



Työpoliittinen aikakauskirja 2/2009

Finnish Labour Review



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

Sisällysluettelo

PÄÄKIRJOITUS

Nuorten ja koulutettujen vaikeutuva työmarkkinatilanne	3
Heikki Räisänen	

ARTIKKELEITA

Kestävä kehitys ja työelämä.....	6
Antti Kasvio	

Henkilöstön osallistaminen julkisen sektorin prosessiohjauksen innovatiiviseen... kehittämiseen	16
Lea Hennala ja Helinä Melkas	

Riskit, pelot ja pelisäännöt etätyössä.....	35
Pasi Pyöriä	

Nuorten asennoituminen työhön ja työttömyyteen.....	46
Mirkka Danielsbacka ja Antti Tanskanen	

KATSAUKSIA JA KESKUSTELUJA

Työelämän innovaatiotoimintaa tukevaa kehittämisen mallia etsimässä – tarve- ja osaamislähtöinen toimintajärjestelmän kehittäminen	56
Elise Ramstad	

Työssäoloa voidaan pidentää pohjoismaiselle tasolle, mutta millä mittarilla ja millä keinoin?	67
Helka Hytti	

UUTTA TYÖ- JA YRITTÄJYYSTUTKIMUKSEN ALALTA	78
NYTT INOM ARBETS- OCH ENTREPRENÖRSKAPSFORSKNING	83
ENGLISH SUMMARIES.....	88
RECENT EMPLOYMENT AND ENTREPRENEURSHIP STUDIES	91
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

2 / 2009
vsk. 52. 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



Painotuote

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 2009
ISSN 0787 – 510X

Nuorten ja koulutettujen vaikeutuva työmarkkinatilanne

Heikki Räisänen¹

Talouden voimakas taantuma on siirtynyt viime kuukausina työmarkkinoille. Kansainvälinen taantuma on supistanut vientikysyntää voimakkaasti, sen sijaan kotimarkkina-sektori sinnittelee edelleen.

Työmarkkinoilla tilanteen voidaan odottaa heikentyvän niin, että työttömien työnhakijoiden määrä nousisi työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin talous- ja työmarkkinaennusteen arvion mukaan 310 000 henkilöön ensi vuonna. 1990-luvun laman tasoista massatyöttömyyttä ei nyt odoteta, mutta työmarkkinatilanteen synkentyminen iskee uudella tavoin nuoriin ja koulutettuihin työnhakijoihin. Työ- ja elinkeinoministeriön voimakkailla toimilla on saatu yritysten rahoitushuoltoa autettua. Tämä oli elvytystä taantumun alkuvaiheeseen. Nyt olemme siir-

tyneet toiseen vaiheeseen, jossa elvytystä on levitettävä myös työmarkkinoille.

Nuoret ovat perinteisesti joustavaa työvoimaa ja sopeuttavat työmarkkinakäyttäytymistään kysyntätilanteen muutoksiin. Käytännössä monet nuoret hakeutuvat nyt opintoihin tai jatkavat niitä. Nuorten työmahdollisuudet ovat heikentyneet nopeasti taantumun edetessä kun työvoiman kysyntä on supistunut. Kannattaa kuitenkin huomata, että työvoiman kysyntä on edelleen korkealla tasolla ja myös kokonaistyöllisyys on suhdannetilanteeseen nähden hyvä. Kun avoimia työpaikkoja edelleen on tarjolla, on luotettava aktiivisen työvoimapolitiikan tärkeimpään instrumenttiin, julkiseen työnvälitykseen. Paikat on täytettävä tehokkaasti ja pyrittävä auttamaan työnantajia tarjoamaan

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

myös työharjoittelupaikkoja. Yritykset ovatkin jossain määrin ”hamstranneet” työvoimaa. Myös lomautusten voimakas käyttö vuoden alkupuoliskolla osoittaa, että lähivuosien työvoiman rakenteelliset saatavuusongelmat on yrityksissä hyvin tunnistettu.

Nuorille koituu hankaluuksia siitä, jos opiskeluun kuuluvaa harjoittelupaikkaa ei löydykään tai ensimmäisiä kesätyökokeimuksia ei järjestykään. Nuorille jo lyhytkin aika ilman työtä tai näköalaa siitä, mihin ryhtyisi, voi tuntua kovin pitkältä. Työvoima- ja koulutuspolitiikan keinoin tulisi varmistaa se, ettei kokonaisia nuorten ikäkohortteja jää työmarkkinoilla vaille harjoittelu- ja työkokemusta, kun koulutetut nuoret taas kysynnän voimistuessa etsitään työmarkkinoille. Silloin vähäinenkin työkokemus on arvokasta. Kun työmarkkinoiden muutokset ovat nuorille muita jyrkempiä, on perusteltua myös vastata tähän hyvin kohdennetuilla ja oikein ajoitetuilla politiikkamuutoksilla. Oppisopimukset, työpajatoiminta, työharjoittelupaikkojen varmistaminen esimerkiksi ohjaajien työtä subventoimalla ja myös harkitusti tilapäisiä työpaikkoja eri toimin perustamalla ovat tärkeitä toimenpiteitä.

Uudenlainen piirre tämänkertaisessa taantumassa on koulutettujen työvoimaryhmien vaikeudet työelämään kiinnittymisessä. Perinteisesti tämä on meillä koskenut vastavalmistuneita, mutta koulutustason yleinen nousu ajaa työttömien joukkoon entistä enemmän muitakin korkeasti koulutettuja. Suurin määrällinen muutos on vuoden aikana tapahtunut keskiasteen tutkinnon suorittaneiden työttömyydessä, joita oli ensimmäisellä vuosineljänneksellä 80 600 henkeä ilman ylioppilaita. Suhteellinen kasvu on kuitenkin suurinta ylemmän korkea-asteen tutkinnon suorittaneilla, joita oli työttömänä vastaavana aikana 9 500 henkeä, tässä oli kasvua 17 % vuodessa. Kovimmin työmahdollisuuksien väheneminen iskee vasta-

valmistuneisiin, ylemmällä korkea-asteella heidän työttömyytensä kasvoi vuodessa yli 70 %.

Työ- ja koulutuspolitiikan kannalta tilanne on haastava ja myös uudenlainen. 1990-luvun kaltaiseen tukityörulettiiin ei ole haluja palata ja tässä etenkin julkisen sektorin rooli työllistäjänä on myös muuttunut. Perinteisestä keinovalikoimasta jää jäljelle koulutukselliset keinot. Pitäisikö juuri koulutuksesta valmistuneille tarjota vastauksena vain lisää koulutusta? Entä niille nuorille, jotka ovat karttaneet muodollista koulutusta? Tilanne vaatii todella pohdintaa ja uudenlaisia yhteistyömuotoja työn, koulutuksen ja työssä oppimisen yhdistämiseksi ja tällaisen toiminnan rahoittamiseksi julkisen vallan, yritysten ja kolmannen sektorin kesken. Nuoria ja tuoreet valmiudet omaavia koulutettuja ihmisiä ei ole varaa jättää odottelemaan. Muiden työvoimaryhmien lamankestokyky voi olla parempi ja heidän tilanteeseensa osuvat toimenpiteet auttavat kyllä.

Poikkeuksellisessa tilanteessa kansalaiset tarvitsevat vahvaa valtiota, voimakkaita ja osuvasti ajoitettuja toimia. Nyt on sellainen tilanne.

Tämänkertaisessa numerossamme tarjomme joukon uudenlaisia ja ajankohtaisia artikkeleita. *Antti Kasvio* käsittelee kestävästä kehitystä ja työelämää. Hän katsoo Suomen ja muiden Pohjoismaiden olleen edelläkävijöitä länsimaisen työelämän uudistamisessa. Uudistukset ovat koskeneet mm. työolojen ja -terveyden edistämistä, uusien työn organisaatiomuotojen kehittämistä, aktiivista työvoimapolitiikkaa, tasa-arvoa ja monikulttuurisuutta. *Kasvio* arvioi Suomella ja muilla Pohjoismailla olevan nyt erinomainen tilaisuus edelläkävijän roolin hyödyntämiseen kestävästä kehityksen liiketoiminnassa.

Lea Hennala ja *Helinä Melkas* käsittelevät kirjoituksessaan henkilöstön osallistamista julkisen sektorin prosessien innovatiivises-

sa kehittämässä. Kirjoitus erittelee kokemuksia alueellisen sosiaali- ja terveystieteiden prosessiohjausmallista, jossa kehittäjiksi valittiin henkilöstö. Artikkelit tuo esille sekä hyviä että huonoja kokemuksia. Yksi johtopäätös on, että arviointi- ja tutkimustuloksia aiemmista hankkeista tarkasteltaisiin huolella ennen uusien käynnistämistä.

Pasi Pyöriä tarkastelee etätöihin liittyviä riskejä ja pelkoja. Etätöiden mahdollisuuksista on keskusteltu jo vuosikymmeniä. Perinteinen kotona tehtävä etätö ei näyttäisi lunastaneen lupauksiaan, eikä etätöistä ole perinteisempien työn organisointitapojen haastajaksi. Erilaisista hajautetun ja liikkuvan työn muodoista saadut kokemukset ovat

rohkaisevampia.

Mirkka Danielsbacka ja *Antti Tanskanen* ovat valinneet artikkeliksi ajankohtaisen aiheen: nuorten asennoitumisen työhön ja työttömyyteen. Aineistona he käyttävät nuorisobarometrien tietoja. Aiemmat tutkimukset ovat esittäneet, että työn arvostaminen ja työttömyyden hyväksyminen olisivat vastakkaisia ja toisensa poissulkevia asennoitumistapoja. Tulosten mukaan nuoret arvostavat työtä erittäin paljon, mutta samanaikaisesti työttömyyden hyväksyminen on kasvanut. Kirjoittajat tarjoavat erilaisia selityksiä saamalleen jännittävälle tulokselle.

Seuraavan numeron 3/2009 kirjoitusten määräpäivä on 28.8.2009.

Kestävä kehitys ja työelämä

Antti Kasvio¹

Kestävän kehityksen idea

Ajatus 'kestävästä kehityksestä' nousi esiin 1980-luvun lopulla ympäristöstä ja luonnonvarojen käytöstä käytyjen keskustelujen yhteydessä. Tavoitteeksi asetettiin, että tyydyttäessään omia tarpeitaan ihmiset pidätyvät kuluttamasta loppuun rajallisia luonnonvaroja tai vaurioittamasta luonnon omia tasapainomekanismeja tavalla, joka eväisi myöhemmiltä sukupolvilta vastaavan mahdollisuuden nauttia luonnon tarjoamista rikkauksista (UN World Commission on Environment and Development 1987, 24).

Sinänsä yksinkertaiselta kuulostava periaate on osoittautunut käytännössä sekä moniselitteiseksi että vaikeaksi toteuttaa sen vuoksi, että ihminen on joka tapauksessa jo

muuttanut monin paikoin peruuttamattomalla tavalla alkuperäisiä luonnonympäristöjä. Luontoa ei siten voida palauttaa enää sellaisenaan seuraavien sukupolvien käyttöön, vaan kestävyuden vaatimus joudutaan määrittelemään maltillisemmin. Tyydytään tavoittelemaan esimerkiksi sitä, että olemassaolevia ympäristöjä ei enää vaurioiteta ja että uusiutumattomia luonnonvaroja käytetään mahdollisimman vastuullisesti ottaen myös tulevien sukupolvien tarpeet huomioon ('vahvan' ja 'heikon' kestävyuden käsitteistä ks. esim. Neumeier 2003).

Vähitellen kestävä kehityksen ajatus on ulotettu ympäristön ohella nyky-yhteiskuntien toimintojen taloudellisia, sosiaalisia ja kulttuurisia ulottuvuuksia koskevaksi. Taloudellisesti kestävä kehityksen pohja-

¹ Antti Kasvio, yhteiskuntatieteiden tohtori, dosentti, tiimipäällikkö, Työ ja yhteiskunta-tiimi, Työterveyslaitos

na nähdään olevan tasainen taloudellinen kasvu, joka ei perustu velkaantumiseen tai varantojen hävittämiseen. Sosiaalinen kestävyys tarkoittaa yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa yhteiskunnan jäsenten kesken, kun taas kulttuurinen kestävyys luo edellytykset eri kulttuurien säilymiseen mahdollisimman omaleimaisina (eri ulottuvuuksista ks. esim. Spangenberg 2004). Suomessa on keskusteltu viime aikoina erityisesti sosiaalisesta kestävydestä (Kautto ym. 2009).

Taloukasvun, työllisyyden ja ympäristönsuojelun jännitteinen suhde

Kestävän kehityksen periaatteiden soveltaminen käytäntöön ei ole aina ollut ongelmaton. Tämä johtuu siitä, että nykyaikaisessa talouselämässä yritykset pyrkivät ensisijaisesti liiketaloudellisesti kannattavaan toimintaan, kun taas kansalaiset ja ammattiyhdistysliike ovat kiinnostuneita etenkin olemassaolevien työpaikkojen turvaamisesta ja uusien työmahdollisuuksien luomisesta tulevaisuudessa.

Kaikissa moderneissa yhteiskunnissa on syntynyt lukuisia tilanteita, joissa ympäristönäkökohdat ja taloudellisen toiminnan kehittämispyrkimykset ovat törmänneet enemmän tai vähemmän jyrkästi vastakkain. Joidenkin investointihankkeiden on arvioitu aiheuttavan korvaamatonta haittaa ympäristölle, kun taas hankkeiden puoltajat ovat pitäneet ympäristöliikkeen vaatimuksia kohtuuttomina. Esimerkiksi moottoritiehankkeista on saatettu käydä kovaa kädenvääntöä sen vuoksi, että osa ihmisistä on halunnut suojella harvinaisten kasvien tai eläinten elinoloja tai kulttuurihistoriallisesti arvokkaita ympäristöjä, kun taas toiset ovat pitäneet hankkeiden kasvu- ja työllisyysvaikutuksia tärkeämpinä.

Viime aikoina vastakkainasettelut ovat nousseet esiin erityisesti keskusteltaessa ilmastonmuutoksesta ja sen hallinnan keinoista. Ympäristöliikkeiden taholta on vaadittu tiukkoja rajoituksia yritysten kasvihuonepäästöille, kun taas teollisuuden ja ammattiyhdistysliikkeen piirissä on tuotu esiin huoli tiukentuvien normien mahdollisesti aiheuttamista negatiivisista työllisyysvaikutuksista. Varsinkin teollisuusmaiden talouskehityksen käännyttyä taantumaksi on haluttu torjua kaikki sellaiset toimenpiteet, jotka saattaisivat asettaa olemassaolevat työpaikat tai lähiaikojen investointisuunnitelmat kyseenalaisiksi.

Työelämän muutoksista käydyn keskustelun valtateemat

Edelläkuvatun kaltaisista ristiriidoista huolimatta kestävän kehityksen teemojen ei voida sanoa hallinneen Suomessa sen paremmin kuin muissakaan teollisuusmaissa työelämän muutoskehityksestä viime vuosina käytyjä keskusteluja. Esimerkiksi elinkeinoelämän ja poliittisen oikeiston taholta on painotettu lähinnä jatkuvasti kiristyvän kansainvälisen kilpailun mukanaan tuomia muutospaineita, joiden vuoksi organisaatiot joutuvat kaikkialla parantamaan tuloksellisuuttaan ja karsimaan pois tarpeettomia kuluja. Työehdoista sopimiseen ja työmarkkinoiden toimintaan on haluttu lisää joustoja, ja osaavan työvoiman saanti on haluttu turvata. Samaan aikaan palkansaajien, poliittisen vasemmiston ja ammattiyhdistysliikkeen piirissä ollaan oltu huolestuneita ns. Kiina-ilmiöstä eli toimintojen lisääntyvästä siirtymisestä halvemmän kustannustason maihin, organisaatioiden asettamista kasvavista tulosvaatimuksista, ihmisten uupumisesta sekä kuilujen kasvamisesta työelämässä käydyn kilpailun voittajien ja häviäjien välillä. Erityisesti

nuorempien sukupolvien keskuudessa ollaan oltu huolestuneita työelämän epävarmuuksien lisääntymisestä. Viime aikoina päälimmäiseksi ja kutakuinkin kaikkia tahoja koskettavaksi huolenaiheeksi on noussut se, miten maailmantalouden vuonna 2008 alkanut taantuma vaikuttaa teollisuusmaiden tulevaan kasvu- ja työllisyyskehitykseen.

Pidemmällä aikavälillä huolta on kannettu muun muassa väestön ikääntymisestä ja sen vaikutuksista Suomen tuleviin kasvumahdollisuuksiin. On pohdittu myös sitä, pystytäänkö suomalaisen työelämämallin aiemat vahvuudet säilyttämään oloissa, jolloin niin telekommunikaatioteollisuus kuin metsäläkin ovat suuntaamassa kasvunsa painopisteen muualle. Lisääntyvä kansainvälinen muuttoliike on nähty tarkastelijasta riippuen joko oivallisena mahdollisuutena tai vakavana uhkana suomalaisten työmarkkinoiden ja työelämän tulevalle kehitykselle. Yhtenä huolenaiheena on ollut se, miten nopeasti etenevä tekninen kehitys vaikuttaa tulevaan työllisyyskehitykseen (työelämän yleisen muutoskehityksen analyyseista ks. esim. Julkunen 2008, Siltala 2008, Kasvio & Tjäder 2007). Työn tulevaisuutta koskevien pohdintojen rinnalla on alettu kysyä, asettavatko ilmastonmuutoksen kaltaiset suuren mittaluokan ympäristöongelmat ennen pitkää koko nykyaikaisen sivilisaation olemassaolon kyseenalaiseksi (Toiviainen 2007).

Ekotehokkaista työpaikoista ympäristövastuulliseen yritystoimintaan

Ajankohtaisen työelämäkeskustelun valtavirran ohella on ollut joukko ympäristöongelmista huolestuneita ihmisiä, jotka haluavat toimia ekologisesti niin työpaikalla kuin arkielämässäänkin. He ovat ryhtyneet etsimään keinoja energian säästämiseksi sekä paperi-

ja muun jätteen vähentämiseksi. Vähitellen ajatukset ekotehokkaista työpaikoista ovat saaneet laajempaa kannatusta, paikallisella tasolla tapahtuvan toiminnan tueksi on synnytetty erilaisia verkostoja ja myös ammattijärjestöt ovat alkaneet tulla mukaan toimintaan (esim. Honkasalo 2004, Sarkkinen 2006). Samaan aikaan yritysenteen piirissä on alettu painottaa entistä voimakkaammin toimintojen yhteiskuntavastuullisuutta, jonka yhtenä keskeisenä ulottuvuutena on huolenpito toiminnan mahdollisista ympäristövaikutuksista (esim. Uimonen 2006).

Varsinkin viime aikoina on alettu puhua niistä mahdollisuuksista, joita toimet energiankulutuksen vähentämiseksi, vaihtoehtoisten energianlähteiden käyttöönottamiseksi sekä haitallisten päästöjen vähentämiseksi tarjoavat uusien kannattavien liiketoimintojen kehittämiseen sekä 'vihreiden' työpaikkojen luomiseen. Esimerkiksi tuuli- ja aurinkoenergiälaitteiden kehittelyn ja valmistuksen on nähty johtaneen Saksassa, Tanskassa ja Kiinassa melko merkittäviin työllisyysvaihteluihin. Samoin rakennusten energiatehokkuuden parantamiseen tähtäävien toimien on arvioitu luovan tulevaisuudessa paljon työpaikkoja. Nämä teemat ovat olleet vahvasti esillä muun muassa Kansainvälisen työjärjestön vihreän työn ohjelmassa sekä YK:n ympäristöjärjestön toimeksiannosta laadituissa raporteissa (Renner, Sweeney & Kubit 2008). Mutta tämänkaltaiset kehitysprosessit on kuitenkin nähty enimmilläänkin lähinnä vain yhtenä – vaikkakin merkitykseltään vähitellen kasvavana – työelämän muutoskehitykseen vaikuttavista 'makrotrendeistä'.

Talouden kriisi ja uudenlaisten haasteiden esiinnousu

Maailmantalouden ajautuminen taantumaan vuosina 2008–2009 on synnyttänyt työelä-

män tulevan kehityksen kannalta monissa suhteissa aivan uudenlaisen tilanteen. Kokonaistuotanto on kääntynyt selvään laskuun kaikkialla teollisuusmaissa, yritykset vähentävät rajusti henkilökuntaansa ja työpaikkojen määrä tulee todennäköisesti vähenemään useilla miljoonilla niin Pohjois-Amerikassa, Länsi-Euroopassa kuin Japanissakin (esim. ILO 2009). Vaikka eri maiden hallitukset ja keskuspankit ovat ryhtyneet poikkeuksellisiin toimiin talouden toimintaedellytysten turvaamiseksi ja työpaikkojen säilyttämiseksi, kestää jonkin aikaa ennen kuin aiemman kasvukauden aikana syntyneet syvät rakenteelliset epätasapainoisuudet saadaan korjattua ja kasvu uudelleen liikkeelle. Myös taantumien torjumiseksi kootut elvytyspaketit rasittavat tulevan kasvun mahdollisuuksia siinä vaiheessa kun pakettien rahoittamiseksi otettuja jättilainoja ryhdytään maksamaan pois (kriisin luonteesta ja elvytystoimien vaikutuksista ks. esim. IMF 2009, IMF, OECD & World Bank 2009).

Taantumien vaikutukset eivät rajoitu vain välittömästi työpaikkamenetysten kohteeksi joutuneisiin ihmisiin, vaan epävarmuus tulevasta on levinnyt kaikkialle työelämään. Organisaatiot joutuvat uusissa oloissa tehostamaan toimintojaan ja karsimaan kustannuksiaan hyvin määrätietoisesti. Myös ihmiset joutuvat mobilisoimaan kaikki voimavaransa kyetäkseen pitämään kiinni uratavoitteistaan tai edes säilyttääkseen työpaikkansa. Monilla aloilla ihmiset joutuvat suostumaan uusiin palkkauksellisiin tai työaikoja koskeviin joustoihin. Henkilöstöjärjestelyjä tehtäessä väkeä vähennetään mieluiten vanhimmasta päästä, jolloin moni joutuu aientamaan eläköitymissuunnitelmiaan. Samaan aikaan lukuisten nuorten työelämään siirtyminen jää sopivien työtilaisuuksien puutteessa myöhempään vaiheeseen (taantumien työelämävaikutuksista ks. esim. Somavia 2008).

Tilannetta vaikeuttaa se, että taantuma

ulottuu kaikkialle maailmaan ja että se kattaa piiriinsä käytännöllisesti katsoen kaikki toimialat. Erityisesti teollisuusmaissa on vaikea nähdä, mitkä toimialat tai yritykset voisivat lähitulevaisuudessa ryhtyä kasvattamaan liikevaihtoaan ja synnyttää uusia työpaikkoja niin, että taantumien aiheuttamat menetykset saataisiin korjattua. Näiden maiden työllisyysnäköaloja heikentää edelleen se, että maailmantalouden painopiste näyttää olevan siirtymässä kriisin aiheuttamien myllerrysten seurauksena jopa aiemmin arvioitua nopeammin vanhoista teollisuusmaista Kiinaan ja muualle kehittyvään maailmaan. Pidemmällä aikavälillä trendiä vahvistaa se, että kehittyvien maiden työmarkkinoille virtaa jatkuvasti lisää uutta työvoimaa. Osa uusista työmarkkinoille tulijoista on suhteellisen pitkälle koulutettuja (esim. Ghose, Majid & Ernst 2008). Siten kilpailukykyisten työpaikkojen synnyttäminen kehittyneissä teollisuusmaissa on muodostumassa koko ajan entistä haastavammaksi tehtäväksi.

Ympäristöteemat ovat uusissa oloissa jääneet jossakin määrin taka-alalle siitä huolimatta, että kasvihuoneilmiö näyttää etenevän entisellä voimallaan talouskasvun hidastumisesta huolimatta ja vaikka asiantuntijoiden viestit kehityksen mahdollisista seurauksivaikutuksista ovat muuttuneet aiempaa hälyttävimmiksi. Taantuma on nostanut teollisuusmaissa työpaikkojen puolustamisen työelämän alueella tehtäviä valintoja keskeisimmin ohjaavaksi motiiviksi. Esimerkiksi autoteollisuus on reagoinut hyvin kriittisesti kaikkiiin yrityksiin säättää alalle uusia päästörajoituksia, ja Euroopan unionissa eri jäsenmaat ovat saaneet melko vaihatta läpi esityksiään niiden teollisuudelle suunnattavista päästökauppahelpotuksista. Periaatteena näyttää olevan se, että ympäristöongelmiin voidaan puuttua laajemmin ja investointeihin löytyy helpommin resursseja vasta sen jälkeen, kun kamppailut nykyisten

työpaikkojen pelastamiseksi on ensin käyty ja kasvu saatu uudelleen vauhtiin.

Kestävän kasvun näkökulma

Talouden ja työelämän nykyistä murrosta voidaan kuitenkin tarkastella myös toisenlaisesta näkökulmasta käsin. Tällöin etusijalle nousee havainto siitä, että kasvu on ollut etenkin kehittyneissä teollisuusmaissa pitkään niin luonnonvarojen käytön kuin ympäristövaikutustensakin osalta täysin kestävämmällä pohjalla. Ristiriita on tullut esiin entistä voimakkaampana sen jälkeen, kun läntisissä teollisuusmaissa vallitseviksi muodostuneet tuotanto- ja kulutusmallit ovat alkaneet levitä myös Kiinaan, Intiaan ja muualle kehittyneiden teollisuusmaiden piiriin ulkopuolelle. Taantumaa edeltänyt öljyn, ruoan ja monien muiden raaka-aineiden hintojen voimakas kohoaminen antoi jo selkeän signaalin siitä, että yritykset eivät voi jatkossa enää olettaa kaikkien niiden tarvitsemien resurssien löytyvän markkinoilta kohtuullisilla hinnoilla. Samalla on käynyt yhä ilmeisemmäksi, että yritykset eivät voi enää kuormittaa ympäristöä muun muassa laskemalla maapallon ilmakehään jatkuvasti lisää hiilidioksidia ja muita kasvihuonekaasuja ajamatta maailmaa kohti yhä vakavammiksi kehittyviä ympäristökatastrofeja (esim. Stern 2007, IPCC 2007).

Tämän vuoksi on alettu tunnustaa entistä laajemmin, että niin yritysten toiminnan kuin talouskasvun kokonaisuudessaan on rakennuttava jatkossa laadullisesti erilaiselle pohjalle, jos akuuteiksi muodostuneet resurssiongelmat ja ihmiskunnan taloudellisen toiminnan ympäristövaikutukset halutaan saada edes jotenkin hallintaan. Tehtyjen laskelmien mukaan esimerkiksi teollisuusmaiden tuottamat kasvihuonepäästöt on saatava supistumaan kuluvan vuosisadan puoliväliin

mennessä vähintään 80 prosentilla vuoden 1990 tasoon verrattuna, jos halutaan estää ilmaston lämpeneminen yli kriittisenä pidetyn kahden asteen rajan. Samaan suuntaan on edettävä myös kehittyvissä talouksissa, ja ennen pitkää ihmiskunnan on edettävä kokonaan hiilineutraaliin talouteen. Tämä tarkoittaa sitä, että ihmiskunta ei tuota enää sen enempää kasvihuonepäästöjä kuin luonto kulloinkin kykenee absorboimaan. Vasta tällöin on olemassa edellytykset maapallon lämpötilan uudelleenstabiloitumiseen (esim. UNDP 2007).

Asetettuun tavoitteeseen pääseminen edellyttää käytännössä koko nykyisen kasvumallin radikaalia muuttamista. Yritysten on nostettava toimintojensa energia- ja materiaalitehokkuus oleellisesti nykyistä korkeammalle tasolle, fossiiliset polttoaineet on korvattava muilla energianlähteillä, ruoan tuotanto ja jakelu on järjestettävä uudelleen, ihmisten on muutettava arkisia elintottumuksiaan ja niin yhdyskunnat kuin liikkumisratkaisut on suunniteltava nykyisestä poikkeavasti. Lyhyesti kyse on uuden teollisen vallankumouksen läpikäymisestä (Schmidt-Bleek 2006; ajattelun lähtökohdista ks. esim. Hawken, Lovins & Amory 2000). Prosessin haastavuutta lisää se, että monet uudenlaisten toimintatapojen edellyttämistä tieteellisistä ja teknisistä innovaatioista ovat vielä tekemättä.

Tästä seuraa merkittävä nykyistä taantuma ja sen jälkeistä kasvua koskeva oletamus. Sen mukaan taantumän puhkeamisessa ei ole ollut kyse vain kasvun tavanomaisesta hidastumisesta, jonka jälkeen talouden toiminnot voisivat palata jälleen takaisin entisille urilleen. Pikemminkin ajankohtaisissa talousvaikeuksissa on kyse koko aiemmin vallinneen ja ekologisesti kestävämmäksi osoittautuneen kasvumallin ajautumisesta parantumattomaan kriisiin. Siksi kasvun lähtökohdat on määriteltävä uudelleen, ja

uuden kasvun vetureina tulevat olemaan kestävän kehityksen vaatimuksiin toimintonsa menestyksellisesti sopeuttaneet yritykset. Tällaiset yritykset kykenevät saavuttamaan parhaiten sijoittajien luottamuksen, koska niillä on edellytykset myös pitkän aikavälin kannattavaan kasvuun. Samalla lähinnä vain ympäristöaktivistien aiemmin esillä pitämät kestävän kehityksen periaatteet ovat nopeasti nousemassa osaksi uuden taloudellisen ajan mainstream-ajattelua. Viime aikoina on esitetty useita painavia vihreää elvytystä tukevia puheenvuoroja (esim. Pollin ym. 2008, Ki-moon & Gore 2009, Barbier 2009).

Kestävän kehityksen periaatteiden huomioinnon toteuttaminen työelämässä

Vallitsevan kasvumallin muuttuminen tarjoaa luonnollisesti hyvän pohjan kestävän kehityksen periaatteiden tähänastista laajemmalle toteuttamiselle myös työelämän piirissä, ja jotkut tutkijat ovat asettaneet työelämän kehittämisen keskeiseksi tavoitteeksi etenemisen kohti ns. kestäviä työnteon järjestelmiä (esim. Docherty, Kira & Shani 2008, Moldaschl 2007). On puhuttu myös kestävästä tuloksellisuudesta ja uudenlaisten psykologisten sopimusten tarpeesta työelämässä (Alasoini 2005). Mutta mistä kestävyden painotuksessa itse asiassa on kyse? Erään mahdollisen lähestymistavan tarjoaa työelämän kestävyden erittelemisen moniulotteisena ilmiönä niin, että tulevia työjärjestelyjä pohdittaessa otetaan huomioon töiden taloudellisen, inhimillisen, sosiaalisen ja ekologisen kestävyden vaatimukset.

Tästä näkökulmasta tarkasteltuna *taloudellisen* kestävyden tavoittelu merkitsee muun muassa pyrkimystä sen varmistamiseen, että kaikki nykyisen taantuman jäljiltä synnyttävät työpaikat ovat aidosti kilpailukykyisiä. Tällöin töihin hakeutuvilla ihmisillä on

mahdollisuus luottaa siihen, että työt voivat jatkua tulevaisuudessa ilman koko ajan uusia tukitoimenpiteitä. Toinen keskeinen taloudellisen kestävyden perusedellytys on se, että kyseiset ihmiset kykenevät työnsä välityksellä turvaamaan itselleen ja perheelleen säällisen toimeentulon. Jo näiden kahden perusvaatimuksen samanaikainen toteuttaminen tulee olemaan huomispäivän ankarasti kilpaillussa työn maailmassa erittäin vaativa tehtävä.

Töiden *inhimillisen* kestävyden vaatimukseen sisältyy muun muassa se, että osallistuessaan työelämään ihmisillä on mahdollisuus käyttää täysipainoisesti lahjakkuuksiaan ja osaamistaan sekä kehittää valmiuksiaan. Samaan aikaan töihin liitettyjen tulostavoitteiden, työolosuhteiden ja työn koetun mielekkyyden tulee olla sellaisia, että ihmiset jaksavat tehdä työtään, nauttia siitä sekä pysyä terveinä ja työkykyisinä läpi koko työuransa aina normaaliin eläkkeellesiirtymiseen saakka. Myös näiden vaatimusten täyttäminen tulee olemaan haastava tehtävä organisaatioiden alati kasvavien tulospaineiden vuoksi. Lisäksi töiden lisääntyvä teknologisoituminen sekä uudenlaisten materiaalien ja prosessien käyttöönotto synnyttävät uusia terveys- ja turvallisuusriskejä, joiden luonnetta ei vielä täysin tunneta.

Työelämän *sosiaalisen* kestävyden ulottuvuudella oleellista on huolehtia siitä, että kaikilla työikäisillä ja -kykyisillä kansalaisilla on mahdollisuus osallistua järkevällä tavalla yhteiskunnan toimintojen ylläpitämiseen ja että he voivat kokea panostaan todellisuudessa myös tarvittavan. Samalla on pyrittävä huolehtimaan siitä, että ihmiset voivat kokea työn puolesta tekemiensä uhrausten ja saamiensa palkintojen olevan oikeudenmukaisessa suhteessa toisiinsa. Kolmantena keskeisenä vaatimuksena on, että minkään ihmisryhmän työnteon mahdollisuuksien järjestäminen ei tapahdu jon-

kin toisen ihmisryhmän – kuten seuraavien sukupolvien – kustannuksella, vaan järjestelyt täydentävät toisiaan.

Kaiken perustana on töiden *ekologisen* kestävyysvaatimus. Pääperiaatteena on, että tehdessään työtä ihmiset eivät kuluta loppuun rajallisia luonnonvaroja eivätkä vahingoita peruuttamattomalla tavalla ympäristöä, vaan pitävät huolen kulutettujen resurssien uusiutumisesta niin että muille jää mahdollisuus hyödyntää vastaavia resursseja ja nauttia luonnon monimuotoisuudesta myös heidän jälkeensä.

Tämänkin periaatteen johdonmukainen toteuttaminen tulee olemaan vaikeaa, sillä työtä tehdessään ihmiset kuluttavat aina jossakin määrin energiaa ja luonnonvaroja. Työn tuottavuutta kohotetaan käyttämällä ihmisen oman lihasvoiman täydennyksenä ulkopuolisia energiavaroja, ja tuottavuuden noustessa työsetään työpanosyksikköä kohti kasvava määrä materiaaleja. Maailmassa on nykyisin noin 4,4 miljardia työkäistä ihmistä, joista suurin osa joutuu työskentelemään ja hankkimaan elantonsa erittäin alhaisella tuottavuuden tasolla. Tällöin myös heidän työssä kuluttamiensa energian ja raaka-ainemäärät jäävät vähäiseksi. Kuluvan vuosisadan puoliväliin mennessä työkäisten määrän arvioidaan kuitenkin kasvavan vielä noin puolelatoista miljardilla, ja tuon joukon voimavarojen tehokas mobilisointi johtaa väistämättä myös energian ja luonnonvarojen kulutuksen valtaisaan kasvuun.

Kehittyneet teollisuusmaat ovat edenneet modernisaatioprosessissaan vaiheeseen, jossa energiankulutus ja materiaalien käyttö kasvavat selvästi tuotannon kasvua hitaammin. Tulevaisuuden kasvu painottuu kuitenkin maihin, joissa sidos tuotannon sekä siinä kulutettujen energian ja materiaalien välillä on vielä hyvin voimakas. Siksi työn ekologisen kestävyysvaatimusten täyttäminen edellyttää kehittyviltä mailta uudentyypp-

pisten kasvustrategioiden omaksumista, ja suurten ympäristöonnettomuuksien välttämiseksi muutoksen on tapahduttava nopeasti (Kandachar & Halme 2008).

Pidemmän ajan näköala

Aiemman kasvumallin kriisiytymisen ja vihreän elvytyksen ajatusten vahvan esiin-nousun vuoksi juuri nyt on epäilemättä oikea aika nostaa kestävä kehityksen periaatteet työelämän uudistamispyrkimysten päästrategiaksi niin kehittyneissä teollisuusmaissa kuin maailmanlaajuisestikin. Ainakin on vaikea kuvitella sellaista menestyksellistä työelämän positiivisten kehityspiirteiden vahvistamiseen tähtäävää strategiaa, joka jättäisi huomiotta jonkin edellä kuvatuista kestävyysvaatimusten tai olisi ristiriidassa niiden kanssa. Samaan aikaan kestävä kehityksen työelämän näköaloja kannattaa kuitenkin tarkastella myös pidemmällä aikavälillä – ehkä aina tavoitteena olevaan uuteen hiilenjälkeiseen sivilisaatioon ulottuen. Tällöin voidaan ryhtyä pohtimaan, miten nykyisin vallitsevat työn tekemisen tavat ja kulttuurit mahdollisesti muuttuvat uuteen sivilisaatioon siirryttäessä.

Tässä yhteydessä ei ole järkevää ryhtyä spekuloimaan kovin laajalti tämänkaltaisilla pitkän ajan tulevaisuusnäköaloilla, sillä muutosten tosiasiallinen sisältö määräytyy edessä olevien sosiaalisten innovaatioprosessien tuloksena. Ilmeistä kuitenkin on, että varsinkin kehittyneissä teollisuusmaissa ihmisten on opittava jatkossa mitoittamaan työntekonsa järkevämmiin sekä hankkimaan itselleen ammatin ja uran ohella myös muita merkityksellisiä rooleja. Tämä johtuu siitä, että nykyisillä aineellisen vaurauden tasoilla moderneja yhteiskuntia ei yksinkertaisesti voida enää ajaa tuottamaan ja kuluttamaan vuosi vuodelta yhä enemmän vain sen vuoksi,

että ihmisille voitaisiin tarjota riittävästi töitä. Samalla taloudellisen kasvun painopiste suuntautuu näissä maissa entistä selvemmin aineettomalle ulottuvuudelle. Työt tuodaan entistä laajemmin sinne missä ihmiset ovat, ja turhaan ympäristöä kuormittava matkustaminen korvataan toisenlaisilla elämyksillä. Vuorovaikutusta harjoitetaan paljon nykyistä useammin virtuaalisten verkkojen välityksellä, ja niin tavaroiden kuin ihmisten liikuttamiseksi kehitetään nykyistä älykkäämpiä ratkaisuja. Kovin pitkään ei ehkä tarvitse jäädä pohtimaan tulevaisuuden työn ja elämisen muotoja ennen sen oivaltamista, että uusi hiilenjälkeinen sivilisaatio edustaa itse asiassa monilta osin paljon laadukkaampaa työnteon ja elämisen maailmaa kuin nykyisin vallitseva. Tämä on tärkeä viesti aikana, jolloin esimerkiksi ilmastonmuutoksen torjumiseksi tarvittavat toimet on nähty lähinnä vain erilaisten kieltäymysten sarjana. Vähitellen uusi hiilenjälkeinen sivilisaatio ei ehkä näyttäydy enää vain olotilana johon on pakko sopeutua, vaan pikemminkin kehitysvaiheena jota kannattaa tavoitella aktiivisesti.

Suomi ja Pohjoismaat edelläkävijöinä?

Suomi ja Pohjoismaat ovat olleet käytännöllisesti katsoen koko toisen maailmansodan jälkeisen ajan selkeästi edelläkävijöitä länsimaisen työelämän uudistamisessa. Tämä on koskenut muun muassa työolojen ja -terveyden edistämistä, uusien työn organisaatiomuotojen kehittämistä, aktiivisen työvoimapolitiikan keinojen soveltamista, sopimusyhteiskunnan menettelytapojen omaksumista työelämän suhteissa, uuden tekniikan käyttöönottoa työpaikoilla, työvoiman osaamisperustan vahvistamista, työelämän tasa-arvopyrkimysten ja monikulttuurisuu-

den edistämistä sekä viime aikoina joustavuuden ja turvallisuuden vaatimusten sovitamasta yhteen uudenaikaisiksi joustoturvan strategioiksi. Tehdyn työn tulokset näkyvät käytännön tasolla siten, että pohjoismaiset työelämäinstituutiot ja -kulttuurit ovat nykyisin kiistatta maailman kehittyneimpien joukossa, ja pohjoismaat sijoittuvat säännönmukaisesti kärkisijoille työelämän laatua koskevissa kansainvälisissä vertailuissa (esim. Gallie 2007, Green 2006, EU Commission 2008, 4. luku). Samalla pohjoismaat ovat olleet monia muita teollisuusmaita aktiivisempia myös ympäristöpolitiikan kysymyksissä, ja niiden piirissä on tehty viime vuosina paljon työtä kestävä kehityksen vaatimusten huomioonottamiseksi (esim. Lafferty & Meadowcroft 2000).

Siten nykyisessä talouden ja työelämän murrosvaiheessa Suomella ja muilla pohjoismailla on erinomainen tilaisuus pyrkiä hyödyntämään perinteistä edelläkävijän rooliaan edettäessä taantumasta uuteen kasvuun ja paranevaan työllisyyskehitykseen. Avainasemaan nousevat tällöin kestävä kehityksen liiketoiminnot, joiden ekspansiolle voidaan pyrkiä luomaan mahdollisimman hyvät edellytykset suuntaamalla tutkimus- ja kehitystoiminnan resurssit tukemaan nimenomaan niiden kannalta keskeisiä innovaatioita sekä edesauttamalla innovaatioiden muuntamista kannattavaksi yritystoiminnaksi. Oleellista on saada kasvupyrkimykset näkymään riittävän hyvin myös kansainvälisesti niin, että liiketoimintojen kehittämisen tueksi saadaan maailmalta tarvittava määrä sijoituspääomaa. Tätä kautta nyt koettavat työpaikkamenetykset saadaan ehkä kääntymään Suomessa ja muissa pohjoismaissa muita maita nopeammin uudeksi työllisyyskasvuksi.

Aiempi edelläkävijyys ei kuitenkaan nosta Suomea ja muita pohjoismaita automaattisesti uuden taloudellisen kasvun kärkeen.

Kannattaa ottaa huomioon, että samaan tavoitteeseen pyritään aktiivisesti muuallakin; esimerkiksi Etelä-Koreassa on äskettäin hyväksytty varsin kunnianhimoinen lähes miljoonaa uutta työpaikkaa tavoitteleva kunnianhimoinen 'green new deal' -ohjelma (Barbier 2009, 17), ja vastaavantyyppinen yhdysvaltalainen ohjelma (Pollin ym. 2008) on sisällytetty lähes sellaisenaan osaksi presidentti Obaman hyväksymää laajaa talouden elvytyspakettia. Siten meidän todellinen aseoitumisemme jää oleellisesti kiinni siitä, käytetäänkö nyt elvytykseen suunnattavat varat todella tulevaisuuden kestävä kasvun ja työelämän rakentamiseen vai tyydytäänkö ne jakamaan vakiintuneiden etuasetelmien mukaisesti.

Kirjallisuus

- Alasoini, T. (2005): Työnteon mielekkyyden muutos Suomessa vuosina 1992–2005. Työolobarometrin aineistoihin perustuva analyysi. Tykes-raportteja 45. Helsinki: Työministeriö.
- Barbier E. B. (2009): A Global Green New Deal. New York: UNEP.
- Docherty P., Kira M., Shani A.B. (Rami) (toim.) (2008): Creating Sustainable Work Systems: Developing Social Sustainability. Routledge; 2. painos.
- European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (2008): Employment in Europe 2008. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Gallie, D. (toim.) (2007): Employment Regimes and the Quality of Work. Oxford: Oxford University Press.
- Ghose, A. K., Majid, N., Ernst, C. (2008): The Global Employment Challenge. Geneva: ILO.
- Green, F. (2005): Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy. New York: Princeton University Press.
- Hawken, P., Lovins, A., Lovins, L. H. (2000): Natural Capitalism: Creating the Next Industrial Revolution. Boston: Little, Brown & Company.
- Honkasalo, A. (2004): Työ ja ekotehokkuus. Helsinki: Suomen ympäristökeskus.
- ILO (2009): Global Employment Trends 2009. Geneva: ILO.
- IMF (2009): World Economic Outlook, Update January 2009. Washington DC: International Monetary Fund.
- IMF, OECD, World Bank (2009): Statement on IMF-OECD-World Bank Seminar on the Response to the Crisis and Exit Strategies, February 13. Paris: OECD.
- IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change) (2008): Climate Change 2007 – The Fourth Assessment Report of the IPCC, vols. I–IV. Oxford: Oxford University Press.
- Julkunen, R. (2008): Uuden työn paradoksi. Tampere: Vastapaino.
- Kandachar, P., Halme, M. (toim.) (2008): Sustainability Challenges and Solutions at the Base of the Pyramid: Business, Technology and the Poor. London: Greenleaf Publishing.
- Kasvio, A., Tjäder, J. (toim.) (2007): Työ murroksessa. Artikkelikokoelma. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kautto, M. ym. (2009): Näkökulmia sosiaaliseen kestävyyteen. Valtioneuvoston kanslian raportteja 2/2009. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.
- Ki-moon, B., Gore, A. (2009): Green Growth Is Essential to Any Stimulus. Financial Times February 17.
- Lafferty, W. M and Meadowcroft, J. (toim.) (2000): Implementing Sustainable Development. Strategies and initiatives in

- High Consumption Societies. Oxford: Oxford University Press.
- Moldaschl, M. (toim.) (2007): Immaterielle Ressourcen: Nachhaltigkeit von Unternehmensführung und Arbeit I. Mering: Hampp, 2. laajennettu laitos.
- Neumeier, E. (2003): Weak versus Strong Sustainability: Exploring the Limits of Two Opposing Paradigms. Cheltenham and Northampton: Edward Elgar Publishing.
- Pollin, R., Garrett-Peltier, H., Heintz, J., Scharber, H. (2008): Green Recovery. A Program to Create Good Jobs and Start Building a Low-Carbon Economy. Washington DC: Center for American Progress, Political Economy Research Institute of the University of Massachusetts-Amherst.
- Renner, M., Sweeney, S., Kubit, J. (2008): Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World. New York: UNEP/ILO/IOE/ITUC.
- Sarkkinen, S. (toim.) (2006): Ympäristövas-
tuu työpaikalla. Helsinki: Edita 2006.
- Schmidt-Bleek, F. (2006): Nutzen wir die Erde richtig? Die Leistungen der Natur und die Arbeit des Menschen. Frankfurt: Fischer Taschenbücher.
- Siltala, J. (2007): Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Helsinki: Otava
- Somavia, J. A. (2008): Social Consequences and Responses to the Financial and Economic Crisis. Discussion paper to the United Nations system Chief Executives Board, October. Geneva: International Labour Office
- Spangenberg, J.: Sustainability Beyond Environmentalism: The Missing Dimension. GoSD Working Paper No 2, May 2004.
- Stern, N. (2007): The Economics of Climate Change; The Stern Review. Cambridge & New York: Cambridge University Press.
- Toiviainen, P. (2007): Ilmastomuutos. Nyt. Helsinki: Otava
- Uimonen, M.-L. (2006): Suomalaisten yritysten vapaaehtoinen sosiaalinen vastuu. Sidosryhmäviitekehys yritysten ja ulkoisten sidosryhmien edustajien näkemyksissä. Työpoliittinen tutkimus 322. Helsinki: Työministeriö.
- UNDP (2007): Human Development Report 2007/8 Fighting Climate Change: Human Solidarity in a Divided World. London: Palgrave-MacMillan.
- UN World Commission on Environment and Development (1987): Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future. Oxford: Oxford University Press.

Henkilöstön osallistaminen julkisen sektorin prosessiohjauksen innovatiiviseen kehittämiseen

Lea Hennala¹

Helinä Melkas²

Johdanto ja tausta

Osallistumista, yhteistoimintaa tai vuorovai-
kutusta tarvitaan ja toteutetaan työpaikoilla
sekä välittömänä yhteistoimintana että yh-
teistoimintaelimissä edustuksellisenä yhteis-
toimintana. Työnantajan ja henkilöstön vä-
listä yhteistoimintaa tarvitaan organisaation
kaikilla tasoilla. Hyvällä yhteistoiminnalla
parannetaan vaikutusmahdollisuuksia, työ-
elämän laatua ja tuloksellisuutta.

Päijät-Hämeessä on tehty laaja-alaista so-
siaali- ja terveystalvelujen rakenteellista uu-
distamistyötä. Alueella on perustettu sosiaa-
li- ja terveystalvelu, jossa tavoitellaan proses-
sien innovatiivista kehittämistä prosessioh-
jauksen lähestymistavan mukaisesti. Pro-
sessien kehittäjiksi on valittu nimenomaan

henkilöstö, jotka ovat prosessien ”käyttäjiä”.
Henkilöstön osallistamisen lähestymistapa
on yhteistoiminnallinen kehittäminen, jor-
ka on myös tämän tutkimuksen viitekehys.
Uudenlaisessa rakenteellisessä ympäristössä
henkilöstön näkemysten huomioon ottami-
nen ja henkilöstön osallistaminen ovat paitsi
erittäin tärkeitä, myös varsin haasteellisia
tehtäviä. Henkilöstö on toiminut verkosto-
maisesti kootuissa ryhmissä ja kukin myös
linkkinä taustaorganisaatioonsa, jotta mui-
denkin ”käyttäjien” ääni saadaan kuuluville
tässä innovaatiotoiminnassa.

Organisaation sisäisten prosessien ja toi-
minnan onnistumisen eli tuloksellisuuden
välillä on havaittu olevan olemassa selkeä
yhteys (Vakkuri 1998). Yrityselämässä
tehtyjen tutkimusten mukaan prosesseihin

¹ Lea Hennala, erikoistutkija, KM, Lappeenrannan teknillinen yliopisto

² Helinä Melkas, vanhempi tutkija, dosentti, TkT, Lappeenrannan teknillinen yliopisto

perustuvan toiminnan hyötyjä ovat muun muassa kokonaisuuksien tarkastelun korostuminen yksittäisten toimintojen sijaan sekä prosessien strategia- ja asiakaslähtöisyyden ja asiakasnäkökulman esilletulon tehostuminen. Lisäksi strategian vieminen käytäntöön mahdollistuu prosessien kautta. On myös havaittu, että toiminnan virheet sekä päällekkäisyydet vähenevät ja laatu paranee. Prosessit voivat tukea johtamista, selkeyttää johtamisjärjestelmää sekä tukea verkostomaista toimintaa ja osaamisen jakamista sekä sen

monipuolista käyttöä. (Hannus 2004.)

Prosessijohtamisessa näkökulmana on asiakas. Liiketoimintakirjallisuudessa eräs määritelmä prosessille korostaa juuri tätä näkökulmaa: “prosessi on toisiinsa liittyvien toimintojen ja tehtävien muodostama kokonaisuus, joka alkaa asiakkaan tarpeesta ja päättyy asiakkaan tarpeen tyydyttämiseen” (Hannus 1993). Prosessiorganisaatio eroaa lähtökohdiltaan merkittävästi perinteisestä organisaatiosta (ks. taulukko 1).

Taulukko 1. Organisaatiokeskeisen ja prosessikeskeisen ajattelutavan erot (Laatuhaaste 1993.)

ORGANISAATIOKESKEINEN AJATTELUTAPA	PROSESSIKESKEINEN AJATTELUTAPA
Ongelma ihmisten asenteissa	Ongelma (työ)prosesseissa
Arvioidaan työntekijöitä	Arvioidaan prosessin sujuvuutta
Löytyy parempia työntekijöitä	Prosessia voi parantaa
Teen omat työni	Hoidetaan työt yhdessä
Osaan oman työni	Ymmärrän osuuteni prosessissa
Korostetaan yksilösuoritusta	Koko tiimillä vastuu työstä
Valvotaan työntekijöitä	Kehitetään osaamista
Kuka teki virheen?	Mikä teki virheen mahdolliseksi?
Korjataan virheitä	Poistetaan virhelähteet
Asiantuntijat määräävät laadun	Asiakas määrää laadun

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan Päijät-Hämeen innovatiiviseen rakenneuudistukseen liittyvän osallistavan menetelmän toimivuutta. Tutkimustehtävänä on selvittää, miten henkilöstönäkökulma toteutui kyseisessä ympäristössä tehdyssä prosessien uudistamistyössä ja kuvata, miten henkilöstön osallisuus palveluprosessien uudistamiseen

oli järjestetty. Tutkimuksessa vastataan seuraaviin tutkimuskysymyksiin

- Miten verkostomaisesti koottujen kehittäjätyöryhmien kokoonpanossa oli onnistuttu?
- Millaiset edellytykset henkilöstön näkökulman esiintulolle oli työryhmien konkreettisesti työryhmätyöskentelyssä?

- Miten ohjeistettu toimintapa ”työryhmän jäsenten toimimisena linkkinä omiin taustayhteisöihinsä” oli toiminut ja onnistunut?

Tutkimus perustuu kyselyaineistoon. Vastausten avulla nostetaan esille yhteistoiminnallisen prosessien kehittämisen haasteita ja pulmakohia. Tapaustutkimuksen avulla tuotetaan myös tietoa prosessien kehittämisen vaikutuksista sosiaali- ja terveyspalveluja tuottavassa organisaatiossa. Itse prosessikäsitteeseen ei voida tässä artikkelissa syvällisesti puuttua (ks. esim. Syvänen 2003 tuotantoprosessimallista). Prosesseilla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa luvussa 2 tarkemmin kuvattavia prosesseja, joita voidaan luonnehtia muutos- ja kehittämissprosesseiksi sekä niihin liittyviksi oppimis- ja päätöksentekoprosesseiksi. Prosessit ylittävät käytännössä organisaatio- ja sektorirajat. Tiedonkulku on keskeinen teema, koska prosesseissa tarvitaan sellaisia ihmisiä, jotka omaavat prosessien rajakohtien kannalta olennaiset tiedot. Tutkimuksessa itse prosessit kuitenkin näyttäytyvät toissijaisina, kun keskeinen tarkastelukohde on yhteistoiminnallinen kehittämistoiminta.

Yhteistoiminnallisen kehittämisen taustaa

Yhteistoiminnallinen työskentely on itsessään prosessinomaista, ja vuorovaikutuksen kehittymistä edistetään. Työelämän laadun ja tuloksellisuuden välillä on keskinäissidos; työn vaikuttavuuden kehittäminen edellyttää työelämän laadun parantamista. Henkilöstön kanssa yhdessä tehdyn eli yhteistoiminnallisen kehittämisen on todettu tutkimuksissa edistävän työhyvinvointia, parantavan palvelujen laatua ja lisäävän tuloksellisuutta (vrt. myös Ukko ym. 2007). Syvänen (2004) toteaa, että yhteistoiminnalliselle kehittämiselle

on tyypillistä tutkimus- ja kehittämiskohteen koko henkilöstön ja keskeisten sidosryhmien asiantuntemuksen suuri merkitys. Keskeisiä mukana olevia tahoja ovat organisaation eri tasoilla ja eri ammattiryhmissä toimivat työntekijät, esimiehet ja poliittiset päätöksentekijät. Siten kehittämisessä äänensä saavat kuuluviin sekä vertikaalisessa että horisontaalisessa suunnassa kaikki avaintahot. Tärkeää on myös kuulla asiakkaiden ääntä ja heidän erilaisia näkökulmiaan. (Syvänen 2004.)

Yhteistoiminnallisuus varmistaa sen, että organisaation eri tasoilla, asemissa ja ammateissa työskentelevillä on mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa. Se lisää motivaatiota ja sitoutumista tehdä asioita toisin ja muuttaa omia toimintakäytäntöjä. Käytännössä se tarkoittaa sitä, että heikoimmassa valtasemissä olevat työntekijät ja asiakkaat saavat äänensä kuuluviin. Yhteistoiminnallisen kehittämisen tyypilliset piirteet voidaan Syväsen (2004) mukaan kiteyttää yleisellä tasolla muutamiin asioihin. Yhtäältä kehittämistavoitteet määräytyvät kehittämiskohteen omista ongelmista ja tarpeista käsin. Kirjatut tavoitteet ja muutostarpeet myös konkretisoituvat todellisina toimintakäytäntöjen muutoksina. Toisaalta kehittäminen tapahtuu kehittämiskohteiden henkilöstön omiana työnä, minkä lisäksi kehittämisideoiden toteutusvastuu on paikallisilla toimijoilla. Yhteistoiminnallisen kehittämisen yksi tyypillinen piirre on lisäksi se, että kaikki osapuolet sitoutuvat yhteistoiminnallisuuteen.

Yllä mainitut ovat niin ikään kommunikatiivisen toimintatutkimuksen piirteitä (yhteistoiminnallisesta kehittämisestä ja oppimisesta ks. myös Syvänen ym. 2008; Repo-Kaarento 2006; innovatiivista uudistumista tavoittelevasta oppimisesta ks. myös Oikarinen 2008). Yhteistoiminnallisen kehittämisen omaa mallia toiselle toimialalle luodessaan Repo-Saarento (2006) koosti tutkimuksensa teoreettista viitekehystä tau-

lukossa 2 esitetyllä tavalla. Tässä artikkelissa ei voida tarkemmin pohtia teoriataustaa, mutta taulukko 2 kertoo osaltaan sen monimuotoisuudesta.

Taulukko 2. Yhteistoiminnalliseen kehittämiseen liittyviä taustateorioita (lähde: Repo-Saarento 2006, taulukko 3, s. 32).

Tutkimuksen taustateoriat
Oppimiseen ja opettamiseen liittyvät teoriat – sosiokonstruktivistinen oppimiskäsitys (Vygotski, Berger & Luckman, Säljö) – oppimisen yhteisöllisyys (Hakkarainen ym., Bruffee)
Yhteistoiminnallisen oppiminen (Johnson & Johnson, Deutsch) – positiivinen keskinäinen riippuvuus – yksilöllinen vastuu – vuorovaikutteinen viestintä ja sosiaalisten taitojen harjoittelu – oppimisen ja ryhmän toiminnan arviointi
Teoriat organisaation muutoksesta – toimintatapoja muuttamalla muutetaan tehokkaasti sekä niitä että niihin liittyviä asenteita (Festinger: kognitiivisen dissonanssin teoria; Wenger: Käytäntöyhteisöt) – ryhmämuotoinen työskentely tehokas asenteen ja toiminnan muutoksessa (Lewin)
Teoriat organisaatiokulttuurista – organisaatiokulttuurin piirteet – pysyvyys (Schein) – tietoista ja tiedostamatonta (Schein) – toimintatavat keskeisiä (Wenger) – systeemiajattelu (Senge)

Käsillä oleva tutkimus edustaa tutkimusavusteista lähestymistapaa kehittämistoiminnassa. Tällainen synnyttää parhaimmillaan uutta, yleistettävää ja käyttökelpoista tietoa kehittämistoiminnan tueksi. Tämä tieto koskee tyypillisesti erilaisia suunnitteluratkaisuja (esimerkiksi työn organisoinnissa, työmenetelmissä, työympäristössä tai palkitsemisessa) tai muutosprosessien toteutustapoja tai molempia yhtäaikaaisesti. Kyse on käytäntöä eri muodoissaan palvelevasta tutkimuksesta. (Ramstad & Alasoini 2007.) Koivisto (2007) puolestaan luokittelee erilaisia lähestymistapoja soveltavaan organisaatiotutkimukseen

ja niiden tietokäsityksiä päätyen kehittämään reflektiivisen intervention ideaa. Koiviston mukaan tutkimusavusteisessa kehittämisessä kriittisen reflektion olisi kohdistuttava sekä kehittämisen kohteeseen että interventioon itseensä. Hyvässä hankkeessa siis kyseenlaistavat oman ymmärryksensä sekä kehitettävää työtä tekevät ja johtavat että työpaikalla vierailevat kehittäjät. (Ks. tarkemmin Ramstad & Alasoini 2007.) Tämä tutkimus käsittelee muutosprosessien toteutustapoja eri ryhmien näkökulmista. Tutkimuksesta on raportoitu myös muualla (Hennala & Konsti-Laakso 2008).

Henkilöstön osallistumiseen perustuvan toimintamallin lyhyt kuvaus ja tutkimustehtävän jäsenitys

Tutkimuksen kohteena on henkilöstönäkökulman toteutuminen Prosessihankkeen hoito-, palvelu- ja toimintaprosessien uudistamistyössä. Tässä uudistamistyössä kehitetään keskeisimpiä Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveydenhuollon palveluja kokonaisuudeksi, jotka perustuvat poikkihallinnollisiin palveluketjuihin eivätkä niinkään yksittäisiin toimintayksiköihin. Tavoitteena on, että palvelukokonaisuudet ja -ketjut perustuvat eri toiminta-alueiden sekä ammattiryhmien tunnistettuihin rooleihin, tehtäviin, vastuihin ja yhteisiin tavoitteisiin. (Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä 2007.)

Prosessien uudistamistyön perustana ovat prosessiajatteluun perustuvat palvelukokonaisuudet, jotka tarvittaessa jakaantuvat hoito- ja palveluketjuihin. Prosessien konkreettinen kehittäminen tapahtuu palvelulinja-, palvelukokonaisuus- sekä hoito- ja palveluketjutyöryhmissä. Tässä tutkimuksessa rajataan palvelulinjatyöryhmissä tehtävä kehittäminen tutkimuksen ulkopuolelle, koska työryhmien osallistujat edustavat pääsääntöisesti eri organisaatioiden johtotehtävissä olevia eivätkä siten edusta ns. ”tavallista henkilöstöä”.

Toimintamallin kuvaus: kehittäjäverkosta ”linkkeihin”

Palvelukokonaisuus- sekä hoito- ja palveluketjutyöryhmät pyrittiin muodostamaan siten, että niissä oli edustettuina tarpeelliset toimialat, organisaatiot ja ammattiryhmät suhteessa kunkin työryhmän tehtävään. Näiden työryhmien toimintaa ohjasivat palvelulinjatyöryhmät, ja niiden tuli myös huolehtia

kyseisten työryhmien jäsenten osallistumismahdollisuuksista työryhmyöskentelyyn.

Työryhmien työskentelyä ohjasivat ja tukivat Prosessihankkeen projektityöntekijät kirjallisen tukiaineiston avulla. Tukiaineistossa esiteltiin prosessien kehittämistyön tavoitteet ja työryhmyöskentelyn toimintatapa. Henkilöstönäkökulman toteutumisen mahdollistamisen näkökulmasta keskeinen työskentelyohje oli seuraava: ”Jokaisen työryhmäkokouksen tuloksena syntyy dokumentti, jota työryhmäläiset työstävät työyhteisöissään sovitusti kokousten välillä”. Toisin sanoen työryhmäläiset veloitettiin keskusteluttamaan ryhmässä käsiteltyjä asioita kunkin omassa työyhteisössä ja toimittamaan muutosehdotukset työryhmän käyttöön. Ohjeistus piti sisällään ajatuksen, että työryhmien jäsenet toimivat ”linkkinä” työryhmän ja oman taustayhteisönsä välissä. (Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2007.)

Tutkimustehtävän jäsenitys

Tutkimuksessa henkilöstönäkökulman toteutumisesta prosessien uudistamistyössä henkilöstö määritellään kaksitahoisesti. Toisaalta henkilöstöllä tarkoitetaan palvelukokonaisuus- sekä hoito- ja palveluketjutyöryhmiin osallistuvia henkilöitä riippumatta heidän taustaorganisaatiostaan. Työryhmiä oli tutkimusajankohtana 30. Toisen henkilöstökerrostuman muodostavat näihin työryhmiin osallistuvien henkilöiden taustatyöyhteisöt. Molemmista ”henkilöstön” määrittelyissä kyse on näin ollen ns. kehittäjäverkoston ”henkilöstöstä”.

Tutkimuksessa tarkastellaan Prosessihankkeessa käytetyn toimintamallin toimivuutta henkilöstönäkökulman toteutumisessa, ja tutkimustehtävää lähestytään ja jäsennetään seuraavien näkökulmien avulla:

1. Verkostomaisesti koottujen työryhmien kokoonpano ja osallistujien intressit henkilöstönäkökulmasta tarkasteltuna
2. Edellytykset henkilöstönäkökulman esiintulolle työryhmien työskentelyssä
 - Motiivit ja sitoutuminen
 - Kehittämistyön resursointi, ohjaus ja tuki
 - Työryhmien työskentely: työskentelyilmapiirin olosuhteet, keskustelu ja ideointi työryhmätyöskentelyssä
3. Työryhmien ohjeistettu toimintatapa muun henkilöstön osallistamisesta
 - prosessien kehittämistyöhön: työryhmän jäsenet linkkinä työyhteisöihinsä
 - Mahdollisuus käsitellä työyhteisön kanssa prosessien uudistamistyöhön liittyviä asioita
 - Työyhteisön antama palaute työryhmille
 - Työryhmissä käytävä keskustelu työyhteisön antamasta palautteesta
 - Työyhteisön antaman palautteen vaikuttavuus työryhmän kehittämistyön sisältöön

Tutkimuksen toteutus, raportointi ja vastaajien taustatiedot

Tutkimuksen toteutus, analysointi ja raportointi

Yhteistoiminnallinen kehittäminen laajentaa kaikkien työyhteisön jäsenten osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia sekä tuo avoimuutta tiedon kulkuun. Kehittämisprojekteissa tietoa toiminnan vahvuuksista ja kehittämistarpeista kerätään monipuolisesti erilaisin menetelmin. Syväsen (2004) mukaan tyypillisiä tiedonkeruun ja raportoinnin tapoja kehittämisprosessin eri vaiheissa (alku, väli, loppu) ovat muun

muassa eri teemoihin painottuneet kyselyt (mm. laatu, asiakkaiden tarpeet, ilmapiiri, yhteistyö). Kyselyä käytettiin myös tässä tutkimuksessa.

Tutkimusaineiston keruulla oli myös se tehtävä, että tiedon kerääminen hankkeen eri vaiheissa ja eri tavoin parantaa osallistujien vaikuttamisen ja osallistumisen mahdollisuuksia sekä aloitteellisuutta. Se antaa osallistujille myös tietoa siitä, miten kehittäminen on edennyt. Yhteistoiminnallisuus edellyttää myös tiedon välittymistä alhaalta ylöspäin. Tutkimusaineiston raportoinnissa on otettu tämä huomioon jo aiemmin.

Kyselytutkimuksen toteutus sekä aineiston analysointi ja raportointi

Kyselytutkimus toteutettiin sähköisesti webropol-järjestelmällä internetissä. Kysely sisälsi sekä strukturoituja että avoimia kysymyksiä. Pääsääntöisesti tutkimuskysymykset oli muotoiltu väittämiksi ja niihin vastattiin neliportaisella Likertin asteikolla: täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä ja täysin samaa mieltä. Kysely osoitettiin Prosessihankkeen palvelukokonaisuus- sekä hoito- ja palveluketjutyöryhmien jäsenille. Kyse lähetettiin 252 henkilölle, joista kyselyyn vastasi 100. Osa oli osallistujana useammassa työryhmässä, joten heitä pyydettiin vastaamaan vain kerran ja kohdistamaan vastauksensa vain yhteen työryhmään peilaten. Kyselyn kesto oli noin 1,5 kuukautta keväällä 2008.

Kyselyaineiston analysoinnissa käytettiin SPSS-ohjelmistoa. Analyysitasona toimivat pääasiassa vastausten jakaumat. Kustakin väitteestä esitetään tässä artikkelissa vain valitut jakaumat (esimerkiksi täysin samaa mieltä), joiden arvellaan parhaiten kuvaavan henkilöstönäkökulman toteutumista. Aineistoa tarkastellaan kokonaisuuden lisäksi tarvittaessa vastaajien taustaorganisaatioiden, esimiesaseman ja toimialan suhteen.

Kyselyyn vastanneiden taustaorganisaatiot ryhmiteltiin seuraavasti:

- Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveysyhtymä, jäljempänä Phsotey
- Peruspalvelukeskus Oiva-liikelaitos, jäljempänä Oiva
- Lahden kaupunki, jäljempänä Lahti
- Muut kunnat kuin Lahti, jäljempänä Muut kunnat
- Seurakunta, kolmas sektori ja elinkeinoelämä yms., jäljempänä Muut

Tarkasteltaessa kyselyn vastauksia ”esimies ja ei-esimies” -näkökulmasta tulee huomata, että ei-esimies -vastaajiin lukeutuu myös johtamistehtävissä olevia henkilöitä, vaikka heillä ei ollutkaan varsinaisesti omia alaisia. Tässä artikkelissa ei esitetä erikseen kysymyksiin vastanneiden määrää, ja joissakin kohdin käytetään vain sanallisia ilmauksia ilman luku- tai prosenttimäärää. Lisäksi määrää ilmoittavat luvut on pyöristetty lähimpään tasalukuun.

Vastaajien taustatiedot

Sukupuoli, koulutus, työurat

Kyselyyn määräaikaan mennessä vastanneista 100 henkilöstä naisia oli 83 prosent-

tia ja miehiä 17 prosenttia. Vastausprosentti kyselyyn oli 40 prosenttia. Vastaajista noin 2/3:lla oli joko ammattikorkeatutkinto tai yliopistollinen tutkinto. Työura samassa työpaikassa oli yli puolella vastaajista kestänyt enemmän kuin 5 vuotta ja kolmanneksella jopa yli 15 vuotta. Kokemus nykyisistä työtehtävistä puolestaan jakaantui siten, että alle kaksi vuotta samassa tehtävässä olleita oli vastaajista vajaa kolmannes ja toisessa ääripäässä, yli 15 vuotta samassa tehtävässä työskennelleitä, oli 18 prosenttia.

Organisaatio, toimialat ja asema

Vastaajista 45 prosenttia työskenteli Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveysyhtymän palveluksessa (taulukko 3). Seuraavaksi eniten vastaajia oli seuraavissa vastaajaryhmissä: muut (seurakunta, kolmas sektori ja elinkeinoelämä yms.) 18 prosenttia, Lahti 16 prosenttia, Oiva 12 prosenttia ja muut kunnat 7 prosenttia. Vastaajat edustivat perusterveydenhuoltoa (27 %), erikoissairaanhoidon (27 %) ja sosiaalitoimintaa (32 %) lähes tasaväkisesti. Ympäristöterveydenhuollosta vastaajia oli 5 prosenttia kaikista vastaajista, mikä selittyy toimialan pienuudella suhteessa kolmeen edellä mainittuun toimialaan. Vastaajista 36 ilmoitti toimivansa esimiestehtävissä.

Taulukko 3. Vastaajien jakautuminen organisaatiovastaajaryhmittäin ja esimiesaseman mukaan.

	N	Esimiesasemassa	Ei-esimiesasemassa	Ei tietoa
Phsotey	45	14	29	2
Muut	18	9	8	1
Lahti	16	4	12	
Oiva	12	5	6	1
Muut kunnat	7	3	4	
Ei tietoa	2	1	1	

Tulokset: kehittäjäverkoston onnistuneisuus ja osallistujien intressit henkilöstönäkökulmasta tarkasteltuna

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että verkostoperustaisessa työryhmien muodostamisessa oli onnistuttu ja kussakin työryhmässä näytti olevan siten tehtäviin ja kehittämistyön tavoitteisiin nähden sopiva ”otos” henkilöstöstä mukana uudistamassa prosesseja. Vastaajista vähintään 2/3 oli sitä mieltä, että työryhmissä oli hyvin edustettuina sopivat organisaatiot, ammattiryhmät ja osaamisalat. Eri vastaajaryhmissä esiintyi vain vähän täysin vastakkaisia arvioita.

Kullakin työryhmän jäsenellä näytti olevan myös selkeästi osaamiseen perustuva tehtävä työryhmässä (90 prosenttia vastaajista täysin samaa mieltä). Kuntavastaajien ryhmissä vastaajajoukko Muut kunnat suhtautui selkeästi positiivisemmin osaamiskysymykseen kuin vastaajaryhmä Lahti.

Yksi mielenkiintoinen kysymys ajatellen verkostomaisesti koottujen työryhmien toimintaa on, keitä osallistujat kokivat edustavansa. Yli 2/3 kyselyyn vastanneista ilmoitti edustavansa työryhmätyöskentelyssä pääsääntöisesti asiakasta/potilasta ja ammattialaansa. Sen sijaan vastaajista vain alle viidennes koki ensisijaisesti edustavansa työyhteisöään, mikä on melko vähäinen määrä. Tästä voinee päätellä, että verkostomaisesti kootuissa työryhmissä osallistujien intressit ovat ainakin jossakin määrin liittyneet omaan ammattialaan sekä asiakkaaseen enemmän kuin omaan työyhteisöihin.

Tulokset: edellytykset henkilöstönäkökulman esiintuloon työryhmien työskentelyssä

Henkilöstönäkökulman esilletulon näkökul-

masta on merkityksellistä, millaiseksi osapuolten yhteistyön edellytykset työryhmissä muotoutuvat. Esimerkiksi osallistujien osallistumismotiiveilla, sitoutumisella tehtävään, työskentelyn resursoinnilla, ohjauksella ja tuella sekä ilmapiiriin vaikuttavilla tekijöillä voidaan olettaa olevan merkitystä työryhmätyöskentelyn onnistumisen edellytyksiin. Kielteisesti koetut asiat, esimerkiksi luottamuksen puute, voivat muun muassa vähentää osallistujien keskusteluaktiivisuutta ja sitoutumista prosessien uudistamistyöhön, jolloin henkilöstönäkökulman esilletulo työskentelyssä vaarantuu.

Motiivit ja sitoutuminen

Tutkimustulosten valossa henkilöstönäkökulman toteutumisen edellytykset motivaation ja sitoutumisen osalta näyttivät olleen olemassa, mutta eivät itsestäänselvyyksinä.

Motiivit

Työryhmätyöskentelyssä ilmenneitä motiiveja tarkasteltiin tutkimuksessa osallistumissyiden, koetun prosessien uudistamisen tarpeen sekä sen kautta, kokiko osallistuja hyötyvänsä prosessien uudistamisesta sinänsä.

Osallistumissyyt

Työryhmätyöskentelyyn osallistuneiden tärkeimmät osallistumissyyt olivat mahdollisuus kehittää palveluja asiakaslähtöisesti ja halu tuoda osaaminen työryhmän käyttöön. Sen sijaan ns. ”itsekkäät syyt”, kuten halu edetä uralla, eivät saaneet merkittävää sijaa. Tärkeimmiksi merkittyjen osallistumissyiden kohdalla esimiesasemassa ja ei-esimiesasemassa olevilla oli havaittavissa sekä yhtäläisyyksiä että eroja. Molemmat vastaajaryhmät nostivat tärkeimmäksi osallistumissyiksi mahdollisuuden kehittää palveluja asiakaslähtöisiksi, mutta muuten hajonta eri

vastausvaihtoehtojen välillä oli esimiesasemassa olevilla isompi nostaen osallistumisyyksi esimerkiksi halun kehittää sosiaali- ja terveystoimialaa. Sen sijaan ei-esimiesasemassa olevat nostivat toisena osallistumisyytä selkeästi esille ”pyydettiin”-vastausvaihtoehdon. ”Määrättiin”-vaihtoehtoa pidettiin molemmissa vastaajaryhmissä suurin piirtein saman verran tärkeänä syynä (noin 13 prosenttia). Sillä, että oli määrätty työryhmän jäseneksi, ei näyttänyt kuitenkaan olevan merkitystä henkilön sitoutumisessa tehtävään.

Taulukosta 4 käy ilmi, että kyselyyn vas-

tanneista vajaa puolet koki vahvasti kehittämisen kuuluvan normaaliin työnkuvaansa, kun jokseenkin tai täysin erimieltä olevia oli noin viidennes vastaajista. Kuten voi odottaakin, esimiesasemassa yli 2/3 vastaajista koki kehittämistyön kuuluvan normaaliin toimenkuvaansa, kun vastaava luku ei-esimies -vastaajaryhmässä oli hieman alle kolmannes. Toimialoitain puolestaan erikoissairaanhoidon ja sosiaalitoimen edustajista lähes puolet piti kehittämistä osana normaalia työtään, kun taas perusterveydenhuollon vastaajista väitteen kanssa täysin samaa mieltä oli selkeästi alle kolmannes.

Taulukko 4. Motivaatio (täysin samaa mieltä, % vastanneista).

	Kaikki	Phsotey	Oiva	Lahti	Muut kunnat	Muut
Kehittämistyö kuuluu normaaliin työnkuvaan	45	43	40	19	71	53
Nykyiset toimintatavat vaativat radikaaleja muutoksia, jotta hoito- ja palveluprosessit olisivat sujuvia	21	21	8	31	14	19
Prosessihankkeen uudistukset tulevat helpottamaan työtä	10	12	9	6	0	13
Uudistusten myötä ymmärtää paremmin oman työnsä osana potilaan/asiakkaan saamaa hoitoa/palvelua	22	21	33	25	33	13

Koettu tarve

Vastaajilta pyydettiin myös heidän näkemyksiään muutosten tarpeellisuudesta liittyen hoito- ja palveluprosessien toimintatapoihin. Prosessien entistä paremman sujumisen kannalta vastaajista viidennes piti radika-

leja toimintatapauudistuksia tärkeinä, mutta vastaavasti 5 prosenttia ei pitänyt. Näkemyksissä ei ollut eroja esimiesasemassa ja ei-esimiesasemassa olleiden kesken.

Sen sijaan organisaatiovastaajaryhmittäin oli selkeitä eroja: vastaajaryhmä Oiva piti

radikaaleja uudistuksia vähemmän tärkeinä (8 % täysin samaa mieltä), kun toista ääripäätä edustava vastaajaryhmä Lahti piti niitä eniten tärkeinä (30 % täysin samaa mieltä). Toimialoittain tarkasteltuna ääripäitä edustivat perusterveydenhuolto (7 % täysin samaa mieltä) ja sosiaalitoimi (33 % täysin samaa mieltä). Kyselyyn vastanneiden arvioista ilmeni, että vastaajat eivät myöskään vahvasti odota kehittämistyön seurauksena toimintatapoihin radikaaleja uudistuksia. Näin ollen odotusarvo prosessi uudistusten radikaalistasuudesta oli linjassa koetun tarpeen kanssa.

Arvioitu hyöty

Kehittämistyöhön, eli tässä tapauksessa prosessien uudistamistyöhön, positiivisena houkuttimena voi toimia ajatus työstä koituvasta henkilökohtaisesta hyödyistä. Tehtävään motivoitumisen ja sitoutumisen näkökulmasta oli hieman huolestuttavaa, että arvioiden perusteella vastaajat eivät kokeneet prosessin uudistamisesta seuraavan heille isompaa hyötyä. Taulukosta 4 nähdään, että vain vajaat 10 prosenttia vastaajista arvioi uudistuksilla olevan omaa työtä helpottava vaikutus, joskin osuus nousee 2/3:aan vastaajista, kun

otetaan huomioon myös kysymykseen varovaisen myönteisesti vastanneet (jokseenkin samaa mieltä).

Positiivista oli, että vaikka vastaajien suhtautuminen oman työn helpotuksiin prosessi uudistusten myötä oli lähinnä vain varovaisen myönteinen, silti vastaajista viidennes oli vahvasti sitä mieltä, että uudistukset tulevat lisäämään omaa ymmärtämystä työnsä yhteydestä osana potilaan /asiakkaan saamaa palvelua. Tämä arvioitu hyöty saattaisi olla kehittämistyöhön innostava tekijä, varsinkin kun vastaajat painottivat edustavansa asiakas- ja ammattinäkökulmaa työryhmätyöskentelyssä.

Sitoutuminen

Viitteitä vastaajien sitoutumisesta prosessin uudistamiseen kysyttiin taulukossa 5 näkyvin väittämin. Vastaajaryhmien Phsotey, Oiva ja Muut kunnat edustajista noin puolet ilmoitti täysin sitoutuvansa toimimaan työssään uudistetuilla työtavoilla. Jos mukaan otetaan myös epäröivän myönteisesti vastanneet (jokseenkin samaa mieltä), organisaatiovastaajaryhmien ja eri toimialojen välillä ei ollut havaittavissa merkittäviä eroja.

Taulukko 5. Sitoutuminen (täysin samaa mieltä, % vastanneista).

	Kaikki	Phsotey	Oiva	Lahti	Muut kunnat	Muut kunnat
Sitoudun työssäni toimimaan uudistetuilla toimintatavoilla	40	48	55	20	57	25
Otan vastuuta kehittämisen lopputuloksen jalkauttamisesta	50	58	55	40	67	38

Sitoutumisen astetta mitattiin tutkimuksessa myös kysymällä, missä määrin vastaaja arvioi ottavansa vastuuta työryhmän kehittämistyön lopputuloksen jalkauttamisesta. Vain

10 prosenttia vastaajista oli epäröiviä sitoutumisensa suhteen (jokseenkin eri mieltä) ja noin puolet ilmaisi sitoutuvansa uudistusten jalkauttamiseen vahvasti (täysin samaa

mieltä). Vastaajaryhmien 'esimiesasemassa' ja 'ei-esimiesasemassa' vastauksissa ei ollut merkittäviä eroja.

Kehittämistyön resursointi, ohjaus ja tuki

Henkilöstöä osallistavassa prosessien uudistamistyössä on olennaista, että kehittämistyöskentelyyn osallistuville on varattu riittävästi aikaresursseja työskentelyä varten ja että he saavat tarvitsemansa ohjauksen ja tuen. Tutkimuksen mukaan vastaajat olivat kokeneet ainakin jonkinasteisia puutteita prosessien uudistamistyön aikaresursoinnissa. Työryhmätyöskentelyyn osallistuneiden henkilöiden esimiesten ja omien työyhteisöjen tuki kehittämistyölle ei myöskään ollut optimaalinen, mutta projektihenkilöstön ohjaukseen ja tukeen oltiin tyytyväisiä.

Aikaresursointi

Työryhmän työskentelyn aikataulu sai avoimen kysymyksen vastauksissa jokseenkin

paljon kritiikkiä, mutta vain kolmannes vastaajista oli täysin sitä mieltä, että aikaa työryhmien työskentelylle on varattu liian vähän (taulukko 6). Vastaajista kuitenkin vajaa 2/3 ilmoitti aikaresurssin olevan tavalla tai toisella riittämätön (täysin tai jokseenkin samaa mieltä). Organisaatiovastaajaryhmistä Phsotey koki aikaresurssin kaikkein puutteellisimmaksi. Sen sijaan esimiesasemassa ja ei-esimiesasemassa olevien vastauksissa ei ollut juurikaan eroja.

Ohjaus ja tuki

Lähes 80 prosenttia vastaajista arvioi saaneensa tavalla tai toisella työskentelyn ohjaukselta ryhmän tavoitteiden saavuttamiseksi (täysin tai jokseenkin samaa mieltä). Vastaajista vain muutama prosentti koki jääneensä vaille ohjausta (täysin eri mieltä), ja kolmannes koki saaneensa sitä epäröimättä (täysin samaa mieltä). Esimiesasemassa olevat henkilöt olivat kokeneet saaneensa hieman varmemmin työskentelyn ohjaukselta kuin ei-esimiesasemassa olevat vastaajat.

Taulukko 6. Työskentelyn resursointi, ohjaus ja tuki (täysin samaa mieltä, % vastanneista).

	Kaikki	Phsotey	Oiva	Lahti	Muut kunnat	Muut kunnat
Työryhmän työlle on varattu liian vähän aikaa	32	33	27	19	33	47
Työryhmän työskentelyä ohjataan tavoitteiden saavuttamiseksi	34	43	36	25	43	24
Saa tukea esimieheltä kehittämistyötä varten	28	28	20	25	33	35
Työyhteisön jäsenet tukevat työtä työryhmässä	21	23	0	19	17	38

Prosessien kehittämistyöhön esimiehiltään tai työyhteisöiltään saamastaan tuesta vastaajat arvioivat esimiehen tuen toteutuneen hieman varmemmin (28 % täysin samaa mieltä) kuin vastaajien työyhteisöjen tuen (21 % täysin samaa mieltä). Joka kymmenes oli puolestaan kokenut jäävänsä ilman esimiehen tukea kehittämistyössään (täysin eri mieltä), kun vain alle 2 prosenttia koki jääneensä täysin ilman työyhteisön tukea. Kuitenkin 2/3 vastaajista ilmoittivat saavansa tukea kummaltakin ryhmältä tavalla tai toisella (täysin tai jokseenkin samaa mieltä). Itsekin esimiesasemassa olevat vastaajat näyttäisivät olevan hieman tyytyväisempiä sekä esimieheltään että työyhteisöiltään saamaansa tukeen.

Avoimeen kysymykseen vastanneiden mielestä oman esimiehen tuki on ilmennyt siinä muodossa, että vastaaja on saanut osallistua kehittämistyöhön työaikansa puitteissa, joskin joissakin kommentteissa mainitaan, että osallistuminen ei saa kuitenkaan haitata ns. perustyötä. Esimiesten tuki on ilmennyt myös keskustelukumppanuutena, kannustamisena ja kiinnostuksen osoittamisena työryhmissä käsiteltäviä asioita kohtaan. Muutama vastaaja oli tulkinut, että prosessien kehittämistyöhön suhtauduttiin ”toisen luokan kehittämisenä” omassa organisaatiossa.

Työryhmien työskentely: työskentelyilmapiiri ja -olosuhteet, keskustelu ja ideointi

Työryhmien työskentelyilmapiiri ja -olosuhteet näyttivät tutkimuksen perusteella tukevan kohtuullisen hyvin vuorovaikutusta. Vuorovaikutuksen voidaan olettaa edistäneen henkilöstönäkökulman esilletuloa prosessien kehittämistyössä. Sen sijaan ideoivan keskustelun toteutumisesta oltiin hieman varovaisemmalla kannalla. Tämä saattaa olla pulmallista, jos se näyttäytyy varsinkin työ-

ryhmätyöskentelyn alussa, jonka voisi olettaa olevan se vaihe, jolloin työryhmäläisten työryhmätyöskentelyyn tuomat idea-aihiot olisivat lähtöisin nimenomaan kunkin omasta työ- ja työyhteisötaustasta.

Työskentelyilmapiiri ja -olosuhteet

Luottamus ja tasapuolinen kohtelu Ilmapiiriä kuvaavien kysymysten kohdalla luottamus työryhmän jäseniin ja tasapuolinen kohtelu ryhmässä oli selkeästi koettu myönteisesti, koska väitteiden kanssa samaa tai jokseenkin samaa mieltä oli yli 90 prosenttia vastaajista (taulukko 7). Joitakin eroja vastauksista oli kuitenkin nähtävissä.

Esimerkiksi organisaatiovastaajaryhmät Oiva ja Muut kunnat ilmoittivat vahvemmin luottavansa työryhmän jäseniin (molemmissa yli 72 % täysin samaa mieltä) kuin muut organisaatiovastaajaryhmät (noin 40–50 % täysin samaa mieltä). Myös tasapuolisuuden kokemisessa työryhmässä oli eroja organisaatiovastaajaryhmittäin tarkasteltuna. Oivan ja Muiden kuntien vastaajista yli 80 prosenttia oli täysin sitä mieltä, että tasapuolinen kohtelu työryhmissä toteutuu, kun vastaava luku vastaajaryhmässä Lahti oli hieman yli 30 prosenttia. Toimialoitain tarkasteltuna perusterveydenhuollon ja sosiaalitoimen vastaajat kokivat tasapuolisen kohtelun toteutuneen paremmin kuin erikoissairaanhoidon ja ympäristöterveydenhuollon vastaajat.

Arvostus ja näkökulmien esiin saaminen

Oman osaamisen arvostuksen kokemiseen ja haluttujen omien näkökulmien esille saamiseen työryhmätyöskentelyssä suhtauduttiin vastausten perusteella myös positiivisesti (kummassakin kysymyksessä 90 % vaiheilla täysin tai jokseenkin samaa mieltä), mutta täysin samaa mieltä vastanneiden osuus

Taulukko 7. Työskentelyilmapiiri (täysin samaa mieltä, % vastanneista; täysin tai jokseenkin samaa mieltä, % vastanneista).

	Täysin (%)	Täysin + jokseenkin (%)
Luottaa työryhmän jäseniin	51	95
Työryhmässä jäseniä kohdellaan tasapuolisesti	52	92
Tuntee saavansa arvostusta ryhmään tuomastaan osaamisesta	23	87
Saa haluamansa näkökulmat esille työryhmän kehittämistyöhön	36	94
Jäsenet jakavat saman pyrkimyksen ja vision	26	82
On tyytyväinen työryhmän saavuttamiin tuloksiin	17	85

oli kuitenkin selkeästi pienempi kuin luottamuksen ja tasapuolisen kohtelun arvioinneissa.

Epäilyjä mahdollisuudesta tuoda esiin haluttuja näkökulmia työryhmän työskentelyyn esitti eniten organisaatiovastaajaryhmistä vastaajaryhmä Muut, mutta avoimista vastauksista kävi kuitenkin ilmi tyytyväisyyttä siitä, että heidät on otettu huomioon ja mukaan prosessien uudistamistyöhön. Toimialoittain tarkasteltuna erikoissairaanhoidon ja perusterveydenhuollon edustajat kokivat suhteellisesti eniten saavansa arvostusta työryhmään tuomastaan osaamisesta (täysin samaa mieltä).

Yhteinen pyrkimys ja visio sekä saavutetut tulokset

Kyselyyn vastanneista vajaa kolmannes koki, että työryhmätyöskentelyyn osallistuvat jakavat yhteisen pyrkimyksen ja vision prosessien kehittämistyössä (täysin samaa mieltä). Vain noin kaksi prosenttia oli vahvasti

vastakkaista mieltä. Organisaatiovastaajaryhmistä Oivan edustajat arvioivat yhteisen pyrkimyksen ja vision toteutuvan työryhmissä vahvemmin kuin muut organisaatiovastaajaryhmät (täysin samaa mieltä). Tutkimushetkellä työryhmän saavuttamiin tuloksiin työryhmätyöskentelyssä oltiin myös tyytyväisiä, jos otetaan huomioon väitteen kanssa täysin ja jokseenkin samaa mieltä olleet, joskin vain 17 prosenttia oli täysin tyytyväinen työskentelyn tuloksiin. Organisaatiovastaajaryhmissä Oiva ja Muut kunnat oli suhteessa eniten työskentelyn tuloksiin tyytyväisiä vastaajia.

Keskustelu ja ideointi työryhmissä

Kyselyyn vastanneista yli 60 prosenttia koki, että työryhmissä syntyy keskustelua (täysin samaa mieltä; taulukko 8). Organisaatiovastaajaryhmistä Lahden ja Phsotey:n vastaajat suhtautuivat hieman varovaisemmin keskustelun syntymiseen kuin muut vastaajaryhmät.

Taulukko 8. Keskustelu ja ideointi työryhmissä (täysin samaa mieltä, % vastanneista; suluisa täysin tai jokseenkin samaa mieltä, % vastanneista).

	Kaikki	Phsotey	Oiva	Lahti	Muut kunnat	Muu
Työryhmäkokouksissa syntyä keskustelua	61 (95)	54	73	44	71	82
Työryhmäkokouksissa on ideointiin kannustava ilmapiiri	36 (85)	35	36	19	71	38
Työryhmäkokouksissa tehdään uusia, innovatiivisia avauksia	14 (65)	10	9	25	17	19

Vastaajista reilu kolmannes koki, että työryhmissä oli ideointiin kannustava ilmapiiri (täysin samaa mieltä), vaikkakin vain alle 15 prosenttia koki, että työryhmissä syntyy uusia, innovatiivisia avauksia. Organisaatiiovastaaajaryhmistä Muiden kuntien vastaajat kokivat vahvimmin, että työryhmien ilmapiiri kannusti ideointiin (71 % täysin samaa mieltä), ja vastaavasti vastaajaryhmän Lahden edustajat suhtautuivat siihen varovaisemmin (19 % täysin samaa mieltä). Esimiesasemassa olevat näkivät ideointiin kannustavan ilmapiirin ja uusien avauksien syntymisen hieman myönteisemmin kuin esimiesasemassa olevat.

TULOKSIA: TYÖRYHMÄLÄINEN LINKKINÄ TYÖRYHMÄN JA TYÖYHTEISÖNSÄ VÄLISSÄ

Työryhmien jäsenten tuli toimia ohjeistuksen mukaan ”linkkinä” työryhmien ja tausta-

työyhteisöjen välillä. Tällä pyrittiin mahdollistamaan myös muun henkilöstön osallisuus prosessien uudistamistyöhön. Olennaista ”linkin toimimisen” kannalta oli, että työryhmässä käsiteltävistä asioista käytiin keskustelua myös omissa työyhteisöissä, jotta työyhteisöllä oli mahdollisuus antaa palautetta ja että saatua palautetta käsiteltiin myös työryhmien kokouksissa.

Tutkimuksen mukaan ”linkki-toimintatapa” ei näyttänyt toimivan parhaalla mahdollisella tavalla. Työryhmien jäsenet olivat kyllä kokeneet, että heillä on jonkin verran mahdollisuuksia viedä asioita työyhteisöjen käsittelyyn, mutta joko tätä mahdollisuutta ei hyödynnetty tai työyhteisöjen henkilöstö ei ollut kovinkaan innokas evästäämään työryhmien prosessien kehittämistyöskentelyä. Saadut palautteet eivät myöskään vahvasti vaikuttaneet prosessien uudistamistyöhön. Taulukossa 9 on esitetty vastaajien arviot ”linkin toimintaan” liittyvissä väittämissä.

Taulukko 9. ”Linkin toiminta” (täysin samaa mieltä, % vastanneista; suluissa täysin eri mieltä, % vastanneista).

	Kaikki	Phsotey	Oiva	Lahti	Muut kunnat	Muut
Minulla ei ole ollut mahdollisuutta käsitellä työyhteisöni kanssa työryhmässä esille tulleita asioita	6 (30)	5 (25)	9 (9)	6 (38)	17 (50)	0 (41)
Saan työyhteisöltäni palautetta vietäväksi työryhmään	11 (20)	15 (15)	0 (40)	13 (19)	0 (27)	13 (13)
Henkilöstön antamasta palautteesta keskustellaan työryhmässä	7 (14)	5 (14)	20 (20)	13 (13)	0 (0)	0 (13)
Henkilöstön antama palaute on vaikuttanut työryhmien kehittämistyön sisältöön	7 (10)	8 (11)	10 (20)	13 (7)	0 (20)	0 (6)

Mahdollisuus käsitellä työryhmässä esillä olleita asioita työyhteisössä

Vastaajista yli 65 prosenttia oli kokenut, että heillä oli ollut ainakin jonkinlainen mahdollisuus käsitellä työryhmissä esille tulevia asioita työyhteisöissään (täysin tai joksenteen eri mieltä), joskin vain 1/3 vastaajista koki mahdollisuuksien varmasti olleen olemassa. Mahdollisuuksien puutteista sen sijaan oli kokemusta vain noin 6 prosentilla vastaajista.

Yllättävää ei ollut, että esimiesasemassa olevilla oli vastausten perusteella paremmat mahdollisuudet työryhmässä esille tulleiden asioiden käsittelyyn työyhteisöissään kuin ei-esimiesasemassa olevilla. Organisaatiovastaajaryhmittäin voidaan karkeasti todeta, että Phsotey:n, Lahden ja Muiden vastaajista noin 2/3 koki mahdollisuudet joksenteen tai täysin myönteisesti ja 1/3 vastaajista puoles-

taan näki mahdollisuudet rajallisiksi tavalla tai toisella.

Ylivoimaisesti useimmin avoimissa vastauksissa mainittu este työryhmässä esille tulleiden asioiden läpikäymiselle työyhteisössä oli ajanpuute. Toinen esille noussut ongelma oli tilaisuuksien puute eli organisaatioissa ei välttämättä ole yhteisiä palavereja, missä asioita voisi käsitellä. Muutamien vastausten perusteella näytti myös siltä, että keskeneräisistä asioista oltiin hieman arkoja keskustelemaan työyhteisön kanssa.

Työyhteisön antama palaute työryhmälle

Kyselyyn vastanneista joksenteen puolet koki saaneensa työyhteisöltä palautetta vietäväksi työryhmälle ja puolet koki, että ei ollut sellaista saanut (täysin tai joksenteen samaa mieltä). Varmojen työyhteisön antamasta palautteesta oli kuitenkin vain 11 prosent-

tia vastaajista (täysin samaa mieltä) ja noin viidennes vastaajista koki, että ei ole saanut palautetta ollenkaan (täysin eri mieltä).

Esimiesasemassa olevat vastaajat kokivat saaneensa palautetta työyhteisöiltään useammin kuin ei-esimiesasemassa olevat vastaajat. Toimialoittain tarkasteltuna ympäristöterveydenhuollon vastaajat kokivat saaneensa hieman enemmän palautetta työyhteisöiltään kuin muut toimialat.

Organisaatiovastaajaryhmien Oivan ja Muiden kuntien vastaajista ei kukaan arvioinut saaneensa varmasti työyhteisöltään palautetta vietäväksi työryhmään. Jos mukaan lasketaan myös palautteen saannista epävarmat vastaajat (täysin tai jokseenkin samaa mieltä), niin vastaajaryhmien Lahden ja Muiden vastaajissa oli suhteessa enemmän niitä, jotka kokivat saaneensa palautetta vietäväksi työryhmään kuin niitä, jotka kokivat, etteivät saaneet palautetta vietäväksi. Vastaajaryhmässä Muut kunnat puolestaan olivat enemmistönä ne, jotka eivät kokeneet saaneensa palautetta työyhteisöiltään vietäväksi työryhmiin. Vastaajaryhmässä Phsotey vastaajien arviot jakaantuivat lähes tasan.

Työryhmissä käytävä keskustelu työyhteisön antamasta palautteesta

Kyselyyn vastanneista noin puolet arvioi, että henkilöstön antamasta palautteesta keskustellaan työryhmässä (täysin tai jokseenkin samaa mieltä), joskin vain seitsemän prosenttia vastaajista oli asiasta täysin varma ja 14 prosenttia oli sitä mieltä, että palautteesta ei keskusteltu (täysin eri mieltä). Vastaajista esimiesasemassa olevat kokivat henkilöstön palautteesta keskusteltavan hieman paremmin kuin ei-esimiesasemassa olevat vastaajat.

Toimialoittain tarkasteltuna sosiaalitoimissa oli yli 10 prosenttia niitä, jotka kokivat vahvasti, että henkilöstön antamasta palautteesta keskustellaan (täysin samaa mieltä),

kun se muissa ryhmissä oli alle viisi prosenttia. Perusterveydenhuollossa puolestaan oli eniten ilmaisia, että palautteesta ei keskustella lainkaan (20 %). Organisaatiovastaajaryhmä Oivan vastaajissa oli eniten niitä, jotka kokivat, että työyhteisön palautteesta keskustellaan työryhmissä (20 % täysin samaa mieltä), mutta myös niitä, jotka kokivat, että palautteesta ei keskustella (20 % täysin eri mieltä).

Henkilöstön antaman palautteen vaikuttavuus työryhmien kehittämistyön sisältöön

Kyselyyn vastanneista vajaa puolet koki, että henkilöstön prosessien kehittämiseen antamalla palautteella on ollut vaikutusta työryhmän työskentelyyn (täysin tai jokseenkin samaa mieltä), joskin varmoja palautteen vaikuttavuudesta oli vain noin seitsemän prosenttia ja vahvan kielteisesti suhtautuvia noin 10 prosenttia vastaajista. Ei-esimiesasemassa olevat arvioivat työyhteisöltä saadun palautteen vaikuttaneen työskentelyyn hieman enemmän kuin esimiesasemassa olleet vastaajat. Toimialoista erikoissairaanhoidon ja ympäristöterveydenhoidon vastaajat suhtautuivat palautteen hyödyntämiseen työryhmätyöskentelyssä perusterveydenhuoltoon ja sosiaalitoimialaa positiivisemmin. Organisaatiovastaajaryhmistä Muut kunnat puolestaan oli epäileväisain palautteen vaikutuksista prosessien uudistamistyöhön työryhmässä.

JOHTOPÄÄTÖKSIÄ: YHTEISTOIMINNALLISEN PROSESSIEN KEHITTÄMISEN KRIITTISET TEKIJÄT – EDISTÄJIÄ JA ESTÄJIÄ

Tutkimuksen tulokset kertoivat varsin selkeästi yhteistoiminnallisen prosessien kehittä-

tämisen haasteista ja pulmakohdista, mutta myös voimavaroista ja potentiaalista. Henkilöstönäkökulman toteutumisen näkökulmasta tulokset olivat kohtuullisen positiivisia – paitsi linkki-toiminnan osalta. Voidaan myös arvioida, että jos kysely olisi tehty koko henkilöstölle, tulokset olisivat todennäköisesti huonompia.

Työryhmien kokoonpanossa oli tulosten mukaan onnistuttu. Kokoonpano lienee ollut varsin haasteellinen tehtävä, kun osallistujien piti edustaa eri toimialoja prosessien vaatimusten mukaan. Osallistumisen kehittämistyöhön on aiemmin todettu lisäävän sitoutumista muutosten toteuttamiseen (ja jalkauttamiseen). Tässä tutkimuksessa olivat kyseessä henkilöt, jotka itse osallistuivat kehittämistyöhön, mutta silti vain alle puolet oli tulosten mukaan varmoja, että sitoutuvat toimimaan uudistetuilla toimintatavoilla ja puolet koki, että ottavat varmasti vastuuta kehittämisen lopputuloksen jalkauttamisesta. Tutkimuksen perusteella ei voi tehdä johtopäätöksiä vastausten taustasyistä, mutta kyse on saattanut olla esimerkiksi 'uskonpuutteesta', omista valtuuksista tai velvoitteista tai sitten siitä, että sitoutumista ja vastuuta ei ole haluttu kirjata muistiin edes kyselyyn.

Tulosten mukaan vain viidennes vastajista piti radikaaleja uudistuksia tarpeellisina. Herää kysymys, oliko niin, että toimintaympäristö ei vaatinut sinällään radikaaleja prosessiuudistuksia (jotka ainakin jollakin skaalalla olivat radikaaleja, koska rikottiin toimiala-, tulosityksikkö- ja sektorirajoja) vai eivätkö uudistuksen alkuunpanijat tai 'ajurit' (esimerkiksi johto) olleet osanneet antaa riittävää tietoa radikaalien uudistusten tarpeellisuudesta tai/ja kenneet motivoimaan työryhmäläisiä niiden tekoon. Johdon koettu tuki näyttäytyy tuloksissa heikkona; kuitenkin se olisi oletettavasti tärkeää, jotta henkilöstö kokee tekevänsä oikeita asioita ja

asioita, joilla on merkitystä.

Tutkimuksen suorittamisen jälkeen tutkimusympäristössä pidettyjen henkilöstön tilaisuuksien perusteella näyttää ongelmia olevan edelleen kaikilla (myös johdon) tasoilla sen sisäistämisessä, että laaditut prosessiuudistukset on ollut tarkoitus ottaa myös käyttöön. Vaikka yhteistoiminnallisuus on tutkimustulosten perusteella toteutunut työryhmätyöskentelyssä kohtuullisen hyvin osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksien osalta, yllä mainittu havainto korostaa sitä, että motivaatio ja sitoutuminen tehdä asioita toisin ja muuttaa toimintakäytäntöjä sekä konkreettiset toimintakäytäntöjen muutokset eivät automaattisesti toteudu tai ole alunperinkään mukana osallistujien ajattelussa.

Tutkimustulosten perusteella kehittämistavoitteiden määräytymisessä kehittämiskohteen omista ongelmista ja tarpeista käsin lienee ollut heikkouksia, mikä on saattanut aiheuttaa pulmat sisäistämisessä ja sen, että vasta aivan liian myöhään on ryhdytty pohtimaan, lähdetäänkö muutoksiin mukaan. Muutokset eivät ole itseisarvo, mutta työryhmätyöskentelyyn on jo käytetty runsaasti resursseja. Toisaalta Syväsen (2003) tulosten mukaan muutosprosessien yhteistoiminnallinen ohjaaminen saatetaan kokea uhkaksi autoritaarisille johtajille, eikä prosesseja tästä syystä haluta ottaa käyttöön. Olisiko tässä tutkimusympäristössä ollut kyse siitä, että itse kehittämisen yhteistoiminnallisuus olisi aiheuttanut hankalia jälkikäteispohdintoja mukaan lähtemisestä? Tutkimuksessa ei tarkasteltu johtamisen tai johtajien piirteitä. Yhteistoiminnallisen kehittämisen periaatteiden mukaan kehittämisen tulisi kuitenkin tapahtua kehittämiskohteiden henkilöstön omana työnä ja kehittämisideoiden toteutusvastuu on paikallisilla toimijoilla, mihin tulisi kiinnittää erityistä huomiota tämän tyyppisessä työryhmätyöskentelyssä.

Kun prosesseja kehitetään, myös tiedotuksella on keskeinen rooli (ks. tarkemmin Hennala & Konsti-Laakso 2008). Se voi toimia sekä prosessien kehittämisen edistäjänä että estäjänä. Tutkimustulosten mukaan vastaajien taustaorganisaatioiden ihmiset eivät olleet antaneet palautetta. Tähän lienee useampia syitä. Yhtäältä voidaan pohtia, onko henkilöstöllä ollut riittävästi tietoa siitä, mistä asiasta heiltä toivotaan palautetta. Toinen tiedonkulkuun liittyvä pulma on voinut olla palautteenantotilaisuuksien puute, mihin myös tutkimustulokset jossakin määrin viittaavat. Tai yksinkertaisesti henkilöstö ei ehkä ole ollut motivoitunut palautteenantoon – varsinkaan, jos se ei ole ollut ennestään heille tuttu toimintatapa. Toisaalta asiaa voidaan pohtia myös siitä näkökulmasta, kuinka hyvin linkkinä toimiminen oli jalkautunut työryhmäläisten toimintatavaksi.

Linkki-toimintatavan juurruttaminen sekä työryhmäläisiin että siihen osaan henkilöstöstä, joka ei ole suoraan osallisena kehittämisessä työryhmän jäsenenä on varsin haasteellinen motivoititehtävä. Tähän liittyy myös se, että jos osa henkilöstöstä on mukana kehittämisessä, ollaanko kehittämisryhmissä valmiita antautumaan muun henkilöstön 'riepoteltavaksi' keskeneräisissä asioissa – ja jos palautetta tulee, onko työryhmällä palautteenkäsittelykykyä ja tarvittavaa asennetta.

Eräänä yleisenä kehittämisen estäjänä näyttäytyy tulosten perusteella myös poisoppimisen vaikeus. Prosessien kehittäminen uudessa rakenteessa on haaste, joka vaatisi etenkin uudistavaa oppimista. Syväsen (2003) tulosten mukaan kehittämisprosesseissa yksilöiden kohdalla muutoksen vastustamisessa on kyse nimenomaan poisoppimisen vaikeudesta. Uudistavan oppimisen tukeminen näyttäytyy kriittisenä menestystekijänä. Tutkimusta tarvitaankin lisää koskien sitä, miten uudistavaa oppimista voidaan

tukea erilaisissa – usein esimieskeskeisissä – suunnittelu- ja valmisteluprosesseissa.

Kehittämistyö on inhimillisenä toimintana rikas ja vaikeasti tavoitettava puhumisen, ymmärtämisen ja vaikuttamisen kohde. Räsänen (2007) on todennut, että edes kehittämistyötä harjoittavat eivät yleensä pysty kuvaamaan omaa toimintaansa rikkaasti, koherentisti, kokonaisvaltaisesti ja uskottavasti. Käytännöllisenä toimintana siitä jää aina suuri ja tärkeä osa julkilausumattomaksi. (Räsänen 2007.) Tässä artikkelissa on pyritty purkamaan osiksi ja lausumaan julki yhdenlaisen yhteistoiminnallisen kehittämistoiminnan kokemuksia ja vaikutuksia. Nykyisessä erilaisten projektien pirstaloimassa maailmassa toivottavaa olisi, että arviointi- ja tutkimustuloksia aiemmista innovaatio- ja muutoshankkeista aina tarkasteltaisiin huolellisesti ennen uusien käynnistämistä.

Lähteet

- Hannus, J. (1993) Prosessijohtaminen. Ydinprosessien uudistaminen ja yrityksen suorituskyky. HM&V Research Oy. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.
- Hannus, J. (2004) Strategisen menestyksen avaimet. Tehokkaat strategiat, kyvykkyydet ja toimintamallit. ProTalent. Helsinki.
- Hennala, L. & Konsti-Laakso, S. (2008) Henkilöstönäkökulman toteutuminen Päijät-Hämeen Heimo-hyvinvointipiirin prosessien uudistamisessa. Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveystyhtymän julkaisuja 67. Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveystyhtymä. Lahti.
- Koivisto, T. (2007) Soveltavan organisaatio- tutkimuksen paradokseista reflektiiviseen interventioon. Teoksessa E. Ramstad & T. Alasoini (toim.) Työelämän tutkimusavusteinen kehittäminen Suomessa. Lähesty-

- mistapoja, menetelmiä, kokemuksia, tulevaisuuden haasteita. Tykes-raportti nro 53. Työministeriö. Helsinki, 389–416.
- Laatuhaaste (1993) Laatuajattelua julkishallintoon. Valtiovarainministeriön tuottavuus- ja laatu-työn tuki -hanke & Suomen Kuntaliitto Kunta ja laatu -projekti. Helsinki.
- Oikarinen, T. (2008) Organisatorinen oppiminen – tapaustutkimus oppimisprosessien jännitteistä teollisuusyrityksessä. Väitöskirja. Acta Universitatis Lappeenrantaensis 299. Lappeenranta teknillinen yliopisto. Lappeenranta.
- Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä (2007) Sosiaali- ja terveyspiirin perustaminen ja toimintojen järjestäminen Päijät-Hämeessä. Tarkennettu hankesuunnitelma 1.12.2006 – 30.9.2008. Saatavissa osoitteesta: http://www.phstp.fi/easydata/customers/heimo/files/katsaukset/Liite_4_Tarkistettu_hankesuunnitelma_marraskuu2007.pdf (6.1.2008).
- Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveyspiirihanke (2007) Työryhmien tukiaineisto. Hoito-, palvelu- ja toimintaprosessien uudistaminen -osahanke. Painamaton lähde.
- Ramstad, E. & Alasoini, T. (toim.) (2007) Työelämän tutkimusavusteinen kehittäminen Suomessa. Lähestymistapoja, menetelmiä, kokemuksia, tulevaisuuden haasteita. Tykes-raportti nro 53. Työministeriö. Helsinki.
- Repo-Kaarento, S. (2006) Yliopisto-opetuksen yhteistoiminnallinen kehittäminen. Helsingin yliopiston Avoimen yliopiston julkaisusarja 2. Yliopistopaino. Helsinki.
- Räsänen, K. (2007) Kehittämisoitteet: tutkimusavusteinen kehittämistyö 'käytännöllisenä toimintana'. Teoksessa E. Ramstad & T. Alasoini (toim.) Työelämän tutkimusavusteinen kehittäminen Suomessa. Lähestymistapoja, menetelmiä, kokemuksia, tulevaisuuden haasteita. Tykes-raportti nro 53. Työministeriö. Helsinki, 40–66.
- Syvänen, S. (2003) Työn paineet ja puutumattomuuden kustannukset. Tutkimus sisäisen tehottomuuden lähteistä ja vaikutuksista. Esimerkkikohteena kuntien sosiaalitoimen vanhuspalveluja tuottavat työyhteisöt. Väitöskirja. Acta Universitatis Tamperensis; 942. Tampere University Press. Tampere. Saatavissa osoitteesta: <http://acta.uta.fi/teos.php?id=8545> (5.12.2008).
- Syvänen, S. (2004) Kunnallisten palveluiden, työn ja työyhteisöjen yhteistoiminnallinen kehittäminen. Laatu-kehittämissote. Kunnallinen eläkevakuutus. Helsinki. Saatavissa osoitteesta: http://www.keva.fi/Table_pict/cid3/Info_txt/id4247/Syvanen.pdf (5.12.2008).
- Syvänen, S., Erätuli, P., Kokkonen, A., Nederström, R. & Strömberg, S. (2008) Hyvinvoinnin ja tuloksellisuuden tekijät. Yhteistoiminnallisen kehittämisen ideat ja aatteet. Tykes-raportti nro 61. Työministeriö. Helsinki.
- Ukko, J., Karhu, J., Pekkola, S., Rantanen, H. & Tenhunen, J. (2007) Suorituskyky nousuun! Hyödynnä henkilöstösi osaaminen. Tykes-raportti nro 57. Työministeriö. Helsinki.
- Vakkuri, J. (1998) Tehokkuuden rajoilla – Data Envelopment Analysis -menetelmä tulostamissa, esimerkkitapauksena yliopistojen ainelaitokset. Väitöskirja. Acta Universitatis Tamperensis. Vammalan Kirjapaino Oy. Vammala.

Riskit, pelot ja pelisäännöt etätyössä

Pasi Pyöriä¹

Aluksi

Etätyön mahdollisuuksista on puhuttu jo useamman vuosikymmenen ajan. 1970-luvulla öljykriisi innosti tutkijoita pohtimaan, voisiko etätyökeskusten ja kotona työskentelyn avulla vähentää työmatkaliikennettä ja siten säästää rajallisia luonnonvaroja. Kun tämä jäi haaveeksi, keskustelun kohteeksi nousivat muun muassa toimitilojen käytön tehostaminen, työn tuottavuuden kehittäminen sekä työn joustavuuden parantaminen.

Yksi asia ei kuitenkaan ole muuttunut. Edelleenkin etätyöstä ei ole perinteisempien työn organisointitapojen haastajaksi, vaikka muualla kuin varsinaisella työpaikalla työskentely on yhä yleisempää. Tilastokeskuksen tuoreimman työolotutkimuksen

mukaan vuonna 2008 kahdeksan prosenttia palkansaajista kertoi tekevänsä etätyötä, kun vuonna 1997 vastaava osuus oli neljä prosenttia. Tutkimuksessa etätyö määriteltiin ”ansiotyöksi, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa”. (Lehto & Sutela 2008.)

Sitä työolotutkimus ei valitettavasti kerro, kuinka paljon etätyötunteja palkansaajat keskimäärin tekevät. Todennäköisesti kyse on varsin satunnaisesta, ”muutama tunti tai yksi etätyöpäivä silloin tällöin” -tyyppisestä työskentelystä (vrt. Helminen 2003). Joka tapauksessa etätyön kehitys on ilahduttavaa, koska työntekijöiden tarpeiden mukaan toteutuvat joustot tuovat usein etua myös työnantajalle. Kyse on samasta ilmiöstä

¹ Pasi Pyöriä, YTT, yliassistentti, Tampereen yliopisto, sosiaalitutkimuksen laitos. Artikkelin on valmistunut Suomen Akatemian hankkeessa ”Menestyvät organisaatiot ja työhyvinvointi tietointensivisessä työssä” (nro 124312).

kuin työhyvinvointiin investoimisessa – työhyvinvointi ja työn tuottavuus kulkevat käsi kädessä (Blom & Hautaniemi 2009).

Seuraavassa pohditaan, miksi perinteinen kotona tehtävä etätö ei ole lunastanut lupauksiaan. Tämän sijaan erilaisista hajaute- tun ja liikkuvan työn muodoista saadut kokemukset ovat rohkaisevampia (Hyrkkänen & Vartiainen 2005; Vartiainen ym. 2005). Artikkelissa korostetaan työläinsäädännön huomioon ottamisen tärkeyttä, jos etätö- hön organisaatiossa aiotaan tarttua. Organi- saatiouudistuksilla on parhaat onnistumisen edellytykset silloin, kun kaikki osapuolet ovat alusta alkaen mukana neuvottelemassa yhteisistä pelisäännöistä.

Ympäristönäkökulmasta joustavan työn ihanteeseen

Viimeisen vuosikymmenen aikana puhe hajautetusta työstä on vakiintunut osaksi työelämän tutkijoiden välistä keskustelua (Hinds & Kiesler 2002). Vaihtoehtoisin käsittein tutkimuskirjallisuudessa puhutaan virtuaaliteydestä, -tiimeistä ja -organisaatioista (Jackson 1999). Myös sellaiset uudissanat kuin mobiiliteyden (*mobile work*) ja Euroopan komission suosittelema e-work (*electronic work*) ovat varsin yleisiä, joskin etenkin yleiskielessä tavanomaisimmin puhutaan etätöistä. Koska edellä mainituista vaihtoehtoista etätö on vakiintunein termi, käsiteanalyysi on perusteltua aloittaa tästä lähtökohdasta.

Kuten tunnettua, käsite etätö syntyi 1970-luvun alun öljykriisin seurauksena, kun amerikkalaistutkijat esittivät laskelmaan työmatkaliikenteen vähentämisen kansantaloudellisista säästövaikutuksista (Nilles ym. 1976). Vielä tuolloin arveltiin, että suurkaupunkien kasvaviin liikenneongelmiin olisi löydettävissä ratkaisu toisaalta etätö-

keskuksista ja toisaalta työn siirtämisestä koteihin. Valitettavasti tämä visio osoittautui pian epärealistiseksi. Edes nouseva ympäristötietoisuus ja keskustelu ilmastonmuutoksesta eivät ole palauttaneet uskoa siihen, että etätöistä olisi ekologisen jalanjälkemme pienentäjäksi. Viimeaikaiset uutiset tosin kertovat, että talouslaman seurauksena yhä useammassa yrityksessä on alettu korvata työmatkoja videoneuvotteluilla.

Epärealististen etätövisioiden ongelmana on teknologinen determinismi. Historia on osoittanut toistuvasti, että uusi teknologia sinänsä ei ole ratkaisu sen enempää yhteiskunnan kuin työelämänkään ristiriitoihin, vaan se miten teknologiaa erilaisten sosiaalisten käytäntöjen osana sovelletaan. Tekniset edellytykset etätöön soveltamiseksi ovat jo pitkään olleet olemassa, mutta organisatorinen ja yksilöllinen muutosvastarinta – kuten työnjohdon asenteet – jarruttaa uudistuksia. Ennen kaikkea ennakkoluulot ja pelot hidastavat etätöön yleistymistä eikä teknologian puutteet.

Etätöön samoin kuin muiden hajautettujen työjärjestelyiden tapauksessa on tiedostettava, että nykyinen työkuulttuurimme on edelleen vahvasti sidoksissa teollistumisen pitkään perintöön. Teollinen vallankumous merkitsi uutta tapaa ymmärtää työn merkitys ja sen organisointi. Työ ja koti eriytyivät toisistaan, kun työvoimaa siirtyi maataloudesta tehtaisiin, joissa liukuhihna määräsi työtahdin ja kellokortti työajan. Tähän nähden nykyinen jälkiteollinen kehitysvaihe on vasta aluillaan. Voi hyvinkin olla, että ajatus työn palauttamisesta juurilleen, kotiympäristössä tehtäväksi, edellyttää täysin totutusta poikkeavaa tapaa organisoida työprosessit, työnjohto ja työyhteisöjen sosiaalinen koostumus eli kokonaan uudenlaista kulttuurista ympäristöä.

Etätöitä ei yksinkertaisesti voi ymmärtää irrallaan työorganisaatioiden ja yhteiskun-

nan kokonaisuudesta. Esimerkiksi jos etätyötä markkinoidaan yrityksille, kestäväan kehitykseen vetoaminen ei yksin riitä: ympäristökysymys on järkevää yhdistää yhteen tai useampaan etätyön monista mahdollisista eduista (Heinonen 2002). Vaikka sosiaalinen vastuu ympäristön suojelemisesta on nykyisin tärkeä osa etenkin suurten yritysten toimintaa, tämä lähtökohta tuskin riittää perusteeksi etätyöhön siirtymiselle. Realistisempi vaihtoehto on yhdistää kestäväan kehityksen ihanne organisaatiolle välittömästi tärkeisiin tavoitteisiin, kuten työssä jaksamiseen tai työn joustavuuden parantamiseen.

Viimeaikaisessa keskustelussa ympäristönäkökulma onkin jäänyt sivummalle ja etätyötä on alettu markkinoida keinona parantaa sekä organisaatioiden että yksilöiden tuottavuutta (Butler ym. 2007; Martínez-Sánchez ym. 2007). Nykyisin etätyö nähdään yhdeksi joustavan tai hajautetun työn muodoksi. Hajautetulla työllä viitataan joko osittain tai kokonaan tieto- ja viestintätekniikan välityksellä tapahtuvaan työn organisointiin tietyn yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Lisäksi tutkimuskirjallisuudessa korostetaan, että työn hajautuminen kytkeytyy ennen kaikkea yritystoiminnan ja työelämän verkostomaisiin rakenteisiin (Vartiainen ym. 2007). Toisin sanoen hajautetuissa työorganisaatioissa on kyse tietoteknisesti verkottuneista yhteisöistä, joiden jäsenet voivat olla fyysisesti etäällä toisistaan mutta silti työskennellä yhteisen päämäärän eteen.

Onko keskustelu hajautetusta työstä pelkkää akateemista kielipeliä? Eikö ihminen ole aina joutunut liikkumaan elantonsa perässä ja kommunikoidaan muutenkin kuin kasvotusten keskustellen?

Vaikka hajautetun työn juuret ulottuvat sähköistä viestintää kauemmas historiassa (King & Frost 2002; O'Leary ym. 2002), nykyaikaiset tietoliikenneverkostot ovat kuvainnollisesti sanoen kutistaneet maapallon

mittasuhteita. Tässä mielessä edesmenneen kanadalaisen mediakriitikon Marshall McLuhanin tunnettu teesi joukkoviestinnän läpäisemästä maailmankylästä on osuva. Massamedia ja nykyisin erityisesti internet tuo maailman luoksemme ja voi tehdä kaukaisistakin asioista meille tuttuja. Internet on myös tehnyt mahdolliseksi aikaisempaa sujuvamman työn koordinoinnin yli maantieteellisten rajojen helpottaen esimerkiksi tiedostojen jakoa ja lieventäen aikaerosta johtuvia ongelmia.

Hajautetun työn käsitettä voidaan pitää myös siinä mielessä perusteltuna, että se koostuu yhteensä useita rinnakkaisia termejä, jotka kuvaavat joustavan työn eri ulottuvuuksia. Siinä missä etätyöhön on perinteisesti liitetty mielikuva yksin kotona työskentelystä, hajautetun työn käsite kuvaa paremmin nykyisen työelämän vaatimuksia.

Erityisesti tietotyölle luontaisena ympäristönä voidaan pitää erityyppisiä projektiorganisaatiota tai verkostoja, joita luonnehtii matala hierarkia, joustavuus sekä työprosessien löyhä aika- ja paikkasidonnaisuus. Tietotyötä tehdään usein vaihtuvissa ympäristöissä: työnantajan toimitiloissa, asiakkaiden luona, työmatkoilla, kotona sekä erilaisissa virtuaalisissa tiloissa (Julkunen ym. 2004; Mamia & Melin 2006; Pekkola 2002).

Hajautetun työn ongelmia

”Puhtaaksi viljeltyyn etätyöhön en usko, ja toivottavasti siihen ei usko kukaan muukaan. Sellaisella työskentelyllä on pelkästään lamaannuttava vaikutus. Sitäkin enemmän uskon etätyön ja tavallisen työn yhdistelmiin. Niillä voidaan luoda työelämään hyvinkin joustavia järjestelmiä.” (Kajaanissa etätyötä tekevä it-yrittäjä Petri Lintula, *Kauppalehti Optio* 7/2004, 73.)

Hajautettuun työhön liittyy monia samankaltaisia ongelmia kuin perinteiseen kotona tehtävään etätyöhön. Työprosessien hajauttaminen on edistynyt odotuksia hitaammin yksinkertaisesti siksi, että valtaosa elinvoimaisimmasta yritystoiminnasta on keskittynyt kasvukeskuksiin. Suurin osa suomalaisista etätyöntekijöistä onkin korkeasti koulutettuja urbaaneja tietotyöntekijöitä (Helminen ym. 2003; Pyöriä ym. 2005). Työpaikkojen lisäksi kasvukeskukset tarjoavat monipuolisen palvelurakenteen, mitä haja-asutusalueiden väljyys ja turvallisuus eivät pysty kompensoimaan.

Globaalissakin mittakaavassa työvoiman tuottavimmalla ytimellä on taipumus keskittyä talouden solmukohtiin (Cooke 2002) ja sitoutua ”fyysisesti” organisaatioihinsa (Södergren 2002). Maailmanpankin arvion mukaan talouden keskittyminen jatkuu, mihin on yksinkertaisesti pakko sopeutua. Jo nyt puolet maailman tuotannosta mahtuu alueelle, joka peittää vajaat viisi prosenttia maailman pinta-alasta. Suur-Tokio on hyvä esimerkki. Siellä asuu joka neljäs japanilainen eli noin 35 miljoonaa ihmistä, vaikka alueen pinta-ala on vain neljä prosenttia saarivaltioista. (The World Bank 2009.)

Etätyön pelisäännöistä on sovittava

Maantieteellisten ja aluepoliittisten realiteettien ohella etätyön verkkaiseen kehitykseen on ratkaisevasti vaikuttanut vakiintuneen sopimusjärjestelmän ja tähän liittyen ”etätyökulttuurin” puuttuminen. Etätyön taustalle ei ole juuri kehkeytynyt sen enempää virallisia kuin epävirallisiakaan työn organisoimisen tapoja. Tästä johtuen etätyö on jäänyt marginaaliseksi ja jossain määrin jopa elitistiseksi ilmiöksi.

Eurooppalaisten ammattiliittojen kesken etätyön edistämisestä on kylläkin keskustel-

tu jo pitkään. Tärkeä askel eteenpäin otettiin vuoden 2002 heinäkuussa, jolloin etätyöstä allekirjoitettiin EU-tasoinen puitesopimus. Sopimuksen tarkoituksena on luoda yhteiset pelisäännöt etätyön kehittämiseksi. Eriyisesti Suomen kaltaisissa maissa, joissa ammattiliitoilla on perinteisesti ollut vahva jalansija työmarkkinoiden sääntelyssä, kaikkien osapuolten mukana olo ei voi liikaa korostaa. Suomessa sopimus astui voimaan vuonna 2005, ja sen noudattamisesta vastaavat palkansaajien ja työnantajien keskusjärjestöt (*Implementation... 2006*).

Pienetkin organisaatiouudistukset, kuten tiimityön tai uusien työaikamallien käyttöönotto, onnistuvat parhaiten tilanteissa, joissa heti muutosprosessin alusta lähtien mukana ovat työntekijöitä edustavat tahot ja työntekijöiden intressit otetaan asianmukaisesti huomioon. Esimerkiksi etätyöjärjestelystä aiheutuvien kustannusten oikeudenmukaisesta jakamisesta työntekijän ja työnantajan välillä on perusteltua sopia yksityiskohtaisesti.

Edellisten huomioiden lisäksi on suositeltavaa tarkistaa veroviranomaisen kanta mahdollisiin verovähennyksiin. Toistaiseksi verosäännökset eivät sisällä erityisiä etätyöhön liittyviä määräyksiä, mutta pääsääntöisesti etätyöntekijä on oikeutettu työhuonevähennykseen ja muihin vastaaviin tulonhankkimiskulujen vähennyksiin ellei työnantaja maksa etätyötilasta vuokraa. Työnantajan vähennyksiin taas kuuluu etätyöntekijälle hankittu tietokone sekä tietoliikenne- ja puhelinkulut, kun tieto- ja viestintäteknikan pääasiallinen käyttö liittyy virallisiin työtehtäviin. Tällöin työntekijälle ei synny veronalaista etua työvälaineistä. Yllätysten välttämiseksi myös vakuutusturvan kattavuus kannattaa selvittää ennen etätyöhön siirtymistä.

Eriyistä huomiota on kiinnitettävä myös työturvallisuuteen liittyviin kysymyksiin

(Huuhtanen 1996; Rantanen & Lehtinen 2000). Tietotyössä etenkin hyvä ergonomia ja työ sopimuslain noudattaminen ovat onnistuneen etätyöratkaisun perusedellytyksiä. Tietotyön yleistyminen on tuonut mukanaan kokonaan uusia fyysisiä ongelmia, kuten niska- ja hartiasseudun vaivoja sekä useimmille tietotyöntekijöille ainakin ajoittain kiusallisen tutuksi tulleen ”hiirikäden”. Myös henkiset ongelmat, kuten kiire, ylityöt ja tulos-paineet ovat enemmän sääntö kuin poikkeus tietotyössä. Nykyisin stressi ja työuupumus ovatkin nousseet fyysisiä työturvallisuusriskejä laajemmaksi ongelmaksi.

Näiden ongelmien hallitsemiseksi etätyöjärjestely edellyttää huolellista suunnittelua. Sekä työntekijän että työnantajan oikeuksista ja velvollisuuksista sopiminen on ensiarvoisen tärkeää. Etätyö ei esimerkiksi saa olla veruke palkattomien ylitöiden teettämiselle. Etätyö ei myöskään saa tarkoittaa sitä, että työntekijän on oltava jatkuvassa hälytystilassa. Suositeltavinta olisi sovittaa etätyönä tehtävä työmäärä jo lähtökohtaisesti sellaiseksi, ettei ylityötarvetta synny, koska työaikalain soveltaminen etätyöhön on vaikeaa. Työaikalakia ei voi ongelmitta soveltaa työhön, jota työntekijä tekee kotonaan tai muutoin sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyitä. (Helle 2004.)

Toimivan etätyöratkaisun rakentaminen ei välttämättä ole vaikeaa, mutta se edellyttää työsuhteen juridiikkaan sekä työterveyteen ja työyhteisöjen sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyvien perustietojen hallintaa. Etätyön kehittäminen onnistuu parhaiten, jos jo lähtötilanteessa kaikilla muutoksessa mukana olevilla osapuolilla on valmiudet tunnistaa ja käsitellä uuteen työkuultuuriin liittyviä ongelmia ja pelkoja.

Tärkeintä on sopia etätyön pelisäännöistä kirjallisesti kansallista työlaainsäädäntöä kunnioittaen. Hyvä universaali periaate on

se, että etätyöntekijöille tulee turvata samanarvoinen asema ja työolosuhteet muiden vastaavassa asemassa olevien työntekijöiden kanssa. Tämän periaatteen mukaan etätyöntekijät kuuluvat aina *tehtäviensä* ja *asemansa* mukaiseen henkilöstöryhmään, koska etätyö on työn organisoiminen tapa eikä erillinen työsuhteen muoto. (Helle 2004.)

Etätyö ei sovi kaikille

Etätyön suurin riski ja mahdollinen hyöty liittyy yksilön mahdollisuuteen määritellä itse työaikansa ja -paikkansa: se saattaa purkaa keinoetokoista asetelmaa, jossa normaalitöajan ulkopuolelle sijoittuvaa tuottavuutta ei arvosteta. Parhaimmassa tapauksessa etätyö antaa tekijälleen vapauden sanella itselleen sopivimman työnteon rytmin. Pahimmassa tapauksessa etätyö voi taas olla kahle, josta ei pääse irti edes nukkuessa.

Usein unohdetaan sekin, että etätyö ei sovi kaikkiin elämäntilanteisiin. Joillakin pienet lapset ovat päivisin kotona, toisille taas työpaikka on kuin koti. Kolmas kokee jokapäiväisen työpaikalla läsnäolon velvollisuudekseen. Joissain tapauksissa etätyö voi olla toimiva perheystävällinen käytäntö, vaikka se ei ole vastaus työn ja perheen yhteensovittamiseen ainakaan siinä merkityksessä että se korvaisi päivähoidon. Toimiva etätyöratkaisu edellyttää ennen kaikkea kykyä itsenäiseen ajankäytön hallintaan sekä keskinäistä vastuun ja luottamuksen ilmapiiriä työntekijän ja työnantajan/työnjohdon välillä. Nämä ovat keskeisimpiä tutkimuskirjallisuudessa esiin nostettuja ongelmia, jotka ovat edelleen ajankohtaisia (Nilles 1998).

Tutkimuksissa esiin nousevista ongelmista yksi on kuitenkin ylitse muiden: työpaikan sosiaaliset suhteet (mukaan lukien asiakas-kontaktit) nähdään etätyön tarjoamaa joustavuutta tärkeämmiksi (Huws ym. 1990;

Nilles 1998). Työyhteisöstä fyysisesti irrallaan työskentelevillä sosiaalisten suhteiden köyhtyminen on hyvin todennäköistä, ellei säännöllisistä tapaamisista ja epämuodollisesta yhdessäolosta tietoisesti kanneta huolta. Työyhteisöstä vieraantuminen saatetaan myös kokea haitaksi urakehitykselle. Siksi jo etätöratkaisun suunnitteluvaiheessa tulisi kiinnittää erityistä huomiota systemaattisen palautejärjestelmän kehittämiseen.

Etätöyön soveltamisessa pitäisikin pyrkiä paikalliseen sopimiseen ja mahdollisimman yksilölähtöiseen toteuttamistapaan (paikallisesta sopimisesta ks. erityisesti Ihalainen ym. 2007; Kairinen ym. 2008). Etätöyön on oltava yksilön oma valinta, ja mahdollisuus palata takaisin entiseen työjärjestelyyn on taattava. Jos etätöyön ainoana motiivina ovat kustannussäästöt tai jos yhteisistä pelisäännöistä ei sovita, etätöyö todennäköisesti jää epäonnistuneeksi kokeiluksi.

Perinteisen johtamiskulttuurin ongelma

Edellä käsiteltyjen ongelmien lisäksi johtamiskulttuuri on syytä nostaa esiin etsittäessä selityksiä etätöyön verkkaiselle kehitykselle. Liikkeenjohdon viimeisimmät muodit saatavat vaihtua nopeastikin, mutta yksi on ja pysyy: johtajan halu pitää kiinni vallastaan. Muun muassa Jack Nilles (1998), kansainvälisesti ehkä tunnetuin etätöyön tutkija ja konsultti, on väittänyt, että työnjohdon asenteet ovat suurin muutosvastarinnan syy (ks. myös Suomi & Pekkola 1999).

Varsinkin kokopäiväinen etätöyö tai perinteisempi liikkuva työ edellyttää työnjohdolta keskittymistä työn lopputulokseen varsinaisen työsuorituksen tai työajan valvonnan sijaan. Vaikka erilaiset tulospalkkiot ovat kiinteä osa yhä useampien työorganisaatioiden palkkausjärjestelmää, on ajatus työn kont-

rollin höllentämisestä vielä varsin vieras. Työyhteisöjen vallanjaon näkökulmasta etätöyön laajamittainen soveltaminen pudottaisi kenties lopullisesti pohjan tutulta ja turvaliselta hierarkiaan perustuvalta työnjohdon mallilta. Tämä asettaisi lähinnä keskijohdon tukalaan asemaan ja mahdollisesti tekisi suuren osan johtotehtävistä täysin tarpeettomiksi. Vastaavasti työnantajan olisi luotettava alaisiinsa enemmän. Tälle yhtälölle ei liene helppoa löytää ratkaisua.

Sekin mahdollisuus on olemassa, että joissain organisaatioissa etätöyö on eräänlainen palkkio korkeasta asemasta eikä tätä tilaisuutta haluta myöntää kaikille. Etätöyö voidaan esimerkiksi rajata koskemaan vain työviikon kolmea keskimmäistä päivää, jotta tämä mahdollisesti lievittäisi muiden työntekijöiden kateutta. Tämä käytäntö perustuu pelolle siitä, että työpaikalta poissaoloa maanantaisin tai perjantaisin käytettäisiin vain verukkeena pitkittää viikonloppua. Kokemus on kuitenkin osoittanut, että yleensä kateus hälvenee, kun etätöyöstä saadut positiiviset kokemukset ja etätöyöntekijöiden tehokkuus tulevat yleiseen tietoon (Lahtinen 2002).

Tiimityön ja etätöyön ristiriita

Huomionarvoinen seikka on myös voimakkaasti yleistynyt tiimityö, joka on jo lähtökohtaisesti ristiriidassa etätöyön idean kanssa. Tiimien hajauttaminen on sitä ongelmallisempaa mitä jatkuvampaa ja tiheämpää yhteydenpitoa ryhmätyöskentely edellyttää (Pyöriä 2005). Yksittäisen työntekijän kannalta samassa tilassa työskentely helpottaa ajatustenvaihtoa ja kynnystä pyytää apua hankalissa tilanteissa. Lisäksi fyysisesti tiivis vuorovaikutus saa ihmiset sitoutumaan työhönsä ja luo sitoutumista syventävän tunteen yhteisestä me-hengestä muissakin kuin varsinaisissa tiimiorganisaatioissa. Pitkälti

tästä johtuen puhtaat virtuaaliset organisaatiot ovat hyvin harvinaisia.

Toisaalta todellinen tiimityö jossa yksilöt työskentelevät yhteisen päämäärän eteen on omiaan synnyttämään etätyön edellyttämää luottamuksen ilmapiiriä. Laajaan Suomea edustavaan tilastoaineistoon tukeutuen Reima Suomi tutkimusryhmineen onkin päätellyt, että pienet ja joustavat tiimityötä soveltavat organisaatiot ovat otollisinta maaperää etätyön yleistymiselle, koska tiimikulttuuri saattaa hälventää etätyöhön usein liittyvää sosiaalisen eristäytymisen pelkoa (Suomi ym. 1998; ks. myös Sivunen 2006). Toisaalta taas haastattelututkimuksista tuttuja ovat sellaisetkin kommentit, joiden mukaan tiimi toimii silloin hyvin kun kaikki ovat huutoetäisyyden päässä toisistaan (Pyöriä ym. 2005).

Molemmilla edellä esitetyistä näkemyksistä on puolensa. Tietoyhteiskuntakehitys asettaa yksilölle ristiriitaisia vaatimuksia: häneltä edellytetään paitsi uuden tieto- ja viestintäteknologian hallintaa, myös entistä parempia sosiaalisia vuorovaikutustaitoja. Toisin sanoen nykyisessä työelämässä edellytetään samanaikaisesti sekä itsenäisyyttä että kykyä tiimityöskentelyyn. Tästä johtuen osa-aikainen etätyöratkaisu saattaa olla paras kompromissi edellä mainittujen ääripäiden välillä ja se kaiken todennäköisyyden mukaan soveltuu parhaiten useimpien organisaatioiden tarpeisiin.

Esimerkiksi hajautetun työn pioneerina tunnetun Siemensin runsaasta tuhannesta suomalaistyöntekijästä puolet tekee osिताista etätyötä, mutta tästä huolimatta lähes kaikilla työntekijöillä on edelleen oma työpiste. Kun Siemens aloitti etätyökokeilun 1990-luvun alussa, uudistuksella tavoiteltiin parempaa työmotivaatiota ja asiakaspalvelua sekä toimitiläsäästöjä. Työpisteiden vähentämistavoitteesta kuitenkin luovuttiin, koska yritys halusi varmistaa työntekijöiden välisten sosiaalisten suhteiden pysyvyyden.

Samasta syystä Siemensillä myös päädyttiin suosimaan osa-aikaista etätyöratkaisua: suosituksen mukaan etätyötä voi tehdä enintään kolme päivää viikossa.

On kuitenkin syytä huomauttaa, että perinteiseen etätyöhön liittyviä ongelmia ei voi sellaisenaan yleistää kaikkeen hajautettuun työhön. Kokemukset organisaatioiden alueellisesta hajauttamisesta ja liikkuvien projektiryhmien toiminnasta ovat vähintäänkin rohkaisevia (Hyrkkänen & Vartiainen 2005; Vartiainen ym. 2005). Esimerkiksi silloin kun kokonainen tiimi liikkuu, perinteisen etätyön ongelmat eivät realisoitu.

Yhteenveto

Sosiaalisten ja kulttuuristen tekijöiden lisäksi etätyön hitaalle yleistymiselle on myös paljon konkreettisempi selitys. Kuten edellä on korostettu, ihmisten alueellinen keskittyminen suuriin kasvukeskuksiin työn ja palveluiden perässä ei näytä edellyttävän olennaisesti totutusta poikkeavia työjärjestelyitä. Tilanne olisi toinen, jos tietoverkkojen mahdollistama työorganisaatioiden hajauttaminen osuisi yhteen myös työpaikkojen todellisen maantieteellisen sijoittumisen kanssa. Näin ei kuitenkaan ole käynyt, eikä lähitulevaisuus näytä tuovan tässä suhteessa mitään radikaalia muutosta, vaikka työn alueellinen hajauttaminen on nostettu yhdeksi kansallisen aluepolitiikan tavoitteeksi.

Ristiriita etätyöhön kohdistuvien epärealististen odotusten ja todellisuuden välillä on konkreettinen osoitus uusien työjärjestelyiden rakentumisesta kerroksittain vanhan sosiaalisen infrastruktuurin päälle. Ajan ja paikan rajat ”ylittävä” teknologia on käytännössä riippuvainen monista teollisen yhteiskunnan peruspalveluista, sähkönjakelusta ja erilaisten logististen järjestelmien toimivuudesta lähtien. Ihmisten viihtyvyys taas riip-

puu lukemattomista työhön ja vapaa-aikaan liittyvistä mahdollisuuksista toteuttaa itseään. Siksi etätöön tulevaisuutta ei tulisikaan ymmärtää ensisijaisesti teknologisenä, vaan ennen kaikkea kulttuurisena ja myös aluepoliittisena kysymyksenä.

Lopuksi

Yksi hajautetun työn suurimmista paradokseista on se, että joidenkin sankaritutkijoiden visioissa ajasta ja paikasta riippumattomia työjärjestelyitä on markkinoitu patenttiratkaisuksi työhön kuin työhön, ilman että olisi pysähdytty pohtimaan organisaatiokohtaisia eroja ja tarpeita – kaikki työtehtävät eivät millään voi sopia etätöinä tehtäväksi. Etätöihin liittyviä potentiaalisia hyötyjä ja haittoja on myös syytä tarkastella kansallisessa kontekstissa. Kansainvälisestä keskustelusta tutut kertomukset etätöntekijöiden huonosta työsuhteturvasta tai sosiaalietuuksien ja työehtosopimusten ulkopuolelle jäämisestä eivät sovi kaikkiin maihin (Pekkola 2005).

Sekään ei ole ennenkuulumatonta, että joidenkin arvostetussakin asemassa toimivien tutkijoiden ajattelussa tieteiskirjallisuutta lähentelevät fantasiat ja empiirinen todellisuus menevät iloisesti sekaisin. Esimerkiksi brittiläinen tietojärjestelmätieteen professori Ian Angell (2000) London School of Economics -opinahjosta tulkitsee tietotyöntekijöiden kerman nietzscheläiseksi yli-ihmisten eliitiksi, joka ei kumarrakaan maantieteellisiä eikä tulevaisuudessa edes planetaarisia rajoja! Lienee sanomattakin selvää, että tieteenharjoittajan asemassa Angell menee tulevaisuuden visioinnissaan askeleen tai pari liian pitkälle.

Maanläheisempi versio Angellin utopiasta on epätasaisen aluekehityksen tasoittaminen etätöiden avulla tai kaupunkilaisten leppoisa työskentely vapaa-ajan asunnolla viikonloppuisin. Valitettavasti tämäkin vi-

sio on osoittautunut epärealistiseksi. Vaikka toimisto voisi nykyteknologian avulla sijaita missä tahansa, työntekijät arvostavat enemmän kaupunkikeskusten tarjoamia palveluita kuin maaseudun rauhaa. Tästä huolimatta työorganisaatioiden alueellinen hajautuminen ja etätö ovat mahdollisuuksia, joiden potentiaalia ei ole vielä täysimääräisesti hyödynnetty – nyt olisikin aika päästä pelkästä keskustelusta eteenpäin ja nostaa hajautettu työ varteenotettavaksi vaihtoehdoksi perinteisempien työjärjestelyiden rinnalle.

Liite: etätöösopimus

Toimivan etätööratkaisun rakentaminen saattaa vaikuttaa monimutkaisemmalta kuin mitä se todellisuudessa on. Kuitenkin kyse on ennen kaikkea yhteisten pelisääntöjen määrittelystä ja niiden noudattamisesta. Huomionarvoista on, että olemassa olevaa kansallista lainsäädäntöä on sovellettava myös silloin, kun työ tehdään työntekijän kotona tai hänen valitsemassaan paikassa sekä silloin kun työ suoritetaan työntekijän työvälineillä tai -koneilla. Esimerkiksi Suomen lainsäädännön näkökulmasta työsuhteessa tapahtuva etätö on yksi työn organisoinnin tapa muiden joukossa eikä erillinen työsuhtemuoto. Jos taas etätöntekijä on yksityinen ammatinharjoittaja tai vastaava, työ lukeutuu yrittäjälakien piiriin.

Samoin kuin tavanomaisissa työsuhteen tunnusmerkit täyttävissä työjärjestelyissä myös etätöissä on suositeltavaa määritellä työsuhteen ehdot aina kirjallisesti. Vaikka työsuhtesopimus voisi lain mukaan olla joko kirjallinen, suullinen tai sähköinen, kirjallisen tai siihen rinnastettavissa olevan sähköisen etätöösopimuksen huolellinen suunnittelu tarjoaa sekä työnantaja- että työntekijäpuolelle konkreettisen välineen arvioida uuden työmallin hyviä ja huonoja puolia. Koska

etätyö niin kotona, kulkuvälineissä kuin niin sanotuissa tietotuvissakin eroaa monin tavoin työnantajan toimitiloissa työskentelystä, työntekijän ja työnantajan velvollisuuksista on perusteltua sopia mahdollisimman yksiselitteisesti. Poikkeuksen tästä suosituksesta muodostaa epäsäännöllinen harvakseltaan toistuva etätyö, josta suullinen sopiminen tavanomaisesti riittää.

Vaikka varsinaista EU-direktiiviä etätyöstä ei ole, keskeisimpien eurooppalaisten työmarkkinajärjestöjen kesken on laadittu yhteinen puitesopimus, jonka noudattaminen sen allekirjoittaneille osapuolille on oikeudellisesti sitovaa. Tässä sopimuksessa keskeisin kohta koskee etätyön vapaaehtoisuutta sekä työntekijälle että työnantajalle. Etätyöstä kieltäytyminen ei saa olla peruste työsuhteen irtisanomiselle, ja kummallakin osapuolella on oltava mahdollisuus kumota etätyösopimus. Peruutettavuuden toteutus-tapa on tosin käytännössä syytä määrittellä tapauskohtaisesti. Toinen keskeinen seikka on työntekijöiden samanarvoisuus. Etätyöntekijät nauttivat samoista sovellettavassa lainsäädännössä ja työehtosopimuksissa taa-tuista oikeuksista kuin heihin verrattavassa asemassa olevat, työnantajan tiloissa työskentelevät työntekijät.

Jotta edelliset periaatteet toteutuisivat, etätyösopimusta laadittaessa on syytä kiinnittää huomiota erityisesti seuraavassa lueteltuihin asioihin.

Sopimuksen voimassaolo

- etätyösuhteen alkamispäivä
- työsuhteen luonne: toistaiseksi voimassa oleva/määräaikainen (määräaikaisuuden peruste selvitettävä tarvittaessa)
- mahdollinen koeaika ja/tai sopimuksen irtisanomisaika määriteltävä
- jos etätyösopimus päättyy tai irtisanotaan jommankumman tai molempien osapuol-

ten yhteisestä aloitteesta, työntekijällä on oikeus palata entiseen tai sitä vastaavaan työhön

Työn paikka, aika ja palkkaus

- paikka: etätyöpaikan määrittely (esim. koti tai etätyökeskus); osa-aikaisen etätyön tapauksessa on suositeltavaa sopia myös työnantajan toimitilan käyttöön liittyvistä erityisjärjestelyistä (esim. yhden työpisteen jakaminen usean etätyöntekijän kesken)
- aika: lähtökohtaisesti etätyössä työntekijä on itse vastuussa työehtosopimuksessa määrätyn työaikanormin täyttymisestä; osa-aikaisessa etätyössä on suositeltavaa määrittellä työajan jakautuminen etätyöpaikan ja työnantajan toimitilojen välillä
- palkkaus: millä perustein palkka määräytyy (esim. normaali kuukausipalkka, ylitöistä sovittava erikseen)

Työntekijän velvollisuudet

- etätyöntekijän velvollisuus olla läsnä työnantajan toimitiloissa työn niin vaatiessa (esim. yhteisissä palavereissa)
- etätyöntekijän velvollisuus olla työnantajan, muiden työntekijöiden tai asiakkaiden tavoitettavissa määrättyinä aikana
- työnantajan määräämien tietoturvaohjeiden noudattaminen
- työn raportointi (esim. tuntikirjanpito)

Työnantajan velvollisuudet

- etätyöstä aiheutuvien kustannusten korvaaminen työntekijälle soveltuvin osin (esim. puhelinetu ja tietoliikenneyhteydet)
- tarvittavan koulutuksen ja muun ohjeistuksen antaminen (esim. tieto- ja viestintäteknikan käytön sääntöjen ja rajoitusten

- sekä niiden rikkomusten seuraamusten määrittely)
- työturvallisuudesta huolehtiminen (esim. ergonomia)
 - etätyöntekijöiden ja muiden työntekijäryhmien samanarvoisuuden turvaaminen työpaikan sisäisessä viestinnässä, henkilöstökoulutuksessa, virkistystoiminnassa yms.
 - etätyöntekijän yksityisyssuojan kunnioittaminen

Työtehtävät ja niiden suorittamisen valvonta

- etätyötehtävien sisältö, aikataulu ja mahdolliset välitavoitteet on määriteltävä tapauskohtaisesti sellaisella tarkkuudella, että sopimuksen ehdot eivät jää epäselväksi kummallekaan osapuolelle
- etätyön valvonnan painopiste on oltava työn tuloksissa, ei itse työprosessin tai työajan seurannassa

Lähteet

- Angell, I. (2000) *The New Barbarian Manifesto. How to Survive the Information Age*. London: Kogan Page.
- Blom, R. & Hautaniemi, A. toim. (2009) *Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi?* Helsinki: Gaudeamus.
- Butler, E.S., Aasheim, C. & Williams, S. (2007) Does telecommuting improve productivity? Seeking solid evidence of demonstrable productivity gains. *Communications of the ACM* 50(4): 101–103.
- Davis, G.B. (2002) Anytime/anyplace computing and the future of knowledge work. *Communications of the ACM* 45(12): 67–73.
- Heinonen, S. (2002) Ekohallitusta etätyöstä yritysten uusi kilpailuvaltti. *Economic Trends* 5/2002, 22–25.
- Helle, M. (2004) *Etätyö*. Helsinki: Edita.
- Helminen, V., Ristimäki, M. & Oinonen, K. (2003) *Etätyö ja työmatkat Suomessa*. Helsinki: ympäristöministeriö.
- Hinds, P. & Kiesler, S. toim. (2002) *Distributed Work*. Cambridge: The MIT Press.
- Huuhtanen, P. (1996) Psychosocial perspective to telework: challenges and risks. Teoksessa J. Rantanen (toim.) *Work in the Information Society. Proceedings of the International Symposium, 20–22 May 1996, Helsinki, Finland*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health, 160–174.
- Huws, U., Korte, W.B. & Robinson, S. (1990) *Telework. Towards the Elusive Office*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Hyrkkänen, U. & Vartiainen, M. (2005) *Mobiili työ ja hyvinvointi*. Helsinki: työministeriö, työpoliittinen tutkimus 293.
- Ihalainen, E., Kivelä, M., Uhmavaara, H. & Kairinen, M. (2007) *Sovittaisiinko paikallisesti? Paikallinen sopiminen eräillä toimipaikoilla haastattelujen ja henkilöstökyselyjen valossa*. Helsinki: työministeriö, työpoliittinen tutkimus 335.
- Implementation of the European Framework Agreement on Telework* (2006) Report by the European Social Partners. http://ec.europa.eu/employment_social/news/2006/oct/telework_implementation_report_en.pdf (viitattu 25.2.2009).
- Jackson, P. toim. (1999) *Virtual Working: Social and Organisational Dynamics*. London: Routledge.
- Julkunen, R., Nätti, J. & Anttila, T. (2004) *Aikanyrjähdys. Keskiluokka tietotyön puristuksessa*. Tampere: Vastapaino.
- Kairinen, M., Uhmavaara, H. & Murto, J. (2008) *Paikallinen sopiminen yksityisellä sektorilla*. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja A 121.
- King, J.L. & Frost, R.L. (2002) Managing distance over time: the evolution of technologies of dis/ambiguation. Teoksessa P.

- Hinds & S. Kiesler (toim.) *Distributed Work*. Cambridge: The MIT Press, 3–26.
- Lahtinen, P. (2002) *Hajautettu työ ja työelämän joustavuus*. Tampere: Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskus.
- Lehto, A.-M. & Sutela, H. (2008) *Työolojen kolme vuosikymmentä*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Mamia, T. & Melin, H. toim. (2006) *Kenen ehdoilla työ joustaa?* Helsinki: työministeriö, työpoliittinen tutkimus 314.
- Martínez-Sánchez, A. ym. (2007) Teleworking and workplace flexibility: a study of impact on firm performance. *Personnel Review* 36(1): 42–64.
- Nilles, J.M. (1998) *Managing Telework. Strategies for Managing the Virtual Workforce*. New York: John Wiley & Sons.
- Nilles, J.M., Carlson, R.F. Jr., Gray, P. & Hanneman, G.J. (1976) *The Telecommunications-Transportation Tradeoff. Options for Tomorrow*. New York: John Wiley & Sons.
- O’Leary, M., Orlikowski, W. & Yates, J. (2002) Distributed work over the centuries: trust and control in the Hudson’s Bay company, 1670–1826. Teoksessa P. Hinds & S. Kiesler (toim.) *Distributed Work*. Cambridge: The MIT Press, 27–54.
- Pekkola, J. (2002) Etätö Suomessa. *Fyysiset, virtuaaliset, sosiaaliset ja henkiset työtilat etätöympäristöinä*. Helsinki: Svenska handelshögskolan.
- Pekkola, J. (2005) Etätö ja sen käsitteet. Teoksessa J. Pekkola & L. Uskelin (toim.) *Etätöopas työnantajille*. Helsinki: työministeriö.
- Pyöriä, P. (2005) Hajautetun työn haasteet – esimerkkinä it-ala. *Työpoliittinen Aikakauskirja* 48(3): 48–59.
- Pyöriä, P., Melin, H. & Blom, R. (2005) *Knowledge Workers in the Information Society. Evidence from Finland*. Tampere: Tampere University Press.
- Rantanen, J. & Lehtinen, S. (2000) Health and the information society. Teoksessa K. Ducatel, J. Webster & W. Herrman (toim.) *The Information Society in Europe. Work and Life in an Age of Globalization*. Lanham: Rowman & Littlefield, 175–199.
- Sivunen, A. (2006) Strengthening identification with the team in virtual teams: team leaders’ perspective. *Group Decision and Negotiation* 15(4): 345–366.
- Suomi, R. & Pekkola, J. (1999) Management rationalities and virtual working: adjusting telework to different organisational cultures and rationalities. Teoksessa P. Jackson (toim.) *Virtual Working: Social and Organisational Dynamics*. London: Routledge, 121–130.
- Suomi, R., Luukinen, A., Pekkola, J. & Zamindar, M. (1998) Telework – the critical management dimension. Teoksessa P. Jackson & J.M. van der Wielen (toim.) *Teleworking: International Perspectives. From Telecommuting to the Virtual Organisation*. London: Routledge, 329–336.
- Södergren, B. (2002) Paths to creativity for knowledge-intensive workers. Teoksessa M.A. Peiperl, M.B. Arthur & N. Anand (toim.) *Career Creativity: Explorations in the Remaking of Work*. Oxford: Oxford University Press, 35–57.
- Vartiainen, M., Lönnblad, J., Balk, A. & Jalonon, K. (2005) *Mobiiliin työn haasteet*. Helsinki: työministeriö, työpoliittinen tutkimus 269.
- Vartiainen, M., Hakonen, M., Koivisto, S., Mannonen, P., Nieminen, M.P., Ruohomäki, V. & Vartola, A. (2007) *Distributed and Mobile Work. Places, People and Technology*. Helsinki: Otatieto.
- The World Bank (2009) *World Development Report 2009. Reshaping Economic Geography*. Washington: The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank.

Nuorten asennoituminen työhön ja työttömyyteen

Mirkka Danielsbacka¹

Antti Tanskanen²

Johdanto

Tässä artikkelissa käsittelemme säännöllisin väliajoin julkisessa keskustelussa esiin nousevaa teemaa eli nuorten asennoitumista työhön ja työttömyyteen. Nyt taloudellisen taantumana aikana julkinen katse kohdistuu taas nuoriin ja heidän työasenteisiinsa, mikä tekee aiheesta hyvin ajankohtaisen.

Matti Kortteinen ja Hannu Tuomikoski ovat Työtön-tutkimuksessaan (1998) kuvanneet sitä, minkälaisia kokemuksia työttömyys aiheuttaa työtä arvostavassa yhteiskunnassa. Tutkimuksen keskeisenä tuloksena on, että työttömät usein häpeävät työttömyyttä, työttömyys uhkaa koko ihmisarvoa, eikä sitä koeta oikeastaan millään tavalla hyväksyttäväksi.

Tutkimuksen juuret ovat 1990-luvun alun Suomessa eli tilanteessa, jolloin työttömyys lisääntyi nopeasti oltuaan etenkin 1980-luvun lopulla harvinaista.

Työttömyyden yleistymisen on pelätty johtavan siihen, että työn arvostus vähenee. Kortteinen ja Tuomikoski (1998, 18–19) tiivistävät, että sosiaalipoliittisessa keskustelussa on kannettu huolta siitä, kuinka työttömyydestä voi muodostua elämäntapa, joka saattaa tulla virallisesta palkkatyöehtoksesta poikkeavaksi osakulttuuriksi. Julkisessa keskustelussa uhaksi on nähty etenkin nuorten työmoraalin löystyminen ja tätä kuvaa hyvin vuoden 1997 Nuorisobarometrin aineistokuvauksen pohdinta: ”*Syytä on esitetty epäilyjä korkeana jatkuvan työttömyyden mer-*

¹ Mirkka Danielsbacka, FM, jatko-opiskelija, Helsingin yliopisto

² Antti Tanskanen, VTM, jatko-opiskelija, Helsingin yliopisto

kitsevän nuorten työmotivaation katoamista ja työttömyyden hyväksymistä tietyllä tapaa elämäntapana” (Saarela 1997, 12). Pelkona on työttömyyden hyväksyvä kulttuuri, jonka oletetaan automaattisesti liittyvän työn arvostuksen vähenemiseen. Näissä näkökulmissa työn arvostaminen ja työttömyyden hyväksyminen mielletään siis vastakkaisiksi ja toisensa poissulkeviksi seikoiksi.

Näin voidaankin ajatella olleen aikana, jolloin pysyvä työsuhde oli normi ja epätyypillinen työ harvinaisuus. Tilanne voi olla kuitenkin toinen nyt, kun erilaiset määräaikaiset, osa-aikaiset, pätkä- ja kausiluonteiset työt sekä työttömyys ovat taas yleistyneet (Lehto & Sutela 2004; Lehto ym. 2005; Siltala 2004, 188, 226) ja työelämän tunnusmerkkejä ovat lyhytaikaiset työsopimukset, työntekijöiden kertakäyttöisyys sekä pysyvä epävarmuus (Harvey 2008, 205, 208). Mielienkiintoista on, näkyvätkö työelämän muutokset nuorten työtä ja työttömyyttä koskevissa asenteissa?

Kysymyksenasettelu, aineisto ja menetelmät

Tarkastelemme seuraavaksi pitääkö 1990-luvulla muodostunut hypoteesi tai pikemminkin kauhukuva työtä vieroksuista ja työttömyyden hyväksyvistä nuorista paikkansa. Kysymme: Miten nuoret suhtautuvat työhön ja työttömyyteen? Millainen suhde näiden kahden suhtautumistavan välillä on?

Käytämme aineistona vuoden 2005 Nuorisobarometriä, jonka erityisteema on koulutus ja elämäntavat. Barometrin pysyvänä teemana on kuitenkin työ ja koulutus, joten kyselylomakkeessa on myös työn arvostusta ja työttömyyttä koskevia kysymyksiä. Käytämme nimenomaan vuoden 2005 kyselyä, sillä se sisältää kaksi kysymyksenasettelumme kannalta tärkeää väitekysymystä:

”Työttömänä oleminen ei ole paha asia, jos toimeentulo on turvattu” ja ”Työ on tärkeä osa ihmisen elämänsisältöä”. Kyselytutkimus koskee 15–29-vuotiaita (vuonna 2005) suomalaisia, joista on poimittu iän, sukupuolen, äidinkielen ja asuinpaikan mukaan kiintiöity otos satunnaisotannalla väestökisteritiedoista. Tutkimuksessa haastateltiin puhelinkyselyllä 1900 suomenkielistä ja 100 ruotsinkielistä nuorta. Aineiston kuvailutiedoista ei löydy vastausprosenttia eikä näin ollen vastauskadon suuruutta, joten aineiston luotettavuuden arviointi on tästä näkökulmasta hankalaa. (Nuorisobarometri 2005.) Aineiston, kuten kyselyaineistojen usein, ongelmana on myös se, että niiden avulla ei tavoiteta kaikkia vastaajaryhmiä. Esimerkiksi Nuorisobarometrin kohdalla syrjäytyneiden nuorten tavoittaminen on todennäköisesti haasteellista, vaikka heidän asenteensa – erityisesti työtä ja työttömyyttä koskien – varmasti olisivat relevantteja kysymyksenasettelumme kannalta.

Olemme valinneet aineistosta asenneväittämän ”Työttömänä oleminen ei ole paha asia, jos toimeentulo on turvattu” selitettäväksi muuttujaksi, sillä sen voi tulkita kuvaavan asenteita työttömyyden hyväksyttävyyden suhteen. Ensimmäiseksi selittäväksi muuttujaksi valitsimme toisen asenneväittämän ”Työ on tärkeä osa ihmisen elämänsisältöä”, jonka voi tulkita kuvaavan työn arvostusta. On osittain ongelmallista koettaa selittää yhdellä asenteella tai arvolla toista asennetta, sillä ei ole mitään varmuutta siitä, että ne ovat juuri ajattelussa kausaalisuhteessa toisiinsa. Toisaalta asetelma on perusteltu aikaisemman tutkimuksen esittämien väitteiden vuoksi. Tällä tavoin voidaan tarkastella sitä, tarkoittaako työn vähäisempi tärkeys sitä, että työttömyyteen suhtaudutaan hyväksyvämmiin.

Lisäksi valitsimme selittäviksi muuttujiksi iän, sukupuolen ja palkkatyössäolon. Palkkatyössäolo on nimenomaisesti tässä

artikkelissa käytetyn kysymyksenasettelun ja selitettävän sekä pääselittävän muuttujan kannalta olennainen, koska työttömyyden hyväksyttävyyteen saattavat vaikuttaa omat työelämäkokemukset. Toisaalta tämänkin muuttujan kanssa ongelmallista on se, että kysymys on asetettu niin, että se koskee palkkatyössäoloa kysymyshetkellä (maaliskuussa 2005). Mielenkiintoisempaa kysymyksenasettelumme kannalta olisi se, onko vastaaja ylipäättään ollut palkkatyössä joskus aikaisemmin. Nuorimpien ikäryhmien (esimerkiksi alle 18-vuotiaiden) kohdalla se ei ole niinkään itsestään selvää.

Artikkelin analyysiosan kuvailevassa osiossa tarkastelemme ensin valitsemiemme muuttujien jakaumia ja selostamme niiden uudelleenluokittelut. Seuraavaksi tarkastelemme muuttujien välisiä suhteita ristiintaulukoinnin avulla. Lopuksi analysoimme riippuvuuksia tarkemmin logistisen regressioanalyysin avulla.

Työn tärkeys ja työttömyyden hyväksyttävyys

Logistista regressioanalyysia varten selitettävä muuttuja, tässä tapauksessa työttömyyden hyväksyttävyys, on dikotomisoitava eli luokiteltava uudelleen kahteen luokkaan. Alun perin muuttujassa oli kuusi luokkaa: täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, täysin eri mieltä ja puuttuva vastaus. Poistimme ensin puuttuvat vastaukset, jonka jälkeen luokittelimme muuttujan kahteen luokkaan (1=täysin samaa mieltä ja 0=muu), jolloin logistisessa regressioanalyysissä selitetään nimenomaan työttömyyden hyväksyttävyyttä. Otimme vain ”täysin samaa mieltä” luokan selitettäväksi, sillä on mielenkiintoista, ketkä ovat kaikkein eniten väitteen kanssa samaa mieltä.

Taulukko 1. Työttömyyden hyväksyttävyys kahdessa luokassa (n)

	frekvenssi	%
Muu	1725	86,9
Täysin samaa mieltä	259	13,1
Yhteensä	1984	100,0

Taulukosta 1 havaitaan, että väitteen kanssa täysin samaa mieltä on 13,1 % vastaajista ja luokkaan ”muu” vastaajia sijoittuu 86,9 %. Molemmista luokista on logistista regressioanalyysia varten tarpeeksi havaintoja. Vaikka 13,1 % työttömyyden hyväksyviä vaikuttaa pieneltä määrältä, on se kuitenkin huomattava siihen nähden, että kyseessä todella ovat vain väitteen kanssa täysin samaa mieltä olevat.

Ensimmäiseksi selittäväksi muuttujaksi valitsemamme toisen asenneväittämän, joka kuvaa työn tärkeyttä, luokittelimme uudelleen seuraavasti: 1=täysin samaa ja jokseenkin samaa mieltä; 2= ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin eri ja täysin eri mieltä. Tätä ennen poistimme yhden puuttuvan havainnon. Uudelleenluokittelu oli tehtävä, koska muuten luokat olisivat jääneet liian pieniksi.

Taulukko 2. Työn tärkeys kahdessa luokassa (n)

	frekvenssi	%
Täysin samaa ja jokseenkin samaa mieltä	1826	91,3
Ei samaa eikä eri, jokseenkin eri ja täysin eri mieltä	173	8,7
Yhteensä	1999	100,0

Taulukosta 2 huomataan, että nuoret pitävät työtä hyvin tärkeänä osana ihmisen elämänsisältöä. Täysin tai jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa on peräti 91,3 % vastaajista. Jokseenkin ja täysin eri mieltä olevien vastaajien kanssa samaan luokkaan on kuitenkin luokiteltu myös ei samaa eikä eri mieltä olevat vastaajat. Se saattaa hieman hämärtää tulosta. Joka tapauksessa voidaan sanoa, että valtaosa nuorista pitää työtä tärkeänä.

Lisäksi käytämme selittävinä muuttujina ikää, sukupuolta ja palkkatyössäoloa. Kaksi viimeksi mainittua ovat jo valmiiksi aineistossa kaksiluokkaisina, joten poistimme ainoastaan puuttuvat vastaukset palkkatyössäolo-kysymyksen kohdalta. Naisia vastaajista on 1017 (50,9 %) ja miehiä 983 (49,2 %). Palkkatyössä kysymyshetkellä

oli 1093 (54,7 %) ja ei ollut 905 (45,3 %) vastaajaa. Alkuperäisessä aineistossa ei ole ikämuuttujaa vaan vastaajan syntymävuosi, joten muodostimme sen pohjalta ikämuuttujan ja luokittelimme sen kolmeen ryhmään: 16–20-vuotiaat, 21–25-vuotiaat ja 26–30-vuotiaat. Todennäköisesti johtuen otoksen kiintiöinnistä muun muassa iän mukaan, kaikkiin kolmeen ikäluokkaan tuli lähes saman verran vastaajia eli nuorimpiin 662 (33,1 %), keskimmäisiin 675 (33,8 %) ja vanhimpiin 663 (33,2 %).

Tarkastelemme selittävien muuttujien suhdetta selitettävään eli työttömyyden hyväksyttävyyteen ristiintaulukoinnin avulla. Taulukkoon 3 on koottu kaikkien muuttujien ristiintaulukoinnit selitettävän muuttujan kanssa.

Taulukko 3. Työttömyyden hyväksyttävyys työn tärkeyden, sukupuolen, iän ja palkkatyössäolon mukaan (%)

	Työttömänä oleminen ei ole paha asia, jos toimeentulo on turvattu		
	Täysin samaa mieltä	Muu	Yhteensä
Työ on tärkeä osa ihmisen elämänsisältöä			
Työ tärkeää	13,0	87,0	100,0
Työ ei niin tärkeää	13,5	86,5	100,0
Sukupuoli			
Nainen	13,8	86,2	100,0
Mies	12,3	87,7	100,0
Ikä**			
16–20	16,4	83,6	100,0
21–25	11,3	88,7	100,0
26–30	11,5	88,5	100,0
Palkkatyössä vai ei**			
Kyllä	11,0	89,0	100,0
Ei	15,5	84,5	100,0

Tilastollinen merkitsevyytaso: * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Taulukosta 3 havaitaan, että vastaajat jatkautuivat lähes kaikkien muuttujien kohdalla ja kaikissa luokissa hyvin samalla tavalla työttömyyden hyväksyttävyyden väitteen suhteen. Jakaumat noudattelevat pitkälti selitettävän väitteen alkuperäistä jakaumaa. Tilastollisesti merkitseviä eroja työttömyyden hyväksyttävyyden väitteeseen on ainoastaan iän ja palkkatyössäolon kohdalla, joiden luokissa ovat myös suurimmat erot suhtautumistapojen välillä. Ikäluokista nuorimmat suhtautuvat selvästi vanhempia ikäluokkia hyväksyvämmiin työttömyyteen ja samoin he, jotka eivät olleet kyselyhetkellä palkkatyössä. Tämän perusteella näyttäisi siltä, että valitsemillamme taustamuuttujilla – ainakaan valitsemillamme pääselittävällä muuttujalla – ei olisi kovin suurta vaikutusta työttömyyden hyväksymiseen. Tarkastelemme kuitenkin muuttujien välisiä yhteyksiä vielä tarkemmin logistisen regressioanalyysin avulla.

Selitämme logistisen regressioanalyysin avulla työttömyyden hyväksyttävyyttä ja tarkastelun kohteena ovat ne vastaajat, jotka ovat täysin samaa mieltä väittämän ”Työttömänä oleminen ei ole paha asia, jos toimeentulo on turvattu” kanssa. Logistinen regressioanalyysi tuottaa selittäville muuttujille niin sanottuja riskikertoimia, jotka kertovat joko vertailuryhmää suuremmasta tai pienemmästä riskistä (tässä tapauksessa) olla samaa mieltä väitteen kanssa. Selittävän muuttujan vertailuryhmä saa arvon 1 ja muut joko sitä suuremman tai 0 ja 1 välille sijoittuvan kertoimen.

Pääselittävänä muuttujana käytämme kaksiluokkaista työn tärkeys -muuttujaa. Vertailuryhmänä muuttujan kohdalla ovat ne, joiden mielestä työ on tärkeä osa ihmisen elämänsisältöä (logistisessa regressioanalyysissä riskikerroin 1) ja verrattavana ne, joiden mielestä työ ei ole niin tärkeä osa elämänsisältöä (eli heille tulee jokin riski-

kerroin verrattuna em. ryhmään). Luokkien järjestys johtuu tutkimusasetelmasta, sillä mielenkiintoista on, miten se, että työtä ei pidetä niin tärkeänä vaikuttaa työttömyyden hyväksyttävyyteen. Muut selittävät muuttujat ovat sukupuoli, ikä kolmessa luokassa, palkkatyössäolo sekä työn tärkeys -muuttujan interaktiot muiden selittävien muuttujien kanssa. Taulukossa 4 kunkin muuttujan vertailuluokka on merkitty ensimmäiseksi ja se saa riskikertoimen 1. Logistinen regressioanalyysi on rakennettu vaihe kerrallaan ottamalla uuteen malliin aina yksi selittävä muuttuja mukaan. Kaikkiaan malleja on viisi.

Taulukosta 4 huomataan sama, mikä tuli oikeastaan esille jo muuttujien ristiintaulukoinnin yhteydessä; juuri mitkään valitsemamme selittävät muuttujat eivät tuota tilastollisesti merkitseviä eroja selitettävän muuttujan suhteen. Vasta, kun ikä kolmessa luokassa otetaan analyysiin mukaan mallissa 3, tilastollisia merkitsevyyksiä alkaa löytyä. Nuorimpaan ikäryhmään eli 16–20-vuotiaisiin verrattuna 21–25-vuotiailla on selvästi nuorempia alhaisempi riski pitää työttömyyttä hyväksyttävänä. Samoin 26–30-vuotiaiden riski pitää työttömyyttä hyväksyttävänä on selvästi 16–20-vuotiaita alhaisempi. Myös seuraavassa mallissa 21–25-vuotiaiden nuorempia alhaisempi riski pitää työttömyyttä hyväksyttävänä on tilastollisesti merkitsevä, mutta vanhimman ikäryhmän kohdalla tilastollista merkitsevyyttä ei enää ole. Muut taustamuuttujat eivät kuitenkaan aiheuta suuria muutoksia pääselittävän muuttujan eli työn tärkeyden vaikutukseen, joka ei ennen viimeistä mallia nouse tilastollisesti merkitseväksi.

Mallissa 5 ensimmäisen selittäjän ja muiden selittäjien interaktiovaikutukset ovat mukana ja niistä iän ja työn tärkeänä pitämisen yhdysvaikutus on tilastollisesti merkitsevä aiheuttaen myös yllättäviä muutoksia

Taulukko 4. Logistinen regressiomalli työttömyyden hyväksyttävyydestä.
Riskikertoimet ex b.

	n	Malli 1	Malli 2	Malli 3	Malli 4	Malli 5
Työn tärkeys						
Työ tärkeää	1810	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
Työ ei niin tärkeää	171	1,036	1,030	1,031	1,018	0,150*
Sukupuoli						
Nainen	1006		1,000	1,000	1,000	1,000
Mies	975		0,876	0,880	0,891	0,835
Ikä						
16–20	652			1,000	1,000	1,000
21–25	670			0,654**	0,714*	0,622**
26–30	659			0,664*	0,770	0,670*
Palkkatyössä vai ei						
Kyllä	1088			1,000	1,000	1,000
Ei	893				1,332	1,311
Yhdysvaikutukset						
sukupuoli*työn tärkeys						2,054
ikä 16–20*työn tärkeys						1,000
ikä 21–25*työn tärkeys						7,429**
ikä 26–30*työn tärkeys						7,244**
Palkkatyössä vai ei*työn tärkeys						1,271
Nagelkerke R2			0,1 %	0,9 %	1,3 %	2,6 %

Tilastollinen merkitsevyytaso: *p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001

ensimmäisen selittävän muuttujan vaikutuksiin. Iän päävaikutus säilyy merkitsevänä ja riskikertoimet suurin piirtein samoina kuin edeltävissä malleissa. Vanhimman ikäluokan ero nuorimpaan tosin tulee taas tilastollisesti merkitseväksi. Luokitellun iän ja työn tärkeys -muuttujan yhdysvaikutusten riskikertoimista havaitaan, että nuorimassa ikäryhmässä niillä, jotka eivät pidä työtä niin tärkeänä, on muita ikäryhmiä selvästi alhaisempi riski pitää työttömyyttä hyväksyttävänä. Iän kasvaessa myös työn tärkeänä pitäminen kasvaa ja vanhemmis-

ta ikäryhmistä niillä, jotka eivät pidä työtä tärkeänä, on yli 7-kertainen riski nuorimpiin verrattuna pitää työttömyyttä hyväksyttävänä. Vanhempien ikäryhmien kohdalla tulos tukee 1990-luvulla esitettyjä hypoteeseja; jos työ ei ole tärkeä osa elämänsisältöä tai sitä ei tällaiseksi mielletä, myös työttömyyttä pidetään hyväksyttävämpänä. Aivan nuorimassa ikäryhmässä (16–20-vuotiaat) vaikutus on kuitenkin päinvastainen. Tulos on tärkeä siitäkin huolimatta, että voidaan olettaa nuorimmalla ikäryhmällä olevan vähiten työelämäkokemuksia. Mielenkiintoista

nuorten asenteissa nimittäin on se, että ne mahdollisesti kertovat jotain nuorten suhtautumisesta omaan tulevaisuuteensa.

Kehityksen suunta

Edellä esitetty analyysi johdattaa pohtimaan sitä, pitävätkö nykynuoret sekä työtä tärkeänä että samalla saattavat hyväksyä myös työttömyyden? ”Työttömänä olo ei ole paha asia, jos toimeentulo on turvattu” -väitteen kanssa täysin samaa mieltä oli vuonna 1995 yhteensä 14 prosenttia suomalaisista nuorista, vuonna 2000 hieman pienempi osuus eli 12 prosenttia ja tässä työssä tarkastelun kohteena olleena vuonna 2005 noin 13 prosenttia. Muutaman vuoden kuluttua eli vuonna 2007 väitteen kanssa täysin samaa mieltä olleiden osuus nousi peräti 22 prosenttiin (ks. Taulukko 5).

Taulukko 5. ”Työttömänä olo ei ole paha asia, jos toimeentulo on on turvattu” -väitekyseksymykseen ”täysin samaa mieltä” -vastanneet vuosina 1995, 2000, 2005, 2007 (%) (Myllyniemi 2007, 43; Nuorisobarometri 2005)

1995	14
2000	12
2005	13
2007	22

Tulosten perusteella vaikuttaa siis siltä, että huomattavasti suurempi osa nuorista hyväksyy työttömyyden vuonna 2007 kuin aiemmin. Taulukosta 6 ilmenee, että nuorten sisällä on ikäryhmittäisiä jakoja, sillä nuorin ikäryhmä suhtautuu muita hyväksyvämmiin työttömyyteen.

Taulukko 6. ”Työttömänä olo ei ole paha asia, jos toimeentulo on turvattu” -väitekyseksymys ristiintaulukoituna iän mukaan (%) (Nuorisobarometri 2007)

	15–19-vuotiaat	20–24-vuotiaat	25–29-vuotiaat	Kaikki
Täysin samaa mieltä	27,0	21,4	18,6	22,4
Muu	73,0	78,6	81,4	77,6
Yhteensä (%)	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (n)	626	625	623	1874

p<0,001

”Hyväksyvämpi suhtautuminen työttömyyteen ei kuitenkaan välttämättä tarkoita sitä, että olisi syytä huolestua työn arvostuksen laskusta” todetaan vuoden 2007 Nuorisobarometrin loppuraportissa. Väite perustetaan siihen, että muun muassa vuoden 2006 Nuorisobarometrissa 92 prosenttia nuorista

sanoi pitävänsä työtä tärkeänä osana ihmisen elämänsisältöä. (Myllyniemi 2007, 47; ks. Myllyniemi 2006, 27.) Tulokinnan ero on selvä verrattuna vuoteen 1997, jolloin työttömyyden yleistymisen ja sen hyväksymisen pelättiin johtavan työn arvostuksen väheneemiseen (Saarela 1997, 12).

Koska vuoden 2007 Nuorisobarometrissa ei ole kysytty samaa kysymystä työn tärkeydestä kuin esimerkiksi vuoden 2005 tai 2006 kyselyissä ja toisaalta vuoden 2006 kyselyistä ei löydy ”Työttömänä olo ei ole paha asia, jos toimeentulo on turvattu” -väitekysymystä, ei tarkempia analyysejä voi tehdä näiden muut-

tujen yhteydestä vuoden 2005 lisäksi muina vuosina. Vuoden 2007 Nuorisobarometrissa on kuitenkin kysytty eräs aiheeseen liittyvä kysymys, jonka vastaukset tukevat väitettä siitä, että nuoret suhtautuvat nykyään työttömyyteen hyväksyvästi (Taulukko 7).

Taulukko 7. ”Työttömyys on häpeällistä” -väitekysymys ristiintaulukoituna iän mukaan (%) (Nuorisobarometri 2007)

	15–19-vuotiaat	20–24-vuotiaat	25–29-vuotiaat	Kaikki
Täysin eri mieltä	46,8	39,2	42,1	42,7
Osittain eri mieltä	25,5	26,3	27,7	26,5
Muu	27,7	34,5	30,1	30,8
Yhteensä (%)	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (n)	631	632	624	1887

$p < 0,05$

”Työttömyys on häpeällistä” -väitekysymyksen kanssa on täysin tai osittain eri mieltä yli kaksi kolmasosaa vastaajista. Tarkasteltaessa vastausjakautumia täysin eri mieltä -vastanneiden osalta huomataan, että nuorin ikäryhmä suhtautuu jälleen työttömyyteen muita myönteisemmin. Tässä esitettyjen tulosten perusteella voidaan olettaa, että nuorten asenteet ovat menossa siihen suuntaan, että samalla kun työ koetaan tärkeäksi osaksi elämää, suhtaudutaan myös työttömyyteen hyväksyvämmiin. Toisaalta voi olla aiheellista pohtia myös sitä, onko kyseessä mahdollisesti ikään liittyvä vaikutus.

Johtopäätökset

Aikaisemmissa työtä ja työttömyyttä käsittelevissä tutkimuksissa on esitetty, että työn

arvostaminen ja työttömyyden hyväksyminen ovat vastakkaisia ja toisensa poissulkevia asennoitumistapoja. Tässä artikkelissa olemme tarkastelleet pitääkö 1990-luvulla muodostunut hypoteesi työtä vieroksuvista ja työttömyyden hyväksyvistä nuorista paikkansa. Kysyimme: Miten nuoret suhtautuvat työhön ja työttömyyteen? Millainen suhde näiden kahden suhtautumistavan välillä on?

Ensimmäinen huomio koskee sitä, että nuoret arvostavat työtä ylipäättään erittäin paljon. Samanaikaisesti työttömyyden hyväksyminen on kasvanut. Etenkin kyselyiden nuorin ikäryhmä sekä arvostaa työtä että hyväksyy työttömyyden eli vaikuttaa vahvasti siltä, että 1990-luvulla muodostunut hypoteesi ei pidä paikkaansa. Käsittääksemme tähän voi olla useita syitä.

Ensimmäinen selitys voi olla yksinkertaisesti se, että väite ei ole ikinä pitänyt

paikkaansa. Tämä vaihtoehto on kuitenkin epätodennäköinen, koska työttömyyden hyväksyttävyyttä näyttää kasvaneen selkeästi vasta viime vuosina. Lisäksi Kortteinen ja Tuomikoski (1998) paikansivat juuri työtä arvostavan ja työttömyyden häpeänä kokevan asennoitumisen tilannetta 1990-lukua käsittelevässä tutkimuksessaan.

Toinen syy saattaa liittyä siihen, että kyseessä on nuorin ikäluokka, jonka vastaukset ovat tämän suuntaisia, koska he eivät vielä ole työelämässä. Tämäkin selitys on epätodennäköinen, sillä se ei saa tukea edellä esitetystä analyysistä. Logistisessa regressiomallissa ei nimittäin tullut tilastollisesti merkitseviä eroja vakioitaessa työssä olo. Toisaalta mielenkiintoisinta ovat nimenomaan nuorten asenteet nykyistä työelämää kohtaan, sillä ne ehkä tarkoittavat samalla heidän asennoitumisestaan omaan tulevaisuuteensa.

Kolmas mahdollinen selitys liittyy siihen, että ihmisten asenteissa näkyy samankaltainen viive, kuin Matti Kortteisen Lähiötutkimuksessaan (1982) havaitsema; maalta kaupungin lähiöihin muuttaneet ihmiset eivät tahtoneet luopua maalaisesta elämäntavasta, jolloin ympäröivän yhteiskunnan ja ihmisten elämäntavan tai asenteiden välille syntyi kuilu. Työtön-tutkimuksen (Kortteinen & Tuomikoski 1998) aikaisessa yhteiskunnassa työtä arvostettiin ja samalla työttömyys koettiin itsetunnon romahduksena. Nyt ihmisten – ensimmäisenä nuorimpien ikäluokkien – asenteet alkavat kiihtyä yhteiskunnan muutosta kiinni; työn arvostus ei katoa, mutta työttömyydestä tulee yhä hyväksyttävämpää.

Neljäs selitysmalli taas on sidoksissa keskeisiin työelämän muutoksiin. Francis Green (2006) on pääasiassa teollistuneita länsimaita käsittelevässä tutkimuksessaan huomannut, että eräs keskeisistä työelämän muutoksista on kokemus työn epävarmuu-

den kasvusta. Epävarmuus onkin noussut viime vuosina jopa työelämän ykköskysymykseksi (Julkunen 2008, 114). Amerikkalais sosiologi Richard Sennettin mukaan työelämän muutoksessa on kysymys joustavuuden kasvusta, jolloin elinikäisen työuran tilalle on tullut lyhytaikaisia ja päätettäviä projekteja (Sennett 2002, 7). Epävarmuus johtuu siitä, että olosuhteet ovat muuttuneet entistä epämääräisemmiksi (vrt. Sennett 2007, 54–55).

Tällöin työttömyys voi olla oikeastaan välttämätöntäkin hyväksyä, sillä ilman asenteiden muutosta työttömyyden hyväksymisen suhteen on mielenterveys nyky-yhteiskunnassa vakavasti vaarassa. Työttömyyden hyväksymiseen liittyy näin ollen myös psykologinen pakko suojata omaa itseä. Työelämän muutokset huomioon ottaen on vieläkin hämmästyttävämpää, että työn arvostus on yhä vain suomalaisten nuorten joukossa korkeaa. Tässä esitetyt tulokset ovat tärkeitä nimenomaan siihen liittyen. Työsuuntautuneisuus ja työttömyyden hyväksyminen eivät ole toisensa poissulkevia asenteita.

Viides mahdollinen selitys analyysimme tuloksille on lopulta yksinkertaisesti se, että kyse on ikävaikutuksesta, joka ei siirry sukupolven mukana eteenpäin vaan koskee vain tietyn ikäisiä. Tämän mahdollisuuden verifioimiseksi tai falsifioimiseksi tarvittaisiin kuitenkin tarkempia pitkittäiskyselyitä työn tärkeyteen ja työttömyyden hyväksyttävyyteen liittyvistä asenteista.

Aineistot

Nuorisobarometri 2005 [elektroninen aineisto]. FSD2099, versio 1.1 (2005-10-20). Opetusministeriö. Nuorisoasiain neuvottelukunta (Nuora) & Nuorisotutkimusseura. Nuorisotutkimusverkosto [tekijät]. Espoo: Suomen Gallup [aineistonkeruu], 2005.

Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [jakaja], 2005.

Nuorisobarometri 2007 [elektroninen aineisto]. FSD2293, versio 1.0 (2007-11-23). Espoo: Suomen Gallup [aineistonkeruu], 2007. Opetusministeriö. Nuorisoasiain neuvottelukunta (NUORA) & Nuorisotutkimusseura. Nuorisotutkimusverkosto[tekijät]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [jakaja], 2007.

Lähteet

- Green, Francis (2006) *Demanding Work. The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Princeton: University Press.
- Harvey, David (2008) *Uusliberalismin lyhyt historia*. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, Raija (2008) *Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Tampere: Vastapaino.
- Kortteinen, Matti (1982) *Lähiö. Tutkimus elämäntapojen muutoksesta*. Helsinki: Otava.
- Kortteinen, Matti ja Tuomikoski, Hannu (1998) *Työtön. Tutkimus pitkäaikaistyöttömien selviytymisestä*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi
- Lehto, Anna-Maija, Lyly-Yrjänäinen, Maija & Sutela, Hanna (2005) *Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta*. Työpoliittinen tutkimus 291. Helsinki: Hakapaino.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2004) *Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2003*. Helsinki: Edita.
- Myllyniemi, Sami (2006) *Johdanto*. Teoksessa Wilska, Terhi-Anna (toim.) *Uskon asia. Nuorisobarometri 2006*. Helsinki: Nykypaino.
- Myllyniemi, Sami (2007) *Perusarvot punta-riissa. Nuorisobarometri 2007*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Nuorisobarometri (2005) *Koodikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto.
- Saarela, Pekka (1997) *Nuorisobarometri 1/97. Selvitys suomalaisten 15 – 29-vuotiaiden nuorten koulutukseen, työhön, työelämän muutokseen ja kulutustottumuksiin liittyvistä käsityksistä*. Helsinki: Nykypaino Oy.
- Sennett, Richard (2002) *Työn uusi järjestys. Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisluonnetta*. Suomentaneet Eino Kivinen ja David Kivinen. Jyväskylä: Gummerus.
- Sennett, Richard (2007) *Uuden kapitalismin kulttuuri*. Suomentanut Kaisa Koskinen. Vastapaino, Tampere.
- Siltala, Juha (2004) *Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun*. Helsinki: Otava.

Työelämän innovaatiotoimintaa tukevaa kehittämisen mallia etsimässä –

Tarve- ja osaamislähtöinen toimintajärjestelmän kehittäminen

Elise Ramstad¹

Tällä hetkellä teknologian ja organisaation kehittämiseksi on olemassa monenlaisia ohjelmatoimintaa niin Suomessa kuin kansainvälisesti. Silti vain harvoin käydään laajempaa tieteellistä tai poliittista keskustelua ohjelma- ja projektitoiminnan erilaisista malleista. Uuden kansallisen innovaatiostrategian tavoitteena on laaja-alaistaa ja monipuolistaa innovaatiotoimintaa ja sen toteutusta. Haasteena on edistää samanaikaisesti sekä tarve- että osaamisperusteista innovaatiotoimintaa. Artikkelissa esitetään yhtenä ratkaisuna työelämän innovaatiotoimintaa tukeva malli ja esitellään sen peruselementtejä vastavalmistuneen väitöskirjan pohjalta.

Innovaatiotutkimuksen mukaan organisaatioiden ja maiden menestyminen perustuu globaalissa kilpailussa entistä enemmän niiden kykyyn luoda ja soveltaa uutta tietoa tehokkaasti ja vastaavasti vähemmän perinteisten tuotannontekijöiden kuten raaka-aineiden, työvoiman ja pääoman varaan (Lundvall & Borrás, 1997; Schienstock & Hämäläinen, 2001). Voidaan puhua ns. *innovaatioperusteisesta* kasvusta. Palveluiden ja tuotteiden kompleksisuus ja niiden lyhenevät elinkaaret sekä innovaatiotoimintaa koskevan tietämyksen hajaantuminen, ovat osaltaan vaikuttaneet siihen että innovaatioperusteinen kasvu riippuu yhä enemmän yhteiskunnan laaja-alaisesta ja nopeasta uudis-

¹ Elise Ramstad, TkT, teknologia-asiantuntija, Tekes - Teknologian ja innovaatioiden kehittämiskeskus ja Tykes - Työelämän kehittämisohjelma. Kirjoittaja kiittää Antti Hautamäkeä, Keijo Räsästä ja Matti Vartiaista rakentavista kommentteista artikkeliin.

tumiskyvystä ja uudenlaisten yhdistelmien tuottamisesta. Maan innovaatiokyvyllä tarkoitetaan sen jatkuvaa kykyä koota ja kanavoida työpaikkojen, poliittisten päätöksentekijöiden ja eri asiantuntijaorganisaatioiden, ns. laajennettu triple helix (Ramstad, 2005; 2009), luovuus ja osaaminen maan menestymistä tukeviksi uusiksi ratkaisuiksi.

Innovaatioperusteinen kasvu koskettaa kaikkia yhteiskunnan ja talouselämän alueita niin työssä ja tuotannossa kuin tutkimus- ja kehitystoiminnassa sekä koulutuspolitiikassakin. Uudella laaja-alaisella innovaationäkemyksellä on vaikutuksia 1) erilaisten innovaatioiden luomiseen, 2) innovaatiotoimintaan ja -prosessin hallintaan, 3) innovaatioinfrastruktuuriin ja 4) makrotason innovaatioviitekehyyksiin, -strategiaan sekä ohjelmatoimintaan. Artikkelissa keskustellaan, mitä nämä muutokset tarkoittavat ja mitä vaikutuksia niillä on uudenlaisen työelämän innovaatiotoimintaa tukevan toiminnan kannalta.

Ensinnäkin teknologisten innovaatioiden rinnalle ovat nousseet sosiaaliset innovaatiot kuten organisatoriset ja palveluinnovaatiot. Nämä erilaiset innovaatiot ovat kytkeytyneitä toisiinsa historiallisen kehityksen ja yhteisen kontekstin myötä (Teubal, 1998; Schienstock, 1999; Virkkunen, Engeström & Miettinen, 2007). Esimerkiksi johtamisen ja organisaation uudistukset liittyvät usein suurten teknologisten ja yhteiskunnallisten murrosten yhteyteen. Tämä johtuu siitä, että erilaisissa teknologian kehitysvaiheissa (esim. motorisointi, sähköistyminen, autoistuminen, tietokoneistuminen) tuotantoon ja työhön kohdistuvat ongelmat ja ratkaisut ovat erilaisia (Victor & Boynton, 1998; Ahonen, 2008). Uusi teknologinen läpimurto synnyttää uusia toimialoja ja työpaikkoja, muuttaa markkinoita ja mullistaa perinteisiä työn ja tuotannon tapoja. Tällä hetkellä tietokoneistuminen, internet ja työn tietovaltaistuminen

vaikuttavat organisatorisiin uudistuksiin. Samanaikaisesti yhteiskunnan kehityksestä aiheutuvat muutospaineet kuten ympäristökysymykset ja työvoiman tarjonnan supistuminen tulee voida sovittaa yhteen. Ratkaisuvaihtoehtoja etsitään vastaavasti ottamalla käyttöön (uusia) johtamis- ja organisaatiomalleja. Nykyiset julkisrahoitteiset ohjelmat tukevat yleensä yhdenlaista innovaatiotoimintaa. On olemassa ohjelmia niin palveluinnovaatioiden, organisatoristen kuin teknologisten innovaatioiden edistämiseksi. Yritysten ja niiden tarpeiden näkökulmasta tällainen jaottelu voi olla kuitenkin rajoittavaa ja liian kapeaa, kun innovaatiotoiminnan eri muotoja pitäisi pystyä tarkastelemaan kokonaisvaltaisemmin toisiaan tukevinä toimintoina. Laaja-alainen innovaationäkemys haastaakin perinteisen ohjelmataason jaotteen.

Toiseksi, innovaatioprosessin osalta nykysuuntauksena on ollut lineaaristen prosessien sijaan verkostomaiset ja interaktiiviset mallit, joiden kautta osallistuminen ja erilaisen osaamisen jakaminen ja yhdistäminen mahdollistuu. Puhutaan avoimen innovaation paradigmasta (Chesborough, 2002), joka korostaa erilaisten toimijoiden välistä vuorovaikutusta ja yhteistyötä innovaatioiden lähteenä. Uusia ideoita etsitään yrityksen sisältä ja ulkopuolelta. Ongelma avoimen innovaation ideassa kuitenkin on, että se jää varsin yleiselle tasolle; se ei tuo esille innovaatiotoiminnan mekanismeja, eikä tarjoa konkreettisia välineitä ja malleja innovaatiotoiminnan edistämiseksi. Työorganisaation kehittämisen kannalta oleellista kuitenkin on, missä määrin se kykenee hyödyntämään ja ottamaan huomioon asiakkaiden tarpeet ja ulkopuolisten palveluntarjoajien osaamisen.

Kolmanneksi uudella innovaatiokäsityksellä on vaikutusta myös innovaatioinfrastruktuuriin, joka osaltaan tukee ja suuntaa

kansallista innovaatiostrategiaa. Ensinnäkin yliopistoilta edellytetään entistä aktiivisempaa osallistumista käytäntöön suuntautuvaan innovaatiotoimintaan. Toiseksi uuden innovaatiokäsityksen (Gibbons ym., 1994) mukaisesti akateemisen tutkimusmaailman rinnalle ovat nousseet myös koulutusorganisaatiot ja yksityiset konsulttiyritykset. Niillä on merkittävä rooli tiedon levittämisessä ja tuottamisessa sekä asiakkaiden innovaatiotoiminnan tukemisessa. Uuden työelämän innovaatiotoimintaa tukevan ohjelman tulisi mahdollistaa erilaisten asiantuntijaorganisaatioiden hyödyntämisen työorganisaatioiden toiminnan kehittämisessä.

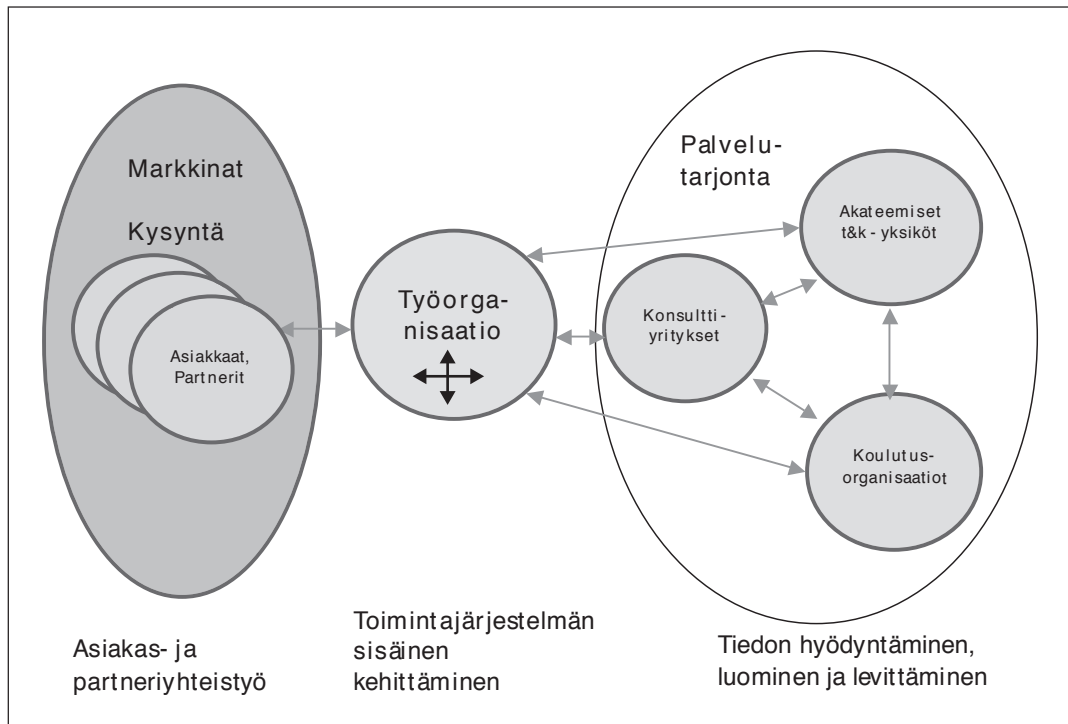
Innovaatioperusteista kasvua voidaan ohjata yhteiskunnassa eri tavoin kuten politiikan, säädösten sekä ohjelma- ja projektitoiminnan kautta. Useissa Euroopan maissa vallalla on perinteinen tiede- ja teknologia-politiikka, jonka tavoitteena on edistää teknologian ja sitä koskevan tiedon levittämistä maan tuottavuuden parantamiseksi. Suomi on valinnut kansallisen tason strategiakseen laaja-alaisen innovaatiopolitiikan (Kansallinen innovaatiostrategia, 2008). Sen tarkoituksena on tukea teknologisen kehityksen rinnalla sosiaalisia innovaatioita kestävä tuottavuuskasvun edistämiseksi. Osana tätä kehitystä työelämän kehittämisen roolia on vahvistettu ja se on liitetty kiinteästi osaksi innovaatiopolitiikan suunnittelua ja toteutusta. Eurooppa-tasolla tällainen laaja-alainen innovaationäkemyksellinen strategiatasolla on uutta ja Suomen onnistumista ja strategian toteutusta seurataan mielenkiinnolla. On tärkeää miettiä ja keskustella laajasti, miten strategiaa voidaan toteuttaa ohjelma- ja projektitasolla ja ulottaa erilaisille työpaikoille. Yhtä ainoa mallia ei kuitenkaan ole olemassa vaan tarvitaan useita erilaisia toiminnan tapoja. Artikkelin toivotaan osaltaan käynnistävän keskustelua erilaisten ohjelmatoiminnan muotojen mahdollisuuksista.

Tarve- ja osaamislähtöinen toimintajärjestelmän kehittäminen

Innovaatiotoimintaa kehitetään Suomessa enenevässä määrin ohjelmien ja projektien avulla. Ohjelmista ja projekteista on tullut strategisen vaikuttamisen väline sekä organisaatioiden sisällä että poliittishallinnollisessa ohjauksessa (Alasoini, 2007). Tässä artikkelissa esitellään ajatuksia ohjelma- ja projektitoiminnan malliksi laaja-alaisen innovaatiotoiminnan edistämiseksi ja esitellään sen peruselementit. Lähtökohtana tälle on väitöskirjassa luotu innovaatioita generoiva malli (Ramstad, 2008), joka perustuu eri tietämysjärjestelmien komplementaarisen osaamisen yhdistämiseen sekä samanaikaiseen työorganisaatioiden ja innovaatioinfrastruktuurin kehittämiseen.

Mallin peruselementtejä ovat toimintajärjestelmä (design), kysyntä- ja osaamislähtöinen yhteiskehittäminen (rakenne) ja innovaatiotoimintaa tukevat oppimistilat (prosessi). Lähtökohtana ovat yhtäältä uudenlaiset hollistiset toimintajärjestelmät mukaan lukien organisaation, johtamisen, liiketoiminnan ja teknologian yhteensopivuus ja toisaalta uudenlainen organisaation sisäiseen ja ulkoiseen yhteistyöhön perustuva toiminnallinen logiikka sekä toimintaa tukevat monipuoliset oppimistilat. Mallissa hyödynnetään samanaikaisesti työntekijä- ja asiakaslähtöistä näkökulmaa sekä palvelutarjoajien tuottamia ratkaisuja ja erilaisia palveluita. Siinä on myös huomioitu eri palvelutarjoajien keskinäisen oppimisen mahdollisuus. Kuvassa 1 on esitelty ”Tarve- ja osaamislähtöisen toimintajärjestelmän kehittämisessä” eri osapuolet ja niiden väliset suhteet. Päätöksentekijöillä kuten viranomaisilla, rahoittajilla ja työmarkkinajärjestöillä on mallissa myös oma roolinsa, niiden tukiessa toimintaa taloudellisesti sekä tiedon ja osaamisen kautta vastavuoroisesti.

Kuva 1. Tarve- ja osaamislähtöinen toimintajärjestelmän kehittäminen.



Kehittämistoiminnan lopputavoitteena on edistää tuloksellisuutta, työelämän laatua ja innovaatiotoimintaa. Tarkoituksena on saada aikaan myönteisiä lopputuloksia työorganisaation johdon ja henkilöstön keskuudessa, mutta myös muissa innovaatiotoimintaan osallistuvissa organisaatioissa.

Yksittäisistä johtamisopeista toimintajärjestelmän kehittämiseen

Tutkimukset johtamisopeista osoittavat, että työpaikat käyttävät yhä enemmän ja useita erilaisia menetelmiä toimintansa kehittämiseen, mutta ne ovat yhä useammin tyytymättömiä käytettyihin menetelmiin (Rigby &

Bilodeau, 2007). Tällä hetkellä suosituimpia ovat strateginen suunnittelu, asiakassuhdejohtaminen (CRM), liiketoimintaprosessien kehittäminen (BRP), tietojohtaminen (KM) ja tasapainotettu mittaristo (BSC). Näitä soveltavat niin yritykset, julkisyhteisöt kuin kolmannen sektorin työpaikat. Hamelin (2007) mukaan on usein sattumanvaraista, minkälaisen johtamisopin organisaatio on ottanut käyttöönsä. Mikään yksittäinen johtamisen läpimurto ei tuota ikuista kilpailuetua, vaan vaikutus tulee jossakin vaiheessa hiipumaan pois. Johtamisopit tuottavat jonkin aikaa ratkaisuja, mutta vaativat uudistuksia teknologian ja toimintaympäristön eri kehityksen vaiheissa.

Ongelmana perinteisissä johtamisopeissa

on, että ne usein ottavat vain jonkun tietyn osa-alueen tarkastelunsa kohteeksi. Ne myös painottavat eri asioita eri aikoina. Konfliktaja työorganisaatiossa syntyy erityisesti silloin, kun käytössä on useita ja jopa vastakkaisia johtamisoppeja. Standardimallien sijaan johtamisoppien painopiste tulisikin olla niiden edelleen kehittämisen vastaamaan uusia työn ja tuotannon työn logiikoita. Tarvitaan myös yleisempiä käsitteitä ja periaatteita, jotka auttavat tarkastelemaan organisaation eri osatekijöitä kokonaisvaltaisesti. Tällaisia käsitteitä voivat olla esimerkiksi liiketoimintakonseptin tai toimintajärjestelmän tai -konseptin käsitteet, jotka mahdollistavat tarkastella ja kehittää toimintoja (strategia, tuotteet/palvelut, teknologia, johtaminen, työprosessit, organisointi) laaja-alaisesti.

Toimintajärjestelmä käsitteenä yhdistää käytännön toiminnan kokonaisuudeksi, mikä lisää läpinäkyvyyttä ja helpottaa eri osa-alueiden kehittämistä ja yhteensovittamista. Organisaatioiden kilpailukyky syntyy organisaation eri osa-alueiden toisiaan täydentävyydestä eli keskinäisestä komplementaarisuudesta. Johtamis- ja organisaatiokirjallisuus korostaa, että organisaation käytäntöjä, aktiviteetteja ja eri osa-alueita tulisi ymmärtää ja kehittää toisiaan täydentävinä kokonaisuuksina (Pettigrew ym., 2003; van Eijnatten 2004; Huselid, 1995) yksittäisten käytäntöjen ja toimintojen sijaan. Uuden teknologian käyttöönotto edellyttää usein uudenlaisia työjärjestelyjä, esimiesratkaisuja ja työympäristöön liittyviä kysymyksiä. Vastaavasti muutokset johtamis- ja organisaatiokäytännöissä voivat edellyttää sitä tukevia ratkaisuja sähköisissä järjestelmissä ja muissa teknologisissa ratkaisuissa. Toimintajärjestelmän kokonaisvaltainen kehittäminen ei kuitenkaan tarkoita, että kaikkia osa-alueita tulisi kehittää yhtäaikaaisesti. Joskus riittää, että kehittämistyön tuloksena saattaa olla vain yksittäinen muutos toimintatavas-

sa. Tärkeämpää on, että eri osa-alueet ovat toisiaan tukevia ja tiedostetaan toimintajärjestelmä kokonaisuutena. Uudenlainen toimintajärjestelmä voi edelleen luoda kilpailuedun, jota muiden on vaikeata kopioida ja levittää omaan organisaatioonsa.

Toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset ovat osaltaan vaikuttaneet siihen, ettei mitään yksiselitteistä hyvää toimintajärjestelmää voida määrittellä. Voidaan puhua uudenlaisesta organisaatiologiikasta, jossa tehokas organisaatio määrittellään yleisempien konseptien ja periaatteiden kautta (Schienstock, 2001). Tänä päivänä näitä yleisiä periaatteita ovat mm. tuotteiden ja palveluiden systeeminen suunnittelu, jatkuva kehittäminen ja kestävä innovointi, tieto- ja viestintäteknologian hyödyntäminen, tulokselisuuden ja työelämän laadun edistäminen sekä refleksiivisyys työpaikan toimijoiden (johdon ja henkilöstön), asiakkaiden sekä ulkopuolisten asiantuntijoiden kanssa.

Kysyntä- ja osaamislähtöinen yhteiskehittäminen

Innovaatioiden luomisen, käyttöönoton ja levittämisen kannalta tietämys on jakautunut ja hajautunut useisiin eri tietämysjärjestelmiin. Tietämysjärjestelmällä tarkoitetaan historian kuluessa syntyneitä organisaatioita, yksiköitä tai ryhmiä, joita yhdistävät samanlaiset kiinnostuksen kohteet, osaaminen, arvopohja ja tapa tuottaa ja hyödyntää tietoa (Ramstad, 2008, 10). Komplementaarisuusajatteluun perustuen mallissa nähdään, että eri toimijoiden osaaminen on toisiaan täydentäviä ja tuomalla yhteen erilaisia resursseja, osaamista ja toimintoja voidaan edistää emergenssiä ja luoda innovaatioita (emt., 11).

Uudistusten syntymisen ja käyttöönoton kannalta relevanttia tietämystä työorganisa-

tion lisäksi voi olla tuotteiden ja palvelujen käyttäjillä, partnereilla, alan tutkijoilla ja kehittäjillä sekä erilaisilla välittävillä organisaatioilla. Ensinnäkin voidaan puhua kysyntälähtöisestä kehittämisestä, missä asiakas otetaan aktiivisesti mukaan toiminnan suunnitteluun yhteistyössä johdon ja henkilöstön kanssa. Kun perinteisesti nähdään, että yritys tuottaa yksipuolisesti lisäarvoa asiakkaalle, mallissa toiminnan kehittäminen tapahtuu yhteistoiminnassa asiakkaan kanssa. Victorin ja Boyntonin (1998) mukaan yhteiskehittelylle (co-configuration) on ominaista jatkuva tuotteen tai palvelun kehittäminen asiakasyhteistyössä, rajoja ylittävä toiminta, dialoginen tieto ja vastavuoroinen oppiminen. Yhteiskehittelyn käsitettä on käytetty kehittävässä työntutkimuksessa (Virkkunen ym. 2007), jossa se nähdään historiallisesti uusimpana innovaatiotoimintaan suuntautuneena työn organisointimuotona.

Uudessa mallissa ei kuitenkaan rajoituta kysyntälähtöiseen yhteiskehittelyyn, vaan rinnalle tuodaan myös osaamislähtöinen kehittäminen. Tällä tarkoitetaan erilaisten palvelutarjoajien hyödyntämistä toimintajärjestelmän kehittämisessä. Vaikka innovaatioiden synty on lähtökohtaisesti paikallinen prosessi, syntyvät innovaatioiden ainekset suurelta osin organisaation ulkopuolella. Palvelutarjoajien yhteistyö voi myös ulottua ns. asiakkaan asiakkaaseen esimerkiksi osana tuote- ja palveluketjun kehittämistä.

Palvelutarjoajat innovaatiotoimintaa tukemassa

Toimintajärjestelmän kehittämisen tukena voidaan käyttää erilaisia palvelutarjoajia. Ne tarjoavat asiakkailleen korvausta vastaan erilaisia analyysejä, uutta tietoa ja resursseja muutoshankkeiden käynnistämiseen ja läpivientiin. Eri asiantuntijaorganisaatioiden

lähestymistavoista ja kehittämisotteista on esitetty useita näkemyksiä (esim. Räsänen, 2007). Niistä on kuitenkin olemassa vain vähän empiirisesti tutkittua tietoa ja ne ovat olleet vain harvoin yhteisen tarkastelun kohteena.

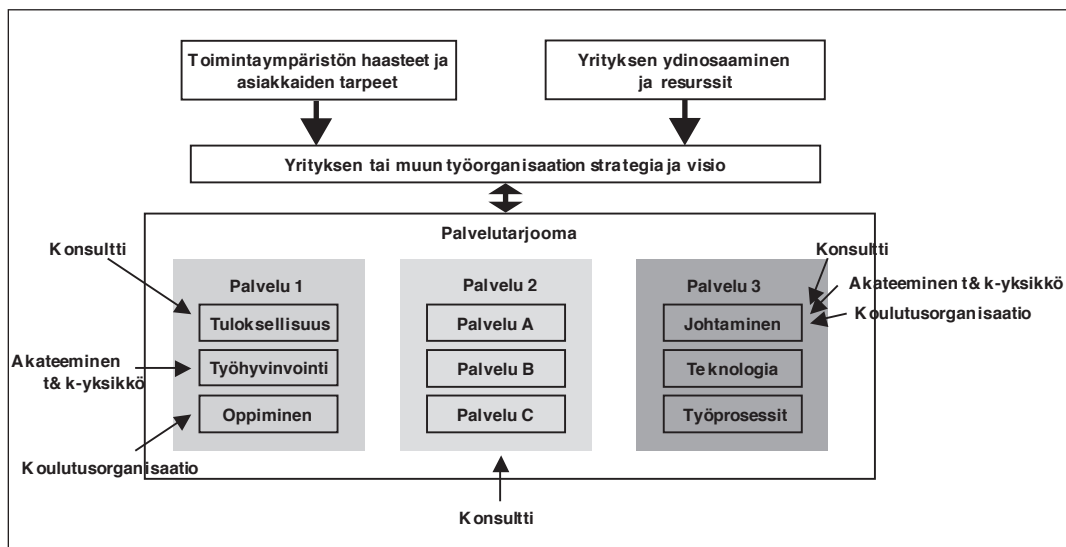
Tuore tutkimus suomalaisista organisaation kehittämisen palvelutarjoajista (Ramstad, 2008) osoittaa, että voidaan erottaa karkeasti kolmenlaisia asiantuntijatahoja: akateemiset t&k-yksiköt (yliopistot ja tutkimuslaitokset), koulutusorganisaatiot (ammattikorkeakoulu, aikuiskoulutuskeskukset, oppilaitokset) ja yksityiset konsulttiyritykset, joilla on erilaista kehittämisosaamista. Akateemisille t&k-yksiköille oli tyypillistä pitkäkestoinen, tutkimusavusteiseen ja yhteistoiminnalliseen kehittämiseen perustuva kehittämistyö, työelämän laadun edistäminen ja laajojen verkostojen rakentaminen sekä tiedon levittäminen tutkimuksen ja julkaisujen kautta. Koulutusorganisaatioille oli puolestaan ominaista vahva yksilön ammatillinen osaaminen ja hyvinvoinnin edistäminen, alueen pk-yritysten kehittäminen, työympäristön ja laadun kehittäminen, opetustoiminnan ylläpitäminen kehittämiseen ja tietoteknisten ratkaisujen soveltaminen. Vastaavasti konsulttiyritysten kehittämisotteelle oli tyypillistä vahva asiakaskeskeisyys, käytäntölähtöisyys ja tuloksellisuusorientoituneisuus. Niillä oli myös vahvaa osaamista johtamisesta ja prosessien kehittämisestä sekä useiden erilaisten menetelmien käytöstä ja luomisesta. Tutkimuksen empiirinen aineisto perustui kyselyyn asiantuntijaorganisaatioille (N=223) ja työorganisaatioiden kehittämishankkeisiin osallistuneille (N=1113), ja se kerättiin osana Työelämän kehittämisohjelmaa.

Palvelutarjoajien erilainen osaaminen ja kehittämistapa mahdollistaa sen, että niiden osaamista ja palveluita voidaan yhdistellä kehittämishankkeissa ja tätä kautta osaltaan edistää toimintajärjestelmän kokonaisval-

taista kehittämistä. Erilaisten asiantuntija-palveluiden hyödyntäminen mahdollistaa myös osin ristiriitaisten lähestymistapojen yhdistämisen kuten esimerkiksi etenemisen samanaikaisesti sekä ”ylhäältä alas” että ”alhaalta ylös”, tuloksellisuuden ja työelämän laadun edistämisen, kehittämistoiminnan

lyhyt- ja pitkäkestoiset tulosten tarkastelun, teorian ja käytännön integroinnin, esimiestyön ja henkilöstön osaamisen vahvistamisen sekä yksilön ammatillisen ja organisaation oppimisen. Kuvassa 2 on esitetty esimerkki asiantuntijaorganisaatioiden palveluyhdistelmästä.

Kuva 2. Esimerkki eri asiantuntijaorganisaatioiden palveluyhdistelmästä.



Asiantuntijaorganisaatioiden erilainen osaaminen ja lähestymistavat tarjoavat otollisen mahdollisuuden niiden keskinäiselle yhteistyölle, työnjaolle ja vuoropuhelulle johtamisopeista, toimintatavoista ja kehittämisotteista. Tänä päivänä yliopistoilta ja ammattikorkeakouluilta edellytetään usein monia, osin päällekkäisiä rooleja. Yliopistojen haasteena on perustutkimuksen ja opetuksen rinnalla toteuttaa kolmatta, yhteiskunnallisen vaikuttamisen tehtävää. Tässä yliopistojen yhteistyö konsulttiyritysten ja koulutusorganisaatioiden kanssa,

joilla on vahvaa osaamista asiakaskunnasta ja -rajapinnasta voi olla merkittävä ratkaisu työnjaollisiin ongelmiin. Konsulttien vahvuutena ovat hyvät asiakassuhdetaidot, kyky yksinkertaistaa asioita ja luoda asiakkaiden tarpeisiin ja tilanteeseen räätälöityjä ratkaisuja. Vastavuoroisesti yliopistot ja tutkimuslaitokset voivat tarjota uutta tutkimuksellista ja kriittistä näkökulmaa markkinoilla oleviin johtamisen oppeihin ja edistää yleisemmin sovellettavissa olevan uuden tiedon luomista. Konsultit ja koulutusorganisaatiot voivat osaltaan edistää teoreettisemman tiedon vä-

littämisessä työorganisaatioihin. Tutkimus (Ramstad, 2008) osoittaa, että erilaisten asiantuntijoiden keskinäisellä yhteistyöllä voi olla vaikutusta asiantuntijoiden oman osaamisen parantumiseen, sosiaalisten kontaktien luomiseen, opetuksen ja alueellisen innovaatiotoiminnan kehittymiseen, rahoituksen saamiseen ja riskien jakamiseen sekä uusien palveluiden luomiseen. Yhteistyö erilaisten palvelutarjoajien välillä voi tuoda etuja niin asiakkaille kuin asiantuntijoille itselleen.

Innovaatiotoimintaa tukevien oppimistilojen luominen työorganisaatioissa ja innovaatioinfrastruktuurissa

Innovaatiotoiminnan ja työorganisaation kehittämisen edellytyksenä on oppiminen. Ihmiset oppivat eri tavoin esim. tekemällä, reflektoimalla, kyseenalaistamalla, esimerkkien kautta ja yhteistoiminnallisesti. Kun osallistujatahoja on useita ja erilaisia, kuten tarve- ja osaamislähtöisessä kehittämisessä, tarvitaan monipuolisia oppimisen tiloja. Rakenteeltaan ja toiminnaltaan monipuolisilla verkostoilla voi olla paremmat mahdollisuudet edistää oppimista. Rakenteelliseen erilaisuuteen perustuen, niiden tiedonvaihtopotentiaali ja tiedon yhdistelmämahdollisuudet ovat suuremmat. Toiminnaltaan moninainen verkosto voi puolestaan tarjota erilaisia oppimistilanteita ja sitä kautta madaltaa tiedon ja osaamisen leviämistä organisaatiosta toiseen. (Ramstad, 2005, 187.)

Kansallisen ennakoitiverkoston mukaan oppimisen tiloja, jossa luodaan ja omaksumaan uutta tietoa ja uusia taitoja, on neljänlaisia (Hautamäki (toim.) 2008). Kun näitä tiloja tarkastellaan työelämän innovaatiotoiminnan näkökulmasta, voivat ne koskettaa mm. seuraavia asioita: 1) fyysinen tila (op-

pimisen arkkitehtuuri, kokoushuoneet, ryhmätötilat, innovointitilat, maantieteellinen paikka ja sijainti), 2) virtuaalinen tila (Internet, sosiaalinen media, 3D-ympäristöt), 3) sosiaalinen tila (yhteisöt, tiimit, tiedeyhteisöt) ja 4) mentaalinen tila (motiivit, innostuneisuus, pelot ja toiveet, vireystila) (muokattu emt., 23). Asiantuntijoiden mukaan nämä tekijät on tärkeätä huomioida oppimistilojen rakentamisessa, sillä ne voivat osaltaan edistää, mutta myös rajoittaa oppimista.

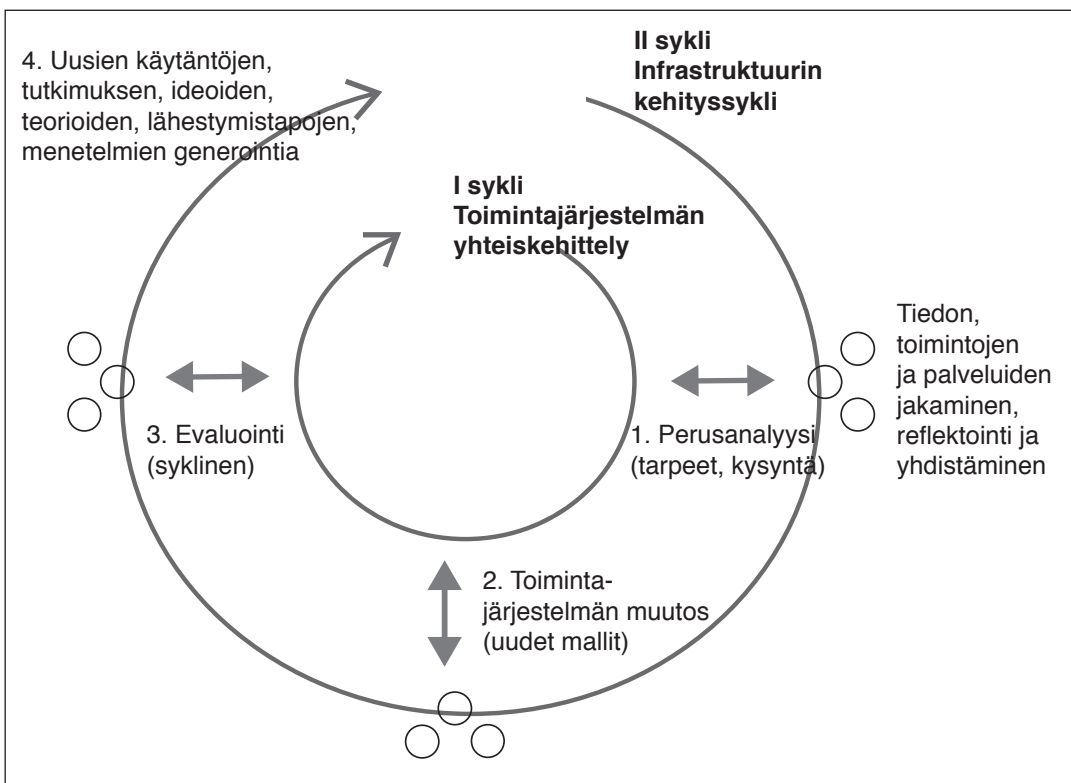
Tarve- ja osaamiskeskeisessä toimintajärjestelmässä oppimista voidaan tarkastella kahden rinnakkain kulkevan kehityssyklin avulla. Ensimmäinen sykli kohdistuu työorganisaatioiden paikallisen toimintajärjestelmän kehittämiseen yhdessä asiakkaiden ja ulkopuolisten asiantuntijoiden kanssa. Tässä keskiössä on työorganisaation sisäinen organisointi (johtaminen, strategia, prosessit, koulutus) niin, että se kykenee huomioimaan ja omaksumaan samanaikaisesti asiakkaan tarvelähtöiset vaatimukset, mutta myös palvelutarjoajien uudenlaiset ratkaisut. Tällainen työyhteisön sisäiseen, johdon ja henkilöstön yhteistyöhön perustuvan kehittämistavan voi osaltaan edistää kestävien tulosten aikaansaantia henkilöstön näkökulmasta ja varmistaen, etteivät uudistukset heikennä työelämän laatua ja kehittämishalua. Asioita ei oteta annettuina, vaan ne prosessoidaan työorganisaation oman toiminnan näkökulmasta. Luhmann (1995) puhuu tässä yhteydessä autonomisesta tai autopoieettisesta yrityksestä, joka tuottaa reflektoinnin pohjalta itse omat päätöksensä. Osaamista voidaan edistää hyödyntämällä erilaisia yhteistoiminnallisia, reflektiivisiä ja dialogisia menetelmiä, jotka kannustavat osallistumiseen, yhdessä oppimiseen ja yhteiskehittelyyn.

Toisen syklin tarkoituksena on toimia yleisempänä oppimisen tilana palveluita tarjoaville asiantuntijaorganisaatioille. Se

mahdollistaa käytännön kokemuksista oppimisen, teorioiden ja lähestymistapojen reflektoinnin ja palveluiden yhdistämisen erilaisten asiantuntijaorganisaatioiden kesken. Reflektointia voi tapahtua kolmella tasolla: 1) itsereflektointi, 2) reflektiivinen benchmarking (parhaista käytännöistä oppi-

minen) ja 3) suhteiden reflektointi. Palveluorganisaatiot voivat edelleen levittää uutta organisaation toimintatapojen kehittämistä koskevaa tietämystä laajemmin yhteiskuntaan muiden tehtäviensä välityksellä kuten opetustoiminta, tutkimus, julkaisut, seminaarit ja konsultointi.

Kuva 3. Toimintajärjestelmän yhteiskehittelyn ja innovaatioinfrastruktuurin rinnakkaiset oppimissyklit.



Johtopäätökset

Suomi on valinnut kansalliseksi strategiakseen innovaatioperusteisen kasvun ja laaja-alaisen innovaatiopolitiikan (Kansallinen innovaatiostrategia, 2008). Sen edistäminen laajuudessaan on haasteellista ja sen

toteuttamiseksi tarvitaan erilaisia toimenpiteitä ja systeemiä välineitä. Artikkelissa on esitetty vaihtoehtoinen malli kysyntä- ja tarjontalähtöinen innovaatiotoiminnan integroimiseksi. Keskiössä on organisaation toimintajärjestelmän kehittäminen, jossa työorganisaation johdon ja työntekijöiden

rinnalla otetaan huomioon niin asiakkaiden tarpeet kuin palvelutarjoajien osaaminen ja palveluyhdistelmät. Yleiskäsitteenä toimintajärjestelmä mahdollistaa organisaatioiden eri osa-alueiden (mm. teknologia, tuotteet/palvelut, strategia, johtaminen, organisointi ja henkilöstö) tarkastelun kokonaisvaltaisesti. Erityisenä kehittämishaasteena on organisaation sisäisen organisointi- ja innovaatiokyvyn vahvistaminen siten, että se kykenee vastaanottamaan, reflektoimaan ja yhdistämään nopeasti ulkopuolista tietoa oman toimintansa kehittämiseksi. Lisäksi mallin avulla voidaan edistää erilaisten palvelutarjoajien keskinäistä oppimista ja tiedon leviämistä.

Tällä hetkellä nykyiset rahoitusmuodot eivät mahdollista tällaisen mallin tukemista Suomessa. Tätä varten tarvittaisiin muutoksia rahoitustoiminnassa ja eri ohjelmien ja alan toimijoiden välisessä yhteistyössä. Loppujen lopuksi kyse on rahoitustoiminnan ja innovaatiotoiminnan kehittämisestä siten, että se palvelee parhaiten asiakkaita eli suomalaisia työorganisaatioita. Sen sijaan, että rahoitusmahdollisuudet pirstaloituvat erilaisiin toimintoihin, voisi tällainen ohjelma- ja projektimallin muoto tukea työelämän innovaatiotoimintaa kokonaisvaltaisesti. Artikkelin toivotaan osaltaan tuovan uusia ajatuksia työorganisaatioiden laaja-alaisesta kehittämisestä innovaatiotutkimukseen ja myös poliittiseen keskusteluun.

Lähteet:

- Ahonen, H. (2008). Oppimisen kohteen ja oppijan vastavuoroinen kehitys: Teleyrityksen asiakaspalvelun työyhteisöjen oppimiskäytäntöjen uudistaminen osana teknologistaloudellista kumousta. Kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 218. Helsingin yliopisto.
- Alasoini, T. (2007). Ohjelma ja projekti informaatio-ohjauksen välineinä: oppimisverkostoihin perustuvan projektitoiminnan mahdollisuuksia ja haasteita. Työministeriö. Työelämän kehittämisohjelman raportteja 59. Helsinki.
- Alasoini, T. (1996). Työelämän tutkimusavusteinen kehittäminen oppivassa yhteiskunnassa -näkökulmia uuteen työpoliittiseen ajatteluun. Työministeriö. Työpapereita 1. Helsinki.
- Chesborough, H. (2002). Open innovation. The new imperative for creating and profiting from technology. Boston – Massachusetts: Harvard business school press.
- Eijnatten, F.M. van (2004). Chaordic Systems Thinking: Some suggestions for a complexity framework to inform a learning organization. *The Learning Organization*, 11(6), 430-449.
- Engeström, Y. (1987). Learning by Expanding. An activity theoretical approach to developmental research. Helsinki: Orienta-konsultit.
- Gibbons, M., Limoges, C., Nowotny, H., Schwartzman, S., Scott, P. & Trow, M., (1994). The new production of knowledge. The dynamics of science and research in contemporary societies, London: Sage.
- Hamel, G. (2007). Johtamisen tulevaisuus. Talentum: Helsinki.
- Hautamäki, A. (toim.) (2008). Kansallinen ennakoitiverkosto. Oppimisen muuttuva maasto – Taloudellisesta taantumasta nousuun oppimista kehittämällä. Oppiminen ja koulutus tulevaisuusryhmän raportti. Helsinki.
- Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity and corporate financial performance. *Academy of Management Journal* 38(3), 635-672.

- Kansallinen innovaatiostrategia (2008). <http://www.innovaatiostrategia.fi/>
- Luhmann, N. (1995). *Social systems*. Stanford: Stanford University Press.
- Lundvall, B.-Å. & Borrás, S. (1997). *The globalising learning economy: Implications for innovation policy*. Commission of the European Union.
- Pettigrew, A. M., Whittington, R., Melin, L., Sánchez-Runde, C., Van den Bosch, F.A.J., Ruigrok, W. & Numagami, T. (toim.) (2003). *Innovative Forms of Organizing: International Perspectives*. London: Sage.
- Ramstad, E. (2009). *Expanding innovation systems and policy – An Organisational Perspective*. Policy Studies, (hyväksytyt julkaistavaksi).
- Ramstad, E. (2008). *Innovation generating model – Simultaneous development of work organization and knowledge infrastructure*. Väitöskirja. Tekes. Tykes-raportteja 65. Helsinki.
- Ramstad, E. (2005). *Työelämän oppimisverkostoja Suomessa ja laajennettu triple helix -malli*. Teoksessa T. Alasoini, E. Ramstad & N. Rouhiainen (toim.), *Työelämän kehittämisohjelma kehittyvänä toimintana*. Tuloksia, haasteita, mahdollisuuksia. Työministeriö. Työelämän Kehittämisohjelman raportteja 40. Helsinki, 163-193.
- Rigby, D. & Bilodeau, B. (2007). *Management tools and trends 2007*. Bain Brief 06/12. Boston: Bain & Company.
- Räsänen, K. (2007). *Kehittämisoitteet: tutkimusavusteinen kehittämistyö käytännöllisenä toimintana*. Teoksessa Ramstad, E. & Alasoini, T. (toim.) *Työelämän tutkimusavusteinen kehittäminen Suomessa*. Lähestymistapoja, menetelmiä, kokemuksia, tulevaisuuden haasteita. Työministeriö. Työelämän kehittämisohjelman raportteja 53. Helsinki.
- Schienstock, G. (1999). *From direct technology policy towards conditions-enabling innovation policy*. In: G. Schienstock & O. Kuusi (eds.), *Transformation towards a learning society. Challenge for the Finnish innovation system*, 420–441. Helsinki: Sitra.
- Schienstock, G. & Hämäläinen, T. (2001). *Transformation of the Finnish innovation system: A network approach*. Helsinki: Sitra.
- Teubal, M. (1998). *Enterprise restructuring and embeddedness – An innovation systems and policy perspective*. CRIC Discussion Paper No. 15. Manchester: University of Manchester.
- Victor, B & Boynton, A. C. (1998). *Invented here: Maximizing your organisation's internal growth and productivity*. Boston, MA: Harvard Business Press.
- Virkkunen, J. (2005). *Muutoksen hallinta edellyttää monitasoista toiminnan kehityksen tarkastelua*. KONSEPTI – toimintakonseptin uudistajien verkkolehti, 2(1). Toiminnan teorian ja kehittävän työntutkimuksen yksikkö, Helsingin yliopisto
- Virkkunen, J., Engeström, Y. & Miettinen, R. (2007). *Sosiaalihuollon kehittämistoiminnan tulevaisuus*. Projekteista konseptikehittämiseen. *Selvityksiä* 2007:49. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.

Työssäoloa voidaan pidentää pohjoismaiselle tasolle, mutta millä mittarilla ja millä keinoin?

Helka Hytti¹

Hallitus ja työmarkkinajärjestöt sopivat maaliskuussa 2009 kolmikantaisesta yhteistyöstä valmistelemaan linjauksia, joilla suomalaisten työuria pidennetään kolmella vuodella vuoteen 2025 mennessä (Yhteisymmärrys eläkekiistan ratkaisemisesta). Tarkemmin määriteltynä tavoitteeksi on asetettu, että 25-vuotiaiden työeläkevakuutettujen keskimääräisen eläkkeellesiirtymisiän odote nousisi nykyisestä 59,4 vuodesta 62,4 vuoteen. Vaatimusta kolme vuotta pidemmästä työssäolosta on perusteltu mm. sillä, että pidennys vastaa eroa työurien keskipituudessa muihin Pohjoismaihin verrattuna. Huomiota kiinnittää, että eläkkeellesiirtymisen myöhentäminen ja elinaikaisen työssäolon pidentäminen nähdään sopimuksessa, kuten julkisessa keskustelussa yleensäkin,

toistensa synonyymeina ja että asetetun tavoitteen seuranta on sidottu yhteen ainoaan tilastolliseen tunnuslukuun.

Tällä hetkellä Suomessa on käytössä kaksi erilaista tilastotieteellistä mittaria, joiden tavoitteena on kuvata eri elinvaiheiden pituutta eläkejärjestelmän ja/tai työmarkkinoiden näkökulmasta. Eläkejärjestelmän kannalta asiaa tarkastellaan Eläketurvakeskuksen laskemalla keskimääräisen eläkkeellesiirtymisiän odotteella (Kannisto ym, 2003; Kannisto 2006). Odote perustuu työeläkkeelle siirtyneiden *virtaa* kuvaaviin tietoihin, ja se lasketaan ikäluokittaisten eläkkeelle siirtymisen todennäköisyyksien ja kuolleisuuden perusteella. Työvoimapolitiikassa ja työllisyysohjelman seurannassa mittarina käytetään työvoimassa, työllisenä ja työvoiman

¹ Helka Hytti, VTT, väestötieteen dosentti, Helsingin yliopisto, johtava tutkija, Kela

ulkopuolella vietettävien elinvuosien odotteita, jotka lasketaan koko väestöä kuvaavaa kuolleisuus- ja eloonjäämistaulua sekä työvoimatilastojen *varantotietoja* hyväksikäyttäen. (Ks. Hytti ja Nio 2004). Parhailaan myös EU:n komissio selvittää elinajan odotteen osittamiseen perustuvan mittarin käyttöönottoa sekä sen suhdetta nykyisin käytössä olevaan keskimääräistä työvoimasta poistumisen ikää kuvaavaan mittariin (Vogler-Ludwig ja Düll 2008).

Eläke- ja työvoimapolitiikassa käytetyt toisistaan poikkeavat lähestymistavat heijastavat kahta erilaista keskustelutraditiota. Eläkejärjestelmien piirissä alettiin 1980-luvulla erilaisten varhaiseläkejärjestelmien yleistyessä keskustella ”tosiasiallisesta eläkkeellesiirtymisiestä” vastakohtana lakisääteiselle eläkeiälle (OECD 1988; Eläkekomitea 1990:n mietintö). Tässä yhteydessä alettiin etuuksien saajia kuvaavien väestöosuuskien asemesta kiinnittää huomio poistumavirran ikään ja seurata siinä tapahtuvia muutoksia erilaisilla keskiluvuilla. Työvoimapolitiikan seurannassa käytettyjen odotteiden laskenta perustuu samanlaiseen ajattelutapaan kuin terveiden ja toimintakykyisten elinvuosien seuranta (Esim. Sihvonen 1994; Robine ym. 1999). Keskeinen kysymys on, miten työmarkkinoilla vietettyjen elinvuosien määrä kehittyy kokonaiselinajan pidentyessä. Mittaria kutsutaan kehittäjänsä mukaan Sullivanin menetelmäksi (Sullivan 1971). Yhteisenä lähtökohtana molemmissa menetelmissä on se, että tutkittavan väestön ikärakenne ei vaikuta mittareiden antamiin tuloksiin.

Tässä katsauksessa vertailen aluksi ETK:n keskimääräisen eläkkeellesiirtymisiän odotetta sisällön sekä käytännön tulosten kannalta lukuihin, jotka saadaan, kun myös eläkejärjestelmän seurantaan käytetään Sullivanin menetelmää (ks. myös Hytti 1994; 1998, 1999). Sen jälkeen tarkastelen eri elinvaiheissa vietetyn odotettavissa olevan

elinajan pituutta rinnakkain eläke- sekä työmarkkinanäkökulmasta käyttäen molempiin tarkasteluihin samaa, elinajan odotteen osittamiseen perustuvaa menetelmää. Työvoimassa ja työllisenä vietettyjen elinvuosien odotteita vertailen myös muihin Pohjoismaihin. Lopuksi pohdin, miten käytetyt mittarit suuntaavat myös ajatteluamme ja miten elinkaariajatteluun ja elinajan odotteen osittamiseen perustuva tarkastelutapa antaa hyvän lähtökohdan myös Suomen ja muiden Pohjoismaiden erojen selvittämiseen.

Eläkkeelle siirtyvien keski-ikä vai ilman eläkettä vietetyn elinajan pituus?

ETK:n laskeman keskimääräisen eläkkeelle siirtymisiän odotteen kehitystä vertaillaan Sullivanin menetelmällä laskettuihin lukuihin taulukossa 1. Erona mittareiden välillä on ensinnäkin se, että ETK:n mittari koskee vain työeläkevakuutettua väestöä, kun taas Sullivanin menetelmällä lasketut luvut kattavat koko väestön mukaan luettuna myös pelkän kansaneläketurvan piriin kuuluvat henkilöt. Toinen, perustavaa laatua oleva eromittausapojen välillä on se, että ETK:n mittari kuvaa *eläkkeelle siirtyvien virtaa* ja sen tietyllä tavalla painotettua keski-ikää, kun taas Sullivanin menetelmässä lähtökohtana on synteettisen eli keinotekoisien kohortin *eloonjäämiskäyrä*, joka saadaan olettamalla että kohortti kokee elinkaarensa aikana kussakin iässä samat kuoleman vaarat ja osallistumisasteet kuin koko väestö tutkittavana kalenterivuonna.

Myös ETK:n mittarissa lasketaan ensin tietynlainen synteettinen kohortti, mutta mittari kuvaa eloonjäämiskäyrän sijasta kohortista poistuvien keski-ikää. Mittari saadaan laskemalla ensin vakuutettujen kuolevuus ja eläkkeelle siirtymisen todennäköisyys eri

ikäluokille tutkittavana vuonna. Näitä osuuksia sovelletaan tietyn ikäisten vakuutettujen (esim. 25- tai 50-vuotiaiden) muodostamaan keinotekoiseen kohorttiin, joka saadaan vähentämällä ikäasteikolla ylöspäin siirryttä-

essä alkuperäisestä kohortista edellisessä iässä kuolleet ja eläkkeelle siirtyneet. Näin saatujen laskennallisten eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä on eläkkeellesiirtymisiän odote (Eläketurvakeskus 2009, 13).²

Taulu 1. Elinajan odotteen osittamiseen perustuvat eläkeajan ja ilman eläkettä vietetyn elinajan odotteet (Sullivanin metodi) verrattuna työeläkejärjestelmän eläkkeellesiirtymisiän odotteeseen 25 ja 50 vuoden iässä vuosina 1996 – 2008

	25-vuotiaat				50-vuotiaat			
	Elinajan odotteesta:		Keskim. eläkkeelle-siirtymisiän odote		Elinajan odotteesta (e25):		Keskim. eläkkeelle-siirtymisiän odote	
	ilman eläkettä	eläkevuodet	odote	odote - 25	ilman eläkettä	eläkevuodet	odote	odote - 50
1996	32,0	20,8	58,8	33,8	8,7	20,9	60,4	10,4
1997	32,2	20,8	59,0	34,0	8,8	20,9	60,6	10,6
1998	32,4	20,8	59,1	34,1	9,1	20,8	60,7	10,7
1999	32,6	20,8	58,9	33,9	9,2	20,9	60,7	10,7
2000	32,6	21,0	58,8	33,8	9,3	21,0	60,6	10,6
2001	32,8	21,2	58,9	33,9	9,4	21,2	60,7	10,7
2002	32,8	21,2	58,8	33,8	9,4	21,2	60,7	10,7
2003	33,0	21,3	58,9	33,9	9,6	21,2	60,9	10,9
2004	33,1	21,6	59,1	34,1	9,7	21,6	61,1	11,1
2005	33,3	21,6	59,1	34,1	9,9	21,6	61,1	11,1
2006	33,5	21,8	59,5	34,5	10,0	21,7	61,5	11,5
2007	33,6	21,5	59,5	34,5	10,1	21,4	61,6	11,6
2008	33,7	21,6	59,4	34,4	10,3	21,5	61,4	11,4
Erotus:								
2008–1996	1,7	0,8	0,6	0,6	1,6	0,6	1,0	1,0

Lähteet:

Tilastokeskus: kuolleisuus- ja eloonjäämistaulut 1996–2007 sekä ennakkotiedot 2008; ETK ja Kela: Tilasto Suomen eläkkeen saajista 1996–2008
Eläketurvakeskus (2009)

² ETK:n käyttämä menetelmä muistuttaa alkuosaltaan mm. terveitä tai toimintakykyisiä elinvuosia koskevissa tutkimuksissa käytettyä eloonjäämisanalyysin virtapohjaisia menetelmiä. Näissä kuitenkin odotteen laskenta perustuu eloonjäämiskäyrään, joka saadaan olettaen, että kussakin ikäluokassa todennäköisyydet siirtyä eri ”tilojen” välillä olisivat keinotekoisien kohortin elinaikana samat kuin tutkittavana vuonna. Eläke- ja työvoima-ajan odotteiden laskentaa varanto- ja virtapohjaisilla menetelmillä on vertailtu julkaisussa Hytti (1999).

Taulukossa 1 on ensin esitetty Sullivanin menetelmällä lasketut ”ilman eläkettä” ja ”eläkkeellä” vietettyjen elinvuosien odotteet, ja näitä verrataan ETK:n laskemiin keskimääräisen eläkkeellesiirtymisiän odotteisiin. Laskelmat on tehty erikseen 25-vuotiaille ja 50-vuotiaille.

Taulukko 1 osoittaa, että Sullivanin menetelmällä laskettu ilman eläkettä vietettyjen elinvuosien odote on noussut hitaasti kaikkina tarkastelussa mukana olevina vuosina. Vuodesta 1996 vuoteen 2008 kasvua on 25-vuotiaille 1,7 vuotta (32,0 vuodesta 33,7 vuoteen) ja vastaavasti 50-vuotiaille 1,6 vuotta (8,7 vuodesta 10,3 vuoteen.) Myös eläkkeellä vietettyjen elinvuosien odote on kasvanut, mutta hitaammin. Lisäystä odotettavissa olevaan eläkeikaan on tullut 25-vuotiaille yhteensä 0,8 vuotta ja 50-vuotiaille 0,6 vuotta. ETK:n keskimääräisen eläkkeellesiirtymisiän odote on kasvanut selvästi vähemmän kuin siihen rinnastettava ilman eläkettä vietettyjen elinvuosien odote. Kasvua on viimeisten 13 vuoden aikana 25-vuotiaille 0,6 vuotta ja 50-vuotiaille 1,0 vuotta. Samalla tasolla pysymisestä huolimatta on ETK:n odote toisaalta myös hieman heilahdellut vuosittain, toisin kuin Sullivanin menetelmällä lasketut jatkuvasti hitaassa kasvusuunnassa olleet odotteet.

ETK:n mittarin vakauteen tarkasteluajana on ilmeisesti vaikuttanut lähinnä se, että ajanjaksolla ei ole vuoden 2005 eläkeuudistukseen huomioon ottaen mitään dramaattisen suuria, eri ikäluokkien eläkkeellesiirtymisen todennäköisyyksien keskinäiseen painotukseen vaikuttaneita lainmuutoksia. Esimerkkinä ETK:n mittarin heilahduksesta alaspäin on yksityisen sektorin eläkkeellesiirtymisiän odotteen huomattava putoaminen alaspäin vuonna 1986, jolloin yksilöllisen varhaiseläkkeen voimaantulo ja 55–56-vuotiaiden ennätysmäinen vyöry työttömyyseläkkeelle veivät varhaiseläkkeiden ilmaantuvuuden

painopistettä jyrkästi ikäasteikolla alaspäin, mikä samalla osoitti mittarin tässä tilanteessa toimineen oikean suuntaisesti (Kannisto 2006, 56). Sullivanin menetelmällä lasketuista odotteista on huomattava, että niihin vaikuttaa myös kuolleisuuden aleneminen. Tämä on perusteltua, koska alkuperäinen kysymyksen koskee ilman eläkettä ja eläkkeellä vietetyn elinajan muuttumista suhteessa kokonaiselinajan pidentymiseen.

Työmarkkina-ajan ja ilman eläkettä vietetyn elinajan odotteet Suomessa vuosina 1990–2008

Taulussa 2 ja kuviossa 1 on tarkasteltu noin 20 vuoden ajalta elinajan odotteen jakautumista eri elinvaiheisiin eläke- sekä työmarkkinänäkökulmasta rinnakkain siten, että molemmissa lähestymistavoissa odotteiden laskenta perustuu Sullivanin menetelmään. Odotteet on laskettu erikseen 15-vuotiaille ja 50-vuotiaille henkilöille. Työmarkkina-aikaa kuvataan erikseen työvoimaan kuulumisen ja työllisenä vietettyjen elinvuosien kannalta. Elinajan odotteen ja työvoima-ajan odotteen erotuksena saadaan työvoiman ulkopuolella eletty elinvuodet.

Vuonna 2008 oli 15-vuotiaille suomalaisilla Tilastokeskuksen ennakkotietolaskeلمان mukaan odotettavissa keskimäärin 65,0 elinvuotta. Tästä ajasta 43,4 vuotta olisi ilman eläkettä vietettyjä vuosia ja 21,6 vuotta olisi eläkevuosia. Elinajan odote oli 15 vuoden iässä kasvanut 1990-luvun alusta yhteensä 4,4 vuodella, ja tästä kasvusta reilusti yli puolet (2,5 vuotta) oli ilman eläkettä vietettyä aikaa. Vastaavasti 50-vuotiaille oli vuonna 2008 odotettavissa elinaikaa keskimäärin 31,7 vuotta, mistä 10,3 vuotta oli elinvuosia ilman eläkettä. Elinajan odotteen kokonaiskasvusta (3,6 vuotta) oli tässäkin tapauksessa yli puolet (2,1 vuotta) ilman

eläkettä vietettyä aikaa.

Työmarkkinoilla vietetyn elinajan odotteet ovat viime vuosikymmenen laman takia vaihdelleet huomattavasti enemmän kuin eläkejärjestelmän käyttöä elinkaarella kuvaavat vastaavat odotteet. Työvoima-ajan odote oli 15-vuotiaalla suomalaisella vuonna 2008 yhteensä 37,0 vuotta, mistä 34,6 vuotta

oli työllistä aikaa. Työvoima-ajan odote oli 1,3 vuotta korkeammalla tasolla kuin viime vuosikymmenen alussa, mutta työllisen ajan odote saavutti vasta nyt 1990-luvun lamaa edeltävän tason. Sen sijaan vuoteen 1997 verraten 15-vuotiaiden työvoima-ajan odote oli noussut 3,4 vuodella ja työllisen ajan odote 5,4 vuodella.

Taulu 2. Elinajan odote sekä ilman eläkettä, työvoimassa ja työllisenä vietetyn ajan odotteet 15 ja 50 vuoden iässä Suomessa vuosina 1990–2008.

	Elinajan odote (e15)	Keskimääräiset odotettavissa olevat elinvuodet eri elinvaiheissa			Elinajan odote (e50)	Keskimääräiset odotettavissa olevat elinvuodet eri elinvaiheissa		
		Ilman eläkettä ¹	Työvoimassa	Työllisenä		Ilman eläkettä	Työvoimassa	Työllisenä
		15-vuotiaat			50-vuotiaat			
1990	60,6	40,9	35,7	34,5	28,1	8,2	8,7	8,5
1994	62,1	41,3	33,4	27,7	29,3	8,4	8,3	7,0
1997	62,6	41,9	33,6	29,2	29,6	8,8	8,2	7,2
2000	63,1	42,3	35,0	31,5	30,1	9,3	8,8	8,1
2005	64,4	43,0	35,7	32,7	31,3	9,9	9,7	9,0
2006	64,7	43,2	36,2	33,3	31,5	10,0	10,0	9,4
2007	64,7	43,3	36,6	34,0	31,6	10,1	10,2	9,6
2008*	65,0	43,4	37,0	34,6	31,7	10,3	10,4	9,9
Erotukset:								
2008–1990	4,4	2,5	1,3	0,1	3,6	2,1	1,7	1,4
2008–1997	2,4	1,5	3,4	5,4	2,1	1,5	2,2	2,7
2008–2000	1,9	1,1	2,0	3,1	1,6	1,0	1,6	1,8
* ennakkotieto								
¹ Yleensä ilman eläkettä vietettyjen elinvuosien odote tulisi laskea 16-vuotiaalle ja sitä tulisi myös verrata 16-vuotiaan henkilön elinajan odotteeseen. Tässä luvut on vertailukelpoisuuden takia laskettu 15-vuotiaalle, joka on työvoimatilastoissa alin ikäraja. Nuorten matalan kuolleisuuden takia 16-vuotiaan odotteet saadaan käytännössä vähentämällä 15-vuotiaiden odotteista yksi vuosi.								

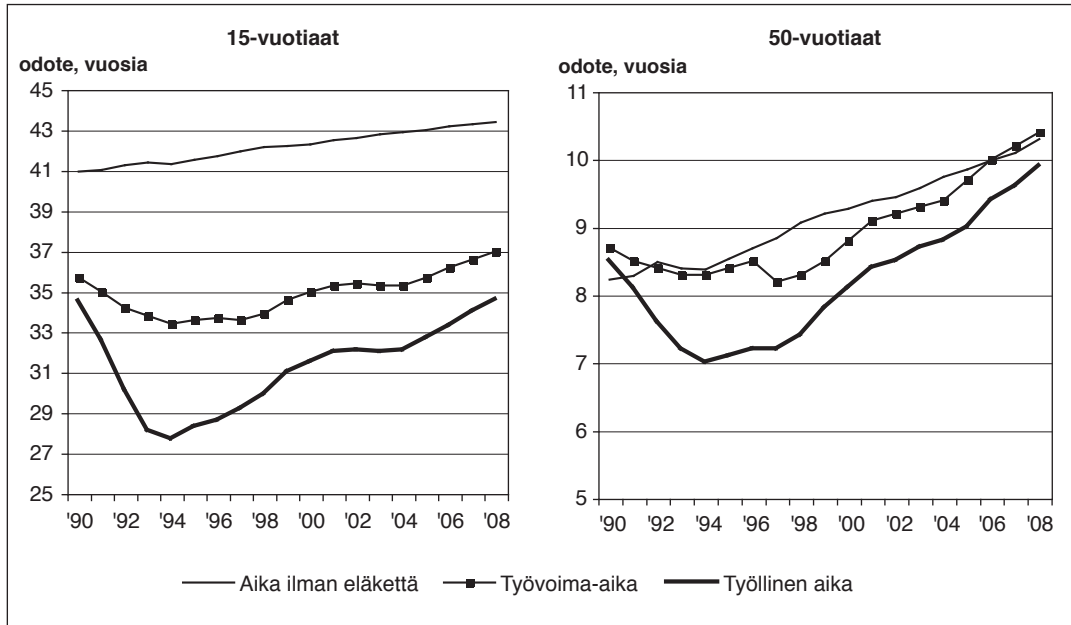
Lähteet:

ETK/Kela: Tilasto Suomen eläkkeensaajista 1990–2008

Tilastokeskus: kuolleisuus- ja eloonjäämistaulut vuosilta 1990–2007 sekä ennakkotaulu 2008;

Tilastokeskus: työvoimatutkimukset 1990–2008

Kuvio 1. Ilman eläkettä eletyn ajan, työvoimaan kuulumisajan ja työllisen ajan odotteet 15 ja 50 vuoden iässä vuosina 1990–2008, molemmat sukupuolet



Lähteet:

ETK/Kela: Tilasto Suomen eläkkeensaajista 1990–2008

Tilastokeskus: kuolleisuus- ja eloonjäämistaulut vuosilta 1990–2007 sekä ennakkotaulu 2008;

Tilastokeskus: työvoimatutkimukset 1990–2008

Kun tiedetään, että ikääntyvien työllisyysaste on noussut nopeasti, ei ole yllättävää, että 50-vuotiaille lasketut työvoima- ja työllisen ajan odotteet ovat tällä vuosikymmenellä nousseet selvästi yli vuoden 1990 tason. Työvoimaan kuulumisajan odote oli 50-vuotiailla 1,7 vuotta ja työllisen ajan odote 1,4 vuotta korkeampi kuin noin kaksi vuosikymmentä aikaisemmin. Vuodesta 1997 lähtien 50-vuotiaiden työvoima-ajan odotteessa oli nousua 2,2 vuotta ja työllisen ajan odotteessa 2,7 vuotta. Merkittävää on, että 50-vuotiailla työvoima-ajan odote on tällä hetkellä jo hieman korkeampi kuin il-

man eläkettä vietetyn elinajan odote. Näin on, vaikka osa-aikaeläkkeet on otettu puoliikkain huomioon eläkeajan odotetta laskettaessa. Tulos johtunee eläkkeellä ja työssä olon päällekkäisyyden lisääntymisestä mm. osatyökyvyttömyyseläkkeen käytön lisääntymisen myötä.

Työmarkkina-ajan odotteet Suomessa, Ruotsissa ja Tanskassa

Muut Pohjoismaat ovat olleet vakiintuneesti viiteryhmänä, kun on pohdittu tarvetta

ja mahdollisuuksia suomalaisten työurien pidentämiseen. Varsinkin Ruotsi ja Tanska ovat EU-maina ja kansantalouksiensa samankaltaisuuden takia Suomelle sopivia vertailukohteita. Taulukossa 3 on esitetty 15-vuotiaiden keskimääräinen odotettavissa oleva elinaika sekä siitä työvoimassa ja työllisenä vietettyjen elinvuosien odotteet vuonna 2005 näissä kolmessa Pohjoismaassa. Laskelmat on saatu käynnissä olevasta Eurostatin tilastoaineistoihin perustuvasta tutkimuksesta (Hytti ja Valaste 2009).

Vuonna 2005 oli 15-vuotiailla tanskalaisilla ja ruotsalaisilla keskimäärin odotettavissa suunnilleen yhtä paljon vuosia työmarkkinoilla (39,0 ja 38,8 vuotta), mihin verrattuna suomalaiset osallistuiivat työmarkkinoille noin 3 vuotta lyhyemmän ajan (35,9 vuotta). Kun odotettavissa olevien työmarkkinoilla vietettyjen elinvuosien määrä suhteutetaan 15-vuotiaiden elinajan odotteeseen, paranee Tanskan sijoitus entisestään, joskin kyseenalaisella tavalla erityisesti tanskalaisten naisten muita Pohjoismaita lyhyemmän elinajan takia. Tanskassa kummankin sukupuolen yhteinen työmarkkina-ajan odote muodostaa 61,2 prosenttia 15-vuotiaan jäljellä olevan elinajan odotteesta, kun vastaava osuus Ruotsissa on 58,7 prosenttia ja Suomessa 55,6 prosenttia. Maiden välillä on merkittävä ero sukupuolen mukaan siinä, että Suomessa 15-vuotiaiden naisten ja miesten keskimääräiset työvoimaodotteet ovat suhteellisen lähellä toisiaan (36,5 ja 35,3 vuotta), kun Ruotsissa vastaava työvoimassa vietettyjen elinvuosien ero miesten ja naisten välillä on 2,4 vuotta ja Tanskassa 3,7 vuotta.

Työllisen ajan odotteissa maiden välillä on suuri rakenteellinen ero siinä, miten työllisenä vietetyt keskimääräiset elinvuodet jakautuvat koko- ja osa-aikatyön kesken. Taulukon 3 mukaan suomalaisten 15-vuotiaiden miesten keskimääräistä lyhyempi työllinen aika elinkaarella ruotsalaisiin ja tans-

kalaisiin verrattuna selittyy sekä koko- että osa-aikatyössä tehdyistä työvuosista. Tanskalaisiin 15-vuotiaisiin miehiin verrattuna suomalaiset miehet näyttivät osallistuvan työelämään peräti 5,5 vuotta lyhyemmän ajan, ja tästä erosta noin puolet (2,3 vuotta) oli osa-aikatyössä vietettyjä elinvuosia. Naisilla ero työllisten vuosien odotteissa on erilainen sikäli, että Suomessa kokoaikatyössä vietettyjen elinvuosien odote (25,9 vuotta) on huomattavasti pidempi kuin Ruotsissa ja Tanskassa, mutta vastaavasti osa-aikatyöhön käytettyjen elinvuosien odote (6,3 vuotta) on vain noin puolet ruotsalaisten ja tanskalaisen naisten vastaavista osa-aikaisen työllisyyden odotteista (13,3 ja 12,0 vuotta).

Työurien pidentämistavoitteen kannalta on tärkeää verrata, miten 15-vuotiaan odotettavissa olevan työssäoloajan kokonaispituus elinkaarella muodostuu eri ikäkausina tehdyistä työvuosista. Taulun 3 mukaan Suomi poikkeaa merkittävästi sekä Ruotsista että Tanskasta siinä, miten työllisen ajan odote jakautuu eri ikävaiheisiin. Suomalaisten elinkaarella ansiotyö keskittyy kaikkein selkeimmin 25–49-vuoden ikään. Ikäjakauman ääripäissä maat poikkeavat toisistaan siten, että nuorten (15–24-vuotiaiden) panos työllisen ajan kokonaisodotteeseen on Tanskassa puolitoistakertainen naapureihin verrattuna (6,2 / 4,0 – 4,1). Ikäjakauman vanhemmassa päässä asteikko maiden välillä on laajempi: Ruotsissa 50 vuotta täyttäneiden panos työllisen ajan kokonaisodotteeseen on 11,2 vuotta ja Tanskassa 10,0 vuotta, mutta Suomessa vain 8,6 vuotta. Maiden väliset erot ovat miehillä ja naisilla samansuuntaiset, kuitenkin siten, että tanskalaisten naisten pidempi työssäoloaika suomalaisiin verrattuna (1,9 vuotta) ei johdu niinkään ikääntyneiden suuremmasta ansiotyöhön osallistumisesta, vaan melkein pelkästään nuorten naisten suuremmasta työpanoksesta Suomeen verrattuna.

Taulu 3. Elinajan, työvoima-ajan ja työllisen ajan odotteet 15 vuoden iässä sekä eri ikäryhmien panos työllisen ajan odotteeseen Suomessa, Ruotsissa ja Tanskassa vuonna 2005.

	Elin- ajan odote (e15)	Työvoimaan kuulu- misajan odote		Työllisen ajan odote, vuosia			Eri ikäryhmien panos 15-vuotiaiden työllisen ajan odotteeseen			
		odote, vuosia	% e (15):sta	Yhteensä	Kokoai- työssä	Osa- aika	15–24	25–49	50–64	65–74
Molemmat sukupuolet										
Suomi	64,6	35,9	55,6	32,8	28,0	4,8	4,1	20,1	8,2	0,4
Ruotsi	66,1	38,8	58,7	35,8	26,1	8,7	4,0	20,6	10,4	0,8
Tanska	63,7	39,0	61,2	37,0	28,2	8,8	6,2	20,8	9,2	0,8
Miehet										
Suomi	61,1	36,5	59,8	33,4	30,1	3,3	4,1	20,8	8,0	0,5
Ruotsi	63,8	40,0	62,6	36,9	31,7	4,5	4,0	21,2	10,6	1,1
Tanska	61,5	40,8	66,3	38,9	33,3	5,6	6,4	21,7	9,7	1,1
Naiset										
Suomi	67,9	35,3	52,0	32,2	25,9	6,3	4,1	19,3	8,5	0,3
Ruotsi	68,2	37,6	55,1	34,7	20,4	13,3	4,1	20,0	10,2	0,5
Tanska	65,9	37,1	56,3	35,1	22,9	12,0	6,1	20,0	8,7	0,4

Lähteet:

Työvoimaosuudet ja työllisyysasteet yksivuotisiän mukaan erillisajoina Eurostatista. Kuolemanvaaratiedot ja elinajan odotteet Eurostatin New Cronos tietokannasta.

Suomi 2025 -skenaario

Pohjoismaiset vertailut antavat hyvän lähtökohdan arvioida työssäoloajan pidentämisen ja työllisyysasteen nostamisen tavoitteita naapurimaiden kokemuksen valossa. Esimerkiksi voidaan tarkastella, minkälaiseksi Suomen työllisyysaste ja työllisten elinvuosien odote muodostuu, jos väestön ikärakenne ja kuolevuus kehittyvät Tilastokeskuksen väestöennusteen (2007) osoittamalla tavalla ja jos työikäisen väestön ikäluokittaiset työllisyysasteet vaihtoehtoisesti joko pysyisivät

nykyisellä tasollaan tai nousisivat vuoteen 2025 mennessä Ruotsin nykytasolle.

Työikäisen väestön ikärakenteen nopean vanhenemisen takia Suomen kokonaistyöllisyysaste jäisi vuonna 2025 selvästi nykyistä matalammalle tasolle, mikäli työllisten osuus kustakin ikäluokasta olisi kyseisenä vuonna sama kuin vuonna 2005. Virallinen, mm. Eurostatin käyttämä 15–64 -vuotiaiden työllisyysaste laskisi noin prosenttiyksiköllä 68,4 prosentista 67,3 prosenttiin, mutta 15–74-vuotiaiden työllisyysasteessa laskua olisi peräti 4,4 prosenttiyksikköä (61,1 %:sta

56,7 %:iin). Mikäli ikäluokittaiset työllisyysasteet nousisivat Ruotsissa vuonna 2005 vallinneelle tasolle, olisi 15–64-vuotiaiden työllisyysaste 72,3 prosenttia vuonna 2025, mikä on vain 0,2 prosenttiyksikköä pienempi kuin Ruotsin työllisyysaste vuonna 2005. Suomen ikärakenteen vinoutta vuonna 2025 kuvaa se, että ikääntyneiden työllisyyden nostaminen Ruotsin tasolle riittäisi vasta pitämään 15–74-vuotiaiden työllisyysasteen Suomessa suunnilleen entisellä tasolla (nousua 61,1 prosentista 61,5 prosenttiin). Ero 15–74-vuotiaiden työllisyysasteeseen Ruotsissa vuonna 2005 olisi 3,8 prosenttiyksikköä. (Tilastokeskuksen väestöennuste 2007; Eurostat.)

Suomalaisille 15-vuotiaille laskettu työllisen ajan odote kasvaisi vuoteen 2025 mennessä työikäisten kuolleisuuden alenemisen seurauksena, vaikka ikäluokittaiset työllisyysasteet pysyisivät muuttumattomina vuoden 2005 tasolla. Miesten työllisen ajan odote kasvaisi 33,4 vuodesta 34,5 vuoteen ja naisten 32,2 vuodesta 32,4 vuoteen. Tämä pieni työssäolovuosien lisäys elinkaarella ei kuitenkaan muuttaisi miksikään sitä tosiasiaa, että elinvuodet lisääntyisivät huomattavasti nopeammin kuin työssäolovuodet. Tilastokeskuksen ennusteen mukaan 15-vuotiaiden miesten elinajan odotetaan kasvavan 20 vuodessa 61,1 vuodesta 66,4 vuoteen ja naisten vastaavasti 67,9 vuodesta 71,7 vuoteen. Mikäli Suomen ikäluokittaiset työllisyysasteet olisivat vuonna 2025 samat kuin vuonna 2005, pienenesi työllisenä vietettyjen vuosien osuus elinajan kokonaisodotteesta (e15) miehillä 54,7 prosentista 52,0 prosenttiin ja naisilla 47,4 prosentista 45,2 prosenttiin. Tilanne paransi, jos osallistumisasteet nousisivat Ruotsin nykytasolle. Työllisen ajan osuus 15-vuotiaiden suomalaisten miesten elinajan odotteesta olisi siinä tapauksessa vuonna 2025 miehillä 55,6 prosenttia ja naisilla 48,4 prosenttia. Tässä-

kin vaihtoehdossa kuitenkin työllisen ajan osuus kokonaiselinajasta jäisi miehillä sekä naisilla edelleen pienemmäksi kuin vuodelle 2005 lasketut vastaavat Ruotsin luvut (miehet 57,8 % ja naiset 50,9 %). (Tilastokeskuksen väestöennuste 2007; Eurostat.)

Johtopäätöksiä ja haasteita

Edellä esitetystä voitaneen päätellä, että molemmilla menetelmillä on omat hyvät sekä huonot puolensa eläkkeelle siirtymisen myöhentämisen tai työssäoloajan pidentämisen seurannassa. Elinajan odotteeseen perustuva mittari tarjoaa mahdollisuuksia hienojakoisempaan analyysiin, kuten esim. sen kuvaamiseen, miten työssäoloaika jakautuu keskimääräisellä elinkaarella eri ikävaiheisiin. Kun Sullivanin menetelmää hyödynnetään työmarkkinaodotteiden laskemiseen, suurena etuna on myös se, että laskelmat ovat kansainvälisesti erittäin vertailukelpoisia lähtöaineistojen harmonisoinnin ansiosta.

Elinajan odotteen osittamiseen perustuvan mittarin huonona puolena voidaan pitää sitä, että se kanta- eli varantotietoja hyödyntäessään reagoi hitaasti eläkejärjestelmän käyttöasteen tai työmarkkinoille osallistumisen muutoksiin. Näin on, koska varantopohjaiseen mittariin vaikuttaa myös tutkittavan väestön käyttäytyminen aiempina vuosina. Vaikka muutokset ovat hitaita etuna kuitenkin vastaavasti on, että mittari osoittaa selkeästi, onko kehitys loitontumassa vai lähenemässä työvoima- ja eläkepolitiikalle asetettuja tavoitteita ja miten kaukana tietystä tavoitteesta, esim. työssäoloajan kolmen vuoden pidennyksestä, tutkittavana vuonna ollaan. Keskimääräisen eläkkeelle siirtymisiän odotteesta sen sijaan mittarin yhtenä julkilausuttuna tavoitteena on, että sen tulee reagoida nopeasti ja oikeansuuntaisesti eläkkeiden alkavuuksien muutoksiin

ja vain niihin (Eläketurvakeskus 2009, 14). Varantopohjaiseen mittariin verrattuna jonkin verran epäselväksi kuitenkin jää, mitä tosiasiallisesti merkitsee se, että tarkastelu aloitetaan joka vuosi ”puhtaalta pöydältä” ilman aiempaa, kumulatiivisesti vaikuttavaa historiaa.

Sullivanin menetelmän käyttöä puoltaa myös se, että elinajan odotteeseen suhteutettu tarkastelu suuntaa ajattelun – ja sitä kautta myös politiikan teon – painopistettä koko väestöön ja ”keskimääräiseen elinkaareen” kokonaisuudessaan. Menetelmää käytettäessä kaikki työmarkkinoille osallistumisen vähäininkin lisääntyminen nostaa työvoima- ja/tai työllisen ajan odotteita, minkä seurauksena myös työmarkkinoiden marginaalissa olevien tai kokonaan työmarkkinoiden ulkopuolelle jäämisen vaarassa olevien ihmisten potentiaalisen työpanoksen merkitys tulee paremmin esiin. Esim. 15-vuotiaiden suomalaisten, ruotsalaisten ja tanskalaisten työllisen ajan odotteen erilainen jakautuminen eri ikäkausina suoritettuna työpanoksen tai kokoaika- osa-aikatyön mukaan nostaa esiin kysymyksiä, paitsi ikääntyneiden pidempään työssäoloon vaikuttavista tekijöistä, myös työmarkkinoille osallistumisen laajemman pohjan sekä työaikojen joustavuuden merkityksestä elinkaarenaikaisen työssäolon pituuden kasvattamisen kannalta.

Muiden Pohjoismaiden kokemusten valossa voidaan esimerkiksi olettaa, että työssäoloajan pituutta suomalaisten elinkaarella voidaan kasvattaa parantamalla järjestelmien keskinäistä integraatiota väliinpuotoamisten estämiseksi, luopumalla on/off -ajattelusta toimeentuloturvan ja ansiotyön yhdistelyssä, kehittämällä osatyökyvyttömyysetuuksia ja tukityötä erilaisista työmarkkinallisista haitoista kärsivien osallistumisen tueksi ja purkamalla työllistymistä estäviä niin työntekijään kuin työnantajaankin kohdistuvia negatiivisia kannustimia (esim. eri etuuksien

yhteensovitus, työnantajien omavastuulliset riskit). On tärkeää, että järjestelmiä arvioidaan ja kehitetään laajoina institutionaalisi- na kokonaisuuksina (OECD 2008). Kun esimerkiksi harkitaan eläkeputken poistamista, on otettava huomioon, että Ruotsissa sen korvaa monesta eri osatekijästä muodostuva kokonaisuus, joka kannustaa työssä pysymiseen ja estää syrjäytymisen viimesijaisen toimeentuloturvan varaan. Osatekijöitä ovat mm. laajat oikeudet tukityöhön työttömyys- turvan päättymisen jälkeen, pysyvä työ kolmannella sektorilla, jos työllistyminen ei lainkaan onnistu avoimille työmarkkinoille sekä työsuhdeturvalakiin sisältyvä ”first in – last out ” periaate, joka käytännössä antaa ikääntyneille paremman irtisanomisturvan kuin nuoremmille ikäryhmille. Hyvän työsuhdeturvan takia puolestaan Ruotsiin on syntynyt työnantajien kustantamia sopimuseläkejärjestelmiä, joista työnantajille koituvat kustannukset ovat samaa luokkaa kuin Suomessa suurtyöntekijöiden maksamat työttömyysputken omavastuut, mutta jotka eivät estä irtisanottuja työntekijöitä hakeutumasta toisen työnantajan palvelukseen. (Ks. Hytti ja Hartman 2008; OECD 2003).

Lopuksi on tähdennettävä, että keskimääräisen eläkkeelle siirtymisiän odote sekä elinajan odotteen osittamiseen perustuvat laskelmat ovat vain yksi tapa tarkastella työssäolon pituutta ja jakautumista väestössä. Voidaan esimerkiksi perustellusti kysyä, eikö työvoiman tarjonnan painopisteen siirtyminen parhaassa työiässä olevista ikäluokista vanhempiin todellisuudessa johda osin automaattisesti myös ikäsidonnaisten elinkaarenaikaisten käyttäytymismallien muutoksiin. Työssä ollaan pidempään ja eläkkeelle siirtymistä lykätään, kun ikääntyvien työpanokselle on oikeasti kysyntää ja kun ikäihmisten terveys paranee. On pidettävä mielessä, että molemmat mittarit kuvaavat tiivistetyssä muodossa vain yhden

vuoden tilannetta, eikä niitä pidä tulkita ennusteina. Mittareiden vuotuisten muutosten seuraaminen sekä rakenteellisten erojen vertaaminen eri maiden välillä antaa kuitenkin hyviä apuvälineitä tulevan kehityksen ja sitä kautta myös työvoima-, koulutus- ja sosiaaliturvapolitiikkaan kohdistuvien muutostarpeiden arvioimiseen.

Kirjallisuus

- Eläketurvakeskus (2009). Eläkkeellesiirtymisikä Suomen työeläkejärjestelmässä. Eläketurvakeskuksen tilastoraportteja 2/2009. Eläketurvakeskus. Helsinki.
- Eläkekomitea 1990:n mietintö. Komiteamietintö 1991:41.
- Hytti, H. (1994). Eläkeaika ja aktiiviaika – miten niitä pitäisi mitata? Hyvinvointikatsaus 1994; (3) 32–37.
- Hytti, H. (1998). Varhainen eläkkeelle siirtyminen – Suomen malli. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 32. Kansaneläkelaitos. Helsinki.
- Hytti, H. (1999). Expectation of life in different labour market and pension reciprocity states, Finland 1970–1997. Social security and health reports 36. The Social Insurance Institution. Helsinki.
- Hytti, H. & Hartman, L. (2008). Integration vs compensation – välfärdsstrategier kring arbetsoförmåga i Sverige och Finland. Rapport 2008:19. IFAU – Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering. Uppsala. Saatavissa: www.ifau.se
- Hytti, H. & Valaste, M. (2009). The average length of working life in the European Union. Tulossa.
- Kannisto, J., Klaavo, T., Rantala, J. & Uusitalo, H. Missä iässä eläkkeelle? Raportti työeläkkeelle siirtymisestä ja sen mittaamisesta. Raportteja 2003:32. Eläketurvakeskus. Helsinki.
- Kannisto, J. (2006). Eläkkeellesiirtymisiän mittaaminen. Tutkimuksia 2006:1. Eläketurvakeskus. Helsinki.
- Nio, I., Hytti, H. (2004). Työllisyysohjelman seuranta ja työssäoloajan pituus. Työpoliittinen aikakauskirja 1/2004, 51–80.
- OECD (1988). Reforming public pensions. Social policy studies 5. OECD. Paris.
- OECD (2003). Ageing and employment policies. OECD. Paris.
- OECD (2008). Sicknes, disability and work: breaking the barriers. VOL. 3: Denmark, Finland, Ireland and the Netherlands. OECD.
- Robine, J-M., Romieu, I. & Romieu, I. & Cambois, E. (1999). Health expectancy indicators. Bulletin of the World Health Organisation, 1999, 77 (2): 181–185.
- Sihvonen, A-P. (1994). Suomalaisien toimintakykyiset elinvuodet. Metodinen tarkastelu ja mittaaminen. Raportteja 148. Stakes. Helsinki.
- Sullivan, D.F. (1971). A single index of mortality and morbidity. HSMH Hlth Rep. 86, 347–354.
- Vogler-Ludwig, K. & Düll, N. (2008). Analysis of the average exit age from the labour force. Study for the European Commission Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG Unit D1. Economix. Research & Consulting. Munich, 30 April 2008. Saatavissa: www.ec.europa.eu
- Yhteisymmärrys eläkekiistan ratkaisemisesta. www.etk.fi 14.3.2009.

Uutta työ- ja yrittäjyystutkimuksen alalta

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

Kari Hämäläinen, Juha Tuomala ja Minna Ylikännö (2009). Työmarkkinatuen aktivoinnin vaikutukset. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 7/2009.

Tässä tutkimuksessa arvioidaan vuonna 2006 toimeenpannun työmarkkinatuen aktivointiuudistuksen vaikutuksia. Käytännössä tämä tarkoitti yli 500 päivää passiivista työmarkkinatukea saaneiden työttömien tehostettua ohjaamista aktiivisille työvoimapolitiittisille toimenpiteille. Lisäksi uudistukseen sisältyi työmarkkinatuen vastikkeellisuuden lisääminen sekä kuntien ja valtion välinen uusi rahoitusmalli. Tilastollisin menetelmin selvitämme, miten työmarkkinatuki uudistus vaikutti työttömien osallistumiseen työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin ja työllistymiseen. Erityisen mielenkiinnon kohteena on

aktivointiuudistuksen mahdollinen uhkavaikutus. Tilastollisin menetelmin ei kuitenkaan päästä kiinni aktivoitumisen tai mahdollisen syrjäytymisen syihin. Rekisteriaineistot eivät myöskään kerro, miten uudistus on otettu käyttöön paikallistasolla. Näiltä osin käännyimme haastattelututkimuksen puoleen.

Tutkimuksen molemmat osiot viittasivat siihen, että vuoden 2006 työmarkkinatuki uudistuksella ei ollut suoranaisia uhkavaikutuksia. Lisääntyneellä aktivoinnin uhalla ei ollut tilastollisesti merkitsevää vaikutusta avoimille työmarkkinoille työllistymiseen tai muuhun poistumaan passiivisen työmarkkinatuen piiristä. Sen sijaan työvoimapolitiittisille toimenpiteille siirtymisen todennäköisyys kasvoi selvästi aktivointikaudella. Haastattelututkimuksen perusteella työttömät eivät usein olleet edes tietoisia osallistumisvelvoitteesta ja jopa työmarkkinatuen lakkauttamislausunnot tulivat yllätyksenä.

Sari Pitkänen, Leena Luoma, Anu Järven-sivu ja Robert Arnkil (2009). Moni-ilmeiset rekrytointiongelmat. Rekrytointiongelmien syyt työnantajan, työnhakijan ja työvoimatoimiston näkökulmasta. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 15/2009.

Tutkimuksen tarkoituksena on syventää kuvaa rekrytointiongelmien syistä työnantajien, työnhakijoiden ja työvoimatoimiston näkökulmasta ja selvittää eri tahojen näemyksiä niiden ratkaisemiseksi. Tutkimuksen kohteena ovat metalli-, kuljetus-, rakennus-, puhtaanapito-, ravintola- ja terveydenhuoltoalat. Laadullisen tutkimuksen haastattelut on toteutettu Helsingin seudulla, Varsinais-Suomessa, Pirkanmaalla, Pohjanmaalla ja Etelä-Pohjanmaalla.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että työnantajilla, työnhakijoilla ja työvoimatoimistoilla suhtautuminen ja kyky mukautua rekrytointiongelmiin vaihtelevat. Mitkään yksittäiset tekijät eivät riitä selittämään rekrytointiongelmiä, vaan ne muodostuvat eri tekijöiden yhteisvaikutuksesta. Nämä tekijät liittyvät työnhakijoiden osaamiseen ja odotuksiin sekä työnantajan vaatimuksiin ja työpaikan ominaisuuksiin sekä lisäksi alakohtaisiin toimintaa ohjaaviin sääntöihin, rekrytointikäytäntöihin ja toimintakulttuureihin sekä yleisempiin koulutus- ja palvelujärjestelmiin. Rekrytointiongelmien kasvussa näkyvät osaltaan työnhakijoiden lisääntyneet odotukset omia kiinnostuksen kohteita ja tarpeita sekä elämäntilannetta vastaavan työn saamisesta, mikä asettaa työnantajille vaatimuksia kiinnittää huomiota henkilöstön houkuttelemiseen ja sitouttamiseen hyvän työyhteisön sekä työn sisältöjen ja työelämän laadun kehittämisen avulla. Työvoimatoimistojen käytännöt

rekrytointiongelmatilanteissa vaihtelevat, mutta kehittämiskohteistaan huolimatta ne toimivat avointen paikkojen välittämisen lisäksi aktiivisina verkostotoimijoina. Vaikka tutkimus kertoi vahvoista ja innovatiivis-takin panostuksista rekrytointiongelmien vähentämiseksi, niiden ratkaisemiseksi ei ole yhtä ainoaa keinoa eivätkä siihen riitä yksittäisten toimijoiden tekemät uudistukset.

Rekrytointiongelmien syyt liittyvät suuressa määrin työelämän yleisempiin muutoksiin kuten työelämän pelisääntöjen muokkautumiseen ja työmarkkinoilla tarjottavien tehtävien polarisoitumiseen. Muutoksen myötä työnhakijoilta odotetaan vahvemmin tietynlaisten hyvän tyyppin kriteereiden sekä kieli- ja ulkonäkökoodien täyttämistä. Monet toimialat ja niiden tietyt tehtävät muuttuvat rekrytointikierrettä synnyttäväksi läpikulkualoiksi ja -tehtäviksi, minkä lisäksi työvoiman joustavan käytön muotona käytettävä monitaitoisuus saattaa toimia rekrytointitarpeiden vähentämisen lisäksi niiden lisääjänä, sillä kaikki eivät halua toimia joustavana työvoimana. Tulosten perusteella rekrytointiongelmien ratkaisuisissa on tärkeää kiinnittää huomioita työtehtävissä ja toisaalta rekrytoitumisessa tarvittaviin taitoihin ja niiden yhdenmukaistamiseen, työnhakijoiden elämänpolkujen moninaisuuteen, koulutusjärjestelmän ja työssä oppimisen kehittämiseen sekä työnantajien herättelemiseen entistä houkuttelevamman työelämän rakentamiseen. Tulokset puhuvat vahvasti proaktiivisen työvoimapolitiikan eli alueellisiin verkostoihin perustuvan työelämälähtöisen toiminnan puolesta. Tulokset tukevat rekrytointiongelmien ratkaisemisen nivomista suomalaisen työelämälähtöiseen integroivan työvoimapolitiikan malliin, jossa huomioidaan joustoturvan, verkostomaisen yhteistyön sekä yksilöllisen ohjauksen ja tuen kehittämisen tarpeet.

Työ- ja elinkeinoministeriön, opetusministeriön, sisäasiainministeriön, sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön sekä valtiovarainministeriön virkamiehistä koostuva työryhmä, puheenjohtaja Kimmo Ruth (2009). Työllisyyskertomus vuodelta 2008. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 18/2009.

Pääministeri Vanhasen toisen hallituksen talous- ja työllisyyspolitiikan tavoitteena on työllisyyden lisääminen 80 000–100 000 henkilöllä vuoteen 2011 mennessä. Tavoitteen toteutuminen merkitsisi työllisyysasteen kohoamista noin 72 prosenttiin vaalikauden lopulla. Hallitusohjelman mukaan tavoitteen toteutumisen edellytyksenä on, että kansainvälinen talouden kehitys jatkuu suotuisana ja palkkakehitys muodostuu työllisyyttä tukevaksi.

Vuoden loppupuolella jyrkästi syventynyt globaali taluskriisi vaikeuttaa työllisyystavoitteiden saavuttamista olennaisesti. Hallitus on ohjelmansa puolivälitarkistuksessa todennut, että tavanomaisissa oloissa asetettujen työllisyystavoitteet eivät maailmanlaajuisen poikkeuksellisen taantuman oloissa voi toteutua. Hallitus on kuitenkin päättänyt pitää kiinni päämäärästään ja tähtää toimillaan uuden kasvupohjan luomiseen, keskeisten pitkän ajan tavoitteiden saavuttamiseen ja lieventämään taantuman välittömiä kielteisiä vaikutuksia.

Vuonna 2008 tuotanto kasvoi vielä keskimäärin 0,9 prosenttia, vaikka oli vuoden viimeisellä neljänneksellä jo lähes 2,5 prosenttia pienempi edellisen vuoden vastaavaan ajanjaksoon verrattuna. Työllisyyden kasvu oli vahvaa vuoden 2008 loppupuolelle saakka. Vuoden 2008 työllisyysaste (15–64-vuotiaat) oli 70,6 prosenttia. Edellisestä vuodesta työllisyysaste kohosi 0,7 prosenttiyksiköl-

lä. Työttömiä oli keskimäärin 172 000 henkilöä. Työttömien määrä väheni edellisestä vuodesta 11 000 henkilöä. Työttömyysaste laski 0,5 prosenttiyksiköllä ja oli 6,4 %. Pitkään jatkuneen kasvun seurauksena monilla aloilla ilmeni pulaa ammattitaitoisesta työvoimasta, mutta rekrytointiongelmien alkoivat loppuvuonna lieventyä työvoiman kysynnän laskun myötä.

EU:n Lissabonin strategiassa tavoitteena on nostaa EU:n työllisyysaste 70 prosenttiin, naisten työllisyysaste 60 prosenttiin ja ikään-tyneiden (55–64-vuotiaiden) työllisyysaste 50 prosenttiin vuoteen 2010 mennessä. Suomi on jo ylittänyt Lissabonin strategian työllisyysastetavoitteet, mutta taantuman seurauksena työllisyysasteen ylläpitäminen yli 70 prosentin tasolla on vaikeutunut.

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- ja investointitoimintaan. Työvoiman saatavuutta on lisätty työnvälitystä tehostamalla, työnhaun aktivointitoimilla, työelämän kehittämishankkeilla, eläkejärjestelmän uudistuksilla, koulutuksella sekä tukemalla työvoiman liikkuvuutta ja maahanmuuttoa. Hallituskauden ajan toimiva Työn, yrittämisen ja työelämän politiikkaohjelma on hallituksen keskeinen väline edistettäessä työllisyyttä ja työvoiman saatavuutta.

Nopeasti heikentyneen taloustilanteen seurauksena työllisyys on käänntynyt laskuun ja työttömyys nousuun vuoden 2009 vaihteessa. Hallitus on eri vaiheissa päättänyt taloutta ja työllisyyttä elvyttävistä toimita, joiden budjettivaikutus on 1,7 % suhteessa bruttokansantuotteeseen. Elvytystoimet kohdistuvat rakentamiseen, tutkimus- ja kehitystoimintaan, investointitukisiin, yritys-

rahoitukseen ja viennin rahoitukseen sekä työvoima- ja koulutuspoliittisiin toimiin.

Vuonna 2008 työvoimapolitiittisin toimenpitein sijoitettuna oli keskimäärin 82 600 henkilöä, mikä työvoimaan suhteutettuna vastaa 2,8 prosenttia. EU:n määritelmän mukainen työttömien aktiivointiaste oli 28,8 %.

Työvoima- ja koulutustarpeiden ennakkoinnin yhteistyöryhmä, Hallituksen politiikkaohjelma Työ, yrittäminen ja työelämä, puheenjohtaja Rauno Vanhanen (2009). Osuvuutta pienentyvien ikäluokkien koulutukseen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 21/2009.

Raportissa on esitetty työvoima- ja koulutustarpeiden ennakkointia koskevat tavoitteet ja tehty ehdotukset työvoima- ja koulutustarpeiden valtakunnallisen ja alueellisen ennakkoinnin järjestämiseksi eri hallinnonalojen ja alueellisten toimijoiden yhteistyönä eri aikaväleillä.

Valtionhallinnolle yhteinen rakenne-ennuste luo edellytykset yhdensuuntaiselle päätöksenteolle ja kehitykselle. Ennakkoinnin yhteistyöryhmä tukee työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) päätöstä perustaa ministeriöiden keskeinen konsortio ohjaamaan valtakunnallista työvoima- ja koulutustarpeiden ennakkointia. Konsortiossa ovat mukana TEM:n lisäksi ainakin opetusministeriö (OPM), sosiaali- ja terveysministeriö (STM) ja valtiovarainministeriö (VM). Konsortio tilaa Valtion taloudelliselta tutkimuslaitokselta (VATT) työmarkkinoiden ja talouden kehitystä kuvaavat perusennusteet, joita

jalostetaan edelleen eri hallinnonaloille soveltuviksi. VATT:n perusennusteet toimivat yhteisinä lähtötietoina myös valtioneuvoston ennakkointiverkoston työssä ja ministeriöiden tulevaisuuskatsausten laadinnassa, ja niistä tuotetaan myös alueellisia tietoja. VATT:n tuottamaa tietoa täydennetään muiden organisaatioiden laatimilla kehitysennusteilla. Ennakkointiyhteistyötä työelämän järjestöjen kanssa on tarpeen tiivistää erityisesti sellaisilla toimialoilla, joilla on tapahtumassa voimakkaita rakenteellisia muutoksia. Haasteena on määrällisen ja laadullisen ennakkoinnin tulosten integroiminen toisiaan täydentävästi kokonaisuudeksi.

Ennakkointitoimintaa ei säädelä huolimatta sen yhteiskuntapolitiittisesta merkityksestä. Yhteistyöryhmä ehdottaa ennakkointityön noteeraamista valtioneuvostoa koskevassa säätelyssä. Myös ministeriöiden vastuut työvoima- ja koulutustarpeiden ennakkoinnissa tulee määritellä selkeästi. OPM vastaa koulutustarpeiden ennakkoinnista pitkällä ja keskipitkällä aikavälillä. TEM:n tehtäviin kuuluu puolestaan työvoimatarpeiden ennakkointi sekä lyhyen aikavälin ennakkointi.

Alueellisen ennakkoinnin lähtökohtana on aluehallinnon uudistuksessa (ALKU-hanke) tehdyt linjaukset, joiden mukaan maakuntien roolia vahvistetaan strategiatyössä. Niinpä alueilla työvoima- ja koulutustarpeiden pitkän ja keskipitkän aikavälin ennakkoinnista vastaisivat maakuntien liitot yhteistyössä perustettavien elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten (ELY) ja muiden alueellisten toimijoiden kanssa. ELYt vastaavat lyhyen aikavälin työvoima- ja koulutustarpeiden ennakkoinnista.

Sirkka Heinonen ja Riikka Saarimaa (2009). Työelämän laadulla parempaa jaksamista – Kuinka etätyö voi auttaa? Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 25/2009.

Raportissa on esitetty perustelut etätyön laajamittaiseen edistämiseen yrityksissä ja organisaatioissa. Etätyötä on tutkittu paljon, mutta se ei ole yleistynyt odotetulla tavalla, vaikka etätyön edut myös työnantajalle ovat moninaiset. Raportissa tuodaan esiin kyselyn tuloksia etätyön kytkennöistä työelämän laatuun ja työssä jaksamiseen. Etätyön kolmas aalto saa voimansa toisaalta työelämän haasteista työssä jaksamisen ja pidempään jatkamisen osalta sekä toisaalta ilmastonmuutoksen haasteesta henkilöautolla tapahtuvan työmatkaliikkumisen vähentämisen osalta.

Raportissa on esitetty suosituksia ja ohjeita etätyön huolelliseen suunnitteluun ja toteutukseen sekä erityisesti työnantajalähtöisen etätyön käyttöönoton malli. Malli on haaste johtajuudelle, johtamiskulttuurille ja laajemmin työskentelykulttuurille. Etätyö voi tulevaisuudessa olla ehdoton kriteeri työpaikan houkuttelevuudelle ja rekrytointivaltti. Uuden sukupolven työskentelytavoissa etätyö ei ole enää vain edelläkävijyyden merkki, vaan luonnollinen ja välttämätön edellytys toimiville työolosuhteille.

Jatkotoimenpiteenä selvityksen tekijät esittävät kansallisen etätyökampanjan käynnistämistä. Kampanja vastaisi omalta osaltaan merkittäviin yhteiskunnallisiin haasteisiin, jotka liittyvät suurten ikäluokkien eläköitymisen myötä syntyviin ongelmiin, ilmastomuutokseen ehkäisemiseen ja luovuuden edellytysten parantamiseen.

Nytt inom arbets- och entreprenörskapsforskning

Kari Hämäläinen, Juha Tuomala och Minna Ylikännö (2009). Effekter av aktiveringen av arbetsmarknadsstödet. Arbets- och näringsministeriets publikationer, Arbete och företagsamhet 7/2009.

I denna studie granskas effekter av arbetsmarknadsstödsreform som verkställdes 2006. I praktiken betydde det att långtidsarbetslösa individer (som hade fått mer än 500 dagar passivt arbetsmarknadsstöd) erbjöds att delta i flera arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Vi studerar med kvantitativa metoder hur reformen påverkade sysselsättningen av arbetslösa och deltagandet i arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Vi är speciellt intresserade av en s.k. hoteffekt, som i detta sammanhang betyder att de arbetslösa anstränger sig mer att lämna de passiva stöden innan arbetsmarknadspolitiska åtgärder

börjar. Kvantitativa metoder avslöjar varken orsaken bakom aktiveringen på individuell nivå eller lokala olikheter i ibrukttagande av aktiveringsåtgärder, och därför kompletterar vi studien med kvalitativ intervju.

Både statistik analys och intervjuer pekar på att aktiveringsreformen inte hade riktiga hoteffekter. Ökade aktiveringen hade ingen statistiskt signifikant effekt på sannolikheten att en individ finner ett jobb på öppen arbetsmarknad eller att hon helt lämnar arbetsmarknaden. Däremot ökade reformen (intensifierade aktiveringen) deltagandet i arbetsmarknadspolitiska åtgärder. De kvalitativa intervjuerna avslöjade att arbetslösa individer sällan var medvetna om reformen.

Sari Pitkänen, Leena Luoma, Anu Järven-sivu och Robert Arnkil (2009). Mångfasetterade rekryteringsproblem. Orsakerna till rekryteringsproblemen ur arbetsgivarens, arbetssökandens och Arbetskraftsbyråns synvinkel. Arbets- och näringsministeriets publikationer, Arbete och företagsamhet 15/2009.

Avsikten med undersökningen är att fördjupa bilden av rekryteringsproblemen ur arbetsgivarnas, arbetssökandenas och Arbetskraftsbyråns synpunkt och att utreda de olika instansernas synpunkter på hur dessa problem ska lösas. Föremål för undersökningen är metall-, transport-, byggnads-, renhållnings-, restaurang- och hälsovårdsbranscherna. Intervjuerna för den kvalitativa undersökningen har gjorts i Helsingfors-regionen, Egentliga Finland, Birkaland, Österbotten och Södra Österbotten.

Ur resultaten av undersökningen framgår att arbetsgivarnas, arbetssökandenas och Arbetskraftsbyråernas attityd till och förmåga att anpassa sig till rekryteringsproblemen varierar. Det finns inga specifika faktorer som skulle räcka till som förklaring till rekryteringsproblemen utan de uppstår av den förenade effekten av olika faktorer. Dessa faktorer hänger samman med arbetssökandenas kunskaper och förväntningar samt arbetsgivarens krav liksom med arbetsplatsens egenskaper och med den aktuella branschens regler för verksamheten, rekryteringspraxis och verksamhetskultur samt de vanligaste utbildnings- och servicesystemen. De ökande rekryteringsproblemen visar för sin del att de arbetssökande har högre förväntningar på att få ett arbete som motsvarar egna intressen, behov och livssituation. Detta förutsätter att arbetsgivarna måste gå in för att locka personal och få denna att engagera sig i en

god arbetsgemenskap genom att utveckla såväl innehållet som kvaliteten i arbetet. Arbetskraftsbyråernas praxis varierar när rekryteringsproblem uppträder, men oberoende av vilka mål de har för utvecklingen fungerar de både som förmedlare av lediga arbetsplatser och som aktiva nätverksaktörer. Fastän resultaten berättar om kraftiga och även innovativa insatser för att minska rekryteringsproblemen, finns det inte bara en enda lösning och de av enskilda aktörer genomförda reformerna är inte tillräckliga.

Orsakerna till rekryteringsproblemen hänger till stor del ihop med de allmänaste förändringarna inom arbetslivet såsom anpassning av spelreglerna för arbetslivet och polarisering av de uppgifter som erbjuds på arbetsmarknaden. Förändringen har lett till att arbetssökandena förväntas i högre grad uppfylla vissa kriterier för en bra typ i fråga om såväl språk- som utseendekoder. I många branscher blir vissa uppgifter genomgångsplatser och -uppgifter som befrämjar rekryteringsspiralen. Dessutom kan detta utom att mångkunnigheten som en form av flexibel användning av arbetskraften leda till att rekryteringsbehovet minskar men också till att det ökar, eftersom alla inte är intresserade av att ingå i den flexibla arbetskraften. Resultaten ger vid handen att då man loser rekryteringsproblemen är det viktigt att uppmärksamma för arbetsuppgifterna erforderliga färdigheter och å andra sidan vilka färdigheter som erfordras för att bli rekryterad samt att dessa standardiseras. Man måste också beakta de sökandes varierande levnadsbänor, utvecklingen av utbildningssystemet och utbildningen i arbetet. Dessutom bör arbetsgivarna förmås att göra arbetslivet ännu mera lockande. Resultaten talar starkt för en proaktiv arbetskraftspolitik, det vill säga att verksamheten baseras på regionala nätverk med arbetslivet som utgångspunkt. Resultaten antyder att rekryteringsproblemen borde

lösas genom att den finska modellen för integrerade arbetskraftstjänster baserade på arbetslivet kombineras med uppnådda starka sidor. I denna model tas hänsyn till såväl flexibilitetstrygghet och nätverkssamarbete som behovet av individuell handledning och utveckling av stödverksamheten.

Projektgrupp med tjänstemän från arbets- och näringsministeriet, undervisningsministeriet, inrikesministeriet, social- och hälsovårdsministeriet samt finansministeriet, ordförande Kimmo Ruth (2009). Sysselsättningsberättelse för 2008. Arbets- och näringsministeriets publikationer, Arbete och företagande 18/2009.

Målsättningen med den ekonomiska politiken och sysselsättningspolitiken för statsminister Vanhanens andra regering är att öka sysselsättningen med 80 000–100 000 personer fram till år 2011. Om målet uppnås, innebär det att sysselsättningsgraden stiger till cirka 72 procent mot slutet av valperioden. Enligt regeringsprogrammet krävs för uppnåendet av målet att den internationella ekonomins utvecklig fortsätter vara gynnsam och att löneutvecklingen blir sådan att den stödjer sysselsättningen.

Den globala ekonomiska krisen, som fördjupades kännbart mot slutet av året, försvårar väsentligt uppnåendet av sysselsättningsmålen. Regeringen har i halvtidsöversynen av sitt program konstaterat att sysselsättningsmålen, som uppställdes vid normala förhållanden, inte kan uppnås under en exceptionell världsomfattande recession. Regeringen har emellertid beslutat att hålla fast vid sina målsättningar och siktar med sina åtgärder till att skapa en ny

tillväxtgrund, uppnå de centrala långsiktiga målen och mildra de omedelbara negativa konsekvenserna av recessionen.

Under 2008 ökade produktionen ännu med 0,9 procent i snitt, även om den under årets sista kvartal redan var nästan 2,5 procent mindre i jämförelse med motsvarande tidsperiod under fjolåret. I Finland var ökningen i sysselsättningen stor ända mot slutet av 2008. Under 2008 var sysselsättningsgraden (15–64-åringar) 70,6 procent. Från föregående år steg sysselsättningsgraden med 0,7 procentenheter. Allt som allt fanns det i genomsnitt 172 000 arbetslösa. Antalet arbetslösa minskade med 11 000 från föregående år. Arbetslöshetsgraden gick ner med 0,5 procentenheter och var 6,4 %. Till följd av den tillväxt som pågick länge rådde det inom många branscher brist på yrkeskunnig arbetskraft, men rekryteringsproblemen började lindras mot slutet av året i och med att efterfrågan på arbetskraft minskade.

EU:s Lissabonstrategi har som mål att höja sysselsättningsgraden i EU till 70 procent, sysselsättningsgraden för kvinnor till 60 procent och sysselsättningsgraden för äldre (55–64-åringar) till 50 procent fram till 2010. Finland har redan överskridit Lissabonstrategins mål för sysselsättningsgrad, men till följd av recessionen har det blivit svårare att hålla sysselsättningsgraden på 70 procents nivå.

På senare år har en god internationell konkurrenskraft inom produktionen samt en ekonomisk politik som främjat en stabil tillväxt på ett betydande sätt bidragit till den positiva utvecklingen i ekonomin och sysselsättningen. Regeringen har målmedvetet riktat resurser på forskning och utveckling samt teknologi- och innovationsfinansiering. Tillgången till arbetskraft har ökats genom en effektivisering av arbetsförmedlingen, aktiveringsåtgärder för jobbsökningen, projekt för utveckling av arbetslivet, refor-

mer av pensionssystemet, utbildning samt främjande av arbetskraftens rörlighet och invandring. Politikprogrammet för arbete, företagande och arbetsliv, som gäller under regeringsperioden, är regeringens centrala instrument för främjande av sysselsättning- och tillgången till arbetskraft.

Till följd av det snabbt försämrade ekonomiska läget vände sysselsättningen nedåt och arbetslösheten uppåt vid årsskiftet 2009. Regeringen har i olika skeden fattat beslut om åtgärder för att stimulera ekonomin och sysselsättningen. Åtgärdernas budgetkonsekvens är 1,7 % i förhållande till bruttonationalproduktionen. De stimulerande åtgärderna riktar sig till byggnadsverksamhet, forskning och utveckling, investeringsstöd, företagsfinansiering och exportfinansiering samt arbetskrafts- och utbildningspolitiska åtgärder.

Under 2008 var i medeltal 82 600 personer placerade genom arbetskraftspolitiska åtgärder, vilket i proportion till arbetskraften motsvarar 2,8 procent. De arbetslösa aktiveringsgrad enligt EU-definitionen var 28,8 %.

Samarbetsgruppen för prognostisering av arbetskrafts- och utbildningsbehoven, regeringens politikprogram för arbete, företagande och arbetsliv, ordförande Rauno Vanhanen (2009). Träffsäkerhet i utbildningen för de allt mindre åldersklasserna. Arbets- och näringsministeriets publikationer, Arbete och företagsamhet 21/2009.

I rapporten presenteras målen för prognostiseringen av arbetskrafts- och utbildningsbe-

hoven och läggs fram förslag till ordnande av den riksomfattande och regionala prognostiseringen av arbetskrafts- och utbildningsbehoven genom samarbete mellan olika förvaltningsområden och regionala aktörer under olika tidsintervaller.

För statsförvaltningen skapar en gemensam strukturprognos förutsättningar för enhetlighet i beslutsfattandet och utvecklingen. Samarbetsgruppen för prognostisering stöder arbets- och näringsministeriet (ANM) beslut att inrätta ett konsortium mellan ministerierna för att styra den riksomfattande prognostiseringen av arbetskrafts- och utbildningsbehoven. I konsortiet ingår utöver ANM åtminstone undervisningsministeriet (UVM), social- och hälsovårdsministeriet (SHM) och finansministeriet (FM). Konsortiet beställer av Statens ekonomiska forskningscentral (VATT) basprognoser, som beskriver den ekonomiska utvecklingen. Prognoserna vidareförädlas så att de lämpar sig för de olika förvaltningsområdena. VATT:s basprognoser tjänar som gemensam utgångsinformation även i det arbete som utförs av statsrådets prognostiseringsnätverk och i utarbetandet av ministeriernas framtidsöversikter och utifrån dem produceras också regional information. Den information som VATT producerar kompletteras med andra organisationers utvecklingsprognoser. Det är nödvändigt att intensifiera prognostiserings-samarbetet med arbetslivsorganisationerna, i synnerhet i branscher som genomgår kraftiga strukturella förändringar. Utmaningen ligger i att integrera resultaten av den kvantitativa och den kvalitativa prognostiseringen till en helhet där resultaten kompletterar varandra.

Prognostiseringsverksamheten regleras inte trots dess samhällspolitiska betydelse. Samarbetsgruppen föreslår att prognostiseringsarbetet noteras i lagstiftningen om statsrådet. Även ministeriernas ansvar i prognostiseringen av arbetskrafts- och ut-

bildningsbehoven ska tydligt fastställas. UVM ansvarar för prognostiseringen av utbildningsbehoven på lång och medellång sikt. Till ANM:s uppgifter hör igen prognostiseringen av arbetskraftsbehoven och prognostiseringen på kort sikt.

Den regionala prognostiseringen utgår ifrån de riktlinjer som har dragits upp i samband med reformen av den statliga regionalförvaltningen (ALKU). Enligt dessa riktlinjer stärks landskapens roll i strategiarbetet. I regionerna ska alltså landskapsförbunden tillsammans med de kommande närings-, trafik- och miljöcentralerna (ELY) och andra regionala aktörer ansvara för prognostiseringen av arbetskrafts- och utbildningsbehoven på lång och medellång sikt. Närings-, trafik- och miljöcentralerna ska ansvara för prognostiseringen av arbetskrafts- och utbildningsbehoven på kort sikt.

Sirkka Heinonen och Riikka Saarimaa (2009). Kan bättre kvalitet i arbetet ge bättre ork? Hur kan distansarbete vara till hjälp? Arbets- och näringsministeriets publikationer, Arbete och företagsamhet 25/2009.

I rapporten presenteras grunderna för ett digt främjande av distansarbete i företag och organisationer. Man har forskat mycket i distansarbete men distansarbete har inte ökat i väntad omfattning, även om fördelarna med distansarbete också ur arbetsgivarsynvinkel är flera. Rapporten redogör för de svar enkätundersökningen gav beträffande distansarbetets kopplingar till arbetslivskvaliteten

och till hur arbetstagarna orkar i arbetet. Den tredje vågen i distansarbetet får sin kraft å ena sidan ur arbetslivets utmaningar vad gäller att orka och att orka längre i arbetet samt å andra sidan ur utmaningen med klimatförändringen vad gäller att minska arbetsresorna med egen bil.

Rapporten presenterar rekommendationer och anvisningar för omsorgsfullt planerande och genomförande av distansarbete samt en modell för hur man tar i bruk framför allt ett arbetsgivarorienterat distansarbete. Modellen är en utmaning för ledarskap, ledningskultur och arbetskultur i en vidare bemärkelse. Distansarbete kan i framtiden vara ett absolut kriterium för hur attraktiv en arbetsplats är och en rekryteringstrumf. I arbets-sätten hos den nya generationen är distansarbete inte längre ett tecken på framåtanda utan en naturlig och nödvändig förutsättning för fungerande arbetsförhållanden.

Som följande åtgärd rekommenderar rapporten att man sätter igång en nationell distansarbetskampanj. Kampanjen skulle för sin del svara på betydande samhällsliga utmaningar som har att göra med problem som hänger ihop med pensioneringen av de stora åldersgrupperna, att förhindra klimatförändringen och att förbättra förutsättningarna för kreativitet.

English Summaries

SUSTAINABILITY AND WORKING LIFE

Antti Kasvio, PhD, Dr. (sociology), Team Leader, Finnish Institute of Occupational Health

The idea of sustainable development became originally known as a way to manage the interactions between human activities and the ecosystem. Efforts have been made to increase people's environmental consciousness also in modern workplaces. Environmental topics have not had a very central role in mainstream discussions about the future of work; their main attention has been directed to globalisation, technical change, ageing and new cultural developments. However, an increasing consciousness about the potentially very harmful consequences

of global warming as well as the breakout of a worldwide economic recession has changed radically the situation. It has become increasingly evident that in future the requirements of sustainability must be taken into account in all kinds of economic activities. Simultaneously the ideas of sustainability will influence strongly the development of future work activities. The article suggests to approach the sustainability of work in four different dimensions – economic, human, social and environmental – simultaneously. It suggests also that the Nordic countries ought to strengthen their traditional pioneering role in the modernisation of Western institutions of work by striving very systematically towards more sustainable solutions in all kinds of work.

ENHANCING PERSONNEL'S PARTICIPATION IN INNOVATIVE DEVELOPMENT OF PROCESS MANAGEMENT IN THE PUBLIC SECTOR

Lea Hennala, Senior Researcher, M.Sc. (Educ.), Lappeenranta University of Technology, Lahti School of Innovation

Helinä Melkas, Senior Research Fellow, Adjunct Professor, D.Sc. (Tech.), Lappeenranta University of Technology, Lahti School of Innovation

Participation, collaboration and interaction is needed and implemented in workplaces in several ways. Good collaboration improves opportunities to affect one's work, quality of work life and effectiveness. In Päijät-Häme region (Finland), a comprehensive structural reform of social and health care services has been designed and implemented. A regional social and health care district has been established with an aim of developing service processes innovatively, according to the process management approach. Personnel, in particular, has been chosen as process developers, as they are also the "users" of processes. The participatory approach utilised in involving personnel is cooperative (organisational) development that is also the framework of this study. This article focuses on investigating functionality of the participatory method related to the structural reform in the Päijät-Häme region. The research problem is to study how the personnel's point of view was implemented in the process reform work that was conducted in the environment in question, and to describe how the personnel's participation in the reform work was organised. The study is based on survey data. Challenges and problems in cooperative

process development are brought up with the help of the survey responses. The results of the study show quite clearly that there are indeed many challenges and problems related to cooperative process development, but they also show important potential and resources. With regard to implementation of the point of view of personnel the results are relatively positive. The objective that participants in workgroups would function as efficient links to their own work communities was, however, not fulfilled very successfully.

RISKS, FEARS AND RULES IN TELEWORK

Pasi Pyöriä, Dr., Assistant Professor, Department of Social Research, University of Tampere

The diffusion of telework has been a slower process than anticipated, among other reasons because the most vital businesses are largely concentrated in the biggest growth centres. Growth centres can offer a diverse range of both jobs and amenities that outweigh the quiet and safety of rural areas. Apart from geographical realities and regional policy issues, another factor that has decisively contributed to the slow diffusion of telework is the absence of an established contractual framework and "culture" of teleworking. Telework has the best prospects of success if from the outset all the people involved know what to expect and are prepared to deal with any problems and fears associated with the new work culture. It is

also important that distributed work arrangements are designed in compliance with national labour legislation.

THE OPINIONS OF THE YOUTH TOWARDS EMPLOYMENT AND UNEMPLOYMENT

Mirkka Danielsbacka, MA, post-graduate student, University of Helsinki
Antti Tanskanen, MSc., post-graduate student, University of Helsinki

Researchers have been afraid that the increased unemployment would have caused changes in peoples' attitudes, especially those of young people towards work after the depression in the beginning of the nineties. The main fear is that the appreciation of work would have diminished and that the acceptance of unemployment would have grown. In this article we show that these attitudes, the appreciation of work and the acceptance of unemployment are not mutually exclusive in contemporary opinions of young people.

Our research data consists of two Finnish juvenile barometers which are from years 2005 and 2007. The barometers include 15–29-year-old (in 2005 and in 2007) Finnish young people and the sample sizes are 2000 persons. In the barometer questionnaire of 2005 there are two questions that we are interested in. First one is “Being unemployed is not a bad thing, if one has ensured income” and the second is “Work is an important way of life”. First we take a look on the frequencies of these variables and then we use binary logistic regression analysis to test, whether the attitude towards work explains the attitude towards the acceptance of unemployment and what other variables may have an effect on the acceptance of unemployment.

The main result of our analysis is that Finnish young people appreciate work as an important way of life very highly and that the trend of accepting unemployment is, at the same time, growing. These two attitudes are not mutually exclusive and, especially in the youngest age group (16–20 years), those who have strong probability to see work as an important way of life also have strong probability to think that being unemployed is acceptable.

Recent Employment and Entrepreneurship Studies

Kari Hämäläinen, Juha Tuomala and Minna Ylikännö (2009). The effects of labour market support activation. Publications of the Ministry of Employment and the Economy, Employment and entrepreneurship 7/2009.

This study evaluates the 2006 reform of the Finnish labour market support. The reform introduced a new activation period for individuals who have been in labour market support for over 500 days. We explore whether the activation of labour market support promoted participation in active measures and employment prospects. When exploring employment, the study focuses on the threat effect that is due to the fact that mandatory activation may provide incentive for some individuals to avoid training programmes. It has to be noted that statistical methods do not

provide information on the reasons behind activation and marginalisation processes. In addition, register data do not provide information on how the reform was implemented at the local level. These issues are examined by a qualitative interview survey.

Both the statistical analyses and interviews show that mandatory activation had no threat effects. However, long-term labour market support recipients' activation rates increased considerably owing to the activation reform. Interestingly, interviews revealed that the level of awareness of the reform was low among the labour market support recipients.

Sari Pitkänen, Leena Luoma, Anu Järven-sivu och Robert Arnkil (2009). Diversi-form recruitment problems. Causes of re-cruitment problems from the viewpoint of employers, job seekers and employment offices. Publications of the Ministry of Employment and the Economy, Employ-ment and entrepreneurship 15/2009.

The purpose of this study is to increase the understanding of causes of recruitment problems from the viewpoint of employers, job seekers and employment offices and to investigate their views on solving these problems. The branches under investigation were metal engineering, transport, construction, cleaning, restaurant and health care services. Interviews for qualitative research were conducted in Helsinki Metropolitan Area, Turku Region, Northern Tampere Region, Vaasa Region and Southern Ostrobothnia.

The results indicate that employers', job seekers' and employment offices' attitudes and abilities concerning adaptation to recruitment problems vary and that these problems cannot sufficiently be explained by any single factors; instead, they result from the joint impact of different factors. These factors are related to job seekers' skills and expectations as well as to employers' demands, qualities of workplaces, branch-specific rules steering recruitment activities, recruitment practices and action cultures as well as to more general education and service systems. The increase in recruitment problems indicates that job seekers have higher expectations for jobs: these should correspond to their own interests and needs as well as to their life situation. This requires employers to pay attention to attracting and committing personnel by creating good work communities as well as by developing the contents of work

and the quality of working life. Employment offices' practices in problematic recruitment situations also vary; despite their development needs, they take actively part in networking activities in addition to mediating vacancies. Although the study shows that significant and innovative inputs are made into decreasing recruitment problems, it also shows that one single method or reforms made by single actors are not enough to solve them.

Causes of recruitment problems are to a great extent related to more general changes occurring in working life, such as the development of the rules of working life and the polarization of jobs offered on the labour market. Along with these, job seekers are expected to meet the criteria of a certain kind of 'good employee' and to conform to the codes of language and looks. Many branches and certain tasks in them turn into transitional branches and tasks, creating a recruitment circle, in addition to which multi-skilling as a form of flexible use of labour force may both decrease and increase recruitment needs; not everybody wants to become flexible labour. Based on the results, in solving recruitment problems it is important to focus on required skills and their harmonization in both work tasks and recruitment situations, on the diversity of job seekers' life paths, on the development of the education system and workplace learning as well as on awakening employers to construct a more attractive working life. The results speak strongly for proactive labour policy or working-life-based activities resting on regional networks. They also support the intertwining of the solution to recruitment problems with the integrative working-life-based labour services model that takes into account flexicurity, network-like co-operation as well as needs for individual guidance and support.

Working Group, its members being officials of the Ministry of Employment and the Economy, Ministry of Education, Ministry of the Interior, Ministry of Social Affairs and Health, and Ministry of Finance, chaired by Kimmo Ruth (2009). Employment Report 2008. Publications of the Ministry of Employment and the Economy, Employment and entrepreneurship 18/2009.

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 entail an increase in the employment rate to approximately 72 per cent towards the end of the electoral period. According to the Government programme, the prerequisite for meeting the objective is that the world economy remains buoyant and wage trends help perk up employment.

The global financial crisis, which drastically intensified towards the end of the year 2008, will make achieving these employment targets profoundly more difficult. When reviewing its programme during mid-term, the Government has stated that the employment targets set under normal conditions cannot be realised under the circumstances of the current, exceptional worldwide recession. However, the Government has decided to adhere to its goals and undertake measures aimed at creating a new basis for growth, achieving key long-term objectives and mitigating the immediate, adverse effects of the recession.

In 2008, production still increased by an average of 0.9 per cent, despite being almost 2.5 per cent lower in Q4 than in the corresponding period of the previous year. Employment grew intensely, until the latter part

of the 2008. The employment rate in 2008 (age group 15–64) was 70.6 %, representing an increase of 0.7 per cent on the year before. The average number of unemployed was 172,000, down by 11,000 over the previous year. The unemployment rate fell by 0.5 percentage points to 6.4%. Due to the long-term upward trend, many sectors started to suffer from a shortage of skilled workforce, but recruitment problems began to be alleviated towards the end of the year as demand for workforce subsided.

The EU Lisbon 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. Finland has already exceeded the employment rate targets set by the Lisbon strategy, but due to the recession, maintaining the employment rate above 70 per cent has become more difficult.

High international competitiveness in production as well as an economic policy endorsing steady growth have been the most significant factors contributing to the favourable development of the Finnish economy and employment rate in recent years. The Government has persistently targeted resources at research and development, and technology and innovation funding, while undertaking measures to increase the availability of labour, such as more efficient employment services, encouraging job-seekers to be more active, working life development projects, pension system reforms, training, as well as the promotion of the mobility of labour and work-based immigration. The policy programme for employment, entrepreneurship and working life, ongoing during the current Government term, is the Government's key instrument in promoting employment and labour supply.

As consequence of the rapidly weakening

economic situation, employment began to decline and unemployment rise at the turn of the year 2009. At various stages, the Government has decided on measures to revive the economy and employment, with a budget impact of 1.7 % as a share of gross domestic product. Revival measures are targeted at construction, research and development activities, investment subsidies, corporate financing and export financing as well as labour and educational policy measures.

In 2008, an average of 82 600 people had been placed by means of employment policy measures, which corresponds to 2.8 per cent of the workforce. The activation rate of unemployed people in accordance with the EU definition was 28.8 %.

Cooperation group for foresight in workforce and educational needs, the Government Policy Programme for Employment, Entrepreneurship and Worklife, Chairperson Rauno Vanhanen (2009). Targeting in the education of diminishing age groups. Publications of the Ministry of Employment and the Economy, Employment and entrepreneurship 21/2009.

The report presents the goals for foresight with respect to workforce and educational needs and presents proposals for arranging nationwide and regional foresight into workforce and educational needs through cooperation between various administrative sectors and regional operators across various time spans.

The common structural forecast for central government provides the prerequisites for parallel decision-making and development. Moreover, the cooperation group for foresight supports the Ministry of Employment and the Economy's (MEE) decision to establish a central ministry consortium for steering nationwide foresight in workforce and educational needs. In addition to the MEE, at least the Ministry of Education, Ministry of Social Affairs and Health, and the Ministry of Finance will participate in the consortium, which will commission basic forecasts on the development of the labour market and the economy from the Government Institute for Economic Research (VATT), for further refining to suit the needs of various administrative sectors. These basic forecasts by VATT will also serve as common source information for the work of the Government's foresight network and the compilation of future reports by Ministries, alongside region-specific data to be produced on their basis. Information produced by VATT will be completed based on development forecasts prepared by other organisations. As regards foresight cooperation, it will be necessary to work in closer cooperation with working life organisations, particularly in sectors undergoing intense structural change. The challenge lies in integrating the results of quantitative and qualitative foresight into a single entity, so that both parts complement each other.

Regardless of their socio-political significance, foresight operations are not regulated. The cooperation group proposes that foresight operations be taken into account in Government regulations. Furthermore, the responsibilities of Ministries as regards foresight in workforce and educational needs should be clearly defined. The Ministry of Education is responsible for foresight pertaining to educational needs in the long and

medium term, whereas the MEE is responsible for foresight with respect to workforce needs, and short-term foresight.

Regional foresight is based on the policy definitions established under the regional government reform (the ALKU project), according to which the role of regions will be enhanced in strategic work. Therefore, regional councils will be responsible for long and medium term foresight with respect to workforce and educational needs in the regions, together with the Centres for business and industry, transport and the environment (ELY) to be set up, alongside other regional operators. The ELY centres are responsible for short-term foresight related to workforce and educational needs.

Sirkka Heinonen and Riikka Saarimaa (2009). Better Job Satisfaction Through Quality of Work Life – How Can Telework Help? Publications of the Ministry of Employment and the Economy, Employment and entrepreneurship 25/2009.

The report presents various arguments supporting a wide implementation of telework in companies and organisations. Tele-work – or e-work as it has also been called, has been the subject of a great number of research projects. Great expectations about its penetration into society and into legitimate practice have not yet been met even though ample evidence of the benefits of telework is available to the employers. Results from a questionnaire to teleworkers as regards the impacts of telework on the quality of work

life and job satisfaction are also reported. The third wave of telework, accepting it as a natural part of our working culture, could be achieved due to two challenges: the ageing of work force, which results in the need for longer working careers, and the necessity to combat the climate change, which can, in part, be achieved by reducing commuting by cars.

The report gives recommendations and instructions for the careful planning and implementation of telework schemes. Employer-driven introduction of telework is also advocated. This model challenges leadership, the management culture, and the working culture in general. It is possible that telework becomes an unnegotiable prerequisite for the desirability of any given job, and thus it will become a recruiting asset as well. The working habits of the younger generations are such that telework can no longer be considered a telltale sign of visionary, but a natural and undisputable element of a functioning working environment.

The report suggests a kickoff for a nationwide telework campaign. This campaign would meet the pivotal challenges of modern day society brought on by the ageing of the baby boomers and by the climate change, and furthermore, it would significantly improve the foundations on which a creative work culture can be built.

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 työvoimatutkimuksen mukaan.....	8*
8. Työttömät työvoimatutkimuksen sekä työnvälitystilaston mukaan. Kausipuhdistetut neljännesvuosiluvut	8*
9. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain	9*
10. Työttömät työvoimatutkimuksen mukaan kuukausittain.....	9*
11. Työttömät työnhakijat ja avoimet paikat työnvälityksessä kuukausittain ja kausitasoitettuina.....	10*
12. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain sukupuolen mukaan	10*
13. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä ikäryhmittäin, neljännesvuosittain	11*
14. Työttömät työnhakijat työttömyden keston mukaan, kesto viikkoina	11*
15. Kuukauden uudet työnhakijat ja uudet työttömät työnvälityksessä neljännesvuosittain	12*
16. Avoimet työpaikat kuukauden aikana sekä näistä uudet avoimet työpaikat työnvälityksessä neljännesvuosittain...	12*
17. Koulutus- ja tukitoimenpiteillä sijoitetut.....	13*
18. Työ- ja elinkeinokeskusten alueet	14*
19. Työttömyysasteet työ- ja elinkeinokeskusalueittain vuonna 2008, työvoimatutkimuksen mukaan	15*

LIST OF CHARTS

	Page
1. Labour force and labour force participation rates	4*
2. Labour force participation rates by sex	4*
3. Employed persons and employment rates	5*
4. Employment rates by sex.....	5*
5. Employment rates by administrative district.....	6*
6. Employed persons by industry	7*
7. Unemployment rates by Labour Force Survey	8*
8. Unemployed persons according to the Labour Force Survey and Employment Service Statistics. Seasonally adjusted quarterly figures	8*
9. Unemployed persons seeking work at the Employment Service. Original monthly figures.....	9*
10. Unemployed persons according to the Labour Force Survey. Original monthly figures.....	9*
11. Unemployed persons seeking work and unfilled vacancies at the Employment Service, orig. monthly figures and seasonally adjusted fig.....	10*
12. Unemployed persons seeking work at the Employment Service by sex, monthly figures.....	10*
13. Unemployed jobseekers at the Employment Service by age, quart.fig.....	11*
14. Unemployed persons seeking jobs at the Employment Service by duration of unemployment (in weeks)	11*
15. New jobseekers and new unemployed during a month at the Employment Service, quarterly figures	12*
16. Vacancies during a month and of these new vacancies at the Employment Service, quarterly figures	12*
17. Participants in different measures	13*
18. Administrative districts of Ministry of Employment and the Economy	14*
19. Unemployment rates by administrative districts in the year 2008, 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 ammattittain.....	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

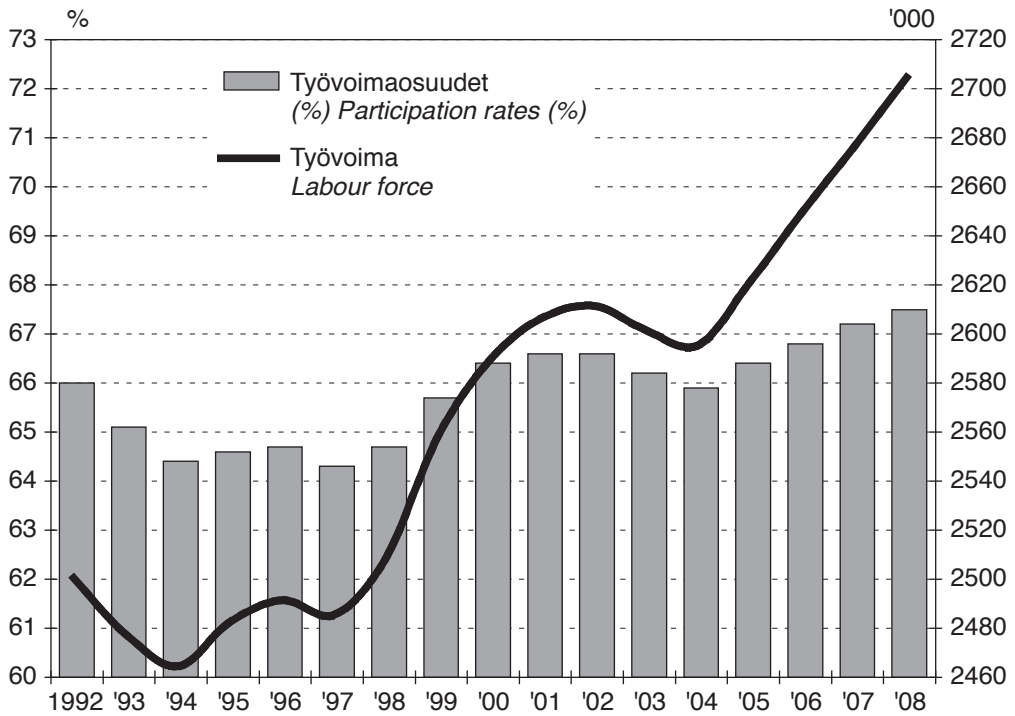
24. Migrations to and from Finland	44*
25. Unemployment rates in some OECD countries	45*

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*

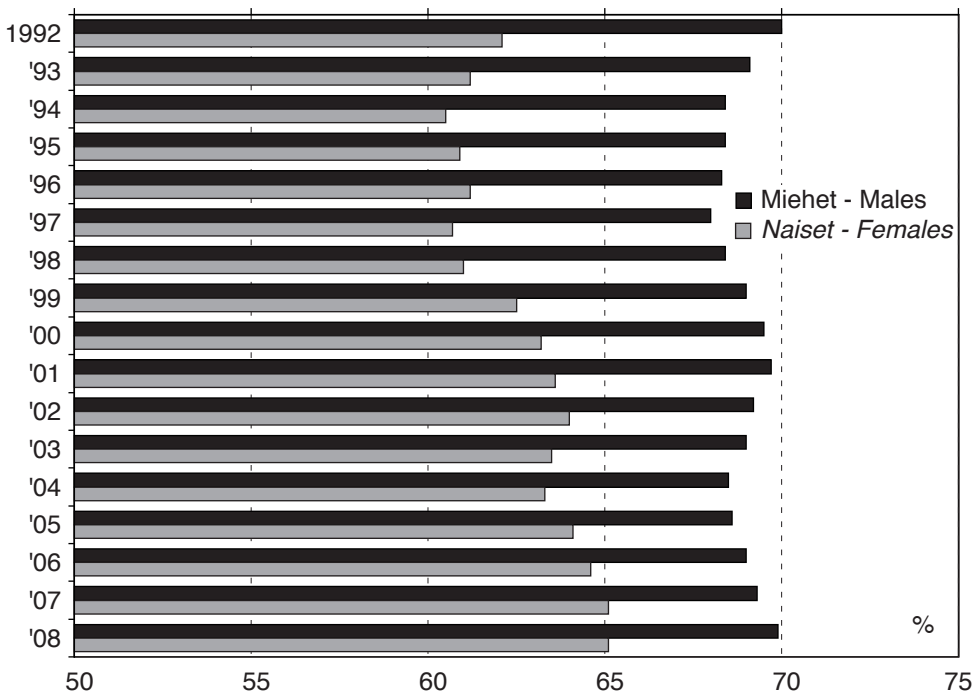
TABLES BY DISTRICT

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*



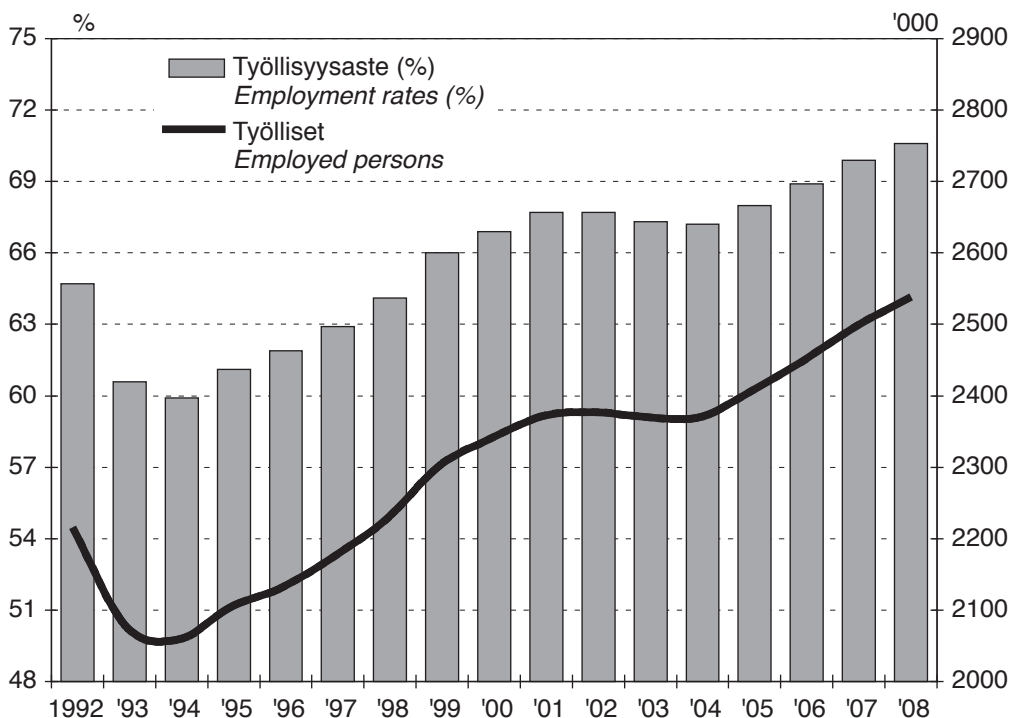
Kuvio 1. Työvoima ja työvoimaosuudet

Chart 1. Labour force and labour force participation rates



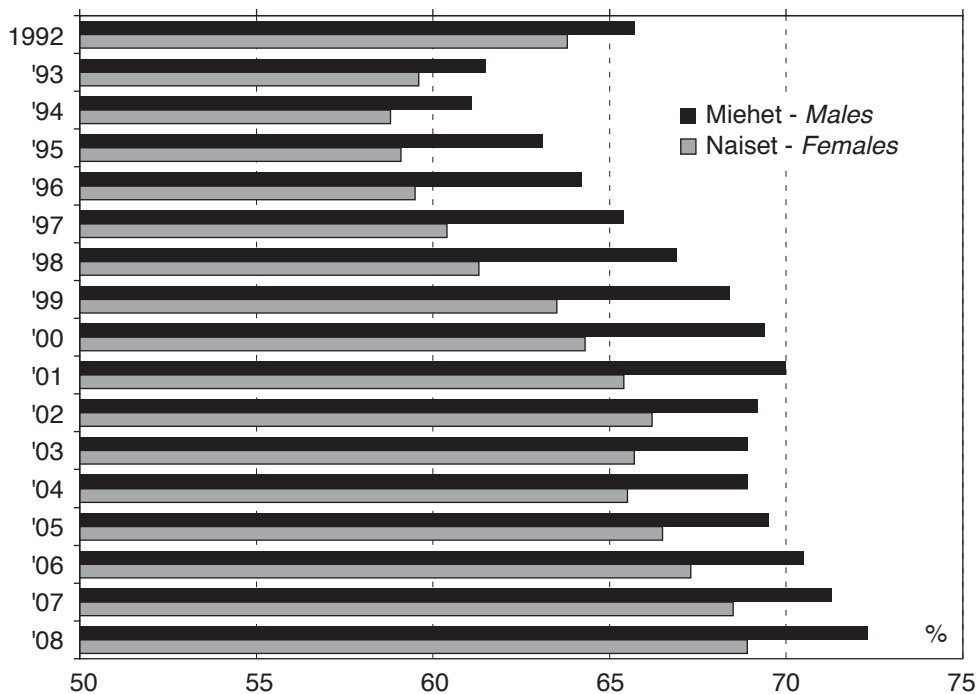
Kuvio 2. Työvoimaosuudet sukupuolen mukaan

Chart 2. Labour force participation rates by sex



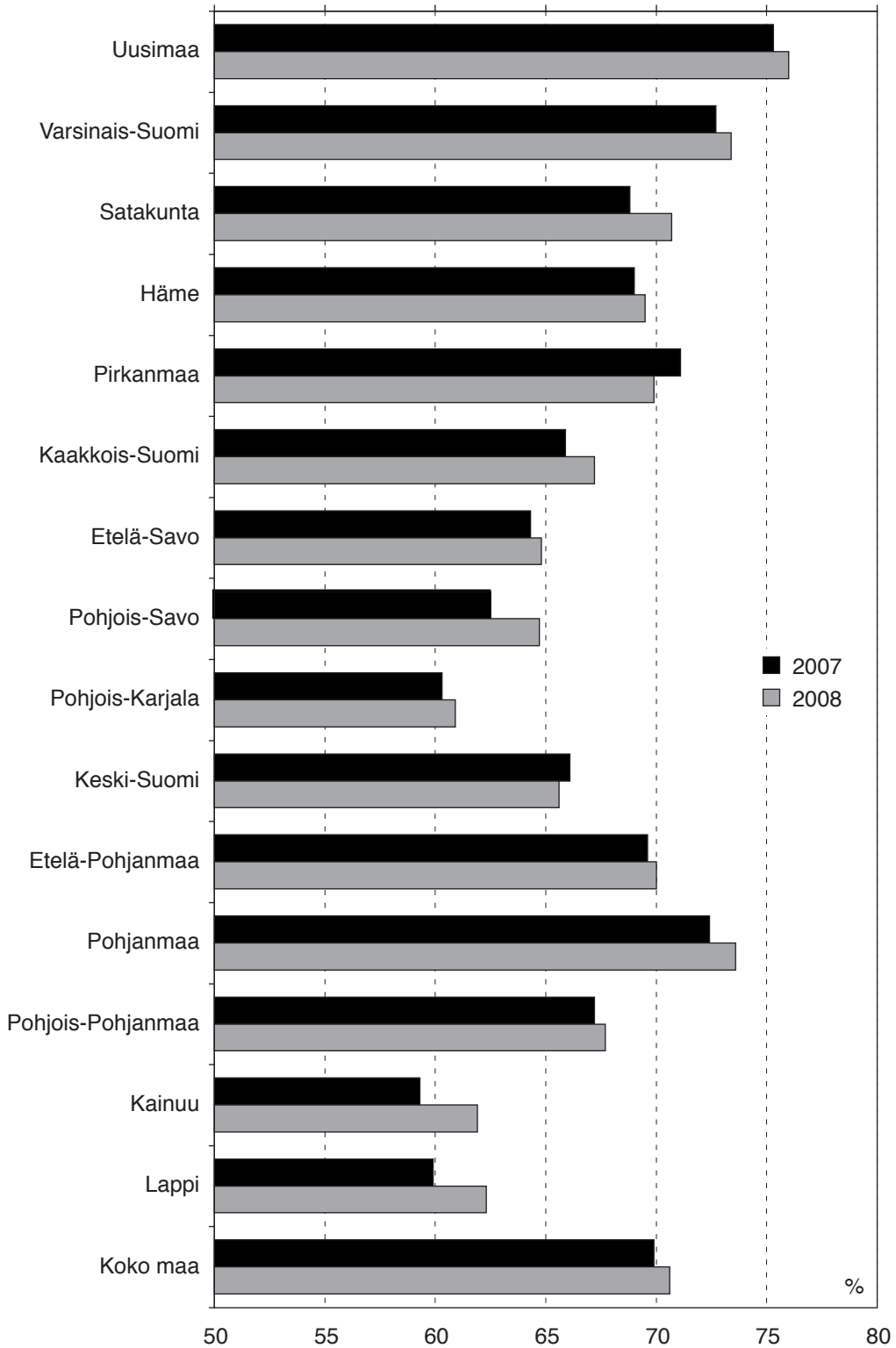
Kuvio 3. Työlliset ja työllisyysasteet

Chart 3. Employed persons and employment rates



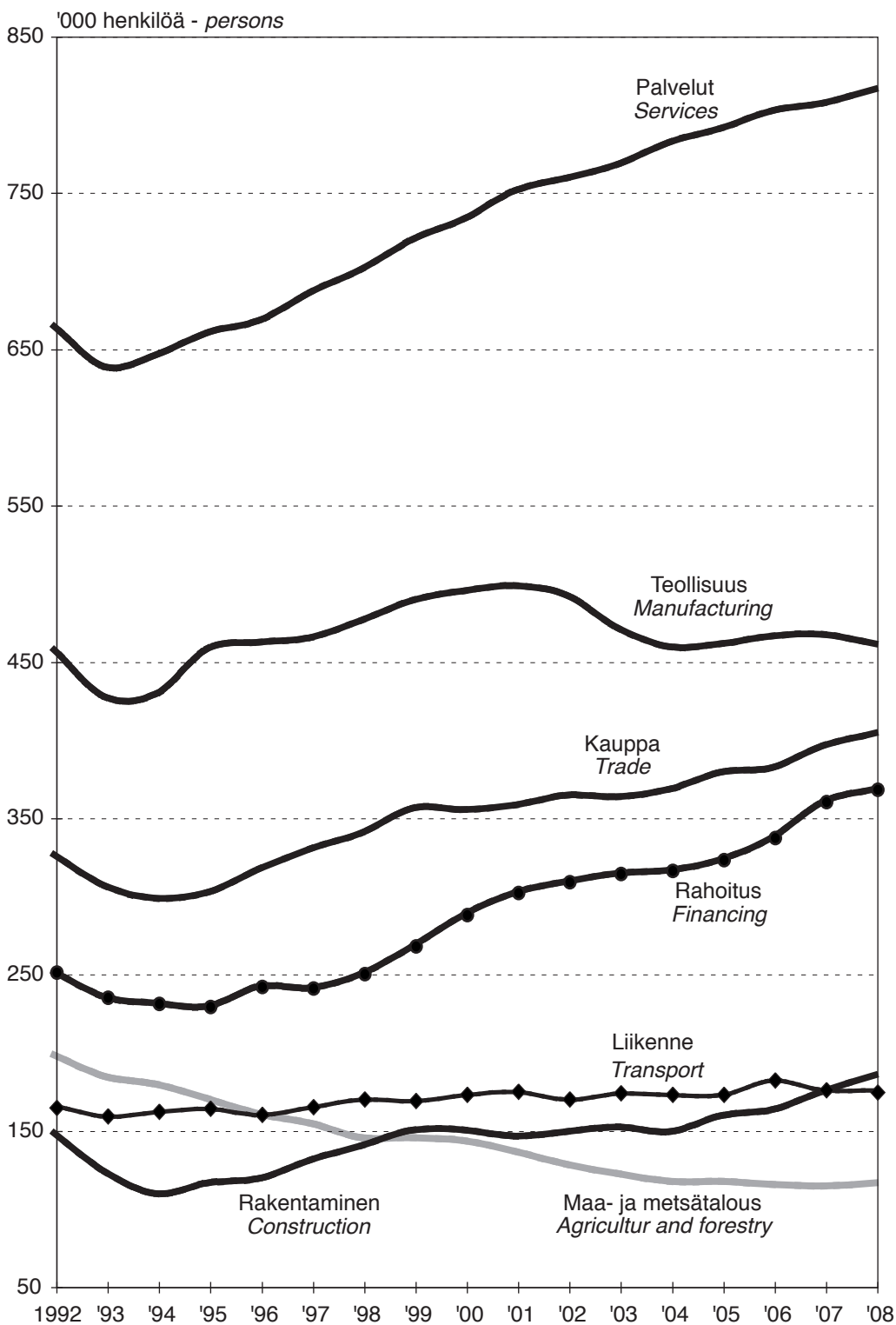
Kuvio 4. Työllisyysasteet sukupuolen mukaan

Chart 4. Employment rates by sex



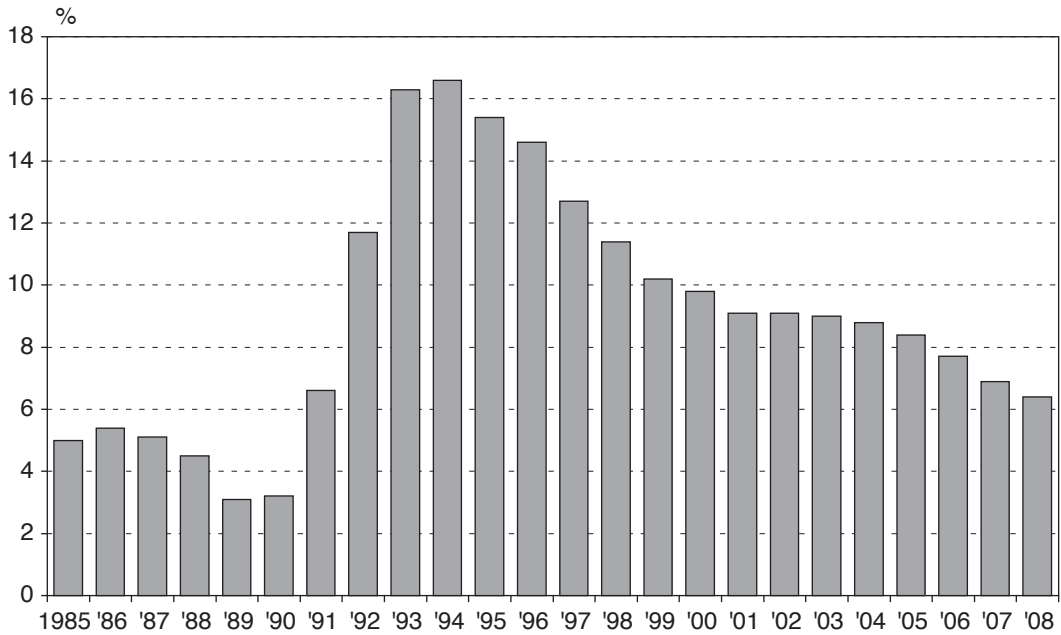
Kuvio 5. Työllisyysasteet TE-keskuksittain

Chart 5. Employment rates by administrative district



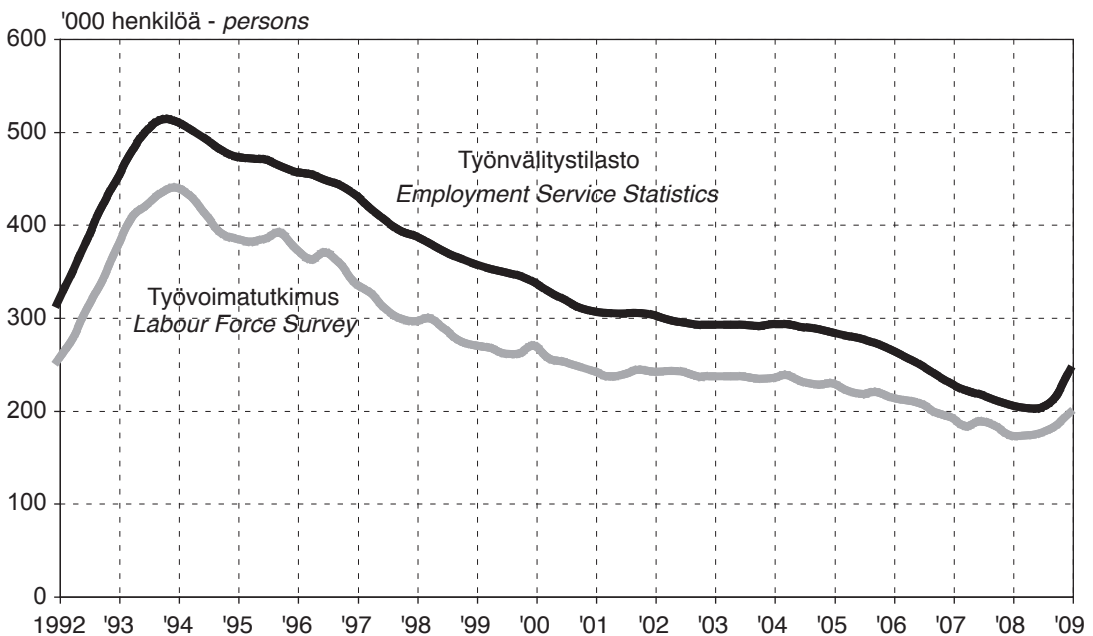
Kuvio 6. Työlliset toimialoittain

Chart 6. Employed persons by industry



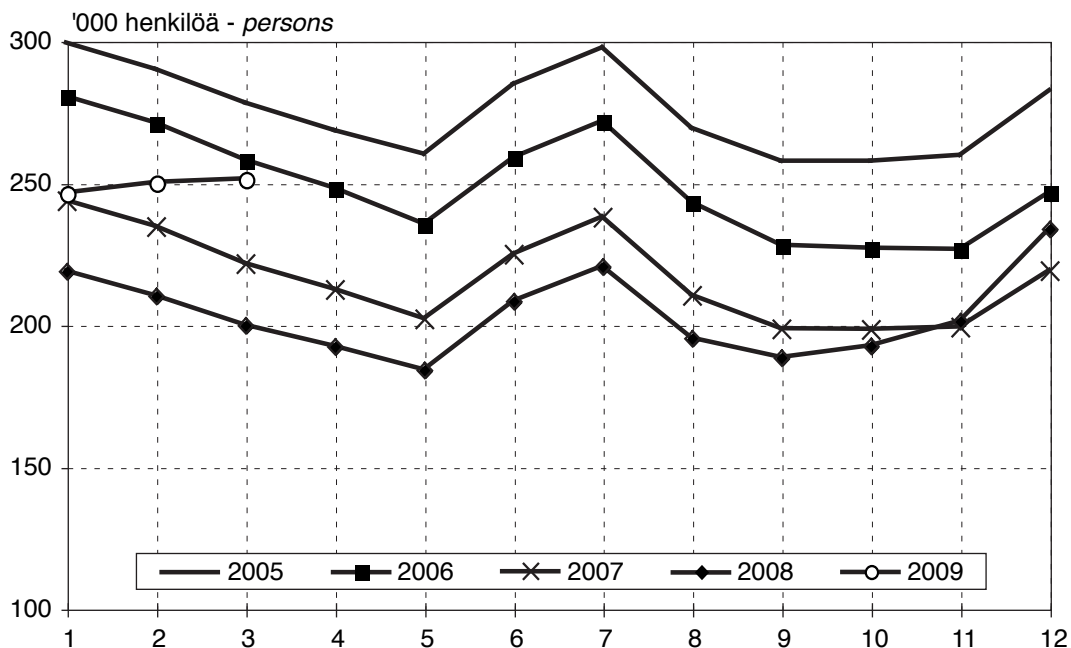
Kuvio 7. Työttömyysasteet työvoimatutkimuksen mukaan. Vuodesta 1989 alkaen ILO/EU-määritelmän mukaan

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



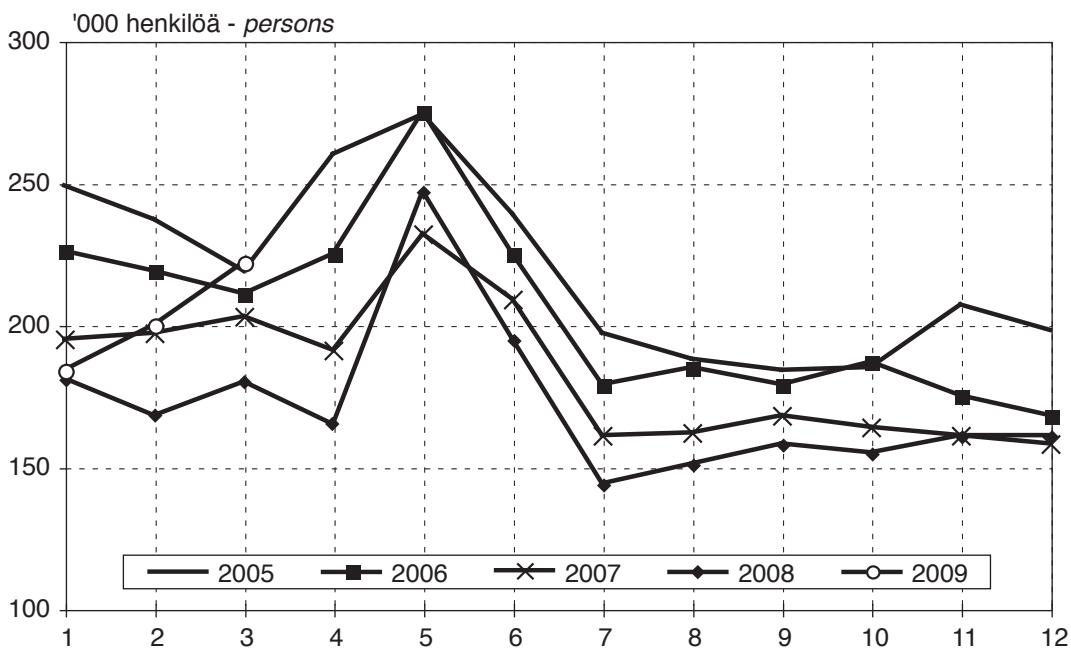
Kuvio 8. Työttömät työvoimatutkimuksen sekä työnvälitystilaston mukaan. Kausipuhdistetut neljännesvuosiluvut

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



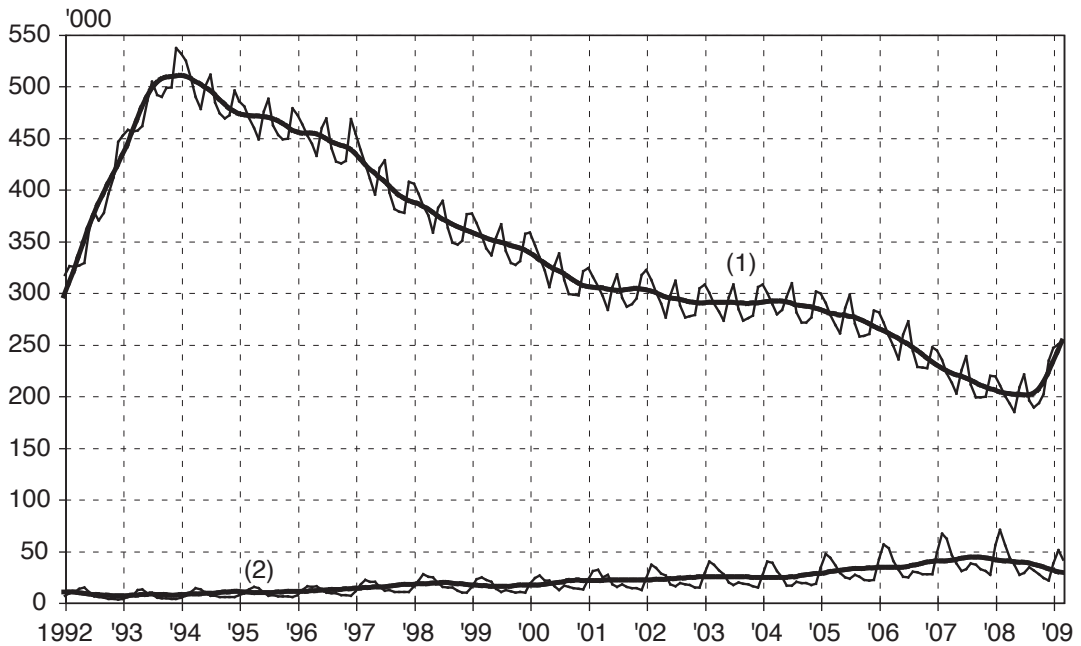
Kuvio 9. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain

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



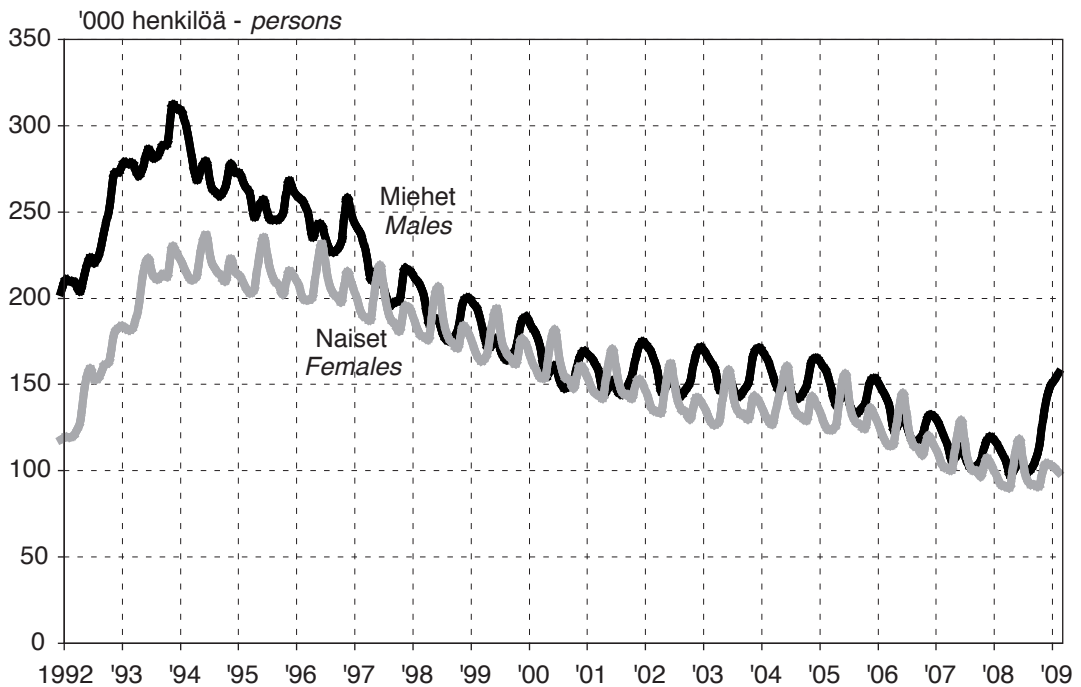
Kuvio 10. Työttömät työvoimatutkimuksen mukaan kuukausittain

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



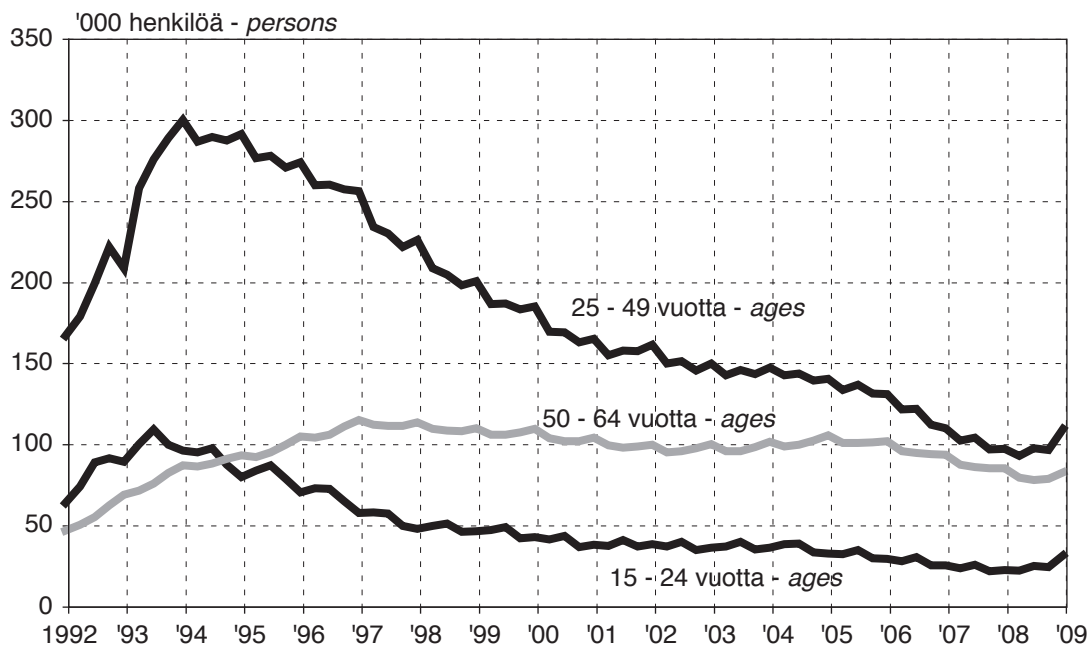
Kuvio 11. Työttömät työnhakijat (1) ja avoimet paikat (2) työnvälityksessä kuukausittain ja kausitasoitettuina

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



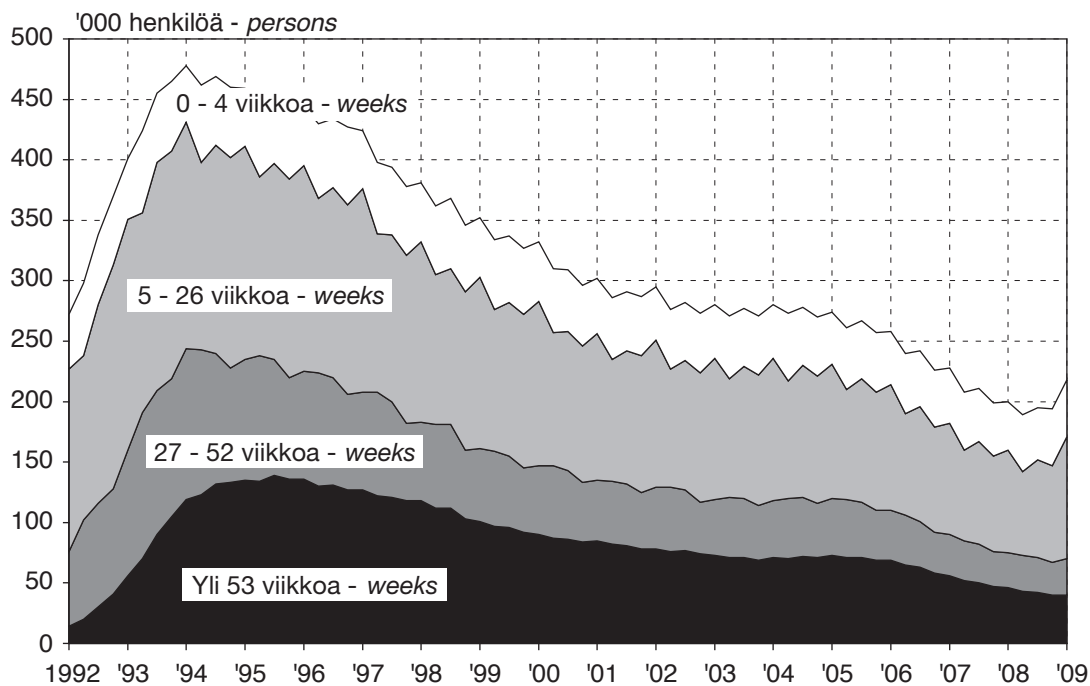
Kuvio 12. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain sukupuolen mukaan

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



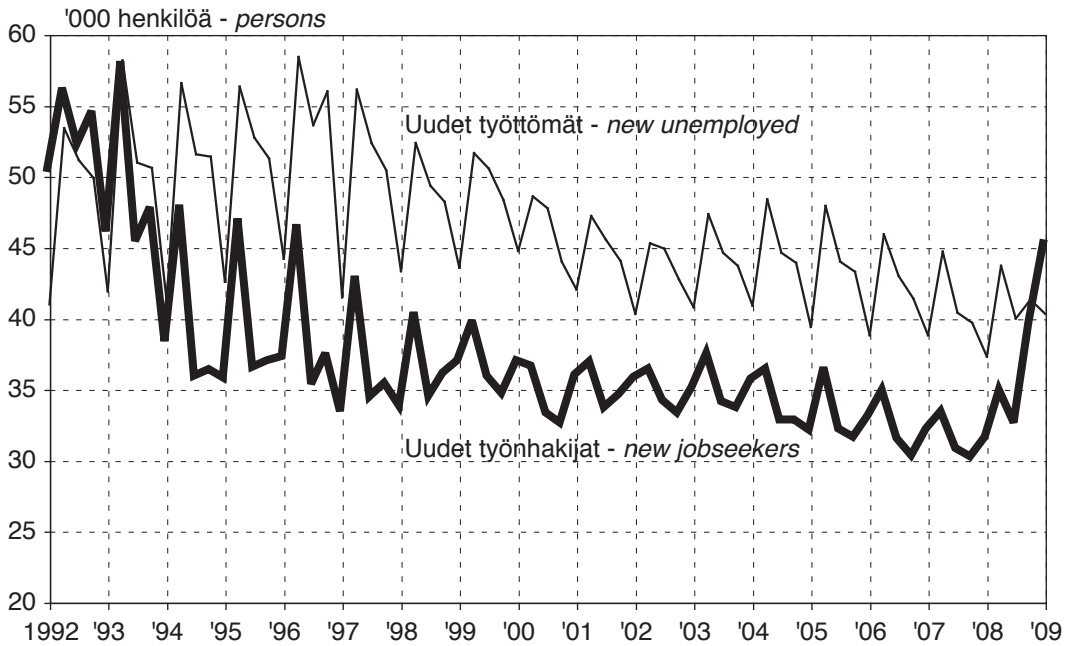
Kuvio 13. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä ikäryhmittäin, neljännesvuosittain

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



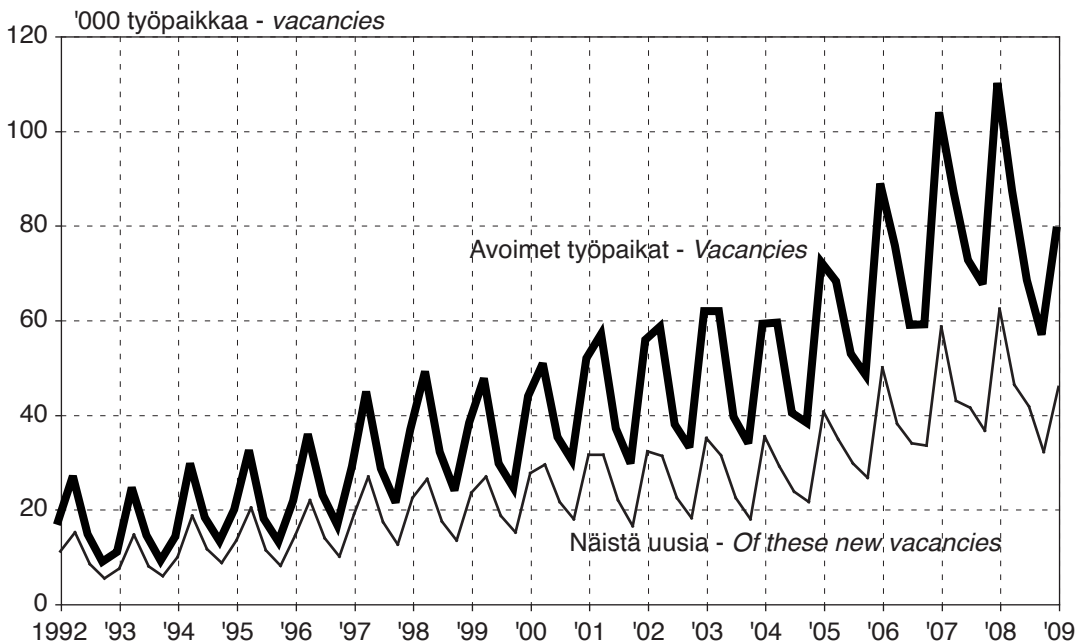
Kuvio 14. Työttömät työnhakijat työttömyyden keston mukaan, kesto viikkoina

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



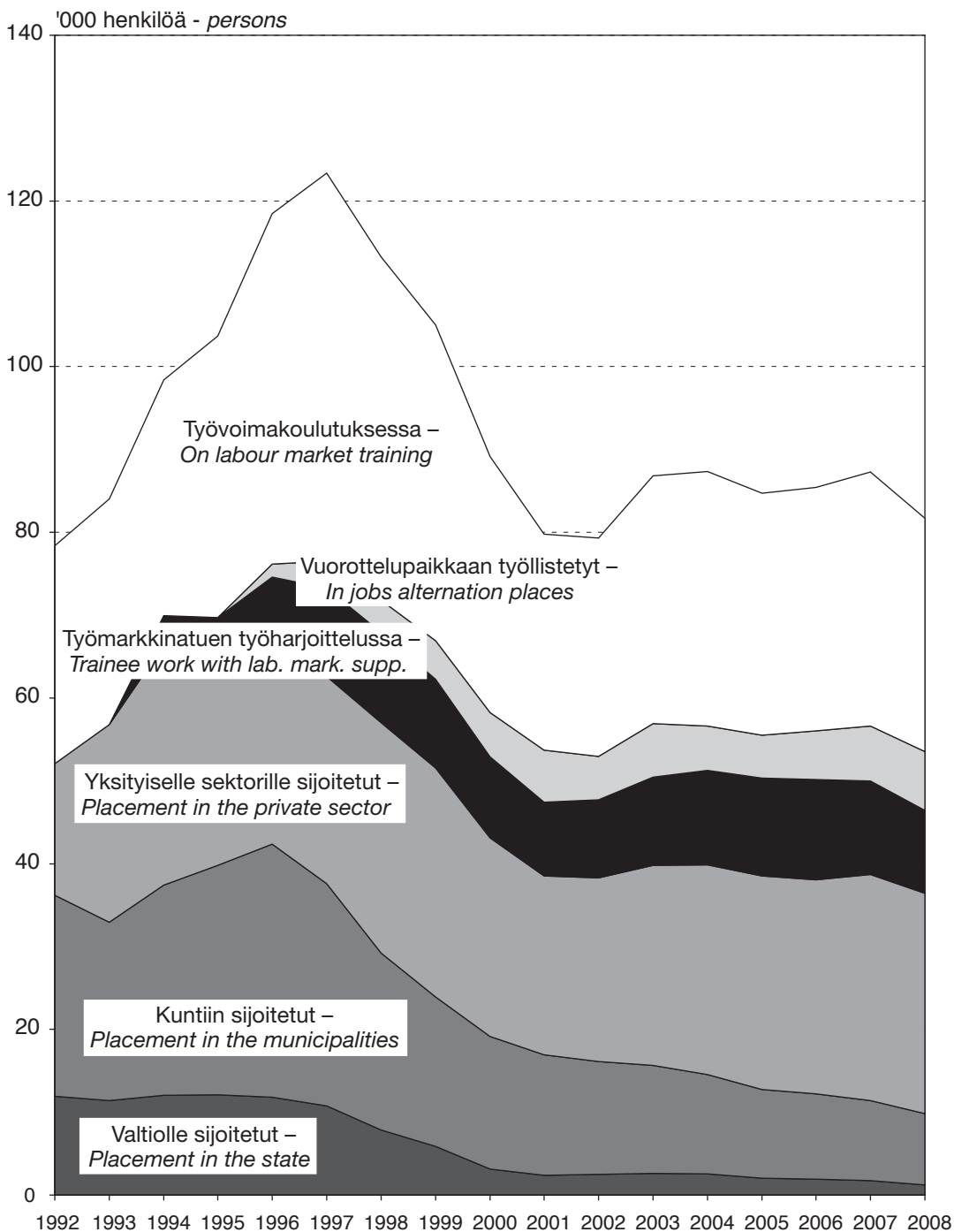
Kuvio 15. Kuukauden uudet työnhakijat ja uudet työttömät työnvälityksessä neljännesvuosittain

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



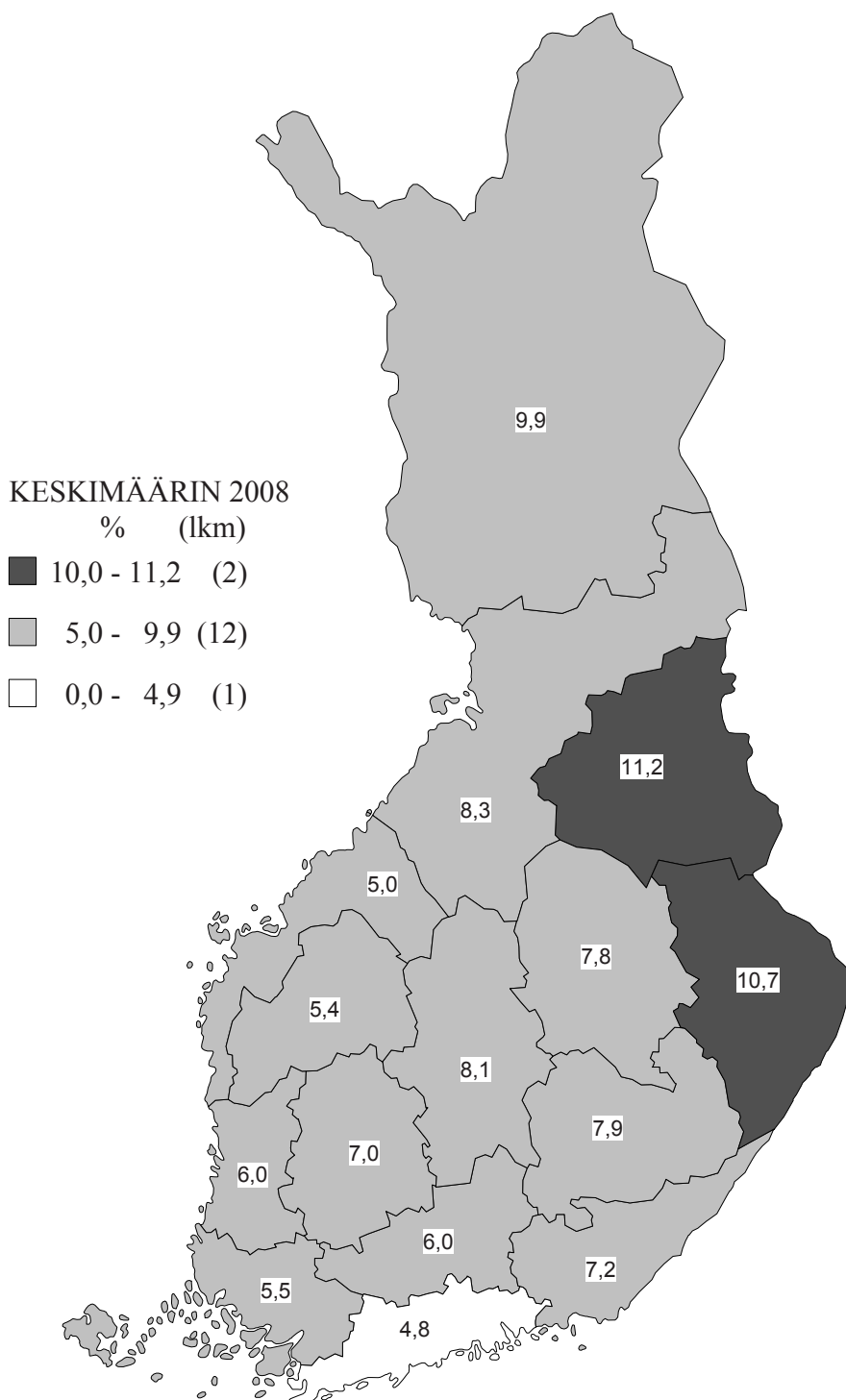
Kuvio 17. Työhallinnon toimenpiteillä sijoitetut

Chart 17. Subsidized employment



Kuvio 18. Työ- ja elinkeinokeskusten alueet

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



Kuvio 19. Työttömyysasteet työ- ja elinkeinokeskusalueittain vuonna 2008, työvoimatutkimuksen mukaan

Chart 19. Unemployment rates by administrative districts in the year 2008, 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 <i>Year and quarter</i>	Ikä - Age											Yhteensä <i>Total</i>	
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-74		
	1 000 henkilöä - persons												
Molemmat sukupuolet - Both sexes													
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	
2008	333	326	337	329	318	372	376	384	400	362	468	4 004	
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
	III	333	326	338	330	316	371	376	383	399	366	469	4 007
	IV	333	326	339	332	313	370	378	382	396	372	471	4 012
2009	I	333	325	341	334	311	368	378	381	394	377	474	4 017
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	
2008	173	164	175	167	165	186	190	192	201	176	215	2 003	
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
	III	173	164	172	170	164	186	190	191	201	178	216	2 005
	IV	172	165	173	172	161	186	189	192	200	180	218	2 007
2009	I	170	166	176	171	161	185	190	191	199	182	219	2 010
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	
2008	160	162	162	162	153	186	187	192	198	187	252	2 001	
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
	III	161	162	166	160	152	185	186	192	198	188	253	2 003
	IV	161	161	167	161	152	183	189	196	192	253	2 005	
2009	I	163	159	165	164	151	183	188	190	195	195	255	2 007

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

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

Vuosi ja neljännes	15 -74- vuotias väestö	Työvoima - <i>Labour force</i>			Työvoimaan kuulumattomat - <i>Persons not in labour force</i>			
		Yhteensä	Työlliset	Työttömät	Yhteensä	Koululaiset, opiskelijat	Kotitaloustyötä tekevät	
<i>Year and quarter</i>	<i>Population from 15 to 74 years</i>	<i>Total</i>	<i>Employed</i>	<i>Unemployed</i>	<i>Total</i>	<i>Students</i>	<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	
2008	4 004	2 703	2 531	172	1 301	
2007	I	3 973	2 613	2 415	198	1 360	371	89
	II	3 978	2 735	2 524	210	1 243	255	95
	III	3 983	2 705	2 542	164	1 278	283	93
	IV	3 989	2 646	2 485	161	1 343	363	88
2008	I	3 995	2 650	2 474	176	1 345
	II	4 001	2 776	2 574	202	1 225
	III	4 007	2 717	2 566	151	1 290
	IV	4 012	2 669	2 509	159	1 344
2009	I	4 017	2 650	2 448	202	1 367

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
2008	108	232	286	287	286	337	341	336	300	155	34	2 703
2008 I	82	220	279	283	292	338	340	337	296	147	34	2 650
2008 II	156	251	288	285	287	341	341	339	301	154	33	2 776
2008 III	108	242	292	289	283	337	340	333	301	158	32	2 717
2008 IV	88	216	284	292	282	333	342	333	300	161	36	2 669
2009 I	80	217	280	292	280	335	341	336	297	158	35	2 650
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
2008	50	119	157	157	155	172	172	166	149	79	24	1 400
2008 I	34	113	159	150	156	171	171	166	147	76	25	1 368
2008 II	76	128	157	158	158	173	173	166	150	80	24	1 444
2008 III	51	122	159	160	154	173	172	164	150	81	22	1 408
2008 IV	37	111	153	162	151	172	172	167	150	80	24	1 379
2009 I	33	112	154	157	151	172	172	164	147	77	22	1 361
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
2008	59	114	129	130	131	165	169	170	151	76	10	1 303
2008 I	48	107	120	134	136	167	169	172	149	72	10	1 282
2008 II	80	123	131	128	129	168	168	173	151	74	9	1 333
2008 III	57	119	133	129	129	165	168	170	151	78	10	1 309
2008 IV	50	105	131	130	131	161	170	167	151	80	12	1 290
2009 I	47	105	126	134	129	163	170	171	151	81	13	1 289

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

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

Vuosi ja neljännes	Ikä - Age												
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	15-64	15-74	
Year and quarter	1 000 henkilöä - persons												
Molemmat sukupuolet - Both sexes													
1991	35.9	68.5	85.4	88.7	90.5	91.9	90.3	83.6	60.9	25.2	75.0	67.6	
1992	30.6	65.2	82.7	87.4	89.5	91.1	89.9	83.9	60.5	23.7	73.4	66.0	
1993	27.4	63.5	81.3	86.9	89.2	90.9	89.4	83.9	61.6	20.7	72.5	65.1	
1994	25.2	60.6	80.6	86.8	88.8	91.7	89.3	84.1	62.0	18.8	71.9	64.4	
1995	25.9	58.3	81.0	87.1	89.8	91.1	89.8	84.7	63.4	20.4	72.3	64.6	
1996	25.0	58.6	80.9	87.0	90.2	90.3	89.7	85.3	65.0	22.1	72.5	64.7	
1997	27.9	61.7	81.1	86.3	89.5	89.7	89.0	83.7	60.0	21.0	72.1	64.3	
1998	28.2	63.9	81.2	86.2	90.0	90.5	89.2	84.5	60.5	20.9	72.4	64.7	
1999	32.6	66.2	83.0	87.3	90.0	90.9	89.2	85.0	62.4	23.1	73.6	65.7	
2000	33.3	68.2	82.9	87.0	89.8	91.1	90.0	85.6	66.2	24.7	74.2	66.4	
2001	32.7	68.4	83.4	87.2	90.2	90.7	89.3	86.2	70.0	26.8	74.5	66.6	
2002	32.4	67.5	85.0	87.6	89.9	90.3	89.1	85.7	71.6	27.5	74.5	66.6	
2003	30.8	67.1	83.6	87.1	88.6	90.5	89.1	85.2	71.7	28.5	74.0	66.2	
2004	29.9	65.5	82.9	86.9	88.2	90.8	89.8	85.0	71.4	30.5	73.8	65.9	
2005	29.9	67.5	84.1	86.3	88.7	90.0	90.5	85.8	70.9	34.9	74.3	66.4	
2006	30.7	68.7	83.7	86.5	88.5	91.0	90.3	86.1	73.0	38.9	74.7	66.8	
2007	32.7	70.9	84.3	87.1	89.1	91.1	90.2	86.2	73.3	40.8	75.1	67.2	
2008	32.6	71.2	84.7	87.5	90.1	90.8	90.6	87.4	75.0	42.8	75.5	67.5	
2008	I	24.5	67.3	83.2	87.3	90.5	90.5	90.9	87.2	73.5	41.8	74.1	66.3
	II	46.9	77.0	85.5	87.1	90.1	91.6	90.8	87.9	75.0	42.8	77.6	69.4
	III	32.5	74.2	86.5	87.6	89.8	90.9	90.3	87.0	75.6	43.3	75.9	67.8
	IV	26.3	66.5	83.7	87.9	90.2	90.2	90.6	87.3	75.9	43.1	74.3	66.5
2009	I	23.9	66.6	82.0	87.2	89.8	91.2	90.3	88.1	75.5	41.8	73.8	66.0
Miehet - Male													
1991	35.5	69.0	90.7	94.9	94.3	93.9	90.3	83.8	61.4	29.8	77.7	71.8	
1992	30.1	66.2	89.0	93.2	94.0	93.1	90.3	83.7	60.5	27.8	76.2	70.0	
1993	26.3	66.7	87.3	92.9	93.2	92.6	90.2	83.4	61.5	23.9	75.3	69.1	
1994	24.9	63.7	86.8	93.3	92.6	93.0	89.7	83.8	62.8	22.2	74.8	68.4	
1995	25.7	62.3	88.0	94.2	93.5	92.0	89.8	83.8	63.2	23.1	75.0	68.4	
1996	25.1	62.0	87.2	93.7	93.7	91.0	89.7	84.1	65.9	24.9	75.0	68.3	
1997	26.5	65.2	87.3	92.8	93.2	91.0	89.1	83.0	60.9	24.5	74.6	68.0	
1998	26.5	67.1	88.0	92.5	94.0	92.1	90.0	84.0	61.5	24.2	75.1	68.4	
1999	30.9	68.5	89.9	93.5	93.5	92.7	89.5	84.9	62.6	24.9	75.9	69.0	
2000	30.3	71.0	89.5	94.0	93.6	92.1	90.1	85.7	65.8	28.1	76.4	69.5	
2001	29.7	70.9	89.7	94.0	94.6	92.1	89.4	86.2	69.4	30.0	76.6	69.7	
2002	28.2	69.9	89.6	93.7	93.0	92.3	89.4	85.5	71.4	30.5	76.2	69.2	
2003	27.5	68.4	89.2	93.7	92.3	92.1	89.4	84.6	71.3	32.3	75.9	69.0	
2004	27.2	66.7	90.0	92.8	93.2	92.3	89.7	83.6	70.4	32.8	75.5	68.5	
2005	27.1	68.3	89.6	92.6	93.2	91.8	90.3	84.8	69.3	37.6	75.7	68.6	
2006	28.1	70.2	89.3	92.9	92.9	92.4	90.0	84.8	71.2	41.5	76.2	69.0	
2007	28.8	72.5	88.7	94.0	93.3	92.5	90.2	84.6	71.3	43.2	76.4	69.3	
2008	28.8	72.5	89.9	94.4	94.0	92.7	90.7	86.2	74.1	45.1	77.0	69.9	
2008	I	19.5	69.1	88.5	94.7	93.9	91.6	90.6	85.7	72.0	44.4	75.2	68.4
	II	44.1	78.8	90.1	94.8	94.5	93.7	90.8	86.7	74.6	45.7	79.5	72.1
	III	29.8	74.7	92.3	94.0	94.0	92.9	90.4	85.7	74.7	45.6	77.5	70.3
	IV	21.7	67.4	88.7	94.2	93.7	92.4	91.0	86.7	75.0	44.7	75.7	68.7
2009	I	19.2	67.1	87.4	92.3	93.9	93.3	90.1	86.2	73.7	42.2	74.7	67.7
Naiset - Female													
1991	36.2	67.9	79.8	82.3	86.6	89.7	90.2	83.4	60.4	21.2	72.2	63.6	
1992	31.2	64.0	76.2	81.4	84.9	89.1	89.6	84.1	60.5	20.0	70.6	62.1	
1993	28.6	60.2	75.2	80.5	85.0	89.1	88.5	84.4	61.6	17.9	69.7	61.2	
1994	25.5	57.4	74.1	80.0	84.9	90.4	88.8	84.4	61.2	15.7	69.1	60.5	
1995	26.0	54.3	73.8	79.8	86.1	90.2	89.7	85.6	63.6	17.9	69.6	60.9	
1996	24.9	55.2	74.3	79.9	86.5	89.5	89.7	86.4	64.2	19.5	69.9	61.2	
1997	29.3	58.1	74.6	79.5	85.6	88.3	89.0	84.5	59.0	17.7	69.4	60.7	
1998	29.8	60.5	74.0	79.8	85.8	88.8	88.4	84.9	59.5	17.9	69.7	61.0	
1999	34.4	63.8	75.6	80.9	86.4	89.0	89.0	85.1	62.3	21.4	71.2	62.5	
2000	36.5	65.3	76.0	79.8	85.8	89.9	89.9	85.5	66.6	21.5	72.0	63.2	
2001	35.9	65.7	76.4	80.5	85.5	89.3	89.2	86.3	70.6	23.6	72.4	63.6	
2002	36.7	65.0	79.9	81.3	86.4	88.4	88.9	85.9	71.8	24.5	72.8	64.0	
2003	34.1	65.8	77.8	80.2	84.8	88.9	88.8	85.9	72.2	25.0	72.1	63.5	
2004	32.8	64.2	75.4	80.8	83.1	89.1	89.9	86.4	72.4	28.5	72.0	63.3	
2005	32.9	66.8	78.3	79.9	84.2	88.2	90.7	86.9	72.5	32.4	72.8	64.1	
2006	33.6	67.3	77.5	80.2	84.0	89.6	90.6	87.4	74.8	36.4	73.3	64.6	
2007	36.9	69.2	79.4	80.1	84.7	89.6	90.2	87.7	75.3	38.6	73.8	65.1	
2008	36.7	69.9	79.2	80.3	86.0	88.9	90.5	88.5	75.9	40.6	73.9	65.1	
2008	I	30.0	65.4	77.2	80.2	86.9	89.5	91.1	88.7	75.0	39.4	72.8	64.2
	II	50.0	75.2	80.6	79.2	85.3	89.4	90.8	89.1	75.5	40.0	75.7	66.6
	III	35.4	73.7	80.4	80.8	85.2	88.9	90.1	88.3	76.6	41.2	74.2	65.4
	IV	31.2	65.5	78.7	81.1	86.5	87.9	90.1	88.0	76.7	41.7	72.9	64.3
2009	I	28.8	66.2	76.3	81.9	85.4	89.1	90.4	90.1	77.3	41.4	72.8	64.2

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
2008	2 531	119	628	1 771
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	111	609	1 743
II	2 574	123	646	1 794
III	2 566	124	650	1 780
IV	2 509	118	610	1 771
2009 I	2 448	115	586	1 738

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

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

Vuodesta 2008 lähtien uuden toimialaluokituksen TOL2008 mukaan -
 From 2008 based on new industrial classification TOL2008

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

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

Vuosi ja neljännes	Kaikki toimialat ¹	Alkutuotanto	Jalostus	Palveluelinkeinot
<i>Year and quarter</i>	<i>All industries¹</i>	<i>Primary industries</i>	<i>Secondary industries</i>	<i>Tertiary industries</i>
1 000 henkilöä - <i>persons</i>				
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
2008	1 315	86	502	720
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	80	484	708
2008 II	1 342	88	517	730
2008 III	1 339	89	523	721
2008 IV	1 298	85	488	718
2009 I	1 247	82	468	692

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

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

Vuodesta 2008 lähtien uuden toimialaluokituksen TOL2008 mukaan -
 From 2008 based on new industrial classification TOL2008

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

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

Vuosi ja neljännes	Kaikki toimialat ¹	Alkutuotanto	Jalostus	Palveluelinkeinot	
Year and quarter	All industries ¹	Primary industries	Secondary industries	Tertiary industries	
1 000 henkilöä - persons					
1966	938	278	195	465	
1967	921	257	190	474	
1968	921	238	197	486	
1969	924	225	198	501	
1970 ²	980	230	238	513	
1971	986	219	237	530	
1972	997	200	242	556	
1973	1 025	184	243	597	
1974	1 059	180	261	617	
1975	1 065	171	260	634	
1976	1 059	152	253	649	
1977	1 050	138	248	662	
1978	1 035	128	237	668	
1979	1 058	126	241	689	
1980	1 088	127	249	708	
1981	1 109	121	253	734	
1982	1 129	119	245	762	
1983	1 141	117	234	787	
1984	1 152	114	230	806	
1985	1 173	106	230	836	
1986	1 167	97	228	841	
1987	1 163	90	219	853	
1988	1 166	84	209	871	
1989 ²	1 196	80	208	907	
1990	1 196	79	204	912	
1991	1 151	76	184	890	
1992	1 077	68	164	844	
1993	1 008	60	147	798	
1994	996	61	140	792	
1995	1 003	57	142	801	
1996	1 011	53	140	815	
1997	1 028	50	142	833	
1998	1 048	47	148	850	
1999	1 090	46	156	886	
2000	1 108	43	154	908	
2001	1 127	42	155	926	
2002	1 144	41	154	946	
2003	1 138	38	142	954	
2004	1 136	34	141	958	
2005	1 158	34	142	979	
2006	1 178	33	140	1 003	
2007	1 202	31	138	1 031	
2008	1 216	33	126	1 052	
2006	I	1 156	31	141	983
	II	1 190	35	141	1 010
	III	1 190	37	144	1 007
	IV	1 174	29	133	1 010
2007	I	1 179	29	139	1 009
	II	1 214	33	138	1 040
	III	1 214	32	140	1 040
	IV	1 201	31	135	1 033
2008	I	1 194	31	125	1 033
	II	1 232	35	129	1 064
	III	1 228	34	128	1 060
	IV	1 211	33	122	1 050
2009	I	1 201	33	118	1 047

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

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

Vuodesta 2008 lähtien uuden toimialaluokituksen TOL2008 mukaan -
 From 2008 based on new industrial classification TOL2008

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

8. TYÖLLISET TOIMIALOITTAIN
EMPLOYED PERSONS BY INDUSTRY

					Jatkuu -Continued	
Year and quarter	Kaikki toimialat <i>Employed persons total</i>	Maatalous <i>Agriculture</i>	Metsätalous <i>Forestry</i>	Teollisuus <i>Manufacturing</i>	Talonrakennus <i>Construction of buildings</i>	
1 000 henkilöä - persons						
1966	2 159	526	96	526	127	
1967	2 114	485	82	528	123	
1968	2 073	449	82	522	112	
1969	<u>2 097</u>	<u>425</u>	<u>79</u>	<u>541</u>	<u>122</u>	
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	<u>2 431</u>	<u>197</u>	<u>41</u>	<u>553</u>	<u>145</u>	
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	
2008	2 531	88	31	442	165	
2006	I	2 381	89	21	457	113
	II	2 461	95	24	467	128
	III	2 494	100	23	480	130
	IV	2 438	82	24	454	127
2007	I	2 415	82	23	456	117
	II	2 524	93	24	473	131
	III	2 542	96	25	472	145
	IV	2 485	86	23	460	134
2008	I	2 474	81	30	435	155
	II	2 574	91	32	455	169
	III	2 566	91	33	454	173
	IV	2 509	88	30	427	162
2009	I	2 448	87	28	414	148

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

Vuodesta 2008 lähtien uuden toimialaluokituksen TOL2008 mukaan -
 From 2008 based on new industrial classification TOL2008

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

8. TYÖLLISET TOIMIALOITTAIN
EMPLOYED PERSONS BY INDUSTRY

Jatkoa -Continued

Vuosi ja neljännes	Maa- ja vesirakennus	Kauppa	Liikenne	Rahoitus- ja vakuutus	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	
2008	21	399	154	419	800	
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	19	387	149	413	795
	II	22	414	154	424	802
	III	23	402	153	425	800
	IV	21	393	155	419	803
2009	I	24	381	154	404	799

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

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

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

Vuodesta 2008 lähtien uuden toimialaluokituksen TOL2008 mukaan -
 From 2008 based on new industrial classification TOL2008

9. TYÖLLISET AMMATTIASEMAN MUKAAN
EMPLOYED PERSONS BY INDUSTRIAL STATUS

Vuosi ja neljännes	Työlliset yhteensä	Palkansaajat - <i>Salary and wage earners</i>			Yrittäjät ja yrittäjäperheenjäsenet	
		Yhteensä	Työntekijät	Toimihenkilöt		
<i>Year and quarter</i>	<i>Employed total</i>	<i>Total</i>	<i>Wage earners</i>	<i>Salaried employees</i>	<i>Employers and unpaid family workers</i>	
1 000 henkilöä - <i>persons</i>						
1966	2 159	1 524	896	628	635	
1967	2 114	1 533	883	650	581	
1968	2 073	1 529	888	641	544	
1969	2 097	1 569	905	664	528	
1970	2 126	1 626	930	696	500	
1971	2 123	1 639	916	723	484	
1972	2 118	1 672	906	766	446	
1973	2 164	1 750	938	812	414	
1974	2 229	1 826	967	859	403	
1975	<u>2 221</u>	<u>1 846</u>	<u>939</u>	<u>907</u>	<u>375</u>	
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	<u>2 431</u>	<u>2 062</u>	<u>912</u>	<u>1 148</u>	<u>368</u>	
1989 ¹	2 507	2 112	932	1 177	395	
1990	2 504	2 116	914	1 199	388	
1991	2 375	2 012	832	1 177	363	
1992	2 206	1 862	738	1 120	344	
1993	2 071	1 742	679	1 054	329	
1994	2 054	1 722	671	1 041	332	
1995	2 099	1 773	696	1 068	325	
1996	2 127	1 803	692	1 098	324	
1997	2 170	1 845	695	1 141	323	
1998	2 222	1 905	727	1 170	317	
1999	2 296	1 975	745	1 225	321	
2000	2 335	2 016	749	1 264	319	
2001	2 367	2 060	767	1 289	307	
2002	2 372	2 068	758	1 307	304	
2003	2 365	2 061	748	1 310	304	
2004	2 365	2 064	733	1 328	301	
2005	2 401	2 098	736	1 360	303	
2006	2 444	2 129	746	1 382	314	
2007	2 492	2 178	761	1 413	314	
2008	2 531	2 207	764	1 437	324	
2006	I	2 381	2 072	713	1 358	309
	II	2 461	2 140	748	1 390	321
	III	2 494	2 176	786	1 388	319
	IV	2 438	2 130	736	1 393	308
2007	I	2 415	2 105	711	1 392	310
	II	2 524	2 203	776	1 422	322
	III	2 542	2 222	801	1 415	319
	IV	2 485	2 182	755	1 421	303
2008	I	2 474	2 160	722	1 432	313
	II	2 574	2 249	800	1 439	326
	III	2 566	2 241	794	1 439	325
	IV	2 509	2 177	735	1 437	332
2009	I	2 448	2 114	686	1 422	334

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

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

10. TYÖLLISET NORMAALIN TYÖAJAN MUKAAN
EMPLOYED PERSONS BY NORMAL HOURS OF WORK

Vuosi ja neljännes	Työlliset - Employed					Osa-aikaisten osuus työllisistä Proportion of part-time employed	
	Yhteensä	Tuntia viikossa - Hours per week					
Year and quarter	Total	1 - 29	30 - 40	41 -	Tuntematon Unknown		
1 000 henkilöä - persons							
1981	2 353	173	1 852	316	12	7,4	
1982	2 377	181	1 859	322	15	7,6	
1983	2 390	197	1 847	321	24	8,2	
1984	2 413	201	1 874	312	26	8,3	
1985	2 437	201	1 896	310	30	8,2	
1986	2 431	195	1 895	308	32	8,0	
1987	2 423	194	1 882	315	32	8,0	
1988	2 431	177	1 907	319	28	7,3	
1989 ¹	2 507	192	1 956	328	32	9,8	
1990	2 504	186	1 959	328	32	9,5	
1991	2 375	185	1 856	298	36	10,1	
1992	2 206	176	1 711	285	34	10,5	
1993	2 071	181	1 583	271	36	11,4	
1994	2 054	180	1 556	280	39	11,5	
1995	2 099	176	1 586	283	54	11,7	
1996	2 127	174	1 603	298	52	11,5	
1997	2 170	203	1 612	339	16	11,0	
1998	2 222	213	1 639	358	12	11,4	
1999	2 296	226	1 682	371	17	12,1	
2000	2 335	240	1 701	372	22	12,3	
2001	2 367	246	1 735	364	23	12,2	
2002	2 372	260	1 736	358	19	12,7	
2003	2 365	266	1 730	352	17	13,0	
2004	2 365	266	1 739	344	16	13,5	
2005	2 401	269	1 768	346	18	13,7	
2006	2 444	278	1 800	345	20	14,0	
2007	2 492	288	1 840	345	18	14,1	
2008	2 531	290	1 855	372	13	13,4	
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
	III	2 566	260	1 911	383	12	12,0
	IV	2 509	309	1 818	370	13	14,2
2009	I	2 448	314	1 775	347	12	14,6

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

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

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

Vuosi ja neljännes	Työttömät - <i>Unemployed persons</i>			Työttömyysasteet - <i>Unemployment rates</i>		
	Mol. sukupuolet	Miehet	Naiset	Mol. sukupuolet	Miehet	Naiset
	<i>Both sexes</i>	<i>Male</i>	<i>Female</i>	<i>Both sexes</i>	<i>Male</i>	<i>Female</i>
	1 000 henkilöä - <i>persons</i>			Prosenttia - <i>Per cent</i>		
1961	26	18	8	1,2	1,5	0,8
1962	28	20	7	1,3	1,7	0,8
1963	32	24	8	1,5	2,0	0,8
1964	33	27	7	1,5	2,2	0,6
1965 ¹	30	20	10	1,4	1,6	1,0
1966	33	22	11	1,5	1,8	1,2
1967	63	52	11	2,9	4,2	1,2
1968	85	70	15	3,9	5,7	1,6
1969	61	46	15	2,8	3,8	1,6
1970 ¹	46	35	11	2,0	2,7	1,1
1971	55	38	17	2,4	3,0	1,6
1972	62	42	20	2,7	3,3	1,9
1973	57	32	25	2,4	2,5	2,3
1974	44	21	23	1,8	1,6	2,1
1975	62	35	27	2,6	2,7	2,4
1976	92	60	32	3,9	4,7	2,9
1977	140	88	52	5,9	6,9	4,7
1978	172	106	66	7,3	8,4	6,0
1979	143	82	61	6,0	6,4	5,4
1980	114	61	53	4,7	4,7	4,7
1981	121	67	54	4,9	5,1	4,6
1982	135	73	62	5,4	5,5	5,2
1983	138	76	62	5,5	5,7	5,2
1984	133	72	61	5,2	5,4	5,0
1985	129	73	56	5,0	5,5	4,6
1986	138	82	56	5,4	6,1	4,6
1987	130	78	53	5,1	5,8	4,3
1988	116	68	48	4,5	5,1	4,0
1989 ¹	80	43	38	3,1	3,2	3,1
1990	82	49	33	3,2	3,6	2,7
1991	169	106	63	6,6	8,0	5,2
1992	292	178	114	11,7	13,6	9,6
1993	405	235	170	16,3	18,1	14,4
1994	408	235	174	16,6	18,2	14,9
1995	382	204	178	15,4	15,7	15,1
1996	363	186	176	14,6	14,3	14,8
1997	314	160	154	12,7	12,3	13,0
1998	285	143	142	11,4	10,9	12,0
1999	261	130	131	10,2	9,8	10,7
2000	253	122	131	9,8	9,1	10,6
2001	238	117	121	9,1	8,6	9,7
2002	237	123	114	9,1	9,1	9,1
2003	235	124	111	9,0	9,2	8,9
2004	229	118	111	8,8	8,7	8,9
2005	220	111	109	8,4	8,2	8,6
2006	204	101	103	7,7	7,4	8,1
2007	183	90	93	6,9	6,5	7,2
2008	172	85	87	6,4	6,1	6,7
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
2008 III	151	70	81	5,6	5,0	6,2
2008 IV	159	81	79	6,0	5,8	6,1
2009 I	202	114	89	7,6	8,4	6,9

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	11,1	11,2	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
2008	26,6	11,7	6,7	5,0	4,6	4,4	4,0	4,9	6,3	3,6	16,5	6,4
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
2008 III	15,9	9,1	6,2	5,6	4,3	4,5	3,1	4,6	6,1	3,5	11,2	5,6
2008 IV	20,9	11,5	6,9	4,9	4,4	3,8	4,6	4,6	6,1	4,7	14,2	6,0
2009 I	26,3	16,4	9,6	6,6	4,6	6,1	5,8	6,1	6,3	4,6	19,1	7,6
Naiset - Female												
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
2008	28,7	12,3	6,4	4,1	3,6	3,6	3,8	4,7	6,9	3,6	17,1	6,1
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
2008 III	15,7	9,4	5,2	3,7	3,1	3,6	2,6	4,6	6,5	3,6	11,2	5,0
2008 IV	20,9	13,4	7,0	4,3	3,7	3,1	4,7	4,5	6,5	4,5	15,3	5,8
2009 I	32,2	21,2	9,5	6,7	4,1	5,9	6,7	7,2	6,7	6,2	23,7	8,4
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
2008	24,8	11,1	7,0	6,0	5,7	5,2	4,3	5,0	5,7	3,7	15,8	6,7
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
2008 III	16,1	8,9	7,3	7,9	5,6	5,5	3,6	4,6	5,6	3,5	11,2	6,2
2008 IV	20,9	9,4	6,7	5,7	5,1	4,5	4,5	4,7	5,7	4,9	13,1	6,1
2009 I	22,2	11,4	9,8	6,5	5,1	6,3	4,9	5,1	5,9	3,2	14,7	6,9

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
2008	203 800	107 500	96 200	21 700	43 600	9 200	1 100
2004 I	298 500	165 700	132 800	34 300	72 400	18 900	2 500
2004 II	285 900	148 300	137 600	36 700	72 500	11 800	2 200
2004 III	286 800	144 500	142 300	37 100	73 800	9 800	1 800
2004 IV	282 400	150 200	132 300	31 600	73 400	12 500	2 000
2005 I	289 000	159 400	129 600	31 000	74 100	15 400	2 000
2005 II	271 000	140 700	130 200	30 300	72 700	9 700	1 700
2005 III	274 700	136 700	138 100	33 100	72 700	7 800	1 500
2005 IV	266 600	139 600	126 900	27 800	70 000	9 500	1 600
2006 I	269 800	147 000	122 800	27 700	69 800	12 400	1 600
2006 II	247 400	127 500	119 900	26 000	66 000	7 300	1 400
2006 III	247 600	121 600	126 000	28 600	64 000	5 900	1 200
2006 IV	233 300	121 300	112 100	23 500	59 300	7 400	1 300
2007 I	233 300	125 500	107 800	23 500	56 600	9 800	1 300
2007 II	213 100	107 700	105 300	21 800	52 800	5 500	1 100
2007 III	215 600	104 800	110 800	23 800	51 000	5 000	940
2007 IV	205 500	106 500	99 000	19 800	47 800	6 900	990
2008 I	209 500	113 700	95 800	20 800	46 600	9 600	1 000
2008 II	194 900	99 600	95 200	20 200	44 100	5 900	940
2008 III	201 400	100 700	100 700	23 200	42 900	6 300	900
2008 IV	209 200	116 000	93 200	22 600	41 000	14 900	1 400
2009 I	249 300	149 800	99 400	29 600	40 400	31 100	2 800

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

14. TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT (LOMAUTETUT PL.) IÄN JA SUKUPUOLEN MUKAAN
UNEMPLOYED JOBSEEKERS AT THE EMPLOYMENT SERVICE (LAID OFFS EXCL.) BY AGE AND SEX

Vuosi ja neljännes	Ikä - Age										Yhteensä
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	
Year and quarter	Henkilöä - persons										Total
Molemmat sukupuolet - Both sexes											
1991	14 600	31 200	25 300	21 900	22 200	22 000	14 600	13 200	12 300	3 600	180 900
1992	23 700	54 100	46 200	38 700	38 000	38 300	28 600	22 900	21 800	7 100	319 500
1993	29 700	68 000	63 300	54 100	51 800	52 500	44 100	31 300	33 300	8 200	436 300
1994	27 500	64 700	65 200	58 900	55 800	56 300	52 600	35 100	43 400	7 800	467 500
1995	23 600	56 900	58 300	56 200	53 300	54 300	55 000	36 400	49 500	7 300	450 900
1996	16 000	52 600	52 600	52 700	50 100	51 900	53 600	40 500	55 100	9 100	434 100
1997	12 200	41 700	44 500	47 000	45 200	47 400	49 500	41 800	59 100	9 800	398 300
1998	11 100	35 800	37 700	41 400	41 100	42 400	44 800	40 500	57 200	10 400	362 500
1999	10 900	33 400	33 100	37 200	37 700	38 400	40 900	40 300	53 900	11 300	337 100
2000	10 000	29 300	29 100	33 200	34 700	35 300	37 500	40 000	50 300	12 200	311 700
2001	9 700	26 900	26 600	29 600	32 400	32 900	35 500	38 000	47 300	12 900	291 800
2002	9 200	26 600	26 200	27 400	31 300	31 500	33 800	36 300	46 500	12 300	281 300
2003	8 600	26 600	26 200	25 300	29 800	30 400	31 900	34 100	49 200	12 300	274 600
2004	8 200	26 700	26 700	24 400	29 200	30 300	30 800	32 900	52 500	13 200	275 200
2005	6 700	23 800	24 900	22 900	27 100	29 200	29 500	31 600	55 500	13 200	264 700
2006	5 800	20 600	22 400	20 900	23 700	26 400	26 500	28 600	51 300	14 900	241 300
2007	5 100	17 100	19 200	17 900	19 400	22 300	22 700	24 800	45 100	16 400	210 100
2008	5 300	16 400	18 400	17 100	17 000	20 500	21 200	23 000	38 000	17 500	194 600
2008 I	4 200	16 600	17 900	16 800	17 500	21 200	22 100	24 400	41 800	17 300	200 000
2008 II	4 800	15 400	17 600	16 600	16 700	19 800	20 400	22 200	38 000	17 400	189 000
2008 III	6 400	16 800	19 100	17 800	17 400	20 400	20 900	22 200	36 200	17 600	195 000
2008 IV	5 600	17 000	18 900	17 200	16 600	20 500	21 500	23 200	35 900	17 700	194 300
2009 I	5 800	23 800	22 800	19 800	18 500	22 900	23 800	25 700	36 600	18 300	218 200
Miehet - Male											
1991	8 300	19 000	15 500	13 400	13 700	13 800	9 000	7 500	6 000	1 600	107 800
1992	13 400	32 100	27 600	22 800	22 600	23 200	17 100	12 900	11 100	3 600	186 400
1993	15 700	39 800	36 700	30 500	29 200	30 300	25 300	17 200	16 900	3 800	245 400
1994	15 000	37 700	36 700	32 300	30 500	31 500	29 500	18 800	21 600	3 200	256 900
1995	12 800	33 100	32 300	30 400	28 500	29 900	30 400	19 100	24 300	3 000	243 900
1996	8 700	30 100	28 400	28 000	26 600	28 200	29 400	21 100	26 600	3 800	231 000
1997	6 400	23 200	23 400	24 300	23 400	25 200	26 800	21 600	28 300	4 200	206 900
1998	5 700	19 000	19 100	20 700	20 500	21 900	23 700	20 500	27 100	4 600	182 800
1999	5 700	17 500	16 500	18 300	18 800	19 600	21 400	20 400	25 500	4 900	168 600
2000	5 000	15 200	14 300	16 100	17 000	17 800	19 500	20 100	24 000	5 400	154 400
2001	4 900	14 100	13 200	14 400	16 000	16 600	18 500	19 300	22 600	5 900	145 600
2002	4 700	14 800	13 700	13 800	15 900	16 400	18 000	19 100	22 500	5 600	144 300
2003	4 400	15 000	13 800	12 800	15 200	15 800	17 000	18 100	24 100	5 700	142 000
2004	4 100	14 800	14 100	12 100	14 600	15 700	16 300	17 300	25 900	6 400	141 500
2005	3 400	13 200	13 200	11 300	13 500	15 100	15 600	16 600	27 200	6 300	135 600
2006	2 900	11 500	11 800	10 300	11 800	13 500	14 000	14 900	25 100	7 100	122 800
2007	2 600	9 400	9 900	8 700	9 400	11 200	11 700	12 800	22 200	7 800	105 900
2008	2 900	9 400	9 700	8 500	8 500	10 500	11 200	12 000	18 900	8 400	100 200
2008 I	2 300	9 900	9 800	8 700	9 000	11 200	11 900	13 100	21 100	8 400	105 500
2008 II	2 500	8 400	9 000	8 000	8 100	9 900	10 600	11 500	18 800	8 300	95 100
2008 III	3 400	9 200	9 500	8 400	8 100	9 900	10 600	11 100	17 600	8 400	96 200
2008 IV	3 300	10 300	10 500	9 000	8 700	10 800	11 700	12 400	18 200	8 600	103 700
2009 I	3 300	16 000	13 500	11 000	10 200	12 600	13 600	14 300	19 300	9 100	123 000
Naiset - Female											
1991	6 300	12 100	9 800	8 500	8 400	8 100	5 700	5 700	6 300	1 900	72 900
1992	10 300	22 000	18 500	16 000	15 400	15 100	11 500	10 000	10 800	3 500	133 100
1993	14 000	28 200	26 600	23 600	22 600	22 200	18 700	14 200	16 400	4 300	190 900
1994	12 500	27 000	28 500	26 600	25 400	24 900	23 100	16 200	21 800	4 600	210 600
1995	10 800	23 800	26 000	25 700	24 800	24 400	24 600	17 200	25 200	4 300	207 000
1996	7 300	22 400	24 200	24 700	23 500	23 700	24 200	19 400	28 500	5 300	203 100
1997	5 800	18 500	21 100	22 600	21 800	22 200	22 700	20 300	30 800	5 600	191 400
1998	5 400	16 800	18 600	20 700	20 600	20 600	21 100	19 900	30 100	5 800	179 700
1999	5 300	15 900	16 600	18 900	18 900	18 900	19 500	19 800	28 400	6 300	168 500
2000	5 000	14 200	14 900	17 100	17 600	17 500	18 000	19 900	26 300	6 700	157 200
2001	4 800	12 800	13 400	15 200	16 400	16 200	17 100	18 600	24 600	7 000	146 200
2002	4 400	11 800	12 500	13 700	15 400	15 200	15 800	17 300	24 000	6 700	137 000
2003	4 300	11 700	12 400	12 500	14 700	14 500	14 800	16 000	25 100	6 600	132 600
2004	4 200	11 900	12 600	12 300	14 600	14 600	14 500	15 500	26 600	6 800	133 700
2005	3 300	10 600	11 800	11 600	13 600	14 100	13 900	15 000	28 200	6 800	129 100
2006	2 900	9 200	10 600	10 600	11 900	12 900	12 600	13 700	26 200	7 800	118 500
2007	2 600	7 700	9 300	9 200	9 900	11 100	10 900	12 000	22 900	8 600	104 200
2008	2 400	7 000	8 700	8 600	8 600	10 000	10 000	11 000	19 000	9 100	94 400
2008 I	2 000	6 700	8 100	8 100	8 500	9 900	10 200	11 300	20 700	8 900	94 500
2008 II	2 300	7 000	8 600	8 600	8 600	9 800	9 800	10 700	19 200	9 100	93 900
2008 III	3 100	7 600	9 600	9 400	9 200	10 600	10 300	11 100	18 600	9 200	98 800
2008 IV	2 300	6 700	8 300	8 200	7 900	9 700	9 800	10 900	17 700	9 100	90 600
2009 I	2 500	7 800	9 200	8 800	8 300	10 200	10 200	11 400	17 300	9 200	95 100

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	
2008	38 900	23 800	14 900	6 700	
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
	III	42 500	24 100	14 900	5 300
	IV	36 600	23 200	14 700	7 300
2009	I	38 200	24 700	16 200	8 700

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		Teollinen työ - Production and related				
Vuosi ja neljännes	Kuljetus- ja liikennetyö	Talonrakennukseen liittyvä työ	Muuhun rakennustoimintaan liittyvä työ	Muut teollisen työn ryhmät	Teollinen työ yhteensä	
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	
2008	6 200	12 000	2 200	39 700	53 900	
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
	III	5 800	10 700	1 700	38 300	50 700
	IV	6 300	13 400	2 400	41 100	57 000
2009	I	7 400	16 900	3 300	48 000	68 200

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

Jatkoa - *Continued*

Vuosi ja neljännes <i>Year and quarter</i>	Ammatti - <i>Occupation</i>			Yhteensä <i>Total</i>	
	Palvelutyö <i>Service work</i>	Muulla luokittelematon työ <i>Work not classifiable by occupation</i>	Lomautetut <i>Laid off</i>		
Henkilöä - <i>persons</i>					
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	
2008	21 100	29 000	9 200	203 800	
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
	III	21 100	30 600	6 300	201 400
	IV	20 800	28 400	14 900	209 200
2009	I	22 000	32 700	31 100	249 300

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	
2008	44 200	41 400	37 600	28 800	22 600	19 900	194 600	42	
2001	I	46 100	58 400	62 800	49 900	43 700	41 000	302 000	51
	II	50 700	45 900	55 500	52 400	42 300	39 400	286 300	52
	III	49 500	56 100	53 800	51 200	42 200	38 700	291 400	51
	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
	II	49 000	44 500	53 600	53 300	39 700	36 500	276 600	51
	III	47 800	54 500	52 200	50 200	40 700	36 300	281 700	50
	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
	II	52 000	44 400	53 200	49 800	37 200	33 500	270 100	48
	III	47 500	56 500	52 500	49 100	37 900	33 000	276 500	47
	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
	II	56 500	43 700	53 600	50 300	38 700	31 400	274 100	46
	III	47 700	53 700	55 000	49 200	39 700	31 800	277 000	46
	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
	II	50 900	41 600	49 700	47 900	39 600	31 500	261 200	46
	III	47 600	53 200	48 900	46 000	40 000	31 300	266 900	46
	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
	II	49 500	40 300	44 200	41 200	35 700	29 100	240 000	47
	III	45 700	49 500	45 200	38 200	34 400	28 700	241 700	45
	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
	II	47 700	37 300	37 600	33 100	26 600	25 400	207 600	45
	III	44 000	45 900	38 900	31 700	25 700	24 500	210 600	44
	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
	II	47 100	34 500	34 800	29 600	22 500	20 500	189 000	43
	III	42 600	45 000	36 400	29 300	22 400	19 400	195 000	41
	IV	46 900	44 300	36 000	27 400	21 700	18 000	194 300	40
2009	I	46 700	53 600	47 900	30 300	22 500	17 200	218 200	37

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

Vuosi Year	Ikä - Age										Yhteensä Total
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	
Viikkoa - Weeks											
Molemmat sukupuolet - Both sexes											
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
2008	5	6	9	11	12	13	13	14	18	63	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
2008	5	7	11	13	15	17	19	21	27	75	17
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
2008	4	6	8	9	10	10	10	10	13	55	11

18. AVOIMET TYÖPAIKAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ AMMATEITTAIN¹
VACANCIES AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY OCCUPATION¹

Jatkuu - Continued

Ammatti - Occupation					
Vuosi ja neljännes	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	
2008	9 100	2 600	6 400	1 800	
2004	I	6 600	1 500	4 200	4 000
	II	5 600	1 100	2 900	3 400
	III	4 200	1 200	3 000	600
	IV	4 400	1 200	3 000	340
2005	I	8 400	1 700	5 500	4 300
	II	7 700	1 300	4 200	2 500
	III	5 200	1 500	4 700	500
	IV	5 100	1 400	4 200	230
2006	I	10 900	2 100	6 900	4 600
	II	7 900	1 700	4 500	2 100
	III	6 200	1 900	4 600	370
	IV	6 800	2 000	4 700	310
2007	I	13 800	2 500	7 500	4 600
	II	8 600	2 200	5 100	2 400
	III	7 000	2 500	6 200	520
	IV	6 500	2 300	5 300	320
2008	I	12 900	3 300	8 800	4 800
	II	8 700	2 400	5 700	1 900
	III	7 500	2 600	6 000	510
	IV	7 200	2 000	5 100	210
2009	I	11 900	2 500	8 300	4 100

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	
2008	1 100	410	6 600	8 100	
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
	III	1 100	350	4 600	6 000
	IV	410	130	2 300	2 800
2009	I	450	220	6 200	6 900

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
2008	1 800	7 700	20	37 500
2004 I	840	7 000	900	34 600
2004 II	950	4 300	180	23 600
2004 III	670	3 800	0	18 200
2004 IV	660	3 500	0	17 500
2005 I	890	7 800	690	41 100
2005 II	1 200	5 200	170	29 300
2005 III	860	4 800	0	24 600
2005 IV	820	4 100	0	21 400
2006 I	1 500	9 000	350	49 800
2006 II	1 500	6 200	40	31 800
2006 III	1 300	5 500	0	27 500
2006 IV	1 200	4 900	0	26 900
2007 I	1 900	10 400	260	58 400
2007 II	2 100	6 900	70	37 500
2007 III	2 300	6 700	0	35 300
2007 IV	1 900	5 900	0	29 500
2008 I	2 100	12 100	20	60 100
2008 II	2 100	7 100	50	35 300
2008 III	1 700	6 600	0	30 900
2008 IV	1 400	4 900	0	23 600
2009 I	1 000	8 000	90	42 800

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
2008	443 800	229 000	34 600	18 600	43 100
2001	I 565 100	342 300	35 900	18 400	39 000
	II 569 800	325 400	36 800	18 800	43 900
	III 553 000	335 600	33 600	20 400	53 300
	IV 535 900	315 300	34 500	19 100	30 200
2002	I 561 300	333 200	35 700	17 800	38 000
	II 565 400	315 300	36 300	17 900	43 100
	III 551 400	326 200	34 100	20 000	50 600
	IV 534 500	302 100	33 200	17 700	29 900
2003	I 557 600	320 900	35 000	17 200	38 300
	II 562 800	307 700	37 400	18 200	42 500
	III 551 500	317 500	34 000	19 400	50 700
	IV 537 700	299 800	33 600	17 500	31 200
2004	I 561 800	320 000	35 600	17 200	38 200
	II 564 900	310 200	36 300	18 100	42 200
	III 552 100	321 400	32 700	19 100	50 200
	IV 534 100	298 200	32 700	17 200	31 400
2005	I 549 000	312 900	32 000	16 000	38 600
	II 545 900	298 700	36 400	18 100	43 500
	III 531 700	309 000	32 100	18 900	53 300
	IV 510 300	286 900	31 500	17 300	34 500
2006	I 523 900	297 600	33 000	16 900	42 600
	II 517 300	278 600	34 800	17 900	46 500
	III 502 600	285 800	31 400	18 800	52 400
	IV 480 500	257 300	30 200	16 700	36 000
2007	I 488 400	264 500	32 100	16 800	43 100
	II 478 400	244 900	33 300	17 800	45 700
	III 465 000	253 300	30 700	18 500	52 700
	IV 442 900	226 300	30 100	16 700	36 700
2008	I 450 900	238 300	31 500	17 300	43 000
	II 445 100	224 200	34 800	18 600	44 900
	III 438 800	232 900	32 500	19 300	49 500
	IV 440 200	220 400	39 500	19 300	35 000
2009	I 491 200	253 800	45 100	20 200	43 300

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 TE-toimiston hakijalla	Avoinnaolon kesto keskimäärin
<i>Year and quarter</i>	<i>Vacancies during a month</i>	<i>Of these new vacancies</i>	<i>Vacancies filled during a month</i>	<i>Of these filled with job-seekers at the Employment service</i>	<i>Average duration of vacancy</i>
	Työpaikkaa - Vacancies				Päivää - Days
1981	30 900	17 200	17 100	11 400	21
1982	27 600	16 400	16 200	11 100	19
1983	28 400	16 900	16 400	11 300	18
1984	28 700	16 900	16 500	11 400	18
1985	28 900	16 700	16 600	11 600	20
1986	26 000	14 100	13 700	9 000	23
1987	28 300	16 200	15 500	10 100	21
1988	37 200	22 500	19 100	10 900	20
1989	56 000	27 500	23 900	11 800	27
1990	51 000	24 400	22 500	10 500	30
1991	27 800	15 000	14 200	7 400	22
1992	16 500	10 000	9 500	5 400	16
1993	14 200	8 900	8 300	4 600	17
1994	18 300	12 100	11 100	6 300	16
1995	20 400	13 200	12 400	7 000	16
1996	23 800	15 000	14 100	8 300	17
1997	30 400	18 900	17 700	9 900	18
1998	35 000	19 900	18 900	10 300	21
1999	34 500	20 900	20 000	10 800	19
2000	39 500	24 100	23 200	11 900	20
2001	43 400	25 300	24 600	12 300	21
2002	45 800	26 000	25 200	12 100	22
2003	48 800	26 600	25 900	12 100	24
2004	48 800	27 400	26 300	11 200	24
2005	59 900	32 900	31 300	12 600	24
2006	70 100	38 800	36 800	14 300	24
2007	82 200	44 900	42 600	18 800	25
2008	80 100	45 600	42 900	18 100	23
2001 I	51 400	31 400	25 500	11 400	21
2001 II	56 500	31 500	34 800	17 400	21
2001 III	36 500	21 900	21 800	12 500	21
2001 IV	29 100	16 400	16 100	7 800	21
2002 I	55 300	32 200	25 800	11 000	22
2002 II	58 000	31 200	35 300	17 000	24
2002 III	37 400	22 400	21 200	11 600	21
2002 IV	32 600	18 100	18 300	8 800	23
2003 I	61 300	35 000	27 100	12 400	23
2003 II	61 300	31 300	36 800	17 000	25
2003 III	39 000	22 400	21 500	10 800	26
2003 IV	33 400	17 800	18 300	8 300	23
2004 I	58 700	35 300	26 600	11 400	23
2004 II	58 900	29 000	35 700	15 500	26
2004 III	39 800	23 700	21 900	10 000	23
2004 IV	37 800	21 500	21 000	8 100	22
2005 I	71 700	40 600	31 400	11 700	23
2005 II	67 700	34 700	39 500	16 100	26
2005 III	52 300	29 600	27 800	11 500	23
2005 IV	47 900	26 600	26 500	10 900	24
2006 I	88 300	49 900	39 000	15 000	24
2006 II	75 200	38 000	45 100	17 400	26
2006 III	58 400	33 900	31 300	12 200	24
2006 IV	58 600	33 400	31 900	12 500	22
2007 I	103 400	58 600	46 900	19 200	23
2007 II	86 400	42 900	49 400	22 400	28
2007 III	72 100	41 400	36 900	17 100	24
2007 IV	67 100	36 600	37 100	16 300	23
2008 I	109 600	62 300	49 900	20 800	24
2008 II	86 700	46 300	52 000	22 400	26
2008 III	67 900	41 600	37 400	16 200	21
2008 IV	56 300	32 100	32 400	12 900	21
2009 I	78 400	45 800	37 400	13 200	23

21. KOULUTUS- JA TUKITOIMENPITEILLÄ SJOITETUT PARTICIPANTS IN DIFFERENT MEASURES

Vuosi ja neljännes	Työllistämistukitoimenpiteet - Employment subsidy measures										Työvoimakoulutus	Työmarkkinatuenu työnharjoittelu/ työelämävalim.	Vuorotteluvapaa paikkaan sijoitetut	Toimenpiteet yhteensä
	Kunnallinen palkkatuki	Yksityis-sektorin palkkatuki	Palkkatuki yhteensä	Työllistämistuki valtiolle	Starttirahat	Muut työll. tuki toimenpiteet	Työllistämistuki yhteensä	Yövoimakoulutus	Trainee work/ coaching for working life with lab.mark.supp.	In job alternation places				
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 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	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	4 900	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	5 400	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	-	2 600	2 000	3 300	38 300	26 300	9 400	5 200	79 300			
2003	13 000	18 700	-	2 600	2 000	3 500	39 800	29 300	10 700	6 400	86 800			
2004	12 000	19 200	-	2 500	2 600	3 400	39 900	30 700	11 400	5 400	87 300			
2005	10 700	18 800	-	2 000	3 800	3 200	38 500	29 200	11 800	5 200	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	89 300			
2008	8 600	19 300	27 900	1 200	4 800	2 400	36 400	28 200	10 000	7 100	81 700			
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	21 100	31 200	2 000	5 000	3 300	41 600	36 700	11 600	9 900	90 800			
2007 III	9 700	20 400	29 500	2 900	4 500	2 500	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	8 400	20 100	28 800	1 300	4 800	2 500	37 500	27 700	10 500	7 500	83 200			
2008 III	8 800	19 900	29 300	1 400	5 000	2 000	36 800	24 000	8 400	8 000	77 500			
2008 IV	8 700	18 800	27 500	1 200	5 200	2 600	36 500	29 400	9 900	6 800	82 600			
2009 I	8 200	17 400	25 600	960	5 300	2 700	34 600	30 100	10 500	5 500	80 700			

**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
2008	14 100	5 500	4 500	920	28 200
2001 I	18 500	7 300	4 400	830	29 300
2001 II	9 100	3 800	5 800	900	27 200
2001 III	13 500	5 300	3 300	560	20 100
2001 IV	15 500	6 100	5 000	740	27 800
2002 I	15 000	6 500	3 700	690	25 800
2002 II	8 700	3 600	5 300	800	25 100
2002 III	16 100	6 600	3 100	560	20 900
2002 IV	17 300	7 400	5 300	850	33 600
2003 I	16 400	7 700	4 800	960	33 300
2003 II	7 900	3 400	6 400	840	29 300
2003 III	15 100	6 300	3 000	570	23 900
2003 IV	14 900	6 000	5 400	730	33 000
2004 I	19 000	8 300	4 200	930	33 500
2004 II	8 200	3 700	6 600	960	30 700
2004 III	16 300	6 500	3 400	660	25 400
2004 IV	16 200	6 000	5 800	840	33 100
2005 I	18 300	7 800	4 400	830	33 000
2005 II	8 900	3 900	6 900	870	29 200
2005 III	14 900	5 900	3 300	630	23 900
2005 IV	15 400	5 600	5 600	790	30 700
2006 I	19 200	8 100	4 300	950	31 000
2006 II	9 300	3 800	6 100	890	29 000
2006 III	17 400	6 500	3 000	720	24 700
2006 IV	17 300	6 300	5 900	850	32 800
2007 I	20 200	8 700	4 900	1 100	34 200
2007 II	9 700	4 100	6 500	1 000	30 700
2007 III	15 200	6 100	3 100	760	25 600
2007 IV	16 100	5 700	5 300	940	32 200
2008 I	18 200	7 600	4 100	1 000	31 600
2008 II	8 600	3 700	6 000	1 000	27 700
2008 III	14 500	5 800	2 800	740	24 000
2008 IV	15 000	5 000	5 000	900	29 400
2009 I	17 300	7 200	3 800	900	30 100

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 - <i>Persons</i>						
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	
2008	203 800	90 600	15 800	94 100	47 900	
2006	I	269 800	123 300	20 400	130 700	47 500
	II	247 400	109 200	17 700	122 700	46 100
	III	247 600	107 600	17 200	117 800	44 900
	IV	233 300	105 900	16 900	115 200	44 500
2007	I	233 300	107 400	17 400	113 400	44 200
	II	213 100	94 800	14 900	105 600	45 200
	III	215 600	93 900	14 900	101 500	46 300
	IV	205 500	93 200	15 000	100 200	47 000
2008	I	209 500	95 400	16 100	99 200	47 300
	II	194 900	85 200	14 400	93 000	47 500
	III	201 400	86 200	15 200	91 100	48 100
	IV	209 200	95 700	17 500	92 900	48 700
2009	I	249 300	118 900	49 100

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>
1981	15 800	13 000	10 000	7 500	5 700
1982	14 700	11 800	7 400	5 200	7 300
1983	13 600	10 200	6 800	4 600	6 800
1984	11 700	8 500	7 500	5 100	4 200
1985	10 500	7 500	7 700	5 400	2 700
1986	9 900	6 800	8 300	5 900	1 700
1987	9 100	5 800	8 500	5 900	670
1988	9 700	6 000	8 400	6 000	1 300
1989	11 200	6 500	7 400	5 100	3 800
1990	13 600	6 600	6 500	4 500	7 100
1991	19 000	5 200	6 000	3 800	13 000
1992	14 600	3 700	6 100	3 500	8 500
1993	14 800	3 300	6 400	3 400	8 400
1994	11 600	3 400	8 700	4 100	2 900
1995	12 200	3 900	9 000	4 000	3 300
1996	13 300	4 300	10 600	4 000	2 700
1997	13 600	4 000	9 900	4 600	3 700
1998	14 200	4 500	10 800	5 200	3 400
1999	14 700	4 600	12 000	5 500	2 800
2000	16 900	4 700	14 300	5 500	2 600
2001	19 000	5 000	13 200	5 300	5 800
2002	18 100	4 700	12 900	5 200	5 200
2003	17 800	4 900	12 100	4 800	5 800
2004	20 300	5 000	13 700	4 200	6 700
2005	21 400	5 100	12 400	4 300	9 000
2006	22 500	4 500	12 100	4 100	10 300
2007	26 000	4 400	12 400	4 100	13 600
2008*	27 600	4 400	13 400	4 100	14 200
2001 I	4 100	1 000	3 100	1 300	1 000
2001 II	4 800	1 300	2 800	1 100	1 900
2001 III	5 800	1 700	4 500	1 900	1 400
2001 IV	4 300	1 000	2 800	1 000	1 500
2002 I	4 200	960	2 900	1 200	1 300
2002 II	4 600	1 200	2 700	1 100	1 900
2002 III	5 600	1 600	4 200	1 900	1 400
2002 IV	3 700	950	3 100	960	640
2003 I	4 000	950	2 800	1 200	1 100
2003 II	4 300	1 300	2 500	930	1 800
2003 III	5 700	1 600	4 100	1 800	1 500
2003 IV	3 900	1 000	2 600	900	1 300
2004 I	4 300	1 100	3 200	920	1 000
2004 II	5 200	1 300	3 000	780	2 200
2004 III	6 500	1 600	4 600	1 700	1 900
2004 IV	4 400	1 000	2 900	760	1 500
2005 I	4 300	960	2 800	940	1 500
2005 II	5 500	1 500	2 500	780	3 000
2005 III	6 800	1 600	4 300	1 800	2 500
2005 IV	4 700	1 100	2 700	780	2 000
2006 I	4 800	1 000	2 700	910	2 200
2006 II	5 400	1 300	2 400	740	3 000
2006 III	7 100	1 400	4 200	1 700	2 900
2006 IV	5 100	890	2 800	790	2 300
2007 I	5 300	950	2 800	820	2 400
2007 II	6 100	1 200	2 700	820	3 300
2007 III	8 500	1 400	4 200	1 600	4 300
2007 IV	6 200	900	2 600	860	3 500
2008* I	6 100	990	2 900	1 000	3 100
2008* II	6 600	1 200	2 800	690	3 800
2008* III	8 900	1 300	5 100	1 600	3 800
2008* IV	6 000	900	2 600	740	3 400

* Ennakkotieto - *Advance notice*Lähde : Tilastokeskus, Väestötillasto - *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 ¹	Itävalta ¹	Ranska ¹
	Finland ¹	Sweden ¹	Norway ¹	Denmark ¹	Austria ¹	France ¹
Year and quarter	Prosenttia - Per cent					
1991	6,6	2,9	5,5	10,5	5,8	9,4
1992	11,7	5,3	5,9	11,2	6,0	10,3
1993	16,3	8,2	6,0	12,3	6,8	11,7
1994	16,6	8,0	5,4	12,1	6,5	12,3
1995	15,2	7,7	4,9	10,2	6,6	11,6
1996	14,4	8,0	4,8	8,7	7,0	12,3
1997	12,4	8,0	4,1	7,8	7,1	12,5
1998	11,4	6,5	3,2	6,5	7,2	11,6
1999	10,2	5,6	3,2	5,6	6,7	10,8
2000	9,8	4,7	3,5	5,3	5,8	9,5
2001	9,1	4,0	3,6	5,1	6,1	8,7
2002	9,1	4,0	3,9	5,1	6,9	9,1
2003	9,0	4,9	4,5	5,5 ³	4,3 ³	9,0 ³
2004	8,8	5,5	4,5	5,7	5,0	8,9
2005	8,4	7,1	4,6	5,0	5,1	8,8
2006	7,7	7,1	3,5	4,1	4,7	8,8
2007	6,9	6,1	2,5	4,0	4,4	8,0
2008	6,4	6,2	2,6	7,4
2007 I	7,6	6,8	2,7	4,6	4,6	8,5
2007 II	7,7	6,8	2,7	3,9	4,4	8,1
2007 III	6,1	5,5	2,5	4,1	4,6	7,8
2007 IV	6,1	5,5	2,1	3,3	4,0	7,5
2008 I	6,7	6,3	2,5	3,5	4,2	7,2
2008 II	7,3	6,7	2,8	3,1	3,4	7,3
2008 III	5,6	5,6	2,5	3,4	3,7	7,2
2008 IV	6,0	6,1	2,6	7,8

Vuosi ja neljännes	Saksa ²	Iso-Britannia ¹	USA ¹	Kanada ¹	Japani ¹	Australia ¹
	Germany ²	United Kingdom ¹	USA ¹	Canada ¹	Japan ¹	Australia ¹
Year and quarter	Prosenttia - Per cent					
1991	7,3	8,0	6,7	10,4	2,1	9,6
1992	7,7	9,7	7,4	11,3	2,2	10,8
1993	8,9	10,3	6,8	11,3	2,5	10,9
1994	9,6	9,3	6,1	10,4	2,9	9,7
1995	9,4	8,0	5,6	9,6	3,1	8,5
1996	10,4	7,3	5,4	9,7	3,4	8,5
1997	11,5	5,3	4,9	9,2	3,4	8,3
1998	11,1	4,5	4,5	8,3	4,1	7,7
1999	10,5	4,2	4,2	7,6	4,7	7,0
2000	9,6	3,6	4,0	6,8	4,7	6,3
2001	9,4	5,1 ³	4,7	7,2	5,0	6,8
2002	9,8	5,2	5,8	7,7	5,4	6,4
2003	10,5	5,0	6,0	7,6	5,3	6,1
2004	10,6	4,8	5,5	7,2	4,7	5,5
2005	11,7	4,9	5,1	6,8	4,4	5,1
2006	10,8	5,4	4,6	6,3	4,1	4,8
2007	9,0	5,4	4,6	6,0	3,9	4,4
2008	7,8	..	5,8	6,1	4,0	4,2
2007 I	10,0	5,5	4,8	6,6	4,1	5,0
2007 II	9,1	5,4	4,4	6,0	3,8	4,3
2007 III	8,7	5,3	4,7	6,0	3,7	4,1
2007 IV	8,1	5,2	4,6	5,5	3,7	4,1
2008 I	8,6	5,2	5,3	6,3	4,0	4,4
2008 II	7,8	5,4	5,2	6,0	4,0	4,2
2008 III	7,6	5,8	6,0	6,2	4,0	4,0
2008 IV	7,2	..	6,6	6,0	3,9	4,2

1. Työvoimatutkimus - Labour force survey

2. Rekisteröity työttömyys - Registered unemployment

3. Lähde muuttunut rekisteröidystä työttömyydestä työvoimatutkimukseen - Source changed from registered unemployment to Labour force survey

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

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Työ- ja elinkeinokeskusalue - Administrative district															
	Koko maa Whole country	Uusimaa country	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohj-Savo	Pohj-Karjala	Kesk-Suomi	Ei.-Pohjanmaa	Pohjanmaa	P.-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	685	225	117	180	212	160	85	121	81	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	223	120	174	213	160	80	115	79	120	94	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	117	93	114	166	42	91
1998	2 507	725	234	116	173	218	153	75	112	77	119	92	115	168	41	89
1999	2 557	752	238	115	179	224	153	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	128	92	120	182	39	85
2003	2 600	788	244	112	180	226	151	74	114	78	125	93	122	185	39	88
2004	2 594	788	240	110	178	230	150	74	115	75	124	92	118	179	38	86
2005	2 620	798	246	110	178	234	151	73	116	77	125	90	119	178	38	86
2006	2 648	810	251	109	178	234	150	74	116	78	128	92	120	182	39	85
2007	2 675	824	252	110	181	242	150	72	114	77	130	93	122	185	38	83
2008	2 703	840	255	112	183	243	151	71	115	76	129	93	124	188	38	85
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	118	80	134	95	121	190	39	86
2006 III	2 675	817	248	109	179	236	153	74	121	79	129	94	124	182	40	85
2006 IV	2 614	808	251	105	177	233	144	71	112	76	128	91	119	178	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	258	114	184	246	154	75	117	80	131	96	121	190	41	85
2007 III	2 705	828	257	109	183	248	152	73	116	77	133	95	122	190	39	83
2007 IV	2 646	823	247	109	180	242	150	69	114	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
2008 III	2 717	835	258	112	183	248	154	72	114	77	133	94	126	186	38	85
2008 IV	2 669	843	250	110	179	239	149	68	113	75	127	91	120	184	37	83
2009 I	2 650	828	255	108	176	236	150	68	114	74	130	89	120	181	37	83

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

27. TYÖLLISET TYÖ- JA ELINKEINOKESKUSALUEITTAIN
EMPLOYED PERSONS BY ADMINISTRATIVE DISTRICT

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Työ- ja elinkeinokeskusalue - Administrative district														
	Koko maa Whole country	Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjo-Savo	Pohjo-Karjala	Keskisuomi	Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjo-Pohjanmaa	Lappi
	1 000 henkilöä - persons														
1991	2 375	660	216	113	171	202	151	79	115	75	112	89	112	150	40
1992	2 206	623	187	101	156	184	141	74	106	69	105	84	104	142	34
1993	2 048	585	183	97	144	174	132	67	96	62	95	78	97	128	80
1994	2 054	584	190	99	142	177	129	66	95	63	96	79	97	130	33
1995	2 099	609	194	98	144	180	132	66	96	63	97	80	97	136	33
1996	2 127	625	197	99	145	178	133	66	96	65	99	80	101	140	32
1997	2 170	643	205	101	149	188	132	67	94	65	99	79	105	140	32
1998	2 222	670	212	101	152	193	133	65	96	65	101	81	105	143	34
1999	2 296	704	219	101	159	201	133	66	101	65	103	81	105	149	34
2000	2 335	723	223	102	161	204	135	66	102	65	106	81	107	153	33
2001	2 367	741	222	102	163	206	138	65	100	66	111	82	110	155	33
2002	2 372	744	226	102	163	207	136	66	101	66	110	82	111	155	32
2003	2 365	737	225	102	164	203	136	67	102	64	111	82	109	152	32
2004	2 365	737	220	99	163	210	136	66	103	64	109	83	109	159	31
2005	2 401	750	230	100	162	214	137	65	104	67	110	84	111	163	32
2006	2 444	767	235	101	164	216	136	65	105	70	115	86	112	164	32
2007	2 492	782	237	103	169	227	138	66	103	67	119	88	116	170	34
2008	2 531	800	241	105	172	226	141	65	106	67	118	88	118	172	34
2005 I	2 337	733	221	94	161	210	134	63	100	64	107	81	107	159	31
2005 II	2 425	755	231	103	164	216	140	69	105	66	110	85	113	165	34
2005 III	2 444	766	232	103	163	219	139	67	108	70	113	85	115	166	32
2005 IV	2 398	753	234	101	163	210	136	63	106	68	110	82	108	161	32
2006 I	2 381	747	232	100	164	211	133	64	99	69	108	83	109	161	31
2006 II	2 461	769	235	104	164	218	137	67	105	71	118	87	113	164	33
2006 III	2 494	779	239	102	168	218	141	66	111	72	117	88	116	169	33
2006 IV	2 438	771	235	98	162	216	134	62	105	69	117	85	112	165	32
2007 I	2 415	762	228	100	163	217	130	66	101	66	115	84	113	166	30
2007 II	2 524	787	242	106	168	231	141	68	105	69	118	90	118	170	34
2007 III	2 542	792	243	102	173	234	141	68	105	69	122	90	117	177	34
2007 IV	2 485	788	234	102	171	228	141	63	101	64	120	87	116	168	31
2008 I	2 474	790	238	102	169	220	135	62	103	64	113	86	116	170	32
2008 II	2 574	807	245	108	175	230	144	68	108	64	113	91	121	177	37
2008 III	2 566	798	244	106	173	232	144	68	107	70	124	90	121	174	34
2008 IV	2 509	806	236	104	169	224	139	64	107	68	116	86	115	168	32
2009 I	2 448	782	238	101	164	216	137	62	101	64	115	83	114	166	32

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

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

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Koko maa Whole country	Työ- ja elinkeinokeskusalue - Administrative district														
		Uusimaa Suomi	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjo-Savo	Pohjo-Karjala	Keskisuomi	Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjo-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	61.7	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	59.0	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	66.6	60.1	55.1	53.6
1999	66.0	73.4	69.3	63.2	66.0	67.0	61.5	59.3	60.0	56.9	59.6	64.0	65.1	62.1	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	61.0	64.2	67.0	63.3	54.6	57.2
2001	67.7	75.3	70.0	64.7	67.5	68.0	64.2	60.1	59.8	58.6	62.8	64.8	69.1	63.7	56.5	57.8
2002	67.7	74.9	70.6	65.2	67.7	67.8	63.6	61.1	60.4	58.6	62.2	65.1	69.5	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
2008	70.6	76.0	73.4	70.7	69.5	69.9	67.2	64.8	64.7	60.9	65.6	70.0	73.6	67.7	61.9	62.3
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
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
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	66.5	57.1	58.5
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
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
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
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
II	71.0	76.0	74.3	71.2	69.2	72.5	67.2	65.9	63.6	62.2	65.7	71.8	74.2	62.8	62.8	61.8
III	71.2	76.1	74.7	68.5	70.4	72.8	67.1	65.9	63.5	61.8	68.9	71.4	72.7	69.9	61.9	61.8
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
II	71.9	76.8	74.7	72.3	70.9	71.2	68.9	67.2	65.6	61.1	68.9	71.8	75.5	62.0	62.0	62.0
III	71.6	75.7	74.6	71.7	70.0	71.7	68.9	66.7	65.2	64.0	68.7	72.0	75.3	68.3	62.7	66.1
IV	69.9	76.2	71.5	70.0	68.3	68.8	66.4	63.7	65.1	61.5	64.0	69.0	71.5	66.0	59.9	60.5
2009 I	68.1	73.9	72.2	67.7	66.3	66.5	65.5	62.2	61.4	57.9	63.6	65.7	70.4	64.9	59.4	59.4

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

29. AVOIMET TYÖPAIKAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ TYÖ- JA ELINKEINOKESKUSALUEITTAIN
VACANCIES AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY ADMINISTRATIVE DISTRICT
Jatkuu - *Continued*

Vuosi ja neljännes	Työ- ja elinkeinokeskusalue - <i>Administrative district</i>							
	Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo
<i>Year and quarter</i>	<i>Avoimia työpaikkoja - Vacancies</i>							
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
2008	15 100	3 000	1 400	2 300	3 000	1 700	810	1 400
1999 I	4 500	1 900	1 500	1 900	1 800	1 600	800	690
II	3 800	1 600	1 000	1 300	1 000	800	720	2 400
III	4 000	1 200	300	650	920	430	200	450
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
II	5 000	1 800	920	1 500	1 300	800	550	2 100
III	5 600	1 500	480	830	1 000	460	240	400
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
II	5 600	1 900	1 000	1 600	1 500	760	790	2 800
III	6 000	1 600	530	960	1 400	610	300	630
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
II	6 400	2 500	1 200	1 600	1 600	1 000	820	2 300
III	6 900	1 700	860	960	1 500	670	330	560
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
II	6 500	4 200	1 000	1 600	1 800	1 200	820	2 100
III	6 800	1 700	800	1 100	1 500	900	480	690
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
II	6 700	2 700	1 100	1 500	1 700	1 000	680	1 600
III	6 800	1 900	700	1 000	1 600	800	380	680
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
II	8 800	3 100	1 600	2 800	2 200	1 300	800	1 300
III	9 200	2 900	1 500	1 200	1 900	1 100	510	840
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
II	11 600	3 200	2 000	1 800	2 400	1 400	790	1 300
III	11 400	2 900	1 300	1 300	2 300	1 000	540	900
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
II	14 200	3 500	1 600	2 300	3 100	1 900	940	1 600
III	14 800	3 400	1 300	2 100	3 300	1 300	590	1 300
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
II	14 300	2 900	1 200	2 100	2 800	1 600	860	1 600
III	13 900	2 400	940	1 700	2 500	1 200	430	1 200
IV	11 200	1 600	670	1 200	1 700	800	310	790
2009 I	14 700	3 300	1 900	3 000	2 900	2 200	1 400	1 800

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

Jatkoa - Continued

Vuosi ja neljännes	Työ- 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	
2008	750	1 300	1 000	1 700	1 700	410	1 400	37 500	
1999	I	680	820	560	1 250	1 100	320	670	20 100
	II	500	500	800	1 200	1 300	250	1 000	18 200
	III	260	410	190	380	720	120	390	10 700
	IV	280	400	190	320	840	100	440	9 600
2000	I	690	640	450	1 600	1 100	690	810	22 400
	II	720	640	770	900	1 300	220	710	19 200
	III	270	520	240	520	1 400	150	380	14 100
	IV	280	630	260	400	940	160	430	12 800
2001	I	960	1 100	470	1 800	1 500	670	580	27 600
	II	720	1 000	830	1 100	1 300	240	1 100	22 400
	III	360	520	360	510	1 100	140	480	15 700
	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
	II	670	940	730	1 100	1 500	280	860	23 600
	III	300	570	330	550	900	150	540	16 900
	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
	II	580	880	940	920	1 400	330	910	25 500
	III	320	650	430	640	1 000	190	520	18 000
	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
	II	660	730	1 100	1 000	1 400	300	1 100	23 600
	III	420	680	440	580	900	220	600	18 200
	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
	II	800	1 100	770	1 200	1 500	500	1 100	29 300
	III	530	920	480	660	1 100	420	750	24 600
	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
	II	760	940	1 000	1 500	1 500	440	820	31 800
	III	540	910	620	930	1 200	290	830	27 500
	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
	II	1 100	1 300	1 200	1 300	1 700	520	1 100	37 500
	III	630	1 200	690	1 100	1 400	410	1 400	35 300
	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
	II	820	1 400	930	1 400	1 600	460	1 100	35 300
	III	460	1 200	530	990	1 400	340	1 300	30 900
	IV	370	860	600	950	1 100	220	740	23 600
2009	I	800	1 300	1 600	3 300	2 500	430	1 300	42 800

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

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Koko maa Whole country	Työ- ja elinkeinokeskusalue - Administrative district														
		Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjo-Savo	Pohjo-Karjala	Keskisuomi	Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjanmaa	Lappi	
Prosenttia - Percent																
1991	6,6	4,2	4,8	7,8	6,9	7,4	7,7	7,8	7,5	9,5	9,1	7,6	6,6	8,4	10,4	9,0
1992	11,7	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	18,4	17,2	17,7	17,1	17,6	17,7	19,0	14,2	14,2	18,5	22,0	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	5,8	7,4	9,4	8,9	9,6	10,6	11,3	12,0	15,5	11,9	8,9	6,8	13,0	16,2	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
2008	6,4	4,8	5,5	6,0	6,0	7,0	7,2	7,9	7,8	10,7	8,1	5,4	5,0	8,3	11,2	9,9
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	6,1	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	9,2	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	5,8	6,4	6,9	7,9	6,3	8,7	9,4	10,2	13,1	10,0	6,2	7,1	10,5	16,3	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	8,7	8,0	7,7	8,7	9,7	11,4	7,9	6,8	6,0	9,9	9,0	11,7
2008 III	5,6	4,4	5,1	4,9	5,5	6,7	6,3	6,1	6,2	8,7	6,8	3,7	3,9	6,8	10,8	7,5
2008 IV	6,0	4,3	5,7	5,2	5,5	6,2	6,9	6,5	5,8	9,4	8,6	5,1	4,5	8,6	11,7	10,2
2009 I	7,6	5,5	6,6	6,8	7,1	8,3	8,6	9,3	11,2	14,0	11,2	7,5	5,4	8,6	13,4	11,3

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

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

Jatkuu - Continued

Vuosi ja neljännes	Työ- 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
2008	41 600	14 900	9 800	15 200	19 800	15 100	6 800	11 100
1999 I	70 300	28 400	20 100	28 500	32 600	27 300	14 600	20 600
1999 II	67 100	26 600	18 800	26 300	31 300	25 100	13 100	19 100
1999 III	68 500	27 300	19 200	26 400	31 800	24 900	12 900	18 900
1999 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
2000 II	59 200	25 100	17 900	24 200	29 700	23 500	12 200	17 900
2000 III	59 700	25 200	17 800	24 000	30 100	23 100	12 100	17 900
2000 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
2001 II	54 600	22 000	16 500	22 400	27 600	21 400	11 600	17 100
2001 III	56 700	22 900	16 500	22 400	28 400	21 400	11 400	17 000
2001 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
2002 II	56 500	22 500	15 500	21 700	27 100	20 700	10 400	15 600
2002 III	58 900	23 400	15 700	22 000	27 700	20 800	10 200	15 700
2002 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
2003 II	59 000	22 100	15 100	21 000	27 200	20 000	9 600	14 900
2003 III	61 800	23 100	15 300	21 700	27 900	20 100	9 500	14 700
2003 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
2004 II	61 800	22 700	15 600	21 000	27 500	19 900	9 500	14 900
2004 III	63 500	23 000	15 500	21 300	27 600	20 100	9 400	14 600
2004 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
2005 II	59 600	20 700	13 900	20 300	25 600	19 300	9 100	13 900
2005 III	61 500	20 800	14 000	20 300	26 400	19 100	9 100	14 300
2005 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
2006 II	55 100	17 800	12 600	19 000	23 100	17 300	8 200	12 800
2006 III	56 000	18 300	12 300	18 900	23 200	17 500	8 000	12 800
2006 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
2007 II	46 500	15 500	10 300	16 000	19 700	15 300	7 200	11 300
2007 III	47 200	15 900	10 500	16 200	20 400	15 300	7 000	11 500
2007 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
2008 II	40 600	14 200	9 200	14 300	18 800	14 400	6 300	10 400
2008 III	42 900	15 000	9 700	14 900	19 900	14 400	6 500	10 500
2008 IV	41 300	15 200	9 900	16 000	20 800	15 500	7 200	11 600
2009 I	49 600	18 700	11 500	19 500	25 400	17 900	8 100	14 300

31. TYÖTÖMÄT TYÖNHAKIJAT TYÖNVALITYKSESSÄ TYÖ- JA ELINKEINOKESKUSALUEITTAIN
UNEMPLOYED JOBSEEKERS AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY ADMINISTRATIVE DISTRICT
Jatkoa - *Continued*

Vuosi ja neljännes	Työ- ja elinkeinokeskusalue - <i>Administrative district</i>							
	Pohjois-Karjala	Keski-Suomi	Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjois-Pohjanmaa	Kainuu	Lappi	Koko maa - <i>Whole country</i>
<i>Year and quarter</i>	<i>Henkilöä - Persons</i>							
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
2008	10 200	13 700	6 100	6 600	17 400	5 000	10 400	203 800
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
2008 III	10 000	13 500	5 800	6 600	17 300	4 700	10 200	201 400
2008 IV	10 500	13 800	6 700	7 000	18 000	5 200	10 500	209 200
2009 I	12 100	16 000	8 500	8 400	21 200	6 000	12 000	249 300

32. TYÖTÖMYYDEN KESTO KESKIMÄÄRIN TYÖ- JA ELINKEINOKESKUSALUEITTAIN
THE AVERAGE DURATION OF UNEEMPLOYMENT BY ADMINISTRATIVE DISTRICT

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Koko maa Whole country	Työ- ja elinkeinokeskusalue - Administrative district														
		Uusimaa country	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohj-Savo	Pohj-Karjala	Keski-Suomi	Et.-Pohjanmaa	Pohjanmaa	P.-Pohjanmaa	Kainuu	Lappi
	Viikkoa - Weeks															
1991	16	13	17	19	16	17	17	17	15	19	15	17	14	13	13	13
1992	22	24	23	26	23	23	23	22	21	24	21	22	20	19	19	19
1993	30	33	31	32	32	31	31	30	28	32	28	29	28	25	25	26
1994	39	40	40	40	44	40	44	38	37	42	37	39	34	27	29	29
1995	45	51	45	46	51	45	47	45	38	50	41	44	39	29	32	32
1996	48	54	47	48	55	49	50	48	43	53	41	48	42	32	36	36
1997	51	57	48	50	62	52	52	49	46	57	39	52	44	36	41	41
1998	52	59	51	51	65	53	53	50	45	59	37	54	46	36	43	43
1999	52	58	52	51	65	52	51	50	45	59	36	52	45	37	45	45
2000	51	56	53	52	64	51	52	50	41	59	35	52	44	37	44	44
2001	51	55	50	53	64	51	54	52	42	58	35	51	44	38	44	44
2002	50	53	47	52	63	51	51	52	41	56	34	50	43	37	44	44
2003	47	50	45	50	60	49	50	47	39	54	33	46	42	35	38	38
2004	46	50	44	48	59	49	49	44	38	52	33	45	41	34	34	35
2005	47	51	45	49	57	49	50	43	37	51	33	45	41	35	35	35
2006	46	50	42	49	52	50	49	43	36	50	35	46	40	37	36	36
2007	44	49	40	49	50	49	48	44	44	44	34	45	37	36	34	34
2008	42	44	37	48	49	47	45	42	35	48	33	41	35	33	31	31
2004 I	46	49	43	47	57	48	48	44	37	46	32	44	41	34	36	36
2004 II	46	49	43	49	59	48	49	44	36	47	33	44	41	33	35	35
2004 III	46	49	44	49	58	48	49	44	38	47	33	45	40	34	35	35
2004 IV	46	51	45	49	59	49	48	42	37	47	32	46	40	33	35	35
2005 I	47	51	46	50	58	50	50	43	38	48	32	46	41	34	35	35
2005 II	48	51	46	50	59	50	51	45	38	50	35	46	42	35	35	35
2005 III	48	49	44	49	56	48	49	43	36	48	33	44	41	35	35	35
2005 IV	46	50	44	47	54	49	48	40	36	47	33	45	40	34	35	35
2006 I	46	50	43	48	53	49	49	41	36	47	34	45	40	36	36	36
2006 II	47	50	43	49	53	50	50	44	37	49	36	47	41	37	37	37
2006 III	45	49	41	49	52	49	48	43	36	47	34	45	39	37	36	36
2006 IV	45	50	41	49	50	50	47	43	36	47	34	46	38	36	34	34
2007 I	45	50	41	49	50	50	46	42	35	45	34	45	38	36	35	35
2007 II	45	49	40	51	51	51	49	45	36	45	36	46	38	37	34	34
2007 III	44	47	38	49	50	48	48	45	36	44	34	44	36	36	36	36
2007 IV	44	48	39	48	50	49	47	44	36	43	33	44	36	35	35	35
2008 I	43	47	38	48	49	48	46	43	36	43	33	43	36	34	34	33
2008 II	43	45	38	50	51	49	47	45	37	44	35	44	36	34	34	32
2008 III	42	42	37	47	49	46	45	42	35	43	34	43	35	34	31	31
2008 IV	40	42	36	45	46	45	42	40	33	41	30	38	34	30	29	29
2009 I	37	37	33	42	42	40	39	39	32	39	28	35	33	29	28	28

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

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Työ- 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	Pohj-Savo Pohj-Savo	Pohj-Karjala Pohj-Karjala	Kesk-Suomi Kesk-Suomi	Et.-Pohjanmaa Et.-Pohjanmaa	Pohjanmaa Pohjanmaa	P.-Pohjanmaa P.-Pohjanmaa	Kainuu Kainuu	Lappi Lappi
	Prosenttia - Per cent															
1991	2	1	3	5	3	3	3	3	2	2	4	2	3	2	1	1
1992	8	10	9	11	9	9	9	7	6	4	9	6	7	6	4	4
1993	18	22	18	19	20	19	18	17	14	11	19	16	17	14	11	12
1994	27	32	27	28	32	28	28	26	21	17	30	26	27	22	14	16
1995	30	35	29	32	35	30	32	30	24	24	34	28	29	25	16	20
1996	30	35	28	31	35	31	30	30	27	26	33	25	29	26	20	23
1997	30	35	28	31	37	31	30	29	27	28	33	21	30	27	20	27
1998	30	35	29	31	37	30	30	28	26	28	33	20	30	26	22	26
1999	28	32	29	28	35	27	27	27	23	28	31	19	26	24	21	26
2000	28	31	30	29	33	27	28	26	22	26	31	19	26	23	20	25
2001	27	30	26	29	34	28	30	27	23	26	30	18	26	23	22	24
2002	26	29	25	28	32	27	29	26	21	26	29	18	25	22	21	24
2003	25	28	23	26	30	26	27	23	20	23	27	17	23	22	20	20
2004	25	29	23	26	31	27	27	23	21	26	27	18	24	22	19	18
2005	26	30	26	28	30	28	28	28	21	27	27	18	24	23	20	19
2006	26	29	24	27	29	28	28	24	21	26	28	19	25	22	21	20
2007	24	27	21	24	27	26	26	24	20	23	28	18	23	18	17	16
2008	21	23	18	24	25	24	24	21	19	21	25	16	20	18	17	16
2009	24	28	21	24	29	26	25	22	20	25	27	17	22	18	18	17
I	24	28	21	27	26	27	25	23	19	24	26	18	24	20	20	18
II	25	28	22	29	28	27	27	24	20	24	27	19	24	20	21	18
III	24	26	20	27	27	26	26	24	20	22	26	18	24	19	20	18
IV	23	26	20	26	27	25	26	23	20	22	26	17	22	19	19	17
I	26	30	25	26	29	28	28	23	20	26	27	19	24	22	21	20
II	27	30	27	29	29	29	29	23	21	27	28	20	26	23	22	21
III	26	30	26	28	28	28	28	25	21	26	28	20	24	22	22	21
IV	26	30	26	27	27	28	26	25	21	27	27	19	25	21	21	19
2006	26	30	25	26	29	28	28	23	20	27	27	19	24	23	21	20
2007	27	30	27	29	31	29	29	24	21	27	28	19	25	24	20	19
2008	26	30	26	28	30	28	28	24	21	27	27	19	24	24	21	20
2009	26	30	26	27	29	28	28	23	20	27	27	19	24	23	21	20

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.

Pyöritysten 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 TYÖVOIMA-TUTKIMUKSEN KÄSITTEET

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

Työvoima on työllisten ja työttömien summa.

Työlliseksi luokitellaan henkilö, joka on tutkimusviikolla tehnyt ansiotyötä jonkin verran (vähintään tunnin) palkkaa tai 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 työkäisestä 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 a unemployment pensioner are also considered unemployed if person meets the above mentioned job seeking and job acceptance criteria.

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

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

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

3. TIETOJEN LÄHTEET JA LUONNE

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

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

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

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

Työttömäksi työnhakijaksi luetaan ne laskentapäivänä työnhakijoina olevat, jotka 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 ilmoittautumatta työnvälitykseen.

3. SOURCES AND NATURE OF THE STATISTICS

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

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

Tables 13–16, 18, 29, 31–33. Employment Service Statistics of the Ministry of Employment and the Economy. Statistics on vacancies and unemployed jobseekers were compiled at the middle of each month upto 1980, and have been compiled at the end of each month (last working day) since 1981.

Vacancies refer to vacancies reported to Employment and Economic Development Offices, which had not yet been filled on the reference dates. It is estimated that only 40 % to 50 % of all vacancies in Finland are notified to employment services.

Unemployed jobseekers comprises all jobseekers who 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 jobseekers, but not as unemployed persons. The Employment Service Statistics relate to persons receiving unemployment compensation, for which they have to register with unemployment services. Some unemployed persons not receiving such benefits do not register with employment services.

Taulukko 17: Päättyneiden työttömyysjaksojen keskimääräinen kesto. Saadaan työnvälitystilaston vuositilastosta, laatija työ- ja elinkeinoministeriö. Taulukon luvut kuvaavat koko vuoden aikana päättyneiden työttömyysjaksojen keskimääräistä kesto, jossa on mukana paljon lyhytaikaisia työttömyysjaksoja. Käsite eroaa kuukauden lopussa työttömänä olleiden päättymättömien työttömyyksien 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. Saadaksesen työttömyyspäivärahaa työttömän tulee olla työnhakijana työ- ja elinkeinotoimistossa. Työmarkkinatuki on tarveharkintainen, mutta sen maksamiselle ei ole enimmäisaikaa.

Perus- ja ansiopäivärahaa maksetaan kerrallaan enintään 500 työttömyyspäivältä. 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 provider. 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 earnings-related unemployment allowance is a form of unemployment insurance that is limited to members of an unemployment fund. Unemployed persons not entitled to them can obtain state compensation. For both types of benefit the applicant must be registered at an Employment and Economic Development Office. Labour market support is means-tested but it has not a maximum payment period.

A basic and an earnings-related unemployment allowance can be paid for a maximum period of 500 working days. Persons born 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 työttömyys-turvaa saanut työtön työnhakija on oikeutettu työttömyyseläkkeeseen. Työttömyyseläkkeen saamisaikana tulee saajan olla työnhakijana työ- ja elinkeinotoimistossa.

Taulukko 24: Muuttoliiketilasto. Lähde: Tilastokeskus, väestötilasto.

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

4. LUOKITUKSET

Ammattiluokitus. Työ- ja elinkeinoministeriön työnvälitystilastossa käytetään 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). Vuodesta 2008 lähtien Toimialaluokitus TOL 2008, 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 jobseeker at an Employment and Economic Development Office.

Table 24. Statistics on migration. Source: Statistics Finland, Population Statistics.

Table 25. Unemployment rates in some countries. Source: OECD, Main Economic Indicators.

4. CLASSIFICATIONS

Occupational classification. The classification used in Ministry of 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. From 2008 Standard Industrial Classification TOL 2008, Statistics Finland.

Työpoliittinen Aikakauskirja

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

Osoitteenmuutos: Vanha osoite

Peruutus

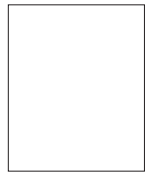
Tilaajan nimi

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 keskustelua-kirjoitusten 6 liuskaa.

Lähteet toimitetaan seuraavien esimerkkien mukaisesti:

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

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

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

Artikkelit on toimitettava sähköpostitse (heikki.raisanen@tem.fi tai 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 3/2009 artikkeleiden määräpäivä on **28.8.2009**.

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