



# Työpoliittinen aikakauskirja

## Finnish Labour Review

Ministry of Economic Affairs and Employment

1/2017



Työ- ja elinkeinoministeriö  
Arbets- och näringsministeriet



# **Työpoliittinen aikakauskirja**

## **Finnish labour review**

**1 / 2017**  
vsk. 60. vol

**Työ- ja elinkeinoministeriö**  
Ministry of Economic Affairs and Employment  
HELSINKI FINLAND



# Juhlavuosi 2017

Hyvä lukija, Työpoliittinen aikakauskirja täyttää kuluvana vuonna 60 vuotta. Lehden historia alkoi vuonna 1957 kulkulaitosten ja yleisten töiden ministeriöstä. Julkaisevia ministeriöitä on ollut matkan varrella neljä ja lehti on ilmestynyt kolmella nimellä. Parhaat asiat kuitenkin pysyvät: alusta saakka ideana on ollut artikkelimuotoisten katsausten ja työvoimatilastojen yhdistelmä. Tällä linjalla olemme pysyneet. Juhlavuoden kunniaksi olemme laatineet 60-vuotislogon, joka esiintyy lehdessä koko vuoden ajan. Olemme myös uudistaneet lehden ulkoasun. Juhlavuosi tulee näkymään lehdessä muutoinkin. Lehti on hyväksytty mukaan Suomi 100 -ohjelmaan. Me juhlistamme 100-vuotiasta itsenäistä Suomea oman juhluvoittemme kautta. Työteliästä juhluvoittoa!

**Heikki Räisänen**

*päätoimittaja – editor-in-chief*



**PÄÄTOIMITTAJA • EDITOR-IN-CHIEF**

Heikki Räisänen  
puh./tel. 029 507 7118

**TOIMITTAJA • EDITOR**

Päivi Järviniemi  
puh./tel. 029 504 9089

**TOIMITUSSIHTEERI • EDITOR**

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

**TOIMITUSNEUVOSTO • EDITING  
COMMITTEE**

Tuija Oivo, puheenjohtaja  
Johanna Alatalo  
Martti Myllylä  
Pekka Tiainen  
Hanna Hämäläinen  
Petra Tarjanne  
Tiina Tikka, varapuheenjohtaja  
Sami Teräväinen  
Jouni Nupponen  
Elise Ramstad  
Heikki Räisänen, asiantuntija  
Päivi Järviniemi, asiantuntija  
Petri Syvänen, 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@  
tem.fi

**JULKAISIJA • PUBLISHER**

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

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

**TILAUKSET JA****OSOITTEENMUUTOKSET**

TAK.tilaukset@lonnberg.fi

**IRTONUMEROMYYNTI**

<http://julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi>

Vuositilaus 46 euroa/vuosi  
Irtonumero 23 euroa/kpl

# Sisällys

## Pääkirjoitus

Juhlavuonna suomalainen työ menee valoa kohti .....	9
Heikki Räisänen	

## Artikkeleita

Ansiosidonnainen työttömyysturva 2000-luvulla .....	11
Tomi Kyyrä - Hanna Pesola - Aarne Rissanen	

Joukkoirtisanottujen uudelleentyöllistyminen on Suomessa kärkitasoa .....	23
Merja Kauhanen	

Työelämän kehittämisstrategiat ja -ohjelmat Euroopassa: mitä Suomi voisi oppia niistä? .....	35
Tuomo Alasoini	

## Katsauksia ja keskusteluja

Kun mittari vääristää - ammattikorkeakoulu-uudistus ja koulutuksen tilastollinen vertailu .....	45
Aleksi Kalenius	

Kuka rekrytoi viikonloppuna? .....	55
Heikki Räisänen	

UUTTA TYÖ- JA YRITTÄJYYSTUTKIMUKSEN ALALTA .....	63
--	----

NYT INOM ARBETS- OCH ENTREPRENÖRSKAPSFORSKNING .....	65
--	----

ENGLISH SUMMARIES .....	67
-------------------------	----

RECENT EMPLOYMENT AND ENTREPRENEURSHIP STUDIES .....	69
--	----

KUVIDEN LUETTELO - LIST OF CHARTS .....	1*
---	----

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

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

TAULUKOT - TABLES .....	16*
-------------------------	-----

TAULUKOIDEN SELITYKSIÄ - EXPLANATORY NOTES .....	56 - 57*
--	----------





# Juhlavuonna suomalainen työ menee valoa kohti

Heikki Räisänen<sup>1</sup>

**T**yöpoliittinen aikakauskirja viettää kuluvana vuonna 60-vuotisjuhlavuottaan. Juhlavuosi näkyy lehdessämme paitsi 60-vuotislogon ja uudistetun ulkoasun kautta, myös sisällössä. Olemme mukana myös Suomi 100 -ohjelmassa ja sen teemassa tiede, tutkimus ja koulutus. Suomi 100 -logo näkyy myös lehdessämme. Me juhlistamme 100-vuotiasta itsenäistä Suomea oman juhlavuotemme kautta. Juhlavuonnakin lupaamme toimia jo 60 vuotta koetellulla konseptillämme: artikkelimuotoisten katsausten ja työvoimatilastojen julkaisulla. Siitä kaikki lähti liikkeelle jo vuonna 1957.

Juhlavuotta vietetään pääasiassa työn merkeissä – ja tätä on syytä toivoa mahdollisimman monelle. Näyttääkin siltä, että suomalainen työ on taas saamassa kilpailukykyään kuntoon ja entistä useammalla on työtä. Kun työllisyys kääntyi jo vuoden 2015 aikana lievään kasvuun, työttömien työnhakijoiden määrä lähti laskuun kesällä 2016. Viime kuukausien havainnot vah-

vistavat näkemystä siitä, että myös kauan odotettu pitkäaikaistyöttömyyden käänne on vihdoin koittamassa. Pitkäaikaistyöttömyys on noussut yli 120 000 hengen tasolle, joten sen purkaminen kestää ja maksaa. Kustannuksia tästä aiheutuu vielä pitkälle 2020-luvullekin, kun osaamista, työkykyä ja sitä kautta työpanosta on päässyt rapautumaan.

Näyttää siltä, että vuoden 2017 tilanteessa jo varsin pienikin talouden kasvu riittää lievään työllisyyden kohenemiseen. Samalla työttömyyden aleneminen jatkuu, vaikka saattaakin tilapäisesti hidastua parantuneen työmarkkinatilanteen työnhakuun houkuttaman lisätarjonnan myötä. Vaikka hallituksen työllisyystavoite on yhä kaukana, eikä sen toteutumisen edellyttämää kasvua ole näköpiirissä, vaikuttavat monet tehdyt uudistukset vasta viiveellä työllisyyteen. Kilpailukykysovimuksen toimeenpano alkoi vasta kuluvana vuonna, ansiosidonnaisen työttömyysturvan enimmäiskeston tiukennus vai-

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

kuttaa lähinnä vasta ensi vuodesta eteenpäin, mutta kenties työttömien tihennetyistä haastatteluista saadaan nopeastikin tuloksia. Lisäksi valmisteilla on uusia työmarkkinoiden toimintaa parantavia uudistuksia.

Siksi voikin olla niin, että suhteessa talouden kasvuvauhtiin työmarkkinat parantavat juoksuaan jo hieman parempaan tempoon. Juhlavuonna 2017 suomalainen työ on menossa valoa kohti, vaikkei se vielä häikäisekään, eikä valoa näy vielä kaikille.

Tämänkertaisessa numerossamme *Tommi Kyyrä*, *Hanna Pesola* ja *Aarne Rissanen* käsittelevät ansiosidonnaisen työttömyysturvan muutoksia 2000-luvulla. Heidän artikkelissaan tarkastellaan lukuisten eri muutosten vaikutuksia työttömyysturvan anteliaisuuteen. Se kasvoi 2000-luvun alusta viime vuosiin asti, kunnes tiukennukset palauttivat ansioturvan anteliaisuuden 2000-luvun alun tasolle. Artikkelin kuvaa myös mielenkiintoisella tavoin sitä, millaisessa jatkuvassa muutoksessa ansiosidonnainen työttömyysturva on 2000-luvulla ollut.

*Merja Kauhanen* käsittelee kirjoituksessaan OECD:n Suomea koskevaa maatutkimusta irtisanotuista työntekijöistä. Suomessa joukkoirtisanomiset ovat yleisiä, mutta myös irtisanottujen uudelleentyöllistyminen on aivan huipputasoa tutkittujen maiden joukossa ja myös työmark-

kinoiden joustavuus on hyvää. Kauhasen esittelemät tulokset saattavat olla osin vakiintuneiden käsitysten vastaisia, mutta kannattaa muistaa, että taloudellisista tai tuotannollisista syistä irtisanotut on valikoitunut ryhmä, eikä kaikkien työttömien työllistyminen noudattele yhtä suotuisia kulkua.

*Tuomo Alasoini* tarkastelee työelämän kehittämissuunnitelmien eurooppalaisten esimerkkien Suomelle antamia opetuksia. Tanska ja Norja ovat hyviä esimerkkejä siinä, miten työmarkkinaosapuolten tiivis dialogi tuottaa tuloksia kulloisestakin hallituksesta riippumatta. Saksa taas on esimerkki valtion pitkäjänteisestä sitoutumisesta työelämän tutkimukseen ja kehittämiseen. Flaamissa ja Skotlannissa ohjelmat ovat hyviä esimerkkejä valtavirtaistamisesta.

Edellä kerrottujen lehden uudistusten lisäksi olemme myös vaihtaneet kirjapainoa ja uusineet tilaus- ja jakelujärjestelmämme.

**Tilausohjeet löytyvät lehden sivulta 6.**

Juhlavuosi 2017 etenee niin, että numeron 2/2017 aineiston määräpäivä on **15.5.2017**.

# Ansiosidonnainen työttömyysturva 2000-luvulla<sup>1</sup>

Tomi Kyyrä<sup>2</sup> – Hanna Pesola<sup>3</sup> – Aarne Rissanen<sup>4</sup>

## Johdanto

Ansiosidonnainen työttömyysturva toimii vakuutuksena työpaikan menetyksestä aiheutuille ansionmenetyksille. Työttömyyspäiväraha turvaa työttömän toimeentulon ja vähentää siten köyhyysriskiä. Kun toimeentulo on turvattu riittävän pitkäksi aikaa, työtön voi rauhassa keskittyä etsimään osaamistaan vastaavaa työpaikkaa, mikä voi edistää työttömien ja avoinna olevien työpaikkojen kohtaantoa. Toisaalta antelias työttömyysturva heikentää työnteon kannustimia, mikä saattaa passivoida osaa työttömistä. Ansioturvan tasoa ja rakennetta määriteltäessä onkin tasapainoitava kattavan turvan tuottamien hyötyjen ja niihin liittyvien epätoivottavien käyttäytymisvaikutusten välillä.

Suomen ansioturvajärjestelmässä on tapahtunut useita muutoksia 2000-luvulla. Muutoksia on ollut niin saantiehdoissa, päivärahojen tasoissa kuin päivärahakausien enimmäiskeskoissa. Tämän artikkelin tavoitteena on tarjota katsaus ansioturvassa tapahtuneisiin muutoksiin

sekä arvioida, miten ne ovat vaikuttaneet ansioturvan anteliaisuuteen 2000-luvulla. Artikkelin pohjautuu kirjoittajien aiemmin julkaisemaan englanninkieliseen raporttiin (Kyyrä, Pesola ja Rissanen 2017), joka ansioturvajärjestelmän muutosten lisäksi esittelee ansioturvan käyttäytymisvaikutuksista tehtyä taloustieteellistä tutkimusta.

Aluksi kuvailemme ansioturvajärjestelmän pääpiirteet vuoden 2017 säädösten mukaisesti. Tämän jälkeen käymme läpi 2000-luvun merkittävimmät muutokset ja lopuksi arvioimme muutosten kokonaisvaikutusta ansioturvan anteliaisuuteen.

## Nykytilanne

Saadakseen työttömyysetuutta on työttömän ilmoittauduttava työnhakijaksi työ- ja elinkeinotoimistoon. Työttömän oletetaan aktiivisesti etsivän uutta työtä sekä osallistuvan työllistymistä edistäviin palveluihin, joista on sovittu työvoimaviranomaisten kanssa laaditussa

<sup>1</sup> Artikkelin on osa Suomen Akatemian rahoittamaa tutkimushanketta (apuraha 133930).

<sup>2</sup> Tomi Kyyrä, VTT, tutkimusprofessori, Valtion taloudellinen tutkimuskeskus

<sup>3</sup> Hanna Pesola, KTT, erikoistutkija, Valtion taloudellinen tutkimuskeskus

<sup>4</sup> Aarne Rissanen, MPhil (econ), tutkija, Valtion taloudellinen tutkimuskeskus

suunnitelmassa. Työttömyyskassan jäsenelle myönnetään uusi ansiosidonnainen päiväraha, jos hän täyttää työssäoloehdon eli on työskennellyt kassan jäsenyysaikana vähintään 26 viikkoa (pääsääntöisesti vähintään 18 tuntia viikossa) työttömyyttä edeltäneiden 28 kuukauden aikana. Kassan jäsen, joka ei täytä uutta työssäoloehdotusta työttömyysjakson alkaessa, voi olla oikeutettu käyttämättä jääneisiin päivärahopäiviin edellisistä työttömyysjaksoista.

Ansiopäivärahan enimmäiskesto määräytyy iän ja työhistorian perusteella. Henkilöillä, joiden työhistoria on enintään kolme vuotta, on oikeus ansioturvaan 300 maksupäivän ajan. Pidemmän työhistorian omaavilla on pääsääntöisesti oikeus 400 maksupäivään. Poikkeuksen muodostavat vanhimmat työttömät. Vähintään 58-vuotiailla, jotka ovat työskennelleet vähintään viisi vuotta viimeisten 20 vuoden aikana, on oikeus 500 maksupäivään. Lisäksi vuoden 1956 jälkeen syntyneet, jotka täyttävät 61 vuotta normaalin päivärahaikautensa aikana, ovat oikeutettuja ansioturvan lisäpäiviin, joita voidaan maksaa aina 65-vuotiaaksi asti. Aikaisemmin syntyneille lisäpäivien alaikäraja on matalampi.

Päivärahaikauden alkuun sisältyy seitsemän arkipäivän pituinen omavastuu-aika, jolloin päivärahaa ei makseta. Omavastuuajan jälkeen päivärahaa voidaan maksaa korkeintaan viideltä päivältä viikkoa kohti, joten päivärahaikauden enimmäiskesto on joko 60, 80 tai 100 kalenteriviikkoa riippuen työttömän iästä ja työhistoriasta. Osittainen työllistyminen, jonka ajalta päiväraha maksetaan soviteltuna, pidentää päivärahaikauden enimmäiskesto.

Ansiopäiväraha koostuu perusosasta, ansiososasta ja lapsikorotuksista. Perusosa on peruspäivärahan suuruinen eli 32,40 euroa vuonna 2017. Ansio-osa on 45 prosenttia aiemman päiväpalkan ja perusosan erotuksesta 3 078 euron kuukausipalkkaan asti ja 20 prosenttia tämän rajan mahdollisesti ylittävältä osalta. Päiväpalkka määritellään työssäoloehdoton mukaan lasketujen työviikkojen keskimääräisten ansioiden perusteella. Lapsikorotuksia maksetaan alle

18-vuotiaista lapsista. Yhdestä lapsesta korotus on 5,23 euroa päivältä, useammasta lapsesta hieman enemmän. Lisäksi päivärahaa voidaan maksaa korotettuna työllistymistä edistävien palvelujen ajalta.

Seuraavaksi käymme läpi 2000-luvun muutokset työssäoloehdossa, ansioturvan tasossa ja enimmäiskestossa. Lisäksi käsittelemme tärkeimmät erikoistapaukset, eli korotetut päivärahat, sovitellut päivärahat sekä ansioturvan lisäpäivät. Uusitalo (2006) tarjoaa katsauksen ansioturvan aiempiin muutoksiin.

### Työssäoloehto

Ennen vuotta 2003 työssäoloehto oli kaikille työttömille 43 viikkoa työttömyyttä edeltäneiden 24 kuukauden aikana. Vuonna 2003 päivärahaikauden *uusimisen* ehtona olevaa työssäoloehdotusta lyhennettiin 34 viikkoon. Käytännössä lyhennys koski niitä, jotka olivat täyttäneet vanhan työssäoloehdon ja saaneet aikaisemmin ansiopäivärahaa vuoden 1997 ja nykyisen työttömyysjakson välisenä aikana. Työssäoloehdon lyhennys 34 viikkoon laajennettiin koskemaan myös ensimmäistä kertaa päivärahaa hakevia vuonna 2010. Vuonna 2014 työssäoloehto lyhennettiin nykyiseen 26 viikkoon.

Myös työssäoloehdon tarkastelujaksoa on hieman pidennetty. Ennen vuotta 2003 tarkastelujakson pituus oli kaikille 24 kuukautta. Vuoden 2003 uudistuksen yhteydessä tarkastelujaksoa pidennettiin neljällä kuukaudella 28 kuukautteen ensimmäistä kertaa päivärahaa hakevien osalta (eli heidän, joita työssäoloehdon lyhennys ei tuolloin koskenut). Vuonna 2010 myös muiden työttömien tarkastelujakso pidennettiin nykyiseen 28 kuukauteen.

Lisäksi työssäoloehdon muita kriteerejä on muutettu. Vuosina 2014–2016 palkkatuettu työ laskettiin työssäoloehdon työviikkoihin täysimääräisesti. Aiemmin palkkatuettu työ kerrytti työssäoloehdon työviikkoja ainoastaan kertoimella 0,5. Kuluvan vuoden alussa palkkatuetun työn kohtelua kiristettiin hieman ja nykyisin se huomioidaan kertoimella 0,75.

## Päivärahakauden pituus

Vuodesta 1984 alkaen aivan viime vuosiin asti ansioturvan enimmäiskesto on ollut 500 päivää. Ensimmäinen muutos tapahtui vuonna 2014, jolloin ansiopäivärahakauden kesto lyhennettiin 400 päivään työttömiltä, joilla oli enintään kolmen vuoden työhistoria. Näiden päivien jälkeen maksettiin kuitenkin peruspäivärahan tasoista korvausta vielä sadan päivän ajan. Kuluvan vuoden alussa astui voimaan iso heikennys, kun päivärahakauden enimmäiskesto lyhennettiin sadalla päivällä lähes kaikilta työttömiltä. Ainoastaan 58-vuotiaat, joilla on vähintään viiden vuoden työhistoria 20 viimeisen vuoden ajalta, välttyivät tältä lyhennykseltä.

Myös koulutuspäivärahan ja koulutustuen lakkauttaminen vuonna 2010 vaikuttivat epäsuorasti ansiosidonnaisten työttömyysetuuksien maksimikeston. Ennen uudistusta työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen ajalta maksettiin ansiopäivärahan suuruista koulutustukea, joten koulutukseen osallistuminen ei kuluttanut päivärahapäiviä. Näin ollen oli ainakin teoreettisesti mahdollista saada ansiopäivärahan suuruista korvausta useita vuosia osallistumalla toistuvasti eri koulutusjaksoille. Vuodesta 2010 alkaen ansiopäivärahaa on maksettu myös työvoimapolitiittisen koulutuksen ajalta, joten koulutuspäivät luetaan nykyisin ansioturvan enimmäiskeston. Samassa uudistuksessa lakkautettiin myös erillinen (myös ansiopäivärahan suuruinen) koulutuspäiväraha, jota maksettiin omaehtoiseen ammatilliseen koulutukseen osallistumisen ajalta. Ennen vuoden 2010 muutosta oli mahdollista saada vuorotellen sekä koulutuspäivärahaa että ansiosidonnaista päivärahaa yhteensä 565 päivän ajan.

Ikääntyneiden työttömien kohdalla merkittävä ansioturvan keston vaikuttava tekijä on lisäpäivät, joilla ansioturvan kesto voidaan venyttää aina eläkkeelle jäämiseen asti. Lisäpäiviin on oikeus riittävän pitkän työuran tehneillä työttömillä, jotka ylittävät tietyn alaikärajan ansioturvan enimmäiskauden aikana. Alaikäraja on nostettu kolmesti 2000-luvulla.

Vuonna 2005 ikäraja nousi 57 vuodesta 59 vuoteen (1950 tai sen jälkeen syntyneille), vuonna 2012 60 vuoteen (1955 tai sen jälkeen syntyneille) ja vuonna 2015 61 vuoteen (1957 tai sen jälkeen syntyneille). Lisäksi ennen vuotta 1950 syntyneet pääsivät lisäpäiviltä työttömyyseläkkeelle 60 vuotta täytettyään. Sitten työttömyyseläke on lakkautettu, mutta lisäpäiviä voi nykyisin saada aina vanhuuseläkkeelle jäämiseen asti. Vuosina 1950–1957 syntyneet voivat halutessaan siirtyä lisäpäiviltä vanhuuseläkkeelle ilman varhennusvähennystä jo 62-vuotiaina.

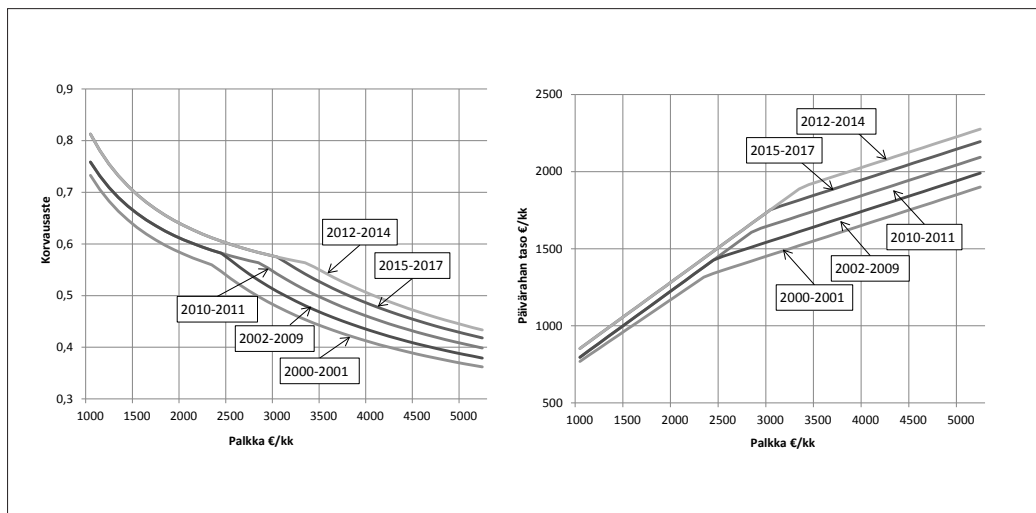
## Päivärahan suuruus

Kuten aiemmin todettiin, ansio-osa on tällä hetkellä 45 prosenttia henkilön aiemman päiväpalkan ja perusosan erotuksesta 3 078 euron kuukausipalkkaan asti ja 20 prosenttia tämän taitekohdan mahdollisesti ylittävältä osalta. Ansioturvan perusosa on määritelty peruspäivärahan suuruiseksi, joten sitä päivitetään peruspäivärahan tavoin kansaneläkeindeksin mukaisesti. Prosenttiosuukien taitekohta määritellään suhteessa perusosaan, joten se siirtyy perusosan indeksikorotuksen mukana. Tällä hetkellä taitekohta on 95 kertaa perusosa ( $95 \times 32,40$  euroa = 3 078 euroa).

Muutoksia ansioturvan tasoissa ja korvausasteissa on havainnollistettu kuviossa 1. Korvausasteella ilmaistaan työttömyysetuuden suuruutta tuen saajaan aiempaan palkkatasoon verrattuna. Esimerkiksi jos aiemmin 2 000 euroa kuukaudessa ansainnut henkilö saisi ansiosidonnaista päivärahaa 1 200 euroa kuukaudessa, olisi korvausaste  $1\,200 / 2\,000 = 0,6$ . Kuvaajissa näkyvistä taitekohdista voi huomata, kuinka tietyn rajan ylittävät tulot kasvattavat päivärahaa suhteellisesti huomattavasti vähemmän.

Ansiopäivärahan tasoa on perusosan vuotuisen indeksikorotusten lisäksi muutettu neljästi. Vuonna 2002 päivärahän laskukaavassa käytettävää suurempaa prosenttilukua kasvatettiin 42 prosentista nykyiseen 45 prosenttiin ja perusturvaa nostettiin hieman. Vuonna 2012 perusturvaa korotettiin noin 17 prosentilla. Perusturvan

**Kuvio 1** Ansiopäivärahan korvausasteet (vasemmalla) ja tasot (oikealla) eri palkkatasoilla vuosina 2000–2017. Päivärahat on muunnettu vuoden 2017 tasoon kansaneläkeindeksin avulla.



korotukset vaikuttavat ansiopäivärahan suuruuteen perusosan kautta. Vuosien 2002 ja 2012 muutokset nostivat päivärahaa kaikilla palkkatasoilla. Lisäksi päivärahan laskukaavan taitekohtaa on siirretty kahdesti, mikä on vaikuttanut lähinnä suhteellisen korkeapalkkaisten henkilöiden päivärahoihin. Vuonna 2010 raja nostettiin 90-kertaisesta perusosasta 105-kertaiseksi, ja vuonna 2015 se laskettiin nykyiseen 95-kertaiseen perusosaan. Lisäksi perusosan tasokorotus vuonna 2012 nosti selvästi taitekohtaa, kuten kuvioista voi nähdä.

### Pitkään työhistoriaan perustuva korotus

Pitkän työhistorian perusteella maksettava korotusosa otettiin käyttöön ensimmäisen kerran vuonna 2003. Se korvasi samaan aikaan lakkautetun erorahan, joka oli suunnattu pitkän työuran jälkeen irtisanotuille henkilöille. Työtön oli oikeutettu korotettuun päivärahaan, jos hänet oli irtisanottu tuotannollisista tai taloudellisista syistä, hänellä oli vähintään 20 vuotta työhistoriaa ja hän oli ollut työttömyyskassan jäsenenä vähintään viisi vuotta. Korotetun ansio-osan määrittelyssä käytettiin korkeampia prosent-

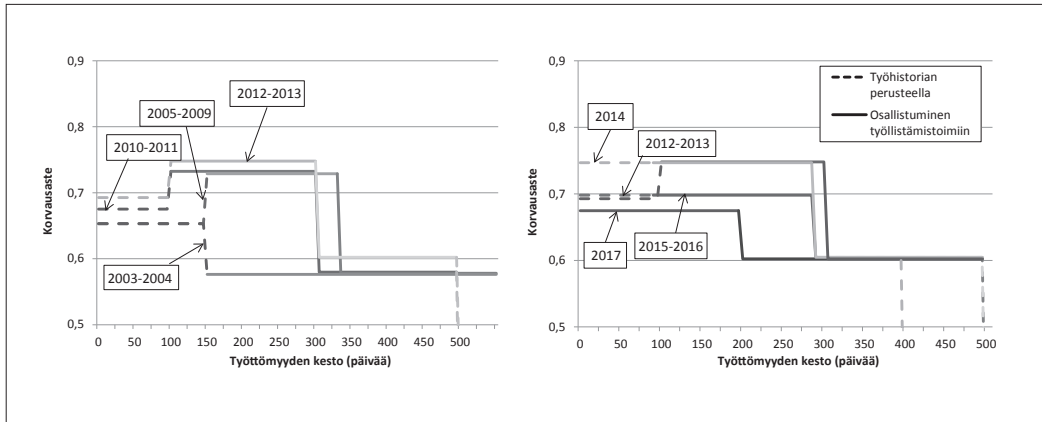
teja 55 ja 32,5 tavanomaisten prosenttien 45 ja 20 asemasta, ja sitä maksettiin korkeintaan 150 päivän ajan.

Vuonna 2010 korotusosan tasoa nostettiin hieman (ansio-osan prosentit 57,5 ja 35), mutta enimmäiskestoja lyhennettiin 50 päivällä 100 päivään. Vuosina 2010–2013 korotusta maksettiin väliaikaisesti myös työttömille, joilla oli 3-19 vuotta työhistoriaa, joskin heille korotusta maksettiin ainoastaan 20 päivän ajan. Vuonna 2014 korotusosan tasoa jälleen korotettiin (ansio-osan prosentit 65 ja 37,5) ja enimmäiskestoja lyhennettiin 10 päivällä 90 päivään. Vuonna 2015 korotusosan tasoa leikattiin (ansio-osan prosentit 58 ja 35) ja vuoden 2017 alussa työhistoriaan sidottu korotusosa lakkautettiin kokonaan.

### Aktivointitoimiin osallistumisen perusteella maksettava korotus

Vuonna 2005 voimaan astuneen muutosturvan myötä ansiopäivärahaa oli mahdollista saada korotettuna tietyin ehdoin aktivointitoimenpiteisiin osallistumisen ajalta, jolloin ansio-osan suuruus laskettiin prosentteilla 65 ja 37,5. Muutosturvan ansio-osan pääsääntöisenä edellytyksenä oli, että työtön oli irtisanottu tuotannol-

**Kuvio 2** Ansioturvan korotusosia vastaavat korvausasteet vuosina 2003–2013 (vasemmalla) ja 2012–2017 (oikealla) henkilölle, jonka työttömyyttä edeltänyt kuukausipalkka oli 2 500 euroa. Työttömän on oletettu saavan ensin pitkän työhistorian perusteella maksettavaa korotusosaa maksimiajan, jonka jälkeen hän siirtyy aktivointitoimien ajalta maksettavalle korotusosalle maksimijaksiksi. Työvoimapolitiittiselle koulutustuella, joka lakkautettiin 2010, ei ollut enimmäiskestoä. Korvausasteiden taustalla olevat päivärahat on laskettu vuoden 2017 rahassa.



lisistä tai taloudellisista syistä, hänellä oli vähintään kolme vuotta työhistoriaa ja hänelle oli laadittu työllistymissuunnitelma. Lisäksi korotus voitiin myöntää muutamissa tähän verrattavissa olevissa tapauksissa, kuten määräaikaisen työsuhteen päättymisen jälkeen, jos henkilö oli ollut vähintään kolme vuotta määräaikaisissa työsuhteissa samaan työnantajaan viimeksi kuluneiden 42 kuukauden aikana. Kaikissa tapauksissa työnhakijan oli esitettävä pyyntö työllistymissuunnitelman laatimisesta työvoimaviranomaisille viimeistään 30 päivän kuluessa työsuhteen päättymisestä.

Korotusta maksettiin toimenpiteiden ajalta, joista oli sovittu työllistymissuunnitelmassa, kuitenkin korkeintaan 185 päivän ajalta. Muutosturvan korotusjaksoon voitiin sisällyttää myös 20 päivää itsenäistä työnhakua työllistymissuunnitelman laatimisen jälkeen. Mikäli henkilö oli oikeutettu samanaikaisesti sekä pitkän työuran perusteella maksettavaan korotusosaan että muutosturvan ansio-osaan, hänen päivärahasa määriteltiin muutosturvan laskukaavalla (joka johti korkeampaan päivärahaan), mutta saadut korotetut päivärahat laskettiin mukaan kummankin korotustyyppin maksimikeston.

Vuonna 2010 korotuksen sääntöjä muokattiin. Muutosturvan ansio-osan enimmäiskestoä pidennettiin 15 päivällä 200 päivään, mutta korotusta ei enää maksettu omatoimisen työnhaun ajalta. Samalla korotettua päivärahaa alettiin maksaa sovittujen aktivointitoimien ajalta kaikille työttömille. Tosin korotusosa oli hieman alhaisempi (ansio-osan prosentit 57,5 ja 35) niille, jotka eivät täyttäneet aiempia ehtoja työttömyyden alkamisesta ja työhistorian pituudesta.

Vuonna 2014 erillisestä muutosturvan ansio-osasta luovuttiin ja työllistämistöimenpiteiden ajalta maksettavan korotuksen suuruus yhdenmukaistui, minkä jälkeen kaikille sovittuihin aktivointitoimiin osallistuville korotettu ansio-osa määriteltiin prosenteilla 65 ja 37,5. Jo seuraavana vuonna korotusosan tasoa hieman leikattiin (ansio-osan prosentit 58 ja 35) ja tasoa laskettiin edelleen vuoden 2017 alussa (ansio-osan prosentit 55 ja 25).

### Korotusosien yhteisvaikutus

Kuviossa 2 havainnollistetaan yllä kuvattuina muutoksia päivärahan korotuksissa. Kuvaajat esittävät ansioturvan korvausasteita eri vuosina työttömälle, jonka aiempi palkka oli 2 500 euroa

kuukaudessa. Henkilö on oikeutettu korotuksiin sekä pitkän työhistorian että työllistämistoimiin osallistumisen perusteella, ja molempia korotuksia maksetaan hänelle niiden enimmäiskeston ajan. Ensin henkilö saa työhistorian perusteella maksettavaa korotettua päivärahaa enimmäisajan, minkä jälkeen hänelle maksetaan työllistämistoimien ajalta maksettavaa korotusta enimmäisajan. Kuvion vasen puoli esittää korvausasteet vuosina 2003–2013 (alkaen siitä, kun korotukset otettiin ensimmäisen kerran käyttöön) ja kuvion oikea puoli vuosina 2012–2017.

Kuvioista nähdään, että korotetut päivärahat ovat huomattavan suuria verrattuna tavanomaiseen ansiopäivärahaan. Korotettuja päivärahoja on voinut saada huomattavan pitkän ajan vuosina 2005–2016, jolloin molemmat korotukset olivat voimassa. Vuoden 2012 nousu korvausasteissa johtuu perusosan korotuksesta. Korotusosien tasot yhdenmukaistettiin vuonna 2014, jolloin myös korotusosien yhteisvaikutus ansioturvan anteliaisuuteen oli korkeimmillaan. Seuraavana vuonna alkaneiden heikennysten myötä korotusosien merkitys on supistunut huomattavasti vuoteen 2017 mennessä.

## Soviteltu päiväraha

Työttömän on mahdollista tehdä jonkin verran osa-aikaista työtä tai lyhytkestoista kokoaikaista työtä, jolloin ansiopäiväraha maksetaan soviteltuna. Soviteltu päiväraha lasketaan vähentämällä täydestä ansiopäivärahasta puolet kuukaudessa ansaitun työtulon määrästä, joka ylittää 300 euron suojaosan. Esimerkiksi jos henkilön osa-aikaiset tulot ovat 1 300 euroa kuukaudessa, hänen päivärahoihinsa tehtävä vähennys on 500 euroa kuukausitasolla. Lisäksi työtulojen ja sovitellun päivärahan yhteismäärä ei saa ylittää täyden päivärahan määrittelyssä käytettyä kuukausipalkkaa.

Sovittelun päivärahan saamisen ehtona on, että päivärahan saajan työaika on korkeintaan 80 prosenttia alan enimmäistyöajasta ja että kokoaikaisen työsuhteen pituus on korkeintaan kaksi viikkoa. Soviteltu päiväraha kuluttaa päiväraha-

kauden enimmäiskesto tavallista hitaammin. Esimerkiksi jos soviteltu päiväraha on puolet täydestä ansiopäivärahasta, niin jokainen sovitellun päivärahan maksupäivä lyhentää päivärahakautta puolella päivällä. Sovittelun päivärahan yhteydessä tapahtuva työskentely kartuttaa myös työssäoloehtoa, mikäli viikoittainen työaika on yleensä vähintään 18 tuntia (työssäoloehdon normaalien vaatimusten mukaisesti). Koska päivärahan suuruus määritellään uudestaan työssäoloehdon täyttyessä, voi tämä johtaa siihen, että osa-aikainen työskentely johtaa päivärahan tarkistamiseen alaspäin. Suuret pudotukset on kuitenkin estetty säännöllä, jonka mukaan uudelleenmääritellyn päivärahan pitää olla vähintään 80 prosenttia aiemmasta päivärahasta, mikäli määrittely tapahtuu ennen päivärahaikauden päättymistä.

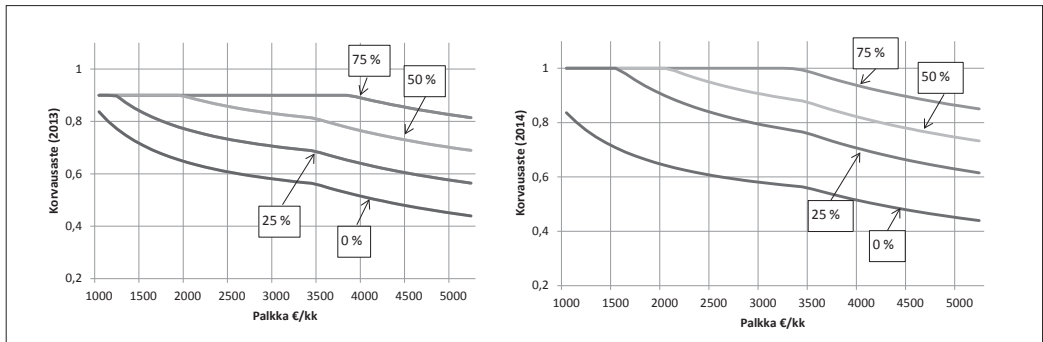
2000-luvulla soviteltuun päivärahaan on tehty vain muutamia muutoksia. Vuonna 2003 päivärahaan oikeuttavan lyhytaikaisen kokoaikatyön pituutta lyhennettiin neljästä viikosta nykyiseen kahteen viikkoon. Vuonna 2012 osittaisen työllistymisen tuntiraja nostettiin 75 prosentista alan enimmäistyöajasta nykyiseen 80 prosenttiin. Käytännössä muutos mahdollisti sen, että soviteltua päivärahaa voitiin maksaa henkilöille, jotka tekevät nelipäiväistä työviikkoa.

Nykyinen 300 euron suojaosa otettiin käyttöön vuonna 2014. Lisäksi sovitellun päivärahan ja työtulojen yhteissumman raja nostettiin vastaamaan päivärahan määrittelyssä käytettyä kuukausipalkkaa, kun aiemmin raja oli 90 prosenttia tästä palkasta. Näiden muutosten vaikutuksia havainnollistetaan kuviossa 3, jossa kuvataan sovitellun päivärahan ja työtulojen kokonaismäärää suhteessa työttömyyttä edeltäneeseen palkkatasoon ennen ja jälkeen vuoden 2014 muutoksia. Kuviossa korvausasteet on laskettu eri palkkatasoille tapauksissa, jossa osa-aikatyötä tekevän henkilön uusi palkka on joko 25, 50 tai 75 prosenttia hänen entisestä palkasta.

Sovittelun aikaiset korvausasteet suhteessa kokoaikaisen työttömän (palkkatulo 0 %) korvausasteisiin olivat varsin korkeat jo ennen



**Kuvio 3** Sovitellun ansiopäivärahan ja työtulojen korvausasteet ennen (vasemmalla) ja jälkeen (oikealla) vuoden 2014 muutoksia henkilölle, jonka osa-aikatyön tulot ovat 25, 50 tai 75 prosenttia täyden päivärahan perusteena olevasta palkasta. Korvausasteiden taustalla olevat päivärahat on laskettu vuoden 2017 rahassa.



uudistusta. Uudistuksen jälkeen ne nousivat vielä melkoisesti. Esimerkiksi osa-aikaisen työttömän, jonka edellinen kuukasipalkka oli 2 500 euroa ja jonka nykyisen osa-aikatyön palkka on puolet tästä, korvausaste ennen uudistusta oli 0,86. Suojaosan käyttöönoton myötä korvausaste nousi peräti 0,95:een.

Myös tulokaton nosto 100 prosenttiin työttömyyttä edeltäneestä palkkatasosta on nostanut korvausasteita suojaosan lisäksi. Ennen uudistusta 90 prosentin tulokatto tuli usein vastaan henkilöillä, joiden osa-aikaiset tulot olivat 50 prosenttia tai enemmän aiemmasta palkkatasosta. Nykyisin onkin suhteellisen helppoa saavuttaa työttömyyttä edeltänyt tulotaso sovitellun päivärahan ja osa-aikaisen työskentelyn avulla.

### Todelliset korvausasteet

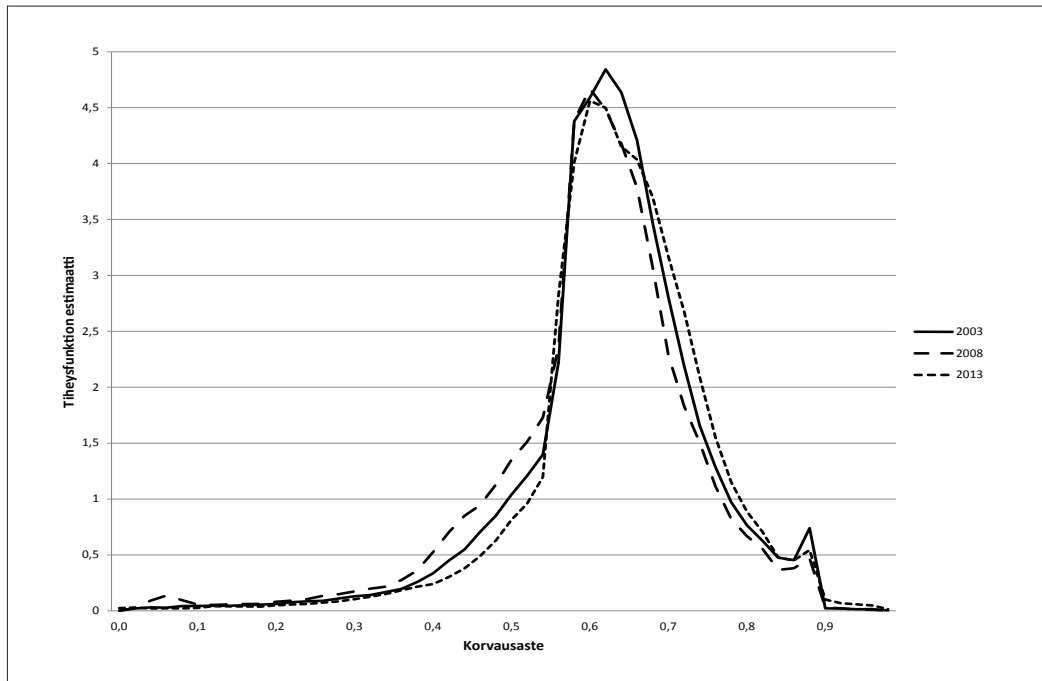
Työttömien työnhakijoiden aiempien palkkojen jakauma vaikuttaa siihen, miten muutokset päivärahan ehtoissa näkyvät toteutuneissa päivärahoissa. Kuviossa 4 on toteutuneiden korvausasteiden jakauma vuosina 2003, 2008 ja 2013. Suurimmalla osalla päivärahasaajista korvausaste on tarkasteluvuosina ollut välillä 0,6-0,7. Osalla tuensaajista korvausaste on selkeästi alhaisempi, johtuen esimerkiksi muiden etuuksien tai työtulojen vaikutuksesta päivärahan määrään. Lisäksi pienellä ryhmällä pienitu-

loisia päivärahasaajia korvausaste oli tasan 0,9, mikä vastaa päivärahan suuruudelle asetettua enimmäismäärää suhteessa aiempaan palkkaan. Selkein ero eri vuosien välillä näkyy alhaisten korvausasteiden suhteellisessa osuudessa. Tämä puolestaan selittyy sillä, että korkeapalkkaisten henkilöiden korvausasteet ovat alempia ja suurituloisten päivärahasaajien osuus on vaihdellut vuosien välillä. Lisäksi päivärahan laskennassa käytettyjen prosentiosuuksien taitekohdan siirtyminen on vaikuttanut korkeampipalkkaisten korvausasteisiin.

### Ansioturvan anteliaisuus yli ajan

Seuraavaksi arvioimme edellä kuvattujen muutosten vaikutuksia ansioturvan ”anteliaisuuteen”, joka on epämääräinen käsite ja viimekädessä määrittelykysymys. Mittaamme ansioturvan anteliaisuutta laskemalla, kuinka suureen kokonaissummaan ansiosidonnaisia työttömyysetuuksia keskimääräinen työttömyyskassan jäsen olisi ollut oikeutettu, jos hänelle olisi myönnetty kaikki hänelle kuuluvat tuet ja korotukset niiden enimmäiskeston ajaksi työttömyyden alkamisvuoden sääntöjen mukaan. Koska keskitymme ansiosidonnaisiin työttömyysetuuksiin, perusturva ei huomioida. Toisin sanoen henkilö, joka ei ole oikeutettu ansioturvaan (koska hän ei työttömyysjakson alkaessa täyttänyt työssäolohtoa eikä hänellä ollut

**Kuvio 4.** Korvausasteiden jakaumat (Kernel-estimaatit) vuosina 2003, 2008 Ja 2013. Korvausasteet on laskettu Finanssivalvonnan etuudensaajarekisterin tietojen avulla.



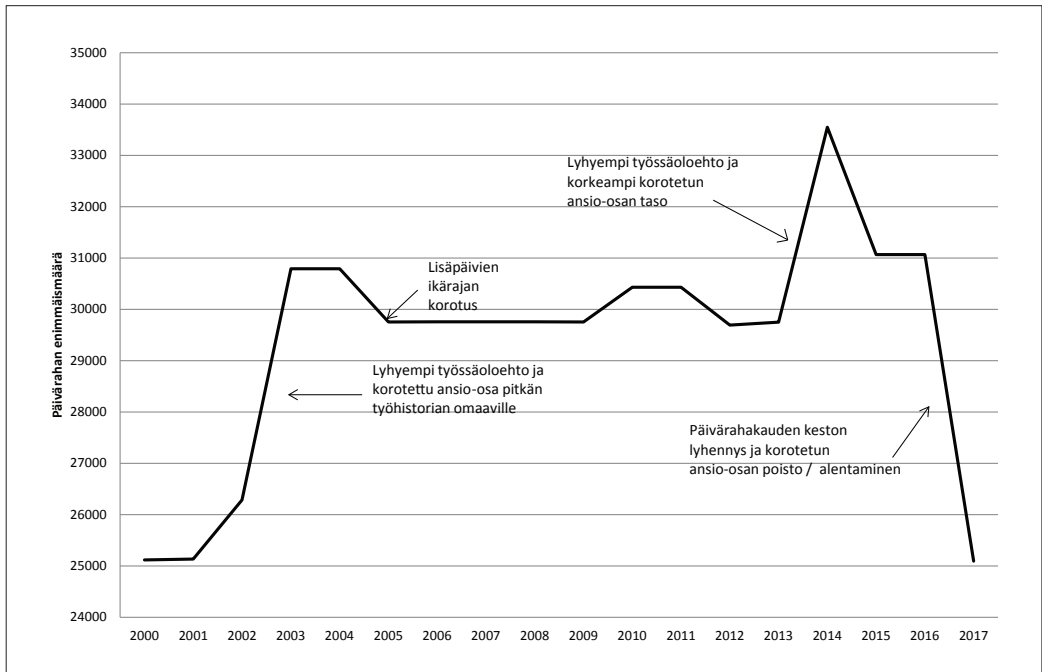
käyttämättömiä ansiopäivärahoja edellisistä työttömyysjaksoista tai koska hänen ansioturvasa enimmäiskausi päättyi), ei saa laskelmissa mitään tuloa.

Kuviossa 5 on esitetty ansiosidonnaisten päivärahojen keskimääräinen enimmäismäärä eri vuosien säädöksillä tietyille työttömien populaatiolle, joka pysyy samana jokaisena tarkasteluvuotena. Populaatio sisältää työttömyyskassojen jäsenet, jotka joutuivat työttömiksi vuoden 2009 aikana vähintään neljän viikon pituisen työjakson päättymisen vuoksi. Populaatiosta on rajattu pois henkilöt, jotka työttömyyttä edeltäneiden 28 kuukauden aikana olivat toimineet yrittäjinä, olleet palkkatuetussa työssä tai olleet merkittävässä määrin työmarkkinoiden ulkopuolella. Näiden teknisten rajausten tarkoituksena on helpottaa työssäoloheitoon mukaan luettavien työviikkojen lukumäärän arvioimista Eläketurvakeskuksen työsuhdetietojen perusteella.

Kunkin vuoden ansiosidonnaisten työttömyyssetuuksien maksimimäärä on laskettu jokaiselle populaatioon kuuluvalle henkilölle olettaen, että hänen työttömyysjaksonsa alkaa kyseisenä vuonna ja että kyseisen vuoden säännöt pysyvät voimassa koko työttömyysjakson ajan (eli kunnes henkilö on saanut nostettua kaikki ansiosidonnaiset etuudet, joihin hän on oikeutettu). Keskiarvo etuuksien maksimimääristä kuvaa populaation keskimääräisen työttömän tilannetta tietyn vuoden sääntöjen voimassaoloaikana.

Kuviosta 5 nähdään, että ansioturva muuttui anteliaammaksi vuosina 2002–2014. Muutaman viime vuoden aikana ansioturvan anteliaisuus on kuitenkin laskenut nopeasti takaisin 2000-luvun alun tasolle. Selkeimmin erottuvia muutoksia ovat vuosien 2003, 2014 ja 2017 lakiuudistukset, jotka kaikki vaikuttivat useampaan kuin yhteen ansioturvajärjestelmän komponenttiin. Ansioturvan anteliaisuutta ovat kohottaneet eri-

**Kuvio 5.** Ansiosidonnaisten työttömysetuuksien maksimimäärä keskimääräiselle työttömälle vuosina 2000–2017. Laskelmissa on hyödynnetty Finanssivalvonnan, Kansaneläkelaitoksen, Eläketurvakeskuksen sekä työ- ja elinkeinoministeriön rekisteritietoja.



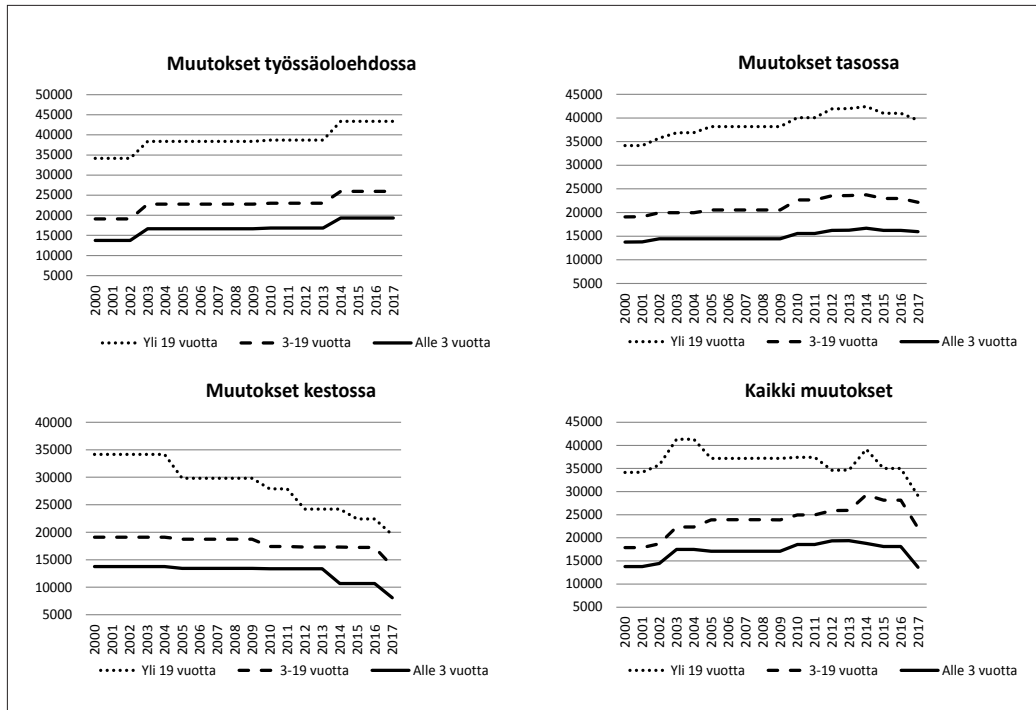
tyisesti työssäoloehdon lyhentyminen vuosina 2003 ja 2014, minkä seurauksena suurempi osa työttömistä on uusiutunut päivärahaoikeutensa. Vuoden 2017 jyrkkä pudotus selittyy pitkälti päivärahakauden enimmäiskeston lyhentämisellä 100 päivällä, mikä kohdistui lähes kaikkiin työttömiin. Vuosittaiset muutokset lisäpäivien ikärajoissa ja korotusosissa ovat vaikuttaneet kokonaiskuvaan vähemmän, koska ne ovat joko kohdistuneet suhteellisen pieneen osaan työttömistä tai yksittäisten muutosten suuruusluokka on ollut vaatimatonta.

Kuviossa 6 on eritelty työssäoloehdon pituuden, päivärahojen tasojen ja päiväraha-kausien enimmäiskestojen muutosten vaikutukset, kun työttömien populaatio on jaettu kolmeen osajoukkoon työhistorian mukaan. Työhistoriaan perustuvat kategoriat vastaavat jaottelua, jota ansioturvajärjestelmässä on käytetty useimpien korotusosien kohdistamisessa. Ylävasemmalla olevassa kuviossa havainnollis-

tetaan työssäoloehdon muutosten vaikutuksia, kun päivärahojen tasot ja enimmäiskestot on kiinnitetty vuoden 2000 tasoon. Työssäoloehdon lyhennykset ovat nostaneet päivärahojen enimmäismäärää, koska suurempi osa työttömistä on uusiutunut päivärahakautensa. Vaikutukset ovat kohdistuneet tasaisesti eri työhistoriaryhmiin.

Yläoikealla olevassa kuviossa on päivärahojen tasoissa (ml. korotusosissa) tapahtuneiden muutosten vaikutukset, kun työssäoloehdon pituus ja päivärahakauden enimmäiskesto on pidetty vuoden 2000 tasolla. Vuosien 2002 ja 2012 korotukset vaikuttivat kaikkiin työttömiin. Vuosien 2010 ja 2015 muutokset kohdistuivat työttömiin, joiden aiempi palkkataso oli suhteellisen korkea. Kaiken kaikkiaan päivärahojen tasomuutokset ovat vaikuttaneet erityisesti pitkän työhistorian omaaviin työttömiin. Tämä johtuu siitä, että iso osa muutoksista on koskenut ansiopäivärahan korotusosia, joiden edellytyksenä on ollut juuri pitkä työhistoria. Muiden

**Kuvio 6.** Ansiosidonnaisten työttömyysetuuksien maksimimäärä keskimääräiselle työttömälle työhistorian pituuden (enintään 3, 3-19 ja yli 19 vuotta) mukaan vuosina 2000–2017. Tarkasteltaessa työssäoloehdon, päivärahojen tason tai keston muutoksia on ansioturvan muut komponentit kiinnitetty vuoden 2000 tasoon. Laskelmissa on hyödynnetty Finanssivalvonnan, Kansaneläkelaitoksen, Eläketurvakeskuksen sekä työ- ja elinkeinoministeriön rekisteritietoja.



työttömien osalta kuviossa erottuvat vuoden 2010 muutokset, jolloin 3-19 vuotta työskennelleet pääsivät sekä työhistorian että työllistämistoimien perusteella maksettujen korotusten piiriin, joskin huonommilla ehdoilla kuin pidemmän työhistorian omaavat.

Alavasemmalla olevassa kuviossa työssäoloehto ja päivärahojen suuruus on vakioitu vuoden 2000 tasoon. Kuviosta nähdään, että muutokset päiväraha-kausien enimmäiskestoissa ovat vaikuttaneet erityisen voimakkaasti pitkän työuran tehneisiin työttömiin, koska ansioturvan lisäpäivien ikärajaa on nostettu 2000-luvulla kolmesti. Ikärajan korotusten jälkeen yhä harvempi ikääntynyt on ollut oikeutettu lisäpäiviin ja siten joutunut tyytymään normaaliin päiväraha-kauteen. Nuorempiin työttömiin ovat vaikuttaneet päiväraha-kauden enimmäiskeston lyhennykset

vuosina 2014 ja 2017, joista ensimmäinen koski enintään kolmen vuoden työhistorian omaavia ja jälkimmäinen kaikkia alle 58-vuotiaita.

Keskimääräisten muutosten taustalla on paljon vaihtelua myös eri työhistorian omaavien ryhmien sisällä. Työttömät, jotka ovat työssäolo-ehdojen höllentymisen myötä uusineet ansiosidonnaisen päiväraha-kautensa, ovat tyypillisesti oikeutettuja huomattavasti suurempaan päivärahan kokonaismäärään kuin 2000-luvun alussa. Toisaalta suurin osa sellaisista työttömistä, jotka olivat oikeutettuja ansiosidonnaisen päivärahan enimmäiskeston vuonna 2000, ovat oikeutettuja alhaisempaan päivärahan kokonaismäärään vuonna 2017. Muutokset ovat vaikuttaneet erityisesti ikääntyneisiin työttömiin, joiden saatavilla olevaa päivärahan kokonaismäärää lisäpäivien ikärajan korotukset ovat laskeneet huomattavasti.

## Lopuksi

Olemme kuvailleet keskeiset 2000-luvun muutokset ansioturvan säännöissä. Muutokset ovat vaikuttaneet ansioturvan anteliaisuuteen eri tavoin, osittain kumoten toinen toisensa. Työssäoloehdon lievennykset vuosina 2003, 2010 ja 2014 ovat helpottaneet työmarkkinoille tulevien pääsyä ansioturvan piiriin sekä helpottaneet päivärahaoikeuden uusimista. Näiden uudistusten myötä ansioturva on muuttunut yksiselitteisesti entistä anteliaammaksi. Sen sijaan kaikki muutokset päiväraha-kausien kestoissa ovat heikentäneet ansioturvan anteliaisuutta. Ansioturvan enimmäiskestoja ovat lyhentäneet koulutustuen ja koulutuspäivärahan poistuminen vuonna 2010, päiväraha-kauden enimmäiskeston lyhennykset vuosina 2014 ja 2017 sekä lisäpäivien ikärajan nostot vuosina 2005, 2012 ja 2015. Muutokset päivärahojen tasoissa yhdessä uusien työhistorian pituuteen ja aktiivintitoimiin osallistumiseen sidottujen korotusosien kanssa paransivat ansioturvan tasoa vuoteen 2012 asti. Sitten suunta on kääntynyt, kun päivärahojen tasoja on leikattu vuosina 2015 ja 2017.

Kokonaiskuvan saamiseksi laskimme ansioidonnaisten työttömyysetuuksien maksimimääriä tietyille työttömien populaatiolle eri vuosien sääntöjä soveltaen. Tämän mittarin mukaan ansioturva kokonaisuudessaan muuttui anteliaammaksi vuosien 2002 ja 2014 välisenä aikana erityisesti työssäoloehdon höllennysten vuoksi. Vuosien 2015 ja 2017 heikennysten myötä ansioturvan anteliaisuus on kuitenkin pudonnut muutamassa vuodessa takaisin 2000-luvun alun tasolle.

Kokonaiskehitys kätkee alleen hieman erilaiset kehitystrendit eri työntekijäryhmien välillä. Ansioturva on muuttunut aiempaa niukemmaksi vanhimille työttömille, jotka ovat menettäneet pitkän työuran perusteella maksetun korotuksen ja joiden pääsyä ansioturvan lisäpäiville on rajoitettu melkoisesti. Työttömät, joilla on 3-19 vuotta työhistoriaa, ovat keskimää-

rin hyötynneet 2000-luvulla tehdyistä uudistuksista. Työuransa alkuvaiheessa olevien, enintään kolme vuotta työhistoriaa kartuttaneiden työttömien tilanne on suurin piirtein samalla tasolla kuin se oli 2000-luvun alussa.

Lopuksi on syytä korostaa, että ansioturvan anteliaisuus on hyvin epämääräinen käsite ja käyttämämme mittari on vain yksi monista mahdollisista mittareista. Tuloksemme riippuvat mm. työttömien populaatiosta, jolle etuussummia lasketaan, ja tämän populaation valinta on jossain määrin mielivaltaista. Teknisistä syistä johtuen tarkastelimme työttömiä, jotka olivat olleet yhtäjaksoisesti työmarkkinoilla edelliset 28 kuukautta. Tästä johtuen nuoret ja muut heikosti työmarkkinoille kiinnittyneet ryhmät ovat aliedustettuina laskelmissa. Mittarimme antanee myös turhan suuren painon päiväraha-kausien enimmäiskeston muutoksille verrattuna päivärahojen tasojen muutoksiin. Päivärahojen tasojen muutokset koskevat kaikkia työttömiä, kun taas enimmäiskestot ovat yhdentekeviä suuralle osalle työttömistä, jotka työllistyvät suhteellisen nopeasti.

### Lähteet

**Kyyrä Tomi, Hanna Pesola ja Aarne Risanan (2017).** Unemployment Insurance in Finland: A Review of Recent Changes and Empirical Evidence on Behavioral Responses. VATT Research Reports 184.

**Uusitalo Roope (2006).** Työttömyysturvan lyhyt historia, teoksessa: K. Hämäläinen, H. Taimio ja R. Uusitalo (toim.): Työttömyys - taloustieteellisiä puheenvuoroja. Palkansaajien tutkimuslaitos ja Edita.



# Joukkoirtisanottujen uudelleentyöllistyminen on Suomessa kärkitasoa<sup>1</sup>

Merja Kauhanen<sup>2</sup>

## Suomessa joukkoirtisanomisen tai toimipaikan lakkauttamisen vuoksi työnsä menettää useampi kuin OECD-maissa keskimäärin

Suomessa vuosittain keskimäärin 5,5 prosenttia vähintään vuoden samassa työpaikassa olleista menettää työnsä toimipaikan lakkauttamisen tai joukkoirtisanomisten vuoksi<sup>3</sup>. Suhdannetilanne myös vaikuttaa tähän osuuteen. Globaalin finanssikriisin alkaessa näistä syistä työnsä menettäneiden osuus nousi yli seitsemään prosenttiin. Työn menettäminen on yleisempää joukkoirtisanomisen vuoksi kuin toimipaikan lakkauttamisen seurauksena. Erityisesti lyhemmän aikaa työpaikassa olleilla ja nuoremmilla on suurempi

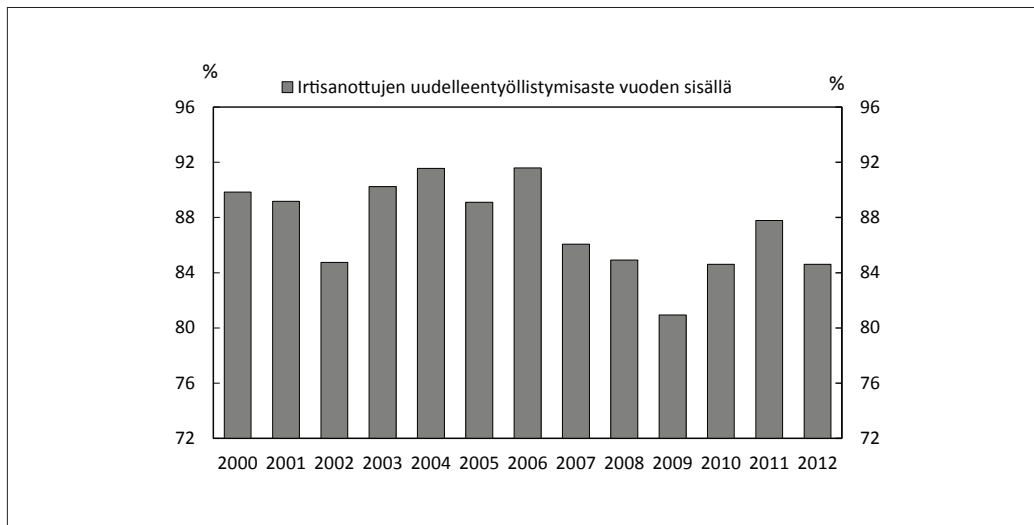
riski joutua irtisanotuksi joukkoirtisanomisen tai toimipaikan sulkemisen vuoksi, mutta globaalin finanssikriisin alkamisen jälkeen irtisanomiset ovat koskettaneet myös vanhempia työntekijöitä.

Suomessa toimipaikan lakkauttamisen tai joukkoirtisanomisen vuoksi työpaikkansa menettäneiden osuus on ollut korkeampi verrattuna muihin OECD-maihin, mutta Suomessa suurempi osa irtisanotuista myös löytää uutta työtä nopeasti. Kyselytutkimuksen mukaan lähes viisi kuudesta irtisanotusta löytää normaalioloissa uuden työn vuoden sisällä (kuvio 1). Verrattavissa olevista OECD-maista yhtä korkea uudelleentyöllistymisaste oli vain Ruotsissa.

<sup>1</sup> Tämä kirjoitus pohjautuu OECD:n raporttiin Back to Work: Finland: Improving the re-employment prospects of displaced workers, jonka laatimiseen kirjoittaja osallistui yhdessä OECD:n Ann Vourch'n kanssa OECD:n Christopher Prinzin johdolla.

<sup>2</sup> Merja Kauhanen, KTT, tutkimuskoordinaattori, Palkansaajien tutkimuslaitos

<sup>3</sup> Englanninkielinen termi tälle ryhmälle on displaced workers ja työntekijä määritetään kuuluvaksi tähän ryhmään, jos hänet on irtisanottu työpaikasta, jossa hän on ollut vähintään yhden vuoden, johtuen taloudellisista syistä kuten toimipaikan lakkauttamisesta, kysynnän vähentymisestä tai teknologian muutoksesta.

**Kuvio 1.** Irtisanottujen työllistymisasteet vuoden sisällä Suomessa 2000-2012, %

Lähde: OECD (2016, 36).

Irtisanottujen työntekijöiden välillä on kuitenkin eroja. Kuten muissa OECD-maissa, Suomessa uudelleen työllistyminen on vähäisempää yli 55-vuotiaiden ja alle 25-vuotiaiden keskuudessa. Samoin vähän koulutetuille ja työntekijäammateissa toimiville (erityisesti teollisuudessa ja rakentamisessa) uudelleen työllistyminen on vähäisempää. Jos uutta työtä ei ole löytynyt vuoden kuluessa irtisanomisesta, riski pitkittyneeseen työttömyyteen on suuri.

Irtisanomisten määrässä samoin kuin myös uudelleentyöllistymisasteessa löytyy eroja eri maakuntien välillä. Joissakin maakunnissa kuten Uudellamaalla korkea irtisanomisten määrä ei ole yhtä suuri ongelma, koska myös uudelleentyöllistymisaste on hyvin korkea. Joissakin maakunnissa kuten Varsinais-Suomessa, Satakunnassa ja Kymenlaaksossa irtisanomisten määrä on ollut verraten korkea, mutta uudelleentyöllistymisasteet ovat selvästi keskimääräistä alhaisempia.

Se, että irtisanotuista suurempi osa löytää uutta työtä nopeasti, on osoitus suhteellisen korkeasta työvoiman vaihtuvuudesta ja suomalaisten työmarkkinoiden joustavuudesta.

Työmarkkinoiden joustavuuteen vaikuttaa osaltaan työsuhdeturvalainsäädäntö, joka säätelee muun muassa yksilön irtisanomisen hyväksyttävistä perusteista, lakisääteistä irtisanomiskorvausta, irtisanomisajan pituutta sekä pakollisia menettelytapoja, joita on noudatettava ennen työntekijän erottamista. Suomessa vakituisten työntekijöiden työsuhdeturva kokonaisuudessaan (suoja yksilöllistä ja kollektiivista irtisanomista vastaan) on OECD-maiden keskitasoa. Sen sijaan suoja kollektiivisia joukkoi-rtisanomisia vastaan on selvästi alle OECD-maiden keskiarvon.

Joukkoi-rtisanomisen yhteydessä yritykset voivat tarjota irtisanottaville työntekijöille irtisanomispaketteja, joissa työntekijät saavat rahallisen korvauksen irtisanoutuessaan vapaaehtoisesti yrityksestä. Joillakin aloilla tällaiset irtisanomispaketit näyttäisivät olevan melko tavanomaisia. Vapaaehtoisesti irtisanoutuneet eivät kuitenkaan kuulu ns. takaisinottovelvollisuuden piiriin, ts. siihen, että jos yritys tietyn ajan sisällä irtisanomisesta on rekrytoimassa uutta työvoimaa, sillä on velvoite ensin työllistää irtisanotut työntekijät.



## Suomalainen lomautusjärjestelmä tarjoaa yrityksille joustavuutta ja vähentää irtisanomisia

Suomalainen lomautusjärjestelmä on todennäköisesti tärkein politiikkatoimi työpaikkojen säilyttämiseksi ja irtisanomisten välttämiseksi tilanteissa, joissa yrityksillä menee huonommin.

Suomessa työnantaja voi tilapäisesti lomauttaa työntekijän joko kokoaikaisesti tai lyhentämällä työntekijän työaikaa viikoittaisesti tai päivittäisesti. Lomautusjärjestelmä tarjoaa kaksi vaihtoehtoa (i) väliaikainen lomautus maksimissaan 90 päiväksi, kun työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti eikä työntekijälle voida tarjota muuta työtä tai koulutusta tai (ii) lomautus toistaiseksi, kun työn määrä on olennaisesti ja pysyvästi vähentynyt tuotannollisista tai taloudellisista syistä, eikä työntekijälle voida tarjota muuta työtä tai

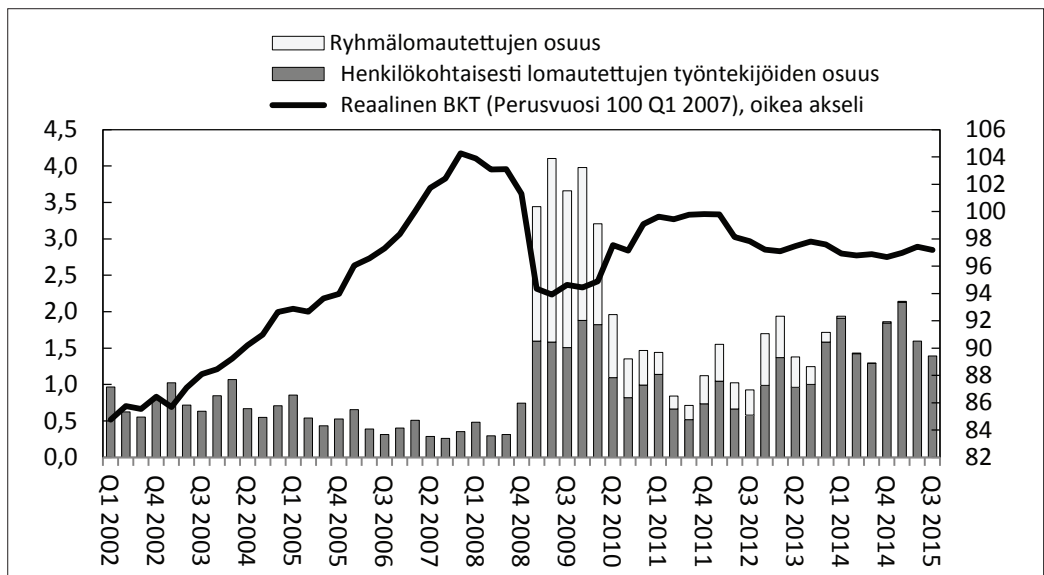
koulutusta, joka vastaisi työnantajan tarpeita. Lomautuksen aikana työntekijä saa työttömyysturva.

Suomessa yritysten on suhteellisen helppo täyttää lomautusjärjestelmän käyttöön liittyvät ehdot. Lomautuksia voi käyttää, jos tarjottava työn määrä on vähentynyt taloudellisista tai tuotannollisista syistä. Toisin kun monissa muissa maissa lomautusten käyttämisestä ei ole ehdollistettu sille, että lomautusten aikana tai tietyn ajanjakson aikana sen jälkeen yritys ei saa irtisanoa työntekijöitään tai sille, että yritys tarjoaa lomautusten aikana koulutusta työntekijöilleen.

Kuviosta 2 käy ilmi, että lomautusten käyttö kasvoi voimakkaasti globaalien finanssikriisien alkaessa Suomessa (vuosina 2009-2010), mutta taso on koko 2010-luvun säilynyt korkeampana kuin ennen finanssikriisiä.

**Kuvio 2.** Lomautusten käyttö on Suomessa säilynyt korkeammalla tasolla kuin ennen globaalia finanssikriisiä.

Henkilökohtaisesti lomautettujen ja ryhmälomautettujen työntekijöiden osuus ja reaalin BKT:n trendi, 2002-15



**Selite:** Tietoa ryhmälomautetuista ei ollut käytettävissä ennen helmikuuta 2009 ja 1.7.2013 alkaen niitä ei enää erikseen tilastoitu.

Lähde: OECD (2016, 66).

Kuinka tehokkaasti lomautusjärjestelmä on Suomessa toiminut? Hijzenin ja Martinin (2012) tutkimuksen mukaan yksilöllisten lomautusten avulla säilytettiin arviolta 95 000 työpaikkaa heinäkuun 2008 ja joulukuun 2010 välisenä aikana<sup>4</sup>.

### **Muutosturva näyttäisi toimivan paremmin suurissa joukkoirtisanomisissa**

Suomessa on kaksi erityisesti toimipaikkojen lakkauttamisen tai joukkoirtisanomisten vuoksi työpaikkansa menettäneille kohdistettua varhaisen vaiheen politiikkatoimenpidettä: muutosturva ja muutosturva.

Taloudellisista tai tuotannollisista syistä työpaikkansa menettäneiden uudelleentyöllistymisen nopeuttamiseksi ja helpottamiseksi Suomessa otettiin käyttöön vuonna 2005 muutosturva. Muutosturva tarjoaa irtisanotuille palkallista vapaata uuden työn etsimiseen, työnantajan tehostunutta tiedotusta, yhdessä henkilöstön kanssa tehtävää toimintasuunnitelmaa sekä työllistymisohjelmaa, joka laaditaan yhdessä TE-toimistojen kanssa. Palkallisen työllistymisvapaan pituus on 5-20 työpäivää ja se määräytyy työsuhteen keston ja irtisanomisajan mukaan.

Alkuvaiheessa muutosturvan piiriin kuuluivat yritysten vakituiset työntekijät (joilla on vähintään kolmen vuoden työhistoria), mutta vuonna 2009 se laajennettiin koskemaan myös määräaikaisia työntekijöitä (joilla oli vähintään kolmen vuoden työhistoria työnantajaan) sekä niihin työntekijöihin, jotka olivat olleet tai olivat väliaikaisesti lomautettuina.

Muutosturva voidaan tarjota työntekijöille, jotka on irtisanottu ja kuuluvat muutosturvan piiriin. Työnantaja maksaa viidenneksen koulutuksen kustannuksista. Käytännössä muutosturva voi olla erilaista ammatillista koulutusta, jonka kesto on vähintään kymmenen päivää. Työntekijöillä on mahdollisuus osallistua muutosturvaan yhdeksän kuukauden ajan

siitä lähtien, kun heidän työsuhteensa on päätynyt. Vuonna 2014 1000 työntekijää osallistui muutosturvaan, mikä on noin kuusi prosenttia samana vuonna työpaikkansa joukkoirtisanomisen vuoksi työpaikkansa menettäneistä.

Käytännössä nykyinen muutosturva ei näytä tarjoavan tehokkaita julkisia työllistymispalveluita (osin johtuen TE-toimistojen resurssivajeesta) ennen kuin työtön ilmoittautuu työtömäksi työnhakijaksi lukuun ottamatta niitä tapauksia, joissa erittäin laajojen joukkoirtisanomisten yhteydessä on saatu Euroopan globalisaatiorahaston tukea. TE-toimistojen resurssien vähentymisestä johtuen muutosturva näyttäisi toimivan nykyisellään vielä tehottomammin kuin mitä se toimi vielä muutama vuosi sitten.

Viime vuonna solmitussa kilpailukykysojelmassa sovittiin myös yli 30 henkeä työllistävien yritysten velvollisuudesta tarjota koulutusta irtisanotuille työntekijöilleen. Koulutuksen arvon pitää olla vähintään yrityksen keskimääräinen kuukausipalkka. Tämän voi arvioida merkittävästi lisäävän varhaisen vaiheen tukea niille irtisanotuille työntekijöille, jotka eivät ole Euroopan globalisaatiorahaston tuen piirissä. Nähtäväksi jää, kuinka hyvin tämä toimii käytännössä.

Muutosturvan tehokkuutta on myös selvitetty aiemmassa tutkimuksessa. Ålander ym. (2013) tutkimuksen mukaan muutosturvan vaikutukset ovat olleet positiivisia, mutta tutkimuksessa ei selvitetty sen kausaalivaikutuksia.

Muutosturvan toimet on kohdennettu suoraan irtisanomisen kohteeksi joutuneille työntekijöille. Suomessa valtioneuvosto voi myös nimetä alueen tai toimialan äkillisen rakennemuutoksen alueeksi tai toimialaksi (ÄRM). ÄRM:issa alueelle tai toimialalle valmistellaan alueen kuntien, elinkeinoelämän, ELY-keskuksen ja maakunnan liiton yhteistyönä äkillisen rakennemuutoksen hoitamiseen tähtäävä kasvusuunnitelma ja rahallinen tuki on lähinnä

<sup>4</sup> Luku olisi todennäköisesti ollut suurempi, jos mukana tarkastelussa olisivat olleet myös kollektiiviset irtisanomiset.

investointitukea alueelle tai toimialalle eikä irtisanotuille työntekijöille. Ajanjaksona 2007-2015 yhteensä 28 aluetta nimettiin äkillisen rakennemuutoksen alueeksi. Tutkimusta siitä, kuinka hyvin tämä tuki on onnistunut auttamaan irtisanottuja työntekijöitä, ei juurikaan ole tehty.

### Suomessa ansiosidonnainen työttömyysturva tarjoaa verrattain hyvän suojan niin maksimikestoltaan kuin tasoltaan

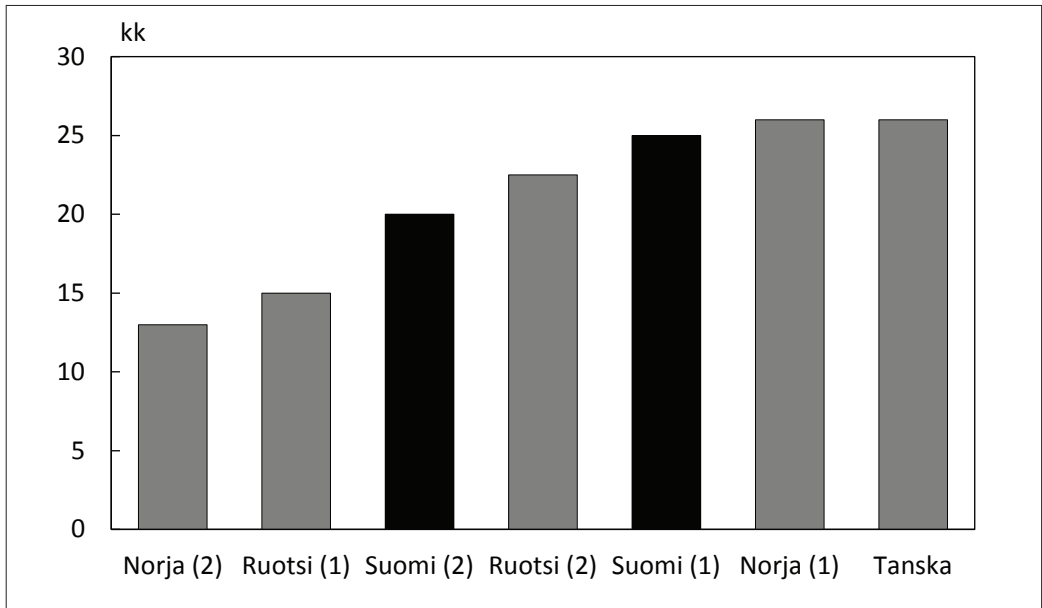
Suurin osa toimipaikkojen lakkauttamisen tai joukkoirtisanomisten vuoksi työpaikkansa menettäneistä on työttömänä jonkin aikaa työpaikkansa menettämisen jälkeen. Siksi irtisanottujen kannalta on tärkeää, kuinka hyvin työttömyysturva turvaa työttömäksi joutuneen elintasoja ja kuinka poliittikkatoimin tarjotaan tukea ja mahdollisuuksia palata nopeasti takaisin työhön.

Työttömyysturva on keskeinen osa sosiaalivakuutusta nykyaikaisessa hyvinvointivaltiossa (Landais ym. 2010). Sillä turvataan työttömäksi joutuneen elintasoja ja mahdollisuutta kulutuksen tasoittamiseen työttömyyden aikana. Jos irtisanottu pääsee ansiosidonnaisen työttömyysturvan piiriin, se tarjoaa Suomessa kansainvälisesti verrattuna verrattain hyvän suojan niin maksimikestoltaan kuin tasoltaan. Maksimikesto (ennen 1.1.2017 400/500päivää) on Suomessa ollut samaa tasoa kuin muissa Pohjoismaissa, mutta pidempi kuin OECD-maissa keskimäärin (kuvio 3). Samoin korvausaste on ollut OECD-maiden keskiarvon yläpuolella.

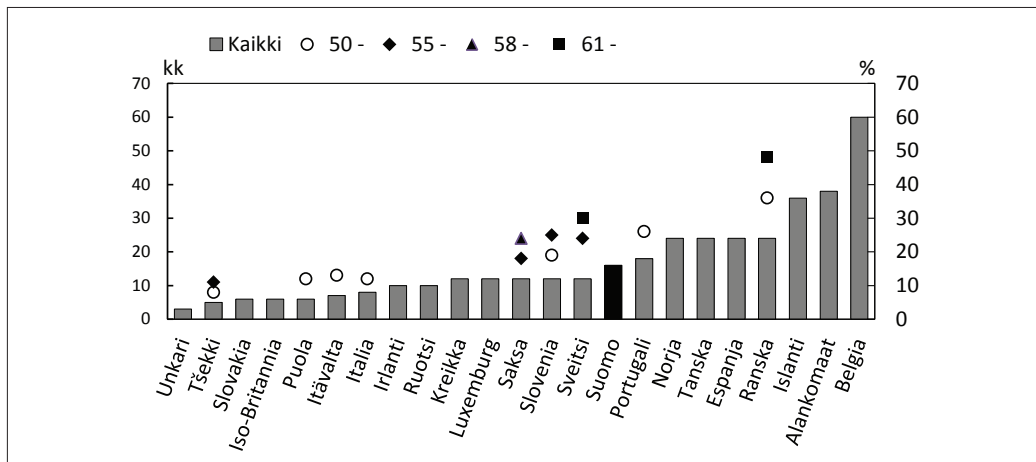
Työttömyyden alkuvaiheessa (työttömyyden kesto alle neljä viikkoa) noin 62 prosenttia työttömistä työnhakijoista saa ansiosidonnaista työttömyysturvaa, johon ryhmään vakaammin työelämään kiinnittyneet joukkoirtisanomisen tai toimipaikan lakkauttamisen seurauksena työnsä menettäneetkin enemmän kuuluvat.

**Kuvio 3.** Ansiosidonnaisen työttömyysturvan maksimipituus Suomessa on OECD-maiden keskiarvon yläpuolella

**A.** Ansiosidonnaisen työttömyysturvan maksimipituus Pohjoismaissa, 2015



**B. Ansiosidonnaisen työttömyysturvan maksimipituus OECD-maissa, 2012**



**Selite: A.** Ruotsi (2) jos työttömällä alle 18-vuotiaita lapsia, Suomi (2) jos työttömällä on alle kolmen vuoden työhistoria,

**Norja (2)** jos palkkatulot edelliseltä kalenterivuodelta olivat alle kaksi kertaa perusturvan tason (EUR 21 121).

Lähde: OECD (2016, 97).

Kaikista työttömistä työnhakijoista vuonna 2015 puolet sai ansiosidonnaista työttömyysturvaa, noin 38 prosenttia työmarkkinatukea ja vajaa 12 prosenttia peruspäivärahaa. Vanhemmilla ja korkeasti koulutetuilla työttömillä ansiosidonnaista työttömyysturvaa saavien osuudet ovat suuremmat kuin nuoremmilla ja vähemmän koulutetuilla.

Toimeentulon kannalta ongelmallisempina näyttäytyvät peruspäiväraha ja työmarkkinatuki. Niiden taso on verraten alhainen ja näky korkeana työttömien köyhyysasteena Suomessa. Viimeisen vuosikymmenen aikana työttömien keskimääräinen köyhyysaste on ollut noin 40 prosentin luokkaa, mikä on ollut noin kolminkertainen koko väestön köyhyysasteeseen verrattuna.

**Työttömyysturvan lisäpäivät turvaavat ikääntyneiden toimeentuloa mutta myös pitkittävät työttömyyttä**

Irtisanottujen ryhmässä ne ansiosidonnaista työttömyysturvaa saaneet, jotka ovat täyttäneet

60 vuotta ennen kuin heidän ansiosidonnaisen työttömyysturvan maksimikestonsa 500 päivää tulee täyteen, ovat oikeutettuja työttömyysturvan lisäpäiviin aina 65 ikävuoteen asti. Tätä kutsutaan ns. työttömyysputkeksi. Työttömyysturvan lisäpäivien tavoitteena on ollut turvata vakaampaa toimeentuloa ikääntyneille työttömille, joiden on usein vaikeampaa löytää uutta työtä verrattuna nuorempiin ikäryhmiin. Kolikon käänntöpuolena on kuitenkin se, että lisäpäiväoikeus on aiemman tutkimuksen mukaan vaikuttanut lisäpäiviin oikeutetun ikäryhmän alempaan työllisyys- ja uudelleen-työllistymisasteeseen.

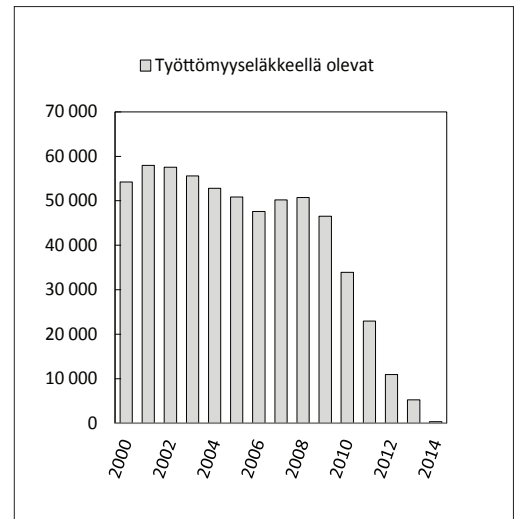
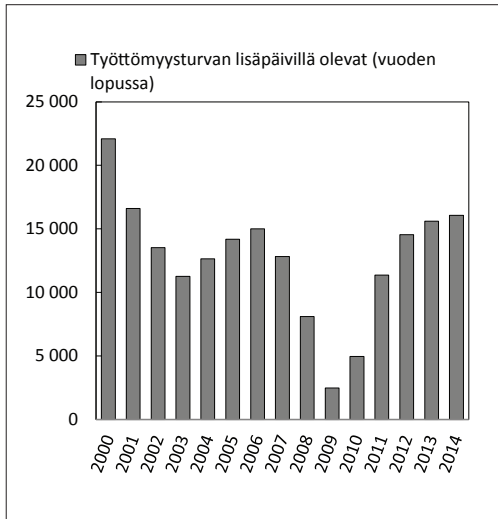
Työttömyysputken ikäraja on aiemmissa uudistuksissa nostettu useampaan kertaan, mikä on laskenut lisäpäiviin oikeutettujen työttömien määrää (kuvio 4). Erillisen työttömyyseläkkeen poistaminen ja aiemmin työttömyyseläkkeeseen oikeutettujen henkilöiden siirtäminen työttömyysturvan lisäpäiville kuitenkin käänsi työttömyysputkessa olevien määrän uudestaan nousuun vuoden 2009 jälkeen. Tämän vuoden alussa

eläkeikää nostettiin 65 vuoteen, joka on myös pidentämässä työttömyyseläkeputken kestoa.

Tämän vuoden alussa ansiosidonnaisen työttömyysturvan maksimipituutta lyhennettiin 400/300 päivään ja yli 20 vuoden työllisyshis-

torian omaavien työttömien oikeus korotettuun päivärahaan poistettiin, mutta yli 58-vuotiaiden työttömien työttömyysturvan kestoon eikä myöskään lisäpäiväoikeuteen tehty muutoksia.

**Kuvio 4.** Työttömyysturvan lisäpäivillä olevien määrä (vuoden lopun tilanne) ja työttömyyseläkkeellä olevien määrä (vuotuinen keskiarvo) 2000–2014



Lähde: OECD (2016, 102).

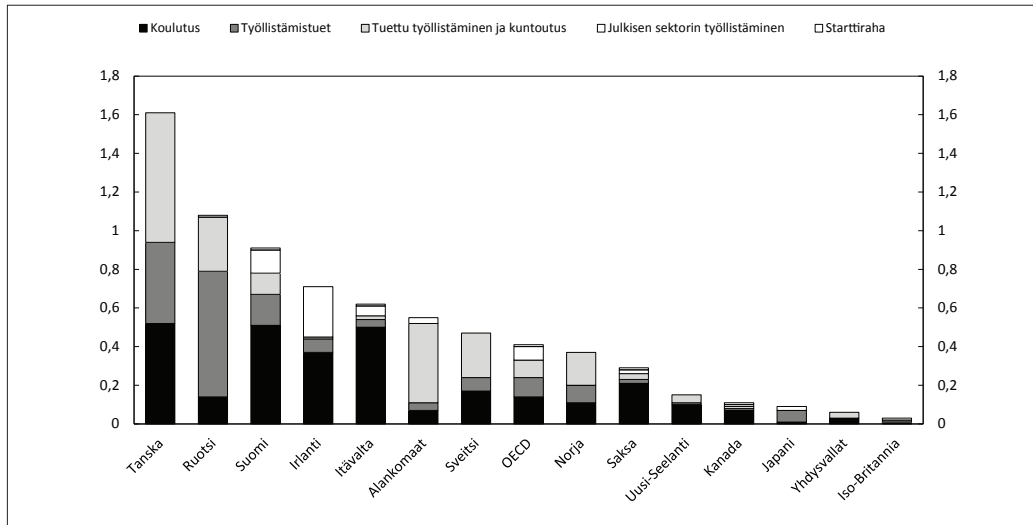
### Aktiivisen työvoimapolitiikan menot suhteessa BKT:hen ovat OECD-maiden korkeimpia...

Irtisanottujen riittävän tulotason turvaaminen työttömyyden aikana on tärkeä politiikkatavoite. Tätä pitää täydentää tehokkaiden, uudelleentyöllistymistä tukevien toimien tarjoamisella irtisanotuille työntekijöille. Sekä irtisanottujen että koko yhteiskunnan kannalta on tärkeää, että työttömyysaika jää lyhyeksi ja että estetään pitkäaikaistyöttömyyden moninaiset haitalliset vaikutukset. Uudelleentyöllistymistuki on tärkeää niille irtisanotuille työntekijöille, jotka eivät löydä uutta työtä nopeasti ja omin voimin. Suhteessa BKT:hen Suomi käyttää aktiivisen työvoimapolitiikan toimiin (ATP) enemmän

rahaa kuin useimmat muut OECD-maat: vuonna 2014 aktiivisen työvoimapolitiikan menot olivat Suomessa noin 1 prosentti BKT:stä, mikä on kolmanneksi korkein osuus Tanskan ja Ruotsin jälkeen. Suhteutettuna kunkin maan työttömyystasoonkin Suomen osuus on korkea.

Suomessa ATP-menoista noin puolet menee erilaisiin koulutustoimenpiteisiin. Suomi painottaakin aktiivisen työvoimapolitiikan toimissaan enemmän koulutusta kuin monet muut maat (kuviot 5). Työ- ja elinkeinoministeriön URA-tietokannan mukaan toimipaikan lakkauttamisen tai joukkoirtisanomisen seurauksena irtisanotut osallistuvat keskimääräistä enemmän erilaisiin koulutustoimenpiteisiin verrattuna muihin työttömien ryhmiin.

**Kuvio 5.** Aktiivisen työvoimapolitiikan toimien menot pääluokittain osuutena BKT:sta valikoiduissa maissa, 2014



Selite: Ison-Britannian osalta aineisto on vuodelta 2011 ja Irlannin osalta vuodelta 2013.  
Lähde: OECD (2016, 109).

### ...mutta työvoimapalvelut ovat olleet aliresursoituja

Julkiset työvoimapalvelut ovat keskeinen osa suomalaista työvoimapolitiikkaa ja niillä on merkittävä rooli aktiivisen työvoimapolitiikan toimenpiteiden toteuttajana toimipaikkojen lakkauttamisen ja joukkoiirtisanomisten vuoksi työpaikkansa menettäneille ja muille työttömille. Siksi sillä on suuri merkitys, kuinka hyvin julkiset työvoimapalvelut toimivat ja kuinka paljon resursseja niihin kohdistetaan. Vaikka kaikkiaan ATP-menot (BKT-osuudella mitattuna) ovat Suomessa OECD-maiden korkeimpia, niin julkisiin työvoimapalveluihin käytetyt menot ovat vain hieman OECD-maiden keskiarvon yläpuolella ja alemmalla tasolla kuin monessa muussa maassa.

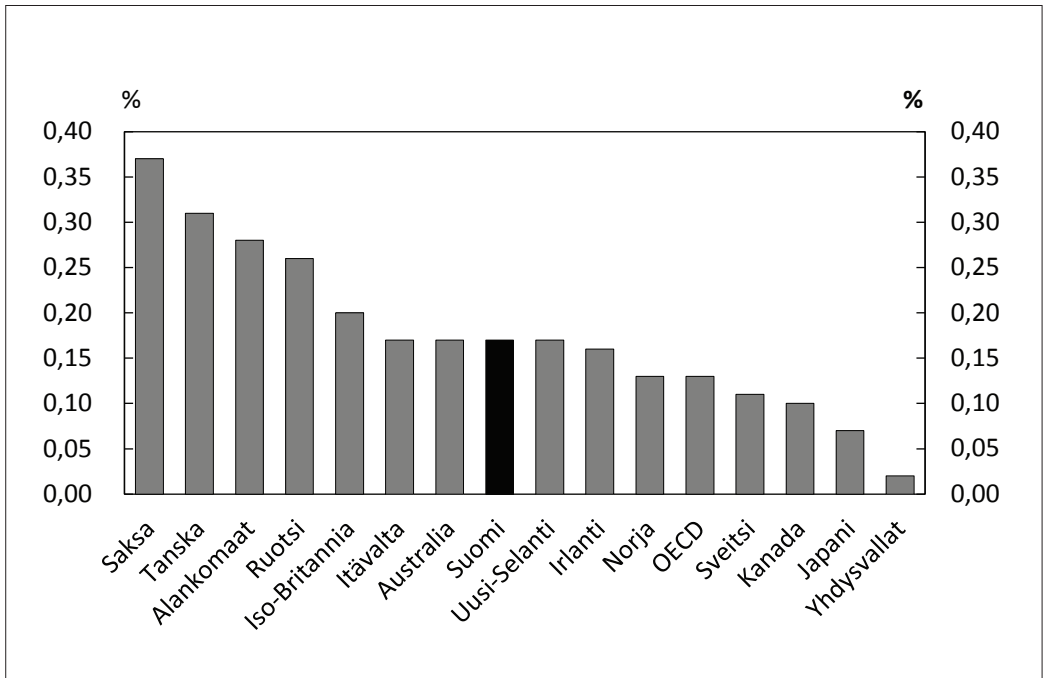
Työvoimapalvelut ovat kokeneet monia uudistuksia viimeisten kahdenkymmenen vuoden aikana (katso tarkemmin Räisänen ym. 2012 ja Aho ja Arnkil 2008). Nykyisessä mallissa työt-

tömät työnhakijat jaetaan arvioidun palvelutarpeen mukaan johonkin kolmesta palvelulinjasta: (i) työnvälityksen ja yrityspalvelujen palvelulinja helposti työllistyville, (ii) osaamisen kehittämisen palvelulinja sekä (iii) tuetun työllistämisen palvelulinja vaikeasti työllistyville. Palvelulinjasta riippuen voi olla eroja siinä, kuinka saadaan henkilökohtaisia 'face-to-face' -työvoimapalveluja ja kuinka paljon ollaan sähköisten palvelujen varassa. Helposti työllistyville tämä ei välttämättä ole ongelma, mutta niille työttömille, jotka tarvitsisivat kokonaisvaltaisempaa tukea se voi olla. Kvyvyssä käyttää sähköisiä palveluita voi olla myös eroja ja se voi asettaa eri työttömien ryhmät eriarvoiseen asemaan.

Julkisten työvoimapalveluiden tehokkuuteen vaikuttaa myös TE-toimistojen työntekijäresurssin määrä. Resurssit ovat vähentyneet, vaikka samanaikaisesti työttömien määrä on kasvanut, mikä eittämättä vaikuttaa

**Kuvio 6.** Julkisiin työvoimapolveluihin käytettävät menot ovat Suomessa pienet verrattuna ATP-menoihin.

Julkisiin työvoimapolveluihin käytetyt menot osuutena BKT:sta valikoiduissa OECD-maissa, 2014



Selite: Ison-Britannian osalta aineisto on vuodelta 2011 ja Irlannin osalta vuodelta 2013.

Lähde: OECD (2016, 110).

palveluiden toimivuuteen. Työttömien työnhakijoiden määrä yhtä TE-toimiston asiakaspalvelijaa kohti on kaksinkertaistunut viimeisen vuosikymmenen aikana noin 80 työttömästä työnhakijasta 160:een, mikä on aivan liian paljon.

Haasteena julkisille työvoimapolveluille on myös pitkäaikaistyöttömyyden kasvu viimeisten vuosien aikana. Suomessa työttömien aktiivointiaste on viime vuosina laskenut samalla kun pitkäaikaistyöttömien määrä on ollut jatkuvassa kasvussa.

Aktiivointiasteissa on myös huomattavia eroja työttömien eri ryhmien välillä. Ikääntyneet ja pitkään työttömänä olleet ovat selvästi aliedustettuina aktiivisissa toimenpiteissä, mikä voi jumiuttaa näitä työttömien ryhmiä työttömyyteen.

### Työllistämistoimien vaikuttavuudesta irtisanotuille tarvitaan lisää tutkittua tietoa

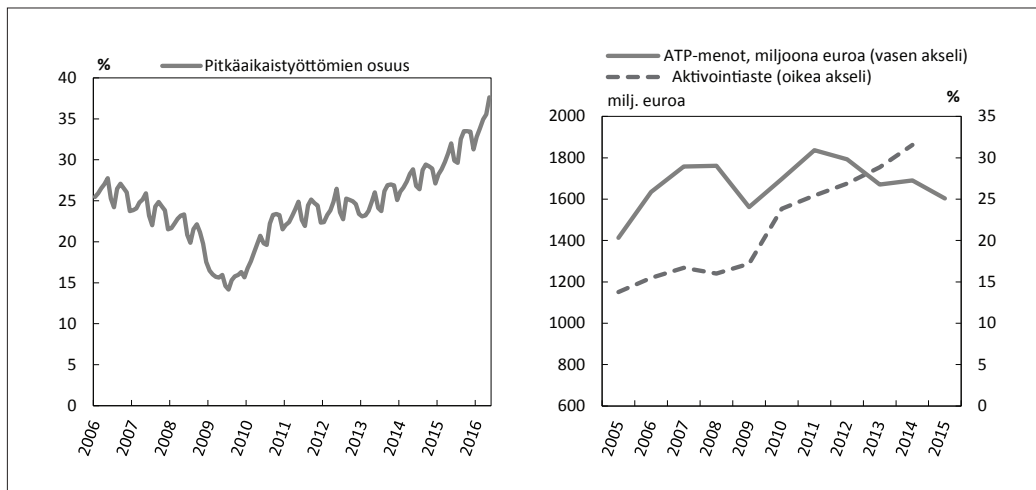
Aktiivisen työvoimapolitiikan toimenpiteiden painopiste on myös osittain muuttunut viimeisen kymmenen vuoden aikana. Merkitystään toimenpiteiden joukossa ovat kasvattaneet kevyemmät ja halvemmat toimenpiteet kuten kunnouttava työtoiminta ja työkokeilu. Vanhemmille ja vähemmän koulutetuille on kohdistettu enemmän näitä kevyempiä toimenpiteitä, jotka eivät seurantatutkimuksen mukaan ole tehokkaita toimia auttamaan työttömiä työnhakijoita palaamaan työllisyyteen (Maunu ja Sardar 2015).

Työ- ja elinkeinoministeriön URA-tietokannan mukaan toimipaikkojen lakkauttamisen tai joukkoiirtisanomisten vuoksi irtisano-

**Kuvio 7.** Aktivointiaste on laskenut samaan aikaan kun pitkäaikaistyöttömyys on kasvanut Suomessa

**A.** Pitkäaikaistyöttömien osuus, %

**B.** Aktivointiaste ja ATP-menot



Lähde: OECD (2016, 114).

tut osallistuvat muita työttömiä enemmän työvoimakoulutukseen ja omaehtoiseen opiskeluun työttömyysturvalla. Vaikuttavuustutkimusta aktiivisen työvoimapolitiikan toimien tehokkuudesta irtisanotuille työntekijöille ja muille työttömille ei juuri ole tehty ja kausaalivaikutuksia selvittävää tutkimusta toimien vaikuttavuudesta tarvitaan lisää.

**Lopuksi**

Kaikkiaan Suomessa on hyviä politiikkakeinoja vastata talouden rakennemuutokseen ja auttaa taloudellisista syistä irtisanottuja työntekijöitä. Vähemmän tiukka työsuhdeturva erityisesti joukkoyrityksien ja lomausjärjestelmä tarjoavat yrityksille joustavuutta vähäisin kustannuksin. Muutosturva tarjoaa myös varhaisen vaiheen tukea irtisanotuille, vaikka ‘de facto’ sitä käytetään suurten irtisanomisten yhteydessä. Ansiosidonnainen työttömyysturva tarjoaa myös kohtuullisen hyvää turvaa irtisanotuille kulutuksen tasaamiseen ja julkinen työvoimapalvelu tarjoaa työttömille tukea uuden työn etsinnässä.

Kuitenkin on olemassa politiikkahaasteita, koska kaikki työttömät eivät pääse osallisiksi samanlaisesta tuesta. Erityisesti ikääntyneillä, työntekijäammateissa toimineilla ja vähän koulutetuilla irtisanotuilla on vaikeuksia työllistyä uudelleen ja pitkäaikaistyöttömien aktivointiaste on alhaisempi kuin muilla ryhmillä. Näihin ryhmiin tulisikin kiinnittää enemmän huomiota politiikkatoimissa.

Työvoimapalveluissa ei myöskään muutosturvaa lukuun ottamatta ole juuri kiinnitetty erityishuomiota toimipaikkojen lakkauttamisen tai joukkoyrityksien lakkauttamisen vuoksi työpaikkansa menettäneisiin, jotka monessa tapauksessa eivät ole koskaan aiemmin olleet työttömänä ja joiden palvelutarpeet voivat olla erilaisia kuin esimerkiksi vaikeasti työllistettävillä työnhakijoilla. Kaikkiaan tämän ryhmän tarpeisiin tulisi vastata tehokkaammin.

Uudelleentyyöllistämistuen ja muiden ATP-toimien pitäisi myös tavoittaa nopeammin myös ne irtisanotut työntekijät, jotka hyväksyvät yritysten tarjoamat irtisanomispaketit.



## Lähteet

**Aho, S. ja R. Arnkil (2008)**, "Suomen työvoimapolitiikan ja työvoimapalvelujen kehityksen käänneet pohjoismaisessa kontekstissa"; Teoksessa Heiskanen T., Järvensivu A., Leinonen M. & S. Aho (toim.): Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen, 46–77. Tampere University Press: Tampere.

**Hijzen, A. and S. Martin (2012)**, "The Role of Short-Time Working Schemes During the Global Financial Crisis and Early Recovery", OECD Social, Employment and Migration Working Paper No. 144, December, OECD Publishing, Paris.

**Landais, C., Michailat, P. and E. Saez (2010)**, "A macroeconomic theory of optimal unemployment insurance", *NBER Working Paper*, No. 16526. <http://www.nber.org/papers/w16526.pdf> (luettu 26.2.2017).

**Maunu, T. ja P. Sardar (2015)**, "Työvoimapolitiikan palveluilta sijoittuminen vuonna 2013", TEM-analyyseja, No. 67. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74922/Tyovoimapolitiikan%20palveluilta%20sijoittuminen%20vuonna%202013.pdf> (luettu 26.2.2017).

**OECD (2016)**, Back to Work: Finland: Improving the Re-employment prospects of Displaced Workers, OECD Publishing, Paris.

**Räisänen, H., Alatalo, J., Henriksen, K.K., Israelsson, T. and S. Klinger (2012)**, "Labour Market Reforms and Performance in Denmark, Germany, Sweden and Finland", Publications of the Ministry of Employment and the Economy, Employment and Entrepreneurship 19/2012, Helsinki.

**Ålander, T., K. Sillanpää, S. Korhonen ja V. Manninen (2013)**, "Yhteistyöllä turvaa muutokseen - Muutosturvan toimintamallin vaikuttavuutta ja toimivuutta koskeva tutkimus", Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 34/2013.



# Työelämän kehittämisstrategiat ja -ohjelmat Euroopassa: mitä Suomi voisi oppia niistä?

Tuomo Alasoini<sup>1</sup>

## Johdanto

Kansallista työelämän kehittämisstrategiaa toteuttavan Työelämä 2020 -hankkeen tavoitteena on, että Suomessa on Euroopan paras työelämä vuonna 2020. Tavoitteiltaan kunnianhimoisen hanke on jatkoa suurelle joukolla aiempia valtiovallan käynnistämiä ja yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa toteuttamia hankkeita Suomen työelämän ja sen laadun kehittämiseksi. Ensimmäisinä tällaisina, ensisijaisesti työn organisointiin, työprosesseihin, työyhteisöjen toimivuuteen ja johtamiseen kohdistuneina kansallisen tason hankkeina voidaan pitää Kansallista tuottavuusohjelmaa ja Työelämän kehittämisohjelmaa (TYKE). Ohjelmat käynnistyivät vuosina

1993 ja 1996. Pitkästä aikaperspektiivistään huolimatta Suomi ei silti lukeudu Euroopassa edelläkävijöihin työelämän ohjelmallisessa kehittämisessä. Pioneerimaissa kuten Norjassa, Ruotsissa ja Saksassa ensimmäiset julkisesti rahoitetut ohjelmat työelämän kehittämiseksi käynnistyivät jo 1960- ja 1970-luvuilla.

Työn johtaminen ja organisointi kuuluvat Euroopan maissa lähes poikkeuksetta työnantajan direktio-oikeuden piiriin. Valtiovalta on ollut valmis rahoittamaan näille alueille kohdistuvia kehittämistoimia tyypillisesti vain silloin, kun asiasta on ollut yhteisymmärrys molempien työmarkkinaosapuolten kanssa ja osapuolilla on ollut valmiutta toimia keskenään yhteistyössä

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

näiden toimien edistämiseksi. Edellytyksiä tähän on viime vuosikymmeninä ollut vain verraten pienessä osassa Euroopan maita. Selvin jakolinja löytyy ohjelmahistorialtaan rikkaan Pohjois-Euroopan ja tälle vastapoolin muodostavan Etelä-Euroopan ja Keski- ja Itäisen Euroopan väliltä (esim. Brödner & Latniak 2003; Business Decisions Limited 2000; Den Hertog & Schröder 1989; Eeckelaert ym. 2012). Myös Euroopan komissio on kiinnittänyt viime vuosina huomiota Eurooppaa halkovaan kuiluun ja pyrkinyt edistämään työelämän innovatiivisen uudistamisen edellyttämää tietoisuutta, osaamista ja yhteistyöverkostoja sellaisissa maissa, joissa ei ole aiemmin ollut erityisiä strategioita tai ohjelmia työelämän kehittämiseksi. Merkittävin tähän tähdännyt hanke on toistaiseksi ollut Euroopan komission Sisämarkkinoiden, teollisuuden, yrittäjyyden ja pk-yritystoiminnan pääosaston (DG GROW) projektirahoituksen avulla vuonna 2013 käynnistynyt Euroopan työelämäinnovaatioverkosto EUWIN (Pot ym. 2016).

Artikkeli luo vertailevan katsauksen Euroopan eri maissa viime vuosikymmeninä toteutettuihin julkisesti rahoitettuihin työelämää kehittäviin ohjelmiin. Katsauksen painopiste on 2010-luvussa ja siinä, missä määrin Euroopan muiden maiden ja alueiden viimeaikaiset strategiat ja ohjelmat voisivat tarjota uusia näkökulmia myös Suomen kannalta. Tarkastelun kohteena ovat omina kokonaisuuksinaan Skandinavian maat, Saksa, Benelux-maat, Brittein saaret ja muu Eurooppa. Kiinnostavimpina vertailukohteina Suomelle nostetaan viimeaikaisen kehityksensä valossa esiin artikkelin lopussa erityisesti Norja, Tanska, Saksa, Flaami ja Skotlanti.

Maakohtaisissa kuvauksissa on käytetty lähdeviitteitä säästeliäästi. Kuvausten laadinnassa on hyödynnetty osana eurooppalaista kirjaprojektia vuonna 2016 tehtyä taustatyötä (Alasoini ym. tulossa), osana Euroopan komission rahoittamaa WORK-IN-NET-projektia vuosina 2005–08 tehtyä eri maiden strategioiden ja ohjelmien benchmarking-analyysia (Alasoini 2009b) sekä

kirjoittajan muita pitkäaikaisia kontakteja ja yhteistyösuhteita Euroopan eri maiden keskeisiin toimijoihin työelämän ohjelmallisessa kehittämisessä.

## Skandinavian maat edelläkävijöinä

Skandinavian maat niputetaan eurooppalaisissa työelämävertailuissa usein yhteen korkean työelämän laatunsa, henkilöstön hyvien osallistumismahdollisuuksien ja työmarkkinaosapuolten yhteistoiminnallisten suhteiden perusteella. Maiden lähihistoriat työelämän ohjelmallisessa kehittämisessä poikkeavat kuitenkin suuresti toisistaan.

*Norjassa* ensimmäiset työmarkkinaosapuolten yhteistyössä toteuttamat hankkeet työn uudelleen muotoilemiseksi ja työelämän demokratisoimiseksi käynnistyivät jo 1960-luvulla. Keskeisten työmarkkinaosapuolten, työantajakeskusjärjestö NHO:n ja palkansaajakeskusjärjestö LO:n tiivis yhteistyö on jatkunut tästä eteenpäin. Tärkeä virstanpylväs yhteistyömuotojen vakiintumisessa oli osapuolten vuonna 1982 solmima sopimus yritysten kehittämisestä (Gustavsen 1985). Siinä NHO ja LO sopivat siitä, kuinka ne käytännössä edistävät yritysten arvonluontikykyä keskinäisen yhteistyön avulla. Keskeinen foorumi tähän on ollut osapuolten yhdessä toteuttama HF-ohjelma. HF-ohjelman tukimuotoja, joilla osapuolet ovat edistäneet johdon ja henkilöstön kehittämis-yhteistyötä yrityksissä, ovat neuvonta, seminaaritoiminta, tutkimus- ja kehittämishankkeiden rahoitus, ennakoitutyö ja yritysten alueellisen verkostoitumisen edistäminen.

Norjassa on toteutettu HF-toiminnan rinnalla myös mittavampia julkisesti rahoitettuja t&k-ohjelmia, joissa yritysten arvonluontikykyä on pyritty edistämään yritysten johdon ja henkilöstön sekä työelämän (toiminta) tutkijoiden yhteistyönä. Maassa on vahva työelämän toimintatutkimuksen ja sosiotekninen työn suunnittelun perinne, joka kumpusi alun perin läheisestä yhteistyöstä brittitutkijoiden kanssa (Van Eijnatten 1993). Ominaista norjalai-

sille ohjelmille on viime vuosikymmeninä ollut pyrkimys hyödyntää kehittämisessä laajoja yritysten muodostamia tai vieläkin laajempia alueellisia verkostoja. Tunnetuimpia ohjelmia ovat olleet SBA (1988–93), BU (Yrityskehitys) 2000 (1994–2001), VS (Arvonluonti) 2010 (2001–07) ja Alueellisen t&k-toiminnan ja innovaatioiden rahoitusohjelma VRI (2007–17). Erityisesti kahdessa viimeksi mainitussa työelämän kehittämistoiminta on integroitunut yhä tiiviimmin osaksi alueellista innovaatiopolitiikkaa.

Norjan näkyvin erityispiirre kansainvälisessä vertailussa on työmarkkinaosapuolten läheinen ja pitkään katkeamatta jatkunut yhteistyö yritysten ja työelämän kehittämisessä. Toisena erityispiirteenä voi pitää LO:n aktiivista roolia työntekijöiden osallistumismahdollisuuksien edistämiseksi. LO on mm. pyrkinyt viime vuosina edistämään työntekijöiden roolia yritysten innovaatiotoiminnassa kehittämällä ja levittämällä yhteistyössä työelämän tutkijoiden kanssa ajatusta ”työntekijälähtöisistä (medarbejderrevet) innovaatioista” (Aasen ym. 2012; 2013).

Myös *Ruotsissa* on pitkä perinne niin yksittäisten yritysten, tutkijoiden, työmarkkinajärjestöjen kuin julkisten toimijoiden aloitteesta käynnistyneissä innovatiivisissa kokeiluissa työn organisoinnin, työympäristön, johtamisen ja työntekijöiden osallistumismahdollisuuksien kehittämiseksi. Työmarkkinaosapuolten välinen yhteistyö tällä alueella on kuitenkin vähentynyt erityisesti 1980-luvulta alkaen. Viimeiseksi varsinaiseksi kansallisen tason työelämän kehittämisohjelmaksi on maassa jäänyt vuosina 1990–95 toteutettu massiivinen Työelämärahasto-ohjelma, joka rahoitettiin työntantajilta kootulla taloudellisten suhdanteiden ylikuumenemista hillinneellä erityisverolla (Gustavsen ym. 1996). Työelämän kehittäminen on tämän jälkeen hajautunut pienempiin kokonaisuuksiin ja integroitunut yhä enemmän osaksi alue- ja innovaatiopolitiikkaa mm. rakennerahasto-ohjelmien ja vuonna 2001 perustetun Innovaatorahoituskeskus VINNOVAn ohjelmien ja tutkimushakujen kautta.

Työelämän tutkimuksen ja kehittämisen rahoitus ja organisointi on kokenut Ruotsissa viimeisen 20 vuoden aikana useita merkittäviä institutionaalisia ja organisatorisia muutoksia. Näistä eniten huomiota on saanut kansainvälisestikin hyvin arvostetun Kansallisen työelämän tutkimuslaitoksen (Arbetslivsinstitutet) lakkauttaminen vuonna 2007. Työelämän tutkimuksen aiempi jopa poikkeuksellisen vahva asema maan tutkimuspolitiikassa on ylipäätään heikentynyt parin viime vuosikymmenen aikana (Håkansta 2014).

Työn organisoinnin, työympäristön, johtamisen ja henkilöstön osallistumisen kehittämisen kysymykset ovat olleet tutkijoiden ja työmarkkinaosapuolten kiinnostuksen kohteena erityisesti 1970-luvulta lähtien myös *Tanskassa*. Maassa ei ole kuitenkaan samanlaista kansallisen tason työelämän ohjelmallisen kehittämisen historiaa kuin Norjassa tai Ruotsissa. Tanskassa on ollut erilaisia maanlaajuisia kampanjoita esimerkiksi ”kehittävän työn” edistämiseksi ja ”yksitoikkoisen työn” vähentämiseksi, mutta pääpaino työelämän kehittämisessä on ollut muita Skandinavian maita selvemmin yritys- ja toimialatasolla. Julkisen vallan rooli työelämän kehittämisessä ja sääntelyssä on ylipäätään ollut Tanskassa vähäisempää kuin Norjassa, Ruotsissa tai Suomessa.

Tanska on ollut viime vuosina Euroopan kärkimaa monella työoloja mittavalla indikaattorilla kuten oppivien organisaatiomuotojen yleisyydessä, työtyytyväisyydessä ja henkilöstön osallistumismahdollisuuksissa (esim. Eurofound 2012; 2016; Valeyre ym. 2009). Tanskan kärkijoitusta ovat tukeneet dynaaminen ja käytäntöön suuntautuva ammatillisen koulutuksen järjestelmä, työvoiman matala kynnys työpaikan vaihtoihin sekä maan hyvin hajautunut ja yhteistoinnallinen työsuuhdejärjestelmä (Kristensen & Morgan 2012). Jossain määrin yksinkertaistaen voidaan väittää, että monet asiat, joita muissa Pohjoismaissa (ml. Suomi) on pyritty edistämään viime vuosina erilaisten ohjelmien ja projektien avulla, ovat jo sellaisenaan olleet elimel-

linen osa tanskalaista työkuluttuuria. Esimerkiksi luottamusmiehet ja paikalliset ammattiosastot ovat monissa yrityksissä osallistuneet aktiivisesti yhdessä johdon kanssa tuotteiden, palvelujen, toimintatapojen ja henkilöstön osaamisen kehittämiseen (mt., 429–430). Myös Tanskassa palkansaajakeskusjärjestö LO on omaksunut viime vuosina aktiivisen roolin ”työntekijälähtöisten innovaatioiden” edistämiseksi (Høyrup ym. 2012).

### Saksan pitkä ohjelmahistoria

*Saksassa* on yli 40 vuoden mittainen yhtäjaksoinen ketju julkisesti rahoitettuja työelämää kehittäviä ohjelmia. Saksan ohjelmissa työympäristöön ja työn organisointiin liittyvät kysymykset on kiinnitetty tyypillisesti vahvemmin yhteen teknologisen kehityksen kanssa kuin vastaavissa pohjoismaisissa ohjelmissa. Ensimmäinen ohjelma Saksassa oli vuonna 1974 käynnistynyt Työelämän humanisointiohjelma (HdA). Ohjelma jatkui tällä nimellä vuoteen 1989. Tänä aikana sen sisältöä ja painopisteitä muokattiin moneen kertaan, välillä kiivaankin puolue- ja työmarkkinapoliittisen kädenväännön pohjalta. Vuosina 1989–2001 ohjelmallinen toiminta jatkui Työ ja teknologia (AuT) -nimisenä (Oehlke 2013).

2000-luvulla työelämän tutkimusta ja kehittämistä on Saksassa ohjannut kolme kansallisen tason politiikkaviitekehystä. Näistä ensimmäinen oli opetus- ja tutkimusministeriön vuonna 2001 käynnistämä ”Innovatiivinen työnmuotoilu – työn tulevaisuus” (Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit). Tätä seurasi ministeriön vuonna 2007 käynnistämä uusi viitekehys nimeltään ”Työtä, oppimista ja osaamista kehittämässä: innovaatiovalmiudet nykyajan työelämässä” (Arbeiten – Lernen – Kompetenzen entwickeln: Innovationsfähigkeiten in einer modernen Arbeitswelt). Uusin viitekehys on vuosina 2014–20 toteutettava ”Tulevaisuuden tuotanto-, palvelu- ja työelämäinnovaatiot” (Innovationen für die Produktion, Dienstleitung und Arbeit

von morgen), jonka kokonaisbudjetti on miljardi euroa.

Osana uutta viitekehystä toteutetaan ”Työn tulevaisuus” (Zukunft der Arbeit ZdA) -niminen kokonaisuus, jonka kohteena on nimenomaan tulevaisuuden työelämäinnovaatiot (BMBF 2016). ZdA kehittää ja levittää tutkimus- ja kehittämisprojektein uusia konsepteja ja menetelmiä, jotka auttavat suunnittelemaan ja organisoimaan työtä uudelleen digitalisoidussa ympäristössä ottamalla huomioon yhtäläisesti työhön liittyvät teknologiset, taloudelliset ja sosiaaliset näkökohdat. Erityistä huomiota kiinnitetään siihen, että myös pienet ja keskisuuret yritykset, yrittäjät ja itsensätyöllistäjät voisivat hyödyntää uusia kehitettäviä ratkaisuja. ZdA sisältää yhdeksän toiminnallista kokonaisuutta. Nämä kattavat laajasti työelämän kehittämisen kentän kohdistuen mm. arvoketjujen ja niihin liittyvien työprosesseihin, työn tekemisen tapojen, digitalisoidussa työympäristössä tarvittavien valmiuksien, työterveyden, toiminnallisen joustavuuden, ekotehokkuuden sekä ihminen-kone-vuorovaikutuksen kehittämiseen. ZdA saa osan rahoituksestaan Euroopan sosiaalirahastosta.

Saksassa teknologinen kehitys on muodostanut Pohjoismaita tärkeämmän viitekehysten työelämän kehittämisen strategioille ja ohjelmille kuten jo edellä todettiin. Toinen tärkeä ero erityisesti Norjaan ja Tanskaan nähden on valtiollisen näkyvämpi rooli. Työmarkkinaosapuolet ovat olleet tärkeitä taustavaikuttajia myös kaikissa Saksan ohjelmissa, mutta ohjelmat ja niiden viitekehykset ovat olleet korostetusti osa valtiollista tutkimuspolitiikkaa. Kansallisen tason ohjelmien rinnalla eräissä osavaltioissa kuten Nordrhein-Westfalenissa, Bremenissä ja Baden-Württembergissä on toteutettu myös osavaltio-tasoisia työelämää kehittäviä ohjelmia.

### Benelux-maat työelämän sosiaalisten innovaatioiden edistäjinä

*Alankomaat* sijoittuu eurooppalaisissa työolovertailuissa tyypillisesti kärkipäähän lähelle Pohjoismaita (esim. Eurofound 2012; 2016;

Valeyre ym. 2009). Maassa onkin Pohjoismaihin verrattavissa oleva vahva 1970-luvulle ulottuva sosiotekninen työn suunnittelun perinne. Alankomaissa tämä lähestymistapa on kuitenkin keskittynyt Pohjoismaita enemmän työtä ja sen organisointia koskeviin suunnitteluratkaisuihin, kun taas pohjoismaisissa lähestymistavoissa on painotettu enemmän muutosprosessien osallistavuuden ja dialogisuuden merkitystä (Van Amelsvoort 2000; Van Eijnatten 1993). Pitkästä tutkimusperinteestä huolimatta ensimmäinen varsinainen kansallisen tason työelämän kehittämisohjelma Alankomaissa oli vuosina 1986–91 toteutettu ”Teknologia, työ ja organisaatio” (TAO). Työelämän kehittämisen pääpaino on ollut Alankomaissa Tanskan tavoin yritys- ja toimialatasolla.

Työelämän innovatiivisesta kehittämisestä on Alankomaissa keskusteltu hallitusten ja työmarkkinaosapuolten kesken 2000-luvulla puhumalla ”työelämän sosiaalisista innovaatioista”. Vuonna 2006 työmarkkinaosapuolet yhdessä eräiden tutkimusyksiköiden kanssa perustivat erityisen Sosiaalisten innovaatioiden keskuksen (NSCI). Keskuksen tehtävänä oli saada sosiaaliset innovaatiot näkyvämmiin osaksi kansallisen tason poliittista päätöksentekoa, levittää niitä koskevaa tietoa yrityksiin, yritysverkostoihin, työmarkkinajärjestöihin ja erilaisiin asiantuntijaorganisaatioihin sekä saada aikaan toimenpiteitä työelämän sosiaalisten innovaatioiden edistämiseksi. NSCI lakkautettiin vuonna 2012, kun sen keskeiset omistajat katsoivat keskukselle asetettujen tavoitteiden tultua täytetyiksi (Pot ym. 2012).

Maan valtiovarainministeriö käynnisti vuonna 2015 kansallisen teknologiaohjelman nimeltään ”Älykäs teollisuus”. Työelämän sosiaalisten innovaatioiden edistäminen on sisällytetty yhdeksi uuden ohjelman neljästätoista toiminnallisesta kokonaisuudesta. Vuonna 2016 metalliteollisuutta ja sähkötekniistä teollisuutta edustavat työmarkkinajärjestöt sopivat käynnistävänsä yhteisen sosiaalisten innovaatioiden edistämistä tukevan hankkeen ”Älykäs teolli-

suus” -ohjelman viitekehyksen mukaisesti.

Belgian hollanninkielisen pohjoisosan muodostavassa *Flaamissa* aluehallitus ja työmarkkinaosapuolet solmivat vuonna 2001 ns. Vilvoorden sopimuksen, jonka pitkän aikavälin visioksi asetettiin työelämän laadun paraneminen työtä uudelleen organisoimalla. Tarkoituksena oli vähentää laadultaan parempien työtehtävien avulla työperäisiä terveysongelmia, sairauspoissaoloja ja ennen aikaista työstä eläköitymistä. Osana Vilvoorden sopimuksen pohjalta syntynyttä strategiaa Flaamissa käynnistyi vuonna 2006 Flanders Synergy -niminen työelämän kehittämisohjelma, jota tuettiin Euroopan sosiaalirahastosta.

Vuonna 2009 sopimus uudistettiin, ja Flanders Synergy on jatkanut toimintaansa pysyvänä osaamispoolina. Flanders Synergy on nykyään voittoa tuottamaton julkisyksityiseen kumppanuuteen perustuva yhteistoimintarakenne, jonka osapuolina on yrityksiä, työmarkkinajärjestöjä, asiantuntijaorganisaatioita ja sertifioituja konsultteja. Flanders Synergyn toiminnan tavoitteena on edistää sellaisten innovatiivisten ja sopeutumiskykyisten työorganisaatioiden syntymistä, jotka tarjoavat korkealaatuista, työntekijöitä osallistavaa ja työntekijöiden merkitykselliseksi kokemaa työtä. Keinoina tähän ovat malliesimerkit ja prototyyppit, evidenssiin perustuvat standardit ja vahva työelämän kehittämisen ekosysteemi. Toimintaa ohjaavat mallit innovatiivisista ja sopeutumiskykyisistä organisaatioista perustuvat paljolti hollantilaiseen sosiotekniseen työn suunnitteluun. Flaamin strategiaa voi pitää varsin kunnianhimoisena sen pitkäjänteisyyden ja sitä ohjaavan selvästi määritellyn valtavirtaistamistavoitteen ansiosta.

### Strategiapilkahduksia Brittein saarilla

*Isolla-Britanniassa* on pitkä teollinen perinne. Brittiläisillä tutkijoilla on myös ollut tärkeä rooli uudenlaisten työelämän tutkimuksessa ja kehittämisessä tunnetuksi tulleiden lähestymistapojen syntymisessä. Yksi tunnetuimmista esi-

merkeistä on sosiotekninen työn suunnittelu ja tämän perinteen myötä kehittynyt itseohjautuvan ryhmän käsite (Van Eijnatten 1993). Ison-Britannian markkinaliberalistinen yhteiskuntapolitiikka sekä hajautunut ja voluntaristinen työsuhdejärjestelmä eivät ole kuitenkaan muodostaneet suotuisaa ympäristöä kansallisille työelämää kehittäville ohjelmille. Yksi harvoista poikkeuksista on ollut maan kauppa- ja teollisuusministeriön vuosina 1999–2003 toteuttama pienimuotoinen ”Partnership at Work Fund”-ohjelma, jolla pyrittiin edistämään johdon ja henkilöstön yhteistyötä erilaisessa työpaikkatasoisessa kehittämisessä ylipäätään. Monissa julkisesti rahoitetuissa, esimerkiksi tuottavuuden tai osaamisen kehittämiseen tähtäävissä, hankkeissa on lisäksi voitu sivuta myös työelämän kehittämisen kysymyksiä.

*Irlannissa* solmittiin vuonna 1987 ensimmäinen ns. sosiaalisen kumppanuuden sopimus maan vaikean taloudellisen ja yhteiskunnallisen kriisiin selättämäksi. Tätä seuranneet uudet kumppanuussopimukset auttoivatkin vauhdittamaan talouden modernisointia ja rauhoittamaan tulehtuneita työmarkkinasuhteita. Vuonna 1995 hallitus yhdessä työnantaja (IBEC) ja palkansaajakeskusjärjestön (ICTU) kanssa käynnistivät ohjelman kumppanuusajattelun ulottamiseksi myös yritystasolle (Savage 1999). Kumppanuusajattelun syventämiseksi edelleen hallitus käynnisti vuonna 2005 kunnianhimoisen kansallisen työelämästrategian (Forum on the Workplace of the Future 2005). Sen lähtökohtana oli näkemys, jonka mukaan Irlannin kilpailukyky riippuu tietoperustaisessa taloudessa yhä enemmän työorganisaatioiden kyvystä saada aikaan jatkuvia muutoksia omaksumalla innovatiivisia työkäytäntöjä. Hallitus käynnisti osana strategiaa vuonna 2007 ohjelman työelämäinnovaatioiden rahoittamiseksi.

Irlannin suotuisa kehitys päättyi kuitenkin talouskriisiin. Kansallisten kumppanuussopimusten jatkaminen ei ollut kriisin synnyttämässä uudenaikaisessa poliittisessa tilanteessa enää mahdollista. Myös kansallinen työelämästrategia ja

työelämäinnovaatorahasto päätettiin ajaa alas vuonna 2010. Irlannin erikoislaatuinen ja tempoileva kehitys kertoo kumppanuusajattelun hauraudesta maassa. Makrotasoinen työmarkkinaosapuolten välinen kumppanuus ei missään vaiheessa ulottunut kunnolla yritystasolle, josta Irlannissa puuttuvat edelleenkin vastaavanlaiset laki- tai sopimusperustaiset osallistumis- ja yhteistoimintajärjestelmät kuin esimerkiksi Pohjoismaissa ja monissa Keski-Euroopan maissa (Roche & Teague 2014).

*Skotlannista* on tullut 2010-luvulla Irlannin sijaan Brittein saarten edelläkävijäalue työelämän ohjelmallisessa kehittämisessä. Skotlannissa ryhdyttiin jo 2000-luvun alussa luomaan strategiaa, jossa työn organisointitapojen uudistaminen on keskeinen keino kehittää ihmisten osaamista. Viime vuosina Skotlanti on ottanut työelämän kehittämisen alueella yhä enemmän pesäeroa muuhun Isoon-Britanniaan, jossa vallitsevaan markkinaliberalistiseen ilmapiiiriin ajatus julkisesti tuetusta tai kolmikantaisesta työelämän kehittämisestä ei ole koskaan kunnolla istunut (Findlay & Warhurst 2012).

Vuonna 2013 Skotlannissa perustettiin Euroopan aluekehitysrahaston tuella Työelämäinnovaatiokonsortio, joka on tukenut liiketoiminnan ja työn laadun samanaikaista kehittämistä pk-yrityksissä. Kaksi vuotta myöhemmin Skotlannin hallitus perusti yhdessä työmarkkinaosapuolten ja tutkijoiden kanssa verkoston, jonka työn tuloksena vuonna 2016 syntyi ”Reilun työn sopimus” (Fair Work Convention FWC). FWC on ohjelmallinen julistus ja joukko periaatteita, jotka tähtäävät siihen, että Skotlantiin luodaan vuoteen 2025 mennessä taloudellisesti ja sosiaalisesti maailmanhuippua edustava työelämä. ”Reilu työn” käsite koostuu viidestä osasta. Se viittaa työhön, joka tarjoaa ihmisille kehittymisen mahdollisuuksia, osallistumisen mahdollisuuksia, turvallisuutta, kunnioitusta ja itsensä toteuttamisen mahdollisuuksia. Työelämäinnovaatiot nähdään strategiassa keskeisenä keinona edistää reilun työn edellytyksiä ja tätä kautta Skotlannin kilpailukykyä



ja talouskasvua sekä hyvinvointia ja tasa-arvoa työelämässä. Yritysten on mahdollista saada rahoitusta näitä tavoitteita tukeviin koulutus- ja kehittämishankkeisiin. Kiinnostavaa uudessa työelämästrategiassa on, että työelämäinnovaatiot ja reilun työn periaatteiden edistäminen on kytketty osaksi Skotlannin koko talousstrategiaa. FWC edellyttää, että kaikki Skotlannin julkiset virastot ja laitokset edistävät toimenpiteillään ”reilua työtä”. Reilun työn sopimukseen sisältyy myös ajatus siitä, että Skotlannissa toimivat yritykset sitoutuvat julkisesti noudattamaan sopimuksen mukaisia periaatteita oman toimintansa kehittämisessä (Economy, Energy and Tourism Committee 2016; Fair Work Convention 2016).

### Muu Eurooppa perässä kulkijana

Muista Euroopan maista voi mainita erikseen Ranskan, jossa valtiolta on tukenut yritysten työolojen kehittämistä henkilöstöä osallistavalla tavalla vuodesta 1973 lähinnä Suomen Työterveyslaitosta vastaavan laitoksen, ANACTin, kautta. Vastaavanlaisia isoja kansallisia ohjelmia kuin esimerkiksi Pohjoismaissa tai Saksassa ei Ranskassa ole kuitenkaan syntynyt mm. työmarkkinaosapuolten vähäisten yhteistyövalmiuksien johdosta (Totterdill ym. 2009). Muista suurista Etelä-Euroopan maista löytyy Italiasta ja Espanjasta esimerkkejä yksittäisistä alueellisista työelämän kehittämistä sisältävistä ohjelmista. Esimerkiksi Baskimaassa käynnistyi vuonna 2014 Gipuzkoan aluetta innovaatiotaloudeksi luotsaava ohjelma. Sen yhtenä osiona on työnantajien ja työntekijöiden kumppanuuden ja työntekijöiden osallistumismahdollisuuksien edistäminen työelämäinnovaatioiden aikaan saamiseksi alueen yrityksissä (Pomares ym. 2016).

Jo aiemmin mainittu Euroopan työelämäinnovaatioverkosto EUWIN (Pot ym. 2016) on osallistunut viime vuosina monissa muissa Euroopan maissa tilaisuuksien järjestämiseen tietoisuuden lisäämiseksi työelämän innovatiivisen uudistamisen tärkeydestä. Esimerkiksi Portugalissa on perustettu työelämäinnovaati-

oiden edistämistä tukeva kansallinen verkosto ja eräissä muissa maissa on EUWINin innoittamana sovittu jatkotoimista tällä alueella. Kokonaisarviota siitä, missä määrin EUWIN on onnistunut edesauttamaan kestävämpien kehittämisrakenteiden luomista näissä maissa, ei ole kuitenkaan mahdollista vielä tehdä.

### Mitä opiksi Suomelle?

Suomea on pidetty viime vuosina yhtenä Euroopan johtavana maana työelämän kehittämisessä monien kansallisten ohjelmien johdosta. Suomen ohjelmat olivat aikoinaan tärkeä ulkopuolinen esimerkki mm. Irlannin kansalliselle työelämästrategialle ja ne ovat olleet vaikuttamassa myös Skotlannin uuden strategian taustalla. Suomen vahvuuksia ovat olleet työelämän kehittämisen kysymysten sisältyminen hallitusten ohjelmiin 1990-luvun puolivälistä alkaen sekä mahdollisuus läheiseen yhteistyöhön niin makrotasolla valtiovallan ja työmarkkinaosapuolten kesken kuin mikrotasolla työelämän tutkijoiden ja kehittäjien sekä työorganisaatioiden kesken. Pitkäjänteisen ja useiden toimijoiden laajaan keskinäiseen verkostoitumiseen perustuvan kehittämistoiminnan johdosta on ollut mahdollista puhua jopa erityisestä ”suomalaisesta työelämän kehittämisen mallista” (Alasoini 2015).

Monien muiden Euroopan maiden ja alueiden kokemukset tarjoavat vastavuoroisesti hyviä oppimisen mahdollisuuksia Suomelle. On syytä muistaa, ettei ”suomalainen työelämän kehittämisen mallikaan” ole kehkeytynyt puhtaasti kotimaisten kokemusten perusteella, vaan työelämän kehittämistoiminta on saanut Suomessa vuosien varrella vaikutteita erityisesti Norjan, Ruotsin ja Saksan ohjelmista ja strategioista. Seuraavaan on tiivistetty, mitä opittavaa Suomella voisi olla edellä käsitellyistä muiden Euroopan maiden ja alueiden ohjelmista.

*Työmarkkinaosapuolten välinen vuoropuhelu.* Vaikka vuoropuhelu työmarkkinaosapuolten välillä onkin Suomessa tiiviimpää kuin valtaosassa muita Euroopan maita, ei Suomessa ole

ytä pitkää ja vahvaa osapuolten välistä kaksikantaista työelämän kehittämisysteistyön historiaa kuin Norjassa ja Tanskassa. Suomessa valtiovallalla on ollut työmarkkinaosapuolten rinnalla Norjaa ja Tanskaa selvästi painavampi rooli työelämän kehittämisessä. Työmarkkinaosapuolten välinen suora vuoropuhelu luo parhaat edellytykset työelämän pitkäjänteiselle kehittämiselle hallitusten poliittisten voimasuhteiden vaihteluista riippumatta. Suomessa 2010-luvulla käynnistyneet työmarkkinaosapuolten yhteiset toimialakohtaiset kehittämisohjelmat ovat olleet tässä suhteessa tärkeä päänavaus ja tuoneet Suomea näin lähemmäksi Norjaa ja Tanskaa.

*Pitkäjänteinen tutkimuspolitiikka.* Saksa on Euroopassa paras esimerkki valtiovallan pitkäjänteisestä sitoutumisesta työelämän tutkimukseen ja kehittämiseen. Toimintaa ovat ohjanneet monivuotiset ohjelmalliset kokonaisuudet, joiden painopisteet ovat vaihdelleet poliittisten ja työmarkkinapoliittisten trendien ja voimasuhteiden mukaisesti. Painopisteiden pitkän aikavälin muutosta voi yksinkertaistaen kuvata siirtymisenä suhteellisen yksinkertaisista ongelmanasetteluista monimutkaisempiin (ja systeemiisiin), jälkikäteisinterventioista ennakoihin interventioihin sekä työelämän laatua ja demokratisointia koskevista painotuksista innovaatiovalmiuksia ja kilpailukykyä koskeviin painotuksiin (esim. Oehlke 2013). Monista kansallisista työelämän kehittämisohjelmistaan ja 2010-luvun kansallisesta työelämän kehittämisstrategiastaan huolimatta Suomesta on puuttunut Saksan kaltainen työelämän tutkimusta ja kehittämistä ohjaava kokonaisvaltainen ja useita politiikka-alueita samanaikaisesti leikkaava viitekehys.

*Valtavirtaistamisen strateginen painottaminen.* Eurooppalaisten työelämän kehittämisstrategioiden ja -ohjelmien suurin heikkous on ollut niiden puutteellinen kyky valtavirtaistaa tutkimuksen ja kehittämisen avulla luotuja konsepteja, menetelmiä, malleja, työvälineitä ja käytäntöjä sekä saada näiden avulla aikaan kumulatiivisia innovaatioita suuremmassa joukossa

työorganisaatioita. Tämä on heikentänyt työelämän kehittämistoimien yhteiskunnallista vaikuttavuutta ja legitimitettiä niin poliittisten päätöksentekijöiden kuin suuren yleisön keskuudessa sekä vaikeuttanut ohjelmallisen kehittämisen laajempaa leviämistä Euroopassa. Monista erilaisista kokeiluista huolimatta ongelmaan ei ole löydetty kovin toimivia ratkaisuja sen enempää Suomessa kuin muissa Euroopan maissa (Alasoini ym. tulossa). Nykyisistä ohjelmista kiinnostavimpia ja kunnianhimoisimpia ovat tässä mielessä Flaamin ja Skotlannin ohjelmat, joissa kummassakin valtavirtaistamispyrkimys on selvästi sisään rakennettuna. Molempien alueiden kokemusten seuranta on jatkossa tärkeää myös Suomen kannalta.

Artikkeli keskittyi ainoastaan eurooppalaiseen työelämän kehittämisstrategioihin ja -ohjelmiin. Euroopan ulkopuolella on vastaavantyyppisiä ohjelmia toteutettu myös esimerkiksi Australiassa, Etelä-Koreassa ja Singaporessa. Kahden edellä mainitun Itä-Aasian maan kokemukset tarjoavat hyvän esimerkin myös Suomelle siitä, kuinka työelämän kehittämisen strategia voidaan integroida kiinteäksi osaksi laajempaa koko talouden uudistamisstrategiaa (Alasoini 2009a). Etelä-Koreassa työelämän ohjelmallinen kehittäminen kuitenkin katkesi vuoden 2008 jälkeiseen talouskriisiin kuten Irlannissa. Singaporessa sen sijaan työelämän kehittäminen on integroitunut osaksi maan hallituksen vuonna 2015 käynnistämää kunnianhimoista SkillsFuture-viitekehystä, jonka tarkoituksena on luoda maahan vahva elinikäisen oppimisen kulttuuri.

**Lähteet:**

**Aasen, T.M., Amundsen, O., Gressgård, L.J. & Hansen, K. (2012)** Employee-driven innovation in practice – promoting learning and collaborative innovation by tapping into diverse knowledge sources. *Lifelong Learning in Europe* 4/2012. <http://www.elmmagazine.eu/articles/employee-driven-innovation-in-practice-promoting-learning-and-collaborative-innovation-by-tapping-into-diverse-knowledge-sources> [viitattu 23.11.2016].

**Aasen, T.M., Møller, K. & Eriksson, A.F. (2013)** Nordiske strategier for medarbejderdrevet innovasjon – 2013: rapport fra arbeidsseminar om medarbejderdrevet innovasjon (MDI) i Norden. København: Nordisk ministerråd, Nordiske arbeidspapirer NA2013:911.

**Alasoini, T. (2009a)** Alternative paths for working life reform? A comparison of European and East Asian development strategies. *International Journal of Action Research* 5 (2), 155–183.

**Alasoini, T. (2009b)** Strategies to promote workplace innovation: a comparative analysis of nine national and regional approaches. *Economic and Industrial Democracy* 30 (4), 614–642.

**Alasoini, T. (2015)** Two decades of programme-based promotion of workplace innovation in Finland: past experiences and future challenges. *European Journal of Workplace Innovation* 1 (1), 37–54. <http://journal.uia.no/index.php/EJWI/article/view/160/108> [viitattu 9.12.2016].

**Alasoini, T., Totterdill, P. & Ramstad, E. (tulossa)** National and regional policies to promote and sustain workplace innovation. Teoksessa P. Oeij, D. Rus & F. Pot (toim.) *Workplace innovation: theory, research and practice*. Dordrecht: Springer.

**BMBF (2016)** *Zukunft der Arbeit: Innovationen für die Arbeit von morgen*. Bonn: BMBF.

**Brödner, P. & Latniak, E. (2003)** Sources of innovation and competitiveness: national programmes supporting the development of work organisation. *Concepts and Transformation* 8 (2), 179–211.

**Business Decisions Limited (2000)** Government support programmes for new forms of work organisation: a report for DG Employment & Social Affairs. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

**Den Hertog, J.F. & Schröder, P. (1989)** Social research for technological change: lessons from national programmes in Europe and North America. Maastricht: University of Limburg.

**Eeckelaert, L., Dhondt, S., Oeij, P., Pot, F., Nicolescu, G.I., Trifu, A. & Webster, J. (2012)** Review of workplace innovation and its relation with occupational safety and health: literature review. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

**Economy, Energy and Tourism Committee (2016)** Taking the high road – work, wages and wellbeing in the Scottish labour market. The Scottish Parliament, SP Paper 874. [http://www.parliament.scot/S4\\_EconomyEnergyandTourismCommittee/Reports/EETS042016R01Rev.pdf](http://www.parliament.scot/S4_EconomyEnergyandTourismCommittee/Reports/EETS042016R01Rev.pdf) [viitattu 2.12.2016].

**Eurofound (2012)** Fifth Working Conditions Survey: overview report. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

**Eurofound (2016)** Sixth Working Conditions Survey: overview report. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

**Fair Work Convention 2016 (2016)**. <http://www.fairworkconvention.scot/framework/FairWorkConventionFrameworkFull.pdf> [viitattu 2.12.2016].

**Findlay, P. & Warhurst, C. (2013)** More effective skills utilisation: shifting the terrain of skills policy in Scotland. Cardiff: Cardiff University, SKOPE Research Paper No. 107.

**Forum on the Workplace of the Future (2005)** Working to our advantage: a national workplace strategy. Dublin: National Centre for Partnership and Performance.

**Gustavsen, B. (1985)** Technology and collective agreements: some recent Scandinavian developments. *Industrial Relations Journal* 16 (3), 34–42.

**Gustavsen, B., Hofmaier, B., Ekman Philips, M. & Wikman, A. (1996)** Concept-driven development and the organization of the process of change: an evaluation of the Swedish Working Life Fund. Amsterdam: John Benjamins.

**Håkansta, C. (2014)** Swedish working life research: formation and conceptual development of a research field in transition. Luleå: Luleå University of Technology, Department of Business Administration, Technology and Social Sciences.

**Høyrup, S., Bonnafous-Boucher, M., Hasse, C., Lotz, M. & Møller, K. (toim.) (2012)** Employee-driven innovation: a new approach. Houndmills: Palgrave Macmillan.

**Kristensen, P.H. & Morgan, G. (2012)** From institutional change to experimentalist institutions. *Industrial Relations* 51 (S1), 413-437.

**Oehlke, P. (2013)** Arbeitspolitische Impulse für soziale Produktivität: Fallstudien zu regionalen, nationalen und europäischen Aktivitäten. Hamburg: VSA-Verlag.

**Pomares, E., Luna, A. & Unceta, A. (2016)** Patterns of workplace innovation in the Basque country: challenges and lessons from Gipuzkoa. *European Journal of Workplace Innovation* 2 (2). <http://journal.uia.no/index.php/EJWI/article/view/350> [viitattu 9.12.2016].

**Pot, F., Dhondt, S., De Korte, E., Oeij, P. & Vaas, F. (2012)** Workplace innovation in the Netherlands. Teoksessa I. Houtman (toim.) *Work life in the Netherlands*. Hoofddorp: TNO, 173-190.

**Pot, F., Totterdill, P. & Dhondt, S. (2016)** Workplace innovation: European policy and theoretical foundations. *World Review of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development* 12 (1), 13-32.

**Roche, W.K. & Teague, P. (2014)** Successful but appealing: fifteen year of workplace partnership in Ireland. *International Journal of Human Resource Management* 25 (6), 781-794.

**Savage, P. (1999)** The New Work Organisation in Ireland Programme: partnership development at enterprise level. Dublin: Irish Productivity Centre.

**Totterdill, P., Exton, O., Exton, R. & Sherrin, J. (2009)** Workplace innovation policies in European countries: a report to KOWIN. Nottingham: UK Work Organisation Network.

**Valeyre, A., Lorenz, E., Cartron, D., Csizmadia, P., Gollac, M., Illéssy, M. & Makó, C. (2009)** Working conditions in the European Union: work organisation. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

**Van Amelsvoort, P. (2000)** The design of work and organization: the modern socio-technical approach. Vlijmen: ST Groep.

**Van Eijnatten, F.M. (1993)** The paradigm that changed the work place. Assen: Van Gorcum.

# Kun mittari vääristää - ammattikorkeakoulu- uudistus ja koulutuksen tilastollinen vertailu

Aleksi Kalenius<sup>1</sup>

**K**aiken tilastollisen vertailun keskeinen edellytys on, että käytetty indikaattori mittaa vertailtavissa tapauksissa suhteellisen samaa asiaa. Jos mittari mittaa eri asioita eri tapauksissa, eri aikoina tai eri maissa, voivat erot johtua paitsi eroista todellisuudessa, myös erosta mittarissa. Jos mittarista johtuvat erot tulkitaan eroiksi todellisuudessa, antaa ajallinen ja kansainvälinen vertailu hyvin harhaanjohtavia tuloksia.

Suomessa 1990-luvulla toteutettu ammattikorkeakoulu-uudistus johti korkea-asteen koulutuksen tilastoinnin huomattavaan muutokseen, joka vaikuttaa korkeasti koulutettua väestöä koskeviin analyyseihin 1990-luvun puolivälistä 2030-luvun loppuun. Luokituksen muutoksen huomiotta jättäminen voi johtaa olennaisesti harhaanjohtaviin tulkintoihin tapahtuneesta kehityksestä.

---

1 Aleksi Kalenius, VTM, erityisasiantuntija, Suomen pysyvä edustusto OECD:ssa ja UNESCO:ssa

## Koulutusluokitus

Koulutus on kansainvälisesti jaettu karkealla tasolla perusasteen koulutukseen (primary education/low), toisen asteen koulutukseen (secondary education/medium) ja korkea-asteen koulutukseen (tertiary education/high) jo pitkään. Kolmijako esiintyy jo YK:n koulutus-,

tiede- ja kulttuurijärjestö UNESCO:n vuonna 1958 hyväksymässä suosituksesta kansainvälisten koulutustilastojen standardisoinnista ja sen varaan rakentuu nykyinenkin kansainvälinen ISCED-koulutusluokitus (International Standard Classification of Education). Aikojen saatossa kansainvälinen luokitus on tarkentunut ja saavuttanut pitkälti saman tarkkuustason kuin kansallinen luokituksemme.

**Taulukko 1.** Kansallinen ja kansainvälinen koulutusluokitus

Koulutusluokitus 2011		ISCED 2011	
Perusaste	1 Alempi perusaste	Primary education	1 Primary education
Keskiaste	2 Ylempi perusaste	Secondary education	2 Lower secondary education
Korkea-aste	3 Keskiaste	Tertiary education	3 Upper secondary education
	5 Alin korkea-aste (opistoaste)		4 Post-secondary non-tertiary education
	6 Alempi korkeakouluaste		5 Short-cycle tertiary education
	7 Ylempi korkeakouluaste		6 Bachelor or equivalent level
	8 Tutkijakoulutus		7 Master or equivalent level
			8 Doctoral or equivalent level

## Korkeakoulutettu ei ole korkeakoulutettu

Suomessa keskustellaan usein korkeakoulutuksesta, joka kattaa korkea-asteen koulutuksen alimman korkea-asteen koulutusta (opistoaste) lukuun ottamatta. Korkeakouluaste on kuitenkin monessa tarkastelussa analyttisesti

ongelmallinen, koska ammattikorkeakoulu-uudistuksen seurauksena käsitteen sisältö muuttuu yli ajan.

Korkeakoulutus viittaa Suomessa perinteisesti yliopistokoulutukseen ja pitkään kaikki korkeakoulututkinnon suorittaneet olivat yliopistokoulutettuja. Tämä muuttui 1990-luvulla, kun ammattikorkeakoulu-uudistuksessa aiem-

mat opistotason (alin korkea-aste) tutkinnot, mm. sairaanhoitajatutkinnot, uudistettiin ammattikorkeakoulututkinnoiksi, jotka sijoituvat yliopistojen kandidaattitutkinnojen kanssa alemmalle korkeakouluasteelle. Muutos oli alkanut hieman aiemmin, kun vuonna 1990 insinöörikoulutus siirrettiin alimmalta korkea-asteelta alemmalle kandidaattiasteelle (alempi korkeakouluaste) lasketuksi ammatillisen korkea-asteen koulutukseksi. Alempi korkeakouluaste, ja näin ollen koko korkeakouluaste, kattaakin eri aikojen koulutusjärjestelmässä eri koulutukset. Lukijan helpottamiseksi alimman korkea-asteen koulutukseen viitataan seuraavassa nimellä opistoaste, joka on terminä vaikeampi sekoittaa alempaan korkeakouluasteeseen.

Monet opinto- ja työurien keskeiset piirteet, kuten koulutuksen kesto, työllistyminen ja palkkataso, muuttuivat ammattikorkeakoulu-uudistuksessa varsin vähän. Valtaosassa tutkintoja koulutuspituuudet säilyivät ennallaan. Suurilla koulutusaloilla tekniikassa sekä terveystoimialalla ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet insinöörit ja sairaanhoitajat myös työllistyvät yhtä pitkän koulutuksensa jälkeen samoihin tehtäviin ja samalla palkkatasolla kuin opistoinsinöörit ja sairaanhoitajat (Böckerman et al., 2009).

Tulkintaongelmia muutos aiheuttaa tyypillisesti aikuisväestöä koskevissa tarkasteluissa. Koska korkeakoulututkinto tarkoittaa koulutusjärjestelmässä eri asiaa eri aikoina ja koska aikuisväestössä on eri aikoina tutkintoja suorittaneita, tarkoittaa korkeakoulututkinto aikuisväestössä eri asiaa eri ikäryhmissä. Koska opisto- ja ammattikorkeakoulututkinnojen tuottamat työurat eroavat yliopistokoulutuksen tuottamista työurista, viittaa korkeakoulututkinto eri aikoina myös luonteeltaan ja seurauksiltaan erilaisiin tutkintoihin.

Kun indikaattori ei mittaa samaa asiaa eri ikäryhmissä, se soveltuu huonosti ikäryhmien väliseen vertailuun ja ajallisen kehityksen tarkasteluun.

## **Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden muutos aikuisväestössä**

Suuri muutos, jossa opistokoulutetut korvautuvat ammattikorkeakoulutetuilla, etenee työikäisessä väestössä vaiheittain. Ammattikorkeakoulu-uudistuksen jälkeen korkeakoulutettujen määrä lähti nuorissa ikäluokissa rajuun nousuun, kun korkeakoulutettujen joukkoon tulvi sairaanhoitajia ja insinöörejä.

Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus 25–29-vuotiaista nousi 1990-luvun puolivälin 4 prosentista 22 prosenttiin 2010-luvun alussa. 20–39-vuotiaiden alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden määrä taas on noussut vuosina 1995–2015 noin 57 000 tutkinnon suorittaneesta 258 000 tutkinnon suorittaneeseen. (Tilastokeskus) ((SVT))

Samaan aikaan alemman korkeakouluasteen tutkinnon suorittaneiden määrän kasvua on vastannut opistoasteen tutkinnon suorittaneiden määrän hieman suurempi lasku. 25–29-vuotiaiden ikäluokassa opistoasteen suorittaneiden osuus laski samana aikana 1990-luvun puolivälin 20 prosentista 2010-luvun alun pariin prosenttiin. 20–39-vuotiaissa on tultu vuoden 1995 253 000 opistoasteen tutkinnon suorittaneesta vuoden 2015 13 600 tutkinnon suorittaneeseen.

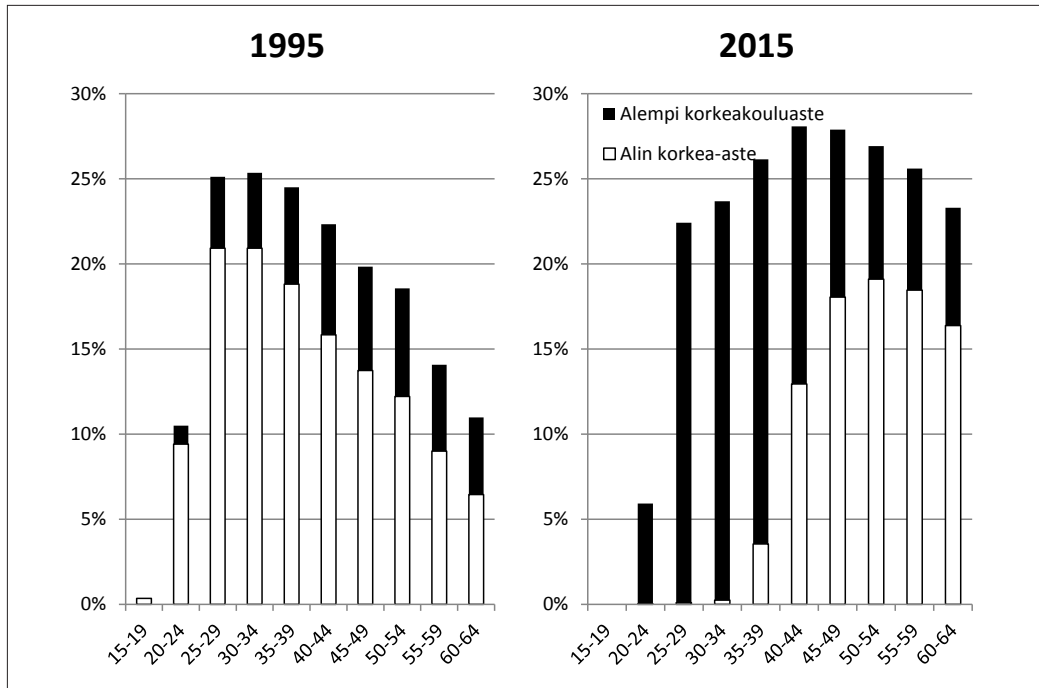
Yhteensä opistoasteen ja alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus 25–29-vuotiaista on muuttunut vain vähän. Se oli 1990-luvun puolivälissä noin 25 % ja 2010-luvulla 22 prosenttia. 20–39-vuotiaita alimman korkea-asteen tai alemman korkeakouluasteen tutkintoja suorittaneita oli vuonna 2015 noin 40 000 vähemmän ja heidän osuutensa 20–39-vuotiaista on hieman yli 2 prosenttiyksikköä alempi kuin vuonna 1995.

Korkeakoulutettuja tarkastelemalla mitattu valtava koulutustason nousu on siis tilastollista harhaa. Nousu koostuu suurelta osin insinööreistä ja sairaanhoitajista. Mutta sairaanhoitajien tai insinöörien koulutus ei alkanut 1990-luvulla. Aiemmin valmistuneita ei vain lasketa korkeakoulutetuiksi.

Koko työikäisessä väestössä muutos jatkuu vielä pitkään. Työikäisiä opistoasteen tutkinnon suorittaneita oli 1990-luvun lopussa noin 485 000. Tästä joukosta noin kolmannes on poistunut työiästä ja loput lähes 320 000 poistuvat

seuraavan 30 vuoden aikana. Jos ammattikorkeakoulu-uudistuksen tilastollisia vaikutuksia ei oteta huomioon, voivat tilastotulkinnat vääristyä vielä pitkään.

**Kuvio 1.** Alimman korkea-asteen ja alemman korkeakouluasteen suorittaneet ikäryhmittäin (Väestön koulutusrakenne)



## Tulkintoja ja tavoitteita

Tilastoharhan vaara on läsnä, kun tarkastellaan väestön tai eri ikäryhmien koulutustason kehitystä yli ajan. Vaikka virhetulkintojen vaara tunnettaisiinkin, asia jää helposti kirjoittamatta auki. Esimerkiksi koulutustarvetta ennakoiva raportti toteaa, että ”Työllisten koulutusjakautuman ennakoidaan muuttuvan pitkällä aikavälillä siten, että uusilla työntekijöillä korkeakoulutettujen osuus (46 %) on selvästi suurempi kuin vuoden 2011 työllisillä (26 %).” (Saarinen & Leveälähti, 2015, 38) Varsinaisessa koulutustarpeen ennakoinnissa opistotutkinnon suorittaneet aiotaan korvata ammattikorkeakoulu-

tetuilla, mutta tulosten kuvaamisessa mainitsematta jää, että vuonna 2011 noin 13 prosentilla työvoimasta oli vielä opistoasteen tutkinto. Soveliaampi vertailukohta vuoden 2030 46 prosentin korkeasti koulutettujen osuudelle onkin korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuus (40 %) vuonna 2011. Näennäisen 20 prosenttiyksikön eron sijaan vuoden 2030 uusia työntekijöitä erottaa vuoden 2011 työvoimasta noin 6 prosenttiyksikön korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuus.

Aivan kuten kansallisessa tarkastelussa, myös kansainvälisessä vertailussa syntyy tulkinnallisia ongelmia, jos vertailua tehdään korkeakoulu-



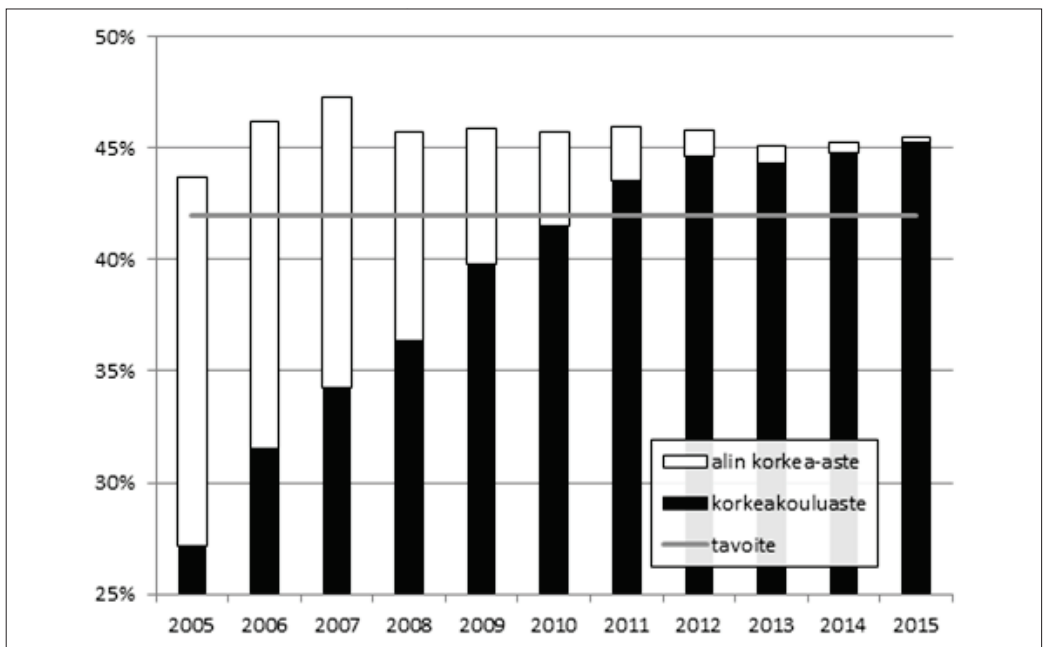
tutkinnoilla. Korkeakoulututkinnon suorittaneiden kansainvälisessä vertailussa vanhemmat ikäryhmät menestyvät heikosti, mutta nuorimmissa ikäryhmissä korkeakoulutettuja on kansainvälisesti vertaillen paljon, koska opistot on korvattu ammattikorkeakouluilla. Taustalla on sama harha kuin kansallisessa tarkastelussa. Sama käsite tarkoittaa eri ikäluokissa eri asioita, jolloin ikäryhmien väliset erot tutkintojen luokituksessa näyttävät eroilta ikäryhmien koulutustasossa ja koulutustaso näyttää nousevan huomasti ”ikäluokka ikäluokalta” kun tullaan vanhemmista nuorempiin ikäryhmiin (Kivinen & Hedman, 2016). Sama illuusio syntyy myös kansainvälisessä vertailussa, jos tarkastelu rajataan korkeakouluasteeseen.

Ilmiö näkyy myös tarkasteltaessa Euroopan unionin Eurooppa 2020-strategian toteutumista Suomessa. Ohjelma asetti tavoitteeksi, että vuoteen 2020 mennessä 30–34-vuotiaista EU-kansalaisista 40 % on suorittanut korkea-asteen tutkinnon. Kaikista muista EU-maista poi-

keten Suomi asetti tavoitteen koskemaan vain korkeakouluastetta ja tavoitearvonkin 42 prosenttiin. Varsinaiseen tavoitetasoon vuonna 2020 indikaattorin valinta ei vaikuta, koska vuonna 2020 vanhat opistoasteen tutkinnon suorittaneet eivät enää mahdu 30–34-vuotiaaseen ikäluokkaan. Vuonna 2020 korkeakouluasteen ja korkea-asteen suorittaneet ovat Suomessa käytännössä sama joukko.

Tilastointitapa vaikuttaa kuitenkin siihen, miltä kehitys näyttää. Kun tavoite esitetään korkeakoulutettuina, se näyttää hyvin tavoitteelliselta koska korkeakoulutettujen osuus nousee yli puolella 25 prosentin tasolta yli 40 prosentin tasolle. Korkea-asteen rajauksella tavoite näyttää vähemmän kunnianhimoiselta, koska tavoite ylitettiin noin 5 prosenttiyksiköllä jo 15 vuotta ennen tavoiteaikaa. Lievä laskeva tavoite näyttää nousulta vain sen takia, että korkea-asteen tutkintoja suorittaneiden jakauma muuttuu ammattikorkeakoulu-uudistuksen seurauksena.

**Kuvio 2.** Korkeasti koulutettujen osuus 30-34-vuotiaista (Työvoimatutkimus)



## Koostumus muuttuu

Kun alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden määrä kasvaa ammattikorkeakoulu-uudistuksen seurauksena, myös alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet muuttuvat monin tavoin erilaiseksi joukoksi kuin aiemmin. Koska opistoaste oli niin paljon suurempi kuin alempi korkeakouluaste ennen ammattikorkeakoulu-uudistusta, muuttuvat alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet uudistuksen jälkeen asteittain koostumukseltaan pitkälti vanhaa alimman korkea-asteen suorittaneita vastaavaksi joukoksi. Siirtymävaiheessa tapahtuu muitakin huomattavia muutoksia.

Helpoin esimerkki uudistuksen vaikutuksista on ikärakenteen muutos. Siirtymävaihe näkyy aluksi hyvin voimakkaasti alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden ikärakenteessa ja vastavalmistuneiden osuudessa. Kun alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus nousi noin 4 % ikäluokasta lähes neljännekseen, nousi alle 30-vuotiaiden osuus alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista 12 prosentista 29 prosenttiin vuosina 1995–2005. (Väestön koulutus rakenne) Samoin vastavalmistuneiden osuus oli luonnollisesti hyvin korkea, mutta kääntyi 2000-luvulla laskuun, kun yhä suurempi osa aiemminkin vastaavia tutkintoja suorittaneista oli suorittanut alemman korkeakoulututkinnon. Ei olekaan yllättävää, että nuorten (18–34-vuotiaiden) osuus korkeakoulutetuista on noussut ja että 2000–2014 vastavalmistuneiden osuus korkeakoulutetuista on pienentynyt. (Asplund & Vanhala, 2016, 40–41)

Myös korkeasti koulutettujen sukupuolirakenne muuttuu. Alin korkea-aste oli näet naisvaltainen (naisia noin 60 % tutkinnon suorittaneista eri ikäryhmissä), mutta alempi korkeakouluaste miesvaltainen (40 % naisia) vielä 1990-luvun puolivälissä. Opistoasteelta siirtyneet naisvaltaiset alat ovatkin nopeasti muuttaneet alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden sukupuolijakaumaa. Siksi ”naisten osuus kaikista 18–64-vuotiaista korkeakoulutetuista on kasvanut melkoisesti” kun se on noussut 49

prosentista 56 prosenttiin vuosina 2000–2012. (Asplund & Vanhala, 2016, 33)

On myös hyvä huomata, että korkea-asteen tutkinnon suorittavien sukupuolirakenteessa on tapahtunut 2000-luvulla hyvin vähän muutoksia. 20–39-vuotiaista korkea-asteen tutkinnon suorittaneista naisia oli 60 % niin vuonna 2000 kuin vuonna 2012. Kaikki muutos on siis tapahtunut vanhemmissa ikäryhmissä. Sielläkin muutos näyttää tapahtuvan vain koska matalammin koulutetut ja korkeasti koulutettujen osalta miesvaltaiset ikäluokat ovat poistuneet työmarkkinoilta. Vuoden 2015 55–59-vuotiaista korkea-asteen tutkinnon suorittaneista naisia oli 58 %. 30 vuotta aiemmin, vuonna 1985, kun sama kohortti oli 25–29-vuotias, oli naisten osuus 57 %. Nuorissa ikäryhmissä korkeasti koulutetut ovat 2015 vain hieman naisvaltaisempia kuin vuonna 1985. Valtaosin syyt naisvaltaisuuden kasvuun eivät näyttäisikään seuraavan viimeisen 30 vuoden aikana tapahtuneista koulutuspoliittisista muutoksista.

Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden koostumuksen muutos näkyy myös työllisissä ja työvoiman ulkopuolella olevissa. Naisten osuus työllisistä alimman-korkea-asteen tai alemman korkeakouluasteen suorittaneista nousi vain noin 3 prosenttiyksikköä, mutta ”eniten naisten osuus työllisistä on noussut alemmalta korkeakouluasteelta valmistuneiden ryhmässä” (Asplund & Vanhala, 2016, 34), nousten yli 10 prosenttiyksikköä. Ja vaikka naisten osuus korkeakouluasteen suorittaneista muusta syystä työvoiman ulkopuolella olevista on kasvanut (Asplund & Vanhala, 2016, 35), on osuus korkea-asteen suorittaneista muusta syystä työvoiman ulkopuolella olevista laskenut.

Edelliset muutokset näkyvät myös koulutusaloittaisessa rakenteessa. Yliopistoista valmistuneet alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet olivat vain harvoin suorittaneet terveystai sosiaalialan tai tekniikan alan tutkintoja. Sen sijaan opistoasteella nuo alat olivat, sairaanhoidajien ja insinöörien ansiosta, suuria aloja, ja sellaisina myös ammattikorkeakouluihin siirtyivät.

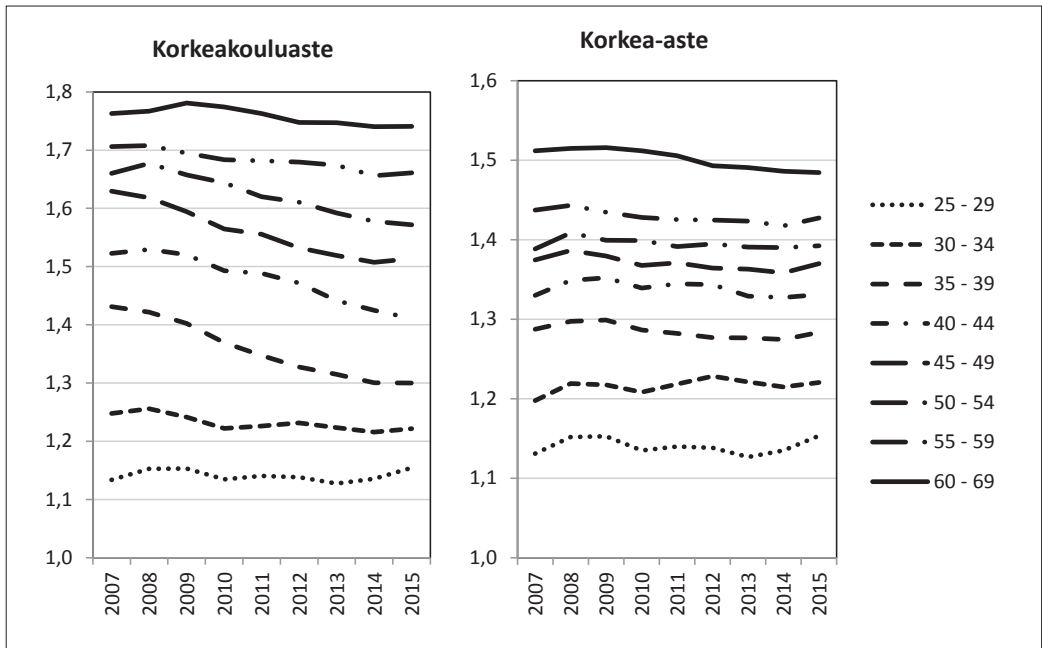
Tästä seuraa luonnollisesti ”terveys- ja sosiaalialan alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden voimakas kasvu, mikä myös selittää pääosan alemman korkeakouluasteen suorittaneiden ryhmän kasvusta.” (Asplund & Vanhala, 2016, 280)

### Kannattaako koulutus?

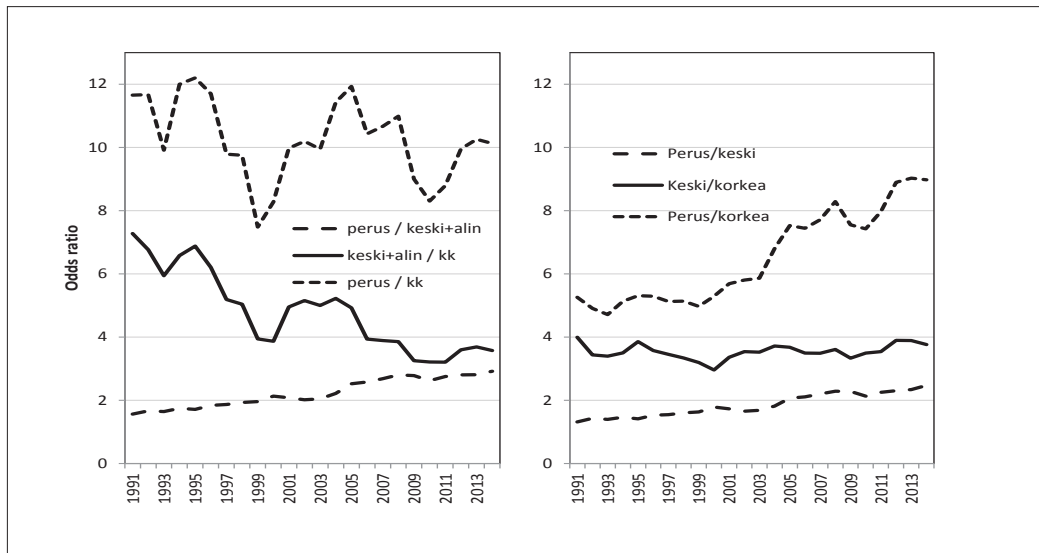
Opisto- ja ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet ovat paitsi koulutusajakaumaltaan, myös monelta muulta piirteeltään erilaisia kuin yliopistokoulutetut. Esimerkiksi yliopistokoulutettujen palkkataso on korkeampi kuin opisto- tai ammattikorkeakoulutettujen. Korkeakoulutettujen rakenteen muutos ammattikorkeakoulu-uudistuksen seurauksena vaikuttaa tähänkin kuvaan.

Esimerkiksi palkkarakennetilasto (Tilastokeskus) näyttää, että korkeakoulutettujen palkkahyöty on heikentynyt varsin selvästi finanssikriisin jälkeen. Vuosien 2007 ja 2014 välillä korkeakoulutettujen palkkahyöty suhteessa toisen asteen tutkinnon suorittaneisiin laski noin 48 prosentista 42 prosenttiin. Kuuden prosenttiyksikön lasku tarkoitti, että hyödyistä poistui lähes 13 prosenttia alle vuosikymmenessä. Nuorten keski-ikäisten tilanne näyttää vielä huolestuttavammalta. 35–39-vuotiaiden korkeakoulututkinnostaan saama hyöty laski 13 prosenttiyksikköä, eli yli 30 % vain seitsemässä vuodessa.

**Kuva 3.** Korkeasti koulutettujen palkka kahdella eri rajauksella (palkkarakennetilasto, kokoaikaiset palkansaajat, keskiaste = 1)



**Kuvio 4.** Suhteellinen lapsiperheköyhyyden yleisyys kahdella koulutusryhmärajauskella (odds ratio, 5 vuoden liukuva keskiarvo)



Tulos näyttäisi syntyvän pitkälti rakenne-  
muutoksesta. Palkkahyöty laskee, kun ammattikorkeakouluista valmistuvat matalapalkkaisemmat korkeakoulutetut laskevat korkeakoulutettujen palkkoja. Kun tämä efekti vältetään ottamalla opistoasteen vastaavia tutkintoja suorittaneet matalapalkkaiset mukaan kaikissa ikäryhmissä, lopputulos muuttuu. Korkea-asteen koulutuksen tuottamassa hyödyssä ei näytä tapahtuvan erityistä muutosta. Sama vääristymä saadaan väärällä rajauksella aikaan myös mm. tulonjakotilastossa.

Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden koostumuksen muutos näkyy myös sukupuolittain erilaisena palkkakehityksenä. Esimerkiksi huomio, että "[Naisilla] alemman korkeakoulututkinnon [...] palkkاپremio on tarkasteluperiodilla heikentynyt huomattavasti. Silmiinpistävää on erityisesti se, että aleveva trendi voimistui ammattikorkeakoulujen perustamisen jälkeen. Miehillä vaikutus näyttää pikemminkin olleen päinvastainen." (Asplund & Maliranta, 2006, 109–110), voi hyvin selittyä sillä, että opistoista ammattikorkeakouluihin siirtyvä

miesvaltainen koulutus, erityisesti tekniikan ala, tuotti paljon paremman palkkahyödyn kuin opistoista ammattikorkeakouluihin siirtyvä naisvaltainen koulutus, erityisesti terveys- ja sosiaaliala. Ja opistoasteen tutkinnon suorittaneiden ikärakenteen muutos voisi selittää senkin, että "Alimman korkea-asteen eli opistoasteen tutkinnon antama lisätuotto [...] palkassa mitattuna kääntyi nousuun vuosituhaten vaihtuessa, naisilla voimakkaammin kuin miehillä." (Asplund & Maliranta, 2006, 110)

Tuorempi esimerkki harhaanjohtavasta tulkinnasta korkeasti koulutettujen työmarkkina-  
asemasta löytyy Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen tuoreesta raportista "Lapsiköyhyys Suomessa 2010-luvulla", joka tuli laajasti uutisoiduksi, kun tutkimuksesta kertova tiedote kertoi otsikkotasolla, että "korkea koulutus ei välttämättä suojaa köyhyydeltä." Varsinaisessa raportissa näytetään, että korkeakoulututkinnon suorittaneita on köyhyysrajan alltavissa lapsiperheissä kasvava osuus. Raportti vielä selventää, ettei muutos "kuvaava vain koulutustason nousua – korkeakoulutettujen huoltajien osuus

kaikkien lapsiperheiden huoltajista on yli kaksinkertaistunut 17 prosentista vuonna 1995 38 prosenttiin vuonna 2014. Se kuvaa myös korkeakoulutettujen työmarkkina-aseman epävarmistumista ja työelämän epävarmuuden 'tasa-arvoistumista' koskemaan myös korkeakoulutuksen saaneita." (Salmi et al., 2016, 22-24)

Raportin käyttämällä tilastoluokituksella näyttääkin tulonjakotilaston aineistolla (Tilastokeskus) siltä, että korkeakoulutuksen tuottama suoja lapsiperheköyhyyttä vastaan on heikentynyt. Suhteellista lapsiperheköyhyyden yleisyyttä mittaava lapsiperheköyhyyden odds ratio (vetosuhte/ristitulosuhte) korkeakoulutettujen ja opistoasteen tai keskiasteen tutkinnon suorittaneiden välillä on lähes puolittunut 1990-luvun alun seitsemästä 2010-luvun alle neljään (Kuvio 4). Tähän eron kaventumiseen THL viittaa epävarmuuden tasa-arvoistumisella.

Tulos syntyy kuitenkin väärin valitusta koulutusluokituksesta. Opistoasteen tutkinnon suorittaneet on THL:n tarkastelussa tilastoitu samaan ryhmään toisen asteen tutkinnon suorittaneiden kanssa, kun taas ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet ovat korkeakoulutettuja. Ammattikorkeakoulu-uudistus johtaa insinöörien ja sairaanhoitajien asteittaiseen siirtymiseen kesimmäisestä ryhmästä (keskiaste+opistoaste) ylimpään ryhmään (korkeakouluaste). Koska opisto- ja ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet ovat useammin pienituloisia kuin yliopistokoulutetut, ammattikorkeakoulu-uudistus ei näy ainoastaan pienituloisten korkeakoulutettujen määrän kasvuna, vaan myös korkeakoulutettujen köyhyysriskin kasvuna.

Kun ryhmien koostumuksen tuottama vääristymä vältetään jakamalla ryhmä perusasteen, keskiasteen ja korkea-asteen tutkinnon suorittaneisiin, näyttää tilanne varsin erilaiselta (Kuvio 4). Lapsiperheiden köyhyysriski kasvaa 1990-luvun puolivälistä 2000-luvun alkuun, mutta jatkaa sen jälkeenkin kasvuaan matalasti koulutetuissa lapsiperheissä. Korkea-asteen koulutukseen liittyvä lapsiperheköyhyyden riski suh-

teessa keskiasteen koulutuksen suorittaneisiin ei näytä vuoteen 1987 ulottuvassa aineistossa mitään selvää kehitystrendiä. Tarkasti katsoen havaitaan, että korkeasti koulutettujen etumatka odds ratiolla mitattuna itse asiassa kasvaa 2000-luvulla noin kolmesta noin neljään. 2000-luku ei näyttäisikään olevan korkeasti koulutettujen suhteellisen aseman heikentymisen, vaan vahvistumisen aikaa. Sen sijaan keskiasteen ja perusasteen koulutuksen suorittaneiden välinen ero kasvaa voimakkaasti ja trendinomaisesti myös 2000-luvun aikana.

Toisin kuin THL:n raportti tulkitsee, korkeasti koulutettujen osuus köyhistä lapsiperheistä, ei näytä kertovan lainkaan korkeasti koulutettujen työmarkkina-aseman kasvavasta epävarmuudesta. Tilastoluokituksesta seuraavan tulkintavirheen varjossa huomiotta näyttäisi jääneen, että matalasti koulutetuissa lapsiperheissä on tapahtunut suuri muutos. Siinä, missä vielä 1990-luvun laman lopussa matalasti koulutettujen vanhempien perheistä alle kymmenesosa oli pienituloisia, on osuus nyt ylittänyt neljänneksen ja lähestyy kolmannesta.

## Ratkaisu

Miten ongelma sitten pitäisi ratkaista? Se riippuu luonnollisesti tutkimuksen tavoitteesta. Yhteistä toimiville ratkaisuille on, että ne pitävät opisto- ja ammattikorkeakoulutetut tarkastelussa samassa ryhmässä, jolloin ryhmien koostumuksen muutos ei pääse sotkemaan tuloksia.

Valtaosin pitkän aikavälin tarkasteluissa tarkastellaan korkea-asteen koulutusta. Kansainvälisessä koulutustasovertailussa näköharha vältetään seuraamalla tilastoinstituutioiden (UNESCO Institute of Statistics, OECD, Eurostat) ja kansainvälisten järjestöjen (UNESCO, Maailmanpankki, IMF, OECD, EU) vakiintunutta tapaa käyttää vertailussa ja tavoitteenasettelussa ensisijaisesti korkea-asteen koulutusta koskevia lukuja.

Toisaalta korkea-asteen koulutuksen sisällä opistoaste ja sittemmin ammattikorkeakoulut eroavat olennaisesti yliopistoista niin opiske-

lijoiden taustan kuin tulevan elämänurankin suhteen. Tästä näkökulmasta myös eritelty tarkastelu on perusteltua. Esimerkiksi eläkejärjestelmän ennakointityössä (Tikanmäki et al., 2014, 20) opistoasteen/alimman korkea-asteen ja alemman korkeakouluasteen koulutusta käsitellään yhtenä kokonaisuutena ja täten sisällytetään sekä opisto että ammattikorkeakoulu samaan tilastoluokkaan.

Koulutuksen periytyvyyden tutkimuksessa taas on siirrytty seuraamasta korkeakoulutettuja (yliopistokoulutettuja) seuraamaan akateemisia (yliopistokoulutettuja) ja ammattikorkeakoulutettuja on käsitelty erikseen (Isoaho et al., 1990, Kivinen et al., 2012). Näin on vältetty näköharha, jossa korkeakoulutukseen pääsy tasa-arvoistuisi valtavasti, kun opistojen yliopistoja vähemmän periytyvä koulutus siirtyi korkeakouluasteelle.

## Lopuksi

Lähtökohtaisesti vain harvojen pitäisi joutua kiinnostumaan koulutuksen tilastollisista luokituksista. Edellä esitetyt esimerkit osoittavat kuitenkin, että koulutustilastointi hiipii helposti aamiaispyötyään, kun se vääristää lehtien palstoilla maailmasta samaamme kuvaa.

Nuorten ikäluokkien koulutustaso ei ole meillä noussut merkittävästi vuosikymmeniin. Korkean koulutuksen tuottama työllisyysyhyöty ja palkkahyöty eivät ole erityisemmin pienentyneet. Korkeakoulutus suojaa yhä työttömyydeltä ja köyhyydeltä, eikä korkeakoulutuksen epävarmuus näy lapsiperheköyhyydessä.

Pahimmillaan tilastovääristymistä seuraavat tulkinnot jäävät elämään yleisessä ymmärryksessä ja johtavat harhaan niin yksilöiden henkilökohtaisissa valinnoissa kuin politiikkatoimien valinnassakin.

## Lähteet

**Asplund, R. & Maliranta, M. (2006)** Koulutuksen taloudelliset vaikutukset, Sitra.

**Asplund, R. & Vanhala, P. (2016)** Korkeasti koulutettujen työmarkkinapolut-Työllisyys, työttömyys ja syrjäytymisriski. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja Työ ja yrittäjyys 22/ 2016. Työ- ja elinkeinoministeriö.

**Böckerman, P., Hämäläinen, U. & Uusitalo, R. (2009)** Labour market effects of the polytechnic education reform: The Finnish experience. *Economics of Education Review*, 28, (6), 672-681.

**Isoaho, H., Kivinen, O. & Rinne, R. (1990)** Nuorten koulutus ja kotitausta, Tilastokeskus.

**Kivinen, O. & Hedman, J. (2016)** Suomalaisen korkeakoulutuksen kansainvälinen taso on väitettyä parempi. Mahdollisuuksien tasa-arvo ja korkea osaaminen. *Yhteiskuntapolitiikka*, 81, (1), 87-96.

**Kivinen, O., Hedman, J. & Kaipainen, P. (2012)** Koulutusmahdollisuuksien yhdenvertaisuus Suomessa. Eriarvoisuuden uudet ja vanhat muodot. *Yhteiskuntapolitiikka*, 77, (2012:5), 559-566.

**Saarinen, A. & Leveälähti, S. (2015)** Suomi osaamisen kasvu-uralle - Ehdotus tutkintavoitteista 2020-luvulle Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2015:14. Opetus- ja kulttuuriministeriö.

**Salmi Minna, Närvi Johanna & Lammi-Taskula Johanna (2016)** Köyhyys, toimeentulo ja hyvinvointi lapsiperheissä. Julkaisussa Karvonen Sakari & Salmi Minna (toim.): Lapsiköyhyys Suomessa 2010-luvulla. THL, Työpöytäpaperi 30/2016, 13-44 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-742-8> (viitattu 13.2.2017)

**Tikanmäki, H., Sihvonon, H. & Salonen, J. (2014)** Eläketurvakeskuksen ELSI-mikrosimulointimallin kuvaus. Eläketurvakeskuksen keskustelualoitteita 1/2014.

Tilastokeskus Suomen virallinen tilasto (SVT): Palkkarakenne. Tilastokeskus.

Tilastokeskus Suomen virallinen tilasto (SVT): Tulonjakotilasto. Tilastokeskus.

Tilastokeskus Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestön koulutusrakenne. Tilastokeskus.

# Kuka rekrytoi viikonloppuna?

Heikki Räisänen<sup>1</sup>

**M**odernin yhteiskunnan aikatalous muuttuu digitalisaation myötä. Näin tapahtuu myös työvoiman hankinnassa. Tässä katsauksessa tarkastellaan rekrytoinnin ajoittumista, erityisesti sen ajoittumista viikonloppuun ja tähän liittyviä tekijöitä vuonna 2016. Aineistona käytetään julkisen työnvälityksen avointen työpaikkojen rekisteristä tuotettua ns. vakanssiaineistoa<sup>2</sup>.

Pantzar (2011) käsittelee rytmianalyttista lähestymistapaa erilaisiin kulutusikäyttäytymisen ja talouden arkitoiminnan kysymyksiin. Hänen analyysinsä osoittaa, että esimerkiksi verkkohakujen aiheet ajoittuvat viikko- ja vuorokausirytmisissä eri tavoin ja vaikkapa pankkiasiointi hoidetaan pääasiassa alkuillasta kotoa käsin. Pantzarin analyysi perustuu lukuisten erilaisten aineistojen rytmiiikan analyysiin. ”Arjen säännönmukaisuudet, esimerkiksi kau-

punkien ihmisvirrat, ovat seurausta miljoonista yksittäisistä ja yksilöllisistä aikafragmenteista” (emt., 45). Pantzarin analyysien verkkohakujen ja pankkiasioinnin tarkastelut ovat tämän katsauksen kannalta kiintoisia, kuten koko lähestymistapa.

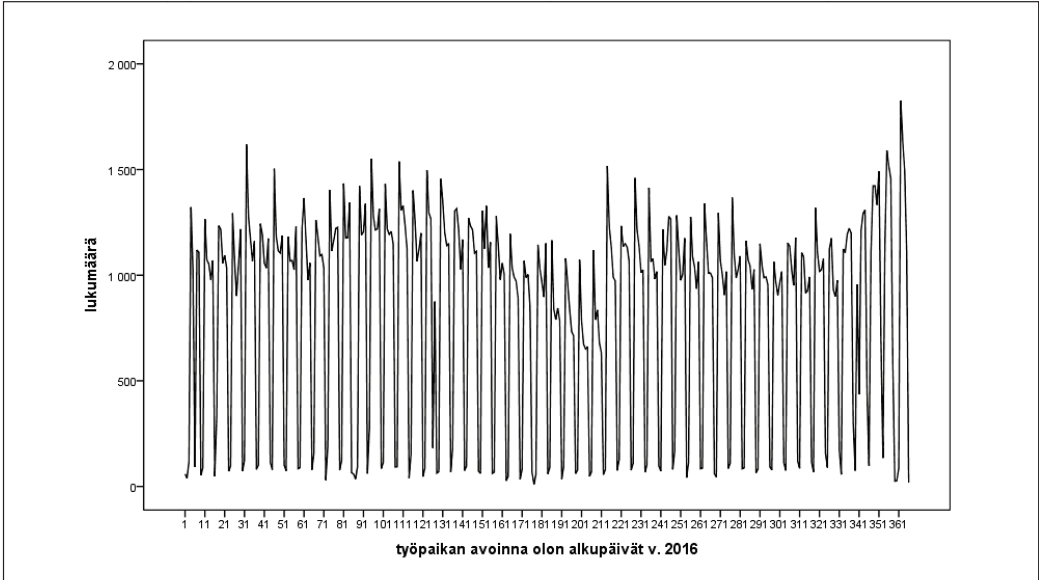
## Vuodenkierto rekrytoinnissa

Johdantona viikonpäivittäiseen tarkasteluun katsotaan aluksi työpaikka-avausten ja paikkojen sulkemisten jakaumia vuoden kaikille päville. Näyttää vahvasti siltä, että työpaikkoja avataan eniten viikon alussa. Kesällä volyyymi laskee, kunnes lomakauden jälkeen elokuun alussa kohoaa jälleen voimakkaasti. Marraskuusta joulukuun loppuun paikkoja avataan runsaasti ja vuoden 2016 korkein havainto nähtiin joulukuun viimeisinä päivinä.

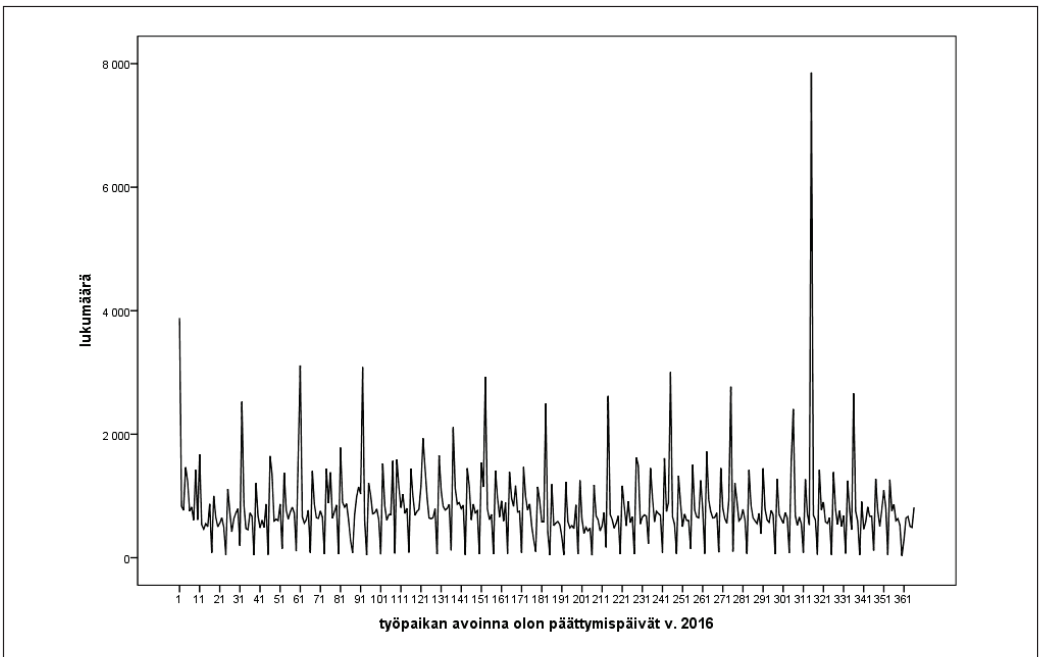
<sup>1</sup> Heikki Räisänen, VTT, työvoimapolitiikan dosentti, tutkimusjohtaja, työ- ja elinkeinoministeriö

<sup>2</sup> Kiitän Johanna Alataloa hyödyllisistä kommentteista ja Sirpa Kukkalaa mikroaineiston tuottamisesta ja muokkaamisesta analyysikäyttöön.

**Kuvio 1.** Työpaikkailmoitusten avoinna olon alkupäivät vuoden 2016 vuodenaikoina 1-366 (N=297 251)



**Kuvio 2.** Työpaikkailmoitusten avoinna olon päättymispäivät vuoden 2016 vuodenaikoina 1-366 (N=297 251)





Avoinna olon päättymispäivät taas noudattavat toisenlaista dynamiikkaa: suurin volyyymi ajoittuu kuukauden alkuun, mutta tästä esiintyy mielenkiintoisia poikkeuksia. Piikit seuraavat toistaan kuukauden välein, paitsi toukokuun alussa ei ole samanlaista piikkiä, vaan sekä kuun alussa että puolivälissä pienemmät piikit, mikä voi johtua opiskelijoiden rekrytoinnista. Vuoden korkein havainto ajoittuu marraskuulle, mikä liittyy joulusesonkiin rekrytointiin. Rekrytoinnin tietty viikkorytmi näkyy kyllä avoinna olojen päättymispäivissäkin.

## Rekrytoinnin viikkodynamiikka

Mutta kuinka rekrytoinnin dynamiikka jakautuu viikonpäiville? Tämä on olennainen asia julkisen työvoimapaikannuksen käyntiaikojen, digitaalisten palvelujen roolin ja tulevan maakuntamallin palvelujen monituottajaympäristön toiminnan kannalta. Asiaa tarkasteltiin alustavasti sekä kuukausien että viikonpäivien dynamiikan kannalta työtarjousten vaikutusten arvioinnin yhteydessä (Räsänen 2016).

**Taulukko 1.** Viimeisen hakupäivän (viikonloppu) logistinen regressioestimointi

mallin muuttujat								
	B	keskivirhe	Wald	vap.ast.	merkitsevyys	Exp(B)	95% LV alaraja	EXP(B) yläraja
Kuntatyyppi (kaupunkimainen) 01	,076	,013	35,345	1	,000	1,078	1,052	1,106
Työaika (ei pvätyö) 01	,114	,010	129,048	1	,000	1,121	1,099	1,143
Työnkesto (alle 3 kk) 01	-,138	,013	105,510	1	,000	,871	,848	,894
Hlöstökoko (min 200) 01	,449	,010	1918,498	1	,000	1,567	1,536	1,599
Ta-sektori (yksityinen) 01	2,507	,024	11118,591	1	,000	12,270	11,712	12,856
Tp.tyyppi (ei palkka) 01	-,311	,018	307,887	1	,000	,733	,708	,759
Tston hakijalla täyttö (on) 01	-,134	,013	101,431	1	,000	,874	,852	,897
vakio	-3,266	,026	15769,024	1	,000	,038		

N=231 090,  $\chi^2=0,000$ , Cox & Snell  $r^2=8\%$ , Nagelkerke  $r^2=12\%$ , oikein luokiteltuja havaintoja=69%

Taulukon 1 mallinnuksessa yksityinen sektori saa hyvin korkean riskisuhteen: 12,3, mikä merkitsee 11,3 -kertaa suurempaa riskiä viikonloppuna rekrytoinnille muihin sektoreihin verrattuna. Suuri henkilöstökoko ja muu kuin pvätyö sekä kaupunkimainen kuntatyyppi lisäävät myös viikonloppurekrytoinnin riskiä. Muu kuin palkkatyö, lyhytkestoinen työ ja TE-toimiston hakijalla täyttö vähentävät viikonlopputäytön riskiä.

Työpaikan avoinna olo alkoi vuonna 2016 viikonloppuna vain 2,8 % tapauksista (n = 8 448 työpaikkailmoitusta), sen sijaan avoinna olo päättyi

viikonloppuna 15,9 % havainnoista (n = 47 171). Kaikkein suurin suhteellinen osuus viikonloppuun ajoittuvia rekrytointitapahtumia on viimeisen hakupäivän osalla: peräti 30,3 % havainnoista (n = 76 908), kun aiottu työn alkamispäivä taas ajoittuu viikonloppuun melko harvoin: 9,9 %:ssa työpaikkailmoituksista (n = 8 163)

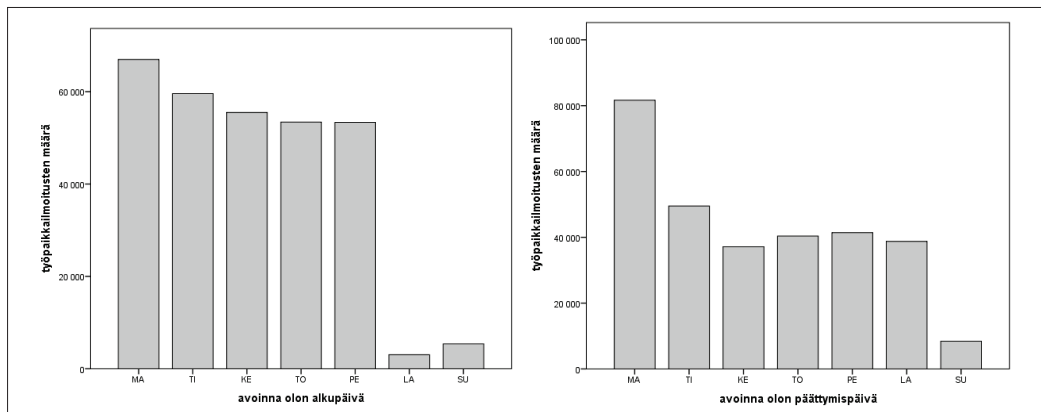
Näyttää siltä, että työnantaja on suunnitellut rekrytointiprosessin pitkälti kysyntälähtöiseksi: työnhakijat voivat hakea paikkoja viikonloppunakin, mutta työnantaja avaa työpaikat ja aloittaa työt rekrytoitun henkilön kanssa pääasiassa

arkipäivisin. Mielenkiintoinen havainto on kuitenkin se, että hakuajallisissa paikoissa sunnuntai on – ja vielä selvästi – kaikkien yleisin viimeinen hakupäivä. Selkeästi yleisin aiottu työn alkamispäivä on maanantai, jolloin haun täytyy päättyä viimeistään edellisenä päivänä. Kuitenkin se, mitä rekrytoinnista aiemmin tiedetään, viittaa siihen, että työ ei ala päättyvän haun sunnuntaita välittömästi seuraavana maanantaina, vaan vasta myöhemmin. Avoinna olon päättymisissä lauantai ohittaa arkipäivistä keskiviikon, mutta sunnuntain volyyymi on tässä perin vaatimaton.

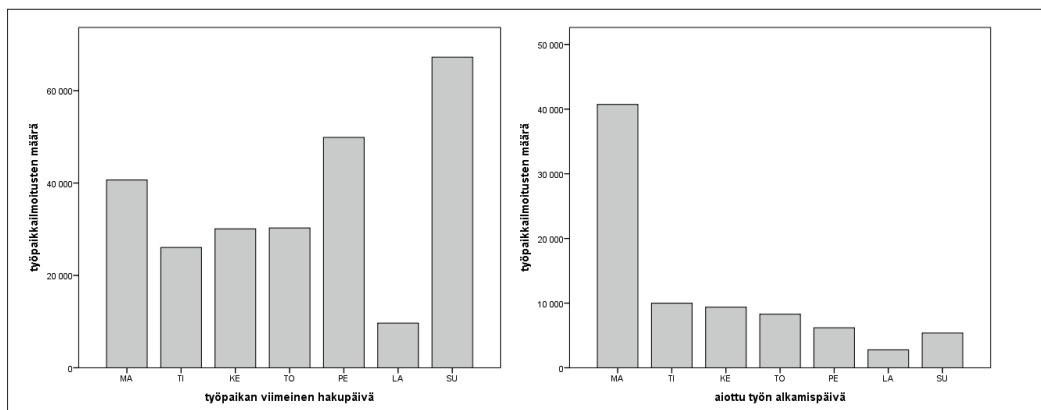
Joka tapauksessa viikonloppuisin tapahtuvat rekrytointioperaatiot indikoivat sitä, että työnantajat käyttävät verkkohakua, joko työhallinnon alustaa tai sen lisäksi omia sähköisiä sovelluksiaan. Ja nyt täytyy muistaa, että kaikki tässä katsauksessa käsiteltävät tiedot koskevat vain julkiseen työnvälitykseen ilmoitettuja avoimia työpaikkoja.

Aiemmin on verkkotäyttöä koskevissa tutkimuksissa todettu verkkotätön lyhentävän keskimääräistä avoinna oloa (Busk 2014, 111), vaikka tulokseen liittyikin varauksia. Hyöty

**Kuvio 3. a ja b.** Työpaikkojen avoinna olon alun (a, vasen) ja päättymisen (b, oikea) viikonpäivät v. 2016



**Kuvio 4 a ja b.** Työpaikan viimeinen hakupäivä (a, vasen) ja aiottu työn alkamispäivä (b, oikea) v. 2016



koitui etenkin kaupunkimaisille alueille. Sen sijaan peruutettujen paikkojen kesto ei muuttunut uudistuksen mukana (emt., 143). Lahtosen (2006, 92) tulosten mukaan yhteensovituksen tehokkuus on korkean tiheyden alueilla muita parempaa, aivan vastaavanlaisia tuloksia saamyös Hynninen (2007, 77). Työtarjoustäyttö- ja verkkotäyttömenetelmiä vertailevassa tutkimuksessa (Räisänen 2006, 37) päädyttiin siihen, että verkkotäyttömenetelmässä julkinen työn-

välitys oli onnistunut luomaan uuden ja muita täydentävän, mutta ei päällekkäisen menetelmän, jolla oli merkitystä niissä työmarkkinoiden osissa, missä perinteiset työnvälityksen menetelmät eivät ole parhaimmillaan. Mielenkiintoista on, että rekrytointia on kyllä tutkittu niin spatiaalisen ulottuvuuden, työmarkkinoiden tiheyden, käytettyjen teknologioiden tai työnhakijoiden heterogeenisyyden suhteen, muttei ilmeisesti rekrytointin aikatalouden näkökulmasta.

**Taulukko 2.** Logististen regressiomallien tulosten yhteenveto eri tekijöiden vaikutuksesta viikonloppuna rekrytointiin

muuttuja	av.olon alkupäivä (vkonloppu)	av.olon päätt.päivä (vkonloppu)	viimeinen hakupäivä (vkonloppu)	aiottu työn alkupäivä (vkonloppu)
kuntatyyppi (kaupunkimainen)	+	-	+	-
työaika (ei päivätyö)	-	-	+	+
työn kesto (alle 3 kk)	-	-	-	-
henkilöstökoko (min. 200)	-	-	+	-
työpaikan tyyppi (ei palkkatyö)	+	-	-	-
TE-toimiston hakijalla täyttö (on)	-	-	-	..
työnantajasektori (yksityinen)	..	..	+	..
koulutusvaatimus (on)	..	..	..	(+)

"+" = riskisuhde yli ykkösen "-" = riskisuhde alle ykkösen, "(+)" = riskisuhteen piste-estimaatti yli ykkösen, ".." = ei mukana mallissa

Kun oheista logististen regressiomallien tuloksia yhteenvetävää taulukkoa luetaan riveittäin, havaitaan, että vain kaksi muuttujaa lisää rekrytointioperaation viikonloppuun ajoittumisen riskisuhdetta yhtä useammassa mallissa: kaupunkimainen kuntatyyppi sekä muu kuin päivätyö. Vähintään 200 hengen henkilöstö,

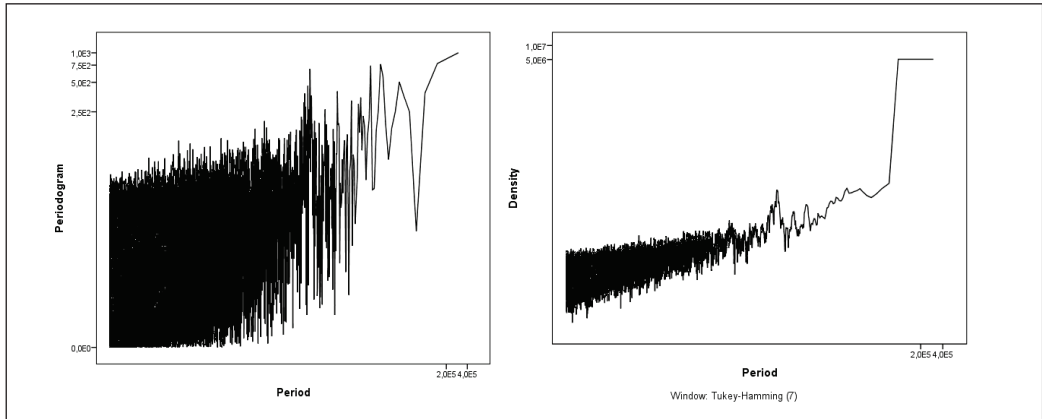
muu kuin palkkatyö sekä yksityinen työnantajasektori lisäävät sitä yhdessä mallissa kukin. Lisäksi koulutusvaatimuksen esittäminen lisää varauksin rekrytointioperaation ajoittumista viikonloppuun.

### Vaihtelun säännöllisyys

Seuraavaksi tarkastellaan rekrytoinnin viikonpäivittäisen vaihtelun säännönmukaisuutta spektraalikuvioiden avulla. Vasemmanpuoleinen kuvio on periodigrammi avoinna olon päättymisen viikonpäivästä periodeittain ja oikeanpuoleisessa spektraalitiheyskuviossa vasemmanpuoleisesta on poistettu epäsäännöllinen

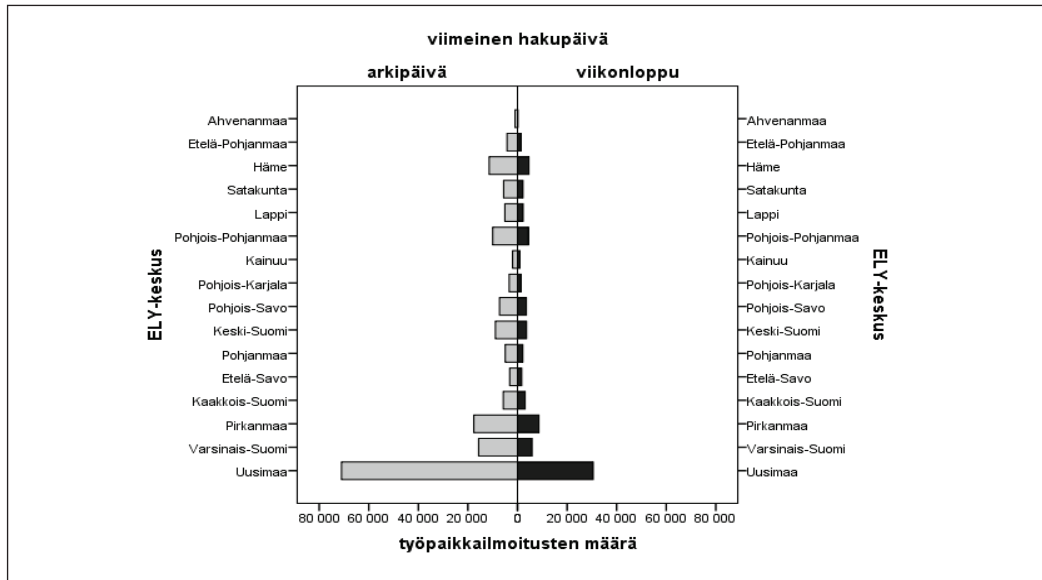
variaatio. Oikeanpuoleinen kuvio osoittaa, että päättymisen viikonpäivittäinen säännönmukaisuus on kohtuullisen hyvää, koska spektraalitiheys on enimmäkseen melko tasainen, eikä ”valkoista melua” eli satunnaisvaihtelua esiinny paljoakaan. Kuvioissa on käytetty logaritmista asteikkoa.

**Kuvio 5 a ja b.** Avoinna olon päättymisen viikonpäivän periodigrammi (a, vasen) ja spektraalitiheys (b, oikea) v. 2016



### Alueet ja toimialat

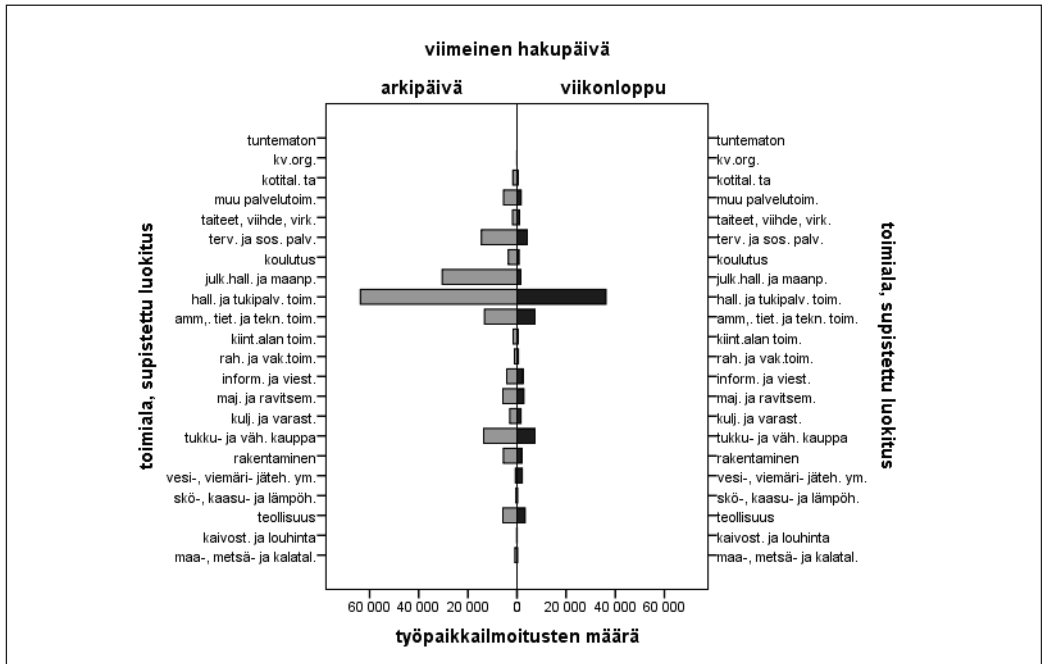
**Kuvio 6.** Viimeinen hakupäivä ELY-keskuksen mukaan (N=253 815)



Viimeinen hakupäivämäärä ajoittuu viikonloppuun varsin usein. Alueellisesti ylivoimainen volyyymi kaikesta rekrytoinnista on Uudellamaalla. Sama pätee viikonloppuna päättyvään hakuun. Muiden alueiden (ELY-keskusten) jakauma arkipäiviin ja viikonloppuun on suhteellisesti melko tasainen.

Viikonloppuna päättyvä haku aika on suhteellisesti Pirkanmaalla, Kaakkois-Suomessa, Etelä-Savossa, Pohjois-Savossa, Kainuussa, Pohjois-Pohjanmaalla ja Lapissa jonkin verran muita alueita yleisempää. Ahvenanmaalla ja Etelä-Pohjanmaalla se on suhteellisesti vähäisintä.

**Kuvio 7.** Viimeinen hakupäivä toimialan mukaan (N=253 780)



Toimialoittainen tarkastelu osoittaa aluetarkastelusta poiketen huomattavia suhteellisia eroja eri toimialojen välillä viimeisen hakupäivän viikonloppuun ajoittumisessa. Selkeästi suurin kokonaisvolyyymi on hallinto- ja tukipalvelutoiminnassa, jonka sisällä työllistämistoimintaa on yli 79 000 työpaikkailmoitusta. Nämä ovat käytännössä työvoiman vuokrausyritysten ja

muun yksityisen työnvälityssektorin työpaikkailmoituksia<sup>3</sup>. Julkisen hallinnon ja maanpuolustuksen laaja työpaikkavolyymi toteutuu vain hyvin marginaalisesti viikonloppuna päättyvään hakuna. Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta sekä kauppa hoitavat rekrytointiopeeraatioita myös viikonloppuisin. Suurimmat viikonloppuna päättyvän haun osuudet löytyvät

<sup>3</sup> Yksityisen työnvälityssektorin operatiivisen toiminnan osalta voi pohtia, millä nimellä tulevaan maakuntauudistukseen sisältyvää julkisten työvoimapalvelujen avaamista eri tuottajille pitäisi kutsua, kun yksityinen palvelusektori toteuttaa liiketoimintaansa nyt osin julkisen palvelun sisällä. Ehkä olisi oikein kuvata tätä niin, että suunniteltu palvelujen yksityistäminen todella merkitsee sitä: yksityinen työnvälityssektori muuttuu entistä yksityisemmäksi työnvälityssektoriksi. Toisaalta nykytilaa voisi verrata siihen, että julkisia liikenneväyliä saavat käyttää kaikki.

vesi-, viemäri- ja jätehuollosta (77 %), kaivos-toiminnasta ja louhinnasta (47 %) sekä sähkö-, kaasu- ja lämpöhuollosta (40 %). Pienimmät osuudet ovat puolestaan julkiseen sektoriin keskittyviä tai painottuvia toimialoja: julkinen hallinto ja maanpuolustus (5 %), kansainväliset organisaatiot (10 %), koulutus (19 %) sekä sosi-aali- ja terveydenhuolto (23 %).

## Lopuksi

Tarkastelu osoittaa, että julkiseen työnvälitykseen ilmoitetaan avoimia työpaikkoja, niiden avoinnaolo päättyy, viimeinen hakupäivä ajoituu ja aiottu työn alkamispäivä osuu – myös viikonloppuun. Julkinen työnvälitys digitalisoi-tiin niin, että työnantajille avattiin verkko-haan mahdollisuus vuonna 2002. Tässä katsauksessa on käsitelty vuoden 2016 avointen työpaikkojen mikroaineiston avulla sitä, kuka rekrytoi viikonloppuisin. Alustavat tulokset osoittavat, että ilmiö liittyy yksityisen sektorin toimintaan, kaupunkeihin, muuhun kuin päivätyöhön ja myös viitteitä suuresta henkilöstökoosta ja muusta kuin palkkatyöstä saatiin. Lyhytkestoinen työ ja TE-toimiston hakijalla täyttö eivät näytä liittyvän viikonloppuna rekrytointiin. Näiden viikonloppuna ajoittuvia rekrytointioperaatioita selittävien tekijöiden lisäksi tarkasteltiin myös alueja toimialajakaumaa. Hakuajallisissa paikoissa viikonloppuun ajoittuva viimeinen hakupäivä on volyymiltaan ylivoimainen Uudellamaalla, mutta ei suhteellisesti. Toimialoista hallinto- ja tukipalvelutoiminta on viikonloppurekrytoinin volyymiltaan ylivoimainen. Tämän toimialan sisällä merkittävin ala on työllistämistoiminta eli yksityinen työnvälityssektori. Julkisella sektorilla ja julkiseen sektoriin painottuvilla toimialoilla viikonloppuna ei kuitenkaan vielä paljoa rekrytoida. Mikäli viikonloppuun ajoittuvat rekrytointioperaatiot yleistyvät tulevaisuudessa voimakkaasti, saattavat jossain vaiheessa keskusteluun nousta myös vaikutukset työnhakijoihin ja työnhaulle vastikkeellisiin työttömyysetuuksiin.

## Lähteet:

**Busk, Henna (2014);** Search in the Labour Markets: Empirical Evidence of the Role of Technology and Sanctions. *Jyväskylä Studies in Business and Economics* 151, Jyväskylä

**Hynninen, Sanna-Mari (2007);** Matching in Local Labour Markets. *Empirical Studies from Finland. Jyväskylä Studies in Business and Economics* 56, Jyväskylä

**Lahtonen, Jukka (2006);** Matching Heterogeneous Job Seekers and Vacancies. *Empirical Studies Using Finnish Data. Jyväskylä Studies in Business and Economics* 50, Jyväskylä

**Pantzar, Mika (2011);** Asiakkaan aika ja talouden rytmiliike. Tehokkaan tuotannon tutkimussäätiö, <http://www.ttt-saatio.fi/wp-content/uploads/2011/06/pantzar.pdf> (luettu 8.2.2017)

**Räisänen, Heikki (2006);** Kaksi näkökulmaa julkisen työnvälityksen tehokkuuteen. VATT keskustelualoitteita 393, Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Helsinki

**Räisänen, Heikki (2016);** Saavutettiin kylläntymispiste? Työtarjousten lisätyn käytön vaikutus avointen työpaikkojen täyttöön ja rekrytoinnin kestoon vuonna 2015. TEM-analyysseja 70/2016, työ- ja elinkeinoministeriö, <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-106-7> (luettu 8.2.2017)

# Uutta työ- ja yrittäjyystutkimuksen alalta

**Hyvä työelämä Suomen kilpailukykytekijänä: työelämäbrändiryhmän raportti** (2017), Tuomo Alasoini; Juha Antila; Niilo Hakonen; Mervi Hasu; Maija Lyly-Yrjänäinen; Merja Niemi; Terttu Pakarinen; Elise Ramstadt; Hannu Stålhammar

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 42/2016

Julkaisu sisältää ehdotuksen Työelämä 2020 -hankkeen johtoryhmälle siitä, kuinka Suomen työelämäbrändiä tulisi vahvistaa. Työelämäbrändin kehittämisen tarkoituksena on tukea Suomen talouskasvua pitkällä aikavälillä, auttaa Suomea menestymään kansainvälisessä yhteistyössä ja nostaa Suomea esimerkiksi ja innoittajaksi muille. Työelämäbrändityön ensisijaisia asiakkaita ovat ulkomaiset sijoittajat, yritykset, työvoima ja kuluttaja-asiakkaat.

Työelämäbrändin kehittämistä tukee kolme bränditarinaa. Osaamistarinan kärkenä on, että Suomen työelämä edustaa maailman kovinta osaamista. Yhteistyötarinan mukaan Suomen työelämä edustaa maailman kehittyneintä yhteistyötä. Turvallisuustarina perustuu näemykseen, jonka mukaan Suomen työelämä edustaa maailman turvallisinta ympäristöä.

Julkaisussa esitetään, että työelämäbrändin vahvistaminen kytketään osaksi Team Finland -verkoston toimintaa, Suomalaisen Työn liiton koordinoimaa Made by Finland -konseptia ja Työelämä 2020 -hankkeen viestintää. Lisäksi selvitetään keinot, joilla Työelämä 2020 -hankkeen eri toimijat voivat osallistua työelämäbrändityöhön.

**Itsensätyöllistäminen ja jakamistalous työelämän murroksessa** (2017), Marika Koramo; Janika Keinänen; Olli Oosi; Mikko Wennberg / Owal Group Oy

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 13/2017

Selvityksessä tarkastellaan itsensätyöllistämisen nykyistä laajuutta ja kasvunäkymiä Suomessa sekä jakamis- ja alustatalouteen perustuvan itsensätyöllistämisen merkitystä tulevaisuuden työmarkkinoilla.

Selvitys perustuu itsensätyöllistämistä sekä jakamis- ja alustataloutta käsitteleviin tutkimuksiin, tilastotietoihin, selvityksessä toteutettuun itsensätyöllistäjien kyselyyn, asiantuntija-haastatteluihin sekä työpajaan. Selvitykseen on

koottu itsensätyöllistäjien kehittämisehdotuksia julkisille palveluille sekä lainsäädännölle. Lisäksi esitetään suosituksia työ- ja elinkeinopalvelujen kehittämiseksi jatkossa.

Selvityksen tulokset osoittavat, että itsensätyöllistämisen uudet muodot haastavat monelta osin perinteisen työelämän käsitteistöä sekä olemassa olevaa lainsäädäntöä, erityisesti itsensätyöllistäjien sosiaali- ja työttömyysturvaan liittyen. Laskutuspalvelujen käyttäjien määrä on kasvanut viime vuosina ja merkittävä osa itsensätyöllistäjistä aikoo hyödyntää niitä myös jatkossa. Digitaalisia työnvälitysalustoja hyödyntäviä itsensätyöllistäjiä on toistaiseksi vähän, mutta niissä nähdään olevan merkittävää kasvupotentiaalia tulevaisuudessa. Työ- ja elinkeinopalveluiden näkökulmasta keskeistä on tukea jakamis- ja alustatalouteen liittyvän yritystoiminnan syntymistä ja tiedostaa tällainen toiminta yhtenä uutena yrittäjyyden ja työllistymisen muotona.



# Nytt inom arbets- och entreprenörskapsforskning

**Ett bra arbetsliv – en faktor för konkurrenskraft för Finland: rapport av arbetsgruppen för arbetslivsvarumärket (2017),**  
*Tuomo Alasoini; Juha Antila; Niilo Hakonen; Mervi Hasu; Maija Lyly-Yrjänäinen; Merja Niemi; Terttu Pakarinen; Elise Ramstadt; Hannu Stålhammar*

Arbets- och näringsministeriet publikationer 42/2016

Publikationen innehåller ett förslag till ledningsgruppen för projektet Arbetsliv 2020 om hur Finlands arbetsvarumärke borde stärkas. Syftet med utvecklandet av ett arbetslivsvarumärke är ett stödja Finlands ekonomiska tillväxt på lång sikt, hjälpa Finland att nå framgång i internationellt samarbete och lyfta fram Finland som ett exempel och en inspiratör för andra. De främsta kunderna i arbetet med arbetslivsvarumärket är utländska investerare, företag, arbetskraften och konsumentkunder.

Utvecklandet av arbetslivsvarumärkt stöds av tre varumärkesberättelser. Spetsen i kompetensberättelsen är att Finlands arbetsliv har den

bästa kompetensen i världen. Enligt samarbetsberättelsen representerar det finländska arbetslivet det mest utvecklande samarbetet i världen. Säkerhetsberättelsen grundar sig på en syn enligt vilken det finländska arbetslivet är den säkraste miljön i världen.

I publikationen föreslås att stärkandet av arbetslivsvarumärket ska kopplas till verksamheten inom nätverket Team Finland, konceptet Made by Finland som koordineras av Förbundet för Finländskt Arbete och kommunikationen inom projektet Arbetsliv 2020. Dessutom utreder man på vilka sätt olika aktörer inom projektet Arbetsliv 2020 kan delta i arbetet med arbetslivsvarumärket.

**Självsyssetsättning och delningsekonomi i arbetslivets förändring (2017),**  
*Marika Koramo; Janika Keinänen; Olli Oosi; Mikko Wennberg / Owl Group Oy*

Arbets- och näringsministeriet publikationer 13/2017

Utredningen granskar den nuvarande omfattningen av och tillväxtutsikterna för självsysselsättning i Finland samt betydelsen av självsysselsättning baserad på delnings- och plattformsekonomi på framtidens arbetsmarknad.

Utredningen baserar sig på undersökningar om självsysselsättning samt delnings- och plattformsekonomi, statistiska uppgifter, en enkät för självsysselsatta personer som gjorden i samband med utredningen, intervjuer med sakkunniga samt en workshop. I utredningen har samlats självsysselsattas utvecklingsförslag i fråga om offentliga tjänster samt lagstiftning. Dessutom presenteras rekommendationer om utvecklingen av arbets- och närings tjänsterna i fortsättningen.

Resultaten av utredningen visar att de nya formerna av självsysselsättning till många delar utgör en utmaning när det gäller begreppen i det traditionella arbetslivet samt för den befintliga lagstiftningen, speciellt när det gäller socialskydd och utkomstskydd för självsysselsatta. Antalet användare av fakturerings tjänster har ökat under de senaste åren och en stor del av de självsysselsatta tänker utnyttja tjänsterna även fortsättningsvis. Än så länge finns det få självsysselsatta som utnyttjar digitala arbetsförmedlingsplattformar, men där ses en betydande tillväxtpotential i framtiden. Med tanke på arbets- och närings tjänsterna är det av central betydelse att uppkomsten av företagsverksamhet i samband med delnings- och plattformsekonomi stöds och att sådan verksamhet identifieras som en ny form av företagande och sysselsättning.

# English summaries

A review of recent changes in unemployment insurance

**Tomi Kyyrä**, PhD, research professor;  
**Hanna Pesola**, PhD, senior researcher;  
**Aarne Rissanen**, MPhil (econ), researcher,  
 VATT Institute for Economic Research (all authors)

This article provides an overview of the Finnish unemployment insurance (UI) scheme. We document main changes in eligibility rules, benefit levels and benefit duration since 2000. These changes have affected the generosity of the UI scheme in opposite directions, partly offsetting each other. We also assess how these changes have affected the overall generosity of the UI scheme over time.

The changes in the employment condition in 2003, 2010 and 2014 have made the UI system more generous by easing the access to the benefits. By contrast, all changes in the length of the entitlement period have reduced the benefit generosity. These include the abolition of the training subsidy in 2010, the shortening of the entitlement period in 2014 and 2017, and increases in the age threshold for the extended benefits in 2005, 2012 and 2015. In terms of the benefit levels the UI scheme became gradually more generous until 2012 due to various benefit increases, many of which were tied to the length of the working career or participation in labour market training. More recently, the benefit levels have declined due to the benefit cuts in 2015 and 2017.

To summarize these changes in a coherent way we compute the maximum amount of UI benefits for a reference population of new entrants to unemployment. This exercise suggests that the overall generosity increased between 2002 and 2014, exhibiting discontinuous jumps in 2003 and 2014 due to the loosening of the eligibility criteria. These increases were followed by declines in 2015 and 2017 which brought the overall generosity back to the level where it was at the beginning of the 2000s.

The development of the average benefit generosity masks different patterns between groups. The generosity of the UI scheme for the oldest workers has decreased during the period as they have been hit hard by the restrictions in the access to extended benefits and the abolition of the benefit increase based on a long working career. Workers with 3 to 19 years of work history have overall benefited from the changes. Those with less than three years of work history are back at the same level of the generosity they were entitled to in the early 2000s.

Improving the re-employment prospects of displaced workers

**Merja Kauhanen**, Ph.D., Research coordinator,  
 Labour Institute for Economic Research

This article is based on OECD report 'Back to Work: Finland: Improving the Re-employment Prospects of Displaced Workers'. Around 5.5% of Finnish workers with at least one year of ten-

ure are displaced every year as a consequence of mass dismissal or firm closure, a share that rose to more than 7% during the global financial crisis. Job displacement is high in international comparison but so are also re-employment rates of displaced workers. The share of workers who find a new job within one year after displacement is also among the highest among OECD countries, standing at 87%. The good average re-employment outcomes rely mostly on the flexible Finnish labour market that allows fast labour reallocation.

Overall, Finland has strong and balanced policies in place to deal with economic restructuring and to assist people losing their job for economic reasons. Employment protection law and the temporary layoff scheme provide considerable flexibility for employers at very low cost. Change security provides early support to the displaced workers by informing both employers and workers quickly about their rights and obligations, though de facto this is applied only for mass dismissal. Earnings-related unemployment benefit provides internationally compared good income support after a job loss if eligible and for a relatively long time. The public employment service provides services to displaced workers needing help to find a new job.

However, policy challenges remain because not every worker in Finland benefits from the same level of support. Older displaced workers, blue-collar workers and those with low skills struggle to find a new job again, and long-term unemployed people profit little from the available employment support. Employment services in Finland have little focus on displaced workers who have in many cases never been unemployed before and their particular needs which are often quite different from those of harder-to-place jobseekers, for example. For the most part, the mainstream labour market programmes are asked to deliver, except for the Change security. This implies that core rules and regulations must be adjusted to serve this client group in a more efficient and more effective way.

Workplace development strategies and programmes in Europe: learning implications for Finland

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

This article makes a comparative analysis of publicly funded workplace development programmes conducted in various European countries in recent years, with a focus on their main learning implications for Finland. The empirical data are based on a European book publishing project on workplace innovations, a benchmarking study conducted as part of the EU-funded WORK-IN-NET project, and the author's other long-standing contacts and cooperation relationships with European programme agencies in this field. The Scandinavian countries, Germany, the Benelux countries, the British Isles and other European countries are explored in separate sections. The analysis highlights the importance of three matters, in particular, in which Finland has a lot to learn from experiences of other European countries. First, Denmark and Norway are show-cases in Europe on how a close dialogue between the labour market organizations can create good preconditions for perseverance in workplace development, irrespective of changes in government coalitions. Second, Germany is a leading example in Europe of long-term governmental commitment to working life research and workplace development. Germany has had a continuous chain of national programmes in this field since 1974. Third, one of the biggest challenges faced by all programmes so far is to find efficient means of disseminating good practices from one context to another and bring about larger-scale processes of workplace change. The ongoing Flemish and Scottish programmes are among the best examples in Europe in which mainstreaming is an in-built element of programme strategies.

# Recent employment and entrepreneurship studies

**Good working life as Finland's competitiveness factor: report of the working life brand group** (2017), *Tuomo Alasoini; Juha Anttila; Niilo Hakonen; Mervi Hasu; Maija Lyly-Yrjänäinen; Merja Niemi; Terttu Pakarinen; Elise Ramstadt; Hannu Stålhammar*

Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment 42/2016

This report contains a proposal for the steering group of the Working Life 2020 project on how the Finnish working life brand should be strengthened. The objective of the development of the working life brand is support economic growth in Finland in the long term, to help Finland to succeed in international cooperation and to elevate Finland's status as example and inspiration for others. Primary clients of the working life brand work include foreign investors, companies, workforce and consumer clients.

Three narratives have been written in support of the development of the working life brand. The focus area of the skills narrative is that the Finnish working life represents top expertise in the world. According to the cooperation narrative, the Finnish working life represents the

most highly developed cooperation in the world. The safety narrative is based on the view that the Finnish working life represents the safest environment in the world.

The group proposes that the strengthening of the working life brand is linked as part of the Team Finland network activities, the Made by Finland concept coordinated by the association for Finnish Work and the communications of the Working Life 2020 project. In addition, practical means how the key actors in the Working Life 2020 project can participate in the working life brand work should be examined.

**Self-employment and sharing economy in the changing working life** (2017), *Marika Koramo; Janika Keinänen; Olli Oosi; Mikko Wennberg / Owl Group Oy*

Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment 13/2017

The report examines the current extent of self-employment and its outlook for growth in Finland, as well as the significance of self-employment based on the sharing and platform economy in the future labour market.

The report is based on studies, statistical data regarding self-employment and sharing economy, a survey aimed at self-employed, expert interviews and a workshop. The report brings together proposals from self-employed people for the development of public services and legislation. In addition, it presents recommendations for the development of employment and business services in the future.

The findings of the report show that new forms of self-employment challenge the concepts of traditional working life and existing legislation in many respects, particularly regarding social and unemployment benefits for the self-employed. The number of users of invoicing services has increased in recent years and a significant proportion of self-employed people intend to use them also in the future. At the moment only a few self-employed people use digital matching platforms, but they are seen as having significant growth potential for the future. From the perspective of employment and business services it is critical that emerging entrepreneurial activities related to the sharing and platform economies can be supported, and that this kind of activity can be identified as a new form of entrepreneurship and employment.

# **Kuviot & taulukot**

## **Figures & tables**





<b>Kuvioiden luettelo</b>	<b>Sivu</b>
1. Työvoima ja työvoimaosuudet .....	4*
2. Työvoimaosuudet sukupuolen mukaan..	4*
3. Työlliset ja työllisyysasteet .....	5*
4. Työllisyysasteet sukupuolen mukaan.....	5*
5. Työllisyysasteet ELY-keskuksittain .....	6*
6. Työlliset toimialoittain .....	7*
7. Työttömyysasteet työvoimatutkimuksen mukaan .....	8*
8. Työttömät työvoimatutkimuksen sekä työnvälitystilaston mukaan. Kausi puhdistetut neljännesvuosiluvut.....	8*
9. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain .....	9*
10. Työttömät työvoimatutkimuksen mukaan kuukausittain .....	9*
11. Työttömät työnhakijat ja avoimet paikat työnvälityksessä kuukausittain ja kausitasoitettuina .....	10*
12. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain sukupuolen mukaan .....	10*
13. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä ikäryhmittäin, neljännesvuosittain .....	11*
14. Työttömät työnhakijat työttömyyden keston mukaan, kesto viikkoina.....	11*
15. Kuukauden uudet työnhakijat ja uudet työttömät työnvälityksessä neljännesvuosittain .....	12*
16. Avoimet työpaikat kuukauden aikana sekä näistä uudet avoimet työpaikat työnvälityksessä neljännesvuosittain.....	12*
17. Palveluissa olevat .....	13*
18. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten alueet .....	14*
19. Työttömyysasteet ELY-keskusalueittain vuonna 2016, työvoimatutkimuksen mukaan.....	15*

<b>List of charts</b>	<b>Page</b>
1. Labour force and labour force participation rates .....	4*
2. Labour force participation rates by sex.....	4*
3. Employed persons and employment rates.....	5*
4. Employment rates by sex .....	5*
5. Employment rates by administrative district .....	6*
6. Employed persons by industry.....	7*
7. Unemployment rates by Labour Force Survey.....	8*
8. Unemployed persons according to the Labour Force Survey and Employment Service Statistics. Seasonally adjusted quarterly figures .....	8*
9. Unemployed persons seeking work at the Employment Service. Original monthly figures .....	9*
10. Unemployed persons according to the Labour Force Survey. Original monthly figures .....	9*
11. Unemployed persons seeking work and unfilled vacancies at the Employment Service, orig. monthly figures and seasonally adjusted fig.....	10*
12. Unemployed persons seeking work at the Employment Service by sex, monthly figures .....	10*
13. Unemployed jobseekers at the Employment Service by age, quart fig. ..	11*
14. Unemployed persons seeking jobs at the Employment Service by duration of unemployment (in weeks).....	11*
15. New jobseekers and new unemployed during a month at the Employment Service, quarterly figures.....	12*
16. Vacancies during a month and of these new vacancies at the Employment Service, quarterly figures.....	12*
17. Participants in different services.....	13*
18. Administrative districts of Ministry of Economic Affairs and Employment .....	14*
19. Unemployment rates by administrative districts in the year 2016, according to the Labour Force Survey.....	15*

**Taulukoiden luettelo**

Väestö ja työvoima	Sivu
1. 15-74-vuotias väestö iän ja sukupuolen mukaan.....	16*
2. 15-74-vuotias väestö työvoimaan kuulumisen mukaan.....	17*
3. Työvoima iän ja sukupuolen mukaan....	18*
4. Työvoimaosuudet iän ja sukupuolen mukaan.....	19*

**Työlliset**

5. Työlliset toimialoittain, molemmat sukupuolet (supistettu luokitus) .....	20*
6. Työlliset toimialoittain, miehet (supistettu luokitus).....	21*
7. Työlliset toimialoittain, naiset (supistettu luokitus).....	22*
8. Työlliset toimialoittain .....	23*
9. Työlliset ammattiaseman mukaan.....	25*
10. Työlliset normaalin työajan mukaan ...	26*

**Työttömyys**

11. Työttömyys ja työttömyysasteet työvoimatutkimuksen mukaan.....	27*
12. Työttömyysasteet iän ja sukupuolen mukaan, työvoimatutkimuksen perusteella .....	28*
13. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä sukupuolen mukaan sekä lomautetut ja lyhennetyllä työviikolla olevat .....	29*
14. Työttömät työnhakijat iän ja sukupuolen mukaan .....	30*
15. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä ammateittain.....	31*
16. Työttömät työnhakijat työttömyyden keston mukaan.....	34*
17. Päättyneiden työttömyysjaksojen keskimääräinen kesto iän ja sukupuolen mukaan .....	35*

**List of tables**

Population and labour force	Page
1. Population from 15 to 74 years by age and sex .....	16*
2. Population from 15 to 74 years by activity .....	17*
3. Labour force by age and sex .....	18*
4. Labour force participation by age and sex .....	19*

**Employed persons**

5. Employed persons by industry, both sexes (condensed classification) .....	20*
6. Employed persons by industry, males (condensed classification).....	21*
7. Employed persons by industry, females (condensed classification) .....	22*
8. Employed persons by industry.....	23*
9. Employed persons by industrial status.....	25*
10. Employed persons by normal hours of work.....	26*

**Unemployment**

11. Unemployment and unemployment rates according to the Labour Force Survey .....	27*
12. Unemployment rates by age and sex according to the Labour Force Survey.....	28*
13. Unemployed jobseekers at the Employment Service by sex, and persons laid off and on reduced working week .....	29*
14. Unemployed jobseekers at the Employment Service by age and sex ...	30*
15. Unemployed jobseekers at the Employment Service by occupation ....	31*
16. Unemployed jobseekers at the Employment Service by duration of unemployment .....	34*
17. Average duration of the completed spells of unemployment by age and sex.....	35*

<b>Työnvälitystoiminta</b>	<b>Sivu</b>
18. Avoimet työpaikat työnvälityksessä ammateittain.....	36*
19. Työnvälitystoiminta: työnhakijat .....	39*
20. Työnvälitystoiminta: avoimet työpaikat .....	40*

### **Työvoimapolitiikka**

21. Palveluissa olevat .....	41*
22. Työvoimakoulutus .....	42*
23. Työttömien toimeentuloturva .....	43*

### **Kansainvälistä tilastoa**

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

### **Alueelliset taulukot**

26. Työvoima ELY-keskusalueittain.....	46*
27. Työlliset ELY-keskusalueittain.....	47*
28. Työllisyysasteet ELY-keskusalueittain työvoimatutkimuksen perusteella .....	48*
29. Avoimet työpaikat työnvälityksessä ELY-keskusalueittain.....	49*
30. Työttömyysasteet ELY-keskusalueittain työvoimatutkimuksen perusteella .....	52*
31. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä ELY-keskusalueittain.....	52*
32. Työttömyyden kesto keskimäärin ELY-keskusalueittain.....	53*
33. Yli vuoden työttömänä olleiden osuus kaikista työttömistä ELY-keskusalueittain .....	55*

<b>Employment service</b>	<b>Page</b>
18. Vacancies at the Employment Service by occupation .....	36*
19. Employment Service: jobseekers .....	39*
20. Employment Service: vacancies .....	40*

### **Labour market policy**

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

### **International statistics**

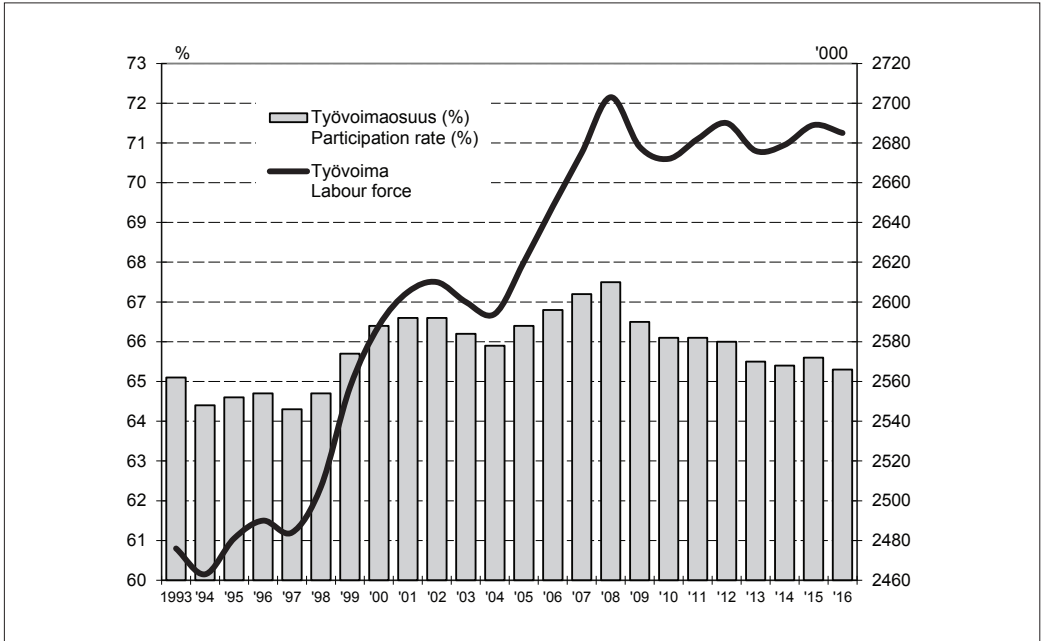
24. Migrations to and from Finland .....	44*
25. Unemployment rates in some OECD countries .....	45*

### **International statistics**

26. Labour force by administrative district .....	46*
27. Employed persons by administrative district .....	47*
28. Employment rates by administrative district according to the Labour Force Survey .....	48*
29. Vacancies at the Employment Service by administrative district .....	49*
30. Unemployment rates by administrative district according to the Labour Force Survey .....	52*
31. Unemployed jobseekers at the Employment Service by administrative district .....	52*
32. The average duration of unemployment by administrative district.....	53*
33. Jobseekers unemployed over a year, proportion of all unemployed, by administrative district .....	55*

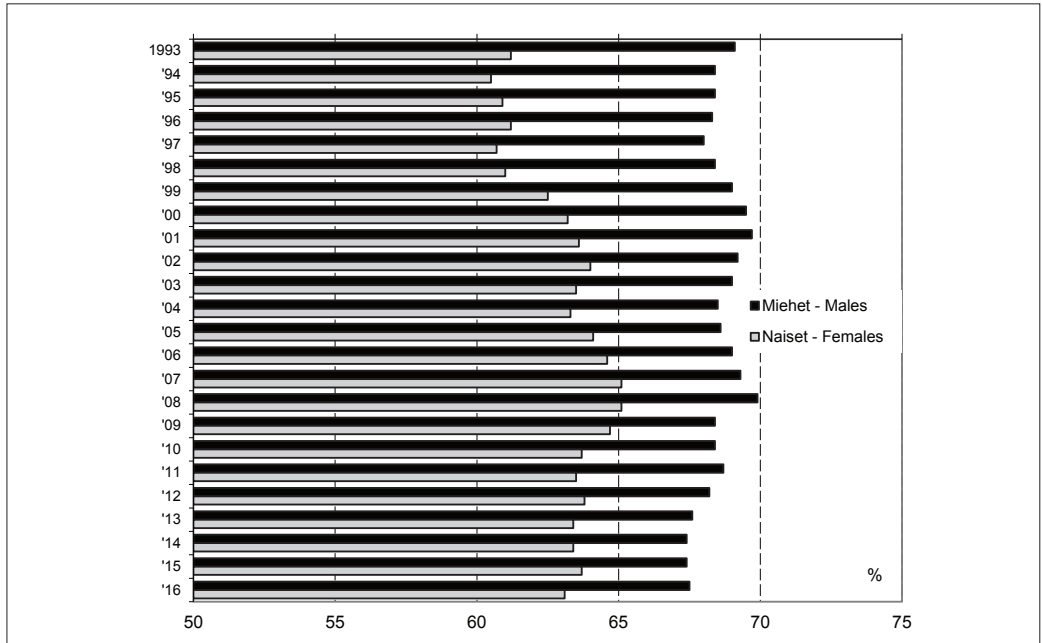
**Kuvio 1.** Työvoima ja työvoimaosuudet

**Chart 1.** Labour force and labour force participation rates



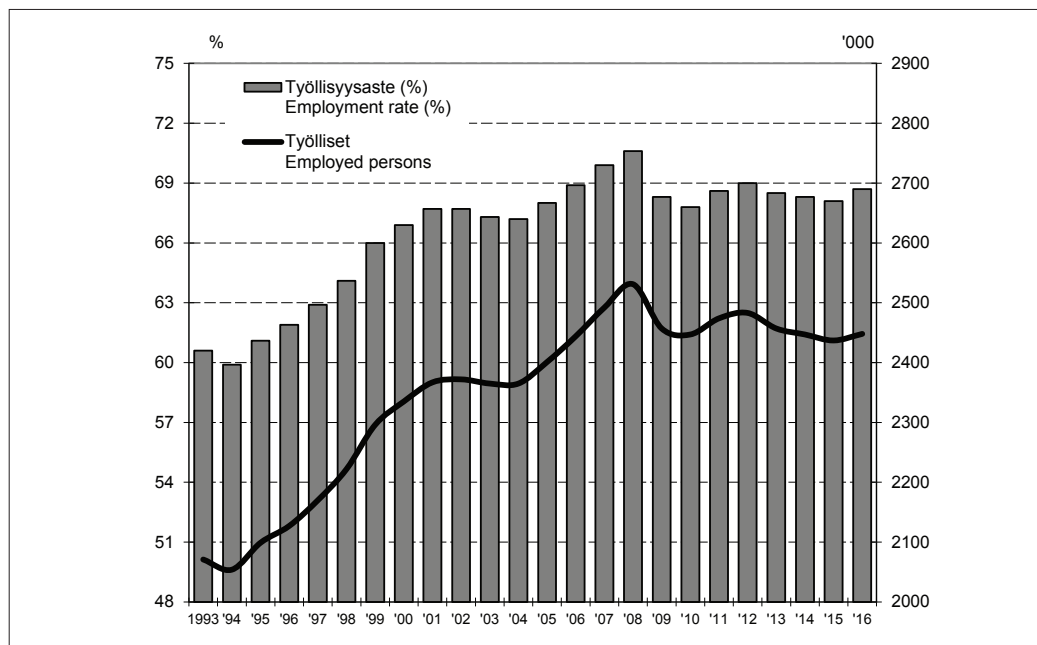
**Kuvio 2.** Työvoimaosuudet sukupuolen mukaan

**Chart 2.** Labour force participation rates by sex

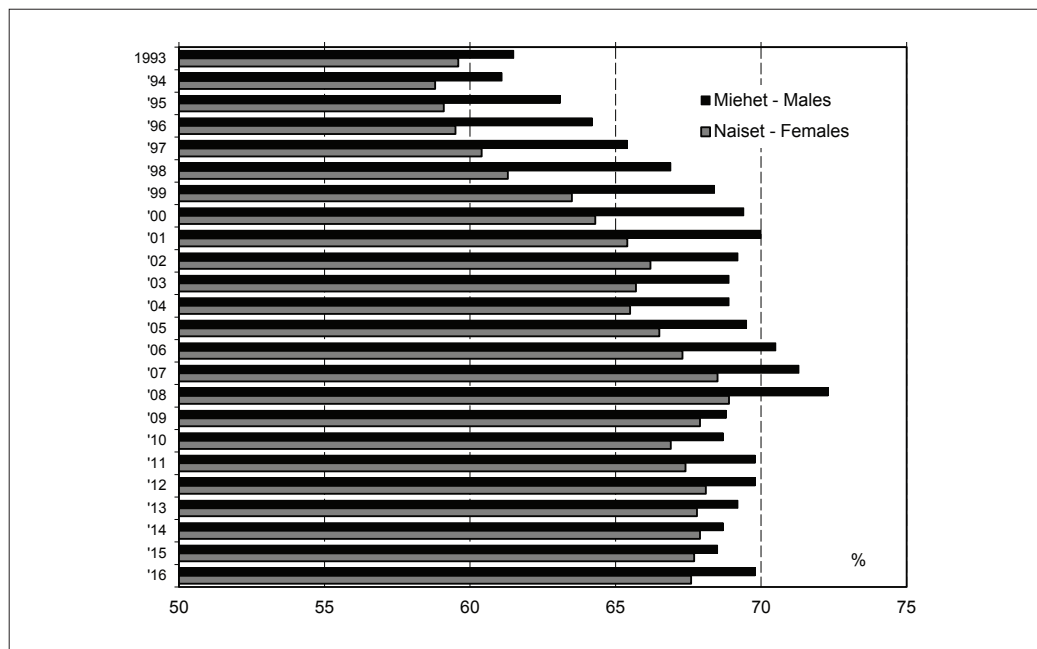


Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

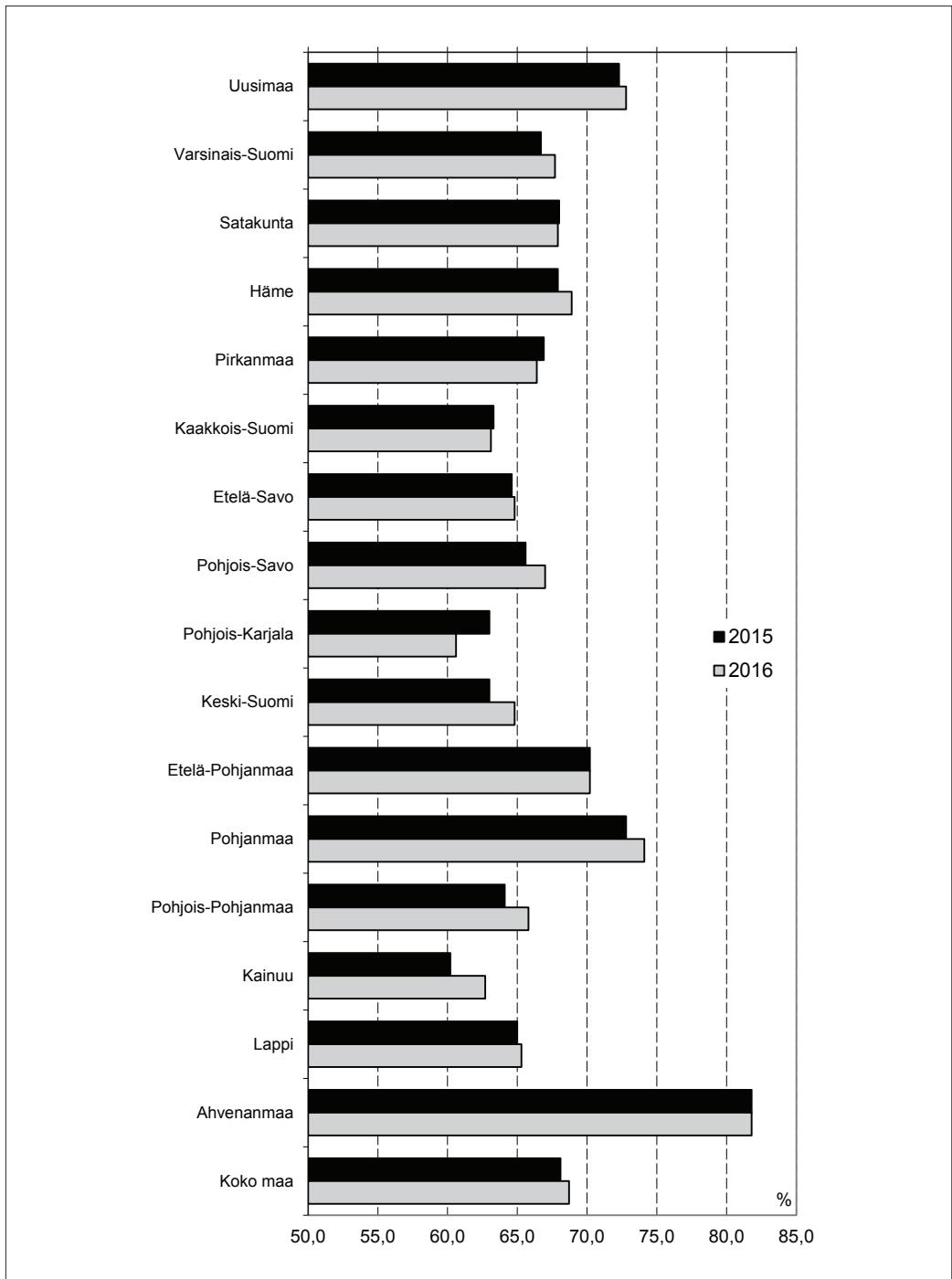
**Kuvio 3.** Työlliset ja työllisyysasteet  
**Chart 3.** Employed persons and employment rate



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



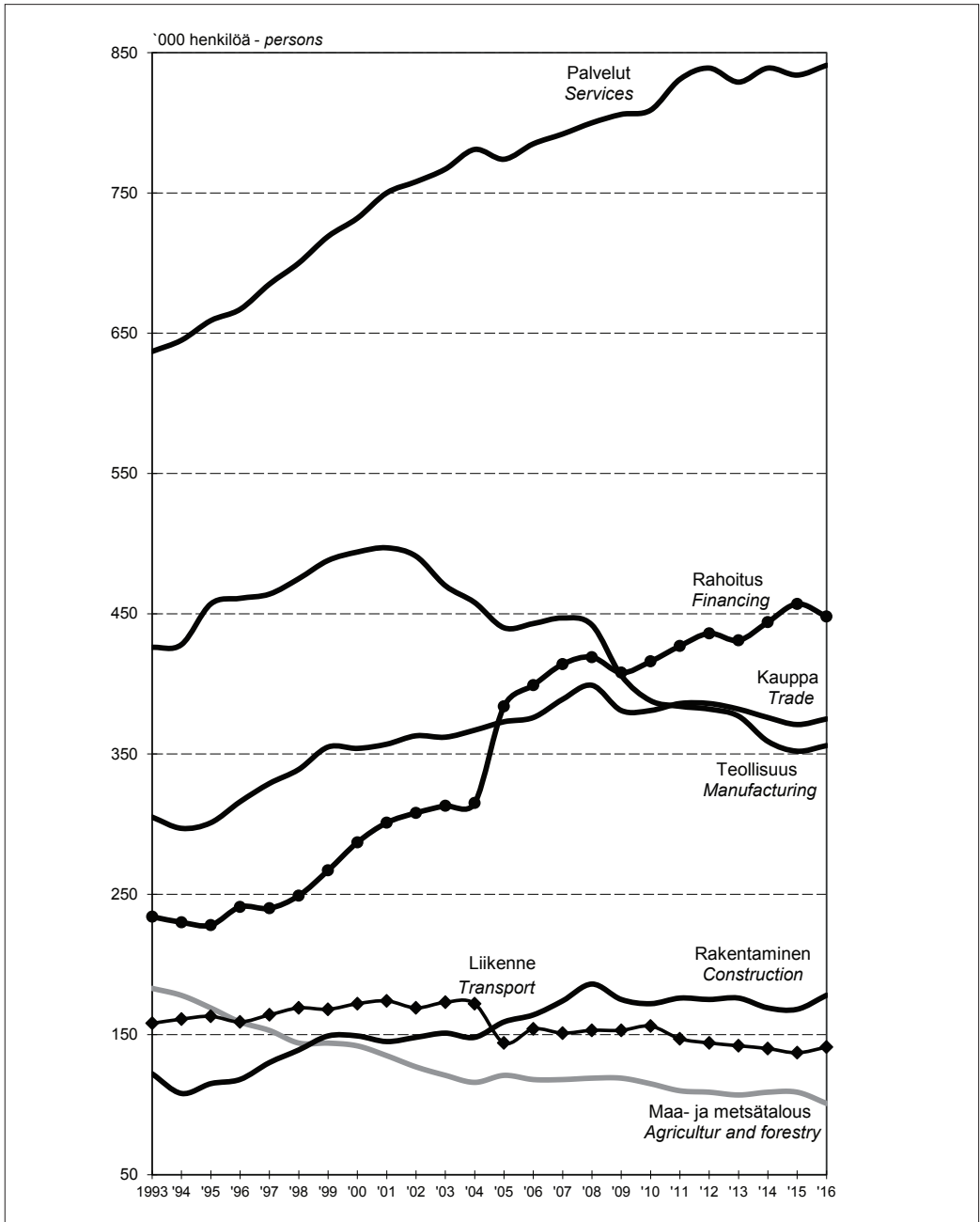
Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey



**Kuvio 5.** Työllisyysasteet ELY-keskuksittain

**Chart 5.** Employment rates by administrative district

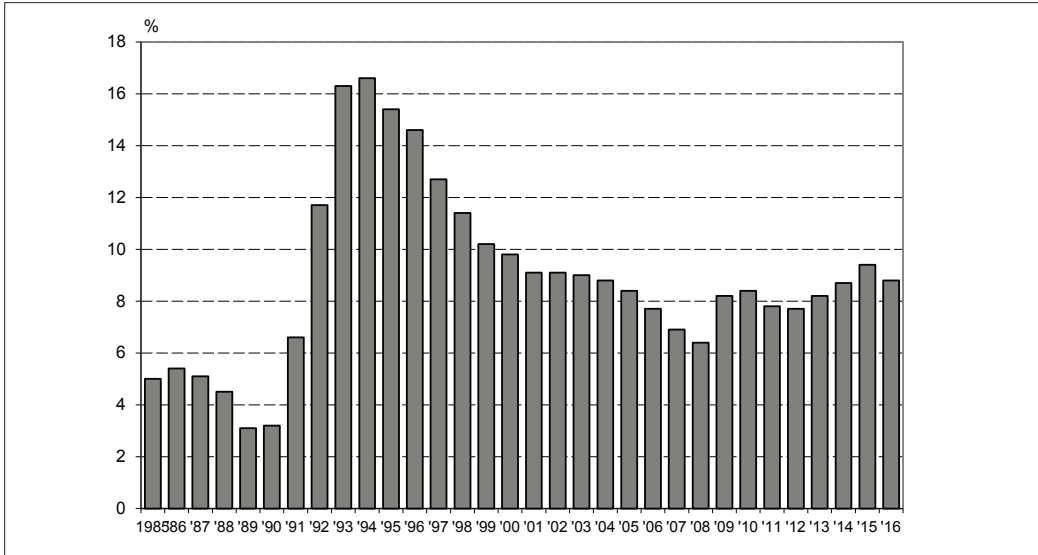
Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey



**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 definition

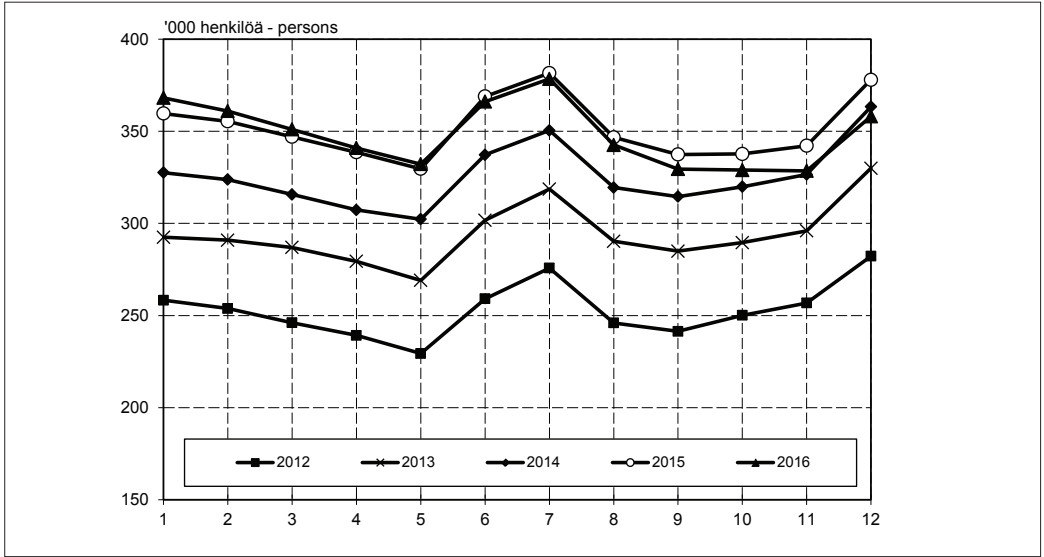
Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey



**Kuvio 8.** Työttömät työvoimatutkimuksen sekä työnvälitystilaston mukaan. Kausipuhdistetut neljännesvuosiluvut

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



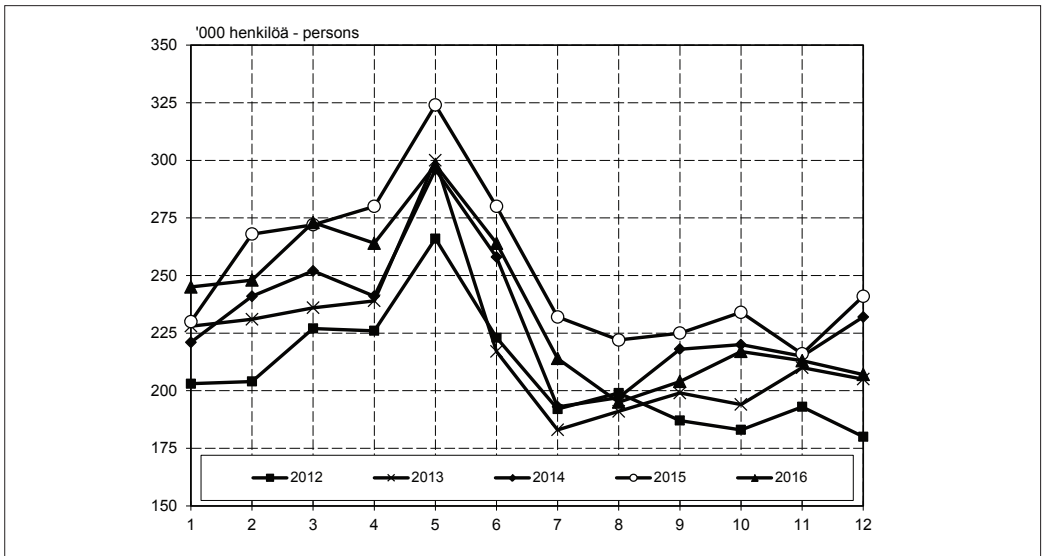


**Kuvio 9.** Työttömät työnhakijat työnläilytyksessä kuukausittain

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

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnläilytilasto

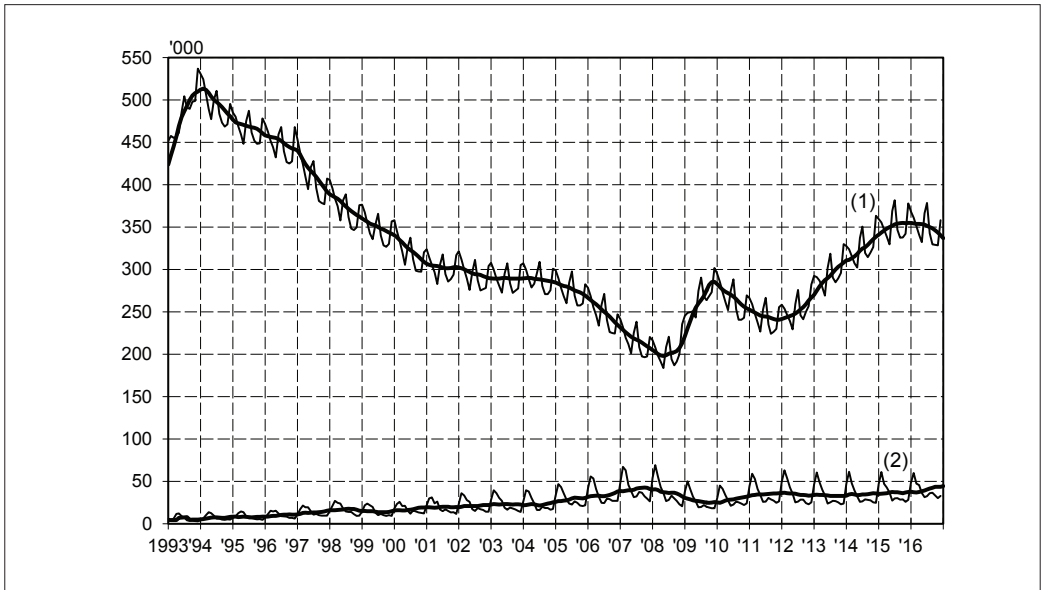
Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics



**Kuvio 10.** Työttömät työvoimatutkimuksen mukaan kuukausittain

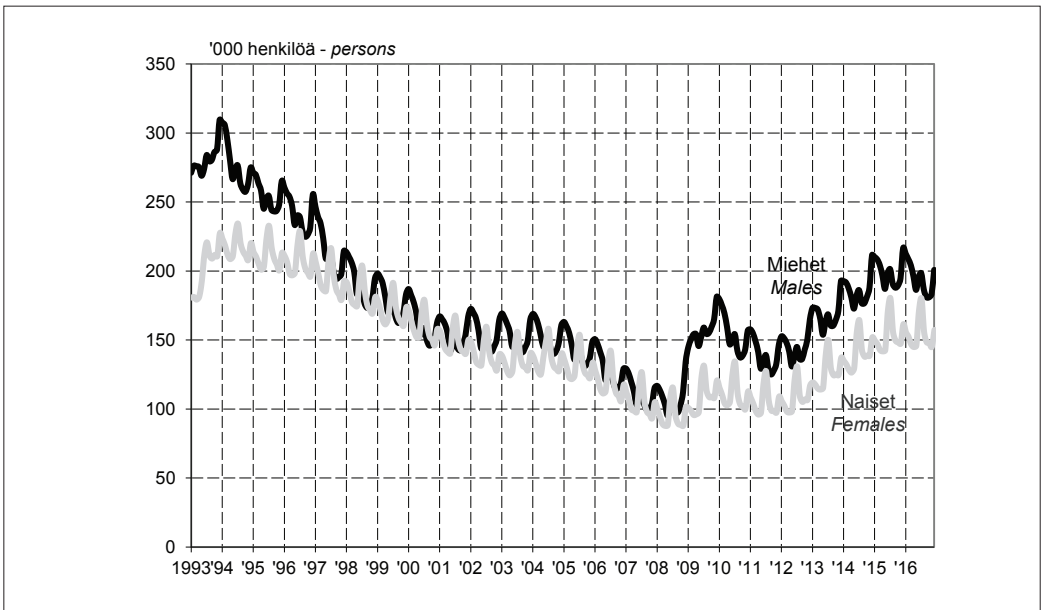
**Chart 10.** Unemployed persons according to the Labour Force Survey. Original monthly figures

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



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

**Chart 11.** Unemployed persons seeking work (1) and unfilled vacancies (2) at the Employment Service, original monthly figures and seasonally adjusted figures

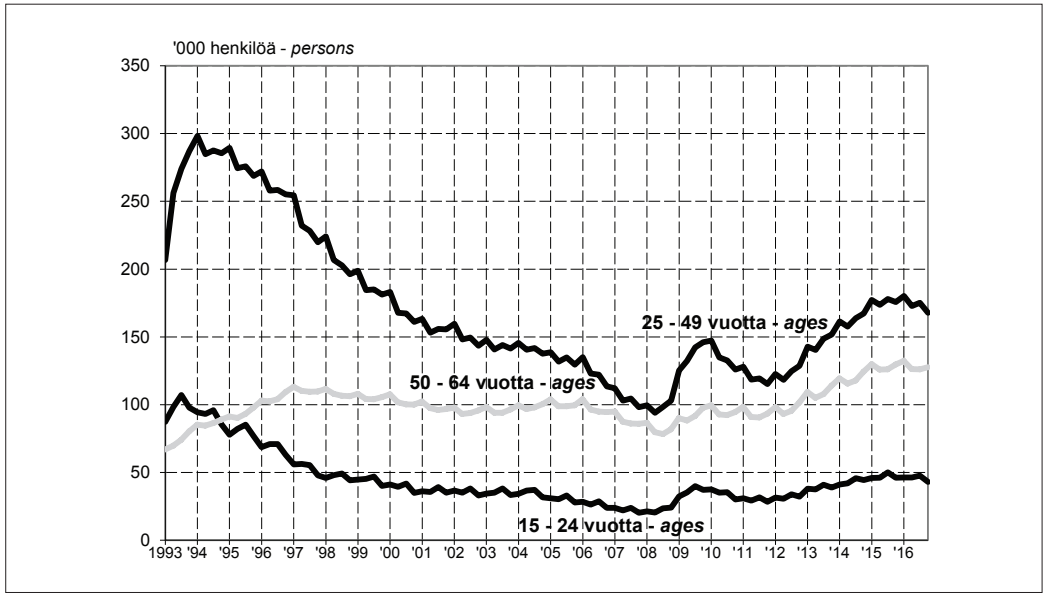


**Kuvio 12.** Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain sukupuolen mukaan

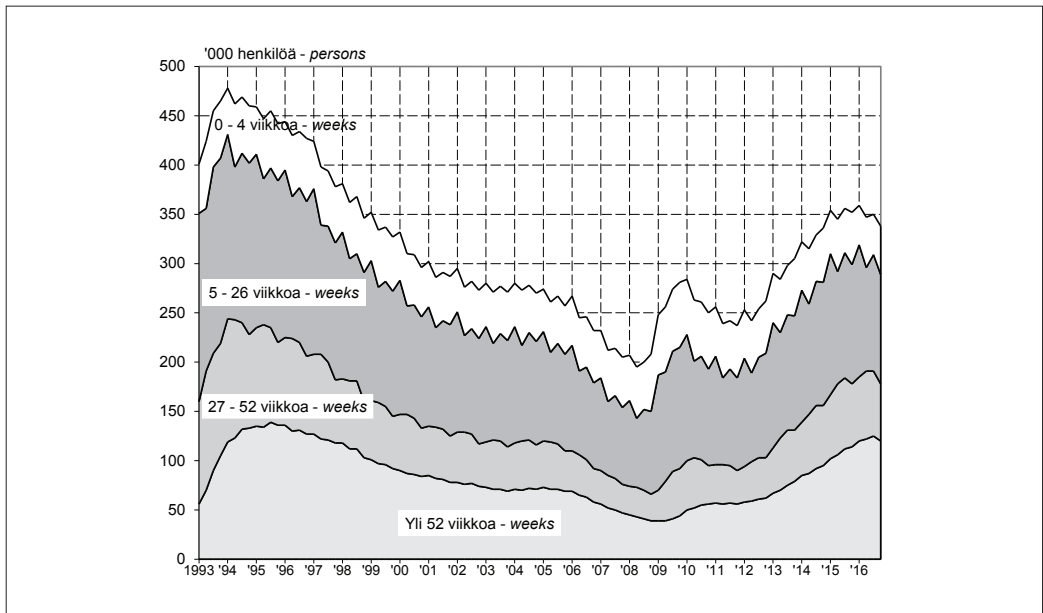
**Chart 12.** Unemployed persons seeking work at the Employment Service by sex, monthly figures

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

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



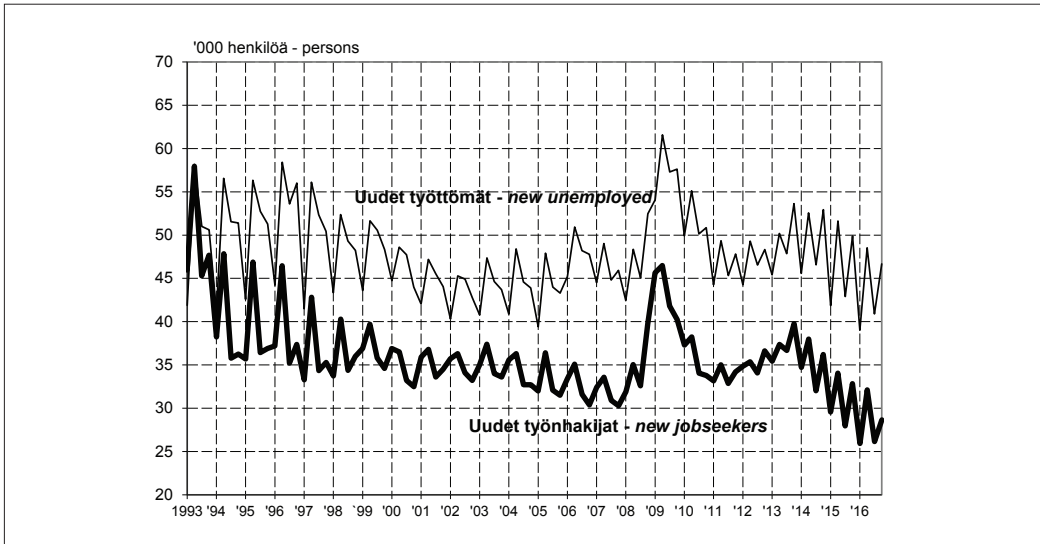
**Kuvio 13.** Työttömät työnhakijat työttömyyden keston mukaan, neljännesvuosittain  
**Chart 13.** Unemployed jobseekers at the Employment Service by age, quarterly figures



**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

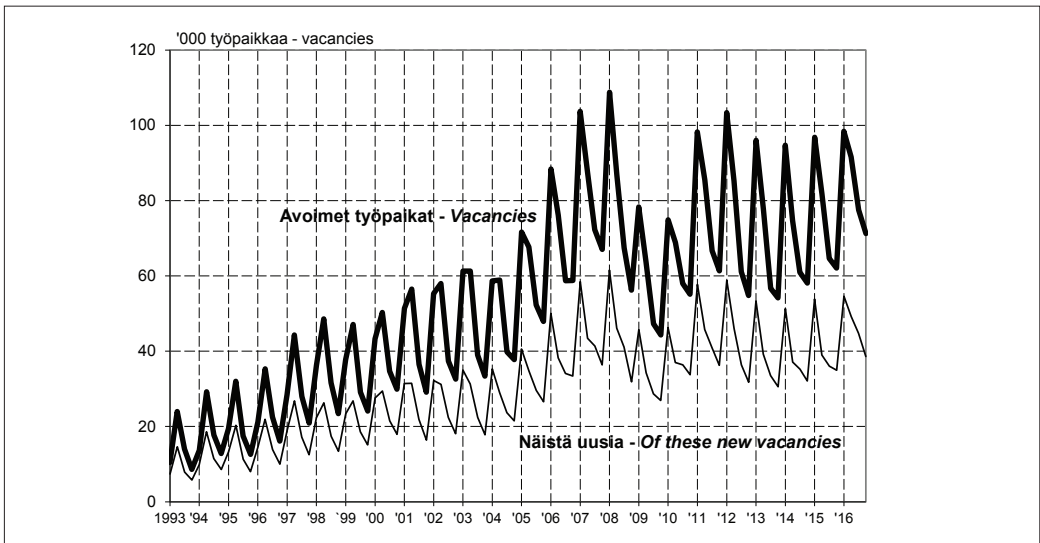
Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työttömyystilasto

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*

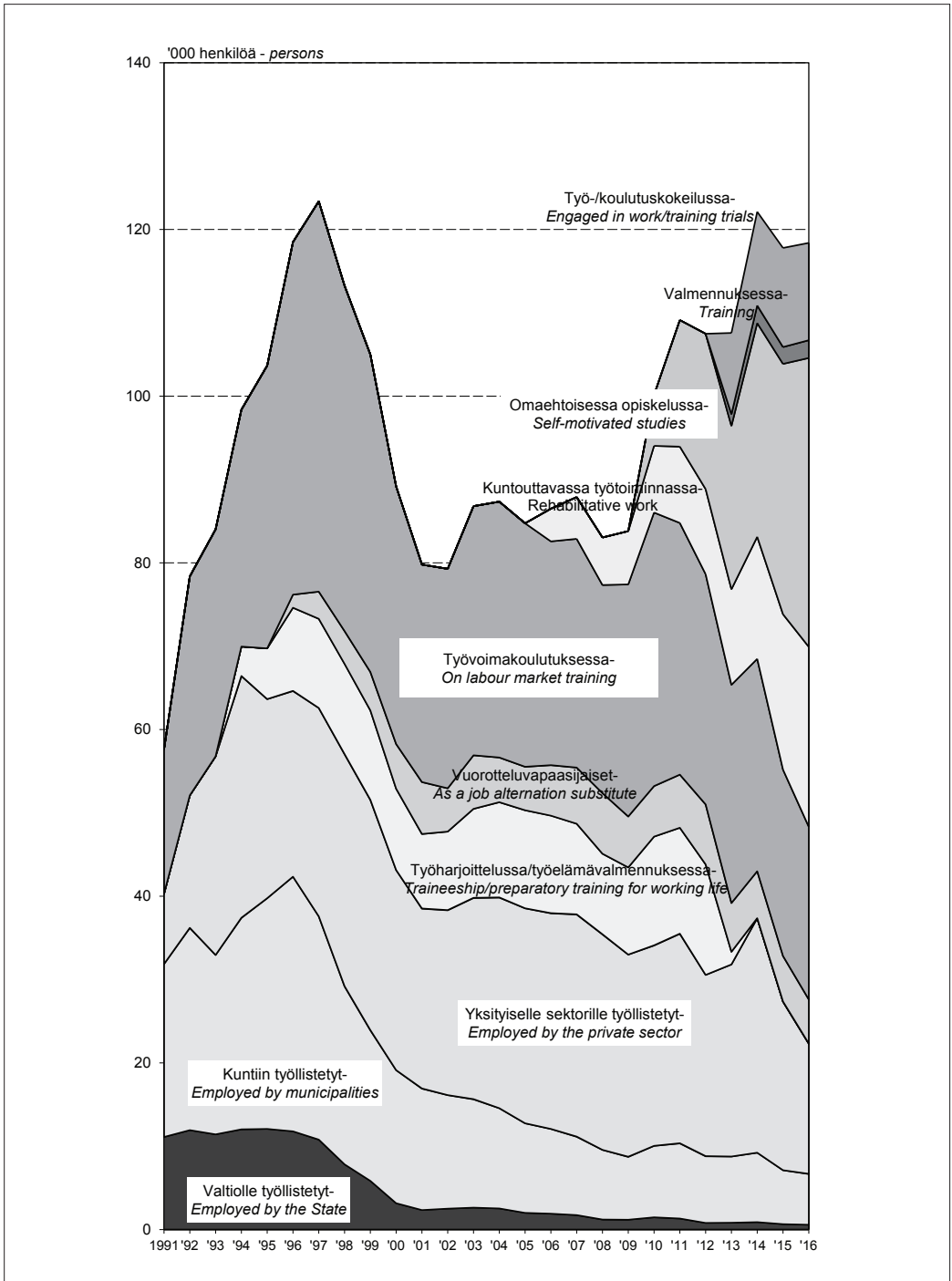


**Kuvio 16.** Avoimet työpaikat kuukauden aikana sekä näistä uudet avoimet työpaikat työnvälityksessä neljännesvuosittain

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

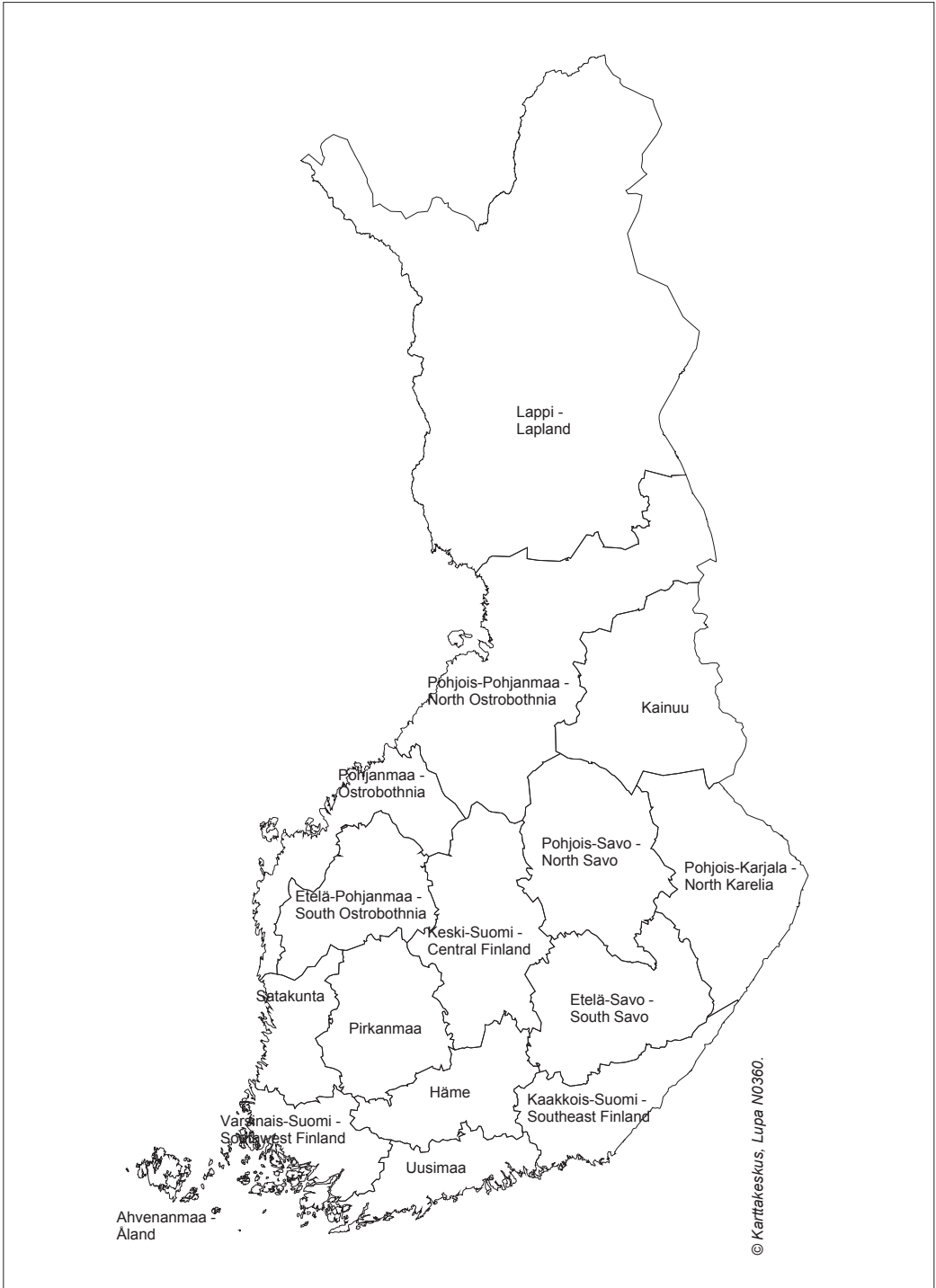
Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

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

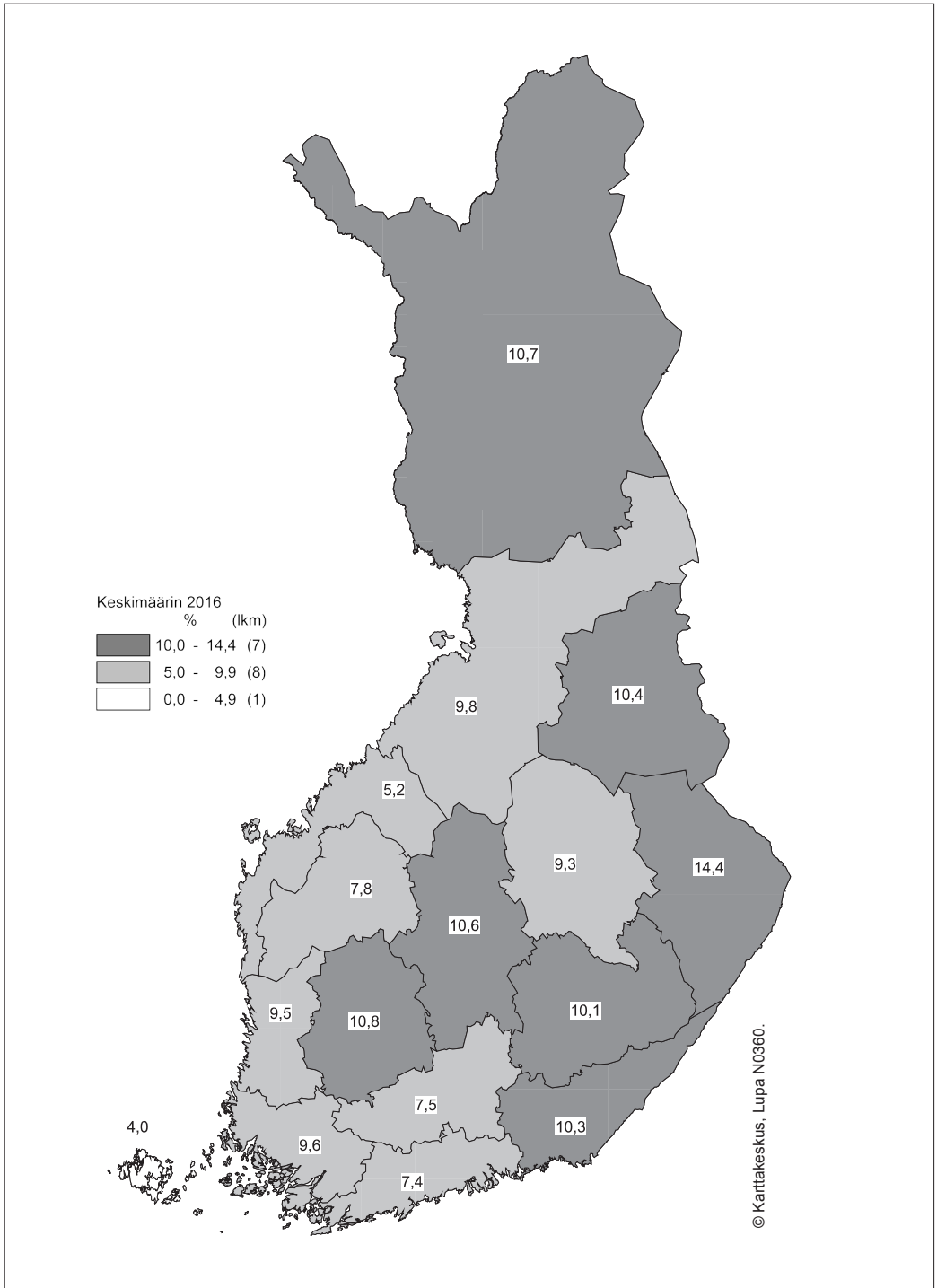


**Kuvio 17.** Aktivointiasteeseen laskettavissa palveluissa olevat  
**Chart 17.** Number of persons participating services included in the activation rate

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto  
 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 2016  
**Chart 19.** Unemployment rates by administrative districts in the year 2016

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 kuulumatottomat - 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	2 188	2 153	33	1 105	..	..
1965 1	3 215	2 185	2 155	30	1 030	..	..
1966	3 249	2 192	2 159	33	1 057	..	..
1967	3 288	2 177	2 114	63	1 111	..	..
1968	3 324	2 322	2 073	85	1 166	..	..
1969	3 341	2 158	2 087	61	1 183	..	..
1970 1	3 349	2 263	2 217	46	1 086	..	..
1971	3 379	2 270	2 215	55	1 109	298	328
1972	3 422	2 277	2 215	62	1 145	310	310
1973	3 451	2 322	2 265	57	1 139	316	312
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	308	225
1977	3 560	2 371	2 232	140	1 189	311	206
1978	3 579	2 372	2 200	172	1 207	319	207
1979	3 597	2 399	2 256	143	1 198	318	192
1980	3 616	2 442	2 328	114	1 174	310	181
1981	3 636	2 474	2 353	121	1 162	313	169
1982	3 659	2 512	2 377	135	1 147	324	149
1983	3 681	2 528	2 390	138	1 153	326	149
1984	3 697	2 546	2 413	133	1 152	319	141
1985	3 708	2 566	2 437	129	1 142	308	130
1986	3 716	2 569	2 431	138	1 148	304	119
1987	3 720	2 554	2 423	130	1 167	300	106
1988	3 720	2 546	2 431	116	1 174	298	104
1989 1	3 725	2 588	2 507	80	1 138	273	105
1990	3 737	2 586	2 504	82	1 151	282	107
1991	3 761	2 544	2 375	169	1 217	308	114
1992	3 784	2 499	2 306	292	1 295	349	117
1993	3 802	2 476	2 071	405	1 339	366	117
1994	3 825	2 463	2 054	408	1 362	384	117
1995	3 839	2 481	2 099	382	1 358	375	116
1996	3 850	2 490	2 127	363	1 360	383	113
1997	3 862	2 484	2 170	314	1 379	358	105
1998	3 878	2 507	2 222	285	1 370	354	109
1999	3 890	2 557	2 296	261	1 333	325	100
2000	3 901	2 588	2 335	253	1 312	316	97
2001	3 909	2 605	2 367	238	1 304	318	95
2002	3 918	2 610	2 372	237	1 308	324	84
2003	3 926	2 600	2 365	235	1 327	332	88
2004	3 935	2 594	2 365	229	1 342	334	96
2005	3 948	2 620	2 401	220	1 327	332	91
2006	3 963	2 648	2 444	204	1 315	325	93
2007	3 981	2 675	2 492	183	1 306	318	91
2008	4 004	2 703	2 531	172	1 301	..	..
2009	4 025	2 678	2 457	221	1 347	..	..
2010	4 043	2 672	2 447	224	1 372	..	..
2011	4 059	2 682	2 474	209	1 376	..	..
2012	4 075	2 690	2 483	207	1 385	..	..
2013	4 087	2 676	2 457	219	1 411	..	..
2014	4 095	2 679	2 447	232	1 447	..	..
2015	4 102	2 689	2 437	252	1 413	..	..
2016	4 109	2 685	2 448	237	1 424	..	..
2011 I	4 053	2 635	2 408	227	1 418	..	..
2011 II	4 057	2 761	2 517	244	1 296	..	..
2011 III	4 060	2 697	2 514	183	1 364	..	..
2011 IV	4 065	2 637	2 456	181	1 428	..	..
2012 I	4 070	2 644	2 432	211	1 426	..	..
2012 II	4 073	2 762	2 524	238	1 311	..	..
2012 III	4 076	2 721	2 529	193	1 354	..	..
2012 IV	4 080	2 633	2 448	185	1 447	..	..
2013 I	4 083	2 640	2 408	232	1 444	..	..
2013 II	4 085	2 758	2 506	252	1 327	..	..
2013 III	4 087	2 681	2 490	191	1 406	..	..
2013 IV	4 091	2 625	2 422	203	1 466	..	..
2014 I	4 092	2 632	2 394	238	1 460	..	..
2014 II	4 094	2 755	2 490	265	1 339	..	..
2014 III	4 096	2 690	2 487	203	1 406	..	..
2014 IV	4 099	2 640	2 418	223	1 459	..	..
2015 I	4 100	2 648	2 391	257	1 452	..	..
2015 II	4 099	2 757	2 463	295	1 344	..	..
2015 III	4 101	2 708	2 481	226	1 393	..	..
2015 IV	4 108	2 643	2 412	230	1 465	..	..
2016 I	4 110	2 651	2 396	255	1 459	..	..
2016 II	4 108	2 752	2 477	275	1 357	..	..
2016 III	4 108	2 697	2 493	204	1 410	..	..
2016 IV	4 109	2 639	2 427	212	1 470	..	..

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





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

Vuosi ja neljännes	Kaikki toimialat <sup>1</sup>	Alkutuotanto	Jalostus	Palveluelinkeinot
Year and quarter	All industries <sup>1</sup>	Primary industries	Secondary industries	Tertiary industries
1 000 henkilöä - persons				
1966	2 159	623	725	811
1967	2 114	567	725	822
1968	2 073	532	705	836
1969	<u>2 097</u>	<u>505</u>	<u>728</u>	<u>864</u>
1970 <sup>2</sup>	2 217	538	752	928
1971	2 215	508	765	942
1972	2 215	461	772	982
1973	2 265	432	793	1 041
1974	2 326	424	822	1 079
1975	2 312	391	812	1 104
1976	2 278	367	790	1 109
1977	2 232	336	775	1 113
1978	2 200	316	757	1 121
1979	2 256	309	779	1 159
1980	2 328	314	803	1 201
1981	2 353	305	821	1 221
1982	2 377	312	801	1 258
1983	2 390	302	789	1 295
1984	2 413	293	784	1 335
1985	2 437	279	776	1 378
1986	2 431	266	774	1 388
1987	2 423	251	753	1 417
1988	2 431	<u>238</u>	<u>741</u>	<u>1 450</u>
1989 <sup>2</sup>	2 507	233	760	1 512
1990	2 504	222	757	1 522
1991	2 375	210	681	1 481
1992	2 206	197	603	1 403
1993	2 071	183	548	1 334
1994	2 054	178	536	1 333
1995	2 099	170	572	1 351
1996	2 127	159	579	1 389
1997	2 170	153	594	1 417
1998	2 222	144	613	1 457
1999	2 296	144	637	1 509
2000	2 335	144	642	1 544
2001	2 367	135	642	1 583
2002	2 372	127	639	1 599
2003	2 365	120	620	1 616
2004	2 365	<u>116</u>	<u>606</u>	<u>1 635</u>
2005	2 401	121	599	1 675
2006	2 444	118	607	1 714
2007	2 492	118	621	1 746
2008	2 531	119	628	1 771
2009	2 457	119	581	1 748
2010	2 447	115	560	1 762
2011	2 474	110	560	1 792
2012	2 483	109	557	1 805
2013	2 457	107	553	1 784
2014	2 447	109	528	1 798
2015	2 437	109	520	1 798
2016	2 448	101	534	1 804
2011 I	2 408	110	534	1 755
II	2 517	112	567	1 827
III	2 514	114	583	1 805
IV	2 456	106	556	1 783
2012 I	2 432	104	543	1 775
II	2 524	111	568	1 836
III	2 529	116	568	1 833
IV	2 448	106	550	1 781
2013 I	2 408	100	541	1 756
II	2 506	115	565	1 817
III	2 490	111	561	1 806
IV	2 422	104	544	1 766
2014 I	2 394	105	519	1 759
II	2 490	111	538	1 832
III	2 487	115	536	1 823
IV	2 418	106	518	1 786
2015 I	2 391	105	502	1 775
II	2 463	118	520	1 813
III	2 481	110	540	1 825
IV	2 412	103	520	1 780
2016 I	2 396	97	507	1 784
II	2 477	109	542	1 817
III	2 493	106	543	1 834
IV	2 427	91	544	1 786

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 Year and quarter	Kaikki toimialat <sup>1</sup> <i>All industries<sup>1</sup></i>	Alkutuotanto <i>Primary industries</i>	Jalostus <i>Secondary industries</i>	Palveluelinkeinot <i>Tertiary industries</i>
	1 000 henkilöä - persons			
1966	1 221	344	530	347
1967	1 193	310	535	348
1968	1 152	293	509	350
1969	1 173	279	532	362
1970 <sup>2</sup>	1 236	307	514	415
1971	1 228	290	527	410
1972	1 217	261	531	427
1973	1 240	249	543	447
1974	1 266	244	562	461
1975	1 247	220	559	469
1976	1 220	215	535	459
1977	1 181	198	528	450
1978	1 164	188	519	453
1979	1 197	182	539	469
1980	1 240	186	555	492
1981	1 244	184	569	487
1982	1 248	193	556	494
1983	1 249	185	554	507
1984	1 262	179	552	528
1985	1 264	173	547	542
1986	1 263	169	546	547
1987	1 260	161	534	564
1988	1 264	153	532	578
1989 <sup>2</sup>	1 311	153	553	604
1990	1 308	143	553	611
1991	1 224	134	497	591
1992	1 130	130	439	560
1993	1 063	123	401	536
1994	1 059	117	397	541
1995	1 096	112	430	551
1996	1 116	106	439	568
1997	1 143	103	451	584
1998	1 174	97	465	608
1999	1 206	98	481	623
2000	1 228	99	489	637
2001	1 240	93	487	657
2002	1 229	85	486	654
2003	1 227	83	478	662
2004	1 229	82	466	676
2005	1 243	86	468	687
2006	1 266	85	478	702
2007	1 290	86	492	708
2008	1 315	86	502	720
2009	1 255	84	461	703
2010	1 259	82	444	729
2011	1 278	81	450	742
2012	1 277	81	449	743
2013	1 261	80	445	732
2014	1 254	81	426	742
2015	1 249	82	417	744
2016	1 267	75	431	756
2011 I	1 243	80	424	732
2011 II	1 306	82	460	759
2011 III	1 297	82	472	737
2011 IV	1 266	79	445	737
2012 I	1 246	74	440	726
2012 II	1 300	81	455	761
2012 III	1 302	86	457	754
2012 IV	1 260	82	443	732
2013 I	1 224	75	431	713
2013 II	1 288	84	455	745
2013 III	1 291	83	457	746
2013 IV	1 243	78	436	725
2014 I	1 222	80	416	718
2014 II	1 275	81	434	755
2014 III	1 275	84	435	748
2014 IV	1 244	80	418	742
2015 I	1 219	81	404	731
2015 II	1 262	87	424	746
2015 III	1 276	82	430	761
2015 IV	1 237	79	413	742
2016 I	1 227	75	407	743
2016 II	1 288	83	439	761
2016 III	1 291	77	439	770
2016 IV	1 260	67	440	751

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

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

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

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

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

Vuosi ja neljännes	Kaikki toimialat <sup>1</sup>	Alkutuotanto	Jalostus	Palveluelinkeinot
Year and quarter	All industries <sup>1</sup>	Primary industries	Secondary industries	Tertiary industries
1 000 henkilöä - persons				
1966	938	278	195	465
1967	921	257	190	474
1968	921	238	197	486
1969	924	225	198	501
1970 <sup>2</sup>	980	230	238	513
1971	986	219	237	530
1972	997	200	242	556
1973	1 025	184	243	597
1974	1 059	180	261	617
1975	1 065	171	260	634
1976	1 059	152	253	649
1977	1 050	138	248	662
1978	1 035	128	237	668
1979	1 058	126	241	689
1980	1 088	127	249	708
1981	1 109	121	253	734
1982	1 129	119	245	762
1983	1 141	117	234	787
1984	1 152	114	230	806
1985	1 173	106	230	836
1986	1 167	97	228	841
1987	1 163	90	219	853
1988	1 166	84	209	871
1989 <sup>2</sup>	1 196	80	208	907
1990	1 196	79	204	912
1991	1 151	76	184	890
1992	1 077	68	164	844
1993	1 008	60	147	798
1994	996	61	140	792
1995	1 003	57	142	801
1996	1 011	53	140	815
1997	1 028	50	142	833
1998	1 048	47	148	850
1999	1 090	46	156	886
2000	1 108	43	154	908
2001	1 127	42	155	926
2002	1 144	41	154	946
2003	1 138	38	142	954
2004	1 136	34	141	958
2005	1 158	34	132	988
2006	1 178	33	129	1 014
2007	1 202	32	128	1 039
2008	1 216	33	126	1 052
2009	1 202	35	119	1 044
2010	1 188	33	117	1 033
2011	1 196	29	110	1 051
2012	1 206	29	108	1 063
2013	1 195	27	108	1 056
2014	1 193	28	101	1 058
2015	1 188	27	103	1 054
2016	1 182	25	103	1 049
2011 I	1 165	30	110	1 020
2011 II	1 211	30	107	1 068
2011 III	1 217	32	111	1 068
2011 IV	1 190	27	111	1 047
2012 I	1 186	30	102	1 048
2012 II	1 225	30	113	1 073
2012 III	1 227	30	111	1 080
2012 IV	1 187	25	105	1 052
2013 I	1 184	25	110	1 042
2013 II	1 219	31	110	1 071
2013 III	1 200	28	104	1 063
2013 IV	1 179	26	107	1 042
2014 I	1 172	25	104	1 039
2014 II	1 214	30	104	1 077
2014 III	1 212	32	101	1 073
2014 IV	1 174	26	99	1 044
2015 I	1 172	24	99	1 044
2015 II	1 200	30	96	1 067
2015 III	1 205	28	110	1 063
2015 IV	1 175	24	107	1 038
2016 I	1 169	22	100	1 043
2016 II	1 189	26	104	1 057
2016 III	1 202	30	104	1 063
2016 IV	1 166	24	104	1 034

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 neijännes	Kaikki toimialat <i>Employed persons total</i>	Maatalous <i>Agriculture</i>	Metsätalous <i>Forestry</i>	Teollisuus <i>Manufacturing</i>	<i>Jatkuu -Continued</i>
					Talonrakennus <i>Construction of buildings</i>
1 000 henkilöä - persons					
1966	2 159	526	96	526	127
1967	2 114	485	82	528	123
1968	2 073	449	82	522	112
1969	2 097	425	79	541	122
1970 <sup>1</sup>	2 217	451	91	552	143
1971	2 215	424	98	568	145
1972	2 215	389	74	579	140
1973	2 265	354	79	594	145
1974	2 326	353	73	622	145
1975	2 312	327	66	616	145
1976	2 278	306	61	602	130
1977	2 232	278	57	595	127
1978	2 200	261	55	579	125
1979	2 256	251	58	601	124
1980	2 328	251	63	627	128
1981	2 353	250	55	636	133
1982	2 377	255	57	618	133
1983	2 390	246	56	606	140
1984	2 413	242	52	601	143
1985	2 437	228	52	598	137
1986	2 431	218	47	589	142
1987	2 423	206	45	569	143
1988	2 431	197	41	553	145
1989 <sup>1</sup>	2 507	192	41	563	155
1990	2 504	183	39	556	161
1991	2 375	177	33	505	137
1992	2 206	166	31	456	111
1993	2 071	154	29	426	89
1994	2 054	153	25	428	80
1995	2 099	141	28	457	87
1996	2 127	133	26	461	88
1997	2 170	130	23	464	101
1998	2 222	120	24	475	107
1999	2 296	121	23	488	117
2000	2 335	118	24	494	122
2001	2 367	112	23	497	115
2002	2 372	106	21	491	117
2003	2 365	99	22	470	118
2004	2 365	93	23	458	115
2005	2 401	91	30	440	141
2006	2 444	90	28	443	146
2007	2 492	87	31	447	155
2008	2 531	88	31	442	165
2009	2 457	88	31	406	152
2010	2 447	84	31	388	152
2011	2 474	80	31	384	157
2012	2 483	78	31	382	155
2013	2 457	76	31	377	156
2014	2 447	76	33	359	150
2015	2 437	75	34	352	151
2016	2 448	71	30	356	163
2010 I	2 388	85	30	382	141
2010 II	2 485	83	33	401	151
2010 III	2 490	88	32	390	162
2010 IV	2 426	80	30	381	156
2011 I	2 408	80	30	371	146
2011 II	2 517	81	31	386	163
2011 III	2 514	81	33	399	163
2011 IV	2 456	75	30	380	156
2012 I	2 432	75	29	376	149
2012 II	2 524	79	32	393	155
2012 III	2 523	83	33	386	159
2012 IV	2 448	76	30	373	155
2013 I	2 408	70	30	373	151
2013 II	2 506	83	32	386	158
2013 III	2 490	76	35	378	162
2013 IV	2 422	73	31	369	153
2014 I	2 394	72	33	357	145
2014 II	2 490	80	31	367	149
2014 III	2 487	80	35	360	155
2014 IV	2 418	73	33	352	148
2015 I	2 391	72	33	344	141
2015 II	2 483	82	36	352	148
2015 III	2 481	77	33	365	158
2015 IV	2 412	70	33	348	157
2016 I	2 396	68	29	340	154
2016 II	2 477	76	33	377	164
2016 III	2 493	76	30	361	166
2016 IV	2 427	65	26	362	166

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

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

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

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

Vuosi ja neljännes	Maa- ja vesirakennus	Kauppa	Liikenne	Rahoitus- ja vakuutus	Palvelut	Jatkoa -Continued
						Other construction
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 <sup>1</sup>	58	294 <sup>2</sup>	165	84 <sup>2</sup>	385	
1971	53	298	160	84	400	
1972	54	305	166	90	421	
1973	54	326	167	99	449	
1974	56	334	170	109	466	
1975	58	329	177	118	480	
1976	57	333	173	117	486	
1977	54	320	170	117	506	
1978	52	313	174	117	517	
1979	53	318	179	120	542	
1980	48	328	184	127	562	
1981	51	326	184	130	581	
1982	50	326	180	136	616	
1983	43	337	177	135	646	
1984	40	343	180	148	664	
1985	41	355	186	156	681	
1986	43	355	183	160	690	
1987	41	348	182	177	710	
1988	43	354	182	190	724	
1989 <sup>1</sup>	42	388	178	262	684	
1990	39	395	179	268	681	
1991	39	364	175	263	679	
1992	36	325	165	250	663	
1993	33	305	158	234	637	
1994	28	297	161	230	645	
1995	28	301	163	228	659	
1996	30	316	159	241	667	
1997	29	329	164	240	685	
1998	32	339	169	249	700	
1999	32	355	168	267	719	
2000	27	354	172	287	732	
2001	30	357	174	301	750	
2002	31	363	169	308	758	
2003	33	362	173	313	767	
2004	33	367	172	315	781	
2005	18	373	144	384	774	
2006	18	376	154	399	785	
2007	19	389	151	414	792	
2008	21	399	153	419	800	
2009	23	381	153	408	806	
2010	20	381	156	416	809	
2011	19	386	147	427	832	
2012	20	386	144	436	839	
2013	20	382	142	431	830	
2014	19	376	140	444	839	
2015	17	371	137	457	834	
2016	15	375	141	448	841	
2010 I	20	365	156	402	796	
2010 II	21	394	162	423	808	
2010 III	21	392	156	426	813	
2010 IV	17	375	151	408	817	
2011 I	17	368	149	416	822	
2011 II	18	401	151	433	843	
2011 III	21	395	146	430	834	
2011 IV	20	379	144	433	828	
2012 I	18	362	145	433	834	
2012 II	20	400	141	444	851	
2012 III	23	401	150	442	840	
2012 IV	22	382	140	429	830	
2013 I	18	377	140	421	818	
2013 II	19	405	143	437	832	
2013 III	21	387	148	430	841	
2013 IV	21	362	139	438	826	
2014 I	17	363	135	433	828	
2014 II	22	392	146	448	846	
2014 III	21	393	140	446	844	
2014 IV	18	357	140	447	842	
2015 I	17	361	131	449	834	
2015 II	20	383	136	463	832	
2015 III	18	379	140	466	840	
2015 IV	15	361	141	447	830	
2016 I	13	359	143	449	833	
2016 II	18	385	144	449	839	
2016 III	16	396	139	446	853	
2016 IV	16	363	137	446	840	

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

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

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



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

Vuosi ja neljännes	Työlliset yhteensä	Palkansaajat - <i>Salary and wage earners</i>			Yrittäjät ja yrittäjäperheenjäsenet
		Yhteensä	Työntekijät	Toimihenkilöt	
<i>Year and quarter</i>	<i>Employed total</i>	<i>Total</i>	<i>Wage earners</i>	<i>Salaried employees</i>	<i>Employers and unpaid family workers</i>
1 000 henkilöä - <i>persons</i>					
1966	2 159	1 524	896	628	635
1967	2 114	1 533	883	650	581
1968	2 073	1 529	888	641	544
1969	2 097	1 569	905	664	528
1970	2 126	1 626	930	696	500
1971	2 123	1 639	916	723	484
1972	2 118	1 672	906	766	446
1973	2 164	1 750	938	812	414
1974	2 229	1 826	967	859	403
1975	2 221	1 846	939	907	375
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	2 431	2 062	912	1 148	368
1989 1	2 507	2 112	932	1 177	395
1990	2 504	2 116	914	1 199	388
1991	2 375	2 012	832	1 177	363
1992	2 206	1 862	738	1 120	344
1993	2 071	1 742	679	1 054	329
1994	2 054	1 722	671	1 041	332
1995	2 099	1 773	696	1 068	325
1996	2 127	1 803	692	1 098	324
1997	2 170	1 845	695	1 141	323
1998	2 222	1 905	727	1 170	317
1999	2 296	1 975	745	1 225	321
2000	2 335	2 016	749	1 264	319
2001	2 367	2 060	767	1 289	307
2002	2 372	2 068	758	1 307	304
2003	2 365	2 061	748	1 310	304
2004	2 365	2 064	733	1 328	301
2005	2 401	2 098	736	1 360	303
2006	2 444	2 129	746	1 382	314
2007	2 492	2 178	761	1 413	314
2008	2 531	2 207	764	1 437	324
2009	2 457	2 123	697	1 419	334
2010	2 447	2 120	682	1 431	328
2011	2 474	2 143	695	1 439	331
2012	2 483	2 146	697	1 442	337
2013	2 457	2 127	678	1 443	330
2014	2 447	2 105	654	1 445	343
2015	2 437	2 090	649	1 437	346
2016	2 448	2 105	650	1 450	344
2011 I	2 408	2 079	656	1 414	329
2011 II	2 517	2 187	713	1 463	330
2011 III	2 514	2 184	735	1 439	330
2011 IV	2 456	2 122	676	1 438	334
2012 I	2 432	2 095	656	1 430	338
2012 II	2 524	2 185	728	1 450	339
2012 III	2 529	2 186	727	1 453	342
2012 IV	2 448	2 119	678	1 434	329
2013 I	2 408	2 085	647	1 433	323
2013 II	2 506	2 174	707	1 461	332
2013 III	2 490	2 153	700	1 445	337
2013 IV	2 422	2 094	656	1 433	329
2014 I	2 394	2 058	620	1 432	336
2014 II	2 490	2 149	680	1 465	340
2014 III	2 487	2 139	683	1 450	348
2014 IV	2 418	2 072	634	1 432	346
2015 I	2 391	2 043	617	1 421	348
2015 II	2 463	2 113	664	1 444	350
2015 III	2 481	2 135	682	1 449	347
2015 IV	2 412	2 071	634	1 433	341
2016 I	2 396	2 053	614	1 436	343
2016 II	2 477	2 128	679	1 445	349
2016 III	2 493	2 143	672	1 465	350
2016 IV	2 427	2 094	635	1 455	333

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>				
Year and quarter	Total	1 - 29	30 - 40	41 -	Tuntematon <i>Unknown</i>	Proportion of part-time employed
1 000 henkilöä - <i>persons</i>						
1981	2 353	173	1 852	316	12	7.4
1982	2 377	181	1 859	322	15	7.6
1983	2 390	197	1 847	321	24	8.2
1984	2 413	201	1 874	312	26	8.3
1985	2 437	201	1 896	310	30	8.2
1986	2 431	195	1 895	308	32	8.0
1987	2 423	194	1 882	315	32	8.0
1988	2 431	177	1 907	319	28	7.3
1989 <sup>1</sup>	2 507	192	1 956	328	32	9.8
1990	2 504	186	1 959	328	32	9.5
1991	2 375	185	1 856	298	36	10.1
1992	2 206	176	1 711	285	34	10.5
1993	2 071	181	1 583	271	36	11.4
1994	2 054	180	1 556	280	39	11.5
1995	2 099	176	1 586	283	54	11.7
1996	2 127	174	1 603	298	52	11.5
1997	2 170	203	1 612	339	16	11.0
1998	2 222	213	1 639	358	12	11.4
1999	2 296	226	1 682	371	17	12.1
2000	2 335	240	1 701	372	22	12.3
2001	2 367	246	1 735	364	23	12.2
2002	2 372	260	1 736	358	19	12.7
2003	2 365	266	1 730	352	17	13.0
2004	2 365	266	1 739	344	16	13.5
2005	2 401	269	1 768	346	18	13.7
2006	2 444	278	1 800	345	20	14.0
2007	2 492	288	1 840	345	18	14.1
2008	2 531	290	1 855	372	13	13.4
2009	2 457	299	1 796	349	12	14.0
2010	2 447	304	1 778	351	14	14.6
2011	2 474	313	1 790	356	14	14.9
2012	2 483	321	1 791	358	13	15.1
2013	2 457	319	1 781	345	13	15.1
2014	2 447	324	1 763	346	15	15.4
2015	2 437	325	1 743	353	16	15.5
2016	2 448	341	1 735	356	17	16.3
2006 I	2 381	283	1 743	336	19	14.4
2006 II	2 461	270	1 808	363	20	13.6
2006 III	2 494	259	1 864	352	19	13.2
2006 IV	2 438	301	1 786	328	24	15.0
2007 I	2 415	304	1 769	324	18	14.7
2007 II	2 524	274	1 873	358	19	13.6
2007 III	2 542	264	1 903	356	18	13.0
2007 IV	2 485	311	1 816	340	19	15.1
2008 I	2 474	311	1 790	358	15	14.2
2008 II	2 574	278	1 906	378	13	12.9
2008 III	2 566	260	1 911	383	12	12.0
2008 IV	2 509	309	1 818	370	13	14.2
2009 I	2 448	314	1 775	347	12	14.6
2009 II	2 497	284	1 837	363	12	13.3
2009 III	2 476	280	1 841	344	10	13.1
2009 IV	2 408	321	1 731	343	12	14.9
2010 I	2 388	318	1 721	334	16	15.2
2010 II	2 485	300	1 811	359	14	14.4
2010 III	2 490	277	1 836	360	15	13.7
2010 IV	2 426	319	1 742	351	13	15.2
2011 I	2 408	331	1 713	346	16	15.8
2011 II	2 517	311	1 822	368	15	14.5
2011 III	2 514	282	1 857	360	14	13.8
2011 IV	2 456	326	1 766	351	13	15.6
2012 I	2 432	326	1 740	352	14	15.4
2012 II	2 524	315	1 828	366	13	14.9
2012 III	2 529	302	1 847	364	12	14.4
2012 IV	2 448	338	1 751	347	12	15.6
2013 I	2 408	332	1 721	341	13	15.7
2013 II	2 506	305	1 836	351	12	14.4
2013 III	2 490	297	1 835	346	12	14.1
2013 IV	2 422	338	1 732	338	14	16.1
2014 I	2 394	332	1 741	345	16	16.2
2014 II	2 490	316	1 806	355	13	14.9
2014 III	2 487	303	1 814	357	14	14.4
2014 IV	2 418	342	1 716	344	15	16.3
2015 I	2 391	335	1 701	338	18	16.1
2015 II	2 463	320	1 772	353	17	15.3
2015 III	2 481	302	1 797	368	15	14.4
2015 IV	2 412	343	1 703	353	14	16.3
2016 I	2 396	349	1 690	338	18	16.6
2016 II	2 477	336	1 761	363	16	16.1
2016 III	2 493	327	1 778	372	17	15.6
2016 IV	2 427	351	1 710	348	18	16.9

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

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

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

Vuosi ja neljännes	Työttömät - <i>Unemployed persons</i>			Työttömyysasteet - <i>Unemployment rates</i>		
	Mol. 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>
<i>Year and quarter</i>	1 000 henkilöä - <i>persons</i>			Prosenttia - <i>Per cent</i>		
1961	26	18	8	1.2	1.5	0.8
1962	28	20	7	1.3	1.7	0.8
1963	32	24	8	1.5	2.0	0.8
1964	33	27	7	1.5	2.2	0.6
1965 <sup>1</sup>	30	20	10	1.4	1.6	1.0
1966	33	22	11	1.5	1.8	1.2
1967	63	52	11	2.9	4.2	1.2
1968	85	70	15	3.9	5.7	1.6
1969	61	46	15	2.8	3.8	1.6
1970 <sup>1</sup>	46	35	11	2.0	2.7	1.1
1971	55	38	17	2.4	3.0	1.6
1972	62	42	20	2.7	3.3	1.9
1973	57	32	25	2.4	2.5	2.3
1974	44	21	23	1.8	1.6	2.1
1975	62	35	27	2.6	2.7	2.4
1976	92	60	32	3.9	4.7	2.9
1977	140	88	52	5.9	6.9	4.7
1978	172	106	66	7.3	8.4	6.0
1979	143	82	61	6.0	6.4	5.4
1980	114	61	53	4.7	4.7	4.7
1981	121	67	54	4.9	5.1	4.6
1982	135	73	62	5.4	5.5	5.2
1983	138	76	62	5.5	5.7	5.2
1984	133	72	61	5.2	5.4	5.0
1985	129	73	56	5.0	5.5	4.6
1986	138	82	56	5.4	6.1	4.6
1987	130	78	53	5.1	5.8	4.3
1988	116	68	48	4.5	5.1	4.0
1989 <sup>1</sup>	80	43	38	3.1	3.2	3.1
1990	82	49	33	3.2	3.6	2.7
1991	169	106	63	6.6	8.0	5.2
1992	292	178	114	11.7	13.6	9.6
1993	405	235	170	16.3	18.1	14.4
1994	408	235	174	16.6	18.2	14.9
1995	382	204	178	15.4	15.7	15.1
1996	363	186	176	14.6	14.3	14.8
1997	314	160	154	12.7	12.3	13.0
1998	285	143	142	11.4	10.9	12.0
1999	281	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	8.1
2003	235	124	111	9.0	9.2	8.9
2004	229	118	111	8.8	8.7	8.9
2005	220	111	109	8.4	8.2	8.6
2006	204	101	103	7.7	7.4	8.1
2007	183	90	93	6.9	6.5	7.2
2008	172	85	87	6.4	6.1	6.7
2009	221	122	99	8.2	8.9	7.6
2010	224	126	98	8.4	9.1	7.6
2011	209	117	91	7.8	8.4	7.1
2012	207	115	92	7.7	8.3	7.1
2013	219	122	97	8.2	8.8	7.5
2014	232	129	103	8.7	9.3	8.0
2015	252	137	115	9.4	9.9	8.8
2016	237	126	111	8.8	9.0	8.6
2010 I	244	143	101	9.3	10.5	8.0
2010 II	263	146	116	9.6	10.3	8.8
2010 III	195	106	89	7.3	7.6	6.9
2010 IV	195	109	86	7.4	8.0	6.8
2011 I	227	127	100	8.6	9.3	7.9
2011 II	244	136	108	8.8	9.4	8.2
2011 III	183	101	83	6.8	7.2	6.4
2011 IV	181	106	75	6.9	7.7	5.9
2012 I	211	120	91	8.0	8.8	7.1
2012 II	238	134	104	8.6	9.4	7.8
2012 III	193	101	91	7.1	7.2	6.9
2012 IV	185	105	80	7.0	7.7	6.3
2013 I	232	131	101	8.8	9.7	7.8
2013 II	252	144	108	9.1	10.1	8.1
2013 III	191	104	87	7.1	7.4	6.8
2013 IV	203	110	93	7.7	8.1	7.3
2014 I	238	133	105	9.0	9.8	8.2
2014 II	265	146	119	9.6	10.3	8.9
2014 III	203	110	93	7.5	7.9	7.1
2014 IV	223	126	96	8.4	9.2	7.6
2015 I	257	144	113	9.7	10.5	8.8
2015 II	295	159	136	10.7	11.2	10.2
2015 III	226	118	108	8.4	8.5	8.2
2015 IV	230	126	104	8.7	9.3	8.1
2016 I	255	140	115	9.6	10.2	9.0
2016 II	275	145	131	10.0	10.1	9.9
2016 III	204	104	100	7.6	7.4	7.7
2016 IV	212	115	98	8.0	8.4	7.7

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

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







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

Jatkuu - *Continued*

		Ammatti - Occupation				
Vuosi ja neljännes	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	2 600	23 500	20 000	17 300	35 000	
2008	2 300	22 700	18 400	15 100	31 500	
2009	2 700	29 500	23 600	17 000	36 100	
2010	2 800	30 900	24 100	17 000	37 300	
2011	2 600	28 600	22 000	15 900	35 900	
2012	2 700	30 600	22 700	16 100	37 200	
2013 <sup>1</sup>	3 100	37 500	27 100	18 000	44 200	
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	
2009 I	2 400	24 300	21 200	15 800	32 400	
II	2 600	29 700	22 700	16 400	34 600	
III	2 800	33 500	25 000	17 900	39 100	
IV	2 800	30 700	25 200	17 800	38 100	
2010 I	2 800	30 300	25 100	17 600	36 900	
II	2 800	32 300	24 100	17 000	37 200	
III	2 800	33 300	24 300	17 200	38 900	
IV	2 600	27 900	22 800	16 100	36 200	
2011 I	2 600	27 600	22 600	16 000	35 500	
II	2 500	29 300	21 600	15 700	35 200	
III	2 600	30 800	22 400	16 300	37 700	
IV	2 500	26 600	21 400	15 600	35 200	
2012 I	2 600	27 500	22 100	15 700	35 000	
II	2 600	30 400	21 700	15 600	36 100	
III	2 800	33 300	23 400	16 500	39 300	
IV	2 900	31 200	23 600	16 500	38 300	
2013 I	3 000	33 500	25 700	17 500	40 500	
II	3 100	37 100	25 900	17 500	42 700	
III <sup>1</sup>	3 300	40 800	28 000	18 500	47 400	
IV	3 300	38 400	28 700	18 600	46 200	
2014 I	3 300	39 800	29 800	18 900	47 700	
II	3 400	43 000	29 900	18 900	49 600	
III	3 700	46 200	31 600	19 900	54 200	
IV	3 800	43 200	32 200	20 000	53 400	
2015 I	4 000	44 700	33 600	20 900	54 600	
II	4 100	47 800	33 300	20 800	56 900	
III	4 200	50 800	34 700	21 300	61 300	
IV	4 100	46 400	34 400	21 100	58 800	
2016 I	4 100	46 600	34 800	21 100	58 400	
II	4 100	48 700	33 600	20 800	59 700	
III	4 200	51 400	34 500	21 200	63 100	
IV	4 100	46 100	33 600	20 400	59 600	

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*

		Ammatti - <i>Occupation</i>				
Vuosi ja neljännes	Maanviljelijät, metsätöntyöntekijät ym.	Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät	Josta talonrakennukseen liittyvä työ	Prosessi- ja kuljetustyöntekijät	Muut työntekijät	
<i>Year and quarter</i>	Skilled agricultural, forestry and fishery workers	<i>Craft and related trades workers</i>	Of which occupations related to construction of buildings	Plant and machine operators and assemblers	Elementary occupations	
Henkilöä - <i>persons</i>						
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 <sup>1</sup>	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	26 900	28 200	
2006 I	10 000	51 300	21 200	25 400	31 900	
2006 II	6 900	42 400	15 900	22 300	28 200	
2006 III	6 200	39 800	13 900	20 900	27 400	
2006 IV	8 000	40 700	15 700	21 100	27 200	
2007 I	8 900	42 200	17 600	21 500	27 100	
2007 II	5 600	34 900	13 300	18 500	23 800	
2007 III	5 200	33 400	11 900	17 900	23 300	
2007 IV	7 100	35 100	14 100	18 100	23 700	
2008 I	8 000	37 900	16 400	18 600	23 900	
2008 II	5 100	31 800	12 600	16 300	21 200	
2008 III	4 700	32 400	12 400	16 000	21 100	
2008 IV	6 900	41 800	18 000	18 800	22 900	
2009 I	8 500	57 400	24 800	24 200	26 100	
2009 II	5 700	56 600	21 700	24 800	25 000	
2009 III	5 500	58 800	20 400	25 000	25 400	
2009 IV	7 700	66 100	24 300	27 200	27 200	
2010 I	8 900	68 300	26 600	27 300	27 800	
2010 II	5 600	55 900	20 000	23 300	24 800	
2010 III	5 200	51 800	17 600	22 000	24 100	
2010 IV	7 200	54 300	20 300	22 800	24 700	
2011 I	8 400	58 200	23 700	23 700	25 600	
2011 II	5 300	48 000	18 300	20 600	22 800	
2011 III	4 900	45 100	16 100	19 800	22 500	
2011 IV	6 900	48 100	18 900	21 400	23 400	
2012 I	8 100	55 400	23 500	23 200	24 900	
2012 II	5 400	47 300	18 900	20 800	22 800	
2012 III	5 200	47 400	17 700	21 200	23 100	
2012 IV	7 400	55 700	22 200	23 800	24 800	
2013 I	8 800	64 700	26 900	26 300	27 000	
2013 II	6 000	57 000	22 300	23 900	25 400	
2013 III <sup>1</sup>	5 800	56 700	20 900	23 700	25 700	
2013 IV	8 000	64 100	25 100	26 400	27 100	
2014 I	9 200	70 500	29 300	28 400	28 900	
2014 II	6 400	62 900	24 500	25 900	27 000	
2014 III	6 200	62 100	23 200	25 400	27 100	
2014 IV	8 500	70 000	27 600	28 500	28 700	
2015 I	9 700	75 700	31 500	30 500	30 400	
2015 II	6 900	67 100	26 400	27 700	28 500	
2015 III	6 700	65 600	24 500	26 600	28 300	
2015 IV	8 700	70 800	27 500	29 000	29 300	
2016 I	9 800	74 300	30 200	29 600	30 100	
2016 II	6 800	64 600	24 700	26 600	27 700	
2016 III	6 400	61 300	22 300	25 200	27 300	
2016 IV	8 400	62 900	24 100	26 100	27 600	



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

Jatkoa - <i>Continued</i>				
<i>Ammatti - 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>
<i>Henkilöä - persons</i>				
2006	60	33 800	247 900	8 000
2007	60	30 200	215 500	6 600
2008	60	31 000	202 900	9 000
2009	70	38 100	264 800	31 000
2010	60	39 200	264 800	21 300
2011	60	37 700	243 900	14 200
2012	60	39 600	253 200	15 200
2013 <sup>1</sup>	80	45 000	294 100	21 400
2014	110	48 500	325 700	26 000
2015	140	52 000	351 900	26 800
2016	140	52 400	348 800	23 300
2006				
I	60	35 100	267 500	7 300
II	60	34 300	246 000	5 700
III	60	35 100	245 900	7 000
IV	50	30 800	232 100	12 000
2007				
I	60	31 400	231 000	9 500
II	50	30 900	212 600	5 300
III	60	32 300	214 700	4 800
IV	60	28 900	204 700	6 700
2008				
I	60	30 500	207 700	9 300
II	50	30 400	194 400	5 700
III	50	32 400	200 500	6 200
IV	50	30 600	209 000	14 800
2009				
I	60	35 400	247 900	30 800
II	70	37 800	256 200	30 400
III	80	41 000	274 000	28 500
IV	70	38 200	261 100	34 300
2010				
I	60	39 500	284 500	32 800
II	60	39 900	263 000	19 600
III	70	40 900	260 700	14 700
IV	70	36 400	251 000	18 000
2011				
I	60	37 200	257 500	21 200
II	60	37 900	238 900	12 500
III	60	39 600	241 800	9 700
IV	60	36 000	237 300	13 600
2012				
I	60	38 100	252 700	19 500
II	50	39 700	242 500	12 400
III	60	42 100	254 400	10 700
IV	60	38 800	263 000	18 100
2013				
I	70	43 000	290 100	25 200
II	80	44 900	283 400	17 400
III <sup>1</sup>	80	48 000	297 900	17 200
IV	80	44 200	305 100	25 900
2014				
I	90	45 700	322 300	31 000
II	90	48 400	315 600	22 900
III	120	51 700	328 100	20 600
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



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

Vuosi Year	Ikä - Age										Yhteensä Total
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	
	Viikkoa - Weeks										
<b>Molemmat sukupuolet - Both sexes</b>											
1991	8	10	12	13	14	14	15	17	20	43	13
1992	11	16	18	18	19	19	20	21	22	45	18
1993	15	18	20	21	22	22	23	25	28	53	21
1994	16	21	24	26	26	27	28	31	38	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 <sup>1</sup>	5	7	11	13	15	15	16	17	20	66	15
2007	5	7	10	13	13	13	14	15	19	62	14
2008	5	6	9	10	11	12	13	14	17	60	13
2009	6	8	10	11	11	12	12	12	14	55	13
2010	6	9	12	13	14	15	15	15	16	34	14
2011	5	8	11	13	14	15	15	16	17	35	14
2012	7	9	12	14	15	16	16	17	18	44	15
2013	6	9	13	15	16	17	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
<b>Miehet - Male</b>											
1991	9	11	13	14	15	16	17	19	22	41	14
1992	12	17	20	20	21	22	23	24	26	44	20
1993	16	20	23	23	25	26	27	29	33	52	24
1994	16	24	28	28	30	31	32	35	40	67	28
1995	14	21	27	29	31	32	34	37	44	97	28
1996	12	19	25	29	30	33	34	36	50	113	28
1997	9	16	22	26	28	30	34	36	52	122	27
1998	8	14	21	24	26	29	31	34	49	129	26
1999	8	13	19	22	25	28	30	31	46	130	25
2000	8	12	18	21	23	25	27	30	41	126	24
2001	8	11	17	20	22	24	26	28	36	129	23
2002	8	11	17	20	22	24	26	27	33	114	22
2003	7	11	15	19	21	23	25	27	32	110	22
2004	7	11	15	19	21	22	24	26	30	90	21
2005	7	10	15	19	21	22	23	25	37	95	21
2006 <sup>1</sup>	6	8	14	17	20	21	23	24	28	72	19
2007	5	7	12	14	16	18	20	21	27	70	18
2008	5	7	10	13	14	16	17	19	24	69	16
2009	7	9	11	12	13	14	15	18	18	58	14
2010	7	10	14	16	17	18	19	19	21	39	16
2011	5	8	13	16	18	19	19	21	23	45	16
2012	7	10	14	16	18	19	20	22	23	55	18
2013	7	10	14	16	17	19	20	20	23	57	18
2014	7	12	16	19	20	21	23	24	26	61	20
2015	9	14	19	22	23	24	25	27	30	64	23
<b>Naiset - Female</b>											
1991	7	9	11	12	12	11	12	14	18	44	11
1992	10	13	16	16	17	17	17	18	19	46	16
1993	14	16	17	18	19	18	20	21	24	54	18
1994	15	18	20	23	23	24	25	27	29	64	22
1995	13	16	18	22	23	23	24	27	33	89	22
1996	10	14	16	20	21	21	23	25	37	106	20
1997	7	12	14	17	17	18	20	23	40	116	18
1998	7	10	12	15	16	17	17	19	37	128	17
1999	7	9	11	14	14	15	16	17	34	132	16
2000	7	9	10	13	13	13	14	16	29	124	15
2001	6	8	10	12	12	12	13	13	23	131	14
2002	6	8	10	11	12	12	13	13	19	111	14
2003	6	7	9	11	12	11	12	12	17	100	13
2004	5	7	9	11	11	11	12	12	15	76	12
2005	5	7	9	11	11	12	11	12	16	77	13
2006 <sup>1</sup>	5	6	9	10	11	12	12	12	15	61	12
2007	4	6	8	9	10	10	10	11	14	56	11
2008	4	5	8	9	9	10	10	10	13	54	11
2009	5	7	9	9	10	10	10	11	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

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*

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

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*

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

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

Jatkoa - *Continued*

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
2006 I	340	540	50 300
2006 II	170	260	32 500
2006 III	170	300	27 700
2006 IV	230	260	27 000
2007 I	10	510	59 300
2007 II	10	310	38 700
2007 III	10	280	35 300
2007 IV	10	200	29 400
2008 I	10	310	59 600
2008 II	10	320	35 400
2008 III	20	290	30 400
2008 IV	30	290	23 500
2009 I	10	710	42 800
2009 II	10	520	25 800
2009 III	10	370	20 500
2009 IV	0	390	18 600
2010 I	10	460	38 700
2010 II	10	470	27 600
2010 III	10	370	24 700
2010 IV	0	420	23 300
2011 I	0	580	52 000
2011 II	10	610	33 600
2011 III	10	520	28 400
2011 IV	10	520	26 200
2012 I	10	550	55 400
2012 II	10	490	34 500
2012 III	0	580	27 700
2012 IV	0	460	24 200
2013 I	0	440	52 000
2013 II	10	520	32 600
2013 III	10	510	26 300
2013 IV	0	540	24 000
2014 I	0	550	52 200
2014 II	10	490	32 400
2014 III	10	380	27 900
2014 IV	10	360	25 900
2015 I	10	400	51 700
2015 II	10	370	35 700
2015 III	10	310	29 600
2015 IV	10	280	27 600
2016 I	10	290	51 900
2016 II	10	280	37 700
2016 III	10	240	35 000
2016 IV	10	240	32 100

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

Vuosi ja neljännes	Työnhakijat kuukauden aikana	Näistä työttömiä <sup>1</sup>	Uudet työnhakijat kuukauden aikana	Näistä työttömiä <sup>1</sup>	Päättyneet työnhaut
Year and quarter	Jobseekers during a month	Of these unemployed <sup>1</sup>	New jobseekers during a month	Of these unemployed <sup>1</sup>	Ended jobseekings
Henkilöä - Persons					
1981	205 200	128 800	40 900	27 400	31 600
1982	234 300	147 500	42 800	29 200	36 200
1983	251 100	154 000	38 400	26 500	36 300
1984	260 300	150 300	38 300	26 500	36 800
1985	273 400	155 100	38 400	26 900	37 000
1986	292 500	160 500	36 200	25 400	36 000
1987	298 600	156 300	35 000	25 000	36 600
1988	287 000	146 100	34 200	23 700	37 500
1989	260 300	122 100	33 500	21 800	36 100
1990	259 600	116 800	38 000	22 500	36 500
1991	396 300	208 400	52 400	25 800	38 300
1992	572 100	351 300	53 300	25 400	41 200
1993	714 000	470 800	49 200	23 400	41 800
1994	755 400	509 400	50 400	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	47 300	19 700	47 400
1998	642 900	404 800	36 100	20 400	42 100
1999	618 800	377 700	36 700	20 100	42 200
2000	584 100	352 700	34 800	19 100	43 300
2001	556 000	329 700	35 200	19 100	41 600
2002	553 200	319 200	34 800	18 400	40 400
2003	552 400	311 500	35 000	18 100	40 700
2004	553 200	312 400	34 300	17 900	40 500
2005	534 200	<u>301 900</u>	33 000	<u>17 600</u>	42 400
2006	510 300	292 700	32 600	19 600	43 600
2007	472 300	258 300	31 800	19 100	43 700
2008	446 500	242 500	34 800	21 300	42 500
2009	521 800	310 700	43 500	26 600	46 800
2010	535 800	311 400	35 800	22 300	47 600
2011	500 600	284 300	33 800	22 100	45 400
2012	<u>495 700</u>	<u>292 800</u>	<u>35 200</u>	<u>23 200</u>	<u>43 100</u>
2013 <sup>2</sup>	532 700	333 600	37 300	25 100	40 100
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
2005 I	549 000	312 900	32 000	16 000	38 600
2005 II	545 900	297 700	36 400	18 100	43 500
2005 III	531 700	309 000	32 100	18 900	53 300
2005 IV	510 300	286 900	31 500	17 300	34 500
2006 I	528 300	315 100	33 400	19 800	41 800
2006 II	521 900	291 200	35 100	19 300	45 700
2006 III	506 600	296 300	31 600	20 200	51 600
2006 IV	484 400	268 100	30 400	19 000	35 200
2007 I	482 300	278 900	32 400	19 000	42 200
2007 II	482 400	255 200	33 600	18 800	44 800
2007 III	468 400	262 700	30 900	19 700	51 900
2007 IV	446 000	236 400	30 300	19 000	36 000
2008 I	454 100	252 200	31 900	19 400	42 300
2008 II	448 100	235 000	35 000	19 900	44 300
2008 III	441 100	243 400	32 600	21 200	48 900
2008 IV	442 600	239 400	39 800	25 000	34 400
2009 I	494 000	294 000	45 600	27 900	42 800
2009 II	523 400	303 000	46 500	26 900	48 500
2009 III	534 400	325 900	41 800	26 500	55 100
2009 IV	535 600	320 100	40 200	25 200	40 800
2010 I	552 000	334 800	37 300	23 000	47 300
2010 II	544 700	310 800	38 200	22 100	49 900
2010 III	533 400	314 400	34 000	22 200	54 800
2010 IV	513 200	285 400	33 800	21 800	38 200
2011 I	520 700	301 800	33 200	21 700	45 400
2011 II	506 900	280 900	35 000	21 700	48 200
2011 III	494 000	286 600	32 900	22 100	51 800
2011 IV	481 100	268 000	34 200	22 800	36 200
2012 I	500 300	294 500	34 800	23 300	44 100
2012 II	493 300	283 100	35 400	22 200	45 400
2012 III	493 700	301 500	34 100	22 600	48 000
2012 IV	495 700	291 900	36 600	24 600	34 800
2013 I	521 900	328 700	35 400	24 800	40 500
2013 II	<u>523 000</u>	<u>323 700</u>	<u>37 400</u>	<u>24 800</u>	<u>42 000</u>
2013 III <sup>2</sup>	536 900	344 500	36 700	24 600	45 600
2013 IV	548 900	337 600	39 800	26 100	32 400
2014 I	578 900	367 300	34 700	21 500	36 400
2014 II	588 400	355 900	38 000	19 400	33 100
2014 III	603 600	372 400	32 000	18 000	37 200
2014 IV	614 400	366 600	36 200	19 500	24 600
2015 I	644 200	398 500	29 600	16 400	30 400
2015 II	643 300	385 100	34 100	17 800	28 800
2015 III	654 600	399 200	28 000	15 500	34 600
2015 IV	655 000	382 900	32 800	17 500	25 000
2016 I	672 600	400 300	25 900	14 400	29 900
2016 II	671 600	383 400	32 100	16 600	28 900
2016 III	678 000	382 100	26 200	14 600	34 800
2016 IV	667 800	368 800	28 700	15 800	26 100

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

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

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

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

Vuosi ja neljännes	Avoimet työpaikat kuukauden aikana	Näistä uusia	Täyttyneet työpaikat	Näistä TE-toimiston hakijalla	Avoinnäön kesto keskimäärin
Year and quarter	Vacancies during a month	Of these new vacancies	Vacancies filled during a month	Of these filled with job-seekers at the Employment service	Average duration of vacancy
	Työpaikkaa - Vacancies			Päivää - Days	
1981	30 900	17 200	17 100	11 400	21
1982	27 600	16 400	16 200	11 100	19
1983	28 400	16 900	16 400	11 300	18
1984	28 700	16 900	16 500	11 400	18
1985	28 900	16 700	16 600	11 600	20
1986	26 000	14 100	13 700	9 000	23
1987	28 300	16 200	15 500	10 100	21
1988	37 200	22 500	19 100	10 900	20
1989	56 000	27 500	23 900	11 800	27
1990	51 000	24 400	22 500	10 500	30
1991	27 800	15 000	14 200	7 400	22
1992	16 500	10 000	9 500	5 400	16
1993	14 200	8 900	8 300	4 600	17
1994	18 300	12 100	11 100	6 300	16
1995	20 400	13 200	12 400	7 000	17
1996	23 800	15 000	14 100	8 300	18
1997	30 400	18 900	17 700	9 900	21
1998	35 500	19 900	18 900	10 300	19
1999	35 500	20 900	20 000	10 800	20
2000	39 500	24 100	23 200	11 900	21
2001	43 400	25 300	24 600	12 300	22
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 <sup>1</sup>	13 200 <sup>1</sup>	25
2007	82 700	44 900	22 600	17 300	25
2008	79 800	45 200	20 900	18 000	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	38 500	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
2004 I	58 700	35 300	26 600	11 400	23
2004 II	58 900	29 200	35 700	15 500	26
2004 III	39 800	23 700	9 900	10 000	23
2004 IV	37 800	21 500	21 000	8 100	22
2005 I	71 700	40 600	31 400	11 700	23
2005 II	67 700	34 700	39 500	16 100	26
2005 III	52 300	29 600	27 800	11 500	23
2005 IV	47 900	26 600	26 500	10 900	24
2006 I	88 500	50 100	17 900 <sup>1</sup>	13 900 <sup>1</sup>	25
2006 II	76 100	38 200	21 800	16 800	27
2006 III	58 800	34 100	14 900	11 300	24
2006 IV	58 800	33 400	14 900	11 000	22
2007 I	103 800	58 500	23 600	18 700	24
2007 II	87 700	43 500	27 300	20 700	29
2007 III	72 300	41 400	20 300	15 500	25
2007 IV	67 100	36 400	19 000	14 400	24
2008 I	108 800	61 500	24 500	19 500	24
2008 II	86 800	46 100	26 200	20 800	26
2008 III	67 500	41 100	18 300	13 500	21
2008 IV	56 200	31 900	14 500	10 200	21
2009 I	78 400	45 700	15 300	11 700	24
2009 II	63 700	34 200	17 400	13 600	23
2009 III	47 300	28 700	11 600	8 600	21
2009 IV	44 300	26 900	8 600	5 700	22
2010 I	74 900	46 300	12 100	8 500	21
2010 II	68 900	37 000	15 300	11 500	23
2010 III	58 000	36 400	11 900	8 200	20
2010 IV	55 200	33 800	9 500	6 500	19
2011 I	98 300	57 800	11 600	8 200	22
2011 II	85 500	45 800	15 500	10 800	25
2011 III	66 700	40 900	11 200	7 200	21
2011 IV	61 300	36 200	9 800	5 600	20
2012 I	103 400	58 800	12 100	7 500	23
2012 II	85 300	44 500	14 500	9 700	26
2012 III	61 100	36 400	9 500	6 100	23
2012 IV	54 800	31 600	7 400	4 600	21
2013 I	96 000	53 300	9 300	5 200	24
2013 II	77 900	39 200	10 300	5 600	27
2013 III	76 700	39 200	7 400	3 700	23
2013 IV	54 200	30 600	6 100	2 700	22
2014 I	94 700	51 300	8 100	4 700	25
2014 II	74 800	37 100	9 600	6 300	30
2014 III	60 900	35 200	9 400	6 100	24
2014 IV	58 100	32 100	8 800	6 800	23
2015 I	96 900	53 900	11 500	7 100	26
2015 II	81 700	39 000	14 000	8 000	32
2015 III	64 700	36 000	9 700	4 800	27
2015 IV	62 100	35 000	8 600	4 400	32
2016 I	98 500	54 600	9 700	5 000	26
2016 II	91 600	49 200	11 300	5 700	27
2016 III	77 500	44 700	9 500	4 200	25
2016 IV	71 300	38 600	7 800	3 600	26

<sup>1</sup> Vuodesta 2006 alkaen ehdokkaita riittävästi ja hakuaika päättynyt muutossyistä ei lasketa mukaan täyttyneisiin työpaikkoihin.

<sup>1</sup> 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 elinkeinoministerio, 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
Year and quarter	Applications for Labour market training	Started training	Completed training	Dropped-out training	On Labour market training
Henkilöä - Persons					
1981	5 400	2 900	2 200	480	14 800
1982	6 000	3 200	2 400	480	16 900
1983	6 000	3 200	2 500	510	18 100
1984	5 000	2 800	2 200	420	17 400
1985	4 800	2 600	1 900	390	16 000
1986	4 700	2 500	2 000	370	15 400
1987	4 800	2 600	2 100	410	15 900
1988	3 700	2 500	2 100	360	15 600
1989	3 800	2 500	2 000	350	15 600
1990	4 300	2 800	2 100	340	16 800
1991	8 000	4 000	3 000	350	17 300
1992	11 600	5 700	4 100	370	26 300
1993	12 100	5 300	4 900	350	27 200
1994	14 300	6 900	5 600	570	28 400
1995	16 100	7 300	5 300	590	33 900
1996	18 200	8 400	7 000	760	42 300
1997	20 500	9 300	8 100	870	46 800
1998	18 100	7 500	6 600	760	41 400
1999	17 600	7 300	6 000	850	38 100
2000	17 000	6 400	5 500	820	30 900
2001	14 100	5 600	4 600	760	26 100
2002	14 300	6 000	4 300	720	26 300
2003	13 600	5 900	4 900	780	29 900
2004	14 900	6 100	5 000	850	30 700
2005	14 400	5 800	5 000	780	29 200
2006	15 400	6 500	5 000	980	26 900
2007	14 600	6 500	5 200	1 100	27 500
2008	13 700	5 900	4 700	1 000	25 000
2009	16 700	6 700	4 900	880	27 900
2010	17 600	7 000	5 300	1 100	32 800
2011	15 400	6 200	5 200	980	30 200
2012	14 000	5 700	4 300	880	27 600
2013	11 500	4 400	3 300	690	26 200
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
2008 I	19 100	8 000	4 400	1 100	28 200
2008 II	8 000	4 000	6 300	1 100	24 100
2008 III	13 900	6 100	2 800	850	20 800
2008 IV	13 600	5 400	5 200	1000	26 800
2009 I	18 800	7 900	3 900	970	27 700
2009 II	10 000	4 500	6 100	890	26 500
2009 III	17 700	7 000	3 000	710	24 400
2009 IV	20 200	7 300	6 700	970	32 800
2010 I	24 300	9 200	4 600	1 100	33 700
2010 II	11 500	5 100	6 800	1 200	32 700
2010 III	17 500	7 300	3 400	990	29 000
2010 IV	17 000	6 500	6 600	1 200	35 900
2011 I	20 300	8 500	4 800	1 100	34 300
2011 II	10 000	4 200	6 800	1 100	30 700
2011 III	15 500	6 200	3 200	830	25 100
2011 IV	16 000	5 900	5 900	930	30 700
2012 I	18 200	7 600	4 100	980	29 300
2012 II	8 400	3 800	5 400	860	27 300
2012 III	14 100	5 700	2 500	760	24 300
2012 IV	15 200	5 500	5 100	900	29 600
2013 I	13 700	5 400	3 200	770	27 200
2013 II	8 000	3 200	3 900	760	26 000
2013 III	13 000	4 800	2 200	620	23 900
2013 IV	11 400	4 000	3 800	630	27 600
2014 I	15 400	6 100	2 700	810	27 400
2014 II	9 000	3 300	4 400	710	26 500
2014 III	12 400	4 400	2 400	690	22 700
2014 IV	13 600	4 200	4 100	630	25 400
2015 I	13 600	4 800	2 700	670	24 800
2015 II	7 500	2 800	3 900	580	22 600
2015 III	10 300	3 700	2 000	590	19 900
2015 IV	12 100	3 500	3 500	570	22 200
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

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- ruspäivärahan saajat	Työmarkkina- tuen saajat	Työttömyyselä- kkeellä olevat
Year and quarter	Unemployed jobseekers	Unemployed members of insurance funds	Recipients of basic unemployment allowance	Recipients of labour market support	Recipients of unemployment pension
Henkilöä - Persons					
1971	44 100	23 700	1 700	-	300
1972	59 500	28 100	9 500	-	500
1973	50 200	24 500	7 600	-	1 000
1974	40 100	20 600	4 500	-	1 300
1975	50 900	27 800	5 900	-	1 300
1976	80 200	41 000	16 900	-	1 600
1977	132 500	59 300	37 300	-	1 900
1978	175 200	71 500	61 200	-	3 800
1979	150 300	54 900	56 600	-	6 700
1980	109 500	37 400	42 400	-	13 200 <sup>3</sup>
1981	115 400	49 600 <sup>2</sup>	44 200	-	16 800
1982	138 100	61 600	53 000	-	21 600
1983	143 900	64 700	55 500	-	30 000
1984	135 300	60 100	51 400	-	41 000
1985	141 400	64 000	71 000 <sup>4</sup>	-	50 200
1986	150 700	70 800	73 600	-	61 400
1987	140 500	42 500	72 800	-	68 800
1988	127 600	56 900	59 600	-	69 700
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	17 500	175 900	43 000
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	128 600	29 000	145 000	16 300
2014	325 700	145 100	34 400	163 600	8 600
2015	351 900	156 700	39 200	187 800	1 700
2016	348 800	150 300	..	..	0
2008 I	207 700	86 900	16 100	99 200	47 700
2008 II	194 400	75 800	14 400	93 000	47 900
2008 III	200 500	75 300	15 200	91 100	48 500
2008 IV	209 000	83 700	17 500	92 900	49 000
2009 I	247 900	106 100	24 000	98 600	49 400
2009 II	256 200	108 100	24 800	100 600	49 700
2009 III	274 000	115 600	25 900	104 500	49 900
2009 IV	281 100	127 100	27 700	108 200	50 200
2010 I	284 500	129 800	31 400	111 200	50 100
2010 II	263 000	113 600	28 100	108 500	49 000
2010 III	260 700	110 700	27 000	108 400	46 900
2010 IV	251 000	113 900	27 700	111 200	43 900
2011 I	257 500	119 800	28 300	115 000	41 300
2011 II	238 900	103 700	24 800	112 900	38 700
2011 III	241 800	100 800	23 100	114 600	36 500
2011 IV	237 300	103 800	24 300	118 300	34 300
2012 I	252 700	112 200	26 800	123 600	31 800
2012 II	242 500	100 600	24 200	121 600	28 800
2012 III	254 400	103 400	24 500	123 800	26 000
2012 IV	263 000	116 800	27 300	129 400	23 300
2013 I	290 100	130 300	30 700	140 100	20 600
2013 II	283 400	121 300	27 800	141 400	17 800
2013 III	297 900	125 700	27 600	146 000	14 800
2013 IV	305 100	137 200	29 800	152 500	12 100
2014 I	322 300	147 700	34 200	160 900	9 600
2014 II	315 600	138 200	32 500	161 100	8 800
2014 III	328 100	140 800	33 600	163 900	8 500
2014 IV	336 500	153 500	37 500	168 600	7 700
2015 I	354 000	164 100	40 400	184 900	6 600
2015 II	345 700	151 600	37 700	185 200	80
2015 III	355 200	151 800	37 800	188 800	40
2015 IV	352 600	159 200	40 800	192 400	0
2016 I	360 000	163 000	42 200	196 500	0
2016 II	346 400	147 200	38 100	196 000	0
2016 III	350 100	145 000	36 700	198 100	0
2016 IV	338 600	146 100	..	..	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>		Nettomahanmuutto <i>Net immigration</i>
	Yhteensä	Pohjoismaista	Yhteensä	Pohjoismaihin	
	<i>Total</i>	<i>From Nordic countries</i>	<i>Total</i>	<i>To Nordic countries</i>	
Henkilöä - <i>Persons</i>					
1981	15 800	13 000	10 000	7 500	5 700
1982	14 700	11 800	7 400	5 200	7 300
1983	13 600	10 200	6 800	4 600	6 800
1984	11 700	8 500	7 500	5 100	4 200
1985	10 500	7 500	7 700	5 400	2 700
1986	9 900	6 800	8 300	5 900	1 700
1987	9 100	5 800	8 500	5 900	670
1988	9 700	6 000	8 400	6 000	1 300
1989	11 200	6 500	7 400	5 100	3 800
1990	13 600	6 600	6 500	4 500	7 100
1991	19 000	5 200	6 000	3 800	13 000
1992	14 600	3 700	6 100	3 500	8 500
1993	14 800	3 300	6 400	3 400	8 400
1994	11 600	3 400	8 700	4 100	2 900
1995	12 200	3 900	9 000	4 000	3 300
1996	13 300	4 300	10 600	4 000	2 700
1997	13 600	4 000	9 900	4 600	3 700
1998	14 200	4 500	10 800	5 200	3 400
1999	14 700	4 600	12 000	5 500	2 800
2000	16 900	4 700	14 300	5 500	2 600
2001	19 000	5 000	13 200	5 300	5 800
2002	18 100	4 700	12 900	5 200	5 200
2003	17 800	4 900	12 100	4 800	5 800
2004	20 300	5 000	13 700	4 200	7 000
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*	32 300	3 700	16 000	4 500	16 300
2004 I	4 300	1 100	3 200	920	1 000
2004 II	5 200	1 300	3 000	780	2 200
2004 III	6 500	1 600	4 600	1 700	1 900
2004 IV	4 400	1 000	2 900	760	1 500
2005 I	4 300	960	2 800	940	1 500
2005 II	5 500	1 500	2 500	780	3 000
2005 III	6 800	1 600	4 300	1 800	2 500
2005 IV	4 700	1 100	2 700	780	2 000
2006 I	4 800	1 000	2 700	910	2 200
2006 II	5 400	1 300	2 400	740	3 000
2006 III	7 100	1 400	4 200	1 700	2 900
2006 IV	5 100	890	2 800	790	2 300
2007 I	5 300	950	2 800	820	2 400
2007 II	6 100	1 200	2 700	820	3 300
2007 III	8 500	1 400	4 200	1 600	4 300
2007 IV	6 200	900	2 600	860	3 500
2008 I	6 600	1 100	2 900	990	3 600
2008 II	7 100	1 400	2 800	700	4 200
2008 III	9 400	1 500	5 100	1 700	4 300
2008 IV	6 100	900	2 800	810	3 300
2009 I	6 300	1 200	2 900	850	3 400
2009 II	6 300	1 200	2 700	780	3 500
2009 III	8 400	1 300	3 900	1 500	4 400
2009 IV	5 800	810	2 600	710	3 100
2010 I	5 300	770	2 600	880	2 700
2010 II	5 900	1 000	2 400	690	3 500
2010 III	8 500	1 300	4 200	1 500	4 300
2010 IV	5 900	860	2 700	720	3 200
2011 I	6 200	1 000	2 800	890	3 400
2011 II	6 700	1 100	2 700	660	4 000
2011 III	9 800	1 400	4 300	1 600	5 400
2011 IV	6 800	830	2 800	700	4 000
2012 I	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	6 300	780	3 700	1 000	2 600
2016* II	7 700	1 000	3 300	710	4 400
2016* III	11 000	1 100	5 600	2 100	5 500
2016* IV	7 200	740	3 400	700	3 800

\* 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>
<i>Year and quarter</i>	Prosenttia - Per cent					
1991	6,6	2,9	5,5	10,5	5,8	9,4
1992	11,7	5,3	5,9	11,2	6,0	10,3
1993	16,3	8,2	6,0	12,3	6,8	11,7
1994	16,6	8,0	5,4	12,1	6,5	12,3
1995	15,2	7,7	4,9	10,2	6,6	11,6
1996	14,4	8,0	4,8	8,7	7,0	12,3
1997	12,4	8,0	4,1	7,8	7,1	12,5
1998	11,4	6,5	3,2	6,5	7,2	11,6
1999	10,2	5,5	3,2	5,6	6,7	10,8
2000	9,8	4,7	3,5	5,3	5,8	9,5
2001	9,1	4,0	3,6	5,1	6,1	8,7
2002	9,1	4,0	3,9	5,1	6,9	9,1
2003	9,0	4,9	4,5	5,5 <sup>1</sup>	4,3	9,9 <sup>1</sup>
2004	8,8	5,5	4,5	5,7	5,0	8,9
2005	8,3	7,3	4,5	4,8	5,2	9,3
2006	7,7	7,1	3,4	3,9	4,7	9,3
2007	6,9	6,1	3,8	3,8	4,4	8,4
2008	6,4	6,2	2,9	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
2013 I	8,1	8,1	3,6	7,2	4,9	10,8
2013 II	8,1	8,0	3,4	7,0	4,7	10,8
2013 III	8,1	7,9	3,5	7,0	5,0	10,3
2013 IV	8,3	8,0	3,5	6,9	5,0	10,2
2014 I	8,4	8,1	3,5	6,8	5,0	10,1
2014 II	8,6	8,0	3,3	6,4	5,7	10,1
2014 III	8,8	7,8	3,6	6,5	5,6	10,4
2014 IV	9,0	7,8	3,8	6,3	5,7	10,5
2015 I	9,2	7,7	4,1	6,2	5,6	10,4
2015 II	9,3	7,6	4,3	6,2	5,9	10,4
2015 III	9,4	7,2	4,5	6,2	5,7	10,5
2015 IV	9,4	7,1	4,6	6,1	5,9	10,2
2016 I	9,1	7,1	4,7	5,9	6,0	10,2
2016 II	8,9	6,8	4,7	6,1	6,1	9,9
2016 III	8,7	7,0	4,9	6,4	6,1	10,1
Vuosi ja neljännes	Saksa	Iso-Britannia	USA	Kanada	Japani	Australia
<i>Year and quarter</i>	<i>Germany</i>	<i>United Kingdom</i>	<i>USA</i>	<i>Canada</i>	<i>Japan</i>	<i>Australia</i>
<i>Year and quarter</i>	Prosenttia - Per cent					
1991	7,3	8,0	6,7	10,4	2,1	9,6
1992	7,7	9,7	7,4	11,3	2,2	10,8
1993	8,9	10,3	6,8	11,3	2,5	10,9
1994	9,6	9,3	6,1	10,4	2,9	9,7
1995	9,4	8,0	5,6	9,6	3,1	8,5
1996	10,4	7,3	5,4	9,7	3,4	8,5
1997	11,5	5,3	4,9	9,2	3,4	8,3
1998	11,1	4,5	4,5	8,3	4,1	7,7
1999	10,5	4,2	4,2	7,6	4,7	7,0
2000	9,6	3,6	4,0	6,8	4,7	6,3
2001	9,4	5,1 <sup>1</sup>	4,7	7,2	5,0	6,8
2002	9,8	5,2	5,8	7,7	5,4	6,4
2003	10,5	5,0	6,0	7,6	5,3	6,1
2004	10,6	4,8	5,5	7,2	4,7	5,5
2005	10,6 <sup>1</sup>	4,8	5,1	6,8	4,4	5,0
2006	9,8	5,4	4,6	6,3	4,1	4,8
2007	8,4	5,3	4,6	6,0	3,9	4,4
2008	7,3	5,6	5,8	6,1	4,0	4,2
2009	7,7	7,6	8,3	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
2013 I	5,4	7,8	7,7	7,1	4,2	5,5
2013 II	5,3	7,7	7,5	7,1	4,0	5,6
2013 III	5,3	7,5	7,2	7,1	4,0	5,7
2013 IV	5,2	7,1	7,0	7,0	3,9	5,8
2014 I	5,1	6,7	6,6	7,0	3,6	5,9
2014 II	5,0	6,3	6,2	7,0	3,6	6,0
2014 III	5,0	5,9	6,1	7,0	3,6	6,1
2014 IV	4,9	5,6	5,7	6,7	3,5	6,2
2015 I	4,8	5,5	5,6	6,7	3,5	6,2
2015 II	4,7	5,5	5,4	6,8	3,4	6,0
2015 III	4,6	5,3	5,2	7,0	3,4	6,2
2015 IV	4,5	5,0	5,0	7,0	3,3	5,8
2016 I	4,3	5,0	4,9	7,2	3,2	5,8
2016 II	4,2	4,9	4,9	6,9	3,2	5,7
2016 III	4,2	4,8	4,9	7,0	3,0	5,7

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

1. Lähde muuttanut rekisteröidystä työttömyydestä työvoimatutkimukseen. - Source changed from registered unemployment to Labour Force Survey.

Lähde: OECD - Source: OECD











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

Jatkoa - Continued

Vuosi ja neljännes <i>Year and quarter</i>	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district								
	Keski-Suomi	Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjois-Pohjanmaa	Kainuu	Lappi	Ahvenanmaa	Ulkomaat	Koko maa - Whole country
	Avoimia työpaikkoja - Vacancies								
1991	510	390	540	830	190	490			13 400
1992	240	200	490	440	140	270			7 100
1993	180	200	280	390	130	170			5 900
1994	210	230	470	590	150	220			7 400
1995	320	280	560	690	130	250			8 300
1996	360	320	650	770	140	300			10 100
1997	500	380	720	900	170	440			13 700
1998	480	490	880	890	260	530			16 800
1999	520	430	800	990	190	630			14 600
2000	610	430	840	1 200	300	580			17 100
2001	770	500	1 000	1 100	300	650			19 600
2002	800	500	1 000	1 200	340	650			21 600
2003	760	680	1 000	1 200	320	740			23 300
2004	740	780	1 100	1 200	350	1 100			23 500
2005	930	890	1 200	1 300	430	1 100			29 100
2006 <sup>2</sup>	970	1 200	1 500	1 500	350	1 200	2 100		34 400
2007	1 400	1 400	1 800	1 800	460	1 600	2 000		40 700
2008	1 400	1 100	1 800	1 900	400	1 700	2 800		37 200
2009	920	910	1 400	1 700	340	1 200	2 800		26 900
2010	1 200	1 000	1 600	1 800	340	1 400	170 <sup>1</sup>	2 400	28 600
2011	1 100	1 300	1 800	2 200	360	1 300	220	2 400	35 100
2012	1 100	1 300	1 600	2 100	380	1 200	210	2 900	35 400
2013	1 090	1 300	1 600	2 000	350	1 100	210	2 900	33 700
2014	1 000	1 400	1 600	2 100	340	1 300	200	3 100	34 600
2015	1 200	1 400	1 500	2 300	430	1 500	240	2 400	36 100
2016	1 400	1 400	1 400	2 400	470	1 600	250	2 200	39 200
2003 I	960	1 000	2 000	1 700	560	1 100			34 500
2003 II	880	940	920	1 400	330	910			25 500
2003 III	650	430	640	1 000	190	520			18 000
2003 IV	560	340	640	650	210	460			15 300
2004 I	900	1 300	2 100	1 600	600	1 900			34 600
2004 II	730	1 100	1 000	1 400	300	1 100			23 600
2004 III	680	440	580	900	220	600			18 200
2004 IV	640	330	600	800	280	620			17 500
2005 I	1 100	1 700	2 100	1 500	590	1 900			41 100
2005 II	1 100	770	1 200	1 500	500	1 100			29 300
2005 III	920	480	660	1 100	420	750			24 600
2005 IV	630	570	900	940	220	600			21 300
2006 <sup>2</sup> I	1 100	2 200	2 700	2 000	510	2 000	3 100		50 300
2006 <sup>2</sup> II	970	1 200	1 400	1 600	380	870	1 800		32 500
2006 <sup>2</sup> III	930	680	960	1 300	220	940	1 800		27 700
2006 <sup>2</sup> IV	850	810	1 000	1 200	290	1 000	1 900		27 000
2007 I	1 600	2 600	3 300	2 500	620	2 800	2 100		59 300
2007 II	1 300	1 300	1 400	2 000	470	1 200	2 200		38 700
2007 III	1 400	800	1 200	1 500	380	1 400	2 100		35 300
2007 IV	1 200	940	1 400	1 300	360	1 200	1 800		29 400
2008 I	2 100	2 300	3 900	3 000	610	3 000	3 300		59 600
2008 II	1 400	1 000	1 600	1 800	400	1 200	2 600		35 400
2008 III	1 200	630	1 000	1 600	320	1 600	2 600		30 400
2008 IV	830	620	970	1 200	260	940	2 700		23 500
2009 I	1 200	1 800	3 100	2 600	440	1 600	4 000		42 800
2009 II	870	780	1 000	1 800	320	1 300	3 000		25 800
2009 III	860	400	670	1 300	300	1 000	2 600		20 500
2009 IV	740	700	760	1 100	320	840	1 600		18 600
2010 I	1 500	1 900	3 000	2 400	400	2 100	250 <sup>1</sup>	2 000	38 700
2010 II	1 400	960	1 200	2 000	380	1 200	170	2 900	27 600
2010 III	1 000	530	1 000	1 500	310	1 100	160	2 600	24 700
2010 IV	860	670	920	1 300	270	1 100	100	2 000	23 300
2011 I	1 400	2 300	3 500	3 500	460	1 900	310	3 900	52 000
2011 II	1 100	1 100	1 700	2 000	400	1 200	260	2 000	33 600
2011 III	1 000	770	950	1 600	310	1 100	160	2 000	28 400
2011 IV	860	1 100	1 100	1 500	260	960	150	1 800	26 200
2012 I	1 500	2 300	2 900	3 000	530	1 800	330	5 000	55 400
2012 II	1 100	1 200	1 600	2 400	390	1 200	230	2 500	34 500
2012 III	900	670	870	1 700	340	1 100	140	2 100	27 700
2012 IV	700	1 000	870	1 400	240	770	140	2 100	24 200
2013 I	1 300	2 400	3 300	2 900	350	1 600	370	3 300	52 000
2013 II	1 000	1 100	1 400	2 100	430	940	220	2 300	32 600
2013 III	950	800	850	1 500	350	1 100	140	2 100	26 300
2013 IV	720	960	850	1 400	270	760	110	1 800	24 000
2014 I	1 300	2 400	2 900	3 100	380	1 900	350	5 300	52 200
2014 II	1 100	1 300	1 600	2 100	370	1 100	200	2 600	32 400
2014 III	940	640	940	1 700	330	1 200	130	1 800	27 900
2014 IV	680	1 100	860	1 500	280	920	120	2 000	25 900
2015 I	1 300	2 500	2 800	3 500	400	2 000	340	3 800	51 700
2015 II	1 300	1 000	1 500	2 400	500	1 300	240	2 500	35 700
2015 III	1 000	720	890	1 700	440	1 500	190	1 700	29 600
2015 IV	950	1 200	820	1 600	380	1 100	190	1 600	27 600
2016 I	1 700	2 500	2 600	3 200	670	1 900	400	2 900	51 900
2016 II	1 400	1 000	1 200	2 400	500	1 400	280	2 100	37 700
2016 III	1 200	750	910	2 000	360	1 800	160	2 100	35 000
2016 IV	1 200	1 300	910	2 000	350	1 400	160	2 000	32 100







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

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Koko maa Whole country	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district											Ulkomaat					
		Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	Pohjois-Karjala	Keskisuomi	Etelä-Pohjanmaa		Pohjanmaa	Päijätäänmaa	Kainuu	Lappi	Ahvenanmaa
	Viikkoja - Weeks																	
1991	16	13	17	19	16	17	17	17	15	15	19	15	17	14	13	13		
1992	22	26	23	26	23	23	23	23	21	20	24	21	21	17	19	20		
1993	30	34	31	34	31	31	31	31	34	34	35	32	32	29	22	22		
1994	39	40	40	40	42	40	38	38	36	35	42	41	39	34	27	29		
1995	45	51	45	46	51	45	47	45	38	36	50	41	44	39	32	32		
1996	48	54	47	48	55	49	50	48	43	41	53	41	48	42	32	36		
1997	57	57	48	50	62	52	52	49	46	45	57	38	44	44	36	41		
1998	51	52	51	51	65	52	51	50	43	40	59	36	52	44	45	45		
1999	52	58	52	51	65	52	51	50	43	40	59	36	52	44	45	45		
2000	51	56	53	52	64	51	52	50	41	50	59	35	52	44	37	44		
2001	51	55	50	53	64	51	54	52	42	42	58	35	51	44	38	44		
2002	49	53	47	52	63	49	51	47	39	49	56	34	40	37	34	34		
2003	47	50	44	48	60	44	49	44	38	47	52	33	45	34	35	35		
2004	46	50	44	48	59	49	49	44	38	47	52	33	45	34	34	35		
2005	47	51	45	49	57	49	50	43	37	48	51	33	45	34	35	35		
2006 <sup>2,3</sup>	45	49	44	48	51	48	46	42	35	46	48	39	45	39	35	34		
2007	43	47	41	49	49	47	45	43	35	43	47	32	43	36	34	32		79
2008	42	47	41	47	47	45	43	41	34	41	45	31	41	35	32	31		87
2009	32	32	29	37	37	35	32	35	30	35	38	21	38	34	26	25		80
2010	36	35	34	38	41	40	37	37	34	35	42	31	31	33	27	28		62
2011	40	39	40	42	47	46	41	41	39	38	47	33	36	36	30	32		72
2012	43	42	43	42	48	49	46	45	44	44	51	34	39	34	36	36		66
2013	42	42	42	42	48	48	46	45	45	45	52	34	40	40	35	39		53
2014	45	45	43	43	56	53	51	50	49	47	61	37	44	47	43	46		49
2015	57	64	55	51	61	58	55	54	55	52	66	39	46	46	49	48		52
2016	57	61	53	53	62	59	57	55	57	53	66	48	52	48	49	49		48
2016 <sup>4</sup>	58	64	55	52	62	59	57	55	57	53	68	40	46	47	50	50		56
2016 <sup>5</sup>	58	65	56	47	61	59	55	53	57	54	68	38	48	51	45	48		59

1. Katso alaviite taulukkoon 26. - See note to table 26.  
 2. Katso alaviite taulukkoon 28. - See note to table 28.  
 3. Vuodesta 2006 lähtien henkilökohtaisesti lomautetut mukaanlasketut. - From 2006 including individually laid off.  
 4. Katso alaviite 2 taulukkoon 13. - See note 2 to table 13.  
 Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto. - Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics



# Taulukoiden selityksiä

## Käytetyt symbolit:

0,0 Suure pienempi kuin puolet käytettyä yksiköstä

. Tieto on epälooginen esitettäväksi

.. Tietoa ei ole saatu, se on liian epävarma esitettäväksi tai se on salassapitosäännön alainen

- Ei yhtään havaintoa

\* Ennakkotieto

## 1. Yleistä

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

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

## 2. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen käsitteet

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

**Työvoima** on työllisten ja työttömien summa.

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

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

**Työvoimaosuus** on työvoimaan kuuluvien prosenttiosuus työkäisestä väestöstä.

**Työllisyysaste** on työllisten osuus 15-64-vuotiaasta väestöstä.

**Työttömyysaste** on työttömien prosenttiosuus työvoimasta.



# Explanatory notes

## Symbols used:

0,0 Magnitude less than half of unit employed

. Category not applicable

.. Data not available or too uncertain for presentation, or subject to secrecy

- Magnitude nil

\* Preliminary data

## 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.

## 2. Definitions of the labour force survey of statistics finland

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

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

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

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

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

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

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

### 3. TIETOJEN LÄHTEET JA LUONNE

**Taulukot 1-12, 26-28, 30:** Työvoimatutkimus, laatija Tilastokeskus. Työvoimatutkimus perustuu 15-74-vuotiaasta väestöstä poimittuun otokseen. Otokoko on neljännesvuodessa 36 000 henkilöä. Otoksesta saavat tiedot suurennetaan vastaamaan perusjoukkoa eli 15-74-vuotiaasta väestöstä.

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

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

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

**Työttömäksi työnhakijaksi** luetaan ne laskentapäivänä työnhakijoina olevat, jotka eivät ole työsuhteessa eivätkä työllisty päätoimisesti yritystoiminnassa tai omassa työssään ja joka ei ole päätoiminen opiskelija. Työnhakijoina olevat kokoaikaisesti lomautetut lasketaan mukaan työttömien työnhakijoiden kokonaismäärään.

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

### 3. SOURCES AND NATURE OF THE STATISTICS

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

**Taulukko 17:** Päättyneiden työttömyys-jaksojen keskimääräinen kesto. Saadaan työnvälitystilaston vuositilastosta, laatija työ- ja elinkeinoministeriö. 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 kuukausikerto-mustauluista, 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 kuukausi-tilastosta, 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 työmarkkina-tuki) ja vakuutusmuotoinen ansioturva. Ansio-sidonnaista päivärahaa saa lain vaatimukset täyttävä työtön kassan jäsen. Jos työtön ei ole oikeutettu ansioturvaan, hän voi saada valtion maksamaa perusturvaa. Saadakseen työttömyyspäivärahaa työttömän tulee olla työn-hakijana työ- ja elinkeinotoimistossa. Työmarkkinatuki on tarveharkintainen, mutta sen maksamiselle ei ole enimmäisaikaa.

Perus- ja ansiopäivärahaa maksetaan kerral-laan enintään 500 työttömyyspäivältä. Vuosina 1950-1954 syntyneelle, joka on täyttänyt 59 vuotta tai vuonna 1955 tai sen jälkeen syntyneelle, joka on täyttänyt 60 vuotta ennen enimmäisajan umpeutumista ja on ollut työssä vähintään 5 vuotta edellisen 20 vuoden aikana, maksetaan päivärahaa kunnes hän täyttää 65 vuotta.

**Table 17.** Average duration of completed spells of unemployment. Taken from the annual Employment Service Statistics of the Ministry of 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 1950-1954 and are over 59 or born 1955 or thereafter and are over 60 before maximum period has accrued and has been in employment at least 5 years during past 20 years can be paid an allowance until they are 65.

Yli 60vuotias ennen vuotta 1950 syntynyt, laissa tarkemmin määritelty pitkään työttö-myysturvaa saanut työtön työnhakija on oikeutettu työttömyyseläkkeeseen. Työttömyys-eläkkeen saamisaikana tulee saajan olla työnhakijana työ- ja elinkeinotoimistossa.

**Taulukko 24:** Muuttoliiketilasto. Lähde: Tilastokeskus, väestötilasto.

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

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

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

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

#### 4. LUOKITUKSET

**Ammattiluokitus.** Työ- ja elinkeino-ministeriön työnvälitystilastossa käytetään ammateittain laadittavissa tilastoissa luokitusta, joka perustuu taitotasopohjaiseen ISCO-luokitukseen (International Standard Classification of Occupations). Ammattiluokitus, Työ- ja elinkeinoministeriö, 2014.

**Toimialaluokitus.** Toimialaluokituksessa Suomessa käytetään kansainvälisesti sovitua 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 perustuvat henkilön ja työnantajan asiointitoimistoon.

#### 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 jobseeker's municipality of residence and the municipality in which the workplace is located as notified by the employer. The previously used data, which is office-based, rely on data supplied by the person's and employer's customer service agency.

# Työpoliittinen aikakauskirja

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 keskusteluja sekä uutta työpoliittisen tutkimuksen alalta.

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

**Katsauksia ja keskusteluja** -osastossa julkaistaan muita työpolitiikkaan liittyviä artikkeleita sekä kirjallisuusarvioita. Lähdeviitteiden käyttöä ei edellytetä.

**Uutta työ- ja yrittäjyystutkimuksen alalta** -osastossa julkaistaan tiivistelmiä TEM:n Työ- ja yrittäjyys teemaan liittyvistä julkaisuista.

Artikkeleiden ohjepituus on enintään 15 liuskaa 1½ rivivälillä sekä katsauksia ja keskustelua -kirjoitusten 5 liuskaa.

Lähteet toimitetaan seuraavien esimerkkien mukaisesti:

Sugarman, L. (1986) *Life-Span Development. Concepts, Theories and Interventions*. New York: Methuen.

Fitzgerald, L., Fassinger, R & Betz, N. (1995) *Theoretical Advances in the Study of Women's Career Development*. Teoksessa W.B. Walsh & s. Osipow (toim.) *Handbook of Vocational Psychology. Theory, Research and Practice*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates Inc, 67-109.

Nummenmaa, A.R. (1996) *Koulutus, sukupuoli ja elämäntilanne*. Nuoruudesta aikuisuuteen yhteiskunnallisessa murroksessa. Työpoliittinen tutkimus nro 149. Työministeriö. Helsinki.

Artikkelit on toimitettava sähköpostitse ([heikki.raisanen\(@\)tem.fi](mailto:heikki.raisanen@tem.fi) tai [sirpa.kukkala\(@\)tem.fi](mailto:sirpa.kukkala(@)tem.fi)). Excel- ja Word-kaaviot on toimitettava erillisinä alkuperäistiedostoina. **Kaavioissa ei saa käyttää värejä.**

Kirjoittajan tulee ilmoittaa myös yhteystietonsa (nimi, osoite, puhelin, e-mail). Toimitus voi pyytää asiantuntijalausuntoja julkaistavaksi tarjotuista artikkeleista. Toimitus pidättää itsellään oikeuden lyhentää ja muokata artikkeleita julkaisua varten.

Julkaistuista kirjoituksista maksetaan palkkio ministeriön ulkopuolisille kirjoittajille.

Työpoliittisen Aikakauskirjan numeron 2/2017 aineiston määräpäivä on 15.5.2017.

Vuoden 2017 muut aineistopäivät ovat 3/2017, 11.9.2017 ja 4/2017, 6.11.2017.





*Suomi*  
*Finland*  
**100**

Painettu

ISSN 0787-510X

ISBN 978-952-327-216-3

Verkkójulkaisu

ISSN 1797-5085

ISBN 978-952-327-217-0

Paino: Lönnberg Print & Promo, Helsinki 2017

