



Työpoliittinen aikakauskirja 3/2012

Finnish Labour Review



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

Sisällysluettelo

PÄÄKIRJOITUS

Mikä on julkisen työvoimapalvelun rooli?	3
Heikki Räisänen	

ARTIKKELEITA

Mitä työttömyyden päättymisen syyt kertovat julkisen työvoimapalvelun pitkästä linjasta?	6
Erkki Laukkanen	

Kansainvälisen kartoituksen sanomaa Suomen työ- ja työllisyyspolitiikalle ja palveluille heikossa työmarkkina-asemassa olevien suhteen	20
Robert Arnkil, Timo Spangar ja Esa Jokinen	

Mitä työelämän muutoksen tulevaisuussuuntautunut tutkimus voisi olla?	31
Anu Järvensivu ja Tuomo Alasoini	

Ristiriidoista rakentuva tasa-arvotyö	44
Hanna Ylöstalo	

KATSAUKSIA JA KESKUSTELUJA

TE-toimistojen asiakaspalautetutkimus asettaa haasteita työhallinnolle	57
Jukka Kohtanen	

UUTTA TYÖ- JA YRITTÄJYYSTUTKIMUKSEN ALALTA	62
NYTT INOM ARBETS- OCH ENTREPRENÖRSKAPSFORSKNING	66
ENGLISH SUMMARIES.....	70
RECENT EMPLOYMENT AND ENTREPRENEURSHIP STUDIES	73
KUVIOIDEN LUETTELO – LIST OF CHARTS.....	1*
TAULUKOIDEN LUETTELO – LIST OF TABLES	2*
KUVIOT – CHARTS.....	4*
TAULUKOT – TABLES	16*
TAULUKOIDEN SELITYKSIÄ – EXPLANATORY NOTES	56*

TYÖPOLIITTINEN AIKAKAUSKIRJA

FINNISH LABOUR REVIEW

3 / 2012
vsk. 55. vol

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

PÄÄTOIMITTAJA * EDITOR-IN-CHIEF

Heikki Räisänen
puh./tel. 029 507 5959

TOIMITTAJA * EDITOR

Päivi Järviniemi
puh./tel. 029 504 9089

TOIMITUSSIHTEERI * EDITOR

Annika Blomster
puh./tel. 029 504 7966
sähköposti: etunimi.sukunimi@tem.fi
e-mail:givenname.surname@tem.fi

TOIMITUSNEUVOSTO * EDITING COMMITTEE

Markku Wallin, puheenjohtaja
Johanna Alatalo
Päivi Kantanen
Matti Myllylä
Leena Pentikäinen
Jaakko Pesola
Elise Ramstad
Kimmo Ruth
Matti Sihto
Pekka Tiainen

Heikki Räisänen, asiantuntija
Päivi Järviniemi, asiantuntija
Petri Syvänen, asiantuntija
Annika Blomster, asiantuntija

TOIMITUKSEN OSOITE * ADDRESS

PL 32, 00023 VALTIONEUVOSTO

TILASTO-OSIO * STATISTICS

Petri Syvänen
puh./tel. 029 504 8050
Ella Laakso
puh./tel. 029 504 8051
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 2012
ISSN 0787 – 510X

Mikä on julkisen työvoimapalvelun rooli?

Heikki Räisänen¹

Mikä on julkisen työvoimapalvelun rooli ja mikä sen tulisi olla? Useat hallituskausittain toteutettavat julkisen työvoimapalvelun – eli työ- ja elinkeinotoimistojen ja niiden työtä tukevan aluehallinnon sekä ministeriötason – uudistukset johtavat kysymään, tuleeko julkinen työvoimapalvelu koskaan ”valmiiksi”? Jälleen on menossa paikallistason, työ- ja elinkeinotoimistojen ja niiden palvelujen rakenteellinen uudistaminen. Toimistoja kootaan hallinnollisesti yhteen ja niihin muodostetaan yhtenäiset palvelulinjat. Samaan aikaan on menossa huomattavia työvoimapolitiittisia uudistuksia. Tällainen on, paradoksaalista kyllä, melko normaali tilanne.

Kenties tärkeämpää kuin hallinnolliset rakenteet ja politiikan yksityiskohdat, on kuitenkin koko julkisen työvoimapalvelun

rooli. Suomessa on käyty toistaiseksi vähän – jos ollenkaan – keskustelua siitä, mitä julkisen työvoimapalvelun pitää tehdä itse, mitä sen kannattaa hankkia ja mitä se kenties voisi jättää markkinoiden hoidettavaksi. Voisi arvioida, että tavoitteiden ja voimavarojen välinen epäsuhta julkisessa työvoimapalvelussa jättää ratkaisut siitä, mitä tehdään ja miten – ja samalla sen, mitä jätetään vähemmälle tekemiselle – varsin alhaiselle hallinnon tasolle.

Perinteinen aiempien vuosikymmenten julkisen työvoimapalvelun malli oli hyvin viranomaiskeskeinen. Joitain julkisen työvoimapalvelun osia kuitenkin hankittiin muilta toimijoilta, kuten oppilaitoksilta (koulutus) ja työnantajilta (työllistämisojotukset). Tuolloin elettiin myös likimain julkisen työnvälitysmopolin kautta. Yk-

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

sityinen työnvälitys oli ensin voimakkaasti säänneltyä ja luvanvaraista, mutta nykyisin normaalia liiketoimintaa: tämä oli tyypillinen kehitys Euroopassa. Sähköisten työnvälityspalvelujen laajeneminen ja uudenlaiset työvoiman käyttötavat muuttivat työn ja työvoiman hakukäytäntöjä ja julkisen työvoimapalvelun roolia.

Kansainvälisesti tunnetaan monia tapoja järjestää julkinen työvoimapalvelu tai vastaavat palvelut. Se voi olla esimerkiksi julkinen palvelu, välineellisesti yksityistetty yhtiömuotoinen toimija tai aidosti yksityistetty palveluntuottajien ”tori”. Esimerkiksi Australiassa julkinen valta määrittelee palvelut ja hankkii ne kilpailuttamalla yksityisiltä tuottajilta. Vastaavaan tapaan Ruotsissa on myös lisätty voimakkaasti yksityisten palveluntuottajien roolia julkisessa työvoimapalvelussa. Itävallassa on siirrytty yhtiömuotoiseen työvoimapalvelujen tuottajaan, Alankomaissa ja Britanniassa on pitkäaikaista kokemusta palvelujen ulkoistamisesta. Suomessa tähän liittyviä kokeilujakaan ei ole juuri nähty, sen sijaan on avattu työttömille omaehtoista koulutusta työttömyysetuudella eli menty perinteisen julkisen työvoimapalvelun ulkopuolelle.

Suomessa julkisen työvoimapalvelun osuus avoimista työpaikoista on varsin huomattava, TE-toimisto oli viime vuonna mukana 42 prosentissa toimipaikkojen työvoiman hankinnassa. Se oli paikkojen täytössä työnantajien mukaan kaikkein vaikuttavin kanava.

Nykyinen julkisen työvoimapalvelun malli on työnhakijapuolella työttömien osalta työttömyysturvasyistä säädösten eräänlainen ”pakkoasiakkuus”, vaikka itse palvelujen järjestämisessä korostetaan asiakkaan vapaata valintaa. Käytännössä julkinen työnvälitys on hakijapuolellakin jatkuvassa kilpailutilanteessa kaikkien muiden kanavien kanssa. Työnantajapuolella työvoiman

käytön muutoksista on ilmoitettava työvoimaviranomaisille, mutta työnantajalla ei ole muuten velvoitetta käyttää julkista työnvälitystä. Silti työnantajat käyttävät sitä merkittävän aktiivisesti. Ehkä nämä kohtuullisen hyvät tulokset ja jatkuvat uudistamiset ovat pääosin suodattaneet tarpeen julkisen työvoimapalvelun järjestämisen periaatteellisempia vaihtoehtoja koskevalta keskustelulta. Tämänkertaisessa numerossamme sitä silti käydään.

Erkki Laukkanen kirjoittaa artikkelissaan työttömyyden päättymissyiden muutoksista ja julkisen työvoimapalvelun roolista. Laukkanen argumentti on, että työvoimapalveluiden elinkeinopoliittista, talouskasvua tukevaa merkitystä on laajennettu palveluiden yhteiskunnallisen merkityksen kustannuksella. Perinteinen näkemys, jonka mukaan yhteiskunnan kannalta kannattavinta on poistaa työttömien joukosta pisimpään työttöminä olleet henkilöt, on kääntynyt lähes päinvastaiseksi.

Robert Arnkil, Timo Spangar ja Esa Jokinen käsittelevät heikossa työmarkkina-asemassa olevien asemaa kansainvälisen vertailun valossa. Heikossa asemassa olevia ryhmiä ovat vajaakuntoiset tai eri tavoin osatyökykyiset, mutta myös nuoria ja ikään-tyneitä henkilöitä kuuluu tähän. Eri maissa tehdyn kartoituksen perusteella tällaisten haasteellisten ryhmien työhön saaminen pyritään toteuttamaan työvoima-, sosiaali-, terveys- ja koulutuspolitiikkaa ja palveluja integroimalla. Normaalit työelämäratkaisut mahdollisimman nopeasti -tyyppinen toiminta on noussut keskiöön.

Anu Järvensivu ja Tuomo Alasoini pohtivat uudenlaisen työelämän tulevaisuus- ja periaatteita. Kansallisen työelämän kehittämisstrategian myötä kunnianhimoisena tavoitteena on, että Suomessa olisi maailman paras työelämä vuonna 2020. Tämä luo tarpeen kehittää

menneisiin tai nykyisiin ilmiöihin kohdistuvan työelämä tutkimuksen rinnalle uudenlaista, tulevaisuussuuntautunutta tutkimusta. Tutkimus nähdään artikkelissa osana toimivaa työelämän kehittämissä järjestelmää. Kirjoittajat päätyvät ”nopean ja yhteisöllisen tutkimuksen malliin”, jota luonnehtivat herkkyys, ketteruus ja kyky hahmottaa monimutkaisia kokonaisuuksia.

Hanna Ylöstalo erittelee artikkelissaan riskitiedoista rakentuvaa tasa-arvotyötä. Sukupuolten tasa-arvo tarkoittaa eri ihmisille eri tilanteissa eri asioita. Tasa-arvo voidaan tul-

kita yhtäläisiksi oikeuksiksi, sukupuolieron kautta tai moninaisuuden kautta. Kaikki eri tulkinnat tasa-arvosta sisältävät tasa-arvon kehittämistyön kannalta tärkeitä oivalluksia. Yhtäläiset oikeudet voivat ehkäistä syrjintää. Sukupuolen ja sukupuolieron näkökulma voi tehdä sukupuolen mukaiset hierarkiat näkyviksi työelämässä ja auttaa muuttamaan niitä. Moninaista tasa-arvoa tarvitaan, jotta tavoitetaan monenlaisiin eroihin liittyvät eriarvoisuuden kokemukset.

Työpoliittisen aikakauskirjan numeron 4/2012 aineiston määräpäivä on 12.11.

Mitä työttömyyden päättymisen syyt kertovat julkisen työvoimapalvelun pitkästä linjasta?¹

Erkki Laukkanen²

1. Tutkimusongelma

Työvoimapalvelulainsäädännössä³ on otettu käyttöön julkisen työvoimapalvelun käsite, joka kattaa kaikki työvoimaviranomaisen järjestämät palvelut, kuten työnvälitys, työvoimapolitiittiset toimenpiteet ja muut työllistymistä edistävät toimenpiteet. Työttömien työnhakijoiden kohdalla työvoimapalveluja käytetään työllistymissuunnitelmaan kirjatujen tavoitteiden toteuttamiseen. Työvoimapalvelujen arvioinnissa avainasemassa on työnvälitystilasto, joka rekisteröi työttömyysjaksot ja niiden päättymisen syyn työttömyysjakson keston mukaan. Vuodes-

ta 2003 lähtien julkisten työvoimapalvelujen osuus päättäneistä työttömyysjaksoista on laskenut. Työttömyyden lyhyessä päässä rekisterin kattavuus on heikentynyt ja työttömyyden pitkässä päässä virta työvoiman ulkopuolelle voimistunut.

Tämän ongelman täytyy olla työvoimahal-
linnon tiedossa. Mutta julkista työvoimapolitiittista keskustelua siitä en ole huomannut. Jyrki Kataisen hallituksen ohjelmassa ongelman käsittely kiteytyy lauseeseen: ”palvelu- ja kohdennetaan siten, että ehkäistään työttömyyden pitkittyminen”.⁴ Kuten ennenkin, kirjaus on lähinnä hallinnollis-tekninen. Se ei täsmennä niitä olosuhteita, joista palvelu-

¹ Kommenteista, tulkinnoista ja tilastollisesta palvelusta kiitän seuraavia henkilöitä: Paula Sardar, Pirjo Pääkkönen, Ilkka Nio, Mikko Koikkalainen, Mika Tuomaala ja Heikki Räisänen.

² Erkki Laukkanen, taloustieteen tohtori, ekonomisti, Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK

³ Laki julkisista työvoimapalveluista 1295/2002.

⁴ Kirjaus löytyy otsikon ”työvoimapalveluiden laatua parannetaan” alta.

ongelma nousee ja esiintymismuotonsa saa. Eikä ongelman käsittely sisälly myöskään hallituksen esitykseen laiksi julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta sekä eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta.⁵

On toisinajattelun aika. Arvioin seuraavassa työvoimapolitiikalle asetettujen tavoitteiden ja julkisten työvoimapolalvelujen välisen suhteen kehitystä jaksolla 1995–2011, 1990-luvun alun jälkeisellä ”kasvukaudella”. Ensin täsmennän julkiselle työvoimapolvelulle asetetut tavoitteet hallituskausittain. Sitten arvioin näiden tavoitteiden toteutumista julkisten työvoimapolvelujen ”markkinaosuudella”, osuudella päättyneistä työttömyysjaksoista. Lopuksi esitän näkemykseni siitä, miksi ”markkinaosuus” on laskenut. Mitalin toiseen puoleen, työvoimapolvelujen vaikuttavuuteen, en varsinaisesti puutu. Siitä on oma kirjallisuutensa (Asplund, 2009; VTV 2011).

2. Julkiselle työvoimapolvelulle asetetut tavoitteet

Tarkastelujaksolla 1995–2011 julkisia työvoimapolveluja koskeva lainsäädäntö on muuttunut monelta osin. Suuri osa muutoksista perustuu hallitusohjelmissa täsmennettyihin tavoitteisiin, jotka taas ilmentävät laajempaa, kuten OECD:n tai EU:n työllisyyspolitiikan painopisteitä koskevaa keskustelua.

Kun Paavo Lipposen ensimmäinen hallitus 1995 aloitti työnsä, työttömyys oli poikkeuksellisen korkealla tasolla, kiitos vuosikymmenen alun syvän laman. Siksi työttömyyden puolittamisesta tuli hallitusohjelman kärkitavoite. Keinoiksi nimettiin talouskasvu ja sitä tukevan työvoimapolitiikan tehostaminen. Syrjäytymisen estämisen nimissä ensisijaisiksi työvoimapolitiikan kohderyhmiksi nimettiin kuitenkin perinteiseen tapaan nuoret ja pitkäaikaistyöttömät. Työhallinnon palvelujen tehostamista perusteltiin tarpeella entistä yksilöllisimpiin työvoimapolveluihin. Työnteon kannustimia luvattiin tehostaa sovitamalla yhteen verot, tulonsiirrot ja palvelumaksut.

Se, että julkiset työvoimapolvelut kehystettiin näin laajasti, johtui tasapainottelusta rakenteellisen työttömyyden purkamiseen tähtäävien ”kansallisten työllisyystalkoiden” ja OECD:n suosittelman kasvusuuntautuneen työvoimapolitiikan välillä (OECD, 1994). Vahvemmin työvoimapolitiikan eurooppalainen viitekehys nousi keskustelun kohteeksi EU:n työllisyysstrategian myötä 1997 alkaen. Siinä mittatikuina olivat työllistettävyys, yrittäjäyys, yritysten ja työntekijöiden sopeutumiskyky ja tasa-arvo.⁶ Toinen vaikutin laajalle kehystämislle oli ”Tanskan malli”, yksi joustoturvan monista prototyypeistä.

Näistä aineksista työministeri Liisa Jaakonsaari lanseerasi vuonna 1998 Suomen mallin, jolla lama-ajan massatoimista siirryttiin yksilöllisempiin toimintamalleihin⁷.

⁵ Luonnos 21.6.2012.

⁶ Vuoden 1997 Amsterdamin sopimukseen sisällytettiin uusi työllisyyttä käsittelevä osasto, jonka mukaan yhteisön roolia ”yhteisen asian” hoidossa vahvistetaan, vaikka päätösvalta jäsenvaltioilla säilyykin. Yhteiseksi tavoitteeksi kirjattiin sellainen ”työllisyyden korkea taso”, joka ei vaaranna Euroopan unionin kilpailukykyä.

⁷ Työhallinnon budjettiesitys 1998: ”Lama-ajan laajoista massatoimista siirrytään yksilöllisempiin ja yrityskohtaisempiin, työnhakijoiden ammattitaitoa ja aktiivista työnhakua lisääviin toimintamalleihin”.

Tätä uudistusta on sittemmin kutsuttu työvoimapolitiikan perusuudistukseksi (Skog, 1994; Skog & Räisänen, 1997; Heinonen et al., 2004, 77; Asplund, 2009, 12). Se, miten Suomen malliin sisällytetty varhainen puuttuminen ja vuoden 1987 työllisyyslain syvenevä palvelu mahtuvat samaan yhtälöön, ei keskustelun kohteeksi noussut (Laukkanen, 1998). Vähälle huomiolle jäivät myös kysymykset toimenpiteiden optimaalisesta ajoituksesta (optimal timing) ja varhaiselle puuttumiselle tyypillinen ”kuollut paino” (deadweight effect)⁸, jotka perinteisessä tarkastelussa suosivat järeämpien toimenpiteiden ajoittamista, kun työttömyyttä oli kestänyt noin puoli vuotta (Layard et al., 1991; Calmfors, 1994).

Vuotta myöhemmin, Paavo Lipposen toisen hallituksen ohjelmasta neuvoteltaessa, syvenevästä palvelusta ei enää puhuttu.⁹ Prioriteetiksi ohjelmassa nousi talouskasvua tukeva, työvoiman laatu- ja saatavuusongelmien torjumiseen perustuva työvoimapolitiikka. Nuorille luvattiin tarjota työ- tai työharjoittelupaikka tai muu työhön menoa tukeva toimenpide viimeistään puolen vuoden työttömyyden jälkeen, muille vuoden työttömyyden jälkeen. Kaikki tämä kuitenkin budjetin määräämällä tavalla siten, että sen mitoituksessa otetaan huomioon työttömyyden määrässä ja rakenteessa tapahtunut kehitys.

Näiden linjausten toimeenpanosta, osana EU:n työllisyysstrategian toimeenpanoa, Suomen hallitus koosti vuosittain kansallisen toimintasuunnitelman, jota EU:n työllisyysosasto ”yhteisraportissaan” sitten kommentoi. Pääosin palaute oli myönteistä, vuoden 1998 työvoimapolitiikan perusuudistusta tukevaa.¹⁰ Pientä kritiikkiä, osana pitkäaikaistyöttömyyden ja sosiaalisen syrjäytymisen torjuntaa, tuli kuitenkin räätälöityjen ja omatoimiseen aktiivisuuteen ohjaavien toimenpiteiden vähäisestä määrästä. Vuonna 2001 alkoi perusuudistuksen toinen vaihe, jossa palvelujärjestelmää säädettiin vastaamaan ”odotettavissa oleviin muutostarpeisiin” (Heinonen et al., 2004, 77).

Tämä uudistus täsmentyi Matti Vanhasen ensimmäisen hallituksen ohjelmassa. Tavoitteeksi asetettiin sellainen työvoimapolitiikan rakenneuudistus, joka luo edellytykset rakenteellisen työttömyyden purkamiselle.¹¹ Uudistuksessa luvattiin eriyttää työvoiman välitys ja vaikeasti työllistettävien tukitoimet siten, että ”riittävä osa” työllisyysmäärärahoista suunnataan vaikeasti työllistyvien työmarkkinaedellytysten parantamiseen. Koulutuksen ja kannustamisen korostaminen jatkui. Uutta ohjelmassa oli alueellinen näkökulma sekä pien- ja keskisuurten yritysten tarpeet. Mutta mitään laadullista eroa

⁸ Se, että toimenpiteisiin valikoidut olisivat työllistyneet myös ilman toimenpiteitä.

⁹ Hallitusohjelman luvusta *Osaamista parantavat ja syrjäytymistä ehkäisevät työvoimapolitiittiset toimenpiteet*, jonka valmisteluun itsekkin osallistuin, tuli poikkeuksellisen lyhyt ja luettelomainen. Syynä tähän oli Max Mickelssonin kolmantena kokouspäivänä työryhmälle toimittama liuska, joukko ranskalaisia viivoja, jotka työryhmän sihteeri Markku Wallin tulkitsevi kokoomuksen pääneuvottelijan Sauli Niinistön tahdoksi. Lopulta, aikapulaan vedoten, ne hyväksyttiin lähes sellaisinaan. Siksi esimerkiksi työnvälitystä koskeva osa kuului ”työnvälitystä tehostetaan”. Miten, jäi työhallinnon määriteltäväksi.

¹⁰ Joint Employment Reports, 2000 – 2003.

¹¹ Ks. luku 3.5. Työvoimapolitiikan kehittäminen.

Lipposen toisen hallituksen ohjelmaan en ohjelmasta löytänyt. Työministerinä jatkoi sosialidemokraatti.

Rakenneuudistusta vauhdittamaan pystytettiin hanke, jolla ns. laajan rakenteellisen työttömyyden taso voidaan hallitusohjelma-kauden aikana laskea 185 000 henkilöstä alle 100 000 henkilöön, työhallinnon rekisteritiedoilla mitattuna. Keskustan vaalikampanjassaan ajamaa Holmin – Vihriälän mallia (Holm & Vihriälä, 2002), joka olisi porrastanut työnantajamaksut yrityskoon mukaan, ei tähän hankkeeseen sisällynyt, vaikka se olisi ollut linjassa EU:n työllisyyspoliittisten suositusten kanssa. Jaksolla 2006–2010 säädettiin kuitenkin määräaikainen laki, jonka mukaan työnantaja on oikeutettu matalapalkkatukeen, jos hänellä on palveluksessa 54 vuotta täyttänyt työntekijä. Lain taustalla oli jo aiemmin havaittu ongelma ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömien työllistämässä (Rantala, 2002).

Matti Vanhasen toisen hallituksen ohjelmassa¹² kärkitavoitteeksi nousi työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaanto-ongelmien ratkominen. Sen katsottiin edellyttävän varhaista, jopa ennakoivaa puuttumista työttömyyteen ja sen syihin. Muina keinoina mainittiin tehokas työnvälitys, matalapalkkatuki heikon tuottavuuden aloille ja työelämälähtöinen koulutus. Tämän politiikkakombinaation katsottiin yhtäältä auttavan uusien työpaikkojen syntymistä ja toisaalta estävän syrjäytymistä. Työ- ja elinkeinopolitiikan välisten verkkojen vahvistamiseksi

päätettiin perustaa kauan valmisteilla ollut superministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö. Työllisyystoimien määrää mitoitettaessa luovattiin perinteiseen tapaan ottaa huomioon työllisyyskehitys.

Varhaisen ja ennakoivan toiminnan nimeksi vakiintui proaktiivinen työvoimapolitiikka (Järvensivu ja Valkama, 2005). Uuden hallinnollisen raaminsa se sai vuonna 2005 voimaan tulleesta muutosturvasta.¹³ Irtisanomistilanteiden muutosturvan tavoitteena oli nopeuttaa irtisanotun pääsyä uuteen työhön täsmentämällä työn etsijän ja työtä välittävän julkisen työvoimapolitiikan rooleja. Muutosturvan seuranta tutkimuksen mukaan tässä on myös onnistuttu (Arnkil et al., 2007), jopa niin hyvin, että muutosturva osittain varasti huomion EU:n uudelta työmarkkinamallilta, samaan tavoitteeseen tähtäävältä joustoturvalta, jossa työsuhdeturva korvataan työllisyysturvalla, so. työllistymisen takaavalla lisäkoulutuksella (EU, 2007). Tällainen lumeturva on omiaan lisäämään työvoiman spekulatiivista käyttöä (Laukkanen, 2008, 2011).¹⁴

Vuonna 2005 OECD täsmensi omat tavoitteensa julkisten työvoimapolitiikoiden kehittämiseksi (OECD, 2005). Samaan aikaan Suomessa tapetille nousivat kysymykset työvoimatoimistojen tulosvastuusta (Työministeriö, 2005), työttömyyden tilastollisesta profiloimisesta (Moisala et al., 2006), ja toimenpiteiden kohdentamisesta (Aho & Koponen, 2008). Miten tämä kehityspolku lopulta johtopäätöksiksi jäsenyi, on minulle osin hämärän

¹² Ks. luku 10.10 Työvoimapolitiikka.

¹³ Laki julkisesta työvoimapolitiikasta annetun lain muuttamisesta (458/2005).

¹⁴ Ks. Eurooppa-neuvoston päätelmissä 14.12. on erityisen kiinnostava kohta nro 49, jossa Eurooppa-neuvosto vahvistaa neuvoston 6.–7.12.2007 hyväksymän mallin ja kiittelee erityisesti työmarkkinajärjestöjen panosta ratkaisun löytymisestä. http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/97669.pdf

peitossa.¹⁵ Mutta lopputulos on selvä. Jouluukuussa 2010 työttömien työnhakuprosessi segmentoitiin lopulta neljään ryhmään, hallinnon arvioiman palvelutarpeen mukaan.¹⁶

On aika vetää yhteen. Tarkastelujaksolla 1995–2011 julkisten työvoimapalvelujen linjaksi näyttäisi nousseen proaktiivinen, koulutusta painottava varhaisen ja kannustavan puuttumisen toimintamalli, jonka resurssit on sidottu työttömyysasteeseen. Se, että näin täsmennetty rahoitusraami on tuottanut lähes vakiopanosteisen työvoimapolitiikan, 0.30 – 0.33 prosenttia bruttokansantuotteesta yhtä työttömyysprosenttia kohti¹⁷, ei siten pitäisi olla mikään yllätys. Se on seurausta valitusta linjasta. Palvelut organisoivan hallinnon osuus rahoitusraamista on kuitenkin noussut hieman, noin 3 prosentista noin 5 prosenttiin. Viiden prosentin taso saavutettiin vuonna 2004, työvoimapalvelujen rakenneuudistuksen myötä.

3. Miten tavoitteet ovat toteutuneet

Työ- ja elinkeinoministeriön URA-tietokannassa työttömyysjaksojen päättymisen syyt on ryhmitelty 11 luokkaan. Tarkastelujaksolla 1995–2011 päättäneitä työttömyysjaksoja on ollut vuosittain 840 000 – 930 000. Näin suuri havaintojen määrä antaa varsin luotettavan kuvan työttömyysjaksojen päättymisen syiden suhteellisen osuuksien ke-

hityksestä. Yhdellä työttömällä on voinut vuoden aikana päättyä useampi työttömyysjakso, milloin mistäkin syystä.

Mikä ajassa on sitten muuttunut?

Taulukon 1 mukaan tarkastelujakso 1995–2011 kannattaa jakaa kahtia, vuosiin 1995–2003 ja vuosiin 2003–2011. Ensimmäinen jakso oli aika reippaan talouskasvun aikaa. Se alkoi 1990-luvun puolivälissä ja päättyi talven 2003 minilamaan. Vuodesta 2003 eteenpäin talouskasvu on ollut heikompa ja vaihtelevampaa kuin aiemmin. Tämä muutos näkyy myös työttömyyden päättymisen syissä, vaikka muitakin tekijöitä, kuten työvoimapolitiikan toimeenpanosta johtuvia tekijöitä, on varmasti ollut.¹⁸

Jaksolla 1995–2003 itse töitä saaneiden osuus kasvoi 44 prosentista 52 prosenttiin, Muut työllistymisen syyt, kuten työnvälitys avoimille työmarkkinoille ja lomautuksen päättymisen, eivät kuitenkaan kasvattaneet osuuttaan. Työllistämistuella sijoittaminen supistui 17 prosentista 11 prosenttiin. Myös työvoimakoulutus supistui, mutta vähemmän. Muut työttömyyden päättymisen syyt pysyivät 23–24 prosentin haarukassa, vaikka muiden syiden suurin tunnistettava erä, siirtyminen työvoiman ulkopuolelle, supistui 10 prosentista 7 prosenttiin. Näin siksi, että jäännöserä ”muu syy tai ei tietoa” oli vastavasti kasvanut.

¹⁵ OECD:n (2005, 209) mukaan ”institutional arrangements must prevent ”gaming” (artificial manipulation of outcome measures) and ”creaming” (provider failure to enrol disadvantaged clients) and must protect individual entitlement to benefits. Näitä pohdintoja suomalaisesta kirjallisuudesta on aika vähän.

¹⁶ <http://www.finlex.fi/data/normit/36683-3386su.pdf>

¹⁷ Eurostat, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database. Eurostatin tilastoista en ole löytänyt toista verrokkimaata, jossa tämä osuus olisi ollut yhtä kiinteä.

¹⁸ Olofsson ja Wadensjö (2009) ovat kartoittaneet näitä muutoksia Ruotsissa. Heidän päätelmissään korostuu yksityisen työnvälityksen, kuten työvoiman vuokrauksen, paluu ja sen yhteensovittaminen julkiseen palveluun.

Taulukko 1. Työttömyysjaksojen päättymisen syyt jaksolla 1995–2011, %.

	1995	1999	2003	2007	2011
TYÖLLISTYMINEN	50	55	59	53	46
1. Saanut itse työtä	44	48	52	45	41
2. Välitetty työhön yl työmarkkinoille	6	6	7	7	5
3. Lomautus/lyh. työviikko päättynyt	0	0	0	0	0
TOIMENPIDE*	26	21	18	18	19
5. Sijoitettu toimenpitein	17	13	11	11	12
6. Aloittanut työvoimakoulutuksen	9	8	7	7	8
MUU SYY	24	24	23	29	34
7. Aloittanut muun koulutuksen	3	2	2	1	3
8. Työhön/työnhakuun EU/ETA-maahan	0	0	0	0	0
9. Siirtynyt työvoiman ulkopuolelle	10	7	7	8	9
10. Siirtynyt työttömyyseläkkeelle	1	1	1	1	0
11. Muu syy tai ei tietoa	11	13	13	19	22
YHTEENSÄ	100	100	100	100	100
N	856 343	930 397	890 173	840 987	792 907

* Toimenpiteet on tässä määritelty suppeammin kuin aktivointiasteessa. Siitä puuttuvat mm. vuorot-
telupaikkaan sijoittuminen, kuntouttava työtoiminta ja omaehtoinen opiskelu.

Jakso 2003–2011 oli hyvin erilainen. Oma-
toiminen työllistyminen romahti 52 prosen-
tista 41 prosenttiin. Työnvälitys kasvoi hie-
man vuoteen 2007 saakka, mutta supistui
vuoteen 2011 tultaessa 5 prosenttiin. Toi-
menpiteiden osuus kasvoi 18 prosentista 19
prosenttiin, kiitos vuoden 2009 laman. Olen-
naisin muutos on kuitenkin se, että ”muiden
syiden” osuus kasvoi 23 prosentista 34 pro-
senttiin kaikista päättäneistä työttömyysjak-
soista. Muiden syiden suurin täsmennetty
syy, ”työvoiman ulkopuolelle siirtyminen”,
ei kuitenkaan olennaisesti lisääntynyt, vaan
kasvu purkautui kaatoluokkaan ”muu syy tai
ei tietoa”.

Toisin sanoen, työllistymisen ja toimenpi-
teiden osuudella mitattu julkinen työvoima-
palvelu on 2000-luvulla menettänyt ”mark-
kinaosuuttaan” tavalla, joka on ristiriidassa
työvoimapaalvelujen kehittämistä koskevien

tavoitteiden kanssa. Ja mitä aktiiviseen työ-
voimapolitiikkaan ja sen rakenteeseen tulee,
niin sen osuus päättäneistä työttömyysjak-
soista ei ole kasvanut, vaikka tilausta olisi
ollut, ja vaikka hallitusohjelmakirjausten
perusteella ainakin koulutustoimenpiteiden
olisi pitänyt lisääntyä.

Miksi näin on käynyt? Se, että toimenpi-
teiden osuus päättäneistä työttömyysjaksois-
ta ei ole kasvanut, on mitä ilmeisimmin seu-
rausta työvoimapolitiikkamme fiskaalisista
rajoituksista: toimenpiteiden määrä on hal-
litusohjelmakirjauksin sidottu työttömyyden
tasoon. Tämä on ilmeisesti johtanut myös
siihen, että aktiivisen työvoimapolitiikan
osuus passiivisesta ei ole kasvanut siten kuin
hallitusohjelmakirjausten perusteella olisi
voinut odottaa. Yksi kolmasosa rahoitusraa-
mista on mennyt aktiiviseen työvoimapolii-
tiikkaan, kuten työhallinnon toimenpiteisiin

ja kaksi kolmasosaa passiiviseen työvoimapolitiikkaan, kuten työttömyysturvaan.

Toinen ongelma on varhaisen puuttumisen vaikutus syvenevään palveluun, rakenneyöttömyyden hoitoon. Varhaisen puuttumisen seurauksena jo 60 prosenttia toimenpiteistä vuonna 2011 kohdistui alle 3 kuukauden pituisiin työttömyysjaksoihin. Vuodesta 1995 tämä osuus on lähes kaksinkertaistunut. Kiitos vakiopanosteisen työvoimapolitiikan, tämä lisäys on poissa pitempikestoisen työttömyyden torjunnasta, joka kuitenkin hallitusohjelmissa – myös Jyrki Kataisen hallituksen ohjelmassa – palvelukonseptin ensisijaiseksi ongelmaksi on tavattu nostaa. Miten tässä tehtävässä voi onnistua, jos toimenpiteet – myös työllistämistuen käyttöön perustuvat sijoitukset – käytetään pääsääntöisesti työttömyyden lyhyessä päässä?

Mutta miksi julkisten työvoimapalvelujen ”markkinaosuus” on laskenut? Yksi mahdollinen selitys on vuonna 2007 käyttöön otettu työnhaun automaattinen katkaisu.¹⁹ Itse pidän tätä selitystä ongelmallisena, sillä mainittu jäännöserä on kasvanut ainakin vuodesta 1995 lähtien. Siksi myös vaihtoehtoiset selitykset olisi syytä arvioida. Kuten se, että kituliaan talouskasvun oloissa työttömien kiinnittyminen julkiseen työvoimapalveluun on voinut heikentyä sillä seurauksella, että työvoiman ulkopuolelle siirrytään nykyistä helpommin. Palvelukonseptimme ei ehkä toimi ”huonolla säällä”. Ehkä se on törmännyt omiin rajoituksiinsa, kuten sen eurooppalainen viitekehys, joustoturva, jon-

ka merkitys työvoimapolitiikan ohjaimena on myös kyseenalaistettu (Tangian, 2010).²⁰

3.1. Työttömyyden päättymisen syyt työttömyyden keston mukaan

Seuraavassa täsmennän tarkastelua työttömyyden keston näkökulmasta. Työttömyysluokkia on kolme: alle 3 kuukautta, 3–12 kuukautta ja yli 12 kuukautta. Taulukosta 1 johdettuja työttömyyden päättymisen syitä on nyt viisi: työllistyminen (syyt 1–2), sijoitus (syy 5), koulutus (syyt 6–7), luopuminen (syyt 9–10), siirtynyt ja ei tietoa (syy 11). Luopuminen tarkoittaa tässä työnhausta luopumista: on joko siirrytty työvoiman ulkopuolelle tai työttömyyseläkkeelle.

Aloitetaan lyhytkestoisesta, alle 3 kuukauden pituisista työttömyysjaksoista (kuvio 1). Jaksolla 1995–2003 työllistymisten osuus kasvoi 69 prosentista 72 prosenttiin. Vastaavasti toimenpiteiden osuus supistui 19 prosentista 15 prosenttiin, ilman muutoksia sijoitusten ja koulutuksen välisessä suhteessa. Jaksolla 2003–2011 kehityksen suunta muuttui: työllistymisen osuus putosi 17 prosenttiyksikköä. Suurin syy tähän oli jäännöserän ”ei tietoa” kasvu 8 prosentista 20 prosenttiin. Kiitos vuoden 2009 laman, myös toimenpiteiden osuus kasvoi 19 prosenttiin. Sijoitusten ja koulutuksen keskinäinen suhde pysyi kuitenkin edelleen vakaana. 3–12 kuukauden pituisten työttömyysjaksojen päättymisen syyt ovat muuttuneet vähemmän ja ilman suurempia käännteitä (kuvio 2). Koko

¹⁹ Työnhaun päättymiset/katkaisut on heinäkuusta 2007 lähtien tehty automaattisesti, kun työnhakija ei ole muistanut tai halunnut uusia työnhakuaan. Ennen virkailija teki tämän katkaisun parin päivän viiveellä, tiettyjä tarkistuksia suoritettuaan, jona aikana moni ilmoituksensa laiminlyönyt ehti uusia työnhakunsa ennen kuin virkailija pääsi tuon katkaisun tekemään.

²⁰ Joustoturvasta on monia tulkintoja. Itse en näe siinä mitään laadullisesti uutta. Se vain jäsentelee uudelleen EU:n ”hajanaisen” työllisyyspolitiikan kilpailukyky politiikaksi ja antaa sille marssijärjestyksen, jonka mukaan ensin tulevat joustot ja sitten turva, ehdolla että joustoja seuraa talouskasvu, jolla turva voidaan rahoittaa.

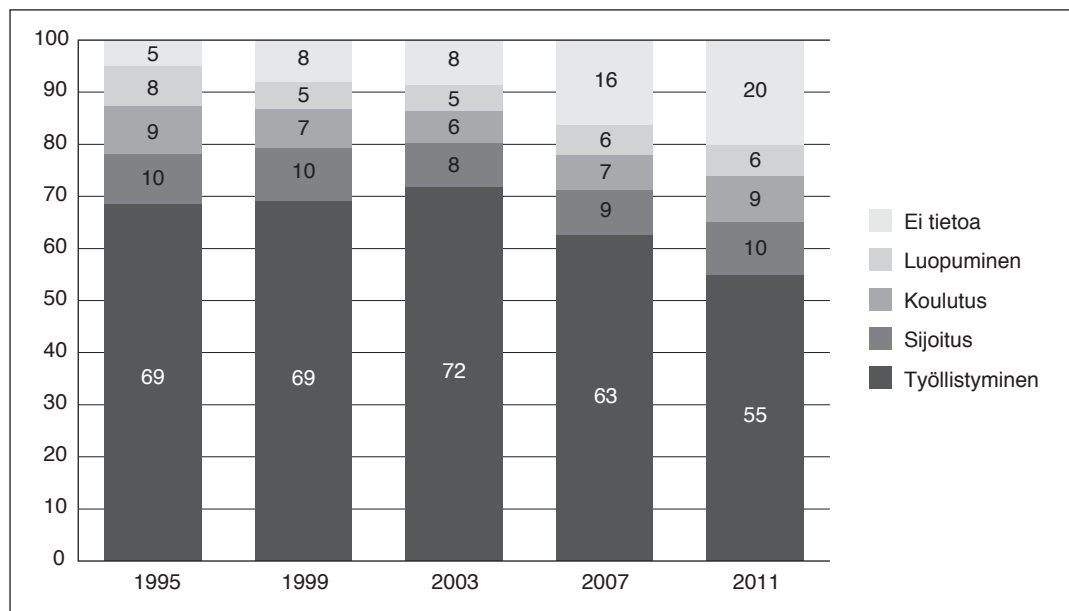
tarkastelujaksolla 1995–2011 työllistymisen osuus on laskenut hitaasti mutta varmasti 36 prosentista 29 prosenttiin. Myös toimenpiteiden osuus on supistunut, lähinnä sijoitusten osalta. Ainoa selvästi kasvanut syy on jäännöserä ”ei tietoa”, joka tosin kasvoi jo 1990-luvun lopulla. Jaksolla 2003–2011 se jatkoi kasvuaan 31 prosenttiin.

Pitkäkestoisessa, yli vuoden mittaisessa työttömyydessä muutokset ovat olleet suurimmat (kuvio 3).²¹ Jaksolla 1995–2007 työllistymisen osuus supistui 14 prosentista 11 prosenttiin ja toimenpiteiden osuus 54 prosentista 30 prosenttiin. Vastaavasti työnhausta luopuminen lisääntyi 17 prosentista 37 prosenttiin – sekä siirtymät työvoimasta pois että työttömyyseläkkeelle kasvoivat – ja jäännöserä ”ei tietoa” 15 prosentista 22 prosenttiin. Jaksolla 2007–2011 työllistyminen

ja toimenpiteet ovat taas elpyneet ja työnhausta luopuminen on supistunut: viimeiset työttömyyseläkkeet vuonna 1949 syntyneille pitkäaikaistyöttömille myönnettiin vuoden 2011 aikana. Jäännöserä ”ei tietoa” jatkoi kuitenkin kasvuaan siten, että vuonna 2011 jo 25 prosenttia työttömyysjaksoista päättyi syyhyn, jonka sisältöä ei tunneta. Myös siirtyminen työvoimasta pois lisääntyi.

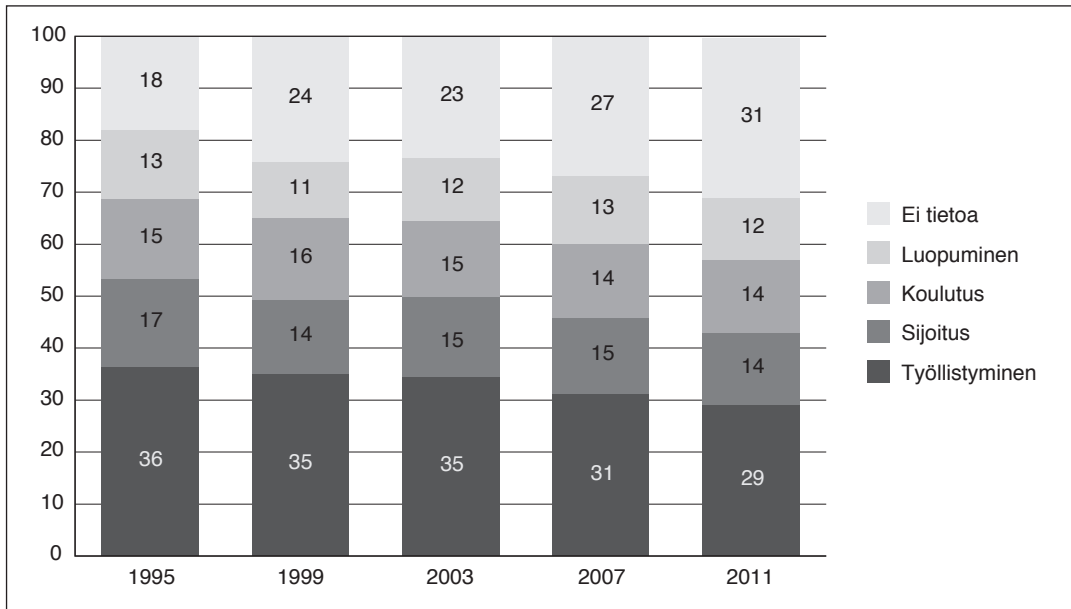
Tiivistäen voi siis todeta, että jaksolla 1995–2011 moni asia on oleellisesti muuttunut. Alle 3 kuukauden pituisessa työttömyydessä työvoimapolitiikka on säilyttänyt asemansa ja rakenteensa, mutta kaikessa sitä pitemmässä työttömyydessä toimenpiteet ovat vähentyneet ja koulutusvaltaistuneet. Työnhausta luopuminen ja jäännöserä ”ei tietoa” ovat kuitenkin laajentuneet tavalla, jota on syytä tarkastella vielä tarkemmin.

Kuvio 1. Työttömyyden päättymisen syy, %. Alle 3 kk:n pituiset työttömyysjaksot

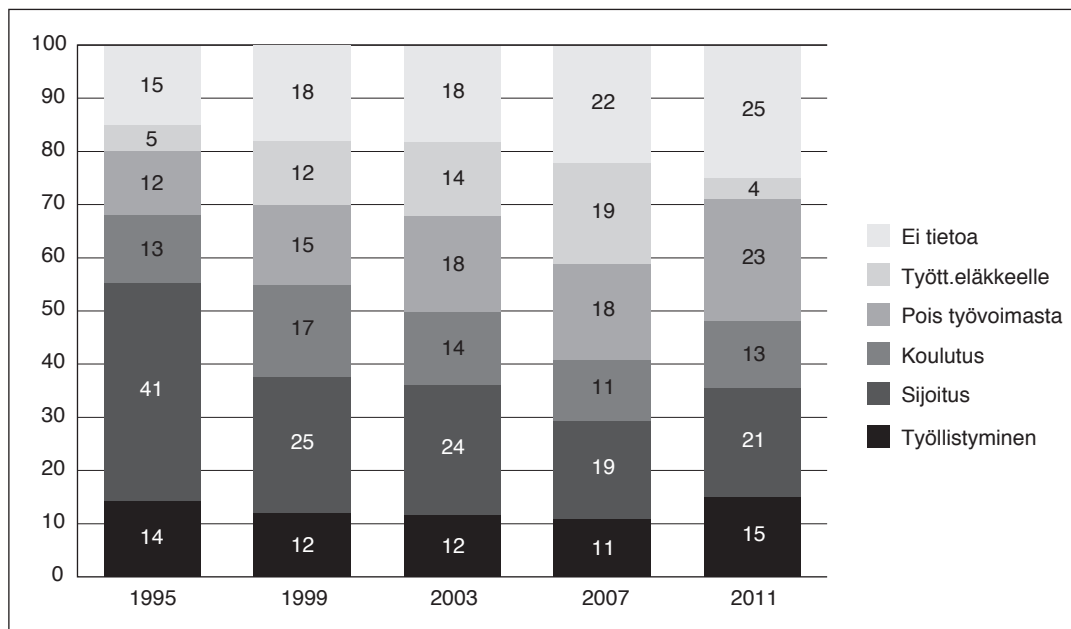


²¹ Näiden muutosten hahmottamista varten olen – edellisestä poiketen – jakanut työnhausta luopumisen kahteen osaan: siirtymiseen pois työvoimasta ja siirtymiseen työttömyyseläkkeelle.

Kuvio 2. Työttömyyden päättymisen syy, %. 3–12 kk:n pituiset työttömyysjaksot



Kuvio 3. Työttömyyden päättymisen syy, %. Yli 12 kk:n pituiset työttömyysjaksot



3.2 Kolme ongelmaryhmää lähikuvassa

Julkisten työvoimapalvelujen kehittämisen kannalta on tärkeätä saada nykyistä parempi selvyys kolmesta ongelmaryhmästä: 1) niistä, jotka on sijoitettu työllistämistuella jo ensimmäisten työttömyysviikkojen aikana; 2) niistä, joiden työttömyysjakson päättymisen syytä emme tunne; ja 3) niistä, jotka ovat kiistatta siirtyneet työvoiman ulkopuolelle. Aineiston perusteella on vaikea arvioida, miksi näin on käynyt. Mutta siihen, missä työttömyyden vaiheessa näin on käynyt, vastaus löytyy alta muutaman viikon tarkkuudella.

Ensimmäisen ongelmaryhmän ongelmallisuudesta voi varmasti olla myös toista mieltä. Mutta minun mielestäni se, että työllistämistukea käytetään vain muutaman viikon pituisten työttömyysjaksojen katkaisuun, rikkoo työllistämistuen perusajatus vastaan: yksilön tuottavuus ei vielä muutamassa viikossa rapaudu. Se rapautuu sitä enemmän, mitä pitempään työttömyys kestää. Siksi sijoitusten painopisteen pitäisi olla pitkäkestoisessa työttömyydessä, myös sijoitusten vaikuttavuudella arvioiden (VTV, 2011). Mutta kuten kuvioista 4 voi nähdä, palkkatukeen perustuvien sijoitusten osuus pitkäaikaistyöttömyyden hoidossa on jaksolla 1995–2011 laskenut alle puoleen. Suurin pudotus tapahtui jo jaksolla 1995–1999, mutta vasta jaksolla 2007–2011 pudotus on päättynyt, ja yli 104 viikon pituisten työttömyysjaksojen katkaisussa sijoitusten osuus on kasvanut.

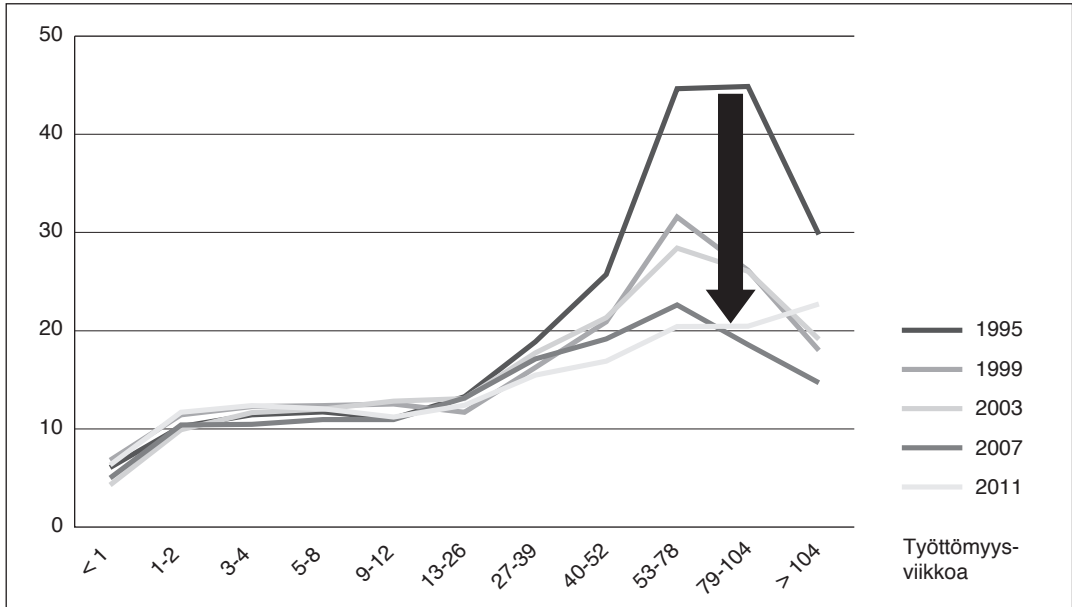
Toinen ongelmaryhmä koostuu niistä työttömistä, jotka ovat lopettaneet työnhaun ja siirtyneet työvoiman ulkopuolelle (kuvio 5). Myös heidän osuutensa on tarkastelujaksolla lisääntynyt työttömyyden pitkässä päässä, pitkäaikaistyöttömien joukossa. Työttömyyden lyhyessä päässä heidän osuutensa

päättäneistä työttömyysjaksoista on ollut likimain vakio, paitsi jaksolla 1995–1999, jolloin kasvua tapahtui myös työttömyyden lyhyessä päässä. Kasvu alkaa jo 26 työttömyysviikon kohdalla, mutta voimistuu 52 työttömyysviikon jälkeen. Erityisen voimakasta tämä kasvu on ollut jaksolla 2007–2011, jolloin työttömyyseläke oli enää hyvin rajoitetusti käytössä työvoiman ulkopuolelle siirtymisen vaihtoehtona. Yhden työvoiman kokoa rajaavan vaihtoehdon poistaminen (työttömyyseläke) näyttäisi siten johtaneen toisen työvoiman kokoa rajaavan vaihtoehdon (työvoiman ulkopuolelle siirtyminen) lisääntymiseen. On siis mahdollista, että työvoiman ulkopuolelle siirtyminen tulee jatkossa kasvamaan, jos palvelut pitkäaikaistyöttömille eivät lisäänty.

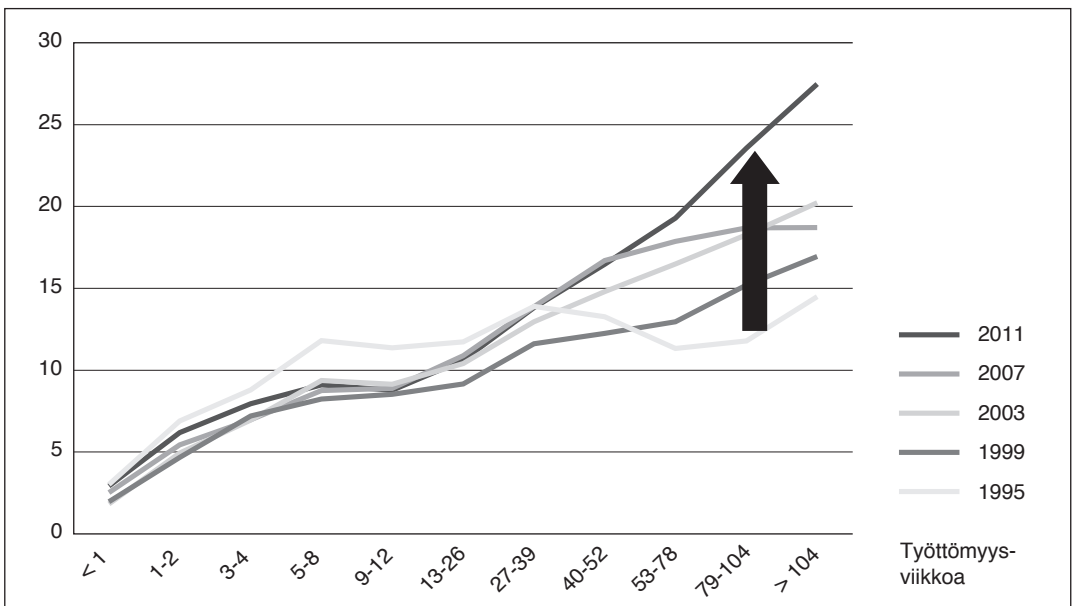
Kolmannen ongelmaryhmän, so. jäännöserän ”muu syy tai ei tietoa”, kasvu ei ole aivan uusi ilmiö. Kasvutrendi on jatkunut hyppäyksittäin vuodesta 1995 lähtien. Ensimmäinen hyppäys tapahtui jaksolla 1995–1999. Sille hyppäykselle tyypillistä oli se, että jäännöserä kasvoi tasaisesti, työttömyyden kestosta riippumatta. Jaksolla 1999–2003 kasvu kuitenkin hyytyi, jatkukseen sitäkin voimakkaampana jaksolla 2003–2007. Tälle hyppäykselle tyypillistä oli se, että jäännöserä kasvoi erityisesti lyhytkestoisessa, parin kuukauden pituisessa työttömyydessä. Esimerkiksi 3–4 viikon pituisessa työttömyydessä jäännöserä kasvoi 24 prosentista 27 prosenttiin. Toki kasvua oli myös pitempiketoisessa, yli puolen vuoden pituisessa työttömyydessä, mutta vain muutaman prosenttiyksikön verran. Myös jaksolla 2007–2011 jäännöserä on kasvanut, mutta varsin tasaisesti, työttömyyden kestosta riippumatta.

Miksi jäännöserä ”ei tietoa” on kasvanut koko tarkastelujakson ajan, ja miksi se jaksolla 2003–2007 kasvoi voimakkaasti nimenomaan lyhytkestoisessa työttömyy-

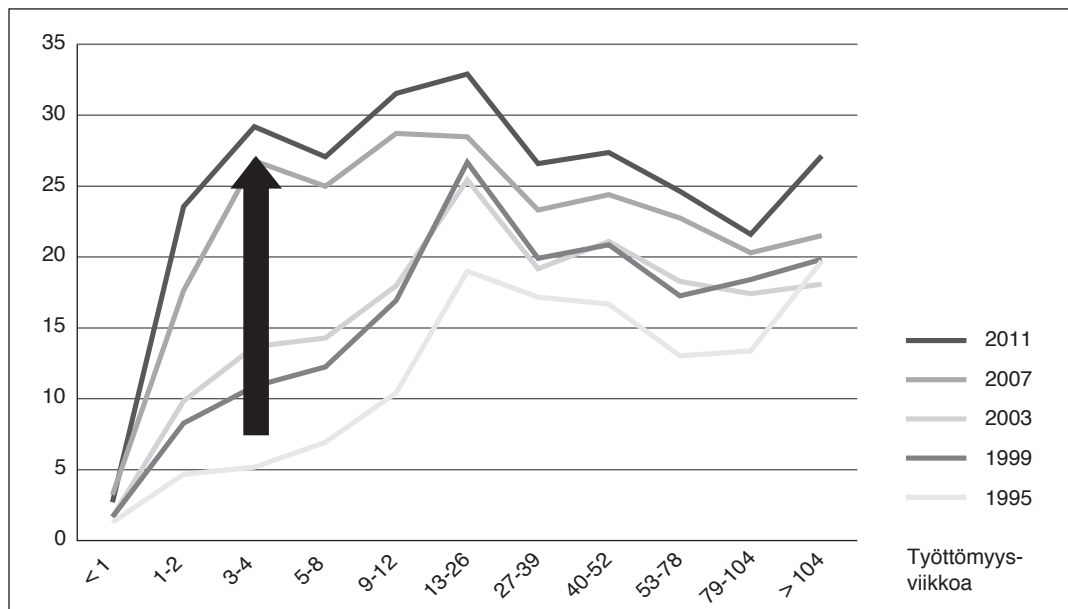
Kuvio 4. Sijoitus työllistämistuella. % päätyneistä työttömyysjaksoista



Kuvio 5. Työvoiman ulkopuolelle siirtyneet. % päätyneistä työttömyysjaksoista



Kuvio 6. Muu syy tai ei tietoa. % päätyneistä työttömyysjaksoista



dessä? Syitä voi olla monia. Lyhytkestoisessa päässä on voinut yleistyä sellainen toimintamalli, että työllistymisestä ilmoitetaan työttömyysetuuden maksajalle, mutta ei TE-toimistolle, joka – kun muutakaan tietoa ei tarjolla ole – kirjaa työttömyyden päättymisen syyksi ”muu syy tai ei tietoa”. Mutta tämäkin selitys on lähinnä hallinnollis-tekni- ninen: se säilyttää syyn palveltavien kadosta työttömille ja tulkitsee heidän toimintamal- linsa työvoimapalvelujen ulkopuoliseksi asi- aksiksi, jonka mahdollisesti tulisi poistaa koko rekisteristä.²²

Itse en usko, että työttömien toimintamal- lit ovat muuttuneet jotenkin omalakisesti, ilman yhteyttä siihen tapaan, jolla julkiset työvoimapalvelut on organisoitu, millai-

sia palveluja tarjolla on, ja missä vaiheessa työttömyyttä. Fiskaalisen työvoimapoliti- kan olosuhteissa kaikki kytkeytyy kaikkeen: yhden lisäys on toiselta pois. Ja mitä toi- menpiteiden ”kuolleeseen painoon” tulee, niin runsas turhien toimenpiteiden tarjonta inflatoi myös työttömän ja viranomaisen vä- lisen palvelusuhteen.

4. Mitä tavoitteiden ja tulosten vertailusta voi päätellä?

OECD:n ja EU:n piirissä käydyssä työvoi- mapoliittisessa keskustelussa on 1990-lu- vulta lähtien painotettu varhaista ja kannus- tavaa puuttumista sekä työvoiman tarjontaa

²² Kokeilin toki myös tätä ratkaisua huomatakseni, että ilman jäännöserää ”ei tietoa” moni asia näyt- täisi paremmalta. Mutta onko se sitä todella, jää edelleen ratkaistavaksi.

lisääviä toimenpiteitä. Nämä painotukset näkyvät selvästi myös Suomen hallitusten ohjelmissa jaksolla 1995–2011. Työvoimapalveluiden elinkeinopoliittista, talouskasvua tukevaa merkitystä on laajennettu palveluiden yhteiskunnallisen merkityksen kustannuksella. Perinteinen näkemys, jonka mukaan yhteiskunnan kannalta kannattavinta on poistaa työttömien joukosta pisimpään työttöminä olleet, on ajan saatossa kääntynyt lähes päinvastaiseksi. Jopa palkkatukeen perustuvista sijoituksista valtaosa kohdentuu nykyään alle 3 kuukauden pituisiin työttömyysjaksoihin, joista osa tosin voi olla pitkäaikaistyöttömyydeksi rinnastettavaa toistuvaistyöttömyyttä.

Talouden kasvukaudella 1995–2003 valituksi tullut proaktiivinen, varhaiseen puuttumiseen perustuva työvoimapolitiikka toimi aika hyvin: työllistymiseen tai työhallinnon toimenpiteeseen päättyvien työttömyyksien yhteenlaskettu osuus pysyi 76–77 prosentin haarukassa kaikista päättyneistä työttömyysjaksoista, vaikka toimenpiteiden määrä supistuikin. Työmarkkinoilla oli siis imua. Mutta jaksolla 2003–2011 imu hyytyi ja julkisten työvoimapalvelujen ”markkinaosuus” supistui peräti 11 prosenttiyksikköä. Vastaavasti muut syyt, kuten siirtyminen työvoiman ulkopuolelle, lisääntyivät erityisesti työttömyyden pitkässä päässä. Jäännöserä ”muu syy tai ei tietoa”, josta emme juuri mitään tiedä, kasvoi puolestaan eniten ensimmäisten työttömyysviikkojen aikana.

Mistä tämä kaksoisongelma kieli?

Minusta se kieli kahdesta asiasta. Ensiksi se kieli siitä, että varhaisen puuttumisen palvelulla on myös kääntöpuoli: yhä vähemmän huomiota ja resursseja jää pitkittyvän työttömyyden hoitoon, kiitos työttömyyden määrään sidotun menokehäksen. Siksi työvoimapolitiikan perusuudistuksesta

a la 1998 käteen jäi oheneva palvelu, joka 2000-luvulle tyypillisen kituliaan talouskasvun ja toimenpiteiden varhaisen tuputuksen oloissa on johtanut ”narulla työntämiseen”, toimenpiteisiin liittyvän kuolleen painon kasvuun. Perusuudistuksessa kritisoiduista massatoimista on luovuttu vain pitempikes-toisen työttömyyden hoidossa. Lyhytkestois-työttömyyden hoidossa toimenpiteiden määrä on kasvanut, kuten lyhytkestoinen työttömyyskin.

Toisaalta muutos kieli siitä, että lyhytkestoinen toistuvaistyöttömyys on alkanut ruokkia itse itseään. Tämä näkyy siinä, että jäännöserä ”muu syy tai ei tietoa” on 2000-luvulla kasvanut eniten työvoimapolitiikan uudessa painopisteessä, lyhytkestois-työttömyyden hoidossa. Eniten tämä jäännöserä on kasvanut alle kuukauden pituisessa työttömyydessä. Tälle ongelmalle Matti Vanhasen ensimmäisen hallituksen aikana toteutettu palvelujärjestelmän uudistus oli sokea. Palvelukonseptin uudistus ei ole tehnyt tilaa omalle perustelulle, rakennetyöttömyyden purkamiselle.

Jotakin olennaista on siis jäänyt huomaamatta. Ei ole huomattu sitä, että varhaisen puuttumisen ja syvenevän palvelun välillä on trade-off, joka fiskaalisen työvoimapolitiikan oloissa johtaa ohenevaan palveluun myös julkisissa työvoimapalveluissa. Varhainen puuttuminen ei ainoastaan syö resursseja työttömyyden pitkästä päästä. Se myös vahvistaa lokeroivaa ja syrjivää valikointia työttömyyden lyhyessä päässä. Se ei integroi työnhakijoita palveluprosessiin ja sen taloudellisiin kannustimiin, kuten työttömyysturvaan, vaan jättää heidät yhä useammin itsepalvelun varaan, joka kuitenkin työllistää entistä huonommin.

Työttömyysjaksojen päättymisen syiden perusteella arvioituna proaktiivinen työvoimapalvelumme näyttäisi siten saaneen dysfunktionaalisia piirteitä.

Lähteet:

- Aho, Simo ja Koponen, Hannu (2008). Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden kohdistaminen: Työttömänä olleiden pitkän aikavälin seurantaan perustuva tutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys, 24/2008.
- Arnkil, Robert – Jokinen, Esa – Aho, Simo – Spangar, Timo – Syrjä, Hannele – Karjalainen, Jari (2007). Muutosturva uudelleenlaisten yhteistyön airuena. Työministeriö.
- Asplund, Rita (2009). Työvoimapolitiikan vaikuttavuus Suomen näkökulmasta katsottuna. Työpoliittinen aikakauskirja, 3/2009.
- Calmfors L. (1994), Active labour market policy and unemployment – a framework for the analysis of crucial design features, OECD Economic Studies No. 22.
- EU (2007). Towards Common Principles of Flexicurity: More and Better Jobs Through Flexibility and Security. European Commission, Brussels.
- Heinonen, E., Hämäläinen, K., Räisänen, H., Sihto, M. & Tuomala, J. (2004) Mitä on työvoimapolitiikka? Vatt-julkaisuja 38, Helsinki.
- Holm, Pasi & Vihriälä, Vesa (2002): Matalan tuottavuuden työn tuki: tarpeellinen keino parantaa työllisyyttä. Pellervon taloudellisen tutkimuslaitoksen työpapereita 57. Helsinki.
- Järvensivu, Anu ja Valkama, Päivi (2005). Proaktiivisen työvoimapolitiikan rajoja ja mahdollisuuksia. Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus, 268.
- Laukkanen, Erkki (1998). Suomen malli selvitysmiesten muotoiltavana. Talous & Yhteiskunta 1/1998, Palkansaajien tutkimuslaitos, Helsinki.
- Laukkanen, Erkki (2008). Joustoturvan huomenlahjoista. Työpoliittinen Aikakauskirja 1/2008.
- Laukkanen, Erkki (2011). Aikuiskoulutus vähenee, mutta mistä ja kuinka paljon? Työpoliittinen aikakauskirja 4/2011.
- Layard, R., Nickell, S. & Jackman, R. (1991), Unemployment. Macroeconomic Performance and the Labour Market. Oxford University Press, New York.
- Moisala, J., Suoniemi, I. ja Uusitalo, R. (2006). Työttömien tilastollinen profiilointi. Työministeriö, työpoliittinen tutkimus, 316.
- OECD (1994). The OECD Jobs Study: Facts, Analysis, Strategies. OECD, Paris.
- OECD (2005). Public Employment Services: Managing Performance. Chapter 5 in: Employment Outlook. OECD, Paris.
- Olofsson, J. & Wadensjö, E. (2009). Arbetsmarknadspolitiken: Förändrade förutsättningar och nya aktörer. SNS Förlag, Stockholm.
- Rantala, Juha (2002). Ikääntyvien työttömyys ja työttömyyseläke. Eläketurvakeskus.
- Skog, Harri (1994). Työllistämistukien kehittäminen. Selvitysmiesraportti, Työministeriö, Helsinki.
- Skog, Harri ja Räisänen, Heikki (1997). Toimivampiin työmarkkinoihin: selvitysmiesten raportti työvoimapolitiittisen järjestelmän uudistamiseksi. Työministeriö.
- Tangian, Andranik (2010). Not for bad weather: macroanalysis of flexicurity with regard to the crisis. Working Paper, 2010:6, European Trade Union Institute.
- Työministeriö (2005). Työvoimatoimiston keskeiset työprosessit ja niiden tuottavuuden kehittäminen: Loppuraportti. Paul Lillrank Consulting Oy, Työhallinnon julkaisu, 356.
- VTV (2011). Pitkäaikaistyöttömien työllistyminen ja syrjäytymisen ehkäisy. Tuloksellisuustarkastuskertomus 229/2011, Valtiontalouden tarkastusviraston tarkastuskertomus 7/2011

Kansainvälisen kartoituksen sanomaa Suomen työ- ja työllisyyspolitiikalle ja palveluille heikossa työmarkkina-asetmassa olevien suhteen

Robert Arnkil¹ – Timo Spangar² – Esa Jokinen³

Työ- ja elinkeinoministeriön toimeksian-
nosta tehtiin huhtikuun ja lokakuun 2011
välisenä aikana tämän artikkelin kirjoittajien
ja kansainvälisten maa-asiantuntijoiden yh-
teistyönä kartoitus heikossa työmarkkina-
asetmassa olevien työmahdollisuuksista ja
palveluista Pohjoismaissa, Hollannissa, Iso-
Britanniassa, Ranskassa ja Saksassa (Arnkil,
R., Spangar, T. ja Jokinen, E. 2012). Tässä
artikkelissa pohditaan tämän kartoituksen
sanomaa erityisesti pitkäaikaistyöttömien
kuntakokeilulle ja osin työvoimapalvelujen
uudistamiselle Suomessa. Artikkelissa kes-
kitytään lähinnä muiden Pohjoismaiden vii-
meaikaisten kokemusten viestiin.

Vajaakuntoisuus – vai haasteita työllistymisen suhteen?

'Heikossa työmarkkina-asetmassa oleminen'
ei ole yksiselitteinen käsite tai tila ja vaih-
dellen eri maissa käytetään käsitteitä 'va-
jaakuntoinen', 'alentuneen toimintakyvyn
tai työkyvyn omaava' tai 'osatyökykyinen'.
Ihminen voi lisäksi olla heikossa työmarkki-
na-asetmassa olematta mitenkään erityisesti
vajaakuntoinen, kuten on asianlaita tänään
monien nuorten tai ikääntyneiden kohdalla.
Kaiken lisäksi palvelujen ”tutkan” ulkopuo-
lella on monia täysin kyvykkäitä ihmisiä –
jälleen suurelta osalta nuoria – jotka eivät

¹ Robert Arnkil, psyk.lis., riippumaton asiantuntija, Tmi Arnkil Dialogues

² Timo Spangar, psyk. tri, riippumaton asiantuntija, Tmi Spangar Negotiations

³ Esa Jokinen, YTM, tutkija, Tampereen yliopisto

ole kytkeytyneitä työelämään ja joiden toimeentulo on epävarmaa. Ehkä olisi positiivisia mahdollisuuksia paremmin korostaen syytä puhua haasteellisista ryhmistä työllistymisen suhteen, kuin jotenkin vajaakuntoisista.

Nämä haasteet ovat kuitenkin todellisia ja usein vaikeita, eikä missään ole kehitetty täydellisesti toimivia ratkaisukokonaisuuksia. Haasteiden vaikeus ja liikkuvuus saakin uudistuspolitiikan kestävyys useinkin loppumaan ja lopputuloksena voi olla paluu lähtöräutuun ja samojen 'hyvien käytäntöjen' metsästäminen alkaa uudelleen.

Heikossa työmarkkina-asemassa olemisen tai vajaakuntoisuus ovat 'liikkuvia' käsitteitä monestakin syystä. Työmarkkinoiden tilanteen muuttuessa avautuu tai vaikeutuu mahdollisuuksia, motivaatiota ja asenteita niin tarjonnassa, palveluissa kuin kysynnässäkin. Itse vajaakuntoisuuden rajat liikkuvat erilaisten teknisten ja lääketieteellis-psykologis-sosiaalisten menetelmien kehittyessä. Monia sellaisia ryhmiä, joita vielä muutama vuosikymmen sitten pidettiin täysin työvoiman ulkopuolella olevina, kuntoutetaan ja järjestetään nyt työelämään. Yleinen työ- ja organisaatiokulttuuri ja asenteet eivät tahdo pysyä näiden mahdollisuuksien perässä.

Selkeästi diagnosoitavat vajaakuntoisuudet eivät muodosta – niin haastavia kysymyksiä kuin niihin sinänsä liittykin – palvelujen kannalta sen varsinaista ongelmaa, vaan ongelmaksi ovat yhä enemmän muodostuneet tilanteet, joissa työmarkkinoiden ja työelämän muutokset, ihmisten asenteiden muutokset ja erilaiset fyysis-psykkis-sosiaaliset ongelmat, jotka ovat rajoiltaan 'sumeita' ja jatkuvassa liikkeessä, kietoutuvat yhteen. Conklinin (2006) sanoin selkeärajaiset ongelmat ovat 'kesyjä', siinä missä palveluille – varsinkin niiden työnjaolle – hankalat ongelmat ovat 'kinkkisiä' ("wicked"), kinkkisiä siksi, että "niillä ei ole selvää ratkais-

urajaa". Samalla voidaan havaita tendenssi 'normaalin' asiakaskunnan määrällisestä kapenemisesta yhä tarkentuneen diagnostikan ansiosta. 'Normaali' asiakas alkaa olla harvinaisuus, jolloin ratkaisut ja kokemukset, joita haasteellisten ryhmien suhteen saadaan, ovat yhä relevantimpia myös yhä suuremmalle osalle 'normaalia' asiakaskuntaa.

Kaiken lisäksi suurin haasteellinen ryhmä – eri tavoin psyykkisistä ongelmista kärsivät (joilla on usein tähän kietoutuvia sosiaalisia ja taloudellisia ongelmia) voivat yhtenä päivänä olla työkykyisiä ja toisena eivät, jolloin jäykät palvelut ja tukijärjestelmät ovat suurissa vaikeuksissa, työpaikoista puhumattaakaan. Perinteiset palvelumallit ja työnjaot eivät näiden – kasvavien – ryhmien osalta toimi.

Kartoituksen yleiskuvaksi muodostuu, että kaikissa kartoituksen kohteena olevissa maissa työllistymisen kannalta haasteellisten ryhmien kanssa toimiminen ja erilainen (laajasti ymmärretty) vajaakuntoisuus on yhä keskeisempi ongelma, joka vaatii parempia ratkaisuja ja rakenteita, kuin mitä on käytössä. Ongelma liittyy kaikissa maissa niiden strategiseen näköalaan, jossa lamasta huolimatta keski- ja pitkällä tähtäimellä tarvitaan työvoiman parempaa mobilisointia ja työhön osallistumisen nostamista (myös osatyökykyisille) ja työelämän ja työsuhteiden joustavoittamista.

Perussanoma on selvä

Eri maiden eroista ja kartoituksen rajoituksista huolimatta yleiskuva kartoituksen sanomasta on varsin selvä: kaikissa kartoituksen kohteena olevissa maissa työmarkkinoiden suhteen eri tavoin haasteellisessa tilanteessa olevien ihmisten parempi integrointi työelämään oli suurin ja tärkein strateginen haaste, mitä siellä työvoima-, sosi-

aali-, terveys- ja koulutuspolitiikan suhteen nähtiin. Ja vielä enemmän: kaikissa maissa pyrkimyksenä oli näiden politiikkojen ja palveluiden *integrointi*, niiden saaminen paremmin toistensa yhteyteen, niin että varsinkin sosiaali- ja terveyspolitiikka ja palvelut saadaan paremmin tukemaan työelämään pääsyä, siellä pysymistä ja mahdollisimman hyvää kuntoutumista. Olemme kutsuneet tätä *kokonaisvoimavarojen kytkennän ja mobilisoinnin haasteeksi*.

Toinen hyvin selkeä viesti on, että parhaiten toimivia ratkaisuja edellä mainituille haasteellisille ryhmille ovat *normaalin työelämän sisällä* olevat työelämäratkaisut, vieläpä niin, että parhaita tuloksia näytetään saavutetun sellaisilla malleilla, joissa mahdollisimman nopeasti järjestetään mahdollisimman normaali työsuhde normaaliin työelämään – ja sitten eri tavoin tuetaan tämän työsuhteen toimivuutta ja vakiintumista. Toisin sanoen eri maissa on haastettu perinteinen lineaarinen malli, jossa ensin ’kuntoutetaan ja koulutetaan’ ’välittämiskelpoiseksi’ ja sitten lähdetään etsimään työtä. Perinteinen lineaarinen malli johtaa valitettavan usein *’sisyfosilmiöön’*: Kreikkalaisen mytologian mukaan jumalten kiroamana Sisyfos punnersi kiveä vuoden huipulle vain todetakseen, että ratkaisevalla hetkellä jalka lipesi ja kivi vyöryi takaisin lähtöasemaan.

Nyt haetaan kaikin tavoin normaalin työelämän kontakteja mahdollisimman pian ja järjestetään tuki sen rinnalle. Ajatuksena on tässä myös se, että aito työelämäkokemus alkaa mahdollisimman pian kuntouttaa – ja motivoida. Tämä ei eri maiden kokemusten mukaan ole vain työvoiman tarjonnan ja tuki- ja palvelukysymys, vaan myös koko työelämän kulttuurin ja työelämän kysynnän kysymys – ja myös sitä säätelevien säädösten, strategioiden ja sopimusten kysymys. Ja sitä myötä hyvin pitkäjänteisen työelämän ja yhteiskunnan kehittämisen kysymys.

Kolmas tärkeä viesti haasteellisten ryhmien suhteen on *asiakkaan omasta toimintakyvystä ja aktiivisuudesta* lähteminen. Tämä tarkoittaa asiakkaan kanssa yhdessä toteutettavan yksilöllisen ’ratkaisutilan’ luomista. Työelämä ja ihmisten elämä on moninaistunut ja moninaistuu merkittävästi tulevaisuudessa. Tämän vuoksi todellisen vaikuttavuuden saavuttamiseksi tarvitaan yksilöllisiä ratkaisuja, joissa asiakas on itse aktiivinen toimija. Tällaisen asiantilan saavuttaminen on asiakaspalvelun pysyvä ja jatkuvasti muuttuva haaste ja sen ’hyviä käytäntöjä’ etsitään toistuvasti, niin kotimaassa kuin ulkomaillakin. Onhan liike-elämässäkin ja innovaatiopolitiikassa yksi keskeisimmistä kehityssuunnista asiakkaan/käyttäjän oikea osallisuus palvelun/tuotteen muotoiluun (Arnkil, Järvensivu, Koski ja Piirainen 2010). Sen ongelmana on, että yksilöllinen palvelu on resurssi-intensiivistä, jolloin sen ratkaiseminen ei ole mahdollista vain asiakaspalvelija-asiakas -suhteen sisällä. Lisäresursseja ja toimivia ratkaisuja on etsittävä joka puolelta asiakassuhteesta ja sitä kehystävistä toimijoista. Tärkein paremmin mobilisoitava resurssi on asiakas itse ja hänen lähipiirinsä, ystävät, omaiset ja vertaiset. Merkittäviä tuloksia onkin saatu eri maissa kiinnittämällä voimakasta huomiota vertaistuen ja ’luomuverkostojen’ rooliin tilanteiden edistämisessä.

Neljäs viesti on, että tämän tueksi tarvitaan kuitenkin myös monimuotoista tukea ja ’rinnallakulkemista’, ’saattaen vaihtamista’, ohjauksellista työtettä – ja resurssien kytkentöjen edistämistä eri tasoilla. Tarvitaan taitavia henkilöitä, jotka voivat auttaa hyvien ’ratkaisutilojen’ ja ’kytkeytymistilojen’ luomisessa, ratkaisevien siirtymien toteuttamisessa, varmistamisessa ja yhteistyön koordinoimisessa. Tällainen ’välittäjä’, ’broker’ tai *’tertius iungens’* (sananmukaisesti ’kolmas, joka kytkee’) toiminta, ei vain asiakkuuden

etulinjassa, vaan myös muilla tasoilla kytke-
mässä voimavaroja toisiinsa – on ollut yksi
tärkeimpiä paremman vaikuttavuuden läh-
teitä useiden kokemusten mukaan (Meyer
2010, Osborne 2005, Adams 2012, Seikkula
ja Arnkil 2005). Samalla kokemus ja arvi-
oinnit osoittavat, että tällainen koordinoiva
ja kytkävä tertius iungens -toiminta jää usein
liian vähälle huomiolle, sen merkitystä usein
aliarvioidaan ja vaikka se osoittautuu arvi-
oinneissa yhdeksi 'hyväksi käytännöksi',
sitä ei rahoiteta, eikä taitaviakaan toi-
mijoita rekrytoida pysyvästi.

Suomen kannalta olennainen viesti on
myös ensimmäiseen liittyvä valtion ja kuntien
välisen yhteistyön ja työnjaon kehittäminen,
erityisesti muissa Pohjoismaissa. Integ-
roidumpi ote työ-, työvoima-, sosiaali-, terveys-
ja koulutuspolitiikan välillä tarkoittaa
Pohjoismaisessa kontekstissa väistämättä
kuntien roolin korostumista ja tähän sisäl-
tyy huomattavia mahdollisuuksia (ja myös
uhkia) kokonaisvoimavarojen paremman
kytkennän ja mobilisoinnin merkeissä.

...mutta ratkaisumallit erilaisia

Vaikka perushaasteet ja myös peruslinjat eri
maiden välillä ovat suurelta osin samat, ovat
käytännön ratkaisut kuitenkin hyvin erilaisia,
jopa Pohjoismaiden välillä. Samankal-
taisuutta löytyy eniten – perinteiseen tapaan
– Suomen ja muiden Pohjoismaiden suh-
teen, mutta on mielenkiintoista todeta, että
kaikki Pohjoismaat ovat lähteneet keskenään
enemmän tai vähemmän erilaisille teille niin
strategisella tasolla, kuin kunta-valtio-rat-
kaisuissa ja palvelukonsepteissakin.

Kaikki haluavat tehokkaampaa, vaikutta-
vampaa ja integroituneempaa otetta haas-
teellisten työmarkkinakysymysten ja ryhmi-
en suhteen, mutta palveluissa, valtio-kunta-
yksityinen ja kolmas sektori -rakenteissa ja

toimintapolitiikoissa on huomattavia – ja
Suomen kannalta mielenkiintoisia eroja ja
ideoita. On myös merkillepantavaa, että mo-
net maat – erityisesti Norja, Tanska ja Iso-
Britannia ovat aivan äskettäin toteuttaneet
erittäin suuria muutoksia, joiden onnistumi-
sesta ajan kovissa haasteissa on kuitenkin
vielä aikaista sanoa mitään.

Suomessa on pitkään ollut tapana tehdä
ero ”työvoimapolitiittisiin tavoitteisiin” ja
”sosiaalipoliittisiin tavoitteisiin”. Tämä di-
kotomia ei nykyisten ja tulevien haasteiden
suhteen enää toimi. Samoin myös kuntoutta-
misajattelu on perinteisesti lineaarista: ensin
kuntoutetaan, sitten työllistetään. Tässä on
tietenkin oma järkensä, mutta malli on nyt
maailmalla haastettu.

Kartoituksessa osoittautui, että erottelu
työvoimapolitiikkaan ja sosiaalipoliit-
ikkaan koettiin ongelmalliseksi kartoitettavis-
sa maissa. Niistä viestittiin että ”kaikkien
suhteen pyritään työelämäratkaisuihin”,
joskin maiden välillä on eroja siinä, miten
voimakkaasti tällainen ”työelämään pyrki-
minen” on ilmaistu ja istutettu läpi toimin-
tapoliitiikan.

Osin tämä erottelun vaikeus on käsitteel-
listä, mutta vaikuttaa vahvasti siltä, että sy-
vempi vaikeus liittyy suureen strategiseen
ja käytännölliseen muutokseen, joka näissä
maissa on käynnissä suhteessa työvoima-,
sosiaali- ja terveyspolitiikkaan ja palvelui-
hin ja näiden suhteisiin. Käynnissä on sosi-
aali- ja terveyspolitiikan integrointi tiiviim-
min työvoimapolitiikan yhteyteen, niin että
kaikissa politiikoissa ja palveluissa tähdät-
täisiin niin suurella määrällä kuin mahdollista
tukemaan ihmisten mahdollisimman suurta
työelämään osallistumista – myös osatyöky-
kyisenä – sekä alentamaan työstä poissaoloa,
sairastuvuutta ja ennenaikaista eläköitymis-
tä. Kaikille kartoituksen kohteena oleville
maille on – muunneltavat muuntaen – viime
aikoina ollut ominaista pyrkimys ratkaista

heikossa työmarkkina-asemassa tai alentuneen toimintakyvyn ihmisten aktivointi ja työllistäminen nimenomaan integroinnilla *normaaleihin* työmarkkinoihin ja niin normaalein ehdoin kuin mahdollista.

Vastaavasti kaikille vertailumaille on ollut ominaista luopua pysyvistä suojatyöpaikoista ja siirtyä yhä enemmän aktiiviseen työvoimapolitiikkaan ja toimenpiteisiin, joilla integroidaan normaaliin työelämään. Tämä liittyy yleistyvään käsitykseen vajaakuntoisista ihmisistä subjekteina, joilla on oikeuksia, sen sijaan että heitä kohdellaan huolen, kontrollin ja avun tarpeessa olevina. Myös pyrkimys normaalien työmarkkinoiden sisään mahdollisimman normaalein työehdoin liittyy huoleen (ja huonoihin kokemuksiin) kahtiajakautuneiden työmarkkinoiden muodostumisesta, jossa toisessa on huonommat työehdot, palkka, sisältö ja uramahdollisuudet, sekä myös kilpailun vääristymiseen subventioiden myötä. Tämä suojatyön – josta on hyvin erilaisia malleja olemassa – ’muuntaminen’ tai siitä luopuminen on varsin ristiriitainen prosessi, jonka lopputulokset monista maista ovat vielä näkemättä. Uhkana on vaikeassa asemassa olevien ihmisten tilanteen heikkeneminen. Lähes kaikissa maissa on kuitenkin parhaillaan käynnissä suojatyötoteutusten uudelleenarviointi tai uudelleenjärjestely.

Parempaa vaikuttavuutta markkinalähtöisistä malleista?

Yksi perusratkaisu on hakea parempaa vaikuttavuutta markkinalähtöisistä ratkaisuisista. Tässä suhteessa huomattavin viime aikojen muutos on ison arvion jälkeen käynnistynyt Iso-Britanniassa, jossa työvoimapolitikan toteuttaminen, varsinkin heikommassa asemassa oleville, on nyt toteutettu pääosin uuden *Prime Contractors* -rakenteen kautta

(isoja yksityisiä, julkisia ja 3-sektorin toimijoita, kaikkiaan parikymmentä, joiden kanssa tehdään 5 vuoden tulossopimukset ja jotka voivat vapaasti alihankinnoida edelleen ja päättää menetelmistä). Tällä ratkaisulla haetaan kokonaisuuksien parempaa hallintaa, parempaa pitkäjänteisyyttä ja menetelmien kehittämistä. Ulkoistamisen ja ostopalvelujen ensimmäiset aallot johtivat liialliseen fragmentoitumiseen, ’näännyttävään kilpailuun’ ja toimijoiden haluttomuuteen ja kyvyttömyyteen investoida haasteellisia ryhmiä koskevien menetelmien kehittämiseen. Kun kysymyksessä on kilpailuttamisen edelläkävijämaa Euroopassa, on tämä viesti tietenkin syytä ottaa vakavasti. On kuitenkin vaikea arvioida tässä vaiheessa, mikä on uuden ratkaisun toimivuus ja vaikuttavuus. Joitakin vaaratekijöitä voi aavistella: *Prime Contractors* saavuttaa niin vahvan aseman, että niistä muodostuu käytännössä uusi monopoli ja alihankkijat tulevat niistä väärällä tavalla riippuvaisiksi. Toinen merkittävä ongelma on ns. *’smart buyer’* ongelma, eli se että julkinen taho menettää kykynsä ymmärtää ratkaistavien ongelmien ja hyvien käytäntöjen luonnetta – ja jää käytännössä tuottajien armoille.

Myös Hollanti on käyttänyt voimakkaasti markkina- ja tilauspohjaista rakennetta, jossa julkinen toimii tilaajana ja yksityinen ja kolmas sektori palvelujen tuottajana. Tätä rakennetta on moneen otteeseen korjattu uuteen asentoon ja sen tuloksellisuudesta (ja kalleudesta) on esitetty myös voimakasta kritiikkiä. Iso-Britannian ja Hollannin (ja myös USA:n ja Australian) kokemukset osoittavat, että lähdeittäessä voimakkaasti markkinavetoiseen suuntaan, edessä on myös voimakas ja monivuotinen (itse asiassa monikymmenvuotinen) haaste huolehtia markkinoiden toimivuudesta ja eri osapuolten toimintakyvystä ja osaamisesta (Finn 2011).

Parempaa vaikuttavuutta olemassa olevan rakenteen parantelulla?

Muissa maissa on pikemminkin olemassa olevan rakenteen puitteissa ja lisäksi etsitty parempaa yhteistyötä ja synergioita, sekä työelämään ja asiakkaille yksilöllisesti paremmin toimivia ratkaisutapoja. Tässä on kuitenkin erotettavissa kaksi erilaista perusmallia tai 'logiikkaa': luodaanko jonkinlainen 'takuujärjestelmä', jossa työttömyyden pitkittyminen laukaisee erilaisia toimenpiteitä, joilla työhön pääsyä ja paluuta edistetään ja jotka koskevat kaikkia jotka tuona ajankohtana täyttävät takuun ehdot. Toinen logiikka lähtee tarpeen tunnistamisesta ja toimenpiteiden kohdentamisesta profiloinnin ja kohderyhmäkohtaisen räätälöinnin kautta. Näistä kahdesta 'peruslogiikasta' on käytännössä erilaisia 'hybridejä' ratkaisuja eri maissa.

Profiloinnilla tarkoitetaan sitä, että asiakasta koskevan tilanne- ja palvelutarpeen arvion perustella hänet ryhmitellään työvoimapalvelujen toimesta tiettyyn 'palveluluokkaan'. Esimerkiksi Tanskassa on käytössä kolmijako: Ryhmään 1 kuuluvat asiakkaat, jotka arvion mukaan voidaan työllistää suoraan avoimille työmarkkinoille tai jotka todennäköisesti työllistyvät itse 3 kuukauden kuluessa. Ryhmään 2 kuuluvat asiakkaat, jotka voidaan työllistää aktiivitoimenpiteiden avulla ja ryhmään 3 kuuluvat ne, jotka ovat sillä hetkellä passiivisia eli eivät aktiivitoimenpiteiden piirissä.

Profilointi on kokenut monenlaisia vaiheita kartoituksen kohteena olevissa maissa ja olennaiselta kysymykseltä vaikuttaakin siitä huolehtiminen, että asiakasta koskeva arvio pystytään (aidosti yhdessä asiakkaan kanssa) riittävän tehokkaasti päivittämään, jotta uusiin avautuviin mahdollisuuksiin pystytään tarttumaan. Työmarkkinoiden ja asiakkaiden tilanteet muuttuvat koko ajan ja periaatteessa

asiakaspalvelun pitäisi olla aina auki uusille mahdollisuuksille. Jos palveluista rakennetaan enemmän tai vähemmän vaihteittaisia ja suljettuja putkia, eivät lopputulokset voi olla kovin hyviä.

Hollanti, jossa profilointia ensiksi toteutettiin, on käytännössä siitä luopunut. Tanska, jossa sitä käytetään, on sitä yksinkertaistanut (vähensi luokkia neljästä kolmeen). Saksa, jossa sitä myös käytetään, käyttää hyvin hienojakoista profilointia. Ruotsi ei 'järjestelmänä' käytännössä profiloi (kokeilu on käynnissä yhdessä läänissä) vaan käyttää yhä enemmän 'takuita'. Iso-Britanniassa ei käytetä profilointia järjestelmänä. On lisäksi variaatioita siinä, missä asemassa tilastollinen vs. 'pehmeä' (virikailijan tekemä) profilointi ovat. Esimerkiksi USAssa on käytössä profiloineja, jossa tilastollinen menetelmä ratkaisee täysin, mitä toimenpiteitä ja rahoja saa käyttää. Profiloinnin 'seikkailut' osoittavat, että tarvitaan kriittisyyttä ja pitkäjänteisyyttä konseptin toimivuuden varmistamiseksi.

Oman kysymyksensä muodostaa itse asiakaspalvelussa tehtävä 'käytännön profilointi', eli asiakkaan tilanteen arviointi, aktiivointi- tai palvelusuunnitelmien teko. On tietenkin järjeä siinä, että asiakkaan tilanne arvioidaan – ja mahdollisimman varhain ja hyvin – jotta osataan antaa oikeita neuvoja ja lähteä oikealle reitille. Kysymys on siitä, miten tämä arvio tehdään. Aivan ensimmäinen ja tärkein kysymys tässä on, missä määrin asiakas itse tekee tämän arvion – ja missä määrin hän sitä todella itse käyttää resurssina elämässään suunnistaessaan. Kysymys on myös siitä, missä määrin tämä suunnitelma 'istuu' laajemmassa toimintakokonaisuudessa, eli kokonaisvoimavarojen kytkeytymisessä. Haasteellisessa asemassa olevien suunnitelmissa tarvitaan työvoima-, kuntoutus- ja koulutuspalvelujen toisiinsa kytkeytymistä, niin että ne todella tukevat toisiaan. Tässä tarvitaan toimijoita toisiinsa kytkevää

tertius iungens -toimintaa monessa kohdin ja monella tasolla.

Kokonaisvoimavarat paremmin haltuun valtio-kunta -yhteistyötä kehittämällä?

Profiloinnin, asiakassuunnitelmien ja tauiden ohella Pohjoismaissa ja Saksassa on jatkuvasti haettu 'hybridejä' yhteistyörakenteita ja ratkaisuja valtion ja kuntien kesken erityisesti vaikeammassa työmarkkina-asemassa olevien suhteen. Tanska muodostaa selkeydessään tässä suhteessa poikkeuksen: "kunta vastaa kansalaisen palvelujen kokonaisuudesta, mukaan lukien työvoimapalvelut". Tanskan ratkaisu oli radikaali kuntien määrän vähentäminen ja työvoimapalvelujen siirtäminen kokonaan kuntien vastuulle. Vaikka ratkaisu herätti myös voimakasta kritiikkiä ja vastustusta, vaikuttaa siltä, että siihen ollaan – ainakin toistaiseksi – pääosin tyytyväisiä. Tyytyväisyyttä herättää ennen kaikkea se, että tällä tavoin kohteena on koko asiakaskunta ja resurssit ja toimenpiteet suhteessa siihen ovat läpinäkyvämpiä ja ainakin periaatteessa paremmin hallittavia kuin aikaisemmassa mallissa. Eri palvelukulttuurien (valtio – kunta, työvoimapolitiikka, sosiaalipolitiikka, terveystalitiikka, koulutuspolitiikka) yhteen hitsaaminen on Tanskassa käynnissä ja toimivia palvelujen järjestämisen tapoja koko ajan haetaan.

Oman lukunsa hallinnon ja palvelujen integroinnissa haasteellisten ryhmien suhteen muodostaa Norja. Merkittävin muutos on työ- ja hyvinvointihallintojen yhdistäminen uudeksi 'superministeriöksi', NAViksi (National arbeids och velferdsetatet), joka on suurin organisatorinen uudistus mitä Norjassa on tehty sen itsenäisyyden aikana. Siinä yhdistettiin työhallinto, eläkelaitos sekä kuntien sosiaalitoimi. Strateginen ratkaisu

Norjassa painotti siten enemmän työpolitiikan yhteyttä sosiaali- ja terveystalitiikkaan, siinä missä Suomen ratkaisu – työministeriön ja kauppa- ja teollisuusministeriön yhdistäminen työ- ja elinkeinoministeriöksi – painotti enemmän yhteyttä elinkeinopolitiikkaan ja työelämän kehittämiseen.

Pyrkimyksenä Norjassa on poliittisesti, organisatorisesti ja palveluilla pyrkiä aktivoimaan ihmisiä passiivisista oloiloista aktiivisiin, kohti työmarkkinoita, lisäämään normaaliin työhön osallistumista ja integroitumista, alentaa sairauspoissaoloja ja varhaista eläköitymistä.

Vielä 1990-luvulla työvoimahallinnon peruslinjana Norjassa oli työvoimapolitiikan ja sosiaali- ja terveystalitiikan "erottelu" lineaaris-kronologisen "vaihemallin" mukaisesti, jossa sosiaali- ja terveystoimenpiteiden tehtävänä oli ensin kuntouttaa ihmiset "välittämiskelpoisiksi" ja vasta sitten alkavat työvoimapolitiittiset toimenpiteet. Työvoimahallinto oli tuolloin keskittymässä enemmän työmarkkinoiden "parempaan päähän" ja tietyssä määrin irtautumassa sosiaali- ja terveystalitiikasta.

Nyt strategia on täysin toinen. Norjan strategiana on inklusiivinen työelämä ja työvoima-, sosiaali- ja terveystalitiikan integrointi tukemaan tätä. Inklusiivista työelämää tuetaan sekä inklusiivisuutta edistävällä ja syrjintää kieltävällä lainsäädännöllä, että työvoima-, sosiaali- ja terveystalitiikan ja palvelujen integroinnilla, josta NAVin luominen on keskeisin esimerkki. Tämä prosessi on vielä kuitenkin selvästi kesken. Uudistuksesta on toteutettu sen ensimmäinen vaihe, eli NAVin perustaminen ja toimintamallien käynnistäminen. Vaikuttaa siltä, että myös Norjassa eri työkalituurien yhteen soveltaminen ja toimivien palvelumallien luominen on ollut vaativa prosessi ja on vielä varhaista arvioida varsinaisia tuloksia.

Saksan ja Ranskan ja myös Hollannin rat-

kaisujen tulkitseminen on jo vaikeampaa, emmekä ryhdy siihen tässä. Saksa herättää mielenkiintoa tällä hetkellä tietenkin sen vuoksi, että se edustaa tällä hetkellä globaalin ja eurooppalaisen talouskriisin pyörteistä parhaiten tähän mennessä selvinnyttä maata, siinä missä joustoturvan mallimaaksi nostettu Tanska on kokenut melkoisia vaikeuksia. Saksan taloudellisen ja työmarkkinoiden menestyksen tekijät löytyvät kuitenkin todennäköisesti muualta kuin haasteellisten ryhmien parissa toimimisesta, sillä Saksan uudistukset ja toiminta vaikuttavat näiden ryhmien osalta sittenkin varsin monimutkaisilta ja osin myös keskeneräisiltä.

Pohdintaa Suomen tilannetta vasten

Valtioneuvoston 31.5.2012 periaatepäätöksen – ja sitä toteuttavan *Rakennemuutos ja työmarkkinoiden toimivuus strategisen ohjelman* – kattokäsittteenä on *työpolitiikka*, jolla tarkoitetaan tuottavuuden kehittämistä työelämässä, työmarkkinoiden kehittämistä hyvän työn ja osaavien tekijöiden merkeissä. Työpolitiikan keinoin tuetaan työntekijöiden siirtymiä työmarkkinoilla ja tässä työ-, talous-, elinkeino-, koulutus-, terveys- ja sosiaalipolitiikan yhteensopivuus – eli kokonaisvoimavarojen kytketyminen ja mobilisointi – on keskeistä. Periaatepäätöksen mukaan työmarkkinoiden toimivuuden ja työvoiman tarjonnan turvaamiseksi Suomessa tavoitteena on nopean työstä työhön siirtymisen tukeminen, työelämän uusimisen tukeminen ja koko työvoimapotentialin käyttöön saaminen. Varsinkin kaksi jälkimmäistä liittyvät työllistymisen kannalta haasteellisiin ryhmiin työmarkkinoilla. Käynnissä on myös merkittäviä palvelujen ja palvelurakenteiden uudistuksia, joilla on merkittävä yhteys haasteellisten ryhmien parissa toimimiselle: työvoimapalvelujen linjajako kolmeen pal-

velulinjaan sekä kuntien pitkäaikaistyöttömien työllistämiskokeilu.

Kartoituksemme perusteella on tunnistettavissa viisi tekijää, joilla vaikuttavuutta haasteellisissa ryhmissä voi tehostaa:

- (1) Kokonaisvoimavarojen parempi yhteen kytkeminen (kuten työ-, koulutus-, sosiaali- ja terveystalitiikan ja eri tasoisten näihin liittyvien palvelujen ja erityisesti kuntien rooli)
- (2) Yksilöllisten ratkaisujen hakeminen normaalien työmarkkinoiden sisältä ja tehokkailla kytkennöillä työelämään
- (3) Asiakkaan oman aktiivisuuden, vertaistuen ja ’luomuverkoston’ tehostaminen
- (4) *Tertius iungens* – toiminnan kehittäminen, tehostaminen ja vakiinnuttaminen kaikilla toiminnan tasoilla ja niiden välillä (läheltä ohjaaminen ja tukeminen, välittäminen, kytkeminen, koordinointi)

Suomessa on muutamia keskeisiä ajankoh-taisia aloitteita työvoimapotentialin kehittämiseksi ja syrjäytymisen ehkäisemiseksi. Näitä ovat mm. nuorten yhteiskuntatakuu, työvoiman palvelukeskusten toimintamallin ulottaminen koko maahan, osatyökykyisten työllistämisen toimintaohjelman laatiminen sekä kuntien pitkäaikaistyöttömyyskokeilu.

Valtion ja kuntien yhteistyö ja työnjako on tärkeä kehittämisaihe kaikissa näissä ja valtion ja kunnan työnjaon ja yhteistyön kehittäminen oli myös yksi kartoituksessamme esiin tulleita pääteemoja. Siksi on paikallaan lopuksi pohtia, mitä kartoituksellamme on mahdollisesti viestitettävää näille syrjäytymistä ehkäiseville uudistuksille.

Kokonaisvoimavarojen parempi yhteen kytkeminen

Tanskan ja myös Norjan uudistusten keskeinen logiikka on pyrkimys kokonaisvoi-

mavarojen parempaan yhteen kytkemiseen. Emme vielä tiedä kuinka hyvin tässä onnistutaan, mutta on joka tapauksessa selvää, että samat kysymykset ovat ajankohtaisia Suomessakin. Suomen aikaisempi ratkaisu haasteellisten ryhmien palvelun tehostamiseksi valtion ja kunnan (ja Kelan) yhteistyössä oli työvoiman palvelukeskusten perustaminen jossa ytimenä on eteen työnnetyn moniammatillisen otteen parantaminen. Työvoiman palvelukeskusten potentiaalia olemme arvioineet myönteisesti aikaisemmassa yhteydessä (Arnkil, Karjalainen, Saikku, Spangar ja Pitkänen 2008) ja osana uutta työpoliittista strategiaa tämä yhteistyömalli ulotetaan koko maahan. Haasteena työvoiman palvelukeskuksille tunnistettiin työelämäyhteyksien luominen, joka on ajankohtaista edelleenkin, nyt yhteydessä myös työvoimapalvelujen (erityisesti nk. kolmannen palvelulinjan, eli kuntoutuksen) uudistamiseen.

Pitkäaikaistyöttömien palvelua halutaan tehostaa kuntakokeilulla. Tässä logiikkana on sama kuin Tanskan ja Norjan uudistuksissakin, eli se, että kunta on Pohjoismaissa parhaassa asemassa kytkemään yhteen mm. tämän haastavan asiakasryhmän tilanteen edistämiseksi tarvittavia kuntoutuksen, koulutuksen ja työllistämisen resursseja. Oletamme, että tämän kokeilun onnistumisen kannalta voi olla tärkeää ottaa huomioon paitsi kiinteän yhteyden säilyttäminen uudistuvaan työhallintoon ja työvoiman palvelukeskusten toimintakyvyn vahvistaminen, myös kartoituksen muut viestit, eli yhteydet normaaliin työelämään, asiakkaiden omien voimavarojen mukanaolo ja tertius iungens-toiminnan vahvistaminen. Kaiken kaikkiaan onnistumisen edellytys on se, että vältetään 'kahtiajakautumisen' vaaralta, eli että pitkäaikaistyöttömyys sysätään kunnille ja työvoimapalvelut (ja työelämä ylipäätään) suuntaa katseensa vain työvoiman 'parempaan' päähän. Suomen strategiaa haasteita

vasten tämä ei (eikä kansainvälisen kartoituksemme sanomaa vasten) ole perustelua. Kansainvälisen kartoituksemme selkeä viesti on, että Suomessakin kahtiajakautumisen estämiseksi ja uuden integratiivisen 'kokonaistyöpolitiikan' onnistuminen näyttää edellyttävän "työvoimapo-liittisten" ja "sosiaalipoliittisten tavoitteiden" lähentymistä toisiinsa ja niiden samanaikaista yhteiskeskittelyä sekä käsitteellisesti että käytännöllisesti.

Yksilöllisten ratkaisujen hakeminen kytkennöillä normaaliin työelämään

Oletamme, että yksilöllisten ratkaisujen luominen normaalien työmarkkinoiden sisältä on avaintekijä myös kuntien onnistumisessa työttömyyden suhteen. Työpankkitoiminta voi kehittyessään hyvinkin olla yksi 'hybridi'esimerkki tällaisesta toiminnasta. Oletettavasti on myös runsaasti potentiaalia kehittää kuntien itsensä tarjoamia työmahdollisuuksia aitoon työtä luovaan, eikä vain olemassa olevissa paikoissa 'kierättämiseen'. Pohjoismainen kunta voisi tulevaisuudessa olla hyvinvointipalvelujen kehittämistuotteita jopa vievä 'yritys' ja pitkäaikaistyöttömien työllistämisen kytkeminen uudenlaisten hoiva- ja hyvinvointipalvelujen ja kestäväen kehityksen palveluihin olisi perusteltua, aina sitä myöten, että onnistunut aidon työn luominen pitkäaikaistyöttömille näissä merkeissä olisi sekin kiinnostava innovaatio. Ylipäänsä nyky- ja varsinkin tulevia työmarkkinoita ajatellen on työpaikan saaminen enemmän työpaikan *luomista*, kuin sen etsimistä tai siihen välittämistä. Työpaikka – ja ura – luodaan monista aineksista ja kokemuksista ja kunnat voivat tarjota monipuolisen työtaitojen ja työn luomisen ympäristön, sekä sisäisesti, että ulkoisesti.

Asiakkaan oman aktiivisuuden, vertaistuen ja 'luomuverkoston' tehostaminen

Kunta on myös tärkeässä paikassa ei vain asiakkaan, vaan kansalaisen aktiivisuuden edistämiseksi. Itse asiassa asiakkaan aktiivisuus voi tärkeällä tavalla kypsyä juuri osallisuudessa ja osallistumisessa kunnalliseen päätöksentekoon ja palvelujen kehittämiseen, niin 'virallisen' kuin pienimuotoisen ja epävirallisen osallistumisen merkeissä. Varsinkin nuorten aktiivisuus on tärkeällä tavalla kiinni siitä, millaisia kokemuksia he saavat kouluajalta ja mitä kanavia heidän osallistumiselleen on olemassa. Muutamissa maissa paikallisvaaleihin osallistumisen ikäraja on alennettu 16 vuoteen, on kehitetty erityisiä nuorisoparlamenteja, raateja, nuorisopormestareita ja nuori-aikainen poliitikko 'tuplatiimejä' eräänlaisen 'yhteiskuntapoliittisen oppisopimuskoulutuksen' merkeissä.

Asiakkaiden ja kansalaisten oman aktiivisuuden kehittäminen ei tänä päivänä voi olennaisesti perustua viranomaisten tai auttajien yläpuolelta tai ulkoapäin tapahtuvaan "hopputtamiseen". Pikemminkin vaikuttaa siltä, että tehtäväksi asettuu nyt sellaisten tilojen luominen, joissa asiakkailla on mahdollisuus rauhoittua, kokea myötäelämistä ja myös haastetuksi tulemistä muiden samassa asemassa olevien taholta ja selvittää itselleen kulloisessakin tilanteessa eteen aukeava mahdollisuuksien kokonaisuutta (Keskinen, A. & Spangar, T. (2012).

Kokonaisvoimavarojen kytkemisen ja niiden mahdollistajan rooli ovat nyt tarjoutuvia uusia rooleja suhteessa kansalaisiin, jolloin mahdollistuu myös palvelujen kokonaisvaltainen ja integroitu kehittäminen asiakkaista itsestään lähtien aina strategiseen johtamiseen asti. Lupaavia avauksia tässä suhteessa ovat olleet kehittelyt, joissa asiakkaat, etulinjan asiakastyöntekijät ja heidän organisaationsa

kykenevät työstämään yhdessä menetelmiä, joiden kautta palveluita voidaan arvioida ja kehittää edelleen. Arvioinnin osalta tällaista "kokonaisvoimavarojen tutkamenetelmää" on kehitetty esim. työlähtöisen kuntoutuksen ja työterveyshuollon kehittämisen arvioinnissa (Spangar Timo, Arnkil Robert, Jokinen Esa, Jääskeläinen Paul, Keskinen Anita 2011) ja työvoimavirkailijoiden työvoimapaalvelujen uudistamiseen liittyvässä asiakaspalvelukoulutuksessa Pohjois-Karjalan Elyssä.

Tertius iungens toiminnan kehittäminen, tehostaminen ja vakiinnuttaminen

Edelläkuvatut mahdollisuudet edellyttävät realisoituaakseen myös tehokasta eri toimijoiden yhteen kytkemistä ja oikeanlaisen tuen tarjoamista ratkaisevissa siirtymissä vaiheesta ja organisaatiosta ja paikasta toiseen. Tällaiselle yhteen kytkemiselle on kansainvälisessä keskustelussa jopa latinankielinen nimi, tertius iungens, 'kolmas joka kytkee', tai 'broker', joka tarkoittaa liike-elämässä meklaria, politiikassa diplomaattia ja neuvottelijaa, koulutuksessa ja konsultoinnissa fasilitoijaa ja informaatiomaailmassa porttia (gateway) tai kohtaamisalustaa. Palvelujen perustasolla tällaisia 'kytkijöitä' ja ovat esimerkiksi kouluavustajat, etsivä nuorisotoiminta, katu-uskottavat vertaisohjaajat ja roolimallit sekä asiakkaiden mukana kulkevat 'koutsit'. Tällaisen toiminnan on kiistatta osoitettu olevan vaikuttavaa, mutta se on usein aliarvostettua, alipalkattua ja alivakinaistettua. Moniammatillisen yhteistyön, työnjohdon ja verkostojen tasolla tämä tarkoittaa erilaisten verkostokoordinaattoreiden ja dialogisten yhteistyötilojen käyttöä ja näiden vakinaistamista (THL 2012). Tämä 'kytkentätoiminta' toistuvasti tunnustetaan kotimaisissa ja EU-projekteissa 'hyväksi

käytännöksi’ – mutta sitä ei vakinaisteta, parhaita osaajia ei rekrytoida – ja Sisyfos aloittaa hommansa uudelleen.

KytKentätoiminnasta on Euroopassa syntynyt monenlaista liiketoimintaa, jossa esimerkiksi nuoret perustavat työelämän ja nuorten kytKentöjä välittäviä yrityksiä, joissa käytetään monipuolisesti myös sosiaalisen median luomia uusia mahdollisuuksia.

Johtamisen ja päätöksenteon tasolla tämä tarkoittaa voimakkaan huomion kiinnittämistä kokonaisvoimavarojen kestävään kytkemiseen, jonka yhtenä osana on *terius iungens*-toiminnan osaamisen kehittäminen, sopivien henkilöiden rekrytointi ja toiminnan vakiinnuttaminen.

Lähteet

- Adams, E. and Arnkil, R. (2012) Urban Solutions – Untapping the Talents of Urban Youth. Research conducted by Ed Adams and Bob Arnkil for SALTO Inclusion. (ilmestyy 2012) www.SALTO-YOUTH.net/inclusion/
- Arnkil, R., Spangar, T. ja Jokinen, E. (2012) Selvitys heikossa työmarkkina-asemassa olevien palveluista Pohjoismaissa sekä Alankomaissa, Iso-Britanniassa, Saksassa ja Ranskassa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 10/2012
- Arnkil, R., Koski, P., Järvensivu, A. and Piirainen, T. (2010) Exploring Quadruple Helix – Outlining User-oriented Innovation Models. Working Papers 85/2010. University of Tampere. Work Research Centre.
- Arnkil, R., Karjalainen, V., Pitkänen, S., Saikku, P. & Spangar, T. 2008 Kohti työelämälähtöisiä integroivia palveluja – Työvoimatoimistojen ja työvoiman palvelukeskusten arviointitutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 18. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö
- Arnkil, T., Eriksson, E. ja Arnkil, R. (2000) Palveluiden dialoginen kehittäminen kunnissa – Sektorikeskeisyydestä jaa projektien kaaoksesta joustavaan verkostointiin. Stakes. Raportteja 253.
- Conklin, J. (2006) Dialogue Mapping – Building Shared Understanding of Wicked Problems. Chichester: John Wiley & Sons Ltd.
- Finn, D (2011) Sub-contracting in Public Employment Services. The European Commission Mutual Learning Programme for Public Employment Services. DG Employment, Social Affairs and Inclusion.
- Keskinen, A. & Spangar, T. (2012). (julkaisematon käsikirjoitus) ”Stop and go” – Spaces and dynamics in re-engaging with working life.
- Meyer, M. (2010) The Rise of the Knowledge Broker. Science Communication 32:118. Sage.
- Obstfeld, D. (2005) Social Networks, the Tertius iungens Orientation, and Involvement in Innovation. Administrative Science Quarterly 50:100. Sage.
- Spangar T., Arnkil R., Jokinen E., Jääskeläinen P. Ja Keskinen A. (2011). Työlähtöisen kuntoutuksen ja työterveyshuollon lupaavista käytännöistä viisaaseen toisen asteen levittämiseen. Työläs- ja iTyöläs-hankkeiden ulkoisen arvioinnin loppuraportti. Tampereen Yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Työelämän tutkimuskeskus. Työraportteja 86/2011.)
- Seikkula, J. Ja Arnkil, T. (2005) Dialogien verkostotyö. Tammi.
- THL-Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (2012) Verkkosivut verkostokoordinaattoritoiminnasta. <http://info.stakes.fi/verkostomenetelmat/FI/verkostokoordinaattorit/index.htm>

Mitä työelämän muutoksen tulevaisuussuuntautunut tutkimus voisi olla?

Anu Järvensivu¹ – Tuomo Alasoini²

Artikkelissa perustellaan uudenlaisen tulevaisuussuuntautuneen työelämän muutoksen tutkimuksen tarvetta ja hahmotellaan sen yleisiä periaatteita ja mahdollisia kohteita ja teemoja. Kirjoitus perustuu tekijöiden ja Jorma Mäkitalon laatimaan asiantuntijaselvitykseen Suomen työelämästä vuonna 2030 (Alasoini ym. 2012). Selvitys tehtiin osana työ- ja elinkeinoministeriön (TEM:n) johdolla valmisteltua työelämän kehittämissuunnitelmaa. Artikkelin hahmottelee selvitystä pidemmälle uudenlaisen lähestymistavan sisältöä.

Uudenlaisen lähestymistavan tarve ja yleiset periaatteet

Suomalainen työelämän tutkimus on vahvaa ja erityisesti viime vuosina se on ollut myös työelämän kehittämiseen tiiviisti kytkeytyntä. Työelämän tutkimus on ollut Suomessa valtiovallan erityisessä suojeluksessa aina 1970-luvulta asti. Tämä on näkynyt valtiovallan haluna ohjata ja resursoida tutkimusta sekä myöhemmin myös haluna edistää tutkimuksen hyväksikäyttöä työelämän muutoksissa (Ramstad & Alasoini 2007). Työ-

¹ Anu Järvensivu, FT, dosentti, erikoistutkija, Tampereen yliopisto

² Tuomo Alasoini, VTT, DI, dosentti, yksikön johtaja, Tekes – Teknologian ja innovaatioiden tutkimuskeskus

elämän tutkimukselle ja tutkijoille on myös kehittänyt Suomessa vuosien varrella kansainvälisestäkin verraten vahva identiteetti.

Uudenlainen näytönpaikka suomalaiselle työelämän tutkimukselle tarjoutuu kansallisen työelämän kehittämisstrategian myötä. TEMin johdolla vuosina 2011–12 valmistellun strategian kunnianhimoisena visiona on, että Suomen työelämä on Euroopan paras vuonna 2020 (TEM 2012). Sen saavuttaminen edellyttää työelämän kehittämisessä proaktiivista otetta, jonka taustalla puolestaan tulee olla näkemys erilaisista mahdollisista kehityskuluista ja niissä esiintyvistä mahdollisuuksista ja uhkista. Tämä luo tarpeen kehittää perinteisen pitkäjänteisen, menneisiin tai nykyisiin ilmiöihin kohdistuvan tutkimuksen rinnalle uudenlaista, tulevaisuussuuntautunutta työelämän muutoksen tutkimusta.

Tulevaisuutta koskevan tutkimuksen tarkoituksena on parantaa mahdollisuuksia vaikuttaa tulevaisuuteen sekä tehdä käsillä olevassa hetkessä sellaisia perusteltuja ratkaisuja ja valintoja, jotka johtavat kohti halutunkaltaista tulevaisuutta (Heinonen 2010). Suomalaiset työelämän tutkijat ovat tyypillisesti olleet varovaisia esittämään näkemyksiä siitä, millaista tulevaisuutta kohti kuljemme tai millaisia vaihtoehtoisia tulevaisuuksia voisi olla näköpiirissä. Kehittämissuuntautunutkin tutkimus on keskittynyt nykyhetkeen ja saanut kritiikkiä liiasta ongelmalähtöisyydestä. Vastaavasti suomalaiset tulevaisuuden tutkijat ovat kohdistaneet niukasti huomiota työelämän (makrotasoisien) muutosten hahmotteluun. Työelämäkysymykset ovat nousseet esiin lähinnä taloustieteellisissä tutkimuksissa ja ennakoinneissa (esim. Lehti ym. 2012). Ilman trenditietoa ja vaihtoehtoisia skenaariomalleja tulevaisuudesta matka kohti Euroopan parasta työelämää jää pimeässä hapuilemiseksi.

Hahmoteltaessa millaista työelämän tule-

vaisuussuuntautuneen tutkimuksen tulisi olla, voidaan analogiana käyttää yritysten innovaatiotoimintaa ja siinä tapahtuneita muutoksia. Yritykset joutuvat nykyään ottamaan entistä tarkemmin huomioon asiakkaiden ja käyttäjien toiveita, odotuksia ja tarpeita sekä reagoimaan nopeasti näiden muutoksiin. Vaatimusten taustalla ovat meneillään olevat työelämän murrosta tuottavat megatrendit, kuten talouden globalisaatio, teknologisen kehityksen mahdollistama organisaatioiden verkottuminen, ihmisten arvojen ja elämäntapojen yksilöllistyminen sekä työelämän sosiaalisen ja ekologisen kestävyuden korostuvat vaatimukset (Gratton 2011).

Perinteiset pitkäjänteiset, suljetut ja asiantuntijalähtöiset tavat kehittää ja uudistaa tuotteita, palveluja ja niiden tuottamisen tapoja ovat osoittautuneet ongelmallisiksi tällaisessa ympäristössä. Tämä on johtanut kiinnostuksen lisääntymiseen uudenlaisia, niitä täydentäviä kehittämis- ja innovaatiotoiminnan malleja kohtaan. Tilanteissa, joissa perinteisten mallien ongelmaksi on osoittanut niiden hitaus, ovat yritykset läheneet hakemaan vaihtoehtoisia ratkaisuja ns. *nopean kehittämisen malleista*, joille on tyypillistä herkkyyt, ketteruus ja kevyt organisoituminen. Jos taas ongelmaksi on osoittautunut perinteisten mallien rajoittuneisuus uudenlaisille ratkaisuille, on ratkaisuja lähdetty etsimään ns. *yhteisöllisen kehittämisen malleista*. Näille ominaisia piirteitä ovat avoimuus, hajautuneisuus ja erilaisten, myös organisaation ulkopuolisten osaamisyhteisöjen aktiivinen hyödyntäminen kehittämisessä ja innovaatiotoiminnassa. (Ahola & Rautiainen 2009; Koivisto ym. 2011.)

Myös työelämän tutkimuksen tavoissa määritellä kohteitaan, hankkia niistä tietoa ja tehdä tämän perusteella niitä koskevia johtopäätöksiä voisi jatkossa heijastua entistä enemmän samankaltaiset periaatteet. Yritysten innovaatiotoiminnasta lainattua

analogiaa soveltaen voidaan ajatella, että työelämän tutkimukseenkin kaivataan lähitulevaisuudessa perinteisen tutkimuksen ohheen entistä enemmän ”nopean ja yhteisöllisen tutkimuksen” malleja ja käytäntöjä, joilla voidaan joustavasti vastata tämänhetkisiin ja tulevaisuuden tietotarpeisiin. Tässä artikkelissa hahmottelemissamme tulevaisuussuuntautuneen työelämän muutoksen tutkimuksen periaatteissa yhdistelemme näitä ja nostamme tutkimukseen kohdistuvina odotuksina esiin erityisesti herkkyden, ketteryyden ja kyvyn hahmottaa kompleksisten vuorovaikutussuhteiden muodostamia kokonaisuuksia.

*Herkkyy*s viittaa tässä tutkimuksen kykyyn havaita erilaisia uusia ajassa liikkuvia ilmiöitä ja ideoita ja antaa niille merkityksiä. *Ketteryys* viittaa tutkimuksen kykyyn määrittellä uudelleen kohteitaan tämän perusteella ennakkoluulottomilla ja kokeilevillakin tavoilla. *Kompleksisten vuorovaikutusyhteyksien hahmottaminen* viittaa siihen, että tutkimus kykenee määrittelemään kohteensa riittävän kokonaisvaltaisesti ja samalla myös teoreettisesti perustellusti. Näitä piirteitä työelämän tutkimuksessa on tälläkin hetkellä, mutta tulevaisuudessa tämänkaltaista tosiajassa yhteiskunnallisiin keskusteluihin osallistuvaa tutkimusta tarvitaan yhä kipeämmin.

Tutkimuksen tosiaikainen, näkemyksiä ja visioita tarjoava yhteiskunnallinen osallistuvuus liittyy mainitsemaamme tutkimuksen teon yhteisölliseen luonteeseen. Tällä emme viittaa tutkijoiden väliseen sinänsä tärkeään yhteistyöhön, vaan innovaatioanalogian mukaisesti erilaisten toimijoiden väliseen yhdessä tekemiseen ja yhteiskehittelyyn, eli verkostomaiseen tutkimuksen tekemisen ta-

paan (ks. myös Valkama & Järvensivu 2008). Työelämän tutkimus ja sitä harjoittavat yksiköt ovat yksi keskeinen toimijaryhmä yhdessä yritysten ja muiden työorganisaatioiden, konsulttien ja muiden kehittäjien, valtiovalan ja työmarkkinajärjestöjen kanssa osana *työelämän kehittämisjärjestelmää*, jonka osapuolten läheisen keskinäisen yhteistyön voi ajatella olevan tehokkain tapa tuottaa työelämää uudistavia, kestäviä innovatiivisia ratkaisuja (Ramstad 2008; Ramstad & Alasoini 2007).³ Järjestelmän toimijat ovat relevantteja tutkimuksen kumppaneita myös uudenlaisen työelämän tutkimuksen agentojen laatimisessa ja toteutuksessa.

Työelämän tutkimus osana kehittämisverkostojen toimintaa

Tulevaisuudentutkimuksessa on tavanomaisista yhdistää kvantitatiivisia, kvalitatiivisia ja osallistavia menetelmiä. Tutkimusta tehdään monesti tutkijoiden ja muiden asiantuntijoiden rooleja sekoittaen tavoitteena muodostaa yhdessä erilaisia tulevaisuuskuvia tai vaihtoehtoisesti saavuttaa yksimielisyys todennäköisestä kuvasta. Tulevaisuuteen suuntautuvia asiantuntijatyöpajoja pohjustetaan mennyttä kehitystä kuvaavilla aineistoilla, kuten tilastopohjaisilla trenditiedoilla. Menetelmiä yhdistämällä pyritään ratkaisemaan tulevaisuudentutkimuksen kriittisimpiä ongelmia, kuten asiantuntijoiden intuitioon perustuvien tulevaisuudenkuvien aikajänteen rajoittuminen noin viiteen vuoteen ja kvantitatiivisten mallilaskelmien ohjautuminen pitkälti tehtyjen taustaoletusten mukaan. Tulevaisuudentutkimuksen menetelmälliseksi

³ *Työelämän kehittämisjärjestelmän* käsitettä käytetään tässä analogisessa merkityksessä innovaatio- tutkimuksen ja -politiikan puolella kehitetyn *innovaatiojärjestelmän* käsitteen kanssa (esim. Lundvall 1992).

ihanteeksi on esitetty ratkaisua, jossa monien menetelmiä hyödyntäen laajakatseisimmat, faktat parhaiten tuntevat ja ennakkoluulottomasti ideoivat asiantuntijat saadaan hyvään menneisyyttä koskevaan tietoon tukeutuen systemaattisesti ja toistensa kannanottoja arvioiden ennakoimaan tulevaisuutta. (Huan-Niemi ym. 2010; Kuusi 2010.)

Suomalainen työelämän toimintatutkimus on monessa mielessä jo vain askeleen päässä tulevaisuudentutkimuksen lähestymistavoista. Tämän askeleen ottaminen edellyttää selkeän ja näkemyksellisen tulevaisuusorientaation omaksumista, huomion kohdentamista yksittäisten teemojen ja työpaikkojen ohella myös verkostoihin, laajoihin kokonaisuuksiin ja makrorakenteisiin sekä laaja-alaisen osallistumisen periaatteen ulottamista palkansaajatyöntekijöistä myös toisenlaisissa positioissa ja rooleissa toimiiviin ihmisiin.

Yksi mahdollisuus vahvistaa työelämän tutkimuksen roolia osana proaktiivista työelämän kehittämistä edellisessä osiossa mainitsemiemme periaatteiden suuntaisesti on tutkijoiden ja tutkimuksen tiivis integroituminen jo olemassa oleville ongelma- tai tarvelähtöisille, pitkäjänteisesti toimiville innovaatioalustoille (Valkokari ym. 2008). Tutkijat voisivat myös yhdessä muiden työelämän kehittämisjärjestelmän toimijoiden kanssa rakentaa uusia yhteisöjä, *kehittämisverkostoja*. Tällaiset verkostot kokoaisivat yhteen samojen ongelmien tai teemojen parissa työskenteleviä erilaisia ihmisiä, organisaatioita ja yhteisöjä, kuten työorganisaatioita, koulutusorganisaatioita, kehittäjiä, tutkijoita, työmarkkinajärjestöjä, toimiala- tai alueellisia organisaatioita jne. Verkostot muodostaisivat niille yhteinen vision, arvopohjan ja tutkimus- ja kehitysohjelman, vahvistaisivat sosiaalista pääomaa ja luottamusta osapuolten kesken sekä toimisivat näiden oppimisen ja kehittämistoimien

tukena työelämän muutostilanteissa. Verkostojen kautta työelämän tutkimus voisi olla jatkuvassa, läheisessä vuoropuhelussa eri toimijoiden kanssa ja rakentaa uudenlaisia yhteistyön muotoja.

Kehittämisverkostoja on eri muodoissaan ja erinimisinä kokeiltu monissa ohjelmissa. Yhtenä suomalaisena esimerkkinä voidaan mainita Työelämän kehittämisohjelman (Tykes 2004–10) oppimisverkostot. Ohjelman kokemusten perusteella näihin liittyi kuitenkin paljon haasteita työelämän kehittämispolitiikan näkökulmasta (Alasoini ym. 2011).

Valkama ja Järvensivu (2008) ovat kuvanneet tilannetta, jossa tutkijat osallistuvat jo toiminnassa olleeseen seudulliseen kehittäjäverkostoon. He erottivat seitsemän erilaista roolia sille, kuinka tutkijat osallistuvat verkostoon ja toimivat sen resursseina. Tällaisia olivat 1) hankkeen suunnittelija ja rahoituksen etsijä, 2) tutkimustiedon välittäjä, 3) kohtauttaja, 4) työkalujen valmistaja, 5) dokumentoija, analysoija ja raportoija, 6) arvioija sekä 7) diskurssien luoja, konseptoija ja teorioiden kehittäjä.

On helppo nähdä, että verkostomaisessa tutkimuksen tekemisen tavassa on tutkijoidenkin kannalta useita haasteita. Yksi näistä on tutkimusintressin alistuminen verkoston eri osapuolten kulloistenkin kehittämisintressien alle ja tutkijoiden liukuminen konsultin rooliin ilman mahdollisuutta senkaltaiseen reflektointiin, jonka pohjalta on mahdollista synnyttää rikkaampaa tutkimustietoa tai teoreettista ymmärrystä (esim. Aagaard Nielsen & Svensson 2006; Ramstad & Alasoini 2007). Verkostomaisesti tuotettua tutkimustietoa on uudentyyppisenä tiedontuotannon muotona usein myös metodologisessa mielessä haasteellista kuvata (esim. Toulmin & Gustavsen 1996; Valkama & Järvensivu 2008).

Ratkaisua verkostomaisen tutkimustavan

ongelmiin voidaan hakea ainakin kahdesta suunnasta. Verkostoilla tulisi ensiksikin olla proaktiivisen kehittämisotteen mukaisesti näkemykselliseen oletukseen erilaisista työelämän mahdollisista kehityskuluista perustuva tutkimusagenda. Agenda voi olla väljästi määritelty ja joustava, mutta sen tulee voida ohjata verkostoissa tehtävää tutkimusta ja legitimoida tutkimusta yhtenä arvokkaana verkoston toimintamuotona. Agenda tulisi edellä mainittujen periaatteiden mukaisesti työstää verkoston osapuolten yhteistyönä. Joissain tapauksissa tutkimus voitaisiin mieltää myös verkoston jäsenten yhteiseksi toiminnaksi, johon jokaisella olisi periaatteellinen mahdollisuus osallistua haluamallaan tavalla (Aagaard Nielsen & Svensson 2006). Yhteistoiminnallinen tutkimus voisi tätä kautta olla konkreettisesti yksi tulevaisuuden tekemisen väline tuottaessaan tietoa verkoston toiminnan ohjaamiseksi haluttuun suuntaan.

Toinen tekijä liittyy toimijoiden keskinäiseen työnjakoon ja verkoston organisointitapaan. Valkama ja Järvensivu (2008, 182) toteavat, että hanke pohjainen verkostomainen tutkimus tarvitsee parikseen myös ”aikaa pohdiskelulle, tutkimustietoon perehtymiselle ja julkaisujen kirjoittamiselle”. Tähän pääseminen edellyttää keskustelua ja sopimista eri toimijoiden, myös tutkijoiden, rooleista verkostossa. Tilannetta helpottaa, mikäli tulevaisuudessa syntyy lisää verkostojen rakentamista, koordinoitua ja hallinnointia harjoittavia ja tukevia välittäjäorganisaatioita, so. erityyppisiä verkoston integraattoreita.

Erilaisia koordinoivia rakenteita tarvitaan myös tukemaan tutkimustiedon nopeaa siirtymistä niin kehittämisverkostojen välillä kuin verkostoista laajemmin yhteiskuntaan. Tietoa ja näkemyksiä tarvitaan jo kansallisen työelämän kehittämisstrategian toteutukseen. Koordinoivina rakenteina voi-

vat toimia erilaiset ohjelmat tai seminaarit, kuten vuotuiset Työelämän tutkimuspäivät. Koordinoivien rakenteiden ohella tärkeää on kuitenkin myös se, että työelämän tutkijoilla on aito halu ja taustaorganisaatioidensa tuki ja arvonnanto osallistua yhteiskunnalliseen keskusteluun.

Näkemyksiä työelämän muutoksen suunnista

Nostamme seuraavaksi laatimamme asiantuntijaselvityksen (Alasoini ym. 2012) pohjalta esiin sellaisia Suomen työelämän muutoksen piirteitä, joiden oletamme vahvistuvan lähivuosina. Kyse on siis piirteistä, joita työelämässä on jo nähtävissä. Tarkoituksemme on tarjota alustavia skenaarioita mahdollisuuksineen ja uhkineen pohdittaviksi, edelleen kehitettäviksi tai haastettaviksi esimerkiksi tutkimuksellisten kehittämisverkostojen toimesta. Rajaamme tarkastelun tässä teemoihin, jotka ovat selvästi TEMin toimialuetta. Teemat ovat ihmisten johtaminen ja työn organisointi, työnteon tavat, sosiaaliset suhteet työssä sekä työn vaatimat osaamiset ja valmiudet.

Ihmisten johtaminen ja työn organisointi

Ihmisten johtamista ja työn organisointia koskevat keskeiset muutostrendit voidaan tiivistää toisiinsa limittyen seuraavasti: *taustaideologioiden* muutos rationaalisista ja konemaisuutta korostavista opeista kohti normatiivisia ja kulttuurin merkitystä korostavia oppeja, *rakenteiden* muutos rajatuista, hierarkkisista ja suhteellisen pysyvistä organisaatioista kohti avoimempia, hajautuneita ja joustavasti muuntuvia verkostoja sekä *johtamis- ja organisointityön* muutos johdon ja esimiesten yksinoikeudesta kohti

jaettua johtamista ja lisääntyvää itseorganisoitumista.

Taustaideologioiden muutos: Suomessa on vallalla rationaalinen johtamisajattelu (Seeck 2008). Siinä organisaatiota tarkastellaan ennustettavasti toimivana konemaisena systeeminä. Perinne näkyy vahvana asia-, tehtävä-, tulos- ja prosessijohtamisen osaamisena. Näiden rinnalle ja ohi ovat tulevaisuuden tietovaltaisemmassa, verkostoituneemmassa ja aineettomammassa taloudessa kuitenkin nousemassa johtamis- ja organisaatio-opit sekä näihin perustuvat innovaatiot, jotka kohdistuvat organisaation yhteistyökykyyn ja -suhteisiin ja kulttuuriin (Gratton 2011, 29).

Rakenteiden muutos: Taustaideologinen siirtymä johtuu siitä, että johtamisen kohteena on jatkossa yhä useammin tarkasti rajatun ja suhteellisen stabiilin organisaation, yksikön tai tiimin sijasta monista ja monenlaisista toimijoista ja arvoyhteisöistä koostuva verkosto. Sen rajat ja jäsenyys voivat elää nopeaan tahtiin varsinkin silloin, jos kyse on projektimaisesta toiminnasta tai erilaisista kehittämis- tai innovaatioverkostoista. Monitoimijaisissa verkostoissa kriittinen kysymys toiminnan onnistuneen ohjaamisen kannalta on yhteisten arvojen ja päämäärien sekä jaettujen näkemysten aikaansaaminen verkoston osapuolten kesken (Valkokari 2009). Tarvitaan yhteisen ymmärryksen luomista siitä, miten toimitaan, jotta saavutetaan kaikkien kannalta hyvä lopputulos.

Johtamis- ja organisoitumisen hajaantuminen: Avain verkostoja ja yhteisöjä yhteen sitovien päämäärien ja arvojen sekä tämän pohjalta syntyvän yhteisen ymmärryksen aikaansaamiseen on eri osapuolten (ml. asiakas) väliseen jatkuvaan dialogiseen vuoropuheluun perustuva johtaminen ja tämän mahdollistavat yhteiset fyysiset tai virtuaaliset areenat (ml. sosiaaliset mediat). Vuoropuhelu on dialogista silloin, kun

sen osapuolet ovat valmiita kuuntelemaan ja ymmärtämään toisiaan aidosti sekä analysoimaan kriittisesti lähtökohtiaan ja muuttamaan niitä tarvittaessa. Muutos ulottuu kuitenkin vielä dialogisuuttakin pidemmälle, sillä johtaminen muuttuu yhä enemmän jaetuksi ja hajautuneeksi toiminnaksi. Johtaminen verkostoissa on tilannesidonnaista ja luonteeltaan tyypillisesti integroivaa, koordinoivaa, ohjaavaa ja välillisesti vaikuttavaa – harvemmin suoraan käskyttävää (Valkokari ym. 2008). Hajautuneemmaksi, dialogisemmaksi ja epähierarkkisemmaksi muuttuva johtaminen voidaan nähdä sekä syynä että seurauksena sille, että naiset osallistuvat jatkossa nykyistä huomattavasti enemmän johtamistyöhön.

Yhteistyökyvyn ja -suhteiden sekä kulttuurin merkityksen korostuminen merkitsee myös sitä, että organisaatioiden kannalta entistä tärkeämmäksi tulee kyky rekrytoida ja sijoittaa arvonluonnin näkökulmasta oikeita ihmisiä oikeille paikoille (Pajarinen ym. 2010). Tässä onnistumalla on mahdollista synnyttää uudenlaisia, aidosti yhteisten ja innostavien päämäärien, arvojen ja merkitysten pohjalle rakentuvia työyhteisöjä. Tällaisissa ”merkitys yhteisöissä” työntekijät voivat kokea yhteisöllisyyttä ja työn mielekkyyttä (Alasoini 2012; Heckscher 2007; Järvensivu 2010).

Uudenlaisissa työyhteisöissä johtaminen, esimiestyö ja työn organisointi eivät enää ole vain johtajien ja esimiesten työtä eikä rajaudu yhden organisaation sisään. Yhä suurempi osa organisoituvastuusta siirtyy työntekijöille itselleen ja heidän muodostamilleen yhteisöille, alhaaltapäin tapahtuvaksi keskusteleväksi organisoinniksi. Organisoitumistyötä tehdään nopeasti ja joustavasti kunkin tilanteen edellyttämällä tavalla. (Järvensivu 2010.) Esimiesten ja johtajien mahdollisuudet suunnitella ja hallita työn organisoitumista vähenevät ja tilalle tarvitaan uusia yhteisen

kommunikaation ja ymmärryksen prosesseja sekä keskinäistä sopimista ja yhteistä ongelmanratkaisua. Voidaan puhua uudentlaisista ”verkostoituneesti yhteistoiminnallisista organisaatioista” (Heckscher 2007).

Työnteon tavat

Työnteon tapojen keskeisenä muutoksena on, että *tulevaisuudessa työtä tehdään entistä yksilöllisemmin tavoin mitä tulee työn tekemisen aikaan, paikkaan ja yhteisöön*. Uudenlaisten työnteon tapojen leviämisen edellytyksenä on ICT-sovellutusten jatkuva kehittyminen ja käyttöön otto. Esimerkiksi pilviteknologian kehittymisen myötä ihmiset voivat kytkeytyä tietoverkkoihin mitä erilaisimmissa paikoissa ja mitä erilaisimmilla käyttöliittymillä.

Asiakasvaatimusten kasvun, talouden globalisoitumisen, verkostomaisten organisoititapojen yleistymisen ja teknologioiden kehittymisen myötä monessa suomalaisessa organisaatiossa alettiin 2000-luvulla siirtyä työn tekemiseen hajautetusti erilaisissa paikoissa ja erilaisina aikoina päivässä ja viikossa. Uudet teknologiat tarjosivat mahdollisuuksia, joita organisaatiot hyödynsivät työn tuottavuutta ja toimintansa joustavuutta parantaakseen ja joihin ihmiset tarttuivat pyrkiessään sovittamaan työtä ja muuta elämää paremmin toisiinsa tai silkasta velvollisuudentunnostaan. Joustavien ja mobiilien työnteon tapojen yleistyminen on merkinnyt työn tuottavuuden kasvua ja monelle myös vapausasteiden lisääntymistä työskentelyajan ja -paikan valinnassa. Kolikon käänttöpuolena on ollut työn ”läikkyminen” vapaaajalle ja ”tunkeutuminen” perhe-elämän piiriin (Antila 2005).

Uusien työnteon tapojen leviäminen ei ole perustunut uudentlaiseen näkemykseen työstä, vaan niiden käyttöön otolla on pikemminkin paikkailtu olemassa olevien

toimintamallien puutteita. Tulevaisuudessa työnteon aika- ja paikkamuutokset sen sijaan pohjautuvat uudentlaiseen käsitykseen työstä ja tuottavuudesta.

Uuden työnteon tavan myötä työpaikat ovat muuntumassa säännöllisen työajan tekemispaikoista erilaisia yhteisöllisiä tiloja tarjoaviksi tiimien ja projektien satunnaisiksi kokoontumispaikoiksi. Työtä tehdään yhä enemmän perinteisten työpaikkojen ulkopuolella kotona, asiakkaiden luona, matkoilla tai erilaisissa toimistohotelleissa. Työ rytmittyy huomattavasti tämänhetkistä vaihtelevammin tavoin. Voidaan puhua siirtymisestä kohti ”aina auki olevaa” 24/7-yhteiskuntaa tai ns. ubiikkiyhteiskuntaa, jossa tietotekniikka toimii huomaamattomasti ympäristönsä sulautuen. Teknologian kehityksellä yhdessä globalisaation kanssa on huomattavia vaikutuksia työnteon tavoille, ajoille ja paikoille. Teollisuustyön automatisoinnin ohella esimerkiksi osa hoivatyöhön sisältyvästä valvonnasta voidaan automatisoida vaikkapa siten, että eri aikavyöhykkeellä asuva tekee yövalvontaa päivätyönään.

Tulevat muutokset eivät ole edelleenkaan työelämän laadun näkökulmasta yksiselitteisiä, mutta niiden taustalta voidaan löytää entistä enemmän arvovalintoja. Vaikka muutoksiin sinänsä sisältyy erivahvuisia ja -suuntaisia trendejä, niitä voidaan kuroa yhteen esittämällä kaksi vaihtoehtoista skenaariota (Gratton 2011). Skenaarioiden toteutuminen ei riipu pohjimmiltaan teknologian luonteesta ja kehitysvauhdista, vaan yksilöiden, organisaatioiden ja yhteisöjen tekemistä valinnoista.

Negatiivisen kehityskulun mukaan yhä useampien työtä uhkaa pilkkoutuminen pieniin palasiin. Työ edellyttää entistä enemmän jatkuvaa varuillaanoloa ja nopeaa reagointia tuleviin pyyntöihin ja vaatimuksiin. Tällainen työ ei pitkään jatkuessaan synnytä iloa eikä mielekkyyden kokemusta. Vaarana

on ylikuormittuminen sekä työhön liittyvien oppimismahdollisuuksien ja ammatillisen identiteetin rapautuminen. Työntekijää uhkaa jääminen profiilittomaksi, tehtävästä toiseen ajautuvaksi *generalistiksi*, yleisosajaksi, jolle ei synny työmarkkinoilla mitään erityistä osaamisetua muihin nähden. Pitkällä aikavälillä työntekijä joutuu myymään työpanostaan yhä halvemmalla ja reagoimaan yhä nopeammin.

Vaihtoehtoisen, positiivisen kehityskulun mukaan työntekijät voivat uudenlaisten työnteon tapojen avulla parantaa elämähallintaansa. Onnistuminen edellyttää kahta asiaa. Ensinnäkin, työntekijän tulee kyetä koostamaan itselleen merkityksellisistä osaamisalueista riittävän harvinaislaatuinen yhdistelmä. Tällainen hybridiosaaminen (Alasoini 2010) myös tukee ihmisten mahdollisuuksia osallistua kehittämiseen ja innovointiin. Ideaalitapauksessa ihminen kykenee uusien työnteon mahdollisuuksien avulla yhdistämään osaamisprofiilinsa ja työnsä tasapainoisesti identiteettiinsä ja elämäntilanteeseensa, jolloin työ tuntuu autenttiselta ja omalta ja siihen suhtautuu intohimoisesti kuin harrastukseen (Järvensivu 2010).

Toisena tärkeänä tekijänä positiivisen skenaarion toteutumisessa yksilötasolla on verkostoituminen uudentyyppisiin osaamis-yhteisöihin ja tätä kautta tapahtuva oman sosiaalisen pääoman kasvattaminen. Kuuluminen osaamis-yhteisöihin auttaa työntekijöitä saamaan tukea omaan työhön liittyvässä ongelmanratkaisussa, tekee omaa osaamista laajemmin tunnetuksi oman alan muiden asiantuntijoiden keskuudessa ja edistää uusien työmahdollisuuksien löytämistä. Tällaiset yhteisöt ovat myös olennaisia uudenlaisten kollektiivisten suojarakenteiden kehittymiselle, yhteisön jäsenyyden ja tunnustuksen kokemusten synnylle sekä työn emotionaalisen osa-alueen rakentumiselle.

Sosiaaliset suhteet työssä

Työssä vallitsevia sosiaalisia suhteita leimavina keskeisinä muutostrendeinä erotamme työn subjektivoitumisen, yksilöllisten työnteon ehtoja koskevien diilien yleistymisen, tasa-arvokysymysten moninaistumisen, nopean sukupolvisiirtymän sekä monipuolisen yhteiskuntavastuuajattelun leviämisen.

Työn subjektivoituminen: Työn subjektivoituminen on keskeinen työelämän muutuskulku. Subjektivoitumisella tarkoitetaan työn entistä selvempää riippuvuutta tekijästään. Se voidaan nähdä yhtä hyvin pakkona kuin mahdollisuutena: itsensä peliin laittamisena ja itseilmaisuna. Subjektiviteetti voi myös olla kollektiivista, yhteisesti jaettua tietoa, toimintatapoja ja kulttuureja. Subjektivoituminen on siis eri asia kuin yksilöllistyminen. (Julkunen 2008.) Kollektiivinen subjektiviteetti näkyy jatkossa vahvana monenlaisissa arvo- ja osaamis-yhteisöissä ja niiden toiminnassa.

Subjektiviteetin kääntäminen uhasta mahdollisuudeksi edellyttää, että työntekijöillä on käsitys työelämän ”pelitilanteesta” ja asemastaan siinä, oma tai toisten kanssa jaettu tavoite tai visio sekä ”pelistrategioita”, joita soveltamalla he luovivat työelämän kentällä ja rakentavat itselleen mielekästä (työ)elämäntarinaa (Järvensivu 2010). Subjektiviteetin vahvistumista edesauttaa se, että nuoret sukupolvet ovat edeltäjiään reflektiivisempiä. Nuorten pärjäämistä uudentyyppisessä työssä vahvistaa myös se, että heidän ajatteluunsa ovat integroituneet uudenlaisten tietokone- ja nettipelien logiikat. ”Nettipelaajasukupolvien” peleissä sosiaalisen median alustoilla ratkaistaan ongelmia, etsitään joustavasti tietoa, kehitetään peliä eteenpäin, rakennetaan yhteisöjä, ollaan vuorovaikutuksessa toisten kanssa ja koostetaan omaa identiteettiä. Tällaiseen toimintaan tottuneiden on helppo soveltaa

samoja periaatteita työn tekemiseen. On myös todettu, että peleihin sosiaalistuneet nuoret asennoituvat haasteisiin ja ongelmiin positiivisesti (Smith 2006). Nämä reflektiiviset työelämän kenttäpelaajat osallistuvat jatkuvasti pelistrategioita kehittelemällä aktiivisesti myös työelämän muokkaamiseen ja kehittämiseen (Järvensivu 2010).

Yksilöllisten diilien yleistyminen: Ihmisten reflektiivisyyden lisääntyminen suhteessa omaan elämäänsä ja valintoihinsa lisää myös työnantajien painetta etsiä yksilöllisempiä ratkaisuja työnteon ehtoihin. Näitä kutsutaan seuraavassa yksilöllisiksi diileiksi. Diilit voivat koskea mm. työn rytmittymistä (kuten työajan pituutta ja ajoittumista), työn tekemisen paikkoja, työn sisältöä (kuten työtehtävien laajuutta, intensiteettiä, työhön sisältyvää vastuuta ja kehittymisen mahdollisuutta), palkitsemista ja kiinnittymisen tapaa yritykseen (esim. työsuhde vs. vuokratyösuhde vs. yrittäjyys, määräaikainen vs. toistaiseksi voimassa oleva, osa-aikainen vs. kokoaikainen). Niillä organisaatiot pyrkivät tekemään itsestään työnantajina houkuttelevampia. Samalle ne pyrkivät näin hyödyntämään tehokkaammin erilaisten ihmisten työpanosta, osaamista ja luovuutta (Cantrell & Smith 2010; Lawler 2011). Voidaan olettaa, että ensimmäiseksi yleistyy diilien masaräätlöinti valmiiksi kehitellyiksi joustojen ja etujen paketeiksi. Saadakseen uudet sukupolvet sitoutumaan ja innostumaan työnantajien on kuitenkin mentävä jatkossa pidemmälle ja räätälöitävä ihmisille entistä yksilöllisempiä, heidän elämäntilanteensa mukaan muuntuvia ja joustavia diilejä.

Tasa-arvokysymysten moninaistuminen: Tasa-arvon edistämiseksi voidaan päästä eteenpäin lähitulevaisuudessa miesten aseman muuttuessa ja työelämän tasa-arvokysymysten moninaistuessa sekä perinteisten rakenteiden ja vastakkainasettelujen tätä kautta murtuessa. Työn feminisoituminen

näkyä naisille luonteviksi miellettyjen työtehtävien ja työn sisältöjen yleistymisenä: esimerkiksi hoiva- ja palvelutyö lisääntyvät ja yhteistyösuhteiden ylläpito, huolehtiminen ja monenlaisten tehtävien yhtäaikainen suorittaminen ja eri osapuolten intressien ja tavoitteiden sovittelu ovat yhä useampien tehtävien osina (Julkunen 2008). Samaan aikaan miehet kohtaavat aiempaa suurempia haasteita tasapainoillessaan heihin kohdistuvien perinteisten ja modernien rooliodotusten välillä. Näiden muutosten voi otaksua lisäävän miesten kiinnostusta ja intressiä tasa-arvon ja sukupuolten välisen solidaarisuuden edistämiseen. Samalla tasa-arvotyö kuitenkin moninaistuu ja hankaloituu ensinnäkin suomalaisilla työpaikoilla työskentelevien kulttuuritaustojen erilaistuessa, mutta vielä radikaalimmin siksi, että tasa-arvoa joudutaan tarkastelemaan globaalissa ympäristössä. Huomioon on tällöin otettava entistä useampia näkökulmia ja erotteluja, joihin vaikuttaminen puolestaan on entistä haasteellisempää.

Nopea sukupolvisiirtymä: Sukupolvisiirtymällä viittaamme suomalaisen työntekijäkunnan määrällisen ja laadullisen koostumuksen muutokseen, jota omalla tavallaan muuntaa edellä mainittu työntekijäkunnan globalistuminen. Tässä keskitymme kuitenkin vain helpommin ennakoitavissa olevaan ensiksi mainittuun siirtymään. Työelämään osallistuu jatkossa hyvin eri-ikäisiä ihmisiä ja hyvin eri tavoin. Arvojen ja elämäntyylien yksilöllistyessä ja eläkejärjestelmän muuttuessa enemmän työn tekoa sallivaksi ja erilaisiin työnteon muotoihin kannustavaksi, työelämässä toimii nykyistä huomattavasti vanhempia ihmisiä. Joustavat työjärjestelyt mahdollistavat vastaavasti myös nuorten nykyistä laajemman osallistumisen tavoilla, jotka istuvat parhaiten heidän elämäntilanteensa. Työelämässä olevien ikähaitarin levenemisestä ja yksilöllistymiskehityk-

sestä huolimatta sukupolvikonfliktin uhkaa vähentää jatkossa se, että kaikki työelämässä toimivat ovat sosiaalistuneet digitaaliseen viestintään perustuvaan yhteiskuntaan ja uuden työelämän pelisääntöihin. Vahvimmin edustettuna oleva Y-sukupolvi sopii hyvin yhteen työelämän uusien pelisääntöjen kanssa. Pisimpään työelämässä jatkavat sotien jälkeisen suuren sukupolven edustajat puolestaan ovat pääosin alansa huippuasiantuntijoita tai ihmisiä, joita ohjaa muuten vahva motivaatio tehdä merkityksellistä työtä.

Yhteiskuntavastuujattelun monipuolistuminen: Uudet sukupolvet ovat aiempia herkempiä sille, että työn sisältö ja organisaation koko toiminta vastaavat työntekijöiden ja asiakkaiden arvoja ja etiikkaa. Tästä sekä työnteon lisääntyvästä verkostoitumisesta ja rajattomuudesta johtuen työpaikoilla joudutaan käymään yhteisöjen välisiä arvo- ja pelisääntökeskusteluja. Näin syntyvät moraaliset sopimukset koskevat sitä, mikä on hyvää, tärkeää ja tavoittelemisen arvoista (Järvensivu ym. 2009). Oman värinsä keskusteluihin tuo työn ja yritystoiminnan globaali luonne ja uudenlaiset ekologiset yms. riskit. Liiketoiminnassa korostuukin jatkossa taloudellisten tavoitteiden ohella eettis-ekologinen orientaatio. Yhteiskuntavastuullisen toiminnan ymmärretään sekä tuottavan taloudellisesti kannattavaa liiketoimintaa että edistävän oikeudenmukaisuutta ja hyvinvointia. (Porter & Kramer 2011.) Useat yritykset käyttävät tätä jatkossa kilpailuvalttinaan osan toimiessa suoraan yhteiskunnan ongelmien ratkaisemisen parissa. Tämä trendi edistää myös työn mielekkyysskokemuksia sekä yhteiskunnan heikompiosaisten jäsenten asemaa ja hyvinvointia.

Työn vaatimat osaamiset ja valmiudet

Tulevaisuuden työelämässä korostuvista osaamisista ja valmiuksista nostamme esiin

digitaalisen lukutaidon ja informaation hallinnan, työn ja elämän hallinnan taidot, verkosto-osaamisen ja organisointitaidot, osaamisen rakentamisen taidot sekä refleksiivisyyden ja tähän liittyvän arvo-osaamisen. Näiden valinta perustuu työelämän muutuskulkuun, joita olemme edellä käsitelleet.

Digitaalinen lukutaito: Digitaalisesta lukutaidosta tulee itsestään selvää kansalaisosaamista ICT-sovellusten muuttuessa jatkuvasti helppokäyttöisemmiksi ja sukupolvimurroksen edetessä. Vuorovaikutteinen internet on parhaimmillaan organisaatioiden perinteisiä hierarkkisia rajoja ylittävä ”informatiivinen” väline (Zuboff 1990) tai ”uusi osallistumisen arkkitehtuuri” (Hamel 2007), jonka kautta ihmiset pääsevät osallistumaan kehittämiseen ja innovointiin organisaatioissa. Ratkaisevaa ei kuitenkaan ole teknologinen muutosvauhti sinänsä, vaan se missä määrin organisaation johtamisjärjestelmä sallii tämän ja pyrkii käyttämään sitä hyväkseen tehokkaampana arvonlisäyksen keinona.

Työn ja elämän hallinnan taidot: Kun aiemmat kollektiiviset suojat murenevat globaalissa taloudessa ja rakentuvat uusin tavoin, jää oman (työ)elämän tarinan kirjoittaminen yhä enemmän jokaisen yksilön omalle vastuulle. On osattava hallita aikaa ja rytmittää työtä. Kunkin on rakennettava oma työuransa erilaisista työn, vapaan ja oppimisen palasista. On myös hallittava paikkoja ja sijainteja, eli tehtävä ratkaisuja työnteon paikan suhteen ja etsittävä sopivia työn tekemisen yhteisöjä ja organisoitumismuotoja. Samoin on hallittava oman työn rajoja ja omaa osaamista. On löydettävä omat vahvuusalueet ja omaan arvomaailmaan sopivat tehtävät. Tämä kaikki edellyttää myös kykyä neuvotella toisten kanssa siitä, miten kunkin tavoitteet, tehtävät ja tarinat nivotaan yhteen mielekkäällä tavalla.

Verkosto-osaaminen: Verkosto-osaamisella viittaamme yhteisöjen löytämisen ja

muodostamisen sekä niissä toimimisen taitoihin. Uusina korostuvina valmiuksina ovat mm. kyky dialogisuuteen, hajautettuun johtajuuteen ja itseorganisoitumiseen. Entistä tärkeämpää on myös organisaatiopoliittinen ”pelisilmä”, so. kyky ymmärtää kokonaisuuksia ja dynamiikkoja sekä hahmottaa erilaisten tehtävien, osaamisalueiden ja osajien liittymäpintoja. Verkosto-osaamiseen liittyvät myös työelämän tunnetaidot, joista tulevaisuudessa erityisen tärkeä on empatia vastavoimana yksilöllistymiskehitykselle ja itsensä esillepanon tarpeen ruokkimalle narsismille. Jo nykyään tärkeän merkityksen ovat saaneet työyhteisötaidot, kuten valmius tukea ja auttaa toisia, vastuullinen resurssien, vapauksien ja valtuuksien käyttö, kyky yhteistyöhön työtovereiden ja esimiesten kanssa sekä aktiivinen oman panoksen antaminen myös toiminnan kehittämiseen. Työskentely erilaisissa hajautetun työn verkostoissa lisää vastuullisen toiminnan merkitystä lojaliteettiristiriitojen riskin kasvaessa.

Osaamisen rakentamisen taidot: Edellä tuotiin jo esiin, että määrätietoisesti oman osaamisensa erityislaatuista ja moninaisuutta kehittävät sekä osaamisyhteisöihin aktiivisesti verkostoituvat työntekijät ovat muuttuvan työelämän menestyjiä. He pystyvät halutessaan vähentämään sidonnaisuuttaan yksittäisiin organisaatioihin ja heille avautuu mahdollisuuksia etsiä mielenkiintoisiin projekteihin ja erilaisiin yhteiskäyttelyä soveltaviin verkostoihin. Aktiivisten osaamisen kehittäjien ja verkostoitujien vastakohta ovat generalistit, joiden työ on pilkkoutunutta ja joiden mahdollisuudet työmarkkinoilla kapenevat. Heidän asemaansa voidaan edistää osaamisen kehittämistapoja uudistamalla sekä tukemalla heidän integroitumistaan sopiviin yhteisöihin. Erityisesti tarvitaan uuden teknologian tarjoamia mahdollisuuksia ja uusien sukupolvien pelaamisorientaatiota hyödyntäviä oppimisen tapoja.

Refleksiivisyys ja arvo-osaaminen: Menestyksellinen luoviminen monimutkaistuvassa työelämässä vaatii refleksiivisyyttä, so. kykyä ottaa ympäristö, oma toiminta ja jopa oma minuus kriittisen tarkastelun kohteeksi. Työntekijät joutuvat toimimaan oma-aloitteisesti ja tekemään nopeasti ja itsenäisesti tärkeitäkin ratkaisuja ja valintoja. Refleksiivisyyteen liittyy olennaisesti arvo-osaaminen, eli kyky ymmärtää erilaisia arvoja ja pohtia niiden keskinäisiä suhteita. Työntekijöiden on jatkossa osattava keskustella arvoista toisenlaisia arvoja painottavien ihmisten kanssa ja kyettävä solmimaan moraalisia sopimuksia siitä, mikä työssä on keskeistä ja tavoittelemisen arvoista sekä millaiset toimintatavat ovat hyväksyttäviä. Refleksiivisyys heijastuu elämänvalintoihin laajemminkin ja työn merkitykseen osana elämän kokonaisuutta. Uudet Y- ja Z-sukupolvet ovat harjaantuneet refleksiivisyyteen toisella tavalla kuin aiemmat. Esimerkiksi jatkuva kokoaikainen palkkatyösuhte ei ole enää samanlainen ideaali tai itsestäänselvyys kaikille uusien sukupolvien edustajille. He arvioivat kriittisemmin palkkatyön tarjoamia mahdollisuuksia osana elämän kokonaisuutta. Refleksiivisyyden vaatimus koskee myös kykyä pystyä säilyttämään asiantuntijuutensa ja houkuttelevuutensa työnantajien ja kanssatyöntekijöiden silmissä sekä työllistyvyytensä työelämän muutoksissa.

Lopuksi

Suomen työelämän kehittyminen Euroopan parhaaksi edellyttää toimivaa työelämän kehittämisjärjestelmää, jonka olennainen elementti myös tutkimus on. Tässä viitekehityksessä on syytä arvioida myös työelämän tutkimuksen tiedon tuottamisen ja hyödyntämisen tapoja ja kehittää niitä eteenpäin.

Artikkelissa hahmotelimme uudenlaisen tulevaisuussuuntautuneen työelämän tutkimuksen piirteitä päätyen ”nopean ja yhteisöllisen tutkimuksen” malliin. Sitä luonnehtivat herkkyyks, ketteryys ja kyky hahmottaa kompleksisten vuorovaikutusyhteyksien muodostamia kokonaisuuksia. Tämän tyyppiseen tutkimukseen kannustaaksemme esitimme myös joitakin ajatuksia siitä, millaiseksi suomalainen työelämä tällä hetkellä näyttäisi olevan kehityksessään.

Lähteet

- Aagaard Nielsen, K. & Svensson, L. (2006, toim.) *Action and Interactive Research: Beyond Practice and Theory*. Maastricht: Shaker.
- Ahola, E. & Rautiainen, A.-M. (2009, toim.) *Kasvuparadigman muutos – innovaatio-toiminnan uudet trendit*. Tekesin katsaus 250/2009. Helsinki: Tekes.
- Alasoini, T. (2010) *Mainettaan parempi työ: kymmenen väitettä työelämästä*. Helsinki: Elinkeinoelämän valtuuskunta EVA.
- Alasoini, T. (2012) *Psykologinen sopimus organisaation ja työntekijöiden yhteisenä etuna*. Teoksessa Pyöriä, P. (toim.) *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 99–118.
- Alasoini, T., Järvensivu, A. & Mäkitalo, J. (2012) *Suomen työelämä vuonna 2030: miten ja miksi se on toisennäköinen kuin tällä hetkellä?* TEM raportteja 14/2012. Työ- ja elinkeinoministeriö, Työllisyys- ja yrittäjyysosasto. http://www.tem.fi/files/33103/TEMrap_14_2012.pdf
- Alasoini, T., Lahtonen, M., Rouhiainen, N., Sweins, C., Hulkko-Nyman, K. & Spangar, T. (2011, toim.) *Linking Theory and Practice: Learning Networks at the Service of Workplace Innovation*. Tykes-raportteja 75. Helsinki: Tekes.
- Antila, J. (2005) *Veteen piirretty viiva? Työn ja yksityiselämän välisen rajapinnan tarkastelua*. Työpoliittinen tutkimus 272. Helsinki: Työministeriö.
- Cantrell, S.M. & Smith, D. (2010) *Workforce of One: Revolutionizing Talent Management through Customization*. Boston: Harvard University Press.
- Gratton, L. (2011) *The Shift: The Future of Work Is Already Here*. London: Collins.
- Hamel, G. (2007) *The Future of Management*. Boston: Harvard Business School Press.
- Heckscher, C. (2007) *The Collaborative Enterprise: Managing Speed and Complexity in Knowledge-Based Businesses*. New Haven and London: Yale University Press.
- Heinonen, S. (2010) *Hidas elämä ja tulevaisuuden työ – paradoksi vai potentiaali?* Futura 1/10, 77–85.
- Huan-Niemi, E.; Wuori, O.; Rikkonen, P. & Niemi, J. (2010) *Tulevaisuudenkuvia Suomen maa- ja elintarviketaloudesta vaihtoehtoisilla tutkimusmenetelmillä*. Futura 4/10, 5–20.
- Julkunen, R. (2008) *Uuden työn paradoksit: keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)istä*. Tampere: Vastapaino.
- Järvensivu, A. (2010) *Tapaus työelämä – ja voiko sitä muuttaa?* Tampere: Tampere University Press.
- Järvensivu, A., Valkama, P. & Koski, P. (2009) *Työssä oppimisen käytännöt ja työn mielekkyys: tapaustutkimuksia moraalisen sopimuksen viitekehyksessä*. *Julkaisuja, työ ja yrittäjyys* 2/2009. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Koivisto, T., Mikkonen, T., Vadén, T., Valkokari, K., Ahonen, M. & Vainio, N. (2011) *Rajoja ylittävä innovointi*. Tampere: Tampere University Press.

- Kuusi, O. (2010) Pitkän aikavälin talousmallit ja tulevaisuuksien tutkimus. *Futura* 4/10, 48–58.
- Lawler, E.E. (2011) Creating a New Employment Deal: Total Rewards and the New Workforce. *Organizational Dynamics* 40(4), 302–309.
- Lehti, M., Rouvinen, P. & Ylä-Anttila, P. (2012) Suuri hämmennys: työ ja tuotanto digitaalisessa murroksessa. *Elinkeinoelämän tutkimuslaitos ETLA. Sarja B 254*. Helsinki: TaloustietoOy.
- Lundvall, B.-Å. (1992, toim.) *National Systems of Innovation: Towards a Theory of Innovation and Interactive Learning*. London: Pinter.
- Pajarinen, M., Rouvinen, P. & Ylä-Anttila, P. (2010) Missä arvo syntyy? Suomi globaalissa kilpailussa. *Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos ETLA. Sarja B 247*. Helsinki: Taloustieto Oy.
- Porter, M.E. & Kramer, M.R. (2011) Creating Shared Value: How to Reinvent Capitalism – and Unleash a Wave of Innovation and Growth. *Harvard Business Review* 89(1), 2–17.
- Ramstad, E. (2008) Innovation Generating Model – Simultaneous Development of Work Organization and Knowledge Infrastructure. *Tykes-raportteja 65*. Helsinki: Tekes.
- Ramstad, E. & Alasoini, T. (2007, toim.) *Työelämän tutkimusavusteinen kehittäminen Suomessa: lähestymistapoja, menetelmiä, kokemuksia, tulevaisuuden haasteita. Tykes-raportteja 53*. Helsinki: Työministeriö.
- Seeck, H. (2008) *Johtamisopit Suomessa: taylorismista innovaatioteorioihin*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Smith, W.S. (2006) Employers and the New Generation of Employees. *Community College Journal*, December 2005/January 2006, 8–13.
- TEM (2012) *Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Toulmin, S. & Gustavsen, B. (1996, toim.) *Beyond Theory: Changing Organizations through Participation*. Amsterdam: John Benjamins.
- Valkama, P. & Järvensivu, A. (2008) *Verkostomainen toimintatapa työelämän tutkimuksen lähestymistapana ja tuotoksena*. Teoksessa Heiskanen, T., Leinonen, M., Järvensivu, A. & Aho, S. (toim.) *Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen*. Tampere: Tampere University Press, 165–183.
- Valkokari, K. (2009) *Yhteisten tavoitteiden ja jaetun näkemyksen muodostuminen kolmessa erityyppisessä verkostossa*. VTT Publications 715. Espoo: VTT.
- Valkokari, K., Hyötyläinen, R., Kulmala, H.I., Malinen, P., Möller, K. & Vesalainen, J. (2008, toim.) *Verkostot liiketoiminnan kehittämisessä*. Helsinki: WSOYpro.
- Zuboff, S. (1990) *Viisaan koneen aikakausi: uusi tietotekniikka ja yritystoiminta*. Helsinki: Otava.

Ristiriidoista rakentuva tasa-arvotyö

Hanna Ylöstalo¹

Kaikki tietävät, mitä tasa-arvolla tarkoitetaan. Tasa-arvo on demokraattisen yhteiskunnan perusta ja jotain, millä Suomea markkinoidaan maailmalla. Joidenkin mielestä tasa-arvo on jo saavutettu, joidenkin mielestä se on mennyt liian pitkälle, joidenkin mielestä tekemistä riittää tulevillekin sukupolville. Yhden mielestä tasa-arvo on sitä, että naiset ovat yhtä hyviä kuin miehet. Toisen mielestä tasa-arvoa on se, että nainen voi jäädä kotiin hoitamaan lapsia. Kolmannen mielestä tasa-arvoista on, että tupakoitsijat eivät saa työpaikalla pitää tupakkataukoja, koska tupakoimattomatkaan eivät saa ylimääräisiä taukoja.

Tehdessäni tasa-arvon kehittämistyötä EU-rahoitteisessa tutkimus- ja kehittämissankkeessa vuosina 2002–2005 havahduin siihen, että näennäisestä itsestänselvydes-

tään huolimatta tasa-arvosta on olemassa erilaisia, keskenään ristiriitaisia käsityksiä. Kun näiden käsityksen pohjalta aletaan rakentaa tasa-arvon kehittämistyötä, voidaan päätyä hyvin erilaisiin lopputuloksiin – myös sellaisiin, jotka ovat kaukana siitä, mihin esimerkiksi Suomen tasa-arvopolitiikalla pyritään.

Tämä artikkeli perustuu väitöskirjatutkimukseeni *Tasa-arvotyön tasa-arvot* (Ylöstalo 2012), joka käsittelee sukupuolen ja tasa-arvon ymmärtämistapoja työpaikkojen tasa-arvon kehittämistyössä. Artikkelissani tarkastelen kolmea keskeistä tapaa ymmärtää tasa-arvo: *tasa-arvo yhtäläisinä oikeuksina, sukupuolieroon perustuva tasa-arvo* sekä tasa-arvon muitakin ulottuvuuksia kuin sukupuolta tarkasteleva *moninainen tasa-arvo*. Pohdin, millaisia seurauksia näillä ym-

¹ Hanna Ylöstalo, YTT, tutkija, Tampereen yliopisto

märtämistavoilla on työpaikkojen tasa-arvon kehittämistyössä.

Käsittelen tasa-arvotyötä kahdella suomalaisella työpaikalla, naisenemmistöisessä kaupungissa sekä miesenemmistöisessä kemiantehtaassa. Tutkimukseni kohdistuu vuosiin 2003–2005, jolloin kaupunki ja kemiantehdas kävivät läpi tasa-arvosuunnittelun prosessin (prosessista Huhta ym. 2005, 55–58). Työpaikoilla kerätty aineisto, johon tarkasteluni perustuu, pitää sisällään erilaisia dokumentteja kaupungin ja kemiantahtaan tasa-arvotyön ajalta: haastatteluja, ryhmäkeskusteluja, tutkijoiden kenttäpäiväkirjoja, pöytäkirjoja tasa-arvoryhmien kokouksista ja hankkeen esitteitä. Tarkastelen tasa-arvotyön tasa-arvoja näiden aineistojen kautta peilaamalla niitä feministisessä tutkimuksessa käytyyn tasa-arvokeskusteluun. Lukutapani perustuu ristiriitojen, paradoksien ja jännitteiden, mutta myös yhtymäkohtien etsimiseen niin tasa-arvotyön tasa-arvoista kuin feministisen teorian tasa-arvoistakin, sekä niiden väliltä.

Artikkelini rakentuu teorian ja käytännön vuoropuhelulle. Kolme mainittua työpaikkojen tasa-arvon ymmärtämistapaa löytyvät myös feministisestä teoriasta, jossa niitä on tarkasteltu esimerkiksi tasa-arvon (*equality*), sukupuolieron (*difference*) ja moninaisuuden (*diversity*) käsittein. Artikkelissani vertaan, kritisoin ja arvioin feministiseen teoriaan perustuvia tasa-arvomääritelmiä työpaikkojen tasa-arvotyössä esiintyvien tasa-arvomääritelmien näkökulmista ja päinvastoin. Teoria ja käytäntö ovat toki muutenkin vuorovaikutuksessa keskenään: työpaikkojen tasa-arvotyössä käytetään feministisestä teoriasta peräisin olevia käsitteitä ja jäsenyksiä, joissa puolestaan on läsnä empiriaan pohjaavaa tietoa. Teorian ja käytännön vuoropuhelu tutkimuksessani onkin yhtäältä tämän olemassa olevan kytköksen näkyväksi tekemistä ja toisaalta uusien vuorovaikutuksen mahdoli-

suuksien etsimistä. Teoria ja käytäntö asettavat kumpikin tasa-arvon käsitteelle omat haasteensa, joten molempien ottaminen mukaan keskusteluun voi auttaa välttämään ainakin osan tasa-arvon käsitteen määrittelyyn liittyvistä ansoista, joita artikkelissani käsitelen. Tällä tavoin voidaan myös tehdä tilaa sukupuolen ja tasa-arvon uudelleenmäärittelyille ja viime kädessä vaikuttaa siihen, miten ja millaista tasa-arvoa yhteiskunnassamme edistetään (Ylöstalo 2006, 26).

Tasa-arvon käsite yhteiskunnallisessa keskustelussa

Tasa-arvon käsitteen monitulkintaisuus on nähtävissä myös laajemmin yhteiskunnallisessa keskustelussa tasa-arvosta. Suomessa sukupuolten tasa-arvosta on tullut keskeinen termi, jota käytetään lukuisilla tavoilla viittaamaan sukupuolten suhteita käsitteleviin kysymyksiin (Holli 2003, 8). Tasa-arvosta puhutaan esimerkiksi työelämän, koulutuksen ja politiikan yhteydessä, ja tasa-arvon käsite saa yhteydestä riippuen erilaisia sisältöjä. Tasa-arvon käsitteelle annetut sisällöt muuttuvat myös ajassa. Tasa-arvon käsitteen määrittelyt kertovat siitä, millaisia sukupuolten ja sukupuolten suhteiden ajatellaan tiettyssä ajassa ja paikassa olevan. Lisäksi ne tuottavat sukupuolta ja sukupuolten suhteita. Osan tasa-arvon määritelmästä voi sanoa pikemminkin pitävän yllä sukupuolen mukaisia hierarkioita kuin purkavan niitä. Esimerkiksi joissakin puhetavoissa naiset määritellään yhtä hyväksi kuin miehet tai tasa-arvon edistymistä tarkastellaan sen kautta, kuinka hyvin naiset ovat onnistuneet saavuttamaan miesten yhteiskunnallisia asemia. Tällöin miehet ja miehisuus määritellään normiksi, joka naisten pitää saavuttaa.

Suomessa käydylle tasa-arvokeskustelulle tyypillinen piirre on tapa puhua toteutunees-

ta tasa-arvosta. Suomi on totuttu mieltämään tasa-arvon mallimaaksi, jossa sukupuolten tasa-arvoon liittyviä ongelmia ei ole. Etenkin miehet uskovat tasa-arvon toteutuneen (Nieminen 2008, 14–15). Toteutuneen tasa-arvon puhettavassa mahdolliset ongelmat nähdään pieninä säröinä muuten täydellisessä yhteiskunnassa. Kun tasa-arvon oletetaan toteutuneen, ei ilmeisiäkään tasa-arvo-ongelmia välttämättä nähdä, tai niiden ajatellaan olevan jossakin toisaalla. (Raevaara 2005, 185.) Ongelmat, jotka voitaisiin tulkita sukupuolten tasa-arvo-ongelmiksi, saatetaan myös tulkita joksikin muuksi. Toteutuneesta tasa-arvosta puhumisen voi sanoa vähättelevän sukupuolten tasa-arvo-ongelmia ja vievän pohjan tasa-arvon kehittämistyöltä (Luhtakallio ym. 2007, 250, 253). Kun tasa-arvo-ongelmien merkitystä vähätellään tai niitä ei yksinkertaisesti nähdä olevan, ei niiden korjaamisellekaan nähdä olevan tarvetta.

Tasa-arvokeskustelu sisältää monia paradokseja. Raija Julkunen (2010, 15) kutsuu suomalaisen arki ajatteluun liittyvän tasa-arvon erityiseksi paradoksiksi sitä, että samalla kun korostetaan jo saavutettua tasa-arvoa, on tasa-arvo kuitenkin vaivaannuttava puheenaihe. Tasa-arvosta ei välttämättä haluta puhua, tai sitten halutaan korostaa sitä, kuinka hyvin asiat ovat. Esimerkiksi tasa-arvotyötä tekevä tutkija huomaa varsin pian, että tasa-arvosta puhuminen herättää työpaikoilla monenlaisia, voimakkaitakin tunteita. Tasa-arvoa ympäröikään itsestäänselvyyden ja kielletyn ristiriitainen ilmapiiri. Tälle pohjalle rakentuu myös työpaikkojen tasa-arvon kehittämistyö.

Tasa-arvotyö työpaikoilla

Tutkimukseni kohteena olevien työpaikkojen, kaupungin ja kemiantehaan, tasa-arvotyö toteutettiin tutkimusavusteisesti, toimin-

tatutkimuksen keinoin. Toimintatutkimus on lähestymistapa, jossa samanaikaisesti sekä tutkitaan että yritetään yhdessä tutkimuskohteiden kanssa muuttaa valittuja käytäntöjä (Kuula 1999, 23). Tasa-arvotyöllä puolestaan tarkoitan tasa-arvolain edellyttämää naisten ja miesten tasa-arvon tavoitteellista ja suunnitelmallista edistämistä työpaikoilla. Kaupungilla ja kemiantehaalla tehtiin siis tasa-arvotyötä yhteistyössä tutkijoiden ja työpaikkojen johdon ja henkilöstön kesken. Tutkijat olivat mukana kehittämistyössä ja keräsivät samalla aineistoa tutkimusta varten. Tasa-arvon kehittämistyö tapahtui tutkijoiden aloitteesta, vaikkakin työpaikoilla oli ollut tasa-arvon kehittämistoimintaa jossain määrin jo aiemmin.

Tasa-arvolainsäädäntö oli lähtökohta työpaikkojen tasa-arvotyölle. Suomessa tasa-arvoa ja sen edistämistä säätelevät kansainväliset sopimukset sekä kansallinen tasa-arvolainsäädäntö. Näistä etenkin Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, joka astui voimaan vuonna 1987, on työpaikkojen tasa-arvon kehittämistyön kannalta merkittävä. Suomen tasa-arvolain tarkoitus on estää sukupuoleen perustuva syrjintä, edistää naisten ja miesten tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609). Suomen tasa-arvolainsäädäntö on lukuisten uudistusten myötä laajentunut syrjinnän kielloista kehotuksiin aktiivisiin toimiin tasa-arvon edistämiseksi. Tasa-arvolain mukaan jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Vähintään 30 henkilön työpaikoilla tulee toteuttaa tasa-arvoa edistävät toimet vuosittain yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa laadittavan, erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevan tasa-arvosuunnitelman mukaisesti.

Tasa-arvotyö toteutettiin kaupungilla ja kemiantehtaalla tasa-arvosuunnittelun prosessin kautta, jonka vaiheita olivat tasa-arvoprosessiin sitoutuminen, tasa-arvoryhmän muodostaminen, tasa-arvoselvityksen tekeminen, keskustelutilaisuudet tasa-arvotyön kehittämiskohteista ja tasa-arvosuunnitelman laatiminen. Prosessi jatkuu suunnitelman käytäntöön viemisellä ja suunnitelmasta tiedottamisella, tasa-arvotilanteen seurannalla ja arvioinnilla sekä suunnitelman päivittämisellä. (Huhta ym. 2005, 55–60.) Molemmilla työpaikoilla tehtiin kehittämistyön alussa selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta, joka koostui kyselystä ja haastatteluista. Sen jälkeen työpaikat kokoontuivat työkongressiin, jossa he keskustelivat toisten työpaikkojen (hankkeessa oli mukana kuusi työpaikkaa) osallistujien kanssa tasa-arvoongelmista ja keinoista niiden ylittämiseen. Työpaikoilla järjestettiin myös tasa-arvon kehittämispäivät, joissa käytiin läpi työpaikan keskeiset tasa-arvon kehittämiskohteet ja pohdittiin niihin ratkaisuja. Työpaikkojen tasa-arvoryhmät käyttivät kehittämispäivien antia apuna kirjoittaessaan työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmia. Lisäksi työpaikoilla oli useita kokouksia, keskusteluja ja pienempiä kehittämistilaisuuksia tasa-arvon tiimoilta.

Käytän näissä erilaisissa kehittämistoimissa kertynyttä materiaalia kuvaamaan niitä neuvotteluja, joita tasa-arvosta työpaikan kehittämistyön eri vaiheissa käytiin. Nostan artikkelissani esiin vain muutaman aineistokatkelman kuvaamaan kutakin tasa-arvokäsitystä, vaikka erilaisista tasa-arvoista käyty keskustelu oli huomattavasti moniäänisempää. Olen kuitenkin pyrkinyt nostamaan esiin sellaisia katkelmia, joissa kiteytyy olennainen tietyistä tasa-arvokäsityksestä. Työpaikoilla oli kolme keskeistä tulkintaa tasa-arvosta: tasa-arvo yhtäläisinä oikeuksina, sukupuolieroon perustuva tasa-arvo sekä moninainen tasa-arvo. Tarkastelen näitä

tulkintoja yksitellen sekä työpaikkojen että feministisen teorian näkökulmista ja pohdin niiden vahvuuksia ja heikkouksia tasa-arvon kehittämistyön näkökulmasta.

Tasa-arvo yhtäläisinä oikeuksina

Feministisessä teoriassa näkemys tasa-arvosta yhtäläisinä oikeuksina perustuu ajatukseen sukupuolten perimmäisestä samankaltaisuudesta: naiset ja miehet ovat samankaltaisia ihmisinä, ja heillä tulisi siksi olla yhtäläiset oikeudet. Sukupuolieroon tai pikemmin ihmisten jaotteluun sukupuolen perusteella suhtaudutaan kriittisesti. Sukupuolieron avulla on selitetty ja oikeutettu sukupuolten eriarvoisuus: naisten sulkeminen ulos yhteiskunnan keskeisiltä paikoilta on selitetty naisten erilaisuudella suhteessa miehiin. Tästä näkökulmasta sukupuoliero ilmentää naisten alemmuutta miehiin nähden. Siksi tasa-arvon saavuttamisen ajatellaan edellyttävän sitä, ettei sukupuolieroa korosteta. (Benschop 2006, 278–280; Squires 1999, 117.)

Feministisessä teoriassa tasa-arvoon yhtäläisinä oikeuksina on viitattu ennen kaikkea liberaalifeministisessä ajattelutavassa, joka kukoisti 1960–1970-luvuilla. Liberaalifeminismi tavoittelee modernin yhteiskunnan autonomisen yksilön ja täyden kansalaisen ideaalin ulottamista myös naisiin. Naisiin kohdistuvan sorron ajatellaan ilmenevän syrjintänä, sulkemisena yksilöiden, kansalaisoikeuksien ja julkisten instituutioiden ulkopuolelle. Liberaalifeminismissä ajatellaan, että sorto voidaan poistaa muuttamalla asenteita ja käsitystä naisesta, tunnustamalla myös naiset järkeviksi olennoiksi sekä antamalla naisille koulutusta, sivistystä ja täydet kansalaisoikeudet. (Julkunen 2010, 28–29.) Ihanteena on yhteiskunta, jossa sukupuolella ei ole merkitystä. Tällainen tila ajatellaan

saavutettavan, kun naiset ja miehet saavat yhtäläiset oikeudet ja yhtäläisen kohtelun. (Kuusipalo 2002, 212.)

Työpaikoilla tasa-arvo yhtäläisinä oikeuksina oli tavallisin tasa-arvolle annettu tulkinta. Kuten feministisessä teoriassa, työpaikoilla tasa-arvo yhtäläisinä oikeuksina perustuu ajatukseen vapaista yksilöistä, jotka voivat rakentaa oman elämänsä sellaiseksi kuin haluavat ja kykenevät, kunhan säännöt ovat kaikille samat. Nämä yksilöt ovat ennen kaikkea ihmisiä, heidän sukupuoleltaan ei ole, tai ei saisi olla merkitystä. Sukupuoli ymmärretään henkilökohtaiseksi ja yksityiseksi asiaksi, joka ei julkisessa elämässä, kuten työpaikoilla, vaikuta. Kemiantehtaan miestyöntekijä muotoilee asian haastattelusaan näin:

Mitään erityisiä tasa-arvo-ongelmia meillä ei ole, meillä on suurin piirtein naisten ja miesten palkat tuolla tehdassalissa samat, taikka siis on, samasta työstä maksetaan sama palkka. Millekään osastolle ei ole kielletty menemästä töihin, ettei naisten menemistä johonkin työhön estetä, ja varmaan ne pärjääkin tänä päivänä. On jopa ollut näitä nuoria insinöörinaisia jonkin aikaa.

Naisten pärjääminen ei ole haastattelukatkelmassa kuitenkaan itsestäänselvyys, vaan epäilyyn viittaavat sanat *varmaan, tänä päivänä* ja *jopa* osoittavat, että naiset ovat haastateltavan mielestä ainakin olleet jollakin tavalla vajavaisia tietyissä töissä. Julkilausumaton normi ja vertailukohde tässä on mies. Feministisessä teoriassa tasa-arvoa yhtäläisinä oikeuksina on kritisoitu juuri siksi, että tasa-arvoon yhtäläisinä oikeuksina nähtiin sisänrakennetun miehisen normin. Yksilön, johon molemmat sukupuolet sisällytetään, ei nähty olevan olemukseltaan sukupuoleton, vaan viittaavan miehiseen toimijaan (Kuusipalo 2002, 213). Yhtäläisiin oikeuksiin perustuvassa tasa-arvodiskurssissa naisia verrataankin jatkuvasti mieheen: saavutta-

vatko naiset miesten asemia, kurovatko kiinni sukupuolikuilua (Julkunen 2010, 16–17)? Miehillä jo kuuluvien oikeuksien ulottaminen myös naisiin tapahtuu vaatimalla naisia tulemaan miesten kaltaisiksi. Samalla perustavanlaatuiset sukupuolistuneet valtasuhteet, jotka ovat tehneet tasa-arvotyön ylipäättään tarpeelliseksi, jäävät pimentoon.

Naisten vaatiminen tulemaan miesten kaltaisiksi tullakseen tasa-arvoisiksi näkyy myös kemiantehtaalla asiantuntijatehtävissä toimivan naisen haastattelussa:

Tutkija: Käytetäänkö [kemiantehtaalla] naisten asiantuntemusta asiallisesti ja oikein? Saako se sen tilan, minkä se tarvitsee-kin?

Haastateltava: No kyllä mä näen, että itse olen saanut sen tilan, mitä olen tarvinnut. Kyllähän se vaatii hieman enemmän uskallusta ja rohkeutta mitä ylempäs mennään. Siinä vaaditaan kovempiakin arvoja, semmoista miesmaailman otetta, että pärjää. Mutta en mä näkisi ettei mahdollisuuksia ole, jos vain haluaa, se riippuu ihan itsestä. Mutta ehkä sitten joutuu ponnistelemaan hieman enemmän niihin tavoitteisiin.

Haastateltava tiedostaa, että hänen työpaikansa arvot ovat miehisiä, ja että pärjäämiseen vaaditaan *miesmaailman otetta*. Hän ei kuitenkaan näe tätä epätasa-arvona, koska naisia ei ole suoraan estetty esimerkiksi etenemästä uralla. Kun avointa syrjintää ei ole, menestys *riippuu ihan itsestä*. Haastateltava ei myöskään näe epätasa-arvona sitä, että nainen joutuu *ponnistelemaan* enemmän kuin mies saavuttaakseen tavoitteensa. Tässä tasa-arvo tulkitaan yksilönäkökulmasta: menestyminen on jokaisen omalla vastuulla. Muodollisten yhtäläisten oikeuksien ajatellaan olevan riittävä tasa-arvoisuuden kriteeri, vaikka piilosyrjintä eli tässä tapauksessa se, että naiset joutuvat sukupuolensa takia

ponnistelemaan enemmän, tunnistetaankin.

Feministisessä tasa-arvokeskustelussa on kritisoitu yhtäläisten oikeuksien tasa-arvoa myös siksi, että siinä vastuu tasa-arvon edistämisestä langetetaan (nais)yksilöille, jotka eivät kuitenkaan yksin pysty muuttamaan yhteiskunnan rakenteita. Anne Maria Holli (2002, 19–20) on esittänyt, että suomalaisessa tasa-arvopolitiikassa sukupuolten tasa-arvo olisi siirtynyt yhteiskunnallisiin rakenteisiin kiinnittyvästä ihanteesta yksilön mielensisäiseksi asiaksi, jolloin vastaukset epätasa-arvoon eivät löydy yhteiskuntaa muuttamalla, vaan yksilön tahdosta ja valinnoista. Kun tasa-arvo nähdään yksilön tahdosta riippuvaksi asiaksi, unohdetaan yhteiskunnan rakenteista johtuva epätasa-arvo. Tällöin on vaikea esittää työelämälle ja valtiolle vaatimuksia tasa-arvoisesta kohtelusta. (Emt.) Yksilön vastuuta peräävää tasa-arvonäkemyistä onkin kritisoitu siitä, että vaikka yhtäläiset oikeudet voivat auttaa yksittäisiä naisia esimerkiksi etenemään urallaan, ei näkemys haasta riittävästi yhteiskunnallisia valtajärjestelmiä, jotka ovat tehneet tasa-arvotyön tarpeelliseksi (Meyerson & Kolb 2000, 562). Näitä järjestelmiä ei yksilö voi pelkästään omalla toiminnallaan muuttaa.

Kritiikistä huolimatta yhtäläisten oikeuksien ajamisella on paikkansa, sillä se on auttanut ulottamaan monet tänä päivänä itsestään selvinä pidetyt oikeudet myös naisiin. Kaavamaisten sukupuoliroolien kyseenalaistamisen ansiosta ihmiset yleensä ottaen hyväksyvät ajatuksen, että naiset ja miehet ovat samanarvoisia eivätkä naiset ole miehiä vähä-älyisempiä, vastuuttomampia tai kykenemättömiä päättämään yhteisistä asioista – kaikki asioita, jotka olivat vielä joitakin vuosikymmeniä sitten yleisesti hyväksytyjä käsityksiä. Sukupuolistereotyyppioita esiintyy toki edelleen, mutta enää naisia ei voi automaattisesti sulkea esimerkiksi johtotehtävis-

tä ulos sukupuolensa vuoksi. (Esim. Jokinen 2002, 243.) Lisäksi yhtäläiset oikeudet ovat parantaneet naisten asemaa monilla yhteiskunnan alueilla. Esimerkiksi sukupuolikiintiöitä koskeva lainsäädäntö Suomessa ja muissa Pohjoismaissa on lisännyt naisten osuutta valtion ja kuntien päätöksenteossa, Norjassa myös liike-elämässä (Holli ym. 2003; Skjeie & Teigen 2005). Siitä, onko tämä muuttanut politiikan tai liike-elämän sisältöjä tai tehnyt niitä jotenkin ”tasa-arvoisemmiksi” tai ”naisystävällisemmiksi”, voi olla monta mieltä. Joka tapauksessa yhtäläiset oikeudet ovat yksi keskeinen tasa-arvon toteutumisen edellytys, jonka parissa riittää edelleen tekemistä, myös Suomessa. Yksi keskeinen tulevaisuuden haaste tulee olemaan sukupuolisen ja seksuaalisen moninaisuuden huomioon ottaminen myös lainsäädännön tasolla.

Sukupuolieroon perustuva tasa-arvo

Feministisessä teoriassa sukupuolieroon perustuvassa tasa-arvoajattelussa kiinnitetään huomio sukupuolistuneisiin yhteiskunnallisiin valtasuhteisiin. Näihin valtasuhteisiin on usein viitattu patriarkaatin käsitteellä. Patriarkaatti voidaan määritellä miehiseksi yhteiskunnalliseksi valtajärjestelmäksi, jossa mies ja miehisyys merkitsee normia, nainen ja naisellisuus poikkeamaa ja javauutta suhteessa tuohon normiin (Liljeström 1996). Patriarkaattissa valtasuhteiden ajatellaan ilmentyvän paitsi julkisessa, myös ja erityisesti yksityisessä elämänpiirissä, kuten perheessä ja seksuaalisissa suhteissa: henkilökohtainen on poliittista (Kuusipalo 2002, 211). Patriarkaattissa sukupuolten väliset valtasuhteet ovat luonnollistuneet ja siksi niitä on vaikea nähdä saati kyseenalaistaa. Luonnollistuneet valtasuhteet näyttävät itsestään selviltä, jopa järkeviltä ja oikeu-

denmukaisilta. (Halford & Leonard 2001, 30–31.) Patriarkaattiteoriat olivat erityisen vaikutusvaltaisia 1970–1980-luvuilla, sittemmin ne ovat saaneet väistyä pienempien, paikallisten sukupuolisorron tarinoiden tieltä.

Yhteiskunnassa, jossa miehinen on normi, voidaan naisilla ajatella olevan kaksi vaihtoehtoa: mukautuminen tuohon normiin tai erottautuminen siitä. Naiset voivat pyrkiä häivyttämään sukupuolensa, tai sitten korostamaan sitä. Feministisessä teoriassa sukupuolieroon perustuvan tasa-arvonäkemys mukaan sukupuoliero tulee ottaa huomioon ja sitä pitää arvostaa. Sukupuolieroa ei nähdäkään alemmuuden ja sorron lähteenä, vaan ilon ja ylpeyden aiheena. Sen vuoksi naisia ei tule yrittää mukauttaa valitsevaan yhteiskunnalliseen järjestykseen, vaan sukupuolieroon perustuvan tasa-arvon kannattajat pyrkivät kääntämään tuon järjestyksen nurin ja tuomaan keskiöön sen, mikä aiemmin oli marginalisoitu: naisen ja naisellisen. Naisellisiksi mielletyt ominaisuudet ja asiat, kuten hoiva, alettiin nähdä vahvuutena, keinona naisten valtaistamiseen. Patriarkaalisen yhteiskunnan arvoihin kuten yksilökeskisyyteen, kilpailullisuuteen ja rationaalisuuteen sen sijaan suhtauduttiin pikemmin epäluuloisesti ja jopa vihamielisesti kuin ihailen. Tavoitteena oli vähentää miehisen järjestyksen valtaa, ei yhtyä sen riveihin. (Kuusipalo 2002, 213; Squires 1999, 118.)

Työpaikoilla käsitykset sukupuolieroon perustuvasta tasa-arvosta poikkesivat feministisen teorian käsityksistä, vaikka löytyi myös teorian kanssa yhteneviä tulkintoja. Työpaikoilla sukupuolieroon perustuva tasa-arvonäkemys perustuu ajatukseen naisten ja miesten sukupuolitapaisesta (ks. Jokinen 2005) eli kummallekin sukupuolelle tyypillisenä pidetystä toimijuudesta. Tämän toimijuuden uusintamista myös pidettiin joissakin tulkinnoissa tasa-arvona. Kaupungin

koulukeskuksen tasa-arvosuunnitelmassa esimerkiksi todettiin: *Koulukeskuksessa lähes kaikissa tehtävissä eri sukupuolten välinen tilanne ei ole tasapainossa. Naisia on useimmissa työtehtävissä selvästi enemmän kuin miehiä. Tasa-arvosuunnitelmassa lähtökohtana ei kuitenkaan ole keinotekoisesti muuttaa sukupuolten välistä tasapainoa, vaan keskittää tasa-arvoon tähtäävät toimenpiteet kaikkiin työntekijöihin.* Suunnitelmassa vedotaan tasa-arvon nimissä naisten oikeuteen tehdä naisille tyypillisiä töitä ja miesten oikeuteen tehdä miehille tyypillisiä töitä. Olemassa olevan työnjaon ajatellaan kuvastavan sitä, millaisia naiset ja miehet ovat, millaisia taitoja ja intressejä heillä sukupuolensa vuoksi on. Sukupuolitapaisuus koetaan sekä tarkoituksenmukaiseksi että tasa-arvoiseksi.

Tällainen näkemys tasa-arvosta edellyttää, että naisten ja miesten tulisi olla työpaikalla nimenomaan naisia ja miehiä, sukupuolensa ja siihen liitettyjen ominaisuuksien edustajia. Silloin omaan sukupuoleen liitettyjen odotusten täyttämistä tulee oleellinen osa työssä suoriutumista. Se taas on ongelmallista silloin, kun työpaikan hierarkiassa eteneminen edellyttäisi toiselle sukupuolelle tyypillisenä pidettyä toimintaa, kuten tämä naishaastateltava kemiantehtaalta kuva: *Sä et voi olla naisena liian kova ja kylmä, samanlainen kuin miehet. Ja kuitenkin sä et saa olla liian ihmisystävällinen, se ei taas ole johtajalle hyväksi.* Kun johtajalta edellytetään miehisenä pidettyä käytöstä ja naiselta taas naisellisenä pidettyä käytöstä, on naisen hyvin vaikea saavuttaa johtajan asema.

Sukupuolieroon perustuvaan tasa-arvoon liittyy kaksi ongelmaa, joista ensimmäinen on sukupuolen määrittely kaavamaisten oletusten kautta. Feministisessä teoriassa sukupuolieroon perustuvaa tasa-arvonäkemystä on kritisoitu siitä, että naiseudelle annetut määritelmät eivät tunnista ja tunnusta nais-

ten keskinäisiä eroja ja hierarkioita. Naisella onkin sukupuolieroon perustuvissa tasa-arvokeskusteluissa viitattu lähinnä valkoiseen, keskiluokkaiseen, heteroseksuaaliseen naiseen, eikä näin nähdä naisten keskinäistä epätasa-arvoisuutta, vaan pikemminkin uusinnetaan sitä. (Calás & Smircich 2006, 295.) Niin ikään väitteet, joiden mukaan miehet sortavat naisia, jättävät huomiotta sen, että valtasuhteet ihmisten välillä ovat monimutkaisempia. Esimerkiksi mustat työväenluokkaiset miehet saattavat olla vaikkapa talouden näkökulmasta joissakin yhteiskunnissa heikommassa asemassa kuin valkoiset, keskiluokkaiset naiset. (Browne & Misra 2003, 489.)

Toinen sukupuolieroon perustuvaan tasa-arvoajatteluun liittyvä ongelma on sukupuolieron hierarkisuus, jonka eriarvoistavaa luonnetta ei nähdä, jos pidetään tasa-arvona sitä, että *naiset saisivat olla naisia ja miehet miehiä*, kuten eräs mieshaastateltava sanoo. Tälle käsitykselle tasa-arvosta löytyi kuitenkin työpaikoilta myös haastajia. Sukupuolieron hierarkisuus näkyy työelämässä esimerkiksi hierarkian huipulla olevien töiden edellyttämän pätevyyden määrittelyä mies-sukupuolen kautta. Kemiantehtaalla työskentelevä toimihenkilönäinen sanoo haastattelussaan: *Aika paljon kertoo se, että meillä on yksi päällikkönäinen, joka on todellinen ekspertti. Se sitten valittiin meidän vappujulkaisussa Vuoden mieheksi. Että viestii sekin jotain*. Naiset voivat saada arvostusta toimissaan naistapaisesti, mutta sellaiset työt eivät ole hierarkian huipulla. Eräs miesesimies esimerkiksi kehui naisalaisiaan näin: *Teidän tekemättömät työt naisilla, näin voin olla varma, että hommat tulee tehtyä*. Kaupungilla työskentelevä nainen kiteyttääkin sukupuolieroon perustuvan tasa-arvoajattelun keskeisen ongelman: *Ongelma on siis se, että huonompaan palkkaan ja huonompaan työtehtävään nainen on huoleellisempi*.

Jos työpaikan toimintakulttuuri asettaa etusijalle miehisenä pidetyn toiminnan, jää naisten vaihtoehdoksi joko käyttäytyä miehisten normien mukaisesti tai tyytyä miehiä huonompaan asemaan. Kun valta ja auktoriteetti määritellään miehiseksi, täytyy naisten jäljitellä miehisyttä, siis toimia miestapaisesti jos haluavat tällaista valtaa. Miehisyyden etusijalle asettaminen vaikuttaa myös naisten ammatilliseen itsetuntoon. Jos työpaikan virallisten tai epävirallisten käytäntöjen mukaan pätevyys on miesmäisyttä, se voi saada sellaiset naiset kyseenalaistamaan oman ammattitaitonsa, jotka eivät pysty tai halua käyttäytyä miehisiinä pidetyin tavoin (Martin 2003, 350). Samalla tavoin miehisyyden vaatimus marginalisoi ne miehet, jotka eivät toimi miestapaisesti, vaan esimerkiksi jättäytyvät työpaikan kilpailun ulkopuolelle.

Sukupuoleen liittyvän hierarkian esiin nostaminen on sukupuolieroa korostavan näkemyksen keskeinen anti niin feminismille kuin työpaikkojen tasa-arvokeskustelullekin. Keskusteltaessa sukupuolierosta naisten ja miesten erilaiset toimintamahdollisuudet ja valtasuhteet voidaan nostaa esiin työelämän ja työpaikkojen arjessa. Tämä on välttämätön edellytys niiden purkamiselle. Sukupuolieroon perustuvan tasa-arvonäkemyksen ansioksi voidaan lukea myös esimerkiksi naisiin kohdistuvat erityistoimet kuten kiintiöt, joille ei ole tilaa sukupuolineutraalissa tasa-arvodiskurssissa. Sukupuolieroon perustuvan tasa-arvonäkemyksen mukaan ei riitä, että naisille ja miehille annetaan lainsäädännön avulla yhtäläiset mahdollisuudet. Naisille pitää antaa tasoitusta – ei siksi, että naisia pidettäisiin huonompina tai heikompiina, vaan siksi, että olemassa olevat käytännöt suosivat miehiä (Kuusipalo 2002, 217). Samalla tarvitaan kuitenkin myös sellaista keskustelua, jossa naisiin ja miehiin liitettyjä kaavamaisia oletuksia ja odotuksia puretaan.

Tämä tarve on synnyttänyt keskustelua toisenlaisesta tasa-arvosta, jota nimitän moninaiseksi tasa-arvoksi.

Moninainen tasa-arvo

Feministisessä teoriassa tasa-arvosta ja sukupuolierosta käytyä keskustelua alettiin 1980–1990-lukujen taitteessa kritisoida siitä, että keskustelussa nainen ja naiseus määritellään aina suhteessa mieheen ja miehisyteen: joko samankaltaiseksi tai erilaiseksi. Samalla naiset ymmärrettiin yhtenäiseksi joukoksi, jolla on yhtenevät tavoitteet. Kriitikki liittyi laajempaan, postmoderniksikin nimettyyn feministiseen liikehdintään. Kriittikin pohjalta tasa-arvoa alettiin määritellä uusin tavoin, joka ei perustu enää sukupuolen kahtiajaolle, vaan kaksijakoisuuden logiikan purkamiselle. (Kuusipalo 2002, 215; Liljeström 2008.)

Kaksijakoisuus halutaan ylittää etenkin sukupuolen käsitteessä. Kaksijakoisen sukupuolikäsityksen kriitikoiden mukaan sukupuoli ei yksinään selitä yhteiskunnallista eriarvoisuutta tai ei ole keskeisin eriarvoisuutta selittävä tekijä. Sen sijaan tulisi korostaa eriarvoisuutta yhtenäisiksi oletettujen ryhmien, kuten naisten kesken. (Brah & Phoenix 2004, 82.) Tämä tapahtuu ottamalla kriittisen tarkastelun kohteeksi naisen kategoria, tai pikemmin sille annetut vakiintuneet merkitykset. Kategorioiden ei ajatella olevan yhtenäisiä ja lopullisia, vaan pirstaleisia, epävakaita ja jatkuvassa liikkeessä. Tässä piilee myös niiden voima: on aina mahdollisuus, vaikka kuinka pieni, toisen tekemiseen, vastarintaan ja muutokseen. (Halford & Leonard 2001, 20–23.)

Tasa-arvopolitiikan näkökulmasta sukupuolten moninaisuuden voi ajatella perustelevan kaksijakoiseen sukupuolen käsitteeseen kiinnittyvää tasa-arvopolitiikkaa

laajempaa yhdenvertaisuuspolitiikkaa ja -lainsäädäntöä (Julkunen 2010, 71). Kaksijakoisuutta purkava tasa-arvoajattelu mahdollistaa lisäksi miesten tasa-arvo-ongelmista puhumisen, kun esimerkiksi marginaalisettujen maskuliinisuuksien olemassaolo ja sitä kautta miessukupuoleen liittyvä syrjintä tunnistetaan (Squires 1999, 134). Kaksijakoisuuden purkamisella voi siis ajatella olevan seurauksia teorian lisäksi käytännössä.

Moninaisuus, moninainen tasa-arvo ja sukupuoli moninaisuusnäkökulmasta saavat hyvin erilaisia merkityksiä työpaikkojen tasa-arvon kehittämistyössä kuin feministisessä teoriassa. Kun feministisessä teoriassa sukupuolen kaksijakoisuuden ja ylipäättään kaksijakoisuuden logiikan purkaminen on keskeistä, on moninaisuus työpaikoilla lähinnä tasa-arvon käsitteen laajentamista sukupuolen lisäksi muihin eroihin, kuten tässä kemiantehtaan miestyöntekijän haastattelussa: (...) *eikä se ole pelkästään miesten ja naisten välinen tasa-arvo, vaan siinä pitäisi ottaa huomioon myös kaikki niin sanotut värilliset ihmiset, tai nämä muutkin, uskonnot ja muut semmoiset huomioon.* Tasa-arvosta puhuttiin moninaisuuden kautta yleensä silloin, kun määriteltiin tasa-arvoa. Haastateltavat eivät kuitenkaan pohdi sen enempää, mitä huomioon ottaminen tarkoittaa tai edes sitä, millaisia etnisyyteen, rotuun tai uskontoon liittyviä tasa-arvo-ongelmia työpaikoilla on. Tarkasteltaessa konkreettisia tasa-arvoon ja eriarvoisuuteen liittyviä työpaikan tai työelämän käytäntöjä moninaisuusnäkökulma ei noussut yleensä esille. Työpaikkojen näkemystä moninaisesta tasa-arvosta voidaankin kritisoida epäkonkreettisuudesta: työpaikoilla ei ole käsitystä siitä, millaisia tasa-arvo-ongelmia työpaikoilla on liittyen mainittuihin eroihin, kuten uskuntoon, ikään ja rotuun, eikä myöskään visiota moninaisen tasa-arvon edistämisestä muuten kuin ottamalla erot huomioon.

Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmiin moninaisuus kirjattiin samaan tapaan: tasa-arvoisuuden periaatteena, joka tuli ulottaa kaikkiin, kuten kaupungin teknisen keskuksen tasa-arvosuunnitelmassa: *Kohtelun ja arvostuksen on oltava tasa-arvoista ikään, sukupuoleen, ammattiryhmään, rotuun tai muihin ominaisuuksiin katsomatta*. Tasa-arvoa pyritään edistämään ”yhden koon mallin” (Verloo 2006) mukaan, laajentamalla sukupuolten tasa-arvoa koskevat tavoitteet ja toimenpiteet koskemaan myös muita eroja ja eriarvoisuuksia. Nämä erot eivät kuitenkaan ole sorron tai eriarvoisuuden perusteina yhteismitallisia, vaan esimerkiksi sukupuoleen perustuvalla sorrolla on erilainen historia kuin rotusorrolla, ja niihin liittyy siksi myös erilaisia tasa-arvotavoitteita. Sukupuoli- ja rotusorron purkamisessa sovelletaan myös erilaista politiikkaa, eikä tavoitteista ja keinoista ole yksimielisyyttä. Lisäksi se, kenet luetaan tasa-arvon ansaitsemaan piiriin, on mielivaltaista. Työpaikoilla esimerkiksi seksuaalista tasa-arvoa ei mainittu kertaakaan.

Työpaikoilla myös vastustettiin sukupuolten tasa-arvon kehittämistyötä moninaisen tasa-arvon käsitteen kautta. Tämä tapahtui esimerkiksi määrittelemällä sukupuolten tasa-arvo toissijaiseksi johonkin toiseen tasa-arvoon nähden, kuten seuraavassa, kemiantehtaalla työskentelevän miehen haastattelukatkelmassa:

Tutkija: Onko sun uran aikana tullut [vas-
taan] tasa-arvoasioita?

Haastateltava: On kyllä, mutta ei naisten ja miesten välisiä, vaan siis tasa-arvoasioita on tullut paljonkin. On itse asiassa naisten ja miestenkin välisiä, mutta siis laajemmin. Mä en mielelläni ajattele tasa-arvoa pelkästään naisten ja miesten välisenä, koska se sinällään on kovin epätasa-arvoinen ajattelumalli. [...] Tasa-arvo on tasa-arvoa, siihen kuu-

luu kaikki. Kyllä meillä varmaan on enempi ikäkäsyykset ne, joissa ongelmia esiintyy.

Haastateltava määrittelee tasa-arvon asettamalla tasa-arvo-ongelmat hierarkkiseen suhteeseen niin, että ne, joissa esiintyy hänen mielestään eniten tasa-arvo-ongelmia, tulevat etusijalle. Koska tutkimukseni kohteena olevilla työpaikoilla ei ole selvitetty muuta kuin sukupuoleen liittyviä eriarvoisuuden kokemuksia, ei tärkeysjärjestys perustu muuhun kuin haastateltavan tuntemuksiin. Tasa-arvotyö ei kuitenkaan voi perustua yksittäisiin kokemuksiin siitä, millä alueella suurimmat tasa-arvo-ongelmat ovat. Miehet esimerkiksi kokevat naisia useammin sukupuolten tasa-arvon toteutuneen työpaikalla, naiset taas kokevat sukupuolestaan huomattavasti useammin haittaa työssä kuin miehet (Nieminen 2008, 28–29). Nämä kokemukset ovat ristiriidassa toistensa kanssa, joten kumman perustalle tasa-arvotyö tulisi rakentaa?

On täysin mahdollista, että ikä on haastateltavan työpaikalla keskeinen eriarvoisuutta tuottava asia. Ikään liittyvä eriarvoisuus kuitenkin kietoutuu sukupuolten eriarvoisuuteen. Esimerkiksi vaikka sekä nuoret naiset että miehet ovat keski-ikäisiä naisia ja miehiä useammin epätyypillisissä työsuhteissa, siis osa- ja määräaikaisissa työsuhteissa, ovat tällaiset työsuhteet tyypillisempiä naisille kuin miehille (Lehto & Sutela 2008). Ikänäkökulman mukaan ottaminen tasa-arvokeskusteluun on tärkeä keskustelunavaus, mutta se ei saisi syrjäyttää sukupuolten tasa-arvoa.

Moninaisuusnäkökulma on välttämätöntä ottaa mukaan sekä tasa-arvopoliittisiin pohdintoihin että työpaikkatason kehittämistyöhön. Feministisissä teorioissa moninaisuusnäkökulma on ollut mukana jo pitkään, mutta sitä ei ole saatu vielä kanna-voitua riittävästi tasa-arvopoliittikkaan saati

työpaikkojen tasa-arvon kehittämistyöhön. Feministinen poststrukturalistinen teoria on nostanut esiin naisten keskinäisiä valtasuhteita ja toiminut näin myös tarpeellisenä itsekritiikkinä feministiselle ajattelulle. Naisen kategorian kyseenalaistaminen on vähentänyt ulossulkemisen kokemuksia, joita naisen kategoria on aiheuttanut niissä, jotka eivät ole tuohon kategoriaan kyenneet tai halunneet samastua. Työpaikkojen tasa-arvotyössä poststrukturalistiset feminismit ovat kuitenkin vaikeita lähestymistapoja, jo pelkästään siksi, että ihmiset eivät yleensä ottaen tottuneet jäsentämään itseään ja elämäänsä kaksisukupuolijärjestelmän ulkopuolella. Siksi tarvitaan lisäksi tutkimustietoa siitä, mitkä ovat ne risteävät ja yhteen kietoutuvat erot, joita työpaikkojen arjessa pidetään merkityksellisinä, sekä millaisia eriarvoisuuden kokemuksia niihin liittyy. Toistaiseksi moninaiseen tasa-arvoon liittyy lukuisia ongelmakohtia, joihin on löydettävä ratkaisut ennen kuin tarpeellinen moninaisuunäkökulma saadaan kanavoitua tasa-arvon kehittämistyöhön.

Lopuksi

Sukupuolten tasa-arvo tarkoittaa eri ihmisille eri tilanteissa eri asioita. Jaettua, tilanteesta toiseen toimivaa määritelmää ei ole. Siksi kutsun tasa-arvon määrittelyä moniääniseksi. Kaikilla määritelmillä on paikkansa tasa-arvotyössä, mikään niistä ei sinänsä ole oikea tai väärä. Ne antavat kuitenkin erilaisia mahdollisuuksia kehittämistyöhön, minkä vuoksi tasa-arvoista tulisi käydä keskustelua ja kanavoida tuo keskustelu osaksi tasa-arvon edistämistä. Samalla työpaikkojen tasa-arvotyössä ja myös tasa-arvopolitiikassa tulisi olla tietoinen niistä seurauksista, mitä erilaisten käsitteiden valinnalla on.

Kaikki tulkinnat tasa-arvosta sisältävät

jonkinlaisen vastustamisen mahdollisuuden sukupuolten tasa-arvon kehittämiseksi. Kun tulkitaan tasa-arvo yhtäläisiksi oikeuksiksi, voidaan vastuu tasa-arvon kehittämisestä siirtää työpaikoilta ja yhteiskunnalta yksilöille itselleen, ja jättää samalla huomiotta yhteiskunnan rakenteisiin kiinnittyvä eriarvoisuus. Kun tulkitaan tasa-arvo sukupuolieron kautta, saatetaan juuttua kaavamaisiin tulkintoihin naisista ja miehistä, heidän ominaisuuksistaan ja taidoistaan, jolloin vahvistetaan sukupuoleen liittyviä rajoituksia työelämässä. Kun taas tasa-arvo tulkitaan moninaisuuden kautta, voi sukupuolten tasa-arvo jäädä muiden, tärkeämpänä pidettyjen tasa-arvokysymysten jalkoihin. Samalla jätetään huomiotta se, että naiset ja miehet kokevat esimerkiksi ikään ja etniseen taustaan liittyvän eriarvoisuuden eri tavalla, eli että myös ne ovat sukupuolikyymyksiä.

Kaikki tulkinnat tasa-arvosta sisältävät kuitenkin tasa-arvon kehittämistyön kannalta myös tärkeitä oivalluksia. Yhtäläisiä oikeuksia tarvitaan, jotta voidaan ehkäistä syrjintää. Sukupuolen ja sukupuolieron näkökulmaa tarvitaan tasa-arvotyössä, jotta voidaan tehdä sukupuolen mukaiset hierarkiat näkyviksi työelämässä ja muuttaa niitä. Ja moninaista tasa-arvoa tarvitaan, jotta tavoitetaan monenlaisiin eroihin liittyvät eriarvoisuuden kokemukset.

Tämän takia tasa-arvon moniäänisyyttä tarvitaan. Mikään tasa-arvomääritelmä ei ole yksinään riittävä, ja kaikkia määritelmiä voidaan kritisoida jostakin toisesta näkökulmasta. Olennaista on tarkastella sitä, mitä erilaisilla tulkinnoilla saadaan aikaan ja mitä suljetaan ulkopuolelle. Moniäänisyys voidaankin nähdä tasa-arvotyön mahdollisuutena ja eteenpäin vievänä voimana. Keskustelu tasa-arvotyön tavoitteista auttaa tasa-arvotyöhön osallistuvia ymmärtämään toiminnan tavoitteet ja mahdollisesti pohtimaan sukupuolen merkitystä uudella taval-

la myös omassa elämässään. Työpaikoilla on aitoa halua tasa-arvon edistämiseen, ja vastustus tuntuu kumpuavan ennen kaikkea epävarmuudesta, mitä tasa-arvo on ja mihin sillä pyritään. Kun kehittämistyöstä ja sen tavoitteista käydään avointa keskustelua, johon jokaisella on mahdollisuus osallistua, on henkilöstön myös helpompi sitoutua yhteisiin päätöksiin ja niiden noudattamiseen. Moniäänisyys ei kuitenkaan tarkoita sitä, että tasa-arvo voitaisiin määritellä millä tavalla tahansa. Erilaisiin tasa-arvokäsityksiin liittyy erilaisia vahvuuksia ja heikkouksia, mutta tietoisuus ja keskustelu niistä voi auttaa välttämään joitakin tasa-arvon kehittämistyön sudenkuoppia.

Keskustelu tasa-arvosta on moniäänistä myös feministisessä teoriassa. Keskustelua käydään eri teoreettisten koulukuntien välillä ja kiitettävän usein myös tasa-arvopolitiikka on päätenyt feministitutkijoiden keskustelukumppaniksi. Sen sijaan keskusteluissa otetaan valitettavan harvoin huomioon käytännön näkökulma tasa-arvon edistämiseen ruohonjuuritason, esimerkiksi työpaikkojen näkökulmasta. Tasa-arvotyöllä on mahdollista saada aikaan muutoksia ihmisten arjessa, minkä vuoksi tasa-arvotyön kehittäminen feministisen teorian avulla olisi tarpeellista. Teoriakeskustelussa olisi otettava huomioon se, miten sukupuoli ja tasa-arvo työpaikkojen arjessa merkityksellistetään ja koetaan ja millaisia haasteita ja mahdollisuuksia kokemukset tasa-arvotyölle asettavat. Samalla tasa-arvosta käydyt keskustelut voisivat tehdä tilaa sukupuolen ja tasa-arvon uudelleenmäärittelyille ja vaikuttaa siihen, miten ja millaista tasa-arvoa yhteiskunnassamme pyritään edistämään.

Tasa-arvotyö on pitkäjänteinen prosessi, jossa yhä uudelleen tehdään näkyväksi sukupuolta ja sen merkitystä arjessa sekä etsitään tapoja toimia ja nähdä asiat toisin. Asiat, joihin tasa-arvotyöllä pyritään vaikut-

tamaan, ovat syvällä kulttuurissa ja siksi vaikeita muuttaa. Tasa-arvotyö tuottaa parhaimmillaankin pieniä, paikallisia kohennuksia. Ajan oloon muutosta kuitenkin tapahtuu, jos sen eteen tehdään työtä. Jotta muutos olisi mahdollista, tarvitaan sekä muutokseen pyrkivää feminististä teoriaa että tasa-arvotyötä, jossa tasa-arvon määrittely ja erilaisiin tasa-arvokäsityksiin liittyvät sitoumukset ovat tietoisesti osa tasa-arvon kehittämistä.

Lähteet

- Benschop, Y. (2006) Of Small Steps and the Longing for Giant Leaps. Research on the Intersection of Sex and Gender within Workplaces and Organizations. Teoksessa Konrad, A.M. & Prasad, P. & Pringle, J.K. (toim.) Handbook of Workplace Diversity. Lontoo: Sage, 273–298.
- Brah, A. & Phoenix, A. (2004) Ain't I a Woman? Revisiting Intersectionality. Journal of International Women's Studies 5:3, 75–86.
- Browne, I. & Misra, J. (2003) The Intersection of Gender and Race in the Labor Market. Annual Review of Sociology 29, 487–513.
- Calás, M.B. & Smircich, L. (2006) From the 'Woman's Point of View' Ten Years Later: Towards a Feminist Organization Studies. Teoksessa Clegg, S.R. & Hardy, C. & Lawrence, T.B. & Nord, W.R. (toim.) The Sage Handbook of Organization Studies. Lontoo: Sage, 284–346.
- Halford, S. & Leonard, P. (2001) Gender, Power and Organisations. An Introduction. Basingstoke: Palgrave.
- Holli, A.M. (2002) Suomalaisen tasa-arvopolitiikan haasteet. Teoksessa Holli, A.M. & Saarikoski, T. & Sana, E. (toim.) Tasa-arvopolitiikan haasteet. Porvoo: WSOY, 12–30.

- Holli, A.M. (2003) Discourse and Politics for Gender Equality in Late Twentieth Century Finland. Helsinki: Acta Politica 23, Department of Political Science, University of Helsinki.
- Holli, A.M. & Luhtakallio, E. & Raevaara, E. (2003) ”Maailman huonoin laki”? Kunnallispolitiikka, kiintiöt ja vastarinta. Naistutkimus-Kvinnoforskning 16:4, 4–19.
- Huhta, L. & Kolehmainen, S. & Lavikka, R. & Leinonen, M. & Rissanen, T. & Uosukainen, K. & Ylöstalo, H. (2005) Tasa-arvosta lisäarvoa. Käsikirja työpaikkojen tasa-arvotyöhön. Tampere: Vastapaino ja Tasa-arvoaltuutettu.
- Jokinen, A. (2002) Mihin miehet tarvitsevat tasa-arvoa? Teoksessa Holli, A.M. & Saarikoski, T. & Sana, E. (toim.) Tasa-arvopolitiikan haasteet. Porvoo: WSOY, 240–253.
- Jokinen, E. (2005) Aikuisten arki. Helsinki: Gaudeamus.
- Julkunen, R. (2010) Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit. Tampere: Vastapaino.
- Kuula, A. (1999) Toimintatutkimus. Kenttätöytä ja muutospyrkimyksiä. Tampere: Vastapaino.
- Kuusipalo, J. (2002) Mikä on se tasa-arvo, jota tasa-arvopolitiikka tavoittelee? Teoksessa Holli, A.M. & Saarikoski, T. & Sana, E. (toim.) Tasa-arvopolitiikan haasteet. WSOY, Porvoo, 208–220.
- Laki naisten ja miesten tasa-arvosta. 8.8.1986/609.
- Lehto, A.M. & Sutela, H. (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus.
- Liljeström, M. (1996) Sukupuolijärjestelmä. Teoksessa Koivunen, A. & Liljeström, M. (toim.) Avainsanat. 10 askelta feministiseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino, 111–138.
- Liljeström, M. (2008) Pohjoismainen tasa-arvo ja Suomi. Teoksessa Suomen ja kansanvallan haasteet. Helsinki: Suomen eduskunta, 224–251.
- Luhtakallio, E. & Raevaara, E. & Holli, A.M. & Saari, M. (2007) Sukupuolittunut paikallispolitiikka. Teoksessa Holli, A.M. & Luhtakallio, E. & Raevaara, E.: Sukupuolten valta/kunta. Poliitiikka, muutos ja vastarinta suomalaisissa kunnissa. Tampere: Vastapaino, 243–255.
- Meyerson, D.E. & Kolb, D.M. (2000) Moving Out of the ’Armchair’: Developing a Framework to Bridge the Gap Between Feminist Theory and Practice. Organization 7:4, 553–571.
- Nieminen, T. (2008) Tasa-arvobarometri. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisuja 24.
- Raevaara, E. (2005) Tasa-arvo ja muutoksen rajat. Sukupuolten tasa-arvo poliittisena ongelmana Ranskan *parité*- ja Suomen kiintiökeskusteluissa. TANE-julkaisuja 2005:7. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisuja 24.
- Skjeie, H. & Teigen, M. (2005) Political Constructions of Gender Equality: Travelling Towards... a Gender Balanced Society? Nordic Journal of Women’s Studies 13:3, 187–197.
- Squires, J. (1999) Gender in Political Theory. Cambridge: Polity Press.
- Verloo, M. (2006) Multiple Inequalities, Intersectionality and the European Union. European Journal of Women’s Studies 13:3, 211–228.
- Ylöstalo, H. (2006) Naisia, miehiä vai ihmisiä? Sukupuolten tasa-arvo työpaikkojen tasa-arvotyössä ja feministisessä tutkimuksessa. Naistutkimus-Kvinnoforskning 19:3, 17–28.
- Ylöstalo, H. (2012) Tasa-arvotyön tasa-arvot. Tampere: Tampere University Press.

TE-toimistojen asiakspalautetutkimus asettaa haasteita työhallinnolle

Jukka Kohtanen¹

TE-toimistojen (ent. työvoimatoimistojen) asiakspalautetta on kerätty aina vuodesta 1994 lähtien. Vaikka yleisarvio on pysynyt melko vakaana, asettavat vuoden 2012 tulokset työhallinnolle haasteita. Ensimmäisessä kyselyssä vastaajia oli yli 30 000, joista työnhakijoita lähes 17 000, työnantajia 4 500, ammatinvalinnanohjauksen ja urasuunnittelupalveluiden asiakkaita 2 700 sekä koulutus- ja ammattitietopalvelun asiakkaita 5 000. Näin laajasta ja kaikki toimistoja koskevasta survey -kyselystä, joka toteutettiin postikyselynä lomakemuodossa, luovuttiin 2000 -luvun vaihteessa ja siirryttiin puhelinhaastatteluihin. Vuosina 2010–2012 kysely on toteutettu ns. supistettuna työnantaja- ja työnhakija-asiakkaisiin keskittyvänä. Toimistokohtaisesta tiedonkeruusta on siirrytty

valtakunnallisiin kyselyihin ja tulokset on tuotettu ELY-keskustasoisina.

Tutkimuksen satunnaisotanta on poimittu työhallinnon URA-asiakashallintajärjestelmästä, siten että tulokset kuvaavat tutkimusvuoden tammi- toukokuussa tapahtunutta viimeistä asiakaskäyntiä, josta asiakkaat antavat palautetta pääsääntöisesti asteikolla 1–5². Tutkimuksen kysymyspatteristo on rajattu niihin palveluiden osatekijöihin, joiden selitysarvo yleistyytyväisyyteen (arvioidaan kouluarvosanoilla 4–10), on parhain. Tavoitteena on ollut, että keskittymällä keskeisiin palvelumuuttujiin ja näiden toiminnalliseen kehittämiseen, yleistyytyväisyyttä voidaan parantaa. Palveluiden osatekijöiden määrä on tiivistetty n. 25 muuttujaan vastaajien taustatiedot mukaan lukien. Vastaajien

¹ Jukka Kohtanen, VTM, ylitarkastaja, työ- ja elinkeinoministeriö

² Palvelukokemukset 1=erittäin huonoja, 2=huonoja, 3=tyydyttäviä, 4=hyviä ja 5=erittäin hyviä

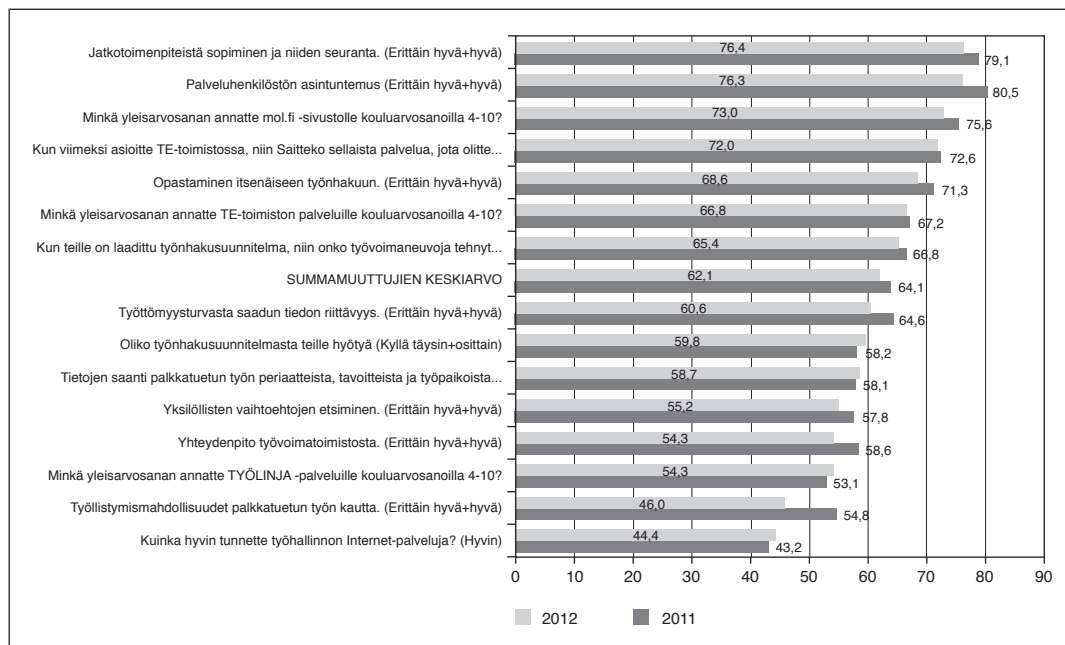
määrä on vuosina 2010–2012 ollut 1 700 molemmista asiakasryhmistä.

Yleistyytyväisyys palveluihin on vuosien saatossa pysynyt varsin staattisena ja hyvällä tasolla. Työnhakija-asiakkailta kouluarvosanojen (4–10) keskiarvo on vaihdellut 2000-luvulla 7,5–7,9 tasolla, viimeksi 7,7. Työnantaja-asiakkaiden yleispalaute on aina ollut hieman parempi vaihdellen 7,7–8,0 tasolla, viimeksi 7,8. Toisena yleistyytyvyyttä mittaavana kysymyksenä on käytetty: Saiko sellaista palvelua, jota oli tullut hakemaan. Molemmista asiakasryhmistä yli 70 % ilmoitti, että ”Kyllä, täysin” ja viidesosa ilmoitti ”kyllä, osittain”. Vain 3–6 % asiakkaista katsoi vuosien 2008–2012 kyselyissä, ettei saanut lainkaan palvelua, jota oli tullut hakemaan. Tässäkin kysymyksessä työnantajat antavat hieman positiivisempaa palautetta kuin työnhakijat.

Taustamuuttuja-analyysien perusteella työnhakija-asiakkaista tyytyväisimpiä ovat ikääntyneet ja varsin heikon koulustaustan omaavat ja ns. pienten toimistojen työnhakija-asiakkaat. Sen sijaan korkeasti koulutetut 25–35-vuotiaat ja suurten kaupunkien asiakkaat ovat kriittisimpiä. Alue- ja toimipaikkakohtaisista eroista ei kuitenkaan vuoden 2008 jälkeen ole saatu aineiston supistamisen vuoksi kovin luotettavia ja vertailukelpoisia tuloksia. Työnantajien palaute on pääsääntöisesti sitä kriittisempää, mitä pienemmästä yrityksestä on kysymys. Erityisesti tämä koskee palvelualojen työnantajia, joiden henkilömäärä on 1–4 ja 5–10. Suurten yritysten työnantajat sekä kunnan ja valtion edustajat ovat puolestaan selvästi positiivisempia palvelupalautteissaan.

Kuvioissa 1 ja 2 on esitetty vuoden tutkimustulokset parhaimmasta heikoimpaan

Kuvio 1. Työnhakijoiden positiivisten palvelukokemusten %-osuudet parhaimmasta heikoimpaan 2012 ja 2011



ja verrattu tuloksia edellisvuoteen (positiivisten palautteiden %-osuus). Keskeisenä piirteenä työnhakija-asiakkailta on se, että vain neljässä osatekijässä (työnhakusuunnitelman hyödyllisyys työllistymisen kannalta, tietojen saanti palkkatuetusta työstä, TYÖLINJA -palveluille annettu yleisarvosana ja internet -palvelujen tuntemus) on parantunut. Nettipalveluja tuntevat parhaiten ja käyttävät eniten nuoret ja hyvin koulutetut

sekä työpaikkaa vaihtamassa olevat työnhakijat. Yleisesti mol.fi- sivusto saa hyvää palautetta ja asiakkaista keskimäärin neljä viidesosaa on käyttänyt sivuston palveluja. Palvelujen käyttö ei kuitenkaan kolmena viime vuotena ole enää kasvanut.

Henkilökohtaisen palvelun laatu on tehdyissä tutkimuksissa arvioitu aina hyväksi. Vaikka näissä osatekijöissä on tapahtunut heikentymisestä, niin silti jatkotoimenpi-

Taulukko 1. Työnhakija-asiakkaiden taustatiedot 2011–2012

		2011	2012
Sukupuoli	Kaikki	1 718	1 716
		%	%
	Mies	54	51
	Nainen	46	49
Äidinkieli	Suomi	94	94
	Ruotsi	1	2
	Muu	5	4
Saitteko palvelua äidinkielellänne? (asioidessa TE-toimistossa)	Kyllä	95	96
	En	5	4
Mitkä seuraavista kuvaavat nykyistä työtilannettanne?	Työtön	44	44
	Lomautettu tai lyhennetyllä työviikolla	1	2
	Työttömyysuhan alainen	2	1
	Valmistumassa ammattiin tai koulu päättyy	2	2
	Vaihtamassa työpaikkaa	1	1
	Osa-aika tai puolipäivätyö	8	8
	Määräaikainen työ	18	15
	Työhallinnon palkkatuettu työ	3	3
	Kokoaikatyössä	22	21
	Muu tilanne	18	21
	Ei osaa/halua vastata	1	1
Ollut yhtäjaksoisesti työttömänä (kk)	Kaikki	744	711
	0–6 kk	36	38
	7–12 kk	19	18
	13–18 kk	12	7
	19 kk tai yli	33	36
Mikä on peruskoulutuksen jälkeinen koulutuksenne?	Ei koulutusta peruskoulun lisäksi	17	15
	Ammattikurssi	12	12
	Ammatillinen tutkinto / opistotutkinto	58	60
	Ammattikorkeakoulu	5	6
	Korkeakoulu tai yliopisto	7	7
	Ei osaa/halua vastata	2	1

teistä sopiminen ja niiden seuranta, palveluhenkilöstön asiantuntemus ja opastaminen itsenäiseen työnhakuun arvioidaan edelleen hyväksi. Yhteydenpito TE-toimistosta on aina ollut tekijä, johon asiakkaat haluavat selvää parannusta.

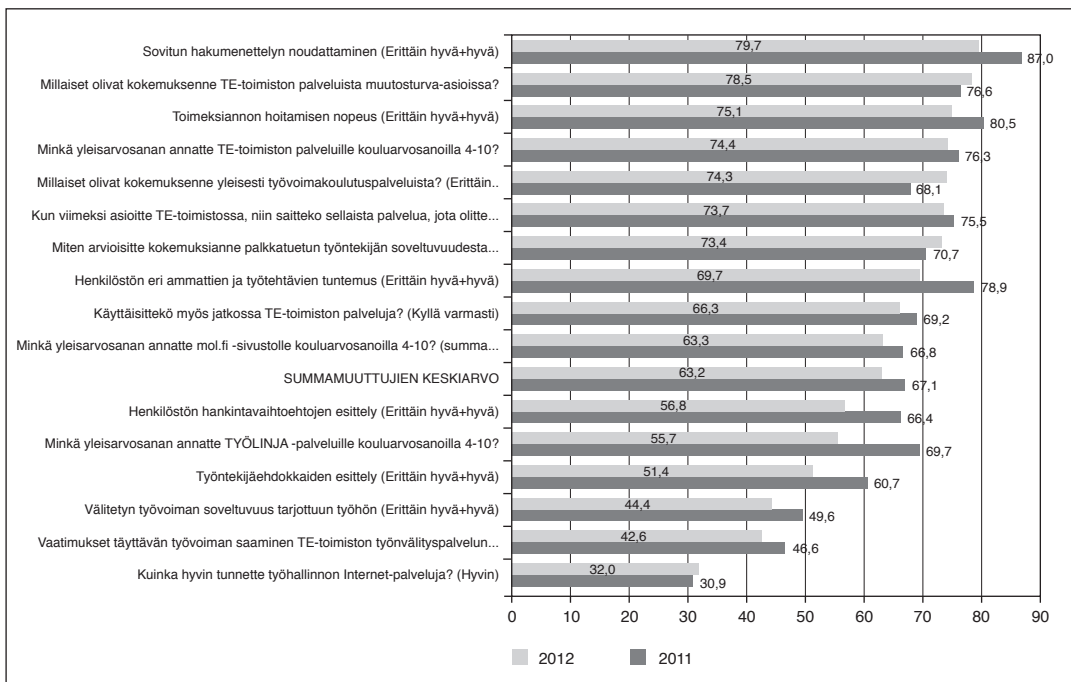
Työnhakijoilla asiointitapa on vakiintunut viimeisen kolmen vuoden aikana. Noin 70 % asiakkaista käy henkilökohtaisesti TE-toimistossa, 20 % asioi puhelimitse ja noin 10 % internet -sivuston kautta. Asiakkaiden moninaista työmarkkinastatusta ja samalla TE-toimiston toiminnallista vaatavuustasoa kuvaa oheinen asiakaskunnan taustatiedoista koottu taulukko.

Työnantaja-asiakkaiden palvelupalaute on useimmissa osakysymyksissä heikentynyt poikkeuksena kokemukset muutosturva- ja työvoimakoulutuspalveluista ja palkkatue-

tun työntekijän soveltuvuudesta tarjottuun työhön. Myös työhallinnon internet-palvelujen tuntemus on lievästi parantunut, mutta se on edelleen varsin heikkoa. Nettipalveluja on jatkuvasti kehitetty ja laajennettu, mutta niiden tunnettuus on lisääntynyt vain parilla %:lla vuosittain (2010–2012). Parhaiten ja erittäin hyvin nettipalvelut tunnetaan julkisessa hallinnossa sekä koulutus- ja terveystaloudessa. Sen sijaan selvästi keskimääräistä heikommin -palvelut tunnetaan maa- ja metsätaloudessa, rakennusalailla ja teollisuudessa.

Työnantajat ovat viime vuosina hieman muuttaneet asiointitapaansa puhelimesta asioinnista (51 % → 41 %) nettisivuston käyttöön (25 % → 33 %). Edelleenkin neljäsosa työnantajista asioi henkilökohtaisesti TE-toimistossa.

Kuvio 2. Työnantajien positiivisten palvelukokemusten %-osuudet parhaimmasta heikoimpaan 2012 ja vrt. 2011



Vaatimukset täyttävän työvoiman saanti TE-toimiston työnvälityspalvelun avulla on heikentynyt ja vain kahdella viidesosalla on tästä hyviä kokemuksia. Neljällä toimialalla huonojen palvelukokemusten osuus on 32–38 %. Heikoin tilanne on kuljetuksessa ja varastoalalla. Näitä seuraavat kiinteistöala, rakennusala ja teollisuus. Keskimääräistä heikompi palaute tulee pienistä yrityksistä.

TE-toimistojen palveluiden potentiaalin käyttö ei ole muuttunut. Työnantajista edelleenkin kaksi kolmasosaa on varma, että käyttää myös jatkossa TE-toimistojen palveluja. Vain 2 % ilmoittaa, ettei tule käyttämään palveluja jatkossa lainkaan (taulukko 2).

Taulukko 2. Käyttäisittekö myös jatkossa TE-toimiston palveluja?

	2010	2011	2012
Kaikki	N= 1699	1 681	1698
	%	%	%
Kyllä, varmasti	68	69	66
Kyllä, todennäköisesti	31	29	32
En käyttäisi lainkaan	2	2	2

Yhteenvedona asiakaspalautteen tuloksista voidaan todeta, että yleistyytyväisyys palveluihin on aiempien vuosien tapaan molemmissa asiakasryhmissä edelleen kohtuullisen hyvällä tasolla. Muutosturvaan ja työvoimakoulutuksen laatuun on viime vuosina työhallinnossa selkeästi panostettu ja se näkyy palvelupalautteen paranemisena. Vaikka myös sähköisten palveluiden kehittämiseen on kiinnitetty aiempaa enemmän huomiota ja resursseja, niin silti niiden tunnettuus on lisääntynyt vain vähän. Työnhakija-asiakkaat ovat aina antaneet henkilökohtaisen palvelun eri osatekijöistä virkailijoille hyvää palautetta ja kehitystä parempaan suuntaan on ollut jatkuvasti havaittavissa. Nyt tämä positiivinen vire näyttää monessa osatekijässä pysähtyneen. Näiden tulosten perusteella voidaan kuitenkin kehittämistoimia kohdentaa kun hallinnossa viedään läpi ja valmistellaan työ- ja elinkeinopalvelujen kokonaisuudistusta.

Uutta työ- ja yrittäjyystutkimuksen alalta

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

Simo Aho ja Ari Mäkiäho (2012). Liikkuvuuden dynamiikkaa. Koulutuksen ja työuran katkosten yhteys liikkuvuuteen työpaikkojen, toimialojen ja ammattien välillä. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu, Työ ja yrittäjyys 23/2012.

Tässä tutkimuksessa on selvitetty kouluttautumisen sekä työttömyyden ja mahdollisten työvoimapolitiittisten toimenpiteiden sekä muiden työuran katkosten liittymistä työvoiman ammatilliseen liikkuvuuteen. Pääosa tuloksista on saatu tarkastelemalla vuoden 2006 lopussa työllisenä olleiden työmarkkinauraa yksityiskohtaisesti edeltävien kolmen vuoden ajalta rekisteriaineiston avulla.

Vähintään kerran työpaikkaa vaihtaneiden osuus työllisistä oli noin 39 prosenttia. Toimialaa ainakin kerran vaihtaneita oli 25 prosenttia. Työttömyyttä liittyi liikkuvuuteen 38

prosentilla. 28 prosentilla liikkuvuuteen liittyi muu työuran katkos (tai useampia), ja 32 prosentin kohdalla liikkuvuus tapahtui ilman katkoksia.

Nuorten liikkuvuus oli selvästi yleisempää kuin muiden. Naisten liikkuvuus oli vähän yleisempää kuin miesten. Koulutustaso ei juurikaan vaikuttanut liikkuvuuteen. 13 prosenttia liikkuneista oli samalla ajanjaksolla osallistunut työvoimapolitiittiseen toimenpiteeseen.

Kaikesta työpaikkaliikkuvuudesta noin viidennes liittyy opiskelijoiden työssäkäyntiin, samaten noin viidennes on hiljattain tutkinnon suorittaneiden liikkuvuutta, ja loput kolme viidennestä muiden työllisten työpaikan vaihtoa. Toimialaa vaihtaneista tutkinnon hiljattain suorittaneiden ja varsinkin opiskelijoiden osuudet olivat vielä jonkun verran suuremmat. Hiljattainen osallistuminen koulutukseen lisää liikkuvuuden todennäköisyyttä yli kaksinkertaiseksi. Am-

matin vaihtamista ja liikkuvuutta seuraavien kolmen vuoden työuraa tarkastelimme aineistolla, jossa oli yhdistetty työvoimatutkimuksen ja rekisterien tietoja. Tilastollisen mallin mukaan liikkuvuus keskimäärin heikentää menestystä työmarkkinoilla lyhyellä aikavälillä samassa työpaikassa pysymiseen verrattuna, mutta äskettäin kouluttautuneiden työurat eivät merkittävästi eroa muiden työurista. Liikkuvuuden ja kouluttautumisen vaikutusta työmarkkinamenestykseen tulisi tutkia olennaisesti pitemmällä seuranta-aikavälillä.

Sari Pitkänen, Simo Aho ja Sannu Syrjä (2012). Markkinointia ja uusia mahdollisuuksia – Tutkimus Sanssi-kortin käytöstä, käyttöön liittyvistä kokemuksista ja vaikutuksista nuorten työllistymiseen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 25/2012.

Työ- ja elinkeinoministeriön toimeksiannosta tehdyn tutkimuksen tehtävänä on ollut selvittää Sanssi-kortin käyttöä, sitä koskevaa tietoutta ja kokemuksia sekä Sanssi-kortin vaikutuksia. Sanssi-kortti otettiin käyttöön vuonna 2010 ja sen tavoitteena on aktivoida nuoria itse hankkimaan työpaikka ja välittää nuorten kautta työnantajille tietoa palkkatuesta. Sanssi-kortin käyttöä tuettiin Sanssi-kampanjalla.

Sanssi-kortin käyttöä ja vaikutuksia nuorten työllistymiseen selvittäneen tutkimuksen ovat toteuttaneet yhteistyössä Sosiaalikehitys Oy ja Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskus. Tutkimuksessa on käytetty aineistona Sanssikortin käyttöä kuvaavia val-

takunnallisia tilastoja, työ- ja elinkeinohallinnon URA-tietojärjestelmän pohjalta tehtyä rekisteriaineistoon pohjautuvaa analyysia sekä sähköisiä kyselyitä. Sähköiset kyselyt toteutettiin Sanssi-kortin saaneille nuorille (564 vastausta), työnantajille (614 vastausta) sekä TE-toimistoille ja työvoiman palvelukeskuksille. Rekisteriaineiston analyysissa on poimittu työhallinnon tietojärjestelmästä satunnaisotokset vuosina 2008 ja 2010 työnhakijoina olleista alle 30-vuotiaista. Molempien otosten koko oli 5000 henkilöä.

Kyselyaineiston perusteella Sanssi-korttia pidetään hyvänä keinoja saada nuoret nopeasti työelämään. Sanssi-kampanjan merkitys on siinä, että nuorten työllistymiseen on kiinnitetty huomiota. Sanssista ei ole saatu riittävästi tietoa, mutta se koetaan hyväksi, helpoksi ja nuorten työllistymiseen myönteisesti vaikuttavaksi tukimuodoksi. Nuoret suhtautuvat Sanssi-korttiin myönteisesti, mutta kokemukset sen vaikutuksesta omaan työllistymiseen vaihtelevat: esimerkiksi työpaikan löytäminen Sanssi-kortilla ei ole ollut helppoa. Nuorille on ollut yleisimmin hyötyä Sanssi-kortista siinä, että se on mahdollistanut työkokemuksen omalta ammattialalta. Kyselyiden perusteella työnantajien suhtautuminen nuoriin työnhakijoihin on muuttunut myönteisemmäksi, kiinnostus palkata nuoria työnhakijoita on lisääntynyt ja työnantajat ovat aiempaa useammin palkanneet nuoria palkkatuella. Sanssi-kortin koetaan lisänneen nuorten palkkaamista vakituisiin työtehtäviin ja nuorten palkkaamista työharjoittelun jälkeen palkkatuella etenkin yksityisissä yrityksissä. Kehittämistarpeita on palkkatuen saamisen ehdoissa ja palkkatuen käyttöön liittyvissä hallinnollisissa menettelyissä. Tutkimusta varten tehdyn rekisteriaineiston analysoinnin perusteella Sanssi-kortti on jonkun verran lisännyt palkkatuen käyttöä, mutta sen työllisyysvaikutuksista ei ole näyttöä.

Simo Aho, Sanna-Mari Hynninen, Hannu Karhunen ja Markku Vanntaja (2012). Opiskeluaiikainen työssäkäynti ja sen vaikutukset. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 26/2012.

Raportti perustuu neljästä yliopistosta 2005 valmistuneille 5 vuotta myöhemmin suunnattuun kyselyyn, työnantajille suunnattuun kyselyyn sekä laajaan edustavaan rekisteriaineistoon. Se täydentää tutkimusryhmän aikaisempia työvoimatutkimukseen perustuvia tuloksia.

Opiskelijoiden työssäkäynti on erittäin yleistä. Kyselyn mukaan 63 prosenttia yliopisto-opiskelijoista oli tehnyt ainakin jonkin verran töitä lukukausien aikana. Suuri osa opiskelijoista tekee osa-aikatyötä, mutta enemmistö on kokoaikaisessa työssä, ja samaten enemmistö on toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Huomattava osa opiskelijoista oli samaan aikaan pitkäaikaisessa työsuhteessa tai päätoimisesti töissä. 21–25-vuotiaiden ikäryhmästä tämä osuus oli 21 prosenttia ja osuus kasvoi iän myötä, yli 35-vuotiaista osuus oli 61 prosenttia.

Yksityisille yrityksille suunnatun kyselyn mukaan suurin osa yrityksistä (77 prosenttia) pitää hyödyllisenä sitä, että opiskelijalla on työkokemusta jo opintojen ajalta. Erityisesti oman koulutusalan työkokemusta arvostetaan yrityksissä, vaikka työnhakijan opinnot olisivat kesken. Opiskelijatyövoima nähdään yrityksissä joustavana, edullisena ja muuta yrityksen henkilöstöä täydentävänä työvoimana. Muuhun tarjolla olevaan työvoimaan verrattuna etenkin joustavuus on opiskelijoiden kilpailuetu työmarkkinoilla.

Suurimmalle osalle opiskeluaiikainen työssäkäynti oli ollut toimeentulon kannalta välttämätöntä, mutta kaksi kolmasosaa olisi hakeutunut töihin, vaikka se ei olisikaan ol-

lut toimeentulon kannalta aivan välttämätöntä. Toimeentulon ohella työssäkäyntiin kannustaa se, että siitä on hyötyä myöhemmän työuran kannalta.

Yliopistosta valmistuneista viidennes kertoi, että työssäkäynti oli hidastanut valmistumista yli vuodella. Opintojen viivästyminen työssäkäynti oli kuitenkin harvoin ainoa syy. Enemmistö pitää opiskeluaiikaista työtä hyödyllisenä myöhemmän työuran kannalta. Opiskeluaiikainen työssäkäynti helpottaa siirtymisessä opinnoista työelämään, mutta sen vaikutus myöhemmän työuran työllisyyteen on pieni.

Jos väestön elinikäisiä työuria halutaan pidentää, ei opiskeluaiikaisen työssäkäynnin vähentäminen varmaankaan ole kaikkein toimivin keino tähän tavoitteeseen pääsemiseksi.

Simo Aho ja Ari Mäkiäho (2012). Työolobarometri lokakuu 2011. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 29/2012.

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.

Suuri osa sen sisällöstä on pidetty samana mahdollisimman pitkään. Näin saadaan kuva menneestä kehityksestä, nykytilasta ja mihin suuntaan kehityksen odotetaan kulkevan lähitulevaisuudessa. Työolobarometrin tiedot on kerätty Tilastokeskuksen työvoimatutki-

muksen yhteydessä tietokoneavusteisina puhelinhaastatteluina (1204 haastattelua 5.9.–13.10.2011). Satunnaisesti poimitun otoksen tiedot voidaan yleistää koskemaan kaikkia työssä olevia palkansaajia koko Suomessa. Vastausprosentti on poikkeuksellisen korkea 80,1 %. Työolobarometrissa tulokset esitetään usein sektoreittain, jotka on ryhmitelty seuraavasti: teollisuus, yksityiset palvelut, kuntasektori ja valtio.

Työelämän kokonaislaatua on mitattu useilla indikaattoreilla, joista on laskettu yhdistetty arvosana. Vuonna 2011 arvosanaksi tuli 7.96 (minimi 4 ja maksimi 10). Vuotta aikaisemmin vastaava arvo oli 7,99. Laadun kokonaisarvosana koostuu neljästä osatekijästä, jotka ovat tasapuolinen kohtelu, työpaikan varmuus, voimavarat suhteessa vaatimustasoon ja kannustavuus, innovatiivisuus ja keskinäinen luottamus. Yleensä arvioissa työelämän laadusta ja muutossuunnista ei ole tapahtunut huomattavia muutoksia, mutta työn mielekkyyden muutossuunnan arvioinnit olivat pessimistisempiä kuin 2010. Huolimatta siitä, että työllisyystilannetta ja oman työpaikan talousnäkyymiä koskevat tulevaisuuden odotukset ovat jonkun verran synkistyneet vuodesta 2010, omalla kohdalla lomautus- tai irtisanomisuhkaa tunteiden osuus ei ole merkittävästi muuttunut vuosien 2010 ja 2011 välillä.

Palkansaajat ovat arvioineet omaa palkkausjärjestelmäänsä neljästä eri näkökulmasta. Nämä ovat palkkauksen oikeudenmukaisuus, kilpailukykyisyys, kannustavuus ja se, palkitaanko oikeista asioista. Kuntien

palkansaajat antoivat kaikista näkökulmista selvästi muita heikommat arvosanat palkkaukselleen, ja samaten naiset miehiin verrattuna. Naisten ja miesten välinen ero oli selvä myös yksityisellä sektorilla. Palkkausta arvioivat selvästi myönteisemmin ne, joiden henkilökohtainen suoriutuminen vaikuttaa palkkaan ja ne, jotka saavat yrityksen tulokseen perustuvia palkkioita.

Tällä kertaa barometrissa uusina teemoina käsiteltiin päätyöhön liittyvää kotona tapahtuvaa työskentelyä, ammatillista osaamista parantavaa omaehtoista kouluttautumista sekä sitä, missä määrin työnantaja otti vastaajien elämäntilanteen huomioon työtehtävien määrää, työaikajoustoja ja työuran kehittämistä koskevilla järjestelyillä. Kaikista palkansaajista 41 prosenttia työskenteli päätyönsä parissa kotonaan ainakin joskus ja 12 prosenttia usein. 14 prosenttia oli pyrkinyt kehittämään ammattitaitoaan osallistumalla koulutukseen, jonka ajalta ei saanut palkkaa. Enemmistö vastaajista kertoi, että heidän elämäntilanteensa otetaan työjärjestelyissä huomioon, mutta ikääntyvien kohdalla tämä oli harvinaisempaa kuin muiden.

Työpaikkakiusaaminen oli vähän yleistynyt ja ammattiliittoihin kuuluvien osuus vähentynyt.

Tänä vuonna kiinnitettiin tavallista enemmän huomiota ikäryhmien vertailuun ja erityisesti nuorten ja muiden vastausten eroihin.

Nuoret palkansaajat arvioivat monia työelämän piirteitä muita ikäryhmiä myönteisemmin.

Nytt inom arbets- och entreprenörskapsforskning

Simo Aho och Ari Mäkiäho (2012). Mobilitedynamik. Utbildning, avbrott i arbetskarriären och rörlighet mellan arbetsplatser, branscher och yrken. Arbets- och näringsministeriets publikationer, Arbete och företagsamhet 23/2012.

Den här undersökningen har utrett hur utbildning, arbetslöshet och eventuella arbetskraftspolitiska åtgärder samt andra avbrott i arbetskarriären hänger samman med arbetskraftens yrkesmässiga rörlighet. Största delen av resultaten har erhållits genom att detaljerat granska arbetsmarknadskarriären hos personer som var i arbete i slutet av 2006 med hjälp av registeruppgifter från de tre föregående åren.

Andelen arbetstagare som hade bytt arbetsplats minst en gång uppgick till 39 procent. Andelen som hade bytt bransch minst

en gång var 25 procent. För 38 procent av personerna kunde rörligheten kopplas till arbetslöshet. För 28 procent hänförde sig rörligheten till något annat (eller flera) avbrott i arbetskarriären och för 32 procent skedde rörligheten utan avbrott.

Rörlighet var betydligt vanligare hos unga än hos andra arbetstagare. Rörlighet var något vanligare hos kvinnor än hos män. Utbildningsnivån påverkade inte rörligheten i någon väsentlig grad. Tretton procent av dem som bytte arbete hade under samma period deltagit i någon arbetskraftspolitisk åtgärd.

Cirka en femtedel av den totala arbetsplatsrörligheten utgjordes av studerande som arbetade, en femtedel av nyutexaminerade, och de resterande tre femtedelarna av andra arbetstagares arbetsplatsbyten. Bland dem som hade bytt bransch var andelen nyutexaminerade och studerande ännu något större. Om man nyligen har genomgått en

utbildning ökar sannolikheten för rörlighet med mer än det dubbla.

Yrkesbyten och rörligheten under de därpå följande tre åren i arbetskarriären granskades med hjälp av ett material som kombinerade arbetskraftsforskning och registeruppgifter. Enligt en statistisk modell försvagar rörligheten framgången på arbetsmarknaden på kort sikt jämfört med att stanna på samma arbetsplats, men arbetskarriären hos dem som nyligen gått en utbildning skiljer sig inte nämnvärt från andra arbetstagares karriärer. Rörlighetens och utbildningens inverkan på framgången på arbetsmarknaden borde undersökas med avsevärt längre uppföljningsintervaller.

Sari Pitkänen, Simo Aho och Sannu Syrjä (2012). Marknadsföring och nya möjligheter – Undersökning av användningen av Sanssi-kortet och erfarenheter och effekter med anknytning till användningen. Arbets- och näringsministeriets publikationer, Arbete och företagsamhet 25/2012.

Syftet med undersökningen som har gjorts på uppdrag av arbets- och näringsministeriet var att utreda användningen av kunskapen om och erfarenheterna av Sanssi-kortet, samt vilka effekterna har varit av det. Sanssi-kortet togs genom tilläggsbudget i bruk för åren 2010–2011 som en ny åtgärd, vars syfte var att aktivera unga att söka arbete själva och att förmedla information om lönesubvention till arbetsgivarna. Användningen av Sanssi-kortet stöddes genom Sanssi-kampanjen.

Undersökningen som klarlade användningen av Sanssi-kortet och dess effekter

på sysselsättningen av unga genomfördes i samarbete mellan Sosiaalikehitys Oy och Forskningscentrumet för arbetslivet vid Tammerfors universitet. I undersökningen har man använt skriftligt material, som t.ex. riksomfattande statistik över användningen av Sanssi-kortet, en analys av registermaterial som baserar sig på arbets- och näringsförvaltningens datasystem URA samt elektroniska enkäter. De elektroniska enkäterna genomfördes bland ungdomar som hade fått Sanssi-kort (564 svar), arbetsgivare (614 svar) samt vid TE-byråer och servicecenter för arbetskraft. I analysen av registermaterialet har i arbetsförvaltningens datasystem gjorts ett slumpmässigt urval av arbetssökande personer åren 2008 och 2010, vilka vid tidpunkten var under 30 år. Båda samplen omfattade 5 000 personer.

På basis av enkätaterialet anses Sanssi-kortet vara en bra metod att snabbt få in unga i arbetslivet. Sanssi-kampanjen har gjort att sysselsättningen av unga har uppmärksamats. Man har inte fått tillräckligt mycket information om Sanssi, men systemet upplevs som en bra och enkel stödform med positiv effekt på sysselsättningen av unga. De unga förhåller sig positivt till Sanssi-kortet, men erfarenheterna av dess effekt på den egna sysselsättningen varierar: det har till exempel inte varit lätt att hitta en arbetsplats med Sanssi-kortet. De unga har oftare haft nytta av Sanssi-kortet genom att det har gett dem möjlighet till arbetserfarenhet inom den egna branschen. På basis av enkäterna har arbetsgivarnas inställning till unga arbetssökande ändrats i en positiv riktning, intresset att anställa unga arbetssökande har ökat och arbetsgivarna har oftare än tidigare anställt unga med lönesubvention. Sanssi-kortet upplevs ha ökat fasta anställningar av unga samt anställning av unga med lönesubvention efter arbetspraktik speciellt i privata företag. Man anser att det finns utrymme för

förbättring av villkoren för och administrativ praxis i anslutning till användningen av Sanssi-kortet. Enligt analysen av registermaterialet som gjordes för undersökningen har Sanssi-kortet i viss mån ökat användningen av lönesubvention, men det finns inte bevis på dess sysselsättande effekter.

Simo Aho, Sanna-Mari Hynninen, Hannu Karhunen och Markku Vanntaja (2012). Arbete under studietiden och dess följder. Arbets- och näringsministeriets publikationer, Arbete och företagsamhet 26/2012.

Rapporten bygger på en enkät riktad till personer som avlade examen vid fyra universitet år 2005 fem år efter deras examen, en enkät riktad till arbetsgivare samt ett omfattande registermaterial. Rapporten kompletterar forskningsgruppens tidigare resultat som bygger på arbetskraftsundersökning.

Det är mycket vanligt att studerande arbetar under studietiden. Enligt enkäten hade 63 procent av universitetsstuderandena arbetat i åtminstone någon mån under terminerna. En stor del av studerandena arbetar deltid, men majoriteten har heltidsarbete och de flesta har också anställning tills vidare. En ansevärd del av studerandena hade ett långvarigt anställningsförhållande eller hade arbetet som sin huvudsyssla. I åldersgruppen 21–25 år hade 21 procent ett sådant jobb och andelen ökade med åldern. Hos personer över 35 år var andelen 61 procent.

Enligt enkäten som riktades till privata företag anser de flesta (77 procent) att det är en fördel om en studerande skaffar sig arbetserfarenhet redan under studietiden. I företagen

uppskattas framför allt arbetserfarenhet inom den egna branschen, fastän en arbetssökandes studier är oavslutade. Studerandena ses som flexibel och förmånlig arbetskraft som kompletterar den övriga personalen. Jämfört med annan till buds stående arbetskraft är flexibiliteten studerandenas främsta konkurrensfördel på arbetsmarknaden.

För de flesta har arbete under studietiden varit nödvändigt för att trygga utkomsten, men två tredjedelar uppgav att de hade valt att arbeta även om det inte hade varit nödvändigt för att trygga utkomsten. Förutom för att få en utkomst ville man arbeta också för att ha nytta av det senare i arbetslivet.

Var femte tillfrågad med universitetsexamen sade att arbetet hade försenat deras examen med mera än ett år. Arbetet var dock sällan det enda skälet till att studierna försenades. En majoritet anser att arbete parallellt med studierna gagnar den framtida karriären. Arbete under studietiden underlättar övergången från studier till arbetsliv men det påverkar inte sysselsättningen senare i arbetslivet nämnvärt.

Om man vill förlänga tiden i arbetslivet hos befolkningen är en minskning av arbete vid sidan om studierna knappast det effektivaste sättet att nå målet.

Simo Aho och Ari Mäkiäho (2012). Arbetslivsbarometern oktober 2011. Arbets- och näringsministeriets publikationer, Arbete och företagsamhet 29/2012.

Avsikten med arbetslivsbarometern är att iaktta förändringarna i det finländska arbetslivets kvalitet ur vanliga arbetstagares

synvinkel. I arbetslivskvaliteten ingår enligt arbetslivsbarometern faktorer på många nivåer, allt från anställningstrygghet till de anställdas inbördes relationer. En stor del av innehållet har fått vara detsamma så länge som möjligt. På detta 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 arbetskraftsundersökning (1204 intervjuer under tiden 5.9–13.10.2011). Uppgifterna, som samlats in genom slumpmässigt urval, kan generaliseras så att de gäller alla arbetsverksamma löntagare i Finland. Svarsprocenten är exceptionellt hög, 80,1 %. I arbetslivsbarometern presenteras resultaten ofta sektorsvis enligt följande gruppering: industrin, privata tjänster, kommunsektorn och staten.

Den totala arbetslivskvaliteten har mätts med flera indikatorer, som har sammanräknats till ett vitsord. År 2011 blev vitsordet 7,96 (minimum 4 och maximum 10). Ett år tidigare var motsvarande vitsord 7,99. Det sammanlagda vitsordet för kvaliteten består av fyra delfaktorer, dvs. jämlik behandling, anställningstrygghet, resurserna i förhållande till kravnivån och motivationsgrad, innovativitet och ömsesidigt förtroende. I allmänhet har det inte skett betydande förändringar i bedömningarna av arbetslivets kvalitet och trender, men bedömningarna av trenden för arbetets meningsfullhet var mer pessimistiska än år 2010. Trots att förväntningarna på framtiden när det gäller sysselsättningsläget och den egna arbetsplatsens ekonomiska utsikter har blivit en aning dystrare jämfört med 2010, har andelen personer som för egen del upplevde ett hot om

permittering eller uppsägning inte ändrats avsevärt mellan 2010 och 2011.

Löntagarna har utvärderat sitt eget lönesystem ur fyra olika perspektiv. Dessa är hur rättvis, konkurrenskraftig och sporrande lönen är och huruvida det belönas för rätt saker. Löntagarna i kommuner gav klart sämre vitsord för sin lönesättning ur alla perspektiv, på samma sätt som kvinnor jämfört med män. Skillnaden mellan kvinnor och män var tydlig även inom den privata sektorn. Lönesättningen bedömdes klart positivare av dem vars personliga prestation påverkar lönen och av dem som får premier utgående från företagets resultat.

Denna gång behandlades som nya teman i barometern arbete hemma med anknytning till det huvudsakliga arbetet, frivillig utbildning som förbättrar yrkeskompetensen samt i vilken mån arbetsgivaren beaktade respondenternas livssituation i arrangemangen för antalet arbetsuppgifter, flexibilitet i arbetstiden och utveckling av yrkeskarriären. Av alla löntagare arbetade 41 procent hemma i samband med sitt huvudsakliga arbete åtminstone ibland och 12 procent ofta. 14 procent hade försökt förbättra sin yrkeskompetens genom att delta i utbildning under vilken de inte fick lön. En majoritet av respondenterna berättade att deras livssituation beaktas i arbetsarrangemangen, men detta var sällsyntare bland äldre än hos de andra. Mobbing på arbetsplatsen hade blivit något vanligare och andelen personer som är medlemmar i fackförbund hade minskat.

I år fästes mer uppmärksamhet än normalt på jämförelser mellan olika åldersgrupper och i synnerhet skillnaderna mellan de svar som unga gett jämfört med andra svar. Unga löntagare bedömer många aspekter i arbetslivet positivare än andra åldersgrupper.

English Summaries

WHAT DO THE CHANGES IN REASONS OF TERMINATING UNEMPLOYMENT SPELLS TELL ABOUT THE LONG LINE OF PUBLIC EMPLOYMENT SERVICES?

Erkki Laukkanen, Doctor of Economy, Economist, The Central Organisation of Finnish Trade Unions SAK

In Finland, the number of annually terminating unemployment spells has varied around 900 000 spells, i.e. 4–5 times the number of unemployed. From 1995 to 2003, during the period of economic growth, the “market share” of public employment services, such as active labour market measures and replacing to employment, increased their share of terminated unemployment spells. Since 2003, however, the share has decreased. This problem of lost “market share”

is to be connected to two groups. First, especially among long-term unemployed, the flow outside the labour force has increased. Second, especially among the short-term unemployed, the residual “unknown or other reason” has increased. The reasons for these increases may arise from the changed behaviour of the unemployed or from the changed policy framework. The author underlines the latter explanation. By shifting the focus from long-term unemployment to short-term unemployment, there are not many measures left for those who do not get employed during the first three months and leaving the labour force becomes a more relevant alternative than it has traditionally been. On the other hand, since 2003 as economic growth has mitigated, the many available active measures for the short-term unemployed have inflated, and given reason for leaving public employment services. These outcomes are not in accordance with the goals of cabinet programs.

MESSAGES BASED ON A TRANSNATIONAL MAPPING FOR WORK AND EMPLOYMENT POLICIES AND SERVICES IN FINLAND FOR PEOPLE IN A WEAK LABOUR MARKET POSITION

Robert Arnkil, Lic.Ps., Independent expert, Arnkil Dialogues

Timo Spangar, Ph.D. ,Independent expert, Spangar Negotiations

Esa Jokinen, MA, Researcher, Work Research Centre, Tampere University

A transnational mapping on employment possibilities and services for people in a weak labour market position was conducted in 2011, on commission by the Ministry of Employment and the Economy of Finland. The mapping was conducted in the Nordic countries, the Netherlands, Great Britain, France and Germany by the authors of this article, together with national experts in the respective countries. In the article the authors reflect particularly on the message of the mapping for the Finnish reforms concerning a long-term unemployment prevention experiment in municipalities and the reform of public employment services in Finland.

Despite considerable differences between the countries, and the contradictions and different interpretations of 'weak positions', disabilities and disengagement, the key messages are clear: (1) All countries were aiming for a better integration of employment-, social-, health- and education policies and services. (2) Best solutions in terms of employment for people in a weak labour market position are those made within the normal labour market, and implementing contacts to the normal labour market as soon as possible in the service process, and then provid-

ing support parallel to this process (3) Solutions need to be based on real activity and commitment of the client him/herself and (4) There is a strong need for skilled, tailored and sustainable brokerage – coaching, coordination and go-betweens – on all levels of activity, to make solutions and transitions really work, and be sustained.

WHAT COULD A FUTURE-ORIENTED RESEARCH ON WORKING LIFE CHANGE BE LIKE?

Anu Järvensivu, PhD, Adjunct Professor, Senior Researcher, University of Tampere
Tuomo Alasoini, PhD, Adjunct Professor, Director, Tekes – Finnish Funding Agency for Technology and Innovation

This paper examines how the role of working life research could be reinforced as part of Finnish national innovation system and the Finnish government's new working life development strategy. According to the vision of the strategy, Finland will have the best working life in Europe in 2020. The authors argue for the need to increase future orientation in the agenda-setting of working life research, outlining general premises and possible objects and themes of such an approach. The article is based on a more comprehensive report by three authors (Alasoini, Järvensivu and Mäkitalo) on the future of Finnish working life in 2030, commissioned by the Ministry of Employment and the Economy.

The authors outline a new future-oriented approach for research on working life change, based on principles of ‘rapid and communal innovation models’ that are currently being adopted by an increasing number of enterprises. This kind of research should be characterized, above all, by increased sensitivity to observe and reflect to ongoing trends and weak signals, enhanced agility to redefine the objects of research based on them, and improved ability to embrace complex interactions between phenomena of different kinds and levels. To reinforce the role of working life research and researchers in workplace development and the overall innovation system, working life research should be increasingly integrated into problem and need-based innovation platforms, consisting of multiple actors, such as enterprises, public organizations, educational institutes, labour market organizations, and industry-based and regional agencies. In authors’ view, network-like development structures are urgently needed between the political macro level and the project micro level for turning political objectives into concrete actions in businesses and communicating the results of individual projects from one business to another.

At the end of the paper, the authors outline a possible agenda for working life research of the future, focusing on trends in four themes. The themes under the authors’ consideration are leadership and the organization of work, ways of working, social relations at work, and employees’ skills and competencies.

EQUALITY WORK CONSISTS OF CONFLICTS

Hanna Ylöstalo, Dr. Soc. Sc., Researcher, University of Tampere

Equality is an ambiguous concept that has different, even controversial meanings in different contexts. This article approaches meanings given to gender and equality in gender equality development work in organizations. It focuses on negotiations about the concepts of gender and equality in gender equality development work and asks how equality is defined, who is included and who is excluded from equality discourse. The article also examines what consequences different definitions given to gender and equality have in the development process. At the same time, it makes the concept of equality open to critical examination.

Gender equality work in the workplaces contains various interpretations of gender and equality. This article approaches three major interpretations of equality: equal rights, different but equal, and diversity. All these interpretations offer important insights into gender equality work but, at the same time, they also offer opportunities to oppose gender equality. Therefore, no interpretation of equality is sufficient in itself, and all the interpretations are open to critique. Discussion about different interpretations of equality is needed to make visible the different consequences they have to the process of promoting equality.

Recent Employment and Entrepreneurship Studies

Simo Aho and Ari Mäkiäho (2012). Mobility dynamics. Education, interruptions of work careers and mobility between jobs, industries and occupations. Publications of the Ministry of Employment and the Economy, Employment and entrepreneurship 23/2012.

In this study the role of education, activation measures as well as unemployment and other interruptions of work careers in occupational mobility are investigated. The results are mainly based on a study of register data on the labour market careers of those who were employed at the end of 2006 regarding the previous three years.

The share of those who had changed job at least once was 39 percent. The share of those who had changed industry was 25 percent.

While changing jobs, 38 percent had experienced unemployment, 28 percent other career interruptions, and 32 percent had moved directly from job to job.

The young were considerably more mobile than others, and women were slightly more mobile than men. Mobility did not significantly vary with the level of education. Of those who had changed jobs, 13 percent had participated in labour market policy measures.

Of total job mobility, one fifth is connected to working students, one fifth to the mobility of the recently graduated, and the rest three fifths to the other employed changing jobs. Of mobility between industries, the shares of the recently graduated and students are even larger. Recent participation in education more than doubles the probability of mobility.

Work careers during the next three years after eventual mobility and education were

studied with data that was a combination of information from the labour force survey and administrative registers. According to a statistical model, mobility decreases the average later success at the labour market when compared with those who stay in the same job.

Later work careers of the recently educated do not significantly differ from the careers of others. The impact of mobility and education on work careers should be studied within a much longer follow-up period.

Sari Pitkänen, Simo Aho and Sannu Syrjä (2012). Marketing and new possibilities – A study on the use of the Sanssi card, the experiences gained and the effects derived from the use of the card. Publications of the Ministry of Employment and the Economy, Employment and entrepreneurship 25/2012.

The purpose of the study, which was conducted by the order of Ministry of Employment and the Economy, was to clarify the use of the Sanssi card, the knowledge about it, as well as the experiences gained and the effects derived from its use. The Sanssi card was introduced as a new procedure in the 2010–2011 supplementary budget. The aim was to encourage young people to assume a more active role in seeking employment and in informing employers about the salary subsidy. The use of the Sanssi card was supported by the Sanssi campaign.

The study on the use of the Sanssi card and its effects on youth employment was conducted as a joint study by Social Development Co Ltd. and the Work Research Centre

at the University of Tampere. The material used in the study was written material such as national statistics describing the use of the Sanssi card, an analysis made on register material retrieved from the Employment and Economic development administration's URA data system, as well as electronic enquiries. The electronic enquiries were carried out among youth having received a Sanssi card (564 responses), employers (614 responses), as well as among Employment and Economic Development Offices and Labour Force Service Centres. In the analysis of the register material from the Labour Administration's data system, a random sample of jobseekers, which in 2008 and 2010 were under the age of 30, was selected. The size of both sample groups was 5,000 people.

According to the results of the enquiry the Sanssi card is considered to be a good method for rapidly integrating young people into working life. The Sanssi campaign has been of importance for raising the awareness of the prevalent employment situation among young people. It appears that the information about the card has not been sufficient, but it is perceived to be a good and convenient support method with a positive effect on youth employment. Young people view the card positively, however, the experiences of its impact on the own employment opportunities vary: for example, finding a job with the Sanssi card has not been easy. The most common advantage of possessing a card has been finding employment within one's own trade. According to the enquiry, employers' attitudes towards young applicants have changed into a more positive one, the interest in employing youth has increased and employers have more often than before employed youth through the salary subsidy scheme. The Sanssi card is regarded to have increased the opportunities for permanent employment, as well as the employment of youth after their practical train-

ing periods through the pay subsidy scheme, in particular in private companies. There is room for improvement in the requirements for obtaining the salary subsidy and in the administrative procedures for how the salary subsidy is used. On the basis of the analysis made in this study it can be concluded that the Sanssi card, to some extent, has increased the utilization of the salary subsidy, however there is no proof that it has had any effect on youth employment.

Simo Aho, Sanna-Mari Hynninen, Hannu Karhunen and Markku Vanttaja (2012). Student employment and its impacts. Publications of the Ministry of Employment and the Economy, Employment and entrepreneurship 26/2012.

This report is based on a survey targeted to university graduates of 2005 five years after their graduation, a survey targeted to employers and extensive representative data gathered from administrative registers. It is a continuation of an earlier study that was based on data from the official labour force survey.

Student employment is very common in Finland. According to the survey, 63% of university graduates had had at least some employment during the study terms. A large part of students had part-time work but the majority worked full time.

A considerable part of all students had during their studies a permanent job. Of the age group of 21–25-year-olds, this share was 21%. The share increased with age, being 61% among students older than 35 years.

According to the survey, 77% of private firms consider that it is good if their student employees have work experience.

Experience relevant to the field of one's own studies is especially appreciated. Student employees are considered a flexible workforce that is complementary to the regular staff. Flexibility is an advantage for students in labour market competition. For the majority of students, working during studies was necessary for livelihood, whereas two thirds had worked also when working had not been a necessity. Additional motivation to work was that it was beneficial for later career prospects. One fifth of university graduates said that gainful employment had prolonged the duration of their studies by at least one year. However, work was seldom the only reason for delayed graduation. The majority of students considered employment during studies beneficial for their future careers. It makes transition to working life easier, but its impact on labour market success is small in the long run.

It seems, thus, that decreasing the student employment rate is not the most functional way to increase the entire average length of lifetime work careers of the population.

Simo Aho and Ari Mäkiäho (2012). Finnish Working Life Barometer October 2011. Publications of the Ministry of Employment and the Economy, Employment and entrepreneurship 29/2012.

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 survey has been conducted since 1992 and many of the variables have been retained across the years.

The survey provides an image of past trends, the current situation and expected trends in the near future. Data for the Finnish Working Life Barometer 2011 was collected in computer-assisted telephone interviews in connection with Statistics Finland's Labour Force Survey (1,204 interviews during 5 September–13 October 2011). Data from the random sample can be generalised to cover the entire population of wage earners in Finland. The response rate was exceptionally high, at 80.1%. The Finnish Working Life Barometer generally presents the results by the following sectors: industry, private services, municipalities and the State.

The overall quality of working life was measured using several indicators, based on which an aggregate score was calculated. In 2011, the score was 7.96 (on a scale from 4 to 10). A year earlier, the corresponding score was 7.99. 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. Generally, the perceptions concerning quality of work have remained stable. However, in 2011 a bigger proportion of employees considered that meaningfulness of work is declining compare to 2010. Despite the fact that expectations on the development of the employment situation and economic pros-

pects of own workplace became somewhat gloomier, the share of those who feared to lose their job did not significantly change between the 2010 and 2011.

The employees evaluated the wage setting at their workplace from four perspectives: the fairness and competitiveness of the salary, the power of incentives and whether right things are awarded. Municipal employees rated the wage setting worse than others in all four aspects, and so did women in comparison to men. This difference between men and women is clear also in the private sector. Best scores were given by those whose individual performance is taken into account in the wage and by those who get bonuses from a profit sharing scheme.

In 2011 new topics in the survey included working from home in the main paid job, vocational education and training at own expense, and the extent the employer took the life situation of the respondents into consideration in the amount of work, working time arrangements and career development. 41% of the employees worked from home at least sometimes, and 12% did so often. 14% had developed their occupational capacities outside work. Majority of respondents told that their life situation is considered in the work arrangements, but this was less common among older workers than in other age groups.

In 2011 harassment at workplace has increased a little and union membership has declined.

This year, additional interest was given to comparison of the young workers with the other age groups. The young evaluated several features of working life more positively than others.

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 2011, 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 2011, 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

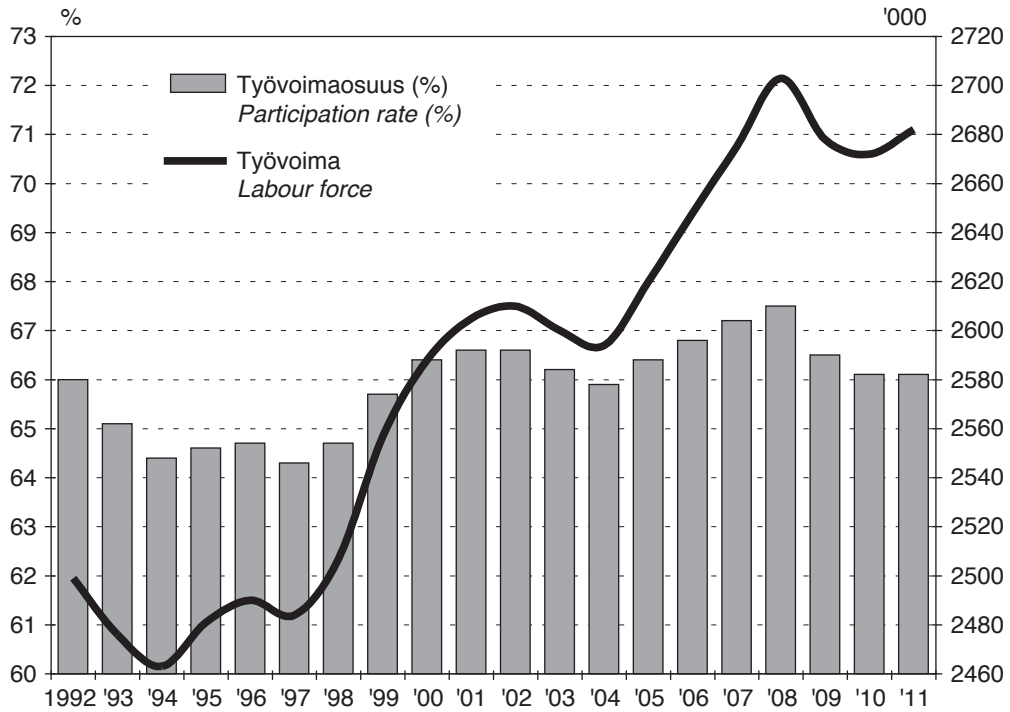
24. Migrations to and from Finland	44*
25. Unemployment rates in some OECD countries	45*

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*

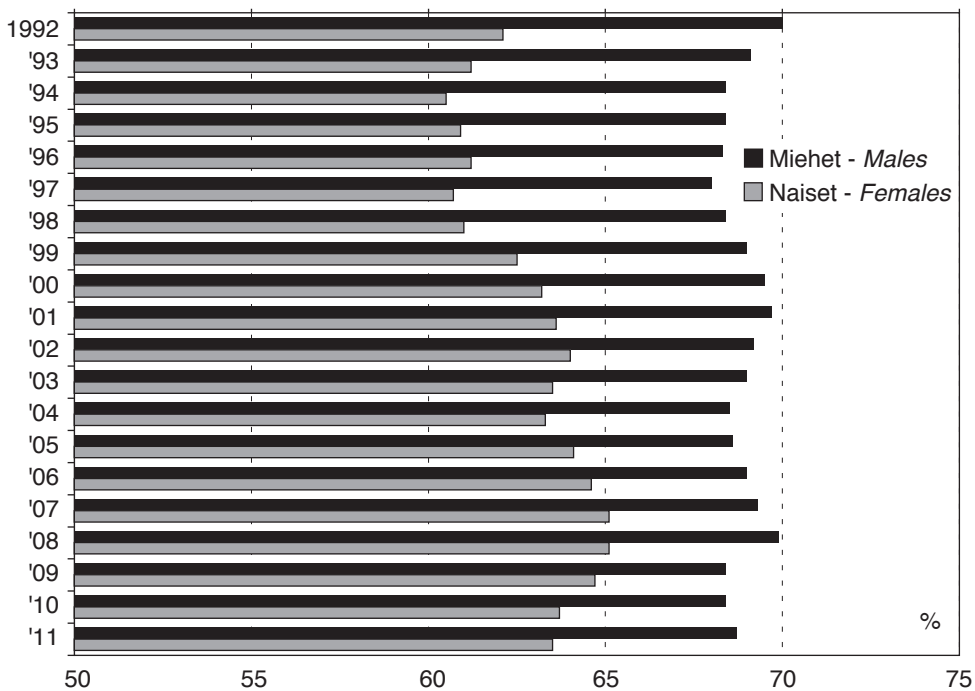
TABLES BY DISTRICT

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

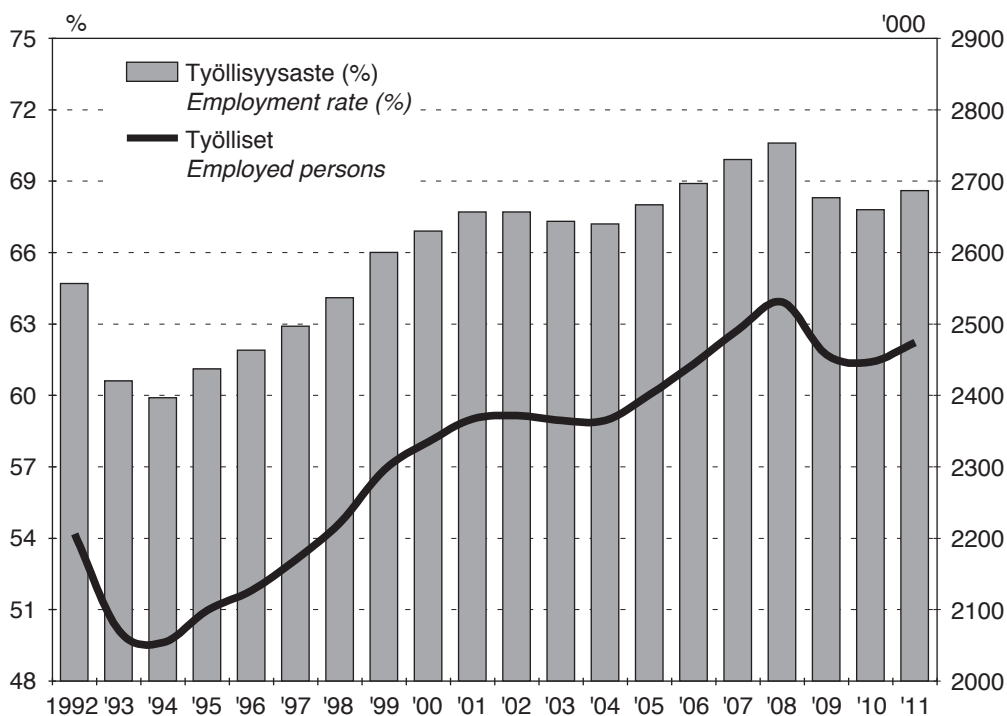
Chart 1. Labour force and labour force participation rates



Kuvio 2. Työvoimaosuudet sukupuolen mukaan

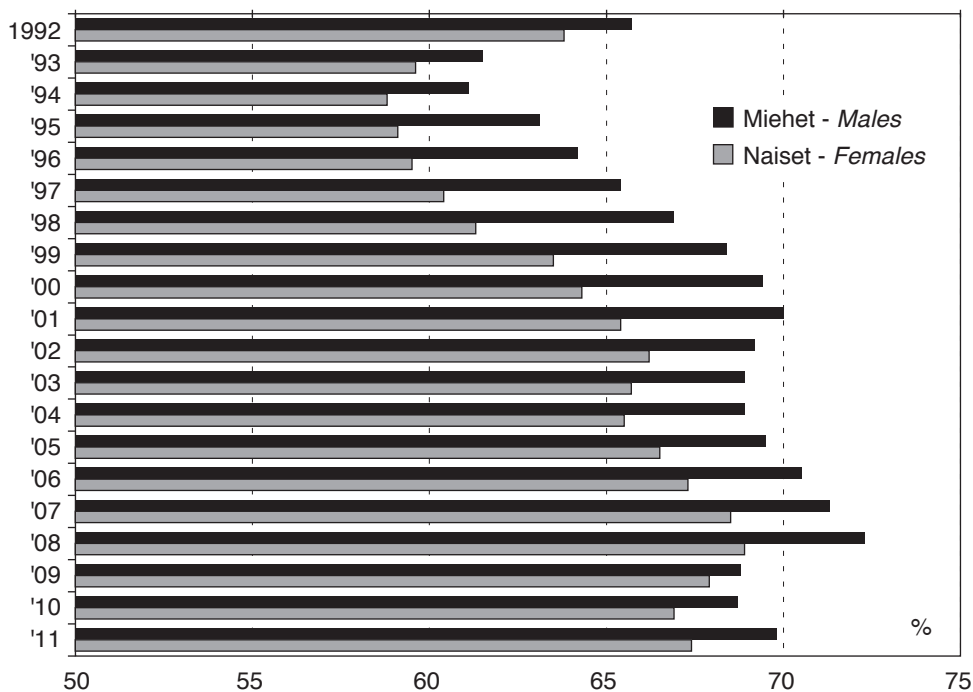
Chart 2. Labour force participation rates by sex

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



Kuvio 3. Työlliset ja työllisyysasteet

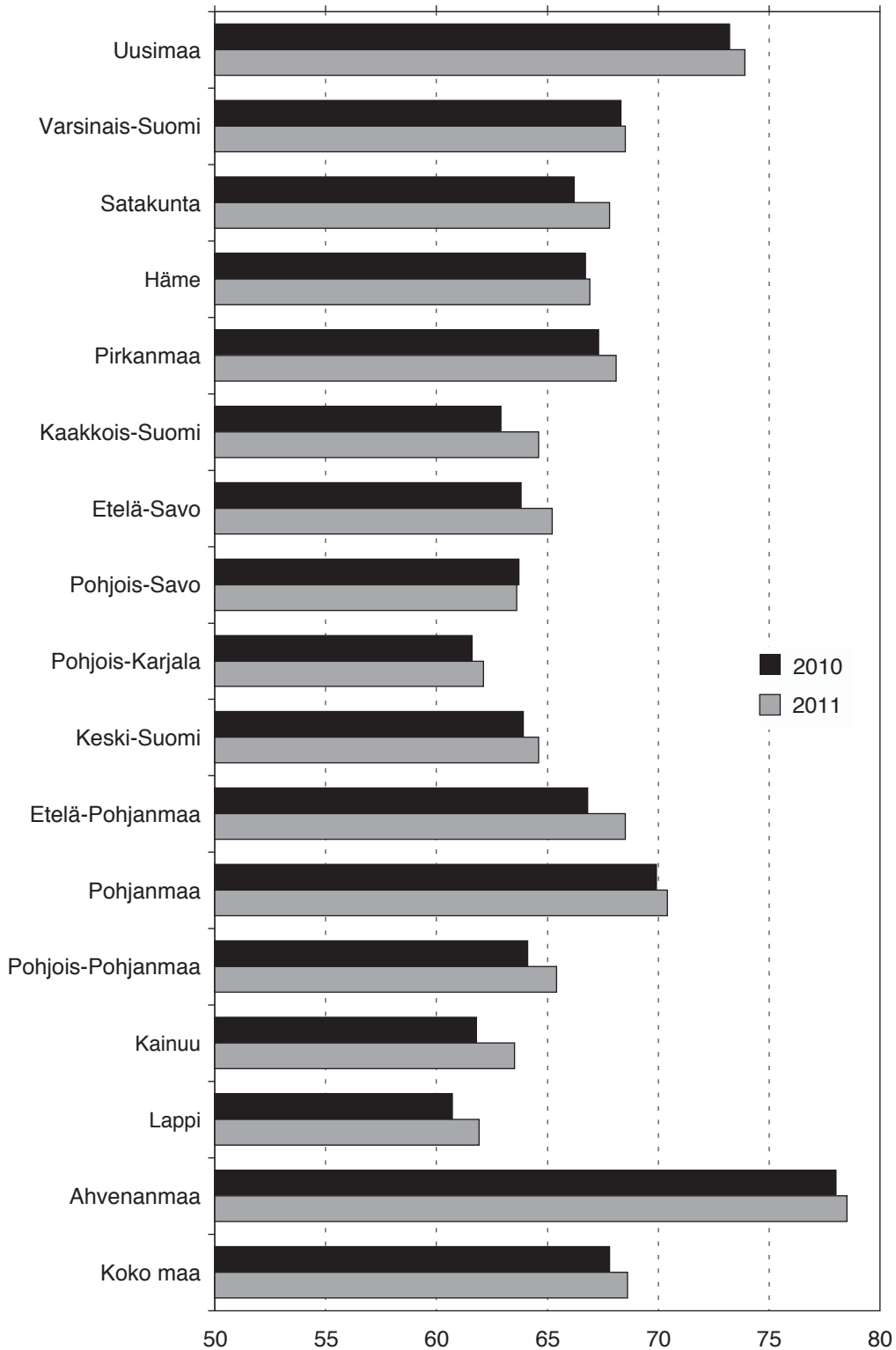
Chart 3. Employed persons and employment rates



Kuvio 4. Työllisyysasteet sukupuolen mukaan

Chart 4. Employment rates by sex

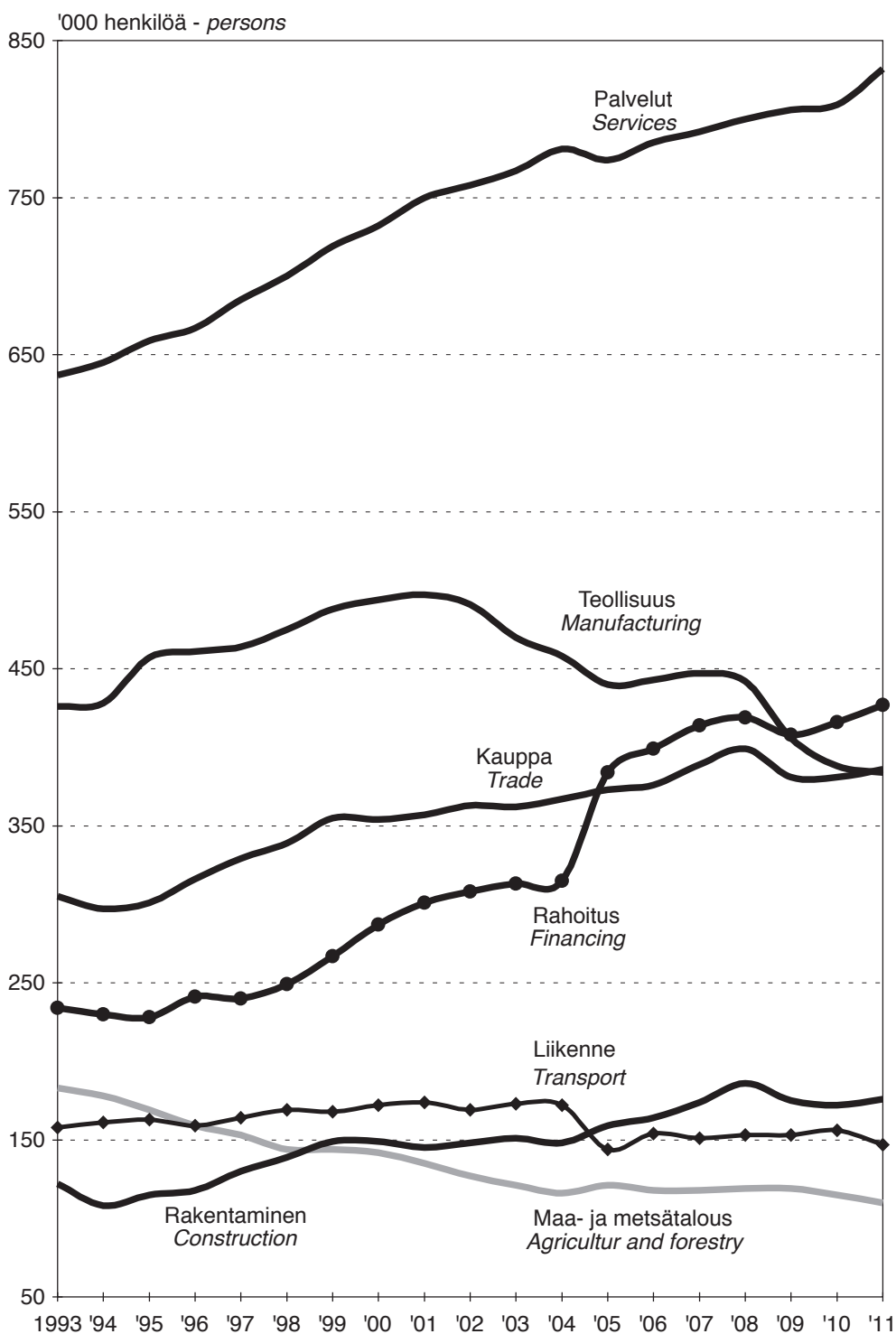
Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus – Source: Statistics Finland, Labour Force Survey



Kuvio 5. Työllisyysasteet ELY-keskuksittain

Chart 5. Employment rates by administrative district

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

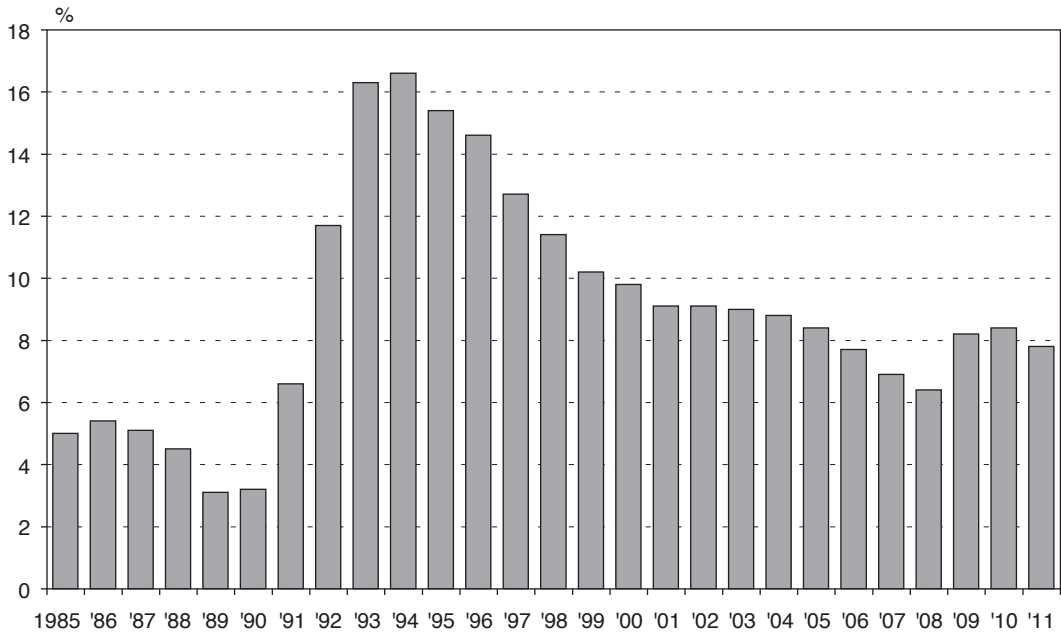


Kuvio 6. Työlliset toimialoittain

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.

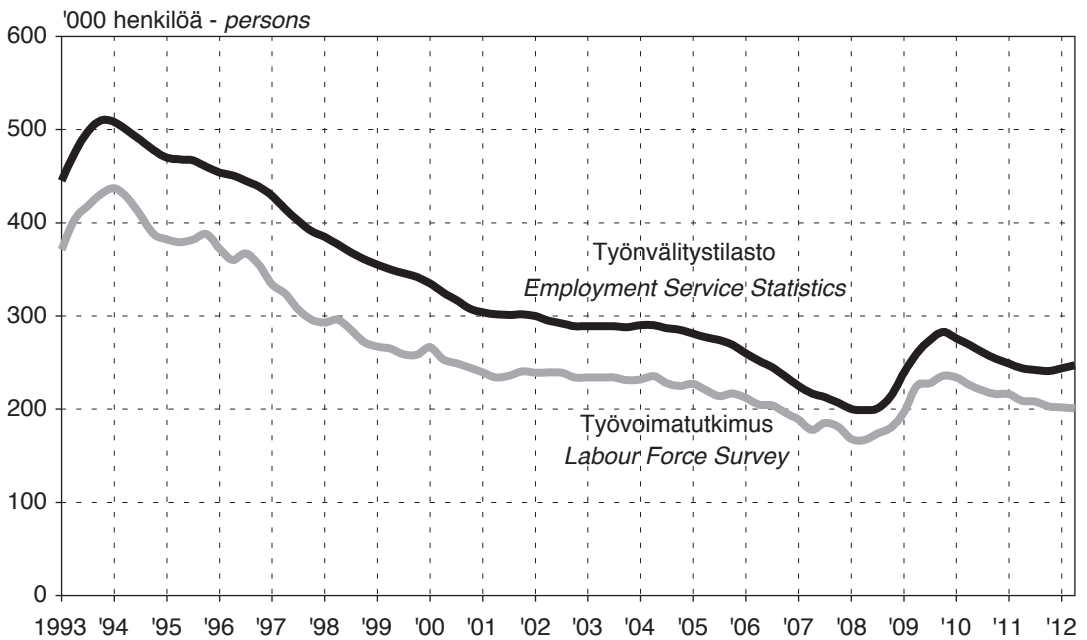
Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus – Source: Statistics Finland, Labour Force Survey



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

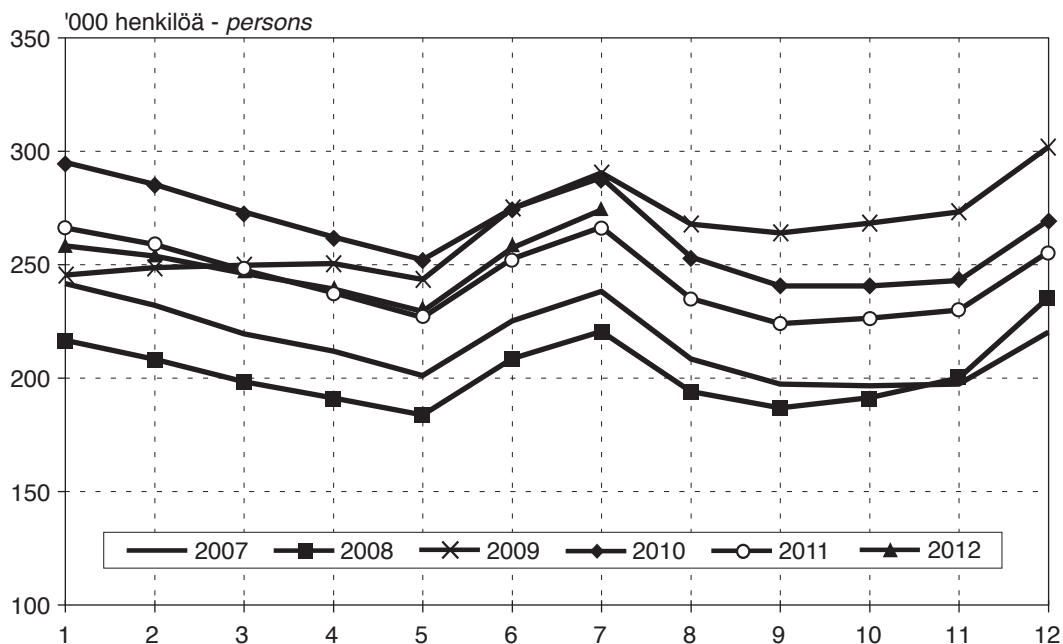
Chart 7. Unemployment rates by Labour Force Survey. From 1989, according to ILO/EU definition

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



Kuvio 8. Työttömät työvoimatutkimuksen sekä työnvälitystilaston mukaan. Kausipuhdistetut neljännesvuosiluvut

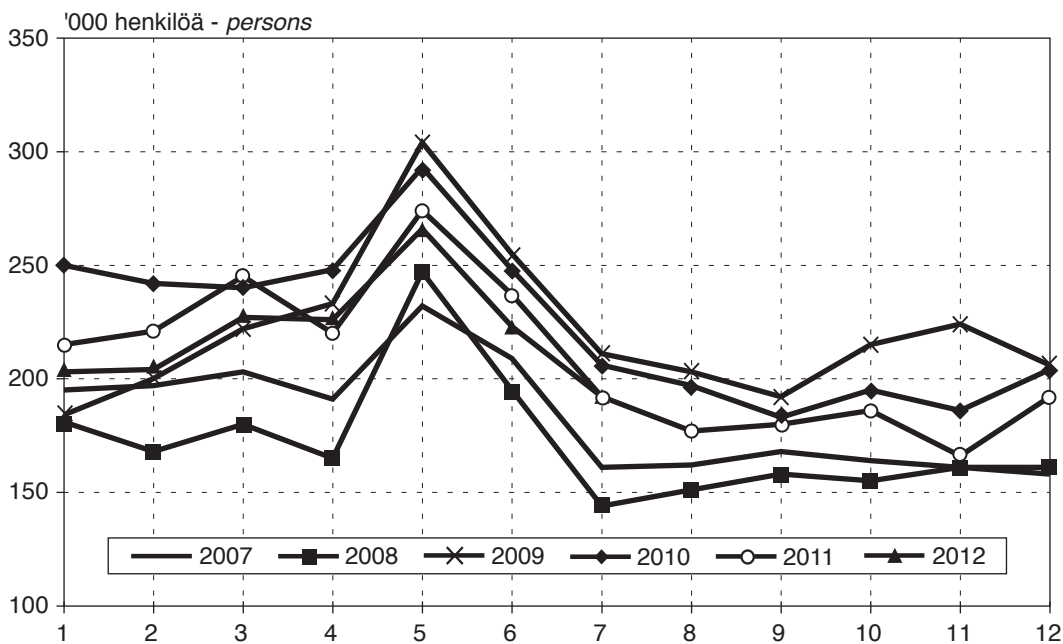
Chart 8. Unemployed persons according to the Labour Force Survey and according to the Employment Service Statistics. Seasonally adjusted quarterly figures



Kuvio 9. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain

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

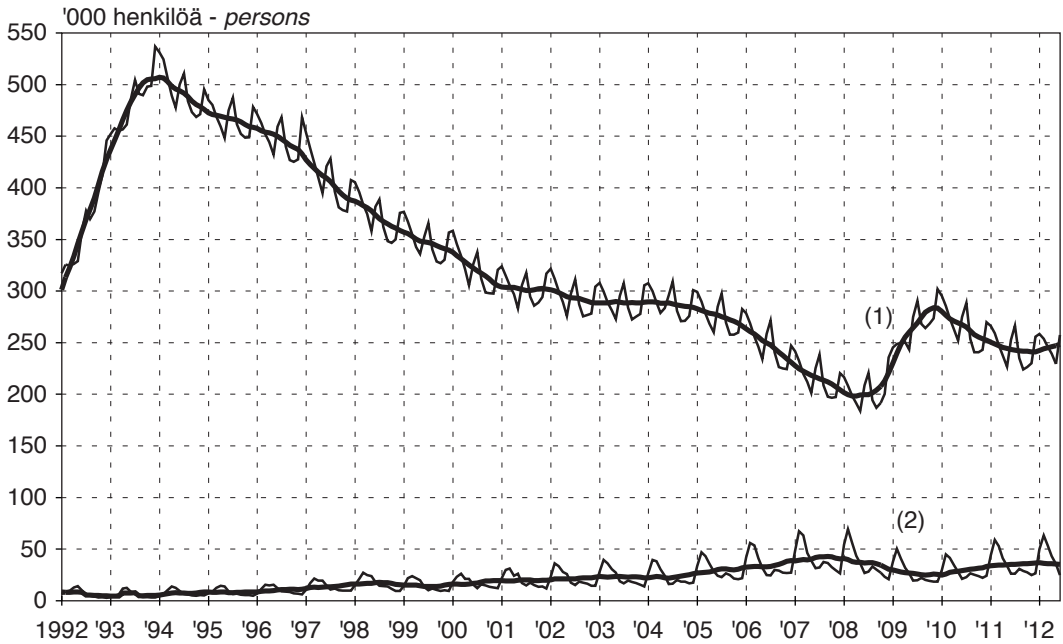
Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto
 Source: The Ministry of Employment and the Economy, Employment Service Statistics



Kuvio 10. Työttömät työvoimatutkimuksen mukaan kuukausittain

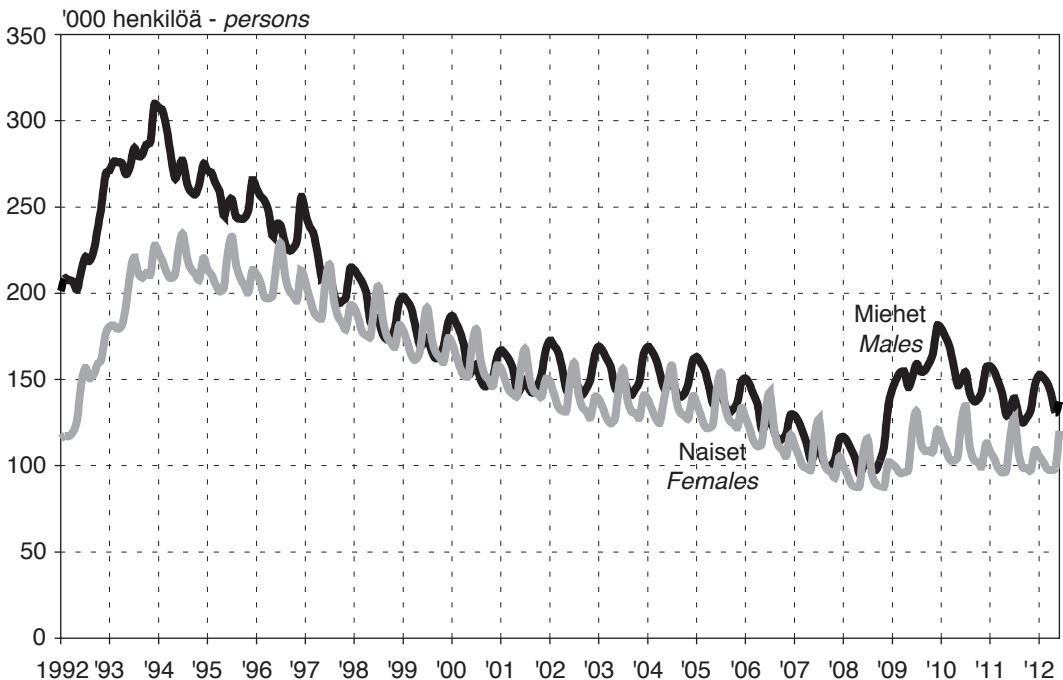
Chart 10. Unemployed persons according to the Labour Force Survey. Original monthly figures

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

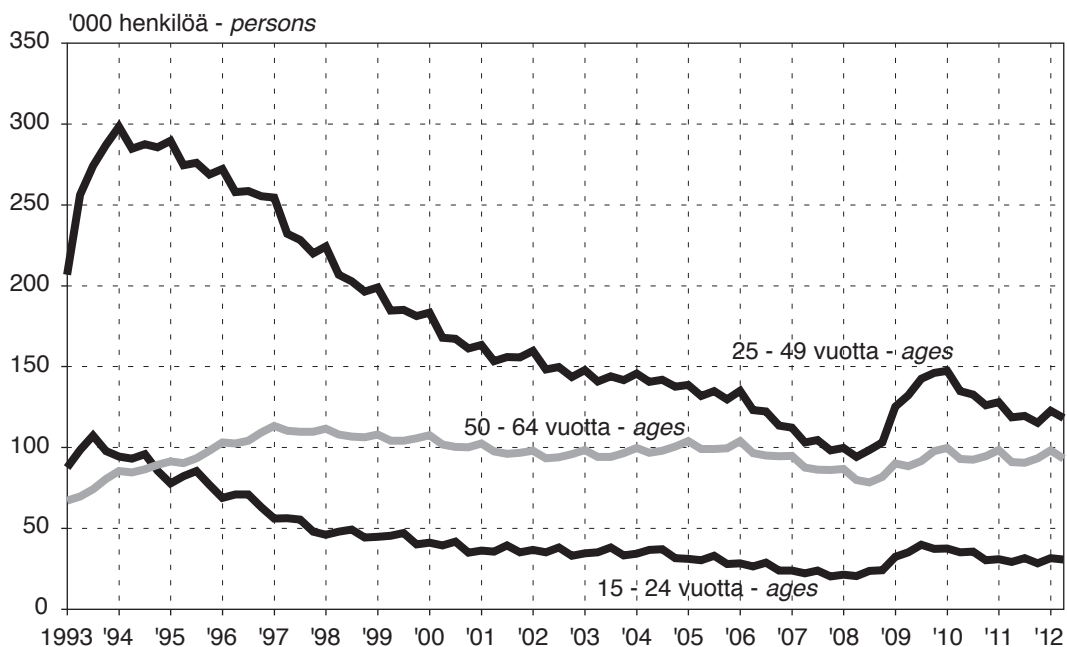


Kuvio 12. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain sukupuolen mukaan

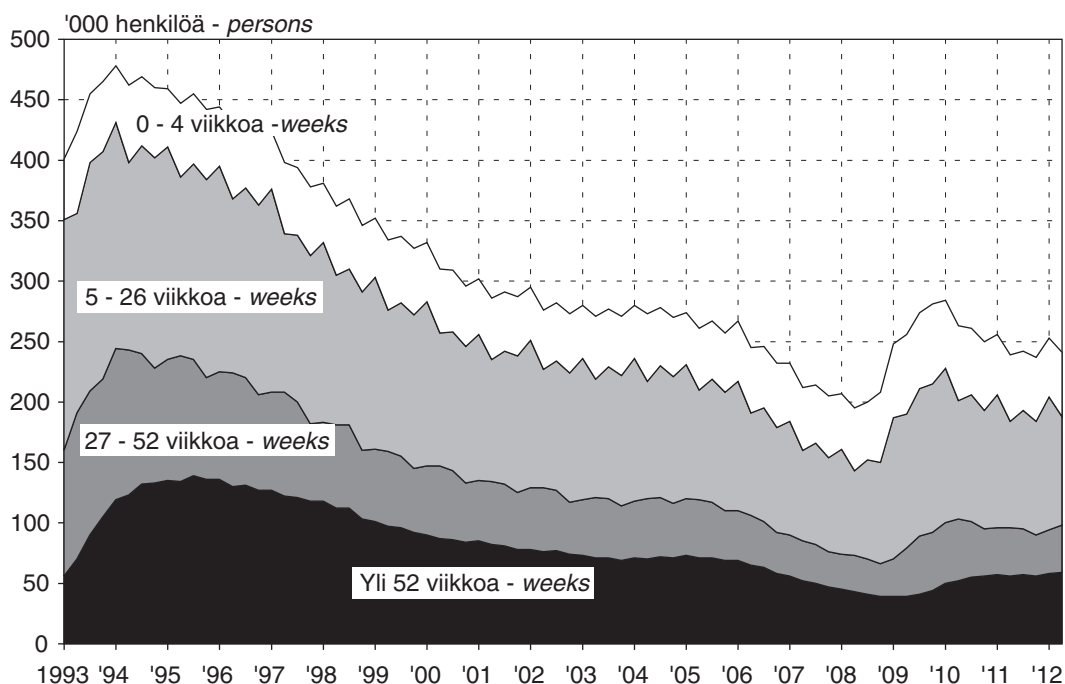
Chart 12. Unemployed persons seeking work at the Employment Service by sex, monthly figures

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

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

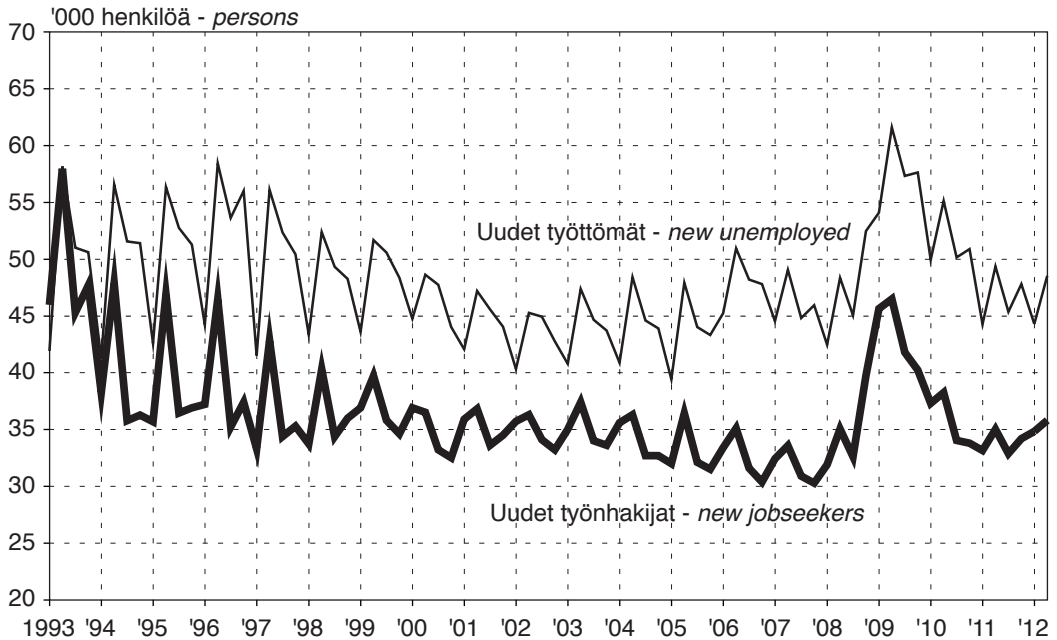


Kuvio 13. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä ikäryhmittäin, neljännesvuosittain
 Chart 13. Unemployed jobseekers at the Employment Service by age, quarterly figures



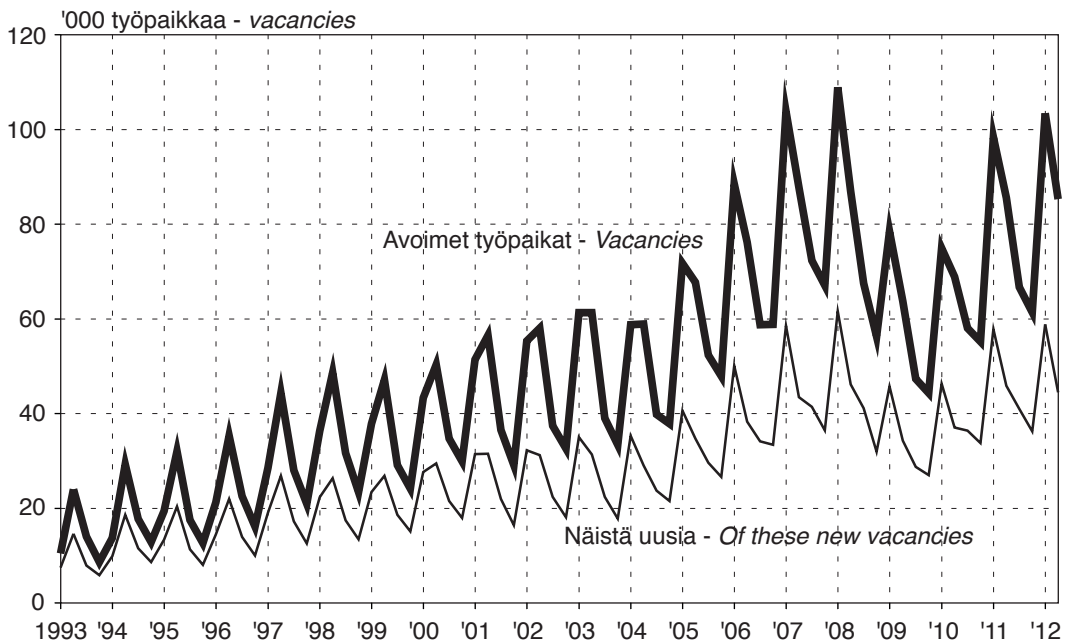
Kuvio 14. Työttömät työnhakijat työttömyyden keston mukaan, kesto viikkoina
 Chart 14. Unemployed persons seeking jobs at the Employment Service by duration of unemployment, duration in weeks

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

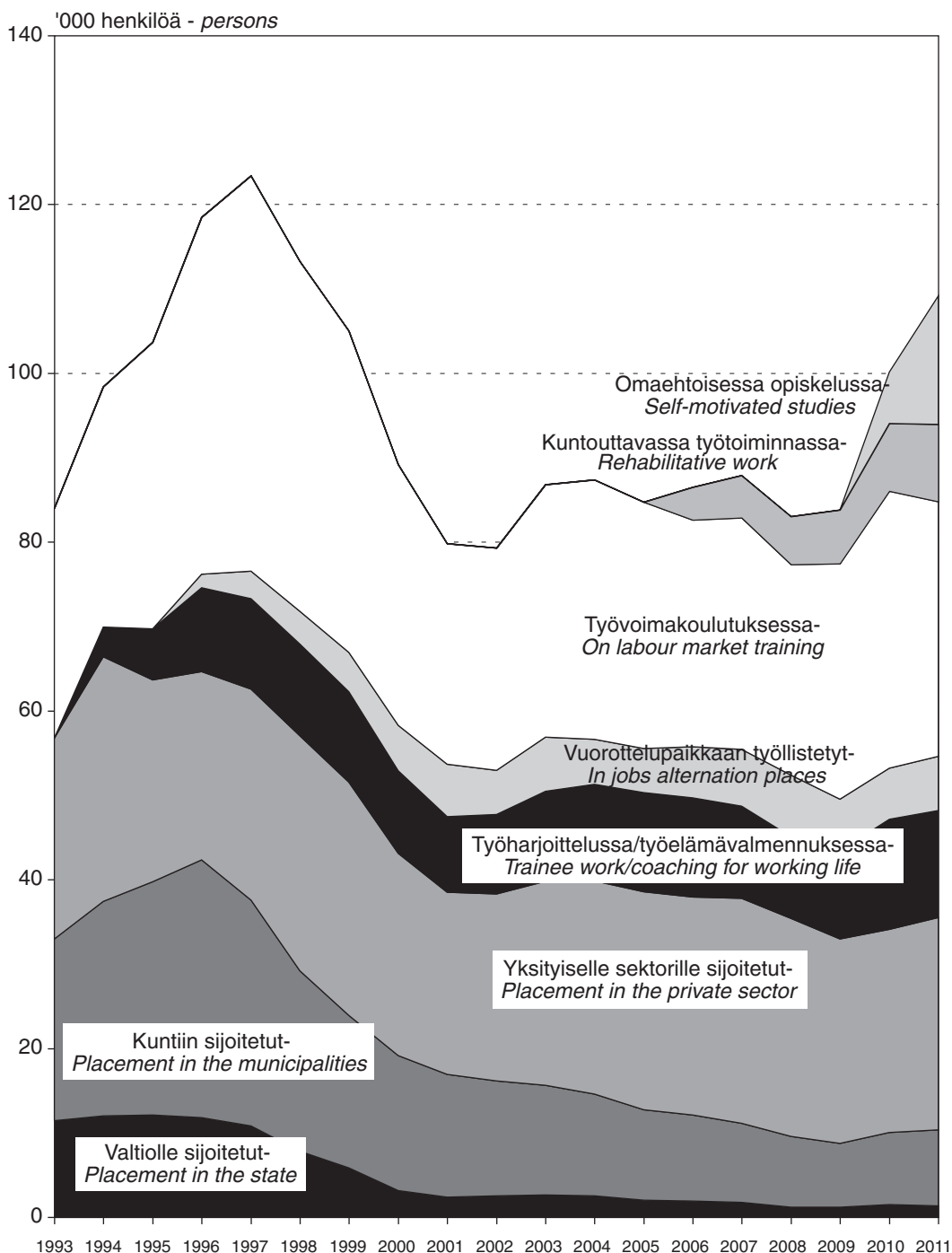


Kuvio 16. Avoimet työpaikat kuukauden aikana sekä näistä uudet avoimet työpaikat työnvälityksessä neljännesvuosittain

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

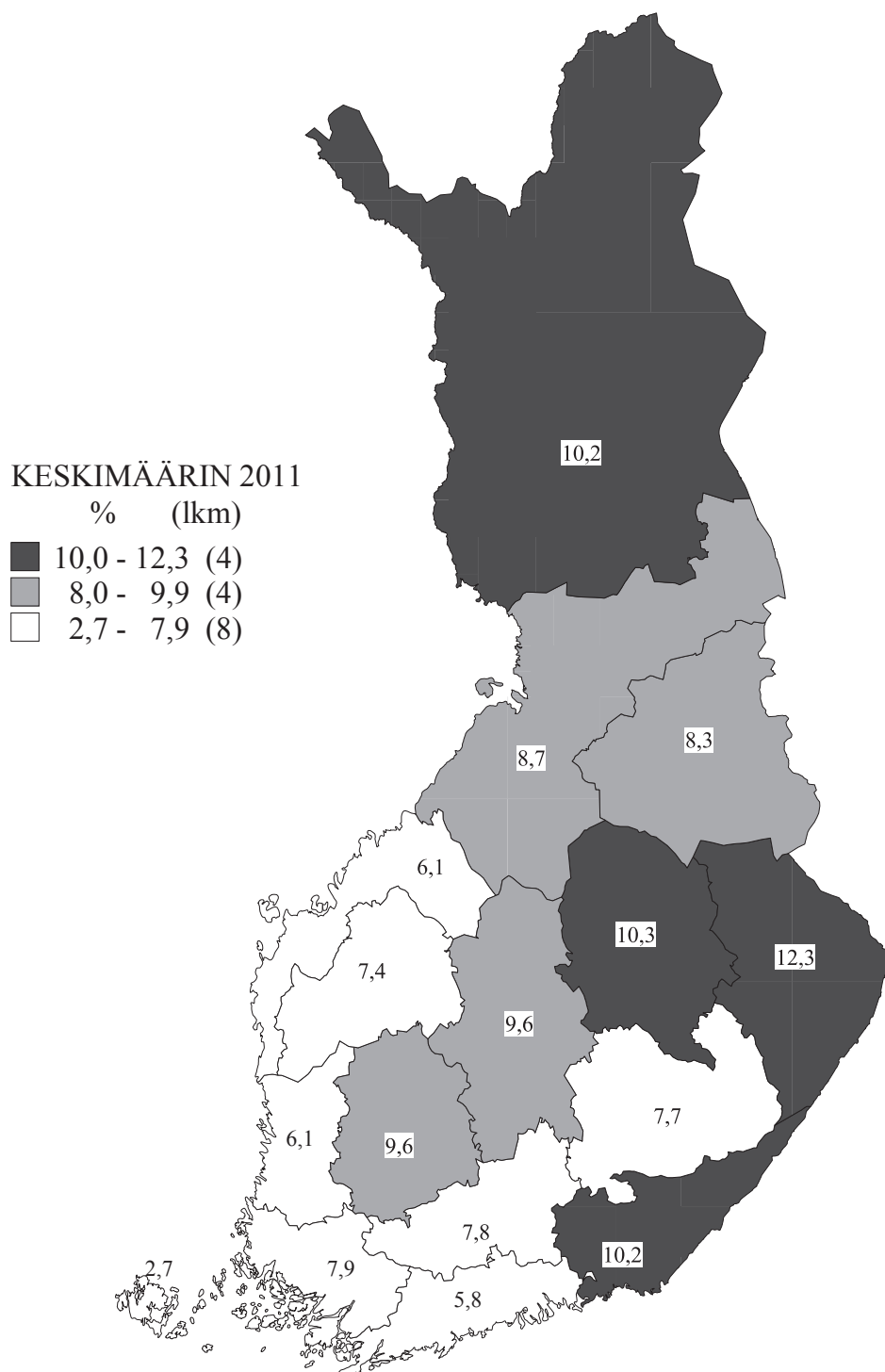
Source: The Ministry of Employment and the Economy, Employment Service Statistics



© 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 2011, työvoimatutkimuksen mukaan

Chart 19. Unemployment rates by administrative districts in the year 2011, 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												
1998	329	322	314	372	380	394	417	387	280	246	437	3 878
1999	331	327	305	364	381	389	408	412	283	255	435	3 890
2000	332	328	305	353	380	385	402	432	288	261	436	3 901
2001	331	326	309	341	378	380	399	425	317	265	437	3 909
2002	326	326	315	329	375	378	396	418	343	272	439	3 918
2003	322	329	324	315	371	378	390	410	377	269	442	3 926
2004	318	332	329	307	363	380	385	401	401	272	447	3 935
2005	319	333	331	307	353	379	381	395	421	276	452	3 948
2006	323	333	331	312	342	377	377	392	414	305	456	3 963
2007	328	330	332	319	331	375	375	390	407	330	464	3 981
2008	333	326	337	329	318	372	376	384	400	362	468	4 004
2009	334	324	342	336	311	364	378	380	391	386	478	4 025
2010	334	326	345	339	312	355	378	376	386	405	488	4 043
2011	330	330	346	339	317	345	377	373	384	399	520	4 059
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
2011 III	329	330	345	339	318	343	376	372	384	399	524	4 060
2011 IV	328	332	345	340	320	341	376	372	384	397	531	4 065
2012 I	327	333	345	340	322	338	375	372	383	395	538	4 070
2012 II	325	335	343	341	324	336	375	371	382	393	546	4 073
Miehet - Male												
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
2011	167	170	182	170	162	176	190	187	191	195	243	2 032
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
2011 III	168	169	181	171	162	176	189	187	190	196	244	2 033
2011 IV	165	173	180	172	162	175	188	188	191	193	248	2 035
2012 I	166	172	178	174	162	175	188	188	187	197	252	2 038
2012 II	163	175	179	173	167	170	189	187	189	193	256	2 040
Naiset - Female												
1998	161	156	151	184	186	194	202	195	143	129	249	1 951
1999	162	160	147	180	189	189	198	208	142	135	245	1 955
2000	161	161	148	174	186	190	194	218	147	134	244	1 958
2001	161	160	147	171	182	191	197	211	163	134	244	1 961
2002	160	159	152	163	180	190	198	205	177	136	244	1 964
2003	159	159	158	153	180	188	196	200	189	139	244	1 967
2004	156	162	160	151	179	187	195	196	200	141	245	1 970
2005	154	165	159	153	173	187	190	195	211	142	247	1 975
2006	155	166	157	156	171	183	188	195	206	157	248	1 982
2007	156	166	159	158	162	185	183	198	201	171	251	1 990
2008	160	162	162	162	153	186	187	192	198	187	252	2 001
2009	165	157	166	164	153	179	187	190	195	198	257	2 011
2010	167	155	166	167	157	171	187	188	194	207	262	2 020
2011	163	159	164	169	155	169	187	185	193	204	277	2 027
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
2011 III	162	161	165	168	157	167	187	185	193	203	280	2 027
2011 IV	163	159	166	168	158	165	188	184	192	203	283	2 029
2012 I	162	161	167	167	160	163	187	184	197	198	287	2 032
2012 II	162	160	165	169	157	166	186	185	193	200	291	2 033

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	<u>3 291</u>	<u>2 186</u>	<u>2 153</u>	<u>33</u>	<u>1 105</u>
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	<u>3 341</u>	<u>2 158</u>	<u>2 097</u>	<u>61</u>	<u>1 183</u>
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	<u>3 720</u>	<u>2 546</u>	<u>2 431</u>	<u>116</u>	<u>1 174</u>	<u>298</u>	<u>104</u>
1989 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
2011	4 059	2 682	2 474	209	1 376
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	..
	III	4 060	2 697	2 514	183	1 364	..
	IV	4 065	2 637	2 456	181	1 428	..
2012	I	4 070	2 644	2 432	211	1 426	..
	II	4 073	2 762	2 524	238	1 311	..

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	
Year and quarter		15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-74	Total
		1 000 henkilöä - persons											
Molemmat sukupuolet - Both sexes													
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
2011		97	226	287	288	282	313	341	326	300	177	45	2 682
2011	I	77	211	282	287	279	316	339	329	298	175	41	2 635
	II	143	250	290	286	281	315	341	324	302	179	48	2 761
	III	98	239	292	291	283	310	342	323	301	173	46	2 697
	IV	69	205	283	287	285	311	343	329	299	179	47	2 637
2012	I	76	215	282	285	284	306	345	323	301	179	50	2 644
	II	143	250	286	289	283	307	341	324	305	180	55	2 762
Miehet - Male													
1998		44	111	143	174	182	184	194	162	85	29	11	1 317
1999		52	115	142	171	180	185	188	173	89	30	11	1 336
2000		52	118	140	168	181	180	187	184	92	36	12	1 350
2001		50	117	146	160	186	174	180	185	107	39	13	1 357
2002		47	116	147	156	182	173	177	182	118	42	13	1 352
2003		45	116	147	151	176	175	173	177	133	42	15	1 351
2004		44	113	153	144	172	178	170	172	141	43	15	1 346
2005		45	115	155	143	167	176	172	169	145	51	15	1 353
2006		47	118	155	145	159	180	170	168	148	61	17	1 367
2007		50	119	154	151	158	176	173	163	147	69	22	1 380
2008		50	119	157	157	155	172	172	166	149	79	24	1 400
2009		43	115	155	160	149	171	173	163	147	79	22	1 377
2010		41	117	158	160	144	170	173	164	146	88	25	1 385
2011		43	117	160	158	151	163	172	165	147	90	29	1 395
2011	I	31	111	159	158	150	165	171	165	147	88	26	1 370
	II	70	128	166	156	153	162	173	164	148	91	31	1 441
	III	43	122	161	159	152	161	172	163	148	87	28	1 397
	IV	28	109	154	160	150	162	173	167	147	93	30	1 372
2012	I	30	115	153	159	151	158	173	162	142	91	32	1 367
	II	64	132	158	161	154	156	174	162	147	92	34	1 434
Naiset - Female													
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
2011		54	109	126	130	131	150	169	162	153	87	16	1 287
2011	I	45	100	123	129	129	151	169	165	151	88	16	1 265
	II	73	123	124	131	128	153	168	161	155	88	17	1 319
	III	55	117	131	132	131	149	169	160	153	86	17	1 299
	IV	42	96	129	128	135	149	170	162	152	86	17	1 266
2012	I	46	100	128	126	133	148	171	161	159	88	18	1 277
	II	79	118	128	128	129	151	167	162	158	88	21	1 329

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

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

Vuosi ja neljännes	Ikä - Age												
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	15-64	15-74	
Year and quarter	1 000 henkilöä - persons												
Molemmat sukupuolet - Both sexes													
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	
2011	29,3	68,7	83,0	84,9	88,9	90,8	90,6	87,5	78,1	44,3	74,5	66,1	
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
	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
	III	29,6	72,5	84,5	86,0	88,9	90,1	90,7	86,9	78,3	43,4	75,0	66,4
	IV	21,1	61,9	82,0	84,6	89,1	91,3	91,3	88,4	77,8	45,1	73,3	64,9
2012	I	23,1	64,5	81,6	83,6	88,2	90,5	91,8	86,9	78,4	45,3	73,5	65,0
	II	44,0	74,7	83,2	84,6	87,4	91,3	91,0	87,1	79,8	45,8	76,8	67,8
Miehet - Male													
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	
2011	25,7	69,0	88,3	93,1	93,5	92,3	90,9	87,8	77,1	46,0	76,3	68,7	
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
	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
	III	25,6	72,3	89,4	93,2	94,2	91,3	91,1	87,1	77,5	44,6	76,6	68,7
	IV	16,7	63,0	86,0	92,8	92,9	92,4	92,0	88,9	76,6	48,0	75,1	67,4
2012	I	18,1	66,9	85,9	91,3	93,4	90,6	92,2	86,5	76,0	46,2	74,7	67,1
	II	39,1	75,5	88,1	93,1	92,2	91,7	92,3	86,7	77,8	47,8	78,4	70,3
Naiset - Female													
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	
2011	33,0	68,3	77,1	76,7	84,0	89,2	90,4	87,3	79,1	42,7	72,6	63,5	
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
	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
	III	33,9	72,7	79,2	78,6	83,4	88,9	90,4	86,7	79,1	42,3	73,3	64,1
	IV	25,6	60,7	77,8	76,1	85,2	90,1	90,7	87,9	79,0	42,4	71,5	62,4
2012	I	28,3	62,0	77,0	75,6	82,9	90,4	91,4	87,3	80,8	44,5	72,2	62,9
	II	49,0	73,8	78,0	75,9	82,2	90,8	89,7	87,6	81,7	43,8	75,1	65,3

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

5. TYÖLLISET TOIMIALOITAIN, 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	
2011	2 474	110	560	1 792	
2009	I	2 448	115	586	1 738
	II	2 497	122	592	1 772
	III	2 476	121	586	1 760
	IV	2 408	117	560	1 723
2010	I	2 388	115	543	1 719
	II	2 485	116	573	1 787
	III	2 490	120	573	1 787
	IV	2 426	110	554	1 751
2011	I	2 408	110	534	1 755
	II	2 517	112	567	1 827
	III	2 514	114	583	1 805
	IV	2 456	106	556	1 783
2012	I	2 432	104	543	1 775
	II	2 524	111	568	1 836

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

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

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

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

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

Vuosi ja neljännes	Kaikki toimialat 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	<u>1 173</u>	<u>279</u>	<u>532</u>	<u>362</u>
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	<u>1 264</u>	<u>153</u>	<u>532</u>	<u>578</u>
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	<u>82</u>	<u>466</u>	<u>676</u>
2005	1 243	86	468	687
2006	1 266	85	478	702
2007	1 290	86	492	708
2008	1 315	86	502	720
2009	1 255	84	461	703
2010	1 259	82	444	729
2011	1 278	81	450	742
2009 I	1 247	82	468	692
2009 II	1 275	87	471	714
2009 III	1 272	85	465	716
2009 IV	1 225	82	442	697
2010 I	1 220	81	429	704
2010 II	1 277	83	453	735
2010 III	1 291	84	452	745
2010 IV	1 249	80	440	721
2011 I	1 243	80	424	732
2011 II	1 306	82	460	759
2011 III	1 297	82	472	737
2011 IV	1 266	79	445	737
2012 I	1 246	74	440	726
2012 II	1 300	81	455	761

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
2011	1 196	29	110	1 051
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
2011 III	1 217	32	111	1 068
2011 IV	1 190	27	111	1 047
2012 I	1 186	30	102	1 048
2012 II	1 225	30	113	1 073

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 TOIMIALOITAIN
EMPLOYED PERSONS BY INDUSTRY

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Kaikki toimialat	Maatalous	Metsätalous	Teollisuus	Talonrakennus	
	<i>Employed persons total</i>	<i>Agriculture</i>	<i>Forestry</i>	<i>Manufacturing</i>	<i>Construction of buildings</i>	
1 000 henkilöä - persons						
1966	2 159	526	96	526	127	
1967	2 114	485	82	528	123	
1968	2 073	449	82	522	112	
1969	<u>2 097</u>	<u>425</u>	<u>79</u>	<u>541</u>	<u>122</u>	
1970 ¹	2 217	451	91	552	143	
1971	2 215	424	88	568	145	
1972	2 215	389	74	579	140	
1973	2 265	354	79	594	145	
1974	2 326	353	73	622	145	
1975	2 312	327	66	616	145	
1976	2 278	306	61	602	130	
1977	2 232	278	57	595	127	
1978	2 200	261	55	579	125	
1979	2 256	251	58	601	124	
1980	2 328	251	63	627	128	
1981	2 353	250	55	636	133	
1982	2 377	255	57	618	133	
1983	2 390	246	56	606	140	
1984	2 413	242	52	601	143	
1985	2 437	228	52	598	137	
1986	2 431	218	47	589	142	
1987	2 423	206	45	569	143	
1988	<u>2 431</u>	<u>197</u>	<u>41</u>	<u>553</u>	<u>145</u>	
1989 ¹	2 507	192	41	563	155	
1990	2 504	183	39	556	161	
1991	2 375	177	33	505	137	
1992	2 206	166	31	456	111	
1993	2 071	154	29	426	89	
1994	2 054	153	25	428	80	
1995	2 099	141	28	457	87	
1996	2 127	133	26	461	88	
1997	2 170	130	23	464	101	
1998	2 222	120	24	475	107	
1999	2 296	121	23	488	117	
2000	2 335	118	24	494	122	
2001	2 367	112	23	497	115	
2002	2 372	106	21	491	117	
2003	2 365	99	22	470	118	
2004	2 365	<u>93</u>	<u>23</u>	<u>458</u>	<u>115</u>	
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	
2011	2 474	80	31	384	157	
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
	III	2 514	81	33	399	163
	IV	2 456	75	30	380	156
2012	I	2 432	75	29	376	149
	II	2 524	79	32	393	155

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

Vuosi ja neljännes	Jatkoa -Continued					
	Maa- ja vesi-rakennus	Kauppa	Liikenne	Rahoitus- ja vakuutus	Palvelukset	
Year and quarter	Other construction	Trade	Transport	Financing, insurance	Services	
1 000 henkilöä - persons						
1966	72	300	143	..	369	
1967	74	303	140	..	379	
1968	72	306	141	..	389	
1969	<u>67</u>	<u>305</u>	<u>146</u>	..	<u>412</u>	
1970 ¹	58	294 ²	165	84 ²	385	
1971	53	298	160	84	400	
1972	54	305	166	90	421	
1973	54	326	167	99	449	
1974	56	334	170	109	466	
1975	58	329	177	118	480	
1976	57	333	173	117	486	
1977	54	320	170	117	506	
1978	52	313	174	117	517	
1979	53	318	179	120	542	
1980	48	328	184	127	562	
1981	51	326	184	130	581	
1982	50	326	180	136	616	
1983	43	337	177	135	646	
1984	40	343	180	148	664	
1985	41	355	186	156	681	
1986	43	355	183	160	690	
1987	41	348	182	177	710	
1988	<u>43</u>	<u>354</u>	<u>182</u>	<u>190</u>	<u>724</u>	
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	<u>33</u>	<u>367</u>	<u>172</u>	<u>315</u>	<u>781</u>	
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	
2011	19	386	147	427	832	
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
	III	21	395	146	430	834
	IV	20	379	144	433	828
2012	I	18	362	145	433	834
	II	20	400	141	444	851

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

2. Vuosina 1961 - 1969 "rahoitus- ja vakuutus toiminnan" 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	
2011	2 474	2 143	695	1 439	331	
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	656	1 414	329
	II	2 517	2 187	713	1 463	330
	III	2 514	2 184	735	1 439	330
	IV	2 456	2 122	676	1 438	334
2012	I	2 432	2 095	656	1 430	338
	II	2 524	2 185	728	1 450	339

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	304	1 778	351	14	14,6	
2011	2 474	313	1 790	356	14	14,9	
2005	I	2 337	278	1 708	334	17	14,5
	II	2 425	267	1 791	349	19	13,6
	III	2 444	250	1 815	360	19	12,7
	IV	2 398	281	1 758	341	17	14,1
2006	I	2 381	283	1 743	336	19	14,4
	II	2 461	270	1 808	363	20	13,6
	III	2 494	259	1 864	352	19	13,2
	IV	2 438	301	1 786	328	24	15,0
2007	I	2 415	304	1 769	324	18	14,7
	II	2 524	274	1 873	358	19	13,6
	III	2 542	264	1 903	356	18	13,0
	IV	2 485	311	1 816	340	19	15,1
2008	I	2 474	311	1 790	358	15	14,2
	II	2 574	278	1 906	378	13	12,9
	III	2 566	260	1 911	383	12	12,0
	IV	2 509	309	1 818	370	13	14,2
2009	I	2 448	314	1 775	347	12	14,6
	II	2 497	284	1 837	363	12	13,3
	III	2 476	280	1 841	344	10	13,1
	IV	2 408	321	1 731	343	12	14,9
2010	I	2 388	318	1 721	334	16	15,2
	II	2 485	300	1 811	359	14	14,4
	III	2 490	277	1 836	360	15	13,7
	IV	2 426	319	1 742	351	13	15,2
2011	I	2 408	331	1 713	346	16	15,8
	II	2 517	311	1 822	368	15	14,5
	III	2 514	282	1 857	360	14	13,8
	IV	2 456	326	1 766	351	13	15,6
2012	I	2 432	326	1 740	352	14	15,4
	II	2 524	315	1 828	366	13	14,9

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

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

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

Vuosi ja neljännes	Työttömät - <i>Unemployed persons</i>			Työttömyysasteet - <i>Unemployment rates</i>		
	Mol. sukupuolet	Miehet	Naiset	Mol. sukupuolet	Miehet	Naiset
	<i>Both sexes</i>	<i>Male</i>	<i>Female</i>	<i>Both sexes</i>	<i>Male</i>	<i>Female</i>
	1 000 henkilöä - <i>persons</i>			Prosenttia - <i>Per cent</i>		
1961	26	18	8	1,2	1,5	0,8
1962	28	20	7	1,3	1,7	0,8
1963	32	24	8	1,5	2,0	0,8
1964	<u>33</u>	<u>27</u>	<u>7</u>	<u>1,5</u>	<u>2,2</u>	<u>0,6</u>
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	<u>61</u>	<u>46</u>	<u>15</u>	<u>2,8</u>	<u>3,8</u>	<u>1,6</u>
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	<u>116</u>	<u>68</u>	<u>48</u>	<u>4,5</u>	<u>5,1</u>	<u>4,0</u>
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
2011	209	117	91	7,8	8,4	7,1
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
2011 III	183	101	83	6,8	7,2	6,4
2011 IV	181	106	75	6,9	7,7	5,9
2012 I	211	120	91	8,0	8,8	7,1
2012 II	238	134	104	8,6	9,4	7,8

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

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

12. TYÖTTÖMYYSSASTEET 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													
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	
2011	29,6	16,0	8,9	6,2	5,4	5,6	5,1	6,1	6,9	5,6	20,1	7,8	
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
	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
	III	16,7	13,3	8,6	6,7	4,9	5,0	5,0	5,4	5,7	5,2	14,3	6,8
	IV	22,1	14,2	8,3	6,3	4,6	4,7	4,8	6,0	7,0	5,8	16,2	6,9
2012	I	36,7	16,4	9,0	6,5	4,5	6,2	5,8	6,1	7,1	6,3	21,7	8,0
	II	37,9	15,6	9,5	6,3	4,5	5,8	5,1	5,6	6,8	6,8	23,7	8,6
Miehet - Male													
1998	31,1	19,4	11,3	8,3	7,7	9,5	8,3	8,8	15,9	6,2	22,8	10,9	
1999	30,4	16,4	9,7	7,7	6,7	7,8	8,2	7,9	12,6	6,5	20,8	9,8	
2000	30,7	16,9	9,3	7,1	5,5	7,1	7,3	7,3	10,8	5,0	21,1	9,1	
2001	29,1	15,5	7,6	7,5	5,3	6,8	7,0	7,2	10,6	5,5	19,6	8,6	
2002	32,6	16,6	9,7	6,9	6,2	7,2	7,3	7,4	9,6	5,6	21,2	9,1	
2003	31,6	18,2	9,8	7,4	6,5	6,8	7,3	7,6	9,0	3,7	21,9	9,2	
2004	31,8	18,2	9,5	6,5	6,0	6,4	7,0	6,8	8,3	4,7	22,0	8,7	
2005	28,5	17,6	8,0	6,1	5,8	6,6	6,2	6,0	8,4	3,6	20,6	8,2	
2006	28,9	15,1	7,0	5,1	4,2	4,9	6,4	6,2	7,7	4,9	19,0	7,4	
2007	27,4	11,9	6,7	4,4	3,3	4,8	4,8	5,6	8,1	4,1	16,4	6,5	
2008	28,7	12,3	6,4	4,1	3,6	3,6	3,8	4,7	6,9	3,6	17,1	6,1	
2009	36,2	19,6	10,1	6,8	6,2	5,8	6,4	7,1	7,5	6,1	24,1	8,9	
2010	34,7	19,9	9,9	6,5	6,5	6,3	7,1	7,8	8,3	5,8	23,8	9,1	
2011	30,9	18,4	9,4	6,2	5,9	6,0	5,4	7,1	8,5	5,9	21,8	8,4	
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
	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
	III	17,8	15,6	8,7	6,1	5,1	5,1	5,3	5,8	6,9	5,9	16,2	7,2
	IV	22,1	17,6	9,0	6,5	4,3	5,5	5,4	7,0	9,2	6,7	18,5	7,7
2012	I	40,3	19,3	9,8	6,0	3,9	7,8	6,0	7,5	9,3	7,9	23,6	8,8
	II	41,9	16,4	10,8	6,1	4,4	6,9	6,0	7,5	8,1	7,4	24,7	9,4
Naiset - Female													
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	
2011	28,6	13,4	8,2	6,2	4,8	5,1	4,8	5,1	5,4	5,3	18,4	7,1	
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
	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
	III	15,9	10,9	8,4	7,4	4,5	4,9	4,7	5,0	4,5	4,6	12,5	6,4
	IV	22,1	10,4	7,5	6,0	4,8	3,9	4,1	4,8	4,8	4,8	14,0	5,9
2012	I	34,3	13,1	8,0	7,0	5,2	4,6	5,5	4,6	4,6	19,8	7,1	
	II	34,7	14,7	8,0	6,6	4,7	4,8	4,1	3,7	5,6	6,3	22,7	7,8

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	Työttömät työnhakijat - <i>Unemployed jobseekers</i>					Lomautetut <i>Laid off</i>	Lyhennetyllä työviikolla <i>On reduced working week</i>
	Yhteensä	Miehet	Naiset	Alle 25-vuotiaat	Yli vuoden työttömänä		
<i>Year and quarter</i>	<i>Total</i>	<i>Male</i>	<i>Female</i>	<i>Under 25 years old</i>	<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	<u>30 500</u>	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
2011	243 900	138 800	105 100	30 000	57 200	14 200	2 000
2007 I	231 000	124 900	106 100	23 900	56 000	9 500	1 200
2007 II	212 600	107 800	104 900	22 100	52 500	5 300	1 100
2007 III	214 700	104 800	109 900	23 900	50 700	4 800	930
2007 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
2008 II	194 400	99 500	95 000	20 500	43 600	5 700	940
2008 III	200 500	100 500	100 000	23 500	42 300	6 200	890
2008 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
2009 II	256 200	150 700	105 500	35 200	39 400	30 400	3 800
2009 III	274 000	156 200	117 800	39 900	41 300	28 500	3 900
2009 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
2010 II	263 000	151 900	111 100	35 100	52 800	19 600	4 000
2010 III	260 700	144 600	116 200	35 500	56 300	14 700	3 000
2010 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
2011 II	238 900	135 000	104 000	29 200	56 900	12 500	2 000
2011 III	241 800	130 900	110 900	31 600	57 400	9 700	1 600
2011 IV	237 300	135 500	101 700	28 400	56 400	13 600	2 000
2012 I	252 700	150 500	102 200	31 600	58 500	19 500	2 400
2012 II	242 000	136 500	105 400	30 600	60 400	12 500	2 200

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

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työvälytilasto

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											
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	<u>6 700</u>	<u>23 800</u>	<u>24 900</u>	<u>22 900</u>	<u>27 100</u>	<u>29 200</u>	<u>29 500</u>	<u>31 600</u>	<u>55 500</u>	<u>13 200</u>	<u>264 700</u>
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
2011	7 000	23 000	25 400	23 000	21 100	24 200	26 700	27 600	36 400	29 300	243 900
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
2011 III	8 500	23 100	25 400	23 200	21 300	23 700	25 800	26 200	35 000	29 300	241 800
2011 IV	6 700	21 600	24 200	22 100	20 100	23 000	25 800	27 000	35 800	30 500	237 300
2012 I	6 000	25 600	26 100	23 700	21 400	24 000	27 400	28 900	37 100	32 200	252 700
2012 II	6 900	23 700	25 300	23 300	21 000	22 800	25 800	26 500	34 300	32 000	242 000
Miehet - Male											
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	<u>3 400</u>	<u>13 200</u>	<u>13 200</u>	<u>11 300</u>	<u>13 500</u>	<u>15 100</u>	<u>15 600</u>	<u>16 600</u>	<u>27 200</u>	<u>6 300</u>	<u>135 600</u>
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
2011	3 900	14 300	14 900	12 900	11 700	13 600	15 400	16 100	20 300	15 600	138 800
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
2011 III	4 600	13 600	14 000	12 200	11 100	12 500	14 100	14 500	18 800	15 300	131 000
2011 IV	3 900	13 500	14 400	12 600	11 300	13 100	14 900	15 700	19 900	16 100	135 500
2012 I	3 400	17 000	16 300	14 100	12 500	14 200	16 700	17 500	21 400	17 200	150 500
2012 II	3 800	14 600	14 700	12 900	11 500	12 700	14 900	15 400	19 100	16 800	136 500
Naiset - Female											
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	<u>3 300</u>	<u>10 600</u>	<u>11 800</u>	<u>11 600</u>	<u>13 600</u>	<u>14 100</u>	<u>13 900</u>	<u>15 000</u>	<u>28 200</u>	<u>6 800</u>	<u>129 100</u>
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	9 200	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
2011	3 200	8 700	10 400	10 000	9 400	10 600	11 200	11 500	16 100	13 700	105 100
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
2011 III	4 000	9 500	11 400	11 000	10 200	11 200	11 600	11 700	16 200	14 000	110 900
2011 IV	2 800	8 100	9 800	9 500	8 800	9 900	10 900	11 300	15 900	14 500	101 700
2012 I	2 600	8 600	9 800	9 600	8 800	9 800	10 700	11 400	15 700	15 000	102 200
2012 II	2 600	8 600	9 800	9 600	8 800	9 800	10 700	11 400	15 700	15 000	102 200

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. TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ AMMATEITTAIN
 UNEMPLOYED JOBSEEKERS 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
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	<u>50 000</u>	<u>32 900</u>	<u>20 800</u>	<u>9 300</u>
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
2011	46 000	27 000	18 500	7 400
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
2011 III	50 000	27 600	18 700	5 800
2011 IV	43 100	26 400	18 100	8 000
2012 I	43 400	26 800	18 700	9 400
2012 II	47 500	26 900	18 200	6 600

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

Jatkuu - Continued

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Ammatti - Occupation				
	Kuljetus- ja liikennetyö Transport equipment operators	Teollinen työ - Production and related			
		Talonrakennukseen liittyvä työ Occupations related to construction of buildings	Muuhun rakennustoimintaan liittyvä työ Occupations related to other construction	Muut teollisen työn ryhmät Other work of the major group production etc.	Teollinen työ yhteensä 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
2011	8 600	18 500	3 400	55 200	77 000
2006 I	10 200	20 400	4 700	60 900	86 000
2006 II	8 900	15 300	3 100	53 700	72 100
2006 III	8 400	13 300	2 400	52 100	67 800
2006 IV	8 500	15 100	3 300	50 900	69 300
2007 I	8 500	17 000	4 000	50 700	71 700
2007 II	7 300	12 700	2 500	44 600	59 800
2007 III	7 000	11 400	2 000	43 900	57 300
2007 IV	7 000	13 600	2 800	43 600	60 000
2008 I	7 200	15 900	3 500	44 400	63 800
2008 II	6 200	12 200	2 100	39 600	53 900
2008 III	6 000	11 900	1 900	40 300	54 200
2008 IV	7 000	17 400	3 000	47 000	67 300
2009 I	9 000	24 000	4 600	60 600	89 300
2009 II	9 100	20 900	3 500	62 700	87 000
2009 III	9 200	19 600	3 000	67 100	89 700
2009 IV	10 200	23 300	4 100	72 700	100 100
2010 I	10 600	25 600	5 100	72 200	103 000
2010 II	9 000	19 200	3 300	62 700	85 200
2010 III	8 500	16 800	2 600	60 300	79 600
2010 IV	8 900	19 400	3 700	60 300	83 400
2011 I	9 300	22 800	4 600	61 300	88 700
2011 II	8 400	17 500	3 000	53 600	74 100
2011 III	8 200	15 400	2 400	52 300	70 100
2011 IV	8 700	18 100	3 400	53 700	75 200
2012 I	9 600	22 700	4 600	57 700	85 000
2012 II	8 800	18 200	3 100	51 600	72 900

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

Jatkoa - Continued

Ammatti - Occupation		Henkilöä - persons			
Vuosi ja neljännes	Palvelutyö	Muualla luokittelematon työ	Lomautetut	Yhteensä	
Year and quarter	Service work	Work not classifiable by occupation	Laid off	Total	
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	<u>29 900</u>	<u>34 400</u>	<u>10 600</u>	<u>275 300</u>	
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	
2011	23 200	36 200	14 200	243 900	
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
	III	23 300	38 100	9 700	241 800
	IV	23 200	34 500	13 600	237 300
2012	I	23 400	36 600	19 500	252 700
	II	23 000	38 000	12 500	242 000

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		
<i>Year and quarter</i>	<i>Henkilöä - Persons</i>							<i>Viikkoa Weeks</i>
1981	28 000	27 100	22 500	15 000	7 200	4 300	104 000	24
1982	30 600	30 100	27 500	18 200	9 700	4 400	122 400	25
1983	30 000	31 200	28 400	22 300	11 400	5 700	129 000	27
1984	29 900	29 800	27 400	21 300	9 900	5 700	123 900	27
1985	30 900	32 200	30 000	23 400	8 800	4 400	129 500	25
1986	29 600	33 400	31 400	26 800	10 900	3 900	136 000	25
1987	29 800	31 900	29 200	22 900	11 700	5 000	130 500	26
1988	29 700	31 100	26 400	20 000	7 800	4 300	119 300	24
1989	27 200	26 500	21 600	15 000	4 400	2 000	96 700	20
1990	29 300	28 000	20 500	12 500	2 300	710	93 500	15
1991	44 900	52 800	47 800	30 400	4 400	540	180 900	16
1992	54 900	70 700	88 300	79 400	24 900	1 300	319 500	22
1993	58 200	77 000	106 100	114 700	70 100	10 100	436 300	30
1994	56 700	73 500	98 400	112 000	94 100	32 700	467 500	39
1995	56 200	71 600	91 000	96 200	82 200	53 600	450 900	45
1996	58 100	71 100	86 000	87 800	72 000	59 000	434 100	48
1997	55 000	67 300	76 700	77 300	65 000	57 000	398 300	51
1998	53 600	62 900	70 900	64 200	56 200	54 700	362 500	52
1999	54 000	61 600	66 400	58 700	45 800	50 600	337 100	52
2000	50 700	56 000	62 500	55 700	43 300	43 500	311 700	51
2001	48 900	54 100	57 400	50 100	42 100	39 200	291 800	51
2002	47 400	52 600	55 700	49 200	39 900	36 400	281 300	50
2003	48 300	52 900	55 100	47 300	37 700	33 300	274 600	47
2004	49 400	51 000	56 000	47 900	39 000	31 800	275 200	46
2005	47 600	49 400	51 200	45 500	39 500	31 400	264 700	47
2006 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
2011	51 800	50 300	47 300	37 900	33 600	23 000	243 900	40
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
2011 III	48 900	52 100	46 100	37 900	32 900	24 000	241 800	41
2011 IV	53 200	50 100	43 600	34 500	30 500	25 400	237 300	41
2012 I	48 900	54 400	55 400	36 100	30 400	27 500	252 700	42
2012 II	52 900	42 900	47 300	39 500	30 100	29 300	242 000	46

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	Ikä - Age										Yhteensä
Year	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	Total
	Viikkoa - Weeks										
Molemmat sukupuolet - Both sexes											
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
2011	5	8	11	13	14	15	15	16	17	35	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
2011	5	8	13	16	18	19	19	21	23	45	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	19	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
2011	5	6	9	11	11	12	12	12	13	27	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*

Vuosi ja neljännes	Ammatti - <i>Occupation</i>			
	Tieteellinen, tekninen, yhteiskunnallinen sekä terveydenhuoltotyö	Hallinto- ja toimistotyö	Kaupallinen työ	Maa- ja metsätaloustyö
<i>Year and quarter</i>	<i>Professional, technical and related work and sanitary work</i>	<i>Clerical and related work</i>	<i>Sales work</i>	<i>Agricultural and forestry work</i>
Avoimet työpaikat - <i>Vacancies</i>				
1971	750	570	670	480
1972	910	830	950	470
1973	1 500	1 300	1 200	490
1974	2 300	1 800	1 400	990
1975	2 400	1 600	1 100	440
1976	2 000	810	660	360
1977	1 700	420	450	210
1978	1 300	420	430	270
1979	1 500	570	560	280
1980	1 800	870	670	500
1981	2 000	970	890	740
1982	2 100	810	890	810
1983	2 200	900	890	620
1984	2 100	890	870	780
1985	2 000	880	920	770
1986	2 100	910	890	1 400
1987	2 900	740	880	850
1988	4 000	1 000	1 300	1 300
1989	6 200	1 700	2 000	3 100
1990	6 500	1 400	1 800	3 500
1991	4 500	630	1 300	2 800
1992	1 500	400	1 200	1 800
1993	900	350	1 000	1 800
1994	1 200	400	1 100	1 500
1995	1 700	570	1 200	1 300
1996	2 100	670	1 600	1 800
1997	2 600	940	2 100	2 100
1998	3 100	1 300	2 400	2 400
1999	2 900	1 100	1 800	2 200
2000	4 000	1 300	2 100	2 100
2001	4 700	1 300	2 700	2 300
2002	5 200	1 300	3 100	2 500
2003	5 200	1 300	4 100	2 800
2004	5 200	1 300	3 300	2 100
2005	6 600	1 500	4 600	1 900
2006	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
2011	8 700	3 000	8 200	1 400
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
2011 III	6 900	2 800	7 300	330
2011 IV	6 700	2 900	6 300	370
2012 I	14 300	3 600	11 300	4 000
2012 II	9 600	2 300	8 000	870

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>			
Year and quarter		Talonrakennukseen liittyvä työ	Muuhun rakennustointintaan liittyvä työ	Muut teollisen työn ryhmät	Teollinen työ yhteensä
		<i>Occupations related to construction of buildings</i>	<i>Occupations related to other construction</i>	<i>Other work of the major group production etc.</i>	<i>Production and related work, total</i>
		Avoimet työpaikat - <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
2011		1 100	350	4 600	6 000
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
	III	1 300	380	3 600	5 300
	IV	800	210	2 500	3 600
2012	I	920	400	7 300	8 600
	II	1 300	400	3 500	5 200

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

Ammatti - Occupation					
Vuosi ja neljännes	Kuljetus- ja liikennetyö	Palvelutyö	Muulla luokittelamaton 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	
2011	1 300	6 500	20	35 100	
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
	III	1 100	4 700	20	28 400
	IV	1 200	5 100	0	26 200
2012	I	1 300	12 300	30	55 400
	II	1 300	7 100	0	34 400

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	
2011	500 600	284 300	33 800	22 100	45 400	
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
	III	494 000	286 600	32 900	22 100	51 800
	IV	481 100	268 000	34 200	22 800	36 200
2012	I	500 300	294 500	34 800	23 300	44 100
	II	492 700	282 000	35 800	22 800	45 700

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

20. TYÖNVÄLITYSTOIMINTA: AVOIMET TYÖPAIKAT
EMPLOYMENT SERVICE: VACANCIES

Vuosi ja neljännes	Avoimet työpaikat kuukauden aikana	Näistä uusia	Täyttyneet työpaikat	Näistä TE-toimiston hakijalla	Avoinnaolon kesto keskimäärin
<i>Year and quarter</i>	<i>Vacancies during a month</i>	<i>Of these new vacancies</i>	<i>Vacancies filled during a month</i>	<i>Of these filled with job-seekers at the Employment service</i>	<i>Average duration of vacancy</i>
	Työpaikkaa - Vacancies			Päivää - Days	
1981	30 900	17 200	17 100	11 400	21
1982	27 600	16 400	16 200	11 100	19
1983	28 400	16 900	16 400	11 300	18
1984	28 700	16 900	16 500	11 400	18
1985	28 900	16 700	16 600	11 600	20
1986	26 000	14 100	13 700	9 000	23
1987	28 300	16 200	15 500	10 100	21
1988	37 200	22 500	19 100	10 900	20
1989	56 000	27 500	23 900	11 800	27
1990	51 000	24 400	22 500	10 500	30
1991	27 800	15 000	14 200	7 400	22
1992	16 500	10 000	9 500	5 400	16
1993	14 200	8 900	8 300	4 600	17
1994	18 300	12 100	11 100	6 300	16
1995	20 400	13 200	12 400	7 000	16
1996	23 800	15 000	14 100	8 300	17
1997	30 400	18 900	17 700	9 900	18
1998	35 000	19 900	18 900	10 300	21
1999	34 500	20 900	20 000	10 800	19
2000	39 500	24 100	23 200	11 900	20
2001	43 400	25 300	24 600	12 300	21
2002	45 800	26 000	25 200	12 100	22
2003	48 800	26 600	25 900	12 100	24
2004	48 800	27 400	26 300	11 200	24
2005	59 900	32 900	31 300	12 600	24
2006	70 500	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
2011	78 000	45 200	42 900	10 600	22
2003 I	61 300	35 000	27 100	12 400	23
2003 II	61 300	31 300	36 800	17 000	25
2003 III	39 000	22 400	21 500	10 800	26
2003 IV	33 400	17 800	18 300	8 300	23
2004 I	58 700	35 300	26 600	11 400	23
2004 II	58 900	29 000	35 700	15 500	26
2004 III	39 800	23 700	21 900	10 000	23
2004 IV	37 800	21 500	21 000	8 100	22
2005 I	71 700	40 600	31 400	11 700	23
2005 II	67 700	34 700	39 500	16 100	26
2005 III	52 300	29 600	27 800	11 500	23
2005 IV	47 900	26 600	26 500	10 900	24
2006 I	88 500	50 100	38 600	15 800	25
2006 II	76 100	38 200	45 300	18 500	27
2006 III	58 800	34 100	31 500	12 800	24
2006 IV	58 800	33 400	32 000	12 900	22
2007 I	103 800	58 500	46 300	21 500	24
2007 II	87 700	43 500	49 600	24 100	29
2007 III	72 300	41 400	37 100	18 100	25
2007 IV	67 100	36 400	37 200	17 000	24
2008 I	108 800	61 500	49 900	22 200	24
2008 II	86 800	46 100	52 100	23 700	26
2008 III	67 500	41 100	37 500	16 700	21
2008 IV	56 200	31 900	32 500	13 200	21
2009 I	78 400	45 700	37 300	14 000	24
2009 II	63 700	34 200	38 400	15 600	23
2009 III	47 300	28 700	26 300	10 600	21
2009 IV	44 300	26 900	25 700	7 800	22
2010 I	74 900	46 300	36 600	11 000	21
2010 II	68 900	37 000	40 700	13 300	23
2010 III	58 000	36 400	32 500	10 800	20
2010 IV	55 200	33 800	31 800	8 600	19
2011 I	98 300	57 800	45 900	10 500	22
2011 II	85 500	45 800	53 000	13 600	25
2011 III	66 700	40 900	37 600	9 800	21
2011 IV	61 300	36 200	35 000	8 400	20
2012 I	103 400	58 800	49 600	10 500	23
2012 II	85 300	44 500	50 700	12 700	26

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

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

21. KOULUTUS- JA TUKITOIMENPITEILLÄ SJOITETUT
PARTICIPANTS IN DIFFERENT MEASURES

Vuosi ja neljännes	Työllistämistukitoimenpiteet - Employment subsidy measures										Yhteensä	Toimenpiteet	
	Kunnallinen paikkatuki	Yksityis-sektorin paikkatuki	Palkkatuki yhteensä	Yöllistämis-tuki valtiolle	Startti-rahat	Muut työll. tukit toimenpiteet	Yöllistämis-tuki toimenpiteet yhteensä	Työvoima-koulutus	Työharjoittelu/työelämä-valmennus	Vuorottelu-vapaa paikkaan sijoitetut			Kuntouttava työtoiminta
Year and quarter	Municipalities' wage subsidy	Private companies' wage subsidy	Wage subsidy Total	Employment subsidy to the state	Start-up grants	Other employment subsidy measures	Employment measures Total	Labour market training	Trainee work/coaching for working life	In job alternation places	Rehabilitative work	Self-motivated studies	Measures Total
1981	15 000	13 500	-	6 900	-	1 100	36 500	14 800	-	-	-	-	27 400
1982	16 900	9 700	-	6 300	-	1 500	34 400	16 900	-	-	-	-	40 200
1983	17 800	11 000	-	6 500	-	2 100	37 400	18 100	-	-	-	-	42 400
1984	19 400	9 500	-	6 700	-	3 100	36 900	17 400	-	-	-	-	54 300
1985	18 100	7 300	-	6 000	1 200	3 400	36 200	16 000	-	-	-	-	52 200
1986	17 800	3 600	-	6 300	1 800	2 200	31 700	15 400	-	-	-	-	47 100
1987	20 100	4 100	-	6 700	2 500	2 200	35 700	15 900	-	-	-	-	51 500
1988	19 800	6 400	-	9 600	2 800	1 600	36 600	15 600	-	-	-	-	52 400
1989	18 300	3 200	-	7 400	2 900	1 600	34 500	15 600	-	-	-	-	52 400
1990	16 400	4 500	-	7 900	1 500	280	30 500	16 800	-	-	-	-	47 300
1991	20 800	6 400	-	11 100	1 600	440	40 300	17 300	-	-	-	-	57 600
1992	24 300	12 700	-	11 900	2 700	460	52 100	26 300	-	-	-	-	78 400
1993	21 500	15 800	-	11 400	5 100	3 000	56 800	27 200	-	-	-	-	84 000
1994	25 400	19 200	-	12 000	4 900	5 100	66 400	28 400	3 500	-	-	-	98 400
1995	27 700	15 600	-	12 100	3 500	4 800	63 600	33 900	6 100	-	-	-	103 700
1996	30 500	12 900	-	11 800	2 800	6 500	64 800	42 300	10 000	1 600	-	-	118 500
1997	25 800	14 300	-	10 800	2 800	8 000	62 600	46 800	10 700	3 300	-	-	123 400
1998	24 100	18 600	-	7 800	2 500	6 800	61 000	48 400	10 700	4 600	-	-	123 300
1999	16 000	17 600	-	3 200	1 800	4 500	43 100	30 900	9 800	5 400	-	-	105 000
2000	16 000	17 600	-	3 200	1 800	4 500	43 100	30 900	9 800	5 400	-	-	89 200
2001	14 600	16 200	-	2 400	1 700	3 600	38 500	26 100	8 900	6 200	-	-	79 800
2002	13 600	17 000	-	2 500	1 800	3 300	38 300	26 300	9 400	5 200	-	-	79 300
2003	13 000	18 700	-	2 600	2 000	3 500	39 800	29 900	10 700	6 400	-	-	86 800
2004	12 000	19 200	-	2 500	2 600	3 400	39 900	30 700	11 400	5 400	-	-	87 300
2005	10 700	18 800	-	2 000	3 800	3 200	38 500	29 200	11 800	5 200	-	-	84 800
2006	10 200	18 500	28 700	1 900	4 200	3 200	39 000	26 900	11 700	6 100	3 900	-	86 500
2007	8 400	19 700	29 100	1 700	4 800	2 300	37 600	27 000	9 700	7 300	5 700	-	83 400
2008	7 500	16 700	24 200	1 200	5 000	2 500	33 000	27 900	10 400	6 100	6 400	-	83 800
2009	8 600	17 800	26 300	1 500	5 400	880	34 100	32 800	13 000	6 100	8 000	6 100	100 100
2010	9 000	18 700	27 800	1 300	5 600	780	35 500	30 200	12 700	6 400	9 200	15 200	109 100
2009 I	8 000	16 900	24 900	940	5 300	2 700	33 800	27 700	10 200	5 600	6 100	-	83 500
2009 II	7 900	17 300	25 200	1 200	5 300	2 700	34 400	26 500	10 700	6 500	6 400	-	84 400
2009 III	7 000	16 700	23 700	1 400	5 000	2 100	32 200	24 400	9 300	6 600	6 100	-	78 600
2009 IV	7 200	15 900	23 200	1 200	4 600	2 600	31 500	23 800	11 600	5 800	7 000	-	88 700
2010 I	7 900	15 500	23 400	1 100	4 900	1 300	30 600	33 700	14 100	5 300	7 500	2 600	93 900
2010 II	8 500	17 500	26 300	1 500	5 400	820	34 500	32 700	14 600	6 300	8 000	3 200	96 900
2010 III	8 700	18 900	27 400	1 800	5 600	670	35 500	29 000	10 800	6 600	7 700	7 400	97 000
2010 IV	9 100	19 100	28 300	1 500	5 600	810	36 200	35 900	12 600	6 000	8 800	11 200	110 800
2011 I	9 400	18 500	27 900	1 300	5 700	840	35 700	34 300	13 700	5 200	9 200	13 500	111 600
2011 II	9 600	19 600	29 200	1 400	5 900	820	37 400	30 700	13 100	6 400	9 300	13 000	109 900
2011 III	8 500	18 800	27 300	1 400	5 300	670	35 100	25 100	10 700	7 200	9 500	15 500	102 200
2011 IV	8 600	18 000	26 600	1 200	5 300	820	33 800	30 700	13 300	6 700	9 700	18 700	112 900
2012 I	8 400	16 700	25 100	890	4 900	790	31 700	29 300	14 500	6 500	10 100	19 400	111 500
2012 II	8 500	17 500	26 000	890	4 900	600	31 900	27 400	13 600	8 300	10 200	18 200	109 500

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

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

Vuosi ja neljännes	Koulutukseen hakemuksia	Koulutuksen aloittaneet	Koulutuksen suorittaneet	Koulutuksen keskeyttäneet	Työvoimakoulutuksessa olevat
Year and quarter	Applications for Labour market training	Started training	Completed training	Dropped-out training	On Labour market training
Henkilöä - Persons					
1981	5 400	2 900	2 200	480	14 800
1982	6 000	3 200	2 400	480	16 900
1983	6 000	3 200	2 500	510	18 100
1984	5 000	2 800	2 200	420	17 400
1985	4 800	2 600	1 900	390	16 000
1986	4 700	2 500	2 000	370	15 400
1987	4 800	2 600	2 100	410	15 900
1988	3 700	2 500	2 100	360	15 600
1989	3 800	2 500	2 000	350	15 600
1990	4 300	2 800	2 100	340	16 800
1991	8 000	4 000	3 000	350	17 300
1992	11 600	5 700	4 100	370	26 300
1993	12 100	5 300	4 900	350	27 200
1994	14 300	6 900	5 600	570	28 400
1995	16 100	7 300	5 300	590	33 900
1996	18 200	8 400	7 000	760	42 300
1997	20 500	9 300	8 100	870	46 800
1998	18 100	7 500	6 600	760	41 400
1999	17 600	7 300	6 000	850	38 100
2000	17 000	6 400	5 500	820	30 900
2001	14 100	5 600	4 600	760	26 100
2002	14 300	6 000	4 300	720	26 300
2003	13 600	5 900	4 900	780	29 900
2004	14 900	6 100	5 000	850	30 700
2005	14 400	5 800	5 000	780	29 200
2006	15 400	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
2011	15 400	6 200	5 200	980	30 200
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	1 100	28 600
2006 II	8 700	4 100	6 300	1 000	26 400
2006 III	16 800	6 700	3 100	800	22 300
2006 IV	16 200	6 700	6 100	1 000	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	1 100	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	1 000	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
2011 III	15 500	6 200	3 200	830	25 100
2011 IV	16 000	5 900	5 900	930	30 700
2012 I	18 200	7 600	4 100	980	29 300
2012 II	8 400	3 800	5 300	840	27 400

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
2011	243 900	107 000	25 000	115 200	37 700
2008 I	207 700	86 900	16 100	99 200	47 700
2008 II	194 400	75 800	14 400	93 000	47 900
2008 III	200 500	75 300	15 200	91 100	48 500
2008 IV	209 000	83 700	17 500	92 900	49 000
2009 I	247 900	106 100	24 000	98 600	49 400
2009 II	256 200	108 100	24 800	100 600	49 700
2009 III	274 000	115 600	25 900	104 500	49 900
2009 IV	281 100	127 100	27 700	108 200	50 200
2010 I	284 500	129 800	31 400	111 200	50 100
2010 II	263 000	113 600	28 100	108 500	49 000
2010 III	260 700	110 700	27 000	108 400	46 900
2010 IV	251 000	113 900	27 700	111 200	43 900
2011 I	257 500	119 800	28 300	115 000	41 300
2011 II	238 900	103 700	24 100	112 900	38 700
2011 III	241 800	100 800	23 100	114 600	36 500
2011 IV	237 300	103 800	24 300	118 300	34 300
2012 I	252 700	112 200	26 800	123 600	31 800
2012 II	242 000	101 500	28 700

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 <i>Year and quarter</i>	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 - <i>Persons</i>					
1981	15 800	13 000	10 000	7 500	5 700
1982	14 700	11 800	7 400	5 200	7 300
1983	13 600	10 200	6 800	4 600	6 800
1984	11 700	8 500	7 500	5 100	4 200
1985	10 500	7 500	7 700	5 400	2 700
1986	9 900	6 800	8 300	5 900	1 700
1987	9 100	5 800	8 500	5 900	670
1988	9 700	6 000	8 400	6 000	1 300
1989	11 200	6 500	7 400	5 100	3 800
1990	13 600	6 600	6 500	4 500	7 100
1991	19 000	5 200	6 000	3 800	13 000
1992	14 600	3 700	6 100	3 500	8 500
1993	14 800	3 300	6 400	3 400	8 400
1994	11 600	3 400	8 700	4 100	2 900
1995	12 200	3 900	9 000	4 000	3 300
1996	13 300	4 300	10 600	4 000	2 700
1997	13 600	4 000	9 900	4 600	3 700
1998	14 200	4 500	10 800	5 200	3 400
1999	14 700	4 600	12 000	5 500	2 800
2000	16 900	4 700	14 300	5 500	2 600
2001	19 000	5 000	13 200	5 300	5 800
2002	18 100	4 700	12 900	5 200	5 200
2003	17 800	4 900	12 100	4 800	5 800
2004	20 300	5 000	13 700	4 200	6 700
2005	21 400	5 100	12 400	4 300	9 000
2006	22 500	4 500	12 100	4 100	10 300
2007	26 000	4 400	12 400	4 100	13 600
2008	29 100	4 900	13 700	4 200	15 500
2009	26 700	4 500	12 200	3 800	14 500
2010	25 600	3 900	11 900	3 800	13 700
2011	29 500	4 400	12 700	3 800	16 800
2003 I	4 000	950	2 800	1 200	1 100
2003 II	4 300	1 300	2 500	930	1 800
2003 III	5 700	1 600	4 100	1 800	1 500
2003 IV	3 900	1 000	2 600	900	1 300
2004 I	4 300	1 100	3 200	920	1 000
2004 II	5 200	1 300	3 000	780	2 200
2004 III	6 500	1 600	4 600	1 700	1 900
2004 IV	4 400	1 000	2 900	760	1 500
2005 I	4 300	960	2 800	940	1 500
2005 II	5 500	1 500	2 500	780	3 000
2005 III	6 800	1 600	4 300	1 800	2 500
2005 IV	4 700	1 100	2 700	780	2 000
2006 I	4 800	1 000	2 700	910	2 200
2006 II	5 400	1 300	2 400	740	3 000
2006 III	7 100	1 400	4 200	1 700	2 900
2006 IV	5 100	890	2 800	790	2 300
2007 I	5 300	950	2 800	820	2 400
2007 II	6 100	1 200	2 700	820	3 300
2007 III	8 500	1 400	4 200	1 600	4 300
2007 IV	6 200	900	2 600	860	3 500
2008 I	6 600	1 100	2 900	990	3 600
2008 II	7 100	1 400	2 800	700	4 200
2008 III	9 400	1 500	5 100	1 700	4 300
2008 IV	6 100	900	2 800	810	3 300
2009 I	6 300	1 200	2 900	850	3 400
2009 II	6 300	1 200	2 700	780	3 500
2009 III	8 400	1 300	3 900	1 500	4 400
2009 IV	5 800	810	2 600	710	3 100
2010 I	5 300	770	2 600	880	2 700
2010 II	5 900	1 000	2 400	690	3 500
2010 III	8 500	1 300	4 200	1 500	4 300
2010 IV	5 900	860	2 700	720	3 200
2011 I	6 200	1 000	2 800	890	3 400
2011 II	6 700	1 100	2 700	660	4 000
2011 III	9 800	1 400	4 300	1 600	5 400
2011 IV	6 800	830	2 800	700	4 000
2012* I	5 900	720	2 900	780	3 000

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

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

Vuosi ja neljännes	Suomi	Ruotsi	Norja	Tanska	Itävalta	Ranska
	<i>Finland</i>	<i>Sweden</i>	<i>Norway</i>	<i>Denmark</i>	<i>Austria</i>	<i>France</i>
Year and quarter	Prosenttia - Per cent					
1991	6,6	2,9	5,5	10,5	5,8	9,4
1992	11,7	5,3	5,9	11,2	6,0	10,3
1993	16,3	8,2	6,0	12,3	6,8	11,7
1994	16,6	8,0	5,4	12,1	6,5	12,3
1995	15,2	7,7	4,9	10,2	6,6	11,6
1996	14,4	8,0	4,8	8,7	7,0	12,3
1997	12,4	8,0	4,1	7,8	7,1	12,5
1998	11,4	6,5	3,2	6,5	7,2	11,6
1999	10,2	5,6	3,2	5,6	6,7	10,8
2000	9,8	4,7	3,5	5,3	5,8	9,5
2001	9,1	4,0	3,6	5,1	6,1	8,7
2002	9,1	4,0	3,9	5,1	6,9	9,1
2003	9,0	4,9	4,5	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	7,5	4,4	9,8
2011	7,8	7,5	3,3	7,6	4,1	9,6
2011 I	8,0	7,7	3,3	7,5	4,4	9,6
2011 II	7,8	7,5	3,3	7,5	4,1	9,6
2011 III	7,7	7,4	3,2	7,5	3,8	9,7
2011 IV	7,6	7,5	3,4	7,8	4,2	9,8
2012 I	7,5	7,5	3,2	7,5	4,1	10,0
2012 II	7,5	7,6	..	7,8	4,2	10,0
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>
Year and quarter	Prosenttia - Per cent					
1991	7,3	8,0	6,7	10,4	2,1	9,6
1992	7,7	9,7	7,4	11,3	2,2	10,8
1993	8,9	10,3	6,8	11,3	2,5	10,9
1994	9,6	9,3	6,1	10,4	2,9	9,7
1995	9,4	8,0	5,6	9,6	3,1	8,5
1996	10,4	7,3	5,4	9,7	3,4	8,5
1997	11,5	5,3	4,9	9,2	3,4	8,3
1998	11,1	4,5	4,5	8,3	4,1	7,7
1999	10,5	4,2	4,2	7,6	4,7	7,0
2000	9,6	3,6	4,0	6,8	4,7	6,3
2001	9,4	5,1 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
2011	6,0	8,0	9,0	7,5	4,6	5,1
2011 I	6,3	7,7	9,0	7,7	4,7	5,0
2011 II	6,0	7,9	9,0	7,5	4,6	4,9
2011 III	5,9	8,2	9,1	7,3	4,4	5,2
2011 IV	5,6	8,3	8,7	7,5	4,5	5,2
2012 I	5,6	8,2	8,3	7,4	4,5	5,2
2012 II	5,5	..	8,2	7,3	..	5,1

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 ELINKENO-, LIIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUSALUEITTAIN
LABOUR FORCE BY ADMINISTRATIVE DISTRICT

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Koko maa Whole country	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district										Pohjanmaa	P.-Pohjanmaa	Kainuu	Lappi	Ahvenanmaa	
		Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	Pohjois-Karjala	Keskisuomi						Etelä-Pohjanmaa
1 000 henkilöä - persons																	
1991	2 544	690	227	123	184	218	163	86	124	83	123	96	120	164	44	98	
1992	2 499	695	225	117	180	212	160	81	121	81	122	95	115	165	41	95	
1993	2 476	677	221	119	190	213	159	85	118	79	120	95	115	162	41	96	
1994	2 463	678	223	120	174	213	157	80	115	79	120	95	113	164	42	95	
1995	2 481	693	224	118	172	216	157	80	117	79	120	94	112	169	42	93	
1996	2 490	704	223	117	173	214	156	79	116	79	122	94	115	166	42	91	
1997	2 484	710	229	117	172	216	151	77	116	77	117	93	114	166	42	91	
1998	2 507	725	234	116	173	218	153	75	112	77	117	92	115	168	41	89	
1999	2 557	752	238	115	179	224	153	76	115	77	119	92	115	172	40	90	
2000	2 588	772	241	115	180	227	152	77	116	77	120	90	118	173	40	90	
2001	2 605	784	241	114	181	227	152	75	115	78	126	90	119	176	40	89	
2002	2 610	790	244	112	179	229	152	74	114	78	124	90	119	178	39	88	
2003	2 600	788	244	112	190	226	151	74	114	76	125	89	117	179	38	86	
2004	2 594	788	240	110	178	230	150	74	115	75	124	90	118	178	38	86	
2005	2 620	798	246	110	178	234	151	73	116	75	125	90	119	181	39	84	
2006	2 648	810	251	109	178	234	150	74	116	78	128	92	120	182	39	85	
2007	2 675	824	252	110	181	242	150	72	114	77	130	93	122	185	38	85	
2008	2 703	840	252	112	183	243	151	71	115	76	129	93	124	188	38	85	
2009	2 678	837	251	109	179	245	149	69	114	74	131	92	122	185	37	84	15
2010	2 672	836	232	108	182	244	146	69	117	77	128	92	120	185	36	84	15
2011	2 682	843	233	106	180	247	148	69	116	78	129	93	120	186	36	84	15
2008 I	2 650	828	251	108	180	236	147	70	114	74	124	91	123	185	37	83	
2008 II	2 716	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	184	249	149	68	115	74	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	238 ¹	106	177	241	145	69	115	76	124	92	116	181	36	86	15 ¹
2010 II	2 748	855	240	112	186	253	151	70	118	78	129	95	127	193	39	87	16
2010 III	2 686	837	240	108	183	246	147	70	118	80	130	92	121	186	37	83	15
2010 IV	2 621	826	226	105	181	236	142	66	116	76	130	89	117	180	37	80	15
2011 I	2 635	828	229	104	176	241	146	66	113	77	124	92	117	185	37	84	15
2011 II	2 690	860	238	111	187	252	153	71	119	79	135	97	124	194	39	87	15
2011 III	2 697	842	233	109	180	252	150	70	115	79	133	92	121	184	37	84	15
2011 IV	2 657	839	229	101	177	244	144	70	115	75	125	91	118	181	36	76	15
2012 I	2 644	845	230	108	180	246	139	68	111	72	124	94	118	179	35	79	15
2012 II	2 762	869	242	108	187	257	145	71	118	77	134	96	125	191	37	89	16

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 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	2 375	660	216	113	171	202	151	79	115	75	112	89	112	150	40	90
1992	2 206	623	203	101	156	184	141	74	106	69	105	84	104	142	34	80
1993	2 048	585	187	97	144	174	132	67	96	62	95	78	97	128	32	74
1994	2 054	584	190	99	142	177	129	66	95	63	96	79	97	130	33	74
1995	2 099	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	66	97	65	99	79	105	140	32	73
1998	2 222	670	212	101	152	193	133	65	96	65	101	81	105	143	34	71
1999	2 296	704	219	101	159	201	133	66	101	65	103	81	105	149	34	71
2000	2 335	723	223	102	161	204	135	66	102	65	106	81	107	153	33	74
2001	2 367	741	222	102	163	206	138	65	100	66	111	82	110	155	33	74
2002	2 372	744	226	102	163	207	136	66	105	66	111	82	111	155	32	74
2003	2 365	737	225	102	164	203	136	67	102	64	111	82	109	159	32	72
2004	2 365	737	225	99	163	210	136	66	103	64	109	83	109	159	31	75
2005	2 401	750	230	100	162	214	137	65	104	67	110	84	111	163	32	72
2006	2 444	767	235	101	164	216	136	65	105	70	115	86	112	164	32	74
2007	2 492	782	237	103	169	227	138	66	103	67	119	88	116	170	32	74
2008	2 531	800	241	105	172	226	141	65	106	67	118	88	118	172	34	77
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
2011	2 474	793	214	100	166	223	133	64	104	68	117	86	113	170	33	75
2008	I	2 474	790	238	169	220	135	62	103	64	113	86	116	170	32	74
	II	2 574	807	245	175	230	144	68	108	68	121	91	121	177	37	77
	III	2 566	798	244	166	232	144	68	107	70	124	90	121	174	34	81
	IV	2 509	806	236	173	224	139	64	107	68	115	86	115	168	32	74
2009	I	2 448	782	238	164	216	137	62	101	64	115	83	114	166	32	73
	II	2 497	790	232	169	224	139	65	103	65	117	87	119	168	33	75
	III	2 476	786	232	169	224	137	62	104	65	118	86	114	168	35	75
	IV	2 408	779	224	159	214	129	60	101	65	115	83	110	165	34	73
2010	I	2 388	771	208 ¹	158	215	129	62	102	65	110	84	107	162	32	74
	II	2 485	790	217	170	226	135	65	105	67	115	86	117	170	33	75
	III	2 490	791	217	167	226	133	66	106	70	120	85	116	169	34	76
	IV	2 426	779	210	167	214	127	62	107	69	117	82	110	163	33	73
2011	I	2 408	779	209	160	216	128	62	101	67	110	84	108	165	33	74
	II	2 517	807	219	171	225	135	65	104	69	120	87	114	172	32	79
	III	2 514	793	216	168	229	138	65	105	69	122	88	116	173	35	78
	IV	2 456	794	212	164	224	132	65	104	67	115	85	112	169	33	70
2012	I	2 432	794	213	162	225	128	62	103	62	112	87	109	159	32	71
	II	2 524	805	220	171	232	134	64	106	68	121	89	117	171	33	78

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

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

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

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Koko maa Whole country	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskussalue - Administrative district										Lappi	Ahvenanmaa			
		Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	Pohjois-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	61,8	61,8	58,6	61,7	64,2	64,9	61,6	54,6	58,4
1993	60,6	66,1	62,7	58,5	60,0	59,7	59,0	57,3	55,9	53,4	59,0	59,8	62,9	56,5	52,3	55,0
1994	59,9	66,9	63,0	59,0	58,7	60,2	57,8	57,7	56,3	54,0	56,4	59,0	61,4	57,8	52,8	54,4
1995	61,1	66,9	64,1	58,7	60,6	60,3	59,5	57,7	56,3	54,0	57,0	60,6	61,2	57,8	53,2	53,9
1996	61,9	67,9	64,8	60,2	60,8	60,4	60,2	57,7	56,4	55,2	57,7	61,3	63,3	59,4	51,9	53,4
1997	62,9	68,9	66,8	61,7	62,3	62,9	60,2	58,8	55,5	54,7	61,3	65,8	65,8	60,1	51,2	54,4
1998	64,1	70,8	67,8	62,8	63,1	64,8	61,0	61,0	56,6	56,8	63,2	63,2	65,6	60,1	55,1	53,6
1999	66,0	73,4	69,3	63,2	66,0	67,0	61,5	59,3	60,0	56,9	64,0	64,0	65,1	62,1	56,4	57,0
2000	66,9	74,3	70,2	64,6	66,5	67,5	62,6	60,6	61,3	57,2	61,0	64,2	67,0	63,3	54,6	57,2
2001	67,7	75,3	70,0	64,7	67,5	68,0	64,2	60,1	59,8	58,6	62,8	64,8	69,1	63,7	56,5	57,8
2002	67,7	74,9	70,6	65,2	67,7	67,8	63,6	60,4	60,4	58,6	62,2	65,1	69,5	63,4	56,1	58,2
2003	67,3	73,5	70,0	65,9	68,1	66,1	64,0	63,0	61,6	57,4	62,5	65,8	68,3	64,5	55,3	57,9
2004	67,2	73,2	68,3	64,6	67,6	67,9	64,1	62,1	62,1	57,4	61,2	66,1	68,9	64,2	54,3	60,2
2005	68,0	73,9	71,1	66,2	66,9	68,1	65,0	63,0	63,3	60,0	61,5	66,8	69,8	65,1	56,9	58,1
2006	68,9	74,7	72,6	66,8	67,6	68,2	64,7	62,7	63,8	62,6	64,5	68,4	70,6	65,2	58,0	59,9
2007	69,9	75,3	72,7	68,8	69,0	71,1	65,9	64,3	62,5	60,3	66,1	69,6	72,4	67,2	59,3	59,9
2008	70,6	76,0	73,4	70,7	64,8	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	67,5	64,8	62,3	62,2	58,9	64,2	67,5	70,7	65,0	62,2	60,5
2010	67,8	73,2	68,3	66,2	66,7	67,3	62,9	63,8	63,7	61,6	63,9	66,8	69,9	64,1	61,8	60,7
2011	68,6	73,9	68,5	67,8	66,9	68,1	64,6	65,2	63,6	62,1	64,6	68,5	70,4	65,4	63,5	61,9
2008 I	69,1	75,3	72,7	68,6	68,7	68,1	64,7	61,4	62,9	57,1	62,6	67,4	71,9	67,1	57,6	60,4
2008 II	71,9	76,8	74,7	72,3	70,9	71,2	64,7	67,2	65,9	61,1	67,1	71,8	75,5	69,4	67,2	62,0
2008 III	71,6	75,7	74,6	70,7	70,9	71,7	68,9	66,7	66,2	64,0	68,7	72,0	76,3	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	67,9	68,6	66,2	64,7	62,7	59,1	63,8	68,9	72,3	65,6	61,7	62,0
2009 III	68,9	74,0	70,4	69,3	68,3	68,5	65,6	61,9	63,2	59,6	65,1	68,8	70,9	65,4	64,7	61,1
2009 IV	66,9	73,2	67,7	65,1	64,4	65,4	62,1	60,4	61,6	58,9	63,5	66,3	66,2	64,3	62,9	59,6
2010 I	66,1	72,3	66,8 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	60,1
2010 III	68,9	73,6	69,3	67,7	67,0	68,9	63,8	62,9	64,4	64,0	66,4	67,6	72,3	65,3	62,2	62,2
2010 IV	67,3	72,7	67,5	67,1	67,4	68,5	61,2	62,9	64,8	63,1	64,7	65,3	68,2	62,7	62,4	59,7
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
2011 III	69,8	73,8	69,4	70,4	68,2	69,5	67,3	65,6	65,0	63,6	67,7	70,0	72,7	66,8	65,9	64,4
2011 IV	68,2	73,7	67,9	65,6	66,2	68,2	64,7	66,3	63,8	61,3	63,6	68,3	70,5	64,9	63,7	57,7
2012 I	67,5	73,6	68,2	67,3	65,7	68,8	63,1	63,3	63,4	57,4	61,6	68,3	68,0	61,2	61,4	58,7
2012 II	70,0	74,4	70,8	68,0	69,6	70,4	66,2	65,7	65,4	62,2	66,8	70,2	73,5	66,1	63,1	64,5

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 ympäristökeskussalue - Administrative district							
	Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo
Year and quarter	Avoimia työpaikkoja - Vacancies							
1991	3 100	1 100	560	1 000	910	730	590	1 900
1992	1 300	550	350	530	460	330	250	1 200
1993	1 100	490	190	400	470	240	130	1 500
1994	1 300	730	410	470	720	370	160	990
1995	1 700	770	440	570	710	520	200	810
1996	2 200	910	570	800	740	610	320	1 000
1997	3 500	1 300	950	1 000	1 100	750	540	1 100
1998	5 400	1 400	920	1 300	1 300	980	500	1 100
1999	3 900	1 400	770	1 100	1 100	880	480	970
2000	5 200	1 800	760	1 200	1 300	950	450	960
2001	5 800	2 000	890	1 300	1 700	1 100	550	1 300
2002	6 700	2 200	1 300	1 400	1 800	1 300	590	1 100
2003	7 100	2 900	1 100	1 500	1 900	1 500	660	1 200
2004	7 100	2 500	1 200	1 400	1 900	1 400	580	1 100
2005	9 300	3 100	1 700	1 900	2 400	1 700	720	1 200
2006	12 600	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
2011	14 400	2 200	1 300	2 100	2 600	1 300	870	1 500
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
2011 III	12 700	1 800	900	1 700	2 200	1 100	510	1 200
2011 IV	11 900	1 600	740	1 200	1 900	1 000	420	1 000
2012 I	21 700	3 900	2 400	3 200	4 100	2 200	1 800	2 100
2012 II	14 000	2 200	1 300	1 800	2 500	1 500	620	1 600

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
2011	670	990	1 200	1 900	2 200	310	1 200	220	35 100
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
2011 III	470	880	660	1 100	1 700	290	1 100	160	28 400
2011 IV	380	720	890	1 300	1 700	230	930	160	26 200
2012 I	1 100	1 700	2 200	3 200	2 800	470	1 800	330	55 400
2012 II	700	1 000	1 100	1 600	2 400	350	1 300	230	34 400

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

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

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Koko maa Whole country	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district										Ahvenanmaa				
		Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	Pohjois-Karjala	Keski-Suomi		Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	P.-Pohjanmaa	Kainuu
Prosenttia - Percent																
1991	6,9	4,2	4,8	7,8	6,9	7,4	7,7	7,9	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	19,0	16,8	17,8	18,4	20,9	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	15,7	16,5	17,6	19,7	19,5	18,5	14,2	18,5	20,7	22,0
1995	15,4	12,0	13,5	17,0	16,6	16,6	15,7	16,5	17,9	20,0	19,0	15,1	13,8	17,1	22,4	21,2
1996	14,6	11,2	11,6	15,7	16,4	16,5	15,0	15,9	17,5	17,5	18,9	14,8	12,3	15,8	22,6	21,1
1997	12,7	9,5	10,4	13,4	13,4	12,9	12,4	13,8	14,7	17,4	16,2	14,6	8,4	15,5	23,5	20,4
1998	11,4	7,6	9,4	12,6	12,3	11,5	13,3	13,3	14,7	15,1	15,1	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	13,9	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	11,5	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	12,3	12,0	15,5	11,9	9,9	6,8	13,0	16,5	16,2
2003	9,0	6,5	8,1	9,1	8,6	10,1	9,7	10,8	10,7	15,1	11,5	7,9	7,1	11,5	17,0	15,6
2004	8,8	6,5	8,0	10,0	8,8	8,8	9,2	10,4	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	9,2	7,7	8,7	9,8	12,5	8,9	6,1	5,1	8,2	15,7	10,9
2008	6,4	4,8	5,5	7,2	6,0	7,0	7,2	7,9	7,8	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
2011	7,8	5,8	7,9	6,1	7,8	9,6	10,2	7,7	10,3	12,3	9,6	7,4	6,1	8,7	8,3	10,2
2008 I	6,6	4,6	5,0	6,1	6,3	6,9	8,0	10,5	9,2	13,4	9,3	5,8	5,7	7,7	13,6	10,2
2008 II	7,3	5,6	6,0	7,6	6,7	8,0	7,7	8,7	9,7	11,4	7,9	6,8	6,0	9,9	9,0	11,7
2008 III	5,6	4,4	5,1	4,9	5,5	6,7	6,3	6,1	6,2	8,7	6,8	3,7	3,9	6,8	10,8	7,5
2008 IV	6,0	4,3	5,7	5,2	5,5	6,2	6,9	6,5	5,8	9,4	8,6	5,1	4,5	8,6	11,7	10,2
2009 I	7,6	5,5	6,6	6,8	7,1	8,3	8,6	9,3	11,2	14,0	11,2	7,5	5,4	8,6	13,4	11,3
2009 II	9,6	7,5	8,1	8,3	8,3	11,5	10,1	11,1	13,0	14,6	13,1	8,4	5,2	12,6	10,3	13,6
2009 III	7,5	5,7	6,6	6,3	7,6	10,0	8,0	8,7	8,8	10,1	9,6	8,9	7,3	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	7,7	11,4	15,0	10,9	9,8	8,0	11,9	8,2	14,3
2010 III	7,3	5,6	7,6	7,6	8,6	8,0	9,6	6,7	7,5	10,5	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	4,5	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	7,5	8,3	10,7	11,8	8,2	12,4	13,4	10,9	9,6	7,8	11,4	9,4	12,4
2011 III	6,8	5,2	7,4	4,8	6,4	9,2	8,1	6,9	9,1	11,7	9,4	4,8	3,8	11,4	7,4	12,4
2011 IV	6,9	5,4	7,6	4,7	7,4	8,5	8,3	7,7	9,4	11,0	7,9	6,2	4,4	5,0	7,1	9,0
2012 I	8,0	6,1	7,6	8,1	8,7	8,4	8,2	9,1	7,1	13,7	9,7	7,8	7,3	11,3	9,9	10,7
2012 II	8,6	7,3	9,0	7,2	8,7	10,0	7,7	8,9	10,1	11,9	8,5	7,6	6,7	10,6	10,4	12,4

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

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

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

Vuosi ja neljännes	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskussalue - <i>Administrative district</i>							
	Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo
<i>Year and quarter</i>	<i>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	23 600
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
2011	55 800	21 400	11 000	18 700	25 100	17 300	7 300	12 200
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
2011 III	57 100	21 600	10 800	18 200	24 900	16 700	7 000	11 800
2011 IV	53 600	20 600	10 700	17 900	24 000	17 400	7 300	11 800
2012 I	55 800	21 400	11 300	19 200	25 200	18 600	8 100	12 900
2012 II	55 900	20 800	10 200	18 000	24 200	17 200	7 400	11 700

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 ympäristökeskusalue - Administrative district								
	Pohjois-Karjala	Keski-Suomi	Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjois-Pohjanmaa	Kainuu	Lappi	Ahvenanmaa	Koko maa - Whole country
Year and quarter	Henkilöä - Persons								
1991	9 300	12 600	8 500	9 300	16 100	5 900	12 400		213 200
1992	14 100	20 100	13 300	15 000	26 100	9 100	19 900		363 100
1993	17 600	26 800	18 000	19 700	34 000	10 900	24 000		482 200
1994	18 800	28 100	18 100	19 900	34 600	10 500	24 500		494 200
1995	18 700	26 400	16 800	18 200	32 800	10 500	24 000		466 000
1996	18 800	25 100	15 600	17 400	31 900	10 800	24 000		448 000
1997	17 900	23 600	13 600	15 700	29 000	10 100	22 400		409 000
1998	16 900	22 300	11 800	14 400	27 600	9 200	21 300		372 400
1999	15 700	21 300	11 300	13 800	26 100	8 700	20 000		348 100
2000	14 800	19 600	10 300	12 700	23 800	8 600	18 700		321 100
2001	14 100	18 900	9 900	11 600	23 300	8 400	17 700		302 200
2002	13 500	18 100	9 300	10 700	23 200	8 000	16 200		294 000
2003	13 100	17 800	8 900	10 400	22 600	7 400	15 000		288 800
2004	12 900	17 500	8 500	10 200	22 400	7 100	14 600		288 400
2005	12 300	17 100	8 100	9 700	21 600	6 900	14 300		275 300
2006	11 400	15 600	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
2011	9 900	15 400	6 800	7 500	19 700	4 600	10 700	400	243 900
2002 I	14 600	19 300	10 400	11 700	24 600	8 800	17 500		311 100
2002 II	13 300	17 700	8 900	10 300	22 900	7 800	16 300		287 300
2002 III	13 100	17 800	8 900	10 700	23 100	7 600	15 800		291 200
2002 IV	12 900	17 700	9 000	10 300	22 200	7 800	15 100		286 300
2003 I	13 800	18 400	9 700	11 000	23 500	8 000	15 800		298 800
2003 II	12 900	17 500	8 500	10 200	22 400	7 300	15 100		282 900
2003 III	12 800	17 800	8 600	10 500	22 300	7 100	14 700		287 800
2003 IV	12 800	17 600	8 700	10 200	22 100	7 100	14 500		285 900
2004 I	13 400	18 000	9 200	10 600	23 200	7 400	14 900		298 500
2004 II	12 900	17 500	8 300	10 200	22 300	7 000	14 800		285 900
2004 III	12 700	17 400	8 100	10 300	22 100	6 800	14 300		286 800
2004 IV	12 800	17 100	8 400	9 800	21 900	7 000	14 400		282 400
2005 I	13 100	17 600	8 800	10 100	22 600	7 300	15 000		289 000
2005 II	12 100	16 800	7 800	9 400	21 200	6 700	14 500		271 000
2005 III	12 200	17 100	7 900	9 800	21 500	6 700	14 000		274 700
2005 IV	11 800	16 800	7 900	9 400	21 400	6 800	13 900		266 600
2006 I	12 300	16 700	8 000	9 300	21 600	6 900	14 200		267 500
2006 II	11 400	15 400	6 700	8 300	19 500	6 200	13 200		246 000
2006 III	11 400	15 400	6 800	8 400	19 200	6 000	12 500		245 900
2006 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
2007 II	10 300	14 000	5 700	6 900	17 100	5 400	11 200		212 600
2007 III	10 500	14 300	6 000	7 000	17 200	5 100	10 800		214 700
2007 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
2008 II	9 800	13 100	5 400	6 000	16 600	4 800	10 300		194 400
2008 III	10 000	13 300	5 700	6 500	17 100	4 600	10 100		200 500
2008 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
2009 II	12 000	16 000	8 000	8 500	21 600	5 700	12 400		256 200
2009 III	12 000	16 700	8 600	9 400	22 300	5 300	12 200		274 000
2009 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	470 ¹	284 500
2010 II	10 700	15 900	7 600	8 700	21 100	5 000	11 800	430	263 000
2010 III	10 600	15 800	7 300	8 400	20 400	4 800	11 000	400	260 700
2010 IV	10 000	15 500	7 300	7 800	19 700	4 700	10 900	420	251 000
2011 I	10 400	16 100	7 600	8 000	20 700	5 000	11 100	430	257 500
2011 II	9 700	15 000	6 200	7 300	19 300	4 400	10 700	370	238 900
2011 III	9 800	15 200	6 400	7 500	19 500	4 300	10 500	400	241 800
2011 IV	9 900	15 300	6 800	7 400	19 200	4 400	10 400	410	237 300
2012 I	11 000	16 500	7 500	8 000	21 000	4 800	11 100	460	252 700
2012 II	10 500	15 700	6 500	7 400	20 300	4 500	11 300	400	242 000

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

32. TYÖTTÖMYYDEN KESTO KESKIMÄÄRIN ELINKEINO-, LIKENNE- 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										Pohjanmaa	P.-Pohjanmaa	Kainuu	Lappi	Ahvenanmaa			
		Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	Pohjois-Karjala	Keskisuomi						Ei-Pohjanmaa		
Viikkoa - Weeks																			
1991	16	13	17	19	16	17	17	17	17	17	17	17	15	19	15	17	14	13	13
1992	22	24	23	26	23	23	23	23	23	23	23	21	20	24	21	22	20	19	20
1993	31	33	31	32	32	31	31	31	31	31	31	25	25	32	28	29	28	25	26
1994	39	40	40	40	44	40	40	40	40	40	40	30	34	42	37	39	34	27	26
1995	45	51	45	46	51	45	47	47	45	47	47	36	38	50	41	44	39	29	32
1996	48	54	47	48	55	49	48	50	48	50	50	41	43	53	41	48	42	32	36
1997	51	57	48	50	62	52	46	52	46	52	52	45	46	54	38	54	44	36	41
1998	52	59	51	51	65	53	53	53	53	53	53	48	45	59	37	54	46	36	43
1999	52	58	52	51	65	52	51	51	50	51	51	50	45	59	36	52	45	37	45
2000	51	56	53	52	64	51	52	52	50	52	52	50	41	59	35	52	44	37	44
2001	51	55	50	53	64	51	54	54	51	54	54	49	42	58	35	51	44	38	44
2002	50	53	47	52	63	51	51	51	52	53	53	41	41	56	34	50	43	37	44
2003	46	50	45	45	60	49	49	49	47	49	49	47	39	54	33	46	42	35	44
2004	46	50	44	48	59	49	48	48	47	49	49	47	38	52	33	45	41	34	35
2005	47	51	45	49	57	49	49	50	44	49	50	47	37	52	33	45	41	34	35
2006 ²	45	49	44	48	51	48	46	46	42	46	46	35	35	48	32	44	39	35	34
2007	43	47	41	49	49	47	45	45	43	45	45	46	35	47	32	43	44	34	32
2008	40	42	37	46	46	44	44	44	41	44	44	40	34	47	32	38	34	31	32
2009	32	32	29	37	37	35	34	34	35	34	34	30	30	38	26	28	30	26	25
2010	36	35	34	38	41	41	37	37	37	37	37	35	34	42	31	31	33	27	28
2011	40	39	40	42	47	46	41	41	41	41	41	38	39	47	33	36	36	30	32
2008 I	41	45	38	48	47	46	43	43	41	43	43	41	34	45	31	41	35	32	31
2008 II	42	43	38	49	49	46	45	45	44	45	45	42	36	46	33	41	35	32	30
2008 III	40	41	36	46	47	44	43	43	41	43	43	41	34	45	31	37	34	32	30
2008 IV	37	39	34	43	42	41	38	37	37	38	38	31	31	42	26	33	32	27	27
2009 I	33	33	30	38	37	36	34	34	35	36	36	35	28	39	24	29	30	25	26
2009 II	33	31	30	38	37	35	35	35	37	37	37	35	26	39	26	26	30	26	25
2009 III	32	31	29	36	37	35	33	33	36	36	36	35	28	38	26	28	30	27	25
2009 IV	32	32	29	35	36	35	33	33	34	34	34	30	30	38	26	27	30	26	25
2010 I	33	33	31 ¹	36	38	37	34	34	34	34	34	34	31	39	28	28	31	26	26
2010 II	36	34	34	38	41	40	37	38	38	38	38	35	34	42	32	30	34	27	27
2010 III	37	36	36	39	42	42	38	39	42	42	42	36	36	43	32	32	34	28	27
2010 IV	38	38	37	39	43	43	37	37	43	43	43	37	36	43	30	33	34	29	29
2011 I	38	38	38	40	44	44	39	39	44	44	44	37	36	44	31	34	35	28	30
2011 II	41	39	40	42	48	47	42	42	42	42	42	40	40	47	35	37	36	30	31
2011 III	41	39	40	43	48	47	43	43	43	43	43	39	38	48	34	37	36	31	31
2011 IV	41	40	42	43	47	47	42	42	42	42	42	41	41	48	32	37	36	33	33
2012 I	42	41	43	45	46	47	43	43	41	41	41	39	41	49	32	37	37	33	34
2012 II	46	43	46	53	51	51	50	50	46	46	46	46	47	54	37	42	41	37	34

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

2. Vuodesta 2006 lähtien loma-aikojen mukaan. - 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, ELINKEINO-, LIIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUSALUEITTAIN
 JOBSEEKERS UNEMPLOYED OVER A YEAR, PROPORTION OF ALL UNEMPLOYED, BY ADMINISTRATIVE DISTRICT

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district																
	Koko maa Whole country	Uusimaa Uusimaa	Varsinais-Suomi Varsinais-Suomi	Satakunta Satakunta	Häme Häme	Pirkanmaa Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo Etelä-Savo	Pohjois-Savo Pohjois-Savo	Pohjois-Karjala Pohjois-Karjala	Keskisuomi Keskisuomi	Etelä-Pohjanmaa Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa Pohjanmaa	P.-Pohjanmaa P.-Pohjanmaa	Kainuu Kainuu	Lappi Lappi	Ahvenanmaa Ahvenanmaa
Prosenttia - Per cent																	
1991	2	1	3	5	3	3	3	3	2	2	4	2	3	2	1	1	
1992	8	10	9	11	9	9	9	7	6	4	9	6	7	6	4	4	
1993	18	22	18	19	20	19	18	17	11	11	19	16	17	14	11	12	
1994	27	32	27	28	32	28	28	26	21	20	28	26	27	22	14	16	
1995	30	35	29	32	35	30	32	30	24	24	34	28	29	25	16	20	
1996	30	35	28	31	35	31	30	30	27	26	33	25	29	26	20	23	
1997	30	35	28	31	37	31	30	29	27	27	33	21	30	27	23	24	
1998	30	35	29	31	37	30	30	28	26	28	33	20	30	26	22	26	
1999	28	32	29	28	35	27	29	27	23	28	31	19	26	24	21	26	
2000	28	31	30	29	33	27	28	26	22	26	31	19	26	23	20	25	
2001	27	30	26	29	34	28	30	27	23	26	30	18	26	23	22	24	
2002	26	29	25	28	32	27	28	26	21	26	28	18	25	22	21	24	
2003	25	28	23	26	30	26	27	25	20	25	27	17	23	22	20	20	
2004	25	29	23	26	31	27	27	23	20	27	27	18	23	22	19	18	
2005	26	30	26	28	30	28	28	23	21	27	27	18	24	23	20	19	
2006	26	29	25	28	28	28	28	24	21	26	28	19	25	22	21	20	
2007	24	27	22	27	27	26	26	24	20	23	26	18	23	19	20	18	
2008	21	23	19	25	24	23	24	21	17	21	24	16	19	18	17	15	
2009	16	15	14	18	18	17	17	17	15	17	19	12	12	15	13	12	
2010	16	15	14	17	18	18	17	16	16	18	21	17	16	19	15	15	11
2011	23	23	24	24	27	27	24	23	24	22	27	17	20	20	17	18	11
2008 I	22	25	19	26	25	24	25	21	19	21	24	16	21	18	18	16	
2008 II	22	24	20	26	26	25	25	23	21	22	25	18	21	19	17	16	
2008 III	21	22	18	24	25	23	24	21	20	21	24	17	19	18	17	15	
2008 IV	19	20	17	22	22	22	21	19	17	20	23	13	16	17	15	14	
2009 I	16	17	14	18	18	18	17	16	15	17	20	11	13	14	12	12	
2009 II	15	15	14	18	17	17	17	17	15	17	19	11	12	14	12	11	
2009 III	15	14	13	18	17	16	17	17	15	17	19	12	12	15	13	11	
2009 IV	16	15	14	17	18	18	17	16	16	18	20	13	12	16	14	12	
2010 I	18	17	17 ¹	18	20	20	19	17	17	18	21	15	13	17	14	13	9 ¹
2010 II	20	19	20	20	23	23	21	20	20	19	23	18	15	19	16	15	11
2010 III	22	21	22	21	25	26	22	22	23	19	24	18	17	20	16	16	11
2010 IV	23	23	23	22	26	27	23	22	23	20	25	18	19	20	16	17	12
2011 I	23	23	23	22	26	27	23	21	22	20	26	16	19	20	15	17	12
2011 II	24	23	25	25	28	28	25	23	22	22	25	18	20	21	17	18	13
2011 III	24	23	24	25	28	28	27	23	24	22	26	18	19	20	17	18	12
2011 IV	24	23	25	25	27	27	25	23	25	23	28	17	21	21	18	19	10
2012 I	23	23	24	26	25	26	25	22	24	22	27	16	20	20	18	19	9
2012 II	25	24	25	29	27	28	27	25	26	25	28	19	21	22	19	20	10

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

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

Työvoima on työllisten ja työttömien summa.

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

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

Työvoimaosuus on työvoimaan kuuluvien prosenttiosuus työikäisestä väestöstä.

Työllisyysaste on työllisten osuus 15–64-vuotiaasta väestöstä.

Työttömyysaste on työttömien prosenttiosuus työvoimasta.

EXPLANATORY NOTES

1. GENERAL

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

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

Symbols used:

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

2. DEFINITIONS OF THE LABOUR FORCE SURVEY OF STATISTICS FINLAND

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

Labour force, the sum of employed and unemployed persons.

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

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

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

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

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

3. TIETOJEN LÄHTEET JA LUONNE

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

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

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

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

Työttömäksi työnhakijaksi luetaan ne laskentapäivänä työnhakijoina olevat, jotka ovat ilman työtä ja ovat kokopäivätyöhön käytettävissä tai odottavat sovitun työn alkamista. Työnhakijoina olevat lomautetut lasketaan mukaan työttömien työnhakijoiden kokonaismäärään.

Vuodesta 1980 alkaen työttömyyseläkkeen saajia ei ole laskettu mukaan työttömiin työnhakijoihin. Tarkemmin työnvälitystilasto peittää ne työttömät, jotka ovat työttömyysturvan piirissä. Muista työttömistä osa saattaa jättää ilmoittautumatta työnvälitykseen.

3. SOURCES AND NATURE OF THE STATISTICS

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

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

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

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

Unemployed jobseekers comprises all jobseekers who were without work, were available for work, were laid off, or had arranged to start a job but had not yet begun it on the reference date.

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

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

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

Taulukko 21: Koulutus- ja tukitoimenpiteillä sijoitetut, tilaston laatija työ- ja elinkeinoministeriö. Taulukon luvut kuvaavat toimenpiteillä sijoitettuna olevia keskimäärin kuukauden lopussa. Eri toimenpiteiden sisällöt saattavat vuosittain muuttua.

Taulukko 22: Työvoimakoulutuksen tiedot saadaan työvoimakoulutuksen kuukausitilastosta, laatija työ- ja elinkeinoministeriö. Taulukon luvut kuvaavat keskiarvoja kuukauden aikana, paitsi viimeisen sarakkeen tieto ”työvoimakoulutuksessa olevat”, joka kuvaa koulutuksessa olevien määrää keskimäärin kuukauden lopussa olevana laskentapäivänä.

Taulukko 23: Työttömyysturva. Työttömyyden aikaisen toimeentulon turvaamiseksi on kaksi eri järjestelmää: Kelan hoitama perusturva (peruspäiväraha ja työmarkkinatuki) ja vakuutusmuotoinen ansioturva. Ansiosidonnaista päivärahaa saa lain vaatimukset täyttävä työtön kassan jäsen. Jos työtön ei ole oikeutettu ansioturvaan, hän voi saada valtion maksamaa perusturvaa. 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.

4. LUOKITUKSET

Ammattiluokitus. Työ- ja elinkeinoministeriön työnvälitystilastossa käytetään ammattilain 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.

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

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

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

4. CLASSIFICATIONS

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

Industrial classification. NACE (Nomenclature Générale des Activités Economiques dans les Communautés Européennes) is used in Finland. From 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

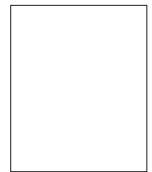
Tilaaajan nimi

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 strategiatyötä.

Ohjeita kirjoittajille

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

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

Työpoliittisen aikakauskirjan numeron 4/2012 aineiston määräpäivä on **12.11.2012**.

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

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



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