



# Työpoliittinen aikakauskirja 1/2011

Finnish Labour Review



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

# Sisällysluettelo

## PÄÄKIRJOITUS

<b>Työpolitiikan tutkimus on uudistettava</b> .....	3
Heikki Räisänen	

## ARTIKKELEITA

<b>Osaamisenhallinta on työelämän haaste ja valtti</b> .....	5
Taina Hanhinen	

<b>Työelämävaikutusten arviointi lainsäädäntöhankkeissa</b> .....	18
Päivi Kantanen, Tarja Kröger, Susanna Siitonen ja Pekka Ylöstalo	

<b>Parempaa vai huonompaa? Suomen työelämän laatu eurooppalaisessa vertailussa</b> .....	32
Tuomo Alasoini	

<b>Vuokratyön sääntelyn nopeat käänteet. Sääntelystä 1986 sääntelyn purkuun 1994</b> .....	42
Antti Tanskanen	

## KATSAUKSIA JA KESKUSTELUJA

<b>Vaikeasti työllistyvät -yhteinen haaste</b> .....	53
Timo Kietäväinen, Reijo Vuorento ja Erja Lindberg	

<b>Katsaus työpoliittisen tutkimuksen vaikutuksiin ja tämän päivän haasteisiin</b> .....	59
Mikko Valtakari	

ENGLISH SUMMARIES.....	64
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

1 / 2011  
vsk. 54. 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)



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 2011  
ISSN 0787 – 510X

## Työpolitiikan tutkimus on uudistettava

Heikki Räisänen<sup>1</sup>

Työpolitiikan tutkimus on Suomessa käymässä uhanalaiseksi. Tutkimustoiminnan voimavarat ovat supistuneet. Työ- ja elinkeinoministeriössä on siirrytty työpolitiikassakin aiemmasta ohjelmaperusteisesta toiminnasta paljolti erillisten selvitysten ja pienimuotoisten tutkimusten tekemiseen. Työvoimapolitiikan vaikuttavuustutkimusta ei ole teetetty, vaikka siihen on menneinä vuosina panostettu merkittävästi ja saatu rakennettua aineistojen, osaamisen ja tutkimusperinteen linjoja, jotka ovat osin jopa alan kansainvälisen kärjen lähellä. Näyttää siltä, että tuo merkittävä osaamispääoma on alkanut rapautua.

Ensimmäistä kertaa Työpoliittisen aikakauskirjan historiassa tässä lehtemme numerossa ei esitellä ilmestyneitä työ- ja yrittäjyys -teeman (aiemmin työpoliittisia)

tutkimuksia, koska yhtään tutkimusta ei ole ilmestynyt! Tämäkin on vakava hälytysmerkki.

Työ- ja elinkeinoministeriö teetti vuosia 2003–2007 ja osin vuoteen 2009 jatkuneen työpoliittisen tutkimusohjelman arvioinnin. Arviointitiimin johtaja Mikko Valtakari esittelee keskeisimmät arvioinnin tulokset tämän lehden katsausartikkelissaan.

Vuosina 2003–2007 työpoliittisessa sektoritutkimusohjelmassa toteutettiin yhteensä 136 tutkimushanketta ja rahoitusta käytettiin 7,33 miljoonaa euroa. Vuositasolla oli käytössä siis keskimäärin lähes puolitoista miljoonaa euroa. Hankkeen keskikoko ohjelmassa oli yli 50 000 euroa. Työvoimapolitiittisia tutkimuksia näistä oli 83 kpl ja työelämäntutkimuksia 53. Vuonna 2010 työ- ja elinkeinoministeriön tutkimus- ja selvi-

---

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

tystoiminnan hankkeen keskikoko oli alle 25 000 euroa eli se on painottunut tutkimustoiminnasta selvitystoiminnan puolelle.

Työelämäkysymyksiä tutkitaan eri näkökulmista Suomessa kuitenkin kohtuudella, koska siellä on useampia rahoittajia ja myös tutkimuslaitoksissa tehdään tällaista työtä. Ongelmat keskittyvät työvoimapolitiikkaan ja työmarkkinoiden toimintaan, joissa ministeriön rahoitus yksin on keskeisessä roolissa. Myöskään työelämäkysymyksistä ei saada ilman ministeriön rahoitusta vastauksia juuri niihin kysymyksiin, jotka ovat päätöksenteolle keskeisiä.

Työpolitiikan tutkimuksella on tärkeä talous- ja työllisyyspoliittinen merkitys. Poliittiset päätöksentekijät tarvitsevat tietoa politiikan toimivuudesta, niin myös politiikan valmistelijat ja toimeenpanijat, joita on heitäkkin yhteensä monta tuhatta henkilöä. Myös sidosryhmien puolelta on tuotu esille, että esimerkiksi työelämän osapuolten kiistakysymyksistä on pystyttävä tuottamaan puolueettoman tahon hankkimaa tietoa eli se on veronmaksajan varoin toteutettava. Nyt tilanteeseen ei olla tyytyväisiä tutkimustahojen puolella tai sidosryhmissäkään. Tämä kävi hyvin ilmi työpoliittisen tutkimusohjelman arvioinnin yhteydessä järjestetyssä työpajassa.

Mikko Valtakari toteaa kirjoituksessaan, että työpoliittista sektoritutkimusohjelmaa voi pitää mittavana työpolitiikan alaan kuuluvana tutkimus- ja kehittämistoiminnan resursoijana. Verrattain pienillä resursseilla ylläpidettiin työpolitiikan alalla sellaista tutkimustoimintaa, jota ei olisi muuten tehty alan tutkimusorganisaatioissa.

Hankkeet ovat arvioinnin mukaan olleet strategisesti ja operatiivisesti olennaisia. Ohjelmallisuus toi työpolitiikan tutkimukseen lisäarvoa. Arvioinnin vetäjä Valtakari kirjoittaa: ”Työpoliittinen tutkimusohjelma 2003–2007 on tukenut varsin onnistuneesti minis-

terion työpoliittisia tietotarpeita ja luonut siten pohjaa evidenssiperusteiselle politiikan teolle. Systemaattinen toimintaympäristön analysointi loi ministeriölle keskeisen roolin myös yhteiskunnallisena työpoliittisen tutkimuksen toimijana ja sitä koskevan tietopääoman vahvistajana. Mikäli pitkäjähtäimen tutkimus sekä systemaattinen toimintaympäristön analysointi työ- ja elinkeinoministeriössä katkeaa, uhkana on, että ministeriön substanssi ja osaaminen esimerkiksi työelämään ja työvoimapolitiikkaan liittyvissä kysymyksissä häviää ja kontribuutio isojen päätösten politiikassa jää vähäiseksi.”

Koska työpoliittista tutkimusta ei tehdä valtion tutkimuslaitoksissa, eikä sillä ole juuri institutionaalisia rakenteita myöskään yliopistoissa Suomessa, on työ- ja elinkeinoministeriön tutkimusrahoituksella keskeinen kansallinen rooli alan tietopohjan ylläpidossa ja kehittämisessä. Tämä tietopohja on nyt uhattuna voimavarojen niukkuuden takia. Aiemmasta sinällään vähäisestä 1,5 miljoonan euron tasosta on vajottu enää joidenkin satojen tuhansien eurojen vuositasolle. Työpolitiikan tutkimus Suomessa on nopeasti uudistettava sekä rahoitukseltaan että institutionaalisilta rakenteiltaan. Tämä vaatii eri toimijoiden uudenlaista yhteistyötä.

Tässä numerossa *Taina Hanhinen* käsittelee osaamisenhallinnasta työelämän haasteena ja valttina. *Päivi Kantanen, Tarja Kröger, Susanna Siitonen* ja *Pekka Ylöstalo* esittelevät lainsäädännön työelämävaikutusten arviointiin kehitettyjä arviointitapoja. *Antti Tanskanen* käsittelee politiikkaregiimin muutoksen näkökulmasta vuokratyön sääntelyn erilaisia käännteitä. *Tuomo Alasoini* kirjoittaa työelämän laadusta Suomessa ja muualla Euroopassa vertailevasta näkökulmasta.

Numeron 2/2011 teemana ovat ”**uudet rakennemuutokset**”. Aihepiiriin liittyviä artikkelitarjouksia otetaan mielellään vastaan. Aineiston määräpäivä on **2.5.2011**.

## Osaamisenhallinta on työelämän haaste ja valtti

Taina Hanhinen<sup>1</sup>

Työelämä on jatkuvassa ja edelleen kiihtyvässä muutoksessa. Muun muassa asiakkaiden nopeasti muuttuvat tarpeet ja asiakaslähtöinen toiminta ovat johtaneet siihen, että yrityksissä tarvitaan jatkuvasti uudenlaista ammattitaitoa. Asiakkaille tarjotaan räätälöityjä kokonaisratkaisuja, joiden tuottamiseen tarvitaan usein tuote- tai palvelukohtaisesti vaihtelevaa osaamista. On tiedettävä, löytyykö tarvittava osaaminen työntekijöiltä ja onko heidän osaamisensa riittävän tasoista.

Työelämän muutos vaikuttaa työn sisältöihin ja työn tekemistapoihin. Tiukasti määritellyt työ- ja tehtäväkuvaukset alkavat olla menneisyyttä. Samojen ammattinimikkeiden alla työskenteleviltä henkilöiltä voidaan edellyttää hyvinkin erilaista osaamista. (Farrugia 2001, 233.) Nykyinen työelämä edellyttää ammattikuvia, joissa työntekijöiden

työtehtäviä voidaan vaihdella kulloisenkin projektin mukaan. Puhutaan myös ”uudesta työstä”. Se on työtä, jossa tieto, sosiaalisuus ja kommunikaatio asettuvat tuotannon keskiöön. Työntekijöiltä edellytetään innovatiivisuutta, ongelmanratkaisukykyä, vastuullisuutta, aloitteellisuutta ja monenlaisia tietoteknisiä taitoja. (Julkunen 2008.) Myös itsensä ilmaiseminen, toimiminen verkostoissa, tiiviissä yhteistyössä sekä omien työtovereiden että asiakkaiden kanssa ovat nykyisin työelämäosaamisen oleellisia osa-alueita.

Aikamme työelämässä osaamisesta ja tiedosta on tullut yritysten keskeinen tuotanto- ja kilpailutekijä. Korkean osaamisen lisäksi on ratkaisevaa, miten tehokkaasti osaamista käytetään. Kun osaaminen on liiketoiminnan ydin, on yritysten hallittava tätä resurssiaan.

---

<sup>1</sup> Taina Hanhinen, FT, toimitusjohtaja, Taitotoimisto Hanhinen Oy

Osaamisenhallinnan lähtökohtana on osaamistarpeiden järjestelmällinen ja seikka-peräinen määrittely. Organisaatiossa oleva osaaminen on dokumentoitava ja sitä on analysoitava järjestelmällisesti, jotta osaamisresurssia voidaan hyödyntää entistä tehokkaammin. Osaamistarpeiden ja -resurssien jäsentäminen auttavat henkilöstön työnjaon, vastuiden ja valtuuksien selkeyttämisessä, henkilöstökapeikkojen tunnistamisessa, päällekkäisyyksien vähentämisessä, uuden henkilöstön perehdyttämisessä ja koulutus- ja kehittämistarpeiden selvittämisessä.

Osaamisenhallintaan liittyvät osaamiskartoitukset voivat auttaa työorganisaatioita strategisessa suunnittelussaan, mutta ne voivat myös auttaa työelämässä toimivia henkilöitä ymmärtämään itsensä ja tilanteensa työelämässä paremmin; tulemaan tietoisemmiksi itsestään ammattilaisina ja ammattiosajina. Organisaation osaamistavoitteiden määrittely voi tukea yhteisöllisyyttä ja vähentää epävarmuutta tulevaisuutta kohtaan sekä lisätä keskinäistä luottamusta. Hyvin toteutettujen osaamiskartoitusten yhteydessä työntekijät pystyvät vaikuttamaan myös omiin työtehtäviinsä, niiden sisältöihin ja siten myös koko työuraansa. (Ridderstråle & Nordström 2004, 184.)

## Modernin työelämän hybridiammattilaiset

Toistettavien osaamiskartoitusten suunnittelun haasteellisuutta lisää työkuvienv jatkuva muutos. Tietynlaiset massa-ammattit ja niiden vakiintuneet työnkuvat ovat yhä harvinaisempia. Työntekijöiden odotetaan siirtyvän kapea-alaisista tehtävistä laajempiin työrooleihin ja monitaitoisuuteen. Arvoon nousee myös syvää tietämystä kapeista kysymyksistä omaavat erityisammattiryhmät, joissa edellytetään samalla entistä parempaa

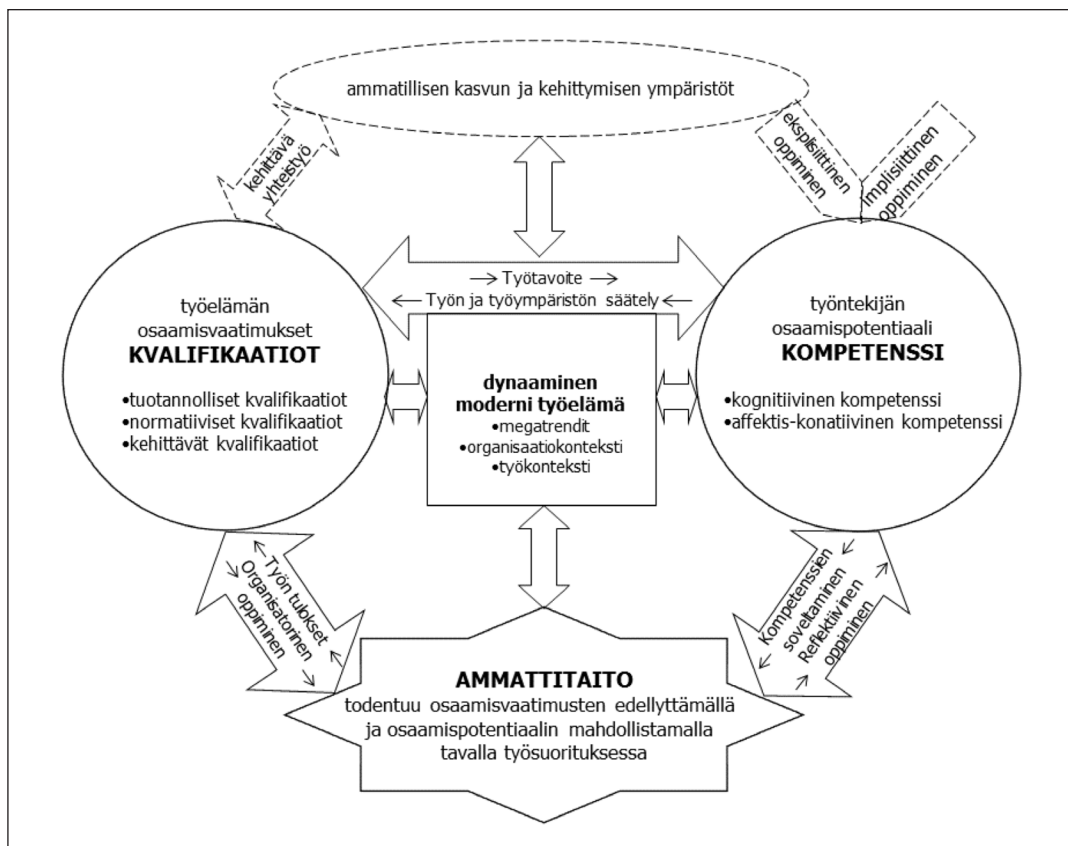
ymmärrystä kokonaisuuksista. (Mannermaa 2008.) Ketteriä ammattikuvia, joissa yhdistellään erilaisia osaamisvaatimuksia työorganisaation tarpeen mukaan, voidaan kutsua *hybridiammateiksi*. (Hanhinen 2010, 201). Esimerkiksi työntekijältä, jonka ammattinimike on auton asentaja, voidaan edellyttää asennustaitojen lisäksi asiakaspalvelu-, myynti- ja hankintaosaamista, jos hän asentamisen lisäksi tilaa ja myy auton varaosia.

Hybridiammatti muistuttaa Lego-rakennelmaa, jonka voi purkaa ja palaset koota uudestaan sen mukaan, mitä ollaan tekemässä. Asiakkailta ja kuluttajilta tulevat odotukset tuotevariointiin ja laadun kehittämiseen vaatii työorganisaatiolta refleksiivisyyttä ja joustavuutta. Tämä luo paineita uudelleen nopeaan innovointiin, joka taas on yhteydessä organisaatiossa työskentelevien kykyihin kehittää kokonaistoimintaa ja kykyyn oppia. Yrityksen voidaankin ajatella olevan innovatiivinen, jos sen osaamispalikat aika ajoin yhdistellään uudestaan. (Vrt. Ridderstråle & Nordström 2004, 148–151.) Kyse on viime kädessä erilaistumisesta ja sitä kautta kilpailuun vastaamisesta. Asiakaslähtöisessä toimintamallissa päätökset tehdään siellä, missä asiakkaan tarpeet parhaiten tunnetaan. Tämä merkitsee tuotteiden ja palvelujen asiakaslähtöistä muuntelua ja toimintojen sopeuttamista yhä paremmin asiakkaiden tarpeisiin. (Valtioneuvoston selonteko 2004; Ståhle & Wilenius 2006, 50–52.)

## Mitä on työelämäosaaminen?

Hanhinen (2010, 143) kuvaa työelämän dynaamista kenttää työelämäosaamisen mallilla (kuva 1). Siinä työorganisaatiot ja niiden jäsenet vastaavat toimintaympäristönsä haasteisiin ja samalla aktiivisesti ja vuorovaikutteisesti kehittävät omaa osaamistaan, toimintaansa ja myös toimintaympäristöään.





Kuva 1. Työelämäosaamisen malli (Hanhinen 2010, 143).

Hanhinen esittää, että työelämäosaaminen on yksilön tai kollektiivin työelämässä menestymiseen tarvittavaa, jatkuvasti kehittyvää tietoa ja toimintaa. Työelämässä tarvittavaan osaamiseen liittyy useita käsitteitä, joista keskeisimpinä kirjallisuudessa esiintyvät *kompetenssi*, *kvalifikaatio* ja *ammattitaito*. Hanhinen (mts. 96) määrittelee nämä työelämäosaamisen keskeiset osatekijät seuraavalla tavalla:

- *Kvalifikaatiot ovat työelämän suunnasta asetettuja työn vaatimuksia, joita työntekijän tulee hallita.*
- *Kompetenssi on yksilön kognitiivisiin kykyihin ja affektis-konatiivisiin valmiuk-*

*siin perustuva potentiaali suoriutua työn vaatimuksista.*

- *Ammattitaito on työntekijän työsuorituksessa realisoituvaa kvalifikaatioiden edellyttämää ja kompetenssin mahdollistamaa kyvykkyyttä.*

Työelämäosaaminen on yläkäsite, joka yhdistää kvalifikaatio-, kompetenssi- ja ammattitaitokäsitteet sekä ammatillisen kasvun ja kehittymisen prosessit, jotka ovat oleellisia nopeasti muuttuvan työelämän näkökulmasta. Työelämäosaamisen mallin lähtökohtana on, että ammatilliseen osaamisen tarve eli kvalifikaatiot määrittyvät

työelämästä (työorganisaatiosta, työstä). Tähän työntekijät tai työyhteisö vastaa ammatillisilla valmiuksillaan ja kyvyillään eli kompetenssillaan suorittaa tarvittava työtehtävä, jolloin osaaminen aktualisoituu ammattitaitona. Realisoitumisen yhteydessä ilmenee, osaako toimija (vai eikö osaa) suorittaa kyseisen työtehtävän, ja vastaavako toimijan kompetenssit kvalifikaatioita, eli onko hänellä tarvittavaa ammattitaitoa. Ammattitaidon aktualisoitumisessa fokuksessa on lisäksi työntekijöiden metakognitiiviset taidot, joiden avulla he soveltavat omia kykyjään ja valmiuksiaan tarpeen mukaan. Toisaalta metakognitioilla tai itse-säätelytaidoilla työntekijät voivat vaikuttaa kvalifikaatioihin määrittämällä työtään uudelleen.

Työelämäosaamisen tavoitteena olevan onnistuneen työsuorituksen ja sitä kautta työorganisaation menestymisen lähtökohtana ovat siis työelämän vaatimuksista johdetut kvalifikaatiot. Kvalifikaatiot määrittelevät työsuorituksen sisällön ja tason. Odotetun työsuorituksen aikaansaamiseksi työntekijä soveltaa kompetenssiaan työtavoitteen ja valintojensa perusteella. Voidaan ajatella, että ammattitaito on se työelämäosaamisen alue, jossa kvalifikaatiot ja kompetenssi kohtaavat, ja se ilmenee taitavuutena. Inhimillinen pääoma realisoituu ammattitaitona työsuorituksessa, ja toteutunut työtuotos pyrkii täyttämään työorganisaation työtavoitteen. Ammattitaidon syvyyttä voidaan mitata: ammattitaidon tasoa voidaan arvioida kvalifikaatioita vasten eli miten työntekijän työsuoritus vastaa kvalifikaatioiden määrittämää työsuoritusta (Hanhinen 2010, 143).

Kuvan 1 nuolet ovat resiprookkisia eli vastavuoroisia. Nuolten myötäpäivään kulkeva kehä pyrkii kuvaamaan suoritusprosessin vaiheiden etenemistä. Ammatillisen kasvun ja kehittymisen prosessit ajatellaan mallissa

kulkevan vastapäivään. Näissä prosesseissa tapahtuu työelämäosaamisen osatekijöitten jatkuvaa kehittyminen: Työorganisaatio kehittyy onnistuneiden työsuoritusten ja organisatorisen oppimisen reflektiivisessä vuorovaikutuksessa. Työntekijän ammattitaito sekä kompetenssi kehittyvät kehämäisesti työsuorituksesta saatujen kokemusten reflektoinnin ja metakognitiivisten valmiuksien avulla työntekijän soveltaessa ammatisspecificiä tietojaan ja taitojaan eri työkontesteissa. Perustuen affektisiin ja konatiivisiin valmiuksiinsa työntekijä ylläpitää ja kehittää kompetenssiaan työn vaatimusten muuttuessa. Organisaation henkilöstö kehittää kvalifikaatioita säätelemällä ja kehittämällä omaa työtään sekä osallistumalla innovatiivisesti kvalifikaatioiden tuottamiseen.

Työelämäosaamisen malliin sisältyy sekä organisaatio-, yksilö- että työnäkökulma: organisaationäkökulmasta painopiste kohdistuu kvalifikaatioon, yksilönäkökulmasta kompetenssiin ja työnäkökulmasta ammattitaitoon. Syvyysdimension malliin tuo modernin työelämän konteksti, johon suoritus- sekä kehitys- ja kasvuprosessit liittyvät. Näillä prosesseilla on rajapinnat moniin erilaisiin yhteiskunnan toimijoihin, joita mallissa edustaa ammatillisen kasvun ja kehittymisen ympäristöt. Vuorovaikutteisessa ja kehittävässä yhteistyössä kehittyvät sekä työorganisaatiot että niiden yhteistyöorganisaatiot kuten oppilaitokset. Työntekijöiden ammattitaito kasvaa eksplisiittisen, tietoisien ja tarkoituksellisen oppimisen tuloksena mm. työntekijöiden kouluttaessa itseään. On kuitenkin huomattava, että merkittävä osa oppimisesta tapahtuu epävirallisissa oppimisympäristöissä ja sosiaalisissa tilanteissa implisiittisesti, tiedostamatta.

Seuraavassa jäsenyksessä (Hanhinen 2010, 97) esitetään tiivistetyssä muodossa työelämäosaamisen keskeisten käsitteiden hierarkkinen asema toisiinsa nähden:

- **Osaaminen**  
tietojen onnistunutta soveltamista jonkin tavoitteen saavuttamiseksi
  - **Työelämäosaaminen**  
työelämässä menestymiseen tarvittavia tietoja, taitoja ja asenteita
    - ♣ **Kvalifikaatio**  
työn osaamisvaatimus
      - **Tuotannolliset kvalifikaatiot**  
työntekijältä edellytettäviä tuotantoprosessiin liittyviä tietoja ja taitoja
      - **Normatiiviset kvalifikaatiot**  
työntekijöiltä edellytettäviä henkilökohtaisia ominaisuuksia
      - **Kehittävät kvalifikaatiot**  
työntekijöiltä edellytettäviä työprosessin kehittämiseen liittyviä tietoja ja taitoja
    - ♣ **Kompetenssi**  
työntekijän osaamispotentiaali
      - **Kognitiiviset kyvyt**  
yksilön tiedot ja taidot
      - **Affektis-konatiiviset valmiudet**  
yksilön ominaisuudet, joiden avulla hän ylläpitää ja kehittää kykyjään ja valmiuksiaan
    - ♣ **Ammattitaito**  
työsuorituksessa realisoituva kvalifikaatioiden edellyttämä ja kompetenssin mahdollistama kyvykkyys

Työelämäosaaminen tähtää työorganisaatioiden jäsenten onnistuneeseen työsuoritukseen ja sitä kautta työorganisaation menestymiseen. Tähän vaaditaan tietoja, taitoja ja asenteita, jotka määrittävät kvalifikaatioina. Työntekijän kompetenssi sisältää osaamispotentiaalin, joka mahdollistaa häneltä edellytettävän toiminnan. Työntekijä suorittaa ammattitaidollaan häneltä edellytettävän

työtehtävän ja vastaa siten työelämän taholta tulleeeseen osaamisvaatimukseen. (Hanhinen 2010, 98.)

## Kvalifikaatioiden systemaattinen luokitusjärjestelmä

Työelämäosaamisen malli jäsentää työelämäosaamisen rakennetason kokonaisuudeksi. Työelämän eri toimijaosapuolet (mm. työnantajat, viranomaiset, työntekijät) tarvitsevat osaamisenhallinnassa ja käytännön työssään ylätason jäsenyyksien lisäksi järjestelmiä, joiden avulla yksityiskohtaisia ja laajojakin kvalifikaatioaineistoja voidaan ottaa haltuun ja käsitellä joustavasti eri yhteyksissä. Hanhinen (2010) tarjoaa tämän työn tueksi väitöstutkimuksessaan rakentamaansa kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmää.

Luokitusjärjestelmässä on kahdeksaan pääkategoriaa, joilla on yhteensä 90 pääluokkaa ja kuusi hierarkiatasoa. Järjestelmä sisältää lisäksi luokittelua helpottavia yhdistäviä kategorioita. Aakkos-numeerinen koodijärjestelmä, jonka avulla kvalifikaatiot identifioidaan, mahdollistaa laajojen osaamista koskevien aineistojen tilastollisen käsittelyn. Luokitusjärjestelmään sijoitettavalle yksittäiselle kvalifikaatiolle annetaan identifioiva koodimerkki, joka perustuu systemaattiseen koodijärjestelmään ja kvalifikaation hierarkkiseen sijaintiin luokitusjärjestelmässä. Luokitusjärjestelmän pääkategoriat, niiden alakategoriat ja luokitusjärjestelmän koodijärjestelmä on määritelty siten, että luokitusjärjestelmän käyttäjät voivat systemaattisesti luokitella pääluokkiin hyvinkin spesifejä kvalifikaatioita.

Luokitusjärjestelmän rakentaminen on noudattanut systemaattista menettelyä luokkahierarkian muodostamisessa, ja se on rakennettu sisällönanalyysin menetelmin tutkimusaineistosta, joka on kerätty haastat-

teluin yhteensä 837 yrityksestä ja julkisesta organisaatiosta vuosina 1997–2007. Työorganisaatiot edustavat 128 toimialaa. Haastatteluja teki tutkijan lisäksi 111 opettajaa, työvoimavirkailijaa ja koulutusneuvojaa. Haastattelussa selvitettiin mm. mitkä ovat organisaatioiden menestymisen kannalta nykyiset keskeiset osaamisalueet sekä tulevaisuuden tärkeimmät osaamisvaatimukset. Haastattelujen tiedonantajina työorganisaatioista oli pääasiassa työntajapuolen edustajia. Luokitusjärjestelmä rakennettiin 7 295:stä haastattelussa esiintyneistä, erilaisiksi ja erillisiksi tulkituista kvalifikaatiosta. (Hanhinen 2010)

Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmä on eräänlainen ohjeistus, jonka perusteella erilaisten tutkimusaineistojen yksittäiset kvalifikaatiot voidaan systemaattisesti järjestää. Luokitusjärjestelmän avulla eri alojen yritysten osaaminen voidaan määritellä yhteisillä käsitteillä ja termeillä. Luokitusjärjestelmä mahdollistaa osaamista koskevan laadullisen aineiston tilastollisen käsittelyn, ja helpottaa ja tehostaa yritysten, yritysryhmien tai yksittäisten työntekijöiden koulutussuunnittelua.

Kvalifikaatioiden systemaattinen koodijärjestelmä mahdollistaa mm.:

- erittäin suuren kvalifikaatiojoukon systemaattisen ja hierarkkisen sekä yksityiskohtaisen luokittelun,
- laajojen kvalifikaatioaineistojen tilastollisen käsittelyn eri tarpeisiin suunnitelluissa tietokannoissa (esimerkiksi yksityisten yritysten tai julkisten organisaatioiden käytössä),
- erillisten tutkimusaineistojen sisältämien kvalifikaatioiden keskinäisen vertailun,
- eri abstraktiotasoisten kvalifikaatioiden

kokoamisen ja ryhmittelyn koodimerkkien hierarkkisen tason mukaan,

- kvalifikaatioiden vapaan liittämisen tarpeen mukaan eri ammattinimikkeisiin tai työtehtäviin,
- kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän mukaan luokitellun kvalifikaatioluokituksen systemaattisen dynaamisen päivittämisen ja edelleen laajentamisen (usean henkilön toimesta),
- kvalifikaatioiden koodi toimii tulkkiavaimena ja helpottaa erikielisten kvalifikaatioaineistojen vertailtavuutta.

Luokitusjärjestelmä muodostuu kahdeksasta pääkategoriasta, joiden on tarkoitus tiivistäen kuvata työelämäosaamisen ilmiön kokonaisuutta.

- A Toimialariippumattomat tuotannon yleiset tiedot ja taidot
- B Tuotteiden tuotanto-osaaminen
- C Palvelujen tuotanto-osaaminen
- D Liiketoimintaosaaminen, hallinto- ja talous-osaaminen
- E Asiakkuuden, asiakassuhteiden hallinta
- F Työyhteisöosaaminen
- G Henkilökohtaiset ominaisuudet ja asenteet
- H Tutkimus- ja kehitysosaaminen

B- ja C-kategorioiden luokiteltujen toimiala- ja ammattispesifien kvalifikaatioiden luokittelun hallittavuutta auttaa niitä yhdistävät alaluokat:

- 0 Tuotanto- tai palveluprosessin tuntemus
- 1 Alaan liittyvä tietous
- 2 Alan materiaalituntemus
- 3 Alan koneiden ja laitteiden tuntemus
- 4 Alan perustekniikat
- 5 Alan erikoisosaaminen

Taulukko 1. Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän pääkategoriat ja alakategoriat

A Toimialariippumattomat yleistiedot ja -taidot	B Tuotteiden tuotanto-osaaminen	C Palvelujen tuottaminen	D Liiketoimintansaaminen	E Asiakassuhteiden hallinta	F Työyhteisöosaaminen	G Henkilökohtaiset ominaisuudet ja asenteet	I Tutkimus- ja kehitysosaaaminen
AA Perustaidot AB Työn tekniikkaan liittyvä yleinen osaaminen AC Yleinen puhtauteen liittyvä osaaminen AD Yleinen tietotekniikkaan liittyvä osaaminen AE Laatuosaaminen AF Ympäristöosaaminen AG Projektiosaaminen AH Yleisiin toimintotehtäviin liittyvä osaaminen AI Työturvallisuusosaaminen AJ Kielitaito AK Ammattietikan hallinta AL Esteettinen osaaminen AM Yhteiskunnallinen yleistietous	BA Luonnonvarat BB Elintarviketeollisuus BC Metalliteollisuus BD Prosessi- ja kemianteollisuus BE Puutuoteollisuus BF Muovi- ja kumiteollisuus BG Tekstiili-, vaatetus- ja nahkatuotteiden valmistus BH Rakentaminen ja LVI-ala BI Graafiset alat BJ Energian tuotanto BK Muiden tavaroitten valmistus BL Pintakäsittely BM Sähköteknikka BN Hyvinvointiteknologia BO Paperi- ja kartonki-tuotteiden valmistus	CA Liike-elämän palvelut CB Tietotekniikan ala CC Kuljetus- ja logistiikkapalvelut CD Korjaus- ja huolto-palvelut CE Matkailu-, ravitsemis- ja kotitalousalat CF Terveysala CG Sosiaaliala CH Kulttuurialat CI Viestintä- ja informaatiopalvelut CJ Henkilökohtaiset palvelut CK Suojealuus CL Laboratoriopalvelut CM Kaupan ala CN Kunnossapito-palvelut CO Julkinen hallinto CP Koulutus- ja kasvatus CQ Järjestötoiminta CR Hyvinvointi- ja elämäspalvelut CS Audiovisuaaliset alat CT Oikeuslaitoksen liittyvä osaaminen CU Psykologian alan palvelut	DA Liiketoiminnan johtamistaidot DB Tuotannon johtaminen DC Henkilöstöhallintoon liittyvä osaaminen DD Kansainväliseen toimintaympäristöön liittyvä osaaminen DE Yritystoiminnan talousosaaminen DF Yrityksen myyntitoiminta DG Hankintansaaminen DH Logistiikkaosaaminen DI Verkosto- ja toimintaympäristöosaaminen DJ Yrityksen IT-tekniikan hallinta	EA Yleinen asiakasyhteistyö EB Markkinointi ja mainonta EC Kansainvälisten kulttuurien tuntemus ED Myyntitaidot EE Asiakassuhteiden hallintaa tukevien tietojärjestelmien hallinta	FA Henkilöstön johtamistaidot FB Työyhteisön yhteistyötaidot FC Yhteistyöorganisaation eriyksiköiden kanssa FD Organisaation tuntemus FE Työohjaukseen liittyvä osaaminen FF Alaistaidot FG Hiljaisen tiedon siirto	GA Motivaatio GB Kehittymis- ja oppimistaidot GC Sopeutumiskyky ja joustavuus GD Persoonalliset ominaisuudet GE Monitaitoisuus GF Ihmisen fyysiset ominaisuudet GG Henkiset valmiudet GH Työtoiminnan tehokkuus	IA Tuotekehitys- ja suunnitteleminen IB Innovatiivisuus ja luovuus, ideointi IC Tekninen suunnittelu ID Työorganisaatioiden kehittäminen IE Työyhteisön kehittäminen IF Henkilöstön kehittäminen IG Laadun kehittäminen IH Tutkimusosaaminen II T&K-toimintaan liittyvä taloushallinto-osaaminen IJ A-lue- ja toimialatason kehittäminen

## Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän hyödynnettävyys

Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmälle on työelämässä selvä tilaus. Osaamisen käsitteellistämistä ja luokittelua tarvitaan, jotta työyhteisöjen abstraktia osaamisresurssia voidaan konkretisoida. Erityisesti kehittäjäorganisaatiot kuten ammatilliset oppilaitokset ovat ottaneet ajatuksen kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmästä innolla vastaan. Oppilaitokset toimivat työorganisaatioiden kanssa erittäin läheisessä yhteistyössä, mutta ongelmana on usein yhteisten käsitteiden puuttuminen osaamisesta ja osaamistarpeista keskusteltaessa: oppilaitokset käyttävät opetushallinnon ja yritykset työelämän käsitteitä. Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän tarjoamien yhteisten termien avulla ammatillisen perus- ja lisäkoulutuksen suunnittelu tehostuu ja koulutussisällöt saadaan vastaamaan työelämän tarpeita entistä täsmällisemmin.

Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmä pitää erottaa varsinaisesta kvalifikaatioluokituksesta, joka sisältää järjestelmän mukaan luokitellut yksittäiset kvalifikaatiot. Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmällä tarjotaan järjestynyttä kuvaa työelämän kvalifikaati-

oiden kentästä. Luokitusjärjestelmän tavoite on ohjeistaa jokainen kvalifikaatio sille kuuluvalla paikalla siten, että kvalifikaatiot kyetään käsitteellisesti operationaalistamaan analyttisen käsittelyn tasolle. Rakennettu taksonomia on siis tapa hahmottaa ja kategorisoida työelämän osaamisvaatimukset. Luokitusjärjestelmä ei ole jäykkä ja pysyvä, vaan se on joustava malli, jota voidaan laajentaa ja mukauttaa käyttäjien tuoman tiedon, kokemusten ja kriittisen arvioinnin perusteella.

Järjestelmän avulla on luokiteltu alkuvuonna 2011 yli yhdeksäntuhatta osaamisaluetta mm. satakuntalaisten ammatillisten oppilaitosten käytössä olevassa Baronettitietokannassaja Baronetista edelleen kehitetyssä osaamisenhallinnan tietojärjestelmässä, C&Q Professionissa. Jälkimmäistä käytävät tällä hetkellä mm. Opetushallitus sekä toistakymmentä ammatillista oppilaitosta. Mainitut tietojärjestelmät ovat osaamistarpeiden ennakointijärjestelmiä, joiden avulla selvitetään työorganisaatioiden osaamistarpeita. Tietojärjestelmien tuottavien yhteenvedojen ja tilastotietojen avulla oppilaitokset pyrkivät suunnittelemaan tarjoamaansa koulutusta entistä työelämälähtöisemmäksi.

Seuraavassa on muutama esimerkkiBaro-

*Taulukko 2. Kaupan toimialalla työskentelevien tärkeimmät kvalifikaatiot.*

sija-luku	koodi	Kvalifikaation nimi	henkilömäärä	organisaatioiden määrä
1	EA0	Yleiset asiakaspalvelutaidot	399	50
2	ED	Myyntitaidot, myyntitekniikka, kaupantekotaito	196	23
3	EA00	Palveluhenkisyys	160	15
4	CM030	Kassakoneiden, kassajärjestelmien tuntemus	156	14
5	CM001b	Myytävien tuotteiden esillepano, hyllytys	140	14
6	EA1	Asiakaslähtöisyys	125	12
7	GA0	Oma-aloitteisuus, itsenäinen ote työhön	118	14
8	FB0	Ryhmätyöskentelytaidot, yhteistyötaidot	117	8
9	GD1	Ihmissuhdetaidot, ihmisen kohtaamistaidot	116	10
10	CM403	Erikoistavaroiden, -tuotteiden tuotetuntemus	108	15

netti-tietokannasta haetuista kvalifikaatioyhteenvedosta. Jaotelmat toimivat esimerkeinä siitä, miten kvalifikaatioluokitusta voidaan hyödyntää selvitellessä organisaatioiden osaamistarpeita. Taulukossa 2 kvalifikaatioita on ryhmitelty toimialan mukaan.

Jaotelmassa (Hanhinen 2010, 196) esitetään kymmenen kvalifikaatiota yhteensä 67 kaupan toimialaan kuuluvan yrityksen edustajan mainitsemista osaamisalueista, joiden hallintaa suurimmalta joukolta heidän yhteensä 578 työntekijältä edellytetään. Niiden

voidaan ajatella olevan eräissä mielessä kartoitusajankohdan tärkeimpiä kaupan toimialan kvalifikaatioita. Kokonaisuudessaan taulukko sisältää 565 erilaista kvalifikaatiota.

Taulukossa 3 on viidentoista kvalifikaation listaus yleisistä kvalifikaatioista, jotka on mainittu yhteensä 837 organisaation 25245 työntekijän tärkeimmiksi yleisiksi (ei ammatti- tai toimialaspesifeiksi) kvalifikaatioiksi. Kokonaisuudessaan taulukko sisältää 738 erilaista kvalifikaatiota.

*Taulukko 3. Tärkeimmät muiksi kuin tuotannollisiksi kvalifikaatioiksi luokitellut kvalifikaatiot.*

sija-luku	koodi	Kvalifikaation nimi	henkilömäärä	organisaatioiden määrä
1	FB0	Ryhmätyöskentelytaidot, yhteistyötaidot	14291	116
2	GA0	Oma-aloitteisuus, itsenäinen ote työhön	2978	143
3	EA0	Yleiset asiakaspalvelutaidot	2947	327
4	FB00	Tiimityöskentelytaidot	2597	84
5	AE0	Työn laadunhallinta, laatuajattelu, -tietoisuus	2319	63
6	AD0	Tieto- ja viestintätekniikan perustaidot	2283	178
7	AA2	Vuorovaikutus-, viestintä- ja kommunikointitaidot	2195	133
8	GD00	Vastuunotto, tunnollisuus	2007	104
9	GE	Monitaitoisuus, monitoiminen ammattilainen	1656	115
10	GD000	Tarkkuus, huolellisuus	1654	133
11	AJ0	Yleinen englannin kielen taito	1574	103
12	AI0	Työturvallisuusmääräysten noudattaminen	1514	28
13	EA00	Palveluhenkisyys, palvelualltius	1363	80
14	GA	Motivaatio, motivoituneisuus, myönteinen asenne työhön	1231	72
15	GC1	Joustavuus yrityksen tarpeista lähtien	1159	68

## **Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän dynaamisuus**

Nopeasti muuttuva työelämä edellyttää kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmältä dynaamisuutta. Järjestelmältä edellytetään toki sitoutumista rakenteeseensa, mutta se on struktuuriltaan siinä mielessä joustava ja dynaaminen, että luokitusjärjestelmän avulla voidaan reagoida nopeasti työelämässä

tapahtuviin muutoksiin. Dynaamisuudella tarkoitetaan tässä yhteydessä kahta asiaa: 1) Luokitusjärjestelmä on rakenteeltaan sillä tavalla looginen ja määritelty, että sitä käyttävät henkilöt voivat itse jatkuvasti päivittää ja laajentaa järjestelmän mukaan rakennettua kvalifikaatioluokitusta uusien kvalifikaatioiden ilmaannuttua eri tutkimusaineistoissa ja 2) luokitusjärjestelmän sisältämät kvalifikaatiot voidaan kiinnittää

mihin tahansa työtehtäväkokonaisuuksiin riippumatta työntekijän ammattinimikkeestä tai ammattialasta.

Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän yhteyteen on rakennettu internetpohjainen kehittäjäyhteisöjärjestelmä, jossa kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän käyttäjät jatkuvasti kehittävät, päivittävät ja laajentavat tietojärjestelmissään olevaa kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmään perustuvaa kvalifikaatioluokitusta. Yhden käyttäjän lisättyä kvalifikaatioluokitukseensa uuden kvalifikaation, se on luokitusjärjestelmän ylläpitäjän tarkistuksen ja koodauksen jälkeen viipymättä kaikkien eri järjestelmien käyttäjien hyödynnettävissä. Järjestelmä on kumulatiivisuutensa lisäksi myös itseään korjaava: käyttäjäverkoston jäsen voi ehdottaa järjestelmässä oleville kvalifikaatioille täsmällisempiä nimiä, ja jos ne ovat perusteltuja, paremmat nimet otetaan välittömästi käyttöön. Koska kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmä on käytössä eri organisaatioissa, halutaan myös varmistaa, ettei kvalifikaatioluokituksista synny eri käyttäjien täydennysten jälkeen erilaisia versioita (tämä estäisi mm. eri oppilaitosten kvalifikaatioaineistojen vertailun).

Stähle ja Wilenius (2006, 117–132) ovat pohtineet yritysten dynaamisista toimintalogiikkaa ja sen hyötynäkökohtia. Siinä ja edellä kuvatussa kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän dynamisessa kehittämismahdollisuudessa on samankaltaisuuksia. Stähle ja Wilenius perustavat dynaamisuuden toimintalogiikan verkostoihin, hajautuneeseen älykkyyteen ja itseorganisointiin. Näin myös luokitusjärjestelmään perustuvien kvalifikaatioluokitusten yhteisöllinen laajentaminen perustuu käyttäjäverkoston laaja-alaiseen asiantuntemukseen ja sen toimesta tapahtuvaan dynamiseen uudistamiseen. Verkosto on mahdollisuuksien avaruus ja sitä tehokkaampi, mitä enemmän siinä on

ihmisten kautta kytköksiä informaatioon. Mitä enemmän informaatio virtaa ja kvalifikaatioita lisätään (hallitusti) järjestelmään, sitä nopeammin luokitus uudistuu, syvenee ja laajenee. Lukuisten henkilöiden hajautunut älykkyys voi olla luokituksen rakentamisessa ja uudistamisessa ylivoimaista osaimista silloin, kun se on toisiaan täydentävien asiantuntijoiden yhteisöllistä toimintaa. Verkostomainen kehittämistyö mahdollistaa suuren tietokapasiteetin hyödyntämisen luokituksen uudistamisessa ja laajentamisessa eri aloille.

### **Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmä organisaatioiden osaamisenhallinnan ja osaamiskartoitusten tukena**

Työorganisaatiot tarvitsevat tietojärjestelmiä, joihin ne voivat dokumentoida osaamisresurssinsa. Sekä työelämäosaamisen teoreettisen mallin että osaamistarpeiden luokitusjärjestelmän tarkoituksena on kehittää osaamisen terminologiaa ja jäsentelyä sekä siten edesauttaa mm. osaamisenhallinnan tietojärjestelmien käyttöönottamista ja hyödyntämistä. Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän käyttö auttaa osaamisen jäsentämisessä ja määrittelyssä. Käsitteellistäminen helpottaa eri osapuolten kommunikointia käsiteltäessä joko yksilön, työyhteisön tai organisaatiojoukon osaamista. Yhteisillä käsitteillä ja termeillä on erityinen merkitys organisaation osaamisenhallinnassa, koska kvalifikaatioita kuvaavat käsitteet ja termit ovat yhtenäisiä sekä omissa organisaatioissa että myös sen yhteistyöverkostoissa. Ihmiset voivat jakaa tehokkaasti tietoa vasta sitten, kun heillä on käytössään yhteinen kieli.

Jos kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmä on osana osaamisenhallinnan tietojärjestelmää, se tarjoaa työntekijöille helpon tavan ilmaista erityiset osaamisalueensa työorga-



nisaation ja esimiestensä tietoon. Työntekijän ei tarvitse itse muotoilla profiiliinsa lisättävien osaamisalueitten sanamuotoja, vaan ne ovat valmiina poimittavissa luokitukselta. Kun tiedot ovat työntekijäkohtaisesti tietokannassa, esimiesten on helppo etsiä organisaatiostaan tarpeen mukaan tarvittava osaaminen tiettyihin tehtäviin tai tavoitteellisesti muodostettaviin tehokkaisiin tiimeihin. Myös työntekijöillä on paremmat mahdollisuudet saada tiettäväksi omat vahvuusalueensa ja kiinnostuksen kohteensa sekä sitä kautta edistää ja vaikuttaa paremmin urakehitykseensä.

Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmää on

hyödynnetty yritysکوhtaisissa osaamisenhallinnan tietojärjestelmissä. Taulukossa 4 on esimerkkinä osa erään saha-alan yrityksen yhdestä ammattiryhmäkohtaisesta kvalifikaatiolistauksesta, joka on kyseisen sahan sahatyöntekijöiden osaamiskartoituksen perusta. Taulukossa esitetään malliksi 15 kvalifikaatiota kaikista osaamisprofiilin viidestä-kymmenestä kvalifikaatiosta, jotka ovat ko. yrityksen edustajan arvioita sahatyöntekijän tärkeimmistä osaamisalueista. Osaamiskartoituksissa sahatyöntekijät peilaavatkompetenssiaan työnantajan esittämään kvalifikaatiolistaan ja arvioivat ammattitaitonsa tason esimerkiksi lukuarvolla 5–1.

*Taulukko 4. Erään saha-alan organisaation sahatyöntekijöiden haastatteluhetken tärkeimmät kvalifikaatiot.*

koodi	Kvalifikaation nimi
BE012b	Puutuoteteollisuuden tuotteiden mittatarkkuusvalvonta
BE012c	Puutuotteiden laadunvalvontaan liittyvä osaaminen
BE020f	Puulajien tunnistamistaito
BE040b	Puutuoteteollisuuteen liittyvien terien asettamistaito
BE10	Sahateollisuuteen liittyvien toimintojen tunteminen, kokonaisuuden hahmottaminen
BE122	Sivutuotelaadun tuntemus
BE13	Sahateollisuuden laitteiden ja koneiden toiminnallinen tuntemus (käyttö, huolto)
BE141	Puunkuorinnan perustekniikat, -taidot
BE141a	Roottorikuorintatekniikka (koneellinen puunkuorintatekniikka)
BE144c	Yhdistelmäsahaustaidot
BE150	Sahateollisuuden tietokoneohjelmien hallinta
BE150c	Sahauksen suunnittelutaito, asetteiden suunnittelu
FB01	Tiimivastaavan taidot, tiimin johtamistaidot
GD45	Omien töiden organisointikyky, oikea työjärjestys, työsuunnitelman teko
AA2	Vuorovaikutus-, viestintä- ja kommunikointitaidot

Yksittäisten organisaation jäsenten tieto ja osaaminen pitäisi voida hyödyntää organisaatioiden eduksi. Osaamisenhallinta keskittyy yksilöiden osaamisen valjastamiseen organisaation strategisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Se tarjoaa keinoja osaamisen tunnistamiseen, kehittämiseen ja hyödyntä-

miseen, sekä auttaa keskittämään huomion strategian kannalta olennaisiin asioihin henkilöstöä kunnioittaen. (Hovila & Okkonen, 2006, 43.)

Yritykset kohtaavat tänä päivänä yhä enemmän ennakoimattomia haasteita, joihin on kyettävä vastaamaan nopeasti. Työ-

organisaatiot ja -verkot edellyttävät nopean työelämän muutosten takia joustavia ja dynaamisia osaamiskartoitus- ja analyysijärjestelmiä kvalifikaatioiden muutosten ja trendien jatkuvaa arviointia varten. Staattisia ammattikohtaisia osaamiskuvauksia sisältävien osaamisen hallintajärjestelmien ongelmana on se, että työtehtävävaatimukset saattavat vaihdella melkoisesti organisaatioiden kesken ja myös organisaation sisällä ne saattavat muuttua nopeasti. Voi käydä myös niin, että ammattinimikkeet muuttuvat, vaikka tehtävät eivät muutu, ja toisaalta tehtävät saattavat muuttua, vaikka nimikkeet säilyvät. Lisäksi mm. nopea teknologinen kehitys tuo työelämään jatkuvasti uusia kvalifikaatioita, jotka pitäisi saada työorganisaatioiden osaamispäähän mukaan ja arvioitaviksi.

Stähle ja Grönroos (1999, 27) muistuttavat, ettei saa erehtyä uskomaan, että ympärillä koettu epävarmuus ja murroaika olisivat ohimeneviä ilmiöitä. Ei ole uskottavaa, että tulevaisuudessa kehitys muuttuisi rauhallisemmaksi ja paremmin ennakoitavaksi. Ei ole syytä uskoa muutoksen nopeutumisen, syvenemisen ja laajenemisen loppuun; vain epävarmuus on varmaa. Kehityksen logiikka on emergenttiä; uusi yhteiskuntavaihe on edeltäjäänsä kompleksisempi jo pelkästään sen vuoksi, että se sisältää kaikkien edeltävien vaiheiden olennaiset piirteet ja lisäksi jotain uutta, vain sen itsensä tuottamaa. (Mannermaa 2008, 103.)

Systemaattiset osaamiskartoitukset ovat osa organisaatioiden osaamisen johtamista, ja hyvin toteutettuina ne kehittävät kartoitukseen osallistuneiden osapuolten valmiuksia analysoida sekä olemassa olevaa että tarvittavaa lisäosaamista. Osaamiskartoitukset voivat auttaa työelämässä toimivia ymmärtämään itsensä ja tilanteensa työelämässä paremmin; tulemaan tietoisemmiksi itsestään ammattilaisina ja ammattiosajina. Onnistuneet kartoitukset auttavat työntekijöitä

toteuttamaan sitä osaamispotentiaalia, joka heillä on. Työelämän eri osapuolten käytössä olevan yhteisen osaamista koskevan käsitteistön avulla määritelty osaamisvaranto ja yhteisesti sovitut osaamista koskevat tavoitteet voivat lisätä työntekijöiden itsearvostusta. Yhteinen olemassa olevan osaamisen ja osaamistavoitteiden määrittely voi tukea työorganisaatioiden yhteisöllisyyttä ja vähentää epävarmuutta tulevaisuutta kohtaan sekä lisätä keskinäistä luottamusta. Näin työntekijät pystyvät paremmin vaikuttamaan myös omiin työtehtäviinsä, niiden sisältöihin ja myös koko työuraansa.

## Lähteet

- Farrugia, J.-P.(2001); Competency Management as an Investment: A Business Perspective. Teoksessa D. S. Rychen & L. H. Salganik (toim.) Defining and Selecting Key Competencies. Göttingen: Göttingen, Hogrefe & Huber Publishers. 232–235.
- Hanhinen, T. (2010); Työelämäosaaminen. Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän konstruointi. Tampere: Acta Universitatis Tamperensis.
- Hovila, H. & Okkonen, J. (toim.) (2005); Asiantuntijatyön suorituskyky. Research reports 24. Tampere: e-Business Center.
- Hovila, H.&Okkonen, J. (2006); Kokemus organisaation voimavaraksi. eBRCResearch Reports 32: Tampere.
- Julkunen, R. (2008); Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Vastapaino. Tampere.
- Mannermaa, M. (2008); Jokuveli. Elämä ja vaikuttaminen ubiikkiyhteiskunnassa. Helsinki: WSOYpro.
- Ridderstråle, J. & Nordström, K. A. (2004); Karaokekapitalismi. Älä hyväksy jäljitelmiä. Suom. M. Tillman. Alkup. 2003.

- Karaoke Capitalism – Management for Mankind. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Ståhle, P. & Grönroos, M. (1999); Knowledge management – tietopääoma yrityksen kilpailutekijänä. Porvoo: WSOY.
- Ståhle, P. & Wilenius, M. (2006); Luova tietopääoma. Tulevaisuuden kestävä kilpailuetu. Helsinki: Edita.
- Valtioneuvoston selonteko työelämästä eduskunnalle 25.5.2004.(2004); Tulostettu 30.4.2008.[http://www.valtioneuvosto.fi/tiedostot/julkinen/vn/selonteot-mietinnot/Valtioneuvoston\\_selonteko\\_tyoeelaemaestae\\_eduskunnalle\\_25.5.2004/131915.pdf](http://www.valtioneuvosto.fi/tiedostot/julkinen/vn/selonteot-mietinnot/Valtioneuvoston_selonteko_tyoeelaemaestae_eduskunnalle_25.5.2004/131915.pdf)

## Työelämävaikutusten arviointi lainsäädäntöhankkeissa

Päivi Kantanen<sup>1</sup> – Tarja Kröger<sup>2</sup> – Susanna Siitonen<sup>3</sup> – Pekka Ylöstalo<sup>4</sup>

Työelämävaikutusten arviointi on yksi osa-alue, joka on oikeusministeriön ohjeiden (Oikeusministeriö 2007) mukaan otettava huomioon säädösvalmistelussa. Oikeusministeriön mukaan vaikutusarviointien tulisi kattaa taloudelliset vaikutukset, vaikutukset viranomaisten toimintaan, ympäristövaikutukset sekä muut yhteiskunnalliset vaikutukset.

Työelämävaikutukset ovat yhteiskunnallisia vaikutuksia. Aikaisemmin tämän lehden numerossa 2/2010 esiteltiin tapoja arvioida lainsäädännön työllisyysvaikutuksia (Alatalo ja Räisänen, 2010). Tässä artikkelissa jatketaan esittelyä työelämävaikutusten osalta.

Työllisyysvaikutusten ohjeiden laatimisen lisäksi työ- ja elinkeinoministeriön vastuul-

la ovat olleet vastaavien ohjeiden laatiminen yritys- ja työelämävaikutuksista. Sekä työllisyyttä että työelämävaikutusten arviointia tukevia ohjeita on saatavissa nettisivuilta, jonne pääsee mm. Senaattorin (valtioneuvoston intranet-palvelu) sivujen kautta. Osoitteessa [http://senaattori.vn.fi/saadossalmistelu/saantelyn\\_laatu/vaikutusten\\_arviointi/tyollisyysjatyoelamavaikutukset/Sivut/default.aspx](http://senaattori.vn.fi/saadossalmistelu/saantelyn_laatu/vaikutusten_arviointi/tyollisyysjatyoelamavaikutukset/Sivut/default.aspx) löytyy ohjeita ja tietoa työllisyys- ja työelämävaikutusten arvioinnin tueksi. Tässä artikkelissa pohditaan hieman näitä ohjeita laajemmin vaikutusarviointeihin liittyviä asioita. Kuitenkin laadituista ohjeista löytyy tietoa, jota artikkelissa ei esitellä. Ohjeet ja tämä artikkeli täydentävät toisiaan.

<sup>1</sup> Päivi Kantanen, OTK, vanhempi hallitussihteeri, työ- ja elinkeinoministeriö

<sup>2</sup> Tarja Kröger, OTL, hallitusneuvos, työ- ja elinkeinoministeriö

<sup>3</sup> Susanna Siitonen, OTK, hallitusneuvos, työ- ja elinkeinoministeriö

<sup>4</sup> Pekka Ylöstalo, VTM, erityisasiantuntija, työ- ja elinkeinoministeriö

Eri ministeriöiden vastuulla olevien ohjeistusten ja tuen tarkoitus on palvella koko valtioneuvostoa ja kaikkea sen säädösvalmistelua. Työllisyys- tai työelämävaikutusten arviointiohjeet eivät ole tarkoitettu käytettäväksi pelkästään työlainsäädäntöä tai sitä lähellä olevissa hankkeissa, vaan kaikessa lainsäädäntötyössä.

## 1. Vaikutusarviointien rooli ja merkitys lainvalmistelussa

Vaikutusarviointit, niiden rooli, merkitys ja tekemisen tavat ovat olleet keskiössä pyrittävässä saavuttamaan parempia tuloksia lainvalmistelussa. Sekä kansallisella että EU-tasolla toteutetut paremman sääntelyn ohjelmat ovat toistuvasti painottaneet vaikutusarviointien tärkeyttä onnistuneen tuloksen saavuttamisessa. Useissa valtioneuvoston piirissä toimineissa työryhmissä on työskennelty vaikutusarviointien tekemistä helpottavien työkalujen laatimiseksi sekä asiantuntijapalvelujen saatavuuden parantamiseksi.

Vaikutusarviointien merkitys on kiistanon. Käytännön lainvalmistelutyössä vaikutusarviointien tekeminen koetaan kuitenkin edelleen haasteelliseksi. Vaikka vaikutusarviointikeskustelua on viime vuosina käyty kiitettävästi, vaikutusarviointia ei siltikään ole riittävällä tavalla mielletty osaksi koko valmisteluprosessia. Edelleenkin varsin tavallista on, että vaikutusarviointit tehdään ja tulokset kirjataan ”valmiiseen hallituksen esitykseen” tukemaan valittuja lopputulemia.

Toinen perusongelma on ollut riittävän tietotaidon puuttuminen. Perusteellisten arvioiden tekeminen vaatii valmisteltavien asioiden sisällön syvällistä tuntemista, tietämystä tiedon hankkimisen lähteistä, vaikutusarviointityökalujen (menetelmien) tuntemusta, taloudellisia resursseja selvitysten tilaamiseen alan asiantuntijoilta sekä riittä-

västi aikaa hankitun tiedon analysointiin ja johtopäätösten tekemiseen.

Tässä artikkelissa pyritään selvittämään lakiehdotusten työelämävaikutusten arviointia. Tavoitteena on valottaa vaikutusarviointien roolia lainsäädäntöprosessissa. Avainkysymyksiä ovat muun muassa;

- miten relevantit työelämävaikutukset tunnistetaan,
- miten tunnistettuja vaikutuksia arvioidaan ja
- minkälainen merkitys niille annetaan kussakin valmisteluprosessissa.

Aluksi kuitenkin kuvataan vaikutusarviointien asemaa lainvalmisteluprosessin eri vaiheissa.

### *Vaikutusarvioinnin rooli lainvalmisteluprosessin eri vaiheissa*

Vaikutusarviointi on olennainen osa koko lainvalmisteluprosessin elinkaarta. Tehtäessä arviota voimassa olevan lainsäädännön muutostarpeista ja laadittaessa toimeksiantoa tulevaa lainsäädäntöhanketta varten päätöksentekijöillä on oltava käsitys siitä, minkälainen voimassa oleva oikeustila on ja minkälaisia vaikutuksia lainsäädännön muutoshankkeella tavoitellaan.

Perusvalmistelun aikana vaikutusarviointien tehtävänä on tuottaa luotettavaa tietoa mahdollisten ratkaisuvaihtoehtojen olennaisista vaikutuksista. Kaikkien mahdollisten vaikutusten esille kaivaminen ei kuitenkaan ole mahdollista eikä myöskään tarpeen, vaan arvioinnin laajuuden pitää olla oikeassa suhteessa lainsäädäntöprosessin laajuuteen ja merkityksellisyyteen nähden. Selvittäväksi tulee, missä määrin esitetyt vaihtoehdot täyttävät hankkeelle asetetut tavoitteet ja minkälaisia kustannuksia vaihtoehdon toteuttamiseen liittyy. Vaihtoehtoon liittyvien tavoiteltujen (positiivisten) vaikutusten

lisäksi esille on tuotava myös eri tahoille aiheutuvat kielteiset vaikutukset, jos niitä on näköpiirissä.

Vaikutusarvioinnissa on pyrittävä selvittämään eri vaihtoehtojen välittömät ja välilliset vaikutukset. Joissakin tapauksissa on pyrittävä ennakoimaan myös hankkeen toteuttamiseen liittyvät vaikutukset. Mahdollisia vaikutuksia on niin ikään pyrittävä arvioimaan toisaalta lyhyellä ja toisaalta pidemmällä aikajänteellä. Selvää on, että myös mahdolliset riskit ja odottamattomat vaikutukset on pyrittävä tunnistamaan ennen päätöksentekoa.

Perusteelliset vaikutusarviointit antavat hyvän pohjan vaihtoehdon valinnalle, valitun vaihtoehdon sisällön kehittämiseksi, perustelujen kirjoittamiselle ja valtioneuvoston ja eduskunnan päätöksenteolle. Vaikutusarviointit turvaavat omalta osaltaan valmistelun avoimuuden ja sidos- ja kohderyhmien mahdollisuuden osallistua valmisteluprosessiin. Erityisesti kolmikantaisessa työainsäädännön valmistelussa viimeksi mainitulla seikalla on huomattava merkitys.

Perusteellinen valmistelu ja sidosryhmien sitouttaminen / sitoutuminen tehtyihin ratkaisuihin helpottavat niin ikään muutosten täytäntöönpanoa. Lainsäädännön seurantatutkimuksilla pystytään puolestaan arvioimaan, missä määrin valmistelussa ennakoitujen vaikutukset ovat toteutuneet ja missä määrin mahdollisesti tarvitaan lisätoimia tavoiteltuun lopputulokseen pääsemiseksi. Seurantatutkimusten avulla on myös mahdollista selvittää, seurasiiko lainsäädännön muuttamisesta sellaisia yllättäviä vaikutuksia, joita ei valmisteluvaiheessa osattu ennakoita.

### ***Työelämävaikutusten arviointi osana vaikutusarviointien kokonaisuutta***

Vaikutusarviointioppaissa (Säädösehdotusten vaikutusten arviointi, 2007) vaiku-

tukset on jaettu taloudellisiin vaikutuksiin, viranomaisten toimintaan kohdistuviin vaikutuksiin, ympäristövaikutuksiin ja muihin yhteiskunnallisiin vaikutuksiin. Taloudellisilla vaikutuksilla tarkoitetaan vaikutuksia kotitalouksien asemaan, yrityksiin, julkiseen talouteen ja kansantalouteen. Muilla yhteiskunnallisilla vaikutuksilla puolestaan viitataan vaikutuksiin kansalaisten asemaan ja kansalaisyhteiskunnan toimintaan. Hallituksen esityksissä on niin ikään arvioitava sosiaali- ja terveysvaikutuksia, vaikutuksia yhdenvertaisuuteen, lapsiin ja sukupuolten tasa-arvoon, *vaikutuksia työllisyyteen ja työelämään*, vaikutuksia rikosentorjuntaan ja turvallisuuteen, vaikutuksia aluekehitykseen ja vaikutuksia tietoyhteiskuntaan.

Vaikka edellä esitetty erityyppisten vaikutusten tyypittely auttaa lainvalmistelijaa jäsentämään vaikutusarvioinnin tekemistä, saattaa eri vaikutusten ”lokerointi” tiettyihin kategorioihin joissakin tapauksissa myös rajata ajattelua liiaksi. Ensinnäkin eri vaikutustyyppit ovat enemmän tai vähemmän päällekkäisiä. Työelämävaikutuksilla on rajapintaa ja yhteistä alaa taloudellisiin ja yhteiskunnallisiin vaikutuksiin, työllisyysvaikutuksiin, vaikutuksiin eri kansalaisryhmien asemaan, yritysvaikutuksiin jne.

Toiseksi eri vaihtoehtoilta on sekä yksilöettä yleisemmän tason vaikutuksia. Esimerkiksi työelämävaikutukset on joissakin selvityksissä luokiteltu yksilöön kohdistuviksi vaikutuksiksi (Pakarinen – Tala – Hämynen, 2009). Työelämävaikutuksia on kuitenkin tarkasteltava laajasti eri relaatioissa, kuten työntekijöiden ja virkamiesten kannalta sekä toisaalta työnantaja-asemassa olevien (työnantajaedustajien) kannalta. Työelämävaikutukset (esimerkiksi työaikajärjestelyt) voivat kohdistua myös palkansaajien perheiden (kotitalouksien) asemaan. Luonnollisesti työelämävaikutuksia tulee tarkastella myös erikokoisten ja eri toimialoilla toimivi-

en yritysten ja muiden työnantajayhteisöjen kannalta. Sääntelyn yhdenvertaisuus- ja tasapuolisuusvaikutuksia on syytä tarkastella perinteistä nainen-mies akselia laajemmin, eri työelämän osapuolten relaatioissa, kuten eri palkansaajaryhmien välisessä suhteessa ja eri yritysten kesken. Työelämävaikutuksia ovat myös vaikutukset työmarkkinoiden ja työmarkkinamekanismin toimintaan. Sääntelyn työelämävaikutusten kirjo voi siis – tapauksesta riippuen – olla hyvinkin monitasoinen ja monitahoinen.

Luonnollista on, että työlainsäädännön valmistelussa sääntelyn vaikutusta työelämän kaikille tasoille on arvioitava kokonaisvaltaisesti. Näissä hankkeissa työelämävaikutusten tunnistaminen on tuttua, vaikka niiden numeerinen mittaaminen tai laadullinen arvioiminen ei välttämättä olekaan helposti toteutettavissa.

Mitä kauemmas työlainsäädännön alueelta liu'utaan muille elämänaloille, sitä vaikeampaa työelämävaikutusten tunnistaminen voi olla. Sairausvakuutus- ja työttömyys-turvasääntelyllä on suoranaisia vaikutuksia työelämän osapuolille. Kotihoidontukea koskevilla järjestelyillä paitsi mahdollistetaan pienten lasten kotihoito, myös vaikutetaan erityisesti naisten miehiä heikompaan työmarkkina-asemaan, kuten palkkatasaarvoon. Kauppojen aukiolosäännösten vapauttamisella on niin ikään suoria vaikutuksia työntekijöiden työaikajärjestelyihin sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamiskysymyksiin. Kilpailuneutraliteettiperiaatteen toteuttamisella kunnallisella sektorilla on luonnollisesti välittömiä vaikutuksia viranhaltijoiden ja työntekijöiden työnteon ehtoihin, palvelussuhteen laatuun ja mahdollisesti työnteon olosuhteisiin. Kansainvälisin voimin toteutetuissa rakennushankkeissa esille nousee kysymyksiä muun muassa ulkomaisen työvoiman käyttöön ja työehtojen valvontaan liittyen. Erilaisilla veroratkaisuilla

voidaan vaikuttaa työelämän osapuolten asemaan. Laajakaistayhteyksien turvaamisellaan joka kolkkiaan on hyvinkin moninaisia työelämävaikutuksia, kuten jäljempänä esitetystä esimerkistä on havaittavissa. Edellä on vain muutamia esimerkkejä työelämävaikutuksista.

Tyypillisiä työelämävaikutuksia on mahdollista jäsenellä monella eri tavalla. Työelämävaikutuksilla on usein myös läheinen yhteys esim. sukupuolten tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen tai vaikkapa taloudellisiin vaikutuksiin. On aina hieman makuasia, missä yhteydessä mitäkin vaikutusta kuvataan. Ehkä useimmiten esiintyvät työelämävaikutukset koskevat ehdotuksen vaikutuksia

- työsuhteiden laatuun (vakainainen/tilapäinen työ, kokoaikainen/osa-aikainen työ, vuokratyö, alihankintatyö, freelancer-työ ja vastentahtoinen yrittäjäyys),
- erilaisessa elämäntilanteessa olevien työntekijöiden toimeentuloon ja asemaan (miehet/naiset, opiskelijat, erilaisen koulutustaustan omaavat työntekijät),
- työn organisointiin kuten työnteon aikaan ja paikkaan (työnteko epätyypillisinä työaikoina, vuorotyö, ylityö, liikkuva työ)
- työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen (huolenpitovastuut)
- työelämän laatuun
- työuriin (pidentäminen/lyhentyminen)
- työhön liittyviin epävarmuustekijöihin (lisääntymiseen/vähentymiseen, työsuhteturvaan)
- työehtosopimustoimintaan

## 2. Mistä työkaluja työelämävaikutusten arviointiin?

Keinoja ja työkaluja työelämävaikutusten arviointiin on. Työelämää kuvaavia ja analysoivia selvityksiä, tutkimuksia ja barometreja on lukuisia. Näitä vaikutusarviointissa

käytettävissä olevia tietolähteitä esitellään jäljempänä tässä jaksossa.

Tietolähteiden täysipainoinen hyväksi käyttäminen edellyttää kuitenkin sitä, että lainvalmistelijat osaavat jäsenellä koko vaikutuskentän riittävällä tarkkuudella. Olennaisin kysymys on, millä käytettävissä olevalla vaihtoehdolla saavutetaan tavoiteltu lopputulos parhaalla mahdollisella tavalla. Jos tavoiteltava päämäärä on selvillä, on etsittävä keinot, joilla tavoitteeseen päästään aiheuttamatta samalla negatiivisia ”sivuvaikutuksia”. Parhaan käytettävissä olevan keinon valinnassa joudutaan esittämään muun muassa seuraavia kysymyksiä:

- Mitkä ovat kunkin vaihtoehdon välittömät odotettavissa olevat vaikutukset?
- Onko oletettavaa, että vaihtoehdon vaikutukset näkyvät vasta pidemmällä aikavälillä ja ovatko pidemmän aikavälin vaikutukset toivottavia hankkeen päämäärän ja yleisen yhteiskuntakehityksen kannalta?
- Liittyykö vaihtoehtoon – nykyinen työmarkkinatilanne ja sen lähitulevaisuuden sekä pidemmän aikavälin ennuste huomioiden ottaen – joitakin uhkia, riskejä, jotka vaativat uusia / lisätoimenpiteitä?

Minkälaisia vaikutuksia vaihtoehdon valinnalla on mm.

- työntekijöiden / eri työntekijäryhmien asemaan? (vakituiset / pätkätyöntekijät, naiset / miehet, nuoret / iäkkäät, kotimaiset / ulkomaiset työntekijät)
- erikokoisille ja eri toimialojen yrityksille
- yritysten väliseen kilpailuun
- työmarkkinoiden toiminnalle / eri työmarkkinalohkoille
- työehtosopimustoimintaan

### ***Työelämävaikutusten kenttä on laaja, rajausta tarvitaan***

Vaikka työelämävaikutukset ovat vain yksi säädösvalmistelun vaikutusten arvioinnin kohteena oleva alue, sen kenttä on erittäin laaja. Työpaikat toimivat erilaisissa ympäristöissä ja niillä on keskinäisiä globaaleista paikalliseen ulottuvia kytkeitä. Välittömät vaikutukset voivat poiketa keskipitkän ja pitkän aikavälin vaikutuksista. Kokonaisuutena ottaen työelämä muuttuu varsin hitaasti ja yksittäisten toimenpiteiden vaikutukset ovat yleensä vaikeasti erotettavia. Ja kuten edellä todettiin, se on sitä vaikeampaa, mitä etäämmälle työelämästä vaikutukset ulottuvat. Toisaalta on asioita, jotka voivat muuttua hetkessä ja vaikutukset voivat olla välittömiä.

Työelämävaikutusten tarkistuslistassa, joka on internetistä löytyvän arviointiohjeen<sup>5</sup> osa, on nostettu esille keskeisimpiä teemoja. Niitä ovat työvoiman käyttötavat, organisointi ja osaaminen, työn ajat ja paikat sekä työ ja perhe. Lisäksi on listattu muita mahdollisia vaikutusalueita kuten työsuhdeturva, työntekijöiden yhdenvertaisuus, työturvallisuus tai työehdoista sopiminen. Luetteloa voisi vielä jatkaa. Vaikka esille otettujen asioiden kirjo on suuri, rajaa se sisällöllisesti sitä, millaisista asioista työelämävaikutuksissa on kysymys.

Sisällön laaja-alaisuuden takia vaikutusarvioinnin työkaluja etsiessä on tärkeä pohtia, millaisten vaikutusten voisi olettaa olevan keskeisiä kulloinkin käsiteltävän asian kohdalla. Tällöin on mahdollista rajata ja karsia tarkasteltavien asioiden määrää. Tämä tarkoittaa mm. seuraaviin kysymyksiin vastaamista:

<sup>5</sup> [http://senaattori.vn.fi/saadossalmistelu/saantelyn\\_laatu/vaikutusten\\_arviointi/tyollisyysjatyoelamavaikutukset/Sivut/default.aspx](http://senaattori.vn.fi/saadossalmistelu/saantelyn_laatu/vaikutusten_arviointi/tyollisyysjatyoelamavaikutukset/Sivut/default.aspx)



- Millaisiin asioihin/työelämän osa-alueisiin vaikutetaan välittömästi?
- Voidaanko odottaa säädösten olevan yhteydessä joihinkin pitkän aikavälin muutoksiin ja mitkä niistä ovat sellaisia, jotka ovat relevantteja näiden säädösten kanalta?
- Kohdistuvatko vaikutukset yksittäisiin ihmisiin, kokonaisiin työorganisaatioihin vai työelämän toimintatapoihin yleisesti?

Oikeusministeriön selvityksen mukaan (Pakarinen ym. 2010) erityisesti kansalaisiin kohdistuvien vaikutusten arviointi on ollut vajavaista. Lisäksi valtionalouden tarkastusviraston pääjohtaja Tuomas Pöysti (2011) arvostelee kolumnissaan lainsäädäntötyön sirpalemaisuuksia<sup>6</sup>, vaikka sen pitäisi olla koko valtioneuvoston yhteinen asia. Kriitikki lisää paineita myös lainsäädännön vaikutusten arviointia kohtaan. Esimerkiksi työelämävaikutusten arvioinnin pitäisi koskea kaikkea lainsäädäntötyötä, ei vain työelämää välittömästi koskevia säädöksiä.

Säädösten työelämävaikutusten arviointi edellyttää jo sinällään sekä monitasoisuutta että monipuolisuutta. Se edellyttää työelämäkysymysten kokonaisuuden hahmottamista ja samalla mahdollisten vaikutusten rajaamiskykyä. Jonkin yksittäisen säädöksen aiheuttamien vaikutusten esille saaminen on hyvin hankalaa. Yleensä liioittelemme välittömiä vaikutuksia, koska odotamme saavamme jotakin näkyvää aikaan tässä ja

nyt. Sen sijaan pitkän ajan kuluessa esille tulevia hitaita muutoksia emme kykene havaitsemaan tai ennakoimaan. Samalla helposti vähättelemme niitä, vaikka ne tosiasiaassa voivat olla huomattavasti välittömiä vaikutuksia merkityksellisempiä.

### ***Ajantasaista tietoa on helposti saatavilla***

Vaikka vaikutusten arvioinnin alue on sisällöllisesti laaja ja se muuttuu koko ajan, tuoretta tietoa on saatavilla varsin paljon. Suomessa työelämän laatua ja sen muutoksia on systemaattisesti seurattu pitkään. Pisimpään tehty työelämän laadullisia asioita painottava tutkimus on Tilastokeskuksen *Työolotutkimus*. Sen ensimmäiset tiedot ovat vuodelta 1977. Työolotutkimus<sup>7</sup> on tehty 5 – 6 vuoden välein. Viimeisin on vuodelta 2008. Työolotutkimuksen sisältö on temaattisesti monipuolinen ja sieltä löytyy tietoa lähes kaikista yllä mainitun muistilistan alueista. Käytettävissä on myös muutoksia kuvaavia aikasarjoja. Työolotutkimuksen tietoja on vertailtu (Lehto ja Sutela, 2008) muiden EU-maiden kanssa käyttämällä mm. Euroopan työ- ja elinolosaatiön European Working Conditions Surveyn (EWCS)<sup>8</sup> tietoja.

Tilastokeskus toteuttaa myös toisen säännöllisen tutkimuksen, joka on nimeltään *Työvoimatutkimus*<sup>9</sup> (ks. Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet, 2009). Pääosa sen sisällöstä määritellään EU:n asetuksella

<sup>6</sup> Tuomas Pöysti: Konserniohjauksella parempaan lainsäädäntöön. <http://senaattori.vn.fi/saadossalmistelu/Sivut/default.aspx> (luettu tammikuu 2011). ”Säädösvalmistelun konserniohjaus tarkoittaa koko yhteiskunnan ja sääntely-ympäristön kokonaisuuden näkökulman ottamista säädösvalmistelun keskiöön tietyn sektorinäkökulman sijasta ja säädösvalmistelun, säädöshuollon ja säädöspoliittikan yhteistä suunnittelua, johtamista ja toteuttamista valtioneuvostossa niin että valtioneuvoston toiminta on johdonmukaista ja ministeriöt toimivat tiiviisti yhteistyössä.”

<sup>7</sup> ks. <http://www.stat.fi/til/tyoolot/index.html>

<sup>8</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/index.htm>

<sup>9</sup> <http://www.stat.fi/keruu/tyo/kuv.html>

ja se on osa koko Euroopan tilastojärjestelmää. Samalla eri Euroopan maiden tiedot ovat keskenään vertailukelpoisia. Tietoja kerätty vuodesta 1959 lähtien, mutta yhtenäisiä aikasarjoja on vuodesta 1989 lähtien. Työvoimatutkimuksen sisältö on huomattavasti Työolotutkimusta suppeampi ja pääosin sen tiedoista liittyy työssäkäyntiin ja työllisyyteen.

Työvoimatutkimus tehdään kuukausittain. Kohteena on koko 15 – 74-vuotias väestö riippumatta siitä onko henkilö työssä vai ei. Myös työvoimatutkimuksesta on saatavissa aikasarjoja. Työvoimatutkimuksen yhteydessä tehdään teemoittaisia ad hoc –moduleita vuosittain. Tänä vuonna teemana on työn ja perheen yhteensovittaminen.

Tietoa useista samoista teemoista Työolotutkimuksen kanssa kerätään työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) *Työolobarometrin*<sup>10</sup> avulla. Sen aineisto on vuodesta 1992 lähtien kerätty vuosittain kunkin vuoden syys- ja lokakuun aikana. Aineisto on kerätty Tilastokeskuksen Työvoimatutkimuksen yhteydessä. Sisällöltään Työolobarometri on Työvoimatutkimusta huomattavasti laajempi, mutta selvästi suppeampi kuin Työolotutkimus. Pysyvän osan lisäksi vuosittain mukana on ollut joitakin vaihtuva ajankohtaisia teemoja. Viimeksi tällaiset teemat ovat liittyneet työajoista ja palkoista sopimisen tapaan (paikallinen sopiminen) ja yt-neuvotteluihin (ks. Ylöstalo ja Jukka, 2011). Osasta Työolobarometrien tiedoista on saatavissa aikasarjoja vuodesta 1992 lähtien.

Erilaisia johonkin erityiseen väestön osaan kohdistuvia barometreja tehdään runsaasti. Osassa niistä käsitellään työelämäkysymyksiä laajastikin. Kunta-alan työolobarometri on julkaistu vuosittain vuodesta 1993 lähti-

en. Myös kunnallinen eläkevakuutus kerää ja julkaisee tietoja kunta-alan työoloista. Kirkon työolobarometri seuraa kirkon palveluksessa olevien työolojen kehittymistä. Useat ammatti- ja muut järjestöt tekevät barometriluonteisia selvityksiä intressiryhmiensä työoloista. Yksi tällainen on opetus- ja kulttuuriministeriön, Nuorisotutkimusverkoston ja Nuorisoasiain neuvottelukunnan julkaisema Nuorisobarometri, joka on vakiintunut vuosittaiseksi tutkimukseksi. Sitä on tehty vuodesta 1994 lähtien ja se on sisältänyt vaihtelevassa määrin tietoja myös työelämästä.

Temaattisesti hieman edellisistä poikkeava on Työterveyslaitoksen valtakunnallinen *Työ ja terveys -tutkimus*<sup>11</sup>. Sen aineisto on kerätty kolmen vuoden välein vuodesta 1997 alkaen. Tutkimuksen painopiste on työterveyden puolella, mutta se sisältää lisäksi varsin paljon tietoja työstä ja työoloista. Työ ja terveys on seurantatutkimus (Kauppinen ym., 2010), jonka avulla voidaan saada tietoa muutoksista mm. aikasarjojen avulla. Tutkimuksen aihealueet kattavat mm. työympäristön psyykkiset ja fyysiset piirteet, työturvallisuuskysymykset, terveydentilan, työterveyden huollon ja työkyvyn. Lisäksi on kerätty tietoja esimerkiksi työyhteisöjen toimivuudesta tai työn ja perheen yhteensovittamisesta.

Yllä mainitut toistuvasti tehdyt tutkimukset tarjoavat monipuolista materiaalia lainsäädännön työelämävaikutusten arvioinnin pohjaksi. Julkaistujen tietojen lisäksi on ehkä mahdollista saada räätälöityjä tietoja asianomaisilta tiedon tuottajilta. Siitä on erikseen sovittava. Vertailukelpoiset aikasarjat ovat yksi vahvuus, sillä niiden avulla voidaan arvioida muutosten nopeutta ja

<sup>10</sup> <http://www.tem.fi/julkaisut>

<sup>11</sup> [http://www.ttl.fi/fi/tutkimus/hankkeet/tyo\\_ja\\_terveys\\_haastattelututkimus/Sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tutkimus/hankkeet/tyo_ja_terveys_haastattelututkimus/Sivut/default.aspx)

suuntia. Useita asioita voidaan verrata eri maiden kesken. Tiedot ovat melko ajantasaisia verrattuna erillisiin tutkimuksiin, joiden tekemiseen ja julkaisemiseen kuluu yleensä enemmän aikaa. Suomi ja muut Pohjoismaat ovat kansainvälisesti vertaillen olleet edelläkävijöitä työoloja kuvaavien tietojen systemaattisessa keräämisessä ja analysoinnissa ja tätä etua kannattaa hyödyntää.

### ***Tilastoista ja tietokannoista luotettavaa perustietoa***

Laaja tilastotuotanto tarjoaa hyvät mahdollisuudet arvioida lainsäädännön vaikutuksia. Voidaan selvittää esimerkiksi mahdollisten vaikutusten kohteina olevien lukumääriä, asemaa, sijaintia jne. Useat tilastot mahdollistavat myös ajalliset vertailut.

Tilastot ovat muuttuneet ja muuttumassa niiden käyttöä ajatellen. Aikaisemmin ne julkaistiin pääosin taulukkokirjoina. Nykyisin niiden käyttökelpoisuutta on pyritty lisäämään rakentamalla erilaisia tilastotietokantoja. Niillä on monia etuja. Enää ei tarvitse rajoittua vain joihinkin julkaistuihin tietoihin. Tarvitsija voi itse valikoida ja räätälöidä erilaisia tietoja. Useat tilastotietokannat ovat avoimia ja niistä voidaan poimia tietoja internetin välityksellä. Osa tiedoista on maksuttomia ja osa maksullisia. Tämä koskee sekä kansallisia että monia kansainvälisiä tilastojen tuottajia.

Tilastokeskuksen kautta pääsee poimaan tietoa lukuisista tietokannoista. Tällaisia ovat mm. StatFin, Eurostat, Aluetietokanta Altika, aikasarjatietokanta Astika, seutuindikaattorit, koulutusta koskevat tietokannat ja väestöä, asumista, muuttoliikettä tai perheitä kuvaavat tietokannat. Tilasto-

keskuksen verkkosivuilta löytyy täydellinen luettelo sekä ilmaisista että maksullisista tietokannoista<sup>12</sup>. Tätä kautta pääsee myös etsimään kansainvälisiä tietoja. Niiden määrä on erittäin suuri. Tilastokeskukselta saa myös neuvontaa näiden käytöstä.

Tietoja tarvitsevien käyttöön on kehitetty useita työkaluja, joiden avulla tarvittavat tiedot voidaan poimia. Niiden käyttö on pyritty tekemään niin yksinkertaiseksi, että siitä selviää ilman erityistaitoja mukana olevien ohjeiden avulla. Suomessa on laajassa käytössä Tilastokeskuksen StatFin tietokanta. Sen avulla on helppo poimia isommasta taulukosta/tietokannasta käyttöön tarvittava tietokokonaisuus. Sitä voi tarkastella näytöllä tai sen voi ottaa esim. Exceliin jatkokäsittelyä varten. StatFin on maksuton tietokanta, joka sisältää Suomea koskevaa keskeistä tilastotietoa suomen, ruotsin ja englannin kielellä. Tietokannan taulukot on järjestetty aihealu-eittain ja tilastoittain.

StatFinin sisältö on laaja ja monipuolinen. Pelkästään pääaiheiden aakkosellisessa luettelossa on 28 aluetta alkaen asumisesta ja päättyen tietoyhteiskuntaan. Jokainen näistä aihealueista koostuu vielä lukuisista alakohtista. Esimerkiksi työmarkkinat-päätosakkeen alta löytyy tilastoja, jotka kuvaavat työvoimaa, työhön osallistumista ja työsäoloa sekä työttömyyttä. Lisäksi tilastot, joissa kuvataan työoloja ja niiden muutoksia löytyvät sieltä. StatFinistä löytyy runsaasti perustietoa työelämävaikutusten arviointien tueksi.

Vastaavia työkaluja löytyy runsaasti muualtakin. Dublinissa toimivan Työ ja elinolosäätiön tekemiin tutkimuksiin<sup>13</sup> liittyvät työkalut helpottavat oleellisesti näiden tietojen käyttömahdollisuuksia.

<sup>12</sup> <http://www.stat.fi/tup/tilastotietokannat/index.html>

<sup>13</sup> European Company Survey, European Quality of Life Survey ja European Working Conditions Survey

## Tutkimukset

Työelämää ja sen muutoksia on tutkittu ja tutkitaan paljon. Lainsäädännön työelämävaikutusten arviointia koskevissa ohjeissa on listattu yleistutkimusten lisäksi eri teemoja käsitteleviä tutkimuksia.

Yleisistä työelämää ja sen muuttumista koskevista tutkimuksista saa kuvan monista keskeisistä trendeistä ja työelämän muutos suunnista. Keskustelu tällä alueella on ollut vilkasta. Ongelmaksi saattaa nousta se, että tutkimustenkin näkemykset siitä, millaisia keskeiset muutokset ovat, saattavat olla varsin ristiriitaisia. Tilanne on tällainen varsinkin puhuttaessa pitkän aikavälin muutoksista ja arvioitaessa tulevaa kehitystä.

Työelämän eri osa-alueista löytyy kokonaisuuksia tutkimussuuntia ja koulukuntia. Tällaista tutkimusta julkaistaan jatkuvasti erittäin runsaasti. Niissä päästään syvemmin tarkastelemaan monimutkaisia vaikutussuhteita ja vaikutusketjuja. Usein lainsäädäntö on vain yksi tällaisten vaikutussuhteiden elementti ja usein säädösten muutosten vaikutukset välittyvät monimutkaisella tavalla työelämään. Tästä huolimatta kannattaa huomata, että myös työelämän juridista sääntelyä koskevaa tutkimusta on paljon. Myös lainsäädännön vaikutuksia ja toteutumista evaluoidaan usein jälkikäteen. Nämä saattavat sisältää hyödyllistä tietoa myös valmisteluvaiheen kannalta.

Ellei sopivaa tutkimustietoa ole tarjolla tai olemassa oleva tieto ei ole riittävää, on mahdollisuus teettää asiasta tutkimus. Myös laajempien katsausten tekeminen olemassa olevien tietojen pohjalta voi olla hyödyllistä. Vaikutusarviointiohjeissa on listattu työelämä tutkimusta tekeviä organisaatioita. Osa niistä tekee tällaista tutkimusta hyvin laaja-alaisesti. Osa on erikoistunut tiettyihin temaattisiin osa-alueisiin.

Tutkimusten vahvuus tulee esille varsinkin

silloin, kun aletaan puhua syistä ja seurauksista sekä niiden ketjuista. Niiden perusteella voi karsia erilaisia näennäisiä yhteyksiä ja samalla rajautua tarkastelemaan mahdollisten vaikutusten kohteista tärkeimpiä.

## 3. Esimerkkejä työelämävaikutusten arvioinnista

### *Käytännön esimerkki työelämävaikutusten arvioinnista työryhmävaiheessa*

Erilaisten vaihtoehtojen työelämävaikutuksia tulisi selvittää jo valmisteluvaiheessa, koska ennakoituilla vaikutuksilla voi olla vaikutusta siihen, mikä toteuttamistapa valitaan. Hallituksen esityksen laatimisvaiheessa periaatteelliset ratkaisut toteuttamisavasta on jo tehty ja niistä perääntyminen ei-toivottujen työelämävaikutusten takia lienee harvoin mahdollista.

Työelämävaikutusten tunnistaminen ei ole aina yksinkertaista, ei edes silloin, kun valmistellaan työ lainsäädäntöä. Tavoiteltavien vaikutusten lisäksi myös työ lainsäädäntöön tehtävillä muutoksilla voi olla välillisiä vaikutuksia, joita ei aina tule ajatelleksi. Tästä käynee hyvänä esimerkkinä työntekijän poissaolo-oikeutta läheisen hoitamiseksi pohtineen työryhmän työ.

Työryhmän työn aikana kävi selväksi, ettei kyse ollut pelkästään uuden perhevapaan luomisesta ja siihen suoraan liittyvistä vaikutuksista, vaan uusi vapaa vaikuttaisi välillisesti myös moneen muuhun asiaan työelämässä.

Työryhmän tehtävänä oli siis laatia malli, jolla toteutettaisiin työntekijälle oikeus jäädä pois työstä läheisen hoitamiseksi. Kaikki työryhmässä esillä olleet mallit olivat sinällään sukupuolineutraaleja, mutta tästä huolimatta työryhmä tunnisti niillä olevan liittyviä erityisesti naisten työmarkkina-asemaan

sekä naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon. Työryhmä arvioi tilannetta seuraavasti:

Suomalaiset työmarkkinat ovat pitkälti eriytyneet työntekijöiden sukupuolen mukaan. Työuran pirstaloituneisuus ja pätkätyöt ovat erityisesti naisten ongelma. Akaateemisten, synnytysikäisten naisten työsuhteet ovat useammin määräaikaisia kuin vastaavan ikäisten miesten työsuhteet. Yhtenä syynä naisten työurien katkonaisuudelle voitaneen pitää miehiä runsaampaa perhevapaiden käyttöä. Naisten suurempaa osuutta määräaikaisista työsuhteista selittää osaltaan työmarkkinoiden jakaantuminen sukupuolen perusteella. Naisten jäädessä perhevapaalle sijaiseksi palkataan useimmiten toinen nainen.

Tällä hetkellä suurin osa, kolme neljäsosaa, omaishoitajista on naisia. Omaishoitajien hoitovapaajärjestelmän voidaan arvioida lisäävän ensinnäkin naisten määräaikaisia työsuhteita ja naisten työurien pirstaloitumista. Järjestelmän käyttöönotto saattaa myös vaikeuttaa naisten asemaa työmarkkinoilla. Yleinen käsitys on, että naisten runsaampi perhevapaiden käyttö on ollut omiaan vaikeuttamaan heidän työnsaantiaan ja huonontamaan heidän työmarkkina-asemaansa. Luomalla mahdollisuus uuteen vapaaseen saatetaan vaikeuttaa naisten asemaa työmarkkinoilla entisestään. Todennäköistä on, että juuri naiset käyttäisivät oikeuttaan omaishoitajien hoitovapaaseen. Vapaajärjestelmän käyttöönotosta saattaa siis seurata, että nainen on työkänsä aikana vain kymmenisen vuotta sellaisessa tilanteessa, ettei työnantajalla ole vaaraa hänen jäämisestään perhevapaalle tai omaishoitajan hoitovapaalle. Järjestelmän käyttöönotosta ei myöskään saisi seurata, että naisia painostettaisiin jäämään pois työstä hoitamaan läheisiään.

Edellä sanotun perusteella työryhmä totesi:

Uudistuksella saattaisi olla vaikutusta naisten työmarkkina-asemaan. Määräaikaiset työsuhteet lisääntyisivät vapaajärjestelmän myötä. Myös naisten työnsaantimahdollisuudet saattaisivat huonontua, koska työnantajat välttäisivät palkkaamasta sellaisia työntekijöitä, jotka saattaisivat käyttää oikeuttaan jäädä hoitovapaalle omaista hoitaakseen. Toisaalta naisia saatettaisiin myös painostaa jäämään pois työstä ja ryhtymään hoitamaan läheistään erityisesti silloin, kun hoidon järjestäminen muulla tavoin osoittautuu ongelmalliseksi.

Kynnys hakeutua omaishoitajaksi ja jäädä pois työstä lienee pienin ammattiryhmissä, jotka työskentelevät hoiva-alalla. Nämä alat ovat kuitenkin juuri niitä, joissa pula ammattitaitoisesta työvoimasta on tulevaisuudessa suurin. Ne ovat myös naisvaltaisia aloja, joille pätkätyöt ovat tyypillisiä.

Uuden perhevapaan yhtenä tavoitteena oli helpottaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä edistää läheistään hoitavien pysymistä työelämässä. Näiden välittömien, tavoiteltujen vaikutusten lisäksi uuden vapaan arvioitiin saattavan tuoda mukanaan eräitä, ei niin toivottuja välillisiä vaikutuksia.

Vapaajärjestelmän avulla voitaisiin merkittävästi helpottaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Työikäisistä omaishoitajista suuri osa on eläkkeellä. Yhtenä syynä eläkkeelle siirtymiseen voi olla juuri omaishoidon raskaus. Kokoaikatyön tekeminen samanaikaisesti sairasta omaista hoitaen on todennäköisesti ikääntyvälle/ikäntyneelle työntekijälle liikaa. Tällaisessa tilanteessa luovutaan ennemmin työstä kuin omaisen hoitami-

sesta. Omaishoidon päätyttyä paluu työelämään saattaa olla vaikeaa. Omaishoitajan mahdollisuus jäädä määräajaksi pois työstä, työpaikkansa kuitenkin säilyttäen, helpottaisi työhön paluuta merkittävästi.

Omaishoitajan hoitovapaa voi myös nostaa työllistämiskynnystä. Jos järjestelmä toteutetaan subjektiivisena oikeutena, se ei kannusta yrityksiä palkkaamaan uutta työvoimaa.

Vapaan vaikutuksia työurien kokonaiskeston arvioitiin seuraavasti:

Työmarkkinat Suomessa ovat lähitulevaisuudessa suurten haasteiden edessä. Väestön ikääntyminen ja työmarkkinoille tulevien ikäluokkien pienuus aiheuttavat työvoimapulaa. On ennustettu, että työvoimapula kohdistuu erityisesti hoivaalaan, jonka palvelujen kysyntä toisaalta koko ajan kasvaa väestön ikääntymisen myötä.

Yhtenä ratkaisuna uhkaavaan työvoimapulaan on nähty työurien pidentäminen. Tällä hetkellä työikäisiä (18–64 -vuotiaita) on yli puolet kaikista omaishoitajista. Kokoaikatyössä omaishoitajista käy kuitenkin vain 20 prosenttia noin 30 000 omaishoitajasta. Osa-aikatyön ohella omaistaan hoitaa neljä prosenttia omaishoitajista. Eläkkeellä omaishoitajista on yli puolet. Käytännössä siis osa työikäisistä omaishoitajista on eläkkeellä. Mahdollistamalla työstä poissaolo omaisen hoitoa varten voidaan vaikuttavan hoitajan mahdollisuuksiin jatkaa työelämässä nykyistä pidempään. Järjestelmällä voisi siis olla positiivisia vaikutuksia työurien pitenemiseen. Toisaalta työstä poissaolon mahdollistaminen omaisen hoitoa varten voi aiheuttaa myös työurien kokonaiskeston lyhentymistä.

Uuden perhevapaan arvioitiin saattavan vaikuttaa myös työvoiman saatavuuteen eräillä toimialoilla, vaikka luotettavia arvioita uuden vapaan potentiaalisista käyttäjistä ei ollutkaan käytettävissä. Hoidettavien hoidon tarpeen arvioitiin vaikuttavan hoitajien valikoitumiseen.

Kynnys hakeutua omaishoitajaksi ja jäädä pois työstä lienee pienin ammattiryhmissä, jotka työskentelevät hoiva-alalla. Nämä alat ovat kuitenkin juuri niitä, joissa pula ammattitaitoisesta työvoimasta on tulevaisuudessa suurin. Ne ovat myös naisvaltaisia aloja, joille pätkätyöt ovat tyypillisiä.

Kaikilla toimialoilla sijaisten saaminen tänä päivänä ei ole ongelmatonta. Työvoimapulaa on jo monilla toimialoilla. Sijaisen palkkaaminen korvaamaan hoitovapaalle jäävän työntekijän työpanosta ei aina olisi itsestään selvää. Saattaa olla, että sijaisen palkkaamisen sijasta vapaalle jäävän työntekijän työt jaettaisiin työpaikan muiden työntekijöiden kesken. Myös tästä töiden uudelleenjärjestelystä aiheutuu ongelmia.

Työvoimapulan mahdollisesti pahentuessa huononevat työnantajien mahdollisuudet saaja päteviä sijaisia. Työvoimapulan vallitessa työnantajat joutuvat kilpailemaan työvoimasta muun muassa työsuhteen ehdoilla. Määräaikainen työsuopimus ei ehkä houkuttele työntekijöitä tällaisessa kilpailutilanteessa.

Määräaikaisten työsuhteiden arvioitiin lisääntyvän uuden perhevapaan myötä. Myös tähän liittyviä kysymyksiä arvioitiin työryhmässä. Mahdollisesta työvoimapulasta ja siitä aiheutuvista ongelmista huolimatta oletettiin, että työnantajat pyrkisivät palkkaamaan sijaiset määräaikaiseen työsuhteeseen.

Todennäköisesti sijaiset palkattaisiin määräaikaiseen työsuhteeseen. Jos omaishoitajan hoitovapaajärjestelmään sisältyy työntekijän mahdollisuus keskeyttää hoitovapaa, merkitsee se epävarmuutta myös sijaisen työsuhteen keston suhteen. Tällöin määräaikaiseen työsopimukseen todennäköisesti otettaisiin ehto, jonka mukaan työsopimus on joka tapauksessa voimassa enintään sen ajan, minkä vakinaisen työntekijän työstä poissaolo kestää. Tämän tyyppiset sopimukset ovat omiaan lisäämään määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvää epävarmuutta.

### ***Esimerkki työelämävaikutusten arvioinnista muussa kuin lainsäädäntöhankkeessa:***

Valtioneuvoston teki 4.12.2008 periaatepäätöksen valtakunnallisesta laajakaistahankkeesta. Vuoden 2015 loppuun mennessä lähes kaikki (yli 99 % väestöstä) vakinaiset asunnot sekä yritysten ja julkishallinnon organisaatioiden vakinaiset toimipaikat ovat enintään kahden kilometrin etäisyydellä nopeudella 100 Mbit/s toimivan yhteyden mahdollistavasta valokuitu- tai kaapeliverkosta. Kuluttajat hankkivat tilaajayhteyden omalla kustannuksellaan valitsemaltaan telyritykseltä.

Vuoden 2008 työolotutkimuksen mukaan 6 tuntia tai enemmän viikossa kotona etättyötä tekeviä oli vajaa 6 % työvoimasta, mikä vastaa reilua 150 000 henkilöä. Lisäksi tutkimuksessa vajaa 30 % ilmoitti olevansa kiinnostunut etättyön tekemisestä. Potentiaalisia kiinnostuneita etättyön tekijöitä on merkittävä määrä, noin 800 000 henkilöä. Etättyön tekemisen tulee palvella ensisijaisesti työnantajaorganisaation tarpeita ja samalla olla työntekijän kannalta haluttu työnteon tapa. Kaikkiin organisaatioihin tai kaikille tietotyötä tekeville työntekijöille etättyön tekeminen ei sovi. Tulevaisuudessa työtä tehdään

tietotyönä kuitenkin yhä enemmän ja uuden työntekijäsukupolven asenteet etättyön tekemistä kohtaan ovat myönteiset. Siten kasvupohjaa laajemmalle etättyöiden tekemiselle on olemassa.

Laajakaistahankkeen työelämävaikutuksia on mahdollista arvioida vaikkapa seuraavasti:

### ***Vaikutukset työn organisointiin ja työaika-suojeluun***

Nykyistä paremmat etättyömahdollisuudet kotona ja työmatkoilla ajasta ja paikasta riippumatta luovat pohjaa tehokkaalle ajankäytölle ja työntekijöiden kannalta myös ”huokoisimmille” työaika ratkaisuille. Laajakaistaverkko edistää vapaaehtoisten ja yksilöllisten työaika ratkaisujen tekemistä työpaikoilla. Etättyö ja sen suosiminen mahdollistaa sen, että työnantajat voivat paremmin huomioida eri elämäntilanteissa olevien työntekijöiden yksilölliset tarpeet mm. työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi, työssä viihtymiseksi ja ikääntyvien työntekijöiden työssä jatkamiseksi eläkeikään asti (Työelämän laadulla..., 2009). Mahdollisuus tehdä työtä osa-aikaisesti etättyönä, voi olla merkittävä työajan käyttöä joustavoittava tekijä työntekijän kannalta.

*Työnantajalle* etättyön suosiminen vaikka vain osa-aikaisesti edellyttää etättyötä tukevien laitehankintojen tekemistä. Tietosuojan ja työpaikan verkkoon pääsyn järjestäminen aiheuttavat jonkin verran lisäkustannuksia.

Etättyö voi merkitä työnantajalle myös kustannussäästöä. Etättyön mukanaan tuoma mahdollisuus toimitilojen tehokkaampaan käyttöön ja mahdollisesti siirtyminen pienempiin toimitiloihin voi vähentää työnantajan kustannuksia.

Mahdollisuus etättyön tekemiseen voi olla myös kilpailuvaltti uusia työntekijöitä palkattaessa. Joustavammat työajat lisäävät

henkilöstön motivaatiota, työtehoa ja tukevat jaksamista. Tällöin myös työn tuottavuus yleensä paranee. Etätyön tuottavuuden mittaamiseksi ei ole saatavilla yksiselitteistä mallia tai mittaria. Työnantajien on itse laadittava mittarit etätyön tuloksellisuuden arvioimiseksi. Toimitilakustannuksissa saavutettavien säätöjen lisäksi muun muassa työntekijöiden parempi ajanhallinta, tehokkaampi työskentely, työtyytyväisyys ja näiden seurauksena mahdolliset vähäisemmät poissaolot työpaikalta luovat hyvän pohjan työnteon tuottavuuden parantamiselle.

*Työntekijöille* puolestaan etätyön tekeminen voi merkitä säästöä työmatkakustannuksissa ja ajansäästöä työmatkaan käytetyn ajan vähentymisenä. Etätyöhön siirtyminen voi aiheuttaa työntekijälle työn organisointiin liittyviä kustannuksia, jotka liittyvät kotona sopivan työtilan järjestämiseen. Etätyön tekeminen voi joissakin tilanteissa käytännössä vähentää työntekijän mahdollisuuksia edetä uralla ja siten vaikuttaa ansioiden kehittymiseen. Etätyön tekemisellä voi olla vaikutusta myös työpaikan sosiaalisiin suhteisiin.

Etätyöhön siirtyminen edellyttää käytännössä asennemuutosta työnjohdolta. Keskeinen edellytys etätyön tekemiselle on luottamus. Työntekijältä etätyö vaatii erityistä vastuullisuutta oman työn tuloksellisuudesta ja hyvää ajanhallintaa. Työntekijän työaika-autonomian lisääntyminen työnteon paikan ja ajan suhteen heijastunee myös parempana työtyytyväisyytenä. Työtyytyväisyyttä voi lisätä jo vähäininkin etätyön tekeminen tai satunnainen etätyön tekeminen riippuen työntekijän elämäntilanteesta.

Etätyössä työn ja vapaa-ajan välinen ero voi hämärtyä, mikäli etätyö merkitsee ”jatkuvaa tavoitettavissaoloa”. Tämä voi vaikuttaa työntekijän työaikasuojeleluun negatiivisesti. Toisaalta etätyö voi myös helpottaa työn organisointia ja ajanhallintaa.

Etätyön lisääntyminen saattaa muuttaa työehtosopimuskäytäntöjä. Voi olla, että tulevaisuudessa etätyöhön liittyvistä pelisäännöistä sovitaan työehtosopimuksissa. Myös työpaikkakohtaisen sopimustoiminnan voidaan ajatella ajan myötä lisääntyvän.

## Lähteet

- Alatalo, J. ja Räisänen H. (2010) Työllisyysvaikutusten arviointi säädösvalmistelussa. Työpoliittinen aikakauskirja 2/2010 s. 20–32.
- Kauppinen T., Hanhela R., Kandolin I., Karjalainen A., Kasvio A., Perkiö-Mäkelä M., Priha E., Toikkanen J., Viluksela M.(toim.) (2010) Työ ja terveys Suomessa 2009.
- Lehto, A-M. ja Sutela, H. (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus.
- Oikeusministeriö 2007. Säädosehdotusten vaikutusten arviointi. Ohjeet. Julkaisu 6. (<http://www.om.fi/Etusivu/Parempisaantely/Vaikutustenarviointi/Saadosehdotustenvaikutustenarviointiohjeet> (luettu helmikuu 2011))
- Pakarinen A., – Tala J. – Hämynen L. (2010) Vaikutusten arviointi vuoden 2009 hallituksen esityksissä. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen tutkimustiedonantoja 104.
- Pöysti T. (2011) Konserniohjauksella parempaan lainsäädäntöön. <http://senaattori.vn.fi/saadოსvalmistelu/Sivut/default.aspx> (luettu tammikuu 2011)
- Säädosehdotusten vaikutusten arviointi. Ohjeet. Oikeusministeriö julkaisu 2007:6.
- Työelämän laadulla parempaa jaksamista – Kuinka etätyö voi auttaa? (2009) Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 25/2009.



Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet -artikkelikokoelma (2009). Tilastokeskus. Helsinki.

Ylöstalo Pekka ja Jukka Pirkko (2011) Työolobarometri. Lokakuu 2010. Ennakko-tietoja. TEM raportteja 4/2011 (<http://www.tem.fi/julkaisut>).

## Parempaa vai huonompaa? Suomen työelämän laatu eurooppalaisessa vertailussa

Tuomo Alasoini<sup>1</sup>

### Johdanto

Kysymys siitä, kuinka laadukasta työelämä nykypäivän Suomessa on, herättää intohimoja niin akateemisessa kuin muussa julkisessa keskustelussa. Työelämän tutkijoiden joukossa yhden rajapyykin keskustelulle on pystyttänyt Siltala (2004) näkemyksellään ”työelämän huonontumisen lyhyestä historiasta”. Vastakkaisena rajapyykinä voidaan pitää Elinkeinoelämän keskusliiton EK:n (2010) raporttia ”työelämän parantumisen paradoksista”. Näiden kahden ääripään väliin suomalaisessa työelämäkeskustelussa sijoittuvat omine, erilaisia vivahteita sisältävine näkemyksineen mm. Julkunen (2008), Järvensivu (2010) ja Alasoini (2010).

Pohjoismaista työelämää on pidetty kansainvälisissä vertailuissa yleensä hyvin

laadukkaana (esim. Dobbin & Boychuk 1999; Gallie 2003; Green 2006; Valeyre ym. 2009). Yhtenä ongelmana tällaisissa vertailuissa on kuitenkin se, että työelämän laatu on moniulotteinen käsite eikä sen sisällöstä ole yhteisesti hyväksyttyä, vakiintunutta näkemystä (esim. Green 2006; Guillén & Dahl 2009). Keskustelua käydäänkin usein yleisten, toisiaan huonosti kohtaavien argumenttien kautta. Käsitykseen Suomen ja muiden Pohjoismaiden työelämän laadukkuudesta muihin maihin verrattuna vaikuttaa suuresti se, mitä kriteereitä vertailussa käytetään.

Kysymyksellä Suomen työelämän laadusta kansainvälisesti verraten ei ole vain akateemista mielenkiintoa, vaan sillä on myös tärkeä yhteiskuntapoliittinen ulottuvuus. Hyvä työelämän laatu on tärkeä ihmisten työssä jaksamiseen ja jatkamiseen vaikuttava tekijä

<sup>1</sup> Tuomo Alasoini, VTT, DI, dosentti, teknologiajohtaja, Tekes – teknologian ja innovaatioiden tutkimiskeskus

(esim. Kauppinen ym. 2010; Tuominen ym. 2010). Tilanteessa, jossa vanhushuoltosuhte muuttuu Suomessa lähivuosina pitkäksi aikaa epäedullisemmaksi kuin missään muussa EU 27 -maassa, hyvän työelämän laadun merkitys kansallisena kilpailutekijänä korostuu. Muita Euroopan maita parempi työelämän laatu voisi jatkossa edistää suomalaisten halua ja mahdollisuutta jatkaa työelämässä muita pidempään ja näin kompensoida Suomen muita maita epäedullisemmaksi muuttuvasta vanhushuoltosuhteesta aiheutuvaa kilpailuaseman heikentymistä.

Kirjoitus pyrkii paikantamaan, mitkä ovat Suomen työelämän laadullisia vahvuuksia ja heikkouksia eurooppalaisessa vertailussa ja kolmeen Pohjoismaahan verrattuna. Tärkeimpiä eroja tarkastellaan yksityiskohtaisemmin myös ammattiaseman mukaan. Aineistona käytetään Euroopan työ- ja elinolojen kehittämissäätiön vuoden 2010 viidettä eurooppalaista työolotutkimusta (EWCS), joka on sähköisenä vapaasti hyödynnettävissä (<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/ewcs2010/results.htm>).

## Aineisto ja sen käyttö

EWCS 2010 -aineisto on koottu käyntihaastatteluin vähintään 15-vuotiailta työllisiltä, jotka haastatteluhetkellä asuivat ko. maassa. Tutkimukseen osallistui 27 EU-maan ohella seitsemän muuta Euroopan maata. Aineiston koko maata kohti oli 1000 henkeä; eräissä maissa koottiin kuitenkin tätä suurempi aineisto. Aineisto käsittää 43 816 henkeä, josta EU 15 -maiden osuus on runsas 22 000. Yksityiskohtainen kuvaus tutkimusmetodologiasta ja aineistosta on esitetty kyselyn teknisessä raportissa (<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/docs/ewco/5EWCS/technical.pdf>).

Sähköinen EWCS 2010 -tietokanta sisältää jakaumat 105 kysymyksestä. Jakaumia

on mahdollista tarkastella niin maittain kokonaisuutena kuin maiden sisällä sukupuolen, iän, ammattiaseman, työsuhdetyypin ja päätoimialan mukaan. Kysymykset on jaettu 13 teemaan. Kysymyksistä noin puolet on sellaisia, joita on mahdollista pitää työelämän laadun näkökulmasta normatiivisina – so. niiden voidaan katsoa muodostavan työelämän laatua mittaavan arvoasteikon.

Kyselyn teemoista työn konteksti kuvaa lähinnä vastaajan työmarkkina-asemaa. Teemoista myöskään työaikakysymyksiä on vaikea mieltää työelämän laatua suoraan mittaaviksi. Seuraavassa on lueteltu muut 11 teemaa, valittujen kysymysten määrä teemasta ja teemoittain ne kysymykset lomakkeesta, jotka on valittu mukaan tarkasteluun:

- työn voimaperäisyys (4): 45ab, 46 indeksinä, 51g
- työhön liittyvät fyysiset tekijät (9): 23abghi, 24abce
- työhön liittyvät kognitiiviset tekijät (5): 49bcdef
- työhön liittyvät psykososiaaliset tekijät (3): 51klp
- terveys ja hyvinvointi työssä (3): 30, 66, 67
- ammattitaito, koulutus ja uranäkymät (3): 60, 61a, 77c
- työn organisointi (8): 50abc, 51defo, tiimi-autonomia indeksinä
- sosiaaliset suhteet työssä (5): 51abc, 58ae
- työn tuottama tarpeiden tyydytys (5): 51hij, 76, 77bg
- työn ja muun elämän tasapaino ja taloudellinen turvallisuus (3): 39, 41, 43
- väkivallan uhka, häirintä ja syrjintä työssä (5): 70ac, 71ab, syrjintä-indeksi

Valittuja kysymyksiä on yhteensä 53. Mukaan otettavien kysymysten valinta ei ole kaikilta osin suinkaan yksiselitteistä. Esi-merkiksi työn kognitiivisista tekijöistä voi-

daan normatiivisina työelämän laadun näkökulmasta pitää yksiselitteisesti sitä, sisältäytykö työhön monotonisia tehtäviä ja uusien asioiden oppimista. Monotonisten tehtävien esiintyminen voidaan tulkita negatiiviseksi piirteeksi työelämän laadun näkökulmasta, oppimismahdollisuudet taas positiiviseksi. Sen sijaan esimerkiksi sellaiset piirteet kuten, sisältäytykö työhön monimutkaisia tehtäviä, oman työn laadun arviointia tai ennakkoimattomien ongelmien ratkaisemista ovat hankalampia. Nämä kaikki voidaan nähdä yhtäältä työn kuormittavuutta tai voimaperäisyyttä lisäävinä tekijöinä, mutta toiseltaisesta näkökulmasta käsin taas työn sisältämistä kehittymismahdollisuuksista kertovina piirteinä. Tässä kirjoituksessa nämä kaikki kysymykset on otettu mukaan ja niitä tarkastellaan jälkimmäisestä näkökulmasta.

Suomea verrataan sekä EU 15 -maihin kokonaisuutena että kolmeen Pohjoismaahan erikseen edellä mainituilla kysymyksillä. Muut Pohjoismaat ovat luontevia vertailukohteita, koska Suomi luetaan yleensä näiden kanssa samaan joukkoon erilaisissa Euroopan maiden työelämää koskevissa ryhmittelyissä (esim. Gallie 2007; Parent-Thirion ym. 2007; Peña-Casas & Pochet 2009). EU 15 -alue on EU 27 -aluetta mielekkäämpi vertailukohde Suomelle, koska maiden väliset erot elintasossa voivat jo sellaisenaan vaikuttaa merkittävästi työelämän laatuun. EU 15 -alueen käyttäminen vertailukohteena mahdollista myös pidemmän aikaperspektiivin sisällyttämisen tarkasteluun, sillä uusimmat EU-maat ovat osallistuneet eurooppalaiseen työolotutkimukseen vasta vuodesta 2000 alkaen.

Taulukko 1. Työelämän laatu Suomessa verrattuna muihin maihin.

	Työelämän laatu parempaa Suomessa/vertailukohteessa			
	Suomi/EU 15	Suomi/Ruotsi	Suomi/Norja	Suomi/Tanska
Työn voimaperäisyys	1/3	2/2	2/2	1/3
Fyysiset tekijät	3/5	2/3	1/8	1/7
Kognitiiviset tekijät	2/2	2/3	1/3	1/4
Psykososiaaliset tekijät	3/-	2/1	1/1	-/2
Terveys ja hyvinvointi	-/2	1/-	1/2	-/1
Ammattitaito, koulutus ja uranäkymät	2/-	3/-	2/-	2/1
Työn organisointi	8/-	5/2	6/2	3/2
Sosiaaliset suhteet	5/-	4/1	-/5	4/1
Työn tuottama tarpeiden tyydytys	2/3	2/3	1/4	-/5
Työn ja muun elämän tasapaino ja taloudellinen turvallisuus	3/-	-/3	1/2	-/3
Väkivallan uhka, häirintä ja syrjintä	-/3	-/2	1/2	-/3
Yhteensä	29/18	23/20	17/31	12/32

Lukuohje: Taulukossa esimerkiksi lukupari ”1/3” kohdassa ”työn voimaperäisyys” ja ”Suomi/EU 15” tarkoittaa, että tilanne on yhdellä muuttujalla työelämän laadun kannalta Suomessa positiivisempi kuin EU 15 -alueella kokonaisuutena ja kolmessa kohdassa tilanne on taas päinvastainen.

## Työelämän laatu Suomessa verrattuna muihin maihin

Taulukossa 1 on esitetty, kuinka monessa kysymyksessä työelämän laatu Suomessa eroaa positiiviseen/negatiiviseen suuntaan vertailtavasta kohteesta. Vertailussa on käytetty harkintaa siltä osin, ettei aivan marginaalisia eroja ole otettu huomioon kummankaan osapuolen hyväksi.

Suomi on edellä EU 15 -aluetta useimmissa työelämän laatua mittaavissa kysymyksissä. Selvin ero Suomen hyväksi on työn organisoinnissa, sosiaalisissa suhteissa, psykososiaalisissa tekijöissä ja työn ja muun elämän tasapainossa. Tilanne on taas selvästi päinvastainen terveyttä ja hyvinvointia sekä työssä esiintyvää väkivallan uhkaa, häirintää ja syrjintää koskevissa kysymyksissä. Suomen ja Ruotsin keskinäinen vertailu tuottaa kokonaistulokseksi lähes tasapelin. Selvin ero edelliseen vertailuun on, että Ruotsi on Suomea edellä kaikissa työn ja muun elämän tasapainoa koskevissa kysymyksissä. Vertailu Norjaan ja erityisesti Tanskaan sen sijaan tuottaa Suomen kannalta selvästi kielteisen tuloksen. Selvin ero Suomen tappioksi näihin kahteen maahan löytyy työn fyysisistä tekijöistä. Suomi häviää Norjalle selvästi myös sosiaalisten suhteiden osalta, Tanskalle taas mm. työn tuottamassa tarpeiden tyydytyksessä. Suomen vahvuuksina kumpaankin maahan nähden ovat työn organisointi ja ammattitaidon kehittymisen mahdollisuudet.

Vertailu nostaa esiin joitain yksittäisiä kysymyksiä, joissa Suomi eroaa selvästi kaikista muista. Suomi eroaa muista positiivisesti erityisesti neljässä työn organisointia koskevassa kysymyksessä. Nämä koskevat mahdollisuutta vaikuttaa omaan työtahtiin (50c) ja siihen kenen kanssa työskentelee (51e), mahdollisuutta pitää työssä taukoja halutessaan (51f) sekä tiimityön autonomi-

suuden määrää ylipäätään. Lisäksi Suomessa työ edellyttää useammin kuin muualla uusien asioiden oppimista (kognitiivinen tekijä, 49f). Suomalaiset myös kokevat itsellään olevan muita useammin riittävästi aikaa saada työnsä tehtyä (voimaperäisyystekijä, 51g). Fyysisistä tekijöistä suomalaiset kokevat muita harvemmin tupakansavun haittatekijänä (23h).

Kielteiseen suuntaan työelämän laatu Suomessa poikkeaa erityisesti asioissa, jotka koskevat työn tarjoamaa tarpeiden tyydytystä sekä eri tavoin mitattua väkivallan uhkaa, häirintää ja syrjintää työssä. Suomalaisilla on muita harvemmin tunne, että työ on tullut tehtyä hyvin (51h) ja että työ on hyvin palkattua (77b). Myös työoloihin kokonaisuutena ollaan harvemmin tyytyväisiä (76). Näissä kysymyksissä erot erityisesti Tanskaan ovat suuret. Fyysisten tekijöiden osalta suomalaiset kokevat haittoina muita useammin altistumista kemiallisille aineille (23g) ja haitallisille materiaaleille (23i), minkä lisäksi raskaita tavaranoitoja (24c) ja toistuvia käsien tai jalkojen liikkeitä (24e) koetaan työssä useammin kuin vertailukohteissa. Suomalaiset myös kokevat työskentelevänsä muita useammin tiukkojen aikataulujen puristuksessa (45b) ja heillä on keskimääräistä useampia työvauhtia säänteleviä ulkopuolisia tekijöitä (46). Kognitiivisten tekijöiden osalta suomalaiset näkevät työssään muita useammin monotonisuutta (49d).

Tarkastelujen perusteella voidaan piirtää profiilia Suomen työelämän laadun erityispiirteistä eurooppalaisittain. Samalla tarkastelu nostaa esiin myös ristiriitaisen tuntuista tuloksia. Suomalaiset korostavat yhtäältä työn organisoinnin näkökulmasta mm. itseohjautuvuuttaan ja hyviä mahdollisuuksiin vaikuttaa työtahtiin ja taukoihin, mutta näkevät toisaalta muita useammin työssään tiukkoja aikatauluja ja useampia työvauhtia säänteleviä ulkoisia tekijöitä.

Suomen työelämän laadun erityispiirteet näyttäisivät joka tapauksessa liittyvän ehkä kaikkein selvimmin neljälle alueelle: työn organisointiin, fyysisiin tekijöihin, työn tarjoamaan tarpeiden tyydytykseen sekä työssä koettuun väkivallan uhkaan, häirintään ja syrjintään. Seuraavassa tehdään maakohtaisia vertailuja kustakin näistä vielä tarkemmin ammattiaseman mukaan.

## **Ammattiaseman mukaisia tarkasteluja**

### *Työn organisointi*

Suomi eroaa työn organisoinnissa positiiviseen suuntaan EU 15 -maiden keskitasosta kaikkien kahdeksan kysytyyn asiaan osalta. Analyysia voidaan syventää tarkastelemalla tilannetta ammattiaseman mukaan. EWCS 2010 -kyselyssä on käytetty neliluokkaista jaottelua korkean ja matalan ammattitaidon toimihenkilötehtäviin sekä korkean ja matalan ammattitaidon työntekijätehtäviin kansainvälisen ISCO-ammattiluokituksen pohjalta. Erot Suomen ja EU 15 -maiden kesken säilyvät pääpiirteissään myös ammattiaseman mukaisessa tarkastelussa. Ainoa poikkeus ovat korkean ammattitaidon työntekijätehtävät, joissa yhdessä kohdassa kahdeksasta EU 15 -maiden vastaajien näkemys on suomalaisten vastaajien näkemystä positiivisempi.

Vertailu muihin Pohjoismaihin osoittaa, että tilanne Suomessa poikkeaa muista positiiviseen suuntaan erityisesti korkean ammattitaidon toimihenkilötehtävissä. Muiden ryhmien osalta erot ovat keskimäärin vähäisempiä ja vaihtelevat enemmän kysymyksittäin. Varsinkin Tanskassa erot ammattiasemien kesken ovat työn organisointia koskevissa kysymyksissä pienempiä kuin Suomessa. Niiden neljän työn organi-

sointia koskevan kysymyksen osalta, joissa Suomi oli työelämän laadussa edellä muita Pohjoismaita (50c, 51ef, tiimiautonomia indeksinä), erot kuitenkin pääpiirteissään säilyvät myös ammattiaseman mukaisessa tarkastelussa.

### *Fyysiset tekijät*

Suomen tilanne poikkesi neljän fyysisen tekijän osalta kielteiseen suuntaan kaikista vertailukohteista. Ammattiaseman mukainen tarkastelu osoittaa, että altistumista kemiallisille aineille koetaan Suomessa kaikissa neljässä ammattiryhmässä useammin kuin vertailukohteiden vastaavissa ryhmissä. Mielenkiintoinen yksityiskohta on, että Tanskassa myös työntekijäammateissa olevat kokevat tällaista altistusta harvemmin kuin Suomessa toimihenkilötehtävissä olevat.

Muiden fyysisten tekijöiden osalta tilanne vaihtelee enemmän. Altistumisessa haitallisille materiaaleille Suomi erottuu vertailukohteista kielteiseen suuntaan oikeastaan vain matalan ammattitaidon työntekijätehtävien osalta. Raskaiden tavaranojien osalta Suomi eroaa ammattiasemakohtaisessa tarkastelussa suhteellisen vähän Ruotsista ja Norjasta. Tanskassa sen sijaan tällaisia nostoja on työssä kaikissa neljässä ryhmässä selvästi vähemmän kuin vastaavissa ryhmissä Suomessa. Toistuvia käsien tai jalkojen liikkeitä taas kokevat Suomessa muita maita enemmän erityisesti korkean ammattitaidon toimihenkilötehtävissä olevat. Muissa ammattiryhmissä erot Ruotsiin ovat vähäisiä, mutta säilyvät sen sijaan suurina taas Norjaan, Tanskaan ja EU 15 -alueeseen.

### *Työn tuottama tarpeiden tyydytys*

Tämän teeman osalta nousi esiin erityisesti kolme kysymystä, joissa suomalaisten nä-

kemykset poikkesivat kielteiseen suuntaan vertailukohteista. Ammattiaseman mukainen tarkastelu ei muuta lopputulosta juurilla millään lailla.

Suomalaisista 71–75 prosenttia arvioi kussakin neljässä ryhmässä ”aina” tai ”suurimman osan aikaa”, että työ on tullut hyvin tehdyksi. Esimerkiksi Norjassa ja Tanskassa osuus on kussakin neljässä ryhmässä vähintään 87 prosenttia. Suomalaisista on työoloihinsa erittäin tyytyväisiä ryhmästä riippuen 13–25 prosenttia. Esimerkiksi Tanskassa luku ei ole missään ryhmässä alle 46 prosenttia. Tanskassa on työntekijäammateissakin työskentelevissä siis lähes kaksi kertaa niin paljon työoloihinsa erittäin tyytyväisiä kuin Suomessa toimihenkilöammateissa. Hyvin palkattuna pitää Suomessa työtään ryhmästä riippuen 35–45 prosenttia keskiarvon ollessa 40 prosenttia vastaajista. Ero Ruotsiin on tässä kysymyksessä kunkin ryhmän kohdalla vain muutamia prosenttiyksiköitä. Norjassa kyseinen luku on kokonaan osalta 51 prosenttia ja Tanskassa 63 prosenttia.

### ***Väkivallan uhka, häirintä ja syrjintä***

Tällä teema-alueella Suomi poikkeaa vertailukohteistaan kielteiseen suuntaan kolmessa viidestä kysymyksestä. Nämä koskevat koettua sanallista loukkaamista (70a), koettua kiusaamista tai häirintää (71b) ja syrjinnän kokemista työssä (indeksiluku). Näiden kysymysten osalta ero Suomen ja EU 15 -alueen välille paikantuu selvästi alemman ammattitaidon toimihenkilötehtäviin. Muissa ammattiryhmissä erot eivät ole yhtä selviä ja johdonmukaisia. Suomessa alemman ammattitaidon toimihenkilötehtävissä koetaan myös väkivallan uhkaa (71a) ja nöyryyttävänä pidettyä kohtelua (70c) useammin kuin vastaavissa ammattiryhmissä EU 15 -alueella kokonaisuutena.

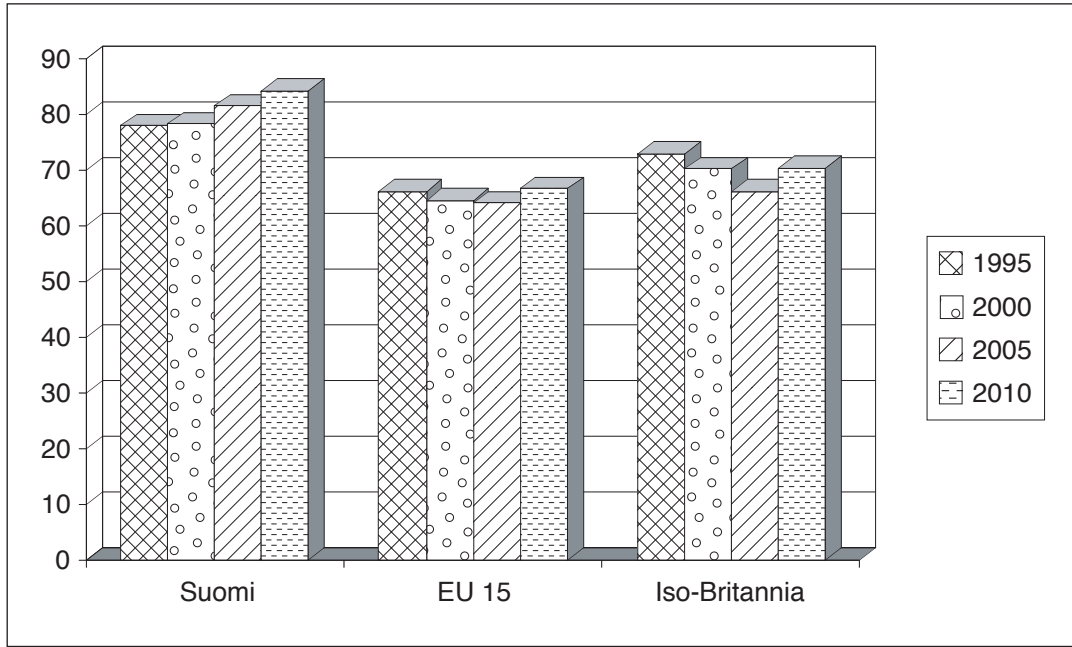
### **Muutokset vuosina 1995–2010**

Suomi osallistui eurooppalaiseen työolotutkimukseen ensimmäisen kerran vuonna 1995. Taulukossa 1 vertailun kohteena olleista kysymyksistä vain 18 oli mukana jo tuolloin. Muutoksia positiiviseen ja negatiiviseen suuntaan on eri muuttujien osalta tapahtunut Suomessa suurin piirtein yhtä usein. Työelämän laadun kansalliset profiilit näyttävät eurooppalaisessa vertailussa ylipäätään sangen pysyviltä. Vain kahdessa kysymyksessä Suomen tilanne on muuttunut vuodesta 1995 vuoteen 2010 toiseen suuntaan verrattuna EU 15 -keskiarvoon. Toisen muuttujan osalta tilanne on muuttunut EU-maiden keskiarvoon verrattuna negatiivisesta positiiviseen ja toisen taas päinvastoin.

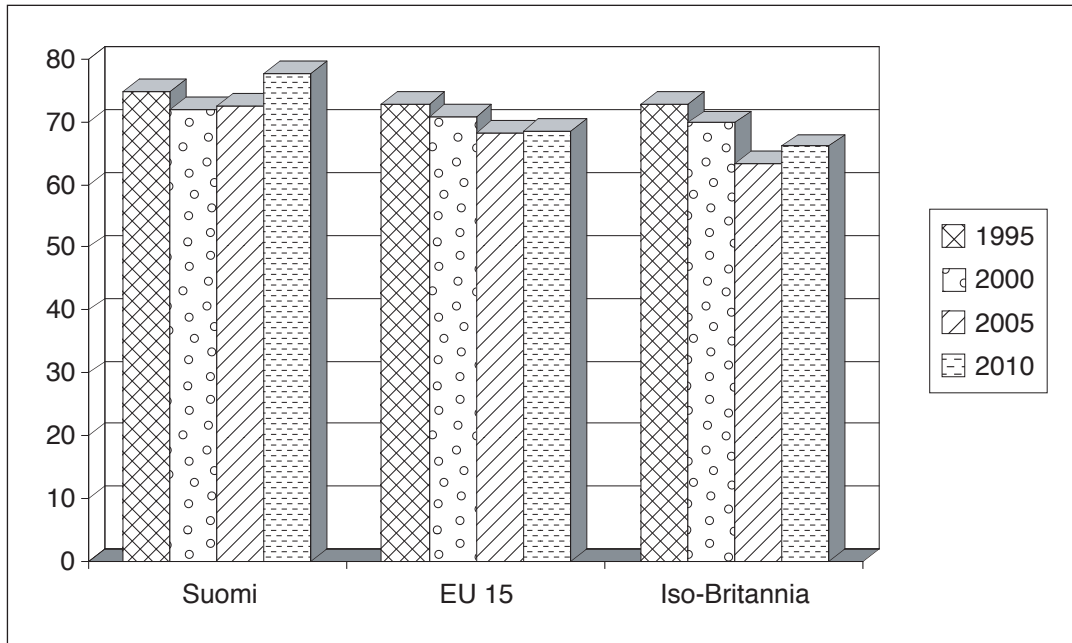
Työn voimaperäisyyden osalta niiden osuus, jotka katsovat joutuvansa työskentelemään vähintään kolme neljäsosaa työajastaan erittäin kovaa vauhtia (45a) tai tiukkojen aikataulujen puristuksessa (45b), on vähentynyt Suomessa selvästi vuosien 1995–2010 välillä. Edellisen muuttujan osalta osuus on pienentynyt 32:sta 26 prosenttiin ja jälkimmäisen osalta 37:stä 31 prosenttiin. Luvut ovat silti edelleen EU 15 -keskiarvoa suurempia. Selvin kielteinen muutos Suomen osalta koskee työoloihinsa kokonaisuutena erittäin tyytyväisten osuutta (76). Osuus on alentunut 31:stä 21 prosenttiin ja ero EU 15 -keskiarvoon on kasvanut.

Suomi on saanut aiemmin kansainvälisissä vertailuissa positiivista mainetta siitä, että työntekijöillä on paljon vaikutusmahdollisuuksia työssään. Esimerkiksi Green (2006, 102–110) on nostanut juuri Suomen positiiviseksi poikkeukseksi yleisemmästä työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien väheneemisestä kertovasta kansainvälisestä trendistä. Greenin mukaan työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet heikkenivät 1990-luvulla selvästi erityisesti Iso-Britanniassa.

Kuvio 1. Pystyy valitsemaan tai vaihtamaan työtehtäviensä järjestystä (%).

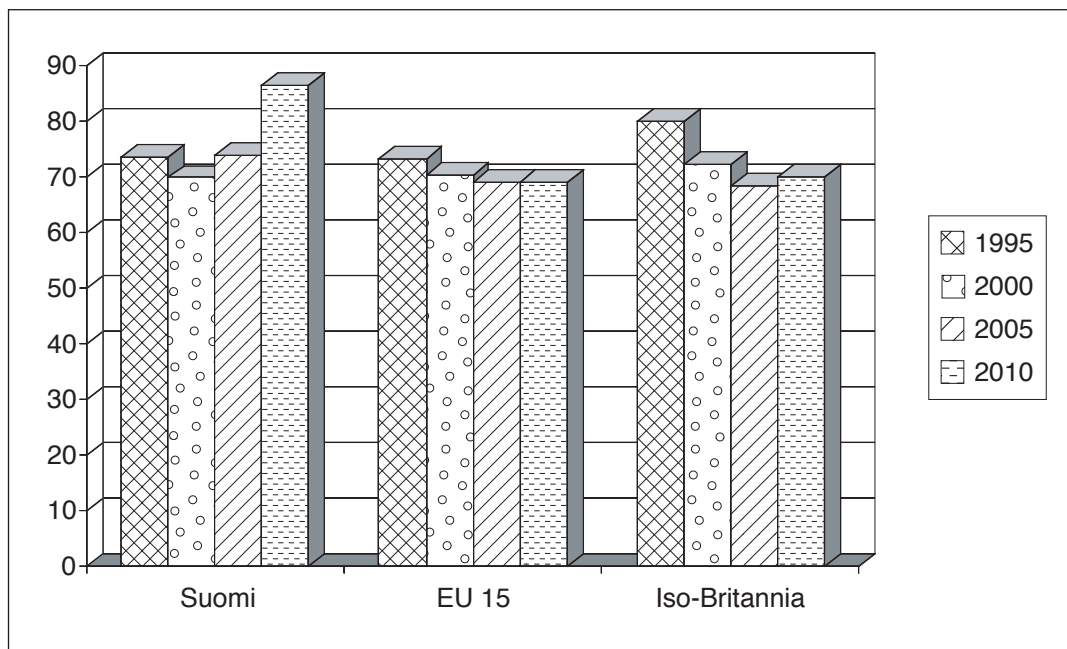


Kuvio 2. Pystyy valitsemaan tai vaihtamaan työmenetelmänsä (%).





Kuvio 3. Pystyy valitsemaan tai vaihtamaan työtahtinsa (%).



Greenin havainnot saavat vahvistusta myös EWCS 2010 -kyselystä. Vuosien 1995 ja 2010 väliseltä ajalta on mahdollista tehdä vertailuja kolmella vaikutusmahdollisuudesta kertovalla työn organisointi -muuttujalla. Muuttujat koskevat mahdollisuutta valita/vaihtaa työtehtävien järjestystä (50a), työmenetelmiä (50b) ja työtahtia (50c). Kussakin kolmessa asiassa suomalaiset kokevat vaikutusmahdollisuuksiensa olevan vuonna 2010 suuremmat kuin vuonna 1995; työtahdissa muutos on suurin. EU 15 -alueella kehitys on kulkenut sen sijaan pikemminkin toiseen suuntaan. Samaa pätee Iso-Britanniaan (kuviot 1–3).

### Yhteenveto ja johtopäätöksiä

Suomen työelämällä on oma selvä profiilinsa eurooppalaisessa vertailussa. Maan

työelämän laadulliset vahvuudet löytyvät ennen kaikkea työn organisoinnista, sosiaalisista suhteista, työn ja muun elämän tasapainosta, psykososiaalisista tekijöistä ja ammattitaidon kehittämisen mahdollisuuksista. Vahvuuksia on eurooppalaisen vertailun perusteella selvästi enemmän kuin heikkouksia. EU 15 -maiden keskiarvoa heikommalle puolelle Suomi sijoittuu erityisesti terveyttä ja hyvinvointia sekä väkivallan uhkaa, häirintää ja syrjintää koskevissa kysymyksissä. Pohjoismaisessa vertailussa Suomi on kokonaisuutena melko tasavahva Ruotsin kanssa. Sen sijaan vertailussa Norjaan ja erityisesti Tanskaan Suomi häviää selvästi. Työn organisointi ja ammattitaidon kehittämisen mahdollisuudet ovat Suomen vahvuuksia myös vertailussa kaikkiin muihin Pohjoismaihin.

Ammattiaseman mukainen tarkastelu tuo lisävalaistusta kansallisiin eroihin. Se osoit-

taa mm., että kolmessa työn tuottamaa tarpeiden tyydytystä koskevassa kysymyksessä suomalaiset ovat kriittisempiä kuin eurooppalaiset tai muut pohjoismaalaiset. Suomalaiset ovat harvemmin erittäin tyytyväisiä työoloihinsa, pitävät harvemmin palkkaansa hyvänä ja heillä on harvemmin tunne siitä, että työ on tullut hyvin tehtyä. Suomen epäedullinen asema väkivallan uhkaa, häirintää ja syrjintää koskevissa asioissa paikantuu ennen kaikkea matalan ammattitaidon toimihenkilötehtäviin.

Vuoden 1995 ja 2010 eurooppalaisen työolotutkimuksen vertailu ei osoita Suomen työelämän laadussa selvää muutosta parempaan tai huonompaan käytössä olleiden 18 mittarin valossa. Työoloihinsa kokonaisuutena erittäin tyytyväisten osuus on laskenut. Samaan aikaan toisaalta vaikutusmahdollisuuksien koetaan työssä selvästi lisääntyneen kolmella kysymyksellä mitattuna ja työn voimaperäisyyden alentuneen kahden kysymyksen valossa. Suomen tilanne myöskään suhteessa EU 15 -maihin ei näytä vuosien 1995 ja 2010 välillä muuttuneen radikaalisti.

Eurooppalaisen työolotutkimuksen maa-kohtaisten vertailujen pohjalta tehtävissä johtopäätöksissä on oltava varovainen. Eri kulttuureissa ja kielialueilla voi vallita erilaisia tapoja tulkita joitain kysymyksiä tai vastata niihin. Osa kysymyksistä ei myöskään välttämättä muodosta yksiselitteistä arvoasteikkoa työelämän laadun näkökulmasta – asia, johon jo edellä viitattiin. On myös mahdollista, että eri kyselyajankohtina vallitsevat erilaiset taloudelliset tilanteet vaikuttavat vastauksiin. Esimerkiksi Suomi oli vuonna 2010 vasta toipumasta syvästä taloudellisesta pudotuksesta ja on mahdollista, että jo tästä syystä esimerkiksi työtahti työpaikoilla oli aiempia vuosia hiljaisempi, mikä näkyy ”parantuneena” työelämän laatuna joidenkin muuttujien kohdalla.

Eriyisesti kaksi Suomea koskevaa tulosta

ovat mielenkiintoisia. Ihmisten mahdollisuudet vaikuttaa työssään eri asioihin on yksi useimmin käytetyistä ja yleisimmin hyväksytyistä työelämän laadun ulottuvuuksista (Green 2006, 1–23). Suomessa myös Siltala (2010) on pitänyt nimenomaan omaan työtahtiin ja työnjakoon liittyvien vaikutusmahdollisuuksien heikkenemistä keskeisinä kriteereinä työelämän huonontumista koskevan väitteensä taustalla. Eurooppalaisen työolotutkimuksen vuosien 2005 ja 2010 vertailu osoittaa kuitenkin, että *kaikissa* kuudessa vaikutusmahdollisuuksista kertovassa työn organisoinnin teemaan kuuluvassa asiassa, joissa vertailua on ylipäättään mahdollista tehdä, muutos on ollut Suomessa positiivinen. Tämä pätee erityisesti selvästi juuri em. kahteen Siltalan mainitsemaan asiaan: vaikutusmahdollisuuksiin työtahdissa ja työnjaossa. Vuosien 1995 ja 2010 välinen vertailuhan tuotti saman havainnon positiivisesta muutoksesta kolmen vertailtavissa olleen tekijän kohdalla. Jos Suomen työelämän huonontumista koskevasta väitteestä halutaan pitää kiinni, ei sitä voida eurooppalaisen työolotutkimuksen tulosten valossa perustella kuitenkin sillä, että ihmisten työssään kokemat vaikutusmahdollisuudet olisivat viime vuosina vähentyneet. Suomi on pikemminkin yksi poikkeuksista, jossa näin ei ole tapahtunut.

Toinen mielenkiintoinen tulos koskee suomalaisten muita Pohjoismaita ja EU 15 -aluetta vähemmän myönteisiä arviointeja työstä tarpeiden tyydytyksen näkökulmasta. Tarkastelun kokonaiskuvaan sopii erityisen huonosti se, että Suomessa erittäin tyytyväisiä työoloihinsa kokonaisuutena on kaikissa ammattiryhmissä eurooppalaisittain vähän. Osuus on lisäksi johdonmukaisesti pienentynyt Suomessa vuosien varrella. Ero erityisesti Tanskaan on hämmästyttävän suuri, kuten jo edellä on tuotu esiin. Myöskään samanlaista erittäin tyytyväisten osuuden pienenemistä kuin Suomessa ei Tanskassa ole viime vuosi-

na tapahtunut. Tanska on Suomelle relevantti vertailukohde mm. siitä syystä, että Suomi on Tanskan jälkeen heti toisella sijalla EU 27 -maiden kansalaisten yleisessä tyytyväisyydessä omaan elämäänsä (Renehan 2010). Työoloihinsa kokonaisuutena erittäin tyytyväisiä on EU 15 -maista Suomea vähemmän sen sijaan vain Italiassa ja Kreikassa. Selitystä siihen, miksi Suomi sijoittuu eurooppalaisessa vertailussa selvästi vastakkaisiin päihin, kun tarkastellaan yhtäältä ihmisten yleistä tyytyväisyyttä omaan elämäänsä ja toisaalta työoloihinsa, ei ole kuitenkaan mahdollista antaa tässä kirjoituksessa.

## Lähteet

- Alasoini, T. (2010); Mainettaan parempi työ: kymmenen väitettä työelämästä. Helsinki: EVA.
- Dobbin, F. & Boychuk, T. (1999); National Employment Systems and Job Autonomy: Why Job Autonomy Is High in the Nordic Countries and Low in the United States, Canada, and Australia. *Organization Studies* 20(2): 257–291.
- Elinkeinoelämän keskusliitto EK (2010); Työelämän parantumisen paradoksi: raportti työelämästä 2010. [www.ek.fi/julkaisut](http://www.ek.fi/julkaisut) (luettu 22.6.2010).
- Gallie, D. (2003); The Quality of Working Life: Is Scandinavia Different? *European Sociological Review* 19(1): 61–79.
- Gallie, D. (2007); Welfare Regimes, Employment Systems and Job Preference Orientations. *European Sociological Review* 23(3): 279–293.
- Green, F. (2006); *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Princeton: Princeton University Press.
- Guillén, M. & Dahl, S.-Å. (toim.) (2009); *Quality of Work in the European Union: Concepts, Data and Debates from a Transnational Perspective*. Brussels: Peter Lang.
- Julkunen, R. (2008); *Uuden työn paradoksit: keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Tampere: Vastapaino.
- Järvensivu, A. (2010); *Tapaus työelämä ja voiko sitä muuttaa?* Tampere: Tampere University Press.
- Kauppinen, T., Hanhela, R., Kandolin, I., Karjalainen, A., Kasvio, A., Perkiö-Mäkelä, K., Priha, E., Toikkanen, J. & Vilukse-la, M. (toim.) (2010); *Työ ja terveys Suomessa 2009*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Parent-Thirion, A., Macías, E.F., Hurley, J. & Vermeylen, G. (2007); *Fourth European Working Conditions Survey*. Dublin: European Foundation for the Living and Working Conditions.
- Peña-Casas, R. & Pochet, P. (2009); *Convergence and Divergence of Working Conditions in Europe: 1990–2005*. Dublin: European Foundation for the Living and Working Conditions.
- Renehan, T. (2010); *Trends in Quality of Life in the EU: 2003–2009*. Dublin: European Foundation for the Living and Working Conditions.
- Siltala, J. (2004); *Työelämän huonontumisen lyhyt historia: muutokset hyvinvointi- ja elämäntilanteiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun*. Helsinki: Otava.
- Siltala, J. (2010); *Työelämä vaatii entistä enemmän*. Helsingin Sanomat 19.11.2010, C9.
- Tuominen, E., Takala, M. & Forma, P. (toim.) (2010); *Työolot ja työssä jaksaminen. Tutkimuksia 2010:2*. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Valeyre, A., Lorenz, E., Cartron, D., Csizmadia, P., Gollac, M., Illéssy, M. & Makó, C. (2009); *Working Conditions in the European Union: Work Organisation*. Dublin: European Foundation for the Living and Working Conditions.

## **Vuokratyön sääntelyn nopeat käännteet. Sääntelystä 1986 sääntelyn purkuun 1994.**

Antti Tanskanen<sup>1</sup>

Työvoiman vuokraustoiminta alkoi Suomessa yleistyä merkittävämmiin 1960- ja 1970-luvuilla ensin metalli- ja telakkateollisuudessa, sittemmin myös toimistotyössä. Tämän jälkeen vuokratyö on yleistynyt ja samalla levittäytynyt yhä uusille ammattialoille. Vuokratyön yleistymisen alkuaikoina työvoiman vuokraajia – jotka olivat usein nopealiikkeisiä reppufirmoja – pidettiin eräänlaisina sutenööreinä. Yritykset houkuttelivat työntekijöitä vuokratöihin hyvillä palkoilla, mutta jättivät usein verot ja sosiaaliturvamaksut maksamatta. Toisinaan vuokratyöntekijöiltä jäivät palkatkin saamatta ja niiden maksaminen jäi valtion palkkaturvan vastuulle. (Kajaani 1990, 4; Lähteenmäki 2007.)

Suomessa vuokratyön sääntelyn historian kannalta merkittävä tapaus sijoittui 1960-lu-

vun lopulle, jolloin Suomen Työnantajain Keskusliitto ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö solmivat ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevan yleissopimuksen. Kirsti Palanko-Laaka (2005, 13) on myöhemmin tiivistänyt, että yleissopimuksen solmimisen taustalla olivat vuokratyössä ilmenneet epäkohdat ja sopimuksen keskeisenä tarkoituksena oli estää vuokratyövoiman väärinkäyttö. Sopimuksessa pidempiaikainen vuokratyö määriteltiin epäterveeksi ja täsmennettiin, että vuokratyövoimaa tulisi käyttää tilapäisesti ruuhkahuippuihin sekä silloin, jos käyttäjäyrityksen omat työntekijät eivät voi suorittaa kyseessä olevia työtehtäviä. Lisäksi käyttäjäyritys veloitettiin huolehtimaan siitä, että työvoiman vuokrausyritys noudattaa alan työehtosopimusta sekä työ- ja sosiaalilainsäädäntöä.

---

<sup>1</sup> Antti Tanskanen, VTM, tohtorikoulutettava, Helsingin yliopisto

Suomessa vuokratyötä säänneltiin 1980-luvun puolivälissä, mutta sääntely purettiin 1990-luvun alkupuolella. Tässä artikkelissa kysyn: Miksi vuokratyötä alettiin säännellä vuoden 1986 alusta alkaen? Miksi sääntely purettiin vuoden 1994 alusta alkaen? Kysymyksiin vastaamiseksi käytän pääasiallisina lähdeaineistoina valtiopäiväasiakirjoja vuosilta 1979–1999. Lähdeaineisto sisältää valtiopäivillä käydyin keskustelun ohella hallituksen esitykset, lakialoitteet, toivomusaloitteet sekä kansanedustajien esittämät kysymykset.

Aineiston etuna on, että siitä selviää millaisista asioista valtiopäivillä vuokratyön sääntelyyn liittyen keskusteltiin ja miten eri kannanottoja perusteltiin. Ongelmana on se, että prosessien valmisteluun ei käytetyllä lähdeaineistolla pääse käsiksi, mutta se, samoin kuin syvempi analyysi eri poliittisten puolueiden kannoista, jää jatkotutkimuksen aiheiksi. Käytännössä aineisto on kerätty niin, että valtiopäiväasiakirjoista on seulottu kaikki vuokratyötä käsittelevät asiakirjat edellä mainitulta aikaväliltä käyttämällä asiakirjojen hakemistoja. Näin on saatu kattava kuva siitä, mitä vuokratyön sääntelystä ja sääntelyn purkamisesta on eduskunnassa keskusteltu. Valtiopäiväasiakirjojen lisäksi käytän aineistona työhallinnon työvoiman vuokrausta käsitteleviä selvityksiä ja raportteja.

Artikkeli etenee niin, että ensin esittelen vuokratyön sääntelyyn ja seuraavaksi sääntelyn purkuun johtaneen kehityksen. Lopuksi vedän tulokset yhteen ja keskustelen vuokratyön sääntelystä osana työ- ja talouselämän muutosta.

## Vuokratyön sääntely

Työvoimaministeriö asetti keväällä 1979 työvoiman vuokrausta selvittävän toimi-

kunnan, jonka tehtävänä oli laatia selvitys tarvittavista toimenpiteistä, jotta työvoimaa vuokraavat yritykset saataisiin sääntelyn ja valvonnan alaisiksi. Työvoiman vuokrausta selvittäneeseen toimikuntaan kuului valtionhallinnon, työntekijäliittojen sekä työnantajaliittojen edustajia. Toimikunnan mietintö julkistettiin alkuvuodesta 1980 ja se oli perustana vuokratyön sääntelyyn johtaneessa kehityksessä. Vuokratyön sääntely astui voimaan vuoden 1986 alusta alkaen ja se liittyi sekä lakiin työnvälityslain muuttamisesta (652/85) että lakiin elinkeinon harjoittamisen oikeudesta annetun lain 3 §:n muuttamisesta (653/85). Lisäksi annettiin asetus työvoiman vuokrauksesta (908/85). Työministeriön (1990, 1, 5) myöhemmin julkaisemassa raportissa todettiin, että työvoiman vuokraustoiminnan sääntelyn tarkoituksena oli selvittää työvoiman vuokrauksen käsitettä, saattaa vuokratyö valvonnan alaiseksi, ehkäistä työvoimalla keinottelu, ehkäistä työ- ja verolainsäädännön kiertäminen sekä saada Suomesta muualle suuntautuva työvoiman vuokraus valvonnan alaiseksi.

Vuokratyön sääntelyn eräänä tavoitteena siis oli työvoiman vuokrauksen käsitteen selventäminen ja sen erottaminen lähikäsitteistään. Työvoiman vuokraus oli käsitteellisesti yhdistetty niin sanottuun harmaaseen toimintaan. Harmaan toiminnan käsite taas oli ilmeisesti levinnyt Ruotsista myös suomalaisen kielenkäyttöön ja termillä viitattiin tilanteisiin, joissa laitton työvoiman vuokraus naamioidaan esimerkiksi lailliseksi aliurakoinniksi (ks. NAUT 1978a). Työvoiman vuokrausta selvittänyt toimikunta (1980) tähdensi, että koska työvoiman vuokraus on Ruotsissa laitonta, mutta Suomessa laillista, Ruotsissa harmaaksi toiminnaksi miellettyä työvoiman vuokraus ei ole Suomessa harmaata toimintaa.

Toimikunta myös totesi, että työvoiman vuokraus on aliurakoinnista ja työnvälityk-

sestä selkeästi eroava itsenäinen työnmuoto, sillä työvoimaa vuokraava yritys on vuokratun työntekijän varsinainen työnantaja. Työnvälityksessä on puolestaan kyse siitä, että työnvälittäjä pyrkii saamaan sopimuksen työntekijän ja työvoimaa käyttävän yrityksen välille eikä työntekijän ja työnvälittäjän kesken solmita työsopimusta. Aliurakoinnin taas erottaa työvoiman vuokrauksesta se, että alihankkija suorittaa sovitun työn ja vastaa myös sen lopputuloksesta. (Työvoiman vuokrausta selvittävä toimikunta 1980, 4–9.)

Käsitteellisellä tasolla työvoiman vuokraamista lähellä oleviksi työnmuodoiksi mainittiin myös koulutetun erikoishenkilöstön välittäminen sekä ohjelmatoimistojen suorittama työvoiman välitystoiminta (HE 125/1984, 5–6). Jälkimmäinen on tyypillisesti järjestetty niin, että ohjelmatoimistot ovat esiintyvien taiteilijoiden varsinaisia työnantajia ja niiden tulee huolehtia myös välittämiensä työntekijöiden palkanmaksusta ja työnantajavelvoitteista. Suuri osa ohjelmatoimistojen välittämistä työntekijöistä on tyypillisesti ollut ravintolamuusikoita ja ohjelmatoimistojen suorittama välitystoiminta on myös nähty työvoiman vuokrauksen edelläkävijäksi (Nikkonen 2002, 57). Lisäksi painotettiin, että käytännössä työvoiman vuokrauksen erottaminen sen lähikäsitteistä on usein vaikeaa, koska

”[t]yönvälityksen rajamailla oleva toiminta voidaan muodollisesti järjestää monella tavalla. Aina ei voida tehdä ehdottoman selvää rajausta eri toimintamuotojen välillä. Tällöin toiminnan todellinen tarkoitus on ratkaiseva eikä se muoto, joksi todellinen tarkoitus on saatettu naamioida.” (HE 125/1984, 6.)

Ongelmat työvoiman vuokrauksen käsitteen määrittelyssä liittyivät 1980-luvun alussa myös siihen, pitäisikö Yhdistyneiden kansa-

kuntien alaisen Kansainvälisen työjärjestön maksullisia työnvälitystoimistoja koskevaa yleissopimusta numero 96 (Kansainvälinen työjärjestö 1949) soveltaa vuokratyöhön. Kansainvälisen työjärjestön työtoimiston pääjohtaja painotti 1960-luvun puolivälissä antamassaan lausunnossa, että sopimus numero 96 koskee myös työvoiman vuokrausta. Lausuntoa on pidetty Kansainvälisen työjärjestön virallisena kantana ja myös suomalaista työvoiman vuokrausta selvittänyt toimikunta (1980, 35–40; ks. myös Kajaani 1990) painotti sopimuksen koskevan työvoiman vuokrausta.

Valvonnan ja sääntelyn osalta toimikunta alleviivasi sitä, että Suomi on kansainvälisesti verrattuna maa, jossa työvoiman vuokrausta säädellään poikkeuksellisen vähän ja tiivistä ykskantaan, että ”Suomen työlainsäädäntö ei sisällä työvoiman vuokrausta toimintana koskevia säännöksiä” (Työvoiman vuokrausta selvittävä toimikunta 1980, 26). Raportissa myös todetaan, että kaikissa EEC-maissa työvoiman vuokraus on joko kokonaan laitonta tai vähintään sääntelyn alaista (mts. 30–34). Vastauksessaan 51 kansanedustajan allekirjoittamaan työvoiman vuokraustoiminnan sääntelyä koskevaan kirjalliseen kysymykseen, työvoimaministeri Jouko Kajanoja (SKDL) päivitteli Suomen tilannetta seuraavalla tavalla:

”Siitä huolimatta, että toiminta kohdistuu ihmisiin, työntekijöihin, joita vuokrataan toisen työnantajan käyttöön, ei toimintaa ole millään tavoin lainsäädännössä säädelty. Käytännöllisesti katsoen kuka tahansa voi ryhtyä harjoittamaan kaikesta päättäen tuottavaa toimintaa myymällä ja vuokraamalla ihmisiä ja heihin liittyviä kykyjä ja taitoja. Tästä ns. ’jokamiehen oikeudesta’ onkin tällä alalla aiheutunut monessa tapauksessa itse toiminnan kohteelle eli työvoimalle melkoista hait-

taa ja monennäköisiä epäkohtia.” (KK 152/1982, Työvoimaministeri Jouko Kajanojan vastaus.)

Työvoiman vuokrausta selvittänyt toimikunta (1980) nosti esiin sääntelyä ja valvontaa puoltavina seikkoina Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksen numero 96, Pohjoismaiden ministerineuvoston tekemän päätöksen ja työmarkkinoiden toiminnan turvaamisen. Suomi ratifioi kansainvälisen työjärjestön maksullisia työnvälitystoimistoja koskevan yleissopimuksen numero 96 jo vuonna 1951. Samalla Suomi hyväksyi sopimuksen toisen osan määräykset ja sitoutui lakkauttamaan asteittain voittoja tavoittelevat työnvälitystoimistot (ks. Kansainvälinen työjärjestö 1949; Työvoiman vuokrausta selvittävä toimikunta 1980).

Yleissopimuksen (Kansainvälinen työjärjestö 1949) kolmannessa artiklassa todetaan, että ”maksulliset työnvälitystoimistot on lakkautettava määräajan kuluessa, jonka pituuden asianomainen viranomainen määrää”. Samassa artiklassa kuitenkin jatketaan ja painotetaan sitä, että ”[n]äitä toimistoja ei saa lakkauttaa, ennen kuin julkinen työnvälitys on järjestetty”. Yleissopimuksen viidennessä artiklassa puolestaan todetaan asianomaisten viranomaisten voivan ”erikoistapauksissa myöntää poikkeuksia (...) niiden kansallisessa lainsäädännössä tarkasti määriteltyjen henkilöryhmien suhteen, joiden työnvälitystä ei voida sopivasti järjestää julkisen työnvälityksen puitteissa”. Viidennessä artiklassa kuitenkin jatketaan, että tällaisissa poikkeustapauksissa maksullista työnvälitystoimintaa harjoittavat toimistot ”on asetettava asianomaisen viranomaisen valvonnan alaiseksi”.

Pohjoismaiden ministerineuvosto ehdotti työvoiman vuokrausta 1970-luvun loppupuolella käsitellessään harkittavaksi yhteis-pohjoismaisen valvontajärjestelmän luomis-

ta. Keskeisenä ongelmana oli kuitenkin se, että sääntely ei ollut yhdenmukaista, vaan se vaihteli ”täydellisestä kiellosta Ruotsissa säännösten täydelliseen puuttumiseen Suomessa” (Työvoiman vuokrausta selvittävä toimikunta 1980, 42). Työvoiman vuokraustoiminnan sääntelyn kehittämisen osalta Pohjoismaiden ministerineuvosto päätyi Pohjoismaiden työmarkkinatoimikunnan aiemmin antamien esitysten kannalle. Ministerineuvosto painotti suosituksessaan ongelmien hoitamista työpaikkakohtaisesti sekä nosti esiin ammattijärjestöjen roolin työvoiman vuokraukseen liittyvien ongelmien selvittämisessä. Suomessa keskeistä työvoiman vuokrausta selvittäneen toimikunnan näkemyksen mukaan oli se, ettei yrityksissä vuokratyövoimaa käyttämällä vaaranneta vakituisten työntekijöiden asemaa. Myös julkisen työnvälityksen parantaminen mainittiin keinona, jolla työvoiman vuokrausta voidaan ehkäistä. (Mts. 40–43; ks. myös NAUT 1978b.)

Ministerineuvosto painotti vuokratyöhön Pohjoismaisilla työmarkkinoilla liittyvien ongelmien olevan suurelta osin Suomesta muihin pohjoismaihin lähetettyjen suomalaisten vuokratyöntekijöiden kohtaamia ongelmia (Työvoiman vuokrausta selvittävä toimikunta 1980, 40–43). Samaan seikkaan kiinnitettiin huomiota viiden kansanedustajan allekirjoittamassa kirjallisessa kysymyksessä (KK 132/1981). Kirjallisessa kysymyksessä tiedusteltiin hallituksen tietoisuutta ongelmista liittyen vuokratyövoiman välittämisestä Suomesta Ruotsiin. Kysymyksessä viitattiin ruotsalaisten tiedotusvälineiden uutisointeihin sellaisesta suurimittaisesta ja suunnitelmallisesta työvoiman vuokrauksesta, ”jossa liikevoittoa hankitaan mm. veronkierron ja konkurssien avulla”. Työvoimaministeri Jouko Kajanoja painottaa vastauksessaan, että ”harmaaseen toimintaan pohjoismaissa liittyvät ongelmat

ovat osoittautuneet siinä määrin laajoiksi ja monisäikeisiksi, että yksinomaan valtioiden sisäisen lainsäädännön puitteissa niitä ei ole kyetty ratkaisemaan” (KK 132/1981, Työvoimaministeri Jouko Kajanojan vastaus).

Kymmenen kansanedustajan allekirjoittamassa kirjallisessa kysymyksessä (KK299/1980) taas nostettiin esiin vuokratyöntekijöiden erityisen huono asema verrattuna muihin työntekijöihin. Kirjallisessa kysymyksessä todetaan, että ”viime vuosina aikaansaatu työsuhdeturvan parannus jää näiden työntekijöiden ulottumattomille” ja käytännössä vuokratyöntekijöillä ”[t]yösuhdeturvaa ei ole lainkaan”.

Hallituksen esityksessä (125/1984) todettiin, että työvoiman vuokraukseen liittyy paljon erinäisiä ongelmia, jotka johtuvat siitä, että työvoiman vuokrausyritykset laiminlyövät usein työnantajavelvoitteensa. Ongelmia mainittiin liittyvän muun muassa verojenpidätykseen ja sosiaaliturvamaksuihin. Lisäksi ”[m]onet tällaiset toimistot ovat jättäneet myös työntekijöiden palkat maksamatta”. Hallituksen esityksessä kiinnitetään huomiota myös siihen, että työvoiman vuokrausyritykset saattavat houkutellessa työntekijöitä palvelukseensa korkeilla palkoilla, mutta samalla välilliset kustannukset saattavat jäädä hoitamatta. Lisäksi hallituksen esityksessä mainittiin, että yritysten vuokratyövoiman käyttäminen ja siihen liittyvä työnantajavelvollisuuksien laiminlyönti vääristää yritysten välisiä kilpailusuhteita. Tilanteesta kärsivät sellaiset yritykset, jotka toimivat lain edellyttämällä tavalla. (HE 125/1984.)

Vuokratyöhön liittyvistä epäkohdista huolimatta työvoiman vuokraustoimintaa ei haluttu säätää Suomessa kokonaan laittomaksi ja tälle esitettiin useita perusteita. Hallituksen esityksessä (125/1984) todettiin, että työvoimanvuokraustoiminta voidaan mieltää tarkoituksenmukaiseksi silloin, kun sitä tekevät sellaiset työntekijät, joilla

ei ole mahdollisuutta työskennellä vakituisesti. Tällaisia työntekijöitä voivat olla esimerkiksi opiskelijat ja kotiäidit. Työvoiman vuokrausta selvittänyt toimikunta puolestaan painotti, että on huomioitava työvoiman vuokraustoiminnan

”merkitys työmarkkinoiden ja nimenomaan ulkopuolista työvoimaa käyttävien yritysten kannalta. Jos tätä tarvetta ei pystyttäisi julkisen työnvälityksen toimesta täyttämään, syntyisi helposti painetta laitotomaan työvoiman vuokraustoimintaan, joka, kuten kokemukset muista maista osoittavat, on hyvin vaikeasti estettävissä ja valvottavissa ja josta aiheutuisi erilaisia kielteisiä seurannaisvaikutuksia niin työntekijöiden kuin yhteiskunnankin kannalta.” (Työvoiman vuokrausta selvittävä toimikunta 1980, 46.)

Toimikunnan näkemyksenä siis oli, että oli työvoiman vuokraustoiminta laitonta tai ei, työnantajat käyttävät joka tapauksessa vuokratyövoimaa, joten sen tiukka sääntely voi aiheuttaa työntekijöille kielteisiä seurauksia. Ylipäätään toimikunta kuitenkin suhtautui kriittisesti työvoiman vuokraustoimintaan ja painotti, että ”[t]yömarkkinoiden normaalin toiminnan kannalta ei yleensä voitane pitää suotuisana kehityksenä työvoiman vuokrauksen kovin laajamittaista yleistymistä” (Työvoiman vuokrausta selvittävä toimikunta 1980, 43).

Työvoiman vuokraustoiminnan sääntely astui voimaan vuoden 1986 alussa ja vuonna 1989 työministeriö asetti työryhmän selvittämään, minkälaisia vaikutuksia sääntelyllä oli käytännössä ollut. Työryhmä koostui työhallinnon edustajista, jotka kuuluivat asiantuntijoina myös työnantajien ja työntekijöiden edustajia. Työryhmän mukaan vuokratyön sääntelylle asetetut tavoitteet olivat ylipäätään toteutuneet jokseenkin hyvin.



Työryhmän muistiossa todettiin, että sääntelyn myötä työvoiman vuokraustoimintaa koskeva lainsäädäntö vastasi Kansainvälisen työjärjestön yleissopimusta numero 96 ja on ”samalla tasolla” muiden Pohjoismaiden kanssa. Lisäksi valtaosa työvoimaa vuokraavista yrityksistä oli sääntely-ympäristön muutosten myötä valvonnan piirissä. (Työministeriö 1990, 6–8.) Muistiossa tosin painotettiin, että valvonta ei ollut aukotonta, mutta lupajärjestelmä oli joka tapauksessa ”ehkäissyt keinottelutarkoituksessa tapahtuvaa työvoiman vuokrausta” sekä ”parantanut työntekijöiden asemaa” (Työministeriö 1990, 7). Työntekijän aseman parantaminen unohtui kuitenkin nopeasti, kun vuokratyön sääntelyä alettiin 1990-luvun alussa purkaa.

## Sääntelyn purku

Varsinaista vuokratyön sääntelyn purkamista edelsi se, että Suomi irtisanoutui Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksesta numero 96. Sopimuksesta irtisanoutumisesta keskusteltiin eduskunnassa. Kansanedustaja Tina Mäkelä (SMP) tiedusteli 17.6.1992 esittämässään kirjallisessa kysymyksessä hallituksen aikomuksesta irtisanoa sopimus ja näin ”mahdollistaa maksullisten työvoimapalvelujen laajamittaisen lisääntymisen maassamme” (KK 326/1992). Työministeri Ilkka Kanerva (kok) kertoi 1.9.1992 antamassaan vastauksessa sopimuksen irtisanomisesta seuraavasti:

”Valtioneuvosto on yleisistunnessaan 4.6.1992 päättänyt esitellä tasavallan presidentille Kansainvälisen työjärjestön maksullisia työntekijätoimistoja koskevan yleissopimuksen nro 96 irtisanomisen, ja tasavallan presidentti on 5.6.1992 esittelyssä päättänyt irtisanoa sopimuksen. ILO-neuvottelukunta on puoltanut

yleissopimuksen irtisanomista” (KK 326/1992, Työministeri Ilkka Kanervan vastaus).

Sopimus oli siis irtisanottu jo ennen Mäkelän esittämää kirjallista kysymystä. Myös sopimuksen nopea irtisanominen aiheutti keskustelua eduskunnassa. Paavo Nikulan (vihr) sekä 13 muun kansanedustajan allekirjoittamassa kirjallisessa kysymyksessä ihmeteltiin sopimuksen irtisanomista ja yksityisen työntekijöiden vapauttamista, sillä ”[s]elvityksiä ei ole esitetty siitä, että nykyinen työntekijä ei pystyisi täyttämään tehtäviään” (KK 147/1993). Kirjallisessa kysymyksessä korostettiin periaatetta, jonka mukaan työntekijätoiminnalla ei tulisi tavoitella taloudellista voittoa ja mainitaan tämän periaatteen sisältävän ”myös sen arvokkaan ajatuksen, että kansalaisten työvoima ei saa olla maksullisen välitystoiminnan kohde”. Kirjallisessa kysymyksessä jatkettiin, että ”[v]iime kädessä tämä voidaan nähdä perustuslaissa turvatun kansalaisten työvoiman suojelun käytännön toteutuksena”. Varsinaisesti kirjallisessa kysymyksessä tiedusteltiin, miksi hallitus ei ollut ilmoittanut eduskunnalle, että se aikoo irtisanoa yleissopimuksen numero 96. Työministeri Ilkka Kanerva (kok) vastasi kysymykseen seuraavasti:

”Syynä siihen, että päätöstä yleissopimuksen nro 96 irtisanomisesta ei voitu jättää odottamaan suunnitteilla olevan työvoimapalvelulakiesityksen eduskuntakäsittelyä, oli uusimpien ILO-sopimusten jäykkä irtisanomismenettely. Nämä sopimukset ovat nimittäin irtisanottavissa ainoastaan kymmenen vuoden välein kulloinkin vuoden ajan kerrallaan. Niinpä yleissopimus nro 96 oli viimeksi irtisanottavissa siten, että sen irtisanominen tuli ilmoittaa Kansainvälisen työjärjes-

tön pääjohtajalle 15.7.1991–17.7.1992. Muussa tapauksessa yleissopimus olisi sitonut Suomea taas seuraavien 10 vuoden ajan.” (KK 147/1993, Työministeri Ilkka Kanervan vastaus; ks. myös HE 102/1993.)

Toisessa yhteydessä Kanerva perusteli yleissopimuksen 96 irtisanomista työmarkkinoiden joustavuuden tarpeella, jonka saavuttaminen edellytti hänen mukaansa sitä, että yksityistä työnvälitystä olisi voitava harjoittaa aiempaa laajemmassa mitassa (KK 326/1992, Työministeri Ilkka Kanervan vastaus). Kanerva korosti lisäksi, että ”[k]un suunnitellun työvoimapalvelulakiesityksen toteuttaminen näytti edellyttävän yleissopimuksen nro 96 irtisanomista, irtisanomisella haluttiin varata hallitukselle ja eduskunnalle tarvittava liikkumavara ilman, että uudistus viivästyisi kohtuuttomasti” (KK 147/1993, Työministeri Ilkka Kanervan vastaus). Myöhemmin tehdyssä työministeriön selvityksessä (Työministeriö 1998, 5) puolestaan painotettiin, että sopimuksen ”[i]rtisanomisen tarkoituksena oli parantaa voittoa tavoittelevan, maksullisen työnvälityksen toimintaedellytyksiä julkisen työnvälityksen rinnalla sekä purkaa Euroopan yhdentymiskehityksen mukaisesti kilpailurajoitukset ja -esteet työvoimahallinnon lupajärjestelmien osalta”.

Myös Suomen ILO-neuvottelukunta, johon kuului valtion hallinnon sekä palkansaa- ja työntekijäjärjestöjen edustajia, puolsi sopimuksen irtisanomista, työntekijäjärjestöt olivat tosin sitä vastaan. ILO-neuvottelukunta vetosi päätöksen perusteluissa muun muassa siihen, että Suomi oli vuonna 1990 ratifioimassaan Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksessa numero 88 sitoutunut ylläpitämään julkista ja maksutonta työnvälitystä (ks. Kansainvälinen työjärjestö 1950). Tämän johdosta työnvälitystoimin-

taa ei siis tulevaisuudessakaan harjoitettaisi ainoastaan vapailla markkinoilla. Lisäksi ILO-neuvottelukunta alleviivasi sitä, että yksityiset työnvälityspalvelut antavat palveluiden käyttäjille valinnan vaihtoehtoja sekä saattavat julkisen työnvälityksen kilpailutilanteeseen, jonka johdosta julkinen työnvälitys joutuu tehostamaan asiakaspalveluaan (HE 102/1993).

Yleissopimuksen irtisanomisen jälkeen luontevana jatkona oli vuokratyön vapauttaminen vuoden 1986 alussa voimaan astuneesta sääntelystä. Uusi työvoimapalvelulaki astui voimaan vuoden 1994 alussa ja sen myötä työvoimanvuokraustoiminnan luvanvaraisuus poistettiin. Vuokratyön harjoittamiseen ei siis enää tarvittu lupaa, vaan työsuojeluviranomaisille tehtävä ilmoitus riitti (ks. Työministeriö 1998, 7–8). Tämän jälkeen Suomessa käytännössä kuka tahansa on voinut harjoittaa työvoiman vuokraamista, eikä edes vuonna 2001 voimaan astunut uusi työsopimuslaki (ks. Sädevirta 2002) ole muuttanut tilannetta. Vuokratyövoiman käytön yleistymisen on nähty liittyvän juuri sääntelyn purkamiseen (mm. Kauhanen 2001, 9; Viitala & Mäkipelkola 2005, 20).

Hallituksen esityksessä vuonna 1993 perusteluina lupajärjestelmästä luopumiselle esitettiin muun muassa se, että lupajärjestelmä oli johtanut byrokratian kasvuun: ”osana valtion tarpeettoman lupahallinnon purkamista esityksessä ehdotetaan, että työvoiman vuokraliikkeen harjoittamiseen tarvittavasta lupamenettelystä luovutaan ja että se korvataan ilmoitusmenettelyllä” (HE 103/1993). Hallituksen esityksessä korostettiin myös sitä, että ”[n]ykyinen valvontajärjestelmä ei kuitenkaan työntekijän suojelun kannalta johda tavoiteltuun päämäärään”, koska työvoiman vuokraustoiminnan aloittavan yrityksen lupahakemuksesta ei selviä ovatko lupaa hakevan yrityksen toimintaedellytykset kunnossa vai eivät.

Myös työvoimalakitoimikunnan mietinnössä korostetaan, kuinka sääntely ei suojele työntekijää: ”Työnvälityslain työvoiman vuokrausta koskevilla säännöksillä ei ole ollut merkittävää työvoimapolitiittista vaikutusta eikä niillä ole myöskään kovin hyvin voitu turvata työntekijän asemaa työsopimuksen osapuolena” (Työministeriö 1992, 3). Mielenkiintoista on, että työministeriön muutamaa vuotta aiemmin julkaisemassa selvityksessä (Työministeriö 1990, 7) päätettiin siihen, että sääntely oli parantanut vuokratun työvoiman asemaa.

Eräs kiinnostava muutos vuoden 1994 alussa voimaan astuneessa uudessa työvoimapalvelulaissa oli se, että työntekijöiden lisäksi työnantajat määriteltiin asiakkaiksi (Työvoimapalvelulaki 1005/1993). Hallituksen esityksessä (HE 102/1993) mainittiin, että ”[t]yövoimapolitiittisessa lainsäädännössä ei aikaisemmin ole nimenomaisesti todettu, että työnantaja on myös palveluiden käyttäjänä asiakas.” Esityksessä kerrottiin, että ”[t]yövoimapalveluita tarvitsevat sekä yksityiset henkilöt (henkilöasiakas) että työnantajat (työnantaja-asiakas). Kummankin asiakasosapuolen tarpeista oli huolehdittava tasapuolisesti”.

Ongelmalliseksi mielletynä seikkana hallituksen esityksessä nostettiin esiin se, että ”työvoimaviranomaiset myöntävät luvan työvoiman vuokrausliikkeen harjoittamiseen, vaikka samat viranomaiset toimeenpanevat myös sellaisia työvoimapalveluja, jotka itse asiassa ovat työvoiman vuokraustoiminnan luonteisia” (HE 103/1993; ks. myös Työministeriö 1992, 30). Hallituksen esityksessä painotettiin, että tällaista ”[j]ärjestelyä ei voida pitää elinkeinotoiminnan vapaan kilpailun kannalta perusteltuna”. Myöhemmin tehdyn selvityksen (Työministeriö 1998, 28) mukaan työvoimaa vuokraavat yritykset pitivätkin epäasianmukaisena sitä, että ne olivat joutuneet toimittamaan

tietoja toiminnastaan kilpailijalleen.

Vuokratyön sääntelyn purkamisessa eräänä keskeisenä perusteluna oli työmarkkinoiden joustavuusvaatimus. Hallituksen esityksessä (103/1993) todettiin, että ”[s]äädosjärjestelmä on saatava entistä joustavammaksi tyydyttämään työmarkkinoiden toimivuus”. Siinä jatkettiin, että ”[s]amalla on kuitenkin huolehdittava siitä, että työntekijän asema työsuhteen osapuolena säilyy hyvällä kansallisella tasolla ja että työntekijän suojeluperiaate toteutuu”. Sitä, miten näiden kahden ristiriitaiselta vaikuttavan tavoitteen yhdistäminen käytännössä voisi onnistua, ei esityksessä kerrottu.

## Johtopäätökset

Vuokratyötä säänneltiin Suomessa vuoden 1986 alusta lähtien ja sääntelyä perusteltiin valtiopäivien keskusteluissa ja työhallinnon selvityksissä useilla syillä. Sääntelyllä pyrittiin selvittämään työvoiman vuokrauksen käsitettä, saattamaan vuokratyö valvonnan alaiseksi, ehkäisemään työvoimalla keinottelu, ehkäisemään työ- ja verolainsäädännön kiertäminen sekä saattamaan Suomesta muualle suuntautuva työvoiman vuokraus valvonnan alaiseksi. Suomessa vuokratyötä ei haluttu säätää kokonaan laittomaksi, koska vähäinen työvoimanvuokraustoiminta miellettiin työmarkkinoiden kannalta taroituksenmukaiseksi. Työvoimanvuokraustoiminnan nähtiin vastaavan työnantajien tilapäisen työvoiman tarpeisiin ja todettiin, että vaikka toiminta olisi laitonta, työnantajat saattaisivat harjoittaa sitä joka tapauksessa. Lisäksi todettiin, että vuokratyö sopii joillekin sellaisille työntekijöille, joilla ei ole mahdollisuutta työskennellä koko-aikaisesti.

Sääntelyn voimaan astumisen jälkeen esitetyt näkemykset sääntelyn toimivuudesta olivat ristiriitaisia. Työministeriön selvityk-

sissä katsottiin toisaalta, että sääntely oli johtanut tavoitteisiinsa, toisaalta taas painotettiin, ettei sääntelyllä ollut käytännön merkitystä. Jälkimmäisenä mainittuun liittyy myös näkemys, jonka mukaan vuonna 1986 voimaan astunut sääntely ei onnistunut suojelemaan vuokratyöntekijöitä. Riittämättömäksi väitettyyn sääntelyyn ei kuitenkaan vastattu sääntelyä tehostamalla.

Vuokratyön sääntely purettiin 1990-luvun alussa. Ensin Suomi irtisanoutui nopealla aikataululla Kansainvälisen työjärjestön yleis-sopimuksesta 96, jossa Suomi oli muun muassa sitoutunut lakkauttamaan voittoa tavoittelevat työnvälitystoimistot. Tämän jälkeen vuoden 1986 alussa voimaan astunut vuokratyötä koskeva sääntely purettiin vuoden 1994 alusta alkaen. Vuokratyön sääntelyn purkamisen perusteluissa korostuivat uusliberalistisen ideologian mukaiset syyt. Syiksi mainittiin turhan byrokratian karsiminen, vuokratyön vapauttaminen kilpailulle osana Euroopan yhdentymiskehitystä ja työelämän joustavuusvaatimus.

Suomen ohella vuokratyön sääntelyä on purettu viimeisten vuosikymmenten aikana myös useissa muissa teollisuusmaissa. Vuokratyö oli 1980-luvun lopulla täysin laitonta esimerkiksi Ruotsissa, Italiassa, Espanjassa ja Tšekissä, mutta 1990-luvun lopulle tultaessa vuokratyö oli näissä maissa laillista. Lisäksi samalla aikavälillä vuokratyön sääntelyä kevennettiin muun muassa Saksassa, Norjassa ja Tanskassa. (OECD 2004, 114.)

Toisen maailmansodan jälkeisellä aikakaudella teollistuneissa länsimaissa nousi vallitsevaksi poliittis-taloudellinen järjestelmä, jota on myöhemmin kutsuttu sosiaalisesti ankkuroituneeksi liberalismiksi. Valtioiden tehtävänä oli tavoitella talouskasvua, täystyöllisyyttä sekä kansalaisten hyvinvointia ja valtioilla oli myös vapaus puuttua markkinoiden ja yritysten toimintaan (Harvey 2008, 17–18). Työelämän osalta tämä

merkitsi sitä, että työntekijöistä tuli turvattujen ja omistettujen työpaikkojen myötä sosiaalisia kansalaisia (Siltala 2005, 56–67). Robert Castel (2007, 24) tiivistää, että toisen maailmansodan jälkeisellä aikakaudella palkkatyöstä muotoutui uudenlainen turvallisuuden lähde, jonka perustan muodostivat kollektiiviset työelämän sopimussuhteet ja hyvinvointivaltio.

Sosiaalisesti ankkuroituneen liberalismin rapautuminen alkoi 1960-luvun lopulla ja vauhdittui 1970-luvulla. Rapautuminen kytkeytyi pääomien kasautumiskriisiin ja vastaukseksi ongelmaan hahmottui uusliberalistinen poliittinen talousteoria, jonka nousu valta-asemaan oli kuitenkin hidas ja monimutkainen prosessi. Vasta 1990-luvulla voitiin nähdä, että uusliberalismista on muotoutunut uusi ortodoksinen talousmalli. (Harvey 2008, 19, 21, 26; Reich 2007.) Uusliberalismia tutkinut David Harvey (2008, 205) tiivistää, että ”[u]usliberalisaation tavoitteena on purkaa kaikki ne suojaavat kerrokset, joita sosiaalisesti ankkuroitunut liberalismi salli ja toisinaan myös ruokki”. Uusliberalistisen työelämän tunnusmerkkejä ovat joustavuus, kertakäyttöisyys sekä mahdollisimman lyhyet sopimukset (mts. 14, 19, 21, 26), jotka ovat vuokratyön ominaispiirteitä (ks. Tanskanen 2008).

Suomessa vuokratyön sääntelyn tarkastelu osoittaa historiallisen kehityksen ja yleisen kehityksen eri aikaisuuden. Uusliberalistisen ideologian vastaisesti vuokratyötä säädeltiin vielä 1980-luvun puolivälissä, jolloin rahoitusmarkkinoiden vapauttaminen oli Suomessa jo alkanut. Sääntely toteutettiin siis siinä vaiheessa kun aikakausi oli jo muuttumassa. Sääntelyn purkaminen 1990-luvun alussa taas sopii hyvin yhteen poliittisideologisen muutoksen kanssa. Tapahtui selkeä painopisteen muutos, jossa työntekijän näkökulma vaihtui työnantajan näkökulmaan.

## Painetut lähteet

Valtiopäiväasiakirjat 1979–1999. Helsinki: Valtion painatuskeskus.

## Lähteet

- Castel, Robert (2007). Sosiaalinen turvattu-  
muus. Mitä on olla suojattu? Vammala:  
Vammalan kirjapaino.
- Harvey, David (2008). Uusliberalismin lyhyt  
historia. Suomentanut Kaisa Koskinen.  
Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, Raija (2008). Uuden työn pa-  
radoksit. Keskusteluja 2000-luvun  
työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.
- Kajaani, Sari (1990). Työvoiman vuokra-  
us. Yritystoiminnan tutkimuskeskuksen  
julkaisusarja (numero 11). Turku: Turun  
kauppakorkeakoulu.
- Kansainvälinen työjärjestö (1949). Yleis-  
sopimus numero 96. Maksulliset työn-  
välitystoimistot. Teoksessa: Toni San-  
dell (toim.) Kansainvälisen työjärjestön  
ILO:n yleissopimukset. 2. uudistettu  
painos (2005). Helsinki: Työministeriö ja  
Suomen ILO-neuvottelukunta.
- Kansainvälinen työjärjestö (1950). Yleis-  
sopimus numero 88. Työnvälityksen jär-  
jestely. Teoksessa: Toni Sandell (toim.)  
Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleis-  
sopimukset. 2. uudistettu painos (2005).  
Helsinki: Työministeriö ja Suomen ILO-  
neuvottelukunta.
- Kauhanen, Merja (2001) Temporary Agency  
Work in Finland. Background Document  
on Temporary Agency Work in Europe.  
Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos.
- Lähteenmäki, Liisa (2007). Työntekijät ruo-  
tuun! Pätkä- ja vuokratyöt palkansaajien  
moraalisäätelynä. Teoksessa Anu-Hanna  
Anttila & Anu Suoranta (toim.): Pärjää-  
misen ajat – horjuvat työt. Jyväskylä:
- Kopijyvä.  
NAUT (1978a). Uthyrnings- och entrepre-  
nadföretag i Norden: ”Grå arbetskraft”.  
NU-serien A 5/1978.
- NAUT (1978b). Pohjoismaiden välisten  
työnvälitysmenetelmien yhtenäistämi-  
nen. Projektiryhmän ehdotus pohjoismai-  
den työmarkkinatoimikunnan (NAUT)  
palvelujaostolle. NU-sarja A 8F/1978.
- Nikkonen, Ahti (2002). Ravintolamuisikot  
perinteisinä ja postmoderneina pätkä- ja  
vuokratyöläisinä. Työpoliittinen aika-  
kauskirja 45 (2002): 2, 56–74.
- OECD (2004). OECD Employment Outlook  
2004. Ranska: OECD.
- Palanko-Laaka, Kirsti (2005). Määräaikaisen  
työn yleisyys, käytön lainmukaisuus ja  
lainsäädännön kehittämistarpeet. Työhal-  
linnon julkaisu 359. Helsinki: Valopaino.
- Patomäki, Heikki (2007). Uusliberalismi  
Suomessa. Lyhyt historia ja tulevaisuu-  
den vaihtoehdot. Helsinki: WSOY.
- Siltala, Juha (2004). Työelämän huonontu-  
misen lyhyt historia. Muutokset hyvin-  
vointivaltioiden ajasta globaaliin hyper-  
kilpailuun. Otava, Helsinki.
- Reich, Robert B. (2007). Supercapitalism.  
The Transformation of Business, Democ-  
racy and Everyday Life. Alfred A. Knopf,  
New York.
- Sädevirta, Markus (2002). Määräaikaiset  
työsuhteet ja työvoiman vuokraus. Hel-  
sinki: WSOY.
- Tanskanen, Antti (2008). Vuokratyö työelä-  
män ääri-ilmiönä. Tutkielma vuokratyös-  
tä ja tämän päivän työelämästä. Helsinki:  
Palkansaajien tutkimuslaitos.
- Työministeriö (1990). Työvoiman vuokraus.  
Työryhmämuistio nro 3. Helsinki: Valtion  
painatuskeskus.
- Työministeriö (1992). Työvoimapalvelulaki-  
toimikunnan mietintö. Komiteanmietintö  
29/1992. Helsinki: Valtion painatuskes-  
kus.

- Työministeriö (1998) Selvitys vuokratyöstä. Neuvottelumuistio 211. Helsinki: Työhallinnon julkaisu.
- Työvoiman vuokrausta selvittävä toimikunta (1980). Työvoiman vuokrausta selvittäneen toimikunnan mietintö. Komiteamietintö 17/1980. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Viitala, Riitta & Mäkipelkola, Jutta (2005). Työntekijä vuokrattuna. Vuokratyövoiman käytön vaikutuksia työyhteisössä. Työpoliittinen tutkimus 283. Helsinki: Hakapaino.

### **Liite 1: Käytetyt lyhenteet**

- HE, Hallituksen esitys  
ILO, International Labour Organization (kansainvälinen työjärjestö)  
KK, Kirjallinen kysymys kok, Kansallinen kokoomus  
NAUT, Nordisk arbeidsmarkedutvalg (Pohjoismaiden työmarkkinatoimikunta)  
OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development  
SKDL, Suomen Kansan Demokraattinen Liitto  
SMP, Suomen Maaseudun Puolue  
vihr, Vihreä liitto

## Vaikeasti työllistyvät -yhteinen haaste

Timo Kietäväinen<sup>1</sup> – Reijo Vuorento<sup>2</sup> – Erja Lindberg<sup>3</sup>

Väestö ikääntyy ja palveluiden tarve kasvaa. Samanaikaisesti kun meillä vallitsee suuri rakenteellinen työttömyys, kilpailu osavasta työvoimasta kiristyy. Sekä valtio että kunnat ovat tilanteessa, jossa on väistämättä tarkasteltava ja arvioitava niukkenevien resurssien käyttöä ja vaikuttavuutta.

Työttömyyden taltuttamiseksi Vanhasen I hallitus käynnisti työllisyyden politiikkaohjelman (2003 – 2007), jossa korostettiin aktiivoinnin tehostamista. Työllisyysohjelmaa toteutettiin muun muassa työmarkkinatuen aktivointiuudistuksella, nuorten yhteiskuntatakuulla sekä työvoiman palvelukeskusten käynnistämisellä. Myös nyt voimaassa olevalla hallituksen Työn, yrittämisen ja työelämän politiikkaohjelmalla (2007 – 2011)

on pyritty puuttumaan työttömyyteen ja estämään syrjäytymistä sekä parantamaan työvoimapolitiikan vaikuttavuutta.

Hallitusohjelmaan on kirjattu yhdeksi keskeiseksi tavoitteeksi työn kannustavuus kaikissa elämäntilanteissa. Lisäksi tavoitteena on ollut välityömarkkinoiden toimivuuden parantaminen ja edellytyksien luominen matalan kynnyksen työllistämiseksi sekä sosiaalisten yritysten lainsäädännön muuttaminen siten, että mielenterveyskuntoutujat, kuntoutustuella olevat ja eläkkeen leppäämään jättävät henkilöt voisivat työllistyä niihin nykyistä paremmin.

Suomessa vajaatyökykyisten työmarkkinoissa onkin paljon parannettavaa. Esimerkiksi Eläketurvakeskuksen selvitysten mu-

<sup>1</sup> Timo Kietäväinen, VTM, varatoimitusjohtaja, Suomen Kuntaliitto

<sup>2</sup> Reijo Vuorento, FM, suunnittelupäällikkö, Suomen Kuntaliitto

<sup>3</sup> Erja Lindberg, MSc, erityisasiantuntija, Suomen Kuntaliitto

kaan Suomessa on runsaat 50 000 ihmistä, jotka työkyvyttömyyseläkkeensä ohella haluavat osallistua työelämään.

Taluskasvun käynnistyttyä syvän taantumän jälkeen Suomessa on vaikea rakenneyöttömyysongelma. Pitkäaikaistyöttömyys on erittäin korkealla tasolla. Yli vuoden työttömänä olleita on vuoden 2011 alussa noin 60 000 ja yli kaksi vuotta työttömänä olleita noin 20 000. Nuorten työttömyys on hälyttävän korkealla, vaikkakin se on taluskasvun myötä kääntynyt laskuun. Ongelmaa lisää se, että eräillä aloilla ja alueilla on jo nähtävissä orastavaa pulaa työvoimasta. Työmarkkinoiden kohtaanto-ongelma on merkittävä ja ilman uusia toimia se tulee kasvamaan lähivuosina.

Julkisella vallalla on yhteinen ja valtiolla ensisijainen vastuu työllisyyspolitiikasta. Vaikeasti työllistyvien määrän kasvaessa kunnille on tullut entistä suurempi vastuu myös yhteisten asiakkaiden aktivoinnista.

## Työmarkkinatukiudistus

Vuonna 2006 toteutettiin työmarkkinatukijärjestelmän uudistus, jossa yli 500 päivää työmarkkinatukea saaneille työttömille tuli käyttöön uusi erityinen aktivointikausi, jonka aikana heille tarjotaan tehostetusti aktiivitoimenpiteitä. Uudistuksen tavoitteena oli taata jokaiselle pitkään työmarkkinoilta poissaolleelle aiempaa kovempien sanktioiden uhalla pääsy aktiivitoimenpiteisiin.

Työmarkkinatukiudistus on lisännyt pitkäaikaistyöttömien osallistumista työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin. Työ- ja elinkeinoministeriön vuonna 2009 julkaisemassa tutkimuksessa arvioidaan, ettei uudistus ole kuitenkaan edistänyt työttömien työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Tutkimuksen mukaan työmarkkinatuen poistamisen uhka ei saa pitkäaikaistyöttömiä siirtymään

avoimille työmarkkinoille.

Uudistukseen liittyy myös sanktio kunnalle, mikäli kunta ei kykene järjestämään 500 päivän työttömyysjakson jälkeen työttömälle aktivointia. Valtion kunnille maksamat aktivointikorvaukset toimintapäiviltä ovat kuitenkin niin alhaiset, että ne eivät kata läheskään todellisia aktivointitoimenpiteiden järjestämisestä aiheutuvia kustannuksia. Monet kunnat ovatkin päätyneet siihen, että tulee edullisemmaksi olla järjestämättä aktivointia, mikä ei todellakaan ollut uudistuksen tarkoitus.

## Työvoiman palvelukeskukset

Työvoiman palvelukeskusten toiminta perustuu kuntien, työhallinnon ja Kelan moniammatilliseen yhteistyöhön ja ne toimivat palvelupisteinä vaikeasti työllistyville. Palvelukeskukset tarjoavat asiakkaille yksilöllisiä ja räätälöityjä palveluja työ- ja toimintakyvyn sekä työllistymisen edistämiseksi. Paikallishallinnon hoitama yhteistyömalli on osoittautunut toimivaksi ja toiminnasta saadut kokemukset ovat olleet varsin hyviä.

Työhallinnon resurssien heikentyessä työhallinto on entistä herkemmin siirtänyt ns. vaikeat tapaukset työvoiman palvelukeskusten ja myös kunnan sosiaalitoimiston asiakkaiksi. Työhallinnon rakenneuudistusten myötä on noussut esiin huoli myös palvelukeskusten roolista ja tulevaisuudesta, sillä työhallinto on suuntaamassa toimintaansa yhä voimakkaammin muiden kuin vaikeasti työllistyvien palveluihin.

Kunnat eivät yksinään selviä palvelukeskusten lisääntyvistä asiakasmääristä samalla kun kuntien talous alkaa jälleen kiristyä. Kasvava vaikeasti työllistyvien joukko uhkaa jäädä heitteille. Palvelukeskusten toiminta ja rahoitus tulee turvata lainsäädännön avulla. Lisäksi toimintamalli tulee levittää koko maahan.



Tässä tilanteessa on vakavasti pohdittava työllisyyspolitiikan uudelleensuuntaamista ja yhteisten resurssien käyttöä. Onko enää tarpeen pitää julkista työhallintoa aiemmassa laajuudessa henkilöille, jotka muutoinkin työllistyvät? Onko työhallinnon kamppailtava työnvälityksen markkinaosuudesta? Pitääkö yhteisiä resursseja laittaa vaikeasti työllistettävien työmarkkinakelpoisuuden kohentamiseen aiempaa enemmän? Onko meillä tässä suhteessa opittavaa valtio–kunta–suhteesta vaikkapa Tanskasta tai Ruotsista? Joka tapauksessa on selvää, että te-toimistojen tulee palvella kaikkia työttömiä.

## Tanska

Tanskassa on pitkäaikaisen prosessin tuloksena päädytty siihen, että valtion keskushallinto on liian raskas ja kankea toimiakseen tehokkaasti entistä monimutkaisimmilla ja nopeasti muuttuvilla työmarkkinoilla. Myös vaikeasti työllistyvien aktivoinnin on todettu toimivan parhaiten paikallistasolla, jossa on tarjolla myös muut palvelut, kuten terveys- ja sosiaalipalvelut. Keskushallinnosta johdetut tulostavoitteet ovat myös osin jäykistäneet käytännön toimijoiden mahdollisuuksia tehokkaaseen ja alueelliset erityispiirteet huomioonottavaan toimintaan. Valtaa ja vastuuta onkin vuonna 1994 alkaneessa työllisyyspolitiikan uudistamisprosessissa jatkuvasti siirretty hallinnossa yhä enemmän paikallistasolle.

Vuoden 2010 alussa toteutetussa uudistusten viimeisimmässä vaiheessa 77 Työkeskusta (=Jobcenteriä) ja 14 pilottikeskusta muuttuivat kokonaan kuntien hallinnoimiksi. Asiakkaina ovat kaikki työttömät, myös ansiosidonnaista päivärahaa saavat.

Tanskan linjausten mukaisesti valtion keskushallinto vastaa osaltaan toiminnan arvioinnista, kehittämisestä ja merkittävältä

osin rahoituksesta. Valtakunnallinen rahoitus määräytyy alueellisten työllisyyspiirien arviointien perusteella. Neljä työhallintopiiriä vastaa työllisyyspolitiikan ohjauksesta, seurannasta ja arvioinnista alueellaan. Niiden päättävissä elimissä on edustus niin valtionhallinnosta, paikallishallinnosta kuin työmarkkinajärjestöistä.

Jobcenter -mallin avulla on luotu entistä tiiviimpi yhteys työllisyyspolitiikan, sosiaalipolitiikan ja etuuksien välille. Työllistymiseen liittyvät haasteet ja sosiaaliset ongelmat on kyetty uuden mallin avulla paremmin näkemään yhtenä kokonaisuutena ja löytämään niille entistä toimivampia ratkaisuja. Jobcentereille on asetettu selkeät tavoitteet ja toimintaa sekä tuloksia seurataan tarkoin. Toimintojen arvioinnissa vaikuttavuudella on tärkeämpi merkitys kuin toimenpiteiden määrällä. Peruseriaatteena on avoimuus ja läpinäkyvyys. Yhteisille ja kaikille avoimille internetsivustoille syötetään seurantatiedot, joilla voidaan seurata toiminnan etenemistä kussakin keskuksessa.

Tanskan uudistuksia voidaan kuvata kahden eri prosessin kautta. Viranomaistyössä painopiste on muuttunut ensin kansallisesta näkökulmasta seudulliseen. Sen jälkeen painopiste on muuttunut seudullisesta kunnalliseen, jota kautta yksilön tarpeet, vahvuudet ja osaaminen voidaan entistä paremmin huomioida.

Toinen uudistusprosessi on kohdistunut erilaisiin toimenpiteisiin. Massatoimenpiteistä on siirrytty ensin seudullisiin, kohde-ryhmille suunnattuihin toimenpiteisiin. Sen jälkeen on keskitytty enemmän paikallisesti kehitettyihin toimenpiteisiin, jotka perustuvat olemassa oleviin tarpeisiin, jolloin voidaan puhua jo hyvin henkilökohtaisista ja räätälöidyistä toimenpiteistä. Tanskassa toteutetun kuntauudistuksen jälkeen sikäläiset kunnat ovat pitkälti seudullisia kokonaisuuksia.

Onnistumisen kannalta on hyvin tärkeää, että paikallisilla toimijoilla on myös liikumavaraa oman toiminnan kehittämiseen. Alueet voivat myös konsultoida paikallistasoa ja kehittää uusia yhteistyömuotoja ja kehittämistoimenpiteitä. Säännöllinen benchmarkkaus ja arviointi ovat yksi osa jatkuvasti mukautuvaa ja sopeutuvaa työhallintoa. Olennaista on joustavuus ja nopea sopeutuminen.

Kunnat saavat työllistämiseen tarvittavat varat valtionosuuksien kautta lukuun ottamatta hallintomenoja, jotka kuntien tulee rahoittaa itse. Sovittu rahoitusperiaate kannustaa kuntia järjestämään aktiivisesti työllisyyttä edistävää toimintaa ja toisaalta hallinto kannattaa pitää mahdollisimman kustannustehokkaana.

Käytännössä työllistyä voi kuntiin, kolmannelle sektorille tai yksityiselle sektorille. Vajaakuntoisten kohdalla työnantaja saa tukea palkkakuluihin 65 % työllistetyen vajaakuntoisen henkilön palkasta ja työnantaja maksaa työllistetyille normaalin palkan. Vajaakuntoisten palkkatuen enimmäiskesto ei ole määritelty eli sitä voi saada niin kauan, kuin on tarpeen.

Rahoitusmallit perustuvat pääosin kannustavuuteen siten, että passiivitoimenpiteistä, eli lähinnä erilaisten tukien maksamisesta koituu kunnille suurempi rahoitusvastuu kuin aktivoinnista. Aktivointitoimenpiteitä on erilaisia ja niitä on kohdennettu myös asiakkaiden iän mukaisesti niin, että nuorten osalta velvoitteet ovat ankarampia kuin muiden. Yli 60 -vuotiaille kohdennetaan omia erityistoimenpiteitä, jotka korostavat seniorityöntekijöiden kokemusta ja erityisosaamista.

Sairaana työstä poissaolevien passiivituksesta, joka Suomessa ehkä vastaisi sairausvakuutusta, kunnan maksuosuus oli noin 60 % valtion kustantaessa loput. Jos kunta sen sijaan onnistuu saamaan syystä tai toisesta

sairauden vuoksi työstä poissaolevan aktivoitumaan uudelleen työelämään, valtion rahoitusosuus on vastaavasti 60 %.

Paikallishallinnon rooli on suuri, etenkin kun ”jobcenterit” ovat osa kunnan organisaatiota, jonka resursseista ja toiminnasta kunnanvaltuusto viime kädessä päättää valtakunnallisissa puitteissa.

## Ruotsi

Ruotsissa työllisyyspolitiikan vastuut ovat pitkälti Suomen kaltaiset. Työllisyyspolitiikka on valtion vastuulla, mutta erityisesti kuntien ja myös maakäräjien ja alueiden merkitys toimenpiteiden suuntaamisessa on merkittävä.

Paikallistasolla alueen työhallinto (työnvälitys) vastaa työllisyyspolitiikasta ja toimenpiteistä. Ruotsin Kuntaliiton selvitysten mukaan yhteistyö kuntien ja työnvälityksen kanssa toimii keskimäärin varsin hyvin. Monet ovat kuitenkin esittäneet kritiikkiä toiminnan keskusjohtoisuudesta.

Ruotsissa on Suomen kaltainen valtiokunta -suhdetta säätelevä rahoitusperiaate, jonka mukaisesti myös työllisyysasioita arvioidaan. Uudet ja laajenevat tehtävät tulee rahoittaa valtion varoista. Koska työhallinnon tarjoamat toimenpiteet eivät kuitenkaan ole olleet kokonaan valtion rahoitettavia, kunnat ovat Suomen tapaan suhtautuneet osittain kriittisesti työhallinnon kehittämislinjauksiin.

Erityisen merkittävä paikallishallinnon rooli on ollut ja on seuraavissa ryhmissä: nuoret alle 25 -vuotiaat, maahanmuuttajat, pakolaiset, toimeentulotuen saajat ja sosiaalisesti tai fyysisesti vammautuneet.

Ruotsin kunnista 85 %:ssa on kunnan työmarkkinayksikkö. Niissä työskentelee noin 4 000 henkilöä. Kuntien omille työmarkkinayksiköille ei ole olemassa mitään valmista

organisointimallia. Yleensä tällainen yksikkö on kunnanhallituksen alaisuudessa.

Kunnille on 1.1.2008 jälkeen ollut mahdollisuus sopia valtion kanssa työvoimapolitiittisista linjauksista ja toimenpiteistä ja saada työhallinnolta tukea toiminnan toteuttamiseen. Samalla esimerkiksi aikaisempi kuntien vastuulla ollut nuorisotakuu entisessä muodossaan kumottiin.

Ruotsin KL:n (kuntien ja maakäräjien liiton) hallitus on huhtikuussa 2009 linjannut tavoitteekseen ns. ”Yhteisen oven ” (En gemensam ingång) kaikkien toimijoiden kanssa. Kyselyjen mukaan 90 % Ruotsin kunnista kannattaa ehdotusta. Esityksen mukaan uusi ”Yhteinen ovi” -organisaatio korvaisi muut toimijat, joita ovat: valtion työnvälitys, vakuutuskaassat, kuntien toimeentulotukiyksiköt ja kuntien työmarkkinayksiköt.

Ainakin aluksi henkilökunta työskentelisi entisten päämiehien lukuun. Organisaatiomuodosta käydään vilkasta keskustelua eikä valmista mallia ole. Ehdotuksen taustalla on nähtävissä Tanskan kokemukset. Työmarkkinat eriytyvät ja hyvän työmarkkinakelpoisuuden omaavat työllistyvät nyt ja jatkossa muita helpommin. Vaikeammin työllistettävien määrä kasvaa ja he ovat yhä useammin valtion, kunnan ja työttömyyskassan yhteisiä asiakkaita.

Toimenpiteiden tehostaminen vaatii voimien yhdistämistä ja tiivistämistä. Mitä ilmeisimmin kehitys Ruotsissa kulkee tanskalaiseen suuntaan. Vaikuttaa kuitenkin siltä, että Tanskan kaltaista hyvin radikaalia uudistusta ei Ruotsissa lähiaikoina ole odotettavissa.

## Kohti uutta työllisyyspolitiikkaa

Rakenteellinen työttömyys on suuri raskaus julkiselle taloudelle. Julkinen talous kohenisi suuresti, jos työttömät pystyisivät

hankkimaan toimeentulonsa työtä tekemällä eikä erilaisina korvauksina. Osatyökykyisille on luotava paremmat mahdollisuudet työntekoon, vajaakuntoisten ja vaikeammin työllistyvän työvoiman työllistyminen tulee tehdä kannattavaksi sekä henkilölle itselleen että työnantajalle. Työnantajaa tulee tukea palkkatuella ja työnteosta tulee saada erilaisen etuuksien sijaan palkkatuloa. Palkkatuen tehtävänä on osaltaan kompensoida todettua sairautta tai vajaakuntoisuutta.

Vasta julkaistusta OECD:n raportista käy ilmi, että Suomessa työkyvyttömyysetuusia saa merkittävästi suurempi osa väestöstä kuin OECD-maissa keskimäärin. OECD:n suositusten mukaan työvoimapolitiikka tulisi tarjota osatyökykyisille nykyistä laajemmin ja kohdennetummin. Lisäksi raportissa todetaan, että Suomen tulee kiinnittää erityistä huomiota myös ikääntyneiden ihmisten työllisyyden edistämiseen. Paikallisen tason innovaatioita työttömyyden hoidossa tulee tukea aiempaa enemmän ja varmistaa siihen tarvittavat resurssit.

Sosiaali- ja terveysministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö sekä Suomen Kuntaliitto ovat asettaneet asiantuntijaryhmän selvittämään toimenpiteitä, joilla voidaan lisätä pitkäaikaistyöttömien, vaikeasti työllistyvien ja syrjäytymisuhan alla olevien sekä vammaisten henkilöiden mahdollisuuksia aktiivisempaan työelämään osallistumiseen, kuntoutukseen sekä parempaan hyvinvointiin ja yhteiskunnalliseen osallisuuteen. Nyt on aika siirtyä passiivisesta aktiiviseen työvoimapolitiikkaan ja varmistua, että kaikilla on mahdollisuus osallistua omien kykyjensä ja taitojensa mukaisesti työmarkkinoille.

Julkisten toimijoiden resurssien yhdistäminen on välttämätöntä julkisen talouden nykyisessä tilanteessa. Työnvälitystoiminta on siirtymässä entistä enemmän sähköiseen muotoon, samalla kun työnvälitystä hoitavien yksityisten yritysten määrä on kasvanut.

Suuret yritykset ja myös monet suuret julkiset työnantajat, kuten keskussairaalat, hoitavat osaavan työvoiman rekrytoinnin entistä useammin muun kuin työhallinnon avulla.

Kansantalouden ja erityisesti julkisen talouden kestävyys turvaamiseksi Suomessa on välttämätöntä saada nostettua pohjoismaisittain varsin vaatimatonta työllisyysastetta, joka nyt on noin 67 %. Tämä edellyttää työurien pidentämistä työelämän alku- ja loppupään lisäksi myös keskeltä. Tarvitaan uudenlaisia avauksia ja toimintamalleja, jotta työelämävalmiuksia voidaan parantaa ja työelämää kehittää. On tärkeää, että entistä laajempi joukko on mukana työelämässä, vaikkakin pienemmällä panoksella.

Uudet toimintamallit ja avaukset vaativat ennakkoluulotonta asennetta kaikilta toimijoilta. Kun pitkäaikaistyöttömistä ja syrjä-

tymisuhan alaisista ihmisistä yhä suurempi joukko on työhallinnon, Kelan ja kuntien yhteisiä asiakkaita, on luonnollista, että voimat yhdistämällä voidaan saavuttaa uudenlainen toimintamalli, joka hakee räätälöidysti ratkaisuja työttömän ongelmiin vaikuttavammin, edesauttaa osallisuutta ja ehkäisee syrjäytymistä. Työvoiman palvelukeskukset tarjoavat tähän hyvän pohjan.

Tärkeää on myös huolehtia aktivointitoimenpiteiden kokonaisuutta, palkkatukea ja välityömarkkinoita kehittämällä nykyistä vaikuttavamman toimenpidekokonaisuuden aikaansaamisesta. Valtion ja kuntien yhteistyö vaikeasti työllistyvien työllistymisen edistämiseksi on keskeisellä sijalla. Tähän työhön on saatava mukaan entistä enemmän myös elinkeinoelämä ja kolmannen sektorin toimijat.

## Katsaus työpoliittisen tutkimuksen vaikutuksiin ja tämän päivän haasteisiin

Mikko Valtakari<sup>1</sup>

Katsaus perustuu alkuvuodesta 2011 valmistuneen työpoliittisen sektoritutkimusohjelman 2003–2007 loppuarvioinnin havaintoihin<sup>2</sup>.

Suomessa eri ministeriöt ovat järjestäneet toimintansa tueksi tarvitsemansa tutkimus- ja kehittämistoiminnan hyvin erilaisilla konsepteilla. Useimmilla ministeriöillä on ohjauksessaan yksi tai useampi tutkimus- ja kehittämislaitos, joka harjoittaa ko. sektoria koskevaa perus- ja soveltavaa tutkimusta. Entiseltä työministeriöltä tämänkaltainen

sektoritutkimus- ja kehittämislaitos puuttui. Ministeriöllä oli kuitenkin käytössään ns. sitomatonta tutkimusmäärärahaa, jolla se hankki pääosan tarvitsemastaan tutkimuksesta ulkopuolisista tutkimuslaitoksista. Sen rahoittama työpoliittinen tutkimustoiminta oli ns. sektoritutkimusta, joka tuki suoraan ja konkreettisesti sen oman politiikkasektorin kehittämistä. Työministeriö toteutti työpolitiikan sektoritutkimusta ohjelmallisesti vuodesta 1989 lähtien.

---

<sup>1</sup> Mikko Valtakari, FL, tutkimusjohtaja, Tempo Economics Oy

<sup>2</sup> Loppuarvioinnissa arvioitiin vuosina 2003–2009 toteutetun työpoliittisen sektoritutkimusohjelman vaikuttavuutta sekä ohjelman toteutustavan onnistuneisuutta. Työssä arvioitiin myös työpoliittisen tutkimuksen tämän hetken haasteita ja kehittämistarpeita. Keskeisinä menetelminä työssä käytettiin asiantuntijahaastatteluja sekä tutkimushankkeiden loppuraporttien sisältöanalyysiä. Työssä käytiin läpi 130 työpoliittisessa tutkimusohjelmassa toteutetun tutkimushankkeen loppuraporttia.

## **Työpoliittinen tutkimus kytkeytyi vahvasti työministeriön strategiatyön tietotarpeisiin**

Työpoliittisen sektoritutkimusohjelman 2003 – 2007 valmistelua ohjasi näkemys siitä, että työministeriön oli tiedettävä, mitä Suomessa työpolitiikassa tiedetään. Ohjelman keskeisenä tavoitteena oli kytkeä työministeriön strategiatyö ja tutkimus kiinteästi toisiinsa. Sen aikaiselle työministeriölle nähtiin laaja merkitys yhteiskunnallisena työpoliittisen tutkimuksen toimijana ja sitä koskevan tietopääoman vahvistajana. Ministeriöllä nähtiin olevan tietopääomansa kautta tärkeä rooli myös laajemmin työpolitiikkaa koskevassa eri tahojen päätöksenteossa. Leimaa antavaa tuon aikaiselle tutkimustoiminnalle työministeriössä oli, että se oli keskitetty vahvasti ministeriön johdon alle ja sillä oli tätä kautta ohjausvaikutusta ministeriön sisällä.

Työpoliittisen sektoritutkimusohjelmassa käynnistettiin vuosina 2003 – 2007 yhteensä 136 tutkimushanketta. Näistä työvoimapolitiittisia tutkimuksia oli 83 ja työelämä tutkimuksia 53. Ohjelman kokonaisrahoitus oli 7.33 miljoonaa euroa. Rahoitus jakautui tasan työvoimapolitiittisten tutkimusten ja työelämä tutkimusten kesken. Hankemäärään suhteutettuna työpoliittista sektoritutkimusohjelmaa voi pitää mittavana työpolitiikan alaan kuuluvana tutkimus- ja kehittämistoiminnan resursoijana. Verrattain pienillä resursseilla ylläpidettiin työpolitiikan alalla sellaista tutkimustoimintaa, jota ei muuten olisi tehty alan tutkimusorganisaatioissa.

**Valtaosa työpoliittinen tutkimusohjelman 2003–2007 tutkimuksista tuotti tuloksena tietoa, joka on konkreettisesti hyödynnettävissä työpolitiikan suunnittelussa tai toteutuksessa.**

Tutkimuksen vaikutukset ovat luonteeltaan epäsuoria ja diffuuseja. Ne syntyvät usein vasta pitkän aikavälin kuluessa tiedon,

osaamisen, ymmärryksen ja kyvykkyyksien parantumisen seurauksena. Tutkimustoiminnan ulkoisvaikutukset ovat laajat, mutta niiden kautta syntyvää yhteiskunnallista tuottoa on vaikea mitata ja arvioida.

Työpoliittisen tutkimusohjelman arvioinnin yhteydessä tehdyn tutkimusraporttien meta-analyysin perusteella työpoliittisen sektoritutkimusohjelman tutkimuksista lähes kaikki ovat lisänneet yleistä työmarkkinatietoutta ja ymmärrystä työpolitiikasta. Lisäksi reilussa 60 prosentissa tutkimuksista on joko tunnistettu ja määritelty aihealueeseen liittyviä kehittämisteemoja tai annettu konkreettisia suosituksia työpolitiikan suunnitteluun ja toimeenpanoon. Meta-analyysin perusteella vajaa kolmannes tutkimuksista on tuottanut tuloksia, jotka ovat potentiaalisesti olleet hyödynnettävissä työpolitiikan toimeenpanossa, kun taas neljäsosa tutkimuksista on tuottanut lopputuloksena tietoa, joka on ollut hyödynnettävissä strategiatyössä. Noin 15 prosenttia tutkimuksista on puolestaan tuottanut keskeisimpänä tuloksenaan tietoa, joka tukee työpolitiikan lainsäädäntötyötä. Uusien ohjelmien tai kehittämishankkeiden suunnittelussa hyödynnettäviä tuloksia on tuotettu reilussa 10 prosentissa työpoliittisen ohjelman tutkimuksista.

## **Tutkimusten tuloksia ei hyödynnetä systemaattisesti**

Työpoliittisen tutkimuksen osalta oleellista vaikutusten synnyn kannalta on se, mikä on tutkimuksen hyödyntäjätahojen kyky ottaa vastaan ja soveltaa tutkimuksen tuottamaa tietoa toiminnassaan. Työhallinnossa tutkimusten tulosten hyödyntäminen ei ole ollut systemaattista, vaan usein riippuvaisista yksittäisistä tekijöistä tai intresseistä. Tutkimusten tulosten leviämiseen ministeriössä ja hyödyntämiseen työpolitiikassa

näyttävät vaikuttavan useat eri tekijät. Näitä ovat muun muassa: tutkimuksen aihealueen yhteiskunnallinen kiinnostavuus ja siihen liittyvät poliittiset intressit, tutkimuksen aihealuetta ja johtopäätöksiä koskeva poliittinen konsensus tai sen puute, ministeriön johdon asenteet ja kiinnostus tutkimuksen aihealueeseen, virkamiesten oma mielenkiinto tutkimuksen aihealuetta kohtaan ja neuvotteluvoima asian eteenpäin viemiseksi sekä käytettävissä olevat aika- ja henkilöresurssit tutkimusten tulosten läpikäyntiin ja eteenpäinviemiseen. Luonnollisesti myös tutkimusten luonne sekä tulosten evidenssi ja uskottavuus ovat vaikuttaneet tutkimuksen hyödyntämiseen työpolitiikassa.

Vain harvalla yksittäisellä työpoliittisella tutkimuksella on ollut välitöntä vaikutusta lainsäädäntöön tai politiikan muutoksiin. Tutkimuksen vaikutukset työpolitiikkaan syntyvätkin pääsääntöisesti useamman tutkimuksen yhteisvaikutuksesta ymmärrykseen, näkemyksiin ja asenteisiin sekä välillisesti niiden kautta työpolitiikan sisältöihin ja toimintatapoihin. Työpolitiikassa tutkimuksilla onkin ollut tärkeä rooli ja vaikutus erityisesti tiedon ja ymmärryksen lisääjänä, uusien näkemysten ja työpolitiikan perusteiden esiin nostajina sekä keskustelun ja kehitysprosessin käynnistäjänä. Tutkimustulokset ovat tässä suhteessa toimineet tietynlaisina signaaleina ja katalyytteinä jatkotyölle ministeriössä.

### **Tutkimuksen ohjelmallisuus on luonut lisäarvoa**

Yksittäisen tutkimusrahoituksen sijaan, juuri tutkimusten ohjelmallisuus on luonut lisäarvoa työpolitiikan suunnitteluun ja toteutukseen. Ohjelmallisuuden hyödyt yksittäiseen tutkimusrahoitukseen nähden on näkynyt erityisesti siinä, että ohjelman kautta tutkimusrahoitusta on voitu systemaattisesti koh-

distaa työpoliittisesti ja yhteiskunnallisesti tärkeäksi katsotuille alueille. Työpoliittinen tutkimusohjelma on ollut laaja-alainen ja se on kohdistunut hyvin kattavasti työpolitiikan eri tutkimustarvealueille. Ohjelma on siten pystynyt turvaamaan ohjelman keskeisenä lähtökohtana olleet työpolitiikan päätöksen- teon sekä strategia- ja kehittämisjohtamisen tietotarpeet. Ylätasolla työpoliittisessa tutkimusohjelmassa tehty tutkimus on toiminut myös välineenä työpolitiikan toteutuksen suunnitelmallistumiseen.

Systemaattisen tutkimustoiminnan kautta ministeriöllä on ollut tärkeä merkitys ja asema yhteiskunnallisena työpoliittisen tutkimuksen toimijana ja sitä koskevan tietopääoman vahvistajana. Työpoliittisten tutkimusten ohjelmallinen rahoitus ja systemaattinen toteuttaminen ovat merkinneet myös sitä, että ministeriöllä on ollut tutkimuksellisen tietopohjan kautta keskeinen rooli laajemminkin työpolitiikkaa koskevassa eri tahojen päätöksenteossa.

Ohjelmallisuus on myös osaltaan turvannut tutkimuksen pitkäjänteisyyden. Ohjelmallisen rahoituksen avulla on pystytty turvaamaan tutkimuksen jatkumoa ja siten luotu perusteita tiedon ja tutkimusosaamisen kumuloitumiselle tietyillä tutkimusalueilla. Jatkuvan tutkimustoiminnan ja kansainvälisten tutkimusyhteyksien kautta on voitu syventää näkemystä työpoliittisista tutkimus- ja kehittämistarpeista sekä hyödyntää tutkimushankkeiden suunnittelussa sitä, mitä jo muualla tiedetään. Tämä on osaltaan vahvistanut tutkijoiden ammattitaitoa sekä syventänyt tutkimusryhmien välistä työnjakoa.

### **Tutkimuksen teon ja tulosten hyödyntämisen rakenteet ovat puutteelliset**

Työpoliittisen tutkimuksen toteutusympäristö on kokenut voimakkaan muutoksen vii-

me vuosina. Ministeriöuudistuksen myötä tutkimustoiminta organisoitiin uudelleen ja vuonna 2010 aloitettiin koko työ- ja elinkeinoministeriön uuden tutkimusstrategian toteuttaminen. Uusi tutkimusstrategia on yleinen ja liittyy vahvasti ministeriön konsernistrategiaan. Uudistusten myötä tutkimusmäärärahat ovat ministeriössä vähentyneet ja pirstaloituneet eri yksiköille. Tehtyjen uudistusten sekä tutkimusmäärärahojen vähenemisen myötä entisen kaltainen laaja-alainen ja systemaattinen työpoliittinen tutkimustoiminta on ministeriössä vähentynyt. Työpolitiikan suunnittelun ja toteutuksen tietotarpeiden näkökulmasta tutkimusmäärärahojen väheneminen ja pirstaloituminen aiheuttaa useita uhkia.

Tutkimusten teettämisen vastuu on työ- ja elinkeinoministeriössä hajallaan eri yksiköissä. Tutkimusten valmistelu, kilpailutus, ohjaus, tulosten levittäminen yms. vaativat sekä osaamista että aikaa. Eri yksiköissä tehdään osin päällekkäistä tai rinnakkaista työtä siten, että työaikaa kuluu paljon eikä keskinäistä synergiaa synny. Kokonaisvaltaisen tutkimuspolitiikan näkökulmasta epävarmuutta aiheuttaa muun muassa se, onko ministeriön osastoilla riittävästi resursseja, aikaa, tahtoa sekä erityisasiantuntemusta perehtyä tutkimustoiminnan hallinnointiin. Koska ministeriöstä puuttuvat selkeät systemaattisen tutkimuksen teon ja tulosten hyödyntämisen rakenteet, uhkana on, että tutkimus jää resurssien puutteessa osastoilla muiden asioiden jalkoihin. Uhkana on myös se, että tutkimusta tehdään jatkossa liiaksi osastojen operatiivisista tarpeista käsin ja ministeriön tutkimustoiminta pirstoutuu liian pieniksi murusiksi työpolitiikan tutkimus- ja kehittämistarpeiden kokonaisuuteen nähden.

Työpolitiikassa toimitaan ympäristössä, jossa prosessit ovat monimutkaisia ja vaativat laaja-alaista ymmärrystä sekä monia-

laista osaamista. Työpoliittinen tutkimusohjelma ja tutkimustoiminnan jatkuvuus ovat muodostaneet työpoliittiselle tutkimukselle rakenteen, jonka päälle on aiemmin pystytty rakentamaan uutta tietoa ja ymmärrystä. Tutkimusrahoituksen vähenemisen sekä tutkimustoimeksiantojen luonteen ja sisältöjen muuttumisen seurauksena aiempi tutkimusympäristö ja -rakenne saattaa rapautua ja osaajaverkostot hävitä. Jos mahdollisuudet syvällisen tutkimuksen tekoon oleellisesti vähenevät uhkana saattaa olla tutkimuksen laadun, uskottavuuden ja hyödyntämismahdollisuuksien heikentyminen.

### **Toteutetaanko työpolitiikkaa jatkossa evidenssiperusteisesti?**

Työpoliittinen tutkimusohjelma 2003 – 2007 on tukenut varsin onnistuneesti ministeriön työpoliittisia tietotarpeita ja luonut siten pohjaa evidenssiperusteiselle politiikan teolle. Systemaattinen toimintaympäristön analysointi loi ministeriölle keskeisen roolin myös yhteiskunnallisena työpoliittisen tutkimuksen toimijana ja sitä koskevan tietopääoman vahvistajana. Mikäli kokonaisvaltainen pitkäntähtäimen tutkimus sekä systemaattinen toimintaympäristön analysointi työ- ja elinkeinoministeriössä katkeaa, uhkana on, että ministeriön substanssi ja osaaminen esimerkiksi työelämään ja työvoimapolitiikkaan liittyvissä kysymyksissä häviää ja kontribuutio isojen päätösten politiikassa jää vähäiseksi. Seurauksena saattaa olla ministeriön merkityksen väheneminen proaktiivisena toimijana eri tahojen päätöksenteossa. Kysymys on tältä osin laajalti myös siitä, millaiseksi ministeriön rooli työpolitiikassa halutaan nähdä jatkossa.

Kilpailutussäännökset ja erityisesti niiden tulkinnat muuttuivat jo työpoliittisen tutkimusohjelman aikana. Samalla hyvänä



pidetyt aiehaut lopuivat ja vuorovaikutus tutkimusideoista virkamiesten ja tutkijoiden kesken vähentyi. Tutkimushankkeiden ideointi ei monestikaan ole tarkoituksenmukaista kilpailutuksen vuoksi. Lisäksi kilpailutusikäytännöt ja -kriteerit näyttävät suosivan vahvoja toimijoita ja tutkimuslaitoksia, mikä hankaloittaa uusien toimijoiden tuloa alalle. Haasteena jatkossa on, miten tutkimusideoiden keruuta ja tutkimuksen hankintaa voisi tehdä nykyistä tarkoituksenmukaisemmin siten, että tutkijoiden tekijänoikeudet omaan ideaan ja metodiin voidaan turvata.

Työpoliittista tutkimusta ei tehdä valtion sektoritutkimuslaitoksissa. Sille ei myöskään ole syntynyt institutionaalista rakennetta yliopistoihin Suomessa. Työpoliittisella tutkimusrahoituksella on siten ollut tärkeä rooli työpoliittisen tutkimuksen ylläpitämisessä. Mikäli tutkimusmäärärahat tulevaisuudessa edelleen vähenevät uhkana on, että alan tutkimustoiminta kuihtuu Suomessa. Tutkimusrahoitus ei voi jatkossa olla työ- ja

elinkeinoministeriön tutkimusrahoituksen varassa. Haasteeksi tältä osin muodostuu se, pystytäänkö alan tutkimustoiminta turvaamaan jatkossa esimerkiksi eri rahoittajatahojen yhteistyöllä.

### Lähteet:

- Filpus Timo ja Päivi Järvinen (2001); Työministeriön tutkimus- ja kehittämis-toiminnan itsearviointi, työministeriö
- Toppila, Jussi (2002); Työministeriön tutkimustoiminnan kehittämissuunnitelma, työministeriö
- Työpoliittinen tutkimusohjelma 2003–2007 (2003); Työpoliittinen tutkimus nro 251, työministeriö
- Valtakari Mikko, Annu Kotiranta, Olli Oosi ja Mia Toivanen (2011); työpoliittisen sektoritutkimusohjelman 2003–2007 loppuarviointi. Julkaistaan keväällä 2011 työ- ja elinkeinoministeriön julkaisusarjassa.

## English Summaries

### **KNOWLEDGE MANAGEMENT IS A CHALLENGE AND AN ASSET FOR THE WORKING LIFE**

**Taina Hanhinen**, Dr. of Philosophy, Managing Director, Taitotoimisto Hanhinen Ltd.

In today's working life, skills and knowledge have become the essential production factors and competitive advantages in organizations. Therefore, the various working life parties require systematic and flexible knowledge management systems that allow them to use knowledge-related, possibly extensive, data in different contexts. Hanhinen (2010) has constructed a frame of reference of working life skills and knowledge and their components that facilitates and strengthens cooperation between the various working life parties when they discuss the skills and

knowledge requirements of an individual, work community or group of organizations. The model of working life skills and knowledge is structured through its recognized components, which include qualification, competence and vocational proficiency. The processes of professional growth and development are also related to the model.

To strengthen the knowledge management in organizations the article presents the qualification classification system, which is built from 7 295 qualifications. The resulting classification consists of eight main categories, which are divided into 76 first level sub-categories. The systematic alphanumeric code system instructs the classification. It can be said that the qualification classification system enables the systematic and detailed classification of large groups of qualifications. The structure of the classification and an Internet-based system enables the updating and expanding of the classifications when new qualifications emerge.

## IMPACT ASSESSMENT OF WORKING LIFE ISSUES IN LEGISLATIVE PROCESS

**Päivi Kantanen**, LL. M., Administrator, Legal Affairs

**Tarja Kröger**, LL.Lic, Government Counsellor

**Susanna Siitonen**, LL. M., Government Counsellor

**Pekka Ylöstalo**, M. Pol. Sc., Senior Adviser, Ministry of Employment and the Economy (all authors)

This article is a part of discussion of impact assessment in the legislative process. It aims to add some essential points to that discussion as far as the impact assessment of working life issues are concerned.

The impact on working life can be evaluated on several ways. The first challenge is how to identify the relevant impacts of the proposal or the different alternatives of legislative proposals.

The impacts can be divided into short and long time impacts. Some of the impacts are direct in their nature and the others in indirect. Also unintended impacts should be assessed in addition to the intended ones when preparing legislation or considering different alternatives. The key question is how to evaluate impacts on working life issues when preparing legislation in other areas of legislation than labour legislation.

Typically the impacts can be verbally described, but not quantitatively measured.

In the article there is a list of typical, most common impacts. Also the article offers some sources of information which can be helpful with the assessment. At the end of the article there are two examples of impact assessment on working life issues.

## BETTER OR WORSE? THE QUALITY OF FINNISH WORKING LIFE IN EUROPEAN COMPARISON

**Tuomo Alasoini**, Dr. Pol. Sc., M. Eng., Adjunct Professor, Director, Tekes – Finnish Funding Agency for Technology and Innovation

This paper examines the quality of Finnish working life in European context by making use of Eurofound's 2010 European Working Conditions Survey. A comparison between Finland and other European countries is made on 11 themes, including more than 50 indicators. The survey results show that the quality of Finnish working life is above the EU 15 average on most indicators. On the other hand, Finland is lacking behind Denmark and Norway in most indicators on which a comparison is made. Finland's strengths in comparison with the other Nordic and European countries are particularly forms of work organisation, which leave a lot of autonomy for employees in their work, and good opportunities for skills development at work and employer-paid training. These favourable features of Finnish working life are partly shadowed by the fact that Finnish employees find relatively little fulfilment in their job. In addition, they consider that they have been subjected to verbal abuse, bullying, harassment and humiliating behaviour at work more often than their counterparts in other European countries. Country-level observations are elaborated by more detailed occupation-based analysis in cases where Finnish results clearly deviate from the other countries. The paper also explores changes in the quality-of-working-life indicators between 1995 and 2010. The retrospective analysis reveals that country-wise

profiles in the quality of working life seem fairly stable over time. The 2010 survey, however, shows that Finnish employees' autonomy at work has increased in recent year in contrast to the situation found in most other EU 15 countries. In the area of job fulfilment, instead, the proportion of Finnish employees who are very satisfied with their working conditions has decreased and stays below the EU 15 average. Interestingly enough, at the same time Eurofound's quality of life surveys show that, with regard to their lives on the whole, Finns are among the most satisfied people in Europe.

**QUICK TURNS IN TEMPORARY AGENCY WORK REGULATION. FROM REGULATION IN 1986 TO DEREGULATION IN 1994.**

**Antti Tanskanen**, M. Pol. Sc, PhD student, Department of Social Research, University of Helsinki

The article deals with the regulation of temporary agency work in Finland. Compared to many other developed countries, temporary agency work has been traditionally relatively free industry in Finland. However, in Finland temporary agency work was regulated from the mid 1980s on but the regulation was quickly decontrolled in the beginning of the 1990s. Using parliamentary documents and the Ministry of Labour reports the present article discusses the reasons for regulating and non-regulating of temporary agency work in Finland. The study shows that the legislative work and the trends in society were not simultaneous. The results are discussed with reference to neoliberalisation.

## KUVIOIDEN LUETTELO

	Sivu
1. Työvoima ja työvoimaosuudet .....	4*
2. Työvoimaosuudet sukupuolen mukaan	4*
3. Työlliset ja työllisyysasteet .....	5*
4. Työllisyysasteet sukupuolen mukaan ..	5*
5. Työllisyysasteet ELY-keskuksittain .....	6*
6. Työlliset toimialoittain .....	7*
7. Työttömyysasteet työvoimatutkimuksen mukaan.....	8*
8. Työttömät työvoimatutkimuksen sekä työnvälitystilaston mukaan. Kausipuhdistetut neljännesvuosiluvut .....	8*
9. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain .....	9*
10. Työttömät työvoimatutkimuksen mukaan kuukausittain.....	9*
11. Työttömät työnhakijat ja avoimet paikat työnvälityksessä kuukausittain ja kausitasoitettuina.....	10*
12. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain sukupuolen mukaan .....	10*
13. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä ikäryhmittäin, neljännesvuosittain .....	11*
14. Työttömät työnhakijat työttömyden keston mukaan, kesto viikkoina .....	11*
15. Kuukauden uudet työnhakijat ja uudet työttömät työnvälityksessä neljännesvuosittain .....	12*
16. Avoimet työpaikat kuukauden aikana sekä näistä uudet avoimet työpaikat työnvälityksessä neljännesvuosittain...	12*
17. Koulutus- ja tukitoimenpiteillä sijoitetut.....	13*
18. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten alueet .....	14*
19. Työttömyysasteet ELY-keskusalueittain vuonna 2010, 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 2010, according to the Labour Force Survey .....	15*

**TAULUKOIDEN LUETTELO****VÄESTÖ JA TYÖVOIMA**

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

**TYÖLLISET**

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

**TYÖTTÖMYYS**

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

**LIST OF TABLES****POPULATION AND LABOUR FORCE**

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

**EMPLOYED PERSONS**

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

**UNEMPLOYMENT**

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

## TYÖNVÄLITYSTOIMINTA

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

## 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

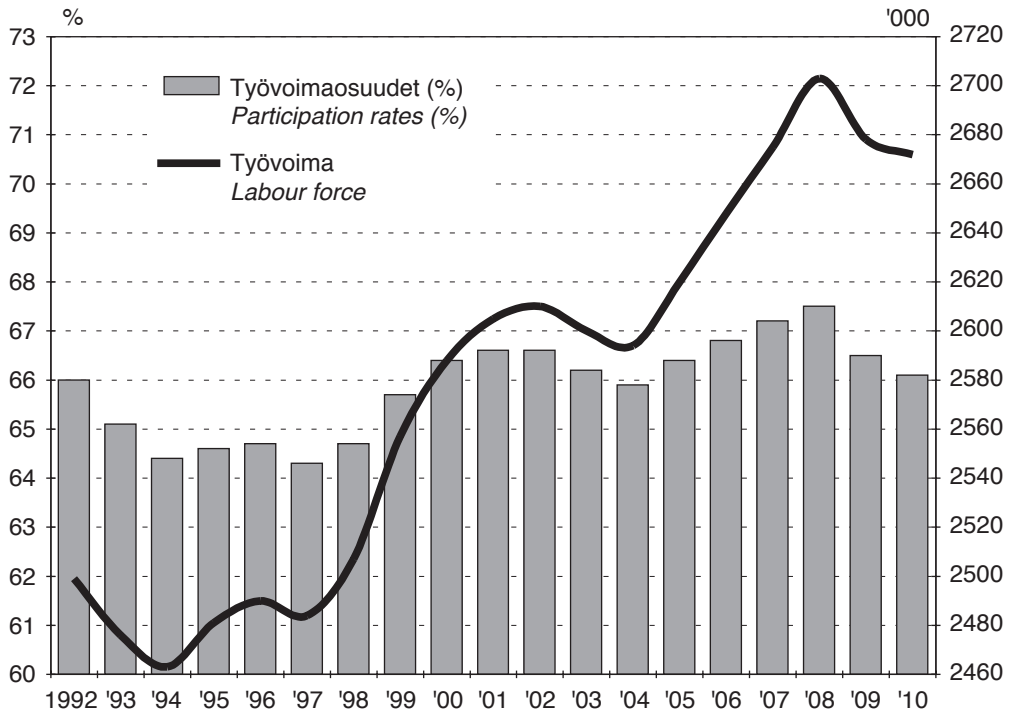
24. Migrations to and from Finland .....	44*
25. Unemployment rates in some OECD countries .....	45*

## ALUEELLISET TAULUKOT

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

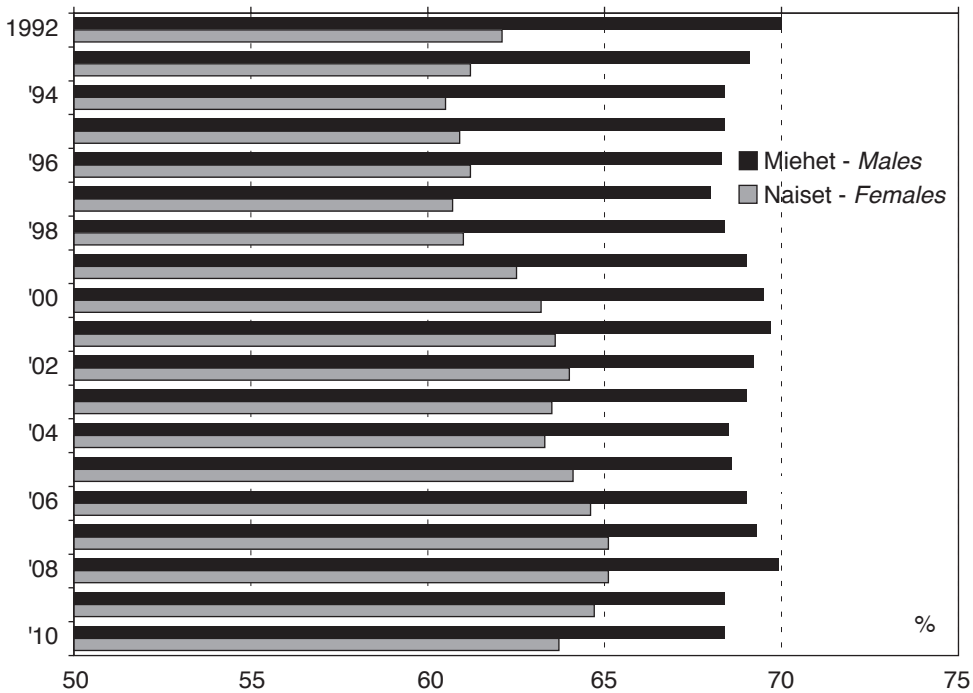
## TABLES BY DISTRICT

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



Kuvio 1. Työvoima ja työvoimaosuudet

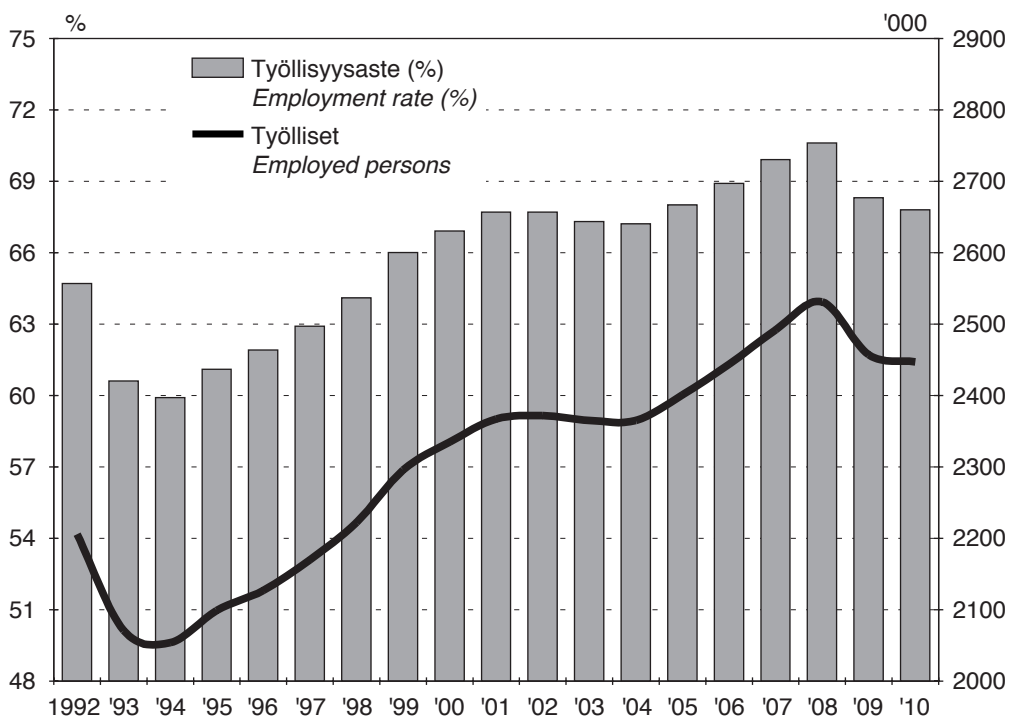
Chart 1. Labour force and labour force participation rates



Kuvio 2. Työvoimaosuudet sukupuolen mukaan

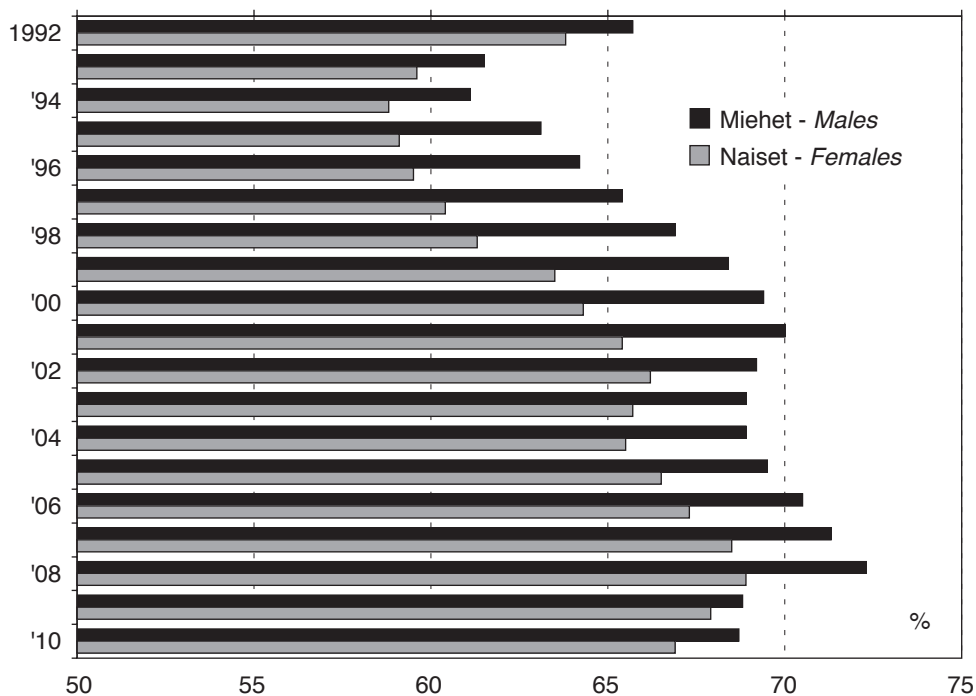
Chart 2. Labour force participation rates by sex





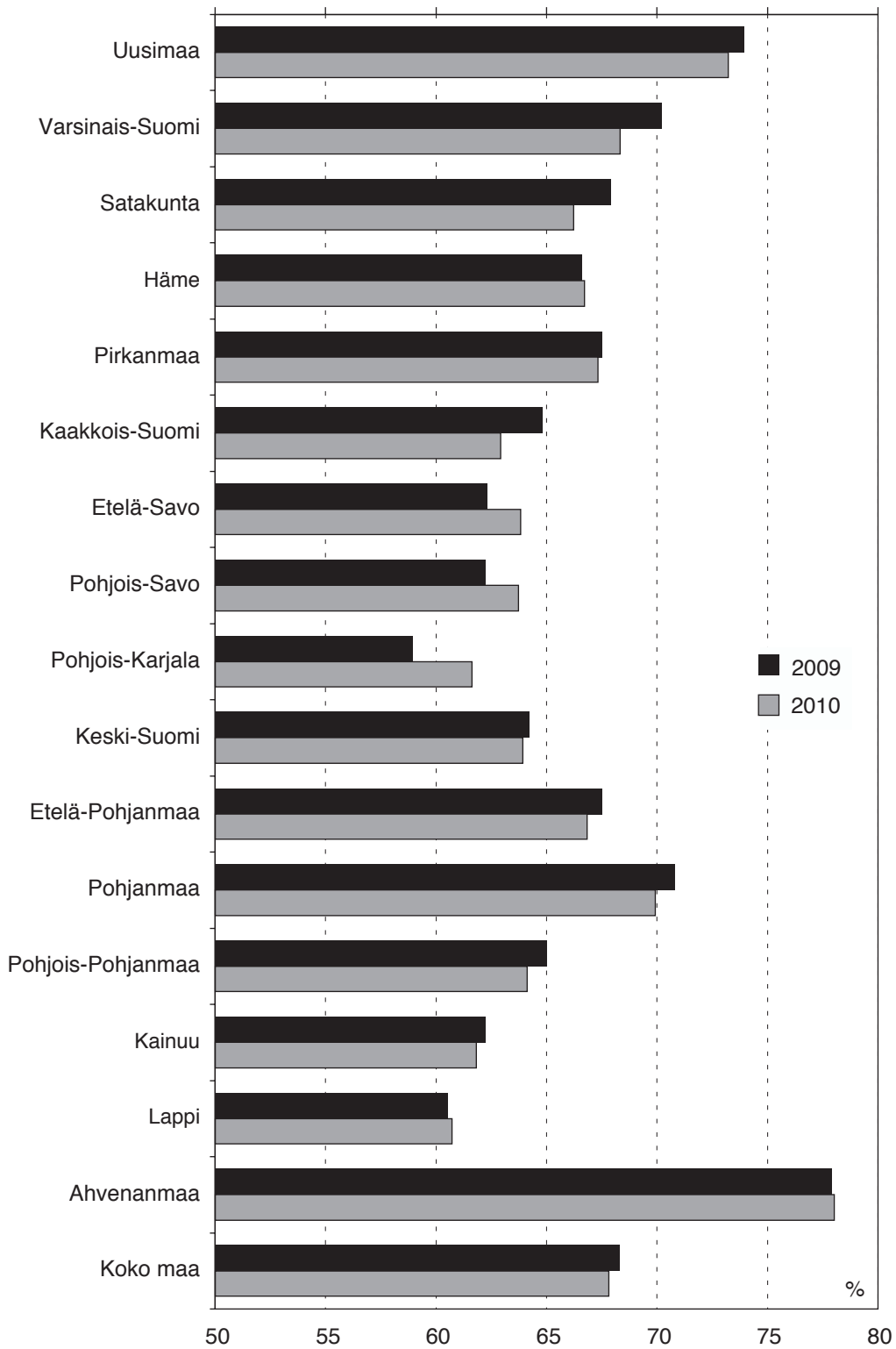
Kuvio 3. Työlliset ja työllisyysasteet

Chart 3. Employed persons and employment rates



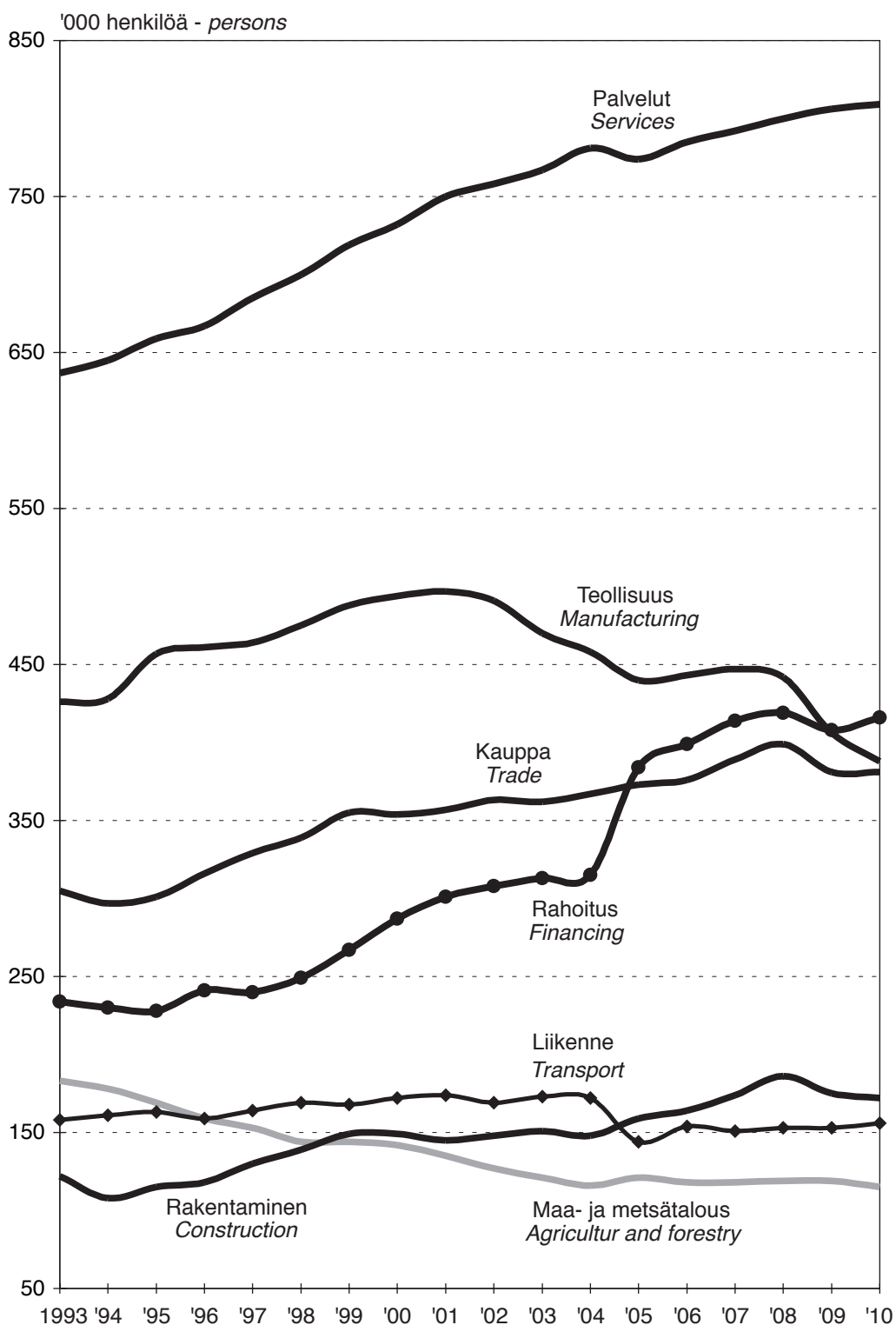
Kuvio 4. Työllisyysasteet sukupuolen mukaan

Chart 4. Employment rates by sex



Kuvio 5. Työllisyysasteet ELY-keskuksittain

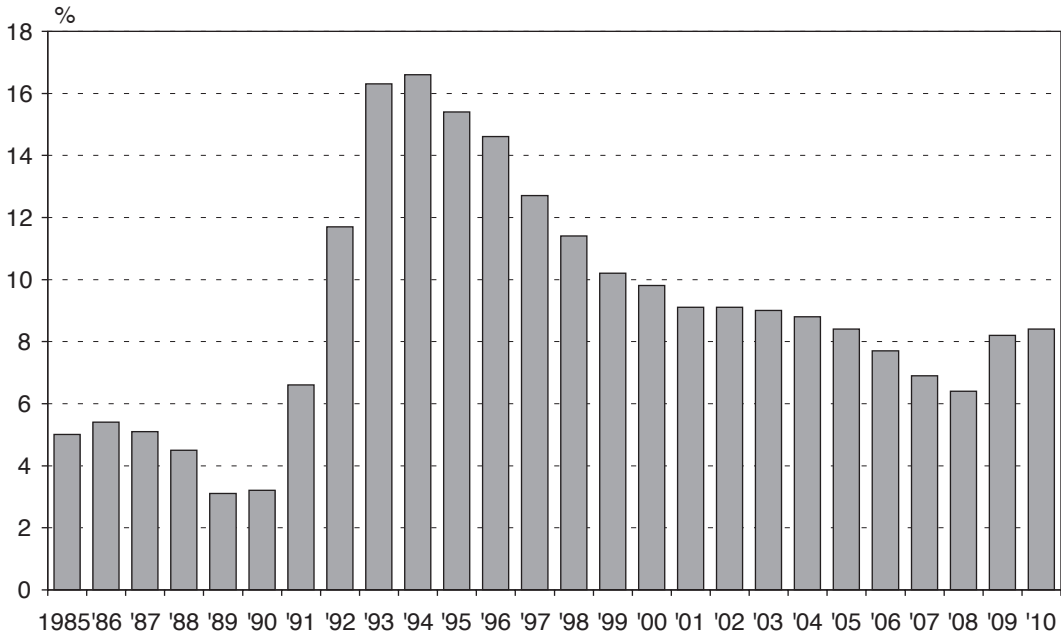
Chart 5. Employment rates by administrative district



Kuvio 6. Työlliset toimialoittain

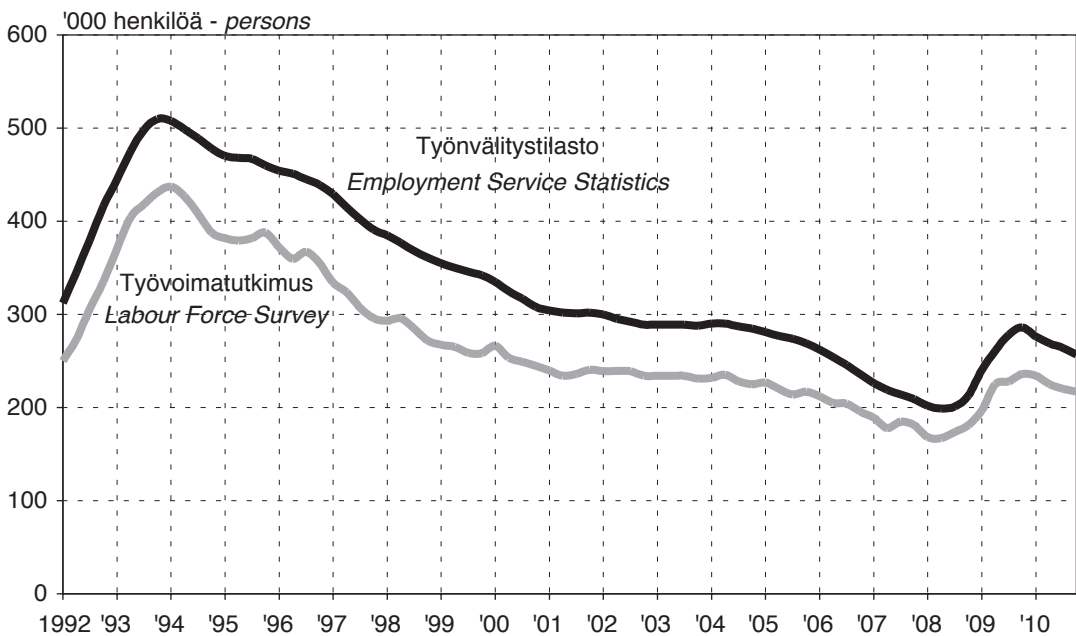
Chart 6. Employed persons by industry

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



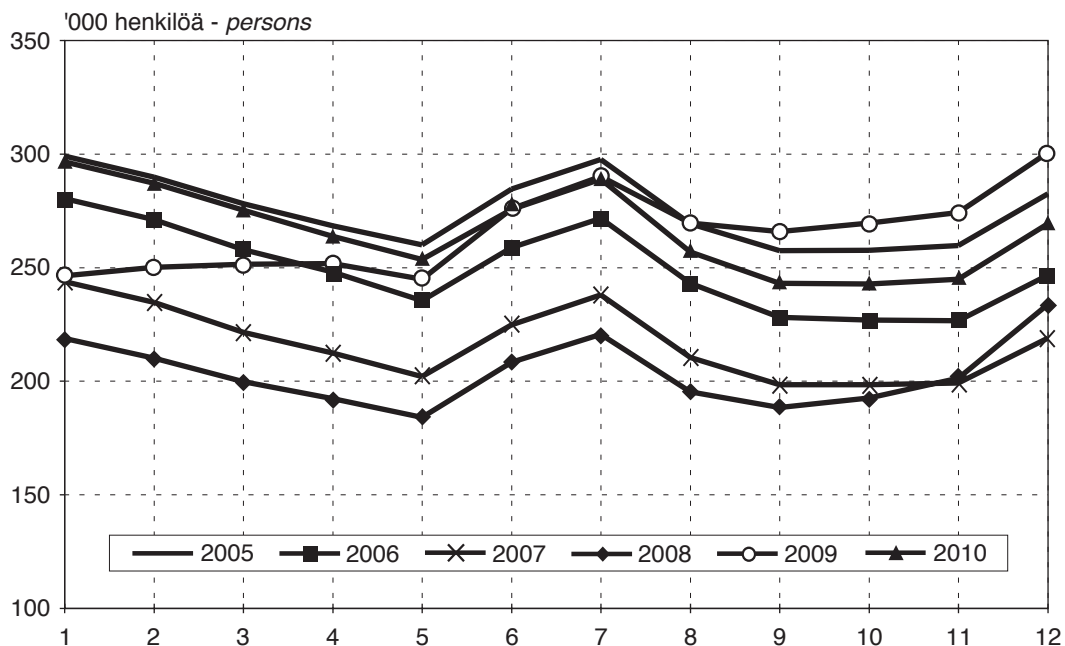
Kuvio 7. Työttömyysasteet työvoimatutkimuksen mukaan. Vuodesta 1989 alkaen ILO/EU-määritelmän mukaan

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



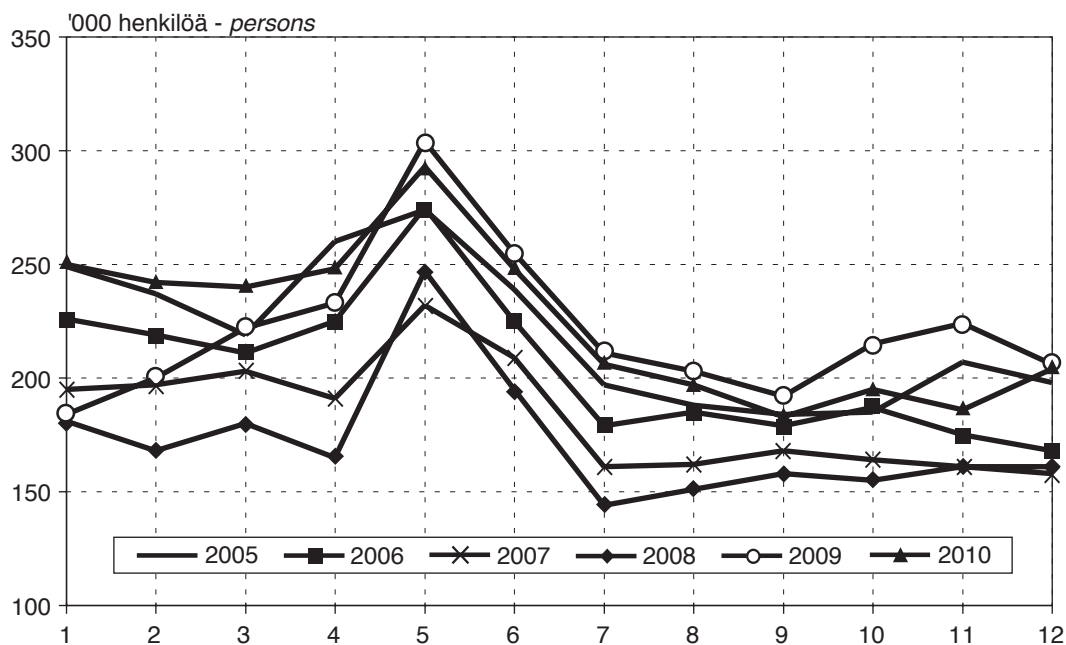
Kuvio 8. Työttömät työvoimatutkimuksen sekä työnvälitystilaston mukaan. Kausipuhdistetut neljännesvuosiluvut

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



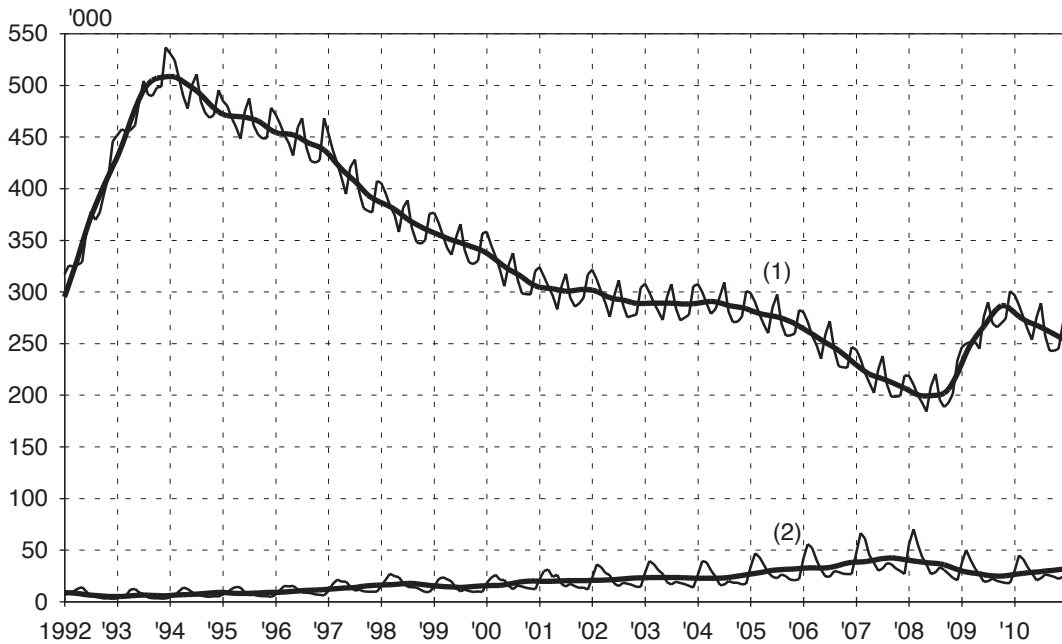
Kuvio 9. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain

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



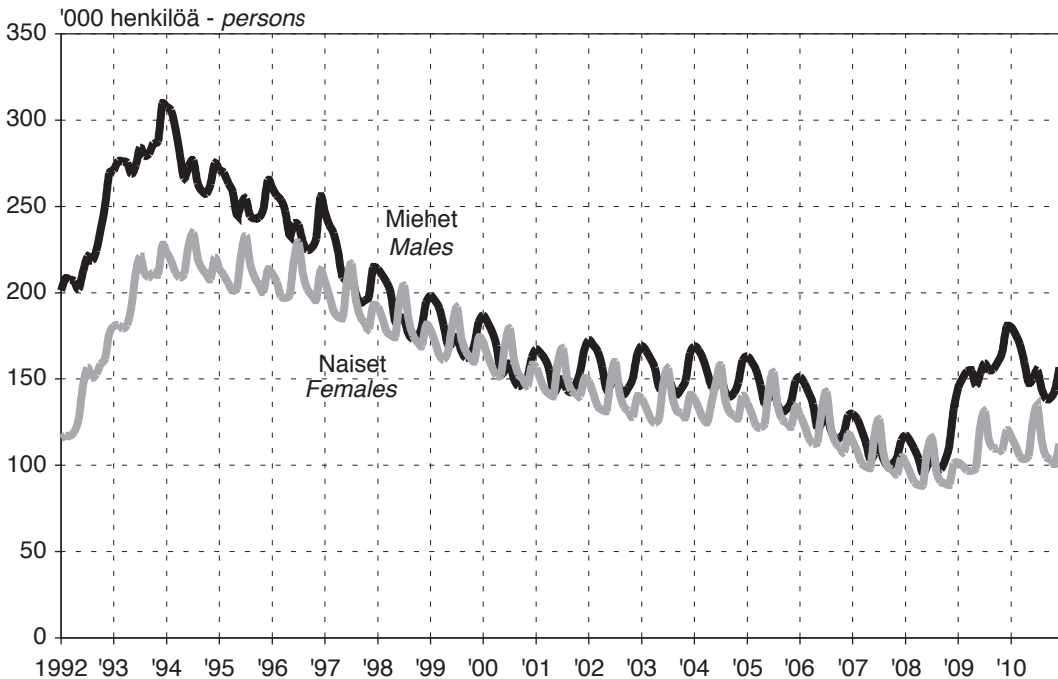
Kuvio 10. Työttömät työvoimatutkimuksen mukaan kuukausittain

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



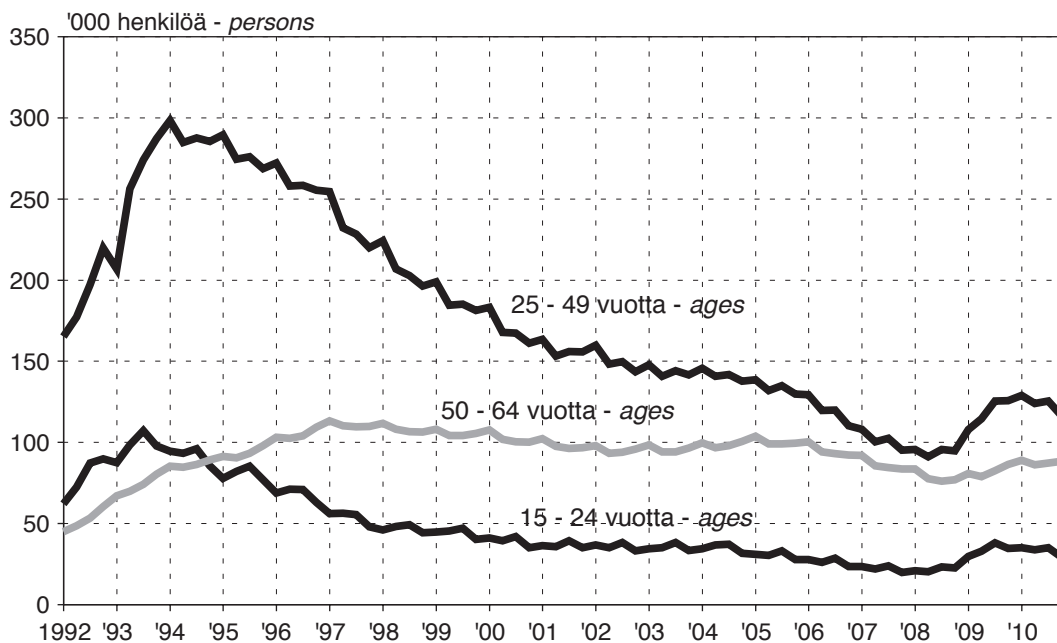
Kuvio 11. Työttömät työnhakijat (1) ja avoimet paikat (2) työnvälityksessä kuukausittain ja kausitasoitettuina

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



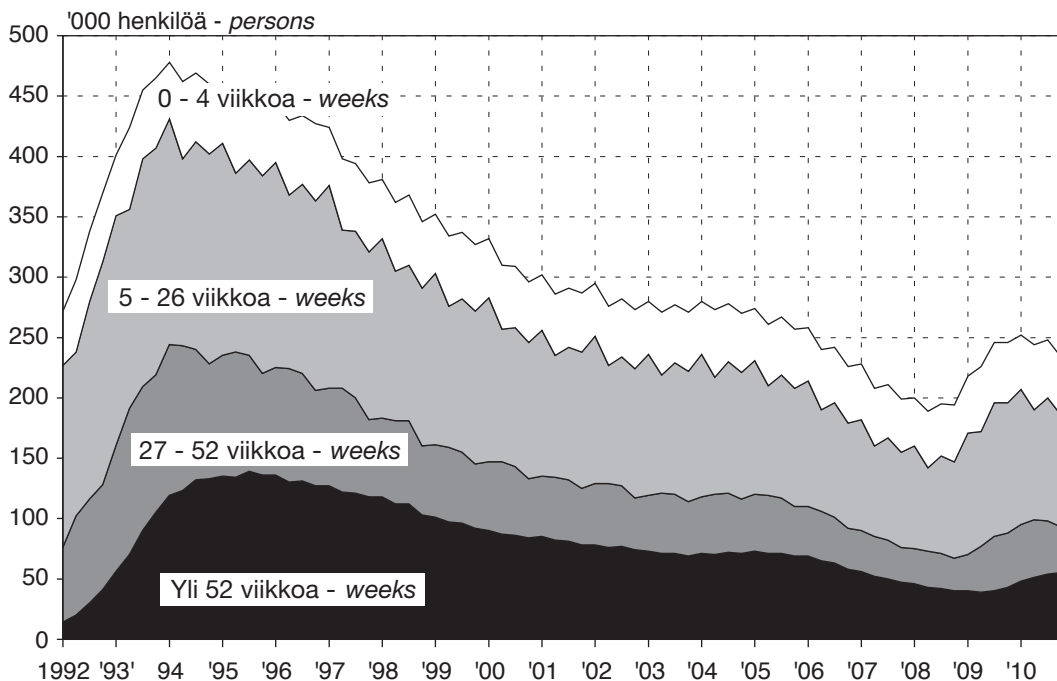
Kuvio 12. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain sukupuolen mukaan

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



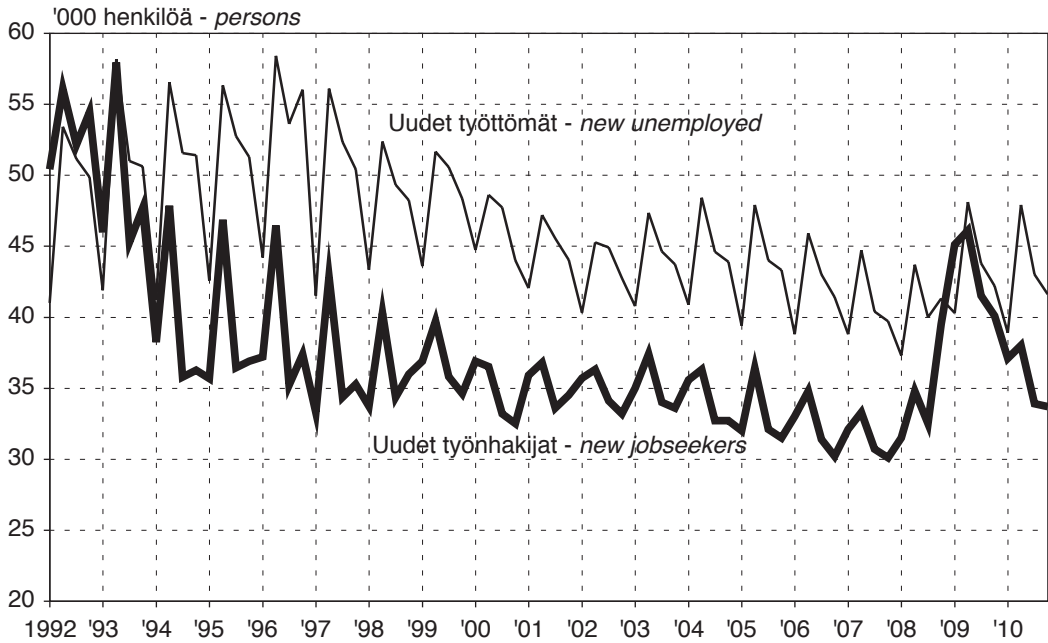
Kuvio 13. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä ikäryhmittäin, neljännesvuosittain

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



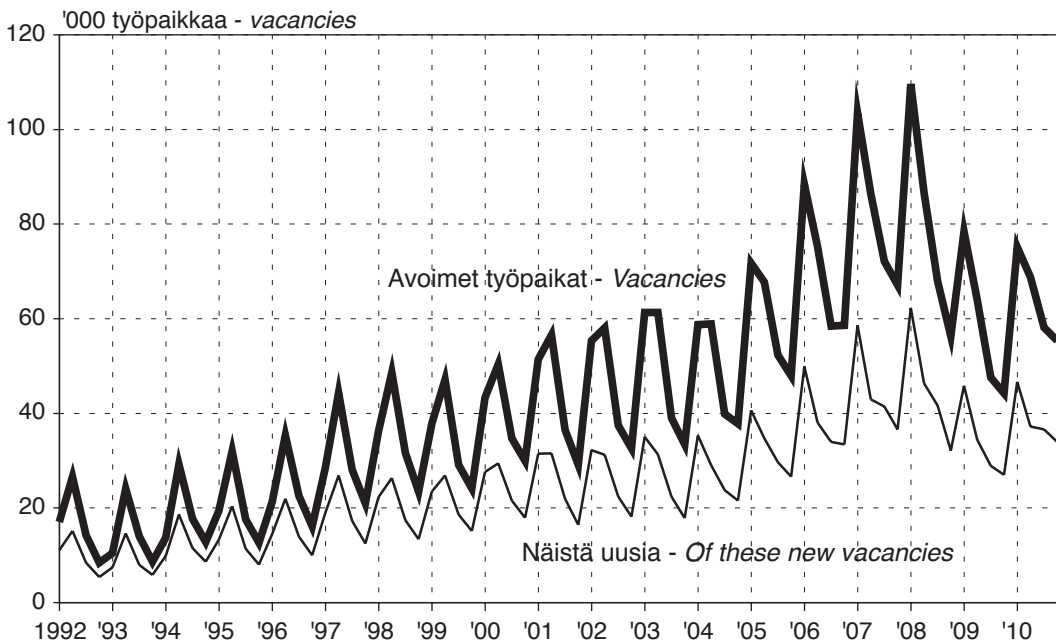
Kuvio 14. Työttömät työnhakijat työttömyyden keston mukaan, kesto viikkoina

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

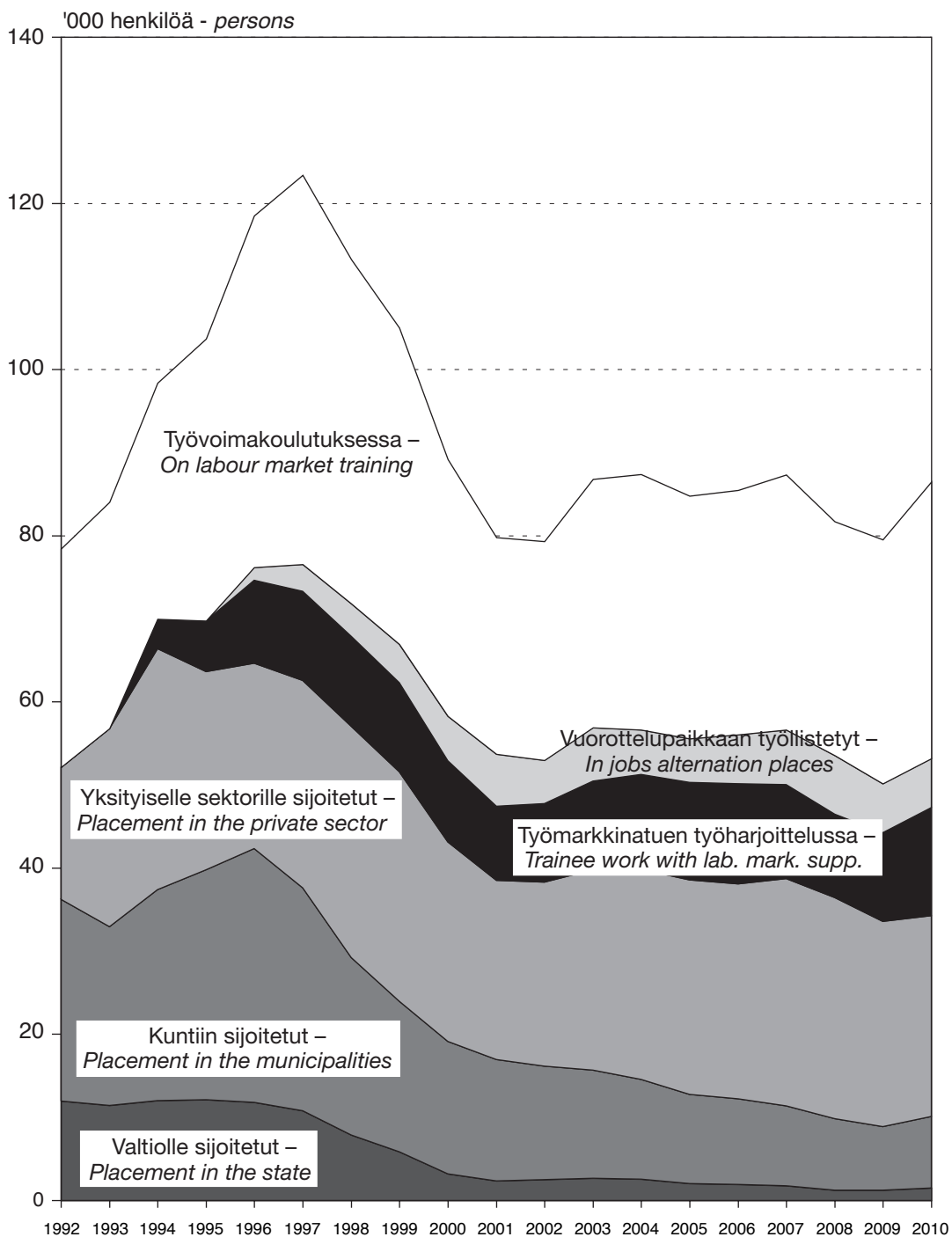
Chart 15. New jobseekers and new unemployed during a month at the Employment Service, quarterly figures



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

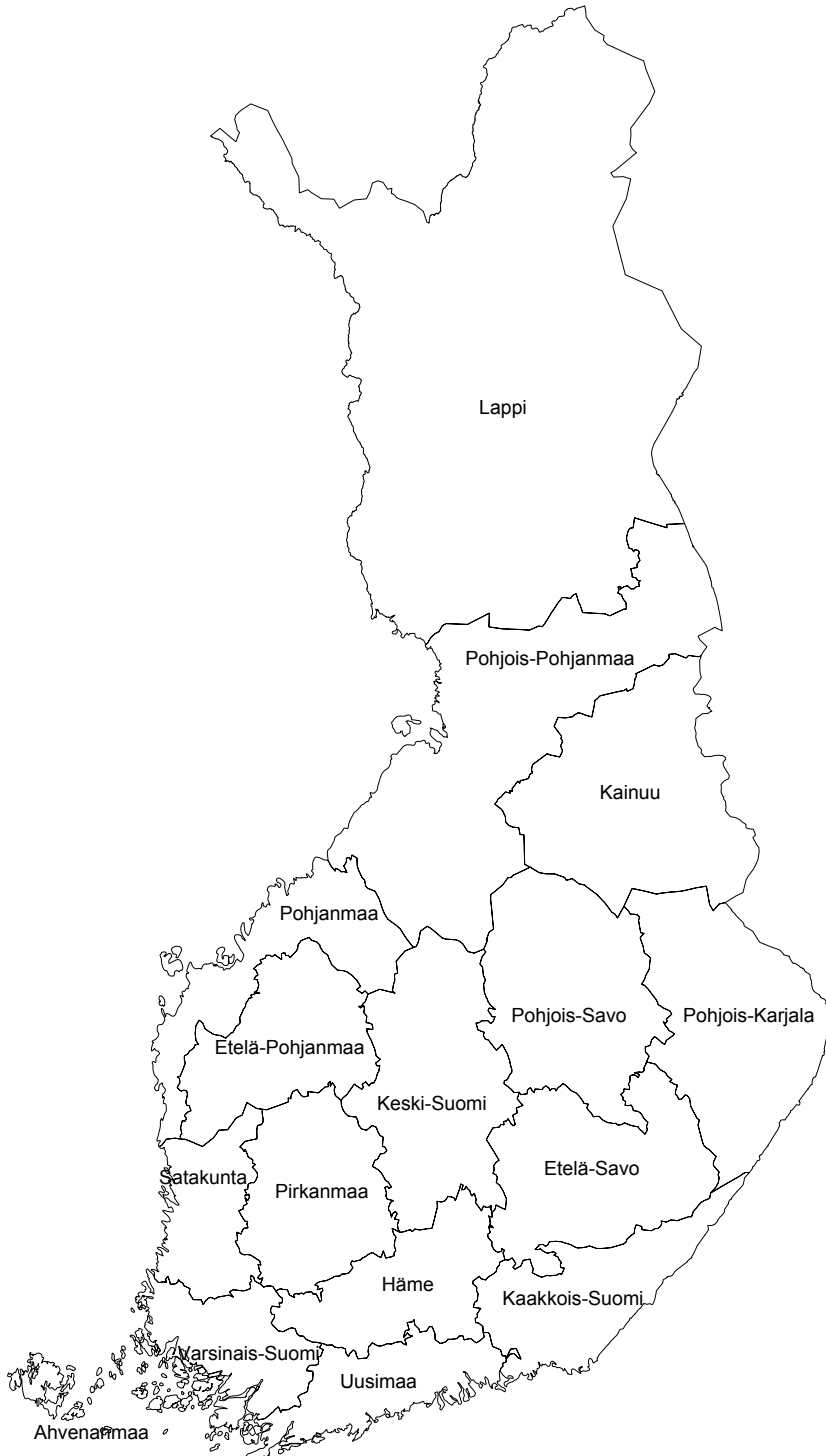
Chart 16. Vacancies during a month and of these new vacancies at the Employment Service, quarterly figures





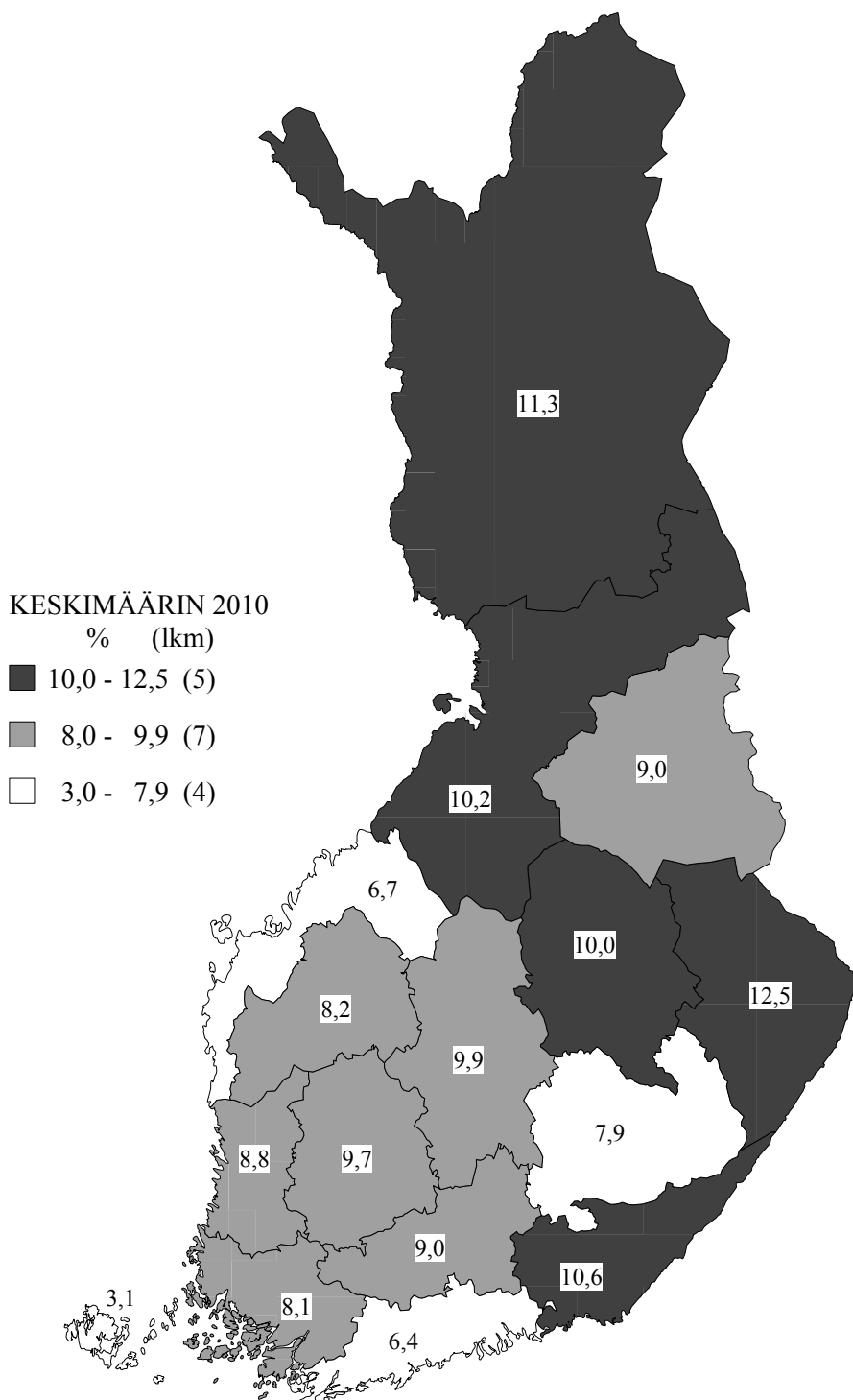
Kuvio 17. Koulutus- ja tukitoimenpiteillä sijoitetut

Chart 17. Participants in different measures



Kuvio 18. Elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskusten alueet

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



Kuvio 19. Työttömyysasteet elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskusalueittain vuonna 2010, työvoimatutkimuksen mukaan

Chart 19. Unemployment rates by administrative districts in the year 2010, 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
<b>Molemmat sukupuolet - Both sexes</b>												
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
2009	334	324	342	336	311	364	378	380	391	386	478	4 025
2010	334	326	345	339	312	355	378	376	386	405	488	4 043
2009	I	333	325	341	334	311	368	378	381	394	377	4 017
	II	334	324	342	335	311	365	379	380	392	383	4 022
	III	335	324	342	336	310	363	378	379	390	479	4 028
	IV	335	324	344	337	310	361	378	378	389	394	4 033
2010	I	334	324	345	338	311	358	378	378	388	398	4 037
	II	334	325	345	338	311	356	378	377	386	406	4 041
	III	334	326	345	339	312	354	378	376	385	411	4 046
	IV	333	327	345	339	313	351	378	375	385	405	4 050
<b>Miehet - Male</b>												
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
2009	169	168	176	172	158	185	191	189	196	188	220	2 014
2010	167	171	179	172	155	184	191	188	192	198	227	2 024
2009	I	170	166	176	171	161	185	190	191	199	182	2 010
	II	170	167	175	173	159	185	192	189	198	186	2 013
	III	168	169	177	171	157	185	189	192	194	191	2 015
	IV	169	167	177	173	155	186	194	187	193	193	2 018
2010	I	166	172	173	177	156	184	194	186	195	192	2 020
	II	169	168	180	170	156	184	190	190	194	197	2 023
	III	167	170	182	170	153	185	192	187	189	203	2 025
	IV	166	172	181	171	156	183	189	190	189	200	2 027
<b>Naiset - Female</b>												
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
2009	165	157	166	164	153	179	187	190	195	198	257	2 011
2010	167	155	166	167	157	171	187	188	194	207	262	2 020
2009	I	163	159	165	164	151	183	188	190	195	195	2 007
	II	164	157	167	163	152	180	186	191	194	198	2 010
	III	167	155	165	166	153	178	189	187	196	198	2 012
	IV	165	157	167	165	155	175	184	192	196	201	2 015
2010	I	168	153	172	161	155	174	184	191	192	206	2 017
	II	166	157	164	168	156	172	189	187	192	209	2 019
	III	166	156	163	169	159	168	186	189	196	208	2 021
	IV	167	156	165	168	157	168	189	186	196	204	2 023

**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	<u>3 291</u>	<u>2 186</u>	<u>2 153</u>	<u>33</u>	<u>1 105</u>	..	..
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	<u>3 341</u>	<u>2 158</u>	<u>2 097</u>	<u>61</u>	<u>1 183</u>	..	..
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	<u>3 720</u>	<u>2 546</u>	<u>2 431</u>	<u>116</u>	<u>1 174</u>	<u>298</u>	<u>104</u>
1989 <sup>1</sup>	3 725	2 588	2 507	80	1 138	273	105
1990	3 737	2 586	2 504	82	1 151	282	107
1991	3 761	2 544	2 375	169	1 217	308	114
1992	3 784	2 499	2 206	292	1 285	349	117
1993	3 802	2 476	2 071	405	1 326	366	117
1994	3 825	2 463	2 054	408	1 362	384	117
1995	3 839	2 481	2 099	382	1 358	375	116
1996	3 850	2 490	2 127	363	1 360	383	113
1997	3 862	2 484	2 170	314	1 379	358	105
1998	3 878	2 507	2 222	285	1 370	354	109
1999	3 890	2 557	2 296	261	1 333	325	100
2000	3 901	2 588	2 335	253	1 312	316	97
2001	3 909	2 605	2 367	238	1 304	318	95
2002	3 918	2 610	2 372	237	1 308	324	84
2003	3 926	2 600	2 365	235	1 327	332	88
2004	3 935	2 594	2 365	229	1 342	334	96
2005	3 948	2 620	2 401	220	1 327	332	91
2006	3 963	2 648	2 444	204	1 315	325	93
2007	3 981	2 675	2 492	183	1 306	318	91
2008	4 004	2 703	2 531	172	1 301	..	..
2009	4 025	2 678	2 457	221	1 347	..	..
2010	4 043	2 672	2 447	224	1 372	..	..
2008	I	3 995	2 650	2 474	176	1 345	..
	II	4 001	2 776	2 574	202	1 225	..
	III	4 007	2 717	2 566	151	1 290	..
	IV	4 012	2 669	2 509	159	1 344	..
2009	I	4 017	2 650	2 448	202	1 367	..
	II	4 022	2 762	2 497	264	1 261	..
	III	4 028	2 679	2 476	202	1 349	..
	IV	4 033	2 623	2 408	215	1 410	..
2010	I	4 037	2 632	2 388	244	1 405	..
	II	4 041	2 748	2 485	263	1 293	..
	III	4 046	2 686	2 490	195	1 360	..
	IV	4 050	2 621	2 426	195	1 429	..

1. Luvut eivät ole vertailukelpoisia aikaisempien vuosien kanssa työvoimatutkimuksessa tapahtuneiden menetelmämääntösten 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	196	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
2009	100	222	285	294	279	332	341	331	300	159	34	2 678
2010	96	221	286	289	276	322	341	329	301	175	38	2 672
2009 I	80	217	280	292	280	335	341	336	297	158	35	2 650
2009 II	152	246	292	296	292	331	338	330	300	159	35	2 762
2009 III	95	224	287	294	277	331	343	329	306	160	33	2 679
2009 IV	74	202	282	293	277	329	343	330	299	160	33	2 623
2010 I	75	205	282	290	277	326	342	328	302	166	38	2 632
2010 II	140	242	290	291	276	323	338	333	303	175	37	2 748
2010 III	95	231	290	289	277	320	341	326	300	180	38	2 686
2010 IV	73	205	281	286	274	319	342	328	300	177	36	2 621
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	1 296
1994	42	98	161	182	184	196	192	122	82	26	10	1 294
1995	43	93	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
2009	43	115	155	160	149	171	173	163	147	79	22	1 377
2010	41	117	158	160	144	170	173	164	146	88	25	1 385
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
2009 III	40	117	157	160	147	171	172	165	149	78	23	1 379
2009 IV	30	103	153	161	146	171	176	160	143	80	22	1 345
2010 I	29	113	150	164	145	171	175	160	150	81	26	1 362
2010 II	64	128	162	159	144	170	170	166	148	87	25	1 423
2010 III	41	122	163	159	142	170	174	164	144	92	25	1 397
2010 IV	30	106	157	158	144	168	171	165	143	91	24	1 357
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
2009	57	107	130	133	130	160	169	168	154	80	12	1 301
2010	55	104	128	129	132	152	168	165	155	87	13	1 287
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
2009 III	55	107	130	134	130	160	172	164	156	82	11	1 300
2009 IV	44	100	129	132	132	158	167	169	156	80	10	1 278
2010 I	46	93	132	126	132	155	167	168	152	85	13	1 270
2010 II	76	114	129	132	132	153	169	166	155	88	13	1 325
2010 III	54	109	127	130	135	149	166	162	156	88	12	1 289
2010 IV	43	100	124	129	130	150	170	162	156	86	13	1 263

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

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

Vuosi ja neljännes	Ikä - Age											
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	15-64	15-74
Year and quarter	1 000 henkilöä - persons											
<b>Molemmat sukupuolet - Both sexes</b>												
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
2009	30,0	68,5	83,4	87,4	89,8	91,0	90,3	87,2	76,8	41,2	74,5	66,5
2010	28,7	67,8	82,8	85,3	88,4	90,8	90,1	87,3	78,1	43,1	74,1	66,1
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
2009 III	28,3	69,0	83,8	87,4	89,3	91,2	90,8	86,8	78,3	41,1	74,6	66,5
2009 IV	22,1	62,5	82,2	86,8	89,4	91,2	90,7	87,2	76,9	40,6	72,9	65,0
2010 I	22,6	63,2	81,7	85,8	89,0	91,2	90,3	86,8	77,9	41,6	73,0	65,2
2010 II	41,8	74,5	84,2	85,9	88,5	90,7	89,4	88,2	78,5	43,2	76,2	68,0
2010 III	28,5	70,8	84,0	85,3	88,7	90,4	90,3	86,7	77,9	43,7	74,4	66,4
2010 IV	22,0	62,7	81,3	84,4	87,4	90,8	90,5	87,3	78,0	43,7	72,8	64,7
<b>Miehet - Male</b>												
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	85,2	71,4	30,5	76,8	69,2
2003	27,5	68,4	89,2	93,7	92,3	92,1	89,4	84,6	71,3	32,3	75,9	69,0
2004	27,2	66,7	90,0	92,8	93,2	92,3	89,7	83,6	70,4	32,8	75,5	68,5
2005	27,1	68,3	89,6	92,6	93,2	91,8	90,3	84,8	69,3	37,6	75,7	68,6
2006	28,1	70,2	89,3	92,9	92,9	92,4	90,0	84,8	71,2	41,5	76,2	69,0
2007	28,8	72,5	88,7	94,0	93,3	92,5	90,2	84,6	71,3	43,2	76,4	69,3
2008	28,8	72,5	89,9	94,4	94,0	92,7	90,7	86,2	74,1	45,1	77,0	69,9
2009	25,5	68,6	88,1	93,3	94,1	92,4	90,3	86,2	74,9	41,9	75,6	68,4
2010	24,6	68,6	88,1	93,0	92,5	92,4	90,3	87,1	76,2	44,4	75,7	68,4
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
2009 III	23,6	69,3	88,6	93,7	93,4	92,2	91,1	86,1	76,9	40,9	75,6	68,4
2009 IV	17,8	61,3	86,6	93,2	93,7	91,7	90,6	85,9	74,1	41,6	73,7	66,6
2010 I	17,5	65,5	86,3	92,6	92,7	92,8	90,3	86,0	76,7	42,2	74,4	67,4
2010 II	37,8	76,3	89,7	93,3	92,2	92,6	89,4	87,6	76,3	44,3	77,8	70,4
2010 III	24,7	71,3	89,5	93,8	92,6	92,0	91,0	87,7	75,9	45,3	76,2	69,0
2010 IV	18,1	61,7	86,7	92,3	92,4	92,1	90,6	87,1	76,0	45,6	74,3	67,0
<b>Naiset - Female</b>												
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
2009	34,6	68,5	78,3	81,2	85,3	89,6	90,3	88,3	78,7	40,6	73,5	64,7
2010	32,9	66,9	77,1	77,5	84,4	89,1	89,9	87,5	79,9	41,9	72,5	63,7
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	84,8	85,7	88,7	89,2	87,0	78,2	40,3	75,5	66,5
2009 III	32,9	68,4	78,6	80,8	85,1	90,1	90,6	87,6	79,6	41,3	73,5	64,6
2009 IV	26,5	63,7	77,5	80,1	85,1	90,6	90,9	88,4	79,7	39,6	72,2	63,4
2010 I	27,5	60,7	77,1	78,4	85,4	89,5	90,4	87,7	79,2	41,1	71,5	63,0
2010 II	45,9	72,7	78,2	78,3	84,8	88,7	89,5	88,8	80,7	42,2	74,6	65,6
2010 III	32,4	70,2	77,8	76,8	85,0	88,6	89,5	85,8	79,9	42,2	72,5	63,8
2010 IV	26,0	63,9	75,3	76,4	82,5	89,4	90,4	87,5	79,8	41,9	71,2	62,5

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	
<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 - <i>persons</i>					
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	121	599	1 675	
2006	2 444	118	607	1 714	
2007	2 492	118	621	1 746	
2008	2 531	119	628	1 771	
2009	2 457	119	581	1 748	
2010	2 447	115	560	1 762	
2007	I	2 415	111	591	1 709
	II	2 524	122	625	1 768
	III	2 542	125	645	1 766
	IV	2 485	112	622	1 745
2008	I	2 474	111	609	1 743
	II	2 574	123	646	1 794
	III	2 566	124	650	1 780
	IV	2 509	118	610	1 771
2009	I	2 448	115	586	1 738
	II	2 497	122	592	1 772
	III	2 476	121	586	1 760
	IV	2 408	117	560	1 723
2010	I	2 388	115	543	1 719
	II	2 485	116	573	1 787
	III	2 490	120	573	1 787
	IV	2 426	110	554	1 751

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

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

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

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



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

Vuosi ja neljännes	Kaikki toimialat <sup>1</sup>	Alkutuotanto	Jalostus	Palveluelinkeinot
Year and quarter	All industries <sup>1</sup>	Primary industries	Secondary industries	Tertiary industries
1 000 henkilöä - persons				
1966	1 221	344	530	347
1967	1 193	310	535	348
1968	1 152	293	509	350
1969	<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	<u>82</u>	<u>466</u>	<u>676</u>
2005	1 243	86	468	687
2006	1 266	85	478	702
2007	1 290	86	492	708
2008	1 315	86	502	720
2009	1 255	84	461	703
2010	1 259	82	444	729
2007	I	81	461	691
	II	89	498	720
	III	93	514	717
	IV	81	495	703
2008	I	80	484	708
	II	88	517	730
	III	89	523	721
	IV	85	488	718
2009	I	82	468	692
	II	87	471	714
	III	85	465	716
	IV	82	442	697
2010	I	81	429	704
	II	83	453	735
	III	84	452	745
	IV	80	440	721

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

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

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

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

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

Vuosi ja neljännes	Kaikki toimialat <sup>1</sup>	Alkutuotanto	Jalostus	Palveluelinkeinot	
Year and quarter	All industries <sup>1</sup>	Primary industries	Secondary industries	Tertiary industries	
1 000 henkilöä - persons					
1966	938	278	195	465	
1967	921	257	190	474	
1968	921	238	197	486	
1969	924	225	198	501	
1970 <sup>2</sup>	980	230	238	513	
1971	986	219	237	530	
1972	997	200	242	556	
1973	1 025	184	243	597	
1974	1 059	180	261	617	
1975	1 065	171	260	634	
1976	1 059	152	253	649	
1977	1 050	138	248	662	
1978	1 035	128	237	668	
1979	1 058	126	241	689	
1980	1 088	127	249	708	
1981	1 109	121	253	734	
1982	1 129	119	245	762	
1983	1 141	117	234	787	
1984	1 152	114	230	806	
1985	1 173	106	230	836	
1986	1 167	97	228	841	
1987	1 163	90	219	853	
1988	1 166	84	209	871	
1989 <sup>2</sup>	1 196	80	208	907	
1990	1 196	79	204	912	
1991	1 151	76	184	890	
1992	1 077	68	164	844	
1993	1 008	60	147	798	
1994	996	61	140	792	
1995	1 003	57	142	801	
1996	1 011	53	140	815	
1997	1 028	50	142	833	
1998	1 048	47	148	850	
1999	1 090	46	156	886	
2000	1 108	43	154	908	
2001	1 127	42	155	926	
2002	1 144	41	154	946	
2003	1 138	38	142	954	
2004	1 136	34	141	958	
2005	1 158	34	132	988	
2006	1 178	33	129	1 014	
2007	1 202	32	128	1 039	
2008	1 216	33	126	1 052	
2009	1 202	35	119	1 044	
2010	1 188	33	117	1 033	
2007	I	1 179	30	129	1 017
	II	1 214	33	127	1 050
	III	1 214	32	131	1 047
	IV	1 201	31	127	1 041
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
	III	1 204	36	121	1 042
	IV	1 182	35	117	1 026
2010	I	1 169	34	114	1 012
	II	1 208	33	120	1 048
	III	1 199	36	120	1 037
	IV	1 177	30	113	1 028

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

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

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

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

**8. TYÖLLISET TOIMIALOITTAIN**  
**EMPLOYED PERSONS BY INDUSTRY**

						Jatkuu -Continued
Vuosi ja neljännes	Kaikki toimialat	Maatalous	Metsätalous	Teollisuus	Talonrakennus	
<i>Year and quarter</i>	<i>Employed persons total</i>	<i>Agriculture</i>	<i>Forestry</i>	<i>Manufacturing</i>	<i>Construction of buildings</i>	
1 000 henkilöä - persons						
1966	2 159	526	96	526	127	
1967	2 114	485	82	528	123	
1968	2 073	449	82	522	112	
1969	<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	2 504	183	39	556	161	
1991	2 375	177	33	505	137	
1992	2 206	166	31	456	111	
1993	2 071	154	29	426	89	
1994	2 054	153	25	428	80	
1995	2 099	141	28	457	87	
1996	2 127	133	26	461	88	
1997	2 170	130	23	464	101	
1998	2 222	120	24	475	107	
1999	2 296	121	23	488	117	
2000	2 335	118	24	494	122	
2001	2 367	112	23	497	115	
2002	2 372	106	21	491	117	
2003	2 365	99	22	470	118	
2004	2 365	93	23	458	115	
2005	2 401	91	30	440	141	
2006	2 444	90	28	443	146	
2007	2 492	87	31	447	155	
2008	2 531	88	31	442	165	
2009	2 457	88	31	406	152	
2010	2 447	84	31	388	152	
2007	I	2 415	80	31	436	138
	II	2 524	91	31	451	154
	III	2 542	94	31	455	170
	IV	2 485	84	28	444	158
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
	III	2 476	87	34	407	157
	IV	2 408	86	31	388	151
2010	I	2 388	85	30	382	141
	II	2 485	83	33	401	151
	III	2 490	88	32	390	162
	IV	2 426	80	30	381	156

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

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

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

**8. TYÖLLISET TOIMIALOITTAIN**  
**EMPLOYED PERSONS BY INDUSTRY**

Jatkoa -Continued

Vuosi ja neljännes	Maa- ja vesirakennus	Kauppa	Liikenne	Rahoitus- ja vakuutus	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	67	305	146	..	412
1970 <sup>1</sup>	58	294 <sup>2</sup>	165	84 <sup>2</sup>	385
1971	53	298	160	84	400
1972	54	305	166	90	421
1973	54	326	167	99	449
1974	56	334	170	109	466
1975	58	329	177	118	480
1976	57	333	173	117	486
1977	54	320	170	117	506
1978	52	313	174	117	517
1979	53	318	179	120	542
1980	48	328	184	127	562
1981	51	326	184	130	581
1982	50	326	180	136	616
1983	43	337	177	135	646
1984	40	343	180	148	664
1985	41	355	186	156	681
1986	43	355	183	160	690
1987	41	348	182	177	710
1988	43	354	182	190	724
1989 <sup>1</sup>	42	388	178	262	684
1990	39	395	179	268	681
1991	39	364	175	263	679
1992	36	325	165	250	663
1993	33	305	158	234	637
1994	28	297	161	230	645
1995	28	301	163	228	659
1996	30	316	159	241	667
1997	29	329	164	240	685
1998	32	339	169	249	700
1999	32	355	168	267	719
2000	27	354	172	287	732
2001	30	357	174	301	750
2002	31	363	169	308	758
2003	33	362	173	313	767
2004	33	367	172	315	781
2005	18	373	144	384	774
2006	18	376	154	399	785
2007	19	389	151	414	792
2008	21	399	153	419	800
2009	23	381	153	408	806
2010	20	381	156	416	809
2007 I	17	369	147	398	795
2007 II	20	401	148	422	797
2007 III	20	398	155	421	792
2007 IV	20	387	155	419	784
2008 I	19	387	149	413	794
2008 II	22	414	154	424	802
2008 III	23	402	153	425	800
2008 IV	21	393	155	420	803
2009 I	24	381	154	404	799
2009 II	23	387	154	413	818
2009 III	22	386	151	411	812
2009 IV	21	371	154	402	796
2010 I	20	365	156	402	796
2010 II	21	394	162	423	808
2010 III	21	392	156	426	813
2010 IV	17	375	151	408	817

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

2. Vuosina 1961 - 1969 "rahoitus- ja vakuutustoiminnan" luvut sisältyvät "kaupan" lukuihin. -  
In the years 1961 - 1969 the figures for "financing and insurance" include in the figures for "trade".Vuodesta 2005 lähtien uuden toimialaluokituksen TOL2008 mukaan -  
From 2005 based on new industrial classification TOL2008

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

Vuosi ja neljännes	Työlliset yhteensä	Palkansaajat - <i>Salary and wage earners</i>			Yrittäjät ja yrittäjä-perheenjäsenet
		Yhteensä	Työntekijät	Toimihenkilöt	
<i>Year and quarter</i>	<i>Employed total</i>	<i>Total</i>	<i>Wage earners</i>	<i>Salaried employees</i>	<i>Employers and unpaid family workers</i>
1 000 henkilöä - <i>persons</i>					
1966	2 159	1 524	896	628	635
1967	2 114	1 533	883	650	581
1968	2 073	1 529	888	641	544
1969	2 097	1 569	905	664	528
1970	2 126	1 626	930	696	500
1971	2 123	1 639	916	723	484
1972	2 118	1 672	906	766	446
1973	2 164	1 750	938	812	414
1974	2 229	1 826	967	859	403
1975	2 221	1 846	939	907	375
1976 <sup>1</sup>	2 278	1 819	947	856	437
1977	2 232	1 823	925	886	395
1978	2 200	1 812	921	880	374
1979	2 256	1 865	953	901	375
1980	2 328	1 930	991	928	379
1981	2 353	1 962	988	966	375
1982	2 377	1 990	968	1 014	377
1983	2 390	2 004	961	1 040	386
1984	2 413	2 035	960	1 073	378
1985	2 437	2 077	957	1 117	360
1986	2 431	2 071	941	1 127	359
1987	2 423	2 051	919	1 130	372
1988	2 431	2 062	912	1 148	368
1989 <sup>1</sup>	2 507	2 112	932	1 177	395
1990	2 504	2 116	914	1 199	388
1991	2 375	2 012	832	1 177	363
1992	2 206	1 862	738	1 120	344
1993	2 071	1 742	679	1 054	329
1994	2 054	1 722	671	1 041	332
1995	2 099	1 773	696	1 068	325
1996	2 127	1 803	692	1 098	324
1997	2 170	1 845	695	1 141	323
1998	2 222	1 905	727	1 170	317
1999	2 296	1 975	745	1 225	321
2000	2 335	2 016	749	1 264	319
2001	2 367	2 060	767	1 289	307
2002	2 372	2 068	758	1 307	304
2003	2 365	2 061	748	1 310	304
2004	2 365	2 064	733	1 328	301
2005	2 401	2 098	736	1 360	303
2006	2 444	2 129	746	1 382	314
2007	2 492	2 178	761	1 413	314
2008	2 531	2 207	764	1 437	324
2009	2 457	2 123	697	1 419	334
2010	2 447	2 120	682	1 431	328
2007 I	2 415	2 105	711	1 392	310
2007 II	2 524	2 203	776	1 422	322
2007 III	2 542	2 222	801	1 415	319
2007 IV	2 485	2 182	755	1 421	303
2008 I	2 474	2 160	722	1 432	313
2008 II	2 574	2 249	800	1 439	326
2008 III	2 566	2 241	794	1 439	325
2008 IV	2 509	2 177	735	1 437	332
2009 I	2 448	2 114	686	1 422	334
2009 II	2 497	2 161	723	1 431	337
2009 III	2 476	2 145	722	1 416	331
2009 IV	2 408	2 071	657	1 408	336
2010 I	2 388	2 061	640	1 415	328
2010 II	2 485	2 159	701	1 450	327
2010 III	2 490	2 158	718	1 433	333
2010 IV	2 426	2 101	669	1 425	324

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

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

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

Vuosi ja neljännes	Työlliset - <i>Employed</i>					Osa-aikaisten osuus työllisistä  <i>Proportion of part-time employed</i>
	Yhteensä	Tuntia viikossa - <i>Hours per week</i>				
Year and quarter	<i>Total</i>	1 - 29	30 - 40	41 -	Tuntematon <i>Unknown</i>	
1 000 henkilöä - <i>persons</i>						
1981	2 353	173	1 852	316	12	7,4
1982	2 377	181	1 859	322	15	7,6
1983	2 390	197	1 847	321	24	8,2
1984	2 413	201	1 874	312	26	8,3
1985	2 437	201	1 896	310	30	8,2
1986	2 431	195	1 895	308	32	8,0
1987	2 423	194	1 882	315	32	8,0
1988	2 431	177	1 907	319	28	7,3
1989 <sup>1</sup>	2 507	192	1 956	328	32	9,8
1990	2 504	186	1 959	328	32	9,5
1991	2 375	185	1 856	298	36	10,1
1992	2 206	176	1 711	285	34	10,5
1993	2 071	181	1 583	271	36	11,4
1994	2 054	180	1 556	280	39	11,5
1995	2 099	176	1 586	283	54	11,7
1996	2 127	174	1 603	298	52	11,5
1997	2 170	203	1 612	339	16	11,0
1998	2 222	213	1 639	358	12	11,4
1999	2 296	226	1 682	371	17	12,1
2000	2 335	240	1 701	372	22	12,3
2001	2 367	246	1 735	364	23	12,2
2002	2 372	260	1 736	358	19	12,7
2003	2 365	266	1 730	352	17	13,0
2004	2 365	266	1 739	344	16	13,5
2005	2 401	269	1 768	346	18	13,7
2006	2 444	278	1 800	345	20	14,0
2007	2 492	288	1 840	345	18	14,1
2008	2 531	290	1 855	372	13	13,4
2009	2 457	299	1 796	349	12	14,0
2010	2 447	303	1 778	351	14	14,6
2004 I	2 301	277	1 675	336	13	13,6
2004 II	2 384	258	1 765	344	17	13,1
2004 III	2 425	249	1 810	347	19	13,0
2004 IV	2 349	279	1 707	347	16	14,4
2005 I	2 337	278	1 708	334	17	14,5
2005 II	2 425	267	1 791	349	19	13,6
2005 III	2 444	250	1 815	360	19	12,7
2005 IV	2 398	281	1 758	341	17	14,1
2006 I	2 381	283	1 743	336	19	14,4
2006 II	2 461	270	1 808	363	20	13,6
2006 III	2 494	259	1 864	352	19	13,2
2006 IV	2 438	301	1 786	328	24	15,0
2007 I	2 415	304	1 769	324	18	14,7
2007 II	2 524	274	1 873	358	19	13,6
2007 III	2 542	264	1 903	356	18	13,0
2007 IV	2 485	311	1 816	340	19	15,1
2008 I	2 474	311	1 790	358	15	14,2
2008 II	2 574	278	1 906	378	13	12,9
2008 III	2 566	260	1 911	383	12	12,0
2008 IV	2 509	309	1 818	370	13	14,2
2009 I	2 448	314	1 775	347	12	14,6
2009 II	2 497	284	1 837	363	12	13,3
2009 III	2 476	280	1 841	344	10	13,1
2009 IV	2 408	321	1 731	343	12	14,9
2010 I	2 388	318	1 721	334	16	15,2
2010 II	2 485	300	1 811	359	14	14,4
2010 III	2 490	277	1 836	360	15	13,7
2010 IV	2 426	319	1 742	351	13	15,2

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

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

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

Vuosi ja neljännes	Työttömät - <i>Unemployed persons</i>			Työttömyysasteet - <i>Unemployment rates</i>		
	Mol. sukupuoli	Miehet	Naiset	Mol. sukupuoli	Miehet	Naiset
	<i>Both sexes</i>	<i>Male</i>	<i>Female</i>	<i>Both sexes</i>	<i>Male</i>	<i>Female</i>
	1 000 henkilöä - <i>persons</i>			Prosenttia - <i>Per cent</i>		
1961	26	18	8	1,2	1,5	0,8
1962	28	20	7	1,3	1,7	0,8
1963	32	24	8	1,5	2,0	0,8
1964	33	27	7	1,5	2,2	0,6
1965 <sup>1</sup>	30	20	10	1,4	1,6	1,0
1966	33	22	11	1,5	1,8	1,2
1967	63	52	11	2,9	4,2	1,2
1968	85	70	15	3,9	5,7	1,6
1969	61	46	15	2,8	3,8	1,6
1970 <sup>1</sup>	46	35	11	2,0	2,7	1,1
1971	55	38	17	2,4	3,0	1,6
1972	62	42	20	2,7	3,3	1,9
1973	57	32	25	2,4	2,5	2,3
1974	44	21	23	1,8	1,6	2,1
1975	62	35	27	2,6	2,7	2,4
1976	92	60	32	3,9	4,7	2,9
1977	140	88	52	5,9	6,9	4,7
1978	172	106	66	7,3	8,4	6,0
1979	143	82	61	6,0	6,4	5,4
1980	114	61	53	4,7	4,7	4,7
1981	121	67	54	4,9	5,1	4,6
1982	135	73	62	5,4	5,5	5,2
1983	138	76	62	5,5	5,7	5,2
1984	133	72	61	5,2	5,4	5,0
1985	129	73	56	5,0	5,5	4,6
1986	138	82	56	5,4	6,1	4,6
1987	130	78	53	5,1	5,8	4,3
1988	116	68	48	4,5	5,1	4,0
1989 <sup>1</sup>	80	43	38	3,1	3,2	3,1
1990	82	49	33	3,2	3,6	2,7
1991	169	106	63	6,6	8,0	5,2
1992	292	178	114	11,7	13,6	9,6
1993	405	235	170	16,3	18,1	14,4
1994	408	235	174	16,6	18,2	14,9
1995	382	204	178	15,4	15,7	15,1
1996	363	186	176	14,6	14,3	14,8
1997	314	160	154	12,7	12,3	13,0
1998	285	143	142	11,4	10,9	12,0
1999	261	130	131	10,2	9,8	10,7
2000	253	122	131	9,8	9,1	10,6
2001	238	117	121	9,1	8,6	9,7
2002	237	123	114	9,1	9,1	9,1
2003	235	124	111	9,0	9,2	8,9
2004	229	118	111	8,8	8,7	8,9
2005	220	111	109	8,4	8,2	8,6
2006	204	101	103	7,7	7,4	8,1
2007	183	90	93	6,9	6,5	7,2
2008	172	85	87	6,4	6,1	6,7
2009	221	122	99	8,2	8,9	7,6
2010	224	126	98	8,4	9,1	7,6
2007 I	198	101	98	7,6	7,5	7,6
2007 II	210	104	106	7,7	7,4	8,0
2007 III	164	76	88	6,0	5,4	6,7
2007 IV	161	80	81	6,1	5,9	6,3
2008 I	176	88	88	6,6	6,4	6,9
2008 II	202	102	100	7,3	7,0	7,5
2008 III	151	70	81	5,6	5,0	6,2
2008 IV	159	81	79	6,0	5,8	6,1
2009 I	202	114	89	7,6	8,4	6,9
2009 II	264	150	114	9,6	10,5	8,5
2009 III	202	106	96	7,5	7,7	7,4
2009 IV	215	119	96	8,2	8,9	7,5
2010 I	244	143	101	9,3	10,5	8,0
2010 II	263	146	116	9,6	10,3	8,8
2010 III	195	106	89	7,3	7,6	6,9
2010 IV	195	109	86	7,4	8,0	6,8

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

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

**12. TYÖTÖMYYSSASTEET 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
<b>Molemmat sukupuolet - Both sexes</b>												
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	23,4	9,6
2001	28,3	15,6	9,4	8,6	6,4	7,1	6,7	7,0	10,2	5,8	19,8	9,1
2002	31,9	15,8	10,2	7,6	6,2	6,7	6,7	7,2	9,1	5,1	21,0	9,1
2003	31,3	17,5	9,9	7,6	6,6	6,5	6,7	6,8	8,5	4,4	21,8	9,0
2004	30,4	16,5	9,6	7,2	6,9	6,7	7,2	6,3	8,0	4,5	20,7	8,8
2005	29,5	16,1	8,6	6,6	6,2	6,9	6,2	6,6	7,8	4,2	20,1	8,4
2006	27,6	14,9	7,7	6,1	5,3	5,5	6,2	6,1	7,7	4,4	18,7	7,7
2007	25,7	12,3	7,0	5,3	4,9	5,0	4,7	5,3	7,3	4,2	16,5	6,9
2008	26,6	11,7	6,7	5,0	4,6	4,4	4,0	4,9	6,3	3,6	16,5	6,4
2009	31,6	17,0	9,7	6,7	5,6	5,7	6,0	6,1	7,0	4,7	21,5	8,2
2010	31,6	17,0	9,2	6,3	6,5	6,0	6,4	6,6	7,2	5,3	21,4	8,4
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
2009 III	22,0	13,8	8,8	6,4	5,4	5,7	6,2	6,2	7,5	4,8	16,3	7,5
2009 IV	27,3	17,7	9,1	6,9	6,8	5,7	6,8	6,5	7,7	5,0	20,3	8,2
2010 I	36,5	20,4	11,0	7,1	6,2	6,7	7,4	7,2	8,3	6,0	24,7	9,3
2010 II	42,0	19,3	9,5	7,1	6,1	5,7	5,7	7,4	7,0	4,9	27,6	9,6
2010 III	18,2	12,5	8,4	6,0	7,2	6,4	5,8	5,5	6,8	4,8	14,2	7,3
2010 IV	24,2	15,7	7,8	4,9	6,6	5,4	6,6	6,4	6,7	5,7	18,0	7,4
<b>Miehet - Male</b>												
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	12,2	12,3	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
2009	36,2	19,6	10,1	6,8	6,2	5,8	6,4	7,1	7,5	6,1	24,1	8,9
2010	34,7	19,9	9,9	6,5	6,5	6,3	7,1	7,8	8,3	5,8	23,8	9,1
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	13,7	7,1	6,9	5,5	5,8	7,1	7,3	5,8	31,2	10,5
2009 III	24,6	14,6	8,6	6,0	6,1	6,1	6,1	6,4	7,4	5,8	17,1	7,7
2009 IV	31,9	19,6	9,6	7,3	7,6	5,7	7,1	7,9	8,6	6,6	22,4	8,9
2010 I	40,1	25,3	12,2	6,9	6,8	7,4	8,7	9,3	9,6	7,0	28,4	10,5
2010 II	46,8	21,4	10,4	7,3	5,1	6,3	6,7	8,6	8,4	5,1	29,8	10,3
2010 III	20,6	13,3	9,1	6,8	6,6	5,6	6,2	6,2	7,9	4,8	15,2	7,6
2010 IV	23,3	20,0	8,0	5,0	7,6	5,7	6,7	7,2	7,4	6,5	20,7	8,0
<b>Naiset - Female</b>												
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	30,8	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	7,7	4,9	19,5	8,6
2006	26,4	14,7	8,7	7,2	6,4	6,1	6,0	6,0	7,7	3,8	18,4	8,1
2007	24,2	12,7	7,4	6,4	6,8	5,2	4,7	5,0	6,6	4,3	16,6	7,2
2008	24,8	11,1	7,0	6,0	5,7	5,2	4,3	5,0	5,7	3,7	15,8	6,7
2009	28,2	14,1	9,3	6,6	5,0	5,6	5,6	5,2	6,5	3,4	19,0	7,6
2010	29,3	13,6	8,3	6,0	6,5	5,8	5,6	5,5	6,1	4,8	19,0	7,6
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
2009 III	20,1	13,0	9,1	6,8	4,6	5,1	6,3	5,9	7,6	3,9	15,4	7,4
2009 IV	24,2	15,8	8,5	6,4	5,9	5,7	6,5	5,2	6,9	3,4	18,4	7,5
2010 I	34,2	14,3	9,6	7,4	5,6	5,9	6,0	5,2	6,9	5,1	20,9	8,0
2010 II	37,9	17,0	8,4	6,7	7,2	5,1	4,7	6,3	5,7	4,7	25,4	8,8
2010 III	16,4	11,7	7,4	5,1	7,9	7,2	5,5	4,9	5,9	4,8	13,2	6,9
2010 IV	24,9	11,2	7,6	4,8	5,5	5,0	6,4	5,6	6,1	4,8	15,3	6,8

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



**13. TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ SUKUPUOLEN MUKAAN SEKÄ LOMAUTETUT JA LYHENNETTYLLÄ TYÖVIIKKOLA 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	
2009	265 800	156 600	109 200	33 800	41 700	31 600	3 700	
2010	266 500	155 100	111 400	33 300	54 500	21 900	3 700	
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
	III	275 200	156 700	118 400	38 100	41 300	29 200	3 700
	IV	281 400	168 500	112 900	34 600	44 900	35 000	4 500
2010	I	286 300	175 300	111 000	35 100	50 500	33 600	4 600
	II	264 300	152 800	111 600	33 800	53 200	20 500	4 100
	III	263 000	145 600	117 400	34 900	56 900	15 100	3 100
	IV	252 300	146 600	105 700	29 100	57 300	18 300	2 900

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

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

Vuosi ja neljännes	Ikä - Age										Yhteensä
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	
Year and quarter	Henkilöä - persons										Total
Molemmat sukupuolet - Both sexes											
1991	14 600	31 200	25 300	21 900	22 200	22 000	14 600	13 200	12 300	3 600	180 900
1992	23 700	54 100	46 200	38 700	38 000	38 300	28 600	22 900	21 800	7 100	319 500
1993	29 700	68 000	63 300	54 100	51 800	52 500	44 100	31 300	33 300	8 200	436 300
1994	27 500	64 700	65 200	58 900	55 800	56 300	52 600	35 100	43 400	7 800	467 500
1995	23 600	56 900	58 300	56 200	53 300	54 300	55 000	36 400	49 500	7 300	450 900
1996	16 000	52 600	52 600	52 700	50 100	51 900	53 600	40 500	55 100	9 100	434 100
1997	12 200	41 700	44 500	47 000	45 200	47 400	49 500	41 800	59 100	9 800	398 300
1998	11 100	35 800	37 700	41 400	41 100	42 400	44 800	40 500	57 200	10 400	362 500
1999	10 900	33 400	33 100	37 200	37 700	38 400	40 900	40 300	53 900	11 300	337 100
2000	10 000	29 300	29 100	33 200	34 700	35 300	37 500	40 000	50 300	12 200	311 700
2001	9 700	26 900	26 600	29 600	32 400	32 900	35 500	38 000	47 300	12 900	291 800
2002	9 200	26 600	26 200	27 400	31 300	31 500	33 800	36 300	46 500	12 300	281 300
2003	8 600	26 600	26 200	25 300	29 800	30 400	31 900	34 100	49 200	12 300	274 600
2004	8 200	26 700	26 700	24 400	29 200	30 300	30 800	32 900	52 500	13 200	275 200
2005	6 700	23 800	24 900	22 900	27 100	29 200	29 500	31 600	55 500	13 200	264 700
2006	5 800	20 600	22 400	20 900	23 700	26 400	26 500	28 600	51 300	14 900	241 300
2007	5 100	17 100	19 200	17 900	19 400	22 300	22 700	24 800	45 100	16 400	210 100
2008	5 300	16 400	18 400	17 100	17 000	20 500	21 200	23 000	38 000	17 500	194 600
2009	8 300	25 500	25 600	22 300	20 500	24 600	25 400	26 600	35 900	19 500	234 200
2010	8 000	25 300	26 600	23 400	21 500	25 300	26 800	27 700	35 900	23 800	244 600
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
2009 III	10 800	27 300	27 400	24 000	22 000	25 800	26 300	28 900	35 400	20 000	246 000
2009 IV	8 800	25 800	27 200	23 600	21 500	26 100	27 200	28 400	36 600	21 100	246 500
2010 I	6 800	28 300	28 100	24 000	22 000	26 600	28 100	29 400	37 300	21 900	252 700
2010 II	8 300	25 500	26 900	23 700	21 600	25 200	26 500	27 400	35 300	23 100	243 800
2010 III	9 700	25 300	27 100	24 100	22 000	25 500	26 700	27 300	35 300	24 500	247 800
2010 IV	7 100	22 000	24 400	21 900	20 200	24 000	25 900	26 900	35 600	25 700	234 000
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
2009	4 900	16 400	14 800	12 100	10 900	13 300	14 200	14 700	18 800	9 900	130 200
2010	4 400	16 000	15 600	12 900	11 500	13 800	15 100	15 500	19 200	12 600	136 700
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
2009 III	6 200	17 100	15 300	12 700	11 200	13 400	14 200	14 500	18 200	10 200	133 100
2009 IV	5 500	16 700	16 200	13 200	11 800	14 400	15 400	15 900	19 300	11 100	139 500
2010 I	3 800	19 100	17 100	13 800	12 300	15 000	16 200	16 900	20 200	11 700	146 200
2010 II	4 600	16 000	15 600	13 000	11 500	13 600	14 900	15 300	18 800	12 200	135 600
2010 III	5 200	15 200	15 100	12 700	11 300	13 200	14 500	14 800	18 600	12 900	133 600
2010 IV	4 100	13 700	14 400	12 300	11 000	13 200	14 600	15 100	19 100	13 600	131 300
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	22 200	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	5 000	15 900	16 600	18 900	19 900	17 800	19 500	18 800	28 400	6 300	168 500
2000	5 000	14 200	14 900	17 100	17 600	17 600	18 000	18 900	26 300	6 700	157 200
2001	4 800	12 800	13 400	15 200	16 400	16 200	17 100	18 500	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
2009	3 400	9 000	10 700	10 100	9 500	11 300	11 200	11 900	17 100	9 600	104 000
2010	3 500	9 300	11 100	10 500	9 900	11 600	11 700	12 200	16 700	11 200	107 900
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
2009 III	4 600	10 200	12 100	11 300	10 700	12 400	12 400	12 400	17 200	9 800	112 900
2009 IV	3 400	9 100	11 000	10 400	9 700	11 700	11 800	12 500	17 300	10 100	107 000
2010 I	3 000	9 200	11 000	10 200	9 700	11 600	11 800	12 500	17 100	10 200	106 500
2010 II	3 800	9 600	11 300	10 700	10 100	11 600	11 600	12 100	16 500	10 900	108 200
2010 III	4 500	10 100	12 000	11 500	10 700	12 200	12 200	12 500	16 800	11 600	114 200
2010 IV	3 000	8 400	10 000	9 600	9 100	10 800	11 300	11 800	16 400	12 100	102 700

15. TYÖTTÖMÄT 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
2009	44 100	26 700	17 700	7 300
2010	47 000	28 000	18 900	7 300
2006 I	46 100	31 800	20 200	10 700
2006 II	46 900	30 600	19 200	7 700
2006 III	50 100	31 400	19 300	7 000
2006 IV	42 800	28 900	18 100	8 700
2007 I	40 500	28 100	17 700	9 400
2007 II	42 200	26 500	16 500	6 300
2007 III	45 100	27 000	16 800	5 900
2007 IV	38 600	24 900	15 700	7 600
2008 I	37 000	24 500	15 400	8 500
2008 II	39 400	23 600	14 500	5 700
2008 III	42 500	24 100	14 900	5 300
2008 IV	36 600	23 200	14 700	7 300
2009 I	38 200	24 700	16 200	8 700
2009 II	43 300	25 900	17 000	6 300
2009 III	49 700	28 300	18 700	6 200
2009 IV	45 200	28 000	18 700	8 200
2010 I	45 000	28 400	19 200	9 000
2010 II	48 100	28 100	18 800	6 400
2010 III	51 200	28 900	19 400	6 000
2010 IV	43 600	26 800	18 400	7 700

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

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

Jatkuu - Continued

		Ammatti - Occupation				
Vuosi ja neljännes	Kuljetus- ja liikennetyö	Teollinen työ - Production and related				Teollinen työ yhteensä
		Talonrakennukseen liittyvä työ	Muuhun rakennustoimintaan liittyvä työ	Muut teollisen työn ryhmät		
Year and quarter	Transport equipment operators	Occupations related to construction of buildings	Occupations related to other construction	Other work of the major group production etc.	Production and related work, total	
Henkilöä - persons						
1971	1 500	10 100	1 200	8 900	20 200	
1972	1 800	10 500	1 400	12 800	24 700	
1973	1 400	7 600	1 200	10 500	19 200	
1974	1 300	5 500	810	7 800	14 200	
1975	1 600	8 900	880	10 600	20 300	
1976	2 800	13 900	1 300	18 400	33 600	
1977	4 300	17 100	1 600	31 600	50 400	
1978	6 200	21 000	2 000	47 000	69 900	
1979	5 500	17 100	1 700	40 400	59 200	
1980	3 900	10 600	1 200	28 300	40 200	
1981	3 600	8 600	1 400	29 500	39 500	
1982	4 300	9 100	1 500	36 600	47 200	
1983	4 600	8 700	1 700	39 000	49 400	
1984	4 300	9 000	1 800	36 100	46 900	
1985	4 800	9 500	1 800	35 800	47 100	
1986	5 000	10 500	1 900	37 900	50 300	
1987	4 800	9 800	2 500	33 900	46 200	
1988	4 400	8 500	2 300	30 100	40 800	
1989	3 400	5 900	1 800	23 000	30 700	
1990	3 300	7 400	1 800	22 700	31 900	
1991	7 100	18 800	3 300	45 600	67 700	
1992	12 600	33 400	5 500	76 700	115 600	
1993	17 600	42 600	6 900	100 400	149 900	
1994	18 700	44 700	7 200	104 800	156 700	
1995	18 000	42 800	7 100	98 700	148 600	
1996	17 600	38 700	6 800	97 000	142 500	
1997	16 200	32 000	6 200	90 500	128 700	
1998	14 400	26 500	5 300	81 400	113 200	
1999	12 900	23 200	4 700	76 500	104 400	
2000	11 800	19 900	4 200	70 000	94 100	
2001	11 100	18 800	3 900	65 100	87 800	
2002	10 600	18 400	3 600	63 800	85 800	
2003	10 300	17 300	3 500	62 800	83 600	
2004	10 100	16 600	3 400	61 800	81 800	
2005	9 700	16 100	3 300	58 400	77 700	
2006	8 700	14 200	3 000	51 900	69 100	
2007	7 200	12 100	2 500	43 700	58 200	
2008	6 200	12 000	2 200	39 700	53 900	
2009	7 900	16 700	2 900	52 200	71 800	
2010	8 400	16 500	3 000	54 800	74 200	
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
	III	7 900	15 900	2 400	54 300	72 700
	IV	8 700	17 900	3 200	56 800	77 900
2010	I	9 100	19 200	3 700	58 200	81 100
	II	8 200	16 100	2 700	54 200	73 100
	III	8 000	14 800	2 400	54 100	71 300
	IV	8 300	15 900	3 000	52 600	71 500

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

Jatkoa - Continued

Vuosi ja neljännes <i>Year and quarter</i>	Ammatti - Occupation				
	Palvelutyö <i>Service work</i>	Muualla luokittelematon työ <i>Work not classifiable by occupation</i>	Lomautetut <i>Laid off</i>	Yhteensä <i>Total</i>	
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	
2009	23 300	35 300	31 600	265 800	
2010	23 800	36 800	21 900	266 500	
2006	I	28 400	32 600	12 400	269 800
	II	26 900	32 000	7 300	247 400
	III	27 400	33 000	5 900	247 600
	IV	25 800	28 500	7 400	233 300
2007	I	24 800	29 200	9 800	233 300
	II	23 300	28 900	5 500	213 100
	III	23 700	30 400	5 000	215 600
	IV	22 600	26 900	6 900	205 500
2008	I	21 600	28 600	9 600	209 500
	II	20 700	28 600	5 900	194 900
	III	21 100	30 600	6 300	201 400
	IV	20 800	28 400	14 900	209 200
2009	I	22 000	32 700	31 100	249 300
	II	22 600	35 000	31 300	257 500
	III	24 200	38 300	29 200	275 200
	IV	24 500	35 200	35 000	281 400
2010	I	24 200	36 700	33 600	286 300
	II	23 600	37 500	20 500	264 300
	III	24 100	39 000	15 100	263 000
	IV	23 500	34 200	18 300	252 300

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

Vuosi ja neljännes	Työttömyyden kesto, viikkoa - <i>Duration of unemployment, weeks</i>						Yhteensä <i>Total</i>	Keskimäärin <i>Average</i>	
	0 - 4	5 - 12	13 - 26	27 - 52	53 - 104	Yli 104			
<i>Year and quarter</i>	<i>Henkilöä - Persons</i>							<i>Viikkoa Weeks</i>	
1981	28 000	27 100	22 500	15 000	7 200	4 300	104 000	24	
1982	30 600	30 100	27 500	18 200	9 700	4 400	122 400	25	
1983	30 000	31 200	28 400	22 300	11 400	5 700	129 000	27	
1984	29 900	29 800	27 400	21 300	9 900	5 700	123 900	27	
1985	30 900	32 200	30 000	23 400	8 800	4 400	129 500	25	
1986	29 600	33 400	31 400	26 800	10 900	3 900	136 000	25	
1987	29 800	31 900	29 200	22 900	11 700	5 000	130 500	26	
1988	29 700	31 100	26 400	20 000	7 800	4 300	119 300	24	
1989	27 200	26 500	21 600	15 000	4 400	2 000	96 700	20	
1990	29 300	28 000	20 500	12 500	2 300	710	93 500	15	
1991	44 900	52 800	47 800	30 400	4 400	540	180 900	16	
1992	54 900	70 700	88 300	79 400	24 900	1 300	319 500	22	
1993	58 200	77 000	106 100	114 700	70 100	10 100	436 300	30	
1994	56 700	73 500	98 400	112 000	94 100	32 700	467 500	39	
1995	56 200	71 600	91 000	96 200	82 200	53 600	450 900	45	
1996	58 100	71 100	86 000	87 800	72 000	59 000	434 100	48	
1997	55 000	67 300	76 700	77 300	65 000	57 000	398 300	51	
1998	53 600	62 900	70 900	64 200	56 200	54 700	362 500	52	
1999	54 000	61 600	66 400	58 700	45 800	50 600	337 100	52	
2000	50 700	56 000	62 500	55 700	43 300	43 500	311 700	51	
2001	48 900	54 100	57 400	50 100	42 100	39 200	291 800	51	
2002	47 400	52 600	55 700	49 200	39 900	36 400	281 300	50	
2003	48 300	52 900	55 100	47 300	37 700	33 300	274 600	47	
2004	49 400	51 000	56 000	47 900	39 000	31 800	275 200	46	
2005	47 600	49 400	51 200	45 500	39 500	31 400	264 700	47	
2006	46 400	46 500	46 000	38 600	34 900	28 900	241 300	46	
2007	44 500	42 800	39 800	31 700	26 300	24 900	210 100	44	
2008	44 200	41 400	37 600	28 800	22 600	19 900	194 600	42	
2009	50 000	52 000	51 900	39 600	25 000	15 600	234 200	35	
2010	48 700	49 800	49 800	44 200	35 800	16 300	244 600	37	
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
	III	49 600	56 000	54 900	45 100	25 400	14 900	246 000	34
	IV	50 300	53 400	54 600	44 800	29 000	14 400	246 500	34
2010	I	45 400	55 000	57 200	47 000	33 600	14 600	252 700	35
	II	53 800	42 900	48 400	48 000	35 300	15 300	243 800	37
	III	47 700	53 000	48 800	44 000	37 600	16 800	247 800	38
	IV	47 800	48 400	44 800	38 000	36 700	18 400	234 000	39

**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	34	36	15
1988	7	10	14	17	19	21	23	28	34	32	16
1989	6	8	12	14	16	17	19	23	32	36	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
2009	6	8	10	12	12	13	13	14	16	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
2009	7	9	12	14	16	17	18	20	23	74	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
2009	5	7	9	10	10	10	10	10	12	55	12

**18. AVOIMET TYÖPAIKAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ AMMATEITTAIN<sup>1</sup>**  
**VACANCIES AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY OCCUPATION<sup>1</sup>**

Jatkuu - *Continued*

Ammatti - <i>Occupation</i>					
Vuosi ja neljännes	Tieteellinen, tekninen, yhteiskunnallinen sekä terveydenhuoltotyö	Hallinto- ja toimistotyö	Kaupallinen työ	Maa- ja metsätaloustyö	
<i>Year and quarter</i>	<i>Professional, technical and related work and sanitary work</i>	<i>Clerical and related work</i>	<i>Sales work</i>	<i>Agricultural and forestry work</i>	
Avoimet työpaikat - <i>Vacancies</i>					
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	
2009	7 700	1 900	6 500	1 500	
2010	7 900	2 100	6 900	1 400	
2006	I	10 900	2 100	6 900	4 600
	II	7 900	1 700	4 500	2 100
	III	6 200	1 900	4 600	370
	IV	6 800	2 000	4 700	310
2007	I	13 800	2 500	7 500	4 600
	II	8 600	2 200	5 100	2 400
	III	7 000	2 500	6 200	520
	IV	6 500	2 300	5 300	320
2008	I	12 900	3 300	8 800	4 800
	II	8 700	2 400	5 700	1 900
	III	7 500	2 600	6 000	510
	IV	7 200	2 000	5 100	210
2009	I	11 900	2 500	8 300	4 100
	II	8 000	1 600	6 300	1 400
	III	6 000	1 700	5 800	220
	IV	4 800	1 800	5 600	270
2010	I	10 000	2 400	8 800	3 700
	II	8 400	1 800	6 500	1 300
	III	6 800	2 100	6 800	280
	IV	6 300	2 300	5 400	340

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



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

Jatkuu - Continued

Ammatti - Occupation				
Year and quarter	Teollinen työ - Production and related work			
Year and quarter	Talonrakennukseen liittyvä työ	Muuhun rakennustointaan liittyvä työ	Muut teollisen työn ryhmät	Teollinen työ yhteensä
	<i>Occupations related to construction of buildings</i>	<i>Occupations related to other construction</i>	<i>Other work of the major group production etc.</i>	<i>Production and related work, total</i>
Avoimet työpaikat - Vacancies				
1971	1 300	130	4 100	5 500
1972	1 700	180	5 100	7 000
1973	2 900	200	9 000	12 000
1974	3 400	290	12 500	16 100
1975	740	90	6 800	7 700
1976	590	60	3 400	4 100
1977	310	40	1 400	1 700
1978	280	50	940	1 300
1979	530	50	2 600	3 200
1980	940	110	4 300	5 300
1981	980	160	3 700	4 800
1982	960	150	2 600	3 700
1983	1 100	130	2 500	3 700
1984	910	150	2 700	3 800
1985	910	120	3 000	4 000
1986	790	110	2 700	3 600
1987	730	150	3 200	4 100
1988	1 000	180	4 400	5 600
1989	1 500	340	8 200	10 000
1990	770	250	5 800	6 800
1991	280	90	1 300	1 700
1992	180	50	760	1 000
1993	140	40	770	950
1994	230	60	1 700	2 000
1995	210	60	1 700	2 000
1996	270	80	1 600	2 000
1997	490	130	2 600	3 200
1998	620	170	3 100	3 900
1999	600	130	2 500	3 200
2000	660	110	3 400	4 200
2001	730	120	3 600	4 500
2002	810	170	3 600	4 600
2003	1 000	200	3 500	4 700
2004	1 200	230	4 500	5 900
2005	1 700	300	5 900	7 900
2006	2 000	350	6 900	9 200
2007	2 000	520	8 700	11 200
2008	1 100	410	6 600	8 100
2009	540	210	2 700	3 400
2010	850	270	3 100	4 200
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
2009 III	610	190	1 400	2 200
2009 IV	370	150	1 400	1 900
2010 I	820	240	4 900	6 000
2010 II	900	370	2 400	3 600
2010 III	1 000	280	2 600	3 900
2010 IV	690	170	2 400	3 300

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

Ammatti - Occupation				
Vuosi ja neljännes	Kuljetus- ja liikennetyö	Palvelutyö	Muulla luokittelematon työ	Yhteensä
<i>Year and quarter</i>	<i>Transport equipment operators</i>	<i>Service work</i>	<i>Work not classifiable by occupation</i>	<i>Total</i>
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
2009	880	5 000	50	26 900
2010	940	5 000	60	28 500
2006 I	1 500	9 000	350	49 800
2006 II	1 500	6 200	40	31 800
2006 III	1 300	5 500	0	27 500
2006 IV	1 200	4 900	0	26 900
2007 I	1 900	10 400	260	58 400
2007 II	2 100	6 900	70	37 500
2007 III	2 300	6 700	0	35 300
2007 IV	1 900	5 900	0	29 500
2008 I	2 100	12 100	20	60 100
2008 II	2 100	7 100	50	35 300
2008 III	1 700	6 600	0	30 900
2008 IV	1 400	4 900	0	23 600
2009 I	1 000	8 000	90	42 800
2009 II	1 100	4 500	90	25 800
2009 III	670	4 100	0	20 700
2009 IV	700	3 400	0	18 400
2010 I	820	7 000	100	38 700
2010 II	1 000	4 400	120	27 100
2010 III	860	4 100	0	24 800
2010 IV	1 100	4 700	0	23 400

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

Vuosi ja neljännes	Työnhakijat kuukauden aikana	Näistä työttömiä <sup>1</sup>	Uudet työnhakijat kuukauden aikana	Näistä työttömiä <sup>1</sup>	Päätyneet työnhaut	
<i>Year and quarter</i>	<i>Jobseekers during a month</i>	<i>Of these unemployed<sup>1</sup></i>	<i>New jobseekers during a month</i>	<i>Of these unemployed<sup>1</sup></i>	<i>Ended jobseekings</i>	
Henkilöä - Persons						
1981	205 200	128 800	40 900	27 400	31 600	
1982	234 300	147 500	42 800	29 200	36 200	
1983	251 100	154 000	38 400	26 500	36 300	
1984	260 300	150 300	38 300	26 500	36 800	
1985	273 400	155 100	38 400	26 900	37 000	
1986	292 500	160 500	36 200	25 400	36 000	
1987	298 600	156 300	35 000	25 000	36 600	
1988	287 000	146 100	34 200	23 700	37 500	
1989	260 300	122 100	33 500	21 800	36 100	
1990	259 600	116 800	38 000	22 500	36 500	
1991	396 300	208 400	52 400	25 800	38 300	
1992	572 100	351 300	53 300	25 400	41 200	
1993	714 000	470 800	49 200	23 400	41 800	
1994	755 400	509 400	39 500	21 600	42 000	
1995	729 200	513 700	39 000	21 400	42 100	
1996	724 400	479 400	39 100	21 100	43 000	
1997	691 700	444 300	36 400	19 700	47 400	
1998	642 900	404 800	36 100	20 400	42 100	
1999	618 800	377 700	36 700	20 100	42 200	
2000	584 100	352 700	34 800	19 100	43 300	
2001	556 000	329 700	35 200	19 100	41 600	
2002	553 200	319 200	34 800	18 400	40 400	
2003	552 400	311 500	35 000	18 100	40 700	
2004	553 200	312 400	34 300	17 900	40 500	
2005	534 200	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	
2009	519 000	268 300	43 200	20 300	47 300	
2010	534 100	281 700	35 600	19 000	47 800	
2002	I	561 300	333 200	35 700	17 800	38 000
	II	565 400	315 300	36 300	17 900	43 100
	III	551 400	326 200	34 100	20 000	50 600
	IV	534 500	302 100	33 200	17 700	29 900
2003	I	557 600	320 900	35 000	17 200	38 300
	II	562 800	307 700	37 400	18 200	42 500
	III	551 500	317 500	34 000	19 400	50 700
	IV	537 700	299 800	33 600	17 500	31 200
2004	I	561 800	320 000	35 600	17 200	38 200
	II	564 900	310 200	36 300	18 100	42 200
	III	552 100	321 400	32 700	19 100	50 200
	IV	534 100	298 200	32 700	17 200	31 400
2005	I	549 000	312 900	32 000	16 000	38 600
	II	545 900	298 700	36 400	18 100	43 500
	III	531 700	309 000	32 100	18 900	53 300
	IV	510 300	286 900	31 500	17 300	34 500
2006	I	523 900	297 600	33 000	16 900	42 600
	II	517 300	278 600	34 800	17 900	46 500
	III	502 600	285 800	31 400	18 800	52 400
	IV	480 500	257 300	30 200	16 700	36 000
2007	I	488 400	264 500	32 100	16 800	43 100
	II	478 400	244 900	33 300	17 800	45 700
	III	465 000	253 300	30 700	18 500	52 700
	IV	442 900	226 300	30 100	16 700	36 700
2008	I	450 900	238 300	31 500	17 300	43 000
	II	445 100	224 200	34 800	18 600	44 900
	III	438 800	232 900	32 500	19 300	49 500
	IV	440 200	220 400	39 500	19 300	35 000
2009	I	491 200	253 800	45 100	20 200	43 300
	II	520 800	258 700	46 100	21 600	48 800
	III	531 400	285 700	41 500	21 100	55 700
	IV	532 700	274 800	40 100	18 300	41 200
2010	I	549 500	290 100	37 100	18 200	47 500
	II	542 700	280 600	38 000	20 200	50 300
	III	532 000	293 100	33 900	20 000	55 000
	IV	512 500	262 800	33 700	17 600	38 400

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
2009	58 500	34 000	32 000	11 500	22
2010	64 300	38 600	35 600	10 700	21
2002	I	55 300	32 200	25 800	22
	II	58 000	31 200	35 300	24
	III	37 400	22 400	21 200	21
	IV	32 600	18 100	18 300	23
2003	I	61 300	35 000	27 100	23
	II	61 300	31 300	36 800	25
	III	39 000	22 400	21 500	26
	IV	33 400	17 800	18 300	23
2004	I	58 700	35 300	26 600	23
	II	58 900	29 000	35 700	26
	III	39 800	23 700	21 900	23
	IV	37 800	21 500	21 000	22
2005	I	71 700	40 600	31 400	23
	II	67 700	34 700	39 500	26
	III	52 300	29 600	27 800	23
	IV	47 900	26 600	26 500	24
2006	I	88 300	49 900	39 000	24
	II	75 200	38 000	45 100	26
	III	58 400	33 900	31 300	24
	IV	58 600	33 400	31 900	22
2007	I	103 400	58 600	46 900	23
	II	86 400	42 900	49 400	28
	III	72 100	41 400	36 900	24
	IV	67 100	36 600	37 100	23
2008	I	109 600	62 300	49 900	24
	II	86 700	46 300	52 000	26
	III	67 900	41 600	37 400	21
	IV	56 300	32 100	32 400	21
2009	I	78 400	45 800	37 400	23
	II	63 900	34 400	38 600	24
	III	47 500	28 900	26 300	21
	IV	44 200	27 000	25 800	22
2010	I	75 100	46 600	36 900	21
	II	68 800	37 200	41 000	23
	III	58 100	36 600	32 600	20
	IV	55 300	33 900	31 900	19

**21. KOULUTUS- JA TUKITOIMENPITEILLÄ SJOITETUT PARTICIPANTS IN DIFFERENT MEASURES**

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Työllistämistukitoimenpiteet - Employment subsidy measures										Työvoimakoulutus Labour market training	Työharjoittelu/työelämävalmennus Trainee work/coaching for working life	Vuorotteluvapaa paikkaan sijoitetut In job alternation places	Toimenpiteet yhteensä Measures Total
	Kunnallinen paikkatuki Municipalities' wage subsidy	Yksityis-sektorin paikkatuki Private companies' wage subsidy	Palkkatuki yhteensä Wage subsidy Total	Työllistämistuki valtiolle Employment subsidy to the state	Startti-rahast Start-up grants	Muut työll. tuki toimenpiteet Other employment subsidy measures	Työllistämistuki toimenpiteet yhteensä Employment subsidy measures Total	Työvoimakoulutus Labour market training	Työharjoittelu/työelämävalmennus Trainee work/coaching for working life	Vuorotteluvapaa paikkaan sijoitetut In job alternation places				
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	1 200	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	-	-	98 400			
1995	27 700	15 600	-	12 100	3 500	4 800	63 600	33 900	-	-	103 700			
1996	30 500	12 900	-	11 800	2 900	6 500	64 600	42 300	10 000	1 600	118 500			
1997	26 800	14 300	-	10 800	2 700	8 000	52 600	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	3 500	39 300	26 300	9 400	6 200	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	5 400	87 300			
2005	10 700	18 800	-	2 000	3 800	3 200	38 500	29 200	11 800	5 200	84 800			
2006	10 300	18 400	28 600	1 900	4 200	3 300	38 100	29 400	12 100	5 900	85 400			
2007	9 600	20 000	29 600	1 500	4 500	2 800	38 700	27 700	11 300	9 600	87 300			
2008	9 900	19 300	27 900	1 200	4 800	2 400	36 400	28 200	10 300	9 100	86 000			
2009	7 700	17 100	24 700	1 500	5 100	2 800	33 600	29 300	19 700	5 900	79 500			
2010	8 600	16 500	26 500	1 000	4 200	2 600	34 800	31 600	11 300	6 000	83 700			
I	8 500	18 500	27 000	1 300	4 600	2 600	37 500	27 700	10 500	7 500	83 200			
II	8 800	20 100	28 800	1 300	5 800	2 500	37 500	27 700	10 500	7 500	83 200			
III	8 400	18 900	25 300	1 200	5 200	2 600	36 800	24 000	8 400	8 000	77 300			
IV	8 700	17 600	27 500	1 200	5 200	2 600	36 500	29 400	9 900	6 800	82 600			
2009	8 200	17 400	25 600	960	5 300	2 700	34 600	30 100	10 500	5 500	80 700			
I	8 100	17 800	25 800	1 300	5 400	2 700	35 200	29 200	11 000	6 200	81 700			
II	7 200	17 100	23 300	1 400	5 100	2 100	32 800	25 600	9 500	6 400	74 300			
III	7 300	16 000	23 300	1 200	4 600	2 600	31 600	32 400	11 600	5 600	81 300			
IV	7 900	15 600	23 500	1 100	4 900	1 300	30 800	33 900	14 100	5 200	83 900			
2010	8 800	17 700	26 500	1 500	5 400	820	34 200	33 600	14 600	6 100	88 500			
I	8 600	19 100	27 600	1 800	5 600	670	35 700	29 300	10 800	6 400	82 200			
II	9 100	19 100	26 300	1 500	5 600	810	36 200	36 500	12 600	5 900	91 200			

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

Vuosi ja neljännes	Koulutukseen hakemuksia	Koulutuksen aloittaneet	Koulutuksen suorittaneet	Koulutuksen keskeyttäneet	Työvoimakoulutuksessa olevat
<i>Year and quarter</i>	<i>Applications for Labour market training</i>	<i>Started training</i>	<i>Completed training</i>	<i>Dropped-out training</i>	<i>On Labour market training</i>
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
2009	16 800	6 000	4 800	790	29 300
2010	17 900	6 600	5 200	1 000	33 300
2002	I 15 000	6 500	3 700	690	25 800
	II 8 700	3 600	5 300	800	25 100
	III 16 100	6 600	3 100	560	20 900
	IV 17 300	7 400	5 300	850	33 600
2003	I 16 400	7 700	4 800	960	33 300
	II 7 900	3 400	6 400	840	29 300
	III 15 100	6 300	3 000	570	23 900
	IV 14 900	6 000	5 400	730	33 000
2004	I 19 000	8 300	4 200	930	33 500
	II 8 200	3 700	6 600	960	30 700
	III 16 300	6 500	3 400	660	25 400
	IV 16 200	6 000	5 800	840	33 100
2005	I 18 300	7 800	4 400	830	33 000
	II 8 900	3 900	6 900	870	29 200
	III 14 900	5 900	3 300	630	23 900
	IV 15 400	5 600	5 600	790	30 700
2006	I 19 200	8 100	4 300	950	31 000
	II 9 300	3 800	6 100	890	29 000
	III 17 400	6 500	3 000	720	24 700
	IV 17 300	6 300	5 900	850	32 800
2007	I 20 200	8 700	4 900	1 100	34 200
	II 9 700	4 100	6 500	1 000	30 700
	III 15 200	6 100	3 100	760	25 600
	IV 16 100	5 700	5 300	940	32 200
2008	I 18 200	7 600	4 100	1 000	31 600
	II 8 600	3 700	6 000	1 000	27 700
	III 14 500	5 800	2 800	740	24 000
	IV 15 000	5 000	5 000	900	29 400
2009	I 17 300	7 200	3 800	900	30 100
	II 10 400	4 100	5 900	780	29 200
	III 18 200	6 200	2 900	620	25 600
	IV 21 300	6 700	6 400	870	32 400
2010	I 23 600	8 500	4 400	980	33 900
	II 12 000	4 700	6 600	1 100	33 500
	III 17 800	6 800	3 200	890	29 300
	IV 18 300	6 200	6 500	1 100	36 500

**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	Työttömyyseläkkeellä olevat
<i>Year and quarter</i>	<i>Unemployed jobseekers</i>	<i>Unemployed members of insurance funds</i>	<i>Recipients of<sup>1</sup> basic unemployment 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
2009	265 800	126 600	25 600	103 000	49 500
2010	266 500	123 800	..	..	47 300
2007 I	233 300	107 400	17 400	113 400	44 200
2007 II	213 100	94 800	14 900	105 600	45 200
2007 III	215 600	93 900	14 900	101 500	46 300
2007 IV	205 500	93 200	15 000	100 200	47 000
2008 I	209 500	95 400	16 100	99 200	47 300
2008 II	194 900	85 200	14 400	93 000	47 500
2008 III	201 400	86 200	15 200	91 100	48 100
2008 IV	209 200	95 700	17 500	92 900	48 700
2009 I	249 300	118 900	24 000	98 600	49 100
2009 II	257 500	121 000	24 800	100 600	49 400
2009 III	275 200	128 200	25 900	104 500	49 600
2009 IV	281 400	138 300	27 700	108 200	50 000
2010 I	286 300	139 900	31 400	111 200	49 900
2010 II	264 300	122 500	28 100	108 500	48 900
2010 III	263 000	117 500	27 000	108 400	46 800
2010 IV	252 300	117 400	..	..	43 800

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

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

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

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

**24. SIIRTOLAISUUS**  
**MIGRATIONS TO AND FROM FINLAND**

Vuosi ja neljännes	Maahan muuttaneet <i>Immigrants</i>		Maasta muuttaneet <i>Emigrants</i>		Nettomaahanmuutto <i>Net immigration</i>
	Yhteensä <i>Total</i>	Pohjoismaista <i>From Nordic countries</i>	Yhteensä <i>Total</i>	Pohjoismaihin <i>To Nordic countries</i>	
<i>Year and quarter</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
2009	26 700	4 500	12 200	3 800	14 500
2002 I	4 200	960	2 900	1 200	1 300
2002 II	4 600	1 200	2 700	1 100	1 900
2002 III	5 600	1 600	4 200	1 900	1 400
2002 IV	3 700	950	3 100	960	640
2003 I	4 000	950	2 800	1 200	1 100
2003 II	4 300	1 300	2 500	930	1 800
2003 III	5 700	1 600	4 100	1 800	1 500
2003 IV	3 900	1 000	2 600	900	1 300
2004 I	4 300	1 100	3 200	920	1 000
2004 II	5 200	1 300	3 000	780	2 200
2004 III	6 500	1 600	4 600	1 700	1 900
2004 IV	4 400	1 000	2 900	760	1 500
2005 I	4 300	960	2 800	940	1 500
2005 II	5 500	1 500	2 500	780	3 000
2005 III	6 800	1 600	4 300	1 800	2 500
2005 IV	4 700	1 100	2 700	780	2 000
2006 I	4 800	1 000	2 700	910	2 200
2006 II	5 400	1 300	2 400	740	3 000
2006 III	7 100	1 400	4 200	1 700	2 900
2006 IV	5 100	890	2 800	790	2 300
2007 I	5 300	950	2 800	820	2 400
2007 II	6 100	1 200	2 700	820	3 300
2007 III	8 500	1 400	4 200	1 600	4 300
2007 IV	6 200	900	2 600	860	3 500
2008 I	6 600	1 100	2 900	990	3 600
2008 II	7 100	1 400	2 800	700	4 200
2008 III	9 400	1 500	5 100	1 700	4 300
2008 IV	6 100	900	2 800	810	3 300
2009 I	6 300	1 200	2 900	850	3 400
2009 II	6 300	1 200	2 700	780	3 500
2009 III	8 400	1 300	3 900	1 500	4 400
2009 IV	5 800	810	2 600	710	3 100
2010* I	5 100	750	2 700	900	2 500
2010* II	5 600	960	2 400	700	3 200
2010* III	8 000	1 100	4 000	1 400	4 000

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



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

Vuosi ja neljännes	Suomi	Ruotsi	Norja	Tanska	Itävalta	Ranska
	<i>Finland</i>	<i>Sweden</i>	<i>Norway</i>	<i>Denmark</i>	<i>Austria</i>	<i>France</i>
<i>Year and quarter</i>	Prosenttia - <i>Per cent</i>					
1991	6,6	2,9	5,5	10,5	5,8	9,4
1992	11,7	5,3	5,9	11,2	6,0	10,3
1993	16,3	8,2	6,0	12,3	6,8	11,7
1994	16,6	8,0	5,4	12,1	6,5	12,3
1995	15,2	7,7	4,9	10,2	6,6	11,6
1996	14,4	8,0	4,8	8,7	7,0	12,3
1997	12,4	8,0	4,1	7,8	7,1	12,5
1998	11,4	6,5	3,2	6,5	7,2	11,6
1999	10,2	5,6	3,2	5,6	6,7	10,8
2000	9,8	4,7	3,5	5,3	5,8	9,5
2001	9,1	4,0	3,6	5,1	6,1	8,7
2002	9,1	4,0	3,9	5,1	6,9	9,1
2003	9,0	4,9	4,5	5,5 <sup>1</sup>	4,3 <sup>1</sup>	9,9 <sup>1</sup>
2004	8,8	5,5	4,5	5,7	5,0	8,9
2005	8,3	7,3	4,5	4,8	5,2	9,3
2006	7,7	7,1	3,4	3,9	4,7	9,3
2007	6,9	6,1	2,5	3,8	4,4	8,4
2008	6,4	6,2	2,5	3,3	3,8	7,8
2009	8,2	8,3	3,2	6,0	4,8	9,4
2009 I	7,4	7,5	3,0	4,8	4,4	9,0
2009 II	8,2	8,4	3,1	6,1	4,9	9,4
2009 III	8,6	8,6	3,2	6,2	5,1	9,6
2009 IV	8,8	8,8	3,3	7,0	4,8	9,8
2010 I	8,7	8,7	3,5	7,2	4,5	9,9
2010 II	8,5	8,6	3,6	7,3	4,6	9,9
2010 III	8,3	8,3	3,4	6,9	4,4	10,0

Vuosi ja neljännes	Saksa	Iso-Britannia	USA	Kanada	Japani	Australia
	<i>Germany</i>	<i>United Kingdom</i>	<i>USA</i>	<i>Canada</i>	<i>Japan</i>	<i>Australia</i>
<i>Year and quarter</i>	Prosenttia - <i>Per cent</i>					
1991	7,3	8,0	6,7	10,4	2,1	9,6
1992	7,7	9,7	7,4	11,3	2,2	10,8
1993	8,9	10,3	6,8	11,3	2,5	10,9
1994	9,6	9,3	6,1	10,4	2,9	9,7
1995	9,4	8,0	5,6	9,6	3,1	8,5
1996	10,4	7,3	5,4	9,7	3,4	8,5
1997	11,5	5,3	4,9	9,2	3,4	8,3
1998	11,1	4,5	4,5	8,3	4,1	7,7
1999	10,5	4,2	4,2	7,6	4,7	7,0
2000	9,6	3,6	4,0	6,8	4,7	6,3
2001	9,4	5,1 <sup>1</sup>	4,7	7,2	5,0	6,8
2002	9,8	5,2	5,8	7,7	5,4	6,4
2003	10,5	5,0	6,0	7,6	5,3	6,1
2004	10,6	4,8	5,5	7,2	4,7	5,5
2005	10,6 <sup>1</sup>	4,8	5,1	6,8	4,4	5,0
2006	9,8	5,4	4,6	6,3	4,1	4,8
2007	8,4	5,3	4,6	6,0	3,9	4,4
2008	7,3	5,6	5,8	6,1	4,0	4,2
2009	7,5	7,6	9,3	8,3	5,1	5,6
2009 I	7,3	7,0	8,2	7,8	4,5	5,3
2009 II	7,6	7,7	9,3	8,4	5,1	5,6
2009 III	7,6	7,8	9,7	8,5	5,4	5,8
2009 IV	7,5	7,8	10,0	8,4	5,2	5,6
2010 I	7,3	7,9	9,7	8,2	4,9	5,3
2010 II	6,9	7,7	9,7	8,0	5,2	5,2
2010 III	6,8	..	9,6	8,0	5,1	5,2

Lähde: OECD - *Source: OECD*

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

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

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

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Koko maa Whole country	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district										Lappi	Ahvenanmaa			
		Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	Pohjois-Karjala	Keskisuomi			Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjois-Pohjanmaa
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	119	180	212	160	85	121	81	122	95	115	165	41	95
1993	2 476	677	221	117	180	213	159	81	118	79	120	95	115	162	41	96
1994	2 463	678	223	120	174	213	157	80	113	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	116	172	216	151	77	117	77	119	93	114	166	41	91
1998	2 507	725	234	116	173	218	153	75	118	77	119	92	115	168	41	89
1999	2 557	752	238	115	179	224	153	76	115	77	119	92	115	172	40	90
2000	2 588	772	241	115	180	227	152	77	116	77	120	90	118	173	40	90
2001	2 605	784	241	114	181	227	152	75	115	78	126	90	119	176	40	89
2002	2 610	790	244	112	179	229	152	74	114	78	124	90	117	178	39	88
2003	2 600	788	244	112	180	226	151	74	115	76	125	89	117	179	38	86
2004	2 594	788	240	110	178	230	150	74	115	75	124	90	118	178	38	86
2005	2 620	798	246	110	178	234	151	73	116	77	125	90	119	181	39	84
2006	2 648	810	251	109	178	234	150	74	116	78	128	92	120	182	39	85
2007	2 675	824	252	110	181	242	150	72	114	77	130	93	122	185	38	83
2008	2 703	840	255	112	183	243	151	71	115	76	129	93	124	188	38	85
2009	2 678	837	251	109	179	245	149	69	115	74	131	92	122	185	37	84
2010	2 672	836	232	108	182	244	146	69	117	77	128	92	120	185	36	84
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	118	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	80	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	118	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	124	89	120	181	37	83
2009 II	2 761	854	259	113	182	256	154	73	119	76	135	95	128	192	37	88
2009 III	2 679	834	248	109	183	249	149	68	115	73	131	95	120	187	37	83
2009 IV	2 623	830	244	105	174	238	142	66	112	74	129	89	118	181	37	83
2010 I	2 632	827	228 <sup>1</sup>	106	177	241	145	69	115	76	124	92	116	181	36	86
2010 II	2 748	855	240	112	186	253	151	70	118	78	130	95	127	193	36	87
2010 III	2 686	837	235	108	183	246	147	70	118	80	130	92	121	186	37	83
2010 IV	2 621	826	226	105	181	236	142	66	116	76	130	89	117	180	37	80

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

1. Vuoteen 2009 asti Ahvenanmaa kuului Varsinais-Suomen alueeseen, mutta vuodesta 2010 lähtien se tilastoidaan erikseen. Until 2009 Ahvenanmaa included into Varsinais-Suomi, but from 2010 it will be presented separately.

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

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Koko maa Whole country	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskussalue - Administrative district															
		Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	Pohjois-Karjala	Keskisuomi	Ei-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjanmaa	Kainuu	Lappi	Ahvenanmaa
1 000 henkilöä - persons																	
1991	2 375	660	216	113	171	202	151	79	115	75	112	89	112	150	40	90	
1992	2 206	623	203	101	156	184	141	74	106	69	105	94	104	142	34	80	
1993	2 048	585	187	97	142	174	132	67	98	62	95	79	97	128	32	74	
1994	2 054	584	190	99	144	177	129	66	95	63	96	79	97	130	33	74	
1995	2 099	609	194	98	144	180	132	66	96	63	97	80	97	136	33	73	
1996	2 127	625	197	99	145	178	133	66	96	65	99	80	101	140	32	72	
1997	2 170	643	205	101	149	188	132	67	94	63	99	79	105	140	32	73	
1998	2 222	670	212	101	152	193	133	65	96	65	101	81	105	143	34	71	
1999	2 296	704	219	101	159	201	133	66	101	65	103	81	105	149	34	75	
2000	2 335	723	223	102	161	204	135	66	102	65	106	81	107	153	33	74	
2001	2 367	741	222	102	163	206	138	65	100	66	111	82	110	155	33	74	
2002	2 372	744	226	102	163	207	136	66	101	66	110	82	111	155	32	74	
2003	2 365	737	225	102	164	203	136	67	102	64	111	82	109	159	32	72	
2004	2 365	737	220	99	163	210	136	66	103	64	109	83	109	159	31	75	
2005	2 401	750	230	100	162	214	137	65	104	67	110	84	111	163	32	72	
2006	2 444	767	235	101	164	216	136	65	105	70	115	86	112	164	32	74	
2007	2 492	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	102	67	118	88	118	172	34	77	
2009	2 457	784	233	101	164	220	135	65	102	65	116	85	114	167	34	74	
2010	2 447	783	213	98	165	220	131	64	105	68	116	84	112	166	33	74	
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	766	232	103	163	219	139	67	108	71	113	86	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	2 451	769	235	104	164	218	137	67	105	71	112	87	113	164	33	75	
2006 III	2 491	779	235	104	168	218	141	66	111	72	117	86	116	169	33	76	
2006 IV	2 434	771	239	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	32	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	
2009 III	2 476	786	232	102	169	224	137	62	104	65	118	86	114	168	35	75	
2009 IV	2 408	779	224	96	159	214	129	60	101	65	115	83	110	165	34	73	
2010 I	2 388	771	208 <sup>1</sup>	95	158	215	129	62	102	65	110	84	107	162	32	74	14 <sup>1</sup>
2010 II	2 485	791	217	99	170	226	135	65	105	67	115	86	117	170	33	75	15
2010 III	2 490	790	217	100	167	226	135	66	106	70	120	85	116	169	34	76	15
2010 IV	2 426	779	210	99	167	214	127	62	107	69	117	82	110	163	33	73	15

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

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

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

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Koko maa Whole country	Elinkeno-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district																Ahvenanmaa
		Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	Pohjois-Karjala	Keskisuomi	ET-Pohjanmaa	Pohjanmaa	P-Pohjanmaa	Kainuu	Lappi		
Prosenttia - Per cent																		
1991	70,0	75,8	72,0	67,0	70,1	69,6	66,6	66,7	66,9	64,2	66,0	68,3	70,5	66,1	62,0	65,8		
1992	64,7	70,8	66,9	61,4	63,9	62,9	62,3	63,1	61,8	58,6	64,2	64,2	64,9	61,6	54,6	58,8		
1993	60,6	66,1	62,7	58,5	60,0	59,7	59,0	57,3	55,9	53,4	57,7	59,0	64,9	56,5	52,3	55,0		
1994	59,9	64,9	63,0	59,0	58,7	60,2	57,8	57,1	56,3	54,0	56,4	59,8	61,4	55,7	52,8	54,4		
1995	61,1	66,9	64,1	58,7	60,6	60,3	59,5	57,7	56,3	54,0	57,7	60,6	61,2	57,8	53,2	53,9		
1996	61,9	67,9	64,8	60,2	62,3	60,4	60,2	57,7	56,4	55,2	57,7	61,3	63,3	59,4	51,9	53,4		
1997	62,9	68,9	66,8	61,7	62,3	63,2	60,5	58,8	55,5	54,7	61,3	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	63,2	65,6	60,1	55,1	53,6		
1999	66,0	73,4	69,3	63,2	66,0	67,5	61,5	59,3	60,0	56,9	64,0	64,0	65,1	56,4	57,0	57,6		
2000	66,9	74,3	70,2	64,6	66,5	67,5	62,6	60,6	61,3	57,2	64,2	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	62,1	62,1	57,4	61,2	66,1	68,9	64,2	54,3	60,2		
2005	68,0	73,9	71,1	66,2	66,9	68,1	65,0	63,0	63,3	60,0	61,5	66,8	69,8	65,1	56,9	58,1		
2006	68,9	74,7	72,6	66,8	67,6	68,2	64,7	62,7	63,8	62,6	64,5	68,4	70,6	65,2	58,0	59,9		
2007	69,9	75,3	72,7	68,8	69,0	71,1	65,9	64,3	62,5	60,3	66,1	69,6	72,4	67,2	59,3	59,9		
2008	70,6	76,0	73,4	70,7	69,5	69,9	67,2	64,7	64,7	60,0	65,6	69,7	73,6	67,7	61,9	62,3		
2009	68,3	73,9	70,7	67,9	66,6	67,5	64,8	62,3	62,2	58,9	64,2	67,5	70,7	65,0	62,2	60,5		
2010	67,8	73,2	68,3	66,2	66,7	67,3	62,9	63,8	63,7	61,6	63,9	66,8	69,9	64,1	61,8	60,7		
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	66,6	66,6	63,6	59,9	61,5	67,9	71,1	66,0	60,7	56,1		
2005 III	69,2	74,4	72,0	68,3	67,1	69,5	66,0	64,4	65,5	62,4	63,6	69,7	72,7	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	64,5	63,9	61,8	65,4	69,7	71,0	64,9	59,5	60,9		
2006 III	70,3	75,9	74,0	67,3	69,0	68,8	67,0	63,9	67,3	64,1	65,5	69,9	72,8	67,1	59,5	61,2		
2006 IV	68,6	74,8	72,2	65,5	66,6	67,8	63,9	60,1	63,7	61,8	65,4	68,0	70,2	65,1	57,4	59,8		
2007 I	67,9	73,8	70,2	67,1	66,7	68,2	62,4	64,1	61,4	59,0	64,3	66,7	70,5	65,5	55,6	59,1		
2007 II	71,0	76,0	74,3	71,2	69,2	72,5	67,2	65,9	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	63,5	61,8	68,0	71,4	72,7	69,9	61,9	61,8		
2007 IV	69,5	75,4	71,7	68,3	69,6	70,7	66,9	61,2	61,5	58,0	66,3	68,4	72,2	66,1	57,0	57,7		
2008 I	69,1	75,3	72,7	68,6	68,7	68,1	64,7	61,4	62,9	57,1	62,6	67,4	71,9	67,1	57,6	60,4		
2008 II	71,9	76,8	74,7	72,3	70,9	71,2	68,9	66,2	65,6	64,0	68,7	71,8	75,5	69,4	62,2	62,0		
2008 III	71,6	75,7	74,6	71,7	70,0	71,7	68,9	66,7	65,2	64,0	68,7	72,0	75,3	68,3	67,2	66,1		
2008 IV	69,9	76,2	71,5	70,0	68,3	68,8	66,4	63,7	65,1	61,5	64,0	69,0	71,5	66,0	59,9	60,5		
2009 I	68,1	73,9	72,2	67,7	66,3	66,5	65,5	62,2	61,4	57,9	63,6	65,7	70,4	64,9	59,4	59,4		
2009 II	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		
2009 III	68,9	74,0	70,4	69,3	68,3	68,5	65,6	61,9	63,2	60,9	65,1	68,8	70,9	65,4	64,7	61,1		
2009 IV	66,9	73,2	67,2	65,1	64,4	65,4	62,1	60,4	58,9	58,9	63,5	66,3	68,2	64,3	62,9	59,6		
2010 I	66,1	72,3	66,8	63,7	63,8	65,6	61,9	61,2	61,8	58,9	60,9	66,4	66,2	62,8	59,1	59,9		
2010 II	68,8	74,0	69,4	66,4	68,6	69,3	64,7	65,2	63,6	60,4	63,6	67,8	73,1	65,6	61,4	61,1		
2010 III	68,9	73,9	69,3	67,7	67,0	68,9	63,8	66,0	64,4	64,0	66,4	67,6	72,3	65,3	64,2	62,2		
2010 IV	67,3	72,7	67,5	67,1	67,4	68,5	61,2	62,9	64,8	63,1	64,7	65,3	68,2	62,7	62,4	59,7		

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

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

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

Vuosi ja neljännes	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskussalue - <i>Administrative district</i>							
	Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo
<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
2009	10 600	1 900	1 000	1 600	1 900	1 200	660	1 100
2010	10 800	2 000	950	1 900	2 000	1 100	700	1 100
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
2009 III	9 500	1 300	630	940	1 500	780	350	790
2009 IV	7 800	1 200	500	910	1 400	600	410	700
2010 I	12 300	2 600 <sup>1</sup>	1 500	2 800	2 700	1 400	1 400	1 300
2010 II	10 200	1 900	880	1 800	1 800	1 200	660	1 100
2010 III	10 900	1 600	710	1 300	1 700	1 100	400	1 100
2010 IV	10 000	1 800	670	1 600	1 700	820	310	950

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

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

Vuosi ja neljännes	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskussalue - <i>Administrative district</i>								
	Pohjois-Karjala	Keski-Suomi	Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjois-Pohjanmaa	Kainuu	Lappi	Ahvenanmaa	Koko maa - <i>Whole country</i>
<i>Year and quarter</i>	<i>Avoimia työpaikkoja - Vacancies</i>								
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
2009	450	940	800	1 500	1 700	350	930		26 900
2010	540	1 000	970	1 600	1 900	300	1 200	170	28 500
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
2009 III	310	820	380	770	1 200	350	770		20 700
2009 IV	280	720	540	840	1 400	300	560		18 400
2010 I	890	1 200	1 800	3 300	2 600	370	1 900	250 <sup>1</sup>	38 700
2010 II	500	1 200	900	1 100	2 400	330	980	170	27 100
2010 III	440	900	490	1 100	1 500	260	1 100	160	24 800
2010 IV	350	730	690	980	1 400	230	890	110	23 400

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

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

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Koko maa Whole country	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district										Lappi	Ahvenanmaa			
		Uusimaa Uusimaa	Varsinais-Suomi Varsinais-Suomi	Satakunta Satakunta	Häme Häme	Pirkanmaa Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo Etelä-Savo	Pohjois-Savo Pohjois-Savo	Pohjois-Karjala Pohjois-Karjala	Keskisuomi Keskisuomi			Etelä-Pohjanmaa Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa Pohjanmaa	P.-Pohjanmaa P.-Pohjanmaa
Prosenttia - Percent																
1991	6,6	4,2	4,8	7,8	6,9	7,4	7,7	7,8	7,5	9,5	9,1	7,6	6,6	8,4	10,4	9,0
1992	11,7	9,0	10,0	12,7	13,1	13,4	12,1	12,7	12,2	14,6	13,5	11,4	10,2	13,5	17,1	15,9
1993	16,3	13,2	14,8	17,8	18,5	18,0	16,8	17,8	18,4	20,6	17,6	16,6	12,9	19,0	20,7	21,4
1994	16,6	13,9	15,0	17,2	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	16,5	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	11,6	15,9	16,4	16,5	15,0	15,9	17,5	17,5	18,9	14,8	12,3	15,8	22,6	21,1
1997	12,7	9,5	10,4	13,4	13,4	12,9	12,4	13,8	15,6	17,4	16,2	14,6	8,4	15,5	23,5	20,4
1998	11,4	7,6	9,4	12,6	12,3	11,5	13,3	13,3	14,7	15,1	15,2	11,5	8,7	15,0	21,0	18,8
1999	10,2	6,4	8,1	12,2	10,8	10,2	12,5	13,6	12,6	15,1	13,5	11,1	9,4	13,6	18,9	16,3
2000	9,8	6,3	7,6	13,8	10,4	10,4	11,4	13,8	11,8	15,1	12,0	10,4	9,0	11,7	19,4	17,6
2001	9,1	5,5	8,0	10,3	9,9	9,3	9,4	12,5	13,1	14,8	11,7	9,1	7,7	12,0	17,7	16,3
2002	9,1	5,8	7,4	9,4	8,9	9,6	10,6	11,3	12,0	15,5	11,9	8,9	6,8	13,0	16,5	16,2
2003	9,0	6,5	8,1	9,1	8,6	10,1	9,7	9,4	10,7	15,1	11,5	7,8	7,1	11,5	17,0	15,6
2004	8,8	6,5	8,0	10,0	8,3	8,8	9,2	10,8	10,7	14,5	12,1	7,7	7,7	10,5	17,5	12,9
2005	8,4	6,1	6,7	10,1	8,7	8,9	9,1	10,1	10,0	13,1	11,8	6,5	6,7	10,3	16,6	14,0
2006	7,7	5,4	6,3	7,3	8,0	7,9	9,2	11,5	9,8	10,4	10,3	7,3	6,4	9,8	17,1	12,4
2007	6,9	5,0	6,6	6,6	6,5	6,2	7,7	8,7	9,8	12,5	8,9	6,1	5,1	8,2	15,2	10,9
2008	6,4	4,8	5,5	6,0	6,0	7,0	7,2	7,9	7,8	10,7	8,3	5,4	5,0	8,3	11,2	9,9
2009	8,2	6,2	7,3	7,5	8,0	10,0	9,1	9,6	10,8	13,0	11,2	7,9	6,1	10,0	9,3	11,6
2010	8,4	6,4	8,1	8,8	9,0	9,7	10,6	7,9	10,0	12,5	9,9	8,2	6,7	10,2	9,0	11,3
2005 I	9,1	6,8	7,4	10,1	8,7	9,6	10,5	10,5	13,0	14,2	12,3	8,0	6,8	10,6	17,1	14,1
2005 II	9,6	6,8	7,9	9,6	9,5	10,1	11,0	11,0	10,1	15,9	14,5	7,7	8,9	12,8	17,7	17,6
2005 III	7,2	5,5	6,1	7,4	7,8	7,7	7,4	8,5	7,5	11,8	10,1	5,1	4,8	8,8	16,2	11,2
2005 IV	7,6	5,3	5,6	9,0	8,7	8,4	8,6	10,6	9,4	10,6	10,3	5,3	6,4	8,7	15,4	13,1
2006 I	8,4	5,7	6,7	8,8	8,6	7,8	10,2	11,6	12,7	10,8	11,9	6,9	6,6	10,5	17,3	16,1
2006 II	8,9	6,5	6,6	6,4	8,5	9,1	8,7	11,5	11,1	11,7	11,6	8,5	6,6	14,0	15,9	12,6
2006 III	6,8	4,7	5,6	6,0	6,5	7,3	7,9	10,6	8,7	9,5	9,2	6,6	6,2	7,1	17,2	11,3
2006 IV	6,8	4,6	6,4	5,9	8,4	7,2	6,8	12,4	6,7	9,4	8,3	7,1	6,0	7,3	17,9	9,5
2007 I	7,6	5,8	7,4	7,0	7,6	7,0	9,5	9,4	9,3	13,9	9,1	7,2	5,0	8,5	16,3	11,0
2007 II	7,7	5,8	6,4	6,9	7,9	6,3	8,7	9,8	10,2	13,1	10,0	4,9	7,1	10,5	16,3	11,6
2007 III	6,0	4,4	5,3	6,6	5,6	5,8	6,8	7,4	9,5	11,3	8,5	4,6	4,6	9,7	13,0	11,6
2007 IV	6,1	4,2	5,1	6,6	4,9	5,8	6,0	8,4	9,9	11,8	8,1	6,0	3,7	7,0	17,3	12,0
2008 I	6,6	4,6	5,0	6,1	6,3	6,9	8,0	10,5	9,2	13,4	9,3	5,8	5,7	7,7	13,6	10,2
2008 II	5,6	4,6	6,0	7,6	6,7	6,7	7,7	8,7	9,2	11,4	7,9	6,8	6,0	6,9	11,7	11,7
2008 III	5,3	4,4	5,1	4,9	5,5	6,7	6,3	6,1	6,2	8,7	6,8	3,1	3,9	8,8	10,8	7,5
2008 IV	6,0	4,3	5,7	5,2	5,5	6,2	6,9	6,5	5,8	9,4	8,6	5,1	4,5	8,6	11,7	10,2
2009 I	7,6	5,5	6,6	6,8	7,1	8,3	8,6	9,3	11,2	14,0	11,2	7,5	5,4	8,6	13,4	13,6
2009 II	7,5	5,7	6,6	6,3	7,6	10,0	10,1	11,1	13,0	14,6	13,1	8,4	7,2	12,9	10,3	13,6
2009 III	7,5	5,7	6,6	8,0	7,6	8,8	8,0	8,7	8,8	10,1	9,6	8,9	5,3	10,3	9,9	10,2
2009 IV	8,2	6,2	8,1	8,7	8,5	10,2	9,6	9,3	10,3	13,0	10,9	6,6	6,3	8,4	7,7	11,1
2010 I	9,3	6,7	8,6 <sup>1</sup>	10,0	10,9	11,0	11,0	10,7	11,1	14,8	11,1	8,1	7,9	10,3	11,1	13,6
2010 II	9,6	7,5	9,5	11,6	9,0	10,6	10,9	7,5	11,4	15,0	10,9	9,8	8,0	11,9	8,2	14,3
2010 III	7,3	5,6	7,6	7,4	8,8	8,0	9,6	6,7	9,5	11,6	7,8	7,2	4,5	9,0	6,2	7,9
2010 IV	7,4	5,7	6,8	5,9	7,2	9,4	10,9	6,9	8,0	8,8	9,7	7,8	6,3	9,5	10,4	9,0

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

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

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

Vuosi ja neljännes		Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - <i>Administrative district</i>							
		Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo
Year and quarter		Henkilöä - <i>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
2009		57 000	21 000	11 900	20 800	28 000	18 600	8 100	14 200
2010		60 500	22 800	11 800	20 900	28 500	18 300	8 000	13 600
2000	I	63 700	27 500	19 800	26 500	31 600	26 500	13 500	19 600
	II	59 200	25 100	17 900	24 200	29 700	23 500	12 200	17 900
	III	59 700	25 200	17 800	24 000	30 100	23 100	12 100	17 900
	IV	54 900	23 500	17 400	23 400	28 600	23 500	12 600	18 200
2001	I	56 400	23 700	17 800	24 300	28 900	23 600	12 900	19 000
	II	54 600	22 000	16 500	22 400	27 600	21 400	11 600	17 100
	III	56 700	22 900	16 500	22 400	28 400	21 400	11 400	17 000
	IV	55 400	23 600	16 600	22 200	28 000	22 400	11 500	17 200
2002	I	58 400	24 200	16 900	23 400	28 900	23 000	11 700	17 600
	II	56 500	22 500	15 500	21 700	27 100	20 700	10 400	15 600
	III	58 900	23 400	15 700	22 000	27 700	20 800	10 200	15 700
	IV	56 800	22 400	16 100	21 200	27 000	21 600	10 500	15 600
2003	I	59 300	23 100	16 300	22 200	28 500	21 900	10 800	16 500
	II	59 000	22 100	15 100	21 000	27 200	20 000	9 600	14 900
	III	61 800	23 100	15 300	21 700	27 900	20 100	9 500	14 700
	IV	59 500	22 800	15 600	21 400	27 800	20 800	9 900	15 200
2004	I	62 400	24 100	16 800	22 400	28 600	21 300	10 300	16 000
	II	61 800	22 700	15 600	21 000	27 500	19 900	9 500	14 900
	III	63 500	23 000	15 500	21 300	27 600	20 100	9 400	14 600
	IV	60 400	22 300	15 700	20 900	26 800	20 500	9 800	14 600
2005	I	61 400	22 500	15 600	21 700	27 000	20 900	10 300	15 200
	II	59 600	20 700	13 900	20 300	25 600	19 300	9 100	13 900
	III	61 500	20 800	14 000	20 300	26 400	19 100	9 100	14 300
	IV	57 300	19 100	14 000	20 100	25 300	19 300	9 300	14 100
2006	I	57 600	19 100	13 900	20 700	24 900	19 300	9 600	14 500
	II	55 100	17 800	12 600	19 000	23 100	17 300	8 200	12 800
	III	56 000	18 300	12 300	18 900	23 200	17 500	8 000	12 800
	IV	50 900	16 800	11 900	17 800	21 500	17 200	8 000	12 300
2007	I	49 500	16 800	11 800	17 700	21 200	17 400	8 200	12 800
	II	46 500	15 500	10 300	16 000	19 700	15 300	7 200	11 300
	III	47 200	15 900	10 500	16 200	20 400	15 300	7 000	11 500
	IV	42 100	14 800	10 300	15 300	19 500	15 300	7 100	11 200
2008	I	42 000	15 100	10 300	15 700	19 900	16 100	7 300	11 800
	II	40 600	14 200	9 200	14 300	18 800	14 400	6 300	10 400
	III	42 900	15 000	9 700	14 900	19 900	14 400	6 500	10 500
	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
	II	55 100	19 800	11 400	20 000	26 900	17 900	7 700	13 700
	III	61 700	22 200	12 000	21 200	29 700	18 900	8 100	14 200
	IV	61 700	23 400	12 600	22 300	30 200	19 700	8 600	14 700
2010	I	62 600	24 100 <sup>1</sup>	12 800	22 400	30 600	19 700	9 000	15 200
	II	60 500	22 600	11 500	20 600	28 400	17 800	7 800	13 400
	III	62 100	22 800	11 500	20 500	28 300	17 500	7 500	12 900
	IV	56 800	22 000	11 400	20 000	26 700	18 000	7 700	12 700

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



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

Jatkoa - Continued

Vuosi ja neljännes	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district								
	Pohjois-Karjala	Keski-Suomi	Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjois-Pohjanmaa	Kainuu	Lappi	Ahvenanmaa	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
2009	11 900	16 500	8 800	9 000	22 100	5 600	12 200		265 800
2010	10 800	16 300	8 000	8 700	21 300	5 100	11 600	430	266 500
2000 I	16 000	21 000	11 600	13 800	25 700	9 200	19 900		345 800
2000 II	14 700	19 400	10 000	12 700	23 600	8 400	19 000		317 500
2000 III	14 400	19 200	9 900	12 700	23 300	8 300	18 300		316 000
2000 IV	14 100	18 800	9 700	11 800	22 600	8 400	17 700		305 100
2001 I	14 700	19 700	10 400	12 200	23 900	8 700	18 400		314 600
2001 II	13 800	18 500	9 400	11 300	23 100	8 200	17 600		295 000
2001 III	14 000	18 800	9 600	11 600	23 100	8 100	17 300		299 300
2001 IV	14 100	18 600	10 000	11 300	23 200	8 600	17 300		299 900
2002 I	14 600	19 300	10 400	11 700	24 600	8 800	17 500		311 100
2002 II	13 300	17 700	8 900	10 300	22 900	7 800	16 300		287 300
2002 III	13 100	17 800	8 900	10 700	23 100	7 600	15 800		291 200
2002 IV	12 900	17 700	9 000	10 300	22 200	7 800	15 100		286 300
2003 I	13 800	18 400	9 700	11 000	23 500	8 000	15 800		298 800
2003 II	12 900	17 500	8 500	10 200	22 400	7 300	15 100		282 900
2003 III	12 800	17 800	8 600	10 500	22 300	7 100	14 700		287 800
2003 IV	12 800	17 600	8 700	10 200	22 100	7 100	14 500		285 900
2004 I	13 400	18 000	9 200	10 600	23 200	7 400	14 900		298 500
2004 II	12 900	17 500	8 300	10 200	22 300	7 000	14 800		285 900
2004 III	12 700	17 400	8 100	10 300	22 100	6 800	14 300		286 800
2004 IV	12 800	17 100	8 400	9 800	21 900	7 000	14 400		282 400
2005 I	13 100	17 600	8 800	10 100	22 600	7 300	15 000		289 000
2005 II	12 100	16 800	7 800	9 400	21 200	6 700	14 500		271 000
2005 III	12 200	17 100	7 900	9 800	21 500	6 700	14 000		274 700
2005 IV	11 800	16 800	7 900	9 400	21 400	6 800	13 900		266 600
2006 I	12 400	16 900	8 200	9 500	22 000	6 900	14 300		269 800
2006 II	11 400	15 500	6 800	8 400	19 800	6 300	13 300		247 400
2006 III	11 400	15 600	6 900	8 500	19 500	6 000	12 600		247 600
2006 IV	10 600	15 000	6 900	7 900	18 600	6 000	12 100		233 300
2007 I	11 000	15 300	6 800	7 700	18 800	6 100	12 100		233 300
2007 II	10 300	14 000	5 800	7 000	17 400	5 500	11 300		213 100
2007 III	10 500	14 400	6 100	7 100	17 400	5 200	10 900		215 600
2007 IV	10 300	13 900	6 300	6 500	17 000	5 100	10 700		205 500
2008 I	10 600	14 200	6 400	6 700	17 500	5 300	10 700		209 500
2008 II	9 800	13 200	5 500	6 100	16 800	4 900	10 300		194 900
2008 III	10 000	13 500	5 800	6 600	17 300	4 700	10 200		201 400
2008 IV	10 500	13 800	6 700	7 000	18 000	5 200	10 500		209 200
2009 I	12 100	16 000	8 500	8 400	21 200	6 000	12 000		249 300
2009 II	12 100	16 300	8 200	8 600	21 900	5 700	12 400		257 500
2009 III	12 100	16 800	8 700	9 500	22 600	5 300	12 200		275 200
2009 IV	11 500	16 900	9 600	9 700	22 700	5 500	12 300		281 400
2010 I	11 600	17 500	9 400	9 700	23 200	5 600	12 400	470 <sup>1</sup>	286 300
2010 II	10 700	16 000	7 700	8 800	21 400	5 000	11 800	430	264 300
2010 III	10 700	16 000	7 400	8 500	20 800	4 800	11 100	400	263 000
2010 IV	10 000	15 600	7 400	7 800	20 000	4 800	10 900	410	252 300

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

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

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

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

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

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district																
	Koko maa Whole country	Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjo-Savo	Pohjo-Karjala	Keskisuomi	Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjo-Pohjanmaa	Kainuu	Lappi	Ahvenanmaa
Prosenttia - Per cent																	
1991	2	1	3	5	3	3	3	3	2	2	4	2	3	2	1	1	
1992	8	10	9	11	9	9	9	7	6	4	9	6	7	6	4	4	
1993	18	22	18	19	20	19	18	17	14	11	19	16	17	14	11	12	
1994	27	32	27	28	32	28	28	26	21	17	30	26	27	22	14	16	
1995	30	35	29	32	35	30	32	30	24	24	34	28	29	25	16	20	
1996	30	35	28	31	35	31	30	30	27	26	33	25	29	26	23	23	
1997	30	35	28	31	37	30	30	29	27	28	33	21	30	26	27	27	
1998	30	35	29	31	37	30	30	28	26	28	33	20	30	26	23	26	
1999	28	32	29	27	35	27	27	27	23	28	31	19	26	24	21	26	
2000	28	31	30	29	33	27	28	26	22	26	31	19	26	23	20	25	
2001	27	30	26	29	34	28	30	27	23	26	30	18	26	23	22	24	
2002	26	29	25	28	32	27	28	26	21	26	28	18	25	22	24	24	
2003	25	28	23	26	30	26	27	23	20	25	27	17	23	22	20	20	
2004	25	29	23	26	31	27	27	23	21	26	27	18	23	22	18	18	
2005	26	30	26	28	30	28	28	23	21	27	27	18	24	23	20	19	
2006	26	29	24	27	29	28	28	24	21	26	28	19	25	22	21	20	
2007	24	27	21	27	26	26	26	24	20	26	28	18	23	20	18	20	
2008	21	23	18	24	25	24	24	21	19	23	25	16	20	18	16	16	
2009	16	15	14	18	18	17	17	16	15	17	19	12	12	13	13	12	
2010	20	20	20	20	24	24	21	20	21	19	23	17	16	19	15	15	
2006 I	26	30	25	26	29	28	28	23	20	26	27	19	24	22	21	20	
2006 II	27	30	25	28	29	29	29	25	21	27	28	20	26	22	22	21	
2006 III	26	29	23	29	29	28	28	23	21	26	25	20	24	22	21	20	
2006 IV	25	29	23	27	27	28	26	23	21	25	27	19	25	22	21	19	
2007 I	24	28	21	27	26	27	25	23	19	24	26	18	24	20	20	18	
2007 II	25	28	22	29	26	27	26	24	20	24	27	19	24	20	21	18	
2007 III	24	26	20	27	27	26	26	24	20	22	26	17	23	21	19	18	
2007 IV	23	26	20	26	27	25	26	23	20	22	26	17	22	19	17	17	
2008 I	22	25	19	25	25	24	25	21	19	21	25	16	21	18	17	17	
2008 II	23	24	19	25	26	25	26	23	20	22	25	16	20	19	16	16	
2008 III	21	22	19	23	23	23	25	21	18	21	25	17	20	17	16	16	
2008 IV	20	21	17	22	22	22	25	19	20	20	23	14	17	15	15	15	
2009 I	16	17	14	18	19	18	19	16	15	17	20	11	14	14	12	12	
2009 II	16	15	14	19	17	17	17	17	15	17	19	11	13	12	11	11	
2009 III	15	14	13	17	17	16	16	17	15	17	19	12	11	13	12	12	
2009 IV	16	15	14	17	18	18	17	16	16	18	20	13	12	14	12	12	
2010 I	18	17	17 <sup>1</sup>	18	20	20	19	17	17	18	21	15	13	17	14	14	
2010 II	20	20	20	20	23	23	21	20	17	18	21	18	15	17	14	15	8 <sup>1</sup>
2010 III	22	21	22	21	25	26	22	22	23	19	24	13	15	19	16	15	10
2010 IV	23	23	23	22	26	27	23	22	23	20	25	19	17	20	16	17	13
																	12

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

## TAULUKOIDEN SELITYKSIÄ

### 1. YLEISTÄ

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

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

Käytetyt symbolit:

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

### 2. TILASTOKESKUKSEN TYÖVOIMA-TUTKIMUKSEN KÄSITTEET

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

**Työvoima** on työllisten ja työttömien summa.

**Työlliseksi** luokitellaan henkilö, joka on tutkimusviikolla tehnyt ansiotyötä jonkin verran (vähintään tunnin) palkkaa tai luontaisetta vastaan tai voittoa saadakseen tai oli työpaikastaan tilapäisesti poissa. Työllinen voi olla palkansaaja, yrittäjä tai perheenjäsenen yrityksessä palkatta avustava.

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

**Työvoimaosuus** on työvoimaan kuuluvien prosenttiosuus työkäisestä väestöstä.

**Työllisyysaste** on työllisten osuus 15–64-vuotiaasta väestöstä.

**Työttömyysaste** on työttömien prosenttiosuus työvoimasta.

## EXPLANATORY NOTES

### 1. GENERAL

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

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

Symbols used:

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

### 2. DEFINITIONS OF THE LABOUR FORCE SURVEY OF STATISTICS FINLAND

**Working-age population**, all persons aged 15 to 74 resident in Finland.

**Labour force**, the sum of employed and unemployed persons.

**Employed persons**, all persons who during the survey week did some work (for at least an hour) for a pay or fringe benefit or to gain profit or were temporarily absent from work. The employed may be employee, self-employed person or unpaid family worker.

**Unemployed persons**, all persons who for the whole survey week were without work, had been seeking a job actively in the past four weeks for pay or profit, and could accept a job within two weeks or have arranged to start a work within two weeks but not yet begun it. A student, a temporarily laid-off person and a unemployment pensioner are also considered unemployed if person meets the above mentioned job seeking and job acceptance criteria.

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

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

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

## 3. TIETOJEN LÄHTEET JA LUONNE

**Taulukot 1–12, 26–28, 30:** Työvoimatutkimus, laatija Tilastokeskus. Työvoimatutkimus perustuu 15–74-vuotiaasta väestöstä poimittuun otokseen. Otokoko on neljännesvuodessa 36 000 henkilöä. Otoks on jaettu kolmeen 12 000 henkilön kuukausiotokseen. Tiedot kerätään kuukausittain pääasiassa puhelimitse haastatteleamalla. Vuoden 2000 alussa tietojen keräämisessä siirryttiin jatkuvaan tutkimusviikkoon. Aikaisemmin kuukausitiedot kerättiin yhdeltä viikolta, joka oli kuukauden 15. päivän sisältävä viikko. Otoksesta saatavat tiedot suurennetaan vastaamaan perusjoukkoa eli 15–74-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 proper. Taken from tables in the Employment Service Statistics, which depict activity during entire months.

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

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

**Table 23.** Unemployment security. State compensations (basic unemployment allowance and labour market support) are the basic modes of security and 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.

A long-term unemployed person born prior year 1950 and over 60 years old can receive an unemployment pension under terms laid down by law. While in receipt of such a pension, person must remain a jobseeker at an Employment and Economic Development Office.

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

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

#### 4. LUOKITUKSET

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

**Toimialaluokitus.** Toimialaluokituksessa Suomessa käytetään kansainvälisesti sovittua luokitusta (Nomenclature Générale des Activités Economiques dans les Communautés Européennes, NACE). Vuodesta 2005 lähtien Toimialaluokitus TOL 2008, Tilastokeskus.

Vuoteen 2009 asti Ahvenanmaa kuului Varsinais-Suomen työ- ja elinkeinokeskuksen alueeseen. Vuoden 2010 alusta lähtien Ahvenanmaa tilastoidaan erikseen aluehallintouudistuksen vuoksi.

#### 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 2005 Standard Industrial Classification TOL 2008, Statistics Finland.

Until 2009 Ahvenanmaa (Åland) included into Varsinais-Suomi administrative district. From 2010 Ahvenanmaa (Åland) will be presented separately based on the revision of the administrative districts.

**Työpoliittinen Aikakauskirja**

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

Osoitteenmuutos: Vanha osoite

Peruutus

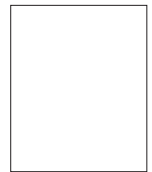
Tilaaajan nimi

Yritys tai yhteisö

Jakeluosoite

Postinumero ja toimipaikka

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



**Edita Publishing Oy**  
**Myyntipalvelut**

**PL 800**  
**00043 EDITA**



## Työpoliittinen Aikakauskirja

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

### 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. Ellei työnantajaa ole, ilmoita kotipaikkakuntasi.

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

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

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

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.

Numeron 2/2011 teemana ovat ”**uudet rakennemuutokset**”. Aihepiiriin liittyviä artikkelitarjouksia otetaan mielellään vastaan. Aineiston määräpäivä on **2.5.2011**.

**Painettu**

ISSN 0787-510X

ISBN 978-952-227-015-3

**Verkkójulkaisu**

ISSN 1797-5085

ISBN 978-952-227-016-0



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