



# Työpoliittinen aikakauskirja 4/2014

Finnish Labour Review



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

# Sisällysluettelo

## PÄÄKIRJOITUS

<b>Organisointi vai sisällöt?</b> .....	3
Heikki Räisänen	

## ARTIKKELEITA

<b>Pohdintaa työpolitiikan palvelurakenteiden kansainvälisestä vertaisarvioinnista</b> .....	5
Olli Oosi	

<b>Työllisyys kasvaa, työnteko vähenee?</b>	
<b>Työnteon kannustimet ja suojaosareformin vaikutus</b> .....	18
Mauri Kotamäki ja Olli Kärkkäinen	

<b>Kolmas kategoria. Katsaus Kanadan dependent contractor -käsitteeseen</b> .	33
Anne-Mari Mäkinen	

## KATSAUKSIA JA KESKUSTELUJA

<b>Aidon kehityksen indikaattorin (GPI) ja itäisen Suomen maakuntien kehityksen analyysi</b> .....	46
Eero Vatanen	

<b>Sukupuolinäkökulma työ- ja elinkeinotoimistojen palveluihin</b> .....	55
Laura Jauhola, Olli Oosi ja Liisa Horelli	

<b>Uusi ammattiluokitus työ- ja elinkeinohallinnossa</b> .....	63
Eric Hällström ja Kirsi-Marja Putkonen	

<b>Miten työtön aktivoidaan?</b> .....	69
Linnea Alho	

UUTTA TYÖ- JA YRITTÄJYYSTUTKIMUKSEN ALALTA .....	74
NYTT INOM ARBETS- OCH ENTREPRENÖRSKAPSFORSKNING .....	80
ENGLISH SUMMARIES.....	86
RECENT EMPLOYMENT AND ENTREPRENEURSHIP STUDIES.....	89
KUVIDEN LUETTELO – LIST OF CHARTS.....	1*
TAULUKOIDEN LUETTELO – LIST OF TABLES .....	2*
KUVIOT – CHARTS.....	4*
TAULUKOT – TABLES .....	16*
TAULUKOIDEN SELITYKSIÄ – EXPLANATORY NOTES .....	56*

# TYÖPOLIITTINEN AIKAKAUSKIRJA

---

## FINNISH LABOUR REVIEW

4 / 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 Järviemi  
puh./tel. 029 504 9089

**TOIMITUSSIHTEERI \* EDITOR**

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

**TOIMITUSNEUVOSTO \* EDITING COMMITTEE**

Markku Wallin, puheenjohtaja  
Johanna Alatalo  
Sami Teräväinen  
Martti Myllylä  
Leena Pentikäinen  
Jouni Nupponen  
Elise Ramstad  
Kimmo Ruth  
Matti Sihto  
Pekka Tiainen

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

**TOIMITUKSEN OSOITE \* ADDRESS**

PL 32, 00023 VALTIONEUVOSTO

**TILASTO-OSIO \* STATISTICS**

Petri Syvänen  
puh./tel. 029 504 8050  
Kaisa-Mari Kuusela  
puh./tel. 029 504 8294  
sähköposti/e-mail: etunimi.sukunimi@tem.fi

**JULKAISIJA \* PUBLISHER**

Työ- ja elinkeinoministeriö  
Työpoliittinen aikakauskirja internetissä:  
[www.tem.fi/aikakauskirja](http://www.tem.fi/aikakauskirja)



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

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

## Organisointi vai sisällöt?

Heikki Räisänen<sup>1</sup>

Mikä on työpolitiikassa olennaisinta, sen organisointitavat vai sisällöt? Tämä kysymys nousee esille kun lukee Olli Oosin artikkelia työpolitiikan palvelurakenteiden kansainvälisestä vertaisarvioinnista. Artikkelin perustuu varsin onnistuneeseen hankkeeseen, jossa tarkasteltiin yhtä tiettyä piirrettä kustakin vertailuun otetusta maasta, mutta joka maasta eri asiaa.

Kuten monilla muillakin politiikkalohkoilla, palvelujen hankintatavat, organisointi ja yksityisen sektorin rooli palvelujen tuottamisessa ovat esillä. Oosin mukaan suomalaisessa työpolitiikan palvelujärjestelmässä näyttää olevan vaikea puhua ”palvelutuotannosta”, toisin kuin monissa vertailun kohteena olevissa maissa. Asiakaslähtöinen palvelutuotannon organisointi on jotenkin vierasta verrattuna ”virkailijoiden toteuttamiin viranomaistehtäviin”.

Onko niin, että työvoimapolitiikan historiallinen tausta kovana rakennepolitiikkana ja työvoimavarojen ohjailijana on jäänyt meil-

lä elämään politiikkamuistiin ja hallintokulttuuriin? Onko meillä lähinnä uudistettu organisaatioita ja jätetty toimintakulttuurin vanhasta poisoppiminen tekemättä?

Oosi kiinnittää artikkelissaan huomiota myös siihen, tutkimus- ja kehittämistoimintaan panostaminen näyttäisi Suomen kontekstissa olevan saavuttamaton tavoite. Työ- ja (elinkeinopoliittisen) palvelujärjestelmän tutkimus- ja kehittämistoiminta sekä siihen liittyvät resurssit ovat hajaantuneet hallinnon sisällä sekä tutkimuspalveluiden ostotoiminnan osalta.

Tutkimustuloksista voidaan nostaa esille hyvä esimerkki vanhan hallintokulttuurin voimasta: kun ministeriö teetti joitain vuosia sitten tutkijoilla pitkäaikaistyöttömyyden ennustemallin, saatiin hyvä malli, jota ei kuitenkaan omaksuttu kenttähallinnossa käyttöön. Teetettiin mallin validointi toisilla tutkijoilla, missä todettiin mallin antama pitkäaikaistyöttömyyden ennuste varsin osuvaksi. Virkailijoiden arviot eivät osuneet

---

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

yhtä hyvin. Silti mallin käyttö ei ole juuri edistynyt. Virkailija näyttää siis sittenkin tietävän paremmin, kenestä tulee mahdollisesti pitkäaikaistyötön. Tämä on hallinnollinen totuus työ- ja elinkeinohallinnossa. Mitä tähän sanoo työnhakija?

Tämä on kuvaava esimerkki siitä, miten selkeitä parannuksia työpoliittiseen järjestelmään ei ole saatu vietyä läpi, vaikka melkein kaikki tarpeellinen on käsissä. Enää jäi kiinni ihmisten johtamisesta.

Kansainväliset arviot ovat hyvin opettavaisia ja mielenkiintoisia. Esimerkiksi joissain maissa on päästy työpolitiikassa selvästi meitä vakaampaan tavoitteenasetteluun: tavoitteet eivät muutu vuosittain, vaikka poliittinen hallitus noissakin maissa on.

Oosi kirjoittaa myös siitä, kuinka meillä olisi tilaa systeemille analyysille työ- ja elinkeinopolitiikan palvelujärjestelmästä. Suomalaisessa poliittisessa keskustelussa palvelujärjestelmän kokonaisvaltaiseen kehittämiseen otetaan harvoin kantaa ja aloitteet keskittyvät järjestelmän yksittäisiin osiin tai rahoitusvastuun pallotteluun eri toimijoiden välillä.

Suomen järjestelmä on kyllä hajautunut ja monimutkainen. Se on vaikeaselkoinen myös asiantuntijalle. Yhtenä esimerkkinä tästä voi nostaa esille työttömyysturvan seuraamusjärjestelmän.

Kansainvälinen vertaisarviointi nostaa esille kokeilukulttuurin laajentamisen ja rohkeamman toiminnan siinä. Meillä kokei-

lukulttuuri on varovaista ja lyhytjännitteistä.

Joissain maissa työpolitiikan palveluja hankitaan työllistymistuloksina, eikä prosesseina, kuten meillä. Tulosten hankkiminen ja niistä maksaminen edellyttää kuitenkin hyvää monitorointia ja arviointia sekä laajaa avoimuutta eri toimijoiden suorituksista, mitä meillä ei vielä ole.

Palvelurakennearvion inspiroimana ehdotan aineksiksi keskusteluun, että työpolitiikassa tarvitaan vain kaksi tavoitetta: toinen koskisi työttömyysjaksojen kestoa ja toinen avointen työpaikkojen avoinna olon kestoa.

*Mauri Kotamäki* ja *Olli Kärkkäinen* käsittelevät kirjoituksessaan työttömyysturvan suojaosuusuudistuksen vaikutuksia työllistymisveroasteisiin. Työllistymisen kannustimia on parannettu niin, että työttömyydestä osa-aikatyöhön siirtyminen on tullut houkuttelevammaksi, mutta kannustimet siirtyä osa-aikatyöstä kokoaikatyöhön ovat heikentyneet.

*Anne-Mari Mäkinen* esittelee artikkelissaan kiinnostavan työoikeudellisen tarkastelun Kanadan työntekijänkaltaisista yrittäjistä. Tämä kolmas kategoria palkansaajan ja yrittäjän rinnalla merkitsee työoikeudessa kahden rajan määrittämistä yhden sijasta. Tämä kolmas kategoria ei ole ratkaissut itsensä työllistämiseen liittyviä työoikeudellisia haasteita.

Numeron 1/2015 teemana on ”työmarkkinoiden rakennemuutokset”. Aineiston määräpäivä on 9.2.2015.

## Pohdintaa työpolitiikan palvelurakenteiden kansainvälisestä vertaisarvioinnista

Olli Oosi<sup>1</sup>

### Johdanto

Työpolitiikan palvelurakennearviointi toteutti vuosina 2013–2014 kansainvälisen vertaisarvioinnin. Arvioinnin tavoitteena on ollut ensi sijassa tukea palvelurakennearvioinnin toteuttamista. Työ- ja elinkeinoministeriö täsmensi arviointitehtäväksi tiettyjen maiden ja näiden maiden sisällä tiettyjen teemojen analyysin ja vertailun. Kyseessä ei ole ”tutkimuksellinen arviointi”, jossa eri maiden järjestelmiä vertailtaisiin samalaisin kriteerein ja tilastoin vaan vertailuanalyysiin perustuva arviointi, jonka ensisijaisena tavoitteena on ollut tuottaa ideoita Työpolitiikan palvelurakennearvioinnille.

Arvioinnin tavoitteina on ollut tuottaa palvelurakennearvioinnin käyttöön kuvaus ja arvio vertailumaan palvelu-/ohjausraken-

teesta määritellyn arviointiteeman osalta, arvioida ko. palvelu-/ohjausrakennetta suhteessa Suomen toimintaympäristöön ja tuottaa suosituksia työpolitiikan palvelurakenteen kehittämiseksi Suomessa. Arvioinnissa on ollut ensisijaisia vertailumaita, joille arviointitiimissä on maakohtaisesti nimetyt asiantuntijat, ja toissijaisia maita, joiden kokemukset on kerätty joko kirjallisuuden ja/tai opintomatkojen perusteella.

Tässä artikkelissa käsitellään lyhyesti eri maiden keskeisiä kokemuksia teemoittain. Lopuksi esitellään arvioinnin suositukset ja käydään pohdintaa suomalaisen työpolitiikan uudistamisen tilasta vertaisarvioinnin kokemuksia peilaten.

Arvioinnin toteutus on perustunut joisakin vertailumaissa olleeseen paikalliseen asiantuntijaan. Näitä asiantuntijoita on ollut

---

<sup>1</sup> Olli Oosi, YTM, Senior Partner, Owl Group Oy

Norjassa Iso-Britanniassa, Sveitsissä, Australiassa ja Saksassa. Toissijaisissa maissa (Tanska, Ruotsi, Alankomaat) lähtökohtana on ollut koordinaattorin tekemä lyhyt kirjallisuuskatsaus ja palvelurakennearvioinnin asiantuntijoiden toteuttamat opintomatkat. Opintomatkoihin on arvioinnin aikana toteutettu Norjaan, Iso-Britanniaan, Alankomaihin ja Ruotsiin sekä Sveitsiin. Palvelurakennearviointi osallistui lisäksi Tanskaan suuntautuneeseen opintomatkkaan, jolta saadut materiaalit ovat olleet vertaisarvioijien käytössä.

Kullekin maalle on ollut nimettynä yksi erityisteema tai useamman erityisteeman muodostama kokonaisuus. Nämä teemat olivat:

- Norja: Työvoima-, sosiaali- ja terveyspolitiikan (ja palvelujen) integrointi sekä valtio-kunta-yhteistyö ja työnjako
- Iso-Britannia: Yksityisen sektorin ja yhteiskunnallisten yritysten rooli palvelutuotannossa
- Australia: Yksityisen sektorin rooli palvelutuotannossa ja laatuohjaus
- Saksa: Aktiivisen työpolitiikan suunnitelmallinen ja pitkäjänteinen uudistaminen ja siihen liittyvä arviointitiedon hyödyntäminen
- Sveitsi: Palvelurakenteen ohjaus, suoriutumisen/vaikuttavuuden arviointikäytännöt ja kolmikantayhteistyö

Edellisten lisäksi arvioinnissa oli toissijaisia maita, joiden teemoina olivat:

- Tanska: Työvoimapalvelujen kunnallistamisen arviointi
- Ruotsi: Työvoimapalvelujen tuotannon ja rakenteen ratkaisut
- Alankomaat: Sähköiset palvelut ja yksityisten palvelujen yhteistyö
- Itävalta: Palvelurakenteen ohjaus ja kolmikantayhteistyö

Seuraavassa luvussa esitetään arvioinnin eräitä keskeisiä havaintoja edellä kuvatuista teemoista.

## Havaintoja eri teemoista

### *Työ-, sosiaali- ja terveyspolitiikan integrointi*

Työ-, sosiaali- ja terveyspolitiikan integroinnin kannalta keskeinen tarkastelukohde on ollut Norja, jossa työvoimahallinto integrointiin sosiaalihalinnon kanssa 2000-luvulla. NAV-virasto vastaa työllisyys- ja sosiaalipalveluista ja toimii niiden täytäntöönpanijana. Uudistusten organisointi heijastui myös ministeriötasoon. Kuntatason integrointi on toteutettu käytännössä kokoamalla kuntien sosiaalipalveluita ja osin myös terveysterveyspalveluita paikallisten toimistojen yhteyteen. Integrointi on perustunut tiettyjen minimipalveluiden määrittelyyn Kuntaliiton kanssa tehtävissä yhteisissä puitesopimuksissa, jotka ovat eri aikoina olleet sisällöllisesti hieman erilaisia. Viimeisin on vuodelta 2012.

Norjassa puhutaan siis NAV-organisaation lisäksi myös NAV-palvelusta. NAV-palvelu viittaa NAV-toimistojen kuntien ja valtion palveluihin. Norja on vertailussa olleista maista ainoa, jonka palvelurakennemuutoksen lähtökohtana ovat olleet vaikeammassa työmarkkina-asemassa olevien asiakkaiden tarpeet (Christensen et al. 2013). Koko palvelurakenne on mietitty tästä näkökulmasta. Muissa tarkastelun kohteena olleissa maissa ongelmaan on reagoitu joko erillisillä politiikkatoimilla tai muilla hallinnollisilla ratkaisuilla. Erityisryhmiin liittyvistä aktiivitoimista ja näiden sisällöstä on arviointihetkellä ollut tekeillä oma selvityksensä, eikä niitä ole analysoitu kattavasti palvelurakennearvioinnin yhteydessä. Palvelurakenteissa kiinnostavimpia kokonaisuuksia ovat olleet



moniammatilliset, ja usein monijohdetut, palvelurakenteet.

Norjassa moniammatillinen verkostorakenne toteutuu suoraan NAV-toimistossa ja NAV-palvelussa, jossa ovat läsnä sekä valtion työväilytys että kuntien sosiaalipalvelut. NAV-toimisto muistuttaa palvelurakenteen näkökulmasta hyvin paljon työvoiman palvelukeskuksellista, vaikka palvelujen sisällöt tai palveluprosessit saattavat olla erilaisia. Ruotsissa vaikeimmin työllistyville ja muille erityisryhmille on olemassa runsaasti erilaisia aktiivitoimia. Näiden lisäksi Ruotsissa toimii paikallisia yhteistyörakenteita (esim. FINSAM), jotka koordinoivat vaikeammin työllistyvien palveluita.

Norjassa integraatio on mahdollistanut erityisesti vaikeimmassa työmarkkina-alueissa oleviin kohdistuvien innovatiivisten toimenpiteiden ja ohjausprosessin toteuttamisen valtakunnallisesti. Yksi esimerkki tästä on ”Qualification Programme”, joka on kahden vuoden aktiivinen sosiaalipoliittinen ohjelma tietyille kohderyhmille.

Paikallistasolla integraatio on myös helpottanut asiakkaiden ohjausta sekä kunnan sosiaalipalvelujen ja työvoimapalvelujen toteutusta. Arviointien tulokset ovat varsin hyviä. Keskeisinä haasteina näyttäytyvät työnantajanäkökulman suhteellinen vähäisyys ja asiakasryhmän kautta syntyvät haasteet esimerkiksi silloin, kun kuntatasolla integroidaan huumeiden vieroitushoito samaan toimistoon työvoimapalvelun kanssa. Tämän lisäksi opintomatalla toteutetuissa haastatteluissa nousi vahvasti esiin mahdollisuus paikalliseen palvelujen räätälöintiin NAV-toimistossa ja yhteistyö kunnallisten sosiaalipalvelujen ja NAV-palveluiden kanssa. Järjestelmä mahdollistaa paikallisten palvelujen kehitystyön paikallistasolla toimiston johtajien aloitteesta.

Niissä maissa, joissa vastuu työvoimapolitiikasta on kunnilla (Tanska) tai se siirtyy

tietyin ajan jälkeen kunnille (Sveitsi, Alankomaat), vaikeasti työllistyvien ratkaisut riippuvat kyseisen kunnan kapasiteetista ja toiminnasta. On runsaasti esimerkkejä yksittäisistä hyvistä käytännöistä ja malleista, jotka ovat olleet paikallisesti hyvinkin tuloksekkaita. Näiden yleistäminen palvelurakenteen tuloksellisuudeksi voi kuitenkin olla vaarallista. Palvelurakenteen näkökulmasta keskeinen havainto on se, että asiakkaan prosessia ja eri palveluja koordinoivilla toimijoilla on suuri merkitys. Nämä koordinoivat tahot ovat usein ”neutraaleja” eli eivät tule yhdestäkään yksittäisestä palveluprosessiin palvelujaan tarjoavasta organisaatiosta. Suomessa välityömarkkinakentässä vastaavia koordinaatorakenteita on toteutettu esimerkiksi ESR-rahoituksella.

Pitkään työttömänä olleiden ongelma on vähitellen tiedostettu myös sellaisissa maissa, joissa rakennetyöttömyys tai rakenteellinen työttömyys ei ole näkynyt työpolitiikan tavoitteenasettelussa. Konkreettisin esimerkki tästä on Sveitsi, joka voimakkaan työmarkkinasijoittamistavoitteen lisäksi on ryhtynyt suunnittelemaan tapoja käyttää erilaisia sosiaali- ja kuntoutuspalveluita osana työväilytyksensä tukea (SECO 2014).

Uudistuksesta on toteutettu kattavat arvioinnit ja näyttäisi siltä, että se on tällä hetkellä suhteellisen onnistunut. Massiivinen uudistus on tehty ja siitä on syntynyt palvelujen koordinoinnin hyötyjä. Kaksoisjohtamisen ongelmat sekä tiettyjen terveyspalvelujen integrointi aiheuttavat vielä haasteita toiminnassa. Lisäksi erityisesti keskusvirastosta toivotaan vahvempaa mahdollisuutta ohjata alueita sekä paikallistoimistoja. (NAV 2014)

### ***Yksityisen sektorin rooli palvelutuotannossa***

Useissa vertailun kohteena olevissa maissa työvoimapalveluja ajatellaan erilaisten

työvoimapolveluiden palveluntuotantona asiakkaille. Fokus on erityisesti palvelutuotannon ajattelussa, erotuksena esim. eduista tai puhtaasti ”julkisista palveluista”. Näille maille on ominaista yksityisen ja kolmannen sektorin laajamittainen ja systemaattinen hyödyntäminen palvelutuotannon tukena. Tarkastelun kohteena ovat olleet Iso-Britannia, Australia ja Alankomaat, joissa perinteet tällä toiminnalle ovat pitkät. Iso-Britannian osalta ulkoistaminen koskee ainoastaan aktiivipalveluita sekä työvoimapolveluiden muita ostettavia erityispolveluita, Australiassa puolestaan koko työnvälitystä.

Polvelujen ”ulkoistamisesta” käydään usein runsaasti keskustelua. Ulkoistamisen keskeisiksi ongelmiksi on esitetty ”kermankuorintaa” eli palvelujen tarjoamista tai kohdentamista vain helpoimmille asiakkaille sekä asiakkaiden ”pysäköintiä” eli asiakkaan pitämistä palvelussa optimaalisen ajan, jolla maksimoidaan palvelun toteuttajan hänestä saama tuotto (OECD 2013, Finn 2011a, Finn 2011b). Runsaasta keskustelusta huolimatta ongelmien laajuudesta ei ole saatavissa lainkaan tietoja, eivätkä ne näyttäyty vertailumaissa keskeisinä ongelmina. Vertailumaat ovat pyrkineet välttämään edellä mainittuja ongelmia eri tavoin. Keskeisiä vaikutuskeinoja ovat olleet tuloksista maksaminen palvelusuoritteiden tai tuotosten sijaan sekä erilaiset auditointi- ja varmennusmenettelyt.

Tulosperusteisessa hankinnassa työllistymisestä maksetaan siten, että osa maksusta saadaan työn saannin yhteydessä ja työllistymisestä myöhemmin saatavat maksut laukeavat tiettyä aikana. Iso-Britannia ja Australia ovat kehittäneet tulosperusteisia maksukäytäntöjään järjestelmällisesti. Iso-Britanniassa ns. Work Programme -ohjelmassa palvelutarjoajat saavat maksuja asiakkaista ) työllistymisen sekä työssäolon mukaan, ja maksujen suuruudet riippuvat asiakkaiden saamista tuista. Ohjelman alun

perusmaksu on turvannut erityisesti pienten ja erikoistuneiden palvelutarjoajien toimintamahdollisuudet. Australiassa maksuja on työllistymisestä ja työssä pysymisestä. Lisäksi kauimpana työmarkkinoista olevien osalta maksuja on saatu myös sosiaalisten esteiden poistamisesta tai asiakkaiden siirtymisestä eteenpäin omalla palvelupolullaan.

Iso-Britannia ja Australia ovat panostaneet merkittävästi palvelutuotannon sopimusten valvontaan. Molemmissa maissa palvelujen ostaminen eli hankinta sekä valvonta on keskitetty ministeriötasolle. Iso-Britanniassa tilastointia valvotaan ministeriön osaston tietyssä yksikössä (commercial department). Valvojat käyvät säännöllisesti keskustelua palvelun tuottajien kanssa ja valvovat sopimusehtojen toteuttamista. Australiassa palvelun tuottajien suorituskykytieto on julkista ja sitä analysoidaan regressioanalyysillä, jonka avulla kullekin palvelulle muodostetaan oma ”tähtiluokitus”. Asiakkaat ovat merkittävässä roolissa valitessaan palvelutarjoajaa tähtiluokituksen perusteella.

Molemmissa maissa vertaisarvioijat ja Iso-Britannian osalta myös opintomatkalaiset nostavat yllä kuvatun tarkistuksen ja valvonnan haasteeksi. Järjestelmät luovat palveluntuottajille varsin paljon hallinnollista taakkaa ja aiheuttavat myös hallintokustannuksia. Australiassa pyritäänkin vähentämään erilaisia valvontasuoritteita tulevalla sopimuskaudella.

Alankomaissa yksityisen palvelutuotannon rooli on ollut vaihteleva. Vielä 2000-luvun alkupuolella erilaisten aktiivipalveluiden ulkoistaminen oli hyvin voimakasta. Aktiivisin vaihe ajoittui vuosiin 2008–2012, mutta taloudellisten säästöpainneiden alla aktivointitoimien ostaminen rajoitettiin asiakkaisiin, jotka saavat vammaistukea, ja työttömille suunnattujen aktiivipalvelujen osto lopetettiin vuonna 2012 (korvaavia palveluita ei ole). Alankomaiden mallissa uu-

delleenintegraatiopalveluiden ostoa on myös tulosperusteista, ja lisäksi ostetaan erilaisia yksikköpalveluja. Iso-Britanniasta ja Australiasta poiketen Alankomaissa palvelut ovat sisällöltään määriteltyjä.

Vertailun kohteena olevissa maissa yksityisen palvelutuotannon roolia työvoimapalveluissa ei voida leimata puhtaasti ideologiseksi ratkaisuksi, vaikka järjestelmän syntyhistoriaa voikin analysoida tästä näkökulmasta (ks. OECD 2013, Fowkes 2011). Kohdemaissa kyse on ollut yhtä lailla kokeiluhaluudesta (Alankomaat) tai määrätietoisesta pyrkimyksestä palvelujen parantamiseen (Iso-Britannia ja Australia). Syyt palveluntuotannon hyödyntämiseen vaihtelevat kansallisista linjauksista (Iso-Britannia, Alankomaat) ja maantieteellisestä laajuudesta (Australia) aina ajatukseen siitä, että paras palvelu saadaan ostettua ulkopuolelta (Iso-Britannia, Australia).

Tärkeä näkökulma on, etteivät työvoimapalveluiden markkinat synny hetkessä, vaan kaikissa tarkastelun kohteena olleissa maissa on läpikäyty 10–15 vuoden pituinen kehitysprosessi. Tämä ajanjakso on sisältänyt virheistä oppimista ja järjestelmän yksityiskohtien muuttamista ja hienosäätöä. Vertailumaista Iso-Britannia on toteuttanut enemmän aktiivista markkinavuoropuhelua kuin Australia, joka sekkin on pyrkinyt lisäämään keskustelua palveluntuottajien ja tutkijoiden kanssa siitä, mihin työvoimapalvelujen kehittämistä tulisi viedä.

Tulosperusteinen hankinta nostetaan kaikissa vertailun kohteena olleissa maissa järjestelmän edellytykseksi. Näin voidaan varmistua siitä, että palveluntuottajille maksetaan maksut todellisesta työllistamisestä, ei vain suoritteiden tekemisestä. Tulosperusteista hankintaa työllistymispalveluissa on kehitetty pitkään, ja sen elementit ovat pisimmällä Iso-Britanniassa ja Australiassa. Siirtymistä takaisin suoritemaksuihin ei ole

lainkaan nähtävissä (Eardley 2014, Walsh).

Suomalaisessa keskustelussa tulosperusteinen ostaminen ja palveluntuottajille maksettavat bonukset menevät ajoittain sekaisin. Tulosperusteisissa järjestelmissä palveluntuottajille ei makseta bonuksia, vaan palvelusta maksetaan hinta vasta tulosten perusteella. Tuloksista maksaminen tarkoittaa käytännössä sitä, ettei palvelun toteuttaja saa mitään korvausta suoritteista (esim. koulutuspäivistä tai haastattelumääristä) vaan maksun ainoastaan tuloksista (kun asiakas on ollut työssä 3 kuukautta tai muu vastaava peruste). Suomessa nykyinen ostamisen kulttuuri suosii suoritteista maksamista. Tulosperusteisista hankinnoista puhuttaessa ”bonuksia” tai ”tulospalkkiota” tarkoittavat sellaiset järjestelyt, joissa paremman suorituskyvyn omaavat toimijat saavat mahdollisia lisäpalkkioita. Nämä järjestelyt ovat harvinaisia – yleensä paremmin suoriutuvien markkinaosuutta kasvatetaan ja heikoimmin tuloksia tehneiden toimijoiden markkinaosuutta pienennetään (Iso-Britannia) tai sopimukset katkaistaan (Australia).

Palvelujen määrittelyn riittävä väljyys on tulosperusteisessa hankinnassa keskeinen edellytys hankinnan onnistumiselle. Iso-Britannia ja Australia eivät määrittele palvelujen sisältöä (eli edellytettäviä toimia) palvelun tuottajille lainkaan muutoin kun palvelujen toteutusperiaatteiden osalta (esim. asiakkaiden oikeudet). Tällä halutaan varmistaa palveluiden riittävä innovatiivisuus (DWP) sekä palvelujärjestelmän toimintamahdollisuudet (DWP 2014, Eardley 2014). Vastaavasti Ruotsissa opintomatkalta tehdyissä haastatteluissa todettiin, että tulosperusteisesti ostetut palvelut ovat jääneet kustannuksiltaan samanhintaisiksi kuin omana tuotantona tehdyt, kun palvelut on määritelty tiukasti. Suomen näkökulmasta tämä saattaa olla jossain määrin haaste, koska työvoimapalvelut on määritelty lainsä-

dännössä suhteellisen tarkasti. Myös Alan-komaissa palvelujen sisältöä on määritelty jonkin verran.

Neljäntenä edellytyksenä on esitetty jo edellä kuvattuja valvonnan ja suorituskyvyn johtamisen mekanismeja. Oikeusturvan lisäksi Australian esimerkissä keskeistä on, että suorituskykytieto tehdään julkiseksi, sitä analysoidaan kattavasti ja asiakkaille annetaan mahdollisuus valita palveluntuottajansa. Tieto eri toimijoiden suorituskyvystä on siis tietoverkossa kansalaisten saatavilla – mistä vastaavan tiedon voisi saada Suomessa?

Edellä kuvatut hajautettuun palvelutuotantoon tai palvelujen ulkoistamiseen perustuvat järjestelmät ovat omissa maissaan tuloksekkaita ainakin sillä perusteella, että niitä on jatkuvasti kehitetty eikä niitä ole pyritty vaihtamaan. Perusta on säilynyt samana, mutta palvelujen ostamisessa on saatu aikaan jatkuvaa kehitystä. Ylätason arvioissa ”tuottavuushyötyihin” on suhtauduttu varovaisesti, mutta käytännössä palvelujärjestelmän niissä palveluissa, joihin hankinta on kohdistunut, on päästy samaan lopputulokseen edullisemmin kuin maiden aiemmissä järjestelmissä (ks. Finn 2011a, Fowkes 2011, myös OECD 2013). Niissä maissa, joissa palvelujen sisältö on määritelty tarkasti ja palveluita ostetaan tarkemmin yksittäisinä palveluina, yksityisen palvelutuotannon kustannusvaikuttavuus on heikompi (esim. Ruotsi)

Yksityisen sektorin palvelutuotanto on merkinnyt tuottamistapojen kokonaisvaltaista analyysia ja markkinoiden kehittämistä. Ulkoistaminen on lisännyt myös tuloksellisuuden mittaamisen käytäntöjä esimerkiksi Iso-Britanniassa ja Australiassa (Eardley 2014, Walsh 2014). Ulkoistaminen on ollut yksi tapa ratkaista erilaisia haasteita. Iso-Britanniassa ulkoistaminen on tarkoittanut sellaisen lisäresurssin ostamista vaikeim-

min työllistyville suunnattujen palvelujen kokonaisvaltaiseen koordinointiin (prime-contractors), jota julkisessa työnvälityksessä ei ole voitu itse tehdä. Ministeriö on argumentoinut tällä saatavan parempaa laatua ja voitavan keskittyä ydintehtävään: asiakkaiden työnvälitykseen ensimmäisen vuoden aikana. (DWP 2014).

Suomalaisessa kontekstissa yksityisen ja kolmannen sektorin hyödyntämistä palvelutuotannon täydentäjänä on vaikea argumentoida. Keskustelussa ajaututaan nopeasti ideologiseen väittelyyn julkisen sektorin koosta ja roolista (Valtakari et al. 2014). Tosiasiallisesti nykyinen palvelujärjestelmä ostaa varsin paljon työvoimapalveluita erilaisilta yrityksiltä, oppilaitoksilta tai kolmannelta sektorilta. Se tehdään vain hajautetusti viidellätoista alueella ja palkkio tuottajille maksetaan toiminnasta, ei tuloksesta. Vastaavasti kolmas sektori toteuttaa kansalaisyhteiskunnan kautta sellaista aktiivista toimintaa, joka muistuttaa ajoittain työvoimapalveluja (Oosi 2013)

### ***Kolmikantayhteistyö***

Yhtenä vertaisarvioinnin tarkastelun kohteena on ollut kolmikantayhteistyö. Tarkastelun kohteena on ollut ensisijaisesti Itävalta mutta myös jotkut muista maista. Itävaltaan ei suuntautunut opintomatkaa, eikä käytössä ollut varsinaisesti vertaisarvioijaa. Siten kokemukset Itävallasta pohjautuvat pääasiassa maata koskettavaan kirjallisuuteen.

Vertailun kohteena olleissa anglosaksisissa maissa kolmikantayhteistyöllä on hyvin vähän merkitystä työpolitiikan toteutuksessa. Suurimmassa osassa maista sillä on neuvoa-antava rooli, jossa kolmikantaiset edustukselliset sidosryhmäyhteistyön foorumit ovat edustettuina lähes kaikilla tasoilla. Näistä esimerkkeinä ovat Norja, Ruotsi ja Tanska.

Vertailun kohteena olleista maista Sveitsissä kolmikantayhteistyöllä on vahva merkitys sekä poliittisessa tavoitteenasettelussa että tuloksellisuuden johtamisessa. Kolmikan- ta on edustettuna sellaisissa liittovaltion työllisyysasioiden toiminnan kannalta keskeisissä foorumeissa, jotka ohjaavat työpolitiikan kehittämistä liittovaltiotasolla. Näistä konkreettisim on alueellisten työllisyystoimistojen tuloksellisuuden johtamisessa ja suoriutumisen käytettävän mallin kehittäminen ja ohjaaminen siihen liittyvässä ohjausryhmässä. Kolmikantayhteistyöllä on myös merkittävä rooli kantonien tasolla, koska kantonit päättävät kaikista työpolitiikkaan liittyvistä toimenpiteistä itsenäisinä osavaltioina.

Kolmikantayhteistyö on oleellinen osa itävaltalaista yhteiskuntaa ja työpolitiikkaa. Kyseisen maan työhallinto (AMS) suunniteltiin julkisomisteiseksi osakeyhtiöksi, jonka hallituksen enemmistön omistavat työmarkkinaosapuolet. Työhallinnon kaikki kolme tasoa (keskushallinto, liittovaltio ja alueellinen taso) sisältävät kolmikantaisen johtoryhmän, johon tuodaan valtaosa työpolitiikan kannalta keskeisistä asioista. Kolmikantaiset ryhmät omaavat päätösvalan työhallinnon toimiessa ”esittelijänä”. Itävallan lähestymistapaa selitetään usein työmarkkinaosapuolten roolilla koko järjestelmän rahoittajana.

Harvoissa tehdyissä tutkimuksissa on todettu, että eri työmarkkinaosapuolten väliset keskusteluerot ovat enemmänkin järjestelmän lähtökohtia ja painotuseroja kuin systemaattisen keskinäisen argumentoinnin tulosta. Kaikki työmarkkinaosapuolet sanovat, että integroitu hallinto on ollut keskeinen tekijä AMS:n oikeutuksen ja toiminnallisen menestyksen takaamisessa. Keskeisenä elementtinä päätöksissä tavoitellaan aina kompromissia, joka on kaikkien hyväksymä ja jossa kaikki osapuolet havaitsevat omat

vastuunsa selvästi. Tämä työmarkkinayhteistyön kulttuuri ei ainoastaan ehkäise konflikteja vaan myös vähentää sen todennäköisyyttä, että vain tietyn sektorin tai vastaavan eturyhmän tavoitteita edistetään (Weishaupt 2011). Sosiaalisen dialogin luonteen johdosta näyttää, että järjestelmää pidetään Itävallassa yleisesti maalle sopivana, hyvänä ja hyödyllisenä. Jotkin tutkimukset nostavat esiin, että myös suurin osa työmarkkina-asi- antuntijoista pitää järjestelmää kokonaisuudessaan hyödyllisenä (AMS 2013).

Kolmikantayhteistyön hyödyistä ei vertailun kohteena olevissa maissa sinänsä ole merkittävää näyttöä. Itävallassa kolmikant- an rooli päätöksenteossa on tarkoittanut myös rahoitusvastuuta. Nämä asiat kulkevat luultavimmin käsi kädessä (esim. Weishaupt 2011).

### ***Suorituskyvyn johtamisen käytännöt***

Eri maita koskevia suorituskyvyn johtami- sen vertailuja on lähtökohtaisesti tehty hyvin vähän (poikkeuksena Bouckaert & Halligan 2008). OECD:n julkaisut pohjautuvat usein tutkimuksiin, jotka eivät välttämättä kiinnitä huomiota näihin järjestelmiin. Toisaalta suorituskyvyn johtamisen merkitystä esimerkiksi aikaisempaan nähden voi olla mahdotonta erottaa, koska vertailukohtaa ei ole ja toimintaympäristön muutokset vaikuttavat työvoimapalveluiden suorituskykyyn hyvin paljon. (esim. Euroopan komissio 2012).

Useissa tarkastelun kohteena olevissa maissa on suorituskyvyn johtamisen käyt- äntöjä käsitelty välillisesti osana ”ohjaus- mallia”. Varsinaisina analyttisinä teemoina tätä kokonaisuutta on käsitelty ensisijaisesti Sveitsissä ja Australiassa. Molemmissa maissa suorituskyvyn johtamisen käytännöt perustuvat etuuksien käyttöä koskevien rekisteritietojen analyysiin lineaarista regres- siomallia hyödyntäen sekä näiden tietojen



julkaisemiseen ja siitä seuraavan jatkuvan parantamisen prosessin käynnistämiseen. Mallissa otetaan huomioon erilaisten osatekijöiden painotuksia sekä ennen kaikkea ulkoisten tekijöiden vaikutukset.

Sveitsissä suorituskyvyn johtamisen malliin yhdistyy liittovaltion ylläpitämiä kehittämissä työkaluja, joihin sitoutuminen on oleellinen osa kantonien ja liittovaltion välistä sopimusta. Australiassa ei ole vastaavaa roolia paremman suorituskyvyn edistäjänä.

Molempia tarkastelun kohteina olleita maita yhdistää se, että poliittisen päätöksenteon puolelta ei tule hallituskausittain vaihtuvia tavoitteita ja tavoitteenasettelu on muutenkin hyvin strategisella tasolla. Sveitsin työpolitiikan tavoitteenasettelut pohjautuvat neljään strategiseen tavoitteeseen, joiden ympärille malli rakentuu. Tätä edelsi toimistojen luomisen vaihe, jossa liittovaltiotasolta tullut ohjaus oli hetkellisesti tarkempaa.

Australian työpolitiikan tavoitteenasettelu pohjautuu samaan ajatukseen, jossa palvelujen tuottajia vertaillaan sen mukaan, saavatko he asiakkaita työhön tai eteenpäin työllistymistä tukevalla polullaan. Vertailu perustuu siihen, että palveluntuottajia verrataan koko maan keskimääräiseen suorituskykyyn. Tämän pohjalta palveluntuottajille annetaan erilaisia tähtiluokituksia. Suorituskykyä mitataan kolmen vuoden jatkuvaa suorituskykyä hyväksi käyttäen eli tietyn kuukauden suorituskyky kertoo palveluntuottajan suorituskyvystä viimeksi kuluneen kahden vuoden ajalta.

Australiassa suorituskyvyn johtamisen vahvuuksina nähdään se, että palvelutarjoajien välinen vertailu ja vertailutietojen julkistaminen antavat asiakkaille mahdollisuuden vertailla palvelutarjoajia ja valita mieleisensä. Asiakkaat voivat myös vaihtaa palvelujen tarjoajaa. Toisaalta suorituskyvyn analyysillä on suuri merkitys ministeriön

arvioidessa, ketkä palvelutarjoajista saavat sopimuksia seuraavalla sopimuskaudella. Edellisellä sopimuskaudella paremmin pärjänneet ovat hankinnassa etulyöntiasemassa. (esim. Eardley 2014) Vastaavasti järjestelmän keskeisenä haasteena ovat raportoinnista aiheutuvat kustannukset eli palvelutarjoajien tarve raportoida hyvin paljon tietoja eri järjestelmiin. Tämä vie tärkeää aikaa asiakastyöltä.

Sveitsissä 26 kantonin toimistojen suorituskykyvertailu ja yksinkertaistettu tulosperusteinen tavoitteenasettelu on ollut tapa viedä työpolitiikkaa yhteiseen suuntaan hallinnoltaan muuten hyvin pitkälle hajautetussa maassa. Tulossopimusten liitteeksi kehitetyt työkalut ovat olleet tärkeitä, ja ministeriö on oikeastaan ollut järjestelmän kehittäjän roolissa. Järjestelmä perustuu kahteen lakiin. Työvoimapolitiittisia toimenpiteitä on verrattain vähän, ja toiminta keskittyy työn välitykseen asiakkaiden kanssa ja hyvin vahvaan palvelun räätälöintiin. Kolmikantainen elin päättää määrärahojen käytöstä kantonin tasolla. Sveitsin suorituskykyindikaattorit on kuvattu taulukossa 1. Suorituskyvyn vertailu tehdään reaaliajassa kuukausittain vertaamalla kutakin toimistoa ja kantonia maan keskiarvoon. Toimintaympäristötekijät kuten työttömyysaste otetaan huomioon vertailun painopisteissä. Vertailun tarkoituksena on käynnistää eri toimistojen välisiä oppimisprosesseja.

Sveitsissä suorituskyvyn johtamisen käytäntöjen vahvuuksina nähdään seuraavat asiat (SECO 2014):

- Suorituskykytiedon kerääminen mahdollistaa eri toimistojen tai alueiden suorituskyvyn suhteellisen vertailun luotettavan aineiston pohjalta.
- Vertailun pohjana käytettävien tavoitteenasettelun ja mallien koetaan ohjanneen osavaltioita yhtenäisempään suuntaan ja nopeampaan työllistämiseen.

*Taulukko 1: Sveitsin työpolitiikan tavoitteet, käytetyt indikaattorit ja painoarvo tuloksellisuutta selittävässä mallissa.*

Tavoiteltu tulos	Indikaattori	Painoarvo
Nopea työhön paluu	Keskiarvo työttömyysturvapäivistä työttömyysturva-asiakkuutensa päättäneiden asiakkaiden ajanjaksolla	50 %
Pitkäaikaistyöttömyyden ehkäisy ja alentaminen	Uusien pitkäaikaistyöttömien määrä jaettuna niiden henkilöiden määrällä, joiden oikeus työttömyysturvaan alkoi 13 kuukautta aikaisemmin	20 %
Työttömyysturvan loppumisen ehkäisy tai työttömyysturvansa loppuun käyttävien asiakkaiden määrän vähentäminen	Niiden uusien tapausten määrä, joissa työttömyysturva käytettiin loppuun referenssikuukautena, jaettuna niiden henkilöiden määrällä, joiden työttömyysturva alkoi kaksi vuotta aikaisemmin	20 %
Uudelleen työttömäksi joutumisen ehkäisy tai uudelleen työttömäksi rekisteröityvien määrän vähentäminen	Uudelleen työttömäksi rekisteröityvien henkilöiden määrä referenssikuukautena neljän kuukauden sisällä heidän siirtymisestäään pois työttömyysturvan piiristä jaettuna niiden henkilöiden määrällä, jotka ovat poistuneet työttömyysturvan piiristä	10 %

- Vertailuasetelma on kasvattanut eri toimistojen kiinnostusta hyvien käytänteiden vaihtamiseen, ja liittovaltion tarjoama informaatio-ohjaus ja tuki on mahdollistanut tämän vertaisoppimisen.

Järjestelmän keskeisinä haasteina ovat järjestelmän vaikea kommunikointavuus ja viestinnän heikkous sekä se, että toimenpiteiden ja tuloksellisuuden yhteyttä ei voida analysoida suoraan.

### **Arviointi- ja tutkimustiedon parempi hyödyntäminen**

Arviointien hyödyntäminen on ollut erityisesteenä Saksan osalta. Lisäksi teemaa on sivuttu Ruotsin kohdalla. Molemmissa maissa arvioinnilla on pitkät perinteet, mutta erityisesti viime vuosina on nähty erittäin tärkeäksi kytkeä arvioinnit palvelujen kehittämiseen.

Saksassa Hartz-reformi sisälsi laajan joukon tutkimus- ja konsultointitiedontuotantoa. Kaikkiaan noin 100 tutkijaa 20 tutkimuslaitoksesta osallistui palvelurakennemuutoksen ja yksittäisten palvelujen arviointiin. Tämä on ollut merkittävä panostus arvioinnin toteutukseen. Arviointeja on käsitelty tasaisin väliajoin parlamentissa, ja niitä referoidaan laajasti hankkeen virallisissa raporteissa. Kattava arviointisuunnittelu oli Saksassa mahdollista erityisesti koordinaatioprojektin avulla. Yhden instituution tehtäväksi määriteltiin kaiken reformia sivuavan työmarkkinatutkimuksen koordinointi, mikä toteutettiin liittovaltion budjetista. Osittain tämän kehitystyön tuloksena lainsäädäntöön tuli vaatimus kaikkien uusien toimenpiteiden arvioinnista.

Arviointien tulokset eivät sinänsä ole meta-analyysien perusteella erityisen merkittäviä eivätkä kerro Hartz-reformin onnistumisesta (Neugart 2014). Esimerkiksi erään vaikuttavuudeltaan hyvän instrumen-

tin osalta tehtiin lakkauttamispäätös vuonna 2008. Vastaavasti työmarkkinoiden toimivuutta on pyritty selittämään 1990-luvulla käyttöön otetulla hajautetulla palkkapolitiikalla, työvoimakustannusten jäädyttämisellä ja ylipäätään palvelujen kehittymisellä. Arviointisuunnittelulla nähdään kuitenkin olevan suuri merkitys siinä, että työmarkkinatutkimus palvelee nykyään entistä paremmin myös päätöksenteon tarpeita (Neugart 2014).

Ruotsissa vuoden 2008 palvelu-uudistukseen ei sisälly instituutioarvioiteja, mutta lähes kaikki aktiivisen työvoimapolitiikan toimenpiteet arvioidaan. Myös Ruotsissa arviointiin on panostettu merkittävästi. Työmarkkinavirastolla on oma arviointiyksikkönsä, jonka lisäksi arviointitoimintaa koordinoidaan aktiivisesti eri akateemisten instituutioiden välillä. Työmarkkinavirasto panostaa arviointiin huomattavasti resursseja, ja osa arvioinnista toteutetaan ulkoisesti. Arviointitoiminta on kiinteä osa viraston johtamista. Arviointi- ja tutkimustoimintaa pyritään siten kehittämään järjestelmällisesti ja uudistamaan pääasiassa niin, että se palvelee kiinteästi myös päivittäistä johtamista. Tätä tukevat sekä käytössä olevat sähköiset tietojärjestelmät että tuloksiin liittyvä jatkuva viestintä.

Arviointien hyödyntämiseen suhtaudutaan kuitenkin viraston sisällä ajoittain skeptisesti. Ruotsalaisessa mallissa vuosittainen poliittiselta tasolta tuleva ohjaus on merkittävää, mikä saattaa heijastua arvioiteja painokkaammin esimerkiksi toimenpiteiden suunnitteluun ja toteutukseen tai vaikkapa työvoimakoulutuksen säätelyyn.)

Edellä esitettyjen maiden lisäksi tutkimustiedon hyödyntäminen on noussut vahvaan asemaan myös Alankomaissa. Työvoimapolitiikasta vastaava viranomainen Uitvoering sinstituut Werknemersverzekeringen eli UWV:n Business Control & Effectiveness

Measurement huolehtii sekä suorituskyvyn johtamisesta että vaikuttavuuden arvioinnista. Maassa on luotu ”nettovaikutustiimi” ohjelman nettovaikuttavuuden mittaamiseksi (UWV 2014). Tiimin työ on käsittänyt seuraavia elementtejä:

- Pilotin työttömyysturvan kustannusten vähentämiseksi
- Nettovaikuttavuuskokeilun
- Kansainvälisen vertailun
- Enemmän kokeiluja
- Ex-post data-analyysin.

Suorituskyvyn johtamisessa käytetään tiettyä joukkoa keskeisiä suorituskykyindikaattoreita, joita seurataan henkilökohtaisessa portaalissa jatkuvasti. Tämän lisäksi kehitysyksikkö valmistelee jatkuvasti erilaisia pilottimittareita kuten työttömyysturvan kustannusten vähentäminen. Esimerkki pilotista sisälsi toimistojen välisen vertailun, joka johti siihen, että tehokkaimmat toimistot pystyivät vähentämään työttömyysturvan kustannuksia 2 % muita toimistoja enemmän. Pilottitoimistoissa saavutettiin noin 20 % nopeampi työllistyminen kuin muissa toimistoissa. Kokeilu sisälsi maan eri toimistojen vapaamman tavan organisoida toimintaansa ja maan eri osien klusteroinnin. Mallissa tehdään kustannussäästöjen keskinäinen vertailu suhteessa samankaltaisten toimistojen alueisiin (malli on haettu Saksasta). Tämän pohjalta saadaan tietoa siitä, mitkä toimistot ovat parhaimpia lyhentämään työttömyyden kestoa ja siten alentamaan työttömyysturvan kustannuksia.

Arviointitietoa hyödynnetään jatkuvasti, ja se on kytköksissä maassa tehtäviin vahvoihin kokeiluihin. Kokeiluilla tarkoitetaan tässä yhteydessä kokeellisia asetelmia, joissa tietty väestöryhmä saa tiettyä palvelua ja toinen ei. Tämän pohjalta virasto rakentaa ministeriölle ja poliittisille päätöksentekijöille esityksiä (”business case”), joilla



perustellaan palvelujen kehittämistä. Arvioinnin tukena ovat erilaiset kattavat koonnit tutkimustiedosta (ns. evidence list), jonka avulla kootaan sekä itse tehdyt että hankitut palvelut.

## Arvioinnin suositukset

Arvioinnin keskeiset suositukset ovat luonteeltaan strategisia ja ne perustuvat eri maiden kokemuksiin tiettyjen teemojen kehittämisestä ja kehittymisestä. Useiden suositusten kohdalla on käyty dialogia palvelurakennearvioinnin asiantuntijoiden, vertailumaiden viranomaisten sekä selvityksen arvioinnin toteuttajien välillä.

Ensimmäisenä kokonaisuutena arvioinnissa suositellaan yhteistyön vahvistamista julkisten työvoimapalveluiden sekä yksityisten työnvälitystoimijoiden ja palveluntuottajien välillä. Tämä suosituskokonaisuus pitää sisällään kolme alasuositusta, jotka ovat:

- Suositus 1.1. Yhteistä tahtotilaa ja yhteistyötä tulee vahvistaa julkisen työvoimapalvelun sekä yksityisten työnvälitystoimijoiden ja palveluntuottajien kanssa.
- Suositus 1.2. Suomessa tulee testata ja kehittää tulosperusteista ostamista ja tulosperusteisen ostamisen erilaisia vaihtoehtoja nykylainsäädännön puitteissa. Tulosperusteisten hankintojen suunnittelu ja seuraaminen tulee olla keskitetysti johdettua. Suosituksessa kiinnitetään huomiota erilaisten kohderyhmien sekä erilaisten tuloksellisuuden maksutapojen testaamiseen sekä aktiivisen vuoropuheluun palvelutarjoajien kanssa. Lisäksi suosituksessa kiinnitetään huomiota siihen, että kokeilujen tulisi olla kestoaltaan useampivuotisia.
- Suositus 1.3. Yksityisten toimijoiden kanssa tulee toteuttaa systemaattista markkinavuoropuhelua järjestelmän ke-

hittämiseksi sekä yhteisten tavoitteiden löytämiseksi

Arvioinnin toisessa suosituskokonaisuudessa suositellaan työpoliittisen palvelujärjestelmän suorituskyvyn johtamisen ja mittaamisen käytäntöjen uudistamista. Tämä kokonaisuus sisältää kaksi alasuositusta jotka ovat:

- Suositus 2.1. Suomessa tulisi siirtyä vahvemmin työllistymistuloksia mittaavaan ja eri toimijoiden väliseen vertailuun perustuvaan tulosten mittaamiseen, jossa keskeinen huomio kiinnitetään työllistymistuloksiin. Suorituskyvyn mittaamisessa tulisi luopua erilaisista toimintaympäristötekijöitä kuvaavista mittareista.
- Suositus 2.2. Tutkimus- ja arviointitoiminnan painoarvoa ja kokeilukulttuuria tulisi vahvistaa kiinnittämällä huomiota olemassa olevien kokeiluiden tuloksellisuuden osoittamiseen sekä varmistamalla että tutkimus- ja kehittämistoiminta palvelee kiinteästi TE-palveluiden johtamista ja kehittämistä.

Arvioinnissa nostetaan esiin erilaisia hyviä käytäntöjä joista Suomi voisi oppia. Näitä ovat sähköisten palvelujen kehittäminen työnhakijan ja virkailijoiden työtä ohjaavaksi työkaluksi, valtakunnallisten työnantaja-asiakkuuksien johtamismallin kehittäminen, sosiaalisen median valtakunnallisen hyödyntämisen parantaminen sekä vaikeasti työllistyvien palveluiden kehittämisrakenneiden varmistaminen.

## Pohdintaa työpolitiikan uudistamisen tilasta

Vertaisarviointi on herättänyt paljon ajatuksia työpolitiikan palvelujärjestelmän uudistamisen tilasta. Suomalainen työ- ja elinkei-

nohallinnon integraatio sekä aluehallinnon kehittämisen eteenpäin ajavat hallintouudistukset ovat lähestulkoon ainoita laatuja maailmassa. Niiden perustelut eivät kuitenkaan vielä ole selkeitä. Jos ulkomaisille vertaisille pitäisi esittää näiden uudistusten tulokset, esiteltäisiin vielä realisoimattomia odotuksia.

Suomi näyttäisi olevan vielä kehitysvaiheessa, jossa useiden politiikkalohkojen muodostaman suorituskyvyn hallinnoinnin (performance governance, ks. Bouckaert & Halligan 2008) sekä systeemisen ajattelun merkitys on vielä suhteellisen vähäinen ja yksittäisen politiikkasektorin tarkastelu erikseen aiheuttaa välittömästi myös vasta-reaktioita. Siinä missä muissa maissa käydään rohkeasti keskustelua, ja kokeillaan, erilaisia vaihtoehtoja palvelujärjestelmän kehittämiseksi, on Suomessa vaihtoehtoinen analyysi suhteellisen vähäistä. Tämä heijastuu suomalaisesta vahvasta normiohjauksesta (rule of law). (ibid.). Samaa heijastaa aktiivisen työvoimapolitiikan palvelujen suhteellinen tarkka ”tuotteistus” lain ja asetusten tasolla. Arvioinnissa on useita kertoja nostettu esiin kokeilukulttuurin lisääminen, joka voi tarkoittaa useita asioita. Suomalaiselle kokeilukulttuurille on myös ominaista tietty varovaisuus ja lyhytjännitteisyys. Tämä näkyy esimerkiksi siinä, miten arvioinnin suositus tulosperusteisen ostamisen kehittämisestä on toistaiseksi toteutettu. Meneillään olevissa piloteissa aikajänne näyttää olevan selkeästi lyhyempi kuin arvioinnin suosituksissa ja toteutuksen henki toinen (hajautettu ja ilman tarjoajien kanssa toteutettavaa markkinavuoropuhelua). Toinen esimerkki on tutkimus- ja kehittämistoimintaan panostaminen, joka näyttäisi Suomen kontekstissa olevan saavuttamaton tavoite. Työ- (ja elinkeinopoliittisen) palvelujärjestelmän tutkimus- ja kehittämistoiminta sekä siihen liittyvät resurssit ovat hajaantuneet

hallinnonalan sisällä sekä tutkimuspalveluiden ostotoiminnan osalta.

Suomalaisessa työpolitiikan palvelujärjestelmässä näyttää olevan vaikea puhua ”palvelutuotannosta”, toisin kuin monissa vertailun kohteena olevissa maissa. Asiakaslähtöinen palvelutuotannon organisointi on jotenkin vierasta verrattuna ”virkailejoiden toteuttamiin viranomaistehtäviin”. Havainto ei sinänsä ole uusi, mutta tuloksellisen ja vaikuttavan palvelutuotannon ”orientaatio” näkyykin selkeästi vertailun kohteena olevissa maissa. Tämä johtaa esimerkiksi vertaisarvioinnin julkisen ja yksityisen sektorin välistä suositusta koskevaan keskusteluun siitä, tulisiko yksityisen sektorin ja julkisen sektorin yhteistyötä lisätä ja onko se sitä täydentävää vai ei. Käytännössä tämä näkyy tarpeena perustella julkisen legitimitettiin asiakkaiden tyytyväisyydellä (esim. Valtakari et al. 2014) tai perustella sen roolia julkista ”täydentävänä” (esim. TEM 2014) ilman ajatusta siitä, että kyseessä on työllistymistä tukevien yhteiskunnallisten palvelujen tuotantomekanismien kokonaisvaltaisesta kehittämisestä (”systemic governance”).

Monissa maissa työpolitiikan uudistaminen on sekoitus poliittista ohjausta sekä hallinnon sisäisestä kehittämisestä kumpuavia innovaatioita. Joissakin tämä on yhdistynyt, kuten Saksan Hartz –reformissa tai Iso-Britannian pitkäjänteisenä julkisia palveluja täydentävänä hallittuna ostamisosaamisen kehittämisenä. Suomen työpolitiikan, tai työ- ja elinkeinopoliitiikan, kokonaisvaltaisen kehittäminen on muihin maihin verrattuna, hajaantuneempi usealle taholle, mikäli kehittämisellä ymmärretään kokonaisvaltaisen tietyn politiikkalohkon suorituskyvyn johtaminen (lainsäädäntö, rahoitusratkaisut, palvelujärjestelmä, palvelujen tuotannon kehitys sekä kehityksen seuranta ja asiakkaiden ja kansalaisten luottamuksen mittaaminen

työpolitiikkaan). (ks. Bouckaert & Halligan 2008). Suomalaisessa poliittisessa keskustelussa palvelujärjestelmän kokonaisvaltaiseen kehittämiseen otetaan harvoin kantaa ja aloitteet keskittyvät järjestelmän yksittäisiin osiin (esim. kolmikantayhteistyön vahvistaminen ilman sosiaalipartnereiden rahoitusvastuuta) tai rahoitusvastuun pallotteluun eri toimijoiden välillä. Tässä mielessä systeemille analyysille työ- ja elinkeinopolitiikan palvelujärjestelmästä olisi kysyntää.

## Lähteet

- Christensen, Tom, Fimreite, Anne Lise, Laegreid, Per. (2013). *Joined-Up Government for Welfare Administration Reform in Norway*.
- Bouckaert, Geert, Halligan, John. (2008). *Managing Performance. International comparisons*. Routledge: London and New York.
- DWP. (2014). *Department of Work and Pensions. Workshop and discussions during the study trip in London (DWP, Ingeus), 2014*.
- Eardley, Tony. (2014). *Materials produced for peer-review, 2 videoconsultations with the Ministry of Employment and Economy in Finland*.
- Euroopan komissio (2012), *Performance management in Public Employment Services*, Brussels, Author: Alex Nunn
- Finn, Dan (2011a). *Sub-Contracting in Public Employment Services. Review of research findings and literature on recent trends and business models. The European Commission Mutual Learning Programme for Public Employment Services*.
- Finn, D. (2011b). *Job Services Australia: design and implementation lesson for the British context*. DWP Research report.
- Fowkes, L. (2011). *Rethinking Australia's Employment Service*. Whitlam Institute
- NAV. (2014). *Workshop and discussions during the study trip to Oslo and Rygg*
- Neugart, Michael. (2014). *Materials produced for peer-review and a video-lecture with the Ministry of Employment and Economy in Finland*.
- OECD. (2013). *Employment Outlook 2013*. OECD: Paris.
- Oosi, Olli. (2013). *Työllistymisen edistämisen RAY:n avustuskohteena. RAY:n avustustoiminnan julkaisuja*.
- SECO. (2014). *Presentations and discussions during the study trip in Zürich (SECO, Canton Aargau sekä paikallinen toimisto), 2014*.
- UWV. (2014). *UWV Werkbedrijf presentations held during the study trip in Hague and Amsterdam (UWV, Yksityisten työnvälitystoimijoiden liitto sekä Työ- ja sosiaaliasioiden ministeriö), 2014*.
- Valtakari, Mikko, Nyman, Juho, Müller Jan-Erik, Kesä, Mikko. (2014). *Työ ja työvoiman kysyntä muuttuvat. Uudistuuko julkinen työnvälitys rekrytointipalveluna. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 37:2014*.
- Walsh, Kenneth. (2014). *Materials produced for peer-review, 2 videoconsultations with the Ministry of Employment and Economy in Finland*.
- Weishaupt, Timo (2011). *Social Partners and the Governance of Public Employment Services: Trends and Experiences from Western Europe. Labour Administration and Inspection Programme LAB/ADMIN*.

## Työllisyys kasvaa, työnteko vähenee? Työnteon kannustimet ja suojaosareformin vaikutus

Mauri Kotamäki<sup>1</sup> – Olli Kärkkäinen<sup>2</sup>

### Johdanto

Työn tekemisen kannustimiin on kiinnitetty huomiota pitkään. Jo 90-luvun ns. kannustinloukkutyöryhmän tavoitteena oli muuttaa vero- ja sosiaaliturvajärjestelmää siten, että työnteko olisi aina kannattavaa (Laine & Uusitalo 2001). Työnteon kannustimia on pyritty parantamaan mm. lisäämällä ja kasvattamalla työtuloihin kohdistuvia vero- vähennyksiä sekä pienentämällä sosiaalietuuksien vähenemisasteita.

Vero- ja sosiaaliturvajärjestelmä vaikuttaa sekä työllistymisen että työnteon lisäämisen kannustimiin. Keskustelu kannustinloukusta on kuitenkin keskittynyt työttömien ja työvoiman ulkopuolella olevien työllistymisen kannustimiin. Työllistymisen kannus-

timiin keskittyminen on saanut tukea myös empiirisestä taloustieteellisestä tutkimuskirjallisuudesta, jonka mukaan työttömien osallistumispäätös reagoi herkemmin taloudellisiin kannustimiin kuin jo työssä olevien työmääräpäätös työtunteina mitattuna.

Työllistymisen kannustimet ovat Suomessa parantuneet vero- ja sosiaaliturvajärjestelmään tehtyjen reformien myötä vuosien 1995 ja 2010 välillä (Honkanen et al. 2007, Hakola-Uusitalo et al. 2007, Kärkkäinen 2011). Viime vuosien aikana kokopäivätyöhön työllistymisen kannustimet ovat kuitenkin heikentyneet. Yksi kannustinloukkujen purkamisen haaste on, että monet kannustinloukkuja purkamaan tarkoitetut reformit eivät varsinaisesti poista ongelmaa, vaan siirtävät loukut vain eri kohtaan.

<sup>1</sup> Mauri Kotamäki, VTM, finanssisihteeri, valtiovarainministeriö, kansantalousosasto

<sup>2</sup> Olli Kärkkäinen, KTM, tutkija, Eduskunnan sisäinen tietopalvelu

Eräs tällainen esimerkki on vuonna 2013 hallituksen rakennepoliittisen ohjelman yhteydessä sovittu suojaosuudistus. Rakennepaketissa sovittiin, että työttömyysturvaa tai asumistukea saava henkilö voi tehdä töitä 300 euron arvosta kuukaudessa ilman, että työttömyysturvaa tai asumistukea alennetaan. Työttömyysturvan suojaosuus tuli voimaan vuoden 2014 alusta ja yleisen asumistuen suojaosuus on tarkoitus tulla voimaan syyskuussa vuonna 2015. Uudistusta motivoi nimenomaan kannustinloukkujen purkaminen (ks. Rakennepoliittinen ohjelma 2013).

Työttömyysturvan suojaosuus parantaakin työnteon kannustimia siirryttäessä työttömyydestä matalapalkkaiseen osa-aikatyöhön. Toisaalta työnteon kannustimet heikkenevät henkilölle, joka tekee osa-aikatyötä sovitellulla työttömyyspäivärahalta ja pohtii koko-aikatyön vastaanottamisen kannattavuutta. Kannustinloukku siis siirtyy, ei poistu.

Tässä artikkelissa tarkastellaan työn vastaanottamisen kannattavuutta vuosina 2011–2015 työllistymisveroasteella mitaten. Työllistymisveroaste kuvaa sitä rahasummaa, jonka työtön menettää työllistyessään. Jos siis työllistymisveroaste on esimerkiksi 50 %, tarkoittaa se työttömän kohdalla sitä, että 50 % hänen työllistymispalkastaan menee kasvaneisiin veroihin ja pienentyneisiin sosiaalietuuksiin. Työllistymisveroaste on keskeinen mittari työllistymisen kannustimista keskusteltaessa.

Tässä artikkelissa arvioidaan myös suojaosien vaikutuksia työllisyyteen. Ex-ante suojaosien odotetaan parantavan osa-aikatyön kannattavuutta, mutta vaikuttavan vain vähän työttömien koko-aikatyön tekemisen kannustimiin. Sen sijaan osa-aikatyöstä

kokoaikaisuuteen siirtymisen kannustimet vähenevät. On siis mahdollista, että suojaosareformin seurauksena työllisyys kasvaa, mutta samaan aikaan kansantaloudessa tehtyjen työtuntien määrä vähenee.

Artikkelin jäsenitys on seuraava. Toisessa luvussa luodaan yleiskuva työnteon kannustavuuteen sekä suomalaisen että kansainvälisen tutkimuksen näkökulmasta. Kolmannessa luvussa lasketaan työllistymisveroasteiden kehitys Suomessa vuosien 2011 ja 2015 välillä. Neljännessä luvussa tarkastellaan suojaosareformin vaikutuksia työllisyyteen. Viides luku vetää yhteen tämän artikkelin päätelmät.

## Työnteon kannustavuudesta

Vero- ja sosiaaliturvajärjestelmä vaikuttaa siihen, kuinka paljon henkilön käytettävissä olevat tulot kasvavat työllistymisen tai työnteon lisäämisen myötä. Siten vero- ja sosiaaliturvajärjestelmä vaikuttaa työnteon taloudellisiin kannustimiin. Työn tarjontapäätös voidaan jakaa työmarkkinoiden ulkopuolella olevien työllistymispäätökseen (ns. osallistumispäätös) ja jo töissä olevien päätökseen siitä, kuinka paljon töitä he tekevät. Työnteon lisäämisen kannustimia voidaan mitata *efektiivisellä marginaaliveroasteella*, joka kertoo kuinka suuri osa bruttotulojen kasvusta jää saamatta lisääntyneiden verojen ja vähentyneiden etuuksien vuoksi. Osallistumispäätöksen kannustimia voidaan puolestaan mitata *työllistymisveroasteen* avulla. Työllistymisveroaste mittaa sitä kuinka paljon verot kasvavat ja tulonsiirrot vähenevät, kun työtön henkilö työllistyy. Työllistymisveroaste,  $\tau$ , on kaavamudossa

$$\tau = \frac{T(z) - T(0)}{z} = \frac{(z - c(z)) - (0 - c(0))}{z} = 1 - \frac{c(z) - c(0)}{z}$$

missä  $z$  on työllistymispalkka,  $T(z)$  on henkilön maksamat verot ja saadut tulonsiirrot ja  $c(z)$  on käytettävissä olevat tulot. Käytettävissä olevat tulot on yhtä kuin palkka vähennettynä nettoveroilla eli  $c(z)=z-T(z)$ .

Henkilö on kannustinloukussa, jos hänen nettotulonsa eivät kasva lainkaan tai kasvavat hyvin vähän työllistymisen tai työteon lisäämisen myötä. Kannustinloukulle ei ole virallista määritelmää, mutta useissa tutkimuksissa (esim. Honkanen et al. 2007, Kärkäinen 2011, Kotamäki 2014) henkilön tulokitaan olevan työttömyysloukussa, jos hänen työllistymisveroasteensa on yli 80 %. Tuloloukuksi on puolestaan määritelty tilanne, jossa henkilön efektiivinen marginaaliveroaste on yli 70 % (Laitila & Viitamäki 2009).

Aikaisempien tutkimusten (Honkanen et al. 2007, Hakola-Uusitalo et al. 2007) mukaan työllistymisveroasteet ovat laskeneet Suomessa tasaisesti vuosien 1995 ja 2007 välillä. Keskimääräisen työllistymisveroasteen muutos on ollut merkittävä. Kun vuonna 1995 keskimääräinen työllistymisveroaste oli 77,2 prosenttia, vuoteen 2007 mennessä se oli laskenut 62,4 prosenttiin. Eroa oli siis lähes 15 prosenttiyksikköä. Vaikka keskimääräiset työllistymisveroasteet ovat laskeneet, työttömyysloukut eivät ole kokonaan poistuneet ja etenkin yksinhuoltajien ja ansiosidonnaista päivärahaa saavien kannustimet saattavat olla heikot.

Työllistymisveroasteiden estimointituloksiin vaikuttavat käytetty simulointiaineisto ja työllistymispalkan estimointimenetelmä. Tämän vuoksi työllistymisveroasteiden muutoksia yli ajan tarkasteltaessa pidetään yleensä simulointiaineisto ja työllistymispalkat muuttumattomana ja tarkastellaan ainoastaan lainsäädännön muutosten vaikutuksia. Näin ollen eri vuosien pohja-aineistoilla ja eri simulointimalleilla estimoidut työllistymisveroasteet eivät ole täysin vertailukelpoisia.

Se, kuinka paljon työnteon kannustimet vaikuttavat työn tarjontaan, riippuu työn tarjonnan joustosta. Empiiristen tutkimustulosten (esim. Meghir & Phillips 2010) mukaan osallistumisjousto on keskimäärin työtuntien joustoa merkittävämpää, jonka vuoksi työnteon kannustimia ja kannustinloukkuja tarkasteltaessa on monesti keskitytty nimenomaan työllistymisveroasteisiin. Tämä mikrotaloustieteellinen konsensus osallistumis päätöksen työtunteja suuremmasta merkityksestä on kuitenkin viime vuosina kyseenalaistettu. Raj Chetty on tutkinut mikro- ja makrotaloustieteellisten työllisyysjoustojen eroja useissa tutkimuksissaan (esim. Chetty et al. 2011, Chetty 2012). Chetyn tutkimusten mukaan selitys tulosten eroon voi olla ns. optimointikitka eli työtuntien muuttaminen ei ole helppoa lyhyellä aikavälillä, vaan se aiheuttaa kustannuksia (rahallisia tai ei-rahallisia). Tämän takia pienten veroreformien avulla estimoidut mikrotulokset aliarvioivat pitkän aikavälin vaikutuksia. Optimointikitka voi vaikuttaa myös osallistumisjouston ja työtuntien jouston väliseen suhteeseen. Osallistumis päätöksessä tulot muuttuvat enemmän kuin marginaalisessa työtuntipäätöksessä, jonka vuoksi työllistymispäätöksessä ihmiset saattavat työtuntipäätöstä herkemmin arvioida uudelleen käyttäytymistään.

Veroaste vaikuttaa työtuntien lisäksi myös mm. työtehoon ja verosuunnittelun kannustimiin. Nämä kaikki tekijät sisältyvät ns. verotettavan tulon joustoon. Verotettavan tulon jousto mittaa sitä, kuinka paljon tuloverotuksen veropohja eli verotettava tulo keskimäärin muuttuu, kun yhdestä lisäeurosta käteen jäävä osuus (1-marginaaliveroaste) muuttuu yhden prosentin. Tuoreen tutkimuksen mukaan verotettavan tulon jousto on Suomessa keskimäärin 0,35 (Matikka 2014). Kansainvälisessä tutkimuskirjallisuudessa verotettavan tulon jousto on ollut keskimäärin



n. 0,25 (Saez et al. 2012). Matikan (2014) tutkimuksessa pyrittiin myös selvittämään, mitkä osatekijät selittävät verotettavan tulon muutosta. Tutkimustulosten mukaan työtunnit tai tuntipalkat (työtehon mittarina) eivät juuri reagoi verotuksen muutoksiin. Sen sijaan luontoisedut ja verovähennykset selittävät suurimman osan verotettavan tulon joustosta. Tulokset verotettavan tulon osatekijöistä ovat lähinnä suuntaa antavia mm. työtuntien tilastoinnin puutteista johtuen, mutta samansuuntaisia tuloksia työtuntien ja palkkojen joustamattomuudesta on saatu myös kansainvälisissä tutkimuksissa (esim. Saez et al. 2012).

Efektiivisiä marginaaliveroasteita ei siis sovi unohtaa verotuksen kannustin- ja käytäytymisvaikutuksia tarkasteltaessa. Tässä artikkelissa keskitytään kuitenkin työllistymisen kannustimiin ja niitä mittaavaan työllistymisveroasteeseen. Myös työtuntien lisäämisen kannustimia tarkastellaan laskemalla työllistymisveroasteita tilanteessa, jossa soviteltua työttömyysturvaa saava ja puolipäivätyötä tekevä henkilö siirtyy kokopäivätyöhön.

## Työllistymisveroasteet Suomessa 2011–2015

Tässä artikkelissa työllistymisveroasteet on laskettu samalla menetelmällä kuin aikaisemmissa tutkimuksissa. Seuraavassa esitetään lyhyt kuvaus laskelman toteutuksesta. Tarkempi kuvaus käytettävästä menetelmästä löytyy aikaisemmista tutkimuksista (esim. Kotamäki 2014, s. 12–14).

Työllistymisveroasteet lasketaan SISU-mikrosimulointimallin avulla (ks. Tilastokeskus 2014). Mikrosimulointiaineisto kattaa noin 15 prosenttia Suomen asutuskunnista ja henkilöistä. Otokseen poimitaan kaikki ne mikrosimulointiaineiston henki-

löt, jotka ovat saaneet työttömyyskorvausta vuoden 2012 aikana; näitä henkilöitä on aineistossa yhteensä hieman vajaa 80 000. Lopullisissa simulaatioissa aineiston muita henkilöitä ei kuitenkaan pudoteta pois, koska esimerkiksi asumistuen, toimeentulotuen ja päivähoitomaksujen tapauksessa kotitalouden muiden jäsenten tulot vaikuttavat tukien ja/tai maksujen määrään. Muiden henkilöiden kuin työttömyyskorvausta saaneiden aineisto-ominaisuuksia ei kuitenkaan muokata mitenkään.

*Perusskenaariossa* otoksen henkilöt muutetaan työttömiksi koko vuoden ajaksi. Samalla nollataan työttömyysetuutta saaneilta henkilöiltä palkkatulot, eläkkeet, sairaus- ja vanhempainpäivärahat, kotihoidon tuet, opintoraha ja opintotuen asumislisä. *Ensimmaisessä* vertailuvaihtoehdossa työttömät muutetaan työllisiksi käyttämällä aineistosta estimoitua työllistymispalkkaa. Lisäksi nollataan henkilöiden työttömyysturvaetuudet ja eläkkeet, sairaus- ja vanhempainpäivärahat, kotihoidon tuet, opintoraha ja opintotuen asumislisä. *Toisessa* vertailuvaihtoehdossa työttömät muutetaan puolipäivätyöllisiksi eli työllistymispalkan oletetaan olevan yksinkertaisesti 50 prosenttia estimoidusta bruttopalkasta. Jälleen nollataan henkilöiden työttömyysturvaetuudet ja eläkkeet, sairaus- ja vanhempainpäivärahat, kotihoidon tuet, opintoraha ja opintotuen asumislisä. Kaikissa vaihtoehdoissa (kokonaan työtön, kokopäiväisesti töissä, puolipäiväisesti töissä) ajetaan SISU-malli kokonaisuudessaan, jolloin henkilöille määräytyvät lainsäädännön mukaiset verot ja sosiaalietuudet.

Vuosien 2011 ja 2015 välillä on tehty lukuisia työllistymisveroasteeseen välittömästi vaikuttavia poliittikkareformeja sekä verottamalla sosiaaliturvajärjestelmään. Eräs merkittävä reformi työllistymisen kannustintien näkökulmasta oli vuonna 2012 toteutettu työttömyysturvan tasokorotus, jossa perus-

päivärahaa ja työmarkkinatukea korotettiin indeksitarkistusten lisäksi n. 100 eurolla kuukaudessa siten, että reformi korotti myös ansiosidonnaisia työttömyyspäivärahoja. Samalla toimeentulotuen perusosaan tehtiin 6 prosentin tasokorotus ja yksinhuoltajan perusosaan 10 prosentin korotus. Myös asumistuen tuloarvoja korotettiin työttömyysturvan taso- ja indeksikorotusta vastaavalla summalla (120 €/kk). Nämä toimet kokonaisuudessaan paransivat työttömien käytettävissä olevia tuloja. Koska työllistymisveroaste lasketaan käytettävissä olevien tulojen erotuksena (suhteessa työllistymispalkkaan), heikensivät perusturvan tasokorotukset työllistymisen kannustimia kokopäivätyöhön työllistyttäessä. Sen sijaan soviteltuun osa-aikatyöhön työllistymisen kannustimia työttömyysturvan tasokorotus saattoi jopa parantaa niillä työttömillä, joilla tasokorotus vähensi toimeentulotuen tarvetta (ks. Honkanen & Tervola 2012). Tämä johtuu siitä, että toimeentulotuki vähenee soviteltua työttömyyspäivärahaa nopeammin palkkatulojen kasvaessa. Keskimäärin vuoden 2012 työttömyysturvan tasokorotuksen (yhdessä perusvähennyksen korotuksen kanssa) on arvioitu kasvattaneen työllistymisveroasteita kaikissa kotitaloustyypeissä yli prosenttiyksiköllä, korkeimmillaan jopa 2,7 prosenttiyksiköllä (VATT-työryhmä 2013).

Verotuksen osalta vuosien 2011 ja 2015 välillä on tehty useita muutoksia, joista osa parantaa ja osa heikentää työnteon kannustimia. Sekä työtulovähennystä että perusvähennystä on korotettu joka vuosi. Työtulovähennyksen korotukset ovat parantaneet työnteon kannustimia, koska kyseinen verovähennys kohdistuu ainoastaan työtuloihin. Sen sijaan kunnallisverotuksen perusvähennyksen korotukset voivat heikentää työnteon kannustimia, koska vähennys kohdistuu sekä päivärahatuloihin että työtuloihin. Koska perusvähennys on kohdistettu pienituloisille, on todennäköisestä että työttömänä perusvähennyksestä hyötyvä henkilö ei ole enää perusvähennykseen oikeutettu kokopäivätyössä ollessaan. Toisaalta taas pienipalkkaiseen osa-aikatyöhön työllistymisen kannustimia perusvähennyksen korotus voi parantaa siinä määrin kun se korvaa toimeentulotukea. Vuonna 2015 voimaan tuleva lapsivähennys heikentää työllistymisen kannustimia korkeammille palkkatasoille työllistyttäessä. Valtionverotuksessa tehtyjen muutosten lisäksi myös veroasteikon inflaatiotarkistuksen tekemättä jättäminen vuonna 2013 sekä kunnallisverotuksen ja työntekijöiden maksamien sosiaalivakuutusmaksujen korotukset ovat heikentäneet työllistymisen kannustimia.

*Taulukko 1 Keskimääräiset työllistymisveroasteet 2011 ja 2015*

	<b>2011</b>	<b>2015</b>	<b>Muutos (%-yks.)</b>
työttömyys -> kokopäivätyö	59,4	62,9	+3,5
työttömyys -> puolipäivätyö	64,2	59,7	- 4,5
puolipäivätyö -> kokopäivätyö	54,6	66,2	+11,6

Taulukkoon 1 on koottu keskimääräiset työllistymisveroasteet ja kuviin 1–3 on raportoitu laskettujen työllistymisveroasteiden

jakauma vuonna 2011 ja vuonna 2015 eri työllistymisvaihtoehdoissa. Keskimääräinen työllistymisveroaste kokopäivätyöhön



työllistytessä on noussut noin 3,5 prosenttiyksiköllä; vuonna 2011 se oli 59,4 %, kun vuonna 2015 se on 62,9 %. Keskimääräisen työllistymisveroasteen nousua selittää edellisissä kappaleissa esiin tulleiden tekijöiden lisäksi muun muassa päivähoitomaksun korotus ja pienituloisimpien työttömien osalta myös vuonna 2013 käyttöön otettu tuloharkintainen yleisradiovero. Nykyisellään korkeammilla päivärahatuloilla yleisradiovero ei juuri vaikuta työllistymisen kannustimiin, koska sitä maksetaan yhtä paljon päivärahatuloista ja työtuloista.

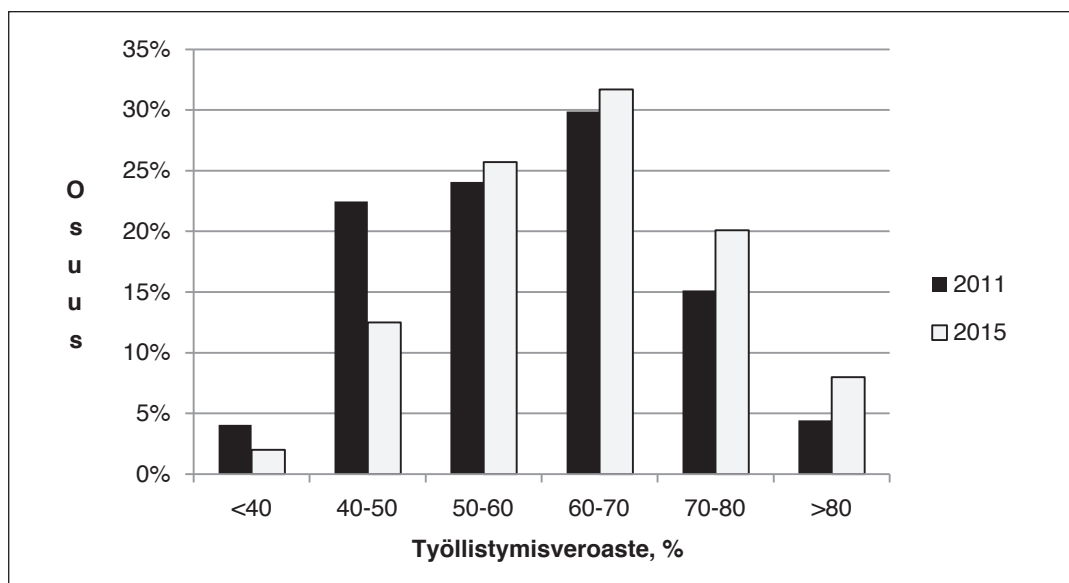
Keskimääräinen työllistymisveroaste soviteltuun puolipäivätyöhön työllistytessä on puolestaan laskenut vuosien 2011 ja 2015 välillä n. 4,5 prosenttiyksiköllä. Suurin syy sovitellun osa-aikatyön kannustinten parantumisessa on suojaosien käyttöönotto työttömyysturvassa ja yleisessä asumistuessa. Näiden vaikutuksia käsitellään tarkemmin luvussa 4.

Työllistymisveroasteet sovitellulta puoli-

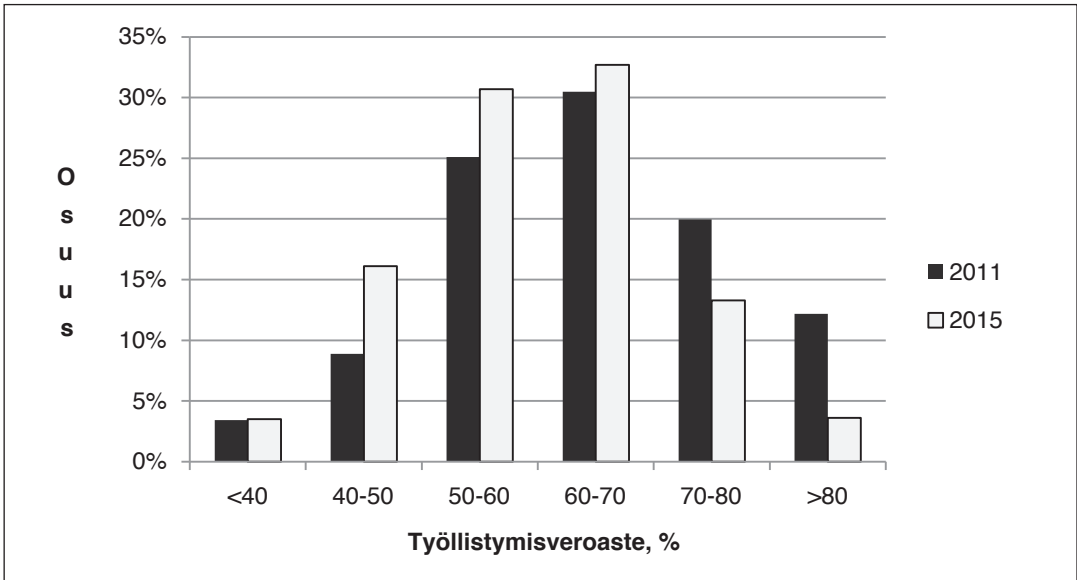
päivätyöltä kokopäivätyöhön siirryttäessä ovat kasvaneet merkittävästi, yli 11 prosenttiyksiköllä vuosien 2011 ja 2015 välillä. Suojaosien käyttöönotto on entisestään heikentänyt osa-aikatyöstä kokopäivätyöhön siirtymisen kannustimia.

Työllistymisveroasteiden jakaumia (kuvat 1–3) tarkastelemalla voidaan havaita, että työttömyysloukussa olevien eli yli 80 prosentin työllistymisveroasteen omaavien osuus on noussut kokopäivätyöhön työllistytessä runsaasta neljästä prosentista kahdeksaan prosenttiin. Puolipäivätyöhön työllistytessä työttömyysloukussa olevien työttömien osuus on laskenut reiluun 4 prosenttiin, joten työttömyysloukut ovat vuonna 2015 yleisempiä kokopäivätyöhön kuin puolipäivätyöhön työllistytessä. Puolipäivätyöstä kokopäivätyöhön siirryttäessä kannustinloukut ovat yleistyneet vuosien 2011 ja 2015 välillä ja vuoden 2015 lainsäädännöllä estimoituna lähes neljännes simuloiduista puolipäivätyöttömistä oli kannustinloukussa.

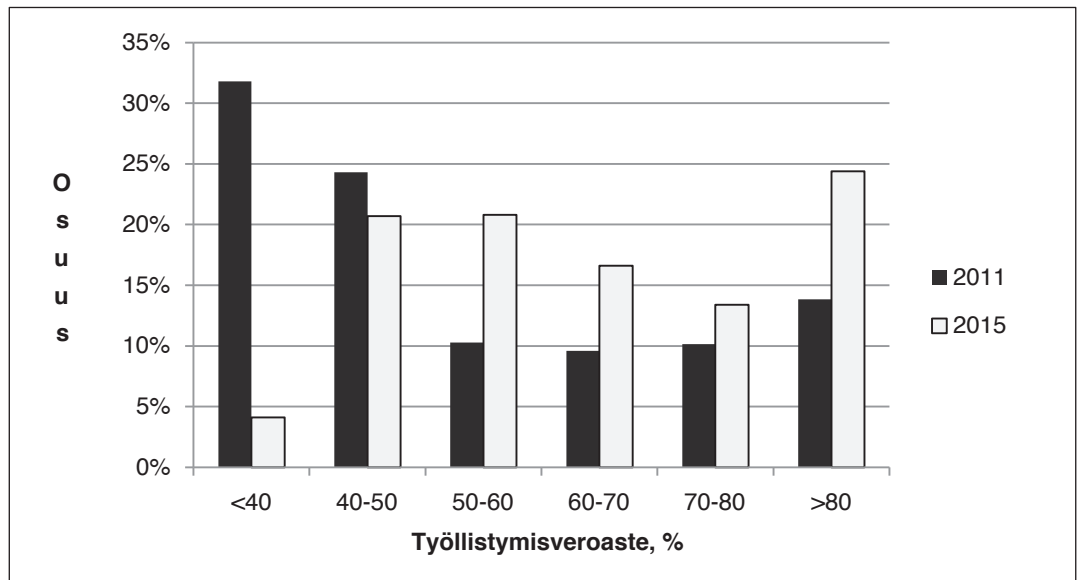
Kuva 1 Kokopäivätyöhön työllistymisen työllistymisveroasteet 2011 ja 2015



Kuva 2 Puolipäivätyöhön työllistymisen työllistymisveroasteet 2011 ja 2015



Kuva 3 Puolipäivätyöstä kokopäivätyöhön työllistymisen työllistymisveroasteet 2011 ja 2015



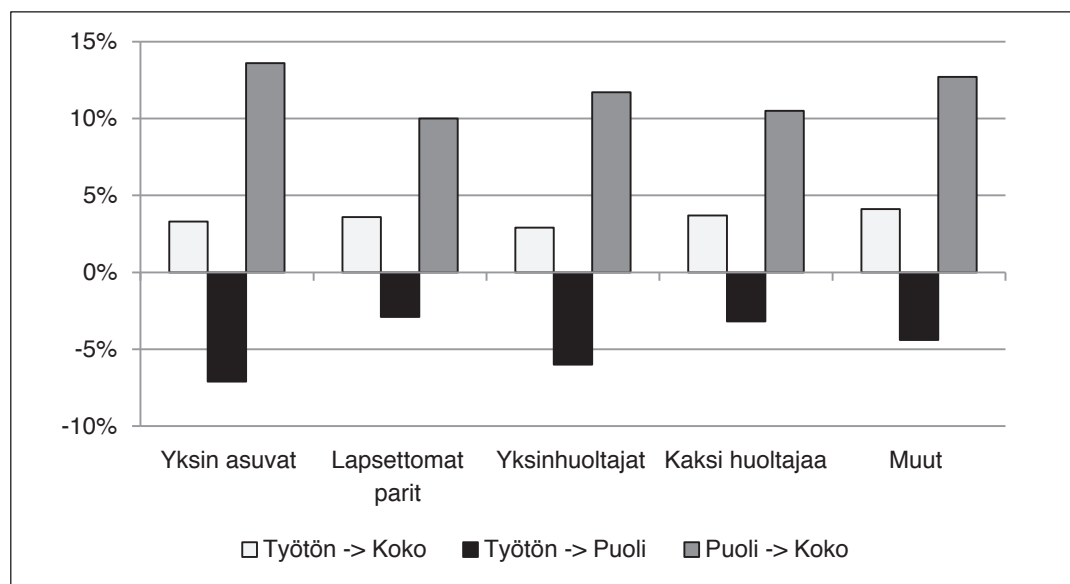
Kuvasta 4 nähdään työllistymisveroasteiden kehitys vuosien 2011 ja 2015 välillä kotitaloustyypeittäin. Siitä voidaan nähdä, että työllistymisveroasteet ovat muuttuneet kaikissa kotitaloustyypeissä samansuuntaisesti. Taulukosta 2 taas voi lukea työllistymisveroasteet kotitaloustyypeittäin vuonna 2015. Yksinasuvilla on keskimäärin korkeampi

työllistymisveroaste kuin kahden aikuisen kotitalouksilla. Myös yksinhuoltajien tilanne on suhteellisen hankala, nimittäin tämän ryhmän keskimääräinen työllistymisveroaste kokopäivätyöhön työllistytessä on 66,0 prosenttia ja lähes 71 prosenttia puolipäivätyöstä kokopäivätyöhön työllistytessä vuonna 2015.

Taulukko 2 Työllistymisveroasteet kotitaloustyypeittäin vuonna 2015

	Työtön -> Kokopäivätyö	Työtön -> Puolipäivätyö	Puolipäivätyö -> Kokopäivätyö
Yksin asuvat	65,0	63,9	66,1
Lapsettomat parit	61,2	57,4	64,9
Yksinhuoltajat	66,0	61,1	70,8
Kaksi huoltajaa	63,4	59,2	67,5
Muut	58,4	54,7	62,2

Kuva 4 Työllistymisveroasteen muutos 2011–2015 kotitaloustyypeittäin



## Suojaosareformin vaikutus kannustimiin ja työllisyyteen

Rakennepoliittiseen ohjelmaan vuonna 2013 kirjattiin päätös, että sekä työttömyysturvasa että asumistuessa otetaan käyttöön työtuolojen suojaosa. Työttömyysturvan 300 euron suojaosa tuli voimaan vuoden 2014 alusta (HE 176/2013) ja asumistuen samankokoinen suojaosa otetaan käyttöön syyskuussa vuonna 2015 (HE 52/2014).

Suojaosareformilla on kahdenlaisia, vastakkaisuuntaisia vaikutuksia työnteon kannustimiin. Työttömän silmin suojaosa lisää osa-aikaisen työnteon kannustavuutta. Esimerkiksi ennen uudistusta 1000 euroa työtuloa kuukaudessa ansainneen (työttömän) henkilön työttömyysturvaa soviteltiin 500 euroa pienemmäksi, kun taas uudistuksen jälkeen työttömyysetuus laskee vain 350 euroa. Tulosovittelu muuttuu työttömälle edullisemmaksi myös asumistuen tapauksessa. Sen sijaan kokonaan työttömän hen-

kilön tapauksessa kokoaikaisen työnteon tekemisen kannustimet eivät juuri muutu, koska sovitellun työttömyysturvan menettää, jos työaika on vähintään 80 prosenttia alalla sovelletusta kokoaikaisen työntekijän enimmäisajasta. Toki asumistukea voi saada vielä työllisenäkin, mutta suojaosan vaikutus täysipäiväisen työnteon kannustimiin on keskimäärin vähäinen.

Soviteltua työttömyyskorvausta saavan ja osa-aikatyötä tekevän henkilön näkökulmasta suojaosareformi heikentää kokoaikatyöhön työllistymisen kannattavuutta. Suojaosa ei kasvata sovittematonta työttömyyskorvausta tai nettopalkkaa. Sen sijaan osa-aikatyötä tekevä henkilö saa uudistuksen jälkeen aiempaa enemmän soviteltua työttömyysturvaa ja asumistukea. Kokonaisuudessaan siis osa-aikatyön tekemisen kannattavuus suhteessa joko työttömyyteen tai kokopäivätyöhön paranee. Suojaosareformin laadulliset vaikutukset, kun siirrytään eri työmarkkinatilasta toiseen, on kuvattu taulukkoon 2.

Taulukko 3 Suojaosareformin vaikutus työnteon kannustimiin

Siirtymä	Vaikutus	Syy
työttömyys -> puolipäivätyö	+	Osa-aikaisten tulojen tulosovitus muuttuu reformin jälkeen lievemmäksi.
työttömyys -> kokopäivätyö	(+)	Positiivinen vaikutus jää pieneksi, koska työttömyysturva suojaosasta ei ole hyötyä kokopäivätyössä oleville. Asumistuen suojaosa vaikuttaa kannustimia parantaen, mutta vain heikosti, koska loppujen lopuksi harva täysipäiväisesti töitä tekevä saa asumistukea.
puolipäivätyö -> kokopäivätyö	-	Reformin jälkeen puolipäivätyön kannattavuus paranee, mutta kokopäivätyön tekemisen kannattavuus pysyy suunnilleen ennallaan.

Suojaosat ovat hyvä esimerkki siitä kuinka politiikkareformit vaikuttavat työllistymisveroasteisiin. Koska työllistymispalkka ei simulointimallissa muutu reformien myö-

tä, riippuvat vaikutukset ainoastaan siitä, kuinka käytettävissä olevat tulot muuttuvat eri työmarkkinatiloissa. Jos työttömien käytettävissä olevat tulot kasvavat muita

enemmän, kasvavat työllistymisveroasteet sekä osa-aikatyöhön että kokopäivätyöhön. Jos puolestaan osa-aikatyöllisten käytettävissä olevat tulot kasvavat muita enemmän, parantuvat työllistymisen kannustimet osa-aikatyöhön, mutta osa-aikatyöstä kokopäivätyöhön siirtymisen kannustimet heikkenevät. Ainoastaan reformit, jotka kasvattavat käytettävissä olevia tuloja osa-aikatyössä ja kokopäivätyössä yhtä paljon työttömyyteen verrattuna, parantavat sekä osa-aikatyön että kokopäivätyön työllistymisen kannustimia ilman että kannustimet siirtyä osa-aikatyöstä kokopäivätyöhön heikkenevät.

Puolipäivätyön ja kokopäivätyön välisiä siirtymiä tarkasteltaessa on oletettu työttömien ja soviteltua puolipäivätyötä tekevien työllistyvän samalle palkkatasolle kokopäivätyössä. On kuitenkin mahdollista, että sovitellun puolipäivätyön tekeminen johtaisi korkeampaan työllistymispalkkaan. Tämä voitaisiin perustella sillä, että osa-aikatyön tekeminen ylläpitää työelämätaitoja ja työelämän kontakteja työttömyyteen verrattuna. Jos osa-aikatyön tekeminen korottaa työllistymispalkkaa, voi osa-aikatyön tukeminen olla perusteltua, vaikka se hieman heikentäisikin staattisia työllistymisen kannustimia.

Seuraavaksi keskitytään suojaosareformin määrällisiin vaikutuksiin työmarkkinoilla. Työllisyysvaikutuksia arvioidaan samalla tavalla kuin julkaisuissa Kotamäki (2014) tai

Vatt-työryhmä (2013). Aluksi lasketaan siis työllistymisveroasteet vuoden 2015 lainsäädännöllä suojaosien kanssa, jonka jälkeen lasketaan vertailukohta ilman suojaosia ja kaksinkertaisen, 600 euron suojaosan kanssa. Edellä kuvattu laskelma tehdään kaikille työmarkkinatiloille (työtön, puolipäivätyössä ja kokopäivätyössä). Lopuksi verrataan työllistymisveroasteen muutosta relevanttiin työllisyyskäsitteeseen käyttäen hyväksi valittua työllisyysjoustoja.

Honkanen et al. (2007) käyttävät Blutell et al. (1998) kehittämää menetelmää ja esimoivat työllisyyden riippuvuutta työllistymisveroasteista Suomessa saaden tulokseksi, että yhden prosenttiyksikön kasvu nettopalkassa saisi aikaan 0,07–0,11 prosenttiyksikön kasvun tehtyjen työkuukausien määrässä spesifikaatiosta riippuen. Laine ja Uusitalo (2001) puolestaan esimoivat, että 10 prosentin marginaalipalkan kasvun vaikutus työkuukausiin on 1,6 prosenttia. Lisäksi esimerkiksi Hakola-Uusitalo (2007) ja Vatt-työryhmä (2013) ovat käyttäneet 0,1 työllistymisjoustoja aikaisempaan, sekä kotimaiseen että ulkomaiseen tutkimuskirjallisuuteen vedoten. Näin ollen myös tässä artikkelissa käytetään 0,1 työllisyysjoustoja työllistymisveroasteen suhteen.

Suojaosareformin vaikutusta työllisyyteen voidaan karkealla tavalla arvioida laskemalla työllisyyden suhteellinen muutos ( $E^i$ ):

$$E^i = \beta^i \frac{n^{REFORM,i} - n^{BASE,i}}{n^{BASE,i}} = \beta^i \frac{\tau^{BASE,i} - \tau^{REFORM,i}}{1 - \tau^{BASE,1}},$$

missä  $\beta^i$  on työllistymisjousto,  $\tau$  on työllistymisveroaste ja  $n$  on työllistymisestä saatava nettohyöty ( $n=1-\tau$ ). Yläindeksissä  $i$  ( $\in \{PUOLI, KOKO\}$ ) viittaa työllistymisen tyyppiin eli puoli – tai kokopäivätyöhön,

BASE viittaa muuttujan arvoon ennen reformia ja REFORM muuttujan arvoon reformin jälkeen. Työllisten lukumäärän muutos voidaan edelleen laskea seuraavasta kaavasta:

$$\Delta N = E^{PUOLI} N^{PUOLI} + E^{KOKO} N^{KOKO},$$

missä  $\Delta$  viittaa muutokseen,  $N$  on kaikkien työllisten lukumäärä,  $N^{puoli}$  on puolipäiväisten (osa-aikaisten) työntekijöiden lukumäärä ja  $N^{koko}$  on kokopäiväisten työntekijöiden lukumäärä.

Taulukkoon 4 on raportoitu suojaosa-

reformista ja kuvitteellisesta suojaosan (sekä työttömyysturvan että yleisen asumistuen) kaksinkertaistamisesta seuraava keskimääräinen työllistymisveroasteen muutos vuonna 2015 sekä suuntaa-antava työllisyysvaikutus.

*Taulukko 4 Työllistymisveroasteen muutos verrattuna perusskenaarioon (suojaosa 300 €/kk), TyTi viittaa Työvoimatutkimukseen ja TA Tulonjakoaineistoon*

Suojaosa	0 €/kk		600 €/kk	
<b>Työmarkkinatila</b>	<b>Työllistymisveroasteen muutos</b>			
Työtön -> Koko	+0,2		- 0,3	
Työtön -> Puoli	+5,2		- 5,7	
Puoli -> Koko	- 4,9		+5,0	
Työllisyysvaikutus, 1000 henkilöä	TyTi	TA	TyTi	Ta
	- 5,2	- 3,5	+ 6,1	+ 4,2

Suojaosareformi lisää työllisyyttä Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen (TyTi) työllisyysmääritelmään perustuen yli 5 000 henkilöllä ja tulonjakoaineistoon (TA) perustuen runsaalla 3 000 henkilöllä. Nämä arviot eivät ole ristiriidassa keskenään, vaan mittaavat eri työllisyyden käsitettä. Työvoimatutkimuksessa työlliseksi rekisteröity, jos palkansaaja tai yrittäjä ilmoittaa haastatteluhetkellä tekevänsä koko- tai osa-aikatyötä. Tulonjakoaineistossa puolestaan henkilö luokitellaan työntekijäksi, mikäli hän on haastatteluviikolla joulukuussa tehnyt yli 15 tuntia ansiotyötä. Työvoimatilastossa työlliseksi luokitellaan siis helpommin eli pienemmällä työpanoksella kuin tulonjakotilastossa. Koska työllistymisveroasteen muutokset ovat tapahtuneet lähinnä osa-aikatyön kohdalla, kohdistuu myös työllisyysvaikutus lähinnä osa-aikatyöhön.

Kansaneläkelaitoksen laskelmien mukaan asumistuen suojaosa lisäisi yleisen asumis-

tuen menoja n. 30 miljoonalla eurolla vuositasolla ja hallituksen esityksen (176/2013) mukaan työttömyystuen suojaosa lisää työttömyysturvamenoja 41,9 miljoonalla eurola. Suojaosareformin kokonaisvaikutus on näiden arvioiden mukaan yhteensä runsas 70 miljoonaa euroa. Yhtä työllistä kohden uudistus tulisi maksamaan määritelmästä riippuen vuositasolla staattisesti arvioituna 14 000 eurosta 21 000 euroon. Uudistusta voi siis pitää suhteellisen kalliina keinona lisätä osa-aikaista työllisyyttä. Kustannus olisi kuitenkin hieman pienempi, jos laskelmassa otettaisiin huomioon työllistymisen tuottamat sosiaaliturvasäästöt ja kasvaneet verotulot. Osa-aikatyöhön työllistyttäessä nettosäästöt ovat kuitenkin pienemmän kuin kokopäivätyöhön työllistyttäessä.

Jos suojaosa kaksinkertaistettaisiin 600 euroon kuukaudessa, niin työllisyysvaikutus enemmän kuin kaksinkertaistuisi. Työllisyyden lisäys verrattuna nykytilaan olisi työvoi-

matutkimuksen työllisyysmääritelmään perustuen runsas 6 000 henkilöä ja tulonjakoaineiston perusteella runsas 4 000 henkilöä. Samalla kuitenkin suojaosien kustannukset kasvaisivat.

Suojaosien kasvattaminen heikentäisi kannustimia siirtyä puolipäivätyöstä kokopäivätyöhön ja 600 euron suojaosilla keskimääräinen työllistymisveroaste olisi tässä tapauksessa jo yli 70 %. Tämä saattaisi johtaa siihen, että yhä harvempi osa-aikatyötä tekevä siirtyisi kokopäivätyöhön, jolloin pitkällä aikavälillä keskimääräiset työtunnit ja tarpeeksi suurilla joustoarvoilla jopa yhteiskunnan kokonaistyötunnit laskisivat, vaikka työllisyysaste kasvaisi.

## Johtopäätökset

Tässä artikkelissa on tarkasteltu työnteon kannustavuutta sekä yleisesti että suojaosa-reformin kautta.

Vero- ja sosiaaliturvajärjestelmän aiheuttamia kannustinloukkuja on pyritty purkamaan politiikkareformien avulla jo vuosikymmenien ajan. Työtulojen verotusta keventämällä ja sosiaalietuuksien vähenemisasteita pienentämällä työllistymisen kannustimia onkin onnistuttu merkittävästi parantamaan työllistymisveroasteilla mitattuna. Viime vuosina keskimääräiset työllistymisveroasteet kokopäivätyöhön työllistyttäessä ovat kuitenkin nousseet. Työllistymisveroasteiden nousu johtuu monesta syystä. Verotuksen kiristyminen on pienentänyt työntekijöiden nettotuloja. Sosiaalietuuksien puolella työttömyysturvan tasokorotus asumistuen ja toimeentulotuen korotuksiin yhdistettynä kasvatti työttömien käytettävissä olevia tuloja ja heikensi työllistymisen kannustimia. Työttömyysturvan tasokorotus on perusteltua sosiaaliturvan jälkeenjääneisyyden korjaamiseksi, mutta

työnteon kannustinten näkökulmasta se on heikennys.

Viime vuosien merkittävin nimenomaan työnteon kannustinten parantamisella perusteltu uudistus on hallituksen rakennepoliittiseen ohjelmaan sisältynyt päätös 300 euron kuukausittaisen suojaosan käyttönotosta työttömyysturvassa ja yleisessä asumistuksessa. Suojaosien myötä työtön saa ansaita 300 euroa kuukaudessa ilman että se vähentää työttömyyspäivärahaa tai asumistukea. Työllistymisen kannustinten näkökulmasta suojaosat parantavat kannustimia siirtyä täydestä työttömyydestä soviteltuun osa-aikatyöhön. Toisaalta taas kannustimet siirtyä sovitellusta osa-aikatyöstä kokopäivätyöhön heikkenevät. Tämä johtuu siitä, että suojaosat kasvattavat käytettävissä olevia tuloja sovitellussa osa-aikatyössä, mutta kokopäivätyötä tekevien käytettävissä oleviin tuloihin suojaosilla on vain vähäinen vaikutus.

Työllistymisen kannustimia voidaan parantaa staattisesti arvioiden kolmella tavalla, joista kaikkiin liittyy omat ongelmansa. Yksi tapa on sosiaaliturvan tason madaltaminen, esimerkiksi työttömyysturvan tasoa tai kestoja leikkaamalla tai muuttamalla työttömyysturvan aikaprofili enemmän työn tekemistä suosivaksi. Suuntaus Suomessa on kuitenkin viime aikoina ollut ennemminkin sosiaaliturvaa vahvistava. Sosiaaliturvan leikkaamiseen liittyy myös hankalia sosiaalisia haasteita kuten työttömien toimeentuloon liittyvät ongelmat ja tuloerojen kasvu.

Toinen keino työllistymisen kannustimien parantamiseen on soviteltua työttömyyskorvausta saavien henkilöiden tulojen lisääminen juuri esimerkiksi suojaosien kautta. Kuten tässä artikkelissa aiemmin on tullut esiin, kannustinloukku ei tällöin purkaudu vaan siirtyy, kun kannustimet siirtyä osa-aikatyöstä kokopäivätyöhön heikkenevät. Lisäksi suojaosa on verrattain kallis toimi.

Kolmas tapa on, että pienipalkkaista ko-



kopäivätyötä tekevien käytettävissä olevia tuloja kasvatetaan esimerkiksi sosiaalieläkkeiden vähentämistä pienentämällä, ulottamalla soviteltu päiväraha myös kokopäivätyöhön (työtuntiraja poistamalla) tai verotusta keventämällä. Näin olisi mahdollista päästä kokonaan eroon hyvin korkeista marginaaliveroasteista matalilla tulotasoilla, mutta tällöin ongelmaksi nousee reformin kustannus.

Tässä artikkelissa hyödynnetty työntöön taloudellisten kannustinten staattinen arviointi ei huomioi todellisen työttömyysturvajärjestelmän kaikkia ominaisuuksia. Esimerkiksi soviteltua työttömyyspäivärahaa saavien edellytetään etsivän kokoaikatyötä, eikä henkilö ole oikeutettu soviteltuun päivärahaan, jos osa-aikaisuus perustuu hänen omasta aloitteestaan tapahtuneeseen työajan lyhentämiseen. Siten työntekijän ei ole mahdollista siirtyä omalla päätöksellään kokopäivätyöstä soviteltuun osa-aikatyöhön. Ilman soviteltua päivärahaa käytettävissä olevat tulot osa-aikatyössä ovat puolestaan huomattavasti kokopäivätyötä pienemmät (Kärkkäinen 2011).

Muut työttömyysturvan saamiseen liittyvät ehdot ja aktivointitoimet voivat kannustaa työttömiä työllistymään myös tilanteissa, joissa työllistymisveroasteet ovat korkeita. Ns. Tanskan mallissa työttömyysturvan korkeat korvausasteet mahdollistetaan tuen vahvalla ehdollisuudella ja aktivointitoimilla. Aktivointi käsitteenä on tosin epäselvä; tietyt aktivointitoimet toimivat paremmin työllisyysedistämässä kuin toiset. Toisaalta jo uhka aktivointitoimenpiteiden piiriin joutumisesta (ns. uhkavaikutus) on huomattu monissa tutkimuksissa vaikuttavan työttömyyden keston. Lisäksi aktivointitoimenpiteitä voidaan räätälöidä kohdistetusti eri työttömien ryhmille. Tehokkaat aktivointitoimet eivät välttämättä ole samoja pitkäaikaistyöttömille ja vastikään työttömäksi

jääneille. Työttömien aktivointi on kuitenkin potentiaalisesti kallista. Esimerkiksi nuorisotakuu kohdistuu hyvin laajaan joukkoon nuoria ja on siten mahdollista, että se on toimenä tehoton (Hämäläinen et al. (2014)).

Työllistymisen taloudellisten kannustinten lisäksi myös työttömyyden ja osa-/kokopäivätyön välillisiin siirtymiin liittyvä byrokratia ja tukien mahdolliseen katkeamiseen liittyvä epävarmuus voivat toimia työllistymisen esteenä. Näistä ei-rahallisista työllistymisen esteistä käytetään monesti termiä byrokraloukku. Sosiaaliturvan automatisointi ja ns. yhden luokun politiikka ovat usein esitettyjä keinoja byrokraloukkujen purkamiseksi. Näistä ensimmäiseen liittyy Suomessa käynnistytävä kansallinen tulorekisteri -hanke, joka mahdollistaa sen että sosiaaliturvan myöntäjät saisivat henkilöiden tulotiedot automaattisesti yhdestä rekisteristä. Tämä olisi yksi askel kohti automaattisesti tuloihin sopeutuvaa sosiaaliturvajärjestelmää. Automatisoitua sosiaaliturvaa laajempi uudistus olisi eri sosiaaliturvamuotojen yhdistäminen. Tästä yhtenä esimerkkinä toimii Isossa-Britanniassa toteutettu laaja Universal Credit -uudistus, jossa useita tukimuotoja (mm. perustyöttömyysturva, asumistuki, pienituloisille kohdistetut verotuet ja verotuksen lapsivähennykset) yhdistettiin yhdeksi uudeksi tarveharkintaiseksi sosiaalietuudeksi, joka sopeutuu automaattisesti tulojen muutoksiin. Tuen määrä riippuu mm. asuinpaikkakunnasta ja lasten lukumäärästä, mutta tukea tarvitsevien tarvitsee uudistuksen jälkeen anoa ainoastaan yhtä tukimuotoa.

Kannustinloukkujen purkamiseksi on tehty työtä jo useiden vuosikymmenien ja useiden hallituskausien ajan. Tavoite siitä, että työntöön pitäisi olla aina kannattavaa, on kannatettava, mutta ilmeisen hankala saavuttaa, jos sosiaaliturvan tasoa ei haluta heikentää. Useat Suomessa toteutetut ve-



ro- ja sosiaaliturvareformit ovat parantaneet työnteon kannustimia, mutta kannustinloukut ovat edelleen ongelma etenkin yksinäsuvilla, yksinhuoltajilla ja korkeaa ansiosidonnaista työttömyysturvaa saavilla. Viime vuosina keskimääräiset työllistymisveroasteet kokopäivätyöhön ovat nousseet kaikissa kotitaloustyypeissä. Kannustinloukkujen purkaminen ei ole yksinkertaista, koska monet reformit saattavat purkamisen sijaan vain siirtää loukun uuteen kohtaan. Näin on käynyt esimerkiksi suojaosareformien tapauksessa, jossa osa-aikatyön tekemisen kannustimet ovat parantuneet, mutta kannustimet siirtyä osa-aikatyöstä kokopäivätyöhön ovat heikentyneet. Tämä voi jopa johtaa pitkällä aikavälillä tilanteeseen, jossa reformin myötä yhteiskunnassa työllisyys kasvaa, mutta kokonaistyötunnit vähenevät.

Työnteon kannustinten näkökulmasta on tärkeintä, että vero- ja sosiaaliturvajärjestelmää uudistettaisiin yhtenäisenä kokonaisuutena. Tämä mahdollistaisi sekä taloudellisten kannustinloukkujen että byrokraloukkujen entistä paremman huomioimisen vero- ja sosiaaliturvareformeja suunniteltaessa.

## Lähteet

- Blundell, R., Duncan, A. & Meghir, C. (1998) Estimating labor supply responses using tax reforms. *Econometrica*, 66, 827–861.
- Chetty, R. (2012) Bounds on Elasticities with Optimization Frictions: A Synthesis of Micro and Macro Evidence on Labor Supply. *Econometrica* 80(3), 969–1018.
- Chetty, R., Guren, A., Manoli, D. & Weber, A. (2011) Are Micro and Macro Labor Supply Elasticities Consistent? A Review of Evidence on the Intensive and Extensive Margins. *American Economic Review, Papers and Proceedings*, 101, 471–475.
- Hakola-Uusitalo, T., Honkanen, P., Jäntti, M., Mattsson, A., Pirttilä, J. & Tuovinen, M. (2007) Miten työntekeä saadaan kannattamaan? Laskelmia sosiaaliturvan ja verotuksen muutosten vaikutuksista työllisyyteen ja tulonjakoon. Työpapereita 235. Palkansaajien tutkimuslaitos, Helsinki
- Hallituksen päätös rakennepoliittisen ohjelman toimeenpanosta osana julkisen taloudensuunnitelmaa 25.3.2014 (<http://valtioneuvosto.fi/tiedostot/julkinen/kehysneuvottelut-2014/paatos/fi.pdf>)
- Honkanen, P., Jäntti, M. & Pirttilä, J. (2007) Työn tarjonnan kannustimet Suomessa 1995–2003. Teoksessa P. Sinko, V. Vihriälä (toim.) *Rekrytointiongelmat, työvoiman tarjonta ja liikkuvuus*, 5/2007 teoksessa Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja, 4. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. 299–368.
- Honkanen, P. & Tervola, J. (2013) Vuoden 2012 perusturvamuutoksien vaikutukset. Kelan nettityöpapereita 35.
- Hämäläinen, K., Hämäläinen, U. & Tuomala, J. (2014) Takuulla nuorten työttömyyttä vastaan. Työpoliittinen aikakauskirja 1/2014.
- Kotamäki, M. (2014). Työllistymisveroasteet Suomessa. Keskustelualoite 1/2014. Valtiovarainministeriö, Helsinki.
- Kärkkäinen, O. (2011) Työn vastaanottamisen kannustimet Suomessa. Työpapereita 266. Palkansaajien tutkimuslaitos, Helsinki.
- Laitila, J. & Viitamäki, H. (2009) Työnteon taloudelliset kannustimet Teoksessa Eerola, E., Kari, S., Pehkonen, J. (toim.): *Verotuksen ja sosiaaliturvan uudistaminen – miksi ja mihin suuntaan?* VATT julkaisut 54.
- Laine, V. & Uusitalo, R. (2001) Kannustinloukku-uudistuksen vaikutukset työvoiman tarjontaan. VATT-tutkimuksia 74.

- Matikka, T. (2014) Taxable income elasticity and the anatomy of behavioral response: Evidence from Finland. VATT Working Papers 55.
- Meghir, C. & Phillips, D. (2010) Labour Supply and Taxes. Teoksessa Dimensions of Tax Design, the Mirrlees Review, Institute for Fiscal Studies.
- Rakennepoliittinen ohjelma 29.8.2013 (<http://valtioneuvosto.fi/etusivu/rakenneuudistus395285/tiedostot/rakennepoliittinen-ohjelma-29082013/fi.pdf>)
- Saez, E., Giertz, S., Saez, E. & Slemrod, J. (2012) The Elasticity of Taxable Income with Respect to Marginal Tax Rates: A Critical Review. *Journal of Economic Literature* 50(1) 3–50.
- STM (2013) Sosiaali- ja terveysministeriön 15.11.2013 Hetemäen ryhmälle toimitamat aineistot (<http://valtioneuvosto.fi/etusivu/rakenneuudistus395285/tiedostot/ministerioiden-materiaalit-15112013/stm/STM-aineistot-15112013.pdf>)
- Tilastokeskus (2014) SISU-malli. Käyttöopas tulonsiirtojen ja verotuksen mikrosimulointiin. ([http://www.stat.fi/tup/mikrosimulointi/mikrosimulointi\\_kayttoopas.pdf](http://www.stat.fi/tup/mikrosimulointi/mikrosimulointi_kayttoopas.pdf))
- Valtiovarainministeriö (2013) ”Julkisen talouden kestävyys ja rakennemuutokset. Talouspolitiikan strategia 2013”, 5/2013
- VATT-työryhmä (2013). Verotuksen ja sosiaaliturvan työllisyysvaikutukset. Vuoden 2012 muutosten arviointia. VATT Muis-tiot 28.

## Kolmas kategoria. Katsaus Kanadan *dependent contractor* -käsitteeseen

Anne-Mari Mäkinen<sup>1</sup>

### Johdanto

Työsuhteen ja yrittäjänä tehdyn työn välinen rajanveto on yksi työoikeusjuristeja askarruttavista kestoaiheista. Kysymys on tärkeä myös käytännössä, sillä sen avulla ratkaistaan, sovelletaanko tiettyyn oikeussuhteeseen työlainsäädäntöä vai ei.

Työ- ja elinkeinoministeriön vuonna 2013 valmistuneessa vertailuselvityksessä tarkasteltiin sosiaaliturvan sekä kilpailu- ja työ-sopimuslainsäädännön soveltumista itsensä työllistäjiin eräissä Euroopan maissa. Selvityksessä kävi ilmi, että selvityksen kohteena olevissa maissa itsensä työllistäjien asema määrittäytyi eri tavoin: osassa maista itsensä

työllistäjät rinnastettiin palkansaajiin sosiaaliturvassa, toisissa taas oli laajennettu työlainsäädännön soveltamisalaa uusin käsittein. (TEM raporteja 2013.)

Tässä kirjoituksessa puolestaan selvitetään, miten työsuhteessa ja toisaalta yrittäjänä tehty työ määritellään Kanadan työoikeudessa. Tarkastelun kohteena on erityisesti työntekijänsäkaltaisen yrittäjän eli ns. *dependent contractor* -käsite<sup>2</sup>. Suoraa vertailua Suomen järjestelmään ei maiden oikeusjärjestelmiin liittyvistä muista eroista johtuen voida tehdä, mutta kirjoituksessa pyritään kuitenkin kuvaamaan keskeiset, Suomen työlainsäädännöstä poikkeavat havainnot.

<sup>1</sup> Anne-Mari Mäkinen, OTL, KTM, vieraileva tutkija, Toronton yliopisto

<sup>2</sup> Työntekijänsäkaltaisella yrittäjällä voi olla myös omaa palkattua työvoimaa. Ks. tästä tarkemmin jäljempänä.

## Kanadan oikeusjärjestelmästä

Kanadan hallinnollinen järjestelmä muodostuu liittovaltiosta ja kymmenestä osavaltios- ta. Lainsäädäntövalta on jaettu liittovaltion ja osavaltioiden kesken. Kanadan perustuslaissa on erikseen määritelty alat, joita koskeva työoikeudellinen sääntely kuuluu liittovaltion toimivaltaan. Näitä toimialoja ovat muun muassa pankki- ja rahoitussektori, radio- ja televisiotoiminta, postiala, ydinvoimalat sekä merenkulku. Muilla toimialoilla lainsäädäntövaltaa käyttää kukin osavaltio, ja osavaltion lainsäädäntöä sovelletaan lähtökohtaisesti sen alueella tapahtuvaan toimintaan. Yli 90 prosenttia Kanadassa toimivista työnantajaryityksistä kuuluu osavaltioiden työlain säädännön soveltamisalaan, joten osavaltioilla on työoikeudellisissa kysymyksissä varsin merkittävä rooli. (Arthurs 2006, s. 7–9 ja Thompson & Taras 2004, s. 91.)

Kanadan oikeusjärjestelmä on puolestaan sekoitus *civil law* ja *common law* -perinnettä. Quebecin osavaltiossa on voimassa – Ranskan historiallisesta vaikutuksesta – kodifioituihin lakeihin perustuvaa *civil law* -järjestelmä. Sen sijaan Kanadan muissa osavaltiossa on Iso-Britannian tavoin lähtökohtana *common law*, jossa tuomioistuinten ennakkoratkaisut ovat keskeisiä oikeuslähteitä.

Tässä kirjoituksessa keskitytään Kanadan suurimman osavaltion, Ontarion lainsäädäntöön ja oikeuskäytäntöön.

## Itsensä työllistäjät Kanadassa

Itsensä työllistäminen on Kanadan työmarkkinoilla yleistä. Vuonna 2011 Kanadassa oli 2,67 miljoonaa itsensä työllistäjää, mikä vastasi 15,4 prosenttia työllisistä. Vuonna 2013 itsensä työllistäjiä oli jo yli 2,7 miljoonaa.

Tilastojen mukaan noin kaksi kolmasosaa itsensä työllistäjistä on miehiä. Yksinyrittäjiä itsensä työllistäjistä oli 68 prosenttia ja heistä 73 prosenttia toimi ilman yhtiömuotoa. Lisäksi yksinyrittäjien määrä on 1980-luvulta lähtien kasvanut nopeammin kuin työnantajana toimivien itsensä työllistäjien määrä. (Industry Canada 2012.)

Myös kansainvälisessä vertailussa Kanada sijoittuu itsensä työllistäjien määrässä tilastojen kärkeen, minkä lisäksi itsensä työllistäjien määrä on varsinkin 1990-luvulla kasvanut Kanadassa nopeammin kuin työsuhteisten työntekijöiden määrä. OECD:n mukaan Kanadassa itsensä työllistäjien määrä kasvoi vuosina 1990–1998 4,7 prosentilla, kun työsuhteiden määrä lisääntyi saman ajanjakson aikana vain 0,9 prosentilla. Suomessa vastaavat luvut olivat 0,6 prosenttia ja -1,0 prosenttia. Lisäksi 1990-luvun lopulla tehdyt tutkimukset antoivat OECD:n mukaan viitteitä ns. epäaidon yrittäjyyden (*false self-employment*) kasvusta, mihin liittyi muun muassa toimentulon riippuvuus yhdestä asiakassuhteesta. (OECD 2000.)

OECD:n vuonna 2014 julkaisema Employment Outlook määrittelee erääksi itsensä työllistäjien ryhmäksi ns. riippuvaiset itsensä työllistäjät (*dependent self-employed workers*). Näiden työnsuorittajien asema muistuttaa määritelmän mukaan työntekijän asemaa, koska heillä on tyypillisesti vain yksi tai korkeintaan muutamia toimeksiantosuhteita ja he kuuluvat usein toimeksiantajan yritys rakenteeseen. Toimeksiantosuhteessa ei kuitenkaan lähtökohtaisesti sovelleta työlain säädäntöä, vaan suhde perustuu sopimusvapauteen. Muun muassa näistä syistä työnantajan on OECD:n arvion mukaan taloudellisesti houkuttelevampaa solmia toimeksiantosuhte tällaisen työnsuorittajan kanssa kuin palkata tehtävää varten työsuhteinen työntekijä. (OECD 2014, s. 146 ja 169–172.)

Vastaavanlaisia tunnuspiirteitä yhdistyy jäljempänä tarkemmin kuvatulla tavalla myös tässä kirjoituksessa tarkasteltavana olevassa *dependent contractor* -käsitteessä. Vuoden 2014 Employment Outlook ei kuitenkaan sisällä tietoa riippuvaisten itsensä työllistäjien määrästä Kanadassa.

Itsensä työllistäjien asemaa on käsitelty runsaasti myös Kanadan työoikeudellisessa kirjallisuudessa. (Ks. esim. Arthurs, H. W. 1965; Fudge, J., Tucker, E. & Vosko, L. 2003; Cranford, C., Fudge J., Tucker E. & Vosko, L. 2005; Arthurs, H. 2006 ja Langille, B. & Davidov, G. 1999.) Oikeuskirjallisuudessa on tarkasteltu erityisesti työntekijän ja yrittäjän rajanvetoa sekä *dependent contractor* -käsitteen sisältöä, merkitystä ja tarpeellisuutta. Voimassaoleviin työsuhteen tunnusmerkistöä koskeviin oppeihin on kirjallisuudessa suhtauduttu osin kriittisesti, koska niiden on katsottu soveltuvan huonosti nykypäivän työelämän ilmiöihin, kuten perinteisestä työsuhdemallista poikkeaviin työnteon muotoihin (esim. osa-aikatyö, vuokratyö ja itsensä työllistäminen). Kirjallisuudessa on myös esitetty täsmennyksiä käsitteisiin sekä eri sopimussuhteissa tehdyn työn jäsentämistä uudelleen. Palaan kehitysehdotuksiin kirjoituksessa myöhemmin.

## Työntekijä vai yrittäjä?

Kuten Suomessa, myös Kanadan työoikeudellinen sääntely rajoittuu lähtökohtaisesti työnantajan ja työntekijän väliseen suhteeseen. Työntekijän ja yrittäjän rajanvedolla on merkitystä paitsi työlainsäädännön vähimmäisehtojen, kuten vähimmäispalkan, lomien ja työturvallisuutta koskevien säännösten soveltamisen, myös työehtosopimusten sekä useiden sosiaalietuuksien, kuten työttömyysturvan ja eläkkeen näkökulmasta. (Fudge, J., Tucker, E. & Vosko, L. 2003, s. 194.)

Yrittäjien välisessä suhteessa sopijakumppaneiden oletetaan olevan tasavahvoja siten, ettei kummankaan osapuolen katsota tarvitsevan lainsäädännöllistä suojelua samalla tavalla kuin työntekijän työsuhteen heikompana osapuolena. Työlainsäädäntöä ei siten sovelleta yrittäjänä tehtävään työhön. Yritysten välisten suhteiden sääntelemisen saattaisi lisäksi johtaa kilpailun vääristymiseen, mikä puolestaan on kielletty kilpailulainsäädännössä. (Christie, I., England, G. & Cotter, W. 1993, s. 12 ja Halsbury's Laws of Canada 2011, s. 266.) Myös Suomen työlainsäädäntö perustuu näille lähtökohdille.

Rajanveto työsuhteessa tehdyn työn ja yrittäjätyön välillä ei aina ole yksinkertaista. Kanadan työlainsäädännössä ei ole lueteltu työsuhteen tunnusmerkkejä vastaavalla tavalla kuin Suomen työ sopimuslaissa (55/2001), vaan työsuhteen määrittely on jäänyt oikeuskäytännön varaan. Oikeuskäytännössä on puolestaan luotu erilaisia ”testejä”, joiden avulla pyritään ratkaisemaan, tehdäänkö työtä työntekijänä vai yrittäjänä.

Työsuhteen olemassaoloa selvittävässä testeissä kiinnitetään huomiota muun muassa seuraaviin seikkoihin: kenellä on oikeus johtaa ja valvoa työtä, kuka omistaa työvälineet, onko työnsuorittajalla mahdollisuus liikevoittoon (*profit*), kuka kantaa riskin taloudellisista tappioista (*risk of loss*), onko työnsuorittaja osa toimeksiantoyritystä vai toimiiko hän yrityksestä erillään (*business integration*), kuinka säännöllistä ja toistuvaa työn tekeminen on ja onko työnsuorittajalla mahdollisuus delegoida työtehtäviä. Työntekosopimuksen nimelle tai osapuolten tarkoitukselle ei anneta ratkaisevaa merkitystä, vaan tuomioistuimet tutkivat työntekosuhteen todellisia olosuhteita. Toisaalta mikään yksittäinen tunnusmerkki ei ole arvioinnissa toisia painavampi, eikä tarkastelussa huomioon otettavia seikkoja ole rajoitettu. (Ks. esim. England, G. 2008, s. 20–22 ja siellä

mainitut oikeustapaukset, Halsbury's Laws of Canada, 2011, s. 263–267 ja siellä mainitut oikeustapaukset sekä Sack, J., Phillips E. & Leal-Neri, H. 2011, s. 253.)

Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että valvonta ja taloudellinen riippuvuus/riippumattomuus ovat käytännössä tärkeimmät tunnusmerkit rajanvedossa työsuhteen ja yrittäjyyden välillä. Arvioinnissa käytetään tällöin apuna muita tekijöitä, kuten kuulumista toimeksiantajayrityksen toimintoihin sekä mahdollisuutta liikevoittoon tai riskiä tappioon. (Langille, B. & Davidov, G. 1999, s. 21.)

Kun työlainsäädännön tavoitteena on suojata työsuhteen heikompa osapuolta, työntekijää, työntekijän käsitettä tulkitaan Kanadan työoikeudessa laajasti. (Halsbury's Laws of Canada, 2011, s. 263.) Sama työntekijän käsitteen tulkinnan päämäärähakuisuus on nähtävissä myös oikeuskäytännössä ns. kolmannen kategorian luomisena. Toisaalta työntekijäkäsitteen sisältö voi – niinkuin Suomessakin – vaihdella oikeusaloittain, ja työlainsäädännössä työntekijän asemassa olevaa saatetaan esimerkiksi verolakien soveltamisessa pitää yrittäjänä. Näin ollen työntekijän ja yrittäjän käsitteet eivät välttämättä ole eri sektoreilla, kuten työoikeudessa, verotuksessa tai sosiaaliturvassa, yhteneväisiä, vaan käsitteitä arvioidaan kunkin oikeudenalan omista lähtökohdista. (England, G. 2008, s. 18 ja Sack, J., Phillips E. & Leal-Neri, H. 2011, s. 255.)

### **Kolmas kategoria individuaalisessa työlainsäädännössä**

Kanadan kirjoitetussa individuaalisessa työlainsäädännössä ei ole työntekijänkaltaisen yrittäjän määritelmää. Sen sijaan oikeuskäytännössä työntekijän ja yrittäjän väliin sijoittuva kolmas kategoria tunnistettiin jo

vuonna 1936 tapauksessa *Carter*. (*Carter v. Bell & Sons* [1936] 2 D.L.R. 438.) Tuon Ontarion valitustuomioistuimen antaman ratkaisun mukaan toimeksiantajayrityksen ja yrittäjänä toimineen myyntiedustajan välisessä oikeussuhteessa oli paitsi yrittäjätyölle ominaisia piirteitä (mm. provisiopalkkaus), myös työsuhteeseen viittaavia seikkoja (yritys mm. järjesti myyntiedustajalle koulutusta, yritys oli myyntiedustajan ainoa asiakas jne.) Ratkaisun mukaan myyntiedustajan työ kuului kolmanteen kategoriaan, ja hänellä oli oikeus kohtuulliseen irtisanomisaikaan.

Mainitun ratkaisun jälkeen tuomioistuint met ovat oikeuskäytännössä yhtäältä toistaneet mahdollisuuden kolmannen kategorian olemassaoloon ja toisaalta hahmottaneet rajaa työntekijäasemassa, yrittäjäasemassa ja työntekijänkaltaisen yrittäjän asemassa olevien työnsuorittajien välille. (Ks. uudemmassa oikeuskäytännöstä esim. *Ontario Ltd. v. Sagaz Industries Canada Inc.* [2001] SCC 59 ja *Braiden v. La-Z-Boy Canada Ltd* [2008] D.L.R. 294.)

Ratkaisuissa on yleensä ensin tutkittu, onko työnsuorittaja työntekijä. Jos kyse ei ole työntekijän ja työnantajan välisestä oikeussuhteesta, tuomioistuim tutkii, viittaavatko työn tekemisen ehdot ja olosuhteet yrittäjän olevan oikeussuhteessa tosiasiallisesti työntekijänkaltaisessa asemassa.

Itsenäisen yrittäjän ja työntekijänkaltaisen yrittäjän välisessä rajanvedossa keskeistä on selvittää, onko työnsuorittajan yritystoiminta taloudellisesti riippuvaista kyseessä olevasta toimeksiantajasta. Tässä arvioinnissa voidaan puolestaan ottaa huomioon monia seikkoja. Esimerkiksi tapauksessa *Job (Job v. Remax Metro-City Realty Ltd.* [1999] ONCA 5029) kiinteistövälittäjän katsottiin tekevän työtä työntekijänkaltaisena yrittäjänä, koska toimeksiantosopimuksen mukaan hänen tuli muun muassa ilmoittaa kaikki myyntikohteet toimeksiantajan kautta ja



kiinteistövälittäjän mainoksista tuli aina ilmetä myös toimeksiantajayrityksen nimi. Myös toimeksiantosopimuksen päättämiseen ja uudistamiseen liittyvät yksityiskohdat viittasivat kiinteistövälittäjän yritystoiminnan olevan käytännössä riippuvaista toimeksiantajasta. Työsuhteen edellytykset eivät oikeuden mukaan kuitenkaan täytyneet, koska toimeksiantaja ei voinut valvoa kiinteistövälittäjän toimintaa.

Sen sijaan tapauksessa *McKee (McKee v. Reids Heritage Homes* [2009] ONCA 916) kiinteistövälittäjän ja toimeksiantajayrityksen katsottiin toimineen niin kiinteässä yhteistyössä, että oikeussuhdetta oli pidettävä työsuhteena. Kiinteistövälittäjä oli työskennellyt samalle toimeksiantajalle lähes 20 vuotta. Toimeksiantajayritys oli osoittanut välitettävät kohteet, määrännyt pyyntihinnan ja oli huolehtinut kohteiden markkinoinnista. Kiinteistövälittäjä sai myymistään kohteista provisiota, mikä oli hänen yrityksensä ainoa tulonlähde. Huolimatta siitä, että kiinteistövälittäjä oli palkannut yritykseensä – toimeksiantajayrityksen suostumuksella – omaa henkilökuntaa, tuomioistuin katsoi kiinteistövälittäjän työskennelleen tosiasialisesti työntekijänä.

Käsitteellisesti *dependent contractor* on yrittäjä eikä työntekijä. Oikeuskäytännössä on kuitenkin katsottu, että *dependent contractor* -asemassa olevalla työnsuorittajalla on oikeus kohtuulliseen irtisanomisaikaan ja että sopimussuhteen irtisanomiselle on oltava lainmukainen peruste. Toisaalta työntekijäntalaiseella yrittäjällä on katsottu olevan lojaliteettivelvoite toimeksiantajaansa nähden.

Toimeksiantosuhteen päättämistä koskevassa tapauksessa *Sarnelli (Sarnelli v. Effort Trust Company* [2011] ONSC 1080) Ontarion korkein oikeus katsoi, että lukkoseppänä työskennellyt yksinyrittäjä teki työtä toimeksiantajalleen työntekijäntalaiseena yrit-

täjänä. Taloudelliseen riippuvuuteen viittasi oikeuden mukaan muun muassa seuraavat seikat: (i) lukkoseppän tuli olla jatkuvasti toimeksiantajan tavoitettavissa; (ii) kaksi kolmasosaa lukkoseppän laskutuksesta tuli kyseessä olevalta toimeksiantajalta; ja (iii) lukkoseppällä oli yksinomainen toimitusso- pimus tietyn lukkojen toimittajan kanssa, ja toimeksiantajan rakennuksiin tuli asentaa nimenomaan näitä lukkoja. Ratkaisun mukaan lukkoseppällä oli oikeus kuuden kuukauden irtisanomisaikaan ja vahingonkorvauksiin.

Työntekijäntalaiset yrittäjät rinnastetaan siten Kanadan työoikeudessa tiettyjen vähimmäisoikeuksien – irtisanomisperusteen ja kohtuullisen irtisanomisajan – osalta työntekijöihin, mikä merkitsee tosiasialisesti työlainsäädännön soveltamisalan laajentamista. (Ks. England, G. 2008, s. 24 ja siellä mainitut oikeustapaukset.) Muilta osin toimeksiantajan ja työntekijäntalaisen yrittäjän välinen oikeussuhde on kahden yrittäjän välinen toimeksianto- ja kauppasuhte, johon ei sovelleta työoikeudellista sääntelyä. Kanadan oikeuskäytännössä ei kuitenkaan tietääkseni ole vielä otettu kantaa esimerkiksi vuosiloma-, vähimmäispalkkai- tai työaikasäännösten soveltumiseen näihin suhteisiin. Työntekijän ja yrittäjän välille sijoittuvan työntekijäntalaisen yrittäjän oikeudellinen asema saattaa siten Kanadassa vielä täsmentyä.

### ***Dependent contractor* kollektiivisessa työlainsäädännössä**

#### ***Määritelmä***

Kuten edellä on todettu, Kanadan individuaalisen työlainsäädäntöön ei ole kirjattu työntekijän ja itsenäisen yrittäjän väliin sijoittuvan kolmannen työnsuorittajakategorian määritelmää, vaan työntekijäntalaisen

yrittäjän käsite on luotu oikeuskäytännössä.

Sen sijaan kollektiivisessa työlainsäädännössä kolmas kategoria on nimenomaisesti mainittu. Ontarion osavaltion työmarkkinasuhteita koskeva laki (Labour Relations Act 1995, jäljempänä OLRA), jossa on säännöksiä muun muassa työehtosopimusten solmimisesta, sallituista ja kielletyistä työtaistelutoimenpiteistä sekä työnantajan ja ammattiliiton välisestä yhteistoiminnasta työpaikoilla, määrittelee dependent contractor -käsitteen. Vastaava dependent contractor -termi sisältyy myös liittovaltion tasolla sovellettavan Canada Labour Code -lain kollektiivista työoikeutta koskevaan I osaan.

OLRA:n mukaan dependent contractor<sup>3</sup> on

*[a] person, whether or not employed under a contract of employment, and whether or not furnishing tools, vehicles, equipment, machinery, material, or any other thing owned by the dependent contractor, who performs work or services for another person for compensation or reward on such terms and conditions that the dependent contractor is in a position of economic dependence upon, and under an obligation to perform duties for, that person more closely resembling the relationship of an employee than that of an independent contractor.* (alleviivaus tässä)

OLRA:n määritelmän mukaan dependent contractor tekee työtä ehdoin, joiden mukaan hän on tosiasiallisesti taloudellisesti

riippuvainen toimeksiantajastaan. Tämä tarkoittanee usein sitä, että *dependent contractorilla* on vain yksi suurempi ja korkeintaan muutamia pieniä toimeksiantajia. Työnte-  
kosuhteen taloudellinen riippuvuus johtaa määritelmän mukaan siihen, että *dependent contractorin* asema muistuttaa käytännössä enemmän työntekijää kuin yrittäjää.

Määritelmän mukaan työn tekemistä koskevan sopimuksen nimellä tai luonteella ei ole merkitystä, eikä merkitystä ole lähtökohtaisesti silläkään, kuka työvälineet omistaa. Näiden seikkojen sijaan huomiota kiinnitetään muihin työn tekemisen ehtoihin sekä siihen, onko *dependent contractor* taloudellisesti riippuvainen kyseessä olevasta asiakassuhteestaan. Jos tunnusmerkit täyttyvät, *dependent contractor* on OLRA:a sovellettaessa työntekijän asemassa. OLRA:n soveltamisessa työntekijäasemassa ovat näin ollen paitsi kaikki työsuhteessa olevat työntekijät, myös tietystä asiakkaastaan taloudellisesti riippuvaiset yrittäjät. (Cranford, C., Fudge J., Tucker E. & Vosko, L. 2005, s. 105.)

Vaikka OLRA:aa sovelletaan työsuhteessa olevien lisäksi taloudellisesti riippuvaisiin yrittäjiin, lain soveltamisalaa on useiden ammattiryhmien ja työtehtävien osalta rajoitettu. Lain mukaan muun muassa arkkitehdit, hammaslääkärit, maanmittaajat, lakimiehet ja lääkärit sekä johtavassa asemassa olevat tai luottamuksellisia työmarkkinasuhteita hoitavat eivät työsuhteessakaan työskennellessään ole työntekijöitä OLRA:n tarkoittamassa mielessä. Mainittuihin ryhmiin

<sup>3</sup> OLRA:n mukaiseen *dependent contractor* -määritelmään on myös viitattu individuaalista työoikeutta koskevissa oikeustapauksissa, joissa työntekijänkaltaisen yrittäjän käsite on hyväksytty. (Ks. esim. *McKee v. Reids Heritage Homes* [2009] ONCA 916.) Kiinnostavaa on lisäksi, että monista Kanadan ja Yhdysvaltojen oikeusjärjestelmien yhtäläisyyksistä sekä itsensä työllistäjien suuresta määrästä huolimatta Yhdysvaltojen oikeusjärjestelmässä ei ole erillistä työntekijänkaltaisen yrittäjän kategoriaa. (Sack, J., Phillips E. & Leal-Neri, H. 2011, s. 260.)



kuuluville ei siten ole oikeutta järjestäytyä ammattiliittoon. Myöskään kotityöntekijät, maatalouden alalla työskentelevät, poliisit, palomiehet, tuomarit ja opettajat eivät kuulu lain soveltamisalan piiriin. Mainittujen ryhmien osalta ei tule myöskään arvioitavaksi, onko työnsuorittaja *dependent contractor*.<sup>4</sup> (Sommer, N. & Saxe, S. 2001, s. 12–14 ja Labour Law Casebook Group 1998, s. 219–235.)

### Oikeuskäytäntöä

Toimivalta OLRA:n soveltamisalaa koskevissa kysymyksissä on erityisellä hallinnollisella lautakunnalla, joka Ontarion osavaltiossa on *The Ontario Labour Relations Board* (jäljempänä OLRB). Kyseinen lautakunta arvioi myös, onko työn suorittaja *dependent contractor*.

*Dependent contractor* -käsitteen arvioinnissa lautakunnat ovat kiinnittäneet huomiota muun muassa työnsuorittajan mahdollisuuksiin vaikuttaa työn tekemisen yksityiskohtiin, aikatauluun sekä palkkion suuruuteen ja maksutapaan. Merkitystä on annettu myös sille, kuinka paljon työnsuorittajan kokonaistuloista tulee tietyltä asiakkaalta, jolloin yli 80 prosentin osuus on yleensä ollut osoituksena taloudellisesta riippuvuudesta. Niin ikään työnsuorittajan mahdollisuuksia liikevoittoon, tappioriskiä sekä työnsuorittajan tarjoaman palvelun kuulumista toimeksiantajayrityksen keskeisiin toimintoihin on ratkaisukäytännössä tarkasteltu. Työntekosuhteen tosiasiallinen sisältö on lautakuntien arvioinnissa ollut työn tekemistä koskevaa muodollista sopimusta ratkaisevampi. (Ks. esim. Sack, J., Phillips E. & Leal-Neri, H.

2011, s. 258–259 ja siellä mainitut oikeustapakukset sekä Sommer, N. & Saxe, S. 2001, s. 12.)

Esimerkiksi sairaalan kotiapupalvelua koskevissa ratkaisuisa *Huntsville* ja *Huntsville II (District Memorial Hospital & Huntsville District Memorial Hospital [1998] OLRB Rep. November/December 968)* OLRB katsoi, että sairaanhoitajat ja kotiaavustajat kuuluivat OLRB:n *dependent contractor* -käsitteen piiriin. Lautakunta tarkasteli kummankin ammattiryhmän työtehtäviä ja tosiasiallisia mahdollisuuksia vaikuttaa muun muassa työaikoihin ja muihin työn järjestylihin. Kotiaavustajat pystyivät OLRB:n mukaan vaikuttamaan työaikoihinsa jonkin verran, mutta muista työnteon yksityiskohdista määräsi sairaala. Kotiaavustajille maksettiin tuntipalkkaa.

Sen sijaan kotiapupalvelussa työskentelevien sairaanhoitajien mahdollisuudet vaikuttaa työn järjestylihin olivat muun muassa sairaanhoitajien ammattitaitoon liittyvistä syistä kotiaavustajia laajemmat. Toisin kuin kotiaavustajille, sairaanhoitajille maksettiin käyntikohtainen palkkio. Toisaalta sairaanhoitajien työajat määräytyivät potilaiden yksilöllisistä tarpeista käsin, eikä sairaanhoitajilla ollut OLRB:n mukaan mahdollisuutta täysin päättää työajoistaan. Tämä rajoitti lautakunnan mielestä myös sairaanhoitajien mahdollisuuksia lisätulojen hankintaan. Kun sairaanhoitajat lisäksi olivat keskeinen osa sairaalan tarjoamaa kotiapupalvelua, OLRB katsoi, että myös sairaanhoitajat kuuluivat *dependent contractor* -käsitteen piiriin. (Ks. myös Cranford, C., Fudge J., Tucker E. & Vosko, L. 2005, s. 106–109.)

<sup>4</sup> Kansainvälinen työjärjestö ILO on pitänyt Ontarion lainsäädäntöä yleissopimuksen No. 87 (1948) vastaisena siltä osin kuin osavaltio ole turvannut maataloustyöntekijöille järjestäytymisvapautta. (ILO 2012, s. 100–103.)

Arvioitaessa työnsuorittajan kuulumista *dependent contractor* -käsitteen piiriin otetaan huomioon myös, onko työnsuorittajalla omaa palkattua työvoimaa. Omien työntekijöiden, kuten tilapäisen apuvoiman palkkaaminen ei sinänsä estä pitämästä yrittäjää tietyistä toimeksiantajasta taloudellisesti riippuvaisena ja siten työntekijäntaloutena. Esimerkiksi tapauksessa *Alpa (Carpenters & Allied Workers v. Alpa Wood Mouldings Company* [1992] OLRB 6364) rakennuspalveluita tarjoavaa työnsuorittajaa pidettiin työntekijäntaloutena yrittäjänä huolimatta siitä, että tämä oli palkannut apuvoimaa. OLRB katsoi, että apuvoiman palkkaaminen liittyi toimeksiantajan työlle asettamiin määräpäiviin, eikä työnsuorittaja hyötynyt apuvoiman palkkaamisesta taloudellisesti.

Toisaalta omien työntekijöiden palkkaaminen voi jossain tilanteessa osoittaa, ettei työnsuorittaja ole tosiasiallisesti riippuvainen tietyistä toimeksiantajasta varsinkaan, jos työnsuorittaja voi toimeksiantosuhteen rajoittamatta käyttää työnantaja-asemaan kuuluvia oikeuksiaan palkata ja erottaa sekä johtaa ja valvoa työvoimaa. Oikeuskäytännössä on katsottu, ettei OLRA:n tavoitteiden mukaista ole ulottaa lain soveltamista tällaiseen yritystoimintaan.

Lisäksi oikeuskäytännössä on ainakin jossain määrin pyritty varmistamaan, etteivät ratkaisut johda työmarkkinasuhteiden näkökulmasta erikoisiin tilanteisiin: käytännön työehtoneuvotteluissa sama ammattiliitto nimittäin edustaisi sekä työntekijäntaloutta yrittäjää että hänen työntekijöitään, mikä olisi vastoin Kanadassa noudatettavia neuvotteluperiaatteita. (Ks. esim. *Mount Nemo Truckers Association v. Steeley Industries Limited* [1977] OLRB 447.)

Kuitenkin se, minkälaisien yrittäjä-työnantajien katsotaan kuuluvan OLRA:n soveltamisalaan, arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

## **Merkitys**

Kanadalainen työmarkkinakulttuuri eroaa suomalaisesta paitsi järjestäytymisasteen, myös järjestäytymiseen ja työehtosopimusneuvotteluihin liittyvän prosessin osalta. Kanadassa työntekijöiden järjestäytyminen tapahtuu työpaikka- tai yrityskohtaisesti, ja työpaikkaa tai tiettyä neuvotteluyksikköä voi lähtökohtaisesti edustaa vain yksi ammattiliitto. Järjestäytyminen edellyttää työntekijöiltä aktiivisuutta, eikä ammattiliitolla ole automaattista oikeutta ryhtyä työehtosopimusneuvotteluihin, vaan järjestäytymistä koskevassa vaalissa yleensä vähintään 40 prosenttia työpaikan tai tiettyyn neuvotteluyksikköön kuuluvista työntekijöistä on äänestettävä järjestäytymisen puolesta. Jos ammattiliitto ei saa riittävää kannatusta, sillä ei ole toimivaltaa edustaa työpaikan tai tiettyyn neuvotteluyksikköön kuuluvia työntekijöitä. (Cranford, C., Fudge J., Tucker E. & Vosko, L. 2005, s. 23.) Ontarion osavaltiossa ammattiliiton neuvotteluoikeuden vahvistaa tai hylkää viime kädessä OLRB.

Myös työehtosopimukset ovat Kanadassa työpaikka- tai työnantajakohtaisia, eikä työehtosopimusten yleissitovuusjärjestelmää ole. Järjestäytymisaste on Suomeen verrattuna alhainen, sillä vain noin 30 prosenttia työntekijöistä kuuluu ammattiliittoon.

OLRA:n mukaan *dependent contractor* voi osallistua työpaikan yhteistoimintaan, kuten työehtosopimusneuvotteluihin. Lain mukaan saman työpaikan kaikki *dependent contractor* -määritelmän täyttävät toimijat muodostavat oman neuvotteluryhmänsä, ellei enemmistö heistä halua mieluummin kuulua työpaikan toiseen, työntekijöiden muodostamaan neuvotteluyksikköön (bargaining unit). OLRB tutkii hakemuksesta, täytyvätkö järjestäytymisen edellytykset.

Samalla työpaikalla työskentelevät *dependent contractorit* voivat siten neuvotella

työnantajan kanssa työehdoistaan kollektiivisesti tai vaihtoehtoisesti liittyä työpaikan työntekijöitä koskevaan työehtosopimukseen. En löytänyt tietoa siitä, kuinka suuri osa *dependent contractor* -kategoriaan kuuluvista itsensä työllistäjistä on järjestäytynyt tai siitä, muodostavatko he työpaikalla yleensä oman neuvotteluryhmänsä vai liittyvätkö he useammin työntekijöiden muodostamaan ryhmään. Kanadan alhainen järjestäytymisaste huomioon ottaen lienee kuitenkin todennäköistä, etteivät itsensä työllistäjät pääsääntöisesti neuvottele työehdoistaan kollektiivisesti.

Kilpailuoikeudessa tietyn alan yrittäjien väliset kollektiiviset järjestelyt, kuten työn hinta tai muut alalla noudatettavat sopimusehdot, ovat lähtökohtaisesti kiellettyjä. Kanadassa *dependent contractor* -toimijoiden järjestäytyminen ei kuitenkaan tietävästi ole aiheuttanut keskustelua kilpailuoikeuden näkökulmasta. Kilpailuoikeus sinänsä ei tunne *dependent contractor* -käsitettä, mutta kirjallisuudessa on esitetty, että ottaen huomioon käsitteen taloudellista riippuvuutta asiakassuhteessa korostavan näkökulman, *dependent contractor* -työehtosopimukset eivät olisi ristiriidassa kilpailulainsäädännön kanssa. (Cranford, C., Fudge J., Tucker E. & Vosko, L. 2005, s. 20.)

### **Taiteilijoiden järjestäytyminen**

Omia erityispiirteitä liittyä itsensä työllistäjinä toimivien taiteilijoiden oikeuteen järjestäytyä ja neuvotella työehdoistaan, mistä on Kanadassa annettu omia säännöksiä. (*Status of the Artist Act, 1992.*) Laki lienee ainoa laatuaan maailmassa. Lain soveltamisala on laaja ja sen piiriin kuuluvat kaikki taiteellista työtä tekevät yrittäjät, kuten erilaisiin produktioihin kuuluvat muusikot, tanssijat, näyttelijät, tuottajat, äänittäjät ja kuvaajat. Sen sijaan esimerkiksi freelance-toimittajat

eivät lähtökohtaisesti kuulu lain soveltamisalaan.

Lain mukaan sen soveltamisalaan kuuluvat taiteilijat voivat perustaa yhdistyksen, jolle erityinen lautakunta myöntää hakemuksesta oikeuden neuvotella työehdoista työn tilaajan kanssa. Lain 9(2) artiklaan sisältyy olettaen siitä, että muodollisesti yrittäjinä toimivat mutta soveltamisalaan kuuluvat taiteilijayhdistykset ovat kilpailuoikeuden näkökulmasta työntekijöiden yhdistyksiä (*combinations of employees*). Kilpailuoikeuteen erikoistuneilla tuomioistuimilla ei näin ollen ole toimivaltaa tutkia taiteilijayhdistysten sopimien työehtojen lainmukaisuutta. (Ks. lain soveltamisesta tarkemmin esim. Cranford, C., Fudge J., Tucker E. & Vosko, L. 2005, s. 149–150.)

### **Kehittämisehdotuksia**

Oikeuskirjallisuudessa on esitetty, että itsensä työllistäjien järjestäytymiseen liittyä – muodollisesta mahdollisuudesta huolimatta – paljon haasteita. On katsottu, että perinteinen, yhden teollisuustyöpaikan olettaen perustuva työntekijöiden järjestäytymisen malli soveltuu huonosti itsensä työllistäjiin, koska itsensä työllistäjillä voi olla useita toimeksiantajia. Niin ikään neuvotteluyksikön perustaminen voi itsensä työllistäjille olla haastavaa, koska tiettyyn neuvotteluyksikköön kuuluvia työntekijöitä voi edustaa vain yksi ammattiliitto. Lisäksi epäkohtana on pidetty sitä, että *Status of the Artist* -lain piiriin pääsevät vain tiettyihin ammattiryhmiin kuuluvat itsensä työllistäjät. (Cranford, C., Fudge J., Tucker E. & Vosko, L. 2005.)

Lisäksi huolimatta laissa ja oikeuskäytännössä hyväksytyssä *dependent contractor* -käsitteestä työntekijän ja yrittäjän välinen rajanveto on Kanadan kollektiivisessa työoikeudessa yhä häilyvä. Kuten Suomessa, myös Kanadassa työntekosuhteen oikeudel-

linen laatu joudutaan ratkaisemaan viime kädessä oikeudessa.

Liittovaltiota koskevaa *Canada Labour Coden* soveltamista ja toimivuutta selvitetiin vuonna 2006. Selvityksessä tarkasteltiin muun muassa sitä, onko lain vähimmäistyöehtoja koskevan III osan soveltamisala taroituksenmukainen vai tulisiko työntekijän käsitettä täsmentää. (Arthurs, H. 2006.)

Työnteon muotojen kirjon laajeneminen ja toisaalta työntekijänkaltaisten yrittäjien kasvanut määrä huomioon ottaen selvityksessä esitettiin lakiin uuden, itsenäisten työntekijöiden (*autonomous workers*) kategorian luomista. Ehdotuksen mukaan itsenäiset työntekijät sijoittuisivat käsitteellisesti työntekijöiden ja itsenäisten yrittäjien väliin. Itsenäisten työntekijöiden ryhmään kuuluisivat sellaiset työnsuorittajat, joiden tarjoamat palvelut ovat verrattavissa työsuhteessa tehtävään työhön, mutta joiden sopimusjärjestelyt toimeksiantajan kanssa erottavat heidät työntekijöistä. Toisin sanoen työntekeo perustuisi kahden yrittäjän väliseen sopimukseen, mutta työnteon tosiasialliset olosuhteet vastaisivat työsuhdetta.

Ehdotuksen mukaan itsenäisillä työntekijöillä olisi oikeus tiettyihin laissa turvattuihin vähimmäistyöehtoihin, joita ei raportissa kuitenkaan tarkemmin eritelty. Toisaalta ehdotuksen mukaan sekä itsenäisen työntekijän määritelmästä että itsenäisiä työntekijöitä koskevista vähimmäistyöehdoista tulisi voida tarvittaessa päättää sektorikohtaisesti.

Lisäksi työnantajalla olisi ehdotuksen mukaan velvollisuus esittää kaikille työnsuorittajilleen selvitys työntekosuhteen oikeudellisesta asemasta. Toisin sanoen työnantajan tulisi etukäteen ilmoittaa, tehdäänkö työtä työntekijänä, itsenäisenä työntekijänä vai itsenäisenä yrittäjänä. Jos työnantaja ei kyseistä ilmoitusta anna, työnsuorittajaa pidettäisiin työntekijänä.

Kanadassa ei toistaiseksi ole ryhdytty ehdotuksen mukaisiin lainsäädäntömuutoksiin.

## Lyhyesti Suomesta

Suomessa itsensä työllistäjiä on tilastojen mukaan noin kuusi prosenttia kaikista 15–64 -vuotiaista työllisistä. Suurin osa itsensä työllistäjistä on yksityisyrittäjiä. *Pärnäsen ja Sutelan* mukaan tilastoista ei ole luettavissa, että työn tekemisen pääasialliset muodot olisivat viime vuosikymmeninä olennaisesti muuttuneet, vaan työsuhteinen työ on edelleen yleisintä: noin kaksi kolmasosaa työllisistä on jatkuvassa kokoaikaisessa palkkatyössä. Sen sijaan itsensä työllistäjien määrä eri ammattiryhmissä on jonkin verran muuttunut. Eniten itsensä työllistäjien määrä on tilastojen mukaan kasvanut rakennustyöntekijöiden sekä toimittajien ja taiteilijoiden ammattiryhmissä. (Pärnäsen, A. & Sutela, H. 2014, s. 10 ja 13.)

Työpoliittisessa keskustelussa itsensä työllistäjien työmarkkina-asema sekä itsensä työllistämiseen liittyvät epäkohdat, ongelmat ja haasteet ovat nousseet muita epätyypillisiä työnteon muotoja koskevan keskustelun rinnalle. Työlainsäädännön näkökulmasta keskiössä on ollut ns. näennäis- tai pakkoyrittäjyyden suhde työsuhdetyöhön. On pohdittu yhtäältä, tulisiko työsuhdetta muistuttavissa suhteissa, mutta muodollisesti yrittäjänä tehty työ saattaa työlainsäädännön soveltamisalan piiriin ja toisaalta, mitä vaikutuksia työlainsäädännön soveltamisalan laajentamisella mahdollisesti olisi.

Toisaalta työnteon muotojen monipuolistamista on pidetty yritysten kiristyneessä kilpailuympäristössä välttämättömänä. Itsensä työllistäminen on lisäksi monelle vapaaehtoinen ja tietoinen valinta, eivätkä kaikki itsensä työllistäjät edes haluaisi teh-

dä työtä työsuhteessa. Yrittäjyyteen saattaa lisäksi liittyä muun muassa verotuksellisia etuja, joihin työsuhteessa työtä tekevällä ei ole oikeutta.

Suomessa itsensä työllistäjien oikeusasema koskevasta yleisestä mielenkiinnosta huolimatta kolmannen kategorian luomista työsuhteisen työn ja itsenäisenä yrittäjänä tehdyn työn väliin ei ole pidetty tarkoituksenmukaisena, vaan oikeussuhteen luonne arvioidaan työsuhteen tunnusmerkistön avulla. (Tiitinen, K. & Kröger, T. 2012, s. 34–35.)

Toisaalta *Paanetoja* on työneuvoston lausuntokäytäntöön viitaten esittänyt, ettei itsensä työllistäminen ole uusi ilmiö, eikä itsensä työllistäjien tekemän työn oikeudellisen luonteen arviointi poikkea muiden työn tekemisen muotojen työoikeudellisesta arvioinnista. Lisäksi on katsottu, etteivät itsensä työllistäjät voi jäädä työsuhteen ja yrittäjätöön ”väliin”, vaan työntekosuhteen arvioinnissa on päädyttävä joko työsuhteeseen tai itsenäiseen yrittäjyyteen. (Paanetoja, J. 2014, s. 42 ja 45.)

Arvioitaessa työsuhteen ja yrittäjyyden rajanvetoa on varsinkin oikeuskäytännössä kiinnitetty työsuhteen tunnusmerkkien lisäksi huomiota erilaisiin itsenäisen yrittäjyyden ominaispiirteisiin. Näitä ovat muun muassa yrittäjäriski ja ns. yrittäjän vapaus. Arvioinnissa on kiinnitetty huomiota lisäksi työn suorittamisen konkreettiseen tapaan, korvaukseen, toimeksiantojen määrään ja toimeksiantajan oikeuteen ohjata ja valvoa työtä. Myös ennakoperintärekisteriin kuulumisella ja muilla yrittäjyyden muodollisilla seikoilla voi olla merkitystä. Lopullinen ratkaisu työntekosuhteen oikeudellisesta luonteesta tehdään kuitenkin aina tapauskohtaisesti ja viime kädessä kokonaisharkinnalla. (Ks. yhteenvetona Paanetoja, J. 2013, s. 35–36.)

## Lopuksi

Itsensä työllistäminen ei ole uusi ilmiö Suomessa, mutta se ei myöskään ole nimenomaan Suomelle tyypillinen ilmiö. Tilastoista on päinvastoin luettavissa, että monissa maissa – erityisesti Kanadassa ja Saksassa – merkittävä osa uusista työpaikoista syntyy itsensä työllistämisen kautta.

Toisin kuin Kanadan lainsäädännössä, Suomen työlainsäädännössä ei ole omaa kategorialla sellaiselle yrittäjätöölle, johon liittyy työsuhteelle ominaisia piirteitä. Työntekosuhteen oikeudellinen luonne tulee Suomessa ratkaistuksi viime kädessä tuomioistuimissa, eikä ratkaisuvaihtoehtoja voi olla kuin kaksi. Sen sijaan osapuolten mahdollisuudet vaikuttaa työntekosuhteensa oikeudelliseen arviointiin sopimusteitse ovat sekä Suomessa että Kanadassa rajalliset.

Eri maiden oikeusjärjestelmiä tutkimalla on kuitenkin mielenkiintoista havaita, miten niissä on pyritty vastaamaan työn tekemisen muotojen välisiin, usein hankaliinkin rajanvetoihin. Esimerkiksi Kanadassa on luotu oma työntekijänkaltaisen yrittäjän kategoria, johon kuuluville työnsuorittajille on lainsäädännössä tai oikeuskäytännössä annettu tiettyjä oikeuksia ja toisaalta asetettu velvollisuuksia. *Dependent contractor* -määritelmän piiriin kuuluvat toimijat ovat käsitteellisesti yrittäjiä, mutta samalla kolmannen kategorian olemassaolo merkitsee työlainsäädännön soveltamisalan laajentamista. Saman työpaikan dependent contractorit voivat muun muassa sopia työnteon ehdoista kollektiivisesti ja heillä on oikeus kohtuulliseen irtisanomisaikaan.

Toisaalta on mielenkiintoista huomata, ettei ns. kolmannen kategorian luominen ole ratkaissut itsensä työllistämiseen liittyviä työoikeudellisia haasteita, vaan rajoja, oikeuksia ja velvollisuuksia hahmotellaan edelleen. Työntekosuhteen oikeudellinen



luonne jää yhä viime kädessä tuomioistuinten ratkaistavaksi, ja kolmen kategorian välillä on yhden työntekijä-yrittäjä -rajan sijaan kaksi ”aitaa” ja siten kaksi rajanvetotilannetta. Lienee siis selvää, ettei uusien määritelmien lisääminen välttämättä helpota vastaamista peruskysymykseen työlainsäädännön soveltamisalasta.

## Lähteet

- Arthurs, H.W. (2006) *Fairness at Work. Federal Labour Standards for the 21st Century. Federal Labour Standards Review.* Ottawa. Saatavilla osoitteessa [www.labour.gc.ca/eng/standards\\_equity/st/pubs\\_st/fls/page00.shtml](http://www.labour.gc.ca/eng/standards_equity/st/pubs_st/fls/page00.shtml).
- Arthurs, H. W. (1965) *The Dependent Contractor: A Study of the Legal Problems of Countervailing Power.* The University of Toronto Law Journal. Vol. 16. No. 1, 89–117.
- Christie, I., England, G. & Cotter, W. (1993) *Employment Law in Canada. Second Edition.* Butterworths.
- Cranford, C., Fudge J., Tucker E. & Vosko, L. (2005) *Self-Employed Workers Organize: Law, Policy and Unions.* McGill-Queen’s University Press.
- England, G. (2008) *Individual Employment Law.* Irwin Law. Toronto.
- Fudge, J., Tucker, E. & Vosko, L. (2003) *Employee or Independent Contractor? Charting the Legal Significance of the Distinction in Canada.* Canadian Labour and Employment Law Journal. Vol. 10. No. 2, 193–230.
- Halsbury’s Laws of Canada, Employment (2011).
- ILO:n järjestäytymisvapautta käsittelevän komitean 363. raportti (2012). Saatavilla osoitteessa [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_176577.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_176577.pdf).
- Industry Canada (2012) *Key Small Business Statistics.* Saatavilla osoitteessa <http://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/eng/02724.html>.
- Itsensä työllistäjät -vertailuselvitys. Sosiaaliturvan, kilpailulainsäädännön ja työ sopimuslainsäädännön soveltaminen Tanskassa, Ruotsissa, Saksassa, Iso-Britanniassa ja Virossa. TEM raportteja 8/2013. Työelämä- ja markkinaosasto. Saatavilla osoitteessa [http://www.tem.fi/files/35707/TEMrap\\_8\\_2013.pdf](http://www.tem.fi/files/35707/TEMrap_8_2013.pdf).
- Labour Law Casebook Group (1998) *Labour and Employment Law. Cases, Materials and Commentary. Sixth Edition.* IRC Press. Kingston.
- Langille, B. & Davidov, G. (1999) *Beyond Employees and Independent Contractors: A View from Canada.* Comparative Labor Law & Policy Journal. Vol. 21. No. 1, 7–46.
- OECD (2000) *Partial Renaissance of Self-Employment.* Employment Outlook. Saatavilla osoitteessa: <http://www.oecd.org/employment/emp/2079593.pdf>.
- OECD (2014) *Employment Outlook.* Saatavilla osoitteessa: [http://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2014\\_empl\\_outlook-2014-en](http://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2014_empl_outlook-2014-en).
- Paanetoja, J. (2013) *Työsuhteista työtä vai työtoimintaa? Suomalainen Lakimiesyhdistys.* Helsinki.
- Paanetoja, J. (2014) *Vuosiloma- ja työaikalaisissa säädetyn suojan kohteesta. Teoksessa: Työneuvosto työlakien tulkitsijana. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 10/2014.* Helsinki, 35–46.
- Pärnänen, A. & Sutela, H. (2014) *Itsensä työllistäjät Suomessa 2013. Tilastokeskus.* Saatavilla osoitteessa: [http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluetelo/yits\\_201400\\_2014\\_12305\\_net.pdf](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluetelo/yits_201400_2014_12305_net.pdf).

- Sack, J., Phillips E. & Leal-Neri, H. (2011) Protecting Workers in a Changing Workworld: The Growth of Precarious Employment in Canada, United States and Mexico. Teoksessa: Casale G. (toim.) The Employment Relationship. A Comparative Overview. Hart Publishing. ILO. Geneve.
- Sommer, N. & Saxe, S. (2001) Understanding the Labour Relations Act. Second Edition. Canada Law Book Inc. Aurora.
- Thompson, M. & Taras, D. G. (2004) Employment Relations in Canada. Teoksessa Bamber, G. J., Lansbury, R. D. & Wailes, N. (toim.) International and Comparative Employment Relations. Globalisation and the Developed Market Economies. Fourth Edition. Sage Publications.
- Tiitinen, K. & Kröger, T. (2012) Työsopimussoikeus. Talentum. Helsinki.



## Aidon kehityksen indikaattorin (GPI) ja itäisen Suomen maakuntien kehityksen analyysi

Eero Vatanen<sup>1</sup>

Keskustelu hyvinvointia ja kehitystä mittaavista indikaattoreista ja niiden sopivuudesta on ollut viime aikoinakin suhteellisen vilkasta. Useimmiten keskustelu liittyy siihen, että bruttokansantuotetta (BKT) käytetään hyvinvoinnin mittarina, vaikka ensisijaisesti BKT mittaa taloudessa vuoden aikana tuotettujen hyödykkeiden arvon tai toisin sanoen talouden suorituskyvyn. Arvostelijoiden mielestä (mm. Hoffrén 2008, Kubiszewski ym. 2013, Costanza ym. 2014) BKT yliarvioi hyvinvointia, koska sen arvoa kasvattavat kielteisiksi koetut asiat, esimerkiksi rikollisuuden haittojen korjaaminen, ympäristövahinkojen siivous ja korjaaminen. Lisäksi ympäristöä huonontavat hiilidioksidipäästöt ja luonnonvarojen kuluminen jäävät BKT:ssa vaikutuksiaan vähäisemmälle huomiolle. Toisaalta kuitenkin esitetään,

että BKT soveltuu huomattavasti paremmin hyvinvoinnin mittariksi kuin mitä arvostelijat väittävät (Dietz & Neumayer 2006a ja 2006b, Pohjola 2011a ja 2011b).

Viimeaikaista keskustelua ovat vauhdittaneet poliittiset päätöksentekijät. Ranskan presidentin toimeksiannosta Stiglitzin johtama komitea esitti hyvinvointia tarkasteltavaksi talouteen, elämänlaatuun sekä kestäväan kehitykseen ja ympäristöön liittyvien osien kokonaisuutena (Stiglitz ym. 2009). Suomessa valtioneuvoston toimeksiannosta selvitettiin hyvinvointia kehittävän mittarin laatimisen edellytyksiä (Pekkarinen 2011, Valtioneuvoston kanslia 2011). Nykyinen keskustelu ei ole kuitenkaan uutta auringon alla. YK:ssa luotiin jo 1950-luvulla ensimmäiset sosiaali-indikaattorien määritelmät ja kriteerit elintason mittaamiseksi (Sauli

---

<sup>1</sup> Eero Vatanen, YTT, tutkija, Karjalan tutkimuslaitos, Itä-Suomen yliopisto

& Simpura 2004). Pekkarinen (2011) toteaa Suomessa jo toisen maailmansodan jälkeen pohditun elintason moniulotteisuutta ja Tilastokeskus seurasi 1960-luvulta lähtien sosiaali-indikaattoreiden kehitystyötä maailmalla ja kehitti omaan tilastotuotantoaan niitä huomioon ottavaan suuntaan. Laajalti käytössä oleva inhimillisen kehityksen indeksi (HDI) luotiin YK:n 1970-luvulla käynnistämän hyvinvointia laajasti kuvaavien sosiaali-indikaattoreiden kehittämishankkeen pohjalta (Pekkarinen 2011).

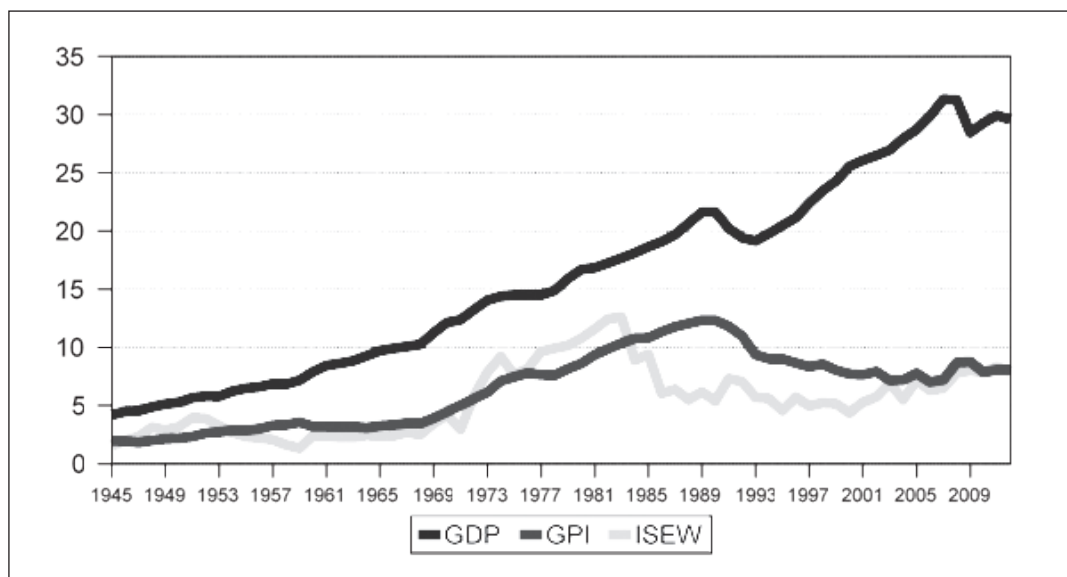
Kaikkiaan on kehitetty lukuisia määriä erilaisia indikaattoreita ja mittareita (Hagerty ym. 2001, Hoffren ym. 2010) kuvaamaan hyvinvoinnin eri osa-alueita. Hyvinvoinnin mittaamisessa on karkeasti jakaen kaksi eri suuntausta. Erillisten mittareiden laatiminen hyvinvoinnin osa-alueille ja yksittäisen mittarin laatiminen kuvaamaan hyvinvoinnin tasoa yhtä tiivistetysti kuin bruttokansantuote mittaa taloudessa tuotettujen tavaroiden ja

palveluiden arvoa. Jälkimmäisissä pyritään tiivistämään taloudellisesta toiminnasta syntyvät hyödyt ja haitat yhdeksi mittaluvuksi. Tavoitteena on, että mittarilla voitaisiin mitata yhteiskunnan ja niiden osa-alueiden kehitystä monipuolisemmin kuin BKT:lla. Aidon kehityksen indikaattori GPI (Genuine Progress Indicator) on yksi varsin paljon esillä ollut vaihtoehtoisen mittarin kehittäminen.

### GPI:n tausta

Daly ja Cobb (1989) kehittivät kestäväen taloudellisen hyvinvoinnin indeksin (ISEW; Index of Sustainable Economic Welfare) mittaamaan kestävää taloudellista hyvinvointia. ISEW:n pohjalta kehitettiin GPI-indikaattori. Sekä ISEW:n että GPI:n tavoitteena on ottaa huomioon kuluttajien hyvinvointiin vaikuttavat tekijät. Yksityisten kulutusmenojen luomaa hyvinvointia korja-

Kuva 1. Suomen BKT:n, GPI:n ja ISEW:in kehitys vuosina 1945–2012 asukasta kohti vuoden 2000 hinnoin (1000 euroa) (Hoffrén ja Vatanen 2014)



taan ISEW:ssä ja GPI:ssä kuitenkin osittain eri tekijöillä. (Rättö 2010, Hoffrén ja Vatanen 2014). ISEW- ja GPI-indikaattoreiden aikaurat poikkeavat merkittävästi BKT:n aikaurasta.

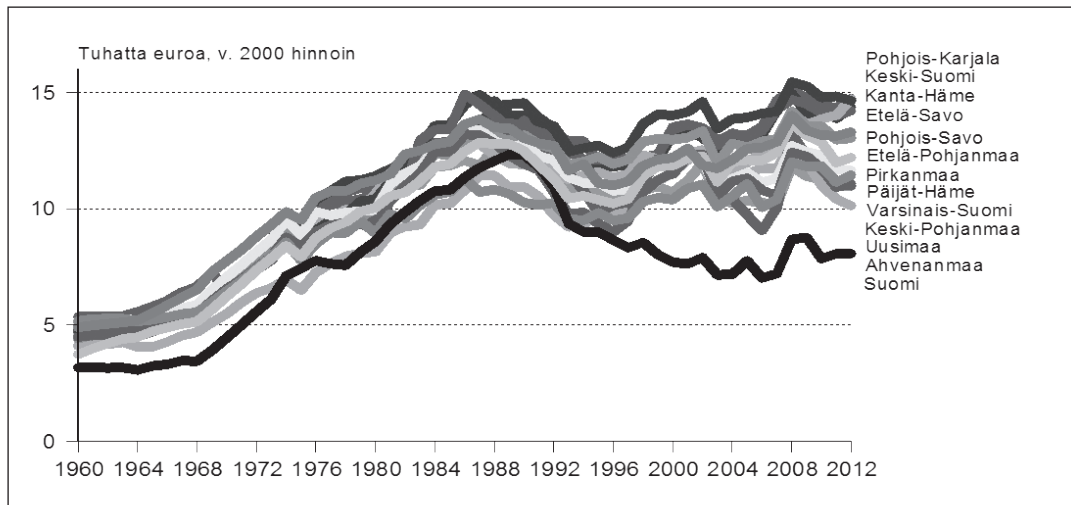
Suomen GPI kehitys kääntyi laskuun 1980-luvun lopulla ja vasta viime vuosina se kääntyi hienoiseen nousuun. Tältä osin tulokset olivat samankaltaiset kuin muissakin GPI sovelluksissa ympäri maailmaa. Yhdysvaltojen ja koko maailman GPI nousukulmat taittuivat jo vuosikymmen aiemmin. (Tallberth 2007, Rättö 2010, Kubiszewski ym. 2013, Costanza ym. 2014). Max-Neef (1995) muotoili ISEW:n kehityksen perusteella kynnyshypoteesinsa, jonka mukaan tietyn kynnyksarvon jälkeen taloudellinen (BKT) kasvu ei tuota samassa määrin enää hyvinvointia kuin ennen. Se jopa alentaa sitä, kuten GPI ja ISEW kuvaavat useimmissa maissa ja maailmassa. Tämä on mainittu Neumayerin (2000 ja 2004) mukaan monissa tutkimuksissa GPI tulosten oikeellisuuden vankaksi todisteeksi.

GPI:ssa lasketaan yhteen yhteiskunnassa tuotettuja hyötyjä, joista vähennetään yhteiskunnassa tuotettuja ja syntyneitä haittoja. Hyötyjen lähtökohtana on tulojaolla painotettu yksityinen kulutus, johon lisätään muusta toiminnasta (esimerkiksi kotitaloustyö ja vapaaehtoistyö, koulutus ja kestokulutustavaroiden käyttö) tulevat hyödyt. Hyödyistä vähennetään mm. työttömyydestä, rikollisuudesta, liikenneonnettomuuksista, ja sekä luonnonvarojen kulumisesta ja päästöistä aiheutuvat haitat eli kustannukset. Sekä hyödyille että haitoille arvioidaan tilastoista, muista aineistoista keräämällä ja johtamalla määrät, hinnat ja arvot, jotka pyritään muuttamaan reaalihintaisiksi aikasarjoiksi.

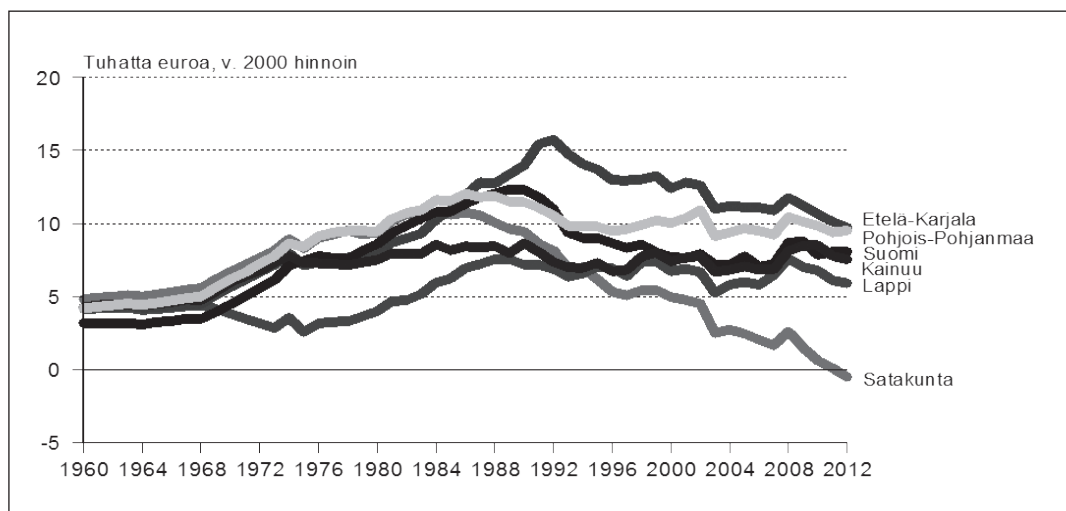
### Suomen maakuntien GPI

Suomen maakuntien kehitystä vuosina 1960–2012 arvioitiin GPI:n avulla. Itäisen Suomen maakuntien GPI aikasarjat laa-

Kuva 2. ”Hyvin menestyneiden” maakuntien GPI asukasta kohti 1960–2012 (Hoffrén ja Vatanen 2014)



Kuva 3. ”Huonosti menestyneiden” maakuntien GPI asukasta kohti 1960–2012 (Hoffrén ja Vatanen 2014)



dittiin Itä-Suomen yliopiston Karjalan tutkimuslaitoksella. Muut sarjat oli laadittu aiemmin useammassa hankkeessa. Sarjat päivitettiin ja koottiin yhteen ja julkaistiin TEM raportteja sarjassa. (Hoffrén ja Vatanen 2014). Tutkimus on nähtävä kokeiluna, jonka tavoitteena oli testata GPI:n käyttökelpoisuutta alueellisen kehityksen mittarina.

Eri maakuntien GPI:t eroavat toisistaan 1990-luvun taitekohdan jälkeen. Ajanjakson lopussa parhaissa GPI maakunnissa mittarin arvot alkoivat nousta jo 1990-luvun puolivälissä. Huonoimmin menestyneillä nousu alkoi myöhemmin, jos alkoi ollenkaan (kuvat 2 ja 3).

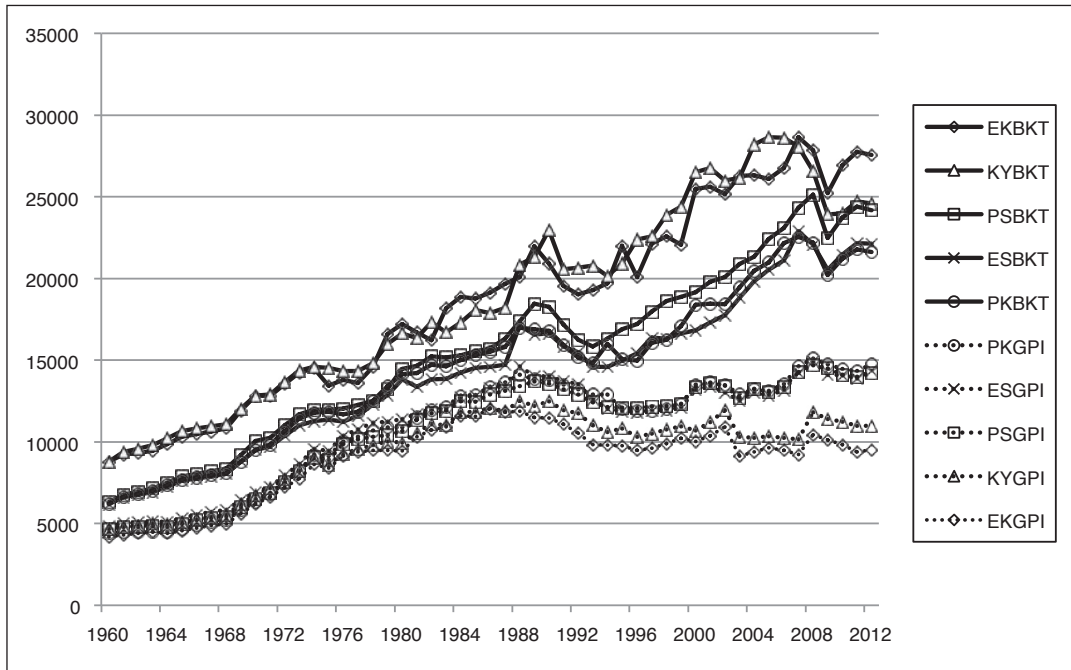
### Itäisen Suomen maakuntien GPI laskennan analyysi

Itäisen Suomen maakuntien tulokset ja niiden laskennan analyysi osoittavat, että GPI:n

tulokset ovat herkkiä ympäristöhaittojen arvojen muutoksille, joihin vaikuttavat niiden tilastoinnin puutteellisuudet sekä laskentamenetelmien oletuksien ja hinnoittelun ongelmat. Näihin ongelmiin ovat puuttuneet GPI kritiikissään muiden muassa Neumayer (2000, 2004). Ongelmien poistamiseksi on esitetty lähinnä amerikkalaisissa osavaltioita tai niiden osia käsittelevien GPI laskelmien parhaiden puolien yhdistämistä ja menetelmän jatkuvaa kehittämistä eli siirtymistä GPI:n laadinnan vaiheeseen 2.0. (Bagstad ym. 2014).

Kuvassa 4 esitetyt itäisen Suomen maakuntien BKT ja GPI asukasta kohti luovat maakuntien kehityksestä käänteiset kuvat vuosina 1960–2012. Etelä-Karjalan BKT asukasta kohti on ajanjakson lopussa ja miltei koko jakson ajan korkein. Sen sijaan sen GPI asukasta kohti on pienin. Pohjois-Karjalan kohdalla kuvaajien paikat ovat päinvastaiset.

Kuva 4. Itäisen Suomen maakuntien BKT ja GPI asukasta kohden vuoden 2000 hinnoin EK = Etelä-Karjala, KY = Kymenlaakso, PS = Pohjois-Savo, ES = Etelä-Savo, PK = Pohjois-Karjala



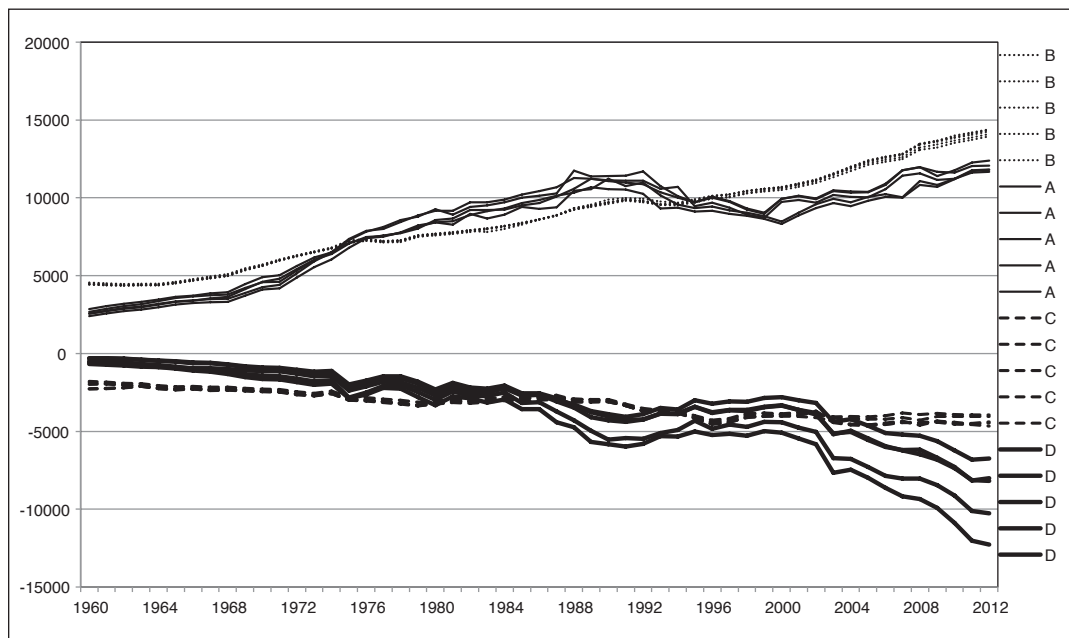
Syy päinvastaisiin kehityksen kuviin löytyy tarkastelemalla GPI:hin positiivisesti ja negatiivisesti vaikuttavien komponenttien kehitysuria. Kuvassa 5 GPI:n positiiviset komponentit esitetään mustalla ohuella viivalla (A = tulojaolla painotettu yksityinen kulutus) ja pisteviivalla (B = mm. kotityö, koulutus, vapaaehtoistyö). Negatiiviset komponentit esitetään katkoviivalla (C = esim. työttömyys, rikollisuus, liikenneonnettomuudet) ja paksulla mustalla viivalla (D = luonnonvarojen kuluminen ja hiilidioksidipäästöt).

Tulojaolla painotettu yksityinen kulutus on 90-luvun laman aiheuttamaa notkahdusta lukuun ottamatta nouseva ja eri maakuntien aikasarjat ovat muodoltaan samanlaisia. Muut positiivista hyötyä tuottavien teki-

jöiden sarjat kaikilla maakunnilla kulkevat ylöspäin kuin yhtä viivaa. Samoin yhteiskunnallisten muiden haittojen kehityksestä ei löydy juurikaan eroja maakuntien välille. Esimerkiksi näiden maakuntien työttömyysasteiden erot ovat sen verran pienet, etteivät niistä aiheutuvien haittojen erot henkeä kohti muodostu kovin suuriksi. Syynä tähän on myös se, että haitan laskennassa kaikissa maakunnissa käytetään koko maan vuosityöaikaa ja keskituntipalkkaa. Vuonna 2012 ero suurimman (Pohjois-Karjala) ja pienimmän (Pohjois-Savon) työttömyyden haitan välillä henkeä kohti oli 377 euroa.

Sen sijaan luonnonvarojen kulumista ja pitkäkestoisten päästöjen (hiilidioksidi) aiheuttamien haittojen laskennallinen kehitys tuo eroja eri maakuntien GPI arvoihin.

Kuva 5. GPI:n hyötyjen (yksityinen kulutus ja muut hyötyä tuottavat suureet) ja haittojen (luonnonvarojen kuluminen ja kumuloituvat ilmastohaitat) muutokset ja eroavaisuudet itäisen Suomen maakunnissa asukasta kohti (euroa) 1960–2012



Etelä-Karjalassa tämän komponentin arvo on heikentynyt henkeä kohti 5 546 euroa enemmän kuin Pohjois-Karjalassa. Sen sijaan muiden komponenttien kuvaamat asiat olivat hieman paremmin Etelä-Karjalassa kuin Pohjois-Karjalassa, jossa henkeä kohti laskettu GPI oli 5 225 euroa suurempi kuin Etelä-Karjalassa vuonna 2012.

Henkeä kohden lasketut hiilidioksidipäästöjen haitat vaihtelivat enemmän kuin uusiutumattomien luonnonvarojen käytön vaikutukset. Hiilidioksidihaitat olivat Etelä-Karjalassa 2,3 -kertaiset ja uusiutumattomien luonnonvarojen kulumisen haitat 1,3 -kertaiset Pohjois-Karjalaan ja myös Etelä-Savoon nähden.

Etelä-Karjala on Suomen keskeisiä metsäteollisuusalueita. Metsäteollisuus on ener-

giintensiivinen tuotannonala, joka tosin varsinkin Etelä-Karjalassa saa suuren osan tarvitsemastaan primaarienergiasta puun kuoresta ja selluloosan valmistuksessa ylijäävistä puun ainesosista. Etelä-Karjalassa on myös ensisijaisesti fossiilista energiaa käyttävää kalkki-, sementti- ja terästeollisuutta. Kun lisäksi maakunnassa on suhteellisen vähän väestöä, ovat hiilidioksidipäästöjen luontoa heikentävät vaikutukset asukasta kohti suuret vähemmän teollistuneeseen Pohjois-Karjalaan verrattuna.

Pulmat juontuvat suoraviivaisesta amerikkalaisen menetelmän (Talberth ym. 2007) soveltamisesta. Vuoden 1989 jälkeen fossiilisten hiilidioksidipäästöjen lähes kaikki hiili lasketaan haitaksi, jonka hinnan oletetaan nousevan joka vuosi. Kun vielä hiilihaitat

oletetaan kumuloituvaksi eli edellisten vuosien haitat ovat mukana nousevin hinnoin joka vuosi, hiilihaitta pienentää ”hyvinvointia” teollistuneilla ja suhteellisen vähäväkisillä alueilla varsin paljon. Tämä näkyy Etelä-Karjalan ja Kymenlaakson tuloksissa.

Sen sijaan uusiutumattomien luonnonvarojen käytön aiheuttamat haitat käyttäytyvät laskennassa kaikilla maakunnilla samansuuntaisesti, koska maakunnan taloudellisen toiminnan vaikutus luonnonvarojen kulumiseen on sen bkt-osuuden mukainen koko maan luonnonvarojen laskennallisesta kulumisen määrästä.

Hiilidioksidipäästöjen ja myös uusiutumattomien luonnonvarojen käytön arvottamisen laskentatavat ovat keskeisen kritiikin kohteita sekä GPI – että ISEW -indekseissä. Esimerkiksi Neumayer (2000) toteaa, että uusiutumattoman energian käytön korvaavan uusiutuvan energian arvottamisen oletuksessa (tuotantokustannukset kohoavat 3 prosenttia vuodessa) ei oteta huomioon teknistä kehitystä. Teknisen kehityksen huomioon ottamisen puuttumista kritisoi myös Pohjola (2011a ja 2011b). Neumayerin kritiikin hiilidioksidipäästöjen mukaan lukemisesta kumuloituvasti hyväksyvät mm. Bagstad ja Shamming (2012). Tähän ongelmaan kiinnittivät huomiota myös Clarke ja Lawn (2008), kun he totesivat, että esimerkiksi Thaimaan GPI:ssä ympäristöarvojen kustannukset ovat kaksi kertaa merkittävämmät kuin muiden osatekijöiden arvot. Pelkästään ne saavat aikaan GPI:n ja BKT:n arvojen eriytyneen kehityksen. Samaan johtopäätökseen voi tulla useimmissa maissa, missä ISEW ja GPI on laskettu edellä mainittujen laskentaperiaatteiden mukaisesti. Itäisen Suomen maakuntien GPI laskennan analyysi on myös todiste tämän kritiikin puolesta.

Luonnonvarojen käytön ja hiilidioksidipäästöjen arvottamisen lisäksi GPI lasken-

nassa on monia ratkaistavia ongelmia ennen kuin sitä voidaan pitää varteen otettavana mittarina. Jo indikaattorin lähtökohta, että eri kategorioiden asioita voidaan lisätä ja vähentää keskenään, on asetettu kyseenalaiseksi sekä niiden valinnan että hinnoittelun näkökulmasta. Mitkä arvot ohjaavat indikaattoriin valittavia hyöty- ja haittamuuttujia, ja miten voidaan yhteismitallisesti hinnoitella markkinahintaisia ja markkinattomia hyödykkeitä ja haitakkeita (Savela 2009, Valtioneuvoston kanslia 2011, Stiglitz ym. 2009). Toisaalta GPI:n puolustajat vastaavat, että BKT:n laadinnassa on jouduttu ja joudutaan ratkaisemaan samankaltaisia ongelmia. Pitkäjänteinen kehitystyö mahdollistaisi myös GPI menetelmän ongelmien poistamisen ja laskentamenetelmien yhdenmukaistamisen. (Posner & Costanza 2011).

Alueellisten GPI indikaattoreiden laskennassa edellä kuvattujen ongelmien lisäksi tulee ratkaistavaksi haittojen ja hyötyjen kohdistamisen sekä puutteellisten aineistojen ongelmat. Etelä-Karjalan ja Kymenlaakson hiilidioksidipäästöt selittyvät näiden maakuntien asemalla Itäisen Suomen metsäsektorin työnjaossa. Aiheellista on kysyä, pitäisikö GPI -indikaattorin laskennassa ottaa huomioon alueiden erikoistuminen tuottamaan hiilidioksidi-intensiivisiä hyödykkeitä muille alueille ja kuinka tämä pitäisi tehdä. Hiilidioksidin kumuloituminen ilmakehään vähentää GPI:n arvoja Etelä-Karjalassa ja Kymenlaaksossa. Kun niitä verrataan lähi-maakuntien huomattavasti korkeimpiin GPI arvoihin, alueilla asuville eittämättä tulee mieleen, etteivät hyvinvointierot ole näin suuret. Toisaalta erot alueellisissa BKT luvuissa henkeä kohti ovat myös suuret mutta päinvastaisessa järjestyksessä. Alueellisten indikaattoreiden laskennassa korostuvat myös kansallista laskentaa enemmän puutteellisten aineistojen ongelmat. Mitä pidempiä aikasarjoja tuotetaan sitä enemmän



joudutaan alueellisia lukuja johtamaan jo johdetuista kansallisista sarjoista.

Oma näkemykseni on, että maakuntien kehityksen arviointi GPI mittarilla oli koe, jonka tuloksista ei voida tehdä perusteltuja johtopäätöksiä eri maakuntien kehitys- tai hyvinvointieroista. Sinällään GPI ja vastaavat yhdistelmämittarit ovat mielenkiintoisia ajatusrakennelmia. Tosin niiden toteuttaminen edes teoriassa on kiistanalaista, erityisesti jos otetaan huomioon myös GPI:hin hyvinvoinnin mittaamiseen yhdistetty kestävyden määre. Wilson & Tyedmers (2013) toteavat, ettei nykyisen kaltaisen GPI:n käyttöön otto muuttaisi nykyisen taloudellisen päätöksen tekemisen ajattelua, koska GPI on kehitetty yhtä lailla taloudellisen kasvun ja sen mittaamisen paradigmassa kuin BKT. Kestävyttä ei heidän mielestään voida mitata hinnoittelemalla luonnon kantokykyyn ja kulumiseen liittyvät muuttujat, vaan luonnon käyttöä olisi mitattava fyysiisiin virtoihin perustuvilla muuttujilla. Myös Fleurbaey (2009) toteaa Neumayeria (2004) mukailten illuusioksi tavoitteen mitata yhdellä mittarilla yhteiskunnallista hyvinvointia ja kestävyttä.

## Lähteet

- Bagstad, K. & Shammin, M. (2012). Can the Genuine Progress Indicator better inform sustainable regional progress? A case study for Northeast Ohio. *Ecological Indicators* 18, 330–341.
- Bagstad, K., Berik, G. & Brown Gaddis, E. (2014). Methodological developments in US state-level Genuine Progress Indicators: Toward GPI 2.0. *Ecological Indicators* 45, 474–485.
- Clarke, M. & Lawn, P. (2008). Is measuring genuine progress at the sub-national level useful? *Ecological Indicators* 8, 573–581.
- Costanza, R., Kubiszewski, I. Giovannini, E., Lovins, H., McGlade, J., Pickett, K.E., Ragnarsdóttir, K.V., Roberts, D., Vogli de R. & Wilkinson, R. (2014). Time to Leave GDP behind. *Nature* 15 January 2014. Saatavissa: <http://www.nature.com/news/development-time-to-leave-gdp-behind-1.14499>
- Daly, H. & Cobb, J., (1989). *For the Common Good: Redirecting the Economy Towards Community, the Environment, and a Sustainable Future*. Beacon Press, Boston.
- Dietz, S. & Neumaeyer, E. (2006a). A critical appraisal of genuine savings as an indicator of sustainability. Teoksessa Lawn, P. (Ed.). *Sustainable Development Indicators in Ecological Economics*. Edward Elgar, chapter 6, 117–135.
- Dietz, S. & Neumaeyer, E. (2006b). Some constructive criticisms of the Index of Sustainable Economic Welfare. Teoksessa Lawn, P. (Ed.). *Sustainable Development Indicators in Ecological Economics*. Edward Elgar, chapter 6, 186–206.
- Fleurbaey, M. (2009), “Beyond GDP? The quest for a measure of social welfare”, *Journal of Economic Literature* 47: 1029–1075.
- Hagerty, M., Cummins, R., Ferriss, A., Land, K., Michalos, A., Peterson, M., Sharpe, A., Sirgy, J. & Vogel, J., (2001). Quality of life indexes for national policy: review and agenda for research. *Social Indicator Research* 55, 1–96.
- Hoffrén, J. (2008). Hyvinvoinnin seuranta vaatii uusia mittareita. *Tieto&Trendit* 7/2008. Tilastokeskus.
- Hoffrén J. – Lemmetyinen, I. – Pitkä, L. (2010). Esiselvitys hyvinvointi-indikaattoreista. Mittareiden vertailu ja kehittämiskohteet. *Sitra. Selvityksiä* 32. Helsinki. Saatavissa: <http://www.sitra.fi/haku/Hoffren>

- Hoffrén J. & Vatanen, E. (2014). Suomen maakuntien taloudellisen kehityksen seuranta 1960–2012: Aidon kehityksen indikaattori (GPI). TEM raportteja 17/2014. Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavissa: <https://www.tem.fi/ajankohtaista/julkaisut>
- Kubiszewski, I., Costanza, R., Franco, C., Lawn, P., Talberth, J., Jackson, J. & Aylermer, C. (2013). Beyond GDP: Measuring and achieving global genuine progress. *Ecological Economics* 93, 57–68.
- Max-Neef, M., (1995). Economic growth and quality of life: a threshold hypothesis. *Ecological Economics* 15, 115–118.
- Neumayer, E., (2000). On the Methodology of ISEW, GPI and Related Measures: Some Constructive Suggestions and Some Doubt on the ‘Threshold’ Hypothesis. *Ecological Economics* 34: 347–361.
- Neumayer, E. 2004. “Sustainability and well-being indicators, UNU -Wider Research Paper 2004/23.
- Pekkarinen, J. (2011). Kansakunnan hyvinvoinnin arviointi – HYMY-työryhmän tulokset. *Talous & Yhteiskunta* 4/2011, s. 10–15.
- Pohjola, M. (2011a). BKT ja hyvinvointi. *Talous & Yhteiskunta* 1/2011., 58–59.
- Pohjola, M. (2011b). Kansantuote, hyvinvointi ja kestävä kehitys. *Kansantaloudellinen aikakauskirja* 1/2011, 17–29.
- Posner, M. & Costanza, R. (2011). A summary of ISEW and GPI studies at multiple scales and new estimates for Baltimore City, Baltimore County, and the State of Maryland. *Ecological Economics* 70, 1972–1980.
- Rättö, H-K. (2010). Hyvinvointi ja hyvinvoinnin mittaamisen kehittäminen. Tilastokeskus. Tutkimuksia. 2. painos, Helsinki.
- Sauli, H. & Simpura, J. (2004). Auttaako indikaattoriaalto tietotulvassa? Hyvinvointikatsaus 1/2004, 2–5.
- Savela, O. (2009). Hyvinvointia ei voi mitata yhdellä luvulla. *Tieto&Trendit* 1/2009.
- Stiglitz, J.E., Sen, A. ja Fitoussi, J.-P. (2009). Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress, <http://www.stiglitz-sen-fitoussi.fr>.
- Talberth, D. J., C. Cobb, and N. Slattery. (2007). The Genuine Progress Indicator 2006: A Tool for Sustainable Development. *Redefining Progress*. Oakland, California.
- Wilson, J. & Tyedmers, P. (2013). Rethinking What Counts. Perspectives on Wellbeing and Genuine Progress Indicator Metrics from a Canadian Viewpoint. *Sustainability* 2013, 5, 187–202. [www.mdpi.com/journal/sustainability](http://www.mdpi.com/journal/sustainability).
- Valtioneuvoston kanslia. (2011). Bkt ja kestävä hyvinvointi. Yksi luku ei riitä suomalaisen yhteiskunnan tilan kuvaamiseen. Valtioneuvoston kanslian raporttisarja. 12/2011.

## Sukupuolinäkökulma työ- ja elinkeinotoimistojen palveluihin

Laura Jauhola<sup>1</sup> – Olli Oosi<sup>2</sup> – Liisa Horelli<sup>3</sup>

*”Suomessa onneksi voi kuitenkin valita toisinkin, jos uskaltaa”*  
(ammatinvalintapsykologi)

Artikkeli käsittelee työ- ja elinkeinoministeriön Valtava-kehittämishjelmassa toteutetun Sukupuolinäkökulma työ- ja elinkeinotoimistojen palveluihin -tutkimuksen tuloksia. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa ymmärrystä siitä, miten sukupuoli näyttäytyy TE-toimiston palvelujen ohjaamisessa, tuottamisessa ja hyödyntämisessä. Aineisto koostuu viiden TE-toimiston tapaustutkimusten yhteydessä kootuista asiantuntijoiden, palvelujohtajien, tulosohjauksesta vastaavien ELY-keskusten ja asiakkaiden haastatteluaineistoista (N=62), asiantunti-

joille suunnatun valtakunnallisen kyselyn (N=724) tuloksista sekä aikaisemmista selvityksistä ja työhallinnon tilastoista.

Koulutus- ja työurien sukupuolen mukaisen eriytymisen lieventäminen on ollut tasa-arvopolitiikan asialistalla jo kauan, ja segregaatien lieventäminen koulutuksessa, uravalinnoissa ja työelämässä on myös osa hallituksen tasa-arvo-ohjelmaa 2012–2015. Suomi on sitoutunut sukupuolten välisen tasa-arvon valtavirtaistamiseen myös allekirjoittaessaan Pekingin toimintaohjelman ja Euroopan unionin perustamisasiakirjan. Työmarkkinat ja koulutusalat ovat Suomessa jakautuneet voimakkaasti sukupuolen mukaan, mikä merkitsee osaamisen riittämätöntä hyödyntämistä ja työmarkkinoiden tehottomuutta.

<sup>1</sup> Laura Jauhola, YTM, Senior Consultant, Owal Group Oy

<sup>2</sup> Olli Oosi, YTM, Senior Partner, Owal Group Oy

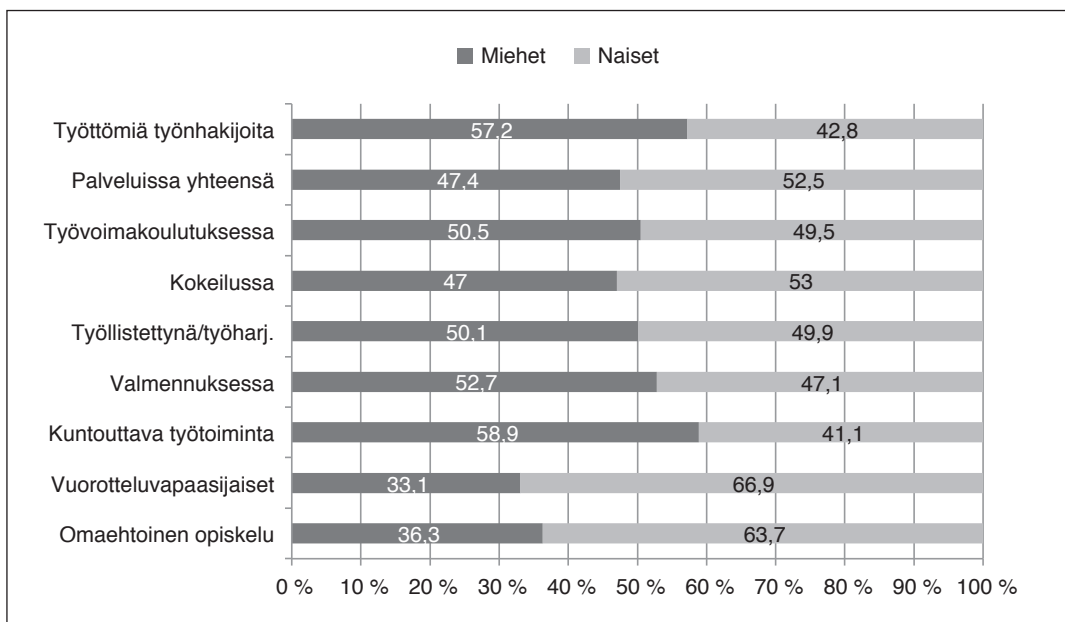
<sup>3</sup> Liisa Horelli, FT, dosentti, Aalto yliopisto

## Työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin osallistuminen

Miesten ja naisten osallistumisessa työvoimapalveluihin on eroavaisuuksia. Miehiä on työttöminä enemmän, mutta heitä osallistuu tarjolla oleviin palveluihin vähemmän. Vuoden 2013 joulukuussa työttömistä oli miehiä 54 prosenttia ja nuorista (alle 25-vuotiaista) työttömistä miehiä oli 61 prosenttia. (TEM

Tilastotiedote 2014:2.) Naisten aktivointias- te vuonna 2013 oli korkeampi (naiset 31 %), kuin miesten (23 %). Työvoimakoulutukseen osallistuneiden tavoiteammatit ovat voimakkaasti eriytyneet sukupuolen mukaan. Miehet myös kieltäytyvät, keskeyttävät tai eroavat palveluista useammin. Tilastojen kautta ilmenevät sukupuolten erot ovat olleet tiedossa jo pitkään (ks. esim. Julkunen 2009 ja Aho & Koponen 2008).

Kuvio 1. Miehet ja naiset työvoimapalveluissa 2013 (Lähde: Toimiala Online)



Selvitettäessä erojen taustalla olevia syitä, TE-toimistojen asiantuntijat näkevät taustalla olevan perinteisiin sukupolirooleihin liittyvät perinteiset odotukset ja mallit, jotka heijastuvat myös palveluiden käyttöön ja laajemmin koulutus- ja työurien eriytymisen kysymyksiin. Asiantuntijoiden näkemysten

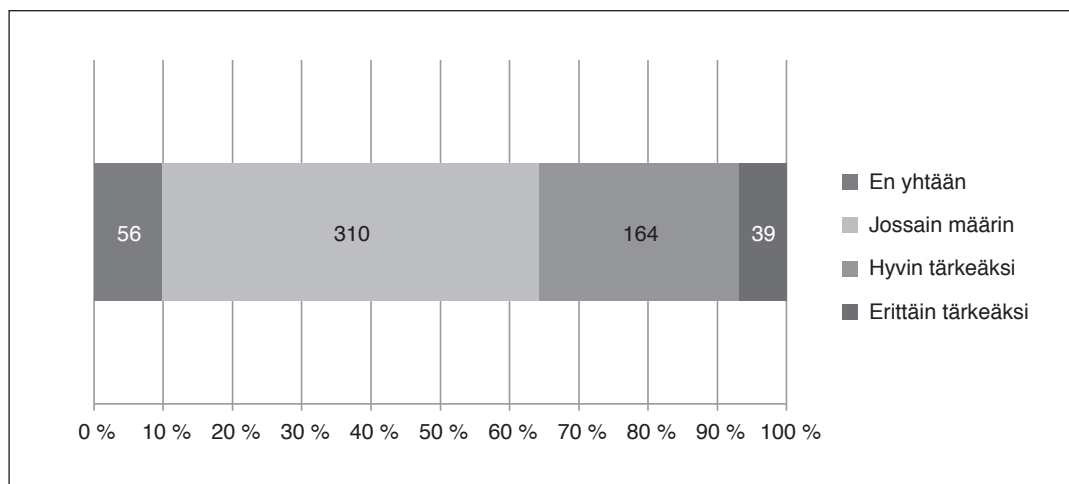
mukaan miehet eivät koe hyötyvänsä palveluista ja naiset taas ovat aktiivisempia ja avoimempia kouluttamaan ja kehittämään itseänsä. Suurin osa asiantuntijoista ei kuitenkaan tiedosta sitä, onko palvelujen käytössä sukupuolten mukaisia eroja tai mitä siitä seuraa.

## Asenneilmapiiri ja mahdollisuudet vaikuttaa työ- ja koulutusalojen eriytymisen lieventämiseen TE-toimistoissa

Tulosten perusteella TE-toimistojen asenneilmapiiriä työ- ja koulutusurien eriytymisen vähentämiseen voidaan pitää varsin hyvänä. Noin 90 prosenttia kyselyyn vastanneista piti temaa edes jossain määrin tärkeänä. Koulutus- ja työurien sukupuolen mukainen eriytyminen tunnustetaan TE-pal-

veluissa yhteiskunnalliseksi haasteeksi. Kyselyllä saadussa aineistossa kolme neljästä asiantuntijasta tiedosti, että sukupuolen mukaisen koulutus- ja työurien eriytymisen vähentämisellä on merkitystä työmarkkinoiden ja/tai yksilöiden kannalta. Silti käytännön työssä asian tiedostaminen ja sen mukaisesti toimiminen näyttää vähäisenä. Siten asiakkaiden hakeutuminen sukupuolelle epätyypilliselle alalle on usein ”ilahduttava poikkeus”.

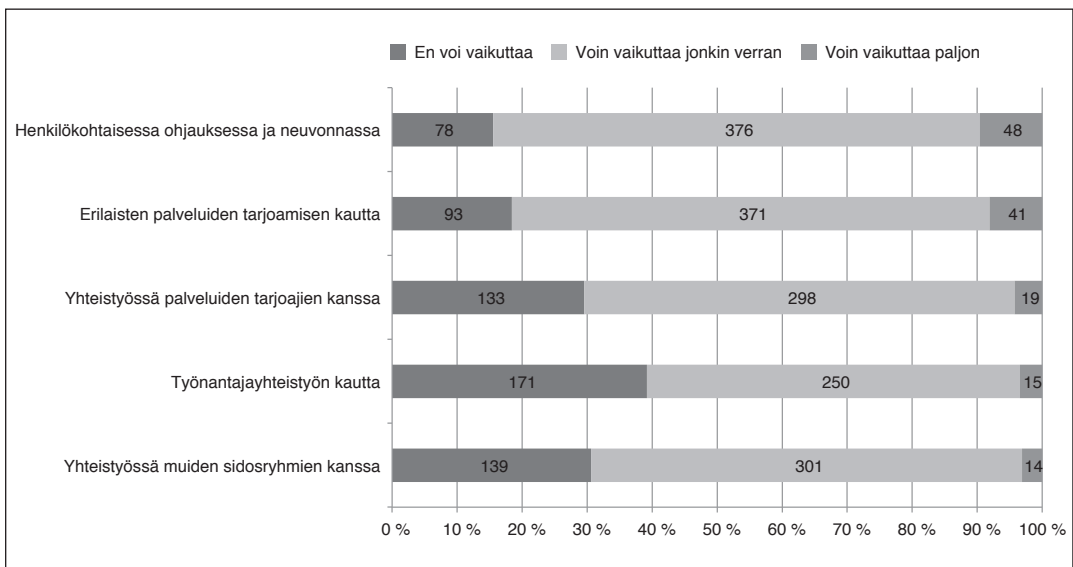
Kuvio 2. Koetko ammattialojen sukupuolen mukaisen en eriytymistä vähentämisen tärkeäksi?



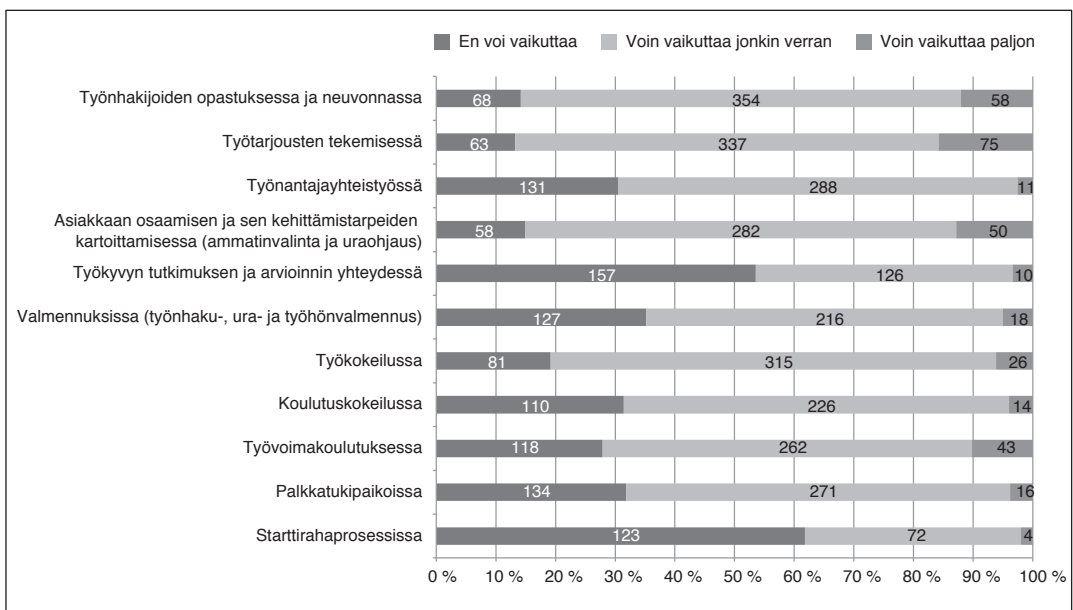
Asiantuntijat tunnustavat silti työsssänsä hyvin vaikuttamisen paikkoja. Erityisesti koulutus- ja työurien sukupuolenmukaisen eriytymisen kysymyksiin voidaan vaikuttaa asiakkaiden henkilökohtaisessa ohjauksessa ja neuvontatyössä. Muiksi erityisen hyviksi vaikuttamisen keinoiksi nousi työtarjojen lisäksi erilaiset ns. matalan kynnyksen palvelut, esimerkiksi työkokeilu, uravalmennus ja työvoimakoulutusten osana pi-

dempi orientoiva jakso, joiden kautta paitsi asiakkaat myös työnantajat voivat laajentaa perspektiiviä ja kokeilla alan sopivuutta. Sukupuolinäkökulman tiedostamisella ja huomioinnilla voidaan parhaassa tapauksessa laajentaa tarjottavien palveluiden tai mahdollisuuksien valikoimaa. Työnantaja-yhteistyössä ja palveluntuottajien kanssa toimenpiteitä suunniteltaessa sukupuolinäkökulmaa ei juurikaan huomioida.

Kuvio 3. Arvioi mahdollisuksiiasi vaikuttaa koulutus-/työurien sukupuolen mukaisen eriytymisen vähentämiseen omien tehtäviesi kautta



Kuvio 4. Arvioi mahdollisuksiiasi vaikuttaa koulutus-/työurien sukupuolen mukaisen eriytymisen vähentämiseen TE-hallinnon palveluiden kautta



Kun tavoitteeksi asetetaan koulutus- ja työurien eriytymisen vähentäminen, TE-toimistojen kosketuspinta ja vaikutusmahdollisuudet ovat rajalliset. Jokaisella asiakkaalla on oma koulutus- ja uratausta, johon ovat voineet vaikuttaa ympäristö ja asenteet niin koti- kuin koulupiirissä ja vapaa-ajalla. TE-toimistojen asiantuntijoiden työnkuvat, asiakaspinnat ja yhteistyötahot vaihtelevat, ja nämä kaikki vaikuttavat mahdollisuuksiin vaikuttaa omien tehtävien kautta koulutus- ja työurien eriytymiseen. Tilastollisesti merkitseviä eroja eri palvelulinjoilla työskentelevien välillä oli nähtävissä siten, että palvelulinjalla 2 työskentelevät vastaajat näkivät eniten vaikuttamismahdollisuuksia henkilökohtaisessa ohjauksessa ja yhteistyössä palveluiden tarjoajien ja muiden sidosryhmien kanssa. Palvelulinjalla 3 työskentelevät näkivät vaikuttamismahdollisuutensa lähes yhtä positiivisessa valossa. Sen sijaan palvelulinjalla 1 työskentelevät arvioivat yleisesti mahdollisuutensa vaikuttaa vähäisemmiksi, poikkeuksena pääasiassa työnantajien kanssa työskentelevät, jotka kokivat voivansa vaikuttaa paremmin työnantajayhteistyössä kuin muut vastaajat. Yleisesti ottaen palvelulinjan 1 asiantuntijoiden vastauksiin voi heijastua muun muassa se, että linjan vastaajilla on eniten asiakkaita eikä työ sisällä yhtä paljon vuorovaikutuspintoja henkilöasiakkaiden kanssa. Asiantuntijoiden asiakaspintaan verrattuna pääasiassa nuorten kanssa työskentelevät asiantuntijat arvioivat yhteistyön palveluntuottajien ja muiden sidosryhmien kanssa positiivisemmin kuin pääasiassa muiden kohderyhmien kanssa toimivat asiantuntijat.

Henkilökohtaisessa neuvonnassa ja ohjauksessa vuorovaikutuksellisia keinoja olivat erityisesti asiakkaan kuuleminen, motivointi ja eri vaihtoehtojen tarjoaminen avoimesti konkreettisen hyödyn kautta.

*”Pyrin karistamaan ensin omat ennakkoluuloni ja lukkiutuneet asenteeni ja esittämään asiakkaalle tulevaisuuden tyhjänä ’fläppitauluna’, eli kaikki on mahdollista.”*

Tarkasteltaessa TE-toimiston asiantuntijan sukupuolen merkitystä asiakassuhteessa ja vuorovaikutuksessa, ajoittain asiantuntijat tunnistavat erilaisia orientaatioita eri sukupuoliin. Asiantuntijat toimivat ohjaustyössä omalla persoonallaan ja taustalla on käsitykset sosiaalisesta sukupuolesta. Tämän ilmentymisestä aineistossa nousi esimerkiksi oletamus, että naiset ovat oma-aloitteisempia ja miehiä pitää ”holhota”.

Edellä tuotiin esiin, että sukupuolinäkökulma työnantajayhteistyössä näyttäytyy vähäisenä. Tyypillisemmin asiaan törmätään silloin, kun puututaan työnantajilta tullessiin työnhakuilmoituksiin, joissa esimerkiksi esitetään ”nuorta naista”. Asiantuntijoiden tietoon tulee henkilöasiakkaiden kautta myös työpaikkojen ilmapiiriin liittyviä tekijöitä, jotka voivat vaikuttaa kiinnostukseen hakeutua ns. epätyypilliselle alalle. Keskusteluissa nousi esiin jopa eettinen kysymys siitä, voiko esimerkiksi naispuolista asiakasta, jolla on ikäviä kokemuksia miesvaltaiselta alalta, kehottaa kokeilemaan työntekoa uudessa paikassa, jos on riski, että kokemus toistuu. Sukupuolinäkökulman ylläpitäminen työnantajayhteistyössä koetaan siten hankalana; myös työnantajat ovat yksilöitä omine mielipiteineen ja työnantajien kanssa keskustelua ohjaavat työnantajan tarpeet, jolloin työnantaja ei halua ”pelotella” tai suostutella aiheen pariin, jos teema ei nouse itsestään esille. Suurempien työnantajien kohdalla asiaa käydään avoimemmin läpi rekrytointitarvetta pohdittaessa ja erityisesti, jos kyseessä on ala, jolla on näkyvissä työntekijäpuutaa.

Palveluntuottajista keskeisiä ovat koulutuksen järjestäjät, joiden kanssa yhteistyös-



sä tuotetaan erityisesti koulutuspalveluita. Asiantuntijat kokevat mahdollisuutensa vaikuttaa koulutus- ja työurien eriytymiseen palveluntuottajayhteistyössä rajalliseksi. Silti tapaustutkimusten yhteydessä TE-toimistojen asiantuntijoiden ja ELYjen edustajien kanssa käydyissä keskusteluissa tunnistettiin toteutuneita yhteistyö- ja vaikuttamismahdollisuuksia. Palveluiden suunnitteluvaiheessa on käyty keskusteluja palveluntuottajien kanssa – erityisesti jos on toteutettu palveluita, jotka on suunnattu ns. epätyypilliselle sukupuolelle. Kouluttajien merkitystä ja vaikutusmahdollisuuksia korostettiin myös esimerkiksi siinä, kuinka opiskelijoita ohjataan koulutukseen liittyviin työssäoppimispaikkoihin. Tällöin kouluttaja voi toimia ”puolestapuhujana”.

### **Sukupuolinäkökulma TE-palveluiden johtamisessa**

Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (916/2012, 8 §) edellyttää, että julkista työvoima- ja yrityspalvelua tarjottaessa ja kehitettäessä sekä siitä tiedotettaessa on aktiivisesti edistettävä yhdenvertaisuuden toteutumista sekä naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työmarkkinoilla. Keväällä 2014 on valmistunut ELY-keskusten ja TE-toimistojen yhteinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, joka on yleisluonteinen ohje, jonka yksityiskohtaisemmasta ja konkreettisemmasta toimeenpanosuunnitelmasta ja toteutuksesta vastaavat yksittäisten ELY-keskusten ja TE-toimistojen johdot. Käytännössä sukupuolinäkökulma on jäänyt vuoden 2013 rakenneuudistuksen jalkoihin

samalla kun, palveluverkosto, palveluprosessit ja palveluita määrittävä lainsäädäntö ovat muuttuneet. Tästä muutoksesta yhdessä valtionalouden säästöpainoiden kanssa on seurannut, että sellaiset johtamis- ja suunnittelurakenteet ja osaamisen kehittämisen keinot, joissa sukupuolinäkökulma on luontevasti esillä, ovat vähentyneet tai muuttuneet. Tällä hetkellä korostuu toimiston tai palvelulinjajohdon merkitys asian nostamisessa kehittämisen agendalle.

Sukupuolinäkökulma on tapaustoimistojen perusteella pitkälti rajoittunut palveluiden suunnittelussa nuorten ja aikuisten miesten palveluiden suunnitteluun. Kaikissa tapaustoimistoissa oli kokemuksia kokeiluista, joissa palveluita, erityisesti koulutuksia, on suunnattu vain yhdelle sukupuolelle, tavoitteena kannustaa miehiä ja naisia hakeutumaan sukupuolelle epätyypillisille aloille<sup>4</sup>. Viime aikaisia kokemuksia oli vain yhdessä toimistossa.

Koulutus- ja työurien eriytymisen teemoja ei ole pidetty yllä henkilöstökoulutuksen tasolla TEMin tai ELYjen taholta, vaan kehittäminen on ollut TE-toimiston harteilla. Sukupuolinäkökulma oli sisältynyt uudistuksen jälkeen pienimuotoisesti yhdessä tapaustoimistossa henkilöstökoulutukseen.

Laajemmin koulutus- ja työurien eriytymisen vähentämisen tavoitetta oli pidetty josain määrin säännöllisesti pinnalla viidestä tapaustoimistosta yhdessä. Asiaa on pidetty esillä vuosisuunnitelmassa sanallisessa muodossa, ja se on nostettu tiimiryhmä- ja palvelulinjakokouksissa. Palvelusuunnittelussa sukupuoli on huomioitu esimerkiksi koulutusten teemoittelussa ja osallistujavaliinnoissa, joissa voidaan toteuttaa positiivis-

<sup>4</sup> Tasa-arvolaki (232/2005 9 §) mahdollistaa myös positiivisten erityistoimien toteuttamisen silloin kun jollain tietyllä toimenpiteellä halutaan parantaa huonommassa asemassa olevan sukupuolen asemaa.

ta erityiskohtelua, kun kyseessä on kaksi tasavahvaa hakijaa. Muissa tapaustutkimustoimistoissa asian esillä pitäminen oli vähäistä tai sitä ei tehty lainkaan.

Haastatteluissa ja kyselyaineistossa nousi usein esiin näkemys, että koulutus- ja työurien eriytymiseen tulisi pureutua vaikuttamalla asenteisiin yhteiskunnan eri tasoilla ja että asiaan tulisi vaikuttaa myös viestinnän keinoin. TE-toimistojen omaan viestintään ja tiedotukseen oli kiinnitetty huomiota erityisesti yhdessä tapaustoimistossa, jossa on aktiivisesti tarjottu paikallismediaan juttuja esimerkiksi epätyypillisistä uravalinnoista; erityisesti miehet hoitoalalla ovat saaneet julkisuutta. Samalla periaatteella näkyvyyden on koettu ”avaavan ovia laajemmin” myös maahanmuuttajien kohdalla. Lisäksi toimistossa kerrottiin kiinnitetyn erityistä huomiota toimiston esitteisiin.

## Johtopäätökset

Sukupuolinäkökulman esiin nostaminen TE-palveluissa nähdään sekä kyselyn tulosten että haastattelujen perusteella varsin tärkeäksi. Vaikka TE-toimistojen vaikutusmahdollisuudet koulutus- ja työurien eriytymiseen ovat rajalliset, vaikutusmahdollisuuksia on selkeästi olemassa. Parhaimmillaan sukupuolinäkökulman tiedostaminen laajentaa käytössä olevien toimenpiteiden kirjoa ja edesauttaa asiakkaiden työllistymistä. Myös asiakashaastattelut tukivat tätä näkökulmaa. Niin TE-palveluiden asiantuntijat ja esimiehet kuin ohjauksesta vastaavien ELYjen edustajat kokivat, että henkilökohtainen ohjaus ja neuvonta ovat TE-palveluiden merkittävin keino vähentää työmarkkinoiden sukupuolten mukaista eriytymistä. Tätä osaamista tulisi kehittää lisäämällä tietoisuutta esimiehille ja työntekijöille suunnatulla koulutuksella sekä otta-

malla sukupuolinäkökulma TE-toimistoissa kunkin toiminnan kehittämisen agendalle. Siten tavoite siirtyy toimistojen työkäytänteisiin. Asian edistäminen riippuu pitkälti palvelujohtajien asenteesta ja keinoista kiinnittää se TE-toimistojen suunnitelmatasolle ja yhteistyökäytäntöihin (vuosisuunnitelmat, tiimipalaverit, aamupalaverit ym.). Tietoisuutta sukupuolinäkökulman merkityksestä TE-palveluissa voisi lisätä myös perustamalla uudelleen asiaa käsitteleviä asiantuntijaverkostoja.

Erilaisia hyviä keinoja vaikuttaa TE-palveluissa on sovellettavissa myös aikaisemmasta kehittämistyöstä. Eräillä alueilla on toteutettu erilaisia asiakasryhmiin liittyviä kokeiluja tai laajempia ohjausosaamiseen liittyviä kehittämishankkeita (esim. maahanmuuttajapalveluiden valtavirtaistaminen), jotka osaltaan auttavat eri kohderyhmien huomioimista palveluihin ohjauksessa, vuorovaikutuksessa ja palveluiden kehittämisessä. Kokemuksia ja käytäntöjä yksilötason ohjauksesta ja vaihtoehtoisille reiteille ohjaamisesta nousi aineistossa esiin varsin runsaasti. TE-palvelut voisivat entistä aktiivisemmin kokeilla erilaisia vaihtoehtoisia palveluja ja työtarjousten tekotapoja tai tarjota asiakkailleen epätyypillisille aloille johtavia koulutus- ja uravaihtoehtoja. Käytäntöjä ja kehittämistyön tuloksia tulisikin levittää ja hyödyntää osana informaatio-ohjauksen kehittämistyötä. TE-palveluissa tulisi kannustaa entistä aktiivisempaan positiivisten erityistoimien kokeiluun ja toteutukseen sekä tiedonvaihtoon näiden kokemusten tuloksista. Eri palveluiden suunnittelussa ja ohjauksessa tehdään kiinteää yhteistyötä ELYjen kanssa, mutta sukupuolinäkökulman ylläpitämistä prosessissa tulisi lisätä.

Tutkimus on nostanut vahvasti esiin tarpeen sukupuolinäkökulman huomioimiseen työnantajayhteistyössä ja palveluntuottajien kanssa toteutettavassa yhteistyössä.

Työnantajayhteistyössä katsotaan olevan hyödyntämätöntä potentiaalia, joka ei vielä realisoitu. TE-toimistojen asiantuntijoiden tietoisuuden lisääminen edesauttaa myös asian esillä pitämistä sidosryhmäyhteistyössä. Työ- ja koulutusurien eriytymisen lieventäminen edellyttää laajempaa yhteistyötä ja asennevaikuttamista oppilaitosmaailmasta pienyrityksiin. Tässä avainasemassa ovat myös työ- ja elinkeinoministeriön ja ELY-keskusten verkostot. Näkökulmaa voidaan ylläpitää ja kehittää myös eri hallinnonalat yhdistävien työ- ja yhteistyöryhmien kautta.

Yksi kokonaisuus, jolla osaltaan voidaan vaikuttaa hallinnon sisäisiin asenteisiin, on asian aktiivinen viestintä hallinnon sisällä ja käytössä olevien viestinnällisten työkalujen kuten esitteiden, visuaalisen kuvaston ja epätyypillisistä ja menestyksekkäistä urapoluista kertovien esimerkkien kerääminen ja hyödyntäminen työnvälityksen apuna.

Sukupuolinäkökulman parempaa huomioimista voitaisiin toteuttaa lisäämällä hallinnon sisällä asiaan liittyvää viestintää hyvistä keinoista ja työkaluista sekä ottamalla näkökulma mukaan hallinnonalan tutkimus- ja kehitystoimintaan. Kaikki nämä keinot ovat luonteeltaan pehmeitä hallinnan keinoja, tai informaatio-ohjausta. TE-hallinnolle perinteinen tapa kehittää tietyn näkökulman vahvistamista palveluissa on kytkeä näkökulma kiinteämmin osaksi tulosohejausta (ks. Oosi

2014). Eriytymisen lieventymisnäkökulman suhteen lopputuloksena voisi olla yksi operatiivinen tulostavoite lisää, ja tämä tavoite vyörytettäisiin läpi TE-hallinnon organisaation. Tämä varmasti toisi jonkinlaista tietoa, mutta sen käytännön merkitys asiakkaan ja asiantuntijan vuorovaikutuksessa olisi vähäisempi.

### Lähteet:

- Aho, S. ja Koponen, H. (2008). *Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden kohdistaminen*. Työttömänä olleiden pitkän aikavälin seurantaan perustuva tutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriö, 24/2008.
- Julkunen, R. (2009). *Työelämän tasa-arvopolitiikka*. Sosiaali- ja terveysministeriö. Selvityksiä 2009:53. Helsinki.
- TEM Tilastotiedote 2014:2. Työnvälityksen vuositilastot vuonna 2013. Työ- ja elinkeinoministeriö. Työmarkkinat 2014.
- ELY-keskusten ja TE-toimistojen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma (2014).
- Oosi, O. 2014a. Työpoliittisten palveluiden kehittämistarpeet kansainvälisen vertailun valossa. Pentikäinen, Leena (toim.) *Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu, 30/2014.

## Uusi ammattiluokitus työ- ja elinkeinohallinnossa

Eric Hällström<sup>1</sup> ja Kirsi-Marja Putkonen<sup>2</sup>

### Luokitusuudistuksen tausta ja tavoitteet

Työ- ja elinkeinohallinto siirtyi kesällä 2014 käyttämään kansainvälisen työjärjestö ILO:n ammattiluokitukseen pohjautuvaa ISCO<sup>3</sup>-luokitusta. Uudistuksen taustalla olivat lähinnä pyrkimys edistää standardien kansallista ja kansainvälistä harmonisointia, siirtyä vanhentuneeksi koetusta toimialoittaisesta luokituksesta osaamistasojen mukaiseen luokitukseen ja samalla päivittää osin vanhentunutta ammattinimikkeistöä.<sup>4</sup>

Kuvaan 1 on koottu muutoksen liittyvät keskeisiin alan toimijoihin ja toimiin. Muutoksen tarkoituksena on palvella ennen muuta työvoimapalvelujen kehittymistä ja sen lisäksi tilastojen harmonisointia tutkimuksen, ennakoinnin ja politiikkaohjauksen tarpeisiin. Luokituksen ja siihen liittyvien toimintojen kehitysspiraali kuvastaa pyrkimystä liittyä perinteistä laajempaan toiminta- ja tietoympäristöön.

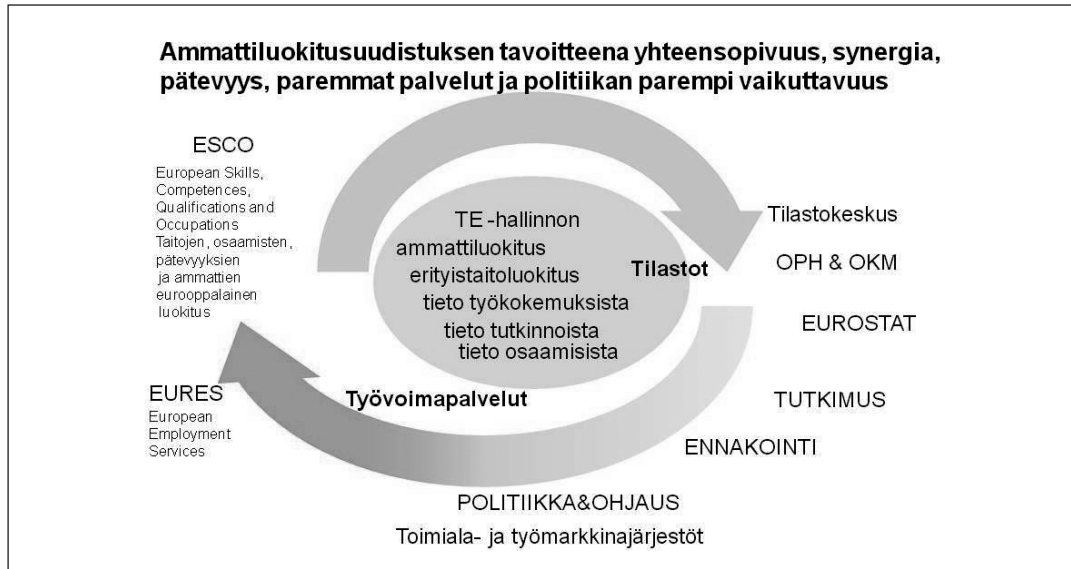
<sup>1</sup> Eric Hällström, YTL, neuvotteleva virkamies, työ- ja elinkeinoministeriö, tieto-osasto, tiedonhallinta.

<sup>2</sup> Kirsi-Marja Putkonen, kulttuurisihteeri, asiantuntija, työ- ja elinkeinoministeriö, työllisyys- ja yrittäjyysosasto, työvoima- ja yrityspalvelut.

<sup>3</sup> International Standard Classification of Occupations

<sup>4</sup> Luokitustyöryhmän puheenjohtaja Jarmo Palm haastattelussa 5.11.2014.

Kuva 1. Luokitusuudistuksen kehityskierre tavoitteineen



## Uuden ja vanhan luokituksen erot<sup>5</sup>

ISCO -luokitus perustuu kahteen pääkäsitteeseen, *työhön (job)* ja *ammattitaitoon (skill)*. Työt ryhmitellään ammateiksi taitotason ja erikoistuneen osaamisen avulla. Ammattiluokituksessa on taulukossa 1 esitetyt kymmenen pääluokkaa. Pääluokat on muodostettu ammattitaitotason perusteella. Niiden sisällä ammatit jaetaan erikoistumisalan mukaan.

Aikaisemmin käytetty Pohjoismainen ammattiluokitus perustui osittain koulutustasoon, sillä 0-luokassa ”Tieteellinen, tekninen, taiteellinen ja humanistinen työ” oli monia ammattinimikkeitä, joiden osaa-

misvaatimuksena oli akateeminen tutkinto. Toisaalta ammatit oli jaoteltu myös toimialoittain – maa- ja metsätalous, kuljetus ja liikenne, rakennus- ja kaivosala, teollisuus ja palvelut omina pääluokkina.

ISCO:ssa *taitotasot (skill level)*, joita on neljä, kuvaavat ammattiin kuuluvien tehtävien ja velvollisuuksien monimutkaisuutta ja määrää. Työ luokitellaan siihen sisältyvien tehtävien laaja-alaisuuden, työn edellyttämien teoreettisten osaamisvaatimusten, työhön kuuluvien johtamis- ja esimiestehtävien, suunnittelu- ja kehittämisvastuun, prosessin ohjaustehtävien ja käytettävien laitteiden ja koneiden luokituskriteerien avulla.

<sup>5</sup> Luokituserojen kuvaus perustuu pääosin julkaisuun: Ammattiluokitus 2010. Tilastokeskus 2011. ISBN 978-952-244-298-7.

Taulukko 1. ISCO :n pääluokat

Pääluokat	Taitotaso
1 Johtajat	vaihtelee
2 Erityisasiantuntijat	4
3 Asiantuntijat	3
4 Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	2
5 Palvelu- ja myyntityöntekijät	2
6 Maanviljelijät, metsätyöntekijät ym.	2
7 Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät	2
8 Prosessi- ja kuljetustyöntekijät	2
9 Muut työntekijät	1
0 Sotilaat	vaihtelee
X Tunteamaton	ei taitotasoa

ISCO-luokituksessa kuvataan eri ammattiryhmissä tarvittavia ammattialakohtaisia yleis- ja erityistaitoja. *Erikoistunut osaaminen (skill specialization)* kertoo alalla vaadittavasta osaamisesta, käytettävistä työvälineistä ja koneista, työstettävistä materiaaleista sekä millaisia tavaroita ja palveluja tuotetaan. Kuvauksissa määritellään miten oma ala ja työprosessit hallitaan ja miten sovelletaan erilaisia työmenetelmiä.

Jos ammatin muodolliset koulutusvaatimukset kansainvälisen koulutusluokituksen (ISCED, Unesco International Standard Classification of Education) mukaisesti esitettynä eivät ole sopivin tapa määrittellä ammatin taitotasoa, luokitus kertoo esimerkein millaisia ovat ko. taitotasolle kuuluvat tyypilliset tai luonteenomaiset tehtävät, yleisesti edellytettävät taidot tai tyypillisimmät ammatit.

#### Taitotaso 4

- ammatteihin sisältyy tehtäviä, jotka vaativat ongelmanratkaisutaitoja, päätöksentekokykyä ja teoreettista tietämystä tietyltä alalta

- tehtävissä tarvitaan erittäin hyvää kirjallista esityskykyä, vaativaa laskutaitoa sekä erinomaisia ihmissuhdetaitoja
- ammatit vastaavat ISCED :in tasoa 5a (korkeakouluaste) ja 6 (tutkijakouluaste)
- esimerkkiammatteja: myynti- ja markkinointijohtajat, ylihoitajat, peruskoulun ja lukion opettajat, lääkärit ja it -systeemi-analyytikot

#### Taitotaso 3

- ammatit sisältävät tyypillisesti monimutkaisten teknisten ja käytännön tehtävien hoitamista
- tehtävät edellyttävät teknistä tietämystä, hyvää kommunikaatio- ja yhteistyökykyä sekä erilaisten raporttien laatimista
- ammatit vastaavat ISCED :in tasoa 5b (alin korkea-aste)
- esimerkkiammatteja: kaupan alan johtajat, laboratorioteknikot, myyntiedustajat, sairaankuljetuksen ensihoitajat, informaatio- ja tietoliikenneteknologian teknikot ja käyttäjätukihenkilöt

## Taitotaso 2

- työtehtävät käsittävät usein koneiden tai elektronisten laitteiden ohjausta, kuljetusta, laitteiden huoltoa ja korjausta, tiedon varastointia
- tehtävissä edellytetään kykyä omaksua kirjallista tietoa kuten esim. turvallisuusohjeita
- ammatit vastaavat ISCED :in tasoa 2 (ylempi perusaste), jotkut ammatit ISCED:in tasoa 3 (keskiaste) ja 4 (keskiaste)
- esimerkkiammatteja: bussinkuljettajat, poliisit, kampaajat, myyjät

## Taitotaso 1

- ammatit sisältävät yksinkertaisia ja rutiininomaisia tehtäviä kuten puhdistamista, kaivamista, nostamista, lajittelua jne.
- tehtävissä vaaditaan fyysistä voimaa ja kestävyyttä
- ammatit vastaavat ISCED :in tasoa 1 (alempi perusaste)
- esimerkkiammatteja: siivoojat, rahdinkäsittelijät, keittiöapulaiset

Ohessa on esimerkki siitä, miten erikoistunutta osaamista on määritelty pääluokkaan 2 Erityisasiantuntijat kuuluvassa ammatissa 21420 rakennusinsinööri ja hierarkkisissa alaluokissa.

## 2 Erityisasiantuntijat

Lisäävät olemassa olevan tietämystä, soveltavat tieteellistä tietoa tai taiteellisia konsepteja ja teorioita, hoitavat järjestelmällisesti opetusta. Tehtävät voivat käsittää useampia edellä mainituista. Suoriutuminen useimmissa tämän pääluokan ammattiteissa edellyttää ISCO :n taitotason 4 valmiuksia.

## 21 Luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijat

Tekevät tutkimusta ja kehittävät käsitteitä, teorioita ja operationaalisia menetelmiä sekä soveltavat luonnontieteiden ja tekniikan eri alojen tietämystä sellaisilla aloilla kuin fysiikka, astronomia, meteorologia, kemia, geofysiikka, biologia, ekologia, farmakologia, lääketiede, matematiikka, tilastotiede, arkkitehtuuri, insinööritieteet, muotoilu ja teknologia. Suoriutuminen useimmissa tämän 2-numerotason ammattiteissa edellyttää ISCO:n taitotason 4 valmiuksia.

### 214 Tekniikan erityisasiantuntijat (pl. sähkötekniikka)

Laativat piirustukset rakennusten, koneiden ja niiden komponenttien sekä tuotanto-järjestelmien ja laitosten rakentamista ja asentamista varten, ja suunnittelevat ja testaavat niitä; suunnittelevat tuotantoaikatauluja ja työmenetelmiä varmistaakseen, että hankkeet toteutetaan turvallisesti, tehokkaasti ja järkevin kustannuksin.

### 2142 Maa- ja vesirakentamisen erityisasiantuntijat

Tutkivat, neuvovat suunnittelevat ja johtavat rakentamista; ohjaavat maa- ja vesirakennusoperaatioita ja rakennelmien kunnossapitoa; tutkivat ja antavat neuvoja materiaaleihin liittyvissä asioissa.

#### 21420 Rakennusinsinööri

Rakennusinsinööri toimii talojen, teiden, siltojen jne. rakentamisen, korjausrakentamisen ja kunnossa-



pidon johto- ja suunnittelutehtävissä. Suunnittelee erilaisia rakenteita ja tuotantoa, tekee laskelmia sekä toimii työnjohdossa ja valvonnassa. Voi toimia kiinteistöinsinöörin tehtävissä.

TE-hallinnon ja Tilastokeskuksen luokitukset ovat yhtenevät 4-numerotasolle asti,

mutta 5-numerotasolla luokitukset poikkeavat toisistaan. TE-hallinnon luokituksessa kaikilla ammanteilla on 5-numerotason koodi ja nimi, luokitus alkaa numerosta 0, numerointi etenee systemaattisesti 0:sta 9:ään ja numero 9 viimeisenä numerona ilmaisee ammattiryhmää ”Muut”. Taulukossa 2 on erot havainnollistettu yhdellä terveystalon esimerkillä.

Taulukko 2

Tilastokeskuksen ISCO-luokitus	TE -palvelujen ISCO -luokitus
2 Erityisasiantuntijat	2 Erityisasiantuntijat
22 Terveydenhuollon erityisasiantuntijat	22 Terveydenhuollon erityisasiantuntijat
222 Hoitotyön erityisasiantuntijat	222 Hoitotyön erityisasiantuntijat
2221 Ylihoitajat ja osastonhoitajat	2221 Ylihoitajat ja osastonhoitajat
22211 Ylihoitajat	22210 Ylihoitaja
22212 Osastonhoitajat	22211 Osastonhoitaja
	22219 Muu ylihoitaja

Luokituksen vaihtamisen yhteydessä kesäkuussa 2014 TE -palveluissa käytettävien viisinumeroitason ammattinimikkeiden määrä väheni 1700:sta 1100:aan sillä tilastollisesti harvoin esiintyneitä nimikkeitä yhdistettiin ja ammatteja työtehtävätasolle asti erottelevista nimikkeistä luovuttiin. Lisäksi ammattinimikkeitä modernisoitiin kielellisesti.

### Visionäärisesti vaiheessa

Uudella luokituksella on onnistuttu harmonisoimaan TE -hallinnon tietorakenteita suhteessa kumppanuusorganisaatioiden

tietorakenteisiin, mikä edistää tutkimusta, ennakkointia, kansainvälistä työnvälitystä ja politiikan ohjausta. Taannehtien tehdyn konversion ansiosta työnvälitystilaston aikasarjat ovat mahdollisia uudella luokituksella vuodesta 2006 alkaen.

Osassa palvelujärjestelmistä uuden luokituksen käytettävyys vaatii vielä kehittämistä. Näyttäisi olevan tarvetta myös aiemmin käytetyn ammattialoitaisen ryhmittelyn mukaiseen tietotuotantoon uuden rinnalla. Käyttöönottoaan odottaa myös ammattien laaja synonyymisanasto.

Edessämme on jo seuraava ISCO -kytkentäinen askel kohti mm. ESCO<sup>6</sup> -hankkeessa tuotettavaa osaamisen mukaista työvoiman

<sup>6</sup> EU:n rahoittama European Skills, Competences, Qualifications and Occupations –tietojärjestelmähanke.

tarjonnan ja kysynnän kohtaamisen avointa tietojärjestelmää. Internetin informaatiovirroista saatava luokittelematon osaamistieto lisääntyy nopeasti ja sen hyödyntämistä olisi viisasta kehittää luokitusuudistusten ohella. Ammatti- ja osaamistietojen hallinnan infrastruktuurin kehittämisellä valtiovalta voi tehokkaasti edistää kansalaisten työllistymistä, yritysten rekrytointia ja työvoimapalveluun erikoistuneiden organisaatioiden toimintaa.

## Lähteitä

Ammattiluokitus 2010. Tilastokeskus 2011.  
ISBN 978-952-244-298-7.  
TE -palvelun ISCO -ammattiluokitus: <http://www.te-palvelut.fi/te/fi/pdf/isco.pdf>  
Tilastokeskuksen kuvaus ammattiluokituksesta: <http://www.stat.fi/meta/luokitukset/ammatti/001-2010/kuvaus.html>  
<http://www.stat.fi/meta/luokitukset/ammatti/001-2010/index.html>

Tilastokeskuksen laaja ammattinimikehakemisto: [http://kanta.stat.fi:8080/exist/rest/db/Apps/LuokitusEkspertti/query\\_ammatti.xq?luokitus=luokitus&hakutapa=koodi&hakusana=3423&supmitti=Hae&sekki=valittu](http://kanta.stat.fi:8080/exist/rest/db/Apps/LuokitusEkspertti/query_ammatti.xq?luokitus=luokitus&hakutapa=koodi&hakusana=3423&supmitti=Hae&sekki=valittu)

Taitojen/osaamisien, pätevyyksien ja ammattien eurooppalainen luokitus (ESCO): <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9173&langId=fi>  
[https://ec.europa.eu/esco/web/guest/escopedia/-/escopedia/European\\_Skills%252C\\_Compences%252C\\_Qualifications\\_and\\_Occupations\\_%2528ESCO%2529](https://ec.europa.eu/esco/web/guest/escopedia/-/escopedia/European_Skills%252C_Compences%252C_Qualifications_and_Occupations_%2528ESCO%2529)

## Miten työtön aktivoidaan?

Linnea Alho<sup>1</sup>

### Johdanto

Työvoiman palvelukeskus eli TYP on paikka, jossa pitkään työttömänä olleille ihmisille räätälöidään yksilöllinen palvelupolku. Sosiaali- ja terveystyöpalvelut sekä kuntoutus sovitetaan yhteen TE-hallinnon palveluiden kanssa niin, että muodostuu asiakkaan tarpeisiin vastaava kokonaisuus.

TYP-toimintamalli käynnistyi eri kunnissa olleiden yhteispalvelukokeilujen pohjalta kymmenen vuotta sitten. Ensi vuoden alusta lähtien työvoiman palvelukeskukset tulevat lakisääteiseksi palveluksi, joka ulottuu kaikkiin kuntiin. Viimeistään vuoden 2016 alussa uuden palveluverkon on määrä aloittaa toimintansa.

Tämä katsaus perustuu selvitykseen, jota olen tehnyt Uudenmaan ELY-keskuksessa

tulevan uudistuksen tausta-aineistoksi. Selvitys ilmestyy v. 2014 aikana. Tässä katsauksessa tarkastelen sitä, mitä työttömien aktivointi on käytännössä. Mitä asiakkaan aktivoitumiseksi tarvitaan ja miten sitä tehdään? Pohdin myös sitä, mikä tekee asiakasprosessista onnistuneen. Aineistoni on kerätty Uudeltamaalta, mutta uskon, että samat kysymykset ovat relevantteja muillakin alueilla.

Olen käyttänyt lähteenä TEM:in Työnvälitystilastoa sekä TYPPI-tietokantaa. Jälkimmäisestä olen kerännyt 20 päättynyttä asiakasprosessia käsittävän laadullisen aineiston. Lisäksi toteutin kaksi työpajaa Uudenmaan alueella (case-aineisto), johon osallistui asiakastyötä tekeviä työntekijöitä. Olen tehnyt kesällä ja syksyllä 2014 tausta-haastatteluja Uudenmaan TYP:eissä. Haas-

---

<sup>1</sup> Linnea Alho, VTM, tutkija, Uudenmaan ELY-keskus

tattelin eri henkilöstöryhmiin kuuluvia työntekijöitä johdosta asiantuntijoihin.

## Uudenmaan palvelukeskusten asiakaskunta

Vuoden 2014 alkupuoliskolla TYP-asiakkaita oli Uudellamaalla keskimäärin 8800 kuukauden aikana. Suurin toimipaikka on Helsingin Duuri, jolla oli noin 4600 asiakasta ja pienin Hiiden TYP, jolla oli noin 340 asiakasta keskimäärin kuukauden aikana.

Yli puolet asiakkaista kuuluu ikäryhmään 25–49-vuotta. Alle 25-vuotiaita on Uudenmaan TYP:eissä noin 15 %. Hyvinkäällä ja Espoossa nuorten osuus on yli viidesosa asiakaskunnasta. Yli 50-vuotiaita työnhakijoita on noin 28 %.

Miehiä on 60 % koko Uudenmaan asiakaskunnasta. Kuitenkin naisten osuus on kasvanut vuosien mittaan koko ajan.

Maahanmuuttajien osuus asiakkaista vaihtelee toimipisteittäin. Helsingissä ja Espoossa muuta kuin suomea tai ruotsia äidinki-

leenään puhuvia on neljännes asiakkaista, Vantaalla viidesosa. Lohjan toimipisteessä maahanmuuttajia on vain prosentin verran. Maahanmuuttajilla sukupuolijakauma on varsin tasainen, naisia on noin puolet.

Ura-tietojen perusteella kaikilla TYP-asiakkailta on jokin diagnoosi. Kuitenkin pitkäaikaissairaaksi tai vammaiseksi lukeutuu vain hieman alle kolmasosa. Yleisimmät diagnoosit ovat mielenterveyden häiriöt (13 %), tuki- ja liikuntaelinten sairaudet (7 %) ja hermoston sairaudet (3 %). Diagnoosien kirjo on siis hyvin laaja. On huomioitava, että ihmisellä voi olla useampi diagnoosi, mutta vain päädiagnoosi kirjataan URA-järjestelmään.

Liki puolella asiakkaista on takanaan vain perusasteen koulutus. Tilanne on samanlainen sekä naisilla että miehillä. Pääkaupunkiseudun ulkopuolella peruskoulupohja on reilusti yli puolella. Nuorilla peruskoulupohja on 61 %:lla. Yli 50-vuotiaiden jakaumassa erottuu korkea-asteen koulutuksen saaneiden suurempi osuus kuin muissa ikäryhmissä.

Taulukko 1. Koulutusaste ikäryhmän mukaan %, tammi-kesä 2014

	Perusaste	Keskiaste	Korkea-aste	Tuntematon	Yhteensä
Alle 25-vuotiaat työnhakijat	61,3	32,5	0,8	5,4	100
25–49v työnhakijat	47,3	37,1	8,4	7,2	100
Yli 50v työnhakijat	42,6	35,3	15,1	7,0	100
Yhteensä	48,1	35,9	9,1	6,9	100

Lähde: TEM Työnvälitystilasto

Puolet asiakkaista lukeutuu rakennetyöttömiin, joka työhallinnon käsitteillä tarkoittaa henkilöä, joka on ollut yli vuoden työttömänä, 16 kuukauden aikana yhteensä vuoden

työttömänä, jäänyt palvelusta työttömäksi tai siirtynyt suoraan palvelusta toiseen. Uudenmaan kaikista rakennetyöttömistä TYP-palvelun piirissä on noin 9 %:a.

## Aktivointi perustuu asiakkaan tarpeisiin

Aktivoitumisella tarkoitan tässä sitä, että asiakas motivoituu hoitamaan omia asioitaan sekä lähtemään tarpeellisiin palveluihin, joko työllistymistä edistäviin tai alkuun puhtaasti kuntouttaviin.

Asiakkaat tarvitsevat aktivoituakseen muutakin kuin vain ohjaamista palveluun. He tarvitsevat kanssakulkijaa, johon he luottavat. Luottamuksen rakentaminen asiakkaan kanssa onkin prosessin alkuvaiheessa työntekijän tärkein tehtävä. Onnistuneita asiakastarinoita leimaa toimiva ja avoin keskusteluyhteys.

Suurella osalla asiakkaista on vaikeuksia oman toimintansa ohjaamisessa. Tällöin työntekijältä vaaditaan työtettä, jossa herättellään asiakkaan omaa motivaatiota, pohditaan yhdessä suuntia, jotka ovat tälle mielekkäitä ja etsitään sopivat vaihtoehdot edetä.

Vaikeimmiksi työntekijät kokivat asiakkaat, jotka eivät ole kiinnostuneita mistään. He eivät näe työmarkkinoilla näköaloja itselleen. Luultavasti epäonnistumisen pelko tai jo koetut epäonnistumiset työssä tai koulutuksessa ovat monilla taustalla. Asiakkaan torjuvan kuoren taakse ei ole kuitenkaan aina helppo päästä. TYP:eihin ohjautuu myös asiakkaita, joilla on akuutti päihde- tai huumeongelma ja jotka eivät ole halukkaita lähtemään kuntoutukseen.

Osa asiakkaista on valmiiksi omatoimisia ja motivoituneita. Esimerkkinä tästä on työntekijöiden kuvaama case yksinhuoltajasta, joka oli alusta asti suuntautumassa työmarkkinoille, kunhan vain oma ala löytyy. Asiakas hoiti hyvin omia asioitaan, eikä häntä tarvinnut varsinaisesti aktivoida. Tämä asiakas tarvitsi TYP:istä eniten juuri erilaisten, koko perhettä tukevien, palveluiden yhteensovittamista. Työntekijöiden arvion mukaan asiakkaan tilanne oli paikoin niin vaikea, että ilman TYP:in moniammatillista

tukea hänen voimansa olisivat saattaneet ehtyä, ammatillinen koulutus jäädä hankkimatta ja työllistyminen saavuttamatta. Tässä tapauksessa voi sanoa, että asiakkaan perhelanteen huomioon ottava, kokonaisvaltainen palveluote piti asiakkaan motivaatiota yllä.

Liisa Björklund ja Jaana Hallamaa (2013) toteavat, että työmarkkinoille aktivointi on eettistä ja kestäväää silloin, kun aktivoinnin muodoilla on yhteys ihmisen omiin intresseihin. Sanktiolla voidaan päästä korkeintaan alkuun, mutta pitkään käytettynä ne tuhoavat ihmisen oman innon ja luovuuden. Björklund ja Hallamaa esittävät myös ratkaisuja, miten kannustaa ihmistä, joka toistuvasti valitsee itsensä kannalta huonolta vaikuttavista vaihtoehdoista. Miten synnyttää intressi myönteiseen tulevaisuuteen? Heidän mukaansa ihmisen täytyy tunnistaa oma ihmisarvonsa ja muodostaa käsitys omasta hyvästä. Ilman sitä on helppo valita tutut, lyhyellä tähtäimellä mielihyvää tuovat ratkaisut. Pysyvä, luottamuksellinen kontakti vastuuvirkailijaan auttaa ihmistä muodostamaan omat intressinsä.

Tulevaisuudessa olisi tarpeen, että pohditaisiin auki se, mitä asiakkaan aktivointi on. Hallituksen esityksessäkkin laiksi monialaisesta yhteispalvelusta puhutaan työttömän sitouttamisesta työllistymisprosessiin. Mutta mitä se on käytännössä? Miten motivointia tehdään ja missä? Mitä työvälineitä ja osaamista työntekijät tarvitsevat sitä varten?

Työelämässä vaaditaan nykyään kykyä itseohjautuvaan työskentelyyn miltei kaikissa tehtävissä. Työnhakijan oman toimijuuden vahvistaminen on tämänkin vuoksi tärkeää.

## Minkälainen on onnistunut asiakasprosessi?

Usein katsotaan, että vain työllistyminen avoimille työmarkkinoille on onnistunut

prosessi. Silloin jää paljon asiakkaiden ja yhteiskunnan eteen tehtyä työtä ja tuloksia näkemättä.

Asiakkaan kannalta kuntoutuminen, elämänhallinnan ja osallisuuden lisääminen ovat merkittäviä asioita. Työntekijät pitivät tärkeänä pitkäkestoisen ratkaisun saamista asiakkaan elämäntilanteeseen, oli se sitten eläke, opiskelupaikka tai työ.

Laadullisen aineiston valossa prosessi, joka päättyi siirtymiseen takaisin TE-toimistoon, saattoi olla TYP:in näkökulmasta joko tuloksekas tai tulokseton. Esimerkkinä tuloksekkaista oli 50-vuotias mies, jonka sosiaaliset asiat saatiin kuntoon ja joka pääsi vuoden mittaiseen palkkatuettuun työhön. Tai maahanmuuttaja, joka tuli siihen tulokseen, että haluaa perustaa yrityksen. Tulokseton siirtymä takaisin TE-toimistoon oli taas niiden asiakkaiden kohdalla, jotka eivät motivoituneet tarjottuihin palveluihin monen yrityksen jälkeenkään. Muutamassa tapauksessa asiakas ahdistui tiheistä käynteistä ja halusi itse lopettaa asiakkuuden.

Asiakasprosessit saattoivat olla pitkiä, mutta se ei kertonut kovin paljon tuloksellisuudesta. Pitkä asiakkuus sisälsi usein jaksoja palkkatuetussa työssä tai pitkän ammatillisen koulutuksen. Palvelujaksojen jälkeen työntekijät olivat heti yhteydessä asiakkaaseen ja asioita lähdettiin viemään taas kohti seuraavaa maalia. Pyrkimys lyhentää asiakasprosesseja ei välttämättä johda hyviin tuloksiin, jos se tehdään yksisilmäisesti.

Jotta voidaan pitää tavoitteena, että TYP:in asiakkaat työllistyisivät mahdollisimman paljon avoimelle sektorille, valmiuksien täytyy olla kunnossa. Työnantaja palkkaa TYP:in asiakkaan niin kuin kenet tahansa työntekijän: osaamisen perusteella. Asiakkaiden osaamistason nostamiseen täytyy kiinnittää jatkossa enemmän huomiota, sillä peruskoulupohjalta on hankalaa kiinnittyä pysyvästi työmarkkinoille. Muun muassa

kuntouttavan työn joidenkin jaksojen opinollistamista kannattaisi pohtia.

Laadullisesta aineistosta näkyy, että osaamistason kohottaminen on liittynyt prosessiin, joka on päättynyt asiakkaan työllistymiseen avoimille työmarkkinoille. Palkkatuettu työ on toinen tärkeä reitti avoimille työmarkkinoille. Mutta ilman, että osaamista nostetaan täsmä- tai pidempikestoisella koulutuksella, se ei välttämättä yksinään vielä riittänyt. Lisäksi silmiinpistävää on se, että avoimille työmarkkinoille päässeet olivat kaikki selkeästi alle 50-vuotiaita.

Työntekijöiden kirjoittamista onnistuneista neljästä asiakastarinasta kaksi päättyi työllistymiseen ja kaksi eläkkeeseen.

Työllistymiseen päättyi tarina neljäkymmentä vuotta lähestyvältä henkilöltä, joka oli keskeytyneet korkeakouluopinnot ja työkokemusta oli hyvin niukasti. Asiakas suhtautui hyvin empiväisesti kaikkeen, mitä työntekijä ehdotti hänelle. Asiantuntija sai hänet kuitenkin menemään palkkatuettuun työhön. Sen päätyttyä oli taas työn takana saada asiakkaan aktiivinen työnhaku päälle. Tässä vaiheessa työntekijä katsoi tarpeelliseksi hankkia tukea työhönvalmentajalta. Valmentajan kontakteilla asiakas olisi saanut paikan, mutta tämä kieltäytyi siitä. Asiakas otti toisen, palkkatuetun työn vastaan. Palkkatukijakson päätteeksi työnjohtaja houkutteli ja suostutelti asiakkaan heille töihin, vaikka toivoikin tältä enemmän oma-aloitteista otetta.

Asiakas jäi taas miettimään, mutta otti lopulta työn. Varsinainen motivointi tai asenteiden muokkaus jäivät siis kesken, mutta tässä tapauksessa asiakas punnerrettiin siitä huolimatta avoimille markkinoille. Asiantuntija kokikin motivoinnin vaikeaksi, sillä asiakas oli melko vaitonainen. Myös työhönvalmentaja oli vähällä luovuttaa. On kuitenkin selvää, että ilman TYP:in tarjoamaa tiivistä palvelua asiakkaan työttömyys olisi pitkittänyt entisestään.

Esimerkkinä eläkkeeseen päätyneestä onnistuneesta tarinasta on mies, joka oli vuosikautia pyörinyt TE-toimiston ja sosiaali-toimen asiakkaana ennen TYP-asiakkuutta. Aivovauriosta ja kognitiivisista häiriöistä johtuen miehen kanssa kommunikointi oli aluksi vaikeaa ja pelottavaakin, mutta työpari onnistui saamaan miehen kanssa hyvän yhteyden. Työkykyä selvitettiin ja tuloksena oli yksiselitteisesti, että mies on työkyvytön. Eläkkeenhaku oli kuitenkin mutkikas ja monivuotinen prosessi, koska miehen B-lausunnossa oli mukana vanha päihdediagnoosi, vaikka työkyvyttömyys johtui muista syistä. Mies oli kuitenkin jo vuosia aiemmin raitistunut. Lopulta vanha päihdediagnoosi saatiin poistettua ja kolmannella yrittämällä eläkehakemus meni läpi. Työntekijä oli tyytyväinen siitä, että sai sitkeällä ja vastuullisella työllä aikaan pitkäkestoisen ratkaisun, josta mies itse oli hyvin helpottunut.

## Lopuksi

Kun puhutaan TYP-toiminnan yhteydessä palveluista, tarkoitetaan yleensä kaikkea muuta kuin TYP:in työntekijöiden tekemää työtä asiakkaan kanssa. Henkilökohtaiset

tapaamiset asiakkaan kanssa ja prosessin kuljetus ovat kuitenkin toiminnan ydintä. Vaikka ne vievät aikaa, ne ovat ainoa kestävä keino aktivoida asiakasta. Ohjaustyön kehittäminen on tämän vuoksi tärkeää.

Monien asiakkaiden kohdalla ilmenee prosessin aikana, että he eivät kykene suuntaamaan työmarkkinoille. Silloin ihmisen auttaminen oikeaan paikkaan on niin asiakkaan kuin yhteiskunnankin etu. Jatkossa olisi tärkeää saada myös asiakkaiden oma ääni kuuluviin palvelua kehitettäessä ja hyödyntää heidän kokemustaan.

## Lähteet:

Björklund, Liisa & Hallamaa, Jaana (2013): Miten kannustaa ihmistä työmarkkinoille eettisesti ja kestävästi? Teoksessa Karjalainen V. & Keskitalo E. (toim.): Kaikki työuralle! THL, Tampere, s. 150–170.  
TEM työnvälitystilastot



## Uutta työ- ja yrittäjyystutkimuksen alalta

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

*Mikko Valtakari, Juho Nyman, Jan-Erik Müller ja Mikko Kesä (2014). Työ ja työvoiman kysyntä muuttuvat – uudistuuko julkinen työnvälitys rekrytointipalveluna? Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 37/2014.*

Yritysten ja toimialojen rakennemuutos on johtanut työpaikkojen rakenteen muutoksiin sekä laajemmin työmarkkinoiden dynamiikan nopeutumiseen ja ”mosaiikkimaistumiseen”. Muutosten vaikutukset näkyvät työn ja työvoiman kysynnän monimuotoistumisena.

Toistaiseksi julkinen työnvälitys on onnistunut varsin hyvin työn ja työvoiman välitystehtävässään. Työnantajille tehtyjen kyselyiden perusteella näkemykset julkisen työnvälityksen rekrytointipalveluista ovat varsin positiivisia ja julkisen työnvälityksen imago on parempi, kuin mitä yksittäisistä julkisuu-

dedessa esillä olleista kannanotoista voisi päätellä. TE-toimiston rekrytointipalvelut tunnetaan kuitenkin varsin huonosti työnantajien keskuudessa ja nykyisiä palveluja arvioidaan osin vanhojen kokemusten pohjalta.

Julkisella työnvälityksellä hoidetaan varsin onnistuneesti suurten volyymien perustyönvälitystä. Työvoiman kysynnän monimuotoistuminen kuitenkin haastaa julkisen työnvälityksen sekä laajemmin julkiset TE-palvelut, joiden on pystyttävä uudistumaan työmarkkinoiden muutosten aikaansaamia tarpeita vastaaviksi.

Onnistuakseen työpaikkojen ja työnhakijoiden ”matching”-tehtävässä julkisen työnvälityksen on kyettävä pureutumaan nykyistä vahvemmin yritysten yhä monimuotoisempiin rekrytointitilanteisiin ja -tarpeisiin. Rekrytointipalvelun vaikuttavuuden lisääminen edellyttää työnantajien ja työnhakijoiden tilanteiden ja palvelutarpeiden entistä parempaa tunnistamista ja osuvampaa

palvelujen kohdistamista näiden tarpeiden mukaisesti. Työmarkkinoiden muutoksiin reagointi edellyttää TE-hallinnolta jatkuvaa kehitystyötä sekä selkeää ja yhtenäistä yritys- ja työnantaja-asiakasstrategiaa, tiiviimpää ja systemaattisempaa yhteistyötä ja yhteydenpitoa työnantajien kanssa sekä parempaa työnantajapalvelujen näkyvyyttä ja markkinointia.

*Tommi Ålander, Keimo Sillanpää ja Susanna Nevalainen (2014). Tukea uusille urille Euroopan globalisaatiorahaston avulla – Selvitys ICT-alalta irtisanottujen henkilöiden urapoluista. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 38/2014.*

Euroopan globalisaatiorahaston (EGR) tarkoituksena on tukea työttömiksi jääneitä työntekijöitä alueilla ja toimialoilla, jotka kärsivät talouden globaalistumisesta tai maailmanlaajuisesta rahoitus- ja talouskriisistä. Rahastosta myönnetään tukea rakenteellisten muutosten välittömänä seurauksena työttömiksi jääneiden työntekijöiden integroimiseksi takaisin työelämään.

Suomi on hakenut kahdesti tukea Euroopan globalisaatiorahastolta ICT-alan irtisanomisten johdosta. Ensimmäisellä kerralla tukea haettiin Nokiasta irtisanottujen henkilöiden ja toisella kerralla Nokiasta ja Nokiaan kytköksissä olleista yrityksistä irtisanottujen henkilöiden palvelemiseen TE-toimistoissa.

Tämän selvityksen tavoitteena oli saada tietoa Euroopan globalisaatiorahaston hankkeiden kohderyhmään kuuluvien ICT-alalta irtisanottujen henkilöiden työttömyyttä seuranneista urapoluista ja niiden mahdollisista

eroavuuksista. Selvityskysymykset sisälsivät lisäksi TE palveluihin osallistumisen merkityksen tarkastelun. EGR-kohderyhmää tarkasteltiin myös suhteessa muihin ICT-alalta irtisanottuihin muutamien kysymysten osalta. Selvitys toteutettiin monimenetelmä-näkökulman mukaisesti. Selvitysaineisto koostui rekisteriaineistoista sekä tutkijoiden itse keräämästä aineistosta. Selvityksen pääaineiston muodosti EGR-kohderyhmälle toteutettu kysely. Tätä aineistoa tukevaa tietoa saatiin työ- ja elinkeinotoimiston asiakaspalvelun tietojärjestelmästä (URA) tuotetusta rekisteriaineistosta. Nämä aineistot yhdessä antoivat mahdollisuuden selvityskohteen kattavaan tarkasteluun.

Työttömäksi ilmoittautuneista selvityksen kohderyhmäläisistä vajaa kolmasosa on työllistynyt suoraan. Loput ovat edenneet työttömyyden alkamisen jälkeen erilaisten palveluiden, erityisesti työvoimakoulutuksen, opiskelun ja valmennuksen kautta. Opiskelu ja työvoimakoulutus ovatkin parantaneet selvästi työllistymistä. Noin vuoden kuluttua irtisanomisesta/irtisanoutumisesta selvityksen kohderyhmästä noin 2/3 kohdalla työttömyys on jo päättynyt. Uudelleentyöllistymisessä on nähtävissä mm. ammattiryhmäkohtaisia eroja. Parhaiten avoimille työmarkkinoille ovat työllistyneet tietotekniikkainsinööriin ja ohjelmistosuunnittelijan tehtävistä irtisanotut/irtisanoutuneet. Heikointa työllistyminen on selvityksessä käsittelyssä olleista ammattiryhmistä tuotantotyöntekijöiden joukossa.

ICT-alalta irtisanotut/irtisanoutuneet EGR-kohderyhmäläiset vaihtavat merkittävissä määrin alaa. Vain vajaa puolet on työllistynyt edelleen samalle toimialalle. Lisäksi voidaan sanoa, että melko suuri osa on vaihtanut uuteen ammattiin irtisanomistilanteen ja työttömyyden jälkeen. Tuotantotyöntekijöiden joukosta on suuntauduttu selvästi eniten uusiin ammatteihin.

*Arja Haapakorpi ja Jussi Onnismaa (2014). Ammattien laaja-alaistuminen ja sen työpoliittinen merkitys. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 41/2014.*

Tutkimuksessa tarkasteltiin ammattien laaja-alaistumista metallialalla ja taide- ja hyvinvointialojen välisellä alueella. Tutkimusaineistoina ja menetelminä olivat työpaikkailmoitukset ja fokusryhmä- sekä yksilohaastattelut.

Metallialalla laaja-alaistuminen oli toteutunut ensinnäkin ammattialojen lisääntymisenä: toiminnan painottuminen tutkimus- ja tuotekehitykseen, markkinointiin ja myyntiin ja huoltoon sekä korjaukseen oli monipuolistanut ammattialoja. Toiseksi eri alojen integraatio (mekaniikka, sähkö, hydraulikka, etc) sekä tietokoneohjautuvuus oli laajentanut tutkimuksen ja tuotekehityksen sekä myös huollon parissa työskentelevien osaamista useiden tietoalueiden ja niiden välisten suhteiden hallinnaksi. Tietokoneohjautuvuus oli yhteydessä etähuollon tyyppiseen, uudella tavalla organisoituu palvelutyöhön. Teknologian kehittymisen myötä automatisaatio oli muuttanut työn organisaatiota vähentämällä manuaalista työtä tuotannosta ja siirtämällä sitä automaatiojärjestelmien valvontaan ja pienyrityksissä muihin tehtäviin. Globalisoitumiseen ja toiminnan uudelleen järjestelyyn liittyi uusia työn organisoinnin tapoja kuten metallialan tuotannossa työskentelevien moniosaaminen.

Taide- ja hyvinvointityötä yhdistelevät haastateltavat pohtivat moninaista työnkuvaansa. Mitä ylipäänsä voi tarkoittaa ammatti tai ammatti-identiteetti, kun ammatit ja tekemiset yhdistyvät monin tavoin? Työelämän ja myös työelämän kielen muutosten nopeutta voi reuna-alueilta seurata ehkä

vakituisia työntekijöitä tarkemmin. Taide- ja hyvinvointialoja yhdisteltäessä tarvittava taito on paljolti oman työn määrittelykykyä, niin että tekijä pystyy kertomaan mitä tekee ja miksi, ja artikuloimaan sen eri tahoille ymmärrettävällä kielellä. Taiteilijan kompetenssiin kuuluu kielen vaihtaminen.

Haastatellut ammatinvalinta- ja uraohjauksen psykologit totesivat, ettei työmarkkinoilla ole olemassa niinkään yhden-suuntaista laaja-alaistumisen kehitystä, vaan pikemminkin erisuuntaista liikettä eri aloilla ja eri organisaatioissa. Toisaalla voidaan havaita erikoistumista, toisaalla taitojen yhdistelemistä.

Jos ihmiset tulevat ohjaukseen uupuneina, vaihtoehtona voi aluksi näytettyä vain kertakaikkinen alan vaihto. Tällöin ohjauksessa voidaan pohtia myös sitä, voiko ratkaisu löytyä lähempää kuin alan vaihdosta. Jokaisella ja joka tilanteessa ratkaisu on omansa lainen.

Ohjauksen tehostaminen on hankalaa, koska asiakkaan pohdinnalle on annettava sen vaatima aika.

Laaja-alaistumisen tausta oli näissä tapaustutkimuksissa erilainen. Metallialalla laajentuminen liittyi selvästi teknologian ja globaalien markkinoiden voimallisiin kehityskulkuihin, jotka muuttivat ammatteja. Taide- ja hyvinvointialan ammatilliset muutokset kytkeytyvät yksilöiden urapolkuihin, identiteetteihin ja valintoihin. Tutkimuksen yhtä keskeinen havainto oli pysyvyyden ja muutoksen rinnakkaisuus.

Teknologiassa, ihmisen toiminnassa sekä sosiaalisissa suhteissa ja taiteessa on vakiintuneita ydinasioita, joihin laaja-alaistuminen perustuu. Ammattien laaja-alaistuminen ja ammattien pysyvyyden ilmiöt ovat sidoksissa keskenään.

*Olli Oosi (2014). Työpolitiikan palvelurakenteiden kansainvälinen vertaisarviointi. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 42/2014.*

Kansainvälinen vertaisarviointi on osa työ- ja elinkeinoministeriön koordinoimaa Työpolitiikan palvelurakennearviointi -hanketta. Kyseessä on vertailuanalyysiin perustuva arviointi, jonka ensisijaisena tavoitteena on ollut tuottaa ideoita Työpolitiikan palvelurakennearviointille valikoitujen maiden ja arviointiteemojen osalta. Tarkastelun kohteena olleita maita ovat olleet Ruotsi, Norja, Tanska, Iso-Britannia, Australia, Saksa, Itävalta, Sveitsi sekä Alankomaat.

Tarkasteltavissa maissa on keskenään erilainen orientaatio työpolitiikkaan johtuen jokaisen maan omista historiallisista lähtökohdista palvelujärjestelmän rakentamiseen. Poliittisella päätöksenteolla on ollut usein varsin suuri merkitys työpoliittisten palvelujärjestelmien luomisessa. Erilaisia valintoja selittävät myös esimerkiksi työsuhteen turvan ja työttömyysturvan rahoituksen kysymykset sekä työmarkkinoiden rakenne, hallinnollinen rakenne ja alue- ja yhdyskuntarakenne.

Arvioinnin keskeiset suositukset ovat luonteeltaan strategisia ja ne perustuvat eri maiden kokemuksiin arviointiteemojen kehittämisestä ja kehittymisestä. Suositusten laatimisessa on käyty dialogia Palvelurakennearvioinnin asiantuntijoiden, vertailumaiden viranomaisien sekä vertaisarvioitsijoiden välillä.

Arvioinnissa suositellaan ensinnäkin yhteistyön vahvistamista julkisten työvoimapalveluiden sekä yksityisten työnvälitystoimijoiden ja palveluntuottajien välillä: 1) Yhteistä tahtotilaa ja yhteistyötä tulee vahvistaa julkisen työvoimapalvelun sekä yksityisten työnvälitystoimijoiden ja palveluntuottajien kanssa; 2) Suomessa tulee testata ja kehittää

tulosperusteista ostamista ja tulosperusteisen ostamisen erilaisia vaihtoehtoja nyky-lainsäädännön puitteissa; 3) Yksityisten toimijoiden kanssa tulee toteuttaa systemaattista markkinavuoropuhelua järjestelmän kehittämiseksi sekä yhteisten tavoitteiden löytämiseksi.

Arvioinnin toisessa suosituskokonaisuudessa esitetään työpoliittisen palvelujärjestelmän suorituskyvyn johtamisen ja mittauksen käytäntöjen uudistamista: 1) Suomessa tulisi siirtyä vahvemmin työllistymistuloksien mittaamiseen ja palveluyksiköiden suorituskyvyn vertailuun; 2) Tutkimus- ja arviointitoiminnan painoarvoa ja kokeilukulttuuria tulisi vahvistaa.

Arvioinnissa nostetaan lisäksi esiin yksittäisiä hyviä käytäntöjä, joista Suomi voisi oppia. Näitä ovat sähköisten palvelujen kehittäminen työnhakijan palvelua ja virkailijoiden työtä vahvemmin ohjaavaksi työkaluksi, valtakunnallisten työnantaja-asiakkuuksien toimintamallin kehittäminen, sosiaalisen median valtakunnallisen hyödyntämisen vahvistaminen sekä vaikeasti työllistyvien palveluiden kehittämisrakenteiden varmistaminen.

*Tuula Vehmas (2014). Pk-yritykset ja työvoiman kohtaanto – Mitä pk-yritykselle tarkoittaa sopiva työvoima? Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 47/2014.*

Tutkimuksessa tarkasteltiin työvoiman kohtaanto-ongelman taustalla olevia syitä pk-yritysten näkökulmasta, ja pyrittiin muodostamaan käsitys, mitä erityisesti 2–20 henkeä

työllistävälle yritykselle tarkoittaa sopiva työvoima. Viitekehikkona käytettiin kvalifikaatioiden luokitusmallia. Tutkimusaineistona olivat yksilö- ja fokusryhmähaastattelut sekä verkkokyselyn vastaukset. Kohdealueina oli kolme maakuntaa: Uusimaa (poislukien pääkaupunkiseudun kunnat), Kanta-Häme ja Kymenlaakso.

Osa sopivan työntekijän kriteereistä on yleisesti toivottuja yrityksen toimialasta riippumatta. Nämä kriteerit painottuvat henkilökohtaisiin ominaisuuksiin ja asenteisiin sekä asiakassuhteiden hallintaan. Eniten esiintyneitä sopivan työntekijän kriteereitä toimialasta riippumatta olivat omatoimisuus ja oma-aloitteisuus, asiakassuhdeosaaminen, joustavuus, oppimiskyky ja -halu sekä sosiaalisuus ja ulospäin suuntautuneisuus.

Tutkimuksessa muodostettiin ammattialakohtaiset sopivan työntekijän profiilit viideltä ammattialalta. Tarkoituksena ei ollut tarkastella alakohtaista ammattiosaamisen tarvetta, joka kiistatta on tärkeä, vaan tutkia, löytyykö muiden kvalifikaatioiden osalta selviä eroja tarkasteltavien ammattialojen välillä. Näyttää siltä, että näille aloille toivotaan profiililtaan erilaisia työntekijöitä.

Myös yritysten kokemuksia sopivan työvoiman saatavuudesta selvitettiin. Merkittävä osa pk-yrityksistä on kokenut rekrytointiongelmia, ja nämä ongelmat ovat selvästi yleisempiä 2–20 henkeä työllistävissä yrityksissä, kuin 21–100 henkeä työllistävissä yrityksissä. Rekrytointiongelmiensa yleisimmät syyt olivat tarvittavan työkokemuksen puuttuminen ja hakijoiden henkilökohtaiset ominaisuudet. Haastateltujen yrittäjien kertomat syyt rekrytointiongelmiin liittyivät mm. siihen, että ammattitaitoisia työntekijöitä ei ole vapaana, yritys toimii niin kapealla alalla, että mistään koulutuksesta ei suoraan valmistu osaajia, alan pätevyysvaatimukset tekevät sopivan työntekijän löytämisen vaikeaksi, ja erityisesti ruotsinkielis-

sellä alueella kielitaitovaatimukset vaikeuttavat työntekijöiden löytymistä.

Tutkimuksessa tehdystä verkkokyselystä ilmeni että kaikkein pienimpien eli 2–20 henkeä työllistävien yritysten yleisimmin käyttämä rekrytointikanava ovat työnhakijoiden suorat yhteydenotot yritykseen. Tämä tieto kannattaa huomioida työnhakuvalmennuksissa.

Yrittäjien esittämien kehittämistoiveiden pohjalta muodostettiin toimenpidesuosituksia sekä koulutussektorille että viranomaisille. Koulutuksen järjestäjien toteutettavissa olevia toimenpiteitä ovat vuoropuhelun lisääminen erityisesti pienten yritysten kanssa, alueen pk-yritysten tarpeiden huomiointi koulutusten sisällöissä yhä enemmän, työssäoppimisen laadun kehittäminen ja työssäoppimisen osuuden lisääminen vaihtoehtoisia malleja hyödyntäen.

*Kirjanpitolainsäädännön muutokset -työryhmä (2014). Pienyrityshelpotukset ja vuoden 2013 tilinpäätösdirektiivi – Kirjanpitolainsäädännön muutokset -työryhmän mietintö. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja Työ ja yrittäjyys 48/2014.*

Työryhmä ehdottaa, että tilinpäätöksen laadintaa pienyrityksessä helpotetaan ottamalla käyttöön direktiivin mahdollistamat poikkeukset mahdollisimman laajalti. Tässä tarkoituksessa pienyrityksen määrittäviä rajoja nostettaisiin direktiivissä säädettyjen enimmäismäärien mukaisiksi.

Niin ikään työryhmän ehdotuksissa hyödynnetään direktiivin mahdollisuutta antaa erityisiä helpotuksia mikroyrityksille.

Niiden myötä yleissäännös lisätietojen antamisesta silloin, kun ne ovat tarpeen oikean ja riittävän kuvan turvaamiseksi, ei tule sovellettavaksi mikroyrityksissä. Nämä erityissäännökset määrittelevät tyhjentävästi mikroyrityksen tilinpäätösinformaatiota koskevat vaatimukset.

Esitys myös selkeyttää kirjanpitosäädännön rakennetta. Uudistetussa normistossa eriytetään pieniä ja mikroyrityksiä koskevat tilinpäätössäännökset omaan asetukseensa. Yrittäjä saa siitä tyhjentävän tiedon, mitkä seikat hänen tulee esittää tilinpäätöksessään.

Lisäksi kirjanpitolakia ehdotetaan muutettavaksi tietoteknisen välineistön kehityksen huomioimiseksi tilikauden aikaista kirjanpitoa koskevissa säännöksissä. Direktiivi ei sisällä säännöksiä kirjanpidon teknisestä toteuttamisesta, joten nämä muutosehdo-

tukset ovat kansallisia. Liiketapahtumien merkitsemistekniikkaa koskevat säännöstar- kistukset korostavat myös kirjanpitovelvol- lisen vastuuta tilinpäätösasiakirjojen perus- tana oleva aineiston säilyttämisestä, minkä myötä esitys edesauttaa osaltaan harmaan talouden torjuntaa. Tässä tarkoituksessa on ulotettu säilyttämisen laiminlyöntiä koskeva seuraamusuhka kirjanpitoaineistoon koko- naisuudessaan.

Direktiivin voimaansaattamiseksi ehdote- taan säädettäväksi myös uusi erillislaki erityisestä tiedonantovelvoitteesta öljy-, kaasua ja kaivannaistoimintaa sekä aarniometsien hakkuuta harjoittaville yrityksille. Näiden yritysten tulisi raportoida maakohtaisesti eri maiden hallituksille ja niiden alaisille tahoil- le maksamansa rahasummat.

## Nytt inom arbets- och entreprenörskapsforskning

*Mikko Valtakari, Juho Nyman, Jan-Erik Müller och Mikko Kesä (2014). Arbetet och efterfrågan på arbetskraft förändras – reformeras den offentliga arbetsförmedlingen som rekryteringstjänst? Arbets- och näringsministeriets publikationer, Arbete och företagsamhet 37/2014.*

Strukturförändringen i företag och branscher har lett till att jobbets strukturer förändrats samt i vidare bemärkelse till att dynamiken på arbetsmarknaden snabbats upp och blivit ”mosaikartad”. Förändringarnas inverkan syns som mångformigare arbete och efterfrågan på arbetskraft.

Hittills har den offentliga arbetsförmedlingen lyckats synnerligen väl i uppgiften att förmedla arbete och arbetskraft.

Utifrån enkäter till arbetsgivare är åsikterna om den offentliga arbetsförmedling-

ens rekryteringstjänster synnerligen positiva och den offentliga arbetsförmedlingens image bättre än vad man på basis av enstaka ställningstaganden som förekommit i offentligheten skulle kunna tro. Kännedomen om arbets- och näringsbyråns rekryteringstjänster är dock inte så bra bland arbetsgivare och de nuvarande tjänsterna bedöms delvis utgående från tidigare erfarenheter.

Den offentliga arbetsförmedlingen sköter på ett synnerligen lyckat sätt den grundläggande arbetsförmedlingen för stora volymer. Den ökande mångformigheten i fråga om efterfrågan på arbetskraft utmanar emellertid den offentliga arbetsförmedlingen samt i större utsträckning de offentliga arbets- och näringstjänsterna, som måste vara kapabla till förnyelse för att svara mot de behov som förändringarna på arbetsmarknaden medfört.

För att lyckas med uppgiften att matcha jobb och arbetssökande, måste den offentliga



arbetsförmedlingen med större kraft än för närvarande kunna ta itu med företagens allt mer mångformiga rekryteringssituationer och -behov. För att rekryterings servicen ska bli mer verkningsfull förutsätts att man allt bättre identifierar situationerna och servicebehoven för arbetsgivare och arbetssökande och att tjänster inriktas mer träffsäkert utifrån dessa behov. För att arbetsförvaltningen ska kunna reagera på förändringar på arbetsmarknaden, behövs kontinuerlig utveckling såväl som en tydlig och enhetlig kundrelationsstrategi för företag och arbetsgivare, intensivare och mer systematiskt samarbete och kontakter med arbetsgivare samt bättre synlighet och marknadsföring för tjänsterna för arbetsgivare.

*Tommi Ålander, Keimo Sillanpää, Susanna Nevalainen (2014). Stöd för nya karriärer med hjälp av Europeiska globaliseringsfonden – Utredning om karriärvägarna för personer som sagts upp i IKT-branschen. Arbets- och näringsministeriets publikationer, Arbete och företagsamhet 38/2014.*

Syftet med Europeiska fonden för justering för globaliseringseffekter (EFG) är att ge stöd till uppsagda arbetstagare i regioner och sektorer som drabbats särskilt hårt av globaliseringen eller den globala finansiella och ekonomiska krisen. Fonden beviljar stöd för återintegrering i arbetslivet av arbetstagare som blivit arbetslösa till direkt följd av strukturförändringar.

Finland har ansökt om stöd hos Europeiska globaliseringsfonden två gånger på grund av

uppsägningar i IKT-branschen. Första gången söktes stöd för arbets- och näringsbyråernas service för personer som sagts upp från Nokia och andra gången för personer som sagts upp från Nokia och företag som haft anknytning till Nokia.

Denna utredning syftade till att få information om karriärvägarna efter arbetslösheten för sådana uppsagda i IKT-branschen som hör till målgruppen för Europeiska globaliseringsfondens projekt och eventuella skillnader i karriärvägarna. Frågorna i utredningen omfattade dessutom en granskning av betydelsen av deltagande i arbets- och näringstjänster.

En del av frågorna granskade också EFG-målgruppen i relation till andra som sagts upp i IKT-branschen. Utredningen genomfördes enligt multimetodsperspektivet. Utredningsmaterialet bestod av registermaterial samt material som forskarna själva samlat in. Huvudmaterialet för utredningen utgjordes av en enkät till EFG-målgruppen. Information som stöder detta material fick man av registermaterial som tagits fram via arbets- och näringsbyråns informationssystem för kundservice (URA). Dessa material tillsammans gav möjlighet till en täckande granskning av föremålet för utredningen.

Av dem som anmält sig som arbetslösa i målgruppen för utredningen hade en knapp tredjedel fått sysselsättning direkt. Resten har efter arbetslöshetens början gått vidare genom olika tjänster, speciellt arbetskraftsutbildning, studier och träning. Studier och arbetskraftsutbildning har också tydligt förbättrat sysselsättningen. Efter cirka ett år från att personen sagts upp/sagt upp sig har arbetslösheten redan upphört för ungefär 2/3 av målgruppen för utredningen.

När det gäller den nya sysselsättningen finns bl.a. yrkesgruppsspecifika skillnader. De som sagts upp/sagt upp sig från uppgifter som IT-ingenjör och programplanerare har

bäst fått sysselsättning på den öppna arbetsmarknaden. Svagast var sysselsättningen bland produktionsarbetare, när det gäller de yrkesgrupper som behandlades i utredningen.

Personer i EFG-målgruppen som sagts upp/sagt upp sig i IKT-branschen byter i avsevärd grad bransch. Bara knappt hälften är fortfarande sysselsatta i samma bransch. Dessutom kan det sägas att en tämligen stor del har bytt till nytt yrke efter uppsägningen och arbetslösheten. Produktionsarbetarna har klart mest riktat sig till nya yrken.

*Arja Haapakorpi och Jussi Onnismaa (2014). Breddning av yrken och arbetspolitik. Arbets- och näringsministeriets publikationer, Arbete och företagsamhet 41/2014.*

Studien granskade hur yrkena fått bredare omfång inom metallbranschen och området mellan konst- och välfärdsbranschen. Studiematerialet och metoderna bestod av platsannonser samt fokusgrupps- och individintervjuer.

Inom metallbranschen innebar bredare yrkesomfång till att börja med en ökning av yrkesområdena: tyngdpunkten i verksamheten låg inom forsknings- och produktutveckling, marknadsföring och försäljning samt underhåll och reparation, vilket hade lett till att yrkesområdena fick bredare omfång. Å andra sidan hade en integration av olika branscher (mekanik, el, hydraulik, osv.) och datorstyrning utvidgat kunnandet hos dem som arbetar med forskning och produktutveckling och även underhåll till att behärska ett flertal

informationsområden och relationerna mellan dem. Datorstyrning hängde ihop med servicearbete av distanstyp, organiserat på ett nytt sätt. I och med utvecklingen av teknologin hade automationen förändrat arbetets organisation genom att minska manuellt arbete i produktionen och överföra det till övervakning av automationssystemen och till andra uppgifter i småföretag. Nya sätt att organisera arbetet såsom mångkunnighet hos dem som arbetar i produktionen inom metallbranschen hängde samman med globaliseringen och omorganisering av verksamheten.

Intervjuade som kombinerar konst- och välfärdsarbete funderar över sin mångfaceterade arbetsbild. Vad kan över huvudtaget yrke eller yrkesidentitet betyda när yrken och sysslorna förenas på mångahanda sätt? Snabbheten i förändringarna av arbetslivet och även arbetsspråket kan man inom marginalområden kanske följa noggrannare än när det gäller fast anställda. När man kombinerar konst och välfärdsbranscherna är den färdighet som främst behövs förmåga att definiera det egna arbetet så att konstnären kan tala om vad han eller hon gör och varför, och artikulera detta inför flera aktörer på ett begripligt språk. Att kunna byta språk ingår i en konstnärs kompetens. Intervjuade psykologer inom yrkesvalsvägledning och karriärplanering konstaterade att det på arbetsmarknaden inte just förekommer en riktad utveckling mot yrken med bredare omfång utan flexibilitet avseende olika områden och olika organisationer. Å ena sidan ser man specialisering, å andra sidan förenande av färdigheter.

Om människor kommer slutkörda till vägledningen kan alternativet till en början enbart vara ett fullständigt byte av bransch. Då kan man under vägledningen även fundera över om man kan finna en lösning närmare i stället för att byta bransch. Varje situation

är unik och lösningarna därmed specifika. Att effektivisera vägledningen är besvärligt eftersom klientens funderingar inte kan påverkas eller effektiviseras.

I dessa fallstudier förhöll sig branscherna olika avseende omfattning. Inom metallbranschen hängde expansionen tydligt samman med väsentlig utveckling i fråga om teknologi och den globala marknaden, vilken förändrade yrken. De yrkesmässiga förändringarna inom konst- och välfärdsbranschen hänger samman med individernas karriärstegar, identiteter och val. En lika central observation i studien var parallelliteten i fråga om varaktighet och förändring. Inom teknologi, människans verksamhet samt sociala relationer och konsten finns det etablerade kärnfrågor på vilka utvecklingen mot breddade områden baserar sig. Hur yrkena breddas och hur stadigvarande de blir hänger ihop.

*Olli Oosi (2014). Internationell peer review av servicestrukturerna inom arbetspolitiken. Arbets- och näringsministeriets publikationer, Arbete och företagsamhet 42/2014.*

Den internationella peer review som utförts är en del av projektet Utvärdering av servicestrukturen inom arbetspolitiken, som samordnas av arbets- och näringsministeriet. Det är en utvärdering baserad på en jämförande analys med det primära syftet att producera idéer för utvärderingen av servicestrukturen inom arbetspolitiken i fråga om utvalda länder och utvärderingsteman. De länder som granskades var Sverige, Norge, Danmark,

Storbritannien, Australien, Tyskland, Österrike, Schweiz och Nederländerna.

Länderna har en sinsemellan olika orientering i arbetspolitiken beroende på varje lands egna historiska utgångspunkter för uppbyggnaden av servicesystemet. Det politiska beslutsfattandet har ofta haft en rätt stor betydelse i skapandet av de arbetspolitiska servicesystemen. De olika valen förklaras också av frågor som gäller t.ex. anställningstryggheten och finansieringen av utkomstskyddet för arbetslösa samt av arbetsmarknadens struktur, den administrativa strukturen och region- och samhällsstrukturen.

De centrala rekommendationerna i utvärderingen är till sin natur strategiska och de baserar sig på de olika ländernas erfarenheter av hur utvärderingsteman har utvecklats. Vid utarbetandet av rekommendationerna har förts dialog mellan de sakkunniga inom servicestrukturutvärderingen, jämförelseländernas myndigheter samt utvärderarna.

I utvärderingen rekommenderas först och främst att samarbetet stärks mellan den offentliga arbetskraftsservicen och de privata arbetsförmedlingsaktörerna och serviceproducenterna: 1) Den gemensamma ambitionen och samarbetet bör stärkas mellan den offentliga arbetskraftsservicen och de privata arbetsförmedlingsaktörerna och serviceproducenterna, 2) i Finland bör testas och utvecklas resultatbaserad upphandling och olika alternativ för resultatbaserad upphandling inom ramen för den nuvarande lagstiftningen, 3) med de privata aktörerna bör föras en systematisk marknadsdialog i syfte att utveckla systemet och hitta gemensamma mål.

I utvärderingens andra rekommendationshelhet föreslås det att praxis i mätningen av det arbetspolitiska servicesystemets prestationsförmåga och ledningen av det ändras: 1) i Finland bör man övergå till att i högre grad mäta sysselsättningsresultaten och jämföra

serviceenheternas prestationsförmåga, 2) forsknings- och utvärderingsverksamhetens vikt och experimentkulturen bör stärkas.

I utvärderingen lyfts dessutom fram olika slag av god praxis, som Finland kan lära sig av. Sådan praxis är utveckling av e-tjänsterna till ett verktyg som kraftigare styr betjäningen av den arbetssökande och tjänstemännens arbete, utveckling av ett koncept för riksomfattande arbetsgivarkundrelationer, stärkande av ett riksomfattande utnyttjande av sociala medier samt säkerställande av strukturerna för utveckling av servicen för svårssysselsatta.

*Tuula Vehmas (2014). SMF-företag och matchning av arbetskraft – Vad innebär lämplig arbetskraft för SMF-företag? Arbets- och näringsministeriets publikationer Arbete och företagsamhet 47/2014.*

I undersökningen granskades orsakerna bakom problemet med matchning av arbetskraft ur SMF-företagens perspektiv. Dessutom försökte man bilda en uppfattning om vad lämplig arbetskraft innebär för i synnerhet företag som sysselsätter 2–20 personer. Som ramverk användes en modell för klassificering av kvalifikationer. Materialet för undersökningen var intervjuer med individer och fokusgrupper samt svaren på en webbenkät. Målregioner var tre landskap: Nyland (exklusive kommunerna i huvudstadsregionen), Egentliga Tavastland och Kymmenedalen.

En del av kriterierna för en lämplig arbetstagare var allmänt önskade, oberoende av företagets bransch. Dessa kriterier fokuserar

på personliga egenskaper och attityder samt hantering av kundrelationer. Mest förekommande kriterier för en lämplig arbetstagare oberoende av bransch var att personen var handlings- och initiativkraftig, kompetent i kundrelationer, flexibel, hade förmåga och vilja att lära sig samt var social och utåtriktad.

I undersökningen utformades yrkesbranschvisa profiler för en lämplig arbetstagare inom fem olika yrkesbranscher. Avsikten var inte att granska det branschvisa behovet av yrkeskompetens, som utan tvekan är viktigt, utan avsikten var att undersöka om det finns tydliga skillnader mellan de yrkesbranscher som undersöktes i fråga om andra kvalifikationer. Det ser ut som om att man inom dessa branscher önskar sig arbetstagare med olika profiler.

I undersökningen utreddes också företagens erfarenheter av tillgången på lämplig arbetskraft. En betydande del av SMF-företagen hade haft rekryteringsproblem. Problemen var klart vanligare i företag som sysselsätter 2–20 personer än i företag som sysselsätter 21–100 personer. De vanligaste orsakerna till rekryteringsproblemen var avsaknaden av nödvändig arbetserfarenhet och sökandenas personliga egenskaper. Orsaker som de intervjuade företagarna uppgav för rekryteringsproblemen hänförde sig bl.a. till att det inte finns lediga arbetstagare med rätt yrkeskompetens, att företaget är verksamt inom ett så snävt område att det inte direkt utexamineras yrkeskunniga personer från någon utbildning, att behörighetskraven inom branschen gör det svårt att hitta en lämplig arbetstagare och, i synnerhet inom svenskspråkiga områden, att kraven på språkkunskaper gör det svårare att hitta arbetstagare.

Av webbenkäten som gjordes inom undersökningen framgick att den rekryteringskanal som de allra minsta företagen, dvs. de

företag som sysselsätter 2–20 personer, oftast använde var arbetssökandenas direkta kontakter med företaget. Det lönar sig att beakta detta i jobbsökarträningen.

Utifrån de utvecklingsönskemål som företagarna framförde utformades rekommenderade åtgärder för både utbildningssektorn och myndigheterna. Åtgärder som utbildningsanordnare kan vidta är ökad dialog med i synnerhet små företag, allt större beaktande av behoven hos SMF-företagen i regionen i utbildningsinnehållen, utveckling av kvaliteten på lärandet i arbete och en ökning av andelen lärande i arbete genom utnyttjande av alternativa modeller.

*Bokföringslagets ändringar -arbetsgrupp (2014). Småföretagsförenklingar och årsredovisningsdirektiv 2013 – Rapport av bokföringslagets ändringar –arbetsgrupp. Arbets- och näringsministeriets publikationer, Arbete och företagsamhet 48/2014.*

Arbetsgruppen föreslår att underlätta upprättandet av rapporter för små företag med införandet av direktivets undantag i största möjliga utsträckning. För detta syfte definieras i lagstiftningen ett litet företag enligt direktivets maximigränsvärden.

Likaså utnyttjar arbetsgruppens förslag direktivets möjlighet att skapa särskilda lätnader för mikroföretag. Den allmänna bestämmelsen att visa kompletterande information i de fall, där det är nödvändigt för att ge en korrekt och rättvisande bild, är inte tillämplig på mikroföretag. Dessa särskilda bestämmelser definierar mikroföretags rapporteringskrav uttömmande.

Betänkandet klargör också bokföringslagens struktur. De reviderade bestämmelserna för små och mikroföretag som finns i en skild förordning. Därifrån får entreprenören uttömmande information om vad som ska presenteras i bokslutet.

Dessutom föreslås att bokföringslagen ändras för att ta hänsyn till IT-utvecklingen i den löpande bokföringen. Direktivet innehåller inga bestämmelser om det tekniska genomförandet av bokföringen, dessa bestämmelser är nationella. De bokföringstekniska ändringarna betonar den rapporterade enhetens ansvar för lagring av underliggande dokument och uppgifter, vilket hjälper bekämpningen av den svarta ekonomin. För detta ändamål har sanktionshotet för dokumentlagring utvidgats till att omfatta allt bokföringsmaterial.

För ikraftträdandet av direktivet föreslås en ny en separat särskild informationsskyldighet för bolag som opererar i olja-, gas- och utvinningsindustrin och avverkning av primära skogar. Dessa företag ska rapportera skilt för varje land deras betalningar till varje lands regering och regeringens andra enheter.

## English Summaries

### **EXPERIENCES FROM INTERNATIONAL PEER REVIEW OF LABOUR POLICY SERVICE STRUCTURES**

**Olli Oosi**, M.Soc. Sc., Senior partner,  
Owal Group Ltd.

This article is based on the International Peer Review of Labour Policy Service Structure Evaluation coordinated by the Ministry of Employment and the Economy. The review is based on benchmarking, and its primary objective has been to produce ideas with regard to the countries and evaluation methods selected for the Labour Policy Service Structure Evaluation. The countries included in the review have been Sweden, Norway, Denmark, Great Britain, Australia, Germany, Austria, Switzerland and the Netherlands.

Each of the reviewed countries has an individual approach to labour policy due to their own historical starting points for building a national service system. Political decision-making has often played a very significant role in the creation of service systems. Different types of choices have been made based on issues related to employment protection and unemployment security, as well as the local labour market structure, administrative structure and regional and community structures. The key recommendations listed in the review are strategic by nature, and they are based on experiences by different countries on developing and the resulting development of the review's themes.

The article synthesizes main themes and points from the peer review and key recommendations. In addition it includes reflections from the peer review and how the Labour Policy Service Structure reform discussion is currently under administrative constraints.



## **WORK INCENTIVES AND EFFECTS OF THE PROTECTED PORTION -REFORM**

**Mauri Kotamäki**, M. Sc. (Econ), Financial Adviser, Economics Department, Ministry of Finance

**Olli Kärkkäinen**, M.Sc. (Econ.), Researcher, Research Service, Parliament of Finland

This article examines financial incentives to work, measured by the participation tax rate. The participation tax rate is a measurement of the net financial gain from working compared to not working. A generous welfare system and high tax rates can lead to a situation where the net financial gain from taking a part-time or a full-time job is small or even negative. These situations are called “incentive traps”. Participation tax rates in Finland have decreased between 1995 and 2010 due to tax and benefit reforms. However, we find that between 2011 and 2015 average participation tax rates into full-time employment have increased. The decrease in work incentives can be explained by increases in social benefits and effective tax rates during this period. We also study the effects of the “protected portion” -reform, which is a part of the government’s structural policy programme. The protected portion -reform allows unemployed persons to earn 300 euros a month without suffering a reduction to their unemployment benefit or housing benefit. We estimate that the protected portion reform decreased participation rates when moving from unemployment into part-time work, but increased participation tax rates when moving from part-time work into full-time work. The reform had almost no effects on participation tax rates when moving from

unemployment into full-time work. We also combine these results with participation elasticity estimates in order to estimate labour supply effects of the reform. We find that raising the protected portions to 600 euros a month would increase participation tax rates and incentive traps when moving from part-time work into full-time work. This can lead to a situation where in the long run employment increases, but total working hours decrease.

## **THE THIRD CATEGORY. DEPENDENT CONTRACTORS IN THE CANADIAN LABOUR LEGISLATION.**

**Anne-Mari Mäkinen**, LL.Lic., MBA, Visiting Doctoral Student, University of Toronto

Self-employment is a growing trend in many countries. In Canada, the amount of self-employed persons is one of the highest in the world as 15,4 per cent of the Canadian work force is self-employed.

In labour law, self-employment raises the fundamental question of whether work is carried out in an employment relationship or as an independent contractor. Different legal systems have reacted differently to these atypical working arrangements.

The article discusses the main characteristics of the concept of dependent contractor in the Canadian labour legislation. The concept is examined both in individual employment and collective bargaining legislation. Dependent contractors are de facto economically dependent on a client (employer) and



thus performing services in circumstances that are comparable to an employment relationship. According to the case law, dependent contractors are entitled to reasonable notice of termination and protection against dismissal without cause. Furthermore, dependent contractors have collective bargaining rights.

According to the Finnish labour law there are no intermediate categories between an employee and an independent contractor. The main features of the employment relationship are prescribed in the Employment Contracts Act. Determining the status of a self-employed person can, however, be difficult and in many cases the evaluation has to be made in casu.

## Recent Employment and Entrepreneurship Studies

*Mikko Valtakari, Juho Nyman, Jan-Erik Müller and Mikko Kesä (2014). Work and the demand for labour are changing – will public employment service be reformed as a recruitment service? Publications of the Ministry of Employment and the Economy, Employment and entrepreneurship 37/2014.*

Structural change in enterprises and fields of business has led to structural changes at workplaces and more broadly to the speeding up of labour market dynamics and taking on the "character of a mosaic". The effects of the changes can be seen in an increase in variety in the demand for jobs and labour.

So far, public labour exchange services have been quite successful in its labour exchange task. Employers' responses to inquir-

ies indicate that views on the recruitment services of public labour exchanges are quite positive, and that the image of public labour exchanges is better than might be deduced from isolated commentary in the media. However, the recruitment services of Employment and Economic Development Offices (TE Offices) are not very well known among employers, and present services are evaluated according to partially antiquated experiences.

Public labour exchanges deal with basic high-volume labour exchange activities very successfully. However, the increased variety in demand for labour challenges public labour exchanges, and to a broader extent, TE services, which need to be able to change to correspond to the needs brought on by labour market changes.

In order to succeed in its task of matching jobs with job applicants, public labour

exchanges need the capability to address the increasingly polymorphous recruitment situations and needs that companies have. Increasing the effectiveness of recruitment services requires better recognition of the situations and service requirements of employers and job applicants, and more effective directing of services according to their needs. Reacting to changes on the labour market requires that the TE administration engage in continuous development work and in clear and unified enterprise and employee strategy, closer and more systematic collaboration and contacts with employers, as well as better visibility and marketing of employer services.

*Tommi Ålander, Keimo Sillanpää, Susanna Nevalainen (2014). Support for new careers from the European Globalisation Adjustment Fund – A query on the career paths of people let go from their jobs in the ICT field. Publications of the Ministry of Employment and the Economy, Employment and entrepreneurship 38/2014.*

The purpose of the European Globalisation Adjustment Fund (EGF) is to provide support for employees, who have been let go from their jobs in fields and industries that have suffered due to the economy's globalisation or the worldwide financing and economic crisis. The fund grants financing in order to support the reintegration of employees, who have become unemployed as a direct consequence of structural changes, into working life. Finland has applied for support from the European Globalisation

Adjustment Fund twice due to the termination of employees from their jobs in the ICT field. The first time Finland applied for funding, it was to provide TE Office services for persons, who had been let go from their jobs at Nokia. The second time, funding provided TE services for workers who had been let go from their jobs at Nokia and companies connected to Nokia.

The purpose of this query was to gather information on the career paths that individuals, who were part of the European Globalisation Adjustment Fund's target group, took after they had been let go from their jobs in the ICT field and how these paths differed from one another. Additionally, the query includes observations on the importance of participation in TE services. Part of the query compared the EGF target group to other persons terminated from their jobs in the ICT field. The query was carried out in accordance with the multi-method perspective. The query's material is comprised of registry materials and materials gathered by researchers. The primary material for the query comprises a survey that the EGF target group answered.

Registry materials produced by the TE Office's customer service information system (URA) were used as supporting data for this material. These materials together provided a comprehensive overview of the query's subject area.

Just under a third of the survey's target group, who had registered as unemployed, had found new employment. After becoming unemployed, the remaining group progressed via different services especially labour market training, studies and coaching. Studies and labour market training have clearly had a positive impact on finding new employment. About a year after the target group members had been let go or had resigned from their jobs, approximately two-thirds were no

longer unemployed. There were substantial differences in re-employment of people in different occupational groups. IT engineers and software designers, who had been let go or had resigned from their jobs, had had the best results in finding new employment on the open labour market. The occupational group, who had had the least luck in finding new employment, were production workers.

A significant share of EGF target group members, who had been let go or had resigned from their jobs changed field. Only just under half had found new employment in the same field. Additionally, it can be said that a large part of people had changed profession after being let go from the jobs and their period of unemployment. Production workers were the group that changed profession most often.

*Arja Haapakorpi and Jussi Onnismaa (2014). Hybridization of occupations and labour policy. Publications of the Ministry of Employment and the Economy, Employment and entrepreneurship 42/2014.*

This study examines occupational hybridisation in the metal industry and in fields linking art and wellbeing. The research material and methods consist of job advertisements, individual interviews and focus-group interviews.

In the metal industry, hybridisation has taken place firstly through a broadening of the range of duties: occupations have become more diversified as operations increasingly focus on research and product development, marketing and sales, maintenance and repair.

Secondly, the integration of fields (mechanics, electrical engineering, hydraulics, etc.) and the introduction of computer-monitored operations have expanded the skills and competence of R&D and maintenance professionals so that they now span many fields of knowledge and their interrelations. Computer-monitored operations are linked to reorganised, remote-maintenance-style services.

As a result of technological development, automation has reduced manual work in production and shifted it to automation-system monitoring as well as to other tasks in small companies. Globalisation and the reorganisation of operations involve new features, such as the multiple skills sets of metal-industry professionals.

Interviews with people working with art and wellbeing highlighted the diversity of their jobs. How does one define a profession or professional identity if occupations and duties interlink in numerous ways? The speed of occupational change and the language involved may be clearer to those working at the fringes of these fields than to permanent employees. In work combining art and wellbeing, individuals must be able to define their own work, which means describing what they do and why they do it, as well as articulating this in a language understood by different parties. The ability to switch between languages is part of an artist's competence.

According to the careers counsellors interviewed for this study, the hybridisation of the labour market is not uniform, but moves in different directions depending on the field and the organisation. There are signs of both specialisation and the combination of skills.

To individuals who seek counselling when already exhausted, a complete career change may appear to be the only option. In such

cases, the counsellor and client may consider less dramatic alternatives. Each person and situation calls for an individual solution.

Speeding up counselling is difficult, since the client's reflective process cannot be accelerated or intensified.

The background to hybridisation differed in these case studies. In the metal industry, hybridisation was clearly linked to the powerful trends in technology and the global markets, which are transforming professions. In the fields of art and wellbeing, the occupational changes are linked to individual career paths, identities and choices. One of the key observations of this study was the parallel nature of permanence and change. Technology, human action, social relations and art feature well-rooted core issues that form the basis for hybridisation. The hybridisation and the enduring qualities of occupations are closely interlinked.

*Olli Oosi (2014). International Peer Review of Labour Policy Service Structures. Publications of the Ministry of Employment and the Economy, Employment and entrepreneurship 42/2014.*

The international Peer Review is a part of the Labour Policy Service Structure Evaluation coordinated by the Ministry of Employment and the Economy. The review is based on benchmarking, and its primary objective has been to produce ideas with regard to the countries and evaluation methods selected for the Labour Policy Service Structure Evaluation. The countries included in the review have been Sweden, Norway, Denmark,

Great Britain, Australia, Germany, Austria, Switzerland and the Netherlands.

Each of the reviewed countries has an individual approach to labour policy due to their own historical starting points for building a national service system. Political decision-making has often played a very significant role in the creation of service systems. Different types of choices have been made based on issues related to employment protection and unemployment security, as well as the local labour market structure, administrative structure and regional and community structures.

The key recommendations listed in the review are strategic by nature, and they are based on experiences by different countries on developing and the resulting development of the review's themes. The recommendations were drawn up on the basis of dialogue between the experts involved in the service structure evaluation project, officials from the selected countries and actors carrying out the peer review.

The review first recommends that cooperation between public employment services, private recruitment agents and service providers be reinforced: 1) A common desire to act and cooperation between public employment services, private recruitment agents and services providers must be reinforced; 2) Finland must test and develop performance-based acquisitions and different options for performance-based acquisitions that comply with current legislation; 3) Systematic market dialogue should be carried out with private sector actors in order to develop the system and to find shared objectives.

The review's second recommendation entity lists a reform to practices for managing and measuring the labour policy service system's performance: 1) Finland should make a stronger commitment to conducting employment performance measurements and

service unit performance comparisons; 2) The importance of research and assessment activities and a culture of testing should be reinforced.

The review also highlights individual good practices that Finland could learn from. These include development of online services into tools that guide services for jobseekers and the work of officials more effectively, development of a national employer-client action model, an improvement to the effective utilisation of social media nationally and verification of development structures for services intended for persons, who are difficult to employ.

*Tuula Vehmas (2014). SMEs and labour mismatch – what does appropriate labour mean for SMEs? Publications of the Ministry of Employment and the Economy, Employment and entrepreneurship 47/2014.*

The study examines the reasons behind the labour mismatch problem from the point of view of small and medium-sized enterprises, and seeks to establish a vision of what an appropriate work force means especially for companies employing 2–20 people. The classification model for qualifications was used as a frame of reference. The research material included interviews with individuals and with focus groups, as well as responses to an online questionnaire. The target areas were three regions: Uusimaa (excluding the municipalities of the Helsinki region), Tavastia Proper and Kymenlaakso.

Some of the criteria for appropriate employees are generally desired, regardless of the field of business of the enterprise. These criteria focus on personal characteristics and attitudes as well as the command of customer relationships. The most common criteria for suitable employees, regardless of field, were independence and initiative, skills in customer relations, flexibility, ability and desire to learn, as well as social attitude and extrovert nature.

In the study, profiles of suitable employees for individual professional fields were formed for five different fields. The purpose was not to examine the need for professional skills in the various fields, which is undoubtedly important, but rather to study if clear differences can be found between the professional fields being examined with respect to other qualifications. It appears that employees with different kinds of profiles are wanted for these fields.

Also examined in the study were experiences from companies on the availability of suitable labour. A significant proportion of SMEs had experienced recruitment problems, and these problems are clearly more common in businesses employing 2–20 people than in those employing 21–100. The most common reasons for recruitment problems were the lack of required work experience and the personal characteristics of the applicants. The reasons given by entrepreneurs who were interviewed about the recruitment problems were related to questions such as the lack of available professionally skilled employees, the company's field of operation which is so narrow that no one has the necessary skills immediately after the graduation, the qualification requirements in the field, and, especially in predominantly Swedish-speaking areas, language skill requirements that make it hard to find the right employees.



An online survey conducted in connection with the study revealed that the most commonly used recruitment channel for the smallest companies (those employing 2–20 people) is direct contact by applicants to the company. This information is worth taking into account in training for job-seeking.

Recommendations for measures both in the education sector and for government officials were drawn up on the basis of entrepreneurs' wishes for development. These measures, which the educational organisations can implement, include increased dialogue especially with small enterprises, increasingly taking the needs of SMEs into consideration in the content of training, developing the quality of on-the-job training, and increasing the share of on-the-job training by utilising alternative models.

*Accounting Act -changes Working Group (2014). Small Entity Reliefs and the Accounting Directive of 2013. Report of the Accounting Act –changes Working Group. Publications of the Ministry of Employment and the Economy, Employment and entrepreneurship 48/2014.*

The Working Group proposes to ease the preparation of financial statements for small businesses by introducing the Directive exemptions to the maximum extent possible. In this context the thresholds that define small businesses would be raised to comply with the maximum levels laid down in the Directive.

Likewise, the working group's proposals utilize the Directive's opportunity to provide specific incentives for microenterprises. The general rule to provide additional information in respect with the true and fair view requirement, will not be applied to microenterprises. These special provisions define exhaustively the micro-enterprise financial reporting requirements.

The report also clarifies the accounting law structure. In the revised norms a differentiated small and micro-businesses section is provided. The entrepreneur receives from the exhaustive listing all the information on what points he should disclose in its financial statements.

In addition, the Accounting Act is proposed to be amended to take into account of the ICT development as regards ongoing bookkeeping. The Directive does not contain provisions on the technical implementation of bookkeeping, so these amendments are national. The amended provisions regarding the registration of business events also emphasize the responsibility of the reporting entity in the storage of the material, which helps in combatting the underground economy.

For this purpose, the sanction threat regarding the material storage has been extended to the whole of the bookkeeping material.

In order to implement the Directive a new specific law is proposed to be issued regarding the reporting of payments to governments in businesses acting in oil, gas and extractive industries or the logging of primary forests. These companies should report on a country-by-country basis their payments to different governments and their subsidiaries.



## 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

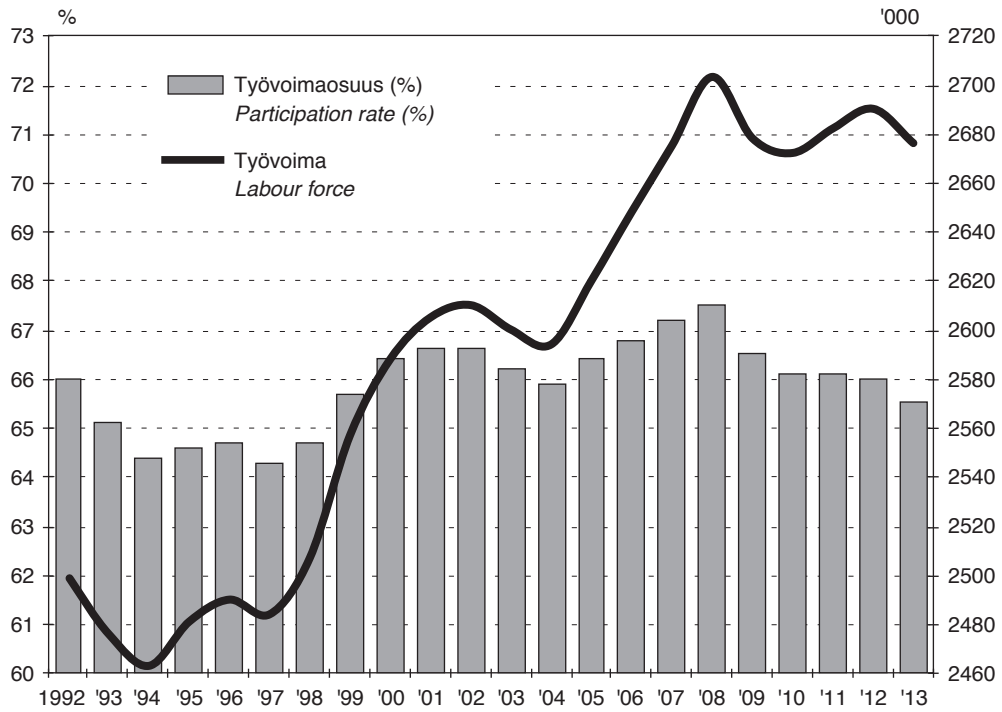
24. Migrations to and from Finland .....	44*
25. Unemployment rates in some OECD countries .....	45*

## 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*

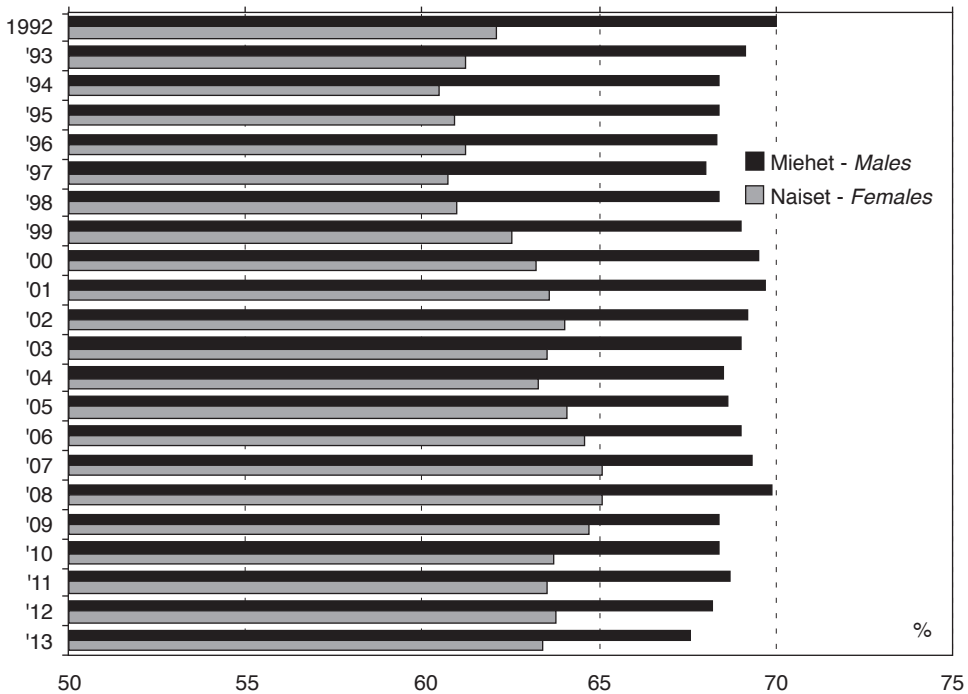
## TABLES BY DISTRICT

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

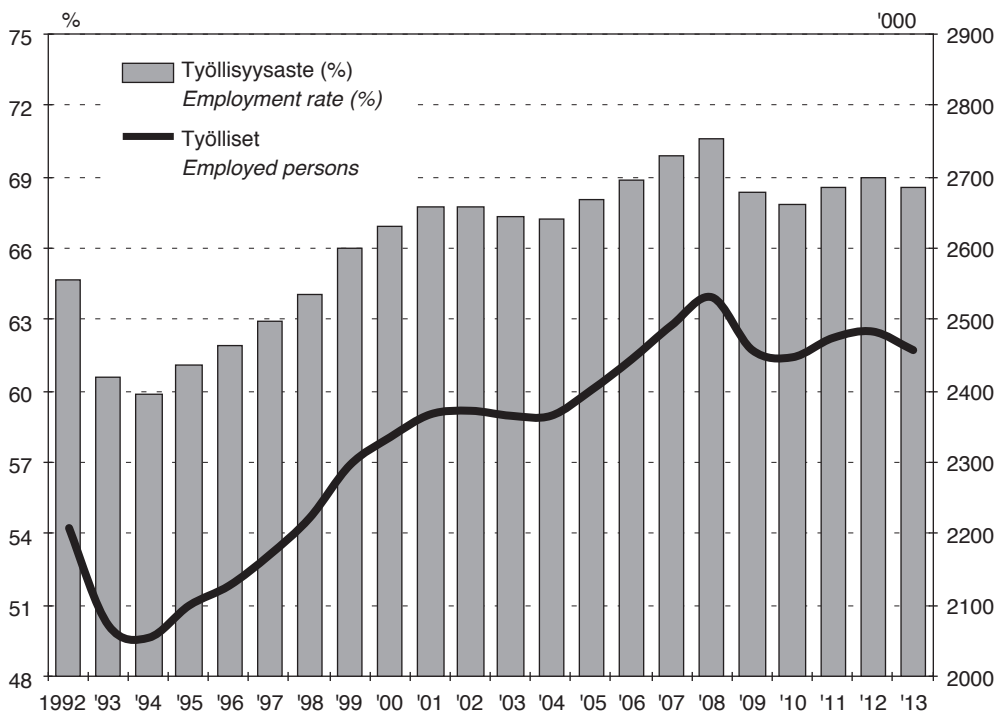
Chart 1. Labour force and labour force participation rates



Kuvio 2. Työvoimaosuudet sukupuolen mukaan

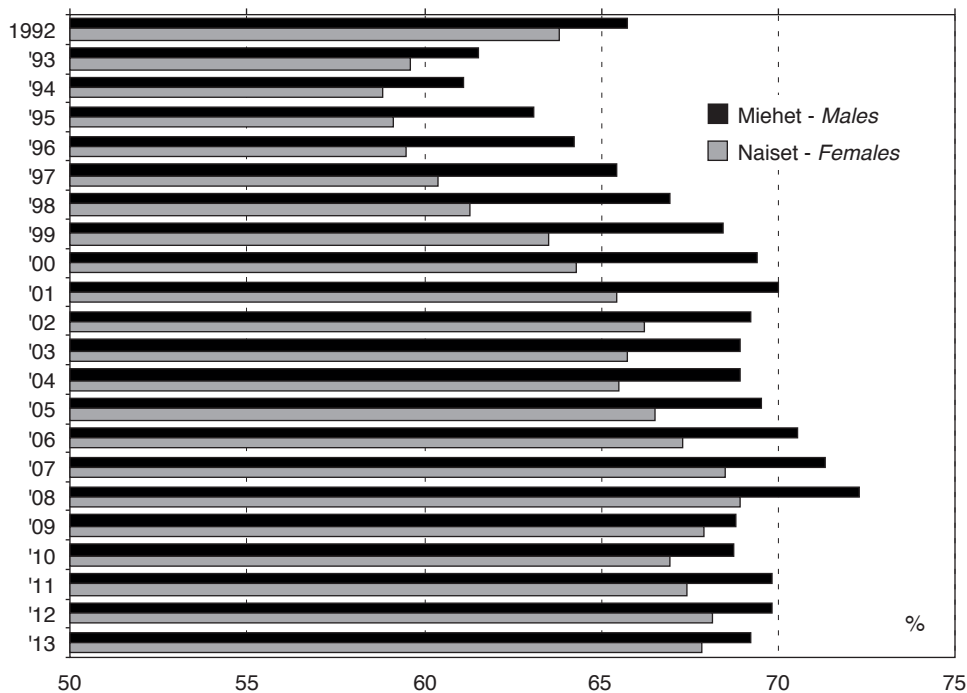
Chart 2. Labour force participation rates by sex

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



Kuvio 3. Työlliset ja työllisyysasteet

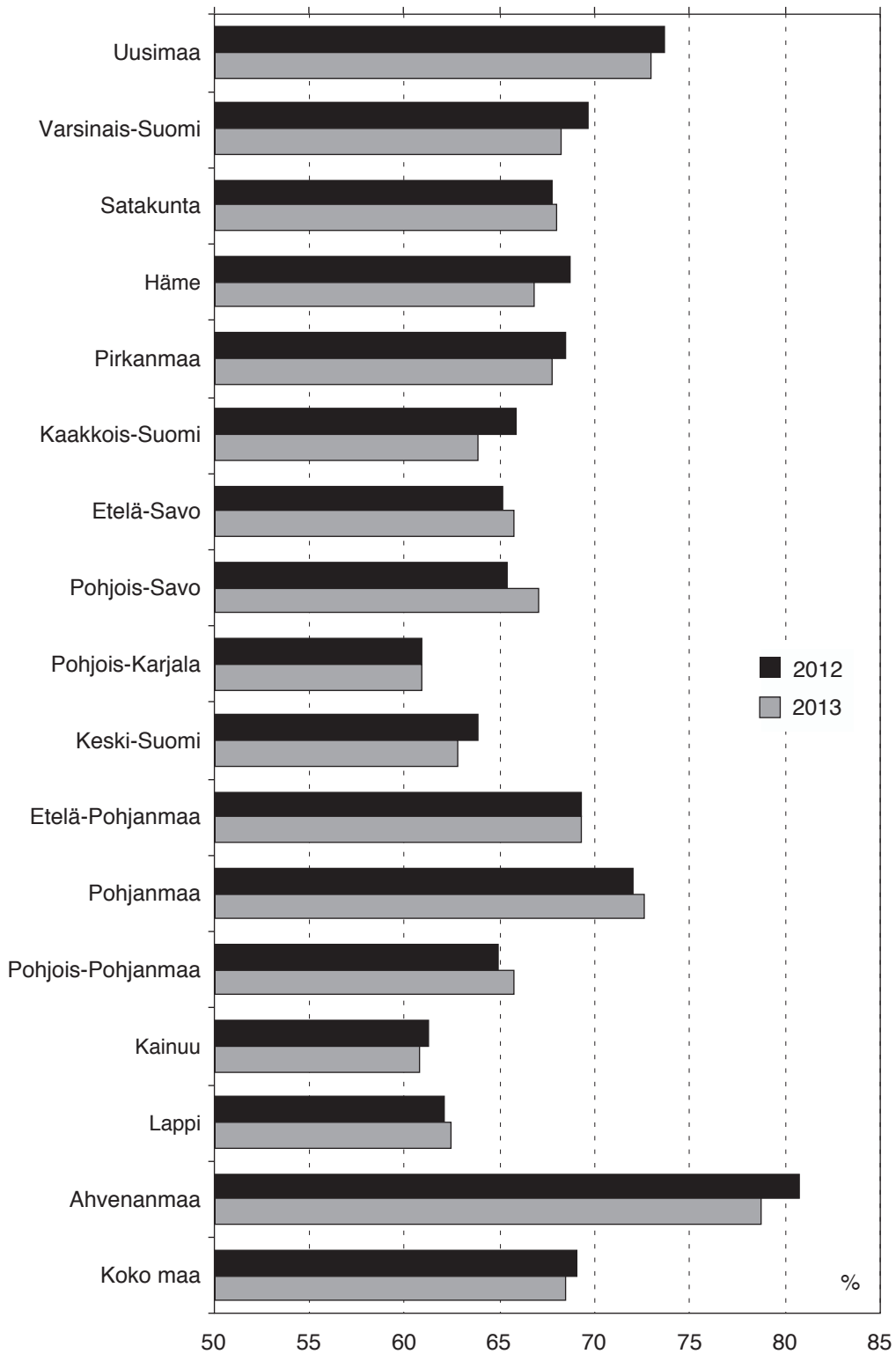
Chart 3. Employed persons and employment rates



Kuvio 4. Työllisyysasteet sukupuolen mukaan

Chart 4. Employment rates by sex

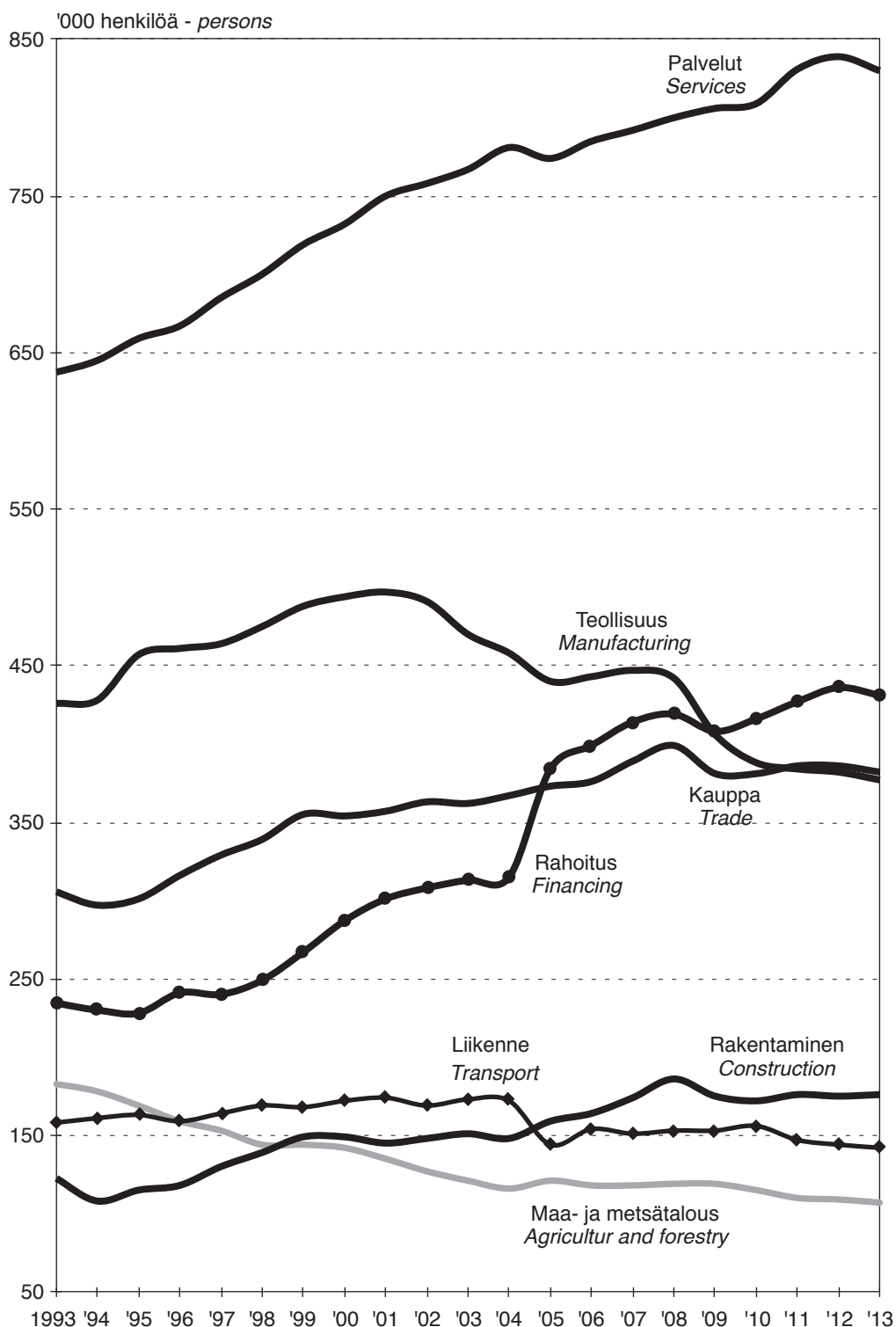
Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus – Source: Statistics Finland, Labour Force Survey



Kuvio 5. Työllisyysasteet ELY-keskuksittain

Chart 5. Employment rates by administrative district

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



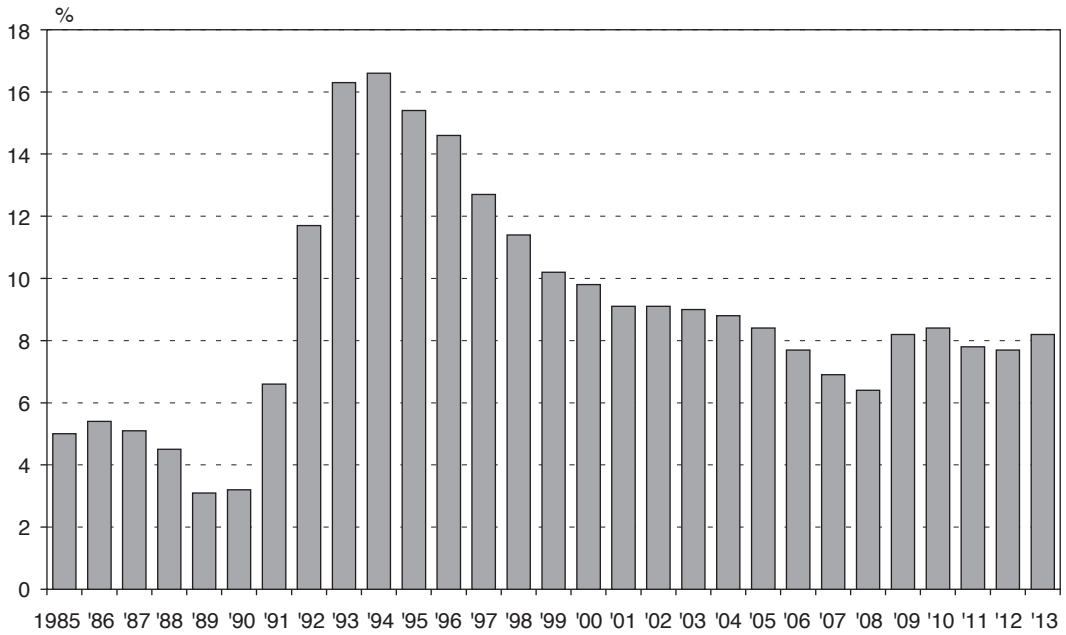
Kuvio 6. Työlliset toimialoittain

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

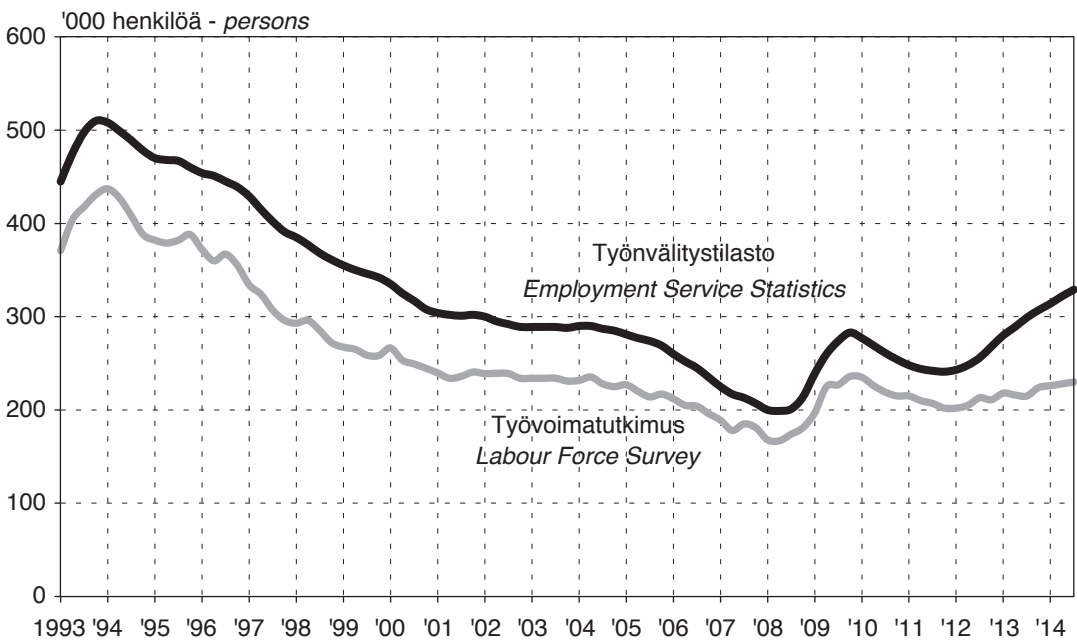




Kuvio 7. Työttömyysasteet työvoimatutkimuksen mukaan. Vuodesta 1989 alkaen ILO/EU-määritelmän mukaan

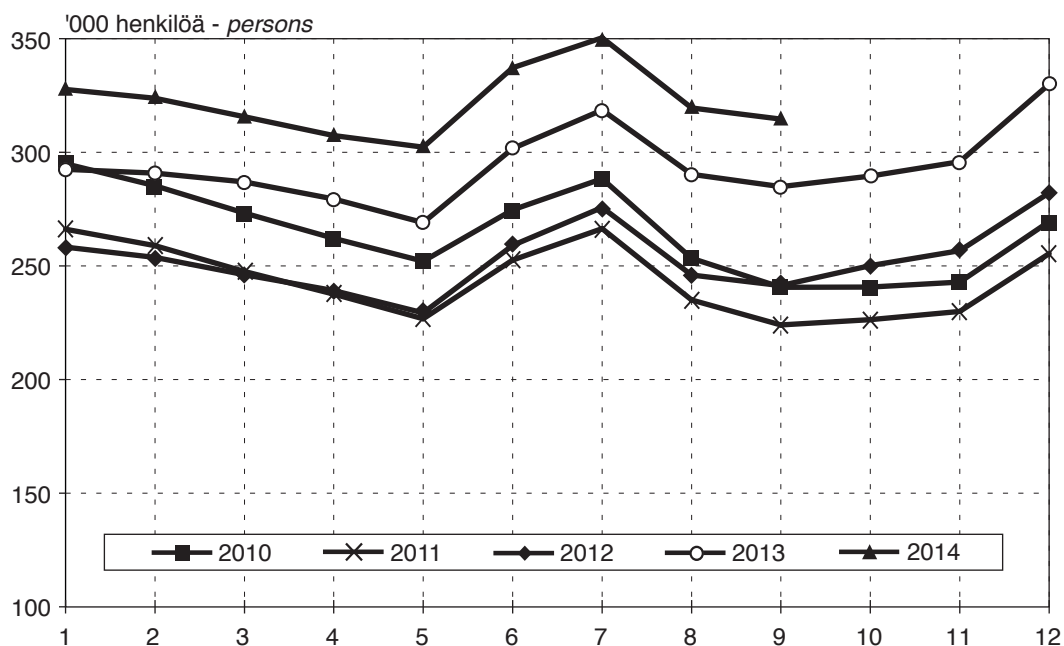
Chart 7. Unemployment rates by Labour Force Survey. From 1989, according to ILO/EU definition

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



Kuvio 8. Työttömät työvoimatutkimuksen sekä työnvälitystilaston mukaan. Kausipuhdistetut neljännesvuosiluvut

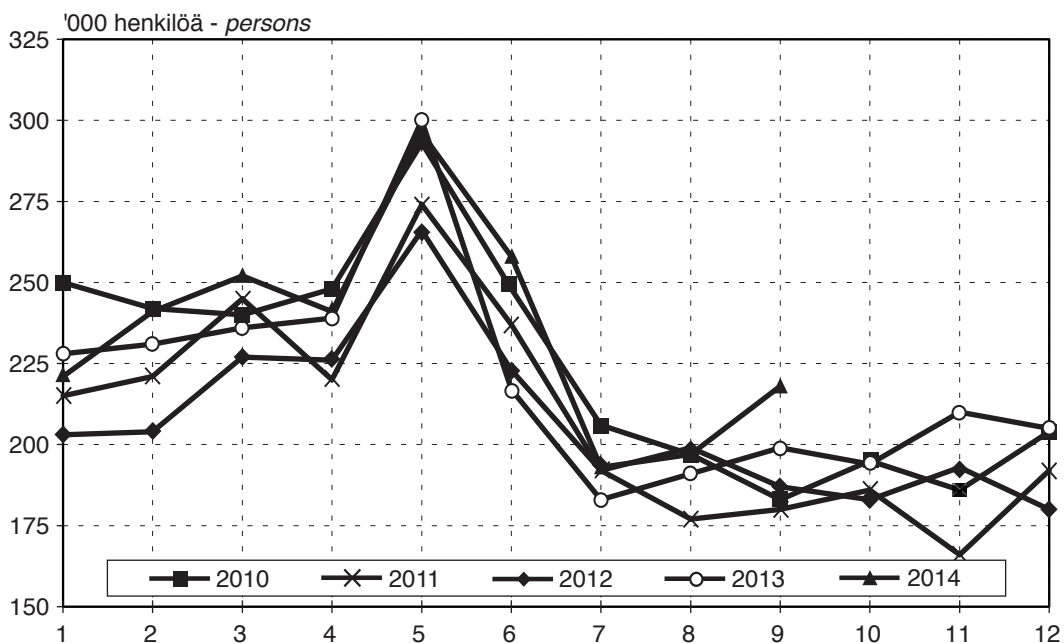
Chart 8. Unemployed persons according to the Labour Force Survey and according to the Employment Service Statistics. Seasonally adjusted quarterly figures



Kuvio 9. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain

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

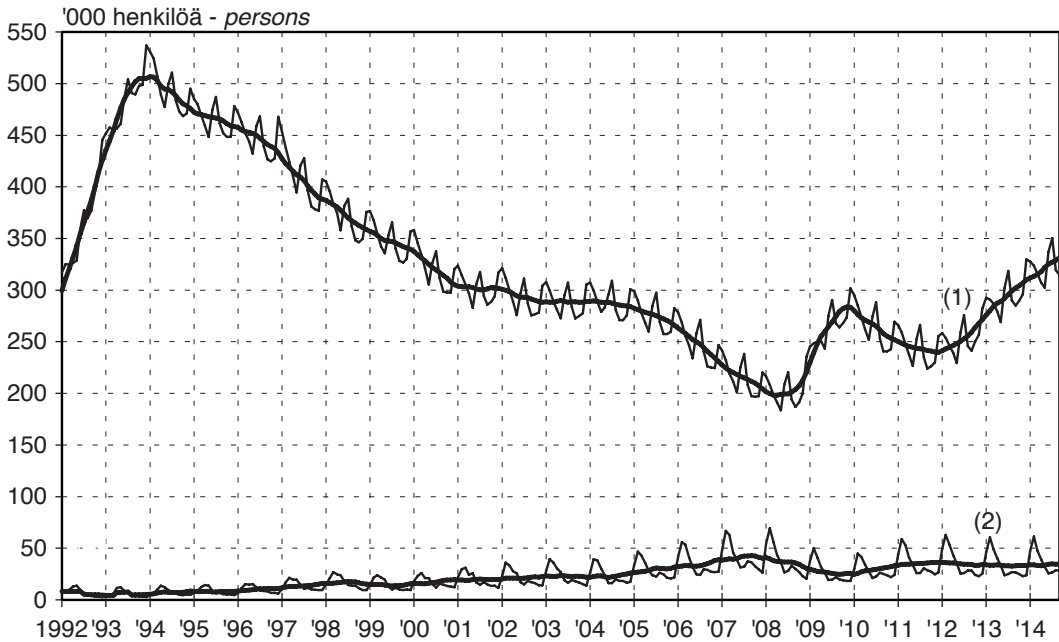
Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto  
 Source: The Ministry of Employment and the Economy, Employment Service Statistics



Kuvio 10. Työttömät työvoimatutkimuksen mukaan kuukausittain

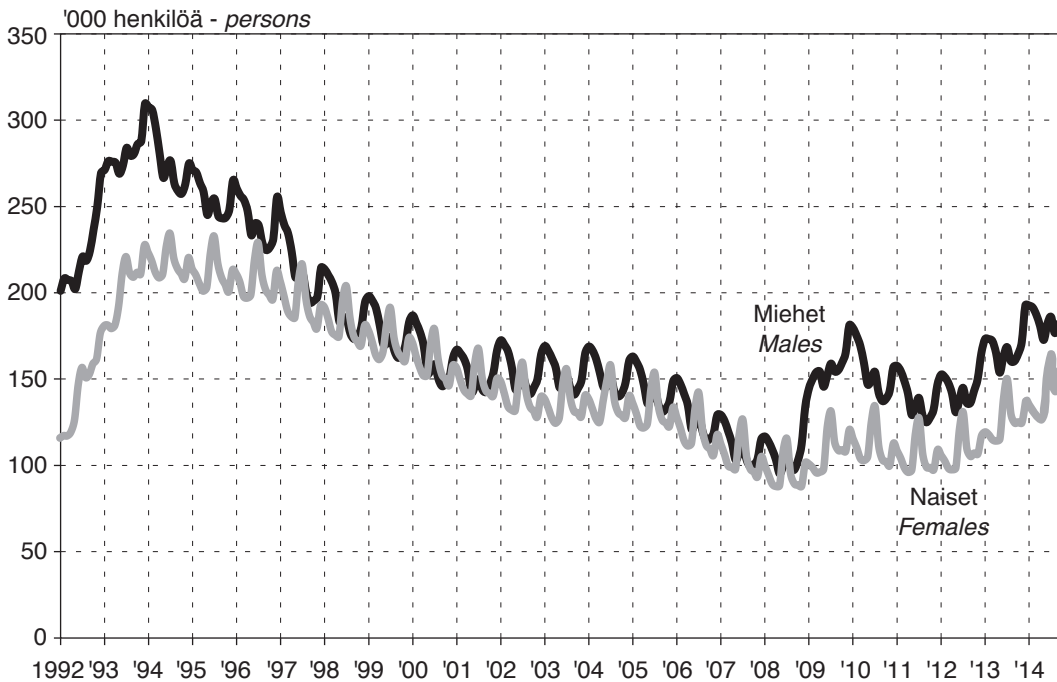
Chart 10. Unemployed persons according to the Labour Force Survey. Original monthly figures

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

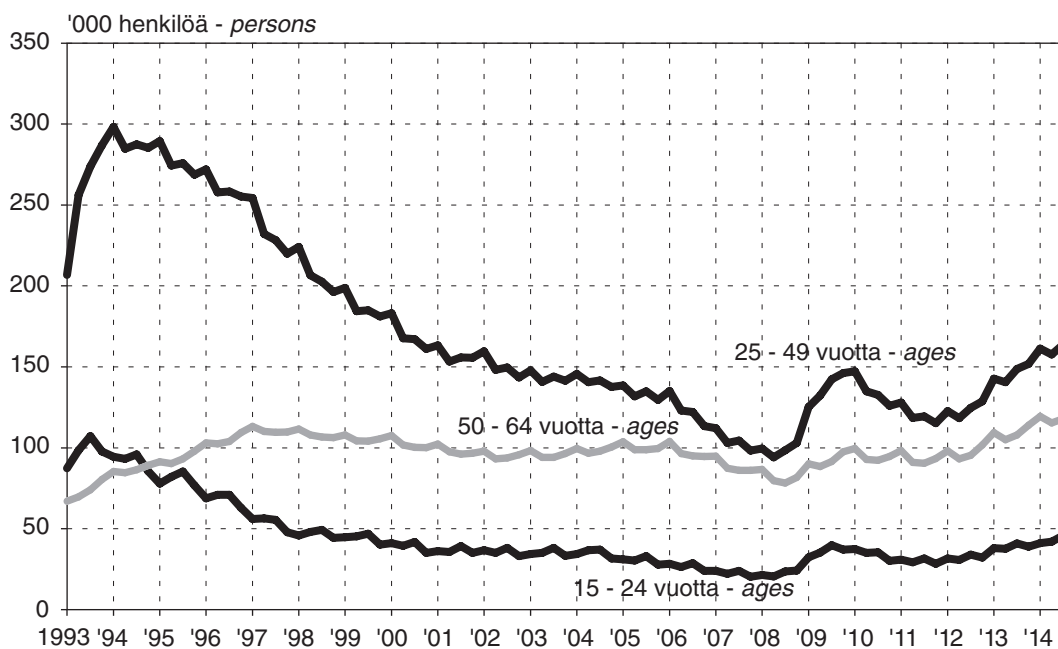


Kuvio 12. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain sukupuolen mukaan

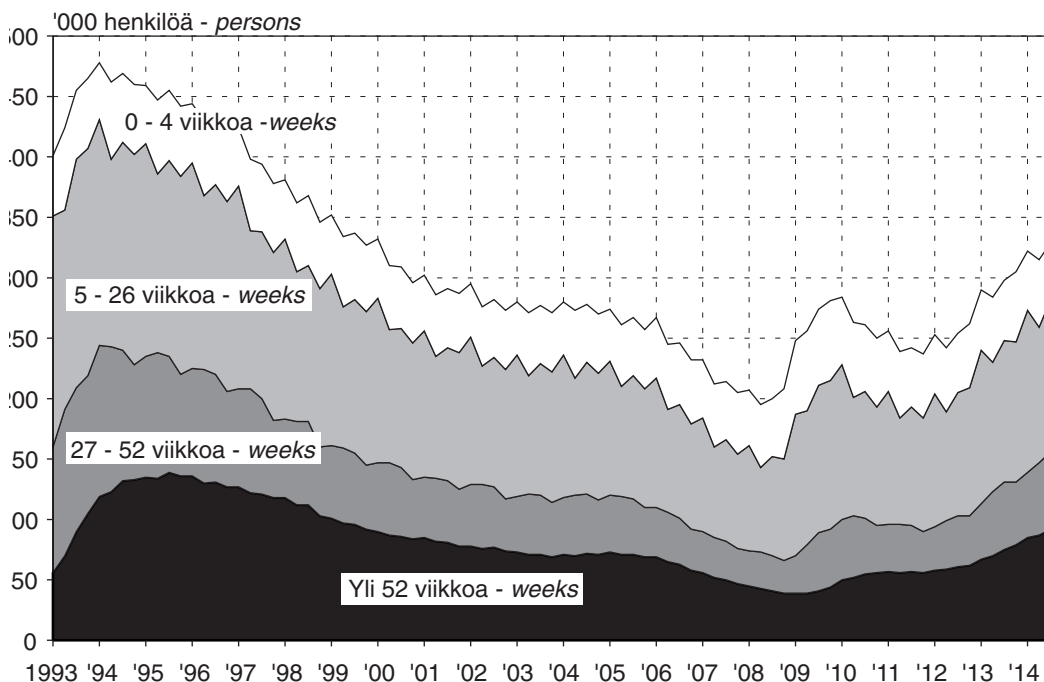
Chart 12. Unemployed persons seeking work at the Employment Service by sex, monthly figures

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

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

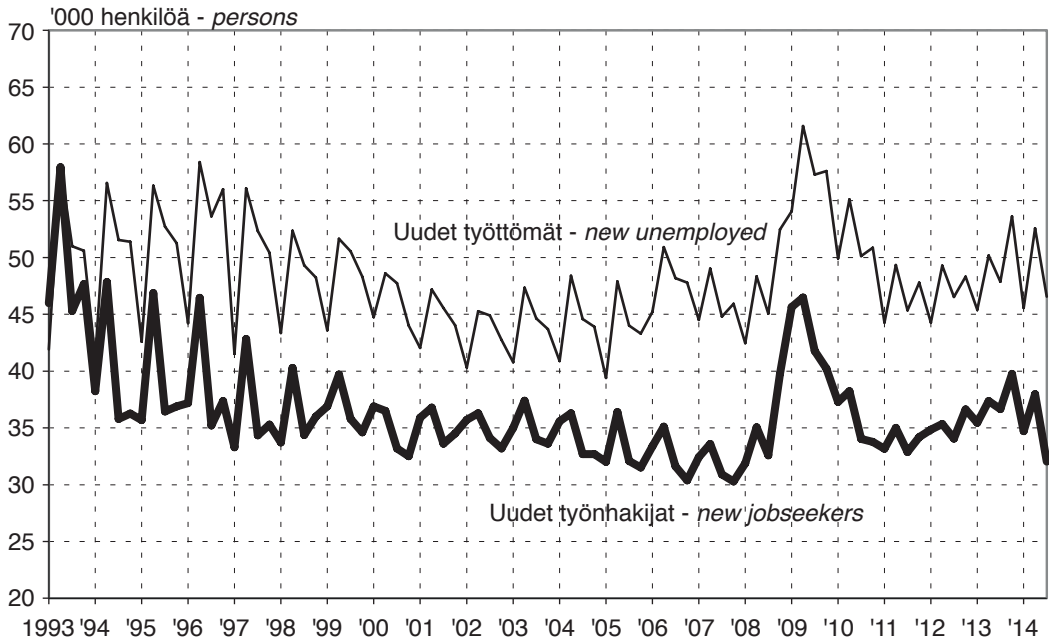


Kuvio 13. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä ikäryhmittäin, neljännesvuosittain  
 Chart 13. Unemployed jobseekers at the Employment Service by age, quarterly figures



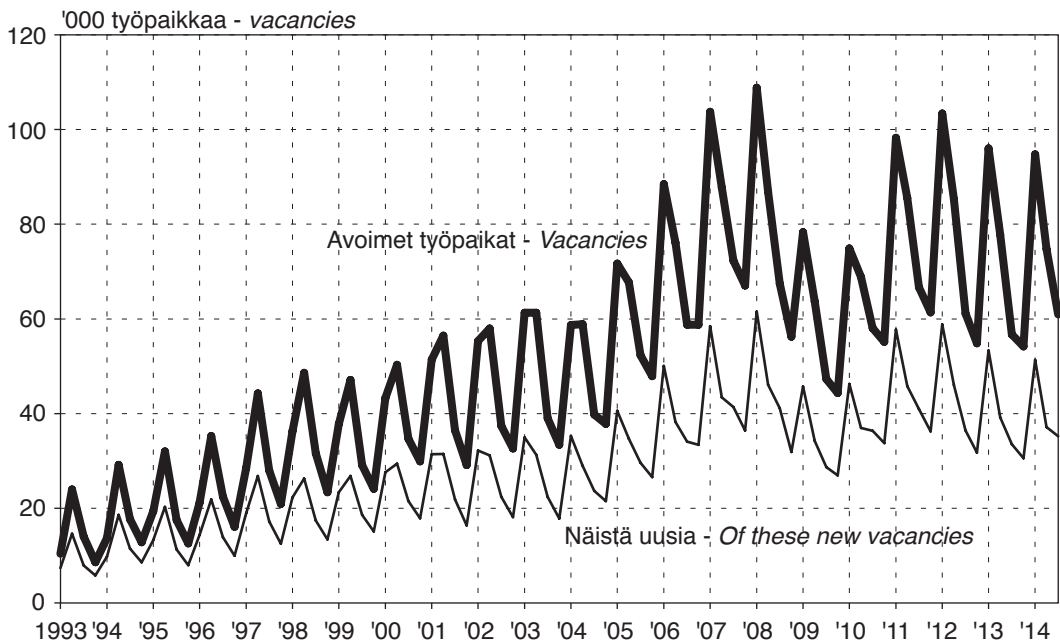
Kuvio 14. Työttömät työnhakijat työttömyyden keston mukaan, kesto viikkoina  
 Chart 14. Unemployed persons seeking jobs at the Employment Service by duration of unemployment, duration in weeks

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

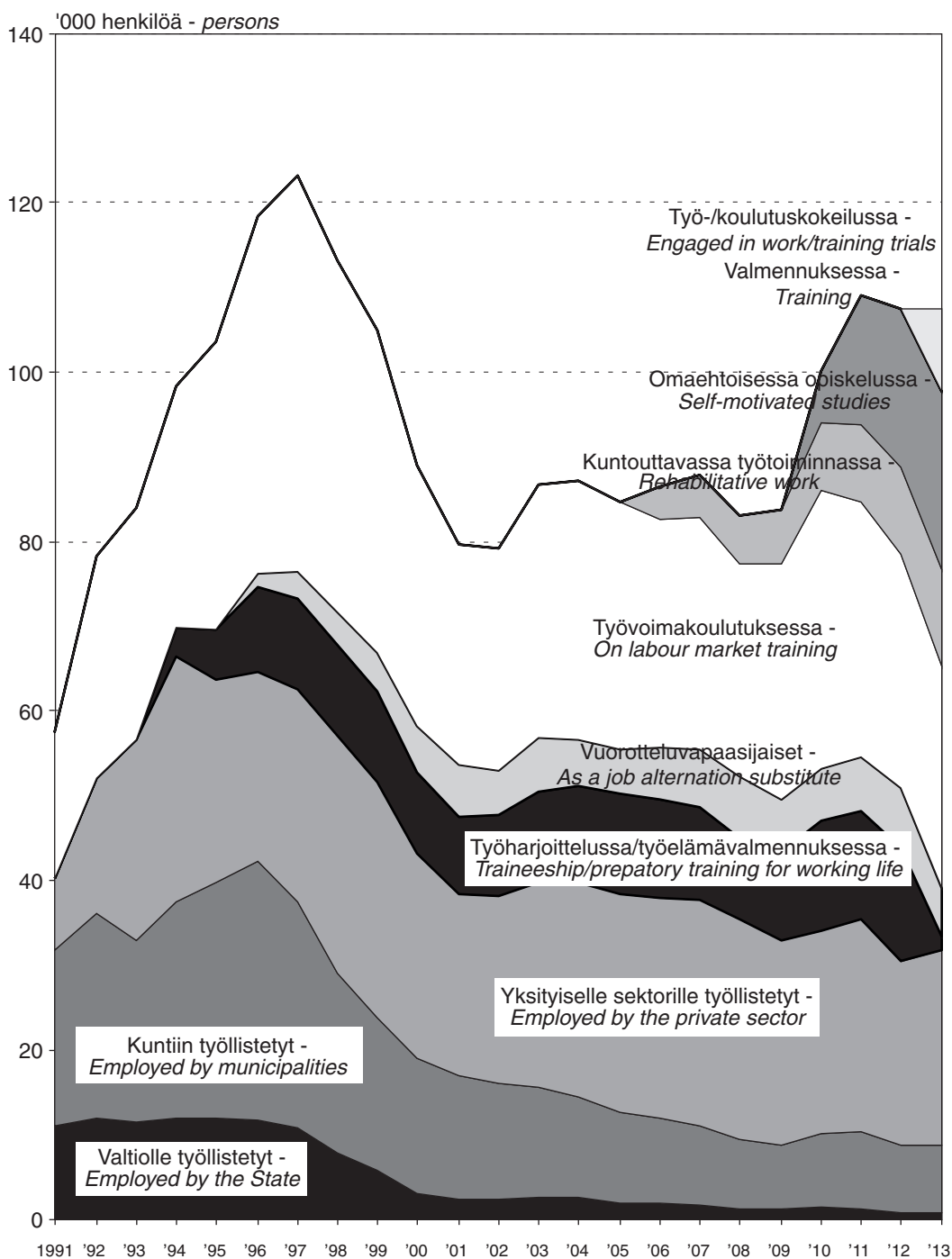


Kuvio 16. Avoimet työpaikat kuukauden aikana sekä näistä uudet avoimet työpaikat työnvälityksessä neljännesvuosittain

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

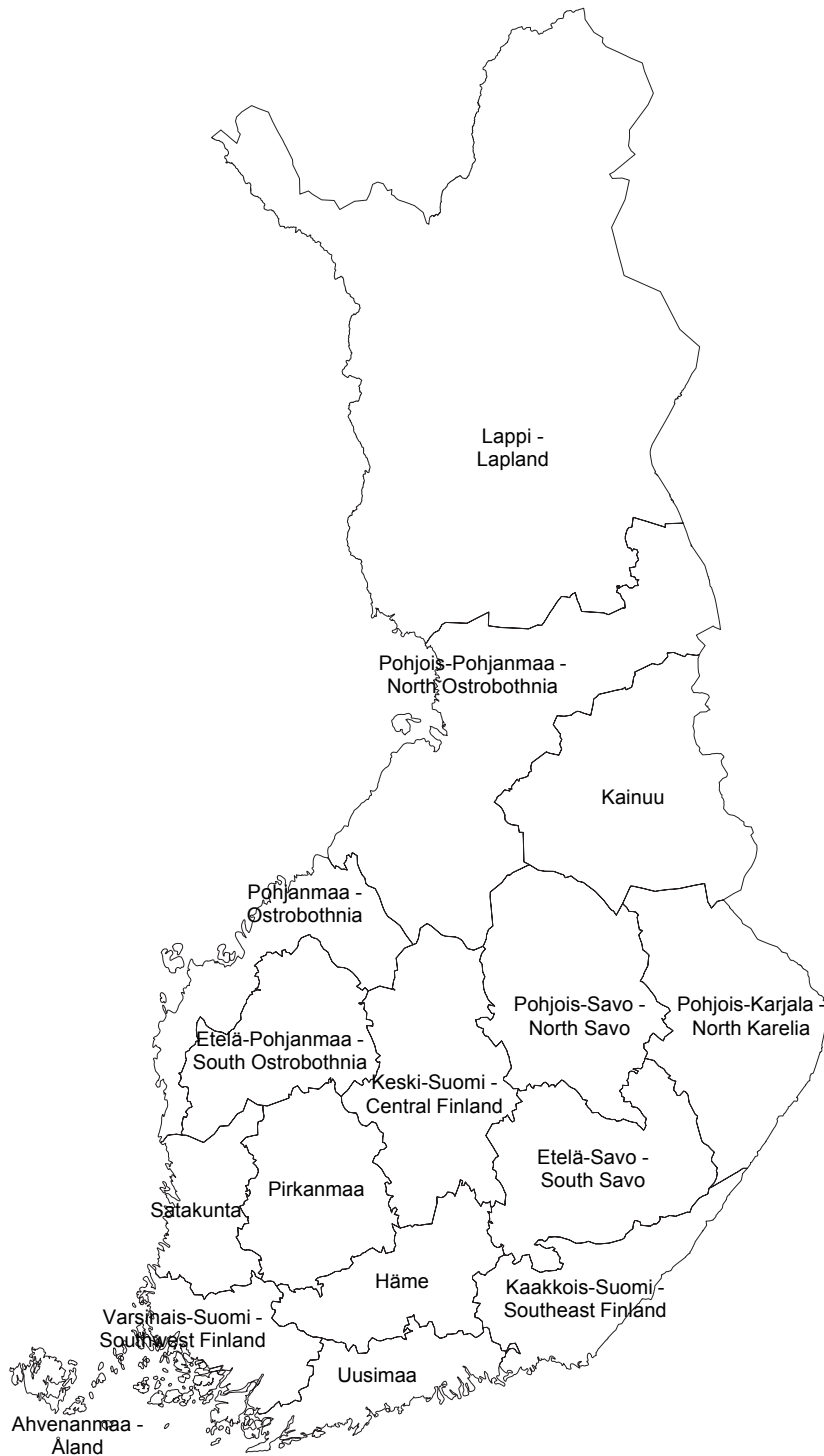


Kuvio 17. Aktivointiasteeseen laskettavissa palveluissa olevat

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

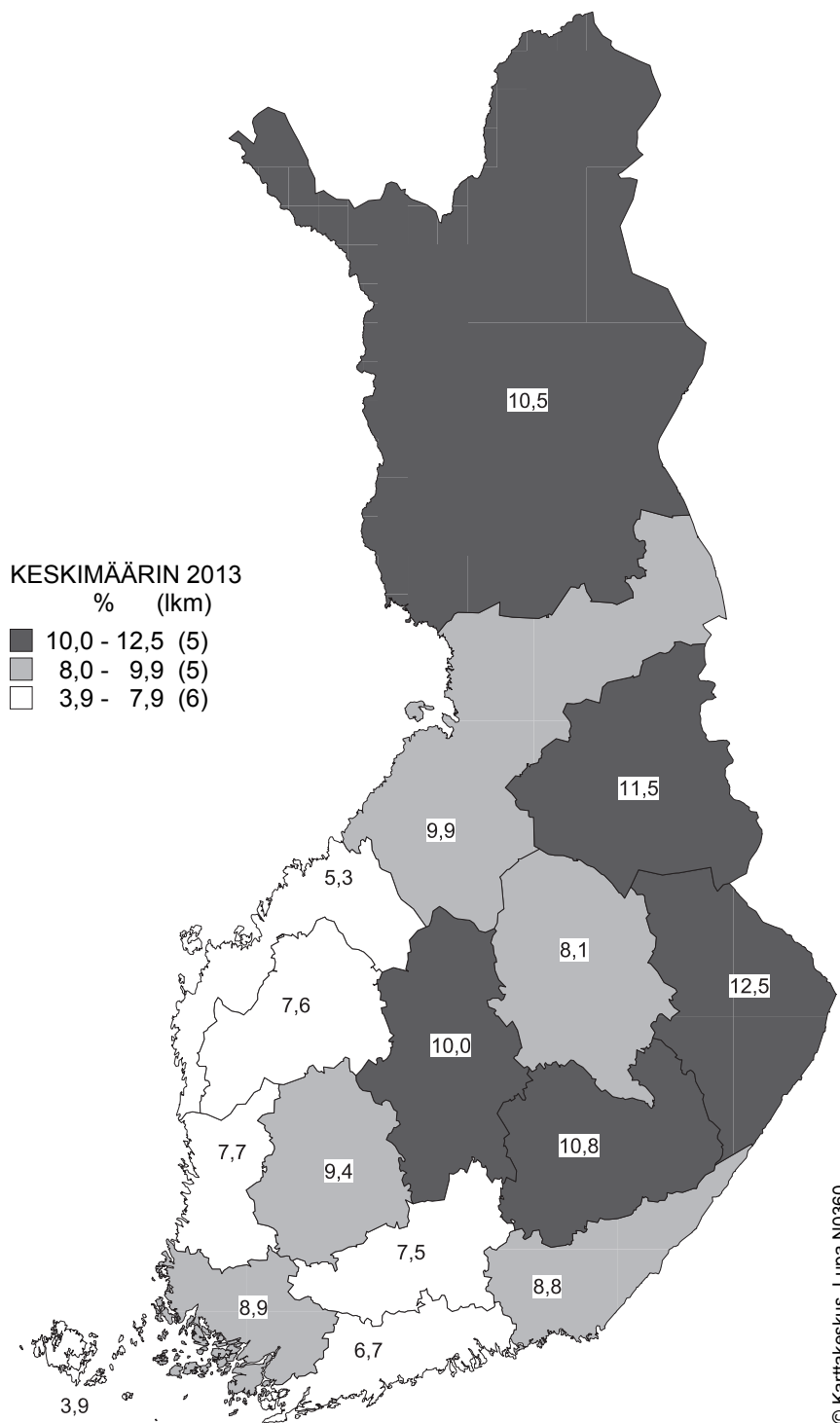


© Karttakeskus, Lupa N0360.

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
Molemmat sukupuolet - Both sexes												
1998	329	322	314	372	380	394	417	387	280	246	437	3 878
1999	331	327	305	364	381	389	408	412	283	255	435	3 890
2000	332	328	305	353	380	385	402	432	288	261	436	3 901
2001	331	326	309	341	378	380	399	425	317	265	437	3 909
2002	326	326	315	329	375	378	396	418	343	272	439	3 918
2003	322	329	324	315	371	378	390	410	377	269	442	3 926
2004	318	332	329	307	363	380	385	401	401	272	447	3 935
2005	319	333	331	307	353	379	381	395	421	276	452	3 948
2006	323	333	331	312	342	377	377	392	414	305	456	3 963
2007	328	330	332	319	331	375	375	390	407	330	464	3 981
2008	333	326	337	329	318	372	376	384	400	362	468	4 004
2009	334	324	342	336	311	364	378	380	391	386	478	4 025
2010	334	326	345	339	312	355	378	376	386	405	488	4 043
2011	330	330	346	339	317	345	377	373	384	399	520	4 059
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
2014 II	311	341	339	352	342	315	366	376	373	379	602	4 094
2014 III	309	342	339	353	343	314	364	375	372	377	608	4 096
Miehet - Male												
1998	167	166	162	188	194	200	215	192	138	118	188	1 927
1999	169	168	158	183	192	200	211	204	141	120	189	1 935
2000	171	166	157	179	194	195	207	214	141	127	192	1 942
2001	170	166	162	170	196	189	202	214	154	131	193	1 948
2002	167	167	163	166	195	187	198	213	166	136	195	1 954
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
2014 II	157	177	177	177	170	166	190	184	182	189	283	2 051
2014 III	157	176	177	178	172	165	185	186	186	184	287	2 052
Naiset - Female												
1998	161	156	151	184	186	194	202	195	143	129	249	1 951
1999	162	160	147	180	189	189	198	208	142	135	245	1 955
2000	161	161	148	174	186	190	194	218	147	134	244	1 958
2001	161	160	147	171	182	191	197	211	163	134	244	1 961
2002	160	159	152	163	180	190	198	205	177	136	244	1 964
2003	159	159	158	153	180	188	196	200	189	139	244	1 967
2004	156	162	160	151	179	187	195	196	200	141	245	1 970
2005	154	165	159	153	173	187	190	195	211	142	247	1 975
2006	155	166	157	156	171	183	188	195	206	157	248	1 982
2007	156	166	159	158	162	185	183	198	201	171	251	1 990
2008	160	162	162	162	153	186	187	192	198	187	252	2 001
2009	165	157	166	164	153	179	187	190	195	198	257	2 011
2010	167	155	166	167	157	171	187	188	194	207	262	2 020
2011	163	159	164	169	155	169	187	185	193	204	277	2 027
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
2014 II	154	164	161	175	172	148	176	192	191	190	319	2 043
2014 III	152	166	162	175	171	149	179	189	187	194	320	2 044

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

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

Vuosi ja neljännes	15 -74- vuotias väestö	Työvoima - Labour force			Työvoimaan kuulumattomat - Persons not in labour force		
		Yhteensä	Työlliset	Työttömät	Yhteensä	Koululaiset, opiskelijat	Kotitaloustyötä tekevät
Year and quarter	Population from 15 to 74 years	Total	Employed	Unemployed	Total	Students	Performing domestic work
1 000 henkilöä - persons							
1961	3 133	2 147	2 121	26	986	..	..
1962	3 187	2 160	2 132	28	1 027	..	..
1963	3 240	2 158	2 126	32	1 082	..	..
1964	3 291	2 186	2 153	33	1 105	..	..
1965 <sup>1</sup>	3 215	2 185	2 155	30	1 030	..	..
1966	3 249	2 192	2 159	33	1 057	..	..
1967	3 288	2 177	2 114	63	1 111	..	..
1968	3 324	2 158	2 073	85	1 166	..	..
1969	3 341	2 158	2 097	61	1 183	..	..
1970 <sup>1</sup>	3 349	2 263	2 217	46	1 086	..	..
1971	3 379	2 270	2 215	55	1 109	298	328
1972	3 422	2 277	2 215	62	1 145	310	310
1973	3 461	2 322	2 265	57	1 139	316	272
1974	3 495	2 370	2 326	44	1 125	329	231
1975	3 522	2 374	2 312	62	1 148	339	213
1976	3 542	2 370	2 278	92	1 172	303	225
1977	3 560	2 371	2 232	140	1 189	311	206
1978	3 579	2 372	2 200	172	1 207	319	207
1979	3 597	2 399	2 256	143	1 198	318	192
1980	3 616	2 442	2 328	114	1 174	310	181
1981	3 636	2 474	2 353	121	1 162	313	169
1982	3 659	2 512	2 377	135	1 147	324	149
1983	3 681	2 528	2 390	138	1 153	326	149
1984	3 697	2 546	2 413	133	1 152	319	141
1985	3 708	2 566	2 437	129	1 142	308	130
1986	3 716	2 569	2 431	138	1 148	304	119
1987	3 720	2 554	2 423	130	1 167	300	106
1988	3 720	2 546	2 431	116	1 174	298	104
1989 <sup>1</sup>	3 725	2 588	2 507	80	1 138	273	105
1990	3 737	2 586	2 504	82	1 151	282	107
1991	3 761	2 544	2 375	169	1 217	308	114
1992	3 784	2 499	2 208	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	244	1 405	..	..
2010 II	4 041	2 748	2 485	263	1 293	..	..
2010 III	4 046	2 686	2 490	195	1 360	..	..
2010 IV	4 050	2 621	2 426	195	1 429	..	..
2011 I	4 053	2 635	2 408	227	1 418	..	..
2011 II	4 057	2 761	2 517	244	1 296	..	..
2011 III	4 060	2 697	2 514	183	1 364	..	..
2011 IV	4 065	2 637	2 456	181	1 428	..	..
2012 I	4 070	2 644	2 432	211	1 426	..	..
2012 II	4 073	2 762	2 524	238	1 311	..	..
2012 III	4 076	2 721	2 529	193	1 354	..	..
2012 IV	4 080	2 633	2 448	185	1 447	..	..
2013 I	4 083	2 640	2 408	232	1 444	..	..
2013 II	4 085	2 758	2 506	252	1 327	..	..
2013 III	4 087	2 681	2 490	191	1 406	..	..
2013 IV	4 091	2 625	2 422	203	1 466	..	..
2014 I	4 092	2 632	2 394	238	1 460	..	..
2014 II	4 094	2 755	2 490	265	1 339	..	..
2014 III	4 096	2 690	2 487	203	1 406	..	..

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

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

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

Vuosi ja neljännes		Ikä - Age										Yhteensä	
Year and quarter		15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-74	Total
		1 000 henkilöä - persons											
Molemmat sukupuolet - Both sexes													
1998		93	206	255	321	342	356	373	327	169	52	15	2 507
1999		108	217	253	317	343	353	364	351	177	59	15	2 557
2000		111	224	253	307	341	350	362	370	190	64	17	2 588
2001		108	223	258	298	341	345	356	366	222	71	17	2 605
2002		106	220	268	288	337	341	353	358	246	75	18	2 610
2003		99	221	270	274	329	342	347	350	270	77	20	2 600
2004		95	217	273	267	321	345	346	341	286	83	20	2 594
2005		96	225	279	265	313	341	345	339	298	96	23	2 620
2006		99	229	277	270	303	343	340	338	302	119	28	2 648
2007		107	234	280	278	295	341	338	336	298	135	33	2 675
2008		108	232	286	287	286	337	341	336	300	155	34	2 703
2009		100	222	285	294	279	332	341	331	300	159	34	2 678
2010		96	221	286	289	276	322	341	329	301	175	38	2 672
2011		97	226	287	288	282	313	341	326	300	177	45	2 682
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
	II	139	255	283	295	298	285	332	330	297	182	59	2 755
	III	95	239	277	294	302	283	331	328	295	180	66	2 690
Miehet - Male													
1998		44	111	143	174	182	184	194	162	85	29	11	1 317
1999		52	115	142	171	180	185	188	173	89	30	11	1 336
2000		52	118	140	168	181	180	187	184	92	36	12	1 350
2001		50	117	146	160	186	174	180	185	107	39	13	1 357
2002		47	116	147	156	182	173	177	182	118	42	13	1 352
2003		45	116	147	151	176	175	173	177	133	42	15	1 351
2004		44	113	153	144	172	178	170	172	141	43	15	1 346
2005		45	115	155	143	167	176	172	169	145	51	15	1 353
2006		47	118	155	145	159	180	170	168	148	61	17	1 367
2007		50	119	154	151	158	176	173	163	147	69	22	1 380
2008		50	119	157	157	155	172	172	166	149	79	24	1 400
2009		43	115	155	160	149	171	173	163	147	79	22	1 377
2010		41	117	158	160	144	170	173	164	146	88	25	1 385
2011		43	117	160	158	151	163	172	165	147	90	29	1 395
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
	II	64	130	157	161	158	153	173	162	138	88	38	1 422
	III	42	120	154	160	160	152	166	161	142	86	43	1 385
Naiset - Female													
1998		48	95	112	147	160	173	179	165	85	23	4	1 190
1999		56	102	112	146	164	168	176	177	88	29	5	1 221
2000		59	105	112	139	160	170	175	186	98	29	5	1 239
2001		58	105	112	138	155	171	176	182	115	32	5	1 248
2002		59	104	122	133	155	168	176	176	127	33	5	1 258
2003		54	104	123	123	153	167	174	172	137	35	5	1 248
2004		51	104	120	122	149	167	175	169	145	40	5	1 247
2005		51	110	124	122	146	165	173	170	153	46	8	1 267
2006		52	112	122	125	144	164	170	170	154	57	11	1 281
2007		58	115	126	127	137	166	165	173	151	66	11	1 295
2008		59	114	129	130	131	165	169	170	151	76	10	1 303
2009		57	107	130	133	130	160	169	168	154	80	12	1 301
2010		55	104	128	129	132	152	168	165	155	87	13	1 287
2011		54	109	126	130	131	150	169	162	153	87	16	1 287
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
	II	75	125	125	134	140	132	159	168	159	94	21	1 333
	III	53	119	124	134	142	131	165	167	153	94	23	1 305

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

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

Vuosi ja neljännes	Ikä - Age												
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	15-64	15-74	
Year and quarter	1 000 henkilöä - persons												
<b>Molemmat sukupuolet - Both sexes</b>													
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
	II	44,8	74,7	83,4	83,8	87,3	90,6	90,7	87,9	79,7	48,1	77,2	67,3
	III	30,8	69,7	81,9	83,2	88,1	90,0	90,9	87,4	79,4	47,7	75,2	65,7
<b>Miehet - Male</b>													
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
	II	41,0	73,3	88,7	90,6	93,3	91,7	91,1	88,1	76,0	46,6	78,2	69,3
	III	26,9	68,1	87,0	89,6	92,9	92,0	89,6	86,6	76,6	46,9	76,0	67,5
<b>Naiset - Female</b>													
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
	II	48,6	76,2	77,5	76,9	81,3	89,3	90,3	87,6	83,2	49,5	76,1	65,3
	III	34,7	71,4	76,3	76,6	83,3	87,8	92,3	88,2	82,2	48,5	74,4	63,9

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

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

Vuosi ja neljännes	Kaikki toimialat <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
2010 II	2 485	116	573	1 787
2010 III	2 490	120	573	1 787
2010 IV	2 426	110	554	1 751
2011 I	2 408	110	534	1 755
2011 II	2 517	112	567	1 827
2011 III	2 514	114	583	1 805
2011 IV	2 456	106	556	1 783
2012 I	2 432	104	543	1 775
2012 II	2 524	111	568	1 836
2012 III	2 529	116	568	1 833
2012 IV	2 448	106	550	1 781
2013 I	2 408	100	541	1 756
2013 II	2 506	115	565	1 817
2013 III	2 490	111	561	1 806
2013 IV	2 422	104	544	1 766
2014 I	2 394	105	519	1 759
2014 II	2 490	111	538	1 832
2014 III	2 487	115	536	1 823

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

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

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

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

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

Vuosi ja neljännes	Kaikki toimialat <sup>1</sup>	Alkutuotanto	Jalostus	Palveluelinkeinot
Year and quarter	All industries <sup>1</sup>	Primary industries	Secondary industries	Tertiary industries
1 000 henkilöä - persons				
1966	1 221	344	530	347
1967	1 193	310	535	348
1968	1 152	293	509	350
1969	<u>1 173</u>	<u>279</u>	<u>532</u>	<u>362</u>
1970 <sup>2</sup>	1 236	307	514	415
1971	1 228	290	527	410
1972	1 217	261	531	427
1973	1 240	249	543	447
1974	1 266	244	562	461
1975	1 247	220	559	469
1976	1 220	215	535	459
1977	1 181	198	528	450
1978	1 164	188	519	453
1979	1 197	182	539	469
1980	1 240	186	555	492
1981	1 244	184	569	487
1982	1 248	193	556	494
1983	1 249	185	554	507
1984	1 262	179	552	528
1985	1 264	173	547	542
1986	1 263	169	546	547
1987	1 260	161	534	564
1988	<u>1 264</u>	<u>153</u>	<u>532</u>	<u>578</u>
1989 <sup>2</sup>	1 311	153	553	604
1990	1 308	143	553	611
1991	1 224	134	497	591
1992	1 130	130	439	560
1993	1 063	123	401	536
1994	1 059	117	397	541
1995	1 096	112	430	551
1996	1 116	106	439	568
1997	1 143	103	451	584
1998	1 174	97	465	608
1999	1 206	98	481	623
2000	1 228	99	489	637
2001	1 240	93	487	657
2002	1 229	85	486	654
2003	1 227	83	478	662
2004	1 229	<u>82</u>	<u>466</u>	<u>676</u>
2005	1 243	86	468	687
2006	1 266	85	478	702
2007	1 290	86	492	708
2008	1 315	86	502	720
2009	1 255	84	461	703
2010	1 259	82	444	729
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
2010 II	1 277	83	453	735
2010 III	1 291	84	452	745
2010 IV	1 249	80	440	721
2011 I	1 243	80	424	732
2011 II	1 306	82	460	759
2011 III	1 297	82	472	737
2011 IV	1 266	79	445	737
2012 I	1 246	74	440	726
2012 II	1 300	81	455	761
2012 III	1 302	86	457	754
2012 IV	1 260	82	443	732
2013 I	1 224	75	431	713
2013 II	1 288	84	455	745
2013 III	1 291	83	457	746
2013 IV	1 243	78	436	725
2014 I	1 222	80	416	718
2014 II	1 275	81	434	755
2014 III	1 275	84	435	748

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
2010 II	1 208	33	120	1 048
2010 III	1 199	36	120	1 037
2010 IV	1 177	30	113	1 028
2011 I	1 165	30	110	1 020
2011 II	1 211	30	107	1 068
2011 III	1 217	32	111	1 068
2011 IV	1 190	27	111	1 047
2012 I	1 186	30	102	1 048
2012 II	1 225	30	113	1 073
2012 III	1 227	30	111	1 080
2012 IV	1 187	25	105	1 052
2013 I	1 184	25	110	1 042
2013 II	1 219	31	110	1 071
2013 III	1 200	28	104	1 063
2013 IV	1 179	26	107	1 042
2014 I	1 172	25	104	1 039
2014 II	1 214	30	104	1 077
2014 III	1 212	32	101	1 073

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

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

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

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

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

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Kaikki toimialat	Maatalous	Metsätalous	Teollisuus	Talonrakennus	
	<i>Employed persons total</i>	<i>Agriculture</i>	<i>Forestry</i>	<i>Manufacturing</i>	<i>Construction of buildings</i>	
1 000 henkilöä - persons						
1966	2 159	526	96	526	127	
1967	2 114	485	82	528	123	
1968	2 073	449	82	522	112	
1969	2 097	425	79	541	122	
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	2 431	197	41	553	145	
1989 <sup>1</sup>	2 507	192	41	563	155	
1990	2 504	183	39	556	161	
1991	2 375	177	33	505	137	
1992	2 206	166	31	456	111	
1993	2 071	154	29	426	89	
1994	2 054	153	25	428	80	
1995	2 099	141	28	457	87	
1996	2 127	133	26	461	88	
1997	2 170	130	23	464	101	
1998	2 222	120	24	475	107	
1999	2 296	121	23	488	117	
2000	2 335	118	24	494	122	
2001	2 367	112	23	497	115	
2002	2 372	106	21	491	117	
2003	2 365	99	22	470	118	
2004	2 365	93	23	458	115	
2005	2 401	91	30	440	141	
2006	2 444	90	28	443	146	
2007	2 492	87	31	447	155	
2008	2 531	88	31	442	165	
2009	2 457	88	31	406	152	
2010	2 447	84	31	388	152	
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
	II	2 490	80	31	367	149
	III	2 487	80	35	360	155

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

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

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

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

Vuosi ja neljännes	Jatkoa -Continued				
	Maa- ja vesi-rakennus	Kauppa	Liikenne	Rahoitus- ja vakuutus	Palvelukset
	<i>Other construction</i>	<i>Trade</i>	<i>Transport</i>	<i>Financing, insurance</i>	<i>Services</i>
<i>Year and quarter</i>	<i>1 000 henkilöä - persons</i>				
1966	72	300	143	..	369
1967	74	303	140	..	379
1968	72	306	141	..	389
1969	67	305	146	..	412
1970 <sup>1</sup>	58	294 <sup>2</sup>	165	84 <sup>2</sup>	385
1971	53	298	160	84	400
1972	54	305	166	90	421
1973	54	326	167	99	449
1974	56	334	170	109	466
1975	58	329	177	118	480
1976	57	333	173	117	486
1977	54	320	170	117	506
1978	52	313	174	117	517
1979	53	318	179	120	542
1980	48	328	184	127	562
1981	51	326	184	130	581
1982	50	326	180	136	616
1983	43	337	177	135	646
1984	40	343	180	148	664
1985	41	355	186	156	681
1986	43	355	183	160	690
1987	41	348	182	177	710
1988	43	354	182	190	724
1989 <sup>1</sup>	42	388	178	262	684
1990	39	395	179	268	681
1991	39	364	175	263	679
1992	36	325	165	250	663
1993	33	305	158	234	637
1994	28	297	161	230	645
1995	28	301	163	228	659
1996	30	316	159	241	667
1997	29	329	164	240	685
1998	32	339	169	249	700
1999	32	355	168	267	719
2000	27	354	172	287	732
2001	30	357	174	301	750
2002	31	363	169	308	758
2003	33	362	173	313	767
2004	33	367	172	315	781
2005	18	373	144	384	774
2006	18	376	154	399	785
2007	19	389	151	414	792
2008	21	399	153	419	800
2009	23	381	153	408	806
2010	20	381	156	416	809
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
2010 II	21	394	162	423	808
2010 III	21	392	156	426	813
2010 IV	17	375	151	408	817
2011 I	17	368	149	416	822
2011 II	18	401	151	433	843
2011 III	21	395	146	430	834
2011 IV	20	379	144	433	828
2012 I	18	362	145	433	834
2012 II	20	400	141	444	851
2012 III	23	401	150	442	840
2012 IV	22	382	140	429	830
2013 I	18	377	140	421	818
2013 II	19	405	143	437	832
2013 III	21	387	148	430	841
2013 IV	21	362	139	438	826
2014 I	17	363	135	433	828
2014 II	22	392	146	448	846
2014 III	21	393	140	446	844

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

2. Vuosina 1961 - 1969 "rahoitus- ja vakuutus toiminnan" luvut sisältyvät "kaupan" lukuihin. -  
*In the years 1961 - 1969 the figures for "financing and insurance" include in the figures for "trade".*

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

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

Vuosi ja neljännes	Työlliset yhteensä	Palkansaajat - <i>Salary and wage earners</i>			Yrittäjät ja yrittäjäperheenjäsenet
		Yhteensä	Työntekijät	Toimihenkilöt	
<i>Year and quarter</i>	<i>Employed total</i>	<i>Total</i>	<i>Wage earners</i>	<i>Salaried employees</i>	<i>Employers and unpaid family workers</i>
1 000 henkilöä - <i>persons</i>					
1966	2 159	1 524	896	628	635
1967	2 114	1 533	883	650	581
1968	2 073	1 529	888	641	544
1969	2 097	1 569	905	664	528
1970	2 126	1 626	930	696	500
1971	2 123	1 639	916	723	484
1972	2 118	1 672	906	766	446
1973	2 164	1 750	938	812	414
1974	2 229	1 826	967	859	403
1975	<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
2010 II	2 485	2 159	701	1 450	327
2010 III	2 490	2 158	718	1 433	333
2010 IV	2 426	2 101	669	1 425	324
2011 I	2 408	2 079	656	1 414	329
2011 II	2 517	2 187	713	1 463	330
2011 III	2 514	2 184	735	1 439	330
2011 IV	2 456	2 122	676	1 438	334
2012 I	2 432	2 095	656	1 430	338
2012 II	2 524	2 185	728	1 450	339
2012 III	2 529	2 186	727	1 453	342
2012 IV	2 448	2 119	678	1 434	329
2013 I	2 408	2 085	647	1 433	323
2013 II	2 506	2 174	707	1 461	332
2013 III	2 490	2 153	700	1 445	337
2013 IV	2 422	2 094	656	1 433	329
2014 I	2 394	2 058	620	1 432	336
2014 II	2 490	2 149	680	1 465	340
2014 III	2 487	2 139	683	1 450	348

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

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

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

Vuosi ja neljännes	Työlliset - <i>Employed</i>					Osa-aikaisten osuus työllisistä
	Yhteensä	Tuntia viikossa - <i>Hours per week</i>				
<i>Year and quarter</i>	<i>Total</i>	1 - 29	30 - 40	41 -	Tuntematon <i>Unknown</i>	<i>Proportion of part-time employed</i>
1 000 henkilöä - <i>persons</i>						
1981	2 353	173	1 852	316	12	7,4
1982	2 377	181	1 859	322	15	7,6
1983	2 390	197	1 847	321	24	8,2
1984	2 413	201	1 874	312	26	8,3
1985	2 437	201	1 896	310	30	8,2
1986	2 431	195	1 895	308	32	8,0
1987	2 423	194	1 882	315	32	8,0
1988	2 431	177	1 907	319	28	7,3
1989 <sup>1</sup>	2 507	192	1 956	328	32	9,8
1990	2 504	186	1 959	328	32	9,5
1991	2 375	185	1 856	298	36	10,1
1992	2 206	176	1 711	285	34	10,5
1993	2 071	181	1 583	271	36	11,4
1994	2 054	180	1 556	280	39	11,5
1995	2 099	176	1 586	283	54	11,7
1996	2 127	174	1 603	298	52	11,5
1997	2 170	203	1 612	339	16	11,0
1998	2 222	213	1 639	358	12	11,4
1999	2 296	226	1 682	371	17	12,1
2000	2 335	240	1 701	372	22	12,3
2001	2 367	246	1 735	364	23	12,2
2002	2 372	260	1 736	358	19	12,7
2003	2 365	266	1 730	352	17	13,0
2004	2 365	266	1 739	344	16	13,5
2005	2 401	269	1 768	346	18	13,7
2006	2 444	278	1 800	345	20	14,0
2007	2 492	288	1 840	345	18	14,1
2008	2 531	290	1 855	372	13	13,4
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
2014 II	2 490	316	1 806	355	13	14,9
2014 III	2 487	303	1 814	357	14	14,4

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 Year and quarter	Työttömät - <i>Unemployed persons</i>			Työttömyysasteet - <i>Unemployment rates</i>		
	Mol. sukupuoli	Miehet	Naiset	Mol. sukupuoli	Miehet	Naiset
	<i>Both sexes</i>	<i>Male</i>	<i>Female</i>	<i>Both sexes</i>	<i>Male</i>	<i>Female</i>
	1 000 henkilöä - <i>persons</i>			Prosenttia - <i>Per cent</i>		
1961	26	18	8	1,2	1,5	0,8
1962	28	20	7	1,3	1,7	0,8
1963	32	24	8	1,5	2,0	0,8
1964	33	27	7	1,5	2,2	0,6
1965 <sup>1</sup>	30	20	10	1,4	1,6	1,0
1966	33	22	11	1,5	1,8	1,2
1967	63	52	11	2,9	4,2	1,2
1968	85	70	15	3,9	5,7	1,6
1969	61	46	15	2,8	3,8	1,6
1970 <sup>1</sup>	46	35	11	2,0	2,7	1,1
1971	55	38	17	2,4	3,0	1,6
1972	62	42	20	2,7	3,3	1,9
1973	57	32	25	2,4	2,5	2,3
1974	44	21	23	1,8	1,6	2,1
1975	62	35	27	2,6	2,7	2,4
1976	92	60	32	3,9	4,7	2,9
1977	140	88	52	5,9	6,9	4,7
1978	172	106	66	7,3	8,4	6,0
1979	143	82	61	6,0	6,4	5,4
1980	114	61	53	4,7	4,7	4,7
1981	121	67	54	4,9	5,1	4,6
1982	135	73	62	5,4	5,5	5,2
1983	138	76	62	5,5	5,7	5,2
1984	133	72	61	5,2	5,4	5,0
1985	129	73	56	5,0	5,5	4,6
1986	138	82	56	5,4	6,1	4,6
1987	130	78	53	5,1	5,8	4,3
1988	116	68	48	4,5	5,1	4,0
1989 <sup>1</sup>	80	43	38	3,1	3,2	3,1
1990	82	49	33	3,2	3,6	2,7
1991	169	106	63	6,6	8,0	5,2
1992	292	178	114	11,7	13,6	9,6
1993	405	235	170	16,3	18,1	14,4
1994	408	235	174	16,6	18,2	14,9
1995	382	204	178	15,4	15,7	15,1
1996	363	186	176	14,6	14,3	14,8
1997	314	160	154	12,7	12,3	13,0
1998	285	143	142	11,4	10,9	12,0
1999	261	130	131	10,2	9,8	10,7
2000	253	122	131	9,8	9,1	10,6
2001	238	117	121	9,1	8,6	9,7
2002	237	123	114	9,1	9,1	9,1
2003	235	124	111	9,0	9,2	8,9
2004	229	118	111	8,8	8,7	8,9
2005	220	111	109	8,4	8,2	8,6
2006	204	101	103	7,7	7,4	8,1
2007	183	90	93	6,9	6,5	7,2
2008	172	85	87	6,4	6,1	6,7
2009	221	122	99	8,2	8,9	7,6
2010	224	126	98	8,4	9,1	7,6
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
2014 II	265	146	119	9,6	10,3	8,9
2014 III	203	110	93	7,5	7,9	7,1

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

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

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

Vuosi ja neljännes	Ikä - Age											Keski-määrin	
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	15-24		
Year and quarter	Prosenttia - Per cent											Weighted mean	
<b>Molemmat sukupuolet - Both sexes</b>													
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
	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
	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
	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
	II	39,1	18,2	10,9	6,4	6,3	6,0	6,3	6,8	6,8	6,8	25,6	9,6
	III	14,9	12,9	9,1	7,1	6,2	6,6	5,6	6,2	7,0	7,3	13,5	7,5
<b>Miehet - Male</b>													
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
	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
	III	17,4	15,0	7,7	7,0	6,5	6,8	5,5	6,6	6,4	15,6	7,4	
	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
	II	40,9	20,9	11,8	6,2	6,8	8,7	6,2	7,3	8,2	7,0	27,5	10,3
	III	16,0	16,0	9,1	6,1	6,0	7,3	6,0	7,2	8,5	6,5	16,0	7,9
<b>Naiset - Female</b>													
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
	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
	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
	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
	II	37,6	15,4	9,7	6,6	5,8	6,2	5,8	5,3	5,7	6,7	23,7	8,9
	III	14,0	9,7	9,2	8,3	6,4	5,7	5,3	5,3	5,7	8,0	11,0	7,1

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



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

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Työttömät työnhakijat - Unemployed jobseekers					Lomautetut	Lyhennetyllä työviikolla
	Yhteensä Total	Miehet Male	Naiset Female	Alle 25-vuotiaat Under 25 years old	Yli vuoden työttömänä Unemployed over a year	Laid off	On reduced working week
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	26 500	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
2014 II	315 600	178 500	137 100	41 900	88 200	22 900	7 600
2014 III	328 100	179 800	148 400	45 800	92 300	20 600	7 000

1. Vuoteen 2005 asti lomautetut poisluken. - Until 2005 excluding laid off.

2. Sisältää kaikki 1.7.2013 alkaen toteutetut 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	33 900	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	12 400	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	7 200	33 900	33 900	33 700	30 100	28 900	34 800	36 600	41 600	41 200	322 300
II	9 100	32 800	33 100	33 200	30 000	28 200	33 100	34 700	39 300	41 400	315 600
III	11 500	34 400	34 600	34 800	31 300	29 100	34 000	35 500	39 600	42 800	328 100
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
II	5 100	20 300	19 100	18 400	16 400	15 600	18 900	20 400	22 200	21 900	178 500
III	6 200	20 400	19 300	18 500	16 400	15 400	18 800	20 100	22 000	22 400	179 800
Naiset - Female											
1998	5 400	16 800	18 600	20 700	20 600	20 600	21 100	19 900	30 100	5 800	179 700
1999	5 300	15 900	16 600	18 900	18 900	18 900	19 500	19 800	28 400	6 300	168 500
2000	5 000	14 200	14 900	17 100	17 600	17 500	18 000	19 900	26 300	6 700	157 200
2001	4 800	12 800	13 400	15 200	16 400	16 200	17 100	18 600	24 600	7 000	146 200
2002	4 400	11 800	12 500	13 700	15 400	15 200	15 800	17 300	24 000	6 700	137 000
2003	4 300	11 700	12 400	12 500	14 700	14 500	14 800	16 000	25 100	6 600	132 600
2004	4 200	11 900	12 600	12 300	14 600	14 600	14 500	15 500	26 600	6 800	133 700
2005	<u>3 300</u>	<u>10 600</u>	<u>11 800</u>	<u>11 600</u>	<u>13 600</u>	<u>14 100</u>	<u>13 900</u>	<u>15 000</u>	<u>28 200</u>	<u>6 800</u>	<u>129 100</u>
2006 <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
II	4 000	12 500	14 000	14 900	13 600	12 600	14 200	14 400	17 200	19 500	137 100
III	5 300	13 900	15 400	16 300	14 800	13 700	15 200	15 400	17 600	20 400	148 400

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*

		Ammatti - Occupation				
Vuosi ja neljännes		Johtajat	Erityisasiantuntijat	Asiantuntijat	Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	Palvelu- ja myyntityöntekijät
Year and quarter		Managers	Professionals	Technicians and associate professionals	Clerical support workers	Service and sales workers
		Henkilöä - persons				
2006		2 900	25 700	23 000	20 200	39 800
2007		2 600	23 500	20 000	17 300	35 000
2008		2 300	22 700	18 400	15 100	31 500
2009		2 700	29 500	23 600	17 000	36 100
2010		2 800	30 900	24 100	17 000	37 300
2011		2 600	28 600	22 000	15 900	35 900
2012		2 700	30 600	22 700	16 100	37 200
2013	<sup>1</sup>	3 100	37 500	27 100	18 000	44 200
2009	I	2 400	24 300	21 200	15 800	32 400
	II	2 600	29 700	22 700	16 400	34 600
	III	2 800	33 500	25 000	17 800	39 100
	IV	2 800	30 700	25 200	17 800	38 100
2010	I	2 800	30 300	25 100	17 600	36 900
	II	2 800	32 300	24 100	17 000	37 200
	III	2 800	33 300	24 300	17 200	38 900
	IV	2 600	27 900	22 800	16 100	36 200
2011	I	2 600	27 600	22 600	16 000	35 500
	II	2 500	29 300	21 600	15 700	35 200
	III	2 600	30 800	22 400	16 300	37 700
	IV	2 500	26 600	21 400	15 600	35 200
2012	I	2 600	27 500	22 100	15 700	35 000
	II	2 600	30 400	21 700	15 600	36 100
	III	2 800	33 300	23 400	16 500	39 300
	IV	2 900	31 200	23 600	16 500	38 300
2013	I	3 000	33 500	25 700	17 500	40 500
	II	3 100	37 100	25 900	17 500	42 700
	III	3 300	40 800	28 000	18 500	47 400
	IV	3 300	38 400	28 700	18 600	46 200
2014	I	3 300	39 800	29 800	18 900	47 700
	II	3 400	43 000	29 900	18 900	49 600
	III	3 700	46 200	31 600	19 800	54 200

1. 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

Ammatti - Occupation						
Vuosi ja neljännes	Maanviljelijät, metsätyöntekijät ym.	Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät	Josta talonrakennukseen liittyvä työ	Prosessi- ja kuljetustyöntekijät	Muut työntekijät	
Year and quarter	Skilled agricultural, forestry and fishery workers	Craft and related trades workers	Of which occupations related to construction of buildings	Plant and machine operators and assemblers	Elementary occupations	
Henkilöä - persons						
2006	7 800	43 600	16 700	22 400	28 700	
2007	6 700	36 400	14 200	19 000	24 500	
2008	6 200	36 000	14 900	17 400	22 300	
2009	6 900	59 700	22 800	25 300	25 900	
2010	6 700	57 600	21 100	23 800	25 300	
2011	6 400	49 800	19 200	21 400	23 600	
2012	<u>6 500</u>	<u>51 500</u>	<u>20 600</u>	<u>22 300</u>	<u>23 900</u>	
2013	7 200	60 600	23 800	25 100	26 300	
2006 I	10 000	51 300	21 200	25 400	31 900	
2006 II	6 900	42 400	15 900	22 300	28 200	
2006 III	6 200	39 800	13 900	20 900	27 400	
2006 IV	8 000	40 700	15 700	21 100	27 200	
2007 I	8 900	42 200	17 600	21 500	27 100	
2007 II	5 600	34 900	13 300	18 500	23 800	
2007 III	5 200	33 400	11 900	17 900	23 300	
2007 IV	7 100	35 100	14 100	18 100	23 700	
2008 I	8 000	37 900	16 400	18 600	23 900	
2008 II	5 100	31 800	12 600	16 300	21 200	
2008 III	4 700	32 400	12 400	16 000	21 100	
2008 IV	6 900	41 800	18 000	18 800	22 900	
2009 I	8 500	57 400	24 800	24 200	26 100	
2009 II	5 700	56 600	21 700	24 800	25 000	
2009 III	5 500	58 800	20 400	25 000	25 400	
2009 IV	7 700	66 100	24 300	27 200	27 200	
2010 I	8 900	68 300	26 600	27 300	27 800	
2010 II	5 600	55 900	20 000	23 300	24 800	
2010 III	5 200	51 800	17 600	22 000	24 100	
2010 IV	7 200	54 300	20 300	22 800	24 700	
2011 I	8 400	58 200	23 700	23 700	25 600	
2011 II	5 300	48 000	18 300	20 600	22 800	
2011 III	4 900	45 100	16 100	19 800	22 500	
2011 IV	6 900	48 100	18 900	21 400	23 400	
2012 I	8 100	55 400	23 500	23 200	24 900	
2012 II	5 400	47 300	18 900	20 800	22 800	
2012 III	5 200	47 400	17 700	21 200	23 100	
2012 IV	7 400	55 700	22 200	23 800	24 800	
2013 I	8 800	64 700	26 900	26 300	27 000	
2013 II	<u>6 000</u>	<u>57 000</u>	<u>22 300</u>	<u>23 900</u>	<u>25 400</u>	
2013 III <sup>1</sup>	5 800	56 700	20 900	23 700	25 700	
2013 IV	8 000	64 100	25 100	26 400	27 100	
2014 I	9 200	70 500	29 300	28 400	28 900	
2014 II	6 400	62 900	24 500	25 900	27 000	
2014 III	6 200	62 100	23 200	25 400	27 100	

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

Jatkoa - Continued

Vuosi ja neljännes	Ammatti - Occupation			Yhteensä	Lomautetut
	Sotilaat	Ammatteihin luokittelemattomat ryhmät			
Year and quarter	Armed forces occupations	Work not classifiable by occupation	Total	Laid off	
Henkilöä - persons					
2006	60	33 800	247 900	8 000	
2007	60	30 900	215 800	6 600	
2008	50	31 000	202 900	9 000	
2009	70	38 100	264 800	31 000	
2010	60	39 200	264 800	21 300	
2011	60	37 700	243 900	14 200	
2012	60	39 600	253 200	15 200	
2013 <sup>1</sup>	80	45 000	294 100	21 400	
2006					
I	60	35 100	267 500	7 300	
II	60	34 300	246 000	5 700	
III	60	35 100	245 900	7 000	
IV	50	30 800	232 100	12 000	
2007					
I	60	31 400	231 000	9 500	
II	50	30 900	212 600	5 300	
III	60	32 300	214 700	4 800	
IV	60	28 900	204 700	6 700	
2008					
I	60	30 500	207 700	9 300	
II	50	30 400	194 400	5 700	
III	50	32 400	200 500	6 200	
IV	50	30 600	209 000	14 800	
2009					
I	60	35 400	247 900	30 800	
II	70	37 800	256 200	30 400	
III	80	41 000	274 000	28 500	
IV	70	38 200	281 100	34 300	
2010					
I	60	39 500	284 500	32 800	
II	60	39 900	263 000	19 600	
III	70	40 900	260 700	14 700	
IV	70	36 400	251 000	18 000	
2011					
I	60	37 200	257 500	21 200	
II	60	37 900	238 900	12 500	
III	60	39 600	241 800	9 700	
IV	60	36 000	237 300	13 600	
2012					
I	60	38 100	252 700	19 500	
II	50	39 700	242 500	12 400	
III	60	42 100	254 400	10 700	
IV	60	38 800	263 000	18 100	
2013					
I	70	43 000	290 100	25 200	
II	80	44 900	283 400	17 400	
III <sup>1</sup>	80	48 000	297 900	17 200	
IV	80	44 200	305 100	25 900	
2014					
I	90	45 700	322 300	31 000	
II	90	48 400	315 600	22 900	
III	120	51 700	328 100	20 600	

**16. TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT TYÖTTÖMYYDEN KESTON MUKAAN**  
**UNEMPLOYED JOBSEEKERS AT THE EMPLOYMENT SERVICE**  
**BY DURATION OF UNEMPLOYMENT**

Vuosi ja neljännes	Työttömyyden kesto, viikkoa - <i>Duration of unemployment, weeks</i>						Yhteensä <i>Total</i>	Keskimäärin <i>Average</i>
	0 - 4	5 - 12	13 - 26	27 - 52	53 - 104	Yli 104		
<i>Year and quarter</i>	<i>Henkilöä - Persons</i>							<i>Viikkoa Weeks</i>
1981	28 000	27 100	22 500	15 000	7 200	4 300	104 000	24
1982	30 600	30 100	27 500	18 200	9 700	4 400	122 400	25
1983	30 000	31 200	28 400	22 300	11 400	5 700	129 000	27
1984	29 900	29 800	27 400	21 300	9 900	5 700	123 900	27
1985	30 900	32 200	30 000	23 400	8 800	4 400	129 500	25
1986	29 600	33 400	31 400	26 800	10 900	3 900	136 000	25
1987	29 800	31 900	29 200	22 900	11 700	5 000	130 500	26
1988	29 700	31 100	26 400	20 000	7 800	4 300	119 300	24
1989	27 200	26 500	21 600	15 000	4 400	2 000	96 700	20
1990	29 300	28 000	20 500	12 500	2 300	710	93 500	15
1991	44 900	52 800	47 800	30 400	4 400	540	180 900	16
1992	54 900	70 700	88 300	79 400	24 900	1 300	319 500	22
1993	58 200	77 000	106 100	114 700	70 100	10 100	436 300	30
1994	56 700	73 500	98 400	112 000	94 100	32 700	467 500	39
1995	56 200	71 600	91 000	96 200	82 200	53 600	450 900	45
1996	58 100	71 100	86 000	87 800	72 000	59 000	434 100	48
1997	55 000	67 300	76 700	77 300	65 000	57 000	398 300	51
1998	53 600	62 900	70 900	64 200	56 200	54 700	362 500	52
1999	54 000	61 600	66 400	58 700	45 800	50 600	337 100	52
2000	50 700	56 000	62 500	55 700	43 300	43 500	311 700	51
2001	48 900	54 100	57 400	50 100	42 100	39 200	291 800	51
2002	47 400	52 600	55 700	49 200	39 900	36 400	281 300	50
2003	48 300	52 900	55 100	47 300	37 700	33 300	274 600	47
2004	49 400	51 000	56 000	47 900	39 000	31 800	275 200	46
2005	47 600	49 400	51 200	45 500	39 500	31 400	264 700	47
2006 <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	51 200	51 100	50 800	39 900	31 400	28 700	253 200	43
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	53 800	48 100	58 800	52 600	38 400	31 700	283 400	45
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
II	55 500	48 700	63 600	60 400	48 900	38 500	315 600	48
III	46 900	58 700	67 000	64 000	50 800	40 800	328 100	49

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 TYÖTÖTTÖMYSJAKSOJEN 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											
<b>Molemmat sukupuolet - Both sexes</b>											
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
<b>Miehet - Male</b>											
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
<b>Naiset - Female</b>											
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*

Ammatti - Occupation						
Vuosi ja neljännes	Johtajat	Erityisasiantuntijat	Asiantuntijat	Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	Palvelu- ja myyntityöntekijät	
Year and quarter	Managers	Professionals	Technicians and associate professionals	Clerical support workers	Service and sales workers	
Henkilöä - persons						
2006	180	3 100	5 400	1 000	8 500	
2007	210	3 800	6 200	1 400	10 000	
2008	210	3 900	6 600	1 300	9 800	
2009	170	3 000	6 800	790	7 600	
2010	200	3 600	6 700	1 200	7 900	
2011	230	4 200	7 200	1 600	9 800	
2012	190	4 200	7 200	1 700	10 500	
2013	190	3 800	7 100	1 400	10 200	
2006 I	200	3 400	7 600	1 600	11 800	
2006 II	180	3 100	5 100	870	8 000	
2006 III	160	2 700	4 400	840	7 300	
2006 IV	180	3 100	4 600	830	7 000	
2007 I	230	4 800	8 900	1 400	14 300	
2007 II	210	3 900	5 700	1 000	9 200	
2007 III	200	3 300	5 300	1 800	8 900	
2007 IV	190	3 200	4 900	1 500	7 800	
2008 I	260	4 800	8 700	2 100	14 900	
2008 II	210	4 200	6 100	1 200	9 000	
2008 III	190	3 400	6 000	1 200	8 600	
2008 IV	170	3 300	5 600	880	6 900	
2009 I	200	3 800	9 100	1 200	11 800	
2009 II	170	3 200	6 900	550	7 300	
2009 III	150	2 500	6 300	610	5 900	
2009 IV	160	2 500	4 900	770	5 600	
2010 I	210	4 000	8 100	1 300	11 000	
2010 II	200	3 800	7 000	810	7 300	
2010 III	190	3 200	6 500	1 100	6 700	
2010 IV	190	3 300	5 000	1 400	6 600	
2011 I	260	5 100	9 600	2 200	14 700	
2011 II	260	4 700	7 300	1 200	9 000	
2011 III	210	3 500	6 300	1 400	8 100	
2011 IV	190	3 500	5 800	1 800	7 600	
2012 I	240	5 600	9 900	2 400	16 500	
2012 II	200	4 400	7 400	1 200	10 200	
2012 III	170	3 400	5 900	1 600	8 300	
2012 IV	160	3 400	5 800	1 500	6 800	
2013 I	230	5 400	10 600	2 400	15 500	
2013 II	190	4 000	6 900	1 000	9 400	
2013 III	180	2 800	5 500	990	8 400	
2013 IV	180	2 900	5 500	1 200	7 600	
2014 I	240	4 900	10 700	1 900	14 900	
2014 II	200	3 900	7 100	960	8 300	
2014 III	180	3 000	5 200	1 100	9 200	

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

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

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

Jatkuu - Continued

Ammatti - Occupation					
Vuosi ja neljännes	Maanviljelijät, metsätyöntekijät ym.	Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät	Josta talonrakennukseen liittyvä työ	Prosessi- ja kuljetustyöntekijät	Muut työntekijät
Year and quarter	Skilled agricultural, forestry and fishery workers	Craft and related trades workers	Of which occupations related to construction of buildings	Plant and machine operators and assemblers	Elementary occupations
Avoimia työpaikkoja - Vacancies					
2006	1 800	4 500	2 000	3 500	5 700
2007	1 900	5 300	2 000	4 900	6 500
2008	1 800	3 600	1 100	3 900	5 800
2009	1 300	1 400	560	1 500	3 900
2010	1 200	1 900	880	1 800	3 800
2011	1 100	2 700	1 100	2 500	4 900
2012	1 100	2 700	1 000	2 100	5 200
2013	1 000	2 700	1 300	2 000	4 700
2006 I	4 400	4 800	2 400	5 900	9 700
2006 II	2 200	4 600	2 200	2 700	5 200
2006 III	390	4 500	1 800	2 700	4 200
2006 IV	340	4 000	1 500	2 700	3 700
2007 I	4 400	5 900	1 900	8 600	10 500
2007 II	2 400	5 600	2 500	4 100	6 300
2007 III	500	5 700	2 300	4 100	5 300
2007 IV	330	4 200	1 400	3 000	4 100
2008 I	4 400	5 300	1 300	7 800	11 100
2008 II	1 900	3 900	1 600	3 200	5 400
2008 III	520	3 500	1 100	2 700	4 000
2008 IV	250	1 600	420	1 800	2 800
2009 I	3 300	1 800	480	2 900	8 000
2009 II	1 300	1 400	730	1 200	3 200
2009 III	180	1 400	630	860	2 300
2009 IV	240	1 000	390	900	2 100
2010 I	3 300	1 800	850	2 400	6 200
2010 II	1 200	1 900	940	1 600	3 300
2010 III	200	2 300	1 000	1 400	2 800
2010 IV	280	1 600	710	1 600	2 800
2011 I	3 000	2 600	780	4 900	9 200
2011 II	960	3 000	1 400	2 200	4 300
2011 III	260	3 200	1 300	1 800	3 200
2011 IV	330	2 100	820	1 200	3 100
2012 I	3 100	3 300	950	4 000	9 800
2012 II	790	3 000	1 300	2 000	5 000
2012 III	280	2 700	1 100	1 300	3 300
2012 IV	130	1 800	740	1 300	2 900
2013 I	2 900	2 900	1 100	3 400	8 200
2013 II	840	2 900	1 700	1 900	4 800
2013 III	250	3 000	1 400	1 500	3 200
2013 IV	160	2 000	860	1 300	2 700
2014 I	2 600	3 100	1 200	5 000	8 600
2014 II	1 300	3 300	1 500	1 900	5 000
2014 III	230	3 100	1 400	1 700	3 800

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

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Ammatti - Occupation			Yhteensä Total
	Sotilaat Armed forces occupations	Ammatteihin luokittelemattomat ryhmät Work not classifiable by occupation		
Avoimia työpaikkoja - Vacancies				
2006	230	340		34 400
2007	10	330		40 700
2008	20	300		37 200
2009	10	500		26 900
2010	10	430		28 600
2011	10	560		35 100
2012	10	520		35 400
2013	10	500		33 700
2006	I 340	540		50 300
	II 170	260		32 500
	III 170	300		27 700
	IV 230	260		27 000
2007	I 10	510		59 300
	II 10	310		38 700
	III 10	280		35 300
	IV 10	200		29 400
2008	I 10	310		59 600
	II 10	320		35 400
	III 20	290		30 400
	IV 30	290		23 500
2009	I 10	710		42 800
	II 10	520		25 800
	III 10	370		20 500
	IV 0	390		18 600
2010	I 10	460		38 700
	II 10	470		27 600
	III 10	370		24 700
	IV 0	420		23 300
2011	I 0	580		52 000
	II 10	610		33 600
	III 10	520		28 400
	IV 10	520		26 200
2012	I 10	550		55 400
	II 10	490		34 500
	III 0	580		27 700
	IV 0	460		24 200
2013	I 0	440		52 000
	II 10	520		32 600
	III 10	510		26 300
	IV 0	540		24 000
2014	I 0	550		52 200
	II 10	490		32 400
	III 10	380		27 900

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

Vuosi ja neljännes	Työnhakijat kuukauden aikana	Näistä työttömiä <sup>1</sup>	Uudet työnhakijat kuukauden aikana	Näistä työttömiä <sup>1</sup>	Päätyneet työnhaut
Year and quarter	Jobseekers during a month	Of these unemployed <sup>1</sup>	New jobseekers during a month	Of these unemployed <sup>1</sup>	Ended jobseekings
Henkilöä - Persons					
1981	205 200	128 800	40 900	27 400	31 600
1982	234 300	147 500	42 800	29 200	36 200
1983	251 100	154 000	38 400	26 500	36 300
1984	260 300	150 300	38 300	26 500	36 800
1985	273 400	155 100	38 400	26 900	37 000
1986	292 500	160 500	36 200	25 400	36 000
1987	298 600	156 300	35 000	25 000	36 600
1988	287 000	146 100	34 200	23 700	37 500
1989	260 300	122 100	33 500	21 800	36 100
1990	259 600	116 800	38 000	22 500	36 500
1991	396 300	208 400	52 400	25 800	38 300
1992	572 100	351 300	53 300	25 400	41 200
1993	714 000	470 800	49 200	23 400	41 800
1994	755 400	509 400	39 500	21 600	42 000
1995	729 200	513 700	39 000	21 400	42 100
1996	724 400	479 400	39 100	21 100	43 000
1997	691 700	444 300	36 400	19 700	47 400
1998	642 900	404 800	36 100	20 400	42 100
1999	618 800	377 700	36 700	20 100	42 200
2000	584 100	352 700	34 800	19 100	43 300
2001	556 000	329 700	35 200	19 100	41 600
2002	553 200	319 200	34 800	18 400	40 400
2003	552 400	311 500	35 000	18 100	40 700
2004	553 200	312 400	34 300	17 900	40 500
2005	534 200	<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>
2013 <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
2004 II	564 900	310 200	36 300	18 100	42 200
2004 III	552 100	321 400	32 700	19 100	50 200
2004 IV	534 100	298 200	32 700	17 200	31 400
2005 I	549 000	312 900	32 000	16 000	38 600
2005 II	545 900	298 700	36 400	18 100	43 500
2005 III	531 700	309 000	32 100	18 900	53 300
2005 IV	510 300	<u>286 900</u>	31 500	<u>17 300</u>	34 500
2006 I	528 300	315 100	33 400	19 800	41 800
2006 II	521 900	291 200	35 100	19 300	45 700
2006 III	506 600	296 300	31 600	20 200	51 600
2006 IV	484 400	268 100	30 400	19 000	35 200
2007 I	492 300	278 900	32 400	19 000	42 200
2007 II	482 400	255 200	33 600	18 800	44 800
2007 III	468 400	262 700	30 900	19 700	51 900
2007 IV	446 000	236 400	30 300	19 000	36 000
2008 I	454 100	252 200	31 900	19 400	42 300
2008 II	448 100	235 000	35 000	19 900	44 300
2008 III	441 100	243 400	32 600	21 200	48 900
2008 IV	442 600	239 400	39 800	25 000	34 400
2009 I	494 000	294 000	45 600	27 900	42 800
2009 II	523 400	303 000	46 500	26 900	48 500
2009 III	534 400	325 900	41 800	26 500	55 100
2009 IV	535 600	320 100	40 200	25 200	40 800
2010 I	552 000	334 800	37 300	23 000	47 300
2010 II	544 700	310 800	38 200	22 100	49 900
2010 III	533 400	314 400	34 000	22 200	54 800
2010 IV	513 200	285 400	33 800	21 800	38 200
2011 I	520 700	301 800	33 200	21 700	45 400
2011 II	506 900	280 900	35 000	21 700	48 200
2011 III	494 000	286 600	32 900	22 100	51 800
2011 IV	481 100	268 000	34 200	22 800	36 200
2012 I	500 300	294 500	34 800	23 300	44 100
2012 II	493 300	283 100	35 400	22 400	45 400
2012 III	493 700	301 500	34 100	22 600	48 000
2012 IV	495 700	291 900	36 600	24 600	34 800
2013 I	521 900	328 700	35 400	24 800	40 500
2013 II	<u>523 000</u>	<u>323 700</u>	<u>37 400</u>	<u>24 800</u>	<u>42 000</u>
2013 III <sup>2</sup>	536 900	344 500	36 700	24 600	45 600
2013 IV	548 900	337 600	39 800	26 100	32 400
2014 I	578 900	367 300	34 700	21 500	36 400
2014 II	588 400	355 900	38 000	19 400	33 100
2014 III	603 600	372 400	32 000	18 000	37 200

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, Työvälytilasto

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

**20. TYÖNVÄLITYSTOIMINTA: AVOIMET TYÖPAIKAT**  
**EMPLOYMENT SERVICE: VACANCIES**

Vuosi ja neljännes	Avoimet työpaikat kuukauden aikana	Näistä uusia	Täyttyneet työpaikat	Näistä TE-toimiston hakijalla	Avoinnaolon kesto keskimäärin
Year and quarter	Vacancies during a month	Of these new vacancies	Vacancies filled during a month	Of these filled with job-seekers at the Employment service	Average duration of vacancy
	Työpaikkaa - Vacancies				Päivää - Days
1981	30 900	17 200	17 100	11 400	21
1982	27 600	16 400	16 200	11 100	19
1983	28 400	16 900	16 400	11 300	18
1984	28 700	16 900	16 500	11 400	18
1985	28 900	16 700	16 600	11 600	20
1986	26 000	14 100	13 700	9 000	23
1987	28 300	16 200	15 500	10 100	21
1988	37 200	22 500	19 100	10 900	20
1989	56 000	27 500	23 900	11 800	27
1990	51 000	24 400	22 500	10 500	30
1991	27 800	15 000	14 200	7 400	22
1992	16 500	10 000	9 500	5 400	16
1993	14 200	8 900	8 300	4 600	17
1994	18 300	12 100	11 100	6 300	16
1995	20 400	13 200	12 400	7 000	16
1996	23 800	15 000	14 100	8 300	17
1997	30 400	18 900	17 700	9 900	18
1998	35 000	19 900	18 900	10 300	21
1999	34 500	20 900	20 000	10 800	19
2000	39 500	24 100	23 200	11 900	20
2001	43 400	25 300	24 600	12 300	21
2002	45 800	26 000	25 200	12 100	22
2003	48 800	26 600	25 900	12 100	24
2004	48 800	27 400	26 300	11 200	24
2005	59 900	32 900	31 300	12 600	24
2006	70 500	38 900	36 900	15 000	25
2007	82 700	44 900	42 600	20 200	25
2008	79 800	45 200	43 000	19 000	24
2009	58 400	33 900	31 900	12 000	23
2010	64 200	38 400	35 400	10 900	21
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	10 800	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	52 600	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
2014 II	74 800	37 100	42 900	9 000	30
2014 III	60 900	35 200	33 100	8 700	24

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

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

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

Vuosi ja neljännes	Työllistetyt - Number of employed people										Kuntoutuva työtoiminta	Omaehtoinen opiskelu	Palvelussa yhteensä	
	Kommaliiton palkkatuki	Yksityis-sektorin palkkatuki	Valtiolle työllistetyt	Muut työllistetyt	Yhteensä	Työvoimakoulutus	Valmennus	Työ-/koulutus-kokeilu	Työharjoittelu/työelämä-valmennus	Vuorottelu-vapaa sijaisena				
Year and quarter	Municipalities' wage subsidy	Private companies' wage subsidy	Employed by the State	Start-up grants	Other employed people	Number of 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 Total
1981	15 000	13 500	6 900	-	1 100	36 500	14 800	-	-	-	-	-	-	27 400
1982	16 800	9 700	6 300	-	1 500	34 400	16 900	-	-	-	-	-	-	40 200
1983	17 800	11 000	6 500	-	2 100	37 400	18 100	-	-	-	-	-	-	42 400
1984	19 400	9 500	6 700	-	3 100	36 900	17 400	-	-	-	-	-	-	54 300
1985	18 100	7 300	6 000	1 200	3 400	36 200	17 400	-	-	-	-	-	-	52 200
1986	17 800	3 600	6 300	1 800	2 200	31 700	15 400	-	-	-	-	-	-	47 100
1987	20 100	4 100	6 700	2 500	2 200	36 700	15 900	-	-	-	-	-	-	51 500
1988	19 900	6 400	6 600	2 900	1 600	36 800	15 600	-	-	-	-	-	-	52 400
1989	18 800	5 700	7 400	2 000	1 000	34 500	15 600	-	-	-	-	-	-	50 100
1990	16 400	4 500	7 900	1 500	280	30 500	16 800	-	-	-	-	-	-	47 300
1991	20 800	6 400	11 100	1 600	440	40 300	17 300	-	-	-	-	-	-	57 600
1992	24 300	12 700	11 900	2 700	460	52 100	26 300	-	-	-	-	-	-	76 400
1993	21 500	15 800	11 400	5 100	3 000	56 800	27 200	-	-	-	-	-	-	84 000
1994	25 400	19 200	12 000	4 900	5 100	66 400	28 400	-	-	-	-	-	-	98 400
1995	27 700	15 600	12 100	3 500	4 800	63 600	33 900	-	-	3 500	-	-	-	103 700
1996	30 500	12 900	11 800	2 900	6 500	64 600	42 300	-	-	10 000	1 600	-	-	118 500
1997	21 400	17 000	17 800	2 500	8 400	77 900	41 400	-	-	10 800	3 900	-	-	113 300
1998	18 100	18 600	5 900	2 200	6 800	51 600	38 100	-	-	10 700	4 600	-	-	105 000
1999	16 000	17 600	3 200	1 900	4 500	43 100	30 900	-	-	9 800	5 400	-	-	89 200
2000	14 600	16 200	2 400	1 700	3 600	38 500	28 100	-	-	8 900	6 200	-	-	79 800
2001	13 000	18 700	2 600	2 000	3 500	40 400	29 800	-	-	10 700	6 800	-	-	86 900
2002	13 000	16 700	2 800	2 600	3 500	39 300	29 800	-	-	10 700	5 400	-	-	87 300
2003	12 000	19 200	2 500	3 600	3 400	39 900	30 700	-	-	11 400	5 400	-	-	89 300
2004	10 700	18 800	2 000	2 000	3 200	38 500	29 200	-	-	11 800	5 200	-	-	84 600
2005	10 200	18 500	1 900	4 200	3 200	38 000	26 900	-	-	11 700	6 100	3 900	-	86 500
2006	9 400	19 200	1 700	4 800	2 300	37 600	27 500	-	-	10 900	5 000	5 000	-	87 600
2007	7 500	16 700	1 200	5 000	2 500	34 600	27 900	-	-	10 400	6 100	6 400	-	83 800
2008	7 500	16 700	1 200	5 000	2 500	34 600	27 900	-	-	10 400	6 100	6 400	-	83 800
2009	8 600	17 800	1 500	5 400	890	34 100	32 800	-	-	13 000	6 100	8 000	6 100	100 100
2010	9 000	18 700	1 300	5 600	780	35 500	30 200	-	-	12 700	6 400	9 200	15 200	109 100
2011	8 000	16 900	810	4 300	520	30 500	27 600	-	-	13 300	7 200	10 200	18 600	107 500
2012	8 000	16 600	830	4 300	90	31 600	28 200	1 400	9 800	1 500	5 900	11 500	19 600	107 600
2013	8 000	16 900	940	5 300	2 700	33 800	27 700	-	-	10 200	5 600	6 100	-	83 500
2014	7 900	17 300	1 200	5 000	2 100	34 400	26 500	-	-	10 700	6 500	6 400	-	84 400
2015	7 000	16 700	1 400	5 000	2 100	32 200	24 400	-	-	9 300	6 600	6 100	-	78 600
2016	7 200	15 900	1 200	4 600	2 600	31 500	32 800	-	-	11 600	5 800	7 000	-	88 700
2017	7 900	15 500	1 100	4 900	1 300	30 600	33 700	-	-	14 100	5 300	7 500	2 600	93 900
2018	8 700	17 500	1 500	5 400	820	34 000	32 700	-	-	14 600	6 300	8 000	3 200	98 900
2019	8 500	18 900	1 800	5 600	670	35 500	29 000	-	-	10 800	6 600	7 700	7 400	97 000
2020	9 100	19 100	1 500	5 600	810	36 200	35 900	-	-	12 600	8 800	8 800	11 200	110 800
2021	9 400	18 500	1 300	5 700	840	35 700	34 300	-	-	13 700	5 200	9 200	11 500	111 600
2022	8 500	18 800	1 400	5 600	670	35 100	35 100	-	-	10 700	7 200	8 500	15 500	102 300
2023	8 600	18 000	1 200	5 300	820	33 800	30 700	-	-	13 300	6 700	9 700	18 700	112 900
2024	8 400	16 700	890	4 900	790	31 700	29 300	-	-	14 500	6 500	10 100	19 400	111 500
2025	8 500	17 500	880	4 900	600	31 900	27 300	-	-	13 600	9 300	10 200	18 200	109 400
2026	7 500	16 300	820	4 600	310	28 700	25 600	-	-	10 900	6 200	9 600	19 100	108 700
2027	7 600	16 300	840	4 600	310	28 700	25 600	-	-	10 900	6 200	9 600	19 100	108 700
2028	7 500	15 700	510	3 900	180	27 700	27 200	380	7 900	5 200	5 500	10 500	19 100	103 400
2029	8 000	18 200	790	4 200	110	31 300	26 000	980	10 700	11 700	6 400	11 700	18 000	106 100
2030	7 800	20 000	970	4 500	50	33 300	23 900	1 700	8 800	20	6 300	12 800	18 000	102 700
2031	8 500	20 700	1 000	4 700	20	34 900	27 600	2 600	11 500	10	5 200	12 900	23 300	118 100
2032	8 700	20 800	880	4 900	5	35 300	27 400	2 600	12 500	-	4 900	14 400	26 800	123 200
2033	8 000	24 100	1 000	5 100	1 700	39 200	26 500	1 700	11 900	-	5 800	11 900	23 700	123 100
2034	8 100	24 600	970	5 200	0	38 800	22 700	1 800	9 300	-	6 300	13 500	24 000	116 400

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työvälytilasto - 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
	II 9 000	3 300	4 400	710	26 500
	III 12 400	4 400	2 400	690	22 700

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

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



23. TYÖTTÖMIEN TOIMEENTULOTURVA  
UNEMPLOYMENT SECURITY

Vuosi ja neljännes	Työttömät työnhakijat	Työttömät kassan jäsenet	Työttömyyspe- <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	-	6 700
1980	109 500	37 400	42 400	-	13 200 <sup>3</sup>
1981	115 400	49 600 <sup>2</sup>	44 200	-	16 800
1982	138 100	61 600	53 000	-	21 600
1983	143 900	64 700	55 500	-	30 000
1984	135 300	60 100	51 400	-	41 000
1985	141 400	64 000	71 000 <sup>4</sup>	-	50 200
1986	150 700	70 800	73 600	-	61 400
1987	140 500	42 500	72 800	-	68 800
1988	127 600	56 900	59 600	-	68 700
1989	103 400	46 900	39 200	-	65 200
1990	103 200	47 500	35 500	-	59 300
1991	213 200	109 500	87 700	-	52 000
1992	363 100	194 400	150 500	-	46 500
1993	482 200	268 200	195 900	-	45 500
1994	494 200	264 000	165 300	53 300	44 800
1995	466 000	238 700	76 400	142 700	39 800
1996	448 000	237 100	28 700	178 300	37 900
1997	409 000	208 500	25 500	173 300	41 100
1998	372 400	169 900	19 200	180 500	44 900
1999	348 100	150 000	16 700	175 900	48 000
2000	321 100	135 700	15 900	159 600	50 900
2001	302 200	122 400	15 800	153 500	52 700
2002	294 000	118 200	17 200	150 600	54 700
2003	288 800	121 600	19 100	144 400	53 000
2004	288 400	124 800	20 600	141 900	50 700
2005	275 300	122 100	19 800	134 200	47 600
2006	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	254 800	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	253 200	108 200	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
2008 II	194 400	75 800	14 400	93 000	47 900
2008 III	200 500	75 300	15 200	91 100	48 500
2008 IV	209 000	83 700	17 500	92 900	49 000
2009 I	247 900	106 100	24 000	98 600	49 400
2009 II	256 200	108 100	24 800	100 600	49 700
2009 III	274 000	115 000	25 900	104 500	49 900
2009 IV	281 100	127 100	27 700	108 200	50 200
2010 I	284 500	129 800	31 400	111 200	50 100
2010 II	263 000	113 600	28 100	108 500	49 000
2010 III	260 700	110 700	27 000	108 400	46 900
2010 IV	251 000	113 900	27 700	111 200	43 900
2011 I	257 500	119 800	28 300	115 000	41 300
2011 II	238 900	103 700	24 100	112 900	38 700
2011 III	241 800	100 800	23 100	114 600	36 500
2011 IV	237 300	103 800	24 300	118 300	34 300
2012 I	252 700	112 200	26 800	123 600	31 800
2012 II	242 500	100 600	23 200	121 600	28 800
2012 III	254 400	103 400	24 500	123 800	26 000
2012 IV	263 000	116 800	27 300	129 400	23 300
2013 I	290 100	130 300	30 700	140 100	20 600
2013 II	283 400	121 300	27 800	141 400	17 800
2013 III	297 900 <sup>5</sup>	125 700 <sup>5</sup>	27 600	146 000	14 800
2013 IV	305 100	137 200	29 800	152 500	12 100
2014 I	322 300	147 700	34 200	160 900	9 600
2014 II	315 600	138 200	32 500	161 100	8 800
2014 III	328 100	140 800	..	..	8 500

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	Maahan muuttaneet		Maasta muuttaneet		Nettomahaanmuutto
	<i>Immigrants</i>		<i>Emigrants</i>		
<i>Year and quarter</i>	Yhteensä	Pohjoismaista	Yhteensä	Pohjoismaihin	<i>Net immigration</i>
	<i>Total</i>	<i>From Nordic countries</i>	<i>Total</i>	<i>To Nordic countries</i>	
	Henkilöä - <i>Persons</i>				
1981	15 800	13 000	10 000	7 500	5 700
1982	14 700	11 800	7 400	5 200	7 300
1983	13 600	10 200	6 800	4 600	6 800
1984	11 700	8 500	7 500	5 100	4 200
1985	10 500	7 500	7 700	5 400	2 700
1986	9 900	6 800	8 300	5 900	1 700
1987	9 100	5 800	8 500	5 900	6 700
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	31 900	3 500	13 900	3 800	16 000
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	860	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	7 200	770	3 200	900	4 000
2013 II	7 200	990	2 900	630	4 400
2013 III	10 200	1 100	4 800	1 600	5 300
2013 IV	7 300	710	3 000	670	4 300
2014* I	6 600	730	3 500	960	3 200
2014* II	7 000	970	2 900	710	4 100
2014* III	9 800	1 000	4 800	1 800	5 000

\* Ennakkotieto - Preliminary data

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

25. TYÖTTÖMYYSSASTEET 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	8,4	8,1	3,5	6,8	5,0	10,1
2014 II	8,6	8,0	3,3	6,4	5,0	10,2
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	6,7	7,0	3,6	6,0
2014 II	5,0	6,3	6,2	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 muuttunut rekisteröidystä työttömyydestä työvoimatutkimukseen. - Source changed from registered unemployment to Labour Force Survey.

Lähde: OECD - Source: OECD

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

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Koko maa Whole country	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district										Lappi	Ahvenanmaa				
		Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjo-Savo	Karjala	Keskis-Suomi			Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Kainuu	
1 000 henkilöä - persons																	
1991	2 544	690	227	123	184	218	163	86	124	83	123	96	120	164	44	98	
1992	2 499	685	225	117	180	212	160	85	121	81	122	95	115	165	41	95	
1993	2 476	677	221	119	180	213	159	81	118	79	120	95	115	162	41	96	
1994	2 463	678	223	120	174	213	157	80	115	79	120	95	113	159	42	95	
1995	2 481	693	224	118	172	216	157	80	117	79	120	94	112	164	42	93	
1996	2 490	704	223	117	173	214	156	79	116	78	122	94	115	166	42	91	
1997	2 484	710	229	116	172	216	151	77	112	77	117	93	114	166	42	91	
1998	2 507	725	238	116	173	216	153	76	112	77	117	92	115	165	41	89	
1999	2 537	765	258	115	173	216	153	75	112	77	119	92	115	172	41	90	
2000	2 588	772	241	115	180	227	152	77	116	77	120	90	118	173	40	90	
2001	2 605	784	241	114	181	227	152	75	115	78	126	90	119	176	40	89	
2002	2 610	790	244	112	179	229	152	74	114	78	124	90	119	178	39	88	
2003	2 600	788	244	112	180	226	151	74	115	76	125	89	117	179	38	86	
2004	2 594	788	240	110	178	230	150	74	115	75	124	90	118	178	38	86	
2005	2 620	798	246	110	178	234	151	73	116	77	125	90	119	181	39	84	
2006	2 648	810	251	109	178	234	150	74	116	78	128	92	120	182	39	85	
2007	2 675	824	252	110	181	242	150	72	114	77	130	93	122	185	38	83	
2008	2 703	840	255	112	183	243	149	71	115	76	129	93	124	188	38	83	
2009	2 678	837	251	109	179	245	149	69	115	74	131	92	122	185	37	84	
2010	2 672	836	232	108	182	244	146	69	117	77	128	92	120	185	36	84	
2011	2 692	843	233	107	180	247	148	69	116	78	129	93	120	186	36	84	15
2012	2 690	852	235	106	182	246	143	70	116	75	127	93	121	186	36	83	16
2013	2 676	853	232	106	176	245	140	71	117	75	125	92	121	189	35	83	16
2008 I	2 650	828	251	108	188	236	147	70	114	74	124	91	123	185	37	83	
2008 II	2 776	855	261	117	180	250	156	75	119	77	131	97	129	196	40	87	
2008 III	2 717	835	258	112	183	248	154	72	114	77	133	94	126	186	38	88	
2008 IV	2 669	843	250	110	179	239	149	68	113	75	127	91	120	184	37	83	
2009 I	2 650	828	255	108	176	236	150	68	114	74	130	89	120	181	37	83	
2009 II	2 751	854	259	113	182	256	154	73	119	76	135	95	128	192	37	88	
2009 III	2 679	834	248	109	183	249	149	68	115	73	131	95	120	187	37	83	
2009 IV	2 623	830	244	105	174	238	142	66	112	74	129	89	118	181	37	83	
2010 I	2 632	827	228 <sup>1</sup>	106	177	241	145	69	115	76	124	92	116	181	36	86	15 <sup>1</sup>
2010 II	2 748	855	240	112	186	253	151	70	118	78	129	95	127	193	36	87	16
2010 III	2 696	837	235	108	183	246	147	70	118	80	130	92	121	186	37	83	15
2010 IV	2 621	826	226	105	181	236	142	66	116	76	130	89	117	180	37	80	15
2011 I	2 635	828	239	104	176	241	146	66	113	77	124	92	117	185	37	84	15
2011 II	2 697	842	238	101	180	242	145	70	118	79	125	92	124	184	37	84	15
2011 III	2 697	842	233	100	180	242	140	70	118	79	133	92	121	184	37	84	15
2011 IV	2 637	839	229	101	177	244	144	70	115	75	125	91	118	181	36	76	15
2012 I	2 644	845	230	108	180	246	139	68	111	72	124	94	118	179	35	79	15
2012 II	2 762	869	242	109	187	257	145	71	118	77	134	96	125	191	37	89	16
2012 III	2 721	852	239	109	186	250	148	72	117	76	127	92	124	191	37	85	16
2012 IV	2 633	840	228	106	176	237	141	69	116	75	122	91	119	182	35	81	16
2013 I	2 640	844	235	106	173	240	136	70	114	74	123	91	119	185	32	82	15
2013 II	2 758	875	242	108	181	252	145	73	118	77	129	96	124	197	37	86	16
2013 III	2 661	849	231	105	176	246	142	71	116	76	125	92	120	188	36	84	16
2013 IV	2 625	844	223	105	173	240	136	69	117	71	123	89	121	186	34	79	15
2014 I	2 632	847	226	103	170	242	139	66	114	75	125	92	120	183	34	79	16
2014 II	2 755	880	235	106	183	251	145	70	123	75	133	97	124	197	36	83	17
2014 III	2 690	859	228	104	178	247	139	69	119	77	129	94	121	192	36	82	17

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 ELINKENO-, LIIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUSALUEITTAIN  
EMPLOYED PERSONS BY ADMINISTRATIVE DISTRICT

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Koko maa Whole country	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskussalue - Administrative district										Anvenanmaa					
		Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	Pohjois-Karjala	Keskisuomi		Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjois-Pohjanmaa	Kainuu	Lappi
	1 000 henkilöä - persons																
1991	2 375	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	90	
1993	2 048	585	187	97	144	174	132	67	96	62	95	78	97	128	32	74	
1994	2 084	584	180	98	142	177	139	66	96	63	97	79	97	130	33	73	
1995	2 039	609	194	98	144	180	132	66	96	63	97	80	97	136	33	73	
1996	2 127	625	197	99	145	178	133	66	96	65	99	80	101	140	32	72	
1997	2 170	643	205	101	149	188	132	67	94	63	99	79	105	140	32	73	
1998	2 222	670	212	101	152	193	133	65	96	65	101	81	105	143	34	71	
1999	2 296	704	219	101	159	201	133	66	101	65	103	81	105	149	34	75	
2000	2 335	723	223	102	161	204	135	66	102	65	106	81	107	153	33	74	
2001	2 367	741	222	102	163	206	138	65	100	66	111	82	110	155	33	74	
2002	2 372	744	226	102	163	207	136	66	101	66	110	82	111	155	32	74	
2003	2 365	737	225	102	164	203	136	67	102	64	111	82	109	159	32	75	
2004	2 365	737	225	101	163	203	135	66	103	64	109	83	109	159	31	75	
2005	2 401	750	230	100	162	214	137	65	104	67	111	84	111	163	32	72	
2006	2 444	767	235	101	164	216	136	65	105	70	115	86	112	164	32	74	
2007	2 492	782	237	103	169	227	138	66	103	67	119	88	116	170	32	74	
2008	2 531	800	241	105	172	226	141	66	106	67	118	88	118	172	34	77	
2009	2 457	784	233	101	164	220	135	62	102	65	116	85	114	167	34	74	
2010	2 447	783	213	98	165	220	131	64	105	68	116	84	112	166	33	74	
2011	2 474	793	214	100	166	223	133	64	104	68	117	86	113	170	33	75	15
2012	2 483	798	217	99	169	225	133	63	106	68	115	87	115	168	32	75	15
2013	2 457	796	212	98	162	222	128	63	108	65	112	85	114	170	31	74	15
2008 I	2 474	790	238	102	169	220	135	62	103	64	113	86	116	170	32	74	
2008 II	2 574	807	245	108	175	230	144	68	108	68	121	91	121	177	37	77	
2008 III	2 566	798	244	106	173	232	144	68	107	70	124	90	121	174	34	81	
2008 IV	2 509	806	236	104	169	224	139	64	107	68	116	86	115	168	32	74	
2009 I	2 448	782	238	101	164	216	137	62	101	64	115	83	114	166	32	73	
2009 II	2 497	790	238	104	166	227	139	62	103	65	117	87	119	168	33	75	
2009 III	2 476	786	232	102	169	224	137	62	104	65	118	86	114	168	35	75	
2009 IV	2 408	779	221	96	159	214	129	60	101	65	115	83	110	165	34	73	
2010 I	2 388	771	208 <sup>1</sup>	95	158	215	129	62	102	65	110	84	107	162	32	74	14 <sup>1</sup>
2010 II	2 485	791	217	99	170	226	135	65	105	67	115	86	117	170	33	75	15
2010 III	2 490	790	217	100	167	226	133	66	105	70	120	85	116	169	34	76	15
2010 IV	2 426	779	210	99	167	214	127	62	107	69	117	82	110	169	33	75	15
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	78	14
2011 III	2 514	793	216	103	168	229	138	65	105	69	122	88	116	173	35	78	15
2011 IV	2 456	794	212	96	164	224	132	65	104	67	115	85	112	169	33	70	15
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	171	232	134	64	106	68	121	89	117	171	33	78	15
2012 III	2 529	802	223	99	174	226	138	62	107	68	118	87	118	176	33	78	15
2012 IV	2 448	791	212	100	167	217	131	62	107	67	111	85	115	166	29	73	16
2013 I	2 408	790	209	97	159	216	124	62	104	63	109	84	112	166	28	72	14
2013 II	2 508	810	218	98	164	226	132	64	104	63	115	86	115	174	28	75	14
2013 III	2 490	796	213	98	161	226	132	61	108	64	115	85	116	172	28	78	15
2013 IV	2 422	788	206	98	161	218	127	61	108	64	110	83	115	167	30	71	15
2014 I	2 394	786	206	95	156	218	122	58	105	64	111	82	110	165	29	72	15
2014 II	2 490	810	210	97	165	226	130	64	111	67	115	88	116	174	29	72	16
2014 III	2 487	801	208	98	165	225	126	64	109	72	118	89	115	175	30	76	16

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

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

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

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district																
	Koko maa Whole country	Uusimaa Suomi	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	Karjala	Suomi	Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjanmaa	Kainuu	Lappi	Ahvenanmaa
Prosenttia - Per cent																	
1991	70,0	75,8	72,0	67,0	70,1	69,6	66,6	66,7	66,9	64,2	66,0	68,3	70,5	66,1	62,0	65,8	
1992	64,7	70,8	66,9	61,4	63,9	62,9	62,3	63,1	61,8	58,6	61,7	64,2	64,9	61,6	54,6	58,8	
1993	60,6	66,1	62,7	58,5	60,0	59,7	57,3	59,8	55,9	53,4	57,7	59,8	62,9	56,5	52,9	55,0	
1994	59,9	64,9	63,0	58,7	60,2	57,8	57,1	57,1	55,3	54,0	57,4	59,0	61,4	57,8	52,8	54,4	
1995	61,1	66,9	64,1	58,7	60,6	60,3	59,5	57,7	56,3	54,0	57,0	60,6	61,2	57,8	53,2	53,9	
1996	61,9	67,9	64,8	60,2	60,8	60,4	60,2	57,7	56,4	55,2	57,7	61,3	63,3	59,4	51,9	53,4	
1997	62,9	68,9	66,8	61,7	62,3	63,2	60,2	58,8	55,5	54,7	57,3	61,3	65,8	59,4	51,2	54,4	
1998	64,1	70,8	67,8	63,1	62,8	63,1	61,0	58,1	56,6	56,8	63,2	65,8	66,1	60,1	55,1	53,6	
1999	66,0	73,4	69,3	63,2	66,0	67,0	61,5	59,3	60,0	56,9	59,6	64,0	65,1	62,1	56,4	57,0	
2000	66,9	74,3	70,2	64,6	66,5	67,5	62,6	60,6	61,3	57,2	61,0	64,2	67,0	63,3	54,6	57,2	
2001	67,7	75,3	70,0	64,7	67,5	68,0	64,2	60,1	59,8	58,6	62,8	64,8	69,1	63,7	56,5	57,8	
2002	67,7	74,9	70,6	65,2	67,7	67,8	63,6	61,1	60,4	58,6	62,2	65,1	69,5	63,4	56,1	55,2	
2003	67,3	73,5	70,0	65,9	68,1	66,1	64,0	63,0	61,6	57,4	62,5	65,8	68,3	64,5	55,3	57,9	
2004	67,2	73,2	69,3	64,6	67,6	67,9	64,1	63,1	62,1	57,4	61,2	66,1	68,9	64,2	54,3	60,2	
2005	68,0	73,9	71,1	66,2	66,9	68,1	65,0	63,0	63,3	60,0	61,5	66,8	68,9	65,1	56,9	56,1	
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	66,8	69,0	71,1	65,9	62,3	63,5	62,9	66,1	68,0	72,4	67,2	59,3	59,9	
2008	70,6	76,0	73,4	70,7	69,5	69,9	67,2	64,8	64,7	60,9	65,6	70,0	73,6	67,7	61,9	62,3	
2009	68,3	73,9	70,7	67,9	66,6	67,5	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	68,5	73,7	68,2	68,0	66,7	68,5	63,9	65,2	63,6	60,9	64,9	69,3	72,0	64,9	61,3	62,1	78,7
2013	68,5	73,0	68,2	68,0	66,6	67,8	63,9	65,2	63,6	60,9	64,9	69,3	72,0	64,9	61,3	62,1	78,7
2008 I	69,1	75,3	72,7	68,6	68,7	68,1	64,7	61,4	62,9	57,1	64,7	67,4	71,9	67,1	57,6	60,4	
2008 II	71,9	76,8	72,4	68,9	72,3	71,2	68,9	67,2	65,6	61,1	67,1	71,8	75,5	65,4	67,2	62,0	
2008 III	71,6	75,7	74,6	71,7	70,0	71,7	68,9	66,7	65,2	64,0	68,7	72,0	75,3	68,3	62,7	66,1	
2008 IV	69,9	76,2	71,5	70,0	68,3	68,8	66,4	63,7	65,1	61,5	64,0	69,0	71,5	66,0	59,9	60,5	
2009 I	68,1	73,9	72,2	67,7	66,3	66,5	65,5	62,2	61,4	57,9	63,6	65,7	70,4	64,9	59,4	59,4	
2009 II	69,4	74,5	72,4	69,7	67,6	69,6	66,2	64,7	62,7	59,1	64,8	68,9	73,3	65,6	61,7	62,0	
2009 III	68,9	74,0	70,4	69,3	68,3	68,5	65,6	61,9	63,2	59,6	65,1	68,8	70,9	65,4	64,7	61,1	
2009 IV	66,9	73,2	67,7	65,1	64,4	65,4	62,1	60,4	61,6	58,9	63,5	66,3	68,2	64,3	62,9	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	69,4	68,6	69,3	64,7	65,2	63,6	60,4	63,6	67,8	73,1	65,6	61,4	61,1	90,1
2010 III	69,9	73,6	69,2	67,7	67,0	68,9	63,8	66,0	64,6	60,4	66,4	67,6	72,3	65,3	64,2	62,2	79,1
2010 IV	67,3	72,7	67,5	67,1	67,4	68,3	61,2	63,2	64,8	63,1	64,7	66,3	66,2	62,7	59,7	57,7	77,8
2011 I	66,8	72,8	67,0	65,7	64,2	66,0	61,8	63,9	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	65,7	63,7	62,9	66,6	69,2	71,3	66,9	61,6	64,7	79,8
2011 III	69,8	73,6	69,4	67,4	68,2	69,5	67,3	65,6	65,0	63,9	67,7	70,0	72,7	66,6	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	67,0	73,6	68,2	67,3	65,7	68,8	63,1	63,3	63,4	57,4	61,6	68,3	68,0	61,2	61,4	58,7	76,5
2012 II	70,0	74,4	70,8	68,0	69,6	70,4	66,2	65,7	65,4	62,2	66,8	70,2	73,5	66,1	63,1	64,5	81,4
2012 III	70,3	74,0	71,4	68,0	71,0	68,8	66,4	67,7	66,2	62,4	65,5	70,4	74,0	68,1	63,8	64,5	80,4
2012 IV	68,1	72,9	68,5	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	68,3	70,2	64,1	55,2	59,9	76,5
2013 II	69,9	74,5	70,3	68,6	66,9	67,3	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	65,6	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	66,5	56,9	61,0	79,4
2014 II	69,6	74,0	69,3	68,0	67,4	69,0	65,7	67,0	69,6	63,0	64,8	72,1	73,7	66,6	58,6	61,2	83,6
2014 III	69,4	73,1	67,4	68,8	68,5	68,5	64,1	67,5	68,1	67,1	65,9	73,0	72,7	67,2	60,7	64,8	82,1

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	1 500	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
2014 II	9 800	2 500	890	1 600	2 800	1 600	840	1 300	880
2014 III	10 000	1 900	810	1 500	2 300	1 200	590	1 100	620

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, Työvälytilasto

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	
	II	880	940	920	1 400	330	910		25 500	
	III	650	430	640	1 000	190	520		18 000	
	IV	560	340	640	650	210	460		15 300	
2004	I	900	1 300	2 100	1 600	600	1 900		34 600	
	II	730	1 100	1 000	1 400	300	1 100		23 600	
	III	680	440	580	900	220	600		18 200	
	IV	640	330	600	800	280	620		17 500	
2005	I	1 100	1 700	2 100	1 500	590	1 900		41 100	
	II	1 100	770	1 200	1 500	500	1 100		29 300	
	III	920	480	660	1 100	420	750		24 600	
	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	
	II	970	1 200	1 400	1 600	380	870	1 800	32 500	
	III	930	680	960	1 300	220	940	1 800	27 700	
	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	
	II	1 300	1 300	1 400	2 000	470	1 200	2 200	38 700	
	III	1 400	800	1 200	1 500	380	1 400	2 100	35 300	
	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	
	II	1 400	1 000	1 600	1 800	400	1 200	2 600	35 400	
	III	1 200	600	1 000	1 600	320	1 600	2 600	30 400	
	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	
	II	870	780	1 000	1 800	320	1 300	3 000	25 800	
	III	860	400	670	1 300	300	1 000	2 600	20 500	
	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
	II	1 400	960	1 200	2 000	380	1 200	170	2 900	27 600
	III	1 000	530	1 000	1 500	310	1 100	160	2 600	24 700
	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
	II	1 100	1 100	1 700	2 000	400	1 200	260	2 000	33 600
	III	1 000	770	950	1 600	310	1 100	160	2 000	28 400
	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
	II	1 100	1 200	1 600	2 400	390	1 200	230	2 500	34 500
	III	900	670	870	1 700	340	1 100	140	2 100	27 700
	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
	II	1 000	1 100	1 400	2 100	430	940	220	2 300	32 600
	III	950	800	850	1 500	350	1 100	140	2 100	26 300
	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
	II	1 100	1 300	1 600	2 100	370	1 100	200	2 600	32 400
	III	940	640	940	1 700	330	1 200	120	1 800	27 900

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

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Koko maa Whole country	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district										Lappi	Ahvenanmaa			
		Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjo-Savo	Pohjo-Karjala	Keskisuomi			Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	P.-Pohjanmaa
Prosenttia - Percent																
1991	6,6	4,2	4,8	7,8	6,9	7,4	7,7	7,8	7,5	9,5	9,1	7,6	6,6	8,4	10,4	9,0
1992	11,7	9,0	10,0	13,9	13,1	13,4	12,1	12,7	12,2	14,6	13,5	11,4	10,2	13,5	17,1	15,9
1993	16,3	13,2	14,8	17,2	18,5	19,0	16,8	17,8	19,4	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	17,1	17,6	19,7	19,5	16,6	14,2	19,5	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	18,0	15,1	13,8	17,1	20,7	21,2
1996	14,6	11,2	11,6	15,7	16,4	16,5	15,0	15,9	17,5	17,5	18,9	14,8	12,3	15,8	22,6	21,1
1997	12,7	9,5	10,4	13,4	12,9	13,4	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	13,1	13,5	11,1	9,4	13,6	15,9	16,3
2000	9,8	6,3	7,6	10,9	10,4	10,4	11,4	13,8	11,8	15,1	12,0	10,4	9,0	11,7	19,4	17,6
2001	9,1	5,5	8,0	10,3	9,9	9,3	9,4	12,5	13,1	14,8	11,7	9,1	7,7	12,0	16,3	16,3
2002	9,1	5,8	7,4	9,4	8,9	9,6	10,6	11,3	12,0	15,5	11,9	8,9	6,8	13,0	16,5	16,2
2003	9,0	6,5	8,1	9,1	8,6	10,1	9,7	10,8	10,7	15,1	11,5	7,8	7,1	11,5	17,0	15,6
2004	8,8	6,5	8,0	10,0	8,3	8,8	9,2	10,8	10,7	14,5	12,1	7,7	7,7	10,5	17,5	12,9
2005	8,4	6,1	6,7	9,0	8,7	9,1	9,1	10,1	10,0	13,1	11,8	6,5	6,7	10,3	16,6	10,3
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	4,9	6,0	6,6	6,5	9,2	7,2	9,7	7,8	12,5	8,9	6,1	5,0	15,7	10,9	10,9
2008	6,4	4,8	5,5	6,0	6,0	7,0	7,2	9,9	9,8	10,7	9,1	9,4	5,0	8,3	11,2	9,9
2009	8,2	6,2	7,2	7,5	8,0	10,0	9,1	9,6	10,8	13,0	11,2	7,9	6,1	10,0	9,3	11,6
2010	8,4	6,4	8,1	8,8	9,0	9,7	10,6	7,9	10,0	12,5	9,9	8,2	6,7	10,2	9,0	11,3
2011	7,8	5,8	7,7	6,1	7,8	9,6	10,2	7,7	10,3	12,3	9,6	7,4	6,1	8,7	8,3	10,2
2012	7,7	6,3	7,9	7,4	7,5	9,2	7,3	9,1	8,2	11,7	9,1	9,7	5,7	9,6	10,4	10,4
2013	8,2	6,7	8,9	7,7	7,5	9,4	8,8	10,8	8,1	12,5	10,0	7,9	5,3	11,5	11,5	10,5
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	9,9	13,6	10,2
2008 II	7,3	5,6	6,4	7,6	6,7	8,0	7,7	8,7	9,7	11,4	7,9	6,8	6,0	7,7	10,7	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
2010 II	9,6	7,5	9,5	11,6	10,9	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	6,9	9,5	11,6	7,8	7,2	4,5	9,0	6,2	7,9
2010 IV	7,4	5,7	6,8	5,9	7,2	9,4	10,9	6,9	8,0	8,8	9,7	7,3	6,3	9,5	10,4	9,0
2011 I	8,6	6,0	8,7	7,3	9,3	10,1	12,6	6,8	10,3	12,9	11,0	8,8	8,3	10,5	9,5	12,0
2011 II	8,8	6,2	7,9	7,5	8,3	10,7	11,8	9,2	12,4	13,4	10,9	9,6	7,2	11,4	12,4	12,4
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	3,5
2011 IV	6,9	5,4	7,6	4,7	7,4	9,3	8,3	7,7	9,4	11,0	7,9	6,2	4,4	7,0	7,1	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
2012 II	9,6	7,3	8,0	8,2	8,7	10,6	6,7	9,9	10,1	10,9	7,8	7,6	6,7	10,8	10,4	12,4
2012 III	7,1	5,8	9,5	6,4	6,5	8,7	6,4	8,4	7,7	11,0	7,8	6,9	3,6	10,0	10,3	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	15,0	1,6
2013 I	8,8	6,4	10,9	8,7	8,6	10,1	8,6	12,0	9,0	15,0	11,5	7,5	6,2	11,8	14,0	11,9
2013 II	9,1	7,5	9,7	8,8	7,5	9,4	11,6	12,3	7,9	14,7	10,7	8,2	7,1	10,8	12,8	12,1
2013 III	7,1	6,2	7,7	6,6	7,0	9,0	7,0	8,1	7,6	10,3	7,6	7,6	3,8	7,9	8,0	5,6
2013 IV	7,7	6,7	7,3	6,7	7,0	9,3	7,7	10,9	7,8	10,3	10,4	6,9	4,2	9,9	11,3	2,2
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
2014 II	9,6	8,0	10,7	8,1	9,2	10,0	10,2	9,3	9,9	11,3	12,9	8,8	6,6	12,0	17,9	13,4
2014 III	7,5	6,8	8,6	6,1	7,2	8,7	8,8	7,3	8,2	6,3	9,0	5,1	5,0	9,2	15,0	7,3

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
2014 II	81 000	27 400	12 600	22 900	33 500	20 500	8 600	13 800	11 300
2014 III	86 400	29 200	13 100	23 700	34 700	20 600	8 800	14 100	11 500

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, Työvälytilasto

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

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

Jatkoa - Continued

Vuosi ja neljännes	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskussalue - Administrative district									
	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	17 100	8 100	9 700	21 600	6 900	14 300			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	8 700	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	16 400	7 200	7 700	21 100	4 600	11 100	460	60	253 200	
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	
	II	17 500	8 500	10 200	22 400	7 300	15 100		282 900	
	III	17 800	8 600	10 500	22 300	7 100	14 700		287 800	
	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	
	II	17 500	8 300	10 200	22 300	7 000	14 800		285 900	
	III	17 400	8 100	10 300	22 100	6 800	14 300		286 800	
	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	
	II	16 800	7 800	9 400	21 200	6 700	14 500		271 000	
	III	17 100	7 900	9 800	21 500	6 700	14 000		274 700	
	IV	16 800	7 900	9 400	21 400	6 800	13 900		266 600	
2006 <sup>2</sup>	I	16 800	8 100	9 100	21 800	6 900	14 200		267 500	
	II	15 500	6 800	8 100	19 600	6 200	13 200	20	246 000	
	III	15 600	6 900	8 200	19 300	6 000	12 500	20	245 900	
	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	
	II	14 000	5 800	6 800	17 300	5 400	11 200	20	212 600	
	III	14 300	6 000	6 900	17 300	5 100	10 800	20	214 700	
	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	
	II	13 200	5 400	5 900	16 600	4 800	10 300	30	194 400	
	III	13 400	5 700	6 300	17 200	4 600	10 100	30	200 500	
	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	
	II	16 100	8 100	8 300	21 900	5 600	12 400	60	256 200	
	III	16 700	8 600	9 200	22 500	5 200	12 200	60	274 000	
	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
	II	15 900	7 700	8 700	21 100	5 000	11 800	430	50	263 000
	III	15 900	7 300	8 300	20 400	4 800	11 000	400	40	260 700
	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
	II	15 000	6 300	7 200	19 400	4 400	10 700	370	40	238 900
	III	15 200	6 500	7 400	19 600	4 300	10 500	400	40	241 800
	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
	II	15 800	6 600	7 400	20 300	4 400	11 200	400	60	242 500
	III	16 300	6 800	7 800	21 100	4 400	10 800	450	60	254 400
	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
	II	17 900	7 400	8 500	24 300	5 100	12 600	440	80	283 400
	III <sup>3</sup>	18 600	8 000	9 100	25 000	5 300	12 800	480	80	297 900
	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
	II	20 500	8 000	9 300	26 000	5 800	13 700	570	110	315 600
	III	20 700	8 400	10 000	26 800	5 800	13 600	570	120	328 100



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

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Elinkoine-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district																Ulkomaat
	Koko maa Whole country	Uusimaa Suomi	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjo-Savo	Pohjo-Karjala	Keskisuomi	Etelä-Jammas	Pohjanmaa	Pohjanmaa	Kainuu	Lappi	
Prosenttia - Per cent																	
1991	2	3	5	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	2	1	1	
1992	8	10	11	9	9	9	9	7	6	4	9	6	7	6	4	4	
1993	18	22	19	18	20	19	18	14	14	11	19	16	17	14	11	12	
1994	27	32	28	32	32	28	28	26	21	17	30	26	27	22	14	16	
1995	30	35	32	35	35	30	32	30	24	24	34	28	29	25	20	20	
1996	30	35	31	35	35	31	30	29	27	26	33	25	29	26	23	23	
1997	30	35	31	37	37	30	30	29	27	26	33	21	30	26	23	27	
1998	30	35	31	37	37	30	30	28	26	28	33	20	30	26	22	26	
1999	28	32	29	28	35	27	27	27	23	23	31	19	26	24	21	26	
2000	28	31	29	33	33	27	28	26	22	22	31	19	26	20	25	20	
2001	27	30	29	34	34	29	30	27	23	26	30	18	26	22	24	24	
2002	26	28	28	32	32	26	27	25	21	20	26	17	23	22	20	20	
2003	25	29	26	30	30	27	27	23	21	20	27	18	23	20	18	18	
2004	25	29	26	31	31	27	27	23	21	26	27	18	23	22	19	18	
2005	26	30	28	28	28	28	28	23	21	27	27	18	24	23	20	19	
2006 <sup>2</sup>	26	29	28	28	28	28	28	23	21	26	28	19	25	22	21	20	
2007	24	27	28	27	28	26	26	24	21	20	26	18	23	22	21	18	
2008	21	23	24	24	24	23	24	21	20	23	24	16	23	19	20	18	
2009	16	15	16	16	16	17	17	16	15	17	19	12	12	15	13	12	
2010	20	20	20	23	20	24	21	20	19	19	23	17	16	19	15	15	
2011	23	23	24	27	27	27	24	23	24	22	27	17	21	20	18	11	
2012	24	24	27	26	27	27	26	25	26	24	28	17	21	21	19	10	
2013 <sup>3</sup>	25	24	27	27	27	32	26	25	26	26	28	17	21	22	20	11	
2008 I	22	25	26	25	25	24	25	21	19	21	24	16	21	18	16	16	
2008 II	22	24	26	26	26	25	25	23	21	21	25	18	21	18	17	16	
2008 III	21	21	24	25	25	23	24	21	20	21	25	17	19	17	16	20	
2008 IV	19	20	22	22	21	22	21	19	17	20	23	14	16	17	14	16	
2009 I	16	17	18	18	18	18	17	16	15	17	20	11	13	14	12	12	
2009 II	15	14	18	18	18	17	17	17	15	17	19	11	12	14	12	11	
2009 III	15	14	18	17	17	16	17	17	15	17	19	12	12	15	13	11	
2009 IV	16	15	17	18	18	18	17	16	16	18	20	13	12	16	14	12	
2010 I	18	17	18	20	20	19	19	17	17	18	21	15	13	17	14	13	
2010 II	20	19	20	23	23	23	21	20	20	19	23	18	15	19	16	15	
2010 III	22	21	21	25	26	26	22	22	23	19	24	19	17	20	16	13	
2010 IV	23	23	22	26	26	27	23	22	23	20	25	18	19	16	12	12	
2011 I	23	23	22	26	26	27	23	21	22	20	25	16	19	20	17	12	
2011 II	24	23	25	28	28	28	25	23	24	22	26	16	20	15	15	18	
2011 III	24	23	25	29	29	27	25	24	24	20	26	18	20	17	18	13	
2011 IV	24	23	25	27	27	27	23	23	23	23	28	19	21	18	19	10	
2012 I	23	23	24	26	25	26	25	22	24	22	27	16	20	20	18	9	
2012 II	25	24	26	29	27	28	27	25	27	24	28	16	21	22	19	10	
2012 III	24	23	27	26	27	27	25	25	27	25	28	18	21	20	20	10	
2012 IV	24	24	26	26	26	29	26	24	26	26	27	17	21	22	21	11	
2013 I	23	23	25	24	24	29	25	23	24	25	26	16	20	21	18	9	
2013 II	25	23	27	27	27	33	27	25	26	26	28	18	21	22	20	12	
2013 III <sup>3</sup>	26	24	27	27	27	33	27	26	26	27	29	18	21	23	21	11	
2013 IV	26	26	27	28	28	34	26	26	26	27	28	17	22	23	21	10	
2014 I	27	28	27	29	29	34	25	25	26	26	27	16	22	23	21	10	
2014 II	28	29	28	30	30	33	27	27	27	27	29	16	22	23	21	10	
2014 III	28	29	28	31	31	32	28	26	28	26	32	19	22	25	25	12	

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, Työnvälitysilasto - 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 kuuluvien 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

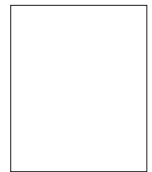
Tilaaajan nimi

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 1/2015 teemana on ”työmarkkinoiden rakennemuutokset”. Aineiston määräpäivä on **9.2.2015**.

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