



Työpoliittinen aikakauskirja 3/2011

Finnish Labour Review



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

Sisällysluettelo

PÄÄKIRJOITUS

Työllisyyspolitiikka hallitusohjelman keskiöön.....	3
Heikki Räisänen	

ARTIKKELEITA

Maistereiden työllistymisvaikeudet	5
Visa Tuominen, Juhani Rautopuro ja Antero Puhakka	

Maahanmuuttajien työnhakumenetelmät Euroopassa	22
Petri Böckerman ja Tuomo Virkola	

Palkansääjien järjestäytyminen vuonna 2009 ja työehtosopimusten kattavuus vuonna 2008 Suomessa	35
Lasse Ahtiainen	

Vajaakuntoisten työmarkkinamahdollisuudet sosiaalisen yrityksen tapauksessa....	46
Taina Lilja	

KATSAUKSIA JA KESKUSTELUJA

Vinoutuneet koulutustarve-ennusteet.....	58
Olli Poropudas	

Toimiala-arvioiden anatomiasta	67
Jussi Ahokas ja Juha Honkatukia	

Työturvallisuutta koskevan lainsäädännön vaikutukset työpaikoilla kolmen arviointitutkimuksen mukaan.....	70
Toivo Niskanen	

Alle 30-vuotiaana koulutuksessa ja työvoimassa vietettyjen elinvuosien odotteet EU-maissa vuonna 2005	75
Helka Hytti ja Maria Valaste	

UUTTA TYÖ- JA YRITTÄJYYSTUTKIMUKSEN ALALTA	84
--	----

NYTT INOM ARBETS- OCH ENTREPRENÖRSKAPSFORSKNING	90
---	----

ENGLISH SUMMARIES.....	97
------------------------	----

RECENT EMPLOYMENT AND ENTREPRENEURSHIP STUDIES.....	101
---	-----

KUVIOIDEN LUETTELO – LIST OF CHARTS.....	1*
--	----

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

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

TAULUKOT – TABLES	16*
-------------------------	-----

TAULUKOIDEN SELITYKSIÄ – EXPLANATORY NOTES	56*
--	-----

Vastaa Työpoliittisen aikakauskirjan lukijatutkimukseen!

Työpoliittisen aikakauskirjan lukijatutkimus toteutetaan tämän numeron yhteydessä. Lukijatutkimuksessa kartoitetaan eri lehden osien ja käsiteltävien aihealueiden tärkeyttä, lehden käyttötapoja sekä vastaajien mielipiteitä lehden artikkeleista. Löydät linkin lukijatutkimukseen TEM:n verkkosivuilta: www.tem.fi/aikakauskirja Kyselyyn vastaaminen vie alle viisi minuuttia. Vastausaikaa on lokakuun loppuun asti.

Kiitos jo etukäteen osallistumisestasi!

TYÖPOLIITTINEN AIKAKAUSKIRJA

FINNISH LABOUR REVIEW

3 / 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

Päivi Järviniemi
puh./tel. 010 60 49089

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
Martti Myllylä
Kimmo Ruth
Petri Syvänen

Heikki Räisänen, asiantuntija
Päivi Järviniemi, asiantuntija
Matti Sihto, asiantuntija
Pekka Tiainen, asiantuntija
Annika Blomster, sihteeri

TOIMITUKSEN OSOITE * ADDRESS

PL 32, 00023 VALTIONEUVOSTO

TILASTO-OSIO * STATISTICS

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

JULKAISIJA * PUBLISHER

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



Painotuote

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

Taitto: Markku Lahtinen
Edita Prima Oy, Helsinki 2011
ISSN 0787 – 510X

Työllisyyspolitiikka hallitusohjelman keskiöön

Heikki Räisänen¹

Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelmassa on käsitelty työllisyyspolitiikkaa laajasti, osin jopa varsin yksityiskohtaisesti. Monia uudistushankkeita laitetaan myös liikkeelle ja oikein myönteistä on, että työllisyyspolitiikan hankkeiden arviointeja ja tutkimuksiakin nimetään ohjelmassa erikseen useita. Tämä kuvastaa sitä, että työllisyys- ja työvoimapolitiikassa halutaan edetä näyttöön perustuvan politiikanteon linjalla.

Hallitusohjelma nostaa monella tapaa työllisyyspolitiikan ja työmarkkinoiden toiminnan talouspolitiikan keskiöön. Voidaan sanoa, että hallituksen talouspolitiikan onnistuminen toisaalta testataan työmarkkinoilla, toisaalta muodostuu niiden kautta. Finanssikriisin jälkeinen toipuminen on ollut työmarkkinoilla kohtuullista. Se voi kui-

tenkin helposti katketa, jos väärin mitoitettut palkankorotukset alkavat lisätä hinta- ja kustannuspaineita ja investoinnit, kulutus ja rekrytoinnit vähenevät. Mikäli vienti tyrehtyy ja talouden kasvu hiipuu, alkavat vaikutukset näkyä puolen vuoden päästä työmarkkinoilla. Syksyn alkajaisiksi ennustelaitokset ovat alentaneet kasvuennusteitaan vuodelle 2012. Työllisyyskehityksessä on uhkakuvia.

Hallitusohjelmassa työmarkkinoiden toimintaa ratkotaan monin kohdennetuin toimin: työttömille lisääktivointia, nuorille yhteiskuntatakuu, pitkäaikaistyöttömille kuntakokeilu, vammaisille ja vaikeasti työllistyville pysyvä palkkatuki ja työpankkiko-keilu laajemmaksi. Erittäin merkittävää on konkreettinen työvoimapalvelujen tehostaminen ja kohdentaminen, millä tavoitellaan

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

työmarkkinoiden toimivuuden paranemista, työllistymisen nopeutumista ja hyvää työvoiman saatavuutta.

Hallitusohjelman suuria tutkimus- ja arviointihankkeita työllisyyspolitiikassa ovat työvoimapolitiikan rakenteiden ja sisällön arviointi, työllisyyskokeilujen arviointi ja pitkäaikaistyöttömyyden kuntakokeilun arviointi. Vaikka sitä ei erikseen olekaan mainittu, selvänä voidaan pitää, että myös nuorten vuonna 2013 toteutuva yhteiskuntatutakuu on aikanaan arvioitava. Töitä syntyy siis tutkijoillekin.

Työllisyyspolitiikka ei parane pelkästään määrärahojen lisäyksellä, vaan kyse on laajasta eri toimijoiden yhteistyöstä, yhteisestä tietopohjasta työmarkkinoista, työmahdollisuuksista ja työnhakijoista sekä näiden toimivuudesta ja kohtaamisesta. Kohdennetut kokeilut, tiettyjä ryhmiä koskevat uudet palvelut ja aktiiviohjelmat sekä näihin liittyvät arvioinnit muodostavat hyvän kokonaisuuden, jolla tiukan budjettirajoitteen tilanteessa pyritään löytämään työllisyysvaikutuksiltaan suotuisin lopputulos. Hallitusohjelman työllisyyspoliittista osaa rahoitetaan eri vuosina finanssipolitiikan yleislinjan, työmarkkinoiden kehityksen ja ohjelman nimenomaisten rajausten mukaan, mutta ohjelman rakenne ja sisällölliset valinnat antavat hitaammankin kasvun oloihin hyviä lupauksia työmarkkinoiden toimivuudelle.

Tämänkertainen numeromme esittelee monipuolisesti työpolitiikan alan tutkimusta ja siihen liittyvää keskustelua. *Visa Tuominen*, *Juhani Rautopuro* ja *Antero Puhakka* käsittelevät kirjoituksessaan maistereiden työllistymisvaikeuksia pitkäaikaistyöttömyyden

keinoin, *Petri Böckerman* ja *Tuomo Virkola* tarkastelevat artikkelissaan maahanmuuttajien työnhakumenetelmiä ja niiden eroja useissa Euroopan maissa ja *Taina Lilja* vakaakuntoisten työmarkkinamahdollisuuksia sosiaalisen yrityksen tapauksessa. *Lasse Ah-tiainen* esittelee kahden tuoreen tutkimuksensa tuloksia palkansaajien järjestäytymisestä ja työehtosopimusten kattavuudesta, mikä on kaikille työmarkkinoiden toimijoille merkittävää tietoa. Katsausosastossamme keskustellaan koulutustarve-ennusteiden tietopohjasta, työturvallisuussäädösten vaikutusten arvioinnista sekä nuorten työelämässä ja koulutuksessa vietetystä ajasta.

Vastaa TAK:n lukijatutkimukseen

Työpoliittisen aikakauskirjan lukijatutkimus toteutetaan tämän numeron yhteydessä. Nyt on aika kuulla lukijan ääntä. Kyselyyn vastaaminen vie alle viisi minuuttia, mutta hyödyttää lehden tekijöitä paljon. Lukijatutkimuksessa kartoitetaan eri lehden osien ja käsiteltävien aihealueiden tärkeyttä, lehden käyttötapoja sekä konkreettisesti vastaajien mielipiteitä tämän lehden artikkeleista.

Tiedonkeruu toteutetaan sähköisellä Digium Enterprise -kyselytekniikalla. Linkki kyselyyn löytyy TEM:n verkkosivuilta, osoitteesta: www.tem.fi/aikakauskirja

Lukijatutkimus sulkeutuu 31.10.2011

Numeron 4/2011 aineiston määräpäivä on 7.11.2011.

Maistereiden työllistymisvaikeudet

Visa Tuominen¹ – Juhani Rautopuro² – Antero Puhakka³

Johdanto

”Tota et työelämän vaatimukset on kuitenkin aika kovat, niin jos opintojen aikana opiskelija polttaa itsensä loppuun tai poltetaan loppuun, miten se nyt sitten menee, niin niin, onko mitään järkeä mennä suoraan työelämään polttamaan itseensä loppuun siellä? --- Varmaan se oli yksi (minun) uupumisen syy silloin opintojen aikana kans, kun tuntu niinku, et tekee turhaa työtä tavallaan. Valmistuu ammattiin, johon ei edes halua.”

Kirsi, ensimmäinen haastattelu, vuosi valmistumisesta.

Akateeminen työttömyys on noussut Suomessa ennätyslukemiin. Työ- ja elinkein-

oministeriön työnvälitystilastojen mukaan maaliskuussa 2011 Suomessa oli yli 11 000 ylemmän korkeakoulututkinnon (jatkossa maisteri) suorittanutta työtöntä työnhakijaa. Jos mukaan otetaan alemman korkeakoulututkinnon ja tieteellisen jatkotutkinnon suorittaneet, oli Suomessa yli 25 000 korkeakoulututkinnon suorittanutta työtöntä. Akavan työttömyyskatsauksessa (1/2011) todetaankin: ”Työttömien ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden lukumäärä on kasvanut lähes koko 2000-luvun ajan, lukuun ottamatta jaksoa vuoden 2006 alusta vuoden 2008 alkupuoliskolle.”

Korkeakoulututkinnon suorittaneiden työttömyyden kasvusta huolimatta voidaan perustellusti todeta, että mitä korkeampi koulutustaso, sen alhaisempi työttömyys

¹ Visa Tuominen, KL, opinto-ohjaaja, Joensuun normaalikoulun lukio, Itä-Suomen yliopisto

² Juhani Rautopuro, KT, YTM, tutkija, Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto

³ Antero Puhakka, YTT, FM, yliopistonlehtori, Yhteiskuntatieteiden laitos, Itä-Suomen yliopisto

(esimerkiksi Myrskylä 2010). Akateemisessa työttömyydessä on usein kyse välittömästi valmistumisen jälkeisestä työttömyydestä ja työura vakiintuu Woodleyn ja Brennanin (2000) ja Suutarin (2003) mukaan useimmilla noin kolmessa vuodessa.

Suomessa Opetus- ja kulttuuriministeriö on kaavailut korkeakoulujen rakenteellisen kehittämisen ja myös rahanjaon yhdeksi indikaattoriksi työllistymistä, mikä tarkoittaa yliopistojen työelämäkytkentöjen korostamista (Opetusministeriö 2008). Työllistymisen mahdollinen huomioiminen rahanjaossa seuraa eurooppalaisen korkeakoulutusalueen rakentamiseen tähtääviä julkilausumia (esimerkiksi Bologna 1999 ja Leuven and Louvain-la-Neuven 2009). Julkilausumisissa on korkeasti koulutettujen *työllistyvyys* (engl. *employability*) nostettu yhdeksi tärkeimmistä yliopistojen painopisteistä.

Suomessa käytettyjä *työllistyvyys* tai *työllistettävyyys* -termejä on vaikeaa määritellä yksiselitteisesti. Yorcken ym. (2005) mukaan työllistyvyys tarkoittaa tietoja, taitoja ja henkilökohtaisia ominaisuuksia, jotka edistävät töiden saamista. Jos yliopistoilta edellytetään aiempaa suurempaa vastuuta valmistuneiden työllistyvydestä ja työllistymisestä, on oltava tietoisia näitä vaikeuttavista tekijöistä.

Artikkeli kartoittaa maistereiden kokemia työllistymisvaikeuksia vuosina 2001–2003 Joensuun yliopistosta (nykyisin Itä-Suomen yliopisto) valmistuneiden kokemusten perusteella. Aineisto kerättiin osana Suomen akateemisten rekrytointipalvelujen, Aarresaari-verkoston vuosittaista uraseurantaa vuosina 2006–2008 ja viive valmistumisesta seuranta-kyselyyn oli viisi vuotta. Kyselyaineiston lisäksi tehtiin teemahaastatteluja. Niiden avulla seurattiin yksilötasolla työurien kehittymistä ja henkilökohtaisia ratkaisuja. Artikkelissa pohditaan mitä yliopistot voivat tehdä työllistymisen edistämiseksi ja kuvaako di-

kotomia *työllinen–työtön* riittävästi työllistymisen onnistumista tai vaikeutta.

Työurien alut

Yliopistotutkinnon suorittaneiden työllistyminen on tutkimusten mukaan helpompaa kuin alemman koulutusasteen suorittaneiden niin Suomessa kuin kansainvälisestikin (Myrskylä 2010; Paul ja Murdoch 2000). Siirtymä koulutuksesta työelämään on kuitenkin pidentynyt ja muuttunut aiempaa epävarmemmaksi. Akateeminen työttömyys on lisääntynyt ja pätkätyöt tai erilaiset projektit ovat korvanneet pysyvämmät työpaikat (Jokisaari 2002; Sainio 2011), eivätkä suhdannevaihteluilta säästy akateemisesti koulututkiaan (Manninen 1999).

Ylempien korkeakoulututkintojen määrä kaksinkertaistui Suomessa vuosina 1975–1995 (Nevala 2006). Työllisten koulutustaso on noussut ja keskimääräinen koulutus aika pidentynyt, sillä yhteiskunnan on katsottu tarvitsevan yhä paremmin koulutettuja työntekijöitä (Suikkanen ym. 2002). Työmarkkinoille tulee jatkuvasti entistä enemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita, jolloin pelkkä tutkinto ei enää takaa koulutustasoa vastaavia työtehtäviä. Samaan aikaan tutkinto on kuitenkin entistä välttämättömämpi, sillä ilman loppututkintoa työmarkkinoilla on tarjolla suhteellisen vähän ja heikosti arvostettuja töitä (Kanervo 2006, 194; Paul ja Murdoch 2000). Tutkinnot toimivat pääsylimuina työpaikkahaastatteluihin ja työpaikkoihin, joissa suuri osa töistä opitaan. (Kivinen ja Nurmi 2003; Takkinen ja Vahतिकari 2000).

Suomessa yliopistotutkinnon suorittaneista on valmistumishetkellä ollut töissä noin kaksi kolmasosaa (Puhakka ym. 2011; Sainio 2008). Vuosittain muutama tuhat valmistuessaan ilman työtä ollutta maisteria alkaa

etsiä itselleen sopivaa työpaikkaa ja osalla on vaikeuksia työmarkkinoille siirtymisessä. Vaikeudet näkyvät työttömänä olleiden ja koulutusta vastaamattoman työn vastaanottaneiden osuuden kasvuna (Saarikallio ym. 2008; Sainio 2011).

Työmarkkinoille siirtymiseen vaikuttaa merkittävästi koulutusala (Sainio 2011) ja se onko suoritettu tutkinto professio- vai generalistitutkinto (Puhakka ym. 2007). Professio- koulutus antaa tutkintoon sisältyvänä jonkin kelpoisuuden, esimerkiksi psykologin tai opettajan ammattiin (Suutari 2003). Tutkimusten mukaan professiotutkinnon suorittaneiden siirtyminen työmarkkinoille sujuu generalisteja helpommin ja nopeammin (Sainio 2008; Tuominen ym. 2009a). Generalistit kohtaavat vaikeuksia varsinkin kolmen valmistumisen jälkeisen vuoden aikana (Puhakka ym. 2006 ja 2007; Sainio 2008). Työuran päästyä vauhtiin generalistit kuitenkin kokevat mahdollisuutensa työural- la etenemiseen jopa professiotutkinnon suorittaneita paremmiksi ja he ovat myös usein professiotutkinnon suorittaneita paremmin palkattuja (Tuominen ym. 2008).

Akateemisten työmahdollisuudet sijoit- tuvat Suomessa suurimpiin (yliopisto) kaupunkeihin (Myrskylä 2006; Tuominen ym. 2009b; Tuominen 2011). Vuonna 2011 Suomessa oli Tilastokeskuksen mukaan vain kahdeksan (Helsinki, Espoo, Tampe- re, Vantaa, Turku, Oulu, Jyväskylä ja Lah- ti) kaupunkia, joiden asukasluku saavutti sadantuhannen rajan. Nämä kaupungit ovat tutkimusten mukaan olleet myös eniten aka- teemisille työpaikkoja tarjoavien joukossa. Vastaavasti niiden ulkopuolella ei muuta- maa yliopistopaikkakuntaa lukuun ottamat- ta työmahdollisuuksia juuri ole kuin opetus- ja koulutustehtävissä toimiville (Myrskylä 2006, 71; Tuominen ym. 2009b).

Yksittäisen työntekijän työllistymiseen vaikuttaa asuinpaikan sijainti suhteessa työ-

listymismahdollisuuksiin. Nämä eivät ole alueellisesti tasaisesti jakautuneet määrälli- sesti tai laadullisesti. Toinen työllistymiseen vaikuttava tekijä on niiden työmarkkinoiden koko, joilta voidaan etsiä töitä oman asuin- paikan alueelta (Büchel ja van Ham 2002, 4). Työntekijät saattavat hyväksyä laadul- lisesti heikompia töitä, jos sopivia töitä ei ole tarjolla omalla alueella ja liikkumisen kustannukset muodostuvat liian suureksi (Büchel ja van Ham 2002, 3–4). Doltonin ja Sillesken (2001, 8) mukaan perheelliset saattavat muuttaa puolison työn perässä riippumatta siitä, voivatko he löytää kohde- alueelta töitä, jossa voivat hyödyntää koulu- tustaan. Tilanne on yleisempi naisille, sillä työperäinen muuttaminen tehdään enemmän ansaitsevan, useimmiten miehen ehdoilla. Tämä johtaa vähemmän ansaitsevan puo- lison maantieteellisesti rajoittuneempaan työn etsimiseen, jolloin pienet työmarkkinat vähentävät mahdollisuutta löytää kykyjä ja koulutusta vastaavaa työtä (Dolton ja Silles 2001, 8; McGoldrick ja Robst 1996).

Aineisto, analyysi ja tutkimustehtävä

Tutkimuksen aineisto (n= 1221) on koottu kyselytutkimuksella vuosina 2001–2003 Joensuun yliopistossa maisteriksi valmis- tuneista, joista viisi vuotta valmistumisensa jälkeen kaksi kolmesta (66 %) vastasi ky- selyyn. Naisten vastausprosentti oli 67 ja miesten 60. Vuonna 2001 valmistuneet vas- tasivat kyselyyn syksyllä 2006, vuonna 2002 valmistuneet syksyllä 2007 ja 2003 valmis- tuneet syksyllä 2008. Aineistot yhdistettiin, mikä mahdollistaa tarkemman analyysin ja poistaa yksittäisen vuositarkastelun sattum- manvaraisuutta.

Aineisto kerättiin osana Suomen akatee- misten rekrytointipalvelujen, Aarresaari- verkoston uraseurantaa, jota on toteutettu lä-

hes kaikissa yliopistoissa ja tiedekorkeakouluissa. Aiemmistä aineistoista tehdyt raportit ja tutkimukset ovat löydettävissä osoitteesta <http://www.aarresaari.net/uraseuranta/julkaisut.htm>.

Kysely toteutettiin anonymisti, joten kaotanalyysia ei voitu luotettavasti suorittaa. Kultakin vastausvuodelta kertyi kyselyyn reilut 400 vastausta, joten vastausaktiivisuudessa ei ollut mainittavaa eroa eri vastausvuosien välillä. Kyselyaineistoa täydentävät haastattelut, joita tehtiin vuonna 2003 Joensuun yliopistosta valmistuneelle 16 maisterille. Heidän työuriansa seurattiin viiden vuoden ajan teemahaastatteluilla, jotka tehtiin vuosi, kaksi vuotta ja viisi vuotta valmistumisen jälkeen. Haastateltavat olivat valmistuneet neljältä eri koulutusosalta (humanistinen, kasvatustieteellinen, teologinen ja yhteiskuntatieteellinen).

Artikkelissa kartoitetaan maistereiden työllistymistä vaikeuttaneita tekijöitä viiden vuoden ajanjaksolla valmistumisen jälkeen. Tarkastelu tehdään professio- ja generalistitutkinnon suorittaneiden mukaisesti, joista

kuvioissa ja taulukossa käytetään lyhenteitä Pro ja Gen. Professiotutkintoja ovat opettajatutkinnon suorittaneet (luokan- ja aineenopettajat) ja psykologian maisterit. Kaikki muut, kuten esimerkiksi filosofian maisterin tutkinto ilman opettajanpätevyyttä, luokitellaan generalistitutkinnoiksi.

Tämän artikkelin tekstinäytteet, jotka konkretisoivat tilastollisen analyysin tuloksia, on valittu kolmelta hyvin erityyppisistä työllistymisvaikeuksista kokeneelta. Haastattelukatkelmissa pureudutaan henkilökohtaisiin kokemuksiin ja siihen miten yksittäiset valmistuneet ovat reagoineet tilanteeseensa. Kaksi haastateltavista oli suorittanut professiotutkinnon ja yksi generalistisen tutkinnon. Haastateltavista yksi oli kasvatustieteelliseltä ja kaksi humanistiselta koulutusosalta (taulukko 1). Haastattelut on litteroitu sanasta sanaan ja katkelmat on erotettu muusta tekstistä lainausmerkein ja kursivoinein. Kolme viivaa (---) katkelmissa merkitsee poisjätettyjä sanoja ja sulkujen sisällä olevat kursivoimattomat sanat selvennöstä asiayhteyteen.

Taulukko 1. Perustiedot haastateltavista

Pro/Gen	Pääaine ja suuntautuminen	Koodinimi
Pro	kasvatustiede, luokanopettaja	Kirsi
Pro	historia, aineenopettaja	Mika
Gen	englannin kieli, kääntäminen ja tulkkaus	Kiira

Aineiston analysoinnissa on käytetty pääasiassa kuvailevia tilastollisia menetelmiä, kuten prosenttijakaumia, graafisia esityksiä sekä tavallisimpia keski- ja hajontalukuja (aritmeettinen keskiarvo, keskihajonta, mediaani ja kvartiilit). Laadullisten muuttujien asiayhteyksiä (esimerkiksi työmarkkina-tilanne ja tutkinto) testattiin perinteisellä

khiin neliötestillä residuaalitarkasteluineen. Kyselylomakkeen työllistymisvaikeusväitämät tiivistettiin pääkomponenttianalyysin suurimpien latausten perusteella näitä kokonaisuuksia kuvaaviksi ulottuvuuksiksi. Muodostettujen mittareiden sisäistä yhdenmukaisuutta (reliabiliteettia) tarkasteltiin Cronbachin alfa -kertoimen avulla.

Tulokset – yleinen työmarkkinatilanne

Vuosina 2001–2003 valmistuneiden työmarkkinatilanne valmistumishetkellä ja viisi vuotta valmistumisen jälkeen on esitetty taulukossa 2. Noin kuusi kymmenestä oli

ollut jo töissä valmistuessaan, mikä vastaa hyvin esimerkiksi Sainion (2008, 2011) tutkimusten tuloksia. Valmistumishetkellä hie- man useampi generalisti oli työttömänä kuin professiotutkinnolla valmistunut (24 % vs. 20 %), mutta ero ei ole tilastollisesti merkitsevä.

Taulukko 2. Valmistumishetki ja tilanne viisi vuotta valmistumisesta

%	Valmistumishetki		Viisi vuotta	
	Pro, n= 639	Gen, n= 562	Pro, n= 639	Gen, n= 564
Töissä	59	59	83	83
Työtön, työllistetty	20	24	1	4
Päätoiminen opiskelu	11	9	0	3
Perhevapaa	4	2	14	6
Muu	6	6	2	4
Yhteensä	100	100	100	100

Viisi vuotta valmistumisen jälkeen profes- sio- ja generalistimaistereiden työmarkkina- tilanteet eroavat tilastollisesti merkitsevällä tavalla ($p < 0,01$), vaikka työssä olevien pro- senttiosuus (83 %) on sama. Kuten taulukos- ta 2 havaitaan, työttöminä tai tukityöllistet- tyinä oli professiomaistereista yksi prosentti, generalisteista neljä. Professiomaistereista vain kaksi vastaajaa (0,2 %) oli päätoimises- ti opiskelemassa. Professiomaistereista pe- räti joka seitsemäs oli perhevapaalla, gene- ralisteista joka seitsemästoista. Sukupuolten välinen ero näkyy perhevapailla viisi vuotta valmistumisen jälkeen olevissa: 141 perhe- vapaalla olleesta henkilöstä miehiä oli vain kaksi. Tulos vastaa Mannisen (1999) huo- mioita siitä, että jos valmistuneiden korkea *työllisyysprosenttia* pidetään tavoiteltavana, miesvaltaisilla koulutusaloilla tämä onnistu- nee parhaiten.

Henkilöiltä, jotka eivät olleet töissä val- mistuessaan, kysyttiin viivettä ensimmäisen työpaikan löytämiseen. Professiomaiste- reista alle puolessa vuodessa oli työpaikka löytynyt kahdelle kolmesta (66 %), kun ge- neralisteille sama oli onnistunut alle puolelle (43 %), ero on tilastollisesti merkitsevä ($p < 0,01$). Jos pelkkää *työllistymistä* valmistumi- sen jälkeen pidetään jatkossa tärkeänä, eikä erotella työsuhteen lajia tai vaativuustasoa, olisi *Kirsin* tilanne erinomainen. Hän työs- kenteli noin vuosi valmistumisensa jälkeen yhtä aikaa tai limittäin kolmessa osa-aikai- sessa työpaikassa: iltaisin näyttelijänä, päivi- sin museo-oppaana ja lisäksi *Kirsi* teki vielä satunnaisia käännöstöitä freelancer-pohjalta. Ammattinimikkeekseen hän ilmoittaa *ilta- näyttelijä/osa-aikatyötön*. *Kirsi* kertoo opin- tojensa aikana alkaneensa epäillä, haluaako sittenkään luokanopettajaksi (ks. haastatte-

lukatkelma artikkelin johdannossa) ja uupu-neensa saattaessaan loppuun tutkintoa, joka antaisi hänelle kelpoisuuden tehtävään, johon hän ei halua. Tutkinnon valmistuttua hän valitsikin sekalaiset työt, osa-aikaisen työttömyyden ja itsensä toteuttamisen. Vanttaja (2010, 92–93) on raportoinut väli vuoden selkiyttävän monen nuoren suunnitelmia ennen opintoihin hakeutumista. *Kirsi* puolestaan toivoi opintojen jälkeisen väli vuoden aikana saavansa varmuuden siihen, haluaako hän työskennellä luokanopettajana.

”--- oli tarkoitus pitää väli vuosi jo sillon (heti ylioppilaskirjoitusten jälkeen), mutta se ei sit ollu sillon mahdollista kun oli saanu sen opiskelupaikan heti kirjoitusten jälkeen. --- et se tuntuu vaan olevan niin itsestäänselvyys, että niinku heti kun valmistutaan niin oot jo töissä. Tai sitten niinku oot ainakin tukka putkella menossa töihin. Et niinku miksei se oo yhtä hyväksyttävää pitää väli vuotta, tai kahta niinku opiskelujen jälkeen, kuin ennen opiskelua. Et semmonen niinku tuumailutauko ei oo meidän yhteiskunnassa hyväksyty malli, tuntuu siltä. --- ” Ja tota monenlaisia kannanottoja mä oon siihen kyllä saanut. Ja monta kertaa on kysytty ”millos sä rupeet tekee oikeita töitä?” ja ”et missäs sä nyt oot opettajana?” ja näin pois päin. Siihen törmää ihan jatkuvasti.”

Kirsi, ensimmäinen haastattelu, vuosi valmistumisesta.

Työllistymistä vaikeuttaneet tekijät ja työttömyys

Mikäli työllistymisvaikeuksien yhtenä seurauksena pidetään työttömyyttä, tässä aineistossa työttömyyskokemusten yleisyydessä ei havaita tilastollisesti merkitsevää eroa pro-

fessio- ja generalistitutkinnon suorittaneiden välillä. Kaikista vastanneista ainakin päivän ajan oli ollut työttömänä viiden valmistumista seuranneen vuoden aikana 43 prosenttia. Prosenttiosuus on korkeampi kuin esimerkiksi Korhosen ja Sainion (2006) sekä Vuorisen ja Valkosen (2007) tutkimuksissa, joissa noin kolmannes vastaajista oli ollut valmistumisensa jälkeen työttöminä. Tämä johtunee Joensuun yliopiston vahvasta panostuksesta opettajankoulutukseen. Opettajan pätevyys suorittaneet ovat usein välittömästi valmistumisensa jälkeen olleet joko koulutusta vastaamattomissa työtehtävissä tai työttöminä, koska vasta muodollisen kelpoisuuden osoittava tutkintotodistus antaa mahdollisuuden tulla valituksi pysyvään työsuhteeseen (Sainio 2008; Puhakka ym. 2007). Esimerkkinä toimii opettajaksi maailkuussa valmistunut *Mika*. Vaikka aluksi työnhaussa tuli pettymyksiä, koulutusta vastaava työpaikka löytyi parissa kuukaudessa ja työsuhte alkoi elokuussa.

”Mä hain sillon moneen paikkaan keväällä. Oisko ollut jotain --- kahteentoista. Mä pääsin niistä neljässä vai viidessä haastatteluun. Jaaaa ja (jäin) kakkosjalle. --- Osasta paikoista mut naurettiin tyliin pihalle, että ”luuleks sä tosiaan, että tuolla työkokemuksella?” Sullahan ei oo mitään sitä tai mitään tätä. --- Mä hain ja --- tuli soitto, että et tuota, oon päässyt. Sitten siinä (toukokuussa) polleena selitin, että hei, että muuten pääsinpä töihin syksyllä. Eipä tarttenut kauaakaan meikämännän täällä työttömänä palloilla!”

Mika, ensimmäinen haastattelu, vuosi valmistumisesta

Työttömyysjaksojen tyyppiarvo oli viisi vuotta valmistumisen jälkeen niin generalisteilla kuin professiotutkinnon suorittaneilla

yksi. Korkeintaan kahdella työttömyysjaksolla oli selvinnyt kaikista työttömänä olleista 79 prosenttia. Työttömyys näyttää siis useimmille olevan kertaluontoista ja painottuvan aiempien havaintojen mukaisesti välittömään valmistumisen jälkeiseen aikaan (Korhonen 2004; Siitonen 2007; Vuorinen ja Valkonen 2007). Kuitenkin käytännöllisesti merkittävä ja tilastollisesti merkitsevä ($p < 0,01$) ero havaitaan professio- ja generalistitutkinnon suorittaneiden välillä työttömyyden kestossa. Työttömyyden mediaanikesto oli viisi vuotta valmistumisen jälkeen professiotutkinnon suorittaneilla neljä kuukautta ja generalisteilla seitsemän kuukautta.

Kyselyssä pyydettiin arvioimaan valmiiksi muotoilluilla väittämillä työllistymistä vaikeuttaneita tekijöitä, jos niitä valmistumisen jälkeen oli ollut. Kuten ennakoitavissa oli, työllistymisvaikeuksilla oli selvä yhteys työttömyyskokemuksiin, vaikka vain neljä viidestä (78 %) työttömänä olleista oli arvioinut työllistymisvaikeuksiaan. Niistä työttömänä olleista, jotka eivät olleet arvioineet työllistymisvaikeuksiaan, lähes kolmella neljästä (72 %) työttömyys oli kestänyt korkeintaan kolme kuukautta ja heistä 80 prosentilla oli ollut vain yksi työttömyysjakso.

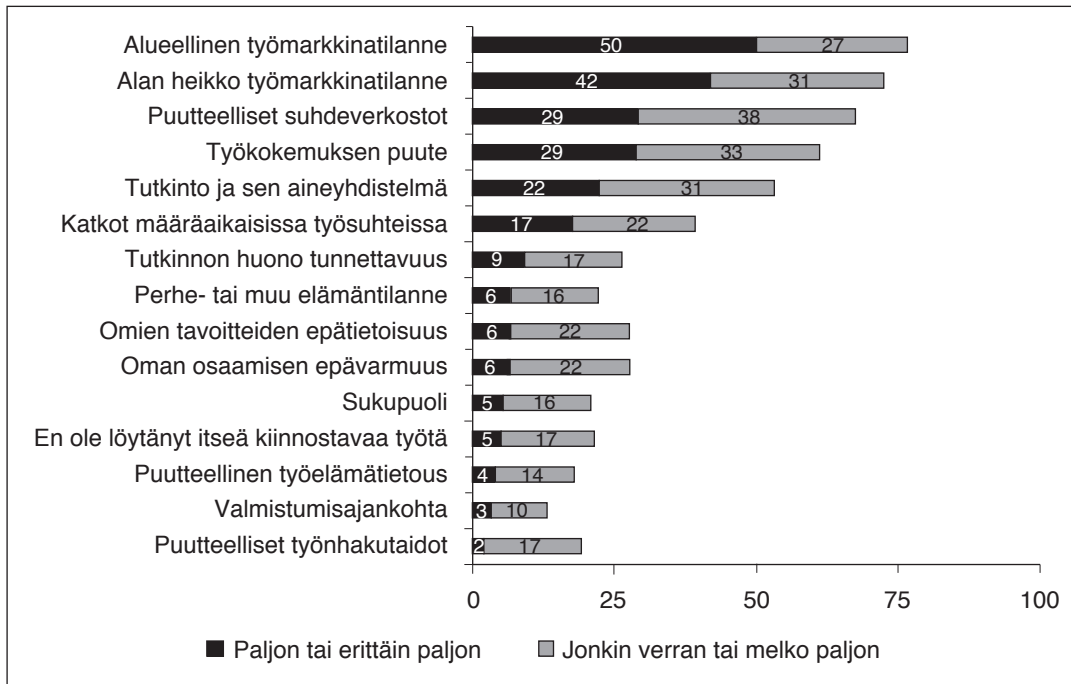
Kaikki työttömänä olleet eivät siis arvioineet työllistymisvaikeuksiaan, mutta tämä pätee myös toisinpäin. Reilu viidennes (22 %) niistä, jotka eivät olleet valmistumisensa jälkeen olleet lainkaan työttömänä, oli arvioinut omaan työllistymiseensä liittyviä ongelmia. Heistä kolmannekselle (35 %) ensimmäisessä valmistumisen jälkeisessä työpaikassa ylempi korkeakoulututkinto *ei ollut* vaatimuksena työtehtävään valinnalle. Edelleen tästä joukosta 37 prosenttia oli valmistumisensa jälkeen ollut vähintään kolmen työnantajan palveluksessa ja yli joka kolmannella (35 %) oli ollut vähintään neljä erillistä työsuhdetta. Heidän osaltaan kyse näyttää olevan laadullisista ongelmista

työllistymisessä. Laadullisista ongelmista kertoo myös sekin tilastollisesti ($p < 0,01$) merkitsevä ero, että generalisteista joka viides (21 %) koki vastaushetkellä olevansa ylikoulutettu työtehtäviinsä, professiomais-tereista vain joka neljästoista (7 %).

Jatkossa tarkastellaan kaikkia vastanneita, jotka olivat arvioineet työllistymisvaikeuksia omalta kohdaltaan, olivatpa he olleet valmistumisensa jälkeen työttöminä tai eivät. Työllistymisvaikeuksia oli arvioinut vain 38 % kaikista vastaajista, generalisteista joka toinen (49 %) mutta professiotutkinnon suorittaneista joka kolmas (31 %), mikä ero on tilastollisesti merkitsevä ($p < 0,01$). Kuviossa 1 esitetään vastaajien kokemukset erilaisista työllistymistä vaikeuttaneista tekijöistä. Väittämien alkuperäinen asteikko oli 1 = ei lainkaan... 6 = erittäin paljon. Kuviossa esitetään selkeyden vuoksi vain yhdistetyt *paljon* tai *erittäin paljon*, sekä *jonkin verran* tai *melko paljon* osuudet, eikä kuviossa esitetä *vähän* tai *ei lainkaan* osuuksia. Kuten kuvioista havaitaan, niin tärkeimmäksi työllistymistä *paljon* tai *erittäin paljon* vaikeuttaneeksi tekijäksi arvioitiin *alueellinen työmarkkinatilanne* (50 %) – vähiten tärkeäksi *puutteelliset työnhakutaidot* (2 %).

Alueelliseen työmarkkinatilanteeseen, jonka koettiin eniten vaikeuttaneen työllistymistä, yliopistot eivät omilla toimillaan juuri voi vaikuttaa. Alueellinen työmarkkinatilanne voi viitata paitsi koulutuspaikkakuntaan, myös paikkakuntiin, joille valmistuneet muuttavat. Esimerkiksi Kiiralle englannin kielen kääntämisen ja tulkkausseen suuntautuneella maisterin tutkinnolla ei koulutusta vastaavaa työtä ollut löytynyt. Parin kuukauden työttömyyden jälkeen Kiira meni siskonsa sijaiseksi pääkaupunkiseudun yläkouluun erityisopettajaksi, viihtyi erinomaisesti ja sai kipinän opettajan töihin. Sijaisuuden päätyttyä Kiira oli jälleen työttömänä ja kun tilaisuus aukeni, syntyi päätös

Kuvio 1: Työuralla työllistymisvaikeuksia aiheuttaneet tekijät, prosentteina



muuttaa takaisin pienehkölle kotipaikkakunnalle tekemään kieltenopettajan sijaisuutta yläkouluun.

”--- hain pelkästään kääntäjän töitä tai jotenkin siihen liittyviä ja en ollut ikinä edes ajatellut että minusta mikään opettaja tulisi. Mut sitten olin pari viikkoa kuitenkin opettajan sijaisena tuolla Helsingissä Jakomäessä ja tykkäsin ihan älyttömän paljon siitä --- mä olin hakenut kymmeniä työpaikkoja varmaankin, ennen kuin huomasin tuolla työhallinnon www-sivuilla oli, että vanhalla kotipaikkakunnalla oli tämmönen vuoden opettajansijaisuus, englantia ja ruotsi. Ja tota, soitin sille rehtorille ja kysyin ja hän sano, että pistä hakemus tulemaan. Seuraavalla viikolla soitin ja kysyin, että onko hakemus tullut ja hän sano, että paikka

on sinun jos sen haluat (nauraa). – Haluan. Se oli niinku sillä selvä sitten. Pari viikkoa, niin muutettiin tänne.

Kiira, ensimmäinen haastattelu, vuosi valmistumisesta.

Kaksi vuotta valmistumisen jälkeen lukuvuoden mittainen sijaisuus oli päätynyt ja Kiira oli vuoroin työttömänä, vuoroin teki eripituisia sijaisuuksia eri kouluissa. Perhe oli jo kerran asettunut paikkakunnalle ja haastateltavan puoliso kävi töissä toisella paikkakunnalla, joten työn perässä uudelleen muuttaminen ei vaikuttanut järkevältä. Toisaalta vuorottelu työttömyyden ja työskentelyn välillä jätti Kiiralle paljon vapaa-aikaa, mikä mahdollisti opiskelun. Muodollisen pätevyyden antavat aineopettajan pedagogiset opinnot olivatkin vuodessa edenneet yli puolen välin.

”---loppusyksystä niin tulee lukioon ja yläkouluun niin englannin kielen opettajan äitiysloman sijaisuus. Et se on, en tiä jätänkö sen varaan sitten että odotan sitä vai sitten haenko muualta, että tässä on lähikunnissa on Siilinjärvellä ja Nilsiässä on kans paikat auki, mutta se on vähän hankala sitten lähtee, pitäis saada joku asuinpaikka. Mun mieskin käy Nilsiässä, että siellä on jo yks ylimääräinen asunto sitten ja sit minun pitäis ottaa kans jos Siilinjärveltä vaikka niin asunto, niin se on vähän hankalaa. --- varsinkin se luokanopettajan sijaistaminen siis tosi rankkaa --- yhtäkkiä siellä uskontoo ja matematiikkakin ala-asteella, tuntu että apua, mitenkä näitä jakokulmia ja muita tehään. Niin se oli aika rankkaa, mutta niin mielenkiintosta.”

Kiira, toinen haastattelu, kaksi vuotta valmistumisesta.

Aiemmissa yliopistokohtaisissa uraseuran-
taraporteissa alueellinen työmarkkinati-

lanne on vaikeuttanut eniten työllistymistä Joensuun, Kuopion (Tuominen ym. 2008), Tampereen (Korhonen 2004) ja Turun yliopistoista (Siitonen 2007) sekä Åbo Akademista valmistuneilla maistereilla (Erlund ym. 2007). Sen sijaan Helsingin yliopistosta valmistuneet (Ollikainen ja Lindholm 2009) olivat kokeneet tärkeimmäksi työllistymistä vaikeuttaneeksi tekijäksi alan heikon työmarkkinatilanteen. Tähän yksittäinenkin yliopisto voisi kenties vaikuttaa säätelämällä uusien opiskelijoiden sisäänottoa ja siten leikkaamalla valmistuvien määriä. Nykyisillä rahoitusmalleilla tuskin yksikään yliopisto lähtee tähän, vaan on oletettavaa, että Opetus- ja kulttuuriministeriö ohjaa yliopistoja mahdollisiin supistuksiin (ks. Opetus- ja kulttuuriministeriön 2011 näkemyksiä kulttuurialan koulutuspaikkojen vähentämisestä). Päätös aloituspaikkamäärien supistamisista vaikuttaisi työllisyystilanteeseen kuitenkin vasta vuosien viiveellä, jolloin työmarkkinatilanne on jo voinut muuttua, suuntaan tai toiseen. Sen sijaan työkokemuk-

Taulukko 3. Työllistymisvaikeuksien ulottuvuudet ja niiden reliabiliteetit

Ulottuvuudet	Väittämät	Reliabiliteetti
Osaamisen puute, n= 337	Puutteelliset työnhakutaidot Työkokemuksen puute Puutteellinen työelämätietous Puutteelliset suhdeverkot	Alfa = 0,80
Tutkinto, n= 336	Alan heikko työmarkkinatilanne Tutkinto ja sen aineyhdistelmä Tutkinnon huono tunnettuus Alueellinen työmarkkinatilanne	Alfa = 0,74
Tavoitteiden epävarmuus, n= 339	Omien tavoitteiden epätietoisuus Oman osaamisen epävarmuus Kiinnostavan työn löytymättömyys	Alfa = 0,80
Henkilösytyt, n= 334	Katkot määräaikaissa työsuhteissa Sukupuoli Perheeseen tai muuhun elämäntilanteeseen liittyvä syy Valmistumisajankohta	Alfa = 0,39

sen ja jossain määrin myös suhdeverkoston osalta yliopistoilla on mahdollisuuksia kehittää toimintaansa. Yliopisto-opiskeluun liittyvän harjoittelun avulla on mahdollista saada alaan liittyvää työkokemusta ja sitä kautta myös luoda suhdeverkostoja.

Työllistymisvaikeuksien ulottuvuudet

Yksittäiset työllistymisvaikeusväittämät tiivistettiin keskiarvomuuttujiksi pääkomponenttianalyysin avulla. Työllistymisvaikeuksien ulottuvuudet saavat nimet *osaamisen puute*, *tutkinto*, *tavoitteiden epävarmuus* ja *henkilösyys*. Taulukossa 3 on esitelty keskiarvomuuttujien sisältö ja niiden sisäistä

yhdennäköisyyttä mittaavat reliabiliteettikertoimet, joita voidaan pitää varsin hyvinä *henkilösyitä* lukuun ottamatta. Tästä syystä kyseistä ulottuvuutta ei jatkossa tarkastella, vaan tarkastellaan muita ulottuvuuksia, jotka ovat sisällöllisesti selkeitä.

Työllistymisvaikeuksien kuvailevia tunnuslukuja on esitetty taulukossa 4, palautettuna alkuperäiselle asteikolle 1–6. Mitä suurempi keskiarvo on, sitä enemmän ulottuvuuden on koettu vaikeuttaneen työllistymistä. Tärkeimmät työllistymisvaikeuksien ulottuvuudet ovat keskiarvolla mitattuina tutkinto (3,3) ja osaamisen puute (2,6). Ne ovat siis vaikeuttaneet työllistymistä jonkin verran. Vähiten työllistymistä on vaikeuttanut tavoitteiden epävarmuus (1,9).

Taulukko 4. Työllistymisvaikeusulottuvuuksien kuvailevat tunnushuvut.

	25 %	Medi- aani	75 %	Keski- arvo	Keski hajonta
Tutkinto, n= 336	2,5	3,5	4,3	3,3	1,2
Osaamisen puute, n= 337	1,8	2,5	3,3	2,6	1,1
Tavoitteiden epävarmuus, n= 339	1	1,7	2,7	1,9	1,1

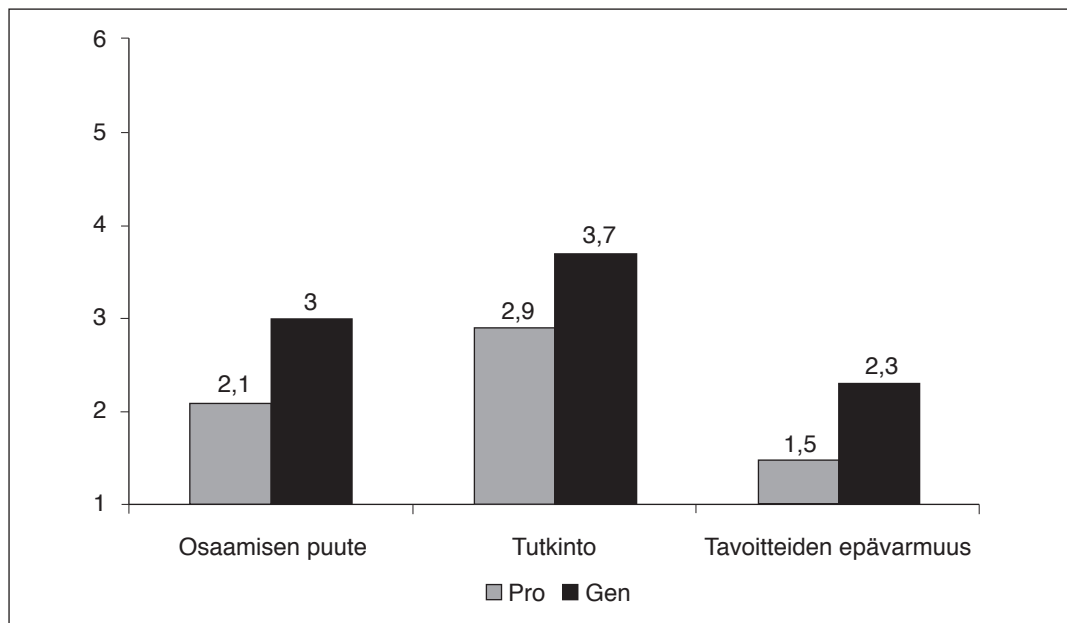
Kaiken kaikkiaan koko aineiston tasolla työllistymisvaikeuksien ulottuvuuksien tasot eivät tutkintoa lukuun ottamatta ole kovin korkeat. Generalistit olivat kokeneet kaikkien ulottuvuuksien vaikeuttaneen työllistymistä tilastollisesti merkitsevästi ($p < 0,01$) professiotutkinnon suorittaneita enemmän (ks. kuvio 2).

Generalisteilla *tutkinto* (3,7) on vaikeuttanut työllistymistä melko paljon, muiden ulottuvuuksien osalta vaikutusta on ollut vain vähän tai jonkin verran. Vaikka *tavoitteiden epävarmuus* -ulottuvuus ei kosketa suurta joukkoa professiokoulutettuja, aina löytyy henkilöitä, joille tilanne on oma-

kohtainen. *Kirsi* oli ensimmäisen ja toisen haastattelukerran välillä luopunut kokonaan ajatuksesta luokanopettajan työurasta, vaikka hänet oli jo ehditty jo valita vuodeksi luokanopettajan sijaisuuteen. Kaksi vuotta valmistumisen jälkeen *Kirsi* työskenteli yliopistolla tutkimusapulaisena, kolmen kuukauden työsopimuksella. Samalla hän prosessoi omaa tilannettaan ja pohtii uudeleenkouluttautumista, eikä uuden suunnan ottaminen tapahdu helposti.

”---mä oon nyt käyny ammatinvalinnan ohjauksessa tuolla työkkärissä ja miettiny erilaisia vaihtoehtoja, että yks työ mikä

Kuvio 2. Työllistymisvaikeusulottuvuudet Pro-Gen jaolla



mua kiinnostas, niin olis kyllä tutkijan työ, että oon miettiny, että pitäskö sit ruveta miettimään ihan jatko-opintoja tai näin. Haast: Onko nää ammatinvalinta-ohjaustuokiot tuonu sitä esille et tutkijahomma vois olla kiinnostava? Vast: Joo tai siis sitä mä oon tässä miettiny jo pidemmän aikaa --- ja kääntäjän työ on yks mikä mua on kiinnostanu tai sit joku kirjastoala tai tämmönen että monenlaista pyörii mielessä, mut ei oo vielä niinku silleen selkiintyny et mitä tässä.”
 Kirsi, toinen haastattelu, kaksi vuotta valmistumisesta

Viisi vuotta luokanopettajaksi valmistumisensa jälkeen Kirsi oli tilanteessa, jossa hän oli saanut päätökseen kirjasto- ja tietopalvelualan ammatilliset erikoistumisopinnot. Haastattelua edeltävänä päivänä hänestä oli tullut jälleen työtön ja edessä oli työnhaun aloittaminen, nyt kirjastoalalta.

Kuviossa 2 havaittavat erot ovat varsin odotettuja, kun muistetaan professiotutkinnon pätevöittävän tiettyyn työtehtävään, mitä ajatellen koulutusohjelmien opintosuunnitelmat on rakennettu. Generalistit suunnittelevat tutkintonsa vapaammin ja opintosisällöt vaihtelevat usein huomattavan paljon samastakin koulutusohjelmasta valmistuneilla. Osaamisen puute -ulottuvuus, hahmottuu Kiiran kautta. Hänen tutkintoonsa ei sisällynyt pakollista työharjoittelua, eikä hän sitä itsekään järjestänyt. Niinpä opiskelujen ajalta kertyneestä työkokemuksesta esimerkiksi kesäkahviloista ja hotellin vastaanotosta ei ollut tulkin ja kääntäjän töitä haettaessa juuri apua, eikä myöhemmälläkään työuralla.

”---Ehkä ois enemmän voinut toivoa jotakin työharjoittelua tai jotain tämmöstä enemmän. --- et se vissiin meillä oli valinnaisena tai tämmösenä vapaaehtosena, joka olis sitten ite pitänyt järjestää ja

näin pois päin. Et mulla se ei sitten toteutunut.

Haast: Sä sanoit, että sä toivot, että sitä olis ollut, niin mikä saa sitä toivomaan?

Vast: Lähinnä just se, että haluis tietää minkälaista se työ sitten oikeesti olis. Että opiskeluaikana ei siitä tullut oikeen kunollista kuvaa. --- Se, että kesällä mäkin olin töissä aina, kesäkahviloissa ja niin, mut ilman sitä oman alan työkokemusta on hirmu hankala lähteä hakemaan töitä jos ei oo MITÄÄN.”

Kiira, ensimmäinen haastattelu, vuosi valmistumisesta.

Ahon (2010) ja Vanttajan (2010) mukaan lähes kaikki korkeakouluopiskelijat työskentelevät opintojensa aikana ja selkeä enemmistö opiskelijoiden tekemistä töistä olisi omaan alaan liittyviä tai johto- tai asiantuntijatehtäviä. Niin sanotuissa hanttihommissa työskentelisi vain joka kuudes (16 %). Haastattelukatkelmien perusteella työuran alulle näyttäisi olevan merkitystä opiskeluaikaisen työkokemuksen laadulla. *Mikalla* lyhyt työsuhte oli opintojen aikana johtanut aina seuraavaan ja vähitellen edellistä vaativampaan työhön. Lopulta näistä työkokemuksista oli ollut hyötyä paitsi ensimmäiseen valmistumisen jälkeiseen työpaikkaan pyrittäessä, mutta myös uralla edetessä kesken ensimmäisen lukuvuoden tuntiopettajasta sivustotoimenjohtajaksi, jossa hän työskenteli myös kaksi vuotta valmistumisensa jälkeen. Viisi vuotta valmistumisesta hän oli vaihtanut työpaikkaansa uudemman kerran, oppimiskeskuksen toimitusjohtaja-rehtorin virkaan.

”--- olin Avoimessa yliopistossa jättämässä tenttikuorta, siinä kävi sitten sellainen --- nuori, ensimmäisen vuosikurssin opiskelija kysymässä koulutuspäälliköltä, että olisko töitä? --- Ajattelin, että perkele, että jos tuokin hakee töitä, niin miks-

en mä vois kysyy, että sehän ois täältä. Mulla ei ollut mitään kontaktia Joensuuun, että mulla ei ollut mitään verkostoa siellä hyödyntää. Kuitenkin niinkö nyky-aikana työnsaanti, kesätöiden saanti on verkostojen kautta --- Sain siitä sitten sellasen pienen projektin, tuota niin kesäks, joka kesti kolme kuukautta --- ja opiskelin siinä sivussa --- se jatku sitten projektisihteerinä ja sitten lopulta projektikoordinaattoriksi ja suunnittelijaksi että. Ja tuota se oli itte asiassa sellanen äärimmäisen iso noste, nyt tätä jatkookin ajatellen.”

Mika, ensimmäinen haastattelu, vuosi valmistumisesta

Pohdinta

Työuralla kohdatut työllistymisvaikeudet ovat moniulotteinen ilmiö. Kertooko työttömänä olo automaattisesti työllistymisvaikeuksista? Viidennes (22 %) työttöminä valmistumisensa jälkeen olleista ei ollut lainkaan arvioinut työllistymisvaikeuksia. Osa vastanneista ei siten ole kokenut lyhyttä valmistumisen jälkeistä työttömyyttä ongelmallisena. Vastaavasti henkilöistä, jotka eivät olleet valmistumisensa jälkeen olleet työttöminä, reilu viidennes (22 %) oli arvioinut omia työllistymisvaikeuksiaan, mikä viittaa laadullisiin ongelmiin heidän työllistymisensä. Nämä seikat tukevat Lindbergin (2007) pohdintoja, että dikotomia *työttömänä – ei ole ollut työttömänä* on riittämätön mittari kuvaamaan työllistymisvaikeuksia. Vastavasti, jos käytettäisiin dikotomia *töissä – ei töissä* suosisi kyseinen jaottelu miesvaltaisia koulutuksia, sillä tässäkin aineistossa naiset olivat selkeästi miehiä useammin perhepailla, kuten esimerkiksi Manninen (1999) ja Puhakka ym. (2011) ovat aiemmin todenneet.

Professiomaistereiden siirtymä työmarkkinoille tapahtui tässäkin tutkimuksessa generalisteja helpommin. Generalisteista puolet (49 %) oli kokenut työllistymisvaikeuksia, kun professiotutkinnon suorittaneista sama tilanne oli vain kolmanneksella (31 %). Professiomaistereiden työttömyysaika oli myös tilastollisesti merkitsevästi generalisteja lyhyempi (4 vs. 7 kuukautta), vaikka työttömyyskokemusten yleisyydessä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja.

Eniten työmarkkinoille siirtymistä oli vaikeuttanut *alueellinen työmarkkinatilanne*, jonka puolet (50 %) oli kokenut vaikeuttaneen työmarkkinoille siirtymistä paljon tai erittäin paljon. Muut tekijät, joita vähintään viidennes oli kohdannut, olivat *alan heikko työtilanne*, *puutteelliset suhdeverkot*, *työkokemuksen puute* ja *tutkinto ja sen ainehdistelmä*. Keskiarvomuuttujien avulla muodostetuista ulottuvuuksista tutkinto oli vaikeuttanut eniten työllistymistä, erityisesti generalisteilla, joilla tämä ulottuvuus oli ainoana vaikeuttanut työllistymistä melko paljon. Tämä korostaa opiskelijoiden tekemien sivuainevalintojen ja niihin ohjaamisen tärkeyttä, sillä Takkinen ja Vahtikari (2000) raportoivat sivuainevalintoja tehdyn varsin sattumanvaraisesti. Puhakan ym. (2007, 81) mukaan jopa puolet vastavalmistuneista maistereista tekisi muutoksia sivuainevalintoihinsa tai opiskelisi niitä lisää.

Haastatteluaineistosta nousi esille opiskeluaikaisen relevantin työkokemuksen merkitys. *Kiira* ei suorittanut kääntäjän ja tulkin tutkintoon sisältyvää vapaaehtoista työharjoittelua, sillä sen järjestäminen oli ollut jokaisen opiskelijan itsensä vastuulla. Työkokemus opiskeluajalta olikin rajoittunut lähinnä kesäkahviloihin, mikä oli vaikeuttanut *Kiiran* työllistymistä. *Mikalle* opintojen aikaisesta työkokemuksesta oli ollut selkeää hyötyä yliopistosta työmarkkinoille siirryttäessä ja edelleen uralla edetessä. *Kirsille*, joka

oli vaihtanut alaa valmistuttuaan, ei opintojen aikaisella työkokemuksella ollut suurta merkitystä. Työharjoittelun sisällyttäminen pakollisena tutkintoihin voisi olla valmistuneiden työllistyvyyden kannalta perusteltua, mutta Opetus- ja kulttuuriministeriön (2010) raportin mukaan työkokemuksen hankkiminen viivästyttää valmistumista ja olisi siten vastakkainen opiskelun tehostamisen pyrkimyksille. Vantajan (2010, 107) tutkimustulokset eivät tosin tätä näkemystä tue, sillä opiskelijoiden työssäkäynti paitsi parantaa opiskelijoiden toimeentuloa ja ”*voi olla tulevan työuran kannalta järkevää, vaikka tutkinnon suoritus aika pidentyisi jonkin verran.*”

Mikalle työllistymisvaikeudet, jos niistä hänen kohdallaan edes voi puhua, rajoittivat ensimmäisen valmistumisen jälkeisen työpaikan löytämiseen, jonka jälkeen työura pääsi vauhtiin. Kirsi vietti valmistumisensa jälkeen välivuotta ja vuorotteli koulutusta vastaamattomien osa-aikatöiden ja työttömyyden välillä. Siksi, jos yliopistot saisivat jatkossa rahaa valmistuneidensa työllistymisestä tai käänteisesti sanktioita koulutusta vastaamattomissa töissä toimimisesta, tulisi huomioida se, toimitaanko koulutusta vastaamattomissa tehtävissä *pakosta* vai *kiinnostuksesta* (ks. Puhakka ym. 2007, 60–61). Välivuoden jälkeen Kirsi päätti olla suuntaamatta luokanopettajan työuralle ja lähti tutkimusapulaisen tehtävien kautta uudelleen kouluttautumaan kirjastoalalle.

Kiiralle entiseltä kotipaikkakunnalta löytyi lukuvuoden mittainen kielten lehtorin viransijaisuus. Sen päätyttyä hän teki eri mittaisia luokan- ja aineenopettajan sijaisuuksia ja oli kesän työttömänä, sillä hän ei ottanut vastaan paikallisen työvoimatoimiston tarjoamaa paikkaa kesäkahvilassa, jossa hän oli jo työskennellyt opintojensa aikana ja jossa hänen nykyiset oppilaansa työskentelivät. *Kiiran* esimerkki tukee Doltonin ja Sillesken (2001, 8) ja McGoldrickin ja Robstin

(1996) näkemyksiä että maantieteellisesti rajoittunut työn etsintä vähentää mahdollisuutta löytää työ, jossa voisi hyödyntää kykyjä ja koulutusta. Pienehköllä asuinpaikkakunnalla ei ollut realistisia mahdollisuuksia löytää tulkin ja kääntäjän töitä, vaikka hän oli harkinnut myös toiminimen perustamista ja etätöitä. Opettajaopintojen suorittamisen myötä *Kiiran* työura kuitenkin vakiintui Woodley ja Brennanin (2000), sekä Suutarin (2003) havaintojen mukaisesti noin kolmen vuoden sisällä valmistumisesta. Viisi vuotta valmistumisen jälkeen *Kiira* oli palkallisella kesälomalla yläkoulun englannin ja ruotsin kielten opettajan työstä ja työsuhde oli solmittu jo seuraavaksi lukuvuodeksi eteenpäin. Lisäkouluttautuminen oli siten yksilön kannalta ollut ”oikea ratkaisu” työllistymisvaikeuksien ratkaisemiseksi, kuten alla on luettavissa.

”Mä sanon, niinkun on sanonut monille, että on ollut ihan oikee päätös. Oon viihtynyt hirmu hyvin ja oon tykännyt tästä työstä. On kiva olla töissä, oppilaat on tykännyt minusta ja minä oon tykännyt niistä ja työ on edennyt hyvin, joka johti sitten siihen, että hain niihin pedagogisiin opintoihin.”

–”*Kiira*”. Toinen haastattelu, kaksi vuotta valmistumisesta.

Artikkelin tuloksia on esitetty nimellä ”Maistereiden työllistymistä vaikeuttaneet tekijät” Työelämän tutkimuspäivillä 4.–5.11.2010, Tampereella.

Lähteet

- Aho, S. (2010) Opiskelijoiden työssäkäynti – työvoimatutkimukseen perustuva analyysi. Teoksessa Aho, S., Hynni-
- nen, M., Ruoholinna, T. & Vanttaja, M. (2010) Osaavan työvoiman saatavuus ja osaamisen kehittämisen muodot tulevaisuudessa. Sektoritutkimuksen neuvottelukunta. Osaaminen työ ja hyvinvointi 5/2010, http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Tiede/setu/liitteet/Setu_6–2010.pdf (haettu 26.6.2011).
- Akava. Akavalaisten työttömyys -katsaus, marraskuu (2010). Saatavilla [www-muodossa: http://www.akava.fi/tutkimukset/akavalaisten_tyottomyys_katsaus/akavan_tyottomyyskatsaus_marraskuu_2010_korkeimmin_koulutettujen_tyottomien_maara_kasvaa_edelleen.html](http://www.akava.fi/tutkimukset/akavalaisten_tyottomyys_katsaus/akavan_tyottomyyskatsaus_marraskuu_2010_korkeimmin_koulutettujen_tyottomien_maara_kasvaa_edelleen.html) (haettu 12.2.2011).
- The Bologna Declaration. (1999) Joint declaration of the European Ministers of Education 19.6. 1999. http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/documents/MDC/BOLOGNA_DECLARATION1.pdf (haettu 4.4.2011).
- Büchel, F. & van Ham, M. (2002) Overeducation, regional labour markets and spatial flexibility. IZA Discussion Papers 424. Bonn.
- Dolton, P. & Silles, M. (2001) Over-Education in the Graduate Labour Market: Some Evidence from Alumni Data. Centre for the Economics of Education. London School of Economics and Political Science.
- Erlund, M., Kraufvelin, J. & Kuusakoski, A. (2007) Fem år i arbetslivet. Placering på arbetsmarknaden – Utexaminerade från Åbo Akademi år 2000 och 2001. Åbo Akademi: Åbo.
- Jokisaari, M. (2002) Työelämään siirtyminen. Vuorovaikutusta tavoitteellisen toiminnan, sosiaalisen pääoman ja työelämän välillä. Teoksessa Salmela-Aro, K. & Nurmi, J.-E. (toim.) Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatioteorian perusteet. PS-kustannus: Jyväskylä, 67–83.

- Kanervo, O. (2006) Korkeasti koulutetut ja työ. Valintojen rationaalisuus eurooppalaisessa vertailussa. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 68. RUSE, Digipaino: Turku.
- Kivinen, O. & Nurmi, J. (2003) Unifying higher education for different kinds of europeans. Higher education and work: a comparison of ten countries. *Comparative Education*, 39: 1, 83–103.
- Korhonen, P. (2004) Tutkinto ja työkokemus työllistymisen avaimina. Työurien käynnistyminen yhteiskuntatieteellisellä koulutusalaalla. Tutkimuksia ja selvityksiä 45. Tampereen yliopiston opintotoimisto: Tampere.
- Korhonen, P. & Sainio, J. 2006 Viisi vuotta työelämässä. Monialayliopistoista vuonna 2000 valmistuneiden sijoittuminen työmarkkinoille. Aarresaari & Akava ry. Kirjapaino Hermes.
- Leuven and Louvain-la-Neuve Communiqué (2009). The Bologna Process 2020 – The European Higher Education Area in the new decade. http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/conference/documents/Leuven_Louvain-la-Neuve_Communique_April_2009.pdf (haettu 4.5.2010).
- Lindberg, M.E. (2007) At the Frontier of Graduate Surveys. Assessing participation and employability of graduates with master's degree in nine European countries. *Higher Education* 53: 5, 623-644.
- Manninen, J. (1999) Työllistyminen yliopistojen tulohajauksen kriteerinä. Näkökulmia yliopistoista valmistuvien työllistymisen arviointiin ja mittaamiseen tuloksellisuuskriteerien kehittämisen tueksi. Keskustelupaperi Opetusministeriölle, syyskuu 1999. Julkaisematon lähde.
- McGoldrick, K. & Robst, J. (1996) Gender differences in overeducation: a test of the theory of differential overqualification. *The American economic review* 86: 2, 280–284.
- Myrskylä, P. (2006) Muuttoliike ja työmarkkinat. Työpoliittinen tutkimus 321. Työministeriö. Helsinki.
- Myrskylä, P. (2010) Taantuma ja työttömyys. http://www.tem.fi/files/27778/TEM_57_2010_netti.pdf (haettu 6.3.2011).
- Nevala, A. (2006) Korkeakouluhistorian linjoja. *Historiallinen aikakauskirja* 104: 3, 306–311.
- Ollikainen J. & Lindholm H. (2009) Vuonna 2003 Helsingin yliopistossa ylemmän korkeakoulututkinnon, farmaseutin ja lastentarhanopettajan tutkinnon suorittaneiden sijoittuminen työmarkkinoille viisi vuotta tutkinnon suorittamisen jälkeen. <http://www.helsinki.fi/urapalvelut/materiaalit/Maasterit%20tyoemarkkinoilla%202009.pdf>. (haettu 12.3.2011).
- Opetusministeriö (2008) Korkeakoulujen rakenteellisen kehittämisen suuntaviivat vuosille 2008–2011. http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/artikkelit/Korkeakoulujen_rakenteellinen_kehittaminen/liitteet/KK_rak._kehitt._suuntaviivat_muistio.pdf (haettu 5.3.2008).
- Opetus- ja kulttuuriministeriö (2010), tekijöinä Saarenmaa, K., Saari, K. & Virtanen, V. Opiskelijatutkimus 2010. Korkeakouluopiskelijoiden toimeentulo ja opiskelu http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2010/Opiskelijatutkimus_2010.html (haettu 12.4.2011).
- Opetus- ja kulttuuriministeriö (2011). Tasapainoiseen työllisyyskehitykseen 2025. Ehdotus koulutustarjonnan tavoitteiksi 2016. <http://www.okm.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2011/liitteet/tr16.pdf?lang=fi> (haettu 16.4.2011).
- Paul, J-J. & Murdoch, J. (2000) Higher Education and Graduate Employment in France. *European Journal of Education* 35: 2, 179–187.

- Puhakka, A. & Tuominen, V. (2006) Viisi vuotta myöhemmin. Joensuun yliopistosta vuosina 1999 ja 2000 valmistuneiden työllistyminen. Joensuun yliopiston hallintoviraston raportteja n:o 41. Joensuun yliopisto: Joensuu.
- Puhakka, A., Rautopuro, J. & Tuominen, V. (2007) Vastavalmistuneet. Joensuun yliopistosta vuosina 2003–2005 valmistuneiden kandidaattien ja maistereiden työllistyminen. Joensuun yliopiston hallintoviraston raportteja n:o 44. Joensuun yliopisto: Joensuu.
- Puhakka, A. & Tuominen, V. (2011) Ura-seuranta – selvityksistä tutkimukseksi. Teoksessa Puhakka, A. & Tuominen, V. (toim.) (2011) Kunhan kuluu viisi vuotta – ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden työurat. Aarresaari-verkosto: Tampereen yliopistopaino Oy.
- Saarikallio, M., Hellsten, K. & Juutilainen V-P. (2008) Korkeakoulusta työelämään? – Väylänä ulkomainen tai kotimainen tutkinto. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 96. Helsinki: KELA.
- Sainio, J. (2008) Kitkaa ja kasautuvia vaikeuksia. Akateemisten työuran alkua hankaloittavia tekijöitä. AKAVA/Aarresaari-verkosto, Kirjapaino Hermes.
- Sainio, J. (2011) Valmistumishetken työmarkkinatilanteen vaikutus maistereiden työuraan viisivuotistarkastelussa. Teoksessa Puhakka, A. & Tuominen, V. (toim.) (2011) Kunhan kuluu viisi vuotta – ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden työurat. Aarresaari-verkosto: Tampereen yliopistopaino Oy.
- Siitonen, M. (2007) Viisi vuotta valmistumisesta. Turun yliopistosta vuosina 1999–2000 valmistuneiden sijoittuminen työmarkkinoille. Turun yliopisto: Turku.
- Suikkanen, A., Linnakangas, R. & Martti S. (2002) Työllisyyden muutos ja koulutuksen merkitys. Aikuiskasvatus (2/02) aikuiskasvatustieteellinen aikakauslehti 22 <http://elektra.helsinki.fi/se/a/0358-6197/22/2/tyollisy.pdf> (haettu 20.8.2009).
- Suutari, M. (2003) Korkeakoulutettujen työelämäurien alkuvuodet. LAASER-projektin loppuraportti. Helsinki: AKA-VA ry.
- Takkinen, T. & Vahtikari, T. (2000) Humanisti, missä olet, mitä teet? Tampereen yliopiston humanistisesta tiedekunnasta valmistuneiden näkemyksiä omasta työllistymisestään. Tutkimuksia ja selvityksiä 43. Tampereen yliopiston opintotoimisto: Tampere.
- Tuominen, V. (2011) Paluu Nokian taakse – Maistereiden asuin- ja työpaikkojen sijainti viisi vuotta valmistumisen jälkeen. Teoksessa Puhakka, A. & Tuominen, V. (toim.) (2011) Kunhan kuluu viisi vuotta – ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden työurat. Aarresaari-verkosto: Tampereen yliopistopaino Oy.
- Tuominen, V., Rautopuro, J. & Puhakka, A. (2008) Perustutkinnon jälkeen – Itä-Suomen yliopistosta työmarkkinoille. Joensuun ja Kuopion yliopistoista vuosina 2001 ja 2002 valmistuneet viisi vuotta myöhemmin. http://www.uef.fi/c/document_library/get_file?uuid=995a3c09-0594-4820-bd91-04b10ae1cd32&groupId=10128 Itä-Suomen yliopisto 2010. Joensuu: Joensuun yliopistopaino (haettu 14.3.2010)
- Tuominen, V., Puhakka, A. & Rautopuro, J. (2009b) Mitä on Nokian takana? Vuonna 2001 ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden työpaikat tilastollisen kuntaryhmytyksen mukaisesti syksyllä 2006. Kunnallistieteellinen aikakauskirja 37:1, 56–67.
- Tuominen, V., Rautopuro, J. & Puhakka, A. (2009a) Varhainen mato linnun nappaa? Opiskeluajan yhteys vastavalmistuneiden

- maistereiden työmarkkinatilanteeseen. Teoksessa Aarrevaara, T. & Saarinen, T. (toim.) ”Kilvoittelusta kilpailuun” – Artikkelikokoelma Korkeakoulututkimuksen juhlasymposiumista 25.–26.8.2008. Jyväskylän yliopistopaino: Jyväskylä, 189–208.
- Työ- ja elinkeinoministeriö, työnvälitystilasto 31.3.2011, <http://www.tem.fi/index.phtml?s=2609> (haettu 4.6.2010).
- Vanttaja, M. 2010. Opintojen pitkittyminen ja opiskelijoiden työssäkäynti. Teoksessa Aho, S., Hynninen, M., Ruoholinna, T. & Vanttaja, M. (2010) Osaavan työvoiman saatavuus ja osaamisen kehittämisen muodot tulevaisuudessa. Sektoritutkimuksen neuvottelukunta. Osaaminen työ ja hyvinvointi 5/2010, http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Tiede/setu/liitteet/Setu_6-2010.pdf (haettu 26.6.2011).
- Woodley, A. & Brennan, J. (2000) Higher Education and Graduate Employment in the United Kingdom. *European Journal of Education* 35: 2, 239–249.
- Vuorinen, P. & Valkonen, S. (2007) Korkeakoulutuksesta työelämään. Työhön sijoittuminen ja työelämävalmiudet kaupan ja tekniikan alalla. Koulutuksen tutkimuslaitos, tutkimuslustoista 37: Jyväskylän yliopistopaino.
- York, M. & Harvey, L. (2005) Graduate Attributes and Their Development. *New Directions for Institutional Research*, no. 128, 41–58.

Maahanmuuttajien työnhakumenetelmät Euroopassa¹

Petri Böckerman² – Tuomo Virkola³

1 Johdanto

Maahanmuuttajat kärsivät kantaväestöä korkeammasta työttömyydestä useimmissa Euroopan maissa. Pohjoismaissa, kuten Suomessa ja Ruotsissa, maahanmuuttajien työttömyys on ollut viime vuosina jopa kaksinkertainen kantaväestöön verrattuna (Bisin ym., 2011). Erityisesti Yhdysvalloissa maahanmuuttajien työllisyystilanne on samaan aikaan ollut jopa kantaväestöä parempi. Heikkoa työllistymistä onkin selitetty maahanmuuttajaväestön taustatekijöillä, kuten matalalla koulutustasolla, epäsuotuisalla ikärakenteella, heikolla kielitaidolla sekä työkokemuksella, joka ei vastaa työmark-

kinoiden tarpeita uudessa kotimaassa (Fritjers ym., 2005). On kuitenkin havaittu, että taustatekijät huomioiden maahanmuuttajat sijoittuvat edelleen keskimäärin matalampi-palkkaiseen tai matalamman vaatimustason tehtäviin ja ovat alttiimpia työttömyydelle kuin kantaväestöön kuuluvat (Fritjers ym., 2005; Olli Segendorf, 2005; Battu ym., 2011; Bisin ym., 2011).

Näyttäisi siis siltä, etteivät maahanmuuttajat pysty täysimittaisesti hyödyntämään osaamistaan työmarkkinoilla. Tämän voidaan katsoa olevan seurausta epävarmuudesta työnantajien ja työnhakijoiden välillä. Työnantajat suhtautuvat varauksella esimerkiksi ulkomailla suoritettuun koulutuk-

¹ Artikkelin on valmistunut osana Norface-hanketta “Migrant Diversity and Regional Disparity in Europe” (ks. <http://www.norface.org/>).

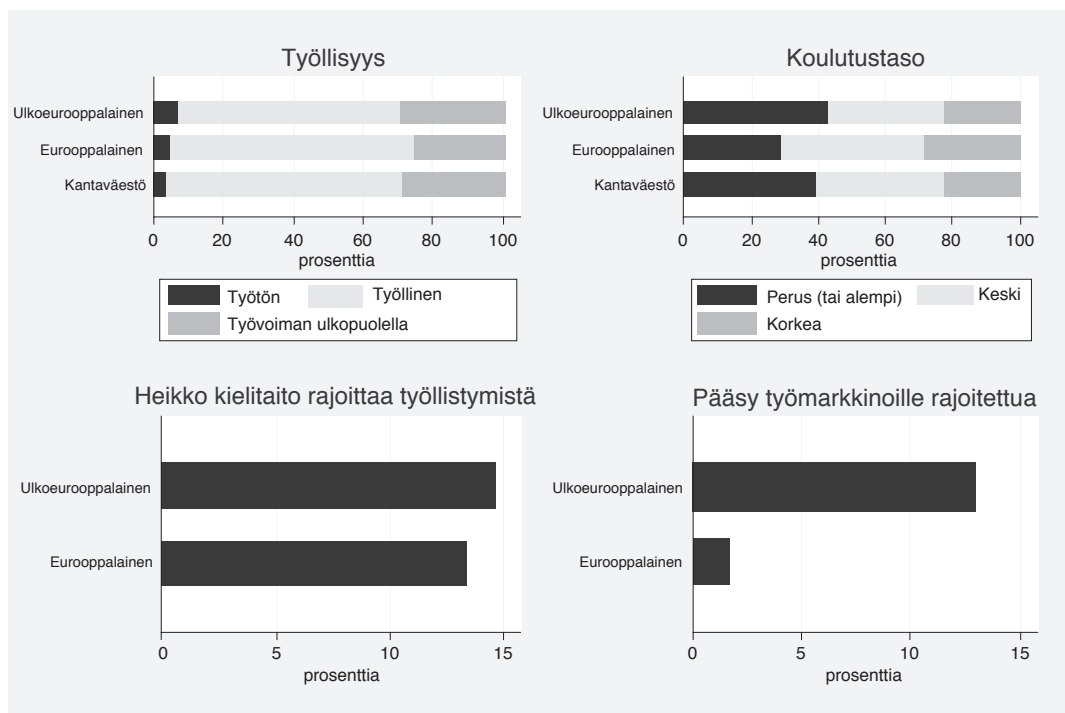
² Petri Böckerman, FT, tutkija, Palkansaajien tutkimuslaitos

³ Tuomo Virkola, valtiot.yo, Helsingin yliopisto, tutkijajarjoittelija, Palkansaajien tutkimuslaitos

seen tai kartutettuun työkokemukseen eli yleisemmin työnhakijan ns. inhimilliseen pääomaan. Toisaalta työnhakijoilla voi olla vaihtelevaa tietoa siitä, millaisiin tehtäviin kannattaa hakeutua ja kuinka lähestyä työnantajaa. Uudempi tutkimus (Fritjers ym., 2005; Olli Segendorf, 2005) onkin tarkastellut, missä määrin mahdollista työmarkkinoiden epäsuhtaa voitaisiin selittää työnhaku- ja työllistymisprosessin avulla. Kysymys kuuluukin, voitaisiinko maahanmuuttajien työllistymistä ja sijoittumista työmarkkinoilla parantaa tehokkaammalla, paremmin kohdistetulla työnhauulla?

Työnhakuun tarvitaan kansallisen työmarkkinajärjestelmän, instituutioiden ja käytännön muodollisuuksien tuntemusta. Sujuva sopeutuminen vaatii joko hyviä yhteyksiä tai riittäviä tukitoimia. Uusien maahanmuuttajien sosiaaliset verkostot ovat kuitenkin mahdollisesti olemattomat tai rajoittuneet johonkin tiettyyn viitekehukseen, kuten ystäviin, sukulaisiin tai työn kautta syntyneisiin sosiaalisiin suhteisiin. Työnhaku voi siten olla riippuvaista helposti saatavilla olevasta informaatiosta. Työnhakuprosessia voidaan siksi pitää yhtenä mittarina maahanmuuttajien sopeutumiselle. Lisäksi,

Kuvio 1. Väestöryhmien työmarkkinatilanne, koulutustausta ja rajoitteet työnhauulle



Selite: 'Heikko kielitaito rajoittaa työllistymistä' tarkoittaa niiden vastaajien osuutta, jotka ilmoittivat heikon kielitaidon vaikuttavan työllistymiseen. 'Pääsy työmarkkinoille rajoitettua' mittaa puolestaan vastaajien kokemuksia työmarkkinaesteistä, ts. se viittaa niiden vastaajien osuuteen, jotka ilmoittivat pääsyn työmarkkinoille olevan jollakin tapaa rajoitettua.

Lähde: European Labour Force Survey 2008.

mikäli maahanmuuttajat järjestelmällisesti etsivät työtä tehottomasti, voitaisiin työvoimapolitiikalla pyrkiä ohjaamaan työnhakua suosiollisempaan suuntaan. Maahanmuuttajien erilaisten taustatekijöiden vuoksi ei kuitenkaan ole selvää, että työnhaun tulisi tapahtua samaan tapaan kuin kantaväestöllä (ks. Kuvio 1).

Tässä artikkelissa on tarkoituksena selvittää, miten maahanmuuttajien työnhaku eroaa kantaväestöstä. Miten työnhakuprosessi eroaa maiden välillä? Kuinka maassaoloaika vaikuttaa työnhakuun? Onko Euroopan sisäisten ja ulkoisten maahanmuuttajien välillä huomattavia eroja? Tavoitteena on luoda katsaus ilmiöön eurooppalaisesta näkökulmasta. Seuraavassa luvussa tarkastellaan työnetsintää käsittelevää, lähinnä empiiristä kirjallisuutta. Tarkastelun pääpaino on uudemmassa tutkimuksessa Isosta-Britanniasta ja Ruotsista. Kolmannessa luvussa esitellään lyhyesti aineisto, jonka pohjalta artikkelin tulokset on muodostettu. Neljännessä luvussa esitellään eri työnhakukanavien merkitystä työnhaussa ja työllistäjänä eri Euroopan maissa, sekä tarkastellaan työnhaun sopeutumista maassaoloajan pidentyessä. Viidennessä luvussa esitetään johtopäätökset.

2 Aiempi tutkimus

Työnhakua on kirjallisuudessa arvioitu usein kolmella eri mittarilla. Ensinnäkin ollaan kiinnostuneita siitä, kuinka työnhakijat lähestyvät mahdollista työnantajaansa. Käytännössä mittarina ovat usein työvoimatutkimuksen tai vastaavan tutkimusaineiston haastattelutiedot työnhakijoiden käyttämistä työnhakumenetelmistä. Näihin kuuluvat muodolliset menetelmät, kuten työnhaku työvoimatoimiston, yksityisen työnvälityksen tai työpaikkailmoitusten välityksellä, sekä epämuodolliset menetelmät, kuten so-

siaaliset verkostot tai suorat yhteydenotot työnantajaan (Holzer, 1987). Toisaalta halutaan arvioida, kuinka paljon työnhakijat panostavat työnhakuun. Tätä varten tarkastellaan mm. lähetettyjen hakemusten määrää, työnhakuun käytettyä kokonaisaikaa ja eri menetelmien lukumäärää. Poliitikkaratkaisuja ajatellen ollaan kiinnostuneita siitä, mitkä kanavat ovat tehokkaimpia työllistäjiä ja missä määrin työttömien hakutavat vastaavat kanavia, joilla nykyiset työntekijät ovat työllistyneet. Lisäksi osa kirjallisuudesta on pyrkinyt selittämään työnhakumenetelmien avulla työsuhteen laatua, palkkaa ja vaatimustasoa.

Lukuisten muiden tutkimussuuntausten rinnalla myös taloustieteilijät ovat korostaneet sosiaalisten verkostojen merkitystä työnhaussa (Reid, 1972; Holzer, 1988). Useissa yhdysvaltalais tutkimuksissa on havaittu, että epämuodollinen työnhaku on tehokasta niin työnhakijan kuin työnantajankin näkökulmasta (ks. Pellizzari, 2010). Verkostojen avulla työnhakija saa nopeasti tietoa uusista työpaikoista ja tehtävien laadusta. Työnantaja hyötyy annetuista suosituksista, koska työnhakijoista saadaan tehokkaasti seulottua valikoitunut joukko työntekijöitä. Havaintoja on seurannut teoreettisten mallien kehittäminen, joissa huomioidaan, että työnhakijan työllistymiseen vaikuttaa verkostojen laajuus ja laatu (Montgomery, 1991). Työnantajat pyytävät suosituksia ansioituneilta työntekijöiltä, jotka välittävät tietoa tuntemistaan työnhakijoista. Työnhakijoiden verkostot vaikuttavat siten siihen, kuinka usein ja millaisiin työsuhteisiin heitä suositellaan.

Maahanmuuttajien kannalta tilanne on kuitenkin kaksijakoinen. Uudessa kotimaassa sosiaaliset verkostot ovat lähtökohtaisesti heikkommat. Jos verkostoilla on keskeinen asema työllistäjänä, on maahanmuuttajien asema haasteellinen. Tästä huolimatta monet

maahanmuuttajat työllistyvät matalamman koulutuksen tai alhaisen tuottavuuden aloille, joissa työllistyminen tapahtuu usein epämuodollisia väyliä pitkin (Pellizzari, 2010; Battu ym., 2011). Lisäksi maahanmuuttajat näyttävät verkostoituvan erityisesti keskenään silloin, kun siihen tarjoutuu mahdollisuuksia (Sumption, 2009). Johtuen empiirisistä havainnoista ja motivoivasta teoriasta, sosiaaliset verkostot ovat usein erityisenä kiinnostuksen kohteena maahanmuuttajien työnhakua käsiteltäessä. Uudemmat eurooppalaiset tutkimukset Isossa-Britanniassa ja Ruotsissa ovatkin asettaneet maahanmuuttajien verkostojen todellisen tehokkuuden kyseenalaiseksi (Battu ym., 2011; Pellizzari, 2010; Olli Segendorf, 2005).

Isossa-Britanniassa maahanmuuttajat ovat suosineet epämuodollista ja karsastaneet muodollista työnhakua suhteessa kantaväestöön (Fritjers ym., 2005; Battu ym., 2011). Työnhaku eri menetelmillä on ollut rajatumpaa, mitä on perusteltu mm. heikommalla kielitaidolla, joka hidastaa työhakemusten tekoa ja yhteydenottoyrityksiä. Hakumenetelmien tehokkuudesta sen sijaan ei ole selvää yksimielisyyttä. On yhtäältä havaittu, että epämuodollinen työnhaku on työllistänyt tehokkaimmin niin kantaväestöä kuin maahanmuuttajia. Tästä johtuen muodollisen työnhaun lisäämistä ei ole systemaattisesti suositeltu maahanmuuttajille (Fritjers ym., 2005). Toisaalta epämuodolliset menetelmät ovat johtaneet laadultaan heikompiin työsuhteisiin kuin kantaväestön kohdalla (Battu ym., 2011).

Ruotsissa havaittiin työllistyneiden maahanmuuttajien suosineen niin ikään epämuodollista työnhakua, mutta olleen myös aktiivisempia työnhaussa lähetettyjen hakemusten ja käytetyn ajan suhteen (Olli Segendorf, 2005). Työllistyneet maahanmuuttajat olivat etsineet töitä yhtä laajalti eri menetelmillä kuin kantaväestö. Tämä antaa tukea sille,

että on keskeistä löytää oman työllistymisen kannalta toimivat menetelmät. Toisaalta työttömäksi jääneet työnhakijat olivat hakenneet työtä laajemmin, käyttäen useampia eri menetelmiä. Aktiivisuus voi olla osoitus kokemattomuudesta työmarkkinoilla: useampia menetelmiä käytetään, jotta sopivat keinot työnhakuun löytyisivät. Epämuodollisten menetelmien ja erityisesti verkostojen käyttö näyttää myös Ruotsissa heikentävän maahanmuuttajien työsuhteiden laatua (Olli Segendorf, 2005).

Vertailu kuitenkin osoittaa, että sosiaaliset verkostot tuovat selvää hajontaa koko väestön työsuhteiden laadussa myös kansainvälisesti (Pellizzari, 2010). Joissakin maissa, kuten Belgiassa ja Itävallassa, sosiaaliset verkostot ovat väylä korkeampitasoisiin työtehtäviin. Sen sijaan esimerkiksi Kreikassa, Portugalissa, Espanjassa ja Isossa-Britanniassa tilanne on päinvastainen. Tämän vuoksi ei ole yksiselitteistä, seuraavatko heikommalla työsuhteet työmarkkinakulttuurin vai työnhakijoiden eroista maiden välillä. Pellizzari (2010) kuitenkin ehdottaa, että palkkaerot ovat osaltaan seurausta työnantajien rekrytointitavoista. Matalan tuottavuuden tehtäviin palkataan sosiaalisten verkostojen avulla, koska riskit kasvaneista työvoimakustannuksista ovat pienet. Korkean tuottavuuden tehtäviä varten panostetaan tarkempaan ja kalliimpaan, muodolliseen rekrytointiprosessiin. Mikäli teoriolla on empiiristä pohjaa, olisi erityisesti maahanmuuttajien kannattavaa huomioida muodollisten menetelmien tuomat edut väylänä korkeatasoiseen työtötehtäviin.

Sosiaalisten verkostojen laajuuteen vaikuttaa myös maahanmuuttajaväestön rakenne ja koko, mikä voi osaltaan selittää maiden välisiä eroja. Isossa-Britanniassa on havaittu, että puolalaisten työllistymisen verkostojen avulla on kasvanut viimeaikaisen Puolasta lähteneen muuttoliikkeen

seurauksena (Sumption, 2009). Hypoteesin mukaan suurempi maahanmuuttajaväestö yhtäältä helpottaa uusien maahanmuuttajien integroitumista työmarkkinoille. Tätä tukevat myös havainnot meksikolaisten maahanmuuttajien työllistymisestä Yhdysvalloissa (Amueno-Dorantes ja Mundra, 2007). Maahanmuuttajat, joilla on ollut entuudestaan yhteyksiä Yhdysvaltoihin, ovat päässeet korkeampipalkkaisiin työsuhteisiin. Toisaalta samaistuminen vähemmistöihin voi lisätä maahanmuuttajien eriytymistä kantaväestöstä ja vaikuttaa siten työnhakuprosessiin ja työllistymiseen. Eri etnisten vähemmistöjen työmarkkinakäyttäytymistä ja työnhaun tuloksellisuutta verrattaessa on saatu tukea eriytymiselle (Battu ym., 2011). Sosiaalisten verkostojen laadulla ja laajuudella näyttää siis olevan yhteys työllistymiseen ja työnhaun tuloksellisuuteen, mikä antaa tukea Montgomeryn (1991) sosiaalisten verkostojen mallille.

Toistaiseksi empiirisessä tutkimuksessa on kuitenkin otettu verrattain vähän kantaa siihen, millaisia eroja varsinaisessa työnhaussa on ja miten erot jakaantuvat maahanmuuttajaväestön suhteen kansainvälisessä vertailussa. Erityisesti, ovatko maahanmuuttajaväestölle ominaiset työnhakutavat yhtäläisiä kaikissa maissa? Toisaalta useissa tutkimuksissa ei ole voitu huomioida kielitaidon tai muiden työmarkkinaesteiden vaikutusta työnhakuun.

3 Aineisto

Artikkelin tulokset perustuvat EU-maiden työvoimatutkimukseen, jota on käytetty

usein myös aiemmissä tutkimuksissa yksittäisten maiden kohdalla. Aineiston etuna on harmonisoitu ja vertailukelpoinen keräystapa, mikä mahdollistaa vertailun maiden välillä.⁴ Työvoimatutkimus antaa kattavasti tietoa vastaajien taustatekijöistä, kuten koulutuksesta, työmarkkinatilanteesta, aiemmasta työkokemuksesta sekä työnhakuajasta vertailukelpoisella luokituksella. Tämän lisäksi voidaan erotella eri maista saapuneet maahanmuuttajat sekä huomioida maahanmuuttoajan vaikutus. Vuoden 2008 erillisosa antaa myös mahdollisuuden huomioida maahanmuuttajien taustaan liittyviä tekijöitä aiempia vuosia tarkemmin, sillä vastaajat ovat antaneet lisätietoja kielitaidostaan ja kohtaamistaan esteistä työmarkkinoilla. Lisäksi on saatu entistä tarkempaa tietoa siitä, millaista apua työlliset ovat saaneet nykyisen työpaikkansa etsinnässä tai millaisin menetelmin kontaktit on luotu nykyisiin työnantajiin.

Tässä artikkelissa maahanmuuttajiksi määritellään nykyisen kotimaansa ulkopuolella syntyneet riippumatta kyselyn suoritusajankohdan kansalaisuudesta. Näin voidaan keskittyä oleskeluajan vaikutukseen käytettyihin työnhakumenetelmiin, eikä rajoittua ainoastaan ulkomaan kansalaisiin, joiden oikeudet työmarkkinoilla ovat mahdollisesti rajatummalla, ja jotka keskimäärin käsittävät ainoastaan tuoreimmat maahanmuuttajat. Maahanmuuttajat on lisäksi jaettu kahteen ryhmään: Euroopan sisältä (eurooppalaiset) ja ulkopuolelta (ulkoeurooppalaiset) tulleisiin maahanmuuttajiin.⁵ Poikkeuksellisesti Saksan tiedot perustuvat haastatteluhetken kansalaisuuteen, eivätkä tämän vuoksi ole suoraan verrannollisia muiden maiden kanssa.⁶

⁴ Aineistoa on kuvattu osoitteessa: http://circa.europa.eu/irc/dsis/employment/info/data/eu_lfs/

⁵ Eurooppalaisiksi on määritelty kaikki EU27 ja EFTA – maissa syntyneet

⁶ Synnyinpaikkaa ei ole saatavilla Saksan aineistossa.

4 Tulokset

Työvoimatutkimuksessa vastaajilta kysyttiin, millä tavoin he ovat etsineet työtä viimeisen neljän viikon aikana. Vastaukset eivät olleet toisiaan poissulkevia eli vastaajat saattoivat valita useita menetelmiä. Vaihtoehtoihin kuuluivat julkinen työvoimatoimisto, yksityinen työnvälitys, suora yhteydenotto työnantajaan, sosiaaliset verkostot (perhe, ystävät, ammattiliitto tai muu vastaava), työpaikkailmoitukseen vastaaminen (tai niiden laitto) ja työpaikkailmoitusten seuraaminen. Artikkelissa tarkastellaan aiempien tutkimusten mukaisesti työnhakumenetelmiä, joissa työnhakijalla on tavoitteena olla aktiivisesti yhteydessä mahdolliseen työnantajaan tai saada tietoa avoimista työmahdollisuuksista. Nämä kattavat valtaosan kaikista käytetyistä menetelmistä.⁷

Työnhakumenetelmät

Taulukossa 1 on esitetty eri työnhakumenetelmien käyttö Euroopan maissa maahanmuuttajataustan perusteella.⁸ Luvut kertovat kuinka suuri osuus työnhakijoista on käyttänyt kutakin hakukanavaa työetsinnässään. Vertailu osoittaa ensinnäkin, että työnhaku eroaa EU-maissa huomattavasti. Maat voidaan karkeasti jakaa menetelmien merkityksen perusteella kolmeen ryhmään: 1) Julkinen työvoimatoimisto on tärkein työnhakukanava Belgiassa, Portugalissa, Ruotsissa ja Saksassa. 2) Suorat yhteydenotot työnantajaan ovat suosituin menetelmä Norjassa, Suomessa ja Tanskassa. 3) Sosiaaliset

verkostot ovat puolestaan tärkeimpiä mm. Espanjassa, Irlannissa, Italiassa ja Kreikassa. Viimeksi mainituissa (3) kuitenkin myös suora työnhaku on ollut huomattavan suosittua, mikä viittaa työmarkkinoiden suosivan ns. epämuodollista työnhakukulttuuria. Yksityisellä työnvälitystoiminnalla on vaihteleva merkitys eri maissa. Se on merkittävää esim. Irlannissa ja Belgiassa, mutta puolestaan vähäistä esim. Tanskassa ja Norjassa. Eräissä suurissa kansantalouksissa, kuten Iso-Britanniassa ja Ranskassa, kolme yleisintä menetelmää ovat kutakuinkin yhtä käytettyjä.

Yhtäältä eroissa on kyse kansallisista instituutioista: esimerkiksi Ruotsissa työvoimatoimistojen kautta haetaan suurta osaa työpaikoista, koska työpaikkailmoitukset ovat keskittyneet julkisen sektorin toimijalle (Olli Segendorf, 2005). Toisaalta myös kaikkien menetelmien käytössä (mittari aktiivisuudelle) näyttää olevan suurta vaihtelua: Norjassa ja Portugalissa käytetään keskimäärin vähemmän kuin kahta eri menetelmää per työnhakija, kun Irlannissa keskiarvo on neljä menetelmää per työnhakija. Erot saattavat heijastella mm. työmarkkinatilannetta tai työnhakukulttuuria. Jos esimerkiksi työllisyystilanne on hyvä, on suurempi osa työnhakijoista sellaisia, jotka etsivät ainoastaan valikoiduilla, parhaaksi katsomillaan menetelmillä. Useamman menetelmän samanaikainen käyttö auttaa niihin liittyvien riskien hallintaa. Toisaalta työttömyyskorvaukset ovat usein ehdollisia työttömäksi ilmoittautumiselle työvoimatoimistoissa.

⁷ Muita kysytyjä menetelmiä olivat mm. rekrytointiprosessiin kuuluvat työhaastattelut ja vastausten odottelu.

⁸ Vain neljä keskeisintä ja vertailukelpoisinta menetelmää on esitetty Taulukossa 1. Täydelliset taulukot ovat saatavilla kirjoittajilta. Tarkastelusta on niin ikään karsittu ne työvoimatutkimukseen osallistuneet maat, joissa maahanmuuttajien otos on erityisen pieni.

Kansainväliset erot viittaavat siihen, että maahanmuuttajien on omaksuttava hyvinkin erilaisia työnhakutapoja muuttaessaan maasta toiseen. Kuinka maahanmuuttajien työnhaku eroaa kantaväestöstä? Erityisen selvä ero nähdään julkisten työvoimatoimistojen suosiossa. Erityisesti Pohjoismaissa ja Alankomaissa maahanmuuttajat ovat olleet yhteydessä työvoimatoimistoihin kantaväestöä useammin. Toisaalta Kreikassa ja Portugalissa maahanmuuttajat ovat muista maista poiketen käyttäneet harvemmin työvoimatoimistoa. Lisäksi maahanmuuttajat näyttävät suosivan sosiaalisia verkostoja useissa maissa. Poikkeuksena mainittakoon Irlanti, jossa kantaväestö käyttää erityisen aktiivisesti sosiaalisia verkostoja. Perinteisissä maahanmuuttomaissa Isossa-Britanniassa ja Ranskassa myös maahanmuuttajaryhmien työnhaku näyttää eroavan verraten vähän kantaväestöstä.

Kuitenkin myös maahanmuuttajaväestön rakenne vaihtelee suuresti maiden välillä, mikä vaikuttaa väestöryhmien välisiin eroihin. Siinä missä esimerkiksi Kreikka, Portugali ja Espanja ovat houkutelleet paljon suhteellisen matalasti koulutettua maahanmuuttajaväestöä, on erityisesti Irlanti ollut korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien suosiossa (Bisin ym., 2011). Jotta väestöryhmien välisiä eroja voitaisiin arvioida, on siis huomioitava, että taustatekijät voivat vaikuttaa työnhakutapoihin. Hakutavat eroavat koulutettujen, osa-aikaisten ja eri ikäryhmien kesken, joilla on kartutetun kokemuksen myötä erilaisia mahdollisuuksia työsuhteiden luomiseen.

Kun taustatekijät huomioidaan, väestöryhmien väliset erot kaventuvatkin merkittävästi.⁹ Erityisesti huomattavat erot työvoimatoimiston suosiossa kaventuvat. Esimerkiksi Ruotsissa ja Norjassa taustatekijät selittävät maahanmuuttajaväestön huomattavasti korkeamman aktiivisuuden kokonaan. Olennaisiin selittäjiä näyttää odotetusti olevan korkeampi työttömyys maahanmuuttajaväestössä: työlliset käyttävät koko EU-alueella työvoimatoimistoa miltei 40 prosenttia harvemmin työnhaussa. Kreikan ja Portugalin kohdalla näyttää siltä, että uudet maahanmuuttajat vähentävät työvoimatoimiston käyttöä työmarkkinaesteistä ja heikosta kielitaidosta johtuen. Maassaoloajan pidentyessä julkisen työnvälityksen käyttö näyttää yleistyvän myös näissä maissa.

Maahanmuuttajat käyttävät sosiaalisia verkostoja kantaväestöä enemmän tai vähintään yhtä usein kuin kantaväestö. Huomattavaa on, että aktiivisuus on yleisintä juuri niissä maissa, joissa verkostoilla on kansallisesti merkittävä rooli (mm. Kreikka, Espanja, Italia, Itävalta). Ainoastaan Saksassa Euroopan ulkopuolelta tulleet ulkomaan kansalaiset ovat käyttäneet sosiaalisia verkostoja kantaväestöä harvemmin. Kyseessä on kuitenkin varsin pieni ja valikoitunut ryhmä, joka ei selvästikään ole suoraan vertailukelpoinen muiden maahanmuuttajaryhmien kanssa.

Suora työnhaku poikkeaa kantaväestöstä merkitsevästi lähinnä Euroopan sisäisillä maahanmuuttajilla, mutta selvää säännönmukaisuutta ei ole havaittavissa. Espanjassa, Isossa-Britanniassa ja Italiasa maahanmuuttajien suora työnhaku on

⁹ Maahanmuuttajaryhmien väliset erot, jotka jäävät voimaan taustatekijöiden vakioinnin jälkeen on merkitty Taulukossa 1 tähdillä. Taustatekijöinä on huomioitu vastaajan ikä, sukupuoli, siviilisääty, koulutustaso, työnhaun kesto, aiempi työkokemus, mahdollinen osa-aikatyö, työllisyystilanne (ILO) ja työllistymistä rajoittavat työmarkkinaesteet tai heikko kielitaito. Poikkeuksena on kuitenkin Suomi, jossa kielitaitoa ja työmarkkinaesteitä ei ole voitu huomioida vuoden 2007 aineistolla.

harvinaisempaa, mutta Alankomaissa kantaväestöä yleisempää. Yksityistä työnvälitystä hyödynnetään kantaväestöä selvästi useammin esimerkiksi Alankomaissa, Belgiassa, Irlannissa ja Ranskassa. Ainoastaan Suomessa maahanmuuttajat ovat jokseenkin harvemmin turvautuneet yksityiseen työnvälitykseen. Maahanmuuttajat käyttävät myös yksityisiä työnvälityspalveluita useammin juuri niissä maissa, joissa ne ovat muutoinkin suosituimpia.

Työpaikkailmoitusten käyttö ja seuraminen poikkeavat muihin menetelmiin verrattuna vain vähän kantaväestöstä. Tämä selittyy kielitaidon vakioinnilla: maahanmuuttajat etsivät useammin töitä ilmoitusten kautta, jos he ovat riittävän kielitaitoisia. Ruotsi on ainoa selvä poikkeus, sillä Euroopan ulkopuoliset maahanmuuttajat ovat harvemmin vastanneet työvoimatoimistosta riippumattomiin työpaikkailmoituksiin.

Työnhakijoiden taustatekijöiden ohella työmarkkinoiden avoimuus näyttää selittävän maiden välisiä eroja. Ruotsissa, jossa maahanmuuttajilla on vähiten esteitä työmarkkinoilla (MIPEX, 2007), työmarkkinaesteet tai kielitaito eivät ole merkitsevästi vaikuttaneet työnhakukäyttäytymiseen. Maahanmuuttajien työnhaku on muutoinkin ollut verrattain samankaltaista kantaväestöön nähden. Toisaalta esimerkiksi Kreikassa, jossa pääsy työmarkkinoille on rajatumpaa, myös heikko kielitaito vaikuttaa voimakkaammin työnhakuun. Kielitaito voi kuitenkin olla myös indikaattori muille ominaisuuksille, kuten kansalaisuuden tuomille eduille tai työperäiselle maahanmuutolle.

Työhaun aktiivisuus

Aiempi tutkimus antoi viitteitä siitä, että maahanmuuttajat olisivat yleisesti aktiivisempia etsimään työtä (Olli Segendorf, 2005; Battu ym. 2011). Myös Taulukon 1

viimeisessä sarakkeessa esitetyt tulokset tukevat tätä näkemystä. Kun taustatekijät vakioidaan ja huomioidaan hakijoiden työmarkkinaesteet ja kielitaito, näyttää siltä, että ulkoeurooppalaiset maahanmuuttajat käyttävät useampia eri menetelmiä työnhaussa. Tämä on yhtäältä merkki aktiivisuudesta: maahanmuuttajat pyrkivät etsimään työtä mahdollisimman laajalti eri kanavia pitkin. Toisaalta, useamman menetelmän käyttö voi kieliä siitä, että maahanmuuttajat eivät ole kyenneet ottamaan tehokkaimpia menetelmiä käyttöönsä. Tätä tukee myös se, että eurooppalaisten maahanmuuttajien kohdalla erot ovat pienempiä. Mikäli eurooppalaiset maahanmuuttajat ovat esimerkiksi ensisijaisesti muuttaneet työn perässä, voi työnetsintä olla lähtökohtaisesti paremmilla kantimilla: kohdemaata on kenties valittu nimenomaan työllistymistä ajatellen. Ulkoeurooppalaisten maahanmuuttajien taustana on useammin jokin muu kuin työperäinen maahanmuutto.

Sopeutuminen

Toistaiseksi on tarkasteltu maahanmuuttajaväestön hakuprosessia yleisesti huomioidatta maahanmuuton ajankohtaa. Aiemman tutkimuksen valossa on kuitenkin oletettavaa, että integroitumisen ja kotoutumisen myötä työnhakuprosessi samankaltaistuu kantaväestöön verrattuna. Tämän vuoksi on kiinnostavaa tarkastella ulkoeurooppalaisten ja eurooppalaisten maahanmuuttajien mahdollisia eroja sopeutumisessa.

Koko Euroopan laajuisesti näyttää siltä, että Euroopan sisäisten maahanmuuttajien työnhaku sopeutuu huomattavasti nopeammin kantaväestön hakumenetelmiin. Erietyisesti uudet ulkoeurooppalaiset maahanmuuttajat ovat riippuvaisempia julkisesta ja yksityisestä työnvälitystoiminnasta. Toisaalta kaikilla uusilla maahanmuuttajilla on tai-

pumusta ottaa harvemmin yhteyttä suoraan työnantajiin. Sosiaalisten verkostojen merkitys työnhaussa kasvaa vasta maassaoloajan pidentyessä. Nämä havainnot tukevat ajatusta siitä, että maahanmuuttajat tarvitsevat aktiivista tukea työnhaussa uudessa työmarkkinaympäristössä. Työvoimatoimistot voivat olla helpommin lähestyttäviä kuin yksittäiset työnantajat tai vieraskieliset työpaikkailmoitukset. Toisaalta eurooppalaisten maahanmuuttajien pienemmät erot voivat olla seurausta paremmasta integroitumisesta työmarkkinoille.

Osittain väestöryhmien välisiä eroja voidaan kuitenkin selittää kielitaidolla ja työmarkkinaesteillä, jotka olennaisesti riippuvat maassaoloajasta. Esimerkiksi maahanmuuttajilla, joilla ei ole uuden maan kansalaisuutta, voi olla rajatun oikeudet sosiaaliturvaan tai työnvälityspalveluihin, mikä luo kannusteita muiden menetelmien käyttöön. Työmarkkinaesteet kasvattavatkin yksityisen työnvälityksen ja sosiaalisten verkostojen merkitystä työnhaussa, mutta sitä vastoin vähentävät työvoimatoimiston käyttöä. Suoranaiset työmarkkinaesteet ovat kuitenkin olleet vastaajilla melko harvinaisia verrattuna puutteelliseen kielitaitoon (Kuvio 1). Kielitaito näyttää puolestaan selittävän eroja itsenäisessä työnhaussa. Heikosti kielitä hallitsevat lukevat vähemmän työpaikkailmoituksia, lähettävät harvemmin hakemuksia tai tekevät itsenäisiä suoria yhteydenottoja. Aiemmin kuvatun sopeutumisen ehtona voitaisiinkin havaintojen perusteella pitää työmarkkinoille soveltuvaa kielitaitoa, mutta myös täysimääräistä pääsyä työmarkkinoille.

Koko aineiston yhdistäminen voi kuitenkin kadottaa olennaisia eroja maiden välisissä työmarkkinoissa. Jotta maassaoloajan vaikutuksiin ja muihin selittäviin tekijöihin päästäisiin paremmin käsiksi, on kenties parempi tarkastella yksittäisiä maita kerrallaan

ja pyrkiä selittämään tällä tavalla maassaolon itsenäistä vaikutusta hakukäyttäytymiseen. Tätä varten muodostettiin erillinen aineisto Suomelle, Ruotsille ja Isolle-Britannialle, yhdistäen vuosien 2002–2008 haastattelutiedot keskenään. Tällöin jouduttiin luopumaan kielitaitoa ja työmarkkinaesteitä vakioivista muuttajista. Toisaalta suuremman aineiston perusteella saadaan kasvatettua otoskokoja, joka esimerkiksi Suomen kohdalla oli varsin rajallinen eri maahanmuuttajaryhmien kohdalla.

Erityisesti Isossa-Britanniassa maahanmuuttajien sopeutuminen noudattaa odotettua kaavaa. Uudet maahanmuuttajat, eurooppalaiset ja ulkoeurooppalaiset, hakevat työtä useammin työvoimatoimiston ja yksityisen työnvälityksen kautta, mutta harvemmin suoraan työnantajilta tai sosiaalisten verkostojen avulla. Maassaoloajan pidentyessä suora yhteydenotto ja sosiaalinen verkostoituminen kasvavat samalla kun yksityisten ja työvoimatoimistojen merkitys laskee. Maahanmuuttajaväestöjen välillä on kuitenkin selviä eroja. Siinä missä eurooppalaiset selvästi samaistuvat kantäväestön hakumenetelmiin, ulkoeurooppalainen maahanmuuttajaväestö poikkeaa hakutavoiltaan edelleen merkitsevästi kantäväestöstä: työvoimatoimistojen ja yksityisen työnvälityksen rooli on edelleen korostunut, mutta suora työnhaku on harvinaisempaa. Sosiaalisten verkostojen merkitys toisaalta kasvaa maassaoloajan myötä suuremmaksi kuin muilla väestöryhmillä.

Suomessa ja Ruotsissa maahanmuuttajien sopeutuminen näyttää jokseenkin samankaltaiselta. Molemmissa maissa maahanmuuttajilla on taipumusta hakea työtä työvoimatoimiston kautta kantäväestöä useammin. Sosiaaliset verkostot korostuvat vasta maassaoloajan pidentyessä. Molemmissa maissa yksityinen työnvälitys toimii kuitenkin huomattavasti pienemmässä mittakaavassa

moniin muihin maihin verrattuna, eivätkä uudet maahanmuuttajat näytä hakeutuvan töihin tämän avulla. Työnhakukanavien näkyvyydellä voikin olla huomattava merkitys menetelmiin, joita maahanmuuttajat käyttävät pyrkiessään sopeutumaan paikalliseen työnhakukulttuuriin. Tätä tukee myös se, että Suomessa suosituin menetelmä, suora työnhaku, on ollut yleisempää juuri uusilla maahanmuuttajilla. Maahanmuuttajat näyttävät kuitenkin pikemminkin vähentävän suoraa työnhakua maassaoloajan pidentyessä Suomessa ja Ruotsissa. Tämä viittaa siihen, että maahanmuuttajaväestö ei koe suoraa työnhakua tulokselliseksi, vaikka parantunut kielitaito ja sopeutuminen sen paremmin mahdollistaisivatkin.

Sopeutuminen näkyy myös käytettyjen menetelmien laajuudessa. Odotetusti maassaoloaika näyttää auttavan löytämään sopivat menetelmät: ero käytettyjen menetelmien määrässä lähentyy kantaväestöä. Lähtökohdat maiden välillä kuitenkin vaihtelevat. Isossa-Britanniassa uudet maahanmuuttajat ovat käyttäneet vähemmän eri menetelmiä, mutta Suomessa ja Ruotsissa useampia menetelmiä.

Maahanmuuttajien työnhaku poikkeaa Suomessa ja Ruotsissa tilastollisesti vähemmän kantaväestöstä kuin Isossa-Britanniassa. Osaltaan kyse on kuitenkin pienemmästä otoskoosta ja johtopäätösten veto maahanmuuttajien paremmasta sopeutumisesta olisi kenties liioiteltua. Isossa-Britanniassa suurempi maahanmuuttajaväestö saattaa kuitenkin edesauttaa maahanmuuttajien sopeutumista. Suomessa verrattain pienen maahanmuuttajaväestön voisi toisaalta olla helpompi samaistua koko kantaväestöä mukailevaan työnhakuun.

Kaiken kaikkiaan näyttää kuitenkin siltä, että maassaoloajalla on huomattava vaikutus hakukäyttäytymiseen. Sopeutumista selittää esim. parantuva kielitaito ja toisaalta so-

siaalisten verkostojen laajentuminen. Kenties juuri näistä tekijöistä johtuen eurooppalaiset maahanmuuttajat samaistuvat kantaväestöön muita maahanmuuttajia nopeammin. Sopeutuminen näyttää kuitenkin johtavan sosiaalisten verkostojen ja työvoimatoimistojen korostuvaan käyttöön erityisesti ulko-eurooppalaisilla maahanmuuttajilla.

Työllistäneet menetelmät

Kuten aiemmat havainnot ennakoivat, on myös vuoden 2008 aineiston perusteella selvää, että sosiaaliset verkostot ovat keskeisin apu työllistymiselle koko Euroopan laajuisesti ja maahanmuuttajataustasta riippumatta. Kreikassa jopa kaksi viidestä työsuhteesta on syntynyt sosiaalisten verkostojen avulla. Poikkeuksena mainittakoon Espanja, jossa sosiaaliset verkostot ovat olleet verrattain suosittu hakumenetelmä, mutta ainoastaan 14 prosenttia kaikista työsuhteista on lopulta syntynyt näiden tuella. Työvoimatoimistot ja yksityinen työnvälitys ovat sen sijaan olleet vaihtelevassa, mutta usein huomattavasti vaatimattomammassa roolissa eri maissa. Valtaosa vastaajista on kaikissa maissa ilmoittanut saaneensa nykyisen työnsä ilman suoranaista apua miltei mainituista lähteistä.

Maahanmuuttajatausta näkyy entistä selkeämmin työllistäneiden menetelmien vertailussa. Maahanmuuttajat ovat saaneet useammin apua työllistymiseen sosiaalisten verkostojen lisäksi myös työvoimatoimistoista tai yksityisestä työnvälityksestä. Esimerkiksi Espanjassa ja Italiassa maahanmuuttajat ovat työllistyneet sosiaalisten verkostojen kautta kaksi kertaa useammin kuin kantaväestö. Sen sijaan esimerkiksi Ruotsissa ja Isossa-Britanniassa maahanmuuttajat ovat saaneet työntöapua työllistymiseen työvoimatoimistoista tai yksityisestä työnvälityksestä.

Eurooppalaisten ja ulkoeurooppalaisten erilaiset lähtökohdat työmarkkinoilla näkyvät edelleen selvemmin. Eurooppalaiset ovat voineet useammin hyödyntää sosiaalisia verkostoja työllistymisessään. Esimerkiksi Ranskassa, Irlannissa ja Hollannissa, ulkoeurooppalaiset ovat harvemmin työllistyneet omien sosiaalisten verkostojensa tukemana ja joutuneet sen sijaan useammin tukeutumaan julkiseen tai yksityiseen työnvälitykseen. Toisaalta Belgiassa, Espanjassa ja Portugalissa eurooppalaiset ovat harvemmin työllistyneet työvoimatoimistojen kautta.

Ruotsissa julkisella työnvälityksellä on odotetusti suuri merkitys työllistymiselle. Suurin osa tästä vaikutuksesta kuitenkin syntyy juuri maahanmuuttajien työllistymisen kautta. Ulkoeurooppalaisista maahanmuuttajista jopa yli 17 prosenttia on työllistynyt työvoimatoimiston avustuksella, kun kantaväestön vastaava luku on ainoastaan parin prosentin luokkaa. Irlannissa, Iso-Britanniassa ja Alankomaissa sen sijaan yksityinen työnvälitys on merkittävästi tukenut juuri maahanmuuttajaväestön työllistymistä ja ikään kuin toiminut työvoimatoimistojen täydentävänä työllistäjänä.

Maahanmuuttajien sopeutuminen näkyy koko Euroopan tasolla tarkasteltuna selvästi työllistymiskanavissa. Sosiaaliset verkostot, joiden käyttö lisääntyy maassaoloajan myötä, menettävät kuitenkin merkitystään työllistäjinä. Ero kantaväestöön säilyy kuitenkin merkitsevänä kymmenenkin vuoden jälkeen. Samoin maahanmuuttajat näyttävät tulevan itsenäisemmiksi työhaussa, sillä entistä useammat maahanmuuttajat ovat saaneet työnsä ilman suoranaista apua miltään toimijalta. Yksityinen ja julkinen työnvälitys näyttävät kuitenkin yhä kymmenen vuoden maassaoloajan jälkeenkin olevan kantaväestöön verrattuna tärkeämpiä työllistäjiä kaikille maahanmuuttajille.

5 Johtopäätökset

Toistaiseksi maahanmuuttajien työnhakua käsittelevää tutkimusta on tehty verrattain vähän Euroopassa. Tutkimukset ovat pohjautuneet yksittäisten työmarkkinoiden ja maiden analysointiin. Tässä artikkelissa tehty vertailu kuitenkin osoittaa, että työnhaku sekä siinä käytetyt menetelmät eroavat huomattavasti niin Euroopan maiden välillä kuin maahanmuuttajataustankin perusteella. On selvää, että maahanmuuttajien on sopeuduttava uusiin ja erilaisiin työnhakutapoihin, mikä vaikuttaa menestyksellisiin työnhakumenetelmiin. Erityisesti sosiaalisten verkostojen merkitystä on usein oikeutetusti korostettu merkittävänä työllistäjänä: verkostot tuottavat paljon työsuhteita etenkin maahanmuuttajille. Maahanmuuttajat eivät kuitenkaan ole yksiselitteisesti hyötäneet sosiaalisista verkostoista samassa suhteessa kuin kantaväestö, kun huomioidaan myös työsuhteen laatu, jota voidaan mitata mm. palkkatasolla ja työtehtävään liittyvillä työoloilla. Jos sosiaaliset verkostot eristävät maahanmuuttajia paremmista työpaikoista, tulisi politiikkaratkaisuna pyrkiä parantamaan maahanmuuttajien edellytyksiä ns. muodollisessa työhaussa.

Yksittäisten maiden aineistoihin perustuvat suositukset eivät tulosten valossa ole suoraan yleistettävissä. Jotta kansallisiin työmarkkinoihin soveltuvia suosituksia tai politiikkaratkaisuja voitaisiin tehdä, tarvittaisiin lisää tutkimusta siitä, miten erot jakaantuvat kansainvälisesti. Olennaista olisi selvittää mitkä menetelmät johtavat parempiin työsuhteisiin ja sitä kautta syvempään sopeutumiseen uusille työmarkkinoille. Olisi erityisen tärkeää tukea maahanmuuttajien työnhakua ja työllistymistä riittävän varhain, koska hitaalla sopeutumisella voi olla kauaskantoisia vaikutuksia. Jatkotutkimuksella voitaisiin siksi saada uusien ja tulevien maahanmuuttajien kotoutumisen kannalta olennaista tietoa.

Lähteet

- Amuendo-Dorantes, C., ja Mundura, K. (2007). Social networks and their impact on the employment and earnings of Mexican immigrants. *Demography*, 44(4), 849–863.
- Battu, H., Searman, P., ja Zenou, Y. (2011). Job contact networks and the ethnic minorities. *Labour Economics* 18
- Bisin, A., Patacchini, E., Verdier, T., ja Zenou, Y. (2011). Ethnic identity and labour market outcomes of immigrants in Europe. *Economic Policy*, 26(65), 57–92.
- Dustmann, C. ja Fabbri, F. (2005). Immigrants in the British labour market. *Fiscal Studies*, 26(4), 423–470.
- Fritjers, P., Shields, M.A. ja Price, S.W. (2005). Immigrant job search in the UK: Evidence from panel data. *Economic Journal*, 115, F359–376.
- Holzer, H.J. (1987). Informal job search and black youth employment. *American Economic Review*, 77(3), 446–452.
- Holzer, H.J. (1988). Search method use by unemployed youth. *Journal of Labor Economics*, 6(1), 1–20.
- Montgomery, J.D. (1991). Social networks and labor-market outcomes: Toward an economic analysis. *American Economic Review*, 81(5), 1408–1418.
- Olli Segendorf, Å. (2005). Job search by immigrants in Sweden. *Teoksessa Job Search Strategies and Wage Effects for Immigrants*, Swedish Institute for Social Research, Dissertation Series No. 65.
- Pellizzari, M. (2010). Do friends and relatives really help in getting a good job? *Industrial and Labor Relations Review*, 63(3), 494–510.
- Reid, G.L. (1972). Job search and the effectiveness of job-finding methods. *Industrial and Labour Relations Review*, 25(4), 479–495.
- Sumption, M. (2009). Social networks and Polish immigration to the UK. *IPPR Economics of Migration Working Paper No. 5*.

Taulukko 1. Työnhaussa käytetyt menetelmät (% työnhakijoista)

Maa	Syntyperä	Työvoima-toimisto	Yksityinen työnhälitys	Suora työnhaku	Sosiaaliset verkostot	Lukumäärä
Alankomaat	Ulkoeurooppalainen (7%)	41***	45***	50	51**	2.9***
	Eurooppalainen (2%)	31**	36***	58**	50	2.9***
	Kantaväestö (90%)	19	23	47	45	2.3
	Yhteensä (100%)	22	26	47	46	2.4
Belgia	Ulkoeurooppalainen (7%)	62**	43*	30	46**	2.4***
	Eurooppalainen (7%)	38**	31	28	33	2.1
	Kantaväestö (85%)	52	34	29	34	2.1
	Yhteensä (100%)	53	36	29	36	2.2
Espanja	Ulkoeurooppalainen (5%)	37	30	68	86***	3.1**
	Eurooppalainen (2%)	32	22	61**	83	2.8
	Kantaväestö (91%)	34	28	71	78	3
	Yhteensä (100%)	34	28	70	79	3
Irlanti	Ulkoeurooppalainen (3%)	53**	44*	80	77	3.8**
	Eurooppalainen (11%)	50	34*	77	83	3.6
	Kantaväestö (85%)	50	29	80	83	3.6
	Yhteensä (100%)	50	30	80	83	3.6

Maa	Syntyperä	Työvoima- toimisto	Yksityinen työnvälitys	Suora työnhaku	Sosiaaliset verkostot	Lukumäärä
Iso-Britannia	Ulkoeurooppalainen (8%)	40	23	42	49	2.8
	Eurooppalainen (3%)	30	25	36*	43	2.6**
	Kantaväestö (87%)	38	22	45	45	2.8
	Yhteensä (100%)	38	22	45	46	2.8
Italia	Ulkoeurooppalainen (3%)	22	27	47	86	2.4
	Eurooppalainen (2%)	25	16	49*	81**	2.5
	Kantaväestö (93%)	23	16	57	72	2.4
	Yhteensä (100%)	23	17	56	74	2.4
Itävalta	Ulkoeurooppalainen (7%)	71**	15	66	81***	3.5
	Eurooppalainen (4%)	43	15	66	72	3.4
	Kantaväestö (87%)	52	16	71	72	3.4
	Yhteensä (100%)	54	16	70	73	3.4
Kreikka	Ulkoeurooppalainen (6%)	38	7	85*	93**	3
	Eurooppalainen (1%)	33**	6	79	89	3.1
	Kantaväestö (91%)	57	9	81	87	3.3
	Yhteensä (100%)	54	9	81	87	3.2
Norja	Ulkoeurooppalainen (4%)	32	6	20	13	1.5
	Eurooppalainen (3%)	13	10	29	11	1.3
	Kantaväestö (91%)	14	5	23	7	1.2
	Yhteensä (100%)	15	5	23	8	1.2
Portugali	Ulkoeurooppalainen (5%)	38	7	43	35	1.7
	Eurooppalainen (1%)	39	9	52	30	1.9
	Kantaväestö (93%)	52	8	46	34	1.8
	Yhteensä (100%)	51	8	46	34	1.8
Ranska	Ulkoeurooppalainen (8%)	54	32***	55	64	3.3*
	Eurooppalainen (3%)	49	25	51	63	3
	Kantaväestö (88%)	49	26	59	54	3.1
	Yhteensä (100%)	49	27	58	56	3.1
Ruotsi	Ulkoeurooppalainen (5%)	71	6	37	24	2
	Eurooppalainen (3%)	65	8	44	18	2.2
	Kantaväestö (91%)	54	6	46	19	1.9
	Yhteensä (100%)	56	6	45	19	2
Saksa+	Ulkoeurooppalainen (1%)	65	16	6***	23***	1.8***
	Eurooppalainen (6%)	73*	19	17	34	2.3
	Kantaväestö (92%)	73	15	19	34	2.4
	Yhteensä (100%)	73	15	19	33	2.4
Suomi++	Ulkoeurooppalainen (1%)	52*	11	57	39	2.9
	Eurooppalainen (1%)	37	5*	49	30	2.4
	Kantaväestö (97%)	35	12	48	32	2.6
	Yhteensä (100%)	35	12	49	32	2.6
Tanska	Ulkoeurooppalainen (4%)	48	3	70	57	3.4
	Eurooppalainen (2%)	23	0	69	49	2.9
	Kantaväestö (93%)	25	3	59	42	2.7
	Yhteensä (100%)	27	3	60	44	2.8

Lähde: European Labour Force Survey 2007–2008 (AD-HOC). Merkitsevyytasot: ***(1%), **(5%) ja *(10%). + Maahanmuuttajat haastatteluajankohdan kansalaisuuden perusteella. ++ Vuoden 2007 työvoimatutkimus. Pyörityksestä johtuen väestöryhmien osuudet eivät välttämättä summaudu sa-
taan prosenttiin.

Palkansaajien järjestäytyminen vuonna 2009 ja työehtosopimusten kattavuus vuonna 2008 Suomessa

Lasse Ahtiainen¹

Heinäkuussa 2011 valmistui kaksi Työsuojelurahaston rahoittamaa ja Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemaa työmarkkinoita koskevaa tutkimusta: Palkansaajien järjestäytyminen Suomessa vuonna 2009 (Ahtiainen 2011a) ja Työehtosopimusten kattavuus Suomessa vuonna 2008 (Ahtiainen 2011b). Työministeriössä on tehty aiemmin neljä vastaavaa järjestäytymistutkimusta vuosilta 1989 (Kauppinen&Köykkä 1991), 1994 (Sandqvist 1996), 2001 (Ahtiainen 2002) ja 2004 (Ahtiainen 2006). Työehtosopimusten kattavuutta selvitettiin edellisen kerran vuosilta 2005/2006 (Ahtiainen 2007).

Järjestäytymistutkimus suoritettiin kaikille keskusjärjestöihin kuuluville palkansaajaliitoille suunnatulla kyselyllä, jossa selvitettiin liittojen jäsenrakennetta. Tutkimuksen kannalta on ratkaisevaa, että mahdollisim-

man monet liitot vastaavat kyselyyn, koska järjestäytymisarviot perustuvat liittojen kokonaisjäsenmääriin. Näitä yhteenlaskettuja jäsenmääriä verrataan sitten ajankohdan työvoimatutkimuksesta saataviin tietoihin. Liitot ovat vastanneet kyselyyn varsin hyvin. Tällä kerralla vastaukset kattavat yli 96 % liittojen kokonaisjäsenistöstä. Työehtosopimusten kattavuusluvut perustuvat taas yleis- sitovuuden vahvistamislautakunnan päätöksiä varten tehtyihin muistioihin ja Tilastokeskuksen palkkarakennetilastoihin.

Palkansaajaliittojen jäsenmäärä, erityisryhmät ja järjestäytymisaste

Keskusjärjestöissä oli vuoden 2009 lopussa kaikkiaan 2 148 000 jäsentä. Vuonna

¹ Lasse Ahtiainen, VTM, vapaa tutkija

1989 vastaava luku oli 1 877 000, vuonna 1994 2 064 433, 2 082 265 vuonna 2001 ja 2 107 000 vuonna 2004. Kokonaisjäsenmäärä on siten yhä kasvanut. Erityisryhmien merkitys jäsenistössä on huomattava. Näistä ryhmistä käytetään termiä varsinaisen edunvalvonnan ulkopuolella olevat jäsenet, mikä

tarkoittaa lähinnä työelämän ja työttömyys-turvan ulkopuolelle jäävää jäsenistön osaa. Näitä erityisryhmiä ovat eläkeläiset, opiskelijat, yrittäjät ja vapaajäsenet ym. jäsenmaksusta pysyvästi tai tilapäisesti vapautetut ryhmät, mikäli he eivät käy työssä.

Taulukko 1. Erityisryhmiin ja varsinaisen edunvalvonnan piiriin kuuluvien osuus kokonaisjäsenmäärästä keskusjärjestöittäin vuosina 2004 ja 2009

	SAK		AKAVA		STTK		YHT	
	2004	2009	2004	2009	2004	2009	2004	2009
Eläkeläiset	18,4	23,1	8,1	9,6	12,6	11,9	14,6	16,7
Yrittäjät	0,1	0,1	1,9	1,9	0,7	0,2	0,6	0,6
Opiskelijat	3,6	4,1	19,7	18,2	5,8	8,6	7,7	8,9
Vapaajäsenet yms	2,8	0,3	0,7	0,2	1,9	0,6	2,1	0,3
Yhteensä	24,9	27,5	30,4	30,0	21,1	21,2	25	26,5
N (1000)	1 057	1 033	449	547	601	568	2 107	2 148
Erityisryhmät (1000)	263	284	136	164	127	121	526	569
Edunvalvonnan piirissä (1000)	794	749	312	383	474	448	1 581	1 580
Edunvalvonnan piirissä (%)	75,1	72,5	69,6	70	78,9	78,8	75	73,5

Erityisryhmiin kuuluvien määrä on 569 000 vuonna 2009 ja se on lisääntynyt 43 000 vuodesta 2004. Näiden ryhmien osuus kokonaisjäsenmäärästä on 26,5 % ja sekin on kohonnut. Vuonna 2004 osuus oli 25 % ja vuonna 2001 21,5 %. Suurimpia ryhmiä ovat eläkeläiset, joita on eniten SAK:ssa, ja opiskelijat, joita taas on runsaasti Akavan liitoissa. Molempien ryhmien osuus jäsenistössä on hieman kasvanut vuodesta 2009.

Järjestäytymisaste on edunvalvonnan piirissä olevien jäsenten suhde työvoimatutkimuksesta saatavaan palkansaajien ja työttömien yhteismäärään. Edunvalvonnan piiriin lasketaan siis mukaan myös työttö-

mät. Enimmillään edunvalvonnan piiriin kuului jäseniä vuoden 1994 tutkimuksessa, 1 678 000. Määrä väheni noin 100 000 vuoteen 2004 mennessä ja on sen jälkeen pysynyt ennallaan. Vuonna 2009 varsinaisen edunvalvonnan piiriin kuului kaikkiaan 1 580 000 jäsentä. Palkansaajien ja työttömien yhteismäärä kasvoi runsaasti vuosien 1994 ja 2001 välillä, mikä merkitsi järjestäytymisasteen laskua 78,5 %:sta 71,2 %:iin vuonna 2001. Potentiaalisten jäsenten määrä pysyi ennallaan vuoteen 2004 ja on sen jälkeen kohonnut 51 000 vuoteen 2009 mennessä. Vuonna 2004 järjestäytymisaste oli 69 % ja vuonna 2009 67,4 %.

Taulukko 2. Edunvalvonnan piirissä olevien järjestäytymisaste vuosina 1989, 1994, 2001, 2004 ja 2009

	1989	1994	2001	2004	2009
Ay-jäseniä	1 901 000	2 064 000	2 082 000	2 107 117	2 148 403
Jäsenistön erityisryhmät	325 000	386 000	447 000	526 142	568 748
Edunvalvonnan piirissä	1 576 000	1 678 000	1 635 000	1 580 975	1 579 655
Palkansaajat ja työttömät	2 193 000	2 137 000	2 298 000	2 292 700	2 343 700
Edunvalvonnan piirissä olevien järjestäytymisaste	71,9	78,5	71,2	69,0	67,4

Miesten järjestäytyminen on selvästi vähäisempää kuin naisten. Vuonna 2009 miehistä oli järjestäytyneitä 62,1 % ja naisista 72,5 %. Järjestäytyneiden miesten määrä on alentunut 52 000 vuodesta 2001 ja naisten taas pysynyt lähes ennallaan. Vuonna 2009 edunvalvonnan piirissä oli 716 000 miestä ja 864 000 naista. Potentiaalisten miesjä-

senten määrä on pysynyt ennallaan vuodesta 2001 ja se on 1 152 000 vuonna 2009. Naisilla nousua on vastaavasti 44 000 ja lukumäärä vuonna 2009 on 1 192 000. STTK on keskusjärjestöistä naisvaltaisin. Naisten osuus sen kokonaisjäsenmäärästä on 73,6 % vuonna 2009. Akavassa osuus on 50,9% ja SAK:ssa 46,3 %.

Taulukko 3. Edunvalvonnan piirissä olevien järjestäytymisaste sukupuolittain vuosina 2001, 2004 ja 2009

	miehet			naiset			yht		
	2001	2004	2009	2001	2004	2009	2001	2004	2009
Edunvalvonnan piirissä	768 158	741 337	715 742	867 260	839 638	863 913	1 635 418	1 580 975	1 579 655
Potentiaaliset jäsenet	1 150 000	1 142 700	1 151 500	1 148 000	1 150 000	1 192 200	2 298 000	2 292 700	2 343 700
Järjestäytymisaste (%)	66,8	64,9	62,1	75,6	73	72,5	71,2	69	67,4

Järjestäytymisaste on vuonna 2009 korkein teollisuudessa ja julkisella sektorilla. Teollisuudessa se on 84,4 % ja kunnissa 86,1 %. Valtiolla yksityistäminen ja liittomuutokset tekevät vuoden 2009 luvuista epäluotettavia. Vuonna 2004 järjestäytymisaste oli valtiol-

la 88,6 %. Yksityisissä palveluissa järjestäytymisaste on 50,4 %. Teollisuudessa ja kunnissa järjestäytyminen on laskenut ja yksityisissä palveluissa taas kohonnut noin prosenttiyksikön.

Järjestäytyminen ikäryhmittäin

Keskusjärjestön jäsenyyttä kysytään myös työvoimatutkimuksissa. Niiden perusteella laskettu järjestäytymisaste on tutkimusvuosina ollut 5–7 prosenttiyksikköä pienempi kuin järjestäytymiskyselyiden perusteella laskettu järjestäytymisaste. Vuonna 2009 työvoimatutkimuksen mukaan järjestäytymisaste on 62,1 %, kun se on järjestäytymiskyselyssä 67,4 %. Keskusjärjestöihin kuuluu vuonna 2009 työvoimatutkimuksen mukaan kaikkiaan 1 449 000 jäsentä, mikä on 131 000 vähemmän kuin edellä esitetty järjestäytymiskyselyn tulos. Ero selittynee ehkä sillä, että liiton jäsenyyttä ei aina ilmoiteta. Työttömyyskassatilastojen jäsenluvut tukevat järjestäytymiskyselyiden tuloksia. Palkansaajakassoissa on vuoden 2009 lopussa kaikkiaan noin 1 628 000 palkansaajaliit-

tojen jäsentä, joista 1 600 000 on keskusjärjestöjen jäseniä.

Työvoimatutkimuksesta on laskettavissa joitain keskeisiä järjestäytymislukuja ja niitä kuvataan taulukoissa 4–6. Vuonna 2009 työllisistä oli järjestäytynyt 65,2 % ja työttömistä 33,4 %. Molemmat osuudet ovat laskeneet vuodesta 1995 ja ero järjestäytymisessä on ollut koko ajan noin 30 prosenttiyksikköä. Ikäryhmittäin tarkasteltaessa parhaiten järjestäytyneitä ovat 50–59-vuotiaat, joista on vuonna 2009 keskusjärjestön jäseniä 74,1 %. Nuoremmassa ikäryhmässä järjestäytyminen alenee ja 30–39-vuotiailla järjestäytymisaste on 64,7 %. Tätä nuoremmista on järjestäytynyt vain 39,5 %. Järjestäytyminen on alentunut kaikissa ikäryhmässä ajankohtien välillä. Kuitenkin alle 30-vuotiailla se on vähentynyt vähiten vuodesta 2001.

Taulukko 4. Palkansaajien ja työttömien kuuluminen ammattiliittoon ikäryhmittäin vuosina 1995, 2001, 2004 ja 2009

	1995			2001			2004			2009		
	palkan- saaja	työtön	yht.	palkan- saaja	työtön	yht.	palkan- saaja	työtön	yht.	palkan- saaja	työtön	yht.
–29	63,6	32,3	53,5	45,8	19,4	40,3	45,0	18,4	39,4	43,9	17,5	39,5
–39	81,2	66,1	78,8	72,4	57,5	71,3	69,8	54,8	68,6	66,4	42,3	64,7
–49	84,0	64,1	80,9	77,5	54,9	75,7	76,6	56,3	75,0	72,0	44,7	70,2
–59	84,2	68,7	81,8	80,2	62,9	78,6	78,7	67,0	77,7	76,0	50,7	74,1
60–64	67,9	42,9	67,1	74,6	35,6	71,1	71,8	63,6	71,2	69,7	42,1	68,0

Lähde: Työvoimatutkimus

Epätyypilliset työsuhteet

Vuonna 1995 osa-aikaisia työllisiä oli tilastokeskuksen mukaan kaikkiaan 185 700 ja heistä 58,7 prosenttia oli järjestäytynyt.

Vuonna 2001 osa-aikaisten määrä oli kasvanut liki 60 000 ja järjestäytyminen oli laskenut 49,1 prosenttiin. Vuonna 2004 osa-aikaisia oli 20 000 enemmän kuin vuonna 2001 ja vuoteen 2005 kasvua oli kertynyt li-

sää 8 000. Osa-aikaisten järjestäytyminen oli lähes vuoden 2001 tasolla vuonna 2005 ja se on pudonnut sen jälkeen selvästi. Vuonna 2009 osa-aikaisista oli keskusjärjestöjen liittoihin järjestäytyneitä 43,5 %. Osa-aikaisten määrä ei ole juurikaan lisääntynyt vuodesta 2005.

Alle 30-vuotiaat osa-aikaiset ovat harvemmin järjestäytyneet kuin heitä vanhemmat ikäluokat ja heillä järjestäytyminen on lisäksi alentunut eniten. Vuonna 1995 alle 30-vuotiaista osa-aikaisista kuului ammatiliittoihin 41,9 prosenttia ja vuonna 2001 vain 24,9 prosenttia. Alle 30-vuotiaiden osa-aikaisten järjestäytyminen pysyi työvoimatutkimusten perusteella noin neljänneksessä vuoteen 2005. Vuonna 2009 nuorten

osa-aikaisten järjestäytyminen on kuitenkin taas alentunut 22,4 %:iin ja osa-aikaisten järjestäytyminen on laskenut myös muissa ikäryhmissä. Kokoaikaisista alle 30-vuotiaista palkansaajista on järjestäytynyt 46 % ja ero verrattuna osa-aikaisiin on järjestäytymisessä peräti 24 prosenttiyksikköä. Vastavasti vähintään 30-vuotiaista osa-aikaisista on järjestäytynyt 62 % ja kokoaikaisista 67 %. Osa-aikaisuus vähentää siten järjestäytymistä kaikissa ikäryhmissä. Ero on kuitenkin suurimmillaan alle 30-vuotiailla. Osa-aikaisista liki puolet on alle 30-vuotiaita. Määrällisesti tämä merkitsee 128 000 nuorta osa-aikaista vuonna 2009 ja heistä järjestäytymättömiä on 99 000.

Taulukko 5. Osa-aikaisten työllisten järjestäytyminen vuosina 1995, 2001, 2004, 2005 ja 2009 ikäryhmittäin

	1995	2001	2004	2005	2009
-29	41,9	24,9	25,5	25,2	22,4
30-39	74,8	66,3	63,1	68,7	61,6
40-49	76,4	66,7	66,7	63,5	60,2
50-59	73,9	73,0	74,8	68,8	61,0
60-64	43,6	70,3	65,8	74,1	64,9
Yhteensä	58,7	49,1	49,7	48,3	43,5
Osa-aikaisia järj. yhteensä	109 000	119 500	130 800	131 000	119 600
Osa-aikaisia kaikkiaan	185 700	243 300	263 000	271 400	275 100

Lähde: Työvoimatutkimus

Myös määräaikaisuus alentaa järjestäytymistä. Vuonna 2009 51,5 % määräaikaisista on jonkin keskusjärjestöön kuuluvan palkansaajaliiton jäsen. Osuus on suurempi kuin osa-aikaisilla, 43,5 %, mutta myös merkittävästi pienempi kuin työvoimatutkimuksen mukainen palkansaajien yleinen järjestäytyminen, 65,2 %. Määräaikaisista

työllisistä noin puolet on alle 30-vuotiaita ja heistä 36 % on järjestäytynyt. 30-59-vuotiaista määräaikaisista järjestäytyneitä on noin 68 % ja yli 60-vuotiaista puolet. Määräaikaisuuden vaikutus näkyy järjestäytymisessä siten lähinnä nuorilla alle 30-vuotiailla palkansaajilla ja heilläkin vähäisempänä kuin osa-aikaisuuden vaikutus.

Taulukko 6. Määräaikaisten työllisten järjestäytyminen ikäryhmittäin vuonna 2009

Ikä	määräaik. 2009
-29	36,0
30-39	68,7
40-49	68,3
50-59	66,8
60-64	50,0
Yhteensä	51,5
Määräaikaisia järj. yhteensä	157 900
Määräaikaisia kaikkiaan	306 800

Lähde: Työvoimatutkimus

Työttömyyskassat

Järjestäytymistä voi tarkastella myös työttömyyskassatilastojen kautta. Niistä on laskettu vertailuaineistoksi palkansaajakeskusjärjestöjen jäsenliittojen työttömyyskassojen ja keskusjärjestöjen ulkopuolisten työttömyyskassojen jäsenmäärät ja osuudet palkansaajista ja työttömistä järjestäytymiskyselyiden tutkimusvuosilta vuodesta 1989 vuoteen 2009. Työttömyyskassatilaston jäsenmäärät vastaavat melko tarkasti järjestäytymiskyselyissä liittojen vastauksista laskettuja palkansaajakeskusjärjestöihin kuuluvien liittojen edunvalvonnan piirissä olevien jäsenten lukumääriä, kun otetaan huomioon, että kassatilastoissa ovat mukana myös palkansaajaliittojen yksilöjäsenet. Tässä tarkastellaan kuitenkin kassatilastoja vain keskusjärjestöjen ulkopuolisten työttömyyskassojen osalta.

Keskusjärjestöjen ulkopuolisten työttömyyskassojen jäsenyyden osuus palkansaajien ja työttömien yhteismäärästä on kohonnut vuoden 1994 4 prosentista 14 prosenttiin vuonna 2009. Tämä aiheutuu lähes täysin

1990-luvun alussa perustetun Yleisen Työttömyyskassan YTK:n jäsenmäärän kasvusta. Vuonna 1994 kassassa oli 48 000 jäsentä ja vuonna 2009 jäsenmäärä on 303 000. Samanaikaisesti järjestäytymiskyselyissä keskusjärjestöjen palkansaajaliittojen osalta järjestäytymisaste on järjestäytymiskyselyn mukaan laskenut 78 prosentista 67 prosenttiin. Näin siis työttömyyskassojen jäsenyys kokonaisuudessaan on säilynyt liki ennallaan. Yleisen Työttömyyskassan kasvu on korvannut palkansaajaliittojen alentuneen järjestäytymisasteen. Yleinen Työttömyyskassa selittää myös osittain sukupuolten eroja keskusjärjestöjen liittoihin järjestäytymisessä. Vuonna 2009 YTK-kassaan kuului 178 000 miestä ja 125 000 naista eli miesten osuus oli 59 % jäsenistöstä. Samaan aikaan miesten osuus keskusjärjestöissä oli 45 %. Vuosien 2004 ja 2009 välillä miesten määrä YTK:ssa lisääntyi 40000 ja naisten 24000 ja sen mukaan miesten osuus kassan jäsenistöstä olisi yhä lievässä kasvussa.

Seuraavassa taulukossa esitetään arviolaskelma ikäryhmittäisestä keskusjärjestöihin järjestäytyneiden määristä ja pelkästään työttömyyskassoihin kuuluvista. Taulukossa on mukana myös arvio ansiosidonnaisen päivärahan piiriin kuuluvien osuudesta ikäryhmittäin vuonna 2009. Ammattiliiton jäsenten kokonaismäärä perustuu järjestäytymistutkimuksen tietoihin ja ikäjakauma on laskettu Työvoimatutkimuksen 2009 mukaiseksi. Vain työttömyyskassaan kuuluvien luvut perustuvat työvoimatutkimukseen. Yleisen Työttömyyskassan ikäjakauma vastaa melko tarkasti tätä työvoimatutkimuksen ikärakennetta.

Näyttää selvästi siltä, että alle 30-vuotiaiden järjestäytymättömyys ei koske vain palkansaajaliittoja vaan ilmentää myös laajemmin vähäistä työttömyyskassojen jäsenyyttä. Heistä liki puolet on ansiosidonnaisen työttömyysturvan ulkopuolella.

Taulukko 7. Edunvalvonnan piiriin kuuluvien palkansaajaliittojen jäsenten ja vain työttömyyskassaan kuuluvien osuus palkansaajista ja työttömistä vuonna 2009 ikäryhmittäin

	järjestäytymiskysely 2009 (100)	vain kassa (100)	palkansaajat ja työttömät 2009 (100)	osuus %
-29	2 480	542	5 779	52,3
-39	3 586	988	5 091	89,8
-49	4 439	1 020	5 809	94,0
-59	4 324	728	5 373	94,0
-60	968	131	1 386	79,3
Yhteensä	15 797	3 409	23 437	81,9

Työehtosopimusten kattavuus

Työehtosopimusten kattavuudella tarkoitetaan järjestäytyneiden työnantajien palveluksessa olevien palkansaajien osuutta kaikista palkansaajista. Työehtosopimusten kattavuutta selvittävässä tutkimuksessa tarkastellaan siten samalla työnantajien järjestäytymistä. Yleissitovuuden vahvistamislautakunnan päätöksiä varten kaikista solmituista työehtosopimuksista laaditaan muistiot, joissa arvioidaan yleissitovuuden perusteiden toteutumista. Työehtosopimuksen yleissitovuuden yleisin, ei kuitenkaan ainut, peruste on se, että järjestäytyneiden työnantajien palveluksessa on vähintään noin puolet sopimusalan palkansaajista. Laskelmissa tarvittavat tiedot kysytään työmarkkinajärjestöiltä ja sopimusalan palkansaajien kokonaismäärät haetaan yleisimmin Tilastokeskuksen työssäkäyntitilastoista. Esiteltävässä tutkimuksessa näiden muistioiden tiedot koottiin yhteen toimialoittain.

Lisäaineistona tutkimuksessa käytettiin Tilastokeskuksen palkkarakennetilastoja. Niihin kootaan säännöllisesti Elinkeinoelämän Keskusliiton toimialaliitoiltaan keräämät liittojen jäsenyritysten palkkatiedot, joista tutkimuksessa olivat mukana jäsenyritysten ja niiden palveluksessa olevien

palkansaajien lukumäärät. Tilastokeskus täydentää tietoja otannalla järjestäytymättömistä yrityksistä. Tämän aineiston toimialajaottelu pyrittiin saamaan yhdenmukaiseksi vahvistamislautakunnan muistioiden toimialajaottelun kanssa. Käytössä oli vuoden 2002 toimialaluokittelu.

Työehtosopimustarkastelu kattaa vain yksityisen sektorin. Valtiolla ja kunnilla on omat sopimusjärjestelmänsä, eikä niiden sopimuksia käsitellä vahvistamislautakunnassa.

Tutkimuksessa ovat mukana elokuussa vuonna 2009 voimassa olevat työehtosopimukset ja ne on solmittu lähinnä vuosina 2007 ja 2008. Työehtosopimuksia on kaikkiaan 197 ja niistä yleissitovia on 157. Työnantajaosapuolena lähes kaikissa on EK:n toimialaliitto. Suomen Yrittäjien jäsenjärjestö on mukana kaikkiaan seitsemässä sopimuksessa. Työntekijäpuolella SAK:n jäsenliitto on yksinään mukana 114, STTK:n 54 ja Akavan jäsenliitto 12 sopimuksessa. Näiden yhteisiä sopimuksia on 12. Sopimusaloilla on yleensä erilliset työntekijä- ja toimihenkilösopimukset. Edelliseen vuosiin 2005/2006 sopimuskierrökseen verrattuna on tapahtunut selvää alempien ja ylempien toimihenkilösopimusten eriytymistä. Ylemmillä toimihenkilöillä on omia uusia

sopimuksia mm. energiateollisuudessa, kemianteollisuudessa, metsäteollisuudessa, elintarviketeollisuudessa, ICT-alalla ja logistiikka-alalla. Aiemmin ylempien toimihenkilöiden sopimuksia oli mm. metalliteollisuudessa, suunnittelu- ja konsulttialalla, rahoituslalla, telealalla ja tietotekniikan palvelualalla.

Työehtosopimusten yleissitovuuden vahvistamislautakunnan ratkaisujen mukaiset ja yritysrekisteri- ja palkkarakennetilastoihin pohjaavat työehtosopimusten toimialoitteiset kattavuusprosentit esitetään taulukossa 8. Taulukossa esitetään lisäksi toimialoitteinen vähintään 30 henkilöä työllistävien yritysten työvoimaosuus.

Taulukko 8. Työehtosopimusten kattavuus yleissitovuusratkaisujen ja palkkarakennetilaston perusteella toimialoittein vuonna 2008

	työehtosopimusratkaisut			palkkarakennetilasto			palkansaajia vähintään 30 hengen yrit. %
	palkansaajia järj. yrit.	palkansaajat	kattavuus %	palkansaajia järj. yrit.	palkansaajat	kattavuus %	
Teollisuus	* 321 041	406 038	79,1	293 993	389 229	75,5	82,3
Elintarviketeollisuus	31 052	38 451	80,8	26 886	34 105	78,8	82,7
Mekaaninen metsäteollisuus, puusepänteollisuus	20 464	37 286	54,9	14 885	34 534	43,1	72,7
Paperi- ja puumassateollisuus	28 647	35 437	80,8	24 481	28 735	85,2	97,2
Paino- ja kustannustoiminta	24 578	29 838	82,4	22 428	26 054	86,1	73,9
Tekstiiliteollisuus	6 750	8 052	83,8	6 115	7 535	81,2	67,1
Kenkä- ja nahkateollisuus	1 300	1 683	77,2	1 663	1 726	96,3	72,4
Kemianteollisuus	30 436	40 845	74,5	30 798	35 229	87,4	89,2
Rakennustuoteollisuus	13 277	15 316	86,7	14 231	16 766	84,9	86,9
Teknologiaeteollisuus	164 537	199 130	82,6	152 506	204 545	74,6	82,3
Energia-ala	11 500	15 520	74,1	9 706	11 455	84,7	81,3
Rakennusala	* 51009	89 360	57,1	51 511	135 736	37,9	44,9
Maa- ja vesirakentaminen	13033	18 365	71,0				
Talonrakennus	37976	70 995	53,5				
Kauppa	* 140 713	222 293	63,3	167 049	236 230	70,7	60,7
Autokauppa ja huolto	20 348	32 736	62,2	19 121	37 201	51,4	55,6
Kauppa	120 365	189 557	63,5	147 928	199 029	74,3	61,7
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	50 000	53 750	93,0	37 445	46 671	80,2	50,2

	työehtosopimusratkaisut			palkkarakennetilasto			palkansaajia vähintään 30 hengen yritt. %
	palkansaajia järj. yritt.	palkansaajat	kattavuus %	palkansaajia järj. yritt.	palkansaajat	kattavuus %	
Liikenne	* 52 437	79 777	65,7	49 348	104 479	47,2	
Rautatieliikenne	10 011	9 600	100,0	7 459	7 841	95,1	99,9
Muu liikenne, varastointi, rahtaus	42 426	70 177	60,5	41 889	96 638	43,3	56,9
Tietoliikenne	* 43 087	48 992	87,9				
Postin toiminta	24 403	26 809	91,0	22 335	19 082	100,0	100,0
Muu tietoliikenne	18 684	22 183	84,2	'	14 669		93,5
Rahoitus- ja vakuutus-toiminta	35 525	41 087	86,5	37 686	44 018	85,6	82,5
Kiinteistö-, tutkimus-, liike-elämän palvelut	* 97 819	156 916	62,3	107 836	231 516	46,6	64,0
Tietotekniikan palveluala	23 309	35 458	65,7	27 881	44 938	62,0	72,5
Muut liike-elämän palvelut	74 510	121 458	61,3	79 955	186 578	42,9	64,0
Koulutus	19 974	23 507	85,0	13 352	9 409	100,0	70,0
Terveystieteiden- ja sosiaalipalvelut	55 845	59 772	93,4	50 220	37 238	100,0	47,2
Muut yhteiskunnalliset ja henkilökoht. palvelut	16 275	24 878	65,4	20 802	32 529	63,9	53,7
Alkutuotanto	25 220	36 537	69,0	'	22 107		26,3
Yhteensä	920 445	1 258 427	73,1	861 283	1 297 592	66,4	
		Puuttuvat alat		24 410	36 776	66,4	
		Yhteensä		885 693	1 334 368	66,4	

Yleissitovuusratkaisujen perusteella laskettu työehtosopimusten kattavuus yksityisellä sektorilla on 73,1 %. Normaalisitovuuden piirissä on kaikkiaan 920445 palkansaajaa. Yleissitovuuden perusteella työehtosopimusten piiriin kuuluu lisäksi 337982 palkansaajaa ja työehtosopimusten piirissä on kaikkiaan 1258427 palkansaajaa vuonna 2008.

Palkkarakennetilastojen ja yritysrekisteritietojen perusteella laskettu työehtosopimusten piirissä olevien palkansaajien määrä on yksityisellä sektorilla kaikkiaan 1 334 368. Näistä on normaalisitovuuden perusteella työehtosopimusten piirissä 885 693 ja yleissitovuuden perusteella 448 675. Tämän aineiston mukaan laskettu työehtosopimus-

ten kattavuus on 66,4 %. Palkkarakennetilastoista ei voitu laskea muun tietoliikenne- eikä alkutuotannon toimialojen järjestäytyneiden työnantajien palveluksessa olevien palkansaajien määriä. Ne on arvioitu yleisen kattavuuden mukaisiksi.

Aineistot antavat melko yhdenmukaisen kuvan järjestäytyneiden yritysten palveluksessa olevien palkansaajien määrästä. Toimialan palkansaajien kokonaismäärissä on sen sijaan suuriakin eroja. Yksi syy tähän on lähdeaineistoissa. Yleissitovuuden vahvistamislautakunnan muistioissa käytetään työssäkäyntitilastoja ja palkkarakennetilastoissa taas yritysrekisterin tietoja. Muistioissa myös tarvittaessa tarkennetaan mm. paljon lyhytaikaisia ja osa-aikaisia työsuhteita sisältävien alojen palkansaajien määriä. Luvut poikkeavat paljon myös monilla julkisen palvelun aloilla, joilla on tapahtunut yksityistymistä.

EK:n jäsenistä lähes kaikki ovat vähintään 20–30 hengen yrityksiä, mikä näkyy luvuissa siinä, että lähes poikkeuksetta järjestäytyneiden työnantajien palveluksessa olevien palkansaajien osuus on lähellä toimialan vähintään 30 henkilöä työllistävien yritysten osuutta alan palkansaajista.

Työehtosopimusten vaikutusalueen piiriin kuuluvien palkansaajien määrä lasketaan käyttäen työssäkäyntitilaston palkansaajien määriä. Kaikkiaan palkansaajia on tilaston mukaan 2 137 000 vuonna 2008. Lukuun eivät sisälly yrittäjät, joita on 240 200. Valtion ja kunnan palveluksessa olevien katsotaan olevan työehtosopimusten piirissä ja valtioneemmistöiset osakeyhtiöt sisältyvät tässä tutkimuksessa yksityiseen sektoriin. Tutkimuksessa mukana olevilla aloilla on kaikkiaan 1 481 153 palkansaajaa ja heistä työehtosopimusten piirissä on edellä olevan tarkastelun perusteella 1 258 427 palkansaajaa. Työehtosopimusten piiriin kuuluvien palkansaajien osuus yksityisellä sektorilla

on siten 85 %. Kun otetaan mukaan myös julkisen sektorin palveluksessa olevat, saadaan työehtosopimusten piiriin kuuluvien palkansaajien osuudeksi kaikkiaan 89,5 %. Työehtosopimusten ulkopuolella on 224 563 palkansaajaa. Edellisessä tutkimuksessa työehtosopimusten piiriin kuului kaikkiaan 87,4 % yksityisen sektorin palkansaajista ja 91,4 % kaikista palkansaajista.

Lopuksi

Järjestäytyminen palkansaajakeskusjärjestöjen jäsenliittoihin on suhteellisesti laskenut selvästi vuodesta 1994 vuoteen 2009. Järjestäytymisaste on alentunut 78,5 %:sta 67,4 %:iin. Palkansaajaliittojen varsinaisen edunvalvonnan piirissä olevien jäsenten määrä on puolestaan samana aikana vähentynyt noin 100 000 ja palkansaajien ja työttömien yhteismäärä, potentiaalisten jäsenten määrä, on lisääntynyt 207 000. Vuodesta 2004 vuoteen 2009 edunvalvonnan piirissä olevien jäsenten määrä on pysynyt ennallaan ja potentiaalisten jäsenten määrä on lisääntynyt 51 000, mikä on merkinnyt järjestäytymisasteen laskua 1,6 prosenttiyksikköä. Voinee karkeista sanoa siirtymiä varmasti olleen siinä, että palkansaajien lisäys on kohdistunut Loimaalle 1990-luvun alussa perustettuun Yleiseen Työttömyyskassaan, joka on kasvanut vuoteen 2009 mennessä yli 300000-jäseniseksi. Järjestäytymistutkimusten 2004 ja 2009 välillä kasvua oli 64000. Vuonna 2009 YTK-jäsenyys kattoi 13 % kaikista liittojen potentiaalisista jäsenistä. Palkansaajajärjestöjen tutkimuksissa on yleisesti tullut jo pitkään esille se, että palkansaajaliitoilta toivotaan edunvalvonnan ohella etenkin työttömyysturvaa ja tässä tapauksessa vaihtoehdon löytyessä sitä myös käytetään. Aatteellisuus ja keskinäinen solidaarisuus ovat jäsenistösä koko ajan heikkenemässä.

Työttömyys, osa-aikaisuus, määräaikaisuus ja ikä näkyvät järjestäytymisessä. Työtömillä järjestäytymisaste on selvästi alempi kuin työssä käyvillä kaikissa ikäryhmissä. Epätyypilliset työsuhteet alentavat taas edellä olevan tarkastelun perusteella selkeimmin nuorten, alle 30-vuotiaiden, järjestäytymisastetta. Voisi helposti ajatella, että erityisesti nuoret, jotka usein ovat osa-aikatyössä tai tilapäistöissä, hakeutuisivat YTK:n jäseniksi. Kassan jäsentietojen mukaan se ei kuitenkaan tavoita nuoria sen enempää kuin palkansaajaliitotkaan. Vuoden 2011 keväällä Yleisen Työttömyyskassan jäsenistä oli alle 30-vuotiaita vain 14,9 %, mikä on lähes sama osuus kuin nuorten osuus palkansaajakeskusjärjestöjen jäsenistä. Tämä merkitsee myös sitä, että alle 30-vuotiaista palkansaajista ja työttömistä liki puolet oli ansiosidonnaisen työttömyysturvan ulkopuolella vuonna 2009, mikä lienee osaltaan osoitus nuorten syrjäytymisestä.

Tarkasteltavat tutkimukset ovat yhteydessä toisiinsa. Valtaosa järjestäytymiskyselyssä mukana olevista palkansaajaliitoista on myös sopijaosapuolena työehtosopimuksissa ja vahvistamislautakunnan muistiot sisältävät myös palkansaajaliittojen ilmoitukset sopimusalan piiriin kuuluvista jäsenistä. Tässä vaiheessa voi vielä vain todeta, että luvut ovat melko yhteneviä järjestäytymiskyselyssä laskettujen varsinaisen edunvalvonnan piiriin kuuluvien jäsenmäärien kanssa. Järjestäytymiskyselyssä toimialatarkastelu on melko karkea ja osin epävarma. Tietojen yhdistämisen kautta saattaa olla mahdollista päästä palkansaajien järjestäytymisessä samanlaiseen toimialoittaiseen kuvaukseen kuin työehtosopimusten kattavuustutkimuksessa. Monelta osin joillain selkeillä

perinteisillä aloilla työehtosopimusten kattavuusluvut näyttäisivät jo sinällään olevan lähellä palkansaajaliittokohtaisia arvioituja järjestäytymislukuja. Tietojen yhdistämisen kautta avautuisi ehkä myös mahdollisuus palkansaajaryhmien toimialakohtaiseen järjestäytymiserittelyyn.

Lähteet

- Ahtiainen, L. (2002) Palkansaajien järjestäytyminen Suomessa 2001. Työpoliittinen tutkimus nro 246. Työministeriö. Helsinki.
- Ahtiainen, L. (2006): Palkansaajien järjestäytyminen Suomessa 2004. Työpoliittinen tutkimus nro 298. Työministeriö. Helsinki.
- Ahtiainen, L. (2007) Työehtosopimusten kattavuus Suomessa 2004. Työpoliittinen tutkimus nro 328. Työministeriö. Helsinki.
- Ahtiainen, L. (2011a) Palkansaajien järjestäytyminen Suomessa 2009. Työ- ja yrittäjyys 27/2011. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki.
- Ahtiainen, L. (2011b) Työehtosopimusten kattavuus Suomessa 2008. Työ ja yrittäjyys 28/2011. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki.
- Kauppinen, T. ja Köykkä V. (1991) Palkansaajien järjestäytyminen 1989. Työpoliittinen tutkimus nro. 9. Työministeriö. Helsinki.
- Sandqvist, L. (1996) Palkansaajien järjestäytyminen Suomessa 1994. Työpoliittinen tutkimus nro. 138. Työministeriö. Helsinki.

Vajaakuntoisten työmarkkinamahdollisuudet sosiaalisen yrityksen tapauksessa

Taina Lilja¹

Johdanto

Suomalaiset työmarkkinatilastot ovat karua luettavaa. Paljon työkäisiä on syystä tai toisesta työelämän ulkopuolella. Työttömiä työnhakijoita oli vuoden 2010 lopulla yli 250 000. Työpaikkojen määrä on koneellistumisen myötä vähentynyt erityisesti työvoimavaltaisilla aloilla. Samanaikaisesti pienen tuottavuuden töistä on luovuttu. Jatkuvasta oppimisesta ja itsensä kehittämistä on tullut työelämässä pärjäämisen trendi. Työnantajien keskuudessa heikosti koulutettujen ja ikääntyneiden samoin kuin psyykkisesti ja fyysisesti vajaakuntoisten työllistäminen nähdään enemmän riskinä kuin mahdollisuutena. Pitkään työttömänä olleiden, vuonna

2010 57 000, pysyminen työmarkkinakuntoisena onkin tässä kehityksessä enemmän kuin haasteellista. (Aro 2010, Huotari ym.2008, 9–10, ks. myös Ylipaavalniemi 2009).

Vammaisten ja vajaakuntoisten osuus työttömistä on suuri samoin kuin työttömyyden kesto heidän kohdallaan on pitempi² kuin muilla työttömillä. Työmarkkinoiden ulkopuolella oleminen taas johtaa tukiriippuvaisuuteen, taloudellisiin vaikeuksiin ja ennen aikaiseen eläköitymiseen. Esimerkiksi mielenterveydellisistä syistä eläkkeellä on yli 100 000 ihmistä. (Ylipaavalniemi 2009, Mielenterveysongelmat ovat suurin syy enenaikaiseen eläköitymiseen 2010, Huotari ym.2008, 9–10, Tuppurainen 2006 21–23, ks. myös Gould 2010).

¹ Taina Lilja, yhteiskuntatieteen opiskelija, tutkimusassistentti, Maa- ja elintarviketalouden tutkimuskeskus / Taloustutkimus, Jokioinen

² Keskimäärin kaksi kertaa pitempi (Huotari ym. 2008, 10)

Kaikki eivät ehdi ollenkaan työelämään mukaan. Vuonna 2009 työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi lähes 2000 alle 25-vuotiaasta. Suuri osa heistä ei ollut lainkaan ollut työelämässä, joten työelämän paineilla ei eläköitymistä voida aina selittää. (Viisi nuorta eläkkeelle joka päivä 2011, Nuorten eläkkeiden syyt muualla kuin työelämässä n.d., Gould 2010).

Eläketurvakeskuksen vastikään tekemän kyselytutkimuksen mukaan 35 000 vajaakuntoisista haluaisi työllistyä (Monet työkyvyttömät haluavat ansiotyöhön 2010). Eräs ryhmä, jossa työhalut ja työtilaisuudet erityisen huonosti kohtaavat ovat kehitysvammaiset. 30 000 kehitysvammaisesta ainoastaan 200–300 on saanut työpaikan avoimilta työmarkkinoilta, vaikka 3000 voisi ja haluaisi työllistyä. (Niemelä ym. 2008, 113, ks. myös Romppanen 2008, 2, ks. myös Cronberg 2008).

Tulevaisuudessa tilanne voi muuttua. Alhaisen vaatimustason ja pienen tuottavuuden töihin on entistä vaikeampi saada työvoimaa. Ratkaisu saattaa löytyä vajaakuntoisista, jota ei enää ole varaa siirtää, kuten aikaisemmin, suoraan peruskoulusta eläkkeelle (Työelämäosuuden lisääminen on yhteinen asia 2011, 31, ks. myös Suopohja 2010).

Seuraavassa tarkemmin siitä, mikä työmarkkinoilla yhdistää pitkäaikaistyötöntä, mielenterveydellisistä syistä eläköitynyttä ja kehitysvammaista? Mitä tarkoitetaan sosiaalisella yrittäjyydellä ja mikä sen merkitys on vajaakuntoisten työllistäjänä? Esimerkkinä artikkelissani on Pohjois-Karjalassa sijaitseva sosiaalisesti yritykseksi rekisteröitynyt maatila. Tilalla marraskuussa 2010 tekemäni vierailun ja tilan emännän haastattelun pohjalta tuon esille tilan ja toiminnan taustaa sekä maataloustyöhön keskeisesti kuuluvia

ja hyvinvoinnin kannaltakin oleellisia elementtejä.

Kuka on vajaakuntoinen?

Vanhakantaisessa yhteiskunnassa *vaivaisiksi* kutsuttiin heterogeenista ryhmää ihmisiä, jotka ei kyenneet hankkimaan tarvitsemaansa toimeentuloa. Sosiaalisen yhteisön heille tarjoama vaivaishoito sisälsi niin hoivaa, kasvatusta kuin kuritustakin. (Jaakkola 1992, 8).

Avun ammatillistumisen myötä tukea tarvitsevia alettiin erotella toisistaan poikkeaviin ryhmiin, turvattomiin lapsiin, vanhuksiin, sairaisiin, vammaisiin, alkoholisteihin, normeihin sopeutumattomiin ja taloudellisista vaikeuksista kärsiviin. Yhtenäisen vaivaishoidon sijaan pyrittiin tarjoamaan tapauskohtaista tukea. Köyhyys, jota aikaisemmin oli pidetty yksilön huonoutena, alettiin ymmärtää yhteiskunnallisista rakenteista johtuvaksi. (Jaakkola 1992, 21).

Käsitteet *vammainen ja vammaisuus* yleistyivät 1970-luvulla. Invalidista tuli vammainen ja vajaamielisestä kehitysvammainen. Nykyään vammaisuus liitetään sosiaaliseen osallistumiseen ja toiminnallisuuteen. Puhuttaessa vammaisista viitataan muun muassa kehitysvammaisiin, kuuroihin ja sokeisiin ja tarkoitetaan yhteiskunnallista vähemmistöä. (Tepora 2004, 4–6 Kähkönen 2000 7–9).

Vajaakuntoisuus käsitteenä otettiin käyttöön vuoden 1987 työllisyysasetuksessa. Se korvasi *työrajoitteinen* käsitteen ja on nykyään käytössä ennen kaikkea työmarkkinoilla. (Tepora 2004, 4–6).

Lain³ mukaan henkilö on vajaakuntoinen, jos hänen mahdollisuutensa saada sopivaa

³ Laki julkisista työvoimapalveluista 2002/1295 7§ 6 mom.

työtä, säilyttää työ tai edetä työssä ovat huomattavasti vähentyneet asianmukaisesti todetun vamman, sairauden tai vajavuuden takia. Määritelmä viittaa vammaisuuteen, mutta vajaakuntoisuuden muita syitä esimerkiksi mielenterveysongelman ja kehitysvamman lisäksi voivat olla myös pitkäaikais-työttömyys, päihdeongelma ja sosiaalinen syy. Näissä tapauksissa syrjäytymiskehityksen tulee kuitenkin olla edennyt riittävän pitkälle, jotta henkilöä määritelmän mukaisesti voidaan pitää vajaakuntoisena. (Vammaisten ja vajaakuntoisten työllistämisen kokonaiskartoitus 2001, ks. myös Tuppurainen 2006, 21, Ylipaavalniemi ym. 2005, 20).

Vajaakuntoiset ovat rinnastettavissa *vaikeasti työllistyviin* tai *heikossa työmarkkina-asemassa* oleviin. Työhallinnon määritelmässä pitkäaikaistyöttömällä tarkoitetaan henkilöä, joka on ollut työttömänä työnhakijana yhtäjaksoisesti vähintään 12 kuukautta. Rakenteellinen työttömyys liittyy oleellisesti pitkäaikaistyöttömyyteen ja vajaakuntoisten työmarkkinoihin. Työttömyys ei vähene, vaikka joillain aloilla vallitsee työvoimapuula. Syynä siihen ovat esimerkiksi työelämän kasvaneet vaatimukset. Työttömien työnhakijoiden osaaminen ja kyvyt eivät riitä avoimiin työtehtäviin. (Tuppurainen 2006, 20, 28–29, Ylipaavalniemi ym. 2005, 8).

Syrjäytyminen taas on monimerkityksellinen termi, joka liittyy työttömyyteen, köyhyyteen, yksinäisyyteen ja yhteiskunnallisten vaikutusmahdollisuuksien ulkopuolelle joutumiseen. Sillä tarkoitetaan vastentahtoista ulosajautumista taloudellisesti, sosiaalisesti ja kulttuurisesti arvostetun elämäntavan valtavirrasta. Suomessa on käyty syrjäytymiseen liittyvää keskustelua etenkin pitkäaikaistyöttömyyden seurauksena. Ilmarisen ja Tulilan (2009) mukaan syrjäytyminen ”leivän syrjästä” johtaa vieraantumiseen, päihdeongelmiin ja huonovointisuuteen. (Kähkönen 2000, 9–10).

Käsitteet vammainen, vajaakuntoinen ja pitkäaikaistyötön integroituvat toisiinsa, vaikka sama asia ne eivät ole. Suuri osa vajaakuntoisista on pitkäaikaistyöttömiä, mutta vain osa vammaisia. Työvoimahallinto ylläpitää rekisteriä vajaakuntoisista työnhakijoista ja antaa työnhakijalle tarvittaessa todistuksen rekisteriin kuulumisesta. Aloite rekisteröintiin ja työkyvyn selvittämiseen tulee työnhakijalta itseltään. (Työvoimahallinnon rekisteri mahdollisuus vajaakuntoiselle työnhakijalle n.d.).

Vajaakuntoisten työmarkkinat

Aikojen kuluessa suhtautuminen vajaakuntoisten työn tekemiseensä on vaihdellut samoin kuin se, miten työtä heidän ”parhaakseen” on järjestetty (ks. myös Laitila 1992, 24–35). Vanhakantaisessa maatalousyhteiskunnassa itseään elättämään kykenemättömien vaivaisten huoltosuhteen oleellinen osa oli työsuhde. Vaivaisia ei eristetty yhteisön ulkopuolella vaan he tekivät työtä voimiensa mukaan muun väen mukana. (Jaakkola 1992, 11–14).

Myöhemmin valtion alettua säädellä sosiaalisen huollon toimenpiteitä työn tekemiseen liittyvät ajattelumallit ovat vaihdelleet aikakauden mukaan. Ns. *laitosaikakaudella* yhteiskuntakelvottomina pidettyjä ihmisiä haluttiin suojella ympäröivältä yhteiskunnalta sulkemalla heidät laitoksiin. Koulut olivat erityiskouluja ja työn tekeminen oli laitoksessa tapahtuvaa maataloustyötä ja myöhemmin työtoimintaa. Aluksi työtä perusteltiin kustannussyillä, mutta työn tekeminen säilytti asemansa silloinkin kun se ei taloudellisesti enää ollut välttämätöntä. Työllä poistettiin toimeettomuuden tuomia ongelmia. Työn tekeminen oli moraalisen kasvatuksen, sosiaalisen kontrollin ja rankaisunkin väline. (Hyvärinen n.d. ks. myös Jaakkola 1992, 7–23).

Kuntoutus- ja avohuoltoaikakaudella vammaiset haluttiin integroida yhteiskuntaan. Heidät uskottiin koulutuksella voitavan muuttaa yhteiskuntakelpoisiksi. He opiskelivat normaalikoulussa, mutta erityisryhmässä. Avointen työmarkkinoiden sijaan he työskentelivät kuntien, kuntayhtymien ja kuntainliittojen ylläpitämässä tuotannollisissa työkeskuksissa ja työtoimintayksiköissä. Työhön liitettiin oppimis- ja kuntoutustavoitteita samoin kuin terapeuttisia päämääriä. (Hyvärinen n.d., Kananen 1992, 36–40, 43–45).

2000-luvulla ns. *tukiaikakaudella* vammaiset ovat muiden tavoin osallisia yhteisössä ja yhteiskunnassa. Vuonna 2002 astui voimaan laki sekä vammaisten ja vajaakuntoisten henkilöiden työllistämisen edistämisestä että yhdenvertaisuuslaki, joka edellyttää vammaisten yhdenvertaisuutta työmarkkinoilla. Niiden mukaan jokaisella on oikeus osallistua työelämään kykyjensä ja halujensa mukaisesti. Työnteko ja työelämässä selviäminen ovat keskeisessä asemassa nykyaikaisessa vajaakuntoisuuden määrittelyssä. Erityisluokkien ja työpaikkojen sijaan vajaakuntoisia tuetaan tavallisilla luokilla ja työpaikoilla. (Hyvärinen n.d.).

Sosiaalisen työllistämisen toimialalla heikossa työmarkkina-asemassa olevien käytössä on monipuolinen palvelu- ja tukivalikoima. Se sisältää aiempaa suojatyötä korvaavien tai täydentävien eri tavoittein toimivien *erikoistyöllistämisen yksiköiden*⁴ lisäksi *sosiaalisia yrityksiä* ja työllistämistä tukevia projekteja. Myös toimialan ulkopuolella on toimenpiteitä, palveluja ja tukia heikossa asemassa oleville. Erityistyöllistämisessä

ideana on, että erilaisten toimenpiteiden ja statusten kautta vajaakuntoinen ennen pitkää saa työpaikan avoimilta työmarkkinoilta. Keskeinen kysymys onkin, minkälaisien tukijärjestelyjen avulla vajaakuntoisen pääsemistä avoimille työmarkkinoille voidaan edesauttaa? (Ylipaavalniemi ym. 2005 muun muassa 11, Sosiaalisen työllistämisen toimiala. Toimialan rakenne ja toimijat n.d.).

Vakiintuneita tapoja ovat muun muassa tuetun työllistämisen palvelut ja palkkatuki. *Tuetun työllistämisen palvelut* tarjoavat vajaakuntoisella muun muassa *henkilökoh-taisen tukihenkilön*, joka avustaa niin työpaikan löytämisessä, työllistymisessä kuin työssä selviytymisessäkin. Erityisesti kehitysvammaiset ja mielenterveyskuntoutujat ovat hyötäneet palveluista. Työ- ja elinkeinotoimistot taas myöntävät *palkkatukea* työsopimussuhteessa tehtävään työhön tai oppisopimuskoulutukseen. Sitä voivat saada sekä julkiset että yksityiset työnantajat, sosiaaliset yritykset ja kolmannen sektorin toimijat. Palkkatuen tavoitteena on parantaa työttömän työnhakijan ammattitaitoa ja työmarkkina-asemaa sekä edistää pitkään työttömänä olleen pääsemistä avoimille työmarkkinoille. (Tuppurainen 2006, 24, ks. myös 25–28, Taloudellinen tuki n.d., Palkkatuki – tukea palkkauskustannuksiin 2010, Ylipaavalniemi ym. 2005, ks. myös Cronberg 2008).

Uusimpia tulokkaita on muun muassa *tuettu oppisopimuskoulutus*, joka antaa mahdollisuuden ammattiin opiskeluun nuorille, joille koulumuotoinen opiskelu ei sovi ja jotka hyötyvät tekemällä oppimisesta. Toinen uusi tulokas on *välityömarkkinat*. Välityömark-

⁴ työllistämisen monipalvelukeskukset, tuotannolliset työkeskukset, työpajat, kehitysvammaisten työtoimintayksiköt, mielenterveyskuntoutujien työtoimintayksiköt, tuetun työllistämisen yksiköt ja palvelut ja mielenterveyskuntoutujien klubitalot (Sosiaalisen työllistämisen toimiala. Toimialan rakenne ja toimijat n.d.).

kinoilla on tarjolla aktiivisen työvoima- ja sosiaalipolitiikan työhön sijoittumista edistäviä ja työssä selviytymistä tukevia palveluja. (Välityömarkkinat (TM) n.d., Rentola 2010,2, Aro 2010, ks. myös Ylipaavalniemi ym. 2005).

Sosiaalinen yrittäjyys

1990-luvulla havahduttiin siihen, että fyysisesti ja psyykkisesti vajaakuntoiset, päihderiippuvaiset, iäkkäät työttömät ja pitkäaikaistyöttömät jäivät työmarkkinoiden ulkopuolelle. Julkinen työllistämistoiminta ja erityisryhmien palvelutuotanto oli kallista ja tehotonta. Myöskään perinteinen *kolmas sektori*⁵ ei työllistänyt odotetulla tavalla. (Pyykkönen n.d.).

*Sosiaalisesta yrittäjyydestä*⁶ haettiin aikaisempaa dynaamisempaa vaihtoehtoa vammaisten ja vajaakuntoisten työtoiminnalle. Tavoitteena oli yhdistää yritysmaailman, kansalaistoiminnan ja julkisen sektorin hyviä puolia. Vaikeasti työllistettäville pitkäaikaistyöttömille työskentely sosiaalisessa yrityksessä toivottiin olevan kuntouttava välivaihe, puhutaan *työllistymisen portaikosta*, josta seuraavaksi siirrytään avoimille työmarkkinoille. Vammaisille ja osalle vajaakuntoisista sosiaalinen yritys taas voi tarjota pysyväisluonteisen tuetun työpaikan. (TEM –raportteja 2011, Huotari ym. 2008, 10).

Laki sosiaalisista yrityksistä tuli voimaan vuonna 2004 (L1351/2003). Sitä uudistettiin vuonna 2007. Lain mukaan sosiaalinen yritys on tavallinen voittoa tavoitteleva yritys, jonka työntekijöistä vähintään 30 % on osatyökykyisiä ja pitkäaikaistyöttömiä. Sosiaalinen yritys on rekisteröitynyt Työ- ja elinkeinoministeriön ylläpitämään rekisteriin. Oleellista on, että sosiaalinen yritys maksaa kaikille palveluksessaan oleville työntekijöille, heidän tuottavuudestaan riippumatta, kyseisellä työalalla noudatettavassa työehtosopimuksessa täysin työkykyiselle sovitun palkan. Kompensaationa tuottavuusvajeesta sosiaalinen yritys on oikeutettu saamaan palkkatukea. Tämän lisäksi yritys voi käyttää tuotteidensa markkinoinnissa sosiaalisen yrityksen statusta ja perhosmerkkiä. Laissa sosiaalinen yritys rinnastetaan normaaliin yritykseen. Näin pyritään edistämään sekä työntekijöiden pääsyä avoimille työmarkkinoille että ottamaan yritysten väliset kilpailunäkökohdat huomioon. (Pyykkönen n.d., Sosiaalinen yritys n.d., Tuppurainen 2006, 30 ks. myös 15, ks. myös Sosiaalisen yrittäjän opas n.d., Rantanen 2007, TEM-raportteja 2011 liite 26).

Sosiaalinen yrittäjyys ei saanut toivottua vastaanottoa. Kahtena lain voimaantulon jälkeisenä vuotena rekisteröitiin vain joitain kymmeniä yrityksiä. Palkkatuen pienuus ja lyhytkestoisuus⁷ sai kritiikkiä. Lakimuutoksella vuonna 2007 (L1216/2005) korjattiin asiaa. (Pyykkönen n.d.).

⁵ ei-liikevoittoa tuottava, tuotot organisaation toimintaan (Huotari ym.2008, 7).

⁶ Suomessa alettiin EU-jäsenyyden myötä puhua sosiaalisesta yrittäjyydestä. Suomessa sosiaalinen yritys on yritys, joka toimii avoimessa kilpailutilanteessa muiden yritysten tapaan. Joissakin maissa sosiaalisiksi yrityksiksi lasketaan myös tuotannolliset työkeskukset, työpajat ja erilaiset toimintakeskukset. Yhteistä kaikille maille on, että sosiaalisella yrityksellä on yhteiskunnallisesti hyödyllinen tavoite kuten vaikeasti työllistyvien työllistäminen (Huotari ym.2008, 8).

⁷ Pitkäaikaistyöttömän palkkaamiseen tukea voi saada vuoden ja vajaakuntoisen 2 vuotta tai työllistettävän terveydentilasta riippuen pysyvästikin (Palkkatuki – tukea palkkauskustannuksiin 2010, Taloudellinen tuki n.d.).

Vuoden 2010 lopulla TEM:n rekisterissä oli 154 sosiaalista yritystä, jotka työllistivät 645 työntekijää. Työntekijöistä 214 oli vajaakuntoista ja 125 pitkäaikaistyötöntä. Yritykset toimivat pääsääntöisesti metalliteollisuudessa, kierrätyksessä, kiinteistöpalveluissa, puu- ja rakennusalailla, sekä sosiaali- ja hyvinvointipalveluissa. (TEM raportteja 2011 liite 25–26, Pyykkönen n.d.).

Parhaillaan sosiaalisia yrityksiä koskevaa lainsäädäntöä ja sen toimivuutta arvioidaan THL:n koordinoimassa Yhteinen yritys-hankkeessa, joka päättyy 31.12.2011. (TEM-raportti 2011 liite 25–26).

Maatilasta sosiaalinen yritys

Suomessa maatilat ovat perheyrityksiä, joissa palkatun työvoiman käyttö on vähäistä. Rakennemuutos maataloudessa on kuitenkin nopeaa. Tilat vähenevät samanaikaisesti kun tilakoko kasvaa. Osalla tiloista on maa- ja metsätalouden rinnalle monipuolista yritystoimintaa⁸. Muutokset tuottavat uusia työvoimatarpeita⁹ ja viitteitä työvoimavaajeesta näkyy jo nyt niin sesonkitöissä kuin ammattitaitoa vaativissakin töissä. (Ilmarinen 2010, Palkattujen työntekijöiden osuus maatilan töistä kasvaa 2006).

Ilmarisen ja Tulilan (2009) tekemän *Sosiaalisen yrityksen mahdollisuudet maataloil-* tutkimuksen mukaan runsaalla kolmanneksella maataloista ollaan kiinnostuneita palkkaamaan vajaakuntoinen tai pitkäaikais-työtön. Kiinnostuneimpia ollaan perinteistä maa- ja metsätaloutta harjoittavilla tiloilla. Vaikuttimina on niin taloudellinen tuki, so-piva työ, joka usein jää tekemättä kuin halu

auttaa. Tutkimuksen mukaan maataloilla valitsee myös erilaisuutta ja heikkoutta hyväksyvä kulttuuri, joka juontaa siitä, että perinteisesti maatilat, vanhempien tai sukulaisten, ovat tarjonneet työtä ja ylöspitoa esimerkiksi kehitysvammaisille. Vuonna 1980 236 kehitysvammaista teki maataloustöitä (Romppanen 2008, 8).

Toisaalta monissa Euroopan maissa ja Yhdysvalloissa maatilaympäristöä käytetään menestyksekkäästi kuntoutuksen apuvälineenä. Suomessa toimintaa vasta aloitellaan. Maa- ja elintarviketalouden tutkimuskeskuksessa¹⁰ on meneillään *Green care* -hanke, jonka puitteissa tutkitaan maatilan kuntout-tavan käytön mahdollisuuksia. Merkille pan-tavaa maataloussektorilla on myös se, että 10 % maatilayrittäjien puolisoista on hoiva- tai sosiaalialan koulutus. (Ilmarinen ym. 2009, 113, Yli-Viikari ym. 2009, 18–23, 42, 48).

Esimerkki Pohjois-Karjalasta

Tällä hetkellä sosiaalisesti yritykseksi rekisteröityjä maataloja on vasta vajaa kymmenen. Yksi niistä sijaitsee Pohjois-Karjalasta. Tilaa viljelee nelissäkymmenissä oleva maanvil-jelijäpariskunta neljän lapsensa kanssa. 12 vuotta heidän hallinnassaan olleen luomuti-lan päätuotantosuunta on naudanliha. Emän-nällä ei ole maatilataustaa. Aikaisemmin hän työskenteli sairaanhoitajana. Hän on opiskellut myös diakonissaksi ja ollut muun muassa seurakunnassa töissä. Isäntä taas on tilan poika. Ennen ryhtymistään jatkamaan vanhempiansa työtä hän työskenteli kaupun-gissa asentajana. Viljelijäpariskunnan lisäk-si tilalla työskentelee kuusissäkymmenissä

⁸ Suomessa monialaisia maataloja on kolmannes kaikista maataloista. Yleisin toimiala on koneurakointi (Ilmarinen ym.2009, 106).

⁹ Maatilojen muu toiminta työllisti vuonna 2003 0,95 htv/tila (Ilmarinen ym.2009, 106).

¹⁰ MTT

oleva maataloustyöntekijä vajaakuntoisen statuksella ja nuori oppisopimusopiskelija.

Vähäosaisten auttamisella on tilalla pitkät perinteet jo ennen sosiaalisen yrityksen statusta. Aikoinaan jo isännän vanhemmat ottivat tilalle töihin asunnottoman ja alkoholisoituneen miehen Joensuusta. Hän asui tilalla kymmeniä vuosia kuolemaansa asti. Myös nykyisen isäntäväen aikana tilalla on ollut töissä alkoholisoitunut mies. Ennen sosiaalisiksi yrittäjiksi ryhtymistä pariskunta mietti pitkään sitä, miten he samanaikaisesti voisivat kehittää maatilaansa ja auttaa konkreettisesti avuntarpeessa olevia. He kuuluivat mahdollisuudesta sosiaalisena yrityksenä tukea pitkäaikaistyöttömiä ja vajaakuntoisia henkilöitä tarjoamalla heille työtä. Maatila tuntui heidän mielestään sopivalta paikalta tämän kaltaiseen toimintaan, koska siellä on paljon monenlaista ja monipuolista tekemäntöä työtä.

Paikallisessa työvoimatoimistossa ei tiedetty juuri mitään sosiaalisesta yrittäjyydestä eikä osattu auttaa heitä. Viljelijät ottivatkin itse selvää internetistä ja täyttivät sitä kautta myös hakukaavakkeen, jonka työvoimatoimisto toimitti työministeriöön. Työministeriöstä tuli myönteinen päätös vuonna 2007. Tarkoituksena oli jatkaa tilalla työskentelevän miehen työsuhdetta palkkatuella. Miestä ei kuitenkaan hyväksytty sosiaalisen yrityksen palkkatuetuksi työntekijäksi, koska hän työvoimaviranomaisten mukaan ei ollut vajaakuntainen eikä työtön. Sen sijaan heidän piti palkata lainsäädännön vaatimukset täyttävä työntekijä.

Maatila työympäristönä: Toiminnallisuutta, luontokokemuksia ja yhteisöllisyyttä

Ilmarisen ja Tulilan (2009) mukaan suurimmat haasteet ihmisten hyvinvoinnin kannal-

ta ovat harvaan asutulla maaseudulla. Syrjäytymisen torjunnassa työllä on keskeinen merkitys, sillä tyypillistä ihmiselle on halu toteuttaa itseään ja olla hyödyllinen jäsen yhteisössä. Työ rytmittää elämää, antaa tunteen tarpeellisuudesta ja liittyy oleellisesti itsenäisyyteen, selviytymiseen ja kanssaihmisten arvostukseen. Tästä näkökulmasta yksikin työpaikka maaseudulla, erityisesti vajaakuntoiselle, on arvokas saavutus. Toisaalta työ maatilayhteisössä rutiinein ja vastuineen sisältää ihmisen kuntoutumisen ja elämänlaadun kannalta tärkeitä asioita (ks. myös Yli-Viikari ym.2009). (Kähkönen 2000, 14–15).

Luonteenomaista maatilalla tehtävälle työlle on sekä vaihtelevuus että monipuolisuus. Tämä tuli hyvin esille esimerkkitilalla. Työhön toivat omaleimaisuutta sekä vuodenajat, mahdollisuus työskennellä ulkona että elävät ”terapeuttiset” elementit kuten eläimet ja viljelykset. Töille omaleimaista oli myös se, että tilan toiminnan kannalta kaikki työt olivat tärkeitä, välttämättömiä ja toisistaan riippuvaisia.

Maatilalla työtä on paljon ja sitä voidaan jakaa tekijöiden kykyjen ja mieltymysten mukaan. Mielenkiinnon säilymisen kannalta on tärkeää, että on tarjolla sekä nopeasti opittavia että pitkää harjaannusta vaativia töitä. Esimerkiksi tilalla työpäivä aloitettiin yhdessä töiden suunnittelulla. Työn jaossa otettiin huomioon sekä henkilökohtaiset mieltymykset että osaaminen. Vajaakuntainen työmies oli erikoistunut eläinten hoitoon ja oppisopimuspoika koneisiin. Tärkein kriiteeri työnjaossa oli kuitenkin tarve ja kiireellisyys.

Mielenkiinnon säilymisen kannalta oleellista toiminnallisuutta maatilan töihin tuovat koneet ja eläimet. Eläinten hoitotyöhön liittyvät kuntoutusvaikutukset ovat kaiken kaikkiaan monipuolisia. Ne kehittävät vastuunotto- ja hoivaamiskykyäkin. Toisaalta eläimiin

liittyvät rutiinityöt kuten ruokinta tuovat niin turvallisuuden kuin jatkuvuudenkin tuntua. (ks. mm. Yli-Viikari ym. 2009, 18–23).

Maatilalla on paljon tilaa työskennellä omassa rauhassa, mutta tarpeen vaatiessa apua on aina saatavilla läheltä. Työtehtävistä riippuen on mahdollista työskennellä sekä itsenäisesti että toisten kanssa yhdessä. Iso osa jokapäiväistä arkea esimerkkitalalla oli yhteisöllisyys. Niin työmies, oppisopimuspoika kuin talon isäntäväkikin olivat työryhmä, jonka jokaisen jäsenen työ oli kokonaisuuden kannalta välttämätöntä. Toisen työ ei korvannut toista tai mitään ei voinut jättää tekemättä. Työntekijät olivat myös perheenjäseniä. He kävivät työpäivien aikana sekä syömässä että kahvilla perheen kanssa. Aikuisten lisäksi perheyhteisöön kuuluivat myös lapset. Luonteenomaista työyhteisölle oli, että sen jäsenet tunsivat toisensa hyvin. Heidän välillään vallitsi keskinäinen ymmärrys ja avunanto. Yksi sosiaalisen yrityksen etu muihin erityistyöllistämisen tapoihin verrattuna onkin vajaakuntoisten mahdollisuus työskennellä yhdessä ja samoilla ehdoilla muiden kanssa (Tepore 2004, 69).

Työn tekemiseen maatilalla sisältyy myös varjopuolia. Työ isojen eläinten, joita tällä tilalla oli samoin kuin koneidenkin kanssa on harkintaa ja harjaannusta vaativaa. Vaarallisia tilanteita oli esimerkkitalallakin syntynyt, mutta onnettomuuksilta oli säästyty. Tulevaisuudessa koulutuksesta saattaa olla apua. Jyväskylän ammattikorkeakoululla oli joitakin vuosia sitten kehittämishanke, jossa suunniteltiin maatalousalan koulutuskokonaisuuksia nimenomaan kehitysvammaisille (Romppainen 2008).

Sosiaalisen yrittäjyyden haasteita

Sosiaalinen yrittäjyys samoin kuin maatala vaativat yrittäjältään paljon. Luonteenomais-

ta molemmille toimiajoille on sekä sitovuus että byrokraattisuus. Ne saattavat myös olla ratkaisevat tekijät, jotka esimerkkitalan emäntäkin mainitsi, sosiaalisten yritysten vähäiseen määrään maataloilla. Paikallisten työvoimaviranomaisten vahvempi apu ja kannustus voisi, emännän mukaansa, myös edesauttaa toiminnan viriämistä tähänastista enemmän.

Vajaakuntoisen työntekijän perehdyttämiseen on paneuduttava muita työntekijöitä enemmän. Ilmarisen ja Tulilan (2009) tutkimuksessa tulee esille ongelmana muun muassa vajaakuntoisen omatoimisuuden puute. Tätä ei esimerkkitalalla nähty merkittäväksi ongelmaksi, sillä jompikumpi isäntä tai emäntä oli aina paikalla ja ohjasi ja valvoi työtä tarvittaessa. Ilmarisen ja Tulilan (2009) mukaan maataloustyöt sopivat erityisesti iäkkäämmille miehille, joilla saattaa entuudestaan olla kokemusta tämän kaltaisista töistä. Tältä osalta omat havaintoni esimerkkitalalla tukivat heidän tutkimuksensa tulosta.

Ilmarisen ja Tulilan (2009) mukaan vajaakuntoiselle työntekijälle on vaikeaa järjestää heidän kykyjään vastaavaa työtä. Esimerkkitalalla tämä ei tullut esille. Haastattelussa ei tuotu esille millään tavalla sitä, että vajaakuntoisella teetettäisiin esimerkiksi yksinkertaisia töitä. Ennemminkin sitä, että kaikki tekivät kaikkia töitä kykyjensä mukaan.

Työvoimaviranomaisen määrittely siitä, kuka on vajaakuntoinen ja kenen palkkaamiseen voi saada palkkatukea, sen sijaan nähtiin esimerkkitalalla suureksi ongelmaksi. Ennen sosiaalisesti yritykseksi rekisteröitymistä tilalla töissä ollut mies ei saanut vajaakuntoisen statusta ja tila ei voinut jatkaa hänen palkkaamistaan. Emännän mukaan hän kuitenkin alkoholi-ongelmansa vuoksi olisi tarvinnut turvallisen työpaikan. Emäntä uskoikin, että miehen ennenaikainen kuole-

ma johtui töiden loppumisen aiheuttamasta syrjäytymisestä.

Esimerkkitalalla palkkatuen merkitys toiminnan kannalta oli suuri, kuten tulee esille myös Ilmarisen ja Tulilan (2009) tutkimuksessa. Esimerkkitala poikkesi tutkimuksen tuloksista kuitenkin siinä, että taloudellisen seikkojen lisäksi halulla auttaa heikossa asemassa olevia ihmisiä oli erityisen suuri merkitys. Tulevaisuudessa tilalla haluttiin ryhtyä tarjoamaan päivätoimintaa myös kehitysvammaisille. Emännän mukaan maatila, jossa miljöo tarjoaa sekä luonnon, toiminnallisuuden että yhteisöllisyyden elementtejä soveltuisi hyvin siihen ja samalla emäntä itse voisi hyödyntää monipuolista sosiaali- ja terveystyönsä koulutustaan ja työkokemusta.

Maatiloilla toimintaa saattaisi edesauttaa myös mahdollisuus myydä tuotteita sosiaalisen yrityksen tuotemerkillä. Esimerkkitalalta toimitettiin jauhelihaa paikalliselle koululle tarpeen mukaan. Tästä oli kunnan kanssa suullinen sopimus. Emännän mukaan julkisissa hankinnoissa kuitenkin suositaan aivan liian usein edullista hintaa lähellä tuotetun sijaan. Kunnissa ei riittävästi huomioida sitä, kuinka suuri hyöty työpaikkojen ja verotulojen muodossa olisi vireistä ja kannattavista yrityksistä.

Loppupäätelmät

Työllä on keskeinen merkitys toimeentulon, mutta myös tarpeellisuuden tunteen kannalta. Sosiaalisen työllistämisen toimialan tar-

joamista monista mahdollisuuksista huolimatta vajaakuntoiset törmäivät valitettavan usein työmahdollisuuksien puutteeseen.

Luonteenomaista sosiaalisen työllistämisen toimialalle, johon tätä kirjoitusta tehdessäni tavan takaa törmäsin, on monimutkaisuus ja sektoroituneisuus. Lakeja on säädetty ja toimialaa rakennettu pitkään. Vajaakuntoisten työllistämiseen liittyvää lainsäädäntöä on hajallaan monessa eri paikassa.

Epäilemättä toimialan monimutkaisuus tuottaa hankaluutta myös asiakkaille. Ainakin viranomaisten yhteistyö on vaativaa ja toimintojen yhteensovittaminen vaikeaa ja pahimmassa tapauksessa se saattaa johtaa siihen, että asiakkaat ovat eriarvoisessa asemassa ja hakevat apua vääristä paikoista. Vaikuttaa myös, että pitkäjänteisyyden sijaan toimintaa luonnehtii ennemminkin lyhytnäköisyys.

Vajaakuntoisten työllistämässä minua jäi askarruttamaan erityisesti kaksi asiaa. Ensimmäkin, kuka päättää ja millä kriteereillä, kuka on vajaakuntoinen¹²? Kuinka helppoa tai vaikeaa on saada vajaakuntoisen status? Entä he, jotka eivät kriteerejä täytä, mutta eivät kuitenkaan selviä perinteisillä työmarkkinoilla? Kuten esimerkkitalan työntekijä, jonka työllistämiseen ei myönnetty palkkatukea, koska hän ei täyttänyt vajaakuntoisen kriteerejä alkoholi-ongelmastaan huolimatta. Onko heillä edelleen edessään vain paheneva syrjäytymiskierre?

Toinen asia oli tämä niin erityisopetuksen kuin -työllistämisen ideaali, jossa vajaakuntoisista tehdään ”normaaleja”. Sosiaalisen työllistämisen toimialaa ”vaivaa” sama opimisen ja kehittymisen vaatimus kuin ko-

¹¹ Kolme elementtiä, joihin maatilain hyvinvointivaikutusten uskotaan perustuvan (Yli-Viikari ym. 2009).

¹² Vedenkannas ym. (2011) mukaan ”vajaakuntoinen” -käsitteen korvaaminen ”osatyökykyinen” -käsitteellä siirtäisi huomion pois sairaudesta ja vammasta kohti työkykyä ja kyvykkyyttä. Toisaalta uusi käsite ennestäänkin monimutkaisella sektorilla saattaisi hämmäntää enemmän kuin helpottaa.

ko työmarkkinoita. Koulutuksen keskeinen tavoite myös erityisopetuksessa on tutkinto, vaikka tutkintoa vastaavan työn saaminen on lähes mahdotonta. Suuri osa vajaakuntoisista ei koskaan työllisty avoimilla työmarkkinoilla ja heidän uransa huippu on tuettu työpaikka. Vajaakuntoisen elämänlaadun kannalta tärkeämpää lyhytkestoisten kuntouttavien tukitoimien sijaan on pysyvä omia kykyjä vastaava työpaikka. (ks. myös Suopohja 2010, ks. myös Cronberg 2008).

Suuren ja monimutkaisen järjestelmän sijaan tarvitaankin ruohonjuuritason ratkaisuja kuten esimerkkinä Pohjois-Karjalassa, jossa vajaakuntoisen työllistämisen teki mahdolliseksi sopiva yhdistelmä lähimmäisenrakkautta, maatilalan monipuolisia resursseja ja yhteiskunnan tukitoimia. (ks. myös Ilmarinen 2010).

Kirjallisuus

- Aro, T. (2010) Mitkä ihmeen välityömarkkinat? 8.10.2010 Satakunnan ely-keskus Pori. <http://www.timoaro.net/files/valityoamarkkinat.pdf> [Luettu 25.3.2011]
- Cronberg, T. (2008) Yhdenvertaisuus ei toteudu työelämässä. 2.4.2008 Työ- ja elinkeinoministeriö. http://www.tem.fi/index.phtml?96107_m=91417&s=3407 [Luettu 25.3.2011]
- Gould, R. & Nyman, H. (2010) Nuorena työkyvyttömyyseläkkeelle. Työeläke 5/2010 s. 14–15. <http://www.etk.fi/Binary.aspx?Section=42777&Item=65013> [Luettu 25.3.2011]
- Huotari, T., Pyykkönen M. & Pättiniemi, P. (2008) Johdanto: Suomalaisen sosiaalisen yrityksen muodostuminen. Teoksessa Huotari, T., Pyykkönen M. & Pättiniemi, P. Sosiaalisen ja taloudellisen välimaastossa. Tutkimusnäkökulmia suomalaisen sosiaaliseen yritykseen. Sosiaali- ja terveysurvan keskusliitto ry. Helsinki
- Hyvärinen, M. (n.d.) Vammaiset ihmiset ammatillisessa koulutuksessa ja työelämässä. Lisälukemisto 4. Kehitysvammaliitto ry. http://kehitysvammaliitto.fi/fileadmin/tiedostot/muut/yhdessa_kasvamaan_cdrom/liite4.pdf [Luettu 25.3.2011]
- Ilmarinen, K. (2010) Maatila sopii hyvin sosiaalisesti yritykseksi. Vierasyliö 17.4.2010 MT http://www.maaseutupoliitikka.fi/files/1391/MT2010-04-07_Ylio_Ilmarinen.pdf [Luettu 25.3.2011]
- Ilmarinen, K. & Tulila, A. (2009) Sosiaalisen yrityksen mahdollisuudet maatilalla. Teoksessa Kauko-Valli, S. & Niittykan- gas, H. toim. Sosiaalinen yrittäjyys. Näkökulmia ja tuloksia. Taloustieteiden tiedekunta 177/ 2009. Jyväskylän yliopisto.
- Jaakkola, J. (1992) Turva työn takana. Työ sosiaalisen huollon ja kontrollin keinona Suomessa ennen sosiaalivaltion aikaa. Teoksessa Kananen, P. & Niemi V. toim. Suojatyö ennen suojatyötä ja jälkeen. Sosiaali- ja terveyshallitus. Helsinki.
- Kananen, P. (1992) Terapeuttisen työn kehitysvaiheet psykiatrisen hoidon alueella. Teoksessa Kananen, P. & Niemi V. toim. Suojatyö ennen suojatyötä ja jälkeen. Sosiaali- ja terveyshallitus. Helsinki.
- Kähkönen, K. (2000) Oppisopimuksella turvavalvojaksi? Tutkimus vammaisten ja vajaakuntoisten henkilöiden työllistymisestä avoimille työmarkkinoille. Pro gradutyö. Erityispedagogiikan laitos. Jyväskylän yliopisto.
- Laitila, J. (1992) Työ vankeinhoidossa. Teoksessa Kananen, Pentti & Niemi Veikko toim. Suojatyö ennen suojatyötä ja jälkeen. Sosiaali- ja terveyshallitus. Helsinki
- Laki julkisesta työvoimapaivalvelusta annetun lain muuttamisesta L 1216/2005. ks. Pynnönen (n.d.)
- Lakisosiaalisista yrityksistä 30.12.2003/1351. Muutossäädösten voimaantulo ja sovelta-

- minen13.4.2007/409 <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/2003135> [Luettu 25.3.2011]
- Mielenterveysongelmat ovat suurin syy enenäkäiseen eläköitymiseen: Studio 55/ Rantalainen, E. 8.8.2010 <http://www.studio55.fi/hyvaolo/artikkeli.shtml/1167939> [Luettu 25.11.2010]
- Monet työkyvyttömät haluavat ansio-työhön10.6.2010. Tiedote Eläketurvakeskus. <http://www.etk.fi/Page.aspx?Section=40904&Item=64807> [Luettu 25.3.2011]
- Nuorten eläkkeiden syyt muualla kuin työelämässä. Sosiaali- ja terveysministeriö. Masto-hanke masennusperäisen työkyvyttömyyden vähentämiseksi. Perustuu mm. artikkeliin Gould, R. ja Nyman, H. (2010) Nuorena työkyvyttömyyseläkkeelle. Työeläke 5/2010 http://www.tartumasennukseen.fi/ajankohtaista/uutiset/nuorten_elakkeiden_syyt_muualla_kuin_tyoelamassa [Luettu 25.3.2011]
- Niemelä, M. & Brandt, K. toim. (2008) Kehitysvammaisten yksilöllinen asuminen. Pitkäaikaisesta laitosasumisesta kohti yksilöllisempiä asumisratkaisuja. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:73. <http://pre20090115.stm.fi/vk1202213422750/passthru.pdf> [Luettu 25.3.2011]
- Palkattujen työntekijöiden osuus maatalan töistä kasvaa. (2006) Maatalan Pirkka 3/2006. <http://www.maatalan.pirkka.fi/default.aspx?path=4;155;190&id=2121> [Luettu 7.4.2011]
- Palkkatuki – tukea palkkauskustannuksiin. (2010) TEM/TYO 10.5.2010 http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/05_esitteet/tme0014s_palkkatuki.pdf [Luettu 23.3.2011]
- Pyykkönen, M. (n.d.) Sosiaalinen yritys. Jyväskylän yliopisto. Kansalaisyhteiskunnan tutkimusportaali, n.d. <http://kans.jyu.fi/sanasto/sanat-kansio/sosiaalinen-yritys> [Luettu 25.3.2011]
- Rantanen, R. (2007) Pehmeästi bisneksiin. Muuntaja – projekti Sosiaalinen yrittäjyys- osaprojekti. Mikkelin työvoimatoimisto.
- Rentola, P. (2010) Ministeriön linjaukset tulevaisuuden oppisopimuskoulutukseen. Opetusministeriö. http://www.alvar.fi/ajankohtaispaiva2010/pasi_rentola.pdf [Luettu 25.3.2011]
- Romppanen, T. (2008) Maatalousalan koulutuskokonaisuuden suunnittelu. Kohde-ryhmänä kehitysvammaiset. Ammatillinen opettajakorkeakoulu. Kehittämishankeraportti 17/ 2008. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/19900/jamk_1203501132_3.pdf?sequence=1 [Luettu 25.3.2011]
- Suopohja, H. (2010) Vajaakuntoiset on unohdettu työmarkkinoilla. Vieraskynä 15.6.2010 HS <http://www.hs.fi/paakirjoitus/artikkeli/Vajaakuntoiset+on+unohdettu+ty%C3%B6markkinoilla/HS20100615SI1MA01sr8> [Luettu 25.3.2011]
- Sosiaalinen yritys (n.d.) VATES-säätiö. <http://www.sosiaalinenyritys.fi/sosiaalinenyritys> [Luettu 25.3.2011]
- Sosiaalisen työllistämisen toimialan. Toimialan rakenne ja toimijat. (n.d.) VATES-säätiö. <http://www.vates.fi/Sosiaalisentyollistamistoimiala> [Luettu 25.3.2011]
- Sosiaalisen yrittäjän opas (n.d.) Mielenterveyden keskusliitto.
- Taloudellinen tuki (n.d.) Sosiaalinen yritys. <http://www.sosiaalinenyritys.fi/yrityksenperustajalle/tuet> [Luettu 25.3.2011]
- TEM-raportteja (2011) Pitkäaikaistyöttömyyden hoitamisesta työvoimavarojen turvaamiseen. Rakennetyöttömyyttä koskevat kehittämissinjaukset. Työllisyys- ja yrittäjyysosasto TEM-raportteja 13/2011.

- http://www.tem.fi/files/29627/pitkaaikaistyottomyyden_hoitamisesta_tyovoimavarojen_turvaamiseen.pdf [Luettu 26.5.2011]
- Tepora, S-M. (2004) Vammaisen kansalaisasema. Työ vammaisen kansalaisaseman määrittelyssä 1960- ja 1970-lukujen sekä 1990- ja 2000-lukujen vaihteessa. Pro gradu -työ. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Jyväskylän yliopisto.
- Tuppurainen, M. (2006) Pitkäaikaistyöttömän ja vajaakuntoisen henkilön ammatillinen kasvu sosiaalisessa yrityksessä. Pro gradu -työ. Kasvatustieteiden tiedekunta. Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus. Tampereen yliopisto.
- Työelämäosuuden lisääminen on yhteinen asia (2011) Asiantuntijaryhmän ehdotukset heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työelämäosuuden lisäämiseksi. Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Työvoimahallinnon rekisteri mahdollisuus vajaakuntoiselle työnhakijalle. (n.d.) Eläketurvakeskus. <http://www.etk.fi/Binary.aspx?Section=42777&Item=64869>[Luettu 23.3.2011]
- Työvoimapalveluasetus 1251/1993 <http://www.edilex.fi/saadokset/smur/19931251> [Luettu 25.3.2011]
- Vammaisten ja vajaakuntoisten työllistämisen kokonaiskartoitus, OSA II, luvut 1–2. (2001) Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2001:6 <http://pre20031103.stm.fi/suomi/pao/testi/osa2a.htm> [Luettu 25.3. 2011]
- Vedenkannas, E. & Tuura, M. (2011) Vajaakuntoinen TE-toimiston asiakkaana-tutkimustuloksia, kehittämisehdotuksia. Arviointi- ja kehittämissyksikkö. Kuntoutussäätiö. http://www.valkky.fi/tiedostot/Vajaakuntoiset_Pori,1.3_0.pdf [Luettu 7.4.2011]
- Viisi nuorta eläkkeelle joka päivä: Kela tiedottaa 28.3.2011. <http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/net/280311120606ML?OpenDocument> [Luettu 25.3.2011]
- Välityömarkkinat TM (n.d.) Työministeriön valtakunnallinen ESR-kehittämisohjelma 2007–2013. http://www.rakennerahastot.fi/rakennerahastot/tiedostot/valtakunnalliset_kehittamisohjelmat/tem_valityo-markkinat_ko.pdf[Luettu 25.3.2011]
- Ylipaavalniemi, P., Sariola, L., Marniemi, J. & Pekkala, T. (2005) Sosiaalisen työllistämisen toimialan käsitteet. VATES-säätiön julkaisuja. VATES-säätiö ja Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.
- Ylipaavalniemi, P. koonnut (2009) Heikossa työmarkkina-asemassa olevat henkilöt – tilastollista tarkastelua. VATES-säätiö.
- Yli-Viikari, A. , Lilja, T. , Heikkilä, K. , Kirveenummi, A. , Kivinen, T. , Partanen, U. , Rantamäki-Lahtinen, L. & Soini, K. (2009) Green Care – terveyttä ja hyvinvointia maatilalta. Maa- ja elintarviketalous 141. <http://www.mtt.fi/met/pdf/met141.pdf>

Vinoutuneet koulutustarve-ennusteet

Olli Poropudas¹

Työvoimamenetelmässä koulutustarve arvioidaan kaavalla: *koulutustarve = poistuma + työpaikkojen muutos*. Toisin sanoen työvoimaa on koulutettava niin paljon, että 1) koulutuksesta valmistuvat korvaavat eläköitymisen ja muiden syiden vuoksi työmarkkinoiden ulkopuolelle siirtyvän työvoiman ja 2) myös uudet syntyvät työpaikat saavat riittävästi työvoimaa. Työpaikkojen saattaa määrä myös supistua, jolloin työpaikkojen muutos on miinusmerkkinen ja vähentää poistuman aiheuttamaa koulutustarvetta.

Kun nykyaikaisessa taloudessa on pitkälle kehittynyt työnjako, on työvoiman kokonaistarpeen lisäksi arvioitava sen aloittainen jakautuminen ammattiryhmiin. Kasvavan talouden piirteisiin kuuluu, että joidenkin ammattiryhmien työpaikkojen määrä kasvaa voimakkaasti toisten supistuessa. Työpaikkojen muutoksen etumerkillä on suuri

vaikutus koulutustarpeeseen. Jos kahden yhtä suuren ammattiryhmän poistuma on 100 henkeä, ja toisen työpaikkamäärä kasvaa ja toisen supistuu 50 hengellä, kasvavan ryhmän työvoimatarpeeksi tulee 150 henkeä ja supistuvan 50 henkeä. Työpaikkojen muutos vaikuttaa pitkällä aikavälillä myös ryhmien poistuman suuruuteen, jos havaittu työpaikkamuutos on pysyvä ja poistuma vakio-osuus työvoiman määrästä.¹

Opetushallituksen vuoden 2011 (OKM 2011) arvio koulutustarpeen kehityksestä ei kuitenkaan toimi tämän logiikan mukaisesti. Opetushallitus saa ammatillisen koulutuksen ja korkeakoulutuksen osuuksiksi työvoiman kokonaistarpeesta 54–44 (muu koulutus 2 %)² eli saman kuin Opetushallituksen vuonna 1999 tekemässä ennusteessa, vaikka ennusteaikaväli on pidennetty vuosista 1995–2010 vuosiin 2008–2025 ja

¹ Olli Poropudas, VTL, opetusneuvos, opetus- ja kulttuuriministeriö

korkeakoulutusta edellyttävien asiantuntija-ammattien (ks. liite 1) työpaikkamäärä on kasvanut ja ammatillista koulutusta edellyttävien työntekijäammattien työpaikkamäärä on supistunut selvästi.³

Taulukossa 1 verrataan Opetushallituksen vuosien 1999 ja 2011 ennusteita. Vuoden 2011 ennusteessa asiantuntija-ammattien osuus kokonaistyövoimatarpeesta laskee – oletuksen vastaisesti – 39 prosentista 37 prosenttiin. Kuitenkin asiantuntija-ammatti-

en poistuma suhteessa lähtövuoden työvoimaan kasvaa 43 prosentista 48 prosenttiin – oletuksen mukaisesti. Siten asiantuntija-ammattien osuuden supistuminen on seurausta Opetushallituksen arviosta, että tulevaisuudessa asiantuntija-ammattien työntekijämäärän kasvu hidastuu aikaisemmasta arviosta (vuoden 1999 31 prosentin kasvu vaihtuu vuoden 2011 ennusteen 16 prosenttiin) kun taas työntekijäammattien pysyy ennallaan (kaksi prosenttia).

Taulukko 1. Ammattiryhmien työvoimatarve OPH:n 1999 ja 2011 arvioiden mukaan

Ammattiryhmä	Osuus lähtövuoden työvoimasta %			Osuus kokonaistarpeesta, %		
	Poistuma	Työll. muutos	Yhteensä	Poistuma	Työll. muutos	Yhteensä
	OPH 1999					
Asiantuntijat	43	31	74	28	83	39
Työntekijät	42	2	44	72	17	61
Yhteensä	42	10	53	100	100	100
	OPH 2011 -tavoite					
Asiantuntijat	48	16	64	32	77	37
Työntekijät	49	2	51	68	23	63
Yhteensä	48	7	55	100	100	100

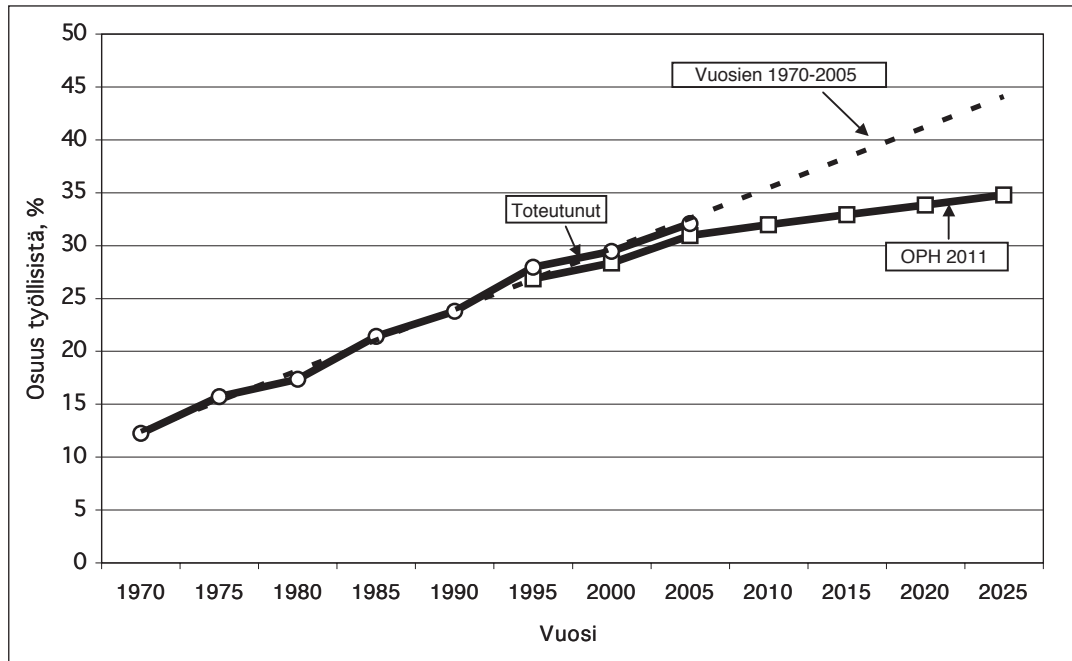
Asiantuntija-ammattien työllisyyden ennustettu hidastuminen on esitetty kuviossa 1, joka kuvaa asiantuntija-ammattien suhteellisen osuuden kehitystä vuosina 1970–2005 ja siihen perustuva ura vuoteen 2025 sekä Opetushallituksen tavoitevaihtoehdon mukainen ennuste vuosille 2010–2025.⁴

Ammattirakenteen kehitykseen vaikuttaa, 1) miten arvioidaan eri toimialojen työllisyyden kehittyvän ja 2) miten kunkin toimialan työllisyyden muutoksen arvioidaan jakautuvan eri ammattiryhmien kesken. Opetushallituksen arvioima asiantuntija-ammattien työllisyyden kasvun hidastuminen on selitettävissä ensi sijassa käy-

tetyllä toimiala-ennusteella (taulukko 2). Toimialojen työllisyyden muutos selittää asiantuntija-ammattien suhteellisen osuuden muutoksesta kaksi kolmasosaa vuosina 1970–1995 ja vuosina 1995–2008. Mutta vuosien 2010–2025 ennusteessa toimialojen muutoksella ei ole juurikaan merkitystä (viisi prosenttia), vaan asiantuntija-ammattien osuuden muutoksen taustalla on toimialojen työllisyyden ammattiryhmittäisen jakauman muutos.

Mitä toimialojen työllisyyden arvioidussa kehityksessä tapahtuu sellaista, joka johtaa asiantuntija-ammattien työllisyyden kasvun hidastumiseen? Tähän vastaamiseksi toimi-

Kuvio 1. Asiantuntija-ammattien osuus työllisistä 1970–2025, %



Taulukko 2. Asiantuntija-ammattien %-osuuden muutos ja siihen vaikuttaneet tekijät 1970–2025

	Ajanjakso		
	1970–1995	1995–2008	2010–2025
Osuuden muutos, % ¹⁾	18	5	3
<i>Siitä toimiala- ja ammattirakenteen muutoksen vaikutus, % ²⁾</i>			
Toimialamuutos	71	66	5
Ammattirakenteen muutos	29	34	95
Yhteensä	100	100	100

¹⁾ Asiantuntija-ammattien osuus koko työvoimasta oli 27 % vuonna 1995

²⁾ Toimialamuutoksen vaikutus arvioitiin tutkimalla miten asiantuntija-ammattien työllisyys muuttuu pitämällä ammattirakenteen muutos vakiona. Ammattirakenteen muutos on toimialamuutoksen vaikutuksen ja toteutuneen muutoksen erotus.

alat on asiantuntija- ja työntekijätoimialoihin sen osuuden mukaan, mikä on ammattiryhmien osuus toimialan työllisistä. Asiantuntijatoimialoiksi on määritelty alat, joilla asiantuntijoiden osuus ylittää kaikkien toi-

mialojen keskiarvon (31 prosenttia vuonna 2005). Asiantuntijoita on eniten koulutuksen ja tutkimuksen toimialalla, liike-elämän teknisissä palveluissa, terveydenhuollossa, julkisessa hallinnossa sekä elektroniikka-

teollisuudessa. Työntekijöitä puolestaan on paljon maa- ja metsätaloudessa, kaupassa, teollisuudessa ja kuljetuksessa (liite 2).

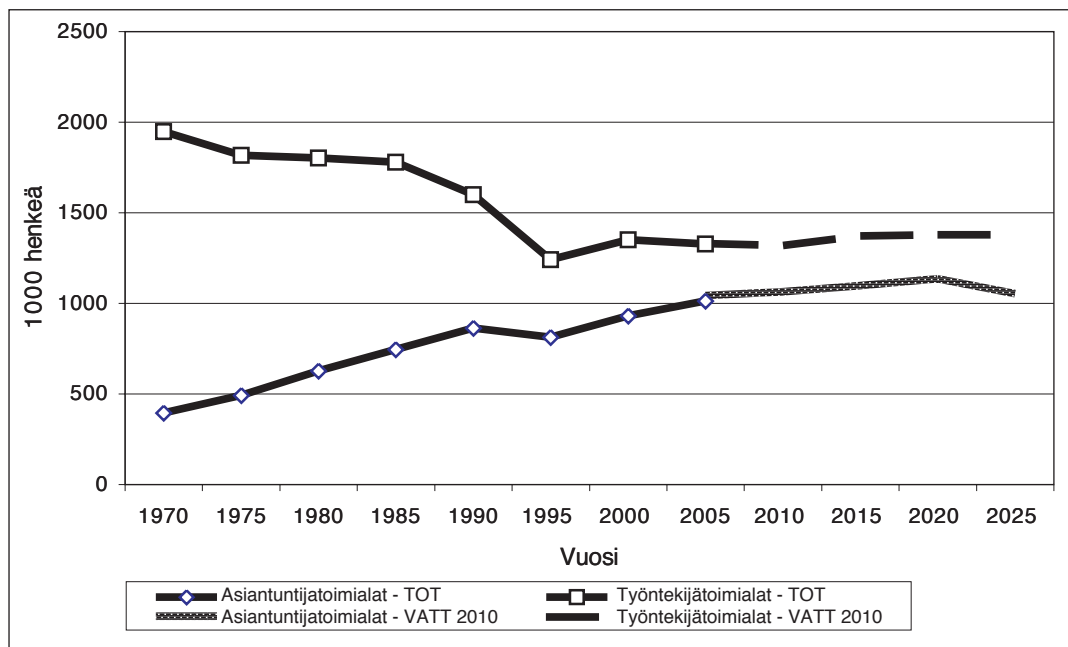
Opetushallituksen ammattirakennemuutoksen pohjana käytetyn VATTin ennusteen (Ahokas ja Honkatukia 2010) mukaan Suomen kansantalouden pitkän aikavälin asiantuntijatoimialojen työllisyyden kasvu ja työntekijätoimialojen työllisyyden supistuminen pysähtyy vuoden 2005 jälkeen (kuvio 2).

VATT on tuskin pyrkinyt asiantuntijatyöllisyyden pysäyttämiseen, vaan kyse on toimialaennusteen muiden tavoitteiden tarkoittamattomasta sivutuloksesta. Toimialaennusteessaan VATT nostaa rutkasti teollisuuden ja vastaavasti supistaa palveluajalojen työllisyyttä suhteessa siihen, mikä on ollut taloudessa havaittu pitkän aikavälin ura. Onko todennäköistä, että VATTin ennustama käänne työllisyyden toimialarakenteen kehi-

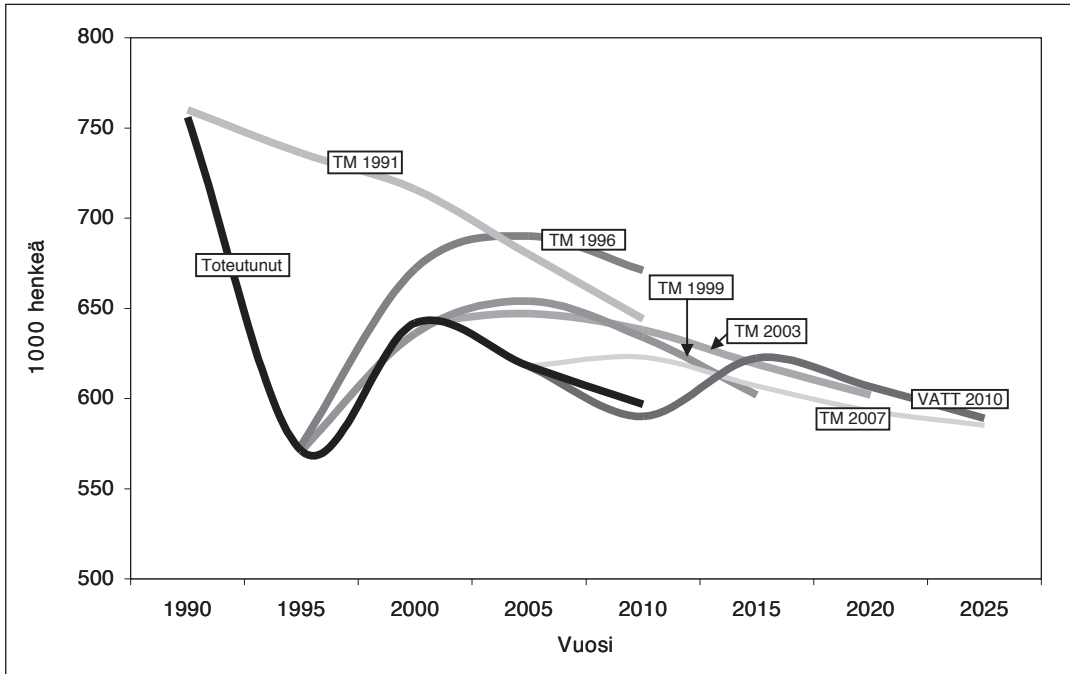
tyksessä ja siitä seuraava asiantuntijatyöllisyyden kasvun pysähtyminen toteutuvat? Siitä on mahdollista saada kuva tarkastelemalla työministeriön aikaisemmin laatimien toimialaennusteiden toteutumista, joissa on järjestelmällisesti tehty samantyyppinen arvio teollisuuden ja palveluajalojen asemasta tulevassa työllisyyskehityksessä.

Teollisuuden ja rakennustoiminnan osalta tarkastelu on tehty kuviossa 3, jossa vuosien 1990–2010 toteutunutta kuvaa musta yhtenäinen viiva ja eri vuosina työministeriön laatimia ennusteista harmaat katkoviivat. Jokainen työministeriön laatima ennuste on yliarvioinut teollisuuden kehitystä – suuruusluokkaero on 50 000–100 000 työllistä. Samalla uusimmat ennusteet olettavat, että vasta 10–15 vuoden kuluttua päästään tilanteeseen, joka on toteutunut jo nyt. Palveluiden osalta työministeriö on puolestaan aliarvioinut työllisyyden kehityksen (kuvio 4).

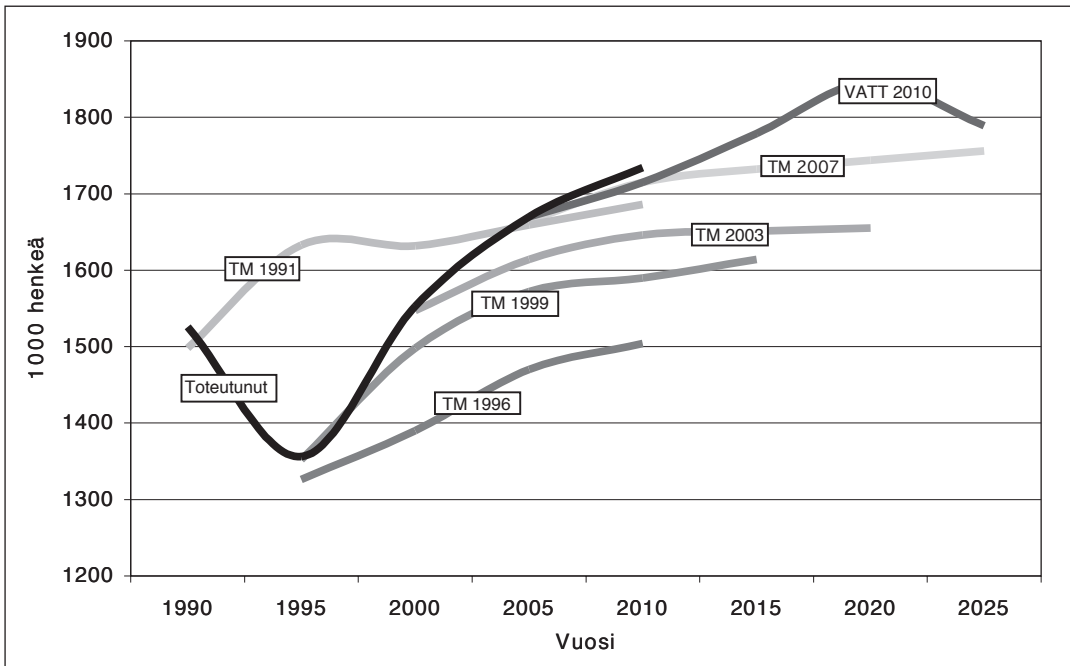
Kuvio 2. Asiantuntija- ja työntekijätoimialojen toteutunut ja VATTin ennustama työllisyyskehitys



Kuvio 3. Teollisuuden ja rakennustoiminnan työllisyys 1990–2025 – toteutunut ja ennusteet



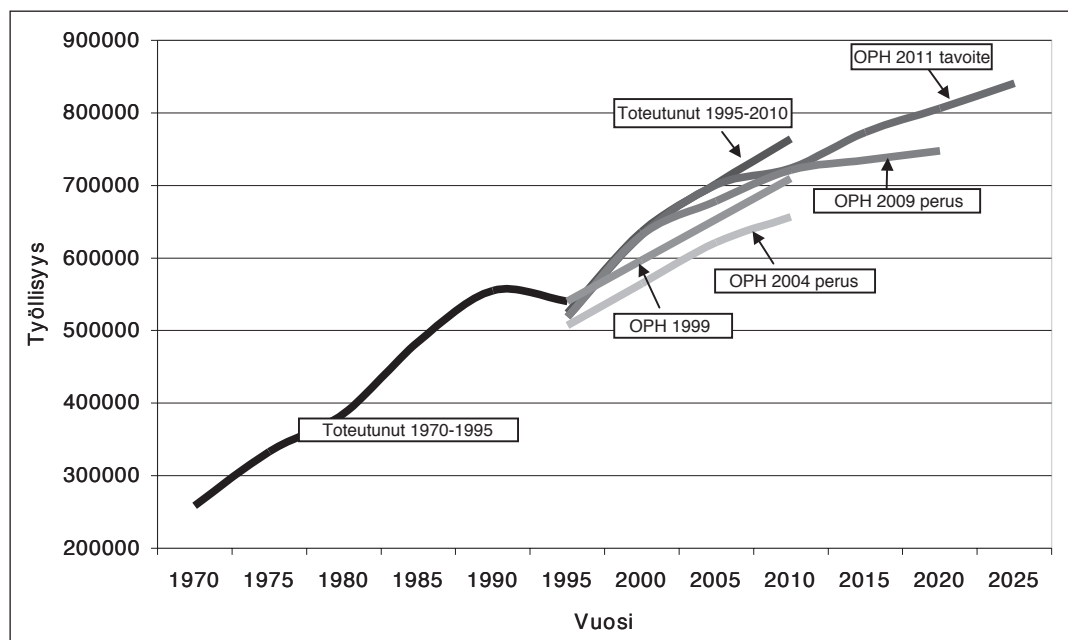
Kuvio 4. Palveluiden työllisyys 1990–2025 – toteutunut ja ennusteet



Vinoutuneiden toimialaennusteiden vaikutus ammattirakenne-ennusteisiin näkyvät kuviossa 5, johon on koottu asiantuntija-ammattien osalta Opetushallituksen eri vuosina laatimat ennusteet ja verrattu niitä toteutuneeseen kehitykseen. Vuoden 1999 ennuste

asiantuntija-ammattien työllisyydestä jää 50 000 henkeä toteutunutta pienemmäksi ja vuoden 2004 ennuste on 100 000 henkeä pienempi. Vuoden 2009 ennuste ei edes vuonna 2020 yllä sille tasolle, jonka työllisyys on saavuttanut jo vuonna 2010.

Kuvio 5. Asiantuntija-ammattien työllisyys 1970–2025 – toteutunut ja ennusteet



Vaikutus koulutustarjonnan mitoittamiseen

Toimiala- ja ammattirakenne-ennusteiden ja toteutuneen kehityksen vertailu viittaa siihen, että menneiden koulutustarjontapäätösten pohjana olleet koulutustarvearviot ovat systemaattisesti 1) aliarvioineet korkeakoulutuksen ja yliarvioineet ammatillisen koulutuksen tarvetta, sekä samalla 2) yli-

arvioineet tekniikan alan ammattikoulutuksen ja aliarvioineet sosiaali- ja terveysalan, kulttuuri- ja muiden palvelualojen koulutuksen tarvetta. Kun VATTin ennustama työllisyyden toimialakehitys jatkaa perustaltaan samalla linjalla kuin työministeriön laatimat ennusteet, on selvää, että myös tulevat koulutuksen mitoituspäätökset perustuvat vinoutuneeseen informaation koulutustarpeen suuntautumisesta.

Viitteet

- ¹ Kasvavan ryhmän poistuman kasvua hidastaa kuitenkin, että uudet työpaikat täytetään keskimääräistä nuoremmilla työntekijöillä, minkä vuoksi ryhmän ikärakenne saattaa pysyä pitkään matalana ja eläköityminen vähäisenä. Vastaavasti supistuvan ryhmän poistuma saattaa pysyä korkeana työntekijöiden määrän vähentyessä, koska työntekijöiden keski-ikä kasvaa ja eläköityminen lisääntyy.
- ² Opetushallituksen vuoden 2004 arviossa suhdeluvut olivat 52–46 (perusvaihtoehto) ja 51–47 (tavoitevaihtoehto).
- ³ Esitin tämän ongelman opetus- ja kulttuuriministeriön koulutustarjonnan mitoitusryhmässä (OKM 2011) ja pyysin asiaa valaisevia lisäselvityksiä niitä kuitenkin saamatta. Kun asialla on aivan olennainen vaikutus tarvelaskelmien lopputulokseen ja esitykseen koulutustarjonnan mitoitukselta, en voinut allekirjoittaa ryhmän raporttia. Toisaalta tarvittavien perustietojen (erityisesti toimialoittaisten ammatirakennetietojen) puuttuminen ei antanut mahdollisuutta myöskään perustellun eriävän mielipiteen kirjoittamiseen. Tulkittakoon tämä artikkeli viivästyneeksi eriäväksi mielipiteeksi.
- ⁴ Perusvaihtoehdossa asiantuntija-ammattien työllisyysosuus jopa supistuu.

Kirjallisuus

- Ahokas Jussi & Honkatukia Juha (2010). Poliittikkatoimien vaikutukset työvoiman tarpeeseen Suomen taloudessa 2010–2025. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. VATT tutkimukset 161. Helsinki 2010.
- OKM (2011). Tasapainoiseen työllisyyskehitykseen 2025. Ehdotus koulutustarjonnan tavoitteiksi vuodelle 2016. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2011:16.
- OPH (1999). Autio Veikko, Hanhijoki Ilpo, Katajisto Jukka, Kimari Matti, Koski Leena, Lehtinen Jukka. Monten Seppo, Taipale Ulla & Vasara Anneli. Ammatillinen koulutus 2010. Työvoiman tarve vuonna 2010 ja ammatillisen koulutuksen mitoitus. Opetushallitus 1999.
- OPH (2004). Hanhijoki Ilpo, Kantola Seppo, Karikorpi Mervi, Katajisto Jukka, Kimari Matti, Koski Leena & Savioja Hannele. Koulutus ja työvoiman kysyntä 2015. Valtakunnallisia ja alueellisia laskelmia. Opetushallitus 2004
- OPH (2009). Hanhijoki Ilpo, Katajisto Jukka, Kimari Matti, Koski Leena & Savioja Hannele. Koulutus ja työvoiman kysyntä 2020. Tulevaisuuden työpaikat – osaajia tarvitaan Opetushallitus 2009.
- TM (1991). Työministeriö. Työvoima 2000. Työvoiman kysynnän ja tarjonnan kehitys vuoteen 2000 ja arvioita vuoteen 2030. Helsinki 1991.
- TM (1996). Työministeriö. Työvoima 2010. Integroituva Eurooppa ja Suomen työllisyysnäköymät. Työpoliittinen tutkimus Nro 130. Helsinki 1996.
- TM (1999). Työministeriö. Työvoima 2017. Työllisyys ja hyvinvointi uuden vuosituhannen alkaessa. Loppuraportti. Työpoliittinen tutkimus Nro 200. Helsinki 1999.
- TM (2003). Työministeriö. Työvoima 2020. Osaamisen ja täystyöllisyyden Suomi. Loppuraportti. Työpoliittinen tutkimus Nro 245. Helsinki 2003.
- TM (2007). Työministeriö. Työvoima 2025. Täystyöllisyys, korkea tuottavuus ja hyvät työpaikat hyvinvoinnin perustana työikäisen väestön vähentyessä. Työpoliittinen tutkimus Nro 325. Helsinki 2007.

LIITE 1. Asiantuntija-ammattien työllisyys vuonna 2005

Asiantuntija-ammatti	Työlliset
Yhteensä	701 122
Maa- ja metsätalouden asiantuntijat	7 328
Konetekniikan asiantuntijat	30 732
Kemiallisen prosessityön asiantuntijat	9 849
Sähkö- ja elektroniikka-alan asiantuntijat	34 259
Teollisuuden johtajat ja muut asiantuntijat	34 121
Rakennusalan johtajat ja asiantuntijat	37 304
Lentoliikenteen johtajat ja asiantuntijat	1 400
Kauppan alan johtajat ja asiantuntijat	60 524
Majoitus- ja ravitsemisalan johtajat ja asiantuntijat	22 776
Toimistotyön esimiehet ja asiantuntijat	27 964
Sairaanhoidajat ja muut terveydenhuollon asiantuntijat	84 039
Lääkärit ja muut terveydenhuollon asiantuntijat	24 292
Sosiaalialan erityisasiantuntijat	8 059
Sosiaali- ja terveydenhuollon johtajat	5 108
Opettajat ja opetusalan muut asiantuntijat	127 828
Taiteilijat ja taidealan muut asiantuntijat	12 418
Taide- ja kulttuurialan johtajat ja tuottajat	7 361
Kirjasto-, arkisto- ja museoalan asiantuntijat	3 713
Tiedottajat ja toimittajat	16 439
Matematiikan ja luonnontieteen asiantuntijat	5 391
Yhteiskunnallisen ja humanistisen alan sekä talouden asiantuntijat	44 450
Lakiasiantuntijat	9 390
Julkisen hallinnon johtajat ja asiantuntijat	42 530
Tietotekniikan johtajat ja asiantuntijat	39 391
Tutkimus- ja kehitysjohtajat	4 456
Kaikki työlliset	2 265 211

Lähde: Tilastokeskus, työssäkäyntitilasto.

LIITE 2. Asiantuntija- ja työntekijätoimialojen työllisyys vuonna 2005

Toimiala	Yhteensä	Osuus toimialan työllisistä, %	
		Asiantuntijat	Työntekijät
Yhteensä	2 274 096	31	69
Asiantuntijatoimialat	868 930	55	45
22 KOULUTUS JA TUTKIMUS	175 737	79	21
18 LIIKE-ELÄMÄN TEKNISET	110 268	62	38
23 TERVEYDENHUOLTOPALVELUT	170 729	57	43
20 JULKINEN HALLINTO JA	74 426	51	49
07 ELEKTRONIIKKA- JA	63 466	50	50
26 VIRKISTYS-, KULTTUURI- JA	74 649	39	61
25 JÄRJESTÖTOIMINTA	39 139	39	61
16 RAHOITUS- JA	43 502	38	62
09 SÄHKÖ, KAASU- JA VESIHUOLTO	15 703	37	63
19 LIIKE-ELÄMÄN	101 311	36	64
Työntekijätoimialat	1 396 281	16	84
11 TUKKUKAUPPA JA	95 140	30	70
06 KONEIDEN JA LAITTEIDEN SEKÄ	80 800	27	73
05 KEMIALLISTEN YMS.	34 641	26	74
13 MATKAILU-, MAJOITUS- JA	74 875	25	75
21 MAANPUOLUSTUS JA	49 216	21	79
24 SOSIAALIPALVELUT	165 110	20	80
02 METSÄTALOUS JA TEOLLISUUS	74 866	19	81
15 POSTI- JA TELELIKENNE	44 651	19	81
04 METALLIEN JA	62 004	17	83
03 ELINTARVIKKEIDEN, JUOMIEN	37 156	15	85
10 RAKENTAMINEN	141 428	15	85
08 MUU TEOLLISUUS	45 219	13	87
12 VÄHITTÄISKAUPPA	160 491	10	90
28 TOIMIALA TUNTEMATON	26 889	9	91
14 KULJETUS	117 327	8	92
27 MUUT PALVELUT	46 587	7	93
17 ISÄNNÖINTI JA	64 666	6	94
01 MAA-, RIISTA- JA KALATALOUS	75 215	1	99

Lähde: Tilastokeskus, työssäkäyntitilasto.

Toimiala-arvioiden anatomiasta

Jussi Ahokas¹ – Juha Honkatukia²

Olli Poropudas tarkastelee artikkelissaan kriittisesti vuosien 2009 ja 2011 välisenä aikana toteutetun työvoima- ja koulutustarpeen ennakointihankkeen tuloksia. Poroputaan näkemyksen mukaan ennakointitulokset aliarvioivat niin kutsuttujen asiantuntija-ammattien määrää tulevaisuudessa ja siten vinouttavat koulutustarve-ennusteita.

Poropudas viittaa VATT:n toteuttamiin toimiala-arvioihin ja toteaa, että merkittävä osa asiantuntija-ammattien osuuden muutoksesta selittyy kyseisillä ennusteilla. Kun toimialat jaetaan niiden sisäisen ammattirakenteen mukaan asiantuntijatoimialoiksi ja työntekijätoimialoiksi, ennusteiden ongelmia voidaan tarkastella eksplisiittisesti.

Artikkelin kuvioista 2 nähdään, että VATT:n niin kutsutulla tavoiteuralla (ks.

Ahokas ja Honkatukia 2010) sekä asiantuntija- että työntekijätoimialojen työllisyyden odotetaan kehittyvän kohtalaisen tasaisesti tulevina vuosina, mikä tarkoittaa 1970-luvulla alkaneen kehityksen näkökulmasta jonkinlaista murresta. 1970- ja 1980-luvulla siirtymät työntekijäammateista asiantuntija-ammatteihin olivat erittäin suuria. Vuoden 1995 jälkeisen historian valossa tavoiteuran ennusteet ovat sen sijaan helpommin perusteltavissa, kuten artikkelin kuvio 2 osoittaa. 1990-luvun lopulla ammattirakenteen muutos Suomen taloudessa hidastui selvästi.

Poropudas epäilee, että syy ”asiantuntijatyöllisyyden pysäyttämiseen” johtuu tavoiteuralaskelmissa tehdyistä oletuksista, joiden mukaan tulevina vuosina viennin elpyminen ja teollisuuden rakennemuutos tu-

¹ Jussi Ahokas, YTM, tutkija, Valtion taloudellinen tutkimuskeskus

² Juha Honkatukia, KTT, dosentti, yksikönjohtaja, Valtion taloudellinen tutkimuskeskus

levat vaikuttamaan suotuisasti teollisuuden toimialojen kehitykseen. Tämän seurauksena palvelualojen osuus jäisi matalammaksi, mikä tarkoittaisi kaavamaisella laskennalla asiantuntijatoimialojen työpaikkojen vähenemistä. Teollisuuden merkitystä Suomen talouden työllistäjänä on Poroputaan mukaan yliarvioitu kerta toisensa jälkeen koulutustarve-ennusteiden perustana toimivissa toimialaennusteissa, jotka aiemmin toteutettiin työministeriössä (ks. Tiainen 2005).

Toteutuneen historian valossa näyttää todellakin siltä, että aikaisemmat toimialaennusteet ovat antaneet liian suuria kasvunusteita teollisuuden toimialoille ja liian pieniä palvelutoimialoille. Vaikka tulevaisuuden taloudellisesta kehityksestä emme vielä tiedä, näyttää siltä, että myös VATT:n vuoden 2010 toimialaennusteessa teollisuuden työllisyyden kasvuun suhtaudutaan varsin positiivisesti, sillä vuonna 2025 toimialoilla työskentelee työvoiman tarvearvion mukaan suurin piirtein saman verran työvoimaa kuin vuoden 2007 työministeriön ennusteessa. Tätä selittää ennen kaikkea se, että finanssikriisiä seuranneen taantuman jälkeen työllisyys teollisuuden toimialoilla kasvaa voimakkaasti.

Palveluiden työllisyys sen sijaan kehittyy VATT:n ennakoitilaskelmassa selvästi suotuisammin kuin aikaisemmissa toimialaennusteissa. Tältä osin Poroputaan tekemä hypoteesi ei saa vahvistusta. Toisaalta artikkelin kuviosta 4 nähdään, että ennustejakson lopussa työvoiman määrän väheneminen ja erilaiset politiikkatavoitteet (esim. valtionhallinnon tuottavuusohjelma) alkavat hillitä palvelualojen työllisyyden kasvua, mikä seurauksena ero työministeriön vuonna 2007 toteuttamaan ennusteeseen kaventuu jonkin verran.

Tulosten tarkastelua, arviointia ja kritisointia helpottaa, jos niiden taustat ja laadintamenetelmät tunnetaan. VATT:n toimiala-

ennakointi käynnistyi vuonna 2009, jolloin aloitettiin niin kutsutun perusuran tai perusskenaarion rakentaminen. Perusuralta jätettiin pois kaikki politiikkatavoitteet ja se rakentui pääasiassa historiallisen analyysin varaan. Tärkeässä roolissa oli yleisen tasapainon mallilla toteutettu historiamallinnus, joka tehtiin vuosien 1995 ja 2004 väliseltä ajalta. Tämän mallinnuksen tuloksia käytettiin tulevaisuuteen katsovan perusuran rakentamisessa ja näin ennakoitimallinnuksen monet parametrit sekä eksogenisoidut (mallin ulkopuolella määritellyt) muuttujat perustuivat lähihistoriassa havaittuun kehitykseen. Tämä selittää oleellisesti edellä tehtyä havaintoa, jonka mukaan tulevaisuuden ammattirakenteen kehitys muistuttaa huomattavasti enemmän 1990-luvun puolivälin jälkeistä kehitystä kuin 1970-luvun ja 1990-luvun kehitystä.

Historiamallinnuksen lisäksi malliin tuotiin runsaasti historiatietoa vuosilta 2005 ja 2008. Koska perusuraa rakennettiin vuoden 2009 syksyllä, jolloin taloudellinen epävarmuus oli suurimmillaan, taantuman syvyyttä ja sen vaikutuksia eri toimialoilla oli mahdotonta arvioida tarkasti. Myös talouden kasvunusteet, joihin ennakoitilaskelmat perustuivat, olivat erittäin epävarmoja. Tämä teki ennakoinnista lähtökohtaisesti erittäin haastavaa.

Perusskenaarioon perustuvat mallilaskelmat valmistuivat vuoden keväällä 2010 (Honkatukia ym. 2010). Tulosten mukaan suurin rakenteellinen murros Suomen taloudessa tulevina vuosina tapahtuisi sosiaali- ja terveyspalveluiden toimialoilla, joilla työllisyyden kasvu muodostuisi erittäin nopeaksi. Vastaavasti teollisuuden toimialoilla työvoiman määrä pienenesi selvästi. Tulosten takana oli ennen kaikkea Euroopan komission ennuste ikäriippuvaisen julkisen kysynnän kasvusta Suomen taloudessa tulevina vuosina sekä viennin aikaisempaa maltillisempi kasvu-ura.

Perusuran tulosten arvioinnin jälkeen ennakoinnin seuraavassa vaiheessa muodostettiin politiikkaskenaario, jossa monia mallioletuksia muutettiin vastaamaan ennakoinnin sidosryhmien kanssa muodostettua näkemystä Suomen talouden kehityksestä. Tässä vaiheessa siis poliittiset tavoitteet tuotiin eksplisiittisesti mukaan ennakointiprosessiin. Tavoiteuralla sosiaali- ja terveydenhuollon työllisyyden kasvuvauhti muodostui jonkin verran perusuraa maltillisemmaksi. Monet palveluiden ja teollisuuden toimialat sen sijaan kasvoivat tavoiteuralla selvästi perusuraa nopeammin, kun viennin kasvun nähtiin globaalien finanssikriisien jälkeen palaavan lähihistoriassa havaitulle tasolle. Myös talouskasvu nopeutui ja työllisyysaste nousi.

Edellinen kuvaus ennakointiprosessista osoittaa, että Poroputaan tarkasteleminen tuloksiin vaikuttaa oleellisesti se politiikka-kokonaisuus, jonka toteuttamista on pidetty mahdollisena tulevina vuosina. Pelkän tavoiteuran analysointi antaa kuitenkin puutteellisen kuvan toimialaennakoinnista, koska perusskenaarion tulokset jäävät kokonaan tarkastelun ulkopuolelle. Vaikka kokonaisyöllisyys perusuralla jäikin tavoiteuraa matalammaksi, voidaan olettaa, että Poroputaan kaavamaisella laskumallilla asiantuntija-ammateissa toimivien määrä olisi ollut perusskenaariossa suurempi kuin tavoiteskenaariossa jopa absoluuttisesti.

Toimialaennakoinnin tulosten arvioiminen siten, että toimialojen ammattirakenne oletetaan tulevaisuudessa muuttumattomaksi, on muutoinkin hämäävää. Kuten tavoiteskenaariossa on kuvattu, tulee toimialojen sisäinen

rakennemuutos olemaan tulevina vuosina erittäin nopeaa, minkä vuoksi ei voida yksiselitteisesti sanoa, mitkä toimialat ovat asiantuntijatoimialoja ja mitkä toimialat ovat työntekijätoimialoja vuonna 2025. VATT:n yleisen tasapainon malleilla tällaisia tarkasteluja olisi mahdollista tehdä jo nyt, mutta vuosien 2009–2011 hankkeessa ammatti- ja koulutusrakenteen kehitysarvioista vastasi Opetushallitus.

Poroputaan kritiikki toimialaennusteita ja koulutustarve-ennakoinnin kokonaisuutta kohtaan on tervetullutta. Jotta ennakointityön tuloksia voidaan hyödyntää politiikan-ohjauksessa, on niiden oltava uskottavia ja perusteltuja toimialaennusteista aina aloituspaikkatavoitteisiin asti. VATT osallistui ennakointityöhön nyt ensimmäistä kertaa ja prosessin eri vaiheissa opittiin paljon. Tämä oppi on äärimmäisen arvokasta, kun ennakoinnista tehdään tulevaisuudessa entistäkin tehokkaampaa ja uskottavampaa.

Lähteet

- Tiainen, Pekka (2005). Työvoima 2025 – Väliarvio ja työvoima-arviot Suomessa. Työpoliittinen Aikakauskirja 4/2005. Helsinki.
- Honkatukia J. – Ahokas J. – Marttila K. (2010): Työvoiman tarve Suomen taloudessa vuosina 2010–2025.. VATT Tutkimukset 154, Helsinki.
- Ahokas J – Honkatukia J. (2010). Poliitikatoimien vaikutukset työvoiman tarpeeseen Suomen taloudessa 2010–2025. VATT Tutkimukset 161, Helsinki

Työturvallisuutta koskevan lainsäädännön vaikutukset työpaikoilla kolmen arviointitutkimuksen mukaan

Toivo Niskanen¹

Tässä katsausartikkelissa selvitetään sosiaali- ja terveysministeriön toteuttaman kolmen tutkimuksen keskeisiä tuloksia. Tutkimukset selvittävät lainsäädännön vaikutuksia työelämässä. Niiden tavoite on selvittää lainsäädännön toimivuutta ja mahdollisia kehittämistarpeita.

1. Tutkimus: Näyttöpäätetyö – valtioneuvoston päätöksen 1405/1993 soveltaminen ja vaikutukset työpaikoilla (Niskanen, et al., 2010b; 2011b; Lehtelä, et al., 2008).

Tutkimuksessa tavoite oli selvittää näyttöpäätetyöstä annetun valtioneuvoston päätöksen (1405/1993) vaikutuksia työpaikoilla. Kysely lähetettiin 2 980:lle työnantajan edustajalle (vastauksia 934, 32 %). Työnantajan edus-

tajat kohdistivat kyselyn noin 4 316 työntekijälle (vastauksia 1872, 42 %) ja noin 666 työterveyshuollolle (vastauksia 289, 42 %). Kysely toteutettiin Internet-pohjaisella Digium Enterprise tutkimus- ja tiedonkeruujelmalla touko-kesäkuussa 2007.

Työnantajista 90 %, työntekijöistä 77 % ja työterveyshuolloista 86 % ilmoitti, että työpaikoilla noudatetaan päätöksen määräyksiä. Lähes kaikki näiden kolmen ryhmän vastaajista oli sitä mieltä, että määräykset edistävät henkilöstön terveyttä ja hyvinvointia sekä työpisteiden hyvää ergonomista järjestämistä. Noin kolme neljänestä työnantajista, työntekijöistä ja työterveyshuolloista arvelivat säädännön lisäävän näön ja silmien tarkastuksia ja näyttöpäätelasien hankintaa. Lähes kaikki työnantajien ja työterveyshuoltojen vastaajista oli sitä mieltä, että säädökset auttavat työpaikkojen kehittämi-

¹ Toivo Niskanen, tekn. tri, ylitarkastaja, sosiaali- ja terveysministeriö, työsuojeluosasto

sessä ja edistävät haittatekijöiden arviointia. Työnantajien vastaajista 71 % ja työterveyshuoltojen vastaajista 84 % piti säädösten aiheuttamia taloudellisia hyötyjä suurempana kuin niiden aiheuttamia kustannuksia. Työnantajista 61 % ja työterveyshuolloista 43 % koki, että säädökset aiheuttavat lisäkustannuksia. Runsas puolet työnantajista ja työterveyshuolloista oli sitä mieltä, että työpaikalla olisi noudatettu hyviä ergonomisia käytäntöjä ilman näyttöpäätetyötä koskevia määräyksiäkin.

Työnantajista 60 % ilmoitti, että työterveyshuollon näöntarkastukset suoritetaan työhöntulotarkastusten yhteydessä, työterveyshuollon ilmoittama vastaava luku oli 87 %. Säännöllisiä tarkastuksia jo ennen ikänäköisyyttä ilmoitti tehtäväksi kolmannes työnantajista ja 59 % työterveyshuolloista. Ikänäköisille vastaavat luvut ovat 28 % ja 48 %. Näyttöpäätetyöstä johtuvat näkemishaitat olivat työnantajan ilmoituksen mukaan näöntarkastuksen syynä 59 %:ssa työpaikoista ja työterveyshuoltojen ilmoituksen mukaan 87 %:ssa samoista työpaikoista. Työntekijöiden ilmoituksen mukaan yleisin syy näöntarkastukseen on työpaikan normaali käytäntö tehdä tarkastus säännöllisin välein (43 %). Seuraavaksi yleisin syy tarkastukseen on tehdä se työhöntulotarkastuksen yhteydessä (34 %) ja kolmanneksi oma pyyntö päästä tarkastukseen (19 %). %-osuuksiin on laskettu mukaan vain ne henkilöt, jotka olivat käyneet näöntarkastuksissa.

Palkansaajaliittojen mielestä säädösten soveltamisalaa tulisi laajentaa koskemaan näyttöpäätetyypistä työtä laajemmin. Myös muu kuin päätoiminen työskentely näyttöpäätteen kanssa tulisi saattaa säädöksen piiriin. Työnantajat korostavat säädösten päivittämistä tekniikan kehittyminen myötä. Kaikki osapuolet katsovat, että näyttöpäätetyön erityissilmälasiens hankinnan yhteydessä työterveyshuoltojen ja näönasiantuntijoiden

tulisi tehdä nykyistä enemmän yhteistyötä sekä säädösten tulkintaohjeistusta työpaikoille tulisi lisätä.

2. Tutkimus: Riskinarviointia koskevien työturvallisuus- ja työterveys säännösten vaikuttavuus (Niskanen, et al., 2009; 2011c: 2011d)

Tässä tutkimuksen tavoite oli selvittää työturvallisuuslain (738/2002) ja työterveyshuoltolain (1383/2001) vaikutuksia työpaikoilla. Työnantajista (n=1478) lähes kaikki toimivat työsuojelupäällikkönä. Työntekijöiden vastaajajoukko (n=1416) koostui työntekijöiden ja toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutetuista ja heidän varahenkilöistä sekä työsuojeluasiamiehistä. Työterveysyksiköistä (n=469) yli puolet edusti yksityisiä työterveysasemia, yli neljäsosa terveyskeskuksia ja noin kymmenesosa sekä yrityksen omia että yhteisiä työterveysasemia. Kysely toteutettiin Internet-pohjaisella Digium Enterprise tutkimus- ja tiedonkeruuhelmalla syys-lokakuussa 2008.

Kolme neljäsosaa työnantajien edustajista arvioi työturvallisuuslainsäädännön edistyneen työpaikan tapaturmavaarojen vähentämistä sekä työpaikan ja työpisteiden ergonomian ja työolosuhteiden kehittämistä. Nämä toteutuivat parhaiten pienissä työpaikoissa. Saman verran oli myös niitä, joiden mielestä laki oli edistynyt työntekijöiden opastamista sekä häirinnän tai epäasiallisen kohtelun vähentämistä erityisesti suurissa työpaikoissa. Kaksi kolmasosaa työnantajista oli sitä mieltä, että kemialliset vaaratekijät ja melu olivat vähentyneet varsinkin suurissa työpaikoissa. Lainsäädännön arvioitiin vähentäneen vähiten henkistä ylikuormitusta ja työpaikan väkivallan uhkia, erityisesti suurissa työpaikoissa. Tätä mieltä oli kymmenesosa työnantajista.

Vähän yli puolet työntekijöistä oli sitä mieltä, että työturvallisuuslaki oli aktivoivasti riskinarvioinnin toteuttamista. Kolme neljäsosaa vastaajista arvioi lainsäädännön edistäneen vastuiden ja velvollisuuksien kohdentumista, työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistyötä, työterveyden ja turvallisuuden suunnitelmallista parantamista, vaarojen tunnistamisen ja riskinarvioinnin toteuttamista työpaikalla sekä työympäristön ja työolojen kehittämistä. Kolme neljäsosaa työntekijöistä oli sitä mieltä, että työturvallisuuslainsäädäntö oli johtanut työympäristössä tapaturmavaarojen vähenemiseen sekä työpaikan, työpisteiden, työmenetelmien ja -välineiden ergonomian paranemiseen. Yli puolet työntekijöistä arvioi kemiallisten vaaratekijöiden ja melun vähentyneen työpaikallaan. Saman verran oli myös niitä, joiden mielestä työntekijöiden ohjaus oli lisääntynyt, epäasiallinen kohtelu ja häirintä olivat vähentyneet ja työpaikoilla oli tehty väkivallan vähentämiseen liittyviä toimenpiteitä. Henkisen ylikuormituksen usko vähentyneen alle puolet vastaajista.

Kolme neljäsosaa työterveyshuollon edustajista arvioi lainsäädännön määräysten edistäneen asiakastyöpaikalla työterveyden ja turvallisuuden parantamista, riskinarvioinnin toteuttamista, työympäristön ja työolosuhteiden kehittämistä. Kolme neljäsosaa työterveysyksiköiden edustajista arvioi työturvallisuuslainsäädännöllä olleen myönteisen vaikutuksen työpaikan ja työpisteiden sekä työmenetelmien ja -välineiden ergonomian parantamiseen sekä työtaturmavaarojen, melun ja kemiallisten vaaratekijöiden vähenemiseen. Lähes kaksi kolmasosaa näistä vastaajista arvioi lainsäädännön edistäneen myös työntekijöiden opastusta. Vain kaksi viidesosaa työterveyshuollon vastaajista arvioi työturvallisuuslainsäädännön edistäneen henkisen ylikuormituksen vähenemistä ja viidesosa vastaajista arvioi sen huonontuneen.

Työturvallisuuslainsäädäntöä pidettiin riittävänä ja tarpeellisenä. Se oli myötävaikuttanut tapaturmien vähenemiseen, ergonomian paranemiseen, työhygieenisten tekijöiden altistumisen vähenemiseen ja ennalta ehkäisevän toiminnan lisääntymiseen. Työturvallisuuslaki on antanut toimintalinjat työpaikoilla tapahtuvaan työturvallisuuteen ja työterveyteen liittyvään toimintaan ja parantanut turvallisuusasenteita aina johdon edustajista työntekijöihin saakka. Henkisten kuormitustekijöiden riskien arvioinnissa koettiin olevan kehittämisen tarpeita. Tämä edellyttää koulutusta työpaikkojen johdon edustajille, esimiehille ja työntekijöille sekä työterveyshuollon edustajille. Työsuojelupäälliköiden koulutuksen suhteen tulee arvioida onko tarpeen määrittellä tarkemmin työturvallisuuslaissa tarkoitetun työnantajan sijaisen pätevyysvaatimukset. Työpaikan ja työterveyshuollon yhteistä riskinarvioinnin toteutusta edesauttaisi molempia osapuolia palveleva yhteinen riskinarviointiprosessin toimintamalli. Pientyöpaikat hyödyntävät riskinarvioinnissa työterveyshuoltoa ja muita ulkopuolisia asiantuntijoita vähän. Työterveyshuoltojen on tärkeä kehittää toimintaansa ja palvelujaan pientyöpaikoille sopiviksi lisäämään niiden halua hankkia työterveyspalveluja. Pienille työpaikoille tulisi suunnata taloudellisia kannustimia, jotta ne voivat nykyistä paremmin hyödyntää työterveyshuollon asiantuntijoiden asiantuntemusta.

3. Tutkimus: Kemianteollisuuden riskinarviointia koskevien työturvallisuus- ja työterveys-säännösten vaikuttavuus (Niskanen et al., 2010; 2011a)

Tämän tutkimuksen tavoitteina oli arvioida kemiallisia tekijöitä koskevan lainsäädännön vaikutuksia työpaikoilla; pääasiassa työtur-

vallisuuslain (738/2002) ja kemiallisista tekijöistä työssä annetun valtioneuvoston asetuksen (715/2001) vaikutuksia. Tutkimuksen kohderyhminä olivat työnantajien ja työntekijöiden edustajat työsuojelutoiminnassa. Kyselyn kohderyhmään kuuluvien sähköpostiosoitteet pyydettiin Kemianliitto ry:ltä (nykyisin TEAM ry.), STTK:n toimihenkilöunionilta sekä työnantajien edustajien osalta Kemianteollisuus ry:n Responsible Care -yrityksiltä. Työnantajille kysely lähetettiin 108 henkilölle ja siihen vastasi 49 ja siten vastausprosentti oli 45 %. Vastaavasti työntekijöiden kysely lähetettiin 217 ja vastauksia saatiin 105 (48 %). Kysely toteutettiin Internet-pohjaisella Digium Enterprise tutkimus- ja tiedonkeruuohjelmalla lokakuussa 2008.

Työnantajien mielestä työturvallisuuslailla (738/2002) on riskinarvioinnin toteuttamiseen suuri merkitys 58 %:ssa vastauksista, melko suuri merkitys 38 %:ssa ja melko vähän merkitystä 4 %:ssa. Työntekijöiden mielestä tällä on suuri merkitys 47 %:ssa vastauksista, melko suuri merkitys 35 %:ssa, melko vähän merkitystä 8 %:ssa, vähän merkitystä 1 %:ssa, ei lainkaan merkitystä 1 %:ssa ja 7 % ei tunne asiaa.

Työnantajien mielestä riskienarvioinnin dokumenttien pito työntekijöiden nähtävillä toteutuu erittäin hyvin 21 %:ssa vastauksista, toteutuu hyvin 50 %:ssa, toteutuu huonosti 27 %:ssa ja ei toteudu 2 %:ssa. Työntekijöiden mielestä tämä toteutuu erittäin hyvin 17 %:ssa vastauksista, toteutuu hyvin 45 %:ssa, toteutuu huonosti 24 %:ssa ja ei toteudu 12 %:ssa. Työnantajien mielestä vaaratekijöiden mahdollisten yhteisvaikutusten arviointi toteutuu erittäin hyvin 11 %:ssa vastauksista, toteutuu hyvin 57 %:ssa, toteutuu huonosti 30 %:ssa ja ei toteudu 2 %:ssa. Työntekijöiden mielestä tämä toteutuu erittäin hyvin 7 %:ssa vastauksista, toteutuu hyvin 54 %:ssa, toteutuu huonosti 28 %:ssa,

ei toteudu 6 %:ssa ja 6 % ei tunne asiaa.

REACH-asetuksesta oli paljon epäselvyyttä, joka korostui erityisesti työntekijöiden edustajien vastauksissa. Tutkimus ei osoittanut säädösten kehittämisen tarpeita. Sen sijaan säädösten soveltamisohjeita tarvitaan esim. työntekijöiden opastukseen. Työntekijät on opastettava ja koulutettava kemikaalien käsittelyyn sekä suojautumaan altistumiselta työprosesseissa syntyville kemikaaleille. Lisäksi työntekijät on opetettava toimimaan vaaratilanteissa sekä käyttämään ja huoltamaan tarvittavia suojaajia.

Lähteet

- Lehtelä, J., Ketola, R., Niskanen, T., Nykyri, E. (2008). Näyttöpäätetyö – valtioneuvoston päätöksen 1405/1993 soveltaminen ja vaikutukset työpaikoilla. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2008:7. Helsinki.
- <http://www.stm.fi/julkaisut/tyosuojelu>
- Niskanen, T., Lehtelä, J., Ketola, R., Nykyri, E., 2010. Results of Finnish national survey on EU legislation concerning VDU work. *Applied Ergonomics* 41(4), 542–548.
- Niskanen, T., Kallio, H., Naumanen, P., Lehtelä, J., Liuhamo, M., Lappalainen, J., Sillanpää, J., Nykyri, E. (2009). Riskienarviointia koskevien työturvallisuus- ja työterveys säännösten vaikuttavuus. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009: 22. Helsinki. <http://www.stm.fi/julkaisut/tyosuojelu>
- Niskanen, T., Kallio, H., Zitting, A. (2010). Kemianteollisuuden riskienarviointia koskevien työturvallisuus- ja työterveys säännösten vaikuttavuus. Työsuojeluhallinto. Työsuojelujulkaisuja 92. Tampere. http://tyosuojelujulkaisut.wshop.fi/documents/2010/01/TSJ_92.pdf

- Niskanen, T., Hirvonen, M.L., Nokelainen, P., Zitting, A. (2011a). Results of Finnish national survey in the chemical industry on EU legislation concerning risk assessment and safety climate. *Safety Science* (submitted).
- Niskanen, T., Lehtelä, J. (2011b) Finnish discourses of the stakeholders on the implementation of EU legislation concerned with computer work and its practical applications. *International Journal of Industrial Ergonomics* (submitted).
- Niskanen, T., Naumanen, P., Hirvonen, M.L. (2011c): Safety compliance climate concerning risk assessment and preventive measures in EU legislation: a Finnish survey. *Safety Science* (submitted).
- Niskanen, T., Naumanen, P., Hirvonen, M.L. (2011d). A Finnish evaluation of EU legislation concerning risk assessment and preventive measures in occupational safety and health. *Applied Ergonomics* (submitted).

Alle 30-vuotiaana koulutuksessa ja työvoimassa vietettyjen elinvuosien odotteet EU-maissa vuonna 2005

Helka Hytti¹ – Maria Valaste²

Jo vakiintuneeksi muodostuneen sanonnan mukaan ihmisten työuria tulisi Suomessa sekä muissakin EU-maissa pidentää niiden alusta, keskeltä ja lopusta. Lisää työvuosia tarvitaan kaikissa eri elinvaiheissa, jotta voidaan vastata elinajan odotteen pitenemisestä ja väestön ikärakenteen muutoksesta johtuviin haasteisiin. Tavoitteeseen pääsemiseksi tarvitaan eri ikävaiheiden elämäntilanteet ja tarpeet huomioon ottavaa koulutus-, työvoima- ja sosiaaliturvapolitiikkaa. Tarvitaan myös tilastollisia mittareita, joilla voidaan seurata tavoitteiden toteutumista mm. eri ikäkausiin suunnattujen kohdennettujen toimenpiteiden kannalta. Suomessa on viime aikoina asetettu päällimmäiseksi – ja ehkä helpoimmaksi – tavoitteeksi nuoruusiällä tehtyjen työvuosien lisääminen, mihin on

tarkoitus pyrkiä mm. koulutukseen pääsyä nopeuttamalla, koulutusaikoja lyhentämällä sekä opiskelun ohessa tapahtuvaa ansiotyötä vähentämällä.

Tässä katsauksessa tarkastelemme alle 30-vuotiaana työmarkkinoilla ja koulutuksessa vietettyjen elinvuosien määrää elinajan odotteen osittamiseen perustuvan mittarin avulla (ns. Sullivanin menetelmä). Tavoitteenamme on vertailla EU-maita nuoruusiällä työmarkkinoilla ja koulutuksessa vietetyn kokonaisajan ja näiden keskinäisen päällekkäisyyden suhteen. Lisäksi tarkastelemme nuorten panosta keskimääräisen koko elinkaarelle muunnetun työvoima-ajan (työvoimaodotteen) muodostumisessa sen mukaan, missä määrin nuorena työvoimassa vietetyt elinvuodet ovat päällekkäisiä

¹ Helka Hytti, VTT, väestötieteen dosentti, Helsingin yliopisto, Kelan osa-aikainen tutkija

² Maria Valaste, VTM, tutkija, Kela

opiskelun kanssa. Katsaus on täydennystä aiemmin Kelan nettiyöpäpaperina julkaistuun raporttiimme ”The average length of working life in the European Union” (Hytti ja Valaste 2009; ks. myös Hytti ja Nio 2004³; Hytti 2009). Analyysi kuvaa tilannetta vuonna 2005.

Menetelmä ja aineistot

Aiemman raportin tapaan katsauksessa hyödynnetään ns. Sullivanin menetelmää, jossa elinajan odote tietyssä iässä ositetaan tutkittavaa ilmiötä väestössä kuvaavien varantietojen mukaan eri elinvaiheissa vietettyihin elinvuosiin. Menetelmän lähtökohtana on synteettisen eli keinotekoisen kohortin eloonjäämiskäyrä, joka saadaan olettamalla että kohortti kokee elinkaarensa aikana kussakin iässä samat kuolemanvaarat ja työvoimaan/koulutukseen osallistumisen asteet kuin koko väestö tutkittavana vuonna. Synteettisessä kohortissa valitaan laskelmien lähtökohdaksi tietty kantaluku (esim. 100000) kuvaamaan vastasyntyneiden tai tietyn iän (tässä 15 v) saavuttaneiden määrää, minkä jälkeen lasketaan tutkittavan väestön kuolemanvaarojen perusteella jäljellä olevien määrät kunkin iän saavuttamisen hetkellä sekä perättäisten ikäluokkien keskiarvona kussakin iässä eleyt henkilövuoDET. Näin saadut henkilövuoDET ositetaan työvoimatutkimuksen tietojen perusteella erilaisissa työmarkkina- ja koulutusstatuksissa vietettyihin vuosiin. Jakamalla kussakin työvoima- ja koulutusstatuksessa vietettyjen elinvuosien

summa tutkitulla ikävälillä (esim. 15 vuoden iän täyttämisen 30 vuoden iän saavuttamiseen)⁴ keinotekoisen kohortin kantaluvulla saadaan *keskimääräiset odotettavissa olevat elinvuoDET* eli elinvuosien odote iästä x_1 ikään x_2 jaoteltuna erilaisissa elinvaiheissa vietettyyn aikaan. Menetelmän etuna on hyvä vertailukelpoisuus tutkittavien väestöjen välillä (esim. valtio, sukupuoli) sekä se, että tulokset ovat riippumattomia vertailtavien väestöjen ikärakenteista. Menetelmästä on huomattava, että tuloksia ei pidä tulkita ennusteeksi tuleville vuosille, ja että työvoimatutkimuksen varantotietoja hyödyntävänä menetelmänä luvut heijastavat myös tutkittavan väestön aiempaa käyttäytymistä työmarkkinoilla ja koulutuksessa.

Elinajan odotteen sekä työvoimaan kuulumisajan odotteiden osalta katsauksessa käytetään aiemmin raporttimme aineistoja ja laskelmia. Aineistona ovat Eurostatin nettisivuilta poimitut, eri maiden virallisiin tilastoihin perustuvat kuolemanvaaraluvut sekä em. tutkimustamme varten erikseen Eurostatilta saadut 1-vuotiskäluokittaiset työvoimaan ja koulutukseen osallistumista sekä näiden tilojen päällekkäisyyttä kuvaavat työvoimatutkimuksen (LFS) taulut. Koulutustiedon osalta katsaus poikkeaa aiemmasta siinä, että nyt tieto kuvaa tutkintoon johtavaan koulutukseen osallistumista (ml. oppisopimuskoulutus), kun aiemmassa raportissa koulutusta tarkasteltiin elinaikaisen oppimisen käsitteellä. Työvoima- ja koulutustietoja tulkittaessa on tärkeää huomata viiteajanjakso, jolta tilannetta kuvataan. Työvoimaa määriteltäessä työllisiksi katsotaan

³ EU:n komissio sisällyttää ensi vuoden alusta lähtien työvoimaodotteet rakenneindikaattoreihinsa. Alun perin suomalaisten aloitteesta (Hytti ja Nio 2004) käyttöön otettavaa mittaria valmisteltiin EU:n työllisyyskomitean indikaattoriryhmässä (Vogler-Ludwig ja Düll 2008).

⁴ Väestötieteellisesti tietyllä ikävälillä eleyt henkilövuoDET tarkoittavat elinvuosia, jotka keinotekoinen kohortti elää tarkasta iästä x_1 tarkan iän x_2 saavuttamiseen.

haastatteluviikon aikana vähintään tunnin ansiotyötä tehneet henkilöt ja työttömiksi viimeisten neljän viikon aikana aktiivisesti työtä hakeneet kokoaikaiset työttömät, jotka voivat ottaa tarjotun työn vastaan kahden viikon kuluessa. Vastaavasti koulutukseen osallistumista kuvaavassa muuttujassa kriteerinä on, että henkilö on viimeisten neljän viikon aikana osallistunut ko. kriteerit täyttävään koulutukseen.

”Nuoruuksuusiensa” ikärajoina käytetään tässä raportissa ikävälillä 15 – 30 (aiemman 15 – 25 asemesta), koska tälle ikävälille laskettujen koulutusvuosien voidaan ajatella suunnilleen vastaavan ikävaihetta, jonka aikana nuorten tulisi normaalisti saada tutkintoon johtavat opintonsa päätökseen ja siirtyä työmarkkinoille. Työvoima-ajan odotteiden 15 vuoden iästä 75 vuoden iän saavuttamiseen asti voidaan vastaavasti ajatella suunnilleen kuvaavan koko elinkaaren aikaisia työmarkkinoilla vietettyjä vuosia.

Tulokset

Alle 30-vuotiaana koulutuksessa ja työvoimassa vietetyt elinvuodet

Kuvioissa 1a ja 1b on esitetty EU-maiden hajontakaaviot työvoima- ja koulutusvuosien odotteista 15-vuoden iän täyttämiseksi 30 ikävuoden saavuttamiseen. Odotteet on laskettu erikseen miehille ja naisille, ja kummassakin tapauksessa kaavio on jaettu neljään osaan EU-maiden mediaaniarvojen perusteella. Miehillä työvoima-ajan odotteen mediaani tutkitulla ikävälillä oli 8,9 vuotta ja vastaavasti koulutusajan mediaani 6,4 vuotta. Naisilla työvoimaodotteen mediaani oli reilut kaksi vuotta matalampi kuin miehillä (7,6 vuotta), kun taas koulutusajan mediaani oli hivenen miehiä korkeampi (6,7 vuotta).

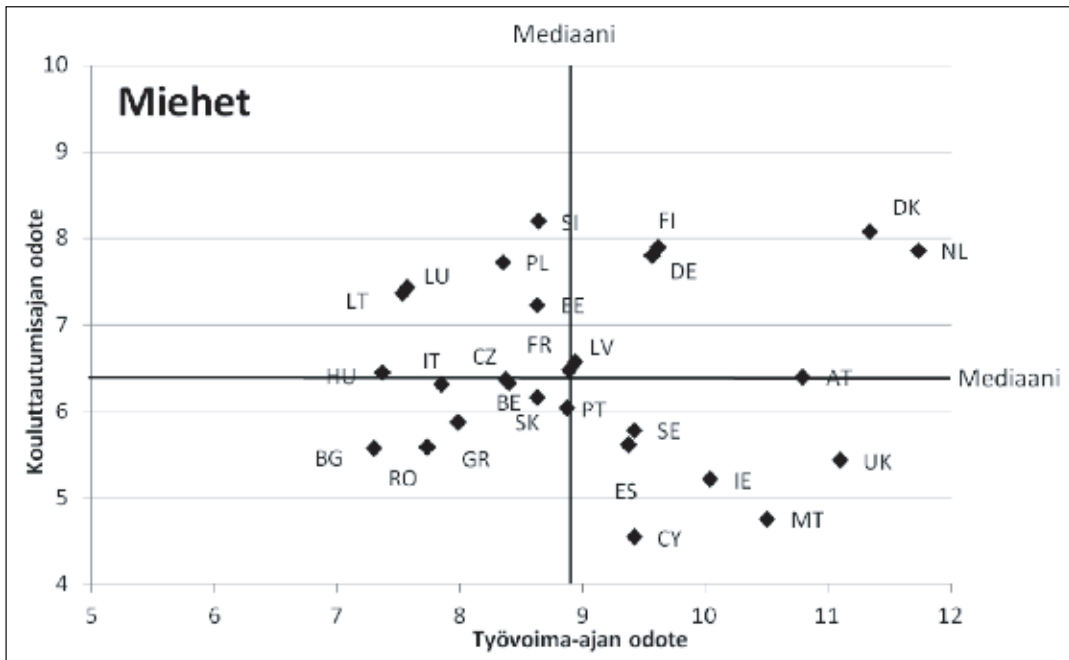
Miehiä sekä naisia koskeissa hajontakuvioissa Tanska, Hollanti, Suomi ja Saksa erottuvat omaksi ryhmäkseen siten, että näissä maissa nuoruuksuusiensa lasketut työ- sekä koulutusvuosien odotteet ovat selvästi EU:n keskitason yläpuolella. Ruotsissa miesten sekä naisten työvoimaodote on jonkin verran EU:n keskitasoa korkeampi mutta koulutusajan odote hieman EU-tasoa matalampi. Suomessa sen sijaan varsinkin miesten lyhyehkö työvoima-aika kompensoituu keskitasoa selvästi pidemmällä kouluttautumisaikalla. Isossa-Britanniassa ja Itävallassa nuoruusiäälle lasketut työvoimaodotteet sijoittuvat EU-maiden kärkeen heti Tanskan ja Hollannin jälkeen, mutta koulutusajan odotteet ovat korkeintaan EU-maiden keskitasoa, Isossa-Britanniassa varsinkin miesten osalta selvästi keskimääräistä alemmalla tasolla.

Sloveniassa, Luxemburgissa, Baltian maissa ja Puolassa koulutusajan odote 15 vuoden iästä 30 vuoden täyttämiseen on miehillä sekä naisilla selvästi EU-maiden keskitasoa korkeampi, mutta työvoima-ajan odote keskitasoa matalampi. Bulgariassa, Romaniassa ja Kreikassa sekä kouluttautumisaika että työvoima-aika jäivät huomattavan lyhyiksi.

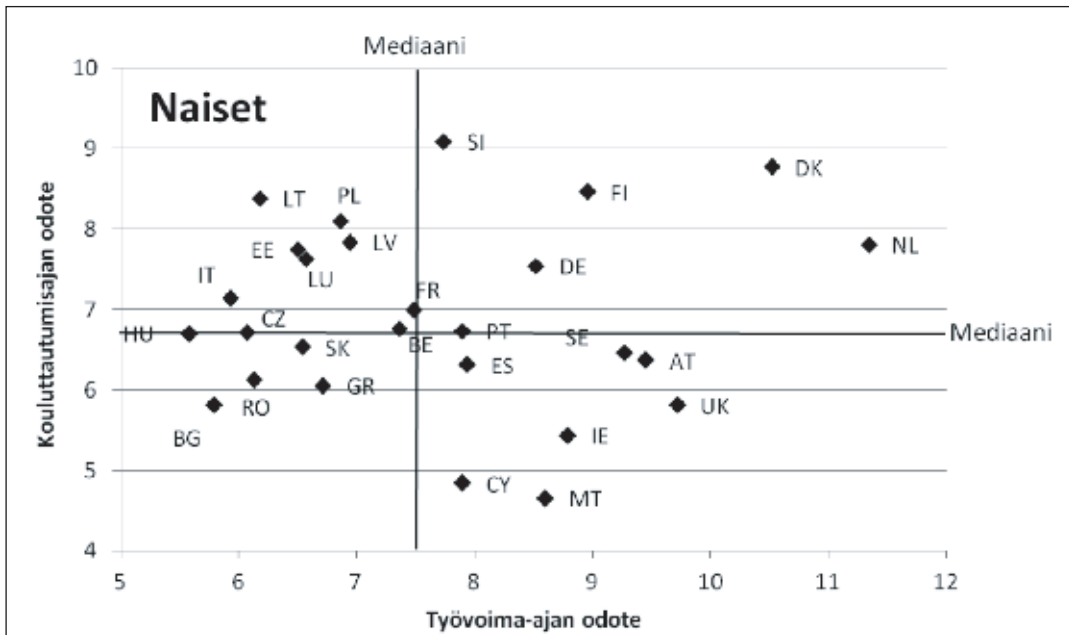
Koulutuksessa ja työvoimassa vietetyn ajan päällekkäisyys

Kuvioissa 2a ja 2b tarkastellaan keskimääräisten, ikävälillä 15–30 laskettujen odotettavissa olevien elinvuosien jakautumista koulutuksessa ja työmarkkinoilla vietettyyn aikaan ottaen huomioon myös näiden kahden tilan päällekkäisyys sekä aika, jona nuoret eivät ole kuuluneet kumpaankaan kategoriaan. EU-maat on esitetty työvoima-ajan odotteen mukaan laskevassa järjestyksessä. Muut kuin työmarkkinoilla tai koulutuksessa vietetyt elinvuodet on saatu vähentämällä ikävälillä 15–30 lasketusta elinvuosien odotteesta työmarkkinoilla ja/tai koulutuk-

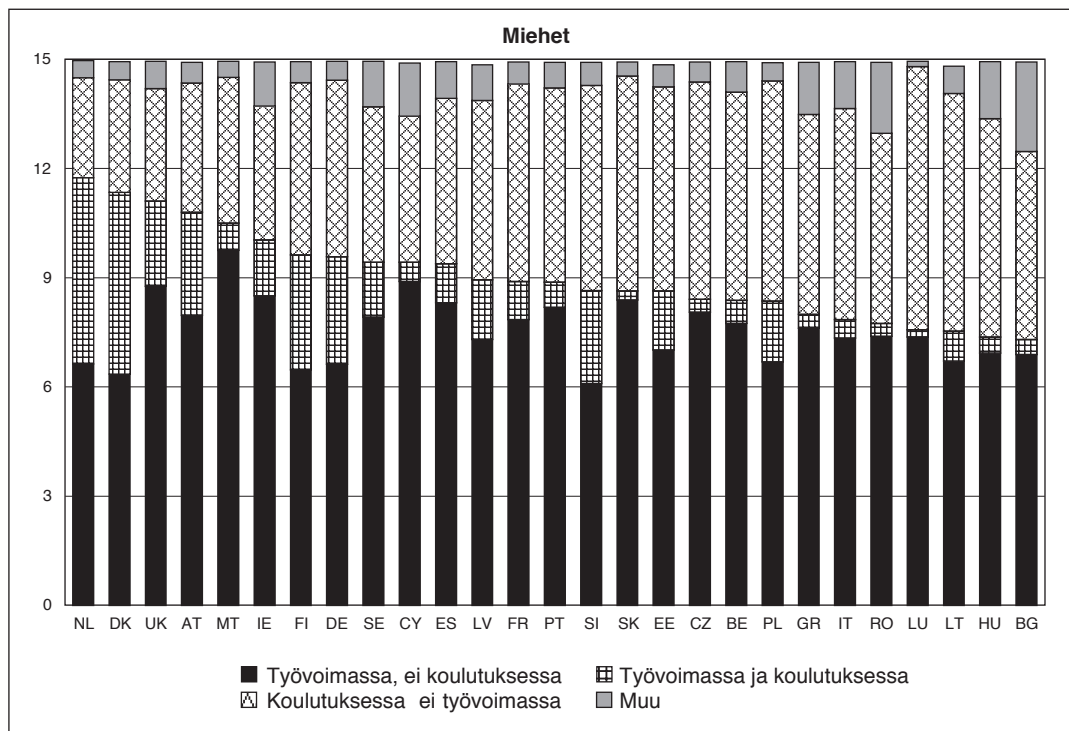
Kuva 1a. Keskimääräinen odotettavissa oleva koulutus- ja työvoima-aika 15 vuoden iän täyttämisestä 30 vuoden iän saavuttamiseen EU-maissa 2005.



Kuva 1b. Keskimääräinen odotettavissa oleva koulutus- ja työvoima-aika 15 vuoden iän täyttämisestä 30 vuoden iän saavuttamiseen EU-maissa 2005.



Kuva 2a. Elinvuosien odote miehille 15-vuoden iästä 30-vuoden iän saavuttamiseen ositetuna työvoimassa, koulutuksessa ja niiden ulkopuolella vietettyyn aikaan



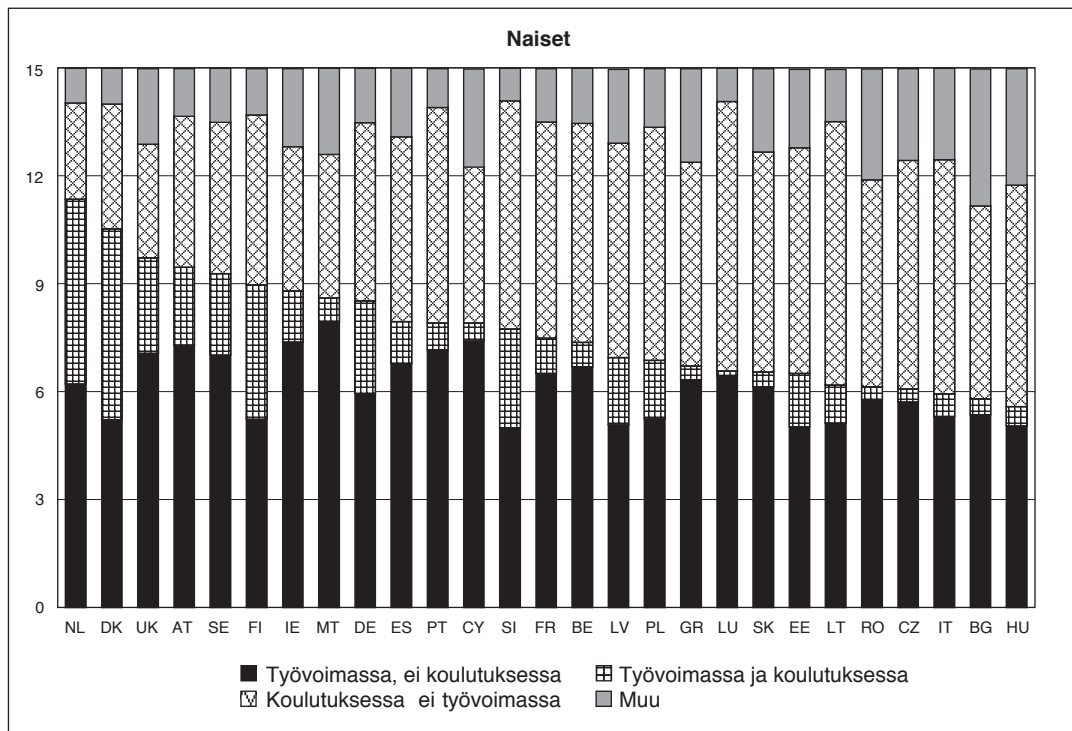
nessä vietettyjen vuosien odotteet. Käytännössä elinvuosien odote tälle ikävälille oli tutkimusvuosina jokseenkin sama kaikissa EU-maissa (naisille 15,0 vuotta ja miehille 14,9 – 15,0 vuotta). Sullivanin menetelmä ei näin ollen nuorten osalta tarjoa merkittävää lisäinformaatiota verrattuna tavalliseen ikävakiointiin. Menetelmän käyttöä voidaan kuitenkin puolustaa, kun halutaan tutkia alle 30-vuotiaana työvoimassa ja koulutuksessa vietettyjä vuosia elinkaarinäkökulmasta.

Kuvion 2a mukaan työvoima- ja koulutusajan päällekkäisyys on miehillä huomattavan suuri niissä maissa, joissa sekä työvoimattä koulutusajan odote on EU:n keskitason yläpuolella (NL, DK, FI ja DE), Hollannissa ja Tanskassa päällekkäinen aika työmarkki-

noilla ja opiskelussa on jopa selvästi pidempi kuin pelkässä koulutuksessa vietetty aika. Työvoima- ja koulutusajan päällekkäisyys on merkittävä myös Isossa Britanniassa, Itävallassa ja Sloveniassa. Ruotsissa miesten koulutus- ja työvoima-odotteet ikävälillä 15–30 ovat vähemmän keskenään päällekkäisiä kuin Suomessa. Työvoima- ja opiskeluvuosien päällekkäisyys on yleensä vähäistä aiemmin itäblokkiin kuuluneissa maissa sekä vanhoista EU-maista erityisesti Luxemburgissa, Italiassa, Kreikassa ja Portugalissa.

Naisilla työvoima- ja koulutusvuosien päällekkäisyyteen ikävälillä 15–30 pätevät suurelta osin samat havainnot kuin miehilläkin (kuvio 2b). Näin on, vaikka hedelmällisintä ikävaihettaan elävillä naisilla luonnolli-

Kuva 2b. Elinvuosien odote naisille 15-vuoden iästä 30 vuoden iän saavuttamiseen ositetu-
na työvoimassa ja koulutuksessa sekä näiden ulkopuolella vietettyyn aikaan.



sesti myös sekä työvoiman että koulutuksen ulkopuolella vietettyjen elinvuosien määrä on useimmissa maissa merkittävä. Toisaalta on huomattava, että eri maiden työsuhde- ja sosiaaliturvalainsäädännöstä riippuen myös suuri osa perhevapaista sisältyy työvoima-aikaan.

Opiskelun ja työvoimaan kuulumisen päällekkäisyys suhteessa työvoima-ajan kokonaisodotteeseen

Taulukossa 1 on esitetty yhteenveto kuvi-
oissa 1–2 graafisessa muodossa esitetyistä
tilastoluvuista. Uutena asiana taulukossa on
tutkittu alle 30-vuotiaana koulutuksen kans-
sa päällekkäisen työmarkkinoille osallistu-

misen yhteyttä ”elinkaarenaikaisen” työvoi-
ma-ajan pituuteen. Ovatko pitkän työuran
maat samalla myös maita, joissa koulutus ja
työvoimaan kuuluminen erottuvat selkeästi
erillisiksi elämän vaiheiksi, vai selittyykö
korkea työvoima-ajan odote päinvastoin
siitä, että huomattava osa työuran alkupään
vuosista on siirtymävaihetta opiskeluajan ja
täysipainoisen työelämään osallistumisen
välillä?

Tulosten mukaan nuoruusiällä opiskelussa
ja työvoimassa samanaikaisesti vietetty aika
suhteessa työvoima-ajan kokonaisodotteeseen
ikävälillä 15 – 75 oli EU-maissa miehil-
lä sekä naisilla pisin Hollannissa ja Tanskas-
sa (12 – 15 %). Päällekkäisen ajan osuus oli
suuri (miehillä sekä naisilla vähintään 7 %)

Taulukko 1. Työvoima- ja koulutusajan odotteet ja näiden päällekkäisyys 15 vuoden iästä 30 vuoden iän saavuttamiseen sekä päällekkäisen ajan osuus työvoima-ajan kokonaisodotteesta ikävälille 15–75

	Miehet					Naiset					
	Työvoima- ajan odote (15->30)	Koulutus- ajan odote (15->30)	Päällekkäi- nen aika (15->30)	Työvoima- ajan odote (15->75)	Päällekkäinen aika % työvoimassa (15->75)	Työvoima- ajan odote (15->30)	Koulutus- ajan odote (15->30)	Päällekkäi- nen aika (15->30)	Työvoima- ajan odote (15->75)	Päällekkäinen aika % työvoimassa (15->75)	
NL	11,7	7,9	5,1	40,7	12,6	NL	11,3	7,8	5,1	34,0	15,1
DK	11,3	8,1	5,0	40,8	12,2	DK	10,5	8,8	5,3	37,1	14,3
FI	9,6	7,9	3,2	36,5	8,7	FI	9,0	8,5	3,7	35,3	10,6
DE	9,6	7,8	3,0	38,6	7,6	SI	7,7	9,1	2,8	31,4	8,7
AT	10,8	6,4	2,8	37,6	7,5	DE	8,5	7,5	2,6	32,9	7,9
SI	8,6	8,2	2,6	35,2	7,2	UK	9,7	5,8	2,7	33,9	7,9
UK	11,1	5,4	2,3	40,2	5,8	AT	9,5	6,4	2,2	31,4	6,9
PL	8,4	7,7	1,7	33,0	5,1	SE	9,3	6,5	2,3	37,6	6,0
LV	8,9	6,6	1,6	34,2	4,8	LV	6,9	7,8	1,9	32,3	5,8
EE	8,6	7,2	1,6	34,5	4,7	PL	6,9	8,1	1,6	28,1	5,8
IE	10,0	5,2	1,5	39,8	3,9	IE	8,8	5,4	1,4	29,1	4,9
SE	9,4	5,8	1,5	40,0	3,8	EE	6,5	7,8	1,5	33,5	4,4
FR	8,9	6,5	1,0	35,2	3,0	ES	7,9	6,3	1,2	27,1	4,3
ES	9,4	5,6	1,1	37,7	2,8	MT	8,6	4,7	0,7	18,1	3,7
LT	7,5	7,4	0,8	32,3	2,6	LT	6,2	8,4	1,1	31,6	3,4
MT	10,5	4,8	0,8	38,1	2,0	FR	7,5	7,0	1,0	30,8	3,2
BE	8,4	6,4	0,6	34,6	1,8	IT	5,9	7,1	0,6	23,7	2,7
PT	8,9	6,0	0,7	38,5	1,8	BE	7,4	6,8	0,7	28,1	2,4
HU	7,4	6,5	0,5	30,7	1,5	PT	7,9	6,7	0,7	33,6	2,2
IT	7,9	6,3	0,5	35,0	1,5	HU	5,6	6,7	0,5	26,0	2,1
BG	7,3	5,6	0,4	31,3	1,3	CY	7,9	4,8	0,5	30,0	1,7
CY	9,4	4,5	0,5	40,7	1,3	BG	5,8	5,8	0,4	27,8	1,6
RO	7,7	5,6	0,4	33,2	1,1	GR	6,7	6,1	0,4	25,9	1,5
GR	8,0	5,9	0,4	37,1	1,0	SK	6,5	6,5	0,4	29,2	1,4
CZ	8,4	6,3	0,4	36,8	1,0	RO	6,1	6,1	0,4	28,0	1,3
SK	8,6	6,2	0,3	35,3	0,7	CZ	6,1	6,7	0,4	30,4	1,2
LU	7,6	7,4	0,2	34,3	0,6	LU	6,6	7,6	0,1	26,2	0,5

myös Suomessa, Saksassa, Itävallassa ja Sloveniassa. Ruotsi erottuu tässäkin vertailussa tavanomaisesta länsi/pohjoiseurooppalaisesta viiteryhmästään erityisesti miesten osalta. Ruotsalaisilla miehillä opiskeluajan kanssa päällekkäiset työvoimavuodet muodostivat vain vajaat 4 % koko elinkaarelle lasketusta työvoima-ajan odotteesta. Myös ruotsalaiset naiset jäivät tässä vertailussa jälkeen EU:n kärkimaista (päällekkäisiä vuosia 6 %). Maita, joissa opiskelussa ja työvoimassa vietetyn ajan osuus työvoima-ajan kokonaisodotteesta oli erityisen pieni, olivat ennen kaikkea Luxemburg, Slovakia, Tsekin tasavalta, Kreikka ja Romania.

Lopuksi

Aiempaan tutkimukseemme verrattuna uutena teemana tässä raportissa oli tutkintoon johtavassa koulutuksessa (ml. oppisopimuskoulutus) vietetyn ajan odote ikävälillä 15 – 30 sekä tämän ajan päällekkäisyys työvoimassa vietetyn ajan kanssa. Koulutuksen osalta tulokset vahvistivat käsitystä suomalaisten nuorten pitkästä kouluttautumisasajasta muihin EU-maihin verrattuna. Koulutusajan odotteessa suomalaiset miehet olivat yhdessä Alankomaiden kanssa EU-maiden jaetulla kolmannella sijalla Slovenian ja Tanskan jälkeen. Myös suomalaiset naiset sijoittuivat kolmanneksi heti Tanskan ja Slovenian perään. Pitkien koulutusaikojen vastapainoksi on merkittävää, että suomalaiset nuoret sijoittuivat eurooppalaisittain kohtuullisen hyvin nuoruusvuosille laskettujen työvoima-ajan odotteiden vertailussa (miehet 7. ja naiset 6. tilalle). Varhainen työmarkkinoille sijoittuminen yhdessä pitkän koulutusajan kanssa merkitsi samalla sitä, että Suomessa työvoimassa ja tutkintoon johtavassa koulutuksessa samanaikaisesti vietetty aika suhteessa koko elinkaarelle laskettuun työ-

voima-ajan odotteeseen oli EU-maiden kolmanneksi korkein Alankomaiden ja Tanskan jälkeen.

Tässä tutkimuksessa ei ollut mahdollista tehdä tarkempia vertailevia analyysejä eri maiden välillä havaituista eroista. Mistä esim. johtuu, että suomalaiset miehet pärjäävät nuoruusvuosille lasketuissa työvoima- ja koulutusodotteissa suhteellisen hyvin (työvoimaodotteessa 7. ja koulutusodotteessa 3. sija), mutta koko elinkaarelle lasketussa työvoimaodotteessa miehet ovat vasta 14. sijalla (ks. Hytti ja Valaste 2009, s. 17)? Entä missä määrin hollantilaisten ja tanskalaisten nuorten korkea työvoima-ajan odote ikävälille 15 – 30 ja sen huomattava päällekkäisyys koulutusvuosien kanssa selittyy oppisopimuskoulutuksen yleisyydestä toisen asteen koulutuksessa, vai onko kärkitiloille sijoittumisen syynä pikemminkin nuorten työllisyyttä suosiva hyvä taloustilanne? Myös Ruotsin muista kärkiryhmän maista osittain poikkeavat tulokset vaatisivat tarkempaa selvittelyä. Vaikuttiko työvoima- ja koulutusodotteiden vähäiseen päällekkäisyyteen se, että Ruotsin viralliseen toisen asteen koulutusjärjestelmään ei tutkimusajankohtana sisällynyt lainkaan oppisopimuskoulutusta?

Koulutusajan odotteita koskevissa vertailuissa on tärkeää myös ottaa huomioon, että koulutusajan pituuteen keskimääräisellä elinkaarella vaikuttaa, paitsi opintojärjestelmän tehokkuus opintoihin kuluneella ajalla mitaten, myös se, kuinka korkealle maan koulutuspolitiikan tavoitteet on asetettu ja miten niitä toteutetaan suhteessa kansalaisten tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuden mahdollisuuksiin. On luonnollista, että Suomen kaltaisessa koko väestön korkean koulutustason strategiaan nojaavassa maassa myös keskimääräinen odotettavissa oleva kouluttautumisaika muodostuu pidemmäksi kuin esim. Isossa-Britanniassa, jossa yhteiskunnassa yleensäkin sekä koulutusjärjestelmässä on

jäljellä vielä paljon koulutukseen pääsyä estäviä epätasa-arvoisia luokkayhteiskunnan piirteitä.

Työvoimaodotteiden vertailuista on vielä huomattava, että erot eri maiden työttömyysturvajärjestelmissä saattavat vaikuttaa työttömien määrään ja sitä kautta myös työvoima-ajan odotteisiin. Jos työttömyysturvan piiriin pääsyn kynnys on korkea, tämä voi vaikuttaa myös siihen, kuinka aktiivisesti varsinkin nuoret hakevat työtä ja määritelläänkö heidät haastatteluaineistossa työttömiksi vai piilotyöttömiksi. Piilotyöttömyyden suuri määrä voi esimerkiksi osaltaan selittää ikävälille 15 – 30 laskettujen työvoimaodotteiden mataluutta monissa taloudellisesti heikosti menestyvissä Itä-Euroopan maissa.

Lähteet

- Hytti, H. (2009). Työssäoloa voidaan pidentää pohjoismaiselle tasolle, mutta millä mittarilla ja millä keinoin? Työpoliittinen Aikakauskirja 2/2009.
- Hytti, H. & Nio I. (2004). Monitoring the employment strategy and the duration of active working life. (Originally published by the Ministry of Labour in Finnish in Työpoliittinen aikakauskirja 2004/1) Helsinki: The social Insurance Institution, Social security and health research: Working Papers 38/2004.
- Hytti, H. & Valaste, M. (2009). The average length of working life in the European Union. Online working papers 1, 2009.
- OECD (2009), Education at a Glance 2009: OECD Indicators, Organization for Economic Co-operation and Development, Paris.
- Sullivan, D.F. (1971). A single index of mortality and morbidity. HSMH Hlth Rep. 86, 347–354.
- Vogler-Ludwig, K. & Düll, N. (2008). Analysis of the average exit age from the labour force. Study for the European Commission Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG Unit D1. Economix. Research & Consulting. Munich, 30 April 2008. Saatavissa: www.ec.europa.eu

Uutta työ- ja yrittäjyystutkimuksen alalta

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

Niklas Bruun, Matti Mikkola ja Marianne Muona (2011). Selvitys eurooppalaisista työrauhajärjestelmistä. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 20/2011.

Selvityksessä tarkastellaan työrauhavelvollisuuden oikeudellista sääntelyä sellaisena, kuin siitä on säädetty:

- 1) kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa,
- 2) Euroopan unionin asiaa koskevassa lainsäädännössä ja
- 3) 26 EU:n jäsenmaan ja Norjan kansallisessa lainsäädännössä.

Sopimustekstien lisäksi tarkastelu sisältää myös perusteellisen katsauksen sopimusten toimeenpanoa valvovien elinten tapauskäytäntöön.

Kohta 3) ei toimeksiannon mukaisesti sisällä Suomen järjestelmän esittelyä eikä sen arviointia.

Työrauhavelvollisuus perustuu maasta riippuen joko lainsäädäntöön, työmarkkinoiden puitesopimukseen tai yksittäisen työehtosopimuksen määräykseen. Sopimusperusteinen työrauhavelvollisuus on lähtökohtaisesti luonteeltaan relatiivista, jolloin työtaistelutoimiin ei voida ryhtyä sopimusta koskevissa asioissa. Pohjoismaissa ja Saksassa on kuitenkin sovittu laajemmasta työrauhavelvollisuudesta, jonka mukaan työtaistelutoimiin ei voida ylipäätään ryhtyä sopimuksen voimassa ollessa. Tämän laajennuksen kansainvälinen käytäntö hyväksyy, kunhan se vastaa molempien osapuolten selkeätä tahtoa eli että siitä on nimenomaisesti sovittu.

Kaikki keskeiset valvontaelimet, Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yhdistymisvapauskomitea ja asiantuntijakomitea, Eu-

roopan (neuvoston) sosiaalisten oikeuksien komitea ja Euroopan ihmisoikeustuomioistuimien lähtevät siitä, että lakko-oikeus on työntekijöille kuuluva perustavaa laatua oleva oikeus, jota ei voida merkittävässä määrin rajoittaa. Valtio voi kuitenkin vaatia, että lakosta huolimatta vähimmäispalvelut tulevat turvata, kun kysymyksessä on välttämättömiä julkisia palveluja koskeva lakko. Pitämälle meneviin rajoitustoimiin voidaan ryhtyä vain poikkeusoloissa ja silloinkin vain tilapäisesti.

Lakko-oikeuden rajoittamiselle on – tosin hieman erilaisin painotuksin – asetettu kaikissa kolmessa elimessä kolme edellytystä:

1) että rajoituksesta on säädetty lailla, 2) että sille on hyväksyttävä tarkoitus ja 3) että rajoitukset ovat välttämättömiä demokraattisessa yhteiskunnassa.

Modernissa demokraattisessa yhteiskunnassa monet välttämättömyshyödykkeet tuotetaan kotitalouksien ulkopuolella, mikä tekee yhteiskunnat haavoittuviksi etenkin niille työtaistelutoimille, jotka uhkaavat kokonaan rajoittaa verkkoyhteyksiä, sähkön- ja lämmönjakelua, vesihuoltoa, yleisten hygieniaoalojen, kiireellisten terveystai ja huolenpito- ja palvelujen sekä muiden välttämättömien yhteiskunnallisten palvelujen järjestämistä etenkin, jos työtaistelutoimet ovat laajamittaisia tai pitkäkestoisia. Oleellinen kysymys tällöin on sillä: miten vähimmäispalvelut tulevat mitoitettua ja kenellä tällöin on toimivalta päättää niiden laajuudesta.

Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen ja ILO:n yhdistymisvapauskomitean käytännöissä on lähdetty siitä, että osapuolet määrittävät yhdessä, yhteiselimen tai puolueettoman elimen avulla vähimmäispalvelujen rajat. Valtiolla ei ole mahdollisuutta ihmisoikeuksia loukkaamatta määrittää näitä rajoja etukäteen eikä yksipuolisesti myöskään työtaistelun kestäessä. Se voi kuitenkin olla aktiivinen tällaisen elimen synnyttämisessä.

Ihmisoikeustuomioistuimen viimeaikaisen tapauskäytännön valossa valtioiden tulisi jopa pyrkiä tällaisten elinten perustamiseen.

Eeva Terävä, Petri Virtanen, Petri Uusikylä ja Lassi Köppä (2011). Vaikeasti työllistyvien tilannetta ja palveluita selvittävä tutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 23/2011.

Tutkimus on osa välityömarkkinoiden ja vaikeasti työllistyville tarjottavien palveluiden kehittämishanketta. Tutkimuksessa selvitetään vaikeasti työllistyvien työllistymisen esteitä, tarjottuja julkisia työvoimapalveluja ja niiden toimivuutta sekä vaikutuksia. Palkkatuetun työn käyttö on ollut erityistarkastelussa.

Tutkimus osoittaa vaikeasti työllistyvien olevan muihin työttömiin verrattuna iäkkäämpiä, useammin naisia, alhaisemman koulutustason omaavia ja asuvan vaikean työttömyyden alueilla. Työllistymisen esteet ovat kuitenkin vain heikosti selitettävissä näillä taustamuuttujilla, sillä työttömyys pitkittyy usein myös terveyteen ja elämäntilanteeseen liittyvien tekijöiden johdosta.

Tutkimuksen mukaan toistuva palveluihin ja työvoimapolitiisiin toimenpiteisiin osallistuminen edistää työllistymistä vain tiettyyn pisteeseen saakka. Osallistumiskertojen kasautuminen kertoo usein siitä, ettei työttömyyden todellisia syitä ole pystytty TE-toimistoissa tunnistamaan. Tällöin työllistämistoimenpiteet jäävät vaillinaisiksi tai väärin kohdennetuiksi, eikä niillä ole toivottua työllistymiseen johtavaa vaikutusta. Ilman johdonmukaista palveluprosessia jäävät

asiakkaat ovat ongelma etenkin suurissa TE-toimistoissa, joissa pysyviä asiakassuhteita ei pääse muodostumaan.

Tutkimustulosten perusteella uusien palveluiden ja toimenpiteiden sijaan panostusta tarvitaan ensisijaisesti palveluohjausprosessien kehittämisessä, jotta asiakkaan kannalta oikeat toimenpiteet löydetään riittävän varhaisessa vaiheessa. Tämä vaatii työvoimaviranomaisten ja sosiaali- ja terveyspalveluiden välillä entistä tiiviimpää yhteistyötä.

Palkkatuetun työn osalta tutkimus osoittaa, että yritykset pystyvät tarjoamaan parhaiten avoimille työmarkkinoille työllistymistä tukevaa työtä kuntatyönantajiin ja järjestöjen työhön verrattuna. Tutkimuksessa ilmenee myös se, että vastoin työttömien tukityölle asettamia odotuksia,

Pekka Ylöstalo ja Pirkko Jukka (2011). Työolobarometri – Lokakuu 2010. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 25/2011.

Työolobarometrin tarkoituksena on seurata suomalaisen työelämän laadun muutoksia tavallisten työntekijöiden näkökulmasta. Työolobarometrissa työelämän laatuun kuuluu monitasoisia asioita alkaen työpaikan varmuudesta ja päätyen aina henkilöstön keskinäisiin suhteisiin. Pisimmät aikasarjat kattavat koko ajanjakson 1992–2010. Näin saadaan kuva menneestä kehityksestä, nykytilasta ja mihin suuntaan kehityksen odotetaan kulkevan lähitulevaisuudessa.

Työolobarometrin tiedot on kerätty Tilastokeskuksen työolotutkimuksen yhteydessä

tietokoneavusteisina puhelinhaastatteluina (1053 haastattelua 6.9.–14.10.2010). Tiedot voidaan yleistää koskemaan kaikkia työssä olevia palkansaajia koko Suomessa. Vastausprosentti on 83,0 %. Pääosa tuloksista esitetään sektoreittain: teollisuus, yksityiset palvelut, kuntasektori ja valtio.

Työelämän kokonaislaatua on mitattu useilla indikaattoreilla, joista on laskettu yhdistetty arvosana. Vuonna 2010 arvoksi tuli 7.99 (minimi 4 ja maksimi 10). Vuotta aikaisemmin vastaava arvo oli 7,93. Laadun kokonaisarvosana koostuu neljästä osatekijästä, jotka ovat tasapuolinen kohtelu, työpaikan varmuus, voimavarat suhteessa vaatimustasoon ja kannustavuus, innovatiivisuus ja keskinäinen luottamus. Kokonaisarvosana laski selvästi vuonna 2009. Vuoden 2010 aikana suunta on kääntynyt positiiviseksi kaikilla sektoreilla. Erityisesti työpaikan varmuus on parantunut valtiota lukuun ottamatta kaikilla muilla sektoreilla.

Uutena teemana mukaan otettiin tietoja työehdoista sopimisen tavoista. Taustalla on tiedon tarve paikallisesta sopimisesta ja siihen liittyvistä piirteistä. Mukaan on valittu kaksi aihepiiriä, työaikajärjestelyt ja palkkaus. Noin 15 prosenttia palkansaajista on näiden kummankin kohdalla paikallisen sopimisen piirissä.

Erilaiset irtisanomis-, lomautus- ja muut vastaavat uhkat ovat vähentyneet selvästi vuonna 2010 edelliseen vuoteen verrattuna ja palkansaajien lähitulevaisuutta koskevat odotukset ovat huomattavasti myönteisempiä kuin vuosi sitten. Työssä olevien palkansaajien näkökulmasta vallinnut taloustaantumata on vaikuttanut heidän odotuksiinsa yllättävän lyhyen ajan. Yt neuvottelujen määrä on vuoden aikana vähentynyt huomattavasti. Kuitenkin niiden ilmapiiri on huonontunut.

Tilapäisiin ja osa-aikaisiin työntekijöihin kohdistuva syrjintä ja eriarvoinen kohtelu on

hieman lisääntynyt. Työpaikkakiusaamis- ja väkivaltahavainnot ovat sekä työtovereiden että asiakkaiden taholta yleisempiä julkisella sektorilla.

Yli 55-vuotiaista yli 80 prosenttia koki oman työkykynsä henkisiin vaatimuksiin olevan ainakin melko hyvä. Kehityssuunta on ollut positiivinen jo useamman vuoden. Yksityisellä sektorilla työntekijöiden subjektiiviset arviot ovat korkeampia kuin julkisen sektorin työntekijöillä.

Useilla työpaikan keskinäistä avoimuutta, vuorovaikutussuhteita, uusien asioiden oppimista sekä johtamistapaa kuvaavilla tekijöillä on yhteys työssä jatkamiseen. Nämä tekijät vaikuttivat selvästi positiivisesti siihen, että työntekijät jaksavat terveyden puolesta jatkaa kahden vuoden kuluttua. Seuraavan työolobarometrin aineisto kerätään syys-lokakuussa 2011.

Lasse Ahtiainen (2011). Palkansaajien järjestäytyminen Suomessa vuonna 2009. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 27/2011

Tutkimus on jatkoa työministeriössä tehdyille Timo Kauppisen ja Virpi Köykan Palkansaajien järjestäytyminen 1989, Linda Sandqvistin Palkansaajien järjestäytyminen Suomessa 1994 sekä Lasse Ahtiaisen vastaaville tutkimuksille 2001 ja 2004. Ensimmäisenä tarkoituksena on selvittää, millaista järjestäytyminen on vuonna 2009 aiempiin tutkimuksiin verrattuna.

Järjestäytymistä selvitettiin kesäkuussa 2010 keskusjärjestöihin kuuluville ammattiliitoille suunnatulla kyselyllä. Kyselyloma-

ke oli sama kuin aiemmissä tutkimuksissa ja siinä kysytään järjestäytymisen lisäksi myös liittojen jäsenrakennetta. Keskeistä järjestäytymisasteen selvittämisessä on edunvalvonnan piirissä olevien jäsenten määrä, jonka osuus palkansaajien ja työttömien yhteismäärästä muodostaa järjestäytymisasteen.

Vuoden 2009 lopussa ammattiliitoissa oli kaikkiaan 2 148 000 jäsentä. Näistä kuitenkin 569 000 eli 26.5 % voidaan luokitella varsinaisen edunvalvonnan ulkopuolella oleviksi. Tähän sisältyvät eläkeläiset, opiskelijat, vapaaajaset ja yrittäjät. Eläkeläisten ja opiskelijoiden osuudet ovat nousseet vuodesta 2004. Tuolloin erityisryhmien osuus kokonaisjäsenmäärästä oli kaikkiaan 25 %.

Edunvalvonnan piirissä olevia jäseniä oli vuoden 2009 lopussa kaikkiaan 1 580 000 ja tämän perusteella laskettu järjestäytymisaste on 67.4 %. Vuonna 2004 vastaava luku oli 69 % ja siten järjestäytymisaste on laskenut 1.6 %.

Naiset ovat järjestäytyneet useammin kuin miehet. Naisten järjestäytymisaste oli vuonna 2009 72.5 % ja miesten 62.1 %. Miehillä järjestäytyminen on alentunut 2.8 % ja naisilla 0.5 % vuodesta 2004. Teollisuudessa järjestäytymisaste on 84.4 %, mikä on toimialoista korkein osuus. Julkisilla palveluilla järjestäytymisaste on 81.6 % ja yksityisillä palveluilla selvästi pienin, 50.4 %. Järjestäytyminen on laskenut teollisuudessa 1.6 %, julkisilla palveluilla 6 % ja yksityisissä palveluissa taas kohonnut 0.9 % verrattuna vuoteen 2004.

Lasse Ahtiainen (2011). Työehtosopimusten kattavuus Suomessa vuonna 2008. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 28/2011.

Työministeriössä on selvitetty palkansaajien järjestäytymistä vuodesta 1989 lähtien. Vuoden 2004 tutkimuksen yhteydessä nousi tarve selvittää myös työnantajien järjestäytymistä ja sitä koskeva aiempi tutkimus valmistui vuonna 2007. Tutkimus oli alustava selvitys työehtosopimuskentästä. Pyrkimyksenä oli ensisijaisesti tarkastella solmittuja työehtosopimuksia ja koota niistä tietoa myös työnantajien järjestäytymisestä. Tällä uudella tutkimuksella saatetaan aiemman tutkimuksen tiedot ajan tasalle.

Tutkimuksessa työehtosopimusten kattavuudella tarkoitetaan järjestäytyneiden työnantajien palveluksessa olevien palkansaajien osuutta työehtosopimusten sopimusalan kaikista palkansaajista. Suomessa tämä osuus on tärkeä kriteeri yleissitovuuspäätöksissä. Mikäli osuus on vähintään noin puolet, sopimus todetaan yleissitovaksi, kaikkia sopimusalan työsuhteita koskevaksi.

Vuodesta 2001 lähtien Suomessa on toiminut työehtosopimusten yleissitovuuden vahvistamislautakunta. Se käsittelee yksityisellä sektorilla solmitut valtakunnalliset sopimukset ja päättää niiden yleissitovuudesta sopijaosapuolten antamien tietojen ja lähinnä tilastokeskuksen alaa koskevien tilastojen perusteella. Vahvistamislautakunnan päätökset sekä niiden perustelut muodostavat tutkimuksen perusaineiston. Lähinnä vertailuaineistona käytetään lisäksi tilastokeskuksen palkkarakennetilastojen toimialoittaisia lukumäärätietoja. Tilastoihin kootaan yksityisen sektorin järjestäytyneiden työnantajien ilmoittamat palkkatiedot. Nämä kattavat suurimman osan Elinkeinoelämän keskuslii-

ton jäsenyritysten palkansaajista. Tilastotiedot ovat vuodelta 2008 ja tutkimus koskee vuosina 2007/2008 solmittuja sopimuksia.

Työehtosopimusten kattavuus yksityisellä sektorilla on kaikkiaan 73.1 %. Tämän verran yksityisellä sektorilla työskentelevistä palkansaajista toimii järjestäytyneiden yritysten palveluksessa. Lukumääräisesti heitä on kaikkiaan 920 445. Yleissitovuuden perusteella työehtosopimusten piiriin tulee lisäksi 337 982 palkansaajaa ja kaikkiaan yksityisellä sektorilla on työehtosopimusten piirissä 1 258 427 palkansaajaa vuonna 2008.

Tilastokeskuksen työssäkäyntitilaston mukaan vuonna 2008 yksityisellä sektorilla oli kaikkiaan 1 481 153 palkansaajaa. Mukaan lasketaan myös valtioonemmistöiset osakeyhtiöt. Näin sopimusten ulkopuolelle jää 224 563 palkansaajaa ja työehtosopimusten piirissä olevien osuus kaikista yksityisen sektorin palkansaajista on 85 %. Kun otetaan huomioon myös julkinen sektori, jolla sopimukset kattavat kaikki palkansaajat, kuuluu Suomessa vuonna 2008 työehtosopimusten piiriin 89.5 % palkansaajista.

Yrjö Myllylä (2011). Vuokratyövoiman käytön syitä yrityksissä, joissa on käyty yt-neuvotteluja. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 29/2011.

Raportissa on selvitetty vuokratyövoiman käytön syitä yrityksissä, joissa on käyty yt-neuvotteluja. Selvitys perustuu Internet-ympäristössä tehtyyn kyselyyn (www.edelphi.fi). Kysely toteutettiin toukokuussa 2011 käyttäjäyrityksille ja niiden henkilöstön

edustajille. Aineistossa on mukana yhteensä 40 vastausta. Kyselyn kohteena olivat yritykset, jotka kuuluvat muutosturvainsäädännön piiriin – toisin sanoen yritykset, joissa on käyty kerralla vähintään 10 henkeä koskevia yt- neuvotteluja vuonna 2010.

Tärkeimmät vuokratyövoiman käytön syyt liittyvät kysynnän vaihteluiden hallitsemiseen. Vastajat arvioivat erittäin tai melko tärkeiksi vuokratyövoiman käytön syiksi organisaatioissaan seuraavat tekijät: 1) ruuhkahuippujen tasaaminen, 2) työvoimaa voidaan käyttää juuri silloin, kun on tarvetta, 3) sesonkien hoitaminen, sairauslomasijaisuudet, 4) helpotetaan omaa työtaakkaa määrällisesti. Teollisuus käyttää vuokratyövoimaa enemmän toimintansa kehittämiseen kuin palveluala. Lakisääteiset poissaolot ovat teollisuudelle suurempi syy käyttää vuokratyövoimaa kuin palvelualalle.

Vuokratyövoiman käyttö yt-neuvottelujen aikana vaikuttaisi olevan vähäisempää vuoden 2011 alkupuolella verrattuna vuoden 2010 käyttötasoon. Vuokratyövoiman käytön perusteena yt-neuvottelujen aikana on muun muassa irtisanottujen ennakoitua nopeampi irtaantuminen palveluksesta, vuokratyöntekijä työskentelee muualla kuin yt-neuvottelujen piirissä olevalla toimialalla tai henkilöstöryhmässä. Suurissa organisaatioissa toisen paikkakunnan tilanne voi heijastua yt-neuvotteluina muidenkin paikkakuntien yksiköihin, jolloin vuokratyövoimaa on voitu käyttää muualla kuin varsinaisesti irtisanomisten kohteena olevassa yksikössä.

Keskimääräinen prosenttiluku, millä vuokratyövoiman määrää kuvataan sitä käyttäneissä yrityksissä vuonna 2010, on 6,7. Vuokratyöntekijöiden käytöllä on pääsääntöisesti ollut neutraali vaikutus käyttäjäritysten henkilösuhteisiin ja ilmapiiriin.

Entisiä työntekijöitä on käytetty vuokratyöntekijöinä vuonna 2010 11,4 % vastaajaorganisaatioissa, vuonna 2011 luku oli 5,7 %. Vuokratyöntekijöiden ottamista pidetään myös rekrytointikeinona ja siinä tutustuminen henkilöön vuokratyösuhteen aikana auttaa. Keskimäärin annettu luku, millä kuvattiin vuokratyöntekijöiden työllistymistä käyttäjärityksiin, oli 17 %.

Kyselyssä tiedusteltiin mahdollisia vuokratyövoiman käyttöön vaikuttavia uusia ilmiöitä, joihin tulisi kiinnittää huomiota. Esille nousivat muun muassa seuraavat: 1) tulevaisuuden henkilöstöpalveluyritykset erikoistuvat, 2) yritykset kehittävät omia vuokratyövoiman käyttöön verrattavissa olevia käytäntöjä, 3) vuokratyövoiman käyttöä käytetään asiantuntijuutta vaativissa tehtävissä etenkin pilottihankkeiden läpiviintiin, 4) kuormitusvaihteluiden nopeus tulee kasvamaan, mikä lisää vuokratyövoiman kysyntää, ja 5) työvoiman saatavuuden heiketessä työvoiman käyttöä ja kilpailua rajoittava sääntely tulee lievenemään alalla.

Lyhyellä tähtäimellä vuokratyövoiman käyttöön vaikuttanee eniten talouden suhdanteisiin liittyvät tekijät. Keskipitkällä aikavälillä esimerkiksi väestön ikääntyminen voi lisätä vuokratyövoiman käyttöä muun muassa sairauspoissaolojen lisääntymisen kautta. Vuokratyövoiman tarvetta tasapainottavasti voisi vaikuttaa muun muassa työvoiman- ja koulutuksen alueellinen ja toimialakohtainen ennakointi ja koulutuksen käynnistäminen tulosten perusteella. Muun muassa ELY-keskuksissa käytössä oleva Työvoiman ja koulutuksen tarvetutkimus (TKTT) –konsepti soveltuisi tarkoitukseen hyvin. TKTT-konseptia voisi soveltaa esimerkiksi Pohjois- ja Itä-Suomen kehittyvän kaivosklusterin ajankohtaisiin tarpeisiin.

Nytt inom arbets- och entreprenörskapsforskning

Niklas Bruun, Matti Mikkola och Marianne Muona (2011). Utredning om europeiska arbetsfredssystem. *Arbets- och näringsministeriets publikationer; Arbete och företagsamhet 20/2011.*

I utredningen studeras den rättsliga regleringen av arbetsfredsförpliktelsen sådan den anges i följande författningar:

- 1) internationella människorättskonventioner,
- 2) Europeiska unionens lagstiftning om saken och
- 3) de 26 övriga EU-medlemsstaternas och Norges nationella lagstiftningar.

Utöver avtalstexterna omfattar granskningen också en grundlig översikt över praxisen hos de organ som utövar tillsyn över verkställigheten av konventionerna. Punkt 3 innehåller enligt uppdraget inte en presentation av det

finländska systemet och en utvärdering av det.

Arbetsfredsförpliktelsen baserar sig – beroende på vilket land det är fråga om – på antingen lagstiftning, arbetsmarknadens ramavtal eller en bestämmelse i ett enskilt kollektivavtal. Den avtalsbaserade arbetsfredsförpliktelsen är i princip relativ till sin natur, vilket innebär att inga fackliga stridsåtgärder får vidtas i frågor som omfattas av avtalet. I de nordiska länderna och i Tyskland har man dock kommit överens om en mer omfattande arbetsfredsförpliktelse som innebär att inga som helst fackliga stridsåtgärder får vidtas under avtalets giltighetstid. Denna utvidgning godkänns av den internationella praxisen, om den motsvarar båda parternas uttryckliga vilja, dvs. att det finns ett särskilt avtal om detta.

Alla centrala tillsynsorgan, Internationella arbetsorganisationen ILO:s kommitté för organisationsfrihet och ILO:s expertkom-

mitté, Europarådets sociala kommitté och Europeiska människorättsdomstolen, utgår från att rätten att strejka hör till arbetstagarernas grundläggande rättigheter som inte kan inskränkas i betydlig grad. Staten kan dock kräva att ett minimiutbud av grundläggande tjänster ska tryggas trots strejken om det är fråga om en strejk som berör grundläggande samhällsfunktioner. Mer långtgående inskränkningssåtgärder får vidtas endast i undantagsförhållanden och också då endast temporärt.

Samtliga tre organ har uppställt tre villkor – visserligen med litet olika viktning – för eventuella inskränkningar i strejkrätten: 1) att inskränkningarna regleras genom lag, 2) att de har ett godtagbart syfte och 3) att inskränkningarna är nödvändiga i ett demokratiskt samhälle.

I ett modernt demokratiskt samhälle produceras många nödvändiga nyttigheter utanför hushållen, vilket gör samhället sårbart särskilt för sådana arbetskonflikter som hotar att helt kapa av nätanslutningar, el- och värmedistributionen, vattenförsörjningen, upprätthållandet av allmänna sanitära förhållanden, brådskande hälso- och omsorgstjänster samt andra nödvändiga sociala tjänster, särskilt om arbetskonflikten är omfattande och långvarig. En fundamental fråga är då hur minimiutbudet av grundläggande tjänster ska dimensioneras och vem som då har behörighet att besluta om deras omfattning.

Europeiska människorättsdomstolen och ILO:s kommitté för organisationsfrihet utgår i sin praxis från att parterna fastställer tillsammans, med hjälp av ett gemensamt organ eller ett oberoende organ, gränserna för minimiutbudet av grundläggande tjänster. Staten har inte någon möjlighet att utan att kränka de mänskliga rättigheterna fastställa dessa gränser i förväg och inte heller ensidigt medan en arbetskonflikt pågår. Den kan

dock spela en aktiv roll i inrättandet av ett sådant organ. Av människorättsdomstolens senare praxis kan man dra den slutsatsen att staterna till och med ska sträva efter att inrätta sådana organ.

Eeva Terävä, Petri Virtanen, Petri Uusikylä och Lassi Köppä (2011). Utredning om svårssysselsatta personers situation och de tjänster som erbjuds dem. Arbets- och näringsministeriets publikationer, Arbete och företagsamhet 23/2011.

Utredningen är en del av ett utvecklingsprojekt för tjänster som erbjuds personer på övergångsarbetsmarknaden och svårssysselsatta personer. I utredningen klargörs vilka hinder som finns för svårssysselsatta personer att få sysselsättning, den offentliga arbetskraftsservicen samt dess funktion och effekt. Tillämpningen av lönesubventionerat arbete har granskats speciellt.

I jämförelse med övriga arbetslösa visar undersökningen att de svårssysselsatta personerna är äldre och oftare kvinnor än män, utbildningsnivå är lägre och de bor i områden som präglas av svår arbetslöshet. Hinder för sysselsättning kan dock endast delvis förklaras av dessa bakgrundsfaktorer, då arbetslösheten också ofta förlängs av faktorer som berör hälsa och förmåga att klara olika livssituationer.

Enligt undersökningen främjas sysselsättningen endast till en viss punkt av att en person upprepade gånger tar del av olika tjänster och arbetskraftspolitiska åtgärder. Ett sådant händelseförlopp berättar ofta att man på TE-byråerna inte har kunnat identifiera de

verkliga orsakerna för arbetslösheten, och då blir sysselsättningsåtgärderna bristfälliga eller riktar sig fel, vilket gör att de inte leder till önskad sysselsättning. Framför allt de stora TE-byråerna har problem med kunder som inte har fått en konsekvent serviceprocess, då de inte kunnat forma stabile kundförhållanden.

Istället för att satsa på nya serviceformer och åtgärder bör man, på basen av undersökningsresultaten, i första hand utveckla servicevägledningsprocesserna, så att man i ett tillräckligt tidigt skede kan hitta de åtgärder som kunden behöver. Detta kräver ett ännu närmare samarbete än tidigare mellan arbetskraftsmyndigheterna och social- och hälsovårdsenheterna.

Med tanke på lönesubventionerat arbete visar undersökningen också att på den öppna marknaden kan företagen bäst erbjuda arbete som stöder sysselsättningen, i jämförelse med kommuner och organisationer. I undersökningen framgår även att ofta sysselsätts någon med lönesubventionerat arbete utan att arbetsgivaren har för avsikt att fortsätta arbetsförhållandet efter den lönesubventionerade periodens slut, vilket är mot de förväntningar som de arbetslösa har på stödarbetet.

Pekka Ylöstalo och Pirkko Jukka (2011). Arbetslivsbarometern – Oktober 2010. Arbets- och näringsministeriets publikationer, Arbete och företagsamhet 25/2011.

Avsikten med arbetslivsbarometern är att iaktta förändringarna i det finländska arbetslivets kvalitet ur vanliga arbetstagares synvinkel. I arbetslivskvaliteten ingår enligt ar-

betslivsbarometern faktorer på många nivåer, från anställningstrygghet till de anställdas inbördes relationer. De längsta tidsserierna omfattar hela perioden 1992–2010. På så sätt får man en bild av den tidigare utvecklingen, nuläget och den riktning som utvecklingen väntas ta under den närmaste framtiden.

Uppgifterna i arbetslivsbarometern har samlats in genom datorstödda telefonintervjuer i samband med Statistikcentralens undersökning om arbetsförhållandena (1053 intervjuer under tiden 6.9.14.10.2010). Uppgifterna kan generaliseras till att gälla alla arbetande löntagare i hela Finland. Svarsprocenten var exceptionellt hög, 83,0 %. I arbetslivsbarometern presenteras resultaten ofta sektorsvis: industrin, privata tjänster, kommunsektorn och staten.

Den totala arbetslivskvaliteten har mätts med flera indikatorer, som har sammanräknats till ett vitsord. År 2010 blev vitsordet 7,99 (minimum 4 och maximum 10). Ett år tidigare var motsvarande vitsord 7,93. Det sammanlagda vitsordet för kvaliteten består av fyra delfaktorer, dvs. jämlik behandling, anställningstrygghet, resurserna i förhållande till kravnivån och motivationsgrad, innovativitet och ömsesidigt förtroende. Det sammanlagda vitsordet sjönk tydligt 2009. Under 2010 har utvecklingen tagit en positiv riktning inom alla sektorer. Speciellt anställningstryggheten har förbättrats inom alla sektorer, förutom inom staten.

Som ett nytt tema togs med uppgifter om sätten att avtala om arbetsvillkoren. I bakgrunden finns behovet av information om de lokala avtalen och särdragen i dem. Två ämnesområden har valts: arbetstidsarrangemang och löner. Ca 15 procent av löntagarna omfattas av lokala avtal i dessa två frågor.

Olika uppsägnings-, permitterings- och andra motsvarande hot har tydligt minskat 2010 jämfört med året innan och samtidigt är löntagarnas förväntningar inför den när-

maste framtiden betydligt positivare än för ett år sedan. Den ekonomiska recessionen har påverkat de arbetande löntagarnas förväntningar under en överraskande kort tid. Antalet samarbetsförhandlingar har minskat avsevärt under årets gång. Samtidigt har dock atmosfären vid förhandlingarna försämrats.

Diskriminering och ojämlik behandling av tillfälliga arbetstagare och deltidsanställda har ökat något. Observationer av mobbning och våld på arbetsplatsen från såväl arbetskamraternas som kundernas sida är vanligare inom den offentliga sektorn.

Av dem som fyllt 55 år upplevde 80 procent att deras arbetsförmåga var åtminstone tämligen god i förhållande till de psykiska kraven. Trenden har varit positiv redan i flera år. Inom den privata sektorn är arbetstagarnas subjektiva värderingar högre än hos arbetstagarna inom den offentliga sektorn.

På många arbetsplatser har de faktorer som beskriver inbördes öppenhet, möjligheten att lära sig nya saker, växelverkan och ledarskap ett samband med arbetstagarna vilja att fortsätta i arbetet. Dessa faktorer bidrar på ett klart positivt sätt till att arbetstagarna orkar fortsätta.

Följande arbetslivsbarometer sammanställs hösten 2011 och publiceras av arbets- och näringsministeriet.

Lasse Ahtiainen (2011). Löntagarnas fackliga organisering i Finland i 2009. Arbets- och näringsministeriets publikationer Arbete och företagsamhet 27/2011.

Denna undersökning är en fortsättning på undersökningarna Palkansajien järjestä-

tyminen 1989 av Timo Kauppinen och Virpi Köykkä, Palkansajien järjestäytyminen Suomessa 1994 av Linda Sandqvist och Lasse Ahtiainens motsvarande undersökning åren 2001 och 2004, vilka uppgjorts vid arbetsministeriet. Den primära avsikten är att utreda hurdan den fackliga organiseringen var under 2009 i jämförelse med tidigare undersökningar.

Den fackliga organiseringen utreddes i juni 2010 med en enkät som var riktad till fackförbund som hör till en centralorganisation. Enkätblanketten var densamma som vid de tidigare undersökningarna och utöver facklig organisering ställdes frågor kring fackförbundens medlemsstruktur. Centralt vid utredningen av organiseringsgraden är det antal medlemmar som omfattas av intressebevakning. Andelen sådana av det sammanlagda antalet löntagare och arbetslösa utgör organiseringsgraden.

I slutet av 2009 fanns sammanlagt 2 148 000 medlemmar i fackförbunden. Av dessa kan emellertid 569 000, dvs. 26,5 %, klassificeras som medlemmar utanför den egentliga intressebevakningen. I denna grupp ingår pensionärer, studerande, frimedlemmar och företagare. Andelen pensionärer och studerande har ökat från 2004. Då var specialgruppernas andel av det totala medlemsantalet sammanlagt 25 %.

I slutet av 2009 fanns sammanlagt 1 580 000 medlemmar som omfattades av intressebevakning. Organiseringsgraden, som beräknats utgående från detta, är 67,4 %. År 2004 var motsvarande andel 69 %. Således har organiseringsgraden minskat med 1,6 %.

Kvinnor har organiserat sig oftare än män. År 2009 var organiseringsgraden 72,5 % för kvinnornas del och 62,1 % för männens del. Bland männen har organiseringen minskat med 2,8 % från år 2004 och bland kvinnorna med 0,6 %. Inom tillverkning är organiseringsgraden 84,4 %, vilket är den högsta

andelen bland verksamhetsområdena. Inom den offentliga sektorns servicebranscher är organiseringsgraden 81,6 % och inom den privata sektorns servicebranscher är organiseringsgraden klart minst, 50,4 %. Jämfört med 2004 har organiseringen minskat med 1,6 % inom tillverkning, med 6 % inom den offentliga sektorns servicebranscher och ökat med 0,9 % inom privata sektorns servicebranscher.

Lasse Ahtiainen (2011). Kollektivavtalens omfattighet i Finland i 2008. Arbets- och näringsministeriets publikationer, Arbete och företagsamhet 28/2011.

Vid arbetsministeriet har organiseringen bland löntagare utretts sedan 1989. I samband med de senaste undersökningarna gällande år 2004 uppstod ett behov av att utreda också organiseringen bland arbetsgivare. En preliminär utredning om kollektivavtalsfältet gjordes år 2007. Strävnan var att i första hand granska ingångna kollektivavtal och genom dessa också insamla information om organiseringen bland arbetsgivare. I den här nya undersökningen uppdaterar man informationen om kollektivavtalsfältet.

I denna undersökning avses med kollektivavtalens täckningandelen löntagare som är anställda hos organiserade arbetsgivare av alla löntagare inom kollektivavtalens avtalsområden.

I Finland är denna andel ett viktigt kriterium i besluten om huruvida avtalet är allmäntbindande. Om andelen är minst ungefär hälften, konstateras att avtalet är allmäntbindande, att det gäller alla anställningsförhållanden inom avtalsområdet.

I Finland har Nämnden för fastställande av kollektivavtals allmäntbindande verkan varit verksam sedan 2001. Nämnden behandlar de riksomfattande avtal som ingåtts inom den privata sektorn och beslutar om deras allmäntbindande verkan utgående från de uppgifter som avtalsparterna givit och närmast statistik som berör Statistikcentralens verksamhetsområde. Nämndens beslut samt motiveringarna till besluten utgör grundmaterialet för undersökningen. Närmast som jämförelsematerial används därtill uppgifterna om antalen per bransch i statistikcentralens lönestrukturstatistik. I statistiken samlas de löneuppgifter som de organiserade arbetsgivarna inom den privata sektorn uppger. Dessa täcker merparten av löntagarna i medlemsföretagen i Finlands Näringsliv EK. Statistiken är oftast från 2008 och av talen från 2007/2008. Allt som allt täcker kollektivavtalen 73,1 % inom den privata sektorn. En så stor andel av löntagarna inom den privata sektorn är anställda hos organiserade företag. Antalsmässigt sett utgör de sammanlagt 920 445 löntagare. Utgående från avtalens allmäntbindande verkan omfattas därtill 337 982 löntagare av kollektivavtalen.

Allt som allt omfattades sammanlagt 1 258 427 löntagare inom den privata sektorn av kollektivavtalen under 2008. Enligt Statistikcentralens sysselsättningsstatistik fanns år 2008 sammanlagt 1 481 153 löntagare inom den privata sektorn. Också aktiebolag med statlig majoritet räknas med. Således faller 224 563 löntagare utan föravtalen och andelen löntagare som omfattas av kollektivavtalen är 85 % av samtliga löntagare inom den privata sektorn. När också den offentliga sektorn beaktas, där alla löntagare omfattas av avtalen, omfattades 89,5 % av löntagarna i Finland av kollektivavtalen år 2008.

Yrjö Myllylä (2011). Motiven för användning av inhyrd arbetskraft i företag, där man fört samarbetsförhandlingar. Arbets- och näringsministeriets publikationer, Arbete och företagsamhet 29/2011.

I rapporten har undersökts orsakerna till användningen av inhyrd arbetskraft i företag, där man fört samarbetsförhandlingar. Studien baserar sig på ett frågeformulär på Internet (www.edelphi.fi). Undersökningen genomfördes i maj 2011 och gällde användarföretag och representanter för deras personal. Materialet bestod av totalt 40 svar. Undersökningen gällde företag som omfattas av lagen om omställningsskyddet – med andra ord, företag där man fört samarbetsförhandlingar med gäller minst 10 personer på en gång under år 2010.

De främsta skälen för användning av inhyrd arbetskraft var att behärska svängningarna i efterfrågan. Respondenterna bedömde följande faktorer som orsaker till användningen av inhyrd arbetskraft i sina organisationer som mycket eller ganska viktiga: 1) utjämnande av toppar, 2) arbetskraften kan användas vid en tidpunkt då det finns ett behov, 3) säsongbetonat arbete, vikariat vid sjukledigheter, 4) att kvantitativt underlätta deras egen arbetsbörda. Industrin använder inhyrd arbetskraft mer för att utveckla sin verksamhet än tjänstesektorn. Lagstadgad frånvaro ger industrin större anledning att använda inhyrd arbetskraft än tjänstesektorn.

Användande av tillfällig arbetskraft under samarbetsförhandlingarna verkar vara lägre under början av 2011 jämfört med 2010. Som skäl för att använda inhyrd arbetskraft under samarbetsförhandlingarna anges bl.a. att den uppsagde snabbare kan lösgöra sig från sin tjänst, att hyrespersonalen arbetar i

en annan bransch eller personalgrupp än den sektor som berörs av samarbetsförhandlingarna. I stora organisationer kan situationen på en annan ort återspeglas i samarbetsförhandlingar med andra enheter på orten, då inhyrd arbetskraft kan ha använts på andra ställen än i de enheter som direkt berörs av uppsägningarna.

Det genomsnittliga procenttalet, som anger mängden inhyrt arbete i företag som använde det år 2010, är 6,7. Användningen av inhyrd personal har i allmänhet haft en neutral inverkan på de personliga relationerna och atmosfären inom användarföretagen. Under år 2010 har 11,4 % av de tidigare anställda använts som inhyrd personal av respondentorganisationerna, år 2011 var siffran 5,7 %. Intagande av inhyrd personal betraktas också som ett medel för att rekrytera och där hjälper det att man lär känna personen under inhyrningsarbetsförhållandet. I genomsnitt var siffran, som angav att en inhyrd fick anställning hos kundföretag, 17 %.

I frågeformuläret frågades det efter nya faktorer som påverkar användningen av inhyrd arbetskraft och som borde uppmärksammas. Man fick fram följande: 1) framtida personalserviceföretag specialiserar sig, 2) företag utvecklar sina egna rutiner som är jämförbara med användandet av inhyrd arbetskraft, 3) inhyrd arbetskraft används i krävande uppgifter som fordrar expertis särskilt genomförande av pilotprojekt, 4) belastningsvariationerna ökar snabbare, och därmed ökar efterfrågan på inhyrd arbetskraft, och 5) ifall utbudet av arbetskraft försvagas kommer regleringen som begränsar användningen av arbetskraft och konkurrens att mildras på området.

På kort sikt torde faktorer som är relaterade till de ekonomiska konjunkturerna mest påverka användningen av inhyrd arbetskraft. På medellång sikt kan till exempel en åld-

rande befolkning öka användningen av inhyrd personal, bland annat på grund av ökad sjukfrånvaro. Behovet att använda inhyrd arbetskraft kan minskas genom att bl.a. regionalt och branschvis förutse behovet av arbetskraft och utbildning och baserat på resultaten sätta i gång skolning. Här kunde

behovsundersökningen av arbetskraft och utbildning, det så kallade TKTT-konceptet, användas som redan är i bruk i ELY-centra. TKTT-konceptet kan tillämpas till exempel på de aktuella behoven för gruvklustret i norra och östra Finland som är under utveckling.

English Summaries

THE EMPLOYMENT DIFFICULTIES OF MASTER'S DEGREE GRADUATES

Visa Tuominen, Lic. (Education), Student Counsellor, Philosophical Faculty, University of Eastern Finland;

Juhani Rautopuro, PhD (Education), M.Sc (Statistics), Researcher, Finnish Institute for Educational Research, University of Jyväskylä;

Antero Puhakka, PhD (Social Sciences), MA (history), Senior Researcher, Department of Social Sciences, University of Eastern Finland

The article discusses the employment difficulties experienced by the 2001–2003 master's degree graduates from the University of Joensuu (at present the University of Eastern

Finland). The data (n=1,221) was gathered in a questionnaire survey conducted five years after graduation, in which the response rate was 66 %. The survey data is complemented by interviews made one, two and five years after the graduation, respectively. The interviewees were graduates of 2003.

The employment difficulties are investigated with respect to the profession–generalist division. The ones who have had a profession-oriented education at the University of Joensuu include teachers (both class and subject teachers) and psychologists. The rest are classified as generalists.

As many as 43 % of the respondents had been unemployed after their graduation, but five years after graduation only one percent of the profession graduates and four percent of the generalists were either unemployed or taking part in subsidized employment measures. The median length of unemployment with profession graduates had been four

months and with generalists seven months. One fifth (22 %) of those who had been unemployed after their graduation did not respond to the questions evaluating their employment difficulties.

Only 38 % of the respondents estimated their unemployment difficulties, and they felt that the most common hindrances to their employment were the difficult labour market situation in their home region (50 %), the weak employment situation in their own field of work (42 %), their poor personal relation network (29 %), and their lack of work experience (29 %). Based on the mean variables of individual statements, the most significant factor behind the employment difficulties turned out to be the degree.

IMMIGRANT JOB SEARCH METHODS IN EUROPE

Petri Böckerman, PhD, Researcher, Labour Institute for Economic Research
Tuomo Virkola, Stud.Soc.Sc., University of Helsinki, Research Assistant, Labour Institute for Economic Research

Motivated by the unsatisfactory labour market outcome of immigrants, a growing body of literature has studied whether the inefficient job search process could explain the unemployment gap between the immigrant and native population. Traditionally the importance of informal job search has been extensively emphasized in finding a job. However, the new evidence on the quality of jobs

acquired appears ambiguous, in particular within the immigrant population. Further, the effective job search strategies might vary across countries due to the differences in national labour markets, institutions and conventions. To address the national characteristics a cross-country study of job search methods was implemented using the European Labour Force Survey from 2008.

First, it is evident that the methods employed by job seekers vary considerably across countries both in extent and proportions used. Background characteristics, such as education, ILO employment status, language skills and labour market access, account for the majority of the observed differences. Yet in some countries, immigrants tend to be more active in applying for a job through public employment offices, private agencies or social networks. Independent job search through direct applications or job advertisements has been less distinct, but dependent in part on the job seekers' language skills. Some differences occur between the internal (European) and external (Non-European) immigrants, possibly reflecting the distinct motives for immigration. However, the differences have been further highlighted by the methods that helped immigrants to acquire the present job. The findings suggest that immigrants have, in general, needed more support to find a job.

Job search assimilates to the native population during the years of residence, the internal immigrants benefitting from the improved access to the labour market. However, a comparison of Finland, Sweden and the UK, shows that the assimilation process is in part affected by the national labour markets and the immigrant population size. Job search methods are still, after ten years of residence, distinct from the natives, the extensive use of social networks being most

highlighted. Considering the heterogeneity of both the national labour markets and the immigrant population, it is not evident that the most efficient job search methods were globally applicable. Further research should stress the role of immigrant characteristics in the job search process.

ORGANIZATION OF SALARY AND WAGE EARNERS AND SPHERE OF COLLECTIVE AGREEMENTS

Lasse Ahtiainen, M.Pol.Sc, Independent Researcher

The article is based on two studies published by the Ministry of Employment and the Economy in summer 2011. The first study is a continuation to Timo Kauppinen's and Virpi Köykkä's study on the organization of wage and salary earners 1989, Linda Sandqvist's study on the organization of wage and salary earners in Finland 1994, and Lasse Ahtiainen's corresponding studies in 2001 and 2004. The primary aim is to clarify what organization is like in 2009 compared to earlier studies.

At the end of 2009, there were a total of 2,148,000 members in the trade unions. Of these, 569,000, i.e. 26.5 %, can, however, be classified as being outside actual supervision of interests. These include pensioners, students, non-paying members and entrepreneurs. The proportion of pensioners and students has increased since 2004. At that time the proportion of special groups of the total number of members was 25 %.

A total of 1,580,000 members were covered by the supervision of interests at the end of 2009. The rate of organization calculated on the basis of this is 67.4 %. In 2004, the corresponding figure was 69 %, and thus the rate of organization has decreased by 1.6 %.

Women have organized more often than men. In 2009, the rate of organization among women was 72.5 %, while that of men was 62.1 %. Among men, organization has decreased by 2.8% and among women by 0.9 % since 2004. In manufacturing, the rate of organization is 84.4 %, which is the highest proportion among the industries. In the public service sectors, the rate of organization is 81.6 %, while in private service sectors it is clearly the lowest, 50.4 %. Organization has decreased in manufacturing by 1.6 % and in the public service sectors by 6 % compared to the year 2004. In private service sectors organization has increased by 0.9 %.

The other study is second to a preliminary report on the sphere of collective agreements. The objective is primarily to study collective agreements made and through the agreements also gather new information on organization among employers.

In this study the coverage of collective agreements means the share of employees employed by organized employers of all the employees within the collective agreement sector. In Finland this share is an important criterion when deciding on general applicability. If the share is at least approximately half of all employees in the sector, it is confirmed that the agreement is generally applicable, that it applies to all employment relationships within the agreement sector. In all, the collective agreements cover 73.1 % in the private sector. So many private sector employees are employed by organized companies. Their number amounts to 920,445. In addition, 337,982 more employees are

covered by the collective agreements due to general applicability. In 2008, totally 1,258,427 private sector employees were covered by collective agreements.

According to the Employment statistics of Statistics Finland there were totally 1,481,153 employees in the private sector in 2008. Also joint stock companies with state-owned majority are included. In this way 224,563 employees are not covered by collective agreements and the share of private sector employees covered by the agreements is 85 %. When also the public sector is included, where all employees are covered by collective agreements, 89.5 % of the employees in Finland were covered by collective agreements in 2008.

THE LABOUR MARKET CHANCES OF THE DISABLED IN THE CASE OF A SOCIAL ENTERPRISE

Taina Lilja, Student of Social Sciences, Research Assistant, Agrifood Research Finland, Economic Research, Jokioinen

There were more than 250 000 unemployed job seekers in Finland, in 2010. The share of disabled persons is significant, and the duration of their unemployment is also longer than that of the others. In several countries, farms have been utilized in order to rehabilitate persons with different kind of mental and physical restrictions. In Finland, the concepts of 'care farming' or 'social farming' are still mostly unknown. The organic farm of this case study is located in North Karelia. Both the farmer and the sixty-year-old workman were most pleased with the arrangement; they made a perfect match with each others. This kind of solution could be especially used in rural areas.

The challenge is in making the option of employing disabled people more familiar and also more attractive for farmers, who can be already exhausted with excessive control and paper work of farming.

Recent Employment and Entrepreneurship Studies

Niklas Bruun, Matti Mikkola and Marianne Muona (2011). Report on European industrial peace systems. Publications of the Ministry of Employment and the Economy, Employment and entrepreneurship 20/2011.

The report examines judicial regulation of the duty to maintain industrial peace, in the form in which it is regulated within:

- 1) International human rights conventions,
- 2) The European Union's legislation on the matter, and
- 3) The national legislation of 26 EU member states and Norway.

In addition to the texts of agreements, the study also includes a thorough review of case law as applied by bodies supervising the implementation of such agreements. In

accordance with the assignment, point 3) does not include a presentation or assessment of the system in Finland.

Depending on the country, the duty to maintain industrial peace is based either on legislation, a labour market framework agreement, or a regulation under an individual collective agreement. Fundamentally, an agreement-based duty to maintain industrial peace is of a relative nature, which means that industrial action cannot be taken in matters concerning the agreement. However, in the Nordic countries and Germany there is agreement on a more extensive duty to maintain industrial peace, according to which no form of industrial action can be taken while the agreement is in force. This extension is acceptable in international practice, insofar as it is in line with the clear intent of both parties i.e. it has been specifically agreed on.

All key supervisory bodies, the Interna-

tional Labour Organisation ILO's Committee on Freedom of Association and Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, as well as the European Court of Human Rights, work on the principle that the right to strike is a fundamental right of employees that cannot be restricted to any significant extent. However, the government may require that minimum services be secured regardless of any strike, if the strike in question involves essential public services. More advanced restrictive measures can only be taken in exceptional circumstances, and even then on a temporary basis only.

For restricting the right to strike, all three bodies have set three prerequisites – albeit with slightly differing emphases: 1) that the restriction is provided for in legislation, 2) that it has an acceptable purpose and 3) that the restrictions are indispensable to a democratic society.

In a modern democratic society, many staple commodities are produced outside private households, thereby rendering societies vulnerable. This is particularly true in the case of industrial action that threatens to completely restrict network connections, power and heat supply, water supply, the maintenance of public hygienic conditions, provision of urgent health care and nursing services and other essential social services, especially if the industrial action is extensive or long-term. In such cases, the fundamental question is how should minimum services be dimensioned, and who, in such circumstances, is authorised to decide on their extent?

The European Court of Human Rights and the ILO Committee on Freedom of Association base their cases on the principle that the parties must determine, either jointly or through a joint or independent organ, the limits of minimum services. Without violating human rights, the government has no possi-

bility to determine these limits, either in advance or unilaterally during industrial action. However, it can be active in establishing such an organ. According to recent case law under the Court of Human Rights, governments should even seek to establish such organs.

Eeva Terävä, Petri Virtanen, Petri Uusikylä and Lassi Köppä (2011). Investigation into the situation of people difficult to employ and the current services offered Publications of the Ministry of Employment and the Economy, Employment and entrepreneurship 23/2011.

The investigation is a part of a development project for the services provided to persons in the intermediate labour market and the people difficult to employ. The report outlines the challenges for the difficult to employ to obtain employment, public employment services and its operation and effect. The application of pay subsidised work has been specifically reviewed.

In comparison with the other unemployed, the survey shows that the difficult to employ are older people, who are and more often women than men, they are less well educated and located in areas affected by severe unemployment. Barriers to employment, however, can only partially be explained by these background factors, as unemployment often is prolonged by factors relating to health and life management skills.

According to the survey, employment can only be promoted to a certain point through a person's repeated participation in various services and labour policies. Repeated par-

ticipation often tells that the TE Offices have been unable to identify the real causes of unemployment, which leads to inadequate or incorrectly targeted employment measures, and do not have the desired effect of leading to employment. The large TE Offices, in particular, have had problems with customers not receiving a consistent service process, as they have been unable to form lasting customer relationships.

Based on the findings, instead of investing in new forms of service and related activities, service guidance processes should be developed in the first instance, so that customers may receive appropriate measures at a sufficiently early stage. This will require an even closer cooperation than before between the labour authorities and the social and health care services.

With regard to the pay subsidized work, the study shows that companies are best able to offer work that supports employment on the open market, in comparison with the municipalities and non profit-organizations. The study also shows, that against the expectations of the unemployed, people are often employed through pay subsidies without the employer having any intention to continue the employment relationship after the pay subsidized period is over.

Pekka Ylöstalo and Pirkko Jukka (2011). Finnish Working Life Barometer – October 2010. Publications of the Ministry of Employment and the Economy, Employment and entrepreneurship 25/2011.

The objective of the Working Life Barometer is to monitor changes in the quality of

Finnish working life from the perspective of ordinary employees. For the purposes of the Working Life Barometer, the quality of working life encompasses multi-level issues, ranging from job security to intra-staff relationships. The longest time series cover the entire period 1992–2010. This provides an image of past trends, the current situation and expected trends in the near future.

Data for the Finnish Working Life Barometer was collected in computer-assisted telephone interviews in connection with Statistics Finland's Quality of Work Life Survey (1,053 interviews during 6 September–14 October 2010). Data can be generalised to cover the entire population of wage and salary earners in Finland. The response rate was at 83.0 %. The Finnish Working Life Barometer generally presents the results by the sectors: industry, private services, municipalities and the State.

The overall quality of working life was measured using several indicators, based on which an aggregate score was calculated. In 2010, the score was 7.99 (on a scale from 4 to 10). A year earlier, the corresponding score was 7.93. The overall quality score comprises the following four elements: equal treatment, job security, resources in relation to the demands of the workplace as well as motivation, innovativeness and mutual trust. The overall score clearly declined in 2009, but all sectors turned positive during 2010. Job security, in particular, has improved in all sectors except the State.

Data on methods of agreeing on terms of employment was included under a new theme, since there is a need for information on local agreements and the related characteristics. The two topics included were working time arrangements and pay. These are the two most common issues falling within the scope of local agreements; for some 15 per cent of wage and salary earn-

ers, both of these issues are agreed locally.

Threats of dismissal, lay-offs or similar have clearly reduced in 2010 from the previous year, while wage and salary earners' expectations for the near future are markedly more positive than a year ago. With respect to employed wage and salary earners, the economic recession impacted on their expectations for a surprisingly short period. The number of cooperation negotiations decreased markedly during the year. At the same time, however, the atmosphere in which they were conducted had worsened.

Discrimination against and unequal treatment of temporary and part-time employees slightly increased. Observations concerning bullying in the workplace or being subjected to violence by co workers and customers were more frequent in the public sector.

Over 80 per cent of those aged over 55 reported a fairly good ability to work in terms of mental requirements. This trend has been positive for several years. Subjective estimates were higher among private-sector than public-sector employees.

Many factors, depicting mutual openness, interaction within the workplace, learning new issues as well as leadership methods, are linked to staying on at work. These factors had a clearly positive impact on employees' evaluation of whether they would be able to cope and stay on at work after two years.

The next Working Life Barometer will be conducted in the autumn of 2010, published by the Ministry of Employment and the Economy.

Lasse Ahtiainen (2011). Wage earners' unionization in Finland in 2009. Publications of the Ministry of Employment and the Economy, Employment and entrepreneurship 27/2011.

The study is a continuation to TimoKauppinen's and VirpiKöykkä's study on the organization of wage and salary earners 1989, Linda Sandqvist's study on the organization of wage and salary earners in Finland 1994, and LasseAhtiainen's corresponding studies in 2001 and 2004. The primary aim is to clarify what organization is like in 2009 compared to earlier studies.

Organization was clarified by an inquiry made with trade unions belonging to the central organizations in June 2010. The questionnaire was the same as in earlier studies, with questions on the member structure of the unions in addition to organization. The crucial thing in finding out the rate of organization is the number of members covered by the supervision of interests. The share of the total number of wage and salary earners and the unemployed constitutes the rate of organization.

At the end of 2009, there were a total of 2,148,000 members in the trade unions. Of these, 569,000, i.e. 26,5 %, can, however, be classified as being outside actual supervision of interests. These include pensioners, students, non-paying members and entrepreneurs. The proportion of pensioners and students has increased since 2004. At that time the proportion of special groups of the total number of members was 25 %.

A total of 1,580,000 members were covered by the supervision of interests at the end of 2009. The rate of organization calculated on the basis of this is 67,4 %. In 2004, the corresponding figure was 69%, and thus the

rate of organization has decreased by 1,6 %.

Women have organized more often than men. In 2009, the rate of organization among women was 72,5 %, while that of men was 62,1 %. Among men, organization has decreased by 2,8 % and among women by 0,9 % since 2004. In manufacturing, the rate of organization is 84,4 %, which is the highest proportion among the industries. In the public service sectors, the rate of organization is 81,6 %, while in private service sectors it is clearly the lowest, 50,4 %. Organization has decreased in manufacturing by 1,6 % and in the public service sectors by 6 % compared to the year 2004. In private service sectors organization has increased by 0,9 %.

Lasse Ahtainen (2011). Collective agreements' coverage in Finland in 2008. Publications of the Ministry of Employment and the Economy, Employment and entrepreneurship 28/2011.

The Ministry of Labour has studied the organisation among employees since 1989. In connection with the latest studies for 2004, the need to also study the organisation among employers arose. This study is second to a preliminary report on the sphere of collective agreements. The objective is primarily to study made collective agreements and through the agreements also gather new information on organisation among employers. In this study the coverage of collective agreements means the share of employees employed by organised employers of all the employees within the collective agreement sector. In Finland this share is an important

criterion when deciding on general applicability. If the share is at least approximately half of all employees in the sector, it is confirmed that the agreement is generally applicable, that it applies to all employment relationships within the agreement sector.

Since 2001 there has been a Commission confirming the general applicability of collective agreements in Finland. The Commission handles the nation-wide agreements made in the private sector and decides on whether or not the agreements are generally applicable, based on the information given by the agreement parties and in the first place statistics concerning the area of Statistics Finland. The decisions of the Commission and the grounds for the decisions are the base material for this study. In addition, the information regarding employee share per sector in the statistics on the Structure of Earnings of Statistics Finland is used, mainly as comparison material. The statistics compile information on earnings given by the organized employers in the private sector. These cover most of the employees in the member companies of the Confederation of Finnish Industries EK. The statistics are mostly from 2008 and the collective agreements from 2007/2008.

In all, the collective agreements cover 73.1 % in the private sector. So many private sector employees are employed by organized companies. Their number amounts to 920,445. In addition, 337,982 more employees are covered by the collective agreements due to general applicability. In 2008, totally 1,258,427 private sector employees were covered by collective agreements.

According to the Employment statistics of Statistics Finland there were totally 1,481,153 employees in the private sector in 2008. Also joint stock companies with state-owned majority are included. In this way 224,563 employees are not covered by

collective agreements and the share of private sector employees covered by the agreements is 85 %. When also the public sector is included, where all employees are covered by collective agreements, 89.5 % of the employees in Finland were covered by collective agreements in 2008.

Yrjö Myllylä (2011). Reasons for use of hired labour in companies where staff reduction negotiations have been held. Publications of the Ministry of Employment and the Economy, Employment and entrepreneurship 29/2011.

In the report the reasons for use of hired labour in companies where staff reduction negotiations have been held have been surveyed. The study is based on an Internet environment questionnaire (www.edelphi.fi). The survey was conducted in May 2011 for user enterprises and their staff representatives. The material consists of a total of 40 responses. The object of the survey was companies which belonged to the employment alteration legislation – in other words, companies where staff reduction negotiations have been held at a time with at least 10 employees in 2010.

The main reason for the use of hired labour is associated with managing the fluctuations in demand. Concerning the reason for use of hired labour in their organizations the respondents considered the following factors as very or fairly important: 1) the peak offset, 2) the labour force may be used at a time when there is a need, 3) seasonal adjustment solutions, sick leave temporaries,

4) to quantitatively facilitate their own workload. The industry uses hired labour more than the service sector in order to develop its own activities. Statutory absences are for the industry a bigger reason to use hired labour as for the service sector.

The use of hired labour during the staff reduction negotiations appears to be lower in the first half of 2011 compared to 2010. The reason for use of hired labour during staff reduction negotiations is that the dismissed persons faster could separate from service, the hired worker works in a field of activity or group of employees outside the staff reduction negotiations sector. In large organizations, the situation in one community may be reflected as staff reduction negotiations in the units in other communities, when hired labour may have been used elsewhere than in the actual units subject to dismissal of employees.

The average percentage figure, indicating the amount of hired labour in companies which used it in 2010, is 6.7. The use of hired labour has generally had a neutral impact on the personal relationships and the atmosphere of the user companies. In 2010 11.4 % of the respondent organisations used former employees as hired workers, in 2011 the correspondent figure was 5.7 %. Admission of hired labour workers is also considered as a way of recruiting and there helping the acquaintance to the person during the hiring period. On average, the figure indicating hired labour workers to get employment in user companies, was 17 %.

The questionnaire asked about possibly new phenomena affecting the use of hired labour, to which attention should be paid. The following was, inter alia, brought up: 1) future personnel service companies will specialize, 2) companies are developing their own routines which are comparable to the use of hired labour, 3) hired labour is used

in tasks requiring high skill particularly in completing pilot projects, 4) load variations speed will increase, thus increasing the demand for hired labour, and 5) in case availability of labour is poor the regulation concerning the use of labour force and competition would be less restrictive in the sector.

In the short run business cycle-related factors would most impact the use of hired labour. In the medium run, for example, an aging population may increase the use of hired labour, inter alia, caused by increased

absence due to sick leave. The sector and branch orientated prediction of the workforce and training as well as starting the training based on the results would decrease the need of hired labour. The research concerning the needs of workforce and training, the so called TKTT- concept used in, inter alia, the ELY-centres, is adequate for the purpose. The TKTT-concept could be applied, for example, in northern and eastern Finland, for the actual needs of the developing mining cluster.

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

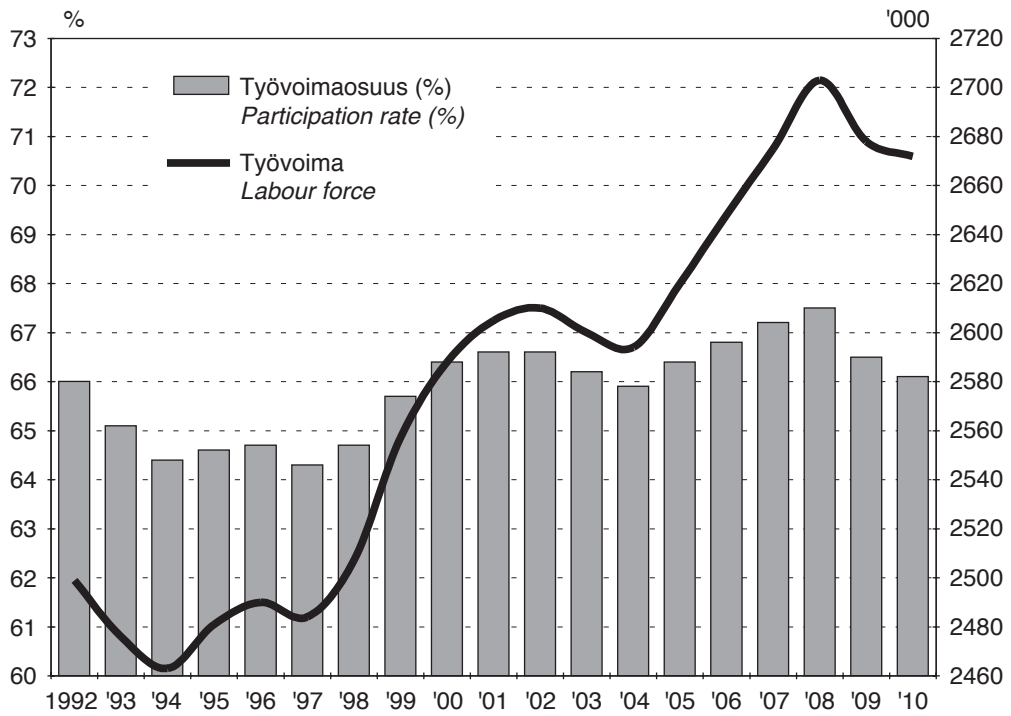
24. Migrations to and from Finland	44*
25. Unemployment rates in some OECD countries	45*

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*

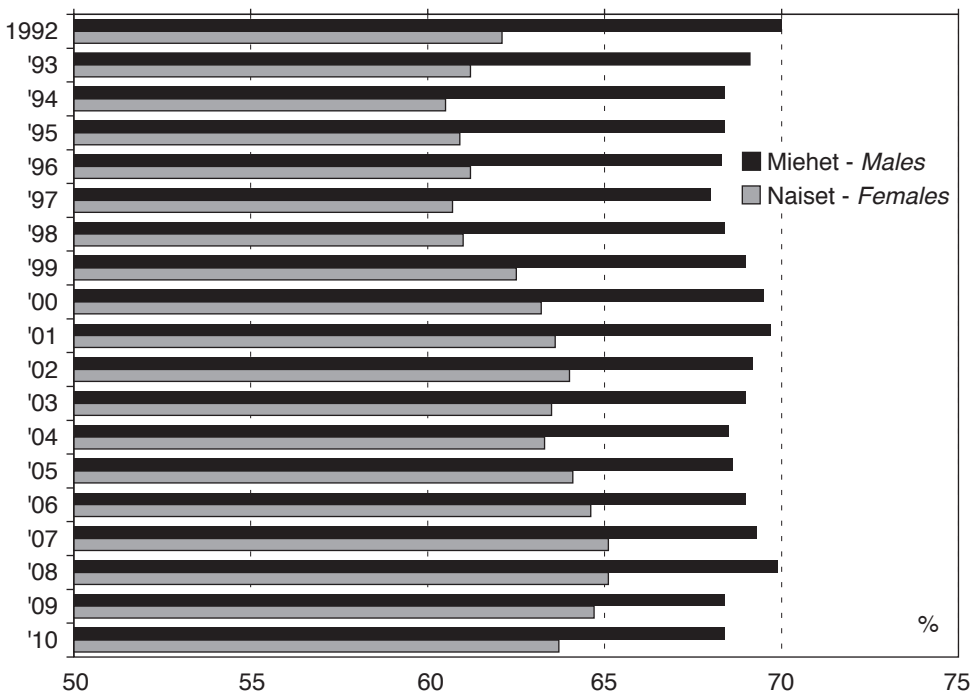
TABLES BY DISTRICT

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

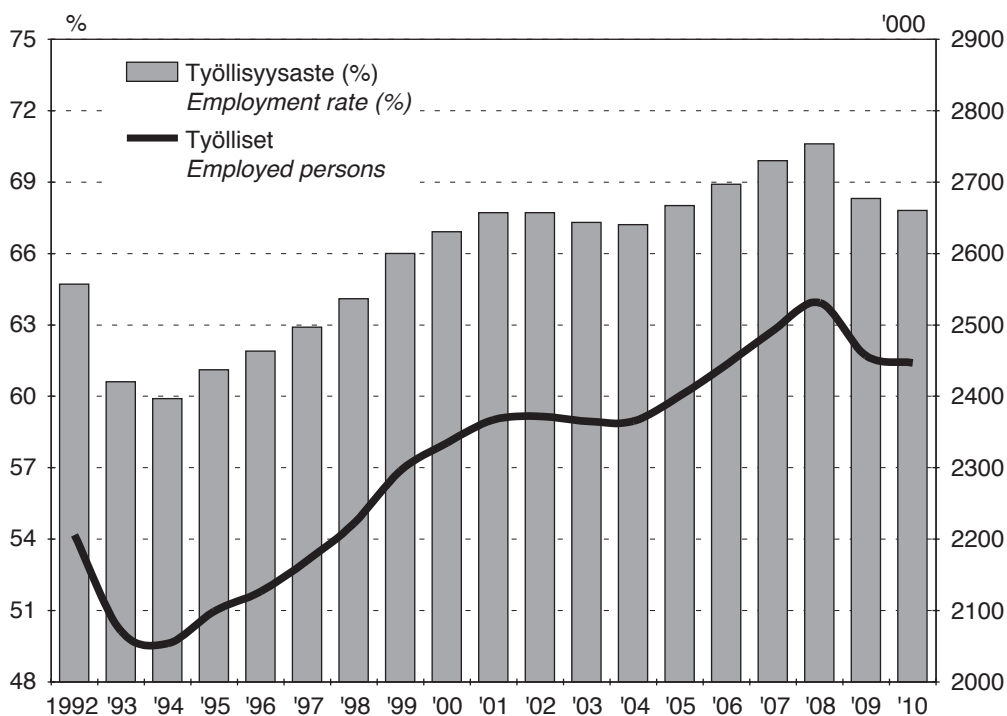
Chart 1. Labour force and labour force participation rates



Kuvio 2. Työvoimaosuudet sukupuolen mukaan

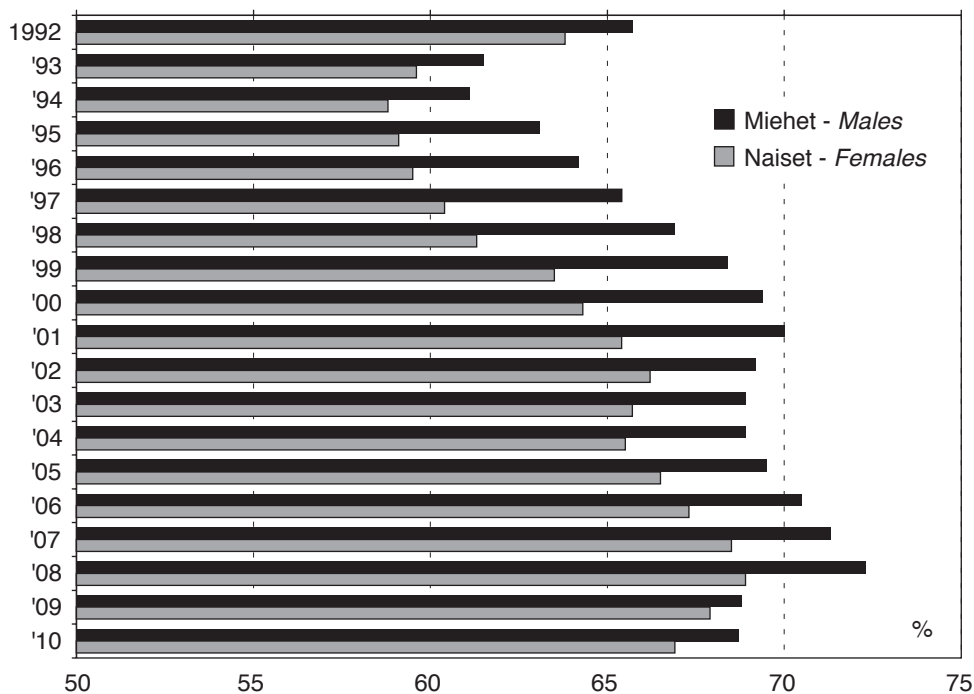
Chart 2. Labour force participation rates by sex

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



Kuvio 3. Työlliset ja työllisyysasteet

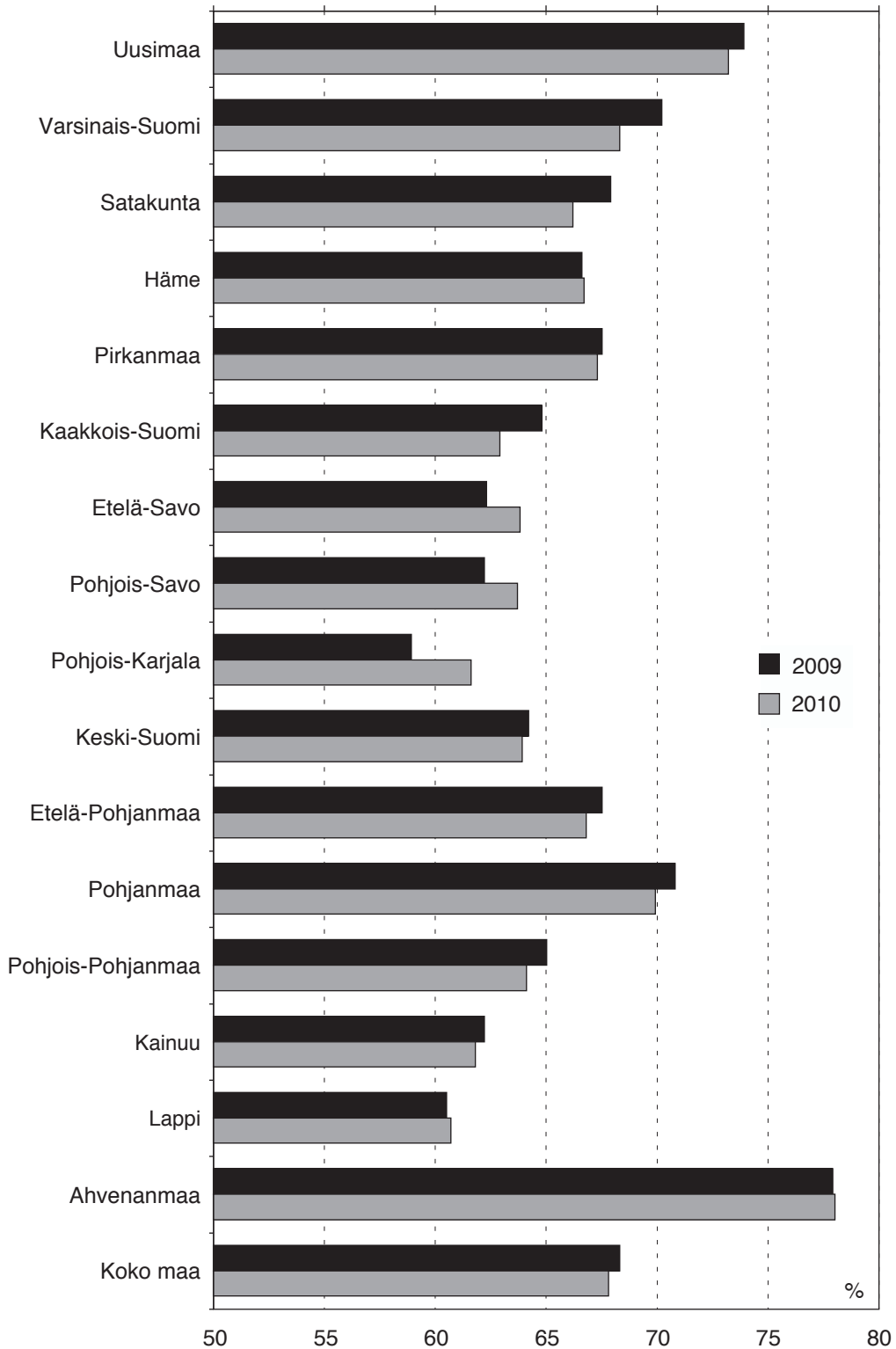
Chart 3. Employed persons and employment rates



Kuvio 4. Työllisyysasteet sukupuolen mukaan

Chart 4. Employment rates by sex

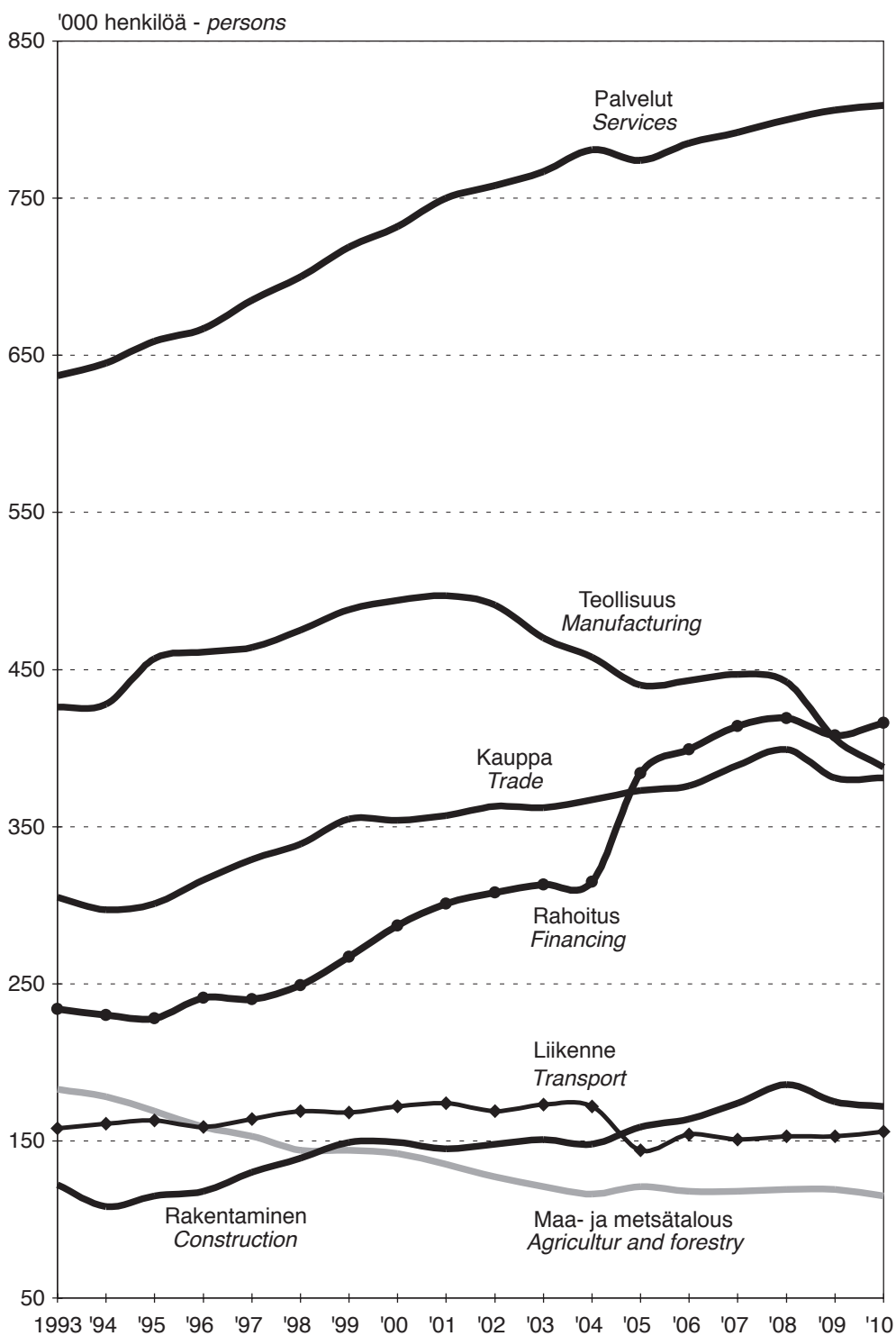
Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus – Source: Statistics Finland, Labour Force Survey



Kuvio 5. Työllisyysasteet ELY-keskuksittain

Chart 5. Employment rates by administrative district

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

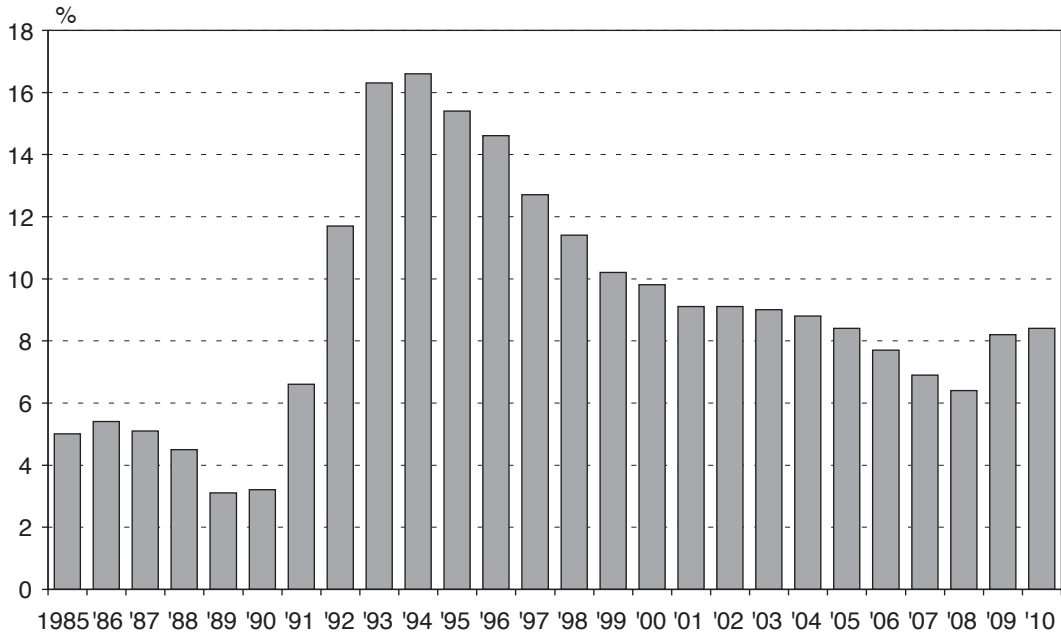


Kuvio 6. Työlliset toimialoittain

Chart 6. Employed persons by industry

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

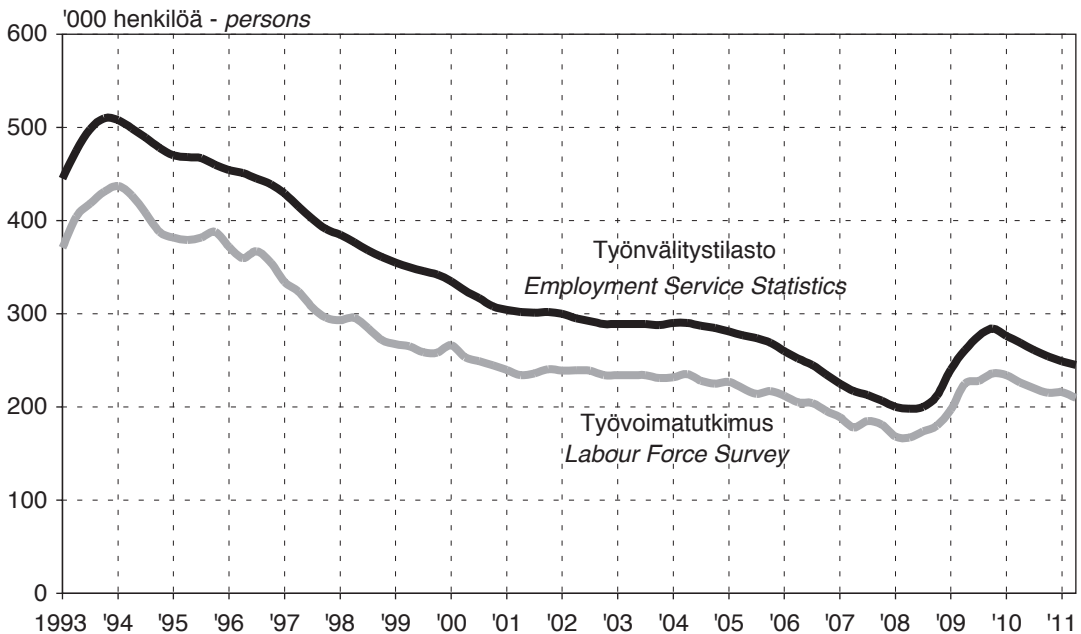
Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus – Source: Statistics Finland, Labour Force Survey



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

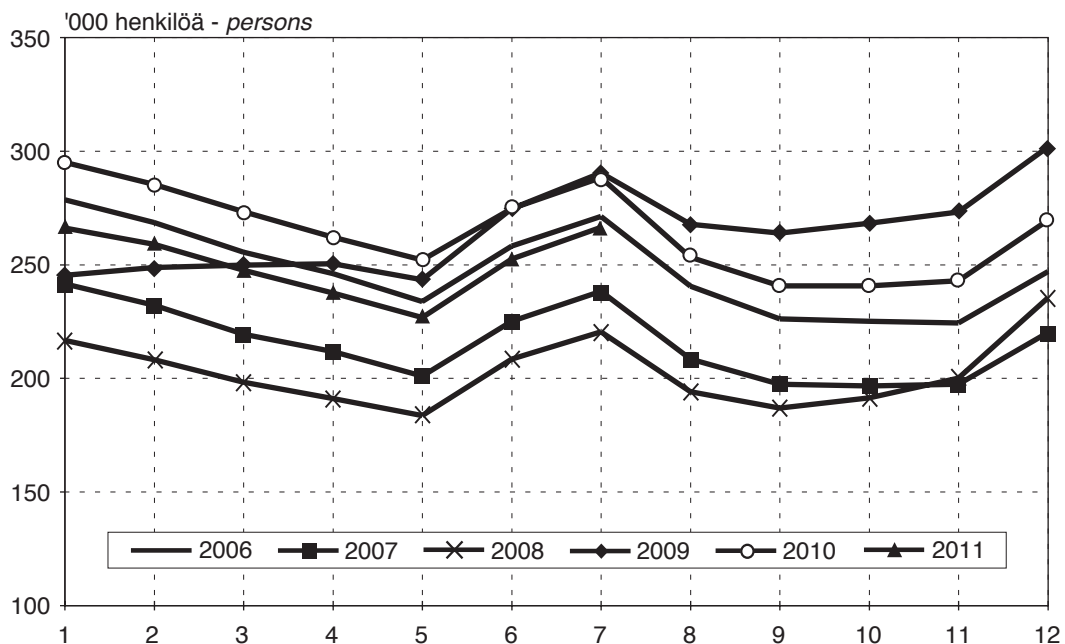
Chart 7. Unemployment rates by Labour Force Survey. From 1989, according to ILO/EU definition

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



Kuvio 8. Työttömät työvoimatutkimuksen sekä työnvälitystilaston mukaan. Kausipuhdistetut neljännesvuosiluvut

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

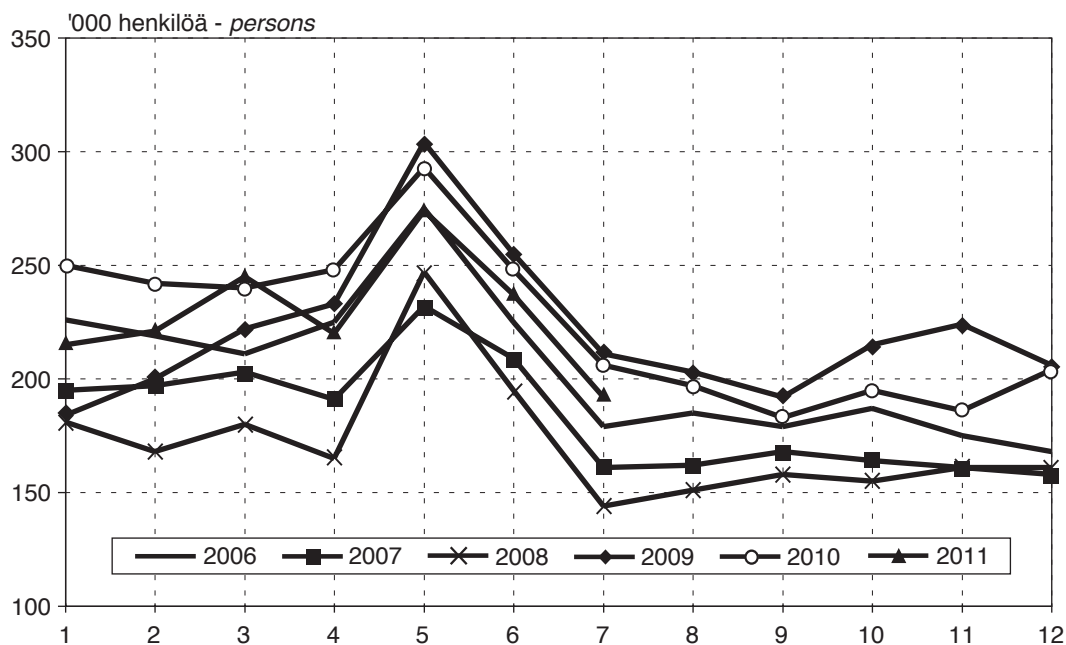


Kuvio 9. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain

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

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

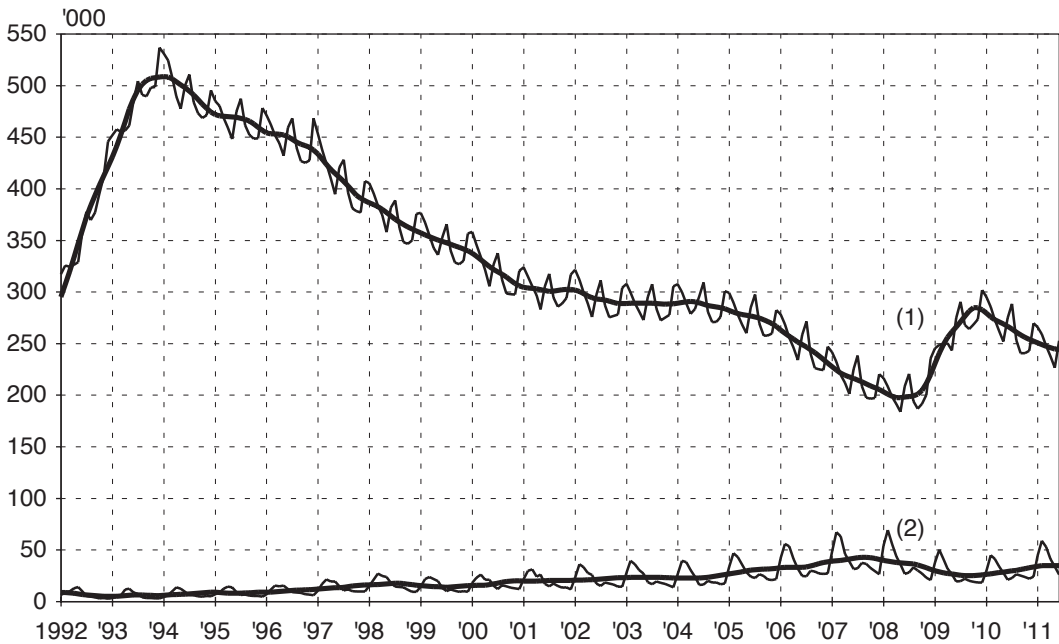
Source: The Ministry of Employment and the Economy, Employment Service Statistics



Kuvio 10. Työttömät työvoimatutkimuksen mukaan kuukausittain

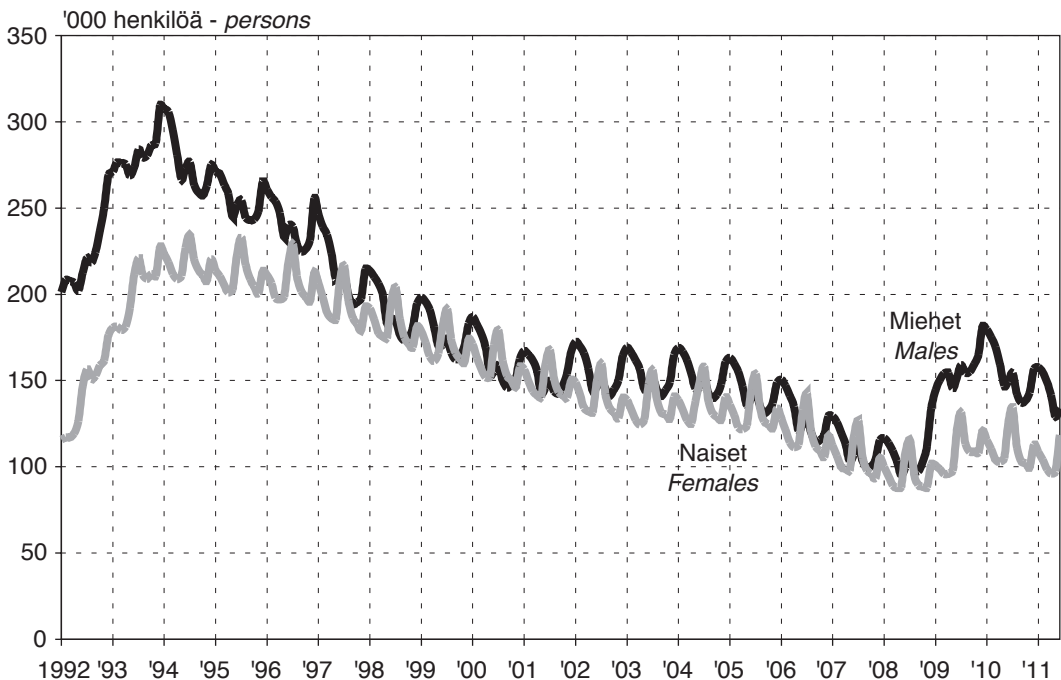
Chart 10. Unemployed persons according to the Labour Force Survey. Original monthly figures

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



Kuvio 11. Työttömät työnhakijat (1) ja avoimet 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

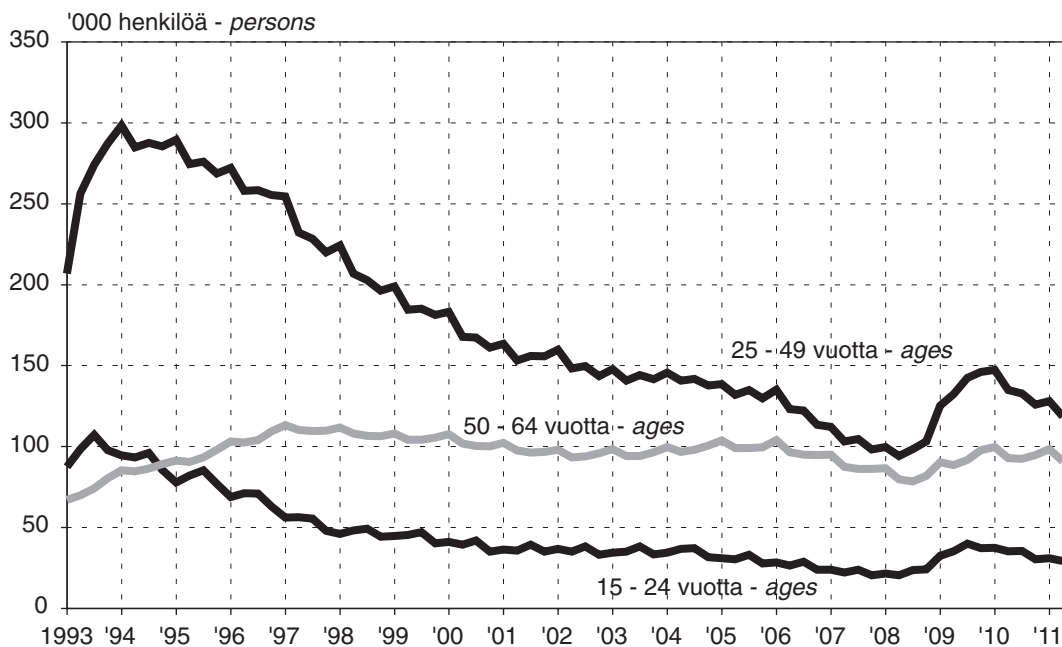


Kuvio 12. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain sukupuolen mukaan

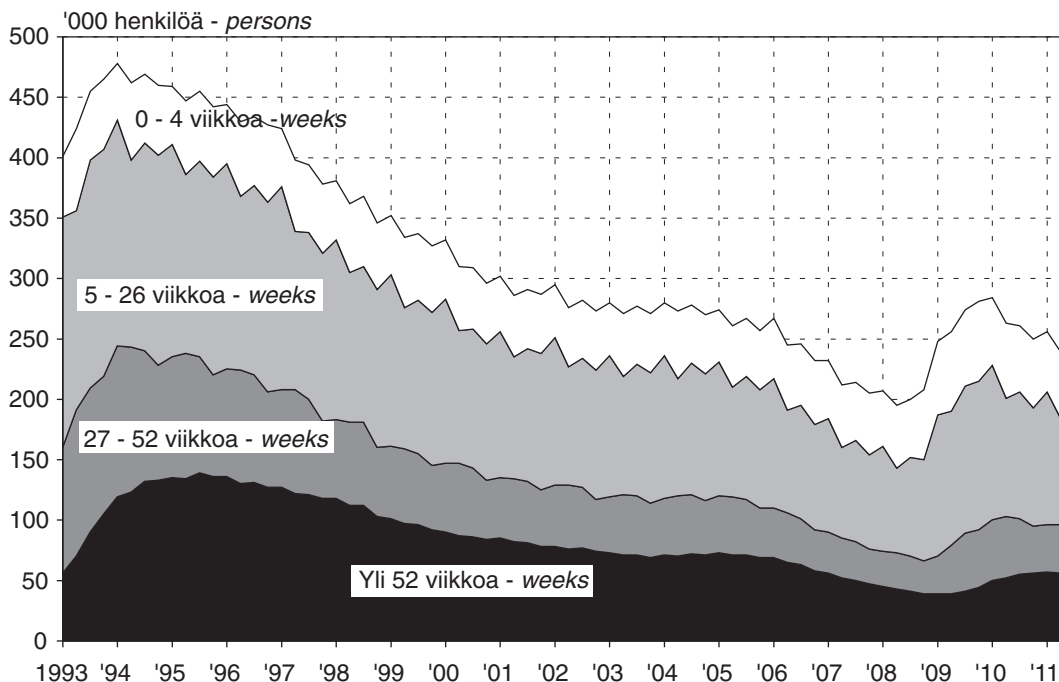
Chart 12. Unemployed persons seeking work at the Employment Service by sex, monthly figures

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Employment and the Economy, Employment Service Statistics

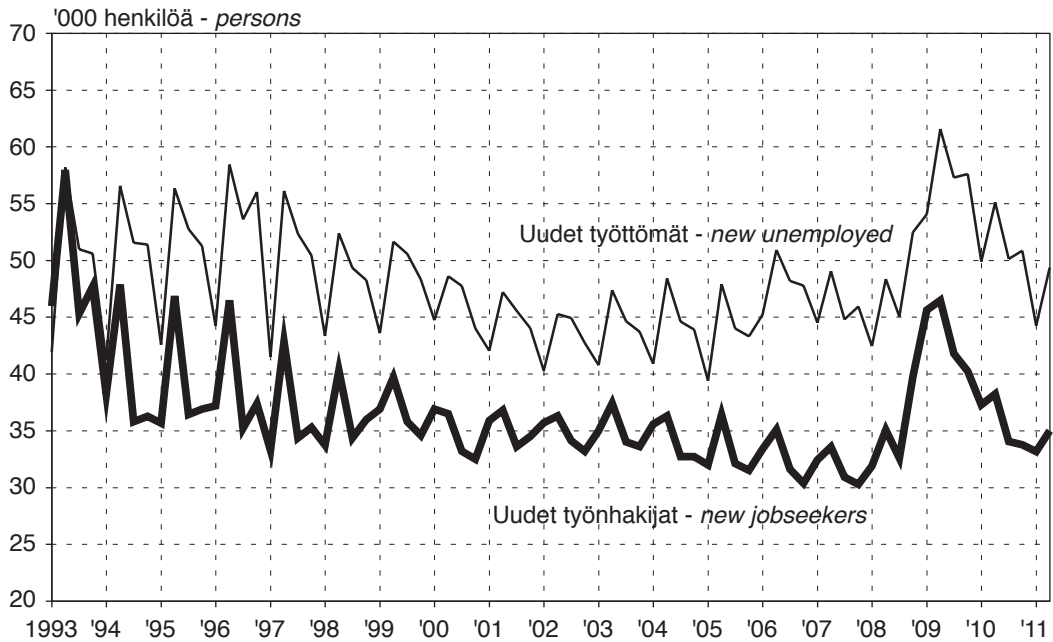


Kuvio 13. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä ikäryhmittäin, neljännesvuosittain
 Chart 13. Unemployed jobseekers at the Employment Service by age, quarterly figures



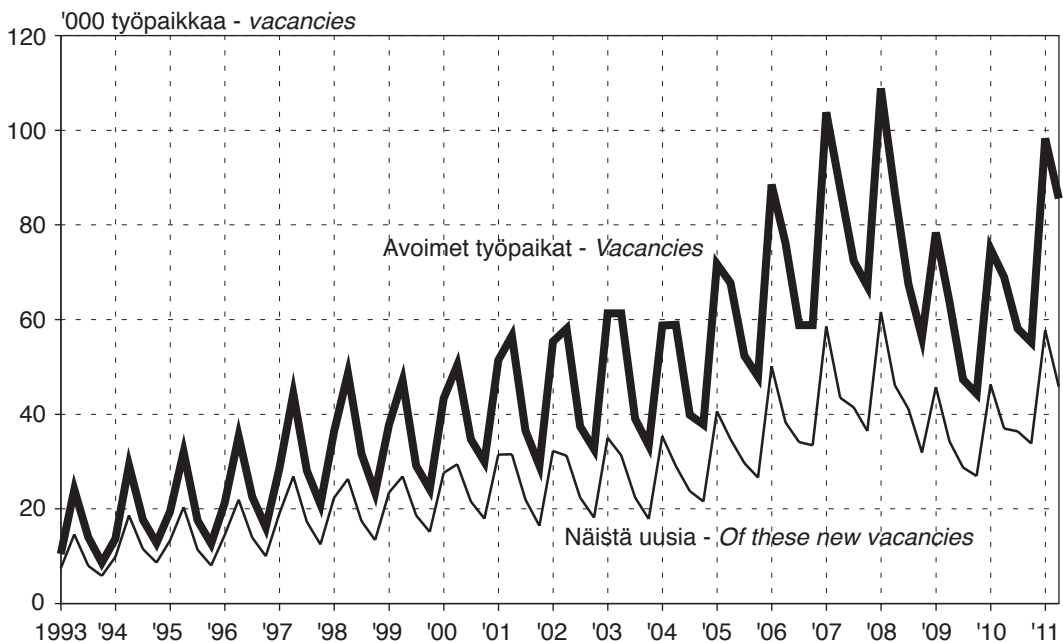
Kuvio 14. Työttömät työnhakijat työttömyyden keston mukaan, kesto viikkoina
 Chart 14. Unemployed persons seeking jobs at the Employment Service by duration of unemployment, duration in weeks

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto
 Source: The Ministry of Employment and the Economy, Employment Service Statistics



Kuvio 15. Kuukauden uudet työnhakijat ja uudet työttömät työnvälityksessä neljännesvuosittain

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

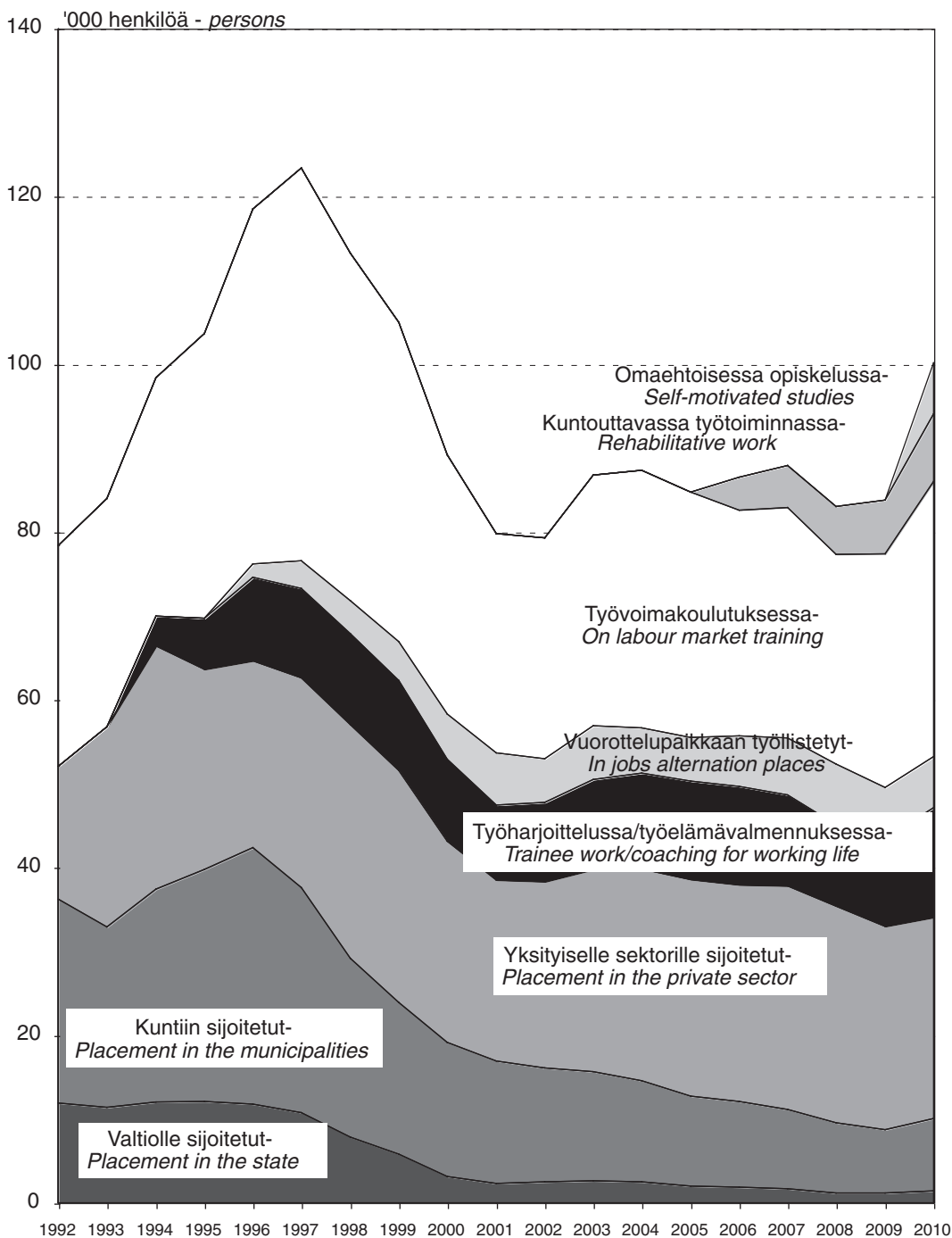


Kuvio 16. Avoimet työpaikat kuukauden aikana sekä näistä uudet avoimet työpaikat työnvälityksessä neljännesvuosittain

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

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Employment and the Economy, Employment Service Statistics

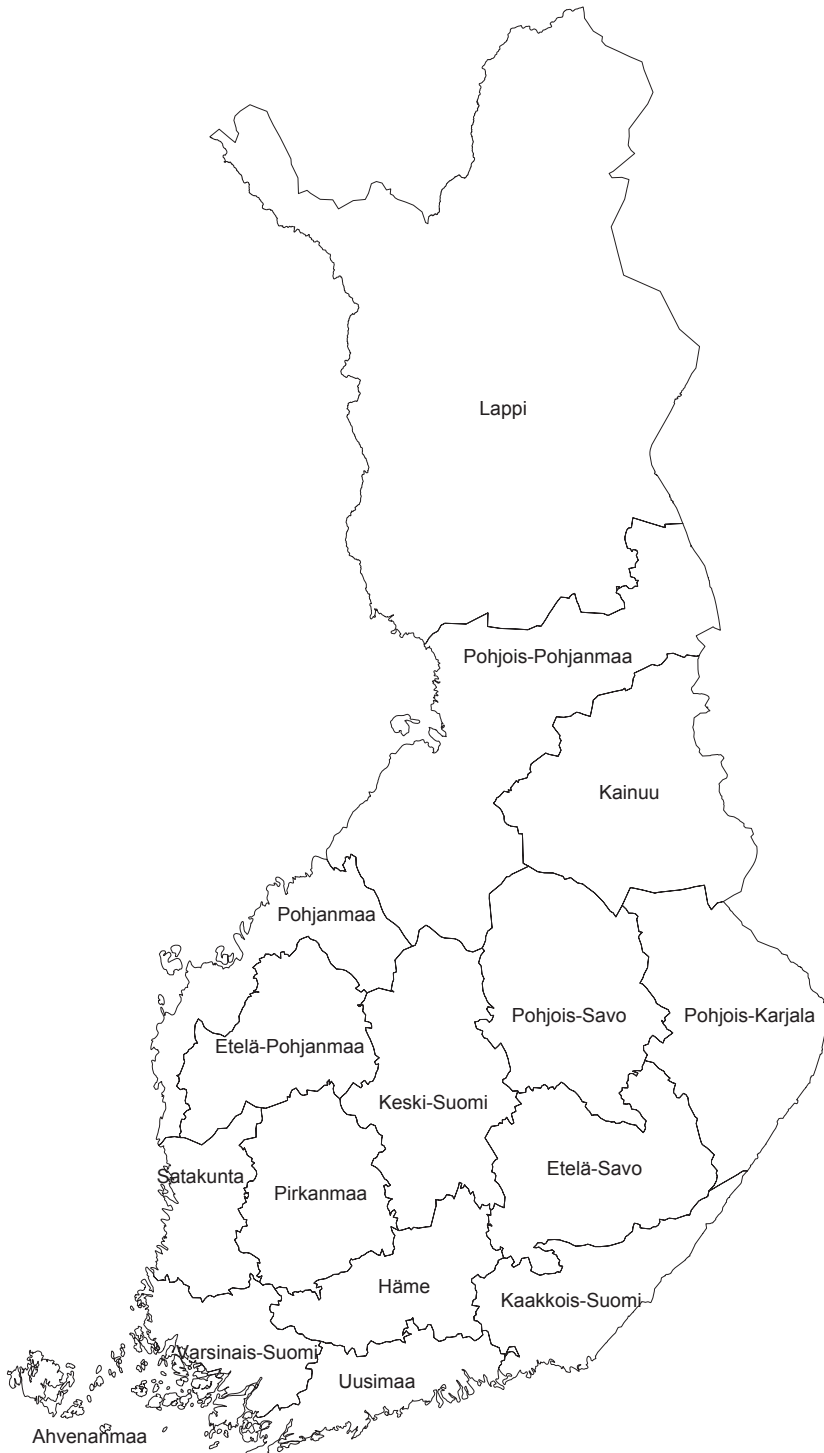


Kuvio 17. Koulutus- ja tukitoimenpiteillä sijoitetut

Chart 17. Participants in different measures

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

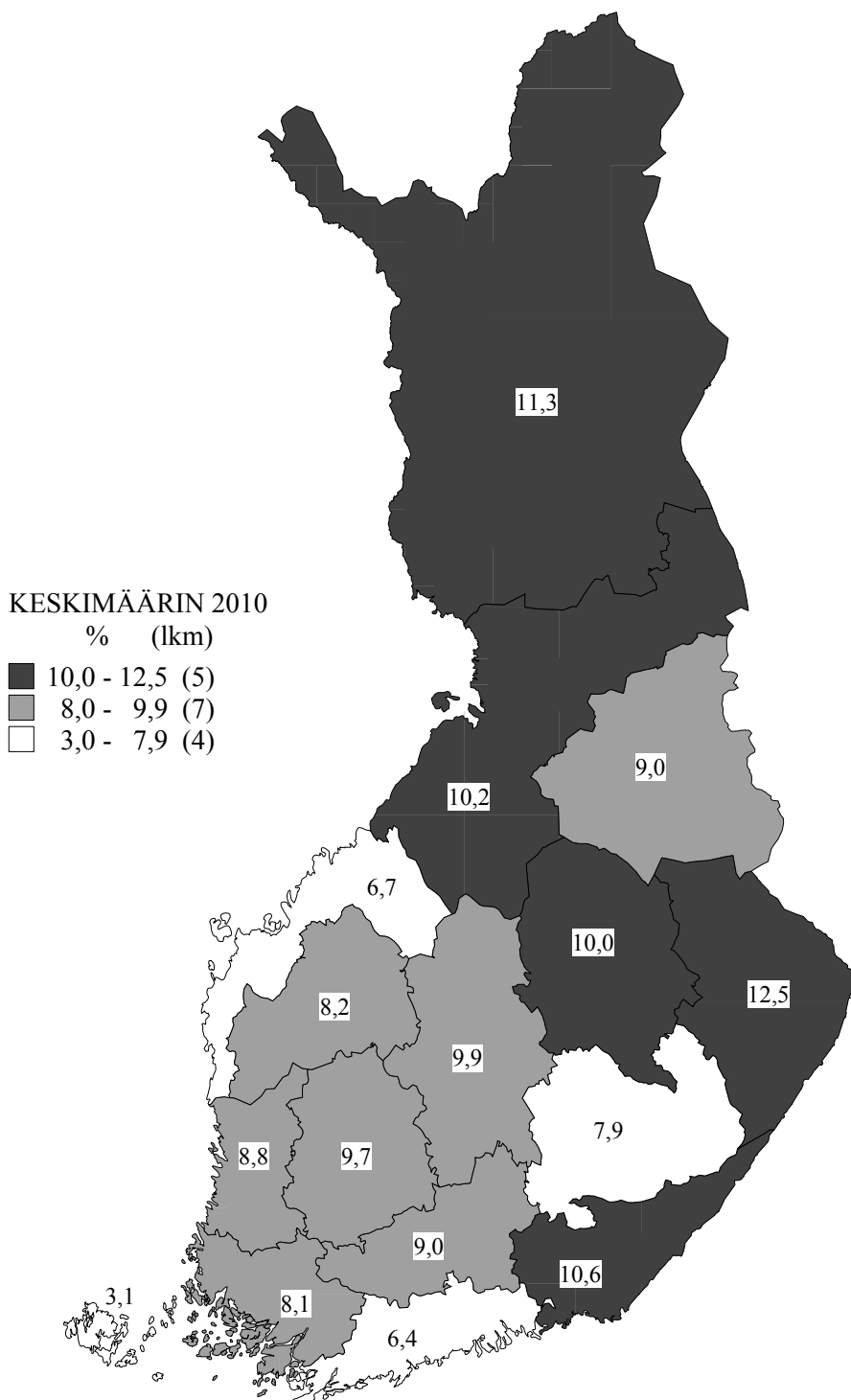
Source: The Ministry of Employment and the Economy, Employment Service Statistics



© Karttokeskus, Lupa N0360.

Kuvio 18. Elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskusten alueet

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



© Karttakeskus, Lupa N0360.

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

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

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

Vuosi ja neljännes	Ikä - Age											Yhteensä
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-74	
Year and quarter	1 000 henkilöä - persons											Total
Molemmat sukupuolet - Both sexes												
1991	306	338	376	381	405	438	333	284	252	255	394	3 761
1992	313	327	375	379	402	430	360	291	251	254	401	3 784
1993	321	312	372	380	396	422	394	288	257	250	409	3 802
1994	327	304	364	382	391	413	420	291	266	245	422	3 825
1995	328	304	353	381	387	407	440	296	272	242	430	3 839
1996	326	308	341	379	382	404	433	326	276	240	434	3 850
1997	326	314	328	376	379	400	426	353	283	241	437	3 878
1998	329	322	314	372	380	394	417	387	280	246	437	3 890
1999	331	327	305	364	381	389	408	412	283	255	435	3 900
2000	332	328	305	353	380	385	402	432	288	261	436	3 901
2001	331	328	309	341	378	380	399	425	317	285	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
2010 I	334	324	345	338	311	358	378	378	388	398	485	4 037
2010 II	334	325	345	338	311	356	378	377	386	406	485	4 041
2010 III	334	326	345	339	312	354	378	376	385	411	486	4 046
2010 IV	333	327	345	339	313	351	378	375	385	405	499	4 050
2011 I	332	328	346	339	315	349	377	375	384	401	508	4 053
2011 II	331	329	346	339	317	346	377	373	384	399	516	4 057
Miehet - Male												
1991	157	172	192	195	207	224	169	141	122	118	156	1 853
1992	160	167	192	194	205	220	183	145	122	119	161	1 867
1993	164	160	190	194	202	216	201	143	126	117	166	1 878
1994	167	156	186	196	199	211	214	146	130	115	173	1 891
1995	167	155	180	195	197	207	224	149	133	115	178	1 900
1996	166	157	174	194	195	205	221	164	136	114	183	1 908
1997	166	161	168	192	193	203	217	178	139	115	186	1 917
1998	167	166	162	188	194	200	215	192	138	118	188	1 927
1999	169	168	158	183	192	200	211	204	141	120	189	1 935
2000	171	166	157	179	194	195	207	214	141	127	192	1 942
2001	170	166	162	170	196	189	202	214	154	131	193	1 948
2002	167	167	163	166	195	187	198	213	166	136	195	1 954
2003	162	170	165	161	191	190	194	210	187	130	198	1 959
2004	163	170	170	156	184	193	190	206	201	131	202	1 965
2005	165	169	173	154	180	192	190	200	210	135	205	1 972
2006	168	168	173	156	172	194	189	198	208	148	208	1 981
2007	172	164	173	161	169	190	192	192	206	159	213	1 990
2008	173	164	175	167	165	186	190	192	201	176	215	2 003
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
2010 I	166	172	173	177	156	184	194	186	195	192	224	2 020
2010 II	169	168	180	170	156	184	190	190	194	197	225	2 023
2010 III	167	170	182	170	153	185	192	187	189	203	226	2 025
2010 IV	166	172	181	171	156	183	189	190	189	200	232	2 027
2011 I	166	172	182	170	161	178	190	188	193	194	237	2 029
2011 II	170	167	185	167	163	175	191	187	189	197	240	2 031
Naiset - Female												
1991	150	166	184	186	198	213	164	143	129	137	238	1 908
1992	153	160	183	185	197	210	177	146	129	136	241	1 917
1993	157	153	182	186	194	206	194	145	132	133	243	1 924
1994	160	149	178	187	192	202	206	146	136	129	249	1 933
1995	160	148	173	186	190	200	216	147	139	127	251	1 938
1996	160	150	167	185	187	199	212	162	141	126	251	1 941
1997	159	153	161	184	186	197	209	175	144	126	250	1 945
1998	161	156	151	184	186	194	202	195	143	129	249	1 951
1999	162	160	147	180	189	198	208	142	135	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	156	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
2010 I	168	153	172	161	155	174	184	191	192	206	260	2 017
2010 II	166	157	164	168	156	172	189	187	192	209	260	2 019
2010 III	166	156	163	169	159	168	186	189	196	208	261	2 021
2010 IV	167	156	165	168	157	168	189	186	196	204	267	2 023
2011 I	166	156	164	170	154	171	187	187	191	206	272	2 024
2011 II	161	162	161	172	154	171	187	186	195	202	276	2 026

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

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

Vuosi ja neljännes	15 -74- vuotias väestö	Työvoima - <i>Labour force</i>			Työvoimaan kuulumattomat - <i>Persons not in labour force</i>		
		Yhteensä	Työlliset	Työttömät	Yhteensä	Koululaiset, opiskelijat	Kotitaloustyötä tekevät
<i>Year and quarter</i>	<i>Population from 15 to 74 years</i>	<i>Total</i>	<i>Employed</i>	<i>Unemployed</i>	<i>Total</i>	<i>Students</i>	<i>Performing domestic work</i>
1 000 henkilöä - <i>persons</i>							
1961	3 133	2 147	2 121	26	986
1962	3 187	2 160	2 132	28	1 027
1963	3 240	2 158	2 126	32	1 082
1964	3 291	2 186	2 153	33	1 105
1965 ¹	3 215	2 185	2 155	30	1 030
1966	3 249	2 192	2 159	33	1 057
1967	3 288	2 177	2 114	63	1 111
1968	3 324	2 158	2 073	85	1 166
1969	3 341	2 158	2 097	61	1 183
1970 ¹	3 349	2 263	2 217	46	1 086
1971	3 379	2 270	2 215	55	1 109	298	328
1972	3 422	2 277	2 215	62	1 145	310	310
1973	3 461	2 322	2 265	57	1 139	316	272
1974	3 495	2 370	2 326	44	1 125	329	231
1975	3 522	2 374	2 312	62	1 148	339	213
1976	3 542	2 370	2 278	92	1 172	303	225
1977	3 560	2 371	2 232	140	1 189	311	206
1978	3 579	2 372	2 200	172	1 207	319	207
1979	3 597	2 399	2 256	143	1 198	318	192
1980	3 616	2 442	2 328	114	1 174	310	181
1981	3 636	2 474	2 353	121	1 162	313	169
1982	3 659	2 512	2 377	135	1 147	324	149
1983	3 681	2 528	2 390	138	1 153	326	149
1984	3 697	2 546	2 413	133	1 152	319	141
1985	3 708	2 566	2 437	129	1 142	308	130
1986	3 716	2 569	2 431	138	1 148	304	119
1987	3 720	2 554	2 423	130	1 167	300	106
1988	3 720	2 546	2 431	116	1 174	298	104
1989 ¹	3 725	2 588	2 507	80	1 138	273	105
1990	3 737	2 586	2 504	82	1 151	282	107
1991	3 761	2 544	2 375	169	1 217	308	114
1992	3 784	2 499	2 206	292	1 285	349	117
1993	3 802	2 476	2 071	405	1 326	366	117
1994	3 825	2 463	2 054	408	1 362	384	117
1995	3 839	2 481	2 099	382	1 358	375	116
1996	3 850	2 490	2 127	363	1 360	383	113
1997	3 862	2 484	2 170	314	1 379	358	105
1998	3 878	2 507	2 222	285	1 370	354	109
1999	3 890	2 557	2 296	261	1 333	325	100
2000	3 901	2 588	2 335	253	1 312	316	97
2001	3 909	2 605	2 367	238	1 304	318	95
2002	3 918	2 610	2 372	237	1 308	324	84
2003	3 926	2 600	2 365	235	1 327	332	88
2004	3 935	2 594	2 365	229	1 342	334	96
2005	3 948	2 620	2 401	220	1 327	332	91
2006	3 963	2 648	2 444	204	1 315	325	93
2007	3 981	2 675	2 492	183	1 306	318	91
2008	4 004	2 703	2 531	172	1 301
2009	4 025	2 678	2 457	221	1 347
2010	4 043	2 672	2 447	224	1 372
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	..
2011	I	4 053	2 635	2 408	227	1 418	..
	II	4 057	2 761	2 517	244	1 296	..

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

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

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

Vuosi ja neljännes	Ikä - Age										Yhteensä	
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64		65-74
Year and quarter	1 000 henkilöä - persons										Total	
Molemmat sukupuolet - Both sexes												
1991	110	232	321	338	367	402	300	237	153	64	20	2 544
1992	96	213	310	332	360	392	324	244	152	60	16	2 499
1993	88	198	302	330	353	384	352	242	158	52	16	2 476
1994	82	184	293	332	347	379	375	245	165	46	15	2 463
1995	85	177	286	332	348	370	395	251	173	49	15	2 481
1996	81	181	276	330	345	364	388	278	180	53	14	2 490
1997	91	194	266	325	340	359	379	296	170	50	15	2 484
1998	93	206	255	321	342	356	373	327	169	52	15	2 507
1999	108	217	253	317	343	353	364	351	177	59	15	2 557
2000	111	224	253	307	341	350	362	370	190	64	17	2 588
2001	108	223	258	298	341	345	356	366	222	71	17	2 605
2002	106	220	268	288	337	341	353	358	246	75	18	2 610
2003	99	221	270	274	329	342	347	350	270	77	20	2 600
2004	95	217	273	267	321	345	346	341	286	83	20	2 594
2005	96	225	279	265	313	341	345	339	298	96	23	2 620
2006	99	229	277	270	303	343	340	338	302	119	28	2 648
2007	107	234	280	278	295	341	338	336	298	135	33	2 675
2008	108	232	286	287	286	337	341	336	300	155	34	2 703
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
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
2011 I	77	211	282	287	279	316	339	329	298	175	41	2 635
2011 II	143	250	290	286	281	315	341	324	302	179	48	2 761
Miehet - Male												
1991	56	119	174	185	194	210	152	118	75	36	12	1 330
1992	48	110	170	180	192	204	165	121	74	33	10	1 308
1993	44	106	165	180	188	200	181	119	77	28	11	1 298
1994	42	98	161	182	184	196	192	122	82	26	10	1 294
1995	43	96	158	183	184	190	201	125	84	27	10	1 300
1996	42	98	152	181	182	186	198	138	89	29	9	1 303
1997	44	105	146	178	180	185	193	148	85	28	11	1 303
1998	44	111	143	174	182	184	194	162	85	29	11	1 317
1999	52	115	142	171	180	185	188	173	89	30	11	1 336
2000	50	118	140	168	181	180	187	184	92	36	12	1 350
2001	52	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	157	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
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
2011 I	31	111	159	158	150	165	171	165	147	88	26	1 370
2011 II	70	128	166	156	153	162	173	164	148	91	31	1 441
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
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
2011 I	45	100	123	129	129	151	169	165	151	88	16	1 265
2011 II	73	123	124	131	128	153	168	161	155	88	17	1 319

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

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

Vuosi ja neljännes	Ikä - Age											
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	15-64	15-74
Year and quarter	1 000 henkilöä - persons											
Molemmat sukupuolet - Both sexes												
1991	35,9	68,5	85,4	88,7	90,5	91,9	90,3	83,6	60,9	25,2	75,0	67,6
1992	30,6	65,2	82,7	87,4	89,5	91,1	89,9	83,9	60,5	23,7	73,4	66,0
1993	27,4	63,5	81,3	86,9	89,2	90,9	89,4	83,9	61,6	20,7	72,5	65,1
1994	25,2	60,6	80,6	86,8	88,8	91,7	89,3	84,1	62,0	18,8	71,9	64,4
1995	25,9	58,3	81,0	87,1	89,8	91,1	89,8	84,7	63,4	20,4	72,3	64,6
1996	25,0	58,6	80,9	87,0	90,2	90,3	89,7	85,3	65,0	22,1	72,5	64,7
1997	27,9	61,7	81,1	86,3	89,5	89,7	89,0	83,7	60,0	21,0	72,1	64,3
1998	28,2	63,9	81,2	86,2	90,0	90,5	89,2	84,5	60,5	20,9	72,4	64,7
1999	32,6	66,2	83,0	87,3	90,0	90,9	89,2	85,0	62,4	23,1	73,6	65,7
2000	33,3	68,2	82,9	87,0	89,8	91,1	90,0	85,6	66,2	24,7	74,2	66,4
2001	32,7	68,4	83,4	87,2	90,2	90,7	89,3	86,2	70,0	26,8	74,5	66,6
2002	32,4	67,5	85,0	87,6	89,9	90,3	89,1	85,7	71,6	27,5	74,5	66,6
2003	30,8	67,1	83,6	87,1	88,6	90,5	89,1	85,2	71,7	28,5	74,0	66,2
2004	29,9	65,5	82,9	86,9	88,2	90,8	89,8	85,0	71,4	30,5	73,8	65,9
2005	29,9	67,5	84,1	86,3	88,7	90,0	90,5	85,8	70,9	34,9	74,3	66,4
2006	30,7	68,7	83,7	86,5	88,5	91,0	90,3	86,1	73,0	38,9	74,7	66,8
2007	32,7	70,9	84,3	87,1	89,1	91,1	90,2	86,2	73,3	40,8	75,1	67,2
2008	32,6	71,2	84,7	87,5	90,1	90,8	90,6	87,4	75,0	42,8	75,5	67,5
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
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
2011 I	23,1	64,2	81,6	84,5	88,8	90,8	90,0	87,9	77,6	43,7	73,2	65,0
2011 II	43,2	76,1	83,8	84,6	88,6	91,0	90,5	86,9	78,7	44,9	76,6	68,0
Miehet - Male												
1991	35,5	69,0	90,7	94,9	94,3	93,9	90,3	83,8	61,4	29,8	77,7	71,8
1992	30,1	66,2	89,0	93,2	94,0	93,1	90,3	83,7	60,5	27,8	76,2	70,0
1993	26,3	66,7	87,3	92,9	93,2	92,6	90,2	83,4	61,5	23,9	75,3	69,1
1994	24,9	63,7	86,8	93,3	92,6	93,0	89,7	83,8	62,8	22,2	74,8	68,4
1995	25,7	62,3	88,0	94,2	93,5	92,0	89,8	83,8	63,2	23,1	75,0	68,4
1996	25,1	62,0	87,2	93,7	93,7	91,0	89,7	84,1	65,9	24,9	75,0	68,3
1997	26,5	65,2	87,3	92,8	93,2	91,0	89,1	83,0	60,9	24,5	74,6	68,0
1998	26,5	67,1	88,0	92,5	94,0	92,1	90,0	84,0	61,5	24,2	75,1	68,4
1999	30,9	68,5	89,9	93,5	93,5	92,7	89,5	84,9	62,6	24,9	75,9	69,0
2000	30,3	71,0	89,5	94,0	93,6	92,1	90,1	85,7	65,8	28,1	76,4	69,5
2001	29,7	70,9	89,7	94,0	94,6	92,1	89,4	86,2	69,4	30,0	76,6	69,7
2002	28,2	69,9	89,6	93,7	93,0	92,3	89,4	85,5	71,4	30,5	76,2	69,2
2003	27,5	68,4	89,2	93,7	92,3	92,1	89,4	84,6	71,3	32,3	75,9	69,0
2004	27,2	66,7	90,0	92,8	93,2	92,3	89,7	83,6	70,4	32,8	75,5	68,5
2005	27,1	68,3	89,6	92,6	93,2	91,8	90,3	84,8	69,3	37,6	75,7	68,6
2006	28,1	70,2	89,3	92,9	92,9	92,4	90,0	84,8	71,2	41,5	76,2	69,0
2007	28,8	72,5	88,7	94,0	93,3	92,5	90,2	84,6	71,3	43,2	76,4	69,3
2008	28,8	72,5	89,9	94,4	94,0	92,7	90,7	86,2	74,1	45,1	77,0	69,9
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
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
2011 I	18,8	64,5	87,6	93,0	93,1	93,2	89,7	87,7	76,1	45,1	75,0	67,5
2011 II	41,1	76,5	90,0	93,3	93,8	92,4	90,9	87,5	78,1	46,2	78,7	71,0
Naiset - Female												
1991	36,2	67,9	79,8	82,3	86,6	89,7	90,2	83,4	60,4	21,2	72,2	63,6
1992	31,2	64,0	76,2	81,4	84,9	89,1	89,6	84,1	60,5	20,0	70,6	62,1
1993	28,6	60,2	75,2	80,5	85,0	89,1	88,5	84,4	61,6	17,9	69,7	61,2
1994	25,5	57,4	74,1	80,0	84,9	90,4	88,8	84,4	61,2	15,7	69,1	60,5
1995	26,0	54,3	73,8	79,8	86,1	90,2	89,7	85,6	63,6	17,9	69,6	60,9
1996	24,9	55,2	74,3	79,9	86,5	89,5	89,7	86,4	64,2	19,5	69,9	61,2
1997	29,3	58,1	74,6	79,5	85,6	88,3	89,0	84,5	59,0	17,7	69,4	60,7
1998	29,8	60,5	74,0	79,8	85,8	88,8	88,4	84,9	59,5	17,9	69,7	61,0
1999	34,4	63,8	75,6	80,9	86,4	89,0	89,0	85,1	62,3	21,4	71,2	62,5
2000	36,5	65,3	76,0	79,8	85,8	89,9	89,9	85,5	66,6	21,5	72,0	63,2
2001	35,9	65,7	76,4	80,5	85,5	89,3	89,2	86,3	70,6	23,6	72,4	63,6
2002	36,7	65,0	79,9	81,3	86,4	88,4	88,9	85,9	71,8	24,5	72,8	64,0
2003	34,1	65,8	77,8	80,2	84,8	88,9	88,8	85,9	72,2	25,0	72,1	63,5
2004	32,8	64,2	75,4	80,8	83,1	89,1	89,9	86,4	72,4	28,5	72,0	63,3
2005	32,9	66,8	78,3	79,9	84,2	88,2	90,7	86,9	72,5	32,4	72,8	64,1
2006	33,6	67,3	77,5	80,2	84,0	89,6	90,6	87,4	74,8	36,4	73,3	64,6
2007	36,9	69,2	79,4	80,1	84,7	89,6	90,2	87,7	75,3	38,6	73,8	65,1
2008	36,7	69,9	79,2	80,3	86,0	88,9	90,5	88,5	75,9	40,6	73,9	65,1
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
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
2011 I	27,3	63,9	74,9	75,9	84,3	88,3	90,2	88,2	79,1	42,4	71,3	62,5
2011 II	45,3	75,7	76,7	76,1	83,2	89,5	90,1	86,2	79,3	43,6	74,4	65,1

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

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

Vuosi ja neljännes	Kaikki toimialat ¹	Alkutuotanto	Jalostus	Palveluelinkeinot
Year and quarter	All industries ¹	Primary industries	Secondary industries	Tertiary industries
1 000 henkilöä - persons				
1966	2 159	623	725	811
1967	2 114	567	725	822
1968	2 073	532	705	836
1969	2 097	505	728	864
1970 ²	2 217	538	752	928
1971	2 215	508	765	942
1972	2 215	461	772	982
1973	2 265	432	793	1 041
1974	2 326	424	822	1 079
1975	2 312	391	812	1 104
1976	2 278	367	790	1 109
1977	2 232	336	775	1 113
1978	2 200	316	757	1 121
1979	2 256	309	779	1 159
1980	2 328	314	803	1 201
1981	2 353	305	821	1 221
1982	2 377	312	801	1 258
1983	2 390	302	789	1 295
1984	2 413	293	784	1 335
1985	2 437	279	776	1 378
1986	2 431	266	774	1 388
1987	2 423	251	753	1 417
1988	2 431	238	741	1 450
1989 ²	2 507	233	760	1 512
1990	2 504	222	757	1 522
1991	2 375	210	681	1 481
1992	2 206	197	603	1 403
1993	2 071	183	548	1 334
1994	2 054	178	536	1 333
1995	2 099	170	572	1 351
1996	2 127	159	579	1 383
1997	2 170	153	594	1 417
1998	2 222	144	613	1 457
1999	2 296	144	637	1 509
2000	2 335	144	642	1 544
2001	2 367	135	642	1 583
2002	2 372	127	639	1 599
2003	2 365	120	620	1 616
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
2008 I	2 474	111	609	1 743
2008 II	2 574	123	646	1 794
2008 III	2 566	124	650	1 780
2008 IV	2 509	118	610	1 771
2009 I	2 448	115	586	1 738
2009 II	2 497	122	592	1 772
2009 III	2 476	121	586	1 760
2009 IV	2 408	117	560	1 723
2010 I	2 388	115	543	1 719
2010 II	2 485	116	573	1 787
2010 III	2 490	120	573	1 787
2010 IV	2 426	110	554	1 751
2011 I	2 408	110	534	1 755
2011 II	2 517	112	567	1 827

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 TOIMIALOITAIN, MIEHET (Supistettu luokitus)
EMPLOYED PERSONS BY INDUSTRY, MALES (Condensed classifications)

Vuosi ja neljännes	Kaikki toimialat ¹	Alkutuotanto	Jalostus	Palveluelinkeinot	
Year and quarter	All industries ¹	Primary industries	Secondary industries	Tertiary industries	
1 000 henkilöä - persons					
1966	1 221	344	530	347	
1967	1 193	310	535	348	
1968	1 152	293	509	350	
1969	1 173	279	532	362	
1970 ²	1 236	307	514	415	
1971	1 228	290	527	410	
1972	1 217	261	531	427	
1973	1 240	249	543	447	
1974	1 266	244	562	461	
1975	1 247	220	559	469	
1976	1 220	215	535	459	
1977	1 181	198	528	450	
1978	1 164	188	519	453	
1979	1 197	182	539	469	
1980	1 240	186	555	492	
1981	1 244	184	569	487	
1982	1 248	193	556	494	
1983	1 249	185	554	507	
1984	1 262	179	552	528	
1985	1 264	173	547	542	
1986	1 263	169	546	547	
1987	1 260	161	534	564	
1988	1 264	153	532	578	
1989 ²	1 311	153	553	604	
1990	1 308	143	553	611	
1991	1 224	134	497	591	
1992	1 130	130	439	560	
1993	1 063	123	401	536	
1994	1 059	117	397	541	
1995	1 096	112	430	551	
1996	1 116	106	439	568	
1997	1 143	103	451	584	
1998	1 174	97	465	608	
1999	1 206	98	481	623	
2000	1 228	99	489	637	
2001	1 240	93	487	657	
2002	1 229	85	486	654	
2003	1 227	83	478	662	
2004	1 229	82	466	676	
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	
2008	I	1 280	80	484	708
	II	1 342	88	517	730
	III	1 339	89	523	721
	IV	1 298	85	488	718
2009	I	1 247	82	468	692
	II	1 275	87	471	714
	III	1 272	85	465	716
	IV	1 225	82	442	697
2010	I	1 220	81	429	704
	II	1 277	83	453	735
	III	1 291	84	452	745
	IV	1 249	80	440	721
2011	I	1 243	80	424	732
	II	1 306	82	460	759

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

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

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

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

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

Vuosi ja neljännes	Kaikki toimialat ¹	Alkutuotanto	Jalostus	Palveluelinkeinot
Year and quarter	All industries ¹	Primary industries	Secondary industries	Tertiary industries
1 000 henkilöä - persons				
1966	938	278	195	465
1967	921	257	190	474
1968	921	238	197	486
1969	924	225	198	501
1970 ²	980	230	238	513
1971	986	219	237	530
1972	997	200	242	556
1973	1 025	184	243	597
1974	1 059	180	261	617
1975	1 065	171	260	634
1976	1 059	152	253	649
1977	1 050	138	248	662
1978	1 035	128	237	668
1979	1 058	126	241	689
1980	1 088	127	249	708
1981	1 109	121	253	734
1982	1 129	119	245	762
1983	1 141	117	234	787
1984	1 152	114	230	806
1985	1 173	106	230	836
1986	1 167	97	228	841
1987	1 163	90	219	853
1988	1 166	84	209	871
1989 ²	1 196	80	208	907
1990	1 196	79	204	912
1991	1 151	76	184	890
1992	1 077	68	164	844
1993	1 008	60	147	798
1994	996	61	140	792
1995	1 003	57	142	801
1996	1 011	53	140	815
1997	1 028	50	142	833
1998	1 048	47	148	850
1999	1 090	46	156	886
2000	1 108	43	154	908
2001	1 127	42	155	926
2002	1 144	41	154	946
2003	1 138	38	142	954
2004	1 136	34	141	958
2005	1 158	34	132	988
2006	1 178	33	129	1 014
2007	1 202	32	128	1 039
2008	1 216	33	126	1 052
2009	1 202	35	119	1 044
2010	1 188	33	117	1 033
2008 I	1 194	31	125	1 033
2008 II	1 232	35	129	1 064
2008 III	1 228	34	128	1 060
2008 IV	1 211	33	122	1 050
2009 I	1 201	33	118	1 047
2009 II	1 222	36	120	1 059
2009 III	1 204	36	121	1 042
2009 IV	1 182	35	117	1 026
2010 I	1 169	34	114	1 012
2010 II	1 208	33	120	1 048
2010 III	1 199	36	120	1 037
2010 IV	1 177	30	113	1 028
2011 I	1 165	30	110	1 020
2011 II	1 211	30	107	1 068

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	
Year and quarter	Employed persons total	Agriculture	Forestry	Manufacturing	Construction of buildings	
1 000 henkilöä - persons						
1966	2 159	526	96	526	127	
1967	2 114	485	82	528	123	
1968	2 073	449	82	522	112	
1969	2 097	425	79	541	122	
1970 ¹	2 217	451	91	552	143	
1971	2 215	424	88	568	145	
1972	2 215	389	74	579	140	
1973	2 265	354	79	594	145	
1974	2 326	353	73	622	145	
1975	2 312	327	66	616	145	
1976	2 278	306	61	602	130	
1977	2 232	278	57	595	127	
1978	2 200	261	55	579	125	
1979	2 256	251	58	601	124	
1980	2 328	251	63	627	128	
1981	2 353	250	55	636	133	
1982	2 377	255	57	618	133	
1983	2 390	246	56	606	140	
1984	2 413	242	52	601	143	
1985	2 437	228	52	598	137	
1986	2 431	218	47	589	142	
1987	2 423	206	45	569	143	
1988	2 431	197	41	553	145	
1989 ¹	2 507	192	41	563	155	
1990	2 504	183	39	556	161	
1991	2 375	177	33	505	137	
1992	2 206	166	31	456	111	
1993	2 071	154	29	426	89	
1994	2 054	153	25	428	80	
1995	2 099	141	28	457	87	
1996	2 127	133	26	461	88	
1997	2 170	130	23	464	101	
1998	2 222	120	24	475	107	
1999	2 296	121	23	488	117	
2000	2 335	118	24	494	122	
2001	2 367	112	23	497	115	
2002	2 372	106	21	491	117	
2003	2 365	99	22	470	118	
2004	2 365	93	23	458	115	
2005	2 401	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	
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
2011	I	2 408	80	30	371	146
	II	2 517	81	31	386	163

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 Year and quarter	Maa- ja vesirakennus	Kauppa	Liikenne	Rahoitus- ja vakuutus	Palvelukset	
	Other construction	Trade	Transport	Financing, insurance	Services	
1 000 henkilöä - persons						
1966	72	300	143	..	369	
1967	74	303	140	..	379	
1968	72	306	141	..	389	
1969	67	305	146	..	412	
1970 ¹	58	294	165	84 ²	385	
1971	53	298	160	84	400	
1972	54	305	166	90	421	
1973	54	326	167	99	449	
1974	56	334	170	109	466	
1975	58	329	177	118	480	
1976	57	333	173	117	486	
1977	54	320	170	117	506	
1978	52	313	174	117	517	
1979	53	318	179	120	542	
1980	48	328	184	127	562	
1981	51	326	184	130	581	
1982	50	326	180	136	616	
1983	43	337	177	135	646	
1984	40	343	180	148	664	
1985	41	355	186	156	681	
1986	43	355	183	160	690	
1987	41	348	182	177	710	
1988	43	354	182	190	724	
1989 ¹	42	388	178	262	684	
1990	39	395	179	268	681	
1991	39	364	175	263	679	
1992	36	325	165	250	663	
1993	33	305	158	234	637	
1994	28	297	161	230	645	
1995	28	301	163	228	659	
1996	30	316	159	241	667	
1997	29	329	164	240	685	
1998	32	339	169	249	700	
1999	32	355	168	267	719	
2000	27	354	172	287	732	
2001	30	357	174	301	750	
2002	31	363	169	308	758	
2003	33	362	173	313	767	
2004	33	367	172	315	781	
2005	18	373	144	384	774	
2006	18	376	154	399	785	
2007	19	389	151	414	792	
2008	21	399	153	419	800	
2009	23	381	153	408	806	
2010	20	381	156	416	809	
2008	I	19	387	149	413	794
	II	22	414	154	424	802
	III	23	402	153	425	800
	IV	21	393	155	420	803
2009	I	24	381	154	404	799
	II	23	387	154	413	818
	III	22	386	151	411	812
	IV	21	371	154	402	796
2010	I	20	365	156	402	796
	II	21	394	162	423	808
	III	21	392	156	426	813
	IV	17	375	151	408	817
2011	I	17	368	149	416	822
	II	18	401	151	433	843

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	<u>2 221</u>	<u>1 846</u>	<u>939</u>	<u>907</u>	<u>375</u>	
1976 ¹	2 278	1 819	947	856	437	
1977	2 232	1 823	925	886	395	
1978	2 200	1 812	921	880	374	
1979	2 256	1 865	953	901	375	
1980	2 328	1 930	991	928	379	
1981	2 353	1 962	988	966	375	
1982	2 377	1 990	968	1 014	377	
1983	2 390	2 004	961	1 040	386	
1984	2 413	2 035	960	1 073	378	
1985	2 437	2 077	957	1 117	360	
1986	2 431	2 071	941	1 127	359	
1987	2 423	2 051	919	1 130	372	
1988	<u>2 431</u>	<u>2 062</u>	<u>912</u>	<u>1 148</u>	<u>368</u>	
1989 ¹	2 507	2 112	932	1 177	395	
1990	2 504	2 116	914	1 199	388	
1991	2 375	2 012	832	1 177	363	
1992	2 206	1 862	738	1 120	344	
1993	2 071	1 742	679	1 054	329	
1994	2 054	1 722	671	1 041	332	
1995	2 099	1 773	696	1 068	325	
1996	2 127	1 803	692	1 098	324	
1997	2 170	1 845	695	1 141	323	
1998	2 222	1 905	727	1 170	317	
1999	2 296	1 975	745	1 225	321	
2000	2 335	2 016	749	1 264	319	
2001	2 367	2 060	767	1 289	307	
2002	2 372	2 068	758	1 307	304	
2003	2 365	2 061	748	1 310	304	
2004	2 365	2 064	733	1 328	301	
2005	2 401	2 098	736	1 360	303	
2006	2 444	2 129	746	1 382	314	
2007	2 492	2 178	761	1 413	314	
2008	2 531	2 207	764	1 437	324	
2009	2 457	2 123	697	1 419	334	
2010	2 447	2 120	682	1 431	328	
2008	I	2 474	2 160	722	1 432	313
	II	2 574	2 249	800	1 439	326
	III	2 566	2 241	794	1 439	325
	IV	2 509	2 177	735	1 437	332
2009	I	2 448	2 114	686	1 422	334
	II	2 497	2 161	723	1 431	337
	III	2 476	2 145	722	1 416	331
	IV	2 408	2 071	657	1 408	336
2010	I	2 388	2 061	640	1 415	328
	II	2 485	2 159	701	1 450	327
	III	2 490	2 158	718	1 433	333
	IV	2 426	2 101	669	1 425	324
2011	I	2 408	2 079	329
	II	2 517	2 187	330

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

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

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

Vuosi ja neljännes	Työlliset - Employed					Osa-aikaisten osuus työllisistä
	Yhteensä	Tuntia viikossa - Hours per week				
Year and quarter	Total	1 - 29	30 - 40	41 -	Tuntematon Unknown	Proportion of part-time employed
1 000 henkilöä - persons						
1981	2 353	173	1 852	316	12	7,4
1982	2 377	181	1 859	322	15	7,6
1983	2 390	197	1 847	321	24	8,2
1984	2 413	201	1 874	312	26	8,3
1985	2 437	201	1 896	310	30	8,2
1986	2 431	195	1 895	308	32	8,0
1987	2 423	194	1 882	315	32	8,0
1988	2 431	177	1 907	319	28	7,3
1989 ¹	2 507	192	1 956	328	32	9,8
1990	2 504	186	1 959	328	32	9,5
1991	2 375	185	1 856	298	36	10,1
1992	2 206	176	1 711	285	34	10,5
1993	2 071	181	1 583	271	36	11,4
1994	2 054	180	1 556	280	39	11,5
1995	2 099	176	1 586	283	54	11,7
1996	2 127	174	1 603	298	52	11,5
1997	2 170	203	1 612	339	16	11,0
1998	2 222	213	1 639	358	12	11,4
1999	2 296	226	1 682	371	17	12,1
2000	2 335	240	1 701	372	22	12,3
2001	2 367	246	1 735	364	23	12,2
2002	2 372	260	1 736	358	19	12,7
2003	2 365	266	1 730	352	17	13,0
2004	2 365	266	1 739	344	16	13,5
2005	2 401	269	1 768	346	18	13,7
2006	2 444	278	1 800	345	20	14,0
2007	2 492	288	1 840	345	18	14,1
2008	2 531	290	1 855	372	13	13,4
2009	2 457	299	1 796	349	12	14,0
2010	2 447	303	1 778	351	14	14,6
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
2011 I	2 408	331	1 713	346	16	15,8
2011 II	2 517	311	1 822	368	15	14,5

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 ¹	30	20	10	1,4	1,6	1,0
1966	33	22	11	1,5	1,8	1,2
1967	63	52	11	2,9	4,2	1,2
1968	85	70	15	3,9	5,7	1,6
1969	61	46	15	2,8	3,8	1,6
1970 ¹	46	35	11	2,0	2,7	1,1
1971	55	38	17	2,4	3,0	1,6
1972	62	42	20	2,7	3,3	1,9
1973	57	32	25	2,4	2,5	2,3
1974	44	21	23	1,8	1,6	2,1
1975	62	35	27	2,6	2,7	2,4
1976	92	60	32	3,9	4,7	2,9
1977	140	88	52	5,9	6,9	4,7
1978	172	106	66	7,3	8,4	6,0
1979	143	82	61	6,0	6,4	5,4
1980	114	61	53	4,7	4,7	4,7
1981	121	67	54	4,9	5,1	4,6
1982	135	73	62	5,4	5,5	5,2
1983	138	76	62	5,5	5,7	5,2
1984	133	72	61	5,2	5,4	5,0
1985	129	73	56	5,0	5,5	4,6
1986	138	82	56	5,4	6,1	4,6
1987	130	78	53	5,1	5,8	4,3
1988	116	68	48	4,5	5,1	4,0
1989 ¹	80	43	38	3,1	3,2	3,1
1990	82	49	33	3,2	3,6	2,7
1991	169	106	63	6,6	8,0	5,2
1992	292	178	114	11,7	13,6	9,6
1993	405	235	170	16,3	18,1	14,4
1994	408	235	174	16,6	18,2	14,9
1995	382	204	178	15,4	15,7	15,1
1996	363	186	176	14,6	14,3	14,8
1997	314	160	154	12,7	12,3	13,0
1998	285	143	142	11,4	10,9	12,0
1999	261	130	131	10,2	9,8	10,7
2000	253	122	131	9,8	9,1	10,6
2001	238	117	121	9,1	8,6	9,7
2002	237	123	114	9,1	9,1	9,1
2003	235	124	111	9,0	9,2	8,9
2004	229	118	111	8,8	8,7	8,9
2005	220	111	109	8,4	8,2	8,6
2006	204	101	103	7,7	7,4	8,1
2007	183	90	93	6,9	6,5	7,2
2008	172	85	87	6,4	6,1	6,7
2009	221	122	99	8,2	8,9	7,6
2010	224	126	98	8,4	9,1	7,6
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
2011 I	227	127	100	8,6	9,3	7,9
2011 II	244	136	108	8,8	9,4	8,2

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

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

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

Vuosi ja neljännes	Ikä - Age										Keski-määrin	
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64		15-24
Year and quarter	Prosenttia - Per cent										Weighted mean	
Molemmat sukupuolet - Both sexes												
1991	23,2	13,0	6,8	5,4	4,9	5,0	4,1	4,6	5,9	3,4	16,3	6,6
1992	33,4	23,2	12,8	10,2	9,2	8,8	8,2	8,3	11,9	8,4	26,4	11,7
1993	41,3	30,2	19,1	15,0	14,0	12,9	11,9	11,8	17,3	9,6	33,6	16,3
1994	41,3	30,7	19,1	15,0	13,5	12,9	12,2	12,4	21,4	9,9	34,0	16,6
1995	35,7	26,9	17,3	13,8	12,8	12,2	11,5	11,7	22,9	9,4	29,7	15,4
1996	34,5	25,0	15,2	13,0	11,2	11,2	11,1	12,0	23,4	12,7	28,0	14,6
1997	33,6	21,3	14,8	10,8	9,6	9,7	9,4	11,0	16,9	7,6	25,2	12,7
1998	32,2	19,6	12,5	9,8	8,5	9,3	8,5	8,8	15,4	6,3	23,5	11,4
1999	31,5	16,4	11,2	8,6	7,9	8,1	7,8	7,7	11,5	6,4	21,5	10,2
2000	30,5	16,8	10,7	8,8	7,0	7,7	7,2	7,4	10,4	5,4	21,4	9,8
2001	28,3	15,6	9,4	8,6	6,4	7,1	6,7	7,0	10,2	5,8	19,8	9,1
2002	31,9	15,8	10,2	7,6	6,2	6,7	6,7	7,2	9,1	5,1	21,0	9,1
2003	31,3	17,5	9,9	7,6	6,6	6,5	6,7	6,8	8,5	4,4	21,8	9,0
2004	30,4	16,5	9,6	7,2	6,9	6,7	7,2	6,3	8,0	4,5	20,7	8,8
2005	29,5	16,1	8,6	6,6	6,2	6,9	6,2	6,6	7,8	4,2	20,1	8,4
2006	27,6	14,9	7,7	6,1	5,3	5,5	6,2	6,1	7,7	4,4	18,7	7,7
2007	25,7	12,3	7,0	5,3	4,9	5,0	4,7	5,3	7,3	4,2	16,5	6,9
2008	26,6	11,7	6,7	5,0	4,6	4,4	4,0	4,9	6,3	3,6	16,5	6,4
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
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
2011 I	36,4	17,8	9,9	5,9	6,5	6,9	5,9	6,8	8,0	5,9	22,8	8,6
2011 II	38,4	18,5	8,6	5,8	5,6	5,5	4,8	6,3	7,0	5,4	25,7	8,8
Miehet - Male												
1991	25,6	15,9	8,5	6,6	6,1	6,2	5,5	5,6	6,4	3,8	19,0	8,0
1992	36,6	27,2	14,5	11,7	11,1	10,5	9,8	10,6	13,8	8,7	30,1	13,6
1993	42,6	33,8	21,5	16,3	15,5	14,6	13,3	13,9	19,0	8,2	36,4	18,1
1994	44,0	34,3	20,9	15,8	14,9	13,9	13,9	14,1	24,2	8,1	37,2	18,1
1995	37,2	27,7	17,0	12,9	12,6	12,6	12,2	12,3	25,6	7,7	30,7	15,7
1996	37,2	26,2	13,7	12,1	10,2	11,3	11,4	11,8	23,7	10,8	29,5	14,3
1997	33,4	22,0	13,3	9,6	8,9	10,2	9,2	11,5	17,1	7,1	25,4	12,3
1998	31,1	19,4	11,3	8,3	7,7	9,5	8,3	8,8	15,9	6,2	22,8	10,9
1999	30,4	16,4	9,7	7,7	6,7	7,8	8,2	7,9	12,6	6,5	20,8	9,8
2000	30,7	16,9	9,3	7,1	5,5	7,1	7,3	7,3	10,8	5,0	21,1	9,1
2001	29,1	15,5	7,6	7,5	5,3	6,8	7,0	7,2	10,6	5,5	19,6	8,6
2002	32,6	16,6	9,7	6,9	6,2	7,2	7,3	7,4	9,6	5,6	21,2	9,2
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
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
2011 I	35,2	20,1	10,6	5,9	7,7	7,2	6,1	8,2	9,9	6,6	23,4	9,3
2011 II	40,4	20,4	9,3	6,2	6,3	6,1	4,8	7,3	8,2	4,4	27,5	9,4
Naiset - Female												
1991	20,7	9,9	4,9	4,1	3,5	3,8	2,7	3,5	5,5	3,0	13,4	5,1
1992	30,2	19,0	10,7	8,4	7,0	6,9	6,5	6,2	10,1	8,1	22,5	9,6
1993	40,0	26,1	16,2	13,5	12,3	11,0	10,4	9,6	15,6	11,2	30,6	14,4
1994	38,6	26,6	16,8	14,1	12,0	11,8	10,5	10,7	18,6	12,3	30,4	14,8
1995	34,0	25,9	17,7	15,0	13,1	11,7	10,8	11,0	20,3	11,5	28,6	15,1
1996	31,6	23,7	17,0	14,1	12,3	11,1	10,7	12,3	23,1	14,8	26,3	14,9
1997	33,8	20,5	16,6	12,2	10,5	9,1	9,5	10,6	16,8	8,3	25,1	13,0
1998	33,2	19,9	14,1	11,6	9,3	9,1	8,8	8,7	14,8	6,3	24,3	12,0
1999	32,5	16,4	13,2	9,7	9,2	8,6	7,4	7,5	10,5	6,3	22,1	10,7
2000	30,3	16,8	12,5	10,9	8,7	8,4	7,1	7,5	10,1	5,8	21,6	10,6
2001	27,7	15,7	11,6	10,0	7,6	7,4	6,3	6,8	9,8	6,0	20,0	9,7
2002	31,4	14,9	10,8	8,5	6,2	6,3	6,1	7,0	8,6	4,6	20,9	9,1
2003	31,2	16,6	10,0	7,9	6,7	6,3	6,1	5,9	8,1	5,3	21,6	8,9
2004	29,1	14,6	9,7	8,1	7,9	7,0	7,5	5,8	7,8	4,4	19,4	8,9
2005	30,4	14,5	9,4	7,1	6,5	7,1	6,2	7,2	7,1	4,9	19,5	8,6
2006	26,4	14,7	8,7	7,2	6,4	6,1	6,0	6,0	7,7	3,8	18,4	8,1
2007	24,2	12,7	7,4	6,4	6,8	5,2	4,7	5,0	6,6	4,3	16,6	7,2
2008	24,8	11,1	7,0	6,0	5,7	5,2	4,3	5,0	5,7	3,7	15,8	6,7
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
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
2011 I	37,2	15,3	9,2	5,8	5,0	6,6	5,7	5,4	6,2	5,2	22,2	7,9
2011 II	36,5	16,4	7,5	5,4	4,8	4,9	4,7	5,3	5,9	6,5	23,9	8,2

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

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

Vuosi ja neljännes <i>Year and quarter</i>	Työttömät työnhakijat - <i>Unemployed jobseekers</i>					Lomautetut <i>Laid off</i>	Lyhennetyllä työviikolla <i>On reduced working week</i>	
	Yhteensä <i>Total</i>	Miehet <i>Male</i>	Naiset <i>Female</i>	Alle 25-vuotiaat <i>Under 25 years old</i>	Yli vuoden työttömänä <i>Unemployed over a year</i>			
Henkilöä - <i>Persons</i>								
1971	44 100	27 000	17 100	4 300	2 000	
1972	59 500	36 800	22 700	4 700	2 100	
1973	50 200	28 700	21 500	4 500	1 800	
1974	40 100	20 300	19 800	4 300	2 100	
1975	50 900	29 500	21 400	7 500	6 900	
1976	80 200	51 400	28 800	10 800	8 900	
1977	132 500	82 700	49 900	19 900	21 600	
1978	175 200	106 800	68 400	17 000	24 700	
1979	150 300	87 200	63 200	9 500	8 000	
1980	109 500	58 300	51 200	6 600	5 000	
1981	115 400	61 200	54 200	35 700	11 500	11 400	10 200	
1982	138 100	75 000	63 100	40 900	14 000	15 600	14 200	
1983	143 900	80 000	63 900	40 800	17 100	14 900	10 600	
1984	135 300	76 100	59 200	37 600	15 500	11 400	7 800	
1985	141 400	79 600	61 800	36 700	13 200	11 900	6 500	
1986	150 700	87 100	63 600	36 900	14 800	14 800	5 300	
1987	140 500	81 100	59 400	33 800	16 700	10 000	3 800	
1988	127 600	71 100	56 500	28 600	12 100	8 300	3 400	
1989	103 400	54 800	48 700	22 100	6 400	6 700	2 700	
1990	103 200	59 500	43 700	21 800	3 000	9 700	2 400	
1991	213 200	134 600	78 600	45 800	5 300	32 300	5 900	
1992	363 100	221 500	141 600	77 800	29 200	43 600	11 000	
1993	482 200	280 700	201 400	97 700	86 000	45 900	14 400	
1994	494 200	276 900	217 300	92 200	133 600	26 800	12 900	
1995	466 000	254 900	211 100	80 500	140 200	15 100	9 200	
1996	448 000	241 400	206 600	68 600	134 900	13 900	8 000	
1997	409 000	214 900	194 000	53 900	124 600	10 700	6 300	
1998	372 400	190 200	182 200	46 900	112 600	10 000	4 900	
1999	348 100	177 200	170 900	44 300	98 000	11 100	4 100	
2000	321 100	161 600	159 500	39 300	89 000	9 500	3 200	
2001	302 200	153 400	148 700	36 600	82 700	10 400	2 700	
2002	294 000	154 500	139 500	35 800	77 700	12 700	2 400	
2003	288 800	153 500	135 400	35 200	72 400	14 200	2 300	
2004	288 400	152 200	136 200	34 900	73 000	13 200	2 100	
2005	275 300	144 100	131 200	30 500	72 400	10 600	1 700	
2006	247 900	128 800	119 100	26 800 ¹	64 400	8 000	1 300	
2007	215 800	111 000	104 800	22 500	51 700	6 600	1 100	
2008	202 900	107 400	95 500	22 400	43 100	9 000	1 100	
2009	264 800	156 200	108 600	36 200	41 300	31 000	3 800	
2010	264 800	154 300	110 500	34 600	54 000	21 300	3 700	
2007	I	231 000	124 900	106 100	23 900	56 000	9 500	1 200
	II	212 600	107 800	104 900	22 100	52 500	5 300	1 100
	III	214 700	104 800	109 900	23 900	50 700	4 800	930
	IV	204 700	106 500	98 200	20 300	47 400	6 700	1 000
2008	I	207 700	113 200	94 500	21 400	46 100	9 300	1 000
	II	194 400	99 500	95 000	20 500	43 600	5 700	940
	III	200 500	100 500	100 000	23 500	42 300	6 200	890
	IV	209 000	116 300	92 700	24 100	40 500	14 800	1 400
2009	I	247 900	149 500	98 400	32 400	39 800	30 800	3 000
	II	256 200	150 700	105 500	35 200	39 400	30 400	3 800
	III	274 000	156 200	117 800	39 900	41 300	28 500	3 900
	IV	281 100	168 500	112 600	37 200	44 900	34 300	4 600
2010	I	284 500	174 700	109 900	37 500	50 200	32 800	4 700
	II	263 000	151 900	111 100	35 100	52 800	19 600	4 000
	III	260 700	144 600	116 200	35 500	56 300	14 700	3 000
	IV	251 000	146 100	104 900	30 200	56 900	18 000	2 900
2011	I	257 500	153 800	103 700	31 000	58 000	21 200	2 500
	II	238 900	135 000	104 000	29 200	56 900	12 500	2 000

1. Vuoteen 2005 asti lomautetut pois lukien. - *Until 2005 excluding laid offs.*

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Employment and the Economy, Employment Service Statistics

14. TYÖTÖMÄT TYÖNHAKIJAT IÄN JA SUKUPUOLEN MUKAAN
UNEMPLOYED JOBSEEKERS AT THE EMPLOYMENT SERVICE 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											
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 ¹	5 800	21 000	22 800	21 400	24 500	27 300	27 500	29 700	52 600	15 200	247 900
2007	5 200	17 400	19 500	18 300	20 000	23 200	23 500	25 800	46 100	16 700	215 800
2008	5 300	17 000	19 100	17 800	17 800	21 600	22 400	24 300	39 300	18 000	202 900
2009	8 400	27 800	29 000	25 500	23 700	28 600	29 600	30 800	40 000	21 100	264 800
2010	8 000	26 600	28 600	25 600	23 500	27 900	29 600	30 600	39 000	25 200	264 800
2010 I	6 800	30 600	31 600	27 500	25 300	30 500	32 400	33 800	41 900	23 900	284 500
2010 II	8 400	26 700	28 700	25 700	23 600	27 700	29 100	30 100	38 300	24 500	263 000
2010 III	9 600	25 900	28 200	25 400	23 300	27 200	28 500	29 200	37 500	25 500	260 700
2010 IV	7 200	23 000	26 000	23 600	21 900	26 000	28 400	29 300	38 200	27 000	251 000
2011 I	5 900	25 000	26 800	23 800	22 000	26 200	29 100	30 400	39 200	28 700	257 500
2011 II	6 900	22 300	25 100	22 700	20 900	23 800	26 100	26 800	35 600	28 600	238 900
Miehet - Male											
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	3 000	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 ¹	2 900	11 800	12 300	10 800	12 500	14 300	14 800	15 900	26 200	7 300	128 800
2007	2 600	9 700	10 300	9 200	10 000	12 000	12 500	13 700	23 000	8 100	111 000
2008	2 900	10 000	10 400	9 200	9 200	11 400	12 200	13 100	20 100	8 800	107 400
2009	5 000	18 600	17 900	14 900	13 600	16 600	17 700	18 200	22 200	11 300	156 200
2010	4 500	17 100	17 400	14 800	13 300	15 900	17 500	18 000	21 800	13 900	154 300
2010 I	3 800	21 300	20 300	16 800	15 200	18 400	20 000	20 900	24 300	13 500	174 700
2010 II	4 600	17 000	17 300	14 700	13 100	15 600	17 100	17 600	21 300	13 500	151 900
2010 III	5 200	15 700	16 100	13 800	12 400	14 600	16 000	16 500	20 300	13 800	144 600
2010 IV	4 200	14 500	15 900	13 800	12 500	14 900	16 700	17 300	21 400	14 800	146 100
2011 I	3 300	16 400	16 700	14 300	12 900	15 500	17 700	18 500	22 600	15 800	153 800
2011 II	3 800	13 500	14 600	12 600	11 400	13 200	15 000	15 500	19 800	15 300	135 000
Naiset - Female											
1993	14 000	28 200	26 600	23 600	22 600	22 200	18 700	14 200	16 400	4 300	190 900
1994	12 500	27 000	28 500	26 600	25 400	24 900	23 100	16 200	21 800	4 600	210 600
1995	10 800	23 800	26 000	25 700	24 800	24 400	24 600	17 200	25 200	4 300	207 000
1996	7 300	22 400	24 200	24 700	23 500	23 700	24 200	19 400	28 500	5 300	203 100
1997	5 800	18 500	21 100	22 600	21 800	22 200	22 700	20 300	30 800	5 600	191 400
1998	5 400	16 800	18 600	20 700	20 600	20 600	21 100	19 900	30 100	5 800	179 700
1999	5 300	15 900	16 600	18 900	18 900	18 900	19 500	19 800	28 400	6 300	168 500
2000	5 000	14 200	14 900	17 100	17 600	17 500	18 000	19 900	26 300	6 700	157 200
2001	4 800	12 800	13 400	15 200	16 400	16 200	17 100	18 600	24 600	7 000	146 200
2002	4 400	11 800	12 500	13 700	15 400	15 200	15 800	17 300	24 000	6 700	137 000
2003	4 300	11 700	12 400	12 500	14 700	14 500	14 800	16 000	25 100	6 600	132 600
2004	4 200	11 900	12 600	12 300	14 600	14 600	14 500	15 500	26 600	6 800	133 700
2005	3 300	10 600	11 800	11 600	13 600	14 100	13 900	15 000	28 200	6 800	129 100
2006 ¹	2 900	9 200	10 500	10 600	12 000	13 000	12 600	13 800	26 400	7 900	119 100
2007	2 600	7 700	9 200	9 100	10 000	11 200	11 000	12 100	23 100	8 600	104 800
2008	2 400	7 000	8 700	8 700	8 700	10 200	10 200	11 100	19 300	9 500	95 500
2009	3 400	9 200	11 100	10 600	10 100	12 000	11 900	12 600	17 800	9 800	108 600
2010	3 600	9 400	11 200	10 800	10 200	12 000	12 100	12 600	17 100	11 400	110 500
2010 I	3 000	9 300	11 300	10 600	10 100	12 100	12 300	13 000	17 600	10 400	109 900
2010 II	3 800	9 700	11 400	11 100	10 400	12 000	12 000	12 500	17 000	11 000	111 100
2010 III	4 500	10 100	12 100	11 600	10 900	12 600	12 500	12 800	17 200	11 700	116 200
2010 IV	3 000	8 500	10 100	9 800	9 400	11 100	11 600	12 100	16 800	12 300	104 900
2011 I	2 600	8 600	10 100	9 500	9 200	10 700	11 400	11 900	16 600	12 900	103 700
2011 II	3 200	8 700	10 500	10 100	9 500	10 500	11 100	11 200	15 800	13 300	104 000

1. Vuodesta 2006 lähtien lomautetut mukaanlukien. - From 2006 including laid offs.

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Employment and the Economy, Employment Service Statistics

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

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 ¹	46 600	30 900	19 400	9 000
2007	41 800	26 900	16 900	7 600
2008	39 300	24 200	15 200	7 100
2009	47 500	28 500	18 900	8 400
2010	49 200	29 100	19 700	7 800
2006 I	45 900	32 100	20 500	11 400
2006 II	47 300	30 800	19 300	8 200
2006 III	50 500	31 600	19 600	7 200
2006 IV	42 700	29 200	18 300	9 100
2007 I	40 200	28 300	17 900	10 000
2007 II	42 800	26 800	16 700	6 500
2007 III	45 600	27 300	17 000	6 000
2007 IV	38 500	25 200	15 900	8 000
2008 I	36 800	24 700	15 600	9 100
2008 II	39 900	23 900	14 700	6 000
2008 III	43 000	24 300	15 100	5 500
2008 IV	37 300	23 800	15 200	7 900
2009 I	40 200	25 800	17 200	9 800
2009 II	46 900	27 600	18 300	7 700
2009 III	53 600	30 300	20 000	6 800
2009 IV	49 200	30 200	20 300	9 000
2010 I	47 800	29 900	20 300	10 200
2010 II	50 700	29 300	19 500	6 800
2010 III	53 100	29 700	19 900	6 200
2010 IV	45 200	27 600	18 900	8 200
2011 I	44 300	27 300	18 900	9 600
2011 II	46 500	26 600	18 100	6 300

1. Vuodesta 2006 lähtien lomaautetut mukaanlukien. - From 2006 including laid offs.

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Employment and the Economy, Employment Service Statistics

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 ¹	9 000	16 000	3 400	54 400	73 800	
2007	7 400	13 700	2 800	45 700	62 200	
2008	6 600	14 300	2 600	42 800	59 800	
2009	9 400	22 000	3 800	65 800	91 500	
2010	9 200	20 300	3 700	63 900	87 800	
2006	I	10 200	20 400	4 700	60 900	86 000
	II	8 900	15 300	3 100	53 700	72 100
	III	8 400	13 300	2 400	52 100	67 800
	IV	8 500	15 100	3 300	50 900	69 300
2007	I	8 500	17 000	4 000	50 700	71 700
	II	7 300	12 700	2 500	44 600	59 800
	III	7 000	11 400	2 000	43 900	57 300
	IV	7 000	13 600	2 800	43 600	60 000
2008	I	7 200	15 900	3 500	44 400	63 800
	II	6 200	12 200	2 100	39 600	53 900
	III	6 000	11 900	1 900	40 300	54 200
	IV	7 000	17 400	3 000	47 000	67 300
2009	I	9 000	24 000	4 600	60 600	89 300
	II	9 100	20 900	3 500	62 700	87 000
	III	9 200	19 600	3 000	67 100	89 700
	IV	10 200	23 300	4 100	72 700	100 100
2010	I	10 600	25 600	5 100	72 200	103 000
	II	9 000	19 200	3 300	62 700	85 200
	III	8 500	16 800	2 600	60 300	79 600
	IV	8 900	19 400	3 700	60 300	83 400
2011	I	9 300	22 800	4 600	61 300	88 700
	II	8 400	17 500	3 000	53 600	74 100

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

		Ammatti - <i>Occupation</i>			
Year and quarter	Service work	Work not classifiable by occupation	Laid off	Total	
		Henkilöä - <i>persons</i>			
1971	4 300	4 800	4 300	44 100	
1972	6 100	9 200	4 700	59 500	
1973	6 200	8 100	4 500	50 200	
1974	5 700	6 600	4 300	40 100	
1975	5 400	7 800	7 500	50 900	
1976	7 300	13 300	10 800	80 200	
1977	11 200	25 000	19 900	132 500	
1978	17 500	34 000	17 000	175 200	
1979	18 200	30 600	9 500	150 300	
1980	16 600	18 300	6 600	109 500	
1981	16 500	20 900	11 400	115 400	
1982	18 400	25 300	15 600	138 100	
1983	18 200	27 200	14 900	143 900	
1984	17 000	26 500	11 400	135 300	
1985	17 600	28 100	11 900	141 500	
1986	17 400	29 400	14 800	150 700	
1987	13 300	30 000	10 000	140 500	
1988	12 300	26 800	8 300	127 600	
1989	10 500	21 500	6 700	103 400	
1990	9 800	19 400	9 700	103 200	
1991	17 300	32 800	32 300	213 200	
1992	31 000	50 400	43 600	363 100	
1993	44 400	61 700	45 900	482 200	
1994	51 000	61 200	26 800	494 200	
1995	50 900	60 300	15 100	466 000	
1996	50 600	53 500	13 900	448 000	
1997	48 100	45 200	10 700	409 000	
1998	45 300	41 400	10 000	372 400	
1999	42 400	39 300	11 100	348 100	
2000	39 100	38 100	9 500	321 100	
2001	36 300	37 600	10 400	302 200	
2002	33 800	37 900	12 700	294 000	
2003	32 000	36 900	14 200	288 800	
2004	31 600	37 400	13 200	288 400	
2005	29 900	34 400	10 600	275 300	
2006 ¹	27 300	31 900	8 000	247 900	
2007	23 700	29 200	6 600	215 800	
2008	21 300	29 500	9 000	202 900	
2009	24 200	36 500	31 000	264 800	
2010	24 400	37 600	21 300	264 800	
2006	I	28 500	33 100	12 000	267 500
	II	27 100	32 400	7 000	246 000
	III	27 600	33 200	5 700	245 900
	IV	26 000	28 900	7 300	232 100
2007	I	24 800	29 500	9 500	231 000
	II	23 400	29 200	5 300	212 600
	III	23 800	30 700	4 800	214 700
	IV	22 800	27 300	6 700	204 700
2008	I	21 600	28 900	9 300	207 700
	II	20 900	29 000	5 700	194 400
	III	21 400	30 900	6 200	200 500
	IV	21 400	29 200	14 800	209 000
2009	I	22 700	33 900	30 800	247 900
	II	23 400	36 200	30 400	256 200
	III	25 000	39 400	28 500	274 000
	IV	25 600	36 600	34 300	281 100
2010	I	25 000	37 800	32 800	284 500
	II	24 100	38 300	19 600	263 000
	III	24 400	39 300	14 700	260 700
	IV	24 000	34 800	18 000	251 000
2011	I	23 600	35 700	21 200	257 500
	II	22 500	36 400	12 500	238 900

16. TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT TYÖTTÖMYYDEN KESTON MUKAAN
UNEMPLOYED JOBSEEKERS AT THE EMPLOYMENT SERVICE
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		
Year and quarter	Henkilöä - <i>Persons</i>							Viikkoa <i>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 ¹	52 100	47 600	45 700	38 700	35 000	28 800	247 900	45
2007	49 800	43 300	39 700	31 800	26 400	24 800	215 800	43
2008	51 000	43 200	37 600	28 900	22 600	19 600	202 900	40
2009	64 000	61 000	57 100	41 800	25 300	15 500	264 800	32
2010	57 500	54 500	53 100	46 500	36 900	16 300	264 800	36
2004 I	44 500	55 100	62 600	46 800	38 700	32 000	279 700	46
2004 II	56 500	43 700	53 600	50 300	38 700	31 400	274 100	46
2004 III	47 700	53 700	55 000	49 200	39 700	31 800	277 000	46
2004 IV	49 000	51 600	53 000	45 300	39 000	31 900	269 900	47
2005 I	42 800	53 400	57 800	47 000	40 100	32 400	273 600	47
2005 II	50 900	41 600	49 700	47 900	39 600	31 500	261 200	46
2005 III	47 600	53 200	48 900	46 000	40 000	31 300	266 900	46
2005 IV	49 200	49 300	48 500	41 300	38 400	30 400	257 100	46
2006 I	50 300	52 600	54 300	41 400	38 500	30 300	267 500	45
2006 II	54 300	41 300	44 100	41 400	35 800	29 100	246 000	46
2006 III	50 600	49 900	44 200	38 400	34 500	28 500	245 900	45
2006 IV	53 300	46 600	40 200	33 600	31 200	27 200	232 100	44
2007 I	47 700	47 600	46 600	33 600	28 700	26 800	231 000	43
2007 II	52 200	37 300	37 900	33 200	26 800	25 300	212 600	44
2007 III	48 300	45 700	38 600	31 800	25 900	24 300	214 700	43
2007 IV	50 900	42 500	35 800	28 500	24 200	22 700	204 700	42
2008 I	46 000	45 100	42 300	28 900	23 800	21 600	207 700	41
2008 II	51 800	35 500	34 500	29 700	22 600	20 200	194 400	42
2008 III	47 800	44 800	37 100	29 400	22 400	19 000	200 500	40
2008 IV	58 300	47 300	36 400	27 500	21 800	17 700	209 000	37
2009 I	60 800	64 300	52 800	30 700	22 600	16 800	247 900	33
2009 II	66 100	54 200	57 100	39 900	23 200	15 700	256 200	33
2009 III	63 400	62 100	59 600	48 300	25 600	15 000	274 000	32
2009 IV	65 900	63 600	59 000	48 500	29 600	14 600	281 100	32
2010 I	56 200	63 100	65 400	50 300	34 800	14 700	284 500	33
2010 II	61 800	47 000	51 300	50 900	36 500	15 400	263 000	36
2010 III	54 700	55 200	49 800	45 600	38 700	16 800	260 700	37
2010 IV	57 300	52 600	45 900	39 000	37 800	18 500	251 000	38
2011 I	50 300	55 800	54 700	39 300	36 600	20 800	257 500	38
2011 II	54 700	43 300	44 900	39 800	34 200	22 000	238 900	41

1. Vuodesta 2006 lähtien lomautetut mukaanlukien. - *From 2006 including laid offs.*

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Employment and the Economy, Employment Service Statistics

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											
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	<u>6</u>	<u>8</u>	<u>12</u>	<u>14</u>	<u>15</u>	<u>16</u>	<u>16</u>	<u>17</u>	<u>24</u>	<u>85</u>	<u>16</u>
2006 ¹	5	7	11	13	15	15	16	17	20	66	15
2007	5	7	10	11	13	13	14	15	19	62	14
2008	5	6	9	10	11	12	13	14	17	60	13
2009	6	8	10	11	11	12	12	12	14	55	13
2010	6	9	12	13	14	15	15	15	16	34	14
Miehet - Male											
1991	9	11	13	14	15	16	17	19	22	41	14
1992	12	17	20	20	21	22	23	24	26	44	20
1993	16	20	23	23	25	26	27	29	33	52	24
1994	16	24	28	28	30	31	32	35	40	67	28
1995	14	21	27	29	31	32	34	37	44	97	28
1996	12	19	25	29	30	33	34	36	50	113	28
1997	9	16	22	26	28	30	34	36	52	122	27
1998	8	14	21	24	26	29	31	34	49	129	26
1999	8	13	19	22	25	28	30	31	46	130	25
2000	8	12	18	21	23	25	27	30	41	126	24
2001	8	11	17	20	22	24	26	28	36	129	23
2002	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	<u>7</u>	<u>10</u>	<u>15</u>	<u>19</u>	<u>21</u>	<u>22</u>	<u>23</u>	<u>25</u>	<u>37</u>	<u>95</u>	<u>21</u>
2006 ¹	6	8	14	17	20	21	23	24	28	72	19
2007	5	7	12	14	16	18	20	21	27	70	18
2008	5	7	10	13	14	16	17	19	24	69	16
2009	7	9	11	12	13	14	14	15	18	58	14
2010	7	10	14	16	17	18	19	19	21	39	16
Naiset - Female											
1991	7	9	11	12	12	11	12	14	18	44	11
1992	10	13	16	16	17	17	17	18	19	46	16
1993	14	16	17	18	19	18	20	21	24	54	18
1994	15	18	20	23	23	24	25	27	29	64	22
1995	13	16	18	22	23	23	24	27	33	89	22
1996	10	14	16	20	21	21	23	25	37	106	20
1997	7	12	14	17	17	18	20	23	40	116	18
1998	7	10	12	15	16	17	17	19	37	128	17
1999	7	9	11	14	14	15	16	17	34	132	16
2000	7	9	10	13	13	13	14	16	29	124	15
2001	6	8	10	12	12	12	13	13	23	131	14
2002	6	8	10	11	12	12	13	13	19	111	14
2003	6	7	9	11	12	11	12	12	17	100	13
2004	5	7	9	11	11	11	12	12	15	76	12
2005	<u>5</u>	<u>7</u>	<u>9</u>	<u>11</u>	<u>11</u>	<u>12</u>	<u>11</u>	<u>12</u>	<u>16</u>	<u>77</u>	<u>13</u>
2006 ¹	5	6	9	10	11	12	12	12	15	61	12
2007	4	6	8	9	10	10	10	11	14	56	11
2008	4	5	8	9	9	10	10	10	13	54	11
2009	5	6	9	9	10	10	10	10	11	52	11
2010	5	7	10	11	11	12	12	11	12	29	11

1. Vuodesta 2006 lähtien lomautetut mukaanlukien. - From 2006 including laid offs.

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Employment and the Economy, Employment Service Statistics

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

Ammatti - Occupation				
Vuosi ja neljännes	Tieteellinen, tekninen, yhteiskunnallinen sekä terveydenhuoltotyö	Hallinto- ja toimistotyö	Kaupallinen työ	Maa- ja metsätaloustyö
Year and quarter	Professional, technical and related work and sanitary work	Clerical and related work	Sales work	Agricultural and forestry work
Avoimet työpaikat - Vacancies				
1971	750	570	670	480
1972	910	830	950	470
1973	1 500	1 300	1 200	490
1974	2 300	1 800	1 400	990
1975	2 400	1 600	1 100	440
1976	2 000	810	660	360
1977	1 700	420	450	210
1978	1 300	420	430	270
1979	1 500	570	560	280
1980	1 800	870	670	500
1981	2 000	970	890	740
1982	2 100	810	890	810
1983	2 200	900	890	620
1984	2 100	890	870	780
1985	2 000	880	920	770
1986	2 100	910	890	1 400
1987	2 900	740	880	850
1988	4 000	1 000	1 300	1 300
1989	6 200	1 700	2 000	3 100
1990	6 500	1 400	1 800	3 500
1991	4 500	630	1 300	2 800
1992	1 500	400	1 200	1 800
1993	900	350	1 000	1 800
1994	1 200	400	1 100	1 500
1995	1 700	570	1 200	1 300
1996	2 100	670	1 600	1 800
1997	2 600	940	2 100	2 100
1998	3 100	1 300	2 400	2 400
1999	2 900	1 100	1 800	2 200
2000	4 000	1 300	2 100	2 100
2001	4 700	1 300	2 700	2 300
2002	5 200	1 300	3 100	2 500
2003	5 200	1 300	4 100	2 800
2004	5 200	1 300	3 300	2 100
2005	6 600	1 500	4 600	1 900
2006	8 100	1 900	5 200	2 000
2007	9 100	2 400	6 000	2 100
2008	9 100	2 600	6 300	2 000
2009	7 700	1 900	6 500	1 500
2010	7 900	2 100	6 900	1 400
2006 I	11 000	2 100	7 000	4 800
2006 II	8 100	1 700	4 600	2 300
2006 III	6 300	1 900	4 600	470
2006 IV	6 800	2 000	4 700	420
2007 I	14 000	2 600	7 500	4 800
2007 II	8 900	2 300	5 200	2 600
2007 III	7 100	2 500	6 100	650
2007 IV	6 600	2 300	5 200	430
2008 I	12 800	3 400	8 600	4 100
2008 II	8 900	2 500	5 600	1 500
2008 III	7 400	2 600	6 000	220
2008 IV	7 200	2 000	5 000	280
2009 I	11 900	2 500	8 300	4 100
2009 II	8 100	1 600	6 300	1 500
2009 III	6 100	1 700	5 800	220
2009 IV	4 900	1 800	5 600	280
2010 I	10 000	2 400	8 800	3 700
2010 II	8 500	1 800	6 600	1 300
2010 III	6 900	2 100	6 700	280
2010 IV	6 300	2 300	5 400	340
2011 I	12 000	3 600	11 300	3 700
2011 II	9 200	2 600	7 900	1 000

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Employment and the Economy, Employment Service Statistics

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

Ammatti - <i>Occupation</i>					
Vuosi ja neljännes	Teollinen työ - <i>Production and related work</i>				
<i>Year and quarter</i>	Talonrakennukseen liittyvä työ <i>Occupations related to construction of buildings</i>	Muuhun rakennustointaan liittyvä työ <i>Occupations related to other construction</i>	Muut teollisen työn ryhmät <i>Other work of the major group production etc.</i>	Teollinen työ yhteensä <i>Production and related work, total</i>	
Avoimet työpaikat - <i>Vacancies</i>					
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	1 900	350	7 000	9 300	
2007	1 900	500	8 900	11 400	
2008	1 100	400	6 600	8 100	
2009	540	200	2 700	3 500	
2010	860	250	3 100	4 200	
2006	I	2 400	310	11 900	14 500
	II	2 100	460	5 500	8 000
	III	1 800	380	5 400	7 600
	IV	1 400	240	5 400	7 000
2007	I	1 800	450	15 600	17 900
	II	2 400	700	7 400	10 500
	III	2 200	510	7 300	10 000
	IV	1 400	350	5 500	7 300
2008	I	1 300	460	14 400	16 100
	II	1 500	640	5 200	7 300
	III	1 100	350	4 600	6 000
	IV	400	130	2 300	2 900
2009	I	450	220	6 300	7 000
	II	720	260	1 800	2 800
	III	610	180	1 400	2 200
	IV	380	150	1 500	2 000
2010	I	840	230	5 000	6 000
	II	920	340	2 400	3 700
	III	1 000	260	2 600	3 900
	IV	690	160	2 500	3 300
2011	I	750	300	8 600	9 600
	II	1 400	500	3 600	5 500

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

Jatkoa - *Continued*

Ammatti - Occupation					
Vuosi ja neljännes	Kuljetus- ja liikennetyö	Palvelutyö	Muulla luokittelematon työ	Yhteensä	
Year and quarter	Transport equipment operators	Service work	Work not classifiable by occupation	Total	
Avoimia työpaikkoja - Vacancies					
1971	330	3 100	360	11 700	
1972	710	4 200	660	15 800	
1973	1 100	4 800	950	23 400	
1974	1 500	5 100	650	29 800	
1975	780	4 100	480	18 500	
1976	310	2 700	320	11 200	
1977	180	1 600	130	6 400	
1978	140	1 400	120	5 500	
1979	250	1 900	110	8 300	
1980	330	2 700	80	12 200	
1981	380	3 100	50	13 000	
1982	270	2 600	40	11 300	
1983	300	3 100	30	11 800	
1984	300	3 300	20	12 000	
1985	330	3 300	20	12 200	
1986	300	3 300	20	12 400	
1987	280	2 700	10	12 400	
1988	380	3 400	310	17 400	
1989	760	5 500	1 200	30 400	
1990	680	4 900	1 400	26 900	
1991	310	1 900	170	13 400	
1992	100	1 000	80	7 100	
1993	80	680	80	5 900	
1994	150	900	150	7 400	
1995	170	1 200	310	8 300	
1996	180	1 500	360	10 100	
1997	330	2 100	410	13 700	
1998	410	2 700	520	16 800	
1999	410	2 700	300	14 600	
2000	540	2 800	130	17 100	
2001	530	3 600	140	19 600	
2002	500	4 200	200	21 600	
2003	650	4 300	200	23 300	
2004	780	4 600	270	23 500	
2005	940	5 500	220	29 100	
2006	1 400	6 400	100	34 400	
2007	2 000	7 600	80	40 700	
2008	1 700	7 500	30	37 200	
2009	810	4 900	80	26 900	
2010	900	5 100	60	28 600	
2006	I	1 500	9 100	350	50 300
	II	1 500	6 200	40	32 500
	III	1 300	5 500	0	27 700
	IV	1 200	4 900	10	27 000
2007	I	1 900	10 500	260	59 300
	II	2 100	7 100	70	38 700
	III	2 300	6 800	0	35 300
	IV	1 800	5 900	0	29 400
2008	I	1 900	11 900	50	59 600
	II	1 900	7 100	60	35 400
	III	1 500	6 300	10	30 400
	IV	1 400	4 700	0	23 500
2009	I	940	7 900	190	42 800
	II	1 000	4 500	110	25 800
	III	620	4 000	10	20 500
	IV	680	3 400	10	18 600
2010	I	780	6 900	110	38 700
	II	960	4 600	110	27 600
	III	810	4 100	0	24 700
	IV	1 000	4 700	0	23 300
2011	I	1 500	10 300	10	52 000
	II	1 400	5 800	40	33 600

19. TYÖNVÄLITYSTOIMINTA: TYÖNHAKIJAT
EMPLOYMENT SERVICE: JOBSEEKERS

Vuosi ja neljännes	Työnhakijat kuukauden aikana	Näistä työttömiä ¹	Uudet työnhakijat kuukauden aikana	Näistä työttömiä ¹	Päättyneet työnhaut	
Year and quarter	Jobseekers during a month	Of these unemployed ¹	New jobseekers during a month	Of these unemployed ¹	Ended jobseekings	
Henkilöä - Persons						
1981	205 200	128 800	40 900	27 400	31 600	
1982	234 300	147 500	42 800	29 200	36 200	
1983	251 100	154 000	38 400	26 500	36 300	
1984	260 300	150 300	38 300	26 500	36 800	
1985	273 400	155 100	38 400	26 900	37 000	
1986	292 500	160 500	36 200	25 400	36 000	
1987	298 600	156 300	35 000	25 000	36 600	
1988	287 000	146 100	34 200	23 700	37 500	
1989	260 300	122 100	33 500	21 800	36 100	
1990	259 600	116 800	38 000	22 500	36 500	
1991	396 300	208 400	52 400	25 800	38 300	
1992	572 100	351 300	53 300	25 400	41 200	
1993	714 000	470 800	49 200	23 400	41 800	
1994	755 400	509 400	39 500	21 600	42 000	
1995	729 200	513 700	39 000	21 400	42 100	
1996	724 400	479 400	39 100	21 100	43 000	
1997	691 700	444 300	36 400	19 700	47 400	
1998	642 900	404 800	36 100	20 400	42 100	
1999	618 800	377 700	36 700	20 100	42 200	
2000	584 100	352 700	34 800	19 100	43 300	
2001	556 000	329 700	35 200	19 100	41 600	
2002	553 200	319 200	34 800	18 400	40 400	
2003	552 400	311 500	35 000	18 100	40 700	
2004	553 200	312 400	34 300	17 900	40 500	
2005	534 200	<u>301 900</u>	33 000	<u>17 600</u>	42 400	
2006	510 300	292 700	32 600	19 600	43 600	
2007	472 300	258 300	31 800	19 100	43 700	
2008	446 500	242 500	34 800	21 300	42 500	
2009	521 800	310 700	43 500	26 600	46 800	
2010	535 800	311 400	35 800	22 300	47 600	
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	<u>286 900</u>	31 500	<u>17 300</u>	34 500
2006	I	528 300	315 100	33 400	19 800	41 800
	II	521 900	291 200	35 100	19 300	45 700
	III	506 600	296 300	31 600	20 200	51 600
	IV	484 400	268 100	30 400	19 000	35 200
2007	I	492 300	278 900	32 400	19 000	42 200
	II	482 400	255 200	33 600	18 800	44 800
	III	468 400	262 700	30 900	19 700	51 900
	IV	446 000	236 400	30 300	19 000	36 000
2008	I	454 100	252 200	31 900	19 400	42 300
	II	448 100	235 000	35 000	19 900	44 300
	III	441 100	243 400	32 600	21 200	48 900
	IV	442 600	239 400	39 800	25 000	34 400
2009	I	494 000	294 000	45 600	27 900	42 800
	II	523 400	303 000	46 500	26 900	48 500
	III	534 400	325 900	41 800	26 500	55 100
	IV	535 600	320 100	40 200	25 200	40 800
2010	I	552 000	334 800	37 300	23 000	47 300
	II	544 700	310 800	38 200	22 100	49 900
	III	533 400	314 400	34 000	22 200	54 800
	IV	513 200	285 400	33 800	21 800	38 200
2011	I	520 700	301 800	33 200	21 700	45 400
	II	506 900	280 900	35 000	21 700	48 200

1. Vuodesta 2006 lähtien lomautetut mukaanlukien - From 2006 including laid offs

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työväilytilasto

Source: The Ministry of Employment and the Economy, Employment Service Statistics

20. TYÖNVÄLITYSTOIMINTA: AVOIMET TYÖPAIKAT
EMPLOYMENT SERVICE: VACANCIES

Vuosi ja neljännes	Avoimet työpaikat kuukauden aikana	Näistä uusia	Täyttyneet työpaikat	Näistä TE-toimiston hakijalla	Avoinnaolon kesto keskimäärin	
Year and quarter	Vacancies during a month	Of these new vacancies	Vacancies filled during a month	Of these filled with job-seekers at the Employment service	Average duration of vacancy	
	Työpaikkaa - Vacancies			Päivää - Days		
1981	30 900	17 200	17 100	11 400	21	
1982	27 600	16 400	16 200	11 100	19	
1983	28 400	16 900	16 400	11 300	18	
1984	28 700	16 900	16 500	11 400	18	
1985	28 900	16 700	16 600	11 600	20	
1986	26 000	14 100	13 700	9 000	23	
1987	28 300	16 200	15 500	10 100	21	
1988	37 200	22 500	19 100	10 900	20	
1989	56 000	27 500	23 900	11 800	27	
1990	51 000	24 400	22 500	10 500	30	
1991	27 800	15 000	14 200	7 400	22	
1992	16 500	10 000	9 500	5 400	16	
1993	14 200	8 900	8 300	4 600	17	
1994	18 300	12 100	11 100	6 300	16	
1995	20 400	13 200	12 400	7 000	16	
1996	23 800	15 000	14 100	8 300	17	
1997	30 400	18 900	17 700	9 900	18	
1998	35 000	19 900	18 900	10 300	21	
1999	34 500	20 900	20 000	10 800	19	
2000	39 500	24 100	23 200	11 900	20	
2001	43 400	25 300	24 600	12 300	21	
2002	45 800	26 000	25 200	12 100	22	
2003	48 800	26 600	25 900	12 100	24	
2004	48 800	27 400	26 300	11 200	24	
2005	59 900	32 900	31 300	12 600	24	
2006	70 500	38 900	36 900	15 000	25	
2007	82 700	44 900	42 600	20 200	25	
2008	79 800	45 200	43 000	19 000	24	
2009	58 400	33 900	31 900	12 000	23	
2010	64 200	38 400	35 400	10 900	21	
2003	I	61 300	35 000	27 100	12 400	23
	II	61 300	31 300	36 800	17 000	25
	III	39 000	22 400	21 500	10 800	26
	IV	33 400	17 800	18 300	8 300	23
2004	I	58 700	35 300	26 600	11 400	23
	II	58 900	29 000	35 700	15 500	26
	III	39 800	23 700	21 900	10 000	23
	IV	37 800	21 500	21 000	8 100	22
2005	I	71 700	40 600	31 400	11 700	23
	II	67 700	34 700	39 500	16 100	26
	III	52 300	29 600	27 800	11 500	23
	IV	47 900	26 600	26 500	10 900	24
2006	I	88 500	50 100	38 600	15 800	25
	II	76 100	38 200	45 300	18 500	27
	III	58 800	34 100	31 500	12 800	24
	IV	58 800	33 400	32 000	12 900	22
2007	I	103 800	58 500	46 300	21 500	24
	II	87 700	43 500	49 600	24 100	29
	III	72 300	41 400	37 100	18 100	25
	IV	67 100	36 400	37 200	17 000	24
2008	I	108 800	61 500	49 900	22 200	24
	II	86 800	46 100	52 100	23 700	26
	III	67 500	41 100	37 500	16 700	21
	IV	56 200	31 900	32 500	13 200	21
2009	I	78 400	45 700	37 300	14 000	24
	II	63 700	34 200	38 400	15 600	23
	III	47 300	28 700	26 300	10 600	21
	IV	44 300	26 900	25 700	7 800	22
2010	I	74 900	46 300	36 600	11 000	21
	II	68 900	37 000	40 700	13 300	23
	III	58 000	36 400	32 500	10 800	20
	IV	55 200	33 800	31 800	8 600	19
2011	I	98 300	57 800	45 900	10 500	22
	II	85 500	45 800	53 000	13 600	25

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Employment and the Economy, Employment Service Statistics

21. KOULUTUS- JA TUKITOIMENPITEILLÄ SUJOTETUT
PARTICIPANTS IN DIFFERENT MEASURES

Vuosi ja neljännes	Työllistämistukitoimenpiteet - Employment subsidy measures										Työvoimaa koulutus	Työharjoittelu/ työelämä-valmennus	Vuorottelu- vapaa paikkaan sijoitetut	Kuntouttava työtoiminta	Omaehtoinen opiskelu	Toimenpiteet yhteensä
	Kunnallinen palkkatuki	Yksityis-sektorin palkkatuki	Palkkatuki yhteensä	Wage subsidy Total	Employment subsidy to the state	Startti- rahat	Muut työll. tuki toimenpiteet	Työllistämis-tuki toimenpiteet yhteensä	Labour market training	Trainee work/ coaching for working life						
1981	15 000	13 500	-	6 900	-	-	1 100	36 500	14 800	-	-	-	-	-	27 400	
1982	19 800	17 000	-	6 500	-	-	1 500	37 400	19 100	-	-	-	-	-	49 200	
1983	19 400	17 000	-	6 700	-	-	3 100	36 900	17 400	-	-	-	-	-	54 300	
1984	19 400	9 500	-	6 000	-	-	3 400	36 200	16 000	-	-	-	-	-	52 200	
1985	18 100	7 300	-	6 000	-	1 200	2 200	31 700	15 400	-	-	-	-	-	47 100	
1986	17 800	3 600	-	6 300	-	2 500	2 200	35 700	15 900	-	-	-	-	-	51 500	
1987	20 100	4 100	-	6 700	-	2 900	1 000	36 800	15 600	-	-	-	-	-	52 400	
1988	19 900	6 400	-	6 600	-	2 000	610	34 500	15 600	-	-	-	-	-	50 100	
1989	18 800	5 700	-	7 400	-	2 000	280	30 500	16 800	-	-	-	-	-	47 300	
1990	16 400	4 500	-	7 900	-	1 500	440	40 300	17 300	-	-	-	-	-	57 600	
1991	20 900	6 400	-	11 100	-	1 900	400	46 300	26 300	-	-	-	-	-	76 600	
1992	21 500	11 000	-	11 400	-	2 100	3 000	56 800	27 200	-	-	-	-	-	84 000	
1993	24 400	19 200	-	12 000	-	4 900	5 100	66 400	26 400	-	-	-	-	-	98 400	
1994	25 400	19 200	-	12 000	-	3 500	4 800	63 600	33 900	-	-	-	-	-	103 700	
1995	27 700	15 600	-	12 100	-	-	-	64 600	42 300	-	-	-	-	-	118 500	
1996	30 500	12 900	-	11 800	-	2 800	6 500	62 600	46 800	-	-	-	-	-	123 400	
1997	26 800	14 300	-	10 800	-	2 700	8 000	57 000	41 400	-	-	-	-	-	113 300	
1998	21 400	17 000	-	7 800	-	2 500	8 400	51 600	38 100	-	-	-	-	-	105 000	
1999	18 100	18 600	-	5 900	-	2 200	6 800	43 100	30 900	-	-	-	-	-	89 200	
2000	16 000	17 600	-	3 200	-	1 900	4 500	38 500	26 100	-	-	-	-	-	79 800	
2001	14 600	16 200	-	2 400	-	1 700	3 600	38 300	26 300	-	-	-	-	-	79 300	
2002	13 600	17 000	-	2 600	-	1 800	3 900	39 800	29 800	-	-	-	-	-	86 800	
2003	13 000	18 700	-	2 800	-	2 000	3 500	39 800	30 700	-	-	-	-	-	87 300	
2004	12 000	19 200	-	2 500	-	2 600	3 400	39 900	29 200	-	-	-	-	-	84 800	
2005	10 700	18 800	-	2 000	-	3 800	3 200	38 500	26 900	-	-	-	-	-	86 500	
2006	10 200	18 500	-	1 900	-	4 200	3 200	38 000	26 900	-	-	-	-	-	83 900	
2007	9 400	28 900	-	1 700	-	4 500	2 700	37 400	27 500	-	-	-	-	-	87 000	
2008	8 400	18 700	-	1 200	-	4 800	2 300	35 400	25 000	-	-	-	-	-	83 800	
2009	7 500	16 700	-	1 200	-	5 000	2 500	33 000	27 900	-	-	-	-	-	83 800	
2010	8 600	17 800	-	1 500	-	5 400	890	34 100	32 800	-	-	-	-	-	100 100	
2009 I	8 000	16 900	-	940	-	5 300	2 700	33 800	27 700	-	-	-	-	-	83 500	
2009 II	7 900	17 300	-	1 200	-	5 300	2 700	34 400	26 500	-	-	-	-	-	84 400	
2009 III	7 000	16 700	-	1 400	-	5 000	2 100	32 200	24 400	-	-	-	-	-	81 400	
2009 IV	7 200	15 900	-	1 200	-	4 600	2 600	31 500	32 800	-	-	-	-	-	88 700	
2010 I	7 900	15 500	-	1 100	-	4 900	1 300	30 600	33 700	-	-	-	-	-	93 900	
2010 II	8 700	17 500	-	1 500	-	5 400	820	34 000	32 700	-	-	-	-	-	98 900	
2010 III	8 500	18 900	-	1 800	-	5 600	670	35 500	29 000	-	-	-	-	-	97 000	
2010 IV	9 100	19 100	-	1 500	-	5 600	810	36 200	35 900	-	-	-	-	-	110 800	
2011 I	9 400	18 500	-	1 300	-	5 700	840	35 700	34 300	-	-	-	-	-	111 600	
2011 II	9 600	19 600	-	1 400	-	5 900	820	37 400	30 700	-	-	-	-	-	109 900	

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto - Source: The Ministry of Employment and the Economy, Employment Service Statistics

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

Vuosi ja neljännes	Koulutukseen hakemuksia	Koulutuksen aloittaneet	Koulutuksen suorittaneet	Koulutuksen keskeyttäneet	Työvoimakoulutuksessa olevat
Year and quarter	Applications for Labour market training	Started training	Completed training	Dropped-out training	On Labour market training
Henkilöä - Persons					
1981	5 400	2 900	2 200	480	14 800
1982	6 000	3 200	2 400	480	16 900
1983	6 000	3 200	2 500	510	18 100
1984	5 000	2 800	2 200	420	17 400
1985	4 800	2 600	1 900	390	16 000
1986	4 700	2 500	2 000	370	15 400
1987	4 800	2 600	2 100	410	15 900
1988	3 700	2 500	2 100	360	15 600
1989	3 800	2 500	2 000	350	15 600
1990	4 300	2 800	2 100	340	16 800
1991	8 000	4 000	3 000	350	17 300
1992	11 600	5 700	4 100	370	26 300
1993	12 100	5 300	4 900	350	27 200
1994	14 300	6 900	5 600	570	28 400
1995	16 100	7 300	5 300	590	33 900
1996	18 200	8 400	7 000	760	42 300
1997	20 500	9 300	8 100	870	46 800
1998	18 100	7 500	6 600	760	41 400
1999	17 600	7 300	6 000	850	38 100
2000	17 000	6 400	5 500	820	30 900
2001	14 100	5 600	4 600	760	26 100
2002	14 300	6 000	4 300	720	26 300
2003	13 600	5 900	4 900	780	29 900
2004	14 900	6 100	5 000	850	30 700
2005	14 400	5 800	5 000	780	29 200
2006	15 400	6 500	5 000	980	26 900
2007	14 600	6 500	5 200	1 100	27 500
2008	13 700	5 900	4 700	1 000	25 000
2009	16 700	6 700	4 900	880	27 900
2010	17 600	7 000	5 300	1 100	32 800
2004 I	19 000	8 300	4 200	930	33 500
2004 II	8 200	3 700	6 600	960	30 700
2004 III	16 300	6 500	3 400	660	25 400
2004 IV	16 200	6 000	5 800	840	33 100
2005 I	18 300	7 800	4 400	830	33 000
2005 II	8 900	3 900	6 900	870	29 200
2005 III	14 900	5 900	3 300	630	23 900
2005 IV	15 400	5 600	5 600	790	30 700
2006 I	20 000	8 400	4 500	1100	28 600
2006 II	8 700	4 100	6 300	1000	26 400
2006 III	16 800	6 700	3 100	800	22 300
2006 IV	16 200	6 700	6 100	1000	30 200
2007 I	20 200	9 100	5 100	1 300	31 100
2007 II	9 000	4 400	6 700	1 100	27 400
2007 III	14 700	6 400	3 300	850	22 300
2007 IV	14 700	6 100	5 600	1100	28 900
2008 I	19 100	8 000	4 400	1 100	28 200
2008 II	8 000	4 000	6 300	1 100	24 100
2008 III	13 900	6 100	2 800	850	20 800
2008 IV	13 600	5 400	5 200	1000	26 800
2009 I	18 800	7 900	3 900	970	27 700
2009 II	10 000	4 500	6 100	890	26 500
2009 III	17 700	7 000	3 000	710	24 400
2009 IV	20 200	7 300	6 700	970	32 800
2010 I	24 300	9 200	4 600	1 100	33 700
2010 II	11 500	5 100	6 800	1 200	32 700
2010 III	17 500	7 300	3 400	990	29 000
2010 IV	17 000	6 500	6 600	1 200	35 900
2011 I	20 300	8 500	4 800	1 100	34 300
2011 II	10 000	4 200	6 800	1 100	30 700

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Employment and the Economy, Employment Service Statistics

23. TYÖTTÖMIEN TOIMEENTULOTURVA
UNEMPLOYMENT SECURITY

Vuosi ja neljännes	Työttömät työnhakijat	Työttömät kassan jäsenet	Työttömyyspe- ¹ ruspäivärahan saajat	Työmarkkina- ¹ tuen saajat	Työttömyyseläkkeellä olevat	
<i>Year and quarter</i>	<i>Unemployed jobseekers</i>	<i>Unemployed members of insurance funds</i>	<i>Recipients of¹ basic unemployment allowance</i>	<i>Recipients of¹ labour market support</i>	<i>Recipients of unemployment pension</i>	
Henkilöä - Persons						
1971	44 100	23 700	1 700	-	300	
1972	59 500	28 100	9 500	-	500	
1973	50 200	24 500	7 600	-	1 000	
1974	40 100	20 600	4 500	-	1 300	
1975	50 900	27 800	5 900	-	1 300	
1976	80 200	41 000	16 900	-	1 600	
1977	132 500	59 300	37 300	-	1 900	
1978	175 200	71 500	61 200	-	3 800	
1979	150 300	54 900	56 600	-	6 700	
1980	109 500	37 400	42 400	-	13 200 ³	
1981	115 400	49 600 ²	44 200	-	16 800	
1982	138 100	61 600	53 000	-	21 600	
1983	143 900	64 700	55 500	-	30 000	
1984	135 300	60 100	51 400	-	41 000	
1985	141 400	64 000	71 000 ⁴	-	50 200	
1986	150 700	70 800	73 600	-	61 400	
1987	140 500	42 500	72 800	-	68 800	
1988	127 600	56 900	59 600	-	68 700	
1989	103 400	46 900	39 200	-	65 200	
1990	103 200	47 500	35 500	-	59 300	
1991	213 200	109 500	87 700	-	52 000	
1992	363 100	194 400	150 500	-	46 500	
1993	482 200	268 200	195 900	-	45 500	
1994	494 200	264 000	165 300	53 300	44 800	
1995	466 000	238 700	76 400	142 700	39 800	
1996	448 000	237 100	28 700	178 300	37 900	
1997	409 000	208 500	25 500	173 300	41 100	
1998	372 400	169 900	19 200	180 500	44 900	
1999	348 100	150 000	16 700	175 900	48 000	
2000	321 100	135 700	15 900	159 600	50 900	
2001	302 200	122 400	15 800	153 500	52 700	
2002	294 000	118 200	17 200	150 600	54 700	
2003	288 800	121 600	19 100	144 400	53 000	
2004	288 400	124 800	20 600	141 900	50 700	
2005	275 300	122 100	19 800	134 200	47 600	
2006	247 900	109 000	18 000	121 600	46 300	
2007	215 800	91 700	15 600	105 200	46 100	
2008	202 900	80 400	15 800	94 100	48 200	
2009	264 800	114 200	25 600	103 000	49 800	
2010	264 800	117 000	28 500	109 800	47 500	
2008	I	207 700	86 900	16 100	99 200	47 700
	II	194 400	75 800	14 400	93 000	47 900
	III	200 500	75 300	15 200	91 100	48 500
	IV	209 000	83 700	17 500	92 900	49 000
2009	I	247 900	106 100	24 000	98 600	49 400
	II	256 200	108 100	24 800	100 600	49 700
	III	274 000	115 600	25 900	104 500	49 900
	IV	281 100	127 100	27 700	108 200	50 200
2010	I	284 500	129 800	31 400	111 200	50 100
	II	263 000	113 600	28 100	108 500	49 000
	III	260 700	110 700	27 000	108 400	46 900
	IV	251 000	113 900	27 700	111 200	43 900
2011	I	257 500	119 800	28 300	115 000	41 300
	II	238 900	103 700	38 700

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.

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Employment and the Economy, Employment Service Statistics

24. SIIRTOLAISUUS
MIGRATIONS TO AND FROM FINLAND

Vuosi ja neljännes Year and quarter	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>		
						Henkilöä - Persons
1981	15 800	13 000	10 000	7 500	5 700	
1982	14 700	11 800	7 400	5 200	7 300	
1983	13 600	10 200	6 800	4 600	6 800	
1984	11 700	8 500	7 500	5 100	4 200	
1985	10 500	7 500	7 700	5 400	2 700	
1986	9 900	6 800	8 300	5 900	1 700	
1987	9 100	5 800	8 500	5 900	670	
1988	9 700	6 000	8 400	6 000	1 300	
1989	11 200	6 500	7 400	5 100	3 800	
1990	13 600	6 600	6 500	4 500	7 100	
1991	19 000	5 200	6 000	3 800	13 000	
1992	14 600	3 700	6 100	3 500	8 500	
1993	14 800	3 300	6 400	3 400	8 400	
1994	11 600	3 400	8 700	4 100	2 900	
1995	12 200	3 900	9 000	4 000	3 300	
1996	13 300	4 300	10 600	4 000	2 700	
1997	13 600	4 000	9 900	4 600	3 700	
1998	14 200	4 500	10 800	5 200	3 400	
1999	14 700	4 600	12 000	5 500	2 800	
2000	16 900	4 700	14 300	5 500	2 600	
2001	19 000	5 000	13 200	5 300	5 800	
2002	18 100	4 700	12 900	5 200	5 200	
2003	17 800	4 900	12 100	4 800	5 800	
2004	20 300	5 000	13 700	4 200	6 700	
2005	21 400	5 100	12 400	4 300	9 000	
2006	22 500	4 500	12 100	4 100	10 300	
2007	26 000	4 400	12 400	4 100	13 600	
2008	29 100	4 900	13 700	4 200	15 500	
2009	26 700	4 500	12 200	3 800	14 500	
2010	25 600	3 900	11 900	3 800	13 700	
2002	I	4 200	960	2 900	1 200	1 300
	II	4 600	1 200	2 700	1 100	1 900
	III	5 600	1 600	4 200	1 900	1 400
	IV	3 700	950	3 100	960	640
2003	I	4 000	950	2 800	1 200	1 100
	II	4 300	1 300	2 500	930	1 800
	III	5 700	1 600	4 100	1 800	1 500
	IV	3 900	1 000	2 600	900	1 300
2004	I	4 300	1 100	3 200	920	1 000
	II	5 200	1 300	3 000	780	2 200
	III	6 500	1 600	4 600	1 700	1 900
	IV	4 400	1 000	2 900	760	1 500
2005	I	4 300	960	2 800	940	1 500
	II	5 500	1 500	2 500	780	3 000
	III	6 800	1 600	4 300	1 800	2 500
	IV	4 700	1 100	2 700	780	2 000
2006	I	4 800	1 000	2 700	910	2 200
	II	5 400	1 300	2 400	740	3 000
	III	7 100	1 400	4 200	1 700	2 900
	IV	5 100	890	2 800	790	2 300
2007	I	5 300	950	2 800	820	2 400
	II	6 100	1 200	2 700	820	3 300
	III	8 500	1 400	4 200	1 600	4 300
	IV	6 200	900	2 600	860	3 500
2008	I	6 600	1 100	2 900	990	3 600
	II	7 100	1 400	2 800	700	4 200
	III	9 400	1 500	5 100	1 700	4 300
	IV	6 100	900	2 800	810	3 300
2009	I	6 300	1 200	2 900	850	3 400
	II	6 300	1 200	2 700	780	3 500
	III	8 400	1 300	3 900	1 500	4 400
	IV	5 800	810	2 600	710	3 100
2010	I	5 300	770	2 600	880	2 700
	II	5 900	1 000	2 400	690	3 500
	III	8 500	1 300	4 200	1 500	4 300
	IV	5 900	860	2 700	720	3 200
2011*	I	5 700	780	2 800	890	2 900

* 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
Year and quarter	<i>Finland</i>	<i>Sweden</i>	<i>Norway</i>	<i>Denmark</i>	<i>Austria</i>	<i>France</i>
	Prosenttia - Per cent					
1991	6,6	2,9	5,5	10,5	5,8	9,4
1992	11,7	5,3	5,9	11,2	6,0	10,3
1993	16,3	8,2	6,0	12,3	6,8	11,7
1994	16,6	8,0	5,4	12,1	6,5	12,3
1995	15,2	7,7	4,9	10,2	6,6	11,6
1996	14,4	8,0	4,8	8,7	7,0	12,3
1997	12,4	8,0	4,1	7,8	7,1	12,5
1998	11,4	6,5	3,2	6,5	7,2	11,6
1999	10,2	5,6	3,2	5,6	6,7	10,8
2000	9,8	4,7	3,5	5,3	5,8	9,5
2001	9,1	4,0	3,6	5,1	6,1	8,7
2002	9,1	4,0	3,9	5,1	6,9	9,1
2003	9,0	4,9	4,5	5,5 ¹	4,3 ¹	9,9 ¹
2004	8,8	5,5	4,5	5,7	5,0	8,9
2005	8,3	7,3	4,5	4,8	5,2	9,3
2006	7,7	7,1	3,4	3,9	4,7	9,3
2007	6,9	6,1	2,6	3,8	4,4	8,4
2008	6,4	6,2	2,5	3,4	3,8	7,8
2009	8,2	8,3	3,1	6,0	4,8	9,5
2010	8,4	8,4	3,5	7,4	4,4	9,8
2010 I	8,7	8,7	3,5	7,2	4,5	9,8
2010 II	8,5	8,6	3,6	7,5	4,6	9,7
2010 III	8,3	8,3	3,4	7,4	4,4	9,8
2010 IV	8,1	7,9	3,5	7,7	4,2	9,6
2011 I	8,2	7,7	4,5	9,5
Vuosi ja neljännes	Saksa	Iso-Britannia	USA	Kanada	Japani	Australia
Year and quarter	<i>Germany</i>	<i>United Kingdom</i>	<i>USA</i>	<i>Canada</i>	<i>Japan</i>	<i>Australia</i>
	Prosenttia - Per cent					
1991	7,3	8,0	6,7	10,4	2,1	9,6
1992	7,7	9,7	7,4	11,3	2,2	10,8
1993	8,9	10,3	6,8	11,3	2,5	10,9
1994	9,6	9,3	6,1	10,4	2,9	9,7
1995	9,4	8,0	5,6	9,6	3,1	8,5
1996	10,4	7,3	5,4	9,7	3,4	8,5
1997	11,5	5,3	4,9	9,2	3,4	8,3
1998	11,1	4,5	4,5	8,3	4,1	7,7
1999	10,5	4,2	4,2	7,6	4,7	7,0
2000	9,6	3,6	4,0	6,8	4,7	6,3
2001	9,4	5,1 ¹	4,7	7,2	5,0	6,8
2002	9,8	5,2	5,8	7,7	5,4	6,4
2003	10,5	5,0	6,0	7,6	5,3	6,1
2004	10,6	4,8	5,5	7,2	4,7	5,5
2005	10,6 ¹	4,8	5,1	6,8	4,4	5,0
2006	9,8	5,4	4,6	6,3	4,1	4,8
2007	8,4	5,3	4,6	6,0	3,9	4,4
2008	7,3	5,6	5,8	6,1	4,0	4,2
2009	7,7	7,6	9,3	8,3	5,1	5,6
2010	7,1	7,8	9,6	8,0	5,1	5,2
2010 I	7,2	7,9	9,7	8,2	4,9	5,3
2010 II	6,9	7,8	9,6	8,0	5,2	5,2
2010 III	7,0	7,7	9,6	8,0	5,0	5,2
2010 IV	6,7	7,8	9,6	7,7	5,0	5,2
2011 I	6,3	7,7	8,9	7,7	4,7	5,0

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.

Lähde: OECD - Source: OECD

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

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Koko maa Whole country	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district										Ahvenanmaa				
		Uusimaa Suomi	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	Pohjois-Karjala	Keskisuomi		Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjanmaa	Kainuu
1 000 henkilöä - persons																
1991	2 544	690	227	123	184	218	163	86	124	83	123	96	120	164	44	98
1992	2 499	685	225	117	180	212	160	85	121	81	122	95	115	165	41	95
1993	2 476	677	221	119	180	213	159	81	118	79	120	95	113	162	41	96
1994	2 463	678	223	120	174	213	157	80	115	79	120	95	113	159	42	95
1995	2 481	693	224	118	172	216	157	80	117	79	120	94	112	164	42	93
1996	2 490	704	223	117	173	214	156	79	116	78	122	94	115	166	42	91
1997	2 484	710	229	116	172	216	151	77	117	77	122	93	114	166	42	91
1998	2 507	725	234	116	173	219	153	75	112	77	119	92	115	168	41	89
1999	2 557	752	238	115	175	224	153	75	115	77	119	92	115	172	40	90
2000	2 588	772	241	115	180	227	152	77	116	77	120	90	118	173	40	90
2001	2 605	784	241	114	181	227	152	75	115	78	126	90	119	176	40	89
2002	2 610	790	244	112	179	229	152	74	114	78	124	90	119	178	39	88
2003	2 600	788	244	112	180	226	151	74	115	76	125	89	117	179	38	88
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	114	181	242	150	75	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
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	114	77	133	94	126	186	38	88
2008 IV	2 669	843	250	110	179	239	149	68	113	75	127	91	120	184	37	83
2009 I	2 650	828	255	108	176	236	150	68	114	74	130	89	120	181	37	83
2009 II	2 761	854	259	113	182	256	154	73	119	76	135	95	128	192	37	88
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 ¹	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	129	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
2011 I	2 635	828	229	104	176	241	146	66	113	77	124	92	117	185	37	84
2011 II	2 761	860	238	111	187	252	153	71	119	79	135	97	124	194	36	90

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

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

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

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

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Koko maa Whole country	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district										Ahvenanmaa					
		Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohj-Savo	Pohj-Karjala	Kesk-Suomi		Et.-Pohjanmaa	Pohjanmaa	P.-Pohjanmaa	Kainuu	Lappi
	1 000 henkilöä - persons																
1991	2 375	660	216	113	171	202	151	79	115	75	112	89	112	150	40	90	
1992	2 206	623	203	101	156	184	141	74	106	69	105	84	104	142	34	80	
1993	2 048	585	174	97	144	187	132	67	96	62	97	78	97	128	32	74	
1994	2 054	584	190	99	142	177	129	66	95	63	97	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	63	101	81	105	143	34	71	
1999	2 296	704	219	101	159	201	133	66	101	65	103	81	105	149	34	75	
2000	2 335	723	223	102	161	204	135	66	102	65	106	81	107	153	33	74	
2001	2 367	741	222	102	163	206	138	65	100	66	111	82	110	155	33	74	
2002	2 372	744	226	102	164	207	136	66	101	66	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	67	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	2 482	782	237	103	169	218	138	68	103	67	119	88	116	170	32	74	
2008	2 531	800	241	105	172	226	141	68	106	67	118	88	118	172	34	77	
2009	2 457	784	233	101	164	220	135	62	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	
2006 I	2 381	747	232	100	164	211	133	64	99	69	108	83	109	161	31	72	
2006 II	2 461	769	235	104	164	218	137	67	105	71	118	87	113	164	33	75	
2006 III	2 494	779	239	102	168	218	141	66	111	72	117	88	116	169	33	76	
2006 IV	2 438	771	235	98	162	216	134	62	105	69	117	85	112	165	32	74	
2007 I	2 415	762	228	100	163	217	130	66	101	66	115	84	113	166	30	73	
2007 II	2 524	787	242	106	169	231	141	68	105	69	118	90	118	170	34	76	
2007 III	2 542	792	243	102	173	234	141	68	105	69	122	90	117	172	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	66	108	68	121	91	121	177	37	77	
2008 III	2 566	798	244	106	173	232	144	68	107	70	124	90	121	174	34	81	
2008 IV	2 509	806	236	104	169	224	139	64	107	68	116	86	115	168	32	74	
2009 I	2 448	782	238	101	164	216	137	62	101	64	115	83	114	166	32	73	
2009 II	2 497	790	238	104	166	227	139	65	103	65	117	87	114	168	33	76	
2009 III	2 476	786	232	102	169	224	137	62	104	65	118	86	114	168	33	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 ¹	95	158	215	129	62	102	65	110	84	107	162	32	74	
2010 II	2 485	791	217	100	170	226	135	65	105	67	115	86	117	170	33	75	
2010 III	2 490	790	217	100	167	226	133	66	106	70	120	85	116	169	34	76	
2010 IV	2 426	779	210	99	167	214	127	62	107	69	117	82	110	163	33	73	
2011 I	2 408	779	209	97	160	216	128	62	101	67	110	84	108	165	33	74	
2011 II	2 517	807	219	103	171	225	135	65	104	69	120	87	114	172	32	79	

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

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

28. TYÖLLISYYSASTEET ELINKEINO-, LIKENNE- 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	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskussalue - Administrative district										Lappi	Ahvenanmaa			
		Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	Karjala	Keskisuomi			Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjois-Pohjanmaa
Prosenttia - Per cent																
1991	70,0	75,8	72,0	67,0	70,1	69,6	66,6	66,7	66,9	64,2	66,0	68,3	70,5	66,1	62,0	65,8
1992	64,7	70,8	66,9	61,4	63,9	62,9	62,3	63,1	61,8	58,6	61,7	64,2	64,9	61,6	54,6	58,8
1993	60,6	66,1	62,7	58,5	60,0	62,9	59,0	57,3	55,9	53,4	57,7	59,8	62,9	56,5	52,3	55,0
1994	53,9	64,9	63,0	59,0	58,7	60,2	57,8	57,1	55,3	53,0	56,4	59,0	61,4	55,7	52,8	54,4
1995	61,1	66,9	64,1	58,7	60,6	60,3	59,5	57,7	56,3	54,0	57,0	60,6	61,2	57,8	53,2	53,9
1996	61,9	67,9	64,8	60,2	60,8	60,4	60,2	57,7	56,4	55,2	57,7	61,3	63,3	59,4	51,9	53,4
1997	62,9	68,9	66,8	61,7	62,9	63,2	60,2	55,5	54,7	53,3	57,3	61,3	65,8	51,2	54,4	54,4
1998	64,1	70,8	67,8	62,8	64,8	64,8	61,0	58,1	56,6	56,8	58,8	63,2	65,6	60,1	55,1	53,6
1999	66,0	73,4	69,3	63,2	66,5	67,0	61,5	60,0	57,3	56,9	59,6	64,0	65,1	56,4	57,0	56,0
2000	66,9	74,3	70,2	64,6	66,5	67,5	62,6	60,6	61,3	57,2	61,0	64,2	67,0	63,3	54,6	57,2
2001	67,7	75,3	70,0	64,7	67,5	68,0	64,2	60,1	59,8	58,6	62,8	64,8	69,1	63,7	56,5	57,8
2002	67,7	74,9	70,6	65,2	67,7	67,8	63,6	61,1	60,4	58,6	62,2	65,1	69,5	63,4	56,1	58,2
2003	67,3	73,5	70,0	65,9	68,1	66,1	64,0	63,0	61,6	57,4	62,5	65,8	68,3	64,5	55,3	57,9
2004	67,2	73,2	68,3	64,6	67,6	67,9	64,1	62,1	61,2	57,4	62,1	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	69,3	65,9	64,3	62,5	60,3	66,1	69,6	72,4	67,2	59,3	59,9
2008	70,6	76,0	73,4	70,7	69,5	69,9	67,2	64,8	64,7	60,9	65,6	70,0	73,6	67,7	61,9	62,3
2009	68,3	73,9	70,7	67,9	66,6	67,3	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
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	69,2	69,2	65,0	64,5	63,9	63,2	66,6	69,7	71,0	64,9	59,5	60,9
2006 III	70,3	75,9	74,0	67,4	69,0	68,8	67,0	63,9	67,3	64,1	65,5	69,9	72,8	67,1	59,5	61,2
2006 IV	68,6	74,8	72,2	65,5	66,6	67,8	63,9	60,1	63,7	61,8	65,4	68,0	70,2	65,1	57,4	59,8
2007 I	67,9	73,8	70,2	67,1	66,7	68,2	62,4	64,1	61,4	59,0	64,3	66,7	70,5	65,5	55,6	59,1
2007 II	71,0	76,0	74,3	71,2	69,2	72,5	67,2	65,9	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	68,0	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	69,4	74,5	72,4	69,7	67,6	69,6	65,5	62,2	61,4	57,9	63,6	71,8	75,5	69,4	62,2	62,0
2008 III	71,6	75,7	74,6	71,7	70,0	71,2	68,9	66,7	65,2	64,0	68,7	72,0	75,3	68,3	62,7	66,1
2008 IV	69,9	76,2	71,5	70,0	68,3	68,8	66,4	63,7	65,1	61,5	64,0	69,0	71,5	66,0	59,9	60,5
2009 I	68,1	73,9	72,2	67,7	66,3	66,5	65,5	62,2	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	62,2	62,2	62,7	59,1	64,7	68,9	70,3	65,6	61,7	62,0
2009 III	68,9	74,0	70,4	69,3	68,3	68,4	65,6	61,9	63,2	59,6	65,1	68,8	70,9	65,4	64,7	61,1
2009 IV	68,9	73,2	67,7	65,1	64,4	65,4	62,1	60,4	61,6	58,9	63,5	66,3	68,2	64,3	62,9	59,6
2010 I	66,1	72,3	68,8 ¹	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	73,6	69,3	67,7	67,0	68,9	63,8	64,8	64,8	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	65,5	61,2	62,9	64,8	63,1	64,7	65,3	68,2	62,7	62,4	59,7
2011 I	66,8	72,8	67,0	65,7	64,2	66,0	61,8	63,2	61,9	60,8	60,7	66,3	66,9	63,6	62,9	60,7
2011 II	69,7	75,2	69,8	69,6	69,2	68,5	64,7	65,7	63,7	62,9	66,6	69,5	71,3	66,2	61,6	64,7

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

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

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

Vuosi ja neljännes	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - <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	12 600	3 400	1 700	1 900	2 800	1 800	700	1 300
2007	15 100	3 700	1 700	2 800	3 500	2 100	810	1 700
2008	14 400	3 000	1 400	2 500	3 000	1 700	840	1 400
2009	10 300	1 900	1 000	1 800	1 800	1 200	680	1 200
2010	10 500	2 000	960	2 000	2 000	1 100	730	1 200
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	2 400	2 700	4 100	3 600	1 100	2 100
2006 II	11 600	3 200	1 900	2 000	2 500	1 600	830	1 400
2006 III	11 300	2 900	1 200	1 500	2 300	1 100	550	950
2006 IV	11 300	2 600	1 200	1 500	2 300	1 100	390	920
2007 I	20 000	5 500	2 400	4 400	4 600	3 800	1 200	2 600
2007 II	13 900	3 500	2 000	2 600	3 200	1 900	960	1 700
2007 III	14 400	3 300	1 300	2 300	3 300	1 400	600	1 300
2007 IV	12 100	2 500	970	1 800	2 800	1 300	430	1 000
2008 I	19 800	5 000	2 700	4 500	5 200	3 200	1 700	2 100
2008 II	13 800	2 900	1 200	2 300	2 700	1 600	900	1 700
2008 III	13 300	2 400	950	1 900	2 500	1 200	440	1 200
2008 IV	10 900	1 600	680	1 400	1 700	800	320	780
2009 I	14 400	3 300	1 900	3 200	2 900	2 200	1 400	1 800
2009 II	9 800	1 700	1 100	1 700	1 600	1 200	510	1 300
2009 III	9 200	1 300	630	1 000	1 500	800	380	800
2009 IV	7 700	1 200	500	1 200	1 300	600	440	720
2010 I	11 800	2 600 ¹	1 600	3 000	2 700	1 500	1 500	1 400
2010 II	9 900	1 900	890	2 000	1 800	1 200	700	1 300
2010 III	10 500	1 700	720	1 400	1 700	1 100	420	1 100
2010 IV	9 800	1 800	670	1 700	1 700	820	320	980
2011 I	19 700	3 400	2 100	3 300	3 800	2 000	1 800	2 200
2011 II	13 300	2 100	1 400	2 200	2 500	1 300	760	1 500

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

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Employment and the Economy, Employment Service Statistics

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

Jatkoa - Continued

Vuosi ja neljännes	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district								
	Pohjois-Karjala	Keski-Suomi	Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjois-Pohjanmaa	Kainuu	Lappi	Ahvenanmaa	Koko maa - Whole country
Year and quarter	Avoimia työpaikkoja - Vacancies								
1991	510	510	390	540	830	190	490		13 400
1992	240	240	200	490	440	140	270		7 100
1993	160	180	200	280	390	130	170		5 900
1994	360	210	230	470	590	150	220		7 400
1995	390	320	280	560	690	130	250		8 300
1996	370	360	320	650	770	140	300		10 100
1997	360	500	380	720	900	170	440		13 700
1998	450	480	490	880	890	260	530		16 800
1999	430	520	430	800	990	190	630		14 600
2000	490	610	430	840	1 200	300	580		17 100
2001	580	770	500	1 000	1 100	300	650		19 600
2002	560	800	500	1 000	1 200	340	650		21 600
2003	530	760	680	1 000	1 200	320	740		23 300
2004	660	740	780	1 100	1 200	350	1 100		23 500
2005	680	930	890	1 200	1 300	430	1 100		29 100
2006	870	920	1 200	1 600	1 500	390	1 200		34 400
2007	900	1 200	1 400	1 900	1 700	500	1 500		40 700
2008	720	1 300	1 100	1 800	1 800	400	1 400		37 200
2009	480	940	820	1 500	1 700	350	930		26 900
2010	520	1 000	980	1 600	2 000	310	1 200	170	28 600
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	2 000	610	2 200		50 300
2006 II	770	940	1 200	1 500	1 500	440	840		32 500
2006 III	540	890	660	950	1 300	270	900		27 700
2006 IV	500	780	740	1 000	1 200	250	950		27 000
2007 I	1 400	1 400	2 500	3 400	2 300	730	2 600		59 300
2007 II	1 100	1 300	1 300	1 500	1 800	530	1 100		38 700
2007 III	620	1 200	760	1 200	1 400	430	1 400		35 300
2007 IV	510	950	840	1 400	1 200	330	1 000		29 400
2008 I	1 300	1 700	2 200	3 700	2 800	580	2 700		59 600
2008 II	800	1 400	970	1 500	1 700	470	1 100		35 400
2008 III	420	1 200	550	990	1 500	350	1 200		30 400
2008 IV	340	860	620	950	1 100	230	730		23 500
2009 I	790	1 300	1 700	3 300	2 500	430	1 300		42 800
2009 II	560	960	680	1 100	1 700	330	1 100		25 800
2009 III	290	820	380	740	1 300	350	770		20 500
2009 IV	270	700	540	840	1 400	300	580		18 600
2010 I	870	1 400	1 800	3 300	2 600	390	1 900	250 ¹	38 700
2010 II	470	1 200	920	1 200	2 400	350	1 000	170	27 600
2010 III	390	870	500	1 100	1 500	270	1 100	160	24 700
2010 IV	340	720	690	980	1 400	240	890	100	23 300
2011 I	1 100	1 300	2 100	3 300	3 500	380	1 700	310	52 000
2011 II	730	1 100	1 000	1 800	2 000	360	1 200	260	33 600

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

30. TYÖTTÖMYSASTEET ELINKEINO-, LIIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUSALUEITTAIN TYÖVOIMATUTKIMUKSEN PERUSTEELLA
 UNEEMPLOYMENT 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	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	Pohjois-Karjala	Keskisuomi			Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjanmaa
Prosenttia - Per cent																
1991	6,6	4,2	4,8	7,8	6,9	7,4	7,7	7,8	7,5	9,5	9,1	7,6	6,6	8,4	10,4	9,0
1992	11,7	9,0	10,0	13,9	13,1	13,4	12,1	12,7	12,2	14,6	13,5	11,4	10,2	13,5	17,1	15,9
1993	16,3	13,2	14,8	17,2	18,5	18,0	16,8	17,8	18,4	20,6	17,6	16,6	12,9	19,0	20,3	21,4
1994	16,6	13,9	15,0	17,4	18,4	17,7	17,7	17,1	17,6	19,7	19,0	16,8	14,2	18,5	20,7	22,0
1995	15,4	12,0	13,5	17,0	16,6	16,6	15,7	16,5	17,9	20,0	19,0	15,1	13,8	17,1	22,4	21,2
1996	14,6	11,2	11,6	15,7	16,4	16,5	15,0	15,9	17,5	17,5	18,9	14,8	12,3	15,8	22,6	21,1
1997	12,7	9,6	10,4	13,4	12,4	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	11,5	11,5	13,3	13,3	14,7	15,1	15,2	11,5	8,7	15,0	18,1	19,8
1999	10,2	6,4	8,1	12,2	10,8	10,2	12,5	13,6	12,6	15,1	13,5	11,1	9,4	13,6	15,9	16,3
2000	9,8	6,3	7,6	10,9	10,4	10,4	11,4	13,8	11,8	15,1	12,0	10,4	9,0	11,7	19,4	17,6
2001	9,1	5,5	8,0	10,3	9,9	9,3	9,4	12,5	13,1	14,8	11,7	9,1	7,7	12,0	17,7	16,3
2002	9,1	5,8	7,4	9,4	8,9	9,6	10,6	11,3	12,0	15,5	11,9	8,9	6,8	13,0	16,5	16,2
2003	9,0	6,5	8,1	9,1	8,6	10,1	9,7	9,4	10,7	15,1	11,5	7,8	7,1	11,5	17,0	15,6
2004	8,8	6,5	8,0	10,0	8,3	8,8	9,2	10,8	10,7	14,5	12,1	7,7	7,7	10,5	17,5	12,9
2005	8,4	6,1	6,7	9,0	8,7	8,9	9,1	10,1	10,0	13,1	11,8	6,5	6,7	10,3	16,6	14,0
2006	7,7	5,4	6,3	7,3	8,0	7,9	9,2	11,5	9,8	10,4	10,3	7,3	6,4	9,8	17,1	12,4
2007	6,9	5,0	6,0	6,6	6,5	6,2	7,2	8,7	7,8	12,5	8,9	6,1	5,1	8,2	15,7	10,9
2008	6,4	4,8	5,5	6,0	6,0	7,0	7,2	7,9	8,8	10,7	8,1	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
2006 I	8,4	5,7	6,7	8,8	8,6	7,8	10,2	11,6	12,7	10,8	11,9	6,9	6,6	10,5	17,3	16,1
2006 II	8,9	6,5	6,6	8,4	8,5	9,1	11,8	11,5	11,1	11,7	11,6	8,5	6,6	14,0	15,9	12,6
2006 III	6,8	4,7	5,6	6,0	6,4	7,2	7,9	10,6	8,7	9,5	9,2	6,6	6,2	7,1	17,2	11,3
2006 IV	6,8	4,6	6,4	5,9	8,4	7,2	6,8	12,4	6,7	9,4	8,3	7,1	6,0	7,3	17,9	9,5
2007 I	7,6	5,8	7,4	7,0	7,6	7,0	9,5	9,8	9,3	13,9	9,1	7,2	5,0	8,5	16,3	11,0
2007 II	7,7	5,8	6,4	6,9	7,9	6,3	8,7	9,4	10,2	13,1	10,0	6,2	7,1	10,5	16,1	11,6
2007 III	6,0	4,4	5,3	6,0	5,6	5,8	6,8	7,4	9,5	11,3	8,5	4,9	4,6	6,7	13,0	8,8
2007 IV	6,1	4,2	5,1	6,6	4,9	5,8	6,0	8,4	9,9	11,8	8,1	6,0	3,7	7,0	17,3	12,0
2008 I	6,6	4,6	5,0	6,1	6,3	6,9	8,0	10,5	9,2	13,4	9,3	5,8	5,7	7,7	13,6	10,2
2008 II	7,3	5,6	6,0	7,6	6,7	8,0	7,7	9,7	9,7	11,4	7,9	6,8	6,0	9,9	9,0	11,7
2008 III	5,6	4,4	5,1	4,9	5,5	6,7	6,3	6,1	6,2	6,8	6,8	3,7	3,9	6,8	10,8	7,5
2008 IV	6,0	4,3	5,7	5,2	5,5	6,2	6,9	6,5	5,8	9,4	8,6	5,1	4,5	8,6	11,7	10,2
2009 I	7,6	5,5	6,6	6,8	7,1	8,3	8,6	9,3	11,2	14,0	11,2	7,5	5,4	8,6	13,4	11,3
2009 II	9,6	7,5	8,1	8,3	8,7	11,5	10,1	11,1	13,0	14,6	13,1	8,4	7,2	12,6	10,3	13,6
2009 III	7,5	6,6	6,6	6,3	7,6	10,0	8,0	8,7	8,8	10,1	8,9	8,9	5,3	10,3	5,9	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 ¹	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	5,9	7,6	7,4	9,8	8,0	9,6	6,7	9,5	11,6	7,9	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
2011 I	8,6	6,0	8,7	7,3	9,3	10,1	12,6	6,8	10,3	12,9	11,0	8,8	8,3	10,5	9,5	12,0
2011 II	8,8	6,2	7,9	8,3	8,3	10,7	11,8	9,2	12,4	13,4	10,9	9,6	7,8	11,4	9,4	12,4

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

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

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

Vuosi ja neljännes	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - <i>Administrative district</i>							
	Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo
<i>Year and quarter</i>	<i>Henkilöä - Persons</i>							
1991	36 000	16 700	12 700	15 600	21 800	15 900	8 500	12 000
1992	77 100	28 400	20 100	27 600	34 700	25 200	13 400	19 000
1993	108 900	40 200	24 900	37 700	44 600	32 600	17 600	24 700
1994	114 100	40 200	25 500	38 700	44 300	33 400	18 500	25 200
1995	108 400	36 200	23 700	35 700	41 100	31 500	17 500	24 600
1996	101 900	33 700	22 900	34 700	40 200	30 300	16 800	23 800
1997	89 900	30 500	21 300	31 600	37 000	28 900	15 500	22 000
1998	77 200	28 500	19 400	28 600	34 000	26 600	14 200	20 500
1999	67 400	27 300	19 400	26 800	31 700	25 800	13 400	19 400
2000	59 400	25 300	18 200	24 500	30 000	24 200	12 600	18 400
2001	55 800	23 000	16 900	22 800	28 200	22 200	11 900	17 600
2002	57 700	23 100	16 100	22 100	27 700	21 500	10 700	16 100
2003	59 900	22 800	15 600	21 600	27 900	20 700	9 900	15 300
2004	62 000	23 000	15 900	21 400	27 600	20 400	9 800	15 000
2005	60 000	20 800	14 400	20 600	26 100	19 700	9 400	14 400
2006	54 800	18 200	12 500	19 100	22 800	17 700	8 400	13 100
2007	46 500	15 800	10 700	16 300	19 900	15 700	7 400	11 600
2008	41 800	14 800	9 700	15 300	19 600	15 000	6 800	11 000
2009	57 300	20 800	11 800	20 800	27 800	18 500	8 100	14 100
2010	60 500	22 600	11 700	20 900	28 200	18 100	8 000	13 500
2001 I	56 400	23 700	17 800	24 300	28 900	23 600	12 900	19 000
2001 II	54 600	22 000	16 500	22 400	27 600	21 400	11 600	17 100
2001 III	56 700	22 900	16 500	22 400	28 400	21 400	11 400	17 000
2001 IV	55 400	23 600	16 600	22 200	28 000	22 400	11 500	17 200
2002 I	58 400	24 200	16 900	23 400	28 900	23 000	11 700	17 600
2002 II	56 500	22 500	15 500	21 700	27 100	20 700	10 400	15 600
2002 III	58 900	23 400	15 700	22 000	27 700	20 800	10 200	15 700
2002 IV	56 800	22 400	16 100	21 200	27 000	21 600	10 500	15 600
2003 I	59 300	23 100	16 300	22 200	28 500	21 900	10 800	16 500
2003 II	59 000	22 100	15 100	21 000	27 200	20 000	9 600	14 900
2003 III	61 800	23 100	15 300	21 700	27 900	20 100	9 500	14 700
2003 IV	59 500	22 800	15 600	21 400	27 800	20 800	9 900	15 200
2004 I	62 400	24 100	16 800	22 400	28 600	21 300	10 300	16 000
2004 II	61 800	22 700	15 600	21 000	27 500	19 900	9 500	14 900
2004 III	63 500	23 000	15 500	21 300	27 600	20 100	9 400	14 600
2004 IV	60 400	22 300	15 700	20 900	26 800	20 500	9 800	14 600
2005 I	61 400	22 500	15 600	21 700	27 000	20 900	10 300	15 200
2005 II	59 600	20 700	13 900	20 300	25 600	19 300	9 100	13 900
2005 III	61 500	20 800	14 000	20 300	26 400	19 100	9 100	14 300
2005 IV	57 300	19 100	14 000	20 100	25 300	19 300	9 300	14 100
2006 I	57 400	19 300	13 700	20 600	24 400	19 100	9 500	14 400
2006 II	55 100	18 100	12 400	19 000	22 800	17 200	8 200	12 800
2006 III	55 800	18 400	12 200	18 900	22 900	17 300	8 000	12 700
2006 IV	50 800	17 000	11 800	17 800	21 200	17 100	8 000	12 300
2007 I	49 300	16 900	11 700	17 600	20 800	17 200	8 200	12 600
2007 II	46 800	15 700	10 300	16 100	19 400	15 200	7 100	11 300
2007 III	47 300	16 000	10 400	16 200	20 100	15 300	7 000	11 500
2007 IV	42 400	14 800	10 300	15 400	19 300	15 300	7 100	11 200
2008 I	42 000	15 000	10 200	15 700	19 600	15 900	7 300	11 700
2008 II	41 000	14 200	9 200	14 500	18 600	14 300	6 300	10 300
2008 III	42 600	14 900	9 600	15 000	19 700	14 300	6 500	10 500
2008 IV	41 600	15 200	9 900	16 100	20 700	15 400	7 200	11 600
2009 I	49 700	18 600	11 400	19 600	25 100	17 800	8 100	14 100
2009 II	55 400	19 600	11 300	20 000	26 600	17 700	7 700	13 600
2009 III	61 900	22 000	11 900	21 300	29 400	18 900	8 000	14 100
2009 IV	62 100	23 200	12 500	22 400	30 100	19 700	8 600	14 600
2010 I	62 700	23 700 ¹	12 600	22 400	30 300	19 600	8 900	15 100
2010 II	60 700	22 200	11 400	20 600	28 200	17 700	7 800	13 300
2010 III	61 900	22 500	11 300	20 500	28 000	17 400	7 500	12 900
2010 IV	56 800	21 800	11 300	20 000	26 500	17 900	7 700	12 600
2011 I	56 900	22 500	11 800	20 300	26 600	18 400	8 100	13 400
2011 II	55 400	20 900	10 700	18 300	25 000	16 700	7 000	11 800

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

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: *The Ministry of Employment and the Economy, Employment Service Statistics*

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

Jatkoa - Continued

Vuosi ja neljännes	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskussalue - 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	15 600	7 100	8 400	19 600	6 200	12 900		247 900
2007	10 500	14 300	6 100	7 000	17 400	5 400	11 100		215 800
2008	10 200	13 600	6 000	6 500	17 200	5 000	10 300		202 900
2009	11 900	16 400	8 600	9 000	21 900	5 600	12 200		264 800
2010	10 700	16 100	7 900	8 600	21 000	5 000	11 500	430	264 800
2001	I	14 700	19 700	10 400	12 200	23 900	8 700	18 400	314 600
	II	13 800	18 500	9 400	11 300	23 100	8 200	17 600	295 000
	III	14 000	18 800	9 600	11 600	23 100	8 100	17 300	299 300
	IV	14 100	18 600	10 000	11 300	23 200	8 600	17 300	299 900
2002	I	14 600	19 300	10 400	11 700	24 600	8 800	17 500	311 100
	II	13 300	17 700	8 900	10 300	22 900	7 800	16 300	287 300
	III	13 100	17 800	8 900	10 700	23 100	7 600	15 800	291 200
	IV	12 900	17 700	9 000	10 300	22 200	7 800	15 100	286 300
2003	I	13 800	18 400	9 700	11 000	23 500	8 000	15 800	298 800
	II	12 900	17 500	8 500	10 200	22 400	7 300	15 100	282 900
	III	12 800	17 800	8 600	10 500	22 300	7 100	14 700	287 800
	IV	12 800	17 600	8 700	10 200	22 100	7 100	14 500	285 900
2004	I	13 400	18 000	9 200	10 600	23 200	7 400	14 900	298 500
	II	12 900	17 500	8 300	10 200	22 300	7 000	14 800	285 900
	III	12 700	17 400	8 100	10 300	22 100	6 800	14 300	286 800
	IV	12 800	17 100	8 400	9 800	21 900	7 000	14 400	282 400
2005	I	13 100	17 600	8 800	10 100	22 600	7 300	15 000	289 000
	II	12 100	16 800	7 800	9 400	21 200	6 700	14 500	271 000
	III	12 200	17 100	7 900	9 800	21 500	6 700	14 000	274 700
	IV	11 800	16 800	7 900	9 400	21 400	6 800	13 900	266 600
2006	I	12 300	16 700	8 000	9 300	21 600	6 900	14 200	267 500
	II	11 400	15 400	6 700	8 300	19 500	6 200	13 200	246 000
	III	11 400	15 400	6 800	8 400	19 200	6 000	12 500	245 900
	IV	10 600	14 900	6 700	7 800	18 300	5 900	12 000	232 100
2007	I	10 900	15 100	6 700	7 600	18 400	6 000	11 900	231 000
	II	10 300	14 000	5 700	6 900	17 100	5 400	11 200	212 600
	III	10 500	14 300	6 000	7 000	17 200	5 100	10 800	214 700
	IV	10 300	13 700	6 200	6 400	16 700	5 000	10 600	204 700
2008	I	10 600	14 000	6 200	6 500	17 200	5 200	10 600	207 700
	II	9 800	13 100	5 400	6 000	16 600	4 800	10 300	194 400
	III	10 000	13 300	5 700	6 500	17 100	4 600	10 100	200 500
	IV	10 500	13 800	6 600	6 900	17 800	5 200	10 400	209 000
2009	I	12 000	15 800	8 400	8 300	20 900	6 000	11 900	247 900
	II	12 000	16 000	8 000	8 500	21 600	5 700	12 400	256 200
	III	12 000	16 700	8 600	9 400	22 300	5 300	12 200	274 000
	IV	11 500	16 900	9 400	9 600	22 500	5 500	12 300	281 100
2010	I	11 500	17 300	9 300	9 600	22 900	5 500	12 400	284 500
	II	10 700	15 900	7 600	8 700	21 100	5 000	11 800	263 000
	III	10 600	15 800	7 300	8 400	20 400	4 800	11 000	260 700
	IV	10 000	15 500	7 300	7 800	19 700	4 700	10 900	251 000
2011	I	10 400	16 100	7 600	8 000	20 700	5 000	11 100	257 500
	II	9 700	15 000	6 200	7 300	19 300	4 400	10 700	238 900

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

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työvälytilasto

Source: The Ministry of Employment and the Economy, Employment Service Statistics

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														Ahvenanmaa
		Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohj-Savo	Pohj-Karjala	Kesk-Suomi	Et-Pohjanmaa	Pohjanmaa	P-Pohjanmaa	Kainuu	
Viikkoa - Weeks																
1991	16	13	17	19	16	17	17	17	17	15	15	15	15	14	13	13
1992	22	24	23	26	23	23	23	23	23	20	20	20	20	20	19	20
1993	30	33	31	32	31	31	31	31	31	28	28	28	28	28	25	26
1994	39	44	40	40	44	40	40	40	40	30	30	30	30	34	27	29
1995	45	51	45	46	51	45	47	45	45	38	38	41	41	39	29	32
1996	48	54	47	48	55	49	50	48	48	43	43	41	41	42	36	36
1997	51	57	48	50	62	52	52	52	52	45	45	44	44	42	36	41
1998	52	59	51	51	65	53	53	53	53	48	48	46	46	46	36	43
1999	52	58	52	51	65	52	51	50	50	50	50	45	45	45	37	45
2000	51	56	53	52	64	51	52	52	52	41	41	35	35	44	37	44
2001	51	55	50	53	64	51	54	54	54	42	42	35	35	44	38	44
2002	50	53	47	52	63	51	51	51	51	41	41	34	34	43	37	44
2003	47	50	45	50	60	49	50	49	49	39	39	33	33	42	35	38
2004	46	50	44	48	59	44	49	49	49	38	38	33	33	41	34	35
2005	47	51	45	49	57	49	50	49	49	37	37	33	33	41	35	35
2006 ²	45	49	44	48	51	48	46	46	46	35	35	32	32	44	35	34
2007	43	47	41	49	43	47	45	45	45	35	35	32	32	36	34	32
2008	40	42	37	46	40	44	42	42	42	34	34	30	30	34	31	26
2009	32	32	29	37	37	35	34	35	35	30	30	26	26	30	26	25
2010	36	35	34	38	41	41	37	37	37	34	34	31	31	33	27	28
2008 I	41	45	38	48	47	46	43	43	43	34	34	31	31	35	32	31
2008 II	42	43	38	49	49	46	46	46	46	42	42	41	41	35	32	30
2008 III	40	41	36	46	47	44	43	43	43	34	34	31	31	34	32	29
2008 IV	37	39	34	43	42	41	38	38	37	31	31	26	26	32	27	27
2009 I	33	33	30	38	37	36	34	34	34	28	28	24	24	30	25	26
2009 II	33	31	30	38	37	35	35	35	35	30	30	26	26	30	26	25
2009 III	32	31	29	36	37	35	33	33	33	30	30	26	26	27	25	25
2009 IV	32	32	29	35	36	35	33	33	33	30	30	26	26	30	26	25
2010 I	33	33	31 ¹	36	38	37	34	34	34	31	31	28	28	31	26	26
2010 II	36	34	34	38	41	40	37	38	38	34	34	30	30	34	27	27
2010 III	37	36	36	39	42	42	36	36	36	35	35	32	32	34	28	27
2010 IV	38	36	37	39	43	43	37	38	38	36	36	30	30	34	27	27
2011 I	38	38	38	40	44	44	39	39	38	36	36	31	31	35	28	28
2011 II	41	39	40	42	48	47	42	42	42	40	40	35	35	37	30	31

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

2. Vuodesta 2006 lähtien lomaletut mukaanlukien. - From 2006 including laid offs.

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto - Source: The Ministry of Employment and the Economy, Employment Service Statistics

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

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Koko maa Whole country	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district														
		Varsinais-Suomi	Saita-kunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohji-Savo	Pohji-Karjala	Keski-Suomi	Et.-Pohjanmaa	Pohjanmaa	P.-Pohjanmaa	Kainuu	Lappi	Ahvenanmaa
Prosenttia - Per cent																
1991	2	1	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	1
1992	8	10	11	9	9	9	20	20	19	18	17	14	6	6	9	4
1993	18	22	19	28	32	28	32	26	26	26	27	27	16	16	19	12
1994	27	35	28	35	35	35	32	32	28	28	28	29	22	22	34	14
1995	30	35	32	35	35	35	30	32	24	24	24	29	25	25	28	16
1996	30	35	31	35	35	35	31	30	27	26	26	29	26	26	20	23
1997	30	35	31	37	37	37	31	30	27	27	27	30	26	26	23	27
1998	30	35	31	37	37	37	30	30	26	26	26	30	26	26	22	26
1999	28	32	29	28	35	35	27	27	28	28	28	26	24	24	21	26
2000	28	31	30	29	33	33	27	28	26	26	26	26	23	23	20	25
2001	27	30	29	34	34	34	28	28	23	26	26	26	23	23	22	24
2002	26	29	28	32	32	32	27	28	26	26	26	25	22	22	21	24
2003	25	28	28	30	30	30	26	26	25	25	25	23	22	22	20	20
2004	25	29	26	31	31	31	27	27	27	27	27	23	22	22	19	18
2005	26	30	28	30	30	30	28	28	21	26	26	24	23	23	20	19
2006	26	29	28	28	28	28	28	28	21	26	26	25	22	22	21	20
2007	24	27	28	27	27	27	26	26	20	23	23	23	19	19	20	18
2008	21	23	25	24	24	24	23	24	19	21	21	19	18	18	17	15
2009	16	15	18	18	18	18	19	17	15	17	17	12	15	15	13	12
2010	20	20	21	23	23	24	24	21	20	19	19	16	19	19	15	11
2007 I	24	28	23	27	26	27	25	25	19	24	24	23	20	20	19	18
2007 II	25	27	23	29	27	27	27	27	20	23	23	24	20	20	20	18
2007 III	24	26	21	28	26	25	25	26	20	22	22	22	19	20	17	18
2007 IV	23	26	20	27	27	25	25	25	20	22	22	22	19	19	16	16
2008 I	22	25	19	26	25	24	24	25	19	21	21	21	18	18	18	16
2008 II	22	24	20	26	26	25	25	25	21	22	22	21	18	17	17	16
2008 III	21	22	18	24	25	23	23	24	20	21	21	19	17	17	15	15
2008 IV	19	20	17	22	22	22	22	21	17	20	20	16	17	15	14	14
2009 I	16	17	14	18	18	18	18	17	15	17	17	13	14	12	12	12
2009 II	15	15	14	18	17	17	17	17	14	15	15	12	14	12	11	11
2009 III	15	14	13	18	17	17	16	17	15	17	17	12	15	13	11	11
2009 IV	16	15	14	17	18	18	18	17	16	18	18	12	16	14	12	12
2010 I	18	17	17 ¹	18	20	20	20	19	17	18	18	13	17	14	13	9 ¹
2010 II	20	19	20	20	23	23	23	21	20	19	19	15	19	16	15	11
2010 III	22	21	22	21	25	24	26	22	23	19	19	17	20	16	16	13
2010 IV	23	23	23	22	26	27	23	23	23	20	20	19	20	16	17	12
2011 I	23	23	23	22	26	27	23	23	21	22	22	19	20	15	17	12
2011 II	24	23	25	25	28	28	25	25	24	22	22	20	21	17	18	13

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

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto - Source: The Ministry of Employment and the Economy, Employment Service Statistics

TAULUKOIDEN SELITYKSIÄ

1. YLEISTÄ

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

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

Käytetyt symbolit:

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

2. TILASTOKESKUKSEN TYÖVOIMA-TUTKIMUKSEN KÄSITTEET

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

Työvoima on työllisten ja työttömien summa.

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

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

Työvoimaosuus on työvoimaan kuuluvien prosenttiosuus työkäisestä väestöstä.

Työllisyysaste on työllisten osuus 15–64-vuotiaasta väestöstä.

Työttömyysaste on työttömien prosenttiosuus työvoimasta.

EXPLANATORY NOTES

1. GENERAL

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

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

Symbols used:

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

2. DEFINITIONS OF THE LABOUR FORCE SURVEY OF STATISTICS FINLAND

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

Labour force, the sum of employed and unemployed persons.

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

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

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

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

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

3. TIETOJEN LÄHTEET JA LUONNE

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

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

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

Avoimella työpaikalla tarkoitetaan työnvälitykselle ilmoitettua työpaikkaa, joka laskentapäivänä on ollut avoinna 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

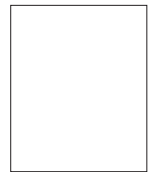
Tilaaajan nimi

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 4/2011 aineiston määräpäivä on **7.11.2011**.

Painettu
ISSN 0787-510X
ISBN 978-952-227-015-3

Verkkojulkaisu
ISSN 1797-5085
ISBN 978-952-227-016-0



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