

Työpoliittinen aikakauskirja

Finnish Labour Review

Ministry of Economic Affairs and Employment

3/2022



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Työpoliittinen aikakauskirja

Finnish Labour Review

3/2022

vsk. 65. vol

Työ- ja elinkeinoministeriö

Ministry of Economic Affairs and Employment

HELSINKI FINLAND

PÄÄTOIMITTAJA • EDITOR-IN-CHIEF

Heikki Räisänen
puh./tel. 029 507 7118

TOIMITTAJA • EDITOR

Maija Lyly-Yrjänäinen
puh./tel. 029 047 297

TOIMITUSSIHTEERI • EDITOR

Sirpa Kukkala
puh./tel. 029 506 3549
sähköposti: etunimi.sukunimi@gov.fi
e-mail: givenname.surname@gov.fi

**TOIMITUSNEUVOSTO • EDITING
COMMITTEE**

Tiina Tikka, puheenjohtaja
Päivi Järvinieni, varapuheenjohtaja
Johanna Alatalo
Timo Aulanko
Hannu Ahvenjärvi
Päivi Haavisto-Vuori
Tiina Hanhike
Ulla Hiekkänen-Mäkelä
Antti Kaihovaara
Liisa Larja
Maaria Nuutinen
Heikki Räisänen
Santtu Sundvall
Petri Syvänen
Maija Lyly-Yrjänäinen, asiantuntija
Sirpa Kukkala, 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@gov.fi

JULKAISIJA • PUBLISHER

Työ- ja elinkeinoministeriö
Työpoliittinen aikakauskirja internetissä:
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.

**TILAUKSET JA
OSOITTEENMUUTOKSET**

verkkokauppa@punamusta.com

IRTONUMEROMYYNTI

<http://julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi>

Vuositilaus 46 euroa/vuosi
Irttonumero 23 euroa/kpl

Sisällys

Pääkirjoitus

Ajavatko työmarkkinat ylinopeudella?	6
Heikki Räisänen	

Artikkeleita

Palkanmuodostus tienhaarassa.....	8
Martti Hetemäki - Elina Pylkkänen	

Ammatillisen työvoimakoulutuksen vaikuttavuus 2005–2017	24
Juho Alasalmi - Henna Busk - Veera Holappa	

Miten aikuisten taidot ovat kehittyneet viime vuosikymmenellä - Kansainvälisen aikuisten taitotutkimuksen (PIAAC) tiedonkeruu käynnistyi syksyllä 2022	37
Maija Lyly-Yrjänäinen - Joonas Mannonen	

Katsauksia ja keskusteluja

Läpi elämän syntyvä moninainen osaaminen on saatava näkyviin	49
Milma Arola - Tapio Huttula - Jenni Larjomaa - Teea Oja	

Jatkuvassa oppimisessa aliedustettujen ryhmien hakevasta toiminnasta kohti jalkautuvaa ohjausta	57
Teea Oja - Henri Korhonen	

Äkillisen rakennemuutoksen työvälineet arvioitavana	66
Marjukka Aarnio	

Digitaalinen osaaminen työelämässä	70
Tiina Hanhike - Jonna Korhonen	

English Summaries	74
-------------------------	----

Uutta työ- ja yrittäjyystutkimuksen alalta	76
--	----

Nytt inom arbets- och entreprenörskapsforskning	77
---	----

Recent employment and entrepreneurship studies	78
--	----

KUVIDOIDEN LUETTELO.....	1
--------------------------	---

LIST OF CHARTS.....	1
---------------------	---

TAULUKOIDEN LUETTELO	2
----------------------------	---

LIST OF TABLES.....	2
---------------------	---

KUVIOT - FIGURES.....	4
-----------------------	---

TAULUKOT - TABLES.....	17
------------------------	----

TAULUKOIDEN SELITYKSIÄ - EXPLANATORY NOTES.....	61
---	----

Ajavatko työmarkkinat ylinopeudella?

Heikki Räisänen¹

OECD-maiden työmarkkinat ovat palautuneet pandemiakriisistä varsin hyvin ja riipeästi. Vuoden 2021 lopulla koko OECD-alue palasi työllisyydessä ennen kriisiä vallinneelle tasolle ja kasvu on jatkunut edelleen kuluvana vuonna. OECD-alueen työttömyysaste nousi korkeimmillaan vuoden 2020 keväällä 8,8 prosenttiin, mutta vuoden 2022 kesällä oltiin jo 4,9 %:ssa ja alle pandemiaa edeltäneen tason. Tiedot käyvät ilmi OECD:n vuotuisesta työllisyyskatsauksesta.

Kun pandemiakriisi alkoi helpottaa työmarkkinoilla, alkoi Venäjän hyökkäyssota Ukrainassa ja aiheutti Euroopan suurimman pakolaiskriisin toisen maailmansodan jälkeen. Yli 6,5 miljoonaa ukrainalaista on joutunut jättämään kotimaansa. Tälläkin on todella suuria työmarkkinavaikutuksia lukuisissa maissa, joissa pyritään löytämään sotaa paenneille työn kautta kiinnittymistä takaisin normaalimpaan elämään. Haaste on valtava.

OECD esittää seitsemän hyvää periaatetta pakolaisten tukemiseen ja integroimiseen. Näihin kuuluu muun muassa alueellinen sijoittuminen työmarkkinoiden tilanteen, eikä esimerkiksi edullisten asuntojen saatavuuden perusteella.

Pandemiasta palautuminen oli nopeaa ja monissa maissa avointen työpaikkojen määrät nousivat ennätyksiin ja yritykset raportoivat selvästi vaikeutuneista rekrytointiongelmista. OECD kuitenkin katsoo, ettei ole mitään viitettä systemaattisesta kysynnän ja tarjonnan epätasapainosta, joka aiheutuisi kriisin epätasaisista vaikutuksista eri toimialoille. Pikemminkin työvoimapula eri maissa ja toimialoilla viittaa sen johtuvan useimmilla toimialoilla työvoiman kysynnän kasvun nopeudesta, jota voimakas globaali kysyntä ja massiiviset palautumissuunnitelmat tukevat.

OECD:n arvio on tavattoman tärkeä ja kiinnostava. Se merkitsee, ettei työvoimapula ole suurimmaksi osaksi rakenteellista, vaan sen voisi sanoa johtuvan tavallaan ylinopeudesta. Työvoimaa kysyttiin samaan aikaan joka paikassa ja eri aloilla, jolloin käy helposti niin, etteivät työmarkkinoiden tavanomaiset sopeutumismekanismit ehdi toimia ja syntyy kapeikkoja.

Suomessa työllisten määrä oli elokuun lopussa yli 50 000 henkeä korkeammalla kuin pandemian alkaessa. Työttömyydenkin trendi on alle pandemian alun tason. Avointen työ-

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

paikkojen määrä on ollut ennätystasolla, mutta kasvu on viime aikoina selvästi hidastunut.

Vaikka kysynnän kasvu näyttäisi meillä jo vaimenevan, alkavat myös välittömästi käyttöön saatavat työvoimapotentialit olla todella niukkoja. Tosin työttömiä työnhakijoita, ensisijaista potentiaalia, on lukumääräisesti paljon, elokuussa liki 240 000 henkeä, kannattaa silti muistaa, että lähes neljä työtöntä kymmenestä on pitkäaikaistyöttömiä. Heidän työllistymisensä edes vahvan työvoiman kysynnän oloissa ei laajamittaisesti onnistu ilman tukitoimia, kuten osaamisen parantamista. Myös pitkäaikaistyöttömyyden rakenne on poikkeuksellisen heikko, liki kuusi kymmenestä pitkäaikaistyöttömästä on ollut yhtäjaksoisesti työttömänä ainakin kaksi vuotta. Kasvuhakuiset ja innovatiiviset yritykset tarvitsevat korkeasti koulutettua ja pätevää työvoimaa.

Kun työttömiä työnhakijoita on ollut enää noin kaksi ja puoli yhtä avointa työpaikkaa kohti 12 kuukauden liukuvalla keskiarvolla lasketuna, osoittaa se työmarkkinoiden olevan varsin tiukat. Lyhyen aikavälin näköala on se, että tiukkuus on jonkin verran helpottamassa. Lisää työvoiman tarjontaa kuitenkin tarvitaan.

Tämänkertaisessa numerossamme *Martti Hetemäki* ja *Elina Pylkkänen* tarkastelevat suomalaisen palkanmuodostuksen näkökulmia. ”Suomen palkanmuodostus on tienhaarassa. Valinta on lähinnä kolmen tien välillä. Palkkamallin uudistus voi edetä koordinaation lisäämisen tietä tai paikallisen palkanmuodostuksen kehittämisen tietä tai se voi valita kolmannen tien, jossa edetään samanaikaisesti koordinaation ja paikallisen sopimisen edistämisessä”, he kirjoittavat.

Juho Alasalmi, Henna Busk ja Veera Holappa kirjoittavat ammatillisen työvoimakoulutuksen vaikuttavuudesta vuosina 2005–2017. Vaikeudesta arvioidaan heidän artikkelissaan poikkeuksellisen pitkällä, jopa 10 vuoden aikajännteellä. ”Ammatillisella työvoimakoulutuksella on myönteisiä työllisyys- ja tulovaikutuksia. Koulutus nostaa siihen osallistuneiden työllisyyttä keskimäärin 5–10 prosenttiyksikköä ja vuosittaisia palkkatuloja noin 2 500 euroa tarkasteluajankohdasta ja vertailuryhmästä riippuen”.

Maija Lyly-Yrjänäinen ja Joonas Mannonen avaavat artikkelissaan OECD:n kansainvälisen aikuisten taitotutkimus PIAAC:n taustaa, toteutusta ja merkitystä. Tämän mittavan kansainvälisen tutkimuksen tiedonkeruu on alkanut kuluvana syksynä. Tutkimus on kunnianhimoinen ja Suomessa tiedonkeruun hintakin on noin 3,5 miljoonaa euroa. Tämä antaa tutkijollemme pääsyn ainutlaatuiseseen aineistoon ja kansainväliseen tutkijayhteisöön. ”Tutkimuksen tuotama aineisto tarjoaa tutkijoille valtavasti mahdollisuuksia selvittää koulutus-, työ- ja sosiaalipolitiikan ydinkysymyksiä aikuisten taitojen yhteyksistä koulutukseen, työelämään ja hyvinvointiin”, he toteavat.

Hyviä aivomyrskyjä lehtemme parissa!

Seuraava lehtemme 4/2022 on kohtaannon teemanumero. Aineiston määräpäivä on 7.11. Numeroon voi tarjota työmarkkinoiden ja työorganisaatioiden kohtaantokysymyksiin liittyviä artikkeleita.

Palkanmuodostus tienhaarassa

Martti Hetemäki¹ – Elina Pykkänen²

1 Johdanto

Palkanmuodostus on prosessi joka määrittää palkat työmarkkinoilla. Yksittäisen työntekijän palkka määräytyy suojaavien lakien, erilaisten neuvottelujen ja päätösten tuloksena eri tasoilla. Palkanmuodostukseen vaikuttavat kansainväliset työntekijöitä suojelevat sopimukset sekä kansallinen työainsäädäntö ja siihen liittyvät erityislait sekä sosiaaliturva- ja verojärjestelmä. Lakien antama suoja koskee lähinnä sopimusten vähimmäisehtoja. Näiden reunaehtojen puitteissa palkoista sovitaan neuvottelujärjestelmän käytännöistä riippuen enemmän tai vähemmän keskitetysti, ottaen huomioon kotimaan talous- ja työllisyystilanne sekä kansainvälinen talousnäkymä, erityisesti kilpailijamaiden.

Suomen työmarkkinamallia voidaan kutsua korporatistiseksi, joka on tyypillinen Länsi-Euroopan pienille, ulkomaankaupasta riippuville maille kuten Ruotsi, Tanska, Itävalta ja Hollanti. Neuvottelujärjestelmässä kollektiiviset, koko kansantalouden tasolla keskitetysti tai liittokohdaisesti neuvotellut palkkasopimukset säätelevät ensisijaisesti nimellispalkkojen keskimääräistä muutosvauhtia. Henkilökohtainen palkkataso ja palkkarakenne määräytyvät kuitenkin

työpaikka- ja yritystasolla paikallisesti. Käytännössä palkankorotukset voivat työpaikka- ja yksilötasolla poiketa sopimuskorotuksista esim. työnantajan tai työtehtävien muutoksen, työnarvioinnin, tulospalkkauksen tai työpaikkakohtaisesti sovittujen palkantarkastusten seurauksena. Näiden kahden palkkoja määrittävien sopimustasojen palkkavaikutusten erotusta kutsutaan palkkaliukumaksi.

Suomen sopimus- ja neuvottelujärjestelmä on käymistilassa. Kuluvaan vuoden alkupuolella on käyty ja jälleen syksyllä käydään kiivasta väantöä eri alojen työehtosopimuksista, eikä pitkiltä ja vaikeilta työtaistelutoimilta ole välttytty. Vuoden 2016 laajan ja kattavan kilpailukyky sopimuksen jälkeen Elinkeinoelämän keskusliitto on muuttanut sääntöjään niin, ettei se voi enää tehdä keskusjärjestötasolla tällaisia sopimuksia. Myöskään palkansaajajärjestöt eivät ole pystyneet esittämään ratkaisuja perinteisen käytännön tilalle. Kansantaloutemme suorituskyvyn kannalta olisi tärkeää pystyä luomaan malli, jonka avulla saavutamme vakaan taloudellisen kasvun vuosi vuodelta heikkenevän vanhushuoltosuhteen näkymässä.

¹ Martti Hetemäki, VTT, työelämäprofessori, Aalto yliopisto, Helsingin yliopisto

² Elina Pykkänen, PhD (taloustiede), alivaltiosihteeri, työ- ja elinkeinoministeriö

EMU-jäsenyyden myötä kansallisen palkka-kehityksen hallinta muodostuu kansainvälisen kilpailukyvyyn ja vakaan talouskehityksen kanalta keskeiseksi. Tämä edellyttää käytännössä palkka-kehityksen koordinaatiota.

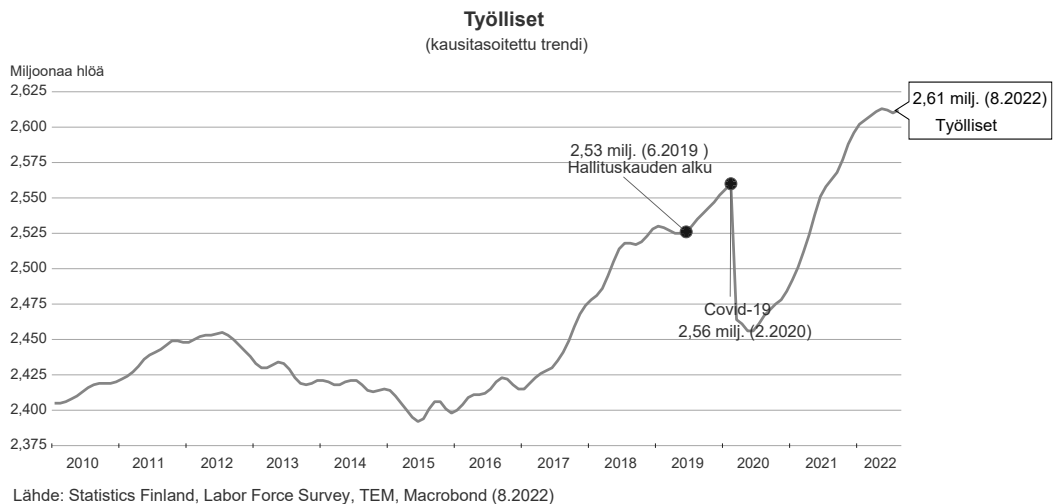
Sopimus- ja neuvottelujärjestelmän kehittämistä edesauttaa monipuolinen ja korkeatasoinen asiantuntijaseuranta. Palkkasopimusten kansantaloudellisista reunaehdoista, uusien palkkausjärjestelmien vaikutuksesta, paikallisen sopimisen toimivuudesta sekä palkkaerojen kehityksestä ja taustatekijöistä tulisi laatia säännöllisesti korkeatasoisia, tutkimukseen perustuvia puolueettomia asiantuntija-arvioita.

Tässä artikkelissa pohditaan, minkälainen neuvottelujärjestelmä tukisi parhaiten Suomen talouden vakaata kehitystä. Suomen palkanmuodostus on tienhaarassa. Jotkut haluavat enemmän palkkakoordinaatiota, toiset hajauttamista ja moni molempia. Nykyinen epäselvä tilanne sopimus- ja neuvottelujärjestelmästä on omiaan aiheuttamaan epävarmuutta ja epävakautta talouteen ja työmarkkinoihin. Vaihtoehtoisia tapoja tarkastellaan aikaisemman empiirisen tutkimuksen avulla ja vertaillen muiden maiden järjestelmiin. Tässä esitettävä tarkastelu pyrkii vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

- Mitä tutkimustieto sanoo palkanmuodostuksen vaikutuksista?
- Miten palkkamalli ja palkkaerot poikkeavat Suomessa verrokkimaista?
- Miksi Suomella on muita Pohjoismaita suurempi tarve arvioida palkkamallinsa uudistamista?
- Mitkä uudistukset Suomen palkkamalliin olisivat harkitsemisen arvoisia?

2 Työmarkkinoiden tilanne

Suomen työllisyysaste on noussut hyvin vahvasti koronataantumien jälkeen ja on tällä hetkellä noin 74 prosenttia. Työllisten määrä on kasvanut vuoden 2019 kesäkuusta noin 100 000 henkilöllä, kuten kuvio 1 osoittaa. Jo ennen korona-kriisiä monilla aloilla oli työvoimapulaa tai työn ja työvoiman kohtaanto-ongelmaa, mutta tilanne työmarkkinoilla on vain kiristynyt. Työnantajista noin kaksi kolmasosaa ilmoittaa kärsivänsä ongelmista työvoiman saatavuuden suhteen. TEM:n arvion mukaan noin 130 000 työsuhdetta on jäänyt syntymättä työvoiman saatavuusongelmien vuoksi.







TEM:n julkaisemassa Ammattibarometrissa esitetään ammattinimikkeittäin (200 kpl) ja alueittain kartoitus eri ammattiryhmien työmarkkinatilanteesta. Taulukossa 1 on listattu Ammattibarometrin 15 ammattiryhmää, joista

on ylikysyntää ja vastaavasti joista on ylitarjontaa. Listauksesta voi havaita, että suurimmat ongelmat työvoiman saatavuudessa koetaan sosiaali- ja terveysalalla, jossa työvoimapula tai kohtaanto-ongelma on kaikkialla maassa.

Taulukko 1. TEM:n koostama listaus ammattiryhmien ylikysynnästä ja ylitarjonnasta.

TOP 15 PULAA TYÖVOIMASTA	TOP 15 YLITARJONTAA TYÖVOIMASTA
Lähihoitajat	Yleissihteerit
Sairaanhoidajat ja terveydenhoitajat	Matkatoimistovirkailijat
Sosiaalityön erityisasiantuntijat	Vaatturit, pukuompelijat, turkkurit ym.
Ylilääkärit ja erikoislääkärit	Toimittajat
Yleislääkärit	Johdon sihteerit ja osastosihteerit
Varhaiskasvatuksen opettajat	Painajat
Puheterapeutit	Painopinnanvalmistajat
Hammaslääkärit	Graafiset ja multim mediasuunnittelijat
Kodinhoitajat (kotipalvelutoiminta)	Tieto- ja viestintäteknologian asentajat
Psykologit	Jälkikäsitteijät ja sitomotyöntekijät
<i>Ravintola- ja suurtaloustyöntekijät</i>	Taide- ja kulttuurialan asiantuntijat
Toimisto- ja laitossiivoajat	Yhteiskunta- ja kulttuuritutkijat
Erityisopettajat	Kirjastotyöntekijät
Ylihoitajat ja osastonhoitajat	Mainonnan ja markk. erityisasiantuntijat
<i>Rakennusalan työjohtajat</i>	Kuvataiteilijat

 Pulaa paljon
 Pulaa

 Suurta ylitarjontaa
 Ylitarjontaa

Avointen työpaikkojen määrä on lyönyt kaikkien aikojen ennätykset, ja avoimen työpaikan täyttämiseen kuluva aika on tällä hetkellä keskimäärin 124 päivää, joka on niin ikään kaikkien aikojen ennätys. Kaikki avoimet työpaikat eivät edes tule TE-toimistojen kautta välitettäväksi, vaan vain 43 prosenttia työpaikoista ilmoitetaan julkiseen työnvälitykseen. Yli puolet avoimista työpaikoista täytetään jo työssä olevilla, mikä nostaa palkkoja ja keskimääräistä ansiotasoa. Työvoiman vaihtuvuus on lisääntynyt huomattavasti.

Työllisten määrän voimakas kasvu on tullut pääasiassa työvoiman ulkopuolisista, lähinnä vastavalmistuneiden opiskelijoiden työllistymisestä ja vanhimpien ikäryhmien työllisyyden

positiivisesta kehityksestä. Työttömien työnhakijoiden määrä on kuitenkin edelleen huolestuttavan suuri, ja etenkin pitkäaikaistyöttömien määrä on sitkeästi korkea. Työttömiä työnhakijoita on n. 250 000, joista vajaat 100 000 on pitkäaikaistyötöntä. Tämän lisäksi työkyvyttömyyseläkkeellä on noin 130 000 työikäistä henkilöä ja kokonaan eri järjestelmien ulkopuolella (ns. NEET) olevien määräksi arvioidaan noin 70 000.

Elinkeinorakenteemme nykytila ja sen muutokset kertovat, minkälaista osaamista työmarkkinoilla tarvitaan ja kuinka suurta työvoiman kysyntä on tulevaisuudessa. Ammattibarometrin ja TEM:n Työvoimatietokartta-hankkeessa tehtyjen selvitysten mukaan työvoiman saatavuuden ongelmat ovat suurimpia juuri sosiaali- ja tervey-

denhuollon ja varhaiskasvatusaloilla sekä majoi- tus- ja ravitsemus-, liikenne- ja logistiikka- sekä rakennus- ja teknologia-aloilla. Myös muilla toimialoilla eri ammattiryhmissä työvoimasta on pulaa. Tarkempia analyyseja ammattiryhmit- täin on katsottavissa TEM:n Työvoimatietkart- ta-hankkeesta tehdystä laajasta kartoituksesta (www.tem/tiekartta).

3 Mitä tutkimustieto sanoo palkanmuodostuksen vaikutuksista?

Vastuullinen palkanmuodostus tuottaa korkeamman työllisyyden, vähäisemmän työttömyyden ja korkeammat tulot. Edessä olevalla työmarkkinakierroksella, joka koskettaa noin 2/3 palkansaajista, tulee olemaan suuri vaikutus Suomen talouteen pitkälle tulevaisuuteen. Erilaiset linjausvaihtoehdot vaikuttavat siten työttömyyteen ja työllisyyteen.

Kauhanen ja Nevavuo (2021) esittävät hyvän katsauksen tutkimustuloksiin palkkamallin vaikutuksista palkkakehitykseen, työllisyyteen ja tuottavuuteen. He toteavat, että palkkamallin syy-seurausvaikutusta tarkastelevia tutkimuksia on melko vähän. Heidän mukaansa tutkimustiedon perusteella ei voida sanoa, miten palkanmuodostuksen hajautuksen tai koordinaation lisääminen vaikuttaisivat työllisyyteen, tuottavuuteen tai palkkoihin.

Kauhanen ja Nevavuo (2021) toteavat, että olemassa olevien tutkimusten tulokset voidaan tiivistää seuraavasti:

1. *”Koordinoitujen neuvottelujärjestelmät (ml. organisoitujen hajautetut ja koordinoitujen) ovat yhteydessä korkeaan työllisyysasteeseen ja pienempiin palkkaeroihin.*
2. *Keskitettyjen neuvottelujärjestelmien yhteydessä hitaampaan tuottavuuskasvuun.*

3. *Neuvottelujärjestelmän hajautuminen on yhteydessä korkeampiin palkkoihin.*”

Palkkausjärjestelmien vaikutusten arviointia vaikeuttaa se, että sopimusjärjestelmät määrittävät vain osan palkankorotuksista palkkaliukumien määrittäessä toisen osan. Palkkaliukuman arvioimiseksi on perusteltua tarkastella työssä jatkavien henkilöiden eli peräkkäisinä vuosina tilastossa mukana olevien henkilöiden ansiokehitystä. Näin mitaten palkkaliukumat ja palkkojen sopimuskorotukset ovat olleet teollisuudessa viimeisen 10 vuoden aikana karkeasti saman suuruiset. Jatkavien henkilöiden palkkaliukuma on ollut teollisuudessa keskimäärin 0,97 %-yksikköä palkkojen vuotuisesta nousuvauhdista 2012:Q4–2021:Q4, kun sopimuskorotus on ollut keskimäärin 1,16 %-yksikköä.³

Fornaro ja Maliranta (2022) tarkastelevat palkkaliukumia joustotekijänä yksilötason aineistolla Suomen teollisuudessa. Heidän tulostensa mukaan palkanmuodostus näyttää olleen varsin markkinaehtoista.

Fornaron ja Malirannan tulosten perusteella palkkojen suhdannejousto tulee kokonaan liukumasta. Lisäksi liukumien vaihtelevat voimakkaasti työntekijöiden välillä yleisesti ja myös saman ammattinimikkeen sisällä.

He toteavat yleisemmin, että:

- *”Kaiken kaikkiaan tulokset viittaavat siihen, että viime vuosien vahva työttömyyden lasku ja kokoaikatyöllisyyden kasvu eivät johda niin suureen palkkainflaation uhkaan kuin aikaisempien vuosien tilastotietojen perusteella voisi ounastella.”*
- *”Palkkalinja, jossa sopimuskorotukset ovat sen verran maltilliset, että niiden päälle jää riittävästi varaa liukumille, tukee makrotaloudellisesti ja alueellisesti tasapainoista talouskehitystä.”*

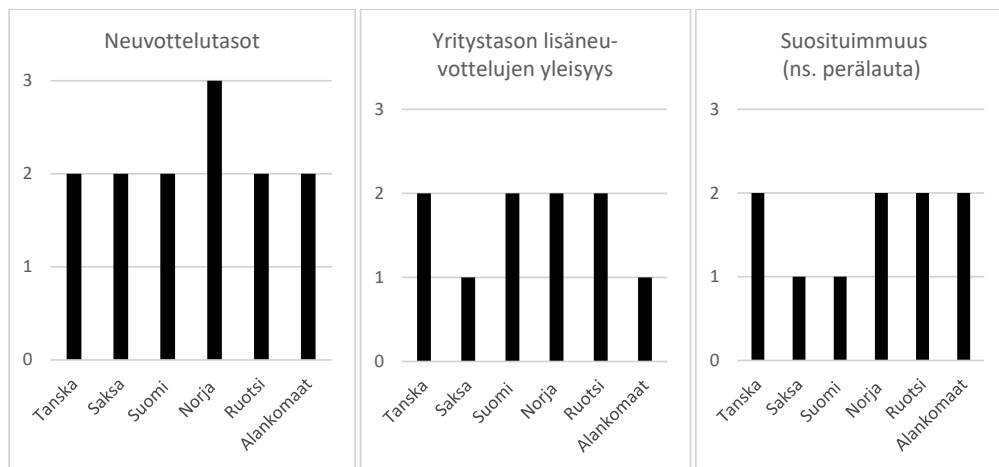
³ Lähde: EK (2022), Palkkatilasto Tuntipalkkatilasto 4. neljännekseltä 2021 <https://ek.fi/wp-content/uploads/2022/06/Tuntipalkkatilasto-4.-neljannes-2021-2.pdf>

4 Miten palkkamalli ja palkkaerot poikkeavat Suomessa verrokkimaista?

OECD on vuodesta 2021 alkaen julkaissut laajaa tietoaaineistoa, jossa OECD-maiden palkkaneu-

vottelumalleja luokitellaan eri teemojen osalta ryhmiin.⁴ Tällainen luokittelu on luonnollisesti hyvin kaavamaista, mikä on otettava huomioon varauksena kuvioiden 2 ja 3 lukuihin liittyen.

Kuvio 2. Palkkaneuvottelujen tasot, yritystason lisäneuvottelujen yleisyys ja sopimusehtojen suosituimmuus Tanskassa, Saksassa, Suomessa, Norjassa, Ruotsissa ja Alankomaissa v. 2019 (lukuarvojen selitykset alla).



3 = alakohtainen, sitovin normein
 2 = alakohtainen, josta voi yritys-kohtaisesti poiketa
 1 = yritys-kohtainen

3 = yritysten lisäneuvottelut yleisiä
 2 = yritysten lisäneuvottelut vain lähinnä isoissa yrityksissä
 1 = yritysten lisäneuvottelut harvinaisia
 0 = ei yritystason neuvotteluita

3=suosituimmuus käänteinen, alemman tason sopimusten ehdot ovat etusijalla
 2= tasojen hierarkia on määrittelemätön
 1=alemmman tason sopimusten tarjottava parempia ehtoja, poikkeusmahdollisuus
 0= ei poikkeusmahdollisuutta

Lähde: OECD <https://www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm>

Kuvioiden 2 ja 3 mukaan Ruotsi ja Tanska koordinoivat Suomea tiukemmin palkkoja, mutta ne myös antavat enemmän tilaa yritys-tasolle kuin Suomi. Tanska siirtyi vientisekto-ri-vetoiseen palkkamalliin v. 1987, kun CO-Metal solmi 4-vuotisen palkkasopimuksen, jota muut alat seurasivat. Ruotsi siirtyi samanlaiseen

malliin v. 1997. Tanska on myös hajauttanut pal-koista sopimista siten, että liittotasolla sovitaan yleensä vain vähimmäispalkoista, minkä jälkeen työnantaja ja työntekijä sopivat paikallisella ta-solla sen päälle tulevasta palkanosasta. Visser (2021) esittää selkeän katsauksen mm. Pohjois-maiden palkkamallien kehitykseen.

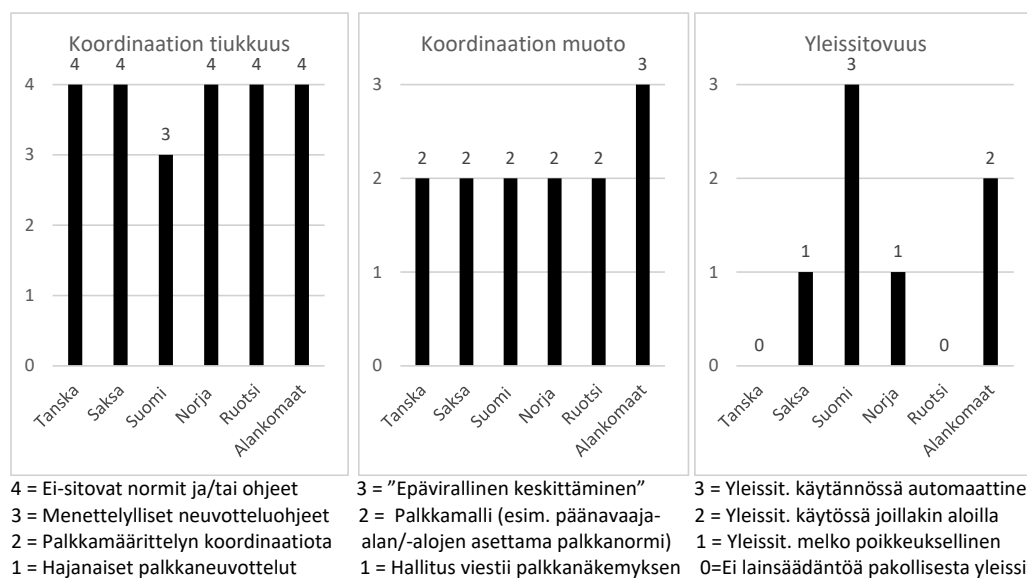
⁴ OECD/AIAS-tietokanta työmarkkinoiden institutionaalisista ominaisuuksista ja palkkamalleista (ICTWSS) tarjoaa kattavaa ja vertailukelpoista tietoa työehtosopimusneuvottelujen luonteesta ja laajuudesta OECD- ja EU-maissa. Tietokannan kehitti alun perin professori Visser Amsterdamin yliopistosta (AIAS-HSI), ja vuonna 2021 se on nimetty uudelleen OECD/AIAS ICTWSS -tietokannaksi.

Vaikka Tanska, Suomi, Saksa, Norja, Ruotsi ja Alankomaat poikkeavat palkanmuodostuksen mallien osalta monin osin selvästi toisistaan, ovat yksityisen sektorin palkkaerot yllättävän samanlaisia näissä maissa.

OECD:n (2021) yhdistettyyn työntekijä-työnantaja aineistoon perustavan selvityksen mu-

kaan yritysten henkilöstön palkkaerot ovat kuvioiden 2 ja 3 kuudessa maassa samaa luokkaa (kuvio 4). Alankomaissa ja Norjassa palkkaerot ovat Suomea suurempia. Saksassa, Tanskassa ja Ruotsissa ne ovat Suomea pienempiä.

Kuvio 3. Palkkaneuvottelujen koordinaation tiukkuus ja muoto sekä sopimusten yleissitovuus Tanskassa, Saksassa, Suomessa, Norjassa, Ruotsissa ja Alankomaissa v. 2019 (lukuarvojen selitykset alla)

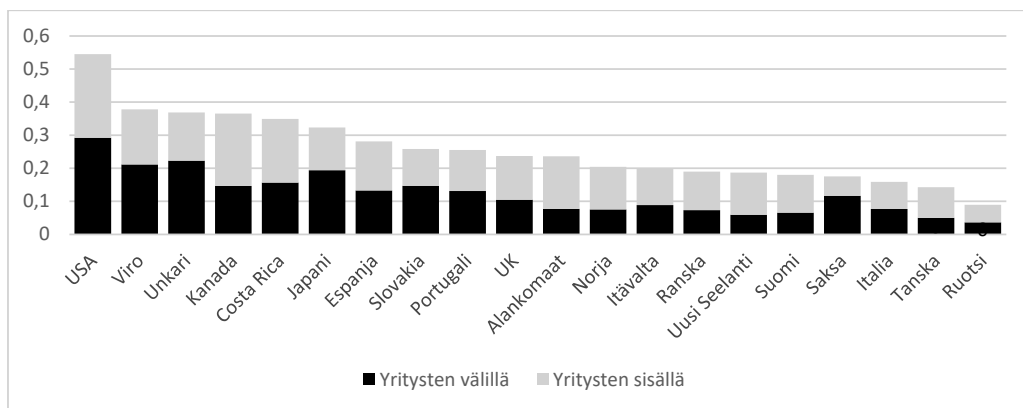


Lähde: OECD <https://www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm>

Suomessa palkkaeroista 37 % johtuu yritysten välisistä palkkaeroista ja 63 % yritysten sisäisistä palkkaeroista. Tämä suhde on Tanskassa sama kuin Suomessa ja lähes sama Ruotsissa ja Norjassa. Kuvion 4 mukaan yritysten väliset palkkaerot ovat Pohjoismaissa pieniä useimpiin muihin maihin verrattuna.

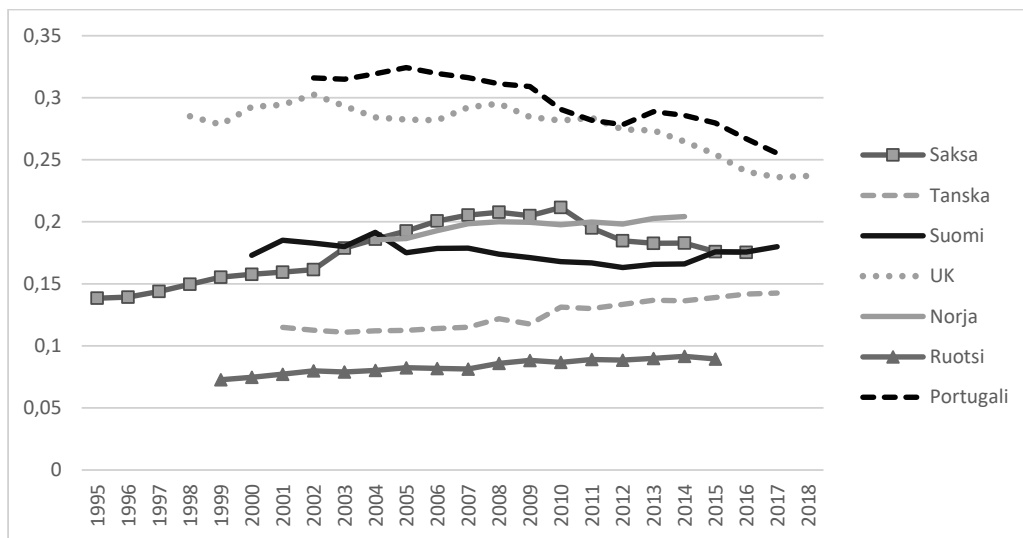
Kuviot 4 ja 5 perustuvat esimerkiksi Suomen osalta Tilastokeskuksen koko yrityssektorin kattavaan aineistoon vuosilta 2000–2017. Kuvion 4 perusteella yrityssektorin suurimmat palkkaerot ovat USA:ssa ja pienimmät ne ovat Ruotsissa. Palkkaerot ovat USA:ssa noin viisinkertaiset Ruotsiin verrattuna, kun eroja mitataan palkkojen varianssin logaritmillä.

Kuvio 4. Palkkaerot yrityssectorissa (palkkojen varianssin logaritmi) ja niiden jakautuminen yritysten välisiin eroihin (musta osa tolpast) ja yritysten sisäisiin eroihin (vaalea osa tolpast) sen jakautuminen yritysten välisiin (vaalea osa tolpast), 2019 Slovakia, 2018 UK ja Viro, 2017 Tanska, Suomi, Portugali ja Uusi-Seelanti, 2016 Alankomaat, Espanja ja Saksa, 2015 Italia, Ranska ja Ruotsi, 2014 Norja, 2013 Japani, 2011 Unkari, 2007 USA



Lähde: OECD

Kuvio 5. Yrityssectorin palkkaerot (palkkojen varianssin logaritmi)



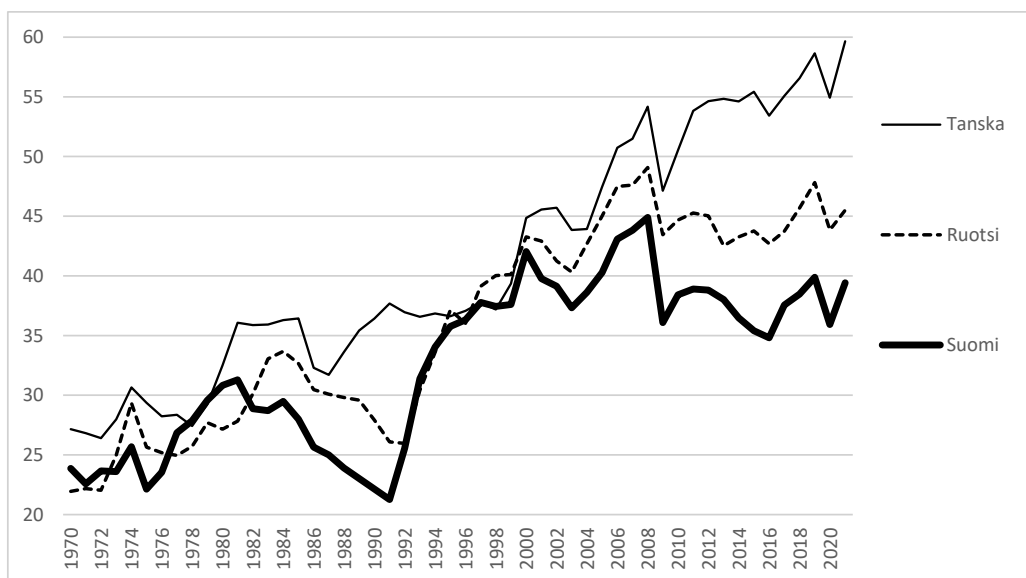
Lähde: OECD

5 Miksi Suomella on muita Pohjoismaita suurempi tarve arvioida palkkamallinsa uudistamista?

Kilpailukyvyyn, viennin ja vaihtotaseen kriisit ovat muuttaneet Suomen, Ruotsin ja Tanskan palkkamalleja. Vuonna 1968 alkanut tupo-kausi oli aikanaan Suomen ratkaisu näihin ongel-

miin. Sitä ovat olleet myös Tanskan vientivetoiseen palkkamalliin siirtyminen vuonna 1987 ja Ruotsin vastaava muutos vuonna 1997. On hyvä kysymys, missä määrin tämä palkkamalli on tukenut Tanskan ja Ruotsin hyvää vientikehitystä 2000-luvulla (kuvio 6).

Kuvio 6. Tanskan, Ruotsin ja Suomen vienti/BKT 1970–2021, %



Lähde: OECD

Suomella on muita Pohjoismaita suurempi tarve arvioida palkkamallinsa uudistamista seuraavista syistä:

- Suomen tuottavuus- ja vientikehitys on ollut pidempään Ruotsia ja Tanskaa heikompaa. Tämä pätee myös Islantiin ja Norjaan verrattuna.
- Suomen vanhushuoltosuhteen (65+-v. väestö/20-64-v. väestö) arvioidaan olevan v. 2025 samalla tasolla kuin se on Tanskassa n. v. 2035 ja Ruotsissa sekä Norjassa n. v. 2050.
- Suomi on ainoana Pohjoismaana euroalueen jäsen. Tämän takia Suomella ei ole valuuttakurssin jouston hätävaraa, jos kilpailukyky on

liian heikko viennin ja kestävän kasvun kannalta.

Hintakilpailukyvyyn heikkous voi annetulla valuuttakurssilla johtua kahdesta syystä. Se voi johtua kilpailijamaihin nähden liian nopeasta palkkakehityksestä tai liian hitaasta tuottavuuskehityksestä.

Työntekijän kannustimet tuottavuuden lisäämiseksi ovat sitä paremmat, mitä paremmin tuottavuus heijastuu palkassa. Kilpailullisilla työmarkkinoilla työntekijöiden palkka määräytyy työntekijän rajatuotoksen perusteella. Todellisuudessa yrityksillä on markkina-voimaa palkkojen asettamisessa. Tämä ns. mo-

nopsonivoima voi johtua esimerkiksi paikallisten työmarkkinoiden keskittyneisyydestä, josta esimerkkeinä ovat yhden tai muutaman suuren työnantajan paikkakunnat, ks. OECD (2022) raportin luku 3.

Yrityksen markkina-asema palkkojen asettamisessa on sitä vahvempi, mitä pienempi on sen kohtaama työn tarjonnan jousto⁵. Täyden kilpailun oloissa palkka on yhtä suuri kuin työn rajatuotos MPL. Yrityksen maksama palkka/MPL on muotoa

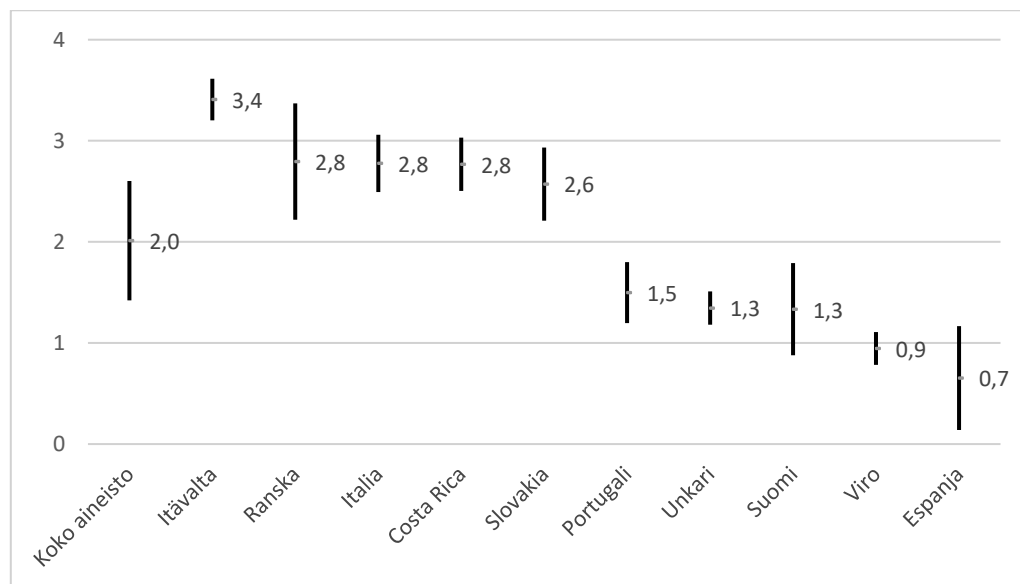
$w/MPL = \varepsilon/(1 + \varepsilon)$, jossa w = palkka, ε = yrityksen työn tarjonnan jousto

Ashenfelter at al. (2022) ja Cardin (2022) katusausartikkelin raportoimat työn tarjonnan jous-

toarvot viittaavat vaihteluväliin $1 < \varepsilon < 5$. Jos $\varepsilon = 1$, $w/MPL = 0,5$ eli palkka on 50 % täyden kilpailun palkasta. Jos $\varepsilon = 2$, $w/MPL = 0,67$. Kuten Card toteaa, Lamadon et al. (2022) esittävät laajemman analyysin rajatuotoksen välittymisestä palkkaan (pass through). Heidän arvionsa yritysten kohtaaman työn tarjonnan joustosta on 5, mikä on sopusoinnussa joustoestimaattien kanssa, jotka on saatu työstä eroamista ja työntekijöiden palkkaamista koskevista tarkasteluista.

Kuvio 7 esittää edellä viitatus OECD:n yhdistettyyn yrityssektorin työntekijä-työnantaja-aineistoon perustuvan selvityksen mukaiset yritysten kohtaamat työn tarjonnan joustot kymmenelle OECD-maalle. Kuvion 7 mukaan Suomessa tuo jousto on hyvin matala. Jouston piste-estimaatti on vain 1,3.

Kuvio 7. Yritysten kohtaamat työn tarjonnan joustot 10 OECD-maalle



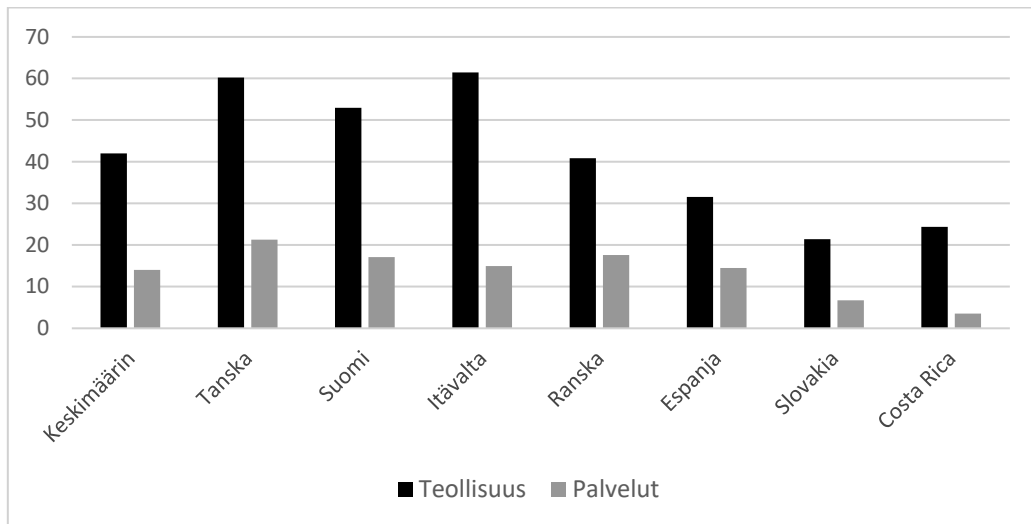
Lähde: OECD https://www.oecd-ilibrary.org/economics/the-role-of-firms-in-wage-inequality_7d9b2208-en

⁵ Jousto on matala, jos palkka ei juuri vaikuta työn tarjontaan.

Ilmeisenä yhtenä mahdollisena syynä matalaan yritysten kohtaamaan työn tarjonnan jous-
toon on työmarkkinoiden keskittyneisyys (kuvio
8). OECD -raportin tulosten mukaan Suomessa

runsas 50 % teollisuuden ja vajaa 20 % palve-
lualojen työntekijöistä työskenteli v. 2015 kes-
kittyneellä työmarkkinalla.

Kuvio 8. Osuus työntekijöistä, jotka työskentelivät keskittyneellä työmarkkinalla (HH-indeksi >2500) 2015, %

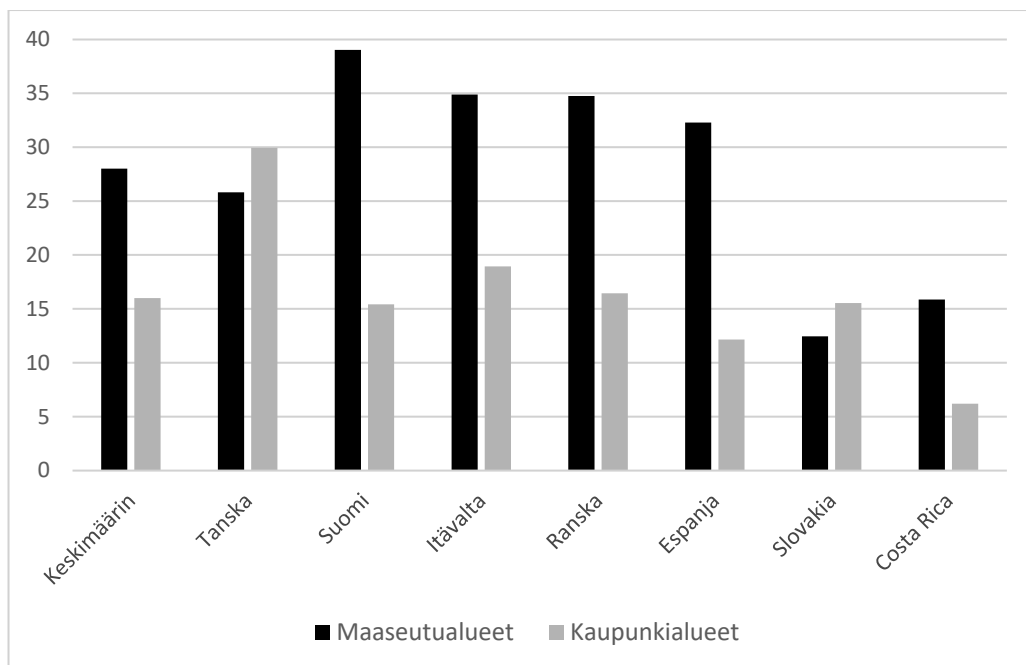


Lähde: OECD https://www.oecd-ilibrary.org/economics/the-role-of-firms-in-wage-inequality_7d9b2208-en

Kuvion 9 OECD -raportin tulosten mukaan Suomessa maaseutualueilla vajaa 40 % ja taa-

jama-alueilla n. 15 % työntekijöistä työskenteli vuonna 2015 keskittyneellä työmarkkinalla.

Kuvio 9. Keskittyneellä työmarkkinalla työskentelevien työntekijöiden osuus (HH-indeksi > 2500) 2015, %



Lähde: OECD https://www.oecd-ilibrary.org/economics/the-role-of-firms-in-wage-inequality_7d9b2208-en

Yleisesti voidaan todeta, että Suomessa on keskittyneet työmarkkinat. Tämä johtuu siitä, että Suomessa on paljon isoja yrityksiä maan kokoon nähden sekä siitä, että monien paikkakuntien työpaikat ovat korostetusti muutaman suuren työnantajan varassa. Tuottavuuden kasvun kannalta tästä aiheutuvaa haitallista vaikutusta työntekijöiden tuottavuuskannustimiin lieventäisivät työvoiman suurempi liikkuvuus sekä tuottavuuserot paremmin huomioon ottava paikallinen palkanmuodostus.

6 Mitkä uudistukset Suomen palkkamalliin olisivat harkitsemisen arvoisia?

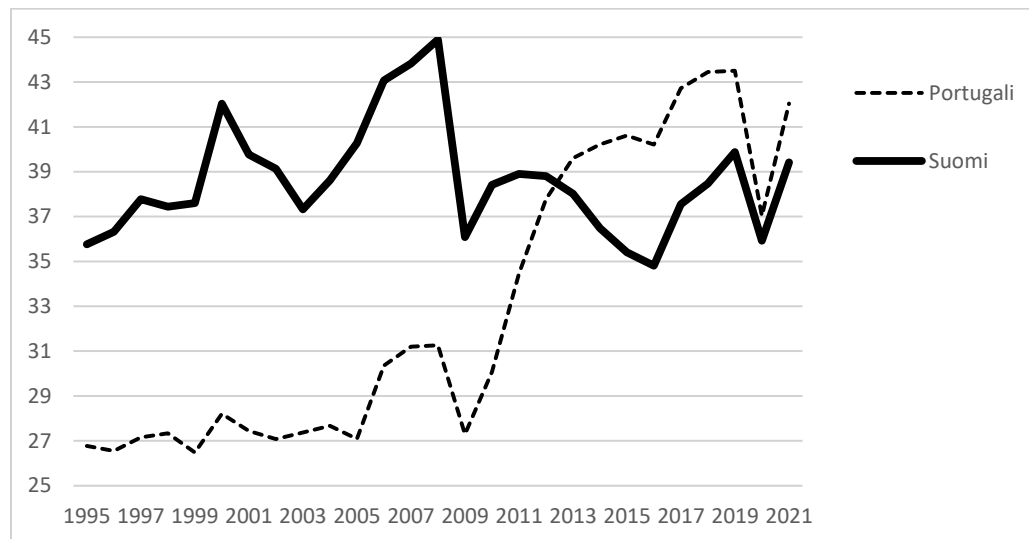
Edellä esitetty tarkastelu johtaa kolmeen päätelemään. Ensinnäkin tarvitaan huolellisia tutkimuksia palkkakoordinaation ja paikallisen palkanmuodostuksen vaikutuksista. Toiseksi on harkittava siirtymistä palkkaratkaisujen koordinointiin, jossa avoimen sektorin palkkaratkaisut muodostavat yleisen linjan, jota muut sektorit seuraavat. Samalla on kuitenkin otettava

huomioon, että avoimen sektorin palkkaliukumat ovat yleensä julkista sektoria suuremmat sovellettaessa palkkanormia julkiseen sektoriin. Muuten julkisen sektorin palkat jäisivät helposti jälkeen yleisestä palkkakehityksestä, mikä olisi omiaan lisäämään työvoimapulaa julkisella sektorilla. Tämä on ollut keskeinen syy, miksi Calmfors et al. (2019) ehdottivat, että Ruotsin palkkanormimallia muutettaisiin siten, että se ottaisi huomioon julkisen sektorin työvoimapulan, jota väestön ikärakenteen muutoksen odotetaan pahentavan. Kolmanneksi olisi harkittava siirtymistä Tanskan tapaiseen hajautettuun malliin, jossa liittotasolla sovitaan yleensä vain vähimmäispalkoista, minkä jälkeen työnantaja ja työntekijä sopivat paikallisella tasolla sen päälle tulevasta palkanosasta. Tanskan palkkamalli on it-

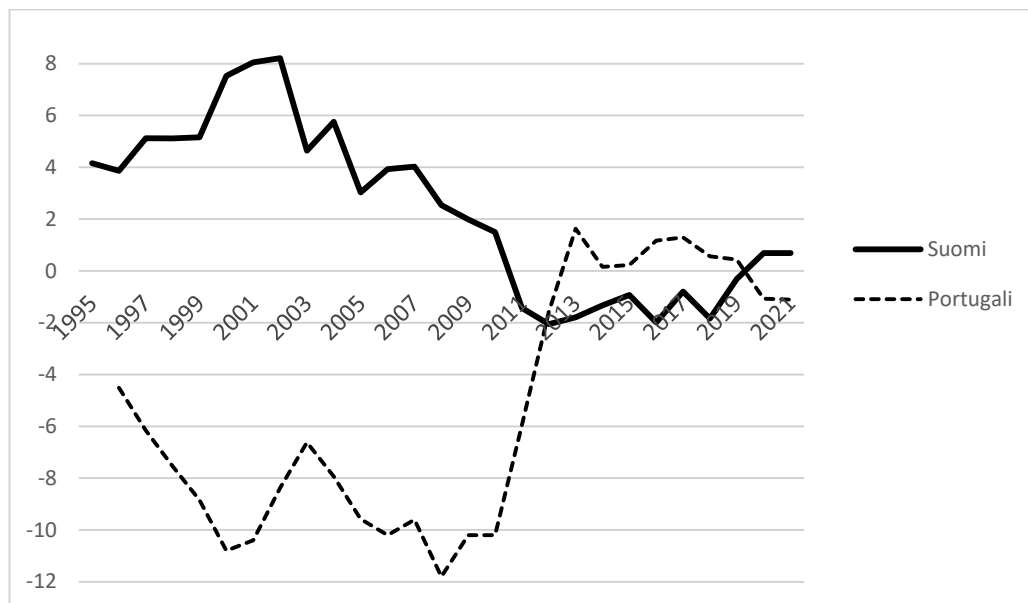
se asiassa samanlainen kuin Portugalin palkkamalli, jossa alakohtaisen työehtosopimuksen vähimmäispalkan päälle tulevaa henkilökohtaista palkanerää kutsutaan pehmusteeksi, joka toimii puskurina työllisyyden heikkenemistä vastaan talouden kohdatessa negatiivisia häiriöitä.

Card ja Cardoso (2022) käyttävät yksilökohtaista yhdistettyä työntekijä-työnantaja-aineistoa tutkimuksessa, jonka mukaan Portugalin palkkamalli tasasi hyvin vakavien häiriöiden vaikutuksia Portugalin 2010-luvun alun kriisissä. Portugalin esimerkin relevanssia lisää se, että Portugali on euromaa, joka on kohdannut euroaikana vakavan kriisin, kun kansantalouden kilpailukyky ja ulkoinen tasapaino olivat päässeet heikentymään paljon (kuviot 10 ja 11).

Kuvio 10. Suomen ja Portugalin vienti/BKT 1995–2021, %



Lähde: OECD

Kuvio 11. Suomen ja Portugalin vaihtotase/BKT 1995–2021, %

Lähde: OECD

Koska Portugalin paikallinen palkkapuskuri on työnantajan päättämä, ei alakohtaisten sopimusten määrittämä, ne muodostavat tärkeän palkanjoustavuuden elementin. Cardin ja Cardoso (2022) tulosten mukaan palkkapuskurit ovat erityisen tärkeitä, koska palkat voivat vaihdella riittävästi saman alakohtaisen ratkaisun sisällä. Tämä vähentää huolta, jota on esitetty alakohtaisten ratkaisujen sopimusten jäykkyydestä.

Palvelujen osuus Suomen elinkeinorakenteessa kasvaa koko ajan. Myös viennissä palvelujen arvo ja osuus ovat jatkuvasti kasvaneet tällä vuosituhanhalla. Kuten kappaleessa 2 esitettiin, työvoiman tarve kasvaa yksinomaan palveluissa. Palvelut ovat kuitenkin laaja kirjo erilaisia ammatteja. Vientimarkkinoiden kannalta tärkeimmät alat ovat tietoliikenne- ja viestintäteknolo-

gia⁶. Siksi pitäisi pohtia vientiteollisuuden roolia yleisen palkankorotuslinjan asettajana. Toimialojen tuottavuuskehitys poikkeaa paljonkin toisistaan. Sen vuoksi liukumien soveltaminen tulevaisuudessa on työvoiman kysynnän ja tarjonnan tasapainon vuoksi lähes välttämätöntä.

7 Kunta-alan palkkaratkaisu

Kesällä 2022 solmittua kolmivuotista kunta-alan palkkaratkaisua on arvosteltu sen nimellisten palkankorotusprosenttien perusteella. Ratkaisu pohjautui työriitaa sovitteluun perustetun sovittelulautakunnan sovintoehdotuksen pohjalta⁷. Kun sopimusta arvioidaan, pitäisi perehtyä kunta-alan palkkauksen taustalla oleviin ongelmiin, joihin sopimus antoi ratkaisuja. Kritiikin perustelut osoittavat sen, ettei

⁶ <https://www.palta.fi/palvelualat-suomessa>

⁷ <https://tem.fi/-/sovittelulautakunta-reilu-ja-vakauttava-sovintoehdotus-tyorauhan-turvaamiseksi>

sopimuksen yksityiskohtia eikä talouden ja työmarkkinoiden tilannetta ole vaivauduttu huomioimaan. Kritiikki perustuu ratkaisun kahteen osaan. Ensimmäinen sitoo kuntapalkkojen sopimuskorotukset avoimen sektorin kolmen alan keskimääräiseen sopimuskorotukseen. Toinen osa on palkkarakenneohjelma, joka tuo palkkoihin noin yhden prosentin lisäkorotuksen vuodessa viiden vuoden ajan.

Ensimmäinen osa, jossa avoin sektori määrittää palkankorotusten suuruuden ei voi olla syynä kritiikkiin, sillä EK ja teollisuuden palkansaajajärjestöt ovat tällaista mallia pitkään tavoitelleet. Se vastaa Ruotsin palkkamallia, jossa vientiteollisuus asettaa palkanormin, jota muut sektorit seuraavat.

Ruotsin mallia ovat vastustaneet kunta-alan palkansaajat. Kun Suomessa teollisuuden palkkaliukumat ovat olleet kunta-alaa suuremmat, kuntien palkat jäisivät mallissa jälkeen muiden alojen palkoista. Mm. kuntien palkkaohjelmat – kuten 2000-luvun alun kunpas-ohjelma – ovat aiemmin yrittäneet estää tällaista kehitystä.

Kunta-alan ratkaisun toinen osa on siis palkkarakenneohjelma. Ohjelmassa avoimen sektorin sopimuskorotusta kustannusvaikutukseltaan prosentin suurempi korotus paikannee kunta-alan avointa sektoria pienemmän palkkaliukuman vaikutuksen. Muuten kuntapalkat uhkaisivat jälleen jäädä jälkeen muiden sektoreiden palkkakehityksestä, mitä tuskin kukaan on nyt tavoitellut.

Työnantajat ja työntekijät näkevät paikallisen palkanmuodostuksen lisäämisen hyvänä, kunhan se tapahtuu molempia osapuolia tyydyttävällä tavalla. Kunta-ala – ja varsinkin hoitoala – kärsii työvoimapulasta, heikosta työhyvinvoinnista ja suurista sairauspoissaoloista. Palkkauksen tulisi kannustaa osaamista, hyvää johtamista ja työssä viihtymistä. Pelkästään puhuminen näistä asioista ei kuitenkaan johda usein tuloksiin, jos samalla ei sovita siitä, miten yhteiset ponnistelut vaikuttavat palkkaukseen. Kunta-alalle syntyneessä sopimuksessa palkkarakenneohjelman kaikki vuosittaiset korotuk-

set ja 30 prosenttia sopimuskorotuksista ovat paikallisesti sovittavia eriä, jonka jakautumisen määrittää työnantaja, jos yhteisymmärrykseen ei paikallisesti päästä.

Julkisen sektorin hoitoalan palkkauksellisia epäkohtia ollaan palkkaratkaisusta riippumatta korjaamassa huomattavalla rahamäärällä, kun vuoden alussa aloittavat hyvinvointialueet harmonisoivat sisäisiä palkkarakenteitaan yhdenvertaisuutta noudattaen. Osapuolten yhteiset linjaukset voisivat varmistaa sitä, että harmonisointi toteutetaan kannustavaa ja oikeudenmukaista palkkamallia rakentaen. Tämä on myös hoitoalan tuottavuuden, työhyvinvoinnin ja hoitoalan vetovoiman kannalta avainasemassa.

Kunta-ala ja hoitoala kaipaavat vakautta, enustettavuutta ja työrauhaa. Jos sopimusta ei olisi kunta-alalle ennen kesää syntynyt, olisivat työtaistelutoimet todennäköisesti jatkuneet heti syksyllä esim. varhaiskasvatuksessa ja kouluissa, jolloin näiden työmarkkinahäiriöt olisivat perheiden arkea sekoittaessaan haitanneet kaikkia muitakin sektoreita.

Kunta-alan palkkaratkaisun kesto on kolme vuotta, kun se teollisuudessa on vain vuosi. Sopimuskauden pituus tuo nyt arvokasta vakautta työmarkkinoille. Inflaatioepävarmuus perustee kuntapalkkojen sitomisen avoimen sektorin palkkoihin. Jos kunta-ala olisi nyt sopinut palkankorotusten tarkat prosentit kolmeksi vuodeksi, olisi se kuitenkin ollut lattia avoimen sektorin myöhemmille korotuksille, vaikka tuo taso olisi perustunut liian korkeaan inflaatioennusteeseen.

Työikäisen väestön määrä Suomessa tulee vähenemään vuosi vuodelta samaan aikaan kun hyvinvointipalvelujen kysyntä tulee kasvamaan. Sekä kunnat että hyvinvointialueet joutuvat kilpailemaan koulutetusta työvoimasta – yhä enemmän myös kansainvälisesti. Palvelulu-pauksesta pystytään suoriutumaan vain palvelutuotannon tuottavuutta parantamalla. Tämä on mahdoton tehtävä ilman palkkauksen uudistamista ja paikallisia joustoja. Muutkaan sektorit eivät tule saamaan osaavaa ja työkykyistä työ-

voimaa jos hyvinvointipalvelumme eivät toimi. Kunta- ja hyvinvointisektorin palkkojen on ol-
tava kilpailukykyisiä ja kohdennettavissa työvoima-
mapulasta kärsiviin ammattiryhmiin.

Hoito- ja hoivapalveluissa on nyt ja todennä-
köisesti tulevaisuudessa työntekijöiden mark-
kinat. Sairaalat ja muut alan toimijat kilpaile-
vat niukkenevasta sosiaali- ja terveystalouden työ-
voimasta samaan aikaan, kun vanhuspalvelujen
kysyntä kasvaa. Tämä korostaa paikallisen pal-
kanmuodostuksen tarvetta työvoiman osaami-
sen, järkevän kohdentumisen ja johtamisen ke-
hittämisessä.

Työmarkkinoiden hintamekanismi toimii
meillä osaltaan liukumien kautta. Julkisella
sektorilla se on tapahtunut lain ja pakon edessä
työnantajan kustannuksella, sillä hoitajamitoi-
tus ja hoitotakuu eivät jousta, jolloin palkkojen
jouston on pitänyt tulla muualta kuin työehto-
sopimuksista.

8 Lopuksi

Suomen palkanmuodostus on tienhaarassa. Va-
linta on lähinnä kolmen tien välillä. Palkkamal-
lin uudistus voi edetä koordinaation lisäämisen
tietä tai paikallisen palkanmuodostuksen kehit-
tämisen tietä tai se voi valita kolmannen tien,
jossa edetään samanaikaisesti koordinaation ja
paikallisen sopimisen edistämiseksi. On mah-
dollista myös kääntyä takaisin tupo-ratkaisui-
hin, mutta olettaen, ettei Elinkeinoelämän kes-
kusliitto EK muuta sääntöjään ja kielteistä kan-
taansa keskitettyihin ratkaisuihin, se ei ole rea-
listinen vaihtoehto.

Määrittelemätön ja sattumanvarainen työ-
markkinamalli ei sovi Suomen kaltaiselle pie-
nelle avotaloudelle, joka kuuluu lisäksi yhteis-
valuuttaan. Palkkakoordinaatio on ensiarvoisen
tärkeää kansainvälisen kilpailukykykymme
kannalta. Yhtä tärkeää vähenevän työvoiman
oloissa ovat paikalliset joustovarot työehdoissa
ja palkoissa, joilla hallitaan työn ja työvoiman
kohtaantoa.

Kesällä 2022 kunta-alalle syntynyt palkka-
ratkaisu edustaa juuri tällaista mallia. Noin
300 000 palkansaajaa koskeva kolmevuotinen
työsopimus on muihin aloihin koordinoitu palk-
karatkaisu, joka sisältää merkittävän paikallisen
järjestely- ja joustovaran palkkarakenneohjel-
man muodossa. Pitkä, kolmivuotinen sopimus
takaa kunta-alalle työrauhan.

Vastuu palkkakoordinaatiosta kuuluu ensisi-
jaisesti työnantajille, joilla on myös selkeä pit-
kän aikavälin intressi tähän. Työvoiman määrä
supistuu vuosi vuodelta ja kilpailu osaavasta työ-
voimasta tulee kiristymään, mikä nostaa palk-
koja. Tutkimusten mukaan jo nyt yritysten vä-
liset erot kasvavat. Hyvät yritykset vetävät puo-
leensa hyviä työntekijöitä. Toimialojen sisällä
yritysten väliset tuottavuus- ja kannattavuus-
erot kasvavat.

Esimerkiksi Tanskan – ja Portugalin saman-
laisen - palkkamallin kokemukset puhuvat sekä
koordinaation että paikallisen sopimisen lisää-
misen puolesta. Portugalin esimerkin relevans-
sia lisää se, että Portugali on euromaa, joka koh-
tasi euro-oloissa vakavan kriisin, jossa kansan-
talouden kilpailukyky ja ulkoinen tasapaino oli-
vat päässeet heikentymään paljon. Lisäksi Por-
tugalin palkkamallista on huolella laadittua tuo-
retta tutkimustietoa. Luonnollisesti tarvittaisiin
myös Suomen aineistolla tehtyä tutkimustietoa,
vaikka sen perusteella onkin vaikea arvioida pai-
kallisen palkanmuodostuksen vaikutuksista,
koska sitä on sovellettu Suomessa toistaiseksi
selvästi rajoitetummalla tavalla kuin esimerkiksi
juuri Portugalissa ja Tanskassa.

Työmarkkinoiden instituutiota koskevan tut-
kimuksen käyttö päätöksenteossa on jäänyt pit-
kään vähäiseksi. Uusitalo (2014) toteaa kom-
mentissaan työmarkkinainstituutioiden tutki-
mista koskevasta katsauksesta, että monien Eu-
roopan maiden työmarkkinoiden tila ei todella-
kaan osoita merkkejä siitä, että päättäjät olisi-
vat hyödyntäneet työntaloustieteen ja erityisesti
työmarkkinainstituutioiden vaikutusten tutki-
mista. Hän toteaa myös, että Google-haku ar-

tikkeleista otsikolla ”ammattiliitto” tai ”työehtosopimusneuvottelut” osoittaisi dramaattinen laskun artikkeleiden määrässä verrattuna 1960- ja 1970-lukuihin verrattaessa.

Päätöksentekijöiden kiinnostus työmarkkinoiden instituutioiden kehittämiseksi lienee viime vuosina lisääntynyt. Samalla rekisteriai-

neistoihin perustuva tutkimus syy-seuraus-suhteiden selvittämiseksi on ulottunut aiempaa enemmän juuri palkanmuodostuksen ja sen instituutioiden vaikutusten selvittämiseen. Tämä lisää optimismia hyvin perusteltujen palkkausjärjestelmiä koskevien uudistusten etenemisen suhteen.

Lähteet

Ashenfelter, O., D. Card, H.S. Farber ja M.R. Ransom (2022). Monopsony in the labor market: New empirical results and new public policies. *Journal of Human Resources*, tulossa. https://gceps.princeton.edu/wp-content/uploads/2022/04/wp294_Ashenfelter-et-al.pdf

Calmfors, L., S. Ek, A.-S. Kolm ja P. Skedinger (2019). Kollektivavtal och lönebildning i en ny tid. *Dialogos Förlag*. <https://www.ifn.se/publikationer/bocker/2019/kollektivavtal-och-lonebildning-i-en-ny-tid/>

Card, D. (2022). Who Set Your Wage? *American Economic Review*, 112 (4): 1075-90. <https://davidcard.berkeley.edu/papers/Card-presidential-address.pdf>

Card, D. ja A.R. Cardoso (2022). Wage Flexibility Under Sectoral Bargaining. *Journal of the European Economic Association*, Preprint https://davidcard.berkeley.edu/papers/Card_Cardoso.pdf

Fornaro, P. ja M. Maliranta (2022). Liukumat suomalaisen palkanmuodostuksen joustotekijänä. *Labore työpapereita* No.334. <https://labore.fi/wp-content/uploads/2022/05/Tyopaperi334.pdf>

Kauhanen A. ja J. Nevavuori (2021). Neuvottelujärjestelmät: Tutkimustuloksia ja maiden välisiä vertailuja. *ETLA Raportti* No. 150. <https://www.etla.fi/julkaisut/neuvottelujarjestelmat-tutkimustuloksia-ja-maiden-valisia-vertailuja/>

Lamadon, T., M. Mogstad ja B. Setzler (2022). Imperfect competition, compensating differentials, and rent sharing in the US labor market. *American Economic Review* 112 (1): 169-212. https://www.dropbox.com/s/4x36g4ikus80uu0/LMS_AER-rev3_submission.pdf?dl=0

OECD (2021). The Role of Firms in Wage Inequality - Policy Lessons from a Large Scale Cross-Country Study. https://www.oecd-ilibrary.org/economics/the-role-of-firms-in-wage-inequality_7d9b2208-en

OECD (2022). Employment Outlook, September 2022. <https://www.oecd.org/employment-outlook/2022/>

Uusitalo, R. (2014). Comments on "What do labor market institutions do?" *Labour Economics* Volume 30, 2014, p. 70. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2014.07.013>.

Visser, J. (2021). OECD/AIAS ICTWSS Database Detailed note on definitions, measurement and sources. *OECD* <https://www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm>

Ammatillisen työvoimakoulutuksen vaikuttavuus 2005–2017

Juho Alasalmi¹ - Henna Busk² - Veera Holappa³

Johdanto

Ammatillinen työvoimakoulutus on osaamisen kehittämisen kannalta keskeinen aktiivisen työvoimapolitiikan palvelu. Sen tavoitteena on lisätä osaamista ja parantaa henkilöiden mahdollisuuksia työllistyä avoimille työmarkkinoille sekä toisaalta myös turvata työnantajille osaavan työvoiman saatavuus. Ammatillinen työvoimakoulutus on tarkoitettu ensisijaisesti työttömille tai työttömyysuhan alaisille aikuisille, ja tavoitteena on suorittaa perus-, ammatti- tai erikoisammattitutkinto tai tutkinnon osa. Tässä artikkelissa raportoimme tuloksia ammatillisen työvoimakoulutuksen kohdentumisesta sekä vaikutuksista. Artikkelin pohjautuu valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan rahoittamaan tutkimushankkeeseen ”*Ammatillisen työvoimakoulutuksen toimivuuden ja vaikutusten arviointi*” (Alasalmi ym. 2022).

Työvoimakoulutusta ja erityisesti ammatillista työvoimakoulutusta on arvioitu Suomessa aiemmin (esim. Alasalmi ym. 2019; Aho ym. 2018; Hämäläinen ja Tuomala 2007; Tuomala

2002). Uutta tutkimuksessamme on ensiksi ammatillisen työvoimakoulutuksen arviointi kaikkien työnhakijoiden, eli työttömien työnhakijoiden lisäksi myös työllisten, lomautettujen ja työvoiman ulkopuolelta tulevien työnhakijoiden joukoissa. Toiseksi arvioimme vaikutuksia eri kestoisille koulutuksille (0–100, 101–200, 201–300, yli 301 päivää) sekä eri sisältöisille koulutuksille (perus-, uudelleen-, jatko-, yrittäjä- ja muu koulutus). Kolmanneksi ammatillisen työvoimakoulutuksen vaikuttavuutta arvioidaan poikkeuksellisen pitkällä, jopa 10 vuoden aikajänteellä. Neljänneksi hyödynnämme arviointiasetelman muodostamisessa tietoja ammatilliseen työvoimakoulutukseen hauista sekä valintapäätöksistä. Tutkimusasetelmassa vertailuryhmänä on koulutukseen hakeneet mutta hylätyt työnhakijat.

Aiemmat kotimaiset tutkimukset ovat havainneet, että ammatillinen työvoimakoulutus lisää siihen osallistuvien työttömien työnhakijoiden työllistymisen todennäköisyyttä noin 10 prosenttiyksikköä 1–4 vuotta koulutuksen alkamisen jälkeen (esim. Alasalmi ym. 2019; Aho

¹ Juho Alasalmi, KTM, ekonomisti, Pellervon taloustutkimus PTT

² Henna Busk, KTT, vanhempi ekonomisti, Pellervon taloustutkimus PTT

³ Veera Holappa, KTM, ekonomisti, Pellervon taloustutkimus PTT

ym. 2018; Hämäläinen ja Tuomala 2007; Tuomala 2002). Samansuuntaisia arvioita työvoimakoulutuksen vaikutuksista on tehty myös kansainvälisissä meta-analyyseissa. Esimerkiksi Card ym. (2018) meta-analyysin mukaan työvoimapolitiittinen koulutus nostaa siihen osallistuneiden työllistymisen todennäköisyyttä noin 5 prosenttiyksikköä, mutta vasta 2–3 vuotta koulutuksen alkamisen jälkeen.

Tässä tutkimuksessa arvioimme ammatillisen työvoimakoulutuksen vaikuttavuutta erikseen myös koulutuslajin ja koulutuksen keston mukaan. Suomessa vastaavia tarkasteluja ei ole aiemmin tehty, ja myös kansainvälisiä arvioita on vähän. Lechner ym. (2011) arvioivat koulutuksella olevan myönteisiä vaikutuksia työllistymiseen koulutuksen kehosta riippumatta. Sekä lyhyt- että pitkäkestoinen koulutus (alle tai yli 6 kuukautta) lisäävät työllisyyttä noin 10 prosenttiyksiköllä. Sen sijaan uudelleen koulutus on vaikuttavampaa lisäten työllisyyttä noin 20 prosenttiyksiköllä. Eroja havaitaan kuitenkin siinä, kuinka pian vaikutukset realisoituvat. Lyhytkestoisella koulutuksella myönteisiä vaikutuksia havaitaan jo puolen vuoden sisällä, pitkäkestoisella koulutuksella vaikutuksia havaitaan vasta vuoden sisällä, ja uudelleen koulutuksella vasta kahden vuoden sisällä. Meta-analyyseista Levy Yeyatin ym. (2019) arvioivat pidempikestoisten koulutusten olevan vaikuttavampia kuin lyhytkestoiset koulutukset ja Card ym. (2018) eivät havaitse koulutuksen kehosta olevan merkitystä vaikuttavuuteen.

Aineisto ja menetelmä

Aineisto

Tarkastelemme ammatillista työvoimakoulutusta, johon luemme mukaan yrittäjäkoulutuksen. Emme tarkastele maahanmuuttajien kotoutumiskoulutusta emmekä valmentavaa työvoimakoulutusta. Käytämme analyyseissamme Ti-

lastokeskuksen kautta tutkimuskäyttöön saatavilla olevia rekisteriaineistoja, eli työhallinnon yksilötasoisia aineistoja sekä Tilastokeskuksen FOLK-aineistoja. Tutkimusaineistomme perusjoukko on vuosina 2005–2017 alkaneet työnhakujaksot. Näihin jaksoihin on yhdistetty mahdolliset haut ammatilliseen työvoimakoulutukseen sekä mahdolliset osallistumiset ammatilliseen työvoimakoulutukseen. Lisäksi olemme liittäneet työnhakijoihin tietoja Tilastokeskuksen eri rekisteriaineistoista.

Tutkimusasetelma

Arvioimme ammatillisen työvoimakoulutuksen vaikutuksia vertaamalla siihen osallistuneiden tuloja ja työllisyyttä muiden työnhakijoiden tuloihin ja työllisyyteen. Ammatilliseen työvoimakoulutukseen osallistuneille muodostamme kaksi vertailuryhmää. Ensimmäisen, tyyppillisen vaikutusarvioissa käytettävän vertailuryhmän, muodostamme kaikista työnhakijoista pois lukien koulutukseen osallistuneet (*ns. ei-osallistuneet*). Toisen vertailuryhmän muodostamme työnhakijoista, jotka ovat hakeneet samoihin koulutuksiin kuin osallistuneet työnhakijat, mutta joita ei koulutuksiin ole hyväksytty (*ns. hakeneet ei-osallistujat*).

Luomme niin kutsutun dynaamisen vertailuasetelman (ks. esim. Sianesi 2004, Biewen ym. 2014). Kullekin työhaun alkuvuodelle $v \in \{2005, 2006, \dots, 2017\}$ poimimme osallistujaryhmään työnhakukuukauden $t \in \{0, 1, 2, \dots, 15\}$ aikana ammatillisessa työvoimakoulutuksessa aloittaneet. Ei-osallistujaryhmään poimimme myös vähintään t kuukautta työtä hakeneet, mutta jotka eivät aloita työvoimakoulutuksessa ennen työnhakukuukautta $t+1$. Vertaamme siis työnhakukuukauden t aikana ammatillisessa työvoimakoulutuksessa aloittaneita heihin, jotka eivät vielä kuukauden t aikana ole osallistuneet ammatilliseen työvoimakoulutukseen, mutta jotka mahdollisesti osallistuvat kuukauden $t+1$ jälkeen.

Osallistujaryhmä:

- Osallistujat: t kuukautta työtä hakeneet ja ammatillisen työvoimakoulutuksen ennen kuukautta t+1 aloittaneet.

Vertailuryhmät:

- Ei-osallistujat: t kuukautta työtä hakeneet eivätkä aloittaneet ammatillista työvoimakoulutusta ennen kuukautta t+1.
- Hakeneet ei-osallistujat: t kuukautta työtä hakeneet eivätkä aloittaneet ammatillista työvoimakoulutusta ennen kuukautta t+1. Hakeneet samoihin koulutuksiin kuin osallistujat, mutta heitä ei hyväksytty (tai eivät muuten aloittaneet).

Keskeinen vaikutusarvioinnin haaste on koulutukseen valikoitumisen huomioiminen. Ammatilliseen työvoimakoulutukseen osallistuvat voivat poiketa työllistymismahdollisuuksiltaan muista työnhakijoista myös ilman koulutuksen vaikutusta. Pyrimme huomioimaan valikoitumista ehdollistamalla arvioinnit tilastoaineistoista havaittaville taustamuuttujille. Kaikkia sekä koulutukseen osallistumiseen että työllistymiseen vaikuttavia muuttujia tilastoaineistoista ei kuitenkaan havaita, eikä niitä voida siten ottaa huomioon. Erityisesti useita tekijöitä, jotka vaikuttavat työnhakijan omaan päätökseen hakeutua tai olla hakeutumatta koulutukseen ei voida tilastoaineistoista havaita. Käyttäessämme ammatilliseen työvoimakoulutukseen hakeneita, mutta hylättyjä vertailuryhmän luomisessa (hakeneet ei-osallistujat) pystymme mahdollisesti kontrolloimaan havaitsemattomia tekijöitä, jotka vaikuttavat koulutukseen hakeutumiseen.

Myös valintapäätös valikoi ammatilliseen työvoimakoulutukseen osallistujia. TE-toimiston tai koulutuksen tarjoajan valinnat voivat kuitenkin hakijoiden omia hakupäätöksiä voimakkaammin perustua tekijöihin, jotka havaitaan tilastoaineistoista, kuten koulutus, ammatti tai työmarkkinahistoria. Tällaiset tekijät voidaan ottaa huomioon arvioinnissa. Mikäli va-

lintapäätökset kuitenkin hyvin systemaattisesti valikoivat osallistujia heidän taustatekijöidensä mukaan, voivat hyväksytyt ja hylätyt poiketa toisistaan niin paljon, että havaittujen taustatekijöiden suhteen tasapainoisten vertailuaineistojen luonti on haastavaa.

Vaikka työvoimakoulutukseen hakemisen vakioiminen siis vähentää vaikutusarviointiin liittyviä haasteita, valintapäätös lisää niitä. Ei ole siis selvää kumman vertailuryhmän käyttö (ei-osallistujat vai hakeneet ei-osallistujat) johtaa luotettavampaan vaikutusarvioon. Arvioinnit näitä kahta vertailuryhmää käyttäen tulee siis mieltää toisiaan täydentäviksi.

Menetelmä

Muodostamme ammatilliseen työvoimakoulutukseen osallistuneille kaltaistetut vertailuryhmät poimimalla osallistujiin nähden mahdollisimman samankaltaisia verrokkeja ei-osallistujien- ja hakeneiden ei-osallistujien ryhmisistä. Koulutuksen jälkeiset erot tulemissa osallistujaryhmän ja näiden kaltaistettujen vertailuryhmien välillä tulkitaan ammatillisen työvoimakoulutuksen vaikutukseksi. Käytännössä samankaltaisuus määritellään arvioituna työvoimakoulutukseen osallistumisen todennäköisyytenä, eli havainnot luetaan samankaltaisiksi, mikäli niiden työvoimakoulutukseen osallistumisen arvioidut todennäköisyydet ovat likimäärin samat. Sisällytämme kaltaistamisessa käytettävään osallistumistodennäköisyyssmalliin kattavasti erilaisia työnhakijoiden demografiaa ja työmarkkinahistoriaa sekä -asemaa kuvaavia taustamuuttujia (ks. Alasalmi ym. 2022, liite 4).

Vaikutukset arvioidaan kaltaistetuissa aineistoissa lineaarisella mallilla, joka sisältää osallistumisindikaattorin lisäksi kaltaistamisessa käytetyt jatkuvat muuttujat sekä, mikäli mahdollista, kiinteät vaikutukset: työllisyyskoodin, työnhaun alkuvuoden ja työnhaun keston ennen hypoteettista työvoimakoulutuksen aloitusta. Arvioitu vaikutus on osallistumisindikaattorille estimoitu kerroin.

Mallien vastemuuttujina käytetään arvioitavan joukon tulemia ennen ja jälkeen työnhaun ja työvoimakoulutuksen alun. Nollalla tarkoitamme ajanhetkeä, vuotta tai kuukautta, jolloin ammatillinen työvoimakoulutus alkoi. Arviot tulemiin nollahetkellä ja nollahetken jälkeen ovat vaikutusarvioita. Arviot tulemiin ennen nollahetkeä testaavat kaltaistamisen onnistumista: mikäli menetelmämme toimii luotettavasti, arvioimme työvoimakoulutukselle nollavaikutuksen koulutuksen alkua edeltäviin tulemiin.

Työvoimakoulutuksen kohdentuminen

Keskimäärin noin 8 prosenttia työnhakijoista hakee ammatilliseen työvoimakoulutukseen. Vuosittain hakemuksia ammatilliseen työvoimakoulutukseen jätetään noin 90 000. Hakijat ovat suurimmaksi osaksi työttömiä (72 %), mutta joukossa on myös työssä olevia (17 %), lomautettuja (4 %) ja työvoiman ulkopuolisia henkilöitä (6 %). Vain puolet hakeneista hyväksytään lopulta ammatilliseen työvoimakoulutukseen. Koulutuksille on siis kysyntää enemmän kuin niitä on tarjolla. Suurin osa eli lähes 90 prosenttia aloittaneista suorittaa ammatillisen työvoimakoulutuksen loppuun saakka.

Vuosina 2005–2019 ammatillisia työvoimakoulutuksia on aloitettu vuosittain keskimäärin noin 35 000. 2010-luvulla ammatillisen työvoimakoulutuksen osallistujamäärät ovat trendinomaisesti laskeneet, johon ovat suhdanteiden ohella vaikuttaneet lakiuudistukset ja muut koulutuksen toteutuksessa tehdyt muutokset. Myös työttömyysetuudella tuetun omaehtoisen opiskelun mukaantulo palveluvalikoimaan on todennäköisesti vaikuttanut ammatillisen työvoimakoulutuksen osallistujamääriin. Mahdollisesti myös muutokset tilastoinnissa ja ammatillisen koulutuksen määrittelyssä ovat voineet vaikuttaa jaksojen määrään.

Vuoden sisällä osallistujamäärissä erottuvat alku- ja loppuvuoden kuukaudet, jolloin työvoimakoulutuksissa on selvästi enemmän henkilöitä kuin kesäkuukausina. Jotta ammatillisen

työvoimakoulutuksen alkua ei joutuisi odottamaan liian pitkään, olisi koulutuksia hyvä saada alkamaan tasaisemmin vuoden aikana. Vuoden 2018 ammatillisen koulutuksen reformin yksi tavoitteista oli lisätä joustavuutta aloituksiin jatkuvalla haulla, mutta tässä tavoitteessa ei olla aivan onnistuttu työvoimakoulutuksen näkökulmasta. Ammatillisen työvoimakoulutuksen aloitukset painottuvat reformin jälkeen aiempaa enemmän syyskuukausille.

Merkittävää ammatillisen työvoimakoulutuksen toimivuuden kannalta on myös koulutukseen ohjautuminen ja sen oikea-aikaisuus. Työnhaun alusta ammatillisen työvoimakoulutuksen hakemiseen kuluu keskimäärin 232 päivää (mediaani 121 päivää), ja tämä kesto on pidentynyt yli ajan katsottuna. Sen sijaan hakemisesta ammatillisen työvoimakoulutuksen alkuun kuluu keskimäärin 34 päivää (mediaani 24 päivää), ja tämä kesto puolestaan ei ole muuttunut yli ajan.

Ammatilliseen työvoimakoulutukseen osallistujissa korostuvat miehet ja keskiasteen ammatillisen tutkinnon suorittaneet. Ulkomaalais-taustaisten ja 50–59-vuotiaiden osuus ammatilliseen työvoimakoulutukseen osallistujista on selvästi kasvanut 2010-luvulla, vaikkakin heitä on vähemmistö osallistujista. Tarkempi tarkastelu kuitenkin osoittaa, että naisten ja ikäänntyneiden ohella aliedustettuina ammatilliseen työvoimakoulutukseen osallistujissa ovat perusasteen koulutuksen suorittaneet, lomautetut ja työvoiman ulkopuolella olevat. Heitä on ollut koulutukseen osallistujien joukossa vähemmän kuin työnhakijoissa keskimäärin vuosina 2005–2017.

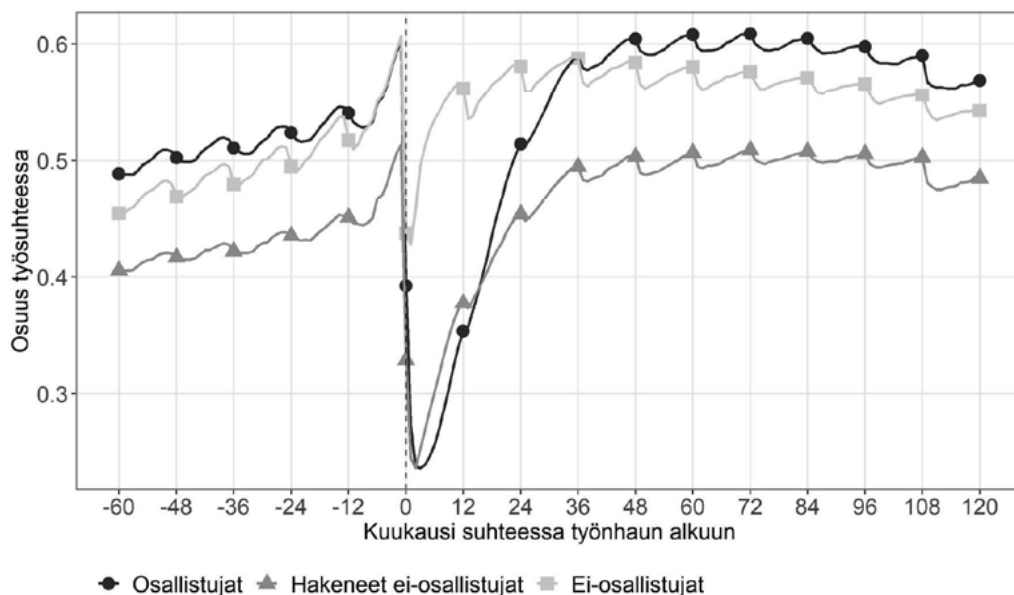
Ammatilliseen työvoimakoulutukseen osallistuneiden työllisyys on vertailuryhmiä korkeammalla tasolla jo ennen koulutuksen alkamista, mutta erityisen suuri ero on suhteessa henkilöihin, joita ei koulutukseen hyväksytty (Kuvio 1). Ero työllisyydessä hyväksytyjen ja hylättyjen hakeneiden välillä antaa viitteitä siitä, että valintaprosessissa voisi tapahtua niin sanottua ”kerman kuorintaa”. Tämä tarkoittaa, että hakijoiden joukosta valitaan tai valikoituu hen-

kilöitä, joilla on muita paremmat edellytykset työllistyä. Vastaavanlaisia havaintoja on tehty aikaisemmin Suomessa (Aho ym. 2018) ja kansainvälisesti (esim. Lehmann ja Kluge 2010; Skedinger ja Widerstedt 2007).

Suomessa laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (916/2012, JTYPL) ja sen soveltamisohje ohjaavat valitsemaan työvoimakoulutuksiin henkilöitä, jotka soveltuvat parhaiten

koulutukseen ja sen tavoitteena olevaan ammattiin tai tehtävään, ja jotka ovat motivoituneita suorittamaan koulutuksen loppuun saakka. Lain soveltaminen saattaa siis käytännössä realisoitua kerman kuorintana. On myös mahdollista, että hakeneet mutta ei hyväksytyt henkilöt onkin ohjattu johonkin toiseen, heille paremmin sopivaan työvoimapalveluun. Emme ole tässä tutkimuksessa tarkastelleet tätä.

Kuvio 1. Työsuhteessa olevien osuus osallistuja- ja vertailuryhmissä ennen ja jälkeen työnhaun alkamisen. Luvut ovat vuosille 2005–2017 laskettujen osuuksien havaintomäärillä painotettuja keskiarvoja.



Vaikutusarvioinnin tulokset

Esitämme luvussa koottuja vaikutusarvioita vuosina 2005–2017 alkaneille työnhakujaksoille. Arvioitavat tulokset ovat työsuhteessa olevien osuus kuukausittain, sekä vuosittaiset tulot (palkkatulot, yrittäjätulot, käytettävissä olevat rahatulot) ja tulonsiirrot (maksetut ja saadut tulonsiirrot). Kaikki tulovaikutukset ovat inflaatiokorjattu elinkustannusindeksillä vuoden 2021 tasoon.

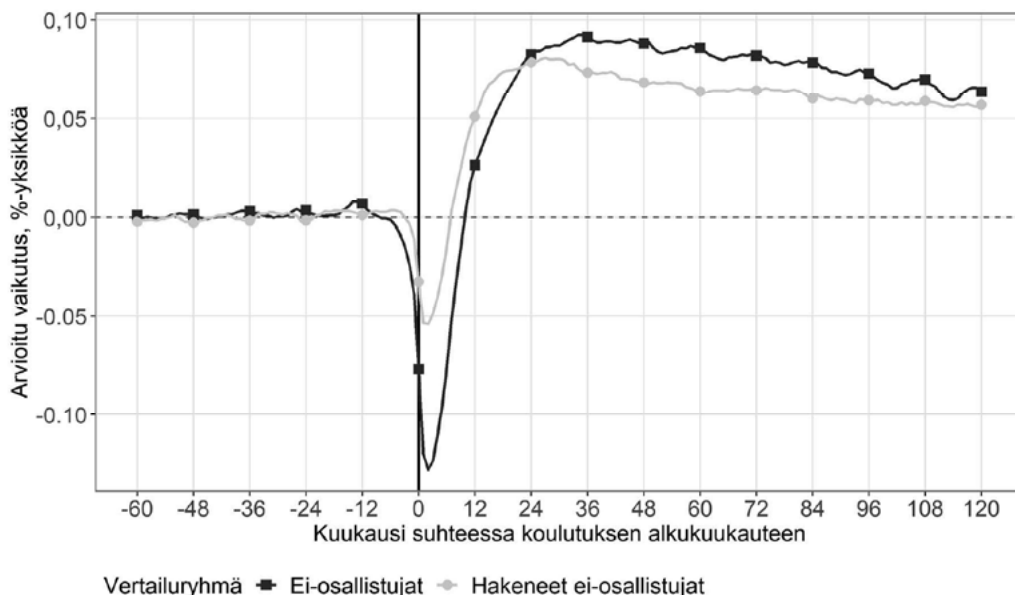
Työllisyys ja tulot

Arvioimme ammatilliselle työvoimakoulutukselle myönteisiä vaikutuksia siihen osallistuneiden työllisyyteen ja tuloihin. Koulutukseen osallistuneiden osuus työsuhteessa olevista on 5–10 prosenttiyksikköä vertailuryhmää korkeampi. Vaikutukset eivät juuri riipu työnhaun alkuvuodesta. Arviot käyttäessä kahta eri vertailuryhmäämme tuottavat hyvin samankaltaisia tuloksia (Kuvio 2). Kuitenkin käyttäessämme hake-

neita ei-osallistujia vertailuryhmänä, vaikutusarvioit ovat hiukan pienemmät kuin käyttäessämme ei-osallistujia. Tämä on odotettavissa, mikäli hakeneet ei-osallistujat vertailuryhmänä huo-

mioi koulutukseen hakeutumisen päätösten aiheuttamaa positiivista valikoitumisharhaa paremmin kuin ei-osallistujat vertailuryhmänä.

Kuvio 2. Ammatilliseen työvoimakoulutukseen osallistumisen vaikutukset työllisyyteen. Luvut ovat vuosina 2005–2017 alkaneille työnhakujaksolle arvioitujen vaikutusten havaintomäärällä painotettuja keskiarvoja. Kaikki vaikutusarvioit eroavat tilastollisesti merkitsevästi nolasta.



Tulosten mukaan työvoimakoulutuksen vaikutukset voivat olla mahdollisesti voimakkaampia pidempään työtä hakeneille. Työvoimakoulutuksen vaikutus on kuitenkin selkeästi myönteinen kaikille työnhaun kestoille eikä näytä riippuvan koulutusta edeltävän työnhaun kestosta. Pidempään työtä hakeneet kuitenkin eroavat lyhyemmän aikaa työtä hakeneista keskimäärin myös muuten kuin työnhaun keston suhteen. Siten vertaillaessa vaikutuksia eri koulutuksen työnhaun kestojen yli, vertailemme myös hyvin erilaisten työnhakijoiden ryhmiä.

Myönteiset työllisyysvaikutukset alkavat noin 1–2 vuoden kuluttua koulutuksen alkamisesta (Kuvio 2). Koulutuksella on siis lukkiutumisvaikutuksia, mikä johtuu alentuneesta työn-

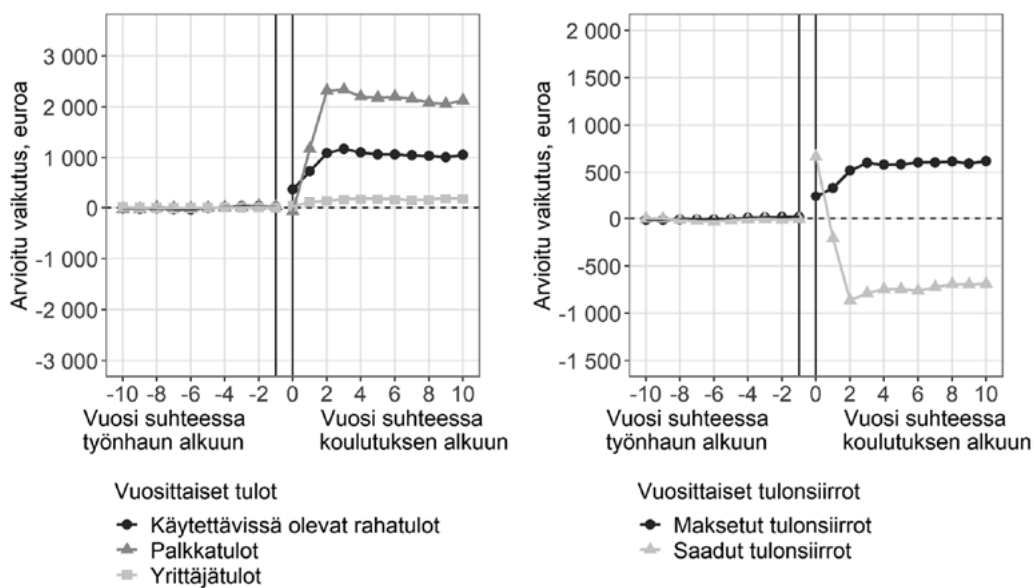
hakuaktiivisuudesta koulutuksen aikana (esim. Brown ja Koettl 2015; Osikominu 2013; Lechner ym. 2011). Lukkiutumisaikutus on suurempi verrattaessa ei-osallistujiin kuin hakeneisiin ei-osallistujiin. Tämä voi selittyä sillä, että koulutukseen hakeutuminen riippumatta valintapäätöksestä vähentää työnhakuaktiivisuutta.

Työllisyysvaikutukset näkyvät myös tuloissa ja tulonsiirroissa (Kuvio 3). Työllisyystulemien tavoin ammatillisen työvoimakoulutuksen myönteinen vaikutus palkkatuloihin näkyy alkaen 1–2 vuotta koulutuksen alkuvuodesta. Ammatillisen työvoimakoulutuksen palkkavaikutus asettuu 2–3 vuotta koulutuksen alkamisen jälkeen noin 2 500–3 000 euroon. Ammatillisen työvoimakoulutuksen vaikutukset yritystuloi-

hin puolestaan ovat hyvin pienet ja tilastollisesti merkitsevät vain hakeneisiin ei-osallistujiin verrattaessa. Vaikutus työvoimakoulutukseen osallistuneen käytettäviin rahatuloihin asettuu 2–3 vuotta koulutuksen jälkeen noin 1 000 euroon. Ero ammatillisen työvoimakoulutuksen vaiku-

tuksessa palkkatuloihin ja käytettävissä oleviin tuloihin selittyy muutoksilla nettoveronmaksussa (saatuja ja maksettujen tulonsiirtojen erotus). Arvioitu vaikutus vuosittaiseen nettoveronmaksuun on noin 1 500–2 000 euroa.

Kuvio 3. Ammatillisen työvoimakoulutuksen vaikutukset vuosittaisiin tuloihin ja tulonsiirtoihin. Vertailuryhmänä hakeneet ei-osallistujat. Luvut ovat vuosina 2005–2017 alkaneille työnhakujaksoille arvioitujen vaikutusten havaintomäärällä painotettuja keskiarvoja. Kaikki vaikutusarviot eroavat tilastollisesti merkitsevästi nolasta.



Inhimilliseen pääomaan investoidessa vaikutukset ovat mahdollisesti hyvin pitkäkestoisia, mutta usein työvoimakoulutuksen vaikutuksia on arvioitu vain muutaman vuoden aikajänteellä. Tässä tutkimuksessa arvioimme ammatillisen työvoimakoulutuksen vaikuttavuutta poikkeuksellisen pitkällä, jopa 10 vuoden aikajänteellä. Arvioimme mukaan ammatillisen työvoimakoulutuksen vaikutukset ovat pit-

käkestoisia. Jopa 10 vuotta ammatilliseen työvoimakoulutukseen osallistumisen jälkeenkin työllisyys on edelleen selkeästi vertailuryhmää korkeammalla tasolla, vaikkakin ero vertailuryhmään alkaa laskea sitä mukaa mitä useampi vuosi koulutuksesta on kulunut.

Pystymme arvioimaan hyvin pitkän aikavälin vaikutuksia vain koulutuksille, jotka tapahtuivat lähes kaksi vuosikymmentä sitten. Toisaalta

työvoimapolitiikkaa tukevan tiedon tulisi olla ajankohtaista. Arvioidut vaikutukset eivät kuitenkaan näytä juurikaan riippuvan koulutuksen ajankohdasta, ja siten on uskottavaa, että esimerkiksi vuosina 2005–2007 suoritettujen koulutusten pitkäaikaiset vaikutukset ovat samankaltaisia kuin viime vuosina suoritettujen koulutusten pitkäaikaiset vaikutukset.

Arvioidessa vaikutuksia hyvin pitkällä aikajänteellä tuloksia tulkitessa on otettava huomioon, että vaikutusarvioiden luotettavuus mahdollisesti vähenee aikajänteen kasvaessa (esim. Hämäläinen ym. 2008; Michalopoulos 2004). Lisäksi osa koulutukseen osallistuneista sekä vertailuryhmästä myös poistuu työmarkkinoilta - erityisesti eläkkeelle - arvioitavan aikajänteen aikana. Tämä voi osaltaan selittää arvioidujen vaikutusten laskua aikajänteen pidentyessä. Päätökset eläköitymisestä ja yleisemmin osallistumisesta työmarkkinoille ovat kuitenkin koulutuksen seurauksia ja arviomme ottavat nämä huomioon, sillä emme rajaa työmarkkinoilta poistumista analyysin ulkopuolelle.

Koulutuslaji ja koulutuksen kesto

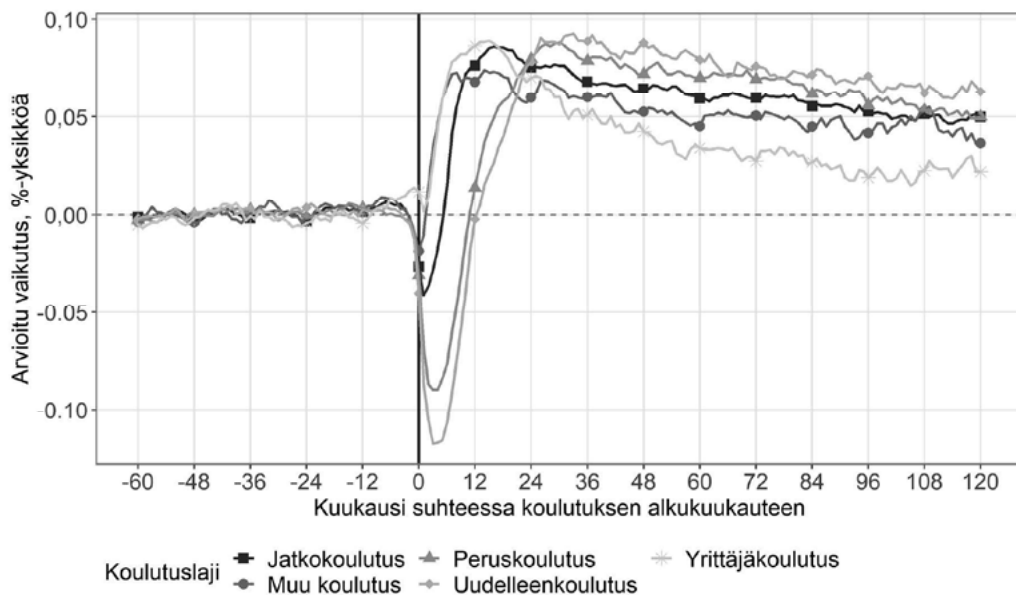
Arvioimme ammatillisen työvoimakoulutuksen vaikutuksia myös erikseen erilaisille koulutuksille, koulutuslajin ja koulutuksen keston mukaan. Kutakin koulutuslajia sekä kestoja arvioidessa rajaamme osallistuneiden aineiston aluksi kyseiseen koulutuslajiin tai koulutuksen keston, jonka jälkeen toteutamme aineiston kaltaistamisen ja vaikutusten arvioinnin kuten edellä. Luomme siis kullekin koulutuslajille oman vertailuryhmän. Koska eri koulutuslajilla ja eri kestoisiin koulutuksiin osallistuvat työnhakijat voivat olla erilaisia, mahdolliset erot eri koulutuslajeille ja kestoille arvioiduissa vaikutuksissa voivat koulutuslajin ja keston lisäksi heijastella myös näitä eroja osallistujissa. Esitämme tulokset käyttäen vertailuryhmänä ha-

keneita ei-osallistujia. Vaikutusarviot käyttäen kahta eri vertailuryhmäämme ovat hyvin samankaltaisia.

Suurimmat työllisyysvaikutukset arvioimme uudelleenkoulutukselle (8–10 prosenttiyksikköä), seuraavana tulee ammatillinen peruskoulutus (7–9 prosenttiyksikköä) ja tämän jälkeen jatkokoulutus (5–8 prosenttiyksikköä) ja yrittäjä- sekä muu koulutus (4–7 prosenttiyksikköä). Koulutuslajien työllisyysvaikutukset ilmenevät myös eri aikajänteellä, eli niihin liittyy erisuuruisia ja eripituisia lukkiutumisia vaikutuksia. Lukkiutumisia vaikutus on arviolta kaikista suurin ja pitkäkestoisin uudelleenkoulutuksessa ja peruskoulutuksessa, ja puolestaan kaikista lyhin yrittäjäkoulutuksessa ja muussa koulutuksessa. Yrittäjä-, jatko- ja muun koulutuksen osalta myönteisiä työllisyysvaikutuksia arvioidaan jo noin vuosi koulutuksen alkamisen jälkeen, kun taas uudelleen- ja peruskoulutuksen osalta vasta noin kaksi vuotta koulutuksen alkamisen jälkeen. (Kuvio 4).

Tulovaikutuksiltaan eri koulutuslajit eivät suuresti eroa toisistaan pois lukien yrittäjäkoulutus. Yrittäjäkoulutuksella on myönteisiä vaikutuksia vain yrittäjätuloihin. Lisäksi muussa koulutuksessa vaikutukset palkkatuloihin jäävät hieman muita koulutuslajeja pienemmiksi. Koulutuksen vaikutus vuosittaisiin palkkatuloihin on neljä vuotta ammatillisen työvoimakoulutuksen jälkeen jatko-, uudelleen- ja peruskoulutuksen osalta noin 3 000–3 500 euroa ja muun koulutuksen osalta noin 2 500 euroa. Yrittäjäkoulutuksen osalta ei ole selvää, missä määrin arvioituja vaikutuksia voidaan tulkita vaikutuksiksi tuloihin. Mikäli esimerkiksi jo yritys-toiminnan aloittaneet osallistuvat yrittäjäkoulutukseen muita useammin voivat yrittäjäkoulutuksen tulovaikutukset myös selittyä tällä valikoitumisella.

Kuvio 4. Ammatillisen työvoimakoulutuksen vaikutukset työllisyyteen koulutuslajeittain. Vertailuryhmänä hakeneet ei-osallistujat. Luvut ovat vuosina 2005–2017 alkaneille työnhakujaksoille arvioitujen vaikutusten havaintomäärällä painotettuja keskiarvoja. Kaikki vaikutusarviot eroavat tilastollisesti merkitsevästi nolasta.



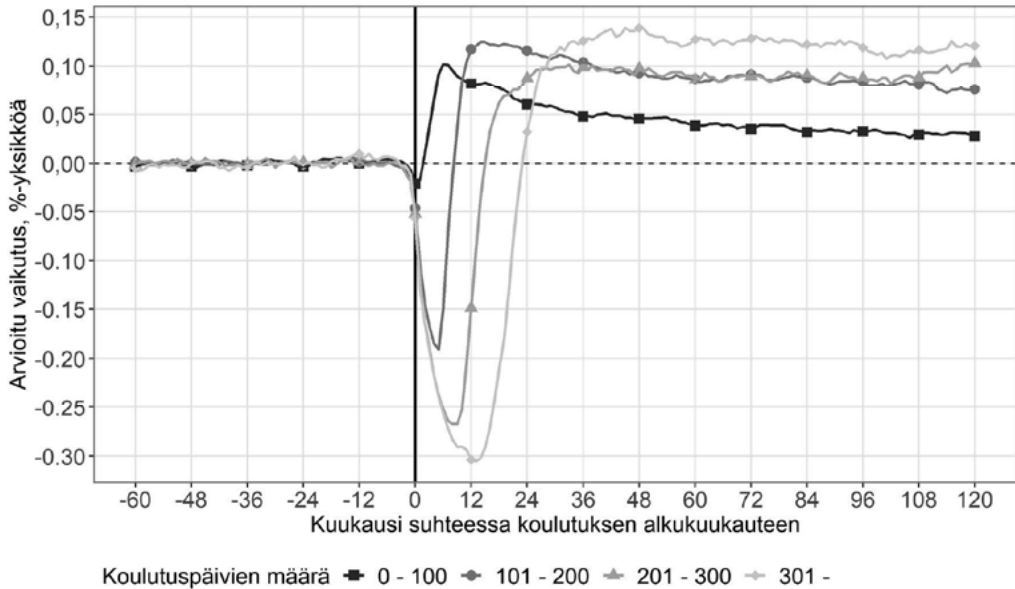
Arvioimme ammatillisen työvoimakoulutuksen vaikuttavuutta siihen osallistuvilla myös erikseen koulutuksen keston mukaan: 0–100, 101–200, 201–300 ja yli 301 koulutuspäivää (Kuvio 5). Pidempikestoisiin työvoimakoulutuksiin liittyy suurempi lukkiutumisasike, mutta niiden työllisyysvaikutus on myös suurempi pidemmällä aikavälillä. Tämä pätee erityisesti yli 300 koulutuspäivän mittaisiin työvoimakoulutuksiin. Sen sijaan on mielenkiintoista, että 101–200 ja 201–300 koulutuspäivän mittaisien työvoimakoulutuksien välillä ei eroa työllisyysvaikutuksissa juuri ole pidemmällä aikavälillä, mutta lukkiutumisasike ovat kuitenkin erisuuret. Hyvin lyhytkestoisissa, alle 100 koulutuspäivän työvoimakoulutuksissa lukkiutumisasike ovat hyvin pieniä, mutta toisaalta työllisyysvaikutukset ovat pidempikestoista koulutusta pienempiä.

Arvioimme suurimmat ansiotulovaikutukset pitkäkestoisimmille eli yli 301 päivän koulutuk-

sille, ja vastaavasti alhaisimmat tulovaikutukset lyhytkestoisimmille eli alle 100 päivän koulutuksille. Lukkiutumisasike havaitaan myös ansiotulojen kehityksen osalta, ja ne ovat sitä suuremmat mitä pidempikestoisen koulutus on kyseessä. Työllisyysvaikutusten osalta emme havainneet merkittäviä eroja 101–200 ja 201–300 päivän mittaisilla koulutuksilla. Ansiotulojen osalta kuitenkin vaikutukset eroavat, ollen korkeammat 101–200 päivän koulutuksille. Hyvin pitkällä aikavälillä erot kuitenkin hieman kapeenevat, sillä tulovaikutus 101–200 päivän koulutuksilla hieman laskee, kun taas 201–300 päivän koulutuksella vaikutus on vakaa.

Ansiotulovaikutus on viisi vuotta ammatillisen työvoimakoulutuksen alkamisen jälkeen yli 300 päivän mittaisilla koulutuksilla noin 3 500 euroa, 101–200 päivän mittaisilla koulutuksilla noin 2 500 euroa ja 201–300 päivän mittaisilla koulutuksilla noin 2 000 euroa. Lyhytkestoisim-

Kuvio 5. Ammatillisen työvoimakoulutuksen vaikutukset työllisyyteen koulutuspäivien (keston) mukaan. Vertailuryhmänä hakeneet ei-osallistujat. Luvut ovat vuosina 2005–2017 alkaneille työnhakujaksoille arvioitujen vaikutusten havaintomäärällä painotettuja keskiarvoja. Kaikki vaikutusarviot eroavat tilastollisesti merkitsevästi nollasta.



milla eli alle 100 päivän koulutuksilla vaikutus vuosittaisiin ansiotuloihin on vajaat 1 000 euroa.

Koulutusta edeltävä työmarkkina-asema

Arvioimme ammatillisen työvoimakoulutuksen vaikutusta myös eri asiakasryhmissä: työttömät, työssä olevat, lomautetut ja työvoiman ulkopuolella olevat. Vaikutusten arviointi työllisten ja lomautettujen joukossa on erityisen haastavaa, sillä emme pysty suoraan kontrolloimaan heidän mahdollisuuksiaan jatkaa heidän nykyisen työnantajansa palveluksessa. Mikäli työlliset tai lomautetut, joiden työpaikan menettämisen uhka on suuri, muita todennäköisemmin hakeutuvat koulutukseen, voi tämä havaitsemattomaan muuttujaan perustuva valikoituminen vääristää vaikutusarvioita alaspäin. Siten erityisesti näissä ryhmissä hakeneiden hyväksytytjen vertaaminen hakeneisiin hylättyihin on erityisen mielenkiintoista. Koulutukseen hakeutuminen jossain määrin kontrolloi havaitsematonta työttömyys-

uhan suuruutta. Myös työvoiman ulkopuolella olleet voivat olla hyvin monenlainen joukko, mutta verratessa ammatilliseen työvoimakoulutukseen hakeneita keskenään rajoitamme tätä joukon heterogeenisuutta.

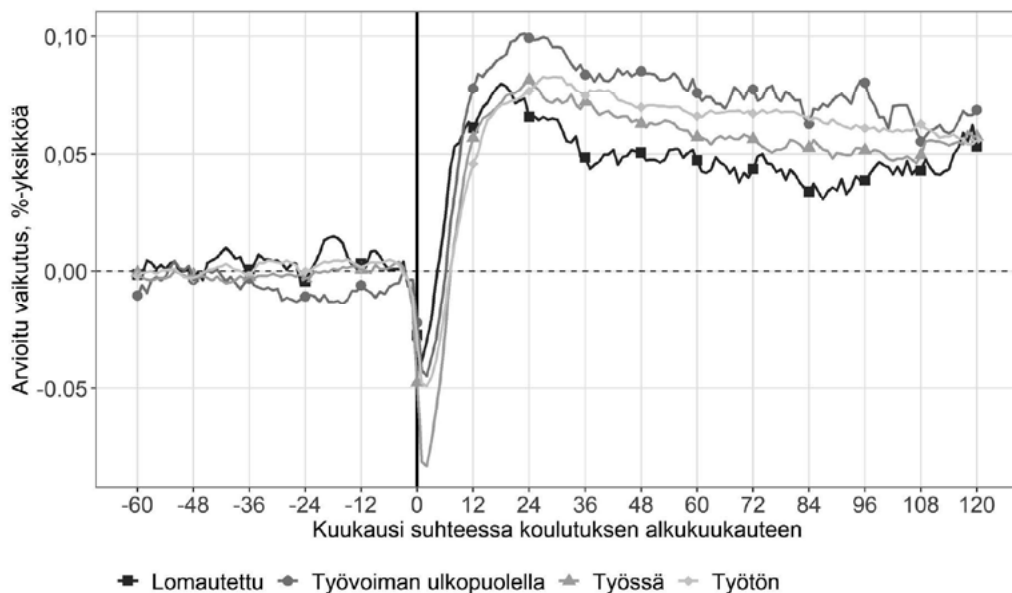
Työllisyysvaikutukset työttömien ja työssä olevien joukoissa ovat hyvin samankaltaisia kuin kaikkien työnhakijoiden joukossa (ei esitetty kuviota). Tämä ei ole yllättävää, sillä nämä kaksi ryhmää muodostavat suurimman osan työnhakijoista. Lomautetut ja työvoiman ulkopuolella olleet ovat vähemmistössä työnhakijoiden joukossa.

Työttömille työnhakijoille arvioimme noin 8–10 prosenttiyksikön työllisyysvaikutukset 2–3 vuotta ammatilliseen työvoimakoulutukseen osallistumisen jälkeen. Hyvin samankaltaiset tulokset ammatillisen työvoimakoulutuksen vaikuttavuudesta arvioimme myös työllisille työnhakijoille. Vaikutus palkkatuloihin on työttömillä noin 2 000 euroa ja työssä olevilla noin

1 500–2 000 euroa 2–3 vuotta työvoimakoulutuksen alkamisen jälkeen. Työssä oleville työvoimakoulutuksella havaitaan olevan myös positiivinen vaikutus yrittäjätuloihin toisin kuin työttömille työnhakijoille. Myös tulonsiirtojen osalta tulokset ovat työttömien ja työllisten joukoissa samankaltaisia. Keskeisin ero on, että koulutukseen osallistumisen jälkeen saadut tulonsiirrot laskevat työssä olevilla hieman enemmän kuin työttömillä.

Lomautetuille arvioimme hieman muita ryhmiä pienemmän, noin 5 prosenttiyksikön työllisyysvaikutuksen. Työvoiman ulkopuolella olleille puolestaan arvioimme hieman muita suuremman, noin 10 prosenttiyksikön työllisyysvaikutuksen. Työllisyysvaikutukset heijastuvat myös tulovaikutuksissa: tulovaikutukset ovat myönteisiä, mutta tulovaikutukset työvoiman ulkopuolella olleille ovat hieman suurempia kuin lomautetuille.

Kuvio 6. Ammatillisen työvoimakoulutuksen vaikutukset työllisyyteen työnhakua edeltävän työmarkkina-aseman mukaan. Vertailuryhmänä hakeneet ei-osallistujat. Luvut ovat vuosina 2005–2017 alkaneille työnhakujaksoille arvioitujen vaikutusten havaintomäärällä painotettuja keskiarvoja. Kaikki vaikutusarviot eroavat tilastollisesti merkitsevästi nolasta.



Johtopäätökset

Ammatillisella työvoimakoulutuksella on myönteisiä työllisyys- ja tulovaikutuksia. Koulutus nostaa siihen osallistuneiden työllisyyttä keskimäärin 5–10 prosenttiyksikköä ja vuosittaisia palkkatuloja noin 2 500 euroa tarkasteluajankohdasta ja vertailuryhmästä riippuen. Ammatillisen työvoimakoulutuksen myönteiset vaikutukset ilmenevät noin 1–2 vuoden viiveellä, mut-

ta vaikutukset osallistujille ovat hyvin pitkäkestoisia, jopa 10 vuotta. Tuloksemme ovat linjassa aiempien tutkimusten kanssa, jossa ammatillisen työvoimakoulutuksen on arvioitu lisäävän siihen osallistuvien työttömien työnhakijoiden työllistymisen todennäköisyyttä noin 10 prosenttiyksikköä 1–4 vuotta koulutuksen alkamisen jälkeen (esim. Alasalmi ym. 2019; Aho ym.

2018; Hämäläinen ja Tuomala 2007; Tuomala 2002).

Pidemmillä työvoimakoulutuksilla on pidemmät lukkiutumisaikutukset. Toisaalta pidemmillä koulutuksilla arvioidaan olevan myös suuremmat työllisyysvaikutukset pitkällä aikavälillä. Se, että pitkäkestoiset koulutukset tuottavat voimakkaimmat työllisyysvaikutukset, ei kuitenkaan tarkoita, että ne ovat välttämättä kustannustehokkaimpia. Pitkäkestoiset koulutukset ovat lyhytkestoisia kalliimpia, ja pitkiin koulutuksiin osallistujat ovat pois työmarkkinoilta kauemmin kuin lyhyempiin koulutuksiin osallistujat. Tässä tutkimuksessa emme arvioineet ammatillisen työvoimakoulutuksen kustannustehokkuutta.

Työttömille ja työllisille työnhakijoille arvioimme noin 8–10 prosenttiyksikön työllisyysvaikutukset alkaen 2 vuotta ammatilliseen työvoimakoulutukseen osallistumisen jälkeen. Lomautetuille arvioimme hieman muita ryhmiä pienemmän, noin 5 prosenttiyksikön työllisyysvaikutuksen. Työvoiman ulkopuolella olleille puolestaan arvioimme hieman muita suuremman, noin 10 prosenttiyksikön työllisyysvaikutuksen. Eli tulokset antavat viitteitä siitä, että ammatillinen työvoimakoulutus olisi vaikuttavaa erityisesti työvoiman ulkopuolisille osallistujille.

Tutkimuksessa havaitsimme viitteitä niin sanotusta ”kerman kuorinnasta”: valintapäätökset suosivat hakijoita, joilla on paremmat edellytykset työllistyä. Ammatillisia työvoimakoulutuksia tulisikin kohdentaa ja räätälöidä nykyistä enemmän myös niille, joiden työllistymisedellytykset ovat heikommät (esim. perusasteen koulutuksen

suorittaneet ja työvoiman ulkopuolella olevat). Käytännössä tämä tosin on haastavaa ja edellyttää lisäresursseja kuten monialaisia ohjaus- ja tukipalveluja, jotka myös maksavat enemmän.

Jatkotutkimus- ja tietotarpeet

Tutkimustietoa tarvitaan lisää työvoimapolitiikan kustannusvaikuttavuudesta sekä niiden kokonaisvaikutuksista työllisyyteen. Lisäksi vaikuttavuusanalyyssejä muutamaa vuotta pidemmällä aikajänteellä tarvitaan nykyistä enemmän. Suomessa on laadukkaat rekisteriaineistot, jotka mahdollistavat pitkäjänteisen vaikuttavuuden tarkastelun sekä myös vaikuttavuuden tarkastelun muille asiakasryhmille kuin työttömille työnhakijoille (esim. lomautetut ja työvoiman ulkopuolella olevat).

Arvioimme ammatillisen työvoimakoulutuksen vaikuttavuutta asiakastietojärjestelmään syötetyn koulutuslajin perusteella. Tutkimuksen aikana selvisi, että muuttuja sisältää paljon epävarmuutta ja mittausvirheitä, sillä kirjaimiskäytännöt vaihtelevat. Seurannan kannalta olisi tärkeää, että ammatillisen työvoimakoulutuksen sisällön kirjaaminen olisi tarkempaa ja yhtenäisempää, jotta voitaisiin arvioida paremmin eri koulutusten vaikuttavuutta, ja myös arvioida, millainen ammatillinen työvoimakoulutus on vaikuttavinta. Lisäksi arviointitutkimuksissa tulisi erityisesti tarkastella ja vertailla palveluja, jotka ovat läheisiä substituutteja toisille (esim. ammatillinen työvoimakoulutus ja työttömyysetuudella tuettu omaehtoinen opiskelu).

Lähteet

Aho, S., Tuomala, J., Hämäläinen, K. ja Mäkiaho, A. (2018). Työvoimapolvelujen kohdistuminen ja niihin osallistuvien työllistyminen. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimus-toiminnan julkaisusarja 19/2018.

Alasalmi, J., Alimov, N., Ansala, L., Busk, H., Huhtala, V., Kekäläinen, A., Keskinen, P., Ruuskanen, O. ja Vuori, L. (2019). Työttömyyden laajat kustannukset yhteiskunnalle. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 16/2019.

Alasalmi, J., Busk, H., Holappa, V., Karhunen, H., Mayer, M., Nivala, A., Suhonen, T. ja Valtakari, M. (2022). Ammatillisen työvoimakoulutuksen toimivuuden ja vaikutusten arviointi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 35/2022.

Biewen, M., Fitzenberger, B., Osikominu, A., ja Paul, M. (2014). The effectiveness of public-sponsored training revisited: The importance of data and methodological choices. *Journal of Labor Economics* 32(4): 837-897.

Brown, A. J. ja Koettl, J. (2015). Active labor market programs - employment gain or fiscal drain? *IZA Journal of Labor Economics* 4(1): 1-36.

Card, D., Kluge, J. ja Weber, A. (2018). What works? A meta analysis of recent active labor market program evaluations. *Journal of the European Economic Association* 16(3): 894-931.

Hämäläinen, K. ja Tuomala, J. (2007). Vocational labour market training in promoting youth employment. VATT Discussion Paper 432, Government Institute for Economic Research.

Hämäläinen, K., Uusitalo, R., & Vuori, J. (2008). Varying biases in matching estimates: Evidence from two randomised job search training experiments. *Labour Economics* 15(4): 604-618.

Kauhanen, A. (2020). Aktiivinen työvoimapolitiikka. Teoksessa Alasalmi J., Busk, H., Kauhanen, A., Leinonen, T., Solovieva, S., Valkonen, T. ja Viikari-Juntura, E. (toim.) Työpolitiikka ja työllisyysaste: tutkimukseen perustuvia johtopäätöksiä. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 33/2020.

Lechner, M., Miquel, R. ja Wunsch, C. (2011). Long-run effects of public sector sponsored training in West Germany. *Journal of the European Economic Association* 9(4): 742-784.

Lehmann, H. ja Kluge, J. (2010). Assessing Active Labour Market Policies in Transition Economies. Teoksessa Caroleo F. ja Pastore F. (toim.) *The Labour Market Impact of the EU Enlargement*, AIEL Series in Labour Economics, 275-307. Physica-Verlag. HD.

Levy Yeyati, E., Montane, M. ja Sartorio, L. (2019). What Works for Active Labor Market Policies? CID Faculty Working Paper 358, Center for International Development, Harvard University.

Michalopoulos, C., Bloom, H. S., & Hill, C. J. (2004). Can propensity-score methods match the findings from a random assignment evaluation of mandatory welfare-to-work programs? *Review of Economics and Statistics* 86(1): 156-179.

Osikominu, A. (2013). Quick job entry or long-term human capital development? The dynamic effects of alternative training schemes. *Review of Economic Studies* 80(1): 313-342.

Sianesi, B. (2004). An evaluation of the Swedish system of active labor market programs in the 1990s. *Review of Economics and Statistics* 86(1): 133-155.

Skedinger, P. ja Widerstedt, B. (2007). Cream skimming in employment programmes for the disabled? Evidence from Sweden. *International Journal of Manpower* 28(8): 694-714.

Tuomala, J. (2002). Työvoimakoulutuksen vaikutus työttömien työllistymiseen. VATT-tutkimuksia 85, Valtion taloudellisen tutkimuskeskus.

Miten aikuisten taidot ovat kehittyneet viime vuosikymmenellä – Kansainvälisen aikuisten taitotutkimuksen (PIAAC) tiedonkeruu käynnistyi syksyllä 2022

Maija Lyly-Yrjänäinen¹ – Joonas Mannonen²

Digitalisaation ja jatkuvan oppimisen aikakaudella on vaikea tulla toimeen ilman riittäviä perustaitoja. Taidoilla on entistä vahvempi kytkös hyvinvointiin, sillä puutteet taidoissa vaikeuttavat arkisten asioiden hoitamista sekä yhteiskunnallista ja työelämään osallistumista, jolloin myös syrjäytymisen riski kasvaa. Informaatioyhteiskunnassa kriittisen lukutaidon merkitys korostuu etenkin kriisiaikoina, koronapandemian myötä ja Venäjän hyökättyä Ukrainaan. Vuon-

na 2012 ensimmäistä kertaa toteutettu Kansainvälinen aikuisten taitotutkimus (PIAAC³) toi aikuisten perustaidot ja niiden merkityksen vahvasti esille, kun yleensä yhteiskunnallinen keskustelu on keskittynyt koululaisten taitoihin esimerkiksi PISA⁴-, TIMSS⁵- ja PIRLS⁶-tutkimusten myötä. Kansainvälisen aikuisten taitotutkimuksen avulla saadaan tietoa yhteiskunnassa toimimiselle ja jatkuvalle oppimiselle välttä-

¹ Maija Lyly-Yrjänäinen, VTM, johtava asiantuntija, työ- ja elinkeinoministeriö

² Joonas Mannonen, KM, projektitutkija, Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto

³ Tutkimus tunnetaan myös nimellä PIAAC-tutkimus. Lyhenne tulee OECD:n englanninkielisen tutkimusohjelman nimestä, Programme for the International Assessment of Adult Competencies, PIAAC

⁴ Programme for International Student Assessment

⁵ Trends in International Mathematics and Science Study

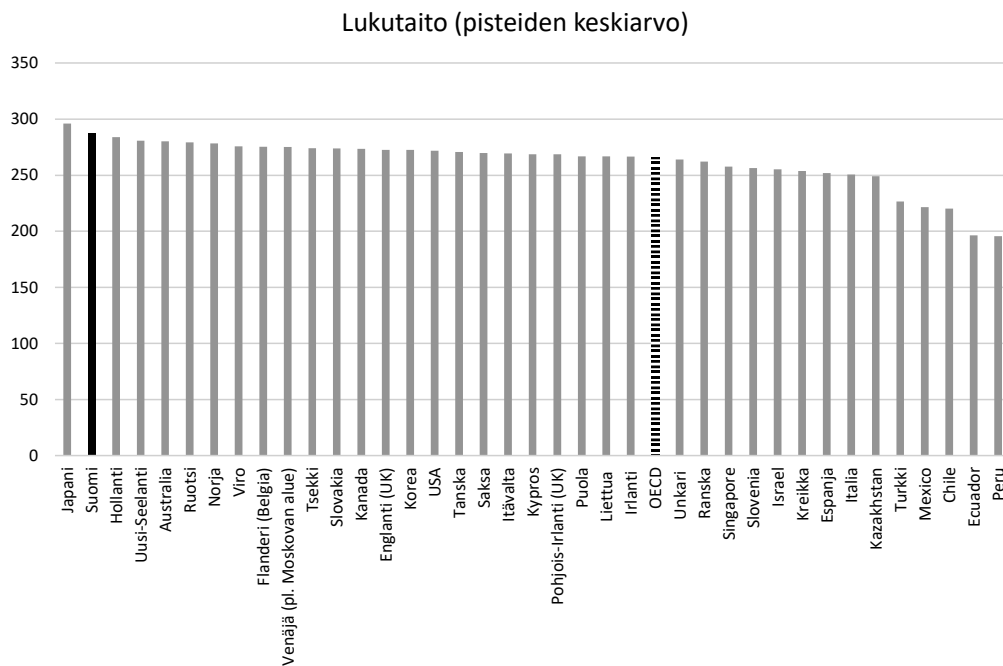
⁶ Progress in International Reading Literacy Study

mättömien luku-, numero- ja ongelmanratkaisutaitojen tasosta työikäisessä aikuisväestössä.

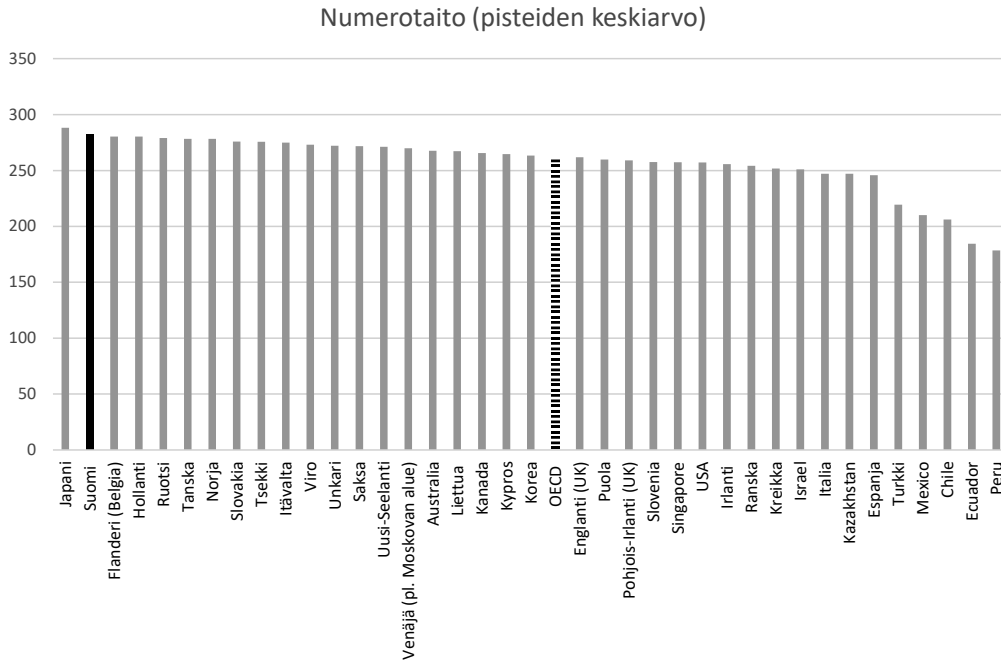
Suomi pärjäsikin vuoden 2012 tutkimuksessa erinomaisesti, kun eri maiden tuloksia vertaillaan keskenään. Taidot olivat maiden parhaimmista kaikilla kolmella mitatulla osa-alueella: lukutaidossa, numerotaidossa ja tietotekniikkaan perustuvassa ongelmanratkaisutaidossa (ks. Malin 2012). Luku- ja numerotaitopisteiden keskiarvot tutkimuksen osallistujamaissa on esitetty ku-

vioissa 1 ja 2. Suomen aikuisväestö sijoittui vertailussa toiseksi heti Japanin jälkeen sekä luku- että numerotaidossa. Tietotekniikkaan perustuvassa ongelmanratkaisutaidossa 42 % vastaajista sijoittui Suomessa korkeimmille tasoille (tasot 2 ja 3). Osuus oli suurempi ainoastaan Uudessa-Seelannissa ja Ruotsissa (44 %). Osuus oli yli 40 prosenttia myös Hollannissa ja Norjassa (42 % ja 41 %). (ks. OECD 2019, 59.)

Kuvio 1. Aikuisten lukutaidot kansainvälisessä vertailussa, vuodet 2011–2017



Lähde: OECD, Education GPS

Kuvio 2. Aikuisten numerotaidot kansainvälisessä vertailussa, vuodet 2011–2017

Lähde: OECD, Education GPS

Sen jälkeen, kun tutkimus viimeksi tehtiin kymmenen vuotta sitten, on tapahtunut paljon. Digitalisaatio on harpannut eteenpäin ja vaatimukset kriittiselle medialukutaidolle ovat kasvaneet. Väestö on ikääntynyt entisestään. Suomeen on tullut lisää väkeä muista maista. Arki ei tahdo sujua ilman riittäviä perustaitoja. Koulutus ja taidot ovat työelämään pääsyn sekä siellä pysymisen ja menestymisen yksi edellytys. Suomen kilpailukyky on entistä enemmän innovaatioiden ja korkean osaamisen varassa. Pula osaavasta työvoimasta on monilla aloilla huutava.

Kansainvälinen aikuisten taitotutkimus on tuonut lisää ymmärrystä esimerkiksi ajankohittaiseen keskusteluun ammattien ja työtehtävien häviämisestä teknologisen kehityksen ja digitalisaation myötä. Freyn ja Osbornen (2017) paljon keskustelua herättäneen analyysin mukaan jopa 47 prosenttia töistä voisi olla automatisoitavissa Yhdysvalloissa muutaman seura-

van vuosikymmenen aikana. Pajarisen ja Rouvisen (2014) tutkimuksessa analyysi toistettiin Suomen osalta ja sen mukaan automaatio uhkaa noin joka kolmatta työpaikkaa. Kansainvälinen aikuisten taitotutkimus tuo keskusteluun uuden näkökulman. Kun töitä tarkastellaan ammattiluokitusten lisäksi sen mukaan, mitä ihmiset ovat PIAACissa vastanneet tekevänsä työssään käytännössä, selvästi pienempi osa työntekijöistä vaikuttaa olevan tehtävissä, jotka ovat riskissä kadota teknologisen kehityksen myötä. PIAAC-tutkimukseen osallistuneissa OECD-maissa 14 prosenttia töistä kuuluu korkean riskin ryhmään. Automaattioriski pienenee sitä mukaa, mitä korkeampi koulutus ja mitä paremmat luku- ja numerotaidot henkilöllä on. Myös korkeampi tulotaso on yhteydessä pienempään riskiin. Kansainvälisesti tarkasteltuna automaattioriski on pienin Pohjoismaissa, Hollannissa,

Yhdysvalloissa, Kanadassa sekä Uudessa-Seelannissa. (ks. Nedelkoska & Quintini 2018.)

Automaatioteknologioiden käyttöönotto ei välttämättä vähennä työllisyyttä, jos sen tuloksena tuottavuus kasvaa ja syntyy uusia työtehtäviä, joita työnsä menettäneet voivat ottaa vastaan (ks. esim. Kauhanen 2021). On kuitenkin todennäköistä, että matalasti koulutettujen ja rutiinitehtäviä tekevien työntekijöiden tarve vähenee huomattavasti. Työmarkkinoilla osaamisvaatimukset muuttuvat useimmissa töissä ja myös monissa työntekijäammateissa. Tarvitaan entistä enemmän työntekijöitä, jotka pystyvät abstraktiin ja luovaan ajatteluun ja joilla on hyvät ongelmanratkaisutaidot. Jotta kehitys ei johdaisi työttömyyden ja tuloerojen kasvuun, tarvitaan panostuksia jatkuvaan oppimiseen, koulutukseen, uudelleentyöllistymisen tukemiseen sekä tasa-arvoon. (ks. Martin 2018, 20–21.)

Ensimmäisen PIAAC-tutkimuksen perusteella Suomessa eri ikäryhmien väliset erot taidoissa ovat hyvin suuria. Parhaat perustaidot oli nuorilla aikuisilla. Yli 65-vuotiaat, joiden osuus Suomen väestöstä lähenee jo neljännestä, rajautuivat tutkimuksen ulkopuolelle, mutta jo vanhimmassa työkäisten ryhmässä taidot olivat huomattavasti heikommat kuin nuoremmilla aikuisilla. Kaikkein nuorimpien tutkimukseen osallistuneiden ikäryhmissä taidot jäivät kuitenkin jälkeen kolmekymppisten taidoista. Tutkimuksen perusteella tunnistettiin kolme riskiryhmää, joissa on keskimääräistä yleisempää, että perustaidot eivät riitä tietoyhteiskunnassa toimimiseen. Perustaitojen kehittämisessä tulisi huomioida erityisesti ikääntyneiden, vailla toisen asteen koulutusta olevien ja maahanmuuttajien tarpeet. (ks. Musset 2015, Lyly-Yrjänäinen et al. 2015.)

Jatkuva oppiminen on Suomessa laajaa. Jopa kaksi kolmesta aikuisesta kehittää osaamistaan vuosittain. Tästä huolimatta parantamisen va-

raa on. Esimerkiksi ammatillisen koulutuksen suorittaneille ei ole selkeitä mahdollisuuksia kehittää osaamistaan korkea-asteella, ja tutkinnon osia suppeampia, työelämän kannalta relevantteja lyhyitä koulutuksia on vähän tarjolla. Tällaisten vaihtoehtojen puutteessa monet hakeutuvat tutkintoon johtavaan koulutukseen. Koulutustarjontaa voisi vahvemmin suunnata vastaamaan työmarkkinoiden akuutteihin tarpeisiin ja esimerkiksi taitotarpeiden ennakoinnissa on kehitettävää. Lisäksi Suomessa aikuis-koulutukseen osallistumisessa on suuri kiilu niiden välillä, joiden perustaidot ovat parhaimmat ja heikoimmat. Koulutukseen osallistuvat eniten ne, joiden perustaidot ovat jo valmiiksi hyvällä tasolla. Erot ovat OECD-maiden suurimpia. Erityisiä tukitoimia, hakevaa toimintaa eli toimenpiteitä, joilla tavoitetaan ja motivoidaan ihmisiä osallistumaan koulutukseen, ohjausta ja neuvontaa sekä räätälöityjä koulutuksia tarvitaan, jotta jatkuva oppiminen olisi kaikkien ulottuvilla. (ks. OECD 2020.)

Työkäisten osaamisen kehittämiseen on politiikkatasolla pyritty vastaamaan esimerkiksi jatkuvan oppimisen uudistuksella. Vuonna 2021 perustettiin Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus (JOTPA), joka edistää työkäisten osaamisen kehittämistä ja osaavan työvoiman saatavuutta. Keinoja ovat muun muassa työkäisten osaamispalvelujen ja ennakoinnin kehittäminen, koulutuksen ja ohjauksen kohdentaminen erityisesti rakennemuutosaloille ja koulutuksessa aliedustetuille ryhmille. Ohjaukseen ja osaamiskartoitukseen panostetaan. Digitalisaatio-ohjelmassa kehitetään sähköisiä palveluja sekä korkeakoulutuksen digitalisaatiota ja joustavan oppimisen mahdollisuuksia.⁷ Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisen TYÖ 2030 -ohjelmassa (2019–2023) on luotu organisaatioille, etenkin pk-yrityksille, työkaluja osaamisen kehittämisen, ennakoinnin ja digitalisaa-

⁷ Lisää tietoa Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen toiminnasta löytyy internetsivuilta: <https://okm.fi/jatkuvan-oppimisen-ja-tyollisyyden-palvelukeskus> ja <https://jotpa.fi/>

tion tueksi. Nuorten osalta merkittävä uudistus on oppivelvollisuuden laajentaminen. Uudistuksen myötä oppivelvollisuus päättyy, kun nuori täyttää 18 vuotta tai kun hän tätä ennen suorittaa toisen asteen tutkinnon (ks. oppivelvollisuuslaki 1214/2020). Laki astui voimaan vuonna 2021. Lain taustalla on tavoite, että jokainen peruskoulun päättävä suorittaa toisen asteen koulutuksen. Jotta tavoitteeseen päästään on varmistettava, että kaikilla perusopetuksen päättävillä on toisen asteen opinnoissa tarvittavat tiedot, taidot ja osaaminen.

Kansainvälisen aikuisten taitotutkimuksen aineiston pohjalta on tehty runsaasti kansainvälistä ja kansallista tutkimusta ja politiikka-suosituksia. Kansainvälisten jatkotutkimusten määrä on mittava (ks. Maehler & Konradt 2022). Suomessa tietoja on hyödynnetty koulutukseen ja työelämään keskittyvien uudistusten valmistelussa, ja tulosten pohjalta on käynnistetty perustaitojen kehittämishankkeita. Tutkimus on lisännyt ymmärrystä perustaitojen tilanteesta väestössä ja niiden merkityksestä yhteiskunnassa.

Mikä on Kansainvälinen aikuisten taitotutkimus?

Toista kertaa toteutettava Kansainvälinen aikuisten taitotutkimus kerää jälleen tietoja aikuisten luku-, numero- ja ongelmanratkaisutaidoista sekä niiden yhteyksistä erilaisiin taitojen kannalta keskeisiin taustatekijöihin. Vuosina 2022–2023 kerättävän aineiston avulla saadaan ajantasaista tietoa aikuisten taidoista ja niiden merkityksestä heidän elämänkulussaan, esimerkiksi työllistymisessä ja työelämässä, koulutukseen osallistumisessa, vapaa-ajalla, ansioiden kannalta sekä hyvinvoinnissa ja syrjäytymisessä. Koska uusi aineisto antaa mahdollisuuksia verrata tuloksia ensimmäisen PIAAC-kierroksen tuloksiin, voidaan sen avulla myös analysoida, miten aikuisten perustaidot ovat kehittyneet

ja miten esimerkiksi taitojen kannalta riskiryhmissä olevien aikuisten auttamisessa on kymmenessä vuodessa onnistuttu.

Kansainvälinen aikuisten taitotutkimus (Survey on Adult Skills) on osa Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestön OECD:n aloitteesta käynnistettyä tutkimusohjelmaa (Programme for the International Assessment of Adult Competencies, PIAAC). Tutkimuksesta käytetään yleisesti myös nimeä PIAAC-tutkimus. Se on jatkoa aikaisemmille aikuisten taitoja mittaaville hankkeille.⁸ Kansainvälinen aikuisten taitotutkimus on tiedonkäsittelytaitojen kansainvälinen arviointitutkimus. Siinä arvioidaan kolmen tyyppisiä taitoja, kirjallisten tekstien lukemista ja ymmärtämistä, matemaattisen ja numeerisen tiedon ymmärtämistä sekä ongelmanratkaisua. Lisäksi tutkimuksessa täytetään laaja taustakysely. Ensimmäiseen tutkimukseen osallistui yhteensä 39 maata/aluetta vuosien 2011–2017 toteutettujen kolmen tiedonkeruukierroksen aikana (OECD 2022). Uuden tutkimuksen aineisto kerätään vuosina 2022–2023 ja mukana on 32 maata/aluetta.

Tutkimuksen kehittämisestä, sen sisällöistä, infrastruktuurista ja ohjeistuksista, laadunvarmistuksesta, aineistojen käsittelystä sekä tutkimuksen kansainvälisestä koordinoinnista vastaa OECD:n kilpailuttama konsortio. Konsortioon kuuluu kuusi organisaatiota neljästä eri maasta. Kokonaisvastuussa on yhdysvaltalainen Educational Testing Service (ETS). Suomessa tutkimusta rahoittavat opetus- ja kulttuuriministeriö sekä työ- ja elinkeinoministeriö. Ministeriöt ja Opetushallitus kuuluvat OECD:n koolle kutsumaan osallistujamaiden neuvostoon, jossa päätetään tutkimuksen suuntaviivoista. Tutkimuksesta ja tulosten raportoinnista Suomessa vastaa Jyväskylän yliopiston Koulutuksen tutkimuslaitos. Aineistonkeruun toteuttaa Tilastokeskus. Tutkimuksella on kansallinen ohjausryhmä, jossa ovat edustettuina opetus- ja kulttuuriministeriö, työ- ja elinkeinoministe-

⁸ International Adult Literacy Survey (IALS) vuosina 1994–1998 ja Adult Literacy and Life Skills Survey 2002–2007.

riö, Opetushallitus, Jyväskylän yliopiston Koulutuksen tutkimuslaitos ja Tilastokeskus.

Aineisto kerätään käyntihaastatteluilla vastaajien kotona tai rauhallisessa julkisessa tilassa. Ensin haastattelija tekee vastaajalle taustahaastattelun, jonka jälkeen tämä tekee taitoja mittaavat tehtävät itsenäisesti. Haastattelija on paikalla koko käynnin ajan. Sekä haastattelut että tehtävät tehdään tablettitietokoneen avulla. Tutkimus on rakennettu siten, että nekin, joilla on vain vähän kokemusta digitaalisista laitteista, pystyisivät osallistumaan tutkimukseen ja tekemään tehtävät tabletilla. Vuoden 2021 kesällä tehdyn esitutkimuksen perusteella tablettitietokone toimi tiedonkeruuvälineenä hyvin, joten tutkimuksessa päätettiin luopua kokonaan paperisista tehtävävihkoista. Samalla tabletin käytön voidaan ajatella heijastavan niitä vaatimuksia, joita nyky-yhteiskuntaan osallistuminen yksilöille asettaa. Yhä suurempi osa arkisesta lukemisesta, laskemisesta ja ongelmanratkaisusta tapahtuu digitaalisten laitteiden välityksellä, eikä monien asioiden hoitaminen paperilla ole enää mahdollista.

Tutkimushaastattelut alkoivat vuoden 2022 syksyllä ja ne kestävät vuoden 2023 kevääseen saakka. Tutkimukseen poimitaan ositetulla otannalla 16–65-vuotiaita aikuisia. Otoksen koko on 8 400 henkilöä ja perusjoukon koko on noin 3,5 miljoonaa henkilöä. Taustakyselyssä kerätään tietoja muun muassa vastaajien demografisesta taustasta, koulutuksesta, työmarkkina-asemasta ja työoloista, taitojen käytöstä työssä ja vapaa-ajalla, sosioekonomisesta taustasta, yhteiskunnallisista asenteista sekä persoonallisuuden piirteistä. Taustahaastattelun kesto on noin 20–45 minuuttia vastaajan elämäntilanteesta riippuen. Taitoja mittaavien tehtävien tekemiseen kuuluu keskimäärin noin 45 minuuttia. Jokainen vastaaja saa käyttää teh-

täviin tarvitsemansa ajan, joten hajonnan arvelaan olevan iso.

Lukutaito, numerotaito ja adaptiivinen ongelmanratkaisutaito

Tutkimuksessa mitataan perustaitoja, jotka luovat perustan muiden taitojen ja tietojen oppimiselle, ja joita tarvitaan arki- ja työelämässä joka päivä. Mukana on hyvin eri tasoisia taitoja mittaavia tehtäviä eikä niiden tekemiseen vaadita työssä tai koulutuksessa hankittua erityisosaamista. Tehtävät liittyvät arkielämän, työelämän ja yhteiskunnassa toimimisen konteksteihin. Luku- ja numerotaitojen osalta tuloksia voidaan verrata edellisen, noin kymmenen vuoden takaisen, tutkimuskierroksen tuloksiin. Adaptiivinen ongelmanratkaisu on uusi taitoalue, josta ajallista vertailutietoa ei saada.

Lukutaidon (literacy) arviointi pohjautuu seuraavaan määritelmään: ”Lukutaito on kirjoitetun tiedon hakemista, ymmärtämistä ja arvioimista omien tavoitteidensa saavuttamiseksi, itsensä kehittämiseksi ja yhteiskuntaan osallistumiseksi.”⁹ Tutkimuksen mittaaman lukutaidon tehtävissä on siis kyse tehtävän kannalta oleellisen tiedon tunnistamisesta, ymmärtämisestä ja sen lähteen luotettavuuden arvioimisesta. Luettavat tekstit vaihtelevat tyypiltään ja formaatiltaan. Ne sisältävät sekä interaktiivisia digitaalisia tekstejä, joissa voi olla linkkejä tai navigaatiopainikkeita, että perinteiseen printtinäkymään perustuvia tekstejä. Välillä lukija voi joutua arvioimaan useita tekstejä, jotka saattavat olla keskenään ristiriitaisia. (OECD 2021.) Kuvassa 1 on esitetty esimerkki lukutaitoa mittaavasta tehtävästä.

Numerotaito (numeracy) määritellään PIAA-Cissa seuraavasti: ”Numerotaito on eri tavoin esitettyjen matemaattisten sisältöjen, tietojen ja ideoiden hakemista, hyödyntämistä ja kriittistä arviointia erilaisissa arkielämän matema-

⁹ ”Literacy is accessing, understanding, evaluating and reflecting on written texts in order to achieve one’s goals, to develop one’s knowledge and potential and to participate in society.”

Kuva 1. Lukutaidon mittaamiseen liittyvä esimerkkitehtävä

PIAAC

Tehtäväkokonaisuus 2 - Kysymys 2 / 3

Katso artikkelia. Vastaa alla olevaan kysymykseen käyttämällä vedä ja pudota -toimintoa.

Laita ruokatutkijoiden suosustusten perusteella alla olevat kolme säilytysmenetelmää järjestykseen sen mukaan, kuinka todennäköisesti ne pitävät leivän tuoreena.

Huonelämpötilassa säilytys **Jääkaapissa säilytys**

Pakastimessa säilytys

Pysy **TODENNÄKÖISIMMIN** tuoreena pidempään

↓

Pysy **VÄHITEN** **TODENNÄKÖISESTI** tuoreena pidempään

Leivät ja keksit **Tutkimuksen yhteenveto**

<https://www.ruokatutkimus.fi>

Leivän pilaantuminen

Tiesitkö, että leivän tuoreuteen voi vaikuttaa lämpötila, jossa sitä säilytetään? Kyse on kemiallisesta prosessista nimeltä retrogradaatio. Vaikka se ei olekaan monelle meistä tuttu ilmiö, olemme kaikki nähneet sitä omassa keittiössämme.

Ruokatutkijoilla on seuraavat suositukset:

- Retrogradaatio ilmenee nopeammin kohtalaisen kylmissä lämpötiloissa (noin 4 °C) kuin lämpimämmissä lämpötiloissa.
- Erittäin kylmät lämpötilat (noin -18 °C) hidastavat retrogradaatiota.

Kuva 2. Numerotaidon mittaamiseen liittyvä esimerkkitehtävä

PIAAC

Tehtäväkokonaisuus 4 - Kysymys 1 / 1

Katso vaa'an lukemaa. Napauta suurennuslasia. Napauta vastausruutua ja kirjoita vastaus alla olevaan kysymykseen numeronäppäimistöä käyttämällä.

Paljonko vaa'an osoittama paino on kilogrammoina (kg)?

Anna vastauksesi yhden desimaalin tarkkuudella.

kg

0kg 10 20 30 40 50 60

0LBS 10 20 30

Suurena napauttamalla

tiikkaa sisältävissä tilanteissa.”¹⁰ Numerotaidon tehtävissä vastaaja saa eteensä erilaisia arkielämän pulmia, joiden ratkaiseminen vaatii matemaattisten ideoiden hyödyntämistä. Johtopäätösten muodostamisen tueksi vastaajalla voi olla käytettävissään erilaisia tietolähteitä tai työvälineitä. Tehtävien sisällöt voivat liittyä esimerkiksi lukumääriin, tilaan tai mittasuhteisiin, ja ne voivat olla esitetty esimerkiksi tekstinä, kuvina tai digitaaliselle ajalle ominaisina interaktiivisina laskentaulukkoina tai infografiikoina. (mt.) Numerotaitoa mittaava esimerkkitehtävä on esitetty kuvassa 2.

Luku- ja numerotaitojen mittaaminen tapahtuu tutkimuksessa adaptiivisesti. Tämä tarkoittaa sitä, että vastaajalle tulevat tehtävät valikoituvat sen perusteella, miten henkilö on suorittanut edellisistä tehtävistä. Ennen varsinaisiin luku- ja numerotaidon tehtäviin etenemistä vastaaja saa tehtäväkseen muutaman yksinkertaisemman luku- ja numerotaidon perustehtävän (reading and numeracy components). Lukutaidon osalta perustehtävien tarkoituksena on tuottaa tietoa lukusujuvuudesta, joka viittaa vastaajan kykyyn ymmärtää sanojen ja lyhyiden virkkeiden merkitystä tehokkaasti. Lukusujuvuus nähdään perusedellytyksenä edistyneemmän lukutaidon kehittymiselle. Numerotaidon osalta perustehtävissä selvitetään, miten hyvin henkilö ymmärtää määrällisiä peruskäsitteitä. Niissä vastaajaa pyydetään laskemaan kuvassa näkyvien objektien lukumääriä tai vertailemaan lukujen suhteellista suuruutta. Tämän tutkimusosion tarkoitus on tuottaa lisää tietoa vastaajista, joiden luku- ja numerotaidoissa on eniten kehittämistä. (emt.)

Adaptiivisen ongelmanratkaisutaidon (adaptive problem solving) mittausta on Kansainväli-

sessä aikuisten taitotutkimuksessa uusi osa-alue, joka kehitettiin ensimmäisellä tutkimuskierroksella käytetyn tietotekniikkaan perustuvan ongelmanratkaisutaidon (problem solving in technology-rich environments) tilalle. Tutkimuksessa käytetään seuraavaa määritelmää: ”Adaptiivinen ongelmanratkaisutaito on kykyä saavuttaa tavoitteensa muuttuvassa tilanteessa, jossa avaimet tilanteen ratkaisemiseksi eivät ole välittömästi saatavilla. Se vaatii sekä kognitiivisia että metakognitiivisia prosesseja; ongelman määrittämistä, ongelman kannalta keskeisen tiedon hankintaa ja sen soveltamista ongelman ratkaisemiseksi monenlaisissa tietoympäristöissä ja konteksteissa.”¹¹ Ongelmanratkaisun adaptiivisuus viittaa tässä yhteydessä kykyyn reagoida muuttuviin olosuhteisiin ongelmanratkaisuprosessin aikana. Sen sijaan, että kaikki ongelmanratkaisuun tarvittava tieto olisi välittömästi saatavilla ja vastaaja voisi määritellä kaikki tarvittavat toimenpiteet etukäteen, täytyy hänen tarkkailla tilanteen kehittymistä ja mukautua mahdollisiin olosuhteiden muutoksiin. Adaptiivinen ongelmanratkaisu katsotaan tärkeäksi taidoksi tietoyhteiskunnassa, jossa uuden tiedon saatavuus sekä nopeat ja odottamattomat muutokset ovat arkipäivää. (emt.)

Taustakysely

Taustakyselyn päätarkoituksena on tukea ja lisätä luku-, numero- ja ongelmanratkaisutaitoihin liittyvää ymmärrystä. Se kuitenkin tuottaa itsessäänkin laajasti kiinnostavaa yhteiskunnallista tietoa esimerkiksi työelämästä, koulutuksesta ja aikuisväestön taitojen käytöstä. Taustakyselyn kehittämisessä on pyritty huomioimaan monia eri prioriteetteja. Keskeisiä kriteereitä ovat esimerkiksi kerättävän tiedon yhteys arvioita-

¹⁰ ”Numeracy is accessing, using and reasoning critically with mathematical content, information and ideas represented in multiple ways in order to engage in and manage the mathematical demands of a range of situations in adult life.”

¹¹ Adaptive problem solving involves the capacity to achieve one’s goals in a dynamic situation, in which a method for solution is not immediately available. It requires engaging in cognitive and metacognitive processes to define the problem, search for information, and apply a solution in a variety of information environments and contexts.

viin taitoihin ja tiedon kansainvälinen vertailtavuus. Lisäksi on ollut tärkeää varmistaa yhdenmukaisuus tutkimuskierrosten välillä trenditiedon saamiseksi. Trenditieto viittaa tiedon vertailtavuuteen tutkimuskierrosten välillä, joka mahdollistaa tulosten ajallisen muutoksen tarkastelun. Trenditiedon avulla voidaan esimerkiksi tarkastella, miten aikuisten työssä tarvittavat taidot ja työn vaatimukset ovat muuttaneet viimeisen kymmenen vuoden aikana. Ajallisen vertailtavuuden saavuttamiseksi kyselylomake on monilta osin samanlainen kuin tutkimuksen ensimmäisellä kierroksella, jolloin suurin osa kysymyksistä toimi hyvin ja tuotti tiedollista lisäarvoa tutkimukselle.

Toisaalta taustakyselyn on heijastettava niitä muutoksia, joita yhteiskunnassa on vuosikymmenessä tapahtunut. Muun muassa teknologinen kehitys on muovannut ihmisten jokapäiväistä elämää. Tablettien ja älypuhelinien käyttö on yleistynyt valtavasti, mikä vaikuttaa myös siihen, miten luku-, numero- ja ongelmanratkaisutaitoja käytetään. Uudessa taustakyselyssä huomioidaan esimerkiksi sosiaalisessa mediassa tapahtuva lukeminen ja kirjoittaminen sekä digitaalisten laitteiden vapaa-ajan viihdekäyttö. Vastaajan käymistä koulutuspoluista ja nonformaalista koulutuksesta kerätään tietoja aiempaa tarkemmin. Myös vastaajan kasvu- ja työympäristöstä ollaan aikaisempaa kiinnostuneempia, sillä niiden merkitys taitojen kehittymiselle on osoittautunut aiemman tiedon valossa tärkeäksi.

Taustakyselyssä on mukana myös yksi kokonaan uusi osio, jonka pyrkimyksenä on tuottaa tietoja sosiaalisista- ja tunnetaidoista. Niiden arvioimiseksi OECD on ottanut käyttöön mittarin, joka perustuu laajasti, mutta ei kriittikittömästi hyväksytyyn ns. Big Five -persoonallisuusteoriaan. Tämän mukaan persoonallisuuden pääpiirteitä ovat avoimuus, tunnollisuus, ekstraversio, sovinnollisuus ja neuroottisuus. Tutkimuksessa vastaaja saa arvioitavaksi väitteitä, jotka kuvaavat persoonallisuuden piirteitä. Osion

tarkoituksena on yleisesti tuottaa tietoa, mikä merkitys väestötasolla näillä piirteillä on ihmisten elämänsäkulussa, esimerkiksi koulutukseen ja työelämään osallistumisessa ja niissä menestymisessä, sekä miten piirteet ovat yhteydessä mitattuihin taitoihin.

Persoonallisuuden piirteitä mittaavan osion ottaminen mukaan kansainväliseen tutkimukseen jakoi mielipiteitä eri maiden välillä ja sisällä. Osuus on osa lomakkeen kansainvälistä ydintä, mutta silti muutamat maat, esimerkiksi Yhdysvallat ja Japani, päättivät jättää tiedon keräämättä. Suurin osa osallistujamaista, Euroopan maat mukaan lukien, kuitenkin kerää tiedot. Osion ottaminen mukaan tutkimukseen herätti keskustelua Suomessakin, ja aiheesta järjestettiin tutkimuksen valmisteluvaiheessa tutkijoiden sekä ministeriöiden ja Opetushallituksen virkahenkilöiden kesken keskustelutilaisuus. Keskustelijat olivat melko yksimielisiä siitä, että olisi tärkeää kerätä tietoja sosiaalisista ja tunnetaidoista. Kuitenkin mielipiteet siitä, voidaanko näitä tietoja kerätä Big Five -teoriaan perustuvien väittämien avulla, jakoi näkemyksiä. Kriitikki kohdistui muun muassa siihen, miten tietoja analyyseissa käytetään, miten luotettavasti vastaajat arvioivat itseään haastattelijan läsnä ollessa sekä ylipäänsä Big Five -teoriaan.

Tutkimusta rahoittavat ministeriöt tekivät lopulta päätöksen, että persoonallisuuden piirteitä kuvaavia väittämiä otetaan tutkimukseen mukaan. Osio tuo uudenlaista ja mahdollisesti arvokasta tietoa aikuisten taitoihin ja elämänsäkulkuun liittyvistä tekijöistä. Useimmat tutkimukseen osallistuvat maat ja erityisesti Suomelle keskeiset verrokkimaat päättivät ottaa osion mukaan tiedonkeruuseen. Jos se olisi jätetty pois, olisi Suomi tältä osin jäänyt pois esimerkiksi pohjoismaisesta vertailusta, jossa persoonallisuusmuuttujia käytetään. On myös huomioitava, että seuraava tilaisuus saada vastaavia tietoja on todennäköisesti aikaisintaan kymmenen vuoden päästä, jolloin seuraava Kansainvä-

linen aikuisten taitotutkimus näillä näkymin toteutetaan.

Tiedonkeruussa noudatetaan tarkkoja laatuksiteereitä

Nyt käynnissä olevaa Kansainvälisen aikuisten taitotutkimuksen tiedonkeruuta edelsi vuonna 2021 tehty esitutkimusvaihe, jolloin eri maissa kerättiin aineistot mahdollisimman tarkasti päätutkimuksen menetelmiä noudattaen. Esitutkimuksen päätavoitteita olivat muun muassa taustakyselyn, tehtävien ja tabletin soveltuvuuden testaaminen sekä kenttätyön käytäntöjen harjoittelu. Esitutkimuksen kansainväliseen aineistoon saatiin yhteensä noin 35 500 taustakyselyyn vastannutta ja noin 28 900 taitojen arvioinnin suorittanutta vastaajaa. Esitutkimuksen tiedonkeruuseen ja sen tuottaman aineiston analyysiin perustuen taustakyselylomake viimeisteltiin ja taitoja parhaiten mittaavat tehtävät valikoitiin päätutkimukseen mukaan.

Esitutkimuksen tiedonkeruu sujui pääosin hyvin, mutta joitain tärkeitä oppeja päätutkimuksen tiedonkeruuseen kuitenkin saatiin. Haastattelijoiden rekrytoiminen ja mukana pysyminen oli monissa maissa vaikeaa. Vastaajien tavoittamisessa oli paljon työtä. On tärkeää, että haastatteloita on riittävästi ja että heidät koulutetaan huolellisesti. Suosituksena on, että päätutkimuksessa vastaajia tavoitellaan hyvissä ajoin esimerkiksi tiedottamalla tutkimuksesta eri yhteisöissä ja sosiaalisessa mediassa tiedonkeruun aikana. Useat maat, Suomi mukaan lukien, ovat päättäneet palkita vastaajia tutkimukseen osallistumisesta.

Ruotsissa vastaamisesta palkitsemisen vaihtokutsia tutkittiin esitutkimuksessa. Siellä esitutkimuksen otos jaettiin kolmeen ryhmään, joihin kuuluville maksettiin osallistumisesta eri suuruiset palkkiot (99, 500 ja 900 kruunua). Vastauksia saatiin sitä enemmän mitä suurempi palkkio oli. Etenkin ero 99 ja 500 kruunun palkkioiden välillä oli huomattava. (PIAAC

Nordic-Baltic-verkosto.) Suomessa Tilastokeskuksella on kokemusta palkitsemisesta muun muassa toisen kansainvälisen haastattelututkimuksen, Arvot ja mielipiteet Suomessa -tutkimuksen (ESS), yhteydessä tehdystä kokeesta. ESS:n tiedot kerättiin vuoden 2021 syksyllä käyntihaastatteluina ja vastausosuus oli 42 %. Osuus on laskenut merkittävästi esimerkiksi vuodesta 2012, jolloin saman tutkimuksen vastausosuus oli 67 %. Tutkimuksen erillisen verkkokyselyn yhteydessä selvitettiin kevään 2022 aikana rahallisen palkitsemisen vaikutusta vastaamiseen ja sillä oli vastausosuutta selvästi nostava vaikutus. (Tilastokeskus 2022, julkaisemat muistio.)

Tiedonkeruun onnistumista tukisi sekin, että ihmisten puhelinnumerot löytyisivät väestötietojärjestelmästä. Esimerkiksi Norjassa näin on ja tutkimukseen poimittujen henkilöiden tavoittaminen on siten helpompaa kuin Suomessa. Riittävien vastausosuuksien saamiseksi ja tutkimukseen osallistumisen kannustamiseksi kaikki keinot ovat tarpeen. Suomessa Kansainvälisen aikuisten taitotutkimuksen vastausosuus oli 66 % vuonna 2012. Yhtä korkean osuuden saavuttaminen on hyvin vaikeaa, sillä kymmenen vuoden aikana vastausaktiivisuus kyselytutkimuksiin on yleisesti ottaen heikentynyt merkittävästi.

PIAAC-tiedonkeruulle on asetettu tarkat laatuvaatimukset sekä laadun seurannan parametrit. Niiden avulla varmistetaan, että aineisto vastaa mahdollisimman hyvin kohdejoukkoa ja että taustahaastattelut ja taitoja mittaavat tehtävät suoritetaan mahdollisimman samalla tavalla eri maissa ja eri haastattelijoiden ohjeistamana. Laatuksiteerit ja ohjeet sekä niiden seuranta kattavat tiedonkeruun eri vaiheet, esimerkiksi:

- taustakyselyn ja taitoja mittaavien tehtävien kääntäminen eri kielille ja adaptoiminen kansallisiin tilanteisiin ja kulttuureihin sopiviksi,
- tutkimuksen otoksen suunnittelu ja poiminta,
- haastattelijoiden kouluttaminen

- tiedonkeruun kenttätöiden käytännöt, mukaan lukien vastaajien tavoittelemisen, haastattelumenetelmä ja laaduntarkkailu,
- aineiston tallentaminen ja käsittely sekä
- tutkimusetiikka ja vastaajien tietosuoja.

Lopulta kyse on tutkimustulosten luotettavuudesta ja aineiston kansainvälisestä vertailtavuudesta. Kansainvälinen konsortio on laatinut tutkimukselle käsikirjan, jota kaikissa maissa on noudatettava (ensimmäisen kierroksen laatuvaatimusten toteutuksesta, ks. OECD 2019). Yhteistyö konsortion ja maiden välillä on tiivistä, tiedonkeruun eri vaiheita seurataan tarkkaan ja edistymisestä raportoidaan säännöllisesti.

Lopuksi

Ensimmäisiä tietoja aikuisten taidoista on saatavissa vuoden 2024 lopulla, jolloin OECD julkaisee tutkimuksen kansainväliset ensitulokset, ja Jyväskylän yliopiston Koulutuksen tutkimuslai-

tos raportoi kansallisista tuloksista. Tämän jälkeen aineisto luovutetaan tutkijoiden käyttöön. Lisäksi Suomi on mukana Pohjoismaiden sekä Viron ja Latvian muodostamassa PIAAC Nordic-Baltic-tutkimusverkostossa, jossa analysoidaan näiden maiden aineistoja ja edistetään sekä aineiston että rekisteritietojen tutkimuskäyttöä.

Kansainvälinen aikuisten taitotutkimus on hyvin kunnianhimoinen tutkimus, johon on panostettu paljon rahallisestikin. Tiedonkeruun hinta on noin 3,5 miljoonaa euroa. Ensitulosten ja -raporttien lisäksi Suomen osallistuminen kansainväliseen tutkimusohjelmaan antaa tutkijoillemme pääsyn ainutlaatuisen aineistoon ja kansainväliseen tutkijayhteisöön. Tutkimuksen tuottama aineisto tarjoaa tutkijoille valtavasti mahdollisuuksia selvittää koulutus-, työ- ja sosiaalipolitiikan ydinkysymyksiä aikuisten taitojen yhteyksistä koulutukseen, työelämään ja hyvinvointiin. Sen avulla voidaan rakentaa luotettavaa ja kansainvälisesti vertailukelpoista tietopohjaa politiikkatoimille kohti vuotta 2030.

Lähteet

Frey, C. B. & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting & Social Change* 114, 254-280.

Kauhanen, A. (2021). Teknologisen kehityksen vaikutus työllisyyteen. ETLA Raportti No 114. <https://pub.etla.fi/ETLA-Raportit-Reports-114.pdf>

Lyly-Yrjänäinen, M., Haltia, P. & Packalen, P. (2015). Osaamisen ja elinikäisen oppimisen Suomi - riittävätkö kaikkien perustaidot? Työpoliittinen aikakauskirja 3/2015, 5-17. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Maehler, D. B., & Konradt, I. (2022). PIAAC Bibliography - 2008-2021. (GESIS Papers, 2022/02). Köln: GESIS - Leib-

niz-Institut für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.21241/ssoar.77833>

Malin, A., Sulkunen, S. & Laine, K. (2013). PIAAC 2012. Kansainvälisen aikuistutkimuksen ensituloksia. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2013:19. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Jyväskylä: Kopijyvä. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75272/okm19.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Martin, J. P. (2018). Skills for the 21st century: findings and policy lessons from the OECD survey of adult skills. OECD Education Working Paper No. 166. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/96e69229-en.pdf?expires=1661341592&id=id&accname=quest&checksum=3F02218A06F23D-559488FBD0AB63E9FC>

Musset, P. (2015). Building skills for all: a review of Finland. Policy insights on literacy, numeracy and digital skills from the survey of adult skills. OECD Skills Studies. <https://www.oecd.org/finland/Building-Skills-For-All-A-Review-of-Finland.pdf>

Nedelkoska, L. & Quintini, G. (2018). Automation, skills use and training. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 202. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/2e2f4eee-en.pdf?expires=1660912871&id=id&accname=guest&checksum=0DB18E9CEFE-72B06EFF2F38B7C888C56>

OECD (2022). OECD Skills Surveys. PIAAC 1st Cycle. PIAAC 1st Cycle - PIAAC, the OECD's programme of assessment and analysis of adult skills [haettu 6.9.2022]

OECD (2022). Education GPS. https://gpseducation.oecd.org/IndicatorExplorer?plotter=h5&query=0&indicators=P001*P002*P003*P004*P005*P006*P007*P008*P009*P010*P012*P013*P014*P015*P016*Q001*Q002*Q003*Q004*Q005*Q006*Q007*Q008*Q009*Q010*Q011*Q012*Q013*Q014*Q015*Q016*Q017*Q018*Q019*Q020*Q021*Q022*Q023*Q024*Q025*Q026*Q027*Q054*Q055*Q056*Q057*Q058*Q059*Q060*Q061*Q062 [haettu 17.8.2022]

OECD (2021). The assessment frameworks for cycle 2 of the programme for the international assessment of adult competencies. OECD Skills Studies. Paris: OECD Publishing

OECD (2020). Continuous Learning in Working Life in Finland, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/2ffcffe6-en>.

OECD (2019). Skills Matter: Additional Results from the Survey of Adult Skills, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris.

OECD (2019). Technical Report of the Survey of Adult Skills (PIAAC) (3rd Edition). PIAAC Technical Report 2019. pdf (oecd.org)

Pajarinen, M. & Rouvinen, P. (2014). Computerization threatens one third of Finnish employment. Etna Brief No 22. <https://www.etla.fi/wp-content/uploads/ETLA-Muistio-Brief-22.pdf>

PIAAC Nordic-Baltic-verkosto. PIAAC Field test successfully conducted. <https://piaac.net/news/piaac-field-test-successfully-conducted/> [haettu 17.8.2022]

Läpi elämän syntyvä moninainen osaaminen on saatava näkyviin

Milma Arola¹ – Tapio Huttula² – Jenni Larjomaa³ – Teea Oja⁴

Johdanto

Meillä kaikilla on osaamista, jota syntyy opinnoissa, työssä, harrastuksissa, arjessa ja ihmissuhteissa. Jotta osaamistaan voi hyödyntää tehokkaasti, se täytyy ensin tehdä näkyväksi. Osaamisen näkyväksi tekemisestä on valtavasti hyötyä sekä yksilöille että koko yhteiskunnalle. Näin voidaan esimerkiksi välttää työuran tyhjäkäyntiä, osaamispotentiaalia saadaan työpaikoilla ja koko yhteiskunnassa paremmin käyttöön ja ihmisiä osataan ohjata tarkoituksenmukaisten osaamis- ja koulutuspalveluiden pariin. Esimerkiksi Sitra näkee osaamisen ja sivistyksen pohjana Suomen kestäväälle menestykselle ja on nostanut yhdeksi vaalikaudet ylittäväksi strategiseksi tavoitteeksi Suomelle sen, että ihmisillä on kokonaisvaltainen käsitys osaamisestaan ja sen hyödyntämisen mahdollisuuksista. Osaamista on kuitenkin hankala määritellä yksiselitteisesti, sillä osaaminen on läsnä kaikkialla.

Osaaminen on sosiaalisesti muotoutuvaa ja sitä on tärkeää tarkastella sekä yksilön että yhteisön tasolla. Tässä katsauksessa kuvaamme yksilön

näkökulmasta osaamisidentiteetin syntymistä sekä syitä sille, miksi ihmisten on niin vaikeaa huomata ja tehdä omaa osaamistaan näkyväksi. Pohdimme osaamisen ja osaamisen huomaamisen yhteisöllistä ulottuvuutta sekä sitä, miten yksilöiden osaaminen tulee näkyväksi vuorovaikutussuhteissa. Kuvaamme, kuinka osaamisen näkyväksi tekemistä voidaan tukea ohjauksella ja millaisia ohjauspalveluita on tarjolla. Lopuksi pohdimme laajemmin osaamista ja sen merkitystä nyt ja tulevaisuudessa.

Moninainen osaaminen saattaa jäädä piiloon

Yksilön osaamisen ja sen rakentumisen monimuotoisuutta voidaan tarkastella osaamisidentiteetti-käsitteen avulla. Osaamisidentiteetillä viitataan ihmisen käsitykseen itsestään osajana. Kyse on ammatti-identiteettiä laajemmasta käsitteestä: osaamisidentiteetti voi pitää sisällään useita ammatti-identiteettejä. Olennaista on, että osaaminen nähdään laajempana

¹ Milma Arola, VTM, AmO, projektipäällikkö, Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus

² Tapio Huttula, FT, AmO, projektipäällikkö, Suomen kasvukäytävä

³ Jenni Larjomaa, MMM, KTM, AmO, erityisasiantuntija, työ- ja elinkeinoministeriö

⁴ Teea Oja, KM, ura- ja opinto-ohjaaja, AmO, erityisasiantuntija, työ- ja elinkeinoministeriö

kuin ammatti tai tutkinto. Osaaminen on moninainen ja moninaisesti syntyvä tiedon, taidon ja asenteiden kokonaisuus. Osaamista syntyy monissa ympäristöissä ja tilanteissa ja se voi liittyä yhtä lailla ammattialaan, työtehtäviin kuin perhe-elämäänkin. Osaamisidentiteetin vahvistuminen edellyttää kykyä tunnistaa omaa osaamista ja nähdä mahdollisuuksia oman osaamisen soveltamiseen. Osaamisidentiteetti näyttelee myös keskeistä osaa elämän siirtymissä. Esimerkiksi nuoret näkevät osaamisen porttina tulevaisuuteen, tyouralla etenemisen mahdollistajana ja itselle merkityksellisten asioiden saavuttamisen välineenä (mm. Ketamo ym. 2022; Paa-so & Maunu 2022). Vahva osaamisidentiteetti lisää minäpystyvyyden kokemusta ja auttaa ihmisiä suunnistamaan työmarkkinoilla - ja elämässä ylipäätään. Siitä huolimatta, että ihmiset oppivat läpi elämän erilaisissa yhteyksissä, kuten opinnoissa, työssä, ihmissuhteissa, harrastuksissa ja arjessa, vain murto-osa elämän aikana karttuvasta osaamisesta tulee huomatuksi.

Elinikäinen oppiminen Suomessa -kyselyn (Sitra ja Innolink 2020) mukaan 40 % aikuisista kokee, ettei omasta osaamisesta kertominen ole helppoa. Taustalla voi olla useita syitä, kuten se, että olemassa olevaan osaamiseen ei tule kiinnitetyksi huomiota. Jotta omasta osaamisesta voisi kertoa, tulee se ensin huomata ja tunnistaa. Silloin kun oppiminen on tietoisista ja tavoitteellista, uuteen osaamiseen kiinnitetään herkemmin huomioita: esimerkiksi koulutuksessa, kurseilla ja uuteen työhön perehtyessä oppimiselle on usein asetettu tavoitteet ja uudesta osaamisesta saa todistuksen, sertifikaatin tai muun tunnustuksen, jonka avulla osaaminen tulee näkyväksi ihmiselle itselleen ja samalla muille, vaikkapa työnantajille. Oppia ja osaamista syntyy kuitenkin myös esimerkiksi asuntoa remontoimassa, digilaitteita asentaessa tai elämän vastoinkäymisissä. Erityisen merkityksellinen oppimisen paikka työikäisille on työ itsessään: työn

vuoksi tapahtuvasta oppimisesta 80 % toteutuu työssä *työtä tekemällä* (Lemmetty ym. 2022). Lisäksi ihmiset kokevat oppivansa tärkeitä asioita juuri työelämässä (Sitra ja Innolink 2020). Kun osaamisesta ei saa todistusta tai muuta tunnustusta, osaamisen huomaaminen edellyttää pysähtymistä sekä kykyä reflektoida: mitä opin, mitä osaan?

Omasta osaamisesta kertomista hankaloittaa myös se, että ihmisille saattaa olla hämmäistä ja epäselvää, milloin omaa osaamista voi ja uskaltaa sanoa osaamiseksi. Onko osaaminen osaamista, jos siitä ei ole näyttöä, todistusta tai sertifikaattia? Voiko sanoa osaavansa, jos on vasta opettelemassa jotakin uutta asiaa ja osaa vasta vähän? Tai voiko sanoa osaavansa, jos joku muu osaa paremmin? Tutkinto tai ammatti ovat selvärajaisempia määritelmiä kuin osaaminen. Sille, missä kulkee osaamisen ja ei-osaamisen raja, ei ole olemassa yhdenmukaista määritettä. Osaamisen tunnistamisen haasteellisuuteen saattaa liittyä myös itsekritiikki ja vaikeus arvioida omaa osaamista objektiivisesti. Työuran aikana omaa osaamista pohditaan pääsääntöisesti erilaisissa arviointi- ja kilpailutilanteissa esimerkiksi työ- tai opiskelupaikkaa hakiessa. Tällöin huomio saattaa kiinnittyä siihen osaamiseen, jota ei ole, eikä siihen, mitä on. (Mm. Ryky & Arola 2021). Tällainen itsekritiikki kaventaa ihmisen käsitystä omasta osaamisestaan ja jättää moninaista osaamista piiloon.

Osaamisen tunnistamista haittaa myös suomalaisen kulttuuriin kuuluva vaatimattomuus, jonka seurauksena oman osaamisen esiin nostaminen saatetaan kokea vieraaksi, vaivaannuttavaksi ja jopa epäsovivaksi. Tämä on ristiriitaista, sillä samanaikaisesti työmarkkinoilla omaa osaamista on osattava esitellä ja brändätä. Lopulta, vaikka tietäisi osaavansa ja haluaisi kertoa siitä, osaamiselle saattaa olla hankala löytää sanoja. Osaamisesta käytetty kieli on vähintään yhtä moninaista kuin itse osaaminenkin.

Esimerkiksi työnhakija ja työnantaja saattavat käyttää samasta osaamisesta eri sanoja, eivätkä työelämän ja oppilaitosten käyttämä osaamis-kieli aina kohtaa toisiaan. Onneksi nykyaikainen kieliteknologia voi tuoda apua osaamiskielten tulkintaan ja yhteensovittamiseen. (Ketamo ym. 2022.)

Osaaminen ja sen huomaaminen on yhteisöllistä

Oman osaamisen huomaaminen ja näkyväksi tekeminen vaativat osaamista itsessään: on osattava tunnistaa omaa osaamista ja löydettävä sanat ja tavat kertoa siitä. Kyse ei kuitenkaan ole vain yksilön valmiuksista reflektoida ja tuoda näkyväksi osaamistaan vaan yhteisöjen ja koko yhteiskunnan kyvystä tukea moninaisen osaamisen syntymistä ja myös huomata ja antaa arvoa eri tavoin syntyneelle osaamiselle.

Miten osaaminen näkyväksi? -selvitys (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020) osoittaa, että suomalainen koulutusjärjestelmä tunnistaa ja tunnustaa muualla hankittua osaamista varsin hyvin. Suurin osa työikäisistä ei kuitenkaan ole koulutuksen piirissä, ja siksi osaamista on tunnistettava ja tehtävä näkyväksi myös muissa konteksteissa, esimerkiksi työelämässä. Työpaikoilla osaamisen tunnistamisen ja näkyväksi tekemisen käytännöt ovat selvityksen mukaan kovin vaihtelevia ja on yhteisöstä ja työpaikasta kiinni, millä tavoin ja missä määrin yhteisön jäsenten osaaminen tulee huomatuksi ja tunnistetuksi. Osaamisvajeisiin keskittyvän osaamisen johtamisen rinnalle ja tilalle näyttää onneksi tulleen tai ainakin olevan tuloillaan valmentavaa johtajuutta, jossa olennaista on luottamus ja arvonanto työntekijöiden ja asiantuntijoiden osaamiselle.

Se, millaisia käytäntöjä työpaikoilla tai muissa yhteisöissä on osaamisen huomaamiselle, on merkityksellistä siksi, että osaaminen itsessään

on sosiaalisesti syntyvää ja sen arvo sosiaalisesti määrittyvää. Myös yksilön osaamisidentiteetti rakentuu sosiaalisena konstruktiona vuorovaikutuksellisissa ryhmissä ja yhteisöissä (Paaso & Maunu 2022). Yksilön osaaminen tulee usein näkyväksi vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa esimerkiksi kun ratkaistaan asiakkaan ongelmia, autetaan muita ihmisiä tai vaikkapa opastetaan uutta työntekijää. Myös muilta saatu palaute ja kiitos sekä työskentely osaamistal- tataan erilaisten ihmisten kanssa tekee yhteisön jäsenten erilaista osaamista näkyväksi. Vaikka osaamisen johtamisen tulee työpaikoilla olla tietoista ja osaamisen huomaamisen käytäntöjen kulttuuriin ja toimintaan sisään rakennettuja, ei osaamisen näkyväksi tekeminen aina vaadi yhteisöltä mittavia ponnistuksia tai prosesseja. Myös pienillä käytännöillä voidaan edistää osaamisen huomaamista: esimerkiksi pysähtymällä ajoittain keskustelemaan, mitä työtä tehdessä on opittu tai antamalla tunnustusta toisten osaamisesta. Varsinkin pienillä työpaikoilla voitaisiin hyötyä osaamisen näkyväksi tekemisen hyvien käytäntöjen ja toimintatapojen levittämisestä eri työpaikkojen välillä. Vain huomattu ja näkyväksi tehty osaaminen voidaan saada käyttöön.

Osaamisen näkyväksi tekemisen merkitys laajenee lopulta yhteisöjen ja erilaisten verkostojen sekä ekosysteemien kehittymiseen ja kilpailukyvyyn rakentamiseen. Yhteisöjen ratkais- tessa monimutkaisia ja laaja-alaisia ongelmia ne tarvitsevat moninaista, myös organisaation ulkopuolista, osaamista. Osaamisen jakamisen ja yhdessä kehittämisen tarve on yksi syy erilaisten osaamiskosysteemien synnylle ja rakentumiselle. Verkostojen ja osaamiskosysteemien syntymistä ja toimijoiden välillä tarvittavaa tiedon jakoa, vuorovaikutusta ja yhteisen ymmär- ryksen syntymistä on kannattavaa tukea. Tämän vuoksi on pohdittava myös sitä, miten yhteisöjen osaamista voidaan tukea erilaisilla tieto- ja neu- vonta- ja ohjauspalveluilla. (Sitra 2022.)

Osaaminen näkyviin -viikko

- 5.–11.9.2022 vietettiin toista kertaa valtakunnallista Osaaminen näkyviin -viikkoa
- Tavoitteena oli kannustaa ihmisiä huomaamaan moninaista osaamistaan
- Mukana viikolla oli lähes 300 erilaista organisaatiota ja toimijaa: oppilaitoksia, järjestäjä, kansalais- ja työväenopistoja, yrityksiä, viranomaisia
- Mukana olevat toimijat järjestivät tilaisuuksia ja työpajoja, tarjosivat työkaluja osaamisen huomaamiseen, toivat moninaista osaamista näkyviin ja viestivät osaamisen huomaamisen merkityksestä
- Maksuttomia työkaluja osaamisen tunnistamiseen on koottu sivustolla www.osaaminen-nakyviin.fi
- Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus koordinoi Osaaminen näkyviin -viikkoa vuonna 2022.

Ohjaus auttaa tekemään osaamisen näkyväksi

Ilman toimivia ohjaukseen ei osaamisen näkyväksi tekemistä osata hyödyntää. Oikea-aikaisilla ja oikein suunnatuilla ohjauspalveluilla voidaan vaikuttaa yksilön voimaantumiseen ja henkilökohtaisten tavoitteiden edistymiseen. Lisäksi palvelut vaikuttavat laajempien yhteiskunnallisten tulosten saavuttamiseen, kuten osallisuuden ja hyvinvoinnin lisääntymiseen, työllisyyteen, parempaan työelämään ja elinkeinoelämän uudistumiskykyyn (ks. myös Valtioneuvosto 2020a, 47; Valtioneuvosto 2020b, 36–37).

Elinikäinen ohjaus on laajassa mittakaavassa tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluja (TNO-palveluja), joiden avulla yksilö kykenee tunnistamaan osaamistaan, taitojaan, vahvuuksiaan, kiinnostuksen kohteitaan, arvojaan ja mahdollisia rajoitteitaan eli lisäämään ymmärrystä itsestään. TNO-palvelut myös auttavat yksilöä peilaamaan näitä ominaisuuksiaan ja edellytyksiään omiin tavoitteisiin esimerkiksi uravaihtoehtojen ja osaamisen kehittämisen mahdollisuuksien viidakossa. Tunnistamisen ja peilaamisen prosessien kautta yksilö saa tukea mahdollisiin päätöksentekotilanteisiin sekä kykenee asettamaan ja edistämään yksilöllisiä tavoitteitaan koulutuk-

sessä, työelämässä ja muissa konteksteissa. (Valtioneuvosto 2020b, 21.)

Toimivat TNO-palvelut voivat olla digitaalisia, etäyhteyksin vuorovaikutteisia tai kasvotusten tapahtuvia. Digitaaliset ratkaisut tavoittavat suuren määrän työkäisiä ja auttavat monia tarkastelemaan osaamistaan uudella tavalla ja kattavammin. Yksilöä tai ohjaustilannetta voidaan tukea esimerkiksi avoimen osaamistiedon avulla. Avoimella osaamistiedolla tarkoitetaan reaaliaikaisesti avoimista verkkolähteistä saatavaa tietoa esimerkiksi työpaikkojen osaamistarpeista ja oppilaitosten koulutustarjonnan kuvuksista. Samalla sillä on merkitystä työmarkkinoiden kohtaanto-ongelman ratkaisussa. Avoimen osaamistiedon avulla voidaan esimerkiksi nähdä, miten hyvin alueen koulutustarjonta vastaa työpaikkojen senhetkisiin osaamistarpeisiin. (Huttula & Vesa 2022.)

Niille, joiden taidot ja osaaminen ovat heikommalla tasolla, on itseohjautuvista verkko-palveluista yleensä vähemmän hyötyä, eivätkä digitaidot ehkä riitä niiden käyttöön. Moni tarvitsee ohjausalan ammattilaisten apua digitaalisten välineiden käyttöön. (Cedefop 2019.) Itsenäisesti käytettävien työkalujen rinnalle kaivataan keskustelumahdollisuutta, jotta osaamisen kartoitusten ja itsearviointien antama tieto muuttuu oman elämän kannalta merkittäväksi.

Ohjaus tarjoaa yksilölle tilan, jossa voi pysähtyä luottamuksellisesti ammattilaisen kanssa oman osaamisen äärelle pohtimaan, reflektoidaan, havaitsemaan ja puhumaan ääneen ajatuksiaan osaamisesta - niitä tyhmyiltä tuntuvia ja ehkä vaivaannuttaviakin. Tarvittaessa ohjaaja tukee yksilöä ajattelutavan muutoksessa: kaikki osaaminen on arvokasta ja tärkeää, eikä siitä puhumista tarvitse nolostella. Ohjaajan kanssa on mahdollista harjoitella esimerkiksi työnhaussa käytettävää hissipuhetta, jolla omaa osaamista kuvataan lyhyesti ja vakuuttavasti. Ammattitaitoisella ohjaajalla on vankka koulutus, osaamista ja monenlaisia työkaluja osaamisen näkyväksi tekemiseen.

Osaamisen näkyväksi tekeminen on yksi urasuunnittelutaidoista. Urasuunnittelutaidot ovat oma, opittavissa oleva osaamisalueensa, ja ne on sisällytetty myös Euroopan unionin elinikäisen oppimisen avaintaitoihin (Euroopan unionin neuvosto 2018). Taidoissa on kyse kyvystä hallita omaa koulutus- ja työuraansa: taito visioida omaa tulevaisuutta ja työuraa, tiedonhaku työmarkkinoista, ammateista ja opinnoista, verkottuminen oman ammattialan toimijoiden kanssa sekä kyky tehdä ja toteuttaa päätöksiä ja muutoksia. (ELGPN 2016; Valtioneuvosto 2020b.) Ohjaus ei ainoastaan tarjoa apua ja tukea yksilön tietyyssä hetkessä aktivoituvaan tarpeeseen osaamisen näkyväksi tekemiseksi, vaan laadukas, ammattitaitoinen ohjaus tukee yksilön urasuunnittelutaitojen kehittymistä pidemmällä aikavälillä.

Ohjauspalveluiden kirjo on laaja ja ohjausta on tarjolla eri tarpeisiin ja elämänvaiheisiin. Työikäisille ohjauspalveluiden tarjonta näyttyy kuitenkin hajanaisena ja tietoa palveluista on liian vähän tarjolla (esim. Mayer ym. 2020). TE-palvelut, kuntien työllisyyspalvelut ja monialaiset ohjauspalvelut tarjoavat ohjausta työikäisille. Ammatinvalinnan ja urasuunnittelun ohjaus on kaikille tarjolla olevaa, psykologien tuottamaa ohjauspalvelua. Digitaalinen työnhaun alusta Työmarkkinatori tukee työnhakijoita urasuunnittelussa muun muassa tarjoamalla mahdollisuuden osaamisprofiilin luomiseen. Työnhakijat saavat tukea myös ohjauksellisista ura-, työnhaku- ja työhönvalmennuksista, joissa osaamisen tunnistaminen, sanoittaminen ja näkyväksi tekeminen ovat keskeisiä sisältöjä.

Oppilaitokset, monialaiset Ohjaamot, ammattiliitot ja yritykset tarjoavat myös ohjausta. Opinto-ohjaus on yleisimmin suunnattu opintoihin hakeutuville sekä jo oppilaitoksessa opiskeleville. Oppilaitokset ovat avanneet opinto-ohjaajien tuottamia ohjauspalveluita myös muille kuin omille opiskelijoilleen. Monialaiset Ohjaamot tarjoavat ohjausta kaikille alle 30-vuotiaille nuorille ja nuorille aikuisille matalalla kynnyksellä, yhdeltä luukulta. Ohjausta työikäisille tarjoavat myös ammattiliitot. Työpaikoilla uraohjauksellisia palveluja on tarjolla vaihtelevasti joko organisaation itsensä tarjoamana tai ostopalveluna ja usein sitä vähemmän, mitä pienemmästä työorganisaatiosta on kyse.

Osaamisen tunnistamisen kehittäminen

Osaamisen tunnistamisen työryhmä edistää vuosina 2021–2024 työpaikoilla ja muualla kuin virallisessa koulutuksessa hankitun osaamisen tunnistamisen työvälineitä ja menettelyitä. Kehittämisen kohteita ovat muun muassa koko elämänskaaren aikaisten oman osaamisen kuvaamisen valmiuksien parantaminen sekä osaamismerkkien käytön edistäminen ja niiden laadun yhtenäistäminen. Osaamistietojen ja -kuvausten hallintaan tarvitaan toimivia työkaluja, sillä osaamistiedoille ei ole välttämättä selvää säilytyspaikkaa eivätkä ne siirry esimerkiksi työpaikkaa vaihtaessa. Maahan muuttaneiden osaamisen tunnistamiseen liittyvien erityiskysymysten ratkaiseminen auttaa heitä sujuvammin työmarkkinoille.

Elinikäisen ohjauksen kehittäminen

TEM ja ELY-keskusten ja TE-toimistojen kehittämis- ja hallintokeskus (KEHA-keskus) kehittävät vuosina 2022–2024 elinikäisen ohjauksen kokonaisuutta. TEM vahvistaa ohjauksen laatua, tiedolla johtamista ja koordinaatiota. KEHA-keskuksen urasuunnittelutaitojen kehittämishankkeessa laaditaan urasuunnittelutaitojen kansallinen viitekehys ja edistetään kansalaisten urasuunnittelutaitojen kehittymistä. Ohjausalan koulutushankkeessa kartoitetaan ohjausalan koulutusrakenteita, määritellään ohjausosaamisen ydin- ja erikoiskompetensseja ja vahvistetaan ohjausosalalla työskentelevien osaamista. TEM:n ja OKM:n yhteisessä Jatkuvan oppimisen digitaalisessa palvelukokonaisuudessa kehitetään työvälineitä urasuunnittelun ja ohjauksen tueksi.

Pohdintaa osaamisen merkityksestä

Osaamisen merkitystä on vaikea määritellä, koska osaaminen on läsnä kaikessa. Yksilön toiminta perustuu iän myötä karttuneiden taitojen ja tietojen, osaamisen varaan. Mitä enemmän yksilö oppii, sitä parempi hänen toimintakykynsä on, sitä enemmän ja paremmin hän ymmärtää ympäristöään ja sen tarjoamia mahdollisuuksia. Osaaminen ohjaa ja mahdollistaa yritysten, työpaikkojen ja yhteisöjen toimintaa ja kehitystä. Sama koskee lopulta koko yhteiskuntaa.

Otala (2008) määrittelee osaamisen tiedon avulla. Osaamista syntyy, kun tietoa sovelletaan tekemiseen ja toimintaan. Tieto puolestaan on järjestettyä informaatiota. Ilman asiayhteyttä informaatio on pelkkää dataa. Otalan määritelmä nostaa esille osaamisen suhteen tietoon ja sen asiayhteyteen, kontekstiin. Sama asia näkyy oppimisessa. Kontekstisidonnaisuus helpottaa oppimista, tiedon soveltamista aidossa tilanteessa suoraan esimerkiksi työhön. Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteissa (Opetushallitus 2014) laaja-alaisella osaamisella tarkoitetaan tietojen, taitojen, arvojen, asenteiden ja tahdon muodostamaa kokonaisuutta. Osaaminen tarkoittaa myös kykyä käyttää tietoja ja taitoja tilanteen edellyttämällä tavalla. Jo nämä pari käsitteen määrittelyä avaavat hyvin osaamisen merkitystä. Ei ole merkityksentöntä, miten kykenemme hyödyntämään uutta tietoa tai soveltamaan taitojamme nopeasti

muuttuvissa tilanteissa, monenlaisen tiedon tulviessa tajuntaamme.

Resilienssi on noussut viime vuosina uudeksi muotikäsitteeksi. Resilienssi liitetään niin yksilön, yhteisön kuin yhteiskunnan kykyyn selvitä tai palautua rajuista muutoksista. Palautumiskyvyn lisäksi resilienssiin liitetään ajatus joustavuudesta tai sopeutumisesta. Psykologisessa tutkimuksessa resilienssiin on geneettisten tekijöiden lisäksi liitetty yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksen merkitys, se millaisia voimavaroja yksilöllä esimerkiksi on käytettävissä.

Onko osaamisella resilienssiä? Tämä kysymys nousee vääjäämättä esille, kun mietitään tarvetta palautua ja sopeutua, ottaa uusia asioita vastaan. Voisi sanoa, että oppiminen on osaamisen resilienssiä. Kyky oppia uusia asioita, korvata vanhoja käsityksiä ja kyky kehittää itseään ovat osa uudistumista. Resilienssi-keskustelun ei pidä kuitenkaan antaa häiritä ymmärrystämme osaamisesta ja oppimisesta. Osaamisen kehittäminen, muuttaminen, on myös tapa tehdä muutosta. Resilienssi on tässä mielessä käsitteenä liian kapea ja yksisuuntainen.

Tulevaisuuden muutosten ennakointi, skenaarioiden laadinta, uuden tiedon analysointi sekä tulevaisuusarvioinnit ja niistä käytävä dialogi ovat esimerkkejä keinoista harjoittaa uusia taitoja, rakentaa uudenlaista osaamista – kyvyttämme luoda tulevaisuutta. Osaaminen ja oppiminen ovatkin selkeästi keskeisiä ennakointi- tai muutoskyvykkyyden rakennusvälineitä. Uuden

luominen, innovointi, kyky soveltaa uutta tietoa tai innovaatioita toiminnan kehittämiseen ovat esimerkiksi yritysten kilpailukyvyyn kannalta ratkaisevia.

Kaikista olennaisinta oppimisen ja osaamisen kehittämisessä on kyky haastaa, jopa särötää, omia ajatusmallejaan. Jokainen ajatusmalli on syntynyt syystä ja palvellut tietyn ongelman ratkaisemista jonkin aikaa. Ajattelun jumittuminen, pysähtyminen, on kuitenkin oppimisen kannalta haitallista. Sitran ensimmäinen elinikäisen oppimisen kokonaisvaltaista kehittämistä koskeva suositus edellyttää ajatusmallien törmäyttämistä, sillä oman ajattelun haastamista pidetään oppimisen edellytyksenä. Dialogi on tässä olennaista.

”Yhteistä ymmärrystä synnyttävä vuorovaikutus mahdollistaa eri toimijoiden ajatusmallien törmäyttämisen ja sen myötä tapahtuvan oppimisen. Ajatusmallien ääripäät, niin sanotut dilemmat, ovat pysyvä osa mitä tahansa järjestelmää. Niiden esille tuominen ja objektiivinen tarkastelu on tärkeää, jotta järjestelmä kehittyy ja ajatusmallit törmäyvät. Yksilöt, ekosysteemit, ja yhteiskunta eivät voi kehittyä, jos pi-

dämme visusti kiinni opituista ajatusmalleista. Systeeminen muutos on mahdollinen vain silloin, kun jokainen toimija on valmis tarkastelemaan ja muuttamaan omia ajatusmallejaan ja toimintaansa.” (Ranki 2020; Sitra 2021.)

TE-palvelut 2024 -uudistus on hyvä esimerkki murroksesta, jossa vallitsevia ajatusmalleja olisi hyvä pohtia uudelleen. Uudistus tarkoittaa mittavaa muutosta myös TNO-palveluiden osalta. Yksilö tarvitsee näitä palveluja eri rooleissa; opiskelijana, työntekijänä, työttömänä ja yrittäjänä. Entä jos uudistuksen myötä ajateltaisiin asiat yksilön näkökulmasta kokonaisvaltaisesti uudelleen? Mitä tarkoittaisi, jos oppilaitosten tarjoamia opiskelijoiden ohjauspalveluja, työllisyyspalveluja, yrityspalveluja ja kuntien kehittämispalveluja kehitettäisiin tulevaisuudessa yhtä aikaa kokonaisuutena?

Puhuttaessa osaamisesta, puhutaan yhteiskunnan ja sen toimijoiden kyvystä luoda demokraattisen toiminnan ja sivistyksen pohja, uusintaa itseään ja tuottaa hyvinvointia ja kilpailukykyä. Osaaminen ja oppiminen ovat keskeinen osa tulevaisuuden rakentamiskykyä.

Lähteet

Cedefop (2019). Muutakin kuin vain uusia työpaikkoja: digitaalinen innovaatio urien tukena. Muistio, lokakuu 2019. Euroopan ammatillisen koulutuksen kehittämisskeskus Cedefop. https://www.cedefop.europa.eu/files/9143_fi.pdf

ELGPN 2016. Urasuunnittelutaidot: Toimintapolitiikan suunnittelu ja toteuttaminen. Tiivistelmä. ELGPN Tools No. 4. Eurooppalaisen elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikan verkosto (ELGPN). <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/finnish/urasuunnittelutaidot-toimintapolitiikan-suunnittelu-ja-toteuttaminen-tiivistelmä>

Euroopan unionin neuvosto (2018).

Neuvoston suositus elinikäisen oppimisen avaintaidoista. Suositus 2018/C 189/01. Euroopan unionin virallinen lehti 4.6.2018. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=FR](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=FR)

Huttula, T. & Vesa, A-M. (2022). Sitran verkkoartikkeli 13.4.2022. Tekoälyn avulla saadaan esiin ajantasainen tieto osaamistarpeiden ja koulutustarjonnan kohtaamisesta. <https://www.sitra.fi/uutiset/ajantasainen-tieto-osaamistarpeiden-ja-koulutustarjonnan-kohtaamisesta-saadaan-esiin-tekoalyn-avulla/>

Ketamo O., Ollila J. & Paaso, L. (2022).

Miten huomata yhä moninaisempaa osaamista? Sitra. <https://www.sitra.fi/julkaisut/miten-huomata-yha-moninai-sempaa-osaamista/>

Lemmetty S., Jaakkola M. & Collin,

K. (2022). Jatkuva oppiminen työssä. Teollisuuden palkansaajat TP ry. <https://www.tpry.fi/edistys-julkaisusarja/edistys-analyysit/jatkuva-tyossa-oppiminen-lahtokohtia-edellytyksia-ja-seurauksia.html>

Mayer, M., Haanpää, S., Talvitie, J. &

Valtakari, M. (2020). Ammatinvalinta- ja uraohjauksesta onnistumisiin. Elinikäisen ohjauksen kehittämistutkimuksen loppuraportti. MDI Public Oy. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162117/TEM_2020_15.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Opetushallitus (2014). Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2014. Määräys 104/011/2014. <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/perusopetus/419550/tiedot>

Otala, L. (2008). Osaamis pääoman johtamisesta kilpailuetu. WSOYpro.

Paaso, L. & Maunu A. (2022). Osaamidentiteetin rakennusaineeksi. Ammattiin opiskelevien nuorten tulevaisuuskuvia tutkimassa. Teoksessa Sosiaalipedagoginen aikakauskirja, vol 23, nro 1/2022, 41-70. <https://journal.fi/sosiaalipedagogiikka/article/view/103014/72183>

Ranki, S. (toim.) (2020). Ilmiölähtöisen johtamisen näkökulma elinikäiseen oppimiseen - Miten edistää systeemistä ajattelua? Sitra. <https://www.sitra.fi/julkaisut/Ilmiolahtoisien-johtamisen-nakokulma-elinikaiseen-oppimiseen/>

Ryky, P. & Arola, M. (2021). Sitran verkkoartikkeli 4.2.2021: Saatto osaamisen esiin? 7 havaintoa taitojen tunnistamisesta. <https://www.sitra.fi/artikkelit/seitseman-havaintoa-oman-osaamisen-tunnistamisesta/>

Sitra (2021). Millä suosituksilla? Kohti elinikäisen oppimisen Suomea. Sitran selvityksiä 199. <https://www.sitra.fi/julkaisut/milla-suosituksilla/>

Sitra (2022). Tulevaisuuden osaaminen syntyy ekosysteemeissä. Uuden osaamisjärjestelmän kuvaus. <https://www.sitra.fi/julkaisut/tulevaisuuden-osaaminen-syn-ty-ekosysteemeissa/>

Sitra ja Innolink (2020). Elinikäinen oppiminen Suomessa 2019 -kyselyn tulokset. <https://www.sitra.fi/julkaisut/elinikainen-oppiminen-suomessa-kysely/>

Työ- ja elinkeinoministeriö (2020). Miten osaaminen näkyväksi? Kartoitus osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen rakenteista ja käytännöistä Suomessa ja valituissa kansainvälisissä verrokkimaissa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:28. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162282>

Valtioneuvosto 2020a. Osaaminen turvaa tulevaisuuden. Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen linjaukset. Valtioneuvoston julkaisuja 2020:38. <http://urn.fi/URN:IS-BN:978-952-383-610-5>

Valtioneuvosto 2020b. Elinikäisen ohjauksen strategia 2020-2023. ELO-foorumi. Valtioneuvoston julkaisuja 2020:34. <http://urn.fi/URN:IS-BN:978-952-383-536-8>

Jatkuvassa oppimisessa aliedustettujen ryhmien hakevasta toiminnasta kohti jalkautuvaa ohjausta

Teea Oja¹ – Henri Korhonen²

Johdanto

Digitalisaatio, automatisaatio ja globalisaatio muuttavat työmarkkinoita ja työn tekemisen tapoja. Teknologian kehitys automatisoi työtehtäviä ja hävittää työpaikkoja, mutta synnyttää samalla uutta työtä. Kestävän kehityksen edistäminen edellyttää kasvun hakemista uusilta aloilta. Työn ja teknologian sekä väestörakenteen muutokset edellyttävät väestöltä vahvaa sivistystä, uutta osaamista ja jatkuvaa oppimista. Työmarkkinoita leimaakin osaavan työvoiman tarve ja edellytys jatkuvaan osaamisen kehittämiseen. (Valtioneuvosto 2020a & 2020b.)

Työelämän muutokset ja jatkuvan oppimisen toteutuminen vaativat panostuksia elinikäiseen ohjaukseen. Ihmiset hakevat ja tarvitsevat yhä enemmän luotettavaa ja helposti omaksuttavaa tietoa ja ohjausta päätöksenteon tueksi. Tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelut (TNO-palvelut) tukevat koulutus-, työ- ja elinkeino- sekä hyvinvointipolitiikan tavoitteiden saavuttamista. Toimivista TNO-palveluista hyötyvät yksilöt, per-

heet, yhteisöt, koulutusorganisaatiot, yritykset ja koko yhteiskunta. Elinikäisen ohjauksen merkitys on vahva Sanna Marinin hallituksen ohjelman useissa tavoitteissa ja toimenpiteissä: jatkuvan oppimisen uudistus, työllisyystavoitteen nosto, oppivelvollisuuden laajentaminen, työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma, monialaisten palveluiden laajentaminen, hyvinvoinnin, yhteiskunnallisen oikeudenmukaisuuden ja osallisuuden lisääminen sekä resilienssin kasvattaminen saavat tukea toimivista TNO-palveluista. Hallitusohjelman tavoitteisiin kytkeytyvä elinikäisen ohjauksen strategia ulottuu vuosille 2020-2023. (Valtioneuvosto 2020a.)

Sekä osaamisen kehittämisessä että oman koulutus- ja työurapolun suunnittelussa on ryhmiä, joita tarjolla olevat palvelut eivät riittävästi tavoita (ks. esim. Goman ym. 2020; Mayer ym. 2020). Näitä ryhmiä nimitetään usein aliedustetuiksi ryhmiksi niin koulutukseen osallistumisen suhteen kuin ohjauspalveluiden asiakaskuntaa tarkasteltaessa. Koulutuksessa aliedustetut ryhmät nousivat esille myös OECD:n (2020) jat-

¹ Teea Oja, KM, ura- ja opinto-ohjaaja, erityisasiantuntija TEM

² Henri Korhonen, KM, opinto-ohjaaja, Jyväskylä

kuvan oppimisen selvityksessä, jossa pohdittiin keinoja, joiden avulla Suomi pystyy paremmin varautumaan työelämän muutoksiin ja varmistamaan, että jokainen voi elämänsä aikana päivittää osaamistaan tarpeensa mukaan. Yhtenä keskeisenä havaintona todettiin, että työikäiselle väestölle tarjotaan proaktiivisesti ohjausta vasta, kun he jäävät työttömiksi. Työssä olevien ja aliedustettujen ryhmien osaamisen kehittämiseksi suositeltiin etsivää tai hakevaa toimintaa (*outreach activities*) kohderyhmän tavoittamiseksi ja motivoimiseksi, ohjausresurssien lisäämistä (erityisesti julkisissa työvoimapalveluissa) sekä matalan kynnyksen monialaisten ohjauspalveluiden kehittämistä laajasti aikuisväestön käyttöön. (Mt.; Valtioneuvosto 2020b.)

Aliedustetuille ryhmille suunnattu hakeva toiminta linkittyy vahvasti elinikäisen ohjauksen strategiaan, jossa keskeisiksi tavoitteiksi on määritelty ohjauksen saavutettavuus ja asiakaslähtöisyys sekä yhdenvertaisuus ja kestävyys. Strategian mukaan ohjausresurssit tulevat lisättyä eri sektoreilla, ohjauksen asiointikanavia ja -tapoja tulee monipuolistaa, palvelujen saatavuutta ja hyödyntämistä tulee parantaa mm. työpajoilla ja työssä oleville aikuisille sekä ohjauksen tarvevastaavuuteen tulee kiinnittää huomiota esim. matalan koulutustason omaavien kohdalla. Lisäksi elinikäisen ohjauksen strategia tunnistaa ryhmiä, joiden koulutus- ja työuran siirtymiin ja hallintaan liittyy monia erilaisia erityistarpeita: syrjäytymisvaarassa olevat nuoret, heikot perustaidot omaavat aikuiset, pitkään perhevapailla olleet vanhemmat, ikääntyneet, pitkäaikaistyöttömät, osatyökykyiset, alanvaihtajat ja vieraskieliset. Asiakaslähtöinen erityisryhmien tavoittaminen on tärkeä strateginen tavoite ohjauksen kehittämisessä. (Valtioneuvosto 2020a.)

Tässä katsauksessa tarkastelemme aliedustetuille ryhmille suunnattua hakevaa toimintaa. Vaikka aliedustetun ryhmän ja hakevan toiminnan käsitteet ovat olleet mukana keskusteluissa pitkään, ovat niiden määritelmät yhä häilyviä. Katsauksessa tavoitteenamme on selvittää, mitä aliedustetuilla ryhmillä tarkoitetaan työ-

ikäisten osaamisen kehittämisen näkökulmasta sekä millaista hakeva toiminta on ollut ja kuinka sitä tulisi kehittää tulevaisuudessa.

Koulutuksessa aliedustetut ryhmät – keitä he ovat?

Yksinkertaisimmillaan jatkuvassa oppimisessa aliedustetun ryhmän määritelmä on ryhmä, joka osallistuu oman osaamisensa kehittämiseen keskimääräistä vähemmän. Eri maissa tarkempaa määrittelyä tehdään eri tavoin. Joissakin maissa määritelmän painopisteenä ovat matalan koulutuksen saaneet nuoret, kun taas toisissa maissa painotetaan yleisesti ryhmiä, joilla on riittämätön koulutus työmarkkinoiden vaatimukseen nähden tai ryhmiä, joiden on vaikea työllistyä muuttuneiden työelämävaatimusten takia. (Lehtinen ja Mielityinen 2012, 15, 32.) Luokissa Britanniassa tehdyissä tutkimuksissa vähiten aikuiskoulutukseen osallistuviksi ryhmiksi on tunnistettu työttömät, ne, joilla on alhainen tulotaso, ammattitaidottomat ja ammatikouluttamattomat, (entiset) rikolliset, osa-aikaista tai määräaikaista työtä tekevät, ne, joilla on oppimisvaikeuksia tai joilla on alhaiset perustaidot sekä jotkut tietyt etniset ryhmät. Vaikka Suomessa osallistumattomien ryhmiä ei ole nimetty yhtä kategorisesti, Britannian tulokset ovat jossain määrin yhteneviä Suomessa tehdyn tutkimuksen kanssa. (Ks. Moore 2004.)

Suomessa koulutukseen osallistumisessa aliedustettuihin ryhmiin liitetään erityisesti maahanmuuttajataustaiset, työttömät, pitkäaikaista lomautetut sekä erilaisista sairauksista kärsivät tai sairauksien riskiryhmiin kuuluvat henkilöt (Lehtinen & Mielityinen 2012, 114). Jatkuvan oppimisen linjauksissa (Valtioneuvosto 2020b, 48-51) aliedustettujen ryhmistä esimerkkeinä mainitaan yrittäjät, itsensä työllistäjät, pienissä yrityksissä työskentelevät, lyhyissä määräaikaissuhteissa olevat, osatyökykyiset, ikääntyneet, heikkojen perustaitojen varassa olevat aikuiset sekä maahanmuuttajat.

OECD (2020) tarkastelee suomalaisten työikäisten koulutukseen osallistumisia sellaisten aikuisten näkökulmasta, joilla on heikot taidot [*adults with low (basic) skills, low-skilled*]. Selvitysten mukaan heikommat taidot omaavat aikuiset osallistuvat vähemmän osaamisensa kehittämiseen kuin aikuiset, joilla on paremmat taidot. Suomessa heikot taidot omaavien aikuisten osuus on yksi OECD-maiden alhaisimmista, mutta ryhmien osallistumisero koulutukseen on OECD-maiden suurimpia. Heikot taidot OECD (2019 & 2020) määrittelee kahdella tapaa, joista jatkuvan oppimisen arviointiraportissa käytetty määritelmä heikoista perustaidoista (*adults with low basic skills*) pohjautuu OECD:n PIAAC-tutkimukseen. Tutkimuksessa aikuiset voidaan sijoittaa luku- ja numerotaitojen perusteella eri tasoille. Alhainen taso viittaa heikkoihin perustaitoihin: henkilö kykenee ymmärtämään lyhyitä tekstejä tutusta aiheesta tai suoriutuu yksinkertaisista matemaattisista tehtävistä. Toinen OECD:n määritelmä heikot taidot omaaville aikuisille on alhainen koulutustaso (*adults with low qualification levels*). Alhaisen koulutustason kriteeri täyttyy, kun henkilön korkein koulutustaso on ISCED 0–2. Suomessa tämä tarkoittaa korkeimmillaan peruskoulun päättötodistusta. (OECD 2019 & 2020.) Nämä kaksi määritelmää eivät ole toisiaan poissulkevia, sillä esimerkiksi peruskoulun päättötodistuksen varassa olevalla voi olla hyvät luku- ja numerotaidot.

OECD:n (2020) selvityksen mukaan heikkojen taitojen varassa olevat työikäiset ovat heterogeeninen joukko, joissa yliedustettuna ovat vanhemmat (yli 55-v) ikäluokat, maahanmuuttajat, matalasta sosioekonomisesta taustasta tulevat, työvoiman ulkopuolella olevat ja työttömät, pienissä yrityksissä työskentelevät ja yksinyrittäjät sekä työntekijät, jotka tekevät manuaalista rutiinityötä. Selvitys toteaa, että koulutuksessa aliedustettujen ryhmä ja perustaidoilta heikompien aikuisten ryhmä ovat piirteiltään varsin samankaltaisia, joskin joitain eroja on. Aliedustettujen

ryhmässä on keskimääräistä enemmän yksityisen sektorin työntekijöitä ja työntekijäasemassa ja suorittavissa töissä olevia sekä työntekijöitä, jotka työskentelevät tehtävissä, joissa automatisaation riski on suuri.

Suomessa käytetty käsite 'aliedustettu ryhmä' on siis monisyinen eikä siitä ole yksiselitteistä määritelmää. Mooren (2004) mukaan aikuisten koulutukseen osallistumattomuudessa on samankaltaisia piirteitä useissa jälkitekollisissa maissa. Osallistumattomuuden syytä on selvitetty muun muassa kansallisessa Aikuiskoulutustutkimuksessa, jossa tarkastellaan koko aikuisväestöä ja kaikkea aikuiskoulutusta. Vuoden 2017 tutkimuksen tuloksissa joka kolmas vastaaja näki merkittävimmäksi osallistumisen esteeksi vaikeudet sovittaa koulutusta yhteen työn kanssa. Muita merkittäviä syytä olivat perhesyistä johtuva ajanpuute, koulutuksen kalleus ja sijainti liian kaukana. Lisäksi joka kuudennella vastaajalla oli ollut vaikeuksia löytää itselleen sopivaa koulutusta. (Niemi & Ruuskanen 2018.) Osallistumattomuuden syyt vaihtelevat muun muassa iän, koulutustaustan, sukupuolen ja työllisyystilanteen mukaan. Esimerkiksi Ruotsissa on tutkittu ongelmia työttömien rekrytoinnissa koulutukseen ja todettu, että työttömille voi olla rationaalista olla osallistumatta koulutukseen: koulutuksen ei koeta olevan keino tai väline oman tilanteen parantamiseen. Myös Mooren tutkimuksessa vain vähän tai ei ollenkaan koulutukseen osallistuvat aikuiset pitivät ensisijaisena tavoitteenaan työtä, joko sen hankkimista tai siinä pysymistä. (Moore 2004, 212.) Aikuiskoulutustutkimuksessa perusasteen koulutuksen suorittaneet ilmoittivat esteenä merkittävästi muita enemmän ikävät koulukokemukset sekä terveyteen liittyvät syyt (Niemi & Ruuskanen 2018, 117). Mooren (2004) mukaan kaikki eivät jaa koulutus- tai oppimisyhteiskunnan ideaalia aktiivisesta jatkuvasti oppia hakevasta aikuiselämästä.

Hakevan toiminnan kehittäminen Suomessa

Aikuiskoulutuksella on Suomessa pitkät perinteet ja hakevaa toimintaa (*reach out, outreaching, outreaching activities*) on toteutettu ja kehitetty pitkään. Hakeva toiminta voidaan määritellä opintoihin hakeutumista edistäviksi toimiksi, joka pyrkii rikkomaan rutinoituneita opiskelijarekrytoinnin käytänteitä sekä löytämään uusia toimintatapoja (Kosonen & Luukkainen 2008, 3). Opiskelijoita haetaan koulutukseen ottamalla heihin henkilökohtaisia kontakteja myös koulutusorganisaatioiden ulkopuolella, esimerkiksi työpaikoilla.

Hakeva toiminta on ollut valtakunnallisesti kehittämisen kohteena ainakin opetus- ja kulttuuriministeriön Noste-ohjelmassa (Koulutustason kohottaminen aikuisiällä, 2003–2009) ja Nuorisotakuun Nuorten aikuisten osaamisohjelmassa (NAO, 2013–2016). Myös opetus- ja kulttuuriministeriön ja työ- ja elinkeinoministeriön yhteinen Opin Ovi -ohjelma (Osuvuutta ja kysyntälähtöisyyttä aikuisopiskeluun tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelujen valtakunnallisella kehittämisohjelmalla, 2007–2013) kehitti aikuiskoulutuksen hakeutumisasiin ohjaus- ja neuvontapalveluja monipuolistamalla ohjauksen tarjontatapoja työikäisille.

Noste-ohjelma

Vuosina 2003-2009 toteutettu Noste-ohjelma oli suunnattu työssä oleville, joiden koulutustaso on enintään perusasteen tutkinto. Ohjelman tarkoituksena oli parantaa työelämässä pysymistä ja urakehitystä, lieventää suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtymisen aiheuttamaa työvoimavaajasta ja vaikuttaa työllisyysasteeseen. Tavoitteisiin pyrittiin edistämällä ammatilliseen koulutukseen hakeutumista tiedotuksen ja hakevan toiminnan keinoin. Myös opiskelun tukitoimia lisättiin. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2010.)

Noste-ohjelman aikana hakeva toiminta kehittyi koulutusorganisaatioissa ohjaukseksi ja neuvonnaksi, joka oli tunnistettavissa erilli-

seksi opiskelijarekrytoinnista ja markkinoinnista. Vaikuttavin toiminta koostui suorista ja henkilökohtaisista kontakteista, joissa otettiin huomioon yksilön tarpeet ja toiveet. Erityisesti hakeutumisasiin olevien kanssa korostui rohkaisu ja motivointi, sillä kohderyhmällä todettiin olevan epävarmuuksia ja pelkoja liittyen omaan osaamiseen ja opiskeluun. Myös toiminnan monipuolisuus, monikanavaisuus ja vertais-toiminta nähtiin tärkeiksi onnistuneen hakevan toiminnan kannalta. (Ks. opetus- ja kulttuuriministeriö 2010, 42–43.) Kosonen (2013, 20–23) katsoo Noste-ohjelman hakevan toiminnan keskiössä olleen myös valtasuhteista vapaan tilan luomisen, jossa hakijalla oli mahdollisuus pohdita omia koulutustautumiseen liittyviä kysymyksiä. Hakevan toiminnan ansiosta oppilaitosten työelämäyhteistyö laajeni, kun luotiin kontakteja työpaikoille ja ammattiliittoihin. Myös koulutusten tuloksellisuus parani. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2010, 43–45.)

Nuorten aikuisten osaamisohjelma NAO

Nuorten aikuisten osaamisohjelman kohderyhmänä vuosina 2013-2016 olivat pelkän peruskoulun varassa olevat 20–29-vuotiaat nuoret. Ohjelmassa oli koulutuksen tarjoamisen ohella tavoitteena lisätä nuorten aikuisten opintoihin hakeutumista ja opintojen suorittamista edesauttavaa neuvontaa ja ohjausta. Hakeva toiminta piti sisällään tiedottamista, olemassa olevien verkostojen kanssa neuvottelua, verkostotyön vahvistamista ja uusien kontaktien luomista. Osa koulutusorganisaatioista hyödynsi nuorten tavoittamisessa Ohjaamoja, osa perusti omia kiinteitä infopisteitä. Lisäksi hakevassa toiminnassa jalkauduttiin nuorten pariin esimerkiksi jääkiekko-otteluihin tai muihin urheilu- ja kulttuuritapahtumiin. (Owal Group 2017.) Kallion (2016, 11) mukaan NAO:n hakevan toiminnan keskeisiä periaatteita olivat verkostot, jalkautuminen ja kohtaaminen, jotka Euroopan komissio (2018) on myös nostanut hyväksi hakevan toiminnan käytänteiksi.

Opin Ovi -ohjelma

Osuvuutta ja kysyntälähtöisyyttä aikuisopiskeluun tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelujen valtakunnallisella kehittämisohjelmalla -kokonaisuus toteutettiin vuosina 2007–2013. Valtakunnallinen kehittämisohjelma pyrki parantamaan koulutus- ja urasuunnittelua tukevien palvelujen saatavuutta, laatua ja vaikuttavuutta. Ohjelmassa vahvistettiin opetus- ja ohjaushenkilöstön ohjauksellista osaamista, työ- ja elinkeinohallinnon neuvonta- ja ohjaustoimintaa sekä valtakunnallisten ja alueellisten toimijoiden yhteistyötä. (Kuntoutussäätiö 2013, 2.) Opin Ovi -ohjelmassa toteutetut alueelliset verkostohankkeet pyrkivät luomaan yhden luukun periaatteella toimivia, koulutusorganisaatioiden ja TE-hallinnon yhteisiä ohjaus- ja neuvontapalvelupisteitä eri puolille Suomea. (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2012; Korento & Merkkiniemi 2013.)

Kehittämisohjelman arviointiväliraportin mukaan projektien hyödyt näkyivät erityisesti ohjaustoimijoiden osaamisen vahvistumisena ja verkostotyön kehittymisenä, mutta myös laajemmin aikuisohjauksen esiin nousemisena. (Kuntoutussäätiö 2013, 9–11.) Aikuiskoulutuksessa aliedustettujen ryhmien luokse kurottelevat ohjauksen ja neuvonnan kokeilut veivät ohjausta myös työpaikoille, työssä olevien saataville.

Hankkeissa saatiin aikaan paljon onnistumisia, mutta haasteitakin havaittiin jo toteutusaikana sekä hankerahoituksen päätyttyä. Ohjelmassa syntyneet ohjauspalvelupisteet sulki ovensa projektien päättyessä tai pian sen jälkeen. Yhden luukun ohjaus- ja neuvontapalvelupisteiden perustaminen saattoi olla haastavaa, jos yhteistyötahot eivät nähneet halua tai tarvetta tällaiselle palvelulle. Lisäksi aikuiskoulutusta tarjoavilla oppilaitoksilla ei ollut juurikaan resursseja hakevan vaiheen ohjaukseen, vaan resurssit menivät jo oppilaitoksessa opiskelemissa olevien opiskelijoiden ohjaukseen. (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2012, 17).

Hakevasta toiminnasta jalkautuvaan ohjaukseen

Aliedustettuja ryhmiä on pyritty kannustamaan koulutukseen valtakunnallisten ohjelmien ja hankkeiden kautta jo pitkään, ja käsite 'hakeva toiminta' on vuosien mittaan vakiintunut käyttöön koulutussektorille. Hakevaan toimintaan keskittyneissä valtakunnallisissa ohjelmissa toimijatahona on tyypillisimmin ollut koulutusorganisaatio, joka on tehnyt hakevaa toimintaa omista lähtökohdistaan. Vaikka sekä Nostetta NAO-ohjelmassa nostettiin esille hakevan toiminnan henkilökohtaisen ohjauksen ulottuvuus, pohjautui hakeva toiminta "koulutukseen hakemiseen". Hakevassa toiminnassa oli vahvasti mukana omien koulutusmahdollisuuksien markkinointi sekä kohderyhmälle räätälöidy, osin erityisrahoitetut koulutukset. Englanninkielinen käsite *outreaching* ei suomennettuna tarkoita hakemista, vaan ojentumista joltain kohti, kurkottamista, pidemmälle ulottumista, ylittämistä. Koulutusorganisaatiot ovat kurkottelleet kohti koulutuksessa aliedustettuja ryhmiä, mutta hakeakseen heitä koulutuksen piiriin, ehkä jopa rajatusti joihinkin tiettyihin koulutuksiin.

Kun OECD kehottaa Suomea kehittämään laajasti hakevaa toimintaa (*outreaching activities*), voisi työikäisiä aliedustettuja ryhmiä lähestyä toisellakin tavalla, ohjaus- ja neuvontapalvelu edellä. Ohjauksellisessa kohtaamisessa ihmisillä olisi mahdollisuus oman elämäntilanteen pohtimiseen ja erilaisten mahdollisuuksien puntarointiin. Koulutusvaihtoehtojen sijaan aliedustetuille ryhmille markkinointiin ohjauksen mahdollisuutta. Ajattelutapa vaihtuisi hakevasta toiminnasta *jalkautuvaan ohjaukseen*.

Lähestymistapa, jossa koulutusta tarjotaan kohdennetusti ja jopa kohderyhmän luokse menevällä tiedottamisella ja markkinoinnilla, lähtee toiveesta, että yksilö on juuri koulutuksellisen osaamisen kehittämisen tarpeessa. Kaikki eivät aina tunnista omassa tilanteessaan osaamisen kehittämisen tarvetta tai tarvetta ei ole. Osaamista voidaan kehittää myös monin muin

keinoin kuin koulutuksessa, esimerkiksi harrastustoiminnassa, arjessa ja työssä oppimalla. Osaamisen kehittämisen prosessissa olisi ensin heräteltävä kiinnostusta, avattava yksilön ajatuksiin niitä ikkunoita, joissa hän näkisi oman osaamisensa kehittämisen tarpeen ja hyödyt. Tällä tavalla ajatellen ohjaus tulee ensin, erilaisien ryhmien luokse viety kohdennettu markkinointi ja ”hakeminen” vasta sen jälkeen.

Ohjauskeskeiseen ajattelutapaan siirtymisen on perusteltua myös NAO:n ja Noste-ohjelman loppuraporttien valossa. Molempien kehittämisohjelmien arvioinneissa tulee esille, että monilla aliedustettuun ryhmään kuuluvilla aikuisilla oli erityisen paljon tarvetta rohkaisuun ja kohtaamiseen (Kallio 2016, 11; opetus- ja kulttuuriministeriö 2010, 43–45). Suomen jatkuvan oppimisen linjauksissa (Valtioneuvosto 2020b, 48) koulutukseen osallistumattomuuden mahdolliseksi syiksi mainitaan motivaatioon, tiedon ja resurssien puutteeseen, oppimisvaikeuksiin, aiempiin negatiivisiin kokemuksiin sekä terveydellisiin ja sosiaalisiin ongelmiin liittyvät syyt. Koulutukseen osallistumattomuus ei siis johdu pelkästään tiedon puutteesta.

Henkilökohtaisella ohjauksella voidaan synnyttää kiinnostusta ja motivaatiota sekä madaltaa mahdollista kynnystä osaamisen kehittämiseksi. Ohjauspalvelun tarkoitus on ohjattavan oman ajattelun, reflektoinnin, osallisuuden ja ratkaisun löytymisen tukeminen, oli kyse sitten osaamisen kehittämisestä tai jostain muusta elämän tavoitteesta. Peavyn (2006, 35–36) mukaan ohjaajan tulisi kohdata ohjattava aidosti ja inhimillisesti. Ohjauskohtaamisessa ei tulisi näyttäytyä jonkin organisaation virkailijana, byrokraattina, objektiivisen tiedon lähteenä tai roolissa, jota vahvasti määrittää taustalla olevan instituution vaatimukset. Ohjauksessa ky-

seenalaistetaan asiantuntijuuden epäsymmetria eli näkemys, jonka mukaan ammattilaisella on tietoa, jota ohjattavalla ei ole ja jonka nojalla hän ratkaisee asiakkaan ongelmia ja päättää, miten kohtaaminen jäsentyy. Ohjauksen tulisi olla tila, jossa ohjattava itse oppii käsittelemään kokemuksiaan, käyttämään resurssejaan, ratkaisemaan ongelmiaan ja suuntaamaan oppimistaan. (Vehviläinen 2001, 13.)

Peavy (2006) katsoo, että ohjaajan tehtävä on ohjattavan elämänkenttään pääseminen. Tämä tarkoittaa, että ohjattavaa ei voi kohdata ilman, että ymmärtää häntä ja hänen elämäntilannettaan. Elämänkenttä viittaa kaikkiin niihin asioihin (voimiin), jotka vaikuttavat yksilöön tietyllä hetkellä, olivatpa ne yksilön sisä- tai ulkopuolella. Aliedustettujen ryhmien kohdalla olisi erityisen tärkeää, että ohjaukseen olisi käytettävissä riittävä aika, jossa ohjattavan kanssa päästäisiin niiden kysymysten äärelle, jotka ovat hänelle itselleen merkityksellisiä. Myös Moore (2004) viittaa elämänkenttään arvioidessaan syitä, miksi aikuiskoulutuksessa on usein epäonnistuttu tavoittamaan kohderyhmiä, joilla on takanaan vain vähän muodollista koulutusta. Kohderyhmäksi ajatellun ryhmän näkemykset, *emic*³, olisi tärkeä tuntea. Ne ovat kulttuurisia, osittain perittyjä ja uusiutuvia toiminnan tapoja, jotka ilmenevät esimerkiksi suhtautumisena formaaliin koulutukseen. Jos ohjattavan näkemykset puuttuvat ohjauspalveluiden ja koulutuksen suunnitteluprosesseista, on vaarana, että suunnitelmat vastaavat niitä suunnittelevien asiantuntijoiden elämän- ja kokemuksenttä ja tarpeita sen sijaan, että ne huomioisivat juuri sen kohderyhmän, jolle toiminta on suunnattu.

Hodkinsonin & Sparkesin (1997) yksilön toimintahorisontti on ohjauksessa keskeinen käsite ja hyödyllinen aliedustettujen ryhmien koh-

³ *Emic* ja *etic* ovat yhteiskunta- ja käyttäytymistieteissä, varsinkin kulttuurien tutkimuksessa kaksi erilaista tapaa jäsentää tietoa ihmisten käyttäytymisestä. Käsite-erottelulla viitataan tutkittavien ja tutkijoiden näkökulmaeroon. *Emic*-taso tarkoittaa käyttäytymisen kuvaamista termein, jotka ovat henkilön itsensä (tiedostaen tai tiedostamatta) ymmärtämiä. *Etic*-taso tarkoittaa käyttäytymisen kuvausta termein, jotka ulkopuolinen havainnoija ymmärtää. *Emic*-tasoa käytetään tutkittaessa kulttuuria paikallisesti, *etic*-tasoa tutkittaessa kulttuuria yleensä ja vertailtaessa eri kulttuureita.

dalla. Yksilön toimintahorisontilla tarkoitetaan, että hänen kiinnostuksensa ovat sosiaalisesti rakentuneita ja niiden taustalla vaikuttavat kulttuuri, perhe ja elämänhistoria. Tämän seurauksena yksilö tekee usein valintoja ja päätöksiä sen perusteella, mitkä vaihtoehdot hän näkee toimintahorisontissaan mahdollisiksi. Toimintahorisontti voi siis rajoittaa yksilön valintoja, jos hän ei tunnista tällaista rajoittunutta ajattelutapaa. Koulutukseen osallistumattomuuden mahdollisiksi syiksi mainitut ryhmän aiheuttamat paineet ja asenteet (OECD 2020) sekä koulutuksen koettu toimimattomuus keinona oman tilanteen parantamiseen (ks. Moore 2004) ovat yhteydessä toimintahorisontin käsitteeseen. Ihmisen lähipiiri ja erityisesti sen samankaltaisuus rajaa ihmisen näkemyksiä siitä, millaista hänen elämänsä voi olla.

Jalkautuvan ohjauksen käsitteen käyttäminen tässä on tärkeää ainakin kahdesta syystä. Ensinnäkin, mikäli yksilön oma toimintahorisontti estää häntä näkemästä tarvetta jonkinlaiselle muutokselle, ei hän todennäköisesti ajattele hyötyvänsä ohjauksesta. Jalkautuminen lähiympäristöön tuo toiminnan lähemmäksi ja konkreettisemmaksi. Toiseksi, ohjaus antaa yksilölle tilaa tarkastella omaa elämäntilannettaan ja punnita erilaisia vaihtoehtoja työuraan ja elämään liittyen, kun ohjattavan elämän tärkeiden asioiden käsitteleminen on keskiössä. Ohjaus voi myös haastaa yksilön ajattelutapoja.

Lopuksi

Koulutuksessa aliedustettujen ryhmien tavoittamiseen ja koulutukseen mukaan saamiseen liittyy monia yhteiskunnallisia ja poliittisia tavoit-

teita. Ei ole selkeää vastausta siihen, kenen tehtävä aliedustettujen ryhmien tavoittaminen on verkostomaisessa, monialaisessa elinikäisen ohjauksen kokonaisuudessa. Erillinen hankerahoitus on mahdollistanut useita laajoja, valtakunnallisia kokeiluja ja ponnistuksia koulutuksessa aliedustettujen ryhmien tavoittamiseen. Jo hankkeiden aikana on kuitenkin huomattu toiminnan vaativan runsaasti henkilöresursseja ja hankkeiden päätyttyä toiminta on hiipunut, kun resurssit on kohdennettu organisaatioiden ydin-tehtäviin.

Ohjauspalveluja tulee kehittää, erityisesti jalkautuvan ohjauksen suhteen, jotta osaamisen kehittämisen monet mahdollisuudet voisivat saavuttaa aliedustetut ryhmät. Työikäisille aikuisille tulisi olla tarjolla ohjauspalvelua, joka ei perustuisi koulutuslähtöisyyteen tai työnvälitykseen vaan yksilön elämän- ja urasuunnittelua tukevaan ohjaukseen. Esimerkiksi Ohjaamo-tyyppinen, monialainen ohjauspalvelu voisi sopivalla tavalla häivyttää taustalla olevat organisaatiot, joita Ohjaamoissa ovat mm. työllisyyspalvelut, kunnan nuorisotyö ja sosiaali- ja terveyspalvelut sekä oppilaitokset, ja nostaa ohjauksen etualalle. Valtakunnallinen elinikäisen ohjauksen ryhmä (nykyisin ELO-foorumi) julkaisi vuonna 2016 kannanoton, jonka mukaan Suomessa tulisi vuonna 2025 olla tarjolla monialaiset ohjauspalvelut kaikille kansalaisille (ELO-ryhmä 2016). Osaamisen kehittämisessä aliedustettujen moninaisten ryhmien elämää, urasuunnittelua ja henkilökohtaisia pyrkimyksiä voidaan tukea parhaiten, kun koulutusorganisaatiolähtöistä markkinointia, tiedottamista ja hakevaa toimintaa vahvistetaan jalkautuvalla ohjauksella.

Lähteet

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus (2012). Opin Ovi Osaamiseen – Loppuraportti.

ELO-ryhmä (2016). Linjaukset ohjauspalveluiden monialaisuudesta. Valtakunnallisen ELO-yhteistyöryhmän 21.9.2016 kokouksessaan hyväksymät linjaukset ohjauspalveluiden monialaisuudesta. <https://peda.net/hankkeet/elotori/t4ve/muut-materiaalit/muut-materiaalit2/lom>

Euroopan komissio (2018). Effective outreach to NEETs. Experience from the ground. European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20118&langId=en>

Goman, J., Rumpu, N., Hietala, R., Hilpinen, M., Kankkonen, H., Kjaldman, I.-O., Niinistö-Sivuranta, S., Nykänen, S., Pansar, T., Piilonen, H., Raudasjoki, A., Siippainen, M., Toni, A. & Vuorinen, R. (2020). Vaihtoehtoja, valintoja ja uusia alkuja – Arviointi nuorten opintopoluista ja ohjauksesta perusopetuksen ja toisen asteen nivelvaiheessa. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Julkaisut 6:2020. https://karvi.fi/wp-content/uploads/2020/02/KARVI_0620.pdf

Hodkinson P. & Sparkes A. (1997). Careerism: A Sociological Theory of Career Decision Making.

Kallio, M. (2016). Oikeassa paikassa oikeaan aikaan: Nuorten aikuisten osaamisohjelman hakevan toiminnan realistinen arviointi. Opinnäytetyö, Humanistinen ammattikorkeakoulu. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/109109/Kallio_Maria.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Korento, K. & Merkkiniemi, M. (2013). OpinTori – Ohjauspalvelun kokeilu ja tuloksia. Loppuraportti 30.4.2013. <https://docplayer.fi/17215343-Opintori-ohjauspalvelun-kokeilu-ja-tuloksia-loppuraportti-30-4-2013-kati-korento-ja-meri-merkkiniemi.html>

Kosonen, T. (2013). Hakevan toiminnan teoriapaketti – Noste-ohjelman opetus. Opetushallitus.

Kosonen, T. & Luukkainen, A.

(2008). Hakevan toiminnan resurssit ja erityisrahoitus Noste-ohjelmassa. Koulutuksen yhteiskunnallis-kulttuurisen tutkimuksen yksikkö, Joensuun yliopisto. https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/11002/urn_nbn_fi_uef-20120685.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kuntoutussäätiö (2013). Osuvuutta ja kysyntälähtöisyyttä aikuisopiskeluun tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluiden valtakunnallisella kehittämisohjelmalla. Kehittämisohjelman arvioinnin väliraportti 12.6.2013. <https://docplayer.fi/18222528-Osuvuutta-ja-kysyntalah-toisyytta-aikuisopiskeluun-tieto-neuvonta-ja-ohjauspalveluiden-valtakunnallisella-kehittamisohjelmalla.html>

Lehtinen, E. & Mielityinen I. (2012). Selvitys henkilökohtaisista koulutustileistä. Soveltuvuus suomalaisen aikuiskoulutuksen rahoituksen uudistamiseksi. Väliraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2012:12.

Mayer, M., Haanpää, S., Talvitie, J. & Valtakari, M. (2020). Ammatinvalinta- ja uraohjauksesta onnistumisiin. Elinikäisen ohjauksen kehittämistutkimuksen loppuraportti. MDI Public Oy. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162117/TEM_2020_15.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Moore, E. (2004). Aikuiskoulutukseen osallistumattomuus on myös rationaalista. Aikuiskasvatus 24 (2004) : 3, 206–213. Helsinki: Kansanvalistusseura Aikuiskasvatuksen tutkimusseura.

Niemi, H. & Ruuskanen, T. (2018). Osallistuminen aikuiskoulutukseen vuonna 2017. Tilastokeskus. ykou_aku_201700_2018_19724_net.pdf (stat.fi)

OECD (2020). Continuous Learning in Working Life in Finland, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/2ffcf6e-en>.

OECD (2019). Getting Skills Right: Engaging low-skilled adults in learning. <http://www.oecd.org/employment/emp/engaging-low-skilled-adults-2019.pdf>

Opetus- ja kulttuuriministeriö (2010). Noste-ohjelma 2003-2009: Loppuraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu ja 2010:7. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/75531>

Owal Group (2017). Nuorten aikuisten osaamisohjelman arviointi. Loppuraportti 31.5.2017. https://owalgroup.com/wp-content/uploads/2019/10/NAO-arvioinnin-loppuraportti_lj.pdf

Peavy, R. V. (2006). Sosiodynaamisen ohjauksen opas. Psykologien Kustannus Oy.

Valtioneuvosto (2020a). Elinikäisen ohjauksen strategia 2020–2023. ELO-foorumi. Valtioneuvoston julkaisuja 2020:34. <http://urn.fi/URN:IS-BN:978-952-383-536-8>

Valtioneuvosto (2020b). Osaaminen turvaa tulevaisuuden. Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen linjaukset. Valtioneuvoston julkaisuja 2020:38. <http://urn.fi/URN:IS-BN:978-952-383-610-5>

Vehviläinen, S. (2001). Ohjaus vuorovai-
kutuksena. Yliopistopaino, Helsinki.

Äkillisen rakennemuutoksen työvälineet arvioitavana

Marjukka Aarnio¹

Mikä on äkillinen rakennemuutos?

Äkillisellä rakennemuutoksella (ÄRM) tarkoitetaan tilannetta, jossa alueellisesti tai valtakunnallisesti merkittävä työnantaja tai toimiala irtisanoo suuren määrän työntekijöitäkerralla konkurssin tai laajan sopeuttamistoimenpiteen johdosta².

Erilaisilla kohdennetuilla ja tilanteen mukaan mitoitetuilla työllisyys-, elinkeino- ja aluekehitys- sekä muilla vastaavilla toimilla pyritään estämään aluetalouden taantuminen. Toimenpiteillä edistetään uusien työpaikkojen syntymistä, vanhojen uudistumista ja huolehditaan työntekijöiden mahdollisimman nopeasta uudelleentyöllistymisestä.

Lähtökohtana rakennemuutosten hallinnassa on alueen omien toimijoiden vastuu. Alueen hyvä valmistautuminen ja varautuminen lisäävät sen omien ja valtion panostusten vaikuttavuutta äkillisen ja jatkuvan rakennemuutoksen tilanteessa.

Alueiden ohella ÄRM-toimintamallia on sovellettu myös tiettyjen toimialojen murrokseen viimeisimpänä ilmailuala kesäkuussa 2021.

Myös itäisen Suomen kehittämisspaketti syyskuussa 2022 voidaan katsoa tällaiseksi.

Äkillisten rakennemuutosten hoitaminen edellyttää useiden hallinnonalojen toimia, rahoitusta sekä laajaa yhteistyötä niin valtioneuvoston kuin aluetoimijoidenkin kanssa.

ÄRM-toimintamallia kehitetään ministeriöiden ja aluetoimijoiden yhteistyön perusteella jatkuvasti. Koska rakennemuutosten hoitamiseen liittyvät toimenpiteet ovat laaja-alaisia ja jakautuvat useiden toimijoiden vastuulle, kokonaiskuvan muodostaminen on monimutkaista. Eri alueet ovat soveltaneet ÄRM-toimintamallia omalla tavallaan. Alueen toimintaympäristö vaikuttaa paitsi tehtäviin toimenpiteisiin, myös tavoitteissa onnistumiseen. Jotta tuleviin ÄRM-tilanteisiin voidaan vastata mahdollisimman tehokkaasti, tarvitaan tietoa siitä, millaiset kansalliset ja alueelliset strategiat sekä toimintatavat ovat olleet tuloksellisia.

ÄRM-tilanteisiin on myönnetty valtion rahoitusta eri momenteilta. Rahoituksen käyttöä seurataan normaalien eri määrärahoja koskevien käytäntöjen mukaisesti. ÄRM-toimintamallin vaikuttavuuden arvioimiseksi tarvitaan kuitenkin

¹ Marjukka Aarnio, KTM, teollisuusneuvos, työ- ja elinkeinoministeriö

² Katsaus pohjautuu äkillisen rakennemuutoksen arvioinnin valmisteluaineistoon, joka on valmisteltu työ- ja elinkeinoministeriön alueet- ja kasvupalveluosastolla. Lisäksi mukana on arvioinnin suorittajan Owl Groupin työhön tuottamia alustavia havaintoja.

kin syvällisempää kokonaisarvioita eri toimijoiden ja instrumenttien yhteisvaikutuksista.

Arviointityön tausta ja tavoitteet

Käynnissä olevan työn tavoitteena on arvioida äkillisten rakennemuutosten toimintamallin kokonaistoimivuutta ja vaikuttavuutta sekä luoda ymmärrystä ÄRM-tilanteiden hoitamisen toiminnasta ja vaikuttavuudesta.

Selvityksessä arvioidaan paitsi toimintamallin vaikuttavuutta ja toimivuutta kokonaisuutena, niin myös konkreettisten viimeaikaisten ÄRM-tapausten, kuten Veitsiluoto, Kaipola, ICT/Salo, Oulu hoitamisen vaikuttavuutta suhteessa kokonaisuuteen.

Arvioinnissa haetaan vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- Miten äkillisten rakennemuutosten ilmeneminen sekä ÄRM-toimintamalli ovat kehittyneet 2010-2020-luvuilla? (*Millaisia kausia on erotettavissa ÄRM-tilanteiden esiintymisen suhteen? Millaisia kausia, trendejä ja painotuksia on erotettavissa ÄRM-toimintamallin suhteen? Katsaus Suomessa toteutuneisiin ÄRM-tilanteisiin sekä toimintamallin kehittymiseetarkastelujaksolla.*)
- Mitkä näkökulmat tulee huomioida ÄRM-toimenpiteiden vaikuttavuuden arvioinnissa? (*Millä kriteereillä ÄRM-toimien vaikuttavuutta kansallisesti ja alueellisesti voidaan tarkastella? Miten taustamuuttajat kuten aika, paikka, toimiala, henkilöt, voidaan huomioida?*)
- Mikä on ollut ÄRM-toiminnan vaikuttavuus taustamuuttajat huomioiden tarkasteluajanjaksolla? (*ÄRM-tilanteiden vaikuttavuuden arviointi muodostetun arviointikehikon sekä muiden tietolähteiden ja tutkimusmenetelmien muodostaman tiedon perusteella, analyysi.*)
- Miten eri alueilla / ÄRM-tilanteissa on onnistuttu vastaamaan muutokseen? (*Miten ÄRM-alueiden elinvoimaisuus on kehittynyt ÄRM-*

tilanteen jälkeen/työllisyys, kuntatalous, elinkeinotoiminta, muuttoliike? Ovatko ÄRM-toimet olleet edistämässä muutosta? Mitkä tekijät vaikuttavat ÄRM-toimenpiteiden/strategi-an onnistumiseen tai epäonnistumiseen?

- Miltä ÄRM-tilanteet näyttävät eri toimijoiden näkökulmasta?

ÄRM-tilanteiden alueellisesta jakautumisesta, toimialoista ja rahoituksesta eri ajanjaksoilta

Rakennemuutos on jatkuva prosessi, jossa alueelta katoaa yritystoimintaa tai alue menettää työvoimaa, mutta toisaalta rakennemuutos luo alueelle mahdollisuuksia uudistaa alueen elinkeino- ja yritystoimintaa. Tämä vaatii kuitenkin tarpeeksi tehokkaita toimenpiteitä rakennemuutoksen hoitamiseksi. Alueet, joissa on yksipuolinen elinkeinorakenne ja jotka ovat riippuvaisia esimerkiksi yhden tai kahden suuren yrityksen toiminnasta, ovat haastavimpia.

Vuosien 2007 ja 2017 välillä on ollut yhteensä 38 ÄRM-aluetta, joissa noin 17 000 ihmistä on menettänyt työpaikkansa. Näille alueille on suunnattu yhteensä valtiollisia tukia noin 260 miljoonaa euroa erilaisin tukimuodoin, mikä on noin 15 300 euroa menetettyä työpaikkaa kohden.

Ennen vuotta 2013 ÄRM-tilanteita on ollut ympäri Suomea, joskin pääosin Itä- ja Pohjois-Suomessa. Kaikille alueille yhteinen piirre on ollut se, että ne ovat olleet riippuvaisia muutamasta suuresta yrityksestä ja julkisen sektorin työpaikoista ja rahoituksesta.

Äkillisen rakennemuutoksen kohteet ovat olleet pääsääntöisesti seutukuntia. Näiden lisäksi 2010-luvulla meriteollisuus ja ICT-sektori on nimetty äkillisen rakennemuutoksen toimialoiksi.

Äkillisten rakennemuutosten ilmeneminen on muuttunut 2010-luvulla. Aluksi toimintamallia käytettiin pääsääntöisesti metsäteollisuudessa, mutta vähitellen mallia on käytetty enenevässä määrin myös muilla toimialoilla kuten tekniikan alalla.

Vuosien 2013–2015 aikana ÄRM-toimintamallia sovellettiin ensimmäistä kertaa julkishallinnon puolelle, kun kuusivaruskuntaa lakkautettiin.

Osa alueista on ollut useamman kerran ÄRM-alueena. Esimerkiksi varuskuntien lakkautuksen kuudesta alueesta viisi oli nimetty myös aiemmin äkillisen rakennemuutoksen alueiksi.

Toimintamallia on käytetty eri pituisia aikoja eri alueilla. Ennen 2010-lukua suurin osa alueista oli äkillisen rakennemuutoksen alueita vain kahden vuoden ajan, kun vuosina 2010–2015 suurin osa alueista oli äkillisen rakennemuutoksen alueita vähintään kolmen vuoden ajan. Vuosien 2015–2017 välillä kaudet vaihtelivat vuodesta kahteen vuoteen.

Aiemmassa selvityksessä (Vehkasalo & Pottonen 2012³) on noussut esiin, että monissa tilanteissa alueet olisivat toimineet pidempiaikaista rahoitusta toimenpiteille ja etenkin kaksi vuotta kestänyt kausi koettiin liian lyhyenä erityisesti yritysten vaikutusvuoden näkökulmasta.

Samassa selvityksessä nousi esiin, että seutukunnissa, joissa työpaikkojen väheneminen oli ollut pitkäaikaisempi ilmiö, eikä kyse ollut vain yhden suuren yrityksen irtisanomisista, olisi toivottu kehityksen ja tukien tarkastelua pidemmällä ajanjaksolla.

Rahoitusmuutokset 2010-luvulla

Ohjelmakaudella 2007–2013 EU-rakennerahas-toissa oli käytössä äkillisiin rakennemuutoksiin niin sanottu joustovaraus, josta kuitenkin luovuttiin tämän kauden jälkeen, sillä se koettiin hallinnollisesti hankalaksi.

Työllisyysperusteinen investointiavustus lakkautettiin, eikä niihin enää korvamerkitty valtuuksia vuoden 2011 jälkeen. Vuosien 2010–2015 aikana valtion talousarvion äkilliseen rakennemuutokseen korvamerkittyä valtuutta on vuosien 2012 ja 2013 aikana käytetty myös tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio toiminnan tukemiseen.

Ajanjaksolla yritysten kehittämishankkeiden tukeminen on ollut merkittävä korvamerkitty valtuus. Vuosina 2014 ja 2015 tämä on ollut ainoa kanava, johon on korvamerkitty talousarviossa äkilliseen rakennemuutokseen valtuuksia.

Arviointityö käynnissä – kuinka hyödynnetään ensimmäisiä havaintoja?

Äkillisen rakennemuutoksen tilanteen arvioimisessa käytetyt kriteerit uudistettiin vuonna 2020. Niiden pohjalta tehdään arvioita, hoidetaanko tilannetta alueellisesti vaisovelletaankosenhoitamiseen valtioneuvostotasosta toimintamallia.

Uusien kriteerien tarkoituksena oli huomioida arvioinnissa paremmin mm. alueellisia ominaisuuksia. Uusissa kriteereissä on aiempaa tarkempia ja enemmän tulevaisuuteen katsovia tekijöitä, kuten esim.:

- Alueella on jatkuvan elinkeinorakenteen kehittämisen seurauksena uudistumispotentialiaa.
- Valtioneuvoston lisätoimilla ja -rahoituksella katsotaan olevan oleellinen merkitys uudelleentyyllistymisessä sekä uuden yritystoiminnan ja työpaikkojen luomisessa.

Vaikka äkillisen rakennemuutoksen tilanteille on kriteerit ja toimintamalli antaa raamit työskentelylle, voidaan alueilla kuitenkin käyttää toimintamallia vapaasti. Äkillisen rakennemuutoksen tilanteisiin konkreettiset vastaamistavat ovat vaihdelleet alueittain ja yrityksittäin.

Aiemmassa selvityksessä (Vehkasalo & Pottonen 2012) arvioitiin, että toimintamallilla on saatu aikaan positiivisia työllisyysvaikutuksia ja alennettu työttömyyttä ja sen merkitys etenkin pitkäaikaistyöttömyyden vähentämisessä on ollut merkittävä.

Monia äkillisen rakennemuutoksen tilanteita yhdistää se, että ÄRM-alueeksi nimeämisen ja sen tuomien resurssien myötä aluetaloutta on saatu piristettyä.

³ Äkillisten rakennemuutosalueiden tukeminen. Valtiontalouden tarkastusviraston tarkastuskertomukset 2/2012

Esimerkiksi Oulun seutukunnan rakennemuutoksen myötä alueen ICT-sektorin rakenne on monipuolistunut, eikä alue ole enää niin riippuvainen yhdestä suuresta yrityksestä kuin aiemmin. Tämän puolestaan on havaittu olevan tekijä, jonka myötä alue kestää paremmin rakennemuutoksia.

Lopuksi

Nyt menossa olevan arviointityön määräaika on vuoden loppuun 2022. Johtopäätösten aika on alkuvuodesta 2023.

Onko ÄRM rahoitusmallilla ja toimintatavalla saatu eri alueilla hyviä tuloksia? Poikkeavatko alueiden tulokset toisistaan? Eri alueiden elinkeinorakenteet tms. voivat vaikeuttaa tulosten arviointia. Onko rahoitus kohdistunut alueilla oikein elinkeinoelämää tukeviin toimenpiteisiin; onko siis rahoitettu oikeita asioita ja suunnattu sitä työllisyyden parantamiseen? Onko rahoitettu sekä työllisyystoimenpiteitä että korvaavan elinkeinotoiminnan kehittämistä ja onko tämä kohdistunut oikein? Miten jatkossa voitai-

siin kohdistaa rahoitus tarkemmin? Voidaanko eri alueille löytää yhtenäinen ÄRM-malli?

Varmastikaan kaikkiin esitettyihin kysymyksiin ei saada vastauksia. Kehityskaaret ovat pitkiä, ja vaikuttavuuden mittausta on myös hankalaa.

Muutokset ja murrostilanteet, osin ennakoimattomatkin, eivät tule vähenemään vaan arvatenkin päinvastoin. Hyvä ennakointityö parantaa tilanteisiin vastaamista. Tämä edellyttää mm., että pystytään ennakoimaan rakennemuutoksia ja tunnistamaan sille herkkiä toimialoja sekä jo ennalta määrittelemään erilaisia toimenpiteitä, joilla voidaan etukäteen varautua murrostilanteisiin, negatiivisten lisäksi myös positiivisiin.

Murrostilanteisiin vastaamisessa on hyvistä toimintamalleista hyötyä. Se, että alueella on jatkuvan elinkeinorakenteen kehittämisen seurauksena uudistumispotentiaalia, on varmasti jatkossakin keskeinen tekijä vaikuttavuuden näkökulmasta. Hyvät toimintamallit voivat tukea erilaisissa murrostilanteissa.

Digitaalinen osaaminen työelämässä

Tiina Hanhike¹ – Jonna Korhonen²

Meneillään oleva digitalisaation ja datatalouden murros etenee läpi yhteiskunnan kaikilla sektoreilla. Tämä näkyy käytännössä uudenaikaisina palveluina, toimintamalleina ja teknologioina. Samalla myös osaamisen merkitys korostuu uusien digitaalisen muutoksen tuomien osaamisvaatimusten myötä. Digitalisoituvassa toimintaympäristössä keskeiseksi tekijäksi muodostuu digitaalinen osaaminen, jolla toisaalta usein viitataan työelämässä tarvittaviin digitaalisiin taitoihin tai toisaalta ICT-alan erityiseen ammattilliseen osaamiseen. Käytännössä digitaalinen osaaminen näyttäytyy kuitenkin työelämässä yhä enemmän muihin alakohtaisiin osaamisiin linkittyvänä soveltavana osaamisena.

Digitaalisista taidoista ja ICT-alan asiantuntijoista

Euroopan komissio on seurannut digitalisaation edistymistä jäsenvaltioissa ja julkaissut vuosittaisia digitaalitalouden ja -yhteiskunnan indeksejä (DESI) koskevia raportteja vuodesta 2014 lähtien. Vuonna 2022 Suomi sijoittuu DESI-indeksillä mitattuna ensimmäiseksi EU:n 27 jäsenvaltiosta. Indeksillä seurataan jäsenmaiden digitalisaatiota neljällä osa-alueella: inhimilli-

nen pääoma, tietoliikenneyhteydet, digitaalisten teknologioiden hyödyntäminen ja julkisten palveluiden digitalisaatio. DESI-vertailussa maksimipistemäärä on 100. Suomi sai 69,6 pistettä EU-maiden keskiarvon ollessa 52,3. (Digital Economy and Society Index (DESI), 2022.)

Suomi pärjää hyvin DESI-indeksin digitaitoja koskevassa osuudessa. Tämän mukaan 79 prosentilla suomalaisista (16–74-vuotiaista) on digitaaliset perustaidot. Luku on eurooppalaisittain korkea. Inhimillisen pääoman osuudessa tarkastellaan myös ICT-alan asiantuntijoiden määrää työssä käyvistä sekä koulutuksesta valmistuneiden määrää. ICT-alan asiantuntijoina työskentelevien työntekijöiden osuus on 7,4 prosenttia. Myös alalta valmistuneiden osuus kaikista valmistuneista on Suomessa 7,5 prosenttia. Niiden yritysten osuus, jotka tarjoavat ICT-koulutusta työntekijöilleen, on Suomessa 38 prosenttia Euroopan keskiarvon ollessa 20 prosenttia. Suomalaisen ICT-koulutusta työntekijöilleen tarjoavien yritysten osuus on siis lähes kaksinkertainen EU:n keskiarvoon verrattuna. (emt.)

On kuitenkin huomattava, että tarve digitaaloille on DESI-indeksissä seurattavia ikäluokkia (16–74 v.) laajempi. Perusta digitaaloille luodaan jo varhain. Lisäksi digitaaloja on kehitettävä ja

¹ Tiina Hanhike, VTM, erityisasiantuntija, työ- ja elinkeinoministeriö

² Jonna Korhonen, FM, johtaja, opetus- ja kulttuuriministeriö

ylläpidettävä läpi elämän. Hyvät perustaidot auttavat ymmärtämään digitaalisia palveluita ja toimintaympäristöjä sekä rakentamaan luotamusta julkisiin palveluihin. Digitaidot vahvistavat osallisuutta yhteiskunnassa palveluiden ja yhteiskuntaan osallistumisen digitalisoiduessa. Digitaidot vaikuttavat myös työllistymiseen. Digitaaitoja on kehitettävä systemaattisesti läpi koulutusjärjestelmän huomioiden kaikkien ikäryhmien digitaidot, mukaan lukien myös aikuisväestön ja iäkkäämmät, jotka eivät ole välttämättä oman opintopolkunsa aikana päässeet hankkimaan tarvittavia digitaalisia perustaitoja. (Digikompassi, 2022.)

Vaikka Suomi on jo lähes saavuttanut perustaitojen osalta EU:n digitaaliselle vuosikymmenelle asetetun tavoitteen, jonka mukaan 80 prosentilla väestöstä on vähintään digitaaliset perustaidot, on tieto- ja viestintätekniiikan asiantuntijoiden osuudessa työntekijöistä ja ICT-alan tutkimuksen suorittaneiden osuudessa lisäämisen varaa. ICT-alan asiantuntijoiden määrä korostuukin eurooppalaisessa keskustelussa digitaalisesta osaamisesta.

Myös Suomi tarvitsee lisää ICT-alan ammatillaisia, joista käydään kovaa kilpailua globaalisti. Esimerkiksi Teknologiateollisuuden osajatarveselvityksen (2021) mukaan teknologiateollisuuteen tarvitaan 130 000 uutta osaajaa seuraavan kymmenen vuoden aikana. ICT-alan opinnot aloittavien määrä on esimerkiksi nousut vuodesta 2016 parilla tuhannella yliopistoissa ja korkeakouluissa, mutta tämän lisäksi ICT-alalla työskentelee myös joukko muun alan koulutuksen saaneita esimerkiksi asiakasrajapinnassa, projektinhallinnassa tai vastaavassa. Alan osaajista puhuttaessa on hyvä miettiä, minkälaisesta osaamisesta milloinkin itseasiassa puhumme, kun keskustelussa on digitaalinen osaaminen. Digitalisaatio näkyy myös muilla aloilla eri tavoin asettaen vaateita osaamisen kehittämiseksi ja soveltamiseksi eri ammattiteissa ja yhteyksissä. Osaamisen ennakointifoorumin mukaan tärkeiksi ja merkittävytyttään vuoteen 2035 mennessä kasvattaviksi yleisiksi työelämäosa-

misiksi on arvioitu tiedon arviointitaidot sekä digitaalisten ratkaisujen ja digitaalisten alustojen hyödyntämisaaminen. Onkin tärkeää, että tarvittavaa koulutusta on laajalti tarjolla ja että se houkuttelee opiskelijoita myös naisten ja kansainvälisten opiskelijoiden keskuudessa. Samalla lailla on tärkeää, että työelämä on valmis ottamaan valmistuvat kansainväliset opiskelijat vastaan.

Yritysten digiosaamisesta ja -kyvykkyydestä

Digiteknologioiden kehitys ja erityisesti niiden soveltaminen käytäntöön saa aikaan muutosta. Yritysten digikyvykkyyttä tarkastellaan usein sen mukaan, kuinka paljon yritykset ovat ottaneet käyttöön uutta digiteknologiaa. (Digikompassi 2022.) Eurooppalaisen DESI-indeksin mukaan yrityksissä keskeisten digitaalitekniologioiden, kuten tekoälyn ja massadatan, käyttöönnotto on edelleen vähäistä vuonna 2022. Suomalaiset yritykset käyttävät kuitenkin paljon sähköistä laskutusta, 83 prosenttia, kun EU:n keskiarvo on 32 prosenttia, sekä sosiaalista mediaa, 51 prosenttia, kun EU:n keskiarvo on 29 prosenttia (Digital Economy and Society Index (DESI), 2022).

DESI-indeksi kuvaa ennemminkin edellytyksiä ja pohjaa yritysten digitalisaatiolle kuin sen toteuttamista liiketoiminnassa. Osaamisen yhteydessä digitaaliset perustaidot muodostavat pohjan, mutta eivät sellaisenaan riitä. Yritykset tarvitsevat perustaitoja parempaa digiosaamista. ICT-osaamisen lisäksi tarvitaan monenlaista muuta korkeaa osaamista ja osaamisen yhdistämistä, jotta digitaalisaation mahdollisuudet voidaan hyödyntää liiketoiminnassa.

Osaamisen ennakointityön yhteydessä luodun skenaarion (Osaaminen 2035, 2019) mukaan tulevaisuudessa tekoälyn avulla tietojenkäsittely ja moni muukin asia on enimmäkseen automatisoitu (esim. valvonta, mittaus ja yhteydenpito) ja datan hyödyntäminen on lisääntynyt. Big dataa käytetään erilaisten prosessien tehostamiseen ja järjestelmien luotettavuuden

lisäämiseen, kun opitaan entistä paremmin analysoimaan dataa ja käyttämään koneoppivia menetelmiä prosessien tarkempaan analyysiin. Dataa tuotetaan kaikkialla, ja siitä tehdyillä analyseillä ja malleilla luodaan koko ajan uutta liiketoimintaa. Teknologiakilpailun voittajia ovat datan omistajat. Tässä skenaariossa tulevat hyvin esiin datan hyödyntäminen sekä dataan perustuva uudenlainen arvonluoti.

Osaamisen ennakoinnista ja osaamisen luokittelusta

Opetushallituksen koordinoimissa osaamisen ennakointityön yhteydessä tehdyissä skenaarioissa kuvataan digitalisaation vaikutuksia vuoteen 2035 mennessä seuraavasti: Digitalisaatio on mullistanut monia perinteisiä teollisuudenaloja parantaen tuottavuutta ja lopputuotteiden laatua ja luotettavuutta. Ne alat, jotka eivät ole osanneet hyödyntää digitalisaation tuomia mahdollisuuksia, ovat jääneet jälkeen kansainvälisestä kehityksestä. Esimerkiksi ohjelmistojä ja tietopalvelutoiminta ovat keskeisessä roolissa myös muiden toimialojen sisällä. Digitalisaatiolla on useita vaikutuksia ja ulottuvuuksia: Digitalisaatio muuttaa toimintatapoja yrityksessä ja asiakkaan käyttäytymisessä, digitalisointi on oleellinen toiminta- ja kilpailuedellytys, digitalisaation, tekoälyn ja robotiikan avulla luodaan uutta liiketoimintaa, digitalisaatio lisää pienten toimijoiden muodostamia palveluverkostoja suurten yritysten rinnalle ja digitaaliset työkalut ovat käytössä kaikilla toimialoilla. (Osaaminen 2035, 2019.)

Osaamistarpeiden ennakoinnissa pohjana käytetään kolmelle tasolle jäsentyvää kvaali-kaatioluokitusta, jonka tasoina ovat 1) generiset osaamiset, 2) yleiset työelämäosaamiset 3) sekä ammattialakohtaiset osaamiset (Osaaminen 2035, 2019). Tämän lisäksi tarkastelussa ovat kansalaisen digitaaliset taidot. Eurooppalainen digitaalinen osaamisen viitekehys (DigComp) tarjoaa välineen kehittää kansalaisen digitaalisia taitoja. Se sisältää 21 digitaalista avaintaitoa seuraavilla alu-

eilla: informaation ja datan lukutaito, kommunikaatio ja yhteistyö, digitaalisen sisällön luominen, turvallisuus ja ongelmanratkaisu. (Vuorikari et al., 2022.)

Erilaisten luokittelujen lisäksi osaamisesta keskusteltaessa erotetaan usein yleiset eli generiset ja spesifit osaamiset. Yleiset osaamiset kasvattavat henkilön arvoa laajalti työmarkkinoilla, kuten eri yrityksissä, sektoreilla ja ammattiteissa. Vastaavasti spesifit osaamiset lisäävät henkilön osaamista tietyssä yrityksessä tai organisaatiossa, jossa hän on hankkinut osaamista. Toisaalta jako yleisiin ja spesifeihin osaamisiin on luonteeltaan stereotyyppinen ja kontekstiin sidottu, eikä sitä sellaisenaan esiinny todellisessa työelämässä. Se kuitenkin jäsentää osaamiseen liittyvää määrittelyperustaa. (Osaaminen 2035, 2019.)

Digitalisaatiokehityksen vauhdittaminen

Digitalisaation ja datatalouden murroksessa nähdään paljon mahdollisuuksia niin elinkeinoelämälle kuin koko yhteiskunnallekin. Tämä on johtanut erilaisiin politiikka-aloitteisiin, joilla tavoitellaan kehityksen vauhdittamista ja suuntaamista.

Euroopan komissio näkee politiikka-aloitteissaan digitaalisen muutoksen mahdollisuutena kaikille. Kyse on teknologian hyödyntämisestä niin ihmisten kuin yritystenkin hyväksi ja sen varmistamisesta, että kaikilla kansalaisilla on taidot osallistua yhteiskuntaan sekä yhteydet mahdollistavasta infrastruktuurista ja julkisten palvelujen tuomisesta lähemmäs kansalaisia.

Eurooppalaisen Polku digitaaliseen vuosikymmenelle -politiikkaohjelman mukaisesti Suomessa on valmisteilla Digitaalinen kompassi, joka tulee olemaan vuoteen 2030 ulottuva kansallinen strateginen etenemissuunnitelma. Kompassilla haetaan suuntaa Suomen etenemiselle digitalisaation ja datatalouden murroksessa. Digitaalinen kompassi on jaettu neljään osa-alueeseen: osaaminen, yritysten digitali-

saatio, digitaalinen infrastruktuuri ja digitaaliset julkiset palvelut. Digitaaliseen osaamiseen liittyviä sisältöjä löytyy varsinaisen osaamisen osa-alueen lisäksi yritysten digitalisaatio osa-alueesta, missä on mukana pk-yritysten digityöväkkyksien lisääminen sekä digiteknologioiden kehittämisessä tarvittava huippuosaaminen sekä soveltamiseen ja liiketoimintaan liittyvät osaamiset.

Digitaalisen osaamisen tavoitteet on asetettu digikompassissa seuraavasti: a) Digitaalinen osaaminen tukee innovaatioita, kilpailukykyä ja hyvinvointia b) Koulutuksen ja tutkimuksen myötä syntyy yhteiskunnassa tarvittavaa asian-

tuntijuutta c) Suomi on maailman tunnetuimpia ja houkuttelevimpia teknologia-alan koulutuksen, tutkimuksen ja investointien keskuksia sekä houkutteleva maa kansainvälisille digiosaajille.

Suomen tunnettuus teknologia-alan koulutuksen ja tutkimuksen maana sekä kyky houkuttaa niin kansainvälisiä digiosaajia kuin investointejakin tulee määrittelemään Suomen menestymistä kansainvälisessä kilpailussa. Osavaan työvoiman saatavuus, sekä T&K toimintaan liittyvä huippuosaaminen ovat merkittäviä vetovoimatekijöitä, kun yritykset tekevät päätöksiä sijoittumisestaan maantieteellisesti globaalissa kontekstissa.

Lähteet

Digital Economy and Society Index (DESI) 2022. European Commission. [Digital Economy and Society Index \(DESI\) 2022 | Shaping Europe's digital future](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1) (europa.eu)

Digikompassi (2022). (luonnos lausuntopalvelussa) <https://www.lausuntopalvelu.fi/FI/Proposal/Participation?proposalId=03e2914d-c51b-4534-9785-2a5f84861c05>

Osaaminen 2035 (2019). Osaamisen ennakointifoorumin ensimmäisiä ennakointituloksia. Raportit ja selvitykset, 2019:3, Opetushallitus. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaaminen_2035.pdf

Teknologiäteollisuuden osaajatarveselvitys (2021). [Selvitys: Teknologiäteollisuus tarvitsee 10 vuoden sisällä 130 000 uutta osaajaa – Ikääntyvän Suomen osaajapula uhkaa romuttaa digivihreän talouskasvun | Teknologiäteollisuus](https://www.teknologiateollisuus.fi/) [haettu 19.9.2022]

Vuorikari, R., Kluzer, S. & Punie, Y. (2022). DigComp 2.2: The Digital Competence Framework for Citizens - With new examples of knowledge, skills and attitudes. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

English Summaries

Wage formation at crossroads

Martti Hetemäki, D.Sc. (Econ.), professor of practice, Aalto University, Helsinki University

Elina Pykkänen, PhD (economics), Under-Secretary of State, Ministry of Economic Affairs and Employment

Finland's wage formation is at crossroads. The choice is typically one of the three paths. The reform of the bargaining model can go the way of coordination or the way of decentralized local wage formation, or it can choose a third way, where bargaining occur in two stages, both in broader coordination and then in local agreements.

An undefined and disorganized wage formation model is not suitable for Finland, representing a small open economy, which also belongs to the euro area. Wage coordination is a key to good competitiveness. Equally important in the conditions of a shrinking labor force are the local flexibilities in working conditions and wages.

The wage agreement for the municipal sector in the summer of 2022 represents such a model. The three-year wage agreement for approximately 300,000 wage earners is linked to upcoming wage agreements in other sectors, while it includes significant room for local wage

setting. The three-year agreement facilitates longer-term stability of the municipal labour market and helps budget planning of the public sector.

The responsibility for wage coordination lies primarily with employers. The number of working age population is decreasing year by year. Hence, the competition for skilled labour will intensify, which will increase wages pressures. According to studies, wage differences between companies are already growing. Good companies attract good employees. Productivity and profitability differences within industries are growing.

The experiences of Denmark's - and Portugal's similar - wage model speak for both coordination and local agreement. The fact that Portugal is likewise a euro country makes the example of Portugal even more interesting. The country faced a serious economic recession after the global financial crisis which resulted in a situation where competitiveness and external balance of the economy weakened substantially.

The interest of decision-makers in labor market institutions seems to have increased in recent years. At the same time, research based on register data has extended more than before to the effects of wage formation and its institutions. These developments add to optimism on well-founded reforms on wage formation.

Effectiveness of vocational labour market training in 2005–2017

Juho Alasalmi, M.Sc.(Econ.), economist,
Pellervo Economic Research PTT

Henna Busk, D.Sc.(Econ.), senior
economist, Pellervo Economic Research
PTT

Veera Holappa, M.Sc.(Econ.), economist,
Pellervo Economic Research PTT

How have adults' skills developed during the past decade – data collection of the Survey of Adult Skills (PIAAC) started in fall 2022

Maija Lyly-Yrjänäinen, M.Soc.Sc., Chief
Specialist, Ministry of Economic Affairs
and Employment

Joonas Mannonen, M.A. Ed., Project
Researcher, Finnish Institute for Educa-
tional Research, University of Jyväskylä

The article assessed the targeting and the impact of vocational labour market training. The analyses were based on register data from the Ministry of Employment and Economy and Statistics Finland.

Vocational labour market training has positive employment effects. On average, training increases the employment rate of participants by 5–10 percentage point and average annual wage income by around EUR 2,500, depending on the calendar year and time since training. The positive effects of vocational labor training realize with a delay of about 1–2 years, but the effects on the participants are very long-lasting.

Longer-term labour market training has longer lock-in effects than shorter term training. On the other hand, longer trainings are also estimated to have greater employment effects in the long term. However, the fact that longer-term trainings produce the strongest employment effects does not mean that they are necessarily the most cost-effective. The cost-effectiveness of vocational labour market training was not analyzed in the study.

The study finds indications of the so-called "cream skimming" which means that selection decisions favor applicants with better conditions for employment. Vocational labour market training should be targeted and tailored more also for those whose employment conditions are weaker (e.g., those with basic education and those outside the workforce). In practice, this is challenging and requires additional resources such as multidisciplinary guidance and support services, which also cost more.

Basic skills have become increasingly important for employment, life-long learning, employment, wellbeing, and participation in the society in the information age. Consequently, a better understanding of the adult population's basic skills is paramount. To address this need, the data collection of the second cycle of the Survey of Adult Skills (PIAAC) started in September 2022.

PIAAC is a large-scale international assessment measuring the literacy, numeracy and adaptive problem solving skills of 16–65-year-old adults in 32 countries. The research design includes a direct assessment of skills as well as a background questionnaire collecting a wide range of information relevant to skills, including work and employment, education, leisure, and wellbeing.

The results from the first cycle of PIAAC conducted in 2012 increased the understanding of the importance of adult skills among policy-makers, researchers and educators as well as the public. The research and analysis of the survey data has informed policymaking, e.g. in the fields of continuous learning, education and working life. Since the 1st cycle, several policy reforms have been conducted, such as the reform of continuous learning and the extension of compulsory education.

The second cycle of PIAAC will build on the design of the first cycle, allowing analysis of the development of skills between the two time points. New data on adult skills will continue to provide researchers unique opportunities for analysis. Ultimately, it will reinforce the knowledge base for decision-making in education, labour and social policies.

Uutta työ- ja yrittäjyystutkimuksen alalta

Työolobarometri 2021 (2022),
Maija Lyly-Yrjänäinen

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu
2022:46

Palkansaajien näkemykset työmarkkinoista ovat myönteisiä. Työpaikoilla henkilöstön määrä on enemmän lisäantynyt kuin vähentynyt. Lomautus- ja irtisanomisuhkia koki vain harva. Työttömyyden sattuessa valtaosa arvioi löytävänsä osaamistaan ja työkokemustaan vastaavan työn.

Yhdeksän kymmenestä palkansaajasta käyttää työssään digitaalisia välineitä. Vuorovaikutukseen liittyvien digitaalisten välineiden käyttö on yleistynyt nopeasti vuosien 2015–2020 välillä. Koronapandemia ja etätöiden voimakas kasvu on vauhdittanut käyttöä.

Oppimiseen ja uusien asioiden kokeilemiseen suhtaudutaan suurimmassa osassa työpaikkoja myönteisesti. Osaamisen kehittäminen kuitenkin kasaantuu vahvasti niille, joiden osaaminen, taidot ja kehittymismahdollisuudet ovat jo koulutuksen ja työtehtävien myötä hyvät. Palkan-

saajien joukossa tämä näkyy suurina sosioekonomisen aseman tuomina eroina.

Työ rasittaa fyysisesti etenkin työntekijäammateissa työskenteleviä sekä nuorimpia ja vanhimpia ikäryhmiä. Keskimmäiset ikäryhmät, toimihenkilöt ja julkisella sektorilla työskentelevät puolestaan arvioivat muita useammin työnsä henkisesti raskaaksi sekä raportoivat muita enemmän työuupumuksen oireita ja stressin tuntemuksia.

Syrjintää omalla työpaikalla on havainnut 14 prosenttia palkansaajista. Moni on havainnut työpaikkakiusaamista joskus, mutta jatkuvaa kiusaamista on todistanut vain muutama prosentti palkansaajista. Kuntoon, terveyteen ja elintapoihin sekä työympäristön turvallisuuden vaikuttamisessa on työpaikoilla edistytty selvästi 20 vuoden aikana.

Suurin osa kokee työn imusta kertovia tuntemuksia ainakin joskus ja yli puolet usein tai aina. Työnsä merkitykselliseksi kokee valtaosa ja yhteisöllisyyden tuntemuksia kokee aina tai usein runsas puolet palkansaajista. Vaikutusmahdollisuudet työhön ovat muuttuneet kokonaisuudessaan vain vähän. Kuitenkin mahdollisuudet vaikuttaa työnteon paikkoihin ovat selvästi kasvaneet lähivuosina.

Nytt inom arbets- och entreprenörskapsforskning

**Arbetslivsbarometern 2021 (2022),
Majja Lyly-Yrjänäinen**

**Arbets- och näringsministeriets
publikationer 2022:46**

Löntagarna har ljus syn på arbetsmarknaden. Antalet arbetsplatser som ökat sin personal är nästan större än antalet som minskat personalen. Endast få har upplevt att det funnits en risk för att bli permitterad eller uppsagd. Största delen tror att de skulle hitta ett jobb som motsvarar deras kunskaper och arbetserfarenhet om de skulle bli arbetslösa.

Nio av tio löntagare använder digitala verktyg i sitt arbete. Användningen av digitala verktyg för interaktion med andra människor har snabbt blivit vanligare under åren 2015–2020. Covid19-pandemin och den kraftiga ökningen av distansarbetet har påskyndat detta.

På de flesta arbetsplatser förhåller man sig positivt till att lära sig och pröva nya arbets sätt. Att utveckla kunskaper faller dock ofta på dem som redan har bra kompetens, goda färdigheter och möjligheter att utveckla sig på grund av sin utbildning och sina arbetsuppgifter. De sto-

ra skillnaderna mellan löntagarna beror på deras socioekonomiska ställning.

Arbetet är fysiskt belastande särskilt för de som arbetar i arbetstagar yrken och för de yngsta och äldsta åldersgrupperna. De som hör till de mittersta åldersgrupperna samt tjänstemännen och de anställda inom offentliga sektorn anser däremot oftare än andra att deras arbete är psykiskt belastande, och rapporterar mer än andra om symtom på utbrändhet och känslor av stress.

14 procent av löntagarna har upptäckt diskriminering på den egna arbetsplatsen. Många löntagare har någon gång upptäckt mobbning på arbetsplatsen men endast några procent har bevitnat kontinuerlig mobbning. Under de senaste 20 åren har det på arbetsplatserna gjorts tydliga framsteg när det gäller att främja arbetstagarernas fysiska välmående, hälsa och levnadsvanor samt säkerheten på arbetsplatsen.

De flesta säger att de åtminstone tidvis är engagerade i arbetet, och över hälften att de ofta eller alltid känner sig engagerade. Huvuddelen upplever att arbetet är betydelsefullt och lite mer än hälften upplever alltid eller ofta att arbetsgemenskapen är positiv. Möjligheterna att påverka sitt arbete har inte förändrats mycket som helhet. Möjligheterna att påverka var man arbetar har dock ökat tydligt under de närmaste åren.

Recent employment and entrepreneurship studies

Working Life Barometer 2021 (2022),
Maija Lyly-Yrjänäinen

**Publications of the Ministry of Economic
Affairs and Employment 2022:46**

TWage and salary earners have positive views of the labour market. The number of personnel at workplaces has increased rather than decreased. Only a few employees faced the threat of layoffs and dismissals. In the event of unemployment, the majority of those surveyed estimated that they would find work corresponding to their skills and work experience.

Nine in ten wage and salary earners use digital tools in their work. The use of digital tools for interaction has rapidly increased between 2015 and 2020 due to the coronavirus pandemic and strong growth in remote work.

There is a positive attitude towards learning new skills and experimenting at most workplaces. However, the skills development is largely concentrated to those whose competence, skills and development opportunities are already good due to their education and work tasks. This is reflected among wage and salary earners as major differences in socio-economic status.

The work causes physical strain especially for those in blue-collar professions as well as for the youngest and oldest age groups. The age groups in the middle, white-collar employees and those working in the public sector, on the other hand, considered their work emotionally strenuous more often than others and reported more symptoms of burnout and feelings of stress.

About 14 per cent of wage and salary earners have observed discrimination at their workplace. Many wage and salary earners have observed occasional workplace bullying, but only a few per cent have witnessed continuous bullying. Clear progress has been made in workplaces in influencing work capacity, health, lifestyles and the safety of the work environment over the past 20 years.

Most people experience feelings of work engagement at least sometimes, and more than half experience it often or always. The majority of wage and salary earners consider their work meaningful, and more than half of them experience a sense of community always or often. As a whole, opportunities to influence work have changed little. However, opportunities to influence the places where people work have clearly increased in the past few years.

KUVIDOIDEN LUETTELO**Sivu**

1. Työvoima ja työvoimaosuudet.....	5*
2. Työvoimaosuudet sukupuolen mukaan ..	5*
3. Työlliset ja työllisyysasteet	6*
4. Työllisyysasteet sukupuolen mukaan.....	6*
5. Työllisyysasteet ELY-keskuksittain	7*
6. Työlliset toimialoittain	8*
7. Työttömyysasteet työvoima- tutkimuksen mukaan	9*
8. Työttömät työvoimatutkimuksen sekä työnvälitystilaston mukaan. Kausipuhdistetut neljännesvuosiluvut ...	9*
9. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain.....	10*
10. Työttömät työvoimatutkimuksen mukaan kuukausittain	10*
11. Työttömät työnhakijat ja avoimet paikat työnvälityksessä kuukausittain ja kausitasoitettuina	11*
12. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain sukupuolen mukaan.....	11*
13. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä ikäryhmittäin, neljännesvuosittain.....	12*
14. Työttömät työnhakijat työttömyyden keston mukaan, kesto viikkoina	12*
15. Kuukauden uudet työnhakijat ja uudet työttömät työnvälityksessä neljännesvuosittain	13*
16. Avoimet työpaikat kuukauden aikana sekä näistä uudet avoimet työpaikat työnvälityksessä neljännesvuosittain.....	13*
17. Palveluissa olevat	14*
18. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristö- keskusten alueet	15*
19. Työttömyysasteet ELY-keskus- alueittain vuonna 2021, työvoima- tutkimuksen mukaan	16*

LIST OF CHARTS**Page**

1. Labour force and labour force participation rates.....	5*
2. Labour force participation rates by sex ...	5*
3. Employed persons and employment rates	6*
4. Employment rates by sex.....	6*
5. Employment rates by administrative district.....	7*
6. Employed persons by industry	8*
7. Unemployment rates by Labour Force Survey	9*
8. Unemployed persons according to the Labour Force Survey and Employment Service Statistics Seasonally adjusted quarterly figures	9*
9. Unemployed persons seeking work at the Employment Service. Original monthly figures	10*
10. Unemployed persons according to the Labour Force Survey. Original monthly figures.....	10*
11. Unemployed persons seeking work and unfilled vacancies at the Employment Service, orig. monthly figures and seasonally adjusted figures.....	11*
12. Unemployed persons seeking work at the Employment Service by sex, monthly figures	11*
13. Unemployed jobseekers at the Employment Service by age, quart.fig.....	12*
14. Unemployed persons seeking jobs at the Employment Service by duration of unemployment (in weeks)	12*
15. New jobseekers and new unemployed during a month at the Employment Service, quarterly figures	13*
16. Vacancies during a month and of these new vacancies at the Employment Service, quarterly figures	13*
17. Participants in different services	14*
18. Administrative districts of Ministry of Economic Affairs and Employment	15*
19. Unemployment rates by administrative districts in the year 2021, according to the Labour Force Survey.....	16*

Taulukoiden luettelo

Sivu

List of tables

Page

VÄESTÖ JA TYÖVOIMA

1. 15-74 -vuotias väestö iän ja sukupuolen mukaan18*
2. 15-74 -vuotias väestö työvoimaan kuulumisen mukaan19*
3. Työvoima iän ja sukupuolen mukaan20*
4. Työvoimaosuudet iän ja sukupuolen mukaan21*

TYÖLLISET

5. Työlliset toimialoittain, molemmat sukupuolet (supistettu luokitus) 22*
6. Työlliset toimialoittain, miehet (supistettu luokitus) 23*
7. Työlliset toimialoittain, naiset (supistettu luokitus) 24*
8. Työlliset toimialoittain 25*
9. Työlliset ammattiaseman mukaan 27*
10. Työlliset normaalin työajan mukaan 28*

TYÖTTÖMYYS

11. Työttömyys ja työttömyysasteet työvoimatutkimuksen mukaan 29*
12. Työttömyysasteet iän ja sukupuolen mukaan, työvoimatutkimuksen perusteella..... 30*
13. Työttömät työnhakijat työnhakijain luokituksessa sukupuolen mukaan sekä lomautetut ja lyhennetyllä työviikolla olevat31*
14. Työttömät työnhakijat iän ja sukupuolen mukaan 32*
15. Työttömät työnhakijat työnhakijain luokituksessa ammateittain 33*
16. Työttömät työnhakijat työttömyyden keston mukaan 36*
17. Päättäneiden työttömyysjaksojen keskimääräinen kesto iän ja sukupuolen mukaan 37*

POPULATION AND LABOUR FORCE

1. Population from 15 to 74 years by age and sex18*
2. Population from 15 to 74 years by activity19*
3. Labour force by age and sex 20*
4. Labour force participation by age and sex21*

EMPLOYED PERSONS

5. Employed persons by industry, both sexes (condensed classification) 22*
6. Employed persons by industry, males (condensed classification) 23*
7. Employed persons by industry, females (condensed classification) 24*
8. Employed persons by industry 25*
9. Employed persons by industrial status 27*
10. Employed persons by normal hours of work 28*

UNEMPLOYMENT

11. Unemployment and unemployment rates according to the Labour Force Survey 29*
12. Unemployment rates by age and sex according to the Labour Force Survey ... 30*
13. Unemployed jobseekers at the Employment Service by sex, and persons laid off and on reduced working week.....31*
14. Unemployed jobseekers at the Employment Service by age and sex..... 32*
15. Unemployed jobseekers at the Employment Service by occupation..... 33*
16. Unemployed jobseekers at the Employment Service by duration of unemployment 36*
17. Average duration of the completed spells of unemployment by age and sex .. 37*

TYÖNVÄLITYSTOIMINTA

	Sivu
18. Avoimet työpaikat työnvälityksessä ammateittain.....	38*
19. Työnvälitystoiminta: työnhakijat.....	41*
20. Työnvälitystoiminta: avoimet työpaikat.....	42*

TYÖVOIMAPOLITIIKKA

21. Palveluissa olevat	43*
22. Työvoimakoulutus	44*
23. Työttömien toimeentuloturva.....	45*

KANSAINVÄLISTÄ TILASTOA

24. Siirtolaisuus.....	46*
25. Työttömyysasteet eräissä OECD-maissa.....	47*

ALUEELLISET TAULUKOT

26. Työvoima ELY-keskusalueittain	48*
27. Työlliset ELY-keskusalueittain	49*
28. Työllisyysasteet ELY-keskusalueittain työvoimatutkimuksen perusteella	50*
29. Avoimet työpaikat työnvälityksessä ELY-keskusalueittain	52*
30. Työttömyysasteet ELY-keskusalueittain työvoimatutkimuksen perusteella	53*
31. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä ELY-keskusalueittain	54*
32. Työttömyyden kesto keskimäärin ELY-keskusalueittain	56*
33. Yli vuoden työttömänä olleiden osuus kaikista työttömistä ELY-keskusalueittain	57*

EMPLOYMENT SERVICE

	Page
18. Vacancies at the Employment Service by occupation.....	38*
19. Employment Service: jobseekers.....	41*
20. Employment Service: vacancies.....	42*

LABOUR MARKET POLICY

21. Participants in different services	43*
22. Labour market training.....	44*
23. Unemployment security.....	45*

INTERNATIONAL STATISTICS

24. Migrations to and from Finland.....	46*
25. Unemployment rates in some OECD countries.....	47*

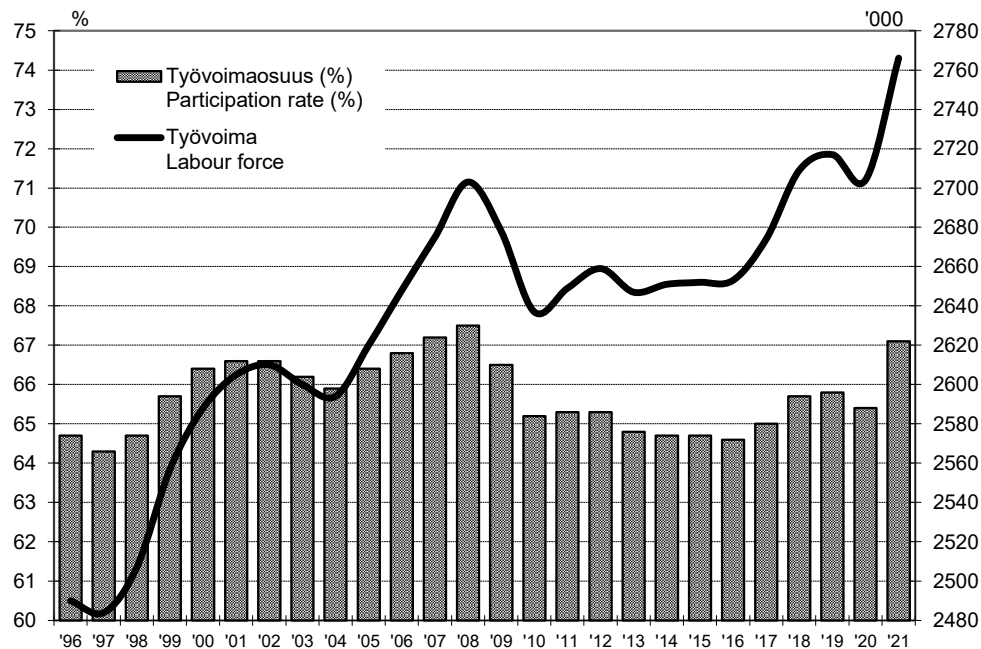
TABLES BY DISTRICT

26. Labour force by administrative district.....	48*
27. Employed persons by administrative district.....	49*
28. Employment rates by administrative district according to the Labour Force Survey	50*
29. Vacancies at the Employment Service by administrative district	52*
30. Unemployment rates by administrative district according to the Labour Force Survey	53*
31. Unemployed jobseekers at the Employment Service by administrative district.....	54*
32. The average duration of unemployment by administrative district	56*
33. Jobseekers unemployed over a year, proportion of all unemployed, by administrative district.....	57*

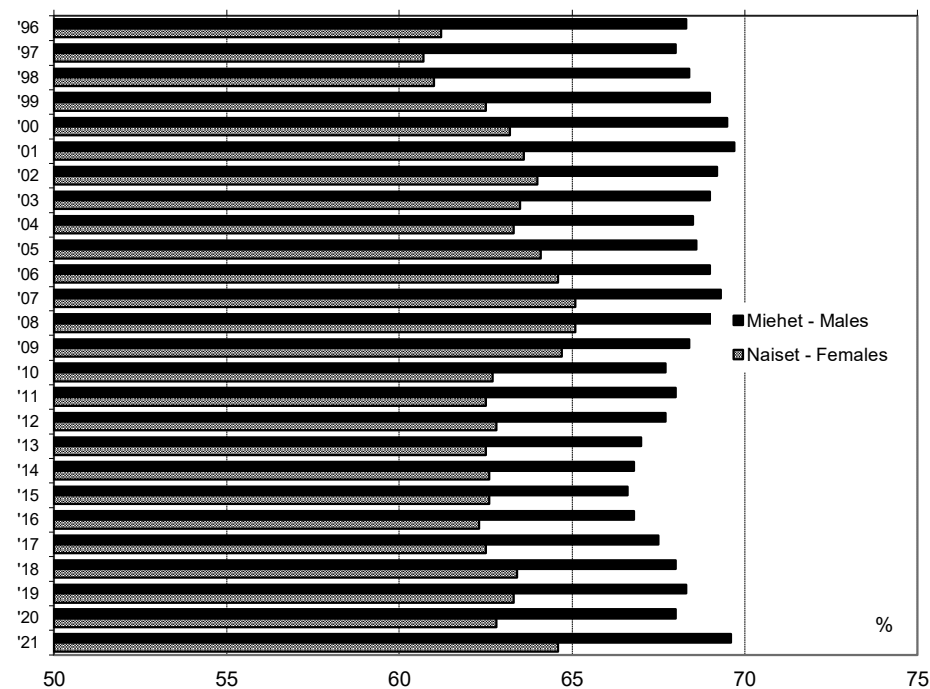
Kuviot

Figures

Kuvio 1. Työvoima ja työvoimaosuudet
Chart 1. Labour force and labour force participation rates

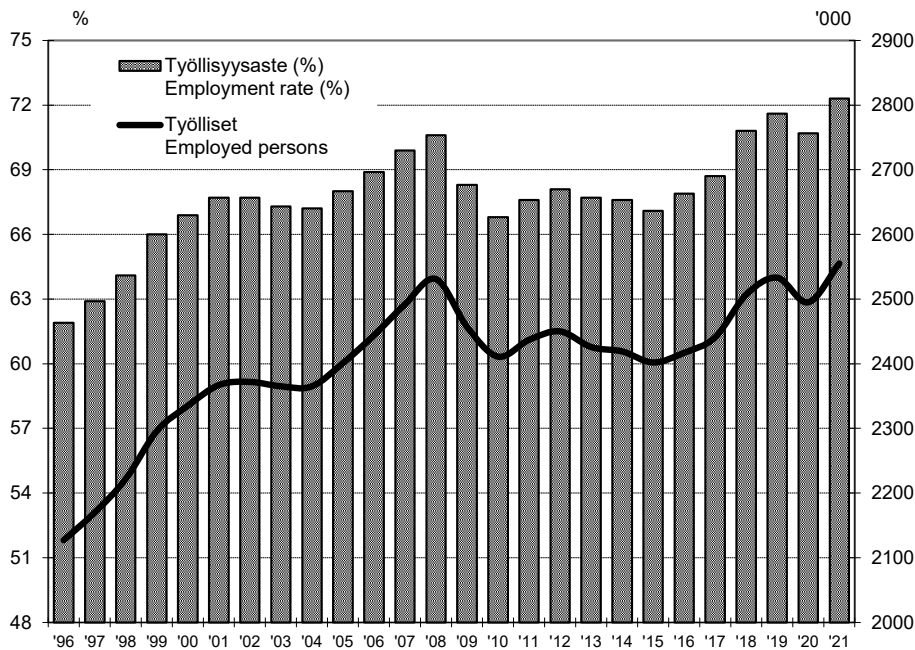


Kuvio 2. Työvoimaosuudet sukupuolen mukaan
Chart 2. Labour force participation rates by sex

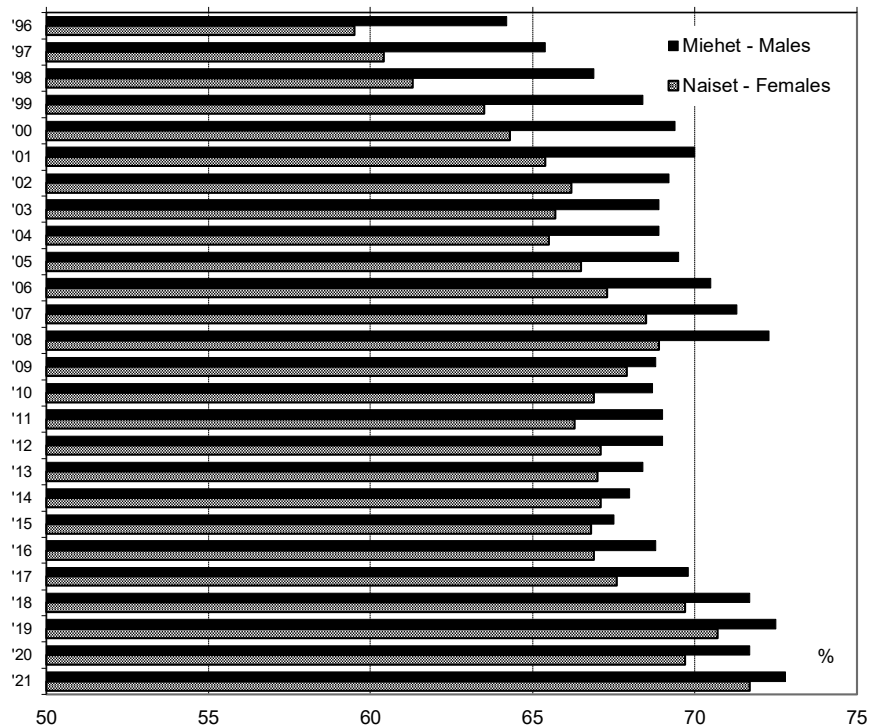


Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

Kuvio 3. Työlliset ja työllisyysasteet
Chart 3. Employed persons and employment rate

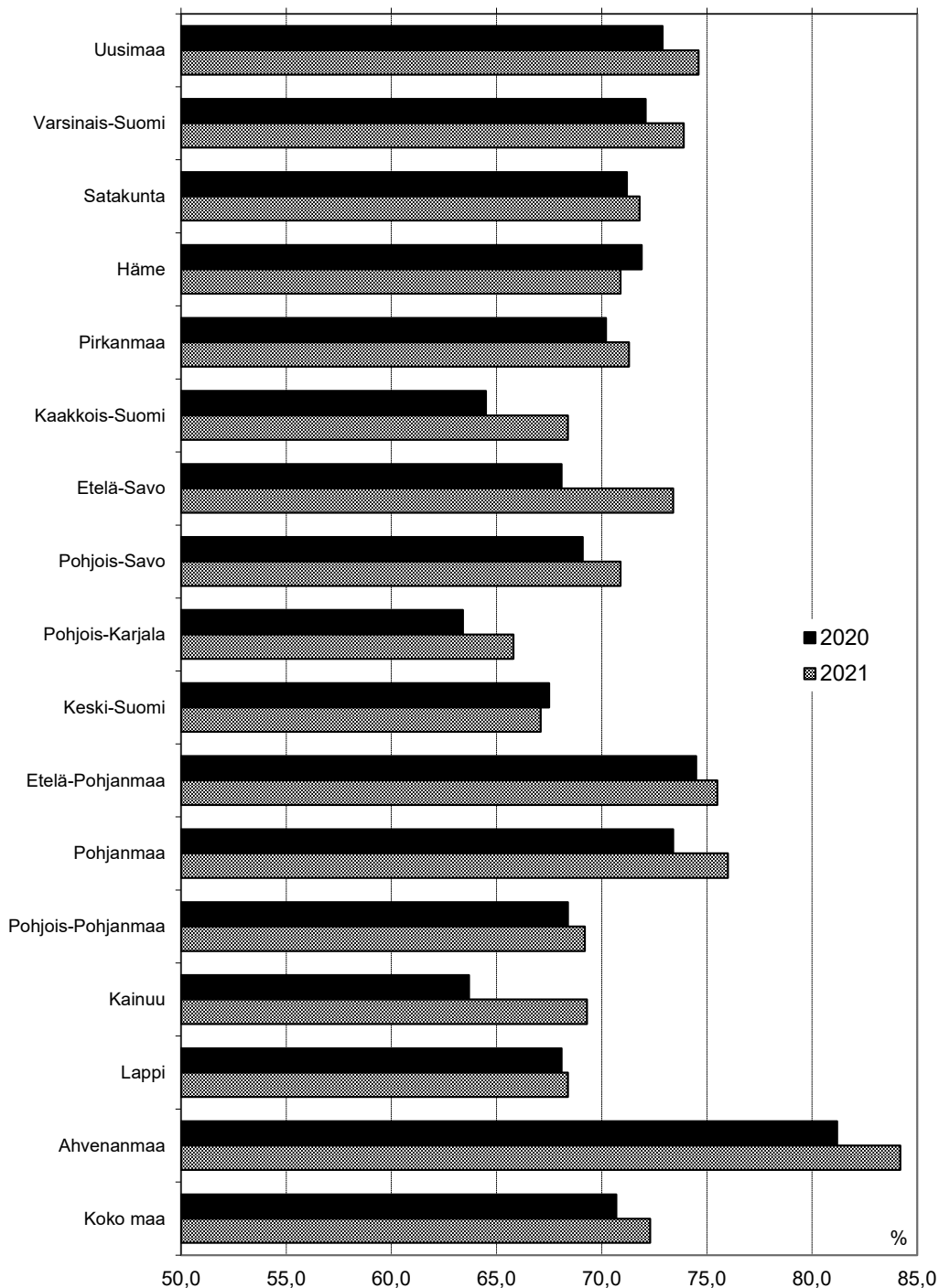


Kuvio 4. Työllisyysasteet sukupuolen mukaan
Chart 4. Employment rates by sex



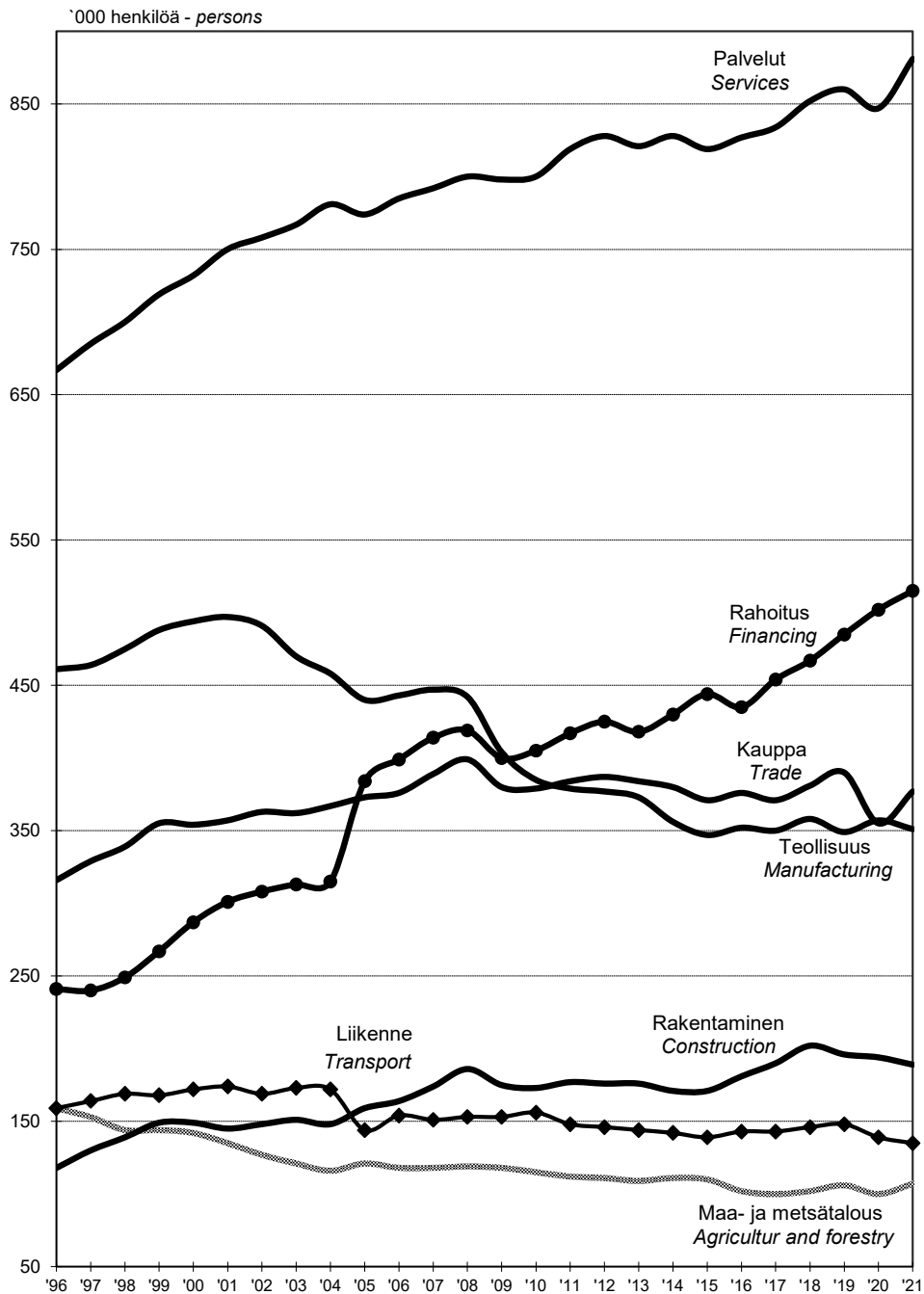
Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

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

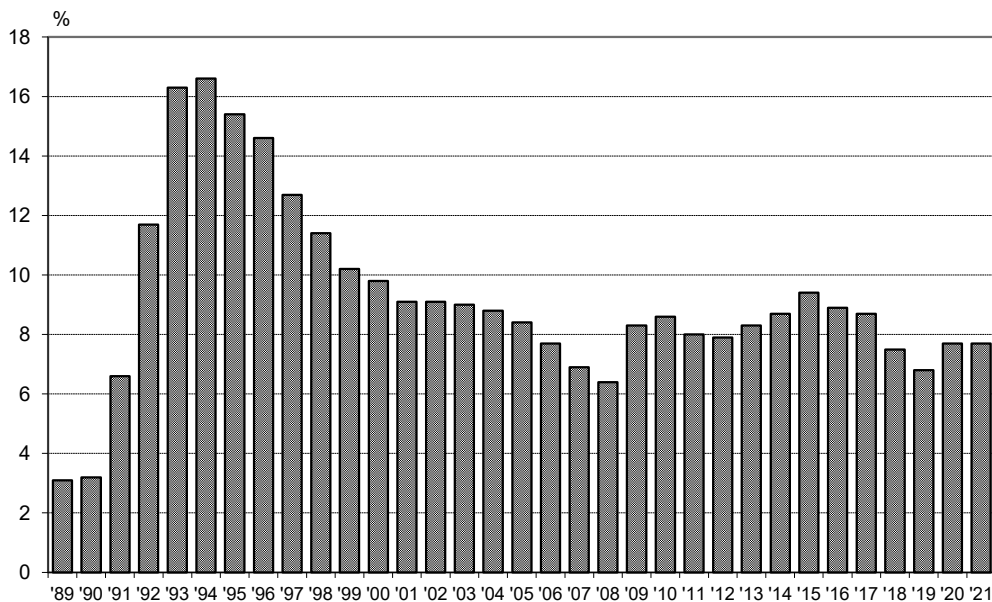


Vuodesta 2005 lähtien uuden TOL2008 toimialaluokituksen mukaan, joka aiheuttaa tasomuutoksen. From 2005 based on new TOL2008 industrial classification which cause break in series.

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

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

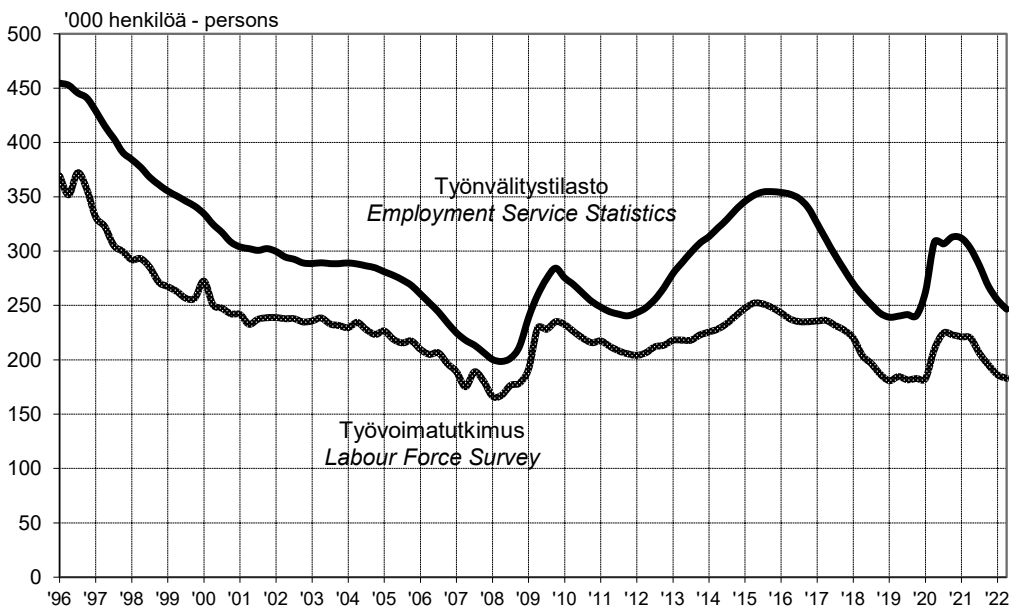
Chart 7. Unemployment rates by Labour Force Survey. From 1989, according to ILO/EU



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

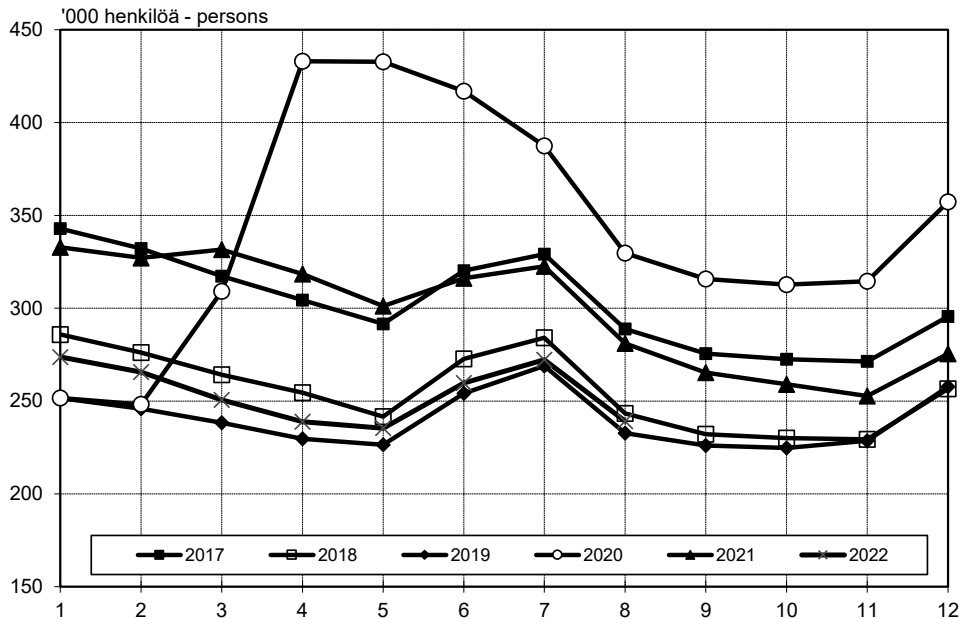
Kuvio 8. Työttömät työvoimatutkimuksen sekä työnvälitystilaston mukaan. Kausipuhdistetut neljännesvuosiluvut

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.

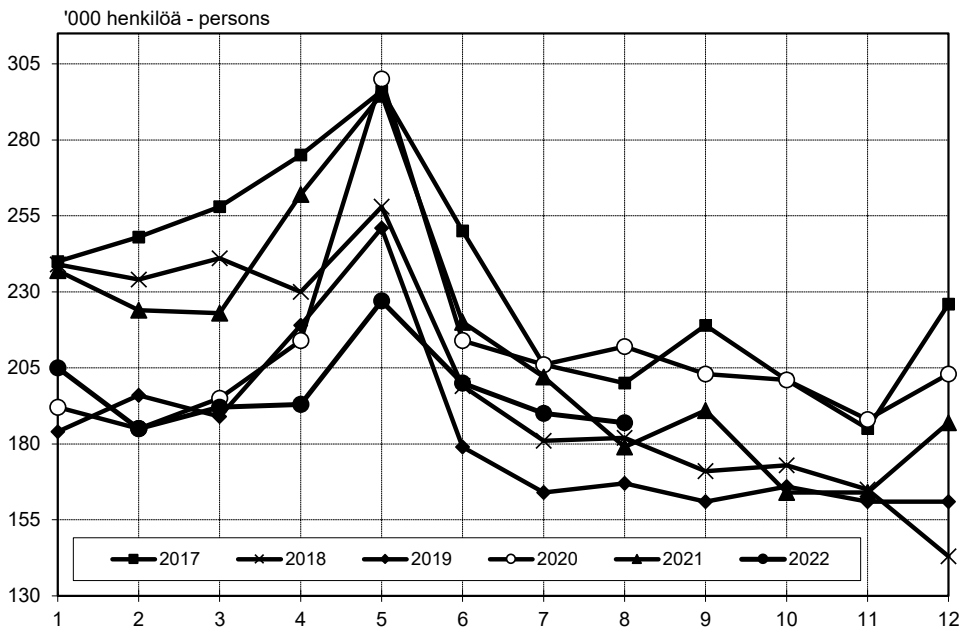


Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

Kuvio 10. Työttömät työvoimatutkimuksen mukaan kuukausittain

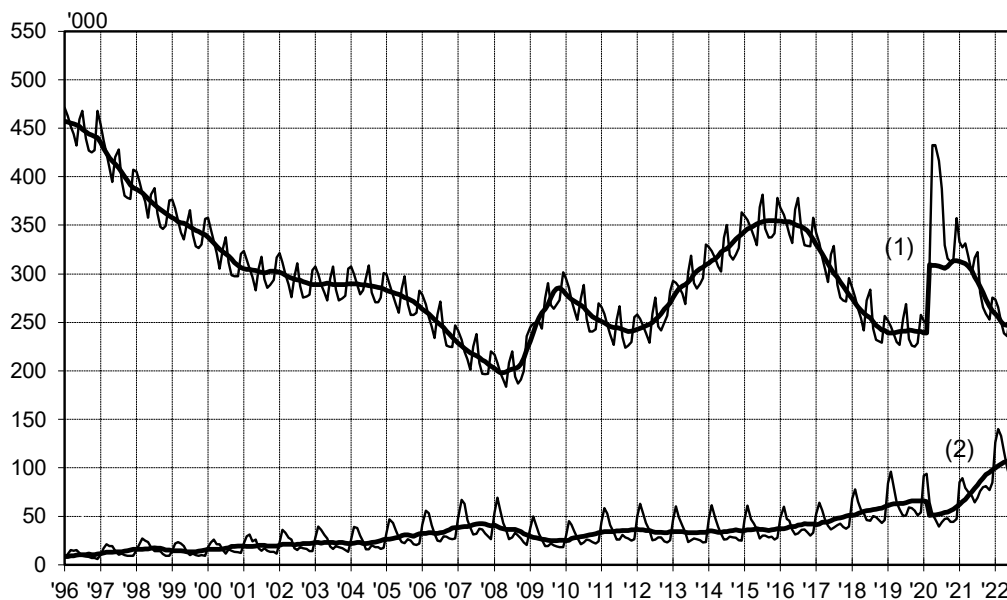
Chart 10. Unemployed persons according to the Labour Force Survey. Original monthly figures.



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

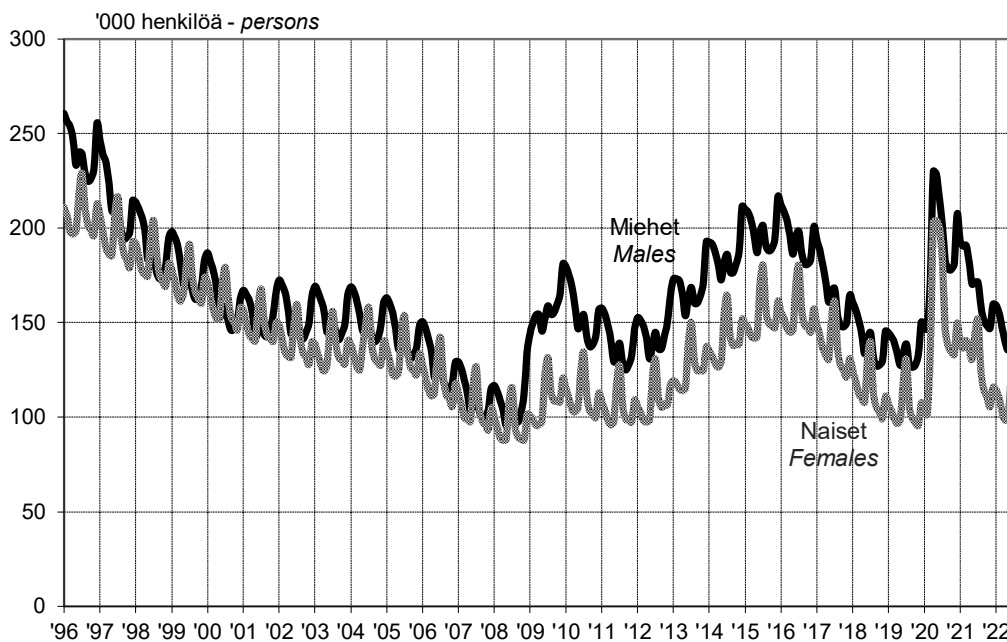
Kuvio 11. Työttömät työnhakijat (1) ja avoimet työpaikat (2) työnvälityksessä kuukausittain ja kausitasoitettuina kuukausittain ja kausitasoitettuina

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

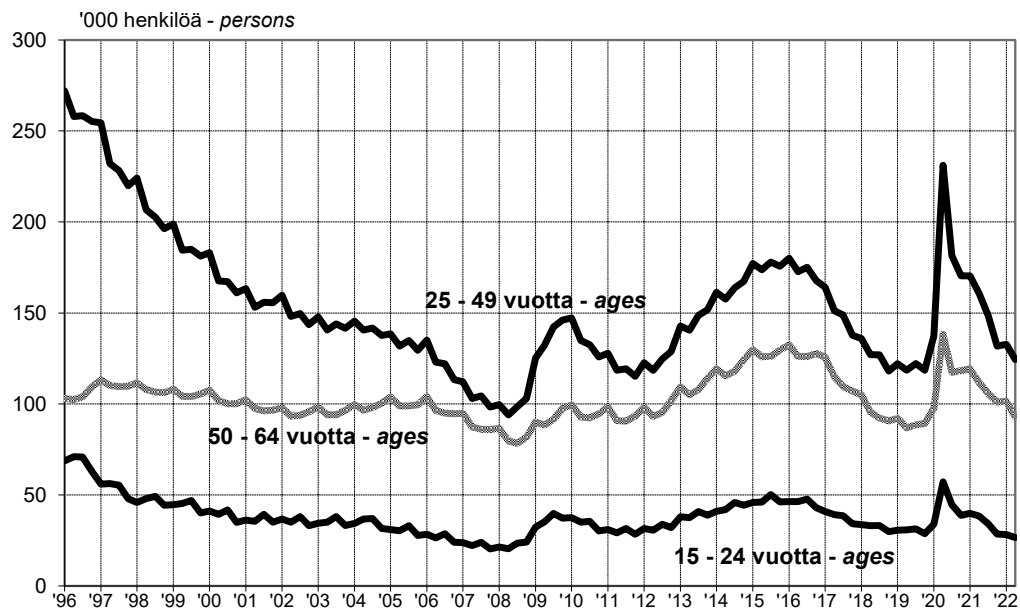
Chart 12. Unemployed persons seeking work at the Employment Service by sex, monthly figures



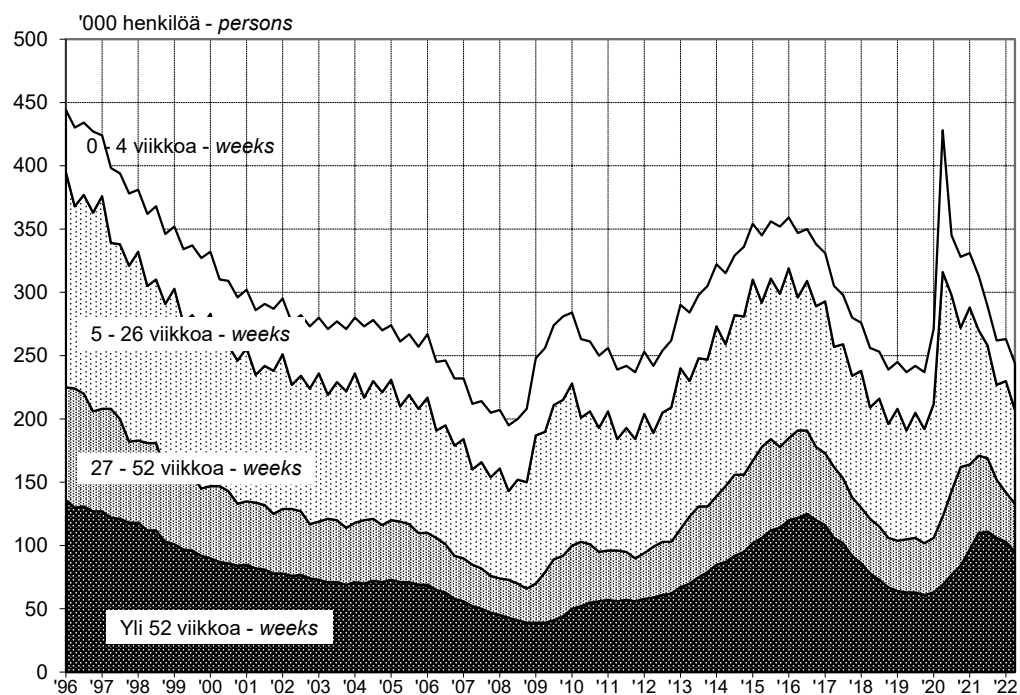
Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

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



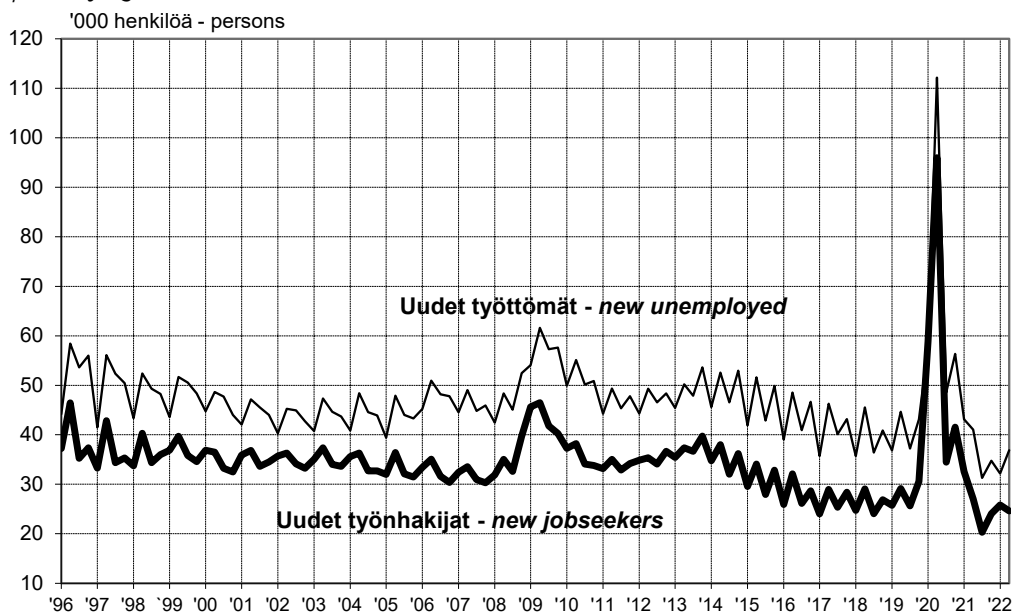
Kuvio 14. Työttömät työnhakijat työttömyyden keston mukaan, kesto viikkoina
Chart 14. Unemployed persons seeking jobs at the Employment Service by duration of unemployment, duration in weeks



Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

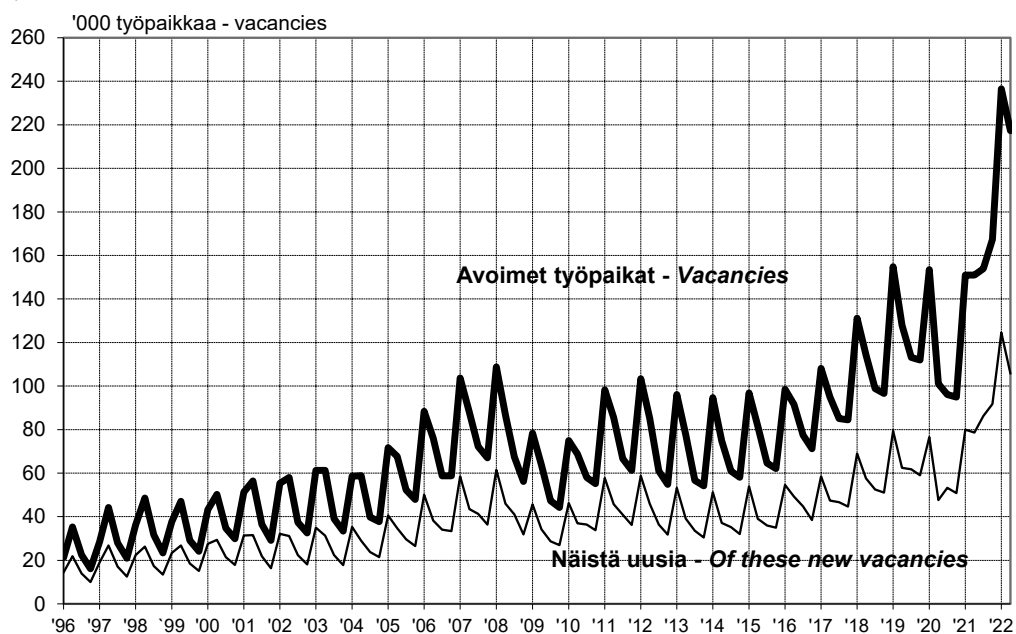
Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

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

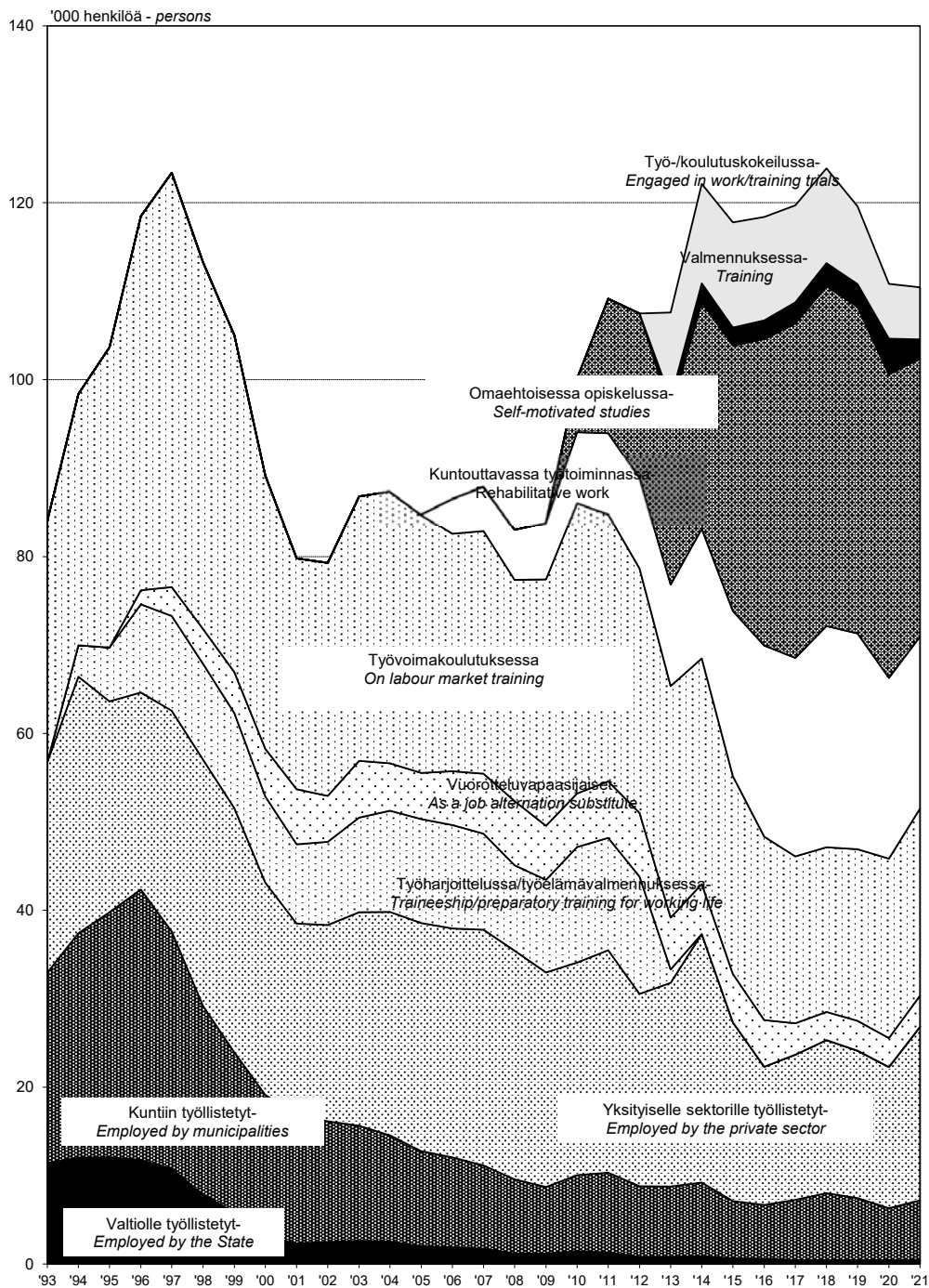
Chart 16. Vacancies during a month and of these new vacancies at the Employment Service, quarterly figures



Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

Kuvio 17. Aktivointiasteeseen laskettavissa palveluissa olevat
Chart 17. Number of persons participating services included in the activation rate



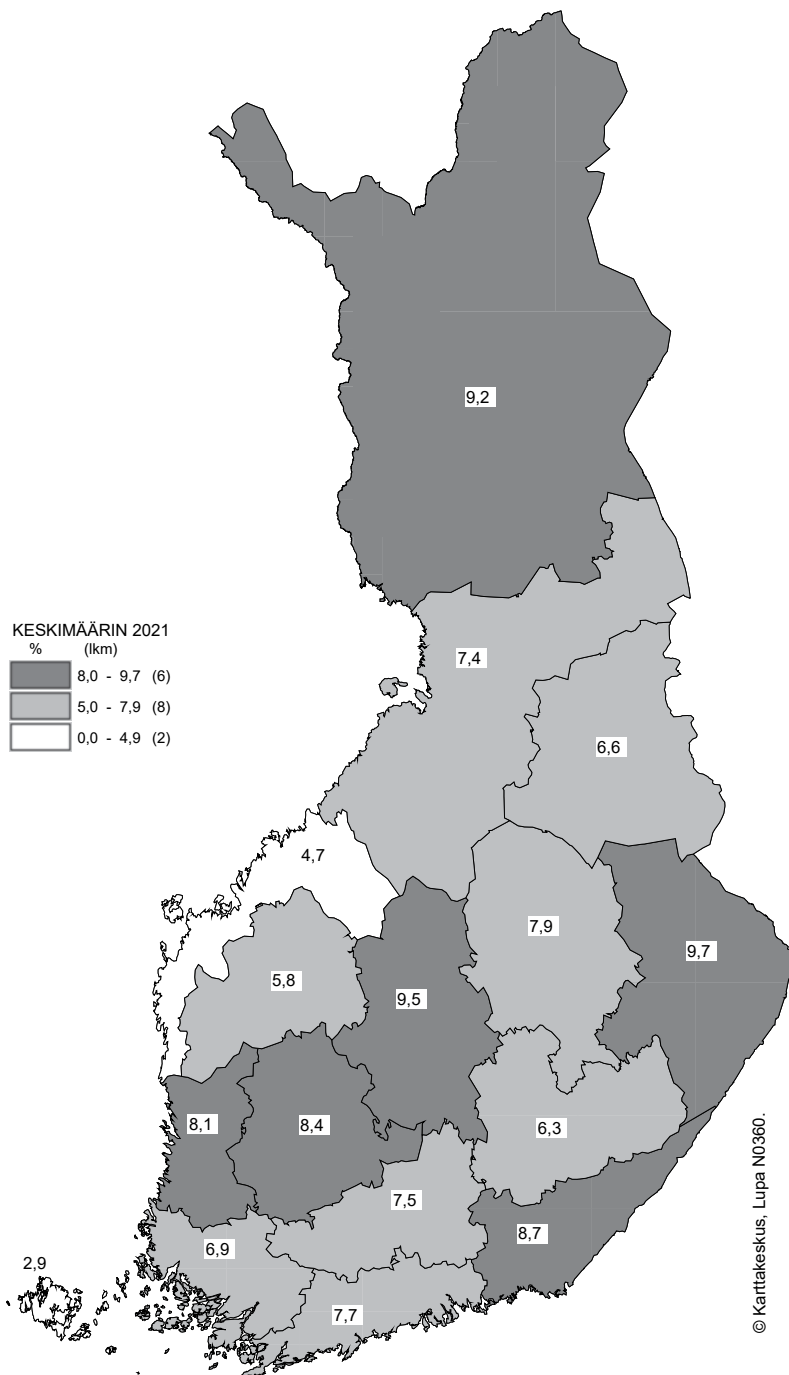
Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työvälistystilasto
 Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

Kuvio 18. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten alueet

Chart 18. Administrative districts of Ministry of Economic Affairs and Employment



Kuvio 19. Työttömyysasteet elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalueittain vuonna 2021
Chart 19. Unemployment rates by administrative districts in the year 2021



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

Taulukot

Tables

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 ¹	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
2014	310	342	339	353	342	315	365	375	372	378	604	4 095
2015	304	341	341	356	345	316	355	375	370	373	626	4 102
2016	300	337	344	357	346	321	345	374	367	372	647	4 109
2017	297	332	350	355	348	328	335	372	365	370	663	4 114
2018	296	324	355	352	353	338	322	368	367	365	686	4 124
2019	296	317	356	350	358	345	315	361	369	361	700	4 128
2020	297	311	355	353	362	348	316	352	369	359	712	4 133
2021	300	307	351	358	365	349	322	343	367	356	706	4 123
2022 I	303	305	349	363	365	351	327	336	366	355	702	4 121
II	305	304	347	365	364	352	328	334	366	355	700	4 119
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 ¹	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
2014	155	178	176	179	171	165	186	187	184	186	285	2 052
2015	154	175	174	183	179	160	177	191	182	184	297	2 056
2016	149	177	176	184	180	162	174	189	180	184	306	2 061
2017	152	171	185	178	179	168	171	186	182	180	314	2 066
2018	155	163	185	179	183	171	162	187	183	179	326	2 072
2019	149	167	183	180	184	177	162	180	181	179	332	2 075
2020	147	168	190	175	188	177	162	176	186	174	337	2 078
2021	148	163	181	184	186	180	168	173	184	178	330	2 076
2022 I	154	156	177	192	186	182	168	172	181	177	331	2 076
II	153	163	176	191	182	183	168	168	185	175	329	2 076
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 ¹	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
2014	155	163	163	174	171	150	179	189	188	192	319	2 043
2015	149	166	166	173	167	156	178	185	188	189	329	2 046
2016	150	160	169	172	166	159	171	185	187	188	339	2 047
2017	145	161	165	176	169	160	164	186	183	190	348	2 048
2018	141	161	170	172	170	166	160	181	184	186	359	2 052
2019	147	150	172	170	174	168	153	181	187	182	368	2 053
2020	150	143	165	178	175	171	153	176	183	185	375	2 054
2021	152	143	170	174	178	169	153	170	184	178	375	2 048
2022 I	149	148	173	171	179	169	159	164	185	178	371	2 045
II	152	140	171	174	181	169	160	166	180	179	370	2 043

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

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 I	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 I	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 I	3 725	2 588	2 507	80	1 138	273	105
1990	3 737	2 586	2 504	82	1 151	282	107
1991	3 761	2 544	2 375	169	1 217	308	114
1992	3 784	2 499	2 206	292	1 285	349	117
1993	3 802	2 476	2 071	405	1 326	366	117
1994	3 825	2 463	2 054	408	1 362	384	117
1995	3 839	2 481	2 099	382	1 358	375	116
1996	3 850	2 490	2 127	363	1 360	383	113
1997	3 862	2 484	2 170	314	1 379	358	105
1998	3 878	2 507	2 222	285	1 370	354	109
1999	3 890	2 557	2 296	261	1 333	325	100
2000	3 901	2 588	2 335	253	1 312	316	97
2001	3 909	2 605	2 367	238	1 304	318	95
2002	3 918	2 610	2 372	237	1 308	324	84
2003	3 926	2 600	2 365	235	1 327	332	88
2004	3 935	2 594	2 365	229	1 342	334	96
2005	3 948	2 620	2 401	220	1 327	332	91
2006	3 963	2 648	2 444	204	1 315	325	93
2007	3 981	2 675	2 492	183	1 306	318	91
2008	4 004	2 703	2 531	172	1 301
2009	4 025	2 678	2 457	221	1 347
2010	4 043	2 672	2 447	224	1 372
2011 I	4 059	2 649	2 437	212	1 410
2012	4 075	2 659	2 450	209	1 415
2013	4 087	2 647	2 426	221	1 439
2014	4 095	2 651	2 419	232	1 445
2015	4 102	2 652	2 402	250	1 450
2016	4 109	2 653	2 417	236	1 456
2017	4 114	2 674	2 441	233	1 440
2018	4 124	2 709	2 507	202	1 415
2019	4 128	2 717	2 533	184	1 411
2020	4 133	2 704	2 495	209	1 429
2021	4 123	2 766	2 555	212	1 357
2019 I	4 127	2 674	2 485	189	1 453
II	4 125	2 772	2 553	219	1 353
III	4 128	2 729	2 564	164	1 399
IV	4 131	2 691	2 528	163	1 439
2020 I	4 131	2 681	2 491	191	1 450
II	4 134	2 719	2 479	240	1 415
III	4 136	2 726	2 519	207	1 410
IV	4 130	2 688	2 490	198	1 442
2021 I	4 126	2 703	2 476	228	1 422
II	4 123	2 841	2 585	256	1 281
III	4 122	2 771	2 580	191	1 352
IV	4 122	2 750	2 577	173	1 372
2022 I	4 121	2 754	2 560	194	1 367
II	4 119	2 865	2 659	206	1 254

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

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

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

Vuosi ja neljännes	ikä - Age											Yhteensä
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-74	
Year and quarter	1 000 henkilöä - persons											Total
Molemmat sukupuolet - Both sexes												
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 I	97	223	283	283	278	310	339	322	296	175	44	2 649
2012	99	228	277	283	284	300	339	320	298	178	52	2 659
2013	99	230	276	284	288	286	333	323	295	180	52	2 647
2014	99	230	271	288	295	280	328	327	294	179	61	2 651
2015	93	229	272	293	294	281	318	327	297	180	68	2 652
2016	95	227	275	290	296	284	307	327	297	187	68	2 653
2017	97	227	279	289	297	293	301	329	296	196	70	2 674
2018	98	220	285	294	309	304	288	330	304	202	75	2 709
2019	103	216	288	292	313	308	285	318	307	207	79	2 717
2020	98	207	286	296	315	311	285	310	307	213	76	2 704
2021	109	203	289	308	322	316	292	306	312	222	88	2 766
2022 I	90	191	280	314	326	319	293	298	316	234	92	2 754
2022 II	147	222	292	315	320	318	296	309	313	232	101	2 865
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 I	44	118	158	156	149	161	171	163	146	89	28	1 382
2012	43	122	150	160	154	155	172	160	141	91	32	1 381
2013	41	123	153	157	155	152	170	160	138	90	32	1 372
2014	43	121	149	158	157	150	166	162	141	86	38	1 372
2015	41	117	148	164	161	145	159	166	141	87	42	1 370
2016	41	118	148	163	162	147	157	167	143	91	41	1 378
2017	42	119	156	157	161	153	156	165	148	94	43	1 394
2018	44	110	157	163	168	157	146	167	150	99	46	1 409
2019	45	117	156	161	170	161	148	159	149	101	49	1 416
2020	41	116	160	158	171	161	147	153	155	102	49	1 413
2021	47	109	154	166	172	166	152	155	156	111	56	1 445
2022 I	38	100	139	171	171	166	149	152	155	117	54	1 413
2022 II	67	119	149	172	164	167	151	158	159	113	56	1 474
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 I	53	105	125	128	129	148	168	159	150	86	16	1 267
2012	57	106	127	124	130	145	167	160	157	87	19	1 278
2013	57	107	123	127	133	135	163	163	158	90	19	1 276
2014	55	109	122	130	138	130	162	164	154	93	23	1 279
2015	52	112	124	129	133	136	159	161	157	93	26	1 282
2016	54	109	127	127	134	138	150	160	154	96	28	1 275
2017	55	109	123	131	136	140	145	164	148	102	26	1 280
2018	54	109	128	131	141	147	142	162	155	103	29	1 301
2019	58	99	132	132	143	147	137	160	158	106	31	1 300
2020	56	92	126	138	144	149	137	157	153	112	27	1 290
2021	62	94	135	142	150	150	140	152	156	111	31	1 322
2022 I	52	91	141	143	155	153	144	146	161	117	37	1 341
2022 II	80	103	143	143	156	150	145	151	155	119	45	1 390

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

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 Year and quarter	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
	1 000 henkilöä - persons											
	Molemmat sukupuolet - Both sexes											
1998	28,2	63,9	81,2	86,2	90,0	90,5	89,2	84,5	60,5	20,9	72,4	64,7
1999	32,6	66,2	83,0	87,3	90,0	90,9	89,2	85,0	62,4	23,1	73,6	65,7
2000	33,3	68,2	82,9	87,0	89,8	91,1	90,0	85,6	66,2	24,7	74,2	66,4
2001	32,7	68,4	83,4	87,2	90,2	90,7	89,3	86,2	70,0	26,8	74,5	66,6
2002	32,4	67,5	85,0	87,6	89,9	90,3	89,1	85,7	71,6	27,5	74,5	66,6
2003	30,8	67,1	83,6	87,1	88,6	90,5	89,1	85,2	71,7	28,5	74,0	66,2
2004	29,9	65,5	82,9	86,9	88,2	90,8	89,8	85,0	71,4	30,5	73,8	65,9
2005	29,9	67,5	84,1	86,3	88,7	90,0	90,5	85,8	70,9	34,9	74,3	66,4
2006	30,7	68,7	83,7	86,5	88,5	91,0	90,3	86,1	73,0	38,9	74,7	66,8
2007	32,7	70,9	84,3	87,1	89,1	91,1	90,2	86,2	73,3	40,8	75,1	67,2
2008	32,6	71,2	84,7	87,5	90,1	90,8	90,6	87,4	75,0	42,8	75,5	67,5
2009	30,0	68,5	83,4	87,4	89,8	91,0	90,3	87,2	76,8	41,2	74,5	66,5
2010	<u>28,7</u>	<u>67,8</u>	<u>82,8</u>	<u>85,3</u>	<u>88,4</u>	<u>90,8</u>	<u>90,1</u>	<u>87,3</u>	<u>78,1</u>	<u>43,1</u>	<u>74,1</u>	<u>66,1</u>
2011 ¹	29,3	67,5	81,9	83,6	87,6	89,9	89,9	86,4	77,0	43,9	73,6	65,3
2012	30,6	68,0	80,8	82,9	87,4	89,7	90,6	86,2	78,1	45,3	74,0	65,3
2013	31,1	67,6	81,1	81,7	86,1	89,1	89,6	86,7	78,4	46,7	74,0	64,8
2014	31,8	67,3	79,9	81,7	86,1	88,9	89,9	87,0	79,1	47,4	74,2	64,7
2015	30,6	67,1	79,8	82,3	85,2	89,1	89,4	87,1	80,4	48,2	74,3	64,7
2016	31,6	67,3	79,8	81,2	85,5	88,5	88,9	87,4	81,1	50,3	74,6	64,6
2017	32,7	68,6	79,6	81,4	85,3	89,2	89,8	88,6	81,0	53,1	75,5	65,0
2018	33,1	67,8	80,4	83,6	87,4	90,1	89,5	89,5	83,0	55,4	76,6	65,7
2019	34,9	68,0	81,0	83,5	87,4	89,2	90,6	88,2	83,1	57,3	76,9	65,8
2020	32,9	66,7	80,7	83,8	87,0	89,4	90,1	88,0	83,4	59,4	76,8	65,4
2021	36,2	66,3	82,2	85,9	88,4	90,6	90,6	89,5	85,0	62,3	78,4	67,1
2022 I	29,8	62,5	80,2	86,6	89,5	90,9	89,9	88,7	86,4	66,0	77,9	66,8
II	48,2	73,0	84,0	86,3	88,0	90,3	90,2	92,5	85,7	65,4	80,8	69,6
	Miehet - Male											
1998	26,5	67,1	88,0	92,5	94,0	92,1	90,0	84,0	61,5	24,2	75,1	68,4
1999	30,9	68,5	89,9	93,5	93,5	92,7	89,5	84,9	62,6	24,9	75,9	69,0
2000	30,3	71,0	89,5	94,0	93,6	92,1	90,1	85,7	65,8	28,1	76,4	69,5
2001	29,7	70,9	89,7	94,0	94,6	92,1	89,4	86,2	69,4	30,0	76,6	69,7
2002	28,2	69,9	89,6	93,7	93,0	92,3	89,4	85,5	71,4	30,5	76,2	69,2
2003	27,5	68,4	89,2	93,7	92,3	92,1	89,4	84,6	71,3	32,3	75,9	69,0
2004	27,2	66,7	90,0	92,8	93,2	92,3	89,7	83,6	70,4	32,8	75,5	68,5
2005	27,1	68,3	89,6	92,6	93,2	91,8	90,3	84,8	69,3	37,6	75,7	68,6
2006	28,1	70,2	89,3	92,9	92,9	92,4	90,0	84,8	71,2	41,5	76,2	69,0
2007	28,8	72,5	88,7	94,0	93,3	92,5	90,2	84,6	71,3	43,2	76,4	69,3
2008	28,8	72,5	89,9	94,4	94,0	92,7	90,7	86,2	74,1	45,1	77,0	69,9
2009	25,5	68,6	88,1	93,3	94,1	92,4	90,3	86,2	74,9	41,9	75,6	68,4
2010	<u>24,6</u>	<u>68,6</u>	<u>88,1</u>	<u>93,0</u>	<u>92,5</u>	<u>92,4</u>	<u>90,3</u>	<u>87,1</u>	<u>76,2</u>	<u>44,4</u>	<u>75,7</u>	<u>68,4</u>
2011 ¹	26,0	68,1	88,0	92,6	93,0	91,9	90,4	86,8	76,1	45,5	75,7	68,0
2012	25,6	69,2	85,9	91,6	93,1	91,2	91,3	86,2	75,7	46,6	75,6	67,7
2013	25,9	67,3	87,3	90,4	92,4	91,1	89,9	86,1	75,3	47,0	75,4	67,0
2014	27,7	66,6	85,4	89,5	91,9	90,7	89,5	86,8	76,2	46,4	75,4	66,8
2015	26,7	65,8	85,7	89,8	90,2	90,7	89,4	87,0	77,0	47,0	75,4	66,6
2016	27,2	66,1	85,2	89,0	90,4	90,4	89,8	88,4	79,5	49,1	76,1	66,8
2017	28,0	68,8	84,6	88,3	90,6	90,8	91,2	88,7	80,5	52,2	77,1	67,5
2018	28,6	66,6	86,1	90,9	92,4	91,6	90,5	88,8	81,8	55,2	77,9	68,0
2019	30,6	69,1	85,7	89,5	93,0	90,5	90,9	87,5	81,6	57,0	78,4	68,3
2020	28,6	68,1	85,8	90,7	91,5	90,3	89,8	86,4	82,6	58,3	78,2	68,0
2021	31,9	67,0	85,2	90,2	92,3	92,0	90,2	89,6	84,8	62,4	79,5	69,6
2022 I	24,6	64,0	78,9	88,9	92,1	91,2	88,9	88,3	85,5	66,4	77,8	68,0
II	43,8	72,9	84,5	90,1	90,0	91,3	89,7	93,7	85,6	64,4	81,2	71,0
	Naiset - Female											
1998	29,8	60,5	74,0	79,8	85,8	88,8	88,4	84,9	59,5	17,9	69,7	61,0
1999	34,4	63,8	75,6	80,9	86,4	89,0	89,0	85,1	62,3	21,4	71,2	62,5
2000	36,5	65,3	76,0	79,8	85,8	89,9	89,9	85,5	66,6	21,5	72,0	63,2
2001	35,9	65,7	76,4	80,5	85,5	89,3	89,2	86,3	70,6	23,6	72,4	63,6
2002	36,7	65,0	79,9	81,3	86,4	88,4	88,9	85,9	71,8	24,5	72,8	64,0
2003	34,1	65,8	77,8	80,2	84,8	88,9	88,8	85,9	72,2	25,0	72,1	63,5
2004	32,8	64,2	75,4	80,8	83,1	89,1	89,9	86,4	72,4	28,5	72,0	63,3
2005	32,9	66,8	78,3	79,9	84,2	88,2	90,7	86,9	72,5	32,4	72,8	64,1
2006	33,6	67,3	77,5	80,2	84,0	89,6	90,6	87,4	74,8	36,4	73,3	64,6
2007	36,9	69,2	79,4	80,1	84,7	89,6	90,2	87,7	75,3	38,6	73,8	65,1
2008	36,7	69,9	79,2	80,3	86,0	88,9	90,5	88,5	75,9	40,6	73,9	65,1
2009	34,6	68,5	78,3	81,2	85,3	89,6	90,3	88,3	78,7	40,6	73,5	64,7
2010	<u>32,9</u>	<u>66,9</u>	<u>77,1</u>	<u>77,5</u>	<u>84,4</u>	<u>89,1</u>	<u>89,9</u>	<u>87,5</u>	<u>79,9</u>	<u>41,9</u>	<u>72,5</u>	<u>63,7</u>
2011 ¹	32,7	66,9	75,2	74,7	82,1	87,8	89,5	86,0	77,9	42,4	71,5	62,5
2012	35,7	66,5	75,5	73,9	81,4	88,2	89,9	86,3	80,4	44,0	72,3	62,8
2013	36,4	67,9	74,5	73,0	79,7	87,1	89,3	87,2	81,3	46,5	72,5	62,5
2014	35,9	68,0	74,0	73,9	80,4	87,0	90,3	87,2	81,9	48,4	72,9	62,6
2015	34,7	68,6	73,6	74,4	79,8	87,4	89,4	87,2	83,8	49,3	73,2	62,6
2016	36,0	68,7	74,3	73,0	80,2	86,6	88,0	86,5	82,7	51,5	73,1	62,3
2017	37,7	68,3	74,1	74,4	79,8	87,6	88,4	88,5	81,5	54,0	73,8	62,5
2018	38,0	69,1	74,3	76,0	82,2	88,5	90,3	84,2	84,2	55,5	75,2	63,4
2019	39,1	66,9	76,1	77,1	81,4	87,8	90,3	88,8	84,6	57,6	75,4	63,3
2020	37,0	64,9	75,1	77,1	82,1	88,4	90,4	89,6	84,2	60,5	75,4	62,8
2021	40,4	65,4	79,1	81,4	84,3	89,1	91,1	89,3	85,1	62,3	77,2	64,6
2022 I	35,3	61,0	81,6	84,0	86,7	90,5	90,9	89,0	87,3	65,6	77,9	65,6
II	52,7	73,2	83,5	82,1	86,0	89,2	90,7	91,3	85,7	66,3	80,4	68,1

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

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

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

Vuosi ja neljännes	Kaikki toimialat ¹	Alkutuotanto	Jalostus	Palveluelinkeinot
Year and quarter	All industries ¹	Primary industries	Secondary industries	Tertiary industries
1 000 henkilöä - persons				
1966	2 159	623	725	811
1967	2 114	567	725	822
1968	2 073	532	705	836
1969	<u>2 097</u>	<u>505</u>	<u>728</u>	<u>864</u>
1970 ²	2 217	538	752	928
1971	2 215	508	765	942
1972	2 215	461	772	982
1973	2 265	432	793	1 041
1974	2 326	424	822	1 079
1975	2 312	391	812	1 104
1976	2 278	367	790	1 109
1977	2 232	336	775	1 113
1978	2 200	316	757	1 121
1979	2 256	309	779	1 159
1980	2 328	314	803	1 201
1981	2 353	305	821	1 221
1982	2 377	312	801	1 258
1983	2 390	302	789	1 295
1984	2 413	293	784	1 335
1985	2 437	279	776	1 378
1986	2 431	266	774	1 388
1987	2 423	251	753	1 417
1988	<u>2 431</u>	<u>238</u>	<u>741</u>	<u>1 450</u>
1989 ²	2 507	233	760	1 512
1990	2 504	222	757	1 522
1991	2 375	210	681	1 481
1992	2 206	197	603	1 403
1993	2 071	183	548	1 334
1994	2 054	178	536	1 333
1995	2 099	170	572	1 351
1996	2 127	159	579	1 383
1997	2 170	153	594	1 417
1998	2 222	144	613	1 457
1999	2 296	144	637	1 509
2000	2 335	144	642	1 544
2001	2 367	135	642	1 583
2002	2 372	127	639	1 599
2003	2 365	120	620	1 616
2004	2 365	<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	<u>2 447</u>	<u>115</u>	<u>560</u>	<u>1 762</u>
2011 ²	2 437	112	556	1 757
2012	2 450	111	553	1 775
2013	2 426	109	549	1 756
2014	2 419	111	527	1 768
2015	2 402	110	518	1 764
2016	2 417	102	533	1 773
2017	2 441	100	540	1 797
2018	2 507	102	560	1 839
2019	2 533	106	545	1 875
2020	2 495	100	551	1 836
2021	2 555	107	540	1 892
2019 I	2 485	100	522	1 855
2019 II	2 553	108	567	1 870
2019 III	2 564	112	562	1 880
2019 IV	2 528	103	530	1 885
2020 I	2 491	95	531	1 859
2020 II	2 479	98	562	1 812
2020 III	2 519	104	567	1 841
2020 IV	2 490	102	546	1 837
2021 I	2 476	100	524	1 843
2021 II	2 585	113	555	1 896
2021 III	2 580	108	552	1 904
2021 IV	2 577	107	528	1 925
2022 I	2 560	97	529	1 916
2022 II	2 659	104	547	1 992

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

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

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

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

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

Vuosi ja neljännes	Kaikki toimialat ¹	Alkutuotanto	Jalostus	Palveluelinkeinot
Year and quarter	All industries ¹	Primary industries	Secondary industries	Tertiary industries
1 000 henkilöä - persons				
1966	1 221	344	530	347
1967	1 193	310	535	348
1968	1 152	293	509	350
1969	1 173	279	532	362
1970 ²	1 236	307	514	415
1971	1 228	290	527	410
1972	1 217	261	531	427
1973	1 240	249	543	447
1974	1 266	244	562	461
1975	1 247	220	559	469
1976	1 220	215	535	459
1977	1 181	198	528	450
1978	1 164	188	519	453
1979	1 197	182	539	469
1980	1 240	186	555	492
1981	1 244	184	569	487
1982	1 248	193	556	494
1983	1 249	185	554	507
1984	1 262	179	552	528
1985	1 264	173	547	542
1986	1 263	169	546	547
1987	1 260	161	534	564
1988	1 264	153	532	578
1989 ²	1 311	153	553	604
1990	1 308	143	553	611
1991	1 224	134	497	591
1992	1 130	130	439	560
1993	1 063	123	401	536
1994	1 059	117	397	541
1995	1 096	112	430	551
1996	1 116	106	439	568
1997	1 143	103	451	584
1998	1 174	97	465	608
1999	1 206	98	481	623
2000	1 228	99	489	637
2001	1 240	93	487	657
2002	1 229	85	486	654
2003	1 227	83	478	662
2004	1 229	82	466	676
2005	1 243	86	468	687
2006	1 266	85	478	702
2007	1 290	86	492	708
2008	1 315	86	502	720
2009	1 255	84	461	703
2010	1 259	82	444	729
2011 ²	1 261	82	448	727
2012	1 263	82	446	729
2013	1 247	81	442	718
2014	1 240	81	425	728
2015	1 231	83	415	730
2016	1 249	76	430	740
2017	1 267	73	440	751
2018	1 300	76	450	770
2019	1 313	79	437	793
2020	1 299	73	438	785
2021	1 326	80	428	810
2019 I	1 280	75	420	780
2019 II	1 324	82	455	783
2019 III	1 339	84	445	806
2019 IV	1 311	75	430	802
2020 I	1 288	70	426	789
2020 II	1 295	72	446	773
2020 III	1 318	75	449	792
2020 IV	1 297	78	431	785
2021 I	1 281	77	418	784
2021 II	1 343	80	441	812
2021 III	1 336	82	433	813
2021 IV	1 344	82	422	833
2022 I	1 307	70	417	811
2022 II	1 362	75	427	853

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

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

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

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

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

Vuosi ja neljännes	Kaikki toimialat ¹	Alkutuotanto	Jalostus	Palveluelinkeinot
Year and quarter	All industries ¹	Primary industries	Secondary industries	Tertiary industries
1 000 henkilöä - persons				
1966	938	278	195	465
1967	921	257	190	474
1968	921	238	197	486
1969	924	225	198	501
1970 ²	980	230	238	513
1971	986	219	237	530
1972	997	200	242	556
1973	1 025	184	243	597
1974	1 059	180	261	617
1975	1 065	171	260	634
1976	1 059	152	253	649
1977	1 050	138	248	662
1978	1 035	128	237	668
1979	1 058	126	241	689
1980	1 088	127	249	708
1981	1 109	121	253	734
1982	1 129	119	245	762
1983	1 141	117	234	787
1984	1 152	114	230	806
1985	1 173	106	230	836
1986	1 167	97	228	841
1987	1 163	90	219	853
1988	1 166	84	209	871
1989 ²	1 196	80	208	907
1990	1 196	79	204	912
1991	1 151	76	184	890
1992	1 077	68	164	844
1993	1 008	60	147	798
1994	996	61	140	792
1995	1 003	57	142	801
1996	1 011	53	140	815
1997	1 028	50	142	833
1998	1 048	47	148	850
1999	1 090	46	156	886
2000	1 108	43	154	908
2001	1 127	42	155	926
2002	1 144	41	154	946
2003	1 138	38	142	954
2004	1 136	34	141	958
2005	1 158	34	132	988
2006	1 178	33	129	1 014
2007	1 202	32	128	1 039
2008	1 216	33	126	1 052
2009	1 202	35	119	1 044
2010	1 188	33	117	1 033
2011 ²	1 176	30	109	1 031
2012	1 188	29	107	1 047
2013	1 180	28	106	1 041
2014	1 179	29	102	1 043
2015	1 171	28	104	1 036
2016	1 168	26	103	1 034
2017	1 174	26	101	1 045
2018	1 207	26	110	1 069
2019	1 219	27	108	1 082
2020	1 195	26	113	1 052
2021	1 228	27	112	1 082
2019 I	1 205	25	102	1 076
II	1 230	26	112	1 088
III	1 225	27	117	1 076
IV	1 217	28	101	1 085
2020 I	1 203	25	105	1 070
II	1 184	26	116	1 036
III	1 201	30	118	1 050
IV	1 193	24	115	1 053
2021 I	1 195	24	106	1 059
II	1 242	33	115	1 085
III	1 244	26	119	1 090
IV	1 233	25	106	1 092
2022 I	1 253	27	112	1 104
II	1 297	30	120	1 140

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	Jatkuu -Continued				
	Kaikki toimialat Employed persons total	Maatalous Agriculture	Metsätalous Forestry	Teollisuus Manufacturing	Talonrakennus Construction of buildings
	1 000 henkilöä - persons				
1966	2 159	526	96	526	127
1967	2 114	485	82	528	123
1968	2 073	449	82	522	112
1969	2 097	425	79	541	122
1970 ¹	2 217	451	91	552	143
1971	2 215	424	88	568	145
1972	2 215	389	74	579	140
1973	2 265	354	79	594	145
1974	2 326	353	73	622	145
1975	2 312	327	66	616	145
1976	2 278	306	61	602	130
1977	2 232	278	57	595	127
1978	2 200	261	55	579	125
1979	2 256	251	58	601	124
1980	2 328	251	63	627	128
1981	2 353	250	55	636	133
1982	2 377	255	57	618	133
1983	2 390	246	56	606	140
1984	2 413	242	52	601	143
1985	2 437	228	52	598	137
1986	2 431	218	47	589	142
1987	2 423	206	45	569	143
1988	2 431	197	41	553	145
1989 ¹	2 507	192	41	563	155
1990	2 504	183	39	556	161
1991	2 375	177	33	505	137
1992	2 206	166	31	456	111
1993	2 071	154	29	426	89
1994	2 054	153	25	428	80
1995	2 099	141	28	457	87
1996	2 127	133	26	461	88
1997	2 170	130	23	464	101
1998	2 222	120	24	475	107
1999	2 296	121	23	488	117
2000	2 335	118	24	494	122
2001	2 367	112	23	497	115
2002	2 372	106	21	491	117
2003	2 365	99	22	470	118
2004	2 365	93	23	458	115
2005	2 401	91	30	440	141
2006	2 444	90	28	443	146
2007	2 492	87	31	447	155
2008	2 531	88	31	442	165
2009	2 457	88	31	406	152
2010	2 447	84	31	388	152
2011 ¹	2 437	82	30	379	159
2012	2 450	80	31	377	155
2013	2 426	78	31	373	156
2014	2 419	78	33	356	152
2015	2 402	77	33	347	154
2016	2 417	73	29	352	165
2017	2 441	71	29	351	171
2018	2 507	73	29	358	182
2019	2 533	71	35	349	175
2020	2 495	68	32	357	174
2021	2 555	76	31	351	168
2018 I	2 435	66	27	350	177
II	2 539	77	29	359	178
III	2 548	79	29	368	188
IV	2 506	69	30	354	183
2019 I	2 485	69	31	333	170
II	2 553	72	36	364	181
III	2 564	75	37	358	183
IV	2 528	68	35	343	168
2020 I	2 491	66	29	348	165
II	2 479	68	30	364	177
III	2 519	69	35	361	185
IV	2 490	71	31	355	170
2021 I	2 476	74	26	343	160
II	2 585	82	31	359	175
III	2 580	74	34	359	172
IV	2 577	76	31	344	168
2022 I	2 560	68	29	352	157
II	2 659	70	34	356	168

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

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

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

8. TYÖLLISET TOIMIALOITTAIN
EMPLOYED PERSONS BY INDUSTRY

Jatkoa -Continued

Vuosi ja neljännes	Maa- ja vesirakennus	Kauppa	Liikenne	Rahoitus- ja vakuutus	Palvelut
Year and quarter	Other construction	Trade	Transport	Financing, insurance	Services
1 000 henkilöä - persons					
1966	72	300	143	..	369
1967	74	303	140	..	379
1968	72	306	141	..	389
1969	67	305	146	..	412
1970 ¹	58	294 ²	165	84 ²	385
1971	53	298	160	84	400
1972	54	305	166	90	421
1973	54	326	167	99	449
1974	56	334	170	109	466
1975	58	329	177	118	480
1976	57	333	173	117	486
1977	54	320	170	117	506
1978	52	313	174	117	517
1979	53	318	179	120	542
1980	48	328	184	127	562
1981	51	326	184	130	581
1982	50	326	180	136	616
1983	43	337	177	135	646
1984	40	343	180	148	664
1985	41	355	186	156	681
1986	43	355	183	160	690
1987	41	348	182	177	710
1988	43	354	182	190	724
1989 ¹	42	388	178	262	684
1990	39	395	179	268	681
1991	39	364	175	263	679
1992	36	325	165	250	663
1993	33	305	158	234	637
1994	28	297	161	230	645
1995	28	301	163	228	659
1996	30	316	159	241	667
1997	29	329	164	240	685
1998	32	339	169	249	700
1999	32	355	168	267	719
2000	27	354	172	287	732
2001	30	357	174	301	750
2002	31	363	169	308	758
2003	33	362	173	313	767
2004	33	367	172	315	781
2005	18	373	144	384	774
2006	18	376	154	399	785
2007	19	389	151	414	792
2008	21	399	153	419	800
2009	23	381	153	408	806
2010	20	381	156	416	809
2011 ¹	18	384	148	416	808
2012	21	387	146	425	817
2013	20	384	144	418	811
2014	19	380	142	430	817
2015	17	371	139	445	809
2016	16	376	143	436	818
2017	19	371	143	454	829
2018	20	381	146	467	845
2019	21	390	148	485	852
2020	20	355	139	502	840
2021	21	377	135	515	865
2018 I	16	359	137	451	846
II	22	393	149	465	860
III	23	397	149	479	827
IV	20	377	148	473	844
2019 I	19	378	145	475	857
II	22	398	148	473	851
III	22	395	151	498	836
IV	19	385	149	491	860
2020 I	18	367	146	493	854
II	21	347	135	506	825
III	21	360	139	510	832
IV	20	349	137	499	852
2021 I	21	367	132	495	849
II	21	374	140	518	865
III	21	380	137	520	867
IV	16	386	132	527	880
2022 I	20	379	139	524	874
II	23	411	137	552	892

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

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

9. TYÖLLISET AMMATTIASEMAN MUKAAN
EMPLOYED PERSONS BY INDUSTRIAL STATUS

Vuosi ja neljännes	Työlliset yhteensä	Palkansaajat - <i>Salary and wage earners</i>			Yrittäjät ja yrittäjä-perheenjäsenet
		Yhteensä	Työntekijät	Toimihenkilöt	
<i>Year and quarter</i>	<i>Employed total</i>	<i>Total</i>	<i>Wage earners</i>	<i>Salaried employees</i>	<i>Employers and unpaid family workers</i>
1 000 henkilöä - <i>persons</i>					
1966	2 159	1 524	896	628	635
1967	2 114	1 533	883	650	581
1968	2 073	1 529	888	641	544
1969	2 097	1 569	905	664	528
1970	2 126	1 626	930	696	500
1971	2 123	1 639	916	723	484
1972	2 118	1 672	906	766	446
1973	2 164	1 750	938	812	414
1974	2 229	1 826	967	859	403
1975	<u>2 221</u>	<u>1 846</u>	<u>939</u>	<u>907</u>	<u>375</u>
1976 ¹	2 278	1 819	947	856	437
1977	2 232	1 823	925	886	395
1978	2 200	1 812	921	880	374
1979	2 256	1 865	953	901	375
1980	2 328	1 930	991	928	379
1981	2 353	1 962	988	966	375
1982	2 377	1 990	968	1 014	377
1983	2 390	2 004	961	1 040	386
1984	2 413	2 035	960	1 073	378
1985	2 437	2 077	957	1 117	360
1986	2 431	2 071	941	1 127	359
1987	2 423	2 051	919	1 130	372
1988	<u>2 431</u>	<u>2 062</u>	<u>912</u>	<u>1 148</u>	<u>368</u>
1989 ¹	2 507	2 112	932	1 177	395
1990	2 504	2 116	914	1 199	388
1991	2 375	2 012	832	1 177	363
1992	2 206	1 862	738	1 120	344
1993	2 071	1 742	679	1 054	329
1994	2 054	1 722	671	1 041	332
1995	2 099	1 773	696	1 068	325
1996	2 127	1 803	692	1 098	324
1997	2 170	1 845	695	1 141	323
1998	2 222	1 905	727	1 170	317
1999	2 296	1 975	745	1 225	321
2000	2 335	2 016	749	1 264	319
2001	2 367	2 060	767	1 289	307
2002	2 372	2 068	758	1 307	304
2003	2 365	2 061	748	1 310	304
2004	2 365	2 064	733	1 328	301
2005	2 401	2 098	736	1 360	303
2006	2 444	2 129	746	1 382	314
2007	2 492	2 178	761	1 413	314
2008	2 531	2 207	764	1 437	324
2009	2 457	2 123	697	1 419	334
2010	<u>2 447</u>	<u>2 120</u>	<u>682</u>	<u>1 431</u>	<u>328</u>
2011 ¹	2 437	2 104	707	1 388	333
2012	2 450	2 110	711	1 392	341
2013	2 426	2 093	695	1 392	334
2014	2 419	2 072	674	1 393	347
2015	2 402	2 050	669	1 377	351
2016	2 417	2 071	673	1 394	346
2017	2 441	2 114	691	1 420	327
2018	2 507	2 169	700	1 467	338
2019	2 533	2 185	705	1 477	347
2020	2 495	2 151	666	1 482	343
2021	2 555	2 193	678	1 506	361
2018 I	2 435	2 108	664	1 443	327
II	2 539	2 200	718	1 478	339
III	2 548	2 201	736	1 463	346
IV	2 506	2 167	681	1 483	339
2019 I	2 485	2 143	658	1 481	342
II	2 553	2 207	733	1 472	346
III	2 564	2 216	740	1 473	348
IV	2 528	2 176	688	1 484	352
2020 I	2 491	2 147	652	1 492	343
II	2 479	2 140	664	1 473	338
III	2 519	2 180	703	1 473	339
IV	2 490	2 137	643	1 491	353
2021 I	2 476	2 120	643	1 472	356
II	2 585	2 218	691	1 520	367
III	2 580	2 218	704	1 504	362
IV	2 577	2 216	673	1 528	361
2022 I	2 560	2 211	676	1 518	348
II	2 659	2 302	704	1 580	356

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 ¹	2 507	192	1 956	328	32	9,8
1990	2 504	186	1 959	328	32	9,5
1991	2 375	185	1 856	298	36	10,1
1992	2 206	176	1 711	285	34	10,5
1993	2 071	181	1 583	271	36	11,4
1994	2 054	180	1 556	280	39	11,5
1995	2 099	176	1 586	283	54	11,7
1996	2 127	174	1 603	298	52	11,5
1997	2 170	203	1 612	339	16	11,0
1998	2 222	213	1 639	358	12	11,4
1999	2 296	226	1 682	371	17	12,1
2000	2 335	240	1 701	372	22	12,3
2001	2 367	246	1 735	364	23	12,2
2002	2 372	260	1 736	358	19	12,7
2003	2 365	266	1 730	352	17	13,0
2004	2 365	266	1 739	344	16	13,5
2005	2 401	269	1 768	346	18	13,7
2006	2 444	278	1 800	345	20	14,0
2007	2 492	288	1 840	345	18	14,1
2008	2 531	290	1 855	372	13	13,4
2009	2 457	299	1 796	349	12	14,0
2010	2 447	304	1 778	351	14	14,6
2011 ¹	2 437	311	1 758	353	14	15,1
2012	2 450	320	1 764	353	13	15,3
2013	2 426	318	1 752	341	13	15,3
2014	2 419	326	1 737	342	15	15,6
2015	2 402	323	1 715	349	16	15,7
2016	2 417	341	1 708	349	17	16,6
2017	2 441	345	1 729	348	19	16,8
2018	2 507	355	1 774	360	17	16,9
2019	2 533	371	1 777	371	14	17,4
2020	2 495	359	1 781	340	15	16,6
2021	2 555	419	1 719	319	21	18,5
2016 I	2 362	350	1 664	330	19	16,9
II	2 452	336	1 741	359	16	16,4
III	2 454	329	1 742	366	16	15,9
IV	2 399	354	1 687	341	17	17,1
2017 I	2 374	363	1 649	344	19	17,4
II	2 462	332	1 765	342	22	16,6
III	2 472	323	1 776	351	21	15,7
IV	2 455	362	1 726	353	16	17,4
2018 I	2 435	359	1 720	335	19	17,5
II	2 539	355	1 794	372	19	16,4
III	2 548	327	1 835	369	15	15,9
IV	2 506	379	1 748	366	14	17,8
2019 I	2 485	395	1 718	360	12	18,3
II	2 553	358	1 805	376	14	17,2
III	2 564	339	1 827	383	15	16,1
IV	2 528	391	1 756	365	16	18,0
2020 I	2 491	381	1 747	351	13	17,6
II	2 479	334	1 800	330	15	15,5
III	2 519	334	1 820	351	16	15,8
IV	2 490	386	1 757	331	17	17,6
2021 I	2 476	418	1 671	310	21	18,5
II	2 585	412	1 757	321	21	18,3
III	2 580	403	1 747	325	18	18,0
IV	2 577	445	1 698	323	25	19,3
2022 I	2 560	435	1 722	307	43	18,6
II	2 659	434	1 832	304	38	18,1

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

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

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

Vuosi ja neljännes	Työttömät - <i>Unemployed persons</i>			Työttömyysasteet - <i>Unemployment rates</i>		
	Mol. sukupuoli	Miehet	Naiset	Mol. sukupuoli	Miehet	Naiset
	<i>Both sexes</i>	<i>Male</i>	<i>Female</i>	<i>Both sexes</i>	<i>Male</i>	<i>Female</i>
	1 000 henkilöä - <i>persons</i>			Prosenttia - <i>Per cent</i>		
1961	26	18	8	1,2	1,5	0,8
1962	28	20	7	1,3	1,7	0,8
1963	32	24	8	1,5	2,0	0,8
1964	33	27	7	1,5	2,2	0,6
1965 ¹	30	20	10	1,4	1,6	1,0
1966	33	22	11	1,5	1,8	1,2
1967	63	52	11	2,9	4,2	1,2
1968	85	70	15	3,9	5,7	1,6
1969	61	46	15	2,8	3,8	1,6
1970 ¹	46	35	11	2,0	2,7	1,1
1971	55	38	17	2,4	3,0	1,6
1972	62	42	20	2,7	3,3	1,9
1973	57	32	25	2,4	2,5	2,3
1974	44	21	23	1,8	1,6	2,1
1975	62	35	27	2,6	2,7	2,9
1976	92	60	32	3,9	4,7	2,9
1977	140	88	52	5,9	6,9	4,7
1978	172	106	66	7,3	8,4	6,0
1979	143	82	61	6,0	6,4	5,4
1980	114	61	53	4,7	4,7	4,7
1981	121	67	54	4,9	5,1	4,6
1982	135	73	62	5,4	5,5	5,2
1983	138	76	62	5,5	5,7	5,2
1984	133	72	61	5,2	5,4	5,0
1985	129	73	56	5,0	5,5	4,6
1986	138	82	56	5,4	6,1	4,6
1987	130	78	53	5,1	5,8	4,3
1988	116	68	48	4,5	5,1	4,0
1989 ¹	80	43	38	3,1	3,2	3,1
1990	82	49	33	3,2	3,6	2,7
1991	169	106	63	6,6	8,0	5,2
1992	292	178	114	11,7	13,6	9,6
1993	405	235	170	16,3	18,1	14,4
1994	408	235	174	16,6	18,2	14,9
1995	382	204	178	15,4	15,7	15,1
1996	363	186	176	14,6	14,3	14,8
1997	314	160	154	12,7	12,3	13,0
1998	285	143	142	11,4	10,9	12,0
1999	261	130	131	10,2	9,8	10,7
2000	253	122	131	9,8	9,1	10,6
2001	238	117	121	9,1	8,6	9,7
2002	237	123	114	9,1	9,1	9,1
2003	235	124	111	9,0	9,2	8,9
2004	229	118	111	8,8	8,7	8,9
2005	220	111	109	8,4	8,2	8,6
2006	204	101	103	7,7	7,4	8,1
2007	183	90	93	6,9	6,5	7,2
2008	172	85	87	6,4	6,1	6,7
2009	221	122	99	8,2	8,9	7,6
2010	224	126	98	8,4	9,1	7,6
2011 ¹	212	121	91	8,0	8,7	7,2
2012	209	118	91	7,9	8,6	7,1
2013	221	125	96	8,3	9,1	7,5
2014	232	132	100	8,7	9,6	7,8
2015	250	140	110	9,4	10,2	8,6
2016	236	129	107	8,9	9,4	8,4
2017	233	127	106	8,7	9,1	8,3
2018	202	109	93	7,5	7,7	7,2
2019	184	103	81	6,8	7,3	6,2
2020	209	114	95	7,7	8,1	7,4
2021	212	118	94	7,7	8,2	7,1
2018 I	238	125	113	8,9	9,1	8,8
2018 II	231	126	105	8,3	8,8	7,9
2018 III	178	92	87	6,5	6,4	6,7
2018 IV	161	93	68	6,0	6,7	5,3
2019 I	189	111	79	7,1	8,0	6,1
2019 II	219	123	96	7,9	8,5	7,2
2019 III	164	87	77	6,0	6,1	5,9
2019 IV	163	91	72	6,1	6,5	5,6
2020 I	191	107	84	7,1	7,7	6,5
2020 II	240	129	111	8,8	9,1	8,6
2020 III	207	108	99	7,6	7,6	7,6
2020 IV	198	112	86	7,4	7,9	6,7
2021 I	228	128	100	8,4	9,1	7,7
2021 II	256	146	110	9,0	9,8	8,1
2021 III	191	101	89	6,9	7,1	6,7
2021 IV	173	98	75	6,3	6,8	5,7
2022 I	194	106	88	7,0	7,5	6,6
2022 II	206	112	93	7,2	7,6	6,7

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

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

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

Vuosi ja neljännes <i>Year and quarter</i>	Työttömät työnhakijat - <i>Unemployed jobseekers</i>					Lomautetut <i>Laid off</i>	Lyhennetyllä työviikolla <i>On reduced working week</i>
	Yhteensä	Miehet	Naiset	Alle 25-vuotiaat	Yli vuoden työttömänä		
	<i>Total</i>	<i>Male</i>	<i>Female</i>	<i>Under 25 years old</i>	<i>Unemployed over a year</i>		
Henkilöä - <i>Persons</i>							
1971	44 100	27 000	17 100	4 300	2 000
1972	59 500	36 800	22 700	4 700	2 100
1973	50 200	28 700	21 500	4 500	1 800
1974	40 100	20 300	19 800	4 300	2 100
1975	50 900	29 500	21 400	7 500	6 900
1976	80 200	51 400	28 800	10 800	8 900
1977	132 500	82 700	49 900	19 900	21 600
1978	175 200	106 800	68 400	17 000	24 700
1979	150 300	87 200	63 200	9 500	8 000
1980	109 500	58 300	51 200	6 600	5 000
1981	115 400	61 200	54 200	35 700	11 500	11 400	10 200
1982	138 100	75 000	63 100	40 900	14 000	15 600	14 200
1983	143 900	80 000	63 900	40 800	17 100	14 900	10 600
1984	135 300	76 100	59 200	37 600	15 500	11 400	7 800
1985	141 400	79 600	61 800	36 700	13 200	11 900	6 500
1986	150 700	87 100	63 600	36 900	14 800	14 800	5 300
1987	140 500	81 100	59 400	33 800	16 700	10 000	3 800
1988	127 600	71 100	56 500	28 600	12 100	8 300	3 400
1989	103 400	54 800	48 700	22 100	6 400	6 700	2 700
1990	103 200	59 500	43 700	21 800	3 000	9 700	2 400
1991	213 200	134 600	78 600	45 800	5 300	32 300	5 900
1992	363 100	221 500	141 600	77 800	29 200	43 600	11 000
1993	482 200	280 700	201 400	97 700	86 000	45 900	14 400
1994	494 200	276 900	217 300	92 200	133 600	26 800	12 900
1995	466 000	254 900	211 100	80 500	140 200	15 100	9 200
1996	448 000	241 400	206 600	68 600	134 900	13 900	8 000
1997	409 000	214 900	194 000	53 900	124 600	10 700	6 300
1998	372 400	190 200	182 200	46 900	112 600	10 000	4 900
1999	348 100	177 200	170 900	44 300	98 000	11 100	4 100
2000	321 100	161 600	159 500	39 300	89 000	9 500	3 200
2001	302 200	153 400	148 700	36 600	82 700	10 400	2 700
2002	294 000	154 500	139 500	35 800	77 700	12 700	2 400
2003	288 800	153 500	135 400	35 200	72 400	14 200	2 300
2004	288 400	152 200	136 200	34 900	73 000	13 200	2 100
2005	275 300	144 100	131 200	<u>30 500</u>	72 400	10 600	1 700
2006	247 900	128 800	119 100	26 800 ¹	64 400	8 000	1 300
2007	215 800	111 000	104 800	22 500	51 700	6 600	1 100
2008	202 900	107 400	95 500	22 400	43 100	9 000	1 100
2009	264 800	156 200	108 600	36 200	41 300	31 000	3 800
2010	264 800	154 300	110 500	34 600	54 000	21 300	3 700
2011	243 900	138 800	105 100	30 000	57 200	14 200	2 000
2012	<u>253 200</u>	<u>144 800</u>	<u>108 400</u>	<u>32 100</u>	<u>61 200</u>	<u>15 200</u>	<u>2 300</u>
2013 ²	294 100	168 200	126 000	38 800	73 700	21 400	4 600
2014	325 700	185 500	140 100	43 300	90 500	26 000	8 000
2015	351 900	198 700	153 100	47 100	109 300	26 800	9 300
2016	348 800	194 500	154 300	45 900	123 700	23 300	10 500
2017	303 400	166 200	137 200	38 200	104 800	15 000	9 000
2018	255 900	141 200	114 700	32 400	76 300	11 400	6 800
2019	240 400	135 300	105 000	30 400	63 300	12 500	5 600
2020	342 400	189 400	153 000	43 600	75 000	77 800	16 000
2021	298 600	169 500	129 100	35 200	106 900	37 300	13 000
2017 I	330 800	187 600	143 200	40 900	117 100	22 400	10 200
2017 II	305 300	166 500	138 800	39 200	107 200	13 900	9 200
2017 III	297 800	156 700	141 100	38 600	102 200	10 800	8 400
2017 IV	279 800	154 100	125 700	34 200	92 700	13 100	8 300
2018 I	275 400	156 500	118 900	33 700	86 300	16 300	8 000
2018 II	256 300	139 800	116 500	33 000	78 300	9 900	7 000
2018 III	253 100	134 200	118 900	33 200	73 600	8 200	6 000
2018 IV	238 700	134 300	104 300	29 800	67 100	11 100	6 100
2019 I	245 200	142 200	103 000	30 600	64 800	15 300	6 000
2019 II	236 800	131 500	105 300	30 800	63 100	9 800	5 500
2019 III	242 500	130 800	111 700	31 400	63 700	8 900	5 100
2019 IV	237 000	136 900	100 100	28 700	61 800	15 700	5 900
2020 I	269 600	155 800	113 900	33 900	63 800	34 100	6 900
2020 II	427 500	225 100	202 400	57 200	70 800	146 300	21 400
2020 III	344 300	187 900	156 400	44 700	79 200	66 600	17 300
2020 IV	328 200	189 000	139 200	38 700	86 400	64 300	18 300
2021 I	330 500	191 500	139 000	39 900	97 800	58 700	17 000
2021 II	311 900	174 700	137 200	38 400	111 000	43 100	14 800
2021 III	289 600	160 100	129 600	34 200	111 700	26 000	11 200
2021 IV	262 400	151 700	110 700	28 500	107 100	21 300	9 200
2022 I	263 300	154 100	109 200	28 200	103 400	25 600	8 300
2022 II	244 700	138 700	106 000	26 500	95 900	13 700	6 200

1. Vuoteen 2005 asti lomautetut poisluokit. - *Until 2005 excluding laid off.*

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

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

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

Jatkuu - Continued

Vuosi ja neljännes	Ammatti - Occupation				
	Johtajat	Erytysasiantuntijat	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	2 800	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 ¹	3 100	37 500	27 100	18 000	44 200
2014	3 600	43 000	30 900	19 400	51 200
2015	4 100	47 400	34 000	21 000	57 900
2016	4 100	48 200	34 100	20 900	60 200
2017	3 600	41 900	29 800	18 600	54 700
2018	3 200	34 500	24 800	15 500	46 400
2019	3 100	31 400	22 400	13 800	41 600
2020	4 600	41 300	31 600	18 500	65 900
2021	4 100	35 500	26 500	16 700	56 000
2010 I	2 800	30 300	25 100	17 600	36 900
2010 II	2 800	32 300	24 100	17 000	37 200
2010 III	2 800	33 300	24 300	17 200	38 900
2010 IV	2 600	27 900	22 800	16 100	36 200
2011 I	2 600	27 600	22 600	16 000	35 500
2011 II	2 500	29 300	21 600	15 700	35 200
2011 III	2 600	30 800	22 400	16 300	37 700
2011 IV	2 500	26 600	21 400	15 600	35 200
2012 I	2 600	27 500	22 100	15 700	35 000
2012 II	2 600	30 400	21 700	15 600	36 100
2012 III	2 800	33 300	23 400	16 500	39 300
2012 IV	2 900	31 200	23 600	16 500	38 300
2013 I	3 000	33 500	25 700	17 500	40 500
2013 II	3 100	37 100	25 900	17 500	42 700
2013 III ¹	3 300	40 800	28 000	18 500	47 400
2013 IV	3 300	38 400	28 700	18 600	46 200
2014 I	3 300	39 800	29 800	18 900	47 700
2014 II	3 400	43 000	29 900	18 900	49 600
2014 III	3 700	46 200	31 600	19 800	54 200
2014 IV	3 800	43 200	32 200	20 000	53 400
2015 I	4 000	44 700	33 600	20 900	54 600
2015 II	4 100	47 800	33 300	20 800	56 900
2015 III	4 200	50 800	34 700	21 300	61 300
2015 IV	4 100	46 400	34 400	21 100	58 800
2016 I	4 100	46 600	34 800	21 100	58 400
2016 II	4 100	48 700	33 600	20 800	59 700
2016 III	4 200	51 400	34 500	21 200	63 100
2016 IV	4 100	46 100	33 600	20 400	59 600
2017 I	3 900	43 700	32 400	19 900	56 500
2017 II	3 600	43 700	29 700	18 800	55 100
2017 III	3 500	43 400	29 500	18 400	56 300
2017 IV	3 300	36 900	27 700	17 300	50 800
2018 I	3 200	35 100	26 600	16 500	47 600
2018 II	3 200	36 100	24 800	15 500	47 100
2018 III	3 200	36 400	24 800	15 500	48 300
2018 IV	3 100	30 500	23 100	14 400	42 600
2019 I	3 100	30 300	23 100	14 100	41 400
2019 II	3 100	32 300	22 100	13 800	41 900
2019 III	3 200	33 700	22 700	14 000	44 100
2019 IV	3 200	29 300	21 700	13 400	39 200
2020 I	3 300	31 200	24 200	14 500	47 800
2020 II	5 700	51 000	40 500	22 600	91 600
2020 III	4 700	44 200	31 600	18 800	65 100
2020 IV	4 500	38 700	30 000	18 200	59 100
2021 I	4 400	36 800	29 400	18 600	62 100
2021 II	4 300	37 600	27 700	17 800	61 200
2021 III	4 000	36 700	25 800	16 200	55 000
2021 IV	3 700	31 000	23 300	14 500	45 700
2022 I	3 600	30 300	22 900	14 100	45 900
2022 II	3 400	30 800	21 700	13 200	43 300

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

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

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

Vuosi ja neljännes	Ammatti - Occupation				
	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	6 500	51 500	20 600	22 300	23 900
2013 ¹	7 200	60 600	23 800	25 100	26 300
2014	7 600	66 400	26 200	27 000	27 900
2015	8 000	69 800	27 500	28 400	29 100
2016	7 800	65 800	25 400	28 900	28 200
2017	7 100	53 000	20 400	22 200	24 500
2018	6 100	43 400	16 800	17 800	20 800
2019	5 600	40 800	16 000	16 900	19 000
2020	6 000	53 300	19 900	25 100	25 300
2021	5 800	47 800	19 100	21 600	24 100
2010 I	8 900	68 300	26 600	27 300	27 800
II	5 600	55 900	20 000	23 300	24 800
III	5 200	51 800	17 600	22 000	24 100
IV	7 200	54 300	20 300	22 800	24 700
2011 I	8 400	58 200	23 700	23 700	25 600
II	5 300	48 000	18 300	20 600	22 800
III	4 900	45 100	16 100	19 800	22 500
IV	6 900	48 100	18 900	21 400	23 400
2012 I	8 100	55 400	23 500	23 200	24 900
II	5 400	47 300	18 900	20 800	22 800
III	5 200	47 400	17 700	21 200	23 100
IV	7 400	55 700	22 200	23 800	24 800
2013 I	8 800	64 700	26 900	26 300	27 000
II	6 000	57 000	22 300	23 900	25 400
III ¹	5 800	56 700	20 900	23 700	25 700
IV	8 000	64 100	25 100	26 400	27 100
2014 I	9 200	70 500	29 300	28 400	28 900
II	6 400	62 900	24 500	25 900	27 000
III	6 200	62 100	23 200	25 400	27 100
IV	8 500	70 000	27 600	28 500	28 700
2015 I	9 700	75 700	31 500	30 500	30 400
II	6 900	67 100	26 400	27 700	28 500
III	6 700	65 600	24 500	26 600	28 300
IV	8 700	70 800	27 500	29 000	29 300
2016 I	9 800	74 300	30 200	29 600	30 100
II	6 800	64 600	24 700	26 600	27 700
III	6 400	61 300	22 300	25 200	27 300
IV	8 400	62 900	24 100	26 100	27 600
2017 I	9 300	63 000	25 400	25 800	27 600
II	6 100	52 500	19 900	22 200	24 300
III	5 500	47 800	17 300	20 200	23 200
IV	7 400	48 700	18 900	20 500	23 000
2018 I	8 300	50 500	20 600	20 600	23 200
II	5 100	42 200	16 100	17 600	20 500
III	4 600	39 400	14 300	16 400	19 900
IV	6 400	41 600	16 300	16 900	19 800
2019 I	7 300	45 100	18 800	17 800	20 500
II	4 500	38 800	15 100	16 000	18 300
III	4 300	37 500	13 900	15 800	18 300
IV	6 100	41 800	16 300	17 900	18 700
2020 I	7 100	48 200	19 700	20 800	21 600
II	5 500	59 400	20 500	30 200	30 300
III	4 800	50 900	18 300	24 300	24 400
IV	6 600	54 800	21 200	25 300	25 100
2021 I	7 700	56 800	23 500	24 900	27 100
II	4 900	48 100	18 800	22 200	25 000
III	4 400	43 400	16 600	19 900	22 700
IV	6 000	43 000	17 400	19 300	21 700
2022 I	6 800	44 100	18 500	19 700	22 200
II	4 200	38 000	15 100	17 700	19 400

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

Jatkoa - *Continued*

Ammatti - <i>Occupation</i>				
Vuosi ja neljännes	Sotilaat	Ammatteihin luokittelemattomat ryhmät	Yhteensä	Lomautetut
<i>Year and quarter</i>	<i>Armed forces occupations</i>	<i>Work not classifiable by occupation</i>	<i>Total</i>	<i>Laid off</i>
Henkilöä - <i>persons</i>				
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 ¹	80	45 000	294 100	21 400
2014	110	48 500	325 700	26 000
2015	140	52 000	351 900	26 800
2016	140	52 400	348 800	23 300
2017	120	47 900	303 400	15 000
2018	100	43 200	255 900	11 400
2019	90	45 700	240 400	12 500
2020	110	70 700	342 400	77 800
2021	120	60 400	298 600	37 300
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 ¹	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
IV	120	48 200	336 500	29 400
2015 I	160	49 800	354 000	33 900
II	140	52 700	345 700	24 800
III	150	55 600	355 200	21 100
IV	130	49 900	352 600	27 400
2016 I	140	51 000	360 000	29 900
II	140	53 700	346 400	21 700
III	150	55 400	350 100	18 700
IV	120	49 600	338 500	22 800
2017 I	150	48 500	330 800	22 400
II	130	49 100	305 300	13 900
III	120	49 800	297 800	10 800
IV	110	44 100	279 800	13 100
2018 I	110	43 700	275 400	16 300
II	100	44 100	256 300	9 900
III	110	44 500	253 100	8 200
IV	90	40 300	238 700	11 100
2019 I	90	42 300	245 200	15 300
II	90	45 900	236 800	9 800
III	100	49 000	242 500	8 900
IV	80	45 600	237 000	15 700
2020 I	90	50 900	269 600	34 100
II	120	90 500	427 500	146 300
III	120	75 500	344 300	66 600
IV	120	65 800	328 200	64 300
2021 I	140	62 700	330 500	58 700
II	120	63 300	311 900	43 100
III	120	61 400	289 600	26 000
IV	100	54 100	262 400	21 300
2022 I	100	53 600	263 300	25 600
II	90	52 900	244 700	13 700

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

Vuosi ja neljännes	Työttömyyden kesto, viikkoa - Duration of unemployment, weeks						Yhteensä Total	Keskimäärin Average
	0 - 4	5 - 12	13 - 26	27 - 52	53 - 104	Yli 104		
Year and quarter	Henkilöä - Persons							Viikkoa Weeks
1981	28 000	27 100	22 500	15 000	7 200	4 300	104 000	24
1982	30 600	30 100	27 500	18 200	9 700	4 400	122 400	25
1983	30 000	31 200	28 400	22 300	11 400	5 700	129 000	27
1984	29 900	29 800	27 400	21 300	9 900	5 700	123 900	27
1985	30 900	32 200	30 000	23 400	8 800	4 400	129 500	25
1986	29 600	33 400	31 400	26 800	10 900	3 900	136 000	25
1987	29 800	31 900	29 200	22 900	11 700	5 000	130 500	26
1988	29 700	31 100	26 400	20 000	7 800	4 300	119 300	24
1989	27 200	26 500	21 600	15 000	4 400	2 000	96 700	20
1990	29 300	28 000	20 500	12 500	2 300	710	93 500	15
1991	44 900	52 800	47 800	30 400	4 400	540	180 900	16
1992	54 900	70 700	88 300	79 400	24 900	1 300	319 500	22
1993	58 200	77 000	106 100	114 700	70 100	10 100	436 300	30
1994	56 700	73 500	98 400	112 000	94 100	32 700	467 500	39
1995	56 200	71 600	91 000	96 200	82 200	53 600	450 900	45
1996	58 100	71 100	86 000	87 800	72 000	59 000	434 100	48
1997	55 000	67 300	76 700	77 300	65 000	57 000	398 300	51
1998	53 600	62 900	70 900	64 200	56 200	54 700	362 500	52
1999	54 000	61 600	66 400	58 700	45 800	50 600	337 100	52
2000	50 700	56 000	62 500	55 700	43 300	43 500	311 700	51
2001	48 900	54 100	57 400	50 100	42 100	39 200	291 800	51
2002	47 400	52 600	55 700	49 200	39 900	36 400	281 300	50
2003	48 300	52 900	55 100	47 300	37 700	33 300	274 600	47
2004	49 400	51 000	56 000	47 900	39 000	31 800	275 200	46
2005	47 600	49 400	51 200	45 500	39 500	31 400	264 700	47
2006 ¹	52 100	47 600	45 700	38 700	35 000	28 800	247 900	45
2007	49 800	43 300	39 700	31 800	26 400	24 800	215 800	43
2008	51 000	43 200	37 600	28 900	22 600	19 600	202 900	40
2009	64 000	61 000	57 100	41 800	25 300	15 500	264 800	32
2010	57 500	54 500	53 100	46 500	36 900	16 300	264 800	36
2011	51 800	50 300	47 300	37 900	33 600	23 000	243 900	40
2012	51 200	51 100	50 800	39 900	31 400	28 700	253 200	43
2013 ²	52 800	56 700	60 000	51 700	40 200	32 800	294 100	45
2014	51 700	57 600	66 700	59 900	49 900	39 800	325 700	48
2015	49 000	56 700	69 600	68 300	60 100	48 300	351 900	52
2016	45 400	52 200	64 800	64 600	64 900	56 800	348 800	57
2017	42 900	49 200	55 000	52 400	51 100	52 900	303 400	58
2018	41 300	47 000	49 600	42 200	36 300	39 400	255 900	54
2019	41 300	46 000	48 700	41 500	32 300	30 500	240 400	49
2020	68 100	69 200	71 600	59 900	41 700	31 800	342 400	41
2021	38 100	44 000	52 800	57 900	62 100	43 800	298 600	57
2017 I	38 300	55 300	64 400	56 900	58 200	57 800	330 800	58
II	48 200	42 200	52 800	55 600	52 300	54 100	305 300	59
III	39 300	52 000	53 600	51 300	49 800	51 800	297 800	58
IV	45 900	47 200	49 000	45 600	44 100	47 900	279 800	56
2018 I	37 800	52 600	55 300	43 800	41 000	44 900	275 400	55
II	47 400	40 800	47 100	43 300	37 000	40 600	256 300	55
III	36 900	50 300	50 500	42 300	35 100	38 000	253 100	53
IV	43 200	44 300	45 300	39 400	32 300	34 200	238 700	52
2019 I	37 100	51 300	52 400	40 200	31 900	32 400	245 200	50
II	46 200	39 300	46 600	42 100	31 700	30 800	236 800	50
III	37 400	48 700	50 200	43 100	32 800	30 300	242 500	49
IV	44 700	44 500	45 800	40 700	32 700	28 500	237 000	48
2020 I	58 500	48 400	57 200	42 500	34 400	28 600	269 600	44
II	111 600	118 900	73 600	54 000	38 900	30 500	427 500	32
III	46 600	57 300	97 600	65 700	44 300	32 900	344 300	43
IV	55 800	52 200	58 200	77 600	49 200	35 200	328 200	47
2021 I	42 900	58 300	65 800	66 800	58 000	38 700	330 500	50
II	42 600	40 900	57 600	61 000	67 400	42 300	311 900	55
III	31 400	41 900	47 500	58 100	65 100	45 800	289 600	60
IV	35 400	34 800	40 200	45 500	57 800	48 600	262 400	64
2022 I	32 800	44 300	44 200	39 300	50 400	52 400	263 300	64
II	37 300	32 600	41 100	38 500	41 600	53 700	244 700	66

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 Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

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

Vuosi	Ikä - Age										Yhteensä
Year	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	Total
Molemmat sukupuolet - Both sexes											
1991	8	10	12	13	14	14	15	17	20	43	13
1992	11	16	18	18	19	19	20	21	22	45	18
1993	15	18	20	21	22	22	23	25	28	53	21
1994	16	21	24	26	26	27	28	31	34	65	25
1995	13	19	22	25	26	27	28	31	38	92	25
1996	11	17	20	24	25	26	28	30	43	109	24
1997	8	14	17	21	22	24	26	28	46	119	22
1998	8	12	16	19	20	22	23	25	43	128	21
1999	7	11	14	17	18	20	21	23	39	131	19
2000	7	10	13	16	17	18	19	21	34	125	18
2001	7	9	12	15	16	16	17	18	28	130	18
2002	7	10	12	15	16	16	18	18	24	112	17
2003	6	9	12	14	15	15	17	17	22	104	16
2004	6	9	12	14	15	15	16	17	21	82	16
2005	6	8	12	14	15	16	16	17	24	85	16
2006 ¹	5	7	11	13	15	15	16	17	20	66	15
2007	5	7	10	11	13	13	14	15	19	62	14
2008	5	6	9	10	11	12	13	14	17	60	13
2009	6	8	10	11	11	12	12	14	15	55	13
2010	6	9	12	13	14	15	15	16	17	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	12	15	15	16	17	17	19	49	16
2014	7	11	15	18	18	19	21	21	23	56	19
2015	9	13	17	21	22	22	23	24	28	61	22
2016	9	15	19	23	24	25	27	28	31	73	25
2017	8	14	19	24	26	28	29	31	35	87	27
2018	8	13	17	21	24	26	27	30	33	68	25
2019	8	12	16	18	20	21	23	24	27	52	21
2020	9	12	13	14	14	14	14	15	16	26	15
2021	11	17	19	21	22	22	23	24	27	42	23
Miehet - Male											
1991	9	11	13	14	15	16	17	19	22	41	14
1992	12	17	20	20	21	22	23	24	26	44	20
1993	16	20	23	23	25	26	27	29	33	52	24
1994	16	24	28	28	30	31	32	35	40	67	28
1995	14	21	27	29	31	32	34	37	44	97	28
1996	12	19	25	29	30	33	34	36	50	113	28
1997	9	16	22	26	28	30	34	36	52	122	27
1998	8	14	21	24	26	29	31	34	49	129	26
1999	8	13	19	22	25	28	30	31	46	130	25
2000	8	12	18	21	23	25	27	30	41	126	24
2001	8	11	17	20	22	24	26	28	36	129	23
2002	8	11	17	20	22	24	26	27	33	114	22
2003	7	11	15	19	21	23	25	27	32	110	22
2004	7	11	15	19	21	22	24	26	30	90	21
2005	7	10	15	19	21	22	23	25	37	95	21
2006 ¹	6	8	14	17	20	21	23	24	28	72	19
2007	5	7	12	14	16	18	20	21	27	70	18
2008	5	7	10	13	14	16	17	19	24	69	16
2009	7	9	11	12	13	14	14	15	18	148	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
2014	8	12	16	19	20	21	23	24	26	61	20
2015	9	14	19	22	23	24	25	27	30	64	23
2016	10	15	21	25	26	27	29	31	34	77	27
2017	8	14	21	27	29	32	33	35	39	92	29
2018	8	13	19	23	26	29	31	33	36	69	27
2019	8	13	17	20	22	24	25	27	30	55	23
2020	10	13	14	14	14	14	15	16	18	28	15
2021	11	18	21	22	23	24	25	26	29	44	24
Naiset - Female											
1991	7	9	11	12	12	11	12	14	18	44	11
1992	10	13	16	16	17	17	17	18	19	46	16
1993	14	16	17	18	19	18	20	21	24	54	18
1994	15	18	20	23	23	24	25	27	29	64	22
1995	13	16	18	22	23	23	24	27	33	89	22
1996	10	14	16	20	21	21	23	25	37	106	20
1997	7	12	14	17	17	18	20	23	40	116	18
1998	7	10	12	15	16	17	17	19	37	128	17
1999	7	9	11	14	14	15	16	17	34	132	16
2000	7	9	10	13	13	13	14	16	29	124	15
2001	6	8	10	12	12	12	13	13	23	131	14
2002	6	8	10	11	12	12	13	13	19	111	14
2003	6	7	9	11	12	11	12	12	17	100	13
2004	5	7	9	11	11	11	12	12	15	76	12
2005	5	7	9	11	11	12	11	12	16	77	13
2006 ¹	5	6	9	10	11	12	12	12	15	61	12
2007	4	6	8	9	10	10	10	11	14	56	11
2008	4	5	8	9	9	10	10	10	13	54	11
2009	5	6	9	9	10	10	10	10	11	52	11
2010	5	7	10	11	11	12	12	11	12	29	11
2011	5	6	9	11	11	12	12	12	13	27	11
2012	6	8	10	12	12	13	13	13	14	35	13
2013	6	8	11	13	13	13	13	14	15	41	13
2014	7	10	13	16	16	17	18	18	20	50	17
2015	8	12	15	19	20	20	21	21	25	58	21
2016	9	13	17	21	22	22	24	25	28	69	23
2017	8	13	17	22	23	24	26	27	31	80	25
2018	8	13	15	19	21	23	24	26	30	66	24
2019	9	12	14	17	18	19	20	22	24	48	20
2020	9	12	12	13	13	13	13	14	15	25	14
2021	11	17	17	19	20	20	21	23	25	40	21

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

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

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

Jatkuu - *Continued*

Vuosi ja neljännes	Ammatti - <i>Occupation</i>				
	Johtajat	Erityisasiantuntijat	Asiantuntijat	Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	Palvelu- ja myyntityöntekijät
<i>Year and quarter</i>	<i>Managers</i>	<i>Professionals</i>	<i>Technicians and associate professionals</i>	<i>Clerical support workers</i>	<i>Service and sales workers</i>
Henkilöä - <i>persons</i>					
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
2014	190	3 700	7 200	1 300	10 100
2015	200	4 100	6 700	1 500	11 200
2016	210	4 600	6 700	1 600	11 300
2017	210	5 200	6 200	1 800	12 200
2018	250	5 800	7 000	2 300	15 400
2019	270	6 300	7 900	2 700	18 800
2020	240	5 200	7 400	2 400	15 900
2021	340	6 800	10 300	3 000	24 200
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
2014 IV	160	3 200	5 900	1 200	8 200
2015 I	220	4 900	9 200	2 300	15 700
2015 II	200	4 100	6 900	1 300	11 000
2015 III	180	3 400	5 700	1 300	9 400
2015 IV	180	3 800	5 000	1 200	8 500
2016 I	240	5 500	8 500	2 200	16 000
2016 II	210	4 700	6 500	1 600	10 700
2016 III	200	4 100	6 600	1 400	9 600
2016 IV	180	4 100	5 200	1 200	8 800
2017 I	230	5 900	8 300	1 900	15 600
2017 II	200	5 200	5 800	1 100	10 900
2017 III	200	4 600	5 300	2 000	11 600
2017 IV	200	5 200	5 400	2 200	10 600
2018 I	290	6 700	9 800	2 900	20 400
2018 II	240	6 300	6 800	1 600	14 100
2018 III	230	5 100	5 700	2 200	13 500
2018 IV	230	5 200	5 800	2 200	13 400
2019 I	280	7 800	11 300	3 300	27 800
2019 II	240	6 700	6 800	2 100	16 100
2019 III	300	5 500	6 400	2 800	16 100
2019 IV	270	5 300	7 000	2 700	15 300
2020 I	280	6 400	11 000	4 200	25 600
2020 II	200	5 000	5 800	1 400	11 400
2020 III	210	4 400	5 800	1 900	13 500
2020 IV	260	5 100	6 900	2 000	13 100
2021 I	360	6 900	13 500	2 700	28 200
2021 II	300	7 100	9 100	2 400	20 100
2021 III	310	6 300	8 400	3 300	22 200
2021 IV	380	7 000	10 300	3 500	26 100
2022 I	460	10 000	17 000	4 900	47 400
2022 II	480	8 100	13 000	3 300	35 300

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

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

Vuosi ja neljännes	Ammatti - Occupation				
	Maanviljelijät, metsästyöntekijät 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
2014	1 100	2 900	1 300	2 600	5 100
2015	940	3 400	1 700	2 600	5 300
2016	830	4 800	2 700	3 000	5 900
2017	930	6 200	3 200	4 000	7 400
2018	770	8 000	4 300	5 800	8 500
2019	1 100	9 500	5 400	6 400	10 400
2020	1 700	8 400	5 300	4 700	9 400
2021	1 100	12 000	7 100	7 700	12 100
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
2014 IV	160	2 100	1 000	1 600	3 100
2015 I	2 800	3 300	1 400	5 100	7 800
2015 II	520	3 800	2 100	2 200	5 300
2015 III	180	3 700	2 000	1 500	3 900
2015 IV	260	2 600	1 300	1 600	4 100
2016 I	2 100	4 200	1 900	4 400	8 500
2016 II	510	5 200	3 300	2 400	5 600
2016 III	260	5 500	3 100	2 400	4 800
2016 IV	490	4 300	2 300	2 700	5 000
2017 I	2 600	6 300	3 100	6 000	10 400
2017 II	490	6 400	3 700	3 500	7 100
2017 III	230	6 800	3 500	3 200	6 400
2017 IV	360	5 500	2 600	3 200	5 900
2018 I	1 900	8 400	4 400	8 000	11 600
2018 II	550	8 400	5 000	5 800	8 200
2018 III	320	8 600	4 500	5 000	7 400
2018 IV	270	6 700	3 400	4 500	6 600
2019 I	2 800	9 400	4 800	10 100	13 900
2019 II	680	9 700	5 800	6 000	9 000
2019 III	420	10 200	5 500	5 000	9 600
2019 IV	340	8 700	5 600	4 600	9 200
2020 I	2 700	10 400	6 200	7 600	14 900
2020 II	3 200	7 800	5 400	3 300	8 200
2020 III	410	8 500	5 300	3 700	7 900
2020 IV	400	7 000	4 300	4 100	6 500
2021 I	2 400	9 900	6 000	7 900	12 600
2021 II	940	12 300	7 700	7 300	10 600
2021 III	640	13 600	7 700	7 700	12 400
2021 IV	630	12 200	6 700	8 000	12 500
2022 I	3 000	15 900	9 000	13 100	20 900
2022 II	2 000	13 300	7 900	8 900	16 800

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

Jatkoa - <i>Continued</i>			
Ammatti - <i>Occupation</i>			
Vuosi ja neljännes	Sotilaat	Ammatteihin luokittelemattomat ryhmät	Yhteensä
<i>Year and quarter</i>	<i>Armed forces occupations</i>	<i>Work not classifiable by occupation</i>	<i>Total</i>
Avoimia työpaikkoja - <i>Vacancies</i>			
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
2014	10	450	34 600
2015	10	340	36 100
2016	10	260	39 200
2017	10	220	44 400
2018	0	270	54 100
2019	0	190	63 600
2020	10	240	55 400
2021	0	280	77 800
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
	IV 10	360	25 900
2015	I 10	400	51 700
	II 10	370	35 700
	III 10	310	29 600
	IV 10	280	27 600
2016	I 10	290	51 900
	II 10	280	37 700
	III 10	240	35 000
	IV 10	240	32 100
2017	I 10	220	57 500
	II 0	220	41 000
	III 10	230	40 600
	IV 0	210	38 600
2018	I 0	340	70 400
	II 10	270	52 100
	III 0	230	48 400
	IV 0	220	45 300
2019	I 10	160	86 800
	II 0	180	57 500
	III 0	220	56 400
	IV 0	220	53 500
2020	I 10	280	83 500
	II 0	260	46 400
	III 0	210	46 400
	IV 0	220	45 400
2021	I 10	240	84 700
	II 0	240	70 300
	III 0	310	75 100
	IV 0	330	81 000
2022	I 0	400	133 000
	II 0	390	101 600

19. TYÖNVÄLITYSTOIMINTA: TYÖNHAKIJAT
EMPLOYMENT SERVICE: JOBSEEKERS

Vuosi ja neljännes	Työnhakijat kuukauden aikana	Näistä työttömiä ¹	Uudet työnhakijat kuukauden aikana	Näistä työttömiä ¹	Päätyneet työnhaut
<i>Year and quarter</i>	<i>Jobseekers during a month</i>	<i>Of these unemployed¹</i>	<i>New jobseekers during a month</i>	<i>Of these unemployed¹</i>	<i>Ended jobseekings</i>
	Henkilöä - Persons				
1981	205 200	128 800	40 900	27 400	31 600
1982	234 300	147 500	42 800	29 200	36 200
1983	251 100	154 000	38 400	26 500	36 300
1984	260 300	150 300	38 300	26 500	36 800
1985	273 400	155 100	38 400	26 900	37 000
1986	292 500	160 500	36 200	25 400	36 000
1987	298 600	156 300	35 000	25 000	36 600
1988	287 000	146 100	34 200	23 700	37 500
1989	260 300	122 100	33 500	21 800	36 100
1990	259 600	116 800	38 000	22 500	36 500
1991	396 300	208 400	52 400	25 800	38 300
1992	572 100	351 300	53 300	25 400	41 200
1993	714 000	470 800	49 200	23 400	41 800
1994	755 400	509 400	39 500	21 600	42 000
1995	729 200	513 700	39 000	21 400	42 100
1996	724 400	479 400	39 100	21 100	43 000
1997	691 700	444 300	36 400	19 700	47 400
1998	642 900	404 800	36 100	20 400	42 100
1999	618 800	377 700	36 700	20 100	42 200
2000	584 100	352 700	34 800	19 100	43 300
2001	556 000	329 700	35 200	19 100	41 600
2002	553 200	319 200	34 800	18 400	40 400
2003	552 400	311 500	35 000	18 100	40 700
2004	553 200	312 400	34 300	17 900	40 500
2005	534 200	301 900	33 000	17 600	42 400
2006 ¹	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	495 700	292 800	35 200	23 200	43 100
2013 ²	532 700	333 600	37 300	25 100	40 100
2014	596 300	365 500	35 200	19 600	32 800
2015	649 300	391 400	31 100	16 800	29 700
2016	672 500	386 200	28 200	15 300	29 900
2017	642 900	343 400	26 700	15 200	36 100
2018	582 700	293 900	26 200	14 800	34 100
2019	553 500	276 000	27 800	15 400	32 300
2020	705 300	390 600	57 700	22 500	50 300
2021	653 800	332 700	26 000	13 100	36 900
2017 I	670 900	372 800	24 000	14 000	33 100
II	652 800	344 800	29 000	15 700	33 600
III	638 700	344 300	25 400	14 700	45 100
IV	609 200	311 600	28 400	16 500	32 600
2018 I	605 600	316 700	24 700	14 700	35 400
II	589 100	295 100	29 100	15 600	33 900
III	579 000	297 900	24 100	13 800	38 900
IV	557 100	265 900	26 900	15 200	28 000
2019 I	563 400	284 100	25 700	15 100	33 300
II	553 600	270 700	29 100	15 600	31 500
III	552 300	284 100	25 700	14 800	36 400
IV	544 600	265 200	30 600	16 200	27 900
2020 I	588 500	307 900	58 900	24 200	34 700
II	804 300	488 200	96 000	33 000	66 200
III	731 200	405 200	34 500	15 200	63 600
IV	697 100	361 200	41 500	17 600	36 600
2021 I	697 300	368 300	32 600	15 600	39 000
II	678 200	348 100	27 000	13 000	38 200
III	642 600	328 300	20 300	11 100	38 600
IV	597 200	285 900	24 000	12 800	31 900
2022 I	585 200	296 500	25 800	12 900	38 200
II	543 400	273 800	24 600	13 200	34 300

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

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

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

20. TYÖNVÄLITYSTOIMINTA: AVOIMET TYÖPAIKAT
EMPLOYMENT SERVICE: VACANCIES

Vuosi ja neljännes	Avoimet työpaikat kuukauden aikana	Näistä uusia	Täyttyneet työpaikat	Näistä TE-toimiston hakijalla	Avoinnäön kesto keskimäärin
<i>Year and quarter</i>	<i>Vacancies during a month</i>	<i>Of these new vacancies</i>	<i>Vacancies filled during a month</i>	<i>Of these filled with job-seekers at the Employment service</i>	<i>Average duration of vacancy</i>
	Työpaikkaa - Vacancies				Päivää - Days
1981	30 900	17 200	17 100	11 400	21
1982	27 600	16 400	16 200	11 100	19
1983	28 400	16 900	16 400	11 300	18
1984	28 700	16 900	16 500	11 400	18
1985	28 900	16 700	16 600	11 600	20
1986	26 000	14 100	13 700	9 000	23
1987	28 300	16 200	15 500	10 100	21
1988	37 200	22 500	19 100	10 900	20
1989	56 000	27 500	23 900	11 800	27
1990	51 000	24 400	22 500	10 500	30
1991	27 800	15 000	14 200	7 400	22
1992	16 500	10 000	9 500	5 400	16
1993	14 200	8 900	8 300	4 600	17
1994	18 300	12 100	11 100	6 300	16
1995	20 400	13 200	12 400	7 000	16
1996	23 800	15 000	14 100	8 300	17
1997	30 400	18 900	17 700	9 900	18
1998	35 000	19 900	18 900	10 300	21
1999	34 500	20 900	20 000	10 800	19
2000	39 500	24 100	23 200	11 900	20
2001	43 400	25 300	24 600	12 300	21
2002	45 800	26 000	25 200	12 100	22
2003	48 800	26 600	25 900	12 100	24
2004	48 800	27 400	26 300	11 200	24
2005	59 900	32 900	31 300	12 600	24
2006	70 500	38 900	17 400 ¹	13 200 ¹	25
2007	82 700	44 900	22 600	17 300	25
2008	79 800	45 200	20 900	16 000	24
2009	58 400	33 900	13 200	9 900	23
2010	64 200	38 400	12 200	8 600	21
2011	78 000	45 200	12 000	7 900	22
2012	76 200	42 900	10 900	7 000	24
2013	71 200	39 200	8 300	4 300	24
2014	72 100	38 900	9 000	6 000	26
2015	76 300	41 000	11 000	6 100	29
2016	84 700	46 800	9 600	4 600	26
2017	93 200	49 300	8 900	5 100	28
2018	110 300	57 600	8 600	4 600	28
2019	127 000	65 700	10 700	4 200	28
2020	111 400	57 100	9 400	3 500	26
2021	155 800	84 200	11 200	3 000	24
2017 I	108 200	58 500	9 100	5 000	29
2017 II	94 900	47 500	9 900	5 900	28
2017 III	85 100	46 700	8 500	4 900	28
2017 IV	84 500	44 700	8 300	4 400	27
2018 I	131 200	69 100	8 800	4 800	30
2018 II	114 300	57 600	9 700	5 400	28
2018 III	98 900	52 600	7 500	4 200	28
2018 IV	96 600	51 100	8 300	4 000	27
2019 I	154 700	79 400	11 300	4 200	29
2019 II	127 900	62 400	11 800	4 800	29
2019 III	113 200	61 900	10 100	4 100	27
2019 IV	112 000	59 000	9 400	3 800	26
2020 I	153 600	76 600	11 300	3 900	28
2020 II	101 100	47 600	10 600	3 900	31
2020 III	96 100	53 300	8 400	3 700	24
2020 IV	94 900	50 900	7 500	2 700	22
2021 I	151 000	80 000	11 100	3 000	25
2021 II	151 000	78 600	11 100	3 000	25
2021 III	153 900	86 300	10 800	2 800	23
2021 IV	167 400	91 800	11 800	3 200	22
2022 I	236 500	124 600	14 100	2 900	24
2022 II	217 400	105 700	16 200	3 900	27

¹ Vuodesta 2006 alkaen ehdokkaita riittävästi ja hakuaika päättynyt muutossyitä ei lasketa mukaan täytyneisiin työpaikkoihin.

¹ As of the start of 2006 two reasons for change, 'sufficient numbers of candidates' and 'application period ended', will no longer be included in the figures for filled vacancies.

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

21. AKTIVOINTIESTEEN LASKETTAVISSA PALVELUSSA
PERSONS COVERED BY SERVICES INCLUDED IN THE ACTIVATION RATE

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Työlliseilyt - Number of employed people										Pakkaus- Yhteensä Participating services Total		
	Kunnallinen paikkatuki Municipalities' wage subsidy	Yksityis- sektorin paikkatuki Private wage subsidy	Valtiolla työlliseilyt Employed by the State	Start- up grants	Muut työlliseilyt Other employed people	Työlliseilyt Yhteensä Number of employed people Total	Työvoima- koulutus Labour market training	Vainannus Training	Työ-/ koulutus- kohteilla Work/ training trials	Työharjoittelut työelänsä vaihennus Traineeship/ preparatory training for working life		Vuorottelu- vapaa- sijaisena As a job alternation substitute	Kuntoutus työkorjaamista Rehabilitative work
1981	15 000	13 500	6 900		1 100	36 500	14 800						27 400
1982	16 900	9 700	6 300		1 500	34 400	16 900						40 200
1983	17 800	11 000	6 500		2 100	37 400	18 100						42 400
1984	19 400	9 500	6 700		3 100	36 900	17 400						54 300
1985	18 100	7 300	6 000	1 200	3 400	36 200	16 000						52 200
1986	17 800	3 600	6 300		2 200	31 700	15 400						47 100
1987	20 100	4 100	6 700		2 200	35 700	15 900						51 500
1988	19 900	6 400	6 800		1 000	36 800	15 800						52 400
1989	18 100	4 800	6 600		1 600	35 900	16 100						49 300
1990	16 400	4 500	7 800		280	30 500	16 800						47 300
1991	20 800	6 400	11 100		440	40 300	17 300						57 600
1992	17 800	15 800	11 400		1 600	48 400	21 200						61 600
1993	21 500	15 800	11 400		3 000	56 800	27 200						64 000
1994	25 400	19 200	12 000		5 100	66 400	28 400		3 500				68 400
1995	27 700	15 600	12 100		4 800	63 600	33 900		6 100				103 700
1996	30 500	12 900	11 800		6 500	64 600	42 300		10 000				118 500
1997	26 800	14 300	10 800		8 000	62 600	46 800		10 700				123 400
1998	21 400	17 000	8 400		8 400	57 000	41 400		10 800				113 300
1999	18 100	18 600	9 800		6 800	51 600	38 100		10 700				105 000
2000	16 000	17 600	3 200		4 500	49 100	30 900		8 900				68 200
2001	14 600	16 200	2 400		3 600	38 500	26 100		6 200				79 800
2002	13 600	16 000	2 900		3 300	38 300	26 300		9 400				78 300
2003	12 900	16 000	2 800		3 400	38 100	26 500		11 400				78 300
2004	12 000	19 200	2 800		3 400	38 900	30 700		11 800				84 800
2005	10 200	18 800	2 000		3 800	38 500	29 200		11 800				84 800
2006	10 200	18 500	1 900		3 200	38 000	26 900		11 700				86 500
2007	9 400	19 500	1 700		2 700	37 800	27 500		10 900				87 900
2008	8 400	18 700	1 200		2 300	35 400	25 000		9 700				83 000
2009	7 500	16 700	1 200		2 500	33 000	27 800		10 400				83 800
2010	8 600	17 800	1 500		890	34 100	32 800		13 000			6 100	100 100
2011	9 000	16 700	1 300		780	35 500	30 200		12 700				109 100
2012	8 000	18 900	810		4 300	30 500	27 600		13 300				107 500
2013	8 000	18 600	830		520	30 500	27 600	1 400	9 600				107 600
2014	8 000	18 600	830		90	31 800	26 500	2 000	1 500				107 600
2015	6 500	16 200	660		-	27 400	22 400	2 000	1 800				117 800
2016	6 100	12 000	590		-	25 300	20 700	2 100	1 700				116 400
2017	6 800	12 000	480		-	25 700	18 900	2 400	1 000				119 400
2018	7 000	12 900	460		-	25 300	18 600	2 600	10 700				123 900
2019	7 000	12 600	460		-	24 100	19 400	2 600	8 800				119 600
2020	5 800	11 600	460		-	22 300	20 300	4 000	6 200				110 800
2021	6 700	13 500	480		-	26 800	21 200	2 200	5 900				110 400
2017 I	6 200	11 500	460		-	23 300	21 800	2 300	12 100				124 800
2017 II	6 900	12 400	520		-	24 300	19 000	2 700	11 600				120 200
2017 III	7 000	12 300	500		-	24 200	16 000	2 100	9 000				111 300
2017 IV	7 200	11 900	430		-	23 900	18 600	2 500	11 100				122 600
2018 I	7 500	12 100	400		-	24 500	18 400	3 000	12 000				126 500
2018 II	7 900	13 500	510		-	26 400	18 500	2 400	11 800				125 500
2018 III	7 400	13 400	490		-	25 600	16 900	2 200	9 000				125 500
2018 IV	7 500	12 700	430		-	24 800	20 600	2 500	10 100				127 500
2019 I	7 400	12 000	390		-	24 000	4 200	2 500	10 000				125 900
2019 II	7 200	13 000	510		-	24 900	19 400	2 700	9 200				121 200
2019 III	6 700	13 000	500		-	24 200	17 100	2 400	7 500				111 200
2019 IV	6 800	12 400	440		-	23 500	20 800	2 600	8 300				120 000
2020 I	6 700	11 800	380		-	22 700	20 500	3 200	8 000				118 100
2020 II	6 900	11 300	480		-	21 400	19 400	3 900	5 100				105 000
2020 III	6 600	11 600	460		-	21 200	18 600	3 600	4 600				105 000
2020 IV	5 600	11 700	480		-	22 300	22 300	4 600	6 400				115 500
2021 I	5 900	13 700	400		-	23 700	22 900	3 900	6 200				114 800
2021 II	7 000	14 300	530		-	26 200	19 100	1 600	5 200				104 800
2021 III	7 000	14 300	530		-	26 200	19 100	1 600	5 200				104 800
2021 IV	7 000	14 500	460		-	28 200	20 900	1 500	6 000				110 600
2022 I	7 400	14 800	410		-	29 000	21 100	1 400	6 100				111 500
2022 II	8 300	16 400	550		-	31 700	19 400	1 300	6 300				110 500

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto -Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, 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
<i>Year and quarter</i>	<i>Applications for Labour market training</i>	<i>Started training</i>	<i>Completed training</i>	<i>Dropped-out training</i>	<i>On Labour market training</i>
Henkilöä - Persons					
1981	5 400	2 900	2 200	480	14 800
1982	6 000	3 200	2 400	480	16 900
1983	6 000	3 200	2 500	510	18 100
1984	5 000	2 800	2 200	420	17 400
1985	4 800	2 600	1 900	390	16 000
1986	4 700	2 500	2 000	370	15 400
1987	4 800	2 600	2 100	410	15 900
1988	3 700	2 500	2 100	360	15 600
1989	3 800	2 500	2 000	350	15 600
1990	4 300	2 800	2 100	340	16 800
1991	8 000	4 000	3 000	350	17 300
1992	11 600	5 700	4 100	370	26 300
1993	12 100	5 300	4 900	350	27 200
1994	14 300	6 900	5 600	570	28 400
1995	16 100	7 300	5 300	590	33 900
1996	18 200	8 400	7 000	760	42 300
1997	20 500	9 300	8 100	870	46 800
1998	18 100	7 500	6 600	760	41 400
1999	17 600	7 300	6 000	850	38 100
2000	17 000	6 400	5 500	820	30 900
2001	14 100	5 600	4 600	760	26 100
2002	14 300	6 000	4 300	720	26 300
2003	13 600	5 900	4 900	780	29 900
2004	14 900	6 100	5 000	850	30 700
2005	14 400	5 800	5 000	780	29 200
2006	15 400	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
2014	12 600	4 500	3 400	710	25 500
2015	10 900	3 700	3 000	600	22 400
2016	9 900	4 000	3 100	610	20 700
2017	10 100	4 500	3 500	720	18 900
2018	9 700	4 000	2 900	660	18 600
2019	9 200	4 100	2 900	670	19 400
2020	9 600	4 000	2 800	750	20 300
2021	9 300	4 000	2 700	1 100	21 200
2016 I	10 600	4 200	2 400	570	21 500
2016 II	7 800	3 100	3 800	530	20 200
2016 III	10 100	4 300	2 200	680	18 800
2016 IV	11 200	4 500	4 000	650	22 400
2017 I	13 000	5 600	3 000	800	21 900
2017 II	8 100	3 700	4 500	710	19 000
2017 III	8 400	4 100	2 400	690	16 000
2017 IV	10 900	4 600	3 900	680	18 600
2018 I	10 300	4 400	2 400	690	18 400
2018 II	8 200	3 500	3 800	700	18 500
2018 III	8 800	4 000	1 800	660	16 900
2018 IV	11 300	4 200	3 500	610	20 600
2019 I	10 700	4 900	2 600	760	20 300
2019 II	7 200	3 300	3 900	630	19 400
2019 III	9 400	4 200	1 800	640	17 100
2019 IV	9 500	3 900	3 400	640	20 800
2020 I	10 900	4 600	2 300	800	20 500
2020 II	6 500	2 800	3 200	500	19 400
2020 III	10 500	4 500	2 200	700	18 900
2020 IV	10 600	4 200	3 500	1 000	22 300
2021 I	12 100	5 300	2 400	1 100	22 900
2021 II	7 300	3 200	3 500	1 400	21 800
2021 III	8 800	3 900	1 900	960	19 100
2021 IV	9 000	3 800	3 000	1 100	20 900
2022 I	10 600	4 600	2 200	1 100	21 100
2022 II	6 500	2 900	3 300	1 300	19 400

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

23. TYÖTTÖMIEN TOIMEENTULOTURVA
UNEMPLOYMENT SECURITY

Vuosi ja neljännes	Työttömät työnhakijat	Työttömät kassan jäsenet	Työttömyyspe- ¹ ruspäivärahan saajat	Työmarkkina- ¹ tuen saajat	Työttömyyseläkkeellä olevat
Year and quarter	Unemployed jobseekers	Unemployed members of insurance funds	Recipients of ¹ basic unemployment allowance	Recipients of ¹ 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 ³
1981	115 400	49 600 ²	44 200	-	16 800
1982	138 100	61 600	53 000	-	21 600
1983	143 900	64 700	55 500	-	30 000
1984	135 300	60 100	51 400	-	41 000
1985	141 400	64 000	71 000 ⁴	-	50 200
1986	150 700	70 800	73 600	-	61 400
1987	140 500	42 500	72 800	-	68 800
1988	127 600	56 900	59 600	-	68 700
1989	103 400	46 900	39 200	-	65 200
1990	103 200	47 500	35 500	-	59 300
1991	213 200	109 500	87 700	-	52 000
1992	363 100	194 400	150 500	-	46 500
1993	482 200	268 200	195 900	-	45 500
1994	494 200	264 000	165 300	53 300	44 800
1995	466 000	238 700	76 400	142 700	39 800
1996	448 000	237 100	28 700	178 300	37 900
1997	409 000	208 500	25 500	173 300	41 100
1998	372 400	169 900	19 200	180 500	44 900
1999	348 100	150 000	16 700	175 900	48 000
2000	321 100	135 700	15 900	159 600	50 900
2001	302 200	122 400	15 800	153 500	52 700
2002	294 000	118 200	17 200	150 600	54 700
2003	288 800	121 600	19 100	144 400	53 000
2004	288 400	124 800	20 600	141 900	50 700
2005	275 300	122 100	19 800	134 200	47 600
2006	247 900	109 000	18 000	121 600	46 300
2007	215 800	91 700	15 600	105 200	46 100
2008	202 900	80 400	15 800	94 100	48 200
2009	264 800	114 200	25 600	103 000	49 800
2010	264 800	117 000	28 500	109 800	47 500
2011	243 900	107 000	25 000	115 200	37 700
2012	253 200	108 200	25 700	124 600	27 500
2013	294 100 ⁵	128 600 ⁵	29 000	145 000	16 300
2014	325 700	145 100	34 400	163 600	8 600
2015	351 900	156 700	39 200	187 600	1 700
2016	348 800	150 300	38 600	198 000	0
2017	303 400	122 100	33 200	198 500	0
2018	255 900	95 400	28 200	189 700	0
2019	240 400	86 000	26 400	183 000	0
2020	342 400	148 400	49 400	200 600	0
2021	298 600	121 300	0
2018 I	275 400	110 400	31 700	194 700	0
2018 II	256 300	95 100	28 400	189 000	0
2018 III	253 100	89 600	25 500	187 300	0
2018 IV	238 700	86 400	26 300	187 900	0
2019 I	245 200	90 300	27 300	189 400	0
2019 II	236 800	81 600	25 300	184 500	0
2019 III	242 500	83 000	25 300	180 900	0
2019 IV	237 000	88 900	27 600	177 400	0
2020 I	269 600	106 200	36 800	190 100	0
2020 II	427 500	193 700	62 800	219 400	0
2020 III	344 300	144 800	47 500	200 300	0
2020 IV	328 200	148 700	50 800	192 600	0
2021 I	330 500	147 300	52 700	195 500	0
2021 II	311 900	127 500	44 200	194 200	0
2021 III	289 600	110 500	37 300	186 000	0
2021 IV	262 400	99 800	34 700	174 400	0
2022 I	263 300	102 100	34 600	173 800	0
2022 II	244 700	87 100	0

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 Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

24. SIIRTOLAISUUS
MIGRATIONS TO AND FROM FINLAND

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Maahan muuttaneet <i>Immigrants</i>		Maasta muuttaneet <i>Emigrants</i>		Nettomaahanmuutto
	Yhteensä	Pohjoismaista	Yhteensä	Pohjoismaihin	Net immigration
	Total	From Nordic countries	Total	To Nordic countries	
Henkilöä - Persons					
1981	15 800	13 000	10 000	7 500	5 700
1982	14 700	11 800	7 400	5 200	7 300
1983	13 600	10 200	6 800	4 600	6 800
1984	11 700	8 500	7 500	5 100	4 200
1985	10 500	7 500	7 700	5 400	2 700
1986	9 900	6 800	8 300	5 900	1 700
1987	9 100	5 800	8 500	5 900	670
1988	9 700	6 000	8 400	6 000	1 300
1989	11 200	6 500	7 400	5 100	3 800
1990	13 600	6 600	6 500	4 500	7 100
1991	19 000	5 200	6 000	3 800	13 000
1992	14 600	3 700	6 100	3 500	8 500
1993	14 800	3 300	6 400	3 400	8 400
1994	11 600	3 400	8 700	4 100	2 900
1995	12 200	3 900	9 000	4 000	3 300
1996	13 300	4 300	10 600	4 000	2 700
1997	13 600	4 000	9 900	4 600	3 700
1998	14 200	4 500	10 800	5 200	3 400
1999	14 700	4 600	12 000	5 500	2 800
2000	16 900	4 700	14 300	5 500	2 600
2001	19 000	5 000	13 200	5 300	5 800
2002	18 100	4 700	12 900	5 200	15 200
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	18 000
2014	31 500	3 600	15 500	4 200	16 000
2015	28 700	3 400	16 300	4 400	12 400
2016	34 900	3 700	18 100	4 600	16 800
2017	31 800	3 900	17 000	3 900	14 800
2018	31 700	3 700	16 100	4 100	15 600
2019	32 800	3 700	17 300	3 700	15 500
2020	32 900	4 000	15 100	3 000	17 800
2021 *	34 400	3 600	12 100	2 700	22 300
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	6 900	770	3 300	920	3 600
2014 II	7 300	1 000	3 400	710	3 800
2014 III	10 400	1 100	5 000	1 900	5 300
2014 IV	6 900	770	3 700	730	3 200
2015 I	6 100	680	3 500	980	2 600
2015 II	6 500	880	3 900	720	2 600
2015 III	9 500	1 200	5 100	1 900	4 400
2015 IV	6 700	700	3 800	730	2 800
2016 I	6 200	780	3 600	1 000	2 600
2016 II	8 000	1 000	4 300	710	3 800
2016 III	11 600	1 100	5 500	2 100	6 100
2016 IV	9 000	780	4 700	810	4 300
2017 I	7 400	1 100	3 100	1 200	4 200
2017 II	7 500	1 000	2 800	620	4 700
2017 III	9 300	1 100	4 700	1 600	4 600
2017 IV	6 000	650	2 600	600	3 400
2018 I	7 100	790	3 800	1 000	3 300
2018 II	7 100	990	3 500	750	3 600
2018 III	10 100	1 100	5 500	1 700	4 600
2018 IV	7 400	770	3 300	630	4 100
2019 I	7 400	780	4 000	810	3 400
2019 II	7 600	1 000	3 600	600	4 000
2019 III	10 200	1 200	5 800	1 600	4 500
2019 IV	7 400	740	3 800	660	3 600
2020 I	8 500	930	3 900	730	4 500
2020 II	5 600	930	2 600	430	3 100
2020 III	9 800	1 200	5 100	1 300	4 800
2020 IV	8 900	860	3 500	490	5 500
2021* I	8 100	820	2 700	540	5 400
2021* II	8 100	950	2 800	450	5 400
2021* III	11 400	1 200	4 600	1 300	6 800
2021* IV	8 800	720	3 400	640	5 300
2022* I	9 400	700	2 900	600	6 400
2022* II	9 000	860	2 700	440	6 300

* Ennakkotieto - Preliminary data

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

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

Vuosi ja neljännes	Suomi	Ruotsi	Norja	Tanska	Itävalta	Ranska
	<i>Finland</i>	<i>Sweden</i>	<i>Norway</i>	<i>Denmark</i>	<i>Austria</i>	<i>France</i>
Year and quarter	Prosenttia - Per cent					
1991	6,6	2,9	5,5	10,5	5,8	9,4
1992	11,7	5,3	5,9	11,2	6,0	10,3
1993	16,3	8,2	6,0	12,3	6,8	11,7
1994	16,6	8,0	5,4	12,1	6,5	12,3
1995	15,2	7,7	4,9	10,2	6,6	11,6
1996	14,4	8,0	4,8	8,7	7,0	12,3
1997	12,4	8,0	4,1	7,8	7,1	12,5
1998	11,4	6,5	3,2	6,5	7,2	11,6
1999	10,2	5,6	3,2	5,6	6,7	10,8
2000	9,8	4,7	3,5	5,3	5,8	9,5
2001	9,1	4,0	3,6	5,1	6,1	8,7
2002	9,1	4,0	3,9	5,1	6,9	8,1
2003	9,0	4,9	4,5	5,5	4,3	9,9
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	5,4	10,3
2014	8,7	7,9	3,5	6,5	5,6	10,3
2015	9,4	7,4	4,4	6,2	5,7	10,4
2016	8,8	7,0	4,7	6,2	6,0	10,1
2017	8,6	6,7	4,2	5,8	5,5	9,4
2018	7,4	6,3	3,9	5,1	4,9	9,0
2019	6,7	6,8	3,7	5,1	4,5	8,4
2020	7,7	8,3	4,6	5,7	6,0	8,0
2021	7,7	8,8	4,3	5,1	6,2	7,9
2019 I	6,7	6,8	3,7	5,2	4,7	8,6
2019 II	6,7	6,5	3,4	4,9	4,6	8,5
2019 III	6,8	7,0	3,8	4,9	4,5	8,5
2019 IV	6,8	6,9	3,9	5,1	4,2	8,2
2020 I	6,7	7,2	3,6	4,9	4,5	7,7
2020 II	7,7	8,5	4,6	5,5	5,3	7,1
2020 III	8,4	9,0	5,2	6,2	5,6	8,1
2020 IV	8,1	8,6	5,0	6,0	6,3	8,0
2021 I	8,0	9,1	4,8	5,9	7,0	8,0
2021 II	8,1	9,2	5,0	5,1	6,7	8,2
2021 III	7,5	8,6	4,0	4,8	5,6	7,8
2021 IV	6,9	8,2	3,6	4,6	5,3	7,4
2022 I	6,7	7,7	3,3	4,4	4,6	7,3
2022 II	6,4	7,7	3,2	4,4	4,4	7,6

Vuosi ja neljännes	Saksa	Iso-Britannia	USA	Kanada	Japani	Australia
	<i>Germany</i>	<i>United Kingdom</i>	<i>USA</i>	<i>Canada</i>	<i>Japan</i>	<i>Australia</i>
Year and quarter	Prosenttia - Per cent					
1991	7,3	8,0	6,7	10,4	2,1	9,6
1992	7,7	9,7	7,4	11,3	2,2	10,8
1993	8,9	10,3	6,8	11,3	2,5	10,9
1994	9,6	9,3	6,1	10,4	2,9	9,7
1995	9,4	8,0	5,6	9,6	3,1	8,5
1996	10,4	7,3	5,4	9,7	3,4	8,5
1997	11,5	5,3	4,9	9,2	3,4	8,3
1998	11,1	4,5	4,5	8,3	4,1	7,7
1999	10,5	4,2	4,2	7,6	4,7	7,0
2000	9,6	3,8	4,0	6,8	4,7	6,3
2001	9,4	5,1	4,7	7,2	5,0	6,8
2002	9,8	5,2	5,8	7,7	5,4	8,4
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	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	5,2	7,6	7,4	7,1	4,0	5,7
2014	5,0	6,2	6,2	6,9	3,6	6,1
2015	4,6	5,3	5,3	6,9	3,4	6,1
2016	4,1	4,8	4,9	7,0	3,1	5,7
2017	3,8	4,4	4,4	6,3	2,8	5,6
2018	3,4	4,0	3,9	5,8	2,4	5,3
2019	3,2	3,8	3,7	5,7	2,4	5,2
2020	3,8	4,6	8,1	9,6	2,8	6,5
2021	3,6	4,4	5,4	7,5	2,8	5,1
2019 I	3,2	3,7	3,9	5,8	2,4	5,0
2019 II	3,1	3,8	3,6	5,6	2,4	5,2
2019 III	3,1	3,8	3,6	5,6	2,3	5,2
2019 IV	3,2	3,7	3,5	5,7	2,3	5,2
2020 I	3,6	3,9	3,8	6,3	2,4	5,2
2020 II	4,2	3,9	13,1	13,0	2,8	7,0
2020 III	4,5	4,8	8,8	10,1	3,0	7,1
2020 IV	4,1	5,2	6,8	8,8	3,0	6,8
2021 I	3,9	4,9	6,2	8,4	2,8	6,0
2021 II	3,7	4,7	5,9	7,9	2,9	5,1
2021 III	3,5	4,3	5,1	7,2	2,8	4,6
2021 IV	3,3	4,0	4,2	6,3	2,7	4,7
2022 I	3,0	3,7	3,8	5,8	2,7	4,1
2022 II	2,9	3,8	3,6	5,1	2,6	3,8

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

Vuosi ja neljännes	Koko maa	Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohj.-Savo	Pohj.-Karjala	Keskis-Suomi	Ei.-Pohjanmaa	Pohjanmaa	P.-Pohjanmaa	Kainuu	Lappi	Ahvenanmaa
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	85	118	79	120	95	115	162	41	96	
1994	2 463	676	223	120	174	213	157	80	115	79	120	96	113	159	42	95	
1995	2 461	683	224	118	172	216	157	80	117	79	120	94	112	164	42	95	
1996	2 490	704	223	117	173	214	156	77	116	78	122	94	114	166	42	91	
1997	2 484	710	229	117	172	216	151	77	112	77	117	93	114	166	42	91	
1998	2 507	725	234	116	173	218	153	75	112	77	119	92	115	168	41	89	
1999	2 557	752	238	115	179	224	153	76	112	77	119	92	115	172	40	90	
2000	2 588	772	241	115	180	227	152	77	116	77	120	90	118	173	40	90	
2001	2 605	784	241	114	181	227	152	75	115	78	126	90	119	176	40	89	
2002	2 610	790	244	112	179	229	152	74	114	78	124	88	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	74	124	90	118	178	38	86	
2005	2 620	796	246	110	178	234	151	73	116	77	125	90	119	181	39	84	
2006	2 648	810	251	109	178	234	150	74	116	78	128	92	120	182	39	85	
2007	2 675	824	252	110	181	242	150	72	114	77	130	93	122	185	38	83	
2008	2 703	840	255	112	183	243	151	71	115	76	129	93	124	188	38	85	
2009	2 678	837	251	109	179	245	149	69	115	74	131	92	122	188	37	84	
2010	2 672	836	252	108	182	244	146	69	112	74	128	92	120	185	36	84	
2011 ²	2 649	831	228	106	178	242	149	68	115	76	129	93	118	183	35	82	15
2012	2 659	841	233	108	180	243	142	70	114	74	127	92	120	183	35	81	15
2013	2 647	846	230	106	174	242	138	69	116	74	123	92	118	186	33	83	15
2014	2 651	851	226	102	177	242	137	68	118	74	128	94	117	185	35	80	16
2015	2 652	858	227	103	172	242	135	65	114	72	124	93	120	184	35	86	16
2016	2 653	863	229	104	174	238	134	65	114	74	125	90	121	188	33	84	16
2017	2 674	874	232	101	176	245	132	64	114	74	127	90	120	194	34	81	16
2018	2 709	891	239	101	178	253	131	63	113	75	129	90	118	196	31	84	16
2019	2 717	902	240	100	173	253	131	61	113	74	130	91	119	195	32	87	16
2020	2 704	904	242	101	169	255	128	62	112	74	128	91	119	190	30	83	16
2021	2 766	936	244	102	174	265	132	58	119	75	127	94	119	194	30	82	16
2017 I	2 623	854	229	100	174	239	128	66	113	72	123	88	116	188	35	82	16
2017 II	2 734	890	240	102	182	252	135	67	120	77	125	94	125	203	35	83	16
2017 III	2 680	873	233	103	176	245	130	64	116	75	129	90	121	194	34	79	16
2017 IV	2 658	866	228	98	171	245	133	61	111	71	126	89	119	193	32	80	16
2018 I	2 673	886	234	98	175	248	122	61	109	74	125	88	117	193	30	83	15
2018 II	2 771	900	242	103	180	260	137	63	111	74	126	91	117	190	31	81	16
2018 III	2 726	897	241	102	177	256	134	62	115	74	134	92	122	205	32	88	17
2018 IV	2 667	881	241	101	179	248	122	61	109	74	125	88	117	193	30	85	16
2019 I	2 674	893	235	95	169	247	128	61	110	73	129	90	118	196	31	85	15
2019 II	2 772	914	245	104	176	260	133	63	118	73	135	92	123	200	33	89	16
2019 III	2 729	901	243	103	175	253	131	59	112	73	131	93	118	193	32	89	15
2019 IV	2 691	899	239	99	172	251	131	62	110	72	127	89	117	191	31	84	16
2020 I	2 681	898	236	102	166	252	125	59	113	70	129	89	119	191	30	86	15
2020 II	2 719	906	242	101	168	252	128	65	113	77	131	91	124	194	31	80	15
2020 III	2 726	905	248	101	175	258	133	63	113	78	125	92	118	190	30	82	16
2020 IV	2 688	907	241	102	168	258	127	61	110	70	124	91	116	185	28	85	16
2021 I	2 703	918	237	102	176	257	129	59	117	71	119	92	118	193	32	78	16
2021 II	2 841	954	262	100	171	274	135	60	124	80	124	96	121	201	31	82	16
2021 III	2 771	927	248	104	171	268	131	58	119	78	133	93	117	196	31	84	16
2021 IV	2 750	945	240	102	170	261	131	55	114	70	124	91	116	198	30	86	16
2022 I	2 754	940	245	96	173	266	135	52	115	75	128	90	115	200	29	81	16
2022 II	2 865	970	252	97	176	288	140	57	123	78	136	92	123	205	28	84	16

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

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

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

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

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Koko maa Whole country	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskussalue - Administrative district										Keskli-Suomi	Pohj-Karjala	Pohj-Savo	Etelä-Savo	Kaakkois-Suomi	Pirkanmaa	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kainuu	Lappi	Ahvenanmaa
		Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohj-Savo	Pohj-Karjala	Keskli-Suomi												
1 000 henkilöä - persons																							
1981	2 375	660	216	113	171	202	151	79	115	75	112	89	112	150	40	90							
1982	2 206	623	203	101	156	184	141	74	106	69	104	84	104	142	32	80							
1983	2 048	585	187	97	144	174	132	67	96	62	95	78	97	128	32	74							
1984	2 054	584	177	99	142	177	129	66	95	63	96	79	97	130	33	74							
1985	2 089	609	184	98	144	180	132	66	96	63	97	80	97	136	33	74							
1986	1 996	625	197	99	145	178	133	66	96	65	99	80	101	140	32	72							
1987	2 170	643	205	101	149	188	132	67	94	63	99	79	105	140	32	73							
1988	2 122	670	212	101	152	193	133	65	94	65	101	81	105	143	34	71							
1989	2 296	704	219	101	159	201	133	66	101	65	103	81	105	149	34	75							
2000	2 335	102	223	102	161	204	135	66	102	65	106	81	107	153	33	74							
2001	2 987	741	222	102	163	206	138	65	100	66	111	82	110	155	33	74							
2002	2 372	744	226	102	164	207	136	66	101	66	110	82	110	155	32	74							
2003	2 365	737	225	102	164	203	136	67	102	64	111	82	109	159	32	72							
2004	2 365	737	220	100	163	210	136	66	103	64	109	83	109	159	31	75							
2005	2 401	750	230	100	162	214	137	65	104	67	110	84	111	163	32	72							
2006	2 444	767	235	101	164	216	136	65	105	70	115	86	112	164	32	74							
2007	2 442	762	237	101	164	216	136	65	105	67	115	86	112	164	32	74							
2008	2 531	806	241	105	172	226	141	65	106	67	118	88	114	172	34	77							
2009	2 457	784	233	101	164	220	135	62	102	67	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	2 437	780	210	99	163	218	133	64	103	66	117	86	111	167	33	73							
2012	2 450	786	215	100	166	219	131	64	105	65	115	86	113	166	31	73							
2013	2 426	787	209	98	162	218	126	62	107	65	111	85	112	168	29	75							
2014	2 419	788	204	95	161	219	123	59	108	66	114	86	112	168	29	75							
2015	2 402	789	203	94	161	215	120	59	103	64	110	85	112	165	29	76							
2016	2 417	797	207	94	161	212	120	59	103	63	112	84	115	170	30	75							
2017	2 441	805	212	92	163	219	119	57	104	65	113	84	113	177	30	73							
2018	2 507	827	222	95	165	231	119	58	104	68	117	86	112	182	28	77							
2019	2 533	843	225	94	164	234	119	57	105	66	121	87	114	180	29	80							
2020	2 485	836	223	94	157	234	116	57	104	64	115	86	112	175	28	76							
2021	2 555	864	228	94	161	243	120	54	109	67	115	88	114	180	28	75							
2017 I	2 374	793	208	92	160	210	113	57	104	63	108	82	111	167	29	73							
2017 II	2 462	805	214	90	163	223	121	58	104	67	116	87	114	182	30	74							
2017 III	2 472	808	214	95	167	223	121	59	106	65	117	83	114	182	31	72							
2017 IV	2 455	824	212	90	161	221	120	56	103	64	113	84	112	179	29	72							
2018 I	2 435	816	213	89	160	220	119	56	101	65	113	85	109	175	27	73							
2018 II	2 538	827	225	97	168	237	121	57	106	68	120	87	112	183	29	74							
2018 III	2 508	827	225	97	168	237	121	57	106	68	120	87	112	183	29	74							
2018 IV	2 506	827	226	96	170	230	113	56	104	70	116	85	112	183	27	77							
2019 I	2 485	836	220	89	159	227	117	56	104	66	119	84	112	179	28	78							
2019 II	2 553	846	228	95	163	234	121	58	108	65	123	86	117	181	31	80							
2019 III	2 564	844	228	97	168	237	123	56	107	70	123	86	114	180	30	81							
2019 IV	2 528	848	224	94	162	236	117	56	103	64	119	87	112	180	28	79							
2020 I	2 491	845	222	94	155	233	113	53	105	61	115	84	112	175	27	80							
2020 II	2 479	831	224	93	154	228	113	53	105	68	118	84	114	176	29	72							
2020 III	2 519	833	229	92	164	238	121	59	106	67	116	89	113	174	29	73							
2020 IV	2 490	842	223	95	157	238	116	57	103	60	113	85	109	174	26	78							
2021 I	2 476	844	219	94	160	232	115	54	108	63	107	85	110	169	30	70							
2021 II	2 585	870	236	90	161	243	123	55	112	71	117	85	119	181	28	72							
2021 III	2 580	862	230	96	158	250	122	54	111	69	120	88	113	186	26	79							
2021 IV	2 577	879	235	94	163	246	122	53	106	66	115	88	112	184	28	79							
2022 I	2 560	874	225	88	162	248	123	48	109	69	119	83	110	185	27	74							
2022 II	2 659	903	229	90	166	267	127	51	112	73	125	86	119	190	28	77							

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

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

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

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Koko maa Whole country	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district										Lappi	Ahvenanmaa			
		Uusimaa Uusimaa	Varsinais-Suomi Varsinais-Suomi	Satakunta Satakunta	Häme Häme	Pirkanmaa Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo Etelä-Savo	Pohj.-Savo Pohj.-Savo	Pohj.-Karjala Pohj.-Karjala	Kesk-Suomi Kesk-Suomi			EL-Pohjanmaa EL-Pohjanmaa	Pohjanmaa Pohjanmaa	P-Pohjanmaa P-Pohjanmaa
Prosenttia - Per cent																
1991	70,0	75,8	72,0	67,0	70,1	69,6	66,6	66,7	66,9	64,2	66,0	66,0	68,3	70,5	62,0	65,8
1992	64,7	70,8	67,0	61,4	63,9	62,9	62,3	61,4	61,8	58,6	61,7	64,2	64,9	64,9	54,6	58,8
1993	60,6	66,1	62,7	58,5	60,0	59,7	59,0	57,3	55,9	52,9	53,4	59,8	57,3	56,5	55,0	55,0
1994	59,9	64,9	63,0	59,0	58,7	60,2	57,8	57,1	55,3	53,8	56,4	61,4	61,4	55,7	52,8	54,4
1995	61,1	66,9	64,1	66,9	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	62,3	68,9	66,8	61,7	62,7	62,8	61,0	59,8	56,5	54,8	57,3	61,3	65,8	54,4	51,2	54,4
1998	64,3	70,8	67,8	63,1	63,1	64,8	61,0	59,1	56,6	56,3	58,8	63,2	65,6	60,1	55,1	53,6
1999	66,0	73,4	69,3	63,2	66,0	67,0	61,5	59,3	60,0	56,9	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	64,7	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	59,2
2003	67,3	73,5	69,1	63,9	68,1	66,1	64,0	63,0	61,6	56,3	62,5	65,6	67,4	64,5	59,3	57,9
2004	68,2	74,4	69,3	64,4	68,4	66,9	64,1	64,6	61,4	57,4	61,2	63,1	68,3	65,1	56,2	58,4
2005	68,0	73,9	71,1	66,2	66,9	68,1	65,0	63,0	63,3	60,0	61,2	66,8	69,8	65,1	56,9	56,1
2006	68,9	74,7	72,6	67,4	68,2	68,2	64,7	62,7	63,8	62,6	64,5	68,4	70,6	65,2	58,0	59,9
2007	69,9	75,3	72,7	68,8	69,0	71,1	65,9	64,3	62,5	64,3	66,1	69,6	72,4	67,2	59,3	59,9
2008	70,6	76,0	73,4	70,7	69,5	69,9	67,2	64,8	64,7	60,9	65,6	70,0	73,6	67,7	61,9	62,3
2009	68,3	73,9	70,2	67,9	66,6	67,5	64,8	62,3	62,2	58,9	64,2	67,5	70,7	65,0	62,2	60,5
2010	67,8	73,2	68,3	66,2	66,7	67,3	62,9	63,8	63,7	61,6	63,9	66,8	69,9	64,1	61,8	60,7
2011 ²	67,6	72,6	67,4	67,0	66,0	66,5	64,0	64,7	62,6	61,1	64,5	68,2	69,6	64,1	64,3	61,2
2012	68,1	72,5	69,2	67,5	67,5	66,9	65,1	64,4	64,4	59,9	63,7	68,7	71,4	68,1	61,2	61,9
2013	67,7	72,1	67,4	66,4	66,4	66,7	63,1	64,2	66,8	60,1	62,3	68,6	72,2	65,1	57,9	62,1
2014	67,6	71,8	66,0	66,6	66,5	67,2	62,7	64,3	67,2	62,3	64,1	64,3	70,2	64,5	57,2	61,6
2015	67,1	71,3	66,1	66,7	67,0	66,1	61,4	63,8	65,0	61,1	62,2	69,7	71,2	63,4	58,9	64,6
2016	67,9	71,8	67,3	67,2	68,0	65,3	61,7	64,7	65,2	59,7	63,4	70,3	73,2	65,1	62,4	64,6
2017	68,6	71,8	68,7	66,6	68,1	65,9	62,8	64,2	67,1	62,7	65,9	72,2	73,2	67,1	64,7	64,1
2018	70,6	73,1	71,7	69,8	71,5	70,2	65,5	68,1	67,5	66,2	66,2	74,0	74,2	69,7	67,4	67,4
2019	71,6	73,9	72,6	70,2	72,6	70,7	66,4	65,2	68,8	65,3	69,8	75,5	74,6	69,8	67,9	70,1
2020	70,7	72,9	72,1	71,2	71,9	70,2	64,5	68,1	69,1	63,4	67,5	74,5	73,4	68,4	63,7	68,1
2021	72,3	74,6	73,9	71,8	70,9	71,3	68,4	73,4	70,9	65,8	67,1	75,5	76,0	69,2	69,3	68,4
2021 I	66,8	70,0	67,8	66,0	68,1	64,3	59,3	62,4	67,0	59,8	62,2	68,8	71,7	64,2	63,1	62,8
2021 II	69,3	71,9	69,0	65,7	69,5	67,8	63,5	66,2	67,3	63,8	66,9	73,4	73,6	69,8	63,8	63,8
2021 III	69,7	73,2	68,8	69,4	72,2	68,3	64,7	66,4	67,3	62,4	66,7	71,4	73,9	70,8	65,3	63,5
2021 IV	69,2	73,2	68,5	65,2	69,6	67,7	63,8	62,0	66,6	62,8	65,3	70,5	73,7	68,4	64,6	63,1
2018 I	68,7	72,2	69,1	65,3	69,3	67,0	63,3	63,6	65,9	63,7	65,1	72,0	71,5	67,3	61,8	64,8
2018 II	71,6	74,4	72,0	71,4	71,5	71,9	68,2	68,2	68,2	68,2	68,2	76,1	76,1	70,6	68,2	67,4
2018 III	71,9	73,8	71,0	71,3	71,5	70,3	68,8	69,9	68,8	68,3	69,4	76,1	74,9	70,6	63,8	67,4
2018 IV	70,7	72,9	72,5	70,7	73,4	68,6	63,7	63,9	67,3	67,2	66,8	73,5	74,1	70,3	62,8	67,5
2019 I	70,2	73,5	71,0	66,1	70,0	68,6	64,7	62,7	66,7	65,1	68,5	71,9	74,0	69,1	65,7	68,4
2019 II	72,2	74,2	74,0	70,9	72,9	70,7	66,7	67,2	70,5	66,0	70,7	74,5	76,1	70,0	70,4	70,4
2019 III	72,6	73,8	73,6	73,2	74,7	71,3	68,9	65,5	70,0	68,7	71,2	75,5	79,2	70,0	69,9	71,7
2019 IV	71,4	73,9	71,7	70,7	72,8	72,1	65,1	65,4	66,1	61,7	66,6	76,6	72,8	70,3	65,7	70,0
2020 I	70,6	73,6	71,2	71,3	70,5	70,0	62,9	63,4	68,5	61,0	68,4	73,0	73,0	69,0	60,4	71,5
2020 II	70,4	72,5	72,4	71,1	70,7	68,5	62,7	62,7	68,4	67,0	68,4	72,7	74,4	65,6	65,6	65,5
2020 III	71,4	72,4	73,7	70,9	74,4	71,2	67,4	70,2	71,7	66,8	67,5	74,7	74,7	67,6	66,7	66,0
2020 IV	70,5	73,0	71,3	71,6	68,6	72,1	65,2	68,6	67,8	58,8	66,6	74,7	71,6	68,0	62,0	69,2
2021 I	70,0	73,1	71,2	71,3	71,2	68,0	65,6	69,4	68,7	62,2	63,1	72,5	73,5	65,9	71,5	64,4
2021 II	73,2	75,4	76,3	70,6	71,3	71,0	69,7	73,6	73,0	69,0	68,3	77,7	79,2	70,1	70,2	64,6
2021 III	73,2	74,4	74,9	74,2	73,2	73,7	68,4	71,1	72,8	67,3	70,2	76,4	77,8	71,1	67,6	63,9
2021 IV	72,7	75,6	73,0	71,1	70,8	72,5	69,9	74,0	69,0	64,8	67,8	75,3	75,2	69,8	67,9	71,2
2022 I	72,3	75,2	73,1	68,5	71,3	72,0	71,3	65,3	71,2	67,2	68,2	73,2	74,5	69,6	65,3	67,5
2022 II	74,9	77,4	74,0	70,2	72,7	76,8	71,9	69,7	73,7	72,2	72,2	74,7	80,3	72,8	70,5	69,9

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

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

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

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

Vuosi ja neljännes	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - <i>Administrative district</i>								
	Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	Pohjois-Karjala
<i>Year and quarter</i>	<i>Avoimia työpaikkoja - Vacancies</i>								
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 1	10 700	2 800	1 700	2 000	2 600	2 000	700	1 400	900
2007	13 100	3 100	1 700	2 700	3 100	2 100	900	1 700	900
2008	11 300	2 600	1 500	2 500	2 800	1 800	900	1 500	800
2009	7 100	1 600	1 200	1 900	1 900	1 300	700	1 200	600
2010	7 800	1 800	1 100	2 000	2 000	1 300	800	1 200	600
2011	10 700	2 400	1 300	2 300	2 700	1 700	1 000	1 500	800
2012	10 900	2 300	1 300	2 200	2 900	1 800	800	1 600	800
2013	10 900	2 300	1 200	2 000	2 700	1 700	800	1 500	800
2014	11 100	2 500	1 100	1 900	2 600	1 500	900	1 300	800
2015	12 000	2 400	1 200	2 100	2 900	1 600	900	1 500	700
2016	13 400	2 800	1 400	2 100	3 500	1 500	1 000	1 600	900
2017	13 600	3 800	1 800	2 500	4 800	1 600	1 000	1 900	900
2018	17 000	4 800	2 000	3 200	5 300	2 000	1 200	2 400	1 100
2019	20 400	5 100	1 900	3 600	5 700	2 100	1 500	3 300	1 300
2020	16 000	4 400	1 700	3 200	5 300	2 100	1 400	3 100	1 100
2021	21 200	6 800	2 400	5 100	8 700	2 900	2 100	3 800	1 500
2014 I	15 600	3 900	1 900	2 900	3 700	2 200	1 500	1 800	1 000
II	9 800	2 500	900	1 700	2 800	1 500	800	1 300	900
III	10 000	1 900	800	1 600	2 300	1 200	600	1 200	600
IV	9 000	1 800	700	1 200	1 800	1 100	600	1 000	600
2015 I	15 800	3 600	2 100	3 000	3 700	2 400	1 600	1 800	900
II	11 400	2 400	1 100	2 300	3 000	1 800	800	1 500	800
III	10 700	1 900	800	1 400	2 600	1 300	600	1 400	600
IV	10 000	1 800	1 000	1 500	2 200	1 100	500	1 300	500
2016 I	16 000	3 700	2 100	2 900	4 300	2 400	1 300	2 000	1 500
II	13 500	2 700	1 200	2 000	3 300	1 300	1 200	1 600	800
III	13 100	2 400	1 000	1 800	3 400	1 200	800	1 600	600
IV	11 100	2 400	1 100	1 600	3 000	1 100	800	1 300	600
2017 I	15 700	5 100	2 500	3 400	6 300	2 300	1 700	2 200	1 200
II	12 500	3 700	1 500	2 400	4 500	1 400	800	1 800	900
III	13 500	3 200	1 800	2 300	4 200	1 300	700	1 800	800
IV	12 600	3 100	1 500	2 000	4 200	1 300	800	1 800	700
2018 I	20 300	6 300	3 000	4 200	7 500	2 900	1 800	3 100	1 300
II	16 300	4 700	1 900	3 300	5 400	1 800	1 100	2 400	1 100
III	16 400	4 300	1 500	2 700	4 400	1 800	900	2 200	900
IV	15 100	3 800	1 400	2 500	3 900	1 600	900	2 100	900
2019 I	25 600	6 600	2 900	5 300	7 900	2 900	2 600	4 300	2 300
II	18 300	5 000	1 700	3 600	5 400	2 000	1 200	3 100	1 100
III	19 300	4 700	1 500	2 900	5 000	1 900	1 100	3 000	900
IV	18 400	3 900	1 700	2 700	4 600	1 800	1 200	2 800	900
2020 I	24 800	6 000	2 900	4 900	7 800	3 100	2 200	4 100	1 300
II	12 200	4 200	1 400	2 800	3 900	1 700	1 300	3 300	1 200
III	13 800	3 500	1 400	2 600	5 000	1 800	1 000	2 600	900
IV	13 300	3 900	1 200	2 500	4 500	1 700	1 100	2 400	1 000
2021 I	21 600	6 700	3 000	4 900	9 200	3 600	2 700	3 800	1 600
II	19 000	6 500	2 300	4 600	7 600	2 600	2 000	3 800	1 600
III	21 200	6 800	2 300	5 200	8 900	2 600	1 800	3 700	1 400
IV	22 900	7 300	2 200	5 600	9 200	2 700	2 000	3 800	1 500
2022 I	35 200	11 600	4 500	8 400	14 100	4 800	4 300	5 800	2 500
II	27 800	9 600	3 000	7 100	10 800	3 200	2 600	4 700	1 900

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

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, 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 ympäristökeskussalue - <i>Administrative district</i>								
	Keski-Suomi	Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjois-Pohjanmaa	Kainuu	Lappi	Ahvenanmaa	Ulkomaat	Koko maa - <i>Whole country</i>
<i>Year and quarter</i>	<i>Avoimia työpaikkoja - Vacancies</i>								
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 ¹	1 000	1 300	1 500	1 600	300	1 200	300	2 100	34 400
2007	1 400	1 500	1 800	1 800	400	1 600	300	2 000	40 700
2008	1 300	1 200	1 800	1 900	400	1 700	300	2 800	37 300
2009	900	900	1 400	1 700	300	1 200	200	2 800	26 900
2010	1 200	1 000	1 500	1 800	300	1 400	200	2 400	28 600
2011	1 100	1 300	1 800	2 200	300	1 300	200	2 400	35 100
2012	1 100	1 300	1 600	2 100	400	1 200	200	2 900	35 400
2013	1 000	1 300	1 600	2 000	300	1 100	200	2 400	33 700
2014	1 000	1 400	1 500	2 100	300	1 300	200	3 100	34 600
2015	1 100	1 400	1 500	2 300	400	1 500	200	2 400	36 100
2016	1 400	1 400	1 400	2 400	500	1 600	300	2 200	39 200
2017	1 500	1 600	1 700	2 900	500	2 000	300	2 100	44 400
2018	2 000	2 000	2 200	3 400	700	2 200	300	2 300	54 100
2019	2 600	2 500	2 300	4 500	900	2 600	300	2 700	63 600
2020	2 200	2 400	2 300	4 300	900	2 100	200	2 700	55 400
2021	3 000	3 400	3 400	6 000	1 200	3 400	300	2 600	77 800
2014 I	1 300	2 400	2 800	3 100	400	1 900	400	5 300	52 200
2014 II	1 100	1 300	1 500	2 100	400	1 100	200	2 600	32 400
2014 III	900	600	900	1 700	300	1 200	100	1 800	27 900
2014 IV	700	1 100	900	1 500	300	900	100	2 700	25 900
2015 I	1 300	2 600	2 800	3 500	400	2 000	300	3 800	51 700
2015 II	1 300	1 000	1 500	2 400	500	1 300	200	2 500	35 700
2015 III	1 000	700	900	1 700	400	1 500	200	1 700	29 600
2015 IV	900	1 200	800	1 600	400	1 100	200	1 600	27 600
2016 I	1 700	2 500	2 600	3 200	700	1 900	400	2 900	51 900
2016 II	1 400	1 000	1 100	2 400	500	1 400	300	2 100	37 700
2016 III	1 200	800	900	2 000	400	1 800	200	2 100	35 000
2016 IV	1 100	1 400	900	2 000	300	1 400	200	2 000	32 100
2017 I	1 700	2 600	3 200	3 500	500	2 300	400	2 900	57 500
2017 II	1 400	1 300	1 200	3 100	400	1 700	200	2 100	41 000
2017 III	1 400	1 000	1 200	2 700	500	2 500	200	1 700	40 600
2017 IV	1 400	1 300	1 200	2 400	500	1 700	200	1 800	38 600
2018 I	2 700	3 000	3 700	4 200	800	2 300	500	3 000	70 400
2018 II	1 900	1 800	1 800	3 400	600	2 000	300	2 400	52 100
2018 III	1 800	1 400	1 700	3 100	600	2 700	200	1 800	48 400
2018 IV	1 700	1 900	1 600	3 000	600	1 800	200	2 200	45 300
2019 I	3 700	4 000	4 300	5 800	1 100	2 500	600	4 300	86 800
2019 II	2 400	2 200	1 800	4 200	800	2 200	300	2 200	57 500
2019 III	2 100	1 700	1 600	4 200	800	3 600	200	2 000	56 400
2019 IV	2 100	2 300	1 700	3 900	700	2 300	200	2 500	53 500
2020 I	3 100	4 000	4 500	5 900	1 000	2 800	400	4 700	83 500
2020 II	1 700	2 100	1 600	3 600	900	1 700	100	2 500	46 400
2020 III	1 900	1 500	1 500	4 100	900	2 100	100	1 700	46 400
2020 IV	2 100	2 000	1 700	3 600	800	1 800	100	1 800	45 400
2021 I	3 400	4 300	5 300	6 300	1 300	3 100	300	3 800	84 700
2021 II	2 700	3 100	2 600	5 600	1 200	2 900	280	1 900	70 300
2021 III	2 800	2 800	2 400	5 700	1 200	3 800	280	2 400	75 100
2021 IV	3 100	3 600	3 200	6 300	1 100	3 900	320	2 300	81 000
2022 I	4 800	5 700	9 400	10 700	1 500	5 600	650	3 500	133 000
2022 II	4 000	4 200	5 600	7 100	1 300	5 100	380	3 100	101 600

30. TYÖTÖTTÖMÄSSTEETILINKENO, 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- ja ympäristökeskusalue - Administrative district											Lappi	Ahvenanmaa	
		Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjo-Savo	Pohjo-Karjala	Kesk-Suomi	Ei-Pohjanmaa			Pohjanmaa
Prosenttia - Per cent															
1991	6,9	4,2	4,6	7,6	6,9	7,4	7,7	7,9	7,5	9,5	9,1	7,6	6,5	10,4	9,0
1992	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0
1993	16,3	13,2	14,8	17,2	18,5	17,0	16,8	17,6	18,4	20,6	17,6	16,6	12,9	20,3	15,9
1994	16,6	13,9	15,0	17,4	18,4	17,7	17,7	17,7	17,6	19,7	19,5	16,8	14,2	20,7	22,0
1995	15,4	12,0	13,5	17,0	16,6	15,7	15,7	16,5	17,9	20,0	19,0	15,1	13,8	22,4	21,2
1996	14,6	11,2	11,6	15,7	16,4	16,5	15,0	15,9	17,5	17,5	18,9	14,8	12,3	22,6	21,1
1997	12,7	9,5	10,4	13,4	13,4	12,9	12,4	13,8	15,6	17,4	16,2	14,6	8,4	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	25,0	19,8
1999	10,2	6,4	8,1	10,2	10,8	10,2	12,5	13,6	12,6	15,1	13,5	11,1	9,4	25,9	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	10,1	9,0	19,4	17,6
2001	9,1	5,5	8,0	10,3	9,9	9,3	9,4	11,3	13,1	14,8	11,7	9,1	7,7	17,7	16,3
2002	9,1	5,8	7,4	9,4	8,9	9,6	10,6	11,5	12,0	15,5	11,9	8,9	6,8	16,5	16,2
2003	9,0	6,5	8,1	9,1	8,6	10,1	9,2	10,1	10,7	15,1	11,5	7,8	7,1	17,0	15,6
2004	8,8	6,5	8,0	10,0	8,3	8,8	10,7	10,8	10,7	14,5	12,1	7,7	7,7	17,5	12,9
2005	8,4	6,1	6,7	9,0	8,7	9,9	9,1	10,1	10,0	13,1	11,8	6,5	6,7	16,6	14,0
2006	7,7	5,4	6,3	7,3	8,0	7,9	9,2	11,5	9,8	10,4	10,3	7,3	6,4	17,1	12,4
2007	6,9	5,0	6,0	6,6	6,5	6,2	7,7	8,7	9,8	12,5	8,9	6,1	5,1	15,7	10,9
2008	8,2	6,2	7,3	7,5	8,0	7,9	9,1	9,9	10,8	13,0	11,2	7,9	6,0	19,2	14,6
2009	8,4	6,4	8,1	8,8	9,0	8,7	10,0	10,7	10,8	13,0	11,2	7,9	6,1	19,2	14,6
2010	8,4	6,4	8,1	8,8	9,0	8,7	10,0	10,7	10,8	13,0	11,2	7,9	6,1	19,2	14,6
2011 ²	8,0	6,1	8,1	6,2	8,2	10,1	10,5	10,6	10,6	12,7	9,5	7,3	6,7	16,6	11,3
2012	7,9	6,6	7,7	7,2	7,7	7,4	8,4	9,1	8,4	11,8	9,2	7,2	6,0	15,5	10,3
2013	8,2	7,1	8,1	8,1	8,1	8,1	8,1	8,1	8,1	11,8	9,2	7,2	6,0	15,5	10,3
2014	8,7	7,5	9,7	7,4	8,8	9,5	10,0	9,7	8,6	10,8	10,4	8,1	6,3	14,5	9,6
2015	9,4	8,0	10,3	9,1	10,9	11,4	9,3	9,3	9,7	10,9	11,4	8,9	6,9	15,6	11,7
2016	8,9	7,6	9,6	9,5	7,5	11,0	10,8	9,7	8,5	14,5	10,5	7,2	6,3	10,6	9,9
2017	8,9	7,6	9,6	9,5	7,5	11,0	10,8	9,7	8,5	14,5	10,5	7,2	6,3	10,6	9,9
2018	7,5	7,2	7,1	6,4	7,1	8,7	9,1	8,8	8,0	8,9	9,0	4,5	5,2	10,8	9,4
2019	6,8	6,5	6,2	6,6	5,6	7,5	8,5	7,0	6,0	10,4	7,2	4,4	4,4	7,6	8,3
2020	7,7	7,3	7,1	7,5	7,0	8,1	9,4	7,7	7,4	13,3	9,6	5,8	6,0	8,2	7,2
2021	7,7	7,7	6,9	8,1	7,5	8,4	8,7	6,3	7,9	9,7	9,5	5,8	4,7	6,6	9,2
2015 I	9,8	8,3	10,4	10,0	9,3	11,7	11,8	8,6	10,7	13,1	9,7	10,9	7,7	15,3	11,5
2015 II	18,4	7,2	11,6	16,1	11,4	15,2	14,4	8,7	10,2	7,9	11,8	7,4	5,4	16,0	14,9
2015 III	8,7	6,8	8,1	8,1	8,1	8,1	8,1	8,1	8,1	8,1	8,1	8,1	8,1	8,1	8,1
2015 IV	8,8	7,1	10,5	7,3	8,7	10,9	12,3	10,9	7,2	9,4	10,1	8,6	6,3	16,2	5,3
2016 I	9,8	8,2	10,8	10,3	7,4	12,3	12,1	10,3	9,9	14,7	10,7	9,9	6,6	12,9	11,7
2016 II	7,9	6,3	8,4	9,7	7,3	10,0	9,0	7,1	9,1	13,9	10,2	5,7	4,3	15,8	9,3
2016 III	8,2	7,1	9,5	7,5	7,2	10,1	8,9	10,8	8,8	14,5	9,9	4,6	4,1	14,4	4,1
2016 IV	8,2	7,1	9,5	7,5	7,2	10,1	8,9	10,8	8,8	14,5	9,9	4,6	4,1	14,4	4,1
2017 I	9,5	8,5	10,9	11,2	9,3	12,0	11,7	13,7	8,1	12,5	13,6	7,0	4,8	15,2	2,4
2017 II	7,8	7,5	8,1	8,2	5,3	9,3	7,1	12,0	10,7	12,6	10,3	7,1	9,2	13,6	2,3
2017 III	7,6	7,0	6,9	8,1	5,7	9,6	9,6	9,1	8,4	13,4	9,8	7,4	5,9	8,5	2,5
2017 IV	7,6	7,0	6,9	8,1	5,7	9,6	9,6	9,1	7,8	9,5	9,7	6,1	5,7	10,0	3,0
2018 I	8,9	7,9	8,9	9,8	8,6	11,0	10,4	10,9	9,5	12,3	10,8	6,3	6,7	14,0	9,7
2018 II	8,3	8,1	6,8	6,0	8,2	9,3	11,6	9,2	10,0	10,4	10,4	5,4	6,2	8,9	4,4
2018 III	6,5	6,6	6,5	5,1	6,6	7,4	6,7	7,1	7,5	6,4	7,7	2,9	4,0	9,8	8,4
2018 IV	6,1	6,1	6,4	5,0	5,0	7,3	7,4	7,9	4,8	6,3	7,1	3,2	3,8	5,4	7,1
2019 I	7,1	6,5	6,1	6,7	5,8	8,2	9,0	8,9	7,8	9,2	7,8	7,0	5,0	7,9	8,3
2019 II	7,9	7,4	6,7	8,9	6,2	9,9	8,9	7,6	8,5	11,4	8,6	6,5	4,9	9,2	6,4
2019 III	6,0	6,4	6,2	5,3	4,7	6,4	5,6	4,9	4,6	10,5	5,9	2,8	3,7	7,7	10,0
2019 IV	6,1	5,7	5,9	5,3	5,9	5,2	10,6	6,2	6,2	10,5	6,1	2,4	3,9	8,2	6,2
2020 I	7,1	5,9	6,1	7,8	6,8	7,4	9,1	9,1	7,2	13,0	11,1	5,4	5,8	7,2	7,5
2020 II	8,8	8,3	7,3	8,1	8,4	9,4	11,3	8,7	9,5	12,5	10,5	8,3	7,7	9,9	8,1
2020 III	7,6	7,9	7,6	7,2	6,3	8,0	8,3	6,2	6,9	13,4	7,7	3,0	4,0	4,5	11,2
2020 IV	7,4	7,2	7,3	6,7	6,5	7,7	8,7	6,9	5,9	14,2	9,0	6,3	6,5	6,9	1,6
2021 I	8,4	8,1	7,8	7,9	9,0	9,6	11,0	8,7	7,8	10,5	10,7	7,0	6,3	7,4	4,0
2021 II	9,0	8,8	6,6	9,5	9,1	11,3	9,5	6,3	9,8	11,5	10,8	6,7	6,0	6,0	2,9
2021 III	6,9	7,1	7,2	7,5	7,3	6,7	7,2	6,8	6,8	10,7	9,3	5,6	3,1	9,0	6,0
2021 IV	6,3	7,0	6,0	7,4	4,5	5,8	6,8	3,3	5,8	5,8	7,3	5,6	3,2	7,1	7,8
2022 I	7,0	6,9	8,0	8,1	6,1	6,9	8,6	7,7	5,3	7,5	7,7	7,0	4,4	7,1	8,5
2022 II	7,2	6,9	9,2	7,5	5,7	7,1	9,2	10,7	8,9	7,0	7,9	6,5	2,7	2,4	7,6

1. Kaiso alavite taulukoon 26. - See note to table 26.

2. Kaiso alavite taulukoon 2. - See note to table 2.

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

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

Jatkuu - Continued

Vuosi ja neljännes	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - 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	16 600	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	60 000	20 800	14 400	20 600	26 100	19 700	9 400	14 400	12 300
2006 ¹	54 700	17 900	12 400	19 400	23 000	17 300	8 000	13 300	11 500
2007	46 400	15 600	10 600	16 700	20 100	15 400	7 000	11 900	10 600
2008	41 800	14 500	9 600	15 600	19 800	14 700	6 500	11 300	10 300
2009	57 300	20 500	11 700	21 200	28 100	18 200	7 700	14 400	12 100
2010	60 500	22 600	11 600	21 200	28 500	17 800	7 600	13 700	10 900
2011	55 700	21 400	10 900	19 000	25 300	16 900	7 000	12 400	10 100
2012	57 800	22 300	10 900	19 200	25 900	17 600	7 400	12 600	10 900
2013 ²	70 800	26 100	12 100	22 000	31 500	18 900	8 000	13 900	11 800
2014	82 900	28 400	13 100	24 200	34 700	20 700	8 500	14 700	11 900
2015	93 800	30 100	14 300	25 600	37 100	22 000	9 200	16 100	12 700
2016	95 800	29 700	14 300	24 300	37 600	21 900	8 900	15 500	12 800
2017	84 700	25 400	11 900	22 000	30 100	19 600	7 700	13 800	12 100
2018	74 000	21 400	9 700	19 200	23 300	16 400	6 400	11 900	10 300
2019	70 700	19 600	9 400	17 600	22 600	15 000	5 900	11 100	9 400
2020	113 200	28 300	12 200	23 600	32 600	19 000	7 300	14 700	11 700
2021	105 200	24 000	10 000	21 300	26 300	15 900	6 200	12 200	10 100
2014 I	79 000	27 800	13 100	24 300	34 600	20 900	8 700	15 000	12 200
2014 II	81 000	27 400	12 600	23 300	33 700	20 100	8 100	14 100	11 500
2014 III	86 400	29 200	13 100	24 100	34 900	20 200	8 300	14 300	11 700
2014 IV	85 400	29 400	13 800	25 100	35 900	21 500	8 800	15 500	12 000
2015 I	90 700	30 200	14 700	26 400	37 500	22 300	9 400	16 600	12 800
2015 II	92 900	29 300	13 800	25 200	36 100	21 300	9 000	15 700	12 600
2015 III	97 900	30 600	14 100	25 300	37 200	21 600	9 100	15 900	12 700
2015 IV	93 800	30 100	14 400	25 500	37 400	22 700	9 400	16 200	12 600
2016 I	96 400	30 500	14 800	25 700	38 300	23 100	9 500	16 600	13 200
2016 II	96 000	29 500	13 800	23 800	37 400	21 400	8 800	15 400	12 800
2016 III	98 900	30 200	13 900	23 900	38 200	21 100	8 700	15 000	12 700
2016 IV	91 800	28 800	14 800	23 700	36 800	21 800	8 600	14 900	12 500
2017 I	89 600	27 700	13 600	23 800	33 800	21 800	8 800	15 100	12 900
2017 II	85 700	25 400	11 900	22 000	29 500	19 500	7 800	13 800	12 400
2017 III	85 600	25 300	11 400	21 400	29 500	18 700	7 200	13 300	11 800
2017 IV	78 100	23 400	10 800	20 700	27 400	18 500	7 200	12 800	11 100
2018 I	76 600	22 600	10 600	20 700	26 200	18 200	7 200	13 000	11 000
2018 II	74 600	21 300	9 400	19 300	23 200	16 400	6 400	11 700	10 400
2018 III	75 500	21 800	9 400	18 900	22 700	15 700	6 000	11 500	10 200
2018 IV	69 200	19 900	9 300	18 100	21 100	15 300	6 100	11 400	9 500
2019 I	70 200	20 000	9 600	18 500	22 800	15 600	6 400	11 700	9 500
2019 II	70 300	19 200	8 900	17 300	22 200	14 600	5 700	10 800	9 400
2019 III	73 500	20 000	9 300	17 200	23 100	14 600	5 700	10 800	9 500
2019 IV	68 800	19 300	9 500	17 200	22 400	15 000	5 900	11 100	9 400
2020 I	79 100	21 400	10 600	19 400	25 400	17 000	6 800	12 900	10 500
2020 II	143 900	35 800	14 600	29 000	40 800	22 900	8 800	18 000	14 000
2020 III	118 400	28 900	12 000	23 200	33 600	18 100	6 800	13 900	11 500
2020 IV	111 200	27 100	11 700	22 800	30 500	18 000	6 900	13 800	11 000
2021 I	113 500	26 300	11 600	23 200	29 800	18 200	7 100	13 900	11 200
2021 II	111 900	24 900	10 200	22 000	27 700	16 100	6 300	12 400	10 300
2021 III	104 600	23 400	9 400	20 800	25 400	14 700	5 700	11 600	9 700
2021 IV	90 600	21 200	8 900	19 300	22 500	14 400	5 800	11 100	9 300
2022 I	88 600	21 400	9 200	19 400	22 700	14 800	6 100	11 400	9 500
2022 II	82 500	20 200	8 300	17 900	20 900	13 500	5 400	10 400	9 000

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

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

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

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

Vuosi ja neljännes	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - <i>Administrative district</i>								
	Keski-Suomi	Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjois-Pohjanmaa	Kainuu	Lappi	Ahvenanmaa	Ulkomaat	Koko maa - <i>Whole country</i>
<i>Year and quarter</i>	<i>Henkilöä - Persons</i>								
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 ¹	15 500	7 300	8 100	20 000	6 000	13 000	300	0	247 900
2007	14 200	6 300	6 700	17 700	5 200	11 100	300	0	215 800
2008	13 500	6 100	6 200	17 500	4 700	10 400	300	0	202 900
2009	16 200	8 900	8 600	22 300	5 300	12 200	400	100	264 800
2010	16 000	8 100	8 400	21 300	4 800	11 500	400	100	264 800
2011	15 300	7 000	7 300	19 900	4 300	10 700	400	0	243 900
2012	16 300	7 300	7 500	21 300	4 300	11 100	500	100	253 200
2013 ²	18 600	8 300	8 600	25 000	5 200	12 700	500	100	294 100
2014	20 800	9 000	9 600	27 000	5 800	13 600	600	100	325 700
2015	21 900	9 800	10 400	28 600	5 700	13 900	600	200	351 900
2016	21 000	9 500	11 000	27 400	5 100	13 300	500	200	348 800
2017	17 400	7 900	9 600	24 500	4 300	11 600	600	100	303 400
2018	14 900	6 400	7 700	20 100	3 700	9 800	500	100	255 900
2019	14 200	6 000	7 200	18 800	3 300	8 900	500	100	240 400
2020	18 200	8 400	10 900	24 900	3 800	11 900	1 400	400	342 400
2021	16 400	6 400	8 200	21 500	3 300	10 200	1 000	320	298 600
2014 I	21 100	9 400	9 300	26 800	6 000	13 600	600	100	322 300
2014 II	20 300	8 200	9 100	26 200	5 600	13 700	600	100	315 600
2014 III	20 600	8 600	9 800	27 000	5 600	13 600	600	100	328 100
2014 IV	21 100	9 800	10 000	27 900	5 900	13 600	600	100	336 500
2015 I	22 400	10 400	10 500	29 200	6 000	13 900	600	200	354 000
2015 II	21 800	9 200	10 100	28 300	5 700	14 100	500	100	345 700
2015 III	21 900	9 600	10 500	28 700	5 500	13 900	500	200	355 200
2015 IV	21 500	10 200	10 500	28 200	5 600	13 700	600	200	352 600
2016 I	21 800	10 400	11 200	28 500	5 700	13 700	600	200	360 000
2016 II	21 000	9 100	10 800	26 900	5 300	13 800	500	200	346 400
2016 III	21 000	9 100	11 300	27 400	4 800	13 300	500	200	350 100
2016 IV	20 200	9 300	10 700	26 700	4 700	12 600	500	200	338 500
2017 I	19 500	9 100	10 600	26 700	4 700	12 400	600	200	330 800
2017 II	17 500	7 600	9 700	25 200	4 400	12 200	500	100	305 300
2017 III	16 600	7 600	9 700	23 800	4 000	11 300	500	100	297 800
2017 IV	16 000	7 400	8 400	22 400	4 200	10 600	600	100	279 800
2018 I	16 100	7 300	8 400	22 000	4 300	10 300	600	100	275 400
2018 II	15 000	6 200	7 900	20 200	3 700	10 200	500	100	256 300
2018 III	14 500	6 100	7 700	19 500	3 400	9 500	500	100	253 100
2018 IV	14 100	6 200	6 900	18 600	3 400	9 000	500	100	238 700
2019 I	14 600	6 600	7 300	19 200	3 600	9 000	600	100	245 200
2019 II	14 000	5 700	7 100	18 500	3 300	9 200	500	100	236 800
2019 III	14 300	5 700	7 400	18 700	3 200	9 000	500	100	242 500
2019 IV	14 000	6 100	6 900	18 800	3 200	8 500	500	100	237 000
2020 I	15 700	7 200	8 100	21 200	3 600	9 800	700	200	269 600
2020 II	22 100	10 800	13 800	30 900	4 700	15 100	2 000	600	427 500
2020 III	17 700	7 700	11 100	24 500	3 400	11 500	1 600	400	344 300
2020 IV	17 300	7 800	10 600	23 100	3 400	11 200	1 400	400	328 200
2021 I	17 800	7 700	9 500	23 900	3 600	11 500	1 400	400	330 500
2021 II	17 000	6 500	8 600	22 400	3 300	10 800	1 100	300	311 900
2021 III	16 000	5 800	7 900	20 800	3 000	9 600	870	310	289 600
2021 IV	14 800	5 700	6 800	19 100	3 100	8 800	770	250	262 400
2022 I	15 200	6 000	6 900	19 200	3 100	8 700	830	240	263 300
2022 II	14 200	5 300	6 600	18 200	2 800	8 600	630	200	244 700

32. TYÖTÖMYYDEN KESTO KESKIMÄÄRIN ELINKAIVO-, LIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUSALUEITTAIN
THE AVERAGE DURATION OF UNEMPLOYMENT BY ADMINISTRATIVE DISTRICT

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Koko maa Whole country	Elinkaivo-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district										Ulkomaat						
		Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	Pohjois-Karjala	Keskisuomi		Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Päijätänmaa	Kainuu	Lappi	Ahvenanmaa
Viikkoa - Weeks																		
1991	16	13	17	19	16	17	17	17	15	15	19	15	15	17	14	13		
1992	22	24	23	26	23	23	22	22	21	20	24	21	22	22	20	19		
1993	30	33	31	32	32	31	30	30	28	25	24	28	29	29	26	26		
1994	39	44	40	40	40	40	38	36	37	33	42	37	39	34	25	28		
1995	45	51	45	46	51	45	47	45	38	36	50	41	44	39	29	32		
1996	48	54	47	48	55	49	50	48	43	41	53	41	48	42	32	36		
1997	51	57	50	50	62	52	52	49	46	45	57	38	52	44	36	41		
1998	52	57	51	51	65	53	53	50	46	46	59	37	54	46	36	43		
1999	52	58	51	52	65	53	53	50	47	47	59	37	52	46	37	43		
2000	51	56	53	52	64	51	52	50	41	50	59	35	52	44	37	44		
2001	51	55	50	53	64	51	52	52	42	42	58	35	51	44	44	44		
2002	50	53	47	52	63	51	51	50	40	49	56	34	50	44	37	44		
2003	47	50	46	49	60	49	49	47	38	47	54	33	46	42	38	45		
2004	46	50	44	48	59	49	44	44	38	44	54	33	45	41	35	35		
2005	47	51	45	49	57	49	49	43	37	48	51	33	45	41	35	35		
2006 ^{1,2}	45	49	44	48	50	48	47	42	35	46	49	33	45	39	35	34		
2007	47	51	45	49	52	48	47	43	34	43	53	31	42	36	30	32		
2008	40	42	37	47	40	44	42	41	30	40	47	26	38	30	25	23		
2009	32	32	29	37	37	35	35	34	30	35	38	26	29	30	26	25		
2010	36	35	34	38	41	37	37	37	34	35	42	30	31	33	27	28		
2011	40	39	40	42	47	46	46	41	39	38	47	33	36	36	30	28		
2012	43	42	43	44	48	46	44	43	40	40	51	32	39	36	32	29		
2013 ³	45	43	42	46	48	46	46	46	45	45	51	34	40	40	36	30		
2014	48	48	45	48	52	54	48	48	47	48	56	35	42	43	35	29		
2015	52	55	53	53	56	53	51	48	49	48	61	44	44	47	43	46		
2016	57	64	55	52	61	58	55	54	54	52	66	39	46	51	47	49		
2017	58	64	58	51	62	57	57	54	58	57	69	40	50	53	45	49		
2018	54	59	56	46	61	50	51	50	57	58	50	35	48	52	43	44		
2019	49	57	49	41	54	41	44	43	56	49	48	30	45	47	39	39		
2020	41	45	37	37	44	34	38	39	50	45	44	27	36	41	34	35		
2021	57	64	51	49	62	47	48	51	66	60	59	38	50	55	42	48		
2017 I	58	65	58	51	61	60	56	53	57	55	65	40	49	52	44	50		
2017 II	59	64	59	53	63	59	59	55	59	57	62	42	51	53	45	48		
2017 III	58	63	58	53	62	56	58	55	59	59	57	40	50	54	47	49		
2017 IV	56	62	59	51	61	55	54	51	57	59	53	37	51	53	44	48		
2018 I	55	60	58	50	61	54	53	50	55	59	53	35	50	53	43	47		
2018 II	55	59	56	48	62	53	53	51	58	59	51	36	49	53	45	44		
2018 III	53	58	54	45	61	48	51	51	58	59	50	35	47	52	44	34		
2018 IV	52	59	54	41	59	45	47	46	56	56	49	33	46	51	41	33		
2019 I	50	57	51	41	57	42	45	42	55	50	48	30	44	48	38	39		
2019 II	50	56	50	42	56	42	45	45	49	49	49	32	45	48	40	37		
2019 III	49	56	48	41	54	41	45	45	58	49	48	32	45	48	41	39		
2019 IV	46	56	45	40	50	40	41	41	55	46	46	29	45	44	36	39		
2020 I	44	51	41	39	45	36	38	38	51	45	44	26	41	42	33	36		
2020 II	32	34	29	32	35	32	33	33	41	38	36	22	28	33	28	17		
2020 III	43	46	39	40	47	36	42	44	30	34	48	30	38	34	39	26		
2020 IV	47	52	41	41	50	39	42	44	55	51	50	30	40	47	40	33		
2021 I	50	55	45	44	53	42	44	45	57	54	53	33	45	45	39	42		
2021 II	55	60	49	50	60	46	51	51	65	59	58	38	49	54	46	46		
2021 III	60	67	54	52	66	50	52	54	70	63	62	41	53	59	44	52		
2021 IV	64	74	58	52	71	52	50	53	73	64	66	40	56	61	54	49		
2022 I	64	75	58	52	72	51	50	51	72	64	65	39	55	61	43	53		
2022 II	66	77	60	55	77	53	52	56	76	65	66	42	55	63	44	52		

1. Katso alaviite taulukkoon 29. - See note to table 29.
 2. Vuodesta 2006 lähtien henkilökohtaisesti lomautetut mukaanlasket. - From 2006 including individually laid off.
 3. Katso alaviite 2 taulukkoon 13. - See note 2 to table 13.
 Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto - Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

33. YLIUUDEN TYÖTTÖMÄNÄ OLEIDEN TYÖNHAKUJEN OSUUS KAIKISTA TYÖTTÖMISTÄ, ELINKEINO-, LIKENNE-, LIIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUSALUEITTAIN
 JOSEEKERS UNEMPLOYED OVER A YEAR, PROPORTION OF ALL UNEMPLOYED, BY ADMINISTRATIVE DISTRICT

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Koko maa Whole country	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district																Ulkomaat
		Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjo-Savo	Pohjo-Karjala	Keski-Suomi	Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Päijätänmaa	Kainuu	Lappi	Ahvenanmaa	
Prosentilla - Percent																		
1991	2	1	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	—
1992	8	10	9	11	9	9	9	9	9	9	9	9	9	6	7	6	4	—
1993	18	22	18	19	20	19	18	18	17	17	17	17	17	14	17	14	12	—
1994	27	32	27	28	28	28	28	28	26	26	26	26	26	21	27	22	16	—
1995	30	35	29	32	30	30	32	30	30	24	28	24	24	24	29	25	20	—
1996	30	35	28	31	35	31	30	30	30	27	26	29	29	20	29	26	23	—
1997	30	35	28	31	37	31	30	28	28	21	21	21	21	23	27	23	27	—
1998	30	35	29	31	37	30	30	28	26	26	28	26	26	20	30	26	26	—
1999	28	32	28	28	33	28	28	27	27	26	26	26	26	21	26	21	21	—
2000	26	31	30	29	33	27	26	26	26	22	21	19	26	20	26	23	23	—
2001	27	30	26	28	34	28	28	27	27	23	23	18	26	22	24	24	24	—
2002	26	29	25	28	32	27	28	26	26	21	21	18	25	22	24	24	24	—
2003	25	28	26	26	30	27	27	27	26	20	20	17	23	20	20	20	20	—
2004	26	28	26	28	31	27	27	27	27	21	21	18	23	19	20	20	20	—
2005	26	30	26	28	30	28	28	28	23	21	21	18	24	20	23	23	19	—
2006 ¹	26	29	25	28	28	28	28	28	24	21	21	19	25	22	22	22	20	—
2007	24	27	22	28	27	26	26	24	24	20	23	20	23	21	18	18	18	—
2008	21	23	19	25	24	24	24	24	21	19	19	16	19	18	15	15	10	—
2009	16	14	14	14	14	14	14	14	11	11	11	12	12	12	12	12	9	—
2010	20	20	20	21	23	24	24	21	20	21	19	17	16	19	15	15	11	—
2011	23	24	24	24	27	27	24	24	24	22	22	17	20	17	18	18	11	—
2012	24	24	24	24	26	27	24	26	24	24	24	17	20	17	20	17	11	—
2013 ²	25	24	23	27	27	27	26	26	24	25	28	17	21	22	22	22	11	—
2014	26	29	26	26	30	32	30	28	26	27	27	16	22	23	23	23	11	—
2015	31	36	30	30	35	31	30	30	29	27	28	19	24	26	27	27	13	—
2016	35	41	34	31	37	38	34	33	32	32	39	22	27	31	30	30	14	—
2017	35	39	34	31	36	34	34	30	30	34	35	22	29	31	30	29	14	—
2018	30	33	31	27	33	33	33	30	27	30	33	22	28	31	27	27	14	—
2019	35	41	35	34	38	38	34	33	31	30	34	24	26	30	24	24	17	—
2020	22	24	19	22	23	19	21	21	22	27	26	13	16	18	19	18	9	—
2021	36	40	31	32	40	32	31	32	32	39	37	23	30	25	30	25	30	—
2017 I	35	41	35	31	36	39	33	30	30	34	38	22	29	30	27	30	12	—
2017 II	35	39	35	32	36	38	35	31	31	35	35	23	30	27	28	28	14	—
2017 III	34	38	34	32	36	36	34	31	31	35	31	22	29	28	29	29	15	—
2017 IV	33	36	34	31	35	35	33	29	33	33	28	20	30	25	29	14	—	
2018 I	31	34	33	30	34	33	31	27	31	35	25	17	27	24	27	14	—	
2018 II	31	31	31	28	34	33	31	28	32	34	24	17	26	30	24	17	—	
2018 III	29	32	29	29	33	29	29	28	32	32	25	16	24	24	23	18	—	
2018 IV	32	32	29	22	32	26	26	25	30	25	25	14	24	27	21	18	—	
2019 I	26	31	27	22	30	23	24	22	22	29	25	13	22	20	20	16	—	
2019 II	27	31	26	23	29	31	26	24	31	26	26	14	22	21	19	19	—	
2019 III	26	31	24	23	28	22	24	24	24	26	25	14	22	22	21	21	—	
2019 IV	26	32	24	23	26	23	23	23	30	26	25	13	24	19	22	17	—	
2020 I	24	29	21	22	24	20	21	20	20	27	24	12	21	22	21	15	—	
2020 II	17	17	14	18	14	14	17	17	17	21	24	9	14	15	15	6	—	
2020 III	23	24	20	24	25	20	23	25	29	28	26	15	19	21	21	9	—	
2020 IV	26	28	22	25	28	23	26	27	31	30	30	16	21	23	23	12	—	
2021 I	30	32	26	27	33	26	27	29	34	33	33	19	26	29	24	14	—	
2021 II	36	40	30	33	39	32	31	34	39	38	37	24	30	30	30	27	—	
2021 III	39	43	33	35	42	34	33	35	41	40	40	26	32	26	33	32	—	
2021 IV	41	48	37	35	46	35	32	33	42	40	41	25	33	24	35	38	—	
2022 I	39	46	36	34	46	33	30	31	41	38	39	23	31	24	33	28	—	
2022 II	39	46	37	34	47	34	31	33	42	38	39	24	30	25	30	30	—	

1. Katsotaan tilastointivuosien 2017-2020. - See note to table 29.
 2. Katsotaan tilastointivuosien 2013-2020. - See note 2 to table 13.

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriön, Työvoimavälityslähtö. - Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

Taulukoiden selityksiä

1. YLEISTÄ

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

Pyöristysten 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

... Tieto on salassapitosäännön alainen

- Ei yhtään havaintoa

***** Ennakkotieto

2. TILASTOKESKUKSEN TYÖVOIMATUTKIMUKSEN 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 palkansaaaja, 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.

3. TIETOJEN LÄHTEET JA LUONNE

Taulukot 1-12, 26-28, 30: Työvoimatutkimus, laatija Tilastokeskus. Työvoimatutkimus perustuu 15-74-vuotiaasta väestöstä poimittuun otokseen. Otoskoko on neljännesvuodessa 36 000 henkilöä. Otos on jaettu kolmeen 12 000 henkilön kuukausiotoskseen. Tiedot kerätään kuukausittain pääasiassa puhelimitse haastattele-

malla. 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.

Taulukko 17: Päättyneiden työttömyysjaksojen keskimääräinen kesto. Saadaan työnvälitystilaston vuositilastosta, laatija työ- ja elinkeinomi-

nisteriö. Taulukon luvut kuvaavat koko vuoden aikana päättyneiden työttömyysjaksojen keskimääräistä kestoja, jossa on mukana paljon lyhytaikaisia työttömyysjaksoja. Käsite eroaa kuukauden lopussa työttömänä olleiden päättymättömien työttömyyksien kestosta (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 kas- san jäsen. Jos työtön ei ole oikeutettu ansioturvaan, hän voi saada valtion maksamaa perusturva-aa. Saadakseen työttömyyspäivärahaa työttömän tulee olla työnhakijana työ- ja elinkeinotoimistossa. Työmarkkinatuki on tarveharkintainen, mutta sen maksamiselle ei ole enimmäis- aikaa.

Perus- ja ansiopäivärahaa maksetaan kerrallaan enintään 500 työttömyyspäivältä. Vuosina 1955-1956 syntyneelle, joka on täyttänyt 60 vuotta tai vuosina 1957-60 syntyneelle, joka on täyttänyt 61 vuotta tai vuonna 1961 tai sen jälkeen syntyneelle, joka on täyttänyt 62 vuotta ennen enimmäisajan umpeutumista ja on ollut työssä vähintään 5 vuotta edellisen 20 vuoden aikana, maksetaan päivärahaa kunnes hän täyttää 65 vuotta.

Taulukko 24: Muuttoliiketilasto. Lähde: Tilastokeskus, väestötilasto.

Taulukko 25: Työttömyysasteet eri maissa. Lähde: OECD, Main Economic Indicators.

4. LUOKITUKSET

Ammattiluokitus. Työ- ja elinkeinoministeriön työnvälitystilastossa käytetään ammattitaitain laadittavissa tilastoissa luokitusta, joka perustuu taitotasopohjaiseen ISCO-luokitukseen (International Standard Classification of Occu-

pations). Ammattiluokitus, Työ- ja elinkeinoministeriö, 2014.

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 alue-hallintouudistuksen 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 perustuivat henkilön ja työnantajan asiointitoimistoon.

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 Economic Affairs and Employment'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
...	Data 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. SOURCES AND NATURE OF THE STATISTICS

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

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

Tables 13-16, 18, 29, 31-33. Employment Service Statistics of the Ministry of Economic Affairs and Employment. 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.

Table 17. Average duration of completed spells of unemployment. Taken from the annual Employment Service Statistics of the Ministry of Economic Affairs and Employment. 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 Economic Affairs and Employment. 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 Economic Affairs and Employment. 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 1955-1956 and are over 60 or persons born in 1957-

1960 and are over 61 or born 1961 or thereafter and are over 62 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.

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 Economic Affairs and Employment's Employment Service Statistics is based on the International Standard Classification of Occupations (ISCO). Occupational Classification, Ministry of Economic Affairs and Employment, 2014.

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 job-seeker'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

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. Kirjoittajia pyydetään toimittamaan ammatti- ja koulutusnimikkeensä. Työnantaja on myös mainittava. Ellei työnantaja ole, ilmoita kotipaikkakuntasi. Artikkeleista tulisi toimittaa lisäksi noin 1/2 liuskan pituinen englanninkielinen tiivistelmä, jossa on myös otsikko ja kirjoittajatiedot englanniksi.

Katsauksia ja keskusteluja-osastossa julkaitaan 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.

Vuonna 2016 tuli voimaan saavutettavuusdirektiivi, jonka yhtenä tavoitteena on parantaa digitaalisten palveluiden laatua. Kirjoittajien pitää huomioida **saavutettavuusvaatimukset**.

Kuvioiden ja graafien sisältö on tarpeen selittää tekstissä. Saavutettavia tiedostoja koskeva ohje <https://www.saavutettavasti.fi/saavutettavat-asiakirjat/word/>

Lähdeluettelossa lihavoi kunkin lähteen tekijänimet ja julkaisuvuosi 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@gov.fi tai sirpa.kukkala@gov.fi). Kaaviot on toimitettava sen laatusina ja siinä muodossa, että niitä pystyy tarvittaessa käsittelemään. **Kaavioissa ei saa käyttää värejä.**

Kirjoittajan tulee ilmoittaa myös yhteystietonsa (nimi, osoite, puhelin, e-mail). Toimitus voi pyytää asiantuntijalausuntoja julkaistavaksi tarjotuista artikkeleista. Toimitus pitää itsellään oikeuden lyhentää ja muokata artikkeleita julkaisua varten. Julkaistuista kirjoituksista maksetaan palkkio ministeriön ulkopuolisille kirjoittajille.

Painettu

ISSN 0787-510X

ISBN 978-952-327-875-2

Verkkajulkaisu

ISSN 1797-5085

ISBN 978-952-327-910-0

Paino: PunaMusta, Helsinki 2022

