov bättre än för närvarande. Det behövs integrerad servicepraxis och nätverksliknande resurser för att kunna svara på den växande efterfrågan på arbetskraft. Kisektorisen yhteistyön kehittäminen niin keskushallinnon, alueiden kuin paikallisen toiminnan tasolla. Työvoimapalvelujen rakenteellinen uudistus on ollut "kaksihaarainen" uudistaen yhtäältä palveluja rakennetyöttömyyden suunnalla työvoiman palvelukeskusten muodossa ja toisaalta kehittämällä työvoimatoimistojen toimintaa painottamalla vahvaa asiakasprosessin alkua sekä työmarkkinoiden toimivuuden edistämistä. Tutkimus osoitti, että on kehitettävä paitsi näiden toimintahaarojen laatua erikseen, myös niiden välistä yhteyttä ja työvoimapalvelujen kokonaisuuden toimivuutta nykyistä paremmin vastaamaan työmarkkinoiden ja asiakkaiden tarpeisiin. Tarvitaan integroitua palvelukäytäntöjä ja verkostomaisia voimavaroja työvoiman kasvavaan kysyntään vastaamiseksi.

Mikko Valtakari, Hannele Syrjä och Pertti Kiuru (2008). Utvärderingsstudie gällande arbetskraftsbyråer och servicecenter för arbetskraft. Arbets- och näringsministeriets publikationer, Arbete och företagssamhet 19/2008.

I studien utvärderades arbetskraftspolitiska och samhällseliga effekter av förnyelsen av arbetskraftsservicens struktur. Studiens fokus var att utreda de särskilda och de totala effekterna av förnyelsen. Studien var starkt materialbaserad och utnyttjade både kvantitativa och kvalitativa analys- och utvärderingsmetoder. Studiens basmaterial bestod av statistik uttagen ur arbetsförvaltningens kundinformationssystem (URA), förfrågningar riktade till anställda på arbetskraftsbyråer och servicecenter för arbetskraft, samt intervjuer med myndigheterna.

Studien visar att man vid förnyelsen har gjort strategiskt rätta saker och att den förnyade serviceprocessen leder mot önskad riktning. I arbetskraftsbyråer har särskilt tidig intervention och utveckling av elektroniska tjänster haft ett direkt samband med förebyggande av arbetslöshet. Man har också lyckats tämligen väl med att minska den strukturella arbetslösheten. Utmaningen ligger ändå vid hur man kunde aktivera och placera på arbetsmarknaden de personer som har svårast för att hitta sysselsättning. Att säkerställa tillgången på kunnig arbetskraft är ett problem, som kräver nya lösningar.

Servicecentren för arbetskraft har koncentrerat sig på att bjuda tjänster åt personer som har det svårast för att sysselsätta sig och åt handikappade arbetslösa, detta har också varit målet med förnyelsen. Servicecentren har opererat först under en ganska kort tid och kundvolymerna har varit små i relation med mängden av personer som har det svårast

rast att hitta sysselsättning och handikappade personer. På grund av detta är det för tidigt för att utvärdera servicecenterns effekter på till exempel den strukturella arbetslösheten. Utvärderingen av effekter var svårt att göra också på grund av att uppföljnings- och det statistiska materialet gällande hur arbetskraftspolitiska och socialpolitiska mål har uppnåtts har varit ofullständiga. Resultaten visar ändå att arbetsfördelningen av erbjudande av service och åtgärder har utvecklats mellan servicecentren och deras moderarbetskraftbyråer – jämfört med det tidigare systemet har rehabilitering och aktivering av personer som har det svårast att hitta sysselsättning klart effektiverats i servicecentren och samtidigt har arbetskraftsbyråer kunnat fokusera sig på sin arbetsförmedlingsupp-gift.

Ur strategiska synpunkter ser uppdelningen av servicelinjer, baserat på serviceförnyelsen, ändamålsenligt ut särskilt med tanke på den hårda kärnan av arbetslöshet som kräver speciella åtgärder. Samtidigt krävs det säkerställning av tillgång av kunnig arbetskraft

genom fokusering på skräddarsydda utbildnings- och arbetsgivar-tjänster. Grupperingen av kunder och service har och andra sidan lett till att rörelsen mellan arbetskraftsservicecenter och arbetskraftsbyråer har blivit marginell och till att murar har bildats mellan servicelinjer vilket försvårar kundtjänsten. Faran är stor för att servicecenter blir isolerade av arbetskraftsbyråernas basfunktioner som berör arbetsförmedling.

Det hör till arbetskraftsservicens förnyelseutvecklingsdynamik att funktionerna inte förändras plötsligt utan utvecklas gradvis. Utvecklingen sker dessutom olika i olika byråer. Förnyelsen av arbetskraftsservicens struktur måste därför betraktas som en fas i en kedja med konstanta förnyelser. Effekterna av gjorda beslut kommer många gånger att synas först efter många år. Upptäckter som gjorts i denna studie gällande förnyelsernas effektivitet och betydelse av uppdelningen av servicen måste därför betraktas som mellanrapportupptäckter av processer som ännu är igång, inte som ett slutgiltigt resultat av processförnyelsens totaleffektivitet.

English Summaries

TRANSITIONAL LABOUR MARKETS AND FLEXICURITY FROM THE FINNISH LABOUR MARKET POINT OF VIEW

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

Günther Schmid, Director of the Labour Market Policy and Employment Research Unit at the Social Science Research Centre Berlin (WZB) from October 1989 to March 2008, and Professor Emeritus of Political Economy at the Free University of Berlin

This article presents a conceptual approach related to the European flexicurity discussion, the Transitional Labour Market theory and its main assumptions. Our aim is to

bring this analytic framework into the discussion and to clarify some central aspects by introducing empirical findings concerning the case of Finland. The transitional labour market theory is a useful approach to analyse the combinations of flexibility and security, as it is not only a national model concerning one country, but a comprehensive conceptual system emphasising labour market transitions during the lifecourse. This article presents the Finnish labour market dynamics and discusses the outcome from the transitional labour market point of view.

As an analytical concept, TLMs emphasize the dynamics of labour markets. They focus on flows between different employment relationships rather than on stocks, and they focus on transitions over the lifecourse rather than on one way job-to-job changes. They distinguish especially between integrative, maintenance and exclusionary transition sequences or job careers.

There are grounds for arguing that the cur-

rent Finnish labour market situation corresponds best to the TLM suppositions in big cities, where plenty of dynamics exist and this situation creates also jointly with security systems longer-term employment security. However, in large parts of the country the labour market is quite thin, new jobs are being created in a limited number and the structure of the economy is one-sided. This kind of situation does not resemble TLM suppositions, even if mobility and various forms of hybrid employment relationships could be applied. Vacancy filling is more effective in big cities than elsewhere. We could think this as some form of transition density and large dynamics of unemployment and vacancies, a situation which makes it relevant to consider lifecourse transitions, accumulation of skills and employment security.

For labour market policy, the TLM approach brings especially a new kind of time horizon and way of thinking. It is not enough to make one single intervention and wait if something happens, but more emphasis should be given to the flexibility-security nexus required for maintaining or enhancing employability during lifecourse transitions. This could have very practical policy implications.

RECENT DEVELOPMENT OF JOB AND WORKER FLOWS IN THE FINNISH BUSINESS SECTOR

Pekka Ilmakunnas, PhD, professor, Helsinki School of Economics

Mika Maliranta, PhD, head of unit, Research Institute of the Finnish Economy (ETLA)

We update earlier calculations of the job creation and destruction rates and worker flow rates in Finland using data until year 2005. Large layoffs and plant closings have attracted much attention in public discussion. Especially globalization has been blamed for the job losses. However, our results for the Finnish business sector show that the job destruction rate has been quite stable from the late 1990s. Much of the variation in the net rate of change in the number of jobs comes from variations in the job creation rate. The development of worker hiring and separation rates is relatively similar to the job flows. The separation rate has been stable in recent years, whereas there has been more variation in the hiring rate.

The aggregate figures hide large differences between industries. In general, job and worker turnover rates are higher in the service industries than in manufacturing. Among the manufacturing industries, excess job turnover is low especially in “traditional” industries, like basic metals, textiles and clothing, and paper and pulp. In these industries main structural change has already happened. Increases in the excess job turnover rate over time can be found in communications, hotels and restaurants, and the financial sector. These are sectors, where structural change has escalated. In manufacturing, excess worker turnover, or churning, is

high especially in the ICT-related industries. In the service sector excess worker turnover has increased in communications, business services, financial sector, as well as in hotels and restaurants.

Our interpretation of the results is that globalization has not affected the job turnover figures much, because much of the increase in the personnel of Finnish firms abroad has come from the growth of the foreign subsidiaries and not from outsourcing of activities away from Finland. We conclude by drawing attention to the importance of structural change, reflected in job and worker turnover, from the point of view of productivity and employment growth.

TOWARDS WORKING LIFE BASED AND INTEGRATIVE LABOUR MARKET SERVICES – BUT HOW?

Robert Arnkil, Psych.Lic., project leader, Tampere University
Timo Spangar, Ph.D., independent expert, Spangar Negotiations

An evaluation of the Finnish public employment service (PES) reform, initiated under National Government's Employment Programme 2003–2007, was carried out 2006–2008. The evaluation focused on the "internal impact", i.e. implementation of the reform by personnel. The goals of the Finnish PES reform have been to (1) Prevent long-term unemployment (2) Secure the availability of qualified labour to meet demand (3) Lower structural unemployment. The reform had two "strands". In the first

strand, the renewal of services in public employment (PES) offices, particular attention was given for a "strong start", with customers, i.e. speedy and demand based response to customer needs. This aspect of the PES-reform was, according to the evaluation, successful. Responding to growing labour demand and employer services was not as successful, however. The other strand of the reform addressed structural unemployment by setting up a new form of joint-service between the state PES, social and health services of municipalities and the Social Insurance Institution (KELA) in Finland. In terms of paving way for a new level of collaboration between these partners in activating and enhancing coping skills of challenging customer groups, the reform was successful. The connection of this activation to real employment left room for improvement, however. Via examining critically recent PES reforms in the Nordic countries, the Netherlands and UK, and against the dramatically changed labour market situation in Finland, the evaluation rejects the possibility of continuing the reform on exactly the same path, with a strong structural unemployment emphasis, and recommends taking decisive steps towards a more working-life and demand driven regime in PES.

OBSERVATIONS ON THE LABOUR POLICY EFFECTIVENESS OF THE PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE REFORM

Mikko Valtakari, Lic.Sc., Research Director, Helsinki School of Economics

This article is based on the evaluation of the labour policy and social effectiveness of The Finnish public employment service (PES) reform.

On the basis of the evaluation, especially the early intervention and developing of internet based services in the employment offices have had a clear causal connection to the prevention of unemployment. Also the reform has been moderately well succeeded in the reduction of structural unemployment. However, there is still a challenge how to activate and place in work those persons who are most difficult to employ. The availability of skilled labour forms a problem the solving of which requires new types of methods.

According to the objectives set for the reform, The Labour Force Service Centres, LAFOS, have focused on the services of disabled unemployed and those applicants that are difficult to employ. However, as The Labour Force Service Centres have operated for a relatively short time and their customer volumes have been small in relation to the number of disabled and those difficult to employ, it is premature to estimate their effects for example on the structural unemployment. However, the results show that division of labour has been created in services and measures between The Labour Force Service Centres and their parent employment offices – the rehabilitation and activation of persons who are difficult to employ have intensified when concentrated to The

Labour Force Service Centres, likewise the employment offices have been able to concentrate on their job mediation task more strongly than before.

SIGNIFICANCE OF START UP FUNDING TO A NEW ENTREPRENEUR

Mika Orjala, M. Sc, Planner, University of Turku

Timo Metsä-Tokila, Dr. Soc. Sc, Head of Business Service Centre, Business Service Centre "Potkuri" of Turku Region

Start up funding has been used to support new entrepreneurs in Finland since 1984. Most significant change in start up system was carried out in 2005. Originally start up funding paid by employment office was intended only to unemployed people. Three years ago also people who are working or studying became eligible to receive start up funding as they are setting up a company. In this article we analyse entrepreneurs from South West Finland, who started their businesses in 2004. Altogether 80 people were interviewed. All of them visited local business service centre to get advice in starting a company and after that they were granted a start up funding. Purpose of this article is to find out what the importance of start up funding for entrepreneurs is and what kind of development ideas they have to public officials who administer start up funding.

According to our research, companies that receive start up funding survive the first crucial years with much higher percentage than other companies. Of the people we interviewed, 86 percent were still entrepreneurs. Most of the entrepreneurs interviewed in this research thought that start up funding

is an excellent way to support new companies, even though the monthly grant could be higher. New entrepreneurs appreciate the grant and they feel that it has a strong psychological impact. Entrepreneurs feel that as public sector is supporting their business idea it gives them additional confidence.

Recent Employment and Entrepreneurship Studies

Tarja Heponiemi, Mikael Wahlström, Marko Elovainio, Timo Sinervo, Anna-Mari Aalto and Ilmo Keskimäki (2008). An overview of links between unemployment and health. Publications of the Ministry of Employment and the Economy, Employment and entrepreneurship 14/2008.

The purpose of this review is to provide an overview of what research tells about the links between unemployment and health, hindrances to employment of people with disabilities and health interventions among the unemployed. The aim is also to analyse relevant research knowledge, to assess the quality of the research evidence and to show gaps in existing research. The review draws on key electronic databases and was mostly limited to research studies and reviews published in international and national scientific journals and national reports after 1995. In addition, the review includes a few Finnish studies in progress or not yet reported.

There was ample evidence that unemployed people have a lower level of well-being and health than people in active employment. As yet, however, the causal relationships are unclear as a major part of the studies used a cross-sectional design and many of them also had evident methodological weaknesses. Unemployment has been shown to have negative effects on both health and well-being. On the other hand, there was considerable evidence that poor health and especially mental health problems are associated with a higher risk and a longer duration of unemployment. In other words, people with a better health find employment more quickly and those with a poorer health are more likely to become unemployed. Accordingly, unemployment and related deterioration in health and capacity for work seem to easily become a self-reinforcing vicious circle. Many factors and individual characteristics may alleviate (strong social support, high self-esteem and good coping skills) or worsen (repeated periods of unemployment, long-term unemployment, high age, shame,

financial problems, alcohol use and mental health problems) the health impacts of unemployment. The interrelations are often complex and the research findings are still relatively scattered and inconsistent, so more information is needed about both disruptive and protective factors.

Health interventions targeted at unemployed people have been relatively rare in Finland and elsewhere. The aim of such interventions has usually been to develop individual's personal and coping skills or reduce stress; only rarely has the focus of interest been on health. Therefore there is an urgent need for health intervention studies of high scientific standards among unemployed people, using randomised experimental or quasi-experimental designs and a sufficiently long follow-up period. Further studies are also needed on hindrances to employment of people with disabilities and means to support their staying in work. Active efforts should also be made to remove any detected hindrances.

Pekka Ylöstalo and Pirkko Jukka (2008). Finnish Working Life Barometer, October 2007. Publications of the Ministry of Employment and the Economy, Employment and entrepreneurship 16/2008.

The Finnish Working Life Barometer has been published since 1992, with the objective of monitoring changes occurring in the quality of Finnish working life from the perspective of ordinary employees. The Working Life Barometer considers the quality of working life as a notion encompassing

multi-level issues ranging from job security to intra-staff relationships. Since a major part of the variables has been maintained in identical form for as long as possible, the longest time series cover the entire period 1992–2007. This provides an image of past trends and the current situation, while information on expected trends in the near future is also included.

Data for the Finnish Working Life Barometer was collected in computer-assisted telephone interviews in connection with Statistics Finland's Labour Force Survey (1,480 interviews). Data from the random sample can be generalised to cover the entire population of wage and salary earners in Finland. The response rate was exceptionally high, at 83.2%. The Finnish Working Life Barometer generally presents the results by the following sectors: industry, private services, municipalities and the State.

In 2007, a new theme concerning working outside the primary workplace was included (e-work, mobile work). Currently, one out of four employees is conducting duties for their principal job outside their workplace. The Barometer continued monitoring differences occurring in flexible working time arrangements (and working time banks) and pay systems, a theme introduced in 2006.

The overall quality of working life was measured using several indicators, based on which an aggregate score was calculated. Indicating a slight improvement in the quality of working life from previous years, the score in 2007 was 7.97 (on a scale from 4 to 10). During the year, the resources of wage and salary earners in relation to the demands of the workplace was the only exception showing a decline. Measured using the Work Ability Index by the Finnish Institute of Occupational Health, average working ability has slightly lowered as wage and salary earners grow older. In spite of this, absences due

to sickness have decreased, including in the oldest age groups. Wage and salary earners estimate that working life trends will mainly take a positive direction. Obtaining information on the objectives of their duties has, however, become more difficult. As for the trend in the meaningfulness of work, it remains negative.

The report compares the quality of working life between the best and poorest working environments. If all working environments functioned as well as the best ones, mental stress caused by work would reduce significantly, work would be conceived of as meaningful and outputs would increase. Mental stress caused by work has followed a slightly worsening trend, particularly in the municipal sector. While flexible working time arrangements have increased, the volume of overtime work has also risen. In the municipal sector, changes in pay systems are viewed in a significantly more negative light than in others. Although the number of immigrants is rising, discrimination has no longer shown an increase. This was particularly visible in the service sector. The next Working Life Barometer will be conducted in the autumn of 2008 by the Ministry of Employment and the Economy.

A project group: members from Ministry of Employment and the Economy, Ministry of Education, Ministry of the Interior, Ministry of Social Affairs and Health and Ministry of Finance. Employment Report 2007. *Publications of the Ministry of Employment and the Economy, Employment and entrepreneurship 17/2008.*

The primary objective of the economic and employment policy of Prime Minister Vanhanen's first cabinet was to create 100,000 new jobs during its term in office. The goal was reached in 2007. The objective of the economic and employment policy of Prime Minister Vanhanen's second cabinet is to create 80,000 to 100,000 new jobs by 2011. Reaching this goal would mean an increase in the employment rate to approximately 72% towards the end of the electoral period. The EU employment strategy goals include raising the EU employment rate to 70%, the employment rate of women to 60%, and the employment rate of older workers (55–64-year-olds) to 50% by 2010. In 2007, the average employment rate (for 15–64-year-olds) in Finland was 69.9%, representing an increase of one per cent from the year before. Finland has already exceeded the employment rate targets for women and older workers set by the Lisbon strategy for 2010.

In 2007, the production rate increased by 4.4%, and an average number of people holding a job increased by 48,000 from the year before. The increase in the number of employees was the highest in private services and the construction sector. Many sectors suffered from lack of competent workforce. The amount of population in working age (15–64-year-olds) increased by 10,000, and the supply of workforce by 27,000 people. In 2007, the number of the unemployed

averaged 183,000 people, a reduction of 21,000 people from the year before, and the unemployment rate decreased from 7.7% to 6.9%.

Good international competitiveness of production as well as economic policy endorsing steady growth have been the most significant contributing factors to the favourable development of the Finnish economy and employment rate in recent years. The government has been deliberately targeting resources for research and development, and technology and innovation funding. The measures to increase the availability of labour have included more efficient employment services, the encouragement of job-seekers to be more active, working life development projects, pension system reforms, training, as well as the promotion of work-based immigration and the mobility of labour. The employment and entrepreneurship policy programmes have held a key role in coordination of employment measures between various administrative sectors. The policy programme for employment, entrepreneurship and working life, established in 2007, is the government's key instrument for promoting the achievement of the employment objectives between 2007 and 2011.

In 2007, an average of 88,450 people had been placed by means of employment policy measures, which corresponds to 3.3% of the workforce. The activation rate of unemployed people in accordance with the EU definition increased from previous year's 25.7% to 29.0%.

Robert Arnkil, Vappu Karjalainen, Peppi Saikku, Timo Spangar and Sari Pitkänen (2008). Towards Working-life Oriented Services – Evaluation on the Finnish Public Employment Service Reform. Publications of the Ministry of Employment and the Economy, Employment and entrepreneurship 18/2008.

The research has evaluated the implementation of the public employment service (PES) reform, initiated under the former national government as a part of its cross-sectoral Employment Programme 2003–2007. The goals of the reform have been to (1) Prevent long-term unemployment (2) Secure the availability of qualified labour to meet demand (3) Lower structural unemployment.

The reform has comprised the renewal of services in public employment (PES) offices and setting up a new form of joint service between the state PES, social and health services of municipalities and the Social Insurance Institution (KELA) in Finland. Each partner devotes personnel to this new service, while retaining their basic services. The new joint service is called

Labour Force Service Centre (LAFOS). Where the PES focus on job-brokerage and open markets, the LAFOS are intended as a special multi-professional service for people facing multiple problems in entering or re-entering the labour market. In this sense, the reform has had two “strands”, an open market strand and a structural unemployment strand.

The labour market in Finland has changed considerably for the better since the launching of the reform, and this change has to a great extent challenged the reform.

According to the evaluation, the most successful achievements of the reform have been

a stronger and more active start of customer service in the PES, contributing to lower unemployment and long term unemployment. Also self service and e-service in the PES has developed further. Also the LAFOS, as a multi-professional service has been a success building better cooperation between the state and the municipalities, and a broader network, and has been well received by customers.

The reform has not been sufficiently successful in meeting the new demand, however, and reforming connections to working life and employers has not been satisfactory. Also the connection between the two "strands" of the reform, the PES and LAFOS, has been unsatisfactory. The evaluation recommends that overall, the public employment services, together with their networks and partners, need to take new decisive steps towards better working-life and customer orientation, clearer goalsetting in service, and a better integration of the services both at the better and the more challenging end of the labour market.

Mikko Valtakari, Hannele Syrjä and Pertti Kiuru. Impacts of The public employment service reform. Publications of the Ministry of Employment and the Economy, Employment and entrepreneurship 19/2008.

This report constitutes an evaluation of the labour policy and social effectiveness of The Finnish public employment service (PES) reform. In the study special attention has been paid to the evaluation of the distinctive and broader impacts of the reform. In

the work both quantitative and qualitative analysis and evaluation methods have been used. The implementation method of the evaluation has been strongly material-based. Statistics based on the customer database of the labour administration (URA), inquiries directed to officials of the employment service centres and employment offices as well as interviews of authorities formed the basic material.

On the basis of the evaluation, strategically right operations from the point of view of reaching of the objectives have been made in the reform and the changes in the service processes that have been accomplished with the reforms lead to the intended direction. In the employment offices especially the early intervention and developing of internet based services have had a clear causal connection to the prevention of unemployment. Also the reform has been moderately well succeeded in the reduction of structural unemployment. However, there is still a challenge how to activate and place in the working life the most difficultly employable persons. The availability of skilled labour forms a problem the solving of which requires new types of methods.

According to the objectives set for the reform, The Labour Force Service Centres, LAFOS, have focused on the services of disabled unemployed and those applicants that are employed with difficulty. However, as The Labour Force Service Centres have operated for a relatively short time and their customer volumes have been small in relation to the number of disabled and with difficulty employed, it is premature to estimate their effects for example on the structural unemployment. Furthermore, the evaluation has been aggravated because the follow-up and statistical data is incomplete of the effects concerning reaching of the labour policy and social policy objectives. However,

the results show that there has been created division of labour in services and measures between The Labour Force Service Centres and their parent employment offices – the rehabilitation and activation of the with difficulty employed persons have intensified when concentrated to The Labour Force Service Centres, likewise the employment offices have been able to concentrate on their job mediation task more strongly than before.

The differentiation of services which is in accordance with the service reform looks like a strategically suitable *modus operandi* especially in the new situation in which, on the one hand, the management of the hard core of the unemployment requires special measures and, on the other hand, securing of the supply of skilled labour requires focused and tailored education and employer services. However, the differentiation of the customers and services has led to the fact that interchange does not take place between The Labour Force Service Centres and the

employment offices and barriers complicating customer service have been created. The threat is that the service centres may remain “The far end” apart from the functions of the employment offices and from the basic tasks of the employment services.

The development dynamics of The Finnish public employment service reform include the fact that the ways of action do not change instantly but that they develop gradually and at different times in different offices. The public employment service reform must indeed be understood as one of the sequential reforms of employment services going on continuously, the impacts of which are often seen after several years. That is why the observations presented in this study of the impacts of the reforms and of the significance of the differentiation of services must be understood as intermediate evaluation of ongoing processes rather than final results concerning the broader impacts of the reforms.

KUVIOIDEN LUETTELO

	Sivu
1. Työvoima ja työvoimaosuudet	4*
2. Työvoimaosuudet sukupuolen mukaan	4*
3. Työlliset ja työllisyysasteet	5*
4. Työllisyysasteet sukupuolen mukaan..	5*
5. Työllisyysasteet TE-keskuksittain	6*
6. Työlliset toimialoittain	7*
7. Työttömyysasteet työvoimatutki- muksen mukaan	8*
8. Työttömät työvoimatutkimuksen sekä työnvälitystilaston mukaan. Kausipuh- distetut neljännesvuosiluvut	8*
9. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain	9*
10. Työttömät työvoimatutkimuksen mu- kaan kuukausittain.....	9*
11. Työttömät työnhakijat ja avoimet pai- kat työnvälityksessä kuukausittain ja kausitasoitettuina	10*
12. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain sukupuolen mukaan	10*
13. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä ikäryhmittäin, neljännesvuosittain	11*
14. Työttömät työnhakijat työttömyyden keston mukaan, kesto viikkoina	11*
15. Kuukauden uudet työnhakijat ja uudet työttömät työnvälityksessä neljännes- vuosittain	12*
16. Avoimet työpaikat kuukauden aikana sekä näistä uudet avoimet työpaikat työnvälityksessä neljännesvuosittain...	12*
17. Koulutus- ja tukitoimenpiteillä sijoitetut.....	13*
18. Työvoima- ja elinkeinokeskusten alueet	14*
19. Työttömyysasteet työvoima- ja elinkei- nokeskusalueittain vuonna 2007, työ- voimatutkimuksen mukaan	15

LIST OF CHARTS

	Page
1. Labour force and labour force participation rates	4*
2. Labour force participation rates by sex	4*
3. Employed persons and employment rates	5*
4. Employment rates by sex.....	5*
5. Employment rates by administrative district.....	6*
6. Employed persons by industry	7*
7. Unemployment rates by Labour Force Survey	8*
8. Unemployed persons according to the Labour Force Survey and Employment Service Statistics. Seasonally adjusted quarterly figures	8*
9. Unemployed persons seeking work at the Employment Service. Original monthly figures	9*
10. Unemployed persons according to the Labour Force Survey. Original monthly figures.....	9*
11. Unemployed persons seeking work and unfilled vacancies at the Employment Service, orig. monthly figures and seasonally adjusted fig.....	10*
12. Unemployed persons seeking work at the Employment Service by sex, monthly figures.....	10*
13. Unemployed jobseekers at the Em- ployment Service by age, quart.fig.....	11*
14. Unemployed persons seeking jobs at the Employment Service by duration of unemployment (in weeks)	11*
15. New jobseekers and new unemployed during a month at the Employment Service, quarterly figures	12*
16. Vacancies during a month and of these new vacancies at the Employment Service, quarterly figures	12*
17. Participants in different measures	13*
18. Administrative districts of Ministry of Labour	14*
19. Unemployment rates by administrative districts in the year 2007, according to the Labour Force Survey.....	15*

TAULUKOIDEN LUETTELO

VÄESTÖ JA TYÖVOIMA

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

TYÖLLISET

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

TYÖTTÖMYYS

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

LIST OF TABLES

POPULATION AND LABOUR FORCE

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

EMPLOYED PERSONS

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

UNEMPLOYMENT

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

TYÖNVÄLITYSTOIMINTA

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

EMPLOYMENT SERVICE

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

TYÖVOIMAPOLIITTISET TOIMENPITEET

21. Koulutus- ja tukitoimenpiteillä sijoitetut.....	41*
22. Työvoimakoulutus	42*
23. Työttömien toimeentuloturva	43*

LABOUR MARKET POLICY MEASURES

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

KANSAINVÄLISTÄ TILASTOA

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

INTERNATIONAL STATISTICS

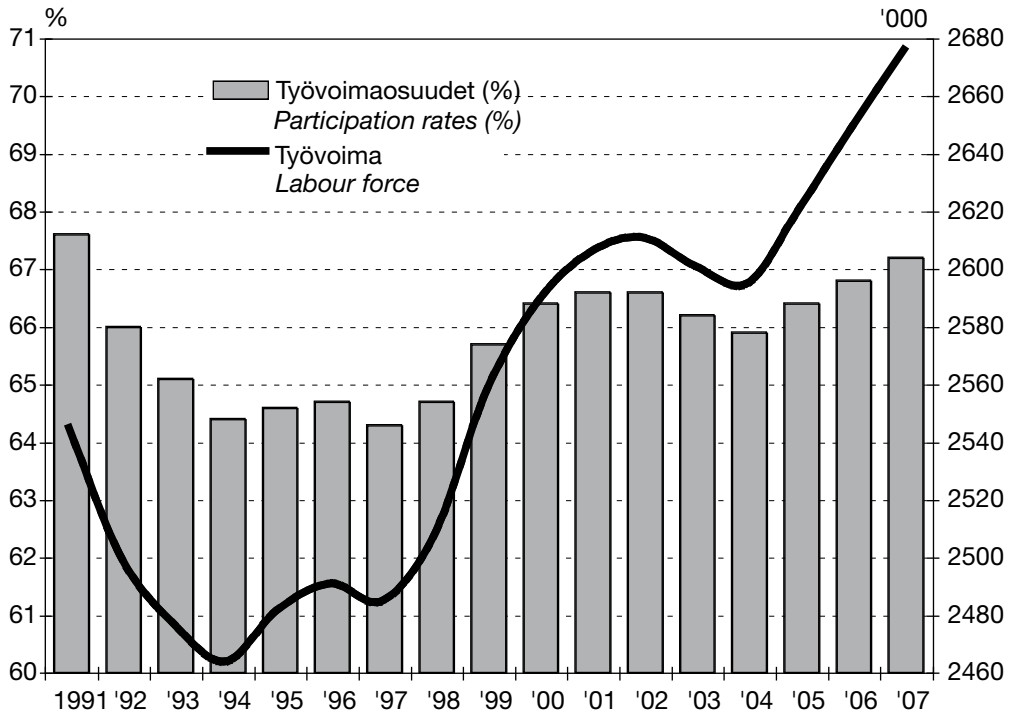
24. Migrations to and from Finland	44*
25. Unemployment rates in some OECD countries	45*

ALUEELLISET TAULUKOT

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

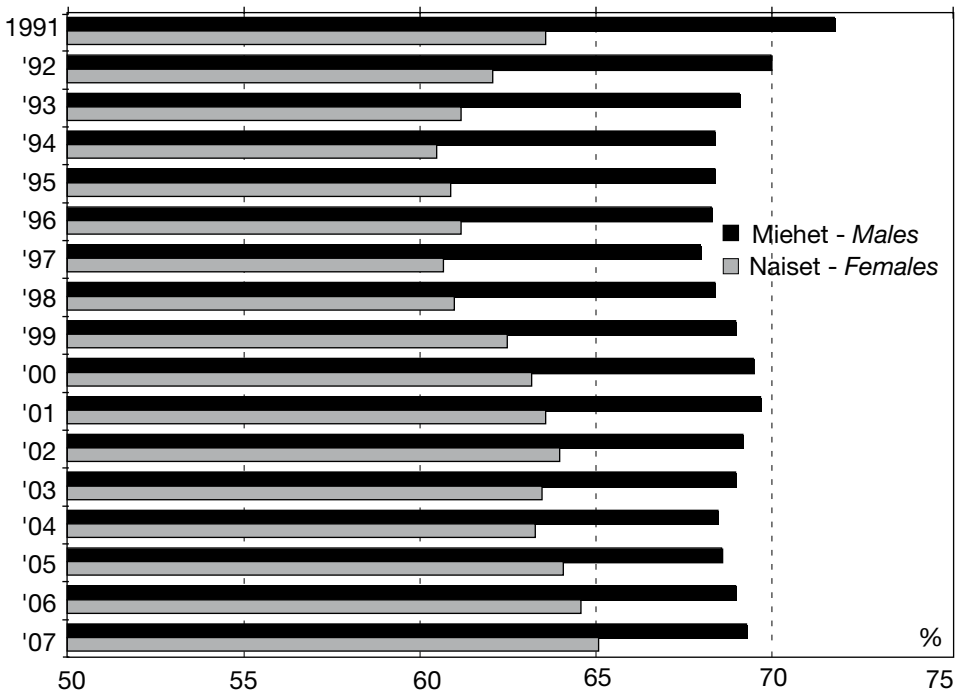
TABLES BY DISTRICT

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



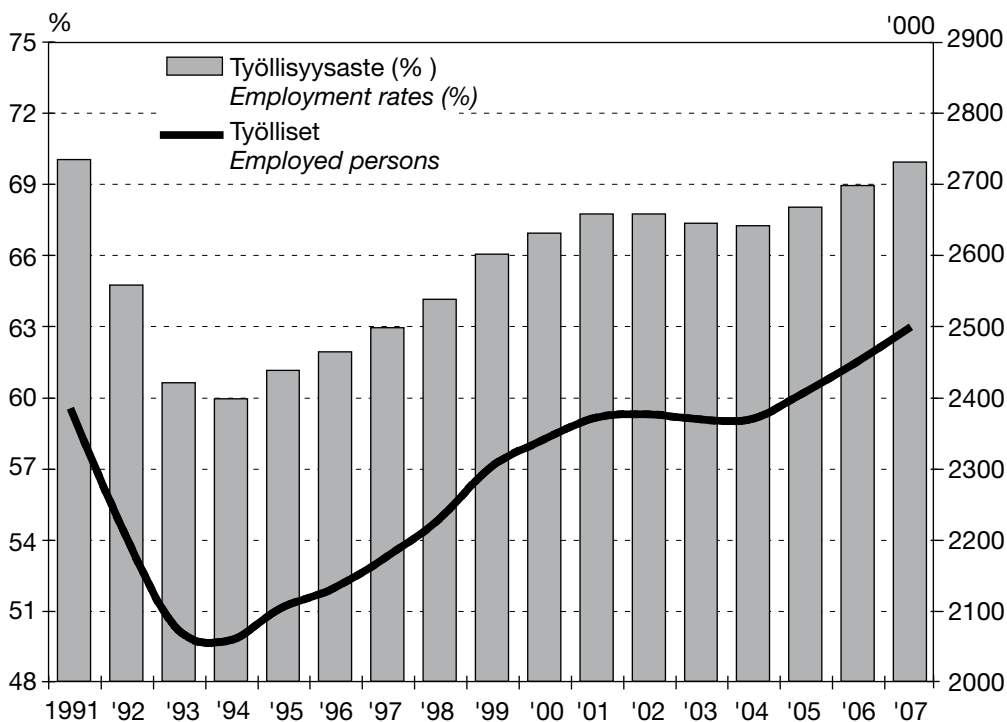
Kuvio 1. Työvoima ja työvoimaosuudet

Chart 1. Labour force and labour force participation rates



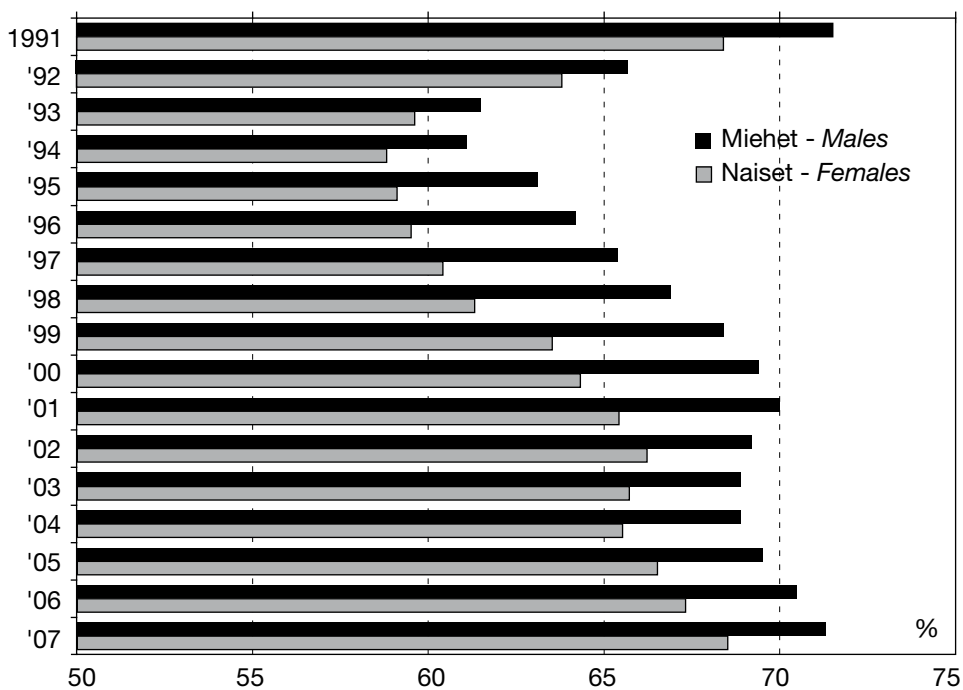
Kuvio 2. Työvoimaosuudet sukupuolen mukaan

Chart 2. Labour force participation rates by sex



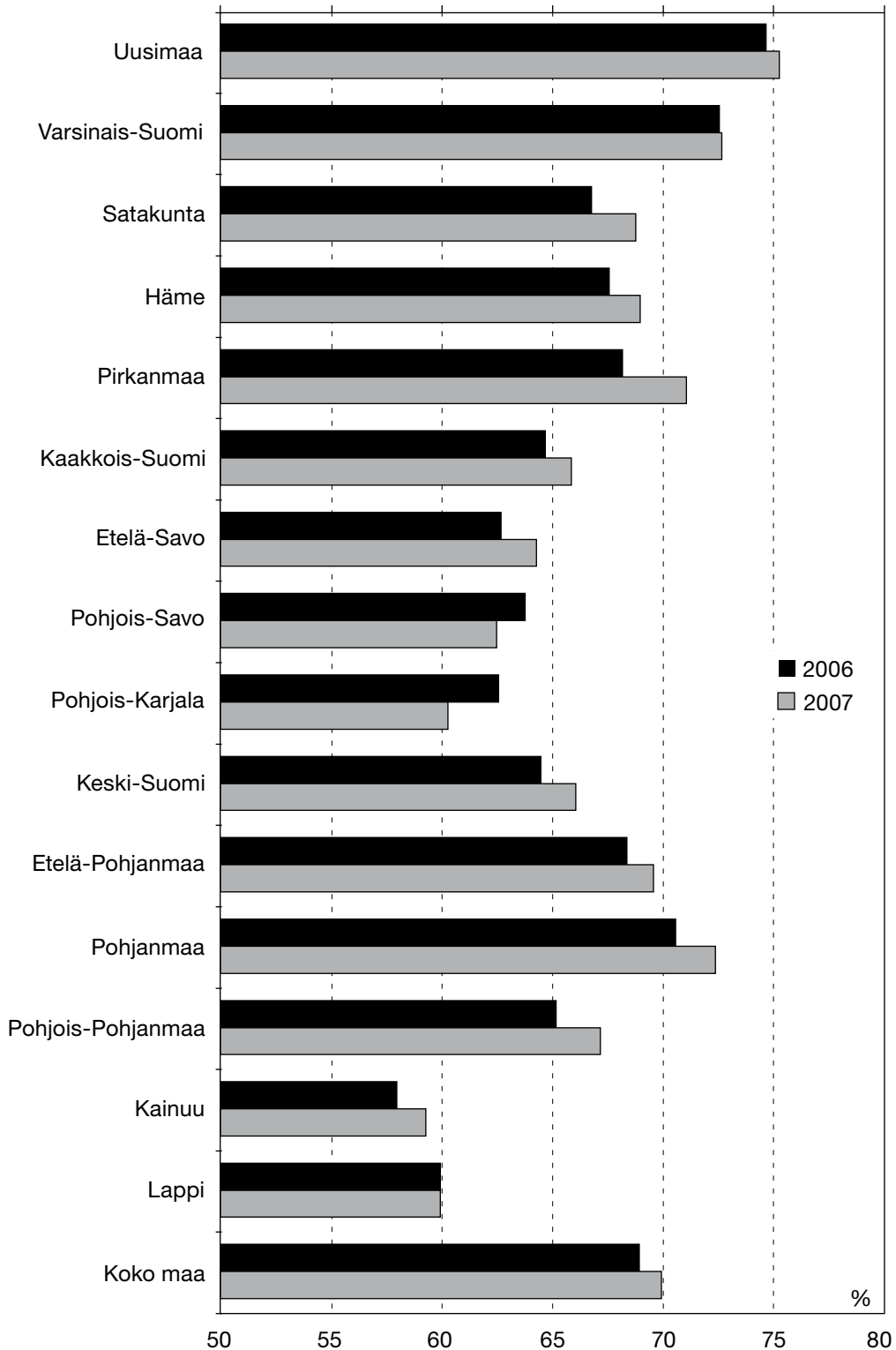
Kuvio 3. Työlliset ja työllisyysasteet

Chart 3. Employed persons and employment rates



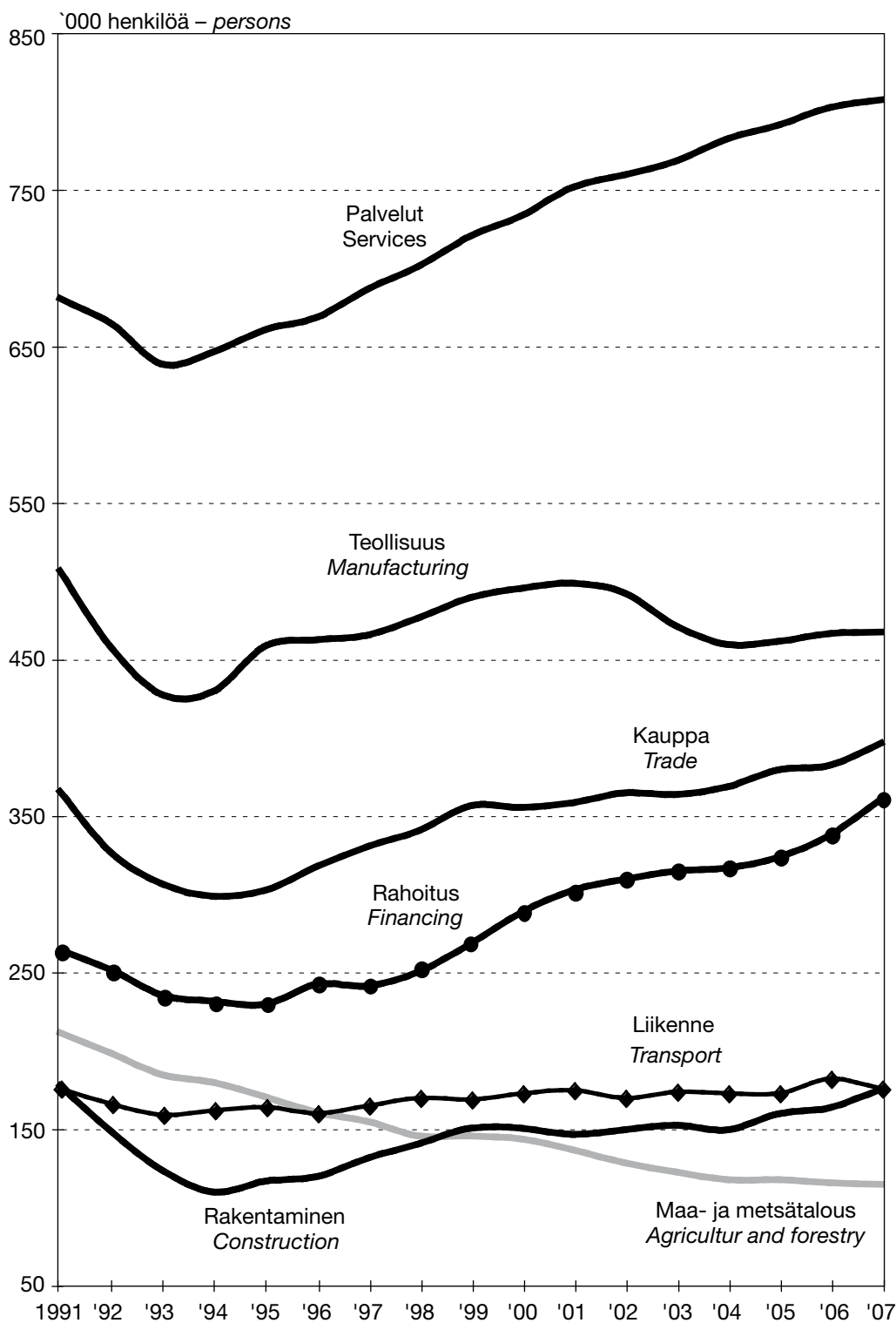
Kuvio 4. Työllisyysasteet sukupuolen mukaan

Chart 4. Employment rates by sex



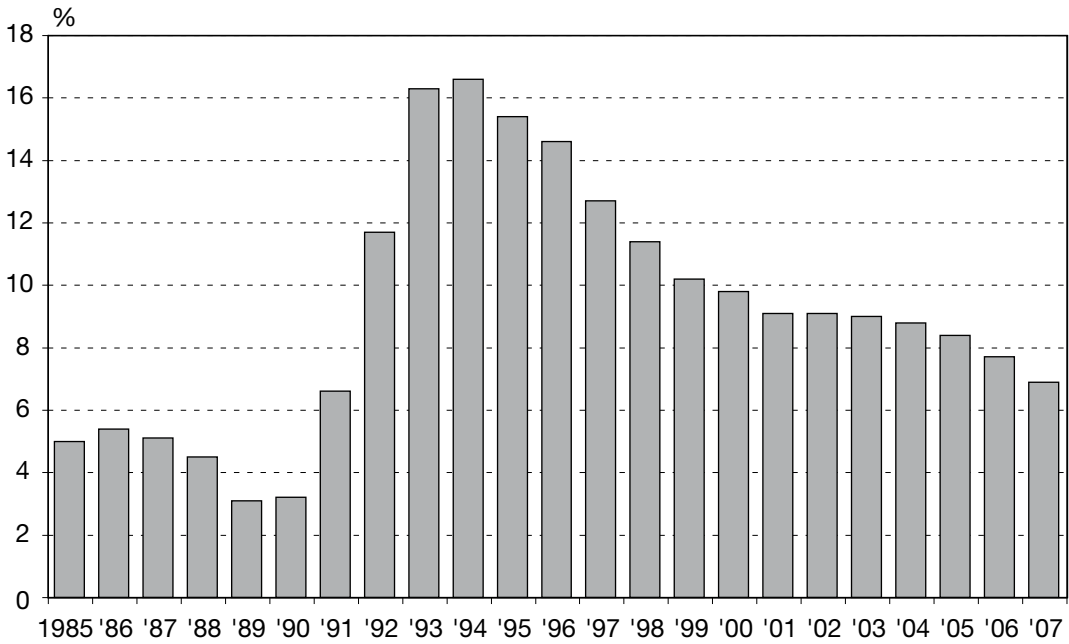
Kuvio 5. Työllisyysasteet TE-keskuksittain

Chart 5. Employment rates by administrative district



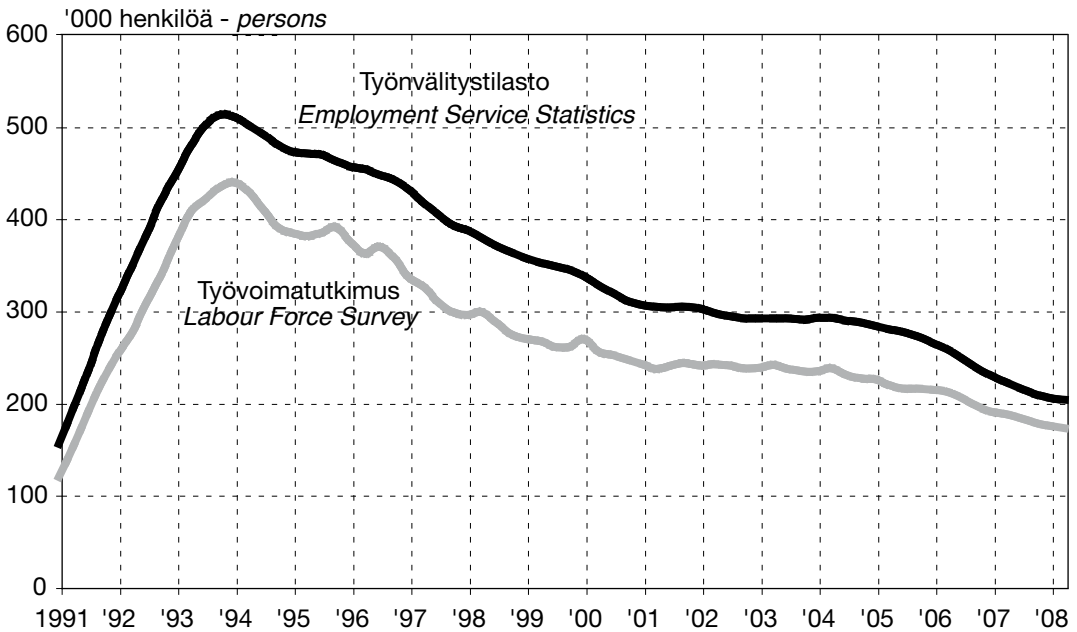
Kuvio 6. Työlliset toimialoittain

Chart 6. Employed persons by industry



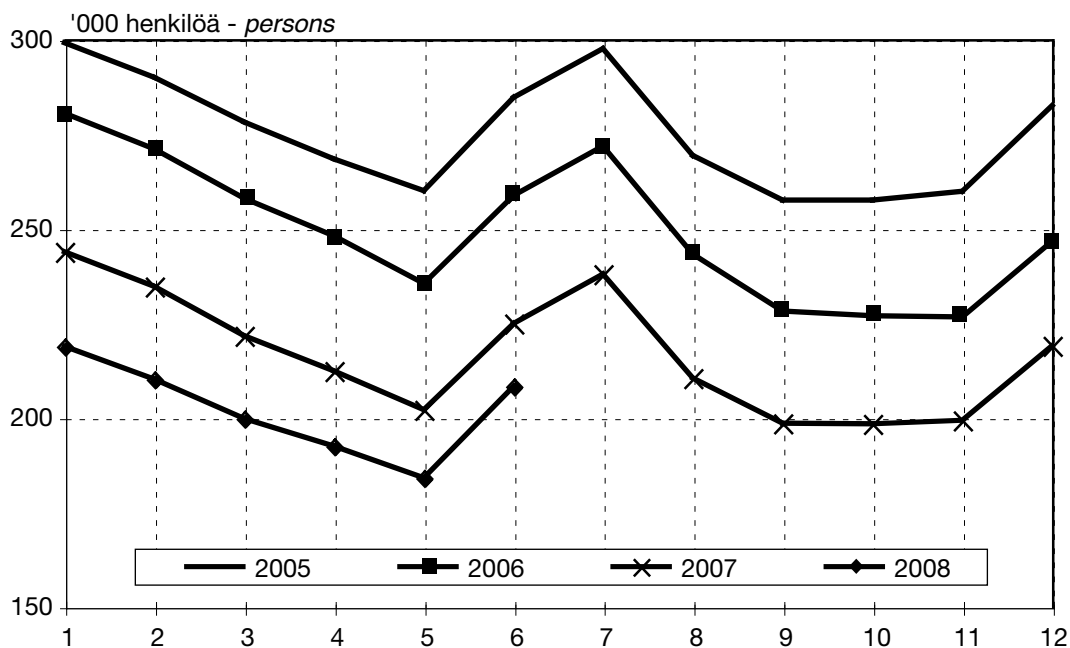
Kuvio 7. Työttömyysasteet työvoimatutkimuksen mukaan. Vuodesta 1989 alkaen ILO/EU-määritelmän mukaan

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



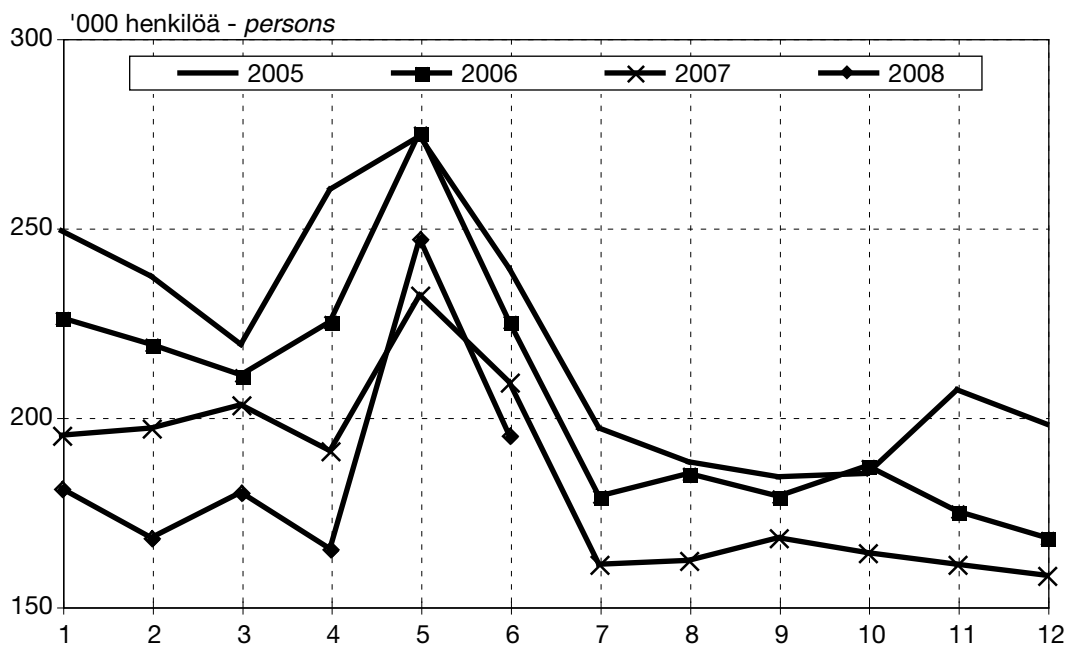
Kuvio 8. Työttömät työvoimatutkimuksen sekä työnvälitystilaston mukaan. Kausipuhdistetut neljännesvuosiluvut

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



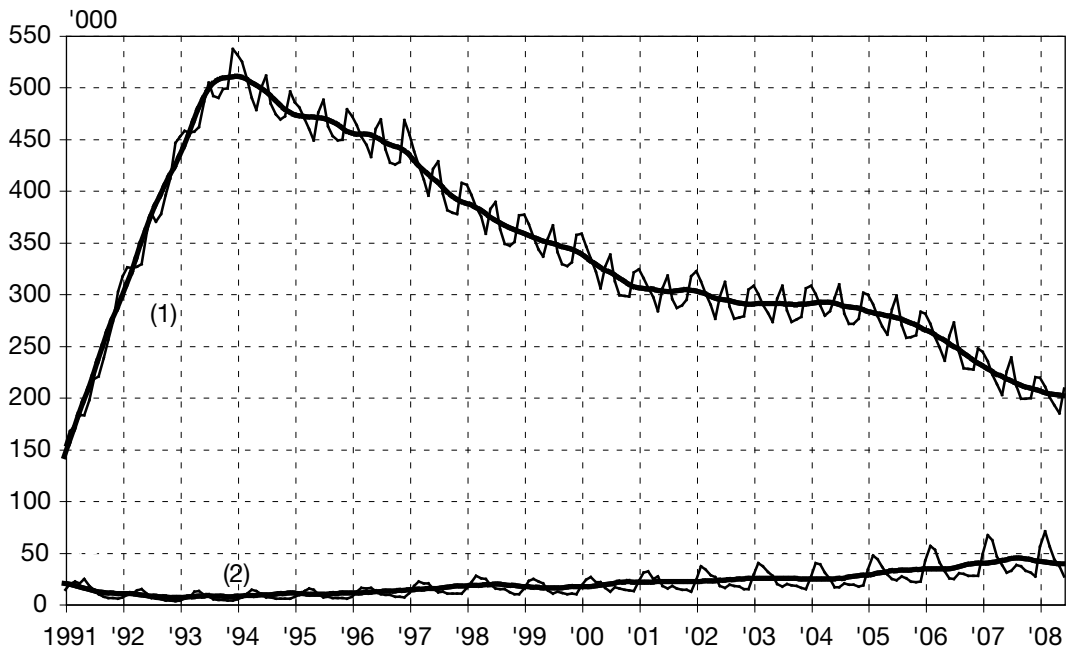
Kuvio 9. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain

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



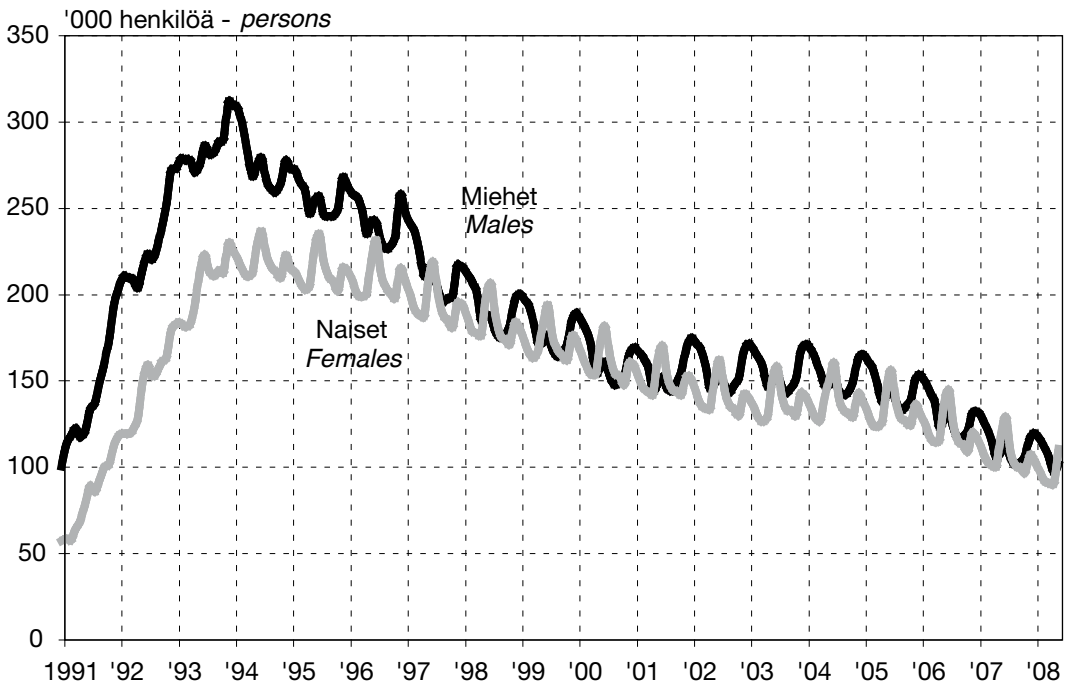
Kuvio 10. Työttömät työvoimatutkimuksen mukaan kuukausittain

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



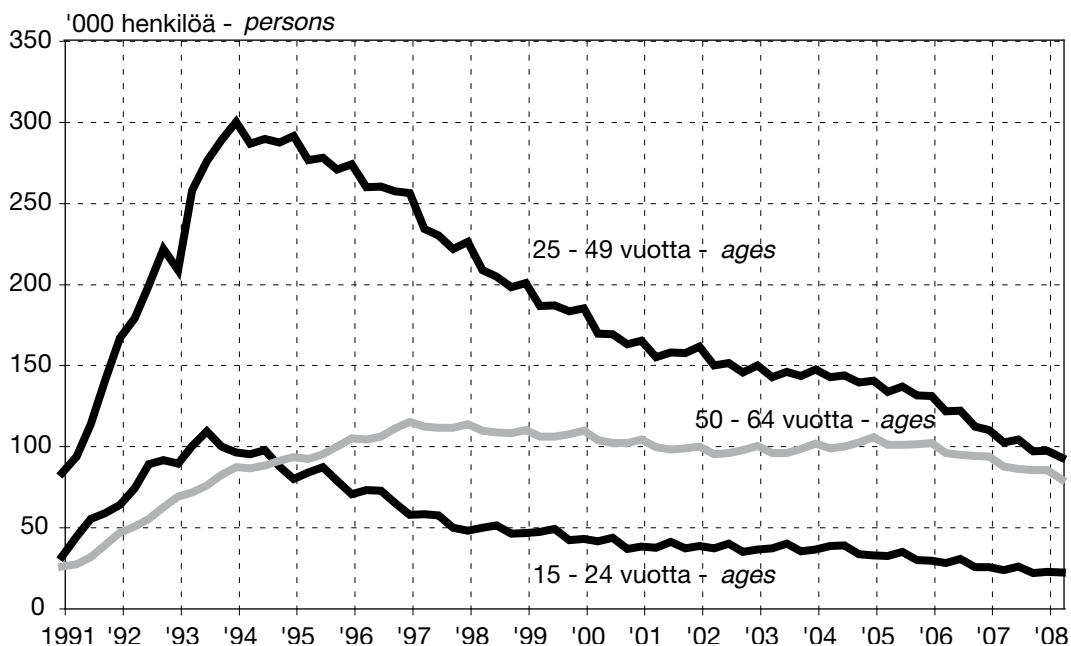
Kuvio 11. Työttömät työnhakijat (1) ja avoimet paikat (2) työnvälityksessä kuukausittain ja kausitasoitettuina

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



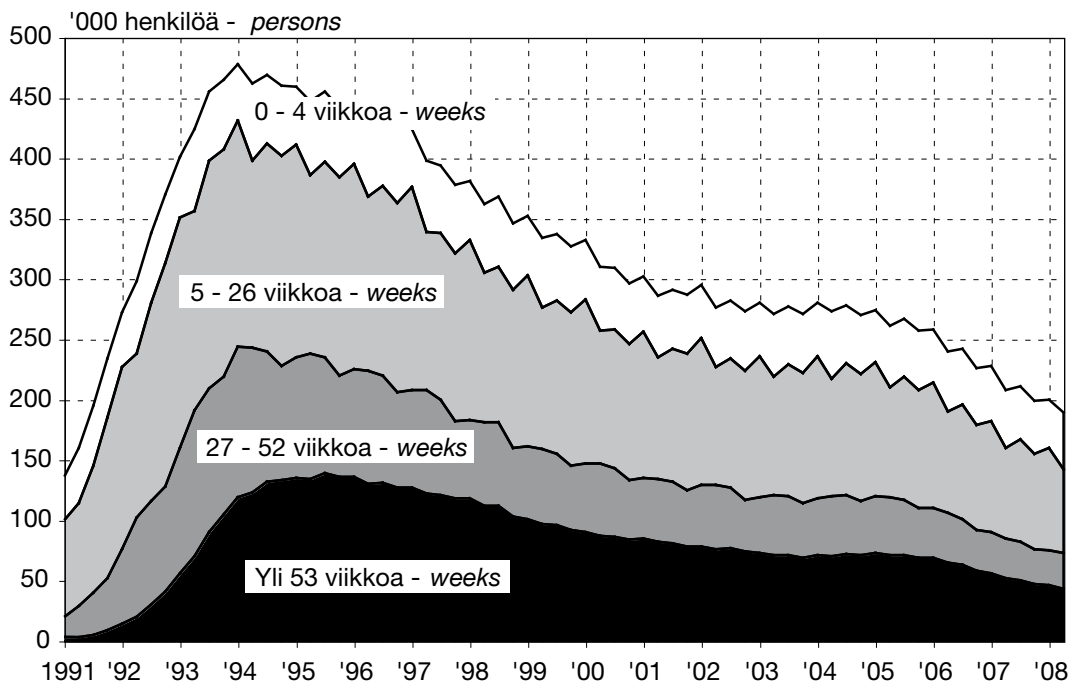
Kuvio 12. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain sukupuolen mukaan

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



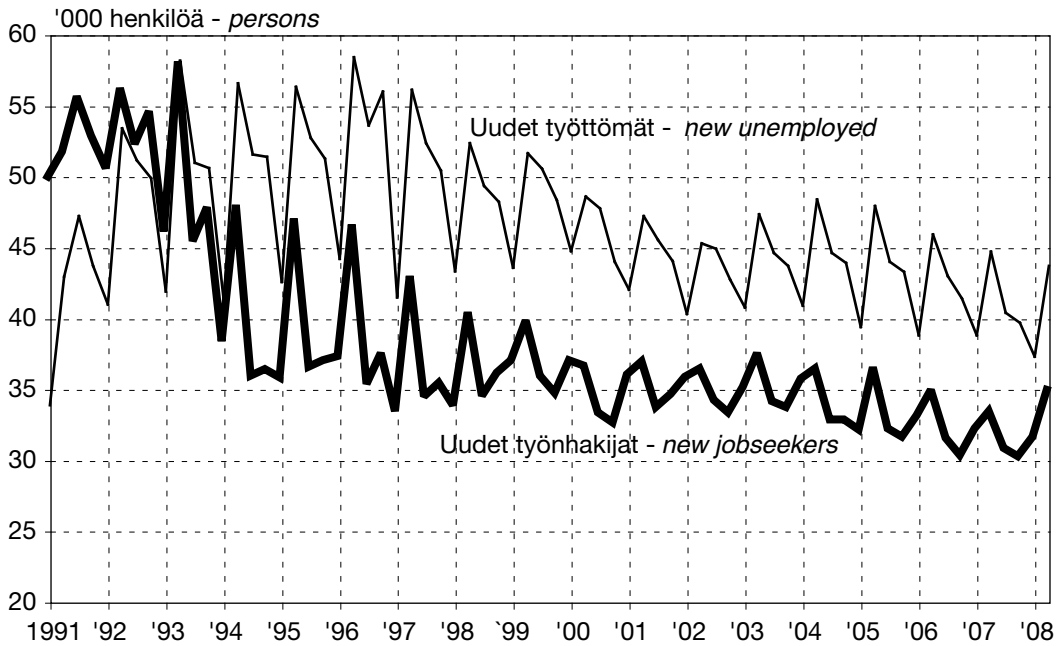
Kuvio 13. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä ikäryhmittäin, neljännesvuosittain

Chart 13. Unemployed jobseekers at the Employment Service by age, quarterly figures



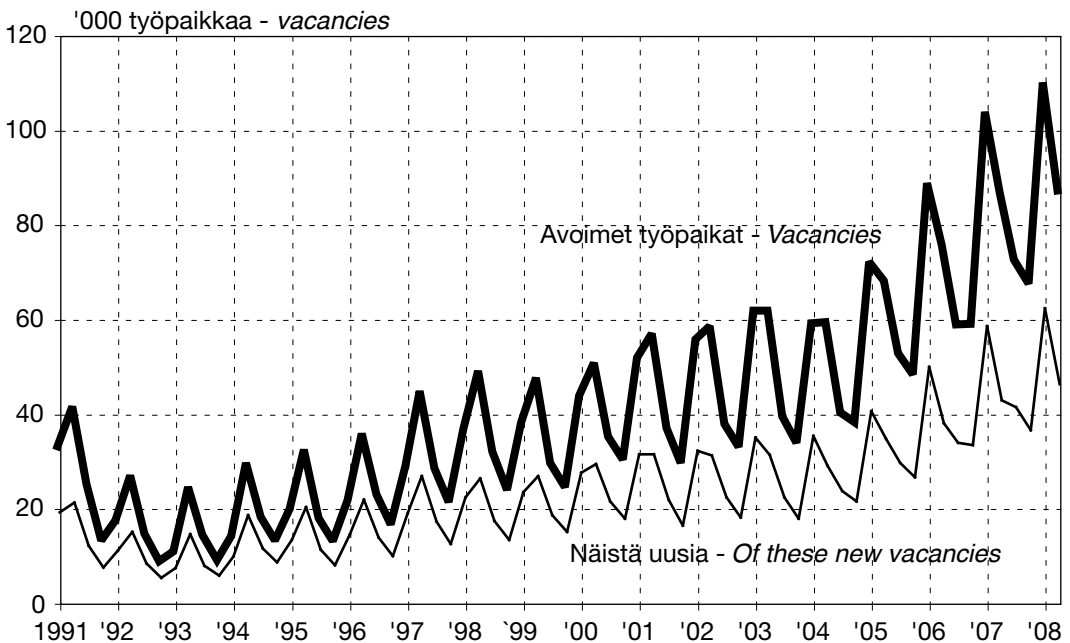
Kuvio 14. Työttömät työnhakijat työttömyyden keston mukaan, kesto viikkoina

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



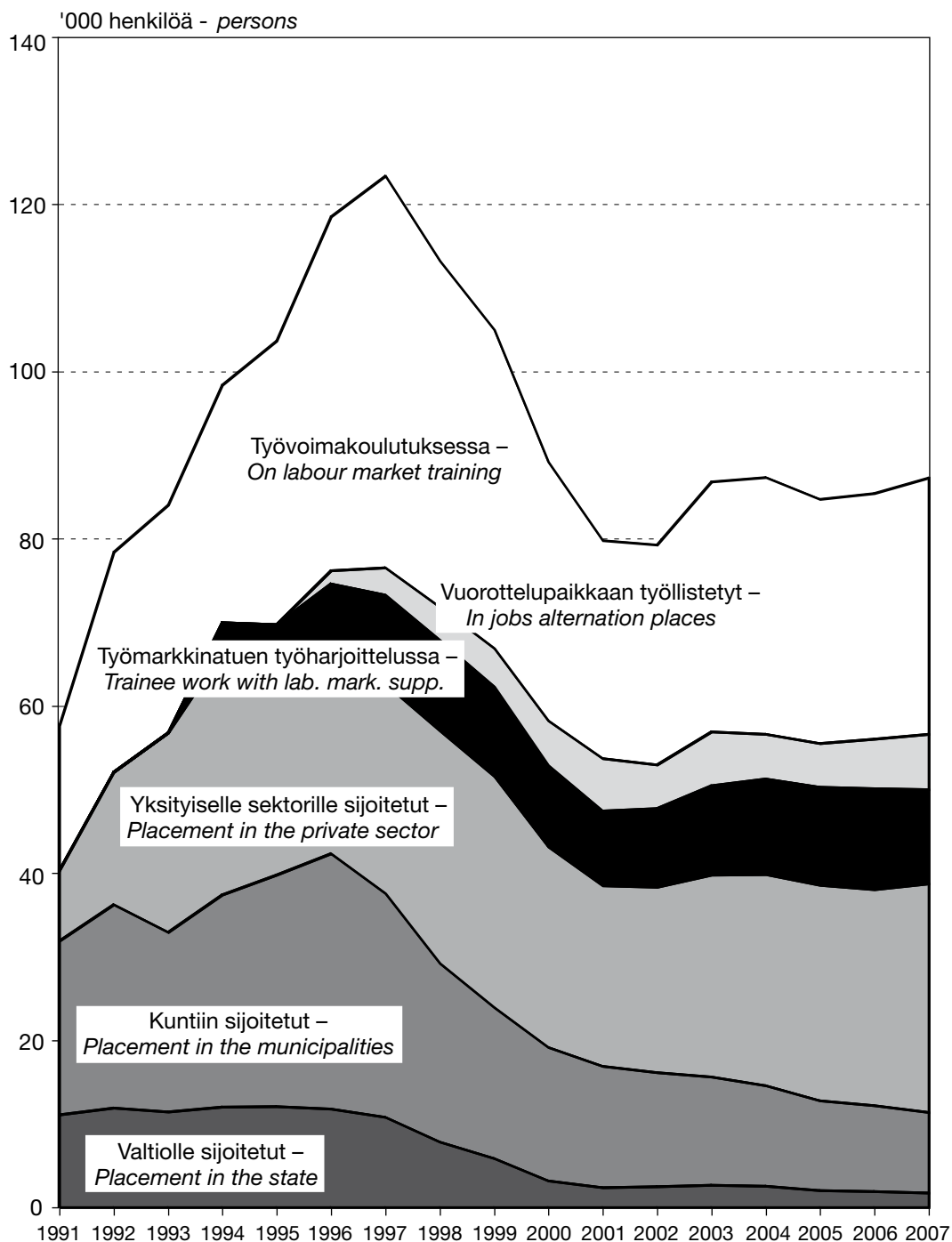
Kuvio 15. Kuukauden uudet työnhakijat ja uudet työttömät työnvälityksessä neljännesvuosittain

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



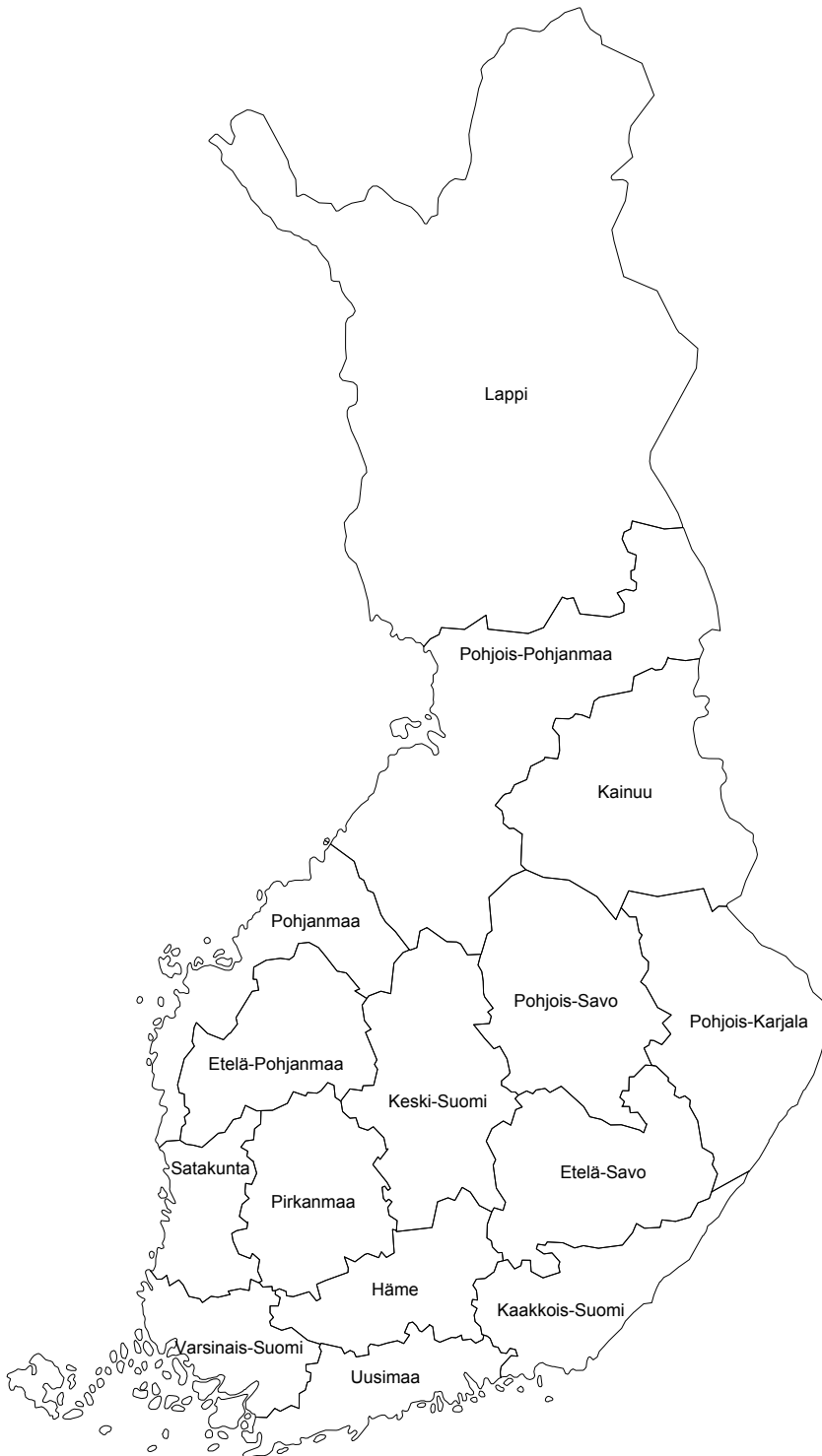
Kuvio 16. Avoimet työpaikat kuukauden aikana sekä näistä uudet avoimet työpaikat työnvälityksessä neljännesvuosittain

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



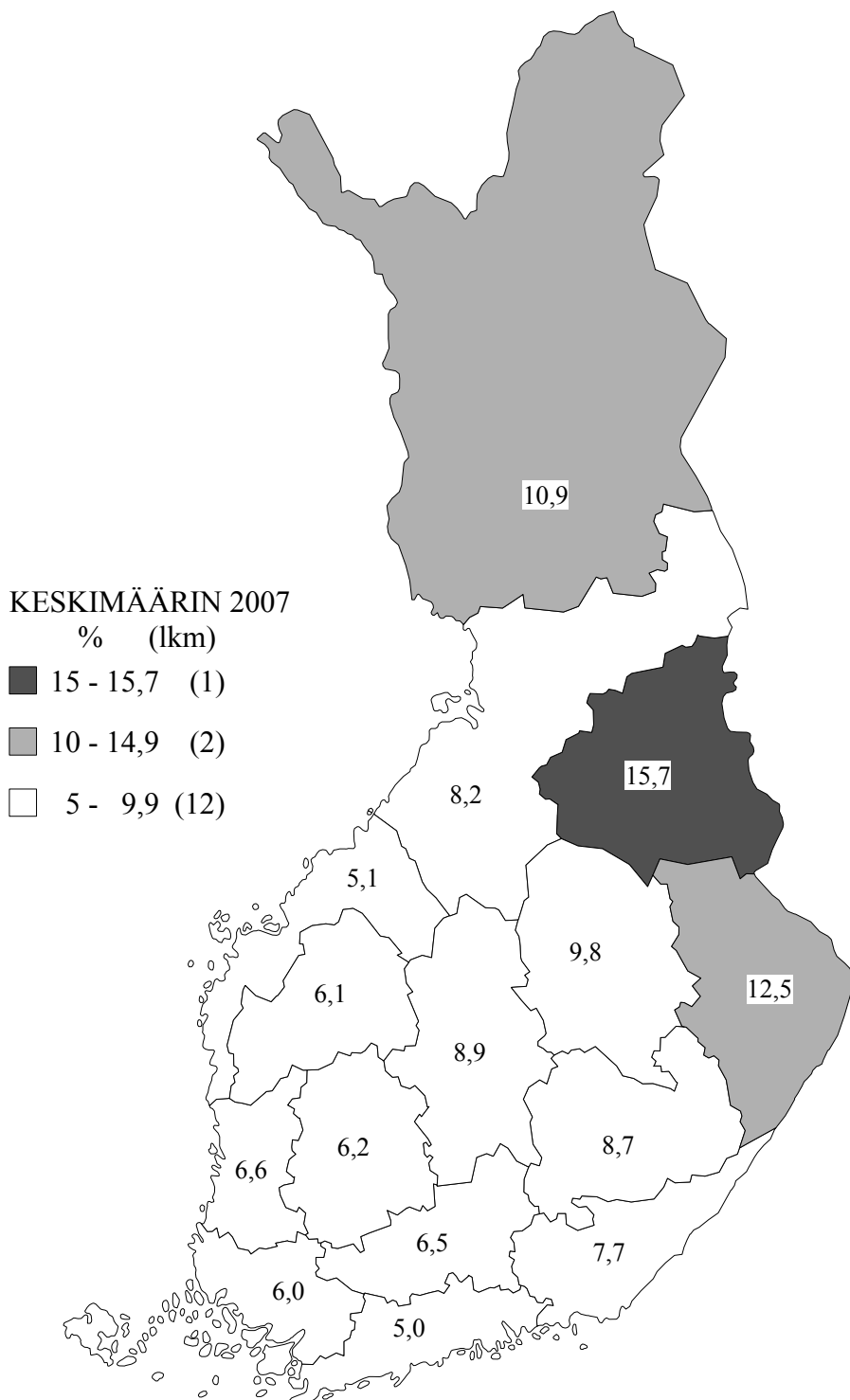
Kuvio 17. Työhallinnon toimenpiteillä sijoitetut

Chart 17. Subsidized employment



Kuvio 18. Työvoima- ja elinkeinokeskusten alueet

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



Kuvio 19. Työttömyysasteet työvoima- ja elinkeinokeskusalueittain vuonna 2007, työvoimatutkimuksen mukaan

Chart 19. Unemployment rates by administrative districts in the year 2007, according to the Labour Force Survey

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

Vuosi ja neljännes	Ikä - Age										Yhteensä		
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64		65-74	
Year and quarter	1 000 henkilöä - persons										Total		
Molemmat sukupuolet - Both sexes													
1991	306	338	376	381	405	438	333	284	252	255	394	3 761	
1992	313	327	375	379	402	430	360	291	251	254	401	3 784	
1993	321	312	372	380	396	422	394	288	257	250	409	3 802	
1994	327	304	364	382	391	413	420	291	266	245	422	3 825	
1995	328	304	353	381	387	407	440	296	272	242	430	3 839	
1996	326	308	341	379	382	404	433	326	276	240	434	3 850	
1997	326	314	328	376	379	400	426	353	283	241	437	3 862	
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	
2007	I	326	332	331	316	335	376	375	392	409	315	466	3 973
	II	328	330	331	318	333	375	375	390	408	324	465	3 978
	III	329	329	332	320	330	374	375	389	407	336	462	3 983
	IV	331	328	334	322	326	374	374	388	405	346	462	3 989
2008	I	332	327	335	325	323	373	375	387	403	352	463	3 995
	II	333	326	337	327	319	372	376	385	401	359	466	4 001
Miehet - Male													
1991	157	172	192	195	207	224	169	141	122	118	156	1 853	
1992	160	167	192	194	205	220	183	145	122	119	161	1 867	
1993	164	160	190	194	202	216	201	143	126	117	166	1 878	
1994	167	156	186	196	199	211	214	146	130	115	173	1 891	
1995	167	155	180	195	197	207	224	149	133	115	178	1 900	
1996	166	157	174	194	195	205	221	164	136	114	183	1 908	
1997	166	161	168	192	193	203	217	178	139	115	186	1 917	
1998	167	166	162	188	194	200	215	192	138	118	188	1 927	
1999	169	168	158	183	192	200	211	204	141	120	189	1 935	
2000	171	166	157	179	194	195	207	214	141	127	192	1 942	
2001	170	166	162	170	196	189	202	214	154	131	193	1 948	
2002	167	167	163	166	195	187	198	213	166	136	195	1 954	
2003	162	170	165	161	191	190	194	210	187	130	198	1 959	
2004	163	170	170	156	184	193	190	206	201	131	202	1 965	
2005	165	169	173	154	180	192	190	200	210	135	205	1 972	
2006	168	168	173	156	172	194	189	198	208	148	208	1 981	
2007	172	164	173	161	169	190	192	192	206	159	213	1 990	
2007	I	171	164	176	156	171	190	191	194	208	151	213	1 986
	II	172	163	172	160	167	193	194	192	205	158	213	1 989
	III	171	165	171	163	170	188	192	191	208	160	212	1 992
	IV	173	163	174	163	168	189	192	191	205	166	212	1 995
2008	I	173	164	180	158	167	187	189	193	204	170	213	1 998
	II	173	163	175	166	167	184	191	192	201	174	215	2 002
Naiset - Female													
1991	150	166	184	186	198	213	164	143	129	137	238	1 908	
1992	153	160	183	185	197	210	177	146	129	136	241	1 917	
1993	157	153	182	186	194	206	194	145	132	133	243	1 924	
1994	160	149	178	187	192	202	206	146	136	129	249	1 933	
1995	160	148	173	186	190	200	216	147	139	127	251	1 938	
1996	160	150	167	185	187	199	212	162	141	126	251	1 941	
1997	159	153	161	184	186	197	209	175	144	126	250	1 945	
1998	161	156	151	184	186	194	202	195	143	129	249	1 951	
1999	162	160	147	180	189	189	198	208	142	135	245	1 955	
2000	161	161	148	174	186	190	194	218	147	134	244	1 958	
2001	161	160	147	171	182	191	197	211	163	134	244	1 961	
2002	160	159	152	163	180	190	198	205	177	136	244	1 964	
2003	159	159	158	153	180	188	196	200	189	139	244	1 967	
2004	156	162	160	151	179	187	195	196	200	141	245	1 970	
2005	154	165	159	153	173	187	190	195	211	142	247	1 975	
2006	155	166	157	156	171	183	188	195	206	157	248	1 982	
2007	156	166	159	158	162	185	183	198	201	171	251	1 990	
2007	I	155	167	155	160	165	186	184	198	202	164	253	1 987
	II	156	167	159	158	166	183	182	199	203	167	252	1 989
	III	158	164	161	157	160	186	183	197	199	176	250	1 991
	IV	158	165	160	159	158	185	183	196	200	179	250	1 994
2008	I	159	164	155	166	156	186	186	193	199	182	250	1 997
	II	159	163	162	161	152	188	185	194	200	184	252	2 000

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	1 152	319	141
1985	3 708	2 566	2 437	129	1 142	308	130
1986	3 716	2 569	2 431	138	1 148	304	119
1987	3 720	2 554	2 423	130	1 167	300	106
1988	3 720	2 546	2 431	116	1 174	298	104
1989 ¹	3 725	2 588	2 507	80	1 138	273	105
1990	3 737	2 586	2 504	82	1 151	282	107
1991	3 761	2 544	2 375	169	1 217	308	114
1992	3 784	2 499	2 206	292	1 285	349	117
1993	3 802	2 476	2 071	405	1 326	366	117
1994	3 825	2 463	2 054	408	1 362	384	117
1995	3 839	2 481	2 099	382	1 358	375	116
1996	3 850	2 490	2 127	363	1 360	383	113
1997	3 862	2 484	2 170	314	1 379	358	105
1998	3 878	2 507	2 222	285	1 370	354	109
1999	3 890	2 557	2 296	261	1 333	325	100
2000	3 901	2 588	2 335	253	1 312	316	97
2001	3 909	2 605	2 367	238	1 304	318	95
2002	3 918	2 610	2 372	237	1 308	324	84
2003	3 926	2 600	2 365	235	1 327	332	88
2004	3 935	2 594	2 365	229	1 342	334	96
2005	3 948	2 620	2 401	220	1 327	332	91
2006	3 963	2 648	2 444	204	1 315	325	93
2007	3 981	2 675	2 492	183	1 306	318	91
2007 I	3 973	2 613	2 415	198	1 360	371	89
2007 II	3 978	2 735	2 524	210	1 243	255	95
2007 III	3 983	2 705	2 542	164	1 278	283	93
2007 IV	3 989	2 646	2 485	161	1 343	363	88
2008 I	3 995	2 650	2 474	176	1 345
2008 II	4 001	2 776	2 574	202	1 225

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

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

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

Vuosi ja neljännes	Ikä - Age										Yhteensä		
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64		65-74	
Year and quarter	1 000 henkilöä - persons										Total		
Molemmat sukupuolet - Both sexes													
1991	110	232	321	338	367	402	300	237	153	64	20	2 544	
1992	96	213	310	332	360	392	324	244	152	60	16	2 499	
1993	88	198	302	330	353	384	352	242	158	52	16	2 476	
1994	82	184	293	332	347	379	375	245	165	46	15	2 463	
1995	85	177	286	332	348	370	395	251	173	49	15	2 481	
1996	81	181	276	330	345	364	388	278	180	53	14	2 490	
1997	91	194	266	325	340	359	379	296	170	50	15	2 484	
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	
2007	I	80	215	274	273	297	341	338	337	297	129	32	2 613
	II	147	251	281	280	298	344	336	337	300	130	32	2 735
	III	114	248	286	277	294	344	338	333	300	138	33	2 705
	IV	88	220	278	281	290	337	341	296	142	36	2 646	
2008	I	82	220	279	283	292	338	340	337	296	147	34	2 650
	II	156	251	288	285	287	341	341	339	301	154	33	2 776
Miehet - Male													
1991	56	119	174	185	194	210	152	118	75	36	12	1 330	
1992	48	110	170	180	192	204	165	121	74	33	10	1 308	
1993	44	106	165	180	188	200	181	119	77	28	11	1 298	
1994	42	98	161	182	184	196	192	122	82	26	10	1 294	
1995	43	96	158	183	184	190	201	125	84	27	10	1 300	
1996	42	98	152	181	182	186	198	138	89	29	9	1 303	
1997	44	105	146	178	180	185	193	148	85	28	11	1 303	
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	
2007	I	32	113	152	144	157	175	170	163	144	65	20	1 337
	II	72	128	155	152	157	180	175	162	147	67	20	1 415
	III	54	125	155	154	159	176	174	162	150	70	23	1 403
	IV	40	109	153	154	157	171	174	164	147	72	24	1 364
2008	I	34	113	159	150	156	171	171	166	147	76	25	1 368
	II	76	128	157	158	158	173	173	166	150	80	24	1 444
Naiset - Female													
1991	54	113	147	154	172	192	148	119	78	29	8	1 214	
1992	47	103	140	152	168	188	159	123	78	27	6	1 191	
1993	45	93	137	150	165	184	171	122	81	24	5	1 178	
1994	41	86	133	150	163	183	183	123	83	20	5	1 169	
1995	41	81	128	149	163	181	194	126	88	23	6	1 181	
1996	39	84	125	149	162	178	191	140	90	25	5	1 187	
1997	47	89	120	147	160	174	186	148	85	22	4	1 181	
1998	48	95	112	147	160	173	179	165	85	23	4	1 190	
1999	56	102	112	146	164	168	176	177	88	29	5	1 221	
2000	59	105	112	139	160	170	175	186	98	29	5	1 239	
2001	58	105	112	138	155	171	176	182	115	32	5	1 248	
2002	59	104	122	133	155	168	176	176	127	33	5	1 258	
2003	54	104	123	123	153	167	174	172	137	35	5	1 248	
2004	51	104	120	122	149	167	175	169	145	40	5	1 247	
2005	51	110	124	122	146	165	173	170	153	46	8	1 267	
2006	52	112	122	125	144	164	170	170	154	57	11	1 281	
2007	58	115	126	127	137	166	165	173	151	66	11	1 295	
2007	I	48	102	123	129	140	166	168	174	153	64	12	1 276
	II	75	124	126	128	141	164	161	175	153	63	11	1 320
	III	59	123	130	124	135	168	164	171	150	67	10	1 302
	IV	49	111	126	127	133	166	167	173	149	70	11	1 283
2008	I	48	107	120	134	136	167	169	172	149	72	10	1 282
	II	80	123	131	128	129	168	168	173	151	74	9	1 333

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

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

Vuosi ja neljännes	Kaikki toimialat ¹	Alkutuotanto	Jalostus	Palveluelinkeinot	
Year and quarter	All industries ¹	Primary industries	Secondary industries	Tertiary industries	
1 000 henkilöä - persons					
1966	2 159	623	725	811	
1967	2 114	567	725	822	
1968	2 073	532	705	836	
1969	<u>2 097</u>	<u>505</u>	<u>728</u>	<u>864</u>	
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	<u>2 431</u>	<u>238</u>	<u>741</u>	<u>1 450</u>	
1989 ²	2 507	233	760	1 512	
1990	2 504	222	757	1 522	
1991	2 375	210	681	1 481	
1992	2 206	197	603	1 403	
1993	2 071	183	548	1 334	
1994	2 054	178	536	1 333	
1995	2 099	170	572	1 351	
1996	2 127	159	579	1 383	
1997	2 170	153	594	1 417	
1998	2 222	144	613	1 457	
1999	2 296	144	637	1 509	
2000	2 335	144	642	1 544	
2001	2 367	135	642	1 583	
2002	2 372	127	639	1 599	
2003	2 365	120	620	1 616	
2004	2 365	116	606	1 635	
2005	2 401	116	618	1 662	
2006	2 444	114	627	1 699	
2007	2 492	113	639	1 734	
2005	I	2 337	110	585	1 636
	II	2 425	119	626	1 674
	III	2 444	120	634	1 685
	IV	2 398	113	627	1 652
2006	I	2 381	110	604	1 664
	II	2 461	118	631	1 707
	III	2 494	123	652	1 716
	IV	2 438	106	620	1 708
2007	I	2 415	105	611	1 694
	II	2 524	117	647	1 754
	III	2 542	120	662	1 753
	IV	2 485	109	637	1 733
2008	I	2 474	107	620	1 732
	II	2 574	118	660	1 780

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

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

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 Year and quarter	Kaikki toimialat ¹	Alkutuotanto	Jalostus	Palveluelinkeinot
	<i>All industries¹</i>	<i>Primary industries</i>	<i>Secondary industries</i>	<i>Tertiary industries</i>
	1 000 henkilöä - persons			
1966	1 221	344	530	347
1967	1 193	310	535	348
1968	1 152	293	509	350
1969	1 173	279	532	362
1970 ²	1 236	307	514	415
1971	1 228	290	527	410
1972	1 217	261	531	427
1973	1 240	249	543	447
1974	1 266	244	562	461
1975	1 247	220	559	469
1976	1 220	215	535	459
1977	1 181	198	528	450
1978	1 164	188	519	453
1979	1 197	182	539	469
1980	1 240	186	555	492
1981	1 244	184	569	487
1982	1 248	193	556	494
1983	1 249	185	554	507
1984	1 262	179	552	528
1985	1 264	173	547	542
1986	1 263	169	546	547
1987	1 260	161	534	564
1988	1 264	153	532	578
1989 ²	1 311	153	553	604
1990	1 308	143	553	611
1991	1 224	134	497	591
1992	1 130	130	439	560
1993	1 063	123	401	536
1994	1 059	117	397	541
1995	1 096	112	430	551
1996	1 116	106	439	568
1997	1 143	103	451	584
1998	1 174	97	465	608
1999	1 206	98	481	623
2000	1 228	99	489	637
2001	1 240	93	487	657
2002	1 229	85	486	654
2003	1 227	83	478	662
2004	1 229	82	466	676
2005	1 243	82	476	683
2006	1 266	81	487	696
2007	1 290	82	501	703
2005 I	1 199	79	443	675
2005 II	1 253	84	481	687
2005 III	1 272	84	493	692
2005 IV	1 247	80	486	678
2006 I	1 224	79	464	681
2006 II	1 271	83	490	697
2006 III	1 305	86	508	709
2006 IV	1 263	76	487	698
2007 I	1 236	76	472	686
2007 II	1 310	84	508	714
2007 III	1 327	88	522	713
2007 IV	1 284	78	502	700
2008 I	1 280	77	490	705
2008 II	1 342	84	523	727

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

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

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	142	979
2006	1 178	33	140	1 003
2007	1 202	31	138	1 031
2005 I	1 138	32	142	962
2005 II	1 171	36	145	987
2005 III	1 171	35	141	992
2005 IV	1 151	33	141	974
2006 I	1 156	31	141	983
2006 II	1 190	35	141	1 010
2006 III	1 190	37	144	1 007
2006 IV	1 174	29	133	1 010
2007 I	1 179	29	139	1 009
2007 II	1 214	33	138	1 040
2007 III	1 214	32	140	1 040
2007 IV	1 201	31	135	1 033
2008 I	1 194	30	131	1 028
2008 II	1 232	34	137	1 054

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

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

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

8. TYÖLLISET TOIMIALOITTAIN
EMPLOYED PERSONS BY INDUSTRY

						Jatkuu -Continued
Vuosi ja neljännes	Kaikki toimialat	Maatalous	Metsätalous	Teollisuus	Talonrakennus	
Year and quarter	Employed persons total	Agriculture	Forestry	Manufacturing	Construction of buildings	
						1 000 henkilöä - persons
1966	2 159	526	96	526	127	
1967	2 114	485	82	528	123	
1968	2 073	449	82	522	112	
1969	2 097	425	79	541	122	
1970 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	93	23	460	122	
2006	2 444	91	23	465	124	
2007	2 492	89	24	466	132	
2005 I	2 337	86	24	443	110	
2005 II	2 425	95	24	468	122	
2005 III	2 444	100	20	464	132	
2005 IV	2 398	91	22	467	124	
2006 I	2 381	89	21	457	113	
2006 II	2 461	95	24	467	128	
2006 III	2 494	100	23	480	130	
2006 IV	2 438	82	24	454	127	
2007 I	2 415	82	23	456	117	
2007 II	2 524	93	24	473	131	
2007 III	2 542	96	25	472	145	
2007 IV	2 485	86	23	460	134	
2008 I	2 474	84	24	450	132	
2008 II	2 574	93	24	472	144	

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

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

8. TYÖLLISET TOIMIALOITTAIN
EMPLOYED PERSONS BY INDUSTRY

Jatkoa -Continued

Vuosi ja neljännes	Maa- ja vesi-rakennus	Kauppa	Liikenne	Rahoitus- ja vakuutus	Palvelukset
<i>Year and quarter</i>	<i>Other construction</i>	<i>Trade</i>	<i>Transport</i>	<i>Financing, insurance</i>	<i>Services</i>
1 000 henkilöä - persons					
1966	72	300	143	..	369
1967	74	303	140	..	379
1968	72	306	141	..	389
1969	67	305	146	..	412
1970 ¹	58	294 ²	165	84 ²	385
1971	53	298	160	84	400
1972	54	305	166	90	421
1973	54	326	167	99	449
1974	56	334	170	109	466
1975	58	329	177	118	480
1976	57	333	173	117	486
1977	54	320	170	117	506
1978	52	313	174	117	517
1979	53	318	179	120	542
1980	48	328	184	127	562
1981	51	326	184	130	581
1982	50	326	180	136	616
1983	43	337	177	135	646
1984	40	343	180	148	664
1985	41	355	186	156	681
1986	43	355	183	160	690
1987	41	348	182	177	710
1988	43	354	182	190	724
1989 ¹	42	388	178	262	684
1990	39	395	179	268	681
1991	39	364	175	263	679
1992	36	325	165	250	663
1993	33	305	158	234	637
1994	28	297	161	230	645
1995	28	301	163	228	659
1996	30	316	159	241	667
1997	29	329	164	240	685
1998	32	339	169	249	700
1999	32	355	168	267	719
2000	27	354	172	287	732
2001	30	357	174	301	750
2002	31	363	169	308	758
2003	33	362	173	313	767
2004	33	367	172	315	781
2005	36	378	172	322	790
2006	38	381	181	336	801
2007	42	395	175	359	806
2005 I	31	365	170	313	788
II	37	384	170	320	799
III	38	389	176	336	783
IV	36	372	170	320	791
2006 I	34	365	178	321	800
II	37	384	181	336	806
III	41	390	184	345	797
IV	39	385	181	342	800
2007 I	38	376	170	339	809
II	42	406	172	362	814
III	45	404	177	368	804
IV	42	394	179	365	795
2008 I	39	390	172	362	807
II	45	417	173	370	820

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

2. Vuosina 1961 - 1969 "rahoitus- ja vakuutustoiminnan" luvut sisältyvät "kaupan" lukuihin. -

In the years 1961 - 1969 the figures for "financing and insurance" include in the figures for "trade".

9. TYÖLLISET AMMATTIASEMAN MUKAAN
EMPLOYED PERSONS BY INDUSTRIAL STATUS

Vuosi ja neljännes	Työlliset yhteensä	Palkansaajat - <i>Salary and wage earners</i>			Yrittäjät ja yrittäjä-perheenjäsenet
		Yhteensä	Työntekijät	Toimihenkilöt	
<i>Year and quarter</i>	<i>Employed total</i>	<i>Total</i>	<i>Wage earners</i>	<i>Salaried employees</i>	<i>Employers and unpaid family workers</i>
1 000 henkilöä - <i>persons</i>					
1966	2 159	1 524	896	628	635
1967	2 114	1 533	883	650	581
1968	2 073	1 529	888	641	544
1969	2 097	1 569	905	664	528
1970	2 126	1 626	930	696	500
1971	2 123	1 639	916	723	484
1972	2 118	1 672	906	766	446
1973	2 164	1 750	938	812	414
1974	2 229	1 826	967	859	403
1975	2 221	1 846	939	907	375
1976 ¹	2 278	1 819	947	856	437
1977	2 232	1 823	925	886	395
1978	2 200	1 812	921	880	374
1979	2 256	1 865	953	901	375
1980	2 328	1 930	991	928	379
1981	2 353	1 962	988	966	375
1982	2 377	1 990	968	1 014	377
1983	2 390	2 004	961	1 040	386
1984	2 413	2 035	960	1 073	378
1985	2 437	2 077	957	1 117	360
1986	2 431	2 071	941	1 127	359
1987	2 423	2 051	919	1 130	372
1988	2 431	2 062	912	1 148	368
1989 ¹	2 507	2 112	932	1 177	395
1990	2 504	2 116	914	1 199	388
1991	2 375	2 012	832	1 177	363
1992	2 206	1 862	738	1 120	344
1993	2 071	1 742	679	1 054	329
1994	2 054	1 722	671	1 041	332
1995	2 099	1 773	696	1 068	325
1996	2 127	1 803	692	1 098	324
1997	2 170	1 845	695	1 141	323
1998	2 222	1 905	727	1 170	317
1999	2 296	1 975	745	1 225	321
2000	2 335	2 016	749	1 264	319
2001	2 367	2 060	767	1 289	307
2002	2 372	2 068	758	1 307	304
2003	2 365	2 061	748	1 310	304
2004	2 365	2 064	733	1 328	301
2005	2 401	2 098	736	1 360	303
2006	2 444	2 129	746	1 382	314
2007	2 492	2 178	761	1 413	314
2005 I	2 337	2 039	692	1 346	298
2005 II	2 425	2 123	754	1 367	302
2005 III	2 444	2 134	769	1 362	310
2005 IV	2 398	2 095	728	1 366	302
2006 I	2 381	2 072	713	1 358	309
2006 II	2 461	2 140	748	1 390	321
2006 III	2 494	2 176	786	1 388	319
2006 IV	2 438	2 130	736	1 393	308
2007 I	2 415	2 105	711	1 392	310
2007 II	2 524	2 203	776	1 422	322
2007 III	2 542	2 222	801	1 415	319
2007 IV	2 485	2 182	755	1 421	303
2008 I	2 474	2 160	722	1 432	313
2008 II	2 574	2 249	800	1 439	326

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 <i>Proportion of part-time employed</i>	
	Yhteensä	Tuntia viikossa - <i>Hours per week</i>					
Year and quarter	<i>Total</i>	1 - 29	30 - 40	41 -	Tuntematon <i>Unknown</i>		
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	
2003	I	2 319	287	1 667	345	20	13,9
	II	2 401	263	1 769	353	16	12,9
	III	2 416	243	1 794	364	15	11,8
	IV	2 324	271	1 691	347	15	13,4
2004	I	2 301	277	1 675	336	13	13,6
	II	2 384	258	1 765	344	17	13,1
	III	2 425	249	1 810	347	19	13,0
	IV	2 349	279	1 707	347	16	14,4
2005	I	2 337	278	1 708	334	17	14,5
	II	2 425	267	1 791	349	19	13,6
	III	2 444	250	1 815	360	19	12,7
	IV	2 398	281	1 758	341	17	14,1
2006	I	2 381	283	1 743	336	19	14,4
	II	2 461	270	1 808	363	20	13,6
	III	2 494	259	1 864	352	19	13,2
	IV	2 438	301	1 786	328	24	15,0
2007	I	2 415	304	1 769	324	18	14,7
	II	2 524	274	1 873	358	19	13,6
	III	2 542	264	1 903	356	18	13,0
	IV	2 485	311	1 816	340	19	15,1
2008	I	2 474	311	1 790	358	15	14,2
	II	2 574	278	1 906	378	13	12,9

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

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

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

Vuosi ja neljännes	Työttömät - Unemployed persons			Työttömyysasteet - Unemployment rates		
	Mol. sukupuoli	Miehet	Naiset	Mol. sukupuoli	Miehet	Naiset
Year and quarter	Both sexes	Male	Female	Both sexes	Male	Female
	1 000 henkilöä - persons			Prosenttia - Per cent		
1961	26	18	8	1,2	1,5	0,8
1962	28	20	7	1,3	1,7	0,8
1963	32	24	8	1,5	2,0	0,8
1964	33	27	7	1,5	2,2	0,6
1965 ¹	30	20	10	1,4	1,6	1,0
1966	33	22	11	1,5	1,8	1,2
1967	63	52	11	2,9	4,2	1,2
1968	85	70	15	3,9	5,7	1,6
1969	61	46	15	2,8	3,8	1,6
1970 ¹	46	35	11	2,0	2,7	1,1
1971	55	38	17	2,4	3,0	1,6
1972	62	42	20	2,7	3,3	1,9
1973	57	32	25	2,4	2,5	2,3
1974	44	21	23	1,8	1,6	2,1
1975	62	35	27	2,6	2,7	2,4
1976	92	60	32	3,9	4,7	2,9
1977	140	88	52	5,9	6,9	4,7
1978	172	106	66	7,3	8,4	6,0
1979	143	82	61	6,0	6,4	5,4
1980	114	61	53	4,7	4,7	4,7
1981	121	67	54	4,9	5,1	4,6
1982	135	73	62	5,4	5,5	5,2
1983	138	76	62	5,5	5,7	5,2
1984	133	72	61	5,2	5,4	5,0
1985	129	73	56	5,0	5,5	4,6
1986	138	82	56	5,4	6,1	4,6
1987	130	78	53	5,1	5,8	4,3
1988	116	68	48	4,5	5,1	4,0
1989 ¹	80	43	38	3,1	3,2	3,1
1990	82	49	33	3,2	3,6	2,7
1991	169	106	63	6,6	8,0	5,2
1992	292	178	114	11,7	13,6	9,6
1993	405	235	170	16,3	18,1	14,4
1994	408	235	174	16,6	18,2	14,9
1995	382	204	178	15,4	15,7	15,1
1996	363	186	176	14,6	14,3	14,8
1997	314	160	154	12,7	12,3	13,0
1998	285	143	142	11,4	10,9	12,0
1999	261	130	131	10,2	9,8	10,7
2000	253	122	131	9,8	9,1	10,6
2001	238	117	121	9,1	8,6	9,7
2002	237	123	114	9,1	9,1	9,1
2003	235	124	111	9,0	9,2	8,9
2004	229	118	111	8,8	8,7	8,9
2005	220	111	109	8,4	8,2	8,6
2006	204	101	103	7,7	7,4	8,1
2007	183	90	93	6,9	6,5	7,2
2005 I	235	124	111	9,1	9,4	8,9
2005 II	258	132	125	9,6	9,6	9,7
2005 III	190	90	100	7,2	6,6	7,8
2005 IV	197	96	101	7,6	7,2	8,1
2006 I	219	112	106	8,4	8,4	8,4
2006 II	241	122	120	8,9	8,7	9,1
2006 III	181	84	97	6,8	6,1	7,5
2006 IV	176	85	92	6,8	6,3	7,2
2007 I	198	101	98	7,6	7,5	7,6
2007 II	210	104	106	7,7	7,4	8,0
2007 III	164	76	88	6,0	5,4	6,7
2007 IV	161	80	81	6,1	5,9	6,3
2008 I	176	88	88	6,6	6,4	6,9
2008 II	202	102	100	7,3	7,0	7,5

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

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

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

Vuosi ja neljännes	Ikä - Age										Keski-määrin	
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64		15-24
Year and quarter	Prosenttia - Per cent										Weighted mean	
Molemmat sukupuolet - Both sexes												
1991	23.2	13.0	6.8	5.4	4.9	5.0	4.1	4.6	5.9	3.4	16.3	6.6
1992	33.4	23.2	12.8	10.2	9.2	8.8	8.2	8.3	11.9	8.4	26.4	11.7
1993	41.3	30.2	19.1	15.0	14.0	12.9	11.9	11.8	17.3	9.6	33.6	16.3
1994	41.3	30.7	19.1	15.0	13.5	12.9	12.2	12.4	21.4	9.9	34.0	16.6
1995	35.7	26.9	17.3	13.8	12.8	12.2	11.5	11.7	22.9	9.4	29.7	15.4
1996	34.5	25.0	15.2	13.0	11.2	11.2	11.1	12.0	23.4	12.7	28.0	14.6
1997	33.6	21.3	14.8	10.8	9.6	9.7	9.4	11.0	16.9	7.6	25.2	12.7
1998	32.2	19.6	12.5	9.8	8.5	9.3	8.5	8.8	15.4	6.3	23.5	11.4
1999	31.5	16.4	11.2	8.6	7.9	8.1	7.8	7.7	11.5	6.4	21.5	10.2
2000	30.5	16.8	10.7	8.8	7.0	7.7	7.2	7.4	10.4	5.4	21.4	9.8
2001	28.3	15.6	9.4	8.6	6.4	7.1	6.7	7.0	10.2	5.8	19.8	9.1
2002	31.9	15.8	10.2	7.6	6.2	6.7	6.7	7.2	9.1	5.1	21.0	9.1
2003	31.3	17.5	9.9	7.6	6.6	6.5	6.7	6.8	8.5	4.4	21.8	9.0
2004	30.4	16.5	9.6	7.2	6.9	6.7	7.2	6.3	8.0	4.5	20.7	8.8
2005	29.5	16.1	8.6	6.6	6.2	6.9	6.2	6.6	7.8	4.2	20.1	8.4
2006	27.6	14.9	7.7	6.1	5.3	5.5	6.2	6.1	7.7	4.4	18.7	7.7
2007	25.7	12.3	7.0	5.3	4.9	5.0	4.7	5.3	7.3	4.2	16.5	6.9
2007 I	30.9	16.5	8.0	5.8	4.8	6.0	5.5	5.5	7.7	4.4	20.4	7.6
2007 II	33.7	14.6	7.4	5.3	4.9	4.6	4.4	5.5	6.9	3.4	21.7	7.7
2007 III	14.9	8.2	6.6	5.1	5.0	5.1	4.6	5.1	7.4	4.6	10.3	6.0
2007 IV	21.7	10.1	6.1	5.1	5.0	4.3	4.3	4.8	7.4	4.3	13.4	6.1
2008 I	28.4	12.9	6.7	5.0	4.7	5.2	4.6	5.7	6.8	3.1	17.1	6.6
2008 II	36.2	13.4	6.9	4.3	4.9	4.0	3.8	4.6	6.1	3.1	22.2	7.3
Miehet - Male												
1991	25.6	15.9	8.5	6.6	6.1	6.2	5.5	5.6	6.4	3.8	19.0	8.0
1992	36.6	27.2	14.5	11.7	11.1	10.5	9.8	10.6	13.8	8.7	30.1	13.6
1993	42.6	33.8	21.5	16.3	15.5	14.6	13.3	13.9	19.0	8.2	36.4	18.1
1994	44.0	34.3	20.9	15.8	14.9	13.9	13.9	14.1	24.2	8.1	37.2	18.1
1995	37.2	27.7	17.0	12.9	12.6	12.6	12.2	12.3	25.6	7.7	30.7	15.7
1996	37.2	26.2	13.7	12.1	10.2	11.3	11.4	11.8	23.7	10.8	29.5	14.3
1997	33.4	22.0	13.3	9.6	8.9	10.2	9.2	11.5	17.1	7.1	25.4	12.3
1998	31.1	19.4	11.3	8.3	7.7	9.5	8.3	8.8	15.9	6.2	22.8	10.9
1999	30.4	16.4	9.7	7.7	6.7	7.8	8.2	7.9	12.6	6.5	20.8	9.8
2000	30.7	16.9	9.3	7.1	5.5	7.1	7.3	7.3	10.8	5.0	21.1	9.1
2001	29.1	15.5	7.6	7.5	5.3	6.8	7.0	7.2	10.6	5.5	19.6	8.6
2002	32.6	16.6	9.7	6.9	6.2	7.2	7.3	7.4	9.6	5.6	21.2	9.1
2003	31.6	18.2	9.8	7.4	6.5	6.8	7.3	7.6	9.0	3.7	21.9	9.2
2004	31.8	18.2	9.5	6.5	6.0	6.4	7.0	6.8	8.3	4.7	22.0	8.7
2005	28.5	17.6	8.0	6.1	5.8	6.6	6.2	6.0	8.4	3.6	20.6	8.2
2006	28.9	15.1	7.0	5.1	4.2	4.9	6.4	6.2	7.7	4.9	19.0	7.4
2007	27.4	11.9	6.7	4.4	3.3	4.8	4.8	5.6	8.1	4.1	16.4	6.5
2007 I	33.5	17.2	8.0	4.8	3.1	6.0	6.1	5.9	8.7	5.0	20.8	7.5
2007 II	35.7	12.9	8.1	3.9	3.4	4.3	5.0	5.7	7.5	2.4	21.1	7.4
2007 III	15.5	7.6	5.2	4.1	3.3	4.9	3.8	5.3	7.9	4.2	10.0	5.4
2007 IV	23.9	10.0	5.4	4.6	3.5	3.9	4.2	5.4	8.2	4.6	13.7	5.9
2008 I	33.2	12.7	6.1	4.9	3.7	4.8	4.6	5.6	7.7	3.5	17.4	6.4
2008 II	39.2	13.8	7.1	3.6	4.1	3.0	3.2	4.2	7.0	2.9	23.3	7.0
Naiset - Female												
1991	20.7	9.9	4.9	4.1	3.5	3.8	2.7	3.5	5.5	3.0	13.4	5.1
1992	30.2	19.0	10.7	8.4	7.0	6.9	6.5	6.2	10.1	8.1	22.5	9.6
1993	40.0	26.1	16.2	13.5	12.3	11.0	10.4	9.6	15.6	11.2	30.6	14.4
1994	38.6	26.6	16.8	14.1	12.0	11.8	10.5	10.7	18.6	12.3	30.4	14.8
1995	34.0	25.9	17.7	15.0	13.1	11.7	10.8	11.0	20.3	11.5	28.6	15.1
1996	31.6	23.7	17.0	14.1	12.3	11.1	10.7	12.3	23.1	14.8	26.3	14.9
1997	33.8	20.5	16.6	12.2	10.5	9.1	9.5	10.6	16.8	8.3	25.1	13.0
1998	33.2	19.9	14.1	11.6	9.3	9.1	8.8	8.7	14.8	6.3	24.3	12.0
1999	32.5	16.4	13.2	9.7	9.2	8.6	7.4	7.5	10.5	6.3	22.1	10.7
2000	30.3	16.8	12.5	10.9	8.7	8.4	7.1	7.5	10.1	5.8	21.6	10.6
2001	27.7	15.7	11.6	10.0	7.6	7.4	6.3	6.8	9.8	6.0	20.0	9.7
2002	31.4	14.9	10.8	8.5	6.2	6.3	6.1	7.0	8.6	4.6	20.9	9.1
2003	31.2	16.6	10.0	7.9	6.7	6.3	6.1	5.9	8.1	5.3	21.6	8.9
2004	29.1	14.6	9.7	8.1	7.9	7.0	7.5	5.8	7.8	4.4	19.4	8.9
2005	30.4	14.5	9.4	7.1	6.5	7.1	6.2	7.2	7.1	4.9	19.5	8.6
2006	26.4	14.7	8.7	7.2	6.4	6.1	6.0	6.0	7.7	3.8	18.4	8.1
2007	24.2	12.7	7.4	6.4	6.8	5.2	4.7	5.0	6.6	4.3	16.6	7.2
2007 I	29.1	15.7	8.0	6.8	6.7	5.9	4.9	5.2	6.7	3.7	20.0	7.6
2007 II	31.8	16.4	6.5	6.8	6.6	4.9	3.7	5.4	6.3	4.4	22.2	8.0
2007 III	14.4	8.8	8.2	6.4	7.1	5.2	5.5	4.9	6.9	5.0	10.6	6.7
2007 IV	19.8	10.2	7.0	5.7	6.7	4.7	4.5	4.3	6.5	4.0	13.1	6.3
2008 I	25.1	13.1	7.5	5.1	5.9	5.7	4.7	5.7	6.0	2.8	16.8	6.9
2008 II	33.3	13.1	6.7	5.2	5.9	5.0	4.3	4.9	5.3	3.4	21.0	7.5

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

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

Vuosi ja neljännes <i>Year and quarter</i>	Työttömät työnhakijat - <i>Unemployed jobseekers</i>					Lomautetut <i>Laid off</i>	Lyhennetyllä työviikolla <i>On reduced working week</i>
	Yhteensä <i>Total</i>	Miehet <i>Male</i>	Naiset <i>Female</i>	Alle 25-vuotiaat ¹ <i>Under 25 years old¹</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	249 500	129 300	120 200	26 400	64 800	8 300	1 400
2007	216 900	111 100	105 700	22 200	52 000	6 800	1 100
2004	I	298 500	165 700	132 800	34 300	72 400	18 900
	II	285 900	148 300	137 600	36 700	72 500	11 800
	III	286 800	144 500	142 300	37 100	73 800	9 800
	IV	282 400	150 200	132 300	31 600	73 400	12 500
2005	I	289 000	159 400	129 600	31 000	74 100	15 400
	II	271 000	140 700	130 200	30 300	72 700	9 700
	III	274 700	136 700	138 100	33 100	72 700	7 800
	IV	266 600	139 600	126 900	27 800	70 000	9 500
2006	I	269 800	147 000	122 800	27 700	69 800	12 400
	II	247 400	127 500	119 900	26 000	66 000	7 300
	III	247 600	121 600	126 000	28 600	64 000	5 900
	IV	233 300	121 300	112 100	23 500	59 300	7 400
2007	I	233 300	125 500	107 800	23 500	56 600	9 800
	II	213 100	107 700	105 300	21 800	52 800	5 500
	III	215 600	104 800	110 800	23 800	51 000	5 000
	IV	205 500	106 500	99 000	19 800	47 800	6 900
2008	I	209 500	113 700	95 800	20 800	46 600	9 600
	II	194 900	99 600	95 200	20 200	44 100	5 900

1. Lomautetut poisukien. - *Excluding laid offs.*

15. TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ AMMATEITTAIN ¹
UNEMPLOYED JOBSEEKERS AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY OCCUPATION ¹

Jatkuu - Continued

Vuosi ja neljännes	Ammatti - Occupation				
	Tieteellinen, tekninen, yhteiskunnallinen sekä terveydenhuoltotyö	Hallinto- ja toimistotyö	Kaupallinen työ	Maa- ja metsätaloustyö	
Year and quarter	Professional, technical and related work and sanitary work	Clerical and related work	Sales work	Agricultural and forestry work	
Henkilöä - persons					
1971	980	1 300	1 600	5 300	
1972	1 500	1 500	2 200	7 800	
1973	1 200	1 300	1 900	6 300	
1974	980	1 100	1 600	4 300	
1975	1 200	1 300	1 500	4 300	
1976	2 600	2 300	2 400	5 200	
1977	5 500	4 900	4 300	6 700	
1978	8 000	7 200	6 700	8 700	
1979	7 300	6 400	6 500	7 100	
1980	7 300	6 100	5 100	5 500	
1981	6 500	6 400	5 100	5 600	
1982	7 400	7 600	6 000	6 400	
1983	7 800	8 100	6 100	7 600	
1984	7 800	8 000	6 100	7 200	
1985	8 600	9 100	7 000	7 200	
1986	9 400	9 500	7 400	7 500	
1987	12 500	9 000	7 500	7 300	
1988	12 000	9 100	7 200	6 700	
1989	10 700	8 100	6 300	5 400	
1990	10 000	7 800	5 900	5 300	
1991	19 800	16 100	12 200	7 900	
1992	42 100	31 800	23 100	12 900	
1993	66 600	47 200	32 800	16 100	
1994	75 500	51 000	36 600	16 800	
1995	71 500	49 600	35 500	16 600	
1996	69 500	49 200	34 300	16 800	
1997	65 500	46 700	31 900	16 000	
1998	63 100	41 900	28 500	14 600	
1999	60 700	37 900	25 800	13 600	
2000	56 500	35 600	23 800	12 600	
2001	51 600	33 000	22 600	11 800	
2002	48 900	31 700	21 700	10 900	
2003	48 500	31 900	21 400	10 100	
2004	50 300	33 000	21 500	9 600	
2005	50 000	32 900	20 800	9 300	
2006	46 500	30 700	19 200	8 500	
2007	41 600	26 600	16 700	7 300	
2004	I	48 000	32 500	21 700	11 500
	II	51 300	32 700	21 300	8 600
	III	53 400	34 000	21 700	8 200
	IV	48 400	32 700	21 200	10 100
2005	I	48 000	33 000	21 300	11 200
	II	50 100	32 600	20 600	8 300
	III	53 800	34 000	21 100	7 900
	IV	48 100	32 200	20 200	9 800
2006	I	46 100	31 800	20 200	10 700
	II	46 900	30 600	19 200	7 700
	III	50 100	31 400	19 300	7 000
	IV	42 800	28 900	18 100	8 700
2007	I	40 500	28 100	17 700	9 400
	II	42 200	26 500	16 500	6 300
	III	45 100	27 000	16 800	5 900
	IV	38 600	24 900	15 700	7 600
2008	I	37 000	24 500	15 400	8 500
	II	39 400	23 600	14 500	5 700

1. Pohjoismaisen ammattiluokituksen mukaan. - According to Nordic Classification of Occupations (NYK).

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

Jatkuu - Continued

		Ammatti - Occupation				
Vuosi ja neljännes	Kuljetus- ja liikennetyö	Teollinen työ - Production and related				Teollinen työ yhteensä
		Talonrakennukseen liittyvä työ	Muuhun rakennustoimintaan liittyvä työ	Muut teollisen työn ryhmät		
Year and quarter	Transport equipment operators	Occupations related to construction of buildings	Occupations related to other construction	Other work of the major group production etc.	Production and related work, total	
Henkilöä - persons						
1971	1 500	10 100	1 200	8 900	20 200	
1972	1 800	10 500	1 400	12 800	24 700	
1973	1 400	7 600	1 200	10 500	19 200	
1974	1 300	5 500	810	7 800	14 200	
1975	1 600	8 900	880	10 600	20 300	
1976	2 800	13 900	1 300	18 400	33 600	
1977	4 300	17 100	1 600	31 600	50 400	
1978	6 200	21 000	2 000	47 000	69 900	
1979	5 500	17 100	1 700	40 400	59 200	
1980	3 900	10 600	1 200	28 300	40 200	
1981	3 600	8 600	1 400	29 500	39 500	
1982	4 300	9 100	1 500	36 600	47 200	
1983	4 600	8 700	1 700	39 000	49 400	
1984	4 300	9 000	1 800	36 100	46 900	
1985	4 800	9 500	1 800	35 800	47 100	
1986	5 000	10 500	1 900	37 900	50 300	
1987	4 800	9 800	2 500	33 900	46 200	
1988	4 400	8 500	2 300	30 100	40 800	
1989	3 400	5 900	1 800	23 000	30 700	
1990	3 300	7 400	1 800	22 700	31 900	
1991	7 100	18 800	3 300	45 600	67 700	
1992	12 600	33 400	5 500	76 700	115 600	
1993	17 600	42 600	6 900	100 400	149 900	
1994	18 700	44 700	7 200	104 800	156 700	
1995	18 000	42 800	7 100	98 700	148 600	
1996	17 600	38 700	6 800	97 000	142 500	
1997	16 200	32 000	6 200	90 500	128 700	
1998	14 400	26 500	5 300	81 400	113 200	
1999	12 900	23 200	4 700	76 500	104 400	
2000	11 800	19 900	4 200	70 000	94 100	
2001	11 100	18 800	3 900	65 100	87 800	
2002	10 600	18 400	3 600	63 800	85 800	
2003	10 300	17 300	3 500	62 800	83 600	
2004	10 100	16 600	3 400	61 800	81 800	
2005	9 700	16 100	3 300	58 400	77 700	
2006	8 700	14 200	3 000	51 900	69 100	
2007	7 200	12 100	2 500	43 700	58 200	
2004	I	10 700	19 300	4 100	64 000	87 400
	II	9 900	15 900	3 100	61 000	80 000
	III	9 700	14 600	2 800	61 100	78 500
	IV	10 100	16 500	3 400	61 200	81 100
2005	I	10 500	18 900	4 000	61 800	84 700
	II	9 600	15 500	3 100	57 300	75 900
	III	9 300	14 200	2 700	57 400	74 200
	IV	9 500	15 700	3 400	56 900	76 000
2006	I	9 700	17 200	3 900	56 900	78 000
	II	8 600	13 900	2 800	51 500	68 200
	III	8 200	12 400	2 300	50 500	65 200
	IV	8 300	13 300	2 900	48 600	64 800
2007	I	8 200	14 400	3 300	47 900	65 700
	II	7 100	11 600	2 300	42 800	56 700
	III	6 800	10 600	1 900	42 400	54 900
	IV	6 700	11 700	2 400	41 400	55 500
2008	I	6 800	13 200	2 900	41 500	57 600
	II	6 000	10 900	1 900	37 700	50 500

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

Jatkoa - Continued

Ammatti - Occupation					
Vuosi ja neljännes	Palvelutyö	Muulla luokittelematon työ	Lomautetut	Yhteensä	
Year and quarter	Service work	Work not classifiable by occupation	Laid off	Total	
Henkilöä - persons					
1971	4 300	4 800	4 300	44 100	
1972	6 100	9 200	4 700	59 500	
1973	6 200	8 100	4 500	50 200	
1974	5 700	6 600	4 300	40 100	
1975	5 400	7 800	7 500	50 900	
1976	7 300	13 300	10 800	80 200	
1977	11 200	25 000	19 900	132 500	
1978	17 500	34 000	17 000	175 200	
1979	18 200	30 600	9 500	150 300	
1980	16 600	18 300	6 600	109 500	
1981	16 500	20 900	11 400	115 400	
1982	18 400	25 300	15 600	138 100	
1983	18 200	27 200	14 900	143 900	
1984	17 000	26 500	11 400	135 300	
1985	17 600	28 100	11 900	141 500	
1986	17 400	29 400	14 800	150 700	
1987	13 300	30 000	10 000	140 500	
1988	12 300	26 800	8 300	127 600	
1989	10 500	21 500	6 700	103 400	
1990	9 800	19 400	9 700	103 200	
1991	17 300	32 800	32 300	213 200	
1992	31 000	50 400	43 600	363 100	
1993	44 400	61 700	45 900	482 200	
1994	51 000	61 200	26 800	494 200	
1995	50 900	60 300	15 100	466 000	
1996	50 600	53 500	13 900	448 000	
1997	48 100	45 200	10 700	409 000	
1998	45 300	41 400	10 000	372 400	
1999	42 400	39 300	11 100	348 100	
2000	39 100	38 100	9 500	321 100	
2001	36 300	37 600	10 400	302 200	
2002	33 800	37 900	12 700	294 000	
2003	32 000	36 900	14 200	288 800	
2004	31 600	37 400	13 200	288 400	
2005	29 900	34 400	10 600	275 300	
2006	27 100	31 500	8 300	249 500	
2007	23 600	28 800	6 800	216 900	
2004	I	31 500	36 400	18 900	298 500
	II	31 500	38 700	11 800	285 900
	III	32 000	39 500	9 800	286 800
	IV	31 300	34 900	12 500	282 400
2005	I	30 200	34 600	15 400	289 000
	II	29 500	34 700	9 700	271 000
	III	30 300	36 300	7 800	274 700
	IV	29 400	31 800	9 500	266 600
2006	I	28 400	32 600	12 400	269 800
	II	26 900	32 000	7 300	247 400
	III	27 400	33 000	5 900	247 600
	IV	25 800	28 500	7 400	233 300
2007	I	24 800	29 200	9 800	233 300
	II	23 300	28 900	5 500	213 100
	III	23 700	30 400	5 000	215 600
	IV	22 600	26 900	6 900	205 500
2008	I	21 600	28 600	9 600	209 500
	II	20 700	28 600	5 900	194 900

16. TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT (LOMAUTETUT PL.) TYÖTTÖMYYDEN KESTON MUKAAN
UNEMPLOYED JOBSEEKERS AT THE EMPLOYMENT SERVICE (LAID OFFS EXCL.)
BY DURATION OF UNEMPLOYMENT

Vuosi ja neljännes	Työttömyyden kesto, viikkoa - <i>Duration of unemployment, weeks</i>						Yhteensä <i>Total</i>	Keskimäärin <i>Average</i>
	0 - 4	5 - 12	13 - 26	27 - 52	53 - 104	Yli 104		
<i>Year and quarter</i>	<i>Henkilöä - Persons</i>							<i>Viikkoa Weeks</i>
1981	28 000	27 100	22 500	15 000	7 200	4 300	104 000	24
1982	30 600	30 100	27 500	18 200	9 700	4 400	122 400	25
1983	30 000	31 200	28 400	22 300	11 400	5 700	129 000	27
1984	29 900	29 800	27 400	21 300	9 900	5 700	123 900	27
1985	30 900	32 200	30 000	23 400	8 800	4 400	129 500	25
1986	29 600	33 400	31 400	26 800	10 900	3 900	136 000	25
1987	29 800	31 900	29 200	22 900	11 700	5 000	130 500	26
1988	29 700	31 100	26 400	20 000	7 800	4 300	119 300	24
1989	27 200	26 500	21 600	15 000	4 400	2 000	96 700	20
1990	29 300	28 000	20 500	12 500	2 300	710	93 500	15
1991	44 900	52 800	47 800	30 400	4 400	540	180 900	16
1992	54 900	70 700	88 300	79 400	24 900	1 300	319 500	22
1993	58 200	77 000	106 100	114 700	70 100	10 100	436 300	30
1994	56 700	73 500	98 400	112 000	94 100	32 700	467 500	39
1995	56 200	71 600	91 000	96 200	82 200	53 600	450 900	45
1996	58 100	71 100	86 000	87 800	72 000	59 000	434 100	48
1997	55 000	67 300	76 700	77 300	65 000	57 000	398 300	51
1998	53 600	62 900	70 900	64 200	56 200	54 700	362 500	52
1999	54 000	61 600	66 400	58 700	45 800	50 600	337 100	52
2000	50 700	56 000	62 500	55 700	43 300	43 500	311 700	51
2001	48 900	54 100	57 400	50 100	42 100	39 200	291 800	51
2002	47 400	52 600	55 700	49 200	39 900	36 400	281 300	50
2003	48 300	52 900	55 100	47 300	37 700	33 300	274 600	47
2004	49 400	51 000	56 000	47 900	39 000	31 800	275 200	46
2005	47 600	49 400	51 200	45 500	39 500	31 400	264 700	47
2006	46 400	46 500	46 000	38 600	34 900	28 900	241 300	46
2007	44 500	42 800	39 800	31 700	26 300	24 900	210 100	44
2000 I	49 200	62 100	73 600	56 900	44 100	46 200	332 000	50
2000 II	52 600	48 200	61 700	59 800	42 700	43 900	308 900	52
2000 III	50 900	57 500	57 600	56 900	43 800	42 600	309 300	51
2000 IV	50 200	56 200	56 900	49 100	42 700	41 300	296 400	51
2001 I	46 100	58 400	62 800	49 900	43 700	41 000	302 000	51
2001 II	50 700	45 900	55 500	52 400	42 300	39 400	286 300	52
2001 III	49 500	56 100	53 800	51 200	42 200	38 700	291 400	51
2001 IV	49 400	55 900	57 400	46 900	40 200	37 800	287 500	50
2002 I	44 100	57 000	64 800	50 200	40 500	37 700	294 400	49
2002 II	49 000	44 500	53 600	53 300	39 700	36 500	276 600	51
2002 III	47 800	54 500	52 200	50 200	40 700	36 300	281 700	50
2002 IV	48 900	54 300	52 400	43 000	38 800	35 100	272 400	49
2003 I	44 400	55 900	61 400	45 700	38 400	34 900	280 700	48
2003 II	52 000	44 400	53 200	49 800	37 200	33 500	270 100	48
2003 III	47 500	56 500	52 500	49 100	37 900	33 000	276 500	47
2003 IV	49 400	54 600	53 300	44 500	37 400	32 000	271 200	46
2004 I	44 500	55 100	62 600	46 800	38 700	32 000	279 700	46
2004 II	56 500	43 700	53 600	50 300	38 700	31 400	274 100	46
2004 III	47 700	53 700	55 000	49 200	39 700	31 800	277 000	46
2004 IV	49 000	51 600	53 000	45 300	39 000	31 900	269 900	47
2005 I	42 800	53 400	57 800	47 000	40 100	32 400	273 600	47
2005 II	50 900	41 600	49 700	47 900	39 600	31 500	261 200	46
2005 III	47 600	53 200	48 900	46 000	40 000	31 300	266 900	46
2005 IV	49 200	49 300	48 500	41 300	38 400	30 400	257 100	46
2006 I	43 600	50 400	53 300	41 400	38 400	30 400	257 400	46
2006 II	49 500	40 300	44 200	41 200	35 700	29 100	240 000	47
2006 III	45 700	49 500	45 200	38 200	34 400	28 700	241 700	45
2006 IV	46 900	45 800	41 200	33 600	31 100	27 300	225 900	45
2007 I	42 100	46 300	45 900	33 700	28 600	27 100	223 600	45
2007 II	47 700	37 300	37 600	33 100	26 600	25 400	207 600	45
2007 III	44 000	45 900	38 900	31 700	25 700	24 500	210 600	44
2007 IV	44 200	41 800	37 000	28 600	24 100	22 800	198 600	44
2008 I	40 300	41 700	43 400	29 000	23 800	21 800	200 000	43
2008 II	47 100	34 500	34 800	29 600	22 500	20 500	189 000	43

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

Vuosi	Ikä - Age										Yhteensä
Year	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	Total
Viikkoa - Weeks											
Molemmat sukupuolet - Both sexes											
1986	9	11	15	18	19	20	22	26	40	41	17
1987	8	11	15	17	19	20	23	26	31	36	15
1988	7	10	14	17	19	21	23	28	34	32	16
1989	6	8	12	14	16	17	19	23	32	38	14
1990	6	8	10	11	13	13	15	18	24	36	12
1991	8	10	12	13	14	14	15	17	20	43	13
1992	11	16	18	18	19	19	20	21	22	45	18
1993	15	18	20	21	22	22	23	25	28	53	21
1994	16	21	24	26	26	27	28	31	34	65	25
1995	13	19	22	25	26	27	28	31	38	92	25
1996	11	17	20	24	25	26	28	30	43	109	24
1997	8	14	17	21	22	24	26	28	46	119	22
1998	8	12	16	19	20	22	23	25	43	128	21
1999	7	11	14	17	18	20	21	23	39	131	19
2000	7	10	13	16	17	18	19	21	34	125	18
2001	7	9	12	15	16	16	17	18	28	130	18
2002	7	10	12	15	16	16	18	18	24	112	17
2003	6	9	12	14	15	15	17	17	22	104	16
2004	6	9	12	14	15	15	16	17	21	82	16
2005	6	8	12	14	15	16	16	17	24	85	16
2006	5	7	11	13	15	16	17	18	21	69	16
2007	5	7	10	12	13	14	15	16	20	65	14
Miehet - Male											
1986	10	12	15	18	20	21	23	26	38	37	17
1987	9	11	15	18	20	22	24	26	29	33	16
1988	8	10	14	18	21	23	26	29	34	31	17
1989	6	9	12	15	17	19	22	25	32	37	15
1990	7	8	10	12	13	15	16	19	26	32	12
1991	9	11	13	14	15	16	17	19	22	41	14
1992	12	17	20	20	21	22	23	24	26	44	20
1993	16	20	23	23	25	26	27	29	33	52	24
1994	16	24	28	28	30	31	32	35	40	67	28
1995	14	21	27	29	31	32	34	37	44	97	28
1996	12	19	25	29	30	33	34	36	50	113	28
1997	9	16	22	26	28	30	34	36	52	122	27
1998	8	14	21	24	26	29	31	34	49	129	26
1999	8	13	19	22	25	28	30	31	46	130	25
2000	8	12	18	21	23	25	27	30	41	126	24
2001	8	11	17	20	22	24	26	28	36	129	23
2002	8	11	17	20	22	24	26	27	33	114	22
2003	7	11	15	19	21	23	25	27	32	110	22
2004	7	11	15	19	21	22	24	26	30	90	21
2005	7	10	15	19	21	22	23	25	37	95	21
2006	6	8	14	17	21	22	25	27	31	77	20
2007	5	8	12	15	17	19	21	23	30	75	18
Naiset - Female											
1986	8	11	15	18	18	19	22	27	41	43	16
1987	7	10	14	17	18	19	21	26	33	38	15
1988	7	9	14	17	17	19	21	27	34	34	15
1989	6	8	12	14	15	15	17	21	31	39	13
1990	6	8	10	11	12	12	13	16	23	38	11
1991	7	9	11	12	12	11	12	14	18	44	11
1992	10	13	16	16	17	17	17	18	19	46	16
1993	14	16	17	18	19	18	20	21	24	54	18
1994	15	18	20	23	23	24	25	27	29	64	22
1995	13	16	18	22	23	23	24	27	33	89	22
1996	10	14	16	20	21	21	23	25	37	106	20
1997	7	12	14	17	17	18	20	23	40	116	18
1998	7	10	12	15	16	17	17	19	37	128	17
1999	7	9	11	14	14	15	16	17	34	132	16
2000	7	9	10	13	13	13	14	16	29	124	15
2001	6	8	10	12	12	12	13	13	23	131	14
2002	6	8	10	11	12	12	13	13	19	111	14
2003	6	7	9	11	12	11	12	12	17	100	13
2004	5	7	9	11	11	11	12	12	15	76	12
2005	5	7	9	11	11	12	11	12	16	77	13
2006	5	6	9	11	12	12	12	13	15	62	12
2007	4	6	8	10	10	11	11	11	14	58	12

18. AVOIMET TYÖPAIKAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ AMMATEITTAIN ¹
 VACANCIES AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY OCCUPATION¹

Jatkuu - Continued

Vuosi ja neljännes	Ammatti - Occupation			
	Tieteellinen, tekninen, yhteiskunnallinen sekä terveydenhuoltotyö	Hallinto- ja toimistotyö	Kaupallinen työ	Maa- ja metsätaloustyö
Year and quarter	Professional, technical and related work and sanitary work	Clerical and related work	Sales work	Agricultural and forestry work
Avoimet työpaikat - Vacancies				
1971	750	570	670	480
1972	910	830	950	470
1973	1 500	1 300	1 200	490
1974	2 300	1 800	1 400	990
1975	2 400	1 600	1 100	440
1976	2 000	810	660	360
1977	1 700	420	450	210
1978	1 300	420	430	270
1979	1 500	570	560	280
1980	1 800	870	670	500
1981	2 000	970	890	740
1982	2 100	810	890	810
1983	2 200	900	890	620
1984	2 100	890	870	780
1985	2 000	880	920	770
1986	2 100	910	890	1 400
1987	2 900	740	880	850
1988	4 000	1 000	1 300	1 300
1989	6 200	1 700	2 000	3 100
1990	6 500	1 400	1 800	3 500
1991	4 500	630	1 300	2 800
1992	1 500	400	1 200	1 800
1993	900	350	1 000	1 800
1994	1 200	400	1 100	1 500
1995	1 700	570	1 200	1 300
1996	2 100	670	1 600	1 800
1997	2 600	940	2 100	2 100
1998	3 100	1 300	2 400	2 400
1999	2 900	1 100	1 800	2 200
2000	4 000	1 300	2 100	2 100
2001	4 700	1 300	2 700	2 300
2002	5 200	1 300	3 100	2 500
2003	5 200	1 300	4 100	2 800
2004	5 200	1 300	3 300	2 100
2005	6 600	1 500	4 600	1 900
2006	7 900	1 900	5 200	1 800
2007	9 000	2 400	6 000	2 000
2004 I	6 600	1 500	4 200	4 000
2004 II	5 600	1 100	2 900	3 400
2004 III	4 200	1 200	3 000	600
2004 IV	4 400	1 200	3 000	340
2005 I	8 400	1 700	5 500	4 300
2005 II	7 700	1 300	4 200	2 500
2005 III	5 200	1 500	4 700	500
2005 IV	5 100	1 400	4 200	230
2006 I	10 900	2 100	6 900	4 600
2006 II	7 900	1 700	4 500	2 100
2006 III	6 200	1 900	4 600	370
2006 IV	6 800	2 000	4 700	310
2007 I	13 800	2 500	7 500	4 600
2007 II	8 600	2 200	5 100	2 400
2007 III	7 000	2 500	6 200	520
2007 IV	6 500	2 300	5 300	320
2008 I	12 900	3 300	8 800	4 800
2008 II	8 700	2 400	5 700	1 900

1. Katso alaviitta taulukkoon 15. - See note to table 15.

18. AVOIMET TYÖPAIKAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ AMMATEITTAIN
VACANCIES AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY OCCUPATION
Jatkuu - *Continued*

Ammatti - Occupation					
Year and quarter	Teollinen työ - Production and related work				
Year and quarter	Talonrakennukseen liittyvä työ	Muuhun rakennustointaan liittyvä työ	Muut teollisen työn ryhmät	Teollinen työ yhteensä	
	<i>Occupations related to construction of buildings</i>	<i>Occupations related to other construction</i>	<i>Other work of the major group production etc.</i>	<i>Production and related work, total</i>	
Avoimet työpaikat - Vacancies					
1971	1 300	130	4 100	5 500	
1972	1 700	180	5 100	7 000	
1973	2 900	200	9 000	12 000	
1974	3 400	290	12 500	16 100	
1975	740	90	6 800	7 700	
1976	590	60	3 400	4 100	
1977	310	40	1 400	1 700	
1978	280	50	940	1 300	
1979	530	50	2 600	3 200	
1980	940	110	4 300	5 300	
1981	980	160	3 700	4 800	
1982	960	150	2 600	3 700	
1983	1 100	130	2 500	3 700	
1984	910	150	2 700	3 800	
1985	910	120	3 000	4 000	
1986	790	110	2 700	3 600	
1987	730	150	3 200	4 100	
1988	1 000	180	4 400	5 600	
1989	1 500	340	8 200	10 000	
1990	770	250	5 800	6 800	
1991	280	90	1 300	1 700	
1992	180	50	760	1 000	
1993	140	40	770	950	
1994	230	60	1 700	2 000	
1995	210	60	1 700	2 000	
1996	270	80	1 600	2 000	
1997	490	130	2 600	3 200	
1998	620	170	3 100	3 900	
1999	600	130	2 500	3 200	
2000	660	110	3 400	4 200	
2001	730	120	3 600	4 500	
2002	810	170	3 600	4 600	
2003	1 000	200	3 500	4 700	
2004	1 200	230	4 500	5 900	
2005	1 700	300	5 900	7 900	
2006	2 000	350	6 900	9 200	
2007	2 000	520	8 700	11 200	
2004	I	770	270	8 500	9 500
	II	1 300	290	3 400	5 000
	III	1 400	230	3 100	4 700
	IV	1 200	140	3 000	4 300
2005	I	1 400	310	10 200	11 900
	II	2 000	410	4 800	7 200
	III	1 800	320	5 100	7 200
	IV	1 600	180	3 700	5 500
2006	I	2 600	300	11 600	14 500
	II	2 100	460	5 300	7 900
	III	1 800	390	5 400	7 600
	IV	1 400	240	5 300	7 000
2007	I	1 800	450	15 000	17 300
	II	2 400	720	7 000	10 100
	III	2 300	520	7 200	10 000
	IV	1 400	370	5 500	7 300
2008	I	1 300	510	14 400	16 200
	II	1 500	640	5 100	7 300

18. AVOIMET TYÖPAIKAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ AMMATEITTAIN
VACANCIES AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY OCCUPATION
Jatkoa - *Continued*

		Ammatti - Occupation			
Vuosi ja neljännes	Kuljetus- ja liikennetyö	Palvelutyö	Muulla luokittelematon työ	Yhteensä	
Year and quarter	Transport equipment operators	Service work	Work not classifiable by occupation	Total	
Avoimia työpaikkoja - Vacancies					
1971	330	3 100	360	11 700	
1972	710	4 200	660	15 800	
1973	1 100	4 800	950	23 400	
1974	1 500	5 100	650	29 800	
1975	780	4 100	480	18 500	
1976	310	2 700	320	11 200	
1977	180	1 600	130	6 400	
1978	140	1 400	120	5 500	
1979	250	1 900	110	8 300	
1980	330	2 700	80	12 200	
1981	380	3 100	50	13 000	
1982	270	2 600	40	11 300	
1983	300	3 100	30	11 800	
1984	300	3 300	20	12 000	
1985	330	3 300	20	12 200	
1986	300	3 300	20	12 400	
1987	280	2 700	10	12 400	
1988	380	3 400	310	17 400	
1989	760	5 500	1 200	30 400	
1990	680	4 900	1 400	26 900	
1991	310	1 900	170	13 400	
1992	100	1 000	80	7 100	
1993	80	680	80	5 900	
1994	150	900	150	7 400	
1995	170	1 200	310	8 300	
1996	180	1 500	360	10 100	
1997	330	2 100	410	13 700	
1998	410	2 700	520	16 800	
1999	410	2 700	300	14 600	
2000	540	2 800	130	17 100	
2001	530	3 600	140	19 600	
2002	500	4 200	200	21 600	
2003	650	4 300	200	23 300	
2004	780	4 600	270	23 500	
2005	940	5 500	220	29 100	
2006	1 400	6 400	100	34 000	
2007	2 100	7 500	80	40 200	
2004	I	840	7 000	900	34 600
	II	950	4 300	180	23 600
	III	670	3 800	0	18 200
	IV	660	3 500	0	17 500
2005	I	890	7 800	690	41 100
	II	1 200	5 200	170	29 300
	III	860	4 800	0	24 600
	IV	820	4 100	0	21 400
2006	I	1 500	9 000	350	49 800
	II	1 500	6 200	40	31 800
	III	1 300	5 500	0	27 500
	IV	1 200	4 900	0	26 900
2007	I	1 900	10 400	260	58 400
	II	2 100	6 900	70	37 500
	III	2 300	6 700	0	35 300
	IV	1 900	5 900	0	29 500
2008	I	2 100	12 100	20	60 100
	II	2 100	7 100	50	35 300

19. TYÖNVÄLITYSTOIMINTA: TYÖNHAKIJAT
EMPLOYMENT SERVICE: JOBSEEKERS

Vuosi ja neljännes	Työnhakijat kuukauden aikana	Näistä työttömiä ¹	Uudet työnhakijat kuukauden aikana	Näistä työttömiä ¹	Päättyneet työnhaut
Year and quarter	Jobseekers during a month	Of these unemployed ¹	New jobseekers during a month	Of these unemployed ¹	Ended jobseekings
Henkilöä - Persons					
1981	205 200	128 800	40 900	27 400	31 600
1982	234 300	147 500	42 800	29 200	36 200
1983	251 100	154 000	38 400	26 500	36 300
1984	260 300	150 300	38 300	26 500	36 800
1985	273 400	155 100	38 400	26 900	37 000
1986	292 500	160 500	36 200	25 400	36 000
1987	298 600	156 300	35 000	25 000	36 600
1988	287 000	146 100	34 200	23 700	37 500
1989	260 300	122 100	33 500	21 800	36 100
1990	259 600	116 800	38 000	22 500	36 500
1991	396 300	208 400	52 400	25 800	38 300
1992	572 100	351 300	53 300	25 400	41 200
1993	714 000	470 800	49 200	23 400	41 800
1994	755 400	509 400	39 500	21 600	42 000
1995	729 200	513 700	39 000	21 400	42 100
1996	724 400	479 400	39 100	21 100	43 000
1997	691 700	444 300	36 400	19 700	47 400
1998	642 900	404 800	36 100	20 400	42 100
1999	618 800	377 700	36 700	20 100	42 200
2000	584 100	352 700	34 800	19 100	43 300
2001	556 000	329 700	35 200	19 100	41 600
2002	553 200	319 200	34 800	18 400	40 400
2003	552 400	311 500	35 000	18 100	40 700
2004	553 200	312 400	34 300	17 900	40 500
2005	534 200	301 900	33 000	17 600	42 400
2006	506 100	279 800	32 400	17 600	44 400
2007	468 700	247 200	31 600	17 500	44 500
2001 I	565 100	342 300	35 900	18 400	39 000
2001 II	569 800	325 400	36 800	18 800	43 900
2001 III	553 000	335 600	33 600	20 400	53 300
2001 IV	535 900	315 300	34 500	19 100	30 200
2002 I	561 300	333 200	35 700	17 800	38 000
2002 II	565 400	315 300	36 300	17 900	43 100
2002 III	551 400	326 200	34 100	20 000	50 600
2002 IV	534 500	302 100	33 200	17 700	29 900
2003 I	557 600	320 900	35 000	17 200	38 300
2003 II	562 800	307 700	37 400	18 200	42 500
2003 III	551 500	317 500	34 000	19 400	50 700
2003 IV	537 700	299 800	33 600	17 500	31 200
2004 I	561 800	320 000	35 600	17 200	38 200
2004 II	564 900	310 200	36 300	18 100	42 200
2004 III	552 100	321 400	32 700	19 100	50 200
2004 IV	534 100	298 200	32 700	17 200	31 400
2005 I	549 000	312 900	32 000	16 000	38 600
2005 II	545 900	298 700	36 400	18 100	43 500
2005 III	531 700	309 000	32 100	18 900	53 300
2005 IV	510 300	286 900	31 500	17 300	34 500
2006 I	523 900	297 600	33 000	16 900	42 600
2006 II	517 300	278 600	34 800	17 900	46 500
2006 III	502 600	285 800	31 400	18 800	52 400
2006 IV	480 500	257 300	30 200	16 700	36 000
2007 I	488 400	264 500	32 100	16 800	43 100
2007 II	478 400	244 900	33 300	17 800	45 700
2007 III	465 000	253 300	30 700	18 500	52 700
2007 IV	442 900	226 300	30 100	16 700	36 700
2008 I	450 900	238 300	31 500	17 300	43 000
2008 II	445 100	224 200	34 800	18 600	44 900

1. Lomautetut poislukien - Excluding laid offs

20. TYÖNVÄLITYSTOIMINTA: AVOIMET TYÖPAIKAT
EMPLOYMENT SERVICE: VACANCIES

Vuosi ja neljännes	Avoimet työpaikat kuukauden aikana	Näistä uusia	Täyttyneet työpaikat	Näistä työvoimatoimiston 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	70 100	38 800	36 800	14 300	24
2007	82 200	44 900	42 600	18 800	25
2000	I 43 300	27 600	21 600	10 500	20
	II 50 300	29 500	32 200	16 800	20
	III 34 700	21 500	21 100	11 600	20
	IV 29 900	17 900	17 700	8 700	20
2001	I 51 400	31 400	25 500	11 400	21
	II 56 500	31 500	34 800	17 400	21
	III 36 500	21 900	21 800	12 500	21
	IV 29 100	16 400	16 100	7 800	21
2002	I 55 300	32 200	25 800	11 000	22
	II 58 000	31 200	35 300	17 000	24
	III 37 400	22 400	21 200	11 600	21
	IV 32 600	18 100	18 300	8 800	23
2003	I 61 300	35 000	27 100	12 400	23
	II 61 300	31 300	36 800	17 000	25
	III 39 000	22 400	21 500	10 800	26
	IV 33 400	17 800	18 300	8 300	23
2004	I 58 700	35 300	26 600	11 400	23
	II 58 900	29 000	35 700	15 500	26
	III 39 800	23 700	21 900	10 000	23
	IV 37 800	21 500	21 000	8 100	22
2005	I 71 700	40 600	31 400	11 700	23
	II 67 700	34 700	39 500	16 100	26
	III 52 300	29 600	27 800	11 500	23
	IV 47 900	26 600	26 500	10 900	24
2006	I 88 300	49 900	39 000	15 000	24
	II 75 200	38 000	45 100	17 400	26
	III 58 400	33 900	31 300	12 200	24
	IV 58 600	33 400	31 900	12 500	22
2007	I 103 400	58 600	46 900	19 200	23
	II 86 400	42 900	49 400	22 400	28
	III 72 100	41 400	36 900	17 100	24
	IV 67 100	36 600	37 100	16 300	23
2008	I 109 600	62 300	49 900	20 800	24
	II 86 700	46 300	52 000	22 400	26

21. KOULUTUS- JA TUKITOIMENPITEILLÄ SJOITETUT
PARTICIPANTS IN DIFFERENT MEASURES

Vuosi ja neljännes	Työllistämistukitoimenpiteet - Employment subsidy measures										Työvoimaa-koulutus	Työmarkkinatuenu työharjoittelu/työelämävalim.	Vuorotteluvapaa paikkaan sijoitetut	Toimenpiteet Yhteensä
	Kunnallinen palkkatuki	Yksityis-sektorin palkkatuki	Palkkatuki yhteensä	Työllistämistuki valtiolle	Starttirahat	Muut työll.tuki toimenpiteet	Työllistämistuki toimenpiteet Yhteensä	Työvoimaa-koulutus	Työmarkkinatuenu työharjoittelu/työelämävalim.	Vuorotteluvapaa paikkaan sijoitetut				
Year and quarter	Municipalities' wage subsidy	Private companies' wage subsidy	Wage subsidy Total	Employment subsidy to the state	Start-up grants	Other employment subsidy measures	Employment subsidy measures Total	Labour market training	Trainee work/coaching for working life with lab.mark.supp.	In job alternation places	Measures Total			
1981	15 000	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	19 900	6 400	-	6 600	2 900	1 000	36 800	15 600	-	-	52 400			
1989	18 800	5 700	-	7 400	2 000	1 610	34 500	15 600	-	-	50 100			
1990	16 400	4 500	-	7 900	1 500	280	30 500	16 800	-	-	47 300			
1991	20 800	6 400	-	11 100	1 600	440	40 300	17 300	-	-	57 600			
1992	24 300	12 700	-	11 900	2 700	460	52 100	26 300	-	-	78 400			
1993	21 500	15 800	-	11 400	5 100	3 000	56 800	27 200	-	-	84 000			
1994	25 400	19 200	-	12 000	6 400	5 100	66 400	28 400	3 500	-	98 400			
1995	27 700	15 600	-	12 100	3 500	4 800	63 600	33 900	6 100	-	103 700			
1996	30 500	12 900	-	11 800	2 800	6 500	64 600	42 300	10 000	1 600	118 500			
1997	26 800	14 300	-	10 800	2 700	8 000	62 600	46 800	10 700	3 300	123 400			
1998	21 400	17 000	-	7 800	2 500	8 400	57 000	41 400	10 800	3 900	113 300			
1999	18 100	18 600	-	5 900	2 200	6 800	51 600	38 100	10 700	4 600	105 000			
2000	16 000	17 600	-	3 200	1 900	4 500	43 100	30 900	9 800	5 400	89 200			
2001	14 600	16 200	-	2 400	1 700	3 600	38 500	26 100	8 900	6 200	79 800			
2002	13 000	17 000	-	2 500	1 800	3 300	39 300	26 300	9 400	5 200	79 300			
2003	10 400	18 600	-	2 000	2 000	3 500	39 800	29 900	10 700	6 400	86 800			
2004	12 000	19 200	-	2 500	2 600	3 400	39 900	30 700	11 400	5 200	87 300			
2005	10 700	18 800	-	2 000	3 800	3 200	38 500	29 200	11 800	5 400	84 800			
2006	10 300	18 400	28 600	1 900	4 200	3 300	38 100	29 400	12 100	5 900	85 400			
2007	9 600	20 000	29 600	1 800	4 500	2 800	38 700	30 700	11 300	6 600	87 300			
2006 I	10 100	17 400	27 500	1 400	4 000	3 500	36 400	31 000	12 900	5 000	85 400			
2006 II	10 400	18 600	26 900	2 000	4 400	3 400	38 700	29 000	12 500	6 100	86 300			
2006 III	10 600	18 800	28 900	2 300	4 200	2 700	38 200	24 700	10 300	6 500	79 800			
2006 IV	10 000	18 600	29 200	2 000	4 300	3 500	38 900	32 800	12 600	6 000	90 300			
2007 I	10 400	19 700	30 100	1 700	4 700	3 700	40 100	34 200	12 800	5 600	92 800			
2007 II	10 200	31 200	31 200	2 000	5 000	3 300	41 600	30 700	11 600	6 900	96 800			
2007 III	9 100	20 400	29 500	2 000	4 500	2 200	38 200	25 600	9 400	7 400	80 600			
2007 IV	8 700	18 800	27 500	1 300	3 900	2 200	35 000	32 200	11 400	6 500	85 100			
2008 I	8 500	18 500	27 000	1 000	4 200	2 600	34 800	31 600	11 300	6 000	83 700			
2008 II	8 800	20 100	26 800	1 300	4 800	2 500	37 500	27 700	10 500	7 500	83 200			

**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	15 800	6 200	4 800	850	29 400
2007	15 300	6 100	4 900	950	30 700
2000	I 21 700	8 900	5 600	970	36 700
	II 11 700	4 400	7 200	970	33 100
	III 16 200	5 900	3 700	610	22 800
	IV 18 200	6 500	5 400	760	31 000
2001	I 18 500	7 300	4 400	830	29 300
	II 9 100	3 800	5 800	900	27 200
	III 13 500	5 300	3 300	560	20 100
	IV 15 500	6 100	5 000	740	27 800
2002	I 15 000	6 500	3 700	690	25 800
	II 8 700	3 600	5 300	800	25 100
	III 16 100	6 600	3 100	560	20 900
	IV 17 300	7 400	5 300	850	33 600
2003	I 16 400	7 700	4 800	960	33 300
	II 7 900	3 400	6 400	840	29 300
	III 15 100	6 300	3 000	570	23 900
	IV 14 900	6 000	5 400	730	33 000
2004	I 19 000	8 300	4 200	930	33 500
	II 8 200	3 700	6 600	960	30 700
	III 16 300	6 500	3 400	660	25 400
	IV 16 200	6 000	5 800	840	33 100
2005	I 18 300	7 800	4 400	830	33 000
	II 8 900	3 900	6 900	870	29 200
	III 14 900	5 900	3 300	630	23 900
	IV 15 400	5 600	5 600	790	30 700
2006	I 19 200	8 100	4 300	950	31 000
	II 9 300	3 800	6 100	890	29 000
	III 17 400	6 500	3 000	720	24 700
	IV 17 300	6 300	5 900	850	32 800
2007	I 20 200	8 700	4 900	1 100	34 200
	II 9 700	4 100	6 500	1 000	30 700
	III 15 200	6 100	3 100	760	25 600
	IV 16 100	5 700	5 300	940	32 200
2008	I 18 200	7 600	4 100	1 000	31 600
	II 8 600	3 700	6 000	1 000	27 700

23. TYÖTTÖMIEN TOIMEENTULOTURVA
UNEMPLOYMENT SECURITY

Vuosi ja neljännes	Työttömät työnhakijat	Työttömät kassan jäsenet	Työttömyyspe- ¹ ruspäivärahan saajat	Työmarkkina- ¹ tuen saajat	Työttömyyseläkkeellä olevat
<i>Year and quarter</i>	<i>Unemployed jobseekers</i>	<i>Unemployed members of insurance funds</i>	<i>Recipients of¹ basic unemployment allowance</i>	<i>Recipients of¹ 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	249 500	111 500	18 000	121 600	45 800
2007	216 900	97 300	15 600	105 200	45 700
2005 I	289 000	130 500	21 800	141 500	48 900
2005 II	271 000	118 500	19 200	133 800	47 300
2005 III	274 700	118 900	19 000	130 600	46 500
2005 IV	266 600	120 400	19 400	130 900	47 700
2006 I	269 800	123 300	20 400	130 700	47 500
2006 II	247 400	109 200	17 700	122 700	46 100
2006 III	247 600	107 600	17 200	117 800	44 900
2006 IV	233 300	105 900	16 900	115 200	44 500
2007 I	233 300	107 400	17 400	113 400	44 200
2007 II	213 100	94 800	14 900	105 600	45 200
2007 III	215 600	93 900	14 900	101 500	46 300
2007 IV	205 500	93 200	15 000	100 200	47 000
2008 I	209 500	95 400	16 100	99 200	47 300
2008 II	194 900	85 200	47 500

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.*

24. SIIRTOLAISUUS
MIGRATIONS TO AND FROM FINLAND

Vuosi ja neljännes <i>Year and quarter</i>	Maahan muuttaneet <i>Immigrants</i>		Maasta muuttaneet <i>Emigrants</i>		Nettomaahanmuutto	
	Yhteensä <i>Total</i>	Pohjoismaista <i>From Nordic countries</i>	Yhteensä <i>Total</i>	Pohjoismaihin <i>To Nordic countries</i>	<i>Net immigration</i>	
						Henkilöä - <i>Persons</i>
1981	15 800	13 000	10 000	7 500	5 700	
1982	14 700	11 800	7 400	5 200	7 300	
1983	13 600	10 200	6 800	4 600	6 800	
1984	11 700	8 500	7 500	5 100	4 200	
1985	10 500	7 500	7 700	5 400	2 700	
1986	9 900	6 800	8 300	5 900	1 700	
1987	9 100	5 800	8 500	5 900	670	
1988	9 700	6 000	8 400	6 000	1 300	
1989	11 200	6 500	7 400	5 100	3 800	
1990	13 600	6 600	6 500	4 500	7 100	
1991	19 000	5 200	6 000	3 800	13 000	
1992	14 600	3 700	6 100	3 500	8 500	
1993	14 800	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	
2001	I	4 100	1 000	3 100	1 300	1 000
	II	4 800	1 300	2 800	1 100	1 900
	III	5 800	1 700	4 500	1 900	1 400
	IV	4 300	1 000	2 800	1 000	1 500
2002	I	4 200	960	2 900	1 200	1 300
	II	4 600	1 200	2 700	1 100	1 900
	III	5 600	1 600	4 200	1 900	1 400
	IV	3 700	950	3 100	960	640
2003	I	4 000	950	2 800	1 200	1 100
	II	4 300	1 300	2 500	930	1 800
	III	5 700	1 600	4 100	1 800	1 500
	IV	3 900	1 000	2 600	900	1 300
2004	I	4 300	1 100	3 200	920	1 000
	II	5 200	1 300	3 000	780	2 200
	III	6 500	1 600	4 600	1 700	1 900
	IV	4 400	1 000	2 900	760	1 500
2005	I	4 300	960	2 800	940	1 500
	II	5 500	1 500	2 500	780	3 000
	III	6 800	1 600	4 300	1 800	2 500
	IV	4 700	1 100	2 700	780	2 000
2006	I	4 800	1 000	2 700	910	2 200
	II	5 400	1 300	2 400	740	3 000
	III	7 100	1 400	4 200	1 700	2 900
	IV	5 100	890	2 800	790	2 300
2007	I	5 300	950	2 800	820	2 400
	II	6 100	1 200	2 700	820	3 300
	III	8 500	1 400	4 200	1 600	4 300
	IV	6 200	900	2 600	860	3 500
2008*	I	5 900	970	2 800	920	3 100

* Ennakkotieto - *Advance notice*Lähde : Tilastokeskus, Väestötilasto - *Source: Statistics Finland, Population statistics*

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

Vuosi ja neljännes	Suomi ¹	Ruotsi ¹	Norja ¹	Tanska ²	Itävalta ²	Ranska ²
	<i>Finland¹</i>	<i>Sweden¹</i>	<i>Norway¹</i>	<i>Denmark²</i>	<i>Austria²</i>	<i>France²</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	6,0	7,0	9,9
2004	8,8	5,5	4,5	6,3	7,1	8,9
2005	8,4	7,1	4,6	5,6	7,3	8,9
2006	7,7	7,1	3,5	4,4	6,8	8,8
2007	6,9	6,1	2,5	3,3	6,2	7,9
2006 I	8,4	7,8	3,9	5,3	8,7	9,1
2006 II	8,9	8,0	4,0	4,3	6,1	9,0
2006 III	6,8	6,4	3,4	4,2	5,6	8,8
2006 IV	6,8	6,0	2,5	3,6	6,9	8,4
2007 I	7,6	6,8	2,7	4,1	7,6	8,4
2007 II	7,7	6,8	2,7	3,4	5,7	8,1
2007 III	6,1	5,5	2,5	3,1	5,2	7,8
2007 IV	6,1	5,5	2,1	2,5	6,4	7,5
2008 I	6,7	6,2	2,5	..	6,7	..
Vuosi ja neljännes	Saksa ²	Iso-Britannia ²	USA ¹	Kanada ¹	Japani ¹	Australia ¹
	<i>Germany²</i>	<i>United Kingdom²</i>	<i>USA¹</i>	<i>Canada¹</i>	<i>Japan¹</i>	<i>Australia¹</i>
Year and quarter	Prosenttia - Per cent					
1991	7,3	8,0	6,7	10,4	2,1	9,6
1992	7,7	9,7	7,4	11,3	2,2	10,8
1993	8,9	10,3	6,8	11,3	2,5	10,9
1994	9,6	9,3	6,1	10,4	2,9	9,7
1995	9,4	8,0	5,6	9,6	3,1	8,5
1996	10,4	7,3	5,4	9,7	3,4	8,5
1997	11,5	5,3	4,9	9,2	3,4	8,3
1998	11,1	4,5	4,5	8,3	4,1	7,7
1999	10,5	4,2	4,2	7,6	4,7	7,0
2000	9,6	3,6	4,0	6,8	4,7	6,3
2001	9,4	3,2	4,7	7,2	5,0	6,8
2002	9,8	3,1	5,8	7,7	5,4	6,4
2003	10,5	3,0	6,0	7,6	5,3	6,1
2004	10,6	2,7	5,5	7,2	4,7	5,5
2005	11,7	2,7	5,1	6,8	4,4	5,1
2006	10,8	2,9	4,6	6,3	4,1	4,8
2007	9,0	2,7	4,6	6,0	3,9	4,4
2006 I	12,1	2,9	5,0	6,9	4,4	5,5
2006 II	11,0	2,9	4,6	6,1	4,2	4,9
2006 III	10,4	3,0	4,7	6,5	4,1	4,5
2006 IV	9,7	2,9	4,2	5,7	3,9	4,3
2007 I	10,0	2,8	4,8	6,6	4,1	5,0
2007 II	9,1	2,7	4,4	6,0	3,8	4,3
2007 III	8,7	2,6	4,7	6,0	3,7	4,1
2007 IV	8,1	2,5	4,6	5,5	3,7	4,1
2008 I	8,6	2,5	5,3	6,3	4,0	4,4

1. Työvoimatutkimus - *Labour force survey*2. Rekisteröity työttömyys - *Registered unemployment*

26. TYÖVOIMA TYÖVOIMA- JA ELINKEINOKESKUSALUEITTAIN
LABOUR FORCE BY ADMINISTRATIVE DISTRICT

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Koko maa Whole country	Työvoima- ja elinkeinokeskusalue - Administrative district																	
		Uusimaa Suomi	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Savo	Savo	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	Karjala	Keskisuomi	Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjois-Pohjanmaa	Kainuu	Lappi	
		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	162	41	95			
1993	2 476	677	221	119	180	213	159	81	118	79	120	95	115	162	41	96			
1994	2 463	678	220	120	174	213	159	80	115	79	120	95	113	159	42	95			
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	121	93	114	166	42	91			
1998	2 507	725	234	116	173	218	153	75	112	77	119	92	115	168	41	89			
1999	2 557	752	238	115	179	224	153	76	115	77	119	92	115	172	40	90			
2000	2 588	772	241	115	180	227	152	77	116	77	120	90	118	173	40	90			
2001	2 605	784	241	114	181	227	152	75	115	78	126	90	119	176	40	89			
2002	2 610	790	244	112	179	229	152	74	114	78	124	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			
2004 I	2 538	776	235	108	173	220	143	73	114	74	124	86	114	176	36	87			
2004 II	2 659	798	247	116	182	235	157	78	117	76	129	93	124	185	38	88			
2004 III	2 626	796	245	111	181	234	152	74	116	77	124	91	119	180	39	86			
2004 IV	2 551	784	234	106	176	230	147	72	114	73	120	89	116	171	37	82			
2005 I	2 572	786	239	105	176	232	150	70	114	75	122	88	115	178	37	85			
2005 II	2 682	810	250	114	182	240	155	78	117	78	128	93	124	189	41	85			
2005 III	2 633	801	248	112	176	237	150	73	117	79	126	92	121	182	38	82			
2005 IV	2 594	796	248	111	176	230	149	71	116	76	122	87	116	176	38	83			
2006 I	2 600	792	249	109	179	229	148	73	114	77	123	89	116	180	37	85			
2006 II	2 702	822	252	114	179	240	155	76	121	79	134	95	121	190	39	86			
2006 III	2 675	817	254	109	179	236	153	74	121	80	129	94	124	182	40	85			
2006 IV	2 614	808	251	105	177	233	144	71	112	76	128	91	119	176	39	82			
2007 I	2 613	809	246	108	176	234	144	73	112	76	126	90	119	182	36	82			
2007 II	2 735	836	256	114	184	246	154	75	117	80	131	96	128	190	41	85			
2007 III	2 705	828	257	109	183	248	152	73	116	77	133	95	128	190	39	83			
2007 IV	2 646	823	247	109	180	242	150	69	112	73	130	92	121	180	38	81			
2008 I	2 650	828	251	108	180	236	147	70	114	74	124	91	123	185	37	83			
2008 II	2 776	855	261	117	188	250	156	75	119	77	131	97	129	196	40	87			

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

**27. TYÖLLISET TYÖVOIMA- JA ELINKEINOKESKUSALUEITTAIN
EMPLOYED PERSONS BY ADMINISTRATIVE DISTRICT**

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Koko maa Whole country	Työvoima- ja elinkeinokeskusalue - Administrative district														
		Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohj-Savo	Pohj-Karjala	Kesk-Suomi	Et.-Pohjanmaa	Pohjanmaa	P.-Pohjanmaa	Kainuu	Lappi
		1 000 henkilöä - persons														
1991	2 375	660	216	113	171	202	151	79	115	75	112	89	112	150	40	90
1992	2 206	623	203	101	156	184	141	74	106	69	105	84	104	142	34	80
1993	2 048	585	187	97	144	174	132	67	96	62	95	78	97	128	32	74
1994	2 054	584	190	99	142	177	129	66	95	63	96	79	97	130	33	74
1995	2 089	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	100	66	111	82	110	155	33	74
2002	2 372	744	226	102	164	207	136	66	101	66	111	82	111	155	32	74
2003	2 365	737	225	102	164	203	136	67	102	64	111	82	109	159	32	72
2004	2 365	737	220	99	163	210	136	66	103	64	109	83	109	159	31	75
2005	2 401	750	230	100	162	214	137	65	104	67	110	84	111	163	32	72
2006	2 444	767	235	101	164	216	136	65	105	70	115	86	112	164	32	74
2007	2 492	782	237	103	169	227	138	66	103	67	119	88	116	170	32	74
2004 I	2 301	722	217	98	156	198	130	64	101	61	109	79	104	157	30	74
2004 II	2 384	739	221	102	165	212	141	67	102	64	110	83	112	159	31	75
2004 III	2 425	750	226	103	168	216	139	68	106	67	111	86	111	164	32	78
2004 IV	2 349	738	217	94	165	213	134	64	103	64	107	83	108	156	30	72
2005 I	2 337	733	221	94	161	210	134	63	100	64	107	81	107	159	31	73
2005 II	2 425	755	231	103	164	216	140	69	105	66	110	85	113	165	34	70
2005 III	2 444	756	232	103	163	219	139	67	106	70	113	88	115	166	32	72
2005 IV	2 398	753	234	101	161	210	136	63	106	68	110	82	108	161	32	72
2006 I	2 381	747	232	100	164	211	133	64	99	69	108	83	109	161	31	72
2006 II	2 461	769	235	104	164	218	137	67	105	71	118	87	113	164	33	75
2006 III	2 494	779	239	102	168	218	141	66	111	72	117	88	116	169	33	76
2006 IV	2 438	771	235	98	162	216	134	62	105	69	117	85	112	165	32	74
2007 I	2 415	762	228	100	163	217	130	66	101	66	115	84	113	166	30	73
2007 II	2 524	787	242	106	169	231	141	68	105	69	118	90	118	170	34	76
2007 III	2 542	792	243	102	173	234	141	68	105	69	122	90	117	177	34	76
2007 IV	2 485	788	234	102	171	228	141	63	101	64	120	87	116	168	31	72
2008 I	2 474	790	238	102	169	220	136	62	103	64	112	86	116	170	32	74
2008 II	2 574	807	245	108	175	230	144	68	108	68	121	91	121	177	37	77

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

28. TYÖLLISYASASTEET TYÖVOIMA- JA ELINKEINOKESKUSALUEITTAIN TYÖVOIMATUTKIMUKSEN PERUSTEELLA
EMPLOYMENT RATES BY ADMINISTRATIVE DISTRICT ACCORDING TO THE LABOUR FORCE SURVEY

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Työvoima- ja elinkeinokeskusalue - Administrative district																
	Koko maa Whole country	Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohj.-Savo	Pohj.-Karjala	Keski-Suomi	Et.-Pohjanmaa	Pohjanmaa	P.-Pohjanmaa	Kainuu	Lappi	
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	57,3	64,2	64,9	61,6	54,6	58,8	
1993	60,6	66,1	62,7	58,5	60,0	59,7	59,0	57,3	55,9	53,4	57,7	59,8	62,9	56,5	52,3	55,0	
1994	59,9	64,9	63,0	59,0	58,7	60,2	57,1	57,1	55,3	53,8	56,4	59,0	61,4	55,7	52,8	54,4	
1995	61,1	66,9	64,1	58,7	60,6	60,3	59,5	57,7	56,3	54,0	57,0	60,6	61,2	57,8	53,2	53,9	
1996	61,9	67,9	64,8	60,2	60,8	60,4	60,2	57,7	56,4	55,2	57,7	61,3	63,3	59,4	51,9	53,4	
1997	62,9	68,9	66,8	61,7	62,3	63,2	60,2	58,8	55,5	54,7	57,3	61,3	65,8	59,4	51,2	54,4	
1998	64,1	70,8	67,8	62,8	63,1	64,8	61,0	58,1	56,6	56,8	58,8	63,2	65,6	60,1	55,1	53,6	
1999	66,0	73,4	69,3	63,2	66,0	67,0	61,5	59,3	60,0	56,9	61,0	64,0	65,1	56,4	57,0	57,0	
2000	66,9	74,3	70,2	64,6	66,5	67,5	62,6	60,6	61,3	57,2	59,6	64,2	67,0	63,3	54,6	57,2	
2001	67,7	75,3	70,0	64,7	67,5	68,0	64,2	60,1	59,8	58,6	62,8	64,8	69,1	63,7	56,5	57,8	
2002	67,7	74,9	70,6	65,2	67,7	67,8	63,6	61,1	60,4	58,6	62,2	65,1	69,5	63,4	56,1	58,2	
2003	67,3	73,5	70,0	65,9	68,1	66,1	64,0	63,0	61,6	57,4	62,5	65,8	68,3	64,5	55,3	57,9	
2004	67,2	73,2	68,3	64,6	67,6	67,9	64,1	63,1	62,1	57,4	61,2	66,1	68,9	64,2	54,3	60,2	
2005	68,0	73,9	71,1	66,2	66,9	68,1	65,0	63,0	63,3	60,0	61,5	66,8	69,8	65,1	56,9	58,1	
2006	68,9	74,7	72,6	66,8	67,6	68,2	64,7	62,7	63,8	62,6	64,5	68,4	70,6	65,2	58,0	59,9	
2007	69,9	75,3	72,7	68,8	69,0	71,1	65,9	64,3	62,5	60,3	66,1	69,6	72,4	67,2	59,3	59,9	
2004 I	65,5	71,7	67,4	63,4	64,9	64,4	61,5	61,2	60,8	54,7	60,8	63,2	65,9	63,5	52,2	60,1	
2004 II	67,9	73,6	68,7	66,4	68,4	68,8	66,3	64,1	61,6	57,5	61,7	67,2	70,7	64,2	55,4	60,5	
2004 III	68,9	74,4	70,0	66,8	69,2	69,7	65,4	65,8	63,8	60,0	62,5	68,0	70,6	66,3	56,3	62,3	
2004 IV	66,7	73,2	67,2	61,7	67,9	68,6	63,2	61,5	62,0	57,4	59,9	66,1	68,5	62,9	53,3	57,8	
2005 I	66,3	72,6	68,7	62,1	66,3	67,3	63,3	60,3	60,0	57,7	60,0	64,2	67,6	63,8	54,0	59,3	
2005 II	68,8	74,6	71,7	67,7	67,8	69,0	66,3	66,6	63,6	59,1	61,5	67,9	71,1	66,0	60,7	56,1	
2005 III	69,2	74,4	72,0	68,3	67,1	69,5	66,0	64,4	65,5	62,4	63,6	69,7	72,7	67,1	57,1	58,5	
2005 IV	67,7	73,8	72,2	66,9	66,3	66,7	64,6	60,6	64,0	60,7	61,1	65,5	67,9	64,2	55,9	58,4	
2006 I	67,2	73,0	71,6	66,0	67,5	66,9	62,9	62,2	60,2	61,5	60,5	66,2	68,5	63,7	55,7	57,7	
2006 II	69,4	75,0	72,7	68,3	67,4	69,2	65,0	64,5	63,9	63,2	66,6	69,7	71,0	64,9	59,5	60,9	
2006 III	70,3	75,9	74,0	67,4	69,0	68,8	67,0	63,9	67,3	64,1	65,5	69,9	72,8	67,1	59,5	61,2	
2006 IV	68,6	74,8	72,2	65,5	66,6	67,8	63,9	60,1	63,7	61,8	65,4	68,0	70,2	65,1	57,4	59,8	
2007 I	67,9	73,8	70,2	67,1	66,7	68,2	62,4	64,1	61,4	59,0	64,3	66,7	70,5	65,5	55,6	59,1	
2007 II	71,0	76,0	74,3	71,2	69,2	72,5	67,2	65,9	71,8	62,2	65,7	71,8	74,2	67,2	62,8	61,2	
2007 III	71,2	76,1	74,7	68,5	70,4	72,8	67,1	65,9	63,5	62,2	68,9	71,4	72,7	69,9	61,9	61,8	
2007 IV	69,5	75,4	71,7	68,3	69,6	70,7	66,9	61,2	61,5	58,0	66,3	68,4	72,2	66,1	57,0	57,7	
2008 I	69,1	75,3	72,7	68,6	68,7	68,1	64,7	61,4	62,9	57,1	62,6	67,4	71,9	67,1	57,6	60,4	
2008 II	71,9	76,3	74,7	72,3	70,9	71,2	68,9	67,2	65,6	61,1	67,1	71,8	75,5	69,4	67,2	62,0	

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

29. AVOIMET TYÖPAIKAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ TYÖVOIMA- JA ELINKEINOKESKUSALUEITTAIN
VACANCIES AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY ADMINISTRATIVE DISTRICT

Jatkuu - Continued

Vuosi ja neljännes	Työvoima- ja elinkeinokeskusalue - Administrative district							
	Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo
Year and quarter	Avoimia työpaikkoja - Vacancies							
1991	3 100	1 100	560	1 000	910	730	590	1 900
1992	1 300	550	350	530	460	330	250	1 200
1993	1 100	490	190	400	470	240	130	1 500
1994	1 300	730	410	470	720	370	160	990
1995	1 700	770	440	570	710	520	200	810
1996	2 200	910	570	800	740	610	320	1 000
1997	3 500	1 300	950	1 000	1 100	750	540	1 100
1998	5 400	1 400	920	1 300	1 300	980	500	1 100
1999	3 900	1 400	770	1 100	1 100	880	480	970
2000	5 200	1 800	760	1 200	1 300	950	450	960
2001	5 800	2 000	890	1 300	1 700	1 100	550	1 300
2002	6 700	2 200	1 300	1 400	1 800	1 300	590	1 100
2003	7 100	2 900	1 100	1 500	1 900	1 500	660	1 200
2004	7 100	2 500	1 200	1 400	1 900	1 400	580	1 100
2005	9 300	3 100	1 700	1 900	2 400	1 700	720	1 200
2006	12 700	3 400	1 700	1 700	2 800	1 700	690	1 300
2007	15 500	3 700	1 600	2 500	3 500	2 000	800	1 600
1999 I	4 500	1 900	1 500	1 900	1 800	1 600	800	690
1999 II	3 800	1 600	1 000	1 300	1 000	800	720	2 400
1999 III	4 000	1 200	300	650	920	430	200	450
1999 IV	3 200	980	270	590	760	680	190	320
2000 I	5 500	2 600	890	1 800	1 900	2 000	790	910
2000 II	5 000	1 800	920	1 500	1 300	800	550	2 100
2000 III	5 600	1 500	480	830	1 000	460	240	400
2000 IV	4 600	1 400	750	750	1 000	480	240	400
2001 I	7 100	2 900	1 500	1 800	2 600	2 300	860	1 300
2001 II	5 600	1 900	1 000	1 600	1 500	760	790	2 800
2001 III	6 000	1 600	530	960	1 400	610	300	630
2001 IV	4 500	1 400	470	720	1 100	790	260	480
2002 I	7 700	3 200	2 200	2 000	3 200	2 800	920	990
2002 II	6 400	2 500	1 200	1 600	1 600	1 000	820	2 300
2002 III	6 900	1 700	860	960	1 500	670	330	560
2002 IV	5 700	1 500	820	940	1 100	790	300	520
2003 I	9 300	4 200	1 900	2 100	3 300	3 000	1 000	1 300
2003 II	6 500	4 200	1 000	1 600	1 800	1 200	820	2 100
2003 III	6 800	1 700	800	1 100	1 500	900	480	690
2003 IV	5 800	1 400	760	1 100	1 100	920	330	560
2004 I	8 300	3 700	2 300	2 100	3 100	2 800	940	1 500
2004 II	6 700	2 700	1 100	1 500	1 700	1 000	680	1 600
2004 III	6 800	1 900	700	1 000	1 600	800	380	680
2004 IV	6 700	1 800	760	970	1 400	830	300	660
2005 I	10 800	4 200	2 500	2 600	3 900	3 400	1 300	1 800
2005 II	8 800	3 100	1 600	2 800	2 200	1 300	800	1 300
2005 III	9 200	2 900	1 500	1 200	1 900	1 100	510	840
2005 IV	8 500	2 300	1 100	980	1 800	910	300	700
2006 I	16 300	4 800	2 500	2 500	4 100	3 300	1 000	2 000
2006 II	11 600	3 200	2 000	1 800	2 400	1 400	790	1 300
2006 III	11 400	2 900	1 300	1 300	2 300	1 000	540	900
2006 IV	11 500	2 600	1 200	1 300	2 300	1 100	370	910
2007 I	20 400	5 500	2 400	4 000	4 600	3 600	1 200	2 500
2007 II	14 200	3 500	1 600	2 300	3 100	1 900	940	1 600
2007 III	14 800	3 400	1 300	2 100	3 300	1 300	590	1 300
2007 IV	12 500	2 300	1 000	1 700	2 800	1 200	420	1 000
2008 I	20 900	5 000	2 700	4 300	5 200	3 200	1 600	2 000
2008 II	14 300	2 900	1 200	2 100	2 800	1 600	860	1 600

29. AVOIMET TYÖPAIKAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ TYÖVOIMA- JA ELINKEINOKESKUSALUEITTAIN
VACANCIES AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY ADMINISTRATIVE DISTRICT

Jatkoa - Continued

Vuosi ja neljännes	Työvoima- ja elinkeinokeskusalue - Administrative district							
	Pohjois-Karjala	Keski-Suomi	Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjois-Pohjanmaa	Kainuu	Lappi	Koko maa - Whole country
Year and quarter	Avoimia työpaikkoja - Vacancies							
1991	510	510	390	540	830	190	490	13 400
1992	240	240	200	490	440	140	270	7 100
1993	160	180	200	280	390	130	170	5 900
1994	360	210	230	470	590	150	220	7 400
1995	390	320	280	560	690	130	250	8 300
1996	370	360	320	650	770	140	300	10 100
1997	360	500	380	720	900	170	440	13 700
1998	450	480	490	880	890	260	530	16 800
1999	430	520	430	800	990	190	630	14 600
2000	490	610	430	840	1 200	300	580	17 100
2001	580	770	500	1 000	1 100	300	650	19 600
2002	560	800	500	1 000	1 200	340	650	21 600
2003	530	760	680	1 000	1 200	320	740	23 300
2004	660	740	780	1 100	1 200	350	1 100	23 500
2005	680	930	890	1 200	1 300	430	1 100	29 100
2006	870	930	1 100	1 600	1 400	400	1 200	34 000
2007	910	1 200	1 200	1 700	1 600	500	1 500	40 200
1999 I	680	820	560	1 250	1 100	320	670	20 100
1999 II	500	500	800	1 200	1 300	250	1 000	18 200
1999 III	260	410	190	380	720	120	390	10 700
1999 IV	280	400	190	320	840	100	440	9 600
2000 I	690	640	450	1 600	1 100	690	810	22 400
2000 II	720	640	770	900	1 300	220	710	19 200
2000 III	270	520	240	520	1 400	150	380	14 100
2000 IV	280	630	260	400	940	160	430	12 800
2001 I	960	1 100	470	1 800	1 500	670	580	27 600
2001 II	720	1 000	830	1 100	1 300	240	1 100	22 400
2001 III	360	520	360	510	1 100	140	480	15 700
2001 IV	290	500	330	620	660	200	410	12 900
2002 I	1 000	1 200	650	1 900	1 600	680	710	30 900
2002 II	670	940	730	1 100	1 500	280	860	23 600
2002 III	300	570	330	550	900	150	540	16 900
2002 IV	290	470	300	550	840	240	490	14 900
2003 I	930	960	1 000	2 000	1 700	560	1 100	34 500
2003 II	580	880	940	920	1 400	330	910	25 500
2003 III	320	650	430	640	1 000	190	520	18 000
2003 IV	300	560	340	640	650	210	460	15 300
2004 I	1 200	900	1 300	2 100	1 600	600	1 900	34 600
2004 II	660	730	1 100	1 000	1 400	300	1 100	23 600
2004 III	420	680	440	580	900	220	600	18 200
2004 IV	370	640	330	600	800	280	620	17 500
2005 I	940	1 100	1 700	2 100	1 500	590	1 900	41 100
2005 II	800	1 100	770	1 200	1 500	500	1 100	29 300
2005 III	530	920	480	660	1 100	420	750	24 600
2005 IV	440	630	570	900	940	220	600	21 300
2006 I	1 700	1 100	2 100	2 800	1 900	600	2 200	49 800
2006 II	760	940	1 000	1 500	1 500	440	820	31 800
2006 III	540	910	620	930	1 200	290	830	27 500
2006 IV	500	790	720	1 000	1 100	250	910	26 900
2007 I	1 400	1 400	2 100	3 200	2 300	720	2 600	58 400
2007 II	1 100	1 300	1 200	1 300	1 700	520	1 100	37 500
2007 III	630	1 200	690	1 100	1 400	410	1 400	35 300
2007 IV	530	1 000	820	1 300	1 200	360	1 000	29 500
2008 I	1 400	1 800	2 100	3 500	2 800	620	2 700	60 100
2008 II	820	1 400	930	1 400	1 600	460	1 100	35 300

30. TYÖTÖMYYSSASTEET TYÖOIMA- JA ELINKEINOKESKUSALUEITTAIN TYÖVOIMATUTKIMUKSEN PERUSTEELLA
UNEMPLOYMENT RATES BY ADMINISTRATIVE DISTRICT ACCORDING TO THE LABOUR FORCE SURVEY

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Työvoima- ja elinkeinokeskusalue - Administrative district															
	Koko maa Whole country	Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	Pohjois-Karjala	Keskisuomi	Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjois-Pohjanmaa	Lappi	
Prosenttia - Per cent																
1991	6,6	4,2	4,8	7,8	6,9	7,4	7,7	7,8	7,5	9,5	9,1	7,6	6,6	8,4	10,4	9,0
1992	11,7	9,0	10,0	13,9	13,1	13,4	12,1	12,7	12,2	14,6	13,5	11,4	10,2	13,5	17,1	15,9
1993	16,3	13,2	14,8	17,2	18,5	18,0	16,8	17,8	18,4	20,6	17,6	16,6	12,9	19,0	20,3	21,4
1994	16,6	13,9	15,0	17,4	17,1	17,2	16,8	17,1	17,6	17,7	19,5	16,6	14,2	18,5	20,7	22,0
1995	15,4	12,0	13,5	17,0	16,6	16,6	15,7	16,5	17,9	20,0	19,0	15,1	13,8	17,1	22,4	21,2
1996	14,6	11,2	11,6	15,7	16,4	16,5	15,0	15,9	17,5	17,5	18,9	14,8	12,3	15,8	22,6	21,1
1997	12,7	9,5	10,4	13,4	13,4	12,9	12,4	13,8	15,6	17,4	16,2	14,6	8,4	15,5	23,5	20,4
1998	11,4	7,6	9,4	12,6	12,3	11,5	13,3	13,3	14,7	15,1	15,2	11,5	8,7	15,0	18,1	19,8
1999	10,2	6,4	8,1	12,2	10,8	10,2	12,5	13,6	12,6	11,1	13,5	11,1	9,4	13,6	15,9	16,3
2000	9,8	6,3	7,6	10,9	10,4	10,4	11,4	13,8	11,8	15,1	12,0	10,4	9,0	11,7	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	6,8	7,4	9,4	8,9	9,6	10,6	11,3	12,0	15,5	11,9	8,9	6,8	13,0	16,5	16,2
2003	9,0	6,5	8,1	9,1	8,6	10,1	9,7	9,4	10,7	15,1	11,5	7,8	7,1	11,5	17,0	15,6
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	17,5	12,9
2005	8,4	6,1	6,7	9,0	8,7	8,9	9,1	10,1	10,0	13,1	11,8	6,5	6,7	10,3	16,6	14,0
2006	7,7	5,4	6,3	7,3	8,0	7,9	9,2	11,5	9,8	10,4	10,3	7,3	6,4	9,8	17,1	12,4
2007	6,9	5,0	6,0	6,6	6,5	6,2	7,7	8,7	9,8	12,5	8,9	6,1	5,1	8,2	15,7	10,9
2004 I	9,3	6,9	7,7	9,5	9,5	10,1	9,2	11,7	11,7	16,7	12,1	8,4	8,3	10,6	17,4	14,3
2004 II	10,4	7,5	9,4	12,0	9,6	9,8	10,3	13,5	12,3	15,6	14,4	10,2	9,7	13,9	17,8	14,6
2004 III	7,7	5,9	7,6	8,5	7,3	7,9	8,5	7,7	8,6	13,0	10,6	5,8	6,3	8,7	17,5	10,2
2004 IV	7,9	5,8	7,3	11,0	6,6	7,4	8,9	10,4	10,2	12,6	11,0	6,2	6,5	8,6	17,2	12,3
2005 I	9,1	6,8	7,4	10,1	8,7	9,6	10,5	10,5	13,0	14,2	12,3	8,0	6,8	10,6	17,1	14,1
2005 II	9,6	6,8	7,9	9,6	9,5	9,8	9,7	11,0	10,1	15,9	14,5	7,7	8,9	12,8	17,7	17,6
2005 III	7,2	5,5	5,6	7,4	7,8	7,7	7,4	8,5	7,5	11,8	10,1	5,1	4,8	8,8	16,2	11,2
2005 IV	7,6	5,3	5,6	9,0	8,7	8,4	8,6	10,6	9,4	10,6	10,3	5,3	6,4	8,7	15,4	13,1
2006 I	8,4	5,7	6,7	8,8	8,6	7,8	10,2	11,6	12,7	10,8	11,9	6,9	6,6	10,5	17,3	16,1
2006 II	8,9	6,5	6,6	8,4	8,5	9,1	11,8	11,5	11,1	11,7	11,6	8,5	6,6	14,0	15,9	12,6
2006 III	6,8	4,7	5,6	6,0	6,5	7,3	7,9	10,6	8,7	9,5	8,2	6,6	6,2	7,1	17,2	11,3
2006 IV	6,8	4,6	6,4	5,9	8,4	7,2	6,8	12,4	6,7	9,4	8,3	7,1	6,0	7,3	17,9	9,5
2007 I	7,6	5,8	7,4	7,0	7,6	7,0	9,5	9,8	9,3	13,9	9,1	7,2	5,0	8,5	16,3	11,0
2007 II	7,7	4,4	6,4	6,9	7,9	6,3	8,7	9,4	10,2	13,1	10,0	6,2	7,1	10,5	16,1	11,6
2007 III	6,0	4,4	5,3	6,0	5,6	5,8	6,8	7,4	9,5	11,3	8,5	4,9	4,6	6,7	13,0	8,8
2007 IV	6,1	4,2	5,1	6,6	4,9	5,8	6,0	8,4	9,9	11,8	8,1	6,0	3,7	7,0	17,3	12,0
2008 I	6,6	4,6	5,0	6,1	6,3	6,9	8,0	10,5	9,2	13,4	9,3	5,8	5,7	7,7	13,6	10,2
2008 II	7,3	5,6	6,0	7,6	6,7	8,0	7,7	8,7	9,7	11,4	7,9	6,8	6,0	9,9	9,0	11,7

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

31. TYÖTÖMÄT TYÖNHAKIJAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ TYÖVOIMA- JA ELINKEINOKESKUSALUEITTAIN
UNEMPLOYED JOBSEEKERS AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY ADMINISTRATIVE DISTRICT

Jatkuu - Continued

Vuosi ja neljännes	Työvoima- ja elinkeinokeskusalue - Administrative district								
	Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	
Year and quarter	Henkilöä - Persons								
1991	36 000	16 700	12 700	15 600	21 800	15 900	8 500	12 000	
1992	77 100	28 400	20 100	27 600	34 700	25 200	13 400	19 000	
1993	108 900	40 200	24 900	37 700	44 600	32 600	17 600	24 700	
1994	114 100	40 200	25 500	38 700	44 300	33 400	18 500	25 200	
1995	108 400	36 200	23 700	35 700	41 100	31 500	17 500	24 600	
1996	101 900	33 700	22 900	34 700	40 200	30 300	16 800	23 800	
1997	89 900	30 500	21 300	31 600	37 000	28 900	15 500	22 000	
1998	77 200	28 500	19 400	28 600	34 000	26 600	14 200	20 500	
1999	67 400	27 300	19 400	26 800	31 700	25 800	13 400	19 400	
2000	59 400	25 300	18 200	24 500	30 000	24 200	12 600	18 400	
2001	55 800	23 000	16 900	22 800	28 200	22 200	11 900	17 600	
2002	57 700	23 100	16 100	22 100	27 700	21 500	10 700	16 100	
2003	59 900	22 800	15 600	21 600	27 900	20 700	9 900	15 300	
2004	62 000	23 000	15 900	21 400	27 600	20 400	9 800	15 000	
2005	60 000	20 800	14 400	20 600	26 100	19 700	9 400	14 400	
2006	54 900	18 000	12 700	19 100	23 200	17 800	8 400	13 100	
2007	46 300	15 700	10 800	16 300	20 200	15 800	7 400	11 700	
1999	I	70 300	28 400	20 100	28 500	32 600	27 300	14 600	20 600
	II	67 100	26 600	18 800	26 300	31 300	25 100	13 100	19 100
	III	68 500	27 300	19 200	26 400	31 800	24 900	12 900	18 900
	IV	63 800	26 900	19 400	26 000	31 100	25 800	13 000	18 900
2000	I	63 700	27 500	19 800	26 500	31 600	26 500	13 500	19 600
	II	59 200	25 100	17 900	24 200	29 700	23 500	12 200	17 900
	III	59 700	25 200	17 800	24 000	30 100	23 100	12 100	17 900
	IV	54 900	23 500	17 400	23 400	28 600	23 500	12 600	18 200
2001	I	56 400	23 700	17 800	24 300	28 900	23 600	12 900	19 000
	II	54 600	22 000	16 500	22 400	27 600	21 400	11 600	17 100
	III	56 700	22 900	16 500	22 400	28 400	21 400	11 400	17 000
	IV	55 400	23 600	16 600	22 200	28 000	22 400	11 500	17 200
2002	I	58 400	24 200	16 900	23 400	28 900	23 000	11 700	17 600
	II	56 500	22 500	15 500	21 700	27 100	20 700	10 400	15 600
	III	58 900	23 400	15 700	22 000	27 700	20 800	10 200	15 700
	IV	56 800	22 400	16 100	21 200	27 000	21 600	10 500	15 600
2003	I	59 300	23 100	16 300	22 200	28 500	21 900	10 800	16 500
	II	59 000	22 100	15 100	21 000	27 200	20 000	9 600	14 900
	III	61 800	23 100	15 300	21 700	27 900	20 100	9 500	14 700
	IV	59 500	22 800	15 600	21 400	27 800	20 800	9 900	15 200
2004	I	62 400	24 100	16 800	22 400	28 600	21 300	10 300	16 000
	II	61 800	22 700	15 600	21 000	27 500	19 900	9 500	14 900
	III	63 500	23 000	15 500	21 300	27 600	20 100	9 400	14 600
	IV	60 400	22 300	15 700	20 900	26 800	20 500	9 800	14 600
2005	I	61 400	22 500	15 600	21 700	27 000	20 900	10 300	15 200
	II	59 600	20 700	13 900	20 300	25 600	19 300	9 100	13 900
	III	61 500	20 800	14 000	20 300	26 400	19 100	9 100	14 300
	IV	57 300	19 100	14 000	20 100	25 300	19 300	9 300	14 100
2006	I	57 600	19 100	13 900	20 700	24 900	19 300	9 600	14 500
	II	55 100	17 800	12 600	19 000	23 100	17 300	8 200	12 800
	III	56 000	18 300	12 300	18 900	23 200	17 500	8 000	12 800
	IV	50 900	16 800	11 900	17 800	21 500	17 200	8 000	12 300
2007	I	49 500	16 800	11 800	17 700	21 200	17 400	8 200	12 800
	II	46 500	15 500	10 300	16 000	19 700	15 300	7 200	11 300
	III	47 200	15 900	10 500	16 200	20 400	15 300	7 000	11 500
	IV	42 100	14 800	10 300	15 300	19 500	15 300	7 100	11 200
2008	I	42 000	15 100	10 300	15 700	19 900	16 100	7 300	11 800
	II	40 600	14 200	9 200	14 300	18 800	14 400	6 300	10 400

31. TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ TYÖVOIMA- JA ELINKEINOKESKUSALUEITTAIN
UNEMPLOYED JOBSEEKERS AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY ADMINISTRATIVE DISTRICT

Jatkoa - Continued

Vuosi ja neljännes	Työvoima- ja elinkeinokeskusalue - Administrative district							
	Pohjois-Karjala	Keski-Suomi	Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjois-Pohjanmaa	Kainuu	Lappi	Koko maa - Whole country
Year and quarter	Henkilöä - Persons							
1991	9 300	12 600	8 500	9 300	16 100	5 900	12 400	213 200
1992	14 100	20 100	13 300	15 000	26 100	9 100	19 900	363 100
1993	17 600	26 800	18 000	19 700	34 000	10 900	24 000	482 200
1994	18 800	28 100	18 100	19 900	34 600	10 500	24 500	494 200
1995	18 700	26 400	16 800	18 200	32 800	10 500	24 000	466 000
1996	18 800	25 100	15 600	17 400	31 900	10 800	24 000	448 000
1997	17 900	23 600	13 600	15 700	29 000	10 100	22 400	409 000
1998	16 900	22 300	11 800	14 400	27 600	9 200	21 300	372 400
1999	15 700	21 300	11 300	13 800	26 100	8 700	20 000	348 100
2000	14 800	19 600	10 300	12 700	23 800	8 600	18 700	321 100
2001	14 100	18 900	9 900	11 600	23 300	8 400	17 700	302 200
2002	13 500	18 100	9 300	10 700	23 200	8 000	16 200	294 000
2003	13 100	17 800	8 900	10 400	22 600	7 400	15 000	288 800
2004	12 900	17 500	8 500	10 200	22 400	7 100	14 600	288 400
2005	12 300	17 100	8 100	9 700	21 600	6 900	14 300	275 300
2006	11 400	15 700	7 200	8 600	20 000	6 300	13 100	249 500
2007	10 500	14 400	6 300	7 100	17 600	5 500	11 200	216 900
1999 I	16 800	22 300	12 100	14 100	28 000	9 400	21 100	366 200
1999 II	15 500	21 200	11 000	13 600	26 100	8 500	20 200	343 700
1999 III	15 300	21 200	10 900	14 100	25 500	8 400	19 400	344 700
1999 IV	15 200	20 700	11 100	13 500	24 700	8 600	19 200	337 900
2000 I	16 000	21 000	11 600	13 800	25 700	9 200	19 900	345 800
2000 II	14 700	19 400	10 000	12 700	23 600	8 400	19 000	317 500
2000 III	14 400	19 200	9 900	12 700	23 300	8 300	18 300	316 000
2000 IV	14 100	18 800	9 700	11 800	22 600	8 400	17 700	305 100
2001 I	14 700	19 700	10 400	12 200	23 900	8 700	18 400	314 600
2001 II	13 800	18 500	9 400	11 300	23 100	8 200	17 600	295 000
2001 III	14 000	18 800	9 600	11 600	23 100	8 100	17 300	299 300
2001 IV	14 100	18 600	10 000	11 300	23 200	8 600	17 300	299 900
2002 I	14 600	19 300	10 400	11 700	24 600	8 800	17 500	311 100
2002 II	13 300	17 700	8 900	10 300	22 900	7 800	16 300	287 300
2002 III	13 100	17 800	8 900	10 700	23 100	7 600	15 800	291 200
2002 IV	12 900	17 700	9 000	10 300	22 200	7 800	15 100	286 300
2003 I	13 800	18 400	9 700	11 000	23 500	8 000	15 800	298 800
2003 II	12 900	17 500	8 500	10 200	22 400	7 300	15 100	282 900
2003 III	12 800	17 800	8 600	10 500	22 300	7 100	14 700	287 800
2003 IV	12 800	17 600	8 700	10 200	22 100	7 100	14 500	285 900
2004 I	13 400	18 000	9 200	10 600	23 200	7 400	14 900	298 500
2004 II	12 900	17 500	8 300	10 200	22 300	7 000	14 800	285 900
2004 III	12 700	17 400	8 100	10 300	22 100	6 800	14 300	286 800
2004 IV	12 800	17 100	8 400	9 800	21 900	7 000	14 400	282 400
2005 I	13 100	17 600	8 800	10 100	22 600	7 300	15 000	289 000
2005 II	12 100	16 800	7 800	9 400	21 200	6 700	14 500	271 000
2005 III	12 200	17 100	7 900	9 800	21 500	6 700	14 000	274 700
2005 IV	11 800	16 800	7 900	9 400	21 400	6 800	13 900	266 600
2006 I	12 400	16 900	8 200	9 500	22 000	6 900	14 300	269 800
2006 II	11 400	15 500	6 800	8 400	19 800	6 300	13 300	247 400
2006 III	11 400	15 600	6 900	8 500	19 500	6 000	12 600	247 600
2006 IV	10 600	15 000	6 900	7 900	18 600	6 000	12 100	233 300
2007 I	11 000	15 300	6 800	7 700	18 800	6 100	12 100	233 300
2007 II	10 300	14 000	5 800	7 000	17 400	5 500	11 300	213 100
2007 III	10 500	14 400	6 100	7 100	17 400	5 200	10 900	215 600
2007 IV	10 300	13 900	6 300	6 500	17 000	5 100	10 700	205 500
2008 I	10 600	14 200	6 400	6 700	17 500	5 300	10 700	209 500
2008 II	9 800	13 200	5 500	6 100	16 800	4 900	10 300	194 900

32. TYÖTÖMYYDEN KESTO KESKIMÄÄRIN TYÖVOIMA- JA ELINKEINOKESKUSALUEITTAIN
THE AVERAGE DURATION OF UNEMPLOYMENT BY ADMINISTRATIVE DISTRICT

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Koko maa Whole country	Työvoima- ja elinkeinokeskusalue - Administrative district																		
		Uusimaa	Varsinais-Suomi	Sata-kunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjo-Savo	Pohjo-Karjala	Kesk-Suomi	Et-Pohjanmaa	Pohjanmaa	P.-Pohjanmaa	Kainuu	Lappi				
Viikkoa - Weeks																				
1991	16	13	17	19	16	17	17	17	17	17	17	17	17	15	19	15	17	14	13	13
1992	22	24	23	26	23	23	23	23	23	23	23	23	23	21	24	21	22	20	19	20
1993	30	33	31	32	32	31	31	31	31	31	31	31	31	28	32	28	29	28	25	26
1994	39	44	40	44	44	40	40	40	40	40	40	40	40	37	42	37	39	34	27	29
1995	45	51	45	46	51	45	45	45	45	45	45	45	45	38	50	41	44	39	29	32
1996	48	54	47	48	55	49	48	48	48	48	48	48	48	43	53	41	48	42	32	36
1997	51	57	48	50	62	52	52	52	52	52	52	52	52	46	57	44	52	44	36	41
1998	52	59	51	51	65	53	53	53	53	53	53	53	53	45	59	37	54	46	36	43
1999	52	58	52	51	65	52	52	52	52	52	52	52	52	45	59	36	52	45	37	45
2000	51	56	53	52	64	51	52	52	52	52	52	52	52	41	59	35	52	44	37	44
2001	51	55	50	53	64	51	54	54	54	54	54	54	54	42	58	35	51	44	38	44
2002	51	53	47	52	63	51	51	51	51	51	51	51	51	41	56	34	50	43	37	44
2003	47	50	45	50	60	49	50	50	50	50	50	50	50	39	54	33	46	42	35	38
2004	46	50	44	48	59	49	49	49	49	49	49	49	49	38	52	33	45	41	34	35
2005	47	51	45	49	57	49	50	50	50	50	50	50	50	37	51	33	45	41	35	35
2006	46	50	42	49	52	50	49	49	49	49	49	49	49	36	50	35	46	40	37	36
2007	44	49	40	49	50	49	48	48	48	48	48	48	48	36	49	34	45	37	36	34
I	46	49	43	47	57	48	48	48	48	48	48	48	48	37	52	32	44	41	34	36
II	46	49	43	47	57	48	48	48	48	48	48	48	48	38	52	33	44	41	33	35
III	46	49	44	49	58	48	49	49	49	49	49	49	49	38	52	33	45	40	34	35
IV	46	51	45	49	59	49	49	49	49	49	49	49	49	37	52	32	46	40	33	35
I	47	51	46	50	58	50	50	50	50	50	50	50	50	38	52	32	46	41	34	35
II	48	51	46	50	59	50	50	50	50	50	50	50	50	38	52	34	46	42	35	35
III	48	49	44	49	56	48	49	49	49	49	49	49	49	36	50	33	44	41	35	35
IV	46	50	44	47	54	49	48	48	48	48	48	48	48	36	49	33	45	40	34	35
I	46	50	43	48	53	49	49	49	49	49	49	49	49	36	50	34	45	40	36	36
II	47	50	43	49	53	50	50	50	50	50	50	50	50	37	51	36	47	41	37	37
III	45	49	41	49	52	49	48	48	48	48	48	48	48	36	49	34	45	39	37	36
IV	45	50	41	49	50	50	47	47	47	47	47	47	47	36	49	34	46	38	36	34
I	45	50	41	49	50	50	46	46	46	46	46	46	46	35	48	34	45	38	36	35
II	45	49	40	49	51	51	49	49	49	49	49	49	49	36	50	36	46	38	37	35
III	44	47	38	49	50	48	48	48	48	48	48	48	48	36	48	34	44	36	36	33
IV	44	48	39	48	50	49	47	47	47	47	47	47	47	36	48	33	44	36	35	32
I	43	47	38	48	49	48	46	46	46	46	46	46	46	36	48	33	43	36	34	33
II	43	45	38	50	51	49	47	47	47	47	47	47	47	37	49	35	44	36	34	32

33. YLI VUODEN TYÖTTÖMÄNÄ OLLEIDEN TYÖNHAKIJOIDEN OSUUS KAIKISTA TYÖTTÖMISTÄ, TYÖVOIMA- JA ELINKEINOKESKUSALUEITTAIN
 JOBSEEKERS UNEMPLOYED OVER A YEAR, PROPORTION OF ALL UNEMPLOYED, BY ADMINISTRATIVE DISTRICT

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Työvoima- ja elinkeinokeskusalue - 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	Pohjanmaa Pohjanmaa	Lappi Lappi
	Prosenttia - Per cent														
1991	2	1	3	5	3	3	3	3	2	2	4	2	3	2	1
1992	6	10	9	11	9	9	9	7	6	4	9	6	7	6	4
1993	18	22	18	19	20	19	18	17	14	11	19	16	17	14	12
1994	27	32	27	28	32	28	28	26	21	17	30	26	27	22	16
1995	30	35	29	32	35	30	32	30	24	24	34	28	29	25	20
1996	30	35	28	31	35	31	30	30	27	26	33	25	29	26	20
1997	30	35	28	31	37	31	30	29	27	28	33	21	30	27	23
1998	30	35	29	31	37	30	30	28	26	28	33	20	30	26	26
1999	28	32	29	28	35	27	27	27	23	28	31	19	26	24	21
2000	28	31	30	29	33	27	28	26	22	26	31	19	26	23	20
2001	27	30	26	29	34	28	30	27	23	26	30	18	26	23	22
2002	26	29	26	28	32	27	28	26	21	26	28	18	25	22	21
2003	25	28	23	26	30	26	27	23	20	25	27	17	23	22	20
2004	25	29	23	26	31	27	27	27	21	26	27	18	23	22	19
2005	26	30	26	28	30	28	28	23	21	27	27	18	24	23	20
2006	26	29	24	27	29	28	28	24	21	26	28	19	25	22	21
2007	24	27	21	27	27	26	26	24	20	23	26	18	23	19	20
2004	I	24	28	24	29	26	25	22	20	25	27	17	22	21	18
	II	25	29	23	26	32	27	23	21	25	27	18	23	22	18
	III	26	29	24	27	31	27	23	21	26	27	19	23	22	18
	IV	26	30	25	27	31	28	27	21	26	27	18	24	22	19
2005	I	26	30	25	27	30	27	22	20	26	27	16	24	22	19
	II	27	30	27	29	31	29	24	21	27	28	24	25	24	20
	III	26	30	26	28	29	28	29	21	27	27	24	24	24	20
	IV	26	30	26	27	29	28	28	20	27	27	23	24	23	20
2006	I	26	30	25	26	28	28	23	20	26	27	19	24	22	21
	II	27	30	25	28	29	29	25	21	27	28	20	26	23	22
	III	26	29	23	28	28	28	25	21	26	28	20	26	22	21
	IV	25	29	23	27	27	28	25	21	25	27	19	25	21	19
2007	I	24	28	21	27	26	25	23	19	24	25	18	24	20	18
	II	25	28	22	29	29	27	24	20	24	26	19	24	20	18
	III	24	26	20	27	27	26	24	20	22	26	18	23	19	18
	IV	23	26	20	26	27	25	26	20	22	26	17	22	19	17
2008	I	22	25	19	25	25	24	21	19	21	25	16	21	18	17
	II	23	24	19	26	26	25	23	20	22	25	18	21	19	18

TAULUKOIDEN SELITYKSIÄ

1. YLEISTÄ

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

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

Käytetyt symbolit:

- 0 Suure pienempi kuin puolet käytetystä yksiköstä
- . Tieto epälooginen esitettäväksi
- .. Tietoa ei ole saatu
- Ei mitään ilmoitettavaa

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 luontaisetta vastaan tai voittoa saadakseen tai oli työpaikastaan tilapäisesti poissa. Työllinen voi olla palkansaaja, yrittäjä tai perheenjäsenen yrityksessä palkatta avustava.

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

Työvoimaosuus on työvoimaan kuuluvien prosenttiosuus työikäisestä väestöstä.

Työllisyysaste on työllisten osuus 15–64-vuotiaasta väestöstä.

Työttömyysaste on työttömien prosenttiosuus työvoimasta.

EXPLANATORY NOTES

1. GENERAL

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

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

Symbols used:

- 0 Magnitude less than half of unit employed
- . Category not applicable
- .. Data not available
- Nil

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 an unemployment pensioner are also considered unemployed if person meets the above mentioned job seeking and job acceptance criteria.

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

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

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

3. TIETOJEN LÄHTEET JA LUONNE

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

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

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

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

Työttömäksi työnhakijaksi luetaan ne laskentapäivänä työnhakijoina olevat, jotka ovat ilman työtä ja ovat kokopäivätyöhön käytettävissä tai odottavat sovitun työn alkamista. Työnhakijoina olevat 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 ilmoitautumatta työnvälitykseen.

3. SOURCES AND NATURE OF THE STATISTICS

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

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

Tables 13–16, 18, 29, 31–33. Employment Service Statistics of the Ministry of Employment and the Economy. Statistics on vacancies and unemployed job seekers 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 services, 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 job seekers comprises all job-seekers who were without work, were available for work, were laid off, or had arranged to start a job but had not yet begun it on the reference date.

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

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

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

Taulukko 21: Koulutus- ja tukitoimenpiteillä sijoitetut, tilaston laatija työ- ja elinkeinoministeriö. Taulukon luvut kuvaavat toimenpiteillä sijoitettuna olevia keskimäärin kuukauden lopussa. Eri toimenpiteiden 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 työvoimatoimistossa. Työmarkkinatuki on tarveharkintainen, mutta sen maksamiselle ei ole enimmäisaikaa.

Perus- ja ansiopäivärahaa maksetaan kerrallaan enintään 500 työttömyyspäivältä. Henkilölle, joka on syntynyt ennen vuotta 1950 ja on täyttänyt 57 vuotta ennen enimmäisajan umpeutumista, maksetaan päivärahaa kunnes hän on täyttänyt 60 vuotta. Vuonna 1950 tai sen jälkeen syntyneelle, joka on täyttänyt 59 vuotta ennen enimmäisajan umpeutumista ja on ollut työssä vähintään 5 vuotta edellisen 20 vuoden aikana, maksetaan päivärahaa kunnes hän täyttää 65 vuotta.

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

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

Table 21. Persons participate in different training or subsidized employment measures, compiled by the Ministry of Employment and the Economy. Average figures at the end of each month. The types of measures vary in time.

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

Table 23. Unemployment security. State compensations (basic unemployment allowance and labour market support) are the basic modes of security and earningsrelated 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 service. Labour market support is means-tested but it has not a maximum payment period.

A basic and an earningsrelated unemployment allowance can be paid for a maximum period of 500 working days. Persons born prior year 1950 and are over 57 before maximum period has accrued can be paid an allowance until they are 60. Persons born in 1950 or thereafter and are over 59 before maximum period has accrued and has been in employment at least 5 years during past 20 years can be paid an allowance until they are 65.

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

Taulukko 24: Muuttoliiketilasto. Lähde: Tilastokeskus, väestötalasto.

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

4. LUOKITUKSET

Ammattiluokitus. Työ- ja elinkeinoministeriön työnvälitystilastossa käytetään ammattitehtävien laadittavissa tilastoissa luokitusta, joka perustuu Pohjoismaiseen Ammattiluokitukseen (Nordisk Yrkesklassificering, NYK). Ammattiluokitus, Työministeriö, 2005.

Toimialaluokitus. Toimialaluokituksessa Suomessa käytetään kansainvälisesti sovittua luokitusta (Nomenclature Générale des Activités Economiques dans les Communautés Européennes, NACE). Toimialaluokitus TOL 2002, Tilastokeskus.

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 job seeker at an employment service.

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 Employment and the Economy's Employment Service Statistics is based largely on the Nordic Classification of Occupations (NYK). Occupational Classification, Ministry of Labour, 2005.

Industrial classification. NACE (Nomenclature Générale des Activités Economiques dans les Communautés Européennes) is used in Finland. Standard Industrial Classification TOL 2002, Statistics Finland.

Työpoliittinen Aikakauskirja

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

Osoitteenmuutos: Vanha osoite

Peruutus

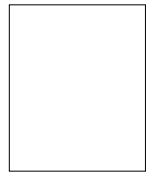
Tilaajan nimi

Yritys tai yhteisö

Jakeluosoite

Postinumero ja toimipaikka

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



Edita Publishing Oy
Myyntipalvelut

PL 800
00043 EDITA

Työpoliittinen Aikakauskirja

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

Ohjeita kirjoittajille

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

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

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 keskustelukirjoitusten 5 liuskaa.

Lähteet toimitetaan seuraavien esimerkkien mukaisesti:

Sugarman, L. (1986) *Life-Span Development. Concepts, Theories and Interventions*. New York: Methuen.

Fitzgerald, L., Fassinger, R & Betz, N. (1995) *Theoretical Advances in the Study of Women's Career Development*. Teoksessa W.B. Walsh & s. Osipow (toim.) *Handbook of Vocational Psychology. Theory, Research and Practice*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates Inc, 67–109.

Nummenmaa, A.R. (1996) *Koulutus, sukupuoli ja elämänkulku. Nuoruudesta aikuisuuteen yhteiskunnallisessa murroksessa*. Työpoliittinen tutkimus nro 149. Työministeriö. Helsinki.

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

Kirjoittajan tulee ilmoittaa myös yhteystietonsa (nimi, osoite, puhelin, fax, e-mail). Toimitus voi pyytää asiantuntijalausuntoja julkaistavaksi tarjotuista artikkeleista. Toimitus pidättää itsellään oikeuden lyhentää ja muokata artikkeleita julkaisua varten.

Julkaistuista kirjoituksista maksetaan palkkio ministeriön ulkopuolisille kirjoittajille.

Työpoliittisen aikakauskirjan numeron 4/2008 artikkeleiden määräpäivä on **14.11.2008**.

Painettu

ISSN 0787-510X

ISBN 978-952-227-015-3

Verkkajulkaisu

ISSN 1797-5085

ISBN 978-952-227-016-0



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