



# Työpoliittinen aikakauskirja 3/2009

Finnish Labour Review



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

# Sisällysluettelo

## PÄÄKIRJOITUS

<b>Vuotavatko työvoimatutkimuksen aukot?.....</b>	<b>3</b>
Heikki Räisänen	

## ARTIKKELEITA

<b>Työvoimapolitiikan vaikuttavuus Suomen näkökulmasta katsottuna .....</b>	<b>6</b>
Rita Asplund	

<b>Mitä indikaattorit kertovat työmarkkinoiden joustosta ja turvasta? .....</b>	<b>21</b>
Johanna Alatalo	

<b>Asiakaslähtöinen työosuuskunta ristiriitaisena toimintamallina .....</b>	<b>33</b>
Heta Näppilä ja Anu Järvensivu	

<b>Työelämän innovatiivinen kehittäminen – innovaatiopoliittisen selonteon näkemyksistä käytännön toimenpiteisiin.....</b>	<b>45</b>
Iris Humala	

## KATSAUKSIA JA KESKUSTELUJA

<b>Työ ei ole vain työtä. Hyvän Työn Manifesti 2009.....</b>	<b>59</b>
Otto Mäenniemi	

<b>Prekariaatin manifesti .....</b>	<b>62</b>
Pasi Pyöriä	

UUTTA TYÖ- JA YRITTÄJYYSTUTKIMUKSEN ALALTA.....	66
NYTT INOM ARBETS- OCH ENTREPRENÖRSKAPSFORSKNING .....	76
ENGLISH SUMMARIES.....	86
RECENT EMPLOYMENT AND ENTREPRENEURSHIP STUDIES.....	89
KUVIDEN LUETTELO – LIST OF CHARTS.....	1*
TAULUKOIDEN LUETTELO – LIST OF TABLES .....	2*
KUVIOT – CHARTS.....	4*
TAULUKOT – TABLES .....	16*
TAULUKOIDEN SELITYKSIÄ – EXPLANATORY NOTES .....	56*

# TYÖPOLIITTINEN AIKAKAUSKIRJA

---

## FINNISH LABOUR REVIEW

3 / 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](http://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

## Vuotavatko työvoimatutkimuksen aukot?

Heikki Räisänen<sup>1</sup>

ETLAn tutkimusjohtaja *Rita Asplund* käsittelee tässä lehdessä ilmestyvässä artikkelissaan työvoimapolitiikan vaikuttavuudesta saatavaa kuvaa. Yhteenvetona hän toteaa, että Suomessa on tehty kiitettävä määrä arviointeja aktiivisten työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikuttavuudesta, joskin monet toimenpiteet ja uudistukset ovat edelleen kokonaan arvioimatta. Asplundin päätelmän mukaan Suomeen ei näytä vielä syntyneen pitkäjänteistä arviointitraditiota. Erityypisten aktiivitoimien kohdalla muodostunut tietopohja on suppea tai hajanainen, ajoittain myös yllättävän ristiriitainen.

Vaikutusarvioinneissa on keskitytty yleensä laajoihin toimenpideryhmiin, eikä yksittäisiin aktiivitoimiin, joiden vaikuttavuus voi olla kuitenkin hyvin erilainen. Näkökulmana on yleensä osallistuneiden tulevan työllisyy-

den tutkiminen, muutamissa tapauksissa ansiotasovaikutukset, mutta ei esimerkiksi työsuhteen laatu tai sen kesto tai pitemmän aikavälin käyttäytymisvaikutukset. Tutkimustietoa puuttuu myös työvoimapolitiikan toimenpiteiden vaikutuksesta työmarkkinoiden toimintaan ja lopulta kokonaistyöttömyyteen ja -työllisyyteen. Asplund suosittelee myös kansainvälisen arvioinnin tietopohjan huomattavasti tehokkaampaa hyödyntämistä. Asplundin tärkeä artikkeli perustuu hänen laatimaansa laajempaan kirjallisuusanalyysiin. Suosittelen senkin lukemista.

Asplundin artikkelissa esitetyt päätelmät ovat tärkeitä ja siitä kumpuaa lisäkysymyksiä: vuotavatko työvoimatutkimuksen aukot juuri nyt kun päätöksentekijän pitäisi tarkkaan tietää, miten niukat voimavarat on kohdistettava? Onko tutkimusta osattu

---

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

kohdistaa oikeisiin kysymyksiin ja onko tuloksista osattu kertoa päätöksentekijöille? On aivan ilmeistä, että joihinkin muihin yhteiskuntapolitiikan lohkoihin verrattuna työvoimapolitiikan alalla on ainakin pyritty pitkään kehittämään avointa, tutkimukselliset kriteerit täyttävää ja päätöksentekoa tukevaa tutkimustraditiota. Ajatellaanpa vaikkapa päätöksentekijän tyypillistä ongelmaa taantumassa: millä keinoin saadaan parhaita työllisyysvaikutuksia budjettirajoitteen puitteissa? Jos päätöksentekijä pohtii vaikkapa verotukien, yritystukien tai työvoimatukien keskinäistä paremmuutta tai vuorovaikutusta tavoitteen optimoinnissa, on kyllä selvää, ettei tällaista päätöksentekoa voida nykyisen tutkimustiedon perusteella perustaa yksinomaan tutkimustiedon varaan.

Suotavaa tietenkin olisi, jos näiden veronmaksajien varojen vaihtoehtoisten käytötapojen keskinäisestä paremmuudesta eri tilanteissa ja eri kohderyhmille olisi olemassa jokseenkin riittävä tutkimuksellinen tietopohja. Sitä ei kuitenkaan ole olemassa. Asplund osoittaa suuria aukkoja työvoimapolitiikan tutkimustiedon puolella. Erityisen niukkaa on kuitenkin verotuksen työllisyysvaikutusten tutkimus ja myös yritystukien vaikuttavuudesta tiedetään hälyttävän vähän.

Työ- ja elinkeinoministeriö on omalta osaltaan mukana edistämässä näiden kaikkien kysymysten tutkimusta, osin yhteistyössä toisten ministeriöiden kanssa. Tämä ja jo aiemmin tehty työ ei kuitenkaan riitä.

Paremmen tietopohjan ja sitä kautta entistä parempien päätösten edellytyksenä ovat myös raha, ihmiset ja tapa joilla näitä yhdistetään. Vuoden 2010 hallituksen talousarvioesityksessä ehdotetaan työvoimapolitiikan toimeenpanoon työllistämis-, koulutus- ja erityistoimiin runsaat 560 miljoonaa euroa. Lisäksi osa satojen miljoonien rakennerahastojen ohjelmien kautta toteutettavista hank-

keista ovat luonteeltaan työvoimapolitiikkaa ja mm. kenttähallinnon toimintamenot ovat nekin osa työvoimapolitiikan toteutusta. Työvoimapolitiikan tutkimukseen eli sen tietopohjan luomiseen, mihin tätä rahoitusta kohdennetaan ja miten, on ollut viime vuosina käytettävissä noin 700 000 euroa vuodessa (toki rakennerahasto-ohjelmia arvioidaan erikseen). Tämä on runsaat 0,1 % suhteessa työvoimapolitiikan kansallisten ohjelmien toimintavolyymiin ja osuus tulee taantumassa laskemaan. Panos on pieni, mutta ongelmallisinta työvoimapolitiikan tietopohjan kehittämisessä on, että alan tutkijaresurssit ovat vähäiset ja nekin hajallaan. Suomen kansainvälisesti hienot, osin jopa loistavat tutkimusaineistot ovat alihyödynnettyjä. Työvoimapolitiikka ei ole ainut sektori, jossa politiikkatoimien vaikuttavuusarvioinnin tila ei vastaa huolellisen politiikkavalmistelun, vaativan päätöksentekijän ja taitavan toimeenpanon vaatimuksia. Asiaan tulee hakea korjauksia valtion sektoritutkimusjärjestelmän uudistamisessa.

*Johanna Alatalo* käsittelee artikkelissaan työmarkkinoiden joustoa ja turvaa EU:n työllisyyskomitean työhön liittyvän indikaattorityön kannalta. Artikkelissa tuodaan esille se, miten Suomi sijoittuu suhteessa muihin Pohjoismaihin eri joustoturvan ulottuvuuksilla. Suomea voidaan eräin edellytyksin pitää pohjoismaisen mallin maana, vaikka huomattavia erojakin löytyy. Alatalo korostaa, että yksittäiset indikaattorit voivat johtaa virheellisiin johtopäätöksiin, on siis hyödyllistä käyttää useita indikaattoreita rinnakkain ja tulkita niitä tutkimuksen antamaa tietoa vasten. Tutkimukselliset aukot ovat esillä tässäkin, esimerkiksi joustoturvan eri elementtien yhteisvaikutuksesta ei ole suomalaista empiiristä tutkimusta saatavana.

*Heta Näppilä* ja *Anu Järvensivu* ovat analysoineet asiakaslähtöistä työosuuskuntaa

tapaustutkimuksen keinoin. Työosuuskunta voi toimia yrityksen rekryointitarpeiden täyttäjänä eräänlaisena matalan kynnyksen työllistämisenä. Taantumassa työosuuskunnassa työskentelevät näyttävät kuitenkin jäävän ”normaalityösuhteissa” olevia enemmän tyhjän päälle ja tukimuotojen ulkopuolelle. Näppilän ja Järvensivun artikkeli kuvaa hyvin työosuuskunnan mahdollisuuksia ja ongelmakohtia.

*Iris Humala* esittelee kirjoituksessaan työelämän innovatiivista kehittämistä peilaten sitä valtioneuvoston innovaatiopoliittisen selonteon näkemyksiin ja niistä kohoaviin käytännön toimenpide-esityksiin. Olennais-

ta on havaita, että työelämän kehittäminen on myös osa innovaatiopoliittikkaa. Muutostrendeinä artikkelissa todetaan mm. työn pirstaloituminen, työntekijöiden liikkuvuus työstä toiseen ja yksilöllistyminen sekä tarve aiempaa joustavampaan työelämään, henkilöstöltä edellytettävä muutosvalmius ja avautuvien kehitysmahdollisuuksien havaitseminen. Nämä muutostrendit ovat osittain ristiriitaisia 1990-luvun työolojen kehittämässä keskeisesti esillä olleille turvallisuudelle, sitoutumiselle, osaamisen syventämiselle ja yhteistoiminnalle.

Työpoliittisen aikakauskirjan numeron 4/2009 aineiston määräpäivä on 9.11.2009.

# Työvoimapolitiikan vaikuttavuus Suomen näkökulmasta katsottuna

Rita Asplund<sup>1</sup>

## Johdanto

Tässä kirjoituksessa pureudutaan niin makrotason kuin myös mikrotason arviointeihin työvoimapolitiikan vaikuttavuudesta pääpainon ollessa Suomea koskevilla tuloksilla. Aluksi selvitetään missä määrin kansainväliset työttömyys- ja työllisyysvaikutuksiin keskittyvät makrotutkimukset pystyvät valaisemaan Suomessa harjoitetun työvoimapolitiikan onnistumista tai epäonnistumista. Tämän jälkeen pääpaino siirtyy aktiivisen työvoimapolitiikan toimenpiteitä arvioivaan mikrotutkimukseen ja erityisesti sen tarjoamaan tietopohjaan sekä siinä oleviin aukkoihin. Kirjoitus pohjautuu lukuihin 4 ja 7 teoksessa Asplund (2009).

## Työmarkkinoiden uudistusintensiiteetti Suomessa ja muissa Pohjoismaissa

OECD on säännöllisin välein selvittänyt, missä laajuudessa jäsenmaat ovat noudattaneet sen *Jobs Study* ja *Jobs Strategy* -nimellä kulkeviin strategiaraportteihin kirjattuja yleisiä suosituksia sekä näiden pohjalta vuosina 1995–1997 lähes kaikille jäsenmaille laadittuja yksityiskohtaisia suosituksia. Esimerkiksi vuonna 2005 julkaistussa OECD:n seurantaraportissa (Brandt, Burniaux ja Duval, 2005) esiteltiin kaksi erityyppistä jäsenmaiden niin sanottua uudistusintensiiteettiä mittaavaa indikaattoria. Näistä toinen keskittyy OECD:n jäsenmailleen antamiin

---

<sup>1</sup> Rita Asplund, VTT, dosentti, tutkimusjohtaja, Elinkeinoelämän tutkimuslaitos ETLA



niin yleisiin kuin myös maakohtaisiin suosituksiin. Näin ollen indikaattori mittaa missä määrin jäsenmaat ovat vuosien varrella uudistaneet instituutioitaan OECD:n suosituksia vastaavalla tavalla. Toinen indikaattori kertoo puolestaan jäsenmaissa toteutetuista uudistuksista laajemmin. Toisin sanoen se

kattaa myös sellaiset instituutioihin kohdistuneet uudistukset, jotka eivät sisältyneet OECD:n laatimiin suosituksiin. Indikaattoreiden tuottamat tulokset Suomen ja kolmen muun Pohjoismaan osalta on esitetty taulukossa 1.

*Taulukko 1 Työmarkkinainstituutioiden uudistamisintensiteetti vuosina 1994–2004 Suomessa ja muissa Pohjoismaissa kahden OECD:n laatiman indikaattorin mukaan*

	OECD:n uudistamissuosituksen noudattamista mittaava indikaattori		Toteutettuja uudistuksia laajemmin mittaava indikaattori	
	Toteuttamisaste	Sija	Pistemäärä	Sija
Suomi	28,4	12	25.0	3
Norja	16,7	26	15.2	13
Ruotsi	20,5	22	17.4	9
Tanska	39,0	5	29.3	1

Islannin työmarkkinat ja myös niihin kohdistuneet uudistukset poikkeavat huomattavasti muiden Pohjoismaiden tilanteesta. Islanti on siksi jätetty pois Pohjoismaita koskevista työmarkkinauudistusten vertailuista, vaikka Brandt, Burniaux ja Duval (2005) esittävät vastaavia tuloksia myös Islannille.

*Lähde:* Brandt, Burniaux ja Duval (2005).

Indikaattoreiden vertailu kertoo kahdesta asiasta. Ensinnäkin taulukko paljastaa sen, että Pohjoismaat (kuten myös OECD:n muut jäsenmaat) ovat uudistaneet instituutioitaan suhteellisen aktiivisesti, mutta uudistustyössä OECD:n laatimia suosituksia on noudatettu vain tietyiltä osin. Tarkasteluajanjaksolla Pohjoismaat ovat siis toteuttaneet huomattavan määrän uudistuksia, jotka eivät sisällyneet OECD:n suosituksiin. Tämä ilmenee yhtäältä siitä, että toteuttamisaste jää esimerkiksi Suomen kohdalla alle 30 prosenttiin ja toisaalta siitä, että kaikki Pohjoismaat sijoituvat selvästi paremmin, kun mittarina käytetään kaikkia toteutuneita uudistuksia.

Toiseksi taulukosta käy ilmi, että uudistusintensiteetillä mitattuna Suomi ja Tanska erottuvat selvästi sekä Norjasta että Ruotsista (kuin myös useimmista muista OECD-maista). Taulukon laajemman uudistusintensiteettimittarin mukaan Suomi (sija 3) ja Tanska (sija 1) kuuluvat uudistuskilvan voittajiin (yhdessä Alankomaiden kanssa sijalla 2). Toisin sanoen, molemmat Pohjoismaat ovat uudistaneet periaatteessa kaikkia työmarkkinoiden toiminnan ja toimivuuden kannalta yleisesti keskeisinä pidettyjä instituutioita. Toisaalta on muistettava, että taulukossa esitetyt tulokset kertovat toteutettujen uudistusten määrästä. Tarkastelun ulkopuo-

lelle jäävät siis uudistusten laajuus ja siinä mahdollisesti esiintyvät erot maiden välillä.

Ajanjaksolla 1994–2004 toteutuneet työmarkkinainstituutioihin kohdistuneet uudistukset ovat Pohjoismaissa, kuten myös muissa OECD-maissa, kohdistuneet voimakkaammin tiettyihin toimenpideryhmiin kuin toisiin (taulukko 2). Yleisesti ottaen erityisen suosittuja ovat olleet työn verotuksen keventämiseen ja aktiivisen työvoimapolitiikan tehostamiseen tähtäävät uudistukset. Huomattavasti vähemmän on pyritty uudis-

tamaan työttömyysturvaa ja muuta sosiaaliturvaa koskevia käytäntöjä. Brandt, Burniaux ja Duval (2005) arvelevatkin, että yksi selitys veropolitiikkaan ja aktiiviseen työvoimapolitiikkaan kohdistuvien uudistusten suosiolle voisi olla se, että tämän tyyppisille toimenpiteille on huomattavasti helpompaa saada väestön hyväksyntä. Sitä, missä määrin ja millä tavalla erityyppisiä uudistuksia on eri Pohjoismaissa yhdistelty, taulukko 2 ei sitä vastoin kerro.

*Taulukko 2 Työmarkkinainstituutioiden uudistamisintensiteetti vuosina 1994–2004 Suomessa ja muissa Pohjoismaissa pääryhmittäin OECD:n laatimien indikaattoreiden mukaan*

Toimenpideryhmä	Uudistusten pohjalta lasketut ryhmäkohtaiset pistemäärät verrattuna uudistustoiminnan kokonaispistemäärään			
	Suomi	Norja	Ruotsi	Tanska
Aktiivinen työvoimapolitiikka	48.1	46.2	50.0	55.8
Verot ja sosiaaliturvamaksut	12.5	-18.8	12.5	12.5
Työsuhdeturva	13.3	10.0	13.3	10.0
Työttömyysturvajärjestelmä	34.6	26.9	11.5	42.3
Palkanmuodostus ja työmarkkinasuhteet	0.0	0.0	4.5	27.3
Työaikojen joustavuus ja osa-aikatyö	16.7	16.7	0.0	16.7
Varhais- ja vanhuseläkejärjestelmät	50.0	8.3	8.3	25.0
<b>Uudistusintensiteetin kokonaispistemäärä</b>	<b>25.0</b>	<b>15.2</b>	<b>17.4</b>	<b>29.3</b>

*Lähde:* Brandt, Burniaux ja Duval (2005).

Taulukkoon 3 on kerätty yksityiskohtaisempaa tietoa Suomessa, Norjassa, Ruotsissa ja Tanskassa ajanjaksolla 1994–2004 toteutuneista uudistuksista koskien aktiiviseksi työvoimapolitiikaksi luokiteltuja toimenpiteitä. Pohjoismaissa, kuten useimmissa muissa OECD-maissa, aktiiviseen työvoimapolitiikkaan käytetyissä resursseissa ei ole vuosien varrella tapahtunut suurempia muutoksia.

Sen sijaan toimenpiteiden painotuksissa on havaittavissa osittain myös varteenotettavia muutoksia. Niinpä esimerkiksi työnhakua edistävään toimintaan on ryhdytty panostamaan selvästi aikaisempaa enemmän. Usein tähän on liittynyt työnhakua koskevien vaatimusten tai niiden täyttymisen valvonnan tiukentamista. Toisaalta on samaan aikaan alettu enenevässä määrin laatia työttömille

työnhakijoille yksilöllisiä työnhakusuunnitelmia tai profiileja, jotta osattaisiin helpommin tunnistaa eri työnhakijoille parhaiten sopivat aktivointitoimien yhdistelmät. Tähän liittyen työttömyysetuuden maksamisen ehdoksi on esimerkiksi Ruotsissa ja Tanskassa säädetty pakollinen aktiivitoimiin osallistuminen jossain työttömyyden vaiheessa. Toi-

meentuloturva hallinnoivien viranomaisten yhteistyön tiivistämiseen on niin ikään panostettu erityisesti Suomessa ja Tanskassa. Enenevässä määrin on Norjassa ja Tanskassa ryhdytty myös ulkoistamaan työvoimapolitellita tai aktiivisen työvoimapolitiikan toimenpiteitä.

*Taulukko 3 Aktiiviseen työvoimapolitiikkaan kohdistetut uudistukset vuosina 1994–2004 Suomessa ja muissa Pohjoismaissa*

Toimenpide	Suomi	Norja	Ruotsi	Tanska
Työhaun tiukempi valvonta	+		+	+
Yksilöllisiä työnhakusuunnitelmia/profiileja	+	+	+*	+
Viranomaisyhteistyön tiivistäminen ("yhden luokun politiikka")	+			+
Työhönooitusten kilpailuttaminen		+		
Aktiivisten työvoimapolitiittisten toimenpiteiden ulkoistaminen		+		+
Aktiivisten työvoimapolitiittisten toimenpiteiden lisätty käyttö aktiivoinnin varhaisessa vaiheessa	+			
Pakollinen aktiivitoimiin osallistuminen aktiivoinnin varhaisessa vaiheessa			+	+

*Selitykset:* + tarkoittaa, että uudistus on OECD:n suositusten mukainen. \* Ainoastaan haavoittuvaisille ryhmille.

*Lähteet:* Brandt, Burniaux ja Duval (2005), OECD (2006).

## **Instituutioiden uudistamisintensiiteetin työttömyys- ja työllisyysvaikutukset**

Suomi sijoittuu siis OECD-maiden kärkeen vertailtaessa työmarkkinainstituutioihin kohdistuneiden uudistusten määrää ajankaksolla 1994–2004. Itse asiassa Suomen voittavat ainoastaan *flexicurity* (joustoturva) -ilmiön esikuvana käytetyt maat eli Tanska

ja Alankomaat. Vaikkakin OECD:n laatima uudistusintensiiteetti-indeksi ei huomioi uudistusten laajuutta, voisi silti odottaa, että suomalaisten työmarkkinoiden intensiivinen uudistaminen olisi vaikuttanut myönteisesti työttömyyden ja sitä kautta työllisyyden kehitykseen. Seuraavassa selvitetään, antavatko makrotaloudelliset vaikutusarviot tukea tälle olettamukselle.

OECD:n tulosten mukaan jäsenmaissa to-

teutuneet työ- ja tuotemarkkinoiden uudistukset selittävät peräti 64 prosenttia maiden erilaisesta työttömyyden kehityksestä (Bassanini ja Duval, 2006). Kääntäen, ainoastaan runsas kolmasosa OECD-maiden työttömyyskehityksen eroista juontaa juurensa suhdannetyöttömyyden erilaiseen tasoon ja kehitykseen. Toisaalta tulokset osoittavat myös sen, että Suomi (yhdessä muun muassa Ruotsin kanssa) muodostaa varsin merkittävän poikkeuksen tässä suhteessa siitä huolimatta, että laskelmissa on pyritty ottamaan huomioon maan poikkeuksellinen taloudellinen tilanne vuosina 1991 ja 1992 jakamalla tutkittu ajanjakso kahteen osaan: 1982–1990 sekä 1993–2003. Niinpä Suomea koskevat tulokset viittaavat siihen, että kummankin periodin aikana työttömyyden kehityksen määrääjänä on toiminut suhdanteiden mukaan muuttunut työttömyys, eivätkä niinkään työ- ja tuotemarkkinoihin suunnatut uudistukset. Keskeinen ero ajanjaksojen välillä näyttää olevan siinä, että uudistusten vaikutukset – siltä osin kuin niitä ylipäänsä esiintyi – menivät lievästi eri suuntiin: kun vuosina 1993–2003 toteutuneet uudistukset tukivat lievästi suhdannetyöttömyyden alenevaa trendiä, niin vuosina 1982–1990 toteutuneet uudistukset pikemminkin kasvattivat työttömyyttä. Uudistusten työttömyyttä kasvattava vaikutus 1980-luvulla näyttää selittyvän ensisijaisesti työttömyysturvaan tehdyillä parannuksilla. Uudistusten työttömyyttä lieventävä vaikutus lamavuosien jälkeisenä ajanjaksona johtui puolestaan enimmäkseen tuotemarkkinoiden sääntelyn purkamisesta. Muilta osin yksittäisten työmarkkinainstituutioiden uudistamispyrkimysten työttömyysvaikutukset muodostuivat Suomen kohdalla hyvin vaatimattomiksi.

Mutta kirjallisuudessa on myös kyseenalaistettu OECD:n päätelmiä siitä, että työmarkkinoiden sääntelyn purkaminen on

ratkaisevalla tavalla vaikuttanut jäsenmaiden rakennetyöttömyyden vähenemiseen 1990-luvulla. Erityisen ankaraa kritiikkiä OECD:n laskelmia ja niiden pohjalta vedettyjä päätelmiä kohtaan ovat esittäneet Howell, Baker, Glyn, ja Schmitt (2007), jotka OECD:n tietokantoja hyödyntäen ovat osoittaneet, että sen esittämät tulokset ovat erittäin herkkiä muun muassa työmarkkinainstituutioista käytetyille määritelmille. Niinpä he suhtautuvat kriittisesti myös OECD:n rakentamaan työmarkkinauudistusten intensiteettiä mittaavaan indeksiin (vrt. taulukko 1 yllä). Siksi he rakentavat vaihtoehdoisen indeksin, joka painottaa vuosina 1990–1999 toteutuneita ja/tai silloin edelleen keskenäisinä olevia uudistuksia eri tavalla kuin OECD:n indeksissä. Suhteuttamalla tämä vaihtoehtoinen indeksi OECD:n 20 jäsenmaan rakennetyöttömyydessä tapahtuneeseen muutokseen ajanjaksolla 1990/92–2001 he toteavat, ettei kahden mittarin välillä ole selkeää riippuvuutta. Suomen osalta heidän tuloksensa kertovat, että 1990-luvulla tehdyt tai aloitetut työmarkkinauudistukset, jotka Suomelle lasketun indeksin mukaan olivat varsin huomattavia, itse asiassa kasvattivat rakennetyöttömyyttä ja peräti enemmän kuin missään muussa vertailumaassa. Tulos on siten täysin vastakkainen verrattuna OECD:n esittämään tulokseen koskien Suomen tilaa vuosina 1993–2003. Näin ollen ehkä tärkein oppi näistä harjoitelmista on se, että tällaisten uudistamisintensiteettiä mittaavien indeksien tuottamat tulokset niin työttömyyden kuin myös työllisyyden suhteen ovat erittäin herkkiä erityisesti sille, miten uudistuksia painotetaan indeksiä rakentaessa.

Yllä esitetyt esimerkit ovat havainnollisia myös siksi, että ne osoittavat miten rajoitustusti maavertailuihin perustuvat makrotutkimukset tuottavat yksittäisiä maita koskevia tuloksia. Useimmiten tulokset rajoittuvat

pelkästään toteutuneen ja käytettyjen mallien ennustaman työttömyyskehityksen vertailuun tarkasteltavien maiden osalta. Muilta osin yksittäiset maat ovat makrotutkimuksissa hyvin vähän esillä. Lisäksi suuri enemmistö tutkimuksista perustuu suhteellisen vanhaan aineistoon, mikä väistämättä herättää kysymyksiä niiden arvosta nykypäivän talous- ja työmarkkinapolitiikan ohjenuorana. Niinpä vuosituhanen alussa julkaistujen tutkimusten tarkastelujakso ulottuu pääsääntöisesti vain 1990-luvun puoliväliin. Vastaavasti tämän vuosikymmenen puolenvälin tienoilla raportoidut tulokset perustuvat yleensä maa-aineistoihin, joiden viimeinen havaintovuosi on 1999. OECD:n toimesta hiljattain suoritettut tutkimukset (Bassanini ja Duval, 2006; Gianella, Koske, Rusticelli ja Chatal, 2008) muodostavat siinä mielessä merkittävän poikkeuksen, että niissä tuorein havainto ulottuu vuoteen 2003.

Viimeksi mainittu tutkimus muodostaa poikkeuksen toisessakin mielessä, koska se raportoi maakohtaisia tuloksia. Niinpä sen tuottamat tulokset täydentävät aikaisempien tutkimusten Suomea koskevia tuloksia, jotka antavat jokseenkin ristiriitaisen kuvan instituutioihin suunnattujen uudistusten vaikutuksista rakennetyöttömyyden ja siksi kokonaistyöttömyyden kehitykseen. Gianella, Koske, Rusticelli ja Chatal (2008) laskevat jokaiselle tarkastelun kohteena olevalle OECD-maalle NAIRUn (rakennetyöttömyydestimaatin), joka Suomen osalta kattaa ajanjakson 1970–2007. Laskelmien mukaan Suomen NAIRU, johon tosin todetaan liittyvän keskimääräistä enemmän

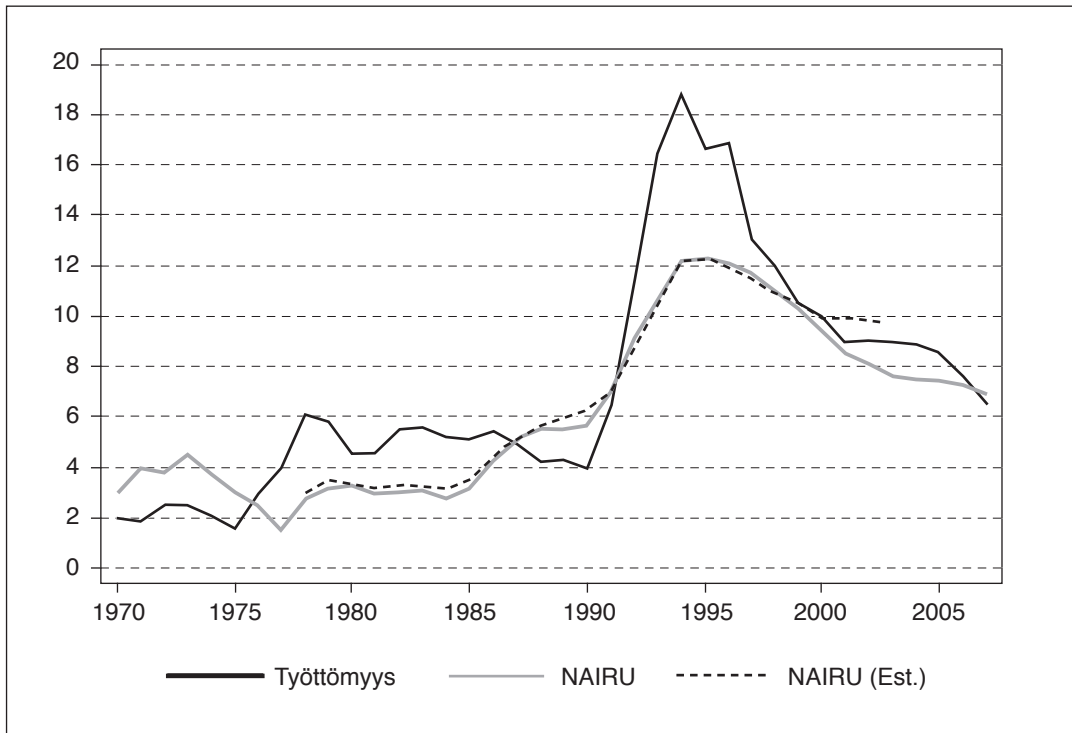
epävarmuutta, oli vuoteen 2007 mennessä pudonnut 7 prosenttiin oltuaan 9,6 prosenttia vielä vuonna 2000.<sup>2</sup> Tutkijat jatkavat selvittämällä missä määrin työttömyysturva, verokiila, järjestäytymisaste ja tuotemarkkinoiden sääntely sekä näissä neljässä instituutiossa tapahtuneet muutokset pystyvät selittämään eri maille lasketun NAIRUn kehitystä. Suomea koskevat tulokset, jotka keskittyvät ajanjaksolle 1978–2003, viittaavat siihen, että näihin tiettyihin instituutioihin kohdistuneet uudistukset pystyvät selittämään huomattavan osan Suomen rakennetyöttömyyden muutoksista eli sen noususta ja vastaavasti myös sen laskusta kohti tarkasteluajanjakson loppua.

Erityisen voimakas on tulosten mukaan ollut tuotemarkkinoiden sääntelyn purkamisen vaikutus. Myös verokiilan ja työttömyysturvan muutoksilla on Suomessa ollut huomattava vaikutus, mutta muihin maihin verrattuna se on ollut suurin piirtein OECD-maiden keskitasoa. Tulokset – kuten myös kuvio 1 – kertovat lisäksi sen, että nämä tietyt instituutiot pystyvät selittämään paremmin Suomen rakennetyöttömyyden kasvua kuin sen laskua uuden vuosituhanen alkuvuosina. Tulos viittaa siten siihen, että rakennetyöttömyyden alenevaan trendiin ovat enenevässä määrin olleet vaikuttamassa myös muun tyyppiset tekijät kuin mallissa huomioon otetut. Todettakoon myös se, että lähes kaikkien muiden OECD-maiden osalta tilanne osoittautuu päinvastaiseksi eli näillä valituilla instituutioilla on vaikeampaa selittää rakennetyöttömyyden kasvua kuin sen laskua.

---

<sup>2</sup> Todettakoon, että tutkijoiden käyttämä NAIRU on erilainen kuin OECD ”virallinen” NAIRU. Molemmat NAIRU-mittarit poikkeavat puolestaan työ- ja elinkeinoministeriön käyttämästä luonnollisen työttömyyden mittarista.

Kuvio 1 Tuote- ja työmarkkinainstituutioiden uudistukset ja rakennetyöttömyyden muutos Suomessa



Lähde: Gianella, Koske, Rusticelli ja Chatal (2008, Figure 1, s. 14; Figure B1, s. 45).

### Työvoimapolitiikan vaikuttavuus yksilötasolla: nykyinen tietopohja

Suomessa, kuten OECD-alueella laajemminkin, työttömyysturvajärjestelmä ja aktiivinen työvoimapolitiikka kytkeytyvät nykyään kiinteästi toisiinsa. ”Työvoimapolitiikalla luodaan työmarkkinoiden pelisäännöt suhteessa työttömyysturvan saantiedellytyksiin”, kuten Myllylä ja Pukkio (2007, s. 24) asian ilmaisevat. Näin ollen ei ole yllättävää, että myös Suomessa tehdyt vaikutusarviointit ovat kohdistuneet pääosin aktiivisen työvoimapolitiikan toimenpiteiden ja niihin suunnattujen uudistusten vaikuttavuuden ar-

voimiseen. Työttömyysturvajärjestelmä on siis tavallaan yhä enemmän tullut arvioiduksi välillisesti aktiivisten työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikutusarviointien kautta.

Työvoimapolitiikan toimenpidevalikoima on Suomessa pysynyt suhteellisen yhtenäisenä vuonna 1998 toteutuneen perusuudistuksen jälkeen, vaikka yksittäisiin toimenpiteisiin onkin vuosien varrella tehty vaihteleva määrä muutoksia toimenpiteiden muodon ja tavoitteiden osalta. Seuraavassa aktiivisen työvoimapolitiikan toimenpiteet on luokiteltu kolmeen varsin laajaan ryhmään niiden ensisijaisten yksilötason tavoitteiden perusteella (ks. Heinonen, Hämäläinen, Räisänen,



Sihto ja Tuomala, 2004): julkiseen työvoimapalveluun, välittömään työllistymiseen avoimille työmarkkinoille tähtääviin toimenpiteisiin (ammattillinen työvoimakoulutus, tukityöllistäminen ja oppisopimuskoulutus) sekä osallistujien työmarkkinavalmiuksia edistäviin aktiivitoimiin (valmentava työvoimakoulutus, työmarkkinatuella tapahtuva työharjoittelu ja työnhakukoulutus).

Mutta myös näin yleisluontoisemmin luokiteltuna erityyppisten aktiivitoimien vaikuttavuus niihin osallistuvien tulevaan työmarkkinamenestymiseen on ollut hyvin vaihtelevasti arvioinnin kohteena. Tiettyjen toimenpiteiden kuten ammatillisen työvoimakoulutuksen vaikuttavuutta on arvioitu varsin monessa tutkimuksessa, toisten kuten valmentavan työvoimakoulutuksen vaikuttavuutta sitä vastoin hyvin rajoitetusti. Lisäksi vuosien varrella on toteutettu hyvin monenmuotoisia vaikuttavuusarvioita, joista tässä keskitytään tietyn toimenpiteen todellista hyötyä eli niin sanottua nettovaikuttavuutta arvioiviin tarkasteluihin. Tällöin pyritään analyysissa ottamaan huomioon niin sanottu työmarkkinavuoto eli kuinka moni olisi työllistynyt muutoinkin ilman ko. toimenpidettä.

### ***Julkinen työvoimapalvelu***

Julkiseen työvoimapalveluun, johon luetaan sekä työnvälitys että aktivointitoiminta, on vuosien varrella kohdistettu monentyyppisiä ja erilaajuisia uudistuksia. Näistä tuorein on julkisen työvoimapalvelun rakenteellinen uudistus, joka toteutettiin vuosina 2004–2006 osana pääministeri Vanhasen I hallituksen poikkihallinnollista työllisyysohjelmaa (2003–2007). Uudistuksen ensisijaisena tavoitteena oli ennalta ehkäistä pitkittyvää työttömyyttä, alentaa rakenteellista työttömyyttä sekä varmistaa osaavan työvoiman saatavuus. Lisäksi sen yhteiskunnalli-

senä tavoitteena oli vaikuttaa myös julkisten menojen kehitykseen.

*Työvoimapalvelujen* uudistamista ovat hiljattain arvioineet muun muassa Valtakari, Syrjä ja Kiuru (2008). Tilastollisten analyysiensä pohjalta he päättävät, että parhaiten on onnistuttu työttömyyden ennaltaehkäisyssä ja kohtuullisesti rakenteellisen työttömyyden alentamisessa. Tähän ovat vaikuttaneet työvoimatoimistojen palveluprosesseihin tehdyt muutokset, erityisesti varhainen puuttuminen sekä verkkopalvelujen kehittäminen. Sen sijaan haasteena todetaan edelleen olevan niin kaikkein vaikeimmin työllistyvien aktivointi työelämään kuin myös osaavan työvoiman saatavuuden varmistaminen. Toisin sanoen näiden ongelmien ratkaisemiseksi työhallinnon keinot eivät näytä vielä riittävän.

*Yksilöllisten työnhakusuunnitelmien* laatiminen on ollut osa säännönmukaisia työvoimapalveluja vuodesta 1998 alkaen. Suunnitelmien tarkoitus on auttaa työnhakijaa saamaan haluamaansa, hänelle soveltuvaa työtä tai koulutusta. Yksilöllisten työnhakusuunnitelmien toteutumista ja siten vaikuttavuutta on uudistuksen jälkeen arvioitu useassa tutkimuksessa. Ahon, Virjon ja Koposen (2006) keskeisin johtopäätös ei näytä poikkeavan aikaisemmin tehdyissä vaikutusarvioissa tehdyistä päätelmistä. Sivulla 56 he toteavat, että ”työnhakusuunnitelmien laatiminen ei käytännössä läheskään aina toteudu tarkoitettulla tavalla” (kirjoittajien kursivointi jätetty pois). Sen sijaan työnhakusuunnitelmat näyttävät edistävän työvoimatoimistojen toimintaa. Räisänen (2007) toteaa selvityksessään, että toimiston hyvä tuottavuus, jota laaditun mittarin mukaan edistää yksilöllisten työnhakusuunnitelmien laaja hyödyntäminen, lyhentää työttömyyden keskimääräistä kestoja. Nion (2008) tulokset viittaavat puolestaan siihen, että erityisesti työnhakusuunnitelmien ja tukitoimenpitei-

den yhdistäminen on ollut tehokasta etenkin niiden työvoimatoimistojen toiminnassa, jotka ovat kohdentaneet toimenpiteitä yli puoli vuotta työttömänä olleisiin ja/tai ovat lisänneet työmarkkinatuella tapahtuvaa työttömien aktivointia. Kuten Aho, Virjo ja Koponen (2006), myös Nio (2008) nostaa tässä yhteydessä esille heikosti työllistyvien tilanteen korjaamisen vaikeuden.

*Nuorten yhteiskuntatakuun* toimeenpano ja tuloksellisuus on hiljattain ollut laajan arvioinnin kohteena (Pitkänen, Aho, Koponen, Kylmäkoski, Nieminen ja Virjo, 2007). Selvityksessä todetaan, että nuorten yhteiskuntatakuu, joka astui voimaan vuoden 2005 alusta, on kokonaisuudessaan toiminut hyvin nuorten palveluja ja tukea tehostavana mallina. Tähän arvellaan vaikuttaneen osaltaan sen, että yhteiskuntatakuu on asetettu työvoimatoimistoilla tulostavoitteeksi. Toisaalta arviointi osoittaa myös sen, että keskimääräistä enemmän yhteiskuntatakuusta ovat hyötynneet hyvät työllistämisedellytykset omaavat nuoret. Muiden työttömien nuorten kohdalla yhteiskuntatakuun tuloksellisuus on ollut selvästi heikompa. Tulokset ovat siis tältä osin samansuuntaisia kuin mitä on päätelty työnhakusuunnitelmien yleisestä toimivuudesta.

*Työhönooitusten* määrää lisäämällä on pyritty parantamaan työnvälityksen tehokkuutta. Työhönoitus on työtarjous, jonka lähtökohtana on aina sekä työnantajan ilmoittama avoin työpaikka että työnhakijan tarve löytää itselleen sopivaa työtä. Työvoimatoimistojen työhönooitusten on useassa tutkimuksessa havaittu lyhentävän työpaikan avoinna olon kestoa eli vaikuttavan avoinna olevan työpaikan keskimääräistä tehokkaampaan täyttöön. Tämän suuntaisia tuloksia on saatu sekä mikroaineistoilla että työvoimatoimistotason aineistolla (ks. Räisänen (2007) ja siinä esitetty kirjallisuus). Toisaalta on tässä yhteydessä syytä toistaa Räisänen (2007) va-

roitussanat siitä, ettei missään tutkimuksessa ole pystytty ottamaan huomioon toteutettuihin työhönooituksiin mahdollisesti liittyvää valikoivuutta. Toisin sanoen, jos osoitusten käyttö on valikoitunut tiettyntyyppisiin avoimiin työpaikkoihin, eikä tätä ole analyysissa huomioitu, niin tulokset ovat ainakin osittain harhaisia ja siksi myös virheellisiä.

### ***Välittömään työllistymiseen tähtäävät työvoimapolitiittiset toimenpiteet***

Välittömään työllistymiseen avoimille työmarkkinoille tähdätään yhtäältä ammatillisella työvoimakoulutuksella ja toisaalta erimuotoisilla tukitoimenpiteillä. Jälkimmäisen ryhmän keinovalikoima koostuu pääasiassa palkkaperusteisista toimenpiteistä kuten työmarkkina- tai työllistämistuella sijoittaminen.

Julkisia työvoimapolitiittisia ja työttömyysturvaa koskevia säädöksiä ja käytäntöjä on enenevässä määrin muutettu myös meillä työvoimapolitiikan aktivointia tukevaan suuntaan. Uudistuksilla on pyritty lisäämään työnhakijoiden omaa aktiivisuutta ja ohjautumista avoimille työmarkkinoille. Tästä on seurannut muun muassa se, että työvoimakoulutuksen merkitys suhteessa tukityöllistämiseen on selvästi korostunut. Näin ollen ei ole yllättävää, että juuri tämä aktiivitoimi on ollut näkyvästi esillä Suomessa tehdyissä vaikuttavuuden arvioinneissa. Vaikutavuusarviointien tuloksia tulkittaessa on kuitenkin pidettävä mielessä, että erityisesti ammatillisen työvoimakoulutuksen ja tukityöllistämisen kohderyhmät eroavat merkittävästi toisistaan: edellistä on kohdennettu ensisijaisesti hyviä työllistämisedellytyksiä omaaville työnhakijoille eli tyypillisesti vain lyhyen ajan työttömänä olleille, jälkimmäistä sitä vastoin pääsääntöisesti heikommin työllistyville pitkäaikaistyöttömille. Tästä syystä ei ole myöskään mielekäästä asettaa



näiden aktiivitoimien vaikuttavuutta ja tehokkuutta koskevia tuloksia vastakkain (ks. esim. Stephan ja Pahnke, 2008).

Työhallinnon järjestämä työvoimapolitiinen aikuiskoulutus on pääasiassa aikuisten *ammattillista työvoimakoulutusta*, jota työhallinto hankkii ja johon se myös valitsee opiskelijat. Tyypillisesti hakijoiden määrä ylittää reippaasti koulutuspaikkojen määrän. Hakemuksista hylätään keskimäärin noin puolet (Hämäläinen ja Tuomala, 2007), mikä viittaa varteenotettavaan valikoitumisefektiin. Ammatillisen työvoimakoulutuksen työllistämisaikutuksia arvioivia tutkimuksia on vuosien varrella tehty kohtuullisen paljon myös meillä. Vaikuttavuusarviointien tuottamat tulokset ovat niin ikään aika ajoin joutuneet vertailun ja arvioinnin kohteeksi. Ilmakunnas, Romppanen ja Tuomala (2001) tarkastelivat pienehköä määrää vuosituhannen vaihteen tienoilla julkaistuja ammatillista työvoimakoulutusta koskevia vaikutusarvioita. Hämäläinen ja Uusitalo (2005) arvioivat puolestaan yhteensä yhdeksän ajanjaksolla 1996–2004 julkaistua tutkimusta. Kummassakin tarkastelussa todetaan, että saadut tulokset ammatillisen työvoimakoulutuksen työllistämisaikutuksista tuntuvat kovin ristiriitaisilta. Osassa tutkimuksista päädytään myönteiseen vaikutukseen, osassa vaikutuksen todetaan sitä vastoin olevan olematon tai jopa kielteinen. Hämäläinen ja Uusitalo (2005) etsivät selitystä vaikutusarvioiden varsin suurelle vaihtelulle ja päätyivät siihen, että tulosten erilaisuus johtuu ensisijaisesti tutkimusasetelmasta, mutta myös tilastoaineiston (ja siksi myös huomioon otettujen taustatekijöiden) sekä menetelmien suhteen tehdyistä valinnoista. Mihin suuntaan esitetyt vaikutusarviot ovat loppujen lopuksi harhaisia – alaspäin vai ylöspäin – on kuitenkin mahdotonta arvioida, he toteavat, koska tutkimusten eri kriittisissä vaiheissa tehdyt valinnat ovat

saattaneet vaikuttaa lopulliseen harhaan hyvinkin eri tavoilla.

*Nuoriin työttömiin kohdistetun ammatillisen työvoimakoulutuksen* vaikuttavuudesta on aivan viime vuosina tehty useampi arviointi. Nuoriin keskittyvä arviointi johtuu käytännöllisistä syistä tai oikeammin erityisesti tähän aktiivitoimeen liittyvistä tilastollisista haasteista. Nuorten ja iäkkäämpien valikoitumisessa ammatilliseen työvoimakoulutukseen esiintyy näet varsin suuria eroja, jotka osittain juontavat juurensa heidän erilaisista työ- ja työttömyyshistorioistaan. Luotettavien arviointitulosten perusehtona on, että tällaiset erot tulevat vaikutusanalyysissä ja erityisesti koe- ja vertailuryhmien muodostamisessa riittävällä tavalla otetuiksi huomioon (vrt. Tiainen, 2002). Yhteistä nuoriin keskittyville vaikuttavuustutkimuksille on se, että ne osoittavat ammatillisen työvoimakoulutuksen selvästi parantavan osallistujien työllistymismahdollisuuksia. Hämäläisen ja Ollikaisen (2004) tulosten mukaan ammatillinen työvoimakoulutus oli lisäksi nostanut nuorten vuosiansiotasoa. Hämäläinen ja Tuomala (2006) päättelevät puolestaan, että alle 26-vuotiaisiin nuoriin kohdennettu ammatillinen työvoimakoulutus on työllisyysvaikutuksiltaan tehokkaimpia toimenpiteitä. Julkaisussa Hämäläinen ja Tuomala (2007) he syventävät tutkimustaan. Tulosten mukaan nuoren työllistymisastetta nostava vaikutus on suurimmillaan heti koulutuksen päätyttyä. Lisäksi tuloksista käy ilmi, että noin neljän työttömyyskuukauden jälkeen aloitettu työvoimakoulutus antaa työllistymisen kannalta parhaimmat tulokset. Työttömyysjakson alussa aloitetusta työvoimakoulutuksesta ei ole sitä vastoin juuri hyötyä. Tutkijat toteavatkin, että tulos asettaa kyseenalaiseksi vuonna 2005 toimeenpannun uudistuksen, jonka mukaan työvoimatoimistoon työnhakijaksi ilmoittautunut nuori tulee kolmen kuukauden sisällä ohjata

työvoimakoulutukseen tai työharjoitteluun.

Tukityöllistämisen tarkoituksena on edistää työpaikkojen syntymistä julkiselle sektorille ja etenkin yksityiselle sektorille. Työllistymistavoitteen rinnalla toimenpiteeseen saattaa kuitenkin niin ikään liittyä sosiaalipoliittisia ja syrjäytymisen ehkäisemiseen tähtäviä tavoitteita.

*Tukityöllistämistä* tarkasteltaessa on syytä eritellä yhtäältä valtion ja kuntien ja toisaalta yritysten ja muiden tahojen järjestämä palkkaperusteinen tukityö. Ensinnäkin jälkimmäisten järjestämien toimenpiteiden suhteellinen merkitys on korostunut voimakkaasti viimeisten kahdenkymmenen vuoden aikana. Toiseksi yksityisten ja julkisten tukityöllistämistoimien kohderyhmät erottuvat selkeästi toisistaan. Lisäksi tukityöt eroavat toisistaan myös siinä mielessä, että yksityisen sektorin tukityöllistäminen tapahtuu toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen, kun taas valtion ja kuntien tukityöt ovat määräaikaisia, eikä työsuhteiden jatkamiseen yleensä löydy määrärahoja.

*Yksityisen sektorin tukityöllistämiseksi* on suomalaisissa arviointitutkimuksissa saatu merkittäviä positiivisia työllistymisvaikutuksia (Aho ja Kunttu, 2001; Hämäläinen ja Tuomala, 2006). Lisäksi jälkimmäisten tulokset osoittavat, ettei myöskään aloitusajankohdalla ole juuri merkitystä, vaan tukitöiden työllisyysvaikutukset muodostuvat suuriksi riippumatta siitä minä työttömyyskuukautena toimenpide on alkanut. He pyrkivät niin ikään arvioimaan, missä määrin tukityöllistämiseen liittyy sivuvaikutuksia muun työvoiman korvaamisen tai syrjäyttämisen muodossa pienten yritysten tapauksessa. Tältä osin heidän tuloksensa viittaavat siihen, että tukityöllistämistä hyödyntäneissä pienissä yrityksissä on nähtävissä myös tukemattoman työllisyyden kasvua. Täysimääräistä syrjäyttämistä ei siis näytä tapahtuvan pienissä yrityksissä siitä huolimatta,

että juuri tämä yrityskoko edustaa tukitöiden suurkuluttajia. Hämäläisen ja Ollikaisen (2004) tulosten pohjalta tukityöllistäminen on tärkeä työllistymisväylä myös nuorille työttömille. Vaikka he eivät tutkimuksessaan erittele yksityiselle ja julkiselle sektorille tapahtuvia sijoituksia, voidaan olettaa, että yksityisen sektorin tukityöt dominoivat heidän tuloksiaan.

*Julkisen sektorin tukityöllistäminen* ei näytä edistävän työttömien työllistymistä suomalaistenkaan arviointitutkimusten mukaan. Aiemmat tulokset viittaavat siihen, että julkisen sektorin tukityöt saattavat jopa haitata työttömien työllistymistä. Hämäläisen ja Tuomalan (2006) tulokset ovat aavistuksen verran myönteisempiä siinä mielessä, että julkisen sektorin tukityöllistettyjen työllistymismahdollisuuksien todetaan olevan yksityiseen sektoriin verrattuna olennaisesti heikommat, mutta kuitenkin selvästi paremmat kuin valmentavassa työvoimakoulutuksessa olevien työttömien. Lisäksi he päätelevät, että julkisen sektorin tukityöt selvästi parantavat pitkäaikaistyöttömien mahdollisuuksia pysyä kiinteämmin työelämässä, mikä voi osaltaan edistää heidän myöhempää työllistymistään avoimille työmarkkinoille.

*Oppisopimuskoulutuksen* vaikutus työttömien myöhempään työmarkkinamenestymiseen on muutamassa tutkimuksessa otettu tarkastelun kohteeksi. Hämäläinen ja Tuomala (2006) tarkastelevat oppisopimuskoulutusta yhtenä kokonaisuutena, eli he eivät arviointianalyysissään erittele yksityisellä ja julkisella sektorilla tapahtuvaa oppisopimuskoulutusta. Heidän tuloksena mukaan oppisopimus vaikuttaa erittäin myönteisesti osallistujien työllistymiseen toimenpiteen päätyttyä. Kuten yksityisen sektorin tukitöiden kohdalla, myöskään oppisopimuskoulutuksen aloittamisajankohdalla ei näytä juuri olevan vaikutusta osallistujien työllistymismahdollisuuksiin.

### **Työmarkkinavalmiuksia edistävät työvoimapolitiittiset toimenpiteet**

Joidenkin aktiivisten työvoimapolitiittisten toimenpiteiden ensisijainen tavoite ei aina ole välitön työllistyminen avoimille työmarkkinoille vaan pikemmin työuran edistäminen. Näin ollen toimenpiteiden työllistävän vaikutuksen voidaan olettaa jäävän suhteellisen heikoksi varsinkin lyhyellä aikavälillä verrattuna niin ammatilliseen työvoimakoulutukseen kuin myös tukitoimenpiteisiin luettaviin toimiin. Toisaalta näiden ensisijaisesti työuraa edistävien aktiivitoimien vaikuttavuuden oikeudenmukaista arviointia vaikeuttaa se, että ne kohdistuvat erityisesti nuorille ja vaikeasti työllistyville työttömille ja ovat siksi useimmiten osa laajempaa palvelukokonaisuutta eli useista toimenpiteistä koostuvaa työllistymispolkua, jossa yhdistyvät sosiaalipoliittiset ja työvoimapolitiittiset tavoitteet.

Valmentava työvoimakoulutus muodostaa työvoimapolitiittisesta aikuiskoulutuksesta hyvin pienen osan. Sen ensisijainen tavoite ei ole välitön työllistyminen vaan työllistymisedellytysten parantaminen mukaan lukien koulutukseen ohjaaminen. Valmentava työvoimakoulutus siksi myös usein edeltää varsinaiseen ammatilliseen työvoimakoulutukseen osallistumista. Sen vaikuttavuutta on toistaiseksi arvioitu yhdessä ainoassa tutkimuksessa. Lisäksi Hämäläisen ja Tuomalan (2006) arviointitulokset viittaavat siihen, että valmentavan työvoimakoulutuksen vaikuttavuus avoimille työmarkkinoille työllistymisellä mitattuna on heikko varsinkin ammatillisen työvoimakoulutuksen vaikuttavuusarvioihin verrattuna. Toisaalta tulos on tuskin yllättävä ottaen huomioon tälle aktiivitoimelle asetetut tavoitteet ja sen kohderyhmät.

*Työmarkkinatuen aktiivointia* on pyritty lisäämään muun muassa asettamalla tuen

saannin ehdoksi aktiivitoimenpiteisiin osallistuminen tietyn työttömyysajan jälkeen. Vuoden 2006 alusta voimaan astuneeseen uudistukseen liittyy niin ikään alle 25-vuotiaiden työttömien ohjaaminen työharjoitteluun sekä tätä vanhempien työttömien ohjaaminen työelämävalmennukseen. Ne muutamat selvitykset, joissa uudistuksen vaikutuksia on yritetty arvioida edes joiltakin osin, viittaavat monentyyppisiin hyötyihin. Räisänen (2007) päätelee, että työmarkkinatuen aktivoinnilla on ollut suuri vaikutus työvoimatoimistojen välisiin eroihin työttömyyden kestossa. Hän toteaa, että nostamalla työmarkkinatuen aktiivointiastetta työvoimatoimistoissa on pystytty lyhentämään työttömyyden keskimääräistä kesto. Myös Nion (2008) laatima selvitys osoittaa, että parhaimmat tulokset rakenteellisen työttömyyden alentamisessa ovat saavuttaneet ne työvoimatoimistot, jotka ovat lisänneet työmarkkinatuella tapahtuvaa työttömien aktiivointia.

Pääosin kuntatasoisiiin tilastoihin nojautuen Tuomaala (2007) tarkastelee uudistetun työmarkkinatukijärjestelmän toimivuutta ja päätelee, että uudistukselle asetetut tavoitteet ovat kaikilta osin eli myös tuen saajien aktivoitumisen osalta toteutuneet hyvin. Samantyyppisiin vaikutuksiin viittaa Valtakarin, Syrjän ja Kiurun (2008) laatima arvio. He kuitenkin muistuttavat, ettei työmarkkinatuen aktiivointitoiminnan tehostumisen pohjalta pystytä päättelemään mitään aktiivoinnin työllistymisvaikutuksista eli siitä, viekö aktiivointi työllistymispolulla eteenpäin. Lisäksi heidän vaikutusarvionsa osoittaa, että työmarkkinatuen uudistuksella on ollut selvä (positiivinen) vaikutus työttömyydestä aiheutuneiden kustannusten määrään ja jakautumiseen. Myös Räisänen (2007) esittämät laskelmat viittaavat siihen, että työnvälitykseen tehdyt investoinnit "...tulevat ilmeisen "helposti" kannattaviksi." (s. 28).

Nuorille kohdennettu *työmarkkinatuella tapahtuva työharjoittelu* on muodostunut alle 20-vuotiaille työttömille yleisimmin kohdennettu aktiivitoimi. Hämäläinen ja Ollikainen (2004) arvelevat, että tähän on saatanut vaikuttaa se tosiasia, että toimenpide on muihin aktiivitoimiin verrattuna erittäin edullinen. Tätä taustaa vasten heidän tuloksensa ovat huolestuttavia, koska ne osoittavat, ettei työmarkkinatuen työharjoittelu juuri edistä nuorten työmarkkina-asemaa.

*Työnhakukoulutuksella* tarkoitetaan lyhytkestoisia kursseja. Tutkimuksellisesti toimenpide on erikoisasemassa siinä mielessä, että sen vaikuttavuutta on Suomessa arvioitu sekä kokeellista että ei-kokeellista menetelmää hyödyntäen. Arvioinnit koskevat vuosina 1996 ja 1998 toteutettuja työnhakukoulutuksia. Satunnaistetun koeasetelman tuottamien tulosten mukaan kummallakaan kokeilulla ei ollut selvää uudelleentyöllistymistä edistävää vaikutusta. Merkittäväksi muodostui sitä vastoin työnhakukoulutuksen vaikutus osallistujien työllistymisen laatuun, työmarkkinoille osallistumiseen ja mielen-terveyteen. Sen sijaan Hämäläisen ja Uusitalon (2005) ei-kokeellisiin menetelmiin perustuvat tulokset viittasivat varsin huomattaviin työllistämisaikutuksiin. Näiden tulosten todettiin selkeästi yliarvioivan toimenpiteen vaikuttavuutta. Samaan tulokseen päädyttiin julkaisussa Hämäläinen, Nykyri, Uusitalo ja Vuori (2007).

### **Työvoimapolitiikan vaikuttavuus yksilötasolla: keskeisimmät tietoaucot**

Yhteenvetona voidaan todeta, että Suomessa on tehty varsin kiitettävä määrä arviointeja aktiivisten työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikuttavuudesta, pääpainon ollessa kuitenkin selkeästi ammatillisen työvoima-

koulutuksen vaikutusten selvittämisessä. Eri järjestelyihin ja käytäntöihin kohdistuneiden uudistusten vaikuttavuutta on niin ikään tarkasteltu eri yhteyksissä ainakin tietyssä määrin, joskaan ei aina välttämättä varsinaisiin arviointimenetelmiin nojautuen. Eriytyppisten aktiivitoimien kohdalla muodostunut tietopohja on kuitenkin edelleen varsin suppea tai hajanainen, ajoittain myös yllättävän ristiriitainen. Monet toimenpiteet ja uudistukset ovat niin ikään edelleen kokonaan arvioimatta. Yleinen vaikutelma onkin, ettei Suomeen näytä ainakaan vielä syntyneen pitkäjänteistä arviointitraditiota. Itse asiassa voidaan tunnistaa muun muassa seuraavat haasteet ja mahdollisuudet.

Vaikutusarvioinneissa on pääsääntöisesti tarkasteltu toimenpideryhmiä eikä yksittäisiä aktiivitoimia. Niinpä on selvitetty ammatilliseen työvoimakoulutukseen osallistumisen vaikuttavuutta, eikä ammatillisen työvoimakoulutuksen hyvin monentyyppisten koulutusmuotojen vaikuttavuutta. Kuitenkin voidaan olettaa, että koulutusmuotojen välillä esiintyy varteenotettavia eroja niin vaikuttavuuden kuin myös tehokkuuden suhteen. Sama koskee tukityöllistämisen monenmuotoisia toteutustapoja.

Arvioinneissa on hyödynnetty yhä laajempia ja laadukkaampia tilastoaineistoja. Tästä huolimatta arvioinnit ovat lähes poikkeuksetta rajoittuneet aktiivitoimiin osallistuneiden tulevan työllistymisen selvittämiseen. Muutamassa tutkimuksessa on lisäksi arvioitu toimenpiteiden ansiotasovaikutuksia. Arvioinneille yhteinen piirre on myös ollut se, että pääpaino on ollut toimenpiteiden keskimääräisen vaikutuksen selvittämisessä. Työsuhteen varsinaista laatua, mukaan lukien sen kestoa, ei ole sitä vastoin juuri tarkasteltu. Kokonaan arvioimatta ovat toimenpiteiden mahdollisesti synnyttämät käyttäytymisvaikutukset, jotka tyypillisesti näkyvät vasta pidemmällä aikavälillä, ja ylipäänsä

useampien toimenpiteiden muodostamien kokonaisuuksien vaikuttavuus. Kuitenkin juuri tämän tyyppiset arviointitutkimukset tuottaisivat hyödyllistä tietoa muun muassa siitä, missä määrin yksittäiset toimenpiteet täydentävät toisiaan ja mitkä toimenpiteketjutukset näyttävät toimivan eri tilanteissa kaikista tehokkaimmin.

Suomen erinomaisista tilastoaineistoista huolimatta on niin ikään harvoin pyritty arvioimaan aktiivisen työvoimapolitiikan toimenpiteiden kustannustehokkuutta, puhumattakaan niiden mahdollisista vaikutuksista työmarkkinoiden toimintaan ja toimivuuteen ja viime kädessä kokonaistyöttömyyteen ja -työllisyyteen sekä myös muihin keskeisiin kokonaistaloudellisiin ilmiöihin. Harkinnan arvoisia laajennussuuntauksia tarjoaa niin ikään yhtäältä passiivisen työvoimapolitiikan toimenpiteiden ja toisaalta kysyntäpuolen monimuotoisten tekijöiden liittäminen vaikuttavuusanalyysiin. Toisaalta tietysti tällaiset laajennukset edellyttäisivät arvioinneissa tähän asti käytettyjen, puhtaaseen kaltaistamiseen perustuvien menetelmien yhdistämistä muun tyyppisiin tilastollisiin menetelmiin, mutta myös täysin uudentyyppisten malliratkaisujen omaksumista.

Vaikutusarvioiteja on myös meillä kritisoitu varsin ankarasti. On kyseenalaistettu arvioiden luotettavuutta ja ajoittain koko tutkimussuuntauksen hyödyllisyyttä. Tähän kritiikkiin tulisi reagoida määrätietoisesti. Arviointimenetelmät ovat jatkuvan kansainvälisen kehittämisen kohteena ja tämän kehittelytyön myötä näyttävät myös arviointitulokset tarkentuvan. Suomessa tulisiikin hyödyntää nykyistä huomattavasti tehokkaammin tätä kansainvälistä tietopohjaa. Yhdistettynä käytössämme oleviin korkeatasoisiin ja sisällöltään erittäin monipuolisiin rekisteriaineistoihin avautuu ainutlaatuinen mahdollisuus rakentaa työ- ja elinkeinomi-

nisteriön päätöksenteon tueksi nykyisen bruttovaikuttavuuden seurantajärjestelmän rinnalle laadukas ja monipuolinen työvoimapolitiikan nettovaikuttavuuden arviointikehikko.

## Lähteet

- Aho, S. & Kunttu, S. (2001) Työvoimapolitiisten toimien vaikuttavuuden tutkiminen rekisteriaineistojen avulla. Menetelmäkehittelyä ja 1994–1997 toteutettuja toimia koskevia tuloksia. Työpoliittinen tutkimus 233. Työministeriö. Helsinki.
- Aho, S., Virjo, I. & Koponen, H. (2006) Työnhakusuunnitelmien toteutumisen seuranta. Työpoliittinen tutkimus 319. Työministeriö. Helsinki.
- Asplund, R. (2009) Työmarkkinoiden toiminnan ja toimivuuden vaikutuksesta työllisyyteen ja työttömyyteen. Työ ja yrittäjyys 40/2009. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki.
- Bassanini, A. & Duval, R. (2006) Employment Patterns in OECD Countries: Re-assessing the Role of Policies and Institutions. Paris: OECD Social, Employment and Migration Working Paper 35.
- Brandt, N., Burniaux, J.M. & Duval, R. (2005) Assessing the OECD Jobs Strategy: past development and reforms. Paris: OECD Economics Department Working Paper 429.
- Gianella, C., Koske, I., Rusticelli, E. & Chatal, O. (2008) What drives the NAIRU? Evidence from a panel of OECD countries. Paris: OECD Economics Department Working Paper 649.
- Heinonen, E., Hämäläinen, K., Räisänen, H., Sihto, M. & Tuomala, J. (2004) Mitä on työvoimapolitiikka? Vatt-julkaisuja 38. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. Helsinki.



- Howell, D., Baker, D., Glyn, A. & Schmitt, J. (2007) Are Protective Labor Market Institutions at the Root of Unemployment? A Critical Review of the Evidence, *Capitalism and Society*, 2(1), Article 1.
- Hämäläinen, K. & Ollikainen, V. (2004) Differential effects of active labour market programmes in the early stages of young people's unemployment. VATT Research Report 115. Government Institute for Economic Research. Helsinki.
- Hämäläinen, K. & Uusitalo, R. (2005) Kannattaisi kokeilla. Kokeelliset menetelmät työvoimapolitiittisten toimenpiteitten vaikutusten arvioinnissa. Työpoliittinen tutkimus 285. Työministeriö. Helsinki.
- Hämäläinen, K. & Tuomala, J. (2006) Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikutusten arviointi. Työpoliittinen tutkimus 315. Työministeriö. Helsinki.
- Hämäläinen, K. & Tuomala, J. (2007) Vocational labour market training in promoting youth employment. VATT Discussion Paper 432. Government Institute for Economic Research. Helsinki.
- Hämäläinen, K., Nykyri, E., Uusitalo, R. & Vuori, J. (2007) Ovatko vaikuttavuusarviot kohdallaan? Esimerkkinä työnhakukoulutus. Työpoliittinen tutkimus 329. Työministeriö. Helsinki.
- Ilmakunnas, S., Romppanen, A. & Tuomala, J. (2007) Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikuttavuudesta ja ennakoinnista. VATT-tutkimuksia 77. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. Helsinki.
- Myllylä, M. & Pukkio, M. (2007) Työvoimakoulutus osana työvoimapolitiikkaa. Arvioita työvoimakoulutuksen toimivuudesta. Työhallinnon julkaisu 384. Työministeriö. Helsinki.
- Nio, I. (2008) Työvoimatoimistojen yhteiskunnallisen vaikuttavuuden arviointi – esimerkkinä rakenteellisen työttömyyden alentaminen. TEM analyyseja 1/2008. Työministeriö. Helsinki.
- OECD (2006) Employment Outlook 2006. Paris: OECD.
- Pitkänen, S., Aho, S., Koponen, H., Kylmäkoski, M., Nieminen, J. & Virjo, I. (2007) Ryhtiä ja ruutia nuorten työvoimapolitiittisiin. Nuorten yhteiskuntatakuun toteutumista ja tuloksia selvittävä tutkimus. Työpoliittinen tutkimus 333. Työministeriö. Helsinki.
- Räisänen, H. (2007) Työvoimapolitiikan tavoitteista ja niihin vaikuttavista tekijöistä. TM analyyseja 3/2007. Työministeriö. Helsinki.
- Stephan, G. & Pahnke, A. (2008) The Relative Effectiveness of Selected Active Labour Market Programmes and the Common Support Problem. Bonn: IZA Discussion Paper 3767.
- Tiainen, P. (2002) Kommentti vaikuttavuusarvioinnin tutkimusasetelmaan, Työpoliittinen Aikakauskirja 1/2002, 84–89.
- Tuomaala, M. (2007) Työmarkkinatuen aktivointiuudistuksen toteutuminen vuonna 2006. TM analyyseja 1/2007. Työministeriö. Helsinki.
- Valtakari, M., Syrjä, H. & Kiuru, P. (2008) Julkisen työvoimapolitiittisten palvelurakenteen uudistamisen vaikuttavuus. Työ ja yrittäjyys 19/2008. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki.

## Mitä indikaattorit kertovat työmarkkinoiden joustosta ja turvasta?

Johanna Alatalo<sup>1</sup>

### Johdanto ja tausta

Euroopan työllisyysstrategiassa joustoturvan tavoitteena on, että toteutetun politiikan tulisi samanaikaisesti edistää työmarkkinoiden joustavuutta ja antaa työntekijälle erilaista turvaa – tietyn työpaikan sijaan pyritään turvaamaan työllistyvyyttä ja toimeentuloa työttömyyden aikana. Usein on myös todettu, että ei ole yhtä oikeaa joustoturvapolitiikkaa, vaan työmarkkinoiden joustavuutta ja turvallisuutta voidaan tavoitella eri keinoin. Indikaattorit ovat yksi askel retoriikasta konkreettisempaan suuntaan. Indikaattoreilla voidaan esimerkiksi kuvata eri maissa toteutettua politiikkaa. Niiden avulla voidaan

myös periaatteessa katsoa, onnistutaanko erilaisia tavoitteita todella saavuttamaan samanaikaisesti.

Joustoturvan haasteena on se, mitä indikaattoreita pitäisi valita kuvaamaan monitahoista ilmiötä. Joustoturvapolitiikan voi tulkita koskevan miltei kaikkea työmarkkinoiden säätelyyn, sosiaaliturvaan, työvoimapolitiikkaan ja elinikäiseen oppimiseen liittyviä tekijöitä (ns. joustoturvan neljä ulottuvuutta; joustoturvan ulottuvuudet ja periaatteet, ks. Saijets 2007). Nämä kaikki vaikuttavat joissain määrin myös työmarkkinoiden toimivuuteen. Joustoturvalle on kuitenkin pyritty löytämään myös muita kuin perinteisiä työmarkkinoiden toimivuu-

---

<sup>1</sup> Johanna Alatalo, VTL, erikoissuunnittelija, työ- ja elinkeinoministeriö. Katsaus perustuu Johanna Alatalon ja Kai Torven julkaisuun ”Joustoturva Suomen työmarkkinoilla: Indikaattorit ja niiden tulkinta”, TEM-analyyseja 14/2009.

den indikaattoreita. EU:n työllisyyskomiteassa ja sen indikaattoriryhmässä (EMCO ja EMCO Indicators Group) on valittu joukko indikaattoreita, lähtien liikkeelle edellä mainituista joustoturvan neljästä komponentista. Samaa lähestymistapaa ja samoja indikaattoreita, muutamilla muilla täydennettynä, on käytetty myös tässä katsauksessa.

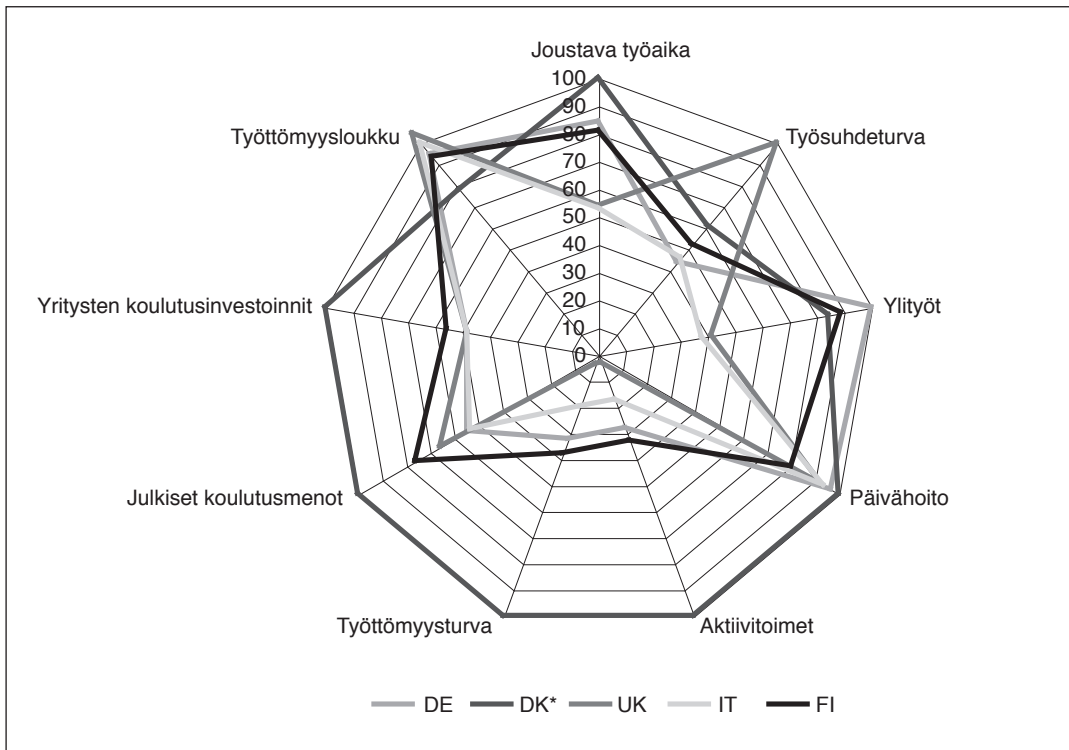
Maiden välinen vertailu auttaa ymmärtämään ja näkemään oman maan erityispiirteet. Indikaattorit voivat herättää myös kysymään, miksi jokin maa saavuttaa hyviä tuloksia jollakin alueella – mutta vastauksia on etsittävä tutkimuksen kautta. Indikaattoreita on myös tulkittava jotenkin. Raportissamme (Alatalo ja Torvi 2009) on käyty läpi suomalaista empiiristä tutkimusta, johon

indikaattoreiden antamaa kuvaa peilataan. Tässä katsauksessa kirjallisuutta ei ole mahdollista käydä läpi samassa laajuudessa, mutta päätelmät perustuvat suurelta osin kirjallisuuden pohjalta syntyneeseen kokonaiskuvaan.

### Onko Suomi ”pohjoismaisen joustoturvamallin” maa?

Joustoturvakeskustelussa puhutaan ns. pohjoismaisesta mallista, johon kuuluu työmarkkinoiden joustavuus, hyvä työttömyyskurva ja laajemminkin hyvä sosiaaliturva sekä panostaminen aktiiviseen työvoimapolitiikkaan. Pohjoismaisen mallin maiksi

Kuvio 1a: Joustoturvapoliittikkaa kuvaavat indikaattorit eri tyyppisissä maissa

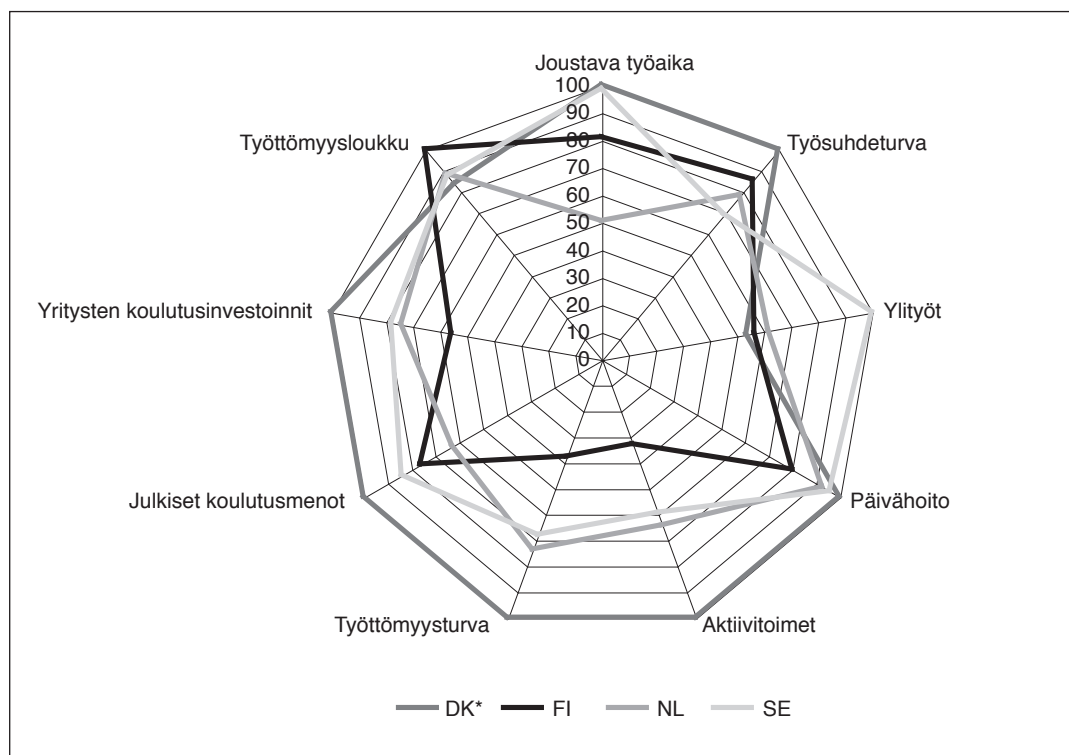




luokitellaan yleensä Tanska, Ruotsi, Suomi ja Hollanti. Anglosaksiseen malliin kuuluvat erityisen joustavat työmarkkinat ja alhainen työttömyysturva, keskieurooppalaista mallia luonnehtii keskitason joustavuus ja turva ja eteläeurooppalaiseen malliin yhdistetään alhainen joustavuus ja turva. Seuraavassa ku-

viossa (1a) Britannia edustaa lähinnä anglosaksista mallia, Saksa keskieurooppalaista mallia ja Italia eteläeurooppalaista mallia, vaikka todellisuudessa mikään maa ei ole puhtaasti näiden tyypittelyjen mukainen. Kuviossa 1b puolestaan on verrattu keskenään Pohjoismaita (ml. Hollanti):

Kuvio 1b: Joustoturvapolitiikkaa kuvaavat indikaattorit Pohjoismaissa ja Alankomaissa



Kahdessa edellisessä kuviossa on esitetty joustoturvapolitiikkaa ja käytettyjä resursseja kuvaavia indikaattoreita (ns. panosindikaattoreita). Samaa esitystapaa on käytetty EMCO IG:ssä. Tässä kuvioihin on valittu hiukan useampia indikaattoreita, jotka kuvaavat jäsenmaiden työlainsäädäntöä (kuten

työsuhdeturvaa), työajan joustavuutta työntekijän (joustava työaika) ja työnantajan (ylityöt) näkökulmasta, päivähoitopalveluiden käyttöä, työttömyysturvamenoja ja toisaalta työttömyys- ja sosiaaliturvan kannustavuutta (työttömyysloukku käänteisluokuna) sekä koulutusinvestointeja (julkiset koulutusme-

not, yritysten koulutusinvestoinnit) ja aktiivisen työvoimapolitiikan menoja. Kuvion tulkinnassa ajatellaan, että joustoturvaan panostetaan sitä enemmän, mitä ulompana kuvaaja on, vaikka joidenkin indikaattoreiden osalta tulkinta ei ole yksiselitteinen (etenkin työsuhdeturvaa kuvaava indikaattori).

Kuvioihin valittujen indikaattoreiden perusteella edellä kuvattu erilaisten maiden tyypittely on itse asiassa kohtuullisen osuva – mikä sinänsä ei ole yllätys, koska tyypittelyt perustuvat paljolti samankaltaisen tiedon käyttämiseen kuin tässä on käytetty. Vertailtaessa kaikkia EU-maita Suomessa työmarkkinat ovat kohtuullisen joustavat, työttömyysturva on kohtuullinen ja koulutukseen sekä aktiiviseen työvoimapolitiikkaan panostetaan melko paljon. Sikäli Suomi voidaan luokitella joustoturvapolitiikaltaan pohjoismaiseksi maaksi. Suomi sijoittuukin näillä indikaattoreilla mitattuna usein EU keskitasolle tai sen yläpuolelle (sama koskee useita muita indikaattoreita, ks. Alatalo ja Torvi 2009).

Toisaalta kuvioista 1a nähdään, että Suomi on näillä indikaattoreilla mitattuna lähempänä vaikkapa Saksaa – joka luokitellaan keskieuropalaisen mallin maaksi – kuin Tanskaa. Kuvioista 1b puolestaan nähdään, että Suomi muistuttaa kyllä pohjoismaista mallia sikäli, että kaikki joustoturvan osa-alueet painottuvat kohtuullisen paljon – mutta jossain määrin Suomi jää jälkeen muista Pohjoismaista useilla osa-alueilla.

Suomen työmarkkinat ovat vähemmän joustavat kuin Tanskassa, mutta joustavammat kuin Ruotsissa, jos mittarina on työsuhdeturva. Työajan joustavuus toteutuu kaikissa Pohjoismaissa hyvin; ylitöitä tekevät (ehkä yllättäen) eniten ruotsalaiset. Suomessa päivähoitopalveluiden käyttö on vähäisempää kuin muissa Pohjoismaissa – mikä näkyy myös siten, että perheellisten naisten työllisyysaste on Suomessa selvästi

matalampi kuin perheettömien. Työttömyysturva on Suomessa selvästi alhaisempi (EU keskitasoa) kuin ns. pohjoismaisen mallin muissa maissa. Sen seurauksena Suomessa kannustinongelmat puolestaan ovat hieman vähäisempiä kuin muissa Pohjoismaissa.

Erytyisesti panostukset koulutukseen ja aktiiviseen työvoimapolitiikkaan ovat Suomessa selvästi vähäisempiä kuin Tanskassa, joka käyttää rahaa huomattavan paljon sekä yksityisiin koulutusinvestointeihin, julkisiin koulutusinvestointeihin että aktiiviseen työvoimapolitiikkaan. Sama koskee Ruotsia ja Hollantia. Hollannissa poikkeuksena se, että julkiset koulutusinvestoinnit ovat Pohjoismaita alhaisemmat – joskin EU-tasolla silti korkeat. Britannia puolestaan tuodaan usein esiin se, että työsuhdeturva on erityisen alhainen. Tämän lisäksi Britanniassa kuitenkin panostetaan kohtuullisen paljon myös koulutukseen, joskaan ei aktiivisen työvoimapolitiikan kautta.

### **Tanska suoriutuu hyvin kaikilla osa-alueilla – mutta kohtuullisen hyviä tuloksia voi saavuttaa muillakin malleilla**

Edellä kuvattu maiden tyypittely eri ”malleihin” perustuu käytettyjä koulutus- ja muita resursseja, työsuhdeturvaa, työttömyysturvan ja sosiaaliturvan kannustavuutta kuvaaviin indikaattoreihin. Ne voidaan tulkita joustoturvapolitiikkaa kuvaaviksi indikaattoreiksi sikäli, että ne perustuvat enemmän tai vähemmän poliittisiin päätöksiin. EU:ssa on kuitenkin korostettu, että ei ole yhtä oikeata joustoturvapolitiikkaa, vaan joustoturvan tavoitteisiin voidaan pyrkiä erilaisilla malleilla. Indikaattoreiden avulla voidaan katsoa, miten erilaiset maat ovat joustoturvan tavoitteita onnistuneet saavuttamaan. EMCO IG:ssä on tähän tarkoitukseen etsitty

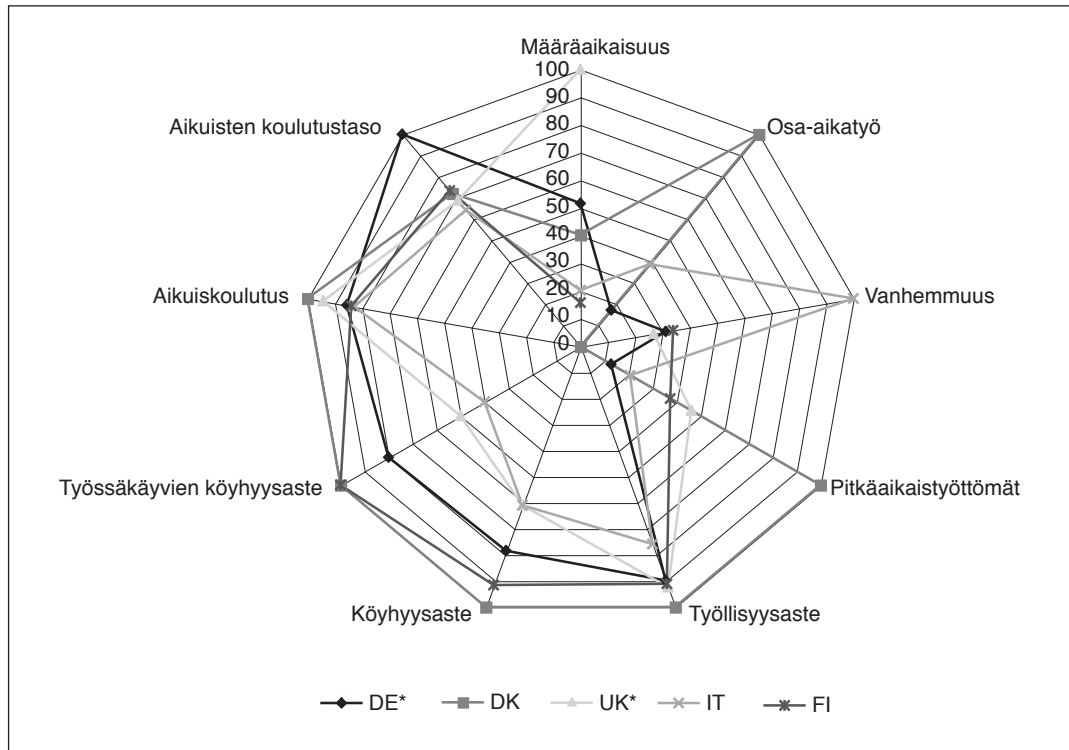
lopputuloksia kuvaavia indikaattoreita (ns. tuotos- tai output -indikaattoreita).

Mutta millä indikaattoreilla joustoturvan toteutumista sitten pitäisi kuvata? Koska joustoturvalle ei ole selkeää määritelmää ja joustoturvan tavoitteet ovat kovin yleisiä ("toteutetun politiikan tulisi edistää samanaikaisesti sekä työmarkkinoiden joustavuutta että turvallisuutta"), ei myöskään sille, mitä indikaattoreita pitäisi valita kuvaamaan joustoturvan toteutumista, ole mitään yksiselitteisiä perusteita. Tässä käytetyt indikaattorit ovat osin EMCO IG:ssä käytettyjä, mutta mukana on myös muutamia muita. EMCO IG:ssä ei esimerkiksi ole otettu mukaan yleisiä työmarkkinaindikaattoreita, kuten työllisyysaste, joka on seurausta laajemmasta

talouspolitiikasta ja taloustilanteesta, eikä vain joustoturvapolitiikasta. Tässä työllisyysastetta on kuitenkin katsottu nimenomaan köyhyysasteen rinnalla. Joustoturvan toteutumista voi (ja pitäisi) tarkastella sekä kokonaisuutta kuvaavien että eri ryhmien tilannetta kuvaavien indikaattoreiden avulla.

Työttömyys- ja sosiaaliturvan erilaisten tavoitteiden saavuttamista kuvataan työllisyysasteella (tehokkuus ja kannustavuus) sekä köyhyysasteella (oikeudenmukaisuus). Elinikäistä oppimista kuvaavina indikaattoreina ovat aikuisten koulutustaso ja aikuis- koulutukseen osallistuminen (joka on saatavana eri ryhmille työmarkkina-aseman, ikäryhmän, koulutustason ja sukupuolen mukaan). Työn ja perheen yhteensovittami-

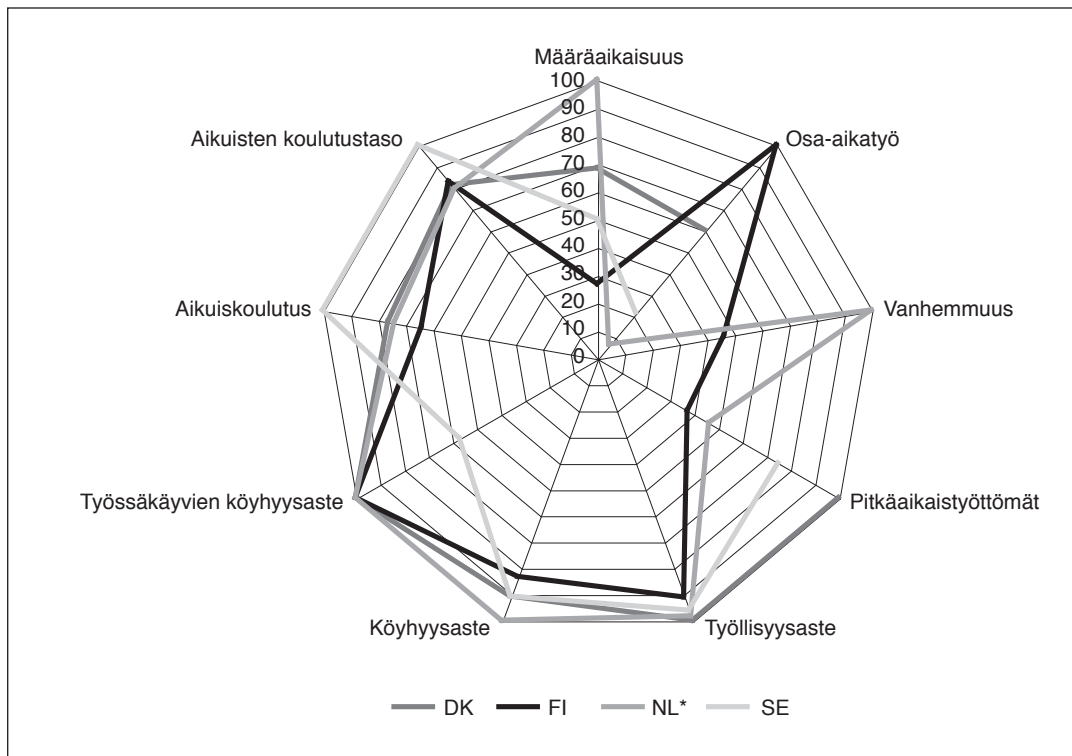
*Toteutumisindekaattorit eräissä EU-maissa, suurin arvo = 100*



sen näkökulmasta indikaattoreina on käytetty työmarkkinoiden ulkopuolella olleita tai osa-aikatyötä hoivaveroitteiden vuoksi tehneiden osuutta (käänteislukuna) sekä vanhemmuuden vaikutusta työllisyysasteeseen.

Määräaikaisessa työsuhteessa olevien osuus (käänteisluku) ja toisaalta pitkäaikaistyöttömien osuus (käänteisluku) on otettu mukaan kuvaamaan työmarkkinoiden segmentaatiota (lohkoutumista).

Toteutumisindekaattorit Pohjoismaissa ja Alankomaissa, suurin arvo = 100



Joustoturvan toteutumisen näkökulmasta eri maita ei ole aivan yhtä helppo luokitella kuin joustoturvan panos- ja politiikkaindikaattoreiden suhteen. Hyvä työllisyysaste (ja positiivisten siirtymien korkea osuus) voidaan saavuttaa joissakin suhteissa hyvin erilaisissa maissa, kuten Tanskassa ja Britanniassa. Tässä suhteessa usein toistettu toteamus, että

ei ole yhtä (hyvää) joustoturvamallia, pitää paikkansa. Erojen lisäksi Tanskassa ja Britanniassa on myös yhteisiä piirteitä: Kummassakaan työsuhdeturva ei ole tiukka ja molemmissa työmarkkinoiden dynamiikka on suurta. Molemmissa myös investoidaan paljon koulutukseen, vaikka Britanniassa ei juurikaan aktiivisen työvoimapolitiikan

kautta. Tanska on kuitenkin saavuttanut EU-maiden korkeimman työllisyysasteen. Suomen työllisyysaste on lähempänä Saksaa ja Britanniaa kuin Ruotsia ja Hollantia, Tanskasta puhumattakaan.

**Sosiaaliturvan** näkökulmasta joustoturvapolitiikkaa voi pitää onnistuneena, jos **korkea työllisyysaste ja alhainen köyhyysaste** onnistutaan saavuttamaan samanaikaisesti – tavoitteita, joiden samanaikaista toteutumista on usein pidetty erityisen vaikeana (ks. Okun 1975). Tällä tavoin mitattuna kaikki Pohjoismaat ovat onnistuneet hyvin ja erityisen hyvin on pärjännyt Tanska. Tanskan korkea työttömyysturva ei ole johtanut alhaiseen työllisyysasteeseen – vaikka kannustinongelmia kuvaava työttömyysloukkuidikaattori (kuviot 1a 1b) saa erittäin korkean arvon. Työttömyysturva Suomessa on puolestaan selvästi matalampi kuin muissa Pohjoismaissa. Sen seurauksena työttömyysloukkuidikaattori on alhaisempi, mutta toisaalta köyhyysaste on korkeampi. **Työssä käyvien köyhyysaste** puolestaan on hyvin alhainen kaikissa Pohjoismaissa ja erityisen alhainen se on Suomessa. Työllisyys siis suojaa Suomessa hyvin köyhyydeltä ja köyhyysasteen kasvu Suomessa onkin liittynyt ennen kaikkea ei-työllisyyteen (Airio 2007).

**Aktiivinen työvoimapolitiikka** voidaan nähdä yhtenä työmarkkinoiden toimivuuden vaikuttavana elementtinä. Joustoturvakeskustelussa pääpaino aktiivisen työvoimapolitiikan osalta on kuitenkin ollut siinä, miten työllistyvyyttä työttömäksi jäätyä voidaan tukea niin, että työttömyysjaksot jäävät mahdollisimman lyhyiksi. Tästä näkökulmasta työttömyyden kestoa ja (avoimille työmarkkinoille) **työllistymistä kuvaavia indikaattoreita** voisi käyttää myös joustoturvayhteydessä. Ns. PES-ryhmä (Public Employment Services) on tehnyt lupaavaa työtä uusien työllistymistä kuvaavien indikaattoreiden kehittämiseksi.

Hyvä työllisyysaste ei välttämättä edellytä suuria investointeja aktiiviseen työvoimapolitiikkaan. Sekä erityisen vähän että erityisen paljon aktiiviseen työvoimapolitiikkaan panostavissa maissa – kuten Britanniassa ja Tanskassa – on saavutettu hyvä työllisyysaste. Pitkäaikaistyöttömyys on Tanskassa onnistuttu pitämään erittäin alhaisena (0,6 % työkäisestä väestöstä vuonna 2007). Suomessa puolestaan työvoimapolitiikkaan panostetaan selvästi vähemmän kuin Tanskassa – mutta enemmän kuin Britanniassa. Pitkäaikaistyöttömyys on Suomessa korkeampi (1,6 % vuonna 2007, kun se Britanniassa oli 1,3 %). Työllisyysaste Suomessa on samaa tasoa kuin Britanniassa. Erittäin korkeaa työllisyysastetta puolestaan on vaikea saavuttaa, jos pitkäaikaistyöttömyys on korkea.

Joustoturvakeskustelussa **työmarkkinoiden segmentaatio** (lohkoutuminen) on liitetty erityisesti tiukkaan **työsuhdeturvaan**, joskaan sitä ei ole määriteltä, millä tasolla työsuhdeturvaa voi pitää tiukkana. Ajatus on perustunut siihen, että tiukka työsuhdeturva lisää segmentaatiota ja suosii sisäpiirin jäseniä, jotka ovat keski-ikäisiä miehiä naisten, nuorten, ikääntyneiden ja työttömien kustannuksella (Employment in Europe 2006). Työsuhdeturvaa ei siis joustoturvakeskustelussa ole arvioitu niinkään kokonaistyöllisyyden kannalta (eivätkä tulokset sen suhteen ole yksiselitteisiä).

Tässä raportissa segmentaatiota on kuvattu muun muassa ei-vapaaehtoisesti **määräaikaisessa työsuhhteessa olevien osuudella** sekä toisaalta **pitkäaikaistyöttömyyden osuudella**, jota paremman puutteessa voi käyttää myös indikaattorina siitä, missä määrin työttömyyden pitkittymistä on onnistuttu estämään. Naisten osalta segmentaatio voi liittyä paitsi työsuhdeturvaan, myös päivähoitopalveluiden puutteisiin. Suomessa perheellisten naisten työllisyysaste on huomattavasti alhaisempi kuin perheettömien

**(vanhemmuuden vaikutus työllisyysasteeseen).** Se liittyy kuitenkin perhevapaisiin eikä päivähoidon saatavuuteen.

Työmarkkinoiden segmentaatio voi ilmetä paitsi erilaisessa työmarkkina-asetmassa olevien välillä (työlliset, työttömät, työvoiman ulkopuoliset), myös sen suhteen, miten työmarkkinat ovat jakautuneet ns. ydintyövoimaan ja muuhun työvoimaan. Segmentaation ilmentymänä voi pitää (ei-vapaaehtoista) määräaikaista työttömyyttä, niiden osuutta, jotka ovat olleet määräaikaisessa työsuhteessa kahtena peräkkäisenä vuonna sekä siirtymiä määräaikaisesta työsuhteesta pysyvään työsuhteeseen. Näiden kaikkien indikaattoreiden perusteella Suomen työmarkkinat ovat melko segmentoituneet. Myös kuvioissa 2a ja 2b tämä on alue, jolla Suomi selviytyy selvästi heikommin kuin muut maat (Italiaa lukuun ottamatta).

**Elinikäisen oppimisen** mahdollisuuksia ja (aikuis)koulutusjärjestelmän toimivuutta on tässä kuvattu kahdella indikaattorilla, **aikuisen koulutustasolla** ja toisaalta **aikuiskoulutukseen osallistuvien osuudella**. Viimeksi mainittua voisi yhtä hyvin käyttää sen indikaattorina, kuinka paljon aikuiskoulutukseen käytetään resursseja, mutta yksi keskeinen joustoturvapolitiikan onnistumista kuvaava indikaattori on se, miten hyvin eri ryhmissä on mahdollisuus osallistua koulutukseen. Laajemmassa raportissa (Alatalo ja Torvi 2009) on katsottu aikuiskoulutukseen osallistumista eri taustaominaisuuksien (sukupuoli, työmarkkina-asema, koulutustaso) suhteen. Koko aikuisväestön osalta kuvioista 2a ja 2b nähdään, että vaikka kaikissa mukana olevissa maissa koulutukseen osallistuminen on laajaa, Suomi jää hiukan jälkeen paitsi muista Pohjoismaista, myös Britanniaista.

Lähes kaikissa EU-maissa naisten koulutukseen osallistuminen on yleisempää kuin miesten. Kun katsotaan koulutukseen osallistumista paitsi sukupuolen, myös iän, työmarkkina-aseman ja koulutustaustan mukaan, niin tulos on samansuuntainen. Naisten miehiä korkeampi koulutukseen osallistuminen näyttää ainakin Suomessa olleen melko pysyvä ilmiö. Tässä käytetyn EMCO:n indikaattorin mukaan koulutustausta vaikuttaa aikuisten koulutukseen huomattavasti enemmän kuin työmarkkina-asema. Sen sijaan aikuiskoulutustutkimuksessa (Pohjanpää ym. 2008) nimenomaan työmarkkina-asema vaikutti koulutukseen osallistumiseen.

Joustoturvan toteutumista voitaisiin kuvata edellä kuvattujen indikaattoreiden sijaan tai ohella myös erilaisilla **työmarkkinasiirtymillä** (siirtymätyömarkkinat, ks. Räisänen ja Schmid 2008 ja Schmid 2008). Vaikka positiiviset siirtymät ovat yksi keskeinen joustoturvan tavoite, on siirtymiä koskeva indikaattoritieto ollut melko puutteellista. Vuoden 2001 saakka käytettävissä oli ECHP<sup>2</sup>:n aineisto ja vuodesta 2003 alkaen EU-SILC<sup>3</sup>-aineisto. Tämän pohjalta EMCO IG:ssä on rakennettu indikaattoreita, jotka kuvaavat ns. positiivisten siirtymien osuutta (ks. Alatalo ja Torvi 2009). Määrittely ei kuitenkaan ole aina yksiselitteistä. Useiden maiden vertailussa erilaiset summaindikaattorit ovat tiiviitä, mutta yhtäläillä kiinnostavaa on se, millaisia erilaisia siirtymiä työmarkkinoilla on ollut. Siirtymäindikaattoreiden perusteella on toistaiseksi vaikea tehdä selkeitä päätelmiä siitä, missä maissa olisi onnistuttu erityisen hyvin. Pikemminkin voi todeta, että kaikissa maissa olisi parantamisen varaa sen suhteen, miten heikosta työmarkkina-asetmasta voi päästä parempaan. Yksityiskohtia tarkaste-

<sup>2</sup> European Community Household Panel Survey

<sup>3</sup> Survey of Income, Living and Consumption



lemalla eroja kuitenkin löytyy – mutta ne eivät ole systemaattisia. Useamman vuoden aineistojen vertailu voisi myöhemmin olla hyödyllistä.

### **Mitä indikaattoreiden perusteella voidaan ja ei voida päätellä?**

Joustoturvan kuvaamiseen on tässä ja etenkin laajemmassa raportissa (Alatalo ja Torvi 2009) käytetty melko suurta joukkoa indikaattoreita. Siitä huolimatta monet joustoturvan kannalta relevantit seikat jäävät kokonaan kuvaamatta. Toisenlaisten indikaattoreiden valitseminen olisi myös ehkä antanut joiltakin osin erilaisen kuvan. Poliittisen päätöksenteon kannalta voi olla turhauttavaa, että suurikaan määrä indikaattoreita ei oikeastaan suoraan anna vastauksia siihen, millainen politiikka johtaisi haluttuun lopputulokseen (mitä se sitten onkin). Katsoamalla pelkästään (yksittäisiä) indikaattoreita voidaan päätyä täysin virheellisiin johtopäätöksiin. Samoistakin indikaattoreista voidaan myös tehdä aivan päinvastaisia päätelmiä, kuten joistakin seuraavista esimerkeistä nähdään.

Usein on siis hyödyllistä käyttää rinnakkain useampia indikaattoreita. Edellä todettiin, että Suomen työmarkkinat ovat useiden erilaisten määräaikaaisuuteen liittyvien indikaattoreiden perusteella melko selvästi segmentoituneet. Kun lisäksi nähdään, että Suomessa työsuhdeturva on jossain määrin tiukempi kuin vaikkapa Tanskassa ja Britanniassa, poistuisiko tämän tyyppinen segmentaatio työsuhdeturvaa heikentämällä? Ehkä osin, mutta koska määräaikaaisuus ja erityisesti sen pysyvyys Suomessa on liittynyt vahvasti julkiseen sektoriin, ei esimerkiksi irtisanomisten helpottaminen tuotannollisin ja taloudellisin perustein pure ongelman yhteen keskeisimpään tekijään. Julkisen sekto-

rin määräaikaaisuus liittyy osaksi myös perhevapaiden käyttöön.

Tiukalla työsuhdeturvalla ja segmentaatiolla on kuitenkin yhteys. Tällöin erityisen olennaista on se, missä määrin työsuhdeturva eroaa eri ryhmissä (mm. Employment in Europe 2006). Koko EU:n tasolla työsuhdeturvan tiukkuus ja määräaikaaisuus korreloivat jossain määrin. Pelkästään indikaattoreiden perusteella ei tästäkään voi tehdä politiikkasuosituksia, mutta kirjallisuuden perusteella erilaista työsuhdeturvaa eri ryhmille tarjoavaan lainsäädäntöön voi suhtautua varauksella. Suomen nykyistä työläinsäädäntöä puolestaan ei voi Krögeriä (2008) tulkiten pitää erityisesti segmentaatiota lisäävänä. Eri tavoin heikommassa asemassa olevien työntekijöiden (kuten ikääntyneiden ja matalasti koulutettujen) tilannetta voisi pikemminkin suositella parannettavaksi muilla keinoin (yhtenä konkreettisena esimerkkinä vaikkapa muutosturva).

Indikaattoreiden perusteella voitaisiin toisaalta päätellä, että koska työsuhdeturva on Suomessa vähemmän tiukka kuin OECD-maissa keskimäärin, sitä olisi jopa varaa tiukentaa ja siten turvata työpaikkoja. Samalla kuitenkin työllistämiskynnys saattaisi nousta. Empiiriset havainnot maista, joissa työsuhdeturva on Suomea tiukempi ja/tai irtisanomiskustannukset suuria, eivät myöskään viittaa siihen, että tiukka työsuhdeturva välttämättä estäisi irtisanomisista. Työmarkkinoiden suurella dynamiikalla on toki voinut olla vaikutusta siihen, että esimerkiksi Suomessa työmarkkinat koetaan melko epävarmoiksi. Yksin irtisanomisilla se ei kuitenkaan välttämättä selity – rakennemuutoksia koetaan yhtä lailla muuallakin. Siihen, että Suomessa ihmiset kokevat työmarkkinat melko turvattomiksi, on silti syytä suhtautua vakavasti. Joustoturvan yhtenä lähtökohtana onkin itse asiassa ollut juuri se havainto, että koska työmarkkinoiden turvallisuutta ei enää voi-

da taata työsuhdeturvan kautta, siihen tulisi pyrkiä muilla keinoilla (työttömyysturva ja/tai koulutusmahdollisuudet).

Indikaattoreiden perusteella voitaisiin tehdä myös päinvastainen päätelmä ja perustella työsuhdeturvan heikentämistä sillä, että esimerkiksi Tanskassa ja erityisesti Britanniassa työsuhdeturva on Suomea heikompi, eivätkä ihmiset silti koe työmarkkinoita vähemmän turvallisiksi vaan pikemminkin päinvastoin. Ehkä olennaista on silloin pohtia, mitkä tekijät näissä maissa lisäävät ihmisten kokemaa turvallisuutta. Tanskassa sekä työttömyysturva että koulutusmahdollisuudet ovat erittäin hyvät. Työttömyys ei siis ole erityisen suuri taloudellinen riski ja aina on mahdollista kouluttautua uudelleen. Se, miten turvallisiksi ihmiset kokevat työmarkkinat, ei kuitenkaan suoraan korreloi työttömyysturvan kanssa. Sekä erittäin korkean työttömyysturvan maassa Tanskassa että erittäin alhaisen työttömyysturvan maassa Britanniassa työmarkkinat koetaan turvallisemmiksi kuin Suomessa (Employment in Europe 2006). Laajemmassa maavertailussa työttömyyskorvausten taso kuitenkin korreloi koetun turvallisuuden kanssa enemmän kuin työsuhdeturvan tiukkuus (Employment in Europe 2006, ks. myös Ilmakunnas ym. 2008).

Miksi sitten työsuhdeturvaa Suomessa pitäisi heikentää tai vahvistaa? Ei välttämättä miksikään. Edellä pyrittiin perustelemaan sitä, että työpaikkoja ei juurikaan voida turvata työsuhdeturvaa tiukentamalla. Työsuhdeturvan lieventämisellä (joka kuitenkaan ei automaattisesti lisää irtisanomisia) puolestaan voidaan tavoitella suurempaa työmarkkinoiden dynamiikkaa ja siten korkeampaa tuottavuutta. Työmarkkinoiden dynamiikkaa kuvaavien indikaattoreiden perusteella dynamiikka Suomessa on kuitenkin suurta (työsuhteita alkaa ja päättyy paljon) – joten onko sitä tarpeen lisätä? Suuri osa dynamiikasta Suomessa selittyy juuri sillä, että mää-

räaikaisia työsuhteita päättyy ja alkaa, eikä sillä juuri ole tekemistä paremman tuottavuuden kanssa. Sen sijaan tuottavuutta kasvattava dynamiikka on toinen asia. Indikaattoreiden perusteella Suomen työsuhdeturva ei ole erityisen tiukka – mutta mikäli sitä tiukennettaisiin, seuraukset saattaisivat olla negatiivisia. Toisaalta työsuhdeturva heikentäminen ei automaattisesti lisää tuottavuutta kasvattavaa dynamiikka (ellei työsuhdeturva lähtötaso ole erityisen tiukka). Indikaattoreista tähän ei siis saa vastausta – mutta se voi toimia keskustelun lähtökohtana.

Indikaattoreiden perusteella näyttää siltä, että hyvin erilaiset joustoturvamallit voivat johtaa kohtuullisen hyvään lopputulokseen (Tanska, Britannia, Saksa). Suomeen verrattuna esimerkiksi Britannia pärjää melko hyvin: Työllisyysaste on samaa tasoa, pitkäaikaistyöttömyys hiukan alhaisempi, työmarkkinat vähemmän segmentoituneet ja koulutustaso korkea. Kaikki tämä saavutetaan huomattavasti pienemmillä työttömyysturvamennoilla ja aktiivisen työvoimapolitiikan menoilla. Näiden indikaattoreiden perusteella voitaisiin päätyä ajatukseen, että voisimme pysyä nykytasolla ja jossain suhteessa jopa pärjätä nykyistä paremmin omaksumalla huomattavasti edullisemman Britannian mallin. Muutama lisäindikaattori kuitenkin muuttaa kuvaa. Alhaisen työttömyysturvan kääntöpuolena on kuitenkin eurooppalaisittain korkea köyhyysaste.

Tanska puolestaan suoriutuu hyvin oikeastaan kaikkien tässä käytettyjen (ja monien muiden) indikaattoreiden perusteella. Tulokset näyttävät erittäin vakuuttavilta, joten miksi emme omaksuisi nimenomaan Tanskan mallia? Tanskassa työllisyysaste on Euroopan huippua, pitkäaikaistyöttömyys alhainen, naisten osallistuminen työmarkkinoille laajaa, segmentaatio vähäistä ja köyhyysaste alhainen. Kaikki asioita, joita joustoturvan yhteydessä voi pitää tavoiteltavina. Miten



Tanska sitten on saavuttanut tuon kaiken? Indikaattoreiden valossa asia näyttää yksinkertaiselta. Alueet, joilla Tanska erityisesti eroaa Suomesta liittyvät työttömyysturvaan ja koulutusinvestointeihin. Voisimmeko saavuttaa saman nostamalla työttömyysturvan tason Tanskan tasolle (huomattavasti Suomen nykytasoa korkeammalle) ja lisäämällä sekä julkisia että yksityisiä koulutusmenoja että ennen kaikkea aktiivisen työvoimapolitiikan menoja (2–3 kertaisiksi nykytasoon verrattuna, ehkä suuremmaksikin ottaen huomioon, että Suomen työttömyysaste on ollut Tanskaa korkeampi)?

Aivan näin suoraviivaista johtopäätöstä ei kuitenkaan voi tehdä. Useat edellä käytetyistä indikaattoreista kuvaavat resurssien käyttöä (jota indikaattoreilla on helppo kuvata). Käytettävissä olevat indikaattorit eivät kuitenkaan tavoita eroja sen suhteen, kuinka kattavia ja joustavia koulutusmahdollisuudet ovat (esim. kuinka hyvät mahdollisuudet erilaisesta työmarkkina-asemasta on päästä koulutukseen) ja millaisia koulutusvaihtoehtoja on tarjolla (esim. Asplundin ja Malirannan (2005) mukaan koulutuksen laadusta voi tulla entistä tärkeämpi kilpailutekijä). Mikäli toteutumattomia koulutustarpeita on ollut, voi tällaisten esteiden purkaminen jossain määrin johtaa myös koulutusmenojen kasvuun. On kuitenkin eri asia, jos koulutusmenot jollain aikavälillä kasvavat tätä kautta, kuin jos niitä lisättäisiin asettamalla jokin tavoitetaso menoilta. Pelkkä resurssien lisääminen ei automaattisesti johda yhtä hyviin tuloksiin kuin Tanskassa – ja on mahdollista, että Tanskan mallissa myös monet muut tekijät (joita indikaattorit eivät kuvaa) ovat vähintään yhtä tärkeitä.

Mitä sitten indikaattoreiden perusteella voi päätellä työttömyysturvasta (oikeudenmukaisuus vs. tehokkuus)? Tässä käytetyt indikaattorit kuvaavat vain työttömyysturvan tasoa ja toisaalta työttömyysloukkua. Niiden

perusteella voitaisiin päätyä sellaiseen johtopäätökseen, että on valittava jompikumpi, riittävä turva tai riittävä kannustavuus – tai satsattava Tanskan tapaan erittäin massiivisesti aktiiviseen työvoimapolitiikkaan (joka varmistaa sen, että työnetsintä on aktiivista). Sekä Suomessa (ks. Hakola-Uusitalo ym. 2007 ja Honkanen ym. 2007) että muissa jäsenmaissa (ks. Carone ym. 2009) tehdyillä tai ehdotetuilla sosiaali- ja työttömyysturvan uudistuksilla on pyritty erityisesti kannustinloukkujen purkamiseen. Caronen ym. (emt) mukaan työttömyysloukku onkin pienentynyt useissa maissa – kaikkein eniten Suomessa.

Erilaiset loukkuindikaattorit (työttömyysloukkuindikaattori, tuloloukkuindikaattori, ei-aktiivisuusloukkuindikaattori) ja nettokorvausaste tunnistavat kuitenkin vain työttömyyskorvauksen tasoon liittyvät kannustinongelmat. Näiden indikaattoreiden valossa kannustinongelmat ovat jossain määrin vähentyneet – mutta samaan aikaan ei-työllisyyteen liittyvä köyhyys on lisääntynyt (josta osa liittyy työttömyyteen). Etenkin perusturvan osalta lisäkannustavuuden hakeminen tätä kautta saattaisi johtaa köyhyysasteen kasvuun ja voi jopa kysyä, riittääkö perusturvan taso nykyisellään turvaamaan toimeentulon. Mikäli työttömyysturvan taso halutaan pitää kohtuullisena, on tarpeen selvittää sitä, millä muilla keinoilla kannustavuutta voidaan tavoitella (työttömyysturvan kesto ja erilaiset kannustavuutta lisäävät elementit työttömyysturvassa) kuin alhaisella työttömyysturvan tasolla (Britannian malli) tai erittäin voimakkaalla aktivoinnilla (Tanskan malli).

## Lopuksi

Edellä kuvattiin sitä, miten eri indikaattorit voivat antaa samastakin asiasta erilaisen kuvan ja sitä, miten samojenkin indikaatto-

reiden perusteella voi tehdä hyvin erilaisia päätelmiä. Vaikka indikaattorit eivät siis anna yksiselitteisiä vastauksia, monipuolista ja kriittistä indikaattoreiden käyttöä voi puolustaa. Tulkitsemalla indikaattoreita tutkimuksen antamaan tietoa vasten päästään ehkä askelta pidemmälle. Ennen kaikkea indikaattorit voivat herättää keskustelua, jossa argumentteja perustellaan mahdollisimman hyvin. Kaikkein haastavin kysymys on kuitenkin se, millaisia vaikutuksia (erilaisilla, vaihtoehtoisilla) joustoturvapolitiikan yhdistelmillä olisi. Indikaattoreiden lisäksi tarvitaan tutkimuksellista tietoa. Joustoturvavan eri elementtien yhteisvaikutuksesta ei kuitenkaan ole suomalaista empiiristä tutkimusta saatavana.

## Lähteet

- Alatalo Johanna – Torvi Kai (2009): Joustoturma Suomen työmarkkinoilla: Indikaattorit ja niiden tulkinta. TEM-analyyseja 14/2009, työ- ja elinkeinoministeriö.
- Airio Ilpo (2007): Työssäkävien köyhyyden taustatekijät EU-maissa. Kansantaloudellinen aikakauskirja 2/2007.
- Asplund Rita – Maliranta Mika (2005): Koulutus talouskasvun kiihdyttäjänä – myytti vai fakta? Teoksessa Hyytinen Ari – Rouvinen Petri (toim.): Mistä talouskasvu syntyy? Elinkeinoelämän tutkimuslaitos ETLA, sarja B 214. Taloustieto Oy, Helsinki.
- Carone G. – Stovicek K. – Pierini F. – Sail E. (2009): Recent reforms of the tax and benefit systems in the framework of flexibility. [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publication](http://ec.europa.eu/economy_finance/publication).
- Employment in Europe 2006. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit D.1.
- Hakola-Uusitalo Tuulia – Honkanen Pertti – Jäntti Markus – Mattson Anna – Pirttilä Jukka – Tuovinen Marja (2007): Miten saada työnteko kannattamaan? Laskelmia sosiaaliturvan ja verotuksen muutosten vaikutuksista työllisyyteen ja tulonjakoon. Palkansaajien tutkimuslaitos.
- Honkanen Pertti – Jäntti Markus – Pirttilä Jukka (2007): Työn tarjonnan kannustimet Suomessa 1995–2004. Teoksessa Rekrytointiongelmat, työvoiman tarjonta ja liikkuvuus. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 5/2007.
- Ilmakunnas Pekka – Johansson Edvard – Maliranta Mika (2008): Työolot ja tuottavuus – työpaikkavirtojen nosteessa vai puristuksessa? Elinkeinoelämän tutkimuslaitos, Keskusteluaiheita No. 1134.
- Kröger Tarja (2008): Joustoturma ja työlainsäädäntö (työoikeudellinen säädäntö). Muistio 11.2.2008, työ- ja elinkeinoministeriö.
- Okun, A. (1975): Equality and Efficiency: The Big Trade-off. Brookings Institution.
- Pohjanpää Kirsti – Niemi Helena – Ruuskanen Timo (2008): Osallistuminen aikuiskoulutukseen. Aikuiskoulutustutkimus 2006, Koulutus 2008, Tilastokeskus, Helsinki.
- Räisänen Heikki – Schmid Günther (2008a): Transitional Labour Markets and Flexicurity from the Finnish Labour Market Point of view. Discussion paper, 2008:108. Wissenschaftszentrum Berlin für sozialforschung (WZB).
- Sajets Heli (2007): Joustoturvaa eurooppalaisille työmarkkinoille. Työpoliittinen aikakauskirja 3/2007, työministeriö.
- Schmid Günther (2008): Full Employment in Europe: Managing Labour Market Transitions and Risks. MPG Books Ltd.

## Asiakaslähtöinen työosuuskunta ristiriitaisena toimintamallina

Heta Näppilä<sup>1</sup>  
Anu Järvensivu<sup>2</sup>

### JOHDANTO

Artikkelimme aiheena on asiakaslähtöinen työosuuskunta, jota olemme tutkineet tapaustutkimuksellisella lähestymistavalla vuosina 2007–2009 aina sen synnystä nykyyhetken taloudelliseen taantumaan. Tavoitteenamme on valottaa, millaisia merkityksiä osuuskunnalla on eri toimijoiden näkökulmista ja millainen on näiden eri tahojen osuuskunnalle asettamien odotusten yhteensopivuus. Tuomme esiin asiakaslähtöisen työosuuskunnan yhtenä mahdollisesti tulevaisuudessa yleistyvänä tapana järjestää työsuhteita. Tutkimustamme on rahoittanut Työsuojelurahas-

ton projekti 20943, joka on osa Suomen Akatemian LIIKE2-ohjelmaa (projekti 1112015).

Organisaatiotutkimuksissa on tuotu esiin, että tilapäiset työsuhteet ovat yhä tärkeämpi tekijä talouden vahvistumisessa (Buckley & Wheeler 2004: 274). Tilapäisen työvoiman käyttö yrityksissä perustellaan usein tuottavuuden ja tehokkuuden näkökulmista: menestys vaatii henkilöstöresursseilta ja -kustannuksilta yhä enemmän joustavuutta. Henkilöstön on sopeuduttava muiden tuottantotekijöiden tavoin dynaamisempaan markkinatilanteeseen ja epävarmempaan tulevaisuuteen. Niin sanotun reunatyövoiman, kuten epätyypillisissä työsuhteissa olevien

---

<sup>1</sup> Heta Näppilä, tutkimusassistentti, kauppatieteen kandidaatti, Työelämän tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto

<sup>2</sup> Anu Järvensivu, erikoistutkija, filosofian tohtori, Työelämän tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto

vuokrattujen työntekijöiden, käytöllä pyritään tasoittamaan työn ruuhkahuippuja, sopeutumaan kysynnän vaihteluihin ja jopa rekrytoimaan uusia, vakinaisia työntekijöitä. Se tarjoaa uusia joustomahdollisuuksia ja vapauttaa resursseja henkilöstötyöltä. Epävarmuus talouden tulevasta kehityskuluista ja suhdannevaihtelut lisäävät osaltaan kiinnostusta tilapäistä työvoimaa kohtaan. Lisäksi työsuhteeseen liittyvät velvoitteet, kuten työsairaanhoidon järjestäminen, irtisanomiset ja sairaspöissaolojen taloudellisten kustannusten kattaminen, kasvattavat työnantajien halukkuutta vuokrata työvoimansa yrityksen ulkopuolelta. (Kauhanen 2000; Lehto, Lyly-Yrjänäinen & Sutela 2005; Viitala & Mäkipelkola 2005; Viitala, Vettensääri & Mäkipelkola 2006)

Ajankohtaiset lainsäädännön muutokset ja lakialoitteet vuokratun työntekijän aseman parantamiseksi vahvistavat näkemystä siitä, että tilapäistyö on tullut työmarkkinoille jäädäkseen sekä pysyväisluonteisiin tehtäviin että henkilöstövoimavarojen pysyväksi joustovaraksi. Edellä mainitun valossa on myös selvää, että tilapäistyö ilmiönä on jatkuvassa muutoksessa. Dynaamisuus tekee aiheesta paitsi mielenkiintoisen myös tärkeän tutkimuskohteen, sillä on huomattavissa, että uudehko, nopeasti yleistynyt työsuhteen muoto aiheuttaa työntekijäpuolella vastarintaa ja ennakkoluuloja. (Viitala ym. 2006)

Erilaisten tyypillistyvien epätyypillisten työn muotojen kirjosta olemme valinneet tutkimuskohteeksemme osuuskunnan, tarkemmin perinteiseksi osuuskunnaksi luokiteltavan työosuuskunnan, jonka toiminta perustuu jäsenten demokraattiseen päätöksentekoon ja taloudelliseen ja sosiaaliseen tukemiseen. Työosuuskunta on henkilöstönsä omistama yritys, jonka tavoite on muun muassa työllistää henkilöitä muiden työmahdollisuuksien puuttuessa ja harjoittaa jäsenten tarpeiden ja toiveiden mukaista toi-

mintaa. (Laurinkari 2004: 70) Osuustoiminta-aate levisi Suomeen 1800-luvun lopulla ja liittyi alkuaikoinaan lähinnä elinolojen ja yhteistyön kohentamiseen maalaisväestön keskuudessa (Laurinkari 2004: 18). Osuustoiminnan avustuksella maataloustuotteiden välitys, jalostus ja koneistus kohenivatkin, sillä viljelijät pääsivät onnistuneesti mukaan talouden kehitykseen (Pättiniemi 1994: 9). Osuuskunnan periaatteita olivat ja ovat edelleen kaikille avoin jäsenyys sekä etujen tuottaminen osuuskuntalaisille palveluina. Osuuskunnan markkinavoima syntyy osuuskuntalaisten samanaikaisesta, toisia tukevasta ja yhtenevästä toiminnasta, jonka tarkoitus on tuottaa tasapuolisesti arvoa kaikille osuustoimintaan osallistuville osapuolille. (Pöyhösen teoksessa Skurnik 2002: 1) Osuuskunnan toiminnan tavoite ei siis ole voiton hankkiminen tavallisen vuokrayrityksen tapaan, vaan jäsenten elinkeinon ja taloudenpidon turvaaminen ja edistäminen (Hoppu & Hoppu 2007: 329, Osuuskuntalaki 1 § 2 mom.). Kenties edellä mainitun piirteen vuoksi osuustoiminta on historian sa aikana joutunut kärsimään identiteetti- ja julkisuusongelmista, kuten heikosta tunnettuudesta ja ennako-oletuksista (Pöyhösen teoksessa Skurnik 2002: 2): yritykset ovat tottuneet B2B-liiketoimintaan, ja täten potentiaalista asiakasyritystä, jolle osuuskuntatoiminta on vierasta, vetävät kaupallisemmat vuokratyöyritykset puoleensa.

Siinä, missä osuuskuntien alkuperäinen tavoite oli tukea maanviljelijää markkinatalouden kehityksessä, on osuuskuntamalli Skurnikin mukaan edelleen turvaamassa pienen toimijan asemaa globaalissa taloudessa: osuuskuntamalli voi turvata tavallisen ihmisen toimeentulon ja sen mahdollisimman tasaisen jakautumisen (Pöyhösen teoksessa Skurnik 2002: 14). Työosuuskuntia on perinteisesti perustettu taloudellisina kriisiaikoina työttömyyden tai työvoimaan liittyvien ra-

kennemuutosten uhatessa (Laurinkari 2004: 104). Erityisesti 1990-luvun alussa laman kourissa syntyi Suomeen osuustoiminnallisia ja yhteisvastuuseen perustuvia yrityksiä, jotka pyrkivät turvaamaan jäsentensä toimeentulon. ”Osuustoimintaa on kautta sen historian kuvattu hädän ja puutteen lapseksi.” (Karjalainen 1998: 55; Laurinkari 2004: 53)

Työosuuskunta ilmiönä liittyy myös keskusteluun työvoiman käyttömalleista tulevaisuudessa, kun väestö ikääntyy ja eläköityy ja työvoimapulan uskotaan muodostuvan ongelmaksi. Artikkelissa käytetty, yksittäistä työosuuskuntaa koskeva aineisto on mielenkiintoinen ja ajankohtainen paitsi edellä mainitusta syystä myös siksi, että kyseinen työosuuskunta on työ- ja elinkeinotoimiston, yhden asiakasyrityksen ja työttömien yhdessä ideoima toimintamalli. Sitä ei synthyistoriansa vuoksi voidakaan pitää aivan tyypillisenä osakkaidensa perustamana organisaationa, jonka kautta osakkaat järjestävät työnsä. Se ei myöskään ollut ”hädän ja puutteen lapsi” siinä mielessä, että se perustettiin nousukaudella. Sen sijaan tutkimamme osuuskunta on nähtävissä erään yrityksen työvoiman käyttöön liittyvänä innovaationa.

Tämän artikkelin tavoitteena on valottaa, millaisia merkityksiä tutkimallamme ”asiakaslähtöisellä työosuuskunnalla” on eri toimijoiden eli osuuskunnan jäsenten, työntekijöiden, asiakkaiden ja asiakkaiden vakituisten työntekijöiden näkökulmista ja millainen on näiden eri merkitysten yhteensopivuus. Analysoimme artikkelissa eri tahojen työosuuskuntaan kohdistamia odotuksia, toiveita ja epäilyjä sekä työosuuskuntatoimintaan liitettyjä myönteisiä ja kielteisiä seikkoja. Erityislaatuisen kontekstin tutkimukselle antaa se, että kohteena ollutta osuuskuntaa on tutkittu yli vuoden mittaisella aikajännteellä aivan sen syntyvaiheista kesästä 2007 alkuvuoteen 2009. Tähän aikaväliin mahtuu

talouden nopea käänne, mikä asetti myös tutkimamme työosuuskunnan aivan uudenaisten haasteiden eteen.

## Tutkimusaineisto

Tutkimusta varten tehtiin yhteensä 17 haastattelua vuosina 2007–2009. Yksi haastatelluista oli ryhmähaastattelu ja loput 16 yksilöhaastatteluja, haastateltuja oli yhteensä 14. Haastatellut olivat työosuuskunnan toimistohenkilökuntaa (2), osuuskunnan omia työntekijöitä (4), asiakasyrityksen A työntekijöitä (4) ja päällikkötason edustaja (1), muiden työosuuskunnan asiakasyrityksen toimitusjohtajia (2) sekä paikallisen työ- ja elinkeinotoimiston johtava työvoimaneuvoja (1). Lisäksi tutkija havainnoi osuuskunnasta työttömille järjestettyä tilaisuutta työ- ja elinkeinotoimiston tiloissa kesällä 2007 ja tutkimuksen tueksi koottiin myös runsaasti osuuskuntaan ja sen pääasiakkaaseen A liittyviä lehtileikkeitä paikallisista lehdistä.

## Työosuuskunnan asiakaslähtöinen synty ja sille asetetut odotukset

Tutkimuskohteena ollut työosuuskunta aloitti toimintansa kesällä 2007. Osuuskuntatoiminnan kehittämishanke syntyi kaupungin elinkeinopalveluiden, työ- ja elinkeinotoimiston, työ- ja elinkeinokeskuksen ja yrityksen A sekä muiden saman teollisuudenalan yritysten yhteistyöstä. Kesällä 2007 järjestettyihin kahteen osuuskunnan ensimmäiseen infotilaisuuteen ilmoitautui yhteensä 39 asiasta kiinnostunutta pääasiassa työttöntä henkilöä. Alkuselvitykseen osallistui myös yhdeksän yritystä, joista kolme liittyi kesällä 2007 työosuuskunnan yritysjäseniksi. Vuoden 2008 lopussa jäsenyrityksinä osuuskuntaan kuului viisi yritystä ja yhteen-

sä seitsemän paikallista yritystä oli tilannut työosuuskunnan kautta työvoimaa. Työllistäminen kuitenkin tapahtui valtaosin, noin 60 prosenttisesti, asiakasyrityksessä A.

Tutkimuskohdetta ei voida pitää aivan tyyppillisenä osuuskuntana, sillä se syntyi yhden suuren suomalaisen yrityksen (yritys A) tarpeesta organisoida uudelleen työvoiman käyttöönsä: tyyppillisesti osuuskuntien ensisijainen perustehtävä on palvella jäseniään ja syntyä jäseniä hyödyttäväksi yhteistoiminnan muodoksi (Mäki 1994: 91). Yrityksen A työvoimatarpeessa oli laadullista ja määrällistä vaihtelua ja erityiseksi ongelmaksi yrityksessä A oli muodostunut se, että olemassa olevan henkilöstön kiinnostus ja osaaaminen eivät riittäneet yrityksessä tarvittaviin joustoihin. Tästä syystä esimerkiksi erilaiset poissaolot muodostuivat haasteellisiksi.

Yhtenä vaihtoehtona yrityksen hankalaan tilanteeseen oli ajateltu vuokratyövoiman käyttöä, mutta yrityksen henkilöstöllä oli vahvat ennakkoluulot ja vastarinta vuokratyövoimaa kohtaan. Osuuskuntamallinen toimintamuoto osoittautui toimivahkoksi kompromissiratkaisuksi yrityksen A tarpeen ja työntekijöiden toiveiden välillä, vaikka ammattiyhdistys aluksi suhtautui kriittisesti myös osuuskunta-ajatukseen. Kun neuvottelut ammattiyhdistyksen kanssa oli saatu päätökseen, yritys A kääntyi paikallisen työ- ja elinkeinotoimiston puoleen viestinään ajatus työttömien muodostamasta osuuskunnasta, joka palvelisi erityisesti yritystä A, mutta mahdollisesti myös muita paikallisia saman toimialan yrityksiä. Ajatuksena oli, että työttömät kouluttautuisivat keikkatöiden ohessa ja niiden tukemana alalle.

Työ- ja elinkeinotoimisto tarttui paikkakunnan merkittävimmän työnantajan heittäämään haasteeseen ja aloitti osuuskunnan koostamisen, vaikka teollisuuden alalta mallia onnistuneesta osuuskuntamuotoisesta järjestelystä ei ollut olemassa. Perustamis-

vaiheessa saatiin rahoitusta alueen työ- ja elinkeinokeskukselta, sillä toimintatapa ja juridinen ratkaisu oli innovatiivinen ja uusi. Yritys A oli aiemmin solminut kanta-asiakassopimuksen toisen paikkakunnan työ- ja elinkeinotoimiston kanssa rekrytoinnista, joten osuuskuntaprojektin käynnistyttyä oltiin paikallisessa työ- ja elinkeinotoimistossa tyytyväisiä rekrytoinnin tehostumisesta ja linjan selkeytymisestä.

*Voin sanoa, että olin innostunu siitä itekin, että kiva, jos saadaan sellanen, et meil oli ollu tosi ongelmallista näitten yritysten niin tavallaan niinku se tilapäisen henkilökunnan välittäminen sinne [yritykseen A]. (työ- ja elinkeinotoimiston johtava työvoimaneuvoja, noin 50-vuotias nainen 2009)*

Osuuskunta nähtiin työ- ja elinkeinotoimistossa ensisijaisesti mahdollisuutena työllistää työttömiä ja hankkia työvoimaa paikallisille yrityksille. Työ- ja elinkeinotoimiston työosuuskunnalle asettamat tavoitteet liittyivät keskeisesti sen työnvälitystehtävään: osuuskunnan ideana nähtiin rekrytointikanavana toimiminen ja polku pysyvämpään työllistymiseen.

Osuuskunnan työntekijöiden odotukset taas liittyivät ensisijaisesti työllistymiseen. Osuuskuntatoimintaan mukaan lähteneitä, pääasiassa työttömiä työnhakijoita, motivoi erityisesti mahdollisuus käyttää osuuskuntaa ponnahduslautana joko määräaikaiseen tai vakituiseen työsuhteeseen hyvän työnantajan maineessa olleeseen yritys A:han. Aina tämä ei toteutunut, mistä seurasi tutkimamme työosuuskunnan työntekijöiden keskuudessa tuskastumista ja työmotivaation laskua. Keikkatöistä työsuhteeseen valikoitumisen perusteita pidettiin epäreiluina ja ensisijaisesti muuhun kuin ahkeruuteen liittyvinä.



*Oppi sen, että ei kannata rehkiä suotta, ku ei se mitään vaikuta siihen varsinaiseen työoppariin.* (työosuuskunnan jäsen ja työntekijä, noin 30-vuotias mies 2008)

Osuuskunnan toimintaa perustamisvaiheessa organisoivien tahojen, eli työosuuskunnan hallituksen ja toimistohenkilökunnan, odotukset liittyivät edellä mainittujen asioiden ohella osuuskuntalaisen mahdollisuuksiin tutustua useisiin työpisteisiin, -tehtäviin ja -organisaatioihin. Tämän nähtiin kasvattavan työntekijän ammattitaitoa, työtuntien määrää ja arvoa työmarkkinoilla: monitaitoisuuden uskottiin turvaavan työn saantia epävarmempina ja hiljaisina aikoina.

### **Työosuuskunta ristiriitaisena toimintamallina**

Rakenteellisesti eräänlaista huojuntaa vuokratyö- ja osuuskuntatoiminnassa aiheuttavat eri sidostyhmien toisistaan poikkeavat odotukset, tavoitteet ja tästä seuraava sitoutuneisuuden taso. Esimerkiksi lähtökohditaan ristiriitainen elementti työosuuskunnan arjessa oli kahden toimijatahon, työnantajan ja osuuskunnan työntekijöiden, erilaiset motiivit työn tekemisen ja teettämisen suhteen. Kuten edellä mainitsimme, työn tekijät tähtäsivät usein ns. normaalityösuhteeseen, kun taas työn teettäjän tavoitteena oli uudenlaisen tavanomaista työsuhdetta joustavamman mallin kehittäminen. Tästä syystä halusimme tutkimuksessamme tarkemmin selvittää, millaisia merkityksiä, toiveita ja odotuksia työosuuskunnalla oli eri toimijoiden näkökulmista ja millainen oli näiden eri merkitysten yhteensopivuus. Huomasimme, että asetelmassa oli monia ristiriitoja, joita käsittelemme tässä luvussa.

Tutkimuksessamme työosuuskunnan työntekijät luettelivat useita keskeisiä hyötyjä osuuskunnan toiminnassa. Arvostetussa asemassa olevan työosuuskunnan kautta työntekijän oli mahdollista saada osaamistaan vastaavaa työtä ja tätä kautta toimeentulo myymällä taitotietoaan moneen saman alan yritykseen. Työntekijä pystyi näin myös valikoimaan töitä, joita teki, ja pidättäytymään ensisijaisesti omaksi ammatikseen ajattelemisissaan tehtävissä. Työosuuskunnan työntekijällä ei ollut taakkanaan raskasta yrittäjätatusta, mutta siitä huolimatta hänellä oli vaikutusmahdollisuudet osuuskunnan toimintaan ja tätä kautta työntekoon ja tulonjakoon. Työosuuskuntaa kuvailtiin toimintakeskuksena, jossa voi aidosti jutella toimistonväen kanssa. Tutkimushaastatteluissa korostettiin työosuuskuntatoiminnan vaativan yrittäjämäistä otetta, ja osuuskuntaan liittyminen kertoi haastateltujen mukaan työntekijän aktiivisuudesta joustavassa työnteossa ja -haussa. Työosuuskunnan työntekijöiden kokemiin hyötyihin ja tulevaisuuden toiveisiin kuuluivat lisäksi uuden oppiminen, uusiin työtehtäviin perehtyminen, uusi sosiaalinen verkosto, toivo pysyvämmästä työstä ja suhteiden luonti paikallisiin asiakasyrityksiin.

Työosuuskunnan työntekijät mainitsivat tutkimushaastatteluissa työosuuskunnan haittoiksi seikkoja, jotka toisaalta nähtiin työosuuskuntatoiminnan edullisina puolina. Esimerkiksi toisaalta myönteisenä asiana pidetty työn joustavuus koettiin toisaalta siten, että sen johdosta elämää ei voinut suunnitella tai ennakoida pitkälle: työn odottaminen, työstä kilpailu ja lyhyet varoitussajat työhön kutsuttaessa sitoivat työntekijän puhelimen ääreen ja jatkuvaan valmiustilaan. Muita työosuuskuntalaisen arjessa ilmenneitä haittoja olivat pitkät, rajoittavina koetut työkaksot samoissa työpisteissä ja vuoroissa, etuisuuksien puuttuminen, sairastapauksen

yllättäessä Kelan tuen piiriin putoaminen, riittämättömät tai puuttuvat sosiaalililat asiakasyrityksissä, erottuminen asiakasyrityksen vakituisista työntekijöistä jopa vaatetuksen perusteella sekä työasusteiden omakustanteisuus.

Työosuuskunnan työntekijä toivoi ja odotti saavansa perehdytystä useaan eri työtehtävään työosuuskunnan toiminnan kautta osin siitä syystä, että osuuskunnan toimintaa perustamisvaiheessa organisoivien tahojen alkuperäiset visiot liittyivät osuuskuntalaisen mahdollisuuksiin tutustua useisiin työpisteisiin, -tehtäviin ja -organisaatioihin. Useampaan työtehtävään ja työpisteeseen perehdyttäminen olisi lisännyt tilapäisen työntekijän arvoa yrityksessä ja olisi voinut kohentaa työn mielekkyyttä. Vakituisten työntekijöiden työtaakka ja vastuu puolestaan olisivat kevenneet varatyövoiman osaamisen kasvaessa. Selvityksen mukaan koulutuksen monipuolisuus ja työkierto eivät kuitenkaan olleet toteutuneet toivotusti: osuuskunnan työntekijät tekivät pitkiä työpajaksoja samoissa työpisteissä ja kokivat, että osuuskuntatoiminta ei ollut vastannut heidän odotuksiaan työn monipuolisuuden ja asiakasyrityksen tehtävien oppimisen suhteen.

Tutkimuksestamme käy ilmi työosuuskunnan työntekijöiden kohdalla ristiriitaisuus osuuskuntatoimintaan suhtautumisessa – niin hyötyjä kuin haittoja on lueteltu useita. Töiden ja samalla toimeentulon hankkiminen, ammattitaidon myyminen moneen yritykseen, raskaan yrittäjästatuksen puuttuminen, uuden oppiminen, useisiin työtehtäviin kouluttautuminen, uusi sosiaalinen verkosto, toivo pysyvämmästä työstä, vaikutusmahdollisuudet osuuskunnan toimintaan ja tätä kautta työntekoon ja tulonjakoon, joustavat työajat, arvostettu työnantaja, suhteiden luonti työpaikkaan ja se, että osuuskuntaan liittyminen kertoi aktiivisuudesta työnteossa ja -haussa mainittiin keskeisinä osuuskun-

nan hyötyinä. Haittoja puolestaan olivat työn odottamisen sitovuus, kykenemättömyys ennakoita ja suunnitella elämää pitkälle, lyhyet varoitusaajat työhön kutsuttaessa, pitkät työpajakso samoissa vuoroissa, etuisuuksien puuttuminen, riittämättömät tai puuttuvat sosiaalililat yrityksessä, työasusteiden omakustanteisuus, mahdollinen vaatetuksen kautta erottuminen vakituisista työntekijöistä, kilpailu työstä ja sairastapauksissa putoaminen Kelalta saatavan tuen varaan. Edellä mainitut seikat olivat hyvin samantapaisia kuin vuokratyötä käsittelevissä aiemmissä tutkimuksissa on tuotu esiin. (ks. Lehto ym. 2005; Viitala & Mäkipelkola 2005; Viitala ym. 2006)

Osuuskunnan asiakasyritykset kokivat työosuuskunnan keskeisimmäksi hyödyksi sen, että he saivat tarvittaessa käyttöönsä osaavaa ja joustavaa, eräänlaista ”JOT-työvoimaa”, äkillisen työvoimavajeen yllättäessä. Kun työvoimaa asiakasyrityksissä tilattiin äkillisiin tarpeisiin ja työosuuskunnan hyötynä nähtiin sen edullisuus ja toiminnan oikea-aikaisuus, joustavuus ja ripeys, ei voitane olettaa, että työhön, johon työosuuskuntalaisia tilattiin, vaadittiin työosuuskuntalaisten toivomaa perehdytystä ja monipuolisuutta. Edellä mainittua ajatusta tukee se, että asiakasyritykset näkivät työosuuskuntalaisten useaan työpisteeseen perehdyttämisen vaatiman panostuksen olevan ongelma ja oli havaittavissa turhautumista jatkuvaan uusien työntekijöiden kouluttamiseen. Lisäksi arvioitiin, että perehdytyksen laatu heikkenee opettavien määrän kasvaessa. Tällä puolestaan oli vaikutuksia työturvallisuuteen ja kokemattomuudesta johtuvien vaikeuksien aiheuttamiin lisätöihin asiakasyrityksen työntekijöiden keskuudessa.

Se, että asiakasyritykset halusivat täyttää kaikki poissaolojen myötä vajaiksi jäävät työvuorot mahdollisimman pienellä välillä ja kustannuksilla, lisäsi tarvetta kas-



vattaa osuuskuntalaisten määrää, jotta yhä paremmin ja varmemmin saatiin äkillisestikin vapautuvat vuorot täytettyä. Samalla vaarana oli, että huomattava osa asiakasyritysten työntekijöiden työajasta kuluikin uusien tulokkaiden perehdyttämiseen. Tästä puolestaan saattoi olla seurauksena, että jo koulutettujen osuuskuntalaisten opettamista uusille koneille ei voitukaan toteuttaa kaiken irrotettavan kapasiteetin ollessa käytössä. Samaan problematiikkaan liittyi myös toinen ristiriita. Asiakasyritys A:ssa koettiin osuuskunnan vahvuudeksi se, että toisin kuin vuokratyöyrityksistä osuuskunnasta sai saman henkilön pidemmäksi aikaa ja useammilla kerroilla. Näin asiakas pääsi hyödyntämään työntekijän oppimista. Asiakkaan kannalta oli tehokkainta opastaa eri tehtäviin eri henkilöitä, jolloin näistä tuli mahdollisimman tuottavia spesialisteja. Tätä vastaan asetui osuuskunnan ja työntekijän intressi, joka oli mahdollisimman monien työtehtävien oppiminen ja sitä kautta työsuhteeseen pääsy. Tästä ristiriidasta aiheutuikin huomattavaa turhautumista osuuskunnan työntekijöiden keskuuteen.

Asiakasyritykset kokivat kumppaniksi kuvailun työosuuskunnan hyödyiksi edellä mainittujen seikkojen lisäksi mahdollisuuden tutustua työntekijään ennen vakinaistamista, työosuuskunnan hyvän palvelutason ja asiakastuntemuksen. Perinteisiin, ”raadollisempiin” (asiakasyrityksen toimitusjohtaja 2009) vuokratyöyrityksiin verrattuna työosuuskunnan etuina ja kilpailuvaltteina mainittiin sen edullisuus, osuuskuntamuotoisuus ja paikallisuus. Kuitenkin eräissä toisessa asiakasyrityksessä arveltiin työosuuskuntalaisten käytöllä olleen negatiivisia vaikutuksia imagoon. Se, että osuuskunnan toiminta oli voittoa tavoittelematonta, koettiin kuitenkin pääasiakkaalla A järkevänä ja sydämellisen, lämpimän toiminnan takeena. Asetelma oli mielenkiintoisella

tavalla ristiriitainen, kun muistetaan varsin kova-arvoiset tavoitteet ja perusteet, joiden pohjalta asiakasyritys A lähti ajamaan ”lämpimästi toimivaa” työosuuskuntaideaa.

Asiakasyrityksen A vakituiset työntekijät näkivät työosuuskuntalaiset toisaalta epäilyksiä herättävinä ja ”rasittavina”, mutta toisaalta helpotuksena: ylityöt vähenivät, työmotivaatio ja työssä viihtyminen lisääntyivät ja lisäksi vakituiset työntekijät saivat mahdollisuuden suurempiin joustoihin työvuorojen suunnittelussa. Toisaalta ylitöiden ja lisäänsioiden mahdollisuuden häviäminen nähtiin haitallisena ja perehdyttämistä pidettiin raskaana. Tuntemukset olivat näin ollen ristiriitaisia vakituisen työntekijöidenkin kohdalla.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että tutkimassamme osuuskuntamallissa tuli esiin selkeästi, kuinka eri toimijat tavoittelivat osuuskuntamallilla erilaisia asioita, joista osa oli keskenään ristiriidassa. Vastaavasti samatkin asiat näyttäytyivät eri tahoille yhtä aikaa myönteisinä ja kielteisinä. Osuuskuntamallille näytti olevan leimallista sisäinen ristiriitaisuus, joka on todettu nykytyöelämälle tyypilliseksi piirteeksi (Belanger, Giles & Murray 2002). Ristiriitaisuuden tunteet voivat kuitenkin kieliä työelämän muutostvaiheesta. Elämme tilanteessa, jossa niin vanhat kuin uudetkin työelämän pelisäännöt ja mallit toimivat lomittain ja asiakaslähtöinen osuuskunta lienee jonkin kehityksessä olevan esiasteita.

## Taantuma ja siitä selviytymisen keinot

Vuoden 2008 marraskuusta alkaen Suomen teollisuuden kasvusuunta kääntyi ja yt-neuvottelutarpeet nousivat esiin mediassa. Taantuma ajoi myös työosuuskunnan asiakasyritykset vaikeuksiin. Esimerkiksi osuuskun-

nan pääasiakas, yritys A joutui lomautusten ja irtisanomisten eteen. Näin osuuskunnan toimintaympäristö ja samalla toimintaedellytykset muuttuivat hyvin radikaalisti vuoden 2007 työvoimapulatilanteesta vuoden 2008 lopun työvoiman liikatarjontaan. Vuoden 2009 alussa osuuskunnan noin sadasta työntekijästä alle kymmenelle riitti töitä.

Edellä esiin tuotu osuuskuntamallin risiiritiäisyys ja jännitteisyys näkyi myös taloustilanteen muutoksessa. Vaikutti siltä, että samat asiat olivat sekä toiminnan vahvuuksia että heikkouksia. Taantumana myötä vahvuuksien kääntyminen heikkouksiksi kärjistyi. Havainnollisena esimerkkinä tästä on työosuuskunnan paikallisuus ja keskittyminen tietyille toimialalle, jotka koettiin yleisesti merkittävänä menestystekijöinä ja hyötyinä työosuuskunnan toiminnassa vuosien 2007 ja 2008 aikana. Keskittymiseen sisältyi kuitenkin merkittävä riski, joka realisoitui talouskäänteessä. Kun toiminta fokuoitiin tietyille alalle ja tietyille paikkakunnalle, jota taantuma kosketti voimakkaasti, kaatuivat kaikki asiakkuudet lähes samanaikaisesti. Mikäli työosuuskunnan toiminnassa olisi ollut mukana useita toimialoja, se kenties turvaisi työosuuskunnan toimintaedellytykset paremmin vaikeiden aikojen yli.

*Että se erikoistuminen on tässä niinku se on valttikortti, mut sit ku tulee tällänen tilanne, niin se voi kaatua kokonaan. (työ- ja elinkeinotoimiston johtava työvoimaneuvoja, noin 50-vuotias nainen 2009)*

Uudet asiakasyritykset nähtiin taantumana alkaessa työosuuskunnan elinehdoksi, joskin vaikeasti hankittaviksi. Toiveita kohdistettiin kuitenkin siihen, että kiinnostuneissa yrityksissä riittäisi työosuuskuntalaisille töitä muun muassa sairaslomien sijaisuuksiin. Vanhoissa asiakasyrityksissä osoitettiin

aitoa huolta ja myötätuntoa työosuuskunnan tilannetta kohtaan ja sille toivottiin vilpittömästi menestystä: asiakasyritykset olivat niin ikään valmiita suosittelemaan esimerkiksi ja hyväksi koettuja osuuskunnan palveluita edelleen. Huomio oli kuitenkin asiakasyrityksissä kohdennettava ensisijaisesti omaan tilanteeseen, joka oli vaikea. Osuuskuntaa kohtaan asiakkailta ei ollut minkäänlaisia juridisia velvollisuuksia, koska kyse oli bisnessuhteesta. Erityisesti taantumatilanne nosti esiin osuuskunnan perustamiseen vahvasti vaikuttaneen asiakasyrityksen A mallista saamat hyödyt. Yritys A joutui lomauttamaan ja irtisanomaan runsaasti vakituista työvoimaansa vuosien 2008 ja 2009 vaihteessa, mistä seurasi yritykselle huomattavasti kustannuksia ja kielteistä julkisuutta. Osuuskunnan työntekijöiden työllistäminen taas loppui tilausten tekemättä jättämisellä joustavasti ja siististi.

Osuuskuntaan oli kuitenkin syntynyt tiiviin toiminnan myötä tunneside sille asiakasyrityksen A henkilölle, joka oli alun perin toiminut idean priimusmoottorina. Hän myös lupasi, että yritys A kääntyy osuuskunnan puoleen ensisijaisesti, mikäli sillä olisi tilapäisen työvoiman tarvetta. Tätä artikkelia kirjoittaessamme saimme kyseiseltä henkilöltä tiedon, jonka mukaan hän oli edelleen vahvasti työosuuskunnan toiminnassa mukana, mutta lopettanut yrityksen A palveluksessa. Täten työosuuskunnan ja sen suurimman asiakasyrityksen, yrityksen A yhteistyö lienee muotoutumassa uudelleen tulevaisuudessa.

Osaavan työvoiman turvaaminen oli yritysten näkökulmasta yksi työosuuskunnan tärkeimpiä tehtäviä -ennen kaikkea heikon taloudellisen tilanteen ollessa todellisuutta. Tutkimamme työosuuskunnan onni oli se, että työntekijät olivat sitoutuneita: osuuskunnan toimiston edustajan lausunnon mukaan he olivat valmiita odottamaan parempia

aikoja. Kysymys onkin siinä, miten säilyttää työntekijän taitotaso, kun sitä ei ole mahdollista ylläpitää työtä tekemällä? Taloudellisen tilanteen parantuessa, kasvun ja työvoimapulan nostaessa päätään on kuitenkin varmaa, että tilapäistyötä teetetään ammattitaitoisilla tekijöillä.

*Kun se lähtee käyntin tää yhteiskunta, niin se voi lähtee niin räjähdysmäisesti, että jos ei siinä oo hereillä, ni sitte putoo kelkasta.* (asiakasyrityksen toimitusjohtaja 2009)

Lisäksi väestökehityksen megatrendi on ikääntyminen, mikä tarkoittaa työntekijöiden yhä voimistuvaa kysyntää ja kilpailua osaavasta työvoimasta. Tästä syystä uusien osaajien hankinta ja koulutus on työosuuskunnan toimintakyvyn kannalta ensiarvoisen tärkeää. Kun yrityksille tarjottiin taantumien alkaessa erilaisia työvoimapolitiittisia koulutustukimuotoja, osuuskunta jäi niiden ulkopuolelle siitä syystä, että osuuskunnan toiminta oli niin pientä. Työ- ja elinkeinotoimiston ehto työvoimapolitiittisten keinojen käytölle oli toimeksiantojen määrä: kun tilauskanta oli olematon, tukeen ja apuun ei ollut resursseja.

Helposti poistettavasta tilapäistyövoimasta luovutaan vaikeissa tilanteissa pikaisimmin, mutta on mahdollista, että se myös noususuhdanteen alkaessa nousee tuhkasta ensimmäisenä.

*Se [tilapäistyö] on se, joka sieltä ensimmäisenä nostaa päätänsä, koska se on se kaikkein varovaisin – tapa ottaa henkilökuntaa. – Ei tarvitse muuta, kun tarjota se työ. Osoittaa se työ ja se tarve ja olla valmis sitten siitä se maksamaan. Kynnys on niin matala.* (työ- ja elinkeinotoimiston johtava työvoimaneuvoja, noin 50-vuotias nainen 2009)

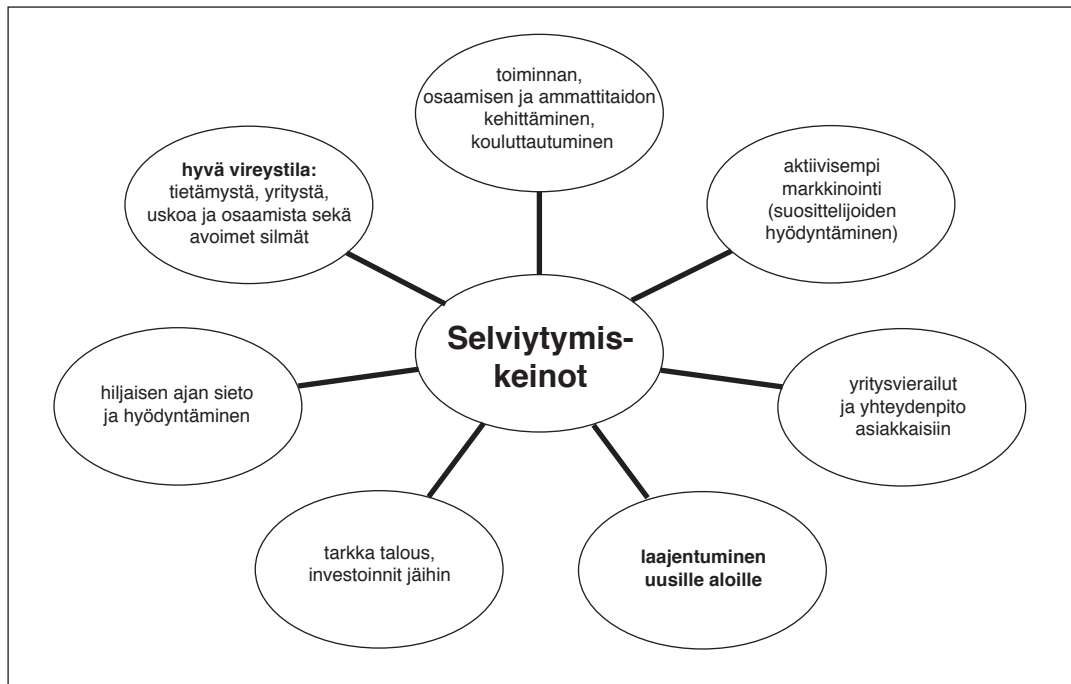
Vahva etu taantumatilanteessa työvoimavaltaisessa toiminnassa on se, että tase on ohut: maksuja kertyy vain, kun työosuuskuntalaiset käyvät töissä. On myös huomioitava, että edellisen, pitkittyneen laman yhteydessä perustettiin useita työosuuskuntia: Suomessa oli vuonna 1993 20 työosuuskuntaa ja vuoteen 2003 mennessä oli perustettu jo 750 työosuuskuntaa. (Laurinkari 2004: 108) Tämä perustui siihen, että osuuskuntien kautta saatiin tekijöitä projektityyppiseen työhön, johon ei tarvittu 40 viikkotyötunnin työpanosta.

Seuraavassa kaaviossa esitetään tutkimushaastatteluissa esiin nousseet työosuuskunnan mahdolliset selviytymiskeinot taantumatilanteesta. Selviytymiskeinot vastaavat Laurinkarin (2004: 108) teoksessa esitettyjä yhteisiä tekijöitä hyvin toimeentuleville työosuuskunnille: ”yhteistoimintaa ja henkilöstön osallistumista korostava toimintatapa; henkilöstön uusien taitojen hankkimista tukeva ilmapiiri; toimiva tiedonkulku yrityksen sisällä ja siitä ulos.” Lisäksi on tunnettava toimintaympäristönsä ja arvioitava työosuuskunnan toimintaa säännöllisesti (em.: 108).

## Yhteenveto

Tutkimamme osuuskunta on kiintoisa esimerkki siitä, miten kiinteä paikallinen yhteistyö työ- ja elinkeinotoimiston, työttömiä ja keskeisen asiakasyrityksen välillä voi tuottaa innovatiivisia työn ja työsuhteiden organisoimismalleja. Se on myös esimerkki siitä, millaisia työvoiman käytön muotoja suomalaisessa työelämässä on vireämässä. Kuten edellä olemme tuoneet esiin, tutkimallemme osuuskuntamallilla on vahvuutensa ja heikkoutensa sekä sisäiset ristiriitansa. Sitä ei voida ainakaan moraalisisessa mielessä luonnehtia yksiselitteisesti ”innovaatioksi”,

Kaavio 1. Yhteenveto haastatteluissa esiin nostetuista osuuskunnan keinoista selviytyä taantumasta



eli aiempaa ”edistyneemmäksi tai paremmaksi” tavaksi toimia (esim. Schienstock 2007). Ilmeistä on, että yhä useammin eteen tulee työelämän ilmiöitä, jotka ovat osallisten näkökulmasta yhtä aikaa ”hyviä ja pahoja”, eräänlaisia moraalisia kompromisseja. Tilanne lienee viesti työelämän kentän moraalista muutoksista, eli muutoksista siinä, millaiset järjestelyt koemme oikeiksi ja järkeviksi.

On huomattava, että osuuskunnalla on taantumatilanteessakin vahvuutensa ja voimansa. Mikäli yrityksellä A tulevaisuudessa ilmenee rekrytointitarpeita, on todennäköistä, että ensimmäiseksi käytetään osuuskuntaa eräänlaisena ”matalan kynnyksen” työllistämisenä.

*Ku tilanne paranee, niin se lähtee myös niin päin käyntiin, että ensin vuokrataan. Ja sitten otetaan määräaikaista ja sitten vakinaisia. Et se myöskin se paluu siihen normaaliin tapahtuu sitten päinvastases järjestyksessä.* (työ- ja elinkeinotoimiston johtava työvoimaneuvoja, noin 50-vuotias nainen 2009)

Nähtäväksi jää, todetaanko yrityksessä A osuuskuntamuotoinen työvoiman käyttö siinä määrin kannattavaksi, että työsuhteisiin otetaan kasvutilanteessa vain minimimäärä työntekijöitä. Tapauksesta on myös johdettavissa oletus, jonka mukaan tilapäistyön käytöstä tulee uusi, laajempi rekrytoinnin malli koko yhteiskunnassa taantumien jälkeen.

Kenties yritykset rekrytoivat tulevaisuudessa mahdollisimman vähän omaa kiinteää kantahenkilöstöä eli ydintyövoimaa, jolla on pysyvä kokoaikainen työsopimus yritykseen ja koostavat tämän ytimen ympärille henkilöstöä, joka on bisnestyyppisessä suhteessa yritykseen. Irrallisista businessuhteista, kuten tilapäistyöntekijöistä tulisi näin ollen yhä yleisempi ilmiö henkilöstöressurssien kentässä siitä syystä, että yritykset vaativat yhä suurempaa määrällistä, funktionaalista, taloudellista ja työaikaan liittyvää joustavuutta. (Vanhala, Laukkanen & Koskinen 2002)

Kiinnostava on myös uudenlaisten työsuhteiden järjestelyjen liittyminen työntekijöiden mahdollisuuksiin vaikuttaa työnsä sisältöön. Kielteisten seikkojen ohella järjestelyt luovat mahdollisuuksia sille, että työn tekijä voi rajata tehtäväkuvaansa myymällä ydinosaamisensa useammalle työn teettäjälle. Tutkimuksessamme tämä näyttäytyi toisena vaihtoehtona suhteessa ns. normaaliin työsuhteeseen yritys A:ssa. Normaalityösuhteessa työnantaja saattoi käyttää direktiovaltaansa vahvemmin ja siihen päästäkseen ja siinä pärjätäkseen työntekijän olisi pitänyt olla monitaitoinen ja joustava tehtäväkuvasuhteen.

Tutkimuksemme vahvisti sen, että tilapäiset työsuhteet nähdään työntekijöiden keskuudessa edelleen usein porttina ja ponnahduslautana työelämään tai tiettyyn työpaikkaan (Pitkänen, Luoma, Järvensivu & Arnkil 2009). Ne myös tarjoavat työnantajalle mahdollisuuden testata työntekijää ennen vakinaista työsuhdetta. Tätä epävirallista koeaikaa voidaan käyttää myös potentiaalisen työvoiman varaamisen menetelmänä kilpailluilla työmarkkinoilla. (Kauhanen 2000) Esiin tuli myös työntekijöiden pettymys tilanteessa, jossa epävarmassa työsuhteessa työskentelemisen palkka tilapäiselle työntekijälle ei ole työn vakinaistaminen myöhemmässä vaiheessa (Lehto ym. 2005: 83,

142). Samoin havaitsimme työosuuskunnan ja siellä työskentelevien jäävän erityisesti taantumatilanteessa ”normaalityösuhteessa” olevia enemmän tyhjän päälle ja erilaisten tukimuotojen ulkopuolelle.

Käytännön johtopäätöksenä tutkimuksesta voidaan todeta tarve kiinnittää entistä enemmän huomiota niin työn kuin työsuhteidenkin uudentyyppisiin organisoitumuihin, jotta on mahdollista kehittää ja ulottaa myös niihin soveltuvia palveluja, tukimuotoja ja työvoimapolitiittisia ratkaisuja.

## Lähteet

- Belanger, J., Giles, A. & Murray, G. (2002) Towards a New Production Model: Potentialities, Tensions and Contradictions. In Murray, G., Belanger, J., Giles, A. & Lapointe, P-A. (eds.) *Work & Employment Relations in the High-Performance Workplace*. London: Continuum, 15–71.
- Buckley, M. R. & Wheeler, A. R. (2004) Permanent Employee Attitudes Toward Temporary Employment. *International Journal of Selection & Assessment*, 12(3), 274–278.
- Hoppu, Esko & Hoppu, Kari 2007. *Kauppaja varallisuus oikeuden pääpiirteet*. Juva: WSOY.
- Karjalainen, J. (1998) *Uusosuustoiminta Suomessa*. Teoksessa Koskineniemi, E. (toim.) *Osuustoiminnallinen yhteisyrityttäminen*. Tampere: Tammer-Paino Oy, 53–72.
- Kauhanen, M. (2000) Määräaikaiset työsuhteet ja sosiaaliturvajärjestelmän kestävyys. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Helsinki.
- Laurinkari, J. (2004) *Osuustoiminta. Utopiasta kansainvälisen yrittämisen muodoksi*. Kuopio: Suomen Graafiset Palvelut Oy.

- Lehto, A-M., Lyly-Yrjänäinen, M. & Sutela, H. (2005) Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokeemisesta. Työpoliittinen tutkimus nro 291. Työministeriö. Helsinki.
- Mäki, J. (1994) Pellervo – kohti toista vuosisataa. Teoksessa Jäsenten osuuskunta. Yhteistoimintaa jäsenten hyväksi. Pellervon Näkökulma 6. Helsinki: Pellervo-Seura ry.
- Osuuskuntalaki 28.12.2001/1488.
- Pitkänen, S., Luoma L., Järvensivu, A. & Arnkil R. (2009) Moni-ilmeiset rekrytointiongelmat.
- Pättiniemi, P. (1994) Yritetään yhdessä. Uusosuustoiminnan opas. Helsinki: Cosmoprint Oy.
- Pöyhösen, S. (2002) Osuuskunnan hallinto ja osuuskuntalaki. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Rekrytointiongelmien syyt työnantajan, työnhakijan ja työvoimatoimiston näkökulmasta. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 15/2009. Helsinki: Edita.
- Vanhala, S., Laukkanen, M. & Koskinen, S. (2002) Liiketoiminta ja johtaminen. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Viitala, Riikka & Mäkipelkola, Jutta (2005) Työntekijä vuokrattuna. Vuokratyövoiman käytön vaikutuksia työyhteisössä. Työpoliittinen tutkimus nro 283. Työministeriö. Helsinki.
- Viitala, R., Vettensaari, M. & Mäkipelkola, J. (2006) Näkökulmia vuokratyöhön. Työpoliittinen tutkimus nro 302. Työministeriö. Helsinki.
- Schienstock, G. (2007) Organizational innovations: Some conceptual considerations. In Manfred
- Moldaschi & Nico Stehr (eds.) Knowledge Economy. Beiträge zur Ökonomie der Wissensgesellschaft, Marburg: Metropolis.



## **Työelämän innovatiivinen kehittäminen – innovaatiopoliittisen selonteon näkemyksistä käytännön toimenpiteisiin**

Iris Humala<sup>1</sup>

Taloudellinen taantuma on lisännyt yrityksissä ja organisaatioissa tarvetta pohtia innovatiivisia ja myös työelämän kehittämiseen kohdistuvia keinoja kilpailukyvyn lisäämiseksi. Lokakuussa 2008 valtioneuvoston hyväksymä innovaatiopoliittinen selonteko (VNS 5/2008 vp) valmistui itse asiassa oikeaan aikaan linjaamaan Suomen innovaatiopolitiikan lähivuosien kehittämistä entistä laaja-alaisemmin. Työelämän kehittämisen liittäminen kiinteästi kansalliseen innovaatiopolitiikkaan on välttämätöntä, sillä yritystoiminnan työpaikkojen säilyminen edellyttää työn tuottavuuden lisäämistä. Selonteon linjauksia on käsitelty ja kommentoitu alkuvuoden 2009 aikana eduskunnan eri valiokunnissa. Työelämäinnovaatioiden yhdistäminen teknologisiin ja taloudellisiin innovaatioihin on mahdollisuuksien tie, joka

edellyttää innovaatiostrategisten linjausten mukaisten toimenpiteiden selkeyttämistä ja priorisointia sekä valittujen toimenpiteiden tehokasta täytäntöön panoa yhteistyössä eri toimijoiden kanssa kaikenkokoisilla ja –tyyppisillä työpaikoilla.

Yhteistyöosaamista voidaan pitää yhteiskunnassamme laaja-alaisena haasteena. Myös tiede- ja teknologianeuvosto korostaa vuoden 2008 linjauksessaan, että innovaatiopolitiikassa on olennaista yhteistyön edellytysten monipuolinen vahvistaminen (Linjaus 2008, 2009, 44).

Innovaatiopoliittinen selonteko keskittyy niihin muutoksiin ja uudistuksiin, joita laaja-alainen innovaatiopolitiikka ja sen toteuttaminen avoimessa, maailmanlaajuisessa toimintaympäristössä edellyttävät. Innovaatiopolitiikan tavoitteena on lisätä innovaatioi-

---

<sup>1</sup> Iris Humala, KTT, VTK, DI, ylitarkastaja, työ- ja elinkeinoministeriö, innovaatio-osasto



den avulla tuottavuutta ja pyrkiä siihen, että Suomi on valituilla osa-alueilla edelläkävijä maailmassa. Innovaatio määritellään selonteossa hyödynnettynä osaamislähtöisenä kilpailuetuna. Innovaatio ja innovaatiotoiminta ymmärretään laaja-alaisesti. Näin luodaan edellytyksiä toimintamalleille, joissa yhdistyvät käyttäjien, kuluttajien ja kansalaisten tarpeet sekä tieto, luovuus ja osaaminen. Innovaatiotoiminnan kehittämisen painopisteet ovat selonteon mukaan osaamisperustan vahvistaminen, kansainvälistyminen, kysyntä- ja käyttäjälähtöisyys, innovatiiviset yksilöt ja yhteisöt sekä kokonaisvaltainen, systeeminen tarkastelu.

### **Työelämän kehittäminen osana innovaatiopolitiikkaa**

Laaja-alaiseen innovaatiotoimintaan sisältyvät teknologisten ja liiketoimintainnovaatioiden lisäksi sosiaaliset tai organisatoriset innovaatiot, joihin kuuluu myös työelämän kehittäminen keinona edistää laadullisesti kestävä tuottavuuskasvua. Tutkimustulokset osoittavat, että suunnitelmallinen työelämän ja toimintatapojen kehittäminen yhteistyössä samanaikaisesti parantavat toiminnan tuloksellisuutta ja kilpailukykyä sekä työelämän laatua. Työelämän kehittäminen lisää ihmisten yleistä ja työhyvinvointia, ja hyvinvoiva työyhteisö on tuottava ja innovatiivinen. Laaja-alaisen innovaatiopolitiikan tärkeä tavoite on työelämän, liiketoiminnan ja teknologian kehittämisen yhdistäminen. Jo kansallisen innovaatiostrategian valmistelussa tuotiin vahvasti esille, että työelämä muodostaa sen pohjan, jolle teknologian ja liiketoiminta rakennetaan, ja kehittäminen tapahtuu työelämässä.

Suomessa on jo 1990-luvun alkupuolelta lähtien vahva perinne työelämän ohjelmallisessa kehittämisessä. Työelämän kehittä-

misohjelman (Tykes) toteutus siirtyi vuoden 2008 ministeriöuudistuksen myötä Tekesiin. Työ- ja elinkeinokeskukset (1.1.2010 alkaen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukset, ELYt) toimivat työelämän kehittämisen yhteistyötahoina alueellisen toiminnan toteuttajina. Tekesissä syksyllä 2009 käynnistyvä uusi työelämän kehittämisen rahoituspalvelu yhdistää jo käytännössä työelämän kehittämistä Tekesin muuhun teknologia- ja liiketoimintaosaamisen kehittämiseen. Kansainvälistä tiedonvaihtoa ja vertailua työelämän kehittämistä rahoittavien tahojen välillä toteutetaan eurooppalaisen Work-In-Net ERA-NET – hankkeen kautta.

Suomalainen työelämän kehittämisen vahvuus on yhteistyössä tapahtuva kehittäminen. Yhteistyötä on tehty sekä ohjelma- että työpaikkatasolla. Luottamuksellinen yhteistyö työntekijöiden ja työnantajien, työmarkkinajärjestöjen ja poliittisten päättäjien välillä on tuottanut hyviä kokemuksia ja tuloksia aikaisemmista, edellisen laman jälkeen käynnistetyistä työelämän kehittämishajelmista, kuten Kansallinen tuottavuusohjelma, Työelämän kehittämisohjelma, Jaksamisohjelma ja Ikäohjelma. Käytännön kehittämishankkeissa työpaikkojen käytäntöjä on kehitetty yhteistyössä johdon ja työntekijöiden kanssa. Haasteena on, miten näiden ohjelmien aikana kehitetyt toimintatavat, menetelmät ja kokemukset osattaisiin parhaalla mahdollisella tavalla hyödyntää sekä nykytilanteessa että jatkossa yritysten ja organisaatioiden kestävä kilpailukykyyn kehittämisessä.

### **Pohdintaa työelämän kehittämisen näkemysten saattamisesta käytäntöön**

Innovaatiopolitiittisen selonteon mukaan innovaatioympäristön ja työelämän muutok-

sen keskeiset ajurit ovat globalisaatio, kasvava kehitys, uudet teknologiat sekä väestön ikääntyminen. Selonteko liittyy työelämän kehittämisen erityisesti yritystoiminnan uudistamiseen. Seuraavassa on koottu selonteossa esiin nostettuja työelämän kehittä-

miskohteita. Tarkastelu on rajattu selonteon kaikkiaan kymmenestä kehittämislinjauksesta (Kuva 1) niihin linjauksiin, joissa työelämän kehittämiseen liittyviä painopisteitä on nostettu esiin.

*Kuva 1. Valtioneuvoston kehittämislinjaukset innovaatiopoliittisessa selonteossa*

1. Osaamisperustan vahvistaminen
2. Laaja-alainen innovaatiotoiminta
3. Innovaatioympäristön kansainvälistyminen ja toiminta rajattomassa maailmassa
4. Vahvat ja verkottuneet innovaatiokeskittymät
5. Kansainvälisesti kilpailukykyinen koulutus- ja korkeakoulujärjestelmä
6. Suomalaisen kasvuyritysympäristön määrätietoinen kehittäminen
7. Kysyntä- ja käyttäjälähtöisyyden vahvistaminen
8. Valtion konserniohjaus ja systeeminen toimintatapa
9. Innovaatiotoiminnan voimavarat
10. Innovaatiojärjestelmän kansainvälinen arviointi

Tarkastelu sisältää myös eri valiokuntien esittämiä keskeisiä työelämän kehittämiseen liittyviä näkemyksiä. Selonteon ja eri valiokuntien esittämät työelämän kehittämisen painopisteet muodostavat laajan kirjon erilaisia kehittämisehdotuksia. Ehdotusten viemistä käytännön toimenpiteiksi pidetään tärkeänä.

Innovaatiopoliittisesta selonteosta antoi mietintönsä eduskunnan talousvaliokunta (TaVM 6/2009 vp), jolle tulevaisuus-, työelämä- ja tasa-arvo-, sivistys- ja valtiovarainvaliokunta antoivat lausuntonsa (TuVL 4/2008 vp, TyVL 1/2009 vp, SiVL 1/2009 vp, VaVL 5/2009 vp). Eduskunta antoi tuensa strategian linjauksille toukokuussa 2009. Se edellyttää kirjelmässään (EK 6/2009 vp – VNS 5/2008 vp), että hallitus antaa talousvaliokunnalle vuoden 2010 kevään aikana selvityksen niistä toimenpiteistä, joihin se

aikoo ryhtyä innovaatiopoliitiikan linjausten täytäntöön panemiseksi.

Työelämän innovaatioperustainen kehittäminen kuuluu valtionhallinnon organisaatiossa työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) tehtäväkenttään. Konkreettisten toimenpiteiden pohtimista osaltaan auttaa sekä innovaatiopoliitiikan että työpolitiikan näkökulmasta katsottuna yhdensuuntainen päämäärä: synnyttää halu työntekoon ja kehittämiseen. Innovaatiopoliittisena tavoitteena on löytää keinoja ihmisten osaamis- ja kehittämispotentiaalin hyödyntämiseen liiketoiminnassa sekä ihmisten ja työyhteisöjen työn mielekkyyden kokemiseen. Työpoliittinen näkökulma tähtää mm. osaavan työvoiman saamisen varmistamiseen, kuten senioriväestön työurien pidentämiseen ja uusia kykyjen houkuttelemiseen työpaikoille. Lyhyellä aikavälillä taantumien oloissa työpolitiikan painopiste

on työttömyyden kasvun vähentämisessä. Yrittäjyyden ja tuottavuuden edistämisen näkökulmasta on tärkeää lisätä innovaatiokyvykkäiden työpaikkojen määrää.

### ***Osaamisperustan vahvistaminen***

Innovaatiopoliittinen selonteko korostaa laaja-alaista omaa osaamista perustana myös muualla syntyneen tiedon ja osaamisen hyödyntämiselle ja uusien mahdollisuuksien tunnistamiselle sekä yksilöiden ja tiiviiden innovaatioyhteisöjen keskeistä asemaa innovaatioprosesseissa. Yksilöiden, työyhteisöjen ja yrittäjien innovaatiokyvykkyys ja kannusteet ovat kriittisiä tulevaisuuden menestystekijöitä. Tärkeimpien alojen huipputaso osaamisen ja tutkimuksen kehittämisen ohella tulee kehittää myös ammatillista koulutusta ja siihen kytkeytyvää työelämän kehittämis- ja palvelutoimintaa.

Valiokunnat yhtyvät selonteon näkemyksiin vahvan osaamisperustan merkityksestä innovaatiotoiminnassa. Talousvaliokunta pitää laajaa ja korkeatasoista osaamisperustaa koko innovaatiopoliittikan täytäntönpänon olennaisimpana yksittäisenä tekijänä (TaVM). Se uskoo Tykes-toimintojen siirron Tekesiin lisäävän työelämän innovaatioihin liittyvän tiedon laaja-alaista hyödyntämistä. Myös monimuotoisia urapolkuja tulee kannustaa, jotta työskentely välillä tutkimuksen parissa ja välillä käytännön työssä olisi mahdollista. Valiokunnat korostavat työyhteisöjen kehittämistä nopein toimin hyväksi oppimisympäristöiksi (VaVL), innovatiivisuuden arviointia mitattavien suoritusten rinnalla (TuVL) sekä työelämän osaamisen kehittämispaketin laatimista yhteistyössä kaikkien keskeisten tahojen kanssa (SiVL). Sivistysvaliokunta (SiVL) korostaa, että vähäiseen kansainvälistymiseen sekä tiedon ja osaamisen vajaaseen hyödyntämiseen liitty-

vät heikkoudet on käännettävä vahvuuksiksi. Tarvitaan myös kannustimia, jotka edistävät tulosten käyttöönottoa edelläkävijä- ja koemarkkinoita luoden ja tukien. Sivistysvaliokunta (SiVL) pitää tärkeänä siirtymistä innovatiiviseen, kannustavaan ja vuorovai- kuttaiseen johtamiseen, jossa on osattava hyödyntää koko johdettavan yhteisön innovaatioresurssit hyväksi. Lisäksi tulee kehittää koko innovaatiopoliittikan johtamista esimerkiksi talouspoliittisen ministerivaliokunnan koordinoimana. Työ- ja tasa-arvovaliokunta (TyVL) korostaa luovuutta nykyaikaisen työelämän elinehtona. Luovuuden edellytyksiä tulee turvata parantamalla stressin ja kiireen hallintaa ja lisäämällä työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa työtahtiinsa ja työolosuhteisiinsa. Työolosuhteet ja työilmapiiri ovat toimintaympäristöä kehitettävissä keskeisessä asemassa.

Innovaatiopoliittisen selonteon ja valiokuntien näkemysten pohjalta keskeisiä työelämän kehittämiseen liittyviä osaamisperustan vahvistamisen toimenpide-ehdotuksia ovat:

- *Työn erilaiset vetovoimatekijät sekä innovatiivisuuden ja hyvän työn organisatoriset edellytykset tulee selvittää. Innovatiivisuus tulee sisällyttää rakenteisiin, jolloin siitä tulee kokonaisvaltaista kehittämiskulttuuria.* Edellytyksiin kuuluvat ainakin turvallinen, avoin ja luova ilmapiiri ja kulttuuri, työn rytmitys ja joustavuus, työhyvinvoinnin kehittäminen ja oikeudenmukaisuuden edistäminen. Näiden kautta työpaikoille syntyy luottamukseen ja vuorovaikutukseen perustuvaa sosiaalista pääomaa, joka lisää työntekijöiden elämänhallintaa ja yritysten toimintakykyä. Tulevaisuudessa kasvu nähdään perustuvan aineettomaan pääomaan ja työn uudelleenlaiseen organisointiin (Ahola & Rautiainen 2009).

- *Yritysten ja organisaatioiden kumppanuus- ja sisäistä yhteistyöosaamista tulee vahvistaa. Tarvitaan kehittämistyön prosessimalli, jonka avulla hyviä ratkaisuja voidaan siirtää toimialalta toiselle.* Vaikuttava kehittämistyö edellyttää myös pitkäkestoisia kokeiluja erilaisissa yhteistyöympäristöissä sekä resursseja niiden toteutukseen ja tutkimiseen (mm. Lovio 2009). Lovio korostaa jatkuvaa etsimistä ja oppimista kuhunkin tilanteeseen parhaiten soveltuvan innovaatiotoiminnan mallin löytämiseksi. Erityisesti tarvitaan käyttäjälähtöisen innovoinnin eri muotoihin liittyvän ymmärryksen ja yhteistyöosaamisen syventämistä ja levittämistä myös valmennuksen ja koulutuksen avulla, mikä haastaa myös organisaatioiden sisäisen yhteistyön. Organisaatioissa tulisi olla sosiaalisia paikkoja, joissa työntekijät voivat nopeasti rakentaa uutta tietämystä hankitun hiljaisen tiedon pohjalta, ja yritys voi huomioida sen joustavasti strategian suunnittelussa ja toteutuksessa (Leinonen 2009).
- *Tarvitaan mielentilan muutos, ja on tiedostettava, mitä osaamista ei enää tarvita.* Ihmisten on ymmärrettävä ja hyväksyttävä se, että työtä tehdään eri tavoin kuin aikaisemmin, ja heidän on sovellettava uusia tietoja ja taitoja voidakseen edistää työympäristön uudistumista (Ruohotie 2000, 11). Työyhteisöt ovat oppimisympäristöjä elinikäisen oppimisen ajatuksia mukaellen.
- *Innovatiivista johtamisosaamista tulee kehittää.* Toimivien käytäntöjen synnyttämiseksi tarvitaan kokeiluja uudenaikaisissa Living Lab -kehittämisympäristöissä, ”uuden ajan yrityksissä ja yhteisöissä”, joihin on luotu vapautta, turvallisuutta, toisten osaamisen kunnioitusta ja sallivaa johtamiskulttuuria. Esimiesten tehtävänä on luoda edellytyksiä innovatiiviselle toiminnalle ja rohkaista sitä (mm. Ruohotie 2000, 52). Myös kansallisten ja kansainvälisten innovaatioverkostojen johtaminen ja uudistusten läpivienti edellyttävät johtamisosaamisen vahvistamista. Johtamisen haasteisiin kuuluvat erilaisten yhteisöjen kasvava merkitys ja sen yhdistäminen yksilöllisyyteen sekä työntekijöiden ihmissuhdetaidoista huolta pitäminen digiaikakaudella (Small & Vorgan 2009). TEM:ssä käynnistyneessä työelämän laadun ja tuottavuuden kehittämisen toimenpidehankkeessa voisi paneutua innovatiiviseen ja inhimilliseen johtamiseen sekä joustaviin työnteon muotoihin ihmisten motivoimiseksi sekä innovatiivisuuden aktivoimiseksi ja energisoimiseksi.
- *Arkista kehittämistyötä tulee tehostaa myös muissa kuin huippuyrityksissä ja -organisaatioissa.* On tärkeää tunnistaa työyhteisöissä tuotettavia arjen innovaatiota.
- *Osaamisen ja kokemustiedon siirtämistä sekä tiedon hyödyntämistä ja yhdistämistä tulee edistää.* Eri työelämän kehittämisohjelmien tulokset ja kokemukset tulisi ensin koota auktorisoiduiksi tietotuotteiksi ja sen jälkeen organisoida ko. operatiivisen tiedon siirtäminen yritysisiin ja organisaatioihin välittäjäorganisaatioiden kautta. Sosiaalisissa innovaatioissa juuri levittämisen ja käyttöönoton on todettu olevan kriittinen kohta. Toisaalta yhteistyö innovaatioiden käyttäjien kanssa voi integroida käyttäjät paremmin innovaatioihin. Työelämän kehittämistoimijoiden on tarpeen yhdessä selvittää, minkälaisia rakenteellisia uudistuksia ja muita ratkaisuja tarvitaan. Osaamisen siirron ja tiedon hyödyntämisen välittäjäorganisaationa voisi toimia esimerkiksi jonkun yliopiston yhteydessä toimiva ’työelämän tietokeskus’, joka auktorisoi tietoa

sekä välittää hyväksytyä tietoa tiedon hyödyntäjille, luotaa tulevia tietotarpeita ja viestittää niitä tutkimukseen, segmentoi tiedon hyödyntäjiä tiedon tuottamisen suuntaamiseksi, vahvistaa tiedon vastaanottoa ja kysyntää verkottamalla toimijoita keskenään sekä vahvistaa työelämän innovatiivisen kehittämisen profiilia ja viestittää sen taloudellista hyötyä yrityksille. Myös muita välittäjäorganisaatioita, kuten osaamisintensiiviset yrityspalvelut (KIBS, knowledge intensive business services), konsultit, TE-keskukset (jatkoksa ELYt), kauppakamarit, ammattikorkeakoulut tai media voisi kytkeä tiiviimmin yhteistyöhön tiedon ja osaamisen siirtämiseksi ja hyödyntämiseksi. Tietoa ja osaamista voi siirtää myös hyödyntämällä ns. metatietoa tuottavia ohjelmatyökaluja sekä lisäämällä yksilöiden mahdollisuuksia siirtyä työskentelemään yrityksistä yliopistoihin ja päinvastoin.

### ***Laaja-alainen innovaatiotoiminta***

Selonteon mukaan innovaatiotoiminnan tulosten hyödyntäminen edellyttää laaja-alaista, rakenteiden uudistamiseen tähtäävää kehittämistoimintaa ja määrätietoista muutosjohtamista.

Suomalaisia työyhteisöjä ja työpaikkoja tulisi kehittää houkutteleviksi myös ulkomaisille työntekijöille ja yrityksille. Tarvitaan kannusteita innovaatiotoiminnan käynnistämiseen yrityksissä, koko innovaatio- ja yrityspalvelujärjestelmän uudistamista sekä kansainvälisesti kilpailukykyisten ja laaja-alaisiin uudistuksiin johtavien innovaatioiden tuottamista kokeilujen kautta. Työelämän kehittämisen näkökulma tulee sisällyttää osaksi innovaatiopolitiikkaa sekä innovaatiotoiminnan rahoitus- ja asiantuntijapalvelukokonaisuutta.

Valiokunnissa nousee selkeästi esiin tarve ottaa innovaatiotoiminnassa paremmin huomioon taide, kulttuuri, muotoilu ja luovat alat (TaVM, SiVL, VaVL). Luova talous on yhä selvemmin nousemassa innovaatiopolitiikan olennaiseksi osaksi. Työpaikkataso ja työntekijät tulee kytkeä selkeämmin osaksi järjestelmää (TyVL). Työelämän kehittäminen tulee nähdä kaavamaisista ja lyhyen tähtäimen tuottavuutta korostavaa johtajuutta laajemmin (TuVL). Tulevaisuusvaliokunnan mielestä on tarkasteltava kestävästä kehityksestä, kestävien innovaatioiden merkitystä sekä resurssien niukkuuden vaikutusta innovatiivisuuteen. Innovatiiviselle ja tulossuuntautuneelle ajattelulle on luotava tilaa työpaikoilla ja siitä on palkittava. Talousvaliokunta korostaa innovaatiotoiminnan yhtenä keskeisenä mittarina vaikuttavuutta eli sitä, miten toiminta tukee yhteiskunnan hyvinvointia. Innovatiivisuutta ei voida mitata vain tuottavuuden ja kilpailukykyyn näkökulmasta (TaVM). Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mielestä on tärkeää edistää sosiaalisia ja toiminnallisia innovaatioita, joista voi myös itsessään muodostua markkinoilla myytäviä vientituotteita (TyVL). Tämä edellyttää osallistaviin toimintatapoihin liittyvän osaamis- ja tietämyspohjan vahvistamista ja levittämistä Suomessa. Laaja innovaatiopotentiali voi TyVL:n mukaan syntyä hyödyntämällä koko väestön kykyjä täysimääräisesti. Työntekijöiden kokemustiedon hyödyntäminen on keskeistä sosiaalisten ja organisatoristen innovaatioiden luomiseksi työpaikkatasolla. Teknisten ja sosiaalisten innovaatioiden yhdistäminen voi samalla lisätä sekä työn tehoa että antaa työille uutta mielekkyyttä.

Selonteon ja valiokuntien näkemyksiin pohjautuvia, laaja-alaiseen innovaatiotoimintaan liittyviä työelämän kehittämisen haasteita ovat:



- *Työorganisaatioiden toimintatapojen kehittäminen tulee kytkeä liiketoiminta- ja teknologisiin innovaatioihin. Sitä kautta voidaan hyödyntää ihmisten ja työyhteisöjen kehittämispotentiaalia liiketoiminnassa ja sen kehittämisessä.* Tietoisuutta organisatoristen ja liiketoiminta- ja teknologisten innovaatioiden integroimisesta tulee lisätä yrityksissä ja organisaatioissa. Jatkossa on tärkeää vahvistaa työelämän yhteistoiminnallisen kehittämistoiminnan jatkumista Tekesissä sekä TE-keskuksissa (ELYissä 1.1.2010 alkaen) alueellisen toiminnan toteuttajina. Yksilöiden ja yhteisöjen ”arjen innovaatioiden” kehittämistä tulee kannustaa ja nostaa esimerkkeinä esiin ja viestittää eteenpäin sekä samalla rakentaa luottamuksellista, uuden kehittämiseen rohkaisevaa ilmapiiriä. Tarvitaan myös systemaattista työtä ja osaajia laaja-alaisen innovaatioiden kaupallistamiseksi.
- *Uusien toimiala- ja tiederajat rikkovien innovatiivisten ratkaisujen kokeiluja tulee kannustaa ja rahoittaa organisaatioissa ja työyhteisöissä. Kokeilut rohkaisevat toimijoita laajemmin mukaan uusiin asioihin sekä kehittämistyöhön yleensä.* Laaja-alainen innovaatiotoiminta mahdollistuu avoimessa verkostomaisessa toimintaympäristössä. Innovatiivisten hankkeiden käynnistymistä voi edistää kriteereillä, jotka edistäisivät hankeosapuolien keskinäistä osallistavaa yhteistoimintaa.
- *Työelämän kehittäminen tulee kytkeä entistä tiiviimmin mukaan innovaatiopoliittiseen keskusteluun eri hallinnonaloilla.*
- *Julkisen ja yksityisen sektorin laaja-alaista yhteistyötä sekä yhteistoiminnallista kehittämistä tulee jatkaa sekä työpaikka- että politiikkatasolla. Yhteistyötä tulee edelleen laajentaa asioiden laajempien merkitysten yhteiseen pohtimiseen.*

### ***Innovaatioympäristön kansainvälistyminen ja toiminta rajattomassa maailmassa***

Selonteon mukaan suomalaista innovaatioympäristöä ja työelämää tulee kehittää jatkossa niin, että maastamme muodostuu tunnettu ja vetovoimainen tutkimuksen, tuotekehityksen ja innovaatioperustaisen liiketoiminnan sijaintipaikka sekä monikulttuurinen ja moniarvoinen asuinympäristö. Työelämän ja yritystoiminnan kehittämisen kannalta on tärkeä tiedostaa, että globaalin kilpailutilanteen ja toimintaympäristön muutosten seuranta, kyky vastata nopeasti asiakkaiden muuttuviin tarpeisiin ja kyky hyödyntää muualla syntynyttä tietoa ovat muodostuneet kansainvälisen kilpailukyvyn kannalta entistä tärkeämmiksi (TaVM). Kansainvälistymisen nähdään myös edistävän yksilön henkistä kasvua ja globaalin vastuun ymmärtämistä (SiVL).

Kansainvälistyminen edellyttää monimuotoisuuden ymmärtämisen ja monikulttuurisissa ympäristöissä toimimisen taitojen vahvistamista yrityksissä ja organisaatioissa. Työelämän kehittämisen kannalta tärkeitä jatkokehittämiskohteita ovat:

- *Työpaikoilla tarvitaan nykyistä myönteisempiä asenteita erilaisia kulttuureja, uskontoja, rotuja ja toimintatapoja kohtaan. Yhteistyöosaamisen kehittäminen voi edellyttää myös ulkopuolista tukea.*
- *Kansainvälisiin verkostoihin ja edistykseen kehittämishankkeisiin osallistumista tulee kannustaa. Lisäksi tulee panostaa edistyksekkäiden kehittämishankkeiden rahoittamiseen.* Verkostohankkeissa on yhä tärkeämpää hyödyntää tieto- ja viestintäteknologian tarjoamia uusia mahdollisuuksia, jotka luovat hyötyä uusilla toimintavoilla tuotetusta tuloksesta sekä mahdollistavat innovatiiv-

visen verkottuneen yhteistyön sujuvuuden.

- *Suomalaista työelämän kehittämistoimintaa sekä siitä saatuja tuloksia ja kokemuksia tulee korostaa osana Suomi-brändiä ja innovaatioympäristömme vetovoimaisuutta.*
- *Monikulttuurisuuden ja moniarvoisuuden hyödyntämistä ja johtamisosaamista tulee vahvistaa.* Nykytietous asiasta tulee koota yhteen ja sen jälkeen jalkauttaa tietoa tehokkaasti sekä isoille että pk-yrityksille esimerkiksi kokeilujen ja koulutuksen avulla.

### ***Vahvat ja verkottuneet innovaatiokeskittymät***

Innovaatiotoiminnan keskittymille tarkoitettuja ohjelmia (mm. SHOK (strategiset huippuosaamisen keskittymät), OSKE (osaamiskeskukset), koheesio ja kilpailukykyohjelma sekä EU:n rahoitusinstrumentit) sekä muita vetovoimaisten toiminta- ja elinympäristöjen kehittämistoimenpiteitä tulee selonteon mukaan sovittaa yhteen. Tulevaisuusvaliokunta (TuVL) katsoo, että alueellinen innovaatiopolitiikka ja vahva paikallisten, maakunnallisten ja valtakunnallisten toimijoiden yhteistyö mahdollistaa myös työelämän ja organisaatioiden kehittämistä. Tärkeää on huolehtia myös pienempien keskittymien toimintaedellytyksistä vahvojen innovaatiokeskittymien ohella.

Toimenpide-ehdotus:

- *Huippuosaamisalojen vahvistamiseksi tulisi käytännössä rakentaa verkostoja, joissa on mukana työelämän asiantuntijoita. Tämä mahdollistaa työorganisaatioiden kehittämiseen liittyvän osaamisen hyödyntämisen.*

### ***Kansainvälisesti kilpailukykyinen koulutus- ja korkeakoulujärjestelmä***

Ammattitaitoisen työvoiman saatavuus ja työvoiman kvalifikaatiokysymykset ovat haasteita pitkällä tähtäimellä. Innovaatiopolitiittinen selonteko pitää tärkeänä työpäikällä tapahtuvan oppimisen laajentamista sekä koulutusta ja työpaikoilla tapahtuvan kehittämistoiminnan kytkemistä tiiviimmin yhteen. Sivistysvaliokunta (SiVL) korostaa innovatiivisuutta läpäisevänä, pedagogisena tavoitteena sekä luovuuden edistämistä elinikäisen oppimisen avulla. Tärkeää on lisätä kannusteita ja mahdollisuuksia ennakoivaan kouluttautumiseen ja jatkuvaan oppimiseen työelämässä sekä tukea parhaita hyvien oppimisympäristöjen luomisen käytäntöjä ja niiden tuottamien hyvien käytäntöjen leviämistä. Koulutuksen kehittämisessä on oleellista tiedollisen aineksen ohella tukea myös sosiaalisessa kanssakäymisessä tarvittavien taitojen kehittämistä, sillä sosiaaliset taidot ovat avainasemassa etenkin pyrittäessä kehittämään johtamista ja ottamaan käyttöön osallistavia johtamisjärjestelmiä (TyVL).

Työelämän kehittämiseen liittyviä koulutuksen toimenpide-ehdotuksia ovat:

- *Työntekijöille tulee kehittää nykyistä joustavampia ratkaisuja osaamisen päivittämiseen ja innovaatiokyvykkyyden vahvistamiseen mm. henkilöstökoulutuksessa sekä korkeakoulujen ja yritysten yhteistoiminnassa. Jo olemassa olevia ratkaisukeinojen käyttöönottoa ja mahdollisesti uusiakin ratkaisuja tarvitaan mm. osaamisen päivittämisen tarpeiden sekä työn ja perheen vaatimusten synnyttämien ristiriitojen hallintaan.*
- *Työssä oppimista ja työpaikoilla tapahtuvaa kehittämis- ja kokeilutoimintaa tulee lisätä. Työpaikoilla tapahtuvien kehittämishankkeiden vaikuttavuus perustuu*



siihen, että ihmiset luottavat edelleen osaamiseensa ja kokemukseensa. Toimintatapojen kehittäminen yhdistettynä yritystoiminnan kehittämiseen motivoi myös yrityksiä mukaan kehittämiseen.

- *Työelämän perustietojen opettamista tulee lisätä eri koulutusasteilla sopivien työelämän opintokokonaisuuksien kautta.*
- *Yksilöitä tulee kannustaa hankkimaan laajempia näkemyksiä ja soveltamaan niistä saatuja kokemuksia käytäntöön.*

### ***Suomalaisen kasvuyritysympäristön määrätietoinen kehittäminen***

Kasvuyritysten kehittäminen on yksi innovaatiopolitiikan painopistealueista. Selonteon mukaan yrityskehityspalveluita ja yritys-hautomotoimintaa kohdennetaan erityisesti nopeaa kasvua tavoitteleville yrityksille. Lisäksi kehitetään kasvuyritysten palvelujärjestelmää kokonaisuutena niin, että yksityisten ja julkisten toimijoiden roolit ja tarjoamat muodostavat selkeän kokonaisuuden. Kasvuyritysympäristön kehittämisessä valtiokunnat painottavat etenkin liiketoiminta- ja johtamisosaamisen kehittämistä (TuVL) sekä innovaatiotoimintaa tukevan työelämän kehittämistyön ja siihen liittyvien hyvien käytäntöjen ulottamista myös pieniin ja keskisuuriin yrityksiin (TyVL).

Sekä uusien että jo toimivien yritysten kasvua on mahdollista edistää hyödyntämällä työelämän kehittämisen ja tutkimuksen tietoa ja osaamista. Yritysten ja organisaatioiden jatkuvan kasvun kannalta ratkaisevia ovat myös yksilöiden omat havainnot ja tulokset työstä ja työympäristöstä (Ruohotie 2000, 52). Uusien ja jo toimivien kasvuyritysten tukemisessa on tärkeää vahvistaa etenkin johtamisosaamista, omistajajohtajuutta, kehittää strategista henkilöstöjohtamista sekä löytää innovatiivisia palkitse-

miskeinoja, jotta yritys olisi työympäristönä mahdollisimman toimiva ja innovatiivinen. Yrittäjät ja yritykset tarvitsevat tukea työelämäkysymyksissä erityisesti kasvun kynnysvaiheissa.

Toimenpide-ehdotuksia:

- *Tulee käynnistää kokeilu- ja tutkimushankkeita, joissa yritysten kasvun kannustamiseen ja vauhdittamiseen kytetään innovatiivisten toimintatapojen, työjärjestelyjen ja johtamisen kehittäminen sekä muu työelämän kehittämistietous. Henkilöstöä osallistavien kehittämismenetelmien käytöstä on mm. Tykes-ohjelman ja Työterveyslaitoksen kautta runsaasti kokemusta, jota kasvuyrittäjyyden kehittämisessä kannattaa hyödyntää.*
- *Työelämän innovatiivisten ratkaisujen kehittäminen tulee kytkeä myös valtakunnallisiin yrityskehityspalveluihin sekä yrittäjyyskasvatukseen.*

### ***Kysyntä- ja käyttäjälähtöisyyden vahvistaminen***

Kysyntä- ja käyttäjälähtöisyyden vahvistaminen kuuluu innovaatiopolitiikan keskeisiin painopisteisiin. Selonteon mukaan kysynnän ohjaama innovointi, joka ottaa huomioon asiakkaiden, kuluttajien ja kansalaisten tarpeet niin julkisen kuin yksityisen sektorin toiminnassa, edellyttää kannustavia markkinoita sekä käyttäjien ja kehittäjien yhteisiä innovaatioprosesseja. Myös kansalliset asiantuntija- ja rahoituspalvelut tulee päivittää kysyntä- ja käyttäjälähtöisen innovaatiotoiminnan tarpeisiin sekä luoda uusia toimintamuotoja ja kannusteita. Työelämän kehittämistä suuntaa näkemys siitä, että innovaatiopolitiikan vaikuttavuus on paljon kiinni sen kyvystä edistää uusien ihmisläheisten toimintamallien luomista (TuVL). Näkemys korostaa organisaatioita kehittämään työn

tekemisen uudenslaisia toimintatapoja, työyhteisöjen ja työntekijöiden hyvinvointia ja sitä kautta omaa innovaatiokyvykkyyttään.

Asiakas-, kuluttaja- ja käyttäjävuorovaikutuksen aito hyödyntäminen luo selkeän tarpeen organisaatioiden ja työelämän innovatiivisten toimintatapojen kehittämiseksi. Se avaa uusia mahdollisuuksia ja luo haasteita myös johtamiselle. Kysyntä- ja käyttäjälähtöisyyden vahvistaminen edellyttää aktiivisen vuorovaikutuksen synnyttämistä organisaatioiden työntekijöiden sekä asiakkaiden ja käyttäjien välillä ja kyvykkyyttä toimia mukana käyttäjien ja kehittäjien yhteisissä innovaatioprosesseissa. Tarvitaan osaamisen kehittämistä näissä verkostoissa toimimiseen yhdessä monikuluttuuristen asiakkaiden, käyttäjien, tavaroiden ja palvelujen toimittajien ja oman organisaation muiden työntekijöiden kanssa. Samalla on tarkastettava näkökulmaa ja asenteita, sillä käyttäjien ja asiakkaiden osallistuminen innovaatiotoimintaan merkitsee arvon yhteistä tuottamista heidän kanssaan ja parhaimmillaan luo uutta kysyntää. Yritysten ja organisaatioiden kannattaa käyttää myös omien työntekijöidensä monipuolista osaamistaan hyväksi kehittämistoiminnassaan, sillä työntekijät toimivat monissa asioissa käyttäjien roolissa.

Toimenpide-ehdotuksia:

- *Kysyntä- ja käyttäjälähtöisen innovaatiotoiminnan ja työelämän kehittämisen yhteisiä kokeilu- ja kehittämishankkeita tulee lisätä ja niiden rahoitus turvata.* Tekesin rahoitusta voisi suunnata rakentamaan ja edistämään yritysten ja organisaatioiden henkilöstön vuorovaikutusta myös asiakkaisiin ja käyttäjiin. Uudentyyppisen yhteistyön kehittämisessä on syytä ottaa huomioon työelämän kehittämistyön tuottama tietous ja kokemus yhteistoiminnallisesta kehittämisestä.
- *Käyttäjälähtöisyyteen liittyviä ihmislä-*

*heisiä toimintamalleja ja menetelmiä tulee kehittää sekä opastaa ihmisiä käyttämään niitä työpaikoilla.* Järjestelmät on luotava sekä inhimilliseksi että toimiviksi. Työntekijöiden lisäksi myös yritysten ja organisaatioiden johtohenkilöitä on valmennettava käyttäjälähtöisiin toimintamalleihin, jotta he pystyvät sitoutumaan niihin ja edistämään niitä.

### **Yhteistyössä kohti kestäviä työelämän ja motivaation ratkaisuja**

Jälkimodernin tietoyhteiskunnan ilmiöt synnyttävät uusia tarpeita suomalaisen yritystoiminnan ja työelämän kehittämiseen. Vaurautta luodaan nyt asiakkaille tuotetun arvon ja tiedon eikä tavaroiden avulla (esim. Hautamäki 2008, 3). Arvoverkoston solmukohtien löytäminen, aineettomien oikeuksien määrittelyt, osaamisyhteiskunnan nopearytmiisyys sekä strategisen ketteryyden vaatimus ovat aikamme ilmiöitä. Globalisoitumisen myötä työn pirstaloituminen, työntekijöiden liikkuvuus työstä toiseen ja yksilöllistyminen ovat lisääntyneet. Samalla tarve entistä joustavampaan työelämään on lisääntynyt. Monimutkaistuvassa toimintaympäristössä yritysten ja organisaatioiden henkilöstöltä edellytetään muutosvalmiutta ja avautuvi- en kehitysmahdollisuuksien havaitsemista. Muutosten luominen ja toteutus ovat samalla oppimisprosesseja. Nämä muutostrendit ovat osittain ristiriitaisia turvallisuudelle, sitoutumiselle, osaamisen syventämiselle ja yhteistoiminnalle, joihin vielä 1990-luvulla on työolojen kehittämisessä sitouduttu. Lisäksi tuottavuuden ja tehokkuuden vaatimukset korostuvat usein työhyvinvoinnin kustannuksella. Myös työhön liittyvät ehdot ja arvot muuttuvat. Nuorten ja vanhempien työntekijöiden työhön liittyvissä motivaatiotekijöissä, arvoissa ja työelämäodotuksissa

on eroja. Eri-ikäisten ihmisten osaamiset eroavat toisistaan. Monisäröinen ja nopeasti muuttuva tietoympäristömme edellyttää entistä enemmän tiedon silmäilyn taitoa ja kykyä nopeasti hahmottaa oleellinen tieto epäolennaisesta. Yhä useammissa yhteyksissä on tuotu esiin, että työelämässä tarvitaan asiantuntemusta, luovuutta, toisten osaamista kunnioittavaa, oppivaa ja eettistä otetta sekä joustavuutta. Lisäksi korostetaan laaja-alaista näkemystä, epälineaarisen ajattelun muotoja ja ongelmiin kohdistuvia tiimejä. Samalla on väistämättä kyse myös johtamisen muutoksesta, sillä komentotalous ei toimi yhteisöjen yhteiskunnassa.

Sekä yhteiskuntamme kehitys että laaja-alaisen innovaatiopolitiikan haasteet lisäävät monitahoisen fyysisen ja virtuaalisen yhteistyön sekä yhteisöllisyyden merkitystä, jotta löydetään inhimillisesti toimivia ja tuottavuutta lisääviä ratkaisuja globaalissa kilpailussa menestymiseksi. Yksilöt ja työyhteisöt ovat yhteistyön ja yhteisen kehittämisen syventämisessä avainasemassa. Nyt on myös korkea aika ottaa hyötykäyttöön pitkäaikainen suomalaisen työelämän kehittämisen kautta saatu kokemus ja osaaminen yhteistoiminnallisesta kehittämisestä (mm. Taantuman pyörteistä työn imuun 2009, 26). Työelämän kehittämisen yhteistyöperinne tarjoaa oivallisen alustan innovaatioiden kehittämiseksi ja samalla yhteistyön kehittämisen mallin. Oleellista on kuitenkin ymmärtää, että uusiutuminen ja uudistuminen edellyttävät aikaa myös luovuudelle. Haasteena on pystyä yhdistämään eri alojen innovaatio-toimintaan taide, kulttuuri, muotoilu, luovat alat sekä työpaikat ja työntekijät. Talousvaliokunnan mietintöä lainaten innovaatiopolitiikan tavoitteiden saavuttaminen edellyttää uudenlaista asennoitumista, ja että systeemisyyttä, asiakaslähtöisyyttä ja kansainvälisyys on kyettävä jalkauttamaan eri hankkeisiin. Tavoitteiden saavuttamiseksi tarvitaan yh-

teistyötä sekä yritysten ja organisaatioiden, tutkijoiden sekä muiden työelämän kehittäjien kanssa. Työelämäosaamisen hyödyntäminen ja suomalainen yhteistyöosaaminen voisi olla yksi suomalainen globaali vientituote. Markkinoita työelämäosaamiselle voi jatkossa löytyä esimerkiksi Aasian kehittyvistä yhteiskunnista.

Jotta sosiaalisia tai organisatorisia innovaatioita voidaan kytkeä tehokkaasti teknologian ja liiketoiminnan kehittämiseen, on keskeistä löytää sellaisia innovaatiopolitiikan osa-alueita, joiden vaikuttavuutta esimerkiksi työelämän kehittämistietous ja osaaminen luontevasti kasvattavat. Parhaimmillaan tämänkaltainen osaamisten yhdistäminen tarjoaa myös menetelmiä nykykäytäntöjen muuttamiseen laajemmin yrityksissä ja organisaatioissa. Edellisen tarkastelun pohjalta tällaisia osa-alueita voisivat olla innovatiivisten yritysten kasvun vauhdittaminen ja käyttäjälähtöinen innovaatiotoiminta, jotka työelämän kehittämisosaamisen integroinnin kautta saisivat uutta potkua – ja myös toisinpäin. Niiden kautta saatavat tiedot ja kokemukset voisivat auttaa kohentamaan alhaisen tuottavuuden toimialoja. Kasvuyritykset tarvitsevat suunnattuja yrityspalveluita, ja johtamisosaamisen vahvistamista, jossa työelämän tutkimuksella on annettavaa. Käyttäjälähtöisyyden edistämisen ja työelämän kehittämisen yhteinen haaste on löytää sellaisia toimintamalleja, jotka palvelevat ihmisten vuorovaikutteisuutta, uudistumiskykyä, luovuutta ja tukevat kommunikoivaa työtä. Uusia ratkaisuja voi etsiä esimerkiksi työhyvinvoinnin, henkisen pääoman, palkitsemisjärjestelmien, monimuotoisuuden tai ICT-teknologian tarjoamien mahdollisuuksien alueilta. Organisatorisia innovaatioita ja yritysten tuloksellisuutta voidaan edistää esimerkiksi nostamalla työyhteisöt ja työntekijät strategiseksi kilpailuvaltiksi tai avaamalla aito vuoropuhelu työntekijöiden

sekä asiakkaiden ja käyttäjien kanssa. Yhteistyössä ja kumppanuudessa on keskeistä myös oivaltaa, että vapaus on vastuun kantamista, ja että osallistavassa työkuultuurissa on aina kyse myös vallan delemoisesta, mikä käytännössä voi pelottaa valtaapitäviä (Kuisma 2008).

Myös kestäväällä kehityksellä on laaja-alainen ja kasvava merkitys yrityksille ja organisaatioille. Mitä ovat kestävä kehitys innovaatiot, ja minkälaisia ovat kestävä kehitys työelämä- tai organisaatioinnovaatiot? Kestävä kehitys organisaation tavoitteena on oppia oppimaan ja olla innovatiivinen. Taloudellinen ja ekologinen kestävyys ovat hyvin paljon riippuvaisia ihmisten luovuudesta ja ponnisteluista ja siten sosiaalisesti kestävästä työjärjestelmästä (Docherty & Shani 2009, 284–286). Kestävä kehitys innovaatiotoiminnan haasteisiin vastaamisessa on tärkeää pitää mielessä, että työyhteisöjen laaja sosiaalinen dialogi luo puitteet innovaatioiden syntymiselle. Tällaisen ilmapiirin luomisessa ei kyse ole pelkästään taloudellisen ja teknisen edistymisen tai arvojen ja moraalisen käsitteellisestä tutkimisesta. Myös ihmisten tunnevaraiset kokemukset on kohdattava ja niiden kautta on tuettava ihmisiä käyttämään voimavarojaan kohti aitoa henkistä kasvua. Hakanen (2009, 64) väittää, että kymmenen vuoden sisällä menestyvimmat organisaatiot panostavat suoraan sen kysymyksen ratkaisemiseen, miten lisätä henkilöstön aitoja positiivisia emootioita työssä. Aito positiivisuus avaa ihmisten mielet ja sitä kautta auttaa löytämään uutta, synnyttämään uutta tietoa, uusia taitoja, uusia yhteyksiä ja uusia toimintatapoja (Fredrickson 2009). Uudessa tietoyhteiskunnassa inhimillinen ja henkinen pääoma ovat ratkaisevassa asemassa (Hautamäki 2008, 4), joten organisaatioiden kehittämisessä on pysähdyttävä pohtimaan yksilöiden työtä ja työyhteisöjen yhteistyötä

sekä sitä kautta raottamaan tilaa uuden kehittämiseen.

Yritysten ja organisaatioiden avainhenkilöt, erityisesti keskijohto, ovat kestävä kehityksen innovatiivisuuden kehittämisen solmukohdassa. Käytännössä juuri he kohtaavat uuden kehittämisen haasteet ja paineet sekä esimiestensä että alaistensa taholta. Jotta kehittämistyöhön suunnattavat, usein merkittävät henkiset ja taloudelliset ponnistukset eivät valu hukkaan, on erittäin tärkeää huolehtia nimenomaan avainhenkilöiden jaksamisesta. Uusille työelämän sosiaalisille innovaatioille, jotka vähentävät avainhenkilöiden kiirettä ja työpaineita, on selvä tilaus. Yhteiskunta ei voi rakentua kestävälle pohjalle, jos sen avainhenkilöt kamppailevat tulospaineiden, alaistensa motivoimisen, oman jaksamisensa ja elämänsä mielekkyyden kokemisen sekä usein vielä omien lastensa kasvattamisen ristipaineissa.

Työelämässä ja yritysten menestymisessä pitkän tähtäimen haasteena on motivoida eri-ikäisiä ihmisiä työntekoon ja energisoida innovatiivisuuteen. Tarkastelun keskiöön nousevat työn kokonaisvaltainen merkityksellisyys, myönteisyys, suvaitsevaisuus, yksilökohtaiset joustavat työnteon ratkaisut ja motivoiva palkitseminen. Työurien jatkaminen ja ulkomaalaisten työntekijöiden houkuttelemine Suomeen edellyttävät suomalaisilta työpaikoilta myös yksilöiden osaamisen ja identiteetin arvostamista ja hyödyntämistä sekä työhyvinvointia tukevaa johtamista ja työolosuhteita. Yritysten ja organisaatioiden on tarkasti kuunneltava eri-ikäisiä ihmisiä sekä heidän motiivejaan ja työelämäodotuksiaan. Ilmeistä on, että jos ihmiset eivät saa toteutettua henkilökohtaisia haaveitaan yhdessä organisaatiossa, niin he toteuttavat niitä jossakin muualla. Vain kokonaisvaltaisesti merkityksellinen työ saa ihmiset motivoitumaan työstä ja yltämään parhaimpaansa ja haluamaan tehdä työtä niin nuorena, keski-

ikäisenä kuin sitä vanhempanakin. Nuorille tärkeitä asioita ovat esimerkiksi henkilökohtainen kehittyminen, joustavat ratkaisut työskentelytavoissa ja työnantajan brändi. Eläkeikää lähestyviä motivoi työssä jatkamiseen mm. työpaikan varmuus sekä se, että he saavat itse päättää tekemänsä työn määrät ja eläkkeelle siirtymisestään. Jatkossa tulee panostaa entistä enemmän siihen, että kukin voi tehdä sitä, mitä osaa ja mihin on luontaisia edellytyksiä. Se on tie, joka vie kohti ihmisten onnellisuutta ja yhteiskunnan hyvinvointia. On esimerkiksi korkea aika vapauttaa ihmiset tekemään työtä ajasta ja paikasta riippumatta yhdistämällä fyysiset ja virtuaaliset ympäristöt kokeilemalla ja tutkimalla niitä käytännössä. Uuden sukupolven työskentelytavoissa mobiilista työstä tulee yksi luonnollinen ja välttämätön edellytys toimiville työolosuhteille. Yhä lisääntyvässä ihmisten väliseen kommunikointiin perustuvassa työnteossa nykyiset aikaan ja paikkaan sidotut, työntekijöiden valvontaan perustuvat työorganisaatiot jäävät vanhakantaisina jälkeen myös innovaatiokyvykkyydessä.

Innovatiivisuuden ja kestäväen kehityksen organisaatioiden edistäminen edellyttää kaikenkokoisilla ja -tyyppisillä työpaikoilla työorganisaatioiden toimintatapojen ja niiden johtamisen uudistamista, uudenlaisia strategisia lähestymistapoja ja toimintamalleja sekä organisaatioiden muutokseen ja yrityskehittämiseen inhimilliseen pääomaan kehittämiseen tehtäviä ratkaisuja ja investointeja. Tähän kehittämistyöhön kaivataan eri toimijoiden välistä rakentavaa yhteistyötä.

## Lähteet:

- Ahola E. & Rautiainen, A.-M. (2009). Globalisoituvaa innovaatiotoimintaa. Teoksessa E. Ahola & A.-M. Rautiainen (toim.) Kasvuparadigman muutos – Innovaatio-
- toiminnan uudet trendit. Tekesin katsaus 250/2009, 95–99. Helsinki.
- Eduskunnan kirjelmä 20.5.2009, Valtioneuvoston innovaatiopoliittinen selonteko, EK 6/2009 vp – VNS 5/2008 vp.
- Docherty, P., Kira, M. & Shani A.B. (2009). Sustainable work systems. Past, present and future of social sustainability. Teoksessa P. Docherty, M. Kira & A.B. Shani (toim.) Creating Sustainable Work Systems. New York: Routledge, 268–289.
- Fredrickson, B. L. (2009). Positivity. Crown Publishers.
- Hakanen, J. (2009). Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja – kohti laadukasta työelämää. Helsinki: Työsuojelurahasto.
- Hautamäki, A. (2008) (toim.). Arvot, työ ja vastuu. Yritystoiminnan ehdot arvonmuodostuksen uudessa logiikassa. Kansallinen Ennakointiverkosto. Yritystoiminnan tulevaisuus – asiantuntijaryhmän loppuraportti. Sitra. Helsinki.
- Kuisma, P. (2008). Osallisuus -> innostus -> menestys. Kaiku-viesti 3/2008, 16–21.
- Leinonen, J. H. (2009). Organizational learning in High-velocity Markets: Case Study in the Mobile Communications Industry. Doctoral dissertation. Helsinki: Helsinki School of Economics.
- Linjaus 2008 (2009). Tiede- ja teknologia-neuvosto. Helsinki.
- Lovio, R. (2009). Näkökulmia innovaatio-toiminnan ja – politiikan muutoksiin 2000-luvulla. Teoksessa E. Ahola & A.-M. Rautiainen (toim.) Kasvuparadigman muutos, Tekesin katsaus 250/2009, 3–40. Helsinki.
- Ruohotie, P. (2000). Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Helsinki: WSOY.
- Sivistysvaliokunnan lausunto talousvaliokunnalle 27.2.2009, Valtioneuvoston innovaatiopoliittinen selonteko, SiVL 1/2009 vp – VNS 5/2008 vp.

- Small, G. & Vorgan, G. (2009). Joko sinulla on teknoaivot. Arjen tietotekniikka muuttaa aivojesi rakennetta. *Tiede* 3/2009, 18–23.
- Taantuman pyörteistä työn imuun (2009). Katsaus tuottavuuden ja työelämän laadun kehittymiseen Suomessa. Tuottavuuden pyöreä pöytä. Sihteeristön katsaus 19.3.2009. Helsinki.
- Talousvaliokunnan mietintö 15.5.2009, Valtioneuvoston innovaatiopoliittinen selonteko, TaVM 6/2009 vp – VNS 5/2008 vp.
- Tulevaisuusvaliokunnan lausunto talousvaliokunnalle 12.12.2008, Valtioneuvoston innovaatiopoliittinen selonteko, TuVL 4/2008 – VNS 5/2008 vp.
- Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan lausunto talousvaliokunnalle 17.2.2009, Valtioneuvoston innovaatiopoliittinen selonteko, TyVL 1/2009 vp – VNS 5/2008 vp.
- Valtioneuvoston innovaatiopoliittinen selonteko eduskunnalle, VNS 5/2008 vp. <http://www.innovaatiostrategia.fi/files/download/INNOPOLSELONTEKO.pdf>
- Valtiovarainvaliokunnan lausunto talousvaliokunnalle 20.3.2009, Valtioneuvoston innovaatiopoliittinen selonteko, VaVL 5/2009 vp – VNS 5/2008 vp.



# Työ ei ole vain työtä

## Hyvän Työn Manifesti 2009

Otto Mäenniemi<sup>1</sup>

### Johdanto

Manifestin taustalla on Sukupolvifoorumi-projekti, jossa *”kansalaiset saivat kertoa ideansa siitä, miten työelämästä tehdään parempi kaikenikäisille”*. Projektissa yhdistettiin Internetissä tarjottu osallistumis-ympäristö (sukupolvifoorumi.fi) avoimine blogeineen sekä Demos Helsingin kehittämä työpajamenetelmä. Blogeja kirjoittamaan oli kutsuttu ihmisiä, *”joiden työhistorian tiedettiin olevan vaiherikas”*. Kenellä tahansa oli kuitenkin mahdollisuus kirjoittaa oma blogi kokemuksistaan tai kommentoida muita. Työpajassa sivuston ajatuksista keskeisimpiä työstettiin ryhmätöinä eteenpäin. Kaikki sivustolle yhteystietonsa lähettäneet sekä joukko asiantuntijoita saivat kutsun työpajaan, johon lopulta osallistui 60 henki-

lää. Tästä syntyneestä materiaalista Demos Helsinki työsti Hyvän Työn Manifestin, jota työ- ja elinkeinoministeriössä vielä tiivistettiin lopulliseen muotoonsa.

Manifesti esittää seitsemän työelämän tilaa ja tulevaisuuden suuntauksia kuvaa teemaa sekä näiden pohjalta kymmenen käytännön toimenpide-ehdotusta, joilla työelämästä voitaisiin mahdollisesti kehittää sukupolvifoorumin idean mukaisesti parempi kaikenikäisille.

### Teemoista

Teemoista keskeisimmäksi manifestissa nostetaan työntekijöiden epästandardisointuminen. Ihmiset jakaantuvat entistä enemmän esimerkiksi ikänsä ja etnisen taustansa perusteella erilaisiin ryhmiin, joiden asen-

---

<sup>1</sup> Otto Mäenniemi, VTM, vs. tutkimusassistentti, Turun yliopisto



noituminen työhön vaihtelee. Onkin kysytävä, miten keskenään niin erilaiset ihmiset voisivat muodostaa työyhteisöjä, jotka olisivat sekä mukavia että tehokkaita. Tähän varmasti ajankohtaiseen kysymykseen loput kuusi teemaa pyrkivät vastaamaan.

Voidaan todeta, että neljä teemoista voi hyväksyä varauksetta. Työn tulisi ensinnäkin olla tekijälleen mielekästä. Työ ei ole enää vain työtä, vaan sille annetaan myös muita merkityksiä. Toisessa teemassa nostetaan esiin se, että viivan alle pitäisi jäädä muuta kuin euroja. Keskipalkan jälkeen raha ei enää nosta hyvinvointia tai onnellisuutta. Kolmas teema toteaa, että v\*\*\*\*\*lu työpäikoilla on selkeä ongelma. Neljäs teema käsittelee työn suhdetta ympäristön tilaan. On hyvä huomio, että *”olemme kaikki mukana siinä työn ja tuotannon koneistossa, joka uhkaa sivilisaatiomme tilaa”*.

Kahden muun teeman sisällöissä on tiettyjä ongelmia. Ensimmäinen teemoista käsittelee hierarkkisten organisaatioiden väistymistä joustavampien organisaatiomallien tilalta. Epäilemättä näkemys on tosi. Sitä voi kuitenkin liioitella ja teemaa käsittelevän tekstin lopulla väitetäänkin, että johtaminen jakaantuu *kaikkien* organisaation jäsenten kesken. Minimissään tämä tarkoittaisi manifestin mukaan itsensä johtamista. Se mitä itsensä johtaminen käytännössä tarkoittaisi (ja miten pomo tähän suhtautuisi), jää valitettavasti mysteeriksi.

Toinen ongelmateemoista käsittelee yrityksiä ja yrittäjyyttä. Yleensä yritykset toimivat globaaleilla markkinoilla ja niiden tavoite on tuottaa rahaa. Tämä vaikuttaa työelämän laatuun ja valitettavan usein myös heikentävästi. Kehityksen vastapainoksi ehdotetaan uudenlaista lähestymistapaa yrittämiseen, jossa tuotettaisiin yhteiskunnallista hyvää yrittämisen keinoin. Kysymyksiä voi jälleen esittää. Millä ehdoilla (ja kenen raholla) tällaiset yritykset toimisivat, jos ne

toimisivat globaaleilla markkinoilla, mutta tarkoituksena olisi ensisijaisesti jonkin yhteiskunnallisen hyvän, ei voiton, tuottaminen? Tällainen tuskin toimisi ainakaan itsenäisesti laajemmassa mittakaavassa, vaikka ajatus kaunis onkin. Voiton tavoittelun ohella ja sille alisteisina yrityksellä voi tietenkin olla, jopa taloustilanteesta huolimatta, myös ”hyviä” yhteiskunnallisia tavoitteita ja näin varmasti joissain tapauksissa onkin.

## Toimenpidesuosituksista

Toimenpidesuosituksista osa tuntuu toimivilta ja osa on melko kummallisia. Kaikkiaan kolmessa suosituksesta tehdään avauksia työpaikkaväkivallan kitkemiseen, mikä onkin tärkeä asia. Esimerkiksi kunnat tulevat käynnistämään ohjelman, jonka tavoitteena on kitkeä kiusaaminen kuntien työpaikoista. Toimivalta avaukselta kuulostaa myös kampanja, jossa tietoja työaikojen joustavista järjestelymahdollisuuksista levitetään työpaikoille. Onhan niin, että useat työehtosopimukset periaatteessa mahdollistavat työaikajoustopot.

Kummallisista suosituksista mainittakoon esimerkiksi päätös siitä, että työmarkkinaosapuolet palkitsevat yhdessä ministeriön kanssa joka vuosi 50 hyvää johtajaa tai esimestä. Keitä tällainen hyödyttää? Onkohan joukkoon tulossa aiemmin mainittuja oman itsensä johtajia? Parjaamaani yhteiskunnallista yrittäjyyttä pyritään myös kovasti kehittämään erilaisin toimin. Esitetään esimerkiksi tavoite, jonka mukaan jokaisen työpaikka tekisi tilinpäätöksen, jossa organisaatio mietti, miten se tuottaa ”hyvää” yhteiskuntaan. Mihin näitä mietintöjä käytettäisiin?

## Kansalaisten ääni?

Manifestin ongelma on siinä, mitä sen väi-

tetään olevan. Ensimmäisiltä sivuilta voi lukea yleviä puheita siitä, kuinka sukupolvifoorumissa *kansalaiset* saivat kertoa ideoitaan, ja kuinka laaja joukko tähän osallistui. Kävijöitä sivustolla on manifestin mukaan ollut 350 000, mutta luku tarkoittaa todennäköisesti vain käyntejä, ei käyntejä eri ip-osoitteista. Sivumennen sanoen suosituimmilla suomalaisilla sivustoilla käydään noin 1,5 miljoonaa kertaa viikossa ja vielä eri ip-osoitteista. Sukupolvifoorumin puolesta vuodessa keräämä kävijämäärä ei siis välttämättä ole kovin huikea, kuten annetaan ymmärtää. Lisäksi tulee kysyä, millaiset ihmiset sivustolla ovat käyneet? Joukko on tuskin kovin edustava otos suomalaisista. Internet on ympäristö, jonne kaikilla voi teoriassa olettaa olevan pääsy. Tämän perusteella ei kuitenkaan voida puhua kansalaisten osallistumisesta näin ylevästi kuin nyt tehdään.

Kuten kävi ilmi, kirjoittajat oli kutsuttu. Kansalaisilla oli mahdollisuus kommentoida blogeja ja kirjoittaa jopa uusia. Pelkät mahdollisuudet eivät ole osallistumista ja ilmeisesti kommentteja, saati uusia, ”kutsumattomia” blogeja, ei merkittävästi ole tullut, koska asiasta ei mainintoja ole. Esiin nousseiden teemojen tiimoilta on tehty ryhmitöitä 60 hengen voimin ja syntynyt aineisto johti lopulta käsillä olevaan manifestiin. Voikin esittää olennaisimman kysymyksen: mikä on se kansalaisten ääni, joka tällä tavoin on saatu kuuluviin ja kuinka edustava tämä ääni on?

On selvää, että Internetin käytön yleistyminen 1990-luvulta alkaen on muuttanut kansalaisten mahdollisuuksia osallistua poliittisesti (OM 2008, 7). Tällä hetkellä Suomi ei ole sähköisen osallistumisen osalta kärkimaita Euroopassa. Esimerkiksi YK:n uudessa tutkimuksessa Suomi sijoittui vasta sijalle 45. ja edeltä löytyy sellaisia valtioita, kuten Botswana, Malesia ja Ukraina. Samassa tutkimuksessa vertailtiin myös sähköisen

asioinnin mahdollisuuksia eri valtioiden välillä. Tässä vertailussa Suomi sijoittui sijalle 15., joten menestys oli parempi. (ks. UN 2008, 212–216, 174–177.)

Kehitystä tulee jatkossakin tapahtumaan ja toivottavasti parempaan suuntaan, mutta Internetin roolia ei pidä liioitella. Syy on yksinkertainen: käytännön toteutus on äärimmäisen hankalaa. Esimerkiksi omassa pro gradu – tutkielmassani havaitsin, että valtionhallinnon ylläpitämisen otakantaa.fi – keskustelufoorumin merkitys oli ainakin tutkitun tapauksen perusteella vähäinen, vaikka foorumin välityksellä pyritään ylevästi saamaan kansalaisten ääntä kuuluviin lainsäädäntöesitysten valmisteluvaiheessa. Kansalaisen ääni vaimeni lähes kuulumattomiin todennäköisesti siksi, että ylivoimainen enemmistö keskustelijoista vastusti tutkittua hanketta. Hanke ei muuttunut vastustuksesta mitenkään (ks. Mäenniemi 2009).

Hyvän työn manifesti esittää kumman yhteneviä ja asioita seuranneelle tuttuja näkemyksiä kansalaisten nimissä.

## Lähteet

- Mäenniemi, Otto. (2009). Kuunnellaan kansalaisia – tapaustutkimus valtionhallinnon ylläpitämisen keskustelufoorumin roolista. Pro gradu -tutkielma. Valtio-opin laitos. Turun yliopisto.
- OM (2008). Sähköisen kuulemisen kehittäminen valtionhallinnossa, II vaihe. Esitys sähköisen vuorovaikutuksen kehittämisestä kansalaisyhteiskunnan ja poliittis-hallinnollisten toimijoiden välillä. Lausuntoja ja selvityksiä 2008: 8. Oikeusministeriö. Helsinki.
- UN (2008). UN E-Government Survey. From E-Government to Connected Governance. Economic & Social Affairs. United Nations. New York.

## Prekariaatin manifesti

Pasi Pyöriä<sup>1</sup>

Tällä vuosituhannella keskustelu työelämän epävarmuudesta, pätkätyöläisyydestä ja työtä tekevästä köyhistä on saanut uusia ulottuvuuksia käsitteestä prekariaatti. Kuten Wikipediakin kertoo, neologismissa prekariaatti yhdistyvät sanat proletariaatti ja latinan kielestä juontuva *precarius*, joka tarkoittaa epävarmassa tilassa tai muiden armoilla olevaa.

Tämä uusi ”köyhälistö” eroaa perinteisestä marxilaisesta työväenluokasta siinä, että yhä useampi koulutettukin kokee elävänsä ja työskentelevänsä kuin löyhässä hirressä. ”Me tarkoitamme prekariaatilla ryhmää, jonka elämää määrittävät projektiluontoiset työt ja epävarmat työsuhteet sekä niihin liittyvä toimentulon epävarmuus, epäluottamus elämän taloudelliseen kantavuuteen”. Näin

Anna-Reetta Korhonen, Jukka Peltokoski ja Miika Saukkonen määrittelevät käsitteen provosoivasti nimetyssä pamfletissaan *Paskaduunista barrikadille: prekariaatin julistus* (2009).

Seuraavassa arvioimani pamfletti rakentuu usein esitetyn kysymyksen varaan: mitä työelämälle on tapahtunut, kun nykyisin mikään ei tunnu enää riittävän? Onko muututtava samanaikaisesti kyynikoksi ja opportunistiksi ja elettävä kuin omat intohimot eivät kohdittuisi muuhun kuin oman markkina-arvon ja henkilökohtaisen brändin kasvattamiseen? Samaa ihmettelevät myös Jakke Holvas ja Jussi Vähämäki teoksessaan *Odotustila: pamfletti uudesta työstä* (2005), jota voidaan pitää tässä esiteltävän tuotoksen esikuvana.

*Paskaduunista barrikadille* jakautuu te-

---

<sup>1</sup> Pasi Pyöriä, YTT työskentelee tutkijana ja opettajana Tampereen yliopiston sosiaalitutkimuksen laitoksessa.

maattisesti kolmeen tasoon. Kirjoittajat väittävät yhteen aikaisempaa jo tutuksi tullutta keskustelua työn prekarisaatiosta. Toiseksi he esittävät joitakin niin ikään tuttuja poliittisia linjauksia, kuten ajatuksen perustulosta, sekä esimerkkejä ruohonjuuritason vastarinnasta (Oikeutta siivoojille -liike, EuroMayDay -toimintapäivä jne.). Kolmas ja mielestäni mielenkiintoisin taso koostuu pitkäköistä prekaarien omaäänisistä kertomuksista, jotka tuovat näkyviksi monia työelämän vähäosaisten ongelmia (seuraavassa kursivoidut ja sisennetyt kappaleet ovat lyhennelmiä muutamista pamfletissa esitetyistä tarinoista).

### **Prekariaatti – strategisesti tärkeä voimavara?**

*Olen määräaikaisena sairaanhoitajana. Mulla on nyt onnekas vuoden pesti ja opiskelen samalla yliopistossa terveydenhoitoalaa. Pätkätyöläisillä ei ole varaa sairaalomiin. Tuntuu, et sairaslomia on justiin näillä vanhemmilla, ja pätkätyöläiset sitten elää niitten masennuksilla tai alkoholi-ongelmilla. Meillä on sellainen symbioosi, meidän onni on muitten sairasloma.*

Ihme kyllä kyynisyyteen *Paskaduunista barrikadille* -teoksen kirjoittajat eivät väivu, vaikka aihetta kenties olisi. Kirjoittajat edustavat nuorehkoa (korkea)koulutettua sukupolvea, johon kuuluvia voisi luonnehtia akateemisiksi sekatyöläisiksi. Tämä koulunsa käynyt sukupolvi on periaatteessa tehnyt kaiken oikein, opiskellut ja pyrkinyt elämässä eteenpäin, mutta lupauksista huolimatta niin sanottu normaalityö on jäänyt monille haaveeksi.

Pessimismin sijaan – kansainvälisen uusmarxilaisen tutkimuskirjallisuuden hengessä

– kirjoittajat näkevät prekariaatin strategisesti tärkeänä voimavarana, josta nykykapitalismi on riippuvainen (ks. esim. Berardi 2006; Hardt ja Negri 2005). Joustavana ja usein verrattain korkeasti koulutettuna työvoimana prekaarit muodostavat yrityksille ja muille organisaatioille taloudellisesti merkittävän resurssin.

Yllä siteerattu sairaanhoitajan tarina on tästä hyvä esimerkki. Julkisissa palveluissa tehdään paljon olennaisen tärkeää joustotyötä, jota ilman yhteiskunnan toimivuus vaarantuisi. Määräaikaiset hoivatyön tekijät, laitoshuoltajat ja siistijät, tuntiopettajat sekä monet muut prekaareiksi luokiteltavat julkisen alan ammattilaiset tuottavat elintärkeää yhteiskunnallista jatkuvuutta, vaikka eivät saakaan työstään ansaitsemaansa arvostusta.

Korhonen, Peltokoski ja Saukkonen kuvailevat prekaaria oman elämänsä kulkukauppiaksi, joka kauppaa itseään työpaikasta toiseen, asiakkaalta ja paikkakunnalta toiselle. Välillä on kouluttauduttava tai haettava ulkomaankomennukselle. Joillekin tämä sopii, useimmille ei. Ainakin jos haaveissa on taloudellisesti turvallinen ydinperheen idylli, prekaarius kuluttaa nopeasti turhat haaveet pois.

Onkin mielenkiintoista, etteivät kirjoittajat näe prekariaattia pelkästään avuttomana riiston kohteena, vaan jopa potentiaalisena muutoksen airuena. Jos kerran joustava työvoima on strategisesti tärkeä resurssi, miksi emme taistelisi joustavuuden ehdoista, he kysyvät, ja jatkavat, että kyse ei ole haikailusta vakituisten työsuhteiden perään, vaan kamppailusta uudenlaisten työtä ja elämää koskevien oikeuksien puolesta.

Näissä sanoissa marxismin siipien haviina on korvin kuultavissa. Kirjoittajat eivät suotta vakaumustaan peittele, vaan kehottavat suoraan kaikkien alojen prekaareja liittymään yhteen.

*Päätin ryhtyä täyspäiväiseksi freelance-riksi [toimittajaksi] syksyllä 2006. Tunnen aika monia freelancereita, ja me käydään viikoittain lounaalla. Mulla on free-kavereita, joilta pystyn pyytämään apua, tai joiden kanssa puhutaan aika paljon siitä, mitkä lehdet maksaa mitäkin. Mun mielestä rahasta pitää puhua ihmisten kanssa, eivät palkkiot ole mitään liikesalaisuuksia.*

## Ilmaista lounasta etsimässä?

Vaikka periaatteessa olen monista kirjoittajien esiin nostamista epäkohdista samaa mieltä, kaikkea en allekirjoita. Tämä lienee pamfletin tarkoituksin: hännätä ja provosoida lukijaa. Pahiten korvaani särähti ajatus, jonka mukaan nykyisessä tieto- tai palvelutaloudessa jaettavissa oleva yhteinen hyvä syntyisi ikään kuin tyhjästä, immateriaaliselta pohjalta.

Toki on niin, kuten kirjoittajat päättelevät, että merkittävä osa nykyisistä töistä on luonteeltaan kommunikatiivisia ja sosiaalisia. Paljon tärkeää työtä tehdään myös epävirallisesti perinteisen palkkatyösuhteen ulkopuolella. Tästä ei kuitenkaan seuraa se, että kirjoittajien ihannoima luova aivotyö olisi irtaantunut talouskasvun materiaalisesta perustasta. Päinvastoin kuin pamfletissa väitetään, ilman työn tuottavuuden kehittymistä talous ei kasva eikä uusia luovan ajattelun tai kulttuurialan työpaikkoja synny.

Se, onko jatkuvan talouskasvun logiikkaan nojaava kehitys itsessään kestäväällä pohjalla, on oma kysymyksensä. Ainakin toistaiseksi elämme kuitenkin maailmassa, jossa ilmaisia lounaita ei ole. Kirjoittajien vaatimat kaikille yhteiset uudet edut, kuten ilmainen joukkoliikenne, vapaa liikkuvuus, sosiaalikeskukset, laadukkaat mutta ilmaiset julkiset palvelut, ilmainen koulutus, avoimet

ja vapaat ohjelmistot sekä tietoliikenne ovat hyödykkeitä joiden tuottaminen maksaa. Vaikka tätäkin kirja-arviota olisi mukava kutsua ympäristöystävälliseksi aineettomaksi hyödykkeeksi, joka on vapaasti koko maailman luettavissa, joku todellinen prekaari toisella puolella maapalloa on louhinut ne myrkylliset metallit, joista tietokoneeni komponentit on juotettu.

Siinäkin kirjoittajat mielestäni astuvat heikoille jälle, kun he ilmoittavat suvaitsevansa sosiaaliturvan väärinkäyttäjiä, pumilla matkustavia, näpistelijöitä, warettajia ja piraatteja eli tekijänoikeudella suojatun materiaalin levittäjiä ja ylipäätään mitä tahansa keinoja selvitä prekaarissa maailmassa. Myymälävarkaus voi olla vähäpätöinen rikos, mutta lakia noudattavat asiakkaat lopulta tämänkin laskun maksavat. Kaupan kassalla notkuva vuokratyöläinen, joka hais-tattelee pomolleen, ei todellisuudessa kapi-noi pääoman ahneutta vastaan, vaan kusee raukkamaisesti toisen prekaarin kintuille.

*Jos vaikka joku pomo kysyy, että ”minkälainen työsuoritus tämä nyt oli?”, niin mä sanon, että tämä oli nyt tää minkä sä sait työsuorituksena multa. Se on mulle kärpäsen surinaa. En mä koe mitään häpeää, jos mä en tee työtäni hyvin.*

## Lopuksi

Pamfletista kun on kyse, *Paskaduunista* *barrikadille* antaa lukijalle enemmän kysymyksiä pohdittavaksi kuin tarjoaa valmiiksi pureskeltuja vastauksia. Tutkimuksen kriteerein teosta ei voi arvioida. Lukijan kannattaa unohtaa, että pätkätyöt tai työn prekaarius koskettaa hyvin eri tavoin eri työntekijäryhmiä. Siihenkään ei kannata takertua, että prekariaatti-keskustelu on ennen kaikkea akateemisen uusvasemmiston, lähinnä yh-

teiskuntatieteilijöiden, humanistien ja kulttuurialan asiantuntijoiden kapinaa. Provokatiivisena keskustelun herättelijänä teos kyllä toimii. Suosittelen kaikille yhteiskuntakritiikin ystäville, jotka eivät vähästä ärsyynny. Porvarit älkööt vaivautuko.

### **Kirjallisuus**

Berardi, F. (2006) Tietotyö ja prekaari mielentila. Helsinki: Tutkijaliitto.

Hardt, M. ja Negri, A. (2005) Imperiumi. Helsinki: WSOY

Holvas, J. ja Vähämäki, J. (2005) Odotustila. Pamfletti uudesta työstä. Helsinki: Teos.

Korhonen, A-R., Peltokoski, J. ja Saukkonen, M. (2009) Paskaduunista barrikadille. Prekariaatin julistus. Helsinki: Into Kustannus.

## Uutta työ- ja yrittäjyystutkimuksen alalta

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

*Anu Järvensivu, Päivi Valkama ja Pasi Koski (2009). Työssä oppimisen käytännöt ja työn mielekkyys: tapaustutkimuksia moraalisen sopimuksen viitekehyksessä. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 2/2009.*

Tutkimusraportissa analysoidaan työpaikkojen innovatiivisuuteen läheisesti liittyviä työssä oppimisen käytäntöjä ja suhteutetaan niitä työn tekemisen mielekkyyteen erilaisissa työvoimatarvetilanteissa toimivissa yrityksissä. Työssä oppimisen käytännöt jaettiin kolmeen ryhmään sen mukaan, onko kyse pääasiassa uuden tiedon /osaamisen tuottamiseen, osaamisen levittämiseen vai vakiinnuttamiseen liittyvästä käytännöstä. Työntekijöiden kokema työn mielekkyys puolestaan ymmärrettiin sosiaalis-poliittisena ilmiönä, työpaikan moraalisen sopi-

muksen kautta. Siinä keskeistä on työntekijöiden mahdollisuus kokea selviytyvänsä työstään kunnialla. Tämä tarkoittaa sitä, että työn organisointi, työn sisältö ja puitteet ovat työntekijöille kunnian, pärjäämisen ja tunnustuksen kokemuksia tuottavia. Tutkimuksen kohteena on viisi erilaisessa työvoimatarvetilanteessa olevaa suomalaista yritystä. Tutkimusaineisto koostuu yksilö- ja ryhmähaastatteluista, kyselyistä, kirjallisista dokumenteista, videotallenteista sekä erilaisissa kehittämis- ja valmennustilaisuuksissa laadituista dokumenteista.

Tulosten mukaan tasapainoinen moraalinen sopimus näkyi työpaikoilla keskinäisenä arvostuksena, kunnioituksena ja oikeudenmukaisuuden kokemuksina. Sen puitteissa oli löytynyt kompromisseja erilaisten intressien ja toimintaa ohjaavien periaatteiden välille. Se muodosti työpaikalle hyvän ja innovatiivisen ilmapiirin sekä mahdollisti toiminnan joustavuuden. Työntekijät kokivat



velvollisuudekseen panostaa kehittämiseen ja tarvittaessa vapaaehtoisesti ponnistella yli vaaditun tason. Järkkyneen moraalisen sopimuksen tilassa olleita työpaikkoja sen sijaan leimasivat johdon ja työntekijöiden välisen vuorovaikutuksen puutteet erityisenä ilmentymänään työnantajan ja työntekijöiden välille syntynyt vähäisen keskinäisen arvostuksen kierre, työn mielekkyyttä vähentäneet ylhäältä-alas -mallilla toteutetut uudistukset, eri osapuolten hyvin erilaiset näkemykset toimintaa ohjaavasta pääperiaatteesta sekä kyvyttömyys keskustella näistä eroista. Moraalisen sopimuksen järkkymisen seurauksena työn tuottavuus ja laatu laskivat, työntekijöiden halukkuus toimia joustavasti väheni ja heidän halukkuutensa vastuunkantoon ja oma-aloitteisuuteen heikkenivät. Myös työntekijöiden oppimis- ja innovaatiotoiminnan määrä laski huomattavalla tavalla.

Tutkimus toi esiin tekijöitä, jotka tunnistettiin työpaikkojen moraaliperustaa vahvistaviksi, ja joista voi johtaa implikaatioita myös käytännön toimenpiteiden tasolle. Tällaiseksi osoittautui etenkin työpaikan yhteistoiminnallinen kehittäminen. Yhteinen laajamittainen kehittämistoiminta oli omiaan vahvistamaan yhteisöä ja tuottamaan jaetun käsityksen moraalien mukaisesta toiminnasta, kuten toimintaa ohjaavista periaatteista, tehokkaista ja tehottomista käytännöistä sekä siitä, millä keinoin eri osapuolet voivat tuntea tehneensä velvollisuutensa yhteisön jäsenenä. Kyse oli samalla myös osallistumisoikeuden lisäämisestä, rakentavan organisaatiopolitiikan vahvistamisesta, eli organisaatiokansalaisuutta tukevasta toiminnasta.

*Minna Salmi, Johanna Lammi-Taskula ja Johanna Närvi (2009). Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 24/2009.*

Tutkimus analysoi perhevapaiden käytön ehtoja, esteitä ja seurauksia äitien, isien ja työorganisaatioiden kannalta. Aineistoina ovat postikysely vuonna 2004 lapsen saaneille äideille ja isille, verkkokysely yksityisen ja julkisen sektorin työpaikkojen henkilöstöasioista vastaaville ja luottamushenkilöille sekä organisaatiokyselyyn vastanneiden henkilöstöjohtajien haastattelut. Tuloksia verrataan Stakesin aiemman perhevapaatutkimuksen (2001–2003) tuloksiin.

Äidit olivat aiempaa useammin palanneet töihin lapsen ollessa parivuotias. Avainkysymys vapaan kestossa on, onko naisella pysyvä työsuhde johon palata, tai tarjoavatko työmarkkinat työtä määräaikaisesta työstä tai ilman työkokemusta vapaalle jääneelle naiselle. Vapaata edeltänyt määräaikainen työsuhde on merkittävin selittäjä pisimmille kotihoidontukikausille. Koulutus toimii yhä jakolinjana: vähemmän koulutetut naiset ovat pidempään perhevapailta. Äiti palaa suoraan vanhempainvapaalta töihin todennäköisemmin myös, jos isä pitää vanhempainvapaata. Naisten pitkiä perhevapaita työllisyysasteen näkökulmasta tarkasteltaessa tulisikin kiinnittää huomiota määräaikaisten työsuhteiden vähentämiseen ja isien saamiseen vanhempainvapaalle.

Isien vanhempainvapaan käyttö on lisääntynyt 12 prosenttiin, mutta valtaosa pitää vain isäkuukauden. Isäkuukauden merkitys sukupuolten tasa-arvoistumiselle voi jäädä vähäiseksi, koska äiti on useimmiten kotona samanaikaisesti. Korkeakoulutetut vanhemmat jakavat vapaata muita useammin.

Isäkuukauden pitämistä piti taloudellisesti mahdottomana harva korkeakoulutettu mies, mutta lähes kolmasosa muista. Kuitenkin seurauksia taloudelle lasketaan enää noin kolmanneksessa perheistä. Asenteilla on merkitystä: jos isän mielestä perheen elatus kuuluu hänelle, hän pitää vanhempainvapaa- ta harvemmin. Isät pitävät pitkää poissaoloa työpaikalta hankalana entistä useammin. Miesten perhevapaat tuskin lisääntyvät vain taloudellisin kannustimin.

Työpaikoilla perhevapaan pitämiseen suhtaudutaan pääosin myönteisesti. Vapaalle jäävät saavat kielteisiä kommentteja entistä harvemmin, mutta kielteisen suhtautumisen merkitystä miesten päätökselle jättää vapaa pitämättä ei voida arvioida tässä tutkimuksessa. Määräaikaisessa työssä olevien äitien on muita vaikeampi ottaa vapaalle jääminen puheeksi, ja he saavat useammin esimiehiltään kielteisiä kommentteja. Äitien kielteiset kokemukset ilmenevät ennen kaikkea määrääkaisten työsuhteiden uusimatta jättämisinä.

Perhevapaat eivät ole yleisiä työpaikoilla. Tavallisintakin eli naisten äitiys- ja vanhempainvapaa on enemmistössä organisaatioista käyttänyt vain harva, viidenneksessä ei kukaan parin viime vuoden aikana. Vain 15 prosentissa organisaatioista moni työntekijä on ollut yli vuoden kestäneellä hoitovapaalla, joka kolmannessa ei kukaan. Pienissä organisaatioissa ei usein ole lainkaan kokemusta perhevapaista. Kustannuksia suurempia pulmia organisaatioissa aiheuttavat avainhenkilöiden poissaolo, sijaisten löytäminen ja koulutus sekä työtehtävien uudelleenjärjestely. Pienet yritykset arvioivat perhevapaisiin liittyvän ongelmia huomattavasti useammin kuin keskisuuret tai suuret organisaatiot, mutta ongelmien järjestys on sama.

Tukitoimia perhevapaiden yhteydessä on työpaikoilla niukasti. Vain tiedottaminen perhevapaa asioista on järjestetty enemmis-

tössä organisaatioista. Pehdytystä vapaalta palaaville järjestää säännöllisesti joka seitsemäs organisaatio, lainkaan sitä ei järjestetty viidenneksessä organisaatioista. Kehittämismahdollisuuksia perhevapaiden käyttöä tukevissa käytännöissä on paljon.

Perhevapaita pidetään osa-aikaisina harvoin. Sen voi estää työpaikan puute, mutta yleisimmin äidit pitävät kokoaikaista vapaata parempana. Korkeakoulutetut äidit ja isät katsovat työn luonteen estävän osa-aikaisen vanhempainvapaan, muut isät painottavat taloudellisia esteitä. Organisaatioissa osa-aikatyön järjestämistä pidetään ainakin jonkin verran hankalana. Osa-aikatyöstä olisi kiinnostunut kolmasosa parivuotiaiden lasten äideistä ja vajaa neljännes isistä.

*Henrietta Grönlund ja Liisa Björklund (2009). Kirkko heikossa työmarkkina- asemassa olevien työllistäjänä. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 28/2009.*

Tutkimuksessa selvitettiin kirkon organisaatioiden toiminta heikossa työmarkkina- asemassa olevien ryhmien työllistäjänä. Kirkon työnantajilta kysyttiin, minkälaisia kokemuksia heillä on työllistamisestä, miten he asennoituvat heikossa työmarkkina- asemassa olevien ryhmien työllistämiseen sekä miten he arvioivat työllistämispalvelujen vaikuttavuutta oman organisaationsa kohdalla.

Lisäksi tutkimuksessa arvioidaan suomalaisen työllisyyspolitiikan linjauksia heikossa asemassa olevien työllistamisestä etiikan kannalta ja kysytään, miten toimin-

tavalmiuksia pyritään tukemaan sekä miten järjestelmän kannustimet toimivat työnhakijoiden ja työnantajien kannalta.

Tutkimuksen taustatahoja ovat työ- ja elinkeinoministeriö, Kirkkohallitus, Kirkon työmarkkinalaitos ja Kirkkopalvelut ry. Nämä tahot yhdessä valitsivat tutkimuksen kohderyhmän, jonka muodostivat Suomen evankelisuterilaisen kirkon suomen- ja ruotsinkieliset seurakunnat, seurakuntayhtymät, kirkon keskushallinnon yksiköt ja kirkolliset järjestöt. Näitä oli yhteensä 661 kirkollista organisaatiota. Tutkimuksen tiedot kerättiin verkkokyselylomakkeella, joka lähetettiin kokonaisjoukolle. Kyselyyn vastasi 45,2 % kohderyhmästä (n = 299). Vastausprosentti on verrattain korkea ja tutkimuksen tulokset antavat kattavan kuvan kirkon organisaatioiden työllistämistilanteesta sekä valmiudesta toimia heikossa työmarkkina-asemassa olevien ryhmien työnantajana.

Tutkimuksen keskeinen tulos on, että vaikka kirkon työnantajat ovat halukkaita työllistämään heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä, kirkkoon on työllistetty heitä vielä suhteellisen vähän. Eniten kirkkoon on työllistetty pitkäaikaistyöttömiä, 35 prosenttiin organisaatioista. Ikääntyneitä, fyysisesti vajaakuntoisia tai vammaisia sekä psyykkisesti vajaakuntoisia tai mielen-terveyskuntoutujia on työskennellyt noin 15 prosentissa organisaatioista. Vähiten kirkon työnantajat ovat työllistäneet kehitysvammaisia ja maahanmuuttajia. Keskeisimpiä työllistämisen esteitä ovat kirkon työyhteisöjen usein kiireinen ja vaativa toimintakulttuuri, työllistämisen kokeminen vaikeaksi ja byrokraattiseksi, kirkon työnantajien tietämättömyys työvoimahallinnon palveluista, sosiaalisen työllistämisen mahdollisuuksista ja keinoista sekä ennakkoluulot koskien heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden kykyjä ja valmiuksia toimia kirkon eri tehtävissä.

Käsillä oleva tutkimus tarjoaa kirkon työnantajille välineitä arvioida kirkon työllistämispolitiikkaa ja sitä, voisiko siihen kuulua tulevaisuudessa vahvemmin myös sosiaalinen työllistäminen. Kirkossa on merkittävää osaamista heikkoon asemaan joutuneiden elämäntilanteista ja sitä voitaisiin hyödyntää myös ihmisten työllistämisessä. Tutkimus esittää kirkolle kysymyksen: Voisiko heikossa asemassa olevien huomioimisesta myös työllistämisen keinoin tulla osa kirkon perustehtävää?

*Sakari Kuvaja ja Simo Saurio (2009). Ammattikorkeakoulun rooli yrittäjäpolvenvaihdon edistämisessä, Selvitys vuosina 2005–2006 tapahtuneista muutoksista ja näkökulmia tulevaisuuteen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 30/2009.*

Vuonna 2005 julkaistiin KTM:n julkaisusarjassa vuoden 2004 aineistolla tehty poikkileikkausselvitys alueilla tapahtuvasta lähinnä julkisesta tai julkisrahoitteisesta yrittäjäpolvenvaihdon edistämistoiminnasta ja miten, millä tavoin ja missä laajuudessa ammattikorkeakoulut ovat mukana alueellisessa yrittäjäpolvenvaihdon edistämistoiminnassa? Nyt käsillä olevan selvityksen tarkoituksena on kartoittaa toisaalta alueellisessa yrittäjäpolvenvaihdon edistämisessä ja toisaalta ammattikorkeakoulujen yrittäjäpolvenvaihdosaktiiviteeteissa ja rooleissa vuosina 2005–2008 tapahtuneita muutoksia.

Alueellisessa yrittäjäpolvenvaihdon edistämisessä tapahtuneiden muutosten tar-

kastelussa havaittiin, että maakunnissa ja TE-keskusalueilla julkiselle tai julkisrahoitteiselle omistajan- ja sukupolvenvaihdospalveluille ja -järjestelmille asetetut tavoitteet vuosille 2007/2008 ovat pääsääntöisesti toteutuneet. Myös vuodelle 2010 asetetut YPV:n edistämisenvisiotkin ovat monella alueella hyvää vauhtia toteutumassa jopa etujassa. Strategisessa mielessä omistaja- ja sukupolvenvaihdosten edistäminen ei ole enää toimijoiden tärkeysjärjestyksissä kovin korkealla. Tämä tarkoittaa sitä, että palvelumallit, käytettävät tuotteet ja prosessit ovat vakiintuneet. Aikaisemmin oltiin enemmän kiinnostuneita OV- ja YPVpalveluiden ja tuotteiden rakentamisesta ja niiden toimivuuden varmistamisesta alueilla. Nyt ollaan enenevässä määrin kiinnostuneita näiden tuotteiden, palvelujen ja toimintamallien tuoksellisuudesta. Työ- ja elinkeinoministeriölle suositeltiin ns. mittarityöryhmän asettamista, jotta vaihdoksia voidaan arvioida yhtenäisellä mittaristolla.

Ammattikorkeakoulukentässä tapahtuneita muutoksia tarkasteltiin edellisessä selvityksessä tehtyjen suositusten toteutumisen valossa. Suositukset olivat yrittäjäpolvenvaihdoksiin liittyvän tutkimus- ja kehittämistoiminnan aktivoiminen, alueen yrittäjäpolvenvaihdosten edistämisstrategian laatiminen ja YPV-foorumityöskentelyjen jatkaminen, ammattikorkeakouluympäristössä toteutettavan jatkajakoulutuksen kehittäminen, ammattikorkeakoulujen henkilökunnan valmentaminen yrittäjä- ja omistajavaihdosten ymmärtämiseen ja edistämiseen, sekä yrittäjäpolvenvaihdostilanteita edistävien tieto- ja matchingjärjestelmien kehittäminen.

Ammattikorkeakoulujen merkittävimäksi kontribuutioksi yrittäjäpolvenvaihdosten edistämässä alueilla on noussut koulutuksen sekä t&k-toiminnan hyödyntäminen jatkajaehdokkaiden tuottamisessa vaihdostilanteisiin. Jatkajayrittäjyydestä kiinnostuneiden

määräksi saatiin tehtyjen yrittäjyysintiotutkimusten perusteella 2 500–3 000 opiskelijaa koko maassa kaikki koulutusmuodot huomioiden. Kun tämä jaetaan karkeasti nykyisten ammattikorkeakoulujen kesken, niin saadaan runsaat 100 jatkajayrittäjyydestä kiinnostunutta opiskelijaa kutakin ammattikorkeakoulua kohden. Tämä opiskelijamäärä uusiutuu vuosittain noin 15–20 %:lla sisäänottojen suhteessa.

*Pekka Ylöstalo ja Pirkko Jukka (2009). Työolobarometri, Lokakuu 2008. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 33/2009.*

Työolobarometri on julkaistu vuosittain vuodesta 1992 lähtien. Sen tarkoituksena on suomalaisen työelämän laadun muutosten seuraaminen tavallisten työntekijöiden näkökulmasta. Työolobarometrissa työelämän laatuun kuuluu monitasoisia asioita alkaen työpaikan varmuudesta ja päätyen aina henkilöstön keskinäisiin suhteisiin. Suuri osa sisällöstä on pidetty samana mahdollisimman pitkään ja siksi pisimmät aikasarjat kattavat koko ajanjakson 1992–2008. Tällä tavalla saadaan kuva menneestä kehityksestä, nykytilasta ja mukana on vielä tietoja siitä, mihin suuntaan kehityksen odotetaan kulkevan lähitulevaisuudessa.

Työolobarometrin tiedot on kerätty Tilastokeskuksen työolotutkimuksen yhteydessä tietokoneavusteisina puhelinhaastatteluina (1214 haastattelua) 1.9.–9.10.2008. Satunnaisesti poimitun otoksen tiedot voidaan yleistää koskemaan kaikkia työssä olevia palkansaajia koko Suomessa. Vastauspro-

sentti on poikkeuksellisen korkea 82,8 %. Työolobarometrissa tulokset esitetään usein sektoreittain, jotka on ryhmitelty seuraavasti: teollisuus, yksityiset palvelut, kuntasektori ja valtio.

Työelämän kokonaislaatua on mitattu useilla indikaattoreilla, joista on laskettu yhdistetty arvosana. Vuonna 2008 arvosanaksi tuli 8,01 (minimi 4 ja maksimi 10). Vuoden 2008 arvosana on korkein viimeisen viiden vuoden aikana mitatuista arvoista. Laatua mittaavista osatekijöistä työpaikan varmuus on kuitenkin muuttunut selvästi aikaisempaa huonompaan suuntaan. Laadun kokonaisarvosana laski edelliseen vuoteen verrattuna teollisuudessa ja valtiolla ja se parani kunnissa ja yksityisellä palvelusektorilla.

Vuonna 2008 sisältöä on vahvistettu työpaikan taloudellista tilaa ja sen muutoksia koskevilla kysymyksillä. Asteikolla 0–10 arvioituna työpaikkojen talous saa arvosanan pistemäärän 7,6. Yksityisellä sektorilla työskentelevät ovat antaneet taloudelle korkeamman pistemäärän kuin julkisella sektorilla työskentelevät. Kaikista palkansaajista 83 % pitää oman työpaikkansa taloutta vakaana ja turvattuna. Työpaikan talouden arviot ja työelämän laadun arvioiden välillä on vahva riippuvuus. Jos laadulle annettu arvosana paranee yhdellä yksiköllä, talouden saama pistemäärä paranee puolella pisteellä.

Myös työpaikkakiusaamista ja väkivaltaa koskevia kysymyksiä on täsmennetty siten, että on kysytty erikseen onko työpaikkakiusaaminen tai väkivalta ollut työtovereiden tai asiakkaan taholta tullutta. Julkisella sektorilla yli 40 % työntekijöistä koki työtovereiden taholta työpaikkakiusaamista. Kiusaamisen lisäksi lähes joka kolmannella kunnan työpaikalla koettiin väkivaltaa. Lähes kaikki väkivalta on tullut asiakkaiden taholta. Aikaisempien vuosien tapaan työntekijöiden välisiä ristiriitoja on ollut enemmän julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Tilapäisiin

ja osa-aikaisiin työntekijöihin kohdistuva syrjintä on lisääntynyt selvästi.

Palkansaajakunnan työkyky suhteessa työtehtäviin on laskenut hieman julkisen sektorin ja erityisesti kuntien työntekijöiden keski-ikä kasvaessa. Kuitenkin sairauspoissaolot ovat vähentyneet kolmatta vuotta peräkkäin.

Seuraava työolobarometri tehdään syksyllä 2009 työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemana.

*Riitta Somero, Liisa Winqvist ja Harry Pulliainen (2009). Nuoret miehet työelämään – Mitä palveluja ja toimenpiteitä tarvitaan TE-toimistoissa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja Työ ja yrittäjyys 34/2009.*

Maaliskuun 2009 lopulla työttömiä, alle 25-vuotiaita nuoria oli noin 29 000. Työttömien nuorten määrä oli kasvanut edellisen vuoden vastaavasta ajankohdasta koko maassa 53 prosentilla eli 10 000 nuorella. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan maaliskuussa 2009 15–24-vuotiaiden nuorten miesten työttömyysaste oli peräti 29,4 %.

Nuorten miesten tilannetta on pohdittu työ- ja elinkeinoministeriön asettamassa työryhmässä, jonka tehtävänä oli selvittää erityisesti nuorten miesten työelämään kiinnittymiseen liittyviä ongelmia ja niiden ratkaisumahdollisuuksia julkisen työvoimapalvelun avulla. Työryhmän toimikausi päättyi 31.5.2009.

Vuonna 2008 pelkän perusopetuksen varassa oli maaliskuussa 2008 noin 7 300 ja



maaliskuussa 2009 noin 9 900 työtöntä nuorta (keskimäärin kuukaudessa), siis + 2600 peruskoulupohjaista nuorta. Työryhmä havaitsi, että pelkän perusasteen opetuksen varassa olevien työttömien nuorten suhteellinen osuus on viime vuosina vuosi vuodelta kasvanut. Peruskoulun varassa olevia työttömiä oli vuonna 2005 31 % ja vuonna 2008 jo 36 % työttömistä alle 25-vuotiaista. Juuri tällä ryhmällä on suurin vaara syrjäytyä työstä ja koulutuksesta, mikäli työn ja koulutuksen ulkopuolella olo pitkittyy. Suurimman ryhmän työttömistä nuorista muodostavat ammatillisen tutkinnon suorittaneet nuoret, joita oli vuonna 2008 ka/kk 10 093 eli 48 prosenttia työttömistä nuorista. Maaliskuussa 2009 heitä oli jo 14 140 (ka/kk). Tämä ryhmä suurenee taas kesällä, kun uudet vastavalmistuneet astuvat työmarkkinoille. Ylioppilaita oli työttömänä keskimäärin kuukaudessa 12 % ja korkea-asteen tutkinnon suorittaneita vain 4 % työttömistä alle 25-vuotiaista vuonna 2008. Nyt heidän osuutensa nousee ja nousu on huomattava korkea-asteen osalta erityisesti 25–30-vuotiaiden nuorten aikuisten ryhmässä.

Työ on tärkeä osa nuorten elämää ja ongelmaksi koetaan ensimmäisten työkokemusten saanti. Jos työkokemuksen saanti lykkääntyy, alkavat ongelmat helposti kasautua. Nuoret tarvitsevat heti työttömyyden alussa henkilökohtaista palvelua, tilanteeseensa paneutumista, tietoa, neuvontaa ja motivointia sekä ennen kaikkea toimenpiteitä, joiden avulla he pääsisivät parantamaan osaamistaan ja valmentautumaan tulevaan työelämäänsä. Samaa aikaan palvelutarpeiden kasvaessa TE toimistoissa nuoriin erikoistuneiden virkailijoiden määrä on vähentynyt, mutta tehtäväkenttä ei: harjoittelupaikkoja yrityksiin on yhä vaikeampi löytää eikä uusien työntantajien kanssa ehditä neuvotella nuorten työharjoittelusta tai palkkatukimahdollisuudesta. Henkilökohtaisen palvelun lisäksi

si tulisi tarjota valmentavaa ja ammatillista työvoimakoulutusta sekä räätälöidä harjoittelupaikkoja ja tuettuja työssä oppimisen mahdollisuuksia sekä palkkatukea.

Nuorten palveluja tulisi priorisoida TE-toimistojen asiakastyössä. Tähän tarvitaan lisäresursseja. Työryhmä esittää selvitettäväksi, miten työmarkkinajärjestöt ja työntantajat saataisiin aktiivisemmin mukaan yhteiskuntatakuun toteuttamiseen. Erityistä panostusta tarvitaan työvoimakoulutuksen toiminnallisiin malleihin, oppisopimuskoulutukseen sekä erilaisiin työssäoppimismalleihin. Opetushallinnon puolella tulisi huolehtia koulutustakuun toimivuudesta. Työryhmä esittää myös lukuisia muita keinoja nuorten työllisyystilanteen parantamiseksi ja nuorten paremmaksi huomioimiseksi.

*Teuvo Junka, Ossi Korkeamäki, Miikka Rokkanen ja Roope Uusitalo (2009). Vuorotteluvapaajärjestelmän työllisyysvaikutukset. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 35/2009.*

Tutkimuksessa käsitellään vuorotteluvapaajärjestelmän vaikutuksia työllisyyteen ja vuorotteluvapaan muita taloudellisia vaikutuksia. Vuorotteluvapaan pitkän aikavälin työllisyysvaikutuksia ei ole aiemmin vastavassa laajuudessa selvitetty.

Tutkimusta tehtäessä on ollut käytettävissä aineisto kaikista vuorotteluvapaajärjestelmän olemassa olon aikana vapaalla olleista ja näitten sijaisista. Parhaassa tapauksessa aineisto mahdollistaa näitten henkilöitten työurien seurannan kahdeksan vapaalla oloa tai sijaisuutta seuraavan vuoden aikana. Tut-



kimuksessa arvioidaan vuorotteluvapaan vaikutusta vapaalla olleitten työmarkkina-asemaan vuorottelun jälkeen. Sen lisäksi tutkimuksessa tarkastellaan vuorottelusuuden vaikutusta sijaisten myöhempään työuraan.

Vuorotteluvapaalla olleiden osalta tutkimuksen tulokset osoittavat, että vuorotteluvapaa ei ole lisännyt vapaalla olleiden myöhempää työllisyyttä. Vuorotteluvapaalle jääneitten työllisyys on verrokkiryhmää pienempi vielä useita vuosia vapaan jälkeen. Varhaiseläkkeelle jäämiseen ei vapaalla näy olleen merkittävää vaikutusta. Vaikutus sairapoissaoloihin vapaan jälkeen on pieni ja isosta tutkimusaineistosta huolimatta vapaalla olleiden ja verrokkiryhmän välillä ei useimmissa tapauksissa ole tilastollisesti merkitsevä. Vapaalla olleiden vuosiansiot ovat verrokkiryhmää pienemmät ja erilaiset sosiaalietuudet verrokkiryhmää suuremmat. Kumpikin heijastaa lähinnä eroja työllisyysasteessa.

Sen sijaan vuorotteluvapaajärjestelmästä näyttää olleen selvää hyötyä vuorottelusujoisille. Sijaisten työttömyysaste laskee ja työllisyysaste kasvaa sijaisuuden jälkeen verrokkiryhmään verrattuna. Sijaiset ovat verrokkiryhmää harvemmin työvoiman ulkopuolella ja jäävät harvemmin eläkkeelle. Osittain näistä eroista johtuen sijaisten vuositulot ovat selvästi verrokkiryhmää suuremmat ja sosiaalietuudet kuten eläkkeet ja työttömyyskorvaukset verrokkiryhmää pienemmät. Sijaistenkin osalta vaikutus näyttää olevan pysyvä ja näkyy 10 prosenttiyksikköä korkeampana työllisyysasteena vielä kahdeksan vuotta sijaisuuden jälkeen.

*Nina von Hertzen-Oosi, Henna Harju, Niina Haake ja Timo Aro (2009). Ulkomaalaisten tilapäinen työnteko Suomessa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 37/2009.*

Tutkimuksen tavoitteena oli koota yhteen ja täydentää kokonaiskuvaa ulkomaalaisten tilapäisestä työnteosta Suomessa, ja sitä kautta määrittellä jatkotutkimustarpeita. Tutkimuksessa selvitettiin, minkä maalaisia henkilöitä milläkin aloilla ja alueilla tilapäisesti Suomessa työskentelee. Lisäksi selvitettiin, millä tavalla henkilöt ovat päätyneet työhön Suomeen ja millaisia tietoja Suomessa työskentelystä ja työehdoista henkilöllä oli käytettävissään. Tarkoituksena oli myös selvittää rekrytointiprosessia sekä työnantajan, mahdollisen työnvälittäjän sekä viranomaisten rooleja tässä prosessissa. Tutkimuksen kohteena olivat myös ulkomaalaisten tilapäisten työntekijöiden työ- ja elinolot Suomessa, ja niihin liittyvät haasteet niin työntekijän kuin sidosryhmien näkökulmista. Tässä tutkimuksessa erityistarkasteluun valittiin neljä eri aluetta sillä oletuksella, että näillä alueilla ulkomaalaisten tilapäinen työnteko on toisaalta kohtalaisen yleistä ja toisaalta luonteeltaan toisistaan poikkeavaa. Alueiksi valittiin Uusimaa, Varsinais-Suomi, Kaakkois-Suomi sekä Pohjois Savo.

Kokonaisuudessaan vaikuttaa siltä, että ulkomaista tilapäistyövoimaa rekrytoidaan ensisijaisesti aloille, joille ominaista ovat kausivaihtelut. Pääsääntöisesti ulkomaalaisten työnteko Suomessa on tämän tutkimuksen perusteella aidosti tilapäistä – suurin osa työntekijöistä on joko lähetettyjä työntekijöitä tai tilapäisiä kausiluonteisia työntekijöitä (kuten marjanpoiminta). Ulkomaalaisten tilapäinen työnteko koetaan myös itse työntekijöiden puolelta väliaikaiseksi, ja kontak-

tit suomalaisiin ovat vähäisiä. Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että suurin osa ulkomaalaisista tilapäisistä työntekijöistä työskentelee tällä hetkellä pisteittäisesti tietyillä toimialoilla ja tietyillä alueilla. Yleisimpiä aloja ovat tämän tutkimuksen perusteella rakennus-, puutarha- ja viljelyala sekä metalli- ja konepajateollisuus.

Suurin rooli rekrytointiprosessissa on henkilöstövälitys- ja vuokrausfirmoilla, viranomaisten rooli rekrytointiprosessissa on melko vähäinen. Tietoa Suomessa työskentelystä ja työehdoista näyttäisi olevan kohtuullisen huonosti saatavilla tai tieto ei tavoita työntekijöitä. Pääsääntöisesti tieto saadaan työnantajalta (eli useimmiten ulkomaiselta välitysfirmalta), internetistä, muilta työntekijöiltä sekä liittojen jakamasta materiaalista. Ulkomaalaiset tilapäiset työntekijät tekevät tutkimuksen perusteella töitä huonommilla työehdoilla kuin suomalaiset, vaikka korkeakoulutetut työntekijät saavat useimmiten täysin samaa palkkaa kuin suomalaisetkin kollegansa. Ulkomaisen työvoiman valvontaresurssit eivät ole kasvaneet samassa mittakaavassa kuin ulkomaalaisten tilapäisten työntekijöiden määrä.

Ulkomaalaisten tilapäistä työnteoa ei suoranaisesti mielletä työperusteiseksi maahanmuutoksi, minkä vuoksi sen katsotaan usein myös jäävän näiden kehittämistoimenpiteiden ulkopuolelle. Tämän tutkimuksen valossa on täysin mahdollista, että tietyillä aloilla ulkomainen työvoima toimii jatkossakin suhdannepuskurina ja tietyillä taas osana pysyväluonteisempaa maahanmuuttoa. Tärkeää olisi viranomaisten ja yritysten yhteistyönä määritellä ja segmentoida eri aloihin kohdistuvat tarpeet, jotta toimenpiteitä voidaan kohdentaa tarkemmin. Tutkimuksen perusteella suositellaan mm. ulkomaisen työvoiman valvonnan tehostamista (resursointi), parempaa tiedottamista henkilöstövuokrausyrityksille ja kohdemaihin sekä

koordinoidun tiedotuksen lisäämistä pysyväluonteisemman työnteon mahdollisuuksista. Tutkimuksen perusteella jatkotutkimustarpeiksi on päädytty ehdottamaan seuraavia: A) Selvitys opiskelijoiden merkityksestä suhteessa työperusteiseen maahanmuuttoon, B) Ulkomaalaisten tilapäisten työntekijöiden määrällisen seuranta- ja tilastointijärjestelmän kehittäminen, C) Selvitys suomalaisten yritysten ja yhteisöjen kansainvälisyysvalmiuksista, D) Laajempi laadullinen tutkimus ulkomaalaisten tilapäisestä työnteosta Suomessa, E) Ulkomaalaisten tilapäisen työnteon valvonnan tehostamistarpeet.

*Rita Asplund (2009). Työmarkkinoiden toiminnan ja toimivuuden vaikutus työllisyyteen ja työttömyyteen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja Työ ja yrittäjyys 40/2009.*

Tässä tutkimuksessa tehdään kriittinen katsoisuus työmarkkinoiden toimintaa ja toimivuutta arvioivaan niin kansainväliseen kuin myös suomalaiseen tutkimuskirjallisuuteen. Tutkimuksessa pyritään arvioimaan tämän hetken tietämyksen määrää ja laatua pääpainon ollessa nykyisen tietopohjan hyödynnettävyydessä Suomen työvoimapolitiikan ja -käytäntöjen uudistamissuuntauksia ajatellen.

Kirjallisuustutkimus koostuu kahdesta osasta. Ensimmäisessä osassa työmarkkinoiden toimintaa ja toimivuutta tarkastellaan makrotason eli kokonaistaloudellisten vaikutusarvioiden pohjalta. Maavertailuihin perustuvat tutkimukset osoittavat varsin yksimielisesti, että työmarkkinoiden

instituutiot vaikuttavat ratkaisevalla tavalla palkka- ja tuloeroihin. Sen sijaan edelleen vallitsee varsin paljon erimielisyyttä siitä, missä määrin – jos ollenkaan – työmarkkinainstituutiot vaikuttavat työttömyyteen ja työllisyyteen ja siten maiden välisiin eroihin työttömyyden ja työllisyyden kehityksessä, joskin erimielisyyksien laajuus vaihtelee selvästi tarkasteltavasta instituutiosta riippuen. Nämä erimielisyydet kertovat työmarkkinoiden instituutioiden vaikutuskanavien ja mekanismien monimutkaisuudesta. Siksi raportoituja tuloksia tulisikin tulkita varovaisesti.

Jälkimmäisessä osassa näkökulma siirtyy mikrotason eli pääosin yksilötason aineistoihin perustuviin vaikuttavuusarvioihin. Tarkastelun kohteena ovat eritoten Suomessa aktiivisten työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikuttavuudesta tehdyt arvioinnit. Vaikka arviointeja on vuosien varrella tehty kiitettävä määrä, erityyppisten aktiivitoimien kohdalla muodostunut tietopohja näyttää edelleen varsin hajanaiselta, ajoittain myös ristiriitaiselta. Yleinen vaikutelma onkin, ettei Suomeen näytä ainakaan vielä syntyneen pitkäjänteistä arviointitraditiota. Kuitenkin meillä olisi tähän erinomaiset edellytykset.

## Nytt inom arbets- och entreprenörskapsforskning

*Anu Järvensivu, Päivi Valkama ja Pasi Koski (2009). Praxis för inläring i arbetet och arbetets meningsfullhet: fallstudier inom referensramen för moralisk överenskommelse. Arbets- och näringsministeriets publikationer, Arbete och företagssamhet 2/2009.*

I forskningsrapporten analyseras praxis för inläring i arbetet med nära anslutning till arbetsplatsernas innovativitet och relateras detta till meningsfullheten i att arbeta i företag som verkar i situationer med olika behov av arbetskraft. Praxis för inläring i arbetet indelades i tre grupper med hänsyn till om det huvudsakligen gäller att producera nytt vetande/ kunnande, att sprida kunskap eller praktiken i samband med etablering. Den meningsfullhet hos arbetet som arbetstagarna upplevde uppfattades å sin sida som ett

socialt/politiskt fenomen genom arbetsplatsens moraliska överenskommelse. Härvid är det centrala arbetarnas möjlighet att uppleva att de klarar av sitt arbete med den äran. Detta innebär att organisationen av arbetet, dess innehåll och ramarna för detta utformas så att arbetarna upplever att de klarar sig berömvärdt och får erkänsla. Föremål för undersökningen är fem finska företag som har olika behov av arbetskraft. Forskningsmaterialet utgörs av person- och gruppintervjuer, enkäter, skriftliga dokument, videoinspelningar samt olika slags dokument utarbetade vid diverse utvecklings- och utbildningstillfällen.

I resultaten framstod ömsesidig uppskattning och upplevelse av rättvisa som en balanserad moralisk överenskommelse på arbetsplatserna. Inom ramen för denna hittade man kompromisser mellan olika intressen och principer för ledning av verksamheten. Den skapade en positiv och innovativ atmosfär på arbetsplatsen samt gjorde det

möjligt att arbeta flexibelt. Arbetstagarna upplevde det som sin uppgift att satsa på utvecklingen och vid behov frivilligt anstränga sig över det som krävdes. Däremot präglade bristande växelverkan mellan ledning och anställda de arbetsplatser som befann sig i ett tillstånd av rubbad moralisk överenskommelse, speciellt då mellan arbetsgivare och anställda uppstod en ond spiral av otillräcklig ömsesidig uppskattning, uppifrån dikterade reformer, mycket avvikande synpunkter på huvudprincipen för styrning av verksamheten hos parterna samt oförmåga att diskutera dessa avvikelser. Sjunkande produktivitet och sämre kvalitet på arbetet blev följderna av rubbad moralisk överenskommelse liksom avtagande flexibilitet bland de anställda vilkas villighet att ta ansvar och egna initiv försvagades. Likaså sjönk i påfallande grad inlärnings- och innovativitetsaktiviteten bland de anställda.

Undersökningen framlade faktorer som identifierades som stärkande för arbetsplatsernas moraliska grund och som även kunde leda till implikationer av praktiska åtgärder. Speciellt utvecklingen av samarbetet på arbetsplatsen visade sig vara en sådan. Omfattande gemensamt utvecklingsarbete stärkte gemenskapen och skapade en gemensam uppfattning om innebörden av moralisk verksamhet, såsom principerna för verksamheten, effektiv och ineffektiv praxis samt på vilket sätt de olika parterna kan uppleva att de uppfyllt sin plikt som medlemmar i gemenskapen. Samtidigt gällde det ökad medbestämmanderätt, stärkande av konstruktiv organisationspolitik, det vill säga den verksamhet som stöder medlemskapet i organisationen.

*Minna Salmi, Johanna Lammi-Taskula och Johanna Närvi (2009). Familjeledighet och jämställdhet i arbetslivet. Arbets- och näringsministeriets publikationer, Arbete och företagsamhet 24/2009.*

Undersökningen analyserar ur mammors, pappors och arbetsorganisationers perspektiv villkor och hinder för samt följer av att ta ut familjeledighet. Materialet består av en postenkät till mammor och pappor som fått barn 2004, en webbenkät till personalansvariga och förtroendevalda på arbetsplatser i den privata och den offentliga sektorn samt intervjuer med personalansvariga som besvarat organisationsenkäten. Resultaten jämförs med resultaten från Stakes tidigare familjeledighetsundersökning (2001–2003).

Mammorna hade oftare än tidigare återvänt till arbetet när barnet var ett par år. I fråga om ledighetens längd var nyckelfrågan om kvinnan hade en fast anställning att återgå till, eller om arbetsmarknaden erbjöd arbete till en kvinna som hade en visstidsanställning eller ingen arbetserfarenhet alls när hon blev familjeledig. En visstidsanställning före ledigheten var den mest betydande förklarande faktorn för de längsta perioderna av hemvårdsstöd. Utbildning är fortfarande en skiljelinje: kvinnor med lägre utbildning har längre familjeledighet. Det är också mer sannolikt att en mamma återgår direkt efter föräldraledigheten till arbetet, om pappan tar ut föräldraledighet. När kvinnors långa familjeledigheter granskas ur sysselsättningsgradens perspektiv, bör minskningen av visstidsanställningar uppmärksammas liksom frågan hur pappor ska fås att ta föräldraledigt.

Pappors uttagande av föräldraledighet har ökat till 12 procent, men majoriteten tar endast ut pappamånaden. Pappamånadens bety-

delse för en större jämställdhet mellan könen kan komma att bli liten, eftersom mamman vanligen är hemma samtidigt. Föräldrar med högskoleutbildning delar ledigheten oftare än andra. Få män med högskoleutbildning ansåg att det av ekonomiska skäl är omöjligt att ta ut pappamånaden, men nästan en tredjedel av de andra männen ansåg det. Ändå beräknas ledighetens följder för familjens ekonomi numera i bara cirka en tredjedel av familjerna. Attityderna är av betydelse: om pappan anser att det är hans uppgift att försörja familjen, tar han mer sällan ut familjeledighet. Allt oftare anser pappor att en lång frånvaro från arbetet är problematisk. Männen föräldraledigheter ökar knappast med hjälp av endast ekonomiska incitament.

På arbetsplatserna är attityderna till att ta ut familjeledighet i huvudsak positiva. De arbetstagare som tar ledigt får allt mer sällan höra negativa kommentarer, men det går inte att bedöma vilken betydelse en negativ attityd på arbetsplatsen har haft i de fall när män inte tar ut ledighet. Kvinnor med visstidsanställning har svårare att föra ledighet på tal och de får oftare negativa kommentarer av sina chefer. Mammornas negativa erfarenheter visar sig framför allt som att visstidsanställningen inte förnyas.

Familjeledigheter är inte vanliga på arbetsplatserna. Även den vanligaste ledigheten, nämligen kvinnors moderskaps- och föräldraledighet, hade endast ett fåtal tagit ut i majoriteten av organisationerna. I en femtedel av organisationerna hade ingen gjort det under de två senaste åren. Endast i 15 procent av organisationerna hade många anställda haft vårdledighet som varat i över ett år, och i var tredje organisation hade ingen haft det. I små organisationer hade man ofta ingen erfarenhet av familjeledigheter. I organisationerna är inte kostnaderna det största problemet utan nyckelpersoners frånvaro, att hitta vikarier och utbilda dem samt att omor-

ganisera arbetsuppgifterna. Små företag ansåg mycket oftare än medelstora eller stora organisationer att familjeledighet medförde problem, men problemen hade samma ordningsföljd.

Organisationer anordnar sällan stödåtgärder i anslutning till familjeledigheter. De flesta av organisationerna har enbart information om familjeledigheter. Inskolning för dem som återvänder från ledighet anordnar regelbundet var sjunde organisation, medan en femtedel av organisationerna inte alls anordnade inskolning. Det finns alltså rum för att utveckla arrangemang som stödjer att familjeledighet tas ut.

Familjeledighet på deltid är ovanligt. Orsaken kan vara avsaknad av arbetsplats, men vanligen anser mammorna att det är bättre att vara ledig på heltid. Mammor och pappor med högskoleutbildning anser att arbetets karaktär är ett hinder för föräldraledighet på deltid, medan de övriga papporna lyfter fram ekonomiska hinder. I organisationerna anses det att det åtminstone i viss utsträckning är svårt att anordna deltidsarbete. En tredjedel av mammorna och knappt en fjärdedel av papporna till barn i två års åldern skulle vara intresserade av deltidsarbete.



*Henrietta Grönlund och Liisa Björklund (2009). Kyrkan som sysselsättare av personer med svag ställning på arbetsmarknaden. Arbets- och näringsministeriets publikationer, Arbete och företagssamhet 28/2009.*

I undersökningen utreddes hur aktiva kyrkans organisationer är i fråga om att sysselsätta personer med svag ställning på arbetsmarknaden. Av kyrkliga arbetsgivare frågades hurdana erfarenheter de har av sysselsättning, hur de förhåller sig till sysselsättande av personer med svag ställning på arbetsmarknaden samt vilka resultat de förväntar sig av sysselsättningstjänsterna för sin egen organisations del. Dessutom utvärderas i undersökningen den finländska sysselsättningspolitikens riktlinjer för sysselsättning av personer med svag ställning på arbetsmarknaden med hänsyn till de etiska aspekterna och frågas vad som görs för att främja handlingsberedskapen och hur incitamenten i systemet fungerar med tanke på arbetssökande och arbetsgivare.

Bakom undersökningen står arbets- och näringsministeriet, Kyrkostyrelsen, Kyrkans arbetsmarknadsverk och Kirkkopalvelut ry, som tillsammans valde målgruppen för undersökningen. Målgruppen utgjordes av evangelisklutherska kyrkans finsk- och svenskspråkiga församlingar, kyrkliga sälligheter, enheter i kyrkans centralförvaltning och kyrkliga organisationer, sammanlagt 661 kyrkliga organisationer. Uppgifterna i undersökningen samlades in genom en webbenkät som skickades till hela gruppen. Enkäten besvarades av 45,2 % av målgruppen (n = 299). Svarsprocenten är jämförelsevis hög och undersökningens resultat ger en täckande bild av sysselsättningsläget inom kyrkans organisationer samt deras beredskap

att vara arbetsgivare för grupper med svag ställning på arbetsmarknaden.

Det centrala resultatet av undersökningen är att även om arbetsgivare inom kyrkan är villiga att sysselsätta personer med svag ställning på arbetsmarknaden, är det än så länge relativt få som sysselsatts av kyrkan. Mest har kyrkan sysselsatt långtidsarbetslösa, vid 35 procent av organisationerna. Åldersstigna arbetstagare, personer med fysisk funktionsnedsättning samt personer med psykisk funktionsnedsättning eller mentalvårdsklienter har arbetat vid cirka 15 procent av organisationerna. Minst har kyrkliga arbetsgivare sysselsatt utvecklingsstörda och invandrare. De största hindren för sysselsättning är att kyrkans arbetsgemenskaper ofta har en jäktig och krävande verksamhetskultur, att sysselsättandet upplevs som svårt och byråkratiskt, att kyrkliga arbetsgivare inte har tillräcklig vetskap om arbetskraftsförvaltningens tjänster och den sociala sysselsättningens möjligheter och metoder. Dessutom finns det fördomar kring förmågan hos personer med svag ställning på arbetsmarknaden att sköta olika uppgifter inom kyrkan.

Föreliggande undersökning erbjuder kyrkliga arbetsgivare instrument för att utvärdera kyrkans sysselsättningspolitik och hurvida den i framtiden i större utsträckning ska kunna inbegripa social sysselsättning. Kyrkan har betydande kunskap om hurdan livssituationen är för dem som hamnat i en svag ställning på arbetsmarknaden och denna kunskap skulle också kunna nyttiggöras när de sysselsätts. I undersökningen ställs en fråga till kyrkan: Kan det bli en del av kyrkans grundläggande uppgift att personer med svag ställning också stöds genom sysselsättande?

*Sakari Kuvaja och Simo Saurio (2009). Yrkehögskolans roll för att främja företagargenerationsväxlingar, Utredning av ändringarna under åren 2005–2008 och utsikter inför framtiden. Arbets- och näringsministeriets publikationer, Arbete och företagsamhet 30/2009.*

En utredning av närmast offentlig eller offentligt finansierad verksamhet som främjar företagargenerationsväxlingar inom regionerna publicerades i handels- och industriministeriets publikationsserie år 2005. Utredningen klargjorde även hur, på vilket sätt och i vilken omfattning yrkehögskolorna deltar i regional verksamhet för att främja företagargenerationsväxlingar. Uppgifterna i utredningen är av tvärsnittskaraktär och baserar sig på materialet för år 2004. Målet med den aktuella utredningen är att å ena sidan kartlägga de ändringar som under åren 2005–2008 skett i främjandet av företagargenerationsväxlingar på regional nivå och å andra sidan beskriva hur yrkehögskolornas roller och aktiviteter med anknytning till företagargenerationsväxlingar ändrats under samma tid.

Vid granskningen av de ändringar som skett i främjandet av företagargenerationsväxlingar på regional nivå konstaterades att de mål som satts upp för offentliga eller offentligt finansierade tjänster och system för ägarbyte och generationsväxling i landskapen och TE-centralernas områden i regel uppnåddes under åren 2007/2008. Också de visioner för främjandet av företagargenerationsväxlingar som satts upp för år 2010 håller på att uppnås inom många områden I god takt, till och med i förtid. Strategiskt sett är främjandet av ägarbyten och generationsväxlingar inte längre aktörernas främsta mål, vilket betyder att servicemodellerna och de

produkter och processer som används har etablerats. Tidigare riktades intresset främst till att bygga upp tjänster och produkter för ägarbyte och företagargenerationsväxling samt att säkerställa funktionaliteten för dessa inom områdena. Nu är man i allt högre grad intresserad av de resultat som dessa produkter, tjänster och verksamhetsmodeller ger. För att växlingarna ska kunna bedömas på ett enhetligt sätt fick arbets- och näringsministeriet rekommendationen att tillsätta en s.k. mätarbetegrupp.

De ändringar som skett inom fältet för yrkehögskolor granskades i ljuset av hur rekommendationerna i den föregående utredningen realiserats. Rekommendationen var att aktivera forsknings- och utvecklingsverksamheten i anslutning till företagargenerationsväxlingar, utarbeta en strategi för främjande av företagargenerationsväxlingar inom området och fortsätta forumarbetet för företagargenerationsväxlingar, utveckla yrkehögskolornas utbildning av efterträdare, förbereda personalen i yrkehögskolorna så att de förstår och främjar företag- och ägarbyten samt att utveckla de informations- och matchingsystem som främjar företagargenerationsväxlingar.

Utnyttjandet av utbildningen och f&u-verksamheten när det gäller att producera potentiella efterträdare till växlingssituationer har blivit yrkehögskolornas mest betydande kontribution till främjandet av företagargenerationsväxlingar inom områdena. På basis av undersökningarna är antalet studerande som är intresserade av att ta över ett företag 2 500–3 000 i hela landet med beaktande av alla utbildningsformer. När siffran fördelas grovt mellan de nuvarande yrkehögskolorna får man drygt 100 studerande per yrkehögskola som är intresserade av att börja som företagarefterträdare. Antalet studerande förnyas årligen med cirka 15–20 % i proportion till antagna studerande.

*Pekka Ylöstalo och Pirkko Jukka (2009). Arbetslivsbarometer, oktober 2008. Arbets- och näringsministeriets publikationer, Arbete och företagsamhet 33/2009.*

Arbetslivsbarometern har publicerats årligen sedan 1992. Avsikten med den är att följa med ändringarna i det finländska arbetslivets kvalitet ur vanliga arbetstagares synvinkel. I arbetslivskvaliteten, såsom den ingår i arbetslivsbarometern, ingår faktorer på många nivåer, från arbetsplatssäkerheten till relationerna mellan de anställda. En stor del av innehållet har fått vara detsamma så länge som möjligt och därför omfattar de längsta tidsserierna hela perioden 1992–2008. På detta sätt får man en bild av den tidigare utvecklingen, nuläget och dessutom information om i vilken riktning utvecklingen kan väntas gå under den närmaste framtiden.

Uppgifterna i arbetslivsbarometern har samlats in genom datorstödda telefonintervjuer i samband med Statistikcentralens undersökning om arbetsförhållanden (1214 intervjuer) under perioden 1.9. – 9.10.2008. Uppgifterna i det slumpmässiga urvalet kan generaliseras till att gälla alla arbetande löntagare i hela Finland. Svarsprocenten 82,8 % var exceptionellt hög. I arbetslivsbarometern presenteras resultaten ofta sektorsvis och har grupperats på följande sätt: industrin, privata tjänster, kommunsektorn och staten.

Den totala arbetslivskvaliteten har mätts med flera indikatorer som har sammanräknats till ett vitsord. Vitsordet för 2008 blev 8,01 (minimum 4 och maximum 10). Vitsordet för 2008 är det högsta värde som mätts under de fem senaste åren. Av de delfaktorer som mäter arbetslivskvaliteten har arbetsplatssäkerheten dock klart minskat jämfört med tidigare. Jämfört med det föregående året sjönk det samlade vitsordet för kvalitet

inom industrin och staten och steg i kommunerna och inom den privata servicesektorn.

År 2008 har innehållet kompletterats genom frågor om arbetsplatsens ekonomiska ställning och om ändringar i den. På skalan 0–10 får arbetsplatsernas ekonomi vitsordet/poängtalet 7,6. De anställda inom den privata sektorn har gett ekonomin högre poäng än de anställda inom den offentliga sektorn. Av alla löntagare anser 83 % att den egna arbetsplatsens ekonomi vilar på en solid grund och att anställningen är tryggad. Det finns ett starkt samband mellan bedömningarna om arbetsplatsens ekonomi och om arbetslivets kvalitet. Om vitsordet för kvaliteten höjs med en enhet, höjs poängen för ekonomi med en halv poäng.

Också frågorna kring mobbningen och våldet på arbetsplatsen har kompletterats så att man frågat särskilt huruvida mobbningen eller våldet har kommit från arbetskamraterna eller klienterna. Inom den offentliga sektorn upplevde mer än 40 % av arbetstagarna att de var utsatta för mobbning från arbetskamraternas sida. Utöver mobbning förekom det våld på nästan var tredje kommunal arbetsplats. Nästan i samtliga fall har våldet kommit från klienternas sida. Liksom också under de tidigare åren har fler konflikter mellan arbetstagare förekommit inom den offentliga sektorn än den privata sektorn. Diskrimineringen av tillfälliga och deltidsanställda arbetstagare har ökat markant.

Löntagarnas arbetsförmåga i förhållande till arbetsuppgifterna har sjunkit något i takt med att medelåldern för arbetstagarna inom den offentliga och särskilt inom den kommunala sektorn ökar. Trots detta har sjukfrånvaron minskat nu för det tredje året i rad.

Följande arbetslivsbarometer kommer att sammanställas under hösten 2009 genom arbets- och näringsministeriets försorg.

*Riitta Somero, Liisa Winqvist och Harry Pulliainen (2009). Unga män till arbetslivet – vilka tjänster och åtgärder behövs på TE-byråer. Arbets- och näringsministeriets publikationer, Arbete och företagssamhet 34/2009.*

I slutet av mars 2009 var antalet unga arbetslösa under 25 år ungefär 29 000. Antalet unga arbetslösa hade ökat från motsvarande tidpunkt i fjol i hela landet med 53 %, dvs. 10 000 unga. Enligt statistikcentralens arbetskraftsundersökning uppgick arbetslöshetsgraden i mars 2009 för unga män i åldern 15–24 år till hela 29,4 %.

Situationen för unga män har dryftats i en av arbets- och näringsministeriet tillsatt arbetsgrupp med uppgift att speciellt utreda problem i samband med förankringen av unga män i arbetslivet och möjligheterna att lösa problemen med hjälp av offentlig arbetskraftsservice.

Arbetsgruppens mandattid gick ut den 31.5.2009.

I mars 2008 hade cirka 7300 unga arbetslösa endast grundläggande utbildning och i mars 2009 cirka 9 900 (i genomsnitt/månad), alltså + 2600 unga. Arbetsgruppen lade märke till att den relative andelen unga arbetslösa med enbart utbildning på grundskolestadiet ökat år för år under de senaste åren. Andelen arbetslösa som endast genomgått grundskola var 31 % år 2005 och år 2008 redan 36 % av arbetslösa personer under 25 år. Det är just denna grupp som löper den största risken för utslagning ur arbete och utbildning, ifall tillståndet utanför arbete och utbildning drar ut på tiden. Den största gruppen unga arbetslösa är unga med yrkesinriktad examen. Den uppgick år 2008 till 10 093 i genomsnitt/månad, dvs. 48 % av de unga arbetslösa. I mars 2009

var deras antal redan 14 140 (i genomsnitt/månad). Denna grupp kommer åter att växa under sommaren då de nya utexaminerade tillträder arbetsmarknaden. Bland studenter var arbetslöshetsprocenten per månad genomsnittligt 12 % och antalet personer med högskoleexamen utgjorde år 2008 endast 4 % av arbetslösa personer under 25 år. Nu är deras andel på uppåtgående och uppgången är märkbar beträffande högskolestadiet speciellt inom gruppen unga vuxna mellan 25 och 30 år.

Arbete är en viktig del av de ungas liv och förvärvandet av de första arbetslivserfarenheterna upplevs vara problematiskt. Om tillgången till arbetserfarenheter fördröjs, börjar problemen lätt hopa sig. De unga är genast i början av arbetslösheten i behov av personlig service, av att någon lägger sig i situationen, av information, rådgivning och motivering samt framför allt av åtgärder genom vilka de kunde förbättra sin kompetens och träna inför det förestående arbetslivet. I och med det ökande servicebehovet har samtidigt antalet tjänstemän som specialiserat sig på unga minskat, men inte uppgifterna: det är allt svårare att finna praktikantplatser vid företag och man hinner inte förhandla med nya arbetsgivare om arbetspraktik eller möjligheter till lönesubvention för de unga. Utöver personlig service borde man erbjuda förberedande och yrkesinriktad arbetskraftsutbildning samt skraddarsy praktikantplatser och understödda möjligheter till lärande i arbetet samt lönesubvention.

Tjänster för unga borde prioriteras i TE-byråernas kundarbete. För detta behövs det tilläggsresurser. Arbetsgruppen föreslår en utredning om hur arbetsmarknadsorganisationerna och arbetsgivarna ytterligare kunde aktiveras i fråga om genomdrivandet av samhällsgarantin. En speciell satsning krävs på arbetskraftsutbildningens funktionella modeller, läroavtalsutbildning samt på olika

slags modeller för lärande i arbetet. Inom utbildningsförvaltningen borde man se till att utbildningsgarantin fungerar. Arbetsgruppen föreslår även ett flertal andra metoder för att förbättra de ungas sysselsättningssituation, främja företagandet samt för att bättre kunna tillvarata de ungas intressen.

*Teuvo Junka, Ossi Korkeamäki, Miikka Rokkanen och Roope Uusitalo (2009). Alterneringsledighetens effekter på sysselsättningen. Arbets- och näringsministeriets publikationer Arbete och företagsamhet 35/2009.*

I undersökningen betraktas alterneringsledighetens effekter på sysselsättningen och alterneringsledighetens andra ekonomiska effekter. Alterneringsledighetens långsiktiga sysselsättningseffekter har inte tidigare undersökts i motsvarande omfattning.

Undersökningen stöder sig på materialet av de alla alterneringslediga och deras vikarier under alterneringsledigheten. Materialet möjliggör att följa karriärer av dessa personer som bäst under åtta år efter alterneringsledigheten eller vikariatet. I undersökningen estimeras alterneringsledighetens effekter på arbetsmarknadsläge av de alterneringslediga efter ledigheten. Vidare betraktas vikariatets effekter på senare arbetsmarknadsläge av vikarier.

Undersökningen visar, att alterneringsledigheten inte höjer alterneringsledigas senare sysselsättningsgrad. Sysselsättningen är lägre flera år efter ledigheten hos de lediga jämfört med kontrollgruppen. Alterneringsledigheten har inte betydande effekt på valet

att gå i tidig pension. Alterneringsledighetens effekt på sjukfrånvaro efter ledigheten är liten och skillnaden mellan de alterneringslediga och jämförelsegruppen är oftast obetydande. Alterneringsledigas årsinkomster är lägre än de av jämförelsegruppen och alterneringsledigas sociala förmåner är högre än de i jämförelsegruppen. Båda reflekterar närmast skillnader i sysselsättningsgraden.

För vikarierna har alterneringsledighets-system dock fört med sig tydlig nytta. Vikariernas arbetslöshetsgrad går ned och sysselsättningsgrad ökar i förhållande till jämförelsegruppen. Vikarierna står utanför arbetskraften och går i pension mera sällan än de i jämförelsegruppen. Delvis på grund av dessa skillnader är vikariernas årsinkomster betydligt högre och sociala förmåner såsom pensionerna och arbetslöshetsersättningarna lägre än de i jämförelsegruppen. Effekterna på vikarierna förefaller vara permanenta och detta syns tydligast som tio procentenheter högre sysselsättningsgrad ännu åtta år efter vikariatet.

*Nina von Hertzen-Oosi, Henna Harju, Niina Haake och Timo Aro (2009). Utlänningars tillfälliga arbete i Finland. Arbets- och näringsministeriets publikationer, Arbete och företagsamhet 37/2009.*

Syftet med undersökningen var att sammanställa och komplettera helhetsbilden av de tillfälliga arbeten som utförs av utländska personer i Finland och därmed kunna definiera behovet av fortsatta undersökningar. I undersökningen utreddes från vilka länder de utländska arbetstagarna inom olika bran-



scher kom och i vilka områden i Finland de arbetade tillfälligt. Dessutom utreddes varför personerna hade kommit till Finland för att arbeta och vilken information de haft att tillgå om arbetet och arbetsvillkoren i Finland. Syftet var också att utreda rekryteringsprocessen samt arbetsgivarens, eventuella arbetsförmedlars och myndigheternas roller i denna process. Föremål för undersökningen var också de utländska tillfälliga arbetstagarnas arbets- och levnadsförhållanden i Finland samt utmaningar i anknytning till dessa för såväl arbetsgivare som intressegrupper. I denna undersökning valdes fyra olika områden ut för specialgranskning. Motiveringen till att dessa områden valdes var antagandet att det var relativt allmänt med utländsk tillfällig arbetskraft inom dessa områden och att områdena karaktärsmissigt skilde sig från varandra. De utvalda områdena var Nyland, Egentliga Finland, Sydöstra Finland och Norra Savolax.

Helhetsintrycket är att tillfällig utländsk arbetskraft rekryteras främst till branscher med typiska säsongsvariationer. Enligt undersökningen är de utländska arbetstagarnas arbeten i Finland i huvudsak uttryckligen tillfälliga – de flesta är antingen utsända arbetstagare eller tillfälliga arbetstagare som utför säsongsbetonat arbete (t.ex. bärplockning). Även de utländska arbetstagarna själva anser att arbetena är tillfälliga och kontakterna med finländarna ringa. Utifrån undersökningen kan man konstatera att de flesta utländska arbetstagarna för tillfället är koncentrerade till vissa branscher inom vissa områden. De vanligaste branscherna är enligt denna undersökning byggnads-, trädgårds- och odlingsbranschen samt metall- och verkstadsindustrin.

De viktigaste rollerna i rekryteringsprocessen har personalförmedlings- och uthyrningsfirmorna. Myndigheternas andel i rekryteringsprocessen är ganska liten. Det

verkar som om det inte finns tillräckligt med information om arbetena och arbetsvillkoren i Finland eller som om informationen inte når arbetstagarna. Vanligen fås informationen från arbetsgivaren (eller oftast från den utländska förmedlingsfirman), från internet, andra arbetstagare och från material som delas ut av förbunden. Utländska tillfälliga arbetstagare arbetar enligt undersökningen med sämre arbetsvillkor än finländarna, fastän högutbildade arbetstagare vanligen får exakt samma lön som sina finländska kollegor. Övervakningsresurserna för den utländska arbetskraften har inte ökat i samma utsträckning som antalet utländska tillfälliga arbetstagare.

Man ser inte utlänningarnas tillfälliga arbete som en yrkesbetingad inflyttning i landet, varför utvecklingsåtgärderna också ofta förblir ogjorda. I skenet av denna undersökning är det fullt möjligt att den utländska arbetskraften inom en del branscher fortsättningsvis fungerar som konjunkturbuffertar och inom andra står för en beständigare bostättning i landet. Det skulle vara viktigt att myndigheterna och företagen definierar och segmenterar behoven inom olika branscher så att olika åtgärder kunde allokeras bättre. Utifrån undersökningen rekommenderas bl.a. ett effektiverat överinseende beträffande den utländska arbetskraften (resursering), bättre information till personaluthyrningsfirmorna och destinationsländerna samt att den koordinerade informationen om möjligheterna till mer permanenta anställningar utökas. Man har utifrån undersökningen beslutat att föreslå följande åtgärder: A) En utredning om studerandenas betydelse för den arbetsrelaterade invandringen. B) Uppföljning av antalet tillfälliga utländska arbetstagare och utveckling av de statistiska systemen. C) Utredning av de finländska företagens och samfundens beredskap för internationalisering. D) En utvidgad kvalitativ undersökning



om utländska personers tillfälliga arbeten i Finland. E) Effektivisering av överinseendet beträffande de tillfälliga utländska arbetstagarna.

*Rita Asplund (2009). Arbetsmarknadens funktion och dess effekt på sysselsättning och arbetslöshet. Arbets- och näringsministeriets publikationer Arbete och företagsamhet 40/2009.*

Rapporten presenterar en kritisk översikt av den forskningslitteratur, internationell såväl som nationell, som fokuserar på att utvärdera arbetsmarknadens funktion och dess effekter. Översikten eftersträvar att kartlägga inte enbart mängden av utan också kvaliteten på den tillgängliga forskningsbaserade kunskapen i syfte att samtidigt belysa i vilken utsträckning forskningsresultaten förmår förse beslutsfattare med viktig basinformation som kan utnyttjas då riktlinjer dras upp för hur landets arbetsmarknadspolitik skall reformeras.

Litteraturöversikten består av två delar. Den första delen utgår från makroekonomisk forskning, dvs studier som analyserat arbetsmarknadens funktion ur ett totalekonomiskt perspektiv. Dessa makroanalyser,

vilka genomgående bygger på datamaterial för ett stort antal länder och år, påvisar rätt entydigt, att arbetsmarknadens institutionella struktur har avsevärd effekt på löne- och inkomstskillnaderna i samhället. Däremot råder det förvånansvärt stora meningsskiljaktigheter vad gäller arbetsmarknadsinstitutionernas eventuella effekt på sysselsättnings- och arbetslöshetsgraden. Följaktligen går åsikterna starkt isär också i fråga om till vilken del skillnader i arbetsmarknadsinstitutioner kan förklara skillnader i arbetslöshet och sysselsättning länder emellan. Det faktum att makroanalyserna tilldelar särskilt vissa arbetsmarknadsinstitutioner klar olika roll i detta sammanhang kan ses som ett uttryck för hur komplexa arbetsmarknadsinstitutionernas effekter sist och slutligen är. Detta uppmanar i sin tur till försiktighet vid tolkningen av rapporterade resultat.

I den senare delen av översikten glider tyngdpunkten över till mikroforskning, dvs analyser som mestadels utnyttjat individbaserat datamaterial. Denna del av forskningen har under senare år dominerats av studier som utvärderat effekten av aktiva arbetskraftspolitiska åtgärder. Antalet utvärderingar har ökat märkbart också i Finland, men har främst gällt arbetskraftspolitisk yrkesutbildning medan andra åtgärdsformer mera sällan varit föremål för regelrätt utvärdering. Trots utomordentliga grundförutsättningar har utvärderings-forskningen inte lyckats tillskansa sig samma starka fotfäste i Finland som i många andra länder.

## English Summaries

### THE EFFECT OF LABOUR MARKET POLICIES FROM A FINNISH PERSPECTIVE

**Rita Asplund**, PhD, Adjunct Professor, Research Director, The Research Institute of the Finnish Economy ETLA

This article provides a review of the macroeconomic as well as microeconomic literature concerned with evaluating the effect of labour market policies with the emphasis being on results for Finland. First the focus is turned to cross-country research on the impact of institutions and their reform on employment and unemployment trends with a view to assessing to what extent such macro-level findings can shed light on the success or failure of Finnish labour market policies. The emphasis is then shifted to micro-level

studies having evaluated the effects of various active labour market policies (ALMP). An effort is made to draw together the existing evidence for Finland. Apart from discussing the robustness of reported results, attempts are also made to point out major gaps in the present-day knowledge base. The article builds on chapters 4 and 7 in Asplund, R. (2009), *The effect of labour market functioning on employment and unemployment* (in Finnish with English summary), published in the series *Employment and entrepreneurship* (no 40/2009) of the Ministry of Employment and the Economy, Helsinki.

## WHAT CAN INDICATORS TELL ABOUT FLEXICURITY?

**Johanna Alatalo**, Licentiate in Political Science, Senior planning officer, Ministry of Employment and the Economy

European employment strategy strives for policies promoting both flexibility and security in the labour market. Indicators employed describe both the policy combinations various member states have adopted (input indicators) and the results member states have achieved (output indicators). Majority of the indicators utilised are defined by the Employment Committee of the EU (EMCO Indicators Group), but there are some others, like employment rate, poverty rate and the share of long-term unemployment, that are utilised as well.

Flexicurity involves the combination of contractual arrangements, labour market policies, life-long learning system and social protection. Based on the different policy combinations, member states can be classified as “Nordic”, “Anglo-Saxon”, “Continental” or “Mediterranean” countries. However, indicators describing the results of policy combinations (output indicators) indicate that fairly good performance can be achieved by different policy combinations.

Indicators of flexicurity policies (input indicators) place Finland above the EU average. In comparison to other Nordic countries (including Netherlands) Finland is behind the others in several respects. Especially this is true when compared to Denmark, where investments in education, active labour market policy and social protection are extremely high and employment protection legislation is less strict. Also according to indicators of the results of flexicurity (output indica-

tors) Finland is slightly behind other Nordic countries: Employment rate is lower, poverty rate higher, transitions fewer and the labour market is rather segmented. Based on input indicators Finland could be classified as a continental country, while output indicators show that Finland is quite close to other Nordic countries. While all the output indicators indicate that Denmark performs extremely well, the policy conclusions are not quite straightforward. Indicators describe mostly monetary resources, mainly lacking information about institutions, adult education system and unemployment benefits rules.

## A CUSTOMER-BASED WORKER COOPERATIVE: A CONTRADICTIONARY OPERATIONS MODEL

**Heta Näppilä**, research assistant, Bachelor of Science (Business Administration), Work Research Centre, University of Tampere,

**Anu Järvensivu**, senior researcher, Doctor of Philosophy, Work Research Centre, University of Tampere

Using a case study approach, the article examines a Finnish customer-based worker cooperative from the time of its establishment to today’s economic recession (2007–2009). It introduces a customer-based worker cooperative as an option that could be increasingly used to arrange employment relationships in the future.

The purpose of the article is to shed light on what kinds of meanings the worker cooperative under investigation here has from

the perspectives of various actors and how these meanings relate to each other. It analyses various parties' expectations, hopes and doubts concerning the worker cooperative as well as both positive and negative features related to its activities. In the light of these, a customer-based worker cooperative is portrayed here as an operations model paradoxically tinged with contradictions.

A worker cooperative is a topical theme because worker cooperatives have traditionally been founded under the threat of structural changes related to unemployment or labour in times of economic crisis (Laurinkari 2004: 104). As a phenomenon, a worker cooperative is also related to the debate about the various ways in which enterprises recruit personnel in a situation in the future in which the population is ageing and retiring and in which the shortage of labour is believed to pose a problem. Research conducted behind the article leads us to assume that hiring temporary labour will be a new, more largely implemented "easy-access" recruitment model in the whole post-recession society, because enterprises will require more and more quantitative, functional and financial flexibility as well as flexibility regarding working hours. Therefore, more attention should be paid in the future to the novel organization forms of both work and employment relationships in order to be able to develop and include in them applicable services, support forms and solutions based on labour market policy.

### **INNOVATIVE DEVELOPMENT OF WORKING LIFE – FROM THE VIEWPOINTS OF THE INNOVATION POLITICAL REPORT TO PRACTICAL ACTIONS**

**Iris Humala**, D.Sc. (Econ.), M.Soc.Sc., M.Sc. (Tech.), Senior Adviser, Ministry of Employment and the Economy, Innovation Department

It is necessary to connect working life to the national innovation policy, because maintaining jobs in entrepreneurship requires increasing productivity of work. The innovation political report approved by the Council of State on October 2008 defines the development of broadly based and multifaceted innovation policy during the coming years. This article contains proposals for action for development of working life based on the innovation political report and the statements made by five committees of Parliament. Encouraging the growth of innovative companies and user-driven innovation policy could be those two sectors of the broadly based innovation policy, which would probably benefit most from the integration of the expertise of working life development – and vice versa. Also economic and ecological sustainability strongly depends on human creativity and struggle and also on socially sustainable working systems. Fostering innovativeness and sustainable organizations requires constructive collaboration between different actors in working places of different size and type. Common tasks are for instance reformation of work as well as management and leadership practices, new strategic ways of action, and new solutions concerning development of human capital.

## Recent Employment and Entrepreneurship Studies

*Anu Järvensivu, Päivi Valkama and Pasi Koski (2009). Workplace learning practices and meaningfulness of work: Case studies within the framework of a moral contract. Publications of the Ministry of Employment and the entrepreneurship, Employment and entrepreneurship 2/2009.*

This research report analyses the workplace learning practices that are closely related to innovativeness and proportions them to meaningful working in enterprises with various labour need situations. Workplace learning practices are divided into three groups according to whether they are mainly related to producing new knowledge and skills, to transferring or institutionalizing existing knowledge and skills. Meaningfulness of work as experienced by employees is in turn

understood as a social-political phenomenon through the moral contract of the workplace, the main point of which being employees' chance to feel that they can cope with their tasks. This means that organization of work, its content and frames produce experiences of respect, coping and recognition. The study includes five Finnish case companies in different labour need situations. The data consist of individual and group interviews, surveys, written documents, videotapes as well as documents prepared in various development and training sessions.

According to the results, a balanced moral contract showed at the workplaces as mutual appreciation, respect and experiences of fairness. Within its framework, compromises had been found between different interests and guiding principles for activities related to production. It created a good and innovative atmosphere at the workplaces and made possible flexible action. Employees felt that

it was their responsibility to invest in development work and, if needed, exceeded their required performance level voluntarily. The workplaces in the state of an unbalanced moral contract were characterized by lack of interaction between the employer and the employees, particularly manifested in a cycle of lacking mutual appreciation between the employer and the employee; reforms carried out by means of the top-down model that diminished the meaningfulness of work; different parties' very different views on the main principles guiding activities as well as the inability to discuss these differences of opinion. As a consequence of the unbalanced moral contract, the productivity and quality of work decreased, and employees' willingness to be flexible, bear responsibility and be initiative diminished. Also the amount of employees' learning and innovation activity decreased notably.

The study raised factors that can be interpreted to strengthen the moral foundation of the workplaces and that can produce implications on the practical level as well. One of them was first and foremost collaborative workplace development. A shared, large-scale development activity was distinctive in strengthening the community and in producing a shared understanding of action based on the moral of the guiding principles for activities, of effective and ineffective practices as well as of the means by which the parties can feel that they have done their duty as members of the community. The main issue here was to increase the right to participate, strengthen constructive organizational policy, in other words, action that supports organizational citizenship at the same time.

*Minna Salmi, Johanna Lammi-Taskula and Johanna Närvi (2009). Family Leaves and Gender Equality in Working Life. Publications of the Ministry of Employment and the Economy, Employment and entrepreneurship 24/2009.*

The purpose of this study was to analyse the conditions for, obstacles to and consequences of family leaves from the point of view of mothers, fathers and employers. The material comprised three sets of data: a survey to mothers and fathers with a child born 2004; a web question-naire to personnel managers and shop stewards from private and public sector organisations; and interviews with personnel managers. The results are compared with results achieved in a previous study on family leaves by STAKES in 2001–2003.

The results show that an increasing number of mothers had returned to work when their child was about two years old. Key questions in terms of the length of the leave are whether the mother has a permanent job to return to and whether the labour market offers employment for a mother who has taken leave from a fixed-term job or who has no previous work experience. A fixed-term employment relationship preceding the leave is the most significant factor explaining long periods of home care leave. Education is still a dividing line among women: the less educated were more likely to take longer family leaves. Mothers were also more likely to return to work immediately after parental leave if the father took parental leave. With regard to women's employment rate and long-term family leaves, increasing attention should be paid to reducing fixed-term contracts and encouraging fathers to take parental leave.



Fathers' take-up of parental leave has risen to 12 per cent, although the great majority take only the father's month. The father's month may be of only minor significance to gender equality, as the mother is most often at home at the same time. Highly educated parents share parental leave more often than other parents do. Few highly educated men regarded the father's month as an economically impossible alternative, compared with almost a third of less educated men. However, only about one in three families make calculations of the economic consequences of sharing parental leave. Attitudes matter: if the father feels that he is the main breadwinner of the family, he is less likely to take parental leave. Increasingly, fathers think that a long-term absence from work causes problems. It is, therefore, unlikely that economic incentives alone can encourage more fathers to take family leave.

In the workplaces, attitudes towards family leave were mainly positive. Employees who had taken leaves had received less negative comments than before. However, assessing the effect of negative feedback on men's decision not to take a leave is not possible in this study. Women with fixed-term jobs were more likely to have difficulties bringing up the subject of family leave and received more often negative comments from their superiors. Women experienced negative attitudes above all in employers' decisions not to renew fixed-term contracts.

Taking family leave is not common in the workplaces. Even the most common leave, that is, women's maternity and parental leave, was taken by only few employees in the majority of organisations; in a fifth of the organisations, no woman had taken maternity or parental leave. Only about 15 per cent of the organisations reported having employees who had taken a home care leave longer than one year, whereas a third reported having no

employees who had done so. Smaller organisations often have no experience of family leaves. Personnel managers do not name the costs as the main problem connected with leave taking; more often problems arise with absence of key personnel, finding and training substitutes, and reorganising tasks. Small companies are more likely to assess family leaves to cause problems.

Workplaces do not offer many support measures for family leaves. The majority of organisations only offer information concerning family leaves. One in seven organisations offer regular training for employees returning to work; one in five organisations offer no training. Accordingly, there is a lot of room for development of practices to support leave taking.

Family leaves are seldom taken on a part-time basis. This may be because the parent is not employed, but most often mothers prefer fulltime leaves. Highly educated mothers and fathers reported the nature of their work as inhibiting part-time parental leave, while other fathers emphasised economic factors. Personnel managers saw organising part-time work as problematic at least to some extent. However, a third of mothers and almost a quarter of fathers with two-year-old children reported being interested in the possibility of working part-time.

*Henrietta Grönlund and Liisa Björklund (2009). The Evangelical-Lutheran Church of Finland and employment of individuals with a weak labour market position. Publications of the Ministry of Employment and the entrepreneurship, Employment and entrepreneurship 28/2009.*

The objective of the study was to explore the role of the Evangelical-Lutheran Church of Finland in employing individuals from the most disadvantaged groups in the labour market. Explored issues included the practical employment experiences of employers, their attitudes towards employing from disadvantaged groups, the experiences they have of employment services as well as their expectations regarding the impact of proposed development measures on employment. The study scrutinizes Finnish employment policies in relation to disadvantaged groups ethically and asks how the abilities of individuals from disadvantaged groups are supported. How do the incentives of employment policy impact for the employers as well as for those seeking employment?

The target group of the study (mandated by The Ministry of Employment and the Economy, Church Council of the Evangelical-Lutheran Church, Labour Market Organisation of the Church and Church Resources Agency) were 661 organizations of the Evangelical-Lutheran Church of Finland. Of the organizations 512 were parishes, 49 parish unions, 32 organizations of church administration (Church council, Diocesan councils), and 68 individual Church organizations. The data was collected with an internet questionnaire. 45 percent of the organizations responded to the questionnaire (n=299). The response rate can be regarded as good and the respondents represent the

target groups adequately. The results give a dependable picture of the employment situation as well as of the ability to employ from disadvantaged groups in Church organizations.

59 percent of the organizations reported that they had had employees from at least one of the presented disadvantaged groups during the previous 12 months. Larger organizations had more experience compared to smaller organizations. Long term unemployed had worked in 35 percent of the organizations during the previous 12 months. Physically disabled, individuals with mental health problems as well as aged individuals had worked in 15 percent of the organizations. Individuals with a developmental handicap as well as immigrants had worked in 10 percent of the church organizations. The attitudes of employers towards employing individuals from the disadvantaged groups were positive and interested. A clear majority of the employers believed that employing individuals from these groups would have a positive impact on the public image of the organization.

The busy and demanding work culture in church organizations, the difficult, time consuming, and bureaucratic employment processes, and insufficient knowledge of employment services were the most problematic factors for Church organizations in employing from disadvantaged groups. In addition, there were also prejudices regarding the abilities of such employees to work in church organizations. Organizations that already had experiences of employees representing these groups were more positive in their evaluation of the abilities and input of the employees. Employers were fairly satisfied with the services provided by the labour administration services, and gave them an average score of eight. In general, employers were not very familiar with employment

services. Having more information related to employing from the most disadvantaged groups was seen as the most influential mean to encourage church employers to employ from these groups.

The study offers tools for the Church employers to evaluate Church employment policy, and whether it could in the future include social employment. The Church organizations have significant knowledge and abilities regarding disadvantaged groups which could be utilized in employing individuals from these groups. The study raises a question, whether supporting individuals from the disadvantaged groups also by means of employment could in the future be a part of the mission of the Church. Many church employers have positive attitudes and motivation for this but need support from the Church administration as well as the labour administration services.

*Sakari Kuvaja and Simo Saurio (2009). The role of Universities of Applied Science in Promoting Entrepreneur Generation Change. Survey of the changes in the years 2005–2008 and views into the future. Publications of the Ministry of Employment and the entrepreneurship, Employment and entrepreneurship 30/2009.*

In 2005 the MTI publication series included a cross-section analysis that was based on material collected in 2004 and shed light on public on publicly funded activities aimed at promoting entrepreneur generation change as well as on how, in what way and to what extent universities of applied sciences were

involved in the said activities? The present study focuses on the one hand on the progress of entrepreneur generation change while on the other it addresses the changes that have taken place during 2005–2008 in the entrepreneur generation change activities performed and the roles adopted by universities of applied sciences.

When considering the changes taken place in regional entrepreneur generation change promotion, it was noted that the objectives set for public or publicly funded ownership and generation change services in the operative area of each Employment and Economic Development Centre in 2007/2008 had mainly been reached. The entrepreneur generation change visions for 2010 are coming true in many areas, ahead of time even. In a strategic sense promoting ownership and entrepreneur generation changes does not rank very high in the operators' list of priorities. This is to say that the service models, the products and processes adopted have become established. Earlier they were more interested in constructing ownership and entrepreneur generation change services and products together with their applicability in the region. While now they are increasingly focused on the impact of these products, services and models of operation. It was recommended that MTI appoint a so called indicator committee in order that changes can be assessed on a common scale.

The changes that have taken place among universities of applied sciences were observed against the recommendations made in the previous study. The recommendations were to enhance entrepreneur generation change related R & D activities, to devise an entrepreneur generation change promotion strategy and to continue entrepreneur generation change forum work, to develop successor schools operating in university environment, to train university staff in un-

derstanding and promoting entrepreneur and ownership generation changes as well as to develop information and matching systems that facilitate entrepreneur generation change situations.

The most significant contribution that universities of applied sciences have made towards the promotion of entrepreneur generation changes in their region has been the use of training and R&D activities to provide successor candidates for the generation change situations. According to an entrepreneurship intention study the number of those interested in successor entrepreneurship added up to 2 500–3 000 students in the whole country, all the forms of training included. When this number is roughly divided up among the present universities of applied sciences, we get a good 100 successor candidate students per university of applied sciences. This number of students is renewed by some 15–20% through annual enrolment respectively.

*Pekka Ylöstalo and Pirkko Jukka (2009). Finnish Working Life Barometer, October 2008. Publications of the Ministry of Employment and the entrepreneurship, Employment and entrepreneurship 33/2009.*

The Finnish Working Life Barometer has been published since 1992, with the objective of monitoring changes occurring in the quality of Finnish working life from the perspective of ordinary wage and salary earners. The Working Life Barometer considers the quality of working life as a concept encompassing multi-level issues ranging from

job security to intra-staff relationships. Since most of the variables have been maintained in identical form for as long as possible, the longest time series cover the entire period 1992–2008. This provides an image of past trends and the current situation, while information on expected trends in the near future is also included.

Data for the Finnish Working Life Barometer was collected through computer-assisted telephone interviews in connection with Statistics Finland's Quality of Work Life Survey (1,214 interviews), between 1 September and 9 October 2008 – 9.10.2008. Data from the random sample can be generalised to cover the entire population of wage and salary earners in Finland. The response rate was exceptionally high, at 82.8 %. In general, the Finnish Working Life Barometer presents its results by the following sectors: industry, private services, municipalities and the State.

The overall quality of working life was measured using several indicators, based on which an aggregate score was calculated. For 2008, the score was 8.01 (on a scale of 4 to 10), the highest score measured over the last five years. However, of indicators measuring quality, employment security has taken a distinct turn for the worse. The overall score for quality declined over the previous year in industry and for State employment, but improved in municipalities and the private service sector.

In 2008, the questionnaire's contents were augmented with questions concerning the financial situation in the workplace and changes thereto. On a scale of 0 to 10, the financial situation of workplaces earned a score of 7.6. Private sector employees gave this aspect a higher rating than those in the public sector. A total of 83 per cent of wage and salary earners consider their workplace to be financially secure. Assessments of the

workplace's financial situation, and the quality of working life, are strongly interdependent: a one-unit improvement in the score for quality improves the score for the financial situation by half a point.

Moreover, questions concerning workplace bullying and violence have been specified, with the inclusion of a separate question on whether bullying or violence has been experienced at the hands of fellow employees or of customers. In the public sector, over 40 per cent of employees experienced bullying in the workplace by fellow employees. In addition to bullying, violence occurred in almost every third municipal workplace, nearly always due to customers. As in previous years, conflicts between employees are more numerous in the public than in the private sector, in addition to which discrimination against temporary and part-time employees has clearly increased.

The work ability of wage and salary earners in relation to daily duties has declined slightly with the increasing average age of public sector employees and municipal employees in particular. However, absences due to sickness have declined for the third consecutive year.

The next Working Life Barometer will be conducted in the autumn of 2009 and published by the Ministry of Employment and the Economy.

*Riitta Somero, Liisa Winqvist and Harry Pulliainen (2009). Young men to working life – what kind of services and measures are needed in Employment and Economic Development Office. Publications of the Ministry of Employment and the entrepreneurship, Employment and entrepreneurship 34/2009.*

At the end of March 2009, the number of unemployed young people under the age of 25 was approximately 29,000. This number had increased from the corresponding time in the previous year by 53 per cent nationwide, i.e. by 10,000 young people. According to the Labour Force Survey of Statistics Finland, the unemployment rate of young men aged 15–24 was as high as 29.4 per cent in March 2009.

The situation of young men has been considered by a working group appointed by the Ministry of Employment and the Economy. In particular, this working group was tasked with examining problems related to young men's establishment in working life, and the possibilities for solving such problems with the help of the public employment service. The working group's term of office ended on 31 May 2009.

In March 2008, the number of unemployed young people, with a basic education only, totalled some 7,300, while in March 2009, the corresponding figure was approximately 9,900 (average per month), i.e. 2,600 more. The working group found that the relative share of unemployed young people with a basic education only has increased year by year in recent years. In 2005, 31 per cent of the unemployed had a comprehensive school education only, while in 2008, the corresponding figure for unemployed under 25-year-olds was as high as 36 per cent.



This is the group facing the highest risk of exclusion from work and education, if these people remain without employment and education for prolonged periods.

The largest group among unemployed young people consists of those who have completed a vocational degree, the average monthly number of which was 10,093 in 2008, i.e. 48 per cent of unemployed young people. However, in March 2009, their number already totalled 14,140 (average per month). This group will enlarge again in the summer, as new school-leavers enter the labour market. The average monthly unemployment figure for those having passed the matriculation examination was 12 per cent, and that for people with a higher education degree 4 per cent only, of the unemployed under 25 years of age in 2008. At the moment, their share is rising, and rising considerably as concerns higher education, particularly for young adults aged 25–30.

Work is a vital part of young people's lives, and gaining the first work experience is viewed as a major problem. If gaining work experience is postponed, it is easy for problems to begin accumulating. At the very beginning of unemployment, young people require personal service, thorough involvement in and commitment to their situation, advice and motivation and, above all, measures to help them improve their skills and prepare themselves for future working life. At the same time, as service needs increase at Employment and Economic Development Offices, the number of officials specialising in young people has declined, but their duties have not: it has become increasingly difficult to find posts for trainees in companies, and there is no time for negotiations with new employers regarding on-the-job-training for young people or the possibility of pay subsidies. In addition to personal service, preparatory and vocational labour market train-

ing should be offered and posts for trainees customised, alongside offering supported possibilities for on-the-job learning and pay subsidies.

Services for young people should be prioritised in the customer service offered at Employment and Economic Development Offices, and this requires additional resources. The working group proposes a survey into how labour market organisations and employers could be more actively involved in implementing the social guarantee for young people. Operational models of labour force training, apprenticeship training and various models for on-the-job-learning require special investments. Education administration should ensure the functionality of the educational guarantee. Moreover, the working group proposes numerous further measures for improving the employment situation, promoting entrepreneurship and attending better to the needs of young people.

*Teuvo Junka, Ossi Korkeamäki, Miikka Rokkanen and Roope Uusitalo (2009). The effects of the job alternation leave system on the employment. Publications of the Ministry of Employment and the entrepreneurship, Employment and entrepreneurship 35/2009.*

The aim of this study is to analyse the effects of the job alternation leave system on the employment and the other economic effects of the system. The long term effects on the employment have not been studied before in the same extent.



The study is based on data covering all alternators and their substitutes during the existence of the job alternation leave system. At best the research material enables to trace the career of these persons during eight years after the alternation leave or substitution. The study evaluates the effect of the job alternation leave after alternation on the labour market situation of alternators. Besides the study examines the effect of the job alternation leave on the later career of the alternators. By adding up the effects on the alternators and the substitutes we generate an estimate of the net effect of the job alternation leave system.

The results of the study show that the job alternation leave has not improved the later employment of the alternators. The employment rate among those who were on leave remains lower than in the control group several years after the leave period. On the early retirement the alternation leave has not had important effect. The effect of the job alternation leave on the sick absences after the leave has been small and in spite of the big research material the difference between the alternators and the control group has not been statistically significant in most cases. The annual income of the alternators has been smaller than those of the control group and various welfare benefits bigger than those of the control group. Both reflect mostly the differences of the employment rate.

For the substitutes the job alternation leave system has instead produced clear benefit. The unemployment rate of the substitutes declines and the employment rate increases compared to the control group. The substitutes are outside labor force and retire less frequently. Partly due to these differences the annual income of the substitutes are bigger and the social benefits as pensions and unemployment compensations smaller

than those of the control group. The effects on the substitutes seem to be permanent and appear as an unemployment rate being ten percentage units higher than that of the control group as late as eight years after the substitution.

*Nina von Hertzen-Oosi, Henna Harju, Niina Haake och Timo Aro (2009). Utlänningars tillfälliga arbete i Finland. Arbets- och näringsministeriets publikationer, Arbete och företagsamhet 37/2009.*

Syftet med undersökningen var att sammanställa och komplettera helhetsbilden av de tillfälliga arbeten som utförs av utländska personer i Finland och därmed kunna definiera behovet av fortsatta undersökningar. I undersökningen utreddes från vilka länder de utländska arbetstagarna inom olika branscher kom och i vilka områden i Finland de arbetade tillfälligt. Dessutom utreddes varför personerna hade kommit till Finland för att arbeta och vilken information de haft att tillgå om arbetet och arbetsvillkoren i Finland. Syftet var också att utreda rekryteringsprocessen samt arbetsgivarens, eventuella arbetsförmedlares och myndigheternas roll i denna process. Föremål för undersökningen var också de utländska tillfälliga arbetstagarnas arbets- och levnadsförhållanden i Finland samt utmaningar i anknytning till dessa för såväl arbetsgivare som intressegrupper. I denna undersökning valdes fyra olika områden ut för specialgranskning. Motiveringen till att dessa områden valdes var antagandet att det var relativt allmänt med utländsk tillfällig arbetskraft inom dessa

områden och att områdena karaktärsmissigt skilde sig från varandra. De utvalda områdena var Nyland, Egentliga Finland, Sydöstra Finland och Norra Savolax.

Helhetsintrycket är att tillfällig utländsk arbetskraft rekryteras främst till branscher med typiska säsongsvariationer. Enligt undersökningen är de utländska arbetstagarnas arbeten i Finland i huvudsak uttryckligen tillfälliga – de flesta är antingen utsända arbetstagare eller tillfälliga arbetstagare som utför säsongsbetonat arbete (t.ex. bärplockning). Även de utländska arbetstagarna själva anser att arbetena är tillfälliga och kontakterna med finländarna ringa. Utifrån undersökningen kan man konstatera att de flesta utländska arbetstagarna för tillfället är koncentrerade till vissa branscher inom vissa områden. De vanligaste branscherna är enligt denna undersökning byggnads-, trädgårds- och odlingsbranschen samt metall- och verkstadsindustrin.

De viktigaste rollerna i rekryteringsprocessen har personalförmedlings- och uthyrningsfirmorna. Myndigheternas andel i rekryteringsprocessen är ganska liten. Det verkar som om det inte finns tillräckligt med information om arbetena och arbetsvillkoren i Finland eller som om informationen inte når arbetstagarna. Vanligen fås informationen från arbetsgivaren (eller oftast från den utländska förmedlingsfirman), från internet, andra arbetstagare och från material som delas ut av förbunden. Utländska tillfälliga arbetstagare arbetar enligt undersökningen med sämre arbetsvillkor än finländarna, fastän högutbildade arbetstagare vanligen får exakt samma lön som sina finländska kollegor. Övervakningsresurserna för den utländska arbetskraften har inte ökat i samma utsträckning som antalet utländska tillfälliga arbetstagare.

Man ser inte utlänningarnas tillfälliga arbete som en yrkesbetingad inflyttning i lan-

det, varför utvecklingsåtgärderna också ofta förblir ogjorda. I skenet av denna undersökning är det fullt möjligt att den utländska arbetskraften inom en del branscher fortsättningsvis fungerar som konjunkturbuffer och inom andra står för en beständigare bosättning i landet. Det skulle vara viktigt att myndigheterna och företagen definierar och segmenterar behoven inom olika branscher så att olika åtgärder kunde allokeras bättre. Utifrån undersökningen rekommenderas bl.a. ett effektiviserat överinseende beträffande den utländska arbetskraften (resursering), bättre information till personaluthyrningsfirmorna och destinationsländerna samt att den koordinerade informationen om möjligheterna till mer permanenta anställningar utökas. Man har utifrån undersökningen beslutat att föreslå följande åtgärder: A) En utredning om studerandenas betydelse för den arbetsrelaterade invandringen. B) Uppföljning av antalet tillfälliga utländska arbetstagare och utveckling av de statistiska systemen. C) Utredning av de finländska företagens och samfundens beredskap för internationalisering. D) En utvidgad kvalitativ undersökning om utländska personers tillfälliga arbeten i Finland. E) Effektivisering av överinseendet beträffande de tillfälliga utländska arbetstagarna.

*Rita Asplund (2009). Arbetsmarknadens funktion och dess effekt på sysselsättning och arbetslöshet. Arbets- och näringsministeriets publikationer Arbete och företagsamhet 40/2009.*

Rapporten presenterar en kritisk översikt av den forskningslitteratur, internationell såväl som nationell, som fokuserar på att utvärdera arbetsmarknadens funktion och dess effekter. Översikten eftersträvar att kartlägga inte enbart mängden av utan också kvaliteten på den tillgängliga forskningsbaserade kunskapen i syfte att samtidigt belysa i vilken utsträckning forskningsresultaten förmår förse beslutsfattare med viktig basinformation som kan utnyttjas då riktlinjer dras upp för hur landets arbetsmarknadspolitik skall reformeras.

Litteraturöversikten består av två delar. Den första delen utgår från makroekonomisk forskning, dvs studier som analyserat arbetsmarknadens funktion ur ett totalekonomiskt perspektiv. Dessa makroanalyser, vilka genomgående bygger på datamaterial för ett stort antal länder och år, påvisar rätt entydigt, att arbetsmarknadens institutionella struktur har avsevärd effekt på löne- och inkomstskillnaderna i samhäl-

let. Däremot råder det förvånansvärt stora meningsskiljaktigheter vad gäller arbetsmarknadsinstitutionernas eventuella effekt på sysselsättnings- och arbetslöshetsgraden. Följaktligen går åsikterna starkt isär också i fråga om till vilken del skillnader i arbetsmarknadsinstitutioner kan förklara skillnader i arbetslöshet och sysselsättning länder emellan. Det faktum att makroanalyserna tilldelar särskilt vissa arbetsmarknadsinstitutioner klar olika roll i detta sammanhang kan ses som ett uttryck för hur komplexa arbetsmarknadsinstitutionernas effekter sist och slutligen är. Detta uppmanar i sin tur till försiktighet vid tolkningen av rapporterade resultat.

I den senare delen av översikten glider tyngdpunkten över till mikroforskning, dvs analyser som mestadels utnyttjat individbaserat datamaterial. Denna del av forskningen har under senare år dominerats av studier som utvärderat effekten av aktiva arbetskraftspolitiska åtgärder. Antalet utvärderingar har ökat märkbart också i Finland, men har främst gällt arbetskraftspolitisk yrkesutbildning medan andra åtgärdsformer mera sällan varit föremål för regelrätt utvärdering. Trots utomordentliga grundförutsättningar har utvärderings-forskningen inte lyckats tillskansa sig samma starka fotfäste i Finland som i många andra länder.



## 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 työttömyyden keston mukaan, kesto viikkoina .....	11*
15. Kuukauden uudet työnhakijat ja uudet työttömät työnvälityksessä neljännesvuosittain .....	12*
16. Avoimet työpaikat kuukauden aikana sekä näistä uudet avoimet työpaikat työnvälityksessä neljännesvuosittain...	12*
17. 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 sukupuoli (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

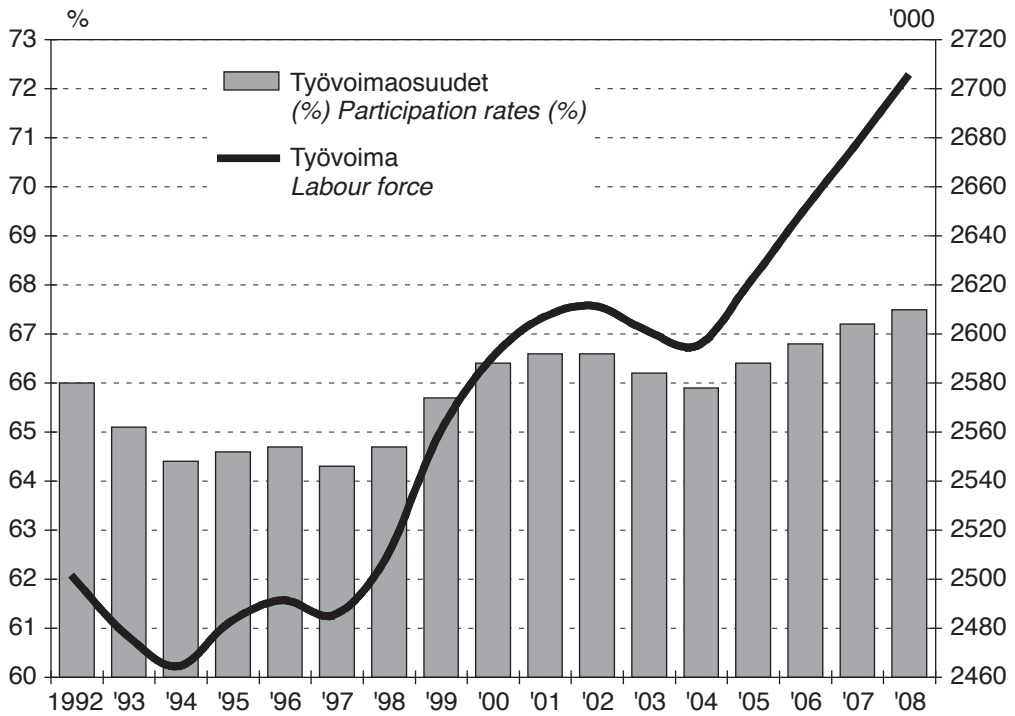
24. Migrations to and from Finland .....	44*
25. Unemployment rates in some OECD countries .....	45*

## 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*

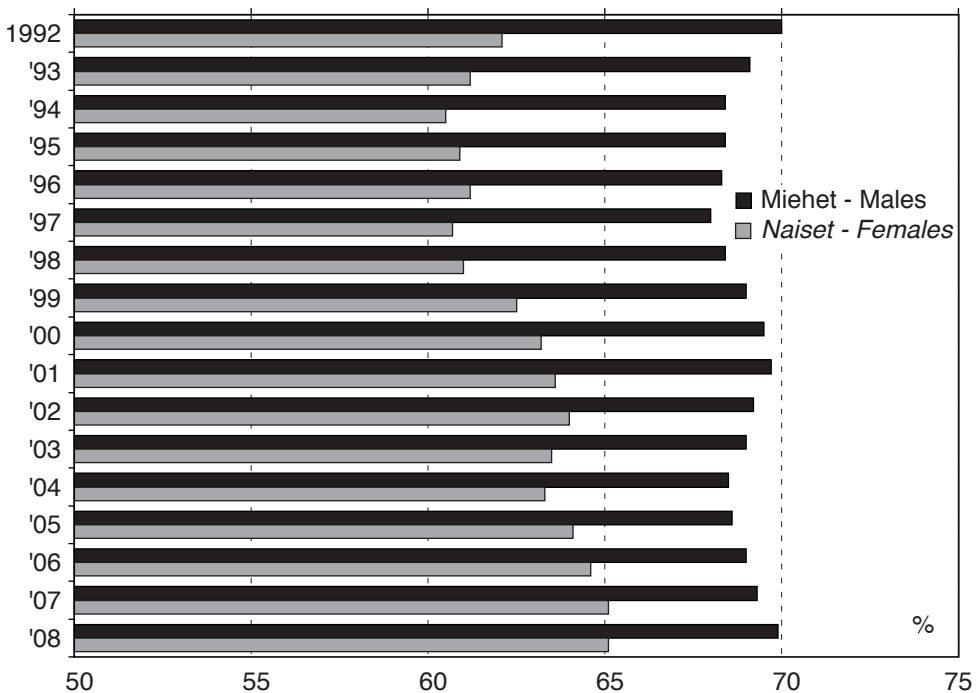
## TABLES BY DISTRICT

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*



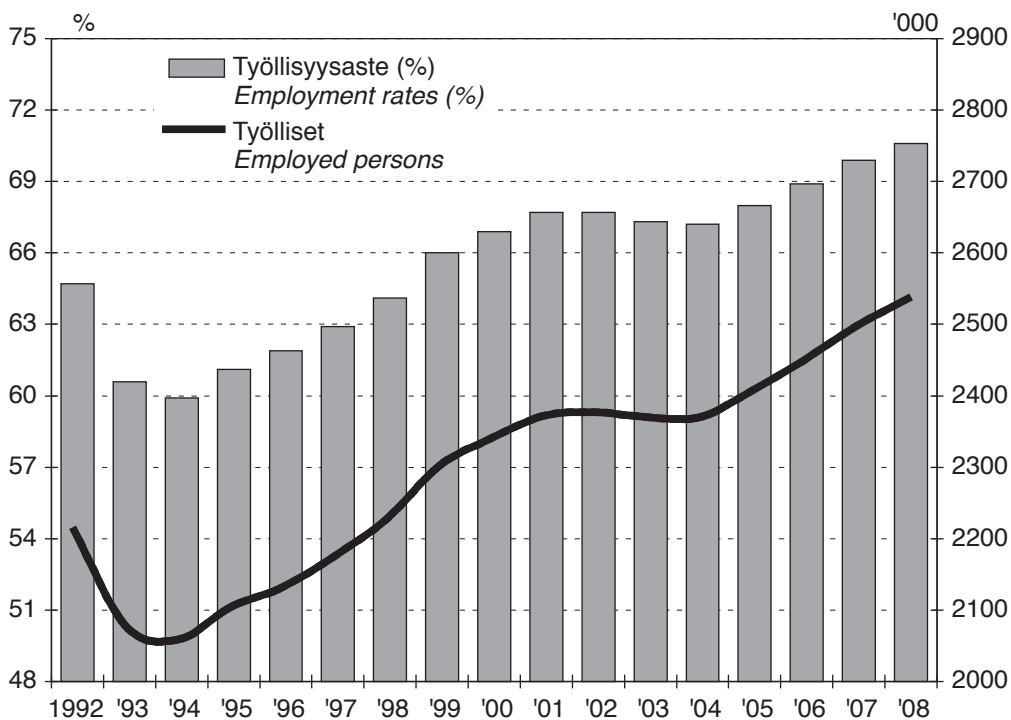
Kuvio 1. Työvoima ja työvoimaosuudet

Chart 1. Labour force and labour force participation rates



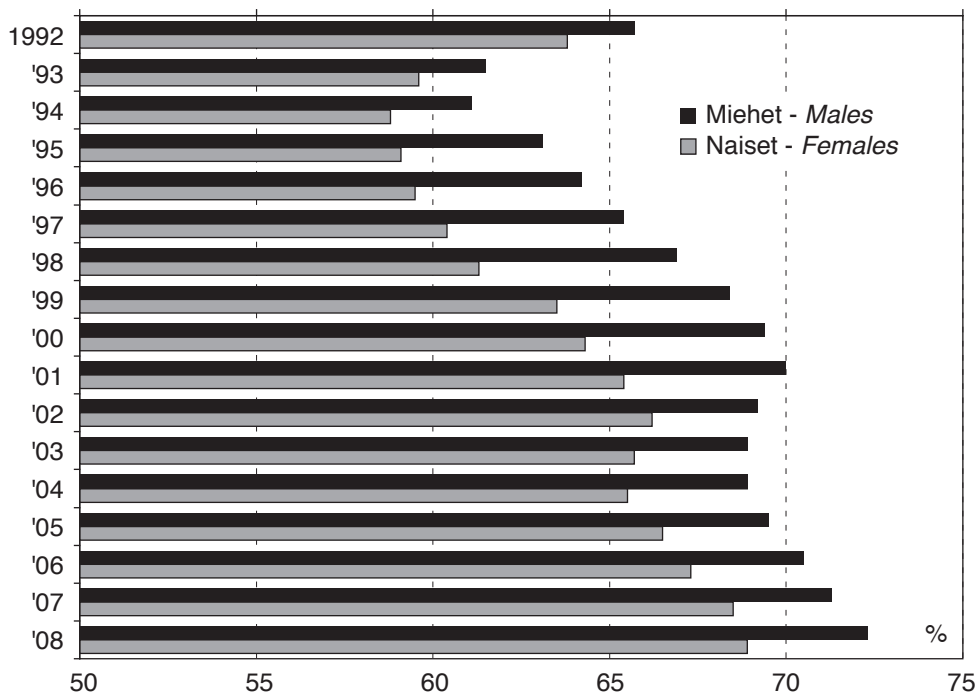
Kuvio 2. Työvoimaosuudet sukupuolen mukaan

Chart 2. Labour force participation rates by sex



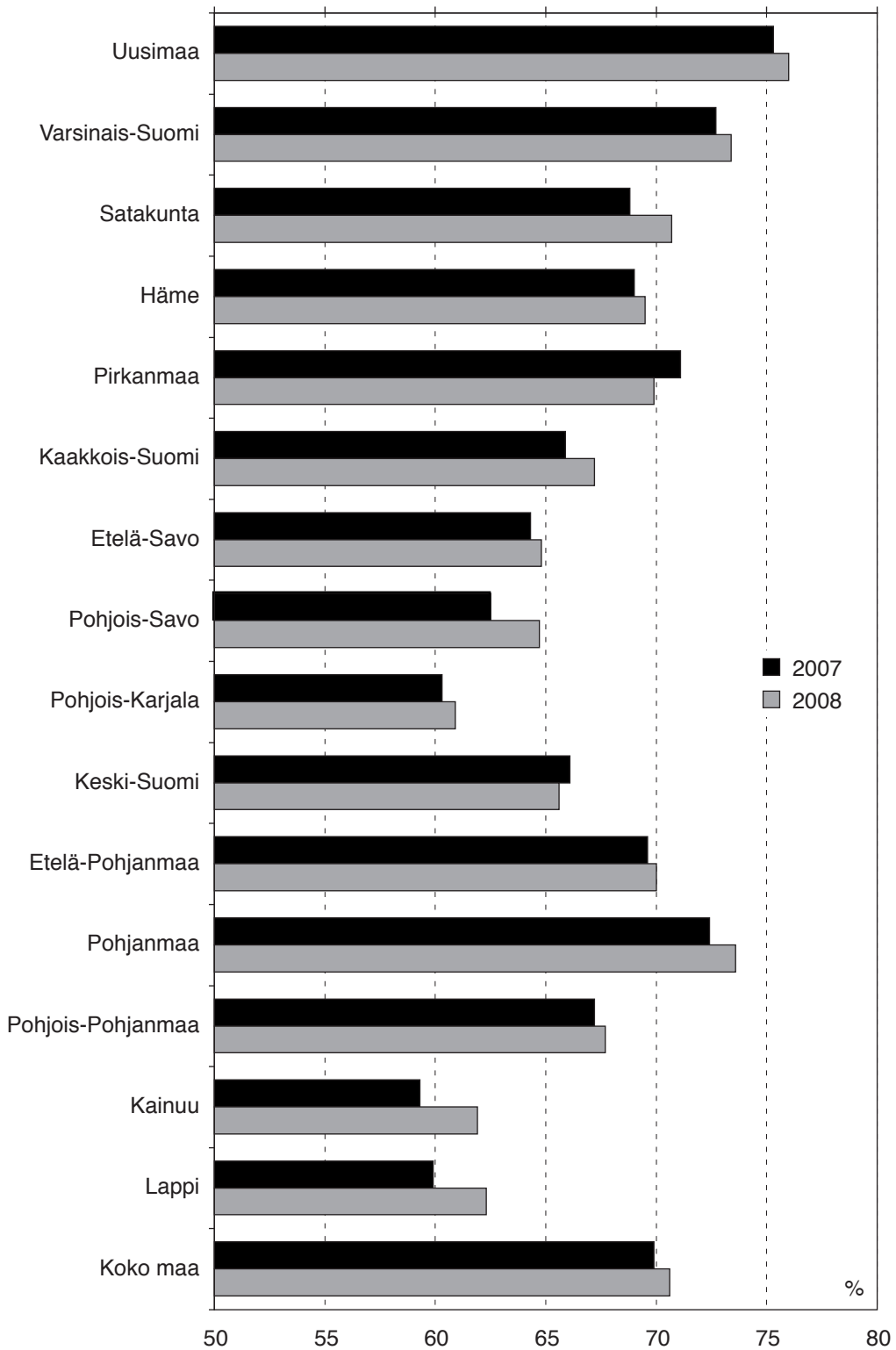
Kuvio 3. Työlliset ja työllisyysasteet

Chart 3. Employed persons and employment rates



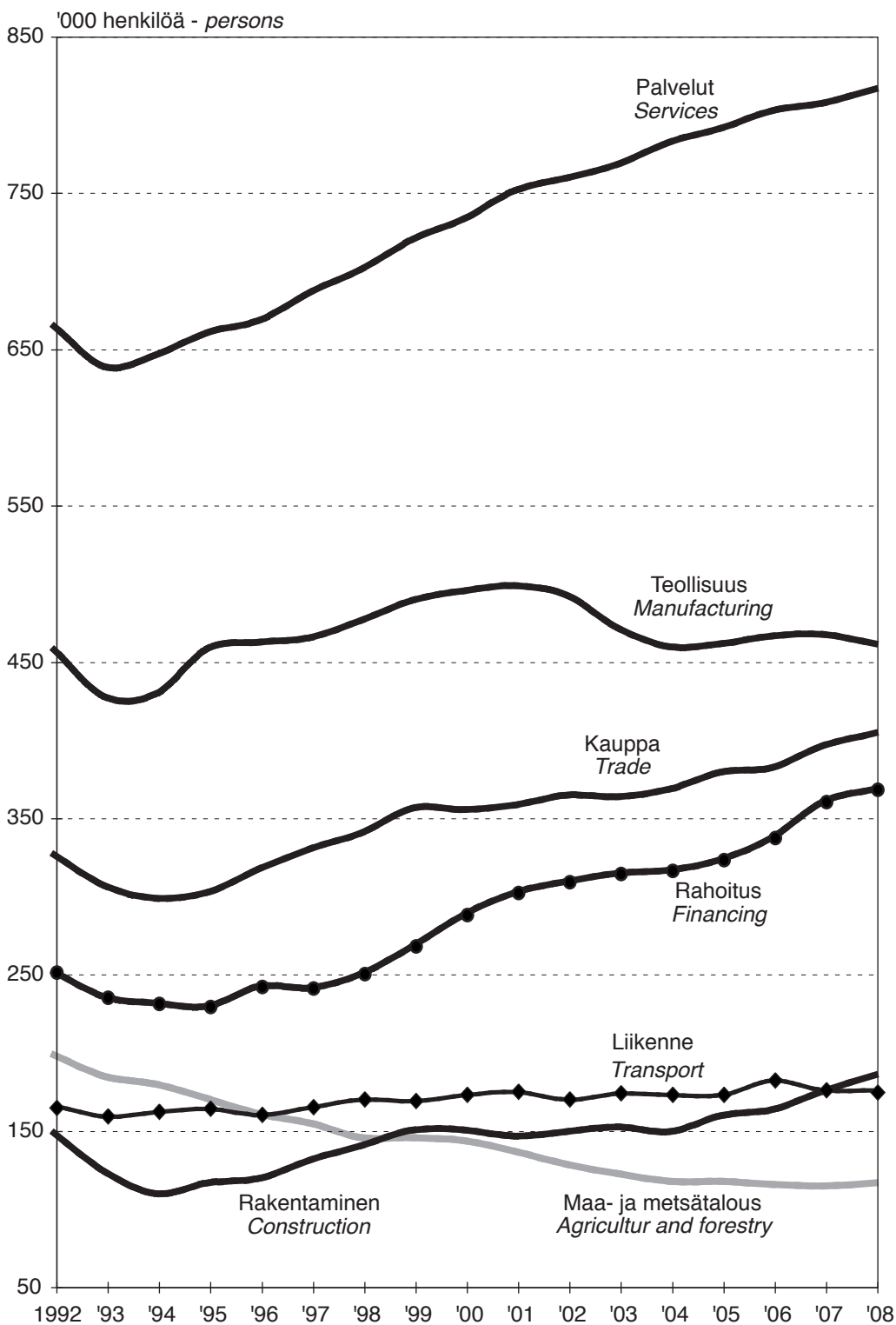
Kuvio 4. Työllisyysasteet sukupuolen mukaan

Chart 4. Employment rates by sex



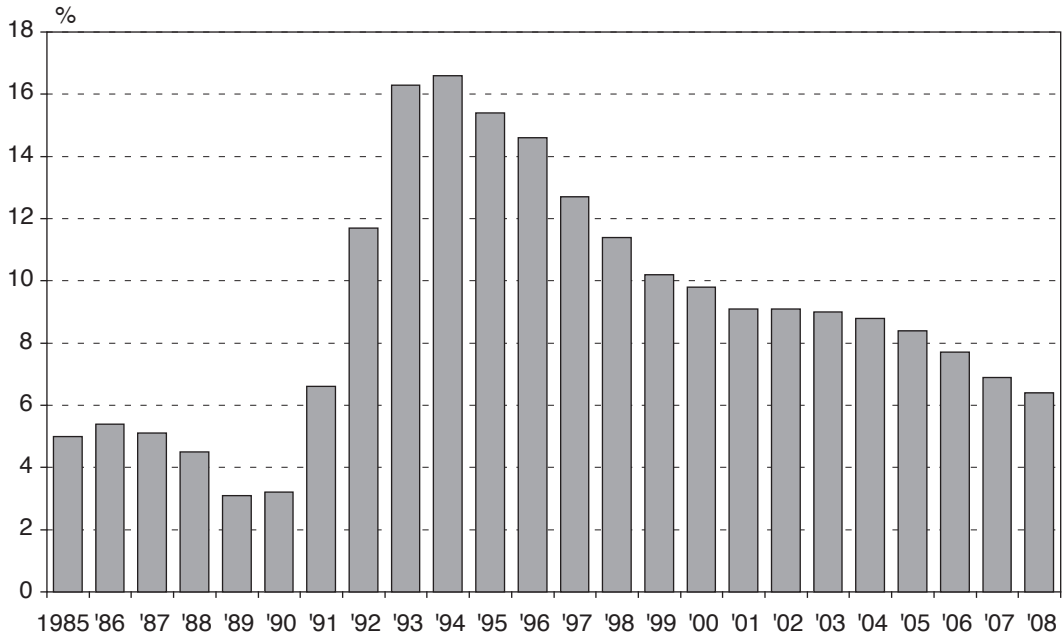
Kuvio 5. Työllisyysasteet TE-keskuksittain

Chart 5. Employment rates by administrative district



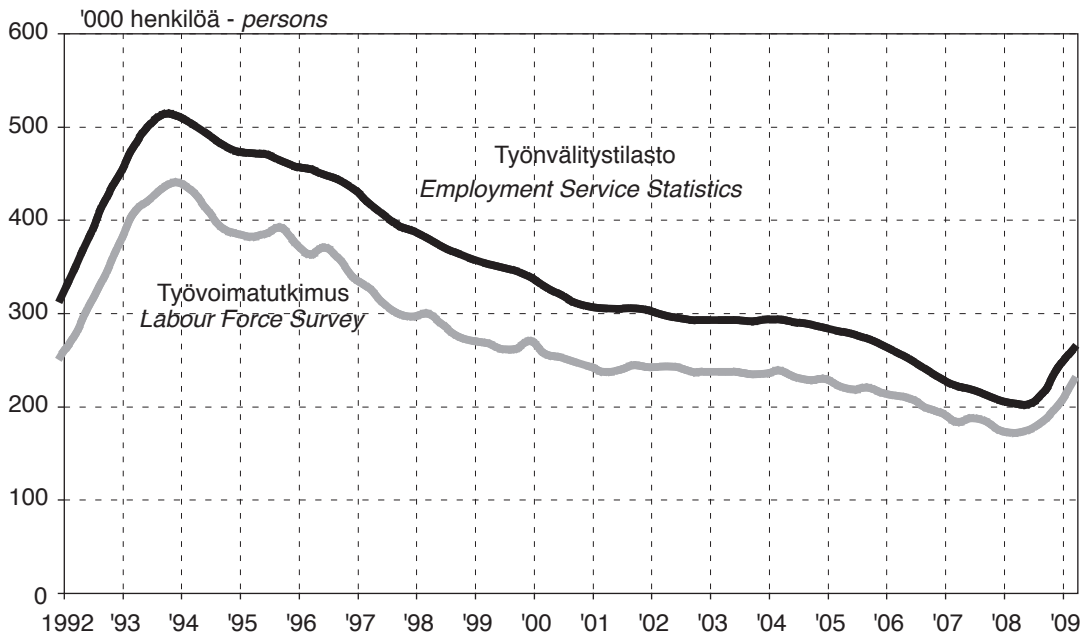
Kuvio 6. Työlliset toimialoittain

Chart 6. Employed persons by industry



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

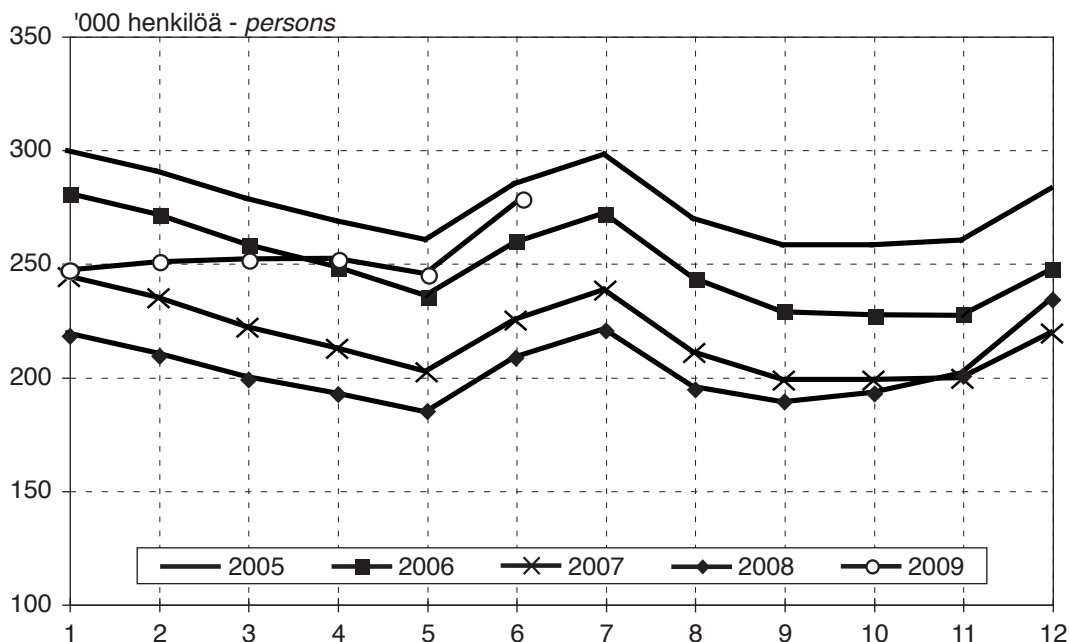
Chart 7. Unemployment rates by Labour Force Survey. From 1989, according to ILO/EU definition



Kuvio 8. Työttömät työvoimatutkimuksen sekä työnvälitystilaston mukaan. Kausipuhdistetut neljännesvuosiluvut

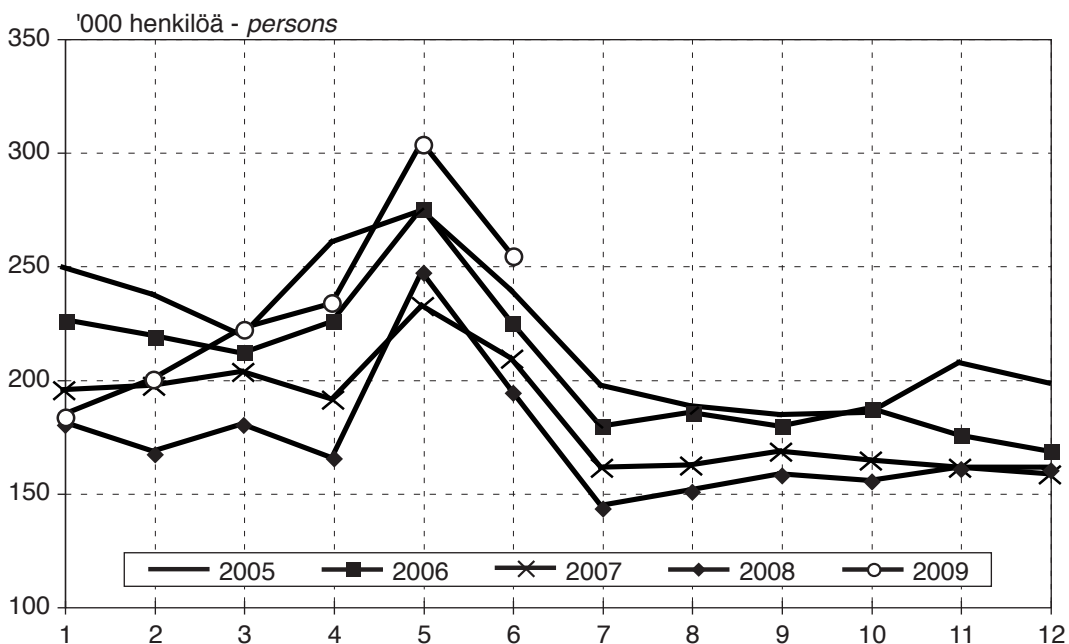
Chart 8. Unemployed persons according to the Labour Force Survey and according to the Employment Service Statistics. Seasonally adjusted quarterly figures





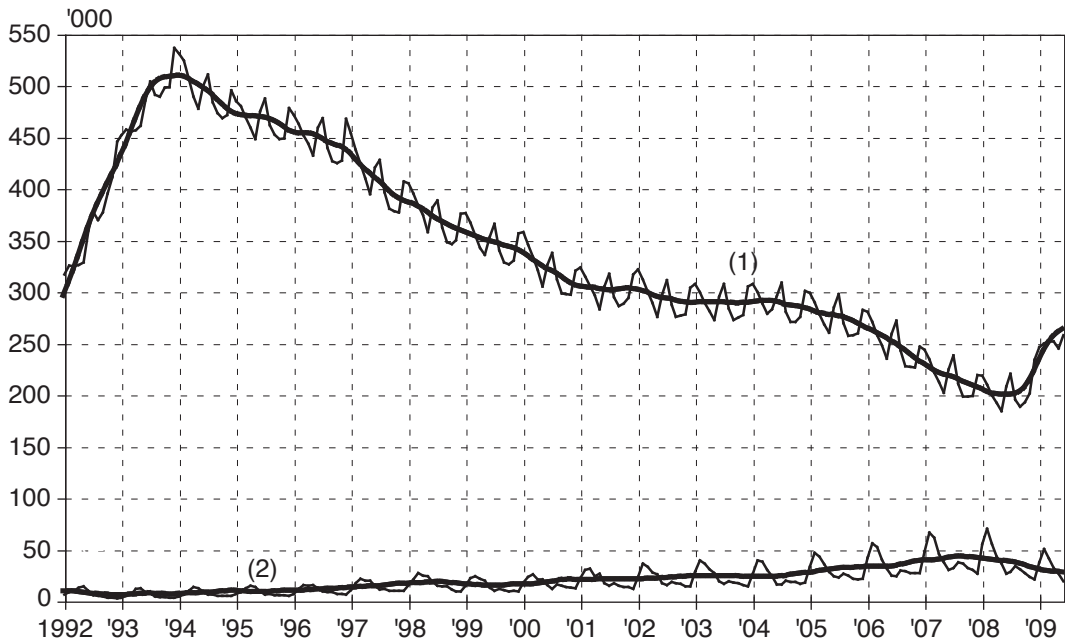
Kuvio 9. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain

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



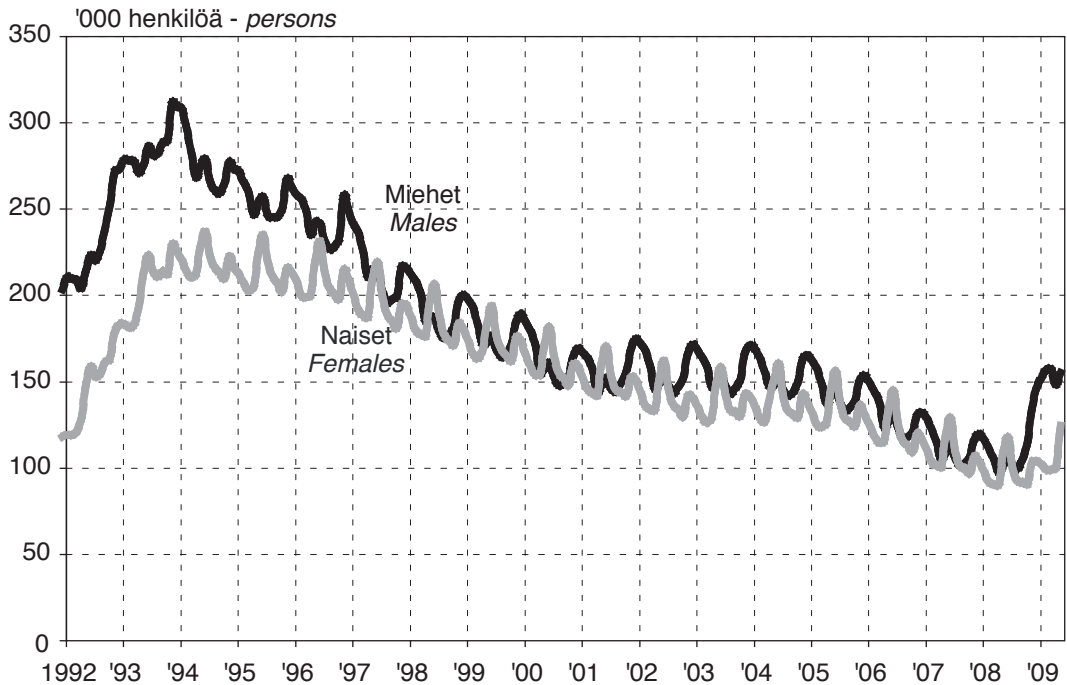
Kuvio 10. Työttömät työvoimatutkimuksen mukaan kuukausittain

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



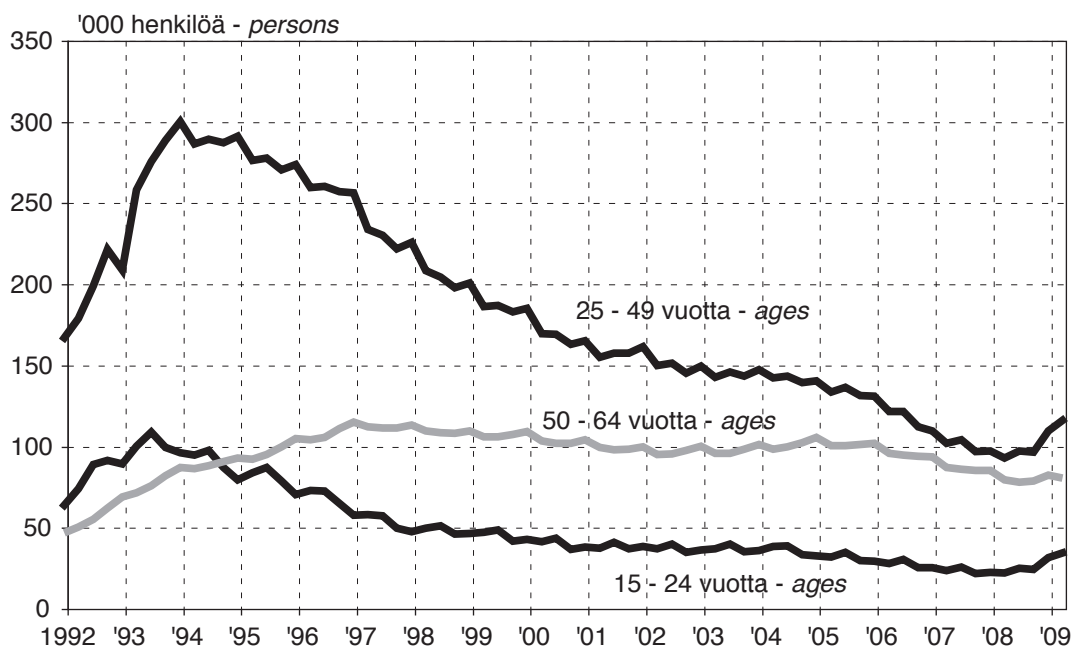
Kuvio 11. Työttömät työnhakijat (1) ja avoimet paikat (2) työnvälityksessä kuukausittain ja kausitasoitettuina

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



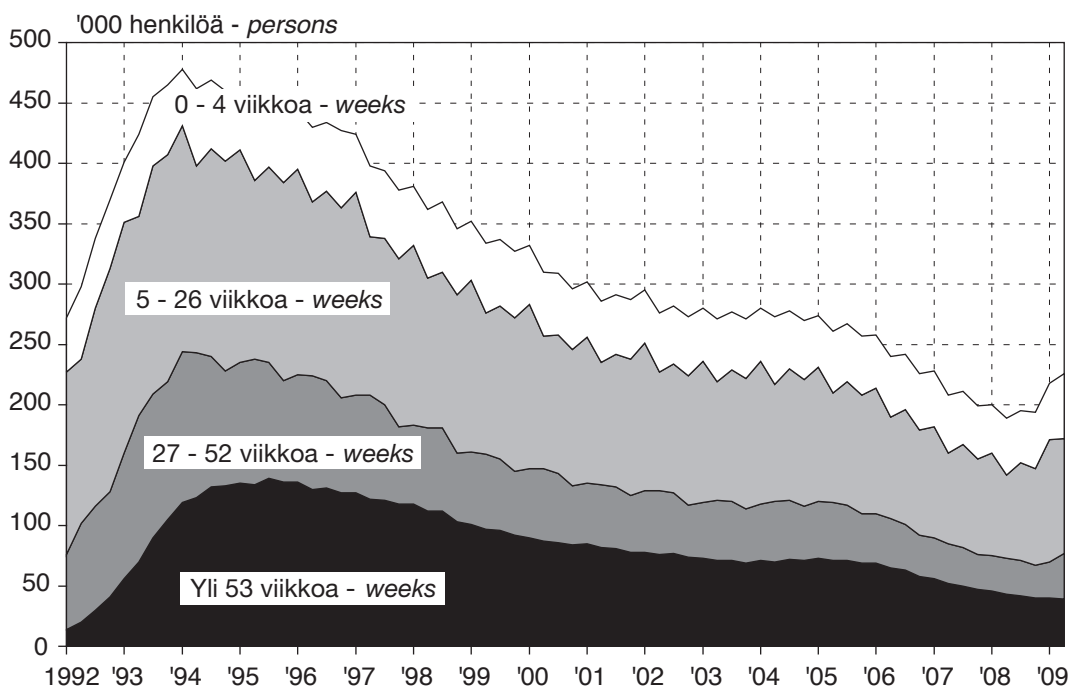
Kuvio 12. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain sukupuolen mukaan

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



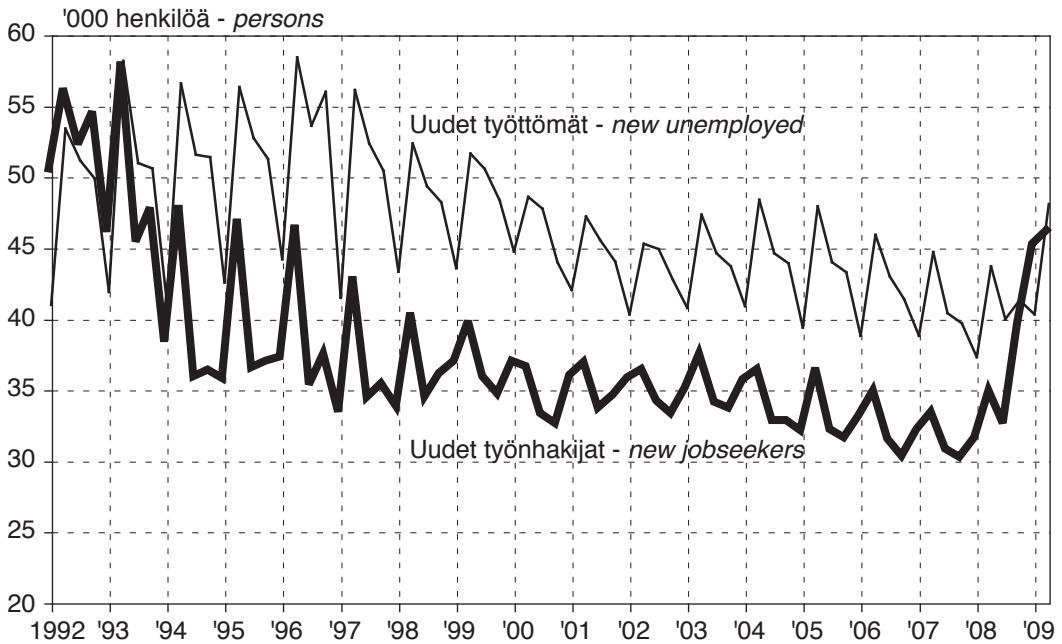
Kuvio 13. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä ikäryhmittäin, neljännesvuosittain

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



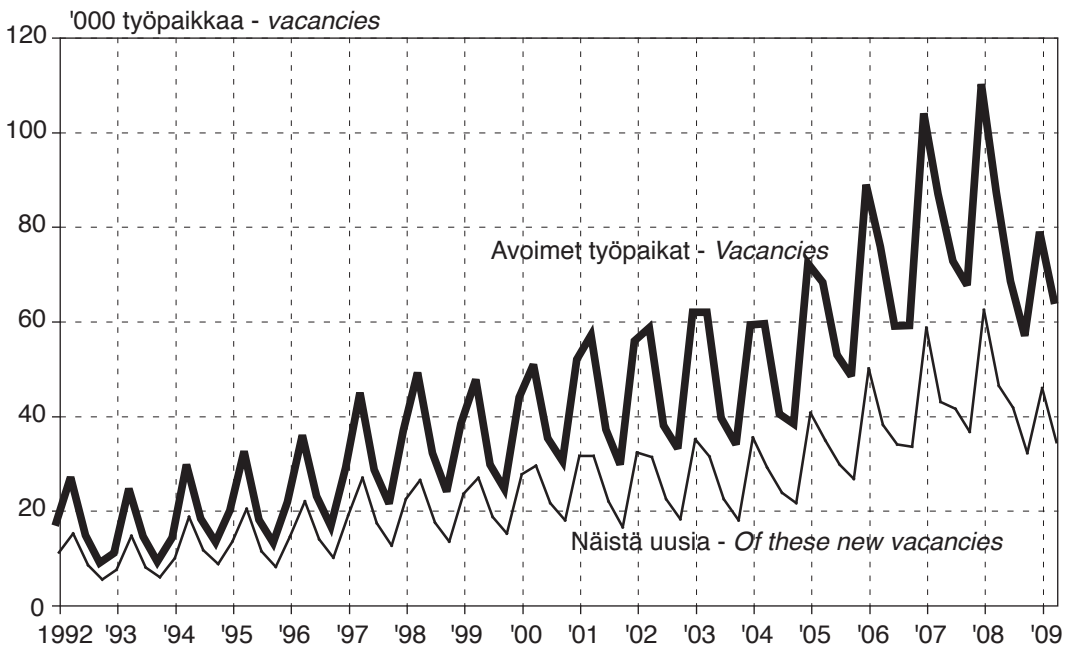
Kuvio 14. Työttömät työnhakijat työttömyyden keston mukaan, kesto viikkoina

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



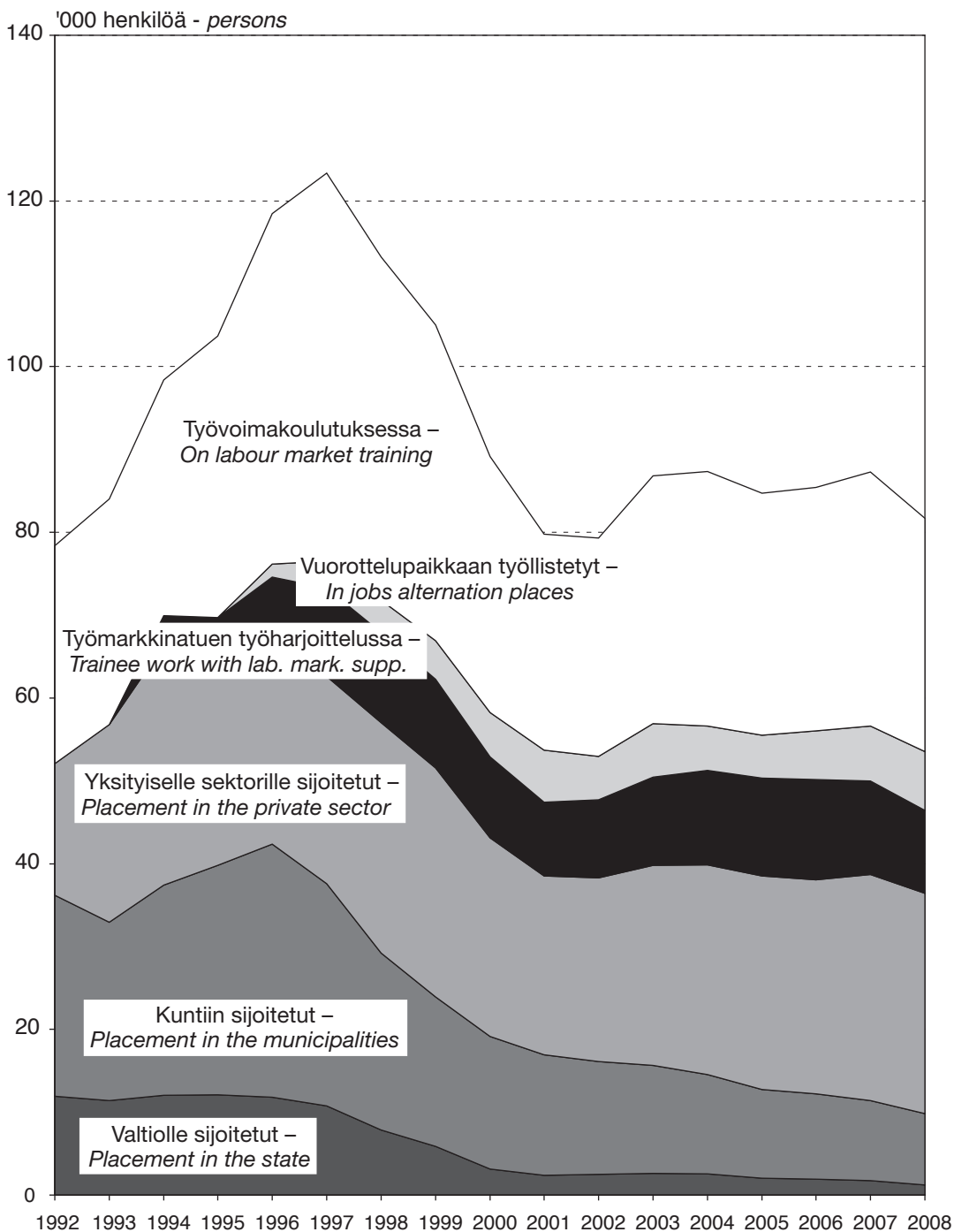
Kuvio 15. Kuukauden uudet työnhakijat ja uudet työttömät työnvälityksessä neljännesvuosittain

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

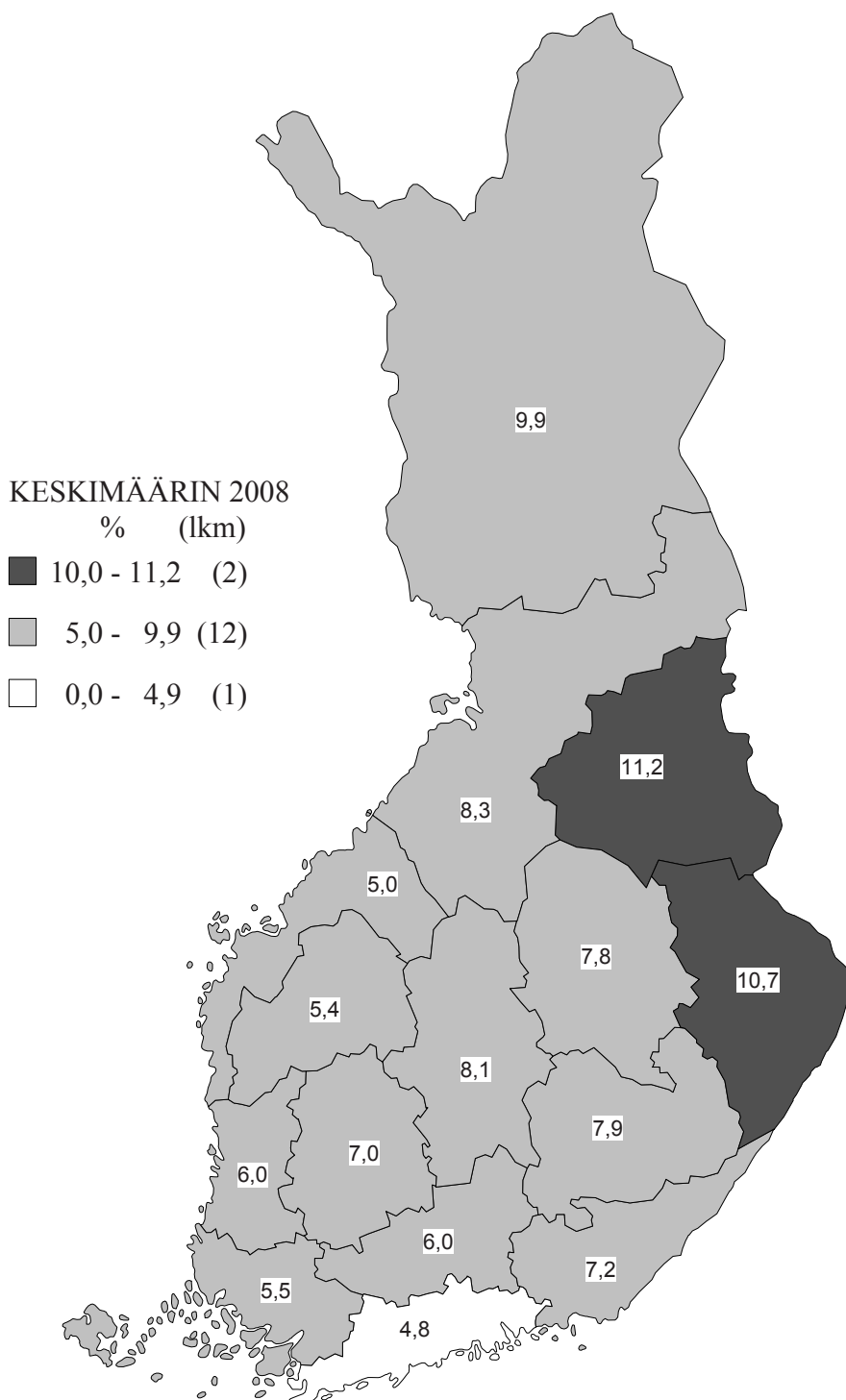
Chart 17. Subsidized employment



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	Ikä - Age										Yhteensä	
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64		65-74
Year and quarter	1 000 henkilöä - persons										Total	
Molemmat sukupuolet - Both sexes												
1991	306	338	376	381	405	438	333	284	252	255	394	3 761
1992	313	327	375	379	402	430	360	291	251	254	401	3 784
1993	321	312	372	380	396	422	394	288	257	250	409	3 802
1994	327	304	364	382	391	413	420	291	266	245	422	3 825
1995	328	304	353	381	387	407	440	296	272	242	430	3 839
1996	326	308	341	379	382	404	433	326	276	240	434	3 850
1997	326	314	328	376	379	400	426	353	283	241	437	3 862
1998	329	322	314	372	380	394	417	387	280	246	437	3 878
1999	331	327	305	364	381	389	408	412	283	255	435	3 890
2000	332	328	305	353	380	385	402	432	288	261	436	3 901
2001	331	326	309	341	378	380	399	425	317	265	437	3 909
2002	326	326	315	329	375	378	396	418	343	272	439	3 918
2003	322	329	324	315	371	378	390	410	377	269	442	3 926
2004	318	332	329	307	363	380	385	401	401	272	447	3 935
2005	319	333	331	307	353	379	381	395	421	276	452	3 948
2006	323	333	331	312	342	377	377	392	414	305	456	3 963
2007	328	330	332	319	331	375	375	390	407	330	464	3 981
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
2008 II	333	326	337	327	319	372	376	385	401	359	466	4 001
2008 III	333	326	338	330	316	371	376	383	399	366	469	4 007
2008 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
2009 II	334	324	342	335	311	365	379	380	392	383	477	4 022
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
2008 II	173	163	175	166	167	184	191	192	201	174	215	2 002
2008 III	173	164	172	170	164	186	190	191	201	178	216	2 005
2008 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
2009 II	170	167	175	173	159	185	192	189	198	186	220	2 013
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
2008 II	159	163	162	161	152	188	185	194	200	184	252	2 000
2008 III	161	162	166	160	152	185	186	192	198	188	253	2 003
2008 IV	161	161	167	161	152	183	189	189	196	192	253	2 005
2009 I	163	159	165	164	151	183	188	190	195	195	255	2 007
2009 II	164	157	167	163	152	180	186	191	194	198	257	2 010

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

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

Vuosi ja neljännes	15-74-vuotias väestö	Työvoima - Labour force			Työvoimaan kuulumattomat - Persons not in labour force		
		Yhteensä	Työlliset	Työttömät	Yhteensä	Koululaiset, opiskelijat	Kotitaloustyötä tekevät
Year and quarter	Population from 15 to 74 years	Total	Employed	Unemployed	Total	Students	Performing domestic work
1 000 henkilöä - persons							
1961	3 133	2 147	2 121	26	986	..	..
1962	3 187	2 160	2 132	28	1 027	..	..
1963	3 240	2 158	2 126	32	1 082	..	..
1964	3 291	2 186	2 153	33	1 105	..	..
1965 <sup>1</sup>	3 215	2 185	2 155	30	1 030	..	..
1966	3 249	2 192	2 159	33	1 057	..	..
1967	3 288	2 177	2 114	63	1 111	..	..
1968	3 324	2 158	2 073	85	1 166	..	..
1969	3 341	2 158	2 097	61	1 183	..	..
1970 <sup>1</sup>	3 349	2 263	2 217	46	1 086	..	..
1971	3 379	2 270	2 215	55	1 109	298	328
1972	3 422	2 277	2 215	62	1 145	310	310
1973	3 461	2 322	2 265	57	1 139	316	272
1974	3 495	2 370	2 326	44	1 125	329	231
1975	3 522	2 374	2 312	62	1 148	339	213
1976	3 542	2 370	2 278	92	1 172	303	225
1977	3 560	2 371	2 232	140	1 189	311	206
1978	3 579	2 372	2 200	172	1 207	319	207
1979	3 597	2 399	2 256	143	1 198	318	192
1980	3 616	2 442	2 328	114	1 174	310	181
1981	3 636	2 474	2 353	121	1 162	313	169
1982	3 659	2 512	2 377	135	1 147	324	149
1983	3 681	2 528	2 390	138	1 153	326	149
1984	3 697	2 546	2 413	133	1 152	319	141
1985	3 708	2 566	2 437	129	1 142	308	130
1986	3 716	2 569	2 431	138	1 148	304	119
1987	3 720	2 554	2 423	130	1 167	300	106
1988	3 720	2 546	2 431	116	1 174	298	104
1989 <sup>1</sup>	3 725	2 588	2 507	80	1 138	273	105
1990	3 737	2 586	2 504	82	1 151	282	107
1991	3 761	2 544	2 375	169	1 217	308	114
1992	3 784	2 499	2 206	292	1 285	349	117
1993	3 802	2 476	2 071	405	1 326	366	117
1994	3 825	2 463	2 054	408	1 362	384	117
1995	3 839	2 481	2 099	382	1 358	375	116
1996	3 850	2 490	2 127	363	1 360	383	113
1997	3 862	2 484	2 170	314	1 379	358	105
1998	3 878	2 507	2 222	285	1 370	354	109
1999	3 890	2 557	2 296	261	1 333	325	100
2000	3 901	2 588	2 335	253	1 312	316	97
2001	3 909	2 605	2 367	238	1 304	318	95
2002	3 918	2 610	2 372	237	1 308	324	84
2003	3 926	2 600	2 365	235	1 327	332	88
2004	3 935	2 594	2 365	229	1 342	334	96
2005	3 948	2 620	2 401	220	1 327	332	91
2006	3 963	2 648	2 444	204	1 315	325	93
2007	3 981	2 675	2 492	183	1 306	318	91
2008	4 004	2 703	2 531	172	1 301	..	..
2007 I	3 973	2 613	2 415	198	1 360	371	89
2007 II	3 978	2 735	2 524	210	1 243	255	95
2007 III	3 983	2 705	2 542	164	1 278	283	93
2007 IV	3 989	2 646	2 485	161	1 343	363	88
2008 I	3 995	2 650	2 474	176	1 345	..	..
2008 II	4 001	2 776	2 574	202	1 225	..	..
2008 III	4 007	2 717	2 566	151	1 290	..	..
2008 IV	4 012	2 669	2 509	159	1 344	..	..
2009 I	4 017	2 650	2 448	202	1 367	..	..
2009 II	4 022	2 762	2 497	264	1 261	..	..

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
2009 II	152	246	292	296	282	331	338	330	300	159	35	2 762
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
2009 II	70	128	157	163	151	171	172	163	148	80	22	1 425
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
2009 II	82	118	135	133	130	160	166	167	152	80	13	1 336

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
2008 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
2008 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
2008 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
2009 II	45,7	76,0	85,5	88,2	90,6	90,5	89,3	86,8	76,5	41,5	76,9	68,7
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
2008 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
2008 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
2008 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
2009 II	41,4	76,6	89,8	94,2	95,3	92,2	89,4	86,5	74,8	42,9	78,3	70,8
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
2008 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
2008 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
2008 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
2009 II	50,0	75,4	80,9	81,8	85,7	88,7	89,2	87,0	78,2	40,3	75,5	66,5

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

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

Vuosi ja neljännes	Kaikki toimialat <sup>1</sup>	Alkutuotanto	Jalostus	Palveluelinkeinot
Year and quarter	All industries <sup>1</sup>	Primary industries	Secondary industries	Tertiary industries
1 000 henkilöä - persons				
1966	2 159	623	725	811
1967	2 114	567	725	822
1968	2 073	532	705	836
1969	2 097	505	728	864
1970 <sup>2</sup>	2 217	538	752	928
1971	2 215	508	765	942
1972	2 215	461	772	982
1973	2 265	432	793	1 041
1974	2 326	424	822	1 079
1975	2 312	391	812	1 104
1976	2 278	367	790	1 109
1977	2 232	336	775	1 113
1978	2 200	316	757	1 121
1979	2 256	309	779	1 159
1980	2 328	314	803	1 201
1981	2 353	305	821	1 221
1982	2 377	312	801	1 258
1983	2 390	302	789	1 295
1984	2 413	293	784	1 335
1985	2 437	279	776	1 378
1986	2 431	266	774	1 388
1987	2 423	251	753	1 417
1988	2 431	238	741	1 450
1989 <sup>2</sup>	2 507	233	760	1 512
1990	2 504	222	757	1 522
1991	2 375	210	681	1 481
1992	2 206	197	603	1 403
1993	2 071	183	548	1 334
1994	2 054	178	536	1 333
1995	2 099	170	572	1 351
1996	2 127	159	579	1 383
1997	2 170	153	594	1 417
1998	2 222	144	613	1 457
1999	2 296	144	637	1 509
2000	2 335	144	642	1 544
2001	2 367	135	642	1 583
2002	2 372	127	639	1 599
2003	2 365	120	620	1 616
2004	2 365	116	606	1 635
2005	2 401	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
2006 II	2 461	118	631	1 707
2006 III	2 494	123	652	1 716
2006 IV	2 438	106	620	1 708
2007 I	2 415	105	611	1 694
2007 II	2 524	117	647	1 754
2007 III	2 542	120	662	1 753
2007 IV	2 485	109	637	1 733
2008 I	2 474	111	609	1 743
2008 II	2 574	123	646	1 794
2008 III	2 566	124	650	1 780
2008 IV	2 509	118	610	1 771
2009 I	2 448	115	586	1 738
2009 II	2 497	122	591	1 772

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 <sup>1</sup>	Alkutuotanto	Jalostus	Palveluelinkeinot	
<i>Year and quarter</i>	<i>All industries<sup>1</sup></i>	<i>Primary industries</i>	<i>Secondary industries</i>	<i>Tertiary industries</i>	
1 000 henkilöä - persons					
1966	1 221	344	530	347	
1967	1 193	310	535	348	
1968	1 152	293	509	350	
1969	<u>1 173</u>	<u>279</u>	<u>532</u>	<u>362</u>	
1970 <sup>2</sup>	1 236	307	514	415	
1971	1 228	290	527	410	
1972	1 217	261	531	427	
1973	1 240	249	543	447	
1974	1 266	244	562	461	
1975	1 247	220	559	469	
1976	1 220	215	535	459	
1977	1 181	198	528	450	
1978	1 164	188	519	453	
1979	1 197	182	539	469	
1980	1 240	186	555	492	
1981	1 244	184	569	487	
1982	1 248	193	556	494	
1983	1 249	185	554	507	
1984	1 262	179	552	528	
1985	1 264	173	547	542	
1986	1 263	169	546	547	
1987	1 260	161	534	564	
1988	<u>1 264</u>	<u>153</u>	<u>532</u>	<u>578</u>	
1989 <sup>2</sup>	1 311	153	553	604	
1990	1 308	143	553	611	
1991	1 224	134	497	591	
1992	1 130	130	439	560	
1993	1 063	123	401	536	
1994	1 059	117	397	541	
1995	1 096	112	430	551	
1996	1 116	106	439	568	
1997	1 143	103	451	584	
1998	1 174	97	465	608	
1999	1 206	98	481	623	
2000	1 228	99	489	637	
2001	1 240	93	487	657	
2002	1 229	85	486	654	
2003	1 227	83	478	662	
2004	1 229	82	466	676	
2005	1 243	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
	II	1 271	83	490	697
	III	1 305	86	508	709
	IV	1 263	76	487	698
2007	I	1 236	76	472	686
	II	1 310	84	508	714
	III	1 327	88	522	713
	IV	1 284	78	502	700
2008	I	1 280	80	484	708
	II	1 342	88	517	730
	III	1 339	89	523	721
	IV	1 298	85	488	718
2009	I	1 247	82	468	692
	II	1 275	87	471	713

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



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

Vuosi ja neljännes	Kaikki toimialat <sup>1</sup>	Alkutuotanto	Jalostus	Palveluelinkeinot
Year and quarter	All industries <sup>1</sup>	Primary industries	Secondary industries	Tertiary industries
1 000 henkilöä - persons				
1966	938	278	195	465
1967	921	257	190	474
1968	921	238	197	486
1969	<u>924</u>	<u>225</u>	<u>198</u>	<u>501</u>
1970 <sup>2</sup>	980	230	238	513
1971	986	219	237	530
1972	997	200	242	556
1973	1 025	184	243	597
1974	1 059	180	261	617
1975	1 065	171	260	634
1976	1 059	152	253	649
1977	1 050	138	248	662
1978	1 035	128	237	668
1979	1 058	126	241	689
1980	1 088	127	249	708
1981	1 109	121	253	734
1982	1 129	119	245	762
1983	1 141	117	234	787
1984	1 152	114	230	806
1985	1 173	106	230	836
1986	1 167	97	228	841
1987	1 163	90	219	853
1988	<u>1 166</u>	<u>84</u>	<u>209</u>	<u>871</u>
1989 <sup>2</sup>	1 196	80	208	907
1990	1 196	79	204	912
1991	1 151	76	184	890
1992	1 077	68	164	844
1993	1 008	60	147	798
1994	996	61	140	792
1995	1 003	57	142	801
1996	1 011	53	140	815
1997	1 028	50	142	833
1998	1 048	47	148	850
1999	1 090	46	156	886
2000	1 108	43	154	908
2001	1 127	42	155	926
2002	1 144	41	154	946
2003	1 138	38	142	954
2004	1 136	34	141	958
2005	1 158	34	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
II	1 222	36	120	1 059

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**

Vuosi ja neljännes 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 <sup>1</sup>	2 217	451	91	552	143
1971	2 215	424	88	568	145
1972	2 215	389	74	579	140
1973	2 265	354	79	594	145
1974	2 326	353	73	622	145
1975	2 312	327	66	616	145
1976	2 278	306	61	602	130
1977	2 232	278	57	595	127
1978	2 200	261	55	579	125
1979	2 256	251	58	601	124
1980	2 328	251	63	627	128
1981	2 353	250	55	636	133
1982	2 377	255	57	618	133
1983	2 390	246	56	606	140
1984	2 413	242	52	601	143
1985	2 437	228	52	598	137
1986	2 431	218	47	589	142
1987	2 423	206	45	569	143
1988	<u>2 431</u>	<u>197</u>	<u>41</u>	<u>553</u>	<u>145</u>
1989 <sup>1</sup>	2 507	192	41	563	155
1990 <sup>1</sup>	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
II	2 497	92	30	415	154

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 vesi-rakennus	Kauppa	Liikenne	Rahoitus- ja vakuutus	Palvelukset
Year and quarter	Other construction	Trade	Transport	Financing, insurance	Services
1 000 henkilöä - persons					
1966	72	300	143	..	369
1967	74	303	140	..	379
1968	72	306	141	..	389
1969	<u>67</u>	<u>305</u>	<u>146</u>	..	<u>412</u>
1970 <sup>1</sup>	58	294 <sup>2</sup>	165	84 <sup>2</sup>	385
1971	53	298	160	84	400
1972	54	305	166	90	421
1973	54	326	167	99	449
1974	56	334	170	109	466
1975	58	329	177	118	480
1976	57	333	173	117	486
1977	54	320	170	117	506
1978	52	313	174	117	517
1979	53	318	179	120	542
1980	48	328	184	127	562
1981	51	326	184	130	581
1982	50	326	180	136	616
1983	43	337	177	135	646
1984	40	343	180	148	664
1985	41	355	186	156	681
1986	43	355	183	160	690
1987	41	348	182	177	710
1988	43	354	182	190	724
1989 <sup>1</sup>	42	388	178	262	684
1990	39	395	179	268	681
1991	39	364	175	263	679
1992	36	325	165	250	663
1993	33	305	158	234	637
1994	28	297	161	230	645
1995	28	301	163	228	659
1996	30	316	159	241	667
1997	29	329	164	240	685
1998	32	339	169	249	700
1999	32	355	168	267	719
2000	27	354	172	287	732
2001	30	357	174	301	750
2002	31	363	169	308	758
2003	33	362	173	313	767
2004	33	367	172	315	781
2005	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
II	23	387	154	413	818

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

2. Vuosina 1961 - 1969 "rahoitus- ja vakuustoiminnan" 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	2 221	1 846	939	907	375
1976 <sup>1</sup>	2 278	1 819	947	856	437
1977	2 232	1 823	925	886	395
1978	2 200	1 812	921	880	374
1979	2 256	1 865	953	901	375
1980	2 328	1 930	991	928	379
1981	2 353	1 962	988	966	375
1982	2 377	1 990	968	1 014	377
1983	2 390	2 004	961	1 040	386
1984	2 413	2 035	960	1 073	378
1985	2 437	2 077	957	1 117	360
1986	2 431	2 071	941	1 127	359
1987	2 423	2 051	919	1 130	372
1988	2 431	2 062	912	1 148	368
1989 <sup>1</sup>	2 507	2 112	932	1 177	395
1990	2 504	2 116	914	1 199	388
1991	2 375	2 012	832	1 177	363
1992	2 206	1 862	738	1 120	344
1993	2 071	1 742	679	1 054	329
1994	2 054	1 722	671	1 041	332
1995	2 099	1 773	696	1 068	325
1996	2 127	1 803	692	1 098	324
1997	2 170	1 845	695	1 141	323
1998	2 222	1 905	727	1 170	317
1999	2 296	1 975	745	1 225	321
2000	2 335	2 016	749	1 264	319
2001	2 367	2 060	767	1 289	307
2002	2 372	2 068	758	1 307	304
2003	2 365	2 061	748	1 310	304
2004	2 365	2 064	733	1 328	301
2005	2 401	2 098	736	1 360	303
2006	2 444	2 129	746	1 382	314
2007	2 492	2 178	761	1 413	314
2008	2 531	2 207	764	1 437	324
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
II	2 497	2 161	723	1 431	337

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

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

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

Vuosi ja neljännes	Työlliset - <i>Employed</i>					Osa-aikaisten osuus työllisistä	
	Yhteensä	Tuntia viikossa - <i>Hours per week</i>					
<i>Year and quarter</i>	<i>Total</i>	1 - 29	30 - 40	41 -	Tuntematon <i>Unknown</i>	<i>Proportion of part-time employed</i>	
1 000 henkilöä - <i>persons</i>							
1981	2 353	173	1 852	316	12	7.4	
1982	2 377	181	1 859	322	15	7.6	
1983	2 390	197	1 847	321	24	8.2	
1984	2 413	201	1 874	312	26	8.3	
1985	2 437	201	1 896	310	30	8.2	
1986	2 431	195	1 895	308	32	8.0	
1987	2 423	194	1 882	315	32	8.0	
1988	2 431	177	1 907	319	28	7.3	
1989 <sup>1</sup>	2 507	192	1 956	328	32	9.8	
1990	2 504	186	1 959	328	32	9.5	
1991	2 375	185	1 856	298	36	10.1	
1992	2 206	176	1 711	285	34	10.5	
1993	2 071	181	1 583	271	36	11.4	
1994	2 054	180	1 556	280	39	11.5	
1995	2 099	176	1 586	283	54	11.7	
1996	2 127	174	1 603	298	52	11.5	
1997	2 170	203	1 612	339	16	11.0	
1998	2 222	213	1 639	358	12	11.4	
1999	2 296	226	1 682	371	17	12.1	
2000	2 335	240	1 701	372	22	12.3	
2001	2 367	246	1 735	364	23	12.2	
2002	2 372	260	1 736	358	19	12.7	
2003	2 365	266	1 730	352	17	13.0	
2004	2 365	266	1 739	344	16	13.5	
2005	2 401	269	1 768	346	18	13.7	
2006	2 444	278	1 800	345	20	14.0	
2007	2 492	288	1 840	345	18	14.1	
2008	2 531	290	1 855	372	13	13.4	
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
	II	2 497	284	1 837	363	12	13.3

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

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

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

Vuosi ja neljännes	Työttömät - <i>Unemployed persons</i>			Työttömyysasteet - <i>Unemployment rates</i>		
	Mol. sukupuoli	Miehet	Naiset	Mol. sukupuoli	Miehet	Naiset
<i>Year and quarter</i>	<i>Both sexes</i>	<i>Male</i>	<i>Female</i>	<i>Both sexes</i>	<i>Male</i>	<i>Female</i>
	1 000 henkilöä - <i>persons</i>			Prosenttia - <i>Per cent</i>		
1961	26	18	8	1,2	1,5	0,8
1962	28	20	7	1,3	1,7	0,8
1963	32	24	8	1,5	2,0	0,8
1964	33	27	7	1,5	2,2	0,6
1965 <sup>1</sup>	30	20	10	1,4	1,6	1,0
1966	33	22	11	1,5	1,8	1,2
1967	63	52	11	2,9	4,2	1,2
1968	85	70	15	3,9	5,7	1,6
1969	61	46	15	2,8	3,8	1,6
1970 <sup>1</sup>	46	35	11	2,0	2,7	1,1
1971	55	38	17	2,4	3,0	1,6
1972	62	42	20	2,7	3,3	1,9
1973	57	32	25	2,4	2,5	2,3
1974	44	21	23	1,8	1,6	2,1
1975	62	35	27	2,6	2,7	2,4
1976	92	60	32	3,9	4,7	2,9
1977	140	88	52	5,9	6,9	4,7
1978	172	106	66	7,3	8,4	6,0
1979	143	82	61	6,0	6,4	5,4
1980	114	61	53	4,7	4,7	4,7
1981	121	67	54	4,9	5,1	4,6
1982	135	73	62	5,4	5,5	5,2
1983	138	76	62	5,5	5,7	5,2
1984	133	72	61	5,2	5,4	5,0
1985	129	73	56	5,0	5,5	4,6
1986	138	82	56	5,4	6,1	4,6
1987	130	78	53	5,1	5,8	4,3
1988	116	68	48	4,5	5,1	4,0
1989 <sup>1</sup>	80	43	38	3,1	3,2	3,1
1990	82	49	33	3,2	3,6	2,7
1991	169	106	63	6,6	8,0	5,2
1992	292	178	114	11,7	13,6	9,6
1993	405	235	170	16,3	18,1	14,4
1994	408	235	174	16,6	18,2	14,9
1995	382	204	178	15,4	15,7	15,1
1996	363	186	176	14,6	14,3	14,8
1997	314	160	154	12,7	12,3	13,0
1998	285	143	142	11,4	10,9	12,0
1999	261	130	131	10,2	9,8	10,7
2000	253	122	131	9,8	9,1	10,6
2001	238	117	121	9,1	8,6	9,7
2002	237	123	114	9,1	9,1	9,1
2003	235	124	111	9,0	9,2	8,9
2004	229	118	111	8,8	8,7	8,9
2005	220	111	109	8,4	8,2	8,6
2006	204	101	103	7,7	7,4	8,1
2007	183	90	93	6,9	6,5	7,2
2008	172	85	87	6,4	6,1	6,7
2006 I	219	112	106	8,4	8,4	8,4
II	241	122	120	8,9	8,7	9,1
III	181	84	97	6,8	6,1	7,5
IV	176	85	92	6,8	6,3	7,2
2007 I	198	101	98	7,6	7,5	7,6
II	210	104	106	7,7	7,4	8,0
III	164	76	88	6,0	5,4	6,7
IV	161	80	81	6,1	5,9	6,3
2008 I	176	88	88	6,6	6,4	6,9
II	202	102	100	7,3	7,0	7,5
III	151	70	81	5,6	5,0	6,2
IV	159	81	79	6,0	5,8	6,1
2009 I	202	114	89	7,6	8,4	6,9
II	264	150	114	9,6	10,5	8,5

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

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

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

Vuosi ja neljännes	Ikä - Age										Keski-määrin	
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64		15-24
Year and quarter	Prosenttia - Per cent										Weighted mean	
Molemmat sukupuolet - Both sexes												
1991	23,2	13,0	6,8	5,4	4,9	5,0	4,1	4,6	5,9	3,4	16,3	6,6
1992	33,4	23,2	12,8	10,2	9,2	8,8	8,2	8,3	11,9	8,4	26,4	11,7
1993	41,3	30,2	19,1	15,0	14,0	12,9	11,9	11,8	17,3	9,6	33,6	16,3
1994	41,3	30,7	19,1	15,0	13,5	12,9	12,2	12,4	21,4	9,9	34,0	16,6
1995	35,7	26,9	17,3	13,8	12,8	12,2	11,5	11,7	22,9	9,4	29,7	15,4
1996	34,5	25,0	15,2	13,0	11,2	11,2	11,1	12,0	23,4	12,7	28,0	14,6
1997	33,6	21,3	14,8	10,8	9,6	9,7	9,4	11,0	16,9	7,6	25,2	12,7
1998	32,2	19,6	12,5	9,8	8,5	9,3	8,5	8,8	15,4	6,3	23,5	11,4
1999	31,5	16,4	11,2	8,6	7,9	8,1	7,8	7,7	11,5	6,4	21,5	10,2
2000	30,5	16,8	10,7	8,8	7,0	7,7	7,2	7,4	10,4	5,4	21,4	9,8
2001	28,3	15,6	9,4	8,6	6,4	7,1	6,7	7,0	10,2	5,8	19,8	9,1
2002	31,9	15,8	10,2	7,6	6,2	6,7	6,7	7,2	9,1	5,1	21,0	9,1
2003	31,3	17,5	9,9	7,6	6,6	6,5	6,7	6,8	8,5	4,4	21,8	9,0
2004	30,4	16,5	9,6	7,2	6,9	6,7	7,2	6,3	8,0	4,5	20,7	8,8
2005	29,5	16,1	8,6	6,6	6,2	6,9	6,2	6,6	7,8	4,2	20,1	8,4
2006	27,6	14,9	7,7	6,1	5,3	5,5	6,2	6,1	7,7	4,4	18,7	7,7
2007	25,7	12,3	7,0	5,3	4,9	5,0	4,7	5,3	7,3	4,2	16,5	6,9
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
2009 II	42,4	19,6	11,3	6,9	5,7	5,5	5,3	5,8	6,5	4,5	28,3	9,6
Miehet - Male												
1991	25,6	15,9	8,5	6,6	6,1	6,2	5,5	5,6	6,4	3,8	19,0	8,0
1992	36,6	27,2	14,5	11,7	11,1	10,5	9,8	10,6	13,8	8,7	30,1	13,6
1993	42,6	33,8	21,5	16,3	15,5	14,6	13,3	13,9	19,0	8,2	36,4	18,1
1994	44,0	34,3	20,9	15,8	14,9	13,9	13,9	14,1	24,2	8,1	37,2	18,1
1995	37,2	27,7	17,0	12,9	12,6	12,6	12,2	12,3	25,6	7,7	30,7	15,7
1996	37,2	26,2	13,7	12,1	10,2	11,3	11,4	11,8	23,7	10,8	29,5	14,3
1997	33,4	22,0	13,3	9,6	8,9	10,2	9,2	11,5	17,1	7,1	25,4	12,3
1998	31,1	19,4	11,3	8,3	7,7	9,5	8,3	8,8	15,9	6,2	22,8	10,9
1999	30,4	16,4	9,7	7,7	6,7	7,8	8,2	7,9	12,6	6,5	20,8	9,8
2000	30,7	16,9	9,3	7,1	5,5	7,1	7,3	7,3	10,8	5,0	21,1	9,1
2001	29,1	15,5	7,6	7,5	5,3	6,8	7,0	7,2	10,6	5,5	19,6	8,6
2002	32,6	16,6	9,7	6,9	6,2	7,2	7,3	7,4	9,6	5,6	21,2	9,1
2003	31,6	18,2	9,8	7,4	6,5	6,8	7,3	7,6	9,0	3,7	21,9	9,2
2004	31,8	18,2	9,5	6,5	6,0	6,4	7,0	6,8	8,3	4,7	22,0	8,7
2005	28,5	17,6	8,0	6,1	5,8	6,6	6,2	6,0	8,4	3,6	20,6	8,2
2006	28,9	15,1	7,0	5,1	4,2	4,9	6,4	6,2	7,7	4,9	19,0	7,4
2007	27,4	11,9	6,7	4,4	3,3	4,8	4,8	5,6	8,1	4,1	16,4	6,5
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
2009 II	46,4	22,9	12,7	7,1	6,9	5,5	5,8	7,1	7,3	5,8	31,2	10,5
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
2009 II	39,0	16,1	9,7	6,5	4,3	5,5	4,9	4,5	5,7	3,3	25,5	8,5

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



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

Vuosi ja neljännes <i>Year and quarter</i>	Työttömät työnhakijat - <i>Unemployed jobseekers</i>					Lomautetut <i>Laid off</i>	Lyhennetyllä työviikolla <i>On reduced working week</i>	
	Yhteensä <i>Total</i>	Miehet <i>Male</i>	Naiset <i>Female</i>	Alle 25-vuotiaat <sup>1</sup> <i>Under 25 years old<sup>1</sup></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
	II	285 900	148 300	137 600	36 700	72 500	11 800	2 200
	III	286 800	144 500	142 300	37 100	73 800	9 800	1 800
	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
	II	271 000	140 700	130 200	30 300	72 700	9 700	1 700
	III	274 700	136 700	138 100	33 100	72 700	7 800	1 500
	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
	II	247 400	127 500	119 900	26 000	66 000	7 300	1 400
	III	247 600	121 600	126 000	28 600	64 000	5 900	1 200
	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
	II	213 100	107 700	105 300	21 800	52 800	5 500	1 100
	III	215 600	104 800	110 800	23 800	51 000	5 000	940
	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
	II	194 900	99 600	95 200	20 200	44 100	5 900	940
	III	201 400	100 700	100 700	23 200	42 900	6 300	900
	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
	II	257 500	151 500	106 000	32 800	40 100	31 300	3 700

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

**14. TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT (LOMAUTETUT PL.) IÄN JA SUKUPUOLEN MUKAAN**  
**UNEMPLOYED JOBBEEKERS 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
2009 II	7 800	25 000	24 800	21 700	19 900	23 700	24 400	25 400	34 900	18 600	226 200
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
2009 II	4 500	16 100	14 300	11 700	10 500	12 700	13 700	14 000	18 200	9 400	125 200
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
2009 II	3 300	8 900	10 500	10 000	9 400	10 900	10 700	11 400	16 600	9 300	100 900

15. TYÖTÖMÄT TYÖNHAKIJAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ AMMATEITTAIN <sup>1</sup>  
 UNEMPLOYED JOBSEEKERS AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY OCCUPATION <sup>1</sup>

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
	II	43 300	25 900	17 000	6 300

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

Vuosi ja neljännes	Ammatti - Occupation					
	Kuljetus- ja liikennetyö	Teollinen työ - Production and related				
Year and quarter	Transport equipment operators	Talonrakennukseen liittyvä työ	Muuhun rakennustoimintaan liittyvä työ	Muut teollisen työn ryhmät	Teollinen työ yhteensä	
		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
	II	7 600	16 000	2 700	49 700	68 400

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

Jatkoa - Continued

		Ammatti - Occupation			
Vuosi ja neljännes	Palvelutyö	Muulla luokittelematon työ	Lomautetut	Yhteensä	
Year and quarter	Service work	Work not classifiable by occupation	Laid off	Total	
Henkilöä - persons					
1971	4 300	4 800	4 300	44 100	
1972	6 100	9 200	4 700	59 500	
1973	6 200	8 100	4 500	50 200	
1974	5 700	6 600	4 300	40 100	
1975	5 400	7 800	7 500	50 900	
1976	7 300	13 300	10 800	80 200	
1977	11 200	25 000	19 900	132 500	
1978	17 500	34 000	17 000	175 200	
1979	18 200	30 600	9 500	150 300	
1980	16 600	18 300	6 600	109 500	
1981	16 500	20 900	11 400	115 400	
1982	18 400	25 300	15 600	138 100	
1983	18 200	27 200	14 900	143 900	
1984	17 000	26 500	11 400	135 300	
1985	17 600	28 100	11 900	141 500	
1986	17 400	29 400	14 800	150 700	
1987	13 300	30 000	10 000	140 500	
1988	12 300	26 800	8 300	127 600	
1989	10 500	21 500	6 700	103 400	
1990	9 800	19 400	9 700	103 200	
1991	17 300	32 800	32 300	213 200	
1992	31 000	50 400	43 600	363 100	
1993	44 400	61 700	45 900	482 200	
1994	51 000	61 200	26 800	494 200	
1995	50 900	60 300	15 100	466 000	
1996	50 600	53 500	13 900	448 000	
1997	48 100	45 200	10 700	409 000	
1998	45 300	41 400	10 000	372 400	
1999	42 400	39 300	11 100	348 100	
2000	39 100	38 100	9 500	321 100	
2001	36 300	37 600	10 400	302 200	
2002	33 800	37 900	12 700	294 000	
2003	32 000	36 900	14 200	288 800	
2004	31 600	37 400	13 200	288 400	
2005	29 900	34 400	10 600	275 300	
2006	27 100	31 500	8 300	249 500	
2007	23 600	28 800	6 800	216 900	
2008	21 100	29 000	9 200	203 800	
2004 I	31 500	36 400	18 900	298 500	
2004 II	31 500	38 700	11 800	285 900	
2004 III	32 000	39 500	9 800	286 800	
2004 IV	31 300	34 900	12 500	282 400	
2005 I	30 200	34 600	15 400	289 000	
2005 II	29 500	34 700	9 700	271 000	
2005 III	30 300	36 300	7 800	274 700	
2005 IV	29 400	31 800	9 500	266 600	
2006 I	28 400	32 600	12 400	269 800	
2006 II	26 900	32 000	7 300	247 400	
2006 III	27 400	33 000	5 900	247 600	
2006 IV	25 800	28 500	7 400	233 300	
2007 I	24 800	29 200	9 800	233 300	
2007 II	23 300	28 900	5 500	213 100	
2007 III	23 700	30 400	5 000	215 600	
2007 IV	22 600	26 900	6 900	205 500	
2008 I	21 600	28 600	9 600	209 500	
2008 II	20 700	28 600	5 900	194 900	
2008 III	21 100	30 600	6 300	201 400	
2008 IV	20 800	28 400	14 900	209 200	
2009 I	22 000	32 700	31 100	249 300	
2009 II	22 600	35 000	31 300	257 500	

**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
	II	53 600	45 000	50 100	38 200	23 100	16 100	226 200	36

**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 AMMATEITTAIN <sup>1</sup>**  
**VACANCIES AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY OCCUPATION <sup>1</sup>**

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

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				
Vuosi ja neljännes	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
2004 II	1 300	290	3 400	5 000
2004 III	1 400	230	3 100	4 700
2004 IV	1 200	140	3 000	4 300
2005 I	1 400	310	10 200	11 900
2005 II	2 000	410	4 800	7 200
2005 III	1 800	320	5 100	7 200
2005 IV	1 600	180	3 700	5 500
2006 I	2 600	300	11 600	14 500
2006 II	2 100	460	5 300	7 900
2006 III	1 800	390	5 400	7 600
2006 IV	1 400	240	5 300	7 000
2007 I	1 800	450	15 000	17 300
2007 II	2 400	720	7 000	10 100
2007 III	2 300	520	7 200	10 000
2007 IV	1 400	370	5 500	7 300
2008 I	1 300	510	14 400	16 200
2008 II	1 500	640	5 100	7 300
2008 III	1 100	350	4 600	6 000
2008 IV	410	130	2 300	2 800
2009 I	450	220	6 200	6 900
2009 II	720	260	1 800	2 800

**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
	II	950	4 300	180	23 600
	III	670	3 800	0	18 200
	IV	660	3 500	0	17 500
2005	I	890	7 800	690	41 100
	II	1 200	5 200	170	29 300
	III	860	4 800	0	24 600
	IV	820	4 100	0	21 400
2006	I	1 500	9 000	350	49 800
	II	1 500	6 200	40	31 800
	III	1 300	5 500	0	27 500
	IV	1 200	4 900	0	26 900
2007	I	1 900	10 400	260	58 400
	II	2 100	6 900	70	37 500
	III	2 300	6 700	0	35 300
	IV	1 900	5 900	0	29 500
2008	I	2 100	12 100	20	60 100
	II	2 100	7 100	50	35 300
	III	1 700	6 600	0	30 900
	IV	1 400	4 900	0	23 600
2009	I	1 000	8 000	90	42 800
	II	1 100	4 500	90	25 800

**19. TYÖNVÄLITYSTOIMINTA: TYÖNHAKIJAT**  
**EMPLOYMENT SERVICE: JOBSEEKERS**

Vuosi ja neljännes	Työnhakijat kuukauden aikana	Näistä työttömiä <sup>1</sup>	Uudet työnhakijat kuukauden aikana	Näistä työttömiä <sup>1</sup>	Päättyneet työnhaut
Year and quarter	Jobseekers during a month	Of these unemployed <sup>1</sup>	New jobseekers during a month	Of these unemployed <sup>1</sup>	Ended jobseekings
Henkilöä - Persons					
1981	205 200	128 800	40 900	27 400	31 600
1982	234 300	147 500	42 800	29 200	36 200
1983	251 100	154 000	38 400	26 500	36 300
1984	260 300	150 300	38 300	26 500	36 800
1985	273 400	155 100	38 400	26 900	37 000
1986	292 500	160 500	36 200	25 400	36 000
1987	298 600	156 300	35 000	25 000	36 600
1988	287 000	146 100	34 200	23 700	37 500
1989	260 300	122 100	33 500	21 800	36 100
1990	259 600	116 800	38 000	22 500	36 500
1991	396 300	208 400	52 400	25 800	38 300
1992	572 100	351 300	53 300	25 400	41 200
1993	714 000	470 800	49 200	23 400	41 800
1994	755 400	509 400	39 500	21 600	42 000
1995	729 200	513 700	39 000	21 400	42 100
1996	724 400	479 400	39 100	21 100	43 000
1997	691 700	444 300	36 400	19 700	47 400
1998	642 900	404 800	36 100	20 400	42 100
1999	618 800	377 700	36 700	20 100	42 200
2000	584 100	352 700	34 800	19 100	43 300
2001	556 000	329 700	35 200	19 100	41 600
2002	553 200	319 200	34 800	18 400	40 400
2003	552 400	311 500	35 000	18 100	40 700
2004	553 200	312 400	34 300	17 900	40 500
2005	534 200	301 900	33 000	17 600	42 400
2006	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
2001 II	569 800	325 400	36 800	18 800	43 900
2001 III	553 000	335 600	33 600	20 400	53 300
2001 IV	535 900	315 300	34 500	19 100	30 200
2002 I	561 300	333 200	35 700	17 800	38 000
2002 II	565 400	315 300	36 300	17 900	43 100
2002 III	551 400	326 200	34 100	20 000	50 600
2002 IV	534 500	302 100	33 200	17 700	29 900
2003 I	557 600	320 900	35 000	17 200	38 300
2003 II	562 800	307 700	37 400	18 200	42 500
2003 III	551 500	317 500	34 000	19 400	50 700
2003 IV	537 700	299 800	33 600	17 500	31 200
2004 I	561 800	320 000	35 600	17 200	38 200
2004 II	564 900	310 200	36 300	18 100	42 200
2004 III	552 100	321 400	32 700	19 100	50 200
2004 IV	534 100	298 200	32 700	17 200	31 400
2005 I	549 000	312 900	32 000	16 000	38 600
2005 II	545 900	298 700	36 400	18 100	43 500
2005 III	531 700	309 000	32 100	18 900	53 300
2005 IV	510 300	286 900	31 500	17 300	34 500
2006 I	523 900	297 600	33 000	16 900	42 600
2006 II	517 300	278 600	34 800	17 900	46 500
2006 III	502 600	285 800	31 400	18 800	52 400
2006 IV	480 500	257 300	30 200	16 700	36 000
2007 I	488 400	264 500	32 100	16 800	43 100
2007 II	478 400	244 900	33 300	17 800	45 700
2007 III	465 000	253 300	30 700	18 500	52 700
2007 IV	442 900	226 300	30 100	16 700	36 700
2008 I	450 900	238 300	31 500	17 300	43 000
2008 II	445 100	224 200	34 800	18 600	44 900
2008 III	438 800	232 900	32 500	19 300	49 500
2008 IV	440 200	220 400	39 500	19 300	35 000
2009 I	491 200	253 800	45 100	20 200	43 300
2009 II	520 800	258 700	46 100	21 600	48 800

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
	II 56 500	31 500	34 800	17 400	21
	III 36 500	21 900	21 800	12 500	21
	IV 29 100	16 400	16 100	7 800	21
2002	I 55 300	32 200	25 800	11 000	22
	II 58 000	31 200	35 300	17 000	24
	III 37 400	22 400	21 200	11 600	21
	IV 32 600	18 100	18 300	8 800	23
2003	I 61 300	35 000	27 100	12 400	23
	II 61 300	31 300	36 800	17 000	25
	III 39 000	22 400	21 500	10 800	26
	IV 33 400	17 800	18 300	8 300	23
2004	I 58 700	35 300	26 600	11 400	23
	II 58 900	29 000	35 700	15 500	26
	III 39 800	23 700	21 900	10 000	23
	IV 37 800	21 500	21 000	8 100	22
2005	I 71 700	40 600	31 400	11 700	23
	II 67 700	34 700	39 500	16 100	26
	III 52 300	29 600	27 800	11 500	23
	IV 47 900	26 600	26 500	10 900	24
2006	I 88 300	49 900	39 000	15 000	24
	II 75 200	38 000	45 100	17 400	26
	III 58 400	33 900	31 300	12 200	24
	IV 58 600	33 400	31 900	12 500	22
2007	I 103 400	58 600	46 900	19 200	23
	II 86 400	42 900	49 400	22 400	28
	III 72 100	41 400	36 900	17 100	24
	IV 67 100	36 600	37 100	16 300	23
2008	I 109 600	62 300	49 900	20 800	24
	II 86 700	46 300	52 000	22 400	26
	III 67 900	41 600	37 400	16 200	21
	IV 56 300	32 100	32 400	12 900	21
2009	I 78 400	45 800	37 400	13 200	23
	II 63 900	34 400	38 600	15 100	24

21. KOULUTUS- JA TUKITOIMENPITEILLÄ SJOITETUT  
PARTICIPANTS IN DIFFERENT MEASURES

Vuosi ja neljännes	Työllistämistukitoimenpiteet - Employment subsidy measures										Työvoimakoulutus	Työmarkkinatuen yhtäläimäim.	Vuorottelu- vapaa palkkaan sijoitetut	Toimenpiteet Yhteensä
	Kunnallinen palkkatuki	Yksityis- sektorin palkkatuki	Palkkatuki yhteensä	Työllistämis- tuki valtiolle	Startti- rahat	Muut työll. tuki toimenpiteet	Työllistämis- tuki toimenpiteet Yhteensä	Työvoima- koulutus	Työmarkkinatuen yhtäläimäim.	Vuorottelu- vapaa palkkaan sijoitetut				
Year and quarter	Municipalities' wage subsidy	Private companies' wage subsidy	Wage subsidy Total	Employment subsidy to the state	Start-up grants	Other employment subsidy measures	Employment subsidy measures Total	Labour market training	Trainee work/ coaching for working life with lab.mark.supp.	In job alternation places	Measures Total			
1981	15 000	13 500	-	6 900	-	1 100	36 500	14 800	-	-	27 400			
1982	16 900	9 700	-	6 300	-	1 500	34 400	16 900	-	-	40 200			
1983	17 800	11 000	-	6 500	-	2 100	37 400	18 100	-	-	42 400			
1984	19 400	9 500	-	6 700	-	3 100	36 900	17 400	-	-	54 300			
1985	18 100	7 300	-	6 000	1 200	3 400	36 200	16 000	-	-	52 200			
1986	17 800	3 600	-	6 300	1 800	2 200	31 700	15 400	-	-	47 100			
1987	20 100	4 100	-	6 700	2 500	2 200	35 700	15 900	-	-	51 500			
1988	19 900	6 400	-	6 600	2 900	1 000	36 800	15 600	-	-	52 400			
1989	18 800	5 700	-	7 400	2 000	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	4 600	105 000			
2000	16 000	17 600	-	3 200	1 900	4 500	43 100	30 900	9 800	5 400	89 200			
2001	14 600	16 200	-	2 400	1 700	3 600	38 500	26 100	8 900	6 200	79 800			
2002	13 600	17 000	-	2 500	1 800	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	29 900	10 700	6 400	86 800			
2004	12 000	19 200	-	2 500	2 600	3 400	39 900	30 700	11 400	5 200	87 300			
2005	10 700	18 800	-	2 000	3 800	3 200	38 500	29 200	11 800	5 200	84 300			
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	37 000	30 700	11 300	6 600	87 300			
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	11 100	21 100	31 200	2 000	5 000	3 300	41 600	30 700	11 600	6 900	90 800			
2007 III	9 100	20 400	29 500	2 000	4 500	2 200	38 200	25 600	9 400	7 400	80 600			
2007 IV	8 700	18 800	27 500	1 300	3 900	2 200	35 000	32 200	11 400	6 500	85 100			
2008 I	8 500	18 500	27 000	1 000	4 200	2 600	34 800	31 600	11 300	6 000	83 700			
2008 II	8 800	20 100	28 800	1 300	4 800	2 500	37 500	27 700	10 500	7 500	83 200			
2008 III	8 400	19 900	28 300	1 400	5 000	2 000	36 800	24 000	9 400	7 300	82 300			
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			
2009 II	8 000	17 800	25 800	1 300	5 400	2 700	35 200	29 200	11 000	6 200	81 700			

**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
2009 II	10 400	4 100	5 900	780	29 200



**23. TYÖTTÖMIEN TOIMEENTULOTURVA**  
**UNEMPLOYMENT SECURITY**

Vuosi ja neljännes	Työttömät työnhakijat	Työttömät kassan jäsenet	Työttömyyspe- <sup>1</sup> ruspäivärahan saajat	Työmarkkina- <sup>1</sup> tuen saajat	Työttömyyseläk- keellä olevat	
<i>Year and quarter</i>	<i>Unemployed jobseekers</i>	<i>Unemployed members of insurance funds</i>	<i>Recipients of<sup>1</sup> basic unemploy- ment allowance</i>	<i>Recipients of<sup>1</sup> labour market support</i>	<i>Recipients of unemployment pension</i>	
Henkilöä - Persons						
1971	44 100	23 700	1 700	-	300	
1972	59 500	28 100	9 500	-	500	
1973	50 200	24 500	7 600	-	1 000	
1974	40 100	20 600	4 500	-	1 300	
1975	50 900	27 800	5 900	-	1 300	
1976	80 200	41 000	16 900	-	1 600	
1977	132 500	59 300	37 300	-	1 900	
1978	175 200	71 500	61 200	-	3 800	
1979	150 300	54 900	56 600	-	6 700	
1980	109 500	37 400	42 400	-	13 200 <sup>3</sup>	
1981	115 400	49 600 <sup>2</sup>	44 200	-	16 800	
1982	138 100	61 600	53 000	-	21 600	
1983	143 900	64 700	55 500	-	30 000	
1984	135 300	60 100	51 400	-	41 000	
1985	141 400	64 000	71 000 <sup>4</sup>	-	50 200	
1986	150 700	70 800	73 600	-	61 400	
1987	140 500	42 500	72 800	-	68 800	
1988	127 600	56 900	59 600	-	68 700	
1989	103 400	46 900	39 200	-	65 200	
1990	103 200	47 500	35 500	-	59 300	
1991	213 200	109 500	87 700	-	52 000	
1992	363 100	194 400	150 500	-	46 500	
1993	482 200	268 200	195 900	-	45 500	
1994	494 200	264 000	165 300	53 300	44 800	
1995	466 000	238 700	76 400	142 700	39 800	
1996	448 000	237 100	28 700	178 300	37 900	
1997	409 000	208 500	25 500	173 300	41 100	
1998	372 400	169 900	19 200	180 500	44 900	
1999	348 100	150 000	16 700	175 900	48 000	
2000	321 100	135 700	15 900	159 600	50 900	
2001	302 200	122 400	15 800	153 500	52 700	
2002	294 000	118 200	17 200	150 600	54 700	
2003	288 800	121 600	19 100	144 400	53 000	
2004	288 400	124 800	20 600	141 900	50 700	
2005	275 300	122 100	19 800	134 200	47 600	
2006	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	24 000	98 600	49 100
	II	257 500	121 000	..	..	49 400

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. SIIRTOLAIUUUS**  
**MIGRATIONS TO AND FROM FINLAND**

Vuosi ja neljännes <i>Year and quarter</i>	Maahan muuttaneet <i>Immigrants</i>		Maasta muuttaneet <i>Emigrants</i>		Nettomaahanmuutto <i>Net immigration</i>
	Yhteensä	Pohjoismaista	Yhteensä	Pohjoismaihin	
	<i>Total</i>	<i>From Nordic countries</i>	<i>Total</i>	<i>To Nordic countries</i>	
Henkilöä - <i>Persons</i>					
1981	15 800	13 000	10 000	7 500	5 700
1982	14 700	11 800	7 400	5 200	7 300
1983	13 600	10 200	6 800	4 600	6 800
1984	11 700	8 500	7 500	5 100	4 200
1985	10 500	7 500	7 700	5 400	2 700
1986	9 900	6 800	8 300	5 900	1 700
1987	9 100	5 800	8 500	5 900	670
1988	9 700	6 000	8 400	6 000	1 300
1989	11 200	6 500	7 400	5 100	3 800
1990	13 600	6 600	6 500	4 500	7 100
1991	19 000	5 200	6 000	3 800	13 000
1992	14 600	3 700	6 100	3 500	8 500
1993	14 800	3 300	6 400	3 400	8 400
1994	11 600	3 400	8 700	4 100	2 900
1995	12 200	3 900	9 000	4 000	3 300
1996	13 300	4 300	10 600	4 000	2 700
1997	13 600	4 000	9 900	4 600	3 700
1998	14 200	4 500	10 800	5 200	3 400
1999	14 700	4 600	12 000	5 500	2 800
2000	16 900	4 700	14 300	5 500	2 600
2001	19 000	5 000	13 200	5 300	5 800
2002	18 100	4 700	12 900	5 200	5 200
2003	17 800	4 900	12 100	4 800	5 800
2004	20 300	5 000	13 700	4 200	6 700
2005	21 400	5 100	12 400	4 300	9 000
2006	22 500	4 500	12 100	4 100	10 300
2007	26 000	4 400	12 400	4 100	13 600
2008	29 100	4 900	13 700	4 200	15 500
2001	I	4 100	1 000	3 100	1 000
	II	4 800	1 300	2 800	1 900
	III	5 800	1 700	4 500	1 400
	IV	4 300	1 000	2 800	1 500
2002	I	4 200	960	2 900	1 300
	II	4 600	1 200	2 700	1 900
	III	5 600	1 600	4 200	1 400
	IV	3 700	950	3 100	640
2003	I	4 000	950	2 800	1 100
	II	4 300	1 300	2 500	1 800
	III	5 700	1 600	4 100	1 500
	IV	3 900	1 000	2 600	1 300
2004	I	4 300	1 100	3 200	1 000
	II	5 200	1 300	3 000	2 200
	III	6 500	1 600	4 600	1 900
	IV	4 400	1 000	2 900	1 500
2005	I	4 300	960	2 800	1 500
	II	5 500	1 500	2 500	3 000
	III	6 800	1 600	4 300	2 500
	IV	4 700	1 100	2 700	2 000
2006	I	4 800	1 000	2 700	2 200
	II	5 400	1 300	2 400	3 000
	III	7 100	1 400	4 200	2 900
	IV	5 100	890	2 800	2 300
2007	I	5 300	950	2 800	2 400
	II	6 100	1 200	2 700	3 300
	III	8 500	1 400	4 200	4 300
	IV	6 200	900	2 600	3 500
2008	I	6 600	1 100	2 900	3 600
	II	7 100	1 400	2 800	4 200
	III	9 400	1 500	5 100	4 300
	IV	6 100	900	2 800	3 300
2009*	I	5 800	970	2 800	2 900

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

**25. TYÖTTÖMYYSSASTEET ERÄISSÄ OECD-MAISSA**  
**UNEMPLOYMENT RATES IN SOME OECD COUNTRIES**

Vuosi ja neljännes	Suomi <sup>1</sup>	Ruotsi <sup>1</sup>	Norja <sup>1</sup>	Tanska <sup>1</sup>	Itävalta <sup>1</sup>	Ranska <sup>1</sup>
	<i>Finland<sup>1</sup></i>	<i>Sweden<sup>1</sup></i>	<i>Norway<sup>1</sup></i>	<i>Denmark<sup>1</sup></i>	<i>Austria<sup>1</sup></i>	<i>France<sup>1</sup></i>
Year and quarter	Prosenttia - Per cent					
1991	6,6	2,9	5,5	10,5	5,8	9,4
1992	11,7	5,3	5,9	11,2	6,0	10,3
1993	16,3	8,2	6,0	12,3	6,8	11,7
1994	16,6	8,0	5,4	12,1	6,5	12,3
1995	15,2	7,7	4,9	10,2	6,6	11,6
1996	14,4	8,0	4,8	8,7	7,0	12,3
1997	12,4	8,0	4,1	7,8	7,1	12,5
1998	11,4	6,5	3,2	6,5	7,2	11,6
1999	10,2	5,6	3,2	5,6	6,7	10,8
2000	9,8	4,7	3,5	5,3	5,8	9,5
2001	9,1	4,0	3,6	5,1	6,1	8,7
2002	9,1	4,0	3,9	<u>5,1</u>	<u>6,9</u>	<u>9,1</u>
2003	9,0	4,9	4,5	5,5 <sup>3</sup>	4,3 <sup>3</sup>	9,9 <sup>3</sup>
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
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 <sup>2</sup>	Iso-Britannia <sup>1</sup>	USA <sup>1</sup>	Kanada <sup>1</sup>	Japani <sup>1</sup>	Australia <sup>1</sup>
	<i>Germany<sup>2</sup></i>	<i>United Kingdom<sup>1</sup></i>	<i>USA<sup>1</sup></i>	<i>Canada<sup>1</sup></i>	<i>Japan<sup>1</sup></i>	<i>Australia<sup>1</sup></i>
Year and quarter	Prosenttia - Per cent					
1991	7,3	8,0	6,7	10,4	2,1	9,6
1992	7,7	9,7	7,4	11,3	2,2	10,8
1993	8,9	10,3	6,8	11,3	2,5	10,9
1994	9,6	9,3	6,1	10,4	2,9	9,7
1995	9,4	8,0	5,6	9,6	3,1	8,5
1996	10,4	7,3	5,4	9,7	3,4	8,5
1997	11,5	5,3	4,9	9,2	3,4	8,3
1998	11,1	4,5	4,5	8,3	4,1	7,7
1999	10,5	4,2	4,2	7,6	4,7	7,0
2000	9,6	<u>3,6</u>	4,0	6,8	4,7	6,3
2001	9,4	5,1 <sup>3</sup>	4,7	7,2	5,0	6,8
2002	9,8	5,2	5,8	7,7	5,4	6,4
2003	10,5	5,0	6,0	7,6	5,3	6,1
2004	10,6	4,8	5,5	7,2	4,7	5,5
2005	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
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 Suomi	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	Pohjois-Karjala	Keskisuomi	Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjois-Pohjanmaa	Kainuu	Lappi
1 000 henkilöä - persons																
1991	2 544	690	227	123	184	218	163	86	124	83	123	96	120	164	44	98
1992	2 499	685	225	117	180	212	160	85	121	81	122	95	115	165	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	215	157	80	115	79	120	95	113	159	42	95
1995	2 481	693	224	118	172	216	157	80	117	79	120	94	112	164	42	93
1996	2 490	704	223	117	173	214	156	79	116	78	122	94	115	166	42	91
1997	2 484	710	229	117	172	216	151	77	114	77	117	93	114	166	42	91
1998	2 507	725	234	116	173	218	153	75	115	77	119	92	115	168	41	89
1999	2 557	752	238	115	177	224	153	76	115	77	119	92	115	172	40	90
2000	2 588	772	241	115	180	227	152	77	116	77	120	90	118	173	40	90
2001	2 605	784	241	114	181	227	152	75	115	78	126	90	119	176	40	89
2002	2 610	790	244	112	179	229	152	74	114	78	124	90	119	178	39	88
2003	2 600	788	244	112	180	226	151	74	115	76	125	89	117	179	38	86
2004	2 594	788	240	110	178	230	150	74	115	75	124	90	118	178	38	86
2005	2 620	798	246	110	178	234	151	73	116	77	125	90	119	181	39	84
2006	2 648	810	251	109	178	234	150	74	116	78	128	92	120	182	39	85
2007	2 675	824	252	110	181	242	150	72	114	77	130	93	122	185	38	83
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	254	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	78	131	96	128	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	112	73	130	92	121	180	38	81
2008 I	2 650	828	251	108	180	236	147	70	114	74	124	91	123	185	37	83
2008 II	2 776	855	261	117	188	250	156	75	119	77	131	97	129	196	40	87
2008 III	2 717	835	258	112	183	248	154	72	114	77	133	94	126	186	38	88
2008 IV	2 669	843	250	110	179	239	149	68	113	75	127	91	120	184	37	83
2009 I	2 650	828	255	108	176	236	150	68	114	74	130	89	120	181	37	83
2009 II	2 761	854	259	113	182	256	154	73	119	76	135	95	128	192	37	88

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	Koko maa Whole country	Työ- ja elinkeinokeskusalue - Administrative district										Pohjanmaa	Et.-Pohjanmaa	Keski-Suomi	Pohjois-Karjala	Savo	Etelä-Savo	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Lappi	
		Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Savo	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	Pohjois-Karjala										Keski-Suomi
1 000 henkilöä - persons																					
1991	2 375	660	216	113	171	202	151	79	115	75	112	89	112	150	40	90					
1992	2 206	623	203	101	156	184	141	74	106	69	104	84	104	142	34	80					
1993	2 048	585	187	97	144	177	132	67	96	62	97	79	97	128	32	74					
1994	2 054	584	190	99	142	174	129	66	95	63	96	79	97	130	35	74					
1995	2 099	609	194	98	144	180	132	66	96	63	97	80	97	136	33	73					
1996	2 127	625	197	99	145	178	133	66	96	65	101	80	101	140	32	72					
1997	2 170	643	205	101	149	188	132	67	94	63	99	79	105	140	32	73					
1998	2 222	670	212	101	152	193	133	65	96	65	101	81	105	143	34	71					
1999	2 296	704	219	101	159	201	133	66	101	65	103	81	105	149	34	75					
2000	2 335	723	223	102	161	204	135	66	102	65	107	81	107	153	33	74					
2001	2 367	741	222	102	163	206	138	65	100	66	110	82	110	155	33	74					
2002	2 372	744	226	102	163	207	136	66	101	66	110	82	111	155	32	74					
2003	2 365	737	225	102	164	203	136	67	102	64	111	82	109	159	32	72					
2004	2 365	737	220	99	163	210	136	66	103	64	109	83	109	159	31	75					
2005	2 401	750	230	100	162	214	137	65	104	67	110	84	111	163	32	72					
2006	2 444	767	235	101	164	216	136	65	105	70	115	86	112	164	32	74					
2007	2 492	782	237	103	169	227	138	66	103	67	119	88	116	170	32	74					
2008	2 531	800	241	105	172	226	141	65	106	67	118	88	118	172	34	77					
2005 I	2 337	733	221	94	161	210	134	63	100	64	107	81	107	159	31	73					
2005 II	2 425	755	231	103	164	216	140	69	105	66	110	85	113	165	34	70					
2005 III	2 444	756	232	103	163	219	139	68	108	70	113	88	115	166	32	72					
2005 IV	2 398	753	234	101	161	210	136	63	106	68	110	82	108	161	32	72					
2006 I	2 381	747	232	100	164	211	133	64	99	69	108	83	109	161	31	72					
2006 II	2 481	769	235	104	164	218	137	67	105	71	117	87	113	164	33	75					
2006 III	2 494	779	239	102	168	218	141	66	101	72	118	88	116	169	33	76					
2006 IV	2 438	771	235	98	162	216	134	62	105	69	117	85	112	165	32	74					
2007 I	2 415	762	228	100	163	217	130	66	101	66	115	84	113	166	30	73					
2007 II	2 524	787	242	106	169	231	141	68	105	69	118	90	118	170	34	76					
2007 III	2 542	792	243	102	173	234	141	68	105	69	122	90	117	177	34	76					
2007 IV	2 485	788	234	102	171	228	141	63	101	64	120	87	116	168	31	72					
2008 I	2 474	790	238	102	169	220	135	62	103	64	113	86	116	170	32	74					
2008 II	2 574	807	245	108	175	230	144	68	108	68	121	91	121	177	37	77					
2008 III	2 566	798	244	106	173	232	144	68	107	70	124	90	121	174	34	81					
2008 IV	2 509	806	236	104	169	224	139	64	107	68	116	86	115	168	32	74					
2009 I	2 448	782	238	101	164	216	137	62	101	64	115	83	114	166	32	73					
2009 II	2 497	790	238	104	166	227	139	65	103	65	117	87	119	168	33	76					

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

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

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	Pohjois-Savo Pohjois-Savo	Karjala Karjala	Keskisuomi Keskisuomi	Etelä-Pohjanmaa Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa Pohjanmaa	Pohjois-Pohjanmaa Pohjois-Pohjanmaa	Lappi 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	56.6	57.7	59.8	62.9	56.5	52.3	55.0
1994	59.9	64.9	63.0	59.0	58.7	60.2	57.8	57.1	55.3	53.8	56.4	59.0	61.4	55.7	52.8	54.4
1995	61.1	66.9	64.1	58.7	60.6	60.3	59.5	57.1	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	63.2	65.6	60.1	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	56.4	57.0
2000	66.9	74.3	70.2	64.6	66.5	67.5	62.6	60.6	61.3	57.2	61.0	64.2	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	64.2	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
2005 II	68.8	74.6	71.7	67.7	67.8	69.0	66.3	66.6	63.6	59.1	61.5	67.9	71.1	66.0	60.7	56.1
2005 III	69.2	74.4	72.0	68.3	67.1	69.5	66.0	64.4	63.6	62.4	61.5	66.5	72.7	66.5	57.1	58.5
2005 IV	67.7	73.8	72.2	66.9	66.3	66.7	64.6	60.6	64.0	60.7	61.1	65.5	67.9	64.2	55.9	58.4
2006 I	67.2	73.0	71.6	66.0	67.5	66.9	62.9	62.2	60.2	61.5	60.5	66.2	68.5	63.7	55.7	57.7
2006 II	69.4	75.0	72.7	68.3	67.4	69.2	65.0	63.9	63.9	63.2	66.6	69.7	71.0	64.9	59.5	60.9
2006 III	70.3	75.9	74.0	67.4	69.0	68.8	67.0	64.9	67.3	64.1	67.8	72.8	72.8	67.1	59.5	61.2
2006 IV	68.6	74.8	72.2	65.5	66.6	67.8	63.9	60.1	63.7	61.8	65.4	68.0	70.2	65.1	57.4	59.8
2007 I	67.9	73.8	70.2	67.1	66.7	68.2	62.4	64.1	61.4	59.0	64.3	66.7	70.5	65.5	55.6	59.1
2007 II	71.0	76.0	74.3	71.2	69.2	72.5	67.2	65.9	63.6	62.2	65.7	71.8	74.2	67.2	62.8	61.2
2007 III	71.2	76.1	74.7	68.5	70.4	72.8	67.1	65.9	63.6	61.8	65.7	71.4	72.7	67.9	61.9	61.8
2007 IV	69.5	75.4	71.7	68.3	69.6	70.7	66.9	61.2	61.5	58.0	66.3	68.4	72.2	66.1	57.0	57.7
2008 I	69.1	75.3	72.7	68.6	68.7	68.1	64.7	61.4	62.9	57.1	62.6	67.4	71.9	67.1	57.6	60.4
2008 II	71.9	76.8	74.7	72.3	70.9	71.2	68.9	65.6	65.6	61.1	67.1	71.8	75.5	69.4	62.0	62.0
2008 III	71.6	75.7	74.6	71.7	70.0	71.7	68.9	66.7	65.2	64.0	68.7	72.0	75.3	68.3	62.7	66.1
2008 IV	69.9	76.2	71.5	70.0	68.3	68.8	66.4	63.7	65.1	61.5	64.0	69.0	71.5	66.0	59.9	60.5
2009 I	68.1	73.9	72.2	67.7	66.3	66.5	65.5	62.7	65.1	57.9	63.6	65.7	70.4	64.9	59.4	59.4
2009 II	69.4	74.5	72.4	69.7	67.6	69.6	66.2	64.7	62.7	59.1	64.8	68.9	73.3	65.6	61.7	62.0

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
1999 II	3 800	1 600	1 000	1 300	1 000	800	720	2 400
1999 III	4 000	1 200	300	650	920	430	200	450
1999 IV	3 200	980	270	590	760	680	190	320
2000 I	5 500	2 600	890	1 800	1 900	2 000	790	910
2000 II	5 000	1 800	920	1 500	1 300	800	550	2 100
2000 III	5 600	1 500	480	830	1 000	460	240	400
2000 IV	4 600	1 400	750	750	1 000	480	240	400
2001 I	7 100	2 900	1 500	1 800	2 600	2 300	860	1 300
2001 II	5 600	1 900	1 000	1 600	1 500	760	790	2 800
2001 III	6 000	1 600	530	960	1 400	610	300	630
2001 IV	4 500	1 400	470	720	1 100	790	260	480
2002 I	7 700	3 200	2 200	2 000	3 200	2 800	920	990
2002 II	6 400	2 500	1 200	1 600	1 600	1 000	820	2 300
2002 III	6 900	1 700	860	960	1 500	670	330	560
2002 IV	5 700	1 500	820	940	1 100	790	300	520
2003 I	9 300	4 200	1 900	2 100	3 300	3 000	1 000	1 300
2003 II	6 500	4 200	1 000	1 600	1 800	1 200	820	2 100
2003 III	6 800	1 700	800	1 100	1 500	900	480	690
2003 IV	5 800	1 400	760	1 100	1 100	920	330	560
2004 I	8 300	3 700	2 300	2 100	3 100	2 800	940	1 500
2004 II	6 700	2 700	1 100	1 500	1 700	1 000	680	1 600
2004 III	6 800	1 900	700	1 000	1 600	800	380	680
2004 IV	6 700	1 800	760	970	1 400	830	300	660
2005 I	10 800	4 200	2 500	2 600	3 900	3 400	1 300	1 800
2005 II	8 800	3 100	1 600	2 800	2 200	1 300	800	1 300
2005 III	9 200	2 900	1 500	1 200	1 900	1 100	510	840
2005 IV	8 500	2 300	1 100	980	1 800	910	300	700
2006 I	16 300	4 800	2 500	2 500	4 100	3 300	1 000	2 000
2006 II	11 600	3 200	2 000	1 800	2 400	1 400	790	1 300
2006 III	11 400	2 900	1 300	1 300	2 300	1 000	540	900
2006 IV	11 500	2 600	1 200	1 300	2 300	1 100	370	910
2007 I	20 400	5 500	2 400	4 000	4 600	3 600	1 200	2 500
2007 II	14 200	3 500	1 600	2 300	3 100	1 900	940	1 600
2007 III	14 800	3 400	1 300	2 100	3 300	1 300	590	1 300
2007 IV	12 500	2 300	1 000	1 700	2 800	1 200	420	1 000
2008 I	20 900	5 000	2 700	4 300	5 200	3 200	1 600	2 000
2008 II	14 300	2 900	1 200	2 100	2 800	1 600	860	1 600
2008 III	13 900	2 400	940	1 700	2 500	1 200	430	1 200
2008 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
2009 II	10 200	1 700	1 000	1 600	1 600	1 200	500	1 200



**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
1999 II	500	500	800	1 200	1 300	250	1 000	18 200
1999 III	260	410	190	380	720	120	390	10 700
1999 IV	280	400	190	320	840	100	440	9 600
2000 I	690	640	450	1 600	1 100	690	810	22 400
2000 II	720	640	770	900	1 300	220	710	19 200
2000 III	270	520	240	520	1 400	150	380	14 100
2000 IV	280	630	260	400	940	160	430	12 800
2001 I	960	1 100	470	1 800	1 500	670	580	27 600
2001 II	720	1 000	830	1 100	1 300	240	1 100	22 400
2001 III	360	520	360	510	1 100	140	480	15 700
2001 IV	290	500	330	620	660	200	410	12 900
2002 I	1 000	1 200	650	1 900	1 600	680	710	30 900
2002 II	670	940	730	1 100	1 500	280	860	23 600
2002 III	300	570	330	550	900	150	540	16 900
2002 IV	290	470	300	550	840	240	490	14 900
2003 I	930	960	1 000	2 000	1 700	560	1 100	34 500
2003 II	580	880	940	920	1 400	330	910	25 500
2003 III	320	650	430	640	1 000	190	520	18 000
2003 IV	300	560	340	640	650	210	460	15 300
2004 I	1 200	900	1 300	2 100	1 600	600	1 900	34 600
2004 II	660	730	1 100	1 000	1 400	300	1 100	23 600
2004 III	420	680	440	580	900	220	600	18 200
2004 IV	370	640	330	600	800	280	620	17 500
2005 I	940	1 100	1 700	2 100	1 500	590	1 900	41 100
2005 II	800	1 100	770	1 200	1 500	500	1 100	29 300
2005 III	530	920	480	660	1 100	420	750	24 600
2005 IV	440	630	570	900	940	220	600	21 300
2006 I	1 700	1 100	2 100	2 800	1 900	600	2 200	49 800
2006 II	760	940	1 000	1 500	1 500	440	820	31 800
2006 III	540	910	620	930	1 200	290	830	27 500
2006 IV	500	790	720	1 000	1 100	250	910	26 900
2007 I	1 400	1 400	2 100	3 200	2 300	720	2 600	58 400
2007 II	1 100	1 300	1 200	1 300	1 700	520	1 100	37 500
2007 III	630	1 200	690	1 100	1 400	410	1 400	35 300
2007 IV	530	1 000	820	1 300	1 200	360	1 000	29 500
2008 I	1 400	1 800	2 100	3 500	2 800	620	2 700	60 100
2008 II	820	1 400	930	1 400	1 600	460	1 100	35 300
2008 III	460	1 200	530	990	1 400	340	1 300	30 900
2008 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
2009 II	420	950	660	1 100	1 700	330	1 100	25 800

30. TYÖTÖMYYSSASTEET 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	Pohjois-Savo	Pohjois-Karjala	Keskisuomi	Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjanmaa	Kainuu	Lappi
		Prosenttia - Percent													
1991	6,6	4,2	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	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	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	17,4	18,4	17,2	17,7	17,1	17,6	19,7	19,5	16,8	14,2	18,5	20,7	22,0
1995	15,4	12,0	13,5	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	15,7	16,4	16,5	15,0	15,9	17,5	17,5	18,9	14,8	12,3	15,8	23,6	21,4
1997	12,7	9,5	10,4	13,4	12,9	12,4	13,8	15,6	17,4	16,2	14,6	8,4	15,5	23,5	20,1
1998	11,4	7,9	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	10,8	10,2	12,5	13,6	12,6	11,1	13,5	11,1	9,4	13,9	15,9	16,3
2000	9,8	6,3	7,6	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	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	9,4	8,9	9,6	10,6	11,3	12,0	15,5	11,9	8,9	6,8	13,0	16,5	16,2
2003	9,0	6,5	9,1	8,6	10,1	9,4	9,4	10,7	15,1	11,5	7,8	7,1	11,5	17,0	15,6
2004	8,8	6,5	10,0	8,3	8,8	9,2	10,8	10,7	14,5	12,1	7,7	7,7	10,3	17,5	12,9
2005	8,4	6,1	6,7	8,7	8,9	9,1	10,1	10,0	13,1	11,8	6,5	6,7	10,5	16,6	14,0
2006	7,7	5,4	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	6,6	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	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	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	9,5	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	7,7	8,5	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	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	8,6	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	8,5	9,1	11,8	11,1	11,1	9,5	11,6	8,5	6,6	14,0	15,9	12,6
2006 III	6,6	4,7	5,6	6,5	7,3	7,9	10,6	8,7	11,5	9,2	6,6	6,2	7,1	17,2	11,3
2006 IV	6,8	4,6	6,4	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	7,6	7,0	8,5	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	7,9	6,3	8,7	9,4	10,2	13,1	10,0	6,2	7,1	10,5	16,1	11,6
2007 III	6,0	4,4	5,3	5,6	7,4	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	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	6,3	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	8,0	7,7	8,7	9,7	9,0	7,9	6,8	6,0	9,9	9,0	11,7
2008 III	5,6	4,4	5,1	4,9	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	5,5	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	7,1	8,3	8,6	9,3	11,2	14,0	11,2	7,5	5,4	8,6	13,4	11,3
2009 II	9,6	7,5	8,1	8,7	11,5	10,1	11,1	13,0	14,6	13,1	8,4	7,2	12,6	10,3	13,6

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

**31. TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT TYÖNVALITYKSESSÄ TYÖ- JA ELINKEINOKESKUSALUEITTAIN**  
**UNEMPLOYED JOBSEEKERS 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>Henkilöä - Persons</i>							
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
2009 II	55 100	19 800	11 400	20 000	26 900	17 900	7 700	13 700

**31. TYÖTÖMÄT TYÖNHAKIJAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ TYÖ- JA ELINKEINOKESKUSALUEITTAIN**  
**UNEMPLOYED JOBSEEKERS 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	Henkilöä - Persons								
1991	9 300	12 600	8 500	9 300	16 100	5 900	12 400	213 200	
1992	14 100	20 100	13 300	15 000	26 100	9 100	19 900	363 100	
1993	17 600	26 800	18 000	19 700	34 000	10 900	24 000	482 200	
1994	18 800	28 100	18 100	19 900	34 600	10 500	24 500	494 200	
1995	18 700	26 400	16 800	18 200	32 800	10 500	24 000	466 000	
1996	18 800	25 100	15 600	17 400	31 900	10 800	24 000	448 000	
1997	17 900	23 600	13 600	15 700	29 000	10 100	22 400	409 000	
1998	16 900	22 300	11 800	14 400	27 600	9 200	21 300	372 400	
1999	15 700	21 300	11 300	13 800	26 100	8 700	20 000	348 100	
2000	14 800	19 600	10 300	12 700	23 800	8 600	18 700	321 100	
2001	14 100	18 900	9 900	11 600	23 300	8 400	17 700	302 200	
2002	13 500	18 100	9 300	10 700	23 200	8 000	16 200	294 000	
2003	13 100	17 800	8 900	10 400	22 600	7 400	15 000	288 800	
2004	12 900	17 500	8 500	10 200	22 400	7 100	14 600	288 400	
2005	12 300	17 100	8 100	9 700	21 600	6 900	14 300	275 300	
2006	11 400	15 700	7 200	8 600	20 000	6 300	13 100	249 500	
2007	10 500	14 400	6 300	7 100	17 600	5 500	11 200	216 900	
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
	II	15 500	21 200	11 000	13 600	26 100	8 500	20 200	343 700
	III	15 300	21 200	10 900	14 100	25 500	8 400	19 400	344 700
	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
	II	14 700	19 400	10 000	12 700	23 600	8 400	19 000	317 500
	III	14 400	19 200	9 900	12 700	23 300	8 300	18 300	316 000
	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
	II	13 800	18 500	9 400	11 300	23 100	8 200	17 600	295 000
	III	14 000	18 800	9 600	11 600	23 100	8 100	17 300	299 300
	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
	II	13 300	17 700	8 900	10 300	22 900	7 800	16 300	287 300
	III	13 100	17 800	8 900	10 700	23 100	7 600	15 800	291 200
	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
	II	12 900	17 500	8 500	10 200	22 400	7 300	15 100	282 900
	III	12 800	17 800	8 600	10 500	22 300	7 100	14 700	287 800
	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
	II	12 900	17 500	8 300	10 200	22 300	7 000	14 800	285 900
	III	12 700	17 400	8 100	10 300	22 100	6 800	14 300	286 800
	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
	II	12 100	16 800	7 800	9 400	21 200	6 700	14 500	271 000
	III	12 200	17 100	7 900	9 800	21 500	6 700	14 000	274 700
	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
	II	11 400	15 500	6 800	8 400	19 800	6 300	13 300	247 400
	III	11 400	15 600	6 900	8 500	19 500	6 000	12 600	247 600
	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
	II	10 300	14 000	5 800	7 000	17 400	5 500	11 300	213 100
	III	10 500	14 400	6 100	7 100	17 400	5 200	10 900	215 600
	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
	II	9 800	13 200	5 500	6 100	16 800	4 900	10 300	194 900
	III	10 000	13 500	5 800	6 600	17 300	4 700	10 200	201 400
	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
	II	12 100	16 300	8 200	8 600	21 900	5 700	12 400	257 500

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

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	Pohjois-Savo	Pohjois-Karjala	Keskisuomi	Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjois-Pohjanmaa	Kainuu	Lappi	
Viikkoa - Weeks																	
1991	16	13	17	19	16	17	17	17	17	15	15	19	15	17	14	13	13
1992	22	24	23	26	23	23	23	22	22	21	21	24	21	22	20	19	20
1993	30	33	31	32	32	31	32	30	30	28	25	32	28	29	28	25	26
1994	39	44	40	40	44	40	40	38	34	34	30	42	37	39	34	27	29
1995	45	51	45	46	51	45	47	45	38	36	36	50	41	44	39	29	32
1996	48	54	47	48	55	49	50	48	43	41	41	53	41	48	42	32	36
1997	51	57	48	50	62	52	52	49	46	45	44	57	38	52	46	36	41
1998	52	59	51	51	65	53	53	50	48	45	48	59	37	54	44	36	43
1999	52	58	52	51	65	52	51	50	43	50	50	59	36	46	45	37	45
2000	51	56	53	52	64	51	52	50	41	41	50	59	35	52	44	37	44
2001	51	55	50	53	64	51	54	52	42	42	49	58	35	51	44	38	44
2002	50	53	47	52	63	51	51	47	41	41	49	56	34	50	43	37	44
2003	47	50	45	50	60	49	50	47	39	38	47	54	33	46	42	35	38
2004	46	50	44	48	59	49	49	44	36	36	47	52	33	45	41	34	35
2005	47	51	45	49	57	49	50	43	37	37	48	51	33	45	41	35	35
2006	46	50	42	49	52	50	49	43	36	36	47	50	35	46	40	37	36
2007	44	49	40	49	44	49	48	44	36	36	44	49	34	45	37	36	34
2008	42	44	37	48	49	47	45	42	35	35	43	48	33	41	35	35	35
2004 I	46	49	43	47	57	48	48	44	37	46	46	52	32	44	41	34	36
2004 II	46	49	43	49	59	48	48	44	38	47	47	52	33	44	41	33	35
2004 III	46	49	44	49	58	48	49	44	38	44	47	52	33	45	40	34	35
2004 IV	46	51	45	49	59	49	48	42	37	47	47	52	32	46	40	33	35
2005 I	47	51	46	50	58	50	50	43	38	48	48	52	32	46	41	34	35
2005 II	48	51	46	50	59	50	51	45	38	50	50	52	34	46	42	35	35
2005 III	46	49	44	49	56	48	49	43	36	48	48	50	33	44	41	35	35
2005 IV	46	50	44	47	54	49	48	40	36	47	47	49	33	45	40	34	35
2006 I	46	50	43	48	53	49	49	41	36	47	47	50	34	45	40	36	36
2006 II	47	50	43	49	53	50	50	44	37	49	49	51	36	47	41	37	37
2006 III	45	49	41	49	52	49	48	43	36	47	50	50	34	45	39	37	36
2006 IV	45	50	41	49	50	50	50	43	36	47	49	49	34	46	38	36	34
2007 I	45	50	41	49	50	50	46	42	35	45	45	48	34	45	38	36	35
2007 II	45	49	40	51	51	51	49	45	36	45	45	50	36	46	38	36	35
2007 III	44	47	38	49	50	48	48	44	36	44	44	48	34	46	38	34	34
2007 IV	44	48	39	48	50	49	47	44	36	43	43	48	33	44	36	36	33
2008 I	43	47	38	48	49	48	46	43	36	43	43	48	33	43	36	34	33
2008 II	43	45	38	50	51	47	47	45	37	44	44	48	35	44	36	34	32
2008 III	42	42	37	47	42	46	45	42	35	43	43	48	34	40	35	34	31
2008 IV	40	42	36	45	46	45	42	40	33	41	41	46	30	38	34	30	29
2009 I	37	37	33	42	42	40	39	39	32	39	39	44	28	35	33	29	28
2009 II	37	35	33	41	42	40	40	40	33	39	39	44	30	34	33	29	27

33. YLI VUODEN TYÖTTÖMÄNÄ OLLEIDEN 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 Suomi	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	Pohjois-Karjala	Keskisuomi	Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjanmaa	Lappi
	Prosenttia - Per cent														
1991	2	1	3	5	3	3	3	3	2	2	4	2	3	2	1
1992	6	10	9	11	9	9	9	7	4	4	9	6	7	6	4
1993	18	22	18	19	20	19	18	17	14	11	19	16	17	14	12
1994	27	32	27	28	32	28	28	26	21	17	30	28	27	22	16
1995	30	35	29	32	35	30	32	30	24	24	34	28	29	25	20
1996	30	35	28	31	35	31	30	30	27	26	33	25	29	26	23
1997	30	35	28	31	37	31	30	29	27	28	33	21	30	26	27
1998	30	35	28	31	37	30	30	28	26	28	33	20	30	26	26
1999	28	32	29	28	35	27	28	27	23	23	31	19	26	24	26
2000	28	31	30	29	33	27	28	22	22	26	31	19	26	23	25
2001	27	30	26	29	34	28	30	27	23	26	30	18	26	23	24
2002	26	29	25	28	32	27	28	26	21	26	28	18	25	22	21
2003	25	28	23	26	30	26	27	23	20	25	27	17	23	22	20
2004	25	29	23	26	31	27	27	23	21	26	27	18	23	22	18
2005	26	30	26	28	30	28	28	23	21	27	27	18	24	23	19
2006	26	29	24	27	29	28	28	24	21	26	28	19	25	22	20
2007	24	27	21	27	27	26	26	24	20	23	26	18	23	19	18
2008	21	23	18	24	25	24	24	21	19	21	25	16	20	18	16
2004 I	24	28	21	24	29	26	25	22	20	25	27	17	22	21	18
2004 II	25	29	23	26	32	27	27	23	21	25	27	18	23	22	18
2004 III	26	29	24	27	31	27	27	23	21	26	27	19	23	22	18
2004 IV	26	30	25	27	31	28	27	23	21	26	27	18	24	22	18
2005 I	26	30	25	27	30	28	27	22	20	26	27	16	24	22	18
2005 II	26	30	27	29	31	28	29	24	21	27	27	19	25	24	19
2005 III	26	30	26	28	30	28	29	24	21	27	27	19	24	24	20
2005 IV	26	30	26	27	29	28	28	23	20	27	27	19	24	23	20
2006 I	26	30	25	26	29	28	28	23	20	26	27	19	24	22	20
2006 II	27	30	25	28	29	29	29	25	21	27	28	20	26	23	21
2006 III	26	29	23	28	28	28	28	26	21	26	28	20	24	22	21
2006 IV	25	29	23	27	27	28	26	25	21	25	27	19	25	21	19
2007 I	24	28	21	27	26	27	25	23	19	24	26	18	24	20	18
2007 II	25	28	22	29	28	27	27	20	20	24	26	19	24	20	18
2007 III	24	26	20	27	27	26	26	22	20	22	26	18	23	20	18
2007 IV	23	26	20	26	27	25	26	23	20	22	26	17	22	19	17
2008 I	22	25	19	25	25	24	25	21	19	21	25	16	21	18	17
2008 II	23	24	19	26	26	25	26	20	20	22	25	19	21	19	16
2008 III	21	22	18	23	25	23	25	21	18	21	25	17	19	16	16
2008 IV	20	21	17	22	22	22	22	19	18	20	23	14	17	15	15
2009 I	16	17	14	18	19	18	18	16	15	17	20	11	14	14	12
2009 II	16	15	14	18	18	17	17	17	15	17	19	11	13	14	11

## 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 kuukausi-otokseen. 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. Saadakseen työttömyyspäivärahaa työttömän tulee olla työnhakijana työ- ja elinkeinotoimistossa. Työmarkkinatuki on tarveharkintainen, mutta sen maksamiselle ei ole enimmäisaikaa.

Perus- ja ansiopäivärahaa maksetaan kerrallaan enintään 500 työttömyyspäivältä. 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 työttömyysturvaa saanut työtön työnhakija on oikeutettu työttömyyseläkkeeseen. Työttömyyseläkkeen saamisaikana tulee saajan olla työnhakijana työ- ja elinkeinotoimistossa.

**Taulukko 24:** Muuttoliiketilasto. Lähde: Tilastokeskus, väestötilasto.

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

#### 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

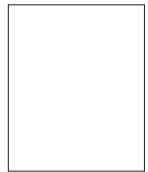
Tilaajan nimi

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 4/2009 artikkeleiden määräpäivä on **9.11.2009**.

**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