



# Työpoliittinen aikakauskirja 2/2014

Finnish Labour Review



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

# Sisällysluettelo

## PÄÄKIRJOITUS

<b>Tutkimustietoa työelämän parhaaksi</b> .....	3
Päivi Järvinieni	

## ARTIKKELEITA

<b>Työttömien työllistyminen pätkätöihin – Miten se vaihtelee iän mukaan?</b> .	5
Matti Sihto ja Paula Sardar	

<b>Maahanmuuttajien työllisyys ja sukupuolten väliset erot</b> .....	14
Valtteri Härmälä, Signe Jauhiainen ja Antti Kosunen	

<b>Toimintatapamuutosten yhteys tuloksellisuuden ja työelämän laadun samanaikaiseen paranemiseen</b> .....	23
Elise Ramstad	

<b>Työelämän tutkimus Tekesissä ja osana laaja-alaista innovaatiopolitiikkaa</b> .....	40
Tuomo Alasoini, Maarit Lahtonen ja Elise Ramstad	

<b>Työnantajan antamista vähentämisperusteita koskevista tiedoista ja niiden käsittelystä henkilöstön vähentämisneuvotteluissa</b> .....	52
Helena Lamponen	

<b>Työpaikkojen toimintatapojen uudistuksiin liittyy oppimismahdollisuuksia ja kuormitustekijöitä</b> .....	69
Maija Lyly-Yrjänäinen	

<b>TAK:n toimitusneuvosto antoi tunnustuksen vuoden 2013 laadukkaille artikkeleille</b> .....	78
Heikki Räisänen	

UUTTA TYÖ- JA YRITTÄJYYSTUTKIMUKSEN ALALTA.....	79
NYTT INOM ARBETS- OCH ENTREPRENÖRSKAPSFORSKNING .....	84
ENGLISH SUMMARIES.....	90
RECENT EMPLOYMENT AND ENTREPRENEURSHIP STUDIES.....	95
KUVIDEN LUETTELO – LIST OF CHARTS.....	1*
TAULUKOIDEN LUETTELO – LIST OF TABLES .....	2*
KUVIOT – CHARTS.....	4*
TAULUKOT – TABLES .....	16*
TAULUKOIDEN SELITYKSIÄ – EXPLANATORY NOTES .....	56*

# TYÖPOLIITTINEN AIKAKAUSKIRJA

---

## FINNISH LABOUR REVIEW

2 / 2014  
vsk. 57. vol

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

**PÄÄTOIMITTAJA \* EDITOR-IN-CHIEF**

Heikki Räisänen  
puh./tel. 029 507 7118

**TOIMITTAJA \* EDITOR**

Päivi Järviniemi  
puh./tel. 029 504 9089

**TOIMITUSSIIHTEERI \* 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  
Anne-Mari Mäkinen  
Martti Myllylä  
Leena Pentikäinen  
Tuunia Keränen  
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](http://www.tem.fi/aikakauskirja)



Painotuote

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

Taitto: Markku Lahtinen  
Edita Prima Oy, Helsinki 2014  
ISSN 0787 – 510X

## Tutkimustietoa työelämän parhaaksi

Päivi Järvinieniemi<sup>1</sup>

Istuvan hallituksen erääksi kärkihankkeeksi valitun työelämän kehittämisstrategian visioksi muotoutui ”Euroopan paras työelämä vuoteen 2020”. Suomen kilpailukyvyyn edellytyksenä katsotaan olevan hyvin toimivat, tulokselliset työpaikat, jotka luovat uutta työtä. Tämä kattaa ainakin koko työpolitiikan kirjon, eikä riitäkään. Poliitiikka-alueiden rajat ovat tässä ylittyneet. Haasteena vuodesta 2012 lähtien on ollut strategian toteuttaminen. Sitä varten käynnistetyn Työelämä2020 -hankkeen päätavoitteena on kannustaminen ja innostaminen työelämän laadun ja tuottavuuden samanaikaiseen kehittämiseen. Haasteena on työelämätoimijoiden mahdollisuuksien vahvistaminen tavoittaa entistä useammat työpaikat ja niiden tarpeet siirtyä kehitysvaiheesta toiselle. Vaiheet etenevät hyvältä perustasolta kehittäjä-tason kautta muiden edelläkävijäksi.

Tutkimustiedon entistä parempi hyödyn-

täminen on ollut jälleen puheenaiheena, kun valtion tutkimuslaitoksia ja -rahoitusta uudistetaan kokonaisvaltaisesti. Tiedon pitäisi olla ensinnäkin kaikkien saatavilla tasapuolisesti. Sitten pitäisi luoda entistä parempia mahdollisuuksia tiedon tuottajien sekä päätöksentekijöiden ja muiden tiedon hyödyntäjien kohtaamisille. Tärkeiksi on havaittu myös tiedon esittämisen tavat ja kieli. Mitä tulee työelämään ja sen julkisin varoin tuettuun kehittämiseen, tutkitun tiedon hyödyntäminen ei ole osoittautunut sen helpommaksi kuin muillakaan kehitettävillä elämänalueilla. Mm. Työelämä2020-hankkeen Tekesin johtamassa tiedeverkostossa pohditaan parhaillaan, minkälaista uutta tutkimustietoa tulevaisuudessa tarvittaisiin työelämän parhaaksi. Entä pitäisikö olemassa olevaa tietoa koota ja esittää uudella tavalla?

Työpoliittisen aikakauskirjan käsillä olevan numeron sisältö on järjestettävissä

---

<sup>1</sup> Päivi Järvinieniemi, VTL, työmarkkinaneuvos, työ- ja elinkeinoministeriö

työelämän kehittämisstrategian tavoitealuiden – innovointi ja tuottavuus, luottamus ja yhteistyö, työhyvinvointi ja terveys sekä osaava työvoima – mukaan. Työelämän laadun myönteisen kehittymisen nähdään pohjaavan samalla korkeaan työllisyyteen ja riittävään työvoimaan. Siksi tarvitaan uutta tietoa myös työmarkkinoiden tilasta ja työllisyyden muutoksesta. Niihin kohdistuvat aikakauskirjan kaksi ensimmäistä artikkelia. *Matti Sihto* ja *Paula Sardar* käsittelevät omassaan työttömien työllistymistä pätkätöihin ja sen vaihtelua iän mukaan. Artikkeleissa tarkastellaan ensi kertaa työnvälitystulosten pohjalta erityisesti ikääntyneiden, yli 55-vuotiaiden työnhakijoiden omatoimista työllistymistä ja työsuhteiden kestoa. Kuva poikkeaa työssäkäyntitulosten pohjalta luodusta. *Valteri Härkönen*, *Signe Jauhainen* ja *Antti Kosunen* artikkeli maahanmuuttajien työllisyydestä ja sukupuolten välisistä eroista siinä perustuu sen sijaan heidän aiemmin julkaistuun, rekisteriaineistoihin perustuvaan tutkimukseensa. Sen mukaan maahantulon syy määrittää lähtökohtaisesti sukupuolten erilaista asemaa työmarkkinoilla. Lisäksi tarkastellaan mm. maahanmuuttajien lähtömaiden ja tulomaan kulttuuristen erojen merkitystä naisten ja miesten työllisyyden muutoksessa. Kehittämistoimiakin ehdotetaan työllisyyden parantamiseksi.

Työelämän innovoinnin ja tuottavuuden nostamisen tavoitteeseen liittyy niin ikään kaksi artikkelia. *Elise Ramstad* tarkastelee työorganisaatioiden toimintatapamuutosten yhteyttä tuloksellisuuden ja työelämän laadun samanaikaiseen parantamiseen. Siinä hyödynnetään 2000-luvulla toteutetun Kansallisen työelämän kehittämisohjelman projektien kahden seurantakyselyn aineistoja. Analyysi koskee yritys- tai organisaatiotasoa johtaen lopulta päätelmiin kehittämistoiminnan tuloksista ja vaikuttavuudesta. *Tuomo Alasoini*, *Maarit Lahtonen* ja *Elise Ramstad* kartoittavat artikkelissaan Tekesis-

sä tehtyä työelämän tutkimusta ja sen roolia osana 2000-luvun laaja-alaista innovaatiopolitiikkaa. Nykyisen tutkimuspolitiikan ja -tematiikan ymmärtämiseksi on hyödyllistä kirjoittajien tapaan katsoa myös muutama vuosikymmen taaksepäin. Yhteiskunnan tarpeet ovat ajan kuluessa ohjanneet kolmikantaisesti toteutettua työelämän tutkimus- ja kehittämistoimintaa, joskin erityisesti elinkeinoelämälle koitua hyöty on viime vuosina painottunut tavoitteistossa. Havainto tiedon syntyprosessin ja sovellettavuuden merkityksestä tässä on keskeinen.

Työelämästrategiassa luottamuksen ja yhteistyön vahvistamisella viitataan työelämän suhteiden toimivuuteen ja yhteistyöhön työelämän erilaisissa verkostoissa. *Helena Lamposen* työlainopillinen artikkeli käsittelee työnantajan antamia henkilöstön vähentämisperusteita koskevia tietoja ja niiden käsittelyä henkilöstön vähentämisperusteluisa. Tarkastelu kohdistuu työsopimuslakiin, yhteistoimintaa yrityksissä koskevaan lakiin ja arvopaperimarkkinalakiin. Paitsi, että aihe on ajankohtainen, artikkelin tuloksia voi käyttää suoraan alan opetuksessa.

Työhyvinvoinnin ja terveyden turvaamisen sekä osaavan työvoiman saatavuuden strategisia tavoitteita palvelee puolestaan *Maija Lyly-Yrjänäisen* työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometriaineistoihin perustuva artikkeli. Sen otsikkona on, että työpaikkojen toimintatapojen uudistuksiin liittyy henkilöstön oppimismahdollisuuksia ja kuormitus-tekijöitä. Artikkelissa käsitellään työorganisaatioissa toteutettavien alituisten muutosten heijastumista työn sisältöihin ja tekemisen tapoihin. Tulokset antavat osviittaa työelämän kehittämistoimille positiivisten heijastumien vahvistamiseksi ja negatiivisten heikentämiseksi yksilö- ja työyhteisötasolla.

Tavoitellaan yhdessä parempaa elämää työllä.

TAK:n numeron 3/2014 aineiston määräaika on 5.9.2014.

## Työttömien työllistyminen pätkätöihin – Miten se vaihtelee iän mukaan?

Matti Sihto<sup>1</sup> – Paula Sardar<sup>2</sup>

Ikääntyneet työttömät työllistyvät yllättävän hyvin, lähes yhtä hyvin kuin nuoremmatkin työttömät. Onko tulos vain näennäinen ja selittyy sillä, että muutamat harvat ikääntyneet työllistyvät lukuisia kertoja vuoden aikana? Työllistyvätkö ikääntyneet nuorempia työttömiä useammin lyhytkestoisiin töihin? Kysymystä pyritään arvioimaan seuraavassa työnvälitystilaston ja sen yksilöaineiston avulla. Tähän liittyen arvioidaan tilastojen epävarmuustekijöitä.

### Taustaa

Ikääntyneillä (55–64-vuotiailla) työttömillä on muita vaikeampaa päästä takaisin työhön. Tämä näkyy selvästi työssäkäyntitilaston siirtymätaulukoista; ikääntyneet työllistyvät huomattavasti heikommin kuin nuoremmat.

Työnvälitystilaston antama kuva on kuitenkin toisenlainen: ikääntyneiden työttömyysjaksot päättyvät omatoimiseen työllistymiseen lähes samaan tahtiin kuin nuoremmillakin työttömillä työnhakijoilla.

Kahden tilaston ristiriita liittyy tilastojen luonteen eroihin. Työssäkäyntitilasto kuvaa työvoiman siirtymiä vuoden lopusta seuraavan vuoden loppuun; tällöin henkilöllä on vuoden aikana yksi siirtymä tai sitten ei siirtymiä lainkaan. Ts. vuoden aikana toteutuneita muutoksia ei kirjata tilastoon olkoon niitä miten paljon tahansa. Työnvälitystilastoon kirjataan puolestaan kaikki työttömyysjaksojen katkeamiset.

Tilastotulosten em. eroja voi tällöin selittää sillä, että ikääntyneillä on työllistynyttä kohden vuoden aikana keskimäärin useampia omatoimiseen työllistymiseen päättyneitä työttömyysjaksoja kuin nuoremmilla. Tä-

<sup>1</sup> Matti Sihto, työpolitiikan dosentti, työmarkkinaneuvos, työ- ja elinkeinoministeriö

<sup>2</sup> Paula Sardar, suunnittelija, työ- ja elinkeinoministeriö

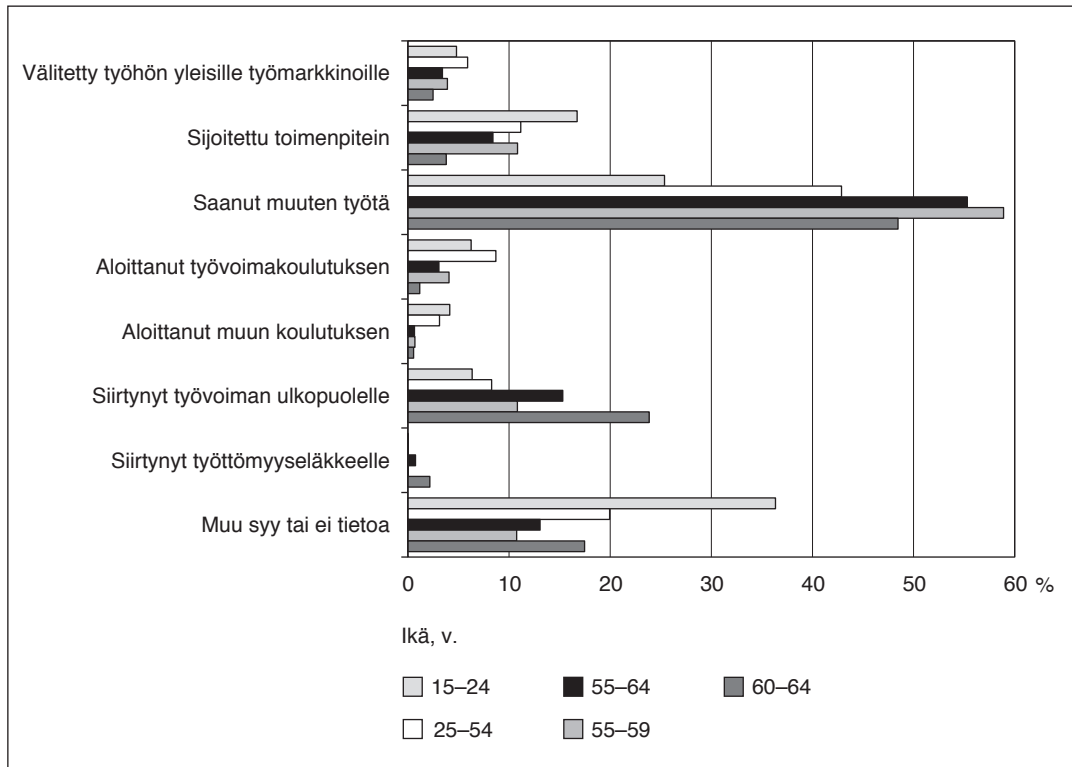
mä on approksimaatio sille, että ikääntyneet työllistyvät lyhytaikaisempiin työsuhteisiin kuin nuoremmat työttömät työnhakijat.

Yllättävää tulosta ei saa suoraan tilastoista, vaan se on päätelty kahden tilaston tietojen eroavuuden perusteella. (Ks. Sihto & Sardar 2012.) Tämän vuoksi on seuraavassa selvitetty työnvälitystilaston yksilöaineistoon perustuen, miten monta omatoimiseen työllistymiseen päättynyttä työttömyysjaksoa erikäisillä työttömillä työnhakijoilla todella oli vuonna 2012.<sup>3</sup> Em. tutkimuksen keskiössä olivat ikääntyneet työttömät työnhakijat. Sen

vuoksi erittely tässäkin kohdistuu yksityiskohtaisesti ikääntyneisiin (erikseen 55–59 ja 60–64-vuotiaisiin), vaikka keski-ikäisiä (tässä 25–54-vuotiaita) tai nuoria (15–24-vuotiaita) käsitellään vain yhtenä ryhmänä.

Tarkastelu rajattiin omatoimiseen työllistymiseen eikä se kattanut toimenpitein sijoittumista tai yleisille työmarkkinoille työhön välittämistä. Rajauksen yhtenä perusteena on se, että toimenpiteiltä valmistuneiden sijoittumista on selvitetty vuosittain vuodesta 2005 alkaen (esim. Nio & Sardar 2008). Työllistymisen omatoimisuus on lisäksi re-

Kuvio 1. Työttömyysjaksojen päättymisen syyt eri ikäluokissa vuonna 2012. Työnvälitystilasto.



<sup>3</sup> Kiitämme Hilikka Kattelusta hänen keskeisestä panoksestaan työnvälitystilaston yksilöaineistosta saatavien tietojen keräämisessä.



levanti ominaisuus erityisesti ikääntyneihin liittyvän passiivisuuskeskustelun vuoksi.

### Miten yleisesti työttömyys on päättynyt työllistymiseen

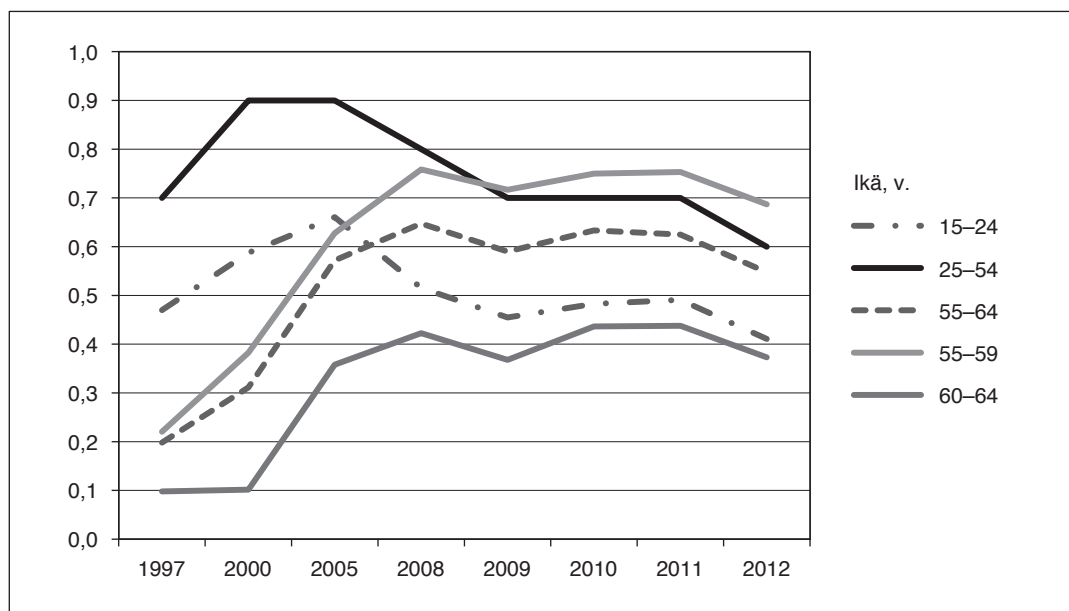
Työnvälitystilastosta saa selville katkenneiden työttömyysjaksojen määrän ja katkeamisen syyt. Työttömyyden päättymissyöt ikäryhmittäin tarkasteltuna ovat yllättävät. Ikääntyneillä on omatoiminen työllistyminen eri päättymissyistä tärkein ja se on heillä yleisempi päättymissy kuin muilla ikäryhmillä. Tämä tieto ei heidän asemaansa kuitenkaan paljoa auta, jos heidän työttömyysjaksonsa kaiken kaikkiaan päättyvät harvoin.

Kuviossa 2 onkin omatoimiseen työllistymiseen johtaneiden työttömyysjaksojen määrä suhteutettu vuoden aikana työttö-

minä työnhakijoiden olleiden määrään. Eri ikäryhmien järjestys eroaa jonkin verran kuvion 1 tuloksista. Työhön päättäneiden työttömyysjaksojen osuus työttömistä on suurin keskisissä ikäryhmissä. Ikääntyneiden osuus on vain hieman sen alapuolella. Kun ikääntyneiden ryhmä kuitenkin jaetaan alle 60-vuotiaisiin ja 60 vuotta täyttäneisiin, hajaantuvat ryhmät vastakkaisiin ääripäihin. Alle 60-vuotiaiden ikääntyneiden työttömyysjaksot päättyvät useammin ja 60 vuotta täyttäneiden jaksot harvemmin kuin muissa ikäryhmissä.

Ikääntyneet työllistyvät lähes yhtä hyvin kuin nuoremmatkin työttömät. Vielä 15 vuotta sitten ikääntyneiden työllistyminen oli huomattavasti nuorempia heikompa. Ikääntyneiden työllistyminen on parantunut kuitenkin voimakkaasti kun taas nuorempien työllistyminen on heikentynyt.

Kuvio 2. Omatoimiseen työllistymiseen päättäneiden työttömyysjaksojen osuus kaikista työttömistä työnhakijoista eri ikäryhmissä vuoden aikana 1997–2012. Työnvälitystilasto.



## Työllistymiskerrat vuoden aikana

Seuraavassa taulukossa 1 on työttömiin työnhakijoihin suhteutettu työllistymiseen päättäneiden työttömyysjaksojen sijasta vuoden aikana työllistyneiden henkilöiden määrä. Verrattuna kuvion 1 tietoihin ikään-tyneiden tulokset heikkenevät suhteessa

muihin ryhmiin. Tämä koskee niin yli kuin alle 60-vuotiaita ikääntyneitä. 55–59-vuotiaista työttömistä työllistyy vuoden aikana jonkin verran harvempi henkilö kuin nuoremmissa ikäryhmissä. Ero on selvä, mutta ei dramaattinen. 60 vuotta täyttäneistä työttömistä sen sijaan työllistyy muita huomattavasti harvempi.

*Taulukko 1. Omatoimisesti työllistyneiden työttömien työnhakijoiden osuus kaikista työttömistä työnhakijoista eri ikäryhmissä vuoden 2012 aikana. Työnvälitystilasto ja työnvälitystilaston yksilöaineisto.*

	Ikä, v.				
	15–24	25–54	55–64	55–59	60–64
%-osuus	24	26	16	21	9

Kuvion 2 ja taulukon 1 tietojen kääntöpuolella on se, että omatoimisesti työllistyneiden henkilöiden määrä suhteessa katkenneisiin työttömyysjaksoihin on johdonmukaisesti sitä pienempi, mitä vanhemmasta ikäryhmästä on kyse. Mitä vanhempi omatoimi-

sesti työllistynyt henkilö on, sitä useampia päättäneitä työttömyysjaksoja hänellä on keskimäärin vuoden aikana. Omatoimisesti työllistyneillä työttömillä oli eri ikäryhmissä vuoden 2012 aikana keskimäärin seuraava määrä päättäneitä työttömyysjaksoja.

*Taulukko 2. Päättäneitä työttömyysjaksoja keskimäärin työllistynyttä työtöntä työnhakijaa kohden eri ikäryhmissä vuonna 2012. Työnvälitystilasto ja työnvälitystilaston yksilöaineisto.*

	Ikä, v.				
	15–24	25–54	55–64	55–59	60–64
Keskim. työttömyysjaksoja	1,8	2,2	3,3	3,3	3,5

Omatoimisesti työllistyneet päättivät työttömyysjaksonsa työllistymiseen keskimäärin 2,3 kertaa vuoden aikana. Ikääntyneet työllistyivät selvästi useamman kerran, yli kolme kertaa, ja nuoremmat työttömät harvemmin, noin kaksi kertaa vuoden aikana.

Keskimääräisten työllistymiskertojen määrä ei vaihdellut kovin paljoa eri-ikäisten ikään-tyneiden parissa. Työllistymisten määrä oli korkeimmillaan 61-vuotiaiden joukossa (4,0).

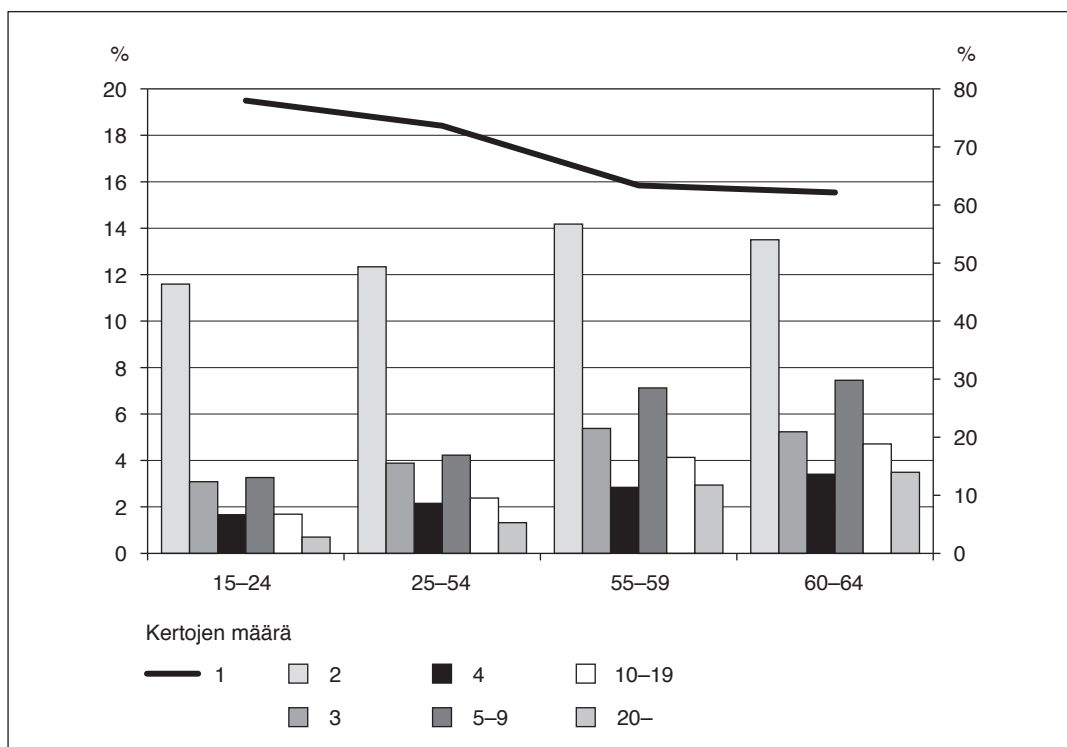
## Työllistymiskertojen hajonta

Valtaosa työttömyytensä päättäneistä työnhakijoista työllistyy omatoimisesti vain yhden kerran vuoden aikana. Näin käy kolmella neljästä keski-ikäisestä ja kahdella kolmasosalla ikääntyneistä. Vastaavasti työllistyminen monta kertaa vuoden aikana on ikääntyneillä selvästi yleisempää kuin nuoremmilla työttömillä työnhakijoilla. Tämä koskee ennen muuta hyvin lukuisia kertoja tapahtuneita työllistymisiä. Vaikka 55–59-vuotiaista työllistyy huomattavasti useampi kuin 60 vuotta täyttäneistä henki-

löistä (ks. taulukko 1), ovat ryhmät hyvin samanlaiset työllistymiskertojen jakaumien suhteen (Kuvio 3).

Vähintään neljä kertaa vuoden aikana työllistyneitä oli kaikista keski-ikäisistä työllistyneistä joka kymmenes mutta ikääntyneistä lähes joka viides. Vähintään 50 kertaa vuoden aikana työllistyi 80 ikääntynyttä työtöntä työnhakijaa. Ikääntyneiden 60–64-vuotisten työttömien joukossa suurin työllistymiskertojen määrä oli 90 ja 55–59-vuotisten 95. Korkein työllistymiskertojen määrä vuoden aikana oli kuitenkin nuorella työttömällä työnhakijalla. Se oli 125.

Kuvio 3. Omatoimisesti työllistyneiden työttömien työnhakijoiden jakaantuminen työllistymiskertojen mukaan eri ikäryhmissä vuonna 2012. Työväkilystilaston yksilöaineisto.\*

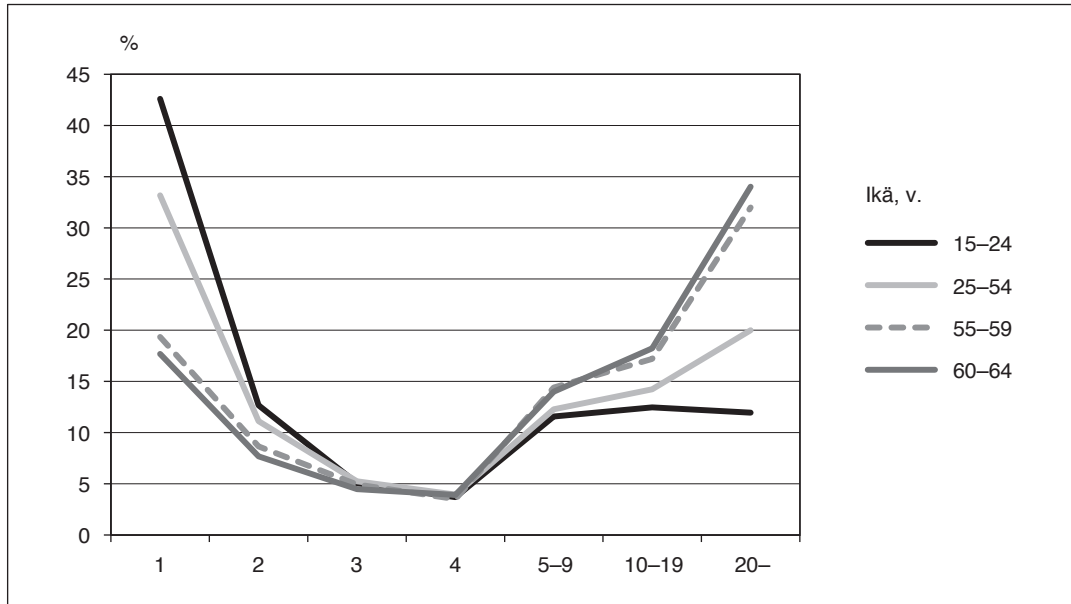


\* Oikea sarake kuvaa kerran vuodessa työllistyneiden osuutta ja vasen sarake kuvaa useamman kerran työllistyneiden osuutta kaikista työllistyneistä.

Kun kuviossa 3 esitettiin, miten henkilöt ovat jakaantuneet työllistymiskertojen määrän mukaan, esitetään kuviossa 4, miten

työllistymiseen päätyneet työttömyysjaksot jakaantuvat työllistymiskertojen määrän mukaan.

*Kuvio 4. Omatoimiseen työllistymiseen päätyneiden työttömyysjaksojen jakaantuminen päättymiskertojen mukaan eri ikäryhmissä vuonna 2012. Työnvälitystilaston yksilöaineisto.*



Vaikka vain harvalla henkilöllä työttömyys päättyy useita kertoja työllistymiseen vuoden aikana (kuvio 3), nämä useakertaiset työllistymiset selittävät varsinkin ikääntyneillä suuren osan työllistymisten kokonaismäärästä. Niinpä ikääntyneistä työttömyytensä päättäneistä henkilöistä seitsemällä prosentilla työttömyys päättyi vähintään 10 kertaa vuoden aikana. Näiden henkilöiden työllistymiset kuitenkin selittävät 50 % kaikista vuoden aikana toteutuneista ikääntyneiden työttömien työllistymiskerroista. Nuorempien työttömien vastaavat osuudet ovat vähäisemmät kuin ikääntyneillä mutta kuitenkin merkittävät, nuorilla 24 % ja kes-

ki-ikäisillä 34 %. Työnvälitystilastosta saatava melko valoisa kuva ikääntyvien työttömien työllistymismahdollisuuksista (ks. kuvio 2) selittyy itse asiassa suurelta osin sillä, että pieni vähemmistö ikääntyneistä työllistyy useita kertoja vuoden aikana.

### Työnvälitystilaston ja työnvälitystilaston yksilöaineiston ongelmia ja rajoituksia

Edellä ei ole paljoakaan viitattu nuorten tuloksiin. Tämä johtuu siitä, että ne ovat paitsi huomattavasti epäluotettavampia kuin mui-

den työttömien, myös siitä, että työnvälitystilasto ei kuvaa läheskään yhtä hyvin nuoria työttömiä kuin heitä vanhempia.

Edellä esitetyissä tuloksissa on yllättävää erityisesti se, että omatoiminen työllistyminen ei ole nuorilla läheskään yhtä tärkeä työttömyyden päättymisyy kuin vanhemmilla henkilöillä. Tätä selittää työnvälitystilaston epäluotettavuus. Nuorten keskeisin työttömyysjaksojen päättymisyy on nimittäin ”Muu syy tai ei tietoa” (ks. kuvio 1). Se on päättymisyyssä 36 %:ssa kaikista nuorten työttömyyden päättymisistä. Keski-ikäisillä vastaava osuus on 20 % ja ikääntyneillä 13 %.

Yksi syy tilastoluokkaan ”Muu syy tai ei tietoa” joutumiseen on se, että työn työnhakija ei ole ilmoittanut työvoimavirkailijalle työllistymisestäään. Valitettavasti työllistymisen laajuudesta ei ole tutkimustietoa Suomesta saatavissa. Nilssonin (2010) Ruotsissa tekemän tutkimuksen mukaan vuosina 2006 ja 2007 tuntemattomasta syystä katkenneista työttömyysjaksoista oli peräti 39 % päättynyt työllistymiseen. Nuorilla ilmoittamatta jätetty työllistyminen oli monin kerroin yleisempää kuin ikääntyneillä ja selvästi yleisempää kuin keski-ikäisillä. Mikäli Ruotsin tulosten oletettaisiin karkeasti arvioiden (mm. ikäluokat ovat erilaiset)<sup>4</sup> pätevän myös Suomessa, muodostuisi omatoimisen työllistymisen merkitys eri ikäryhmissä lähes yhtä suureksi (vrt. korjaamattomat arvot kuviossa 1). Tosin eri ikäryhmien järjestys säilyisi. Kun työllistymiset suhteutettaisiin työttömien työnhakijoiden määrään kuten kuviossa 2, nuorten työllistyminen olisi eri ikäryhmistä paras, ts. kuva kääntyisi päälä-

elleen. Tieto vahvistaa osaltaan sitä näkemystä, että nuoret liikkuvat työllisyyden ja työttömyyden välillä muita ikäryhmiä vilkkaammin.

Edeltävä osoittaa, että nuorten työllistymistä kuvaavat luvut ovat epäluotettavia. Epävarmuus ei kuitenkaan koske vain työttömyysjaksojen päättymisten määrää vaan myös sitä, montako kertaa henkilö on vuoden aikana työllistynyt. Keskisissä ikäryhmissä ja varsinkin ikääntyneillä tilasto on selvästi luotettavampi. ”Muu syy tai ei tietoa” on heillä selvästi harvinaisempi syy työttömyyden päättymiseen kuin nuorilla. Lisäksi tuntemattomasta syystä työttömyydensä päättäneistä keski-ikäisistä ja ikääntyneistä vain harva on todennäköisesti työllistynyt.

Nuorten parissa on työnvälitystilaston yksilöaineiston mukaan selvästi vanhempia työttömiä vähemmän henkilöitä, jotka työllistyvät useita kertoja vuoden aikana. Tulos sotii sitä yleistä näkemystä vastaan, että ”pätkätyöt” ovat yleisiä juuri nuorilla. Tämä näkemys on todennettu myös useissa tutkimuksissa (esim. Okkonen 2009). Toisaalta juuri nuorten parissa on eniten henkilöitä, joista ei ole saatavissa tietoa. Mikäli ”Muu syy tai ei tietoa” -luokkaan kuuluneet nuoret olisivat työllistyneet muita nuoria useammin vuoden aikana, työnvälitystilaston ja tutkimustulosten välinen ristiriita ratkeaisi. Tämä ei kuitenkaan ole itsestään selvää. Myös sille, että työllistymisensä ilmoittamatta jättäneet nuoret olisivat työllistyneet työnvälitystilaston kirjaamia nuoria harvemmin, voi löytää perusteita. Eri vaihtoehdot jäävät olettusten asteelle. Tilastoja koskeva keskeinen

<sup>4</sup> Tuntemattomasta syystä työttömyyden jättäneiden Odds-ratiot sille, että eri ikäryhmien henkilö saa työtä, ovat seuraavat: 16–24-vuotiaat toimivat viiteryhmänä, 25–34-vuotiaiden arvo on 1.0104, 34–44-vuotiaiden 0.4734 ja 45–66 vuotiaiden 0.2291. Tehdyssä karkeassa arvioissa oletettiin, että 45–54 ja 55–64-vuotiaiden arvot ovat samat.

johtopäätös onkin niiden epäluotettavuus nuorten osalta.

Tilastotietojen vinouden sijasta olennaisiin selitys nuorten vähäisille työllistymiskerroille lienee itse työnvälitystilaston luonteessa. Työnvälitystilastohan kuvaa työttömien työnhakijoiden työllistymistä. Juuri nuorten kohdalla kaikki työtä vailla olevat ja työtä etsivät eivät hakeudu työvoima- ja elinkeinotoimistoihin; esim. koska he eivät ole oikeutettuja työmarkkinatukeen. Nuorten työttömien työnhakijoiden määrä onkin vain puolet työvoimatutkimuksen mukaisesti työttömistä (Sihto & Sardar 2012). Rekisterienkin mukaan juuri nuorten parissa ”Muuten työvoiman ulkopuolella” olevien määrä on merkittävä (Myrskylä 2012). On perusteita olettaa, että juuri TE-toimistoihin ilmoittautumattomat työtä hakevat nuoret, esimerkiksi monet opiskelijat, työllistyivät muita useammin lyhytkestoisiin töihin.

Alkaneiden työllistymiskertojen määrä kuvaa karkealla tasolla työllistymisjaksojen kestoa; mitä useampi työllistyminen, sitä lyhytkestoisemmat työllistymisjaksot. On myös perusteita arvioida vuoden aikana toteutuneiden työllistymiskertojen kasvun merkitsevän sitä, että useampi työsuhteista on lyhytaikainen. Työllistymiskertojen ja työsuhteiden pituuden suhde ei kuitenkaan ole mitenkään suoraviivainen. Varsinkin työllistymisten hyvin suuri määrä herättää kysymään, eihän uuden työllistymisen välttämättä tarvitse merkitä työllistymistä uuteen työsuhteeseen?

Uusi työllistymiskerta voi kylläkin merkitä työllistymistä uuden työnantajan palvelukseen. Osa kuitenkin työllistyy uudelleen vanhalle työnantajalle, jolloin kyseessä voi olla uusi mutta myös vanha työsuhde. Esim. kun työntekijä kutsutaan aina tarvittaessa töihin, voi kyseessä olla uusi tai vanha työsuhde. Kyseessä voi myös olla vakituinen, säännöllinen osa-aikatyö. Työnvälitystilas-

ton kannalta on olennaista, että työnhakija on ilmoittautunut työttömäksi työnhakijaksi työllisyysjaksojensa välissä. Tilasto ei tällöin kerro, minkälaiseen työsuhteeseen työtön on työllistynyt. Työttömäksi ilmoittautuminen kuitenkin osoittaa, että henkilö hakee kokoaikaista työtä. Jos hän on osa-aikatyössä, olkoon se vaikka vakituista, kyseessä on tällöin vastentahtoinen osa-aikatyö.

## Keskeisiä tuloksia

Ikääntyneillä työttömillä työnhakijoilla on 25–54-vuotiaita työttömiä useampia työllistymiskertoja vuoden aikana. Verrattuna keski-ikäisiin työttömiin työnhakijoihin ikääntyvien siirtymistä työttömyydestä työelämään luonnehtivat lyhytkestoisemmat työllisyysjaksot.

Sitä, miten ikääntyvät työllistyvät pätkätöihin verrattuna nuorien työttömien työnhakijoiden työllistymiseen, ei tässä selvityksessä ole mahdollista saada selville. Vastaus edellyttäisi erillisen tutkimuksen laatimista sillä työnvälitystilasto ja sen yksilöaineisto ovat epäluotettavia nuorten työllistymisen ja työllistymiskertojen määrän kuvaajina. Työnvälitystilasto ei lisäksi kata monia työtä vailla olevia ja työtä etsiviä nuoria, koska he eivät ole TE-toimistoissa rekisteröityjä työttömiä työnhakijoita. Ikääntyneiden ja 25–54-vuotiaiden vastaavat tilastotiedot sisältävät huomattavasti vähemmän virhetekijöitä eivätkä ne kyseenalaista keskeisiä ikäryhmien suhteita koskevia tuloksia.

Joistakin varaumista huolimatta voidaan vetää myös se johtopäätös, että ikääntyneille työttömille on keski-ikäisiä työttömiä tyyppisempää työllistyä lyhytaikaisiin työsuhteisiin. Tätä johtopäätöstä tukee myös tuorehko EU-tutkimus (European Commission 2011, 24). Lyhytkestoisempien työllisyysjaksojen ja työsuhteiden pituuden suhde ei

kuitenkaan ole mitenkään suoraviivainen.

Monet työllistymiskerrat vuoden aikana voivat toteutua lyhytaikaisten työsuhteiden lisäksi myös pysyvässä työsuhteessa. Työsuhde, esim. vakituinen osa-aikatyö, on kuitenkin työttömälle työnhakijalle vastentahaton ratkaisu; hän etsii kokoaikatyötä.

Ikääntyneiden työllistymiskertojen osuus työttömien määrästä on samaa luokkaa kuin 25–54-vuotiaidenkin työttömien mutta ikääntyneiden työllistyneiden eri henkilöiden osuus työttömistä on selvästi pienempi kuin nuorempien työttömien parissa. 60 vuotta täyttäneiden työllistyneiden henkilöiden määrä on keski-ikäisiä huomattavasti vähäisempi mutta 55–59-vuotiaiden määrässä on kyse vain aste-erosta.

Ikääntyneistä vajaa kaksi kolmesta ja nuoremista työttömistä työnhakijoista kolme neljästä työllistyi vuoden aikana vain kerran. Kerran vuodessa työllistyneet selittävät vuoden aikana alkaneiden työllistymisten kokonaismäärästä alle viidenneksen ikääntyneillä ja kolmanneksen keski-ikäisillä työttömillä työnhakijoilla. Ikääntyneistä seitsemällä prosentilla työttömyys päättyi työllistymiseen vähintään 10 kertaa vuoden aikana. Näin toteutuneet työllistymiset selittävät puolet ikääntyneiden työllistymiskertojen kokonaismäärästä. Keski-ikäisistä vain neljällä prosentilla työttömyys päättyi työllistymiseen vähintään 10 kertaa. Vastaava osuus työttömyysjaksojen kokonaismäärästä oli 34 %. Työnvälitystilaston myönteinen kuva ikääntyneiden työllistymisestä selittyy osaksi sillä, että pieni joukko ikääntyneitä on työllistynyt useita kertoja vuoden aikana.

Tulokset synnyttävät täsmentäviä kysymyksiä, kuten eroavatko monta kertaa vuoden aikana omatoimisesti työllistyneet niistä

ikäntyneistä, jotka ovat työllistyneet vain kerran? Entä mille ammattialoille tai mihin ammattinimikkeisiin monta kertaa vuoden aikana työllistyvät sijoittuvat? Aikaisemman tutkimustiedon (Sihto & Sardar 2012) perusteella voisi päätellä, että terveydenhuolto- ja sosiaalityö ja palvelutyö sekä naisilla erityisesti kaupallinen työ ja miehillä kuljetus ja liikenne tarjoavat ikääntyneille lyhytkestoisia töitä. Asian selvittäminen vaatisi kuitenkin erillisen analyysinsa.

## Lähteet

- European Commission (2011) Employment and Social Development in Europe 2011. Belgium.
- Myrskylä, P. (2011) Nuoret työmarkkinoiden ja opiskelun ulkopuolella. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 12/2011. Helsinki.
- Nilsson, P. (2010) Arbets sökande som lämnar Arbetsförmedlingen av okänd orsak. Working Paper 1/2010. Stockholm: Arbetsförmedlingen.
- Nio, I. & Sardar, P. (2008) Työvoimapolitiisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuosina 2005 ja 2006. TEM-analyyseja 4/2008. [http://www.tem.fi/files/19519/Toimenpiteilta\\_sijoittuminen.pdf](http://www.tem.fi/files/19519/Toimenpiteilta_sijoittuminen.pdf)
- Okkonen, K-M. (2009) Pätkätyöt ovat nuoruusilmiö. Hyvinvointikatsaus 1/2009. Helsinki: Tilastokeskus.
- Sihto, M. & Sardar, P. (2012) Ikääntyneiden työllisyys- ja työttömyyskehitys uuden ikäpolitiikan aikana. TEM-analyyseja 45/2012. [http://www.tem.fi/ajankohtais-ta/julkaisut/tem\\_analyyseja/vuosi\\_2012](http://www.tem.fi/ajankohtais-ta/julkaisut/tem_analyyseja/vuosi_2012)



## Maahanmuuttajien työllisyys ja sukupuolten väliset erot

Valtteri Härmälä<sup>1</sup> – Signe Jauhiainen<sup>2</sup> – Antti Kosunen<sup>3</sup>

### Johdanto

Maahanmuuttajien osallistuminen työmarkkinoille on yksi maahanmuuttokeskustelun ytimessä olevista teemoista. Työ on suomalaisessa keskustelussa nostettu keskeiseksi integraation ulottuvuudeksi ja eräänlaiseksi kotoutumisen mittariksi (Forsander 2009).

Riittävä työvoiman tarjonta on välttämätön edellytys Suomen kansantalouden kasvulle pitkällä aikavälillä. Väestön ikääntyessä maahanmuutto mahdollistaa työikäisen väestön määrän säilymisen taloudellisen hyvinvoinnin edellyttämällä tasolla. Suomessa asuvista ulkomaalaisista neljä viidestä on työikäisiä, joten maahanmuuttajien ikära-

kenne on erityisen suosiollinen työmarkkinoille osallistumiselle.

Maahanmuuttajissa olevaa potentiaalia ei ole täysin hyödynnetty työmarkkinoilla, vaan työelämään integroitumisessa on havaittavissa selkeitä ongelmia. Maahanmuuttajien työllisyysaste on kantaväestöä merkittävästi pienempi. Maahanmuuttajaryhmien välillä on myös huomattavaa vaihtelua työelämäosallistumisessa ja työttömyydessä. (Väänänen et al. 2009.)

Maahanmuuttajat työllistyvät keskimääräistä useammin vähän koulutusta vaativiin suoritaviin työtehtäviin ja matalapalkkaloille, koska aiempaa koulutusta ja ammatikokemusta hyödynnetään varsin vähän. Maahanmuuttajien työuria leimaavat myös

<sup>1</sup> Valtteri Härmälä, VTM, ekonomisti, Pellervon taloustutkimus PTT

<sup>2</sup> Signe Jauhiainen KTT, ekonomisti, Pellervon taloustutkimus PTT

<sup>3</sup> Antti Kosunen, KTM, ekonomisti, Pellervon taloustutkimus PTT



pätkätyöläisyys ja työuran rikkonaisuus. Erityisen tavallista tämä on maahanmuuttajanaisten kohdalla. Maahanmuuttajien asema työmarkkinoilla on epävakaata, koska he työskentelevät tehtävissä, jotka ovat voimakkaimmin riippuvaisia talouden suhdannevaihteluista. Yhteiskunnan tuki on maahanmuuttajien työllistymisen kannalta usein välttämätöntä. (Emt. 2009.)

Vakaampaan työsuhteeseen työllistymisen esteenä pidetään yleisesti ennen kaikkea kielitaidon puutetta. Hyvä kotimaisen kielien taito oletetaan suomalaisilla työmarkkinoilla käytännössä välttämättömäksi. Kielitaidon omaksumisessa menee kuitenkin vuosia, jolloin työllistyminen suomen- tai ruotsinkielentaitoa vaativiin tehtäviin voi tapahtua vasta varsin pitkän maassa oleskelun jälkeen.

Tässä artikkelissa kuvataan maahanmuuttajien osallistumista suomalaisille työmarkkinoille. Artikkelin perustuu työ- ja elinkeinoministeriön tilaamaan ja Pellervon taloustutkimuksen toteuttamaan tutkimushankkeeseen<sup>4</sup>. Tutkimuksen tavoitteena oli tarjota uutta tietoa maahanmuuttajien työllisyydestä ja työvoimapalveluiden toimivuudesta. Tarkastelu keskittyi työnhakijoiksi ilmoittautuneiden maahanmuuttajien osallistumiseen työvoimapalveluihin ja näiden palveluiden saatavuuteen. Tilastoaineiston avulla analysoitiin maahanmuuttajien työllisyyden kehitystä koulutus- ja työllistämistoimenpiteiden jälkeen.

Maahanmuuttajien keskuudessa esiintyy eroja osallistumisessa työelämään myös sukupuolten välillä. Tässä artikkelissa kuvataan näitä eroja tarkemmin. Pääsääntöisesti maahanmuuttajanaisten osallistumisaste on

selvästi pienempi kuin miehillä. Sukupuolten väliset erot tosin vaihtelevat merkittävästi maahanmuuttajaryhmien välillä. Maahanmuuttajien työllisyys kohenee maassa oleskelun pidentyessä. Pääsääntöisesti naisten työllisyyden lähtötaso on huomattavasti miehiä alempi, mutta työllisyyden kehitys on miehiä nopeampaa. Naisten työllisyys jää yleisesti ottaen kuitenkin jonkin verran miehiä alhaisemmaksi.

Maahanmuuttajanaisten asema on noussut huomion kohteeksi aiemminkin (Valtioneuvosto 2008). Arvioiden mukaan naiset voivat olla hyvin heikossa asemassa ja heidän pääsynsä kotoutumista tukevien toimenpiteiden pariin on vaikeaa. Myös maahanmuuttajanaisten työttömyysaste on miehiä korkeampi ja työllisyysaste matalampi. Myrskylän ja Pyykkösen (2014) mukaan myös vieraskielisten palkat jäävät jälkeen kotimaisia kieliä puhuvien palkoista. Vieraskielisten joukossa naisten palkka on 77 prosenttia miesten palkasta. Maahanmuuttajanaisten asema vaihtelee paljon heidän taustansa mukaan, mutta usein naiset kuitenkin tarvitsevat erityisiä toimenpiteitä kotoutumisen edistämiseksi.

## Tutkimusaineisto

Tutkimuksessa käytettiin Tilastokeskuksen toimittamaa yksilötason rekisteriaineistoa. Tutkimusaineisto on 50 prosentin otos vuosina 2000, 2001, 2005 ja 2006 Suomeen muuttaneista ulkomaan kansalaisista. Aineisto sisältää tietoja henkilöstä, hänen perheestään ja työmarkkinatilanteestaan maahanmuuttovuodesta vuoden 2010 loppuun

<sup>4</sup> Tutkimus raportoitu julkaisussa: Eronen, A., Härmälä, V., Jauhiainen, S., Karikallio, H., Kosunen, A., Laamanen, J. & Lahtinen, M. (2014) Maahanmuuttajien työllistyminen – Taustatekijät, työnhaaku ja työvoimapalvelut. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu, Työ ja yrittäjyys, 6/2014.

saakka. Tilastokeskuksen rekisteriaineistoon on yhdistetty työ- ja elinkeinoministeriön URA-tietokantaan rekisteröityjä tietoja henkilöiden työnhausta ja toimenpiteisiin osallistumisesta. Aineistoon sisältyvät maahantulijat, joilla on ollut aikomus oleskella maassa vähintään 12 kuukautta. Yhteensä aineistossa on 22 515 Suomeen muuttanutta henkilöä.

Tutkimusaineistossa oli miehiä ja naisia lähes yhtä paljon. Sukupuolijakauma vaihteli kuitenkin merkittävästi maaryhmittäin (Taulukko 1.). Naisten osuus on suurin, 62 prosenttia, Venäjältä muuttaneiden joukossa. Myös Aasiasta muuttaneista naisia oli selvästi enemmän kuin miehiä. Länsi-Euroopasta ja Afrikasta muuttaneiden joukossa oli puolestaan miehiä selvästi enemmän kuin naisia. Virosta, Amerikasta ja Itä-Euroopasta oli muuttanut suurin piirtein yhtä paljon molempien sukupuolten edustajia. Sukupuolijakauman vaihtelu kansalaisuusryhmissä kertoo miesten ja naisten erilaisista syistä muuttaa Suomeen. Myös suomalaisten ulkomaalaisten puolisoiden lähtömaissa on merkittäviä eroja miesten ja naisten välillä.

*Taulukko 1. Miesten ja naisten osuudet kansalaisuusluokittain (%).*

Kansalaisuus	Miehet	Naiset
Venäjä	38	62
Itä-Aasia	44	56
Viro	48	52
Amerikat, Oseania ja tuntematon	48	52
Itä-Eurooppa ja ent. NL	49	51
Saharan eteläpuoleinen Afrikka	58	42
Pohjois-Afrikka ja Länsi-Aasia	61	39
Länsi-Eurooppa	67	33
Yhteensä	51	49

## Osallistuminen työmarkkinoille

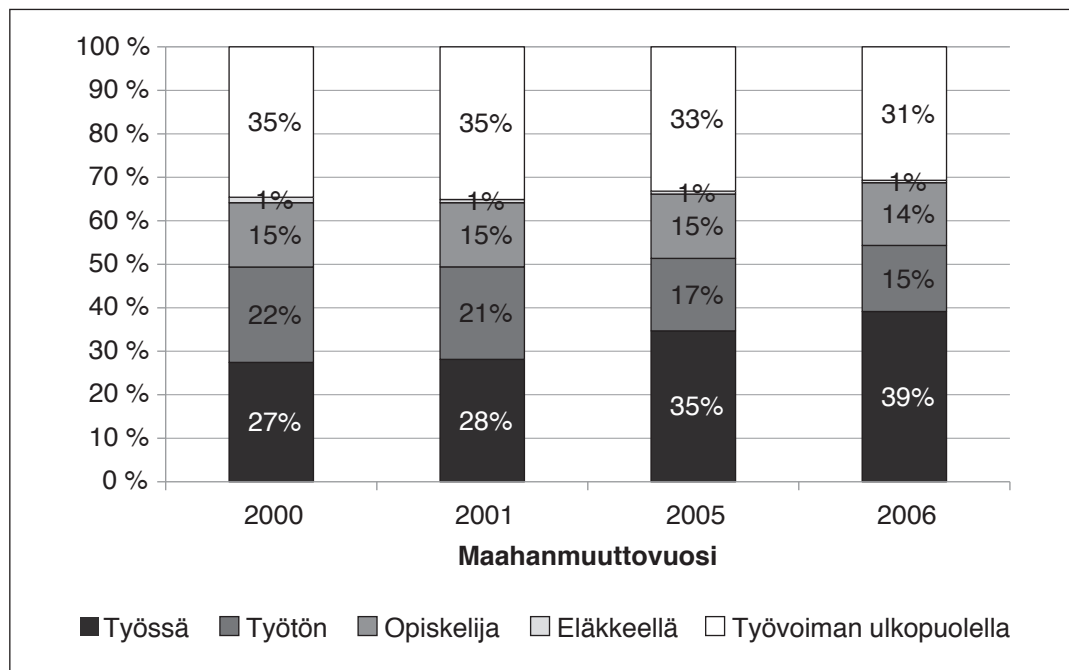
Tutkimusaineistossa työllisten osuus maahanmuuttovuoden lopussa oli alle 30 prosenttia vuosina 2000 ja 2001 Suomeen muuttaneilla (Kuvio 1). Vuosina 2005 ja 2006 muuttaneista työllisiä oli noin 35 prosenttia. Myös työttömien osuus vaihteli maahantulovuoden mukaan, pienimmillään osuus oli 15 prosenttia ja suurimmillaan 22 prosenttia. Opiskelijoita oli 15 prosenttia ja muulla tavoin työvoiman ulkopuolella oli yli 30 prosenttia maahanmuuttajista. Eläkkeellä oleviksi luokiteltiin maahantulovuoden lopussa vain prosentti maahanmuuttajista.

Suomeen muuttaneiden ikäjakauma on ollut työmarkkinoille osallistumisen kannalta otollinen. Tutkimusaineistosta keskimäärin 80 prosenttia maahan muuttaneista oli 15–64-vuotiaita. Esimerkiksi vuonna 2000 saapuneista henkilöistä noin 76 prosenttia oli 15–64-vuotiaita, ja vuonna 2006 saapuneista noin 83 prosenttia.

Myöhempinä vuosina maahan tulleista selvästi suurempi osa oli työllisenä muuttovuoden lopussa. Työperusteinen maahanmuutto on kasvanut 2000-luvun kuluessa, mikä osaltaan selittää aiempien ja myöhempien maahanmuuttokohorttien välisiä eroja. Suhdanneltilanne on myös ollut parempi myöhempinä maahantulovuosina, joten maahantulijat ovat voineet työllistyä helpommin. Todennäköisesti parempi työmarkkinatilanne on myös houkuttellut enemmän työperusteista maahanmuuttoa.

Maahanmuuttajien työllisyystilanne parane selvästi maassaoloajan kuluessa. Työllisten osuus kasvoi kaikissa neljässä muuttovuosisyryhmässä tyypillisesti viisi prosenttiyksikköä vuodessa. Myönteinen kehitys tosin pysähtyi vuonna 2009 finanssikriisin seurauksena. Sen vaikutus näkyi noin kuuden prosenttiyksikön pudotuksena työllisyysessä vuonna 2009. Kriisin vaikutus

Kuvio 1. Työmarkkinatilat maahanmuuttovuoden lopussa, 18–64-vuotiaat.



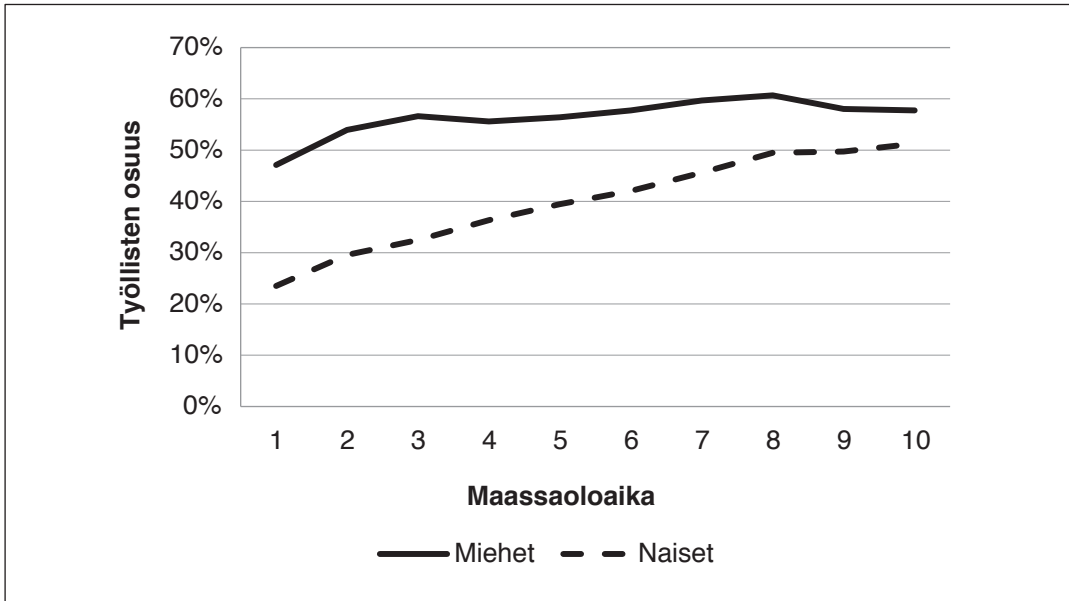
oli jokseenkin samansuuruinen miehillä ja naisilla. Samana vuonna myös koko väestön työllisyysaste heikkeni selvästi.

Työllisyydessä on havaittavissa merkittäviä eroja sukupuolten välillä. Miesten työllisyysosuus (47 %) oli ensimmäisenä maassaolovuonna huomattavasti naisten (23 %) osuutta korkeampi (Kuvio 2). Työllisten osuus kasvoi molemmilla sukupuolilla ensimmäisten kolmen maassaolovuoden aikana. Tämän jälkeen työllisyyden nopea nousu taittui miehillä, ja työllisten osuus jäi noin 60 prosentin tasolle. Naisten työllisyys sen sijaan koheni koko 10 vuoden tarkastelujakson ajan. Kahdeksantena maassaolovuonna työllisten osuus ylitti 50 prosenttia. Tarkastelujakson loppupäässä sukupuolten välinen ero työllisyydessä oli noin seitsemästä kahdeksaan prosenttiyksikköä.

Naisten työllisyyden kohentuminen näkyy luonnollisesti myös työvoiman ulkopuolella olevan väestön osuuden pienentymisenä. Työvoiman ulkopuolella olevien naisten osuus väheni 10 vuoden aikana puoleen, 39 prosentista 19 prosenttiin. Miesten kohdalla vastaavan joukon osuus oli pienempi eikä se vähentynyt samoin kuin naisilla. Työvoiman ulkopuolella olevien miesten osuus pieneni tutkimusjakson aikana 25 prosentista 16 prosenttiin. Osuuteen ei ole laskettu mukaan opiskelijoita eikä eläkeläisiä.

Tutkimusaineisto antaa mahdollisuuden tarkastella henkilöiden työmarkkinatiloja myös useamman vuoden jaksoina. Aineistosta on laskettu, kuinka monena vuonna ensimmäisen viiden maassaolovuoden aikana henkilö on ollut työssä tai opiskelemissa. Työmarkkinatilasta on tieto kunkin vuoden

Kuvio 2. Työllisten osuus sukupuolen ja maassaoloajan mukaan, 18–64-vuotiaat.



lopusta, joten tiedosta ei voi päätellä, ovatko henkilöt työskennelleet tai opiskelleet yhtäjaksoisesti koko viiden vuoden ajan. Henkilöt ovat saattaneet siirtyä työmarkkinatilasta toiseen vuoden aikana useitakin kertoja. Lyhyet työ- tai työttömyysjaksot eivät siten välity tämän muuttujan avulla.

Taulukosta ilmenee, että työikäisenä maahan muuttaneista noin 22 prosenttia on ollut työssä tai opiskelemassa kaikkina viitenä vuonna vuoden lopun tiedon perusteella (Taulukko 2). Vastaavasti yhteensä 13 prosenttia ei ollut työssä eikä opiskelemassa yhdenkään vuoden lopussa vaan he ovat olleet joko työttömänä tai työvoiman ulkopuolella. Aineistosta poistui 17 prosenttia ensimmäisen viiden vuoden aikana. Nämä henkilöt ovat suurimmaksi osaksi muuttaneet pois Suomesta, mutta joukossa on myös kuolleita.

Erot miesten ja naisten välillä ovat merkittävät. Miehestä selvästi suurempi osuus

(28 %) on ollut työssä tai opiskelemassa viitenä vuotena. Naisilla vastaava osuus on vain 16 prosenttia. Miehistä myös jonkin verran suurempi osa on muuttanut pois maasta kuin naisista.

Taulukko 2. Työssä tai opiskelemissa olleiden osuus ensimmäisen viiden vuoden aikana (%).

Vuodet	Miehet	Naiset	Yhteensä
0	8	17	13
1	8	14	11
2	9	13	11
3	12	12	12
4	15	12	13
5	28	16	22
Poistunut maasta	20	15	17
Yhteensä	100	100	100

## Taustatekijöiden yhteys työllisyyteen

Erilaisten tekijöiden yhteyttä työllisyyteen kuvattiin selittämällä työllisyyden todennäköisyyttä regressiomallilla. Regressiomallissa on otettu huomioon runsaasti erilaisia keskenään korreloituneita tekijöitä. Näin saadaan arviot yksittäisen muuttujan ja työllisyyden yhteydelle, kun muut mallissa huomioitujen tekijät on vakioitu. Regressiomalli on estimoitu tutkimusaineiston 18–64-vuotiaille henkilöille. Joidenkin tekijöiden havaittiin vaikuttavan eri tavoin naisten ja miesten työllisyyteen, joten regressiomalli estimoitiin myös erikseen naisille ja miehille. Regressioanalyysien kertoimia ei esitetä tässä artikkelissa, mutta ne on julkaistu tutkimusraportissa (Eronen ym. 2014).

Analyyseissä havaittiin, että työllisyys riippuu suuresti sukupuolesta. Miesten työllisyys on keskimäärin 14 prosenttiyksikköä korkeampi kuin naisten. Työllisyys riippuu merkittävästi myös henkilön iästä. Työllisyys paranee 37 ikävuoteen asti ja kääntyy sen jälkeen tasaiseen laskuun. Työllisyyden kääntyminen laskuun tapahtuu siten jo melko nuorilla. Työllisyysosuus on keskimäärin 37 prosenttiyksikköä korkeampi 37-vuotiailla kuin 64-vuotiailla. Nuorten heikompi työllisyys johtuu oletettavasti opiskelusta ja vanhempien puolestaan siirtymisestä työvoiman ulkopuolelle.

Siviilisäädellä näyttää olevan tilastollisesti merkitsevä yhteys työllisyyteen siten, että naimattomien työllisyys on hieman korkeampi kuin naimisissa olevien ja eronneiden. Siviilisäädyn merkitys on erilainen naisille ja miehille. Naimisissa olevat miehet ovat selvästi muita miehiä useammin työssä kun taas naisille naimisissa olo on yhteydessä muihin siviilisäätymiin alempaan työllisyyteen. Työllisyys on merkittävästi korkeampaa, mikäli henkilöllä on puolisona Suomen kansalainen. Avio- tai avoliitto suomalaisen

kanssa on yhteydessä korkeampaan työllisyyteen. Suomalainen puoliso on merkittävämpi tekijä maahanmuuttajamiehillä kuin naisilla.

Suurempi lasten lukumäärä näyttää olevan yhteydessä pienempään työllisyyden todennäköisyyteen. Henkilöiden, joilla on neljä tai useampia lapsia työllisyys on noin 22 prosenttiyksikköä alemmalla tasolla kuin henkilöiden, joilla ei ole lapsia. Jokainen lapsi, neljänteen asti, laskee työllisyyden todennäköisyyttä useita prosenttiyksikköjä.

Maassaoloaika on regressiomallin perusteella merkittävin työllisyyteen yhteydessä oleva ajallinen tekijä. Jokainen maassa vietetty vuosi lisää henkilöiden keskimääräistä työllisyysosuutta noin kolmella prosenttiyksikköllä. Maassaoloaika on selvästi tärkeämpi tekijä naisille kuin miehille. Naisten työllisyys kasvaa maassaolovuosien mukana yli neljä prosenttiyksikköä vuodessa kun taas miehillä vain noin puolitoista prosenttiyksikköä.

Kuvailevassa tarkastelussa ja regressioanalyysissä havaittiin maassaoloajan ja työllisyyden yhteydessä samansuuntainen ero miesten ja naisten välillä. Suomessa asutun ajan myötä naisten työllisyys paranee enemmän kuin miesten. Mahdollisia syitä tälle erolle voivat olla esimerkiksi miesten ja naisten erilaiset maahantulon syyt. Laajemmin taustalla voivat vaikuttaa myös yhteiskunnan rakenteet, jotka yhtäältä tukevat ja toisaalta edellyttävät naisten osallistumista työmarkkinoille. Mallissa on otettu huomioon erot lapsiluvussa, joten lapsien lukumäärä ei suoraan selitä sukupuolten välillä havaittua eroa työllisyyden kehityksessä maassaoloaikana.

## Työvoimapalveluiden käyttö

Suomeen muuttamisen syyt vaihtelevat. Osa maahanmuuttajista tulee suoraan työhön,

mutta osa muuttaa muista syistä ja käyttää erilaisia palveluja päästäkseen työmarkkinoille. Tutkimusaineiston avulla tarkasteltiin työnhakijaksi ilmoittautumista ja toimenpiteisiin osallistumista. Työnhakijaksi ilmoitettiin tarkastellun ajanjakson aikana 60 prosenttia työkäisenä Suomeen muuttaneista. Naisista työnhakijaksi ilmoitettiin suurempi osuus kuin miehistä. Suurin osa ilmoitettiin työnhakijaksi kolmen vuoden kuluessa Suomeen muuttamisesta.

*Taulukko 3. Työnhakijaksi ilmoittautuneiden ja toimenpiteisiin osallistuneiden osuudet (%).*

	Ei työnhakua	Työnhaku 3 vuoden aikana	Työnhaku myöhemmin
Miehet	48,1	42,5	9,5
Naiset	31,2	59,3	9,6
Yhteensä	39,8	50,6	9,5

Toimenpiteisiin osallistui 73 prosenttia työnhakijaksi ilmoittautuneista. Työvoimakoulutuksia ja työllistämiskursseja on aineistossa yhteensä 39 750, joten toimenpiteissä olleilla on keskimäärin 4,8 toimenpidejaksoa koko tarkasteluajanjaksona. On kuitenkin huomattava, että aineistossa osa toimenpiteistä jakautuu useampaan peräkkäiseen jaksoon, esimerkiksi saman koulutuksen eri osiot.

Kun vertaillaan miesten ja naisten työllisyyskehitystä toimenpiteiden jälkeen, johtopäätökset ovat samanlaiset kuin edellä esitettiin regressiomallin tulosten yhteydessä. Miesten työllisyys on yleisesti korkeammalla tasolla kuin naisten (Kuvio 3). Tämä ero nähdään kuviossa myös koulutusten ja työllistämistoimenpiteiden jälkeen. Ensimmäisen noin kolmen vuoden ajan työllisyysero

miesten hyväksi hieman kasvaa, mutta alkaa tämän jälkeen supistua. Naisten työllisyyden kasvu jatkuu kuitenkin miesten työllisyyttä tasaisemmin ja pidempään.

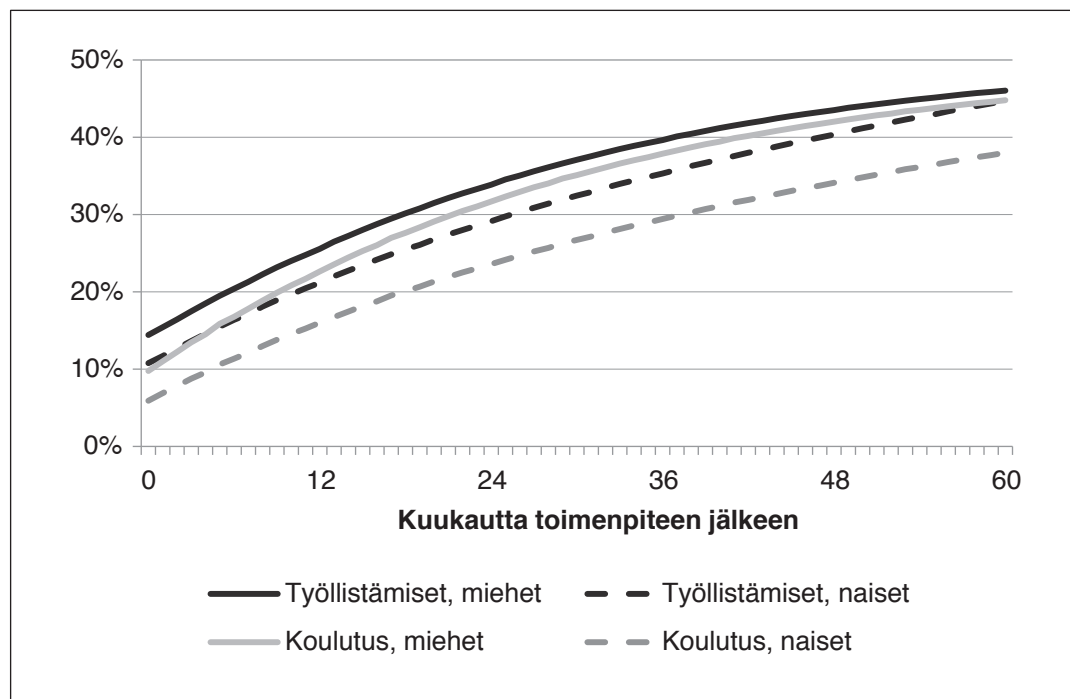
Erityisesti huomioitavaa on, että työllistämistoimenpiteisiin osallistuneista naisista oli viiden vuoden kuluessa työssä lähes yhtä suuri osuus kuin samoihin toimenpiteisiin osallistuneista miehistä. Kehitys jatkui myös 60 kuukauden tarkastelun jälkeen samankaltaisena. Noin kuuden vuoden kohdalla työllisten osuus työllistämistoimenpiteisiin osallistuneiden naisten joukossa ylitti työllistämistoimenpiteisiin osallistuneiden miesten työllisyyden tason.

Kuviosta havaitaan myös, että työllistämistoimenpiteisiin osallistuneista suurempi osuus oli työssä kuin koulutukseen osallistuneista. Vertaillaessa eri toimenpiteiden jälkeisiä työllisyysosuuksia toisiinsa on kuitenkin syytä ottaa huomioon, että erot saatavat johtua osin osallistujien erilaisuudesta lukuisten taustatekijöiden suhteen. Esimerkiksi koulutuksista hyvin suuri on kotoutumiskoulutusta, johon osallistuvat useimmiten äskettäin maahan tulleet.

## Pohdintaa

Tutkimuksessa havaittiin, että miesten ja naisten työllisyydessä on merkittäviä eroja. Maassaoloajalla on suurempi merkitys naisten kuin miesten työllisyydelle. Miesten osalta työllisyys on alkuvaiheessa kuitenkin selvästi korkeammalla tasolla kuin naisilla. Vuosien kuluessa työllisten naisten osuus kasvaa nopeammin kuin miehillä, mutta ei saavuta miesten tasoa tarkastelujakson aikana. Naisten työllisyys kasvaa yli neljä prosenttiyksikköä vuodessa ja miesten noin puolitoista prosenttiyksikköä, kun muiden taustatekijöiden vaikutus otetaan regressioanalyysissä huomioon.

Kuvio 3. Työllisten osuus toimenpiteiden jälkeen sukupuolittain.



Miesten ja naisten maahantulon syyt ovat erilaiset, mikä voidaan havaita tutkimusaineistosta. Tutkimustulosten mukaan miehistä suurempi osa muuttaa Suomeen työperusteisesti. Kun henkilön pääasiallista toimintaa tarkastellaan viiden ensimmäisen maassa-olovuoden aikana, miehistä 28 prosenttia on ollut työssä tai opiskelemissa kaikkina vuosina, mutta naisista kaikkina vuosina on työelämään tai opintoihin on osallistunut vain 16 prosenttia.

Suomalaisessa yhteiskunnassa odotetaan, että sekä miehet että naiset käyvät töissä, mutta maahanmuuttajan kotimaassa naisten osallistuminen työmarkkinoille voi olla harvinaisempaa. Naisten työllisyyden kehitykseen Suomessa saattavat vaikuttaa toisaalta yhteiskunnan tuki ja toisaalta yhteiskunnan luomat odotukset. Esimerkiksi hyvinvoin-

tiyhteiskunnan tuet ja palvelut toisaalta edellyttävät ja toisaalta mahdollistavat naisten työssäkäynnin.

Maahanmuuttajanaishille kohdistettujen palvelujen tarve on tunnustettu, mutta niitä on kuitenkin edelleen mahdollista kehittää. Lasten kanssa kotona olevien vanhempien mahdollisuuksiin saada kielen opetusta tulee kiinnittää erityistä huomiota. Erityisesti kuntien ja vapaan sivistystyön oppilaitosten tulee pyrkiä rakentamaan sellaista kielitarjontaa, joka palvelisi tätä kohderyhmää. Näiden palveluiden tarjoaminen hyödyttää lopulta naisten integroitumista työmarkkinoille, vaikka välitön työllistyminen ei olisikaan näköpiirissä.

Maahanmuuttajamiesten työssäkäynti ei ole ollut yhteiskunnallisen keskustelun kohteena. Tutkimuksen tulokset kuitenkin



osoittavat, että miehistä merkittävä osa jää työmarkkinoiden ulkopuolelle. Heidän paluunsa työmarkkinoille pidempien työttömyysjaksojen tai työvoiman ulkopuolella olemisen jälkeen voi olla naisia vaikeampaa. Tutkimuksen johtopäätöksenä toteamme, että työttömien ja työvoiman ulkopuolella olevien miesten työllisyyden parantamiseksi tulisi kohdistaa erityisiä toimenpiteitä. Erityisesti opiskeluiän ohittaneet saattaisivat hyötyä palveluista, jotka ovat läheisesti yhteydessä työelämään.

## Lähteet

- Forsander, A. (2009) Integration through the Nordic welfare state – Does work make you into a real Finn. Teoksessa: Blomberg, Forsander, Kroll, Salmenhaara & Similä (toim.) Sameness and Diversity. The Nordic Welfare State Model and the Integration of Immigrants on the Labour Market. Research Institute Swedish School of Social Science University of Helsinki, 71–81.
- Myrskylä, P. & Pyykkönen, T. (2014) Suomeen muuttaneiden naisten ja miesten työmarkkinatilanne, koulutus ja poliittinen osallistuminen. Tilastokeskus, Working Papers 2/2014.
- Valtioneuvosto (2008) Valtioneuvoston selonteko eduskunnalle kotouttamislain toimeenpanosta.
- Väänänen et al. (2009) Maahanmuuttajien integroituminen suomalaiseen yhteiskuntaan elämän eri osa-alueilla. Sektoritutkimuksen neuvottelukunta, Osaaminen, työ ja hyvinvointi, 9/2009.



## Toimintatapamuutosten yhteys tuloksellisuuden ja työelämän laadun samanaikaiseen paranemiseen

Elise Ramstad<sup>1</sup>

Artikkelissa jatketaan keskustelua toimintatapamuutosten yhteydestä tuloksellisuuteen ja työelämän laatuun. Työorganisaatioiden kehittämisprojektien tuloksia on seurattu Työelämän kehittämisohjelmassa (2004–2010) erilaisten kyselyiden avulla, joiden tuloksia on raportoitu aikaisemmin erikseen. Tätä artikkelia varten on yhdistetty kahden eri kyselyn, työorganisaation toimintatapakyselyn (TOPA-kysely) ja itsearviointikyselyn (IA-kysely) tiedot, jolloin voidaan tuottaa ainutlaatuista tietoa siitä, miten työorganisaation toimintatavan muutokset ennen ja jälkeen kehittämisprojektin ovat yhteydessä tuloksellisuuden ja työelämän laadun samanaikaiseen paranemiseen.

### **Viitekehys – Toimintatapamuutosten yhteys tuloksellisuuden ja työelämän laadun samanaikaiseen paranemiseen**

Toimintatapamuutosten ja niiden vaikutusten välinen yhteys on empiirisesti tutkittuna haastava tehtävä. Se on askarruttanut organisaatio- ja työelämätkäijöitä useita vuosikymmeniä, ja viime vuosina keskustelua on käyty myös innovaatiotutkimuksen piirissä. Erityisesti henkilöstöjohtamisen (HRM) kirjallisuudessa on pitkä perinne tutkimuksessa, jonka avulla on pyritty osoittamaan ja täsmentämään erilaisten ”parhaiden”, ”innovatiivisten” tai ”osallistavien” henkilöstöjohtamisen tai -käytäntöjen sekä organisaation tuloksellisuuden välistä yhteyttä.

---

<sup>1</sup> Elise Ramstad, TkT, asiantuntija, Innovaatorahoituskeskus Tekes

HRM-tutkimuksissa on voitu osoittaa positiivisia yhteyksiä HRM-käytäntöjen soveltamisen ja tuloksellisuuden välillä (Subramony 2009; Wright ym. 2005; Guest 2006). Sen sijaan HRM-käytäntöjen yhteys henkilöstön työhyvinvointiin on tullut tutkimuksiin laajemmin varsinaisesti vasta vuosituhannen vaihteessa (Van de Voorde 2009). Erityisesti Pohjoismaissa HRM-käytäntöjen vaikutusten tarkastelu ei ole rajoittunut vain tuottavuustekijöihin, vaan tärkeänä on pidetty kestäviä ratkaisuja siten, että muutokset edistävät samanaikaisesti myös työelämän laatua. Uudemmat tutkimukset ovat voineet osoittaa myös HRM-käytäntöjen yhteyksiä työhyvinvointiin (Böckerman ym. 2012; Vanhala ym. toim. 2012), mutta tulokset ovat olleet osin ristiriitaiset. Käytännöt voivat edistää työelämän laatua, mutta myös heikentää sitä muun muassa työn vastuullisuuden ja osaamisvaatimusten kasvun myötä. Yleisesti hyväksyttävää näkemystä siitä, minkälaiset työpaikat ovat samanaikaisesti tuloksellisia, innovatiivisia ja työntekijöiden kannalta mielekkäitä, ei ole olemassa.

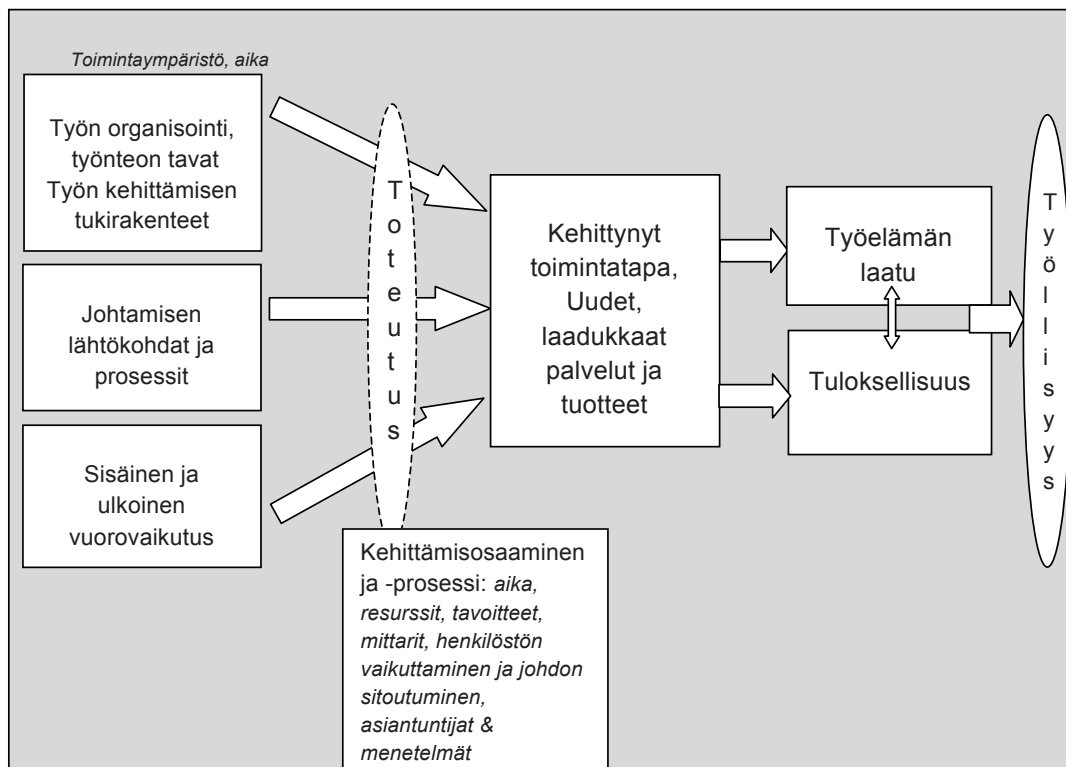
Tässä julkaisussa tarkastellaan toimintatapamuutosten vaikutuksia samanaikaisesti tuloksellisuuteen ja työelämän laatuun. Tarkastelun kohteena on erityisesti sellaiset työ-, organisaatio- ja johtamiskäytännöt (TOJ; high-involvement work practices, HIWM), jotka osallistavat henkilöstöä, asiakkaita ja ulkopuolisia tahoja kehittämistyöhön (Bessant 2003). Lähtökohdassa korostuu työelämän kehittämisen ja innovaatio toiminnan vuoropuhelu. Perinteinen työelämän kehittäminen on kohdistunut erityisesti työorganisaation sisäisten prosessien, työtapojen ja johtamisen kehittämiseen sekä työntekijöiden edustukselliseen osallistumiseen. Tänä päivänä kuitenkin kyvystä tuottaa innovaatioita on tullut yhä tärkeämpi kilpailuedun lähde, jolloin innovaatioiden tuottamisen tulisi kietoutua entistä tiukem-

min yhteen organisatorisen oppimisen kanssa (Alasoini 2010). Avoimen innovaatiotutkimuksen näkökulmasta tämä tarkoittaa sitä, että myös tavallisten työntekijöiden, asiakkaiden, käyttäjien, yritysten arvoverkoston ja erilaisten virtuaalisten yhteisöjen merkitys korostuu uusien tuotteiden, palveluiden ja niiden tuottamiseen liittyvien toimintatapojen luomisessa. Osallistavien TOJ-käytäntöjen kautta mahdollistuu erilaisen tiedon ja osaamisen hyödyntäminen työorganisaation kehittämistyössä, jonka avulla voidaan edistää laaja-alaista organisatorista oppimista, innovaatiokyvykkyyttä ja tuotteiden ja palveluiden syntyä.

Aikaisemmissa tutkimuksissa on esitetty erilaisia mallinnuksia siitä, miten jotkin yksittäiset, edistyksellisenä pidetyt käytännöt tai niiden muodostamat ”kimput” (bundles) vaikuttavat organisaation menestymiseen. Tyypillisiä vaikutusmekanismeja ovat olleet universalistinen, kontingenssi- ja konfiguraatiomekanismit (Whittington & Pettigrew 2003). Niillä on kullakin omat ominaispiirteensä, mutta yhteistä niille kaikille näyttäisi olevan käytäntöjen ja periaatteiden laajempi soveltaminen. Sen sijaan niissä ei oteta kantaa siihen, miten itse kehittämistyö tulisi toteuttaa, jotta tulokset olisivat mielekkäitä sekä tuloksellisuuden että työntekijöiden näkökulmasta. Tätä julkaisua ohjaa seuraavanlainen ajattelumalli mahdollisista vaikutusketjuista. Tämä mallinnus perustuu aikaisempiin HRM- ja innovaatiotutkimuksiin (mm. Guest 2006; Hardagon 2003; Bessant 2003) sekä aikaisempiin analyyseihin koskien työorganisaation kehittämisprojektien itsearviointikyselyn tilastoja ja avoimia vastauksia (Ramstad 2012). Malli toimii artikkelin hypoteettisena teoreettisena viitekehystenä ja lähtökohtana empiirisen aineiston tarkastelulle.

Kuviossa 1 on esitetty kolme kehityspolkuja, joiden kautta osallistavien TOJ-käytän-

Kuvio 1. Työelämän laadun ja tuloksellisuuden samanaikainen parantaminen työorganisaation toimintatapoja kehittämällä – vaikutusketju.



töjen näyttää olevan mahdollista edistää kehittyneiden toimintatapojen syntyä, innovaatioita ja lopulta tuloksellisuutta ja työelämän laatua sekä työllisyyttä. Kehityspolut voivat toimia itsenäisesti, mutta myös samanaikaisesti toisiaan tukevasti ja synergisesti, jolloin niiden yhteisvaikutusten voidaan arvioida olevan parempi. Vastaavasti, mikäli jokin tekijöistä ei toimi voidaan olettaa, etteivät myöskään muut muutokset vaikuta samalla tavoin. Tärkeimpiä lähtökohtia mallissa ovat a) työn organisointi ja työn kehittämisen prosessit, b) johtamisen periaatteet ja prosessit ja c) sisäisen ja ulkoisen vuorovaikutuksen kehittyneisyys. Tässä tarkastelu kohdistuu erityisesti osallistaviin käytäntöihin, ja ul-

kopuolelle on jätetty työsuhteisiin liittyvät ”tekniset” järjestelmät (Huselid 1995) (kuten rekrytointi, palkkaus, työsuhdeturva, yle-nemismahdollisuudet). Näiden käytänteiden toimivuuden uskotaan tukevan kehittyneen toimintatavan muodostumista, laadukkaiden palveluiden ja/tai tuotteiden syntyä ja sitä kautta tuloksellisuutta ja työelämän laatua. Ne ovat lähtökohdiltaan varsin geneerisiä ja yleisellä tasolla olevia, mutta niiden sisältö ja yhdistelmät voivat vaihdella työpaikkakohtaisesti. Mallissa itse kehittämisprosessi, eli miten kehittämissä työpaikalla toteutetaan, vaikuttaa välillisesti kehittämissä tuloksiin. Myös kehittämissä toiminnan ulkopuo-liset asiat, jotka eivät ole hallittavissa, voi-

vat vaikuttaa kehittämistoiminnan kulkuun myönteisesti tai negatiivisesti. Tällaisia toimintaympäristöön liittyviä tekijöitä ovat mm. yleinen ja toimialan taloustilanne, markkinat ja kysyntä, lainsäädäntö ja viranomaisten ohjeistukset sekä kilpailutilanne.

Tarkasteltaessa yksittäisiä osa-alueita tarkemmin **työn organisointi ja työnteon tavat sekä kehittämisen tukirakenteet** viittaavat työtehtävien jakoon, päätösvaltaan ja itseohjautuvuuteen, työprosesseihin, kehittämiskirjallisuuteen ja erilaisiin organisointimalleihin. Kehittämisen tukirakenteilla viitataan tässä niihin rakenteisiin ja foorumeihin, jotka mahdollistavat työntekijöiden osallistumisen oman työnsä kehittämiseen, osaamisen kasvattamiseen sekä yhteistyöhön organisaation sisällä ja ulkopuolella. Aikaisempi tutkimus on osoittanut, että osallistava tiimityö ja pienryhmät, henkilöstön koulutus- ja kehittämismahdollisuudet, työprosessit, yhteiset toimintamallit, selkeät vastuiden, roolien ja vallan jaot, strategiasta johdettu toiminta ja mittarit, monipuoliset vaikutuskanavat selittävät osaltaan kehittyneitä toimintatapoja (mm. Huselid 1995; Guest 2006; Vanhala ym. (toim.) 2012).

**Johtamisen lähtökohdilla ja prosesseilla** tarkoitetaan johtamista ohjaavaa näkökulmaa ja käytäntöjä, joiden avulla motivoitetaan ihmisiä ja saadaan heidät toimimaan tuloksellisesti ja innovatiivisesti. Se käsittää kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla työtä organisoidaan ja miten ihmisiä johdetaan (Boxall & Purcell 2008). Strategisessa HRM-kirjallisuudessa korostetaan, että henkilöstöjohtamisen tulee olla vahvasti kytköksissä organisaation strategisiin tavoitteisiin ja johtamiseen. Organisaatiot, jotka hakevat kestäväää ja pitkäaikaista kilpailuetua työn mielekkyyden kautta, korostuu erityisesti seuraavien johtamisen lähtökohkien ja prosessien merkitys: avoimuus, yhteistoiminnallisuus, luottamus johdon ja

henkilöstön kesken, yhteisöllisyys, strateginen henkilöstöjohtaminen, osaamisen tukeminen ja arvojohtaminen (Appelbaum 2002; Alasoini 2010; Vanhala ym. (toim.) 2012). Henkilöstöjohtamisella voidaan tukea osallistavaa innovaatiotoimintaa vahvistamalla henkilöstön aloitteellisuutta ja osallistumista innovaatioprosessin eri vaiheisiin, ja luomalla niitä tukevia käytäntöjä. Henkilöstöjohtaminen ei rajoitu vain yhden yksikön tehtäväksi, vaan koko organisaation johdon tulisi sitoutua toiminnassaan henkilöstönäkökulman huomioimiseen.

**Sisäisellä ja ulkoisella vuorovaikutuksella** viitataan sekä yhteistyön määrään että laatuun. Perinteisesti organisaatio- ja johtamistutkimus on korostanut työpaikan sisäisen (johto-henkilöstö, henkilöstön välinen) vuorovaikutuksen merkitystä, kun taas uudempi innovaatiotutkimus tuo kehittämistyöhön laajemman näkökulman. Viime vuosina jalansijaa on saanut eri osapuolten osallistumista kehittämiseen ja innovaatiotoimintaan korostavia teorioita ja malleja kuten osallistava innovaatiotoiminta (Besant 2003), innovaatioita generoiva malli (Ramstad 2008) sekä työntekijä- ja asiakaslähtöinen innovointi (Kestin & Ulhöi 2010). Nielsen ja Lundvall (2003) korostavat, että innovaatiot syntyvät tyypillisesti vuorovaikutteisten prosessien kautta, joissa organisaatiot toimivat läheisessä yhteistyössä asiakkaiden, verkoston muiden organisaatioiden ja erilaisten tiedon tuottajaorganisaatioiden kanssa. Yhteistyön kautta voidaan saada uusia näkökulmia ja ideoita, edistää tiedonkulkua sekä nopeampaa uudistumista, lisätä ymmärtämystä omasta organisaatiosta ja sen tilasta ja sitä kautta tarjota laadukkaampia ja eri asiakkaille sopivia ja kokonaisvaltaisempia palveluita ja tuotteita.

**Kehittämisoosaaminen ja -prosessi** nähdään mallissa välittävänä tekijänä. Kehittämisoosaaminen viittaa tässä osaamiseen

ja työorganisaation kykyyn toteuttaa onnistuneesti kehittämisprojekteja. Itse kehittämisprosessi on usein aikaisemmissa tutkimuksissa huomioimatta jäänyt tekijä, ehkä osin siitä syystä, että kehittämistyö nähdään usein organisaation sisäisenä tehtävänä, tai että se on osa organisaation jatkuvaa kehittämistyötä. Tänä päivänä toimintatavan muutosprosesseja toteutetaan kuitenkin usein projektiluontoisena toimintana, joissa käytetään usein ulkopuolista asiantuntijaa, ja siihen voidaan käyttää myös ulkopuolista rahoitusta. Tällöin korostuvat hyvät projektijohtamisen menetelmät (Saladis 2013). Tällaisia kehittämisprosessin onnistumisen kannalta tärkeitä tekijöitä ovat mm. tavoitteiden, resurssien ja aikataulun realistisuus ja toteuttamiskelpoisuus, johdon sitoutuminen, henkilöstön mahdollisuus vaikuttaa suunnitteluun sekä projektissa käytettyjen asiantuntijoiden toiminta ja menettelytavat (Salminen ym. 1999; Ramstad 2012). Työorganisaation kyky käyttää taitavasti erilaisia ulkopuolista asiantuntemusta ja erilaisia ulkopuolisia verkostoja kehittämistyönsä tukena ovat osaltaan avainasemassa projektin onnistuneessa läpiviemisessä.

Lähtökohtana vaikutusketjussa on ajatus siitä, että **tuloksellisuus ja työelämän laatu voivat olla yhteen sovittavissa**. Aikaisemmat tutkimukset osoittavat, että ne ovat yhteydessä keskenään. Vanhalan ym. (2012) metalliteollisuuden ja vähittäiskaupan alalla tehdyssä toimipaikka- ja henkilöstötutkimuksessa havaittiin, että korkean tuloksellisuuden toimipaikoissa työskentelevä henkilöstö koki työkykynsä paremmaksi, ja olivat sitoutuneempia työyhteisönsä. Vastaavasti henkilöstön hyvinvointi ennusti organisaation parempaa tuloksellisuutta (Vanhalan & Tuomi 2006). Parantunut työelämän laatu voi vähentää sairaus- ym. poissaoloja ja työvoiman vaihtuvuutta sekä näistä aiheutuvia kustannuksia (Böckerman ym. 2012). Se voi

vaikuttaa positiivisesti myös työilmapiiriin, ja sitä kautta asiakaspalvelun laadun paranemiseen. Samanaikainen tuloksellisuuden ja työelämän laadun paraneminen voi ennustaa myös hyvää työllisyyskehitystä pitkällä aikavälillä (Ramstad 2012).

Edellä esitetty hypoteettinen vaikutusketju toimii artikkelin ja empiirisen osion viitekehysenä. Analyysissa mallia lähestytään tulonäkökulmasta ja selvitetään, miten muutokset osallistavissa TOJ-käytännöissä ovat yhteydessä tuloksellisuuden ja työelämän laadun samanaikaiseen paranemiseen. Seuraavassa osiossa käydään läpi tarkemmin tutkimustehtävä, menetelmät ja mittarit, jonka jälkeen esitellään empiiriset tulokset johdopäätöksineen.

## Tutkimustehtävä ja -menetelmät

Tässä artikkelissa tutkitaan: *”Minkälaiset toimintatapamuutokset yrityksissä ja organisaatioissa, ovat samanaikaisesti sekä tuloksellisuutta että työntekijöiden hyvinvointia tuottavia?”* Tarkastelun kohteena ovat Työelämän kehittämisohjelman (Tykes) tukemat kehittämisprojektit. Tykes-ohjelma toteutettiin vuosina 2004–2010, ja sen tavoitteena oli vahvistaa kehittämisprojektien myötä työpaikoilla toimintatapaa, jonka avulla työpaikat kykenevät kehittämään omaa toimintaansa siten, että se edistää samanaikaisesti tuottavuutta ja työelämän laatua. Tykes on seurannut tukemiensa kehittämisprojektien työpaikkatasoisia vaikutuksia pääasiassa kahdella erilaisella kyselyllä: itsearviointi- ja toimintatapakyselyllä, joiden tiedot ovat tässä artikkelissa yhdistetty.

Itsearviointikyselyllä (IA-kysely) on koottu tietoa projektien vaikutuksista työpaikkojen tuloksellisuuteen ja työelämän laatuun projekteihin osallistuneiden johdon ja henkilöstön sekä projektien toteutukseen osal-

listuneiden asiantuntijoiden näkökulmasta. Kyselyllä on kerätty tietoa myös projektin toteutustavasta, eri osapuolten osallistumisesta suunnitteluun ja toteutukseen, projektin onnistumisesta ja ohjelman taloudellisen tuen merkityksestä heti projektin päättymisen jälkeen.

Vastaavasti työpaikoilla tapahtuneita toimintatapamuutoksia on seurattu toimintatapakyselyllä (TOPA-kysely). TOPA-kyselyn avulla on kerätty tietoa osallistuvilta työpaikoilta projektin alussa ja sen päätyttyä. Kyselyn sisällön keskeisenä vaikuttajana on ollut SHRM- ja innovaatiojohtamiseen kohdistunut kirjallisuus koskien erilaisia toimipaikkatasoisia innovaatiokyvykkyyden osatekijöitä (Bessant 2003) sekä aiemmat suomalaiset kyselyt kuten Nakarin (2004) Kuntien työelämän laatua koskeva tutkimus ja Ylöstalon (2005) tutkimus uusista työn organisointitapojen leviämisestä Suomessa.

TOPA-kysymysten avulla selvitetään osallistavissa työ-, organisaatio- ja johtamiskäytännöissä tapahtuneita muutoksia projektin aikana. Muutoksia on seurattu kuudella ulottuvuudella, jotka puolestaan jakaantuvat useisiin alakohtaisiin kysymyksiin. Sulkuihin on merkitty, miten ulottuvuudet liittyvät edellä esitettyyn vaikutusketjumalliin:

- 1) Osallistava tiimityö ja 2) henkilöstön osaamisen kehittyminen (*Työn organisointi ja työnteon tavat sekä työn kehittämisen tukirakenteet*)
- 3) Esimiesten johtamistapa (*Johtamisen lähtökohdat ja prosessit*)
- 4) Johdon ja henkilöstön yhteistoiminta kehittämisessä, 5) ulkopuolisen tiedon

hyödyntäminen kehittämisen tukena ja 6) uusien ideoiden hakeminen työpaikan ulkopuolelta toiminnan kehittämiseen (*Sisäinen ja ulkoinen vuorovaikutus*)

Työpaikkojen valinnassa TOPA-kyselyyn käytettiin viittä kriteeriä<sup>2</sup>, joiden tavoitteena oli saada mukaan intensiivisimmin projekteihin osallistuvat työpaikat. Vastauksia pyydettiin sekä johdon että suurimman henkilöstöryhmän edustajalta. Tavoitteena oli, että molempiin kyselyihin vastaisivat pääsääntöisesti samat johdon ja henkilöstön edustajat.

Tätä artikkelia varten on yhdistetty projektien IA- ja TOPA-kyselyt sekä lisätty taustatietoja (mm. toimiala, osallistujat) ohjelman projektinhallintajärjestelmästä. Yhdistäminen toteutettiin teknisesti niin, että mukaan otettiin vain ne projektit, joihin oli osallistunut yksi työpaikka. Tällöin projektin vaikutuksia selvittävä IA-kysely kohdistui ainoastaan yhdellä työpaikalla toteutettuun kehittämisprojektiin. Tämän jälkeen tietokantaan yhdistettiin ”samalle riville” samaisen työpaikan ja vastaajan alku- ja loppukyselyarviot sekä taustatiedot. Tämä tiukka aineistonmäärittely luonnollisesti pienensi selvästi analyysiin mukaan otettujen vastausten määrää.

## Aineisto ja analyysi

Vertailtavia vastauksia, joista saatiin itsearviointi- ja toimintatapakyselyn vastaukset on yhteensä 253 kappaletta. Näistä johdon vastauksia on 66 % (168) ja henkilöstön 34 %

<sup>2</sup> 1) vähintään 10 henkeä työpaikalta osallistuu projektiin, 2) vähintään 25 prosenttia työpaikan henkilöstöstä osallistuu projektiin, 3) työpaikan saaman rahoituksen määrä ohjelmalta on vähintään 10 000 euroa paitsi kunnissa luku oli 5000 euroa, 4) projektin kesto on vähintään 10 kuukautta ja 5) korkeintaan kolme työpaikkaa projektia kohti osallistuu kyselyyn (Alasoini 2007).



(85). Kyselyyn vastaaja oli sama alku-, loppu- ja itsearviointikyselyssä liki 80 %:ssa tapauksista. Tarkasteluun otettiin mukaan vain sellaiset vastaukset, joista oli saatu itsearviointikyselyn (N=253) lisäksi alku- ja/tai loppukyselyyn vastanneet henkilöt.

Tykes-ohjelmassa kehittämisprojekteja on toteutettu eri toimialoilla. Tähän tarkasteluun otettiin mukaan teollisuuden, yksityisen palvelusektorin ja kuntien projekteja. Valtion ja kolmannen sektorin projektit on jätetty tarkastelun ulkopuolelle, niiden vähäisen määrän vuoksi. Vastaukset jakaantuvat toimialoittain seuraavasti: teollisuus 44 % (112), yksityinen palvelusektori 35 % (88) ja kunnat 21 % (53). Vastaukset edustavat 163 eri työpaikkaa. Aineiston työpaikoista 24 % (39kpl) edustaa kuntia, 45 % (74) teollisuutta ja 31 % (50) palvelusektoria. Näillä 163 työpaikalla työskentelee yhteensä noin 185 000 työntekijää, joista runsas 20 000 osallistui kehittämisprojektiin. Yli puolet työpaikoista (57 %) on yli 100 hengen kokoisia ja puolet tätä pienempiä. Puolet projekteihin osallistuneista on naisia ja suurin osa osallistuneista työntekijöistä on ”ei-esimiesasemassa” olevia työntekijöitä.

## Menetelmät ja mittarit

Tutkimuskysymykseen haetaan vastausta tekemällä keskiarvovertailua kahden ryhmän (”sekä tuloksellisuus että työelämän laatu parantunut” ja ”vain toinen parantunut tai ei kumpikaan”) välillä selittävän muuttujan eli TOJ-käytäntöjen osalta. Tuloksia tarkastellaan kahdessa luokassa (johdon arviot/henkilöstön arviot). Aikaisemmat analyysit ovat osoittaneet, että johdon ja henkilöstön näkemykset poikkeavat toisistaan merkittävästi, jolloin on johdonmukaista tarkastella niitä erikseen. Tilastollinen keskiarvovertailu en-

nen ja jälkeen projektin tehdään kahden riippuvan otoksen välisen t-testin avulla. Lisäksi selvitetään käytäntöjen välistä yhteisvaikutusta korrelaatioanalyysin avulla. Lopuksi tarkastellaan kehittämisprosessin toteutusta keskiarvoanalyysin ja tekijöiden vaikutuksia tuloksellisuuteen ja työelämän laatuun regressioanalyysin avulla. Kehittämisprosessin toteutusta selvitettiin kyselyssä ainoastaan projektin päättymisen jälkeen.

Tuloksellisuus ja työelämän laatu ovat monitahoisia ja -tulkintaisia ilmiöitä, joiden määrittely vaihtelee tutkimuksesta toiseen. Tuloksellisuus ja työelämän laatu -mittareiden muodostamisessa hyödynnettiin faktori-analyysiä (Maximum Likelihood), ja havaittiin että muuttujien kommunaliteetit olivat korkeita, mikä viittaa siihen että luotu faktorirakenne selittää niiden vaihtelua melko luotettavasti. Tuloksellisuus faktorilla latautui viisi muuttujaa: a) tuotteiden ja palveluiden laatu, b) asiakaspalvelun joustavuus, c) työn tuottavuus, d) toiminnan sujuvuus ja e) toiminnan laatu. Mittari kuvastaa projektin vaikutuksia työpaikan toiminnalliseen tuloksellisuuteen – ei taloudelliseen (liikevoitto, markkina-arvo, myynnin kasvu jne.). Itsearviointikyselyssä selvitettiin, missä määrin työpaikan kehittämisprojektilla oli vaikutusta näihin viiteen tuloksellisuustekijään. Vaihteluväli oli yhdestä (heikentynyt selvästi) viiteen (parantunut selvästi) ja Cronbachin  $\alpha=.797$  ( $F=2.309$ ,  $p=.056$ ). Mittari saa vahvistusta aikaisemmista tutkimuksista (mm. Laitinen ym. 1999).

Vastaavasti *työelämän laatu-mittari* latautui omalle faktorille ja sen muodostivat seuraavat viisi muuttujaa: a) henkinen hyvinvointi, b) sosiaaliset suhteet, c) ammatitaidon kehittäminen, d) tiimimäinen työskentely ja e) johdon ja henkilöstön välinen yhteistyö. Vaihteluväli oli yhdestä viiteen. Työelämän laadun osalta reliabiliteetti on korkeampi kuin suorituskyvyn, kun Cron-

bachin  $\alpha = .838$  ( $F = 34.808$ ,  $p < .001$ ). Mittari saa tukea kunta-alan työelämän laatu -kyselyn työelämän laatu-mittarista, joka sisältää osin samoja kysymyksiä (Nakari 2004).

*Osallistavalle tiimille* on tyypillistä, että siinä tiimin jäsenillä on mahdollisuuksia vaikuttaa osaltaan oman toimintansa kehittämiseen ja suunnitteluun. Tiimien piirteitä koskevia kysymyksiä kyselyssä oli yhteensä yhdeksän, mutta faktorianalyysin perusteella summamuuttujaan valikoitui seitsemän kysymystä. ”Osallistavan tiimin” summamuuttuja muodostettiin seuraavista kysymyksistä: 1) tiimit vastaavat itse työnsä laadusta, 2) jäsenet suoriutuvat useista tehtävistä, 3) tiimin jäsenet päättävät itse päivittäisestä toiminnasta, 4) tiimillä on suoria yhteyksiä muihin tiimeihin, 5) tiimillä on suoria yhteyksiä työpaikan ulkopuolelle, 6) ne kehittävät jatkuvasti toimintaansa ja 7) ne kehittävät jatkuvasti tuotteita ja/tai palveluita. Mittarin ulkopuolelle jäivät kysymykset koskien tiimien mahdollisuutta valita itse vetäjänsä ja jäsenensä, jotka korreloivat faktoriin negatiivisesti. Summamuuttuja oli sisäisesti yhtenäinen ( $\alpha = 0.794$  ja vastausvaihtoehdot olivat 1–4 (1 = ei sovi lainkaan – 4 = sopii hyvin). Kysymysten laatimisessa oli hyödynnetty Kunta-alan työelämän laatu – kyselyä (Nakari 2004) ja Työolobarometrin kysymystä koskien henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia.

*Henkilöstön osaamisen kehittämistä* selvitettiin kahden kysymyksen avulla: 1) Arvioikaa kuinka suurelle osalle henkilöstöä on laadittu yksilöllinen koulutus- tai kehitymissuunnitelma? ja 2) Arvioikaa kuinka suuri osa henkilöstöstä on viimeksi kulu- neen vuoden aikana osallistunut työantajan maksamaan koulutukseen? Vastausvaihtoehdot olivat 4 = kaikille –1 = ei kukaan/kenel- lekään. Cronbachin  $\alpha$  jäi tämän summa- muuttujan osalta alhaiseksi, koska muuttuja oli vain kaksi ( $\alpha = .423$ ).

*Esimiesten johtamistapaa* mitattiin kol- men väittämän avulla. Kysymysten laatimi- ssa hyödynnettiin Kunta-alan työelämän laatu -kyselyä (Nakari 2004). Nakarin tut- kimuksessa esimiesten johtamistapaa ku- vaavia kysymyksiä oli yhdeksän, ja  $\alpha = .90$ . TOPA-kyselyssä vastausvaihtoehtoja vä- hennettiin osin siitä syystä, että se toteuteti- tiin netissä, ja haluttiin varmistaa vastaaji- en motivaatio vastata. Vastajia pyydettiin arvioimaan, kuinka hyvin seuraavat väitteet kuvaavat esimiesten johtamistapaa työpai- kalla: 1) Esimiehet tukevat ja rohkaisevat työntekijöitä työssään, 2) Esimiehet kannustavat työntekijöitä oppimaan uutta ja kehittymään työssään ja 3) Esimiehet kannustavat työntekijöitä aloitteellisuuteen ja uusien toimintatapojen kehittämiseen. Vas- tausvaihtoehdot olivat 1–4 (1 = täysin eri mieltä – 4 = täysin samaa mieltä). Faktori- analyysin perusteella muuttujat korreloivat keskenään ja summamuuttuja oli sisäisesti yhtenäinen ( $\alpha = 0.857$ ).

*Työpaikan sisäistä yhteistoimintaa* selvi- tettiin viiden kysymyksen avulla. Vastajia pyydettiin arvioimaan, kuinka hyvin seuraa- vat väitteet kuvaavat sisäistä yhteistoimin- taa työpaikalla: 1) Eri henkilöstö- tai am- mattiryhmien väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset, 2) Johdon ja henkilöstön väliset suhteet ovat avoimet ja luottamuksel- liset, 3) Johto ja henkilöstö toimivat aidosti yhteistyössä työpaikan toimintatapojen ke- hittämiseksi, 4) Johto suhtautuu rakentavasti henkilöstön tekemiin kehittämissuhteisiin ja 5) Henkilöstö suhtautuu rakentavasti joh- don tekemiin kehittämissuhteisiin. Vas- tausvaihtoehdot olivat 1–4 (1 = täysin eri mieltä – 4 = täysin samaa mieltä). Kysymyk- sistä muodostettiin summamuuttuja ja se oli sisäisesti yhtenäinen ( $\alpha = .855$ ).

Työpaikan ulkopuolisen yhteistyön ky- symysten laadinnassa hyödynnettiin tutki- muksia avoimesta innovaatiotoiminnasta



(Chesborough 2003). *Ulkopuolisen tiedon hyödyntämistä* kehittämisen tukena selvitetiin seuraavan kysymyksen avulla: Kuinka säännöllisesti ja aktiivisesti työpaikan kehittämistyössä hyödynnetään ulkopuolisilta eri osapuolilta saatavaa tietoa (mm. asiakkaat, alihankkijat, viranomaisorganisaatiot, yliopistot, tutkimuslaitokset, ammattikorkeakoulut, muut oppilaitokset ja elinkeinopoliittiset järjestöt). Vastausvaihtoehdot olivat 3=aktiivisesti ja säännöllisesti – 1=ei lainkaan. Mittari oli sisäisesti yhtenäinen ( $\alpha=.782$ ).

*Uusien ideoiden hakemista työpaikan ulkopuolelta toiminnan kehittämiseen* selvitetiin kysymällä ”Mistä kehittämiselle haetaan aktiivisesti ja säännöllisesti uusia ideoita?”. Vastausvaihtoehtoja oli seitsemän: johdon koulutus, henkilöstön koulutus, seminaarit ja messut, vierailut muilla työpaikoilla, ammatilliset lehdet, tutkimukset ja tieteelliset julkaisut sekä internet. Summamuuttuja oli sisäisesti yhtenäinen ( $\alpha=.743$ ).

*Kehittämisprosessin toteutusta* selvitetiin IA-kyselyssä kuuden teeman avulla: 1) projektin aloitteentekijä (ylin johto, keskijohto, henkilöstö, henkilöstön edustaja, asiantuntija, ulkopuolinen taho) 2) eri osapuolten vaikutus projektin suunnitteluun ja toteutukseen ( $\alpha=.570$ ), 3) asiantuntijoiden käyttämät menetelmät (käytettyjen asiantuntijoiden toiminta ja menetelmät) ( $\alpha=.682$ ), 4) sisäinen yhteistoiminta kehittämisessä ( $\alpha=.691$ ), 5) ulkoinen yhteistyö (asiantuntijoiden ja muiden työorganisaatioiden kanssa), 6) projektin onnistuminen (tavoitteiden, aikataulun, kustannusarvion toteutuminen) ( $\alpha=.729$ ) ja 7) ohjelman taloudellinen ja muu tuki (tuen vaikutus tavoitteiden asettamiseen, toteutustapaan, aikataulun asettamiseen) ( $\alpha=.775$ ). Vastausvaihtoehdot olivat 1–4 kysymysten 2–6 osalta.

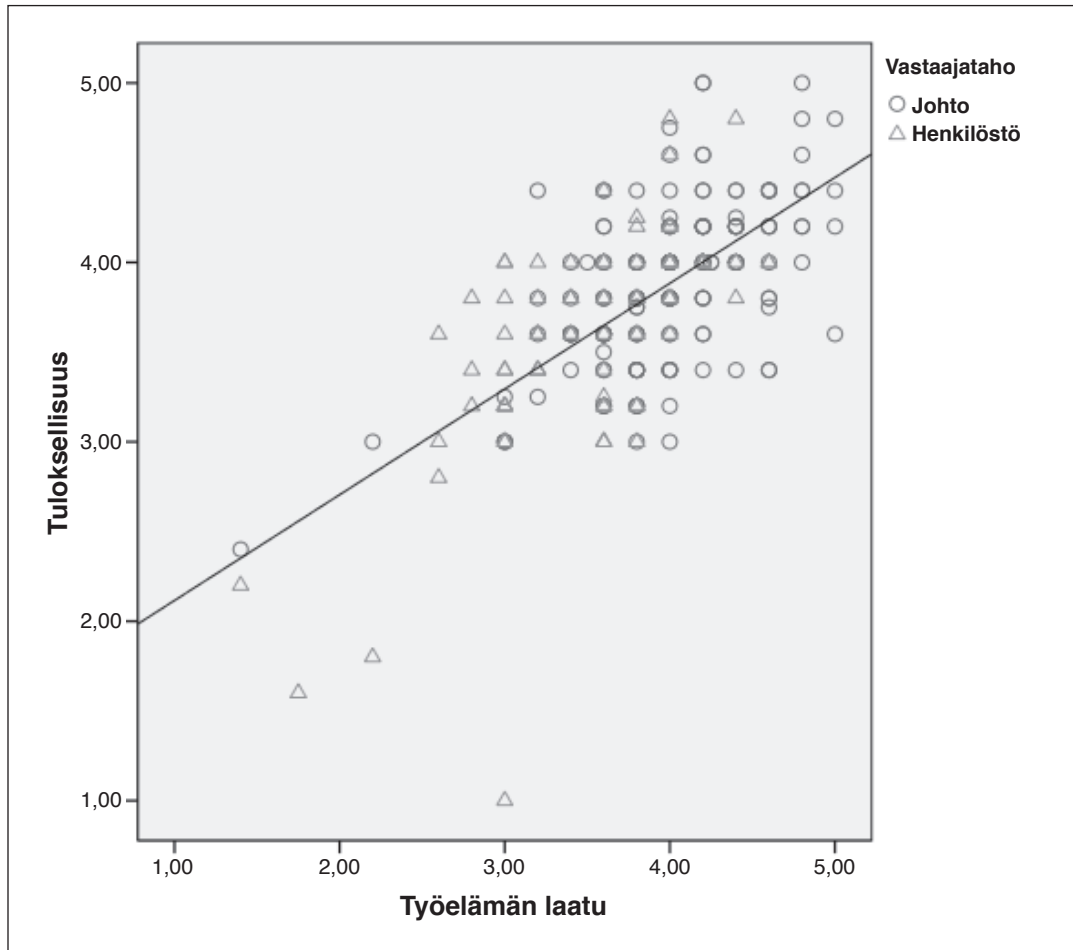
## Tulokset

### *Tuloksellisuuden ja työelämän laadun samanaikainen paraneminen*

Tulosten perusteella valtaosalla aineiston projekteja oli myönteinen vaikutus tuloksellisuuteen ja työelämän laatuun. Keskiarvo tuloksellisuus-mittarin osalta oli 3.77 (välillä 1–5, kh =.52) ja työelämän laadun osalta 3.83 (välillä 1.4–5, kh =.58) koko aineistossa. Kuviossa 2 on havainnollistettu tuloksellisuus- ja työelämän laatu -mittareiden yhteyttä eri vastaajaryhmissä sekä esitetty koko aineiston lineaarinen jakauma. Henkilöstö arvioi projektin vaikutuksia tuloksellisuuden ja työelämän laatuun kriittisemmin kuin johto ( $p<.001$ ). Johdon keskiarvo tuloksellisuuden osalta on 3.88 ja henkilöstön 3.58. Työelämän laatu saa keskiarvoksi johdon osalta 3.99 ja henkilöstön osalta 3.49. Toisena erona on, että johto näkee positiivisia vaikutuksia useammin työelämän laadussa kuin tuloksellisuudessa, kun taas henkilöstö arvioi tuloksellisuudessa tapahtuneen jonkin verran enemmän parannusta kuin työelämän laadussa ( $p<.01$ ).

Jotta tuloksellisuuden ja työelämän laadun voidaan sanoa parantuneen samanaikaisesti, edellytettiin että sekä johdon että henkilöstön vastausten keskiarvon tuli olla tuloksellisuuden ja työelämän laadun osalta vähintään 3.5. Tähän ryhmään kuuluu liki kaksi kolmasosaa vastaajista (64 %). Muut vastaajat arvioivat, että vain tuloksellisuus parantui (11 %), vain työelämän laatu parantui (14 %) tai kummassakaan tuloksellisuudessa ja työelämän laadussa ei tapahtunut parannusta (11 %). Vastaajaryhmien välillä on selvä ero näkemyksissä. Johdosta 73 % ja henkilöstöstä 41 % arvioi tuloksellisuuden ja työelämän laadun parantuneen yhtäaikaista ( $p<.001$ ).

Kuvio 2. Vastaajien arviot projektin vaikutuksista tuloksellisuuteen ja työelämän laatuun.



### ***Toimintatapamuutosten yhteys tuloksellisuuden ja työelämän laadun samanaikaiseen paranemiseen***

Seuraavaksi tehdään keskiarvovertailua toimintatapamuutosten osalta ennen ja jälkeen projektin kahdessa ryhmässä: projekteissa, joissa tuloksellisuus ja työelämän laatu parantuvat samanaikaisesti ja erikseen ryhmässä, joissa vain toinen tekijöistä parantui tai ei kumpikaan. Tuloksia tarkastellaan joh-

dolle ja henkilöstölle erikseen. Tilastollisena testinä käytetään kahden riippuvan otoksen t-testiä. Tilastolliset merkitsevyydet on kirjattu taulukkoon tummennettuna.

Johdon arvioiden mukaan projekteissa, joissa tuloksellisuus ja työelämän laatu parantuvat samanaikaisesti, tiimin osallistavuuden, sisäisen yhteistoiminnan, henkilöstön osaamisen kehittämisen, esimiesten johtamista, uusien ideoiden hakemisen toiminnan kehittämiseen keskiarvot ennen ja jälkeen

projektin erosivat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi ( $p < .05$ ), ja ulkopuolisen tiedon hyödyntämisen osalta ero on suuntaa antava ( $p < .10$ ). Henkilöstön arvion mukaan keskiarvot poikkesivat toisistaan tiimin osallistavuuden ja henkilöstön osaamisen kehittämisen osalta tilastollisesti merkitsevästi ( $p < .05$ ), ja sisäisen yhteistyön ja ulkopuolisen tiedon hyödyntämisen osalta suuntaa antavasti ( $p < .10$ ). Sen sijaan esimiesten johtamistavassa ja uusien ideoiden hakemisessa toiminnan kehittämiseen henkilöstö ei koke-

nut tapahtuneen muutoksia projektin aikana.

Vertailuryhmässä keskiarvoeroja on vähemmän. Johdon arvion mukaan ulkopuolisen tiedon hyödyntäminen ja uusien ideoiden hakemisen toiminnan kehittämiseen lisääntyivät projektin aikana. Vastaavasti henkilöstö arvioi sisäisen yhteistoiminnan ja ulkopuolisen tiedon hyödyntämisen lisääntyneen projektin aikana. Muiden tekijöiden osalta keskiarvoerot eivät olleet tilastollisesti merkitseviä.

*Taulukko 1. Toimintatapamuutosten keskiarvot ennen ja jälkeen projekteissa, joissa tuloksellisuus ja työelämän laatu paranivat samanaikaisesti (riippuvien otosten t-testi).*

	<b>1. Ryhmä: tuloksellisuus ja työelämän laatu paranivat samanaikaisesti</b>					
	<i>Johto ennen</i>	<i>Johto jälkeen</i>	<i>Sig.</i>	<i>Henk. ennen</i>	<i>Henk. jälkeen</i>	<i>Sig</i>
1. Tiimin osallistavuus	<b>3.04</b>	<b>3.26</b>	$p < .001$	<b>3.06</b>	<b>3.22</b>	$p < .05$
2. Henkilöstön osaamisen kehittäminen	<b>2.42</b>	<b>2.71</b>	$p < .001$	<b>2.29</b>	<b>2.42</b>	$p < .05$
3. Esimiesten johtamistapa	<b>3.12</b>	<b>3.35</b>	$p < .001$	2.84	2.88	$p > .10$
4. Sisäinen yhteistoiminta	<b>3.11</b>	<b>3.28</b>	$p < .001$	<b>2.80</b>	<b>2.94</b>	$p < .10$
5. Ulkopuolisen tiedon hyödyntäminen	<b>1.96</b>	<b>2.00</b>	$p < .10$	<b>1.84</b>	<b>1.92</b>	$p < .10$
6. Uusien ideoiden hakeminen toiminnan kehittämiseen	<b>2.29</b>	<b>2.35</b>	$p < .05$	2.19	2.22	$p > .10$
	<b>2. Ryhmä: tuloksellisuus tai työelämän laatu parantui tai ei kumpikaan</b>					
	<i>Johto ennen</i>	<i>Johto jälkeen</i>	<i>Sig.</i>	<i>Henk. ennen</i>	<i>Henk. jälkeen</i>	<i>Sig</i>
1. Tiimin osallistavuus	2.94	2.95	$p = .103$	2.87	2.74	$p > .05$
2. Henkilöstön osaamisen kehittäminen	2.31	2.63	$p > .05$	2.06	2.10	$p > .05$
3. Esimiesten johtamistapa	3.04	3.42	$p > .05$	2.56	2.50	$p > .05$
4. Sisäinen yhteistoiminta	3.05	3.05	$p > .05$	<b>2.67</b>	<b>2.35</b>	$p < .05$
5. Ulkopuolisen tiedon hyödyntäminen	<b>1.81</b>	<b>2.07</b>	$p < .05$	<b>1.63</b>	<b>1.76</b>	$p < .05$
6. Uusien ideoiden hakeminen toiminnan kehittämiseen	<b>2.07</b>	<b>2.32</b>	$p < .05$	1.92	1.98	$p > .05$

Vaikutusketjumallin lähtökohtana on ajatus, että käytännöt voivat toimia itsenäisesti, mutta myös samanaikaisesti toisiaan tukevasti. Mahdollisten yhteisvaikutusten selvittämiseksi tarkasteltiin käytäntöjen välisiä korrelaatioita. Korrelaatioanalyysia varten lausuttiin muutosten erotukset ennen ja jälkeen

ja tarkasteltiin erotusten välisiä korrelaatioita. Lähes kaikkien tekijöiden muutokset korreloivat keskenään toisiinsa tilastollisesti merkitsevästi. Ainoastaan muutokset henkilöstön osaamisen kehittämisessä ei korreloinut muutoksiin esimiesten johtamistavassa ja ulkopuolisen tiedon hyödyntämisessä.

*Taulukko 2. TOJ-käytäntöjen muutosten välinen korrelaatio projekteissa, joissa tuloksellisuuden ja työelämän laadun arvioitiin parantuneen.*

	Tiimin osallistavuus	Henkilöstön osaamisen kehittäminen	Esimiesten johtamistapa	Sisäinen yhteistoiminta	Ulkopuolisen tiedon hyödyntäminen
Tiimin osallistavuus	1.00				
Henkilöstön osaamisen kehittäminen	.132	1.00			
Esimiesten johtamistapa	<b>.227**</b>	.136	1.00		
Sisäinen yhteistoiminta	<b>.221**</b>	<b>.217**</b>	<b>.361***</b>	1.00	
Ulkopuolisen tiedon hyödyntäminen	<b>.229**</b>	.057	<b>.189*</b>	<b>.205**</b>	1.00
Uusien ideoiden hakeminen toiminnan kehittämiseen	<b>.290***</b>	<b>.292***</b>	<b>.245**</b>	<b>.158*</b>	<b>.518***</b>

### ***Kehittämisen prosessin yhteys tuloksellisuuden ja työelämän laadun paranemiseen***

Kehittämisen prosessin toteutusta on tarkasteltu vertailemalla keskiarvoja keskenään kahdessa eri ryhmässä johdolle ja henkilöstölle erikseen. Tärkeimmät tulokset on esitetty taulukossa 3. Tilastollisesti merkitsevät tulokset on merkitty taulukkoon tummennettuna.

Kahden ääripääryhmän välillä on selviä eroja kehittämissuunnitelman toteutuksessa. Mo-

lemmissa ryhmissä aloite tuli useimmiten ylimmältä johdolta, jota seurasi keski- tai työnojohto ja asiantuntija. Projekteissa, joissa tuloksellisuuden ja työelämän laadun arvioitiin parantuneen, oli monipuolisemmin aloitteentekijöinä eri tahoja. Sen sijaan vertailuryhmässä henkilöstö, luottamusmies tai ulkopuoliset tahot eivät olleet aloitteentekijänä koskaan. Suunnitteluvaiheessa johdon ja asiantuntijoiden vaikutus korostui, kun taas henkilöstön osallisuus kasvoi projektin toteutusvaiheessa.

Taulukko 3. Kehittämisen prosessin yhteys projektin vaikutuksiin (t-testi).

	1. Ryhmä: tuloksellisuus ja työelämän laatu parantui samanaikaisesti			2. Vertailuryhmä (ei samanaikaista paranemista)		
	Johto: Ryhmä 1: Samanaikainen paraneminen	Johto: Ryhmä 2: ei samanaik. paranemista	Sig.	Henk: Ryhmä 1: Samanaikainen paraneminen	Henk. Ryhmä 2: ei samanaik. paranemista	Sig.
1. Aloitteentekijä	ylin johto 70%, keskijohdoto 17%, asiantuntija 5%, henkilöstö 2%, luottamusmies 2%, muut tahot 1%	ylin johto 71%, asiantuntija 29%	p<.001	ylin johto 57%, keskijohdoto 18%, henkilöstö 10%, asiantuntija 8% luottamusmies 2% , muut tahot 2%	ylin johto 76%, keskijohdoto 10%, asiantuntija 14%	p<.001
2. a) Ylimmän johdon vaikutus suun. & toteutus	<b>3,37</b>	<b>3,04</b>	p<.05	3,16	3,13	p>.05
b) Keskijohdon vaikutus	<b>3,33</b>	<b>2,96</b>	p<.001	<b>3,02</b>	<b>2,31</b>	p<.001
c) Henkilöstön vaikutus	<b>2,95</b>	<b>2,50</b>	p<.001	<b>2,69</b>	<b>2,00</b>	p<.001
d) Henkilöstön edustajan vaikutus	2,37	2,11	p=.09	2,17	1,75	p>.05
e) Asiantuntijan vaikutus	3,41	3,43	p>.05	3,29	2,97	p>.05
3. Asiantuntijoiden menetelmät	<b>3,34</b>	<b>2,93</b>	p<.001	<b>3,09</b>	<b>2,61</b>	p<.05
4. Sisäinen yhteistoiminta projektissa	<b>3,39</b>	<b>2,97</b>	p<.001	<b>2,89</b>	<b>2,07</b>	p<.001
5. Ulkoinen yhteistyö projektin aikana	2,20	2,02	p>.05	2,78	2,61	p>.05
6. Projektin onnistuminen	<b>3,38</b>	<b>2,82</b>	p<.001	<b>3,09</b>	<b>2,29</b>	p<.001
7. Ohjelman tuki	3,26	3,05	p=.07	<b>3,37</b>	<b>2,93</b>	p<.001

Johdon osalta keskiarvoja voidaan havaita ryhmien välillä ylimmän johdon, keskijohdon ja henkilöstön vaikutusten, asiantuntijoiden menetelmien, sisäisen yhteistoiminnan ja projektin onnistumisen osalta. Tulokset olivat tilastollisesti merkitseviä. Näiden osalta tulokset olivat myönteisemmät ryhmässä, jossa saatiin samanaikaisia

parannuksia tuloksellisuudessa ja työelämän laadussa. Henkilöstön osalta tulokset ovat lähes samat, paitsi että ylimmän johdon vaikutuksessa ei havaittu eroja, kun taas ohjelman tuen osalta keskiarvot poikkesivat toisistaan. Yhteenvetona voi todeta, että projekteissa, joissa saatiin samanaikaisia vaikutuksia sekä johto että henkilöstö kokivat, että

aloitteentekijöinä olivat monipuolisemmin eri tahot, keskijohto ja henkilöstö osallistuvat aktiivisemmin projektin suunnitteluun ja toteutukseen, sisäistä yhteistyötä projektin aikana oli enemmän, projekteissa käytettyihin asiantuntijoihin ja sovellettuihin menetelmiin oltiin tyytyväisempiä, projektin tavoitteet toteutuivat paremmin ja pysyttiin paremmin aikataulussa. Lisäksi johto koki ylimmän johdon osallistumisen ja henkilöstö ohjelman tuen merkityksen vahvempana kuin vertailuryhmässä.

Keskiaarvovertailun jälkeen tehtiin regressioanalyysi, jonka avulla haluttiin selvittää, mitkä kehittämisprosessiin liittyvät tekijät selittävät tuloksellisuutta ja työelämän laatua (Anova-Stepwise). Johdon mallissa työelämän laatua selittivät sisäinen yhteistyö projektin aikana ( $\beta = .371$ ,  $p < .001$ ), keskijohdon ( $\beta = .355$ ,  $p < .001$ ) ja henkilöstön ( $\beta = .278$ ,  $p < .05$ ) osallistuminen suunnitteluun ja toteutukseen sekä asiantuntijoiden menetelmät ( $\beta = .165$ ,  $p < .10$ ) ( $F = 34.4$ ,  $R^2 = .232$ ,  $p < .001$ ). Henkilöstön mallissa ( $F = 6.45$ ,  $R^2 = .193$ ,  $p < .05$ ) työelämän laatua selittivät eniten henkilöstön osallistuminen ( $\beta = .176$ ,  $p < .001$ ), mutta myös suuntaa-antavasti sisäinen yhteistyö ( $\beta = .307$ ,  $p < .10$ ), ohjelman tuki ( $\beta = .306$ ,  $p < .10$ ) ja ulkoinen yhteistyö ( $\beta = .299$ ,  $p < .10$ ).

Tuloksellisuuden osalta Johdon mallissa tuloksellisuutta selittivät sisäinen yhteistyö ( $\beta = .209$ ,  $p < .001$ ), keskijohdon osallistuminen ( $\beta = .119$ ,  $p < .05$ ) ja ohjelman tuki ( $\beta = .187$ ,  $p < .50$ ) ( $F = 12.02$ ,  $R^2 = .10$ ,  $p < .001$ ). Henkilöstön mallissa tuloksellisuutta selittivät ylimmän johdon vaikutus suunnitteluun ja toteutukseen ( $\beta = .277$ ,  $p < .001$ ) ja suuntaa-antavasti projektin onnistuminen ( $\beta = .304$ ,  $p < .10$ ) ja ulkopuolinen yhteistyö ( $\beta = .264$ ,  $p < .10$ ) ( $F = 13.66$ ,  $R^2 = .34$ ,  $p < .001$ ).

## Päätelmät

Artikkelissa on tarkasteltu mikrotasolla, minkälaiset toimintatapamuutokset yrityksissä ja julkisissa organisaatioissa, ovat sekä tuloksellisuutta että työtekijöiden hyvinvointia tuottavia. Tarkastelua ohjaamaan luotiin hypoteettinen malli vaikutusketjusta, ja sen todentamista varten tutkittiin työorganisaation kehittämisprojektien tuloksia yhdistämällä kahden eri kyselyn (Tykesin itsearviointi- ja toimintatapakyselyn) tulokset. Tutkimuskysymykseen haettiin vastausta tekemällä keskiarvovertailua kahden ryhmän (tuloksellisuus ja työelämän laatu parantui samanaikaisesti ja vain toinen parantui tai ei kumpikaan) välillä selittävän muuttujan osalta. Tuloksia tarkasteltiin kahdessa luokassa: johdon ja henkilöstön arviot.

Saadut tulokset tukevat verraten hyvin hypoteettista vaikutusketjumallia. Työ-, organisaatio- ja johtamiskäytännöillä on selvä yhteys tuloksellisuuden ja työelämän laadun paranemiseen. Keskiarvovertailun perusteella projekteissa, joissa tuloksellisuus ja työelämän laatu parantuivat samanaikaisesti, lähes kaikki mitatut keskiarvot erosivat toisistaan ennen ja jälkeen kehittämisprojektin. Positiivisia muutoksia oli tapahtunut sekä johdon että henkilöstön näkökulmasta *tiimien osallistuvuudessa ja vastuiden jaossa, työyhteisön sisäisessä vuorovaikutuksessa, ja henkilöstön osaamisen kehittymisessä sekä ulkopuolisen tiedon käytön lisääntymisessä*. Lisäksi johto arvioi paranemista tapahtuneen *uusien ideoiden hakemisessa kehittämistyöhön*. Näiden muutosten välillä voitiin havaita myös keskinäisiä yhteyksiä korrelaatioanalyysin perusteella, joka vahvistaa käsitystä tekijöiden yhteisvaikutuksista. Vertailuryhmässä tilastollisesti merkitseviä muutoksia löytyi johdolle ja henkilöstölle yhteisesti ainoastaan ulkopuolisen tiedon hyödyntämisen paranemisessa.

Sen sijaan tulokset eivät vahvista hypoteesia esimiesten johtamistavan osalta. On yllättävää, ettei henkilöstö näe muutoksia tapahtuneen juurikaan esimiesten johtamistavassa, vaikka se oli tyypillinen ja tavoiteltava kehittämisen kohde suuressa osassa kehittämissuunnitelmia (Ramstad 2012). Johto puolestaan arvioi johtamisen muuttuneen kannustavamaksi molemmissa ryhmissä. Selityksiä tälle voi olla useita. Yksi selitys on, että henkilöstön arviot ovat ylipäätään kriittisempiä kautta linjan kuin johdon, mutta se ei ole riittävä. Toinen selitys voi perustua ns. attribuutiovirheeseen (Campbell & Sedikides 1999), jonka mukaan ihmiset yhdistävät myönteiset asiat itseensä ja kielteiset itsensä ulkopuolelle. Johto arvioi omassa toimintatavassaan tapahtuneen enemmän muutoksia, kuin mitä henkilöstö näkee. Kolmanneksi herää kysymys, onko kehittämistoiminnan vastuuta ulkoistettu siinä määrin ulkopuolisille asiantuntijoille, jolloin henkilöstö kokee, ettei johto tue sitä riittävällä tavalla? Tulosten perusteella johdon vaikutus oli vahvaa suunnitteluvaiheessa, mutta väheni selvästi toteutusvaiheessa. Joka tapauksessa tulos on huolestuttava, sillä vaikuttaa siltä, ettei tavoiteltu muutos kosketa henkilöstöä riittävällä tavalla. Lisäksi korrelaatioanalyysin tulokset osoittavat, että esimiesten johtamistavalla on yhteisvaikutuksia myös muihin käytäntöihin, jolloin sen merkitys korostuu entisestään. Järvenivu (2013) on esittänyt, että työelämän laadun paranemiseksi tarvitaan tänä päivänä henkilöstön kehittämismahdollisuuksien rinnalle vahvempaa johdon sitoutumista ja lojaalisuutta. Hän puhuu ns. henkilöstön sosiaalis-empaattisesta kokemuksesta, jota tarvitaan henkilöstön arvostuksen, turvallisuuden ja työn jatkuvuuden kokemuksen vahvistamiseksi. Tulokset osoittavat, että hyvän johtamisen merkitystä työorgani-

saation menestystekijänä ei voi korostaa liikaa. Johdon liiketoiminta-, toimiala- ja asiatoimialaosaamisen rinnalla tarvitaan vielä enemmän henkiseen sitoutumiseen, vuorovaikutukseen ja välittämiseen liittyviä johtamistaitoja. Jatkossa voisikin olla mielekäästä vahvistaa tietoisemmin tämäntyyppisen ”välittävän johtamisen kulttuuria”, jota kautta henkilöstö voi kokea olevansa aidosti arvostettu ja ymmärretty. Työntekijät ovat tyytyväisempiä ja tuottavampia, mikäli he kokevat yrityksen tukevan heitä aidosti ja tarjoavan mahdollisuuksia vaikuttaa (Butts ym. 2009). Välittävä johtaminen vahvistaisi molemminpuolisen ymmärryksen luomista muutoksesta ja yhteisen suunnan löytämisestä.

Tulokset tukevat vaikutusketjumallia myös kehittämissuunnitelman osalta. Tuloksellisuuden ja työelämän laadun samanaikaiseen paranemiseen olivat yhteydessä erityisesti henkilöstön ja keski johdon aktiivinen osallistuminen suunnitteluun ja toteutukseen sekä tiivis sisäinen yhteistyö prosessin aikana, mutta myös projektiosaaminen, asiantuntijan käyttämät menetelmät ja henkilöstön näkökulmasta myös ulkoinen verkostoituminen. Näitä tekijöitä huomioimalla voidaan edistää HRM-käytäntöjen nopeampaa leviämistä ja positiivisten vaikutusten syntyä.

Artikkelin tulokset ovat ainutlaatuiset, sillä niiden avulla voidaan tehdä vertailua ennen ja jälkeen työorganisaation kehittämissuunnitelman toteutuksen. Tuloksiin tulee kuitenkin suhtautua varauksella, sillä ne perustuvat johdon ja henkilöstön edustajien subjektiivisiin näkemyksiin, kyselyn toteuttajana on ollut rahoittajataho, ja tuloksia on tarkasteltu vasta karkealla tasolla vastaajaryhmittäin. Jatkossa kuitenkin tiedon kumuloituessa, tuloksia voidaan tarkastella monipuolisemmin eri näkökulmista toimialoittain, organisaation koon ja tavoitteiden mukaan. Tämä artikkeli antaa viitteitä tulevasta.



## Lähteet

- Alasoini, T. (2010) Uusi tapa oppia ja tuottaa innovaatioita: osallistava innovaatio-toiminta. *Työpoliittinen Aikakauskirja* 3/2010, 17–27.
- Alasoini, T., Heikkilä, A., Ramstad, E. & Ylöstalo, P. (2007) Toimintatapakysely Tykes-ohjelman uutena tiedonhankinnan muotona: alustavia tuloksia. *Työpoliittinen Aikakauskirja*, 50(2), 55–71.
- Appelbaum, E. (2002) *The Impact of Work Organisation on Workers*. Teoksessa: Murray, G. & Belanger, J. & Giles, A. & Lapointe, P.-A. (eds.). *Work and Employment Relations in the High-Performance Workplace*. Continuum. London.
- Bessant, J. (2003) *High-Involvement Innovation: Building and Sustaining Competitive Advantage through Continuous Change*. Chichester: John Wiley.
- Böckerman, P., Bryson, A., Ilmakunnas, P. (2012). Does High Involvement Improve Worker Wellbeing? *Journal of Economic Behavior & Organization* 84(2): 660–680.
- Butts, M., Vanderberg, R., Deloy, D.M., Schaffer, B.S. & Wilson, M.G. (2009). Individual reactions to high involvement work practices: Investigating the role of empowerment and perceived organizational support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 122–136.
- Campbell, W.K. & Sedikides, C. (1999) Self-Threat Magnifies the Self-Serving Bias: A Meta-Analytic Integration. *Review of General Psychology*, 3(1), 23–43.
- Chesborough, H. (2002) *Open innovation. The new imperative for creating and profiting from technology*. Boston – Massachusetts: Harvard business school press.
- Guest, D. (2006). High-performance working. HRM and performance. Teoksessa Porter, S. & Cambell, M. (toim.) *Skills and economic performance*. London: Sector skills development agency, 173–195.
- Hardagon, A.B. (2003) *How Breakthroughs Happen. The Surprising Truth about How Companies Innovate*. Cambridge, MA: Harvard Business School Press.
- Järvensivu, A. (2013) Voiko työllistyvyyslupaukseen luottaa? *Työpoliittinen Aikakauskirja* 2/2013, 6–20.
- Kesting, P. & Ulhøi, J.P. (2010) Employee-driven innovation: extending the license to foster innovation, *Management Decision*, Vol. 1(48), 65 – 84.
- Laitinen, H., Hannula, M., Lankinen, T., Monni, T.-M., Rasa, P.-L., Räsänen, T. & Visuri, M.: *The quality of the work environment and labor productivity in metal product in manufacturing companies*. Teoksessa Werther, W., Taka, J. & Sumanth, D. (toim.). *Productivity and quality management frontiers*. Bradford 1999, 449–459.
- Nakari, R. (2004). *Kuntien erilaistuva työelämä. Tutkimus kunnallisista työyhteisöistä 1995–2003*. KuntaSuomi 2004 -tutkimuksia 50. ACTA. Suomen Kuntaliitto.
- Nielsen, P. & Lundvall, B.-Å. (2007) *Innovation, Learning Organisations and Industrial Relations*, teoksessa C. Makó, H. Moerel, M. Illéssy ja P. Csizmadia (toim.) *Working It out? The Labour Process and Employment Relations in the New Economy*. Budapest: Akadémiai Kiadó, 65–83.
- Pettigrew, A., Whittington, R. (2003). *Complementarities in Action: Organizational Change and Performance in BP and Unilever 1985–2002*. Teoksessa A. Pettigrew, R. Whittington, L. Melin, C. Sanchez-Runde, F. Van Den Bosch, W. Ruigrok, T. Numagami (toim.) *Innovative Forms of Organizing*, Sage Publications, London, 173–207.



- Ramstad, E. (2012) Työorganisaation kehittämisen vaikutuksia tuloksellisuuteen ja työelämän laatuun sekä työllisyyteen – Työelämän kehittämisohjelman (1996–2010) itsearviointitulokset. Tekes.
- Ramstad, E. & Alasoini, T. (toim.) (2007) Työelämän tutkimusavusteinen kehittäminen Suomessa. Työelämän kehittämisohjelman raportteja 53. Työministeriö, Helsinki.
- Räsänen, K. (2007). Kehittämisotteet: tutkimusavusteinen kehittämistyö 'käytännöllisenä toimintana'. Teoksessa Ramstad & Alasoini (2007) Työelämän tutkimusavusteinen kehittäminen Suomessa, Työministeriö, Helsinki, 40–66.
- Saladis, F. P. (2013) Positive Leadership in Project Management – A Practical Guide to Enhancing Individual, Team and Organizational Performance. IIL Publishing.
- Salminen, A., Rintala, K. & Korpi-Filppula, M. (2000) Kehittämisen jyvät ja akanat: tutkimus suomalaisten yritysten kehittämishankkeista. TKK. Tuotantotalouden ja työpsykologian laitos. Työpapereita 23. Espoo.
- Subramony, M. (2009) A meta-analytic investigation of the relationship between HRM bundles and firm performance. *Human Resource Management*, 48(5), 745–768.
- Van de Voorde, K. (2009) HRM, employee well-being and organizational performance: a balanced perspective. Tilburg: Tilburg University.
- Vanhala, S., Tilev, K. & Lindström, S. (toim.) (2012) Ristivetoa vai yhtä köyttä? Henkilöstöjohtaminen, työhyvinvointi ja tuloksellisuus. Johtamisen ja kansainvälisen liiketoiminnan laitos. Aalto-yliopisto.
- Vanhala, S. & Tuomi, K. (2006) HRM, company performance and employee well-being. *Management Revue*, 17, 241–255.
- Wright, P., Gardner, T., Moynihan, L. & Allen, M. (2005) The relationship between HR practices and firm performance: Examining causal order. *Personnel Psychology*, 58(2), 409–446.
- Ylöstalo, P. (2005) Työn uudet organisointitavat. Käyttö ja käytön esteet yksityisellä ja julkisella sektorilla. Helsinki: Tykes raportteja 39.

## Työelämän tutkimus Tekesissä ja osana laaja-alaista innovaatiopolitiikkaa

Tuomo Alasoini<sup>1</sup> – Maarit Lahtonen<sup>2</sup> – Elise Ramstad<sup>3</sup>

### Johdanto

Artikkeli tarkastelee työelämän tutkimusta osana Suomessa vuodesta 2008 toteutettua uutta innovaatiopolitiikan strategiaa, jonka avainkäsite on ”laaja-alaisuus”. Strategia perustuu ns. Ahon ryhmän raportin suositukseen ja sen pohjalta hyväksytyyn valtioneuvoston innovaatiopoliittiseen selontekoon Eduskunnalle (Aho ym. 2008; Valtioneuvosto 2008). Keskeisiä kysymyksiä artikkelissa ovat, mitä erityispiirteitä tällaiseen työelämän tutkimukseen sisältyy, kuinka sitä on käytännössä toteutettu ja millaisia koke-

muksia siitä on tähän mennessä. Tarkastelu kohdistuu Innovaatorahoituskeskus Tekesin rahoittamaan työelämän tutkimukseen.

Aluksi luodaan katsaus työelämän tutkimukseen kehittymiseen Suomessa. Tämän jälkeen tarkastellaan työelämän tutkimuksen suhdetta innovaatiopolitiikkaan, työelämän tutkimuksen asemaa Tekesissä sekä Tekesissä toteutettuja tutkimushakuja ja tutkimuksia. Erityishuomion kohteena ovat työelämäinnovaatioiden aktivointihankkeen ja Liideri – Liiketoimintaa, tuottavuutta ja työniloa -ohjelman tutkimushaut. Lopussa on yhteenveto ja johtopäätöksiä.

<sup>1</sup> Tuomo Alasoini, VTT, DI, dosentti, johtava asiantuntija, Tekes

<sup>2</sup> Maarit Lahtonen, VTK, asiantuntija, Tekes

<sup>3</sup> Elise Ramstad, TkT, asiantuntija, Tekes

## Työelämän tutkimuksen kehitysvaiheista Suomessa

Työelämän ilmiöiden tutkimuksella on Suomessa 1900-luvun alkuun ulottuvat perinteet. Tutkimustoiminta oli kuitenkin pitkään pienimuotoista ja perustui lähinnä yksittäisten tutkijoiden oma-aloitteiseen kiinnostukseen. Suomi oli maatalousvaltainen ja korkeintaankin vain ”metsäteollistunut” maa 1900-luvun puoliväliin. Yliopistoissa tai tutkimuslaitoksissa tehtävään työelämän ilmiöiden tutkimukseen ei ollut tällaisissa oloissa laajempaa kiinnostusta sen enempää yritysten, valtiovallan kuin työmarkkinajärjestöjen suunnasta.

Työelämän tutkimuksen institutionaalinen asema vakiintui ja vahvistui Suomessa vasta 1950-luvulta 1970-luvulle ulottuneella ajanjaksolla lähinnä valtiovallan kasvaneen intressin johdosta. Yliopistolaitos ja Työterveyslaitos laajenivat, minkä rinnalla työelämän tutkimus laajeni insinööri-, psykologia- ja lääketieteellisestä tutkimuksesta sosiaali-, talous-, hallinto- ja oikeustieteisiin. Varsinkin 1970-luvulla toteutettiin monia työlaainsäädännöllisiä uudistuksia, joilla oli vaikutusta tutkimuksen suuntautumiseen. Samaan aikakauteen sijoittuu myös työmarkkinajärjestöjen vaikutusvallan kasvu ja monet järjestöjen keskinäiset työelämän pelisääntöjä koskevat sopimukset. Työelämän tutkimus tuli vuonna 1973 osaksi tiedepolitiikkaa, kun valtioneuvosto asetti työelämän ja työolojen tutkimuksen yhdeksi tärkeimmistä tutkimusalueista, jonka edistämiseksi tuli suunnata julkista tukea. Rahoituksen koordinoituvastuu annettiin Suomen Akatemialle (Ramstad 2002). Työelämän sosiaali-, talous-, hallinto- ja oikeustieteellisen tutkimuksen aseman vahvistumisen voi liittää julkisen vallan roolin vahvistumiseen Suomessa hyvinvointivaltioajattelun myötä. Näiden tieteiden nousun voi organisaa-

tio- ja johtamisopillisesti kytkeä yhteen ns. rakenneanalyttisen paradigman ja rakenne-teorioiden suosion kanssa (Alasoini 2011a; Seeck 2008).

1980-luvulla työelämän tutkimuksen asema vahvistui edelleen ja tutkimus integroiti enemmän myös työelämän kehittämiseen. Tähän vaikutti monta samanaikaista muutosta. Näistä yksi oli työelämän tutkimuksen rahoituspohjan vahvistuminen Työsuojelurahaston perustamisen (1979) ja rahaston toimialueen vähittäisen laajenemisen myötä. Myös sekä Suomen Akatemian että Työterveyslaitoksen oma rahoitus kasvoivat. Vuonna 1989 perustetusta työministeriöstä tuli tärkeä työelämän tutkimuksen koordinoija ja rahoittaja. Eräisiin yliopistoihin (mm. Helsinki, Jyväskylä, Oulu ja Tampere) perustettiin vastaavasti 1980-luvun jälkipuoliskolla ja 1990-luvun alussa yksiköitä, jotka suuntautuivat työelämän tutkimukseen ja kehittämiseen. Tämän ohella entisten yksiköiden kuten Työterveyslaitoksen, VTT:n ja Teknillisen korkeakoulun Työpsykologian ja johtamisen laboratorion toiminta laajeni ja monipuolistui työelämäkysymyksissä. 1980-luvulle ajoittuvat myös uusiin ja myöhemmin laajalle levinneisiin työelämän tutkimusavusteisen kehittämisen lähestymistapoihin perustuvat ensimmäiset, laajempaa huomiota saaneet kokeilut Suomessa (Ramstad & Alasoini 2007).

Työelämän ohjelmallisen kehittämisen käynnistyminen Suomessa 1990-luvulla merkitsi työelämän tutkimuksen rahoitusmahdollisuuksien paranemista edelleen. Työelämän tutkimuksen kannalta merkittävimpinä ohjelmina voi pitää Työelämän kehittämisohjelmaa TYKE/Tykes (1996–2010), Kansallista tuottavuusohjelmaa (1993–2003) ja Euroopan sosiaalirahaston eri ohjelmakokonaisuuksia (1995–). Valtiovallan lisääntyneen rahoituksen ja koordinoinnin ohella myös työorganisaatioiden

oma kiinnostus ulkopuolista tutkimusyhteistyötä kohtaan kasvoi. 1990- ja 2000-luvuille ajoittuu työelämän tutkijoiden määrän ja tutkimuksen volyymin merkittävä kasvu yliopistoissa, tutkimuslaitoksissa ja ammattikorkeakouluissa (mt.). Ei ole liioiteltua väittää, että työelämän tutkimukselle ja tutkijoille kehkeytyi Suomessa tänä aikana kansainvälisestäikin verraten vahva itseidentiteetti.

### **Työelämän tutkimus ja innovaatiopolitiikka**

Työelämän tutkimuksella on jo vanhastaan läheisiä kytkentöjä useille politiikkalohkoille kuten terveys-, sosiaali-, työ(voima)- tai koulutuspolitiikkaan. Sen sijaan työelämän tutkimuksen suhde elinkeino- tai teknologia-politiikkaan on ollut ohuempi. Uusi innovaatiopolitiikan käsite alkoi vakiintua Suomessa 1990-luvun alussa lähinnä OECD:stä käsin lanseeratun kansallisen innovaatiojärjestelmän käsitteen kautta. Innovaatiopolitiikalla alettiin Suomessa ymmärtää perinteistä tiede- ja teknologia-politiikkaa laajempaa kokonaisuutta, joka käsittää myös innovaatiotoiminnan edellytykset sekä tiedon ja osaamisen leviämisen yhteiskunnassa (Lemola & Honkanen 2004; Schienstock & Hämäläinen 2001; vrt. myös Lundvall & Borrás 2006).

Innovaatiopolitiikan kohteen laajeneminen teknologisista innovaatioista enenevästi myös ei-teknologisiin mm. valtion tiede- ja teknologianeuvoston linjausten kautta merkitsi 1990-luvulta alkaen uudenlaisen näkökulman avautumista myös työelämän tutkimukselle. Jo Työelämän kehittämisohjelman valmistelu vuonna 1995 perustui näkemykselle, jonka mukaan Suomen kansallisen innovaatiojärjestelmän vahvistamiseksi on tärkeää edistää myös työnorganisatorisia ja muita työelämän sosiaalisia innovaatioita

teknologisten innovaatioiden potentiaalisten hyötyjen realisoinniseksi (Alasoini 2002). Työelämän tutkimuksen suhde innovaatiopolitiikkaan säilyi kuitenkin enemmän tai vähemmän täsmentymättömänä. Tähän vaikutti yhtäältä innovaatiopolitiikkaa Suomessa pitkään hallinnut suhteellisen kapea käsitys kansallisen innovaatiojärjestelmän kannalta relevanteista toimijoista (Arnkil ym. 2003; Miettinen 2002). Toisena syynä voi pitää innovaatiopolitiikkaa ja työelämän tutkimusta ohjaavien keskeisten politiikka-toimijoiden institutionaalista eriytymistä eri hallinnonaloille.

Vanhasen II hallituksen ohjelmaan sisältyneen kansallisen innovaatiostrategian laatimista varten asetettiin ns. Ahon ryhmä, joka jätti esityksensä kesäkuussa 2008. Ryhmä hahmotteli raportissaan (Aho ym. 2008) uuden ”laaja-alaisen innovaatiopolitiikan” lähtökohtia ja toteutusta. Lähtökohdiksi valittiin, että jatkossa innovaatiotoiminta on luonteeltaan yhä enemmän ylikansallista, se on entistä kysyntä- ja käyttäjälähtöisempää, siinä korostuvat entistä enemmän innovatiivisten yksilöiden ja yhteisöjen merkitys ja se on systemisempää ja verkottuvampaa. Raportissa tunnistettiin myös tarve liittää työelämän kehittämistä kiinteäksi osaksi innovaatiopolitiikan suunnittelua ja toteutusta. Valtioneuvoston innovaatiopolitiikassa selonteossa ryhmän esitykset otettiin lähes sellaisenaan uuden innovaatiopolitiikan perustaksi. Selonteossa työelämän laatu todetaan ”yhdeksi innovaatioympäristön menestystekijöistä” ja esitetään, että työelämän kehittämisen näkökulma sijoitetaan osaksi innovaatiopolitiikkaa sekä innovaatiotoiminnan rahoitus- ja asiantuntijapalvelukokonaisuutta (Valtioneuvosto 2008, 23). Linjauksen jälkeen Tekes-lakia muutettiin siten, että tuottavuuden ja työelämän laadun parantamisesta tuli yksi Tekesin toiminnan tavoitteista. Valtioneuvoston uudella asetuk-

sella Tekesin yhdeksi tehtäväksi tuli ”rahoittaa työelämän innovatiivisia tutkimus- ja kehityshankkeita”. Jo tätä ennen vastuu Tykes-ohjelman toteutuksesta oli siirretty työ- ja elinkeinoministeriöstä Tekesiin.

Muutokset toteutettiin teknisinä operaatioina ilman laajempaa keskustelua työelämän tutkimus- ja kehittämistoiminnan sekä (perinteisen) innovaatiopolitiikan arvopohjien tai ylipäättään lähtökohtien erilaisuudesta. Valmisteluvaiheessa ei esimerkiksi keskusteltu siitä, miten työelämän tutkimuksessa ja kehittämisessä perinteisesti tärkeät työelämän laadun edistämisen tai työpaikkojen henkilöstön osallistumista ja aktiivista toimijuutta koskevat näkökohdat sovitetaan käytännössä osaksi uuden innovaatiopolitiikan toteutusta ja tavoiteasettelua (Alasoini 2011b). Laajempaa keskustelua ei myöskään käyty siitä, mitä työelämän innovatiivinen tutkimus ja kehittäminen tarkoittavat käytännössä. Linjauksia on haettu näin ollen käytännön rahoitustoiminnan kautta. Työelämän kehittämistoiminta on jatkunut Tekesissä työorganisaatioiden kehittämisen rahoituksena pitkälti Tykes-ohjelmassa rakennetun mallin mukaisesti, painottaen tuottavuuden ja työelämän laadun samanaikaista parantamista sekä johdon ja henkilöstön yhteistyötä. Innovatiivisuuden ja uutuusarvon vaatimus on kuitenkin nostanut projekteille asetettua rimaa, ja sopivaa vaatimustasoa erilaisille asiakasryhmille haetaan edelleen. Erityisesti suurten yritysten ja julkisten organisaatioiden projekteilta edellytetään laajaa verkottuneisuutta, oman toimialan haastamista ja jonkinasteista riskinottoa myös työelämän kehittämisessä. Kasvavien ja kansainvälistyvien pk-yritysten projekteissa taas keskiössä on kasvun tukeminen. Työelämän tutkimuksen rahoittaminen on tapahtunut pääosin erityisten tutkimushakujen kautta. Kuudessa vuodessa työelämän tutkimus ja kehittäminen ovat saaneet oman

jalansijansa Tekesissä, mutta haasteena on vieläkin niiden integroituminen muuhun innovaatiotoimintaan.

## Työelämän tutkimus Tekesissä

Työelämän tutkimusta ohjaavat Tekesissä samat periaatteet kuin Tekesin rahoittamaa muutakin julkista tutkimusta. Tutkimusrahoitus on vuodesta 2012 sisältänyt kolme projektityyppiä. *Elinkeinoelämän kanssa verkottuneen julkisen tutkimuksen* tavoitteena on saada aikaan osaamista ja tuloksia, jotka ovat hyödynnettävissä yritysten omien tutkimus- ja kehittämisprojektien lähtökohdina. Rahoituksen edellytyksiä ovat kehitettävän osaamisen tai innovaation uutuus ja haastavuus sekä yritysten vahva sitoutuminen hankkeeseen. *Strategisten tutkimusavustusten* tavoitteena on synnyttää uutta huippuosaamista elinkeinoelämässä tärkeiksi ennakoituille osaamisalueille. Hankkeiden tulee olla rohkeasti tulevaisuuden haasteisiin nojaavia eikä niissä välttämättä edellytetä yritysten suoraa osallistumista. Kolmas tyyppi, *tutkimusideoista uutta tietoa ja liiketoimintaa*, taas edistää uusien ideoiden kehittymistä ja kaupallistamista uudeksi liiketoiminnaksi.

Käytännössä työelämän tutkimusta on Tekesissä rahoitettu elinkeinoelämän kanssa verkottuneena julkisena tutkimuksena. Tutkimusrahoitus toteutuu nykyään pääosin Tekesin ohjelmien suunnattujen hakujen kautta; vuoteen 2012 tällaista tutkimusta rahoitettiin myös kahdesti vuodessa toteutettujen vapaiden hakujen kautta. Tekesin rahoittaman työelämän tutkimuksen erityispiirteinä työelämän tutkimuksessa voi pitää yrityksiltä vaadittavaa vahvaa sitoutumista hankkeen eri vaiheissa, tulosten hyödynnettävyyttä yrityksissä, merkitystä elinkeinoelämän uudistumisen ja uuden liiketoiminnan syntyminen

kannalta sekä laajaa verkostoitumista myös kansainvälisesti. Näiden tekijöiden painoarvo hankkeiden kokonaisuudessa vaihtelee hausta riippuen.

Tekes on rahoittanut työelämän tutkimukseksi luokiteltua tutkimusta keskimäärin vajaalla viidellä miljoonalla eurolla vuosittain vuosina 2010–13. Hankkeiden yhteenlaskettu määrä on 187. Hakemuksen käsittelevä ryhmä luokittelee hankkeen sen mukaan, kuinka suuren osan sen volyyymista ryhmä katsoo olevan nimenomaan *työelämän tut-*

*kimusta*. Niiden tutkimushankkeiden määrä, joissa työelämän tutkimuksen osuus on ollut hankkeen kokonaisuudesta vähintään puolet, on 73. Näiden hankkeiden yhteenlaskettu työelämän tutkimukseen suunnattu rahoitus on ollut vajaa 12 miljoonaa euroa (taulukko 1). Hankkeiden määrän osalta on huomattava, että osa hankkeista on kuulunut johonkin suurempaan kokonaisuuteen, mutta seurantajärjestelmä luokittelee kunkin niistä omiksi hankkeikseen.

Taulukko 1. Työelämän tutkimuksen rahoitus Tekesissä vuosina 2010–13.\*

Vuosi	Työelämän tutkimusta hankkeessa 60, 80 tai 100 %		Työelämän tutkimusta hankkeessa 20 tai 40 %		Yhteensä	
	N	1 000 €	N	1 000 €	N	1 000 €
2010	15	3 278	23	1 484	38	4 762
2011	31	3 872	22	1 863	53	5 735
2012	7	1 534	34	2 505	41	4 039
2013	20	3 050	35	1 959	55	5 009
Yhteensä	73	11 734	114	7 811	187	19 545

\* Euromääräiset rahoitusvolyyymit koskevat vain hankkeen sitä osaa, joka kohdistuu työelämän tutkimukseen.

Suuri osa hankkeista on rahoitettu osana Tekesin ohjelmien hakuja. Tekesin työelämän tutkimuksen osalta nousee vuosilta 2010–13 kolme ohjelmaa selvästi yli muiden: työelämäinnovaatioiden aktivointihanke (27 hanketta, 3,293 milj.), Liideri – Liiketoimintaa, tuottavuutta ja työniloa -ohjelma (18 hanketta, 2,590 milj.) ja Innovaatiot sosiaali- ja terveystaloudessa -ohjelma (20 hanketta, 1,455 milj.). Seuraavassa tarkastellaan hankkeita yksityiskohtaisemmin keskittyen erityisesti kahteen suurimpaan kokonaisuuteen.

## Tutkimushakuja ja tutkimuksia

### *Työelämäinnovaatioiden aktivointihankkeen tutkimushaku*

Vuosina 2010–11 toteutetun aktivointihankkeen tarkoituksena oli lisätä työelämäinnovaatioita koskevaa tietoa ja osaamista sekä aktivoida näihin kohdistuvaa tutkimusta ja kehittämistä. Hanke tähtäsi ensinnäkin yleisen tutkimusosaamisen ja -yhteistyön lisäämiseen luomalla uusia yhteistyösuhteita tutkimusryhmien välille ja edistämällä mo-



nitieteellistä ajattelua ja näkemyksellisyyttä sekä luomalla uusia edellytyksiä kansainväliselle tutkimusyhteistyölle. Toiseksi hankkeella pyrittiin vahvistamaan tutkijoiden osaamis pohjaa ajatellen uusia tutkimus- ja kehittämishankkeita sekä synnyttämällä ideoita uusille tutkimushauille ja tutkimus- ja kehittämishankkeille. Hankkeen policy-tasoisena tavoitteena oli konkretisoida ja edistää ajatusta laaja-alaisesta innovaatiopolitiikasta käytännössä.

Hankkeeseen sisältyi vuonna 2011 tutkimushaku, joka kohdistui innovaatiotoimintaan ja -johtamiseen sekä tiedon ja osaamisen johtamiseen. Haulla pyrittiin lisäämään tietoa erityisesti siitä, miten työorganisaatiot voivat kehittää omaa toimintaansa ja johtamistaan siten, että ne pystyvät saamaan henkilöstön aloitteellisuudesta, luovuudesta ja innovoinnista itselleen kestävästä kilpailuetua.

Haun ehkä tärkein yksittäinen inspiraation lähde oli Hamelin (2009) teos ”Johtamisen tulevaisuus”, jossa hän esittää, että jopa 80 prosenttia ihmisten lisäarvosta organisaatioilleen tulee nykyään aloitteellisuudesta, luovuudesta ja innostuneesta sitoutumisesta. Hakua voikin pitää hyvänä esimerkkinä laaja-alaisesta innovaatiopolitiikasta käytännössä, sillä siinä yhdistyivät uudella tavalla työelämän tutkimuksessa perinteisesti tärkeä henkilöstön osallistumisen teema ja, jossain määrin uudempi, osaamisen johtamisen teema innovaatiotoimintaan ja innovaatioiden johtamiseen. Haussa korostui erityisesti se, että teemat saivat aikaan monitieteisiä, laaja-alaisia ja verkostomaisia tutkimuskokonaisuuksia. Tästä syystä rahoitus keskitettiin vain kuudelle isolle kokonaisuudelle (taulukko 2).

*Taulukko 2. Työelämäinnovaatioiden aktivointihankkeessa vuonna 2011 rahoitetut konsortiohankkeet.*

Konsortiohanke (kesto)	Keskeinen sisältö
Dinno – Dialoginen johtaminen innovatiivisuuden tekijänä: TaY, SeAMK, TTL ja TTY (2012–14) <a href="http://www.dinno.fi/">http://www.dinno.fi/</a>	Paikantaa luovuuden ja innovatiivisuuden edellytyksiä ja esteitä dialogisen johtamisen viitekehyksessä yhdessä työpaikkojen kanssa kolmella sektorilla. Osahankkeiden teemoina ovat dialoginen johtaminen ja innovatiivisuus; innovatiivisuuden ja oppimisen tilat tietovaltaisissa työympäristöissä; esimiesten dialogisuusosaaminen innovaatiotoiminnan tukena; kohtuullistaminen organisaatioiden uusiutumiskyvyn tukena; ja dialogiset kehittämismenetelmät innovaatioiden ja luovuuden lähteinä.
iHub – Value Innovation Hub: LUT ja VTT (2012–14)	Tutkii ja kehittää innovaatiotoiminnan alun ideaprosessin johtamis- ja tukikäytäntöjä metalli- ja koneteollisuuden globaaleissa verkostoissa tavarantoimittajista loppuasiakkaisiin. iHub on innovaatiotoiminnan johtamisen keskusorganisaatio, jonka tavoitteena on saada verkoston yritykset ja ihmiset luomaan yhdessä arvoa lisääviä innovaatioaihioita tuotteista, palveluista ja prosesseista.
INWORK – Managing and Measuring Innovation at Work: UEF, Aalto, LUT, LY, OY ja TuY (2012–13) <a href="http://www.uef.fi/fi/inwork">http://www.uef.fi/fi/inwork</a>	Tuottaa tietoa innovatiivisten työ- ja asiakaskäytäntöjen johtamisesta ja mittaamisesta erityisesti pk-yritysten näkökulmasta. Kohteena on, miten johtamisella ja mittaamisella voi tukea uusia työn tekemisen tapoja ja työelämän käytäntöjen uudistumista. Tuottaa käytännön työkaluja ja menetelmiä innovaatiotoiminnan edistämiseksi erityisesti pk-yrityksissä.



<p>LIMINARIT – Työ ja johtajuus liminaalitulissa: marjapensastuki innovaatiopotentialin hyödyntämiselle: ÅA, JAMK, JY ja TTL (2012–13)</p>	<p>Tuottaa tietoa siitä, millaiset johtamismallit ja -periaatteet mahdollistavat liminaalitulojen (vapausasteita sisältävien siirtymätilojen) innovaatiopotentialin hyödyntämisen. Tutkii, millaiset innovaatiomekanismit aktivoituvat tiloissa ja miten näitä voi tukea johtamisella. Selvittää edelleen, millaisia seurantavälineitä voi käyttää tiloissa tapahtuvan johtamisen tukena.</p>
<p>OSUVA – Osallistuva innovaatiotoiminta ja sen johtamista edistävät tekijät sosiaali- ja terveydenhuollon muutoksessa: JAMK, Arcada, LUT, SeAMK, THL, TTL ja VY (2012–14) <a href="http://www.osuva-foorumi.fi/">http://www.osuva-foorumi.fi/</a></p>	<p>Tuottaa tutkittua tietoa osallistuvan innovaatiotoiminnan johtamisesta ja sen edistämiseen liittyvistä tekijöistä. Ilmiötä tutkitaan sosiaali- ja terveysalan toimintaympäristössä ja tarkastelemalla rakennemuutoksen vaikutuksia innovaatiotoimintaan. Kohdeorganisaatioina ovat sosiaali- ja terveysalan yhteistoiminta-alueet, erikoissairaanhoido ja yksityiset palveluntuottajat.</p>
<p>REFINNO – Osaamisen johtamisen muutos – reflektiosta innovatiivisuutta ja suorituskykyä: LUT, TaY, TTY ja TuY (2012–14)</p>	<p>Rakentaa siltaa inhimillisen, pysähtymistä ja ajattelua korostavan osaamisen kehittämisen sekä kannattavuustietoisen, liiketaloudellisen suorituskyvyn johtamisen välille. Tarkoituksena on integroida osaamisen johtamisen ajattelumaailma osaksi suorituskyvyn johtamista ja kehittää näin johtamisosaamista ja tukea käytännön kehittämistyötä.</p>

Tutkimuksissa painottuivat vahvasti osallistuvan innovaatiotoiminnan ja johtamisen teemat. Tiedon ja osaamisen teema oli keskiössä vain REFINNO-projektissa. Puolet tutkimuksista on päättynyt ja toinen puoli on jo loppuvaiheessa. Liideri-ohjelma arvioi vuonna 2014 nämä tavanomaisesta tutkimushausta voimakkaalla verkottumispainotuksellaan poikenneessa tutkimushaussa rahoitetut projektit ja niiden vaikuttavuuden. Tutkijoilta saatu palaute projektien aikana on ollut pääosin myönteistä, vaikka laajat projektit ovatkin vaatineet tavanomaista enemmän koordinaatioita. Useista tutkimusryhmistä koostuvien konsortioiden laaja osaamispohja on luonut hyvät lähtökohdat monimuotoisten tutkimusongelmien analysointiin ja tutkimustulosten laajempaan hyödyntämiseen. Uudet monitieteiset yhteistyösuhteet ovat antaneet kilpailuetua myös seuraaviin tutkimushakuihin. Kaksi jo projektinsa päättäneistä tutkimuskonsortioista sai rahoitusta myös vuonna 2013 toteutetusta Liideri-tutkimushausta.

### ***Liideri-ohjelman ensimmäinen tutkimushaku***

Vuonna 2012 Tekesissä käynnistettiin ensimmäinen työelämän kehittämiseen painottuva ohjelma, ”Liideri – liiketoimintaa, tuottavuutta ja työniloa”, jonka tavoitteena on osana Työelämä 2020 -hanketta kehittää Suomeen Euroopan parhaat työpaikat vuoteen 2020 mennessä. Liideri on luonteeltaan korostetusti liiketoiminnan kehittämisohjelma, joka vahvistaa erityisesti suomalaisten pk-yritysten kilpailukykyä. Ohjelma auttaa yrityksiä uudistamaan liiketoimintaansa kehittämällä johtamista, työn tekemisen tapoja ja työntekijöiden osaamista. Keskiössä on kuten aiemmassa aktivointihankkeessakin työntekijälähtöinen innovointi sekä työntekijöiden ja asiakkaiden osallistuminen tuotteiden ja palvelujen uudistamiseen. Liideri ohjelmana verkottaa Tekesin rahoittamia ohjelman teema-alueella toteutettavia tutkimus- ja kehittämisprojekteja, tukee kokemusten jakamista, järjestää erilaisia aktivointivälineitä ja toteuttaa kolme tutkimushakua ohjelmakaudellaan (2012–18). Liideri

valmisteltiin hyvin vuorovaikutteisesti. Tekes järjesti kaikille kiinnostuneille avoimia työpajoja ohjelman teemojen ja toimintatapojen määrittelyä varten. Käytössä oli lisäksi Innotyö-yhteisöalusta, jossa käytiin ajoittain vilkastakin keskustelua ohjelman valmistelusta. Liideri pyrkii ketteryteen, jatkuvaan oppimiseen ja avoimeen vuorovaikutukseen myös toteutuksessaan mm. lukuisin tilaisuuksin, maanlaajuisella haastekampanjalla (”Suomi tarvitsee 5 000 000 johtajaa”) vuonna 2014 ja olemalla aktiivinen erilaisissa verkostoissa, ml. sosiaalisessa mediassa (Twitter, LinkedIn). Ohjelmaa ja sitä toteuttavaa Tekes-tiimiä ohjaa ja tukee johtoryhmä, joka koostuu Tekesin, yritysten, työmarkkinajärjestöjen ja yliopiston edustajista.

Vuonna 2013 järjestettiin Liideri-ohjelman ensimmäinen tutkimushaku, jonka teemana olivat uudenlaiset työn organisoiminen ja työnteon tavat. Avainasemassa olivat lähestymistavat ja käytännöt, jotka perustuvat esim. jaettuun johtajuuteen, organisatoriseen itseohjautuvuuteen ja ketteryteen, yksilöllisiin työnteon tapoihin, organisaatorajat

ylittäviin verkostomaisiin rakenteisiin tai hajautettuun ja mobiiliin työhön. Etusija oli hankkeilla, jotka auttavat yrityksiä ja julkisyhteisöjä uudistamaan liiketoimintaa tai toiminnan vaikuttavuutta kestäväällä tavalla. Haussa painotettiin erityisesti tutkimuksen ja kehittämisen keskinäistä verkottumista, eli konkreettista yhteistyötä tutkijoiden, työpaikkojen ja kehittäjien kesken. Tutkimusprojekteille oli eduksi, jos niihin liittyi paljon yritys-yhteistyötä tai jopa rinnakkaisia yritysten ja muiden organisaatioiden omia kehittämisprojekteja, jotka Tekes myös rahoittaisi. Hyödyntämis- ja vaikuttavuusnäkökulmasta käsin eduksi laskettiin se, että mukana on kehittäjäorganisaatioita ja muita yhteistyökumppaneita.

Tutkimushakua valmisteltiin ohjelman hengen mukaisesti Innotyö-yhteisöalustan ja työpajojen avulla. Valmistelussa oli mukana paljon tutkijoita ja kehittäjiä. Ohjelman ensimmäisen tutkimushaun tuloksena käynnistettiin kahdeksan tutkimuskokonaisuutta, joissa kaikissa on mukana useita yrityksiä ja muita hyödyntäjäorganisaatioita (taulukko 3).

*Taulukko 3. Liideri-ohjelman ensimmäisessä tutkimushaussa vuonna 2013 rahoitetut hankkeet.*

Konsortiohanke (kesto)	Keskeinen sisältö
BACI – Back Stage Interaction for Effective Collaboration and Innovation: Aalto ja Standfordin yo (2013–16)	Etsii uusia työnteon ja johtamisen tapoja, jotka tukevat organisaatioiden liiketoiminnan ja tarjoaman uudistamista työntekijälähtöisesti. Syntyy johtamismetodeja, jotka tukevat laadukkaampaa ja syvällisempää vuorovaikutusta sekä mahdollistavat työntekijöiden aidon osallistumisen organisaation ja sen tarjoaman uudistamiseen. Suomessa toteutettavaa tutkimusta täydentää vertaileva tutkimus Kaliforniassa, Italiassa ja Brasiliassa. Vertailu tuottaa tietoa suomalaisten yritysten erityispiirteistä, ja liiketoiminnan kehittämisestä erilaisissa kulttuureissa.
RESCAS – Organisaation resilienssin edistäminen: VTT ja TTL (2013–16)	Tunnistaa ja kuvaa resilienssiä edistäviä organisatorisia käytäntöjä ja yksilöiden kyvykkyksiä sekä kehittää ja levittää uusia käytännöllisiä malleja ja työkaluja organisaatioiden resilienssin tukemiseksi. Resilienssillä tarkoitetaan organisaation kykyä säilyä elinvoimaisena ja toimintakykyisenä toimintaympäristön yllättävistä muutoksista huolimatta. Kansallisen ja kansainvälisen tutkimusyhteistyön sekä viiden case-projektin myötä luodaan yhteinen käsitys resilienssistä ja sitä tukevista käytännön johtamisen ja organisoimisen tavoista.

<p>AGILE Ketterät liiketoiminnan ja palvelujen kehittämistä edistävät yhteiskehittämisen käytännöt: TuY, Aalto, LUT, UEF ja LA (2014–15)</p>	<p>Tuottaa uutta tietoa liiketoiminnan yhteiskehittämisen käytännöistä palvelun tuottajien/palveluverkoston ja näiden asiakkaiden välisessä vuorovaikutuksessa. Kohteena ovat erityisesti yritysten väliset BtoB-suhteet, yritysten ja konsulttien väliset suhteet ja kehittäjäorganisaatioiden tukemat verkostot. Syntyy käytännönläheistä tietoa ja työkaluja liiketoiminnan kehittämiseksi palvelutuottajien ja asiakkaiden välillä sekä tietoa siitä, miten yhteiskehittämisen käytäntöjä voi muokata ketterämmiksi ja vahvemmin arvoa tuottaviksi. Toteutetaan yhteistyössä projektiryhmässä ja kansainvälisten partnereiden kanssa, ml. tutkijavaihtoa.</p>
<p>AAA – Arvoa ja arvostusta arkeen: Muutosvoimaa yhteistyöhön: VTT (2013–15)</p>	<p>Tutkii ja kehittää uusia arjen työn tekemisen muotoja ja toimintatapoja, jotka mahdollistavat samanaikaisesti sekä tehokkaan nykyliiketoiminnan että sen jatkuvan kehittymisen ja uudistumisen. Kohdistuu yritysten väliseen arkeen ihmisten tilannekohtaisena vuorovaikutuksena sekä näissä tilanteissa saavutetun ymmärryksen yhteiseen tulkintaan kehittymisen ja uudistumisen kannalta. Osana tutkimusta toteutetaan pk-yritysten kehittämishankkeita.</p>
<p>RaDe – Virtual Collaboration and Knowledge Transfer in Rapid Development: OY (2013–14)</p>	<p>Edistää Pohjois-Suomen yritysten kyvykkyyttä kehittää nopeasti tuotteitaan ja palveluitaan vastaamaan uusiin ja muuttuviin asiakastarpeisiin. Fokus on virtuaalisessa tuotekehityksessä ja sen organisoimisessa asiantuntijaorganisaatioissa. Tuottaa uutta tieteellistä tietoa ja tutkimusperustaista osaamista nykyaikaisten virtuaalisten, useita organisaatioita kattavien kehitysympäristöjen johtamiseen haastavissa nopean kehittämisen projekteissa.</p>
<p>HYVE 2020: Työ, yhteisö ja kestävä talous: TTL, TAY, JY ja ÅA (2014–15)</p>	<p>Tutkii uudenlaista yhteisöllisyyttä uuden työn käsitteen, työn uusien tilojen, läsnäolon ja johtajuuden näkökulmista. Tuottaa uutta tietoa siitä, miten osallisuus ja kuuluminen, ns. työntekijäkansalaisuus, rakentuvat tulevaisuuden työssä. Kerää aineistoa erilaisissa työpaikoissa ja -tiloissa Suomessa, Tukholmassa ja New Yorkissa. Tutkimushankkeeseen nivoutuu kehittämishankkeita.</p>
<p>Yhteistä ymmärrystä ja työn merkityksellisyyttä edistävät uudet, tuottavat työnteon tavat: JAMK, LUT ja VTT (2013–15)</p>	<p>Tuottaa uutta tietoa siitä, miten uudenlaisten työtapojen kautta ja yhteistä ymmärrystä lisäämällä voi kasvattaa työn merkityksellisyyttä yksilölle ja parantaa tuottavuutta. Pyrkii mm. edelläkävijäyritysten toimintatapoja analysoimalla tunnistamaan ja kehittämään uusia työnteon tapoja, jotka auttavat organisaatioita toimimaan tuottavamalla tavalla kohtaamiensa paradoksien, pirullisten liiketoimintaan liittyvien ongelmien ja työn merkityksellisyyteen liittyvien tarpeiden kanssa.</p>
<p>Innostuksen spiraali (INSPI) – Voimavarakaravaanit liikkeelle!: TTL (2013–16)</p>	<p>Tuottaa monipuolisesti tietoa työyhteisöjen voimavaroista, niiden kehittämisestä ja vaikuttavuudesta sekä kehittää ja arvioi voimavara-lähtöisiä kehittämisprosesseja ja -palveluja. Kehittää työpaikkojen kilpailukykyä mm. etsimällä palvelevaa johtamista, työn tuunamista, työn imua ja työyhteisöjen uudistuskykyä edistäviä tekijöitä. Mukana on yrityksiä ja julkisen sektorin työpaikkoja sekä eri alojen ammattilaisia.</p>

Projekteissa painottuvat tutkimushaun teemoista erityisesti työorganisaatioiden uudenlaiset toimintatavat ja johtaminen, kuten itseohjautuvuus ja ketteruus. Myös verkostoitunut ja hajautettu työ on teemana mukana useammassa projektissa. Yksilölli-

siä työnteon tapoja tuunataan sen sijaan vain yhdessä projektissa, INSPIssä.

Tutkimusta tehdään hyvin erilaisissa konteksteissa. Edelläkävijäyrityksistä ja työtilayhteisöistä haetaan uusia tulevaisuuden toimintamalleja. Ns. tavallisissa yrityksis-

sä ja julkisissa organisaatioissa kehitetään toimintatapoja erilaisin menetelmin ja viitekehäyksin. Kehittymisen ja uudistumisen teemat ovat myös mukana kaikissa projekteissa, osassa päätutkimusteemana ja muissa tutkimuksissa kehittämis-casien kautta.

### ***Liideri-ohjelman toinen tutkimushaku***

Liideri-ohjelman seuraava tutkimushaku käynnistyy syksyllä 2014. Se toteutetaan yhdessä toisen Tekes-ohjelman, Fiiliksestä fyrkkaa, kanssa. Fiiliksestä fyrkkaa -ohjelma korostaa nimensä mukaisesti tunnetta ja asiakkaan kokemaa arvoa liiketoiminnan keskeisenä tekijänä ja toisaalta organisaation aineettoman pääoman merkitystä kilpailukyvyille. Yhteisen tutkimushaun kautta vahvistetaan työelämän tutkimuksen integroitumista Tekesin muuhun innovaatiotoimintaan. Aiemminkin työelämäteema on ollut mukana mm. Serven (palveluliiketoiminnan ohjelman) ja Innovaatiot sosiaali- ja terveystieteissä -ohjelman tutkimushaunissa.

Hakua valmistellaan jälleen vuorovaikutteisesti työpajatyöskentelyn avulla. Alustava teema on ”Osaamisella ja johtamisella uutta kilpailukykyistä liiketoimintaa”. Haussa korostetaan ihmisen, suhteiden, verkostojen, liiketoimintakulttuurin ja osaamisen merkitystä yritysten uudistumisessa. Myös tässä haussa korostetaan monitieteistä tutkimusotetta ja tiivistä yhteistyötä elinkeinoelämän kanssa.

### **Yhteenveto ja johtopäätöksiä**

”Työelämän innovatiivisten tutkimus- ja kehittämishankkeiden” rahoittamisen sisällyttäminen Tekesin tehtäviin oli yksi vuonna 2008 hyväksytyn kansallisen innovaatiostrategian myötä toteutetuista keskeisistä

uudistuksista. Koska uudistuksen valmisteluvaiheessa ei juuri käyty keskustelua siitä, mitä linjaus käytännössä tarkoittaa, ovat linjat muotoutuneet vasta myöhemmin pitkälti tilannekohtaisesti. Tekesissä rahoitettavan työelämän tutkimuksen erityispiirteinä muuhun työelämän tutkimukseen nähden voi pitää vahvempaa kiinnittymistä elinkeinoelämälle koituvaan hyötyyn, tutkimuksen merkitystä elinkeinoelämän uudistumiselle ja tutkimuksen suurta uutuusarvoa.

Suurta osaa työelämän tutkimusta – ja sen sisällä erityisesti työpoliittiseksi luonnehdittua tutkimusta – on vanhastaan ohjannut ajatus ns. kolmikantaisesta hyödystä, eli siitä että tutkimus palvelee tasaveroisesti julkista intressiä ja kummankin työmarkkinaosapuolen intressejä. Tekesissä rahoitettava työelämän tutkimus ei poikkea tästä periaatteesta. Elinkeinoelämälle koitua hyötyä sisältää työelämän tutkimuksen osalta Tekesissä myös sen, että tutkimuksen tulee edistää sellaisen osaamisen ja sellaisten käytännön ratkaisujen syntyä, jotka edistävät työelämän laadun paranemista. Merkittävin painotus työelämän tutkimukseen yleisesti ei siis koske sitä, kenen/keiden intressiä tutkimus palvelee, kuin sitä, *kuinka uusi tieto syntyy ja kuinka välittömästi sovellettavissa olevaa* näin syntyvä tieto on. Tekesin rahoittama työelämän tutkimus pyrkii saamaan aikaan uutta tietoa tiiviisti elinkeinoelämän kanssa verkottuen ja siten, että tieto olisi mahdollisimman hyvin myös käytäntöön sovellettavaa.

Tutkimuksen merkitys elinkeinoelämän uudistumisella ja tutkimuksen suuri uutuusarvo puolestaan liittyvät enemmän tutkimuksen ja sen kysymyksenasettelun kunnianhimoisuuteen. Varsinkin tutkimuksen uutuusarvon määrittäminen on (tyypillisesti) yhteiskunta- tai käyttäytymistieteellisesti suuntautuneessa työelämän tai muussa aineettomaan pääomaan liittyvässä tutkimuk-

sessä usein pulmallisempaa kuin esimerkiksi insinööri- tai luonnontieteellisessä tutkimuksessa. Tämä johtuu tutkimuksen kohteiden erilaisuudesta. Esimerkiksi työelämän tutkimuksessa säännönmukaisuudet ja riippuvuussuhteet eivät ole luonnon lain kaltaisia, vaan ne ovat lähes poikkeuksetta ehdollisia (*ceteris paribus* -tyyppisiä), so. ihmisten ja heidän muodostamiensa yhteisöjen tuottamia ja näiden toiminnasta riippuvia.

Kaksi teemaa, joissa uuteen laaja-alaiseen innovaatiopolitiikkaan sisältyvä ajatus työelämän tutkimuksen ja muun innovaatiotutkimuksen välisestä synergiasta on tässä vaiheessa parhaiten nähtävissä, ovat työntekijälähtöinen innovaatiotoiminta sekä teknologisten ja ei-teknologisten (ml. organisatoristen) innovaatioiden välinen synergia. Lisääntyneessä kiinnostuksessa työntekijälähtöisten innovaatiotoimintaa kohtaan kohtaavat työelämän tutkimuksen perinteinen intressi tutkia ja edistää työntekijöiden osallistumista ja vaikutusmahdollisuuksia heitä koskevilla muutoksilla sekä innovaatiotutkimuksen intressi etsiä uudenlaisia tapoja innovoida (esim. nopean kehittämisen malli ja yhteisöllisen kehittämisen malli) (vrt. Ahola & Rautiainen 2009; Koivisto ym. 2011). Tämä teema onkin ollut jo tähän mennessä vahvasti esillä Tekesin tutkimushauissa. Teknologisten ja organisatoristen innovaatioiden keskinäisestä synergiasta on puolestaan olemassa erilaista tutkimustietoa (esim. Camisón & Villar-López 2014), mutta haasteena on edelleen tätä koskevan spesifin ja käytäntöön sovellettavissa olevan tutkimustiedon puute. Esimerkiksi Liideriohjelman ensimmäisessä tutkimushaussa ei käynnistynyt yhtään hanketta, jossa kohteena olisivat suoranaisesti olleet kehittyvän ICT:n ja tähän perustuvien innovatiivisten työnteon tapojen yhdessä aikaan saamat tuottavuusvaikutukset.

## Lähteet

- Aho, E. ym. (2008) Kansallinen innovaatiostrategia. Työ- ja elinkeinoministeriö. [https://www.tem.fi/files/19704/Kansallinen\\_innovaatiostrategia\\_12062008.pdf](https://www.tem.fi/files/19704/Kansallinen_innovaatiostrategia_12062008.pdf) (luettu 8.4.2014)
- Ahola, E. & Rautiainen, A.-M. (toim.) (2009) Kasvuparadigman muutos – innovaatiotoiminnan uudet trendit. Tekesin katsaus 250/2009. Helsinki: Tekes.
- Alasoini, T. (2002) Silta yli syvän veden? Työelämän ohjelmallisen kehittämisen haasteista sekä suhteesta työvoima- ja innovaatiopolitiikkaan. Työpoliittinen aikakauskirja 45 (2), 8–19.
- Alasoini, T. (2011a) Työelämän tutkimusparadigmojen kehitys Suomessa. Teoksessa Vartiainen, M. (toim.) Paradigmoista evidenssipohjaisiin käytäntöihin. Julkaisusarja TIEDE + TEKNOLOGIA 18/2011. Helsinki: Aalto-yliopisto, Perustieteiden korkeakoulu, Tuotantotalouden laitos, 7–26.
- Alasoini, T. (2011b) Workplace Development as Part of Broad-Based Innovation Policy: Exploiting and Exploring Three Types of Knowledge. *Nordic Journal of Working Life Studies* 1 (1), 23–43. <http://rossy.ruc.dk/ojs/index.php/njwls/article/view/2334/651> (luettu 10.4.2014)
- Arnkil, R. ym. (2003) The Finnish Workplace Development: A Small Giant? Helsinki: Ministry of Labour, Workplace Development Programme.
- Camisón, C. & Villar-López, A. (2014) Organizational Innovation as an Enabler of Technological Innovation Capabilities and Firm Performance. *Journal of Business Research* 67, 2891–2902.
- Hamel, G. (2007) Johtamisen tulevaisuus. Helsinki: Talentum.
- Koivisto, T., Mikkonen, T., Vadén, T., Valkokari, K., Ahonen, M. & Vainio, N. (2011)

- Rajoja ylittävä innovointi. Tampere: Tampere University Press.
- Lemola, T. & Honkanen, P. (toim.) (2004) Innovaatiopolitiikka – kenen hyväksi, keiden ehdoilla? Helsinki: Gaudeamus.
- Lundvall, B.-Å. & Borrás, S. (2005) Science, Technology and Innovation Policy. Teoksessa Fagerberg, J., Mowery, D.C. & Nelson, R.E. (toim.) *The Oxford Handbook of Innovation*. Oxford: Oxford University Press, 599–631.
- Miettinen, R. (2002) *National Innovation Systems: Scientific Concept or Political Rhetoric*. Helsinki: Edita.
- Ramstad, E. (2002) Työelämän tutkimuksen ja kehittämisen asiantuntijaresurssit 2001. Työelämän kehittämissohjelman raportteja 23. Helsinki: Työministeriö.
- Ramstad, E. & Alasoini, T. (toim.) (2007) Työelämän tutkimusavusteinen kehittäminen Suomessa: lähestymistapoja, menetelmiä, kokemuksia, tulevaisuuden haasteita. Työelämän kehittämissohjelman raportteja 53. Helsinki: Työministeriö.
- Schienstock, G. & Hämäläinen, T. (2001) Transformation of the Finnish Innovation System: A Network Approach. Reports series 7. Helsinki: Sitra.
- Seeck, H. (2008) Johtamisopit Suomessa: taylorismista innovaatioteorioihin. Helsinki: Gaudeamus.
- Valtioneuvosto (2008) Valtioneuvoston innovaatiopolitiittinen selonteko Eduskunnalle. VNS 5/2008. [https://www.tem.fi/files/20298/INNOPOL\\_SELONTEKO.pdf](https://www.tem.fi/files/20298/INNOPOL_SELONTEKO.pdf) (luettu 8.4.2014)



## Työnantajan antamista vähentämisperusteita koskevista tiedoista ja niiden käsittelystä henkilöstön vähentämisneuvotteluissa

Helena Lamponen<sup>1</sup>

### Artikkelin kohde ja jäsentely

Yhteistoimintaa yrityksissä koskevan lain (334/2007, jäljempänä myös yhteistoimintalaki tai YTL) menettelyt ja neuvottelut perustuvat työnantajan antamiin tietoihin (YTL 10–13 §, 22 §, 28 §:n 1 mom., 36 §, 41 § ja 47 §). Lailla edistetään yrityksen ja sen henkilöstön välisiä vuorovaikutuksellisia yhteistoimintamenettelyjä, jotka perustuvat henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin yrityksen tilasta ja sen suunnitelmista (YTL 1 §).

Yhteistoimintalakia sovelletaan yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20 (YTL 2.1 §). Kun työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden

tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla, työnantajan on neuvoteltava harkitsemistaan toimenpiteistä yhteistoimintalain 8 luvussa säädetyllä tavalla (YTL 44.1 §). Osana neuvottelumenettelyä työnantajan on annettava henkilöstöedustajille tai työntekijöille itselleen tiedot aiottujen toimenpiteiden perusteista (YTL 47 § 1 mom. 1-kohta ja 3 mom.). Neuvotteluissa on käsiteltävä mm. työnantajan harkitsemien toimenpiteiden perusteita ja vaikutuksia (YTL 50 §).

Tässä artikkelissa käsitellään sitä, mitä tietoja työnantajan on annettava harkitsemisensa toimenpiteiden perusteista, harkitessaan yhden tai useamman työntekijän irtisanomista tai lomauttamista taloudellisilla

---

<sup>1</sup> Helena Lamponen, OTT, LL.M., VT, edunvalvontayksikön päällikkö, Akavan Erityisalat AE ry



tai tuotannollisilla perusteilla. Myös sitä käsitellään, miten henkilöstön vähentämistä koskevassa yhteistoimintamenettelyssä annettavat tiedot eroavat työsopimuslain (55/2001, jäljempänä myös TSL) 7:3 §:ssä säännellyistä taloudellis-tuotannollisista ja töiden uudelleenjärjestelyä koskevista irtisanomisperusteista ja 5:2 §:n 1 momentin 1- ja 2-kohdissa säädettyistä lomautusperusteista. Lisäksi käsitellään arvopaperimarkkinalain sisäpiirisääntelyn soveltamista, annettaessa toimenpiteiden perusteita koskevia tietoja sekä harkittavien vähentämisten perusteeksi annettujen tietojen käsittelyä yhteistoimintaneuvotteluissa osana yhteistoimintalain 50 §:ssä säädettyä neuvotteluelvoitteen sisältöä.

Artikkelissa ei käsitellä työsopimuslain taloudellis-tuotannollisilla perusteilla (7:3 §) toteutettavaa työsopimuksen irtisanomista tai näihin syihin perustuvaa lomautusta (TSL 5:2 § 1 mom. 1-kohta) edeltävää, työsopimuslain 7:4 §:n nojalla tapahtuvaa työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutta eikä tilapäistä lomautusta edeltävää työnantajan työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutta (TSL 5:2 § 1 mom. 2-kohta). Myöskään ei käsitellä periaatteita, joilla työnantaja toteuttaa harkitsemansa henkilöstön vähentämisen (YTL 47 § 1 mom. 3-kohta).

Artikkeli on jäsennelty niin, että ensin kuvataan työsopimuslain taloudellis-tuotannollisia ja töiden uudelleenjärjestelyistä johtuvia irtisanomis- ja lomautusperusteita yleisellä tasolla ja sitten yksityiskohtaisemmin. Tämän jälkeen käsitellään työnantajan yhteistoimintalain nojalla annettavia toimenpiteiden perusteita koskevia tietoja ja sitä, miten ne eroavat työsopimuslaissa säädettyistä em. irtisanomis- ja lomautusperusteista. Tämän jälkeen käsitellään arvopaperimarkkinalain sisäpiirintietoa koskevan sääntelyn soveltamista toimenpiteiden perusteita koskevien yhteistoimintalain edellyttämien

tietojen käsittelyn yhteydessä. Viimeisessä luvussa tarkastellaan harkittavien toimenpiteiden perusteiden käsittelyä osana yhteistoimintalain 50 §:n neuvotteluelvoitteen sisältöä.

### **Työnantajan liikkeenjohtovalta sekä yleistä irtisanomisen ja lomauttamisen taloudellis-tuotannollisista perusteista**

Työnantajan liikkeenjohtovalta tarkoittaa työnantajan oikeutta johtaa yritystä. On kysymys työnantajan päätöksenteko-oikeudesta, mikä koskee yritystoiminnan tarkoitusta, laajuutta ja laatua. Työnantajan liikkeenjohtovalan piirissä on myös päätöksenteko, mikä koskee tuotantoa, markkinointia, sijoitustoimintaa ja yrityksen muun toiminnan suunnittelua ja toteuttamista. Liikkeenjohtovalan käyttö voi johtaa työnantajan liiketoimintapäätökseen, minkä seurauksena henkilöstöä voi olla tarpeen vähentää pysyvällä ja olennaisella tavalla, mikä voi johtaa irtisanomisiin. (Valkonen 2006, 804.) Työn vähentyessä tilapäisesti työnantaja voi käyttää liikkeenjohtovaltaansa niin, että seurauksena on lomauttaminen (TSL 5:2 § 1 mom. 2-kohta).

Työsopimuslaissa on säädetty taloudellis-tuotannollisista irtisanomisperusteista, joiden vallitessa työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen lakkaamaan. Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi (TSL 7:3.1 §). Em. perusteilla työnantaja voi myös lomauttaa työntekijän toistaiseksi (TSL 5:2 § 1 mom. 1-kohta; Tiitinen & Kröger 2012, 438-440). Mikäli työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti, työnantaja voi

omasta aloitteestaan vähentää henkilöstöä tilapäisesti lomauttamalla enintään 90 päivän ajaksi (TSL 5:2 § 1 mom. 2-kohta; Tiitinen & Kröger 2012, 447; Rautiainen & Äimälä 2008, 263).

Työsopimuslain 7:3.1 §:ssä säädetty taloudelliset ja toiminnan uudelleenjärjestelystä johtuvat irtisanomisperusteet ovat tiivistettävissä seuraavasti: Taloudelliset syyt koskevat rahaa. Tuotannolliset syyt koskevat tuotantotoiminnan muutoksia. Toiminnan uudelleenjärjestelystä johtuvat syyt koskevat mm. päällekkäisyyksien karsimista tai organisaatiota, hallintoa, tekniikkaa tai rakenteita. (Kairinen 2009, 347.) Työsopimuslain 5:1.1–2 §:ssä säädetty lomauttamisen perusteet ovat tiivistettävissä vastaavasti.

Työsopimuslain 7:3.1 §:ssä käsitteellä ”työn vähentyminen” tarkoitetaan irtisanottavan työntekijän työsopimuksen mukaisen työn vähentymistä. Se voi johtua monista eri syistä: tilauskanta voi olla vähentynyt, toiminta voi olla kannattamatonta, työntekijän töitä jaetaan muille työntekijöille tai kyse voi olla siitä, että työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat muista syistä vähentyneet. Irtisanomisoikeuden syntyminen edellyttää, että kysymys on työsopimuksen teon jälkeen työnantajan toimintaedellytyksissä tapahtuneesta muutoksesta ja tästä johtuvista ennakoimattomista seurauksista (Valkonen 2006, 812). ”Työn vähentyminen” on tulkinnanvarainen käsite (Tiitinen & Kröger 2012, 567). Irtisanomisoikeuden käyttö edellyttää, että työnantaja voi irtisanomista toteuttaessaan ennakoita työn vähenemisen olevan luonteeltaan olennaista ja pysyvää (Valkonen 2006, 802, 804 ja 807; Rautiainen & Äimälä 2008, 263; KKO:2002:87). Valkosen mukaan työntekijöitä ei voida irtisanoa vain ”varmuuden vuoksi” (Valkonen 2006, 814). Kun työnantaja lomauttaa työntekijän, työnteko ja palkanmaksu keskeytyvät väliaikaisesti, työsuhteen pysyessä muutoin voimassa

(TSL 5:1.1 §; Tiitinen & Kröger 2012, 438). Taloudelliset-tuotannollisilla tai töiden uudelleenjärjestelyistä johtuvilla syillä työnantaja voi irtisanoa tai lomauttaa työntekijän tai hänen sijaisensa lähtökohtaisesti vain, kun hän tekee työtä toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa (TSL 5:2.3 §; Valkonen 2006, 801; Tiitinen & Kröger 2012, 442–443).

Mikäli työnantajan ilmoittamat työtehtävien uudelleenjärjestelyt eivät tosiasiallisesti vähennä työnantajalla tarjolla olevaa työtä, ei irtisanomisperuste täyty (TSL 7:3.2 2-kohta) (Kairinen 2009, 352; KKO 1975–II–15). Irtisanomisperusteen on oltava täyttynyt irtisanomisajan päättyessä. Korkeimman oikeuden tuomion (KKO:1987:79) mukaan työntekijä oli irtisanottu tuotannollisten ja taloudellisten syiden nojalla. Kuitenkin uuden työvoiman tarvetta oli yllättäen ilmennyt paitsi irtisanomisaikana, myös sen jälkeenkin. Siten irtisanomisajan päättyessä ei ollut enää tuotannollista ja taloudellisista syistä johtunutta irtisanomisperustetta. Tämän vuoksi toteutettu irtisanominen oli ollut laitton, ja työnantaja oli ollut korvausvelvollinen.

## **Taloudelliset, tuotannolliset ja töiden uudelleenjärjestelystä johtuvat irtisanomis- ja lomautusperusteet**

### ***Taloudellinen irtisanomis- tai lomautusperuste***

Taloudellinen irtisanomis- tai lomautusperuste koskee yrityksen taloudessa tapahtuneita tai siinä ennakoitavissa olevia muutoksia. Työnantaja vähentää henkilöstöä pysyvästi tai tilapäisesti esimerkiksi kustannusten alentamiseksi tai parantaakseen kannattavuutta (Kaivanto 2013, 393). Taloudellisen irtisanomis- tai lomautusperusteen syyt voivat olla yrityksen ulkopuolella tapahtuneita, kuten taantuma, tai yrityksen sisäisiä, kuten

taloudellinen virhearviointi. Perusteen täytyminen edellyttää ensinnäkin näyttöä tästä syystä johtuvasta yrityksen toimintaedellytysten vaikeutumisesta. Taloudellisen irtisanomis- tai lomautusperusteen täyttyminen edellyttää lisäksi, että henkilöstön vähentäminen johtaa todellisiin ja todennettavissa oleviin kustannussäästöihin henkilöstömenoissa. Työnantajan on siten näytettävä henkilöstön vähentämisestä aiheutuva säästö. Irtisanomis- tai lomautusoikeuden käyttöön ei vaikuta se, että työnantaja voisi saavuttaa tavoittelemansa säästöt muillakin keinoilla. (Irtisanomisperusteiden käsittelyn yhteydessä ks. Koskinen ym. 2003, 180–181; Valkonen 2006, 809–810.)

Tavoite alentaa palkkakustannuksia ei ole yksinään riittävä peruste irtisanoa taloudellisella syyllä. Työnantajalla tarjolla olevan työn on oltava samanaikaisesti vähentynyt. Työntekijän työn on siten päättyttävä erillisenä tehtäväkokonaisuutena työsuhteen päättyessä. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että taloudellinen ja tuotannollinen peruste ovat tuolloin päällekkäiset. (Koskinen ym. 2003, 176.) Käytännössä kollektiiviset irtisanomisperusteet ovat usein päällekkäisiä. Lisäksi, vaikka työnantajalla irtisanomisia toteutettaessa ollut taloudellinen peruste olisi osoittautunut tilapäiseksi, eikä sitä enää ole irtisanomisajan päättyessä, voi työnantajan käyttämä tuotannollinen peruste silti olla olemassa, kun irtisanomisaika päättyy. (Emt. 178.)

Korkeimman oikeuden tuomion (KKO:1994:17) mukaan ”työntekijä saatiin irtisanoa taloudellisista ja tuotannollisista syistä vaikka eivät hänen omat työtehtävänsä olleet vähentyneet, kun nuo tehtävät tappiollisen kokonaistuloksen parantamiseksi oli uudelleenjärjestelyinä liitetty muiden työntekijöiden tehtäviin eikä työnantaja sen jälkeen voinut tarjota työtä sanotulle työntekijälle”.

Korkeimman oikeuden tuomiossa (KKO:1996:89) on arvioitu taloudellisen irtisanomisperusteen laillisuutta, kun työn tarjoamisen edellytykset olivat vähentyneet yrityksen tappiollisen kokonaistuloksen vuoksi. Tuomion mukaan ”yleisesti tiedossa olevat taloudelliset tosiseikat puoltavat sanonnan ”jos työ on vähentynyt” tulkitsemista tässä yhteydessä laajasti siten, ettei se tarkoita ainoastaan itse työn vähentymistä vaan myös työn tarjoamisen edellytysten vähentymistä. Tämä merkitsee sitä, että työnantajalla yrityksensä tappiollisen kokonaistuloksen johdosta voi olla oikeus irtisanoa työntekijöitään, vaikka irtisanottavien työ ei ole vähentynyt.”

Korkeimman oikeuden tuomiossa (KKO:2002:87) on tulkittu taloudellisia syitä irtisanomisperusteena seuraavasti: ”A:n irtisanominen yhtiön sinänsä voitollisesta yksiköstä on toteutettu osana säästötoimenpiteitä, joihin konsernissa on ryhdytty rakennusalan lamasta johtuneiden kannattavuusongelmien vuoksi. Vuoden 1996 aikana konsernin taloushallinto on lisäksi organisoitu uudelleen ja keskitetty kokonaan Helsinkiin. Tämän jälkeen taloushallinnollista työtä ei ole ollut tarjota B Oy:n aluekonttoreissa. A:n työ on näin työsopimuslain 37 a §:ssä (723/1988) tarkoitettulla tavalla taloudellisista ja tuotannollisista syistä olennaisesti ja pysyvästi vähentynyt.” Tuomiossa on taloudellisten syiden lisäksi todettu toiminnan uudelleen järjestelyistä johtuvat syyt irtisanomisen perusteena.

Yritystoiminnan kannattavuus, sen tappiollisuus tai voitollisuus, ei ratkaise taloudellisen irtisanomis- tai lomautusperusteen laillisuutta. Työntekijän työn voitollisuus yrityksen näkökulmasta tai sen hyödyllisyys tai tuloksellisuus ei ole este töiden uudelleenjärjestelylle taloudellisista syistä (Valkonen 2006, 806; vrt. Moilanen 2010, 48). Itä-Suomen hovioikeuden tuomiossa (Nro

774, 22.9.2011/Dnro S 10/869) on tulkittu taloudellisia ja tuotannollisia irtisanomisperusteita: Yrityksen A tulos oli ollut ennen työntekijä B:n irtisanomista useita vuosia tappiollinen. Tietyn todisteen perusteella oli kuitenkin voitu päätellä koko yhtiön tuloksen olleen voitollinen. B:n tehtäviä oli osin jaettu myös hänen alaiselleen. Hovioikeuden mukaan kysymyksessä ei ole ollut tarjolla olleen työn väheneminen pysyvästi ja olennaisesti. Hovioikeuden mukaan esimiehen ja alaisen työn yhdistäminen voidaan toteuttaa vain yhdistämällä alaisen työ esimiehen työhön, mutta ei päinvastoin. Tehtäviä voidaan yhdistää vain joko samalla tasolla, ylhäältä alaspäin tai kokonaan eri tehtävät toisiinsa liittäen. (Koskinen ym. 2003, 201–202.) Hovioikeuden mukaan työntekijän työ ei ollut taloudellisista, tuotannollista tai toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä olennaisesti ja pysyvästi vähentynyt, minkä vuoksi irtisanominen oli ollut työsopimuslain 7:3 §:n vastainen.

Taloudellisista syistä johtuvan tilapäisen, enintään 90 päivän mittaisen lomautuksen perusteita on arvioitu korkeimman oikeuden tuomiossa (KKO:1997:21). Tuomion mukaan työnantajalla oli ollut oikeus lomauttaa työntekijöitä tilapäisesti, kun säästötarpeista oli aiheutunut työn tarjoamisen edellytysten tilapäinen vähentyminen. (Tiitinen & Kröger 2012, 447–448.)

### ***Tuotannollinen irtisanomis- tai lomautusperuste***

Tuotannollisen irtisanomis- tai lomautusperusteen syynä ovat työnantajan toiminnan tai organisaation muutokset. Tuotteiden tai palvelujen kysyntä on voinut vähentyä olennaisesti, minkä vuoksi työnantaja harkitsee toimintojen supistamista ja henkilöstön vähentämistä (Kaivanto 2013, 393). Yrityksen omistussuhteiden vaihdos voi johtaa näihin

muutoksiin. Yrityksen tavoitteena voi olla tuottavampi liiketoiminta, töiden sujuvuuden lisääminen tai tarve toteuttaa muutoksia esimerkiksi markkinoinnissa. Edelleen voi olla kysymys liikkeenjohdollisista tai hallinnollisista järjestelyistä, tieto- tai tuotantoteknologian kehityksen aiheuttamasta muutostarpeesta tai asiakaskäyttäytymisen muutoksista, mitkä ovat johtaneet kysynnän tai työn vähenemiseen. Voi olla tarve muuttaa tuotevalikoimaa. Yrityksen liikeideaa, organisaatiota tai toimintamallia voidaan harkita muutettavaksi. (Koskinen ym. 2003, 186.) Näiden syiden vuoksi työnantaja harkitsee toiminnan tai sen osan lakkauttamista, supistamista, laajentamista, muuttamista tai yhdistämistä, mistä voi seurata työtehtävien lakkauttamisia tai yhdistämisistä. Irtisanomistilanteessa uudelleenjärjestelyt johtavat työntekijän aiemmin hoitamien tehtävien laadun ja laajuuden olennaiseen ja pysyvään muutokseen. (Valkonen 2006, 814–815.) Kun työnantaja käyttää tuotannollista irtisanomisperustetta, työn vähentyminen johtaa työtehtävien lakkauttamiseen tai yhdistämiseen, jolloin tehtäviä siirretään yrityksen muille työntekijöille (Koskinen ym. 2003, 187). Mikäli työnantaja perustelee toimenpiteitään taloudellis-tuotannollisilla perusteilla, tällöin irtisanomisen tai lomautuksen peruste on samalla sekä taloudellinen että tuotannollinen (Ks. tästä irtisanomisperusteiden arvioinnin yhteydessä Valkonen 2006, 808).

Työtuomioistuimen tuomiossa (TT:2007–102) on tulkittu tuotannollista irtisanomisperustetta seuraavasti: ”Yhtiö oli valmistamiensa luodikkojen kysynnän laskemisen vuoksi joutunut pienentämään tuotantoaan, mikä oli merkinnyt henkilöstövähennyksiä kaikissa toiminnoissa. Yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen irtisanotun koneistajan tekemä työ oli työn uudelleen organisoinnin vuoksi vähentynyt, eikä työnantajalla ollut

tarjottavissa hänelle muutakaan työtä.”

Korkeimman oikeuden tuomio (KKO:2002:54) koski paitsi sen arvioimista, oliko tuomiossa kuvatuissa olosuhteissa tapahtunut liikkeen luovutus, myös työnantajan oikeutta taloudellis-tuotannollisilla perusteilla irtisanoa työsopimus. Palvelutaloa ylläpitänyt yhdistys oli valmistanut aterioita muun muassa palvelutalon asiakkaille. Yhdistys oli todennut ruoanvalmistustoiminnan omana työnä kannattamattomaksi ja jatkuvasti tappiota tuottavaksi. Tämän vuoksi yhdistys päätti lopettaa oman ruoanvalmistustoiminnan ja hankkia ateriat ostopalveluna. Yhdistys oli irtisanonut emäntä A:n ja keittiöapulainen B:n toiminnan tappiollisuuden vuoksi tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä. Yhdistys vuokrasi palvelutalon keittiötilat varusteineen C:lle, joka ryhtyi harjoittamaan tiloissa mm. lounasruokalatoimintaa. Irtisanotut työntekijät A ja B eivät olleet siirtyneet C:n palvelukseen. Tuomiossa ilmenevillä perusteilla kysymys ei ollut liikkeenluovutuksesta. Tuomion mukaan yhdistyksen ja C:n välinen sopimus on yhdistyksen kannalta käsittänyt yhdistyksen oman ruoanvalmistustoiminnan lopettamisen, mikä on muodostanut työsopimuslain mukaisen taloudellisen ja tuotannollisen perusteen työntekijöiden A ja B irtisanomiselle.

Työtuomioistuimen tuomiossa (TT:2007–103) on tulkittu taloudellis-tuotannollista irtisanomisperustetta ja vuokratyövoiman käyttöä. Työnantaja oli irtisanonut taloudellisella ja tuotannollisella perusteella neljä työntekijäänsä ja myöhemmin vapauttanut nämä työntekovelvollisuudesta irtisanomisaikana. Yhtiöön oli samoihin aikoihin ja myös irtisanomisaikojen vielä kuluessa otettu vuokratyöntekijöitä tehtäviin, joita irtisanotut olisivat osanneet tehdä. Menettely on työtuomioistuimen aiemmassa ratkaisussa todettu sovellettavan työehtosopimuksen vuokratyövoiman käyttöä koskevien määrä-

ysten vastaiseksi. Nyt käsiteltävän tuomion mukaan ”yhtiö A:n taloudellinen tilanne on ollut jo keväällä 2005 päättyneellä tilikaudella heikko ja tilanne on seuraavalla tilikaudella heikentynyt edelleen. Vaikka tuloslaskelmasta ei ilmene tappioiden kuukausittaista kertymistä, laskelma ja E:n kertomus osoittavat, että yhtiön taloudellinen tilanne on syksyyn 2005 tultaessa ollut sangen huono. Yhtiön tilauskantaa ja sen kehittymisnäkyymiä koskeva selvitys osoittaa, että A Oy:n tärkein asiakas on vuoden 2005 kuluessa siirtänyt aiemmin yhtiöstä tilattuja tuotteita muiden alihankkijoiden valmistukseen, mikä on vähentänyt tarjolla olevaa työtä A Oy:ssä. Töiden siirtäminen muille alihankkijoille tukee myös näkemystä siitä, että yhtiön tärkein asiakas on harkinnut yhteistyön päättämistä. Työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 2 momentissa uudella työntekijällä on vakiintuneen tulkinnan mukaan tarkoitettu työsuhteeseen palkattua työntekijää (ks. esim. Valkonen ym., Työoikeus, 2006 s. 818 sekä TT 2006–64 ja TT 2006–65). Näin ollen vuokratyöntekijää ei voida pitää lainkohdassa tarkoitettuna uutena työntekijänä, jonka palkkaaminen ilman muuta osoittaisi, että taloudellista tai tuotannollista perustetta irtisanomiseen ei ole. A Oy:n tehtaalla on vielä kanteessa mainittujen työntekijöiden irtisanomisen ja työsuhteiden päättymisen jälkeen käytetty vuokratyöntekijöitä. Asia on riidatonta, että vuokratyöntekijät ovat tehneet sellaisia töitä, joita irtisanotut työntekijät olisivat kyenneet tekemään. Esitetyn selvityksen perusteella uusia vuokratyöntekijöitä on kuitenkin otettu irtisanottujen, työntekovelvoitteesta vapautettujen työntekijöiden työpanoksen korvaamiseksi päättymässä olevien töiden loppuun saattamiseen. Tätä osoittaa myös se, että vuokratyösuhteet ovat jääneet yleensä muutaman kuukauden pituisiksi. Vuokratyövoiman käyttämisestä ei siten voida päätellä yhtiön pyrkineen kier-



tämään kanteessa tarkoitettujen työntekijöiden irtisanomissuojaa. A Oy:n tilauskannan supistuminen ja sen näkyvissä ollut loppuminen ovat vähentäneet tarjolla olevan työn määrää jo elokuussa 2005. Tämän johdosta ja vallinneessa taloudellisessa tilanteessa yhtiö on voinut elokuussa 2005 katsoa tehtaalla tarjolla olevan työn tarjoamisedellytysten vähentyneen siinä määrin, että sillä on ollut perusteet vähentää henkilöstöä.” Työtuo- mioistuimen mukaan A Oy:llä on ollut työ- sopimuslain 7 luvun 3 §:n mukainen oikeus irtisanoa kanteessa tarkoitettujen työnteki- jöiden työ sopimukset 19.8.2005. Tuomion mukaan ”Vuokratyöntekijöiden käyttäminen ei sellaisenaan ilman muuta osoittanut, että tarjolla ollut työ ei olisi vähentynyt olennai- sesti ja pysyvästi. Työnantajalla oli irtisano- missuojasopimuksen mukaiset taloudelliset ja tuotannolliset perusteet työntekijöiden työ sopimuksen irtisanomiseen. (Äänestys- ratkaisu.)”

Korkeimman oikeuden tuomio (KKO:2010:20) koski vuoden 1978 yhteis- toimintalain tulkintaa. Asiassa oli samalla kysymys tuotannollisesta irtisanomisperus- teesta: yhtiön tietyn tuotantolaitoksen toi- minta lopetettiin<sup>2</sup>. Tuomion mukaan ”emo- yhtiön hallitus on 14.12.1999 tosiasia- sa tehnyt lopullisen ratkaisun tytäryhtiön X:n tuotantolaitoksessa harjoittaman tuotanto- toiminnan lopettamisesta”, mikä on ”mer- kinnyt yrityksen toiminnan olennaista supis- tamista. Ratkaisu on samalla merkinnyt sitä, ettei X:n tuotantolaitoksen työntekijöille ole ollut konsernissa tarvetta. Tytäryhtiön toi- mesta toimeenpantu työntekijöiden irtisa- nominen on siten ollut emoyhtiön ratkaisun

välitön seuraus” (kohdat 64–65).

Pelkästään pyrkimys vähentää palkkakus- tannuksia ei riitä tuotannollisen irtisano- misperusteen perusteeksi. Lisäksi tarjolla olevan työn on vähennyttävä. Irtisanomis- tilanteessa – tai lomautettaessa toistaiseksi – työntekijän työn on lakattava erillisenä tehtäväkokonaisuutena viimeistään, kun työsuhte päättyy tai lomautus alkaa, jolloin myös tuotannollinen irtisanomisperuste tai lomautusperuste on todennettavissa (tuotan- nollisesta irtisanomisperusteesta ks. Valko- nen 2006, 806).

Tuotannollisen perusteen käyttö myös ti- lapäisen, enintään 90 päivän mittaisen lo- mautuksen perusteena on toki mahdollista. Kuitenkin, koska tuotannollisilla syiden taustalla on pyrkimys saada aikaan pysyviä muutoksia yrityksen tavassa toimia, tilapäi- sen lomautuksen perusteleva tuotannol- lisilla syillä on käytännössä haastavaa.

### ***Toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuva irtisanomis- tai lomautusperuste***

Toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuva irtisanomis- tai lomautusperuste ei ole luon- teeltaan suoraan taloudellinen tai tuotannol- linen. Kysymys on teknologisista, hallinnol- lisista tai rakenteellisista syistä, jotka vai- kuttavat työn järjestelytarpeen tai yrityksen edellytyksiin tai tapaan toimia. Voi olla kyse esimerkiksi uusista laitteista tai toimintata- voista, mitkä vaikuttavat työnantajan mah- dollisuuksiin tarjota työtä. (Kaivanto 2013, 393–394.) Kysymys voi olla organisaation uudistamisesta, päällekkäisten toiminto-

<sup>2</sup> Myös KKO:2009:72 vuoden 1978 yhteistoimintalain tulkinnasta: yhteistoimintaneuvotteluissa oli käsitelty tietokoneiden kokoonpanoyksikön toiminnan lopettamista, jolloin saavutetun neuvotte- lutuloksen seurauksena kaikki työtehtävät lakkautettiin ja mm. yhdeksän työntekijää irtisanottiin (kohta 1).

jen uudelleen järjestelystä, tuotantotapojen muutoksista tai liikeidean tai toiminta-ajatuksen muuttamisesta. Voi olla kysymys myös työn tekemisen muodon muutoksesta: työ teetetään alihankintana, käytetään vuokratyötä tai työ tehdään yrittäjänä tai teetetään yrittäjällä. (Valkonen 2006, 815–819.) Moilasan mukaan ”rajanveto tuotannollisten ja toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvien syiden välillä on epäselvä, mutta myös merkityksetön”. Hänen mukaansa toiminnan uudelleenjärjestelystä johtuvat syyt täydentävät ja laajentavat tuotannollisia perusteita (2010, 48).

Korkeimman oikeuden tuomiossa (KKO:2002:87) on taloudellisten syiden lisäksi arvioitu toiminnan uudelleen järjestelystä johtuvia syitä irtisanomisperusteena seuraavasti: ”A:n irtisanominen yhtiön sinänsä voitollisesta yksiköstä on asiassa esitetyn selvityksen perusteella toteutettu osana säästötoimenpiteitä, joihin konsernissa on ryhdytty rakennusalan lamasta johtuneiden kannattavuusongelmien vuoksi. Vuoden 1996 aikana konsernin taloushallinto on lisäksi organisoitu uudelleen ja keskitetty kokonaan Helsinkiin.” Työnantajalla on oikeus ennakoida tarjolla olevan työn määrää ja tehdä organisaatiota ja henkilöstöä koskevaa sopeutusta. (Valkonen 2006, 812–813.)

Töiden uudelleenjärjestelystä johtuvan perusteen käyttö myös tilapäisen, enintään 90 päivän mittaisen lomautuksen perusteena on toki mahdollista. Kuitenkin, koska töiden uudelleenjärjestelyillä tavoitellaan lähtökohteisesti pysyviä muutoksia yrityksen tapaan toimia, tilapäisen lomautuksen perusteellinen töiden uudelleenjärjestelystä johtuvalla syyllä on käytännössä haastavaa.

Oikeuskäytännön perusteella on yhteenvetona todettavissa, että taloudelliset-tuotannollisissa ja töiden uudelleenjärjestelyä koskevissa vähentämisperusteissa on yksittäistapauksittain kysymys tulkintaa edellyttävästä

arvioinnista, mikä kuuluu tuomioistuimen toimivaltaan.

### **Yhteistoimintalain 47 §:n tiedot toimenpiteiden perusteista**

Osana henkilöstön vähentämistä koskevaa neuvottelumenettelyä työnantajan on annettava tiedot aiottujen toimenpiteiden perusteista (YTL 47 § 1 mom. 1-kohta). Kun työnantaja harkitsee vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista, tiedot annetaan kirjallisesti asianomaisten työntekijöiden edustajille (YTL 47 § 1 mom.). Henkilöstöryhmien edustajille annettavat tiedot on liitettävä neuvotteluesitykseen. Työnantajan neuvotteluesityksen jälkeen saamat tiedot voidaan antaa viimeistään yhteistoimintaneuvottelut käynnistävässä neuvottelussa (YTL 47 § 2 mom.). Jos työnantaja harkitsee alle kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taikka vähintään kymmenen työntekijän lomauttamista 90 päivää lyhyemmäksi ajaksi, työnantaja voi antaa [edellä tarkoitetut] tiedot asianomaisille työntekijöille tai heidän edustajilleen. Työntekijän tai asianomaisen henkilöstöryhmän edustajan pyynnöstä työnantajan on annettava tiedot kirjallisesti (YTL 47 § 3 mom.; HE 254/2006, 41) Yhteistoimintalaissa on säädetty työnantajan annettavista vähimmäistiedoista. Harkintansa mukaan työnantaja voi antaa laajemmat etukäteistiedot harkittavien toimenpiteiden perusteista. (Rautiainen ym. 2008, 184.)

Annettavien tietojen tarkoitus on, että henkilöstöryhmien edustajilla tai henkilöstön puolesta neuvottelevilla on neuvotteluja aloitettaessa mahdollisimman selkeä kuva neuvoteltavien asioiden taustalla olevista seikoista (KKO 1986 II 121). Työnantajan antamien tietojen on oltava neuvottelujen



käynnistämiseksi riittäviä ja oikeita (TT 1976–36).

Äimälä ym. ovat todenneet työnantajan annettavista tiedoista seuraavaa (2008, 183): ”Aiottujen toimenpiteiden perusteilla tarkoitetaan niitä taloudellisia tai tuotannollisia perusteita, jotka ovat työnantajan harkitsemien irtisanomisten, lomauttamisten tai osa-aikaistamisten syytä. Ne voivat johtua yrityksen ulkoisista tekijöistä, esimerkiksi kysynnän vähenemisestä, yrityksen tuotteiden vanhenemisesta tai kilpailuolosuhteiden muutoksista. Neuvoteltavat työvoiman vähentämistoimenpiteet voivat johtua myös työnantajan omasta tietoisesta toimenpiteestä, kuten jostakin toiminnasta luopumisesta tai organisaatiomuutoksesta.” Kairinen on kiteyttänyt ”asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot” toteamalla, että ”niinä voidaan pitää lähtökohtaisesti niitä tietoja, joiden perusteella työnantaja katsoo voivansa tehdä päätöksen asiassa” (Kairinen 2009, 502).

Kun työnantaja perustelee harkitsemiaan vähentämiä taloudellisella perusteella, työnantajan on annettava tiedot vähentämällä tavoiteltavalla säästöllä henkilöstömenoissa. Kysymys on yrityksen näkökulmasta sen liiketaloudellisesta kannattavuudesta. Työnantaja osoittaa tämän vertailukelpoisilla tilinpäätöksillä ja muilla taloutta kuvaavilla raporteilla, jotka ovat riittävän pitkältä, vähintään vuoden ajalta. Arviointiperusteena ei voida käyttää talousarvion toteutumista. Budjettitavoitteiden alittuminen tai ylittyminen ei riitä. Liikevaihto voi kasvaa ja liikevoitto voi silti pienentyä. Positiivinen tulos tai tappio voi olla kirjanpidollista. Tunnuslukujen arvioinnissa merkitystä on kirjauskäytäntöjen muutoksilla. Tietojen on oltava vertailukelpoisia. (Koskinen ym. 2003, 182–183; taloudellisen irtisanomisperusteiden arvioinnin yhteydessä ks. Valkonen 2006, 810–811.)

Tuotannolliset perusteet osoitetaan joko määrällisesti tai laadullisesti. Kun työnantaja perustelee harkitsemiaan vähennyksiä tuotannollisilla perusteilla, työnantajan ei tarvitse esittää selvitystä yrityksen taloudellisesta tilanteesta. Työnantajan harkitsemista toimenpiteistä ei tarvitse aiheutua yritykselle kustannussäästöä henkilöstömenoissa, jota työnantajan ei myöskään siten tarvitse esittää. (Koskinen 2003, 187; tuotannollisen irtisanomisperusteiden arvioinnin yhteydessä ks. Valkonen 2006, 815.)

Kun työnantaja perustelee harkitsemiaan vähennyksiä töiden uudelleenjärjestelyistä johtuvalla syyllä ja tästä aiheutuville kustannussäästöillä henkilöstömenoissa, työnantajan on tällöin osoitettava tavoiteltava säästö. Muutoin työnantaja osoittaa nämä perusteet joko määrällisin tai laadullisin kriteerein. (Töiden uudelleenjärjestelyä koskevan irtisanomisperusteiden arvioinnin yhteydessä ks. Valkonen 2006, 819.)

Yhteistoimintalaissa työnantajalta edellytettävien henkilöstön vähentämisen perusteita koskevien tietojen yhteistoimintalain mukaisuuden arvioinnissa on viime kädessä kysymys tulkintaan perustuvasta tietojen riittävyden ja laadun arvioinnista. Tämä arviointi kuuluu tuomioistuimen toimivaltaan.

Työtuomioistuimen tuomiossa (TT:2009–9) keskeinen arvioitava kysymys oli työnantajan tietojen antamista koskevien velvoitteiden laajuus. Tuomion mukaan lisätyövoiman tarve A Oy:n tehtaalla X on ollut työnantajan tiedossa käytäessä Y tehtaan yhteistoimintaneuvotteluja. Esitetyn selvityksen mukaan myös konkreettisiin toimenpiteisiin oli jo tuolloin ryhdytty uusien työntekijöiden rekrytoimiseksi. Tieto X yksikön tuotannon kehitysnäkymistä ja siellä odotettavissa olevista työpaikoista olisi ollut Y tehtaan yhteistoimintaneuvottelujen kannalta yhteistoimintalaissa tarkoitettu tarpeellinen tieto arvioitaessa työnantajan suunnit-

telemien henkilöstövähennysten perusteita ja vaihtoehtoja.

Helsingin hovioikeus on arvioinut tuomiossaan (Nro 1023, 17.4.2012 S 11/412) työnantajan tietojen antamista koskevan velvoitteen täyttymistä vähentämisneuvotteluissa. Työnantaja oli antanut tietoja yrityksen taloudellisesta tilanteesta suullisesti neuvottelussa. Tuomion mukaan työnantaja oli antanut tiedot neuvottelussa työntekijöiden edustajille. Yhteistoimintaneuvottelussa oli käyty läpi yrityksen viimeisimmät tulostiedot yksityiskohtaisesti. Hovioikeus katsoi, että yhteistoimintamenettelylain 47 §:n 1 momentissa tarkoitettuja tietoja mm. aiottujen toimenpiteiden perusteista ei oltu annettu kirjallisesti, mutta työntekijöiden edustajat olivat sittemmin hyväksyneet suullisesti saamansa tiedot riittäviksi. Hovioikeuden mukaan työnantaja ei ollut menetellyt yhteistoimintalain 47 §:n vastaisesti.

### **Arvopaperimarkkinalain sisäpiirintietoa koskevan sääntelyn soveltaminen harkittavien toimenpiteiden perusteita koskevien tietojen antamisen yhteydessä ja neuvotteluissa**

Arvopaperimarkkinalakia (746/2012, jäljempänä myös AML) sovelletaan, kun on kysymys säännellyllä markkinalla toimivista liikkeellelaskijayhteisöistä (AML 1 luku). Liikkeellelaskijalla tarkoitetaan arvopaperimarkkinalaissa suomalaista tai ulkomaista yhteisöä, joka on laskenut liikkeeseen arvopaperin (AML 2:3 §). Pörssiyhtiö on osakeyhtiö, jonka osake on kaupankäynnin kohteena kaupankäynnistä rahoitusvälineillä annetussa laissa tarkoitettulla säännellyllä markkinalla (AML 2:7 §; Osakeyhtiölaki eli OYL 624/2006, 5:1 a §). (Häyrynen & Kajala 2013, 72 ja 76–77.)

Sisäpiirintieto tarkoittaa säännellyllä markkinalla tai Suomessa monenkeskisessä kaupankäyntijärjestelmässä kaupankäynnin kohteena olevaan rahoitusvälineeseen liittyvää luonteeltaan täsmällistä tietoa, jota ei ole julkistettu tai joka muuten ei ole ollut markkinoilla saatavissa ja joka on omiaan olennaisesti vaikuttamaan sanotun rahoitusvälineen tai siihen liittyvien muiden rahoitusvälineiden arvoon (AML 12:2 §). Sisäpiirintiedosta on kysymys, kun tieto on julkistamaton tai se ei muutoin ole ollut markkinoilla saatavissa, tieto on täsmällistä tai kun tieto on olennaista eli se on omiaan vaikuttamaan olennaisesti arvopaperin arvoon. (Tarkemmin tiedon olennaisuudesta ks. Karjalainen ym. 2008, 139–140 ja Häyrynen & Kajala 2013, Defensor Legis 6/2007 tiedon täsmällisyydestä, 840–841 ja olennaisuudesta, 842–843; Sisäpiirintiedosta ks. Häyrynen & Kajala 2013, 395, 397 ja 401–421.)

Sisäpiirintietoa voivat olla seuraavat tiedot: yksittäiseen liikkeenlaskijaan liittyvät tiedot, tieto sen taloudelliseen kehitykseen yleisesti vaikuttavasta asiasta ja mm. tieto yhtiön tuloksen ja taloudellisen aseman kehityksen äkillisestä tai muutoin merkittävästä muutoksesta, kuten taloudellisista vaikeuksista. Sisäpiirintiedon täsmällisyysvaatimuksen avulla pyritään tekemään ero sisäpiirintiedon ja epävarmoihin seikkoihin tai markkinahuhuihin perustuvan tiedon välillä. Täsmällisyyden voidaan katsoa täyttyvän jo silloin, kun objektiivisesti arvioituna tietyn olosuhteen tai tapahtuman ilmeneminen tai toteutuminen on mahdollista. Tiedon täsmällisyydeltä edellytetään myös, että tieto on niin tarkka, että sen perusteella voidaan tehdä johtopäätös rahoitusvälineiden tai niihin liittyvien johdannaisrahoitusvälineiden hintavaikutuksesta. (HE 137/2004, pdf-versio 60.) Sisäpiirintiedon olennaisuus tarkoittaa olennaisen hintavaikutuksen tosiasiallista mahdollisuutta (HE 137/2004,

59). Sisäpiirintiedot koskevat esimerkiksi toimenpidekokonaisuuksia tai järjestelyjä, jotka luonteensa tai kokonsa vuoksi poikkeavat yhtiön tavanomaisesta liiketoiminnasta tai yhtiön julkistamasta strategiasta. Sisäpiirintiedon kokonaisarvioinnissa on huomioitava myös, että mitä merkittävämpi hanke tai muu asiakokonaisuus on kyseessä, sitä aikaisemmassa vaiheessa tietoa voidaan pitää sisäpiirintietona. (HE 32/2012 pdf-versio, 156.) Tiedon olennaisuuden ja sen mahdollisen hintavaikutuksen arviointi tehdään objektiivisin kriteerein. Komission määritelmädirektiivissä täsmennetään olennaisuuden arvioinnin suorittamista olennaisen hintavaikutuksen lisäksi myös sijoituspäätöstä tekevän sijoittajan näkökulmasta tehtävän arvion nojalla. Tiedon olennaisuuden arvioinnissa on huomioitava, olisiko järkevästi toimiva sijoittaja tekohetkellä pitänyt olennaisen hintavaikutuksen mahdollisuutta objektiivisesti arvioiden todellisena ja siten todennäköisesti ottanut kyseisen tiedon huomioon sijoituspäätöstä tehdessään. Kyseessä on kokonaisarviointi. (HE 137/2004, 60–61.)

Keskustelua on käyty siitä, voisiko arvopaperimarkkinalain soveltamisen piirissä oleva yritys jättää antamatta henkilöstön vähentämistä harkitessaan yhteistoimintalain 47 §:n 1 momentin 1-kohdassa ja 3 momentissa säädetyt tiedot toimenpiteiden perusteista siksi, että ko. tiedot ovat AML:n tarkoittamia sisäpiirintietoja, jotka ovat suoraan AML:n nojalla salassa pidettäviä (AML 12:2 §). Koska saman oikeusjärjestelmän piirissä toimittaessa yhdellä säädöksellä eli arvopaperimarkkinalailla ei voi perustella toisen säädöksen eli yhteistoimintalain noudattamatta jättämistä, on tilanne siten ratkaistava ja ratkaistavissa näiden kahden lain, AML:n ja yt-lain, yhteensovittamisella.

Yhteistoiminta-asiamies on antanut ohjeen yhteistoimintaa ja osallistumisoikeuk-

sia koskevan lainsäädännön ja arvopaperimarkkinalain sisäpiirisääntelyn yhteensovittamisesta.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys, joka on yhteistoimintalain soveltamisen piirissä ja toimii säännellyllä markkinalla tai monenkeskisessä kaupankäyntijärjestelmässä Suomessa, ei ole oikeutettu jättämään noudattamatta yhteistoimintalain tietojen antamista ja tiedottamis- ja neuvottelumenettelyjä koskevaa sääntelyä yksinomaan sillä perusteella, että menettelyssä ilmaistaan sisäpiirintietoja. Kun yrityksen edustajat ilmaisevat yhteistoimintaja osallistumismenettelyissä sisäpiirintietoa, yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan olisi suositeltavaa, että sisäpiirintiedon luonne salassa pidettävänä tietona todetaan tällöin kulloinkin erikseen. (Yhteistoiminta-asiamiehen ohje 2013, 7)

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yhteistoimintalain soveltamisen piirissä olevissa säännellyllä markkinalla tai monenkeskisessä kaupankäyntijärjestelmässä Suomessa toimivissa yrityksissä on sovellettava yhteistoimintamenettelyn yhteydessä saatujen sisäpiirintietojen ilmaisemisesta YTL 57 §:n salassapitosääntelyä. Tällöin sisäpiirintietoa saaneet henkilöt ovat velvollisia noudattamaan markkinoiden väärinkäyttödirektiivin (2003/6/EY) ja arvopaperimarkkinalain sisäpiiriä koskevia säännöksiä. (Yhteistoiminta-asiamiehen ohje 2013, 11-12) Koska tämän kirjoituksen piirissä ei ole yhteistoimintamenettelyn yhteydessä saatujen työnantajan salassa pidettäviksi ilmoittamien sisäpiirintietojen käsittely neuvotteluosapuolten välittömän piirin ulkopuolella, tässä kirjoituksessa ei siksi käsitellä yhteistoimintalain 57 §:n salassapitosäännöstä ja sen puitteissa tapahtuvaa sisäpiirintiedon ilmaisemista eikä arvopaperimarkkinalain sisäpiirintiedon käyttökieltoa ja ilmaisemiskieltoa (AML 14:2.1–2 §).

Sisäpiirintietoa saanut henkilöstön edustaja ja työntekijä on merkittävä sisäpiirirekisteriin. Yhteistoiminta-asiamiehen ohjeen mukaan liikkeellelaskijalla on velvollisuus ilmoittaa henkilöstön edustajille ja muille, millainen heidän asemansa liikkeellelaskijan sisäpiiriläisenä on. Yrityksen hallintoelimiin eli hallintoneuvostoon, hallitukseen, johtokuntaan ja johtoryhmään kuuluva henkilöstön edustaja (eli siis hallintoedustajalain mukainen henkilöstön edustaja) rinnastetaan muihin em. toimielimen jäseniin. Tämä tarkoittaa sitä, että jos henkilöstön edustajat toimielimen jäsenyytensä nojalla saavat säännöllisesti sisäpiirintietoa, he ovat julkisia sisäpiiriläisiä ja heidät merkitään julkiseen sisäpiirirekisteriin. Jos henkilöstön edustaja muutoin saa säännöllisesti sisäpiirintietoa, hänet merkitään yrityksen pysyvään sisäpiirirekisteriin ja hankekohteisesti sisäpiirintietoa saava henkilöstön edustaja ja työntekijä merkitään hankekohlaiseen sisäpiirirekisteriin. Yrityksen omassa harkinnassa on päättää, mihin em. rekisteriin henkilö merkitään. (Yhteistoiminta-asiamiehen ohje 2013, 7; Sisäpiirirekistereistä ks. Häyrynen & Kajala 2013, 422–424 ja 432–437.)

### **Harkittavien toimenpiteiden perusteiden käsittely osana neuvotteluelvoitteen sisältöä**

Yhteistoimintalain neuvotteluelvoitteen sisältöä koskevan 50 §:n mukaan, jos työnantajan harkitsemat, yritystoimintaa koskevat ratkaisut ilmeisesti johtavat yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, on yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi näiden toimenpiteiden perusteita ja vaikutuksia, (irtisanomista har-

kittaessa) 49 §:ssä tarkoitettuja toimintaperiaatteita tai toimintasuunnitelmaa, vaihtoehtoja työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi. Yhteistoimintamenettelyssä työvoiman käyttöä vähennettäessä on siis käsiteltävä, jos työnantajan harkitsemat yritystoimintaa koskevat ratkaisut ilmeisesti johtavat yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi mm. harkittavien toimenpiteiden perusteita. Euroopan Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan työnantajan velvollisuudet eivät ole täytettävissä vain antamalla tiedot. Työnantajalla on neuvotteluelvoite ennen irtisanomisten toteuttamista. (C-188/03 Junk, kohdat 41–45.) Sama pätee, kun harkitaan lomautuksia.

Työtuomioistuimen tuomiossa TT:2010–52 on todettu, nyt voimassa olevaa yhteistoimintalain 50 §:ää koskien, että ”Jotta työnantaja täyttäisi työnantajalle yhteistoimintaneuvottelujen käymiseksi asetetut vaatimukset, edellyttää se käytännössä sitä, että työnantaja laatii oman suunnitelman siitä, miten yritystoiminta on tarkoitus järjestää ja mitkä ovat sen vaikutukset muun muassa henkilöstöön. Yhteistoimintaneuvottelujen käymisen helpottamiseksi suunnitelma voi olla yksityiskohtainen. Tässä yhteydessä työnantaja voi myös esittää oman ehdotuksensa asian ratkaisemiseksi. Tätä ratkaisumallia ei kuitenkaan saa esittää ainoana kysymykseen tulevana, vaan osapuolille on annettava neuvottelujen aikana mahdollisuus esittää muita mahdollisesti kysymykseen tulevia ratkaisuja.” Työnantajan suunnitelmassa todetaan käytännössä työnantajan suunnitteleman liikkeenjohdollisen ratkaisun kohdentuminen yrityksessä ja suunnitellut henkilöstövaikutukset ja sen

pohjana ovat työnantajan harkitsemilleen toimenpiteille esittämät perusteet<sup>3</sup>.

Vuoden 1978 yhteistoimintalain tulkintaa koskevan korkeimman oikeuden tuomion (KKO:2010:8) mukaan neuvotteluissa on käsiteltävä mm. perusteet ja vaikutukset. Tämä tuomio koski liikkeen luovutuksella siirtyneen toiminnan uudelleenjärjestelyä (kohta 1). Tuomion 12-kohdan mukaan, jos --- neuvoteltava toimenpide ilmeisesti johtaa yhden tai useamman työntekijän tai toimihenkilön osa-aikaistamiseen tai irtisanomiseen taikka lomauttamiseen, neuvottelujen tulee ensin kohdistua aiotun toimenpiteen perusteisiin ja vaikutuksiin, minkä jälkeen erikseen on käsiteltävä toimenpiteen vaihtoehtoja vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamisen ja vähentämisestä aiheutuvien seurausten lieventämisen osalta. Korkeimman oikeuden tuomion tämä kohta jättää avoimeksi, missä laajuudessa vähentämisneuvotteluissa on käytännössä käsiteltävä harkittavien toimenpiteiden perusteita.

Oikeuskäytäntö ja myös yhteistoimintalain koskeva oikeuskirjallisuus jättävät pitkälti yksityiskohtien osalta avoimeksi, miten vähentämisneuvotteluissa käytännössä on käsiteltävä harkittavien toimenpiteiden perusteita. Oikeuskirjallisuudessa esitettyjä näkemyksiä työsopimuslain taloudellistautannollisten irtisanomis- ja lomautusperusteiden käsittelystä voidaan soveltavasti käyttää lähtökohtana, kun arvioidaan työnantajan esittämien perusteiden käsittelyä vähentämisneuvotteluissa, kuitenkin huomioden seuraava ero. Neuvottelut koskevat

työnantajan harkitsemia vähennyksiä. Tässä vaiheessa työnantaja ei ole tehnyt eikä ole edes voinut tehdä asiassa lopullista päätöstä (C-188/03 Junk, kohdat 35–37). ”Yhteistoimintalain tarkoituksena on, että yrityksen toimintasuunnitelmia koskevat yhteistoimintaneuvottelut aloitetaan ja käydään asian sellaisessa valmisteluvaiheessa, jossa vuorovaikutus työnantajan ja työntekijöiden välillä voi aidosti toteutua. Siten on selvää, että tietokoneyksikön toiminnan lopettamista koskevasta suunnitelmasta on tullut neuvotella elokuussa 1998 ennen toimenpiteen toteuttamista.” (KKO:2009:72 kohta 4) Turun hovioikeuden tuomion (Nro 1303 28.5.2009; Dnro S 08/1138) mukaan ”Ennen henkilöstövähennyksiä koskevien neuvottelujen alkamista työnantajan edellytetään tekemän suunnitelmia, arvioita ja harkintoja. Yhtiö A:lla on työnantajana ollut oikeus hankkia henkilöstövähennystä koskevaa päätöstään varten muun muassa tarvittavat tiedot ja selvitykset. /---/ työnantajalla on oikeus tehdä myös valmistelevia suunnitelmia ja päätöksiä.” Työnantajalla on oikeus ja jopa velvollisuus ennakoida tarvittavien työntekijöiden määrää. Ennakointioikeutta käytettäessä työn vähentymisen määrä ja alkamishetki ovat riittävän suurella todennäköisyydellä arvioitavissa. Ennakointioikeuden käytöllä tähdätään siihen, että työsuhteen päättämispäivän jälkeisestä päivästä lukien työ on vähentynyt työsopimuslain 7:3.1 §:ssä säädetty irtisanomisperusteet – tai lomautuksen alettua työsopimuslain 5:2.1–2 §:n lomautusperusteet – täyttävällä tavalla.<sup>4</sup> (Valkonen

<sup>3</sup> Myös KKO:2009:72 vuoden 1978 yhteistoimintalain tulkinnasta: neuvottelujen kohteena oli tietokoneiden kokoonpanoyksikön toiminnan lopettamista koskenut suunnitelma (1-kohta).

<sup>4</sup> KKO:1987:79: Työntekijä oli irtisanottu tuotannollisten ja taloudellisten syiden nojalla ja uuden työvoiman tarvetta oli kuitenkin yllättäen ilmennyt jo irtisanomisaikana ja kohta sen jälkeenkin. Kun irtisanomisajan päättyessä ei siten enää ollut tuotannollisista ja taloudellisista seikoista johdunutta erityisen painavaa syytä työntekijän irtisanomiseen, työnantaja veloitettiin korvaamaan työntekijälle irtisanomisesta aiheutuneesta ansionmenetyksestä johtunut vahinko.



2006, 831–833.) Työn vähentymistä koskevan kriteerin täyttymistä ei edellytetä eikä edes voida edellyttää neuvotteluvaiheessa.

Vähennyksiä suunniteltaessa on määriteltävä se toiminnallinen kokonaisuus yrityksen sisällä, johon työnantajan harkitsemat toimenpiteet kohdistuvat. Toiminnallisessa kokonaisuudessa yksikkö vaikuttaa itse kustannuksiinsa ja tuottoihinsa. Mikäli yritys ei ole jakautunut erillisiksi toiminnallisiksi kokonaisuuksiksi, vähennysten tarve – esimerkiksi taloudellisista syistä ja tästä johutuva kustannussäästötarve – tarkastellaan samaa tai samanlaista työtä tekevien osalta. Tämän jälkeen arvioidaan, mitä työtehtäviä harkittavana oleva vähentyminen koskee. Harkittavia vähennyksiä tarkastellaan sillä alueella, jonka piirissä ne näin arvioituina ovat. (Valkonen 2006, 821–826; Kairinen 2009, 353.) Neuvotteluelvoituksen piirissä ja työnantajan harkitsemien toimenpiteiden kohteena voivat olla siten vain määritellyllä työn vähentymisen ennakoitulla alueella työtä tekevät työntekijät.

Työtuomioistuimen tuomiossa (TT:2009–9) keskeinen kysymys oli työnantajan tietojen antamista koskevien velvoitteitten laajuus. Tuomion mukaan lisätyövoiman tarve A Oy:n tehtaalla X on ollut työnantajan tiedossa käytäessä Y tehtaan yhteistoimintaneuvottelija. Esitetyn selvityksen mukaan myös konkreettisiin toimenpiteisiin oli jo tuolloin ryhdytty uusien työntekijöiden rekrytoimiseksi. Tieto X yksikön tuotannon kehitysnäkymistä ja siellä odotettavissa olevista työpaikoista olisi ollut Y tehtaan yhteistoimintaneuvottelujen kannalta yhteistoimintalaissa tarkoitettu tarpeellinen tieto arvioitaessa työnantajan suunnitelmien henkilöstövähennysten perusteita ja vaihtoehtoja.

Työsopimuslain 7:3.1 §:ssä säädetyn irtisanomisperusteen täytyminen edellyttää ensinnäkin, että työ on vähentynyt ”olennai-

sesti”. Valkosen mukaan irtisanomisperustetta arvioitaessa työn vähenemisen on oltava ”vähäistä suurempaa”. Hänen mukaansa tässä on kysymys työntekijän ensisijaisten ja pääasiallisten työtehtävien oleellisesta vähentymisestä. Keskeinen arviointikriteeri on, muuttaako työnantajan harkitsema toimenpide työntekijän työsuhteen ehtoja niin olennaisesti, että aikaisempi tehtäväkuva lakkaa erillisenä kokonaisuutena. (Valkonen 2006, 836.) Työsopimuslain 7:3.1 §:ssä säädetyn irtisanomisperusteen täytyminen edellyttää myös, että työ on vähentynyt ”pysyvästi”. Kun työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti, ei irtisanomisperuste tai peruste lomauttaa toistaiseksi täyty. Kyseeseen voi tulla tällöin lomautus työn tilapäisen vähentymisen vuoksi. Työn pysyvä tai tilapäinen väheneminen ratkaistaan kokonaisharkinnalla. (Emt. 836–838.)

Kun työnantaja harkitsee henkilöstön vähentämistä, yhteistoimintalain 50 §:ssä säädetty toimenpiteiden perusteiden käsittely osana neuvotteluelvoitetta ei kaikissa tapauksissa työntekijäkohtaisesti ole sama asia kuin työsuopimuslain 7:3 §:ssä säädetty yksittäistä työntekijää koskevan irtisanomisperusteen tai työsuopimuslain 5:2 §:n 1 momentin 1–2-kohdassa säädetyn lomautusperusteen täyttymisen arviointi. Yhteistoimintalaissa säädetty toimenpiteiden perusteiden käsittely on päällekkäinen työsuopimuslain taloudellis-tuotannollisten ja töiden uudelleenjärjestelyä koskevien irtisanomisperusteiden täyttymisen kanssa silloin, kun työnantajan toiminta esimerkiksi kokonaan päättyy tai työnantaja harkitsee päätöstä toiminnan supistamisesta lopettamalla jonkun tietyn toiminnan, missä tarvittavaa osaamista ei voida käyttää työnantajan muussa toiminnassa. Yhteistoimintalaissa tarkoitettujen vähentämisperusteiden ja työsuopimuslaissa tarkoitettujen irtisanomis- tai

lomautusperusteiden päällekkäisyys on yksittäisen työntekijän näkökulmasta ohuempi esimerkiksi silloin, kun harkittavien vähentämistoimenpiteiden kohteena on samaa tai samankaltaista työtä tekevä työntekijäryhmä, ja on kysymys esimerkiksi taloudellisista syistä johtuvasta töiden uudelleenjärjestelytarpeesta tappiollisen kokonaistuloksen parantamiseksi, minkä seurauksena jonkun työntekijän tai joidenkin työntekijöiden työtehtävät, jotka eivät ole sinällään vähentyneet, on tappiollisen kokonaistuloksen parantamiseksi tarpeen liittää uudelleenjärjestelynä muiden työntekijöiden työtehtäviin (vrt. KKO 1994:17; Valkonen 2006, 822).

Perusteiden käsittelyssä vähentämisneuvotteluissa on tiivistetysti kysymys seuraavasta. Neuvotteluissa käsitellään työnantajan esittämän suunnitelman perusteet ja kohdentuminen yrityksessä sekä suunnitelman pohjalta harkittavien toimenpiteiden henkilöstövaikutukset. Tällöin käsitellään sitä, miksi työ vähenee ja mihin työhön ja työtehtäviin väheneminen kohdistuu. Lisäksi käsitellään, onko väheneminen luonteeltaan pysyvää, millä voidaan perustella irtisanominen, osa-aikaistaminen tai lomautus toistaiseksi, vai tilapäistä, millä voidaan perustella tilapäinen lomautus. Jos henkilöstön vähentämistä harkitaan taloudellisilla perusteilla, neuvotteluissa käsitellään työnantajan toimenpiteillään tavoittelema kustannussäästö. Mikäli henkilöstön vähentämistä perustellaan muilla kuin taloudellisilla perusteilla, eli tuotannollisilla tai töiden uudelleenjärjestelyistä johtuvilla syillä, neuvotteluissa käsitellään työnantajan perusteiksi esittämät laadulliset tai määrälliset perustelut.

Keskustelua on herättänyt se, voidaanko mahdollisesti irtisanottavat, osa-aikaistettavat tai lomautettavat nimetä vähentämisneuvottelujen aikana, osana neuvotteluelvoitteen sisällön käsittelyä. Korkeimman oikeuden tuomiossa KKO 1994:17 on tulkittu tätä

kysymystä: ”[Vuoden 1978] yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa ei ole säädetty irtisanottavien nimeämisestä yhteistoimintamenettelyn yhteydessä. Neuvottelut työvoimaa vähentävien toimenpiteiden vaikutuksista ja vaihtoehdoista saattavat joskus edellyttää myös yksityiskohtaista selvitystä niistä työntekijöistä, jotka täytyy irtisanoa, ja niistä, jotka voidaan sijoittaa uudelleen tai kouluttaa. Kun toimenpiteet A:n tehtaalla kuitenkin jo lähtökohtaisesti ovat koskeneet kaikkia yksiköitä ja henkilöstöryhmiä, arviolta kolmasosaa noin 600 työntekijästä, ei irtisanottavien nimeäminen jo irtisanomisten perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista käytävässä yhteistoimintamenettelyssä ole ollut välttämätöntä”. Tuomion mukaan siinä todetuissa olosuhteissa korkein oikeus suhtautuu varauksellisesti, jopa kielteisesti irtisanottavien nimeämiseen kesken vähentämisneuvottelun.

Yhteenvetona harkittavien toimenpiteiden perusteiden käsittelystä vähentämisneuvotteluissa on todettava, että yksittäistapauksittain arvioinnissa on kysymys tulkintaan perustuvasta ratkaisusta, mikä kuuluu tuomioistuimen toimivaltaan.

Kun työnantajalla on työsopimuslain mukainen peruste irtisanoa, lomauttaa toistaiseksi tai osa-aikaistaa, työnantajalla on myös vapaus valita näiden eri toimenpiteiden välillä (Koskinen ym. 2003. 177). Työn vähentyessä tilapäisesti, työnantajalla on lomautusoikeus enintään 90 päiväksi. Työnantajalla on oikeus käyttää toimenpiteitä koskevaa päätöksenteko-oikeuttaan yhteistoimintaneuvotteluelvoitteen täyttämisen jälkeen. Tämä tarkoittaa sitä, että yhteistoimintaneuvotteluissa on käsitelty, ennen työnantajan päätöksentekoa, harkittavien toimenpiteiden perusteiden ja vaikutusten lisäksi irtisanomista harkittaessa yhteistoimintalain 49 §:ssä tarkoitettuja toimintaperiaatteita tai toimintasuunnitelmaa,



vaihtoehdot vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi ja vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi.

## Lähteet

### Kirjallisuus

- Häyrynen, J. (2007) Sisäpiirintiedon täsmällisyys ja KKO 2006:110. Defensor Legis N:o 6/2007, 837–849.
- Häyrynen, J. & Kajala, V. (2013) Uusi arvopaperimarkkinalaki. Lakimiesliiton kustannus. Viro.
- Kairinen, M. (2009) Työoikeus perusteen. Työelämän Tietopalvelu Oy. Masku, Raisio.
- Kaivanto, K. (2013) Työsopimuksen irtisanomisperusteet. Teoksessa Hietala, H., Kahri, T., Kairinen, M. & Kaivanto, K.: Työsopimuslaki käytännössä, 349–458. Talentum. Helsinki.
- Karjalainen, J., Laurila, O. & Parkkonen, J. (2008) Arvopaperimarkkinalaki. Talentum. Helsinki.
- Koskinen, S., Nieminen, K. & Valkonen, M. (2003) Työsuhteen päättäminen. WSOY. Porvoo.
- Moilanen, J.-M. (2010) Sopimukset työsuhteen päättyessä. Talentum. Helsinki.
- Rautiainen, H. & Äimälä, M. (2008) Työsopimuslaki 5. painos. WSOYpro. Juva.
- Tiitinen K.-P. & Kröger, T. (2012) Työsopimuslaki 6. uudistettu painos. Talentum. Helsinki.
- Valkonen, M. (2006) Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja. Teoksessa Kairinen, M., Koskinen, S., Nieminen, K., Ullakon-oja, V. & Valkonen, M.: Työoikeus, toinen uudistettu painos, 801–885. WSOYpro. Juva.
- Äimälä, M., Rautiainen, H. & Hollmén, J. (2008) Yhteistoimintalaki 2. painos. WSOYpro. Juva.

## Virallislähteet

### Lait ja hallituksen esitykset

- Arvopaperimarkkinalaki 14.12.2012/746
- Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/6/EY, annettu 28 päivänä tammikuuta 2003, sisäpiirikaupoista ja markkinoiden manipuloinnista (markkinoiden väärinkäyttödirektiivi)
- Hallituksen esitys 137/2004 laeiksi arvopaperimarkkinalain ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta
- Hallituksen esitys 32/2012 arvopaperimarkkinoita koskevaksi lainsäädännöksi
- Hallituksen esitys 254/2006 laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 22.9.1978/725
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334
- Osakeyhtiölaki 21.7.2006/62
- Työsopimuslaki 26.1.2001/55

### Oikeuskäytäntö

- C-188/03 Junk.
- Helsingin hovioikeuden tuomio Nro 1023 17.4.2012 S 11/412
- Itä-Suomen hovioikeus tuomio Nro 774 22.9.2011 Dnro S 10/869
- KKO 1975 – II – 15
- KKO 1986 II 121
- KKO:1987:79
- KKO:1994:17
- KKO:1996:89
- KKO:1997:21
- KKO:2002:54

KKO:2002:87

KKO:2009:72

KKO:2010:8

KKO: 2010:20

Turun hovioikeuden tuomio Nro 1303  
28.5.2009 Dnro S 08/1138

TT 1976 – 36

TT:2007–102

TT:2007–103

TT:2009–9

### ***Viranomaisohjeet***

Yhteistoiminta-asiamiehen ohje yhteistoimintaa ja osallistumisoikeuksia koskevan lainsäädännön ja arvopaperimarkkinalain sisäpiirisäätelyn yhteensovittamisesta 2013.

## Työpaikkojen toimintatapojen uudistuksiin liittyy oppimismahdollisuuksia ja kuormitustekijöitä

Maija Lyly-Yrjänäinen<sup>1</sup>

Yritysten ja julkisen sektorin organisaatioiden toimintaympäristö on muutoksessa. Talouskriisi viime vuosina ja eteenpäin katsoessa väestörakenne, tieto- ja viestintäteknologioiden (ICT) nopea kehitys sekä talouden globalisoituminen ja palveluvaltaistuminen muokkaavat liiketoimintamahdollisuuksia, työmarkkinoiden ammatti- ja tehtävärakenteita sekä yksilöiden asemaa työmarkkinoilla (ks. esim. Kauhanen 2014; Kauhanen & Lilja 2014; Alasoini 2014). Sopeutuminen uusiutuvaan toimintaympäristöön näkyy esimerkiksi siinä, että vuonna 2013 suomalaisten työpaikkojen johdosta 46 prosenttia kertoi, että työpaikalla oli tehty organisaatiomuutoksia vuoden 2010 jäl-

keen. Muutokset olivat EU-maista selvästi yleisempiä ainoastaan Tanskassa (60 %) ja Ruotsissa (56 %). EU-maiden keskiarvo oli 32 prosenttia. (Eurofound 2013.) Palkansaajien näkemykset vuodelta 2010 ovat samansuuntaisia, työntekijät Ruotsissa, Suomessa ja Tanskassa raportoivat eurooppalaisista useimmin, että työpaikalla oli ollut muutoksia viimeisen kolmen vuoden aikana (Eurofound 2012, 31). Suomessa toimivien yritysten johdon mukaan organisaatiomuutoksia<sup>2</sup> aiheuttavat useimmin kysynnän vaihtelut ja kasvanut kilpailu sekä uuden teknologian käyttöönotto työpaikalla. Myös julkisella sektorilla uusi teknologia aiheuttaa muutoksia. Lisäksi taustalla vaikuttavat määräraho-

<sup>1</sup> Maija Lyly-Yrjänäinen, VTM, erityisasiantuntija, työ- ja elinkeinoministeriö

<sup>2</sup> Tekesin MEADOW-tutkimuksessa (Measuring the Dynamics of Organisations and Work) organisaatiomuutosten päätyyppejä ovat vastuiden/työnjaon muutokset, keskittäminen tai supistaminen, eriyttäminen tai kasvattaminen sekä organisaatioperiaatteen uudistaminen tai fuusio.

jen leikkaukset. (Alasoini ym. 2013, 43–44.)

Työpaikkojen käytännöt elävät jatkuvasti paitsi toimintaympäristön, myös instituutioiden ja kulttuurin muokkaamina. Organisaatiomuutoksista tulevat usein mieleen suuret, nopeat ja periaatteelliset muutokset sekä niihin liittyvät yt-neuvottelut ja irtisanomiset, mutta työelämän rakenteet muuttuvat myös ruohonjuuritasolla eli siinä, miten yksilöiden ja tiimien työt on järjestetty. Useat töiden organisointikäytännöt ovat Suomessa muihin EU-maihin verrattuna edistyksellisiä. Eurooppalaisiin kollegoihin nähden suomalaisten työntekijöiden mahdollisuudet oppia ja vaikuttaa omaan työhönsä ovat hyvät. Lisäksi töitä tehdään nopeatempoisesti. Kuten muissa Pohjoismaissa, Suomessakin työ on muihin Euroopan maihin verrattuna usein organisoitu itseohjautuviin tiimeihin, joiden jäsenet voivat yhdessä päättää esimerkiksi aikatauluistaan ja työtavoistaan ja siitä, kuka tiimiä vetää. EU-maista etätöiden tekemisen kärkejoukkoa olivat vuonna 2010 Hollanti, Tanska, Ruotsi ja Suomi. Näissä maissa yli 40 prosenttia työntekijöistä työskenteli ainakin osan työajastaan muualla kuin työnantajan tiloissa ja käytti työssään tietoteknisiä välineitä. (Ks. Eurofound 2012.)

### **Työpaikkojen käytännöt ovat myllerryksessä etenkin suurissa työpaikoissa ja julkisella sektorilla**

Työ- ja elinkeinoministeriön toteuttamassa työolobarometrissa on kahtena viime vuotena kerätty tietoja työpaikoilla tehdyistä uudistuksista, tehtävien organisoimisesta uudella tavalla ja uusien työvälineiden tai tietojärjestelmien käyttöönotosta. Vastaa- jista vajaa 60 prosenttia sanoi vuonna 2013, että työpaikalla on viimeisen vuoden aikana järjestetty tehtävien jakoa uudelleen (57 %) tai otettu käyttöön uusia työmenetelmiä tai

tietojärjestelmiä (56 %). Tehtävien uudelleenjärjestelyt näyttäisivät jopa aavistuksen lisääntyneen aikaisemmasta vuodesta, sillä vuonna 2012 niitä raportoi 52 prosenttia palkansaajista. Naiset kertoivat muutoksista useammin kuin miehet, 59 prosenttia sanoi, että tehtäviä on järjestetty kuluneen vuoden aikana uudelleen ja 60 prosenttia kertoi, että työpaikalla on otettu käyttöön uusia menetelmiä tai järjestelmiä. Miehillä osuudet olivat hieman pienempiä, 54 ja 53 prosenttia.

Valtion palkansaajilla on eniten muutoksia, noin 70 prosenttia kertoi niistä. Aikaisempaan vuoteen verrattuna tehtävien uudelleenjärjestelyt lisääntyivät teollisuudessa ja valtiolla sekä 10–49 henkilön ja yli 200 henkilön työpaikoilla (kuvio 1). Suurimmassa työpaikoissa tehtävien uudelleen järjesteleminen ja uudet työmenetelmät tai tietojärjestelmät ovat arkipäivää, sillä noin 80 prosenttia niiden työntekijöistä sanoi muutoksia tapahtuneen.

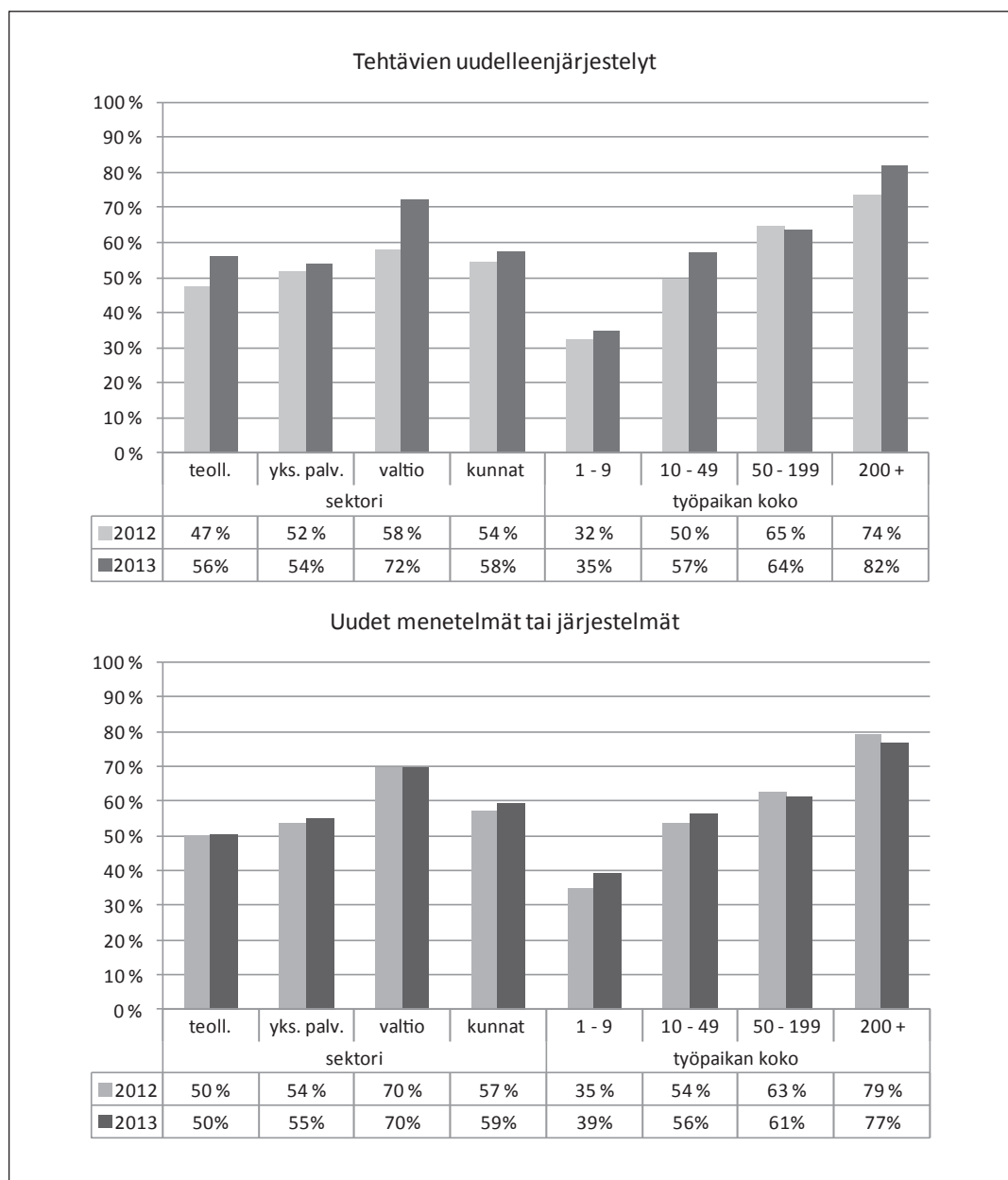
Muutoksista on siis tullut osa palkansaajien arkea, mutta miten muutokset heijastuvat itse työn tekemiseen? Etsin artikkelissa vastauksia kysymykseen työolobarometrin aineiston avulla. Tarkastelun kohteeksi olen valinnut työelämän muutosta pohdiskelevista keskusteluista ja tutkimuksista tuttuja aihealueita, joista myös barometrissa on tietoja:

1. työssä oppiminen
2. vaikutusmahdollisuudet työssä sekä mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen
3. etätö
4. työtahti ja työn määrä
5. varmuus siitä, että oma työpaikka säilyy.

### **Millaisia vaikutuksia työpaikoilla tehdyillä muutoksilla voi olla?**

Usein elinikäistä oppimista tarjotaan keino- na, jolla työelämän muutoksiin voi varau-

Kuvio 1. Tehtävien uudelleenjärjestelyt ja uusien menetelmien tai tietojärjestelmien käyttöönotto työpaikalla sektorin ja työpaikan koon mukaan 2012–2013 (%).



tua. Vaikka työtä ei vaihtaisikaan kokonaan uuteen, muutokset oman työpaikan sisällä, sekä tehtävissä että menetelmissä, vaativat usein uuden oppimista. Kansainvälisessä vertailussa edellytykset oppimiselle ja taitojen kartuttamiselle ovat suomalaisilla hyvät, siitä kertovat erinomaiset luku- ja numerotaidot sekä tietotekniikkaa soveltavat ongelmanratkaisutaidot (OECD Skills Outlook 2013). Suurin osa palkansaajista mieltää työpaikkansa sellaiseksi, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita. Vuonna 2013 runsas kolmannes (36 %) oli sitä mieltä, että luonnehdinta sopii heidän työpaikkaansa erittäin hyvin ja 45 prosenttia sanoi sen kuvaavan heidän työpaikkaansa melko hyvin.

Muutosten mahdollistamat uudet tai entistä laajemmat tai monipuolisemmat työtehtävät liittyvät kiinteästi työssä oppimiseen, mutta muutokset ja niihin liittyvä osaamisen kehittyminen voivat johtaa myös vaikutusmahdollisuuksien kasvamiseen omassa työssä. (Ks. esim. Wiezer ym. 2011, 98.) Työpaikan sisäiset joustot, kuten töiden kiertäminen tai uudet ja yllättävät tehtävät, lisäävät tutkimuksen mukaan työntekijöiden vaikutus- ja osallistumismahdollisuuksia (Eurofound 2013, 32–35).

Barometrissa kysytään vaikutusmahdollisuuksista työtehtävien sisältöön, työtahtiin sekä töiden jakamiseen työpaikalla. Vaikuttaminen työtahtiin on näistä kolmesta yleisintä. Vuonna 2013 viidennes (21 %) palkansaajista voi vaikuttaa työtahtiinsa paljon ja neljännes melko paljon. Työtahtiinsa voi vaikuttaa 39 prosenttia jonkin verran, kun taas 15 prosentilla ei ollut lainkaan mahdollisuutta säädellä sitä. Työtehtäviin vaikuttaminen oli melkein yhtä yleistä kuin työtahtiin vaikuttaminen. 14 prosentilla oli paljon vaikutusvaltaa työtehtäviin ja 24 prosentilla melko paljon. 46 prosenttia sanoi vaikutusmahdollisuuksia olevan jonkun verran ja 16 prosentilla niitä ei ollut lainkaan.

Työnjakoon vaikuttaminen ei sen sijaan ole yhtä yleistä, sillä ainoastaan vajaa kolmannes sanoi, että vaikutusmahdollisuuksia on paljon (13 %) tai melko paljon (17 %). Miltei puolet (44 %) vastaajista sanoi, että työnjakoon voi vaikuttaa jonkin verran ja noin neljänneksellä (26 %) ei ollut lainkaan vaikutusmahdollisuuksia. Barometrin mittamat vaikutusmahdollisuudet ovat säilyneet läpi 2000-luvun liki ennallaan.

Vuonna 2013 noin puolet (49 %) palkansaajista koki, että heillä oli työpaikalla hyvät mahdollisuudet osallistua toiminnan kehittämiseen. Osuus on noussut jopa vajaalla 20 prosenttiyksiköllä kahdeksan vuoden aikana. Silti edelleen vajaa viidennes (18 %) koki osallistumismahdollisuutensa heikoiksi.

Uusien teknologioiden myötä mahdollisuudet järjestää töiden tekeminen ajasta ja paikasta riippumatta ovat lisääntyneet. Muutos on selvä etenkin tietotyöläisillä, joiden työ kulkee helposti mukana, mutta jatkossakin osa työtehtävistä on sidottu tiettyyn aikaan ja paikkaan. (Esim. Kauhanen 2014, 7.) Barometrin mukaan vuonna 2013 joka kymmenes palkansaaja teki etättyötä vähintään viikoittain ja kuusi prosenttia kuukausittain. Kaikkien etättyötä tekevien osuus kasvoi vuoden aikana 22 prosentista 28 prosenttiin (mukana ovat myös ne, jotka tekevät etättyötä satunnaisesti).

Työntekijöille muutokset töiden organisoinnissa voivat tuoda myös epävarmuuden siitä, mitä muutokset tarkoittavat oman työn säilymiselle. Etenkin jos muutoksiin liittyy irtisanomisia, huoli omasta työstä saattaa olla suuri. Työn määrä ja vaatimukset ehkä kasvavat, jos töitä tehdään entistä pienemmällä joukolla tai jos uudet tehtävät ja työmenetelmät eivät ole heti hallussa. Myös itse muutosprosessi vaatii voimavaroja (ks. esim. Wiezer ym. 2011, 97–98.) Tekesin MEADOW-tutkimuksessa (Measuring the Dynamics of Organisations and Work) pal-

kansaaajia pyydettiin arvioimaan, millaisia vaikutuksia erilaisilla muutoksilla, tehtävien jakamisella uudella tavalla työntekijöiden välillä, organisaation uudistamisella sekä työmenetelmien tai järjestelmien uudistamisella, oli ollut heidän omaan työhönsä. Muutoksilla oli ylipäänsä ollut vaikutuksia 46 prosentille vastaajista. Eniten myönteisiä vaikutuksia oli työn mielekkyyteen (70 %), työtehtäviin (64 %) ja työsuhteen jatkuvuuteen (50 %). Kielteisesti muutokset vaikuttivat useimmin työn henkiseen tai fyysiseen kuormittavuuteen (31 %). (Minkkinen ym. 2013, 44–48.)

Suurimmalla osalla palkansaaajista työtahti on ripeä, he työskentelevät tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla. Vuonna 2013 jopa 65 prosenttia työolobarometrin vastaajista sanoi työskentelevänsä ripeästi hyvin usein tai melko usein. Ainoastaan seitsemälle prosentille palkansaaajista tiukka työtahti oli harvinaista. Niiden vastaajien osuus, joiden mielestä työtehtäviä on liikaa, on ollut 2000-luvulla korkeimmillaan 60 prosenttia vuosina 2000 ja 2006. Vuosi 2013 on hyvin samankaltainen kuin vuosi 2012, 36 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että tehtäviä on liikaa ja 14 prosenttia oli täysin samaa mieltä. Vastaajista 70 prosenttia oli vuonna 2013 varma oman työpaikan säilymisestä ja osuus on säilynyt 2000-luvun alusta saakka suurin piirtein ennallaan.

### **Muutoksiin liittyy oppimisen ja osallistumisen mahdollisuuksia, mutta myös työpaineita**

Seuraavassa selvitän muutosten ja työolojen yhteyksiä tarkemmin. (1) Työolobarometrin muuttujista oppimismahdollisuuksia kuvaa vastaajien arvio siitä, että luonnehdinta ”Työpaikkani on sellainen, että siellä voi

oppia koko ajan uusia asioita” sopii omaan tilanteeseen erittäin hyvin tai melko hyvin. (2) Vaikutusmahdollisuuksista on rakennettu summamuuttuja, joka kuvaa kohtalaisia tai hyviä mahdollisuuksia työtehtäviin, työtahtiin ja työnjakoon vaikuttamiseen (ks. Lyly-Yrjänäinen, 2014, 79). (3) Kolmantena selitettävänä muuttujana ovat hyvät mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen. (4) Etätöitä tekevien joukossa ovat mukana kaikki, jotka tekevät ansiotyötä varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa (myös ovat satunnaisesti etätöitä tekevät). (5) Nopeaa työtahtia ilmentää se, että työskentelee tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla hyvin usein tai melko usein. (6) Liikaa töitä on niillä, jotka ovat täysin tai jokseenkin samaa mieltä väittämästä ”Työpaikallani on liian paljon työtehtäviä työntekijöihin nähden”. (7) Työpaikastaan varmoja ovat ne, jotka ovat täysin tai jokseenkin samaa mieltä väittämästä ”Voin olla varma siitä, että työpaikkani säilyy”.

Kun kiinnostuksen kohteena ovat juuri muutosten ja eri työolojen väliset yhteydet, tarkastelen niitä monimuuttujamallien avulla. Jokaiselle selitettävälle muuttujalle on tehty oma regressiomalli, johon on otettu selittäviksi muuttujiksi työpaikan toimintatapojen muutosten lisäksi sukupuoli, ikä, sosioekonominen asema, esimiesasema, sektori, työpaikan koko sekä palkansaaajan arvio oman työpaikan taloudellisesta tilanteesta. Taustamuuttujat on valittu sillä perusteella, että työolot vaihtelevat usein huomattavasti eri työntekijäryhmillä sekä erilaisilla työpaikoilla työskentelevillä. Taustatekijöiden vaikutus selitettäviin työolomuuttujiin on siis otettu huomioon.

Analyysia varten vuosien 2012 ja 2013 työolobarometriä aineistot on yhdistetty. Vastaajia on yhdistetyssä aineistossa yhteensä 3 307, mutta puuttuvien tietojen takia



malleissa on muuttujista riippuen mukana 2 922 – 3 012 vastaajaa. Malleista useimpien selitysvoima ei ole kovin vahva. Etätöiden kohdalla valitut muuttujat selittävät noin kolmanneksen vaihtelusta, mutta muiden työolojen kohdalla osuudet ovat paljon pienempiä. Analyysissa ei olekaan tarkoitus selvittää tyhjentyvästi esimerkiksi sitä, mitkä tekijät vaikuttavat etätöiden tekemiseen. Sen sijaan kiinnostuksen kohteena on, onko tehtävien uudelleenjärjestelyillä tai uusien työmenetelmien tai tietojärjestelmien käyttöönotolla yhteyttä etätöihin ja muihin tarkastelun kohteena oleviin työoloihin silloin, kun mallissa mukana olevat muut muuttujat on vakioitu.

Taulukoissa 1 ja 2 taustamuuttujien yhteyttä selitettäviin muuttujiin on kuvattu riskiluvuilla (Odds ratio). Esimerkiksi taulukon 1 sarakkeesta ”oppiminen” näkee, että riski kuulua niiden joukkoon, joiden työpaikalla voi jatkuvasti oppia uutta, on 1,44-kertainen

työntekijöillä, joiden työpaikalla on ollut tehtävien uudelleenjärjestelyjä. Vertailukategoria (ref.) ovat ne, joiden työssä muutosta ei ole ollut. Muut taustamuuttujat on vakioitu. Tulos on tilastollisesti merkitsevä (\*\*).

Työpaikoissa, joissa tehtävien jakoa on järjestelty uudelleen työntekijöiden tai eri työyksiköiden välillä, työssä oppimisen, vaikuttamisen ja osallistumisen mahdollisuudet sekä etätö ovat hieman tavallisempia kuin organisaatioissa, joissa näitä muutoksia ei ole ollut (riskiluvut ovat 1,44, 1,20, 1,26 ja 1,48). Muista mallissa mukana olevista muuttujista sosioekonomisen aseman sekä esimiesroolin tuomat erot ovat kuitenkin selvästi suurempia kuin muutosten. (taulukko 1) Etätöiden osalta sosioekonomisen aseman mukaiset erot ovat todella suuret. Ylempien toimihenkilöiden riski etätöiden tekemiselle on jopa kaksikymmenkertainen työntekijöihin verrattuna (riskiluku on 19,54).

Taulukko 1. Tehtävien uudelleenjärjestelyjen yhteyksiä työoloihin, logistiset regressiomallit .

		oppiminen	vaikutus- mahd.	osallistumis- mahd.	etätö	nopea tahti	liikaa töitä	varmuus työpaikasta							
sukupuoli	miehet	1,30	*	1,70	**	1,02		1,72	**	1,09	0,66	**	1,20		
	naiset	ref.		ref.		ref.		ref.		ref.	ref.		ref.		
ikä		0,98	**	1,00		0,99	*	0,99	**	1,00	1,01	**	0,98	**	
sosioekonominen asema	yl. toimihenkilöt	4,70	**	3,46	**	2,72	**	19,54	**	3,85	**	1,13	1,00		
	al. toimihenkilöt	2,77	**	1,35	**	1,67	**	4,40	**	1,93	**	1,18	1,36	*	
	työntekijät	ref.		ref.		ref.		ref.		ref.	ref.		ref.		
esimiesasema	esimiehet	1,38	*	2,84	**	2,88	**	1,68	**	3,09	**	0,99	1,82	**	
	ei esimiesas.	ref.		ref.		ref.		ref.		ref.	ref.		ref.		
sektori	teollisuus	ref.		ref.		ref.		ref.		ref.	ref.		ref.		
	yksit. palvelut	1,16		0,85		0,92		1,14		0,81		0,85	1,44	**	
	valtio	1,63		1,39		0,92		0,78		0,87		1,59	**	1,21	
	kunnat	1,78	**	0,94		1,34	*	0,39	**	0,80		1,19		1,83	**
työpaikan koko	1-9	1,23		1,59	**	1,73	**	1,19		0,90		0,69	**	1,14	
	10-49	0,97		1,33	*	1,39	*	0,91		0,98		0,90		1,24	
	50-199	0,81		0,99		1,11		0,97		0,96		0,90		1,23	
	200+	ref.		ref.		ref.		ref.		ref.		ref.		ref.	
arvosana työpaikan taloudelliselle tilanteelle (0-10)	1,39	**	1,22	**	1,45	**	1,02		1,29	**	0,85	**	1,43	**	
tehtävien uudelleenjärjestelyt	kyllä	<b>1,44</b>	**	<b>1,20</b>	*	<b>1,26</b>	**	<b>1,48</b>	**	<b>1,25</b>	*	<b>1,38</b>	**	<b>0,78</b>	**
	ei	ref.		ref.		ref.		ref.		ref.		ref.		ref.	
Nagelkerke R Square		17 %		15 %		19 %		33 %		14 %		9 %		11 %	
oikein luokitellut havainnot		83 %		73 %		67 %		80 %		82 %		61 %		74 %	
N		3001		2996		2988		3012		3012		2974		2935	

Merkitsevyystaso: \* p<0.05 \*\* p<0.01

Muutokset tehtävien jaossa liittyvät myös kokemuksiin siitä, että työtahti on nopea ja työtä on liikaa työntekijämäärään nähden (riskiluvut ovat 1,25 ja 1,38). Työtahdin osalta muutamat muut taustamuuttajat erottelevat enemmän eri ryhmiä kuin tehtävien uudelleenjärjestelyt. Ylemmät toimihenkilöt työskentelevät liki neljä kertaa todennäköisemmin nopealla tahdilla työntekijöihin verrattuna (riskiluku on 3,85). Esimiehillä on noin kolme kertaa suurempi riski sille, että työtahti on nopea verrattuna niihin, joilla ei ole esimiesroolia (riskiluku on 3,09). Epävarmuus työpaikan säilymisestä on tavallisempaa työpaikoissa, joissa on ollut tehtävien uudelleenjärjestelyjä kuin niissä, joissa muutoksia ei ole ollut (riskiluku varmuudelle työpaikasta on 0,78).

Uusien työmenetelmien tai tietojärjestelmien käyttöönotolla on osin samankaltaisia

vaikutuksia kuin tehtävien uudelleenjärjestelyillä. Käyttöönottoon liittyvät oppimis-, ja osallistumismahdollisuudet ja etätöyön tekeminen, mutta myös riipeä työtahti ja kokemus siitä, että töitä on liikaa tekijöihin nähden (taulukko 2). Toisin kuin tehtävien uudelleenjärjestelyt, uudet työmenetelmät tai tietojärjestelmät eivät liity vaikutusmahdollisuuksiin tai varmuuteen työpaikan säilymisestä. Kuten tehtävien muutoksien, myös uusien menetelmien ja järjestelmien yhteydet työoloihin ovat monilta osin heikompia kuin muiden malleihin valittujen taustamuuttajien (taulukko 2).

Töiden järjesteleminen uudella tavalla sekä uusien menetelmien tai tietojärjestelmien käyttöönotto ovat barometrin aineistolla tehdyn analyysin mukaan yhteydessä useimpiin tarkastelluista työolotekijöistä. Syy- ja seuraussuhteista analyysi ei kuitenkaan kerro.

Taulukko 2. Uusien työmenetelmien tai tietojärjestelmien käyttöönoton yhteyksiä työoloihin, logistiset regressiomallit.

		oppiminen	vaikutus- mahd.	osallistumis- mahd.	etätöy	nopea tahti	liikaa töitä	varmuus työpaikasta
sukupuoli	miehet	1,34 *	1,64 **	1,04	1,79 **	1,09	0,66 **	1,21
	naiset	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
ikä		0,98 **	1,00	0,99 *	0,99 **	0,99	1,02 **	0,99 **
sosioekonominen asema	yl. toimihenkilöt	4,78 **	3,35 **	2,62 **	19,97 **	3,87 **	1,20 **	0,99 **
	al. toimihenkilöt	2,81 **	1,31 *	1,66 **	4,61 **	1,92 **	1,27 *	1,34 *
	työntekijät	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
esimiesasema	esimiehet	1,34 *	2,90 **	2,81 **	1,60 **	3,11 **	0,98	1,83 **
	ei esimiesas.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
sektori	teollisuus	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
	yksit. palvelut	1,16	0,82	0,89	1,15	0,94	0,82	1,39 **
	valtio	1,56	1,35	0,89	0,79	1,07	1,48 *	1,22
työpaikan koko	kunnat	1,77 **	0,91	1,29	0,40 **	1,20	1,09	1,82 **
	1-9	1,36	1,57 **	1,80 **	1,19	0,87	0,71 *	1,19
	10-49	1,05	1,40 *	1,42 **	0,90	0,97	0,92	1,24
	50-199	0,91	1,00	1,17	1,02	0,89	0,94	1,25
	200+	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
arvosana työpaikan taloudelliselle tilanteelle (0-10)		1,39 **	1,21 **	1,44 **	1,02	1,31 **	0,85 **	1,43 **
uudet työmenetelmät tai tietojärjestelmät	kyllä	<b>1,62</b> **	<b>1,16</b>	<b>1,42</b> **	<b>1,57</b> **	<b>1,56</b> **	<b>1,31</b> **	<b>0,92</b>
	ei	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
Nagelkerke R Square		17 %	15 %	19 %	33 %	15 %	9 %	11 %
oikein luokitellut havainnot		83 %	72 %	67 %	79 %	83 %	61 %	74 %
N		2987	2978	2971	2997	2997	2960	2922

Merkitsevyystaso: \* p<0.05 \*\* p<0.01

Muutos voi esimerkiksi lisätä oppimis- ja osallistumismahdollisuuksia, mutta yhtä hyvin voisi ajatella oppimisen ja osallistumisen johtavan muutoksiin tehtävissä ja menetelmissä. Myös nopea työtahti ja liian suuri työmäärä voivat yhtä hyvin olla muutoksen syy tai seuraus.

## Lopuksi

Ammattien katoamisesta, uusien syntymisestä sekä työtehtävien muuttumisesta on viime aikoina kirjoitettu runsaasti (ks. Pajarinen & Rouvinen 2014a; Pajarinen & Rouvinen 2014b; Böckerman & Vainiomäki 2014). Ennakoidut töiden sisältöjen muutokset vaikuttavat väistämättä myös siihen, miten töitä tehdään. Tämä tarkoittaa jatkosakin muutoksia töiden organisoimisessa ja toimintatavoissa. Työntekijöiden valmiudet muutosten vastaanottamiseen ja uuden oppimiseen ovat onneksi pääosin kunnossa. Keskimäärin suomalaiset pärjäävät kansainvälisessä vertailussa erinomaisesti perustaitojen osaamisessa ja mahdollisuudet uusien taitojen kartuttamiselle työssä ovat hyvät. Suurin osa palkansaajista suhtautuu organisaatiomuutoksiin suopeasti. MEADOW-tutkimukseen vastanneet työntekijät pitivät useimmiten omalla työpaikalla tehtyjä organisaatiomuutoksia hyödyllisinä (80 %) ja tarpeellisina (76 %). Lisäksi 64 prosenttia oli sitä mieltä, että ne olivat välttämättömiä. (Minkkinen ym. 2013, 49)

Barometrin analyysin mukaan tehtävien uudelleenjärjestelyihin tai uusien menetelmien ja tietojärjestelmien käyttöön liittyviä monia edistyksellisiä työn organisoinnin tapoja, kuten työssä oppiminen, vaikutus- ja osallistumismahdollisuudet sekä etätö. Näitä voitaisiin muutostilanteissa entisestään vahvistaa ja tuoda paremmin esille. On osoitettu, että työn voimavaratekijöiden, esi-

merkiksi työtehtävien moninaisuuden, esimiehen ja työtovereiden tuen, kannustavan ilmapiirin sekä vaikutusmahdollisuuksien, merkitys hyvinvoinnille on suuri nimenomaan kuormitus- ja muutostilanteissa (ks. Hakanen 2009, 53). Toisaalta muutostilanteet ovat yhteydessä myös epävarmuuden tuntemuksiin ja työpaineiden lisääntymiseen. Tämä on syytä huomioida jo muutoksia suunniteltaessa, jotta kielteisiä vaikutuksia voidaan mahdollisuuksien mukaan ennaltaehkäistä tai lievittää.

Yksilöiden kyvyt muutosten vastaanottamiseen eroavat jo persoonasta riippuen, mutta myös sen mukaan, millaisessa asemassa ja työssä kukin toimii. Barometrin mukaan esimerkiksi oppimis- vaikutus- ja osallistumismahdollisuudet sekä etätö kasaantuvat ylemmille toimihenkilöille. Kun työpaikalla tehdään organisaatiomuutoksia, voisi tarjoutua tilaisuus avata näitä mahdollisuuksia entistä laajemmin työntekijäjoukon ulottuville.

Työntekijöiden hyvinvointiin vaikuttavat yksilöllisen kokemuksen ja aseman lisäksi muutosten laajuus sekä se, miten uudistuksia toteutetaan. Jos muutoksella on vain vähän vaikutusta omaan työhön, merkitys hyvinvoinnillekin on pienempi. Muutosprosessissa hyvä tiedonkulku, johdolta työntekijöille ja päinvastoin, työntekijöiden osallistuminen sekä johdon, esimiesten ja työkavereiden tuki vaikuttavat työntekijöiden kokemukseen. (Ks. esim. Wiezer ym. o2011, 94–99.) Ne ovat samalla keinoja, joilla muutosten ideoimista, motivoimista, tekemistä ja onnistumista voidaan tukea.

## Lähteet:

Alasoini, T. (2014) Työn organisoinnin muutostrendit. Teknis-taloudellinen ja sosio-kulttuurinen näkökulma. Työn tulevai-

- suus -seminaari 5.5.2014. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Alasoini, T., Aho, S., Minkkinen, J. & Mäki-aho, A. (2013) Organisaatioiden ja työn dynamiikka Suomessa – MEADOW-tutkimuksen välituloksia. Työpoliittinen aikakauskirja 4/2013 (39–52). Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Böckerman, P. & Vainiomäki, J. (2014) Kustuuiko keskiluokka Suomessa? Talous ja yhteiskunta 1/2014.
- Eurofound (2013) 3rd European Company Survey. Survey Mapping Tool. [viitattu 23.4.2014]. Saantitapa: <http://www.eurofound.europa.eu/DVS/DVT/?dataSource=3RDECS>.
- Eurofound (2013) Work organisation and employee involvement in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2012) Fifth European Working Conditions Survey, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Hakanen, J. (2009) Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? – Kohti laadukasta työelämää? Työsuojelurahasto.
- Kauhanen, A. & Lilja, R. (2014) Naisten ja miesten muuttuva asema työmarkkinoilla. Työn tulevaisuus -seminaari 5.5.2014. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Kauhanen, M. (2014) Yksilön näkökulma: työmarkkina-aseman ja käyttäytymisen muutokset. Työn tulevaisuus -seminaari 5.5.2014. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Lyly-Yrjänäinen, M. (2014) Työolobarometri. Syksy 2013. Ennakkotietoja. TEM raportteja 5/2014.
- Minkkinen, J., Aho, S. & Mäkiäho, A. (2013). Organisaatioiden ja työn dynamiikka työntekijöiden näkökulmasta. MEADOW-tutkimuksen II väliraportti. Tekesin katsaus 300/2013.
- OECD (2013) OECD Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills, OECD Publishing.
- Pajarinen, M. & Rouvinen, P. (2014a) Computerization threatens one third of Finnish employment. ETLA muistio 22, 13 January 2014.
- Pajarinen, M. & Rouvinen, P. (2014b) Uudet teknologiat ja työ. Työn tulevaisuus -seminaari 5.5.2014. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Wiezer, N., Nielsen, K., Pahkin, K. & Widerszal-Bazyl, M. (2011) Exploring the link between restructuring and employee well-being. Central Institute for Labour Protection - National Research Institute, Warsaw.

## **TAK:n toimitusneuvosto antoi tunnustuksen vuoden 2013 laadukkaille artikkeleille**

Työpoliittisen aikakauskirjan (TAK) toimitusneuvosto päätti kokouksessaan 26.2.2014 myöntää tunnustuksen laadukkaille vuoden 2013 aikana julkaistuille artikkeleille. Tämä tunnustus oli nyt käytössä toista kertaa.

Vuoden artikkelit valittiin jälleen kolmessa sarjassa: työvoima-artikkeli, työelämäartikkeli sekä katsausartikkeli.

Kaikissa valinnoissa kriteerinä on artikkelin tutkimuksellinen laatu ja merkitys työpolitiikan kannalta. Kriteeri ei siis ole ainoastaan tutkimuksellinen, vaan Työpoliittisen aikakauskirjan tehtävän mukaisesti myös käytännön työpoliittiseen keskusteluun ja soveltamiseen liittyvä.

Vuoden työvoima-artikkeli:

Antti Kauhanen & Mika Maliranta: Rakenne muutosten merkitys palkkakehitykselle ja niiden mittaus (TAK 2/2013)

Vuoden työelämäartikkeli:

Anu Järvensivu: Voiko työllistyvyyslupaukseen luottaa (TAK 2/2013)

Vuoden katsausartikkeli:

Titta Tuohinen: Haasteena tuleva työvoima (TAK 1/2013)

Kaikki palkittujen artikkelien tekijät ovat saaneet Työpoliittisen aikakauskirjan kunniakirjat.

Parhaat onnittelut kaikille tunnustuksen saaneille! Toimitusneuvoston keskustelun perusteella vuoden 2013 artikkeleiden kärki oli melko tasainen ja useita hyviä ilmestyi. Toivottavasti tunnustukset innostavat paitsi saajiaan, myös muita kirjoittajia yrittämään parhaansa laadukkaan artikkelin tai katsauksen tuottamisessa.

Tunnustuksen saaneista on ilmoitettu jo maaliskuussa 2014 Työpoliittinen aikakauskirja-LinkedIn -sivuilla.

Heikki Räisänen, päätoimittaja

## Uutta työ- ja yrittäjyystutkimuksen alalta

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

*Hannu-Pekka Huttunen, Kirsi Campello, Kaja Rahkema, Anne Saloranta, Outi Grossett, Heli Laine, Paul Abbey, Kristiina Teiss, Päivi Sinkkonen, Minna Hallikainen, Nedad Jakupovic, Riitta Lampelto, Marguerite Guibert, Henrik Pekkala, Risto Karinen, Outi Kallio ja Raimo Vuorinen (2014). Oikeilla neuvoilla oikeaan paikkaan. Suosituksia ja hyviä käytäntöjä maahanmuuttajien neuvonnan kehittämiseen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 5/2014.*

Tämän julkaisun tavoitteena on muistuttaa maahanmuuttajille kohdistettujen neuvontapalveluiden merkityksestä muiden julkisten palveluiden rinnalla. Julkaisussa esitellään erilaisia esimerkkejä maahanmuuttajien neuvonnan toteuttamisesta.

Toteutustapoihin vaikuttavat varsin usein

kunnan itsensä määrittelemät strategiset painopisteet ja nykyään toivottavasti yhä useammin kunnan kotouttamisohjelmat.

Julkaisussa käydään aluksi läpi lainsäädännön vaateet sekä neuvontaan liittyvät käsitteet. Tämän jälkeen esitellään neuvonnan järjestämistapoja Helsingissä, Tampereella, Oulussa, Turussa ja Iisalmessa/Ylä-Savossa. Neuvonnan nykytilan luonnehdinnan jälkeen siirrytään neuvonnan konkreettiseen järjestämiseen. Neuvonnan järjestämisen eri osa-alueilla tuodaan esiin julkaisun laatijoiden tunnistamia hyviä käytäntöjä sekä laatumia suosituksia. Sen lisäksi, että neuvonta nähdään osana paikallista tai alueellista palveluverkostoa, neuvonta tulee nähdä osana laajempaa kokonaisuutta. Viime vuosina tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluiden (TNO-palvelut) kehittäminen on ollut paljon esillä sekä kansallisella että EU:n tasolla.

Näiden palveluiden rooli nähdään yhä enemmän osana kansalaisten elinikäistä oppimista.

Maahanmuuttajien matalan kynnyksen neuvonnan asema, sijainti, yhteistyökumppanit ja tehtävät saattavat muuttua nykyisestä lähivuosina osana suurempaa julkisten palveluiden uudelleen määrittelyä. Kuntien keskinäinen kasvava yhteistyö tekee alueellisista palveluista yhä tärkeämpiä, ja tämä tulee vaikuttamaan tulevaisuudessa myös neuvontatoiminnan rahoittamismalleihin. Julkaisun lopussa esitetään laatijoiden visio siitä, millaista maahanmuuttajien neuvonnan tulisi tulevaisuudessa olla.

Tulevaisuudessa on varmistettava, että neuvonnan palvelulupaus toteutuu eli asiakas saa ohjeita ja neuvoja tarvitsemaansa asiaan tai ongelmaan. Lisäksi asiakas ohjataan tarvittaessa eteenpäin palvelujärjestelmässä. Riippumatta siitä, missä maahanmuuttaja asuu, mitä kieliä hän puhuu ja millä perusteella hän on tullut Suomeen, asiakas saa yhdenvertaista ja laadukasta neuvontaa. Neuvonnan järjestämiseksi kaikkialla maassa on oltava riittävä määrä neuvontapisteitä, joissa huomioidaan monimuotoisen neuvonnan tarpeet. Neuvonnan aktiivisesta järjestämisestä ja kehittämisestä vastaavat kunnat.

*Jaana Paanetoja ja Minja Merk (2014). Työneuvosto työlakien tulkitsijana. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu, Työ ja yrittäjyys 10/2014.*

Työneuvosto perustettiin vuonna 1946. Se antaa työ- ja elinkeinoministeriön alaisena erityisviranomaisena lausuntoja työaika, vuosilomaa ja työturvallisuutta sekä eräitä muita työsuojelukysymyksiä koskevien lakien soveltamisesta ja tulkinnasta. Työneuvosto käsittelee myös oikaisuvaatimukset

aluehallintovirastojen tekemiin työsuojelun poikkeuslupapäätöksiin. Toimivallasta on säädetty työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetussa laissa (400/2004).

Valtioneuvosto nimittää työneuvoston jäsenet kolmen vuoden toimikaudeksi. Työneuvostossa on yhdeksän sivutoimista jäsentä, joista kolme on puolueetonta. Yksi puolueettomista jäsenistä nimitetään työneuvoston puheenjohtajaksi. Tällä hetkellä puheenjohtajana on hovioikeudenlaamanni Pekka Pärnänen. Muut kuusi jäsentä edustavat työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä.

Työneuvostolla on lisäksi päätoiminen sihteeri, joka johtaa kansliaa ja esittelee asiat, sekä tarkastaja, joka toimii sihteerin hallinnollisena avustajana. Työneuvosto järjesti helmikuussa 2013 työoikeuden asiantuntija-yhteisölle suunnatun seminaarin, jonka koaavana otsikkona oli ”Työneuvosto työlakien tulkitsijana”. Tähän julkaisuun on koottu seminaarissa pidettyjä alustuksia. Niiden ohella julkaisussa on kaksi muuta artikkelia työneuvoston toimivaltaan kuuluvista kysymyksistä.

Julkaisussa käsitellään ensiksi työneuvoston toimintaa työntekijäjärjestön edustajan näkökulmasta. Artikkelin on kirjoittanut Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n lakimies Päivi Ahonen, joka on työneuvoston varsinainen jäsen. Ahonen tarkastelee työneuvoston lausuntojen vaikutusta työaika- ja vuosilomalain tulkintaan ja kehittämiseen. Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintoviraston lakimies Jouni Kallioluoma pohtii kirjoituksessaan työneuvoston lausuntojen merkitystä ja käyttöä työlakien noudattamisen viranomaisvalvonnassa. Työneuvoston lausuntojen merkitys tutkimuksessa taas on esillä työoikeuden professori Seppo Koskisen laatimassa alustuksessa. Työneuvostossa työskentelevä tarkastaja Minja Merk on kirjoittanut työsuojelun poikkeuslupa-



asioista ja niitä koskevasta muutoksenhausta. Kirjoituksessa käsitellään vuoden 2004 lainmuutoksen jälkeen työneuvostoon saapuneita oikaisuvaatimuksia. Työneuvoston sihteeri, työoikeuden ma. apulaisprofessori Jaana Paanetoja puolestaan tarkastelee artikkelissaan työaika- ja vuosilomalaisissa säädetyn suojan kohdetta. Huomiota kiinnitetään erityisesti työsuhteen tunnusmerkkien täyttymiseen ja työelämän ns. trendien vaikutukseen työneuvoston käytännössä. Kommenttipuheenvuorossaan Paanetojan kirjoitukseen professori Niklas Bruun tarkastelee EU-oikeuden vaikutusta työsopimuksen, työsuhteen ja työntekijän asemaan.

Työneuvoston puheenjohtaja Pekka Pärnänen kuvaa työneuvoston historiaa ja asemaa sekä sen lausuntojen merkitystä tuomioistuinkäytännössä. Viimeisenä julkaisussa on työneuvoston ma. sihteeri Ilkka Ruposen alustus, jossa selvitetään mahdollisuuksia sopia lisä-, yli- ja sunnuntaityöstä suoritettavasta kiinteästä kuukausikorvauksesta sekä tällaisten sopimusten oikeusvaikutuksia.

Julkaisu on tarkoitettu kaikille työneuvoston toiminnasta ja sen käsittelemistä kysymyksistä kiinnostuneille.

*Tilaaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain toimeksiantonsa mukaisesti työryhmä selvitti tilaajavastuun uudistamistarvetta niin, että lailla pystytään nykyistä tehokkaammin ehkäisemään ja torjumaan talousrikollisuutta sekä harmaata taloutta. Työryhmä luovutti mietintönsä työ- ja elinkeinoministeriölle 28.2.2014. Mietintöön liittyy eriyvä mielipide ja täydentävä lausuma.*

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 4.10.2012 työryhmän selvittämään tilaaajan selvitys-

velvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain toimeksiantonsa mukaisesti työryhmä selvitti tilaajavastuun uudistamistarvetta niin, että lailla pystytään nykyistä tehokkaammin ehkäisemään ja torjumaan talousrikollisuutta sekä harmaata taloutta. Työryhmä luovutti mietintönsä työ- ja elinkeinoministeriölle 28.2.2014. Mietintöön liittyy eriyvä mielipide ja täydentävä lausuma.

Työryhmä ehdottaa, että tilaaajan selvitysvelvollisuutta muutetaan verotusta ja eläkevakuutusta koskevien tietojen osalta sekä laajennetaan koskemaan selvitystä sopimuskumppanin työterveyshuollon järjestämisestä. Tilaaja voisi jatkossa itse tarkistaa sopimuskumppanin verotustiedot julkisesta verovelkarekisteristä. Käytännössä tietojen tarkistaminen verovelkarekisteristä riittäisi valtaosassa tapauksia selvitysvelvollisuuden täyttämiseksi. Tilaajan tulisi selvittää verovelan määrä, jos sopimuskumppani olisi merkitty verovelkarekisteriin. Eläkevakuuttamista koskevien selvitysten osalta, tilaaajan olisi jatkossa selvitettävä lähetettyjen työntekijöiden sosiaaliturvan määräytyminen viimeistään ennen sopimuksen mukaisen työn aloittamista. Lisäksi tilaaajan olisi sopimusta tehdessään edellytettävä, että sopimuskumppani toimittaa lähetetyistä työntekijöistä työntekijäkohtaisen tiedon eläkevakuuttamisesta myös sopimuksen mukaisen työn alettua.

Työryhmä ehdottaa seuraamusjärjestelmän kiristämistä ja yhdenmukaistamista. Laiminlyöntimaksun vähimmäismäärää ehdotetaan korotettavaksi 2 000 euroon ja enimmäismäärää 20 000 euroon. Laiminlyöntimaksu koskisi tilaaajan selvitysvelvollisuuden laiminlyöntiä. Korotetun laiminlyöntimaksun suuruutta ehdotetaan nostettavaksi vähintään 20 000 euroon ja enintään 65 000 euroon. Korotettu laiminlyöntimaksu laajen-

nettaisiin koskemaan kaikkia tilaajavastuulain soveltamisalaan kuuluvia sopimuksia. Korotettu laiminlyöntimaksu määrättäisiin, jos tilaaja olisi tehnyt sopimuksen liiketoimintakieltoon määrätyn tahon kanssa tai tietoisena siitä, että sopimuskumppani ei tule hoitamaan lakisääteisiä maksuvelvoitteita.

Lisäksi lain soveltamisalan rajausta muutettaisiin siten, että alihankintasopimusten vastikkeen arvonlisäverotonta arvoa korotettaisiin 7 500 eurosta 9 000 euroon.

Lisäksi työryhmä ehdottaa, että lähetetyistä työntekijöistä annetun lain mukaista työn teettäjän huolellisuusvelvoitetta sekä työnantajan tiedonantovelvoitteita laajennettaisiin. Velvoitteiden laiminlyönnit ehdotetaan rangaistavaksi.

*Kaupparekisteritietojen luotettavuutta ja yritysturvallisuutta arvioinut työryhmä (2014). Yritysturvallisuuden kehittäminen kaupparekisterin käytössä. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 14/2014.*

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 25.7.2013 työryhmän arvioimaan yritysturvallisuuden kehittämistä kaupparekisteriasioinnissa, erityisesti valtioneuvoston sisäisen turvallisuuden ohjelman toimenpiteiden pohjalta. Työryhmän näkemyksen mukaan sähköisen asiointitavan yleistymisen tulevaisuudessa parantaa yritysturvallisuutta nykyisestä, mutta asiointin luotettavuutta olisi kehitettävä muillakin keinoilla. Työryhmä esittää, että sähköisen asiointitavan yleistyessä yrityksellä pitäisi olla mahdollisuus päättää, että yritystä koskevia kaupparekisteri-ilmoituk-

sia voidaan jatkossa tehdä vain sähköisesti.

Lisäksi olisi syytä parantaa yrityksen vastuuhenkilön mahdollisuuksia saada tieto rekisterimerkintää koskevasta muutoksesta tai yritystä koskevan kaupparekisteri-ilmoituksen vireilletulosta.

*Matti Tuusa, Sari Pitkänen, Riikka She-meikka, Johanna Korkeamäki, Henna Harju, Aurora Saares, Marjo Pulliainen, Aija Kettunen ja Keijo Piirainen (2014). Yhdessä tekeminen tuottaa tuloksia – nuorisotakuun tutkimuksellisen tuen loppuraportti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 15/2014.*

Kuntoutussäätiö toteutti yhteistyössä Dia-konia-ammattikorkeakoulun Sosiaali- ja terveystalouden tutkimuskeskuksen kanssa nuorisotakuun tutkimuksellisen tuen hankkeen. Tutkimuksellisen tuen avulla seurattiin ja arvioitiin nuorisotakuun ensimmäisen vuoden toimeenpanoa sekä kehitettiin sen vaikuttavuuden arvioinnissa käytettävät indikaattorit. Hankkeessa hyödynnettiin kirjallisen aineiston analyysiä, rekisteritutkimusta, kyselyjä ja haastatteluja sekä kehittämistyöpajoja.

Tulosten mukaan nuorisotakuu tunnetaan, mutta sen sisällöstä tarvitaan sekä nuorille että työnantajille konkreettisempaa tietoa. Nuorisotakuun toteuttamismahdollisuudet koetaan tyypillisesti vähintään kohtalaisiksi ja parantuvan lähitulevaisuudessa. Koulutustakuun toteuttamisedellytykset koetaan paremmiksi verrattuna muihin nuorisotakuuseen sisältyviin palveluihin ja toimenpiteisiin. Nuorisotakuun toteuttamisessa toimivat parhaiten kuntien nuorisotoimen palvelut ku-

ten työpajatoiminta ja etsivä nuorisotyö, kun taas eniten puutteita on sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa ja kuntoutuksessa.

Yhteistyö on nuorisotakuun myötä vahvistunut nuorten palveluja tuottavien organisaatioiden sisällä. Myös oppilaitosten ja työnantajien kanssa tehtävä yhteistyö on lisääntynyt. Moniammatillisten yhteistyökäytäntöjen kehittämistä ja työnantajayhteistyötä tulisi lisätä edelleen.

Vaikka tutkimuksen tavoittamilla nuorilla ja työnantajilla nuorisotakuu ei ole useinkaan vaikuttanut heidän omaan toimintaansa, nuorisotakuusta koetaan olevan yleisesti hyötyä nuorille. Nuorten parempi huomiointi palveluissa on lisääntynyt nuorisotakuun vaikutuksesta. Nuorisotakuu on parantanut nuorten palveluiden resursointia, nuorten palvelutarjontaa sekä nuorten ohjautumista palveluihin. Nuorten osallisuus palveluiden suunnitteluun ei ole juurikaan lisääntynyt. Nuorisotakuu on vaikuttanut myös nuorten parissa toimivien organisaatioiden omaan toimintaan, mutta toimintamallien tulisi muuttua vieläkin enemmän. Nuorisotakuun vaikutusten uskotaan lisääntyvän tulevaisuudessa. Nuorisotakuun toteuttamisessa tulisi panostaa siihen, että paikkakuntakohtaiset yhteistyömallit ja palveluprosessit ovat koordinoituja, yhdessä sovittuja ja sujuvasti toimivia.

Nuorisotakuun seurantaan soveltuvien indikaattoreiden hyödynnettävyyden kannalta on tärkeää, että niihin liittyvää tiedon keruuta jatketaan ja että niistä julkaistaan säännöllisesti ajantasaiset tiedot. Nuorisotakuun taloudellisen tarkastelun avulla ei päästy kattavasti kiinni taloudelliseen vaikuttavuuteen, koska nykyinen määrärahojen, resursien ja palvelujen tilastointi ja seuranta ei tuota tarvittavaa tietoa. Jotta taloudellisen vaikuttavuuden arviointia voidaan tehdä, tarvitaan muutoksia tilastoinnissa ja tietojen saatavuudessa.

*Työhönpaluu perhevapaan jälkeen -työryhmä (2014). Työhönpaluuta perhevapaan jälkeen selvittäneen työryhmän muistio. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 21/2014.*

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 20.5.2013 työryhmän selvittämään perhevapaalta työhönpaluuseen liittyviä kysymyksiä.

Työryhmän muistiossa selvitetään millä tavalla lainsäädäntö turvaa perhevapaalta työhön palaavien oikeudet. Muistiossa käsitellään työsopimuslain irtisanomissuojaa ja työhönpaluuta koskevia säännöksiä sekä tasa-arvolain syrjinnän kieltäviä säännöksiä ja säännösten taustalla olevaa EU-lainsäädäntöä. Työhönpaluuta perhevapaan jälkeen tarkastellaan myös kotimaisen ja EU-tuomioistuimen oikeuskäytännön valossa. Lisäksi muistiossa selvitetään miten perhevapaisiin liittyvien oikeuksien rikkomisen johdosta epäedullisempaa kohtelua kohdanneen oikeussuoja toteutuu.

Työryhmä tarkasteli perhevapaiden käyttöä koskevia tilastotietoja. Lisäksi työryhmässä selvitettiin perhevapaita käyttävien työmarkkina-asemaa, erityisesti perhevapaita käyttävien lukumääriä ja alle 3-vuotiaiden lasten äitien toimintaa.

Työryhmä on tarkastellut työhönpaluuta edistäviä keinoja sekä työhönpaluusta aiheutuvia haasteita työntekijöiden ja työnantajien näkökulmasta.

Työryhmässä on selvitetty valvontaviranomaisten valvontakäytäntöä sekä karotettu yritysten ja organisaatioiden työhönpaluuseen liittyviä käytäntöjä.

Lisäksi työryhmä on arvioinut osittaisen hoitovapaan työssälöaikaehto koskevaa säännöstä.

## Nytt inom arbets- och entreprenörskapsforskning

*Hannu-Pekka Huttunen, Kirsi Campello, Kaja Rahkema, Anne Saloranta, Outi Grossett, Heli Laine, Paul Abbey, Kristiina Teiss, Päivi Sinkkonen, Minna Hallikainen, Nedad Jakupovic, Riitta Lampelto, Marguerite Guibert, Henrik Pekkala, Risto Karinen, Outi Kallio och Raimo Vuorinen (2014). Med rätt råd till rätt ställe. Rekommendationer och god praxis för utveckling av rådgivningen för invandrare. Arbets- och näringsministeriets publikationer, Arbete och företagsamhet 5/2014.*

Syftet med denna publikation är att påminna om betydelsen av rådgivningstjänster för invandrare utöver övriga offentliga tjänster. I publikationen presenteras olika exempel på hur rådgivningen för invandrare genomförs. Genomförandesätten påverkas tämligen ofta av strategiska tyngdpunkter som kommunen

själv fastställt och nuförtiden förhoppningsvis allt oftare av kommunens program för integrationsfrämjande.

Publikationen går först igenom de krav som lagstiftningen ställer samt de begrepp som hänför sig till rådgivning. Därefter presenteras sätten att ordna rådgivning i Helsingfors, Tammerfors, Uleåborg, Åbo och Idensalmi/Övre Savolax. Efter att nuläget för rådgivningen skildrats övergår man till det konkreta ordnandet av rådgivning. I fråga om delområdena inom ordnandet av rådgivning lyfts det fram sådan god praxis som publikationens författare identifierat och rekommendationer som de utarbetat. Förutom att rådgivningen ses som en del av det lokala eller regionala servicenätverket, bör rådgivningen ses som en del av en större helhet. Under de senaste åren har utvecklingen av informations-, rådgivnings- och vägledningstjänsterna (IRV-tjänsterna) lyfts fram mycket både nationellt och på EU-nivå.

Den roll som IRV-tjänsterna spelar ses allt mer som en del av medborgarnas livslånga lärande.

Ställningen, läget, samarbetsparterna och uppgifterna för invandrarrådgivningen med låg tröskel kan inom de närmaste åren ändras från nuvarande som en del av en större omdefiniering av de offentliga tjänsterna. Det ökande samarbetet mellan kommuner medför att de regionala tjänsterna blir allt viktigare och detta kommer i framtiden också att påverka finansieringsmodellerna för rådgivningsverksamheten. I slutet av publikationen presenteras författarnas vision om hurdan rådgivningen för invandrare bör vara i framtiden.

I framtiden måste man säkerställa att servicelöftet i fråga om rådgivning infrias, dvs. att kunderna får instruktioner och råd i de frågor eller problem som de behöver. Dessutom hänvisas kunden vid behov framåt i service-systemet. Oberoende av var invandraren bor, vilka språk han eller hon talar och på vilken grund han eller hon kommit till Finland, får kunden jämlik rådgivning av kvalitet. För att ordna rådgivningen måste det överallt i landet finnas ett tillräckligt antal infopunkter där man beaktar behoven av mångsidig rådgivning. Kommunerna ansvarar för det aktiva ordnandet och utvecklingen av rådgivningen.

*Jaana Paanetoja ja Minja Merk (2014). Arbetsrådet som uttolkare av arbetslagarna. Arbets- och näringsministeriets publikationer, Arbete och företagsamhet 10/2014.*

Arbetsrådet inrättades 1946. Det är en specialmyndighet som lyder under arbets- och

näringsministeriet. Rådet ger utlåtanden om tillämpningen och tolkningen av de lagar som gäller arbetstid, semester och arbets säkerhet samt vissa andra arbetarskyddsfrågor.

Arbetsrådet behandlar även begäranden om omprövning av regionförvaltningsverkens dispensbeslut inom arbetarskyddet. Om behörigheten föreskrivs i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet (400/2004).

Statsrådet utser arbetsrådets medlemmar för en mandatperiod på tre år. Arbetsrådet har nio medlemmar med uppgiften som bisyssla. Tre av dem är obundna. En av de obundna medlemmarna utses till arbetsrådets ordförande. Ordförande är för närvarande hovrättslagman Pekka Pärnänen. De övriga sex medlemmarna representerar arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna.

Arbetsrådet har dessutom en heltidsanställd sekreterare, som leder kansliet och föredrar ärenden, samt en inspektör som är sekreterarens administrativa assistent.

Arbetsrådet ordnade i februari 2013 ett seminarium riktat till experter inom arbetsrätt. Den samlande rubriken för seminariet var "Arbetsrådet som uttolkare av arbetslagarna". I denna publikation har samlats anföranden som hölls på seminariet. Dessutom innehåller publikationen ytterligare två artiklar om frågor som faller under arbetsrådet behörighet.

I publikationen behandlas först arbetsrådets verksamhet ur perspektivet från en representant för en arbetstagarorganisation.

Artikeln är skriven av Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf:s jurist Päivi Ahonen, som är ordinarie medlem av arbetsrådet. Ahonen granskar hur arbetsrådets utlåtanden har påverkat tolkningen och utvecklingen av arbetstids och semesterlagen. Jurist Jouni Kallioluoma från Regionförvaltningsverket i Västra och Inre Finland dryftar i sin artikel betydelsen

och användningen av arbetsrådets utlåtanden i myndighetstillsynen över efterlevnaden av arbetslagarna. Utlåtandenas betydelse i forskningen tas igen upp i ett anförande som har skrivits av professorn i arbetsrätt Seppo Koskinen. Inspektör Minja Merk, som arbetar vid arbetsrådet, har skrivit om dispensärenden inom arbetarskyddet och ändringssökande i samband med dem. Artikeln behandlar de begäranden om omprövning som har inkommit till arbetsrådet efter lagändringen 2004. Arbetsrådets sekreterare, biträdande professorn i arbetsrätt Jaana Paanetoja granskar i sin artikel föremålet för det skydd som föreskrivs i arbetstidslagen och semesterlagen. Särskild uppmärksamhet ägnas åt uppfyllelsen av kännetecknen för ett anställningsförhållande och effekterna av de s.k. trenderna i arbetslivet i arbetsrådets praxis. I sitt kommenterande inlägg till Paanetojas artikel granskar professor Niklas Bruun EU-rättens inverkan på arbetsavtalets, anställningsförhållandets och arbetstagarens ställning. Arbetsrådets ordförande Pekka Pärnänen beskriver arbetsrådets historia och ställning samt betydelsen av dess utlåtanden i domstolspraxis. Sist i publikationen finns ett anförande av arbetsrådets vikarierande sekreterare Ilkka Ruponen. I anförandet utreds möjligheter att avtala om mer-, över- och söndagsarbetets fasta ersättning och avtalens rättsverkningar.

Publikationen är avsedd för alla som är intresserade av arbetsrådets verksamhet och de frågor som rådet behandlar.

*Arbetsgruppen för utredning av hur lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft fungerar samt av eventuella behov att ändra lagen (2014). Betänkande av arbetsgruppen för utredning av hur lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft fungerar samt av eventuella behov att ändra lagen. Arbets- och näringsministeriets publikationer, Arbete och företagsamhet 12/2014.*

Arbets- och näringsministeriet tillsatte den 4 oktober 2012 en arbetsgrupp för att utreda hur lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft fungerar och om det finns eventuella behov att ändra den. I enlighet med sitt uppdrag har arbetsgruppen utrett behovet att reformera den s.k. beställansvarslagen, så att det med hjälp lagen går att på ett mer effektivt sätt än tidigare förebygga och bekämpa ekonomisk brottslighet och grå ekonomi. Arbetsgruppen överlämnade sitt betänkande till arbets- och näringsministeriet den 28 februari 2014. Till betänkandet fogades en avvikande mening och ett kompletterande uttalande.

Arbetsgruppen föreslår att beställarens utredningsskyldighet ändras i fråga om uppgifter som gäller beskattningen och pensionsförsäkringen samt att skyldigheten utsträcks till att gälla utredning av huruvida avtalspartnern ordnat företagshälsovård för arbetstagare.

Beställaren ska i fortsättningen själv kunna kontrollera avtalspartnerns beskattningsuppgifter i det offentliga skatteskuldsregistret.

I praktiken skulle det i majoriteten av fall räcka med att beställaren kontrollerar uppgifterna i skatteskuldsregistret för att denne



anses ha fullgjort sin utredningsskyldighet. Beställaren ska ta reda på beloppet av skatteskuld, om avtalspartnern är antecknad i skatteskuldsregistret.

I fråga om utredning av existensen av pensionsförsäkring ska beställaren i fortsättningen utreda hur den sociala tryggheten för utstationerade arbetstagare har ordnats senast innan det avtalsenliga arbetet ska inledas. Beställaren ska dessutom, när avtal ingås, förutsätta att avtalspartnern lämnar arbetstagar specifika uppgifter om att de utstationerade arbetstagare är pensionsförsäkrade också när det avtalsenliga arbetet har inletts.

Arbetsgruppen föreslår att påföljdssystemet ska skärpas och göras mer enhetligt. Det föreslås att minimibeloppet för försummelseavgiften höjs till 2 000 euro och maximibeloppet till 20 000 euro. Försummelseavgiften påförs när beställaren försummat sin utredningsskyldighet. Den förhöjda försummelseavgiften föreslås bli höjd till minst 20 000 euro och till högst 65 000 euro. Den förhöjda försummelseavgiften ska utsträckas till att gälla samtliga avtal som omfattas av beställaransvarslagens tillämpningsområde. En förhöjd försummelseavgift ska påföras om beställaren har ingått avtal med en part som belagts med affärsverksamhetsförbud eller medveten om att avtalspartnern inte kommer att fullgöra sina lagstadgade betalningsförpliktelser. Det föreslås dessutom att begränsningen av lagens tillämpningsområde ändras så att värdet av vederlaget för ett underleverantörsavtal utan mervärdesskatt höjs från 7 500 euro till 9 000 euro.

I betänkandet föreslås det att omsorgsplikten för den som låter utföra arbetet samt arbetsgivarens informationsskyldighet enligt lagen om utstationerade arbetstagare ska utvidgas. Det föreslås att försummelse av skyldigheterna görs straffbart.

*Arbetsgruppen för bedömning av handelsregisteruppgifternas tillförlitlighet och företagssäkerheten (2014). Utveckling av företagssäkerheten vid användning av handelsregistret. Arbets- och näringsministeriets publikationer, Arbete och företagsamhet 14/2014.*

Arbets- och näringsministeriet tillsatte den 25 juli 2013 en arbetsgrupp för att bedöma hur företagssäkerheten vid användning av handelsregistret skulle kunna utvecklas, särskilt utgående från åtgärderna i statsrådets program för den inre säkerheten. Enligt arbetsgruppens åsikt kommer det faktum att det elektroniska kommunikationsförfarandet i framtiden blir allt allmännare att förbättra företagssäkerheten jämfört med nuläget, men kommunikationens tillförlitlighet bör utvecklas även med andra metoder. När det elektroniska kommunikationsförfarandet blir mer allmänt, bör företag ha möjlighet att bestämma att sådana handelsregisteranmälningar som gäller företaget i fortsättningen kan göras endast på elektronisk väg. Dessutom bör den ansvariga personen vid företaget ges bättre möjligheter att få information om ändringar i registeranteckningarna eller om anhängiggörande av en handelsregisteranmälan som gäller företaget.

*Matti Tuusa, Sari Pitkänen, Riikka She-meikka, Johanna Korkeamäki, Henna Harju, Aurora Saares, Marjo Pulliainen, Aija Kettunen och Keijo Piirainen (2014). Samarbete ger resultat. Slutrapport om det forskningsmässiga stödet för ungdomsgarantin. Utvärdering av det första verkställighetsåret och utveckling av indikatorer för uppföljningen. Arbets- och näringsministeriets publikationer, Arbete och företagsamhet 15/2014.*

Stiftelsen för Rehabilitering har tillsammans med Forskningscentralen för social- och hälsoekonomi vid yrkeshögskolan Diakonia genomfört ett projekt i form av forskningsmässigt stöd för ungdomsgarantin. Med hjälp av det forskningsmässiga stödet har verkställandet av ungdomsgarantin under det första året följts upp och utvärderats och de indikatorer som används i effektbedömningen utvecklats. Inom projektet användes analys av skriftligt material, registerundersökning, enkäter och intervjuer samt utvecklingsverkstäder.

Resultaten visar att många känner till ungdomsgarantin men både ungdomar och arbetsgivare behöver mer konkret information om dess innehåll. Man anser vanligen att möjligheterna att genomföra ungdomsgarantin är tämligen goda och att de kommer att förbättras inom en nära framtid. Förutsättningarna att genomföra utbildningsgarantin ses som bättre jämfört med andra tjänster och åtgärder som ingår i ungdomsgarantin. De tjänster som fungerar bäst när det gäller att genomföra ungdomsgarantin är tjänsterna vid kommunernas ungdomsbyråer, såsom verkstäder och uppsökande ungdomsarbete, medan det finns flest brister i social- och hälsovårdstjänsterna och inom rehabiliteringen. Tack vare ungdomsgarantin har samarbetet

inom de organisationer som producerar tjänster för ungdomar stärkts. Också samarbetet med läroanstalter och arbetsgivare har ökat. Utvecklingen av mångprofessionella tillvägagångssätt för samarbete och arbetsgivarsamarbetet borde öka ytterligare.

Trots att många av de ungdomar och arbetstagare som deltog i undersökningen inte har påverkats av ungdomsgarantin i sin egen verksamhet upplever de ändå ungdomsgarantin som något som är till nytta för de unga på ett allmänt plan. Tack vare ungdomsgarantin blir de unga nu bättre beaktade i utbudet av tjänster. Ungdomsgarantin har förbättrat resurseringen av tjänster för ungdomar, tjänsteutbudet riktat till unga samt möjligheterna att hänvisa unga till tjänsterna. Ungdomarnas delaktighet i planeringen av tjänsterna har inte ökat nämnvärt. Ungdomsgarantin har också påverkat verksamheten i organisationer som arbetar med ungdomar, men ytterligare förändring av verksamhetsmodellerna är nödvändig. Man tror att effekterna av ungdomsgarantin kommer att öka i framtiden. När ungdomsgarantin förverkligas bör man satsa på att de ortsspecifika samsamarbetsmodellerna och tjänsteprocesserna är koordinerade, samspelta och smidiga.

För att de indikatorer som används för uppföljningen av ungdomsgarantin ska vara användbara är det viktigt att fortsätta att samla in information kring dem och regelbundet publicera uppdaterad information om dem. Den ekonomiska granskningen av ungdomsgarantin gav ingen heltäckande bild av de ekonomiska effekterna, eftersom den nuvarande statistikföringen och uppföljningen av anslag, resurser och tjänster inte ger tillräckligt med information. För att de ekonomiska effekterna ska kunna utvärderas krävs förändringar i statistikföringen och tillgången till information.

*Arbetsgruppen för återgång i arbete efter en familjeledighet (2014). Promemoria av arbetsgruppen som utrett återgången i arbete efter en familjeledighet. Arbets- och näringsministeriets publikationer, Arbete och företagsamhet 21/2014.*

Arbets- och näringsministeriet tillsatte den 20 maj 2013 en arbetsgrupp för att utreda frågor som anknyter till återgång i arbete efter en familjeledighet.

I arbetsgruppens promemoria utreds på vilket sätt lagstiftningen tryggar rättigheterna för dem som återgår i arbete efter en familjeledighet. I promemorian behandlas arbetsavtalslagens bestämmelser om uppsägningsskydd och återgång i arbete samt jämställdhetslagens bestämmelser om förbud mot diskriminering och den EU-lagstiftning som ligger bakom bestämmelserna. Återgången i arbete efter en familjeledighet granskas också i ljuset av Finlands och EU-

domstolens rättspraxis. Dessutom utreds det i promemorian hur sådana personers rättsskydd tillgodoses som missgynnats på grund av brott mot rättigheterna i samband med familjeledigheter.

Arbetsgruppen granskade statistikuppgifter över utnyttjandet av familjeledigheter. Dessutom utreddes ställningen på arbetsmarknaden för dem som utnyttjar familjeledigheter, speciellt antalet personer som utnyttjar familjeledigheter och verksamheten bland mammor med barn under tre år.

Arbetsgruppen har granskat sätten att främja återgång i arbete och utmaningarna i samband med återgång i arbete ur såväl arbetstagarnas som arbetsgivarnas perspektiv.

Arbetsgruppen har utrett tillsynsmyndigheternas tillsynspraxis och kartlagt företagens och organisationerna praxis i anslutning till återgång i arbete.

Dessutom har arbetsgruppen utvärderat bestämmelsen om villkoret för partiellt vårdledigas tid i anställning.

## English Summaries

### EMPLOYMENT IN TEMP JOBS IN DIFFERENT AGE GROUPS

**Matti Sihto**, Adjunct Professor, Labour Market Counsellor;

**Paula Sardar**, Planning Officer, Ministry of Employment and the Economy (all authors)

Returning to the working life is much more difficult for the ageing (55–64-years old) than for the young unemployed. However, the picture given by the administrative labour exchange -statistics is a different one: the unemployment spells of the ageing workers terminate in phase with the spells of the younger unemployed job seekers.

The labour exchange -statistics is a flow statistics. It contains every unemployment-spell termination in a year, other statistics

do not. The discrepancy between different statistics could then be explained by the greater number of employment spells of the ageing unemployed during a year compared to younger unemployed. In order to clarify this explanation we have figured out the employment frequency of the unemployed in different age-groups in 2012 on the basis of the individual data of the labour exchange.

Ageing unemployed jobseekers were employed less than the young. The number of those employed in the age of 60–64-years was especially small. Respectively, the ageing were employed clearly more often (3,3 times) than 25–54-years old ones (2,2 times). The majority of those who terminated their unemployment were employed only once: two-thirds of the ageing and three-fourths of the middle aged. Repeated employment spells, especially very frequent ones, were clearly most common among the ageing. – The data of those 15–24-years old is not

presented here because it is unreliable and open to doubt.

Especially among the ageing the repeated employments comprise the biggest share of the total number of employments. Seven percent of the employed ageing job seekers had their unemployment spells terminated at least ten times a year. However, these employments explain 50 % of all employment spells of ageing unemployed.

The positive picture of the employment opportunities of the ageing unemployed given by the labour exchange statistics is partly explained by the fact, that a small group of the ageing unemployed are employed several times during a year. Their employment is more temporary than among those in prime age groups. This result describes the difficulties of the ageing unemployed in returning to the working life.

### **GENDER DIFFERENCES IN THE EMPLOYMENT OF IMMIGRANTS**

**Valtteri Härmälä**, M.Soc.Sc., Economist, Pellervo Economic Research PTT  
**Signe Jauhiainen**, Dr.Sc.(Econ.), Economist, Pellervo Economic Research PTT  
**Antti Kosunen**, M.Sc.(Econ.), Economist, Pellervo Economic Research PTT

This article is based on research project conducted by Pellervo Economic Research and financed by Ministry of Employment and the Economy. The main objective of this study was to research the employment of immigrants. This article focuses on gender differences in the employment of immigrants.

Micro-level register data from 2000 to 2010 are used in this study.

The gender differences in employment probability were significant. Employment among men is overall higher than among women. However, women's employment improved faster than men's during person's residency in Finland. The growth of men's employment slowed down after the first few years in the country, whereas employment among women was growing faster and longer. In addition, women participated in labour market services more often than men.

The labour force participation is frequent in Finland but might be rare in the immigrants' country of origin. On one hand, the welfare services support women and on the other hand women are expected to participate in the labour market in Finland.

### **CONNECTION BETWEEN CHANGES IN HIGH-INVOLVEMENT WORK PRACTICES (HIWPS) AND SIMULTANEOUS IMPROVEMENT IN PRODUCTIVITY AND THE QUALITY OF WORKING**

**Elise Ramstad**, PhD. (Tech), Senior Adviser, Innovation Funding Agency Tekes

This article examines to what extent changes in high-involvement work practices (HIWPs) are related to simultaneous improvement of productivity and the quality of working life (QWL) from management and personnel representatives perspective. HIWPs refer here to work, managerial and organizational patterns that are intended for supporting continuous improvement of workplace per-

formance through broad employee participation. The empirical material is based on two different surveys by the Finnish Workplace Development Programme TYKES (2004-2010). TYKES was a governmental research and development programme granting funding to development projects at Finnish workplaces. The first data is based on a two-phase survey so called high-involvement innovation practice survey. The survey is aimed at a selected group of workplaces participating in TYKES development projects, both at the beginning and at the end of the project. The monitoring data is derived from differences between the entry and exit surveys. The second data is based on a self-assessment survey, which produces information about the outcomes of projects on productivity and the QWL and about the development process itself. The both surveys are filled separately by representatives of management and of the personnel. For the first time, these two different surveys are now combined at respondent level. The data consists of 253 comparable answers representing 163 workplaces from different sectors. In the analysis we compare the results in two different groups, in the first group both productivity and the QWL was improved simultaneously, and in the second group either productivity or QWL was improved/or none of them were improved. In the paper the results are studied separately for management and employees. The studied high-involvement work practices comprises six sets of items, concerning inclusive team, personnel competence development, management methods, cooperation within the workplace, external use of information and use of new ideas from external sources. The data brings interesting new information, about which organizational innovation changes are related to simultaneous improvement of productivity and the quality of working.

### WORKING LIFE RESEARCH IN TEKES AND AS PART OF A BROAD-BASED INNOVATION POLICY

**Tuomo Alasoini**, PhD, Adjunct Professor, Chief Adviser, Tekes;

**Maarit Lahtonen**, M.Soc.Sc., Senior Adviser, Tekes;

**Elise Ramstad**, PhD, Senior Adviser, Tekes

This article examines working life research as part of a new innovation strategy in Finland that has been implemented since 2008 under the buzzword “broad-based innovation policy”. The new strategy is based on the idea that in innovation policy increased weight should be given to demand and user-driven innovations and the promotion of non-technological innovations. As part of the implementation of the new strategy, the task of Tekes (Finnish Funding Agency for Innovation) was expanded to contain “innovative research and development of working life” too and the coordination of the government funded Workplace Development Programme TYKES was transferred from the Ministry of Employment and the Economy to Tekes. The paper asks what special characteristics does working life research in Tekes contain, how it has been implemented in practice and what are the experiences so far.

Total funding of working life research in Tekes between 2010 and 2013 was EUR 19.5 million. The number of funded projects was 187. Most of them have been funded as part of dedicated research calls by Tekes programmes. In the article, a closer look is taken at research calls of the activation project for the promotion of workplace innovation (2011) and the Liideri – Business, Productivity and Joy at Work programme (2013).



Special requirements for working life research funded in Tekes are the benefits of research to businesses, the importance of research in the renewal of business life and the novelty value of research. Benefits to businesses should be understood here in broad terms, also consisting of new knowledge and practical solutions that promote the improvement of the quality of working life. The most significant discriminating feature between working life research funded by Tekes and working life research at large does not concern who is the main beneficiary of research, but how new knowledge is created (i.e. in close cooperation with companies and other work organizations in the case of Tekes) and how broadly applicable the new knowledge should be. The role of employees in innovation processes (employee-driven innovation) and complementarities between technological and organizational innovations are raised as examples of new themes, which have emerged from the interplay between working life research and innovation research under the new innovation policy approach.

**ON THE INFORMATION PROVIDED BY EMPLOYERS CONCERNING PERSONNEL REDUCTIONS AND HOW THIS IS HANDLED IN PERSONNEL REDUCTION NEGOTIATIONS**

**Helena Lamponen**, LL.D., LL.M. with post-graduate and court training, Head of Contracts, Benefits & Legal Matters, Akava Special Branches

The article discusses what information the employer must provide, as stipulated in the

Act on Co-operation within Undertakings, as grounds for actions considered when planning staff reductions by layoffs or termination of contract due to financial or production related reasons or the reorganisation of work. Also discussed is how these grounds are addressed during ensuing employer-employee negotiations. The relevant provisions concerning inside information of the Securities Markets Act do not prevent providing or addressing such information during employer-employee negotiations.

The obligation of the employer to cooperate is not fulfilled by the mere provision of information. For the purpose of the negotiations, the employer must prepare a plan about how operations will be organised and how this will impact personnel. The employer is required to define to what totality or totalities within the company are the targets of reductions. This can involve separate functional totalities. The need to reduce personnel can be addressed based on people doing the same or similar kind of work.

Ensuing negotiations address the employer's plan and its implementation in the company, as well as the grounds for these actions and their impact on personnel. If personnel reductions are planned based on financial reasons, the negotiations discuss this and the cost savings targeted by the actions. If personnel reductions are planned based on reasons relating to production or the reorganisation of work, qualitative or quantitative grounds are addressed. The negotiations also address which jobs and tasks the planned actions intend to target as well as the duration of the reductions. Indication that criteria on the reduced need for work have been fulfilled is not required, and cannot be required at the negotiation stage. Legal precedent and the literature on the Act on Co-operation within Undertakings leave open to a large extent how the grounds for

reductions should be addressed during negotiations in practice.

From the perspective of the individual employee, information concerning grounds and how they are addressed during employer-employee negotiations are not necessarily the same thing as the fulfilment of criteria concerning the reasons for reductions as stipulated in the Act on Employment Contracts. Precedent by the Supreme Court indicates a qualified or even prohibitive stance towards the naming of persons for reduction during negotiations.

### **CHANGES IN WORK PRACTICES IMPLY MORE LEARNING OPPORTUNITIES AND HIGHER WORK LOAD**

**Maija Lyly-Yrjänäinen**, M. Soc. Sc.,  
Senior Adviser, Ministry of Employment  
and the Economy

Population ageing, innovations in information and communication technologies, globalisation and the rise of the services sector are changing the operation environment of both private and public organisations. In the media, one of the outcomes – organisa-

tional changes – are often brought up when big and strategic changes such as restructuring are announced. Still more commonly workplaces adapt to the new circumstances by introducing new ways of working at individual and team levels. Like in other Nordic countries, changes in work practices are frequent in Finland. The Working Life Barometer shows that in 2013 close to 60 per cent of employees had witnessed changes in the division of tasks between the workers, or that new working methods or information systems were introduced at their workplace. These changes are common especially in big companies and in public sector organisations. They are associated with several high performance work practices, such as opportunities for learning, employee participation, autonomy and telework, but they also have a bearing on work intensity and feelings of insecurity. Changes within the organisation provide an opportunity for promoting the positive elements. However, increased intensity and insecurity need to be mitigated at the same time. In the change process two-way communication between employees and management, employee participation, and support from colleagues and managers are needed for the well-being of the workers as well as for implementing the changes successfully.

## Recent Employment and Entrepreneurship Studies

*Hannu-Pekka Huttunen, Kirsi Campello, Kaja Rahkema, Anne Saloranta, Outi Grossett, Heli Laine, Paul Abbey, Kristiina Teiss, Päivi Sinkkonen, Minna Hallikainen, Nedad Jakupovic, Riitta Lampelto, Marguerite Guibert, Henrik Pekkala, Risto Karinen, Outi Kallio and Raimo Vuorinen (2014). Getting to the Right Place with the Right Counselling Recommendations and Good Practices for Developing Counselling for Immigrants. Publications of the Ministry of Employment and the Economy, Employment and entrepreneurship 5/2014.*

The goal of this publication is to serve as a reminder of the importance of targeted counselling services for immigrants alongside other public services. The publication

presents various examples of the implementation of counselling for immigrants. The means of implementation are often affected by strategic points of emphasis defined by local authorities themselves and, hopefully with increasing frequency, by municipal integration programmes.

First, the publication goes through the requirements of legislation, as well as concepts related to counselling. After this, different ways of organising counselling will be presented from Helsinki, Tampere, Oulu, Turku, and Iisalmi/Upper Savo.

After the present state of counselling has been defined, there is a move to the concrete organisation of the counselling. Good practices identified by the authors and recommendations that they have drawn up are raised in the different sectors organising the counselling. In addition to seeing the counselling as a part of the local or regional

service network, the counselling should be seen as a part of a broader whole. In recent years the development of information, counseling and guidance services has been prominently featured both on the national and EU level. The role of these services is increasingly seen as part of the citizens' lifelong learning.

The status, location, partners and tasks of low-threshold counselling for immigrants might change from the present ones in the upcoming years as part of a more extensive re-definition of public services. The increasing collaboration among municipalities makes regional services increasingly important, and this will have an impact on the financing models of counselling services in the future. At the end of the publication there is a presentation of the authors' vision on what immigrants counselling should be like in the future.

In the future it is important to make sure that the promise of a counselling service is implemented – that is, that customers will get instructions and advice on issues and problems that they have. In addition, the customer will be guided forward in the service system, if necessary. Regardless of where the immigrant lives, what languages he or she speaks, and the reason for coming to Finland, the customer will get equitable and high-quality counselling. To arrange counselling in all parts of the country, a sufficient number of counselling locations are needed where the needs of multiform counselling are met. Municipalities are responsible for the active organisation and development of this counselling.

*The Labour Council (2014). The Labour Council as Interpreter of Labour Legislation. Publications of the Ministry of Employment and the Economy, Employment and entrepreneurship 10/2014.*

The Labour Council was established in 1946. As a special authority reporting to the Ministry of Employment and the Economy it issues statements on working hours, annual holidays, occupational safety and health, and the application and interpretation of legislation on certain other matters related to labour protection. The Labour Council also handles claims for a revised decision on decisions by the Regional State Administrative Agencies on derogation permits related to labour protection. Its jurisdiction has been defined in the Act on the Labour Council and Derogation Permits Concerning Labour Protection (400/2004).

The Finnish Government appoints the members of the Labour Council for a three-year term. The Labour Council has nine part-time members, three of which are independent. One of the independent members is named as chair of the Labour Council. At present the chairman is Court of Appeal Chief Judge Pekka Pärnänen. The other six members represent employers' organisations and labour unions.

In addition, the Labour Council has a full-time secretary, who heads the office and presents the matters, and an administrative officer who acts as the secretary's administrative assistant.

In February 2013 the Labour Council held a seminar for the community of experts in labour law, whose encompassing title was "The Labour Council as Interpreter of Labour Legislation". This publication is a collection of presentations made at the seminar.

In addition to the presentations, the publication has two other articles on questions pertaining to the jurisdiction of the Labour Council.

The publication first deals with the activities of the Labour Council from the point of view of a representative of an employee organisation.

The article was written by Päivi Ahonen, a lawyer of the Trade Union for the Public and Welfare Sectors, who serves as one of the full members of the Labour Council. Ahonen examines the impact of statements by the Labour Council on the interpretation and development of the Working Hours Act and the Annual Holidays Act. In his article, Jouni Kallioluoma, lawyer of the Regional State Administrative Agency for Western and Inland Finland ponders the significance and use of statements by the Labour Council in the official supervision of adherence to labour legislation. The significance of the statements of the Labour Council is the topic of the presentation drafted by Seppo Koskinen, Professor of Labour Law. Administrative Officer Minja Merk who works on the Labour Council has written about matters pertaining to derogation permits and related appeals. The article discusses claims for a revised decision delivered to the Labour Council after the legislative change of 2004. In her article the Secretary of the Labour Council, Jaana Paanetoja, Assistant Professor of Labour Law, examines the target of protection specified in the Working Hours Act and the Annual Holidays Act. Attention is directed especially at how the identifying characteristics of employment are met and the impact of so-called trends in the practices of the Labour Council. In his comment to Paanetoja's article, Professor Niklas Bruun examines the impact of EU law on the status of employment contracts, employment and the employee. Labour Council Chairman

Pekka Pärnänen describes the history and status of the Labour Council and the significance of its statements in judicial practice. Last in the publication is the presentation by Labour Council Secretary Ilkka Ruponen, who examines the different options to agree on the fixed compensation paid from extra-, overtime- and Sunday work and agreements legal implications.

The publication is intended for all who are interested in the activities of the Labour Council and the questions that it handles.

*Working group appointed to examine the suitability of and required adjustments to the Act on the Contractor's Obligations and Liability when Work is Contracted Out (2014). Report by the working group appointed to examine the suitability of and required adjustments to the Act on the Contractor's Obligations and Liability when Work is Contracted Out. Publications of the Ministry of Employment and the Economy, Employment and entrepreneurship 12/2014.*

On 4 October 2012, the Ministry of Employment and the Economy appointed a working group to examine the suitability of and required adjustments to the Act on the Contractor's Obligations and Liability when Work is Contracted Out. In line with the task it was appointed for, the working group looked into reform-requirements, to ensure that the law makes it possible to preempt and prevent financial crimes and black economy. The working group submitted its

report to the Ministry of Employment and the Economy on 28 February 2014. The report includes a dissenting opinion and an additional resolution.

The working group proposes that the contractor's obligation to check be altered with regard to data related to taxation and pension insurance and be expanded to apply to an inquiry into a contractual partner's occupational healthcare. The contractor could in future, check their partner's tax data from a public tax debt register. In practice, checking this data from the tax debt register would in most cases be sufficient to cover the contractor's obligation to check. The contractor must ascertain the amount of their contractual partner's tax debt, if they are marked in the tax debt register. As to enquiries into pension insurance, the contractor must in the future determine the social welfare of temporary agency employees and employees employed by subcontractors before contracted work begins. Additionally, when drafting the agreement, the contractor should demand that the contractual partner submit employee-specific data on pension insurance also after contracted work has begun.

The working group proposes that the system of consequences be observed more stringently and be made more unified. The working group proposes that the minimum fee for negligence be increased to 2,000 euros and the maximum fee to 20,000 euros. The negligence fee could be prescribed when a contractor neglected their obligation to check. It has been proposed that the increased negligence fee be increased to a minimum of 20,000 euros and a maximum of 65,000 euros. The increased negligence fine would be extended to apply to all contracts in the scope of application of the act on contractor obligations and liability. The increased negligence fee would be prescribed, if the contractor entered into an agreement

with an enterprise that is banned from conducting business or is aware of the fact that the contractual partner will not fulfil payment liabilities. Additionally, the scope of application of the act would be changed so that the VAT-free value of a subcontracting agreement would rise from 7,500 euros to 9,000 euros.

The working group also proposes that the liability of the contractor and their obligation to provide information be expanded in the law pertaining to temporary agency employees or employees in the employment of a subcontractor. It has been proposed that negligence of these obligations be punishable by law.

*Matti Tuusa, Sari Pitkänen, Riikka Shemeikka, Johanna Korkeamäki, Henna Harju, Aurora Saares, Marjo Pulliainen, Aija Kettunen and Keijo Piirainen (2014). Co-operation for results. Final report on the research support for the youth guarantee programme. Evaluation of the first implementation year 2013 and development of the monitoring and evaluation indicators. Publications of the Ministry of Employment and the Economy, Employment and entrepreneurship 15/2014.*

The Rehabilitation Foundation Kuntoutussäätiö and the Research Centre for Social and Health Economy at the Diaconia University of Applied Sciences have completed a research support project for the youth guarantee programme. Research support provides monitoring and evaluation of the



implementation of the youth guarantee during its first year, as well as development of the indicators used in evaluating the effectiveness of the programme. The results are based on analysis of written material, register research, questionnaires and interviews, as well as youth workshops.

The results show that most respondents were familiar with the concept of the youth guarantee, but both youth and employers need more substantial information about its contents. The general opinion is that implementation of the youth guarantee is achievable to a fairly high degree, and even more so in the near future. Implementation of the educational guarantee policy is considered more plausible than implementing other services and measures proposed in the programme. The programme has been most successfully implemented in the municipal youth services, including workshops and outreach youth work, whereas the social, health and rehabilitation services fall shortest of the required implementation level. The programme has improved the internal co-operation within organizations providing youth services. Co-operation with educational institutions and employers has also increased. There is, however, still a need for developing multi-occupational practices for co-operation and co-operation with employers.

Even though most of the young people and employers participating in the study were not directly affected by the youth guarantee programme, they still considered the youth guarantee generally beneficial for young people. As a result of the programme, young people are better catered for in terms of services offered to them. The youth guarantee programme has resulted in improved resources for youth services, improved selection of services for young people and better referral practices. Youth participation in planning

the services has not increased to any notable degree. The youth guarantee programme has also had an effect on the operations of organizations providing youth services, but further adjustments of the operating models are still required. The effects of the programme are expected to become stronger in the future. In implementing the programme, focus should be placed on co-ordinated, mutually agreed and adaptable region-specific models for co-operation. In order for the indicators used in monitoring the effects of the youth guarantee programme to be applicable it is vital that indicator data collection continues and is regularly updated. The financial evaluation of the programme did not provide a comprehensive view of the economic effects, since the existing statistics and monitoring of grants, resources and services did not provide sufficient information. In order to evaluate the economic effects, a revised method of statistical analysis and access to information is required.

*Working group assigned to examine return to work after family leave (2014). Memorandum prepared by a working group assigned to examine return to work after family Leave. Publications of the Ministry of Employment and the Economy, Employment and entrepreneurship 21/2014.*

On 20 May 2013, the Ministry of Employment and the Economy set up a working group to investigate issues relating to return to work after family leave.

The memorandum prepared by the working group clarifies the role of legislation in



safeguarding the rights of those returning to work after family leave. The memorandum examines the provisions concerning protection against dismissal and return to work contained in the Employment Contracts Act, as well as the Equality Act's non-discrimination provisions and the underlying EU legislation. The return to work after family leave is also inspected in light of the rulings of the Finnish Courts and European Court of Justice. The memorandum also addresses the ways in which legal protection is implemented following unfavourable treatment as a result of infringements of the rights of those returning to work after family leave.

The working group examined the statistical data on the use of family leave. Moreover,

the working group reported on the labour market position of those using family leave, and particularly the durations of periods of family leave taken and the actions of mothers with children aged three years or less.

The working group also examined means for facilitating and the factors negatively affecting the return to work from the perspectives of employers and employees.

The practices of the relevant supervisory authorities were also examined by the working group, with the practices of companies and organisations in relation to return to work being mapped out.

In addition, the working group reviewed the provision concerning a period of employment provided for partial care leave.

## 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 työttömyyden keston mukaan, kesto viikkoina .....	11*
15. Kuukauden uudet työnhakijat ja uudet työttömät työnvälityksessä neljännesvuosittain .....	12*
16. Avoimet työpaikat kuukauden aikana sekä näistä uudet avoimet työpaikat työnvälityksessä neljännesvuosittain...	12*
17. Palveluissa olevat .....	13*
18. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten alueet .....	14*
19. Työttömyysasteet ELY-keskusalueittain vuonna 2013, 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 services .....	13*
18. Administrative districts of Ministry of Employment and the Economy .....	14*
19. Unemployment rates by administrative districts in the year 2013, 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. Palveluissa olevat .....	41*
22. Työvoimakoulutus .....	42*
23. Työttömien toimeentuloturva .....	43*

## LABOUR MARKET POLICY MEASURES

21. Participants in different services .....	41*
22. Labour market training .....	42*
23. Unemployment security .....	43*

## KANSAINVÄLISTÄ TILASTOA

24. Siirtolaisuus .....	44*
25. Työttömyysasteet eräissä OECD- maissa .....	45*

## INTERNATIONAL STATISTICS

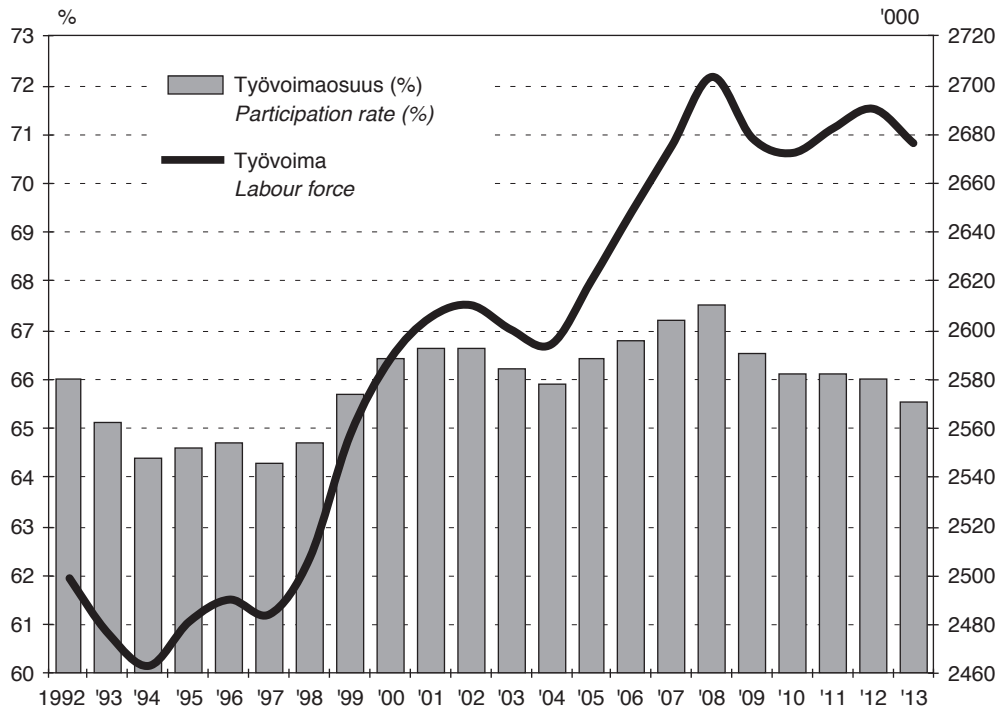
24. Migrations to and from Finland .....	44*
25. Unemployment rates in some OECD countries .....	45*

## 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*

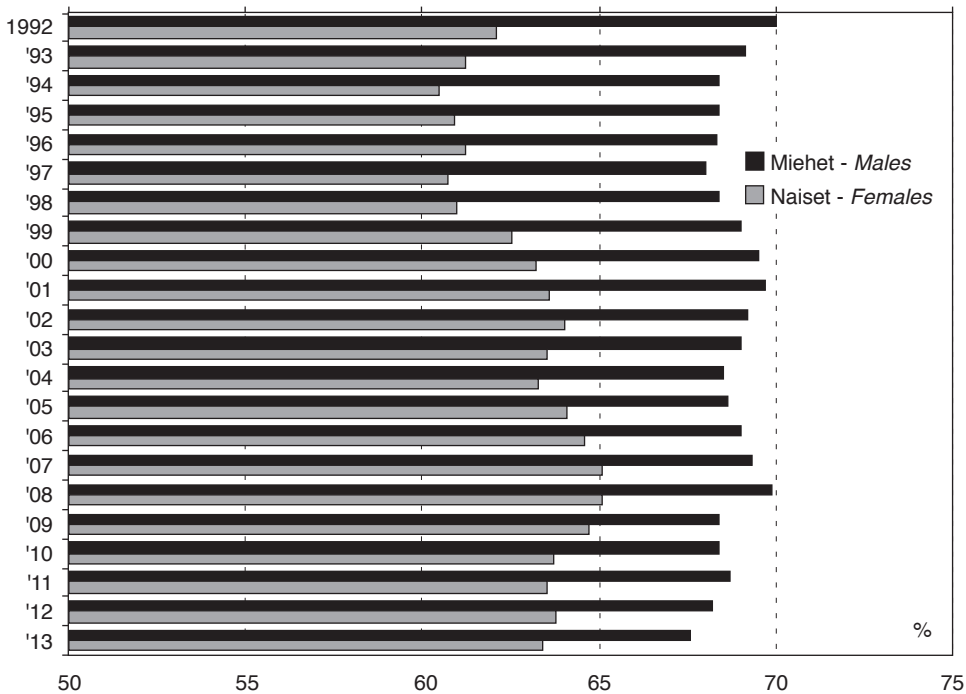
## TABLES BY DISTRICT

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

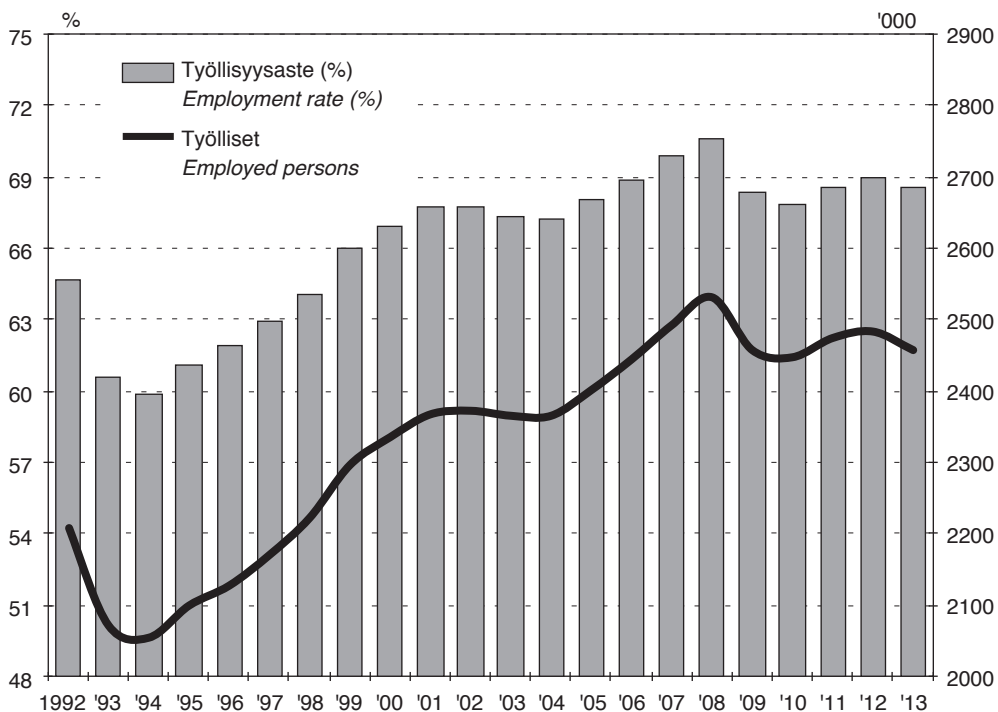
Chart 1. Labour force and labour force participation rates



Kuvio 2. Työvoimaosuudet sukupuolen mukaan

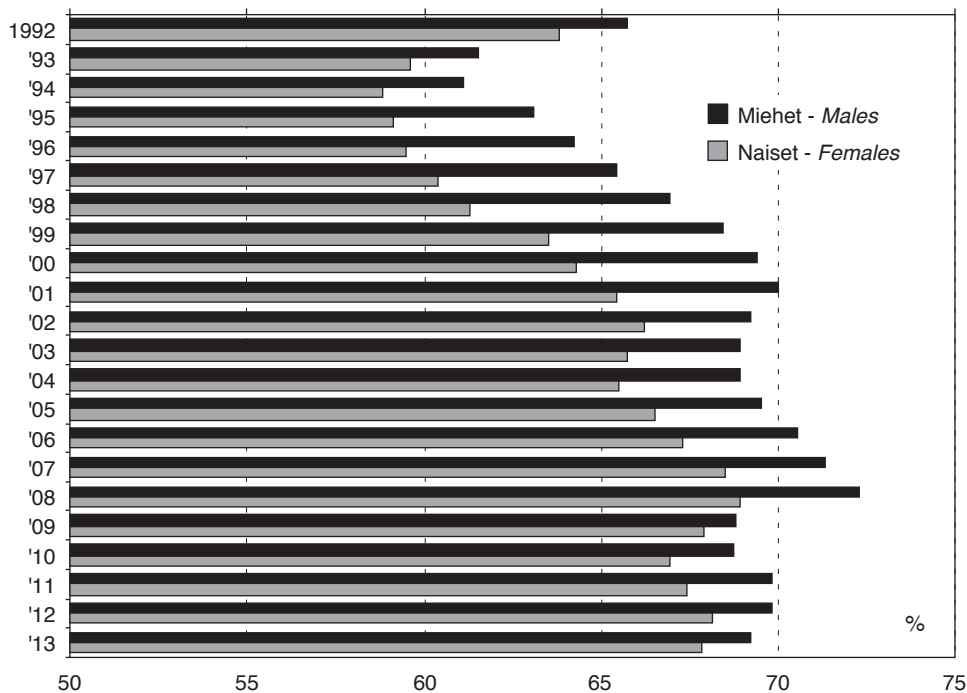
Chart 2. Labour force participation rates by sex

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



Kuvio 3. Työlliset ja työllisyysasteet

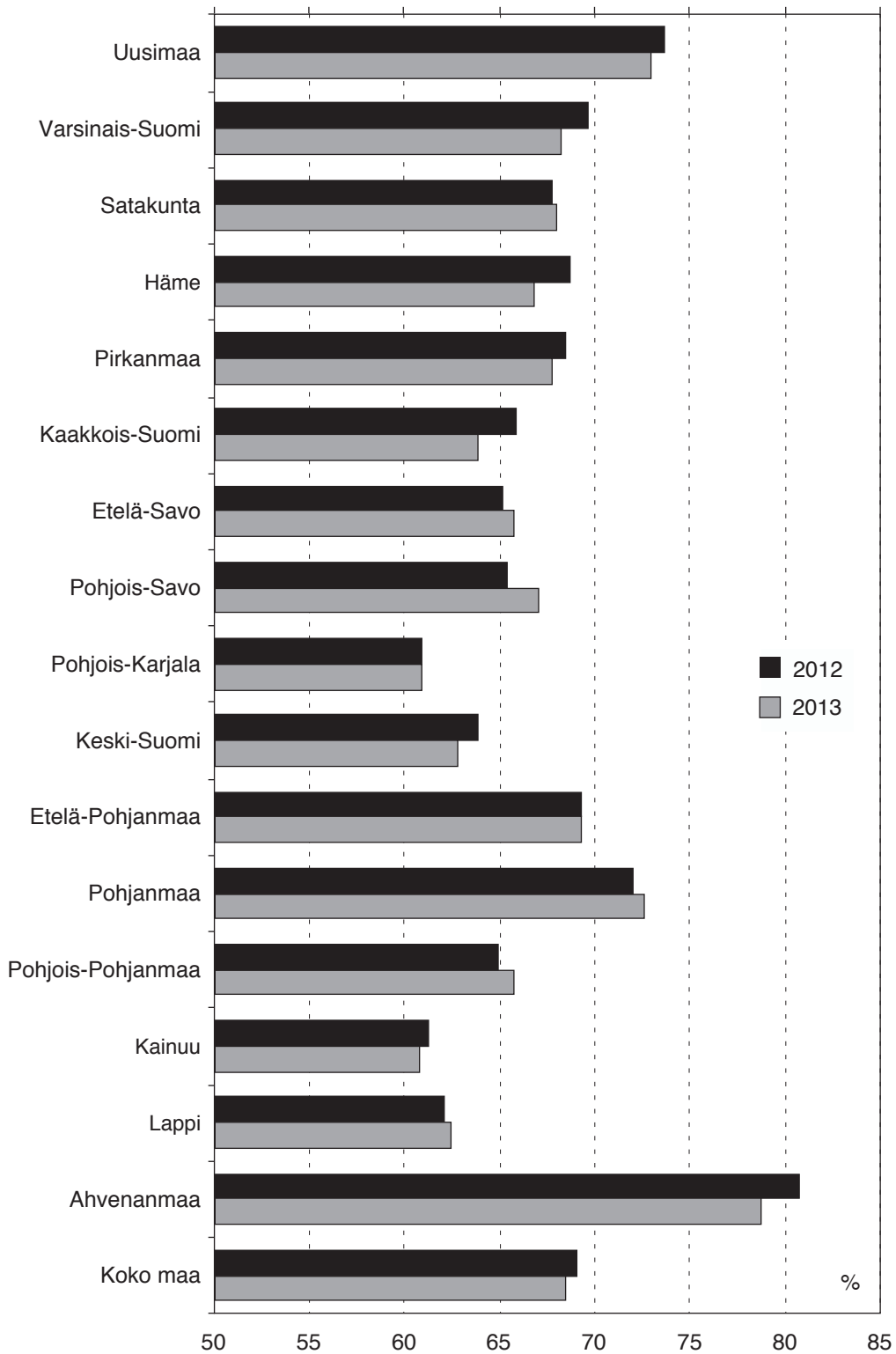
Chart 3. Employed persons and employment rates



Kuvio 4. Työllisyysasteet sukupuolen mukaan

Chart 4. Employment rates by sex

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

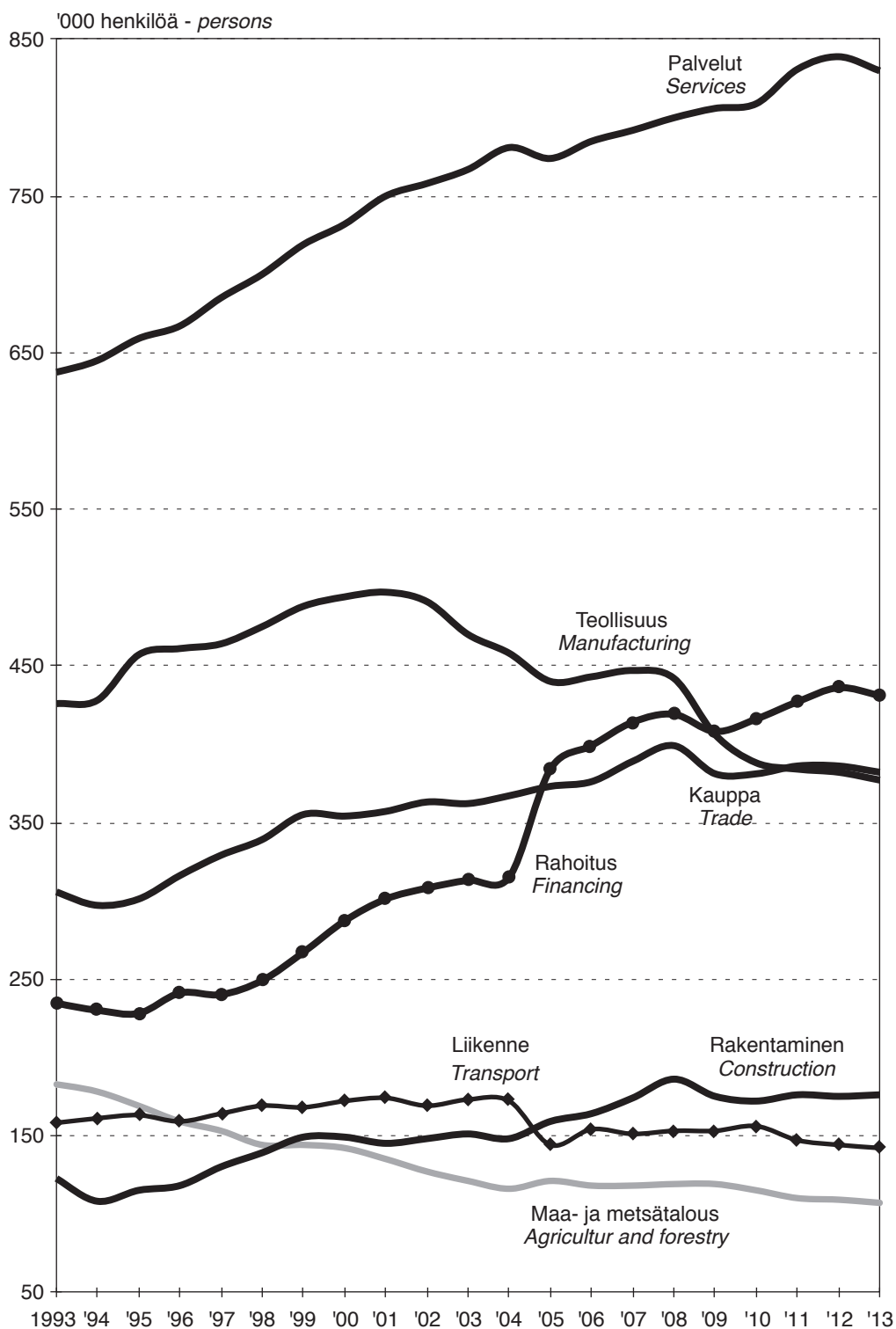


Kuvio 5. Työllisyysasteet ELY-keskuksittain

Chart 5. Employment rates by administrative district

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



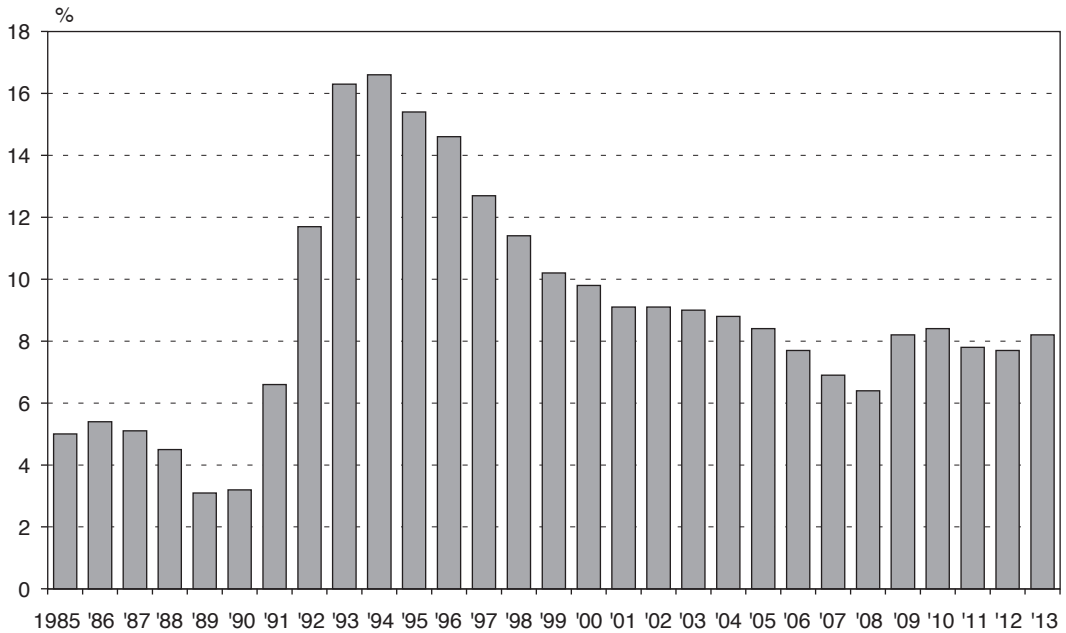


Kuvio 6. Työlliset toimialoittain

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.

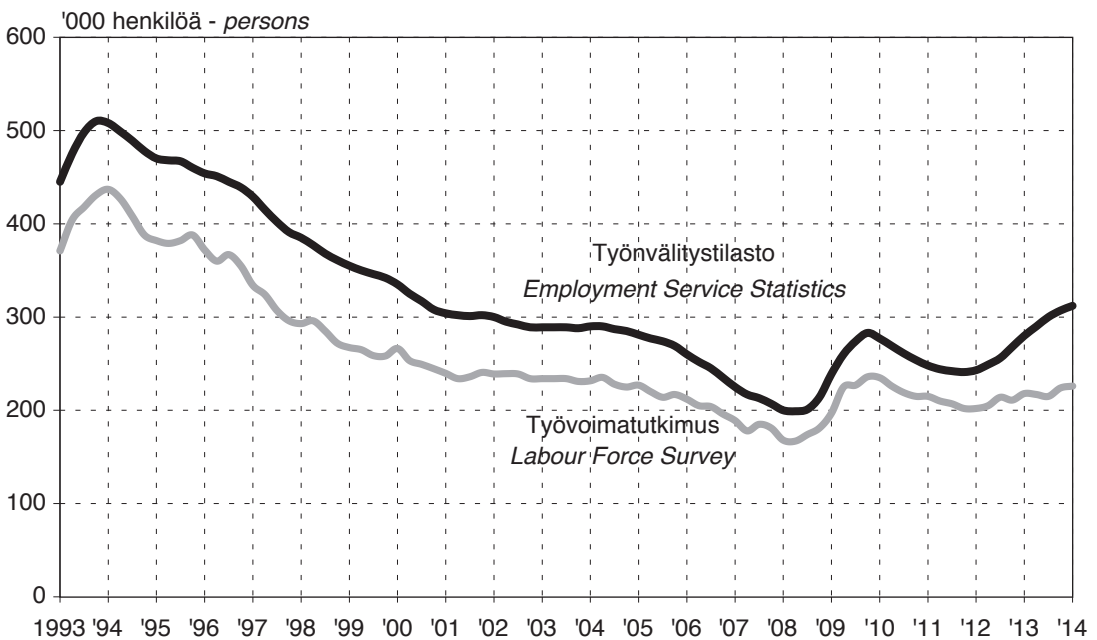
Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus – Source: Statistics Finland, Labour Force Survey



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

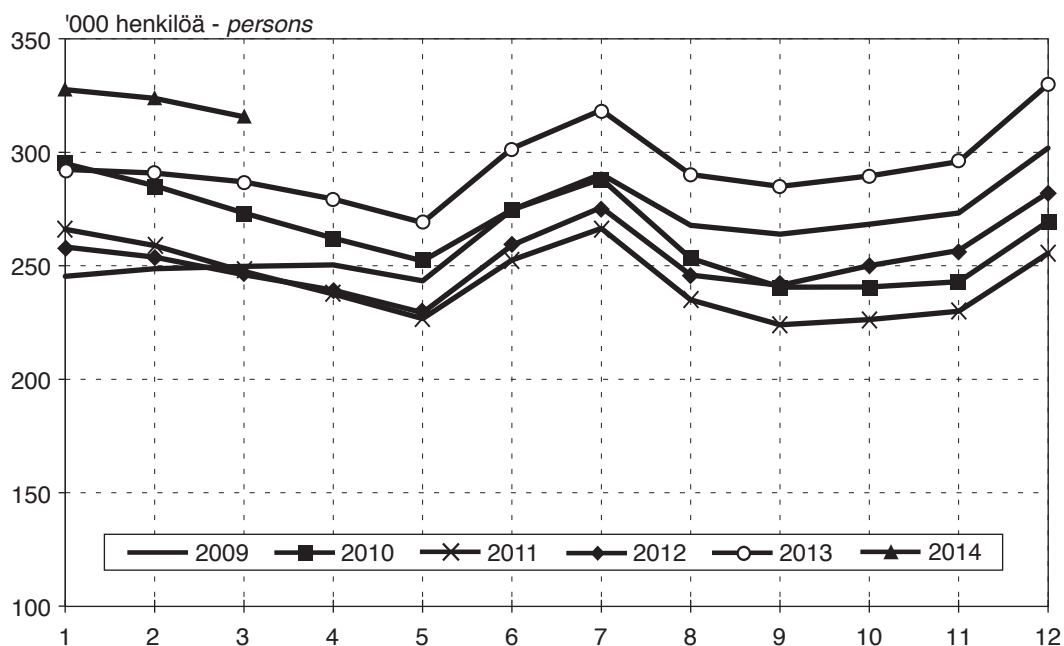
Chart 7. Unemployment rates by Labour Force Survey. From 1989, according to ILO/EU definition

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

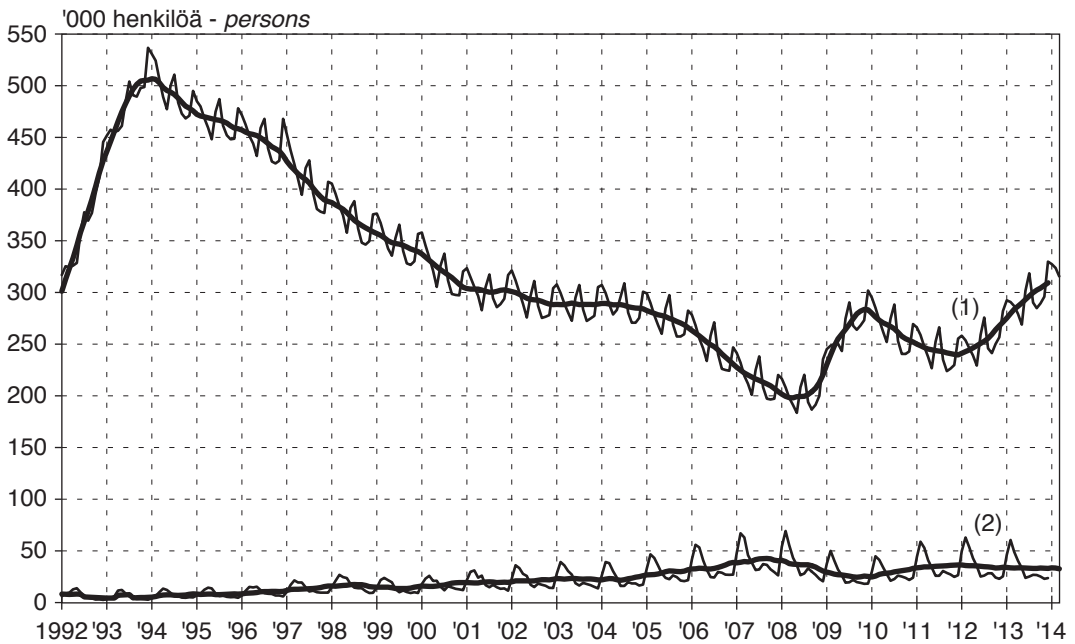
Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto  
 Source: The Ministry of Employment and the Economy, Employment Service Statistics



Kuvio 10. Työttömät työvoimatutkimuksen mukaan kuukausittain

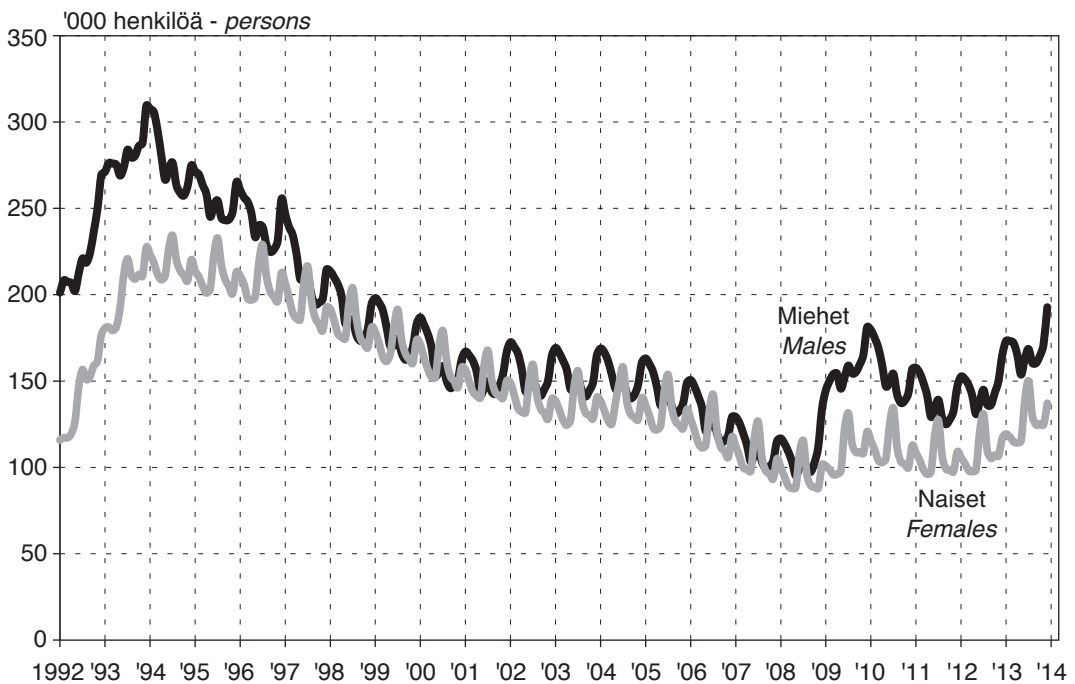
Chart 10. Unemployed persons according to the Labour Force Survey. Original monthly figures

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

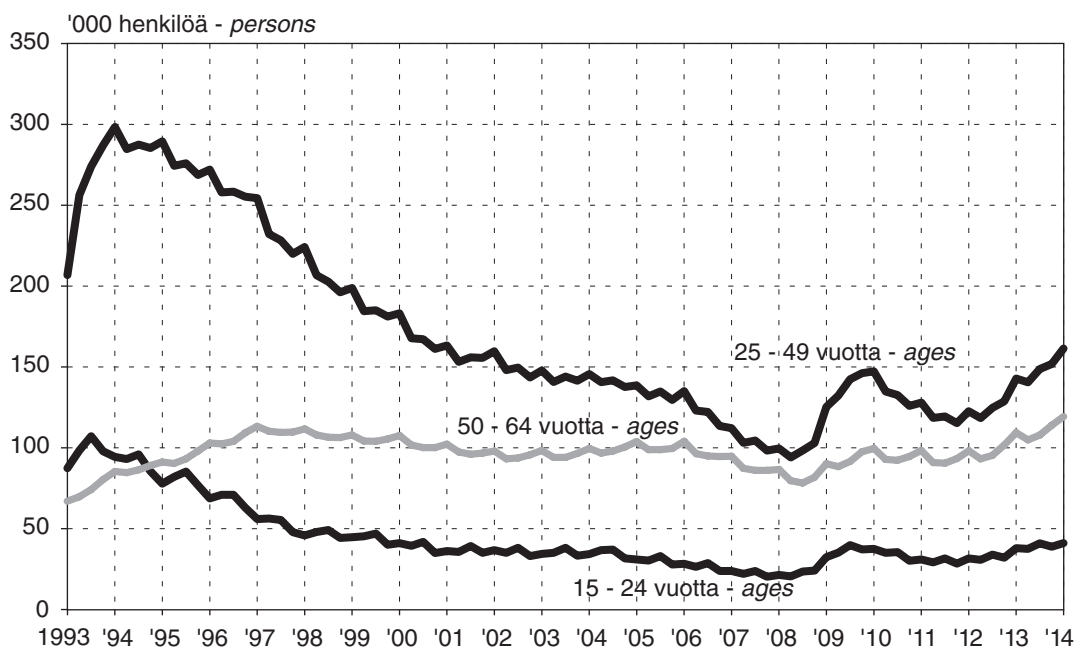


Kuvio 12. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain sukupuolen mukaan

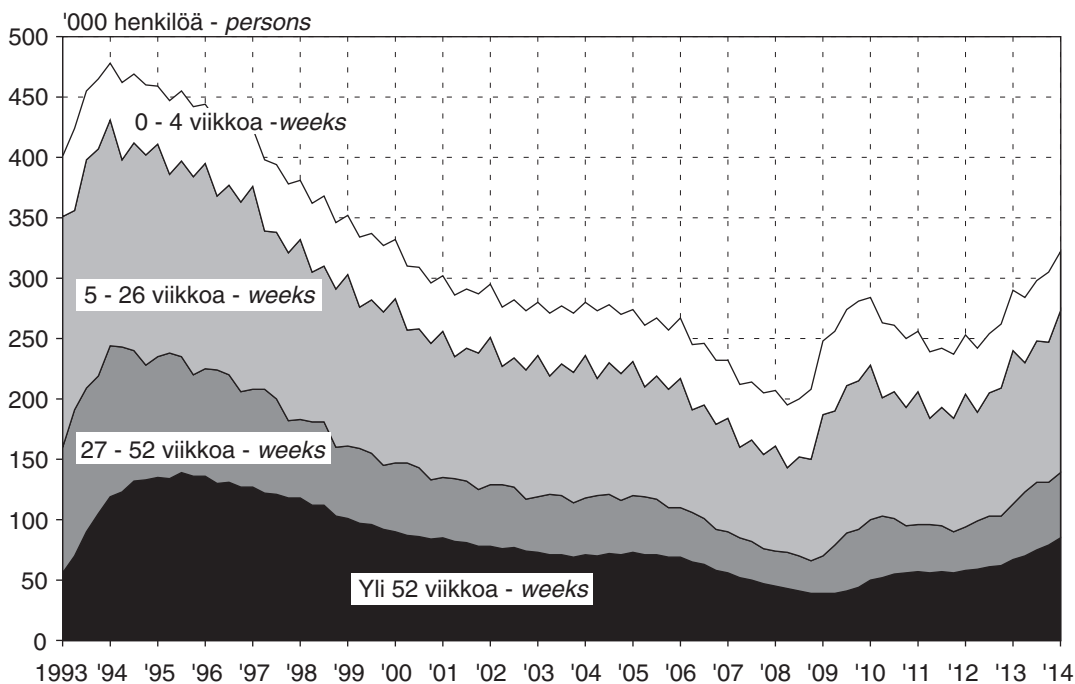
Chart 12. Unemployed persons seeking work at the Employment Service by sex, monthly figures

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

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

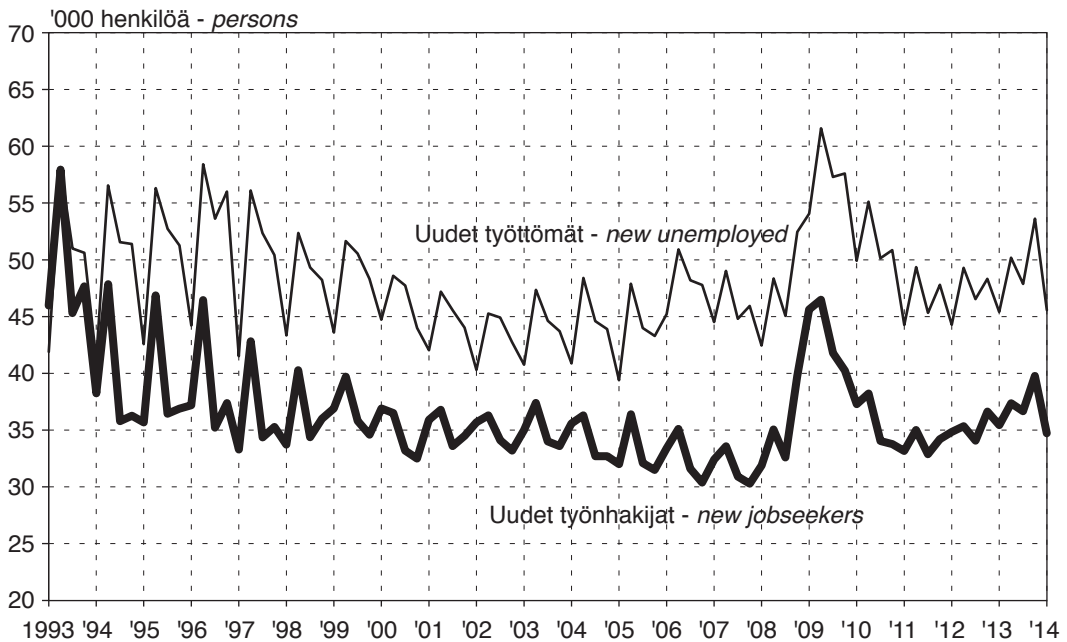


Kuvio 13. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä ikäryhmittäin, neljännesvuosittain  
 Chart 13. Unemployed jobseekers at the Employment Service by age, quarterly figures



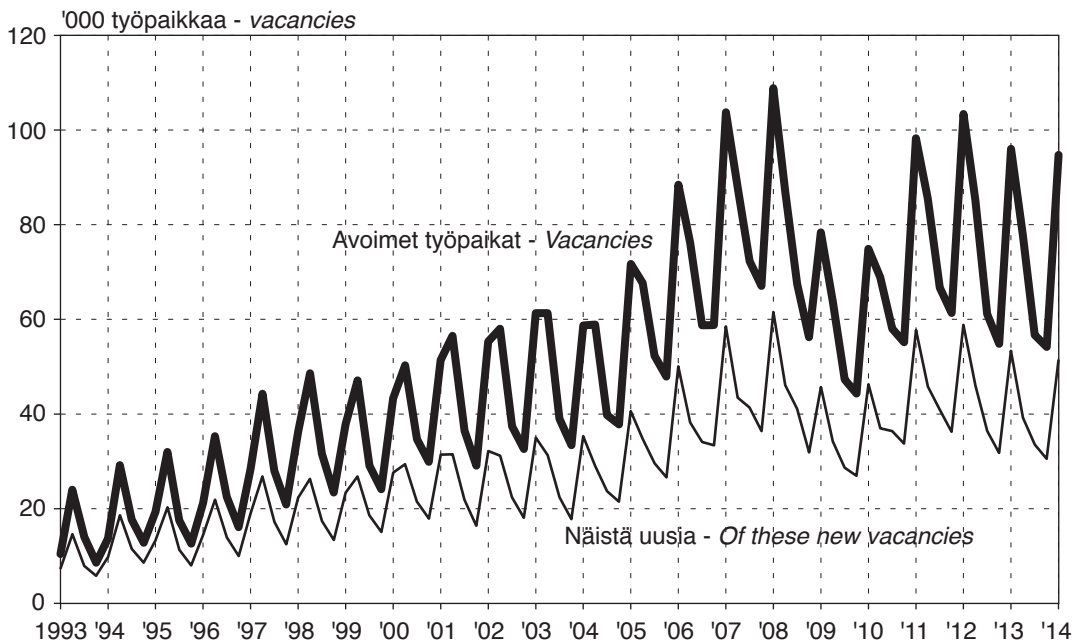
Kuvio 14. Työttömät työnhakijat työttömyyden keston mukaan, kesto viikkoina  
 Chart 14. Unemployed persons seeking jobs at the Employment Service by duration of unemployment, duration in weeks

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

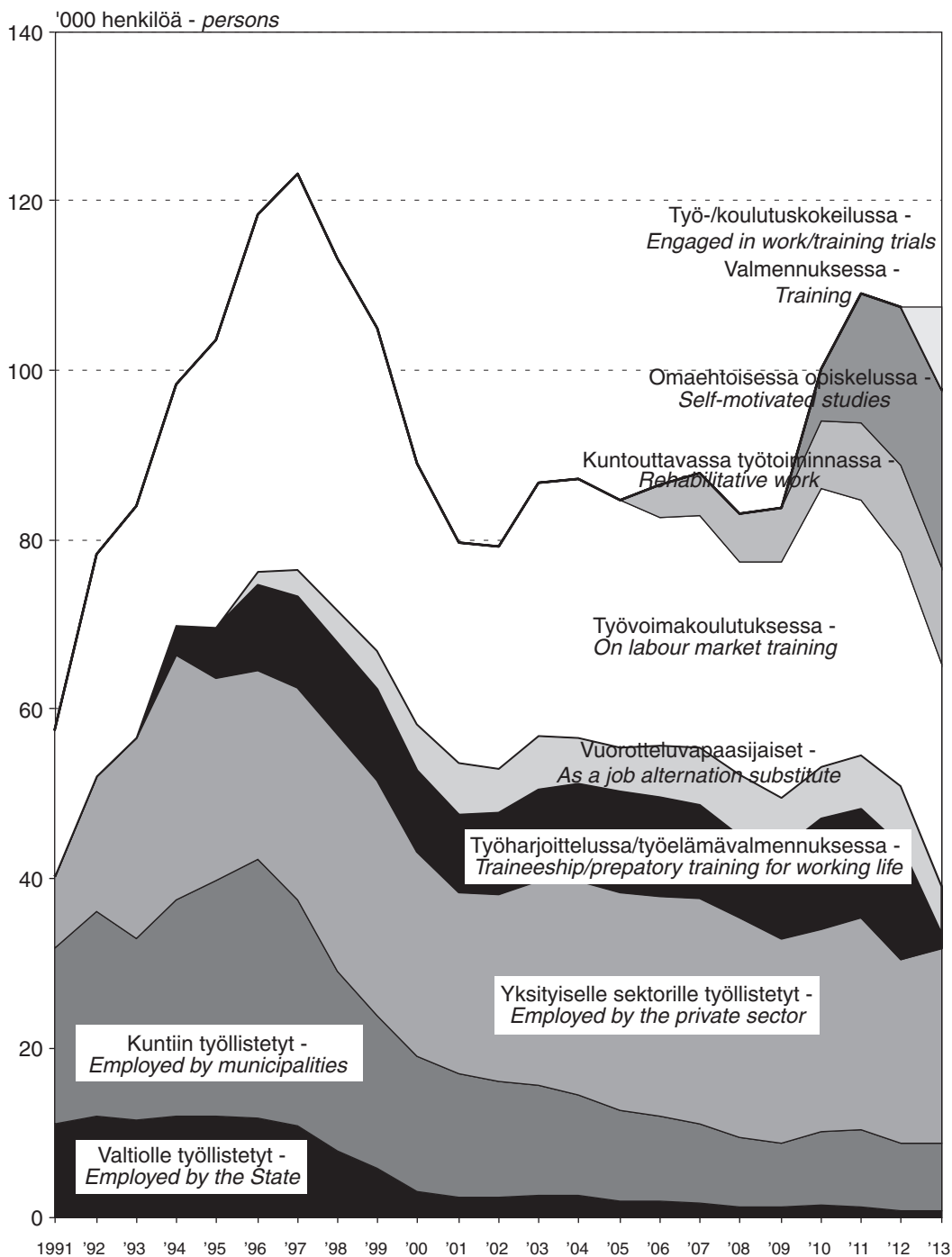


Kuvio 16. Avoimet työpaikat kuukauden aikana sekä näistä uudet avoimet työpaikat työnvälityksessä neljännesvuosittain

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



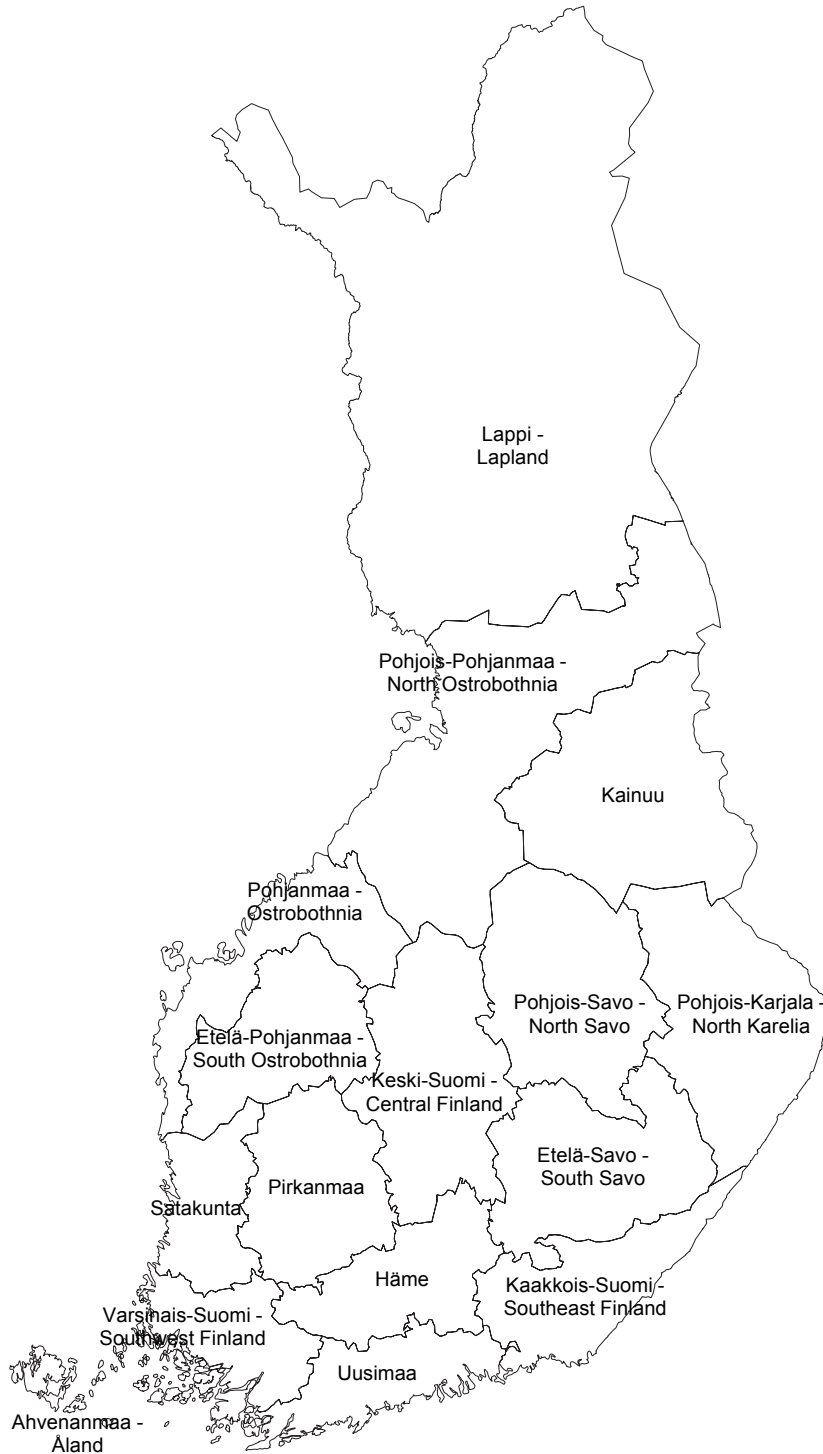
Kuvio 17. Aktivointiasteeseen laskettavissa palveluissa olevat

Chart 17. Number of persons participating services included in the activation rate

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

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

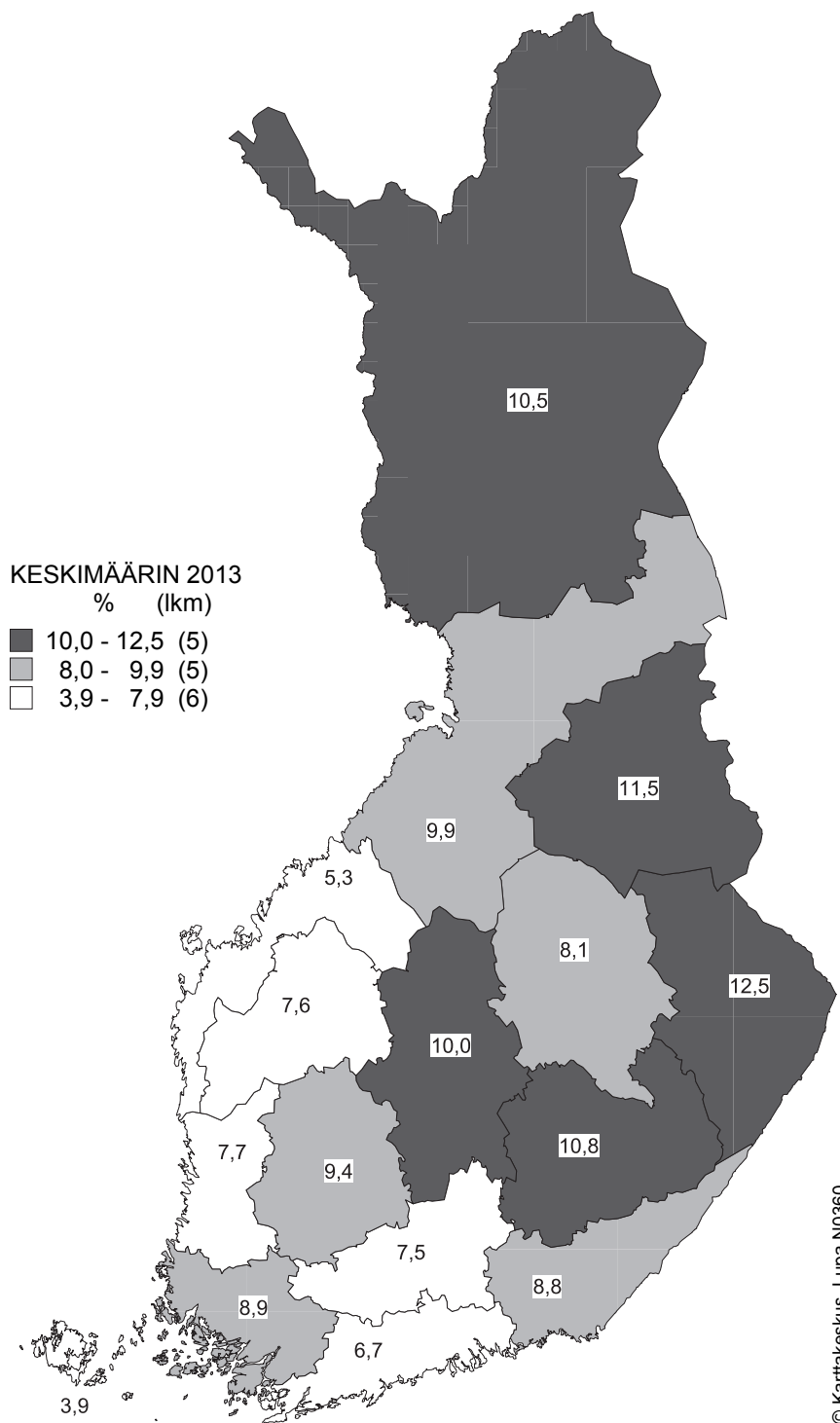




© Karttakeskus, Lupa N0360.

Kuvio 18. Elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskusten alueet

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



Kuvio 19. Työttömyysasteet elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskusalueittain vuonna 2013  
 Chart 19. Unemployment rates by administrative districts in the year 2013

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
<b>Molemmat sukupuolet - Both sexes</b>												
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
2012	325	336	343	342	325	334	375	371	381	393	550	4 075
2013	317	341	340	348	335	321	371	373	377	386	578	4 087
2013 I	320	340	341	345	331	326	373	371	379	389	567	4 083
2013 II	317	340	341	347	333	322	372	373	378	387	575	4 085
2013 III	315	341	340	348	336	319	371	373	376	385	583	4 087
2013 IV	315	341	340	350	339	317	370	375	374	383	589	4 091
2014 I	313	341	340	351	340	315	368	375	374	381	595	4 092
<b>Miehet - Male</b>												
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
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
2012	164	174	176	176	167	170	189	186	186	195	258	2 041
2013	159	178	177	177	168	167	189	185	182	193	272	2 047
2013 I	165	173	177	176	169	166	189	186	182	196	266	2 045
2013 II	158	179	176	177	170	165	190	185	183	193	270	2 046
2013 III	156	181	177	176	167	168	190	184	181	193	273	2 047
2013 IV	157	179	177	177	165	170	187	187	183	190	277	2 050
2014 I	155	180	177	177	169	167	184	190	183	189	280	2 050
<b>Naiset - Female</b>												
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
2012	160	162	167	166	158	164	186	185	195	197	292	2 034
2013	158	162	164	171	167	154	183	188	194	193	307	2 039
2013 I	155	167	165	169	162	160	184	186	196	193	301	2 038
2013 II	159	161	165	169	164	157	182	188	194	194	305	2 039
2013 III	159	160	163	172	169	151	180	190	195	192	308	2 040
2013 IV	158	162	163	173	173	147	183	187	191	193	312	2 041
2014 I	158	161	162	174	172	149	184	186	191	191	315	2 042

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

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

Vuosi ja neljännes	15 -74-vuotias väestö	Työvoima - <i>Labour force</i>			Työvoimaan kuulumattomat - <i>Persons not in labour force</i>		
		Yhteensä	Työlliset	Työttömät	Yhteensä	Koululaiset, opiskelijat	Kotitaloustyötä tekevät
<i>Year and quarter</i>	<i>Population from 15 to 74 years</i>	<i>Total</i>	<i>Employed</i>	<i>Unemployed</i>	<i>Total</i>	<i>Students</i>	<i>Performing domestic work</i>
1 000 henkilöä - <i>persons</i>							
1961	3 133	2 147	2 121	26	986	..	..
1962	3 187	2 160	2 132	28	1 027	..	..
1963	3 240	2 158	2 126	32	1 082	..	..
1964	3 291	2 186	2 153	33	1 105	..	..
1965 <sup>1</sup>	3 215	2 185	2 155	30	1 030	..	..
1966	3 249	2 192	2 159	33	1 057	..	..
1967	3 288	2 177	2 114	63	1 111	..	..
1968	3 324	2 158	2 073	85	1 166	..	..
1969	3 341	2 158	2 097	61	1 183	..	..
1970 <sup>1</sup>	3 349	2 263	2 217	46	1 086	..	..
1971	3 379	2 270	2 215	55	1 109	298	328
1972	3 422	2 277	2 215	62	1 145	310	310
1973	3 461	2 322	2 265	57	1 139	316	272
1974	3 495	2 370	2 326	44	1 125	329	231
1975	3 522	2 374	2 312	62	1 148	339	213
1976	3 542	2 370	2 278	92	1 172	303	225
1977	3 560	2 371	2 232	140	1 189	311	206
1978	3 579	2 372	2 200	172	1 207	319	207
1979	3 597	2 399	2 256	143	1 198	318	192
1980	3 616	2 442	2 328	114	1 174	310	181
1981	3 636	2 474	2 353	121	1 162	313	169
1982	3 659	2 512	2 377	135	1 147	324	149
1983	3 681	2 528	2 390	138	1 153	326	149
1984	3 697	2 546	2 413	133	1 152	319	141
1985	3 708	2 566	2 437	129	1 142	308	130
1986	3 716	2 569	2 431	138	1 148	304	119
1987	3 720	2 554	2 423	130	1 167	300	106
1988	3 720	2 546	2 431	116	1 174	298	104
1989 <sup>1</sup>	3 725	2 588	2 507	80	1 138	273	105
1990	3 737	2 586	2 504	82	1 151	282	107
1991	3 761	2 544	2 375	169	1 217	308	114
1992	3 784	2 499	2 206	292	1 285	349	117
1993	3 802	2 476	2 071	405	1 326	366	117
1994	3 825	2 463	2 054	408	1 362	384	117
1995	3 839	2 481	2 099	382	1 358	375	116
1996	3 850	2 490	2 127	363	1 360	383	113
1997	3 862	2 484	2 170	314	1 379	358	105
1998	3 878	2 507	2 222	285	1 370	354	109
1999	3 890	2 557	2 296	261	1 333	325	100
2000	3 901	2 588	2 335	253	1 312	316	97
2001	3 909	2 605	2 367	238	1 304	318	95
2002	3 918	2 610	2 372	237	1 308	324	84
2003	3 926	2 600	2 365	235	1 327	332	88
2004	3 935	2 594	2 365	229	1 342	334	96
2005	3 948	2 620	2 401	220	1 327	332	91
2006	3 963	2 648	2 444	204	1 315	325	93
2007	3 981	2 675	2 492	183	1 306	318	91
2008	4 004	2 703	2 531	172	1 301	..	..
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	..	..
2012	4 075	2 690	2 483	207	1 385	..	..
2013	4 087	2 676	2 457	219	1 411	..	..
2010	I	4 037	2 632	2 388	1 405	..	..
	II	4 041	2 748	2 485	1 293	..	..
	III	4 046	2 686	2 490	1 360	..	..
	IV	4 050	2 621	2 426	1 429	..	..
2011	I	4 053	2 635	2 408	1 418	..	..
	II	4 057	2 761	2 517	1 296	..	..
	III	4 060	2 697	2 514	1 364	..	..
	IV	4 065	2 637	2 456	1 428	..	..
2012	I	4 070	2 644	2 432	1 426	..	..
	II	4 073	2 762	2 524	1 311	..	..
	III	4 076	2 721	2 529	1 354	..	..
	IV	4 080	2 633	2 448	1 447	..	..
2013	I	4 083	2 640	2 408	1 444	..	..
	II	4 085	2 758	2 506	1 327	..	..
	III	4 087	2 681	2 490	1 406	..	..
	IV	4 091	2 625	2 422	1 466	..	..
2014	I	4 092	2 632	2 394	1 460	..	..

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

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

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

Vuosi ja neljännes	Ikä - Age											Yhteensä
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-74	
Year and quarter	1 000 henkilöä - persons											Total
<b>Molemmat sukupuolet - Both sexes</b>												
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
2012	100	231	282	287	287	302	342	323	302	180	53	2 690
2013	99	231	281	289	291	289	336	326	298	182	54	2 676
2013 I	79	220	273	287	292	293	340	324	299	182	52	2 640
II	146	254	288	288	290	290	338	328	300	182	54	2 758
III	94	238	284	290	291	286	333	328	299	182	56	2 681
IV	78	214	278	291	291	286	332	326	295	179	56	2 625
2014 I	80	217	272	291	295	283	328	332	300	178	56	2 632
<b>Miehet - Male</b>												
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
2012	42	121	153	161	156	156	174	161	143	92	34	1 392
2013	41	120	155	161	156	153	171	161	139	92	34	1 383
2013 I	28	110	151	160	157	152	172	160	138	95	32	1 355
II	65	134	159	162	158	152	172	163	142	92	33	1 432
III	41	127	157	160	157	155	172	160	140	91	36	1 394
IV	31	110	153	160	151	155	169	163	137	89	35	1 353
2014 I	31	116	149	160	154	151	163	168	142	88	33	1 355
<b>Naiset - Female</b>												
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
2012	58	110	129	126	131	147	169	162	159	87	19	1 298
2013	58	111	126	128	135	135	165	165	159	90	20	1 293
2013 I	50	110	121	128	135	141	168	164	161	87	20	1 285
II	80	120	130	126	133	138	166	165	159	90	21	1 327
III	54	111	126	130	134	132	162	168	159	91	20	1 287
IV	48	104	125	130	141	131	163	163	157	90	21	1 273
2014 I	49	102	123	131	141	131	165	165	158	91	22	1 277

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											
Year and quarter		15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	15-64	15-74
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
2012		30,8	68,7	82,1	84,0	88,5	90,5	91,4	87,0	79,3	45,7	74,8	66,0
2013		31,4	68,0	82,4	83,2	87,0	89,9	90,4	87,5	79,2	47,0	74,7	65,5
2013	I	24,6	64,7	79,9	83,2	88,2	89,7	91,1	87,1	78,9	46,9	73,6	64,6
	II	45,9	74,6	84,6	83,1	87,1	90,0	90,7	88,1	79,5	47,0	77,1	67,5
	III	29,9	69,8	83,4	83,4	86,5	89,7	89,9	87,8	79,5	47,4	74,9	65,6
	IV	24,9	62,8	81,7	83,1	86,0	90,2	89,8	86,9	78,7	46,8	73,4	64,2
2014	I	25,6	63,8	80,1	82,9	86,6	89,6	89,1	88,6	80,2	46,9	73,7	64,3
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
2012		25,8	69,5	86,8	91,7	93,6	91,7	92,1	86,6	76,7	47,2	76,2	68,2
2013		26,0	67,5	87,7	90,9	92,8	91,7	90,6	87,0	76,2	47,6	76,0	67,6
2013	I	17,2	63,8	85,7	90,6	93,0	91,2	91,2	86,0	75,6	48,5	74,4	66,2
	II	41,3	74,4	90,2	91,6	93,1	92,1	90,6	88,1	77,3	47,8	78,7	70,0
	III	26,1	70,4	88,8	90,7	93,9	92,1	90,2	86,9	77,2	47,1	76,6	68,1
	IV	19,6	61,2	86,2	90,6	91,2	91,4	90,3	86,9	74,9	46,8	74,3	66,0
2014	I	20,1	64,5	83,8	90,5	91,2	90,8	88,6	88,5	77,5	46,3	74,6	66,1
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
2012		35,9	67,9	77,2	75,8	83,1	89,3	90,8	87,4	81,8	44,3	73,4	63,8
2013		36,8	68,5	76,7	75,2	81,1	87,9	90,1	88,0	81,9	46,5	73,4	63,4
2013	I	32,5	65,6	73,8	75,5	83,3	88,1	91,0	88,3	81,9	45,1	72,8	63,0
	II	50,5	74,8	78,7	74,3	80,9	87,7	90,7	88,0	81,7	46,3	75,3	65,1
	III	33,7	69,1	77,6	75,8	79,2	87,1	89,5	88,6	81,8	47,6	73,2	63,1
	IV	30,2	64,5	76,7	75,4	81,0	88,8	89,3	87,0	82,4	46,9	72,4	62,3
2014	I	31,1	63,0	76,1	75,2	82,0	88,3	89,6	88,7	82,7	47,4	72,7	62,5

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

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

Vuosi ja neljännes	Kaikki toimialat <sup>1</sup>	Alkutuotanto	Jalostus	Palveluelinkeinot	
Year and quarter	All industries <sup>1</sup>	Primary industries	Secondary industries	Tertiary industries	
1 000 henkilöä - persons					
1966	2 159	623	725	811	
1967	2 114	567	725	822	
1968	2 073	532	705	836	
1969	<u>2 097</u>	<u>505</u>	<u>728</u>	<u>864</u>	
1970 <sup>2</sup>	2 217	538	752	928	
1971	2 215	508	765	942	
1972	2 215	461	772	982	
1973	2 265	432	793	1 041	
1974	2 326	424	822	1 079	
1975	2 312	391	812	1 104	
1976	2 278	367	790	1 109	
1977	2 232	336	775	1 113	
1978	2 200	316	757	1 121	
1979	2 256	309	779	1 159	
1980	2 328	314	803	1 201	
1981	2 353	305	821	1 221	
1982	2 377	312	801	1 258	
1983	2 390	302	789	1 295	
1984	2 413	293	784	1 335	
1985	2 437	279	776	1 378	
1986	2 431	266	774	1 388	
1987	2 423	251	753	1 417	
1988	<u>2 431</u>	<u>238</u>	<u>741</u>	<u>1 450</u>	
1989 <sup>2</sup>	2 507	233	760	1 512	
1990	2 504	222	757	1 522	
1991	2 375	210	681	1 481	
1992	2 206	197	603	1 403	
1993	2 071	183	548	1 334	
1994	2 054	178	536	1 333	
1995	2 099	170	572	1 351	
1996	2 127	159	579	1 383	
1997	2 170	153	594	1 417	
1998	2 222	144	613	1 457	
1999	2 296	144	637	1 509	
2000	2 335	144	642	1 544	
2001	2 367	135	642	1 583	
2002	2 372	127	639	1 599	
2003	2 365	120	620	1 616	
2004	2 365	<u>116</u>	<u>606</u>	<u>1 635</u>	
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	
2012	2 483	109	557	1 805	
2013	2 457	107	553	1 784	
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
	III	2 529	116	568	1 833
	IV	2 448	106	550	1 781
2013	I	2 408	100	541	1 756
	II	2 506	115	565	1 817
	III	2 490	111	561	1 806
	IV	2 422	104	544	1 766
2014	I	2 394	105	519	1 759

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

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

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

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



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

Vuosi ja neljännes	Kaikki toimialat <sup>1</sup>	Alkutuotanto	Jalostus	Palveluelinkeinot	
Year and quarter	All industries <sup>1</sup>	Primary industries	Secondary industries	Tertiary industries	
1 000 henkilöä - persons					
1966	1 221	344	530	347	
1967	1 193	310	535	348	
1968	1 152	293	509	350	
1969	1 173	279	532	362	
1970 <sup>2</sup>	1 236	307	514	415	
1971	1 228	290	527	410	
1972	1 217	261	531	427	
1973	1 240	249	543	447	
1974	1 266	244	562	461	
1975	1 247	220	559	469	
1976	1 220	215	535	459	
1977	1 181	198	528	450	
1978	1 164	188	519	453	
1979	1 197	182	539	469	
1980	1 240	186	555	492	
1981	1 244	184	569	487	
1982	1 248	193	556	494	
1983	1 249	185	554	507	
1984	1 262	179	552	528	
1985	1 264	173	547	542	
1986	1 263	169	546	547	
1987	1 260	161	534	564	
1988	1 264	153	532	578	
1989 <sup>2</sup>	1 311	153	553	604	
1990	1 308	143	553	611	
1991	1 224	134	497	591	
1992	1 130	130	439	560	
1993	1 063	123	401	536	
1994	1 059	117	397	541	
1995	1 096	112	430	551	
1996	1 116	106	439	568	
1997	1 143	103	451	584	
1998	1 174	97	465	608	
1999	1 206	98	481	623	
2000	1 228	99	489	637	
2001	1 240	93	487	657	
2002	1 229	85	486	654	
2003	1 227	83	478	662	
2004	1 229	82	466	676	
2005	1 243	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	
2012	1 277	81	449	743	
2013	1 261	80	445	732	
2010	I	1 220	81	429	704
	II	1 277	83	453	735
	III	1 291	84	452	745
	IV	1 249	80	440	721
2011	I	1 243	80	424	732
	II	1 306	82	460	759
	III	1 297	82	472	737
	IV	1 266	79	445	737
2012	I	1 246	74	440	726
	II	1 300	81	455	761
	III	1 302	86	457	754
	IV	1 260	82	443	732
2013	I	1 224	75	431	713
	II	1 288	84	455	745
	III	1 291	83	457	746
	IV	1 243	78	436	725
2014	I	1 222	80	416	718

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

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

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

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

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

Vuosi ja neljännes	Kaikki toimialat <sup>1</sup>	Alkutuotanto	Jalostus	Palveluelinkeinot	
Year and quarter	All industries <sup>1</sup>	Primary industries	Secondary industries	Tertiary industries	
1 000 henkilöä - persons					
1966	938	278	195	465	
1967	921	257	190	474	
1968	921	238	197	486	
1969	<u>924</u>	<u>225</u>	<u>198</u>	<u>501</u>	
1970 <sup>2</sup>	980	230	238	513	
1971	986	219	237	530	
1972	997	200	242	556	
1973	1 025	184	243	597	
1974	1 059	180	261	617	
1975	1 065	171	260	634	
1976	1 059	152	253	649	
1977	1 050	138	248	662	
1978	1 035	128	237	668	
1979	1 058	126	241	689	
1980	1 088	127	249	708	
1981	1 109	121	253	734	
1982	1 129	119	245	762	
1983	1 141	117	234	787	
1984	1 152	114	230	806	
1985	1 173	106	230	836	
1986	1 167	97	228	841	
1987	1 163	90	219	853	
1988	<u>1 166</u>	<u>84</u>	<u>209</u>	<u>871</u>	
1989 <sup>2</sup>	1 196	80	208	907	
1990	1 196	79	204	912	
1991	1 151	76	184	890	
1992	1 077	68	164	844	
1993	1 008	60	147	798	
1994	996	61	140	792	
1995	1 003	57	142	801	
1996	1 011	53	140	815	
1997	1 028	50	142	833	
1998	1 048	47	148	850	
1999	1 090	46	156	886	
2000	1 108	43	154	908	
2001	1 127	42	155	926	
2002	1 144	41	154	946	
2003	1 138	38	142	954	
2004	1 136	<u>34</u>	<u>141</u>	<u>958</u>	
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	
2012	1 206	29	108	1 063	
2013	1 195	27	108	1 056	
2010	I	1 169	34	114	1 012
	II	1 208	33	120	1 048
	III	1 199	36	120	1 037
	IV	1 177	30	113	1 028
2011	I	1 165	30	110	1 020
	II	1 211	30	107	1 068
	III	1 217	32	111	1 068
	IV	1 190	27	111	1 047
2012	I	1 186	30	102	1 048
	II	1 225	30	113	1 073
	III	1 227	30	111	1 080
	IV	1 187	25	105	1 052
2013	I	1 184	25	110	1 042
	II	1 219	31	110	1 071
	III	1 200	28	104	1 063
	IV	1 179	26	107	1 042
2014	I	1 172	25	104	1 039

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

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

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

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

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

Vuosi ja neljännes	Kaikki toimialat <i>Employed persons total</i>	Maatalous <i>Agriculture</i>	Metsätalous <i>Forestry</i>	Teollisuus <i>Manufacturing</i>	Jatkuu -Continued	
					Talonrakennus <i>Construction of buildings</i>	
1 000 henkilöä - persons						
1966	2 159	526	96	526	127	
1967	2 114	485	82	528	123	
1968	2 073	449	82	522	112	
1969	<u>2 097</u>	<u>425</u>	<u>79</u>	<u>541</u>	<u>122</u>	
1970 <sup>1</sup>	2 217	451	91	552	143	
1971	2 215	424	88	568	145	
1972	2 215	389	74	579	140	
1973	2 265	354	79	594	145	
1974	2 326	353	73	622	145	
1975	2 312	327	66	616	145	
1976	2 278	306	61	602	130	
1977	2 232	278	57	595	127	
1978	2 200	261	55	579	125	
1979	2 256	251	58	601	124	
1980	2 328	251	63	627	128	
1981	2 353	250	55	636	133	
1982	2 377	255	57	618	133	
1983	2 390	246	56	606	140	
1984	2 413	242	52	601	143	
1985	2 437	228	52	598	137	
1986	2 431	218	47	589	142	
1987	2 423	206	45	569	143	
1988	<u>2 431</u>	<u>197</u>	<u>41</u>	<u>553</u>	<u>145</u>	
1989 <sup>1</sup>	2 507	192	41	563	155	
1990	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	
2012	2 483	78	31	382	155	
2013	2 457	76	31	377	156	
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
	III	2 529	83	33	386	159
	IV	2 448	76	30	373	155
2013	I	2 408	70	30	373	151
	II	2 506	83	32	388	158
	III	2 490	76	35	378	162
	IV	2 422	73	31	369	153
2014	I	2 394	72	33	357	145

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

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

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

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

Jatkoa -Continued

Vuosi ja neljännes	Maa- ja vesirakennus	Kauppa	Liikenne	Rahoitus- ja vakuutus	Palvelukset	
Year and quarter	Other construction	Trade	Transport	Financing, insurance	Services	
1 000 henkilöä - persons						
1966	72	300	143	..	369	
1967	74	303	140	..	379	
1968	72	306	141	..	389	
1969	<u>67</u>	<u>305</u>	<u>146</u>	..	<u>412</u>	
1970 <sup>1</sup>	58	294 <sup>2</sup>	165	84 <sup>2</sup>	385	
1971	53	298	160	84	400	
1972	54	305	166	90	421	
1973	54	326	167	99	449	
1974	56	334	170	109	466	
1975	58	329	177	118	480	
1976	57	333	173	117	486	
1977	54	320	170	117	506	
1978	52	313	174	117	517	
1979	53	318	179	120	542	
1980	48	328	184	127	562	
1981	51	326	184	130	581	
1982	50	326	180	136	616	
1983	43	337	177	135	646	
1984	40	343	180	148	664	
1985	41	355	186	156	681	
1986	43	355	183	160	690	
1987	41	348	182	177	710	
1988	<u>43</u>	<u>354</u>	<u>182</u>	<u>190</u>	<u>724</u>	
1989 <sup>1</sup>	42	388	178	262	684	
1990	39	395	179	268	681	
1991	39	364	175	263	679	
1992	36	325	165	250	663	
1993	33	305	158	234	637	
1994	28	297	161	230	645	
1995	28	301	163	228	659	
1996	30	316	159	241	667	
1997	29	329	164	240	685	
1998	32	339	169	249	700	
1999	32	355	168	267	719	
2000	27	354	172	287	732	
2001	30	357	174	301	750	
2002	31	363	169	308	758	
2003	33	362	173	313	767	
2004	<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	
2012	20	386	144	436	839	
2013	20	382	142	431	830	
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
	III	23	401	150	442	840
	IV	22	382	140	429	830
2013	I	18	377	140	421	818
	II	19	405	143	437	832
	III	21	387	148	430	841
	IV	21	362	139	438	826
2014	I	17	363	135	433	828

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

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

**9. TYÖLLISET AMMATIASEMAN 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 <sup>1</sup>	2 278	1 819	947	856	437	
1977	2 232	1 823	925	886	395	
1978	2 200	1 812	921	880	374	
1979	2 256	1 865	953	901	375	
1980	2 328	1 930	991	928	379	
1981	2 353	1 962	988	966	375	
1982	2 377	1 990	968	1 014	377	
1983	2 390	2 004	961	1 040	386	
1984	2 413	2 035	960	1 073	378	
1985	2 437	2 077	957	1 117	360	
1986	2 431	2 071	941	1 127	359	
1987	2 423	2 051	919	1 130	372	
1988	<u>2 431</u>	<u>2 062</u>	<u>912</u>	<u>1 148</u>	<u>368</u>	
1989 <sup>1</sup>	2 507	2 112	932	1 177	395	
1990	2 504	2 116	914	1 199	388	
1991	2 375	2 012	832	1 177	363	
1992	2 206	1 862	738	1 120	344	
1993	2 071	1 742	679	1 054	329	
1994	2 054	1 722	671	1 041	332	
1995	2 099	1 773	696	1 068	325	
1996	2 127	1 803	692	1 098	324	
1997	2 170	1 845	695	1 141	323	
1998	2 222	1 905	727	1 170	317	
1999	2 296	1 975	745	1 225	321	
2000	2 335	2 016	749	1 264	319	
2001	2 367	2 060	767	1 289	307	
2002	2 372	2 068	758	1 307	304	
2003	2 365	2 061	748	1 310	304	
2004	2 365	2 064	733	1 328	301	
2005	2 401	2 098	736	1 360	303	
2006	2 444	2 129	746	1 382	314	
2007	2 492	2 178	761	1 413	314	
2008	2 531	2 207	764	1 437	324	
2009	2 457	2 123	697	1 419	334	
2010	2 447	2 120	682	1 431	328	
2011	2 474	2 143	695	1 439	331	
2012	2 483	2 146	697	1 442	337	
2013	2 457	2 127	678	1 443	330	
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
	III	2 529	2 186	727	1 453	342
	IV	2 448	2 119	678	1 434	329
2013	I	2 408	2 085	647	1 433	323
	II	2 506	2 174	707	1 461	332
	III	2 490	2 153	700	1 445	337
	IV	2 422	2 094	656	1 433	329
2014	I	2 394	2 058	620	1 432	336

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 I	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
2012	2 483	321	1 791	358	13	15,1
2013	2 457	319	1 781	345	13	15,1
2006 I	2 381	283	1 743	336	19	14,4
2006 II	2 461	270	1 808	363	20	13,6
2006 III	2 494	259	1 864	352	19	13,2
2006 IV	2 438	301	1 786	328	24	15,0
2007 I	2 415	304	1 769	324	18	14,7
2007 II	2 524	274	1 873	358	19	13,6
2007 III	2 542	264	1 903	356	18	13,0
2007 IV	2 485	311	1 816	340	19	15,1
2008 I	2 474	311	1 790	358	15	14,2
2008 II	2 574	278	1 906	378	13	12,9
2008 III	2 566	260	1 911	383	12	12,0
2008 IV	2 509	309	1 818	370	13	14,2
2009 I	2 448	314	1 775	347	12	14,6
2009 II	2 497	284	1 837	363	12	13,3
2009 III	2 476	280	1 841	344	10	13,1
2009 IV	2 408	321	1 731	343	12	14,9
2010 I	2 388	318	1 721	334	16	15,2
2010 II	2 485	300	1 811	359	14	14,4
2010 III	2 490	277	1 836	360	15	13,7
2010 IV	2 426	319	1 742	351	13	15,2
2011 I	2 408	331	1 713	346	16	15,8
2011 II	2 517	311	1 822	368	15	14,5
2011 III	2 514	282	1 857	360	14	13,8
2011 IV	2 456	326	1 766	351	13	15,6
2012 I	2 432	326	1 740	352	14	15,4
2012 II	2 524	315	1 828	366	13	14,9
2012 III	2 529	302	1 847	364	12	14,4
2012 IV	2 448	338	1 751	347	12	15,6
2013 I	2 408	332	1 721	341	13	15,7
2013 II	2 506	305	1 836	351	12	14,4
2013 III	2 490	297	1 835	346	12	14,1
2013 IV	2 422	338	1 732	338	14	16,1
2014 I	2 394	332	1 741	345	16	16,2

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

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

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

Vuosi ja neljännes	Työttömät - <i>Unemployed persons</i>			Työttömyysasteet - <i>Unemployment rates</i>		
	Mol. sukupuolet	Miehet	Naiset	Mol. sukupuolet	Miehet	Naiset
	<i>Both sexes</i>	<i>Male</i>	<i>Female</i>	<i>Both sexes</i>	<i>Male</i>	<i>Female</i>
	1 000 henkilöä - <i>persons</i>			Prosenttia - <i>Per cent</i>		
1961	26	18	8	1,2	1,5	0,8
1962	28	20	7	1,3	1,7	0,8
1963	32	24	8	1,5	2,0	0,8
1964	33	27	7	1,5	2,2	0,6
1965 <sup>1</sup>	30	20	10	1,4	1,6	1,0
1966	33	22	11	1,5	1,8	1,2
1967	63	52	11	2,9	4,2	1,2
1968	85	70	15	3,9	5,7	1,6
1969	61	46	15	2,8	3,8	1,6
1970 <sup>1</sup>	46	35	11	2,0	2,7	1,1
1971	55	38	17	2,4	3,0	1,6
1972	62	42	20	2,7	3,3	1,9
1973	57	32	25	2,4	2,5	2,3
1974	44	21	23	1,8	1,6	2,1
1975	62	35	27	2,6	2,7	2,4
1976	92	60	32	3,9	4,7	2,9
1977	140	88	52	5,9	6,9	4,7
1978	172	106	66	7,3	8,4	6,0
1979	143	82	61	6,0	6,4	5,4
1980	114	61	53	4,7	4,7	4,7
1981	121	67	54	4,9	5,1	4,6
1982	135	73	62	5,4	5,5	5,2
1983	138	76	62	5,5	5,7	5,2
1984	133	72	61	5,2	5,4	5,0
1985	129	73	56	5,0	5,5	4,6
1986	138	82	56	5,4	6,1	4,6
1987	130	78	53	5,1	5,8	4,3
1988	116	68	48	4,5	5,1	4,0
1989 <sup>1</sup>	80	43	38	3,1	3,2	3,1
1990	82	49	33	3,2	3,6	2,7
1991	169	106	63	6,6	8,0	5,2
1992	292	178	114	11,7	13,6	9,6
1993	405	235	170	16,3	18,1	14,4
1994	408	235	174	16,6	18,2	14,9
1995	382	204	178	15,4	15,7	15,1
1996	363	186	176	14,6	14,3	14,8
1997	314	160	154	12,7	12,3	13,0
1998	285	143	142	11,4	10,9	12,0
1999	261	130	131	10,2	9,8	10,7
2000	253	122	131	9,8	9,1	10,6
2001	238	117	121	9,1	8,6	9,7
2002	237	123	114	9,1	9,1	9,1
2003	235	124	111	9,0	9,2	8,9
2004	229	118	111	8,8	8,7	8,9
2005	220	111	109	8,4	8,2	8,6
2006	204	101	103	7,7	7,4	8,1
2007	183	90	93	6,9	6,5	7,2
2008	172	85	87	6,4	6,1	6,7
2009	221	122	99	8,2	8,9	7,6
2010	224	126	98	8,4	9,1	7,6
2011	209	117	91	7,8	8,4	7,1
2012	207	115	92	7,7	8,3	7,1
2013	219	122	97	8,2	8,8	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
2012 III	193	101	91	7,1	7,2	6,9
2012 IV	185	105	80	7,0	7,7	6,3
2013 I	232	131	101	8,8	9,7	7,8
2013 II	252	144	108	9,1	10,1	8,1
2013 III	191	104	87	7,1	7,4	6,8
2013 IV	203	110	93	7,7	8,1	7,3
2014 I	238	133	105	9,0	9,8	8,2

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

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



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

Vuosi ja neljännes	Ikä - Age											Keski-määrin
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	15-24	
Year and quarter	Prosenttia - Per cent											Weighted mean
Molemmat sukupuolet - Both sexes												
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
2012	29,4	14,4	8,9	6,2	5,0	5,5	5,5	5,8	6,8	6,2	19,0	7,7
2013	29,6	15,8	9,5	6,4	6,3	5,8	5,6	6,2	7,2	6,5	19,9	8,2
2013 I	33,7	18,4	9,4	6,3	7,6	5,0	6,2	7,2	8,7	7,2	22,4	8,8
2013 II	40,2	18,2	9,4	5,7	6,0	5,3	5,0	6,5	6,8	6,1	26,2	9,1
2013 III	17,0	12,0	8,2	6,5	6,3	6,5	5,3	5,6	6,6	6,0	13,4	7,1
2013 IV	21,0	14,4	10,9	6,9	5,4	6,4	6,1	5,7	6,8	6,6	16,2	7,7
2014 I	36,1	18,8	10,9	6,9	5,9	6,9	6,3	7,5	7,6	7,1	23,5	9,0
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
2012	31,0	16,1	9,7	5,8	4,8	6,2	5,8	7,4	8,5	7,5	19,9	8,3
2013	33,4	19,3	9,7	6,2	6,1	5,9	6,1	7,4	8,2	8,0	22,9	8,8
2013 I	40,3	23,2	10,3	5,2	7,0	4,7	6,7	9,6	11,3	9,2	26,7	9,7
2013 II	46,5	22,0	10,2	6,1	5,5	5,6	5,1	8,0	7,6	8,7	30,1	10,1
2013 III	17,4	15,0	7,7	7,0	6,5	6,8	5,5	5,5	6,6	6,4	15,6	7,4
2013 IV	20,4	17,2	10,5	6,5	5,4	6,6	6,9	6,6	7,4	7,7	17,9	8,1
2014 I	38,9	22,9	11,9	7,5	5,8	7,0	6,2	8,6	9,6	7,6	26,3	9,8
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
2012	28,2	12,7	8,0	6,8	5,3	4,8	5,3	4,1	5,3	4,8	18,0	7,1
2013	26,9	11,9	9,2	6,6	6,5	5,6	5,2	5,1	6,4	4,9	17,1	7,5
2013 I	29,9	13,6	8,2	7,7	8,2	5,3	5,6	4,8	6,5	5,0	18,8	7,8
2013 II	35,2	14,0	8,3	5,3	6,6	5,0	4,8	5,0	6,1	3,5	22,5	8,1
2013 III	16,6	8,4	8,8	6,0	6,1	6,1	5,1	5,7	6,6	5,7	11,1	6,8
2013 IV	21,4	11,4	11,4	7,5	5,3	6,3	5,3	4,8	6,3	5,5	14,5	7,3
2014 I	34,4	14,2	9,7	6,0	6,0	6,6	6,5	6,3	5,8	6,7	20,8	8,2

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

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

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Työttömät työnhakijat - Unemployed jobseekers					Lomautetut Laid off	Lyhennetyllä työviikolla On reduced working week
	Yhteensä Total	Miehet Male	Naiset Female	Alle 25-vuotiaat Under 25 years old	Yli vuoden työttömänä Unemployed over a year		
	Henkilöä - Persons						
1971	44 100	27 000	17 100	..	..	4 300	2 000
1972	59 500	36 800	22 700	..	..	4 700	2 100
1973	50 200	28 700	21 500	..	..	4 500	1 800
1974	40 100	20 300	19 800	..	..	4 300	2 100
1975	50 900	29 500	21 400	..	..	7 500	6 900
1976	80 200	51 400	28 800	..	..	10 800	8 900
1977	132 500	82 700	49 900	..	..	19 900	21 600
1978	175 200	106 800	68 400	..	..	17 000	24 700
1979	150 300	87 200	63 200	..	..	9 500	8 000
1980	109 500	58 300	51 200	..	..	6 600	5 000
1981	115 400	61 200	54 200	35 700	11 500	11 400	10 200
1982	138 100	75 000	63 100	40 900	14 000	15 600	14 200
1983	143 900	80 000	63 900	40 800	17 100	14 900	10 600
1984	135 300	76 100	59 200	37 600	15 500	11 400	7 800
1985	141 400	79 600	61 800	36 700	13 200	11 900	6 500
1986	150 700	87 100	63 600	36 900	14 800	14 800	5 300
1987	140 500	81 100	59 400	33 800	16 700	10 000	3 800
1988	127 600	71 100	56 500	28 600	12 100	8 300	3 400
1989	103 400	54 800	48 700	22 100	6 400	6 700	2 700
1990	103 200	59 500	43 700	21 800	3 000	9 700	2 400
1991	213 200	134 600	78 600	45 800	5 300	32 300	5 900
1992	363 100	221 500	141 600	77 800	29 200	43 600	11 000
1993	482 200	280 700	201 400	97 700	86 000	45 900	14 400
1994	494 200	276 900	217 300	92 200	133 600	26 800	12 900
1995	466 000	254 900	211 100	80 500	140 200	15 100	9 200
1996	448 000	241 400	206 600	68 600	134 900	13 900	8 000
1997	409 000	214 900	194 000	53 900	124 600	10 700	6 300
1998	372 400	190 200	182 200	46 900	112 600	10 000	4 900
1999	348 100	177 200	170 900	44 300	98 000	11 100	4 100
2000	321 100	161 600	159 500	39 300	89 000	9 500	3 200
2001	302 200	153 400	148 700	36 600	82 700	10 400	2 700
2002	294 000	154 500	139 500	35 800	77 700	12 700	2 400
2003	288 800	153 500	135 400	35 200	72 400	14 200	2 300
2004	288 400	152 200	136 200	34 900	73 000	13 200	2 100
2005	275 300	144 100	131 200	30 500	72 400	10 600	1 700
2006	247 900	128 800	119 100	26 800 <sup>1</sup>	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
2012	253 200	144 800	108 400	32 100	61 200	15 200	2 300
2013 <sup>2</sup>	294 100	168 200	126 000	38 800	73 700	21 400	4 600
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	242 500	136 800	105 800	30 700	60 400	12 400	2 100
2012 III	254 400	139 100	115 200	33 900	61 800	10 700	2 000
2012 IV	263 000	152 700	110 300	32 100	63 900	18 100	2 800
2013 I	290 100	172 800	117 300	38 000	67 700	25 200	3 400
2013 II	283 400	160 600	122 800	37 600	70 700	17 400	3 500
2013 III <sup>2</sup>	297 900	163 200	134 800	40 900	76 100	17 200	4 400
2013 IV	305 100	176 100	129 000	38 900	80 200	25 900	7 300
2014 I	322 300	190 500	131 900	41 100	86 000	31 000	8 400

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

2. Sisältää kaikki 1.7.2013 alkaen alkaneet kokoaikaiset lomautukset, siihen asti vain henkilökohtaisesti lomautetut.  
Includes all fully laid off starting from 1 July 2013, up to that date only those individually laid off.

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

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

**14. TYÖTTÖMÄT 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 <sup>1</sup>	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
2012	<u>7 200</u>	<u>24 900</u>	<u>26 200</u>	<u>24 400</u>	<u>22 100</u>	<u>23 800</u>	<u>27 100</u>	<u>28 000</u>	<u>35 700</u>	<u>33 400</u>	<u>253 200</u>
2013 <sup>2</sup>	8 500	30 400	31 000	29 900	26 900	26 900	31 300	32 400	38 600	38 000	294 100
2013 I	6 700	31 200	30 600	28 600	25 700	26 800	31 200	32 300	39 400	37 200	290 100
II	<u>8 000</u>	<u>29 500</u>	<u>30 100</u>	<u>28 700</u>	<u>25 800</u>	<u>26 000</u>	<u>29 900</u>	<u>30 700</u>	<u>37 300</u>	<u>37 000</u>	<u>283 400</u>
III <sup>2</sup>	10 300	30 600	31 700	30 800	27 800	27 200	31 300	32 000	37 800	38 100	297 900
IV	8 800	30 100	31 500	31 400	28 300	27 600	32 900	34 400	39 900	39 700	305 100
2014 I	7 230	33 900	33 900	33 700	30 100	28 900	34 800	36 600	41 600	41 200	322 300
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 <sup>1</sup>	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
2012	<u>4 000</u>	<u>15 700</u>	<u>15 500</u>	<u>13 700</u>	<u>12 400</u>	<u>13 500</u>	<u>15 800</u>	<u>16 400</u>	<u>20 000</u>	<u>17 500</u>	<u>144 800</u>
2013 <sup>2</sup>	4 800	19 300	18 300	16 800	15 000	15 100	18 100	19 000	21 700	20 000	168 200
2013 I	3 800	20 800	19 000	16 900	15 200	15 700	18 900	19 600	22 900	19 800	172 800
II	<u>4 500</u>	<u>18 500</u>	<u>17 500</u>	<u>15 900</u>	<u>14 100</u>	<u>14 400</u>	<u>17 200</u>	<u>18 000</u>	<u>20 900</u>	<u>19 400</u>	<u>160 600</u>
III <sup>2</sup>	5 600	18 600	17 700	16 400	14 600	14 500	17 300	18 100	20 500	19 800	163 200
IV	5 300	19 300	18 900	17 900	16 000	15 700	19 100	20 300	22 400	20 900	176 100
2014 I	4 000	22 200	20 900	19 700	17 500	16 900	20 800	22 100	24 100	22 100	190 500
Naiset - Female											
1998	5 400	16 800	18 600	20 700	20 600	21 100	19 900	30 100	5 800	179 700	
1999	5 300	15 900	16 600	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 <sup>1</sup>	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
2012	<u>3 100</u>	<u>9 200</u>	<u>10 700</u>	<u>10 700</u>	<u>9 700</u>	<u>10 400</u>	<u>11 200</u>	<u>11 600</u>	<u>15 700</u>	<u>15 900</u>	<u>108 400</u>
2013 <sup>2</sup>	3 700	11 100	12 700	13 100	11 900	11 800	13 200	13 300	16 900	18 000	126 000
2013 I	3 000	10 400	11 600	11 700	10 500	11 100	12 300	12 700	16 500	17 400	117 300
II	<u>3 500</u>	<u>11 100</u>	<u>12 600</u>	<u>12 800</u>	<u>11 600</u>	<u>11 600</u>	<u>12 700</u>	<u>12 700</u>	<u>16 400</u>	<u>17 600</u>	<u>122 800</u>
III <sup>2</sup>	4 700	12 100	14 000	14 400	13 100	12 700	14 000	13 900	17 300	18 300	134 800
IV	3 500	10 800	12 600	13 500	12 300	11 900	13 800	14 100	17 500	18 700	129 000
2014 I	3 300	11 600	13 000	14 000	12 600	12 000	14 000	14 400	17 600	19 100	131 900

1. Vuodesta 2006 lähtien henkilökohtaisesti lomautetut mukaanlukien. - From 2006 including individually laid off.

2. Katso alaviite taulukkoon 13. - See note to table 13.

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

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

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

Vuosi ja neljännes	Ammatti - Occupation				
	Tieteellinen, tekninen, yhteiskunnallinen sekä terveydenhuoltotyö	Hallinto- ja toimistotyö	Kaupallinen työ	Maa- ja metsätaloustyö	
Year and quarter	Professional, technical and related work and sanitary work	Clerical and related work	Sales work	Agricultural and forestry work	
Henkilöä - persons					
1971	980	1 300	1 600	5 300	
1972	1 500	1 500	2 200	7 800	
1973	1 200	1 300	1 900	6 300	
1974	980	1 100	1 600	4 300	
1975	1 200	1 300	1 500	4 300	
1976	2 600	2 300	2 400	5 200	
1977	5 500	4 900	4 300	6 700	
1978	8 000	7 200	6 700	8 700	
1979	7 300	6 400	6 500	7 100	
1980	7 300	6 100	5 100	5 500	
1981	6 500	6 400	5 100	5 600	
1982	7 400	7 600	6 000	6 400	
1983	7 800	8 100	6 100	7 600	
1984	7 800	8 000	6 100	7 200	
1985	8 600	9 100	7 000	7 200	
1986	9 400	9 500	7 400	7 500	
1987	12 500	9 000	7 500	7 300	
1988	12 000	9 100	7 200	6 700	
1989	10 700	8 100	6 300	5 400	
1990	10 000	7 800	5 900	5 300	
1991	19 800	16 100	12 200	7 900	
1992	42 100	31 800	23 100	12 900	
1993	66 600	47 200	32 800	16 100	
1994	75 500	51 000	36 600	16 800	
1995	71 500	49 600	35 500	16 600	
1996	69 500	49 200	34 300	16 800	
1997	65 500	46 700	31 900	16 000	
1998	63 100	41 900	28 500	14 600	
1999	60 700	37 900	25 800	13 600	
2000	56 500	35 600	23 800	12 600	
2001	51 600	33 000	22 600	11 800	
2002	48 900	31 700	21 700	10 900	
2003	48 500	31 900	21 400	10 100	
2004	50 300	33 000	21 500	9 600	
2005	<u>50 000</u>	<u>32 900</u>	<u>20 800</u>	<u>9 300</u>	
2006 <sup>1</sup>	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	
2012	<u>47 900</u>	<u>28 100</u>	<u>19 100</u>	<u>7 700</u>	
2013 <sup>2</sup>	<u>57 500</u>	<u>33 000</u>	<u>23 000</u>	<u>8 400</u>	
2009	I	40 200	25 800	17 200	9 800
	II	46 900	27 600	18 300	7 700
	III	53 600	30 300	20 000	6 800
	IV	49 200	30 200	20 300	9 000
2010	I	47 800	29 900	20 300	10 200
	II	50 700	29 300	19 500	6 800
	III	53 100	29 700	19 900	6 200
	IV	45 200	27 600	18 900	8 200
2011	I	44 300	27 300	18 900	9 600
	II	46 500	26 600	18 100	6 300
	III	50 000	27 600	18 700	5 800
	IV	43 100	26 400	18 100	8 000
2012	I	43 400	26 800	18 700	9 400
	II	47 600	27 000	18 300	6 600
	III	52 400	29 100	19 600	6 200
	IV	48 300	29 400	19 900	8 700
2013	I	51 200	31 500	21 800	10 100
	II	<u>56 300</u>	<u>32 000</u>	<u>22 200</u>	<u>7 300</u>
	III <sup>2</sup>	63 300	34 200	23 800	6 900
	IV	59 100	34 500	24 300	9 300
2014	I	61 200	35 200	25 500	10 500

1. Vuodesta 2006 lähtien henkilökohtaisesti lomautetut mukaanlukien. - From 2006 including individually laid off.

2. Katso alaviite taulukkoon 13. - See note to table 13.

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	Ammatti - Occupation				
	Kuljetus- ja liikennetyö	Teollinen työ - Production and related			
Year and quarter	Transport equipment operators	Talonrakennukseen liittyvä työ	Muuhun rakennustoimintaan liittyvä työ	Muut teollisen työn ryhmät	Teollinen työ yhteensä
		Occupations related to construction of buildings	Occupations related to other construction	Other work of the major group production etc.	Production and related work, total
Henkilöä - persons					
1971	1 500	10 100	1 200	8 900	20 200
1972	1 800	10 500	1 400	12 800	24 700
1973	1 400	7 600	1 200	10 500	19 200
1974	1 300	5 500	810	7 800	14 200
1975	1 600	8 900	880	10 600	20 300
1976	2 800	13 900	1 300	18 400	33 600
1977	4 300	17 100	1 600	31 600	50 400
1978	6 200	21 000	2 000	47 000	69 900
1979	5 500	17 100	1 700	40 400	59 200
1980	3 900	10 600	1 200	28 300	40 200
1981	3 600	8 600	1 400	29 500	39 500
1982	4 300	9 100	1 500	36 600	47 200
1983	4 600	8 700	1 700	39 000	49 400
1984	4 300	9 000	1 800	36 100	46 900
1985	4 800	9 500	1 800	35 800	47 100
1986	5 000	10 500	1 900	37 900	50 300
1987	4 800	9 800	2 500	33 900	46 200
1988	4 400	8 500	2 300	30 100	40 800
1989	3 400	5 900	1 800	23 000	30 700
1990	3 300	7 400	1 800	22 700	31 900
1991	7 100	18 800	3 300	45 600	67 700
1992	12 600	33 400	5 500	76 700	115 600
1993	17 600	42 600	6 900	100 400	149 900
1994	18 700	44 700	7 200	104 800	156 700
1995	18 000	42 800	7 100	98 700	148 600
1996	17 600	38 700	6 800	97 000	142 500
1997	16 200	32 000	6 200	90 500	128 700
1998	14 400	28 500	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	<u>9 700</u>	<u>16 100</u>	<u>3 300</u>	<u>58 400</u>	<u>77 700</u>
2006 <sup>1</sup>	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
2012	<u>9 300</u>	<u>19 800</u>	<u>3 600</u>	<u>55 700</u>	<u>79 100</u>
2013 <sup>2</sup>	10 600	23 000	4 100	63 800	91 000
2009	I 9 000	24 000	4 600	60 600	89 300
	II 9 100	20 900	3 500	62 700	87 000
	III 9 200	19 600	3 000	67 100	89 700
	IV 10 200	23 300	4 100	72 700	100 100
2010	I 10 600	25 600	5 100	72 200	103 000
	II 9 000	19 200	3 300	62 700	85 200
	III 8 500	16 800	2 600	60 300	79 600
	IV 8 900	19 400	3 700	60 300	83 400
2011	I 9 300	22 800	4 600	61 300	88 700
	II 8 400	17 500	3 000	53 600	74 100
	III 8 200	15 400	2 400	52 300	70 100
	IV 8 700	18 100	3 400	53 700	75 200
2012	I 9 600	22 700	4 600	57 700	85 000
	II 8 800	18 200	3 100	51 700	73 100
	III 8 900	17 100	2 700	53 700	73 400
	IV 9 900	21 400	3 900	59 700	84 900
2013	I 10 800	26 100	5 200	66 000	97 200
	II <u>10 200</u>	<u>21 500</u>	<u>3 700</u>	<u>60 600</u>	<u>85 800</u>
	III <sup>2</sup> 10 200	20 200	3 100	61 700	85 100
	IV 11 200	24 300	4 400	67 100	95 800
2014	I 12300	28 400	5 900	70 300	104 600

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

Jatkoa - Continued

		Ammatti - Occupation				
Vuosi ja neljännes	Palvelutyö	Muulla luokittelematon työ	Yhteensä	Lomautetut		
Year and quarter	Service work	Work not classifiable by occupation	Total	Laid off		
Henkilöä - persons						
1971	4 300	4 800	44 100	4 300		
1972	6 100	9 200	59 500	4 700		
1973	6 200	8 100	50 200	4 500		
1974	5 700	6 600	40 100	4 300		
1975	5 400	7 800	50 900	7 500		
1976	7 300	13 300	80 200	10 800		
1977	11 200	25 000	132 500	19 900		
1978	17 500	34 000	175 200	17 000		
1979	18 200	30 600	150 300	9 500		
1980	16 600	18 300	109 500	6 600		
1981	16 500	20 900	115 400	11 400		
1982	18 400	25 300	138 100	15 600		
1983	18 200	27 200	143 900	14 900		
1984	17 000	26 500	135 300	11 400		
1985	17 600	28 100	141 500	11 900		
1986	17 400	29 400	150 700	14 800		
1987	13 300	30 000	140 500	10 000		
1988	12 300	26 800	127 600	8 300		
1989	10 500	21 500	103 400	6 700		
1990	9 800	19 400	103 200	9 700		
1991	17 300	32 800	213 200	32 300		
1992	31 000	50 400	363 100	43 600		
1993	44 400	61 700	482 200	45 900		
1994	51 000	61 200	494 200	26 800		
1995	50 900	60 300	466 000	15 100		
1996	50 600	53 500	448 000	13 900		
1997	48 100	45 200	409 000	10 700		
1998	45 300	41 400	372 400	10 000		
1999	42 400	39 300	348 100	11 100		
2000	39 100	38 100	321 100	9 500		
2001	36 300	37 600	302 200	10 400		
2002	33 800	37 900	294 000	12 700		
2003	32 000	36 900	288 800	14 200		
2004	31 600	37 400	288 400	13 200		
2005	<u>29 900</u>	<u>34 400</u>	<u>275 300</u>	<u>10 600</u>		
2006 <sup>1</sup>	27 300	31 900	247 900	8 000		
2007	23 700	29 200	215 800	6 600		
2008	21 300	29 500	202 900	9 000		
2009	24 200	36 500	264 800	31 000		
2010	24 400	37 600	264 800	21 300		
2011	23 200	36 200	243 900	14 200		
2012	<u>23 800</u>	<u>38 100</u>	<u>253 200</u>	<u>15 200</u>		
2013 <sup>2</sup>	27 400	43 300	294 100	21 400		
2009	I	22 700	33 900	247 900	30 800	
	II	23 400	36 200	256 200	30 400	
	III	25 000	39 400	274 000	28 500	
	IV	25 600	36 600	281 100	34 300	
2010	I	25 000	37 800	284 500	32 800	
	II	24 100	38 300	263 000	19 600	
	III	24 400	39 300	260 700	14 700	
	IV	24 000	34 800	251 000	18 000	
2011	I	23 600	35 700	257 500	21 200	
	II	22 500	36 400	238 900	12 500	
	III	23 300	38 100	241 800	9 700	
	IV	23 200	34 500	237 300	13 600	
2012	I	23 400	36 600	252 700	19 500	
	II	23 000	38 200	242 500	12 400	
	III	24 100	40 600	254 400	10 700	
	IV	24 600	37 200	263 000	18 100	
2013	I	26 100	41 300	290 100	25 200	
	II	<u>26 500</u>	<u>43 200</u>	<u>283 400</u>	<u>17 400</u>	
	III <sup>2</sup>	28 100	46 200	297 900	17 200	
	IV	28 600	42 400	305 100	25 900	
2014	I	29 300	43 800	322 300	31 000	

**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	<u>47 600</u>	<u>49 400</u>	<u>51 200</u>	<u>45 500</u>	<u>39 500</u>	<u>31 400</u>	<u>264 700</u>	<u>47</u>
2006 <sup>1</sup>	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
2012	<u>51 200</u>	<u>51 100</u>	<u>50 800</u>	<u>39 900</u>	<u>31 400</u>	<u>28 700</u>	<u>253 200</u>	<u>43</u>
2013 <sup>2</sup>	52 800	56 700	60 000	51 700	40 200	32 800	294 100	45
2006 I	50 300	52 600	54 300	41 400	38 500	30 300	267 500	45
II	54 300	41 300	44 100	41 400	35 800	29 100	246 000	46
III	50 600	49 900	44 200	38 400	34 500	28 500	245 900	45
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
II	52 200	37 300	37 900	33 200	26 800	25 300	212 600	44
III	48 300	45 700	38 600	31 800	25 900	24 300	214 700	43
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
II	51 800	35 500	34 500	29 700	22 600	20 200	194 400	42
III	47 800	44 800	37 100	29 400	22 400	19 000	200 500	40
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
II	66 100	54 200	57 100	39 900	23 200	15 700	256 200	33
III	63 400	62 100	59 600	48 300	25 600	15 000	274 000	32
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
II	61 800	47 000	51 300	50 900	36 500	15 400	263 000	36
III	54 700	55 200	49 800	45 600	38 700	16 800	260 700	37
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
II	54 700	43 300	44 900	39 800	34 200	22 000	238 900	41
III	48 900	52 100	46 100	37 900	32 900	24 000	241 800	41
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
II	53 200	42 600	47 400	40 000	30 700	28 700	242 500	45
III	49 400	52 500	49 600	42 200	31 900	28 800	254 400	43
IV	53 400	55 100	50 900	41 300	32 700	29 600	263 000	43
2013 I	49 600	63 200	64 300	46 100	36 100	30 900	290 100	42
II	<u>53 800</u>	<u>48 100</u>	<u>58 800</u>	<u>52 600</u>	<u>38 400</u>	<u>31 700</u>	<u>283 400</u>	<u>45</u>
III <sup>2</sup>	50 100	57 200	59 400	55 800	42 000	33 400	297 900	45
IV	57 600	58 200	57 500	52 400	44 300	35 000	305 100	45
2014 I	49 000	63 100	70 900	54 100	48 100	37 200	322 300	46

1. Vuodesta 2006 lähtien henkilökohtaisesti lomautetut mukaanlukien. - *From 2006 including individually laid off.*

2. Katso alaviite taulukkoon 13. - *See note to table 13.*

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

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



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

Vuosi Year	Ikä - Age										Yhteensä Total
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	
Viikkoa - Weeks											
Molemmat sukupuolet - Both sexes											
1991	8	10	12	13	14	14	15	17	20	43	13
1992	11	16	18	18	19	19	20	21	22	45	18
1993	15	18	20	21	22	22	23	25	28	53	21
1994	16	21	24	26	26	27	28	31	34	65	25
1995	13	19	22	25	26	27	28	31	38	92	25
1996	11	17	20	24	25	26	28	30	43	109	24
1997	8	14	17	21	22	24	26	28	46	119	22
1998	8	12	16	19	20	22	23	25	43	128	21
1999	7	11	14	17	18	20	21	23	39	131	19
2000	7	10	13	16	17	18	19	21	34	125	18
2001	7	9	12	15	16	16	17	18	28	130	18
2002	7	10	12	15	16	16	18	18	24	112	17
2003	6	9	12	14	15	15	17	17	22	104	16
2004	6	9	12	14	15	15	16	17	21	82	16
2005	<u>6</u>	<u>8</u>	<u>12</u>	<u>14</u>	<u>15</u>	<u>16</u>	<u>16</u>	<u>17</u>	<u>24</u>	<u>85</u>	<u>16</u>
2006 <sup>1</sup>	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
2012	7	9	12	14	15	16	16	17	18	44	15
2013	6	9	13	15	15	16	17	17	19	48	16
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 <sup>1</sup>	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
2012	7	10	14	16	18	19	20	22	23	55	18
2013	7	10	14	16	17	19	20	20	23	57	18
Naiset - Female											
1991	7	9	11	12	12	11	12	14	18	44	11
1992	10	13	16	16	17	17	17	18	19	46	16
1993	14	16	17	18	19	18	20	21	24	54	18
1994	15	18	20	23	23	24	25	27	29	64	22
1995	13	16	18	22	23	23	24	27	33	89	22
1996	10	14	16	20	21	21	23	25	37	106	20
1997	7	12	14	17	17	18	20	23	40	116	18
1998	7	10	12	15	16	17	17	19	37	128	17
1999	7	9	11	14	14	15	16	17	34	132	16
2000	7	9	10	13	13	13	14	16	29	124	15
2001	6	8	10	12	12	12	13	13	23	131	14
2002	6	8	10	11	12	12	13	13	19	111	14
2003	6	7	9	11	12	11	12	12	17	100	13
2004	5	7	9	11	11	11	12	12	15	76	12
2005	<u>5</u>	<u>7</u>	<u>9</u>	<u>11</u>	<u>11</u>	<u>12</u>	<u>11</u>	<u>12</u>	<u>16</u>	<u>77</u>	<u>13</u>
2006 <sup>1</sup>	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
2012	6	8	10	12	12	13	13	13	14	35	13
2013	6	8	11	13	13	13	13	14	15	41	13

1. Vuodesta 2006 lähtien henkilökohtaisesti lomautetut mukaanlukien. - From 2006 including individually laid off.

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	
2012	9 500	2 700	7 800	1 400	
2013	9 000	2 500	7 500	1 200	
2007	I	14 000	2 600	7 500	4 800
	II	8 900	2 300	5 200	2 600
	III	7 100	2 500	6 100	650
	IV	6 600	2 300	5 200	430
2008	I	12 800	3 400	8 600	4 100
	II	8 900	2 500	5 600	1 500
	III	7 400	2 600	6 000	220
	IV	7 200	2 000	5 000	280
2009	I	11 900	2 500	8 300	4 100
	II	8 100	1 600	6 300	1 500
	III	6 100	1 700	5 800	220
	IV	4 900	1 800	5 600	280
2010	I	10 000	2 400	8 800	3 700
	II	8 500	1 800	6 600	1 300
	III	6 900	2 100	6 700	280
	IV	6 300	2 300	5 400	340
2011	I	12 000	3 600	11 300	3 700
	II	9 200	2 600	7 900	1 000
	III	6 900	2 800	7 300	330
	IV	6 700	2 900	6 300	370
2012	I	14 300	3 600	11 300	4 000
	II	9 700	2 300	8 000	870
	III	7 200	2 500	6 600	320
	IV	6 900	2 400	5 400	200
2013	I	14 400	3 600	10 300	3 500
	II	9 300	2 300	6 900	900
	III	6 300	2 100	6 600	330
	IV	6 100	2 000	6 100	210
2014	I	13 200	3 200	11 000	3 300

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>					
Teollinen työ - <i>Production and related work</i>					
<i>Year and quarter</i>	Talonrakennukseen liittyvä työ <i>Occupations related to construction of buildings</i>	Muuhun rakennustointaan liittyvä työ <i>Occupations related to other construction</i>	Muut teollisen työn ryhmät <i>Other work of the major group production etc.</i>	Teollinen työ yhteensä <i>Production and related work, total</i>	
Avoimet työpaikat - <i>Vacancies</i>					
1971	1 300	130	4 100	5 500	
1972	1 700	180	5 100	7 000	
1973	2 900	200	9 000	12 000	
1974	3 400	290	12 500	16 100	
1975	740	90	6 800	7 700	
1976	590	60	3 400	4 100	
1977	310	40	1 400	1 700	
1978	280	50	940	1 300	
1979	530	50	2 600	3 200	
1980	940	110	4 300	5 300	
1981	980	160	3 700	4 800	
1982	960	150	2 600	3 700	
1983	1 100	130	2 500	3 700	
1984	910	150	2 700	3 800	
1985	910	120	3 000	4 000	
1986	790	110	2 700	3 600	
1987	730	150	3 200	4 100	
1988	1 000	180	4 400	5 600	
1989	1 500	340	8 200	10 000	
1990	770	250	5 800	6 800	
1991	280	90	1 300	1 700	
1992	180	50	760	1 000	
1993	140	40	770	950	
1994	230	60	1 700	2 000	
1995	210	60	1 700	2 000	
1996	270	80	1 600	2 000	
1997	490	130	2 600	3 200	
1998	620	170	3 100	3 900	
1999	600	130	2 500	3 200	
2000	660	110	3 400	4 200	
2001	730	120	3 600	4 500	
2002	810	170	3 600	4 600	
2003	1 000	200	3 500	4 700	
2004	1 200	230	4 500	5 900	
2005	1 700	300	5 900	7 900	
2006	1 900	350	7 000	9 300	
2007	1 900	500	8 900	11 400	
2008	1 100	400	6 600	8 100	
2009	540	200	2 700	3 500	
2010	860	250	3 100	4 200	
2011	1 100	350	4 600	6 000	
2012	990	320	4 000	5 400	
2013	1 200	350	3 700	5 300	
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
	III	1 100	290	2 900	4 300
	IV	720	200	2 400	3 300
2013	I	1 100	400	6 400	7 900
	II	1 600	480	3 000	5 100
	III	1 400	330	3 000	4 700
	IV	840	180	2 400	3 500
2014	I	1 200	240	8 100	9 500

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

Ammatti - Occupation					
Vuosi ja neljännes	Kuljetus- ja liikennetyö	Palvelutyö	Muulla luokittelematon työ	Yhteensä	
Year and quarter	Transport equipment operators	Service work	Work not classifiable by occupation	Total	
Avoimia työpaikkoja - Vacancies					
1971	330	3 100	360	11 700	
1972	710	4 200	660	15 800	
1973	1 100	4 800	950	23 400	
1974	1 500	5 100	650	29 800	
1975	780	4 100	480	18 500	
1976	310	2 700	320	11 200	
1977	180	1 600	130	6 400	
1978	140	1 400	120	5 500	
1979	250	1 900	110	8 300	
1980	330	2 700	80	12 200	
1981	380	3 100	50	13 000	
1982	270	2 600	40	11 300	
1983	300	3 100	30	11 800	
1984	300	3 300	20	12 000	
1985	330	3 300	20	12 200	
1986	300	3 300	20	12 400	
1987	280	2 700	10	12 400	
1988	380	3 400	310	17 400	
1989	760	5 500	1 200	30 400	
1990	680	4 900	1 400	26 900	
1991	310	1 900	170	13 400	
1992	100	1 000	80	7 100	
1993	80	680	80	5 900	
1994	150	900	150	7 400	
1995	170	1 200	310	8 300	
1996	180	1 500	360	10 100	
1997	330	2 100	410	13 700	
1998	410	2 700	520	16 800	
1999	410	2 700	300	14 600	
2000	540	2 800	130	17 100	
2001	530	3 600	140	19 600	
2002	500	4 200	200	21 600	
2003	650	4 300	200	23 300	
2004	780	4 600	270	23 500	
2005	940	5 500	220	29 100	
2006	1 400	6 400	100	34 400	
2007	2 000	7 600	80	40 700	
2008	1 700	7 500	30	37 200	
2009	810	4 900	80	26 900	
2010	900	5 100	60	28 600	
2011	1 300	6 500	20	35 100	
2012	1 300	7 400	10	35 400	
2013	1 400	6 800	0	33 700	
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	34 500
	III	1 400	5 200	0	27 700
	IV	1 300	4 800	0	24 200
2013	I	1 600	10 600	0	52 000
	II	1 500	6 600	0	32 600
	III	1 100	5 100	0	26 300
	IV	1 200	4 900	0	24 000
2014	I	1 400	10 500	30	52 200

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

Vuosi ja neljännes	Työnhakijat kuukauden aikana	Näistä työttömiä <sup>1</sup>	Uudet työnhakijat kuukauden aikana	Näistä työttömiä <sup>1</sup>	Päätyneet työnhaut
<i>Year and quarter</i>	<i>Jobseekers during a month</i>	<i>Of these unemployed<sup>1</sup></i>	<i>New jobseekers during a month</i>	<i>Of these unemployed<sup>1</sup></i>	<i>Ended jobseekings</i>
Henkilöä - Persons					
1981	205 200	128 800	40 900	27 400	31 600
1982	234 300	147 500	42 800	29 200	36 200
1983	251 100	154 000	38 400	26 500	36 300
1984	260 300	150 300	38 300	26 500	36 800
1985	273 400	155 100	38 400	26 900	37 000
1986	292 500	160 500	36 200	25 400	36 000
1987	298 600	156 300	35 000	25 000	36 600
1988	287 000	146 100	34 200	23 700	37 500
1989	260 300	122 100	33 500	21 800	36 100
1990	259 600	116 800	38 000	22 500	36 500
1991	396 300	208 400	52 400	25 800	38 300
1992	572 100	351 300	53 300	25 400	41 200
1993	714 000	470 800	49 200	23 400	41 800
1994	755 400	509 400	39 500	21 600	42 000
1995	729 200	513 700	39 000	21 400	42 100
1996	724 400	479 400	39 100	21 100	43 000
1997	691 700	444 300	36 400	19 700	47 400
1998	642 900	404 800	36 100	20 400	42 100
1999	618 800	377 700	36 700	20 100	42 200
2000	584 100	352 700	34 800	19 100	43 300
2001	556 000	329 700	35 200	19 100	41 600
2002	553 200	319 200	34 800	18 400	40 400
2003	552 400	311 500	35 000	18 100	40 700
2004	553 200	312 400	34 300	17 900	40 500
2005	534 200	<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
2012	<u>495 700</u>	<u>292 800</u>	<u>35 200</u>	<u>23 200</u>	<u>43 100</u>
<u>2013</u> <sup>2</sup>	532 700	333 600	37 300	25 100	40 100
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 493 300	283 100	35 400	22 200	45 400
	III 493 700	301 500	34 100	22 600	48 000
	IV 495 700	291 900	36 600	24 600	34 800
2013	I 521 900	328 700	35 400	24 800	40 500
	II <u>523 000</u>	<u>323 700</u>	<u>37 400</u>	<u>24 800</u>	<u>42 000</u>
	III <sup>2</sup> 536 900	344 500	36 700	24 600	45 600
	IV 548 900	337 600	39 800	26 100	32 400
2014	I 578 900	367 300	34 700	21 500	36 400

1. Vuodesta 2006 lähtien henkilökohtaisesti lomautetut mukaan lukien. - From 2006 including individually laid off.

2. Katso alaviite taulukkoon 13. - See note to table 13.

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	Avoinnäön 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
2012	76 200	42 900	41 300	9 700	24
2013	71 200	39 200	37 800	7 600	24
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	50 600	12 800	26
2012 III	61 100	36 400	34 200	8 500	23
2012 IV	54 800	31 800	30 900	6 800	21
2013 I	96 000	53 300	44 900	8 500	24
2013 II	77 800	39 200	45 400	9 500	27
2013 III	56 700	33 500	30 800	6 700	23
2013 IV	54 200	30 600	30 000	5 600	22
2014 I	94 700	51 300	42 600	7 400	25

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

21. AKTIVOINTIASTEEN LASKETTAVISSA PALVELUISSA  
PERSONS COVERED BY SERVICES INCLUDED IN THE ACTIVATION RATE

Vuosi ja neljännes	Työllisteyt - Number of employed people					Start-up grants	Muut työllistetyt	Yhteensä	Työvoimakoulutus	Valmennus	Työ-/koulutuskokkeilu	Työharjoitteluyöelämävalmennus	Vuorotteluvapaa sijaisena	Kuntouttava työtoiminta	Omaehtoinen opiskelu	Palveluissa yhteensä
	Kunnallinen palkkatuki	Yksityis-sektorin palkkatuki	Valtiolle työllistetyt	Employed by the State	Employed by the companies' wage subsidy											
Year and quarter	Municipalities' wage subsidy	Private companies' wage subsidy	Employed by the State	Employed by the companies' wage subsidy	Start-up grants	Other employed people	Number of employed people	Labour market training	Training	Work/training trials	Traineeship/preparatory training for working life	As a job alternation substitute	Rehabilitative work	Self-motivated studies	Participating services	
1981	15 000	13 500	6 900	6 900	-	1 100	36 500	14 800	-	-	-	-	-	-	27 400	
1982	19 800	17 000	6 300	6 300	-	2 900	34 400	18 900	-	-	-	-	-	-	40 200	
1983	19 800	17 000	6 300	6 300	-	3 100	36 900	17 400	-	-	-	-	-	-	46 200	
1984	19 400	9 500	6 700	6 700	1 200	3 400	36 200	16 000	-	-	-	-	-	-	54 300	
1985	18 100	7 300	6 000	6 000	-	3 400	36 200	16 000	-	-	-	-	-	-	52 200	
1986	17 800	3 600	6 300	6 300	1 800	2 200	31 700	15 400	-	-	-	-	-	-	47 100	
1987	19 900	6 400	6 300	6 300	2 900	1 000	36 800	15 600	-	-	-	-	-	-	52 400	
1988	18 800	5 700	7 400	7 400	2 000	1 600	34 500	15 600	-	-	-	-	-	-	50 100	
1989	18 800	5 700	7 400	7 400	2 000	1 600	34 500	15 600	-	-	-	-	-	-	50 100	
1990	16 400	4 500	7 900	7 900	1 500	2 80	30 500	16 800	-	-	-	-	-	-	47 300	
1991	20 800	6 400	11 100	11 100	1 600	440	40 300	17 300	-	-	-	-	-	-	57 600	
1992	24 300	12 700	11 900	11 900	2 400	460	52 100	26 300	-	-	-	-	-	-	76 400	
1993	21 500	15 800	11 400	11 400	5 100	3 000	56 800	27 200	-	-	-	-	-	-	84 000	
1994	25 400	19 200	12 000	12 000	4 900	5 100	66 400	33 400	-	-	3 500	-	-	-	98 400	
1995	27 700	15 600	12 100	12 100	3 500	4 800	63 600	28 900	-	-	6 100	-	-	-	103 700	
1996	30 500	12 900	11 800	11 800	2 800	6 500	64 600	42 300	-	-	10 000	-	-	-	118 500	
1997	26 800	14 300	10 800	10 800	2 700	8 000	62 800	46 800	-	-	10 700	-	-	-	123 400	
1998	21 400	17 000	8 800	8 800	2 500	8 400	61 400	41 400	-	-	10 800	-	-	-	133 300	
1999	18 100	18 600	5 900	5 900	2 200	6 800	51 600	38 100	-	-	10 700	-	-	-	105 300	
2000	16 000	17 600	3 200	3 200	1 900	4 500	43 100	30 900	-	-	9 800	-	-	-	89 200	
2001	14 600	16 200	2 400	2 400	1 700	3 600	38 500	26 100	-	-	8 900	-	-	-	79 800	
2002	13 600	17 000	2 500	2 500	1 800	3 300	38 300	26 300	-	-	9 400	-	-	-	79 300	
2003	13 000	18 700	2 600	2 600	2 000	3 500	39 800	29 900	-	-	10 700	-	-	-	86 800	
2004	12 000	19 200	2 800	2 800	2 600	3 400	39 900	30 700	-	-	11 400	-	-	-	87 300	
2005	10 700	18 600	1 400	1 400	2 800	3 200	38 500	29 200	-	-	11 800	-	-	-	84 600	
2006	10 200	18 500	1 900	1 900	4 200	3 200	38 000	26 900	-	-	11 700	-	3 900	-	86 500	
2007	9 400	19 500	1 700	1 700	4 500	2 700	37 800	27 500	-	-	10 900	-	5 000	-	87 900	
2008	9 400	18 700	1 200	1 200	4 800	2 300	35 400	25 000	-	-	9 700	-	7 300	-	83 000	
2009	7 500	15 700	1 200	1 200	5 000	2 500	33 000	27 900	-	-	10 400	-	6 100	-	83 900	
2010	6 600	17 800	1 500	1 500	5 400	890	34 100	32 800	-	-	13 000	-	6 100	6 100	84 000	
2011	9 000	18 700	1 300	1 300	5 600	780	35 500	30 200	-	-	12 700	-	9 200	15 200	109 100	
2012	8 000	16 900	800	800	4 300	520	30 500	27 600	1 400	9 800	13 300	5 900	10 200	18 600	107 500	
2013	8 000	18 600	830	830	4 300	90	31 800	26 200	-	-	1 500	-	11 500	19 600	107 600	
2009 I	8 000	16 900	940	940	5 300	2 700	33 800	27 700	-	-	10 200	-	6 100	-	83 500	
2009 II	7 900	17 300	1 200	1 200	5 300	2 700	34 400	26 500	-	-	10 700	-	6 500	-	84 400	
2009 III	7 200	16 700	1 400	1 400	5 000	2 100	32 200	24 400	-	-	9 300	-	6 600	-	78 600	
2009 IV	7 000	15 900	1 200	1 200	4 600	2 600	31 500	32 800	-	-	11 600	-	5 800	-	88 700	
2010 I	7 900	15 500	1 100	1 100	4 900	1 300	30 600	33 700	-	-	14 100	-	5 300	7 500	93 900	
2010 II	8 700	17 500	1 500	1 500	5 400	820	34 000	32 700	-	-	14 600	-	6 300	3 200	98 900	
2010 III	8 500	18 900	1 800	1 800	5 600	670	35 500	29 000	-	-	10 800	-	6 600	7 700	97 000	
2010 IV	9 100	19 100	1 500	1 500	5 600	810	36 200	35 900	-	-	12 600	-	6 000	11 200	110 800	
2011 I	9 400	18 500	1 400	1 400	5 700	840	35 700	34 300	-	-	13 700	-	5 200	13 500	111 600	
2011 II	9 600	19 600	1 400	1 400	5 900	820	37 400	30 700	-	-	13 100	-	6 400	13 000	109 900	
2011 III	8 500	18 800	1 400	1 400	5 600	670	35 100	25 100	-	-	10 700	-	7 200	15 500	102 200	
2011 IV	8 600	18 000	1 200	1 200	5 300	820	33 800	30 700	-	-	13 300	-	6 700	18 700	112 900	
2012 I	8 400	16 700	890	890	4 900	790	31 700	29 300	-	-	14 500	-	6 500	19 400	111 500	
2012 II	8 500	17 500	890	890	4 500	600	31 900	27 300	-	-	13 600	-	8 300	18 200	109 400	
2012 III	7 500	17 100	820	820	4 100	390	29 900	24 300	-	-	10 900	-	7 800	17 900	100 400	
2012 IV	7 600	16 300	640	640	3 900	310	28 700	29 600	-	-	14 100	-	6 200	19 100	108 700	
2013 I	7 500	15 700	510	510	3 600	180	27 700	27 200	980	7 700	5 200	5 500	10 500	18 100	103 400	
2013 II	6 000	18 200	790	790	4 200	320	31 200	26 000	980	7 900	4 700	6 400	10 700	18 200	104 000	
2013 III	7 800	16 000	970	970	4 500	50	33 300	23 900	1 700	8 800	5 200	5 200	10 800	19 300	102 700	
2013 IV	8 500	20 700	1 000	1 000	4 700	20	34 900	27 600	2 600	11 500	10 800	6 300	12 900	23 300	118 100	
2014 I	8 700	20 800	880	880	4 900	5	35 300	27 400	2 600	12 500	4 900	4 900	14 000	26 800	123 200	

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	
2012	14 000	5 700	4 300	880	27 600	
2013	11 500	4 400	3 300	690	26 200	
2006	I	20 000	8 400	4 500	1100	28 600
	II	8 700	4 100	6 300	1000	26 400
	III	16 800	6 700	3 100	800	22 300
	IV	16 200	6 700	6 100	1000	30 200
2007	I	20 200	9 100	5 100	1 300	31 100
	II	9 000	4 400	6 700	1 100	27 400
	III	14 700	6 400	3 300	850	22 300
	IV	14 700	6 100	5 600	1100	28 900
2008	I	19 100	8 000	4 400	1 100	28 200
	II	8 000	4 000	6 300	1 100	24 100
	III	13 900	6 100	2 800	850	20 800
	IV	13 600	5 400	5 200	1000	26 800
2009	I	18 800	7 900	3 900	970	27 700
	II	10 000	4 500	6 100	890	26 500
	III	17 700	7 000	3 000	710	24 400
	IV	20 200	7 300	6 700	970	32 800
2010	I	24 300	9 200	4 600	1 100	33 700
	II	11 500	5 100	6 800	1 200	32 700
	III	17 500	7 300	3 400	990	29 000
	IV	17 000	6 500	6 600	1 200	35 900
2011	I	20 300	8 500	4 800	1 100	34 300
	II	10 000	4 200	6 800	1 100	30 700
	III	15 500	6 200	3 200	830	25 100
	IV	16 000	5 900	5 900	930	30 700
2012	I	18 200	7 600	4 100	980	29 300
	II	8 400	3 800	5 400	860	27 300
	III	14 100	5 700	2 500	760	24 300
	IV	15 200	5 500	5 100	900	29 600
2013	I	13 700	5 400	3 200	770	27 200
	II	8 000	3 200	3 900	760	26 000
	III	13 000	4 800	2 200	620	23 900
	IV	11 400	4 000	3 800	630	27 600
2014	I	15 400	6 100	2 700	810	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- <sup>1</sup> ruspäivärahan saajat	Työmarkkina- <sup>1</sup> tuen saajat	Työttömyyseläkkeellä olevat	
Year and quarter	Unemployed jobseekers	Unemployed members of insurance funds	Recipients of <sup>1</sup> basic unemployment allowance	Recipients of <sup>1</sup> labour market support	Recipients of unemployment pension	
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	-	<u>6 700</u>	
1980	109 500	37 400	42 400	-	13 200 <sup>3</sup>	
1981	115 400	49 600 <sup>2</sup>	44 200	-	16 800	
1982	138 100	61 600	53 000	-	21 600	
1983	143 900	64 700	55 500	-	30 000	
1984	135 300	60 100	<u>51 400</u>	-	41 000	
1985	141 400	64 000	71 000 <sup>4</sup>	-	50 200	
1986	150 700	70 800	73 600	-	61 400	
1987	140 500	42 500	72 800	-	68 800	
1988	127 600	56 900	59 600	-	68 700	
1989	103 400	46 900	39 200	-	65 200	
1990	103 200	47 500	35 500	-	59 300	
1991	213 200	109 500	87 700	-	52 000	
1992	363 100	194 400	150 500	-	46 500	
1993	482 200	268 200	195 900	-	45 500	
1994	494 200	264 000	165 300	53 300	44 800	
1995	466 000	238 700	76 400	142 700	39 800	
1996	448 000	237 100	28 700	178 300	37 900	
1997	409 000	208 500	25 500	173 300	41 100	
1998	372 400	189 800	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	298 400	124 800	20 600	141 900	50 700	
2005	278 300	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	
2012	<u>253 200</u>	<u>108 200</u>	25 700	124 600	27 500	
2013	294 100 <sup>5</sup>	128 600 <sup>5</sup>	29 000	145 000	16 300	
2008	I	207 700	86 900	16 100	99 200	47 700
	II	194 400	78 800	14 400	93 000	47 900
	III	150 500	75 300	15 200	91 100	48 500
	IV	209 000	83 700	17 500	92 900	49 000
2009	I	247 900	106 100	24 000	98 600	49 400
	II	256 200	108 100	24 800	100 600	49 700
	III	274 000	115 600	25 900	104 500	49 900
	IV	281 100	127 100	27 700	108 200	50 200
2010	I	284 500	129 800	31 400	111 200	50 100
	II	263 000	113 600	28 100	108 500	49 000
	III	260 700	110 700	27 000	108 400	46 900
	IV	251 000	113 900	27 700	111 200	43 900
2011	I	257 500	119 800	28 300	115 000	41 300
	II	238 900	103 700	24 100	112 900	38 700
	III	241 800	100 800	23 100	114 800	36 500
	IV	237 300	103 800	24 300	118 300	34 300
2012	I	252 700	112 200	26 800	123 600	31 800
	II	242 500	100 600	24 200	121 600	28 800
	III	254 400	103 400	24 500	123 800	26 000
	IV	263 000	116 800	27 300	129 400	23 300
2013	I	290 100	130 300	30 700	140 100	20 600
	II	<u>283 400</u>	<u>121 300</u>	27 800	141 400	17 800
	III	297 900 <sup>5</sup>	125 700 <sup>5</sup>	27 600	146 000	14 800
	IV	305 100	137 200	29 800	152 500	12 100
2014	I	322 300	147 700	..	..	9 600

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.

5. Katso alaviite 2 taulukkoon 13. - See note 2 to table 13.

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

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

24. SIIRTOLAISUUS  
MIGRATIONS TO AND FROM FINLAND

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Maahan muuttaneet <i>Immigrants</i>		Maasta muuttaneet <i>Emigrants</i>		Nettomaahanmuutto <i>Net immigration</i>
	Yhteensä <i>Total</i>	Pohjoismaista <i>From Nordic countries</i>	Yhteensä <i>Total</i>	Pohjoismaihin <i>To Nordic countries</i>	
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
2012	31 300	3 700	13 800	3 700	17 400
2013*	30 300	3 350	13 300	3 800	17 000
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	6 400	780	3 000	810	3 300
2012 II	7 100	970	3 100	620	4 000
2012 III	10 300	1 200	4 800	1 600	5 600
2012 IV	7 400	760	2 900	680	4 500
2013* I	6 900	750	3 100	910	3 800
2013* II	7 000	940	2 700	630	4 300
2013* III	9 900	1 000	4 700	1 600	5 200
2013* IV	6 600	630	2 800	630	3 800
2014* I	6 300	930	3 400	1 200	2 900

\* Ennakkotieto - Preliminary data

Lähde : Tilastokeskus, Väestötillasto - Source: Statistics Finland, Population statistics

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

Vuosi ja neljännes	Suomi	Ruotsi	Norja	Tanska	Itävalta	Ranska
Year and quarter	<i>Finland</i>	<i>Sweden</i>	<i>Norway</i>	<i>Denmark</i>	<i>Austria</i>	<i>France</i>
	Prosenttia - Per cent					
1991	6,6	2,9	5,5	10,5	5,8	9,4
1992	11,7	5,3	5,9	11,2	6,0	10,3
1993	16,3	8,2	6,0	12,3	6,8	11,7
1994	16,6	8,0	5,4	12,1	6,5	12,3
1995	15,2	7,7	4,9	10,2	6,6	11,6
1996	14,4	8,0	4,8	8,7	7,0	12,3
1997	12,4	8,0	4,1	7,8	7,1	12,5
1998	11,4	6,5	3,2	6,5	7,2	11,6
1999	10,2	5,6	3,2	5,6	6,7	10,8
2000	9,8	4,7	3,5	5,3	5,8	9,5
2001	9,1	4,0	3,6	5,1	6,1	8,7
2002	9,1	4,0	3,9	5,1	6,9	9,1
2003	9,0	4,9	4,5	5,5 <sup>1</sup>	4,3 <sup>1</sup>	9,9 <sup>1</sup>
2004	8,8	5,5	4,5	5,7	5,0	8,9
2005	8,3	7,3	4,5	4,8	5,2	9,3
2006	7,7	7,1	3,4	3,9	4,7	9,3
2007	6,9	6,1	2,6	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	7,8	3,3	7,6	4,1	9,6
2012	7,7	8,0	3,2	7,5	4,4	9,8
2013	8,2	8,0	3,5	7,0	4,9	10,3
2013 I	8,1	8,1	3,6	7,2	4,9	10,8
2013 II	8,1	8,0	3,4	7,0	4,7	10,8
2013 III	8,1	7,9	3,5	7,0	5,0	10,3
2013 IV	8,3	8,0	3,5	6,9	5,0	10,2
2014 I	8,5	8,1	..	6,8	4,9	10,4
Vuosi ja neljännes	Saksa	Iso-Britannia	USA	Kanada	Japani	Australia
Year and quarter	<i>Germany</i>	<i>United Kingdom</i>	<i>USA</i>	<i>Canada</i>	<i>Japan</i>	<i>Australia</i>
	Prosenttia - Per cent					
1991	7,3	8,0	6,7	10,4	2,1	9,6
1992	7,7	9,7	7,4	11,3	2,2	10,8
1993	8,9	10,3	6,8	11,3	2,5	10,9
1994	9,6	9,3	6,1	10,4	2,9	9,7
1995	9,4	8,0	5,6	9,6	3,1	8,5
1996	10,4	7,3	5,4	9,7	3,4	8,5
1997	11,5	5,3	4,9	9,2	3,4	8,3
1998	11,1	4,5	4,5	8,3	4,1	7,7
1999	10,5	4,2	4,2	7,6	4,7	7,0
2000	9,6	3,6	4,0	6,8	4,7	6,3
2001	9,4	5,1 <sup>1</sup>	4,7	7,2	5,0	6,8
2002	9,8	5,2	5,8	7,7	5,4	6,4
2003	10,5	5,0	6,0	7,6	5,3	6,1
2004	10,6	4,8	5,5	7,2	4,7	5,5
2005	10,6 <sup>1</sup>	4,8	5,1	6,8	4,4	5,0
2006	9,8	5,4	4,6	6,3	4,1	4,8
2007	8,4	5,3	4,6	6,0	3,9	4,4
2008	7,3	5,6	5,8	6,1	4,0	4,2
2009	7,7	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
2012	5,5	7,9	8,1	7,2	4,4	5,2
2013	5,3	7,5	7,4	7,1	4,0	5,7
2013 I	5,4	7,8	7,7	7,1	4,2	5,5
2013 II	5,3	7,7	7,6	7,1	4,0	5,6
2013 III	5,3	7,5	7,2	7,1	4,0	5,7
2013 IV	5,2	7,1	7,0	7,0	3,9	5,8
2014 I	5,1	..	6,7	7,0	3,6	5,9

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

1. Lähde muuttanut 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

Year and quarter	Whole country	Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjo-Savo	Pohjo-Karjala	Kesk-Suomi	Etelä-Pohjanmaa	Pohjo-Pohjanmaa	Kainuu	Lappi	Ahvenanmaa
1 000 henkilöä - persons																
1991	2 544	690	227	123	184	218	163	86	124	83	123	96	120	44	98	
1992	2 499	685	226	117	180	212	160	85	121	82	122	95	115	41	96	
1993	2 476	677	221	119	180	213	159	81	118	79	120	95	115	41	96	
1994	2 463	678	223	120	174	213	157	80	115	79	120	95	113	42	95	
1995	2 481	693	224	118	172	216	157	80	117	79	120	94	112	42	93	
1996	2 490	704	223	117	173	214	156	79	116	78	122	94	114	42	91	
1997	2 484	710	229	117	172	216	151	77	115	77	119	93	114	42	91	
1998	2 507	725	234	116	173	218	153	75	112	77	119	92	115	41	89	
1999	2 557	752	238	115	179	224	153	76	115	77	119	92	115	40	90	
2000	2 588	772	241	114	180	227	152	77	116	77	120	90	118	40	90	
2001	2 605	784	241	114	181	227	152	75	115	78	126	90	119	40	89	
2002	2 610	780	244	112	179	229	152	74	114	78	124	90	119	38	88	
2003	2 600	788	244	112	180	226	151	74	115	76	125	89	117	38	86	
2004	2 594	788	240	110	178	230	150	74	115	75	124	90	118	38	86	
2005	2 620	798	246	110	178	234	151	73	116	77	125	90	119	39	84	
2006	2 648	810	251	109	178	234	150	74	116	78	128	92	120	39	85	
2007	2 675	824	252	110	181	242	150	72	114	77	130	93	122	38	83	
2008	2 703	840	255	112	183	243	151	71	115	76	129	93	124	38	85	
2009	2 678	836	251	109	179	245	149	69	115	74	131	92	122	37	84	
2010	2 672	836	232	108	182	244	146	69	117	77	128	92	120	36	84	15
2011	2 682	843	233	106	180	247	148	69	116	78	129	93	120	36	84	15
2012	2 690	852	235	107	182	248	143	70	116	75	127	93	122	36	83	16
2013	2 676	853	232	106	176	245	140	70	117	75	127	92	121	35	83	16
2008 I	2 650	828	251	108	180	236	147	70	114	74	124	91	123	37	83	
2008 II	2 776	855	261	117	188	250	156	75	119	77	131	97	126	40	87	
2008 III	2 717	835	258	112	183	248	154	72	114	77	133	94	126	38	88	
2008 IV	2 669	843	250	110	179	239	149	68	113	75	127	91	120	37	83	
2009 I	2 650	828	255	108	176	236	150	68	114	74	130	89	120	37	83	
2009 II	2 761	854	259	113	182	256	154	73	119	76	135	95	128	37	88	
2009 III	2 679	834	248	109	183	249	149	68	115	73	131	95	120	37	83	
2009 IV	2 623	830	244	105	174	238	142	66	112	74	129	89	118	37	83	
2010 I	2 632	827	228 <sup>1</sup>	106	177	241	145	69	115	76	124	92	116	36	86	15 <sup>1</sup>
2010 II	2 748	855	240	112	186	253	151	70	118	78	129	95	127	36	87	16
2010 III	2 686	837	235	108	183	246	147	70	118	80	130	92	121	37	83	15
2010 IV	2 621	826	226	105	181	236	142	66	116	76	130	89	117	37	80	15
2011 I	2 635	828	229	104	176	241	146	66	113	77	124	92	117	37	84	15
2011 II	2 761	860	238	111	187	252	153	71	119	79	135	97	124	36	90	15
2011 III	2 697	842	233	109	180	247	150	70	115	78	133	92	121	37	84	15
2011 IV	2 637	839	229	101	177	244	144	70	115	75	125	91	118	36	76	15
2012 I	2 644	845	230	108	180	246	139	68	111	72	124	94	118	35	79	15
2012 II	2 762	869	242	108	187	257	145	71	118	77	134	96	126	37	89	16
2012 III	2 721	852	239	109	186	250	148	72	117	76	127	92	124	37	85	16
2012 IV	2 633	840	228	106	176	237	141	69	116	75	122	91	119	35	81	16
2013 I	2 640	844	235	106	173	240	136	70	114	74	123	91	119	32	82	15
2013 II	2 758	875	242	108	181	252	145	73	118	77	129	96	124	32	86	16
2013 III	2 681	849	231	105	176	248	142	71	120	76	125	92	120	36	84	16
2013 IV	2 625	844	223	105	173	240	138	69	117	71	123	89	120	36	79	15
2014 I	2 632	847	226	103	170	242	139	66	114	75	125	92	120	34	79	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-, LIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUSALUEITTAIN  
EMPLOYED PERSONS BY ADMINISTRATIVE DISTRICT

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Koko maa Whole country	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskussalue - Administrative district										Lappi	Anvenan-maa			
		Uusimaa Suomi	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	Pohjois-Karjala	Keskisuomi			Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjois-Pohjanmaa
1 000 henkilöä - persons																
1991	2 375	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	2 084	584	190	89	142	177	132	66	95	63	97	80	97	130	33	74
1995	2 089	609	194	98	144	180	132	66	96	63	97	80	97	136	33	73
1996	2 127	625	197	99	145	178	133	66	96	65	99	80	101	140	32	72
1997	2 170	643	205	101	149	188	132	67	94	63	99	79	105	140	32	73
1998	2 222	670	219	101	152	193	133	65	96	65	101	81	105	143	34	71
1999	2 296	704	219	101	159	201	133	66	101	65	103	81	105	149	34	75
2000	2 335	723	223	102	161	204	135	66	102	65	106	81	107	153	33	74
2001	2 367	741	222	102	163	206	138	65	100	66	111	82	110	155	33	74
2002	2 372	744	226	102	163	207	136	66	101	66	110	82	111	155	32	74
2003	2 365	737	225	102	164	203	136	67	102	64	111	82	109	159	32	72
2004	2 365	737	220	99	163	210	136	66	103	64	109	83	109	159	31	75
2005	2 401	750	230	100	162	214	136	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	2 451	800	241	103	172	226	141	65	106	67	118	88	116	172	34	74
2009	2 457	784	233	101	164	220	135	62	102	68	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
2012	2 483	798	217	99	169	225	133	63	106	68	115	87	115	168	32	75
2013	2 457	796	212	98	162	222	128	63	108	65	112	85	114	170	31	74
2008 I	2 474	790	238	102	169	220	135	62	103	64	113	86	116	170	32	74
2008 II	2 574	807	245	108	175	230	144	66	108	68	121	90	121	177	37	77
2008 III	2 566	798	244	106	173	232	144	68	107	70	124	90	121	174	34	81
2008 IV	2 509	806	236	104	169	224	139	64	107	68	116	86	115	168	32	74
2009 I	2 448	782	238	101	164	216	137	62	101	64	115	83	114	166	32	73
2009 II	2 497	790	238	104	166	227	139	65	103	65	117	87	119	168	33	76
2009 III	2 476	786	232	102	169	224	137	62	104	65	118	86	114	168	35	76
2009 IV	2 408	779	224	96	159	214	129	60	101	65	115	83	110	165	34	73
2010 I	2 388	771	208 <sup>1</sup>	95	158	215	129	62	102	65	110	84	107	162	32	74
2010 II	2 485	791	217	99	170	226	135	65	105	67	115	86	117	170	33	75
2010 III	2 490	790	217	100	167	226	133	66	106	70	120	85	116	169	34	76
2010 IV	2 426	779	210	99	167	214	127	62	107	69	117	82	110	163	33	73
2011 I	2 408	779	209	97	160	216	128	62	101	67	110	84	108	165	33	74
2011 II	2 517	807	219	103	171	225	135	65	104	69	120	87	114	172	32	79
2011 III	2 514	793	216	103	168	229	138	65	105	69	122	88	116	173	35	78
2011 IV	2 456	794	212	96	164	224	132	65	104	67	115	85	112	169	33	70
2012 I	2 432	794	213	99	162	225	128	62	103	62	112	87	109	159	32	71
2012 II	2 524	805	220	100	164	232	134	64	106	68	121	89	117	171	33	78
2012 III	2 328	774	202	95	161	220	126	65	107	67	118	87	118	166	33	78
2012 IV	2 448	791	212	100	167	217	131	62	107	67	111	85	115	166	29	73
2013 I	2 408	790	209	97	158	216	124	62	104	63	109	84	112	166	28	72
2013 II	2 506	810	218	102	167	228	128	64	109	66	115	88	115	174	33	78
2013 III	2 490	796	213	98	164	226	132	66	111	68	115	85	116	173	33	76
2013 IV	2 422	788	206	98	161	218	127	61	108	64	110	83	115	167	30	71
2014 I	2 394	786	206	95	156	218	122	58	105	64	111	82	110	165	29	72

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

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

28. TYÖLLISYYSASTEET ELINKEINO-, 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 ympäristökeskusalue - Administrative district										Pohj.- Savo	Pohji- Kerjala	Keski- Suomi	Et.- Poh- janmaa	Pohjan- maa	P.-Poh- janmaa	Kainuu	Lappi	Ahvenan- maa
		Uusimaa	Varsinais- Suomi	Sata- kunta	Häme	Pirkan- maa	Kaakkoi- Suomi	Etelä- Savo	Pohji- Savo	Pohji- Suomi	Kesk- Suomi									
1991	70,0	75,8	72,0	67,0	70,1	69,6	66,6	66,7	66,9	64,2	66,0	68,3	70,5	66,1	62,0	65,8				
1992	64,7	70,8	66,9	61,4	63,9	62,9	62,3	63,1	61,8	58,6	61,7	64,2	64,9	61,6	54,6	58,8				
1993	60,6	66,1	62,7	58,5	60,0	59,7	59,0	57,3	55,9	57,3	57,3	59,8	64,9	56,5	52,3	55,0				
1994	59,9	64,9	63,0	60,2	58,7	60,2	57,8	57,1	55,3	53,8	56,4	59,0	61,4	55,7	52,8	54,4				
1995	61,1	66,9	64,1	58,7	60,6	60,3	59,5	57,7	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	62,2	60,2	58,8	55,5	54,7	57,3	61,3	65,8	59,4	54,4	54,4				
1998	64,1	70,8	67,8	62,6	63,1	64,6	61,0	58,1	56,6	56,8	57,3	63,2	65,9	60,1	51,2	55,6				
1999	66,0	73,4	69,3	63,2	66,0	67,5	61,3	59,3	60,0	59,6	59,6	64,0	69,1	59,6	56,4	55,0				
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	54,6	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	56,5	57,8	57,8				
2002	67,7	74,9	70,6	65,2	67,7	67,8	63,6	61,1	60,4	58,6	62,4	65,1	69,5	56,2	57,2	56,2				
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	55,3	57,9	57,9				
2004	67,9	73,2	68,3	64,6	67,9	67,9	64,1	63,1	62,1	57,4	61,2	66,1	68,9	64,2	60,2	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	69,0	62,5	60,9	66,1	69,6	72,4	67,2	59,3	59,9				
2008	70,6	76,0	74,7	70,7	69,5	70,7	67,2	64,8	64,8	60,3	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	78,0			
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	78,5			
2012	69,0	73,7	69,7	67,8	68,7	68,5	65,9	65,2	68,5	60,9	63,9	69,3	72,0	64,9	61,3	62,1	80,7			
2013	68,5	73,0	68,2	68,0	66,8	67,8	63,9	65,8	67,1	60,9	62,8	69,3	72,6	65,8	60,8	62,4	78,7			
2008 I	69,1	75,3	72,7	68,6	68,7	68,1	64,7	61,4	62,9	57,1	62,6	67,4	71,9	67,1	57,6	60,4	60,4			
2008 II	71,9	76,8	74,7	72,3	70,9	71,2	68,9	67,2	65,6	61,1	67,2	71,8	75,5	69,4	67,2	62,0	62,0			
2008 III	71,6	75,7	74,6	71,7	70,0	72,7	68,9	66,7	65,2	64,0	68,7	72,0	75,3	68,3	62,7	66,1	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	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	59,4			
2009 II	69,4	74,5	72,4	69,7	67,6	69,6	66,2	64,7	62,7	59,1	64,8	68,9	73,3	65,6	61,7	62,0	62,0			
2009 III	68,9	74,0	70,4	69,3	66,3	68,5	65,6	61,9	63,2	59,6	65,1	68,8	70,9	65,4	64,7	61,1	61,1			
2009 IV	66,9	74,0	57,7	65,1	64,4	65,4	62,1	60,4	61,6	58,9	63,5	66,3	68,2	64,3	62,9	59,6	59,6			
2010 I	66,1	72,3	66,8 <sup>1</sup>	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	74,9 <sup>1</sup>			
2010 II	68,8	74,0	69,4	66,4	68,6	69,3	64,7	65,2	63,6	60,4	63,6	67,6	73,1	65,6	61,4	65,6	61,4			
2010 III	68,9	73,6	69,3	67,7	67,0	68,9	63,8	66,0	64,4	64,0	66,4	67,8	72,3	65,3	64,2	62,2	62,2			
2010 IV	67,3	72,7	67,5	67,1	67,4	65,5	61,2	62,9	64,8	63,1	64,7	65,3	68,2	62,7	62,4	59,7	77,8			
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	76,7			
2011 II	69,7	75,2	69,8	69,6	69,2	68,5	64,7	65,2	63,7	62,9	66,6	69,5	71,3	66,2	61,6	64,7	79,8			
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	79,0			
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	78,6			
2012 I	67,5	73,6	68,2	67,3	65,7	66,8	63,1	63,3	63,4	57,4	61,6	68,3	68,0	61,2	61,4	58,7	81,3			
2012 II	70,9	74,4	70,8	68,0	69,6	69,7	66,2	67,7	66,4	62,2	68,5	70,2	73,5	66,1	64,5	64,5	80,4			
2012 III	68,1	74,0	68,5	68,0	68,4	68,7	65,6	64,1	66,2	62,4	63,5	68,4	72,4	64,2	63,8	60,7	79,8			
2012 IV	68,1	72,9	67,5	68,0	68,4	66,0	65,6	64,1	66,4	61,6	61,5	68,2	72,4	64,2	56,8	60,7	79,8			
2013 I	67,0	72,7	67,3	67,1	64,4	65,8	62,4	63,5	64,1	58,5	60,6	68,2	70,2	64,1	55,2	59,9	76,5			
2013 II	69,9	74,5	70,3	68,6	68,9	69,9	63,8	67,2	67,8	61,2	64,2	72,0	73,3	67,1	62,7	63,8	80,2			
2013 III	69,5	72,9	68,7	68,4	67,3	68,9	65,8	68,7	69,1	63,7	64,4	69,7	74,4	67,3	65,6	68,6	80,3			
2013 IV	67,6	72,1	66,7	68,0	66,6	66,4	63,8	63,7	67,5	60,2	61,9	67,3	72,8	64,6	59,8	60,5	77,8			
2014 I	66,9	71,9	66,7	66,3	64,5	66,3	61,1	61,2	65,3	60,3	62,6	67,9	69,7	63,5	56,9	61,0	79,4			

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

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



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

Jatkuu - Continued

Vuosi ja neljännes	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district								
	Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	Pohjois-Karjala
Year and quarter	Avoimia työpaikkoja - Vacancies								
1991	3 100	1 100	560	1 000	910	730	590	1 900	510
1992	1 300	550	350	530	460	330	250	1 200	240
1993	1 100	490	190	400	470	240	130	1 500	160
1994	1 300	730	410	470	720	370	160	990	360
1995	1 700	770	440	570	710	520	200	810	390
1996	2 200	910	570	800	740	610	320	1 000	370
1997	3 500	1 300	950	1 000	1 100	750	540	1 100	360
1998	5 400	1 400	920	1 300	1 300	980	500	1 100	450
1999	3 900	1 400	770	1 100	1 100	880	480	970	430
2000	5 200	1 800	760	1 200	1 300	950	450	960	490
2001	5 800	2 000	890	1 300	1 700	1 100	550	1 300	580
2002	6 700	2 200	1 300	1 400	1 800	1 300	590	1 100	560
2003	7 100	2 900	1 100	1 500	1 900	1 500	660	1 200	530
2004	7 100	2 500	1 200	1 400	1 900	1 400	580	1 100	660
2005	9 300	3 100	1 700	1 900	2 400	1 700	720	1 200	680
2006 <sup>2</sup>	10 700	3 000	1 700	2 000	2 600	2 000	700	1 400	900
2007	13 100	3 400	1 700	2 700	3 100	2 100	940	1 700	910
2008	11 300	2 900	1 500	2 400	2 800	1 800	910	1 500	760
2009	7 100	1 800	1 200	1 900	1 900	1 400	740	1 200	550
2010	7 800	1 800 <sup>1</sup>	1 100	2 000	2 000	1 300	840	1 200	610
2011	10 700	2 400	1 300	2 300	2 700	1 700	1 000	1 500	740
2012	10 900	2 300	1 300	2 200	2 800	1 800	880	1 500	760
2013	10 900	2 300	1 200	1 900	2 700	1 700	860	1 400	780
2003 I	9 300	4 200	1 900	2 100	3 300	3 000	1 000	1 300	930
2003 II	6 500	4 200	1 000	1 600	1 800	1 200	820	2 100	580
2003 III	6 800	1 700	800	1 100	1 500	900	480	690	320
2003 IV	5 800	1 400	760	1 100	1 100	920	330	560	300
2004 I	8 300	3 700	2 300	2 100	3 100	2 800	940	1 500	1 200
2004 II	6 700	2 700	1 100	1 500	1 700	1 000	680	1 600	660
2004 III	6 800	1 900	700	1 000	1 600	800	380	680	420
2004 IV	6 700	1 800	760	970	1 400	830	300	660	370
2005 I	10 800	4 200	2 500	2 600	3 900	3 400	1 300	1 800	940
2005 II	8 800	3 100	1 600	2 800	2 200	1 300	800	1 300	800
2005 III	9 200	2 900	1 500	1 200	1 900	1 100	510	840	530
2005 IV	8 500	2 300	1 100	980	1 800	910	300	700	440
2006 <sup>2</sup> I	13 700	4 500	2 500	2 700	3 700	4 000	1 100	2 100	1 700
2006 <sup>2</sup> II	9 800	2 800	2 000	2 200	2 200	1 700	820	1 400	840
2006 <sup>2</sup> III	9 800	2 600	1 300	1 600	2 200	1 100	480	950	530
2006 <sup>2</sup> IV	9 500	2 100	1 100	1 600	2 200	1 100	450	940	520
2007 I	18 000	5 200	2 500	4 300	4 300	3 700	1 400	2 600	1 300
2007 II	11 800	3 200	2 100	2 500	2 800	2 000	1 100	1 700	1 000
2007 III	12 400	3 100	1 400	2 200	3 000	1 500	660	1 300	670
2007 IV	10 000	2 400	1 000	1 900	2 300	1 300	520	1 000	570
2008 I	16 000	4 700	2 800	4 300	4 400	3 300	1 800	2 200	1 300
2008 II	10 900	2 800	1 400	2 200	2 600	1 700	960	1 700	820
2008 III	10 400	2 400	1 000	1 800	2 300	1 300	490	1 200	500
2008 IV	7 900	1 600	800	1 400	1 700	900	350	740	400
2009 I	10 300	3 300	2 100	3 200	2 900	2 400	1 400	1 800	900
2009 II	6 500	1 700	1 200	1 800	1 700	1 400	630	1 300	620
2009 III	6 200	1 300	760	1 200	1 600	850	450	840	370
2009 IV	5 400	1 200	640	1 300	1 500	800	420	800	350
2010 I	9 500	2 600 <sup>1</sup>	1 600	3 000	2 700	1 700	1 600	1 500	940
2010 II	6 600	1 700	1 000	2 000	1 800	1 500	820	1 400	550
2010 III	7 300	1 600	820	1 500	1 900	1 200	540	1 100	560
2010 IV	7 900	1 500	760	1 500	1 700	940	440	910	380
2011 I	13 500	3 600	2 300	3 600	3 800	2 500	2 000	2 200	1 200
2011 II	10 100	2 300	1 400	2 500	2 800	1 600	920	1 500	740
2011 III	9 700	2 000	890	1 900	2 400	1 400	620	1 200	540
2011 IV	9 400	1 600	770	1 400	2 000	1 200	460	1 100	500
2012 I	15 100	4 100	2 600	3 600	4 500	2 700	1 900	2 300	1 300
2012 II	10 300	2 200	1 400	2 100	2 800	1 900	750	1 600	740
2012 III	9 700	1 700	770	1 800	2 300	1 400	470	1 200	520
2012 IV	8 600	1 400	670	1 300	1 800	1 200	430	1 100	450
2013 I	15 100	4 000	2 200	3 400	4 200	2 600	1 600	2 100	1 200
2013 II	10 500	2 300	1 100	1 800	2 600	1 900	780	1 300	800
2013 III	9 000	1 600	780	1 500	2 100	1 300	550	1 200	570
2013 IV	8 900	1 300	640	1 100	1 800	1 100	480	1 100	570
2014 I	15 600	3 900	1 900	2 900	3 600	2 200	1 500	1 700	990

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

2. Vuoteen 2005 toimistopohjainen, vuodesta 2006 kuntapohjainen  
 Until 2005 office-based, from 2006 municipality-based

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								
	Keski-Suomi	Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjois-Pohjanmaa	Kainuu	Lappi	Ahvenanmaa	Ulkomaat	Koko maa - Whole country
Year and quarter	Avoimia työpaikkoja - Vacancies								
1991	510	390	540	830	190	490			13 400
1992	240	200	490	440	140	270			7 100
1993	180	200	280	390	130	170			5 900
1994	210	230	470	590	150	220			7 400
1995	320	280	560	690	130	250			8 300
1996	360	320	650	770	140	300			10 100
1997	500	380	720	900	170	440			13 700
1998	480	490	880	890	260	530			16 800
1999	520	430	800	990	190	630			14 600
2000	610	430	840	1 200	300	580			17 100
2001	770	500	1 000	1 100	300	650			19 600
2002	800	500	1 000	1 200	340	650			21 600
2003	760	680	1 000	1 200	320	740			23 300
2004	740	780	1 100	1 200	350	1 100			23 500
2005	930	890	1 200	1 300	430	1 100			29 100
2006 <sup>2</sup>	970	1 200	1 500	1 500	350	1 200		2 100	34 400
2007	1 400	1 400	1 800	1 800	460	1 600		2 000	40 700
2008	1 400	1 100	1 800	1 900	400	1 700		2 800	37 200
2009	920	910	1 400	1 700	340	1 200		2 800	26 900
2010	1 200	1 000	1 600	1 800	340	1 400	170 <sup>1</sup>	2 400	28 600
2011	1 100	1 300	1 800	2 200	360	1 300	220	2 400	35 100
2012	1 100	1 300	1 600	2 100	380	1 200	210	2 900	35 400
2013	1 000	1 300	1 600	2 000	350	1 100	210	2 400	33 700
2003 I	960	1 000	2 000	1 700	560	1 100			34 500
2003 II	880	940	920	1 400	330	910			25 500
2003 III	650	430	640	1 000	190	520			18 000
2003 IV	560	340	640	650	210	460			15 300
2004 I	900	1 300	2 100	1 600	600	1 900			34 600
2004 II	730	1 100	1 000	1 400	300	1 100			23 600
2004 III	680	440	580	900	220	600			18 200
2004 IV	640	330	600	800	280	620			17 500
2005 I	1 100	1 700	2 100	1 500	590	1 900			41 100
2005 II	1 100	770	1 200	1 500	500	1 100			29 300
2005 III	920	480	660	1 100	420	750			24 600
2005 IV	630	570	900	940	220	600			21 300
2006 <sup>2</sup> I	1 100	2 200	2 700	2 000	510	2 000		3 100	50 300
2006 <sup>2</sup> II	970	1 200	1 400	1 600	380	870		1 800	32 500
2006 <sup>2</sup> III	930	680	960	1 300	220	940		1 800	27 700
2006 <sup>2</sup> IV	850	810	1 000	1 200	290	1 000		1 900	27 000
2007 I	1 600	2 600	3 300	2 500	620	2 800		2 100	59 300
2007 II	1 300	1 300	1 400	2 000	470	1 200		2 200	38 700
2007 III	1 400	800	1 200	1 500	380	1 400		2 100	35 300
2007 IV	1 200	940	1 400	1 300	360	1 200		1 800	29 400
2008 I	2 100	2 300	3 900	3 000	610	3 000		3 300	59 600
2008 II	1 400	1 000	1 600	1 800	400	1 200		2 600	35 400
2008 III	1 200	600	1 000	1 600	320	1 600		2 600	30 400
2008 IV	830	620	970	1 200	260	940		2 700	23 500
2009 I	1 200	1 800	3 100	2 600	440	1 600		4 000	42 800
2009 II	870	780	1 000	1 800	320	1 300		3 000	25 800
2009 III	860	400	670	1 300	300	1 000		2 600	20 500
2009 IV	740	700	760	1 100	320	840		1 600	18 600
2010 I	1 500	1 900	3 000	2 400	400	2 100	250 <sup>1</sup>	2 000	38 700
2010 II	1 400	960	1 200	2 000	380	1 200	170	2 900	27 600
2010 III	1 000	530	1 000	1 500	310	1 100	160	2 600	24 700
2010 IV	860	670	920	1 300	270	1 100	100	2 000	23 300
2011 I	1 400	2 300	3 500	3 500	460	1 900	310	3 900	52 000
2011 II	1 100	1 100	1 700	2 000	400	1 200	260	2 000	33 600
2011 III	1 000	770	950	1 600	310	1 100	160	2 000	28 400
2011 IV	860	1 100	1 100	1 500	260	960	150	1 800	26 200
2012 I	1 500	2 300	2 900	3 000	530	1 800	330	5 000	55 400
2012 II	1 100	1 200	1 600	2 400	390	1 200	230	2 500	34 500
2012 III	900	670	870	1 700	340	1 100	140	2 100	27 700
2012 IV	700	1 000	870	1 400	240	770	140	2 100	24 200
2013 I	1 300	2 400	3 300	2 900	350	1 600	370	3 300	52 000
2013 II	1 000	1 100	1 400	2 100	430	940	220	2 300	32 600
2013 III	950	800	850	1 500	350	1 100	140	2 100	26 300
2013 IV	720	960	850	1 400	270	760	110	1 800	24 000
2014 I	1 300	2 400	2 900	3 100	380	1 900	350	5 300	52 200

30. TYÖTTÖMYYSSASTEET ELINKIENO-, LIIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUSALUEITTAIN TYÖVOIMATUTKIMUKSEN PERUSTEELLA  
 UNEEMPLOYMENT RATES BY ADMINISTRATIVE DISTRICT ACCORDING TO THE LABOUR FORCE SURVEY

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district																
	Koko maa Whole country	Uusimaa Suomi	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	Karjala	Pohjois-Suomi	Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjois-Pohjanmaa	Kainuu	Lappi	Ahvenanmaa
Prosenttia - Per cent																	
1991	6,6	4,2	4,8	7,8	6,9	7,4	7,7	7,8	7,5	9,5	9,5	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	17,1	17,1	15,9	
1993	16,3	13,2	14,8	17,2	18,5	18,0	16,8	17,8	18,4	20,6	17,6	16,6	12,9	19,0	20,3	21,4	
1994	16,6	13,9	15,0	17,4	18,4	17,2	17,7	17,8	17,6	19,7	19,5	16,8	14,2	18,5	20,7	22,0	
1995	15,4	12,0	13,5	17,0	16,6	16,6	15,7	16,5	17,9	20,0	19,0	15,1	13,8	17,1	22,4	21,2	
1996	14,6	11,2	10,4	15,7	16,4	16,5	15,0	15,9	17,5	17,5	18,9	14,8	12,3	15,8	22,6	21,1	
1997	12,7	9,5	10,4	13,4	13,4	12,9	12,4	13,8	15,6	17,4	16,2	14,6	8,4	15,5	23,5	20,4	
1998	11,4	7,6	9,4	12,6	12,3	11,5	13,3	13,3	14,7	15,1	15,2	11,5	8,7	15,0	18,1	19,8	
1999	10,2	6,4	8,1	12,2	10,8	10,2	12,5	13,6	12,6	14,5	13,5	11,1	9,4	13,6	16,3	15,3	
2000	9,8	6,3	7,6	10,9	10,4	10,4	11,4	13,8	11,8	15,1	12,0	10,4	9,0	11,7	19,4	17,6	
2001	9,1	5,5	8,0	10,3	9,9	9,3	9,4	12,5	13,1	14,8	11,7	9,1	7,7	12,0	17,7	16,3	
2002	9,1	5,8	7,4	9,4	8,9	9,6	10,6	11,3	12,0	15,5	11,9	8,9	7,8	13,0	16,5	16,2	
2003	9,0	6,5	8,1	9,1	8,6	10,1	9,7	9,4	10,7	15,1	11,5	7,9	7,1	11,5	17,0	15,6	
2004	8,8	6,5	8,7	10,0	8,8	8,8	9,2	10,6	10,7	14,5	12,1	7,7	7,1	10,5	17,8	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	4,0	6,0	6,6	6,5	6,0	7,7	9,7	7,8	12,5	8,9	6,1	5,4	8,2	15,7	10,9	
2008	6,4	4,8	5,5	6,0	6,4	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	3,1
2011	7,8	5,8	7,9	8,1	7,8	9,6	10,2	7,7	10,3	12,3	9,6	7,4	6,1	8,7	8,3	10,2	2,7
2012	7,7	6,3	7,7	7,4	7,5	9,2	7,3	9,1	8,2	11,7	9,1	7,0	5,7	9,6	11,4	10,4	1,7
2013	8,2	6,7	8,9	7,7	7,5	9,4	8,8	10,8	8,1	12,5	10,0	7,6	5,3	9,9	11,5	10,5	3,9
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	8,7	11,5	10,1	11,1	13,0	14,6	13,1	8,4	7,2	12,6	10,3	13,6	
2009 III	7,5	5,7	6,6	6,3	7,6	10,0	8,0	8,7	8,8	10,1	9,6	8,9	5,3	10,3	5,9	10,2	
2009 IV	8,2	6,2	8,1	8,7	8,5	10,2	9,6	9,3	10,3	13,0	10,9	6,6	6,3	8,4	7,7	11,1	
2010 I	9,3	6,7	8,6 <sup>1</sup>	10,0	10,9	11,0	11,0	10,7	11,1	14,8	11,1	8,1	7,9	10,3	11,1	13,6	4,6 <sup>1</sup>
2010 II	9,6	7,5	9,5	11,6	9,0	10,6	10,9	7,5	11,4	15,0	10,9	9,8	8,0	11,9	8,2	14,3	
2010 III	7,3	5,6	7,6	7,4	8,8	8,0	9,6	6,7	9,5	11,6	7,8	7,2	4,5	9,0	6,2	7,9	2,0
2010 IV	7,4	5,7	6,8	5,9	7,2	9,4	10,9	6,9	8,0	8,8	9,7	7,8	6,3	9,5	10,4	9,0	1,5
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	1,6
2011 II	8,8	6,2	7,9	7,5	8,3	10,7	11,8	9,2	12,4	13,4	10,9	9,6	7,8	11,4	9,4	12,4	2,5
2011 III	6,8	5,8	7,4	4,8	6,4	9,2	8,1	6,9	9,1	11,7	8,4	4,8	3,9	5,8	7,4	7,1	3,3
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	7,0	7,1	9,0	3,4
2012 I	8,0	6,1	7,6	8,1	9,7	8,4	8,2	9,1	7,1	13,7	9,7	7,8	7,3	11,3	9,9	10,7	1,6
2012 II	9,6	7,3	9,0	7,2	8,7	10,0	7,7	9,9	10,1	11,9	9,5	7,8	6,7	10,6	10,4	12,4	1,0
2012 III	7,1	5,9	6,8	8,7	6,5	9,6	6,4	8,4	8,1	10,1	7,8	5,8	5,3	7,8	10,6	8,3	2,7
2012 IV	7,0	5,8	7,2	5,6	5,0	8,7	6,8	9,2	7,7	11,0	9,6	6,9	3,6	8,9	45,0	10,0	1,6
2013 I	8,8	6,4	10,9	8,7	9,6	10,1	8,6	12,0	9,0	15,0	11,5	7,5	6,2	10,0	14,0	11,9	5,1
2013 II	9,1	6,2	9,7	8,8	7,5	9,4	11,6	12,3	7,9	14,7	10,7	9,2	7,1	11,8	12,8	12,1	5,6
2013 III	6,2	5,0	6,9	6,1	7,0	9,0	8,9	8,1	7,0	10,3	7,6	7,5	3,8	9,2	8,2	18,0	2,8
2013 IV	7,7	6,7	7,3	6,7	7,0	9,5	7,7	10,9	7,8	10,3	10,4	6,9	4,2	9,9	11,3	10,0	2,8
2014 I	9,0	7,3	8,9	8,2	8,4	9,9	12,0	12,5	8,0	13,7	11,2	10,2	8,4	10,1	16,9	9,1	3,6

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 ympäristökeskusalue - Administrative district								
	Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	Pohjois-Karjala
Year and quarter	Henkilöä - Persons								
1991	36 000	16 700	12 700	15 600	21 800	15 900	8 500	12 000	9 300
1992	77 100	28 400	20 100	27 600	34 700	25 200	13 400	19 000	14 100
1993	108 900	40 200	24 900	37 700	44 600	32 600	17 600	24 700	17 600
1994	114 100	40 200	25 500	38 700	44 300	33 400	18 500	25 200	18 800
1995	108 400	36 200	23 700	35 700	41 100	31 500	17 500	24 600	18 700
1996	101 900	33 700	22 900	34 700	40 200	30 300	16 800	23 800	18 800
1997	89 900	30 500	21 300	31 600	37 000	28 900	15 500	22 000	17 900
1998	77 200	28 500	19 400	28 600	34 000	26 600	14 200	20 500	16 900
1999	67 400	27 300	19 400	26 800	31 700	25 800	13 400	19 400	15 700
2000	59 400	25 300	18 200	24 500	30 000	24 200	12 600	18 400	14 800
2001	55 800	23 000	16 900	22 800	28 200	22 200	11 900	17 600	14 100
2002	57 700	23 100	16 100	22 100	27 700	21 500	10 700	16 100	13 500
2003	59 900	22 800	15 600	21 600	27 900	20 700	9 900	15 300	13 100
2004	62 000	23 000	15 900	21 400	27 600	20 400	9 800	15 000	12 900
2005	<u>60 000</u>	<u>20 800</u>	<u>14 400</u>	<u>20 600</u>	<u>26 100</u>	<u>19 700</u>	<u>9 400</u>	<u>14 400</u>	<u>12 300</u>
2006 <sup>2</sup>	54 700	18 200	12 400	19 100	22 800	17 600	8 500	13 100	11 400
2007	46 400	15 800	10 600	16 300	20 000	15 700	7 400	11 700	10 500
2008	41 800	14 800	9 600	15 300	19 700	15 000	6 900	11 000	10 200
2009	57 300	<u>20 800</u>	11 700	20 800	27 900	18 500	8 200	14 100	11 900
2010	60 500	22 600 <sup>1</sup>	11 600	20 900	28 300	18 100	8 100	13 400	10 700
2011	55 700	21 400	10 900	18 700	25 200	17 300	7 400	12 200	9 900
2012	<u>57 800</u>	<u>22 300</u>	<u>10 900</u>	<u>18 900</u>	<u>25 800</u>	<u>17 900</u>	<u>7 800</u>	<u>12 400</u>	<u>10 700</u>
2013 <sup>3</sup>	70 800	26 100	12 100	21 700	31 300	19 300	8 400	13 700	11 600
2003 I	59 300	23 100	16 300	22 200	28 500	21 900	10 800	16 500	13 800
2003 II	59 000	22 100	15 100	21 000	27 200	20 000	9 600	14 900	12 900
2003 III	61 800	23 100	15 300	21 700	27 900	20 100	9 500	14 700	12 800
2003 IV	59 500	22 800	15 600	21 400	27 800	20 800	9 900	15 200	12 800
2004 I	62 400	24 100	16 800	22 400	28 600	21 300	10 300	16 000	13 400
2004 II	61 800	22 700	15 600	21 000	27 500	19 900	9 500	14 900	12 900
2004 III	63 500	23 000	15 500	21 300	27 600	20 100	9 400	14 600	12 700
2004 IV	60 400	22 300	15 700	20 900	26 800	20 500	9 800	14 600	12 800
2005 I	61 400	22 500	15 600	21 700	27 000	20 900	10 300	15 200	13 100
2005 II	59 600	20 700	13 900	20 300	25 600	19 300	9 100	13 900	12 100
2005 III	61 500	20 800	14 000	20 300	26 400	19 100	9 100	14 300	12 200
2005 IV	<u>57 300</u>	<u>19 100</u>	<u>14 000</u>	<u>20 100</u>	<u>25 300</u>	<u>19 300</u>	<u>9 300</u>	<u>14 100</u>	<u>11 800</u>
2006 <sup>2</sup> I	57 400	19 300	13 600	20 600	24 400	19 100	9 600	14 400	12 300
2006 <sup>2</sup> II	55 000	18 100	12 300	19 000	22 800	17 100	8 200	12 800	11 300
2006 <sup>2</sup> III	55 800	18 500	12 100	18 900	22 900	17 300	8 100	12 700	11 400
2006 <sup>2</sup> IV	50 800	17 000	11 700	17 800	21 200	17 100	8 000	12 300	10 600
2007 I	49 300	16 900	11 600	17 600	20 900	17 200	8 300	12 700	10 900
2007 II	46 800	15 700	10 200	16 100	19 500	15 200	7 200	11 300	10 300
2007 III	47 300	16 000	10 400	16 200	20 200	15 200	7 000	11 500	10 500
2007 IV	42 300	14 800	10 200	15 400	19 300	15 200	7 200	11 200	10 300
2008 I	41 900	15 000	10 100	15 700	19 600	15 900	7 300	11 700	10 600
2008 II	40 900	14 200	9 100	14 500	18 600	14 300	6 400	10 300	9 800
2008 III	42 600	14 900	9 500	15 000	19 700	14 300	6 500	10 500	10 000
2008 IV	41 600	15 200	9 800	16 100	20 800	15 400	7 200	11 600	10 500
2009 I	49 700	18 600	11 300	19 600	25 200	17 800	8 200	14 100	12 000
2009 II	55 300	19 600	11 200	20 000	26 700	17 700	7 800	13 600	12 000
2009 III	61 900	22 000	11 800	21 300	29 500	18 800	8 100	14 100	12 000
2009 IV	62 100	<u>23 200</u>	12 400	22 400	30 200	19 700	8 700	14 600	11 500
2010 I	62 600	23 700 <sup>1</sup>	12 500	22 400	30 400	19 600	9 000	15 100	11 500
2010 II	60 700	22 200	11 200	20 600	28 300	17 600	7 800	13 300	10 600
2010 III	61 900	22 500	11 200	20 500	28 100	17 400	7 600	12 800	10 500
2010 IV	56 800	21 900	11 200	20 000	26 600	17 900	7 800	12 600	9 900
2011 I	56 900	22 600	11 700	20 300	26 700	18 400	8 200	13 400	10 400
2011 II	55 400	20 900	10 600	18 300	25 000	16 700	7 100	11 800	9 600
2011 III	57 100	21 600	10 700	18 200	25 000	16 600	7 100	11 800	9 800
2011 IV	53 600	20 600	10 600	17 900	24 100	17 400	7 400	11 800	9 900
2012 I	55 700	21 400	11 200	19 300	25 300	18 500	8 200	12 900	11 000
2012 II	56 100	20 900	10 100	18 000	24 300	17 200	7 500	11 800	10 500
2012 III	60 100	23 100	10 800	18 700	26 200	17 400	7 500	12 000	10 700
2012 IV	59 500	23 700	11 600	19 600	27 400	18 500	8 000	12 800	10 800
2013 I	66 000	26 000	12 500	21 700	30 400	19 800	8 800	14 200	11 900
2013 II	<u>68 500</u>	<u>25 400</u>	<u>11 500</u>	<u>20 700</u>	<u>30 000</u>	<u>18 400</u>	<u>8 100</u>	<u>13 000</u>	<u>11 300</u>
2013 III <sup>3</sup>	74 600	26 500	11 900	21 700	31 900	18 900	8 200	13 400	11 500
2013 IV	74 100	26 600	12 400	22 500	33 100	20 000	8 700	14 000	11 500
2014 I	79 000	27 800	13 100	23 900	34 400	21 300	9 200	14 700	12 000

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

2. Katso alaviite taulukkoon 29. - See note to table 29.

3. Katso alaviite 2 taulukkoon 13. - See note 2 to table 13.

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

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

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

Jatkoa - Continued

Vuosi ja neljännes	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district								
	Keski-Suomi	Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjois-Pohjanmaa	Kainuu	Lappi	Ahvenanmaa	Ulkomaat	Koko maa - Whole country
Year and quarter	Henkilöä - Persons								
1991	12 600	8 500	9 300	16 100	5 900	12 400			213 200
1992	20 100	13 300	15 000	26 100	9 100	19 900			363 100
1993	26 800	18 000	19 700	34 000	10 900	24 000			482 200
1994	28 100	18 100	19 900	34 600	10 500	24 500			494 200
1995	26 400	16 800	18 200	32 800	10 500	24 000			466 000
1996	25 100	15 600	17 400	31 900	10 800	24 000			448 000
1997	23 600	13 600	15 700	29 000	10 100	22 400			409 000
1998	22 300	11 800	14 400	27 600	9 200	21 300			372 400
1999	21 300	11 300	13 800	26 100	8 700	20 000			348 100
2000	19 600	10 300	12 700	23 800	8 600	18 700			321 100
2001	18 900	9 900	11 600	23 300	8 400	17 700			302 200
2002	18 100	9 300	10 700	23 200	8 000	16 200			294 000
2003	17 800	8 900	10 400	22 600	7 400	15 000			288 800
2004	17 500	8 500	10 200	22 400	7 100	14 600			288 400
2005	<u>17 100</u>	<u>8 100</u>	<u>9 700</u>	<u>21 600</u>	<u>6 900</u>	<u>14 300</u>			275 300
2006 <sup>2</sup>	15 700	7 100	8 300	19 700	6 200	13 000		20	247 900
2007	14 300	6 200	6 800	17 500	5 400	11 100		20	215 800
2008	13 600	6 000	6 300	17 300	4 900	10 400		30	202 900
2009	16 400	<u>8 700</u>	8 700	22 100	5 500	12 200		60	264 800
2010	16 200	7 900 <sup>1</sup>	8 500	21 100	5 000	11 500	430	50	264 800
2011	15 400	6 800	7 500	19 800	4 500	10 700	400	40	243 900
2012	<u>16 400</u>	<u>7 200</u>	<u>7 700</u>	<u>21 100</u>	<u>4 600</u>	<u>11 100</u>	<u>460</u>	<u>60</u>	<u>253 200</u>
2013 <sup>3</sup>	18 700	8 100	8 800	24 800	5 400	12 700	510	80	294 100
2003 I	18 400	9 700	11 000	23 500	8 000	15 800			298 800
2003 II	17 500	8 500	10 200	22 400	7 300	15 100			282 900
2003 III	17 800	8 600	10 500	22 300	7 100	14 700			287 800
2003 IV	17 600	8 700	10 200	22 100	7 100	14 500			285 900
2004 I	18 000	9 200	10 600	23 200	7 400	14 900			298 500
2004 II	17 500	8 300	10 200	22 300	7 000	14 800			285 900
2004 III	17 400	8 100	10 300	22 100	6 800	14 300			286 800
2004 IV	17 100	8 400	9 800	21 900	7 000	14 400			282 400
2005 I	17 600	8 800	10 100	22 600	7 300	15 000			289 000
2005 II	16 800	7 800	9 400	21 200	6 700	14 500			271 000
2005 III	17 100	7 900	9 800	21 500	6 700	14 000			274 700
2005 IV	<u>16 800</u>	<u>7 900</u>	<u>9 400</u>	<u>21 400</u>	<u>6 800</u>	<u>13 900</u>			266 600
2006 <sup>2</sup> I	16 800	8 100	9 100	21 800	6 900	14 200		20	267 500
2006 <sup>2</sup> II	15 500	6 800	8 100	19 600	6 200	13 200		20	246 000
2006 <sup>2</sup> III	15 600	6 900	8 200	19 300	6 000	12 500		20	245 900
2006 <sup>2</sup> IV	15 000	6 800	7 600	18 400	5 900	12 000		20	232 100
2007 I	15 100	6 700	7 400	18 500	6 000	11 900		20	231 000
2007 II	14 000	5 800	6 800	17 300	5 400	11 200		20	212 600
2007 III	14 300	6 000	6 900	17 300	5 100	10 800		20	214 700
2007 IV	13 800	6 200	6 200	16 800	5 000	10 600		20	204 700
2008 I	14 100	6 300	6 300	17 300	5 200	10 600		30	207 700
2008 II	13 200	5 400	5 900	16 600	4 800	10 300		30	194 400
2008 III	13 400	5 700	6 300	17 200	4 600	10 100		30	200 500
2008 IV	13 800	6 700	6 700	17 900	5 200	10 400		40	209 000
2009 I	15 800	8 500	8 100	21 200	5 900	11 900		50	247 900
2009 II	16 100	8 100	8 300	21 900	5 600	12 400		60	256 200
2009 III	16 700	8 600	9 200	22 500	5 200	12 200		60	274 000
2009 IV	16 900	9 500	9 400	22 700	5 400	12 300		70	281 100
2010 I	17 400	9 300	9 500	23 000	5 500	12 400	470 <sup>1</sup>	70	284 500
2010 II	15 900	7 700	8 700	21 100	5 000	11 800	430	50	263 000
2010 III	15 900	7 300	8 300	20 400	4 800	11 000	400	40	260 700
2010 IV	15 500	7 300	7 700	19 800	4 700	10 800	420	40	251 000
2011 I	16 100	7 700	7 900	20 700	5 000	11 100	430	40	257 500
2011 II	15 000	6 300	7 200	19 400	4 400	10 700	370	40	238 900
2011 III	15 200	6 500	7 400	19 600	4 300	10 500	400	40	241 800
2011 IV	15 400	6 900	7 300	19 300	4 400	10 400	410	40	237 300
2012 I	16 500	7 600	7 800	21 000	4 700	11 100	460	50	252 700
2012 II	15 800	6 600	7 400	20 300	4 400	11 200	400	60	242 500
2012 III	16 300	6 800	7 800	21 100	4 400	10 800	450	60	254 400
2012 IV	17 100	7 600	7 700	22 100	4 700	11 300	510	70	263 000
2013 I	18 700	8 500	8 800	24 500	5 400	12 200	570	80	290 100
2013 II	<u>17 900</u>	<u>7 400</u>	<u>8 500</u>	<u>24 300</u>	<u>5 100</u>	<u>12 600</u>	<u>440</u>	<u>80</u>	<u>283 400</u>
2013 III <sup>3</sup>	18 600	8 000	9 100	25 000	5 300	12 800	480	80	297 900
2013 IV	19 700	8 600	9 000	25 300	5 900	13 200	540	100	305 100
2014 I	21 300	9 200	9 500	26 500	6 200	13 600	590	120	322 300

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

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Koko maa Whole country	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district										Ulkomaat					
		Uusimaa Suomi	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	Pohjois-Karjala	Keskisuomi		Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	P.-Pohjanmaa	Kainuu	Lappi
Viikkoa - Weeks																	
1991	16	17	19	16	17	17	17	17	17	15	15	15	17	14	13	13	
1992	22	24	23	22	23	23	23	23	23	21	21	21	22	19	20	20	
1993	30	33	31	32	31	31	31	31	31	28	28	28	29	28	26	26	
1994	39	44	40	44	40	40	40	40	40	34	37	37	39	34	27	29	
1995	45	51	45	46	45	47	47	45	45	38	40	41	44	29	32	32	
1996	48	54	47	48	48	49	49	48	48	43	41	41	48	42	36	36	
1997	51	57	48	51	50	50	50	50	50	45	48	48	52	41	36	41	
1998	52	59	51	55	52	52	52	52	52	45	48	48	54	36	43	43	
1999	52	58	52	51	51	51	51	51	51	45	45	45	52	45	37	45	
2000	51	56	53	52	52	52	52	52	52	41	35	35	52	44	37	44	
2001	51	55	50	53	64	51	54	52	51	42	35	35	51	44	38	44	
2002	50	53	47	52	63	51	51	51	51	41	34	34	50	43	37	44	
2003	47	50	44	48	50	49	49	49	49	39	33	33	46	40	34	44	
2004	46	44	44	48	50	48	48	48	48	41	34	34	45	41	34	35	
2005	47	51	45	49	57	49	50	43	43	37	33	33	45	41	35	35	
2006 <sup>2,3</sup>	45	49	44	48	51	48	46	42	42	35	28	28	45	39	35	34	79
2007	43	47	41	49	49	47	45	43	43	33	28	28	43	34	32	32	87
2008	40	42	37	46	46	44	42	40	40	34	28	28	40	34	29	29	68
2009	32	32	29	37	37	35	34	35	34	30	26	26	38	30	26	25	50
2010	36	35	34 <sup>1</sup>	38	41	40	37	37	37	34	35	31	42	33	27	28	62
2011	40	39	40	47	47	46	41	41	41	39	38	33	36	36	32	28	72
2012	43	42	43	47	48	49	45	43	43	44	42	34	39	38	36	27	66
2013 <sup>4</sup>	45	42	42	48	48	54	46	45	45	45	52	40	40	38	39	29	53
2008 I	41	45	38	48	47	46	43	41	41	34	41	45	41	35	31	31	64
2008 II	42	43	38	49	49	46	43	43	43	34	42	42	42	35	32	30	87
2008 III	40	40	41	46	47	44	43	43	43	34	41	45	32	34	32	29	73
2008 IV	37	39	34	43	42	41	38	37	37	31	38	42	27	32	27	27	54
2009 I	33	33	30	38	37	36	34	35	34	29	35	39	24	30	26	26	49
2009 II	33	31	30	38	37	35	35	35	35	30	35	39	26	30	26	25	50
2009 III	32	31	29	36	37	35	33	35	35	30	35	38	28	30	27	25	53
2009 IV	32	32	35	36	36	35	33	34	34	30	34	38	26	30	26	25	50
2010 I	33	33	31 <sup>1</sup>	36	38	37	34	34	34	31	34	39	28	32	26	26	48
2010 II	36	34	38	41	41	40	37	38	38	34	35	42	30	34	27	27	92
2010 III	36	36	37	42	42	42	39	39	39	36	36	43	32	32	29	27	69
2010 IV	36	38	37	43	43	43	37	38	38	36	36	43	33	34	29	27	70
2011 I	38	39	38	40	44	44	39	38	36	36	44	44	34	35	28	30	69
2011 II	41	39	40	42	48	46	42	42	42	40	39	48	37	36	30	31	76
2011 III	41	39	40	43	48	47	43	43	43	41	39	48	34	37	31	33	70
2011 IV	41	40	42	43	47	47	42	42	42	41	39	48	32	36	30	33	75
2012 I	42	41	43	45	46	47	43	41	41	41	39	50	37	37	33	34	62
2012 II	45	43	45	51	50	50	48	45	44	46	44	53	40	36	36	29	66
2012 III	43	41	42	46	49	49	46	45	46	43	43	51	36	39	37	28	69
2012 IV	43	42	41	45	47	51	44	43	44	44	43	50	39	38	36	26	64
2013 I	42	41	41	45	46	51	44	42	42	43	42	49	39	38	37	27	51
2013 II	45	42	42	48	49	55	48	45	47	45	45	52	41	40	36	38	58
2013 III <sup>4</sup>	45	43	43	49	49	55	47	47	47	46	46	53	41	41	40	29	53
2013 IV	45	45	42	48	49	56	45	46	45	45	45	52	41	40	35	40	49
2014 I	46	46	43	48	49	56	46	46	46	45	45	52	41	41	37	42	48

1. Katso alaviite taulukkoon 26. - See note to table 26.  
 2. Katso alaviite taulukkoon 29. - See note to table 29.  
 3. Vuodesta 2006 lähtien henkilökohtaisesti lomautetut mukaanlasketut. - From 2006 including individually laid off.  
 4. Katso alaviite 2 taulukkoon 13. - See note 2 to table 13.

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

33. YLI VUODEN TYÖTTÖMÄNÄ OLLIEDEN TYÖNHAKUJEN 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										Ulkomaat Foreign countries						
	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		Keskis-Suomi Keskis-Suomi	Etelä-Pohjanmaa Etelä-Pohjanmaa	Pohjois-Pohjanmaa Pohjois-Pohjanmaa	Kainuu Kainuu	Lappi Lappi	Ahteenmaa Ahteenmaa
Prosenttia - Per cent																	
1991	2	1	3	5	3	3	3	3	2	2	4	2	3	1	1	1	
1992	11	10	18	19	20	19	18	17	14	11	19	16	17	11	12	4	
1993	18	22	32	32	32	28	26	26	21	17	30	28	29	14	16	12	
1994	27	35	29	32	35	30	32	30	24	24	34	28	27	25	20	20	
1995	30	35	28	31	35	31	30	30	27	26	33	25	29	26	20	23	
1996	30	35	28	31	35	31	30	29	27	28	33	21	30	26	23	27	
1997	30	35	28	31	35	31	30	29	27	28	33	21	30	26	23	27	
1998	30	35	28	31	35	31	30	29	27	28	33	21	30	26	23	27	
1999	28	31	30	29	33	27	28	26	22	22	31	19	26	23	20	25	
2000	27	30	26	29	34	28	30	27	23	26	30	18	26	23	22	24	
2001	26	29	25	28	32	27	28	26	21	26	28	18	25	22	21	24	
2002	25	28	23	26	30	26	27	23	20	25	27	17	23	22	20	20	
2003	25	29	23	26	31	27	27	23	21	26	27	18	23	22	19	18	
2004	26	30	26	28	30	28	28	23	21	27	27	18	23	22	19	18	
2005	26	30	26	28	30	28	28	23	21	27	27	18	23	22	20	19	
2006 <sup>2</sup>	26	29	25	28	28	28	28	24	21	26	28	19	25	22	21	20	
2007	24	27	22	28	27	26	26	24	21	23	26	18	23	19	20	18	29
2008	21	23	19	25	24	23	24	21	19	21	24	16	19	18	17	15	18
2009	16	15	14	18	18	17	17	16	15	17	19	12	12	15	13	12	15
2010	20	20	20 <sup>1</sup>	20	23	24	21	20	21	19	23	17	16	19	15	15	20
2011	23	23	24	24	27	27	24	23	24	22	24	20	20	17	18	11	20
2012	24	24	24	27	26	27	26	24	26	22	28	17	21	21	19	20	19
2013 <sup>3</sup>	25	24	23	27	27	32	26	25	26	27	28	17	21	22	20	11	14
2008 I	22	25	19	26	25	24	25	23	19	21	24	16	21	18	16	16	16
2008 II	22	24	20	26	26	25	25	23	21	22	25	18	21	17	16	16	20
2008 III	21	21	18	24	25	23	24	21	20	21	25	17	19	18	17	15	20
2008 IV	19	21	17	22	22	22	21	19	17	20	23	14	16	17	15	14	16
2009 I	16	17	14	18	18	18	17	16	15	17	20	11	13	12	12	12	13
2009 II	15	15	14	18	19	16	17	17	15	17	19	12	12	14	12	11	13
2009 III	15	14	14	17	17	17	17	16	15	17	19	12	12	14	12	11	13
2009 IV	16	15	15	17	18	18	17	16	16	18	20	13	12	14	14	11	16
2010 I	18	17	17 <sup>1</sup>	18	20	20	19	17	17	18	21	15	13	17	14	13	13
2010 II	20	19	20	21	25	23	21	20	23	19	23	18	17	16	16	16	16
2010 III	20	21	21	22	26	27	23	22	23	20	25	18	19	20	17	12	16
2010 IV	23	23	23	22	26	27	23	22	23	20	25	18	19	20	16	17	21
2011 I	23	23	23	25	26	27	23	21	22	22	25	16	19	15	15	17	12
2011 II	24	23	25	25	28	28	28	23	24	22	26	18	20	21	17	18	13
2011 III	24	23	24	25	28	27	25	24	24	24	27	18	20	21	18	11	20
2011 IV	24	23	25	25	27	27	25	23	25	23	28	17	20	18	19	10	16
2012 I	23	23	24	26	25	26	25	22	24	22	27	16	20	20	18	19	14
2012 II	25	24	25	29	27	28	27	25	27	24	28	19	21	22	19	20	10
2012 III	24	23	23	27	26	27	27	24	25	25	28	18	21	22	20	10	24
2012 IV	24	24	22	26	26	29	26	24	26	26	27	17	21	22	20	21	20
2013 I	23	23	21	25	24	29	25	23	24	25	26	16	20	21	18	20	9
2013 II	25	23	23	27	27	33	27	25	26	27	28	18	21	22	20	21	16
2013 III <sup>3</sup>	26	24	24	27	27	33	27	26	26	27	29	18	21	23	21	22	12
2013 IV	26	26	25	27	28	34	26	26	26	27	28	17	22	23	21	23	10
2014 I	27	28	25	27	29	34	25	25	26	27	29	16	22	23	21	25	10

1. Katso alaviite taulukkoon 26. - See note to table 26.  
2. Katso alaviite taulukkoon 29. - See note to table 29.  
3. Katso alaviite 2 taulukkoon 13. - See note 2 to table 13.

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 laskettuina neljännesvuosi- ja vuosikeskiarvoja. Työ- ja elinkeinoministeriön laatimien tilastojen alkuperäiset kuukausiluvut julkaistaan Työllisyyskatsauksessa, joka ilmestyy kuukausittain.

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

Käytetyt symbolit:

- 0,0 Suure pienempi kuin puolet käytetystä yksiköstä
- . Tieto on epälooginen esitettäväksi
- .. Tietoa ei ole saatu, se on liian epävarma esitettäväksi tai se on salassapitosäännön alainen
- Ei yhtään havaintoa
- \* Ennakkotieto

### 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 luontaisetua 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 Employment Bulletin.

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

Symbols used:

- 0,0 Magnitude less than half of unit employed
- . Category not applicable
- .. Data not available or too uncertain for presentation, or subject to secrecy
- Magnitude nil
- \* Preliminary data

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

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

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

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

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

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

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

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

## 3. TIETOJEN LÄHTEET JA LUONNE

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

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

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

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

**Työttömäksi työnhakijaksi** luetaan ne laskentapäivänä työnhakijoina olevat, jotka eivät ole työsuhteessa eivätkä työllisty päätoimisesti yritystoiminnassa tai omassa työssään ja joka ei ole päätoiminen opiskelija. Työnhakijoina olevat kokoaikaisesti 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 15<sup>th</sup> 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 does not have an employment relationship, does not work full-time as an entrepreneur or self-employed worker and is not a full-time student. Jobseekers are also considered unemployed if they are fully laid off.

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 työttömyys-jaksojen 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:** Aktivointiasteeseen laskettavissa palveluissa olevat, tilaston laatija työ- ja elinkeinoministeriö. Taulukon luvut kuvaavat palveluissa olevia keskimäärin kuukauden lopussa. Eri palveluiden sisällöt saattavat vuosittain muuttua.

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

**Taulukko 23:** Työttömyysturva. Työttömyyden aikaisen toimeentulon turvaamiseksi on kaksi eri järjestelmää: Kelan hoitama perusturva (peruspäiväraha ja työmarkkinatuki) ja vakuutusmuotoinen ansioturva. Ansiosidonnaista päivärahaa saa lain vaatimukset täyttävä työtön kassan jäsen. Jos työtön ei ole oikeutettu ansioturvaan, hän voi saada valtion maksamaa perusturvaa. Saadaksesen työttömyyspäivärahaa työttömän tulee olla työnhakijana työ- ja elinkeinotoimistossa. Työmarkkinatuki on tarveharkintainen, mutta sen maksamiselle ei ole enimmäisaikaa.

Perus- ja ansiopäivärahaa maksetaan kerrallaan enintään 500 työttömyyspäivältä. Vuosina 1950–1954 syntyneelle, joka on täyttänyt 59 vuotta tai vuonna 1955 tai sen jälkeen syntyneelle, joka on täyttänyt 60 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.** Number of persons participating services included in the activation rate, compiled by the Ministry of Employment and the Economy. Average figures at the end of each month. The types of services 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 in 1950–1954 and are over 59 or born 1955 or thereafter and are over 60 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 elinkeino-ministeriön työnvälitystilastossa käytetään ammateittain laadittavissa tilastoissa luokitusta, joka perustuu Pohjoismaiseen Ammattiluokitukseen (Nordisk Yrkesklassificering, NYK). Ammattiluokitus, Työministeriö, 2005.

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

Työnvälitystilaston alueelliset tiedot esitetään vuodesta 2006 lähtien kuntapohjaisina entisen toimistopohjaisuuden sijasta. Kuntapohjaisissa tiedoissa alueen tiedot lasketaan siihen kuuluviin kuntien summana. Kunnan tiedot perustuvat esim. työnhakijana olevan henkilön asuinkuntaan ja työnantajan ilmoittaman työpaikan sijaintikuntaan. Aikaisemmin käytetyt toimistopohjaiset tiedot perustuvat henkilön ja työnantajan asiointitoimistoon.

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.

From 2006, regional data of Employment Service Statistics will be presented for each local authority rather than for each office, as used to be the case. In the data for the local authorities, information for the region in question will be jointly assembled for all municipalities included within the region. Data for a local authority, will be based, for example, on the jobseeker's municipality of residence and the municipality in which the workplace is located as notified by the employer. The previously used data, which is office-based, rely on data supplied by the person's and employer's customer service agency.

**Työpoliittinen Aikakauskirja**

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

Osoitteenmuutos: Vanha osoite

Peruutus

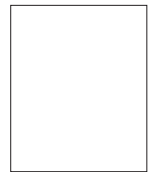
Tilaaajan nimi

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 3/2014 aineiston määräpäivä on **5.9.2014**.

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