

# Työpoliittinen aikakauskirja

## Finnish Labour Review

Ministry of Economic Affairs and Employment

1/2019



Työ- ja elinkeinoministeriö  
Arbets- och näringsministeriet



# **Työpoliittinen aikakauskirja**

## **Finnish Labour Review**

**1 / 2019**  
vsk. 62. vol

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



**PÄÄTOIMITTAJA • EDITOR-IN-CHIEF**

Heikki Räisänen  
puh./tel. 029 507 7118

**TOIMITTAJA • EDITOR**

Maija Lyly-Yrjänäinen  
puh./tel. 029 504 7109

**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  
Hanna Hämäläinen  
Päivi Järviemi  
Martti Myllylä  
Elise Ramstad  
Santtu Sundvall  
Petra Tarjanne  
Pekka Tiainen  
Tiina Tikka, varapuheenjohtaja  
Sami Teräväinen  
Heikki Räisänen, asiantuntija  
Maija Lyly-Yrjänäinen, 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@grano.fi

**IRTONUMEROMYYNTI**  
<http://julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi>

Vuositilaus 46 euroa/vuosi  
Irttonumero 23 euroa/kpl



# Sisällys

## Pääkirjoitus

Vain kunnianhimoinen työllisyysohjelma voisi riittää .....	9
Heikki Räisänen	

## Artikkeleita

Askelmerkkejä työelämän todelliseen digiloikkaan.....	11
Tuomo Alasoini	

Millaista yrittäjyyttä alustatyö edistää? Esimerkinä Upwork Suomessa .....	20
Laura Seppänen - Seppo Poutanen - Petri Rouvinen	

Suomen työelämästä Euroopan paras Työelämä 2020 -hanke osana työelämän kehittämisen jatkumoa .....	29
Margita Klemetti	

Työvoimapolittisten toimenpiteiden kustannusvaikuttavuus .....	38
Juho Alasalmi - Naufal Alimov	

## Katsauksia ja keskusteluja

Ikääntyvien työttömyys ja työttömyysputki.....	50
Juha Rantala	

Ehdokashakutoimeksiannot esimerkkinä työnantajälhtöisestä ja julkisesta työnvälityspalvelusta .....	58
Santtu Sundvall	

Ennätyksellinen työllisyyskasvu vuonna 2018 – mikä muuttui työmarkkinoilla? .....	65
Liisa Larja - Johanna Alatalo	

Kolmen artikkelin tekijöille tunnustusta vuodelta 2018 .....	74
--	----

UUTTA TYÖ- JA YRITTÄJYYSTUTKIMUKSEN ALALTA .....	75
NYTT INOM ARBETS- OCH ETREPRENÖRSKAPSFORSKNING .....	77
ENGLISH SUMMARIES.....	79
RECENT EMPLOYMENT AND ENTREPRENEURSHIP STUDIES .....	82
KUVIDOJEN LUETTELO – LIST OF CHARTS .....	1*
TAULUKOIDEN LUETTELO – LIST OF TABLES .....	2*
KUVIOT – CHARTS .....	4*
TAULUKOT – TABLES .....	17*
TAULUKOIDEN SELITYKSIÄ – EXPLANATORY NOTES .....	58–63*





# Vain kunnianhimoinen työllisyysohjelma voisi riittää

Heikki Räisänen<sup>1</sup>

**K**alkkiviivoilla oleva hallituskausi päättyi voimakkaaseen työllisyyden kasvuun. Molemmat haastavat työllisyystavoitteet, 72 prosentin työllisyysaste ja 110 000 hengen lisätyöllisyys saavutettiin jo vuonna 2018. Vaikka saavutuksesta voi olla ylpeä, liikaa tyytyväisyyteen ei auta jäädä piehtaroidaan.

Samaan aikaan uusien avointen työpaikkojen dynamiikka on kasvanut, työnantajat ilmoittivat yksin julkiseen työnvälitykseen viime vuonna 693 000 uutta avointa työpaikkaa, mikä merkitsee liki 2 700 uutta työpaikkaa jokaisena työpäivänä. Tämä on edellisvuoden tapaan jälleen selkeä uusi ennätys.

Kun rekrytointi on voimakasta ja työllisyys kasvaa, lisääntyvät myös työvoiman saata-  
vuusongelmat. Rekrytointiongelmien esiintyminen nousi vuoden 2018 huhti-lokakuussa jo selvästi yli 40 %:n tasolle, samaan aikaan työvoimapulaa ilmeni 18,5 %:ssa rekrytointeja. Työvoimapula tarkoittaa, että ainakin yksi haettu

henkilö jäi lopulta saamatta. Selvästi yleisimmät rekrytointivaikeuksien syyt liittyvät osaamiseen, minkä ilmoittaa yli yhdeksän rekrytointiongelmaa kokenutta työnantajaa kymmenestä.

Työmarkkinoiden toiminnan kannalta on olennaista kiinnittää huomiota kahteen asiaan: kysynnän ja tarjonnan yhteensopivuuteen, kohtaantoon, sekä rakenteelliseen työttömyyteen. Näitä käsitellään usein erillisinä asioina, mutta ne ovat tavallaan samojen työmarkkinailmiöiden kaksi puolta.

Rakenteellista työttömyyttä koskevat arviot viittaavat siihen, että työttömyys on laskenut rakennetyöttömyyden rajan lähelle tai jo sen alle. Myös työ- ja elinkeinoministeriön vaikeasti työllistyvien henkilöiden määrä on laskenut joulukuussa 2018 runsaan 150 000 henkilön tasolle, vuodessa laskua oli 17 %.

Työmarkkinoiden taudinkuva vaikuttaa melko selkeältä: olemme rakennetyöttömyyden rajoilla ja tähän liittyen työvoiman saatavuus

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

on vaikeutunut. Erityinen ongelma on se, että tämä tapahtuu työttömyysasteen ollessa edelleen näin korkea.

Noin seitsemästä prosentista ylöspäin asetuvat rakennetyöttömyyden arviot tarkoittavat sitä, että työttömyysaste asettuisi taas pysyvämmiin vähintään tuolle tasolle ja rekrytointivaikeuksia esiintyisi yleisesti ja perustamatta jääviä työpaikkoja olisi runsaasti, mikä taas näkyisi menetettyinä arvonlisäyksinä, tulonmuodostuksina ja verotuloina sekä kasvaneina työttömyysmenoina.

Kun talous- ja työllisyyspoliittisessa keskustelussa hahmotetaan jo seuraavan hallituskauden tavoitteita, on selvää, että vain kunnianhimoinen työllisyysohjelma voi riittää nostamaan työllisyyttä edelleen selvästi nykytasolta. Talouskasvun puolesta tehtävä on palveluvaltaisessa taloudessa hieman helpottunut, pienelläkin kasvulla päästään vähän eteenpäin, mutta kunnollinen työllisyyden lisäys edellyttää kyllä jatkossakin selkeää talouskasvua. Sen uskaltaa jo sanoa, että työllisyys on kyllä talouspolitiikan ytimessä jatkossakin, mutta ovatko vaikuttavat keinot tämän politiikan ytimessä, jää tulevien päätösten varaan.

Rakennepoliittiset uudistukset vaikuttavat rakennetyöttömyyttä purkavasti ja luovat samaan aikaan uuden työvoimapotentiaalin kautta edellytyksiä työllisyyden parantamiselle. Rakenteellista työttömyyttä alentavat muun muassa työsuhdeturvasääntelyn keventäminen, työttömyysetuuksien tason ja keston tiukentaminen, työttömien työnhakuveloitteiden lisääminen, aktiivisen työvoimapolitiikan lisääminen ja ansiotulojen verotuksen (tai verokiilan) keventäminen. Palkanmuodostuksella on tässä myös huomattava merkitys, etenkin pienituloisilla.

Myös esimerkiksi suurkaupunkien välisten tehokkaiden joukkoliikenneyhteyksien ja kohtuuhintaisten vuokra-asuntojen saatavuuden parantaminen tai muut etuusmuutokset auttavat. Joidenkin markkinoiden sääntelykysymyksillä voi myös auttaa työvoiman liikkuvuutta. Huomattavaa työvoimapotentiaalia löytyy esi-

merkiksi osatyökykyisistä. Osuva koulutus tehostaa työvoiman tarjontaa.

Kun 72 työkäistä sadasta on jo töissä, on helppo ratkaisut silloin käytetty ja vähän vaikeampiakin osin toteutettu. Yhä haastavammasta keinovalikoimasta on seuraavan hallituskauden päättäjien valittava – mieluiten mahdollisimman monia.

Tämänkertaisessa numerossamme *Tuomo Alasoini* kirjoittaa digitalisaatiosta ja työn uudelleenajattelusta. *Laura Seppänen*, *Seppo Poutanen* ja *Petri Rouvinen* erittelevät artikkelissaan sitä, millaista yrittäjyyttä alustatyö edistää. *Margita Klemetti* vetää yhteen useita vuosia kestäneen Työelämä 2020 –hankkeen tuloksia ja kokemuksia. *Juho Alasalmi* ja *Naufal Alimov* käsittelevät työvoimapolitiittisten toimien kustannusvaikutavuutta.

Hienoja lukuhetkiä!

Vuoden 2019 muiden numeroiden aineistopäivät ovat: 2/2019 **8.5.**, 3/2019 **9.9.** ja 4/2019 **11.11.**

# Askelmerkkejä työelämän todelliseen digiloikkaan

Tuomo Alasoini<sup>1</sup>

## Johdanto

Suomessa on viime aikoina puhuttu monessa yhteydessä tarpeesta ottaa digiloikka. Tällä on viitattu siihen, että digitaalitekniikan käyttöönottoa tulee vauhdittaa ja tehdä eri elämänaalueilla merkittäviä uudistuksia digitaalitekniikan hyötyjen realisoimiseksi. Eri raporteista löytyy luetteloita tarvittavista toimenpiteistä.

Digitalisaatio alkoi saada vauhtia Suomessa erityisesti 1980-luvulla henkilökohtaisten tietokoneiden yleistymisen myötä. Seuraavalla vuosikymmenellä yleistyivät mobiilit puhelinliittymät ja internet-yhteydet. 2000-luvun alun merkittävimpiä muutoksia kansalaisten näkökulmasta ovat olleet mobiilin internetin ja sosiaalisen median käytön yleistymisen. Selvä enemmistö suomalaisista on nykyään jo tottunut käyttämään sähköpostia sekä hoitamaan pankki- ja viranomaisasioitaan ja hankkimaan tuotteita ja palveluja verkon kautta. Samalla kuitenkin digitaalinen kuilu uusien teknologioiden

mahdollisuuksia taitavasti hyödyntävien ja tästä kehityksestä pudonneiden kesken on kasvanut (Koiranen ym. 2016).

Digitalisaatio on edennyt työelämässä rinnasteisesti edellä kuvatun kehityksen kanssa. Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan jo 91 prosenttia Suomen palkansaajista käytti vuonna 2013 työssään tietotekniikkaa (Sutela & Lehto 2014). Erityisen nopeaa kasvu oli 1990-luvulla, jolloin osuus lisääntyi runsaasta 40 prosentista noin 70 prosenttiin. Vuonna 2013 runsas 60 prosenttia ilmoitti käyttävänsä tietotekniikkaa työssään vähintään puolet työajasta. Myös tämä osuus on kasvanut selvästi viime vuosina. Tietotekniikan käyttöaste Suomen työelämässä näin mitattuna alkaakin lähestyä jo satuuraatiopistettään.

Digitaalitekniikan käytön tavanomaistumisesta huolimatta voidaan väittää, että työelämän todellinen digiloikka on vielä toteutumatta. Suomessa tehdyt selvitykset osoittavat, että

<sup>1</sup> Tuomo Alasoini, TKT, VTT, sosiologian dosentti, tutkimusprofessori, Työterveyslaitos

vaikka monet yritykset ja työorganisaatiot hyödyntävätkin digitaalitekniikkaa monin tavoin, vain harva on mieltänyt digitalisaation strategiseksi keinoksi uudistaa tietoisesti (liike)toimintaansa ja työn tekemisen tapojaan (Alasoini 2018, 21–23). Tilanne ei ole Suomessa mitenkään ainutlaatuinen. Vaikka digitaalitekniikka erilaisine sovellutuksineen onkin viime vuosina kehittynyt nopeasti, ei tämä ole johtanut suurimmissa kehittyneissä teollisuusmaissa tuottavuuskasvun nopeutumiseen. Niin työn tuottavuuden kuin kokonaistuottavuuden kasvuvauhti on 2010-luvulla pikemminkin jatkanut hidastumistaan eikä merkkejä nopeasta käänteestä ole ollut näkyvissä (Baily & Montalbano 2016; Erixon & Weigel 2016; Manyika ym. 2017b).

Nopekaan teknologinen kehitys tuskin yksin riittää muuttamaan tilannetta. Teknologiset innovaatiot ovat kautta teollisen historian vaatineet aina tuekseen myös organisatorisia, liiketoiminnallisia, institutionaalisia ja muita sosiaalisia innovaatioita. Tämänhetkinen teknologinen muutos, jossa erityisesti tekoälyyn, koneoppimiseen, älykkääseen robotiikkaan ja digitaalisiin alustoihin on ladattu huimia odotuksia talouskasvun vauhdittamiseksi, tuskin muodostaa poikkeusta aiempaan teollisen ajan historiaan nähden.

Nopea teknologinen muutos ilman täydentäviä ei-teknologisia innovaatioita ei ainoastaan jätä hyödyntämättä uusien teknologioiden potentiaalisia mahdollisuuksia vauhdittaa tuottavuus- ja talouskasvua, vaan voi toimia suoranaisten esteenä tälle. Kasvava kuilu teknologisen kehityksen luomien uusien mahdollisuuksien sekä työorganisaatioiden ja yhteiskunnallisten instituutioiden vanhojen toimintalogiikoiden välillä ruokkii jännitteitä, ristiriitoja, häiriöitä ja johtaa pahimmillaan hallitsemattomiin disruptioihin niin yksittäisten organisaatioiden, toimialojen kuin koko yhteiskunnan tasolla. Teollisen ajan historiasta löytyy esimerkkejä tästä.

Tämän kirjoituksen keskeinen näkemys on, että työelämän digiloikasta ei tulisi puhua teknologisenä vaan sosioteknisenä prosessina, joka

edellyttää toteutuakseen myös teknologisia innovaatioita täydentäviä ei-teknologisia innovaatioita. Teknologinen kehitys ei tapahdu sosiaalisissa tyhjiöissä vaan ympäristöissä, joissa on institutionalisoituneita rakenteita ja näitä rakenteita muokkaavia toimijoita. Julkisessa keskustelussa pääpaino on toistaiseksi ollut yksipuolisesti uusien teknologioiden luomissa huimissa mahdollisuuksissa, ei niinkään niissä mekanismeissa, joiden kautta nämä mahdollisuudet realisoituvat eri toimialoilla ja työorganisaatioissa työtä tosiasiallisesti muuttaviksi käytännöiksi. Jotta ymmärtäisimme, miten ja millaisella ajankänteellä digitaalitekniikka muuttaa työtä, on ymmärrettävä myös näitä välittäviä mekanismeja. Vasta tällöin on mahdollista muodostaa realistinen kuva siitä, millaisia työelämän todellisen digiloikan askelmerkit voisivat olla.

Kirjoitus etenee siten, että aluksi tarkastellaan tämänhetkistä digikeskustelua osana pidempää historiallista jatkumoa. Tämän jälkeen kohteena ovat tavat, joilla digitaalitekniikan kehitys muuttaa työtä. Seuraavaksi pohditaan työelämän laadullisen kehittämisen mahdollisuuksia digitaalisaation yhteydessä. Lopuksi on yhteenveto ja johtopäätökset.

### **Digikeskustelu historiallisessa jatkumossa**

Uudet teknologiat ovat aina muuttaneet työtä. Ne ovat sekä korvanneet että synnyttäneet uutta ja uudenlaista työtä. Toisinaan muutos on ollut hyvin näkyvää ja konkreettista, kuten ensimmäisten kutomakoneiden ilmestyminen puuvillatehtaiden lattioille teollistuvassa Englannissa. Toisinaan taas uusi teknologia, kuten tekoäly, on voinut sulautua erilaisiin sovellutuksiin ja tietojärjestelmiin lähes huomaamatta. Keskustelu uusien teknologioiden vaikutuksista työhön on historian kuluessa kiihtynyt aina uudelleen teknologisten murrosten yhteydessä eikä digitaalitekniikan viimeaikainen kehitys tee tästä poikkeusta (Mokyr ym. 2015).

Automaatio ei ole sinänsä uusi asia. Modernin automaatiokeskustelun juuret ulottuvat 1940-

luvun jälkipuoliskolle ja 1950-luvulle, jolloin automaatiolla viitattiin erityisesti auto- ja prosessiteollisuudessa tuolloin sovellettuun teollisuusautomaatioon. Valtaosassa alkuajan automaatiokeskustelua automaation vaikutukset työhön ja työorganisaatioihin nähtiin pitkälti teknologian luonteesta jo sinänsä johdettavissa olevina. Vaikutuksia pidettiin väistämättömänä seurauksena ja sivutuotteena (suur)teollisuuden ja koko yhteiskunnan modernisoitumisesta (Blauner 1964; Bright 1958; Woodward 1965).

Myöhemmässä automaatiokeskustelussa ymmärrys automaation ja ylipäättään teknologisen kehityksen luonteesta, dynamiikasta ja vaikutuksista on laventunut kehittyneiden näkökulmien omaksumisen myötä. Kun modernin automaatiokeskustelun ensimmäinen vaihe keskittyi erityisesti teollisessa ympäristössä sovelletun jäykän automaation ympärille, oli 1970-luvun jälkipuoliskolla ja 1980-luvulla käynnistyneen automaatiokeskustelun toisen vaiheen ydinteemana ajatus joustavasta automaatiosta. Tämän vaiheen siivittäjänä oli mikroprosessorin kehitys, joka mahdollisti tietokoneistettujen koneiden ja laitteiden nopean, helpon ja hajautetun uudelleenohjelmoinnin. Keskustelu joustavasta automaatiosta ja sen vaikutuksista työhön ulottui entistä useammille toimialoille, kuten piensarjaiseen kappaleteollisuuteen ja toimistotyöhön, sekä erikokoisiin työorganisaatioihin (Alasoini 1990; Ollus ym. 1990; Ranta & Huuhtanen 1988).

Tämänhetkisen 2010-luvulla vauhtia saaneen automaatiokeskustelun kolmas vaihe on kohdistunut ajatukseen älykkäästä automaatiosta. Älykkään automaation katsotaan ulottuvan kaikille toimialoille ja monet pitävät sen vaikutuksia työelämässä aiempia vaiheita laaja-alaisempina ja syvällisempinä (Brynjolfsson & McAfee 2014; Ford 2015; Frey & Osborne 2017; Schwab 2016).

Älykkään automaation vaikutusten mullistavuutta työelämässä on perusteltu erityisesti kahdesta näkökulmasta. Näistä ensimmäinen on, että koneilla on nyt uusia tärkeitä toiminnal-

isia ominaisuuksia kuten näkökykyä, luonnollisen kielen ymmärtämistä, kommunikoivuutta ja mobiilisuutta. Tämä merkitsee, että älykäs automaatio kykenee korvaamaan ihmistyötä yhä useammissa toiminnoissa.

Toinen perustelu liittyy koneiden lisääntyneeseen kykyyn oppia ja optimoida tämän pohjalta toimintaansa. Koneoppimisen keskeisestä merkityksestä välineenä saavuttaa edistysaskelia tekoälyssä kertoo se, että lähes 60 prosenttia yritysten investoinneista tekoälyn kehitykseen kohdistui vuonna 2016 nimenomaan koneoppimiseen. Luku oli kaksinkertainen verrattuna konenäköön tehtyihin investointeihin ja moninkertainen verrattuna investointeihin, jotka kohdistuivat tietokoneiden kykyyn hallita luonnollisia kieliä, autonomisiin liikennevälineisiin, älykkäisiin robotteihin tai virtuaalisiin assistentteihin (McKinsey Global Institute 2017). Koneoppiminen merkitsee, että toisin kuin perinteinen automaatio, älykäs automaatio ei kulu käytössä vaan parantaa jatkuvasti toimintaansa.

Älykäs automaatio korvaa erityisesti ennustettavissa oloissa tehtävää fyysistä työtä, datan keräämistä ja datan käsittelyä. Tärkeä uusi laadullinen piirre kehityksessä on, että teknologian työtä syrjäyttävä vaikutus ulottuu nyt entistä enemmän myös kognitiivisiin, ei-rutiinimaisiin tehtäviin. Massadata, koneiden kasvanut laskentateho ja koneoppimisen kehittyminen mahdollistavat entistä suuremmissa määrin myös sellaisen ei-rutiinimaisen, mutta toteutustavaltaan ja tuloksiltaan ”ennustettavissa olevan” asiantuntijatyön automatisoinnin, jota on aiemmin suojannut siihen sisältyvän hiljaisen tiedon suuri määrä (Brynjolfsson & McAfee 2017; Ford 2015; Frey & Osborne 2017; Susskind & Susskind 2015).

### **Miten digitaalitekniikan kehitys muuttaa työtä?**

Digitaalitekniikan kehitys korvaa työtä, muuttaa työtä sekä synnyttää uutta ja uudenlaista työtä. Se voi ensiksikin hävittää kokonaisia työtehtä-

viä korvaamalla teknologisilla ratkaisuilla täysin ihmisen aiemman työpanoksen. Työtehtävien kokonaisautomatisointi nykypäivän älykkäänkään teknologian avulla on kuitenkin suhteellisen harvinaista. Tekoälyn viime vuosien nopeasta kehityksestä huolimatta olemassa olevia sovellutuksia kutsutaan edelleen esimerkeiksi ”heikosta tekoälystä”. Tällaisille sovellutuksille on ominaista, että tekoäly pystyy suorittamaan vain ennalta määrättyjä ja usein suhteellisen kapeita tehtäviä siihen ohjelmoidun logiikan perusteella.

Microsoftin ja PwC:n (2018) tekemän analyysin mukaan lähivuosien tekoälysovellutuksissa on pääsääntöisesti kyse avustavasta, laajentavasta tai automatisoidusta älykkyydestä. Näistä ensimmäinen tarkoittaa tilannetta, jossa kone toimii ennalta ohjelmoidusti työvälineenä joidenkin yksittäisten työtoimintojen toteuttajana osana laajempaa työtehtävää, jonka toteuttamisessa ihmisellä on kokonaisvastuu. Laajentava älykkyys tarkoittaa tilannetta, jossa kone toimii, paitsi ihmistä avustavana työvälineenä, myös ihmisen päätöksenteon tukijana tuottamalla ehdotuksia soveliaiksi ratkaisuiksi. Automatisoitu älykkyys tarkoittaa tilannetta, joka kone toimii ilman ihmisen väliintuloa sääntöohjautuvasti ja tyypillisesti hyvin samankaltaisina useasti toistuvissa toiminnoissa. Sen sijaan senkaltainen autonominen älykkyys, jossa kone pystyisi toimimaan itseohjautuvasti dynaamisessa ympäristössä oppimalla ja optimoimalla sen perusteella toimintaansa, on vielä lähivuosina suhteellisen harvinaista. Tällaisten ratkaisujen leviämisenopeutta on vaikea arvioida, koska varsinkin isojen tekoälysovellutusten kehittäminen etenee paljolti kokeilujen kautta. Synnä tähän on se, että sovellutusten käyttöönottoon sisältyy usein monia etukäteen vaikeasti ennakoitavissa olevia kysymyksiä.

McKinseyn konsulttien yhdysvaltalaisella aineistolla tekemän arvion mukaan vain alle viisi prosenttia maan nykyistä työpaikoista olisi kokonaan automatisoitavissa nykyteknologian tasolla (Manyika ym. 2017a). Koska Suomea ja Yhdysvaltoja koskeissa vertailuissa

on johdonmukaisesti päädytty siihen, että Suomessa työtehtävien automatisointipotentiaali on Yhdysvaltoja vähäisempi (Arntz ym. 2016; Pajarinen & Rouvinen 2014; PwC 2018), on todennäköistä, että Suomessa osuus on vieläkin pienempi kuin Yhdysvalloissa.

Toiseksi, digitaalitekniikalla voidaan korvata työtehtäviin sisältyviä yksittäisiä työtoimintoja. Kuten jo edellä todettiin, ovat ennustettavissa ympäristöissä tehtävät fyysiset sekä datan keruuta ja käsittelyä sisältävät työtoiminnot tyypillisesti helpoimmin automatisoitavissa. McKinseyn arvion mukaan nykyteknologian tasolla olisi automatisoitavissa noin puolet suurimpien teollisten maiden työtehtäviin sisältyvistä työtoiminnoista. Arvion perustana on 800 ammatista tehty analyysi, jossa niiden sisältö on eritelty 2000:lla erilaista työtoimintoa käsittävällä luokittelulla. Kunkin työtoiminnon sisältö on luokiteltu 18 vaativuustekijällä, jotka sijoittuvat viiden pääluokan alla. Pääluokat ovat aistihavaintoa vaativat kyvyt, kognitiiviset kyvyt, luonnollisen kielen hallintaa vaativat kyvyt, sosiaaliset ja emotionaaliset kyvyt sekä fyysiset kyvyt. Arvio työtoimintojen automatisoitavuuden asteesta perustuu samanaikaiseen käsitykseen työtoiminnon vaatimista kyvykkyyksistä ja teknologian edellytyksistä korvata ihmistyötä kyseisillä kyvykkyyksialueilla (Manyika ym. 2017a). Myös automatisoitavissa olevien työtoimintojen osuus on Suomessa todennäköisesti jonkin verran pienempi kuin McKinseyn esittämä kokonaisarvio suurimmista teollisista maista. Yksittäisten työtoimintojen automatisointi luo tarvetta muotoilla ja organisoida työt uudella lailla.

Kolmanneksi, digitaalitekniikan kehitys synnyttää uusia ja uudenlaisia työtehtäviä. Syntymekanismia on monenlaisia. Työtehtäviä syntyy ensiksikin suoraan aloille, jotka kehittävät uusia digitaalitekniikkaan perustuvia tuotteita ja palveluja. Toiseksi, työtehtäviä voi syntyä digitaalitekniikan käyttöönoton aikaansaaman työn tuottavuuskasvun sekä tähän perustuvan kyseisten tuotteiden tai palvelujen hinnan las-

kun ja/tai palkkojen nousun aiheuttaman ostovoiman lisääntymisen myötä. Kolmantena mahdollisuutena on, että digitaalitekniikan kehitys luo aivan uudenlaisia tapoja ratkaista asiakkaiden tai laajempia yhteiskunnallisia ongelmia synnyttämällä sellaisia työtehtäviä, jotka eivät olleet aiemmin tarpeellisia, mahdollisia tai edes ajateltavissa.

Digitaalitekniikan kehitykseen perustuvaa muutosta työelämässä voidaan edistää ja sen taloudellisia ja sosiaalisia vaikutuksia pehmentää eri tavoin lähtien liikkeelle edellä mainitusta kolmijaosta. Tilanteissa, joissa työtehtävä automatisoidaan kokonaan, ensisijaisiksi nousevat ratkaisut, joilla voidaan auttaa ihmisiä sijoittumaan uudelleen työelämään, kuten tarjoamalla heille tarvittavaa lisä- tai uudelleen koulutusta.

Tilanteissa, joissa automatisointi kohdistuu työtehtävän yksittäisiin työtoimintoihin, avautuu mahdollisuuksia muotoilla ja organisoida työtä uudella tavalla. Se, miten tämä pelivara käytetään, ei riipu niinkään teknologiasta kuin sellaisista tekijöistä kuten johdon ihmiskäsityksestä, organisaation strategiasta ja organisaatiokulttuurista. Pelivaran käyttämistä siten, että se tukisi myös työtehtävien laadullista kehittymistä, voidaan edistää lisäämällä työn ja teknologian suunnitteluosaamista sekä organisatorisia innovaatioita rohkaisevalla tutkimus-, kehittämis- ja kokeilutoiminnalla.

Digitaalitekniikan kehityksen myötä syntyvien uusien ja uudenlaisten työtehtävien syntyä voidaan yleisesti vauhdittaa vahvistamalla yhteiskunnan koulutus-, tutkimus- ja innovaatioinfrastruktuuria. Tämän ohella digitaalitekniikan kehityksen aikaansaaman työn tuottavuuskasvun myötä syntyviä positiivisia työllisyysvaikutuksia voidaan edistää mm. kilpailu- ja työmarkkinapolitiikalla. Kilpailupolitiikalla voidaan edistää sitä, että digitaalitekniikan käyttönotolla aikaansaatu työn tuottavuuskasvu siirtyy kyseisten tuotteiden tai palvelujen kysyntää lisäävinä hinnanalennuksina kuluttajille. Työmarkkinapolitiikalla voidaan puolestaan ohjata työn tuottavuuskasvun kohdistumista

myös palkkoihin tavalla, joka ruokkii yleistä ostovoiman lisääntymistä yhteiskunnassa.

Suurimmalle osalle digitaalitekniikan kehitys näyttäytyy ensisijaisesti heidän työtehtäviinsä kuuluvien yksittäisten työtoimintojen automatisointina. Se, mitä tässä prosessissa tapahtuu, on ratkaiseva kysymys työelämän digiloikan ottamiseksi. Seuraava jakso keskittyykin tähän kysymykseen.

### **Työn laadullinen kehittäminen: työtehtävistä työtoimintoihin**

Koska automatisoinnin mahdollisuus koskee tyypillisesti yksittäisiä työtoimintoja, edellyttää myös työn laadullinen kehittäminen teknologisessa muutostilanteessa työtehtävien tarkastelemista joukkona työtoimintoja. Edellä viitattiin McKinseyn analyysissaan käyttämään tapaan. Tapa jakaa työtehtävä työtoimintoihin on kuitenkin tarkoituksenmukaisuuskysymys ja riippuu siitä, missä tarkoituksessa analyysi tehdään. Seuraavassa on esitelty lyhyesti kolme lähestymistapaa, jotka sisältävät periaatteita, joita on mahdollista hyödyntää uudelleenajateltaessa ihmisen ja älykkään koneen välistä tehtävänjakoa.

Agrawal, Gans ja Goldfarb (2018) esittävät, että yksittäinen työtehtävä on mahdollista jakaa yleisellä tasolla neljään perustoimintoon. Nämä ovat datan hankinta, ennusteen tekeminen, päätöksenteko ja toiminta. Kehittyvän tekoälyn ja koneoppimisen automatisointipotentiaali on suurin ennusteen tekemisen vaiheessa. Tietokoneet ovat pohjimmiltaan tehokkaita laskimia kuten tietokoneeseen viittaava englanninkielinen sana computer jo kertoo. Ne pystyvät digitaalitekniikan jatkuvasti kehittyessä käsittelemään ja analysoimaan yhä suurempia datamääriä yhä nopeammin. Tämä alentaa datan käsittelyn ja analysoinnin kustannuksia. Kirjoittavat esittävätkin, että tekoälyn ja koneoppimisen merkittävin tuottavuushyöty sekä näihin sisältävä yritysten strategioita ja liiketoimintaa sekä eri toimialojen markkinoita mullistava potentiaali tulevat ennusteen tekoa koskevien toimin-

tojen kustannusten alenemisesta.

Työtehtävien täysautomatisoinnin suurimpana kynnyksenä on monissa työtehtävissä niiden neljästä perustoiminnosta päätöksenteko. Päätöksenteon vaiheeseen sisältyy monissa työtehtävissä sellaisia tärkeitä tilannekohtaisia huomioonotettavia ja/tai vastuukysymyksiin liittyviä näkökohtia, jotka eivät tee automatisointia mahdolliseksi tai muuten perustelluksi. Tällaisia ovat erityisesti työtehtävät, joiden menestyksellinen suorittaminen edellyttää luovuutta, sosiaalista älykkyyttä tai eettistä harkintaa ja/tai joihin sisältyvällä päätöksenteolla on suoraan ihmisten terveyteen, turvallisuuteen tai hyvinvointiin kohdistuvia vaikutuksia. Yleisesti ottaen tekoälyn ja koneoppimisen mahdollistama ennusteiden tekemisen paraneminen ja halpeneminen korostavat Agrawalin, Gansin ja Goldfarbin mukaan ihmisen roolia päätöksentekijänä. Päätöksentekoa sisältävien työtehtävien ja -toimintojen vaativuus kasvaa samanaikaisesti, kun teknologia korvaa ihmisen työpanosta työtehtävissä ja -toiminnoissa, joiden sisältönä on ennusteiden tuottaminen. Esimerkkejä jälkimmäisistä ovat monet datan käsittelyä sisältävät tehtävät ja toiminnot.

Daugherty ja Wilson (2018) toteavat, että tekoälyn kehittymisen mahdollistamia uudentyyppisiä ihmisen ja koneen muodostamia hybridisiä toimintayksiköitä koskeva ymmärrys on toistaiseksi vielä selvästi vähäisempää kuin ymmärrys ihmistyöstä tai koneiden toiminnasta sellaisenaan. Tutkimukseen perustuvia analysoituja esimerkkejä ihmisten ja robottien samassa fyysisessä tilassa tapahtuvasta joustavasta yhteistyöstä on vielä niukasti. Heidän mukaansa taitavasti suunnitellut hybridiset yksiköt pystyivät kuitenkin monissa tilanteissa toimimaan tehokkaammin, joustavammin ja adaptiivisemmin kuin ihmiset yksin tai pitkälle automatisoidut konejärjestelmät.

Tällaisten yksiköiden toimintaa voidaan tarkastella kahdesta suunnasta. Näistä ensimmäinen koskee sitä, kuinka ihmisten työ täydentää koneiden toimintaa. Ihmisen kolme tärkeintä

älykkäiden koneiden toimintaa täydentävää tehtävää ovat Daughertyn ja Wilsonin mukaan koneiden opettaminen, koneiden tuotosten tulkitseminen ja selittäminen sekä koneiden pitäminen toimintakuntoisina. Ihminen voi työssään opettaa konetta esimerkiksi ymmärtämään paremmin luonnollista kieltä, kääntämään tekstiä, jäljittelemään ihmisen liikkeitä tai käyttäytymistä laajemminkin tai jopa toimimaan empaattiseksi tulkittavalla tavalla ja vaikuttamaan persoonalliselta. Ihmistä tarvitaan myös tulkitsemaan ja selittämään kompleksisten algoritmien toiminnan logiikkaa ja avaamaan niiden tuottamien ratkaisujen tai ratkaisuehdotusten perusteita. Koneiden pitäminen toimintakuntoisina ei viittaa vain tekniseen kunnossapittoon vaan myös käytettävän datan laatuun, toiminnan turvallisuuteen ja luotettavuuteen sekä eettisiin näkökohtiin kuten siihen, ettei koneen toiminta ole ristiriidassa lakien, muiden säädösten tai perustavaa laatua olevien arvo- ja moraalikäsitteiden kanssa.

Ihmisten ja älykkäiden koneiden muodostamia hybridisiä yksiköitä voidaan katsoa myös päinvastaisesta suunnasta eli siitä, kuinka koneet voivat täydentävät ihmisten työpanosta. Koneet voivat Daughertyn ja Wilsonin mukaan ensinnäkin auttaa ihmisiä erilaisissa henkisesti tai toiminnallisesti muuten vaativissa tilanteissa (esim. suurten datamassojen käsittely ja analysointi tai virtuaalitodellisuutta hyväksi käyttävä simulointi ja neuvonta). Toiseksi, koneet kuten chatbotit tai humanoidirobotit voivat auttaa ihmistä myös rutiinomaisessa vuorovaikutuksessa asiakkaiden kanssa. Koneiden kolmas päätehtävä koskee ihmisten auttamista erilaisissa fyysisesti raskaissa tai muuten hankalissa toiminnoissa. Nämä kolme tapaa vastaavat pitkälti robotiikassa usein käytettyä kolmijakoa kognitiiviseen, sosiaaliseen ja prosessiautomaatio-robotiikkaan.

Jesuthasan ja Boudreau (2018) ovat esittäneet nelivaiheisen prosessimallin, jota voidaan hyödyntää työn uudelleenajattelussa. Ensimmäisenä vaiheena on jo edellä mainittu



työtehtävän jakaminen yksittäisiin työtoimintoihin. Työtoimintojen automatisoitavuutta voidaan arvioida erityisesti kolmen kriteerin perusteella: onko toiminto säännönmukaisesti toistuva vai vaihteleva, vaatiiko sen toteutus vuorovaikutusta muiden ihmisten kanssa vai ei sekä onko se luonteeltaan pääasiallisesti fyysinen vai henkinen. Säännönmukainen toistuvuus, riippumattomuus vuorovaikutteisuudesta muiden ihmisten kanssa ja fyysisyys ovat työtoimintojen ominaisuuksia, jotka lisäävät mahdollisuuksia niiden automatisointiin.

Analyyysi automatisoitavuudesta muodostaa perustan käsitykselle siitä, mitä ja millaisia työtoimintoja on perusteltua pyrkiä automatisoimaan. Toisena vaiheena heidän mallissaan on analyyysi siitä, millainen on toiminnon toteuttamisen laadun merkitys strategisen arvoluonnin kannalta. Tämä auttaa muodostamaan käsityksen siitä, millaisia perusteltavissa olevia vaihtoehtoja on olemassa ihmisen ja koneen välisen tehtävänjaon toteuttamiseksi (kolmas vaihe). Neljäntenä vaiheena on valitun vaihtoehdon pohjalta toteutettava ihmisen ja koneen muodostaman toiminnallisen kokonaisuuden rakentaminen. Prosessimalli osoittaa, että eri vaiheisiin sisältyy merkittäviä organisatorisia pelivaroja, jotka ovat vain osittain teknologiasidonnaisia.

Älykkään automaation vaikutukset työtehtäviin voidaan kokonaisuutena jakaa neljään päätyyppiin:

*Työtehtävä entisessä muodossaan katoaa:* Tämä voi tapahtua kahdella tavalla. Ensiksikin, on mahdollista, että työtehtävä yksinkertaisesti automatisoidaan kokonaan. Toinen mahdollisuus on, että työtehtävä automatisoidaan siinä määrin, että siihen sisältyvät yksittäiset ihmiselle jäävät työtoiminnot liitetään osaksi muita työtehtäviä.

*Työtehtävä köyhtyy laadullisesti:* Automaatio korvaa joitain työtoimintoja työtehtävästä, mutta siihen ei liitetä samassa määrin uusia tai vaativampia työtoimintoja.

*Työtehtävä kehittyy laadullisesti:* Automaatio

korvaa joitain, tyypillisesti rutiininomaisimpia työtoimintoja työtehtävästä ja siihen liitetään samanaikaisesti uusia vaativampia työtoimintoja. Nämä voivat sisältää esimerkiksi suunnittelua, kehittämistä, asiakaspalvelua tai muuta vuorovaikutuksellista verkostoitumista.

*Syntyy uudenlainen työtehtävä:* Tämä voi tapahtua kahdella tavalla. Ensimmäinen tapa on, että automaatio mahdollistaa aiemmin erillään olleiden työtoimintojen yhdistämisen innovatiivisella tavalla toisiinsa kokonaan uudelleenlaiseksi työtehtäväksi. Automaatio voi myös luoda tarpeen kokonaan uudellaisiin työtoimintoihin, jotka yhdessä muodostavat uudenlaisen työtehtävän. Yksi hyvä konkreettinen ja analysoitu esimerkki digitaalitekniikan kehityksen synnyttämisestä tällaisesta työtehtävästä on sosiaali- ja terveydenhuoltoon syntynyt palveluohjaajan tehtävä (Saari ym. 2018). Palveluohjaajan tehtävä on syntynyt tarpeesta tukea sosiaali- ja terveydenhuollon asiakkaita digipalvelujen käyttäjinä ja huolehtia sellaisten kansalaisten palvelutarpeen ymmärtämisestä, joilla ei ole pääsyä tai osaamista digipalvelujen käyttöön.

## Yhteenveto ja johtopäätöksiä

Julkinen keskustelu digitaalitekniikan vaikutuksista työhön on keskittynyt paljolti siihen, kuinka paljon työpaikkoja katoaa erityisesti tekoälyn ja robotiikan kehittymisen myötä. Arviot kadon suuruusluokasta vaihtelevat suuresti (Arntz ym. 2016; Frey & Osborne 2017; PwC 2018). Tämä on kuitenkin vain yksi tapa, jolla digitaalitekniikka muuttaa työtä. Ydinkysymyksenä digitaalitekniikan vaikutuksista keskusteltaessa tulisi olla katoavien työpaikkojen määrän sijasta se, kuinka digitaalitekniikka muuttaa työtä ja kuinka tähän muutokseen pystytään vastaamaan.

Yhtenä uhkana muutoksessa on, ettei digitaalitekniikan myötä syntyviä mahdollisuuksia uudelleenajatellessa ja -organisoida työtä osata hyödyntää riittävästi. Digitaalitekniikka voidaan mieltää työorganisaatioissa ensisijaisesti vain välineeksi virtaviivaistaa nykyisiä toimintoja ja prosesseja kustannussäästöjen etsimiseksi.

Mikäli tähän ei liity samanaikaista pohdintaa siitä, kuinka jäljellä jääviä työtoimintoja voitaisiin yhdistää uudenaikaisiksi työkokonaisuuksiksi, uhkaa tällainen strategia voimistaa entisiä työnjaollisia rakenteita ja johtaa työn lisääntymään osittumiseen ja laadulliseen köyhtymiseen. Digitaalitekniikka korvaa työtoimintoja, mutta uusiin mahdollisuuksiin työtehtävien laadulliseksi kehittymiseksi ei tartuta.

Suomessa vallitsee vahva yksimielisyys siitä, että kaikilla kansalaisilla tulisi olla kyky hyödyntää digitaalisia sovellutuksia ja palveluja. Tätä on pidetty tärkeänä niin työllisyysasteen nostamisen kuin yleisemmän yhteiskunnallisen osallisuuden näkökulmasta. Työelämän digiloikkaa ei tulisi ajatella kuitenkaan vain erilaisten digisovellutusten ja niitä koskevien digitaitojen näkökulmasta. Digitaidot ovat jatkossa pääsylippuna yhä useampiin työtehtäviin, mutta digitaalitekniikan kehitys ei muuta työtehtäviä ennalta määrättyllä tavalla. Kuten jo edellä todettiin, teknologinen kehitys sinänsä ei sisällä valmista mallia siihen, kuinka työtehtävät muuttuvat, vaan kyse on päätöksistä, joita työorganisaatioissa tähän liittyen tehdään. Tästä syystä onkin tärkeää, että osaamisen ja työn kehittämistä puhuttaisiin samaan aikaan. Myös työtehtäviä tulisi kehittää tavalla, joka tukee mahdollisimman hyvin ihmisten osaamisen hyödyntämisen ja jatkuvan kehittymisen mahdollisuuksia sekä tätä kautta työmarkkinakelpoisuuden säilyttämistä.

Digitaalitekniikan vaikutuksista työhön keskustelevat tutkijat ovat eri mieltä monesta asiasta. Varsin yksimielisiä ollaan kuitenkin siitä, että luova ja sosiaalinen älykkyyks ovat pitkälle tulevaisuudessakin alueita, joilla ihmisellä on etulyöntiasema älykkäisiin koneisiin nähden. Tämän tulisi olla yleisenä lähtökohtana, kun suunnitellaan koulutussisältöjä ja kehitetään työtä digitalisoituvassa maailmassa.

## Lähteet

**Agrawal, A., Gans, J. & Goldfarb, A. (2018)** Prediction machines: the simple economics of artificial intelligence. Boston (Mass.): Harvard Business Review Press.

**Alasoini, T. (1990)** Tuotannolliset rationalisoinnit ja teollisuuden työvoiman käyttötapojen muutokset: tutkimus viidestä modernista suomalaisesta konepajateollisuuden, kevyen sähköteknisen teollisuuden ja paperiteollisuuden yksiköstä. Helsinki: Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 5.

**Alasoini, T. (2018)** Digitalisaatiolla työn uudelleenajatteluun: millaista tutkimusta ja kehittämistä tarvitaan? Helsinki: Työterveyslaitos.

**Arntz, M., Gregory, T. & Zierahn, U. (2016)** The risk of automation for jobs in OECD countries: a comparative analysis. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189. <http://www.ifuturo.org/sites/default/files/docs/automation.pdf> [viitattu 15.9.2017]

**Baily, M.N. & Montalbano, N. (2016)** Why is U.S. productivity growth so slow? Possible explanations and policy responses. Brookings Institute, Hutchins Center Working Paper #22. [https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2016/09/wp22\\_baily-montalbano\\_final4.pdf](https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2016/09/wp22_baily-montalbano_final4.pdf) [viitattu 18.8.2018]

**Blauner, R. (1964)** Alienation and freedom: the factory worker and his world. Chicago: University of Chicago Press.

**Bright, J.R. (1958)** Automation and management. Boston: Harvard University Press.

**Brynjolfsson, E. & McAfee, A. (2014)** The second machine age: work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies. New York: W.W. Norton.

**Brynjolfsson, E. & McAfee, A. (2017)** The business of artificial intelligence: what it can – and cannot – do for your organization. Harvard Business Review July/2007. <https://hbr.org/cover-story/2017/07/the-business-of-artificial-intelligence> [viitattu 4.4.2018]

**Daugherty, P.R. & Wilson, H.J. (2018)** Human + machine: reimagining work in the age of AI. Boston (Mass.): Harvard Business Review Press.

**Erixon, F. & Weigel, B. (2016)** The innovation illusion: how so little is created by so many working so hard. New Haven and London: Yale University Press.

**Ford, M. (2015)** The rise of the robots: technology and the threat of mass unemployment. London: Oneworld Publications.

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

**Jesuthasan, R. & Boudreau, J.W. (2018)** Reinventing jobs: a 4-step approach for applying automation to work. Boston (Mass.): Harvard Business Review Press.

**Koiranen, I., Räsänen, P. & Södergård, C. (2016)** Mitä digitalisaatio on tarkoittanut kansalaisen näkökulmasta? *Talous & Yhteiskunta* 45(3), 24–29.

**Manyika, J., Chui, M., Miremadi, M., Bughin, J., George, K. & Willmott, P. (2017a)** Future that works: automation, employment, and productivity. McKinsey Global Institute. [https://www.mckinsey.com/-/media/McKinsey/Featured%20Insights/Digital%20Disruption/Harnessing%20automation%20for%20a%20future%20that%20works/MGI-A-future-that-works\\_Full-report.ashx](https://www.mckinsey.com/-/media/McKinsey/Featured%20Insights/Digital%20Disruption/Harnessing%20automation%20for%20a%20future%20that%20works/MGI-A-future-that-works_Full-report.ashx) [viitattu 1.10.2018]

**Manyika, J., Remes, J., Mischke, J. & Krishan, M. (2017b)** The productivity puzzle: a closer look at the United States. McKinsey Global Institute. <https://www.mckinsey.com/-/media/McKinsey/Featured%20Insights/Employment%20and%20Growth/New%20insights%20into%20the%20slowdown%20in%20US%20productivity%20growth/MGI-The-productivity-puzzle-Discussion-paper.ashx> [viitattu 18.8.2018]

**McKinsey Global Institute (2017)** Artificial intelligence: the next digital frontier? <https://www.mckinsey.com/-/media/McKinsey/Industries/Advanced%20Electronics/Our%20Insights/How%20artificial%20intelligence%20can%20deliver%20real%20value%20to%20companies/MGI-Artificial-Intelligence-Discussion-paper.ashx> [viitattu 15.10.2018]

**Microsoft & PwC (2018)** Uncovering AI in Finland: 2018 field guide to AI. <https://cdn2.hubspot.net/hubfs/2185773/Julkaisut/uncovering-ai-in-finland.pdf> [viitattu 4.10.2018]

**Mokyr, J., Vickers, C. & Ziebarth, N.L. (2015)** The history of technological anxiety and the future of economic growth: is this time different? *Journal of Economic Perspectives* 29 (3), 31–50.

**Ollus, M., Lovio, R., Mieskonen, J., Vuorinen, P., Karko, J., Vuori, S. & Ylä-Anttila, P. (1990)** Joustava tuotanto ja verkostotalous. Helsinki: Sitra, nro 109.

**Pajarinen, M. & Rouvinen, P. (2014)** Computerization threatens one third of Finnish employment. Helsinki: ETLA, Muistio 22. <http://www.etla.fi/wp-content/uploads/ETLA-Muistio-Brief-22.pdf> [viitattu 4.5.2015]

**PwC (2018)** Will robots really steal our jobs? An international analysis of the potential long term impact of automation. [https://www.pwc.com/hu/hu/kiadvanyok/assets/pdf/impact\\_of\\_automation\\_on\\_jobs.pdf](https://www.pwc.com/hu/hu/kiadvanyok/assets/pdf/impact_of_automation_on_jobs.pdf) [viitattu 3.10.2018]

**Ranta, J. & Huuhtanen, P. (toim.) (1988)** Informaatiotekniikka ja työympäristö. Helsinki: Työsuojelurahasto, Julkaisuja A1–5.

**Saari, E., Hasu, M. & Käpykangas, S. (2018)** Ammattilaiset oman työnsä käsikirjoittajina: palveluohjaajat muuttuvien palvelujen navigaattoreina. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 20 (1), 62–80.

**Schwab, K. (2016)** The fourth industrial revolution. Geneva: World Economic Forum.

**Susskind, R. & Susskind, D. (2015)** The future of professions: how technology will transform the work of human experts. Oxford: Oxford University Press.

**Sutela, H. & Lehto, A.-M. (2014)** Työolojen muutokset 1977–2013. Helsinki: Tilastokeskus.

**Woodward, J. (1965)** Industrial organization: theory and practice. Oxford: Oxford University Press.

# Millaista yrittäjyyttä alustatyö edistää? Esimerkkinä Upwork Suomessa

Laura Seppänen<sup>1</sup> – Seppo Poutanen<sup>2</sup> – Petri Rouvinen<sup>3</sup>

## Johdanto

Alusta- ja jakamistalous tarjoavat kiehtovia mahdollisuuksia uusien resurssien saamisessa taloudelliseen käyttöön sekä palvelujen ja tuotteiden joukkoistamisessa, minkä tekevät mahdolliseksi algoritmisen johtamisen teknologia yhdessä informaatio- ja viestintäteknologian kanssa (Sundararajan, 2016). Tämä artikkeli koskee alustatyötä eli ”ansiotyötä, jossa organisaatiot tai yksilöt voivat virtuaalisen alustan välityksellä ratkaista ongelmia tai tuottaa palveluja maksua vastaan” (Eurofound 2018). Alustat pystyvät vastaamaan työn kysynnän ja tarjonnan tarpeisiin ennen kaikkea joustavuudella: toimeksiantajat saavat teetettyä nopeasti työtehtäviä, ja työn tekijät voivat muuttaa aikaansa ja muita voimavarojaan tuloiksi ja edelleen kertyviksi taidoiksi.

Alustavälitteisen työn uutuudesta, moninaisuudesta ja käsitteistön vakiintumattomuudesta johtuen alustatyön tekijöiden määrästä ei ole tarkkaa tietoa. Fabon ym. (2017) mukaan Euroopassa on 173 työnvälitykseen keskitty-

nyttä alustaa, joiden vaihtuvuus on suurta mutta trendi kasvava. Pesolen ym. (2018) mukaan 2 % Euroopan 16–74-vuotiaista työskentelee alustoilla päätyönään, ja 8 % tekee tehtäviä alustojen kautta vähintään kerran kuussa. Suomessa 0,3 % suomalaisista työikäisistä sai vähintään ¼ ansioistaan alustojen kautta vuonna 2017 (Tilastokeskus 17.4.2018). Tosin tästä suuri osa voi olla muusta kuin työn myymisestä saatavaa tuloa. Alustatyö voi lisääntyä nopeasti, jos työllistymismahdollisuudet palkkatyössä heikkenevät. Esimerkiksi vuodenvaihteessa 2017–2018 toteutetun kyselyn mukaan 37% akavalaisista oli kiinnostunut myymään asiantuntijatyötään alustojen kautta (Rouhiainen 2018). Alustatyön voi nähdä disruptiivisena kärkenä digitalisaation tuottamassa suuressa työn murroksessa.

Alustavälitteisessä työssä on aina kolme osapuolta: välittävä alustayritys, toimeksiantaja eli asiakas, ja työn tekijä. Eurofound (2018) esittää hyödyllisen alustayritysten jäsentelyn 10 erilaiseen luokkaan sen mukaan, onko työ virtuaalisesti vai fyysisesti suoritettavaa, mikä on

<sup>1</sup> Laura Seppänen, MMT, dos. (HY), Johtava tutkija, Työterveyslaitos

<sup>2</sup> Seppo Poutanen, VTT, Vanhempi tutkija, Turun yliopisto

<sup>3</sup> Petri Rouvinen, Taloustieteen tohtori, Senior economist, Avance Attorneys Ltd.; Senior Fellow, ETLA

työssä vaadittava taitotasoa, ja kuka tekee päätöksen tekijän valinnasta – alusta, asiakas vai tekijä itse. Upwork, artikkelissa tutkittava alustayritys, edustaa virtuaalista asiantuntijatyöalustaa, jossa asiakas päättää projektien tekijän valinnasta.

Useimmissa tapauksissa alustojen kautta toimivat henkilöt eivät ole palkkatyösuhteessa alustaan tai sen kautta saamaansa toimeksiantajaan. Suomessa vallitsevan kaksijaon mukaan alustoilla työskentelevät ovat siis lähinnä yrittäjiä, vaikka kaikilla ei olekaan yrittäjäläkevakuutusta ja -tuloja. Yleisesti ottaen alustatyö on lähinnä yrittäjyyttä, jolloin havaittavat alustatyön piirteet ovat samalla tämän tyyppisen yrittäjyyden piirteitä. Suomessa Upworkin kautta työtä tekeville tehdyn kyselyn mukaan valtaosa eli 69 % vastaajista työllistää mieluummin itsensä kuin on palkkatyössä (Pajarinen ym., 2018). Joukko on siis vahvasti suuntautunut yrittäjyyteen. Statusta kiinnostavampaa artikkelin kannalta on oletus alustatyön tekijöille tuottamasta yrittäjyysosaamisesta. Kysymme, millaista tämä osaaminen on.

Seuraava luku kertoo pääpiirteet Upwork-alustasta, jonka jälkeen tutustumme tutkimuksen viitekehukseen, aineistoon ja menetelmiin. Tämän jälkeen esittelemme alustavia tuloksia, eli millaisilla konsepteilla Upwork ja freelancerit toimivat. Lopuksi keskustelemme alustatyön ja yrittäjyyden suhteesta sekä esitämme johtopäätöksiä verkostokonseptin piirteistä, varsinkin yhteiskehittävästä innovoinnista ja freelance-reiden toimivallasta.

## Työ Upwork-alustalla

Upwork on eräs maailman suurimmista asiantuntijatyötä globaalisti välittävistä alustayrityksistä. Sen tavoitteena on luoda taloudellista ja sosiaalista arvoa tarjoamalla luotettavan virtuaalisen työn markkinapaikan.

Pajarinen ym. (2018) toteuttivat joulukuussa 2017 kyselyn suomalaisille Upworkissa työskenteleville. Kysely toteutettiin Upwork-alustan kautta niille freelancereille, jotka olivat antaneet sijaintipaikakseen Suomen ja olivat ansain-

neet alustalle rekisteröitymisensä jälkeen siellä vähintään yhden dollarin. Näitä henkilöitä oli alustalla 207, joista 58,9 % vastasi kyselyyn. Suurimmat ammattiryhmät ovat kielenkääntäjät, graafiset suunnittelijat ja ohjelmistokehittäjät, ja erityisesti itsenäisyys, joustavuus ja lisäansiot motivoivat heitä toimimaan virtuaalisilla työnvälitysalustoilla (Pajarinen ym. 2018).

Upwork-rekisteröitymiseen tarvitaan alustayrityksen suostumus. Freelancerilla tulee tätä varten olla osaamista jollain Upworkin luokittelemista osaamisalueista kuten verkko-, mobiili- ja sovelluskehitys, informaatioteknologia, myynti ja markkinointi, kirjanpito ja konsultointi, hallinnon tuki ym. Rekisteröitymisen jälkeen freelancer kirjoittaa itsestään profiilin Upworkin freelancer-sivulle, johon hän valitsee tehtävänmukaisia avainsanoja, paikan ja tunti-hintatoiveen. Hän voi parantaa markkina-asemaansa tekemällä Upworkin vapaasti tarjoamia testejä ja liittämällä mukaan portfolioita työkokemuksistaan. Mikäli freelancer niin haluaa, Upwork ilmoittaa profiilin yhteydessä myös, kuinka paljon hän on ansainnut rahaa Upworkin kautta.

Koska alustalla on valtava määrä erilaisia freelancereita ja asiakkaita jotka eivät tunne toisiaan, alustan tehtävänä on mahdollistaa luottamuksen rakentaminen asiakkaan ja freelancerin välille. Upworkin päämekanismi tähän on reittaus- eli mainepisteytysjärjestelmä Job Success Score (JSS). Se on algoritmisesti tuotettu, asiakkaiden palautteeseen perustuva luku, joka myös näkyy freelancerin profiilin yhteydessä julkisesti. Mikäli JSS on riittävän hyvä, freelancer voi saada ns. Top Rated -aseman. Asiakkaat voivat freelancereita hakiessaan suodattaa hakua muun muassa mainepisteytyksen tai Top Rated -aseman mukaan. Niillä on suuri merkitys siihen, miten helposti freelancer saa asiakkaita ja voi vaikuttaa työnsä hintaan. Palautejärjestelmä on kaksisuuntainen: freelancereiden tulee arvioida myös asiakkaiden projektit, jotta he saavat asiakkaiden palautteet.

Asiakkaat kuvaavat tarjoamansa työtehtävät eli projektit niin, että freelancerit voivat arvioida

niihin menevän työmäärän ja onnistuneen suorituksen kriteerit. Tämä on perusta hinnoittelulle. Projektista tehtävä sopimus voi olla urakka- tai tuntipohjainen. Kun urakkasopimus on molemmin puolin hyväksytty, asiakas maksaa urakkaa vastaavan summan Upworkin maksujärjestelmään. Freelancer saa summan sitten kun asiakas on hyväksynyt onnistuneesti toteutetun projektin. Tuntipohjaisessa sopimuksessa asiakkaan luottokortilta veloitetaan automaattisesti tietty summa viikon tai kahden välein.

Freelancereiden mukaan Upworkin paras puoli on, että se on olemassa vaihtoehtona ja mahdollisuutena. Upwork-työ tuo vapautta ja joustoa, helppoa hakua projekteihin, hyvin toimivan maksujärjestelmän ja todistettua mainetta pisteytysjärjestelmän myötä. Haittapuoli on Upworkin perimä palkkio. Freelancerit maksavat Upworkille 20 %, 10 % tai 5 % suuruisia välityspalkkiota. Kaikissa alkavissa asiakassuhteissa palkkio on aluksi 20 %, ja prosentti pienenee, kun samassa asiakassuhteessa ansaittu rahamäärä kasvaa.

Olemme tutkineet Upwork-alustatyön laatua neljän konseptin avulla, joihin perehdyimme seuraavaksi.

## Organisoinnin muodot eli konseptit

Tutkimus perustuu teoriaan erilaisista organisaatiomuodoista ja niiden uusien työn muotojen analyysiin tehdystä sovelluksesta. Perinteisesti organisaatiotutkimuksessa on hahmotettu markkinat ja hierarkia erilaisina taloudellisen vaihdon muotoina. Walter Powellin (1990) mukaan transaktioperustaisten hierarkian ja markkinoiden ohella on nähtävissä myös kolmas organisoinnin muoto, verkosto. Yritykset hämärtävät rajojaan ja sitoutuvat yhteistoimintaan joka eroaa merkittävästi hierarkia- ja markkinamaisesta hallinnan rakenteesta. Ouchi (1980) erottaa lisäksi klaanimaisen organisoinnin muodon, joka perustuu sosiaalisaatioon ja tiiviisiin suhteisiin.

Tutkiessaan verkostomaisia itsensätyöllistämisen, yhteistyöskentelytilojen ja hakuoptimoituyrityksen käytäntöjä yhdysvaltalainen

Clay Spinuzzi (2015) on rakentanut yllä kuvattuihin organisointimuotoihin perustuvan viitekehityksen. Kutsumme niitä toimintakonsepteiksi tai vain lyhyesti konsepteiksi, koska ne sisältävät käytännön funktionaalisuuden ohella inhimillisten toimijoiden näkökulman ja intentionaalisuuden (Engeström & Sannino, 2012; Seppänen, 2012; Virkkunen, 2007). Konsepteja erottaa yhtäältä se, kuinka määritelty (ennalta annettu) työtoiminnan kohde tai sisältö on. Esimerkiksi markkinakonsepti vaatii, että vaihdettava tuote tai palvelu on kuvattu ja rajattu – ilman tätä hinnoittelu tai vaihdon vaatima nopea luottamuksen rakentuminen on vaikeaa. Verkostomaisessa tyypissä taas työskennellään usein avointen ja monimutkaisten, ei-määritettyjen kohteiden kanssa, jolloin mukana voi olla lukuisten eri alojen toimijoita ja päämääränä on uutta luova innovointi. Verkostot ovat organisaatioiden välisiä, epävirallisia ja vapaaehtoisia.

Toisaalta konseptit eroavat toisistaan sen mukaan, missä toiminnan kohde määritetään: hierarkiassa ja klaanimaisessa tyypissä se tehdään organisaatiossa sisäisesti, kun taas verkostossa se on ulkoisen verkoston, markkinassa ulkoisten asiakkaiden määrittämä (Spinuzzi 2015, 144).

Verkostokonsepti muistuttaa monin osin jakamis- ja alustatalouden tavoitteellista kuvausta. Arun Sundararajan (2016) on selittänyt alustaorganisaation syntyä kaupallisen vertaisvaihdon syntynä. ”Digitaaliset teknologiat näyttävät vievän takaisin perinteiseen jakamiseen pohjautuvaan toimintaan, itsensätyöllistämiseen ja yhteisöperustaiseen vaihtoon, mikä vallitsi ennen teollista vallankumousta” (Sundararajan 2016, s. 5). Mutta jakaminen vieraiden kanssa on uutta. Vertaisvaihto kapitalistisen markkinan yhteydessä on houkutteleva ajatus, jossa digitekniikan ohella myös luottamus pohjainen yhteisö on mahdollistaja. Vertaisten välisen jakaminen muistuttaa markkinavaihtoa, sillä erolla että ”sosiaaliset merkit ja motiivit korvaavat hinnan tiedon tuottajana ja toiminnan motiivina” (Sundararajan 2016, s. 32, viitaten Yochai

Benklerein (2004)). Seuraavaksi siirrymme empiirisen analyysimme pariin.

## Aineisto ja menetelmät

Osana vielä meneillään olevaa tutkimusta haastateltiin kuutta suomalaista Upwork-alustalla työtä tekevää. Puolistrukturoidut haastattelut käsittelivät alustatyön historiaa ja roolia haastateltavien elämässä, heidän Upworkin kautta tekemiään projekteja, tukimutoja sekä heidän oppimis- ja urakehitysmahdollisuuksiaan. Keskimäärin noin tunnin kestävät haastattelut toteutettiin kesä–elokuussa 2018 puhelimitse. Kolme haastatelluista oli graafisia suunnittelijoita, kaksi kielenkääntäjää ja yhden työnä oli konversio-optimointiin liittyvää konsultointia nettimarkkinoinnissa.

Litteroinnin jälkeen aineistot ensin koodattiin sisällön mukaan Atlas.ti-ohjelmalla. Tämän jälkeen haastateltavien eli freelancereiden ilmaisuja analysoitiin tunnistamalla Spinuzzin (2015) edellä kuvattujen konseptien piirteitä Upwork-alustan tai freelancereiden toiminnassa.

Seuraava luku tarkastelee Upwork-alustaa konseptien valossa. Ellei toisin mainita, tulokset perustuvat haastatteluissa ilmaistuihin freelancereiden kokemuksiin ja näkemyksiin.

## Upwork-alustan toimintakonseptit

### Hierarkia

Alustayritys luonnollisesti säätelee hyvin paljon freelancereiden toimintamahdollisuuksia työsään ja oppimisessaan. Esimerkiksi asiakkaiden tulee kuvata ja rajata tarjoamiensa projektien sisällöt. Ennalta tapahtuva tehtävien määrittely on tyypillistä sekä hierarkialle että markkinalle. Säännöillään alustayritys pyrkii jollain tasolla valvomaan toimintaa ja tuomaan siihen vakautta ja ennustettavuutta, joten Upworkissa on myös hierarkkisia elementtejä. Esimerkiksi freelancerit pystyvät ilman maksua vastaan vain 30 tarjoukseen kuukaudessa, ja sen ylittävästä tarjousmäärästä peritään korvaus. Asiakas-freelancer -suhteen siirtäminen alus-

tan ulkopuolelle on kiellettyä: jos tästä jää kiinni kaksi kertaa, freelancer menettää Upwork-profiilinsa ja -projektinsaamismahdollisuutensa. Upworkilla on sisäiset viestintäkanavansa, joilla se valvoo freelancereiden ja asiakkaiden välistä viestintää. Yllä esiteltyä maineen rakentumista ohjaavat omat sääntönsä.

### Verkosto

Hierarkkisista piirteistä huolimatta Upworkin toiminnan perusta on verkoston muodostava alusta. Mitä enemmän Upwork houkuttelee sekä asiakkaita että freelancereita eli mitä laajempi ekosysteemi sillä on mukana aktiivisessa toiminnassa, sitä kannattavampi yritys. Alan kirjallisuudessa tätä sanotaan verkostovaikutukseksi (Parker, van Alstyne & Sangeet, 2016). Ekosysteemin tärkeys tarkoittaa, että Upwork pyrkii tasapainottamaan sekä asiakkaiden että freelancereiden tarpeita. Globaalin alustan kuten Upworkin digitaalinen toiminta on tyypillisesti ”matalaa” vastakohtana hierarkian vertikaalisuudelle. Lisäksi Upwork on rakentanut toimintaansa verkostokonseptiin kuuluvaa läpinäkyvyyttä. Mataluuden ja läpinäkyvyyden ohella seuraavat Upworkin piirteet saattavat lisätä verkostomaisuutta.

1. Asiakassuhteessa vähitellen kasvavan rahasumman myötä Upworkin perimä aleneva palvelupalkkio voi pitkäaikaista freelancerin ja asiakkaan suhdetta ja keskinäistä luottamusta. Tällöin ehkä toinen osapuoli, verkostokonseptin mukaisesti, voi tehdä ilmaiseksi palveluksen toiselle luottaen siihen, että suhde tuo itselle tästä hyötyä myöhemmin (Adler ym. 2008).
2. Upworkin arviointijärjestelmä on kaksisuuntainen niin että freelancer ja asiakas arvioivat toistensa yhteiseen projektiin liittyvää toimintaa, mikä lisää reilun tunnetta. Pajarisen ym. (2018) mukaan freelancerit pitävät Upworkin valvontaa reiluna (keskiarvo 71 asteikolla 0–100).
3. Sosiaalista mediaa muistuttava viestintä lisää samanarvoisuuden vaikutelmaa,

vaikka suhteen osapuolina olisivat pieni freelancer ja yritysjätti.

Digitaalinen työnvälitys, virtuaalinen Upwork mukaan luettuna, on kuitenkin perustaltaan markkinapaikka vahvoine markkinallisine elementteineen.

## Freelancereiden konseptit Upwork-työssä

Haastatellut suomalaiset freelancerit eivät toimi klaanimaisesti Upworkissa. Alusta ei ole heille yhteisö johon on merkityksellistä kuulua, eivätkä he myöskään tunnu kaipaavan että näin olisi. Myös hierarkia on heikko heidän toiminnassaan. He kyllä kohtaavat Upworkin sääntöjä, mutta heidän asemansa ja toimintavapautensa rakentuu ennemminkin markkina- tai verkostokonseptin kuin hierarkian mukaisesti.

## Markkina

Markkinakonsepti on vahva freelancereiden työssä. Kaikki haastatellut olivat rekisteröityneet Upwork-alustalle markkinoidakseen taitojaan ja saadakseen asiakkaita, projekteja ja tuloja. Konkreettisesti ottaen asiakkaan ja freelancerin vaihtosuhde on oleellinen markkinakonseptin mukainen perusta, ja alustan mainepisteytysjärjestelmä on sekä markkinointia että luottamuksen rakentamista. Upworktoiminta opettaa freelancereita työstämään projektien ja asiakassuhteiden ohella myös Upwork-alustalla näkyvää mainettaan. Vaikuttaa siltä, että menestykseen ei riitä pelkkä projektien ja asiakassuhteiden hyvä hoitaminen: pitää näkyä julkisesti ja olla olemassa myös virtuaalisesti. Maine konkretisoituu freelancerin profiilissa ja siihen liittyvissä tiedoissa. Maineen kautta tapahtuva oman työn markkinointi on tärkeä taito yrittäjyyden kannalta. Upworkin mainepisteytys on freelancereiden mielestä enimmäkseen hyödyllinen (näyte 1; Pajarinen ym. 2018).

## Näyte 1.

*Haastattelija... minkälaisia ehkä hyviä tai huonoja puolia sä näät tässä?*

*Freelancer: Se on kyllä alustana helppo, siinä on vähän ristiriitaiset fiilikset, et siin on hyviä puolia, mut sit on kyllä paljon huonoooki. Et jos aloteetaan niistä hyvistä puolista ensin, ni se on tavallaan semmonen helppo tapa alkaa markkinoida itte, ettei tarvii mitään kauheita markkinointikampanjoita, vaan just et se on mun mielestä hyvä paikka alottaa ku ei oo vielä hirveesti kokemusta, jos haluu alkaa rakentaa omaa semmosta uraa tai kokemusta. Mä tykkään just niistä, et sinne jätetään niitä palautteita ja kaikki näkee sit minkälaisia palautteita on, ja sit se myös se alusta pal-kitsee sut, jos sä teet kaikki hommat hyvin, sieltä saa semmosia patcheja, niitä niinku erityismainintoja. Kaikkei tommosii, et ne on tosi hyviä, on helppo löytää työtä ja kaikki sopimukset ja muut maksut tulee sen alustan kautta, niin toisaalta se on helpompaa.*

Kaikki freelancerit eivät ole oivaltaneet alustalla näkyvän maineen tärkeyttä. Eräs haastateltavistamme oli ilmeisen kokenut graafinen suunnittelija. Hän paneutui hyvin asiakkaiden tarpeisiin ja tarjouksiin, näki vaivaa tarpeiden täyttämiseksi, ja oletettavasti vastasi tarjouksiin laadukkaasti. Mutta hän ei haastattelun mukaan huomionnut alustalla näkyvää mainettaan. Hän ei ollut voittanut yhtään tarjousta pitkään aikaan, jolloin hänen JSS eli mainepisteensä olivat todennäköisesti alhaiset tai olemattomat. Houkuttelevista tarjousvastauksista huolimatta asiakkaiden voi olla vaikeaa luottaa freelanceriin jolla on heikko tai olematon maine alustalla.

Taitavat ja yrittäjämäiset freelancerit ovat kehittäneet erilaisia markkinointikeinoja asiakkaiden saamiseksi. He voivat esimerkiksi esitellä palveluaan YouTube-videolla, tarjota asiakkaalle ilmaiseksi lyhyitä konsultaatiopuheluita, tai kirjautua Upworkiin asiakkaana ja tutustua näin kilpailijoiden hakemuksiin. Joskus vastaausnopeus on valttia projektien saamisessa.

Kilpailu on osa markkinakonseptia. Viimeaikainen kysely osoitti, että Suomessa toimivat Upwork-freelancerit kokivat freelancereiden välisen kilpailun melko voimakkaana



(71 asteikolla 0–100; Pajarinen ym. 2018). Vaikuttaa siltä, että kilpailun voimakkuus vaihtelee aloittain eli Upworkissa tehtävätyypeittäin. Esimerkiksi kielenkääntämisessä suomen taitoisilla on markkinaetu eikä kansainvälinen kilpailu liene kovaa suhteessa tehtävämäärään. Ammattitaitoiset kielenkääntäjät eivät pidä heidän keskinäistä kilpailuaan alustalla pahana – tähän syynä voi olla ammattikiltaylpeys, joka ohjaa heidät noudattamaan samansuuntaista hinnoittelua. Mutta he karsastavat Upwork-alustan harrastelijamaisia, hintaa polkevia suomen kääntäjiä eivätkä pidä kielenkäännöstyön laatuja ymmärtämättömistä asiakkaista.

Upworkin globaalius luonnollisesti kiristää kilpailua. Alustalla aloittaessaan freelancerin on viisasta hyväksyä halpojakin hankkeita mainepisteiden kartoittamiseksi. Muutama vuosi sitten Google teetti suomalaisilla upworkilaisilla pieniä käännös- tai ääntämistehtäviä, jopa murteilla. Google pisteytti freelancerit hyvin tästä työstä, mikä auttoi heitä saamaan projekteja myöhemmin.

Maine helpottaa freelancereita myös työnsä hinnoittelussa. Kun heille kertyy kokemusta ja näkemystä alaltaan, freelancerit voivat toimia samalla Upworkin asiakkaina, eli ulkoistaa rutiinimaisia osia projekteistaan toisille freelance-reille alustan kautta. Upworkin monitasoinen markkina välittää asiantuntijatyön lisäksi myös halpaa rutiinimaista työtä.

## Verkosto

Vaikka verkostokonseptia on hyvin vähän mukana haastateltujen freelancereiden alustatyössä, jotkut esille tulleet alustatyön piirteet voivat mahdollistaa työn verkostomaisuutta.

Esimerkiksi Upwork tarjoaa freelancereille maksutta teknistä tukea puhelimen välityksellä. Tämä voi tuoda verkostomaista sosiaalisuutta muuten algoritmisesti johdettuun alustaympäristöön. Upwork tarjoaa freelancereille myös kanavan keskinäiseen vaihtoon, mutta suuri osa haastateltavista ei maininnut tätä tai ei ollut siitä edes tietoisia (Näyte 2).

## Näyte 2.

*Haastattelija: Kyllä, joo. Mainitsitkin tossa noin verkostoitumisen, ni näätkö sä että tän Upworkin kautta pystys jotenkin rakentaa jotain omaa ammatillista verkostoa tai?*

*Freelancer: No ei oikeestaan, et täällä kaikki oikeesti toimii niin niinku freelancerit toimii kuitenkin aika erillään toisistaan, et ei siel oo mitään järjestelmää että voisit suositella toista ihmistä tai muuta. Et näkis et alustan ulkopuolella ennenmin hankkii kontakteja omalta alalta, et voi sit saada töitä muitten ihmisten kautta.*

Vain yksi oli käynyt kanavalla lukemassa muiden freelancereiden kokemuksia. Keskinäisen kokemusvaihdon kanava sinänsä tukee verkostokonseptiin kuuluvaa yhteisöllisyyttä.

Upwork auttaa freelancereita huomattavasti asiakkaiden saamisessa. Yksittäiset tekijäasiakassuhteet ovat ennemminkin markkinakonseptia kuin verkostoa. Kuitenkin pitkäaikaisissa asiakassuhteissa voi rakentua verkostokonseptille tyypillistä luottamusta, ja näin tapahtuu myös Upworkissa. Freelancerit kertovat positiivisista, luottamuksellisista suhteista asiakkaiden kanssa. Suhteet voivat jatkaa Upworkin ulkopuolella.

Verkostokonseptille tyypillistä on projektien sisällön eli työn kohteen avoimuus, monimutkaisuus tai monitulkintaisuus. Vaikka freelancereiden projektit ovat yleensä markkinakonseptin mukaisesti tarkoin määriteltyjä, työtä tehdessä ne voivat avautua tekijälle monimutkaisina. Esimerkiksi eräs suomalainen opiskelija valmensi Upwork-projektissaan yhdysvaltalaista yksityishenkilöä Bobia (nimi muutettu) ohjelmointikielen käytössä. Hänen tunti hinnoiteltuna työhönsä oli löytää ratkaisuja asiakkaan kysymyksiin. Työ tunti hinnoiteltiin 4–6 tuntia viikossa ja projekti kesti kuusi kuukautta, mikä mahdollisti pitkäaikaisen, epävirallisen ja rennon suhteen heidän välillään. Hanke eteni asiakkaan kysymysten rytmittämänä. Freelancer saattoi käyttää harkintavaltaansa ehdottamalla mielestään hyviä ratkaisuja, mutta asiakas lopulta päätti niistä. Verkostokonseptille tyypillistä toi-

mintavapautta esiintyi mutta markkinakonseptin määrittämisen asiakassuhteen rajoissa.

Projektit Upworkissa toteutetaan joko urakkana tai tuntihintaisina. Urakkasopimuksissa työ arvioidaan tuloksen perusteella, mikä edellyttää, että riittävä tulos on kuvattu ennalta – muutoin freelancer ei voi olla varma, saako hän työstään korvauksen. (Näyte 3).

### Näyte 3.

*Freelancer: Yhteen sellaseen urakkahommaan hainkin. Siin oli mun mielestä 500 dollaria se, mitä siitä olis sit saanu. Se oli sellanen tilastoanalyysihomma, mutta siinä tavallaan, se, miksi se jäi lopulta tekemättä, niin ne oli kyllä kiinnostuneita, mutta kun ne ei määritellyt sitä riittävän selkeästi sitä, että mikä on sen urakan täyttymisen ehto. Ja sitten niillä ei ollu mitään aiempia tavallaan tarjouksia siellä, niin se vaikutti sellaselta niin epä-määräselältä, että mä en uskonu, että mä saan sieltä mitään rahaa sitten lopulta tai, että se oli vähän sellanen haastava. Tai siinäkin, vaikka haluais kovasti tehdä sitä hommaa tai haluais rahaa paljon, mutta siinä joutuu aina miettimään tai olemaan itte lujana, että okei, että mä en tee millä tahansa hinnalla ja sitten toisaalta, että pitää olla varma siitä, että sieltä tulee se maksu.*

Urakkahintaan perustuva sopimus ei ehkä sovi avoimille ja innovointia vaativille projekteille, joissa asiakkaan on vaikea lähtökohtaisesti määrittellä projektin rajoja ja joissa yksittäisen freelancerin sisällöllinen luova panos tai innovatiivisuus ei yksin riitä. Claussenin ym. (2018) tutkimusten mukaan urakkahinnoitellut Upwork-projektit saavat parempia arviointeja kuin tuntihintaiset. Vaikuttaa siltä, että tuntiperusteinen hinnoittelu mahdollistaa avoimempia (eli vähemmän määriteltyjä) ja haasteellisempia projektien kohteita kuin urakat.

Tiedon epäsymmetria freelancerin ja asiakkaan välillä on riski. Uusi ostettava taito sanastoineen voi olla ostajalle outo, ja kuitenkin hänen pitää valvoa projektia ja sen tulosta. Yllä mainittu ohjelmointikielen valmennus oli tunti-hinnoiteltu, missä asiakas voi valvoa freelance-

rin työtä tietokoneen näytöltä otettujen kuvien avulla. Seuraava näyte 4 osoittaa, miten projektin kohteen avoimuus tulee esiin freelancerin pohdintana hänen valmiina olevien taitojensa ja maksetun työn välillä.

### Näyte 4.

*Haastattelija: Tuntuuks susta, että sä pystyit kai-ken sen, minkä sä teit sen Bobin eteen, niin pystyit sä kaiken laittaa sinne vai oliko siinä sitten?*

*Freelancer: No siinä oli vähän sellasta, tavallaan itestä tuntu välillä, että okei, mun pitäis ehkä tietää tämä homma, niin mä saatoin sit jättää laskuttamatta jotakin tutkimusta tai sellasta, mitä mä tein. Mut sit sellanen, mikä liittyi suoraan siihen koodiin, niin kyllä mä yleensä sen laskutin ja se Bob oli aika sellanen rento sen asian suhteen ja se on vähän sellanen haastava sitten, että riippuu, että millanen asiakas sulla on, että jos se ymmärtää tuon koodaamisen luonteen. Että monesti sä kirjotat niitä rivejä jonkun tunnin päivässä ja sitten seittämän tuntia päivästä käytät johonkin sen asian tutkimiseen tai selvittämiseen, et mitä rivejä sun pitää kirjottaa tai miten se toimii ylipäätänsä se nykyinen systeemi.*

### Lopuksi

Yrittäjyyden kannalta merkittävää on freelanceiden ammattitaidon kasvu Upworkin kaltaisilla alustoilla. Esimerkiksi eräs haastateltavista oli oppinut alustalla koko nykyisen yrittäjyönsä sisällön. Vaikuttaa siltä, että Upworkin kaltainen työ, jossa asiakkaiden työtarjoukset ovat jo valmiina, on hyödyllinen aloitteleville yrittäjille. Alusta voi myös rajoittaa freelanceiden yrittäjyyttä esimerkiksi oman liiketoiminnan kehittämisessä ja tarjoaman hinnoittelussa. Kokemuksen myötä yrittäjämäiset upwork-freelancerit voivat huomata tämän ja siirtää toimintaansa alustojen ulkopuolelle, tai siirtyä alustojen työtä tilaaviksi yrittäjäasiakkaiksi. Upwork-tuloksia ei voi yleistää kaikkeen alustatyöhön, koska niiden kirjo on laaja. Burtchin ym. (2018) tutkimusten mukaan alustatyö pikemminkin korvaa heikkotasoisia yrittämistä eikä niinkään

täydennä korkealaatuista yrittäjätoimintaa.

Alustavan analyysimme mukaan Upwork, ja ehkä yleisemminkin virtuaaliset asiantuntijatyön alustat joissa asiakas päättää tekijän valinnasta, toimivat paljolti markkinakonseptin mukaan. Alustatalouden alkuaikojen jakamista ja luottamusperusteisia yhteisöjä ihannoivassa retoriikassa, missä sosiaaliset motiivit korvaavat hinnan tiedon tuottajana ja toiminnan motiivina, on vahva verkostokonseptin leima. Tästä huolimatta Upwork-freelancereiden toiminnassa on verkostopiirteitä vain heikosti.

Verkostokonseptin piirteet alustatyössä voidaan karkeasti jakaa neljään luokkaan: 1) suhteiden sosiaalisuus, 2) yhteisöllisyys, 3) työtehtävien monimutkaisuus tai avoimuus, ja 4) alustaympäristön freelancereille mahdollistama vapaus eli toimijuus. Sundararajanin (2016) mukaan jakamis- ja kaupallisen talouden raja sumenee. Upwork-esimerkkimme mukaan näin on, mutta ei tasa-arvoisesti – verkostomaiset piirteet varsinkin sosiaalisuudessa vaikuttavat olevan alisteisia markkinakonseptille vahvoine asiakas- ja freelancer-rooleineen. Upwork-alusta muodostaa kyllä digitaalisen yhteisön tai ekosysteemin, mutta yhteisöllisyys on pikemminkin verkostomaisissa rakenteissa kuin Spinuzzin (2015) tai Adlerin ym. (2008) hahmottamissa yhteisöllisissä konsepteissa, joissa ”yhteistyö sisältää enenevässä määrin yhteistyötä muiden ammattien, virkamiesten, sääntelijöiden ja muiden sidosryhmien kanssa, ja joissa toiminta on ulospäinsuuntautunutta ja kansalaismaista” (Adler et al., 2008; 366). Freelancerit laajentavat asiakaskuntaansa Upworkin kautta, mutta alustan toimintaperiaate ohjaa heitä kahdenvälisiin suhteisiin, ei monitoimijaisiin verkostoihin. Alusta on laajentuneen markkinamahdollisuuden kauppaa, kuten eräs freelancer asian ilmaisi: ”Nyt minulla on koko planeetta asiakaskuntana”.

Yrittäjyyden edistämisen näkökulmasta mielenkiintoisimmat verkostokonseptin piirteet ovat työtehtävien monimutkaisuus/avoimuus ja freelancereiden toimijuus.

Arvioinnin tai mainepisteytyksen ohella pro-

jektien rajaus ja hinnoittelu muokkaavat toimintakonseptia. Upwork tukee asiakkaita hyvin projektien määrittelyssä, mutta herää kysymys: Kun Upwork profiloituu erityistaitoja vaativan asiantuntijatyön välittäjänä, kuinka mutkikkaita projektit voivat olla? Verkostokonsepti on vahva silloin kun työn sisältö on avoin ja vaatii uudenlaisia tuotteita tai palveluja luovaa innovointia. Joukkoistamisen käsitteen kehittäjänä pidetty Jeff Howe (2008) näki joukkoistamisen toivorikkaasti keinona yhdistää erilaisia osaamisia toisiinsa monimutkaisten tehtävien ja innovaatioiden tuottamiseksi ja yhteiskunnallisten haasteiden ratkaisemiseksi (Alasoinin 2018 viittaamana). Samoin Nambisanin (2018, s. 1035) mukaan digiajan hajautunut tai jaettu yrittäjyys toimii entistä enemmän ennalta määrittelemättömien toiminnan kohteiden parissa digitaalisissa verkostoissa, joissa on dynaamisesti mukana eri tavoin motivoituneita toimijoita. Markkina- ja verkostokonseptien välisen dynamiikan pohtiminen voisi olla hyödyllistä alustayritysten kehittämislle.

Alustayritykset mahdollistavat freelance-reiden suuresti arvostamaa vapautta ja joustavuutta. Spinuzzin (2015) konseptiluokituksen mukaan verkostot tarjoavat toimijoille enemmän toimintavapauksia kuin markkinat rajatuine kohteineen. Vaikka Upwork tukee verkostokonseptin mukaisia yrittäjyystaitoja vain heikosti, freelancerit voivat oppia sen kautta muun muassa oman työn brändäämiseen, asiakassuhteisiin ja oman työnsä hinnoitteluun liittyvää valinnanvapautta. Nämä ovat markkinakonseptiin liittyviä yrittäjyystaitoja, ja juuri niiden oppimisessa Upworkin kaltainen alusta voinee parhaiten hyödyttää freelancereita.

Digitaalisia alustoja käytetään enenevässä määrin myös työnvälityksen ulkopuolella (Koski, 2018). Tässä artikkelissa esiin nostetuista verkostokonseptin piirteistä saattaa olla hyötyä digialustojen suunnittelussa yrittäjyyden edistämiseksi erilaisissa työelämän uudistuvissa organisoitumisen muodoissa.

## Lähteet

- Adler, P., Kwon, S.-W., & Heckscher, C. (2008).** Professional work: the emergence of collaborative community. *Organization Science*, 19(2), 359–376.
- Alasoini, T. (2018).** Joukkoistettu työ: muodot, levinneisyys ja merkittävyys työelämän muutosilmionä. *Työpoliittinen aikakauskirja*, 1/2018(54–62).
- Benkler, Y. (2004).** Sharing nicely: on shareable goods and the emergence of sharing as a modality of economic production. *Yale Law Journal*, 114(2004), 273–358.
- Burtch, G., Carnahan, S., & Greenwood, B. N. (2018).** Can you gig it? An empirical examination of the gig economy and entrepreneurial activity. *Management Science*, ePub ahead of print February 27.
- Claussen, J., Khashabi, P., Kretschmer, T., & Siefried, M. (2018).** Knowledge Work in the Sharing Economy: What Drives Project Success in Online Labor Markets? Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3102865> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3102865>.
- Engeström, Y., & Sannino, A. (2012).** Concept formation in the wild. *Mind, Culture and Activity*, 19, 201–2012.
- Eurofound (Ed.) (2018).** Employment and working conditions of selected types of platform work. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Fabo, B., Beblavy, M., Kilhoffer, Z., & Lenaerts, K. (2017).** An overview of European platforms: Scope and business models JRC Science for Policy Report.
- Koski, O. (2018).** Tekoäly ja muuttuva työ. *Työpoliittinen aikakauskirja*, 1/2018, 11–22.
- Lahtinen, H., Pekkala, H., Halme, K., Salminen, V., Härmälä, V., Wiikeri, J., . . . Zhao, X. (2016).** Startup-yritysten kasvun ajurit ja pullonkaulat: Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 30/2016.
- Nambisan, S. (2017).** Digital entrepreneurship: Toward a digital technology perspective of entrepreneurship. *Entrepreneurship theory and practice*, November, 2017, 1029–1055.
- Ouchi, W. G. (1980).** Markets, hierarchies and clans. *Administrative Science Quarterly*, 25(1), 129–141.
- Pajarinen, M., Rouvinen, P., Claussen, J., Hakanen, J., Kovalainen, A., Kretschmer, T., Poutanen, S., Seifried, M. & Seppänen, L. (2018).** Upworkers in Finland. Survey results.: ETLA Report 85  
<https://www.eta.fi/wp-content/uploads/ETLA-Raportit-Reports-85.pdf>
- Parker, G. G., Van Alstyne, M. W., & Sangeet, P. C. (2016).** Platform revolution. How networked markets are transforming the economy and how to make them work for you. New York: W.W. Norton & Company, Inc.
- Pesole, A., Urzi Brancati, M. C., Fernández-Macias, E., Biagi, F., & Gonzalez Vazquez, I. (2018).** Platform workers in Europe. Publications Office of the European Union.
- Powell, W. W. (1990).** Neither market nor hierarchy: network forms of organization. In G. Thompson, J. Frances, R. Levacic, & J. Mitchell (Eds.), *Markets, hierarchies and networks. The coordination of social life.*: Sage Publications.
- Rouhiainen, S. (2018)** Asiantuntijatyö alustatalouden aikakaudella -kyselyn raportti. SWiPE-report. Turku School of Economics.
- Seppänen, L. (2012).** Examining activity concepts: can institutional logics help? Paper presented at the European Group for Organizational Studies, Helsinki, Finland.
- Spinuzzi, C. (2015).** All edge. Inside the new workplace networks: The University of Chicago Press.
- Sundararajan, A. (2016).** The sharing economy: the end of employment and the rise of crowd-based capitalism. Cambridge, MA: The MIT Press.
- Virkkunen, J. (2007).** Collaborative development of a new concept for an activity. *@ctivités revue électronique*, 4(2), 158–164.

# Suomen työelämästä Euroopan paras Työelämä 2020 -hanke osana työelämän kehittämisen jatkumoa

Margita Klemetti<sup>1</sup>

Tämä artikkeli on yleiskuvaus työ- ja elinkeinoministeriön koordinoimasta Työelämä 2020 -hankkeesta aina vuodesta 2013 vuoteen 2019, jolloin hanke päättyy. Artikkelissa pyritään kuvaamaan hankkeen keskeisiä toimintaperiaatteita huomioiden myös toimintaympäristössä tapahtuneet suuret muutokset hankekauden aikana. Työelämä 2020 -hanke on yksi osa suomalaisen työelämän kehittämisen pitkää perinnettä. Artikkelin lopussa tarkastellaan myös työelämän kehittämistä tulevaisuudessa.

Työelämä 2020 -hanke perustuu vuoden 2011 hallitusohjelmakirjaukseen: ”Työ- ja elinkeinoministeriö asettaa työryhmän valmistelemaan työelämän kehittämisstrategian, joka valmistuu vuoden 2012 alkupuolella. Strategian tavoitteena on parantaa työllisyysastetta, työelämän laatua, työhyvinvointia ja työn tuottavuutta. Strategian toteuttamiseksi yksityisen ja julkisen sektorin työpaikoilla käynnistetään laaja kansallinen yhteistyöhanke.” (Valtioneuvoston kanslia 2011.)

Työelämän kehittämisstrategia (Työ ja elinkeinoministeriö 2012) luotiin yhteistyössä työmarkkinaosapuolten ja keskeisten asiantuntijatahojen kesken. Strategian visio oli rakentaa suo-

malaisesta työelämästä Euroopan paras vuoteen 2020 mennessä. Strategia luotiin ajatuksella, että hyvän työelämän edellytyksenä ovat hyvin toimivat tulokselliset työpaikat, jotka myös luovat uutta työtä ja näin vahvistavat Suomen kilpailukykyä ja hyvinvointia. Käytännössä tämä tarkoittaa luottamuksen ja yhteistyön syventämistä, innovoinnin ja tuloksellisuuden vahvistamista, osaavan työvoiman sekä ihmisten ja työyhteisöjen terveyden ja hyvinvoinnin varmistamista. Strategiatyötä johti työministeri Lauri Ihalainen.

Hankkeelle määriteltiin seuraavat tehtävät:

- 1) kannustaa ja innostaa työpaikkoja työelämän laadun ja tuottavuuden samanaikaiseen kehittämiseen
- 2) vahvistaa työelämätoimijoiden verkostoyhteistyötä ja mahdollisuuksia tukea työpaikkojen siirtymistä kehitysvaiheesta toiselle
- 3) rohkaista työpaikkoja tekemään erilaisia johtamiseen, toimintatapoihin, osaamiseen ja toimintakulttuuriin liittyviä kokeiluja sekä jakamaan kokemuksiaan muille ja
- 4) tukea työpaikkoja niiden kehittämistyössä tarjoamalla työpaikoille tietoa, palveluita, työkaluja ja vertaistukea.

<sup>1</sup> Margita Klemetti, THM, hankejohtaja, työ- ja elinkeinoministeriö

Vuonna 2013 aloitettu työ Suomen työelämän kehittämiseksi Euroopan parhaaksi vuoteen 2020 on jatkunut pääministeri Juha Sipilän hallituskauden. Ratkaisujen Suomi -hallitusohjelma sisältää lukuisan joukon asioita, joilla on kytkös valtioneuvostossa kesäkuussa 2012 hyväksytyyn työelämän kehittämisstrategiaan. Näitä ovat muun muassa digitalisaatio, kokeilukulttuuri ja normien purkaminen, mutta myös terveyden edistäminen, varhainen tuki, osatyökykyisyys, perheystävälliset työpaikat, oppisopimus, työelämään tulon nopeuttaminen, yhteiskuntasopimus, paikallinen sopiminen, osallistaminen ja uudet virkamieshyveet. (Valtioneuvoston kanslia 2015.)

Työelämä 2020 -hankkeen toisen vaiheen tehtävänä on ollut ensinnäkin vahvistaa ja tehostaa ensimmäisen hankevaiheen aikana luotuja edellytyksiä ja rakenteita työpaikoilla tapahtuvan kehittämistyön tukemiseksi. Lisäksi sisällöt ja keinot on päivitetty vastaamaan työn ja työelämän uusiin ilmiöihin. (Hankesuunnitelma 2016–19.)

### Työelämän kehittämisstrategia

Työelämästrategian johtavana periaatteena on, että paras työelämä syntyy työpaikoilla. Työpaikoilla tulisi tunnistaa tulevaisuuden työn lisäksi myös tuottavan ja työelämän laatua samanaikaisesti parantavan työn merkitys menestykselle. Työelämän kehittämisstrategia haastoi kaikki työpaikat kehittämään työelämää omista lähtökohdistaan. Kehittäminen on mahdollista ja toivottavaa kaikissa työpaikoissa, riippumatta siitä, minkä kokoisia ne ovat, tai miten paljon niissä on jo panostettu työelämän kehittämiseen. Kehittämistyötä työpaikoilla pitää pyrkiä toteuttamaan yhteistoiminnassa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012.)

Ennen hankkeen käynnistymistä sovittiin strategian ajantasaisuuden säännönmukaisesta arvioinnista sekä luotiin kansalliset mittarit toiminnan vaikuttavuuden arviointia varten. Hallituskauden vaihdoksesta huolimatta Työelämä 2020 -hankkeen sisällölliset lähtö-

kohdat pysyivät työelämän kehittämisstrategian mukaisina. Erityisesti korostettiin työpaikkalähtöisyyttä, konkreettisuutta ja tulevaisuuteen suuntautuneisuutta. Hankkeen toisella kaudella päätettiin painottaa niitä tekijöitä, jotka edesauttavat työelämän uudistumista työpaikoilla. Näitä ovat: 1) innostuksen, jatkuvan parantamisen ja innovaatiotoiminnan johtaminen, 2) kokeilevat ja uutta synnyttävät toimintatavat, 3) uuden, digitaalisen toiminnan edellyttämä osaaminen sekä 4) yhteistyöhön, luottamukseen sekä hyvinvointiin perustuva toimintakulttuuri. Linjattiin myös, että haetaan aktiivisesti uusia kanavia ja toimintatapoja työpaikkojen tavoittamiseksi ja tuetaan työpaikkoja niiden omassa kehittämis-työssä. Kaikilta työpaikoilta edellytetään uusia valmiuksia kohdata työn murros. Nähtiin, että työpaikoilta ja niiden työntekijöiltä odotetaan paitsi sopeutumiskykyä, myös rohkeaa uudistumiskykyä. (Hankesuunnitelma 2016–19.)

### Hankkeen polut työpaikkojen tavoittamiseksi

Hanke toimii verkostohankkeena, ja pääosa sen vaikutuksista syntyy välillisesti hankkeen aktiivoiman kehittäjäverkoston toiminnan kautta. Työpaikkojen tavoittamiseksi on hankkeessa tunnistettu neljä toimintapolkua: työelämätoimijat, alueverkostot, toimialaohjelmat ja viestintä.

### Työelämätoimijat

Työelämätoimijoiden suuri joukko (83 kpl) on sitoutunut hanketoimintaan yhteistyölupauksella tai missiolla. Työelämätoimijat on jaettu kolmeen ryhmään perustuen niiden rooliin hankkeessa: ydintoimijoihin, toimijoihin ja kumppaneihin. Ensin mainitut ovat pääosin ministeriöitä ja työmarkkinakeskusjärjestöjä. Ne ovat olleet luomassa työelämästrategiaa ja näin alusta asti mukana sen toimeenpanemisessa. Toimijat taas ovat yhteiskunnallisesti suuntautuneita yhdistyksiä ja järjestöjä, kuten Suomalaisen Työn Liitto. Kumppanit, kuten Great Place to Work®, eroavat edellisistä siinä,

että ne harjoittavat liiketoimintaa, mutta niiden palvelut ovat sopusoinnussa Työelämä 2020 -hankkeen työelämästrategian tavoitteiden kanssa. Yhteistyölupauksissa kukin toimija on kuvannut ja lupautunut toteuttamaan ne toiminnot, joilla se osallistuu Työelämä 2020 -hankkeen tavoitteiden toteuttamiseen. Lupaukset liittyvät esimerkiksi tiettyjen teemojen edistämiseen, aktiiviseen viestintään tai yhteistyöprojekteihin osallistumiseen. Kumppaneita yhdistää puhutteleva missio ja/tai työelämäinnovaatio, jota he haluavat jakaa muiden työelämätoimijoiden ja työpaikkojen kanssa.

Hankkeen väliarvioinnin (Valtakari 2017) mukaan hankkeen keskeisin lisäarvo sen toimijaverkostoon liittyen on syntynyt siitä, että se on koonnut toimijoita yhteen ja koordinoit niiden toimintaa sekä yhdensuuntaistanut tehtävää työtä – toiminut yhteisenä rakenteena työelämän kehittämisen toimijajoukolla. Lisäksi hanke on parantanut mukana olevien toimijoiden ja niiden toiminnan tunnettuutta. Työelämätoimijoille on muodostunut parempi käsitys muiden toimijoiden työstä ja oman työnsä suhteesta muuhun työelämän kehittämistyöhön. Hankkeen toisen kauden aikana on pyritty erityisesti vahvistamaan synergioita työelämätoimijaverkostossa osaamisen ja yhteisen tekemisen vahvistamiseksi. Tämä on tehty esimerkiksi luomalla eri toimijoiden vahvuuksiin ja työnjakoon perustuvia yhteishankkeita ja operatiivisia työryhmiä.

### **Alueverkotot**

Alueverkostojen (15 kpl) tavoitteena on tunnistaa alueensa työpaikkojen työelämän kehittämistarpeet ja etsiä niihin yhdessä ratkaisuja. Alueverkostovastaavina toimivat ELY-keskusten nimeämät edustajat. Alueverkotot muodostuvat alueellisista toimijoista, jotka tekevät työtä asiakas- ja työpaikkarajapinnassa tarjoten työelämäpalveluita ja -työkaluja tai työelämän kehittämisrahoitusta. Alueverkostotyön vuosittaiset tavoitteet ja toimet määräytyvät sen mukaan, mikä on tärkeää alueen kunkin työpaikan tuot-

tavuudelle ja työelämän laadulle, millä toimijayhteistyöllä tähän päästään sekä miten työelämä tietoa ja -palveluja tarjotaan yhä useammalle työpaikalle. Hanke on tukenut alueita muun muassa viestinnällisesti, järjestämällä koulutusta esimerkiksi verkostojohtamisesta sekä myöntämällä vuosittaista erillisrahoitusta alueellisiin työelämätoimenpiteisiin.

Hankkeen väliarvioinnin (Valtakari 2017) mukaan verkostojen toiminnalle asetetut tavoitteet tukevat hyvin työelämästrategian linjauksia. Lisäksi alueverkostoissa mukana olevien toimijoiden toistensa tuntemus on parantunut, ja yhteistyö on vahvistanut toisilta oppimista ja mahdollistanut yhteistyön muotojen kehittämisen. Alueverkostojen toiminnassa haastavaa on ollut työpaikkojen tavoittaminen tarkoituksenmukaisella laajuudella sekä vaikutusten aikaansaaminen alueiden työpaikoissa. Meneillään olevan sote- ja maakuntauudistuksen pitkittyminen ei ole helpottanut yhteistä tehtävää kehittää työelämää alueilla.

### **Toimialaohjelmat**

Toimialaohjelmat (13 kpl) ovat työnantaja- ja palkansaajajärjestöjen yhteisiä kehittämishankkeita. Niiden teemat ja kehittämistyön tavoitteet vaihtelevat toimialoittain, riippuen toimialan erityispiirteistä ja alan ennakoituista tulevaisuuden haasteista. Hankkeilla tavoitellaan toimialan työpaikkojen menestystä sekä yhteistä hyötyä johdon ja henkilöstön yhteistoiminnallisen kehittämistyön vahvistamisen kautta. Esimerkiksi ICT-alan työn tulevaisuus -hankkeessa liitot ovat yhdessä alan työnantajien ja työntekijöiden kanssa luoneet tilannekuvaa vahvojen megatrendien, kuten digitalisaation, robotiikan ja tekoälyn aiheuttamista vaikutuksista ja muutostarpeista alan työehtosopimus kentässä ja työpaikoilla. Hankkeessa on myös hahmoteltu tulevaisuuden ICT-osaajan osaamisprofiilia.

Työelämä 2020 -hanke on tarvittaessa tukenut järjestöjä ohjelmien käynnistämiseksi, projektin suunnittelussa sekä ohjelmien tulosten levittämisessä viestinnän avulla.

Toimialakohtaista kehittämistyötä työpaikkatasolla on tuettu myös ESR-osarahoituksella Tuottava ja tuloksellinen työelämä -hankehauissa. Väliarvioinnin (Valtakari 2017) mukaan toimialaohjelmien kautta on pystytty vaikuttamaan muun muassa työnantaja- ja työntekijätason yhteistoimintaan ja sopimiseen työelämän kehittämisestä, sekä työelämän kehittämisen nousuun vahvemmin huomioitavaksi asiaksi toimialajärjestöjen työssä. Ohjelmien kautta on myös vaikutettu työelämän kehittämisen teemoihin työehtosopimuksissa. Toimialaohjelmissa tavoitteet lähtevät toimialoittaisista kehittämisen erityishaasteista, joten ne ilmentävät toimialakohtaisesti hyvin yritysten tarpeita. Useammassa toimialahankkeessa on myös saatu aikaan konkreettisia ja työpaikoilla näkyviä tuloksia ja näin tarjottu toimintamalleja ja ratkaisuja toimialan muillekin työpaikoille – ja jopa toimialarajojen ulkopuolelle. Haasteena toimialaohjelmissa on se, että niiden liikkeellelähtö on hyvin hidas prosessi.

## Viestintä

Viestintä on käytännössä hankkeen ainoa suora vaikutuskanava työpaikoille, vaikkakin viestintää toteutetaan myös toimijoiden välityksellä. Viestinnän tavoitteena on haastaa ja innostaa työpaikkoja kehittämään toimintaansa omista lähtökohdistaan, mutta myös saada aikaan yleistä keskustelua työelämästä ja sen kehittämistä. Viestinnällä annetaan työelämän kehittämiselle yhteinen suunta ja tehdään näkyväksi hankkeessa ja sen verkostoissa tehty työ. Hankkeessa on hyödynnetty laajasti erilaisia viestintäkanavia ja -menetelmiä. Sosiaalinen media on ollut keskeisessä roolissa. Hankkeen väliarvioinnin (Valtakari 2017) mukaan yleisenä haasteena on ollut, että hankkeen viesti hukkuu muuhun viestintään. Viestinnässä kritiikin kärki kohdistuu siihen, että siitä on puuttunut terä, eikä se ole ollut riittävän kohdennettua ja eri kohderyhmien tarpeisiin räätälöityä viestintää, joka herättäisi huomioita työpaikkatasolla ja työnantajissa. Tähän on kiinnitetty erityishuo-

miota hankkeen loppukaudella muun muassa vuositeemanostoilla. Viestintätoimenpiteet ovat yhä enemmän muuttuneet proaktiivisiksi. Sanoma on viety sinne, missä kuulijat ja tarvitsijat ovat. Esimerkkejä tästä ovat osallistuminen muun muassa SuomiAreena- ja Helsinki Design Week -tapahtumiin sekä TV-ohjelmien tuotantoon.

Kaikkia toimijoita, kehittäjiä ja asiantuntijoita Työelämä 2020 -hankkeessa on yhdistänyt puhuttelevan vision lisäksi myös yhteiset arvot. Hankkeen ensimmäisenä toimintavuonna luotiin laajassa sidosryhmätyössä suomalaisen työelämän arvopohja (Aaltonen ym. 2013) työelämätoimijoiden sitoutumiseksi hankkeen tavoitteisiin. Jaetut arvot auttavat myös hankkeen tavoitteiden jalkauttamisessa ja työpaikkojen innostamisessa mukaan. Yhteiseksi arvopohjaksi muodostuivat luottamus, tarkoitus, sinnikkyys ja rohkeus. Näiden varassa uskoimme suomalaisen työelämän olevan Euroopan parasta vuonna 2020.

## Hankkeessa syntyneitä konsepteja

Työelämästrategian mukaisesti hankkeen tehtävänä on ollut tukea työpaikkoja niiden kehittämistyössä tarjoamalla niille tietoa, palveluita, työkaluja ja vertaistukea. Tehtävää on toteutettu muun muassa luomalla yhteistoimintarakenteita sekä synergiaetua toimijaverkoston osaamisesta ja palvelutarjonnasta. Ohjaus- ja koordinaatiotehtävän myötä on syntynyt sisältökokonaisuuksia, joiden avulla on saatu aikaan keskustelua muun muassa työn uusista ilmiöistä ja suomalaisen työelämän vahvuuksista. Työelämäbrändityö, Work Up! -tapahtumasarja sekä Workathlon-ratkaisuklinikka ovat esimerkkejä tällaisista sisältökonsepteista.

## Työelämäbrändityö

Työelämäbrändityö lähti ajatuksesta, että suomalaisessa työelämässä on paljon sellaisia vahvuuksia, joilla voimme edesauttaa suomalaisten työpaikkojen kehittymistä, ja joita voi hyödyntää muutosajureina työelämän murrok-



nessa. Brändityön ensimmäisessä vaiheessa syntyi kolme bränditarinaa, joiden aiheina olivat osaaminen, yhteistyö ja turvallisuus (Alasoini ym. 2016). Bränditarinat loivat rungon vuonna 2017 toteutuneelle Made by Finland -kampanjalle, joka toteutettiin yhteistyössä Suomalaisen Työn Liiton, Työterveyslaitoksen ja Business Finlandin kanssa. Tavoitteena oli rakentaa tulevaisuuspainotteista, positiivista yhteisymmärrystä ja tietoisuutta suomalaisesta työelämästä kansallisella tasolla viestintäkampanjan, erilaisten tapahtumien ja selvitysten avulla. Bränditarinoiden paikkansapitävyyttä tutkittiin AulaResearchin toteuttamalla työnantaja ja työntekijäkyselyillä. Turvallisuustarina koettiin kaikkein uskottavimpana. Vastauksista ilmeni myös, että työnantajat tunnistivat työntekijöitä vahvemmin bränditarinoista suomalaisen työelämän. Bränditarinoiden uskottavuutta testattiin myös Suomessa työssä tai opiskelemassa olevien ulkomaalaistaustaisten osalta. Tämän tutkimuksen keskeisenä tuloksena oli, että suomalaisilla työpaikoilla osataan hyödyntää huonosti monikulttuurista osaamista.

Vuonna 2018 brändityötä täydennettiin kahdella uudella tarinalla: suomalainen johtaminen ja perheystävällisyys työpaikoilla. Filosofian Akatemian kanssa yhteistyössä tehtiin Suomalaisen johtamisen tila ja tulevaisuus -raportti (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018) sekä sen pohjalta työpajoissa työstettyjä kehittämissivinkkejä työpaikoille johtamisen kehittämiseksi. Työpaikkojen perheystävällisyysteeman esiin nostamiseksi hanke on tuottanut kolme videota sekä suomeksi että englanniksi. Työelämäbrändikokonaisuuden tavoitteena on jatkossa tukea Suomen kilpailukykyä ja menestystä kansainvälisesti. Ensijaisina asiakkaina ovat ulkomaiset sijoittajat, yritykset ja työvoima. Bränditarinat kytketään osaksi maabrändityötä sekä Talent Boost -ohjelmaa, jonka tavoitteena on houkutella Suomeen kansainvälistä osaamista. Työelämäbrändityötä koordinoi hankkeen päättymisen jälkeen Business Finland.

## Work Up! -tapahtumasarja

Work Up! -tapahtumasarjassa on tartuttu työelämän uusiin ilmiöihin. Tapahtumasarjan tavoitteena on ollut nostaa keskusteluun eri näkökulmia, mahdollisuuksia ja käytännön kokemuksia siitä, kuinka työ voidaan nähdä, ja kuinka sitä voidaan tehdä uudella tavalla tulevaisuudessa. Samalla on pyritty löytämään läpimurtoja uudenaiseen, ihmisen näkökulmasta entistä parempaan työkuultuuriin ja uudenlaisiin mahdollisuuksiin osallistaa ihmisiä työelämään. Tilaisuuksia on järjestetty yhdeksän kappaletta yhdessä vaihtuvien yhteistyökumppaneiden kanssa teemoista, kuten alustatalous, monikulttuurisuus, robotiikka ja yrittäjyys. Tilaisuuksien keskusteluisäältäjä on lisäksi täydennetty muun muassa artikkelij- ja blogikirjoituksilla. Tapahtumasarjan teemat koottiin julkaisuksi tammikuussa 2019 (Alasoini & Houni 2019).

## Workathlon-ratkaisuklinikka

Workathlon-ratkaisuklinikan kehittämisessä ja toteutuksessa on hyödynnetty toimijaverkostossa olevaa osaamista ja innostusta työelämän kehittämisessä. Konsepti on toteutettu alueellisina tilaisuuksina eri puolilla Suomea. Tilaisuuksissa työelämäasiantuntijat ovat sparranneet työpaikkoja niiden omien työelämähaasteiden ratkaisemisessa tai unelmien saavuttamisessa. Teemat ovat nousseet työpaikkojen esittämistä kehittämistarpeista ja liittyneet esimerkiksi digitalisaatioon, osaavan työvoiman saantiin, sukupolvenvaihdokseen tai osallistavaan johtamiseen. Workathlon-ratkaisuklinikka on pohjautunut vahvaan yhteistoiminnallisuuteen, vertaistukeen ja muilta oppimiseen. Konseptin konkreettisilla ratkaisuehdotuksilla on voitu sujuvasti ohjata yrityksiä niiden tarvitsemien kehittämissivpalveluiden ja rahoitusmahdollisuuksien äärelle. Ratkaisuklinikoilla on mahdollisuuksien mukaan hyödynnetty kunkin alueen ESR-osarahoitteisten työelämähankkeiden tuloksia sekä levitetty hyviä käytäntöjä

työpaikkojen ja työelämätoimijoiden tietoisuuteen. Lisäksi konseptia on hyödynnetty muun muassa Business Finlandin Liideri-ohjelmassa sekä Kirkon Työelämä 2020 -ohjelman verkostotapaamisissa.

### **Hankkeen vaikutusten seuranta**

Hankkeen käynnistysvaiheessa sille luotiin laaja seurantajärjestelmä koskien operatiivista ohjausta, vaikutusten saavuttamista sekä toimintaympäristön kehitystä. Hanketyön tueksi haluttiin jatkuvaa seurantaa siitä, tehdäänkö hankkeessa asioita tehokkaasti tai riittävästi. Näitä ns. operatiivisia mittareita on seurattu säännöllisesti. Hankkeen vaikutuksia on arvioitu vuosina 2015 (erillisselvitys), 2017 (väliarviointi) ja 2019 (loppuarviointi). Lisäksi toteutettiin erillinen alueverkostaselvitys vuonna 2014. Kukin selvitys on tuottanut hanketoiminnalle myös kehityssuosituksia. Nämä on huomioitu niin vuosien 2016–2019 hankesuunnitelmassa kuin vuosittaisissa toimintasuunnitelmissa. Toimintaympäristön kehitystä on seurattu sekä kansallisella että kansainvälisellä tasolla. Suomen työelämän tilaa on verrattu muihin Euroopan maihin vuosina 2015 ja 2017 muun muassa Eurofound-tutkimustulosten pohjalta. Kansallisen tason työelämän kehitystä on seurattu vuosittain hyödyntäen muun muassa Työolobarometriä ja erilaisia tilastoja.

### **Suomi kärkijoukossa**

Eurooppalaisessa vertailussa suomalaisten työolot ovat varsin hyvät ja monet asiat ovat myös hankkeen aikana säilyneet hyvinä tai jopa hieman parantuneet. Suomi sijoittuu päivitettyjen työolomittarien osalta sijalle kolme Norjan ja Tanskan jälkeen. Osa-alueittain tarkasteltuna Suomi sijoittuu osaavan työvoiman osalta sijalle kolme, työhyvinvoinnin ja terveyden osalta sijalle neljä ja luottamuksen ja yhteistyön osalta sijalle kuusi. Kansainvälinen vertailu paljastaa, että Suomen vahvuuksia ovat erityisesti työntekijöiden osaaminen, vaikutusmahdollisuudet ja motivaatio tehdä työssä parhaansa

sekä hyvät mahdollisuudet sovittaa yhteen työ ja perhe-elämä ja innovointia tukevat toimintatavat. Kolmen kärki erottuu selvästi muihin Euroopan maihin nähden, mutta tässä vertailussa Suomi häviää Norjalle ja Tanskalle kaikissa Työelämä 2020 -hankkeen työelämästrategian osa-alueissa. (Ramstad & Mähönen 2017.)

Viime aikoina on julkaistu monia positiivisia uutisia ja tutkimustuloksia työelämästä ja sen kehittymisestä. Koko Suomen hyvinvoinnin näkökulmasta merkityksellisin uutinen on työllisyysasteen nousu 71,7 prosenttiin, kun se vuonna 2017 oli 69,6 prosenttia (Tilastokeskus 2019). Vuoden 2017 Työolobarometri osoitti, että palkansaajien arviot työn mielekkyyden muutoksista ovat myönteisempiä kuin pitkään aikaan. Tulosten mukaan myös työpaikkojen kehittämistoimet ja innovaatio toiminta ovat vauhdittuneet vuosina 2016 ja 2017, etenkin pk-yrityksissä. Työelämä 2020 -hankkeen vuonna 2018 teettämän Luottamus kyselyn mukaan myös luottamuksen taso on hyvällä mallilla. Kyselyn mukaan 79 prosenttia tuntee yleisesti luottamusta työpaikkaansa ja sen ihmisiä kohtaan. Kansainvälisissä hyvien asioiden maavertailuissa Suomi on usein kärkijoukossa muiden Pohjoismaiden kanssa. Tilastokeskuksen laatimasta listasta (Tilastokeskus 2018) löytyy myös työelämää koskevia asioita. Sen mukaan Suomi on maailman onnellisin maa, Suomessa on eniten inhimillistä pääomaa maailmassa ja Suomi on maailman kolmanneksi hyvinvoivin maa. Suomi sijoittuu maailman kärkeen myös kansainvälisessä vertailussa, jossa arvioidaan, kuinka paljon maat tuottavat hyvää muille maille. Hyvä maakuvabrändi, mutta myös työelämäbrändi, voi parhaimmillaan nostaa Suomen esimerkiksi ja innoittajaksi muille maille.

### **Alustavia loppuarviointituloksia**

Työelämä 2020 -hankkeen loppuarviointiraportti julkaistaan keväällä 2019. Loppuarvioinnin viitekehyksen muodostavat hankkeen periaatteet ja ydinpainotukset sekä niiden yhtymäkohdat suhteessa strategiaan tavoitteisiin ja aikai-

sempien arviointituloksien ja hankkeen seurantarajärjestelmän hyödyntämiseen. Alustavien dokumenttianalyysien ja asiantuntijahaastatteluihin pohjautuvien tulosten mukaan hankkeen toiminnan ja sisältöjen osuvuutta voidaan pitää onnistuneena. Yleisesti jo se, että pitkäaikainen hanke on saanut jatkuvuutta yli kriittisten muutoskausien, on osoitus, että työelämän kehittämisstrategiaa toimenpanevat sisällöt ja niiden tarkentaminen ovat olleet osuvia ja tarpeellisia. Hankkeessa on sen elinkaaren eri vaiheissa otettu pääosin hyvin huomioon toimintaympäristön muutokset sisällöllisissä painotuksissa ja toimintatavoissa. Haasteena on ollut niiden konkretisoiminen käytännön toiminnaksi. Hankkeen loppukauden suunnitelmassa teemat on saatu hyvin käytännön toimenpiteiden tasolle ja vastuutettua toimijoille. Hankkeen loppupuolella on myös onnistuneesti nostettu esiin tulevaisuuden luotaavia teemoja (tulevaisuuden työ, digitalisaatio jne.) sekä pyritty vaikuttamaan hankkeen jälkeisessä työelämän kehittämistoiminnassa huomioitaviin asioihin. Toiminnan vaikutuksia työpaikatasolla selvitetään muun muassa kyselyiden avulla. Loppuarvioinnin toteuttaa Aluekehittämisen konsulttitoimisto MDI.

### Toimintaympäristöhaasteet

Kokonaisuutena Työelämä 2020 -hankkeen toimintaympäristö on muuttunut aikaisempaa haasteellisemmaksi. Keskeisimmät toimintaympäristössä vaikuttaneet muutokset ovat olleet työmarkkinapoliittiset muutokset, työelämän murroksen nopeutuminen sekä tuleva sote- ja maakuntauudistus. Hanketta on toteutettu toimintaympäristössä, jossa sekä muutokset työelämässä että hankkeen hallinnollisessa toteutusympäristössä ovat olleet nopeita ja osin myös vaikeasti ennakoitavissa. Haastetta on lisännyt myös se, että heikon talouskehityksen aikana työpaikoilla ei ole ollut työelämän kehittämiseen riittävästi taloudellisia ja henkisiä resursseja, vaikka halua tähän olisikin ollut. Työmarkkinoihin on vaikuttanut myös maahan-

muuton äkillinen lisääntyminen.

Nykyisen hallitusohjelman mukaan työelämän kehittäminen on rakentunut aikaisempaa vahvemmin kasvu- ja kilpailukykyajatteluun. Työelämän uudistumisessa ovat korostuneet muun muassa digitalisaatiosta ja rakennemuutoksesta johtuneet uudet haasteet ja tarpeet. Työelämän kehittäminen on yhä enemmän siirtynyt työmarkkinakeskusjärjestöistä liittojen tehtäväksi. Muutokset sote- ja maakuntauudistuksessa ovat luoneet epävarmuutta työelämän kehittämisen asemonnissa osana uusia julkisia työelämäpalveluiden rakenteita. On kuitenkin ollut tunnistettavissa yhteinen ymmärrys siitä, että tuloksellinen ja tuottava työ on taloutemme ja hyvinvointimme kivijalka, ja että työn kautta rakentuu yritysten kyky menestyä ja tuottaa asiakkailleen arvoa sekä julkisten organisaatioiden kyky palvella kansalaisia. Sen sijaan ei ole aina löytynyt yhteisymmärrystä siitä, miten uudistumista ja kilpailukykyä pitäisi edistää. Lisähaasteen tähän konsensuksen löytämiseen on tuonut työn muutoksen eteneminen erilaisin tavoin eri aloilla ja eri ammateissa.

Yleinen keskustelu työelämästä on hankkeen aikana muuttunut. Työelämää koskeva julkinen keskustelu keskittyy edelleen useimmiten työelämän ääriilmiöihin, mutta sen rinnalle on noussut myös keskustelua siitä, miten työelämä näyttäytyy suomalaisille työn arjessa. Ymmärrys työn murroksesta ja sen vaikutuksista on vahvistunut. Keskustelu roboteista työpaikkojen riistäjinä on laantunut. Huomio on yhä enemmän kiinnittynyt teknologiaan kasvun ja hyvinvoinnin mahdollistajana. Tästä hyvänä esimerkkinä ovat eri tahojen vuoden 2018 syksyn aikana julkaisemat raportit tekoälystä ja sen hyödyntämisestä. Tekoälykeskustelun myötä on erityisesti korostettu tarvetta päivittää nykyinen osaaminen tekoälyn aikaan.

### Tulevaisuusnäkymät

Työn murros luo viitekehyksen tulevaisuuden työelämälle. Kyseessä on laaja ja monivaikutteinen ilmiö, jonka vaikutukset ulottuvat glo-

baalista tasosta yksittäiseen työntekijään asti. Tämän takia ei myöskään ole mahdollista löytää yhtä ainoaa oikeaa tai yksinkertaista ratkaisua. Valtioneuvoston tulevaisuusselonteossa (Valtioneuvosto 2018) on nostettu esiin tunnistettuja tekijöitä ja kehityspolkuja, joiden avulla työn muutoksiin voidaan Suomessa vastata. Vahva viesti on, että työn murros on hallittava viisaasti ja pitkällä aikavälillä, jotta varmistetaan hyvä työelämä ja hyvinvointi jatkossakin. Muuten seurauksina voivat olla kasvavat osaa-miserot, eriarvoisuuden lisääntyminen ja yhteiskunnallinen polarisaatio. Selonteossa visio työn tulevaisuudesta muodostuu työn rakenteista, työn sisällöstä, osaamisesta, toimeentulosta ja työn merkityksestä. Näiden teemojen taustalla on kolme vahvaa kärkitrendiä: digitalisaatio, väestörakenne ja ilmastonmuutos.

Työelämän kehittämisen ja digitalisaation näkökulmasta pitäisi jatkossa yhä enemmän painottaa kysymystä ”mitä pitäisi tehdä, jotta työtä riittäisi jatkossakin mahdollisimman monille ja työn laadullinen sisältö paranisi digitalisaation myötä” (Alasoini 2018). Suomi on menestynyt hyvin monissa kansainvälisissä teknologista kehittyneisyyttä mittaavissa maavertailuissa. Monet suuryritykset ovat myös tunnistaneeet digitalisaation tuomat mahdollisuudet, mutta niiltä useimmiten puuttuvat strategiset suunnitelmat uudistaa liiketoimintansa ja työn tekemisen tapojaan. Tulevaisuudessa tarvitaan rohkeutta koko toiminnan ja kulttuurin kokonaisvaltaiseen uudistamiseen. Meiltä pitää löytyä kykyä ajatella työtä uudella tavalla niin, että Suomi vaurastuu samalla kun eriarvoisuus työelämässä vähenee. (Alasoini 2018.)

Tulevaisuudessa Suomen väestörakenne ei tue kestävää kasvua. Tilastokeskuksen mukaan väestön keski-ikä nousee ja työikäinen väestö vähenee 75 000 henkilöllä vuoteen 2030 mennessä. Taustalla on suuren ikäluokan eläköityminen ja syntyvyyden laskeva trendi. Tulevaisuudessa Suomen väestönlisäys tapahtuu maahanmuuton kautta. Toimenpiteitä osaavan työvoiman saamiseksi ja kotouttamiseksi työ-

markkinoillemme tarvitaan laajaalaisesti jatkossakin. Tulevaisuudessa on myös huolehdittava siitä, että työurien positiivinen pidentymistrendi jatkuu. Perheystävällisyys työpaikoilla on jatkossakin tärkeä vanhemmuuden tukimuoto, mutta myös laajemmassa merkityksessä esimerkiksi elämän kriisitilanteissa. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen tulee olemaan yhä tärkeämpi henkilöstöpoliittinen linjaus työpaikoilla – ei vain työkyvyn näkökulmasta, vaan myös kokonaisvaltaisen ihmiskäsityksen näkökulmasta.

Ilmastonmuutos vaikuttaa myös työelämään. Moni suomalaisyritys rakentaa liiketoimintansa puhtaiden ratkaisujen ja luonnonvaroista luodun lisäarvon varaan ja samalla synnyttää alalle uusia työpaikkoja. Kasvumahdollisuudet voivat syntyä myös eri toimijoiden rajapinnoilla, eri osaamista hyödyntäen. Energia- ja resurssitehokkuusnäkökulma on jatkossa keskeinen tekijä yritysten strategiassa ja se integroituu osaksi johtamista, riskienhallintaa ja toiminnan kehittämistä ja luo samalla pohjan kilpailukyvyille. Päästätehokkuuden tavoittelu hyödyttää yrityksen brändiä ja tuo sille kustannushyötyjä. (Sitra 2018.)

## Työelämän kehittäminen jatkossa

Työelämä 2020 -hanke päättyy elokuussa 2019, mutta työelämän kehittäminen jatkuu. Suomessa on pitkä perinne työelämän kehittämissuunnitelmista, joten todennäköistä on, että myös seuraavaan hallitusohjelmaan sisällytetään linjauksia työn ja työelämän uudistamiseksi tulevaisuudessa. Hanke pyrkii omalta osaltaan tuottamaan taustatietoa seuraavan hallituksen päätöksenteon tueksi muun muassa hankkeen loppuarvioinnissa syntyvien jatkosuositusten myötä. Työpaikoilla kehitetään ja kehitetään ilman kansallisia työelämäohjelmiakin, mutta ohjelmien avulla voidaan vauhdittaa uudistumista ja näin lisätä vahvuuksia kohdata työn murroksen haasteet ja mahdollisuudet.

Hankkeessa on yhteistyössä laadittu kooste siitä, miten työn kehittämissuunnitelmia kannat-

taa tulevaisuudessa järjestää (Työelämä 2020 -hanke 2018). Julkilausuman perusviestinä on muun muassa se, että onnistuakseen kansallinen työn kehittämisohjelma vaatii tuekseen yhteiseen missioon perustuvaa vahvaa poliittista tahtoa, vahvan kumppaniverkoston, riittävän taloudellisen resurssin ja joustavan rakenteen, ja että tulevina vuosina työn kehittämisohjelma kannattaa kytkeä työn ja teknologian murrokseen. Työn kehittäminen edellyttää pitkäjänteisyyttä sekä laajaa yhteistyöverkostoa. Työelämä 2020 -hanke on osoittanut, että työelämän toimijoilla ja asiantuntijoilla on vahva kiinnostus tämän tyyppiseen toimintaan, kun tarjolla on innostava, yhteinen missio. Suomessa on paljon työelämän kehittämisen osaamista, jota kannattaa hyödyntää Suomen hyvinvoinnin ja kilpailukyvyn vahvistamisessa.

## Lähteet

**Aaltonen T.; Pitkänen E.; Vainio S. & Kirjavainen P. (2013).** Suomalaisen työelämän kehittämisen arvopohja v. 2020. TEM raportteja 35/2013.

**Alasoini T. & Houni P. (toim.) (2019).** Work Up!. Tulevaisuuden työ. TEM oppaat ja muut julkaisut 3/2019. <https://ejulkaisu.grano.fi/grano/workup>

**Alasoini T. (2018).** Digitalisaatiolla työn uudelleenajatteluun. Millaista tutkimusta ja kehittämistä tarvitaan? Työterveyslaitos 2019. <http://urn.fi/URN:ISBN:9789522618429>

**Alasoini T.; Antila J.; Hakonen N.; Hasu M.; Lyly-Yrjänäinen M.; Niemi M.; Pakarinen T.; Ramstad E. & Stålhammar H. (2016).** Hyvä työelämä Suomen kilpailukykytekijänä. Työelämäbrändityöryhmän raportti. TEM julkaisuja 42/2016. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-173-9>

**Ramstad E. & Mähönen E. (2017).** Suomen työelämä Euroopan 3. parasta - Työelämä 2020 -hankkeen välitilanteen tarkastelua. Työ- ja elinkeinoministeriö 2017. [http://www.tyoelama2020.fi/files/1951/Suomen\\_tyoelaman\\_tila\\_2017.pdf](http://www.tyoelama2020.fi/files/1951/Suomen_tyoelaman_tila_2017.pdf)

**Sitra (2018).** Hiilineutraalissa bisneksessä on tulevaisuus. <https://media.sitra.fi/2016/05/19132907/2018-01-12-sitra-hiilineutraalissa-bisneksessa-on-tulevaisuus.pdf>

**Tilastokeskus (2019).** Työllisyyden vahva kasvu jatkui joulukuussa. [http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2018/12/tyti\\_2018\\_12\\_2019-01-24\\_tie\\_001.fi.html](http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2018/12/tyti_2018_12_2019-01-24_tie_001.fi.html)

**Tilastokeskus (2018).** Suomi maailman kärjessä. <https://www.stat.fi/tup/satavuotias-suomi/suomi-maailman-karjessa.html>

**Työelämä 2020 -hanke (2018).** Aiempien kehittämisohjelmien opit: Miten järjestää onnistuneesti suomalaisen työn kehittämisohjelma? [http://www.tyoelama2020.fi/files/2576/Julkilausuma\\_tyon\\_kehittamisohjelmista\\_28052018docx.pdf](http://www.tyoelama2020.fi/files/2576/Julkilausuma_tyon_kehittamisohjelmista_28052018docx.pdf)

Työelämä 2020 hankesuunnitelma 2016-19. [http://www.tyoelama2020.fi/files/1163/Hankesuunnitelma\\_2016-19.pdf](http://www.tyoelama2020.fi/files/1163/Hankesuunnitelma_2016-19.pdf)

**Työ- ja elinkeinoministeriö (2018).** Suomalaisen johtamisen tila ja tulevaisuus. TEM oppaat ja muut julkaisut 5/2018. [http://netpaper.lonnberg.fi/tem/suomalaisen\\_johtamisen\\_tila/mobile/index.html](http://netpaper.lonnberg.fi/tem/suomalaisen_johtamisen_tila/mobile/index.html)

**Työ- ja elinkeinoministeriö (2014).** Työelämä 2020 -hankkeen alueverkostojen erillisselvitys. TEM raportteja 24/2014.

**Työ- ja elinkeinoministeriö (2012).** Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020. [http://www.tyoelama2020.fi/files/35/tyoelaman\\_kehittamisstrategia\\_final.pdf](http://www.tyoelama2020.fi/files/35/tyoelaman_kehittamisstrategia_final.pdf)

**Valtakari M. (2017).** Työelämä 2020 -hankkeen väliarviointi. Loppuraportti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 29/2017.

**Valtioneuvosto (2018).** Ratkaisuja työn murroksessa. Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 2. osa. Valtioneuvoston julkaisusarja 30/2018.

**Valtioneuvoston kanslia (2015).** Ratkaisujen Suomi. Pääministeri Juha Sipilän hallituksen strateginen ohjelma 29.5.2015. Hallituksen julkaisusarja 10/2015.

**Valtioneuvoston kanslia (2011).** Pääministeri Jyrki Kataisen hallitusohjelma 22.6.2011. Hallituksen julkaisusarja 1/2011.

# Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden kustannusvaikuttavuus<sup>1</sup>

Juho Alasalmi<sup>2</sup> - Naufal Alimov<sup>3</sup>

**T**yövoimapolitiittisiin toimenpiteisiin osallistuminen voi hyödyttää toimenpiteisiin osallistuneita paremman työllisyyden ja korkeampien tulojen muodossa verrattuna tilanteeseen, jossa nämä osallistujat eivät olisi toimenpiteeseen osallistuneet<sup>4</sup>. Toimenpiteiden tuottamisen mielekkyyden arvioimiseksi toimenpiteiden työllisyyttä parantavat vaikutukset tulisi kuitenkin suhteuttaa niistä aiheutuneisiin kustannuksiin. Tämä artikkeli arvioi sekä työvoimapolitiittisten toimenpiteiden hyötyjä että toimenpiteistä koituvia kustannuksia.

Arvioitavat toimenpiteet ovat palkkatuet yksityisellä ja kuntasektorilla, työharjoittelu ja työelämävalmennus, starttiraha työttömille, työttömien oppisopimuskoulutus yksityisellä ja kuntasektorilla, yhdistelmätuki yksityisellä ja kuntasektorilla, valmentava työvoimakoulutus sekä ammatillinen työvoimakoulutus. Näistä työharjoittelu ja työelämävalmennus, yhdistelmätuet sekä valmentava työvoimakoulutus eivät enää kuulu palveluvalikoimaan. Pitkääikaistyöttömien työllistymistä on kuitenkin yhdistelmätuen lakkauttamisen jälkeen tuettu yhdistelmätukea vastaavalla korotetulla

palkkatuella. Erotukseksi palkkatuesta, viittaamme tässä tutkimuksessa pitkäaikaistyöttömille eli yli 500 päivää työmarkkinatukea saaneille suunnattuun palkkatukeen termillä yhdistelmätuki koko tarkasteluajanjakson ajan.

Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden hyötyjä mitataan seuraamalla toimenpiteisiin osallistuneiden ja muiden työttömien työllistymistä ja tuloja. Vaikutusarvioinnin seurantajakso on toimenpiteeseen osallistumisen alun vuosi, sekä kolme sitä seuraavaa vuotta. Erityisesti erilaisen koulutusten vaikutukset voivat ulottua myös kolme vuotta pidemmälle aikajaksolle, mutta yleisesti mielekkäiden toimenpiteiden voisi odottaa tuottavan vaikutuksia jo kolme vuotta lyhyemmällä aikajaksolla. Kokonaisaineiston lisäksi toimenpiteiden vaikuttavuutta arvioidaan myös erikseen työttömille erilaisilla koulustaustoilla, miehille ja naisille sekä eri ikäluokille.

Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden kustannusten arviointiin käytetään Euroopan komission Työllisyys, sosiaaliasiat ja osallisuus -pääosaston keräämää aineistoa työvoimapolitiittisten toimenpiteiden kustannuksista ja osallistujamääristä (Eurostat 2018). Kustannukset

<sup>1</sup> Artikkelin perustuu VN TEAS -rahoitteisen Työttömyyden laajat kustannukset yhteiskunnalle -hankkeen osaan 5 (Alasalmi ym. 2019).

<sup>2</sup> Juho Alasalmi, KTM, ekonomisti, Pellervon taloustutkimus

<sup>3</sup> Naufal Alimov, KTT, ekonomisti, Pellervon taloustutkimus

<sup>4</sup> Vuodesta 2013 alkaen työvoimapolitiittisia toimenpiteitä on kutsuttu työvoimapolitiittisiksi. Tämän tutkimuksen aineisto on kuitenkin ajalta, jolloin käytettiin nimitystä työvoimapolitiittiset toimenpiteet, joten käytämme tätä termiä. Työ- ja elinkeinotoimistoja puolestaan kutsuttiin ennen vuotta 2010 työvoimatoimistoiksi. Käytämme asiayhteydestä riippuen molempia termejä. Katso työvoimapolitiikan terminologiasta Räisänen (2017).

lasketaan osallistujaa ja vuotta kohden. Näin lasketut kustannukset arvioivat, kuinka paljon yksi osallistuja kussakin toimenpiteessä maksaa vuoden aikana. Tämä huomioi toimenpiteiden erilaisen keston ja on siksi sopiva eri toimenpiteiden kustannusten vertailuun.

## Kirjallisuus

Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikutusarvioinnista on kehittynyt aktiivinen tutkimuskirjallisuus viimeisten vuosikymmenien aikana rekisteripohjaisten aineistojen saatavuuden ja vaikutusarviointeihin sopivien menetelmien kehittymisen myötä. Kattavia kansainvälisiä katsauksia tähän tutkimuskirjallisuuteen tarjoavat muun muassa Card ym. (2010, 2017), Kluge (2010), Martin ja Grubb (2001) ja Vooren ym. (2018). Pohjoismaissa merkittäviä tutkimuksia ovat muiden joukossa Sianesi (2004, 2008) ruotsalaisessa aineistolla sekä Jespersen, Munch ja Skipper (2008) tanskalaisella aineistolla. Suomessa toteutettuja viimeaikaisia tutkimuksia ovat muun muassa Aho ym. (2018) ja Asplund ym. (2018).

Kotimaisesta ja kansainvälisestä tutkimuskirjallisuudesta nousee esiin havaintoja, jotka näyttävät toistuvan useissa tutkimuksissa, useissa maissa ja useissa eri institutionaalisissa ympäristöissä. Selkeästi tehokkaina toimenpiteinä nousevat esiin esimerkiksi työnhaun kannusteiden parantaminen sekä työnhaussa avustaminen ja neuvonta. Palkkatukiohjelmissä on puolestaan havaittavissa selkeä kahtiajako työnantajan sektorin mukaan. Yksityisen sektorin palkkatukiohjelmat ovat tyypillisesti tehokkaita työllistäjiä, kun taas julkisen sektorin palkkatukiohjemien työllisyysvaikutukset ovat vähäisiä. Erityisesti kotimaiset tutkimukset ovat tyypillisesti arvioineet oppisopimuskoulutuksen olevan tehokas työllistäjä. Erilaisten valmennusten myönteiset tulokset havaitaan tyypillisesti vasta keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä.

Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden kustannukset ovat sen sijaan jääneet kirjallisuudessa huotyjä vähemmälle huomiolle. Jespersen,

Munch ja Skipper (2008) analysoivat tanskalaisen työvoimapolitiittisten toimenpiteiden lisäksi niistä koituvia kustannuksia ottamalla huomioon toimenpiteiden suorat kustannukset sekä toimenpiteiden rahoituksen vaatiman verotuksen aiheuttaman hyvinvointitappion epäsuorat kustannukset. Heidän käyttämänsä työvoimapolitiittisten toimenpiteiden luokittelu on karkea, mutta tulosten mukaan yksityisen ja julkisen sektorin työharjoittelujen osalta hyödyt ovat kustannuksia selkeästi suurempia, kun taas erilaisten kurssimuotoisten toimenpiteiden kohdalla tilanne on päinvastainen.

## Vaikuttavuusarvioinnin menetelmä ja aineisto

Havaintoaineistoon pohjautuvan vaikutusarvioinnin haasteena on työttömien työnhakijoiden valikoituminen toimenpiteisiin siten, että toimenpiteisiin osallistujat eroavat ominaisuuksiltaan ja mahdollisuuksiltaan heistä, jotka eivät toimenpiteisiin osallistu. Tämän vuoksi erot toimenpiteisiin osallistuneiden ja ei-osallistujien välillä lopputulemissa voivat johtua muista tekijöistä kuin itse toimenpiteistä. Tässä tutkimuksessa toimenpiteisiin osallistumisen valikoitumista pyritään korjaamaan osallistumistodennäköisyyteen perustuvalla kaltaistamismenetelmällä (Rosenbaum ja Rubin 1983, Abadie ja Imbens 2016). Kaltaistamisessa aineistosta pyritään luomaan kaksi samankaltaista ryhmää, joista toisen jäsenet osallistuvat toimenpiteeseen ja toinen toimii vertailuryhmänä. Mikäli pystytään luomaan ryhmät, jotka ovat työllistymiseen ja tuloihin vaikuttavilta tekijöiltään samanlaisia, erot ryhmien välillä voidaan tulkita toimenpiteen vaikutukseksi.

Tässä tutkimuksessa valikoitumisen kontrollonnissa erityistä huolta kiinnitetään toimenpiteen aloittamisen ajankohdan ja toimenpidettä edeltävän työttömyysjakson keston kontrollointiin. Myös talouden suhdanteiden kontrollointi on mahdollista poikkeuksellisen suuren, lähes kymmenen vuotta kattavan aineiston ja työnhaun aloitusvuoden kontrollonnin ansiosta.

Vaikuttavuusarvioinnin pohja-aineistona käytetään Tilastokeskuksen yhdistettyä työntekijä-työnantaja-aineistoa (FLEED). FLEED-aineistosta poimitaan vuosilta 2005–14 tutkimuksen kiinnostuksen kohteena olevat työttömien työnhakujaksot, jotka yhdistetään FLEED-aineiston tietoihin työvoimapolitiisiin toimenpiteisiin osallistumisista. Mikäli henkilö osallistuu toimenpiteeseen työnhakujaksonsa aikana, tämä havainto otetaan mukaan toimenpiteisiin osallistujien ryhmään. Mikäli työnhakujakso ei sisällä toimenpiteeseen osallistumista, havainto luetaan ei-osallistujien ryhmään. Pyrimme siis vertaamaan toimenpiteisiin osallistuneita henkilöihin, jotka eivät toimenpiteisiin osallistu ollenkaan. Tämä on kustannus-hyötyanalyysin kannalta mielekäästä (Jespersen, Munch ja Skipper, 2008), mutta aineistolla jatkuvasti toiminnassa olevasta järjestelmästä, jossa jokainen tarpeeksi pitkään työttömänä oleva ennen pitkään päätyy jonkin toimenpiteen piiriin, tätä ideaalia ei välttämättä täysin saavuteta.

Osallistuja ja ei-osallistujaryhmien samankaltaistamiseen käytetään FLEED-aineiston tarjoamia taustamuuttujia. Kuhunkin työttömään ja työttömyysjaksoon liitetään tietoja sukupuolesta, iästä, perhetilanteesta, koulutuksesta, kotipaikasta, työttömyyttä edeltävästä työmarkkina-asemasta, työnhakujaksojen määrästä sekä työnhau aloitusvuodesta.

Eräs merkittävä toimenpiteisiin osallistumiseen vaikuttava tekijä, jota ei ole aineistossa saatavilla, on työttömyyden kesto. Jotkin työttömyysjaksot päättyvät nopeasti työllistymiseen, eikä toimenpiteeseen osallistuminen tällöin ole välttämättä tarpeellista. Tällaiset lyhyet työttömyysjaksot eivät ole sopiva vertailukohta toimenpiteisiin osallistumiselle, sillä toimenpiteitä ei ole lähtökohtaisesti tarkoitettu henkilöille, joiden työttömyys on vain väliaikaista ja jotka nopeasti työllistyvät avoimille työmarkkinoille.

Sopivampi vertailuryhmä toimenpiteisiin osallistujille ovat työttömät, joiden työttömyysjaksot jatkuvat vähintään yhtä pitkään kuin toi-

menpiteisiin osallistujien työttömyysjaksot. Vertailuryhmää luodessa poistammekin ei-osallistujien joukosta heidät, joiden työttömyysjakso päättyi ennen kuin mahdollinen toimenpiteeseen osallistuminen olisi alkanut. Tässä ongelma on, että ei-osallistujilla ei luonnollisesti ole toimenpiteeseen osallistumisen aloitusajankohdtaa, joten emme pysty suoraviivaisesti päättelemään, keiden työttömien työttömyysjakso loppui, ennen kuin toimenpiteeseen osallistuminen olisi tullut ajankohtaiseksi.

Yksi keino tämän ongelman ratkaisemiseksi on simuloida ei-osallistujille toimenpiteiden aloitusajankohdat käyttäen osallistujaryhmän toimenpiteiden aloitusajankohtia (Lechner 1999). Voidaan ajatella, että hypoteettinen aloitusajankohta ei-osallistujalle vastaa taustaominaisuuksiltaan samankaltaisen osallistujan aloitusajankohtaa. Ei-osallistujille luodaan siis hypoteettinen toimenpiteen aloitusajankohta antamalla hänelle mainittujen taustamuuttujien mukaan mahdollisimman samankaltaisen osallistujaryhmän jäsenen toimenpiteen aloitusajankohta. Tämän jälkeen ei-osallistujaryhmästä poistetaan havainnot, joilla työttömyys päättyi ennen hypoteettista toimenpiteeseen osallistumisen aloitusta.

Jokaiselle aineistoon jääneelle havainnolle luodaan uusi taustamuuttuja, joka mittaa työttömyyden kestoja ennen toimenpiteeseen osallistumista. Osallistujille tämä on toteutunut työttömyyden kesto ennen toimenpiteeseen osallistumista ja ei-osallistujille tämä on ero hypoteettisen toimenpiteeseen osallistumisen aloitusajan ja työttömyysjakson alun välillä. Käytämme tätä uutta muuttujaa varsinaisessa vaikuttavuusarvioinnissa kontrolloimaan toimenpiteeseen osallistumista edeltävän työttömyyden kestoja.

Taustamuuttujien lisäksi FLEED-aineistosta poimitaan tietoja myös vastemuuttujista. Työllisyyden mittaamisessa käytetään kolmea eri muuttujaa: 1) työllisyys vuoden viimeisen viikon aikana, 2) työllisyys vuoden pisimmän työsuhteen mukaan ja 3) työssäolopäivien lukumäärä vuoden aikana. Käytämme kolmea työllisyyttä



eri tavoin mittaavaa muuttujaa, jotta tulosten herkkyyttä vastemuuttujan määrittelylle voidaan arvioida. Tuloja mitataan työ- ja yrittäjätulojen summalla. Käyttämällä työ- ja yrittäjätuloja vastemuuttujana pyrimme arvioimaan toimenpiteiden vaikutuksia työttömien työnhakijoiden avoimilta työmarkkinoilta saamien tulojen kehitykseen. Tuloksia tulkitessa on kuitenkin muistettava, että erityisesti oppisopimuskoulutuksessa ja palkkatuissa toimenpiteeseen osallistujat ovat työsuhteessa ja saavat palkkaa, mikä näkyy heidän työtuloissaan.

Aineistoa rajataan myös toistuvan toimenpiteisiin osallistumisen ja niin kutsuttujen toimenpideketjujen tapauksissa ottamalla huomioon vain työnhakujakson ensimmäinen toimenpiteeseen osallistuminen. Vaikutusarvioinnissa käytettävän aineiston havaintojen lukumäärät kullekin analysoitavalle toimenpiteelle ovat raportoitu taulukossa 1.

## Vaikuttavuusarviointien tulokset

Työvoimapolitiisiin toimenpiteisiin osallistumisen valikoituminen kontrolloidaan kaltaistamismenetelmällä erikseen jokaiselle analysoitavalle toimenpiteelle. Keskimääräiset toimenpiteisiin osallistumisten vaikutukset työllisyyteen ja tuloihin estimoidaan vertailemalla osallistujaryhmää ja kaltaistettua vertailuryhmää.

Koska vertailuryhmän luonti kaltaistamalla ja vaikuttavuusarviointi tehdään erikseen kullekin tarkasteltavalle toimenpiteelle, emme voi vertailla toimenpiteiden keskinäistä tehokkuutta. Eri toimenpiteisiin osallistuvat ovat taustaominaisuuksiltaan erilaisia, joten erot tehokkuudessa toimenpiteiden välillä eivät välttämättä johdu eroista toimenpiteissä, vaan ne voivat johtua myös eroista toimenpiteisiin osallistujissa<sup>1</sup>. Keskityimmekin asetelmaan, jossa tarkastelemme toimenpiteiden vaikuttavuutta työttömien lopputulemiin suhteessa tilanteeseen,

**Taulukko 1.** Havaintojen lukumäärät vaikutusarvioinnissa

	Osallistujat	Ei-osallistujat
Palkkatuki, kunta	7847	419779
Palkkatuki, yksityinen	10837	449963
Työharjoittelu ja työelämävalmennus	41063	551834
Starttiraha	735	459360
Oppisopimuskoulutus	3474	573378
Oppisopimuskoulutus, kunta	566	521202
Oppisopimuskoulutus, yksityinen	2832	598293
Yhdistelmätuki	15258	325045
Yhdistelmätuki, kunta	4243	302518
Yhdistelmätuki, yksityinen	11015	345222
Valmentava työvoimakoulutus	43937	464082
Ammatillinen työvoimakoulutus	37085	464292

<sup>1</sup> Katso taustamuuttujien vaikutuksesta eri toimenpiteisiin valikoitumiseen esimerkiksi Aho ym. (2018).

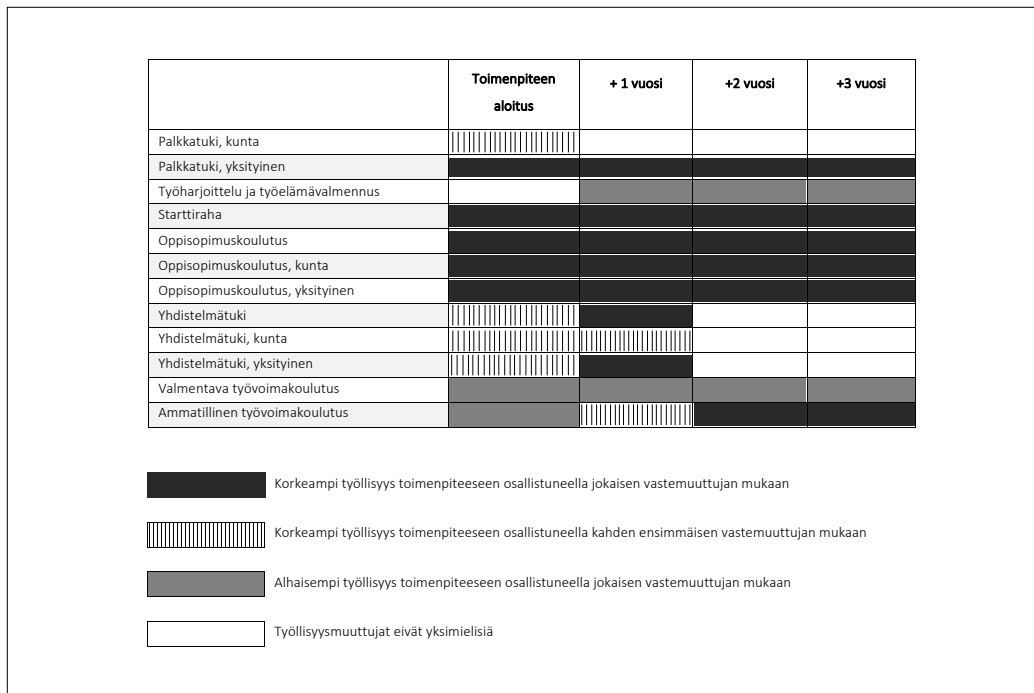
jossa työtön ei olisi kyseiseen toimenpiteeseen osallistunut.

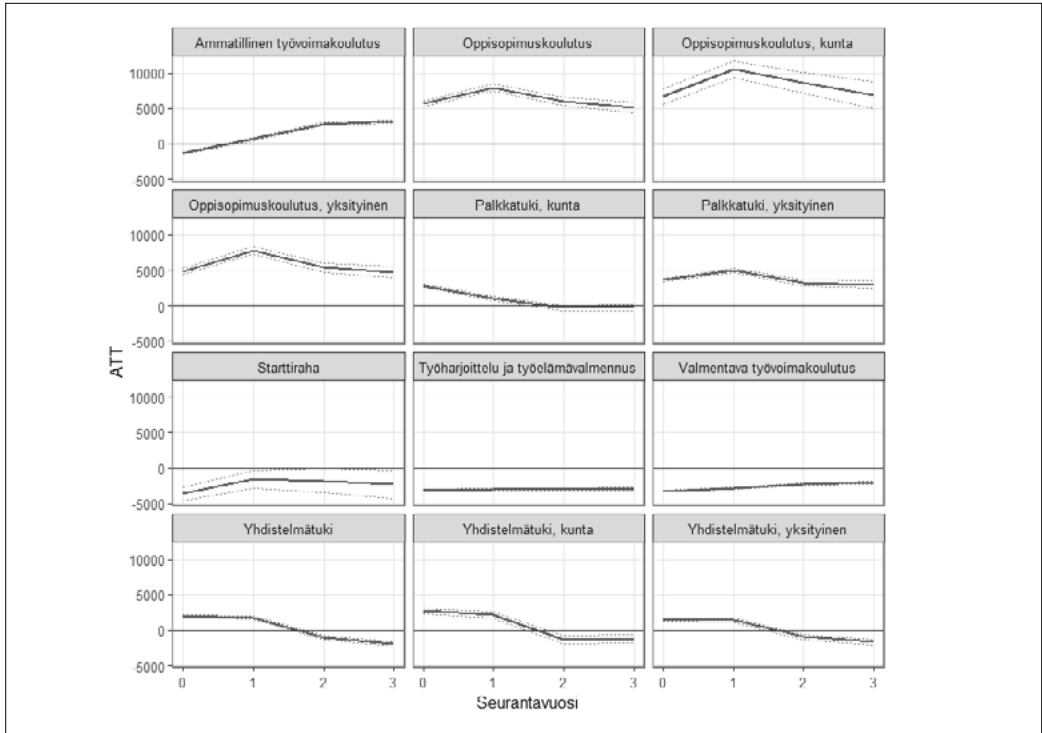
Palkkatuet yksityisellä sektorilla, starttiraha, ja oppisopimuskoulutus näyttävät parantavan työttömien työllisyyttä eniten. Näiden toimenpiteiden osalta kaikki työllisyyttä mittaavat muuttujat ovat yhtä mieltä siitä, että työllisyys on korkeampi jokaisena seurantajakson vuonna. Myös ammatillisella koulutuksella näyttää olevan myönteinen vaikutus työttömien työnhakijoiden työllistymiseen, vaikka vaikutus näyttää tulevan parin vuoden viiveellä. Työharjoittelu ja työelämävalmennus sekä valmentava työvoimakoulutus eivät näytä olevan tehokkaita työllistäjiä. Yhdistelmätuen saajilla työllisyyttä eri tavoin mittaavat muuttujat eivät tuota yksimielisiä tuloksia.

Kuvio 1 esittää arvioidut vaikutukset työ- ja yrittäjätuloihin. Palkkatukea yksityisellä sektorilla saaneiden sekä oppisopimuskoulutuksessa olleiden tulot ovat vertailuryhmää suuremmat jokaisena tarkastelujakson vuonna. Ammatillisessa työvoimakoulutuksessa olleiden tulot ovat vertailuryhmää alhaisemmat

vuonna, jona koulukseen osallistuttiin, mutta näyttävät kasvavan jokaisena sitä seuraavana seurantavuonna. Kuntasektorille palkkatuella työllistetyillä tulot ovat vertailuryhmää suuremmat ainoastaan toimenpiteeseen osallistumisen aloittamisvuonna. Työharjoitteluun ja työelämävalmennukseen sekä valmentavaan työvoimakoulutukseen osallistuneilla tulot ovat vertailuryhmää alhaisemmat kaikkina seurattuina vuosina. Myös pitkäaikaistyöttömille tarkoitettun palkkatuen ja yhdistelmätuen saajilla tulot ovat vertailuryhmää korkeammat vain kahtena ensimmäisenä seurantavuonna. Tämä tulojen lasku toisen seurantavuoden jälkeen todennäköisesti johtuu palkkatukijakson päättymisestä tapauksissa, joissa palkkatuki ei johtanut vakituisen työpaikkaan. Vastaavanlainen selkeä tulojen lasku on havaittavissa myös oppisopimuskoulutuksien ja yksityisen sektorin palkkatuen kohdalla. Hyvistä työllisyysvaikutuksista huolimatta myös starttirahan saajilla on vertailuryh-

**Taulukko 2** havainnollistaa tuloksia työllisyyden osalta



**Kuvio 1.** Keskimääräiset tulovaikutukset (ATT)

mää alhaisemmat tulot kaikkina tarkastelujakson vuosina, mikä voi selittyä aloittavien yrittäjien tyypillisestikin alhaisilla tuloilla.

### Toimenpiteiden vaikuttavuus eri työttömien ryhmissä

Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden tehokkaan kohdentamisen kannalta on mielenkiintoista vertailla toimenpiteiden vaikuttavuutta erilaisissa työttömien työnhakijoiden ryhmissä. Toimenpiteiden vaikuttavuutta arvioidaan myös eri kohderyhmille: miehille ja naisille, korkeintaan perusasteen, korkeintaan keskiasteen ja korkeakouluasteen koulutuksen suorittaneille sekä eri ikäryhmille.

**Koulutus.** Oppisopimuskoulutuksen ja yhdistelmätuen vaikuttavuus on työllisyyden osalta suurimmillaan työttömille, joiden korkein koulutus on peruskoulu tai toisen asteen koulutus. Tätä korkeammalle koulutetuilla oppisopimuskoulutuksen ja yhdistelmätuen vaikutus poistuu

kolmanteen seurantavuodesta alkaen.

Tulojen osalta näyttää yleisesti siltä, että mitä alhaisempi koulutusaste työvoimapolitiittisten toimenpiteiden piirissä olevalla on, sitä enemmän toimenpiteillä on myönteistä vaikutusta hänen tuloihinsa. Erityisesti korkeasti koulutetut erottuvat siinä, että yksikään tutkituista toimenpiteistä ei näytä juurikaan kasvattavan heidän tulojaan. Korkeakoulutettujen määrä aineistossa on kuitenkin muihin korkeimman koulutuksen perusteella jaettuuihin ryhmiin verrattuna pieni, ja heitä koskevissa tuloksissa on siten enemmän epävarmuutta.

**Sukupuoli.** Sukupuolen osalta työllistyvyydessä erot ovat lähinnä pitkäaikaistyöttömille tarkoitettujen palkkatukien ja yhdistelmätuen pitkän aikavälin vaikutuksissa ja ammatillisen koulutuksen lyhyen aikavälin vaikutuksissa. Yhdistelmätuella työllistyneiden miesten työllisyys on yhdistelmätuella työllistyneiden naisten työllisyyttä parempaa kolmantena ja neljäntenä

seurantavuonna ja miehillä ammatillisen koulutuksen vaikutukset näyttävät alkavan naisia aiemmin.

Työ- ja yrittäjätulojen osalta suurimmassa osassa toimenpiteitä miehet näyttävät hyötyvän naisia enemmän, mutta esimerkiksi kunta-sektorin palkkatuella työllistyneiden joukossa naisten tulovaikutukset ovat miehiä korkeammat, vaikkakin lähellä nolaa kolmantena ja neljäntenä seurantavuonna. Kuten työllisyysvaikutusten osalta, ammatillisen koulutuksen tulovaikutukset näyttävät alkavan miehillä aikaisemmin kuin naisilla, mutta neljäntenä seurantavuonna erot sukupuolten välillä ovat tasoittuneet. Oppisopimuskoulutuksiin osallistuneiden ja starttirahaa saaneiden työttömien työnhakijoiden otokset ovat sen verran pieniä, ettei niissä esiintyviä eroja sukupuolten välillä voida pitää merkitsevinä.

*Ikä.* Tutkimme työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikutuksia viidessä ikäryhmässä: 17–24-vuotiaat, 25–34-vuotiaat, 35–44-vuotiaat, 45–54-vuotiaat ja 55–64-vuotiaat. Yleisesti työllisyysvaikutukset ovat samankaltaisia kaikille ikäryhmille iäkkäintä ryhmää lukuun ottamatta, jolle osassa toimenpiteistä vaikutukset ovat muita ryhmiä alhaisempia ja osassa toimenpiteistä muita ryhmiä korkeampia.

Yksityisen sektorin palkkatukien positiivinen vaikutus ei näytä riippuvan iästä, mutta kunnalle työllistyttyäessä 45–54-vuotiaat näyttävät hyötyvän palkkatuista eniten. Starttirahan myönteiset vaikutukset työllisyyteen ovat puolestaan pitkäkestoisimpia iäkkäille, mutta oppisopimuskoulutuksista iäkkäät eivät hyödy yhtä paljon kuin nuoremmat ikäluokat. Iäkkäät tosin vain harvoin osallistuvat oppisopimuskoulutuksiin. 25–54 vuotiaille pitkäaikaistyöttömille suunnattujen palkkatukien ja yhdistelmätuen vaikutukset työllisyyteen poistuvat kolmannesta seurantavuodesta alkaen, mutta näitä ikäryhmiä iäkkäimmille vaikutukset näyttävät olevan pitkäkestoisempia. Yhdistelmätukien vaikutus nuorimmalle tarkastellulle ikäluokalle ei ole selkeä, mutta heille yhdistelmätukea ei ole

tarkoitettukaan ja tässä ryhmässä havaintojen määrä on pieni. Iäkkäät näyttävät hyötyvän myös työvoimakoulutuksista nuoria enemmän. Ammatillisen työvoimakoulutuksen myönteiset vaikutukset työllisyyteen keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä eivät juuri riipu iästä, mutta lyhyellä aikavälillä ammatillisen työvoimakoulutuksen estimoitu vaikutus työllisyyteen on suurimmillaan iäkkäille. Valmentavasta työvoimakoulutuksesta näyttää hyötyvän ainoastaan iäkkäin ikäluokka.

Toimenpiteiden vaikutukset tuloihin näyttävät olevan korkeimmillaan kaikkein iäkkäimmille. Erityisesti ammatillisen ja valmentavan työvoimakoulutuksen kohdalla 55–65-vuotiaiden ryhmä eroaa selkeästi muista ikäryhmistä. On huomattava, että kaikkein iäkkäimpien ryhmässä otoskoko on pieni ja tämän ryhmän tuloksissa on siten paljon epävarmuutta. Korkeat iäkkäiden estimoitujen tulovaikutukset voivat heijastella myös valikoitumisen kontrolloinnin ongelmia tässä ikäryhmässä. Aktiivisiin työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin osallistumaan valikoituu tässä ryhmässä henkilöitä, joilla on vielä edellytyksiä jatkaa työvoimassa. Muiden ikäryhmien osalta eroja tulovaikutuksissa ei juuri ole. Oppisopimuskoulutusten ja starttirahan kohdalla otoskoot jäävät puolestaan pieniksi jokaisessa ikäryhmässä, joten johtopäätöksiä näiden toimenpiteiden osalta ei juuri voida tehdä.

## Tulosten tulkinnasta

Tuloksia tulkitessa on muistettava, että kaltaistaminen tasapainottaa ei-osallistujaryhmän ja osallistujaryhmän erot vain kaltaistamisessa käytettyjen muuttujien suhteen. Arvioidut toimenpiteiden vaikutukset voivat siis osaltaan heijastella myös eroja havaitsemattomissa taustamuuttujissa. Tyypillisesti tällaisia havaitsemattomia taustamuuttujia ovat muun muassa motivaatio, kyvyt ja taidot, sekä henkilökohtaiset verkostot. Mikäli tällaiset havaitsemattomat tekijät sekä vaikuttavat toimenpiteisiin osallistumiseen että korreloivat positiivisesti arvioitavien lopputulosten, kuten työllisyyden ja tulojen kanssa, voivat

vaikuttavuusarviot yliarvioida toimenpiteiden todellista vaikuttavuutta.

Starttirahan saaminen esimerkiksi edellyttää, että työ- ja elinkeinotoimisto on todennut henkilön olevan kykenevä aloittamaan yritystoiminnan. Siten starttirahan saajien voidaan ajatella huomattavasti poikkeavan motivaatioltaan, yrittäjyysominaisuuksiltaan ja muilta valmiuksiltaan muista työttömistä työnhakijoista. Motivaatiota ja yritystoiminnan aloittamiseen liittyviä valmiuksia ei kuitenkaan havaita aineistossa, joten niitä ei pystytä myöskään kontrolloimaan, ja siten erot starttirahan saajien ja kontrolliryhmän työllistymisessä voivat johtua itse starttirahan saamisen lisäksi myös näistä havaitsemattomista tekijöistä. Yrittäjyysominaisuudet ovat todennäköisesti positiivisessa yhteydessä työllistymiseen, mikä voi aiheuttaa starttirahojen työllisyysvaikutusten yliarviointia.

Sen lisäksi, että julkisen sektorin palkkatuilla työllistyy vaikeammin työllistettäviä, kuin yksityisen sektorin palkkatuilla (Hämäläinen 1999), julkisen sektorin palkkatukien tehottomuutta ja yksityisen sektorin palkkatukien tehokkuutta voi osaltaan selittää myös se, että palkkatuki yksityisellä sektorilla vaatii toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen, kun taas kunnille työllistettävät voivat työllistyä myös määräaikaisella sopimuksella.

Erityisesti myös oppisopimuskoulutukseen ja yksityisen sektorin palkkatukiohjelmiin osallistujat valitsevat viime kädessä työnantajat, joiden valintoihin todennäköisesti vaikuttavat monet tekijät, joita ei FLEED-aineiston tiedoista voida havaita. Vastaavasti monenlaiset aineistosta havaitsemattomat tekijät joissain määrin vaikuttavat myös työttömien työnhakijoiden työ- ja elinkeinotoimistojen henkilökunnan kanssa yhdessä tehtäviin työllistymissuunnitelmiin ja siten valikoitumiseen myös muidenkin työvoimapolitiittisten toimenpiteiden kohdalla.

On myös huomioitava, että toimenpiteiden hyötyjä mitataan yksinomaan työllistymisenä ja tuloina, joten muut mahdolliset toimenpiteistä koituvat hyödyt jäävät huomiotta.

Työvoimapolitiittisilla toimenpiteillä on kuitenkin myös muita tarkoituksia, kuten syrjäytymisen ehkäisy ja sosiaaliturvan vastikkeellisuuden toteuttaminen. Siten esimerkiksi osallistujien elämänhallinnan paraneminen, uusien kontaktien luominen, uravaihtoehtojen selkiytyminen ja muut vaikeasti mitattavat myönteiset lopputulemat, jotka eivät välttämättä suoraan vaikuta työllisyyteen tai tuloihin jäävät tämän tutkimuksen ulkopuolelle. Esimerkiksi työharjoittelu on tarkoitettu nuorille, jotka vielä etsivät suuntaa työuralleen. Työharjoittelun myönteiseksi lopputulemaksi voidaan ajatella siten myös työnhakijan siirtyminen opiskelijaksi (Nio ja Sardar 2008, sivut 5–6). Tämä voi osaltaan selittää työharjoittelun heikkoa vaikuttavuutta työllistäjänä.

Tulosten tulkitseminen toimenpiteiden vaikutuksiksi vaatii myös, etteivät tarjottavat toimenpiteet vaikuta työmarkkinoiden toimintaan siten, että niillä olisi vaikutusta toimenpiteisiin osallistumattomien lopputulemiin. Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden avulla työllistyvät voivat esimerkiksi syrjäyttää muita työnhakijoita, jotka olisivat toimenpiteiden poissa ollessa työllistyneet. Toimenpiteiden suorien vaikutusten arviointi ei pysty ottamaan tätä huomioon.

Vaikuttavuusarvioinnin tulokset näyttävät vastaavan aikaisempia kotimaisella aineistolla tehtyjä tutkimuksia. Esimerkiksi Aho ym. (2018) raportoivat ammatilliseen työvoimakoulutukseen osallistuneiden ja yksityisellä sektorilla palkkatukea saaneiden työllisyyden kehittyneen vertailuryhmään verrattuna myönteisesti, mutta tämän tutkimuksen tavoin, he toteavat julkisen sektorin palkkatukien olevan työllisyyden edistämisen kannalta tehottomia. Aikaisemmin myös Hämäläinen ja Tuomala (2006) ovat päätyneet vastaaviin tuloksiin ammatillisen työvoimakoulutuksen ja palkkatukien osalta. Tämän lisäksi he myös tämän tutkimuksen tavoin havaitsevat oppisopimuskoulutuksen olevan tehokas ja valmentavan työvoimakoulutuksen olevan tehoton työllistäjä.

Aho ym. (2018) havaitsivat myös ammatillisesta työvoimakoulutuksen tuottavan suurimmat vaikutusarviot yli 50-vuotialle. Tämän tutkimuksen tulokset tukevat tätä havaintoa, sillä havaitsemme ammatillisen työvoimakoulutuksen sekä työllisyys- että tulovaikutusten olevan suurimmat 55–64-vuotiaiden ryhmässä. Tämän lisäksi havaitsemme kuitenkin, että sama pätee myös valmentavalle työvoimakoulutukselle, jota Aho ym. (2018) eivät tarkastele. Niin ikään ammatillisesta työvoimakoulutuksesta Aho ym. (2018) havaitsivat (pienimmän neliösumman menetelmällä), että naiset hyötyvät koulutuksesta kokonaisaineistoa enemmän. Tämän tutkimuksen tulos, että miehet hyötyvät ammatillisesta työvoimakoulutuksesta naisia enemmän onkin heidän havaintoonsa verrattuna yllättävä. Myös Card ym. (2017) summaavat meta-analyyssissaan, että toimenpiteiden vaikutukset ovat tyypillisesti suurempia naisille. He puhuvat kuitenkin lähinnä vaikutuksista työllisyyteen, kun tämän tutkimuksen havainnoissa erot ovat selkeämmät tulojen osalta.

### **Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden kustannukset**

Euroopan komission Työllisyys, sosiaalasiat ja osallisuus -pääosasto kerää tietoa työvoimapolitiittisten toimenpiteiden ja työvoimapalvelujen osallistujamääristä ja kustannuksista Euroopan unionissa (Eurostat 2018). Kunkin valtion työvoimapolitiittisten toimenpiteiden ja palveluiden järjestämisestä vastuussa oleva taho, Suomessa työ- ja elinkeinoministeriö, tarjoaa vuosittain tietoa Euroopan komission antamien ohjeiden mukaisesti (Eurostat 2013). Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden kustannusten arviointiin käytetään tätä Euroopan komission Eurostatin kautta saatavilla olevaa aineistoa toimenpiteiden kustannuksista ja osallistujamääristä Suomessa vuosina 2005–14.

Euroopan komissio pyrkii tietoja kerätessään luomaan aineiston, joka on vertailukelpoinen eri valtioiden välillä. Työ- ja elinkeinoministeriön onkin tietojansa luovuttaessaan sovi-

tettava Suomessa käytössä olevat toimenpiteet Euroopan komission jaotteluohjeisiin. Eri toimenpiteiden määritelmät Euroopan komission aineistossa ovat hiukan karkeammat ja osaltaan erilaiset kuin työ- ja elinkeinotoimistojen toimenpiteiden rekisteröinnissä ja FLEED-aineistossa. Euroopan komission aineistosta on kuitenkin pyritty poimimaan ne työvoimapolitiittiset toimenpiteet, jotka parhaiten vastaavat tämän tutkimuksen vaikuttavuusarvioinnissa analysoituja toimenpiteitä. Toimenpiteiden kategorisointi kuitenkin hiukan poikkeaa tässä osiossa vaikuttavuusarvioinnissa käytetystä kategorisoinnista ja vaikka käytämmekin toimenpiteille kustannusten tarkastelussa samoja nimiä kuin vaikuttavuusarvioinnissa, on muistettava, että toimenpiteet eivät välttämättä täysin vastaa toisiaan.

Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden kustannukset Euroopan komission aineistossa tulisi aineiston keruuohjeiden (Eurostat 2013) mukaisesti sisältää toimenpiteiden tuottamat kaikki suorat kustannukset, kuten koulutusten ja muiden asiantuntijapalveluiden ostot sekä muut toimenpiteeseen liittyvät hankinnat ja toimenpiteisiin osallistumisen aikaiset tulonsiirrot sekä osallistujille että mahdollisesti työnantajalle. Toimenpiteiden kustannukset aineistossa eivät sisällä hallinnollisia epäsuoria kustannuksia, joiden allokointi tietyille toimenpiteille on usein mahdotonta.

Jotta kestoltaan erimittaisten toimenpiteiden kustannukset olisivat vertailukelpoisia, ne lasketaan osallistujaa ja vuotta kohden. Näin lasketut kustannukset mittavat kustannuksia, jotka syntyvät yhden työttömän osallistuessa toimenpiteeseen yhden vuoden ajan. Nämä kustannukset lasketaan aineistosta aineiston ylläpitäjän suosittelemalla tavalla (Eurostat 2013).

Laskelmien mukaan ammatillinen työvoimakoulutus on ollut kallein vuosina 2005–14 tuotettu toimenpide. Myös valmentava työvoimakoulutus on ollut kallis suhteessa muihin toimenpiteisiin. Oppisopimuskoulutuksen kustannukset olivat puolestaan vain noin puolet

**Taulukko 3.** Kustannukset osallistujaa ja vuotta kohden, euroa. Lähde: Eurostat (2018), tutkijoiden omat laskelmat.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Palkkatuki, kunta	7609	8034	9031	9091	9502	9168	9446	9097	9461	7869
Palkkatuki, yksityinen	7057	7735	9376	9629	10015	9527	9332	12941	13654	10363
Työharjoittelu ja työelämävalmennus	6851	7475	7790	8071	7994	5785	6924	8208	16216	
Starttiraha	8051	7388	7480	7568	7652	7665	7681	6494	6887	6052
Oppisopimuskoulutus	5343	5695	6199	5631	6597	6550	6353	4768	5909	4346
Yhdistelmätuki	9340	22992	7360							
Valmentava työvoimakoulutus	10013	10335	10497	10538	11061	11742	11073	12198	19686	
Ammatillinen työvoimakoulutus	16238	18291	19247	20869	20770	21033	20558	20685	20728	22067

valmentavan työvoimakoulutukset kustannuksista ja vain noin kolmasosa ammatillisen työvoimakoulutuksen kustannuksista. Starttirahan ja palkkatuen kustannukset puolestaan näyttävät olevan hiukan oppisopimuskoulutuksen kustannuksia korkeampia. Lasketut kustannukset ovat raportoitu taulukossa 3.

### Tulosten tulkinnasta

Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden kustannuksia ja hyötyjä ei pystytä tässä tutkimuksessa käytettävissä olevalla aineistolla suoraan vertaamaan toisiinsa. Ensinnäkin, hyötyjen ja kustannusten arvioinnissa käytetyt aineistot ovat eri lähteistä, eikä voida olla varmoja, että työvoimapolitiittisten toimenpiteiden luokittelut näissä lähteissä täysin vastaavat toisiaan. Toiseksi, hyötyjä pystytään arvioimaan yksilötasolla, kun taas kustannusten arviointiin on käytettävissä vain aggregoitua tietoa.

Kolmanneksi, Euroopan komission Työllisyys, sosiaalasiat ja osallisuus -pääosaston keräämä aineisto ei välttämättä sisällä kaikkia työvoimapolitiittisten toimenpiteiden toteutukseen liittyviä kustannuksia. Esimerkiksi kuntien tai oppi-

laitosten käyttämät resurssit eivät välttämättä päädy tietoihin, joita työ- ja elinkeinoministeriö raportoi Euroopan komissiolle.

### Yhteenveto

Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden kustannusvaikuttavuuden arvioinnista voidaan tehdä seuraavia johtopäätöksiä. Palkkatuen kustannukset julkisella ja yksityisellä sektorilla ovat samantasoiset, mutta työllistäminen palkkatuella julkiselle sektorille näyttää johtavan ainoastaan lyhytaikaiseen työllistymiseen eikä näytä vaikuttavan lainkaan tuloihin. Yksityisellä sektorilla palkkatuet puolestaan näyttävät vaikuttavan myönteisesti sekä tuloihin että työllistymiseen koko seuranta-ajalla. Työharjoittelulla ja työelämävalmennuksella sekä valmentavalla koulutuksella ei näytä olevan juurikaan vaikutusta työllistymiseen tai tuloihin. Amatilliset koulutukset ovat työharjoittelua ja työelämävalmennusta sekä valmentavia koulutuksia kalliimpia, mutta näyttävät johtavan parempaan työllisyyteen ja korkeampiin tuloihin 1–2 vuoden kuluessa koulutuksen alusta. Myös oppisopimuskoulutuksilla on selkeä myönteinen vaikutus sekä työllisty-

miseen ja tuloihin. Oppisopimuskoulutus myös aiheuttaa muihin työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin verrattuna vähiten kustannuksia, kun kustannukset lasketaan osallistujaa ja vuotta kohden. Starttirahaa saavat työttömät todennäköisesti työllistyvät, mutta heidän tulonsa ovat vertailuryhmää alhaisemmat. Starttirahan osallistujaa ja vuotta kohden lasketut kustannukset puolestaan ovat toimenpiteiden kustannusten keskitasoa. Yhdistelmätuki ja pitkäaikaistyöttömille tarkoitetut palkkatuet ovat sen sijaan kalliita, eivätkä näytä juuri lisäävän pitkäaikaistyöttömien työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Tuloksissa nähtävä lyhytaikainen työllistyminen on todennäköisesti useimmiten itse palkkatuetta työllistymistä.

Ryhmäkohtaisista vaikuttavuusarvioinneista voidaan todeta seuraavaa. Työvoimapolitiittisia toimenpiteistä hyötyvät eniten vähän koulutetut. Sekä työllisyys-, että tulovaikutukset ovat korkeintaan perusasteen tai toisen asteen koulutuksen suorittaneille korkeammat kuin korkeakouluasteen koulutuksen suorittaneille. Miehet näyttävät hyötyvän toimenpiteisiin osallistumisesta naisia enemmän sekä työllisyyden että tulojen osalta. Toimenpiteiden työllisyysvaikutukset ovat suhteellisen samankaltaisia kaikille tarkastelluille ikäryhmille. Työvoimakoulutukset ja pitkäaikaistyöttömille tarkoitetut palkkatuet ovat tehokkaimpia iäkkäille, kun taas oppisopimuskoulutukset eivät ole iäkkäimmille yhtä tehokkaita kuin nuoremmille ikäryhmille.

Kustannustehokkaimpia työvoimapolitiittisia toimenpiteitä näyttävät siis olevan yksityisen sektorin palkkatuet sekä oppisopimuskoulutus. Oppisopimuksen vaikutukset ovat tehokkaimmillaan nuorille ja vähemmän koulutetuille, joten oppisopimuskoulutusten kohdalla kohderyhmittäinen kohdistaminen voi olla perusteltua. Yksityisen sektorin palkkatukia ei ole puolestaan syytä pyrkiä kohdistamaan mihinkään tiettyyn ryhmään, sillä ne näyttävät olevan tehokkaita koulutuksesta, sukupuolesta ja iästä riippumatta.

Vaikeasti työllistettävät eroavat kuitenkin

muista ryhmistä, sillä pitkäaikaistyöttömille tarkoitetut palkkatuet ja yhdistelmätuet yksityisellä sektorilla näyttävät johtavan vain väliaikaiseen työllistymiseen. Tämä antaa viitteitä siitä, etteivät yksityisen sektorin palkkatuet kuitenkaan ole tehokkaita työllistäjiä vaikeasti työllistettävien tapauksessa.

Myös ammatillinen työvoimakoulutus parantaa osallistujien työllisyyttä ja tuloja koulustausta, sukupuolesta ja iästä riippumatta, joten tulosten mukaan ammatillisen koulutuksen suuntaaminen jollekin tietylle kohde-ryhmälle ei ole perusteltua. On kuitenkin syytä muistaa, että ammatillisen työvoimakoulutuksen hyödyt näyttävät tulevan muita tehokkaita toimenpiteitä pidemmällä viiveellä.

## Lopuksi

Palkkatuet ja oppisopimuskoulutus ovat toimenpiteitä, jotka vaativat myös työnantajien aktiivisuutta sekä jonkinlaisen tarpeen työvoimalle. Yksityisen sektorin palkkatuki- ja oppisopimuskoulutuspaikkojen määrä ei siis ole yksinomaan työhallinnon määriteltävissä. Yksityisen sektorin palkkatukien ja oppisopimuskoulutuksen määrään voitaisiin vaikuttaa aktivoimalla työnantajia tuomalla työ- ja elinkeinotoimistojen palvelut paremmin heidän saatavilleen sekä tukemalla ja helpottamalla heidän työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin osallistumistaan.

Havaintoaineistoihin pohjautuvien ei-kokeellisten vaikutusarvontien uskottavuus riippuu mahdollisten aineistosta havaitsemattomien tekijöiden merkittävydestä. Yksinomaan rekistereihin perustuvat aineistot joutuvat väistämättä jättämään monia valikoitumiseen ja lopputulemiin vaikuttavia tekijöitä kontrollin ulkopuolelle. Tulevaisuuden vastaavat tutkimukset voisivat hyötyä, mikäli rekisteriaineistoja täydennettäisiin kyselyihin perustuvilla tarkemmilla tiedoilla esimerkiksi työnhakijoiden kyvyistä, työnhakuaktiivisuudesta ja tavoista sekä persoonallisuudesta ja henkilökohtaisista työllistymisodotuksista.



## Lähteet

**Abadie, Alberto ja Guido W. Imbens. (2016).** "Matching on the Estimated Propensity Score". *Econometrica* 84 (2): 781-807.

**Aho, Simo, Juha Tuomala, Kari Hämäläinen ja Ari Mäkiäho. (2018).** "Työvoimapalvelujen kohdistuminen ja niihin osallistuvien työllistyminen". Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 19/2018.

**Alasalmi Juho, Naufal Alimov, Laura Ansala, Henna Busk, Ville-Valtteri Huhtala, Antti Kekäläinen, Peetu Keskinen, Olli-Pekka Ruuskanen ja Lauri Vuori. (2019).**

"Työttömyyden laajat kustannukset yhteiskunnalle". Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 16/2019.

**Asplund, Rita, Antti Kauhanen, Miika Päälyssaho ja Pekka Vanhala. (2018).**

"Palkkatuen vaikuttavuus – palkkatukijärjestelmän ja sen uudistuksien arviointi". Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 75/2018.

**Card, David, Jochen Kluve ja Andrea Weber. (2017).**

"What Works? A Meta-Analysis of Recent Active Labour Market Program Evaluations". *Journal of the European Economic Association* 16 (3): 894-931.

———. (2010). "Active Labour Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis". *The Economic Journal* 120 (548): F452-F477.

**Eurostat. (2018).** Public Expenditure on Labour Market Policy Measures. URL: <<https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tps00077>> Viitattu 2.12.2018.

———. (2013). "Labour market policy statistics. Methodology 2013". Luxembourg: Publications Office of the European Union, Eurostat manuals and guidelines.

**Hämäläinen, Kari. 1999.** "Aktiivinen työvoimapolitiikka ja työllistyminen avoimille työmarkkinoille". Helsinki: Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, Sarja B 151.

**Hämäläinen, Kari ja Juha Tuomala. 2006.**

"Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikutusten arviointi". Työministeriö Työpoliittinen tutkimus 315.

**Jespersen, Svend T., Jakob R. Munch ja Lars Skipper. (2008).** "Costs and Benefits of Danish Active Labour Market Programmes." *Labour Economics* 15 (5): 859-884.

**Klurve, Jochen. (2010).** "The Effectiveness of European Active Labor Market Programs". *Labour Economics* 17 (6): 904-918.

**Lechner, Michael. (1999).** "Earnings and Employment Effects of Continuous Off-the-job Training in East Germany After Unification". *Journal of Business and Economic Statistics*, 17(1), 74-90

**Martin, John ja David Grubb. (2001).** "What Works and for Whom: A Review of OECD Countries' Experiences with Active Labour Market Policies". *Swedish Economic Policy Review* 8: 9-56.

**Nio, Ilkka ja Paula Sardar. (2008).** "Työvoimapolitiittisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuosina 2005 ja 2006". TEM-analyseja 4/2008.

**Rosenbaum, Paul ja Donald B. Rubin. (1983).**

"The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects". *Biometrika* 70 (1): 41-55.

**Räisänen, Heikki. (2017).** "Työvoima-asiat ovat terminologian värikäs aarreaitta". Työpoliittinen aikakauskirja 2/2017 56-61.

**Sianesi, Barbara. (2008).** "Differential Effects of Active Labour Market Programs for the Unemployed". *Labour Economics*. 15 (3): 370-399.

———. (2004). "An Evaluation of the Swedish System of Active Labor Market Programs in the 1990s". *The Review of Economics and Statistics* 86 (1): 133-155.

**Vooren, Melvin, Carla Haelermans, Wim Groot ja Henriëtte Maassen van den Brink. (2018).**

"The effectiveness of active labor market policies: a meta-analysis". *Journal of Economic Surveys* (julkaistu verkossa).

# Ikääntyvien työttömyys ja työttömyysputki

Juha Rantala<sup>1</sup>

## Tausta

Vuoden 2017 työeläkeuudistusta koskeneiden neuvotteluiden yhteydessä työmarkkinajärjestöt sopivat työttömyysturvan lisäpäiväoikeutta koskevien muutosten vaikutusten arvioinnista työntekijän työmarkkina-asemaan toukokuun loppuun 2019 mennessä. Lisäpäiväoikeudessa on kyse ns. työttömyysputkesta, jossa työttömäksi tullut voi työttömyysturvan enimmäisajan jälkeen jatkaa työttömyysturvan lisäpäivillä vanhuuseläkkeelle siirtymiseen asti. Työttömyysputken tavoitteena on ikääntyvien työttömien toimeentulon turvaaminen, mutta sen on havaittu lisäävän myös työttömyyttä. Yrityksille putki tarjoaa sopuisan keinon vähentää tai uudistaa työvoimaansa ja ikääntyville se antaa vakaan ja melko kohtuullisen toimeentulon työelämän ulkopuolella.<sup>2</sup>

Tämän katsauksen tavoitteena on antaa ajan-kohtainen kuva työttömyysputken vaikutuksesta ikääntyvien työttömyyteen ja työllisyyteen.<sup>3</sup> Aluksi esitellään työttömyysputken rakenne. Erityistä huomiota kiinnitetään putken alaikä-

rajoihin. Seuraavaksi tarkastellaan ikääntyvien työttömyyden ja työttömyysputken käytön laajuutta. Tämän jälkeen kuvataan työmarkkinasiirtymien avulla ikääntyvien työttömäksi tuloa ja työllistymistä. Lopuksi esitetään laskelma työttömyysputken ikärajan noston vaikutuksesta työllisyyteen sekä yhteenveto. Taustamateriaalina on Eläketurvakeskuksen rekistereistä muodostettu yksilötason kokonaisaineisto vuosien 2008–2017 lopusta. Työttömät vastaavat pääpiirteittäin TEM:n määritelmiä työttömistä työnhakijoista.

## Työttömyysputki

Työttömyysputki on pelkistäen järjestely, jonka tavoitteena on työttömyysturvan lisäpäivien kautta turvata ikääntyvän pitkäaikaistyöttömän toimeentulo vanhuuseläkkeelle siirtymiseen saakka. Työttömyysputki alkaa työttömyyspäiväraha-kaudella, jonka jälkeen se jatkaa työttömyysturvan lisäpäivärahan piirissä vanhuuseläkkeelle siirtymiseen saakka. Yleensä lisäpäivillä tarkoitetaan ansiosidonnaista päivärahaa. Oikeus työttömyysturvan lisäpäiviin koskee palkansaaajia. Yrittäjillä tätä oikeutta ei ole.

<sup>1</sup> Juha Rantala, KTL, ekonomisti, Eläketurvakeskus

<sup>2</sup> Työttömyysputken työllisuusvaikutuksista ks. esim. Rantala (2002), Hytti (2002), Hakola & Uusitalo (2005), Kyrrä & Wilke (2006), Kyrrä & Ollikainen (2008), Ilmakunnas & Ilmakunnas (2011), Jauhiainen & Rantala (2011).

<sup>3</sup> Työttömyysputkeen liittyvät myös kysymykset ikääntyvien työttömien osallistumisesta aktiivisiin työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin. Näitä kysymyksiä ei tässä katsauksessa ole mahdollista tarkastella.

Työttömyysputken nykyinen alaikäraja on 59 vuotta (ja yksi kuukausi). Tätä ikärajaa sovelletaan vuonna 1957 tai sen jälkeen syntyneille. Ikäraja määräytyy työttömyysturvan lisäpäivien kautta. Niille pääsy edellyttää vähintään 61 vuoden ikää ennen 500 työttömyyspäivärahan täyttymistä eli vajaan kahden vuoden työttömyysjaksoa. Ikäehdon lisäksi edellytyksenä on eräiden muiden lähinnä työhistoriaan ja työttömyyskassan jäsenyyteen liittyvien ehtojen täytyminen. Esimerkiksi lisäpäivien saaminen edellyttää viiden vuoden työskentelyä viimeisten 20 vuoden aikana.

Työttömyysputken ehtoja on useasti muutettu. Tärkeimmät muutokset ovat liittyneet ikäräjoihin. Vuonna 1997 lisäpäiväoikeuden ikärajaa nostettiin 55 vuodesta 57 vuoteen. Korotuksen seurauksena työttömyysputken alaikäraja nousi siten 53 vuodesta 55 ikävuoteen. Vuoden 2005 eläkeuudistuksen yhteydessä putken alaikäraja nousi 57 vuoteen ja vuoden 2009 ns. sosiaalitulon yhteydessä 58 vuoteen. Nykyinen 59 vuoden alaikäraja perustuu vuoden 2012 työurasopimukseen. Kaiken kaikkiaan putken alaikäraja on noussut kahdenkymmenen vuoden jaksolla yhteensä kuudella vuodella.

Ikärajojen korotusten lisäksi työttömyysputken rakenne on muuttunut. Vuonna 1949 ja sitä ennen syntyneillä putki koostui 500 päivän päiväraha-kaudesta, lisäpäiväraha-kaudesta ja työttömyyseläkeajasta. Työttömyyseläkkeelle työttömät siirtyivät aikaisintaan 60 vuoden iässä ja vanhuuseläkkeelle yleensä 65 vuoden iässä. Vuoden 2005 eläkeuudistuksen yhteydessä työttömyyseläke korvautui työttömyysturvan lisäpäivillä ja mahdollisuudella siirtyä vähentämättömälle vanhuuseläkkeelle 62–65 vuoden iässä. Muutos koski vuosina 1950–1954 syntyneitä. Vuoden 2017 uudistuksessa työttömät voivat 61–62-vuoden iässä siirtyä myös osittaiselle vanhuuseläkkeelle. Ensimmäisen kerran tämä oli mahdollista vuonna 2017. Vuonna 1964 syntyneillä osittaisen vanhuuseläkkeen ikäraja on 62 vuotta. Tätä nuoremmilla on mahdollisuus siirtyä osittaiselle vanhuuseläkkeelle aikaisin-

taan kolme vuotta ennen omaa alinta vanhuuseläkeikää.

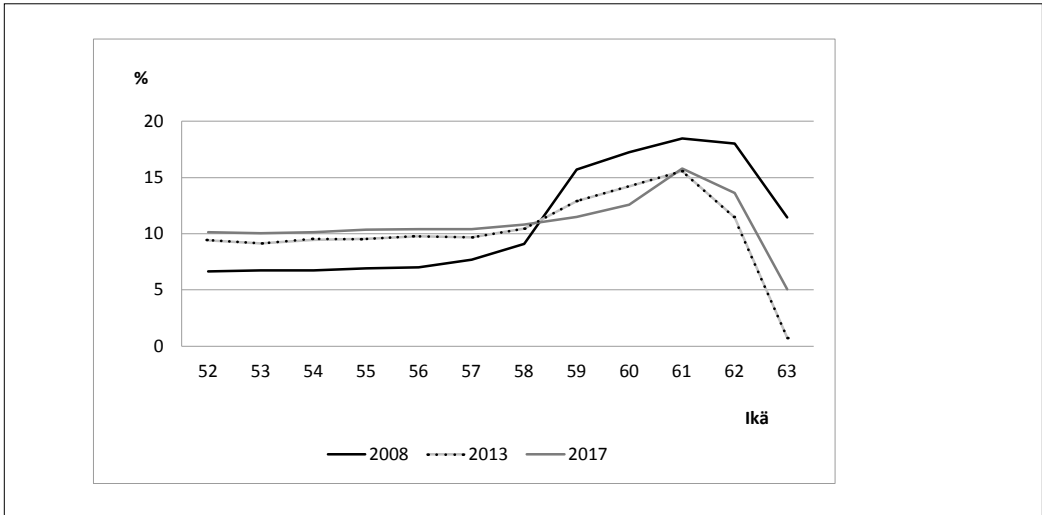
Työttömyysputken pituuden kannalta olennaista on vuoden 2017 uudistuksessa sovittu vanhuuseläkkeen alaikärajan asteittainen nosto 65 ikävuoteen. Ikäraja nousee 63 vuodesta 3 kuukautta jokaista ikäluokkaa kohti, kunnes saavutetaan 65 vuoden alaikäraja. Vuonna 1955 syntyneet ovat ensimmäinen ikäluokka, joilla vanhuuseläke nousee. Vuonna 1965 ja sen jälkeen syntyneiden vanhuuseläkeikä sopeutetaan elinajanodotteen muutokseen. Mikäli työttömyysputken ikäraja säilyy nykyisessä 59 vuodessa, työttömyysputki pitenee sen loppupäästä.

### Työttömyysputken laajuus

Ikääntyvien työttömyyden ja työttömyysputken käytön laajuutta voidaan tarkastella eri-ikäisten työttömien väestöosuuksia vertaamalla (kuvio 1). Työttömyysputki erottuu selvästi, sillä työttömyysputki-ikäisistä eli 59–62-vuotiaista noin 14 prosenttia oli vuoden 2017 lopussa työttömänä. Putki-ikää hieman nuorempien työttömien väestöosuus oli noin 10 prosenttia. Kuviossa työttömät sisältää työttömyyseläkkeellä olleet. Tämä vastaa nykyistä käytäntöä, jossa työttömyyseläkkeen sijaan putki jatkuu työttömyysturvan lisäpäivillä.

Tarkasteluvuosien aikana työttömyysputken käyttö on kuitenkin vähentynyt. Esimerkiksi kun vuonna 2008 noin 15 prosenttia kaikista 58–62-vuotiaista oli työttömänä tai työttömyyseläkkeellä, niin vuonna 2017 tämä osuus oli noin 11 prosenttia. Tässä on otettava huomioon se, että vuonna 2008 kaikki 57 vuotta täyttäneet olivat ikänsä puolesta oikeutettuja työttömyysputkeen. Vuonna 2013 alaikäraja oli 58 vuotta ja vuonna 2017 alaikäraja oli 59 vuotta. Kuviossa erottuu myös se, kuinka 52–56-vuotiaiden työttömyysosuudet ovat vuoden 2008 finanssikriisiä seuranneen taantumun seurauksena selvästi nousseet. Työttömyysputki-ikäisten työttömyys on siis laskenut, mutta lähellä putki-ikää olevien työttömyys nousut.

**Kuvio 1.** 52–63-vuotiaiden työttömien (ml. työttömyyseläkkeensaajat) väestöosuus vuosien 2008, 2013 ja 2017 lopussa, osuus ikäluokasta, 52–63-vuotiaat, %.

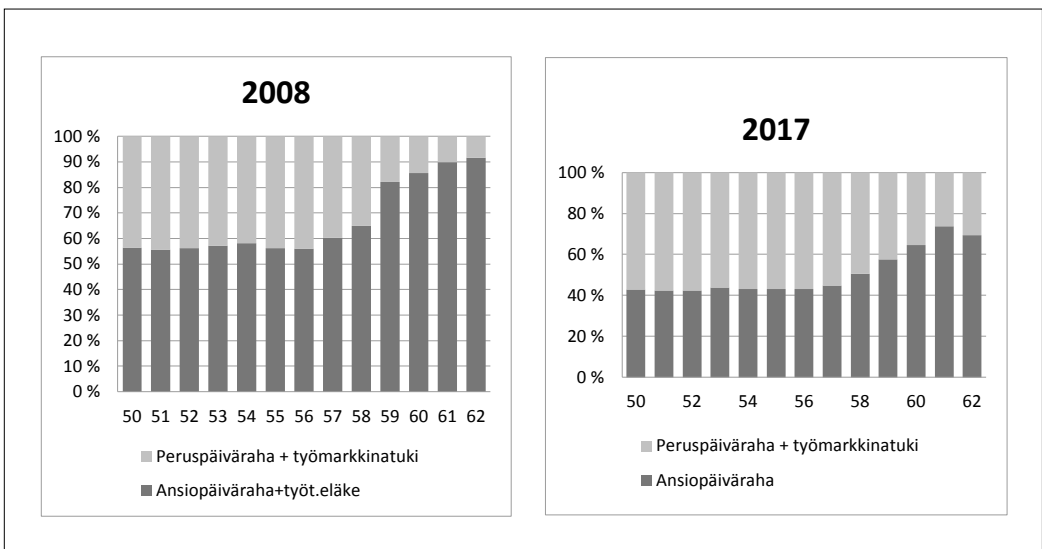


Lähde: ETK-rekisterit. Vuoden 2008 työttömyyseläkkeensaajat luettu ansiopäivärahan saajien joukkoon.

Kaikki työttömyysputki-ikäiset eivät ole työttömyysputkessa (kuvio 2). Esimerkiksi vuoden 2017 lopussa työttömyysputki-ikäisistä työttömistä noin 60–70 prosenttia sai ansiosidonnaista työttömyyspäivärahaa. Putken käyttö erottuu kuitenkin siinä, että putki-ikää hieman nuorem-

milla ansiopäivärahaa saavien osuus on noin 40 prosenttia. Vuoden 2008 tilanteeseen verrattuna merkillepantavaa on se, että ansiopäiväraha saavien osuus työttömistä on laskenut ja että muutos koskee niin putki- kuin ei-putki-ikäisiä.

**Kuvio 2.** Työttömät työttömyysturvaetuuden mukaan vuosien 2008 ja 2017 lopussa, 52–62-vuotiaat, väestöosuus (%). \*



Lähde: ETK-rekisterit. Vuoden 2008 työttömyyseläkkeensaajat luettu ansiopäivärahan saajien joukkoon.

## Ikääntyvien työttömäksi tulo

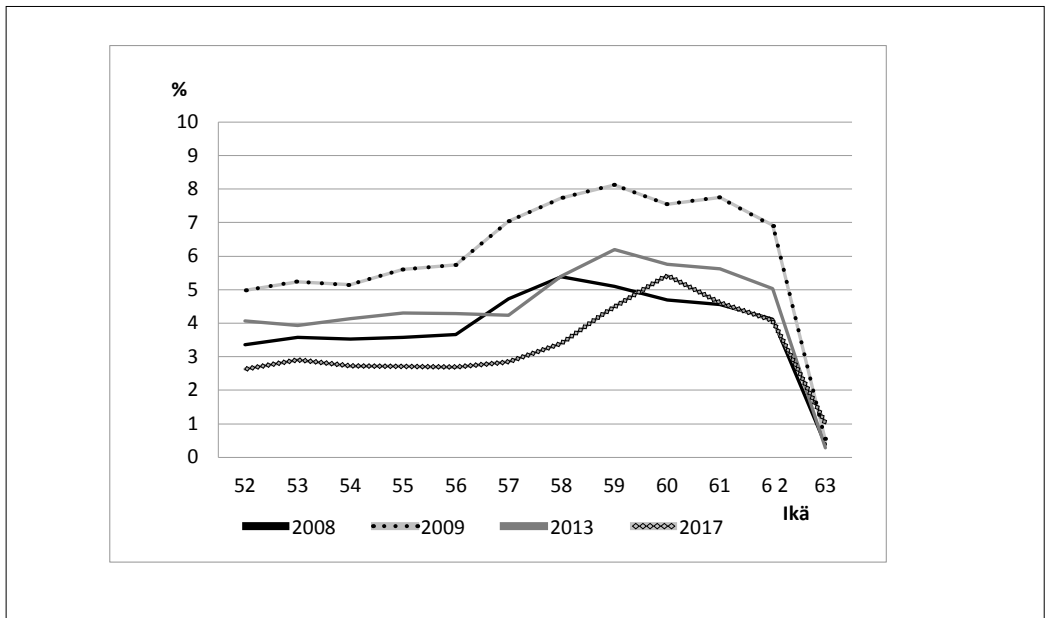
Ikääntyvien työttömyyskehityksessä työttömäksi tulo on avainasemassa, sillä muutokset työttömyysputken ikärajoissa kohdistuvat ensimmäisenä uusiin työttömiin. Kuviossa 3 työttömyysputken merkitystä vuosina 2008, 2009, 2014 ja 2017 on tarkasteltu työttömäksi tuloasteiden avulla. Työttömäksi tuloasteet ilmaisevat kuinka monta prosenttia edellisen vuoden lopussa työssä olleista oli vuoden kuluttua työttömänä. Tarkastelu keskittyy 50–62-vuotiaisiin palkansaajiin. Kaikista tämän ikäisistä työllisistä palkansaajien osuus on noin 85 prosenttia. Ikä ja kalenterivuosi on ilmaistu työttömäksi tuloasteiden mukaan.

Työttömäksi tuloasteet nousevat työttömyysputki-ikässä. Vuonna 2017 tämä näkyy siinä, että noin 5 prosenttia työttömyysputki-ikäisistä 59–62-vuotiaista oli tullut työttömäksi, kun

vastaava osuus tätä hieman nuoremmilla oli alle 3 prosenttia.<sup>1</sup> Karkeasti arvioiden putki-ikäisten työttömäksi tuloasteet ovat noin puolitoistakertaiset putki-ikää lähellä oleviin palkansaajiin verrattuna. Työttömyysputkeen tehdyt ikäraajakorotukset ovat myös alentaneet työttömäksi tuloasteita, sillä vuosina 2008 ja 2009 työttömäksi tuloasteet nousivat ikävuoden 57 kohdalla ja vuonna 2013 ikävuoden 58 kohdalla. Työttömäksi tuloasteet pysyvät korkealla alaikärajan jälkeen eli työttömyysputkeen siirrytään myös myöhemmin kuin alaikärajalta.

Taloustilanne vaikuttaa ikääntyvien työttömäksi tuloasteisiin. Taantumien aikana työttömäksi tuloasteet nousevat kaikissa ikäryhmissä ja noususuhdanteen aikana ne puolestaan laskevat. Vuoden 2009 finanssikriisistä alkanut pitkä taantuma näkyy siinä, että vasta viime vuosien aikana työttömäksi tuloasteet ovat laskeneet

**Kuvio 3.** Palkkatyöstä työttömäksi siirtyneiden työttömäksi tuloasteet vuosina 2008, 2009, 2013 ja 2017, 52–63-vuotiaat, %.\*



Lähde: ETK-rekisterit. \* Ikä ja kalenterivuosi siirtymävuoden mukaan.

<sup>1</sup> Ikävuosikohtaiset työttömäksi tuloasteet näkyvät osin viipeellä, sillä työttömäksi tuloasteet lasketaan kalenterivuoden lopun ikävuosien perusteella. Esimerkiksi vuoden 2017 aikana työttömyysputkeen siirtynyt 59-vuotias henkilö tulee "tilastoitua" 60-vuotiaaksi, jos hän vuoden 2017 lopussa on täyttänyt 60 vuotta.

finanssikriisiä edeltäneelle tasolle. Taantuman merkitystä kuvaa myös se, että ei-putki-ikäisten työttömäksi-tuloasteet olivat vuonna 2013 lähes samalla tasolla kuin työttömyysputki-ikäisten vuonna 2017.

### Ikääntyvien työllistyminen

Kuviossa 4 on esitetty 52–62-vuotiaiden ansiosidonnaista päivärahaa saavien työttömien työllistymisasteet vuosilta 2008, 2009, 2013 ja 2017. Työllistymisasteet kuvaavat kuinka monta prosenttia vuoden lopussa ansiosidonnaista päivärahaa saaneista työttömistä on vuoden kuluttua työssä. Ikä ja kalenterivuosi on ilmaistu siirtymävuoden mukaan. Tietoa työn pysyvyydestä tai siitä onko kyseessä työvoimapolitiittinen tukityö ei ole.

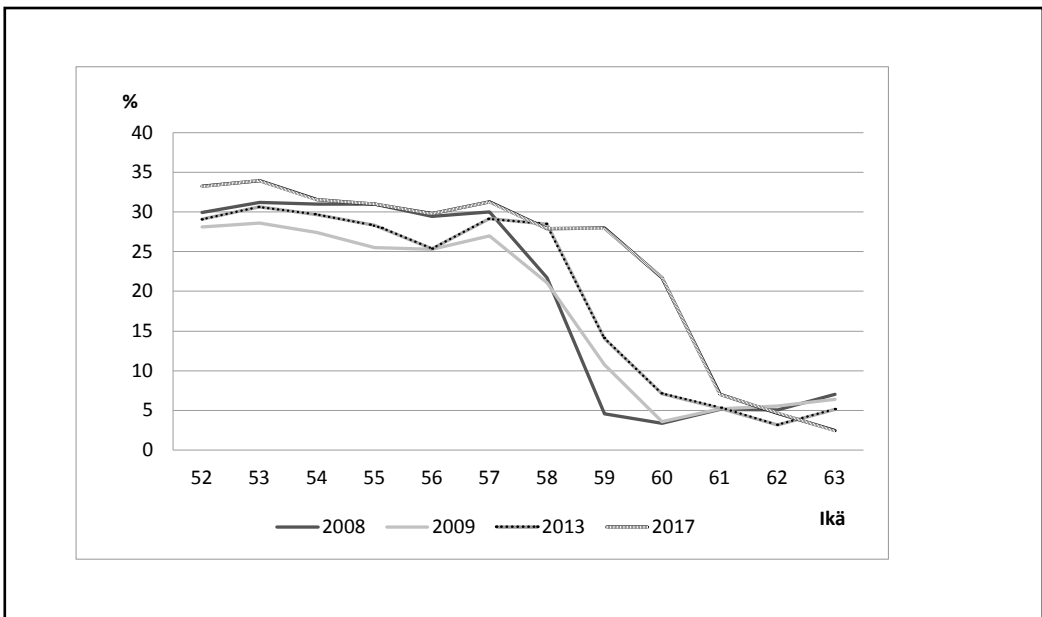
Työttömyysputki-ikässä työllistymisen todennäköisyys laskee. Vuonna 2017 työllistymisasteet olivat ikävuoteen 58 saakka noin 30 prosenttia ja tätä vanhemmilla eli työttömyysputki-ikäisillä 5–7 prosenttia. Työttömyysputken vaikutus

työllistymiseen näkyy myös siinä, että työllistymisasteiden jyrkkä lasku on siirtynyt työttömyysputken alaikärajojen korotusten mukaan. Kokonaisuutena ikääntyvien työttömien työllistyminen on kuitenkin hieman parantunut.

Kuviossa 5 on esitetty vuonna 2016 työstä työttömäksi siirtyneiden 57–60-vuotiaiden työmarkkinatilanne vuoden 2017 lopussa, jolloin työttömäksi tulosta on tuolloin kulunut vähintään vuosi. Seurannan alussa eli vuoden 2015 lopussa kohderyhmä oli siis vielä työssä. Tarkastelu koskee työstä ansiosidonnaiselle päivärahalle siirtyneitä palkansaajia. Heistä 57–58-vuotiailla ei ollut ja 59–60-vuotiailla oli ikänsä puolesta oikeus työttömyysturvan lisäpäiviin. Asetelma tarkentaa kuvaa ansiosidonnaista päivärajaa saavien työttömien työllistymisestä työttömyysputken alaikärajan tuntumassa.

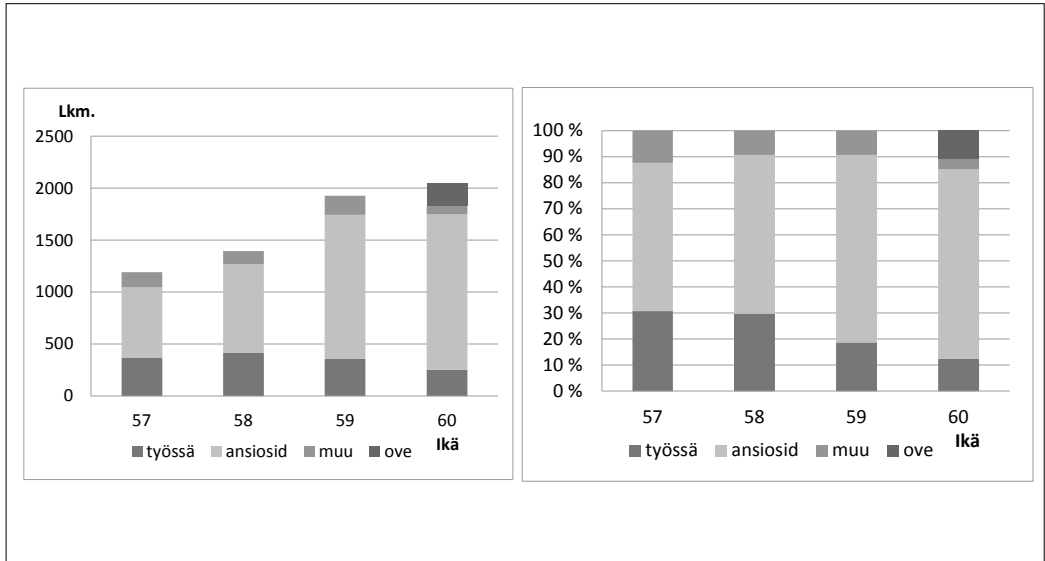
Seurannan perusteella 59-vuotiaana vuonna 2016 työttömäksi tulleista 19 prosenttia oli vuoden 2017 lopussa työssä ja 73 prosenttia ansiosidonnaisella päivärahalta. Vuotta vanhemmilla

**Kuvio 4.** Ikääntyneiden työllistymisasteet vuosina 2008, 2009, 2013, 2016 ja 2017, ansiopäivärahalla olleet 52–63-vuotiaat työttömät, %.\*



Lähde: ETK-rekisterit. \* Ikä ja kalenterivuosi siirtymävuoden mukaan.

**Kuvio 5.** Palkkatyöstä vuonna 2016 ansiosidonnaiselle päivärahalle siirtyneiden 57–60-vuotiaiden työmarkkina-asetat vuoden 2017 lopussa, lukumäärät ja osuudet (%), ikä vuonna 2016.



Lähde: ETK-rekisterit.

työttömäksi tulleilla vastaavat osuudet olivat 12 prosenttia ja 73 prosenttia. Vanhemmassa ikäryhmässä erottuu myös osittainen vanhuuseläke, johon heillä 61-vuotiaina oli oikeus. Kaikista 57–58-vuotiaina eli ei-putki-ikässä työttömäksi tulleista 30 prosenttia oli vuoden 2017 lopussa työssä ja 60 prosenttia ansiosidonnaisella päivärahallalla. Ei-putki-ikäisillä työllistyminen on putki-ikäisiä yleisempää, mutta ei-putki-ikäisistäkin melko pieni osuus oli seurannan lopussa työssä.

### Laskelma työttömyysputken alaikärajan nostamisesta 60 ikävuoteen

Työttömyysputken alaikäraja on tällä hetkellä 59 vuotta ja se koskee vuonna 1957 tai sen jälkeen syntyneitä. Seuraavassa esitetään laskelma 59–60-vuotiaiden palkansaajien työllisyyden muutoksesta, jos alaikäraja olisi nykyisen 59 vuoden sijaan 60 vuotta. 61 vuotta täyttäneiden työllisyyttä ei arvioida, koska heillä on ikänsä puolesta mahdollisuus siirtyä osittaiselle vanhuuseläkkeelle ja tietoa osittaiselle vanhuuseläkkeelle siirtymisestä on toistaiseksi hyvin vähän.

### Laskelman lähtöoletukset perustuvat vuoden 2017 työmarkkinatilanteeseen.

Vuonna 2017 58-vuotiaita palkansaajia oli noin 40 200 (liite 1). Menneen kehityksen perusteella työttömyysputken ikärajan korotus laskee korotuksen ulkopuolelle jääneiden henkilöiden työttömäksi tiloasteen muiden ei-työttömyysputki-ikäisten tasolle. Vuonna 2017 työttömyysputki-ikäisten työttömäksi tiloaste oli noin viisi prosenttia ja heitä hieman nuorempien noin kolme prosenttia. Työttömäksi tiloasteen lasku kahdella prosenttiyksiköllä tarkoittaa tällöin noin 800 henkilön laskua 59-vuotiaiden työttömien lukumäärässä. Mikäli lasku siirtyy täysimääräisesti työllisyyden hyväksi, 59-vuotiaiden työllisten määrä nousee 800 henkilöllä ja heistä osa jatkaa työelämässä myös 60-vuotiaana. Koska vuoden 2017 kehityksen (liite 2) perusteella noin 85 prosenttia 59-vuotiaista palkansaajista on edelleen työssä 60-vuotiaana, 60-vuotiaiden työllisten määrän voi olettaa nousevan ikärajan korotuksen seurauksena 680 henkilöllä. Kokonaisuutena 59–60-vuotiaiden työllisten määrä nousisi näin noin 1 500 henkilöllä.

**Taulukko 1.** Laskelma työttömyysputken ikärajan noston vaikutuksesta vuonna 1959 syntyneiden työllisten määriin.

Kalenterivuosi	Ikä	Palkansaajat, lkm		Muutos
		Ikäraja 59 vuotta	Ikäraja 60 vuotta	
2017 (lähtöjoukko)	58	40 200	40 200	
2018	59	38 200	39 000	800
2019	60	32 500	33 200	680
				1 480

Laskelma antaa karkean kuvan työttömyysputken ikärajan korotuksen määrällisestä suuruusluokasta 59–60-vuotiaiden työllisyyteen. Tulosten yleistettävyyden riippuu useasta tekijästä. Laskelman lähtöjoukkona on vuoden 2017 58-vuotiaat eli vuonna 1959 syntyneet palkansaajat. Lähtöjoukon koko riippuu syntymäkohortin koosta, ja siitä kuinka moni kohortista on 58-vuotiaana palkkatyössä. Laskelman pohjana on myös vuoden 2017 työmarkkinatilanne. Jos kuitenkin työmarkkinatilanne ja muut laskelman oletukset säilyvät samankaltaisina, vastaava muutos työllisten määrässä koskee tulevien vuosien 59–60-vuotiaita palkansaajia.

Laskelmassa ei ole otettu huomioon sitä, että osa 60-vuotiaana palkkatyössä olevista jatkaa työelämässä myös 60 ikävuoden jälkeen. Mitä suurempi on työssä jatkavien joukko 60 ikävuoden jälkeen, sen suurempi on työttömyysputken ikärajan korotuksen kokonaisvaikutus työllisyyteen. Työllisyystilanteen lisäksi tähän vaikuttaa muun muassa osittaisen vanhuuseläkkeen käyttö ja vanhuuseläkkeen alaikärajan asteittainen nousu.

## Yhteenvedo

Työttömyysputki lisää ikääntyvien työttömyyttä ja vähentää työllisyyttä. Kun putken ikärajaa on korotettu, korotuksen ulkopuolelle jääneiden työttömäksi tulo on vähentynyt ja työttömien työllistyminen noussut. Osaltaan korotukset ovat vaikuttaneet siihen, että 58–62-vuotiaiden työttömien väestöosuus on vuosien 2008–2017 aikana laskenut 15 prosentista noin 11 prosent-

tiin. Kehityksen taustalla on toki ollut myös suhdannetilanteen parantuminen. Tulokset työttömyysputken vaikutuksista vastaavat aikaisempia havaintoja (ks. alaviite 1). Vuoden 2008 finanssikriisiä seuranneen taantuman seurauksena 52–56-vuotiaiden työttömyysosuudet ovat toisaalta nousseet. Työttömyysputki-ikäisten työttömyys on laskenut, mutta lähellä putki-ikää olevien työttömyys nousut.

Kaikki työttömyysputki-ikäiset eivät ole työttömyysputkessa. Vuoden 2017 lopussa työttömyysputki-ikäisistä työttömistä noin 60–70 prosenttia sai ansiosidonnaista päivärahaa. Putki-ikää hieman nuoremmilla osuus oli 40 prosenttia. Vuoteen 2008 verrattuna päivärahaa saavien osuus työttömistä on laskenut. Muutos koskee niin putki- kuin ei-putki-ikäisiä työttömiä. On mahdollista, että jatkossa aikaisempaa suurempi osa työttömyysputki-ikäistä työttömistä tulee saamaan peruspäivärahaa tai työmarkkinatukea.

Työttömyysputken alaikärajan korotusta koskevan karkean laskelman perusteella ikärajan nosto 59 vuodesta 60 vuoteen lisäisi 59–60-vuotiaiden työllisten määrää noin 1 500 henkilöllä. Jos laskelman oletukset säilyvät samankaltaisina, vastaava muutos työllisten määrässä koskee myös tulevien vuosien 59–60-vuotiaita palkansaajia. Laskelmassa ei ole otettu huomioon sitä, että osa 60-vuotiaana palkkatyössä olevasta voi jatkaa työelämässä myös 60 ikävuoden jälkeen. 61 vuotta täyttäneiden työllisyyttä ei arvioitu, koska heillä on ikänsä puolesta mahdollisuus siirtyä osittaiselle vanhuuseläkkeelle ja tietoa osittaiselle vanhuuseläkkeelle siirtymisestä on hyvin vähän.



Työttömyysputken ikärajan korotuksen laskennallinen työllisyysvaikutus on pienempi, jos sitä vertaa aikaisempiin korotuksiin. Tämä on luonnollista, koska korotuksen seurauksena työttömyysputken kokonaispituus lyhenee. Ikärajoja on toisaalta korotettu useaan otteeseen ja vaikka yksittäisen korotuksen vaikutus on ollut aina edellistä korotusta pienempi, on korotuksilla kokonaisuutena ollut merkitystä. Nykytilanteessa olennaista on myös vuoden 2017 uudistuksessa sovittu vanhuuseläkkeen alaikärajan asteittainen nosto 65 ikävuoteen. Tämän jälkeen ikäraja seuraa elinajanodotteen muutosta. Mikäli työttömyysputken ikäraja säilyy nykyisessä 59 vuodessa, työttömyysputki pitenee sen loppupäästä.

#### Lähteet

**Hakola, T. & Uusitalo, R. (2005)** Not so voluntary retirement decisions? Evidence from a pension reform. *Journal of Public Economics* 89, 2121-2136.

**Hytti, H. (2002)** Early exit from the labour market through the unemployment pathway in Finland. Central Pension Security Institute. Working Papers 2. Helsinki.

**Ilmakunnas, P. & Ilmakunnas S. (2011)** Hiring older employees: Do incentives of early retirement channels matter? *Työpapereita* 268, Palkansaajien tutkimuslaitos.

**Jauhiainen, S. & Rantala, J. (2011)** Ikääntyvien työttömyys ja työttömyysputki - katsaus viimeaikaiseen kehitykseen. Eläketurvakeskuksen raportteja 2011:03.

**Kyyrä, T. & Wilke, R. A. (2006)** Reduction in the long-term unemployment of the elderly: A success story from Finland Revisited. VATT-keskustelualoitteita 396. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.

**Kyyrä, T. & Ollikainen V. (2008)** To search or not to search? The effects of UI benefit extension for the older unemployed. *Journal of Public Economics* 92, 2048-2070.

**Rantala, J. (2002)** Ikääntyvien työttömyys ja työttömyyseläke. Eläketurvakeskuksen raportteja 2002:28.

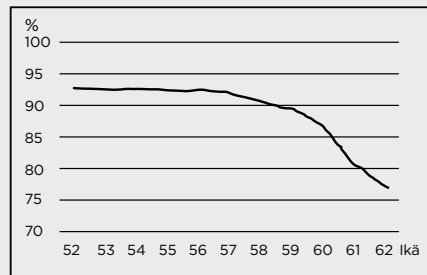
#### Liitteet

**Liite 1.** Työssä vuoden 2017 lopussa, 52-63-vuotiaat, lkm.\*

Ikä	Palkansaajat	Yrittäjät	Yhteensä
52	45 289	7 996	53 285
53	45 604	8 278	53 882
54	45 584	8 310	53 894
55	43 822	8 185	52 007
56	42 883	7 820	50 703
57	41 835	7 500	49 335
58	40 173	7 043	47 216
59	36 728	6 672	43 400
60	35 151	6 456	41 607
61	29 216	5 533	34 749
62	22 902	4 799	27 701
63	12 957	2 083	15 040

\*Pois lukien osittainen vanhuuseläke.  
Lähde: ETK-rekisterit.

**Liite 2.** Palkansaajien työssäpysyvyyssaste vuonna 2017 sektorin mukaan, 52-62-vuotiaat, %.\*



\* Palkkatyössä vuoden 2017 lopussa olleiden osuus edellisen vuoden lopun palkkatyössä olleista, %. Ikä ja kalenterivuosi siirtymävuoden mukaan.  
Lähde: ETK-rekisterit.

# Ehdokashakutoimeksiannot esimerkkinä työnantajälähtöisestä ja julkisesta työnvälityspalvelusta

Santtu Sundvall<sup>1</sup>

## Johdanto

**J**ulkisten työ- ja elinkeinopalveluiden (TE-palvelut) rooli ja vaikuttavuus ovat viime vuosien aikana olleet kattavan ja kriittisenkin tarkastelun kohteena. Kasvupalvelu-uudistus, jota työ- ja elinkeinoministeriön johdolla on valmisteltu kuluneen hallituskauden ajan, on hyvä esimerkki tästä. Toteutuessaan kasvupalvelu-uudistus tulee mm. eriyttämään merkittäväällä tavalla nykyisten TE-palveluiden järjestämis- ja tuottamisvastuita. Työnantajille ja työnhakijoille suunnattujen palveluiden kohdalla uudistuksessa tähdätään mm. nykyisten palvelukokonaisuuksien yhtenäistämiseen ja proaktiivisen palvelun lisääntymiseen. Yllättävän vähän uudistuksen yhteydessä on kuitenkin keskusteltu varsinaisesti julkisesta työnvälityksestä ja sen tulevaisuudesta.

Työnvälitys on yksi nykyisten TE-palveluiden keskeisimpiä tehtäviä, palveluohjauksen ja työttömyysturvan edellytysten selvittämisen ohella. Tehtävää toteutetaan TE-toimistossa käytännössä kahden erillisen instrumentin keinoin. Näistä ensimmäinen ja käyttövolyymeiltään suurempi, on työtarjojus. Tarjojus on työttömälle

työnhakijalle lähetettävä virallinen kehotus hakea TE-toimiston hänelle osoittamaa avointa työtehtävää. Palveluun sisältyy aina työnhakijaa velvoitettava elementti, eli jos työnhakija jättää hakematta tehtävää ilman riittäviä perusteita, voidaan hänen työttömyysetuutensa evätä määräajaksi. Työtarjojusten tuloksellisuutta on tutkittu useaan otteeseen viimeisen vuosikymmenen aikana. Instrumentilla on esimerkiksi katsottu olevan merkittävää vaikutusta nuorten ja heikossa työmarkkina-asetuksessa olevien työllistymiseen ja työpaikkojen täyttymisaikojen lyhentymiseen (Räisänen 2013; Räisänen ja Järvelä 2014; Sundvall ja Härmälä 2016; Räisänen 2016). TE-toimiston henkilö- ja työnantaja-asiakkaiden suunnalta työtarjojuksia on kuitenkin syytetty myös osin heikosta kohdentumisesta ja työnhaun kontrolloinnista. Owl Groupin tekemässä valtakunnallisessa selvityksessä kävi esimerkiksi ilmi, että TE-toimistot painottavat tarjojusten teossa hieman eri periaatteita. Osa toimistoissa keskittyi ensisijaisesti välittämään palvelun avulla työnhakijoille töitä, toiset taas näkivät työtarjojusten teon lähinnä työnhakijan aktiivisuuden testaamisena (Owl Group 2016).

<sup>1</sup> Santtu Sundvall, VTM (tohtorikoulutettava), tutkija, Uudenmaan ELY-keskus

Julkisesta työnvälityksestä puhuttaessa unohuu hyvin usein, että työtarjousten rinnalla TE-toimistolla on käytössään myös toinen työnvälitysinstrumentti, nimittäin ehdokashakutoimeksianto. Niin työtarjoukset kuin ehdokashaut tähtäävät periaatteessa samaan päämäärään, eli työpaikkojen nopeaan täyttymiseen, mutta niiden lähtökohdat ja toimintalogiikka eroavat merkittäväällä tavalla toisistaan. Työtarjous on ensisijaisesti TE-toimiston henkilöasiakaspalveluiden tuottama palvelu. Tämä tarkoittaa sitä, että tarjoukset mm. lähetetään aina suoraan työnhakijoille. Ehdokashaku taas korostaa ensisijaisesti työnantajälähtöisyyttä. Palvelu perustuu aina TE-toimiston yrityspalveluiden työnantajalta saamaan työnvälitystoimeksiantoon. Palvelun ensimmäinen vaihe sisältää työnantajan rekrytointi- ja osaamisvaatimusten yksilöllisen kartoittamisen. Tämän jälkeen TE-toimiston asiantuntijan vastuulla on käydä läpi oman toiminta-alueensa työnhakijakuntaa ja etsiä heidän joukostaan työnantajan kriteerit täyttäviä henkilöitä. Ehdokkaiden kiinnostus tehtävästä varmistetaan henkilökohtaisesti ja heistä koostetaan n. 5–10 henkilön kokoinen ryhmä, jonka tiedot esitellään työnantajalle yhtenä listana. Työnantaja voi tämän jälkeen valikoida henkilöiden joukosta kiinnostavimmat ja kutsua heidät haastatteluun. Jos sopivaa ehdokasta ei löydy, niin rekrytointia voi jatkaa muulla tavalla. Monella tapaa ehdokashaku muistuttaakin yksityisten työnvälitysyriyten tapaa välittää työntekijöitä. Erona on se, että palvelu on julkisin varoin tuotettuna aina työnantajalle maksuton, mutta sisällöltään myös suppeampi. Ehdokashaku ei esimerkiksi pidä sisällään työnhakijoiden haastatteluja tai testausta.

Tässä katsauksessa käydään seuraavaksi tarkemmin läpi ehdokashakupalvelun volyymeja, tuloksellisuutta ja kehittämistarpeita. Esitetyt näkemykset perustuvat Uudenmaan ELY-keskuksen laatimaan ja vuoden 2019 alussa julkaisemaan ”Julkista työnvälitystä työnantajälähtöisesti ja tuloksekkaasti – Ehdokashakutoimeksiannot Uudenmaan

TE-toimiston rekrytointipalveluna” -tutkimusraporttiin (Sundvall 2019).

## **Ehdokashakutoimeksiantojen volyymit Uudellamaalla**

Uudellamaalla niin työtarjoukset kuin ehdokashaut ovat useamman vuoden olleet ELY-keskuksen ja TE-toimiston välisessä tulossopimuksessa seurattavia palveluita. Työtarjousten kohdalla tavoitteet ovat liittyneet kuitenkin vahvemmin volyymien ylläpitoon, kun taas ehdokashakujen kohdalla seurannassa on ollut toimeksiantojen tuloksellisuus. Jaottelu on osin heijastunut mm. siihen, että pelkästään määrissä mitattuna ehdokashaku näyttyy suhteellisen pienenä ja eksklusiivisena työnvälityspalveluna. Kun esimerkiksi vuonna 2017 työtarjouksia tehtiin vajaaseen 40 200 työpaikkaan, oli ehdokashakujen vastaava lukema vain 1 300. Yhteensä vuonna 2017 ehdokashakujen kautta työnantajille oli esitelty 7 600 henkilöä, eli noin kuusi per toimeksianto. Sekä ehdokashakutoimeksiantojen että niiden kautta esiteltyjen työnhakijoiden määrät ovat Uudellamaalla kasvaneet viimeisten kolmen vuoden aikana. Seikka, joka kertoo kuitenkin paljon palvelun pienuudesta, on sitä hyödyntäneiden työnantajien määrä. Esimerkiksi vuonna 2017 vain 770 työnantajaa oli etsinyt palvelun avulla itselleen työntekijää. Kun samanaikaisesti Uudenmaan TE-toimiston työpaikkailmoituspalveluita käytti noin 10 600 yksittäistä työnantajaa, ei voida puhua vielä kovin suuresta kattavuudesta. Palvelun tunnettavuudessa ja näkyvyydessä onkin selvästi paljon kehitettävää.

## **Ehdokashaut tuloksellisena tapana välittää työtä**

Palvelun volyymit eivät kuitenkaan kerro koko totuutta ehdokashakujen merkityksestä. Palvelu on nimittäin erittäin tuloksekasta. Esimerkiksi vuonna 2017 noin 28 prosenttiin toimeksiantojen kohteena olleista työpaikoista oli saatu toimiston avulla välitettyä vähintään yksi uusi työntekijä. Vuonna 2018 (tammi–elokuu) onnistuneiksi katsottujen toimeksiantojen osuus oli

noussut jopa 36 prosenttiin. Onnistuneiden työtarjousten suhde kokonaisvolyymeihin oli vuonna 2017 taas vain 6,3 prosenttia.

Korkea tuloksellisuus voi perustua siihen, että ehdokashakujen matalat volyymit ovat jättäneet TE-toimistolle aikaa yksilölliseen työnvälitykseen. Monet palvelun kohteena olleisiin työnantajiin ja työpaikkoihin liittyvät taustatekijät ovat tutkimuksen valossa kuitenkin olleet myös merkittävässä roolissa. Esimerkiksi ylivoimaisesti eniten ehdokshakuja oli tehty yksityisellä sektorilla toimiville pienille alle 50 hengen yrityksille. Tuntien monien pienten yritysten rajalliset rekrytointiresurssit, on näiden toimeksiantojen ajateltu olevan palvelun toteutuksen kannalta keskeisimmässä roolissa. Kuitenkin vain 21 prosenttia näiden työnantajien työpaikkoihin kohdistuneista toimeksiantoista voitiin vuonna 2017 katsoa onnistuneeksi. Suurten, yli 250 henkeä työllistävien kohdalla palvelun tulokellisuus oli selvästi korkeampi (43 %). Ero kuvastaa hyvin siitä, miten pienissä yrityksissä rekrytointi on aina, tuesta huolimattakin, haasteellinen prosessi ja ehdokshakujen kehittäminen heidän näkökulmastaan tuloksekkaampaan suuntaan onkin tulevaisuudessa tärkeää.

Ehdokshakupalvelun kohteena olleet työpaikat sijoittuivat hyvin erityyppisille ammattialoille. Uudenmaan näkökulmasta palvelun keskeisimpiä kohteita olivat kuitenkin olleet rakennusala, liike-elämän ja hallinnon palvelut, kulttuuri- ja sosiaaliala, kuljetusala sekä kaupana. Ammattinimikkeiden joukossa painottuivat suurimpina ryhminä tulkin, myyjän, varastotyöntekijän, toimistotyöntekijän ja rakennustyöntekijän tehtävät. Varsinkin rakennusalan työtehtäviin tehtyjen toimeksiantojen tulokellisuus oli Uudellamaalla ollut varsin heikko. Esimerkiksi vuonna 2017 ainoastaan 17 prosenttia näistä toimeksiantoista oli onnistunut. Vielä heikommin työnvälityksiä oli tullut kuljetusalan paikkoihin. Alaan kohdistuneista toimeksiantoista ainoastaan 14 prosenttia voitiin katsoa johtaneen vähintään yhteen välitykseen. Eniten onnistuneita välityksiä oli tapahtunut toimisto-

työhön, liike-elämän ja hallinnon palveluihin ja teollisuuteen liittyvien tehtävien saralla. Näissä onnistuminen oli keskimäärin 35–40 prosentin luokkaa.

Ammattialakohtaisia eroja selittää niiden erilainen työmarkkinatilanne. Esimerkiksi rakennusosalalla on ollut jo useamman vuoden ajan ollut havaittavissa Uudellamaalla kasvavaa osaajapulaa. Tilanteen takia TE-toimiston on entistä vaikeampi löytää työnhakijoiden joukosta sopivia ehdokkaita. Toimistotyöntekijöitä ja sihteerejä taas on työttömien työnhakijoiden joukossa runsaasti, joten myös ehdokkaiden löytäminen on helpompaa. Kun kaikki toimeksiantojen kohteena olleet tehtävänimikkeet luokiteltiin eri kategorioiden työ- ja elinkeinoministeriön ammattibarometriä (TEM ammattibarometri II/2015–2017) hyväksikäyttäen, kävi ilmi, että pula-ammatteihin kohdistuneista ehdokshauista vain 22 prosenttia oli onnistunut. Ylitarjonta-ammattien kohdalla vastaava lukea oli jopa 16 prosenttiyksikköä korkeampi (38 %).

Työmarkkinatilanteen lisäksi myös työn kestolla oli selkeä yhteys ehdokshakujen onnistumiseen. Esimerkiksi 39 prosenttiin kaikista toimeksiantojen kohteena olleista ja alle 12 kuukautta kestävästä työsuhteista oli saatu välitettyä vähintään yksi työntekijä. Yli 12 kuukautta kestävien määräaikaisten tai vakituisten tehtävien kohdalla onnistuminen oli vain 18 prosentin luokkaa.

### **Ehdokshakujen vaikutus työpaikkojen täyttymisaikoihin**

Niin ehdokshakujen kuin työtarjoustenkin keskeinen tehtävä on lyhentää TE-toimistossa auki olevien työpaikkojen täyttymisaikoja. Aikaisemmissa tutkimuksissa TE-toimiston interventiolla on esitetty olevan merkittävä yhteys työpaikkojen täyttymisriskiin ja nopeuteen (Räsänen 2013; Räsänen ja Järvelä 2014; Räsänen 2016). Palveluita ei kuitenkaan ole aikaisemmin vertailtu keskenään. Uudenmaan ELY-keskuksen tutkimuksessa tarkasteluun otettiin kaikki vuosien 2016–2017 aikana alueella täyttyneeksi ilmoitetut työpaikat. Analyysin ulko-

**Taulukko 1.** Uudenmaan TE-toimiston tekemien onnistuneiden ehdokashakutoimeksiantojen osuus kaikista eri taustamuuttujien mukaan vuosina 2015–2017.

Kokonaisvaikuttavuus	2015	2016	2017
Yhteensä	27 %	26 %	28 %
Työnantajan henkilöstömäärä	2015	2016	2017
Pieni työnantaja (henk. <50)	21 %	20 %	21 %
Suuri työnantaja (henk. >249)	37 %	42 %	43 %
Työnantajan sektori	2015	2016	2017
Yksityinen työnantaja	21 %	22 %	24 %
Yhdistys/järjestö	38 %	15 %	41 %
Kunta	43 %	48 %	41 %
Valtio	48 %	48 %	64 %
Työn kesto	2015	2016	2017
Alle 12 kk	33 %	32 %	39 %
yli 12 kk	18 %	19 %	18 %
Työn työmarkkinatilanne*	2015	2016	2017
Ylitarjontaa/paljon ylitarjontaa hakijoista	31 %	29 %	38 %
Pulaa/paljon pulaa hakijoista	23 %	23 %	22 %

\*Pohjautuu työ- ja elinkeinoministeriön ammattibarometrin arvioihin

Lähde: URA-raportti

puolelle jätettiin työpaikat, joiden täyttö oli liittynyt vuorotteluvapaansijaisuuteen. Vaikka vuorotteluvapaansijaisuudet ovatkin työnantajan osalta normaaleihin rekrytointeihin verrattavia tapahtumia, poikkeavat niiden kirjauskäytännöt TE-toimistossa muista täyttyneistä paikoista. Tämän takia paikat näyttävät täyttyvän noin 1–2 päivän sisällä.

Analyysin alkuun täyttyneet työpaikat jaettiin sekä työnvälityksillä täyttyneisiin, että normaalisti tai ilman TE-toimiston interventiota täyttyneisiin paikkoihin. Täyttymisaikojen pohjalta

piirrettiin työpaikan ulonjäämiskäyrä. Tulos oli sangen yllättävä. Normaaletta kanavia pitkin täyttyneet työpaikat olivat viime vuosina täyttyneet selkeästi nopeammin kuin työnvälityksillä täyttyneet työpaikat. Jälkimmäisten kohdalla työpaikkojen keskimääräinen täyttymisaika vuonna 2017 oli 32 päivää. Edeltävissä täyttymisaika oli 23 päivää.

Kun työnvälityksellä täyttyneet työpaikat jaettiin aineistoja yhdistämällä sekä työtarjouksiin että ehdokashakuihin, muuttui edeltävä asetelma huomattavasti. Nyt nopeimmin olivat

**Taulukko 2.** Vuosien 2016 ja 2017 aikana Uudenmaan TE-toimistoon ilmoitettujen ja täyttyneiden työpaikkojen keskimääräinen poistumavirta (pv) täyttymissyyn mukaan (pl. vuorotteluvapaan sijaisuudet)

2016	Hakuajaton paikka	Hakuajallinen paikka	Yhteensä
Täytetty muuten	46,2	17,7	24,9
Täytetty työnvälityksellä (työtarjoukset, esittelyt)	23	37,9	34,4
Kaikki yhteensä	44,9	18,9	25,4
2017	Hakuajaton paikka	Hakuajallinen paikka	Yhteensä
Täytetty muuten	34,5	21,1	23,4
Täytetty työnvälityksellä (työtarjoukset, esittelyt)	20,7	35	32,2
Kaikki yhteensä	32,9	22,4	24,3

Lähde: URA-raportti

**Taulukko 3.** Vuosien 2016 ja 2017 aikana Uudenmaan TE-toimistoon ilmoitettujen ja täyttyneiden työpaikkojen keskimääräinen täyttymisaika (pv) eritellyn täyttymissyyn mukaan (pl. vuorotteluvapaan sijaisuudet) (Lähde: URA-raportti)

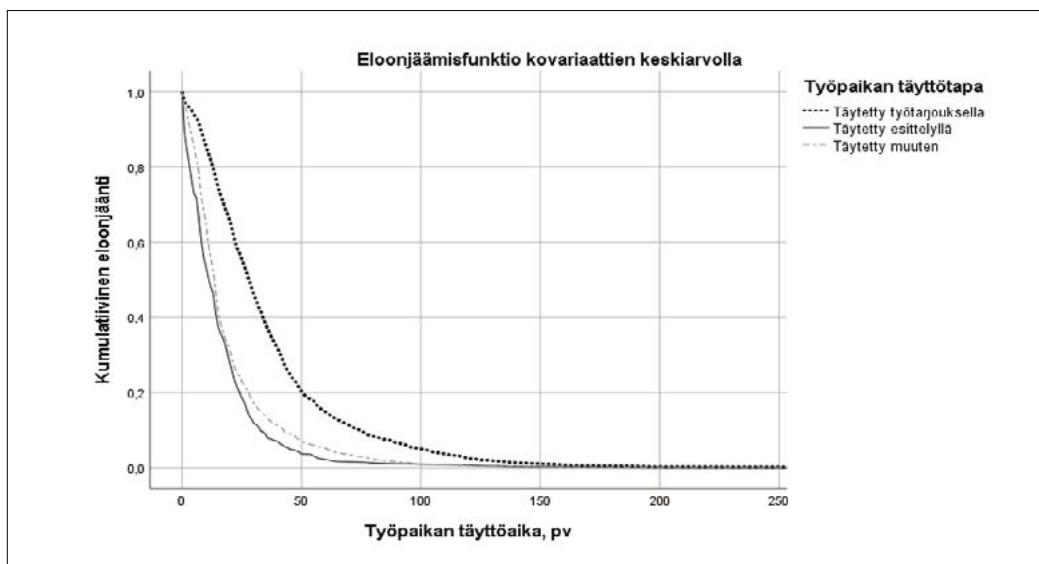
2016	Hakuajaton paikka	Hakuajallinen paikka	Yhteensä
Täytetty työtärjousella	24,5	38,7	36,8
Täytetty ehdokashaualla	21,6	28,6	23,9
Täytetty muuten	46,2	17,7	24,9
Kaikki yhteensä	44,9	18,9	25,4
2017	Hakuajaton paikka	Hakuajallinen paikka	Yhteensä
Täytetty työtärjousella	22,7	36,9	35,7
Täytetty ehdokashaualla	20	22,9	21,2
Täytetty muuten	34,5	21,1	23,4
Kaikki yhteensä	33	22,4	24,3

täyttyneet ehdokashaun avulla täytetyt paikat, joiden keskimääräinen täyttymisaika oli 21 päivää. Muuten täyttyneiden paikkojen täyttyminen kesti hieman pidempään (23 pv). Työtärjouksien kohdalla täyttymisaika pidentyi erittelyn jälkeen jopa 36 päivään. Analyysin pohjalta ehdokashauilla oli selkeä ja tilastollisesti merkitsevä yhteys täyttymisaikojen lyhentymiseen. Kun

analyysiin otettiin ainoastaan paikat, joille työnantaja ei ollut asettanut hakuaikaa, muuttui asetelma varsinkin työtärjousten osalta positiivisemmaksi, mutta ehdokashaut pysyivät edelleen vaikuttavimpana täyttymismuotona.

Aineistoa analysoitiin myös Cox:n regressiomallinnuksen avulla. Mallin sisällä vakioitiin työpaikkojen kesto, sijaintialue, työnantajan sek-

**Kuva 1.** Avoinna olon keston eloonjäämiskäyrät ehdokashakujen, työtärjousten käytölle ja muille paikoille Uudellamaalla vuosina 2016–2017, Coxin regressio (pl. vuorotteluvapaansijaisuudet)



tori, työnantajan henkilöstömäärä ja se oliko työpaikka hakuajallinen vai ei. Varsinkin jälkimmäisellä muuttujalla oli suuri vaikutus työpaikan täyttymisriskiin. Mallin pohjalta tehty aika- sarja -analyysi vahvisti näkemyksen, että ehdokashauilla on selkeästi työpaikkojen täyttöä nopeuttava piirre.

### Työnvälitysinstrumentin ja julkisen työnvälityksen kehittäminen tulevaisuudessa

Tuloksien pohjalta näytti selkeästi siltä, että ehdokashaku on yksi julkisen sektorin tehokkaimmista työnvälitysinstrumenteista. Tästä huolimatta niin palvelu kuin julkinen työnvälitystoiminta kokonaisuudessaan sisältävät useita elementtejä, joiden kehittäminen tulevaisuudessa on tärkeää. Tällä hetkellä esimerkiksi ehdokashakupalvelun volyymit ovat niin Uudellamaalla kuin valtakunnallisestikin matalat. Palvelun potentiaali ei siis pääse kovin suureen käyttöön. Jotta palvelun hyödyt työmarkkinoihin saataisiin laajemmin esiin, on volyymeitä kasvatettava nykyisestä. Lisäksi palvelun markkinointiin on panostettava enemmän, jotta

työnantajat ylipäättänsä olisivat selvillä sen olemassaolosta. Pienten työnantajien laajassa työnantajakunnassa löytyy varmasti paljon potentiaalisia asiakkaita. Jos volyymeja ei kasvata, uhkaa palvelua kuitenkin marginalisoituminen.

Tulevaisuudessa ehdokashakujen palveluprosessia pitäisi myös selkeyttää ja muuttaa läpinäkyvämmäksi. Työnantajille ei esimerkiksi aina ole ollut selvillä, miten esimerkiksi työtarjous ja ehdokashaku eroavat toisistaan. Ehdokashakujen teossa ja myös julkisen työnvälityksen yleisissä ajattelumalleissa tulisi myös jatkossa hyödyntää enemmän yksityiseltä sektorilta tulevia oppeja. Yksi tällainen voisi olla asiantuntijoiden toimialaerikoistuminen. Tällä hetkellä suurin osa TE-toimiston asiantuntijoista toimii ns. työnvälityksen yleisasiantuntijoina eli heiltä odotetaan perustietämys kaikista toimialoista. Yksityisellä sektorilla toimialaosaminen taas on erikoistuneempaa, mikä on mahdollistanut työnantajakohtaisemman osaamisen kehittymisen. Varsinkin uusien ja nopeasti kehittyvien toimi- ja ammattialojen osalta tällainen erityisosaaminen on työnvälityksen tuloksellisuuden kannalta olennaista.

**Taulukko 4.** Avoinna olon keston estimointi Uusimaalla vuosina 2016–2017, Cox:n regressioanalyysi (pl. vuorotteluvapaansijaisuudet) (Lähde: URA-raportti)

Kovariaatti	B	Keskivirhe	Wald	Merkittvyys	Exp(B)	95,0% CI for Exp(B)	
						alaraja	yläraja
Hakuajallinen paikka (ref=hakuajallinen)	0,84	0,01	4047,05	0,00	2,31	2,25	2,37
Työnantajan sektori (ref=yksityinen TA)	-0,01	0,03	0,29	0,59	0,99	0,94	1,04
Työnantajan henkilöstömäärä (ref=alle 200 henk)	0,41	0,01	1375,22	0,00	1,50	1,47	1,54
Työnkesto (ref= alle 3 kk)	-0,08	0,02	31,39	0,00	0,92	0,89	0,95
Työpaikan sijainti (ref=pk-seutu)	-0,13	0,01	141,23	0,00	0,88	0,86	0,9

$\chi^2=5521,03^{***}$

Merkittävä pohdinnan aihe on se, tarvitaanko julkisella sektorilla tulevaisuudessa kahta hyvin saman tyyppistä, mutta eri asiantuntijaryhmien vastuulla olevaa työnvälitysinstrumenttia. Selkeämpää olisi yhdistää kahden palvelun hyvät puolet yhden, työnantajalähtöisen työnvälityspalvelun alaisuuteen. Samalla myös aiemmin erillään toimineet asiantuntijaryhmien resurssit tulisivat paremmin käyttöön. Työnantajapalautteiden pohjalta ehdokashakujen suurin ongelma on aina ollut sopivien ehdokaiden löytäminen. Koska palvelusta päävastuussa olevat TE-toimiston yritysasiantuntijat eivät esimerkiksi osallistu työnhakijoiden määräraikaishaastatteluihin, voi sopivien ehdokaiden esikartoitus jäädä usein pelkästään toimiston asiakasrekisterin sisältämien tietojen varaan. Ottamalla prosessiin mukaan myös henkilöasiakasasiakasrajapintaa paremmin tuntevat asiantuntijat, olisi ehkä mahdollista kasvattaa niin palvelun volyymeja kuin samalla sen tuloksia. Työnvälityksen roolia osana TE-toimiston normeja haastatteluprosesseja tulisi myös vahvistaa jo aikaisemmin esitettyjen tutkimustulosten valossa (Sundvall ja Härmälä 2016; Sundvall ja Mayer 2018)

Laaja-alaisempaa pohdintaa vaatii se, millaiseksi julkisen työnvälityksen rooli ylipäättänsä tulevaisuudessa muodostuu. Tällä hetkellä julkinen ja yksityinen sektori tuottavat työnvälityspalveluita rintarinnan. Valmisteilla olevassa kasvupalvelu-uudistuksessa voi kuitenkin olla mahdollista, että palveluiden järjestämisestä vastaava taho ostaakin kyseiset palvelut suoraan markkinoilla toimivilta palveluntuottajilta. Tällaisessa tilanteessa on kuitenkin syytä muistaa, että sopivien ehdokaiden lisäksi toinen asia, jota yrittäjät ja muut työnantajat julkisessa työnvälityksessä ovat arvostaneet, on maksuttomuus. Jos palvelua ostetaan markkinoilta, on sen kustannustaso pyrittävä pitämään mahdollisimman alhaisena. Näin myös pienet yritykset voisivat edelleen hyödyntää sitä rajoituksetta. Suppeamman palvelun rinnalla voisi kuitenkin olla tarjolla myös laaja-alaisempia rekrytointipalveluita.

## Lähteet

- Owal Group (2016).** Tutkimus TE-toimistojen työtarjous- ja työttömyysturvaprosesseista. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työelämä 35/2016. Helsinki.
- Räisänen, Heikki (2013).** Työtarjouksen vaikutus työpaikkojen täytön ja rekrytoinnin kestoön julkisessa työnvälityksessä. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. TEM-analyyseja 54/2013. Helsinki.
- Räisänen, Heikki ja Järvelä, Simo (2014).** Työtarjousten käytön lisäys – Vuoden 2014 politiikkamuutoksen arviointia. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. TEM-analyyseja 61/2014. Helsinki.
- Räisänen, Heikki 2016.** Saavutettiinkö kylläntymispiste? Työtarjousten lisätyn käytön vaikutus avointen työpaikkojen täyttöön ja rekrytoinnin kestoön vuonna 2015. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. TEM-analyyseja 70/2016. Helsinki.
- Sundvall, Santtu ja Härmälä, Kennet (2016).** Työtarjoukset ja ehdokashaut Uudellamaalla: Tilastollinen analyysi TE-toimiston kahden työnvälitysinstrumentin vaikuttavuudesta. Raportteja 22/2016. Uudenmaan ELY-keskus: Helsinki.
- Sundvall, Santtu ja Härmälä, Kennet (2016).** Tuloksellista työnvälitystä aktiivisella yhteydenpidolla. Analyysi kolmen Uudenmaan TE-toimiston työnvälityskokeilun tuloksista. Uudenmaan ELY-keskus: Helsinki.
- Sundvall, Santtu ja Mayer, Minna (2018).** Työttömien määräraikaishaastattelut TE-toimiston asiakaspalvelun perustana: Kokemuksia määräraikaishaastatteluiden lisäämisestä Uudellamaalla. Raportteja 27/2018. Uudenmaan ELY-keskus: Helsinki.
- Sundvall, Santtu (2019).** Julkista työnvälitystä työnantajalähtöisesti ja tuloksekkaasti – ehdokashakutoimeksiannot Uudenmaan TE-toimiston rekrytointipalveluna. Raportteja 1/2019. Uudenmaan ELY-keskus: Helsinki.



# Ennätyksellinen työllisyyskasvu vuonna 2018 – mikä muuttui työmarkkinoilla?

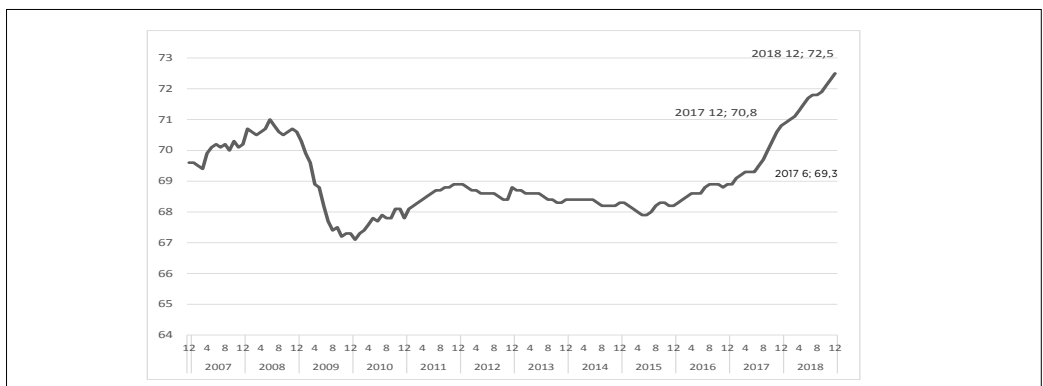
Liisa Larja<sup>1</sup> – Johanna Alatalo<sup>2</sup>

Viime vuosi jäi historiaan ennätysellisen nopean työllisyyskasvun aikana. Työllisyysasteen trendi<sup>3</sup> nousi 2018 joulukuussa 72,5 prosenttiin. Vastaavissa lukemissa ollaan oltu viimeksi 1990-luvun alussa. Vuoden 2008 suhdannehuipun taso ohitettiin vihdoinkin viime vuoden alussa. Myös työllisyysasteen vuosikeskiarvo kiipesi edellisvuodesta 2,1 prosenttiyksikköä nouden 71,7 prosenttiin. Samaan aikaan työllisten määrä lisääntyi 62 000 hengellä. Yhtä voimakasta kasvua ei työllisyysasteen osalta ole nähty koko aikasarjan aikana ja työllisten lukumääränkin osalta viimeksi 1999. Nyt onkin kiinnostavaa tarkastella vuoden aikana tapahtuneita muutoksia työmarkkinoilla. Yleistyvätkö osa-

aikaiset patkätööt? Mille aloille ja mihin ammatteihin kasvu syntyi? Kuka työllistyi ja kuka jäi vielä työttömäksi.

Työllisyyden voimakas kasvu alkoi jo vuoden 2017 syksyllä ja vuoden 2018 kolmanteen neljännekseen mennessä tapahtuneita muutoksia on tarkasteltu aiemmin omassa artikkelissaan (Larja, 2018). Viime vuoden viimeisellä neljänneksellä nähtiin kuitenkin vielä uusia kovia kasvulukuja, joten lienee paikallaan summata vielä vuositason kehitystä ja pohtia myös kasvun syitä. Lisäksi tässä katsauksessa tarkastellaan myös työnvälitystilastossa tapahtuneita vuosimuutoksia työttömien työnhakijoiden rakenteessa sekä pohditaan työllisyyskehityksen tulevaisuutta.

**Kuvio 1:** Työllisyysasteen trendi (15–64-v.). (Lähde: työvoimatutkimus).



<sup>1</sup> Liisa Larja, VTM, erityisasiantuntija, työ- ja elinkeinoministeriö

<sup>2</sup> Johanna Alatalo, VTL, neuvotteleva virkamies, työ- ja elinkeinoministeriö

<sup>3</sup> Työttömyys ja työllisyys vaihtelevat kuukausittain varsin paljon, ja muutos edellisen kuukauden havainnosta kertoo lähinnä kausi-ilmiöstä eikä suhdannekehityksestä. Trendisarjasta on poistettu kausi- ja satunnaisvaihtelu, jolloin kuukaudet ovat keskenään vertailukelpoisia, ja näin aikasarjan trendistä on helpompi havaita pitkän aikavälin kehitykseen ja suhdannevaihteluihin liittyviä ilmiöitä. Trendi muuttuu yleensä jonkin verran, kun seuraavan kuukauden tiedot tulevat mukaan aikasarjaan. Viimeisimpien trendilukujen ennakkollinen luonne on syytä ottaa huomioon päätelmiä tehtäessä.

## Taloukasvu ollut vahvaa, työllisyyden kasvu poikkeuksellista

Työllisyyden kasvu edellyttää aina taloukasvua ja se ilman muuta selittääkin osaltaan viime vuoden hyvää työllisyyskehitystä. Kun talous kääntyi kasvuun vuonna 2016, oli työllisyyden kasvu varsin hidasta lähes vuoden 2017 lopulle asti. Yleinen arvio oli tuolloin, että hallituksen työllisyystavoitteita<sup>1</sup> olisi mahdotonta saavuttaa. Nyt kuitenkin hallituksen työllisyystavoitteet ovat vastoin kaikkia aiempia odotuksia toteutuneet.

Vuonna 2018 nähty poikkeuksellisen vahva työllisyyden kasvu ei selity minkään yksittäisen tekijän kautta. Taloukasvu on ollut vahvaa – mutta ei historiallisesti mitenkään poikkeuksellisen vahvaa, joten syytä työllisyyden ennätyskäselle kasvuun on haettava myös muualta.

Työllisyyden kasvukynnyksen alentuminen voi liittyä talouden palveluvaltaistumiseen. Räisänen (2019) arvioi kasvukynnyksen alentuneen viimeisen 11 vuoden aikana jo 0,2 bkt-prosenttiin. Kun pidemmällä aikavälillä (1980–2018) työllisyyden kasvuun on tarvittu vähintään 1,9 prosentin bkt-kasvu, niin vuosina 2000–2018 riitti 0,6 prosenttia ja 2008–2018 vain 0,2 prosentin kasvu. Talouden palveluvaltaistuessa pienikin kasvu on riittänyt kohentamaan työllisyyttä. Finanssikriisin jälkeen syntynyt tuottavuuskuilu on myös osin kurottu kiinni ja kasvun jatkuessa on syntynyt tarvetta kasvattaa myös työllisyyttä.

Julkisuudessa on keskusteltu myös siitä, mikä rooli hallituksen politiikalla on ollut työllisyyden kohenemisessa. Talouspolitiikan arviointineuvosto (Economic Policy Council Report 2018) arvioi, että hallituksen toimista tai hallituksen edistämistä päätöksistä etenkin kilpailukyky sopimus, ansiosidonnaisen työttömyysturvan keskon lyhentäminen, varhaiskasvatuksen maksujen alentaminen, työttömien määräaikaishaastattelut sekä mahdollisesti aktiivimallit ovat edistäneet työllisyyden kasvua. Kaikista toimista vaikutusarvioita ei vielä ole saatavana, mutta arviointi-

neuvosto toteaa, että esimerkiksi kilpailukyky sopimuksen vaikutus työllisyyteen näyttää suuremmalta ja jossain määrin vähemmän tilapäiseltä kuin he aiemmin (Economic Policy Council Report 2015) katsoivat. ETLAn (Kaitila ym. 2018; Vesa Vihriälän kolumni 23.11.2018) arvion mukaan hallituksen toimien vaikutus työllisyyden kasvuun olisi ollut noin 34 000 – 56 000 henkilöä. Vaikka politiikkatoimien vaikutusten suuruutta on vaikea yksiselitteisesti arvioida, näyttää selvältä, että niillä on ollut kohtalaisen suuri positiivinen vaikutus työllisyyteen. Myös Räisänen (2019) arvioi, että politiikkatoimilla on olennaisesti tehostettu työllisyysvaikutuksia siihen nähden, mitä pelkkä taloukasvu olisi tuottanut.

## Tempputyöllisiä ja pätkätoitä?

Voimakas työllisyyskasvu on kirvoittanut myös epäilyjä syntyneen työllisyyden laadusta. Onko syntynyt työllisyys vain aktiivimallin tukileikkuria vältteleviä ”tunnin työllisiä” tai suoja-toihin siivottuja ”tempputyöllisiä”? Työvoimatutkimuksessa työllisiksi lasketaan kaikki vähintään tunnin tutkimusviikolla työtä tehneet, joten epäily on aiheellinen.

Vuoden aikana syntyneistä palkansaajatyöpaikoista kaikki syntyivät yksityiselle sektorille (+58 000) ja 63 % jatkuvaan kokoaikatyöhön (+37 000). Pääasiassa uudet työpaikat olivat siis perinteisiä ”hyviä” työsuhteita, mutta ei samassa suhteessa kuin olemassa olevissa työpaikoissa, joissa vakituisessa kokoaikatyössä tällä hetkellä työskentelee 84 % palkansaajista. Vielä syksyllä 2018 perinteisten työsuhteiden osuus näytti suuremmalta, mutta vuoden viimeisellä neljänneksellä kasvu jatkuessa kokoaikaisissa työsuhteissa siirtyi osa-aikatyön kasvuun.

Määräaikaiset osa-aikaiset työsuhteet kasvivat suhteellisesti jatkuvia kokoaikatyösuhteita voimakkaammin (+ 11 % vs. 2 %) ja vuonna 2018 määräaikaista osa-aikatyötä teki 11 000 työllistä enemmän kuin edeltävänä vuonna. Osa-aikatyö

<sup>1</sup> Hallituksen työllisyystavoitteet: työllisyysaste 72 %; työllisten määrä +110 000

kasvoi erityisesti vuoden 2018 viimeisellä neljänneksellä. Osa-aikatyötä tekevien palkansaajien osuus kaikista palkansaajista oli 15,6 prosenttia vuonna 2018, mikä on prosenttiyksikön kymmenyksen enemmän kuin edellisenä vuonna (15,5%). Mitään suurta osa-aikatyön lisääntymistä ei siis nähty ja kasvu seuraa aiempien vuosien trendiä osa-aikatyön hitaasta lisääntymisestä.

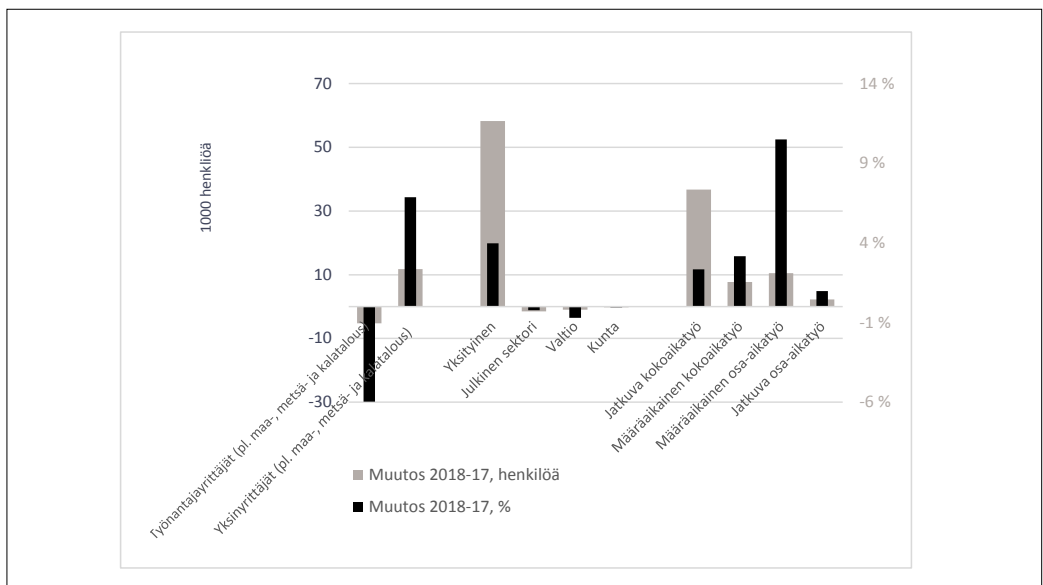
Määräaikaisuusien lisääntyminen on osin luonnollista koska työsuhteet alkavat usein määräaikaisina ja muuttuvat myöhemmin jatkuviksi. Alkaneen noususuhdanteen aikana vakinaistamista ei vielä ole ehtinyt tapahtua ja voi olla, että määräaikaisten osuus tulevana vuonna vielä laskee.

Osa-aikaisten määräaikaisten työsuhteiden lisääntyminen on kuitenkin yllättävää hyvän työllisyystilanteen aikana, jolloin työnantajien odottaisi kilpailevan työntekijöistä mahdollisimman hyvillä työehdoilla, jolloin määräaikaisiin osa-aikatoihin voisi olla vaikeaa saada työntekijöitä.

Osa-aikaisuuden kasvu voi selittyä paitsi aktiivimallin tukileikkuria välttelevillä työttö-

millä, niin myös työllisyyden kasvun lähteillä. Työllisyyskasvusta nimittäin vain 74 % selittyi työttömien ja piilotyöttömien vähenemisellä, joten loput 26 prosenttia uusista työllisistä saatiin työvoiman ulkopuolelta (pl. piilotyöttömät). Näyttääkin siltä, että osa-aikatyön kasvu on myös työntekijöiden puolelta toivottua. Osa-aikatyön lisääntymisestä huolimatta vastentahtoisesti osa-aikatyötä tekee edelleen 33 % osa-aikatyöntekijöistä, mikä on sama osuus kuin vuonna 2017. Vastentahtoinen osa-aikatyö lisääntyi taantumien jatkuessa 2012–2016 nous-ten 35 prosenttiin, mutta kääntyi 2017 laskuun. Samaan aikaan ”muusta syystä” osa-aikatyötä tekevien osuus lisääntyi. Esimerkiksi vanhimpien ikäryhmien työllisyyden parantuminen voi liittyä osa-aikatyön mahdollistumiseen. Samaan aikaan on kuitenkin huomattava, että verrattuna muihin Pohjoismaihin, Suomessa vastentahtoinen osa-aikatyö on kaikkein yleisintä. Noususuhdanteen ja työvoimapulan aikana olisi myös odotettavissa, että vastentahtoisesti osa-aikatyötä tekevien määrä kääntyisi laskuun. Näin tapahtuikin 2016–2017, mutta 2018 lasku ei odo-

**Kuvio 2:** Muutos työllisten lukumäärässä 2017–2018 ammattiaseman, työnantajasektorin ja työsuhteen tyypin mukaan. (Lähde: työvoimatutkimus).



tusten vastaisesti enää ole jatkunut.

Yksinyrittäjien määrä kasvoi seitsemällä prosentilla (+ 12 000 henkilöä) edellisvuoteen verrattuna, mutta työnantajaryittäjien määrä väheni lähes samassa suhteessa (-6%; 5 000). Yksinyrittäjien määrän lisääntyminen näin nousukaudella on ehkä hieman yllättävää, ottaen huomioon, että kasvu alkoi taantuman 2008 jälkeen ja on yhdistetty muiden työllistymisvaihtoehtojen niukkuuteen, ns. ”pakkoyrittäjyyteen” (Pärnänen ja Sutela 2014; Anttila ja Berg 2018). Yksinyrittäjyyden yleisyyteen liittyy kuitenkin myös muita tekijöitä, kuten alihankintaketjujen yleistymisen rakennusalaalla, median murros ja työn organisointiin liittyvät tekijät, mutta toisaalta maataloussektorin pienentyminen (Pärnänen ja Sutela, 2014).

### Minne työpaikat syntyivät?

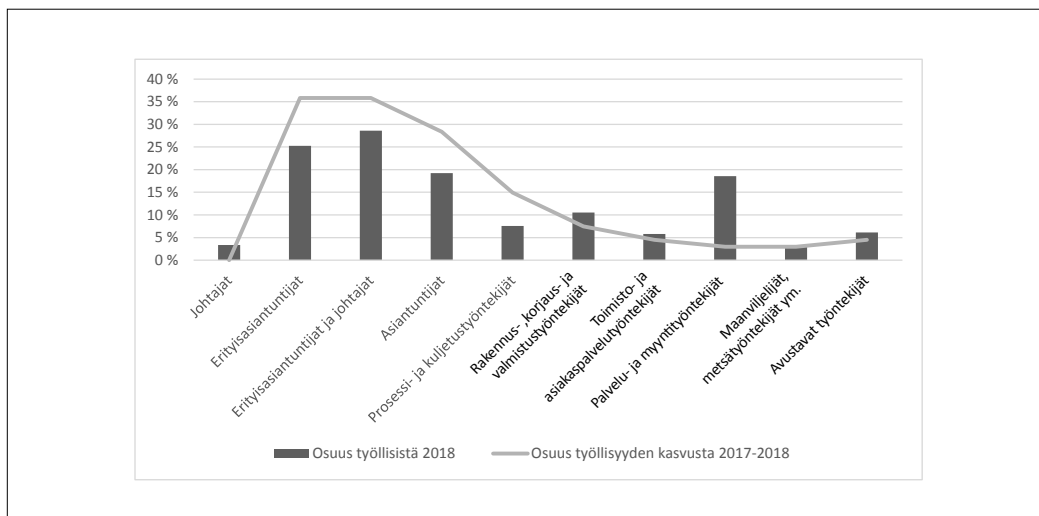
Digitalisaation ja robotisaation on ennustettu hävittävän työmarkkinoilla paljon rutiinitehtäviä sisältäviä ammatteja. Tämä johtaisi ammattirakenteen polarisaatioon, jossa rutiininomaiset työtehtävät (kuten toimistotyöt ja perinteiset teollisuustyöt) palkkajakauman keskivaiheilta häviävät ja samaan aikaan korkeapalkkaisten

asiantuntijatehtävien sekä matalapalkkaisten vaikeasti automatisoitavien tehtävien (kuten siivouksen) osuus lisääntyy. Suomen osalta Maczulskij ym. (2016) havaitsivat vastaavaa polarisaatiokehitystä vuosien 2000–2009 nousukaudella.

Nyt vuonna 2018 syntyneestä 67 000 hengen työllisyyskasvusta 35 prosenttia (+24 000 työllistä) syntyi erityisasiantuntijatehtäviin ja 28 prosenttia (+19 000) asiantuntijatehtäviin. Vuonna 2017 erityisasiantuntijoina toimi 25 prosenttia ja asiantuntijoina 19 prosenttia työllisistä, joten kasvun seurauksena ammattirakenne painottuu entistä enemmän asiantuntija- ja erityisasiantuntijatehtäviin, mikä vahvistaa polarisaatiohypoteesia. Johtotehtävissä ei kuitenkaan nähty ollenkaan kasvua.

Erityisasiantuntijoiden kohdalla lähes kaikki ammattiryhmät kasvoivat – opettajat vähiten, lääkärit sekä liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijat eniten (mm. rahoitus, hallinto, myynti, markkinointi, tiedotus). Asiantuntijoissa kasvoivat eniten lainopilliset, sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat (ml. sosiaalialan ohjaajat), luonnontieteiden ja tekniikan asiantuntijat (ml. insinöörit), terveydenhuollon asiantuntijat (ml.

**Kuvio 3:** Eri ammattiryhmissä (pl. sotilaat ja maa- ja metsätaloustyöntekijät) työskentelevien työllisten osuus vuosittain sekä ammattiryhmän osuus työllisyyden kasvusta 2017–2018. Ammatit järjestetty keskipalkan mukaan.



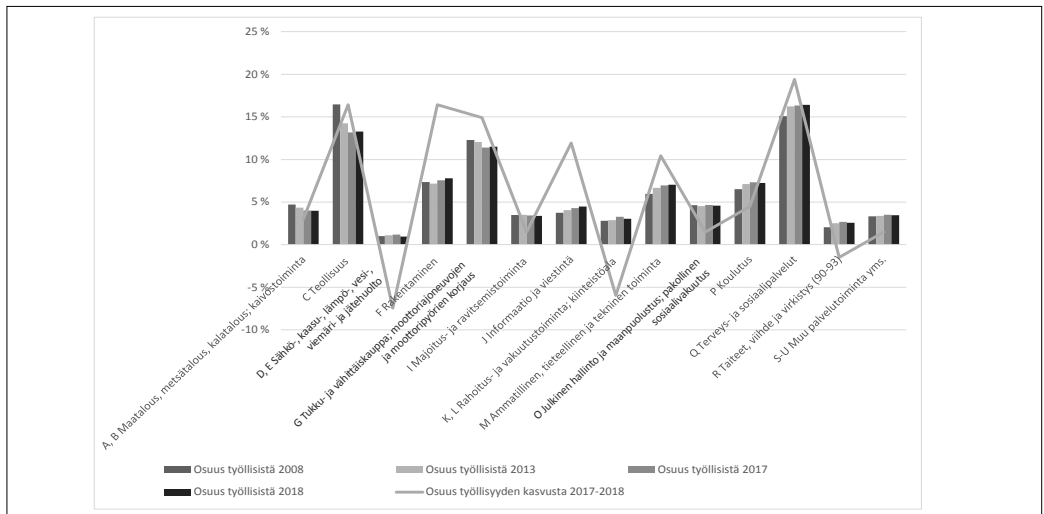
sairaanhoidajat).

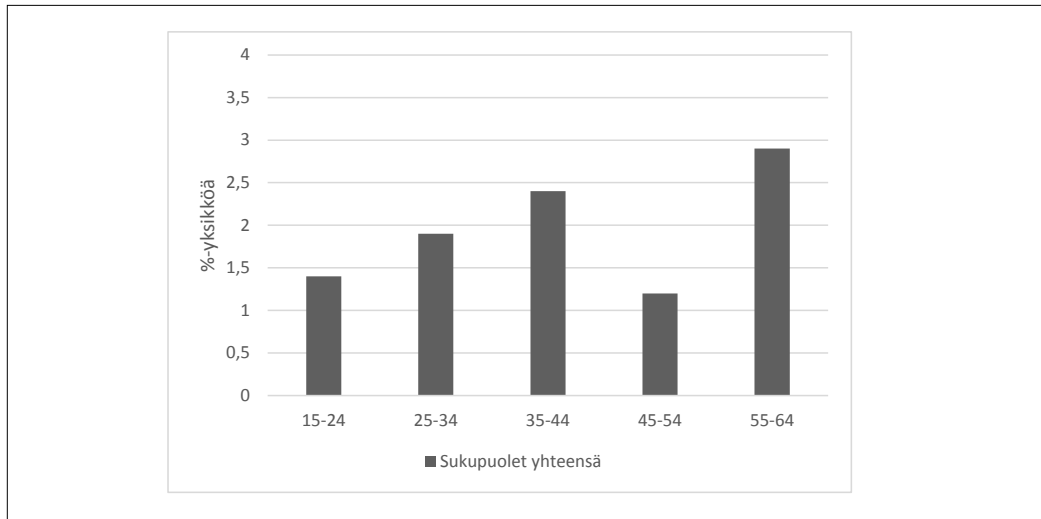
Teollisuuden nousun myötä myös prosessi- ja kuljetustyöntekijöiden määrä kasvoi. Työllisyyskasvusta 15 prosenttia (+5 000) syntyi prosessi- ja kuljetustyöntekijäammateihin, ja näissä ammateissa työskentelevien osuus 2017 oli vain seitsemän prosenttia.

Muissa ammattiryhmissä kasvu oli vähäisempää. Erityisesti palvelu- ja myyntityöntekijöiden osuus kasvusta oli vain kolme prosenttia (+ 2 000), vaikka kaikista työllisistä näissä ammateissa toimii 19 prosenttia. Näin ollen polarisaatiohypoteesin toinen puoli, eli heikosti palkattujen, mutta vaikeasti automatisoitavien tehtävien lisääntyminen, ei näkynyt vuoden 2018 kehityksessä. Niin ikään prosessi- ja kuljetustyöntekijöiden määrän kasvu hidasti polarisaatiokehitystä.

Toimialarakenteessa pidemmän aikavälin trendi on ollut talouden palveluvaltaistuminen. Myös vuonna 2018 toimialoista osuuttaan kasvattivat myös erityisasiantuntijavaltaiset informaatio ja viestintä (+ 8 000 työllistä), ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta (+7 000, ml. arkkitehdit), sekä sosiaali- ja terveystyö (+13 000). Kaikilla näillä aloilla osuus työllisyyden kasvusta oli selvästi suurempi kuin alan työllisten osuus kaikista työllisistä (Kuvio 3).

**Kuvio 4:** Eri toimialoilla työskentelevien työllisten osuus vuosittain sekä toimialan osuus työllisyyden kasvusta 2017–2018



**Kuvio 5:** Muutos työllisyysasteessa 2017–2018 ikäryhmittäin. (Lähde: työvoimatutkimus).

Teollisuustuotannon kasvu on kuitenkin tärkeää koko kansantalouden kasvun kannalta – työllisyyden näkökulmasta sen välilliset vaikutukset ovat kuitenkin usein merkittävämpiä kuin suorat työllisyysvaikutukset. Vuonna 2018 kuitenkin myös teollisuuden suorat työllisyysvaikutukset olivat odotettua positiivisemmat ja 16 prosenttia työllisyyskasvusta tuli teollisuuteen, mikä vastaa suunnilleen alan kokoa.

Edellisessä analyysissä 10/2017–9/2018 ajalta työllisyyden kasvusta 43 prosenttia oli syntynyt Uudellemaalle, mutta nyt vuoden 2018 osalta Uudenmaan osuus kasvusta on enää 34 prosenttia (+23 000 työllistä). Työllisyyden kasvu siis alkoi Uudeltamaalta, mutta on 2018 loppuvuodesta painottunut muualle Suomeen. Koviin kasvulukuihin kiihdytteli mm. Varsinais-Suomi (+11 000) ja Pirkanmaa (+8 000). Varsinais-Suomessa työllistettiin erityisesti rakennus- ja kaupanalalle sekä elektroniikka- ja puuteollisuuteen. Pirkanmaalla työllisyys kasvoi niin ikään rakentamisessa, mutta myös sosiaali- ja terveyspalveluissa.

Suhteellisesti työmarkkinatilanne parani

reippaasti mm. Etelä-Karjalassa, jossa työllisyysaste loikkasi 4,5 prosenttiyksikköä. Kovaa kasvua oli myös Pohjois-Karjalassa (+3,9 %-yks.), Lapissa (+3,8 %-yks.) ja Etelä-Pohjanmaalla (+3,7 %-yks.).

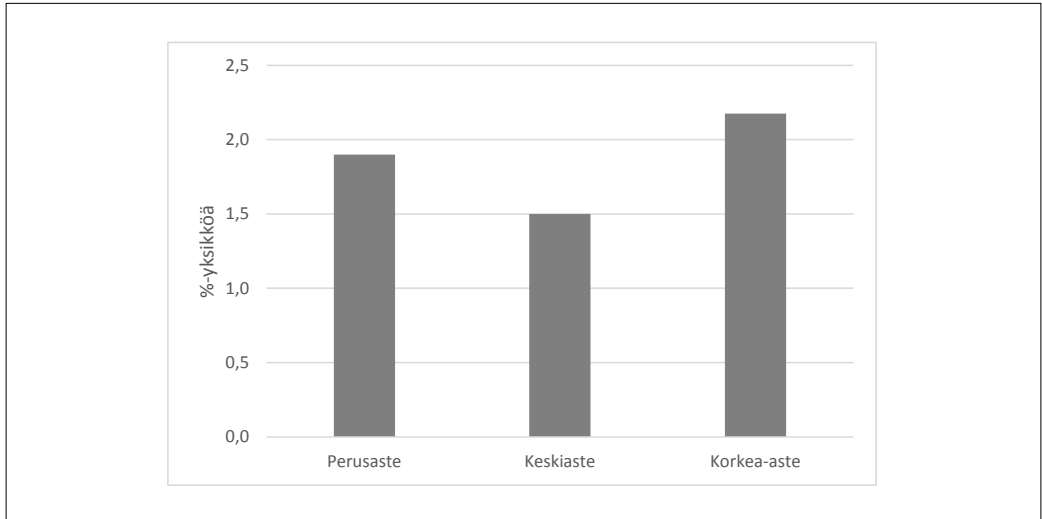
### Kuka työllistyi ja kuka jäi työttömäksi?

Työllisyyskasvu kohdistui kaikkiin ikä- ja sukupuoliryhmiin, mutta erityisen vahvaa kasvua oli 55–64-vuotiaassa väestössä, jossa työllisyysaste kipusi kolme prosenttiyksikköä<sup>1</sup>. Vanhimman ikäryhmän työllisyysaste oli 65,4 prosenttia vuonna 2018, mikä rikkoi jälleen edellisvuoden ennätysten. Vanhimpien ikäryhmien työhön osallistumisen kasvu on lisääntynyt voimakkaasti jo vuodesta 1998 ja vuoden 1990 (tai 1970 vanhan aikasarjan mukaan) ennätys on rikottu lähes joka vuosi 2000 (tai 2006) jälkeen.

Koulutusasteen mukaan tarkasteltuna työllisyyskasvu painottui korkeakoulutettuihin, mutta yllättäen perusasteen varassa olevien työllisyysaste nousi lähes yhtä paljon. Koulutuksen osalta 2018 viimeisen neljänneksen tietoja ei vielä ole saatavilla, mutta q4/2017–q3/2018

<sup>1</sup> Lukumääräisesti työllisten määrä lisääntyi eniten 35–44-vuotiaissa (+29 000), osin tämän ikäisen väestön lisääntymisen takia. 45–54-vuotiaissa taas työllisten määrä jopa väheni (-6 000), mikä johtui tämän ikäisen väestön vähenemisestä (-17 000).

**Kuvio 6:** Työllisyysasteen muutos (prosenttiyksikköä) q4/2017–q3/2018 edelliseen vuoteen verrattuna henkilön koulutuksen mukaan, 25–64-vuotiaat (Lähde: työvoimatutkimus, Eurostat)



välisenä aikana edelliseen vuoteen verrattuna 25–64-vuotiaiden työllisyysaste nousi korkeakoulutetuilla 2,2 prosenttiyksiköllä 86 prosenttiin. Perusasteen varassa olevilla nousua oli 1,9 prosenttiyksikköä työllisyysasteen noustua 55 prosenttiin. Keskiasteen tutkinnon suorittaneilla työllisyysaste kasvoi 1,8 prosenttiyksiköllä (työllisyysaste 75 %). Perusasteen varassa olijoiden osalta trendi on kiinnostava, sillä tämän ryhmän työllisyysaste on ollut laskenut koko taantumajan ajan ja kasvusta huolimatta työllisyysaste on edelleen viisi prosenttiyksikköä alempana kuin ennen taantumaa. Korkeakoulutetuilla taas taantumajan vaikutus oli pienempi ja työllisyysaste on nyt ylittänyt vuoden 2008 tason.

Koulutuksen mukaan tarkasteltuna kehitys siis noudattelee enemmän ammattiluokituksen kohdalla esitettyä polarisaatiohypoteesia. Koska ammattiluokituksen mukaan tarkasteltuna avustavissa tehtävissä kasvua on kuitenkin ollut hyvin vähän, näyttäisi siltä, että kuluneen vuoden aikana myös pelkällä perusasteen koulutuksella on työllistytty yleensä keskiasteen koulutusta vaativiin tehtäviin.

Vuonna 2018 työnvälitystilastossa työttömien työnhakijoiden määrä väheni 48 000 hengellä (-16 %) edellisvuoteen verrattuna. Nopeinta muutos oli pitkäaikaistyöttömillä: yli vuoden

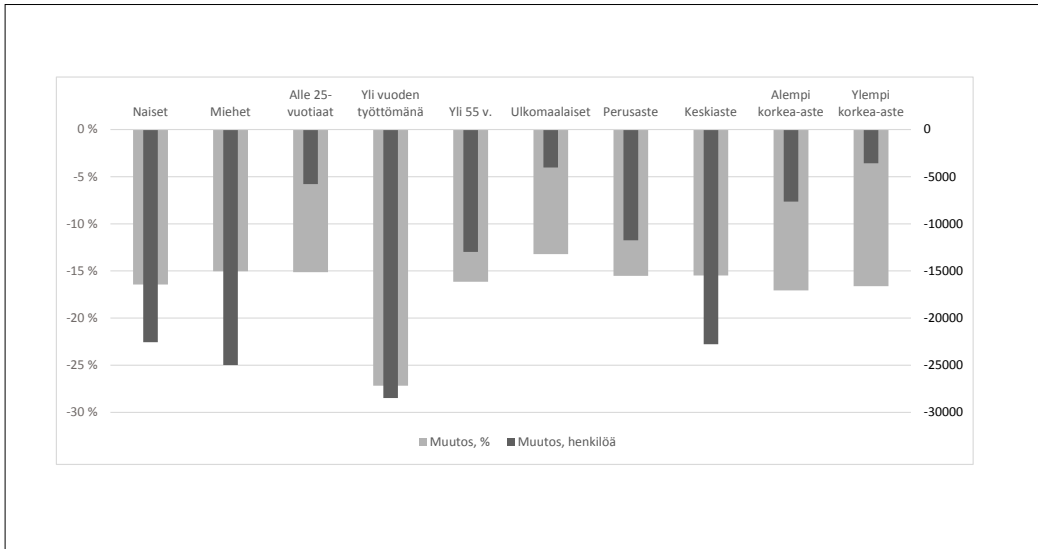
työttömänä olleiden määrä laski 27 prosentilla (-28 000 henkilöä). Pitkäaikaistyöttömyyden nopeaan laskuun vaikutti erityisesti 2017 alkuvuodesta aloitetut määräaikaishaastattelut, mihin johtivat myös tilastojen aiempaa nopeampi päivittyminen määräaikaishaastattelujen aloittamisen myötä. Hitaimmin työttömyys on sulanut ulkomaalaisilla (-13 %). Ulkomaalaisten työttömyys on myös osittain siirtynyt palveluihin ja ns. laaja työttömyys (työttömät työnhakijat + aktiivintyöttömyyden piirissä olevissa palveluissa olevat) on vähentynyt vain neljän prosentin vauhdilla (kaikki työttömät -10 %).

Muissa ryhmissä työttömyys väheni samaa n. 16 prosentin vauhtia. Miesten työttömyys väheni lukumääräisesti hieman naisten työttömyyttä enemmän, koska työttöminä työnhakijoina on enemmän miehiä kuin naisia. Myös keskiasteen koulutuksen suorittaneiden työttömyys väheni lukumääräisesti paljon.

### Työllisyys tulevana vuosina – kasvun rajat?

Koska työllisyyden kasvu on ollut ennätyskelistä, on myös selvää, että se ei loputtomasti jatku yhtä voimakkaana. Viime vuoden vahvaa työllisyyden kasvua voi osittain selittää palveluvaltaisuuden kasvu ja siihen liittyvä työllisyy-

**Kuvio 7:** Muutos työttömien työnhakijoiden määrässä (% ja henkilöä) eri taustatietojen mukaan. (Lähde: työnvälitystilasto).



den kasvukynnyksen lasku (Räisänen, 2019). Palvelusektorin työllisyys kytkeytyy kuitenkin vahvasti myös muiden päätoimialojen kasvuun, joten teollisuuden ja rakentamisen kilpailukyvyyn ja tuottavuuden parantaminen on tärkeää myös jatkossa.

Etenkin julkisen talouden kestävyyskannalta työllisyysasteen tulisi pitkällä aikavälillä nousta lähemmäs pohjoismaista tasoa. Talouspoliittisessa keskustelussa on viime aikoina yleisesti asetettu tavoitteeksi 75 % työllisyysaste seuraavan hallituskauden aikana. Tavoitteen saavuttaminen tulee kuitenkin olemaan huomattavasti vaikeampaa kuin työllisyysasteen nousu nykyiselle noin 72 % tasolle. Haasteena on paitsi se, että talouskasvun odotetaan hidastuvan, myös se, että työttömyys lähennee arvioita rakenteellisesta työttömyydestä.

Rakenteellinen työttömyys ei ole kuitenkaan ole mikään kiveen hakattu työttömyyden taso; määritelmän mukaan rakenteellisen työttömyyden rajaa voidaan laskea rakenteellisilla uudistuksilla. Lisäksi voi olla, että jo tehtyjen uudistusten vaikutuksia ei vielä ole kokonaisuudessaan nähty eikä niiden työllisyysvaikutus ole vain kertaluonteinen työllisyyden kasvu, vaan

pysyvämpi työmarkkinoiden toiminnan parantaminen. Talouspolitiikan arviointineuvosto (Economic Policy Council Report 2018) katsoo, että hallituksen uudistukset ovat mahdollisesti alentaneet rakennetyöttömyyden rajaa; myös Obstbaum (2018) arvioi, että osa tehdyistä työmarkkinauudistuksista saattaa vaikuttaa rakennetyöttömyyteen jatkossakin.

Lisäksi työvoiman ulkopuolella on vielä varsin paljon työvoimapotentiaalia. Kyse ei siis ole vain politiikkatoimista, joilla alennetaan rakenteellista työttömyyttä, vaan myös niistä keinoista, joilla työvoiman ulkopuolelta siirrytään työmarkkinoille ja työllisyyteen. Vertailussa Ruotsiin huomataankin, että ero työttömyysasteessa Suomen ja Ruotsin välillä on selvästi pienempi kuin ero työllisyysasteessa. Osaltaan kyse onkin juuri siitä, että Suomessa työmarkkinoiden ulkopuolella on selvästi suurempi osa työikäisistä kuin Ruotsissa.

Varsinaisten työmarkkinauudistusten lisäksi keskeinen työllisyysasteen nousun edellytys on osaamista kasvattava politiikkakokonaisuus. Kuten vuoden 2018 osalta nähtiin, valtaosa työllisyyden kasvusta syntyy asiantuntija-ammatteihin ja työllisyys paranee erityisesti korkeakoulu-



tetuilla. Osaavan työvoiman puute on yhä enemmän rajoitteena niin yksittäisten yritysten kuin kansantaloudenkin kasvulle. Poliittikkatoimien kirjo ulottuu varhaiskasvatuksesta ja perusopetuksesta ammatilliseen koulutukseen ja korkeakoulutukseen. Lisäksi on selvää, että talouden rakennemuutos tuskin on pysähtymässä. Osaamisen täydentäminen työuran aikana edellyttää myös aikuiskoulutusjärjestelmän tarkastelemista uudelleen ja jonkinlaisen ”osaamisturvan” rakentamista. Osaltaan osaamisturva voi myös jatkossa ennaltaehkäistä rakennetyöttömyden kasvua.

#### Lähteet

**Anttila, A.-H. & Berg, P. (2018)**, Osa-aikatyöt ja itsensätyöllistäminen yleistyvät haurastetuilla työmarkkinoilla, *Talous & Yhteiskunta*, 46:1, 18–23.

**Economic Policy Council Report 2015**. [https://www.talouspolitiikanarviointineuvosto.fi/wordpress/wp-content/uploads/2016/05/Economic\\_Policy\\_Council\\_Report\\_2015.pdf](https://www.talouspolitiikanarviointineuvosto.fi/wordpress/wp-content/uploads/2016/05/Economic_Policy_Council_Report_2015.pdf)

**Economic Policy Council Report 2018**. [https://www.talouspolitiikanarviointineuvosto.fi/wordpress/wp-content/uploads/2019/01/Report2018\\_fixed.pdf](https://www.talouspolitiikanarviointineuvosto.fi/wordpress/wp-content/uploads/2019/01/Report2018_fixed.pdf)

**Kaitila Ville – Kauhanen Antti – Kuusi Tero – Lehmus Markku – Maliranta Mika – Vihriälä Vesa (2018)**: Suomen kasvu - Menetetty vuosikymmen ja lähivuosien mahdollisuudet. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos, Raportit 87. <https://www.etla.fi/julkaisut/suomen-kasvu-menetetty-vuosikymmen-ja-lahivuosien-mahdollisuudet/>

**Larja, Liisa (2018)**. Työllisyyden kasvukausi – kuka on työllistynyt, minne ja minkälaisiin työsuhteisiin? *Talous & Yhteiskunta* 4/2018 <http://www.labour.fi/ty/tylehti/talous-yhteiskunta-4-2018/tyollisyyden-kasvukausi-kuka-ontyol-listynyt-minne-ja-minkalaisiin-tyosuhteisiin/>

**Maczulskij, T. & Maliranta, M. & Pekkala Kerr, S. (2016)**, Työmarkkinoiden rakennemuutos yrityksissä ja yritys rakenteissa, *Talous & Yhteiskunta*, 44:4, 20–25.

#### **Obstbaum Meri (2018):**

Rakennetyöttömyyden pieneminen laski työttömyyttä pysyvästi. *Euro & Talous*, Blogi 23.8.2018. <https://www.eurojatalous.fi/fi/blogit/2018/rakennetyottomyden-pienene-minen-laski-tyottomyytta-pysyvasti/>

#### **Pärnänen, A. & Sutela, H.**

**(2014)**, *Itsenästyöllistäjät Suomessa* 2013, Helsinki: Tilastokeskus.

**Räisänen Heikki (2019)**: Työllisyyden ja työttömyyden kasvukynnyslaskelmat ja työllisyystavoitteet. Työ- ja elinkeinoministeriö, julkaisematon muistio 30.1.2019.

Työpaikkojen lisäyksestä ja politiikan ansiosta – täsmennys Etlan arvioon. Vesa Vihriälän kolumni 23.11.2018 <https://www.etla.fi/ajankohtaista/tyopaikkojen-lisayksesta-ja-politiikan-ansiosta-tasmennys-etlan-arvioon/>

# Kolmen artikkelin tekijöille tunnustusta vuodelta 2018

Työpoliittisen aikakauskirjan toimitusneuvosto on päättänyt antaa kunniakirjat kolmen vuonna 2018 julkaistun laadukkaan artikkelin tekijöille.

## **Työmarkkinat ja työvoimapolitiikka:**

**Juha Honkatukia – Johanna Kohl – Jere Lehtomaa:**

*Voiko talouskasvu jatkuu?*

*Näkymiä Suomeen vuonna 2040 (3/2018)*

## **Työelämä:**

**Olli Koski:**

*Tekoäly ja muuttuva työ (1/2018)*

## **Katsaukset:**

**Antti Närhinen:**

*Gloaalia keskustelua työn tulevaisuudesta*

*– ajankohtaiskatsaus ILOsta (4/2018)*

Kriteerinä kunniakirjojen myöntämiselle on artikkelin tutkimuksellinen laatu ja merkitys työpolitiikan kannalta.

**TAK:n toimitus onnittelee kunniakirjan saaneita!**

# Uutta työ- ja yrittäjyystutkimuksen alalta

**Elinkeinopoliittinen tilannekuva, syksy 2018 - TEM:n hallinnonalan näkemyksiä**  
(2018), *Kai Husso; Olli Koski*

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu  
44/2018

**E**linkeinopoliittinen tilannekuva perustuu työ- ja elinkeinoministeriön toteuttamaan kyselyyn, joka on kohdistettu kahdeksalle ministeriön ohjaamalle organisaatiolle (Business Finland, Energiavirasto, Finnvera, Geologian tutkimuskeskus, Kilpailu- ja kuluttajavirasto, Patentti- ja Rekisterihallitus, Suomen Teollisuussijoitus Oy ja Teknologian tutkimuskeskus VTT Oy). Kysely toteutetaan kaksi kertaa vuodessa.

Kyselyllä kartoitetaan organisaatioiden näkemyksiä toimintaympäristön dynamiikasta ja sen muutoksista viime puolen vuoden aikana. Tavoitteena on myös arvioida tulevaa kehitystä. Raportti osaltaan auttaa tarkentamaan kokonaiskuvaa talouden suunnasta sekä tukee ministeriön politiikkavalmistelua ja omistajaohjausta.

Talouden kasvuvauhti on yhä suotuisa, mutta kasvun huippu on ohitettu. Maailmantalouden myönteinen kehitys jatkuu verrattain nopeana, mikä luo kasvumahdollisuuksia Suomen osaa-

miselle ja viennille. Geopoliittiset ja taloudelliset riskit varjostavat kehitysnäkymiä: markkinoiden häiriöherkkyys on tämän myötä noussut. Kasvu kumpuaa erityisesti nousevista talouksista. Kysyntää vauhdittavat digitalisaatio ja kasvava tarve uusiin ratkaisuihin esim. cleantech-, bio- ja terveysteknologia-aloilla.

Talouden uudistuminen ja tuottavuuden parantaminen ovat keskeisiä haasteita ensi vaalikaudella. Tämän vuoksi huomiota on kiinnitettävä mm. osaamisperustan vahvistamiseen, investointien lisäämiseen, digitalisaation avaamiin kasvumahdollisuuksiin (esim. alustatalous), työmarkkinahaasteisiin, teknologisessa eturintamassa pysymiseen sekä siihen, että kilpailullisuutta lisätään ja markkinoiden avaimista jatketaan.

Globaalin toimintaympäristön kehitystä on seurattava aktiivisesti ja monipuolisesti. Raportti kokoaa havaintoja monista elinkeinopolitiikan kannalta keskeisistä teemoista ja kehittämiskysymyksistä.

**Suomen kilpailukyvyyn ja talouskasvun turvaaminen 2020-luvulla.****Selvityshenkilön raportti** (2019),  
*Erkki Ormala*Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu  
1/2019

Elinkeinoministeri Mika Lintilä kutsui 5.6.2018 professori Erkki Ormalan selvityshenkilöksi laatimaan arvion ja suositukset soveltavan tutkimuksen voimavarojen riittävydestä sekä Teknologian tutkimuskeskus VTT Oy:n roolista elinkeinoelämää palvelevan innovaatiotoiminnan edistämisessä.

Selvityksen keskeinen viesti on, että soveltavaa tutkimusta kehittämällä ja toimijoiden yhteistyötä vahvistamalla voidaan tukea Suomen kansantalouden kasvua 2020-luvulla ja auttaa turvaamaan Suomen työllisyyskehitys sekä ratkaista kansantalouden kestävyysvajeen haasteita. Suomeen on palautettava toimintamalli, joka turvaa kansallisen tutkimus- ja innovaatiotoiminnan tasapainoisen ja ennakoitavan kehittämisen. Tutkimus- ja innovaatiotoiminnan menestyvä toteutus perustuu suurelta osin laajoihin ja kattaviin kansallisiin tutkimusohjelmiin tai kärkihankkeisiin, joissa tavoitteina ovat tulevaisuuden mahdollisuuksien kehittäminen ja hyödyntäminen. Näiden rahoittamiseen tulee ohjata vuosina 2020–2022 yhteensä 300 miljoonan euron pysyvä tasokorotus. VTT:lle esitetään 30 miljoonan euron tasokorotusta, joka tulee käyttää tärkeiden osaamisalueiden kehittämiseen ja yhteistyöohjelmiin sekä infrastruktuurien kehittämiseen. Yliopistoja ja ammattikorkeakouluja tulee kannustaa tulosohjauksen kautta osallistumaan yritys yhteistyöhön. Tulevaisuuden osaajatarpeet tulee kartoittaa nykyistä paremmin ja tarvittavat muutokset on otettava huomioon korkeakoulujen ja ammatillisen koulutuksen tutkintotavoitteita määriteltäessä. Samalla jatkokoulutuksen edellytyksiä on olennaisesti parannettava.

# Nytt inom arbets- och entreprenörskapsforskning

**Näringspolitisk lägesbild, hösten  
2018: Synpunkter från ANM:s  
förvaltningsområde (2018),  
Kai Husso, Olli Koski**

Arbets- och näringsministeriet  
publikationer 44/2018

**D**en näringspolitiska lägesbilden baserar sig på arbets- och näringsministeriets enkät som riktades till åtta organisationer som styrs av ministeriet (Business Finland, Energimyndigheten, Finnvera, Geologiska forskningscentralen, Konkurrens- och konsumentverket, Patent- och registerstyrelsen, Finlands Industriinvestering Ab och Teknologiska forskningscentralen VTT Ab). Enkäten genomförs två gånger per år.

Med hjälp av enkäten kartläggs de synpunkter som organisationer som styrs av ANM har om dynamiken och förändringarna i verksamhetsmiljön under det senaste halvåret. Ett annat mål är att bedöma utvecklingen på längre sikt. Rapporten bidrar till att precisera helhetsbilden av den ekonomiska riktningen och är till stöd för den politiska beredningen och ägarstyrningen vid ministeriet.

Den ekonomiska tillväxttakten är fortfarande gynnsam, men tillväxttoppen har passerats. Den positiva utvecklingen i världsekonomin fortsätter som relativt snabb, vilket skapar tillväxtpöjligheter

för den finländska kompetensen och exporten. De geopolitiska och ekonomiska riskerna kastar en skugga över utvecklingsutsikterna och därmed har marknads känslighet för störningar ökat. Tillväxt genereras speciellt genom växande ekonomier. Efterfrågan förbättras i och med digitaliseringen och det ökande behovet av nya lösningar t.ex. inom cleantech, bioteknik och hälsoteknik.

Den ekonomiska förnyelsen och förbättrade produktiviteten kommer att vara viktiga utmaningar under nästa valperiod. Därför måste vikt fästas bl.a. vid att kompetensbasen stärks, investeringarna ökas, tillväxtpöjligheterna med digitaliseringen (t.ex. plattformsekonomi) tillvaratas, utmaningarna på arbetsmarknaden åtgärdas, den ledande ställningen inom teknologi behålls samt att konkurrensmässigheten ökas och marknader öppnas också fortsättningsvis.

Utvecklingen inom den globala omvärlden måste följas upp på ett aktivt och mångsidigt sätt. Rapporten samlar observationer om många viktiga teman och utvecklingsfrågor inom näringspolitiken.

**Tryggande av Finlands konkurrenskraft  
och ekonomiska tillväxt på 2020-talet.****Rapport av utredare** (2019),*Erkki Ormala*Arbets- och näringsministeriets  
publikationer 1/2019

Den 5 juni 2018 tillsatte näringsminister Mika Lintilä professor Erkki Ormala som utredare för att göra en bedömning och utarbeta rekommendationer om tillräckliga resurser för forskning samt om Teknologiska forskningscentralen VTT Ab:s roll inom främjandet av sådan innovationsverksamhet som betjänar näringslivet.

Ett centralt budskap i utredningen är att utvecklande av den tillämpade forskningen och stärkande av samarbetet mellan olika aktörer kan stödja tillväxt inom den finländska samhällsekonomin på 2020-talet och bidra till att trygga sysselsättningsutvecklingen i Finland samt lösa utmaningar i anslutning till det samhällsekonomiska hållbarhetsunderskottet. I Finland bör det åter införas en verksamhetsmodell som tryggar en balanserad och förutsägbar utveckling av den nationella forsknings- och innovationsverksamheten. Ett framgångsrikt genomförande av forsknings- och innovationsverksamheten baserar sig till stor del på omfattande och heltäckande nationella forskningsprogram och spetsprojekt med målet att utveckla och utnyttja framtida möjligheter. För finansieringen av dessa bör det under 2020–2022 anvisas en bestående nivåförhöjning på sammanlagt 300 miljoner euro. Det föreslås att det till Teknologiska forskningscentralen VTT ska anvisas en nivåförhöjning på 30 miljoner euro för att användas för utveckling av viktiga kompetensområden, för samarbetsprogram och för utveckling av infrastruktur. Universiteten och yrkeshögskolorna bör via resultatstyrning spöras att delta i företagssamarbete. De framtida kompetensbehoven bör kartläggas bättre än i nuläget och behövliga ändringar beaktas när högskolornas och yrkesutbildningens examensmål fastställs. Samtidigt bör förutsättningarna för påbyggnadsutbildning väsentligt förbättras.

# English Summaries

## Step signs to the real digital leap in working life

**Tuomo Alasoini**, PhD, Adjunct Professor, Research Professor, Finnish Institute of Occupational Health

This article examines the possibilities of digital leap in working life as a socio-technical process, which requires also organizational, business, institutional and other social innovations that complement technological innovations. Technological development does not take place in social vacuum but in environments with institutionalized structures and actors that shape these structures. In the public debate, the emphasis has so far been unilaterally on the opportunities created by new digital technology such as artificial intelligence and smart robotics, not so much in the mechanisms through which these opportunities are realized in different industries and workplaces as new work practices. The development of digital technology will replace work, change work and create new work. The author argues that for most the development of digital technology is primarily seen as the automation of individual work tasks, not whole jobs. This opens new opportunities for rethinking and reorganizing work. Different approaches to deal with this

issue are discussed. In conclusion, the author suggests that for the real digital leap to take place in working life, the development of skills and competences and rethinking work should be discussed at the same time.

## What kind of entrepreneurship does platform work enhance? Upwork in Finland as an example

**Laura Seppänen**, DSc (Agr. & For.), Adjunct Professor (University of Helsinki), Chief Scientist, Finnish Institute of Occupational Health

**Seppo Poutanen**, Dr.Soc.Sc., Senior Research Fellow, University of Turku, School of Economics

**Petri Rouvinen**, Doctor of Philosophy, Economics, Senior economist, Avance Attorneys Ltd.; Senior Fellow, ETLA

It is generally expected that entrepreneurship will respond to demands of renewing the economy and increasing employment (Lahtinen

ym. 2016). Those working through digital platforms are mostly not salaried employees and thus are considered entrepreneurs in Finland. Does platform work enhance entrepreneurship, and if so, what kind of entrepreneurship? The article approaches this question by interpreting practices and experiences of Upwork platform and those working on it with different organizing models or concepts (Spinuzzi, 2015). We also describe, how it is to work on Upwork. The concepts found are examined in the light of literature of platform and sharing economy and entrepreneurship. The preliminary study suggests that working on virtual platforms requiring expertise may develop freelancers' entrepreneurship skills such as customer relations, pricing and branding. Instead, advancing platform work towards network concept, that is, towards innovative operations with initially undefined tasks, could produce entrepreneurship that better supports the renewal of the economy and society.

**Working life in Finland the best in Europe by 2020**

**Working life 2020 programme as a part of the tradition of developing working life**

**Margita Klemetti**, MHS, Project Leader,  
Ministry of Economic Affairs and  
Employment of Finland

The article offers a description of the Working Life 2020 programme coordinated by the Ministry of Economic Affairs and Employment from 2013 until its completion in 2019. Working Life 2020 programme was included in the Government Programme 2011. The programme is based on the National Working Life Development Strategy and its vision to make working life in Finland the best in Europe by 2020. The strategy was devised jointly by the social partners and key specialists in various fields, and it challenged all workplaces to contribute towards a better working life. The purpose of the programme was to support development efforts in workplaces by providing information, services, tools and peer support. The pro-

gramme was run as a network project. Four operating paths were identified: working life actors, regional networks, sectoral programmes and communication. The steering and coordinating role of the programme contributed to the emergence of content themes which induced discussions about new trends in working life and the strengths of Finnish working life. These include the working life brand work, the Work Up! events, and the Workathlon solutions clinic. The changes in the operating environment were accounted for, both in terms of content and operating methods. According to the preliminary findings presented in the final assessment, selected themes were successfully introduced to practical activities, themes shaping the future were brought up (the future of work, digitalisation etc.) and steps were taken to promote working life development after the programme closure. An extensive monitoring system was used to track the impacts of the programme. By European comparison, working conditions in Finland are fairly good, and many things remained unchanged or even showed a slight improvement during the programme. But since working life is constantly transforming, working life development is an ongoing process. The key question is whether workplaces will be able to boldly reinvent themselves and their cultures, and to embrace the potential of digitalisation.

**Costs and Benefits of Labour Market Policy Measures**

**Juho Alasalmi**, M. Sc. (Economics and business administration), M.A. (Economics), Economist

**Naufal Alimov**, Dr. Sc. (Economics and business administration), Economist, Pellervo Economic Research (both authors)

We evaluate the costs and benefits of Finnish active labour market policy measures in years 2005–2014 using the Finnish Longitudinal Employer-Employee Data. Propensity score



matching with an emphasis in controlling the inflow into the programs is used to compute the average treatment effects on employment and earned income for a time span of 4 years starting from the program participation. The costs of these measures are characterized as per participant-year costs using the data on the costs and participants of active labour market policy measures collected by the European Commission's Directorate-General for Employment, Social Affairs & Inclusion and Eurostat. We find that the apprenticeship programs are the most effective in improving the employment and income outcomes of the unemployed but at the same time the cheapest in terms of expenditure per participant-year. The costs of pay subsidies in public and private sector are approximately equal. However, pay subsidies in private sector seem to result in improved employment and increased income whereas pay subsidies in public sector do not result in long-lasting effects in the open labour market. Increased pay subsidies targeted for the long-term unemployed similarly do not seem to lead in improved outcomes. The incomes of start-up grant receivers are low, but their employment is better than in the control group. Internships and coaching for working life do not seem to improve the outcomes of the unemployed. The vocational education programs are the most expensive but result in higher employment and income after 1–2 years after program starts.

# Recent employment and entrepreneurship studies

**Situation awareness in economic and industrial policy, autumn 2018:**

**Views in the administrative branch of the Ministry of Economic Affairs and Employment (2018), Kai Husso; Olli Koski**

Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment 44/2018

**T**he report is based on a survey, carried out by the Ministry of Economic Affairs and Employment twice a year, targeting eight organisations operating under the Ministry's guidance. These were Business Finland, Energy Authority, Finnvera, Geological Survey of Finland, Finnish Competition and Consumer Authority, Finnish Patent and Registration Office, Finnish Industry Investment Ltd, and VTT Technical Research Centre of Finland Ltd.

The eight organisations were surveyed to find out their views on dynamics of and changes in the operating environment in the past six months. Another objective was to assess longer term developments. The report helps to define the overall economic outlook more closely. It also supports the Ministry in its policy-making and ownership steering duties.

Economic growth has peaked, although the

trend continues as positive. Global economy continues to grow relatively fast, creating growth prospects for Finnish expertise and exports. However, geopolitical and economic risks cast a shadow over the economic outlook, as shown by a growing risk of market failures.

Growth is driven especially by emerging economies. Demand is sparked by digitalisation and a growing need for new solutions in cleantech, biotechnology and health technology, among other fields.

Renewal of the economy and achieving better productivity will be key challenges in the next government term. It is also necessary to create a stronger skills base, attract more investments, harness the growth possibilities of digitalisation (including the platform economy), respond to labour market challenges, stay in the front line of technological advancement, increase

competitiveness, and continue to deregulate markets.

Developments in the global operating environment must be followed in active and versatile ways. The report is a collection of observations on key themes and developments in economic and industrial policy.

**Securing Finland's competitiveness and economic growth in the 2020s. Rapporteur's Report (2019),**

*Erkki Ormala*

Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment 1/2019

On 5 June 2018, Minister of Economic Affairs Mika Lintilä commissioned a report and recommendations from Professor Erkki Ormala on the adequacy of resources for applied research and the role of VTT Technical Research Centre of Finland in promoting innovation activities that serve business and industry.

The clear message of the report is that by developing applied research and strengthening collaboration between operators, it will be possible to support the growth of the Finnish economy in the 2020s, secure developments in the field of unemployment in Finland and solve the challenges posed by the sustainability gap in the national economy. Finland must return to an operating model that supports the balanced and foreseeable development of research and innovation activities at the national level. The successful implementation of research and innovation activities is largely based on broad, comprehensive national research programmes or key projects aiming to develop and utilise

the possibilities of the future. The level of funding for such activities must be increased permanently by a total of EUR 300 million, to be allocated in 2020–2022. The report proposes an increase of EUR 30 million in the level of funding for VTT Technical Research Centre of Finland, to be used for cooperation programmes and in the development of infrastructure and important areas of competence. Universities and universities of applied sciences must be encouraged to participate in cooperation with businesses through results-based management and steering. Future skills needs must be mapped out more effectively, and the necessary changes must be better taken into account when defining the degree targets of higher education institutions and vocational education and training. At the same time, the conditions for further education must be significantly improved.

<b>Kuvioiden luettelo</b>	<b>sivu</b>	<b>List of charts</b>	<b>Page</b>
1. Työvoima ja työvoimaosuudet .....	5*	1. Labour force and labour force participation rates .....	5*
2. Työvoimaosuudet sukupuolen mukaan ..	5*	2. Labour force participation rates by sex...	5*
3. Työlliset ja työllisyysasteet .....	6*	3. Employed persons and employment rates.	6*
4. Työllisyysasteet sukupuolen mukaan .....	6*	4. Employment rates by sex.....	6*
5. Työllisyysasteet ELY-keskuksittain .....	7*	5. Employment rates by administrative district.....	7*
6. Työlliset toimialoittain .....	8*	6. Employed persons by industry .....	8*
7. Työttömyysasteet työvoimatutkimuksen mukaan .....	9*	7. Unemployment rates by Labour Force Survey .....	9*
8. Työttömät työvoimatutkimuksen sekä työnvälitystilaston mukaan. Kausipuhdistetut neljännesvuosiluvut.....	9*	8. Unemployed persons according to the Labour Force Survey and Employment Service Statistics. Seasonally adjusted quarterly figures .....	9*
9. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain .....	10*	9. Unemployed persons seeking work at the Employment Service. Original monthly figures.....	10*
10. Työttömät työvoimatutkimuksen mukaan kuukausittain .....	10*	10. Unemployed persons according to the Labour Force Survey. Original monthly figures.....	10*
11. Työttömät työnhakijat ja avoimet paikat työnvälityksessä kuukausittain ja kausitasoitettuina .....	11*	11. Unemployed persons seeking work and unfilled vacancies at the Employment Service, orig. monthly figures and seasonally adjusted fig.....	11*
12. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain sukupuolen mukaan.....	11*	12. Unemployed persons seeking work at the Employment Service by sex, monthly figures.....	11*
13. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä ikäryhmittäin, neljännesvuosittain.....	12*	13. Unemployed jobseekers at the Employment Service by age, quart.fig. ....	12*
14. Työttömät työnhakijat työttömyyden keston mukaan, kesto viikkoina .....	12*	14. Unemployed persons seeking jobs at the Employment Service by duration of unemployment (in weeks) .....	12*
15. Kuukauden uudet työnhakijat ja uudet työttömät työnvälityksessä neljännesvuosittain .....	13*	15. New jobseekers and new unemployed during a month at the Employment Service, quarterly figures .....	13*
16. Avoimet työpaikat kuukauden aikana sekä näistä uudet avoimet työpaikat työnvälityksessä neljännesvuosittain .....	13*	16. Vacancies during a month and of these new vacancies at the Employment Service, quarterly figures .....	13*
17. Palveluissa olevat .....	14*	17. Participants in different services .....	14*
18. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten alueet .....	15*	18. Administrative districts of Ministry of Economic Affairs and Employment .....	15*
19. Työttömyysasteet ELY-keskusalueittain vuonna 2017, työvoimatutkimuksen mukaan .....	16*	19. Unemployment rates by administrative districts in the year 2017, according to the Labour Force Survey.....	16*

<b>Taulukoiden luettelo</b>	<b>Sivu</b>	<b>List of tables</b>	<b>Page</b>
<b>VÄESTÖ JA TYÖVOIMA</b>		<b>POPULATION AND LABOUR FORCE</b>	
1. 15–74-vuotias väestö iän ja sukupuolen mukaan .....	18*	1. Population from 15 to 74 years by age and sex .....	18*
2. 15–74-vuotias väestö työvoimaan kuulumisen mukaan .....	19*	2. Population from 15 to 74 years by activity .....	19*
3. Työvoima iän ja sukupuolen mukaan ....	20*	3. Labour force by age and sex .....	20*
4. Työvoimaosuudet iän ja sukupuolen mukaan .....	21*	4. Labour force participation by age and sex .....	21*
<b>TYÖLLISET</b>		<b>EMPLOYED PERSONS</b>	
5. Työlliset toimialoitain, molemmat sukupuolet (supistettu luokitus) .....	22*	5. Employed persons by industry, both sexes (condensed classification) .....	22*
6. Työlliset toimialoitain, miehet (supistettu luokitus) .....	23*	6. Employed persons by industry, males (condensed classification) .....	23*
7. Työlliset toimialoitain, naiset (supistettu luokitus) .....	24*	7. Employed persons by industry, females (condensed classification) .....	24*
8. Työlliset toimialoitain .....	25*	8. Employed persons by industry .....	25*
9. Työlliset ammattiaseman mukaan .....	27*	9. Employed persons by industrial status ..	27*
10. Työlliset normaalin työajan mukaan ....	28*	10. Employed persons by normal hours of work .....	28*
<b>TYÖTTÖMYYS</b>		<b>UNEMPLOYMENT</b>	
11. Työttömyys ja työttömyysasteet työvoimatutkimuksen mukaan .....	29*	11. Unemployment and unemployment rates according to the Labour Force Survey .....	29*
12. Työttömyysasteet iän ja sukupuolen mukaan, työvoimatutkimuksen perusteella ..	30*	12. Unemployment rates by age and sex according to the Labour Force Survey ...	30*
13. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä sukupuolen mukaan sekä lomautetut ja lyhennetyllä työviikolla olevat .....	31*	13. Unemployed jobseekers at the Employment Service by sex, and persons laid off and on reduced working week.....	31*
14. Työttömät työnhakijat iän ja sukupuolen mukaan .....	32*	14. Unemployed jobseekers at the Employment Service by age and sex .....	32*
15. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä ammattitaitain .....	33*	15. Unemployed jobseekers at the Employment Service by occupation.....	33*
16. Työttömät työnhakijat työttömyyden keston mukaan .....	36*	16. Unemployed jobseekers at the Employment Service by duration of unemployment.....	36*
17. Päättyneiden työttömyysjaksojen keskimääräinen kesto iän ja sukupuolen mukaan .....	37*	17. Average duration of the completed spells of unemployment by age and sex .....	37*

**TYÖNVÄLITYSTOIMINTA**

Sivu

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

**TYÖVOIMAPOLITIikka**

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

**KANSAINVÄLISTÄ TILASTOA**

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

**ALUEELLISET TAULUKOT**

26. Työvoima ELY-keskusalueittain ..... 48\*
27. Työlliset ELY-keskusalueittain ..... 49\*
28. Työllisyysasteet ELY-keskusalueittain  
työvoimatutkimuksen perusteella ..... 50\*
29. Avoimet työpaikat työnvälityksessä  
ELY-keskusalueittain ..... 51\*
30. Työttömyysasteet ELY-keskusalueittain  
työvoimatutkimuksen perusteella ..... 53\*
31. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä  
ELY-keskusalueittain ..... 54\*
32. Työttömyyden kesto keskimäärin  
ELY-keskusalueittain ..... 56\*
33. Yli vuoden työttömänä olleiden osuus  
kaikista työttömistä  
ELY-keskusalueittain ..... 57\*

**EMPLOYMENT SERVICE,**

Page

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

**LABOUR MARKET POLICY**

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

**INTERNATIONAL STATISTICS**

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

**TABLES BY DISTRICT**

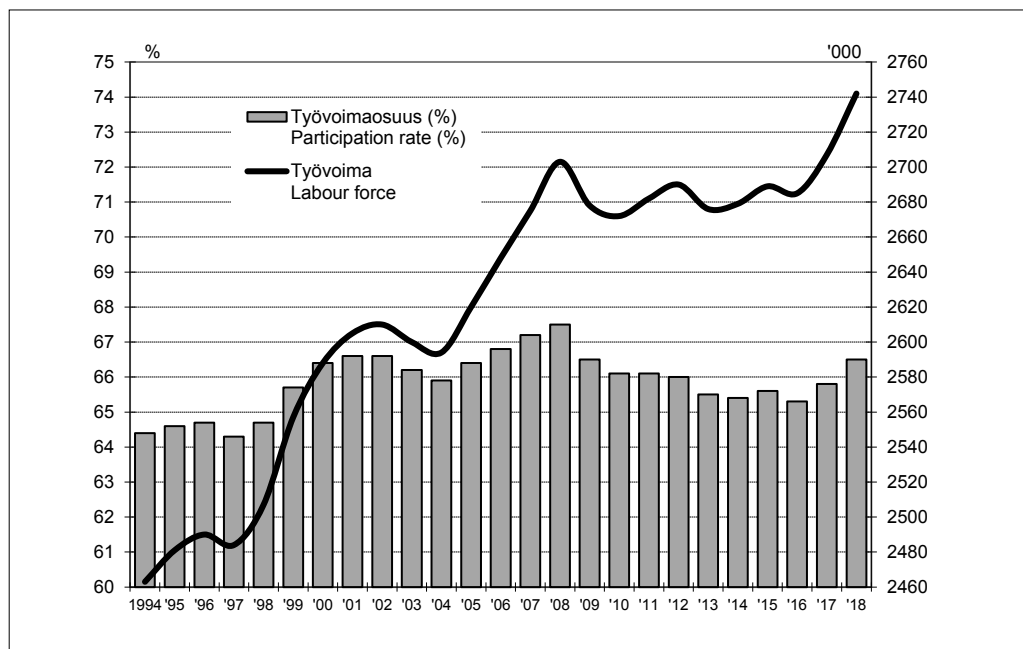
26. Labour force by administrative district .. 48\*
27. Employed persons by administrative  
district..... 49\*
28. Employment rates by administrative  
district according to the Labour Force  
Survey ..... 50\*
29. Vacancies at the Employment Service  
by administrative district ..... 51\*
30. Unemployment rates by administrative  
district according to the Labour Force  
Survey ..... 53\*
31. Unemployed jobseekers at the  
Employment Service by administrative  
district..... 54\*
32. The average duration of unemployment  
by administrative district ..... 56\*
33. Jobseekers unemployed over a year,  
proportion of all unemployed, by  
administrative district..... 57\*

# Kuviot

## Figures

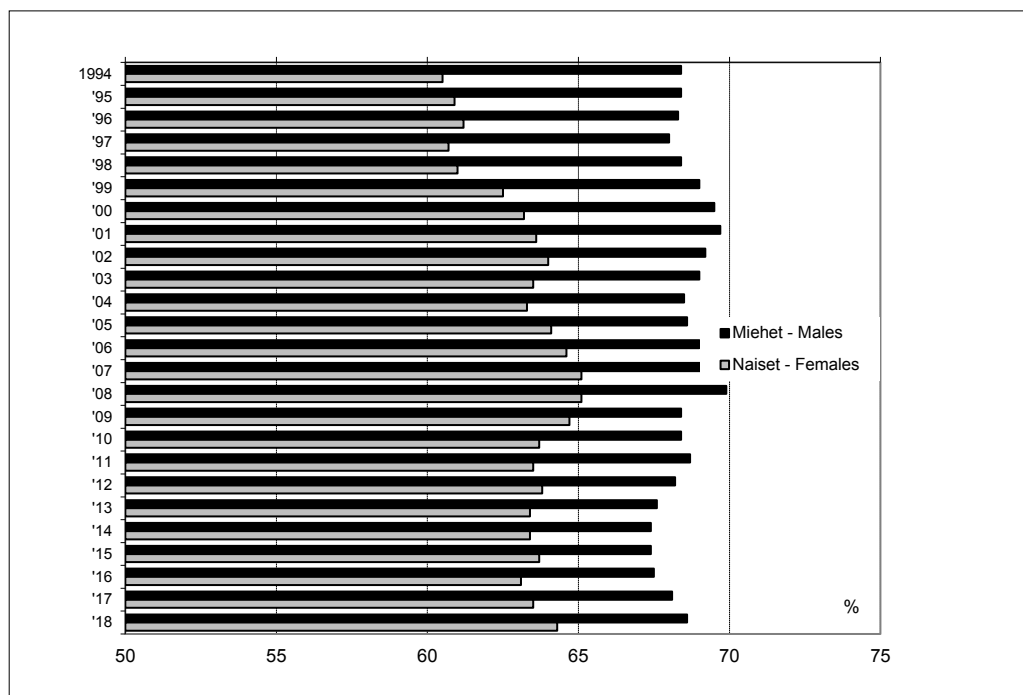
**Kuvio 1.** Työvoima ja työvoimaosuudet

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



**Kuvio 2.** Työvoimaosuudet sukupuolen mukaan

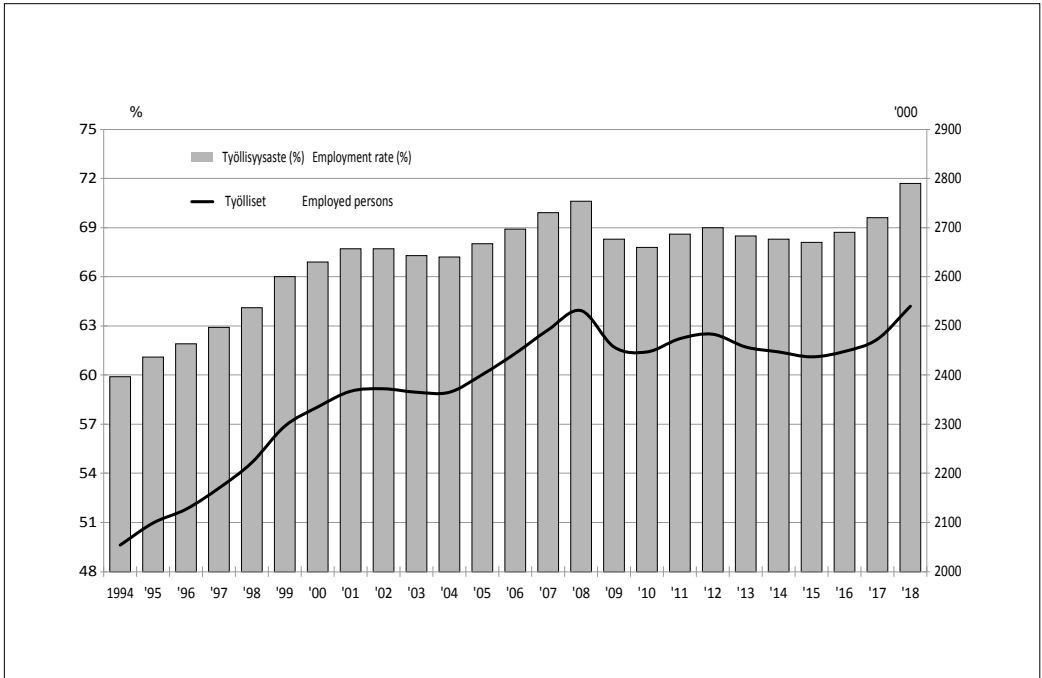
**Chart 2.** Labour force participation rates by sex



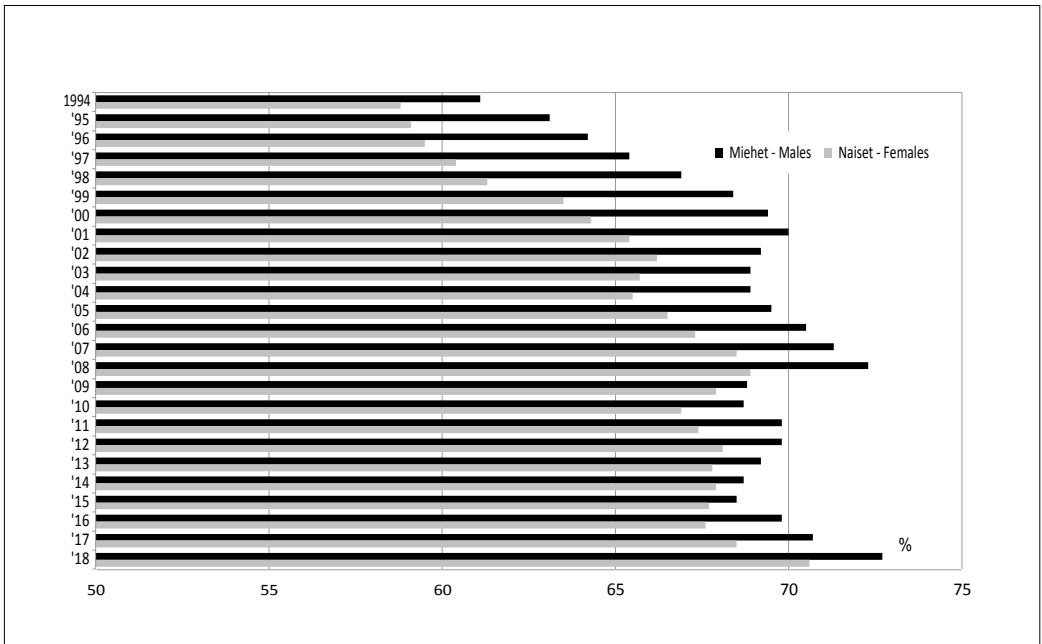
Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus – Source: Statistics Finland, Labour Force Survey



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

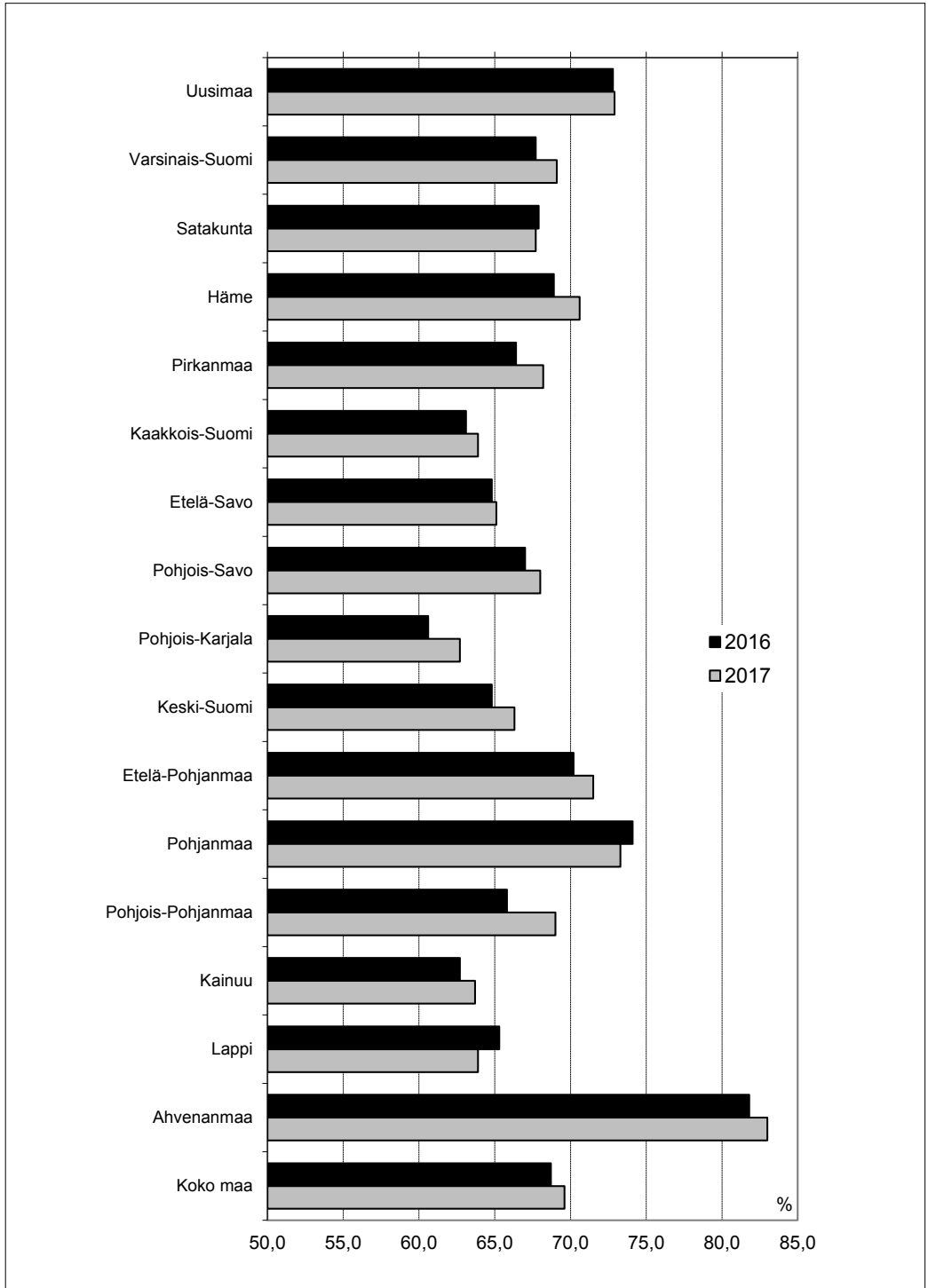


**Kuvio 4.** Työllisyysasteet sukupuolen mukaan  
**Chart 4.** Employment rates by sex



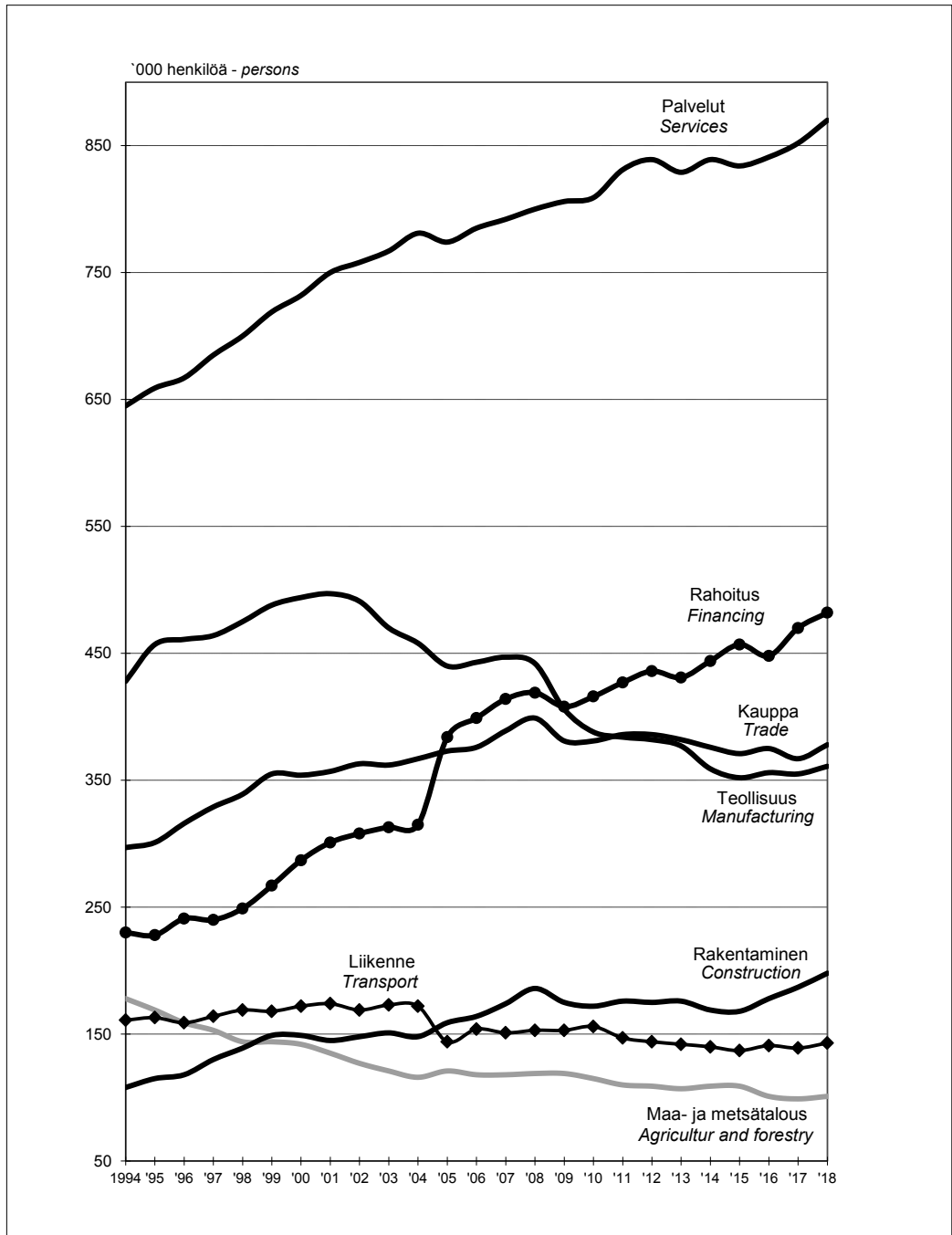
Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

**Kuvio 5.** Työllisyysasteet ELY-keskuksittain  
**Chart 5.** Employment rates by administrative district



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

**Kuvio 6.** Työlliset toimialoittain  
**Chart 6.** Employed persons by industry

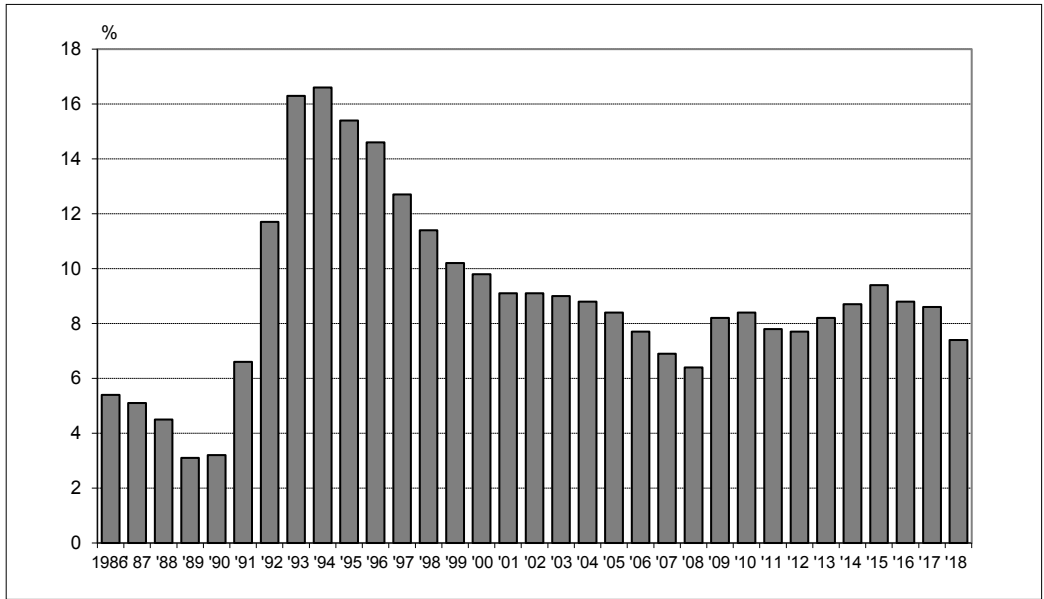


Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

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

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

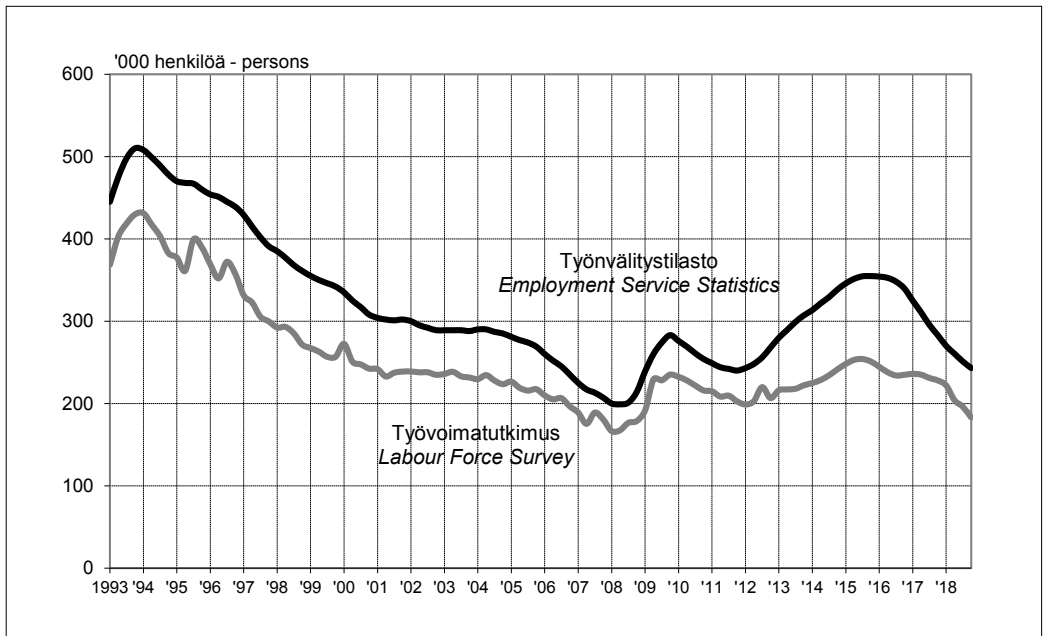
**Chart 7.** Unemployment rates by Labour Force Survey. From 1989, according to ILO/EU definition



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

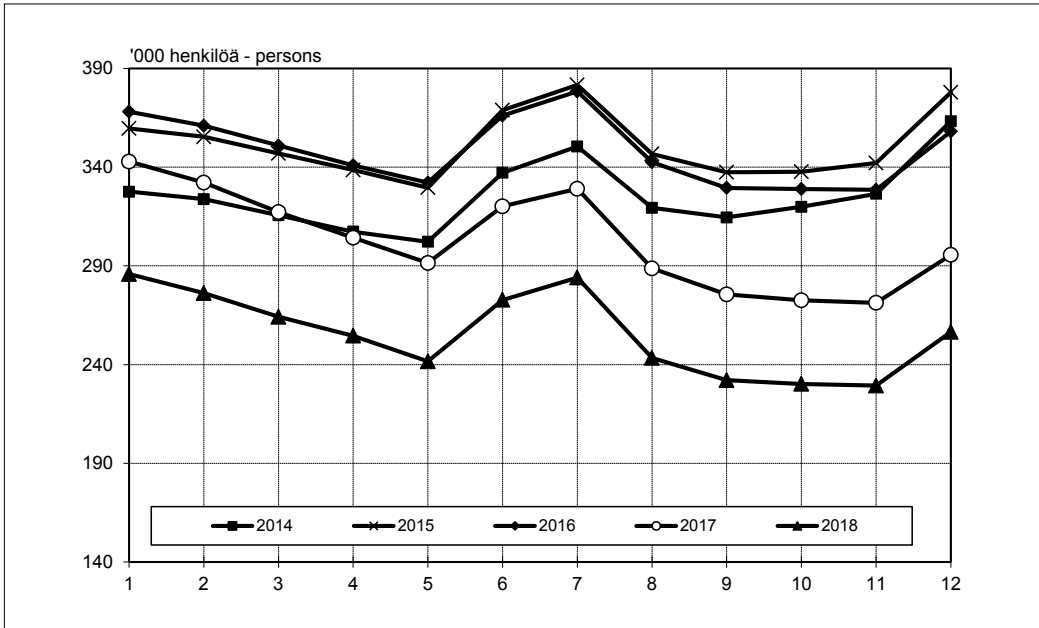
**Kuvio 8.** Työttömät työvoimatutkimuksen sekä työnvälitystilaston mukaan. Kausipuhdistetut neljännesvuosiluvut

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



**Kuvio 9.** Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain

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

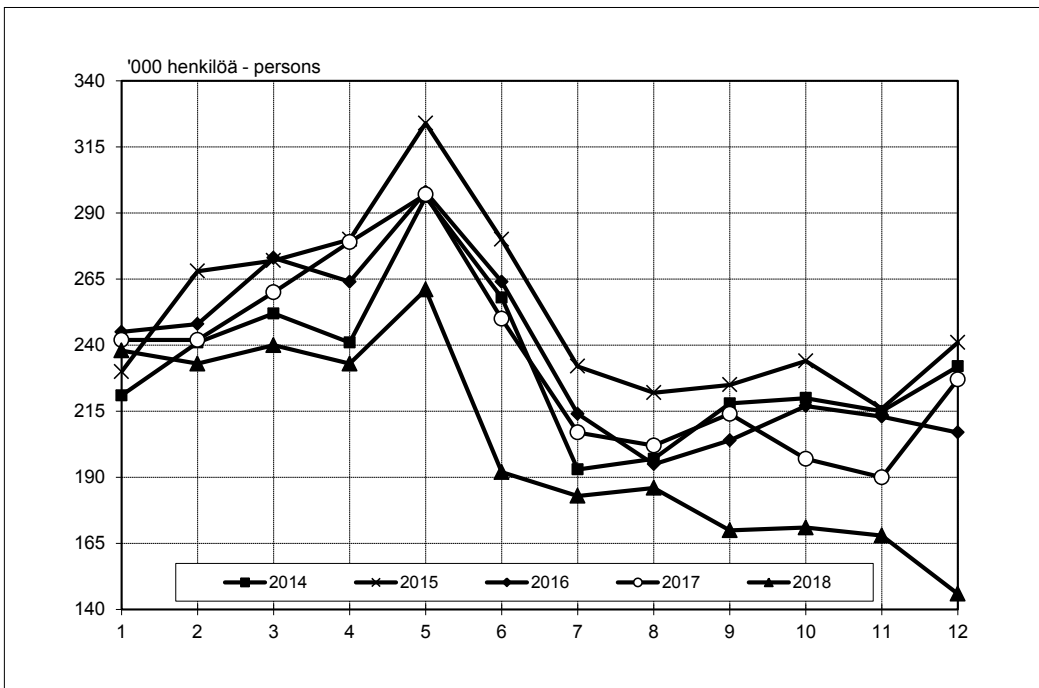


Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

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

**Kuvio 10.** Työttömät työvoimatutkimuksen mukaan kuukausittain

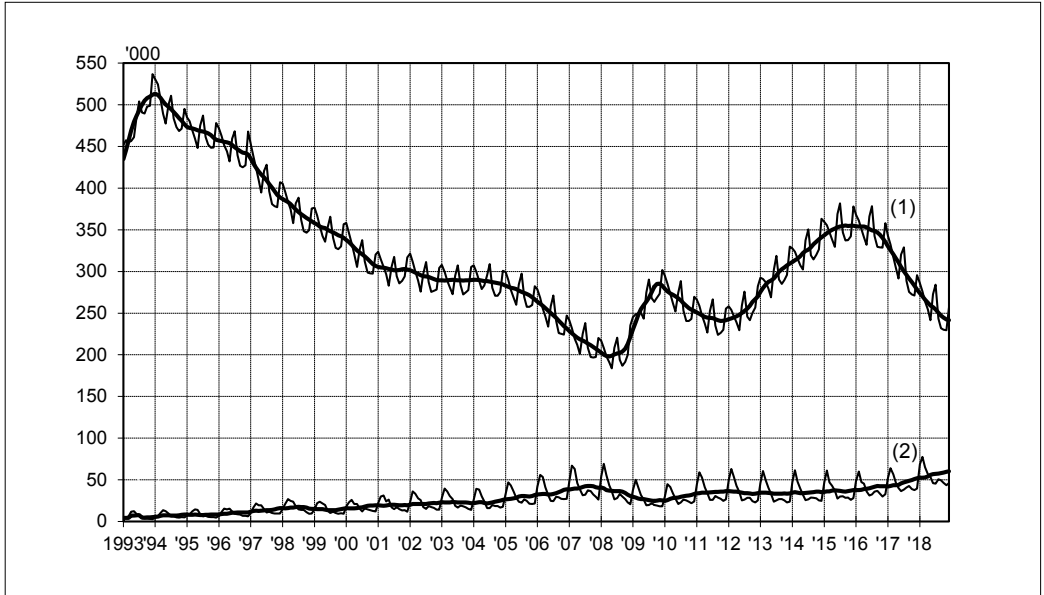
**Chart 10.** Unemployed persons according to the Labour Force Survey. Original monthly figures



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

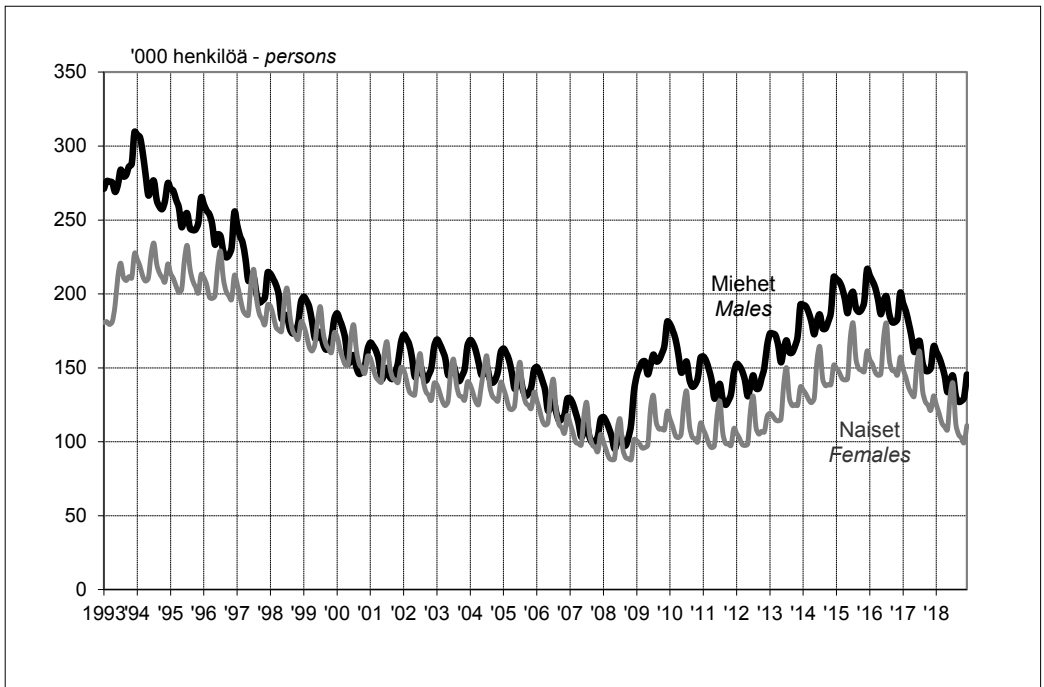
**Kuvio 11.** Työttömät työnhakijat (1) ja avoimet työpaikat (2) työnvälityksessä kuukausittain ja kausitasoitettuina

**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

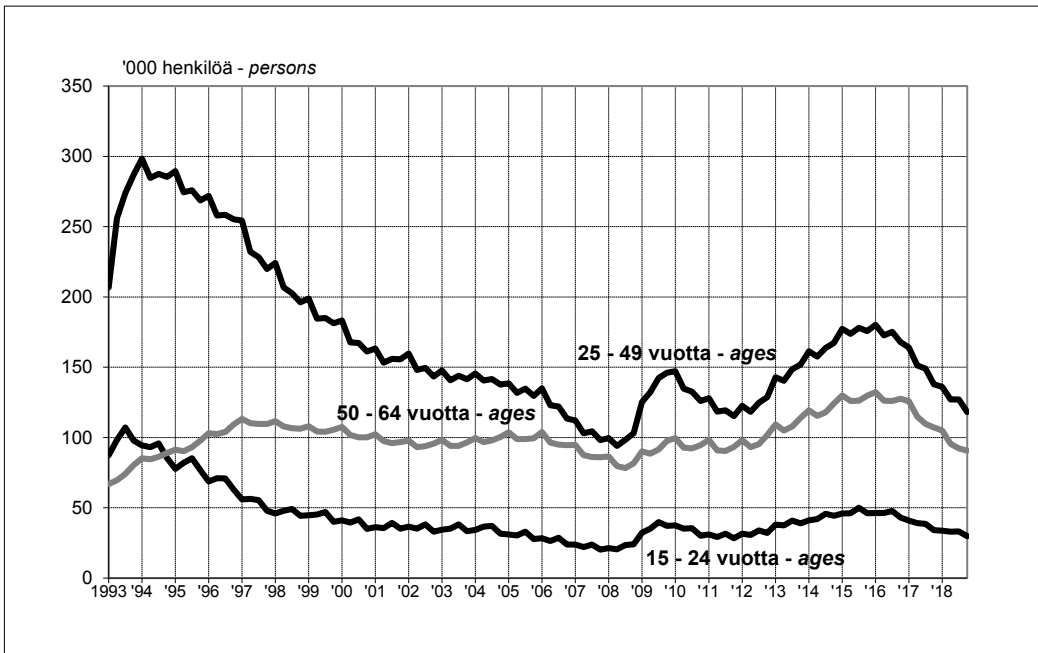
**Chart 12.** Unemployed persons seeking work at the Employment Service by sex, monthly figures



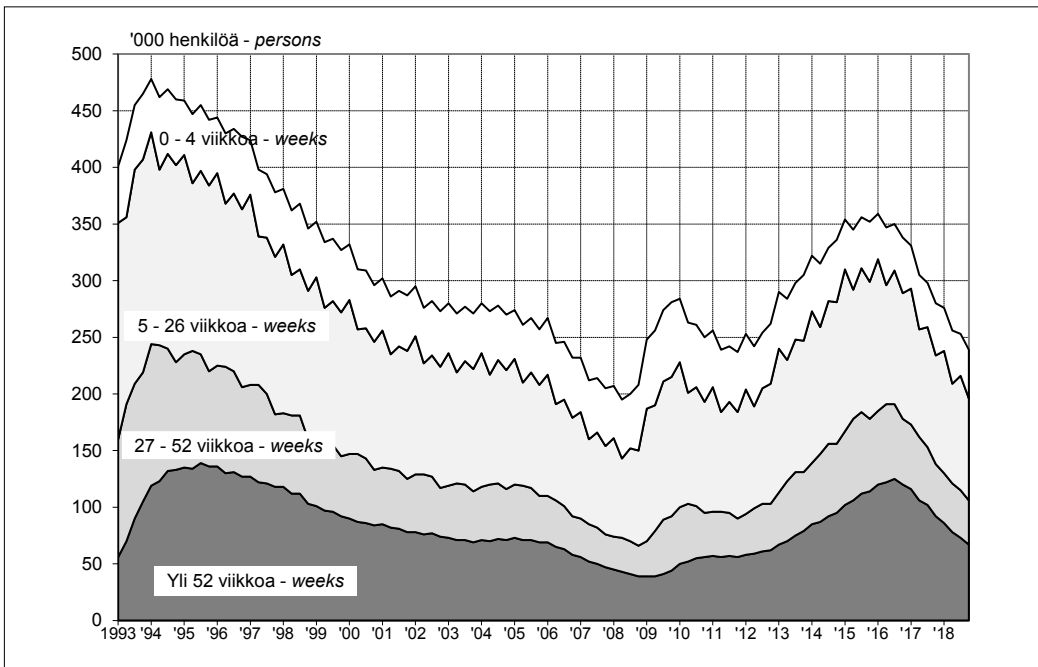
Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

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

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



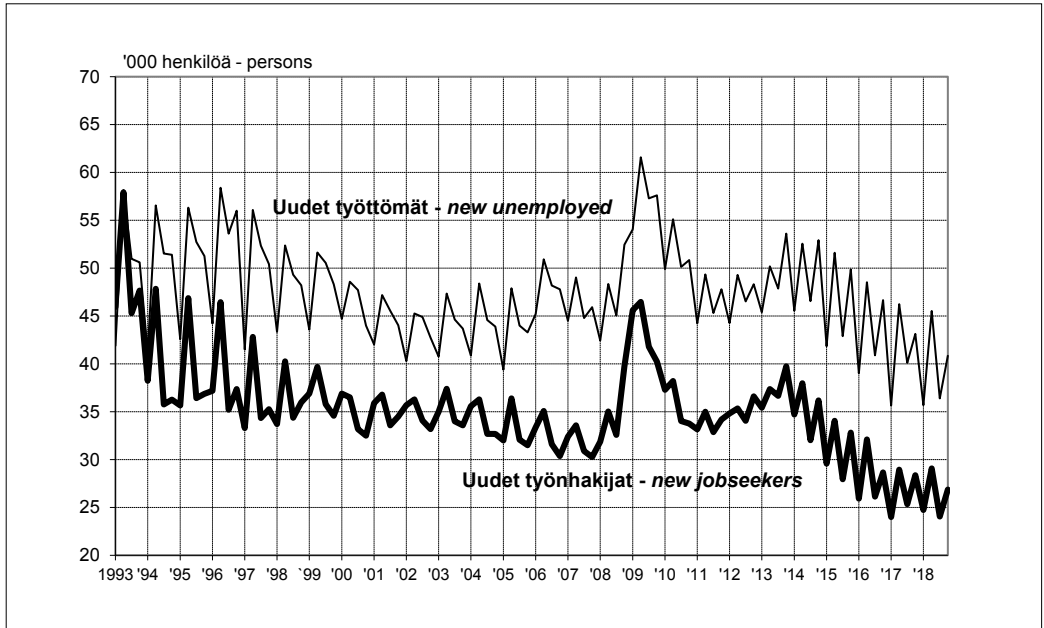
**Kuvio 14.** Työttömät työnhakijat työttömyyden keston mukaan, kesto viikkoina  
**Chart 14.** *Unemployed persons seeking jobs at the Employment Service by duration of unemployment, duration in weeks*



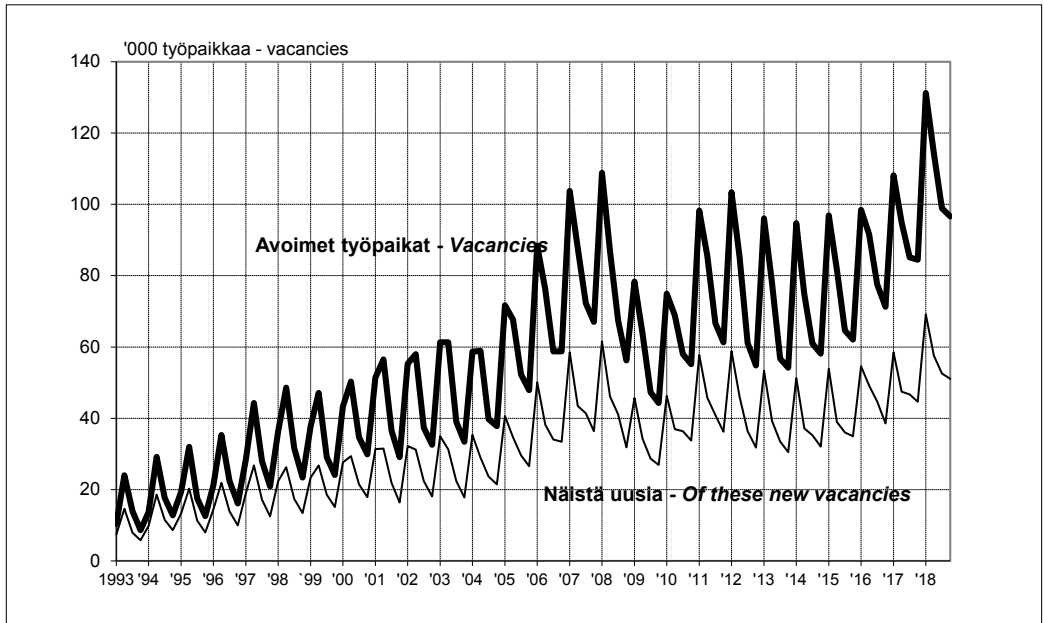
Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

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

**Kuvio 15.** Kuukauden uudet työnhakijat ja uudet työttömät työnhilytyksessä neljännesvuosittain  
**Chart 15.** New jobseekers and new unemployed during a month at the Employment Service, quarterly figures



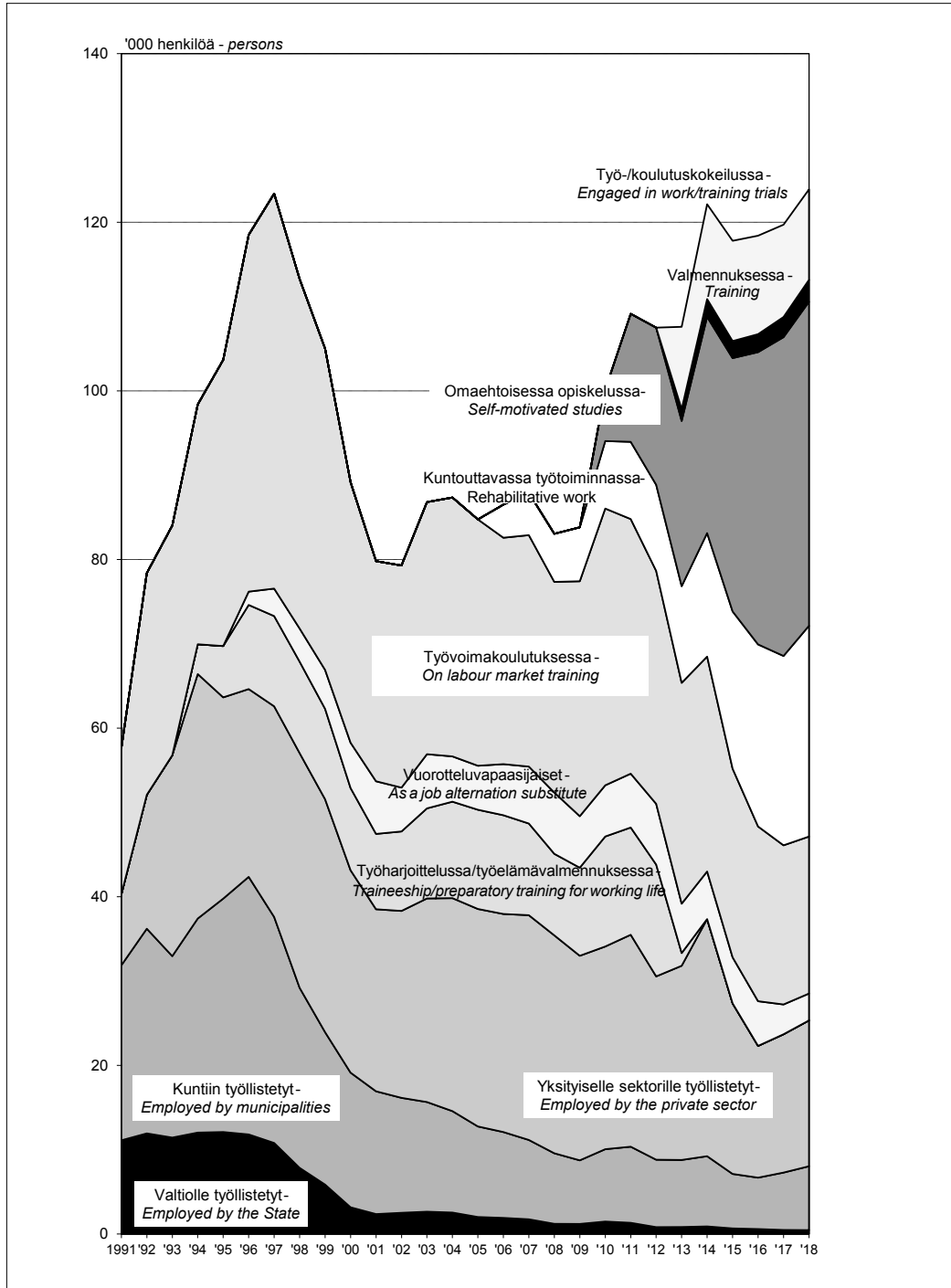
**Kuvio 16.** Avoimet työpaikat kuukauden aikana sekä näistä uudet avoimet työpaikat työnhilytyksessä neljännesvuosittain  
**Chart 16.** Vacancies during a month and of these new vacancies at the Employment Service, quarterly figures



Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnhilytystilasto

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



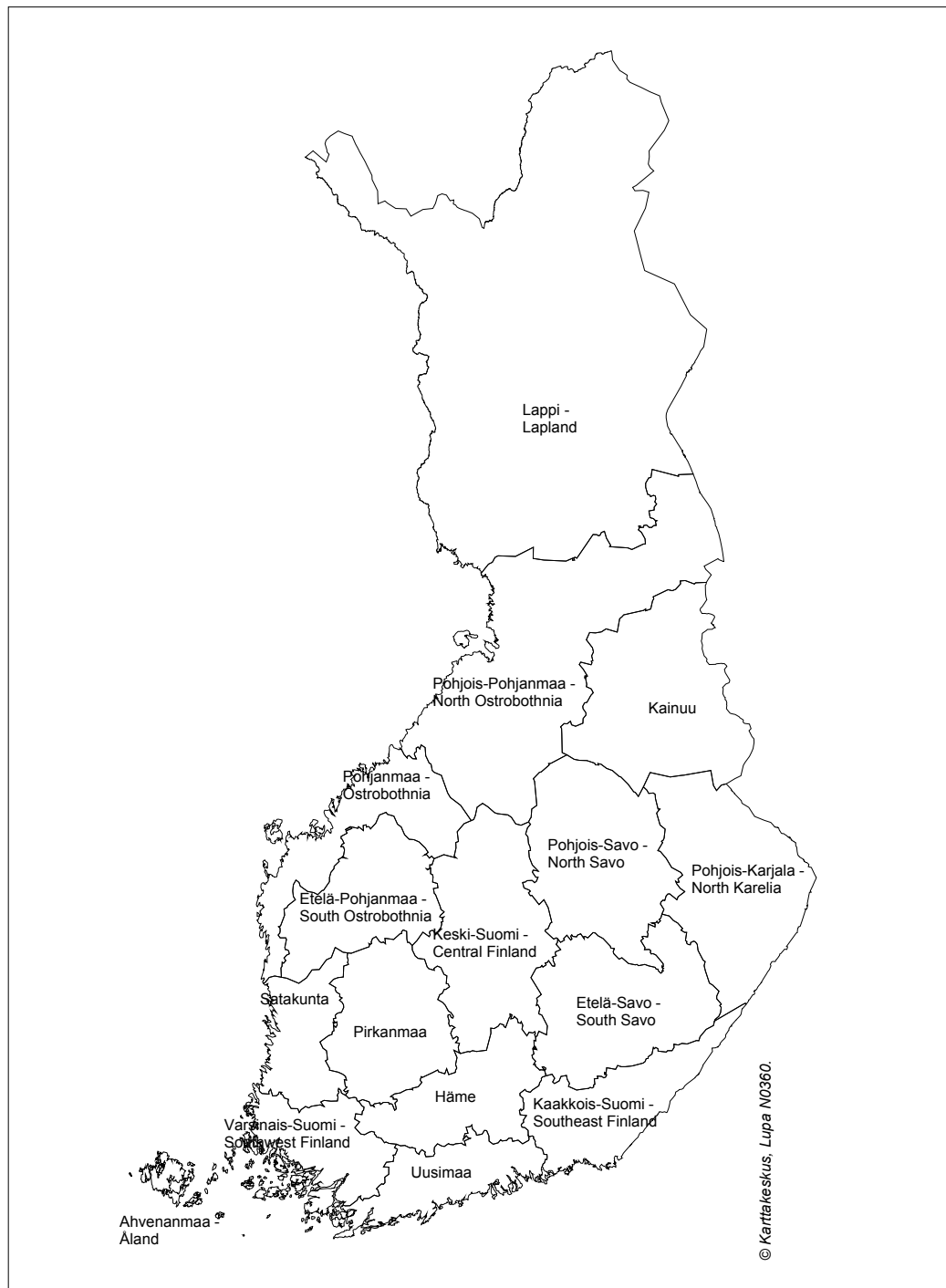
**Kuvio 17.** Aktivointiasteeseen laskettavissa palveluissa olevat**Chart 17.** Number of persons participating services included in the activation rate

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

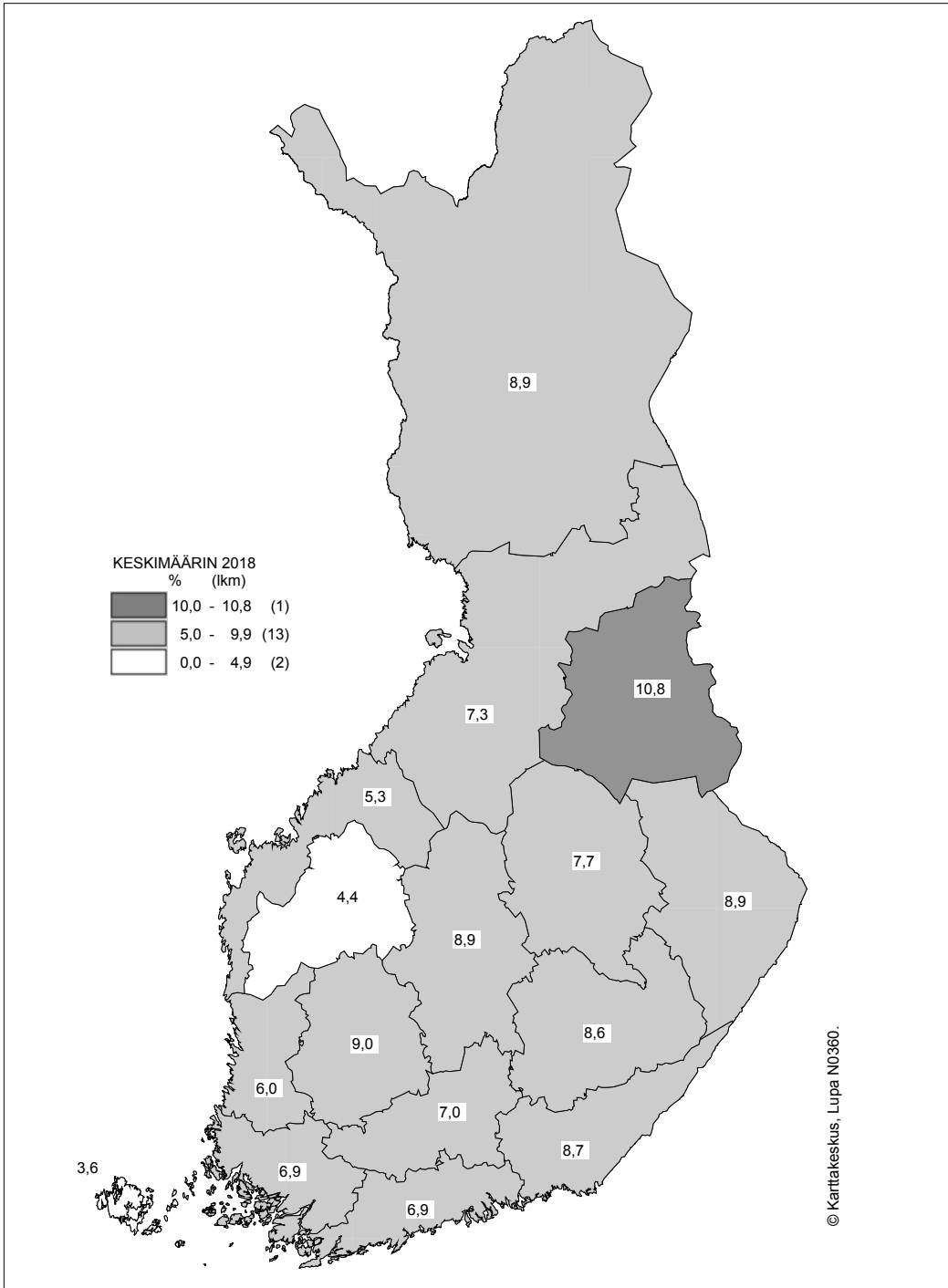
Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

**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 2018  
**Chart 19.** Unemployment rates by administrative districts in the year 2018



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

# Taulukot

## Tables

**1. 15 - 74-VUOTIAS VÄESTÖ IÄN JA SUKUPUOLEN MUKAAN**  
**POPULATION FROM 15 TO 74 YEARS BY AGE AND SEX**

Vuosi ja neljännes	Ikä - Age											Yhteensä	
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-74		
Year and quarter	1 000 henkilöä - persons											Total	
<b>Molemmat sukupuolet - Both sexes</b>													
1998	329	322	314	372	380	394	417	387	280	246	437	3 878	
1999	331	327	305	364	381	389	408	412	283	255	435	3 890	
2000	332	328	305	353	380	385	402	432	288	261	436	3 901	
2001	331	326	309	341	378	380	399	425	317	265	437	3 909	
2002	326	326	315	329	375	378	396	418	343	272	439	3 918	
2003	322	329	324	315	371	378	390	410	377	269	442	3 926	
2004	318	332	329	307	363	380	385	401	401	272	447	3 935	
2005	319	333	331	307	353	379	381	395	421	276	452	3 948	
2006	323	333	331	312	342	377	377	392	414	305	456	3 963	
2007	328	330	332	319	331	375	375	390	407	330	464	3 981	
2008	333	326	337	329	318	372	376	384	400	362	468	4 004	
2009	334	324	342	336	311	364	378	380	391	386	478	4 025	
2010	334	326	345	339	312	355	378	376	386	405	488	4 043	
2011	330	330	346	339	317	345	377	373	384	399	520	4 059	
2012	325	336	343	342	325	334	375	371	381	393	550	4 075	
2013	317	341	340	348	335	321	371	373	377	386	578	4 087	
2014	310	342	339	353	342	315	365	375	372	378	604	4 095	
2015	304	341	341	356	345	316	355	375	370	373	626	4 102	
2016	300	337	344	357	346	321	345	374	367	372	647	4 109	
2017	297	332	350	355	348	328	335	372	365	370	663	4 114	
2018	296	324	355	352	353	338	322	368	367	365	686	4 124	
2017	I	298	334	348	356	347	326	339	373	365	371	651	4 109
	II	297	333	350	355	347	327	337	372	365	371	656	4 111
	III	296	331	351	354	348	329	333	371	365	369	668	4 116
	IV	296	329	352	353	350	331	330	371	365	368	675	4 119
2018	I	296	327	355	352	352	334	327	370	365	367	679	4 124
	II	296	324	355	352	353	336	323	369	366	366	683	4 122
	III	296	322	355	351	354	339	320	367	367	364	688	4 124
	IV	296	321	355	351	356	342	317	366	368	362	692	4 127
<b>Miehet - Male</b>													
1998	167	166	162	188	194	200	215	192	138	118	188	1 927	
1999	169	168	158	183	192	200	211	204	141	120	189	1 935	
2000	171	166	157	179	194	195	207	214	141	127	192	1 942	
2001	170	166	162	170	196	189	202	214	154	131	193	1 948	
2002	167	167	163	166	195	187	198	213	166	136	195	1 954	
2004	163	170	170	156	184	193	190	206	201	131	202	1 965	
2005	165	169	173	154	180	192	200	210	210	135	205	1 971	
2006	168	168	173	156	172	194	189	198	208	148	208	1 981	
2007	172	164	173	161	169	190	192	192	206	159	213	1 990	
2008	173	164	175	167	165	186	190	192	201	176	215	2 003	
2009	169	168	176	172	158	185	191	189	196	188	220	2 014	
2010	167	171	179	172	155	184	191	188	192	198	227	2 024	
2011	167	170	182	170	162	176	190	187	191	195	243	2 032	
2012	164	174	176	176	167	170	189	186	186	195	258	2 041	
2013	159	178	177	177	168	167	189	185	182	193	272	2 047	
2014	155	178	176	179	171	165	186	187	184	186	285	2 052	
2015	154	175	174	183	179	160	177	191	182	184	297	2 056	
2016	149	177	176	184	180	162	174	189	180	184	306	2 061	
2017	152	171	185	178	179	168	171	186	182	180	314	2 068	
2018	155	163	185	179	183	171	162	187	183	179	326	2 072	
2017	I	150	176	178	184	180	165	171	188	181	182	308	2 063
	II	150	174	185	179	181	165	172	185	181	181	311	2 064
	III	153	169	191	172	179	169	172	185	183	178	317	2 067
	IV	155	165	186	177	177	173	168	186	184	177	321	2 069
2018	I	156	164	183	181	184	168	162	190	182	179	322	2 072
	II	155	162	187	178	183	170	158	190	184	178	325	2 071
	III	153	165	186	177	183	172	161	186	182	179	326	2 072
	IV	156	161	182	181	182	175	165	181	182	179	329	2 074
<b>Naiset - Female</b>													
1998	161	156	151	184	186	194	202	195	143	129	249	1 951	
1999	162	160	147	180	189	189	198	208	142	135	245	1 955	
2000	161	161	148	174	186	190	194	218	147	134	244	1 958	
2001	161	160	147	171	182	191	197	211	163	134	244	1 961	
2002	160	159	152	163	180	190	198	205	177	136	244	1 964	
2003	159	159	158	153	180	188	196	200	189	139	244	1 967	
2004	156	162	160	151	179	187	195	196	200	141	245	1 970	
2005	154	165	159	153	173	187	190	195	211	142	247	1 975	
2006	155	166	157	156	171	183	188	195	206	157	248	1 982	
2007	156	166	159	158	162	185	183	198	201	171	251	1 990	
2008	160	162	162	162	153	186	187	192	198	187	252	2 001	
2009	165	167	166	164	153	179	187	190	195	198	257	2 011	
2010	167	155	166	167	157	171	187	188	194	207	262	2 020	
2011	163	159	164	169	155	169	187	185	193	204	277	2 027	
2012	160	162	167	166	158	164	186	185	195	197	292	2 034	
2013	158	162	164	171	167	154	183	188	194	193	307	2 039	
2014	155	163	163	174	171	150	179	189	188	192	319	2 043	
2015	149	166	166	173	167	156	178	185	188	189	329	2 046	
2016	150	160	165	172	166	159	177	185	187	188	339	2 047	
2017	145	161	165	176	169	160	164	186	183	190	348	2 048	
2018	141	161	170	172	170	166	160	181	184	186	359	2 052	
2017	I	149	159	170	172	167	160	168	185	185	189	343	2 046
	II	147	159	165	177	167	162	165	187	184	190	345	2 046
	III	143	162	160	182	170	160	162	182	181	191	352	2 049
	IV	141	164	166	176	173	159	162	184	181	191	354	2 050
2018	I	140	163	172	171	168	165	165	180	183	188	356	2 052
	II	141	162	168	174	169	166	164	178	182	188	358	2 051
	III	143	158	169	174	171	167	158	181	185	185	360	2 052
	IV	140	161	173	170	173	166	152	186	186	183	362	2 053

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

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

Vuosi ja neljännes	15 -74- vuotias väestö	Työvoima - <i>Labour force</i>			Työvoimaan kuulumattomat - <i>Persons not in labour force</i>		
		Yhteensä	Työlliset	Työttömät	Yhteensä	Koululaiset, opiskelijat	Kotitaloustyötä tekevät
<i>Year and quarter</i>	<i>Population from 15 to 74 years</i>	<i>Total</i>	<i>Employed</i>	<i>Unemployed</i>	<i>Total</i>	<i>Students</i>	<i>Performing domestic work</i>
1 000 henkilöä - <i>persons</i>							
1961	3 133	2 147	2 121	26	986		
1962	3 187	2 160	2 132	28	1 027		
1963	3 240	2 158	2 126	32	1 082		
1964	3 291	2 186	2 153	33	1 105		
1965 <sup>1</sup>	3 215	2 185	2 155	30	1 030		
1966	3 249	2 192	2 159	33	1 057		
1967	3 288	2 177	2 114	63	1 111		
1968	3 324	2 158	2 073	85	1 166		
1969	3 341	2 158	2 097	61	1 183		
1970 <sup>1</sup>	3 349	2 263	2 217	46	1 086		
1971	3 379	2 270	2 215	55	1 109	298	328
1972	3 422	2 277	2 215	62	1 145	310	310
1973	3 461	2 322	2 265	57	1 139	316	272
1974	3 495	2 370	2 325	44	1 125	329	231
1975	3 522	2 374	2 312	62	1 148	339	213
1976	3 542	2 370	2 278	92	1 172	303	225
1977	3 560	2 371	2 232	140	1 189	311	206
1978	3 579	2 372	2 200	172	1 207	319	207
1979	3 597	2 399	2 256	143	1 198	318	192
1980	3 616	2 442	2 328	114	1 174	310	181
1981	3 636	2 474	2 353	121	1 162	313	169
1982	3 659	2 512	2 377	135	1 147	324	149
1983	3 681	2 528	2 390	138	1 153	326	149
1984	3 697	2 546	2 413	133	1 152	319	141
1985	3 708	2 566	2 437	129	1 142	308	130
1986	3 716	2 569	2 431	138	1 148	304	119
1987	3 720	2 554	2 423	130	1 167	300	106
1988	3 720	2 546	2 431	116	1 174	298	104
1989 <sup>1</sup>	3 725	2 588	2 507	80	1 138	273	105
1990	3 737	2 586	2 504	82	1 151	282	107
1991	3 761	2 544	2 375	169	1 217	308	114
1992	3 784	2 499	2 206	292	1 285	349	117
1993	3 802	2 476	2 071	405	1 326	366	117
1994	3 825	2 463	2 054	408	1 362	384	117
1995	3 839	2 481	2 099	382	1 358	375	116
1996	3 850	2 490	2 127	363	1 360	383	119
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	1 416		
2015	4 102	2 689	2 437	252	1 413		
2016	4 109	2 685	2 448	237	1 424		
2017	4 114	2 707	2 473	234	1 407		
2018	4 124	2 742	2 540	202	1 382		
2015	I	4 100	2 648	2 391	257	1 452	
	II	4 099	2 757	2 463	295	1 342	
	III	4 101	2 708	2 481	226	1 393	
	IV	4 108	2 643	2 412	230	1 465	
2016	I	4 110	2 651	2 396	255	1 459	
	II	4 108	2 752	2 477	275	1 357	
	III	4 108	2 697	2 493	204	1 410	
	IV	4 109	2 639	2 427	212	1 470	
2017	I	4 109	2 655	2 407	248	1 454	
	II	4 111	2 769	2 494	275	1 342	
	III	4 116	2 714	2 506	208	1 402	
	IV	4 119	2 690	2 486	205	1 429	
2018	I	4 124	2 706	2 469	237	1 418	
	II	4 122	2 802	2 573	229	1 320	
	III	4 124	2 757	2 577	180	1 367	
	IV	4 127	2 702	2 541	162	1 424	

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

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

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

Vuosi ja neljännes	Ikä - Age										Yhteensä		
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64		65-74	
Year and quarter	1 000 henkilöä - persons										Total		
<b>Molemmat sukupuolet - Both sexes</b>													
1998	93	206	255	321	342	356	373	327	169	52	15	2 507	
1999	108	217	253	317	343	353	364	351	177	59	15	2 557	
2000	111	224	253	307	341	350	362	370	190	64	17	2 588	
2001	108	223	258	298	341	345	356	366	222	71	17	2 605	
2002	106	220	268	286	337	341	353	358	246	75	18	2 610	
2003	99	221	270	274	329	342	347	350	270	77	20	2 600	
2004	95	217	273	267	321	345	346	341	286	83	20	2 594	
2005	96	225	279	265	313	341	345	339	298	96	23	2 620	
2006	99	229	277	270	303	343	340	338	302	119	28	2 648	
2007	107	234	280	278	295	341	338	336	298	135	33	2 675	
2008	108	232	286	287	286	337	341	336	300	155	34	2 703	
2009	100	222	285	294	276	352	341	331	300	159	34	2 613	
2010	96	221	286	289	276	322	341	329	301	175	38	2 672	
2011	97	226	287	288	282	313	341	326	300	177	45	2 682	
2012	100	231	282	287	287	302	342	323	302	180	53	2 690	
2013	99	231	281	289	291	289	336	326	298	182	54	2 676	
2014	98	232	275	294	299	283	330	325	298	181	62	2 679	
2015	94	232	277	298	299	284	321	330	301	183	70	2 689	
2016	95	228	280	294	300	288	310	331	301	190	70	2 685	
2017	97	229	284	294	301	296	304	333	300	199	72	2 707	
2018	97	222	290	299	313	307	290	333	309	206	77	2 742	
2017	I	81	214	277	296	297	295	305	329	297	186	67	2 655
	II	130	252	293	294	300	289	306	334	302	199	70	2 769
	III	99	241	284	289	300	297	301	335	298	196	73	2 714
	IV	76	208	283	296	308	302	302	333	303	203	76	2 690
2018	I	82	214	287	297	307	303	292	334	307	212	70	2 706
	II	136	245	293	300	310	309	288	333	309	204	77	2 802
	III	94	235	291	300	316	307	290	332	307	204	80	2 757
	IV	77	195	288	299	319	310	291	331	311	202	79	2 702
<b>Miehet - Male</b>													
1998	44	111	143	174	182	184	194	162	85	29	11	1 317	
1999	52	115	142	171	180	185	188	173	89	30	11	1 336	
2000	52	118	140	168	181	187	187	184	92	36	12	1 350	
2001	50	117	146	160	186	174	180	185	107	39	13	1 357	
2002	47	116	147	156	182	173	177	182	118	42	13	1 352	
2003	45	116	147	151	176	175	173	177	133	42	15	1 351	
2004	44	113	153	144	172	178	170	172	141	43	15	1 346	
2005	45	115	155	143	167	176	172	169	145	51	15	1 353	
2006	47	118	155	145	159	180	170	168	148	61	17	1 367	
2007	50	119	154	151	158	176	173	163	147	69	22	1 380	
2008	50	119	157	157	155	172	172	166	149	79	24	1 400	
2009	43	115	155	160	149	171	173	163	147	79	22	1 377	
2010	41	117	158	160	144	170	173	164	146	88	25	1 385	
2011	43	117	160	158	151	163	172	165	147	90	29	1 395	
2012	42	121	165	161	156	171	174	161	133	92	34	1 402	
2013	41	120	155	161	156	153	171	161	139	92	34	1 383	
2014	43	120	151	162	158	151	167	163	142	87	39	1 383	
2015	41	117	151	166	163	146	160	167	143	89	43	1 386	
2016	41	118	151	166	164	148	158	168	145	92	42	1 392	
2017	42	118	158	159	163	154	157	167	149	96	45	1 407	
2018	45	110	160	164	170	158	147	168	152	100	47	1 422	
2017	I	31	113	150	163	162	153	156	167	143	94	40	1 373
	II	60	130	160	160	164	149	159	168	149	96	45	1 439
	III	44	124	163	153	163	155	157	167	150	95	46	1 416
	IV	33	105	159	160	163	159	156	166	153	98	47	1 400
2018	I	35	108	156	165	168	154	146	170	150	101	42	1 395
	II	65	118	163	162	170	157	145	171	154	98	48	1 450
	III	44	116	163	164	173	159	147	168	151	101	50	1 437
	IV	36	98	157	166	171	163	152	162	152	101	48	1 406
<b>Naiset - Female</b>													
1998	48	95	112	147	160	173	179	165	85	23	4	1 190	
1999	56	102	112	146	164	168	176	177	88	29	5	1 221	
2000	59	105	112	139	160	170	175	186	98	29	5	1 239	
2001	58	105	112	138	155	171	176	182	115	32	5	1 248	
2002	59	104	122	133	155	168	176	176	127	33	5	1 258	
2003	54	104	123	123	153	167	174	172	137	35	5	1 248	
2004	51	104	122	149	167	175	169	145	140	5	5	1 247	
2005	51	110	124	122	146	165	173	170	153	46	8	1 267	
2006	52	112	122	125	144	164	170	170	154	57	11	1 281	
2007	58	115	126	127	137	166	165	173	151	66	11	1 295	
2008	59	114	129	130	131	165	169	170	151	76	10	1 303	
2009	57	107	130	133	130	160	169	168	154	80	12	1 301	
2010	55	104	128	129	132	152	168	165	157	87	13	1 287	
2011	54	109	126	130	131	150	169	162	153	87	16	1 287	
2012	58	110	129	126	131	147	169	162	159	87	19	1 298	
2013	58	111	126	128	135	135	165	165	159	90	20	1 293	
2014	55	112	124	132	140	132	163	166	156	94	23	1 296	
2015	52	115	126	132	136	138	161	163	159	94	27	1 303	
2016	52	110	128	135	135	152	162	152	156	98	28	1 293	
2017	54	111	128	135	138	142	147	166	151	103	26	1 300	
2018	52	112	130	135	142	149	143	165	157	105	29	1 319	
2017	I	50	101	127	132	135	142	149	162	154	102	28	1 282
	II	69	122	133	134	136	140	148	166	152	103	26	1 330
	III	55	117	122	136	137	142	144	169	149	101	27	1 298
	IV	43	103	124	136	145	143	145	167	150	106	28	1 290
2018	I	47	106	131	132	139	149	147	164	157	112	27	1 311
	II	71	127	130	138	140	152	143	162	155	105	29	1 352
	III	50	119	128	136	142	148	143	164	156	103	29	1 319
	IV	41	98	131	132	148	147	139	169	159	101	31	1 296

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

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

Vuosi ja neijännes	Ikä - Age											
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	15-64	15-74
Year and quarter	1 000 henkilöä - persons											
<b>Molemmat sukupuolet - Both sexes</b>												
1998	28,2	63,9	81,2	86,2	90,0	90,5	89,2	84,5	60,5	20,9	72,4	64,7
1999	32,6	66,2	83,0	87,3	90,0	90,9	89,2	85,0	62,4	23,1	73,6	65,7
2000	33,3	68,2	82,9	87,0	89,8	91,1	90,0	85,6	66,2	24,7	74,2	66,4
2001	32,7	68,4	83,4	87,2	90,2	90,7	89,3	86,2	70,0	26,8	74,5	66,6
2002	32,4	67,5	85,0	87,6	89,9	90,3	89,1	85,7	71,6	27,5	74,5	66,6
2003	30,8	67,1	83,6	87,1	88,6	90,5	89,1	85,2	71,7	28,5	74,0	66,2
2004	29,9	65,5	82,9	86,9	88,2	90,8	89,8	85,0	71,4	30,5	73,8	65,9
2005	29,9	67,5	84,1	86,3	88,7	90,0	90,5	85,8	70,9	34,9	74,3	66,4
2006	30,7	68,7	83,7	86,5	88,5	91,0	90,3	86,1	73,0	38,9	74,7	66,8
2007	32,7	70,9	84,3	87,1	89,1	91,1	90,2	86,2	73,3	40,8	75,1	67,2
2008	32,6	71,2	84,7	87,5	90,1	90,8	90,6	87,4	75,0	42,8	75,5	67,5
2009	30,0	68,5	83,4	87,4	89,8	91,0	90,3	87,2	76,8	41,2	74,5	66,5
2010	28,7	67,8	82,8	85,3	88,4	90,8	90,1	87,3	78,1	43,1	74,1	66,1
2011	29,3	68,7	83,0	84,9	88,9	90,8	90,6	87,5	78,1	44,3	74,5	66,1
2012	30,8	68,7	82,1	84,0	88,5	90,5	91,4	87,0	79,3	45,7	74,8	66,0
2013	31,4	68,0	82,4	83,2	87,0	89,9	90,4	87,5	79,2	47,0	74,7	65,5
2014	31,5	67,8	81,0	83,4	87,3	89,8	90,4	87,7	79,9	47,8	75,0	65,4
2015	30,9	68,1	81,3	83,6	86,6	89,9	90,4	88,0	81,5	49,1	75,4	65,6
2016	31,6	67,7	81,2	82,4	86,6	89,7	89,7	88,4	82,0	51,0	75,5	65,3
2017	32,3	69,0	81,2	82,8	86,5	90,0	90,6	89,6	82,1	53,7	76,4	65,8
2018	32,8	68,7	81,6	85,0	88,5	90,9	90,3	90,3	84,1	56,3	77,5	66,5
2017 I	27,2	64,1	79,5	83,1	85,7	90,6	90,0	88,3	81,2	52,9	74,8	64,6
II	43,6	75,7	83,9	82,7	86,4	88,4	90,9	89,7	82,6	53,6	78,1	67,4
III	33,5	72,9	81,0	81,7	86,1	90,1	90,3	90,4	81,7	53,2	76,6	65,9
IV	25,8	63,5	80,3	83,9	87,9	91,1	91,4	89,9	83,0	55,3	75,9	65,3
2018 I	27,7	65,6	80,9	84,4	87,2	90,7	89,4	90,3	84,0	57,9	76,5	65,6
II	45,8	75,7	82,7	85,3	88,0	91,7	89,2	90,3	84,3	55,6	79,3	68,0
III	31,9	72,8	81,9	85,4	89,1	90,4	90,8	90,4	83,7	56,1	77,9	66,8
IV	25,9	60,8	81,1	85,0	89,7	90,7	91,8	90,4	84,5	55,8	76,4	65,5
<b>Miehet - Male</b>												
1998	26,5	67,1	88,0	92,5	94,0	92,1	90,0	84,0	61,5	24,2	75,1	68,4
1999	30,9	68,5	89,9	93,5	93,5	92,7	89,5	84,9	62,6	24,9	75,9	69,0
2000	30,3	71,0	89,5	94,0	93,6	92,1	90,1	85,7	65,8	28,1	76,4	69,5
2001	29,7	70,9	89,7	94,0	94,6	92,1	89,4	86,2	69,4	30,0	76,6	69,7
2002	28,2	69,9	89,6	93,7	93,0	92,3	89,4	85,5	71,4	30,5	76,2	69,2
2003	27,5	68,4	89,2	93,7	92,3	92,1	89,4	84,6	71,3	32,3	75,9	69,0
2004	27,2	66,7	90,0	92,8	93,2	92,3	89,7	83,6	70,4	32,8	75,5	68,5
2005	27,1	68,3	89,6	92,6	93,2	91,8	90,3	84,8	69,3	37,6	75,7	68,6
2006	28,1	70,2	89,3	92,9	92,9	92,4	90,0	84,8	71,2	41,5	76,2	69,0
2007	28,8	72,5	88,7	94,0	93,0	92,7	90,7	86,2	71,3	43,2	76,4	69,3
2008	28,8	72,5	88,9	94,4	93,0	92,7	90,7	86,2	74,1	45,1	77,0	69,9
2009	25,5	68,6	88,1	93,3	94,1	92,4	90,3	86,2	74,9	41,9	75,6	68,4
2010	24,6	68,6	88,1	93,0	92,5	92,4	90,3	87,1	76,2	44,4	75,7	68,4
2011	25,7	69,0	88,3	93,1	93,5	92,3	90,9	87,8	77,1	46,0	76,3	68,7
2012	25,8	69,5	86,8	91,7	93,6	91,7	92,1	86,6	76,7	47,2	76,2	68,2
2013	26,0	67,5	87,7	90,9	92,8	91,7	90,6	87,0	76,2	47,6	76,0	67,6
2014	27,6	67,2	85,6	90,4	92,5	91,3	89,9	87,5	77,0	47,0	76,0	67,4
2015	26,8	66,7	86,6	90,5	91,1	91,3	90,2	87,8	78,3	48,2	76,3	67,4
2016	27,1	66,5	86,1	89,9	91,1	91,3	90,6	89,2	80,5	50,1	76,9	67,5
2017	27,8	69,1	85,4	89,4	91,1	91,6	91,9	89,7	81,6	53,2	77,8	68,1
2018	28,9	67,6	86,5	91,7	93,1	92,1	91,2	89,9	83,1	56,1	78,7	68,6
2017 I	20,7	64,4	84,3	88,6	90,3	92,4	91,3	88,7	79,0	51,5	75,9	66,5
II	40,1	74,5	86,7	89,5	90,8	90,4	92,1	90,4	82,4	53,0	79,5	69,7
III	29,1	73,5	85,3	88,7	91,2	91,5	91,4	90,5	81,7	53,2	78,3	68,5
IV	21,4	64,0	85,1	90,6	92,1	91,9	93,0	89,2	83,4	55,0	77,4	67,7
2018 I	22,4	66,0	85,3	91,3	91,4	91,1	90,0	89,4	82,4	56,1	77,3	67,3
II	41,6	72,9	87,0	90,9	92,7	92,2	91,5	89,9	83,7	55,3	80,3	70,0
III	28,7	70,4	87,6	92,8	94,4	92,9	91,0	90,3	83,0	56,5	79,5	69,4
IV	22,9	60,8	86,1	91,8	93,9	92,9	92,1	89,8	83,2	56,5	77,8	67,8
<b>Naiset - Female</b>												
1998	29,8	60,5	74,0	79,8	85,8	88,8	88,4	84,9	59,5	17,9	69,7	61,0
1999	34,4	63,8	75,6	80,9	86,4	89,0	89,0	85,1	62,3	21,4	71,2	62,5
2000	36,5	65,3	76,0	79,8	85,8	89,9	89,9	85,5	66,6	21,5	72,0	63,2
2001	35,9	65,7	76,4	80,5	85,5	89,3	89,2	86,3	70,6	23,6	72,4	63,6
2002	36,7	65,0	79,9	81,3	86,4	88,4	88,9	85,9	71,8	24,5	72,8	64,0
2003	34,1	65,8	77,8	80,2	84,8	88,9	88,8	85,9	72,2	25,0	72,1	63,5
2004	32,8	64,2	75,4	80,8	83,1	89,1	89,9	86,4	72,4	28,5	72,0	63,3
2005	32,9	66,8	78,3	79,9	84,2	88,2	90,7	86,9	72,5	32,4	72,8	64,1
2006	33,6	67,3	77,5	80,2	84,0	89,6	90,6	87,4	74,8	36,4	73,3	64,6
2007	36,9	69,2	79,4	80,1	84,7	89,6	90,2	87,7	75,3	38,6	73,8	65,1
2008	36,7	69,9	79,2	80,3	86,0	90,3	90,3	88,5	75,9	40,6	73,9	65,1
2009	34,6	68,5	78,3	81,2	85,3	89,6	90,3	88,3	78,7	40,6	73,5	64,7
2010	32,9	66,9	77,1	77,5	84,4	89,1	89,9	87,5	79,9	41,9	72,5	63,7
2011	33,0	68,3	77,1	76,7	84,0	89,2	90,4	87,3	79,1	42,7	72,6	63,5
2012	35,9	67,9	77,2	75,8	83,1	89,3	90,8	87,4	81,8	44,3	73,4	63,8
2013	36,8	68,5	76,7	75,2	81,1	87,9	90,1	88,0	81,9	46,5	73,4	63,4
2014	35,5	68,5	75,9	76,2	82,0	88,2	90,9	87,9	82,8	48,6	73,9	63,4
2015	35,0	69,5	75,8	76,3	81,8	88,4	90,6	88,3	84,6	49,9	74,4	63,7
2016	36,0	69,1	76,0	74,5	81,7	88,1	88,7	87,5	83,4	52,0	74,1	63,1
2017	37,5	69,0	76,5	76,2	81,7	88,5	89,3	89,4	82,6	54,3	74,9	63,5
2018	37,1	69,9	76,3	78,1	83,6	89,6	89,4	90,8	85,2	56,6	76,2	64,3
2017 I	33,7	63,8	74,5	77,1	80,8	88,6	88,7	87,8	83,3	54,2	73,7	62,7
II	47,1	77,0	80,7	75,8	81,6	86,3	89,7	89,1	82,8	54,1	76,6	65,0
III	38,3	72,3	75,9	75,0	80,8	88,7	89,2	90,2	81,7	53,2	74,9	63,3
IV	30,7	63,0	74,9	77,2	83,7	90,2	89,7	90,6	82,6	55,5	74,4	62,9
2018 I	33,5	65,1	76,1	77,1	82,7	90,3	88,9	91,2	85,7	59,6	75,7	63,9
II	50,5	78,4	77,8	79,5	82,9	91,3	86,9	90,6	84,9	55,9	78,2	65,9
III	35,2	75,3	75,7	77,9	83,5	88,5	90,7	90,6	84,3	55,6	76,3	64,3
IV	29,3	60,7	75,7	77,8	85,3	88,4	91,3	91,0	85,7	55,1	74,8	63,1

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	2 097	505	728	864
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	238	741	1 450
1989 <sup>2</sup>	2 507	233	760	1 512
1990	2 504	222	757	1 522
1991	2 375	210	681	1 481
1992	2 206	197	603	1 403
1993	2 071	183	548	1 334
1994	2 054	178	536	1 333
1995	2 099	170	572	1 351
1996	2 127	159	579	1 383
1997	2 170	153	594	1 417
1998	2 222	144	613	1 457
1999	2 296	144	637	1 509
2000	2 335	144	642	1 544
2001	2 367	135	642	1 583
2002	2 372	127	639	1 599
2003	2 365	120	620	1 616
2004	2 365	116	606	1 635
2005	2 401	121	599	1 675
2006	2 444	118	607	1 714
2007	2 492	118	621	1 746
2008	2 531	119	628	1 771
2009	2 457	119	581	1 748
2010	2 447	115	560	1 762
2011	2 474	110	560	1 792
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
2017	2 473	99	542	1 828
2018	2 540	101	559	1 873
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
2017 I	2 407	92	510	1 800
II	2 494	101	545	1 846
III	2 506	105	565	1 832
IV	2 486	96	546	1 838
2018 I	2 469	92	541	1 831
II	2 573	104	559	1 902
III	2 577	108	577	1 883
IV	2 541	98	559	1 875

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

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

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

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

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

Vuosi ja neljännes	Kaikki toimialat <sup>1</sup>	Alkutuotanto	Jalostus	Palveluelinkeinot
Year and quarter	All industries <sup>1</sup>	Primary industries	Secondary industries	Tertiary industries
1 000 henkilöä - persons				
1966	1 221	344	530	347
1967	1 193	310	535	348
1968	1 152	293	509	350
1969	1 173	279	532	362
1970 <sup>2</sup>	1 236	307	514	415
1971	1 228	290	527	410
1972	1 217	261	531	427
1973	1 240	249	543	447
1974	1 266	244	562	461
1975	1 247	220	559	469
1976	1 220	215	535	459
1977	1 181	198	528	450
1978	1 164	188	519	453
1979	1 197	182	539	469
1980	1 240	186	555	492
1981	1 244	184	569	487
1982	1 248	193	556	494
1983	1 249	185	554	507
1984	1 262	179	552	528
1985	1 264	173	547	542
1986	1 263	169	546	547
1987	1 260	161	534	564
1988	1 264	153	532	578
1989 <sup>2</sup>	1 311	153	553	604
1990	1 308	143	553	611
1991	1 224	134	497	591
1992	1 130	130	439	560
1993	1 063	123	401	536
1994	1 059	117	397	541
1995	1 096	112	430	551
1996	1 116	106	439	568
1997	1 143	103	451	584
1998	1 174	97	465	608
1999	1 206	98	481	623
2000	1 228	99	489	637
2001	1 240	93	487	657
2002	1 229	85	486	654
1997 I	1 088	98	421	565
1997 II	1 161	106	460	591
1997 III	1 175	105	473	592
1997 IV	1 146	103	451	587
1998 I	1 122	90	437	590
1998 II	1 187	97	478	609
1998 III	1 215	102	491	617
1998 IV	1 173	98	456	615
2003	1 227	83	478	662
1999 I	1 153	97	441	611
1999 II	1 223	100	488	632
1999 III	1 248	100	515	629
1999 IV	1 198	97	480	619
2004	1 229	82	466	676
2000 I	1 171	94	459	615
2000 II	1 244	103	500	638
2000 III	1 273	102	513	653
2000 IV	1 222	95	483	641
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
2017	1 282	72	440	767
2018	1 317	75	450	787
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
2017 I	1 236	71	414	748
2017 II	1 294	73	440	778
2017 III	1 311	75	459	775
2017 IV	1 288	70	446	768
2018 I	1 273	67	438	764
2018 II	1 328	76	454	795
2018 III	1 348	81	462	799
2018 IV	1 317	75	448	788

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 TOIMIALOITAIN, 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
2017	1 191	26	101	1 061
2018	1 223	26	109	1 087
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
2017 I	1 171	21	96	1 051
2017 II	1 200	28	104	1 067
2017 III	1 195	30	105	1 060
2017 IV	1 198	26	99	1 069
2018 I	1 196	25	103	1 065
2018 II	1 245	28	106	1 108
2018 III	1 228	27	114	1 085
2018 IV	1 224	23	110	1 086

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

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

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

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

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

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Kaikki toimialat	Maatalous	Metsätalous	Teollisuus	Talonrakennus
	<i>Employed persons total</i>	<i>Agriculture</i>	<i>Forestry</i>	<i>Manufacturing</i>	<i>Construction of buildings</i>
	1 000 henkilöä - persons				
1966	2 159	526	96	526	127
1967	2 114	485	82	528	123
1968	2 073	449	82	522	112
1969	2 097	425	79	541	122
1970 <sup>1</sup>	2 217	451	91	552	143
1971	2 215	424	88	568	145
1972	2 215	389	74	579	140
1973	2 265	354	79	594	145
1974	2 326	353	73	622	145
1975	2 312	327	66	616	145
1976	2 278	306	61	602	130
1977	2 232	278	57	595	127
1978	2 200	261	55	579	125
1979	2 256	251	58	601	124
1980	2 328	251	63	627	128
1981	2 353	250	55	636	133
1982	2 377	255	57	618	133
1983	2 390	246	56	606	140
1984	2 413	242	52	601	143
1985	2 437	228	52	598	137
1986	2 431	218	47	589	142
1987	2 423	206	45	569	143
1988	2 431	197	41	553	145
1989 <sup>1</sup>	2 507	192	41	563	155
1990	2 504	183	39	556	161
1991	2 375	177	33	505	137
1992	2 206	166	31	456	111
1993	2 071	154	29	426	89
1994	2 054	153	25	428	80
1995	2 099	141	28	457	87
1996	2 127	133	26	461	88
1997	2 170	130	23	464	101
1998	2 222	120	24	475	107
1999	2 296	121	23	488	117
2000	2 335	118	24	494	122
2001	2 367	112	23	497	115
2002	2 372	106	21	491	117
2003	2 365	99	22	470	118
2004	2 365	93	23	458	115
2005	2 401	91	30	440	141
2006	2 444	90	28	443	146
2007	2 492	87	31	447	155
2008	2 531	88	31	442	165
2009	2 457	88	31	406	152
2010	2 447	84	31	388	152
2011	2 474	80	31	384	157
2012	2 483	78	31	382	155
2013	2 457	76	31	377	156
2014	2 447	76	33	359	150
2015	2 437	75	34	352	151
2016	2 448	71	30	356	163
2017	2 473	71	28	355	167
2018	2 540	72	29	361	177
2015 I	2 391	72	33	344	141
2015 II	2 463	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	361	164
2016 III	2 493	76	30	361	166
2016 IV	2 427	65	26	362	166
2017 I	2 407	64	28	337	156
2017 II	2 494	75	26	356	169
2017 III	2 506	77	28	370	173
2017 IV	2 486	68	28	356	169
2018 I	2 469	66	26	354	172
2018 II	2 573	76	28	363	174
2018 III	2 577	78	30	368	184
2018 IV	2 541	68	30	360	179

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

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

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

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

Jatkoa -Continued

Vuosi ja neljännes	Maa- ja vesirakennus	Kauppa	Liikenne	Rahoitus- ja vakuutus	Palvelut
Year and quarter	Other construction	Trade	Transport	Financing, insurance	Services
1 000 henkilöä - persons					
1966	72	300	143	..	369
1967	74	303	140	..	379
1968	72	306	141	..	389
1969	67	305	146	..	412
1970 <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	368	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
2017	20	367	139	471	853
2018	21	378	143	482	870
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
2017 I	18	356	136	465	843
2017 II	20	377	138	475	856
2017 III	22	373	142	472	846
2017 IV	21	360	143	466	871
2018 I	16	359	136	464	872
2018 II	22	389	147	481	884
2018 III	24	394	144	495	850
2018 IV	20	372	143	487	874

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

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

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

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

Vuosi ja neljännes	Työlliset yhteensä	Palkansaajat - <i>Salary and wage earners</i>			Yrittäjät ja yrittäjäperheenjäsenet	
		Yhteensä	Työntekijät	Toimihenkilöt		
<i>Year and quarter</i>	<i>Employed total</i>	<i>Total</i>	<i>Wage earners</i>	<i>Salaried employees</i>	<i>Employers and unpaid family workers</i>	
1 000 henkilöä - <i>persons</i>						
1966	2 159	1 524	896	628	635	
1967	2 114	1 533	883	650	581	
1968	2 073	1 529	888	641	544	
1969	2 097	1 569	905	664	528	
1970	2 126	1 626	930	696	500	
1971	2 123	1 639	916	723	484	
1972	2 118	1 672	906	766	446	
1973	2 164	1 750	938	812	414	
1974	2 229	1 826	967	859	403	
1975	<u>2 221</u>	<u>1 846</u>	<u>939</u>	<u>907</u>	<u>375</u>	
1976 <sup>1</sup>	2 278	1 819	947	856	437	
1977	2 232	1 823	925	886	395	
1978	2 200	1 812	921	880	374	
1979	2 256	1 865	953	901	375	
1980	2 328	1 930	991	928	379	
1981	2 353	1 962	988	966	375	
1982	2 377	1 990	968	1 014	377	
1983	2 390	2 004	961	1 040	386	
1984	2 413	2 035	960	1 073	378	
1985	2 437	2 077	957	1 117	360	
1986	2 431	2 071	941	1 127	359	
1987	2 423	2 051	919	1 130	372	
1988	<u>2 431</u>	<u>2 062</u>	<u>912</u>	<u>1 148</u>	<u>368</u>	
1989 <sup>1</sup>	2 507	2 112	932	1 177	395	
1990	2 504	2 116	914	1 199	388	
1991	2 375	2 012	832	1 177	363	
1992	2 206	1 862	738	1 120	344	
1993	2 071	1 742	679	1 054	329	
1994	2 054	1 722	671	1 041	332	
1995	2 099	1 773	696	1 068	325	
1996	2 127	1 803	692	1 098	324	
1997	2 170	1 845	695	1 141	323	
1998	2 222	1 905	727	1 170	317	
1999	2 296	1 975	745	1 225	321	
2000	2 335	2 016	749	1 264	319	
2001	2 367	2 060	767	1 289	307	
2002	2 372	2 068	758	1 307	304	
2003	2 365	2 061	748	1 310	304	
2004	2 365	2 064	733	1 328	301	
2005	2 401	2 098	736	1 360	303	
2006	2 444	2 129	746	1 382	314	
2007	2 492	2 178	761	1 413	314	
2008	2 531	2 207	764	1 437	324	
2009	2 457	2 123	697	1 419	334	
2010	2 447	2 120	682	1 431	328	
2011	2 474	2 143	695	1 439	331	
2012	2 483	2 146	697	1 442	337	
2013	2 457	2 127	678	1 443	330	
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	
2017	2 473	2 147	662	1 482	326	
2018	2 540	2 204	672	1 530	335	
2015	I	2 391	2 043	617	1 421	348
	II	2 463	2 113	664	1 444	350
	III	2 481	2 135	682	1 449	347
	IV	2 412	2 071	634	1 433	341
2016	I	2 396	2 053	614	1 436	343
	II	2 477	2 128	679	1 445	349
	III	2 493	2 143	672	1 465	350
	IV	2 427	2 094	635	1 455	333
2017	I	2 407	2 082	622	1 456	325
	II	2 494	2 161	670	1 490	332
	III	2 506	2 174	697	1 475	332
	IV	2 486	2 172	662	1 507	314
2018	I	2 469	2 144	639	1 504	325
	II	2 573	2 236	691	1 541	337
	III	2 577	2 233	706	1 524	344
	IV	2 541	2 205	653	1 549	336

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

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

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

Vuosi ja neljännes	Työlliset - <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
2017	2 473	345	1 757	352	19	16.5
2018	2 540	356	1 802	366	16	16.7
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
2017 I	2 407	360	1 677	350	19	17.1
2017 II	2 494	334	1 790	349	21	16.4
2017 III	2 506	324	1 806	356	20	15.4
2017 IV	2 486	360	1 752	359	15	17.2
2018 I	2 469	362	1 746	344	18	17.3
2018 II	2 573	354	1 822	377	19	16.2
2018 III	2 577	327	1 861	374	15	15.6
2018 IV	2 541	381	1 778	368	13	17.6

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

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

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

Vuosi ja neljännes	Työttömät - <i>Unemployed persons</i>			Työttömyysasteet - <i>Unemployment rates</i>		
	Mol. sukupuoli	Miehet	Naiset	Mol. sukupuoli	Miehet	Naiset
	<i>Both sexes</i>	<i>Male</i>	<i>Female</i>	<i>Both sexes</i>	<i>Male</i>	<i>Female</i>
	1 000 henkilöä - <i>persons</i>			Prosenttia - <i>Per cent</i>		
1961	26	18	8	1,2	1,5	0,8
1962	28	20	7	1,3	1,7	0,8
1963	32	24	8	1,5	2,0	0,8
1964	33	27	7	1,5	2,2	0,6
1965 <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	42	20	20	2,7	3,3	1,9
1973	57	32	25	2,4	2,5	2,3
1974	44	21	23	1,8	1,6	2,1
1975	62	35	27	2,6	2,7	2,4
1976	92	60	32	3,9	4,7	2,9
1977	140	88	52	5,9	6,9	4,7
1978	172	106	66	7,3	8,4	6,0
1979	143	82	61	6,0	6,4	5,4
1980	114	61	53	4,7	4,7	4,7
1981	121	67	54	4,9	5,1	4,6
1982	135	73	62	5,4	5,5	5,2
1983	138	76	62	5,5	5,7	5,2
1984	133	72	61	5,2	5,4	5,0
1985	129	73	56	5,0	5,5	4,6
1986	138	82	56	5,4	6,1	4,6
1987	130	78	53	5,1	5,8	4,3
1988	116	68	48	4,5	5,1	4,0
1989 <sup>1</sup>	80	43	38	3,1	3,2	3,1
1990	82	49	33	3,2	3,6	2,7
1991	169	106	63	6,6	8,0	5,2
1992	292	178	114	11,7	13,6	9,6
1993	405	235	170	16,3	18,1	14,4
1994	408	235	174	16,6	18,2	14,9
1995	382	204	178	15,4	15,7	15,1
1996	363	186	176	14,6	14,3	14,8
1997	314	160	154	12,7	12,3	13,0
1998	285	143	142	11,4	10,9	12,0
1999	261	130	131	10,2	9,8	10,7
2000	253	122	131	9,8	9,1	10,6
2001	238	117	121	9,1	8,6	9,7
2002	237	123	114	9,1	9,1	9,1
2003	235	124	111	9,0	9,2	8,9
2004	229	118	111	8,8	8,7	8,9
2005	220	111	109	8,4	8,2	8,6
2006	204	101	103	7,7	7,4	8,1
2007	183	90	93	6,9	6,5	7,2
2008	172	85	87	6,4	6,1	6,7
2009	221	122	99	8,2	8,9	7,6
2010	224	126	98	8,4	9,1	7,6
2011	209	117	91	7,8	8,4	7,1
2012	207	115	92	7,7	8,3	7,1
2013	219	122	97	8,2	8,8	7,5
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
2017	234	125	109	8,6	8,9	8,4
2018	202	106	96	7,4	7,4	7,3
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
2017 I	248	136	112	9,3	9,9	8,7
2017 II	275	145	130	9,9	10,1	9,8
2017 III	208	105	103	7,7	7,4	7,9
2017 IV	205	113	92	7,6	8,0	7,1
2018 I	237	122	115	8,8	8,8	8,8
2018 II	229	122	107	8,2	8,4	7,9
2018 III	180	88	91	6,5	6,2	6,9
2018 IV	162	89	72	6,0	6,4	5,6

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

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



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

Vuosi ja neljännes	Ikä - Age											Keski-määrän	
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	15-24		
Year and quarter	Prosenttia - Per cent											Weighted mean	
<b>Molemmat sukupuolet - Both sexes</b>													
1998	32.2	19.6	12.5	9.8	8.5	9.3	8.5	8.8	15.4	6.3	23.5	11.4	
1999	31.5	16.4	11.2	8.6	7.9	8.1	7.8	7.7	11.5	6.4	21.5	10.2	
2000	30.5	16.8	10.7	8.8	7.0	7.7	7.2	7.4	10.4	5.4	21.4	9.8	
2001	28.3	15.6	9.4	8.6	6.4	7.1	6.7	7.0	10.2	5.8	19.8	9.1	
2002	31.9	15.8	10.2	7.6	6.2	6.7	6.7	7.2	9.1	5.1	21.0	9.1	
2003	31.3	17.5	9.9	7.6	6.6	6.5	6.7	6.8	8.5	4.4	21.8	9.0	
2004	30.4	16.5	9.6	7.2	6.9	6.7	7.2	6.3	8.0	4.5	20.7	8.8	
2005	29.5	16.1	8.6	6.6	6.2	6.9	6.2	6.6	7.9	4.2	20.1	8.4	
2006	27.7	14.9	7.7	6.1	5.3	5.5	6.2	6.1	7.3	4.4	18.7	7.7	
2007	25.7	12.3	7.0	6.1	4.9	4.0	4.7	5.3	7.3	4.2	15.5	6.9	
2008	26.6	11.7	6.7	5.0	4.6	4.4	4.0	4.9	6.3	3.6	16.5	6.4	
2009	31.6	17.0	9.7	6.7	5.6	5.7	6.0	6.1	7.0	4.7	21.5	8.2	
2010	31.6	17.0	9.2	6.3	6.5	6.0	6.4	6.6	7.2	5.3	21.4	8.4	
2011	29.6	16.0	8.9	6.2	5.4	5.6	5.1	6.1	6.9	5.6	20.1	7.8	
2012	29.4	14.4	8.9	6.2	5.0	5.5	5.5	5.8	6.9	6.2	19.0	7.7	
2013	29.6	15.8	9.5	6.4	6.3	5.8	5.6	6.2	7.2	6.5	19.9	8.2	
2014	29.4	16.8	10.1	7.3	5.9	7.0	6.0	6.8	7.2	7.3	20.5	8.7	
2015	30.9	19.0	11.3	7.5	7.0	6.7	6.8	7.2	8.2	7.7	22.4	9.4	
2016	30.4	15.9	10.4	6.9	7.0	6.5	6.2	7.7	7.7	7.2	20.1	8.8	
2017	29.0	16.4	9.3	8.1	6.2	6.3	6.3	6.4	7.4	8.4	20.1	8.6	
2018	25.4	13.4	8.4	7.2	5.6	4.6	5.0	5.6	6.0	8.2	17.0	7.4	
2017	I	34.5	19.2	9.4	8.0	6.8	7.0	7.5	7.9	8.1	7.4	23.4	9.3
	II	41.7	20.0	11.2	7.3	6.2	5.4	6.9	5.8	8.0	8.5	27.4	9.9
	III	17.3	12.7	7.9	8.3	6.7	6.5	5.4	6.0	6.7	8.4	14.1	7.7
	IV	16.8	13.3	8.7	8.6	6.3	6.4	5.5	6.0	6.9	9.3	14.3	7.6
2018	I	31.7	17.0	10.3	8.6	6.0	5.4	5.8	7.3	6.8	9.9	21.1	8.8
	II	33.1	15.2	9.7	6.9	5.4	4.3	4.9	5.1	6.2	7.9	21.6	8.2
	III	15.6	10.7	7.2	7.0	6.1	4.4	5.1	4.9	5.7	7.4	12.1	6.5
	IV	17.2	10.2	6.5	6.2	5.0	6.0	4.3	4.8	5.3	7.6	12.2	6.0
<b>Miehet - Male</b>													
1998	31.1	19.4	11.3	8.3	7.7	9.5	8.3	8.8	15.9	6.2	22.8	10.9	
1999	30.4	16.4	9.7	7.7	6.7	7.8	8.2	7.9	12.6	6.5	20.8	9.8	
2000	30.7	16.9	9.3	7.1	5.5	7.1	7.3	7.3	10.8	5.0	21.1	9.1	
2001	29.1	15.5	7.6	7.5	5.3	6.8	7.0	7.2	10.6	5.5	19.6	8.6	
2002	32.6	16.6	9.7	6.9	6.2	7.2	7.3	7.4	9.0	5.6	21.2	9.1	
2003	31.6	18.2	9.8	7.4	6.2	6.8	7.4	7.6	9.3	3.7	20.9	9.2	
2004	31.8	18.2	9.5	6.5	6.0	6.4	7.0	6.8	8.3	4.7	22.0	8.7	
2005	28.5	17.6	8.0	6.1	5.8	6.6	6.2	6.0	8.4	3.6	20.6	8.2	
2006	28.9	15.1	7.0	5.1	4.2	4.9	6.4	6.2	7.7	4.9	19.0	7.4	
2007	27.4	11.9	6.7	4.4	3.3	4.8	4.8	5.6	8.1	4.1	16.4	6.5	
2008	28.7	12.3	6.4	4.1	3.6	3.6	3.8	4.7	6.9	3.6	17.1	6.1	
2009	36.2	19.8	10.1	8.8	6.2	6.8	6.4	7.1	7.9	6.1	22.1	8.9	
2010	34.7	19.9	9.9	6.5	6.5	6.3	7.1	7.8	8.3	5.8	23.8	9.1	
2011	30.9	18.4	9.4	6.2	5.9	6.0	5.4	7.1	8.5	5.9	21.8	8.4	
2012	31.0	16.1	9.7	5.8	4.8	6.2	5.8	7.4	8.5	7.5	19.9	8.3	
2013	33.4	19.3	9.7	6.2	6.1	5.9	6.1	7.4	8.2	8.0	22.9	8.8	
2014	31.1	19.8	10.9	7.0	6.0	7.9	7.8	8.9	7.4	7.4	25.8	9.3	
2015	34.6	22.1	11.2	7.3	7.5	7.9	7.6	7.6	8.9	8.4	25.8	9.0	
2016	31.7	18.4	10.8	6.3	6.5	6.5	6.8	8.1	8.7	7.4	21.8	9.0	
2017	29.3	18.0	9.7	7.8	6.1	6.0	6.6	7.3	8.4	9.1	20.9	8.9	
2018	26.0	13.7	8.8	6.5	5.6	4.7	4.5	5.9	6.9	9.3	17.3	7.4	
2017	I	39.3	19.6	10.6	8.9	6.9	8.1	7.5	9.2	9.6	7.5	23.9	9.9
	II	39.2	22.7	11.9	6.7	5.4	5.1	7.6	6.7	9.2	9.3	27.9	10.1
	III	19.2	13.4	7.0	7.5	6.2	5.3	5.5	6.1	7.2	9.3	14.9	7.4
	IV	15.4	15.8	9.5	8.1	6.0	5.4	5.9	7.3	7.7	10.2	15.7	8.0
2018	I	36.4	16.3	10.3	8.1	5.8	5.1	4.9	8.7	7.8	10.5	21.3	8.8
	II	33.0	15.7	11.4	6.9	6.1	4.1	4.8	7.8	6.9	9.2	21.8	8.4
	III	14.2	10.2	7.6	4.6	5.9	4.3	4.7	4.8	6.5	7.4	11.3	6.2
	IV	17.6	12.7	6.1	6.5	4.5	5.3	4.1	5.1	5.8	9.9	14.0	6.4
<b>Naiset - Female</b>													
1998	33.2	19.9	14.1	11.6	9.3	9.1	8.8	8.7	14.8	6.3	24.3	12.0	
1999	32.5	16.4	13.2	9.7	8.6	8.6	7.4	7.5	10.5	6.3	22.1	10.7	
2000	30.3	16.8	12.5	10.9	8.7	8.4	7.1	7.5	10.1	5.8	21.6	10.6	
2001	27.7	15.7	11.6	10.0	7.6	7.4	6.3	6.8	9.8	6.0	20.0	9.7	
2002	31.4	14.9	10.8	8.5	6.2	6.3	6.1	7.0	8.6	4.6	20.9	9.1	
2003	31.2	16.6	10.0	7.9	6.7	6.3	6.1	5.9	8.1	5.3	21.6	8.9	
2004	29.1	14.6	9.7	8.1	7.9	7.0	7.5	5.8	7.8	4.4	19.4	8.9	
2005	26.4	14.5	9.4	7.1	6.5	7.1	6.5	7.2	7.7	7.1	19.5	8.6	
2006	26.4	14.7	8.7	7.2	6.4	6.1	6.0	6.0	7.7	3.8	18.4	8.1	
2007	24.2	12.7	7.4	6.4	6.8	5.2	4.7	5.0	6.6	4.3	16.6	7.2	
2008	24.8	11.1	7.0	6.0	5.7	5.2	4.3	5.0	5.7	3.7	15.8	6.7	
2009	28.2	14.1	9.3	6.6	5.0	5.6	5.6	6.2	6.5	3.4	19.0	7.6	
2010	29.3	13.6	8.3	6.0	6.5	5.8	5.6	5.5	6.1	4.8	19.0	7.6	
2011	28.6	13.4	8.2	6.2	4.8	5.1	4.8	4.1	5.4	5.3	18.4	7.1	
2012	28.2	12.7	8.0	6.8	5.3	4.8	5.3	4.1	5.3	4.8	18.0	7.1	
2013	26.9	11.9	9.2	6.6	6.5	5.6	5.2	5.1	6.4	4.9	17.1	7.5	
2014	28.0	13.6	9.3	7.5	5.9	6.0	5.5	5.8	5.7	7.3	18.4	8.0	
2015	28.0	15.9	11.6	7.8	7.6	5.9	6.2	6.8	7.0	7.0	19.7	8.8	
2016	29.5	13.2	9.9	7.8	7.5	6.4	5.6	7.3	6.9	6.9	18.6	8.6	
2017	28.8	14.7	8.9	8.4	6.4	6.7	5.5	5.5	6.4	7.8	19.3	8.4	
2018	24.9	13.0	7.9	7.9	5.7	4.5	5.6	5.2	5.2	7.2	16.8	7.3	
2017	I	31.5	18.7	8.0	7.0	6.6	5.8	7.4	6.5	6.7	7.4	22.9	8.7
	II	43.8	17.3	10.5	7.9	7.2	5.7	6.1	5.0	6.8	7.8	26.9	9.8
	III	15.8	12.0	9.2	9.3	7.4	7.7	5.3	5.9	6.2	7.5	13.2	7.9
	IV	17.9	10.8	7.7	9.2	4.5	7.5	5.1	4.7	6.1	8.5	12.5	7.1
2018	I	28.2	17.6	10.3	9.2	6.2	5.6	6.8	5.9	6.1	9.4	20.9	8.8
	II	33.2	14.8	7.6	7.0	4.5	4.6	5.3	5.4	4.9	6.7	21.4	7.9
	III	16.8	11.3	6.8	9.8	6.3	4.4	5.5	5.1	4.9	7.3	12.9	6.9
	IV	16.8	7.7	7.0	5.7	5.6	3.3	4.6	4.6	4.8	5.3	10.4	5.6

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

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

Vuosi ja neljännes	Työttömät työnhakijat - <i>Unemployed jobseekers</i>					Lomautetut <i>Laid off</i>	Lyhennetyllä työviikolla <i>On reduced working week</i>	
	Yhteensä <i>Total</i>	Miehet <i>Male</i>	Naiset <i>Female</i>	Alle 25-vuotiaat <i>Under 25 years old</i>	Yli vuoden työttömänä <i>Unemployed over a year</i>			
Henkilöä - <i>Persons</i>								
1971	44 100	27 000	17 100			4 300	2 000	
1972	59 500	36 800	22 700			4 700	2 100	
1973	50 200	28 700	21 500			4 500	1 800	
1974	40 100	20 300	19 800			4 300	2 100	
1975	50 900	29 500	21 400			7 500	6 900	
1976	80 200	51 400	28 800			10 800	8 900	
1977	132 500	82 700	49 900			19 900	21 600	
1978	175 200	106 800	68 400			17 000	24 700	
1979	150 300	87 200	63 200			9 500	8 000	
1980	109 500	58 300	51 200			6 600	5 000	
1981	115 400	61 200	54 200	35 700	11 500	11 400	10 200	
1982	138 100	75 000	63 100	40 900	14 000	15 600	14 200	
1983	143 900	80 000	63 900	40 800	17 100	14 900	10 800	
1984	135 300	76 100	59 200	37 600	15 500	11 400	7 800	
1985	141 400	79 600	61 800	36 700	13 200	11 900	6 500	
1986	150 700	87 100	63 600	36 900	14 800	14 800	5 300	
1987	140 500	81 100	59 400	33 800	16 700	10 000	3 800	
1988	127 600	71 100	56 500	28 600	12 100	8 300	3 400	
1989	103 400	54 800	48 700	22 100	6 400	6 700	2 700	
1990	103 200	59 500	43 700	21 800	3 000	9 700	2 400	
1991	213 200	134 600	78 600	45 800	5 300	32 300	5 900	
1992	363 100	221 500	141 600	77 800	29 200	43 600	11 000	
1993	482 200	280 700	201 400	97 700	86 000	45 900	14 400	
1994	494 200	276 900	217 300	92 200	133 600	26 800	12 900	
1995	466 000	254 900	211 100	80 500	140 200	15 100	9 200	
1996	448 000	241 400	206 600	68 600	134 900	13 900	8 000	
1997	409 000	214 900	194 000	53 900	124 600	10 700	6 300	
1998	372 400	190 200	182 200	46 900	112 600	10 000	4 900	
1999	348 100	177 200	170 900	44 300	98 000	11 100	4 100	
2000	321 100	161 600	159 500	39 300	89 000	9 500	3 200	
2001	302 200	153 400	148 700	36 600	82 700	10 400	2 700	
2002	294 000	154 500	139 500	35 800	77 700	12 700	2 400	
2003	288 800	153 500	135 400	35 200	72 400	14 200	2 300	
2004	288 400	152 200	136 200	34 900	73 000	13 200	2 100	
2005	275 300	144 100	131 200	30 500	72 400	10 600	1 700	
2006	247 900	128 800	119 100	26 800 <sup>1</sup>	64 400	8 000	1 300	
2007	215 800	111 000	104 800	22 500	51 700	6 600	1 100	
2008	202 900	107 400	95 500	22 400	43 100	9 000	1 100	
2009	264 800	156 200	108 600	36 200	41 300	31 000	3 800	
2010	264 800	154 300	110 500	34 600	54 000	21 300	3 700	
2011	243 900	138 800	105 100	30 000	57 200	14 200	2 000	
2012	253 200	144 800	108 400	32 100	61 200	15 200	2 300	
2013 <sup>2</sup>	294 100	168 200	126 000	38 800	73 700	21 400	4 600	
2014	325 700	185 500	140 100	43 300	90 500	26 000	8 000	
2015	351 900	198 700	153 100	47 100	109 300	26 800	9 300	
2016	348 800	194 500	154 300	45 900	123 700	23 300	10 500	
2017	303 400	166 200	137 200	38 200	104 800	15 000	9 000	
2018	255 900	141 200	114 700	32 400	76 300	11 400	6 800	
2015	I	354 000	207 500	146 500	45 900	102 400	33 900	9 500
	II	345 700	194 000	151 700	46 100	106 600	24 800	8 900
	III	355 200	193 200	162 000	50 100	113 000	21 100	8 600
	IV	352 600	200 200	152 400	46 200	115 200	27 400	10 300
2016	I	360 000	208 400	151 600	46 400	121 800	29 900	10 900
	II	346 400	192 600	153 800	46 300	124 300	21 700	10 700
	III	350 100	188 600	161 500	47 800	126 800	18 700	10 100
	IV	338 500	188 300	150 200	43 100	122 100	22 800	10 300
2017	I	330 800	187 600	143 200	40 900	117 100	22 400	10 200
	II	305 300	166 500	138 800	39 200	107 200	13 900	9 200
	III	297 800	156 700	141 100	38 600	102 200	10 800	8 400
	IV	279 800	154 100	125 700	34 200	92 700	13 100	8 300
2018	I	275 400	156 500	118 900	33 700	86 300	16 300	8 000
	II	256 300	139 800	116 500	33 000	78 300	9 900	7 000
	III	253 100	134 200	118 900	33 200	73 600	8 200	6 000
	IV	238 700	134 300	104 300	29 800	67 100	11 100	6 100

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

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

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

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

**14. TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT IÄN JA SUKUPUOLEN MUKAAN  
UNEMPLOYED JOBSEKERS AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY AGE AND SEX**

Vuosi ja neljännes	Ikä - Age										Yhteensä	
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64		
Year and quarter	Henkilöä - persons										Total	
<b>Molemmat sukupuolet - Both sexes</b>												
1998	11 100	35 800	37 700	41 400	41 100	42 400	44 800	40 500	57 200	10 400	362 500	
1999	10 900	33 400	33 100	37 200	37 700	38 400	40 900	40 300	53 900	11 300	337 100	
2000	10 000	29 300	29 100	33 200	34 700	35 300	37 500	40 000	50 300	12 200	311 700	
2001	9 700	26 900	26 600	29 600	32 400	32 900	35 500	38 000	47 300	12 900	291 800	
2002	9 200	26 600	26 200	27 400	31 300	31 500	33 800	36 300	46 500	12 300	281 300	
2003	8 600	26 600	26 200	25 300	29 800	30 400	31 900	34 100	42 300	12 300	274 600	
2004	8 200	26 700	26 700	24 400	29 200	30 300	30 800	32 900	52 500	13 200	275 200	
2005	6 700	23 800	24 900	22 900	27 100	29 200	29 500	31 600	55 500	13 200	264 700	
2006 <sup>1</sup>	5 800	21 000	22 800	21 400	24 500	27 300	27 500	29 700	52 600	15 200	247 900	
2007	5 200	17 400	19 500	18 300	20 000	23 200	23 500	25 800	46 100	16 700	215 800	
2008	5 300	17 000	19 100	17 800	17 800	21 600	22 400	24 300	39 300	18 000	202 900	
2009	5 400	15 800	17 500	16 500	18 500	21 700	22 600	26 600	40 000	21 100	264 800	
2010	8 000	26 600	28 600	25 600	23 500	27 900	29 600	30 600	39 000	25 200	264 800	
2011	7 000	23 000	25 400	23 000	21 100	24 200	26 700	27 600	36 400	29 300	243 900	
2012	7 200	24 900	26 200	24 400	22 100	23 800	27 100	28 000	35 700	33 400	253 200	
2013 <sup>2</sup>	8 500	30 400	31 000	29 900	26 900	26 900	31 300	32 400	38 600	38 000	294 100	
2014	9 500	33 800	34 100	34 300	30 800	29 000	34 300	36 100	40 600	42 500	325 700	
2015	9 800	37 300	37 600	38 900	33 600	31 000	35 900	38 900	42 700	46 200	351 900	
2016	9 400	36 400	37 400	37 700	33 700	30 700	34 400	38 600	41 800	47 500	348 800	
2017	8 000	30 300	32 200	32 300	29 500	27 100	29 300	34 300	38 000	41 700	303 400	
2018	6 900	25 500	27 700	27 200	25 500	23 200	23 600	28 900	32 500	34 300	255 900	
2017	I	7 100	33 800	35 300	35 400	31 700	29 200	32 400	37 800	41 300	45 800	330 800
	II	7 200	25 800	27 900	27 300	25 500	23 100	23 300	28 700	32 100	34 800	256 300
	III	9 100	29 500	31 800	32 100	29 500	26 900	28 500	33 000	36 600	39 900	297 800
	IV	7 400	26 800	29 500	29 300	27 100	25 000	26 800	32 300	36 300	38 400	278 800
2018	I	5 900	27 800	29 700	29 000	26 800	24 600	25 900	31 900	35 800	37 400	275 400
	II	7 200	25 800	27 900	27 300	25 500	23 100	23 300	28 700	32 100	34 800	256 300
	III	8 000	25 200	27 700	27 200	25 800	23 300	23 100	27 800	31 500	33 200	253 100
	IV	6 600	23 300	25 300	25 200	23 900	21 800	21 900	27 400	30 900	31 800	238 700
<b>Miehet - Male</b>												
1998	5 700	19 000	19 100	20 700	20 500	21 900	23 700	20 500	27 100	4 600	182 800	
1999	5 700	17 500	16 500	18 300	18 800	19 600	21 400	20 400	25 500	4 900	168 600	
2000	5 000	15 200	14 300	16 100	17 000	17 800	19 500	20 100	24 000	5 400	154 400	
2001	4 900	14 100	13 200	14 400	16 000	16 600	18 500	19 300	22 600	5 900	145 600	
2002	4 700	14 800	13 700	13 800	15 900	16 400	18 100	19 200	22 500	5 600	144 300	
2003	4 400	15 000	13 800	12 800	15 200	15 800	17 000	18 100	24 100	5 700	142 000	
2004	4 100	14 800	14 100	12 100	14 600	15 700	16 300	17 300	25 900	6 400	141 500	
2005	3 400	13 200	13 200	11 300	13 500	15 100	15 600	16 600	27 200	6 300	135 600	
2006 <sup>1</sup>	2 900	11 800	12 300	10 800	12 500	14 300	14 800	15 900	26 200	7 300	128 800	
2007	2 600	9 700	10 300	9 200	10 000	12 000	12 500	13 700	23 000	8 100	111 000	
2008	2 900	10 000	10 400	9 200	9 200	11 400	12 200	13 100	20 100	8 800	107 400	
2009	5 000	18 600	17 900	14 900	13 600	16 600	17 700	19 200	22 200	11 300	156 200	
2010	4 500	17 100	17 400	14 800	13 300	15 900	17 500	18 000	21 800	13 900	154 300	
2011	3 900	14 300	14 900	12 900	11 700	13 600	15 400	16 100	20 300	15 600	138 800	
2012	4 000	15 700	15 500	13 700	12 400	13 500	15 800	16 400	20 000	17 500	144 800	
2013 <sup>2</sup>	4 800	19 300	18 300	16 800	15 000	15 100	18 100	19 000	21 700	20 000	168 200	
2014	5 300	21 100	19 900	19 200	17 000	16 200	19 700	21 200	23 100	22 500	185 500	
2015	5 500	23 100	21 700	21 000	18 300	17 000	20 400	22 600	24 300	24 400	198 700	
2016	5 200	22 200	21 300	20 600	18 000	16 700	19 300	22 100	23 500	25 100	186 500	
2017	4 300	18 000	18 100	17 300	15 500	14 400	16 100	19 200	21 100	21 700	166 200	
2018	3 800	15 300	15 700	14 700	13 600	12 500	12 900	16 200	18 200	18 000	141 200	
2017	I	3 700	21 100	20 600	19 800	17 400	16 100	18 500	22 000	23 700	24 300	187 600
	II	4 600	18 300	18 000	17 300	15 500	14 300	16 000	19 000	21 000	22 100	166 500
	III	4 800	16 700	17 000	16 400	14 800	13 600	14 900	19 900	18 400	20 400	156 700
	IV	4 200	16 000	16 700	15 900	14 500	13 400	14 800	18 100	20 200	19 900	154 100
2018	I	3 000	17 200	17 300	16 200	14 900	13 800	14 700	18 500	20 500	19 900	156 500
	II	3 900	15 300	15 600	14 500	13 300	12 200	12 600	16 000	17 800	18 200	139 800
	III	4 200	14 500	15 000	14 000	13 000	11 900	12 100	15 000	16 900	17 200	134 200
	IV	3 800	14 200	14 700	14 100	13 100	12 000	12 300	15 400	17 500	16 900	134 300
<b>Naiset - Female</b>												
1998	5 400	16 800	18 600	20 700	20 600	20 600	21 100	19 900	30 100	5 800	179 700	
1999	5 300	15 900	16 600	18 900	18 900	19 500	19 500	19 800	28 400	6 300	168 500	
2000	5 000	14 200	14 900	17 100	17 600	17 500	18 000	19 900	26 300	6 700	157 200	
2001	4 800	12 800	13 400	15 200	16 400	16 200	17 100	18 600	24 600	7 000	146 200	
2002	4 400	11 800	12 500	13 700	15 400	15 200	15 800	17 300	24 000	6 700	137 000	
2003	4 300	11 700	12 400	12 500	14 700	14 500	14 800	16 000	25 100	6 600	132 600	
2004	4 200	11 900	12 600	12 300	14 600	14 600	14 500	15 500	26 600	6 800	133 700	
2005	3 300	10 600	11 800	11 600	13 600	14 100	13 900	15 000	28 200	6 800	129 100	
2006 <sup>1</sup>	2 900	9 200	10 500	10 600	12 000	13 000	12 600	13 800	26 400	7 900	119 100	
2007	2 600	7 700	9 200	9 100	10 000	11 200	11 000	12 100	23 100	8 600	104 800	
2008	2 400	7 000	8 700	8 700	8 700	10 200	10 200	11 100	19 300	9 200	95 500	
2009	3 400	14 200	15 600	17 000	15 400	14 000	15 500	16 200	19 400	11 700	153 100	
2010	3 600	9 400	11 200	10 800	10 200	12 000	12 100	12 600	17 100	11 400	110 500	
2011	3 200	8 700	10 400	10 000	9 400	10 600	11 200	11 500	16 100	13 700	105 100	
2012	3 100	9 200	10 700	10 700	9 700	10 400	11 200	11 600	15 700	15 900	108 400	
2013 <sup>2</sup>	3 700	11 100	12 700	13 100	11 900	11 800	13 200	13 300	16 900	18 000	126 000	
2014	4 200	12 700	14 200	15 100	13 800	12 800	14 600	14 900	17 500	20 000	140 100	
2015	4 400	14 200	15 600	17 000	15 400	14 000	15 500	16 200	19 400	21 700	153 100	
2016	4 300	14 200	16 100	17 200	15 700	14 000	15 100	16 400	18 300	22 400	154 300	
2017	3 600	12 200	14 200	15 000	14 000	12 700	13 200	15 000	16 800	20 000	137 200	
2018	3 200	10 200	12 000	12 400	11 900	10 800	10 600	12 700	14 300	16 200	114 700	
2017	I	3 400	12 800	14 700	15 600	14 400	13 100	13 900	15 800	17 600	21 600	143 200
	II	3 700	12 600	14 300	15 200	14 300	13 000	13 300	14 900	16 700	20 400	138 800
	III	4 300	12 800	14 800	15 700	14 700	13 300	13 600	15 200	16 900	19 500	141 100
	IV	3 100	10 800	12 800	13 500	12 600	11 600	12 100	14 200	16 200	18 500	125 700
2018	I	2 800	10 600	12 300	12 700	11 900	10 900	11 200	13 400	15 300	17 500	118 900
	II	3 300	10 500	12 300	12 800	12 100	10 900	10 700	12 700	14 300	16 600	116 500
	III	3 800	10 700	12 700	13 100	12 800	11 400	11 000	12 800	14 400		

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

Jatkuu - *Continued*

		Ammatti - Occupation				
Vuosi ja neljännes	Johtajat	Erityisasiantuntijat	Asiantuntijat	Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	Palvelu- ja myyntityöntekijät	
Year and quarter	Managers	Professionals	Technicians and associate professionals	Clerical support workers	Service and sales workers	
		Henkilöä - persons				
2006	2 900	25 700	23 000	20 200	39 800	
2007	2 600	23 500	20 000	17 300	35 000	
2008	2 300	22 700	18 400	15 100	31 500	
2009	2 700	29 500	23 600	17 000	36 100	
2010	2 800	30 900	24 100	17 000	37 300	
2011	2 600	28 600	22 000	15 900	35 900	
2012	2 700	30 600	22 700	16 100	37 200	
2013 <sup>1</sup>	3 100	37 500	27 100	18 000	44 200	
2014	3 600	43 000	30 900	19 400	51 200	
2015	4 100	47 400	34 000	21 000	57 900	
2016	4 100	48 200	34 100	20 900	60 200	
2017	3 600	41 900	29 800	18 600	54 700	
2018	3 200	34 500	24 800	15 500	46 400	
2009 I	2 400	24 300	21 200	15 800	32 400	
II	2 600	29 700	22 700	16 400	34 600	
III	2 800	33 500	25 000	17 800	39 100	
IV	2 800	30 700	25 200	17 800	38 100	
2010 I	2 800	30 300	25 100	17 600	36 900	
II	2 800	32 300	24 100	17 000	37 200	
III	2 800	33 300	24 300	17 200	38 900	
IV	2 600	27 900	22 800	16 100	36 200	
2011 I	2 600	27 600	22 600	16 000	35 500	
II	2 500	29 300	21 600	15 700	35 200	
III	2 600	30 800	22 400	16 300	37 700	
IV	2 500	26 600	21 400	15 600	35 200	
2012 I	2 600	27 500	22 100	15 700	35 000	
II	2 600	30 400	21 700	15 600	36 100	
III	2 800	33 300	23 400	16 500	39 300	
IV	2 900	31 200	23 600	16 500	38 300	
2013 I	3 000	33 500	25 700	17 500	40 500	
II	3 100	37 100	25 900	17 500	42 700	
III <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	19 800	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	
2017 I	3 900	43 700	32 400	19 900	56 500	
II	3 600	43 700	29 700	18 800	55 100	
III	3 500	43 400	29 500	18 400	56 300	
IV	3 300	36 900	27 700	17 300	50 800	
2018 I	3 200	35 100	26 600	16 500	47 600	
II	3 200	36 100	24 800	15 500	47 100	
III	3 200	36 400	24 800	15 500	48 300	
IV	3 100	30 500	23 100	14 400	42 600	

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, metsätyöntekijät 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
2017	7 100	53 000	20 400	22 200	24 500
2018	6 100	43 400	16 800	17 800	20 800
2009	I 8 500	57 400	24 800	24 200	26 100
	II 5 700	56 600	21 700	24 800	25 000
	III 5 500	58 800	20 400	25 000	25 400
	IV 7 700	66 100	24 300	27 200	27 200
2010	I 8 900	68 300	26 600	27 300	27 800
	II 5 600	55 900	20 000	23 300	24 800
	III 5 200	51 800	17 600	22 000	24 100
	IV 7 200	54 300	20 300	22 800	24 700
2011	I 8 400	58 200	23 700	23 700	25 600
	II 5 300	48 000	18 300	20 600	22 800
	III 4 900	45 100	16 100	19 800	22 500
	IV 6 900	48 100	18 900	21 400	23 400
2012	I 8 100	55 400	23 500	23 200	24 900
	II 5 400	47 300	18 900	20 800	22 800
	III 5 200	47 400	17 700	21 200	23 100
	IV 7 400	55 700	22 200	23 800	24 800
2013	I 8 800	64 700	26 900	26 300	27 000
	II 6 000	57 000	22 300	23 900	25 400
	III <sup>1</sup> 5 800	56 700	20 900	23 700	25 700
	IV 8 000	64 100	25 100	26 400	27 100
2014	I 9 200	70 500	29 300	28 400	28 900
	II 6 400	62 900	24 500	25 900	27 000
	III 6 200	62 100	23 200	25 400	27 100
	IV 8 500	70 000	27 600	28 500	28 700
2015	I 9 700	75 700	31 500	30 500	30 400
	II 6 900	67 100	26 400	27 700	28 500
	III 6 700	65 600	24 500	26 600	28 300
	IV 8 700	70 800	27 500	29 000	29 300
2016	I 9 800	74 300	30 200	29 600	30 100
	II 6 800	64 600	24 700	26 600	27 700
	III 6 400	61 300	22 300	25 200	27 300
	IV 8 400	62 900	24 100	26 100	27 600
2017	I 9 300	63 000	25 400	25 800	27 600
	II 6 100	52 500	19 900	22 200	24 300
	III 5 500	47 800	17 300	20 200	23 200
	IV 7 400	48 700	18 900	20 500	23 000
2018	I 8 300	50 500	20 600	20 600	23 200
	II 5 100	42 200	16 100	17 600	20 500
	III 4 600	39 400	14 300	16 400	19 900
	IV 6 400	41 600	16 300	16 900	19 800

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

Jatkoa - Continued

Ammatti - Occupation				
Vuosi ja neljännes	Sotilaat	Ammatteihin luokittelemattomat ryhmät	Yhteensä	Lomautetut
Year and quarter	Armed forces occupations	Work not classifiable by occupation	Total	Laid off
Henkilöä - persons				
2006	60	33 800	247 900	8 000
2007	60	30 900	215 800	6 600
2008	50	31 000	202 900	9 000
2009	70	38 100	264 800	31 000
2010	60	39 200	264 800	21 300
2011	60	37 700	243 900	14 200
2012	60	39 600	253 200	15 200
2013 <sup>1</sup>	80	45 000	294 100	21 400
2014	110	48 500	325 700	26 000
2015	140	52 000	351 900	26 800
2016	140	52 400	348 800	23 300
2017	120	47 900	303 400	15 000
2018	100	43 200	255 900	11 400
2009	I 60	35 400	247 900	30 800
	II 70	37 800	256 200	30 400
	III 80	41 000	274 000	28 500
	IV 70	38 200	281 100	34 300
2010	I 60	39 500	284 500	32 800
	II 60	39 900	263 000	19 600
	III 70	40 900	260 700	14 700
	IV 70	36 400	251 000	18 000
2011	I 60	37 200	257 500	21 200
	II 60	37 900	238 900	12 500
	III 60	39 600	241 800	9 700
	IV 60	36 000	237 300	13 600
2012	I 60	38 100	252 700	19 500
	II 50	39 700	242 500	12 400
	III 60	42 100	254 400	10 700
	IV 60	38 800	263 000	18 100
2013	I 70	43 000	290 100	25 200
	II 80	44 900	283 400	17 400
	III <sup>1</sup> 80	48 000	297 900	17 200
	IV 80	44 200	305 100	25 900
2014	I 90	45 700	322 300	31 000
	II 90	48 400	315 600	22 900
	III 120	51 700	328 100	20 600
	IV 120	48 200	336 500	29 400
2015	I 160	49 800	354 000	33 900
	II 140	52 700	345 700	24 800
	III 150	55 600	355 200	21 100
	IV 130	49 900	352 600	27 400
2016	I 140	51 000	360 000	29 900
	II 140	53 700	346 400	21 700
	III 150	55 400	350 100	18 700
	IV 120	49 600	338 500	22 800
2017	I 150	48 500	330 800	22 400
	II 130	49 100	305 300	13 900
	III 120	49 800	297 800	10 800
	IV 110	44 100	279 800	13 100
2017	I 110	43 700	275 400	16 300
	II 100	44 100	256 300	9 900
	III 110	44 500	253 100	8 200
	IV 90	40 300	238 700	11 100

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

Vuosi ja neljännes	Työttömyyden kesto, viikkoa - Duration of unemployment, weeks						Yhteensä Total	Keskimäärin Average	
	0 - 4	5 - 12	13 - 26	27 - 52	53 - 104	Yli 104			
Year and quarter	Henkilöä - Persons							Viikkoa Weeks	
1981	28 000	27 100	22 500	15 000	7 200	4 300	104 000	24	
1982	30 600	30 100	27 500	18 200	9 700	4 400	122 400	25	
1983	30 000	31 200	28 400	22 300	11 400	5 700	129 000	27	
1984	29 900	29 800	27 400	21 300	9 900	5 700	123 900	27	
1985	30 900	32 200	30 000	23 400	8 800	4 400	129 500	25	
1986	29 600	33 400	31 400	26 800	10 900	3 900	136 000	25	
1987	29 800	31 900	29 200	22 900	11 700	5 000	130 500	26	
1988	29 700	31 100	26 400	20 000	7 800	4 300	119 300	24	
1989	27 200	26 500	21 600	15 000	4 400	2 000	96 700	20	
1990	29 300	28 000	20 500	12 500	2 300	710	93 500	15	
1991	44 900	52 800	47 800	30 400	4 400	540	180 900	16	
1992	54 900	70 700	88 300	79 400	24 900	1 300	319 500	22	
1993	58 200	77 000	106 100	114 700	70 100	10 100	436 300	30	
1994	56 700	73 500	98 400	112 000	94 100	32 700	467 500	39	
1995	56 200	71 600	91 000	96 200	82 200	53 600	450 900	45	
1996	58 100	71 100	86 000	87 800	72 000	59 000	434 100	48	
1997	55 000	67 300	76 700	77 300	65 000	57 000	398 300	51	
1998	53 600	62 900	70 900	64 200	56 200	54 700	362 500	52	
1999	54 900	61 600	66 400	58 700	45 800	50 600	337 100	52	
2000	50 700	56 000	62 500	55 700	43 300	43 500	311 700	51	
2001	48 900	54 100	57 400	50 100	42 100	39 200	291 800	51	
2002	47 400	52 600	55 700	49 200	39 900	36 400	281 300	50	
2003	48 300	52 900	55 100	47 300	37 700	33 300	274 600	47	
2004	49 400	51 000	56 000	47 900	39 000	31 800	275 200	46	
2005	<u>47 600</u>	<u>49 400</u>	<u>51 200</u>	<u>45 500</u>	<u>39 500</u>	<u>31 400</u>	<u>264 700</u>	<u>47</u>	
2006 <sup>1</sup>	52 100	47 600	45 700	38 700	35 000	28 800	247 900	45	
2007	49 800	43 300	39 700	31 800	26 400	24 800	215 800	43	
2008	51 000	43 200	37 600	28 900	22 600	19 600	202 900	40	
2009	64 000	61 000	57 100	41 800	25 300	15 500	264 800	32	
2010	57 500	54 500	53 100	46 500	36 900	16 300	264 800	36	
2011	51 800	50 300	47 300	37 900	33 600	23 000	243 900	40	
2012	<u>51 200</u>	<u>51 100</u>	<u>50 800</u>	<u>39 900</u>	<u>31 400</u>	<u>28 700</u>	<u>253 200</u>	<u>43</u>	
2013 <sup>2</sup>	52 800	56 700	60 000	51 700	40 200	32 800	294 100	45	
2014	51 700	57 600	66 700	59 900	49 900	39 800	325 700	48	
2015	49 000	56 700	69 600	68 300	60 100	48 300	351 900	52	
2016	45 400	52 200	64 800	64 600	64 900	56 800	348 800	57	
2017	42 900	49 200	55 000	52 400	51 100	52 900	303 400	58	
2018	41 300	47 000	49 600	42 200	36 300	39 400	255 900	54	
2013	I	49 600	63 200	64 300	46 100	36 100	30 900	290 100	42
	II	<u>53 800</u>	<u>48 100</u>	<u>58 800</u>	<u>52 600</u>	<u>38 400</u>	<u>31 700</u>	<u>283 400</u>	<u>45</u>
	III <sup>2</sup>	50 100	57 200	59 400	55 800	42 000	33 400	297 900	45
	IV	57 600	58 200	57 500	52 400	44 300	35 000	305 100	45
2014	I	49 000	63 100	70 900	54 100	48 100	37 200	322 300	46
	II	55 500	48 700	63 600	60 400	48 900	38 500	315 600	48
	III	46 900	58 700	67 000	64 000	50 800	40 800	328 100	49
	IV	55 300	60 000	65 300	61 200	51 900	42 700	336 500	49
2015	I	44 300	65 100	77 700	65 400	55 800	45 700	354 000	50
	II	53 400	47 100	67 300	72 200	58 500	47 100	345 700	52
	III	44 800	58 500	68 200	71 800	62 500	49 400	355 200	53
	IV	53 300	56 100	65 200	63 700	63 500	50 800	352 600	53
2016	I	40 000	57 200	77 200	65 500	66 000	54 200	360 000	55
	II	51 000	43 200	61 600	69 100	65 300	56 200	346 400	57
	III	41 500	56 900	61 200	65 900	66 000	58 700	350 100	58
	IV	49 300	51 700	59 300	57 800	62 200	58 300	338 500	58
2017	I	38 300	55 300	64 400	56 900	58 200	57 800	330 800	58
	II	48 200	42 200	52 800	55 600	52 300	54 100	305 300	59
	III	39 300	52 000	53 600	51 300	49 800	51 800	297 800	58
	IV	45 900	47 200	49 000	45 600	44 100	47 900	279 800	56
2018	I	37 800	52 600	55 300	43 800	41 000	44 900	275 400	55
	II	47 400	40 800	47 100	43 300	37 000	40 600	256 300	55
	III	36 900	50 300	50 500	42 300	35 100	38 000	253 100	53
	IV	43 200	44 300	45 300	39 400	32 300	34 200	238 700	52

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

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

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

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

Vuosi Year	Ikä - Age										Yhteensä Total
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	
	Viikkoa - Weeks										
Molemmat sukupuolet - Both sexes											
1991	8	10	12	13	14	14	15	17	20	43	13
1992	11	16	18	18	19	19	20	21	22	45	18
1993	15	18	20	21	22	22	23	25	28	53	21
1994	16	21	24	26	26	27	28	31	34	65	25
1995	13	19	22	25	26	27	28	31	38	92	25
1996	11	17	20	24	25	26	28	30	43	109	24
1997	8	14	17	21	22	24	26	28	46	119	22
1998	8	12	16	19	20	22	23	25	43	128	21
1999	7	11	14	17	18	20	21	23	32	130	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	34	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	11	11	13	14	15	19	62	14
2008	5	6	9	10	11	12	13	14	17	60	13
2009	6	8	10	11	11	12	12	12	14	55	13
2010	6	9	12	13	14	15	15	15	16	34	14
2011	5	8	11	13	14	15	15	16	17	35	14
2012	7	9	12	14	15	16	16	17	18	44	15
2013	6	9	13	15	15	16	17	17	19	49	16
2014	7	11	15	18	18	19	21	21	23	56	19
2015	9	13	17	21	22	22	23	24	28	61	22
2016	9	14	19	23	24	25	27	28	31	73	25
2017	8	14	19	24	26	28	29	31	35	87	27
Miehet - Male											
1991	9	11	13	14	15	16	17	19	22	41	14
1992	12	17	20	20	21	22	23	24	26	44	20
1993	16	20	23	25	26	27	29	33	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	20
2014	8	12	16	19	20	21	23	24	26	61	20
2015	9	14	19	22	23	24	25	27	30	64	23
2016	10	15	21	25	26	27	29	31	34	77	27
2017	8	14	21	27	29	32	33	35	39	92	29
Naiset - Female											
1991	7	9	11	12	12	11	12	14	18	44	11
1992	10	13	16	16	17	17	18	19	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	11	12	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	6	9	9	10	10	10	10	11	52	11
2010	5	7	10	11	11	12	12	11	12	29	11
2011	5	6	9	11	11	12	12	12	13	27	11
2012	6	8	10	12	12	13	13	13	14	35	13
2013	6	8	11	13	13	13	13	14	15	41	13
2014	7	10	13	16	16	17	18	18	20	50	17
2015	8	12	15	19	20	20	21	21	25	58	21
2016	9	13	17	21	22	24	24	25	28	69	23
2017	8	13	17	22	23	24	26	27	31	80	25

<sup>1</sup> Vuodesta 2006 lähtien henkilökohtaisesti lomaautetut 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 - <i>Occupation</i>				
Vuosi ja neljännes	Johtajat	Erytisasiantuntijat	Asiantuntijat	Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	Palvelu- ja myyntityöntekijät	
<i>Year and quarter</i>	<i>Managers</i>	<i>Professionals</i>	<i>Technicians and associate professionals</i>	<i>Clerical support workers</i>	<i>Service and sales workers</i>	
		Henkilöä - <i>persons</i>				
2006	180	3 100	5 400	1 000	8 500	
2007	210	3 800	6 200	1 400	10 000	
2008	210	3 900	6 600	1 300	9 800	
2009	170	3 000	6 800	790	7 600	
2010	200	3 600	6 700	1 200	7 900	
2011	230	4 200	7 200	1 600	9 800	
2012	190	4 200	7 200	1 700	10 500	
2013	190	3 800	7 100	1 400	10 200	
2014	190	3 700	7 200	1 300	10 100	
2015	200	4 100	6 700	1 500	11 200	
2016	210	4 600	6 700	1 600	11 300	
2017	210	5 200	6 200	1 800	12 200	
2018	250	5 800	7 000	2 300	15 400	
2008	I	260	4 800	8 700	2 100	14 900
	II	210	4 200	6 100	1 200	9 000
	III	190	3 400	6 000	1 200	8 600
	IV	170	3 300	5 600	880	6 900
2009	I	200	3 800	9 100	1 200	11 800
	II	170	3 200	6 900	550	7 300
	III	150	2 500	6 300	610	5 900
	IV	160	2 500	4 900	770	5 600
2010	I	210	4 000	8 100	1 300	11 000
	II	200	3 800	7 000	810	7 300
	III	190	3 200	6 500	1 100	6 700
	IV	190	3 300	5 000	1 400	6 600
2011	I	260	5 100	9 600	2 200	14 700
	II	260	4 700	7 300	1 200	9 000
	III	210	3 500	6 300	1 400	8 100
	IV	190	3 500	5 800	1 800	7 600
2012	I	240	5 600	9 900	2 400	16 500
	II	200	4 400	7 400	1 200	10 200
	III	170	3 400	5 900	1 600	8 300
	IV	160	3 400	5 800	1 500	6 800
2013	I	230	5 400	10 600	2 400	15 500
	II	190	4 000	6 900	1 000	9 400
	III	180	2 800	5 500	990	8 400
	IV	180	2 900	5 500	1 200	7 600
2014	I	240	4 900	10 700	1 900	14 900
	II	200	3 900	7 100	960	8 300
	III	180	3 000	5 200	1 100	9 200
	IV	160	3 200	5 900	1 200	8 200
2015	I	220	4 900	9 200	2 300	15 700
	II	200	4 100	6 900	1 300	11 000
	III	180	3 400	5 700	1 300	9 400
	IV	180	3 800	5 000	1 200	8 500
2016	I	240	5 500	8 500	2 200	16 000
	II	210	4 700	6 500	1 600	10 700
	III	200	4 100	6 800	1 400	9 600
	IV	180	4 100	5 200	1 200	8 800
2017	I	230	5 900	8 300	1 900	15 600
	II	200	5 200	5 800	1 100	10 900
	III	200	4 600	5 300	2 000	11 600
	IV	200	5 200	5 400	2 200	10 600
2018	I	290	6 700	9 800	2 900	20 400
	II	240	6 300	6 600	1 600	14 100
	III	230	5 100	5 700	2 200	13 500
	IV	230	5 200	5 800	2 200	13 400

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 - <i>Occupation</i>						
Vuosi ja neljännes	Maanviljelijät, metsätyöntekijät 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	
Avoimia työpaikkoja - <i>Vacancies</i>						
2006	1 800	4 500	2 000	3 500	5 700	
2007	1 900	5 300	2 000	4 900	6 500	
2008	1 800	3 600	1 100	3 900	5 800	
2009	1 300	1 400	560	1 500	3 900	
2010	1 200	1 900	880	1 800	3 800	
2011	1 100	2 700	1 100	2 500	4 900	
2012	1 100	2 700	1 000	2 100	5 200	
2013	1 000	2 700	1 300	2 000	4 700	
2014	1 100	2 900	1 300	2 600	5 100	
2015	940	3 400	1 700	2 600	5 300	
2016	830	4 800	2 700	3 000	5 900	
2017	930	6 200	3 200	4 000	7 400	
2018	770	8 000	4 300	5 800	8 500	
2008 I	4 400	5 300	1 300	7 800	11 100	
II	1 900	3 900	1 600	3 200	5 400	
III	520	3 500	1 100	2 700	4 000	
IV	250	1 600	420	1 800	2 800	
2009 I	3 300	1 800	480	2 900	8 000	
II	1 300	1 400	730	1 200	3 200	
III	180	1 400	630	860	2 300	
IV	240	1 000	390	900	2 100	
2010 I	3 300	1 800	850	2 400	6 200	
II	1 200	1 900	940	1 600	3 300	
III	200	2 300	1 000	1 400	2 800	
IV	280	1 600	710	1 600	2 800	
2011 I	3 000	2 600	780	4 900	9 200	
II	960	3 000	1 400	2 200	4 300	
III	260	3 200	1 300	1 800	3 200	
IV	330	2 100	820	1 200	3 100	
2012 I	3 100	3 300	950	4 000	9 800	
II	790	3 000	1 300	2 000	5 000	
III	280	2 700	1 100	1 300	3 300	
IV	130	1 800	740	1 300	2 900	
2013 I	2 900	2 900	1 100	3 400	8 200	
II	840	2 900	1 700	1 900	4 800	
III	250	3 000	1 400	1 500	3 200	
IV	160	2 000	860	1 300	2 700	
2014 I	2 600	3 100	1 200	5 000	8 600	
II	1 300	3 300	1 500	1 900	5 000	
III	230	3 100	1 400	1 700	3 800	
IV	160	2 100	1 000	1 600	3 100	
2015 I	2 800	3 300	1 400	5 100	7 800	
II	520	3 800	2 100	2 200	5 300	
III	180	3 700	2 000	1 500	3 900	
IV	260	2 600	1 300	1 600	4 100	
2016 I	2 100	4 200	1 900	4 400	8 500	
II	510	5 200	3 300	2 400	5 600	
III	260	5 500	3 100	2 400	4 800	
IV	490	4 300	2 300	2 700	5 000	
2017 I	2 600	6 300	3 100	6 000	10 400	
II	490	6 400	3 700	3 500	7 100	
III	230	6 800	3 500	3 200	6 400	
IV	360	5 500	2 600	3 200	5 900	
2018 I	1 900	8 400	4 400	8 000	11 600	
II	550	8 400	5 000	5 800	8 200	
III	320	8 600	4 500	5 000	7 400	
IV	270	6 700	3 400	4 500	6 600	

**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
2017		10	220	44 400
2018		0	270	54 100
2008	I	10	310	59 600
	II	10	320	35 400
	III	20	290	30 400
	IV	30	290	23 500
2009	I	10	710	42 800
	II	10	520	25 800
	III	10	370	20 500
	IV	0	390	18 600
2010	I	10	460	38 700
	II	10	470	27 600
	III	10	370	24 700
	IV	0	420	23 300
2011	I	0	580	52 000
	II	10	610	33 600
	III	10	520	28 400
	IV	10	520	26 200
2012	I	10	550	55 400
	II	10	490	34 500
	III	0	580	27 700
	IV	0	460	24 200
2013	I	0	440	52 000
	II	10	520	32 600
	III	10	510	26 300
	IV	0	540	24 000
2014	I	0	550	52 200
	II	10	490	32 400
	III	10	380	27 900
	IV	10	360	25 900
2015	I	10	400	51 700
	II	10	370	35 700
	III	10	310	29 600
	IV	10	280	27 600
2016	I	10	290	51 900
	II	10	280	37 700
	III	10	240	35 000
	IV	10	240	32 100
2017	I	10	220	57 500
	II	0	220	41 000
	III	10	230	40 600
	IV	0	210	38 600
2018	I	0	340	70 400
	II	10	270	52 100
	III	0	230	48 400
	IV	0	220	45 300

**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>	Päättäneet työnhaut
<i>Year and quarter</i>	<i>Jobseekers during a month</i>	<i>Of these unemployed<sup>1</sup></i>	<i>New jobseekers during a month</i>	<i>Of these unemployed<sup>1</sup></i>	<i>Ended jobseekings</i>
Henkilöä - Persons					
1981	205 200	128 800	40 900	27 400	31 600
1982	234 300	147 500	42 800	29 200	36 200
1983	251 100	154 000	38 400	26 500	36 300
1984	260 300	150 300	38 300	26 500	36 800
1985	273 400	155 100	38 400	26 900	37 000
1986	292 500	160 500	36 200	25 400	36 000
1987	298 600	156 300	35 000	25 000	36 600
1988	287 000	146 100	34 200	23 700	37 500
1989	260 300	122 100	33 500	21 800	36 100
1990	259 600	116 800	38 000	22 500	36 500
1991	396 300	208 400	52 400	25 800	38 300
1992	572 100	351 300	53 300	25 400	41 200
1993	714 000	470 800	49 200	23 400	41 800
1994	755 400	509 400	39 500	21 600	42 000
1995	729 200	513 700	39 000	21 400	42 100
1996	724 400	479 400	39 100	21 100	43 000
1997	691 700	444 300	36 400	19 700	47 400
1998	642 900	404 800	36 100	20 400	42 100
1999	618 800	377 700	36 700	20 100	42 200
2000	584 100	352 700	34 800	19 100	43 300
2001	556 000	329 700	35 200	19 100	41 600
2002	553 200	319 200	34 800	18 400	40 400
2003	552 400	311 500	35 000	18 100	40 700
2004	553 200	312 400	34 300	17 900	40 500
2005	534 200	301 900	33 000	17 600	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	495 700	292 800	35 200	23 200	43 100
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
2017	642 900	343 400	26 700	15 200	36 100
2018	582 700	293 900	26 200	14 800	34 100
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	392 100	26 200	14 600	34 800
2016 IV	667 800	368 800	28 700	15 800	26 100
2017 I	670 900	372 800	24 000	14 000	33 100
2017 II	652 800	344 800	29 000	15 700	33 600
2017 III	638 700	344 300	25 400	14 700	45 100
2017 IV	609 200	311 600	28 400	16 500	32 600
2018 I	605 600	316 700	24 700	14 700	35 400
2018 II	589 100	295 100	29 100	15 600	33 900
2018 III	579 000	297 900	24 100	13 800	38 900
2018 IV	557 100	265 900	26 900	15 200	28 000

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, Työväilytilasto

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

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

Vuosi ja neljännes	Avoimet työpaikat kuukauden aikana	Näistä uusia	Täyttyneet työpaikat	Näistä TE-toimiston hakijalla	Avoinnaolon kesto keskimäärin
<i>Year and quarter</i>	<i>Vacancies during a month</i>	<i>Of these new vacancies</i>	<i>Vacancies filled during a month</i>	<i>Of these filled with job-seekers at the Employment service</i>	<i>Average duration of vacancy</i>
	Työpaikkaa - Vacancies				Päivää - Days
1981	30 900	17 200	17 100	11 400	21
1982	27 600	16 400	16 200	11 100	19
1983	28 400	16 900	16 400	11 300	18
1984	28 700	16 900	16 500	11 400	18
1985	28 900	16 700	16 600	11 600	20
1986	26 000	14 100	13 700	9 000	23
1987	28 300	16 200	15 500	10 100	21
1988	37 200	22 500	19 100	10 900	20
1989	56 000	27 500	23 900	11 800	27
1990	51 000	24 400	22 500	10 500	30
1991	27 800	15 000	14 200	7 400	22
1992	16 500	10 000	9 500	5 400	16
1993	14 200	8 900	8 300	4 600	17
1994	18 300	12 100	11 100	6 300	16
1995	20 400	13 200	12 400	7 000	16
1996	23 800	15 000	14 100	8 300	17
1997	30 400	18 900	17 700	9 900	18
1998	35 000	19 900	18 900	10 300	21
1999	34 500	20 900	20 000	10 800	19
2000	39 500	24 100	23 200	11 900	20
2001	43 400	25 300	24 600	12 300	21
2002	45 800	26 000	25 200	12 100	22
2003	48 800	26 600	25 900	12 100	24
2004	48 800	27 400	26 300	11 200	24
2005	59 900	32 900	31 300	12 600	24
2006	70 500	38 900	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	16 000	24
2009	58 400	33 900	13 200	9 900	23
2010	64 200	38 400	12 200	8 600	21
2011	78 000	45 200	12 000	7 900	22
2012	76 200	42 900	10 900	7 000	24
2013	71 200	39 200	8 300	4 300	24
2014	72 100	38 900	9 000	6 000	26
2015	76 300	41 000	11 000	6 100	29
2016	84 700	46 800	9 600	4 600	26
2017	93 200	49 300	8 900	5 100	28
2018	110 300	57 600	8 600	4 600	28
2015	I 96 900	53 900	11 500	7 100	26
	II 81 700	39 000	14 000	8 000	32
	III 64 700	36 000	9 700	4 900	27
	IV 62 100	35 000	8 600	4 400	32
2016	I 98 500	54 600	9 700	5 000	26
	II 91 600	49 200	11 300	5 700	27
	III 77 500	44 700	9 500	4 200	25
	IV 71 300	38 600	7 800	3 600	26
2017	I 108 200	58 500	9 100	5 000	29
	II 94 900	47 500	9 900	5 900	28
	III 85 100	46 700	8 500	4 900	28
	IV 84 500	44 700	8 300	4 400	27
2018	I 131 200	69 100	8 800	4 800	30
	II 114 300	57 600	9 700	5 400	28
	III 98 900	52 600	7 500	4 200	28
	IV 96 600	51 100	8 300	4 000	27

<sup>1</sup> Vuodesta 2006 alkaen ehdokkaita riittävästi ja hakuaika päättynyt muutossyitä 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 elinkeinoministeriö, Työvälytilasto

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

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

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Työllistetyt - Number of employed people											Palveluissa yhteensä Participating services Total		
	Kunnallinen palkkatuki Municipalities' wage subsidy	Yksityis-sektorin palkkatuki Private companies' wage subsidy	Valtiolle työllistetyt Employed by the State	Startti- rahat Start-up grants	Muut työllistetyt Other employed people	Työllistetyt yhteensä Number of employed people Total	Työvä- koulutus Labour market training	Valmennus Training	Työ-/ koulutus- kokemuks Work/ training traits	Työharjoittelu- työelämä- valmennus Traineeship/ preparatory training for working life	Vuorottelu- vapaa sijaisena As a job alternation substitute		Kunhoitettava työtoiminta Rehabilitative work	Omaehtoinen opiskelu Self-motivated studies
1981	15 000	13 500	6 900	-	1 100	36 500	14 800	-	-	-	-	-	-	27 400
1982	16 900	9 700	6 300	-	1 500	34 400	16 900	-	-	-	-	-	-	40 200
1983	17 800	11 000	6 500	-	2 100	37 400	19 100	-	-	-	-	-	-	42 400
1984	18 400	9 300	6 700	-	3 400	38 500	17 400	-	-	-	-	-	-	52 500
1985	18 100	7 300	6 500	1 200	3 400	38 200	16 000	-	-	-	-	-	-	52 200
1986	17 800	3 600	6 300	1 800	2 200	31 700	15 400	-	-	-	-	-	-	47 100
1987	20 100	4 100	6 700	2 500	2 200	35 700	15 900	-	-	-	-	-	-	51 500
1988	19 800	5 400	6 500	2 900	1 000	38 600	15 000	-	-	-	-	-	-	52 400
1989	19 800	4 500	7 300	3 200	1 200	39 500	16 800	-	-	-	-	-	-	54 000
1990	16 400	4 500	7 900	1 500	280	30 500	16 800	-	-	-	-	-	-	47 300
1991	20 800	6 400	11 100	1 600	440	40 300	17 300	-	-	-	-	-	-	57 600
1992	24 500	12 000	11 900	2 700	460	52 500	25 300	-	-	-	-	-	-	64 400
1993	25 400	13 000	12 000	3 000	5 100	66 400	26 400	-	-	-	-	-	-	74 000
1994	25 400	13 000	12 000	3 500	4 800	66 400	28 400	-	-	-	-	-	-	86 400
1995	27 700	15 600	12 100	4 000	4 800	68 400	33 900	-	-	-	-	-	-	96 400
1996	30 500	12 900	11 800	2 900	6 500	64 600	42 900	-	-	-	-	-	-	118 500
1997	27 400	17 000	7 800	2 500	8 400	67 900	41 400	-	-	-	-	-	-	84 400
1998	21 400	17 800	5 900	2 200	6 800	57 000	38 100	-	-	-	-	-	-	113 300
1999	18 100	18 600	5 900	2 200	4 500	51 600	38 100	-	-	-	-	-	-	105 000
2000	16 000	17 600	3 200	1 900	4 500	43 100	30 900	-	-	-	-	-	-	89 200
2001	14 600	18 200	2 400	1 700	3 600	38 500	26 100	-	-	-	-	-	-	79 800
2002	13 600	17 000	2 500	1 600	3 300	38 300	26 300	-	-	-	-	-	-	78 300
2003	13 000	18 700	2 600	2 000	3 500	39 800	29 900	-	-	-	-	-	-	86 800
2004	12 000	19 200	2 500	2 600	3 400	39 900	30 700	-	-	-	-	-	-	87 300
2005	10 700	18 800	2 600	3 800	3 200	38 500	29 200	-	-	-	-	-	-	84 800
2006	10 200	18 500	1 900	4 200	3 200	38 000	26 900	-	-	-	-	-	-	86 500
2007	9 400	19 500	1 700	4 500	2 700	37 800	27 500	-	-	-	-	-	-	87 900
2008	8 400	18 700	1 200	4 800	2 300	35 400	25 000	-	-	-	-	-	-	83 000
2009	7 500	16 700	1 200	5 000	2 500	33 000	27 600	-	-	-	-	-	-	83 800
2010	8 600	17 800	1 500	5 400	890	34 100	32 800	-	-	-	-	-	-	100 100
2011	9 000	18 700	1 300	5 600	780	35 500	30 200	-	-	-	-	-	-	109 100
2012	8 000	16 900	810	4 300	520	30 500	27 600	-	-	-	-	-	-	107 500
2013	8 000	18 600	830	4 300	90	31 800	26 200	1 400	9 800	13 500	11 500	19 600	11 800	107 600
2014	8 300	22 100	600	5 100	-	32 100	25 500	2 100	11 200	1 500	16 600	18 600	14 200	111 800
2015	6 500	19 200	680	4 000	-	27 400	22 400	2 500	11 300	-	18 600	35 000	11 800	117 800
2016	6 100	12 000	580	3 600	-	22 300	20 700	2 100	11 700	5 300	21 600	34 700	11 840	118 400
2017	6 800	12 000	480	4 400	-	23 700	18 900	2 400	10 900	3 500	22 500	37 800	11 700	119 700
2018	7 600	12 900	460	4 400	-	22 300	18 600	2 600	10 700	3 500	25 000	38 400	123 900	123 900
2017 I	6 200	11 500	460	4 200	-	22 300	21 900	2 300	12 100	3 300	23 400	39 400	124 800	124 800
2017 II	6 800	12 400	520	4 500	-	24 300	19 000	2 700	11 600	3 800	22 900	35 900	120 200	120 200
2017 III	7 000	12 300	500	4 500	-	24 200	16 000	2 100	9 000	3 800	20 400	35 700	111 300	111 300
2017 IV	7 200	11 900	430	4 300	-	23 500	18 600	2 500	11 100	-	23 200	40 200	122 600	122 600
2018 I	7 500	12 100	400	4 500	-	24 500	18 400	3 000	12 000	2 900	24 800	40 800	126 500	126 500
2018 II	7 900	13 500	510	4 500	-	26 400	18 500	2 700	11 800	3 300	25 400	37 400	125 500	125 500
2018 III	7 400	13 400	490	4 300	-	26 000	16 900	2 200	9 000	3 500	23 900	36 000	117 000	117 000
2018 IV	7 500	12 700	430	4 200	-	24 800	20 800	2 500	10 100	3 100	23 900	39 500	126 500	126 500

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

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

Vuosi ja neljännes	Koulutukseen hakemuksia	Koulutuksen aloittaneet	Koulutuksen suorittaneet	Koulutuksen keskeyttäneet	Työvoimakoulutuksessa olevat
<i>Year and quarter</i>	<i>Applications for Labour market training</i>	<i>Started training</i>	<i>Completed training</i>	<i>Dropped-out training</i>	<i>On Labour market training</i>
Henkilöä - <i>Persons</i>					
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	5 800	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	6 800	760	41 400
1999	17 600	7 300	6 000	850	38 100
2000	17 000	6 400	5 500	820	30 900
2001	14 100	5 600	4 600	760	26 100
2002	14 300	6 000	4 300	720	26 300
2003	13 600	5 900	4 900	780	29 900
2004	14 900	6 100	5 000	850	30 700
2005	14 400	5 800	5 000	780	29 200
2006	15 400	6 500	5 000	980	26 900
2007	14 600	6 500	5 200	1 100	27 500
2008	13 700	5 900	4 700	1 000	25 000
2009	16 700	6 700	4 900	880	27 900
2010	17 600	7 000	5 300	1 100	32 800
2011	15 400	6 200	5 200	980	30 200
2012	14 000	5 700	4 300	880	27 600
2013	11 500	4 400	3 300	690	26 200
2014	12 600	4 500	3 400	710	25 500
2015	10 900	3 700	3 000	600	22 400
2016	9 900	4 000	3 100	610	20 700
2017	10 100	4 500	3 500	720	18 900
2018	9 700	4 000	2 900	660	18 600
2015 I	13 600	4 800	2 700	670	24 800
2015 II	7 500	2 800	3 900	560	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
2017 I	13 000	5 600	3 000	800	21 900
2017 II	8 100	3 700	4 500	710	19 000
2017 III	8 400	4 100	2 400	690	16 000
2017 IV	10 900	4 600	3 900	680	18 600
2018 I	10 300	4 400	2 400	690	18 400
2018 II	8 200	3 500	3 800	700	18 500
2018 III	8 800	4 000	1 800	660	16 900
2018 IV	11 300	4 200	3 500	610	20 600

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- <sup>1</sup> ruspäivärahan saajat	Työmarkkina- <sup>1</sup> tuen saajat	Työttömyyseläkkeellä olevat	
<i>Year and quarter</i>	<i>Unemployed jobseekers</i>	<i>Unemployed members of insurance funds</i>	<i>Recipients of<sup>1</sup> basic unemployment allowance</i>	<i>Recipients of<sup>1</sup> labour market support</i>	<i>Recipients of unemployment pension</i>	
Henkilöä - Persons						
1971	44 100	23 700	1 700	-	300	
1972	59 500	28 100	9 500	-	500	
1973	50 200	24 500	7 600	-	1 000	
1974	40 100	20 600	4 500	-	1 300	
1975	50 900	27 800	5 900	-	1 300	
1976	80 200	41 000	16 900	-	1 600	
1977	132 500	59 300	37 300	-	1 900	
1978	175 200	71 500	61 200	-	3 800	
1979	150 300	54 900	56 600	-	6 700	
1980	109 500	37 400	42 400	-	13 200 <sup>3</sup>	
1981	115 400	49 600 <sup>2</sup>	44 200	-	16 800	
1982	138 100	61 600	53 000	-	21 600	
1983	143 900	64 700	55 500	-	30 000	
1984	135 300	60 100	51 400	-	41 000	
1985	141 400	64 000	71 000 <sup>4</sup>	-	50 200	
1986	150 700	70 800	73 600	-	61 400	
1987	140 500	42 500	72 800	-	68 800	
1988	127 600	56 900	59 600	-	68 700	
1989	103 400	46 900	39 200	-	65 200	
1990	103 200	47 500	35 500	-	59 300	
1991	213 200	109 500	87 700	-	52 000	
1992	363 100	194 400	150 500	-	46 500	
1993	482 200	268 200	195 900	-	45 500	
1994	494 200	264 000	165 300	53 300	44 800	
1995	466 000	238 700	76 400	142 700	39 800	
1996	448 000	237 100	28 700	178 300	37 900	
1997	409 000	208 500	25 500	173 300	41 100	
1998	372 400	169 900	19 200	180 500	44 900	
1999	348 100	150 000	16 700	175 900	48 000	
2000	321 100	135 700	15 900	159 600	50 900	
2001	302 200	122 400	15 800	153 500	52 700	
2002	294 000	118 200	17 200	150 600	54 700	
2003	288 800	121 600	19 100	144 400	53 000	
2004	288 400	124 800	20 600	141 900	50 700	
2005	275 300	122 100	19 800	134 200	47 600	
2006	247 900	109 000	18 000	121 600	46 300	
2007	215 800	91 700	15 600	105 200	46 100	
2008	202 900	80 400	15 800	94 100	48 200	
2009	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 <sup>5</sup>	128 600 <sup>5</sup>	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	38 600	198 000	0	
2017	303 400	122 100	33 200	198 500	0	
2018	255 900	95 400	..	..	0	
2017	I	330 800	141 500	37 600	204 800	0
	II	305 300	121 600	33 400	199 700	0
	III	297 800	114 400	31 000	195 000	0
	IV	279 800	110 900	30 800	194 600	0
2018	I	275 400	110 400	31 700	194 700	0
	II	256 300	95 100	28 400	189 000	0
	III	253 100	89 600	26 500	187 300	0
	IV	238 700	86 400	..	..	0

1. Kansaneläkelaitoksen tilaston mukaan. - According to the statistics of the Social Insurance Institution.

2. Vuoteen 1980 asti työttömyyskassatodistuksen saajat. - Up to 1980 recipients of certificates for unemployment insurance funds.

3. Vuoteen 1979 asti Kansaneläkelaitoksen tilaston mukaan. - Up to 1979 according to the statistics of the Social Insurance Institution.

4. Vuoteen 1984 asti työttömyyskorvauksen saajat. Vuodesta 1985 alkaen Kansaneläkelaitoksen tilaston mukaan. Since 1985 according to the statistics of the Social Insurance Institution.

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

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

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



**24. SIIRTOLAISUUS**  
**MIGRATIONS TO AND FROM FINLAND**

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Maahan muuttaneet <i>Immigrants</i>		Maasta muuttaneet <i>Emigrants</i>		Nettomaahanmuutto <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 - Persons					
1981	15 800	13 000	10 000	7 500	5 700
1982	14 700	11 800	7 400	5 200	7 300
1983	13 600	10 200	6 800	4 600	6 800
1984	11 700	8 500	7 500	5 100	4 200
1985	10 500	7 500	7 700	5 400	2 700
1986	9 900	6 800	8 300	5 900	1 700
1987	9 100	5 800	8 500	5 900	670
1988	9 700	6 000	8 400	6 000	1 300
1989	11 200	6 500	7 400	5 100	3 800
1990	13 600	6 600	6 500	4 500	7 100
1991	19 000	5 200	6 000	3 800	13 000
1992	14 600	3 700	6 100	3 500	8 500
1993	14 800	3 300	6 400	3 400	8 400
1994	11 600	3 400	8 700	4 100	2 900
1995	12 200	3 900	9 000	4 000	3 300
1996	13 300	4 300	10 600	4 000	2 700
1997	13 600	4 000	9 900	4 800	3 700
1998	14 200	4 500	10 800	5 200	3 400
1999	14 700	4 600	12 000	5 500	2 800
2000	16 900	4 700	14 300	5 500	2 600
2001	19 000	5 000	13 200	5 300	5 800
2002	18 100	4 700	12 900	5 200	5 200
2003	17 800	4 900	12 100	4 800	5 800
2004	20 300	5 000	13 700	4 200	6 700
2005	21 400	5 100	12 400	4 300	9 000
2006	22 500	4 500	12 100	4 100	10 300
2007	26 000	4 400	12 400	4 100	13 600
2008	29 100	4 900	13 700	4 200	15 500
2009	26 700	4 500	12 200	3 800	14 500
2010	25 600	3 900	11 900	3 800	13 700
2011	29 500	4 400	12 700	3 800	16 800
2012	31 300	3 700	13 800	3 700	17 400
2013	31 900	3 500	13 900	3 800	18 000
2014	31 500	3 600	15 500	4 200	16 000
2015	28 700	3 400	16 300	4 400	12 400
2016	34 900	3 700	18 100	4 600	16 800
2017	31 800	3 900	17 000	3 900	14 800
2018*	31 700	3 700	16 100	4 100	15 600
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	6 200	780	3 600	1 000	2 600
2016 II	8 000	1 000	4 300	710	3 800
2016 III	11 600	1 100	5 500	2 100	6 100
2016 IV	9 000	780	4 700	810	4 300
2017 I	7 400	1 100	3 100	1 200	4 200
2017 II	7 500	1 000	2 800	620	4 700
2017 III	9 300	1 100	4 700	1 600	4 600
2017 IV	6 000	650	2 600	600	3 400
2018* I	7 100	790	3 800	1 000	3 300
2018* II	7 100	990	3 500	750	3 600
2018* III	10 100	1 100	5 500	1 700	4 600
2018* IV	7 400	770	3 300	630	4 100

\* Ennakkotieto - Preliminary data

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

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

Vuosi ja neljännes	Suomi	Ruotsi	Norja	Tanska	Itävalta	Ranska
	<i>Finland</i>	<i>Sweden</i>	<i>Norway</i>	<i>Denmark</i>	<i>Austria</i>	<i>France</i>
Year and quarter	Prosenttia - Per cent					
1991	6,6	2,9	5,5	10,5	5,8	9,4
1992	11,7	5,3	5,9	11,2	6,0	10,3
1993	16,3	8,2	6,0	12,3	6,8	11,7
1994	16,6	8,0	5,4	12,1	6,5	12,3
1995	15,2	7,7	4,9	10,2	6,6	11,6
1996	14,4	8,0	4,8	8,7	7,0	12,3
1997	12,4	8,0	4,1	7,8	7,1	12,5
1998	11,4	6,5	3,2	6,5	7,2	11,6
1999	10,2	5,6	3,2	5,6	6,7	10,8
2000	9,8	4,7	3,5	5,3	5,8	9,5
2001	9,1	4,0	3,6	5,1	6,1	8,7
2002	9,1	4,0	3,9	5,1	6,9	9,1
2003	9,0	4,9	4,5	5,5 <sup>1</sup>	4,3 <sup>1</sup>	9,9 <sup>1</sup>
2004	8,8	5,5	4,5	5,7	5,0	8,9
2005	8,3	7,3	4,5	4,8	5,2	9,3
2006	7,7	7,1	3,4	3,9	4,7	9,3
2007	6,9	6,1	2,6	3,8	4,4	8,4
2008	6,4	6,2	2,5	3,4	3,8	7,8
2009	8,2	8,3	3,1	6,0	4,8	9,5
2010	8,4	8,4	3,5	7,5	4,4	9,8
2011	7,8	7,8	3,3	7,6	4,1	9,6
2012	7,7	8,0	3,2	7,5	4,4	9,8
2013	8,2	8,0	3,5	7,0	5,4	10,3
2014	8,7	7,9	3,5	6,5	5,6	10,3
2015	9,4	7,4	4,4	6,2	5,7	10,4
2016	8,8	7,0	4,7	6,2	6,0	10,1
2017	8,6	6,7	4,2	5,7	5,5	9,4
2017 I	8,8	6,7	4,3	6,0	5,7	9,7
2017 II	8,7	6,7	4,4	5,7	5,5	9,5
2017 III	8,6	6,8	4,1	5,7	5,4	9,5
2017 IV	8,3	6,5	4,0	5,4	5,4	9,1
2018 I	8,0	6,2	3,9	5,0	5,0	9,2
2018 II	7,6	6,2	3,8	5,0	4,7	9,0
2018 III	7,3	6,5	4,0	4,8	4,9	9,0

Vuosi ja neljännes	Saksa	Iso-Britannia	USA	Kanada	Japani	Australia
	<i>Germany</i>	<i>United Kingdom</i>	<i>USA</i>	<i>Canada</i>	<i>Japan</i>	<i>Australia</i>
Year and quarter	Prosenttia - Per cent					
1991	7,3	8,0	6,7	10,4	2,1	9,6
1992	7,7	9,7	7,4	11,3	2,2	10,8
1993	8,9	10,3	6,8	11,3	2,5	10,9
1994	9,6	9,3	6,1	10,4	2,9	9,7
1995	9,4	8,0	5,6	9,6	3,1	8,5
1996	10,4	7,3	5,4	9,7	3,4	8,5
1997	11,5	5,3	4,9	9,2	3,4	8,3
1998	11,1	4,5	4,5	8,3	4,1	7,7
1999	10,5	4,2	4,2	7,6	4,7	7,0
2000	9,6	3,6	4,0	6,8	4,7	6,3
2001	9,4	5,1 <sup>1</sup>	4,7	7,2	5,0	6,8
2002	9,8	5,2	5,8	7,7	5,4	6,4
2003	10,5	5,0	6,0	7,6	5,3	6,1
2004	10,6	4,8	5,5	7,2	4,7	5,5
2005	10,6 <sup>1</sup>	4,8	5,1	6,8	4,4	5,0
2006	9,8	5,4	4,6	6,3	4,1	4,8
2007	8,4	5,3	4,6	6,0	3,9	4,4
2008	7,3	5,6	5,8	6,1	4,0	4,2
2009	7,7	7,6	9,3	8,3	5,1	5,6
2010	7,1	7,8	9,6	8,0	5,1	5,2
2011	6,0	8,0	9,0	7,5	4,6	5,1
2012	5,5	7,9	8,1	7,2	4,4	5,2
2013	5,2	7,6	7,4	7,1	4,0	5,7
2014	5,0	6,2	6,2	6,9	3,6	6,1
2015	4,6	5,3	5,3	6,9	3,4	6,1
2016	4,1	4,8	4,9	7,0	3,1	5,7
2017	3,8	4,4	4,4	6,3	2,8	5,6
2017 I	3,9	4,5	4,7	6,7	2,9	5,8
2017 II	3,8	4,4	4,3	6,5	2,9	5,6
2017 III	3,7	4,2	4,3	6,2	2,8	5,5
2017 IV	3,6	4,2	4,1	6,0	2,7	5,5
2018 I	3,5	4,2	4,1	5,8	2,5	5,5
2018 II	3,4	4,0	3,9	5,9	2,4	5,4
2018 III	3,4	4,1	3,8	5,9	2,4	5,2

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

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

Lähde: OECD - Source: OECD

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

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district										Lappi	Ahvena maa				
	Koko maa Whole country	Uusimaa Suomi	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	Pohjois-Karjala			Keskisuomi	Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjois-Pohjanmaa
	1 000 henkilöä - persons															
1991	2 544	690	227	123	184	218	163	86	124	83	123	96	120	164	44	98
1992	2 499	685	225	117	180	212	160	85	121	81	122	95	115	165	41	95
1993	2 476	677	221	109	190	213	159	81	118	79	120	95	115	162	41	96
1994	2 483	676	221	110	184	214	157	80	117	79	120	94	112	163	42	93
1995	2 481	693	224	118	172	216	157	80	117	79	120	94	112	164	42	93
1996	2 490	704	223	117	173	214	156	79	116	78	122	94	115	166	42	91
1997	2 484	710	229	117	172	216	151	77	112	77	119	93	114	166	42	91
1998	2 507	725	234	116	173	218	153	75	112	77	119	92	115	168	41	89
1999	2 509	736	236	115	169	224	152	77	112	77	119	92	115	168	41	89
2000	2 588	772	241	115	160	227	152	77	116	77	120	90	118	173	40	90
2001	2 605	784	241	114	181	227	152	75	115	78	126	90	119	176	40	89
2002	2 610	790	244	112	179	229	152	74	114	78	126	90	119	178	39	88
2003	2 600	788	244	112	180	226	151	74	115	76	125	89	117	179	38	86
2004	2 594	788	240	110	178	230	150	74	115	75	124	90	118	178	38	86
2005	2 620	798	246	110	178	234	151	73	116	77	125	90	119	181	39	84
2006	2 648	810	251	109	178	234	150	74	116	78	128	92	120	182	39	85
2007	2 675	824	252	110	181	242	150	72	114	77	130	93	122	185	38	83
2008	2 703	840	255	112	183	243	151	71	115	76	129	93	124	188	38	85
2009	2 678	837	251	109	179	245	149	69	115	74	131	92	122	185	37	84
2010	2 672	836	232	108	182	244	146	69	117	77	128	92	120	185	36	84
2011	2 682	843	233	109	180	247	148	69	116	78	129	93	120	186	36	84
2012	2 676	853	232	106	176	245	140	70	117	75	125	92	121	189	35	83
2013	2 679	859	226	103	176	246	140	68	118	75	128	94	120	189	35	82
2014	2 679	859	226	103	176	246	140	68	118	75	128	94	120	189	35	82
2015	2 689	869	228	104	178	246	139	67	115	75	126	93	123	186	35	86
2016	2 685	872	231	103	176	245	137	66	116	74	128	91	122	190	32	85
2017	2 707	894	233	101	177	251	137	67	116	73	130	91	122	198	32	84
2018	2 742	902	240	102	179	256	137	65	115	73	130	91	120	198	32	84
2015 I	2 648	860	226	105	172	243	137	67	113	74	124	93	119	182	33	85
2015 II	2 757	887	235	106	183	254	142	68	118	76	130	95	127	194	37	89
2015 III	2 708	869	228	103	182	250	140	68	116	76	129	94	126	186	36	88
2015 IV	2 643	861	224	102	175	238	139	65	114	75	123	90	120	182	34	84
2016 I	2 651	863	227	104	174	241	134	65	116	76	126	89	120	182	34	85
2016 II	2 752	890	233	104	182	249	141	67	118	77	129	94	125	192	34	87
2016 III	2 697	871	233	104	177	249	139	65	116	74	130	92	124	192	30	84
2016 IV	2 639	864	231	101	172	241	133	62	114	71	125	88	121	187	32	82
2017 I	2 655	864	230	99	175	245	131	65	114	72	127	88	118	193	35	83
2017 II	2 769	892	240	102	186	256	139	70	118	76	132	94	126	205	34	83
2017 III	2 714	885	234	103	179	251	133	67	116	75	131	90	122	199	32	80
2017 IV	2 690	896	231	99	169	250	136	64	116	70	128	90	120	195	32	80
2018 I	2 706	897	235	104	175	252	138	64	113	74	133	89	124	193	33	82
2018 II	2 802	910	242	104	184	263	141	69	118	77	139	95	129	207	32	87
2018 III	2 757	907	243	103	178	258	137	64	117	75	131	93	119	197	32	85
2018 IV	2 702	893	240	102	178	251	132	63	112	73	127	89	118	196	31	82

1. Vuoteen 2009 asti Ahvenanmaa kuului Varsinais-Suomen alueeseen, mutta vuodesta 2010 lähtien se tilastoidaan erikseen.

Until 2009 Ahvenanmaa included into Varsinais-Suomi, but from 2010 it will be presented separately.

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

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

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Koko maa Whole country	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district										Ahvenanmaa				
		Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	Pohjois-Karjala	Keskisuomi		Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjois-Pohjanmaa	Kainuu
1 000 henkilöä - persons																
1991	2 375	660	216	113	171	202	151	79	115	75	112	89	112	150	40	90
1992	2 206	623	203	101	156	184	141	74	106	69	105	84	104	142	34	80
1993	2 048	585	187	97	144	174	132	67	96	62	95	78	97	128	32	74
1994	2 054	584	190	99	142	177	129	66	95	63	96	79	97	130	33	74
1995	2 089	609	194	98	144	180	132	66	96	63	97	80	97	136	33	73
1996	2 127	625	197	99	145	178	133	66	96	65	99	80	101	140	32	72
1997	2 170	643	205	101	149	188	132	67	94	63	99	79	105	140	32	73
1998	2 222	670	212	101	152	193	133	65	96	65	101	81	105	143	34	71
1999	2 296	704	219	101	159	201	135	66	101	65	103	81	105	149	34	75
2000	2 335	723	223	102	161	204	133	66	102	65	106	81	107	153	33	74
2001	2 367	741	222	102	163	206	138	65	100	66	111	82	110	155	33	74
2002	2 372	744	226	102	163	207	136	66	101	66	110	82	111	155	32	74
2003	2 365	737	225	102	164	203	136	67	102	64	111	82	109	159	32	72
2004	2 365	737	220	99	163	210	136	66	103	64	109	83	109	159	31	75
2005	2 401	750	230	100	162	214	137	65	104	67	110	84	111	163	32	72
2006	2 444	767	235	101	164	216	136	65	105	70	115	86	112	164	32	74
2007	2 492	782	237	103	169	227	138	66	103	67	119	88	116	170	32	74
2008	2 531	800	241	105	172	226	141	65	106	67	118	88	118	172	34	77
2009	2 457	784	233	101	164	220	135	62	102	65	114	85	114	167	34	74
2010	2 447	783	213	98	165	220	131	64	105	68	116	84	112	166	33	74
2011	2 474	793	214	100	166	223	133	64	104	68	117	86	113	170	33	75
2012	2 483	798	217	99	169	225	133	63	106	66	115	87	115	168	32	75
2013	2 447	796	207	96	162	222	126	62	108	68	112	86	113	170	29	74
2014	2 447	796	207	96	162	222	126	62	108	68	112	86	113	170	29	74
2015	2 437	800	205	95	162	220	124	60	104	67	112	85	115	167	30	76
2016	2 448	808	209	93	163	219	123	60	105	64	114	84	115	172	29	76
2017	2 473	816	213	92	164	225	122	59	106	65	116	84	113	180	29	73
2018	2 540	839	224	96	166	233	125	60	106	68	118	87	114	184	28	76
2015 I	2 391	788	203	95	156	216	121	61	101	65	113	83	110	161	28	75
2015 II	2 463	805	209	93	165	225	124	62	103	65	114	87	118	171	31	77
2015 III	2 481	805	208	96	167	228	127	61	105	71	114	87	119	169	30	78
2015 IV	2 412	800	201	95	160	212	122	58	106	68	110	83	113	166	29	75
2016 I	2 396	794	202	93	161	212	118	59	105	65	112	80	112	162	29	74
2016 II	2 437	813	210	93	168	221	123	64	106	66	112	85	117	172	30	76
2016 III	2 493	818	213	94	164	225	127	60	106	64	117	86	119	177	29	77
2016 IV	2 427	806	209	93	159	217	122	55	104	60	112	83	116	171	28	75
2017 I	2 407	794	209	91	161	217	115	56	106	63	111	82	112	172	30	73
2017 II	2 494	817	214	91	167	228	124	61	106	67	119	87	114	184	28	73
2017 III	2 466	806	209	91	160	216	123	58	107	63	118	84	113	180	29	72
2017 IV	2 486	834	215	91	159	226	123	58	107	63	116	84	113	180	29	72
2018 I	2 469	828	216	90	159	223	123	57	103	65	116	84	111	177	28	74
2018 II	2 573	840	226	98	168	238	125	62	107	68	120	90	116	190	29	78
2018 III	2 577	850	228	98	167	239	128	60	108	70	121	90	114	183	28	77
2018 IV	2 541	840	225	98	170	232	123	59	106	69	117	86	113	185	28	76

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

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

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

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Koko maa Whole country	Elinkеino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district										Lappi	Ahvenanmaa			
		Uusimaa Suomi	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	Pohjois-Karjala	Keskisuomi			Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjanmaa
Prosenttia - Percent																
1991	70,0	75,8	72,0	67,0	70,1	69,6	66,6	66,7	66,9	64,2	66,0	68,3	70,5	66,1	62,0	65,8
1992	64,7	70,8	66,9	61,4	63,9	62,9	62,3	63,1	61,8	58,6	61,7	64,2	64,9	61,6	54,6	58,8
1993	60,6	66,1	62,7	58,5	60,0	59,7	59,0	57,3	55,9	53,4	57,7	59,8	62,9	56,5	52,3	55,0
1994	59,9	64,9	63,0	58,7	58,7	60,2	57,8	57,1	55,3	53,8	56,4	59,0	61,4	55,7	52,8	54,4
1995	61,1	66,9	64,1	58,7	60,6	60,3	59,5	57,7	56,3	57,0	56,4	60,6	57,0	57,8	53,2	53,9
1996	61,9	67,9	64,8	60,2	60,8	60,4	60,2	57,7	55,4	55,2	57,7	61,3	63,3	59,4	51,9	53,4
1997	60,8	66,8	62,8	61,6	63,1	64,6	61,0	58,9	56,6	56,8	58,8	63,2	65,8	60,1	51,1	55,4
1998	64,1	70,8	67,6	62,8	65,1	67,0	64,0	61,7	59,6	56,9	59,6	64,0	65,1	62,1	56,4	57,0
1999	66,0	73,4	69,3	63,2	66,0	67,5	61,5	59,3	60,0	57,2	61,0	64,2	67,0	63,3	54,6	57,2
2000	66,9	74,3	70,2	64,6	66,5	67,5	62,6	60,6	61,3	57,2	61,0	64,2	67,0	63,3	54,6	57,2
2001	67,7	75,3	70,0	64,7	67,5	68,0	64,2	60,1	59,8	58,6	62,8	64,8	69,1	63,7	56,5	57,8
2002	67,7	74,9	70,6	65,2	67,7	67,8	63,6	61,1	60,4	58,6	62,2	65,1	69,5	63,4	56,1	58,2
2003	67,3	73,5	70,0	65,9	69,1	69,0	64,0	63,0	61,6	57,4	62,5	66,9	68,3	64,5	55,3	57,9
2004	68,2	73,2	68,3	64,5	68,9	68,3	64,1	63,1	62,1	57,4	61,2	66,8	68,9	65,1	54,3	58,2
2005	68,0	73,9	71,1	66,2	66,9	66,1	65,0	63,0	63,3	60,0	61,5	66,8	68,8	65,1	56,9	58,1
2006	68,9	74,7	72,6	66,8	67,6	68,2	64,7	62,7	63,8	62,6	64,5	68,4	70,6	65,2	58,0	59,9
2007	69,9	75,3	72,7	68,8	69,0	71,1	65,9	64,3	62,5	60,3	66,1	69,6	72,4	67,2	59,3	59,9
2008	70,6	76,0	73,4	70,7	69,5	69,9	67,2	64,8	64,7	60,9	65,6	70,0	73,6	67,7	61,9	62,3
2009	68,3	73,9	70,7	67,9	66,6	67,5	64,8	62,3	62,2	58,9	64,2	67,5	70,7	65,0	62,2	60,5
2010	67,8	73,2	68,3	66,2	66,7	67,3	62,9	63,8	63,7	61,6	63,9	66,8	69,9	64,1	61,8	60,7
2011	68,6	73,9	68,5	67,8	66,9	68,1	64,6	65,2	63,6	62,1	64,6	68,5	70,4	65,4	63,5	61,9
2012	68,9	73,7	68,2	66,8	66,8	67,8	63,9	65,2	63,4	60,9	62,8	69,3	72,6	64,8	60,8	62,1
2013	68,3	72,6	67,0	67,0	66,9	67,7	63,6	65,2	67,2	63,3	64,7	70,9	71,1	65,3	61,7	61,7
2014	68,1	72,3	66,7	66,0	67,9	66,9	63,3	64,6	65,6	63,0	63,0	70,2	72,8	64,1	60,2	61,8
2015	68,7	72,8	67,7	67,9	68,9	66,4	63,1	64,8	67,0	60,6	64,8	70,2	74,1	65,8	62,7	65,3
2016	69,6	72,9	69,1	67,7	70,6	68,2	63,9	65,1	68,0	62,7	66,3	71,5	73,3	69,0	63,7	63,0
2017	71,7	74,3	72,5	71,3	72,2	70,6	67,0	66,9	68,7	66,6	68,1	75,2	74,3	70,4	64,5	67,7
2018	66,7	71,2	66,1	67,7	65,0	65,4	61,9	64,5	63,8	60,7	63,5	68,7	69,2	61,7	56,6	63,9
I	69,5	73,1	68,1	66,6	69,2	68,3	63,4	65,2	66,5	61,4	62,7	71,9	74,4	65,8	62,9	65,4
II	69,5	72,8	67,6	68,9	69,8	69,3	65,0	66,2	66,2	66,9	64,6	71,9	75,8	65,1	61,8	62,5
III	67,4	72,2	65,0	68,7	67,4	64,4	62,9	62,2	67,1	62,9	61,3	68,1	71,6	63,6	59,6	64,0
IV	67,1	71,7	65,6	67,8	67,6	64,5	60,8	63,4	66,7	61,3	63,9	67,0	71,2	61,6	62,6	64,2
2016	69,5	73,6	68,2	67,6	70,7	67,0	64,5	68,6	67,4	61,9	64,6	71,2	74,9	67,7	64,9	65,4
I	70,1	73,7	69,5	68,4	69,5	68,4	65,7	66,2	67,5	61,2	66,5	72,3	76,6	68,2	62,4	66,4
II	68,1	72,2	67,7	68,0	67,7	65,7	63,4	61,0	66,4	58,2	64,3	70,5	73,5	65,6	60,9	65,0
2017	67,7	71,2	67,9	66,6	68,8	65,9	60,5	61,4	68,0	60,4	63,4	69,2	71,6	65,7	64,4	63,7
I	70,2	73,1	69,3	66,8	70,9	68,9	64,9	67,2	67,8	64,2	68,1	73,8	73,4	70,6	62,0	64,2
II	70,6	73,2	69,7	70,3	73,4	69,7	65,1	68,0	68,0	64,1	67,6	71,2	74,2	71,3	63,7	63,7
III	70,0	74,2	69,4	67,3	69,3	68,4	65,1	63,9	68,4	62,0	66,1	72,0	74,0	68,6	64,6	63,9
IV	69,7	73,5	70,0	67,0	69,4	67,6	65,1	64,1	66,8	63,5	66,7	71,9	71,9	68,5	62,6	66,1
2018	66,7	74,7	72,9	72,8	73,1	72,3	66,9	68,8	68,8	67,0	69,3	76,9	76,4	72,2	66,2	70,1
I	72,7	75,0	73,9	73,0	72,5	72,3	69,1	68,7	70,3	68,7	69,6	77,7	74,7	70,2	64,3	67,6
II	71,7	74,2	73,2	72,6	73,8	70,0	66,9	66,7	68,5	67,3	66,8	74,4	74,1	70,8	64,7	67,9

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

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

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

Jatkuu - *Continued*

Vuosi ja neljännes	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskussalue - <i>Administrative district</i>								
	Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	Pohjois-Karjala
<i>Year and quarter</i>	<i>Avoimia työpaikkoja - Vacancies</i>								
1991	3 100	1 100	560	1 000	910	730	590	1 900	510
1992	1 300	550	350	530	460	330	250	1 200	240
1993	1 100	490	190	400	470	240	130	1 500	160
1994	1 300	730	410	470	720	370	160	990	360
1995	1 700	770	440	570	710	520	200	810	390
1996	2 200	910	570	800	740	610	320	1 000	370
1997	3 500	1 300	950	1 000	1 100	750	540	1 100	360
1998	5 400	1 400	920	1 300	1 300	980	500	1 100	450
1999	3 900	1 400	770	1 100	1 100	880	480	970	430
2000	5 200	1 800	760	1 200	1 300	950	450	960	490
2001	5 800	2 000	890	1 300	1 700	1 100	550	1 300	580
2002	6 700	2 200	1 300	1 400	1 800	1 300	590	1 100	560
2003	7 100	2 900	1 100	1 500	1 900	1 500	660	1 200	530
2004	7 100	2 500	1 200	1 400	1 900	1 400	580	1 100	660
2005	9 300	3 100	1 700	1 900	2 400	1 700	720	1 200	680
2006 <sup>2</sup>	10 700	3 000	1 700	2 000	2 600	2 000	700	1 400	900
2007	13 100	3 400	1 700	2 700	3 100	2 100	940	1 700	910
2008	11 300	2 900	1 500	2 400	2 800	1 800	910	1 500	760
2009	7 100	1 800	1 200	1 900	1 900	1 400	740	1 200	550
2010	7 800	1 800 <sup>1</sup>	1 100	2 000	2 000	1 300	840	1 200	610
2011	10 700	2 400	1 300	2 300	2 700	1 700	1 000	1 500	740
2012	10 900	2 300	1 300	2 200	2 800	1 800	880	1 500	760
2013	10 900	2 300	1 200	1 900	2 700	1 700	860	1 400	780
2014	11 100	2 500	1 100	1 800	2 600	1 500	900	1 300	760
2015	12 000	2 400	1 200	2 000	2 800	1 600	910	1 500	690
2016	13 400	2 800	1 400	2 100	3 500	1 500	1 000	1 600	840
2017	13 600	3 800	1 800	2 500	4 800	1 600	1 100	1 900	870
2018	17 000	4 800	2 000	3 200	5 300	2 000	1 200	2 400	1 100
2013 I	15 100	4 000	2 200	3 400	4 200	2 600	1 600	2 100	1 200
II	10 500	2 300	1 100	1 800	2 600	1 900	780	1 300	800
III	9 000	1 600	780	1 500	2 100	1 300	550	1 200	570
IV	8 900	1 300	640	1 100	1 800	1 100	480	1 100	570
2014 I	15 600	3 900	1 900	2 900	3 600	2 200	1 500	1 700	990
II	9 800	2 500	890	1 600	2 800	1 600	840	1 300	880
III	10 000	1 900	820	1 500	2 300	1 200	590	1 100	620
IV	9 000	1 800	710	1 200	1 800	1 100	630	1 000	560
2015 I	15 800	3 600	2 100	3 000	3 600	2 400	1 700	1 800	870
II	11 400	2 400	1 100	2 300	3 000	1 800	790	1 500	760
III	10 700	1 900	830	1 400	2 500	1 300	630	1 400	620
IV	10 000	1 800	1 000	1 500	2 200	1 100	540	1 300	490
2016 I	16 000	3 700	2 100	2 900	4 300	2 400	1 300	2 000	1 500
II	13 500	2 700	1 200	2 000	3 300	1 300	1 200	1 600	760
III	13 100	2 400	1 000	1 800	3 400	1 200	780	1 600	550
IV	11 100	2 400	1 100	1 600	3 000	1 100	790	1 300	590
2017 I	15 700	5 100	2 500	3 300	6 300	2 300	1 800	2 100	1 100
II	12 500	3 700	1 500	2 400	4 500	1 400	910	1 800	830
III	13 500	3 200	1 800	2 300	4 200	1 400	710	1 800	760
IV	12 600	3 100	1 500	2 000	4 200	1 300	840	1 800	740
2018 I	20 300	6 300	3 000	4 200	7 400	2 900	1 800	3 000	1 300
II	16 300	4 700	1 900	3 300	5 400	1 800	1 100	2 300	1 100
III	16 400	4 300	1 500	2 700	4 400	1 800	1 000	2 200	860
IV	15 100	3 800	1 400	2 500	3 900	1 700	950	2 000	920

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

2. Vuoteen 2005 toimistopohjainen, vuodesta 2006 kuntapohjainen

*Until 2005 office-based, from 2006 municipality-based*

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

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

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

Jatkoa - *Continued*

Vuosi ja neljännes	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - <i>Administrative district</i>								
	Keski-Suomi	Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjois-Pohjanmaa	Kainuu	Lappi	Ahvenanmaa	Ulkomaat	Koko maa - <i>Whole country</i>
<i>Year and quarter</i>	<i>Avoimia työpaikkoja - Vacancies</i>								
1991	510	390	540	830	190	490			13 400
1992	240	200	490	440	140	270			7 100
1993	180	200	280	390	130	170			5 900
1994	210	230	470	590	150	220			7 400
1995	320	280	560	690	130	250			8 300
1996	360	320	650	770	140	300			10 100
1997	500	380	720	900	170	440			13 700
1998	480	490	880	890	260	530			16 800
1999	520	430	800	990	190	630			14 600
2000	610	430	840	1 200	300	580			17 100
2001	770	500	1 000	1 100	300	650			19 600
2002	800	500	1 000	1 200	340	650			21 600
2003	760	680	1 000	1 200	320	740			23 300
2004	740	780	1 100	1 200	350	1 100			23 500
2005	930	890	1 200	1 300	430	1 100			29 100
2006 <sup>2</sup>	970	1 200	1 500	1 500	350	1 200		2 100	34 400
2007	1 400	1 400	1 800	1 800	460	1 600		2 000	40 700
2008	1 400	1 100	1 800	1 900	400	1 700		2 800	37 200
2009	920	910	1 400	1 700	340	1 200		2 800	26 900
2010	1 200	1 000	1 600	1 800	340	1 400	170 <sup>1</sup>	2 400	28 600
2011	1 100	1 300	1 800	2 200	360	1 300	220	2 400	35 100
2012	1 100	1 300	1 600	2 100	380	1 200	210	2 900	35 400
2013	1 000	1 300	1 600	2 000	350	1 100	210	2 400	33 700
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
2017	1 500	1 500	1 700	2 900	470	2 000	250	2 100	44 400
2018	2 100	2 000	2 200	3 400	650	2 200	310	2 300	54 100
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	2 700	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
2017 I	1 800	2 600	3 200	3 500	490	2 300	390	2 900	57 500
2017 II	1 400	1 200	1 300	3 100	410	1 700	240	2 100	41 000
2017 III	1 400	980	1 200	2 700	530	2 500	180	1 700	40 600
2017 IV	1 400	1 300	1 200	2 400	460	1 700	200	1 800	38 600
2018 I	2 700	3 000	3 700	4 200	790	2 300	510	3 000	70 400
2018 II	1 900	1 800	1 800	3 400	610	2 000	330	2 400	52 100
2018 III	1 800	1 300	1 700	3 100	600	2 700	210	1 800	48 400
2018 IV	1 700	1 800	1 700	3 000	620	1 800	210	2 200	45 300

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

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Koko maa Whole country	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district										Lappi	Ahvenanmaa			
		Uusimaa Suomi	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	Pohjois-Karjala	Keskisuomi			Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjois-Pohjanmaa
Prosenttia - Percent																
1991	6,9	4,2	4,8	7,8	6,9	7,4	7,7	7,9	7,5	9,5	9,1	7,6	6,6	8,4	10,4	9,0
1992	16,7	10,4	10,8	12,9	13,1	14,4	12,1	12,7	12,2	14,6	12,8	16,4	12,2	13,5	17,1	17,4
1993	16,6	13,6	15,0	17,4	18,2	17,2	17,7	17,1	17,6	19,7	19,5	16,8	14,2	18,9	20,3	20,4
1994	15,4	12,0	13,5	17,0	16,6	16,6	15,7	16,5	17,9	20,0	19,0	15,1	13,8	17,1	22,4	21,2
1996	14,6	11,2	11,6	15,7	16,4	16,5	15,0	15,9	17,5	17,5	18,9	14,8	12,3	15,8	22,6	21,1
1997	12,7	9,5	10,4	13,4	13,4	12,9	12,4	12,4	15,6	17,4	16,2	14,6	8,4	15,5	20,4	20,4
1998	11,4	7,6	9,4	12,6	12,3	11,5	13,3	14,7	14,7	15,1	15,2	11,5	8,7	15,0	18,1	19,8
1999	10,2	6,4	7,6	12,2	10,8	10,2	12,5	13,8	12,6	15,1	13,5	10,1	9,4	13,9	19,9	19,3
2000	9,3	6,3	7,6	10,9	10,4	10,4	11,4	13,8	11,8	13,1	12,0	10,4	9,0	11,7	19,4	17,6
2001	9,1	5,5	8,0	10,3	9,9	9,3	9,4	12,5	13,1	14,8	11,7	9,1	7,7	12,0	17,7	16,3
2002	9,1	5,8	7,4	9,4	8,9	9,6	10,6	11,3	12,0	15,5	11,9	8,9	6,8	13,0	16,5	16,2
2003	9,0	6,5	8,1	9,1	8,6	10,1	9,7	10,8	10,7	14,5	11,5	7,8	7,1	11,5	17,0	15,6
2004	8,8	6,5	8,0	10,0	8,3	8,8	9,2	10,8	10,7	14,5	12,1	7,7	6,7	10,5	17,5	12,9
2005	8,4	6,1	6,7	9,0	8,7	8,9	9,1	10,1	10,0	13,1	11,8	6,5	6,7	10,3	16,6	14,0
2006	7,7	5,4	6,3	7,6	8,0	7,9	9,2	11,5	9,8	10,4	10,3	7,3	6,4	9,8	17,1	12,4
2007	6,9	4,8	5,5	6,0	6,0	6,2	7,2	8,7	7,8	10,7	8,9	6,1	5,0	8,3	15,7	10,9
2008	6,4	4,8	5,5	6,0	6,0	7,0	7,2	7,9	7,8	10,7	8,1	5,4	5,0	8,3	11,2	9,9
2009	8,2	6,2	7,3	7,5	8,0	10,0	9,1	9,6	10,8	13,0	11,2	7,9	6,1	10,0	9,3	11,6
2010	8,4	6,4	8,1	8,8	9,0	9,7	10,6	7,9	10,0	12,5	9,9	8,2	6,7	10,2	9,0	11,3
2011	7,8	5,8	7,9	6,1	7,8	9,6	10,2	7,7	10,3	12,3	9,6	7,4	6,1	8,7	8,3	10,2
2012	7,7	6,3	7,7	7,4	7,5	9,2	7,3	9,1	8,2	11,7	9,1	7,0	5,7	9,6	11,4	10,4
2013	8,2	6,7	8,9	7,7	7,5	9,4	8,8	10,8	8,1	12,5	10,0	7,6	5,3	9,9	11,5	10,5
2014	8,7	7,3	9,5	7,5	8,5	9,5	10,2	9,7	8,9	10,4	10,4	7,9	6,5	10,2	16,9	9,7
2015	9,4	8,0	10,2	9,1	8,9	10,7	11,1	9,6	9,7	10,7	11,5	10,7	8,6	10,3	14,9	11,6
2016	8,8	7,4	9,6	8,5	7,5	10,8	10,3	10,1	9,3	14,4	10,6	7,8	5,2	9,8	10,4	10,7
2017	8,4	7,7	8,7	8,7	7,3	10,5	9,8	11,2	8,3	11,8	10,6	7,2	6,6	8,8	12,4	10,5
2018	7,6	6,9	6,9	6,0	7,0	9,0	8,7	8,6	7,7	8,9	8,9	4,4	5,3	7,3	10,8	8,9
2015 I	9,7	8,3	10,3	9,9	9,2	11,4	11,3	8,9	10,1	12,3	9,3	10,9	7,4	11,2	15,3	11,3
II	10,7	9,2	11,1	12,3	7,9	10,7	12,3	9,7	12,4	13,9	13,9	9,6	7,6	11,7	14,6	13,5
III	8,7	7,2	10,3	9,9	7,9	8,9	11,1	10,4	7,0	9,3	10,6	8,5	6,4	8,9	15,0	11,1
IV	8,7	7,2	10,3	9,9	7,9	10,9	11,6	10,4	7,0	9,3	10,6	8,5	6,4	8,9	15,0	11,1
2016 I	9,6	8,0	10,8	10,1	7,1	12,0	11,8	9,9	9,5	14,8	10,6	10,1	6,3	11,2	12,6	12,6
II	10,0	8,7	9,9	10,6	8,1	11,4	12,5	11,8	10,4	14,4	11,9	9,6	6,4	11,8	10,7	12,8
III	7,6	6,0	8,4	9,7	7,1	9,8	8,6	7,9	8,9	13,5	10,0	6,1	3,9	7,5	5,4	8,8
IV	8,0	6,8	9,5	7,7	7,5	9,9	8,3	10,7	8,5	15,1	10,0	5,3	4,1	8,6	12,7	8,4
2017 I	9,3	8,2	9,2	7,8	8,0	11,2	11,8	14,0	7,1	13,4	12,4	7,7	4,9	10,8	15,2	11,6
II	9,9	8,4	10,8	11,4	10,0	11,6	10,8	12,9	10,2	15,7	16,3	7,3	4,9	10,3	16,4	12,0
III	7,7	7,8	7,8	7,7	5,3	9,1	7,2	8,5	8,4	12,7	10,3	7,6	6,3	6,3	9,2	12,0
IV	7,6	6,9	6,8	7,7	5,6	9,9	9,4	9,3	7,6	9,9	9,7	6,0	6,3	7,6	8,4	8,9
2018 I	8,8	7,7	8,4	9,2	8,8	11,4	10,3	10,8	9,3	12,3	10,1	6,3	6,6	8,1	13,5	9,1
II	8,2	7,7	6,7	5,7	8,4	9,4	10,9	9,7	9,3	10,7	9,9	5,1	6,4	8,3	9,8	9,9
III	6,5	6,3	6,4	4,8	6,4	7,7	6,7	6,8	7,1	5,6	7,9	3,0	4,4	6,7	9,7	9,0
IV	6,0	6,0	6,3	4,5	4,6	7,5	6,8	7,1	4,9	5,7	7,7	3,4	3,9	6,7	10,3	7,4

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

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



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

Jatkuu - Continued

Vuosi ja neljännes	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district								
	Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	Pohjois-Karjala
Year and quarter	Henkilöä - Persons								
1991	36 000	16 700	12 700	15 600	21 800	15 900	8 500	12 000	9 300
1992	77 100	28 400	20 100	27 600	34 700	25 200	13 400	19 000	14 100
1993	108 900	40 200	24 900	37 700	44 600	32 600	17 600	24 700	17 600
1994	114 100	40 200	25 500	38 700	44 300	33 400	18 500	25 200	18 800
1995	108 400	36 200	23 700	35 700	41 100	31 500	17 500	24 600	18 700
1996	101 900	33 700	22 900	34 700	40 200	30 300	16 800	23 800	18 800
1997	89 900	30 500	21 300	31 600	37 000	28 900	15 500	22 000	17 900
1998	77 200	28 500	19 400	28 600	34 000	26 600	14 200	20 500	16 900
1999	67 400	27 300	19 400	26 800	31 700	25 800	13 400	19 400	15 700
2000	59 400	25 300	18 200	24 500	30 000	24 200	12 600	18 400	14 800
2001	55 800	23 000	16 900	22 800	28 200	22 200	11 900	17 600	14 100
2002	57 700	23 100	16 100	22 100	27 700	21 500	10 700	16 100	13 500
2003	59 900	22 800	15 600	21 600	27 900	20 700	9 900	15 300	13 100
2004	62 000	23 000	15 900	21 400	27 600	20 400	9 800	15 000	12 900
2005	60 000	20 800	14 400	20 600	26 100	19 700	9 400	14 400	12 300
2006 <sup>2</sup>	54 700	18 200	12 400	19 100	22 800	17 600	8 500	13 100	11 400
2007	46 400	15 800	10 600	16 300	20 000	15 700	7 400	11 700	10 500
2008	41 800	14 800	9 600	15 300	19 700	15 000	6 900	11 000	10 200
2009	57 300	20 800	11 700	20 800	27 900	18 500	8 200	14 100	11 900
2010	60 500	22 600 <sup>1</sup>	11 600	20 900	28 300	18 100	8 100	13 400	10 700
2011	55 700	21 400	10 900	18 700	25 200	17 300	7 400	12 200	9 900
2012	57 800	22 300	10 900	18 900	25 800	17 900	7 800	12 400	10 700
2013 <sup>3</sup>	70 800	26 100	12 100	21 700	31 300	19 300	8 400	13 700	11 600
2014	82 900	28 400	13 100	23 800	34 600	21 100	9 000	14 400	11 600
2015	93 800	30 100	14 300	25 200	36 900	22 400	9 800	15 800	12 400
2016	95 800	29 700	14 300	23 900	37 500	22 200	9 400	15 200	12 600
2017	84 700	25 400	11 900	21 600	30 000	20 000	8 200	13 500	11 900
2018	74 000	21 400	9 700	18 900	23 200	16 700	6 800	11 700	10 100
2013	I	66 000	26 000	12 500	21 700	30 400	19 800	8 800	14 200
	II	68 500	25 400	11 500	20 700	30 000	18 400	8 100	13 000
	III <sup>3</sup>	74 600	26 500	11 900	21 700	31 900	18 900	8 200	13 400
	IV	74 100	26 600	12 400	22 500	33 100	20 000	8 700	14 000
2014	I	79 000	27 800	13 100	23 900	34 400	21 300	9 200	14 700
	II	81 000	27 400	12 600	22 900	33 500	20 500	8 600	13 800
	III	86 400	29 200	13 100	23 700	34 700	20 600	8 800	14 100
	IV	85 400	29 400	13 800	24 700	35 700	22 000	9 300	15 200
2015	I	90 700	30 200	14 700	26 000	37 300	22 800	10 000	16 300
	II	92 900	29 300	13 800	24 800	36 000	21 700	9 500	15 400
	III	97 900	30 600	14 100	25 000	37 000	22 000	9 600	15 700
	IV	93 800	30 100	14 400	25 100	37 300	23 100	10 000	15 900
2016	I	96 400	30 500	14 800	25 300	38 200	23 500	10 100	16 300
	II	96 000	29 500	13 800	23 500	37 200	21 800	9 300	15 100
	III	98 900	30 200	13 900	23 500	38 000	21 400	9 200	14 700
	IV	91 800	28 800	14 800	23 300	36 600	22 200	9 100	14 600
2017	I	89 600	27 700	13 600	23 400	33 700	22 200	9 300	14 800
	II	85 700	25 400	11 900	21 700	29 400	19 800	8 200	13 600
	III	85 600	25 300	11 400	21 000	29 400	19 000	7 600	13 100
	IV	78 100	23 400	10 800	20 300	27 300	18 800	7 600	12 600
2018	I	76 600	22 600	10 600	20 400	26 100	18 600	7 700	12 800
	II	74 600	21 300	9 400	19 000	23 100	16 700	6 800	11 500
	III	75 500	21 800	9 400	18 600	22 600	16 000	6 300	11 300
	IV	69 200	19 900	9 300	17 800	21 000	15 600	6 400	11 200

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

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

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

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

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

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

Jatkoa - Continued

Vuosi ja neljännes	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district								
	Keski-Suomi	Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjois-Pohjanmaa	Kainuu	Lappi	Ahvenanmaa	Ulkomaat	Koko maa - Whole country
Year and quarter	Henkilöä - Persons								
1991	12 600	8 500	9 300	16 100	5 900	12 400			213 200
1992	20 100	13 300	15 000	26 100	9 100	19 900			363 100
1993	26 800	18 000	19 700	34 000	10 900	24 000			482 200
1994	28 100	18 100	19 900	34 600	10 500	24 500			494 200
1995	26 400	16 800	18 200	32 800	10 500	24 000			466 000
1996	25 100	15 600	17 400	31 900	10 800	24 000			448 000
1997	23 600	13 600	15 700	29 000	10 100	22 400			409 000
1998	22 300	11 800	14 400	27 600	9 200	21 300			372 400
1999	21 300	11 300	13 800	26 100	8 700	20 000			348 100
2000	19 600	10 300	12 700	23 800	8 600	18 700			321 100
2001	18 900	9 900	11 600	23 300	8 400	17 700			302 200
2002	18 100	9 300	10 700	23 200	8 000	16 200			294 000
2003	17 800	8 900	10 400	22 600	7 400	15 000			288 800
2004	17 500	8 500	10 200	22 400	7 100	14 600			288 400
2005	17 100	8 100	9 700	21 600	6 900	14 300			275 300
2006 <sup>2</sup>	15 700	7 100	8 300	19 700	6 200	13 000		20	247 900
2007	14 300	6 200	6 800	17 500	5 400	11 100		20	215 800
2008	13 600	6 000	6 300	17 300	4 900	10 400		30	202 900
2009	16 400	8 700	8 700	22 100	5 500	12 200		60	264 800
2010	16 200	7 900 <sup>1</sup>	8 500	21 100	5 000	11 500	430	50	264 800
2011	15 400	6 800	7 500	19 800	4 500	10 700	400	40	243 900
2012	16 400	7 200	7 700	21 100	4 600	11 100	460	60	253 200
2013 <sup>3</sup>	18 700	8 100	8 800	24 800	5 400	12 700	510	90	294 100
2014	20 900	8 800	9 800	26 700	6 000	13 600	580	120	325 700
2015	22 000	9 600	10 600	28 400	5 900	13 900	560	150	351 900
2016	21 100	9 200	11 200	27 400	5 100	13 300	540	160	348 800
2017	17 500	7 700	9 800	24 500	4 300	11 600	550	140	303 400
2018	15 000	6 300	7 900	20 100	3 700	9 800	540	110	255 900
2013 I	18 700	8 500	8 800	24 500	5 400	12 200	570	80	290 100
2013 II	17 900	7 400	8 500	24 300	5 100	12 600	440	80	283 400
2013 III <sup>3</sup>	18 600	8 000	9 100	25 000	5 300	12 800	480	80	297 900
2013 IV	19 700	8 600	9 000	25 300	5 900	13 200	540	100	305 100
2014 I	21 300	9 200	9 500	26 500	6 200	13 600	590	120	322 300
2014 II	20 500	8 000	9 300	26 000	5 800	13 700	570	110	315 600
2014 III	20 700	8 400	10 000	26 800	5 800	13 600	570	120	328 100
2014 IV	21 200	9 600	10 300	27 700	6 200	13 600	610	130	336 500
2015 I	22 600	10 200	10 800	28 900	6 200	13 900	600	150	354 000
2015 II	21 900	8 900	10 300	28 000	5 900	14 100	530	150	345 700
2015 III	22 100	9 300	10 800	28 500	5 700	13 900	530	150	355 200
2015 IV	21 600	10 000	10 700	28 000	5 800	13 700	580	160	352 600
2016 I	22 000	10 100	11 400	28 500	5 700	13 700	570	170	360 000
2016 II	21 100	8 900	11 000	26 900	5 300	13 800	520	160	346 400
2016 III	21 100	8 900	11 600	27 400	4 800	13 300	530	160	350 100
2016 IV	20 400	9 000	10 900	26 700	4 700	12 600	530	160	338 500
2017 I	19 700	8 800	10 800	26 700	4 700	12 400	590	150	330 800
2017 II	17 600	7 400	9 800	25 200	4 400	12 200	540	140	305 300
2017 III	16 700	7 400	9 900	23 800	4 000	11 300	530	150	297 800
2017 IV	16 200	7 200	8 600	22 400	4 200	10 600	560	120	279 800
2018 I	16 200	7 200	8 600	22 000	4 300	10 300	600	120	275 400
2018 II	15 000	6 000	8 000	20 200	3 700	10 200	530	100	256 300
2018 III	14 600	6 000	7 900	19 500	3 400	9 500	520	90	253 100
2018 IV	14 200	6 100	7 000	18 600	3 400	9 000	500	110	238 700

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

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Koko maa Whole country	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district										Lappi	Ahvenanmaa	Ulkomaat			
		Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	Pohjois-Karjala	Keskisuomi				Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjanmaa
		Viikkoa - Weeks															
1991	16	17	19	16	17	17	17	15	15	15	19	15	17	14	13		
1992	22	23	26	23	23	23	23	22	21	21	24	21	22	20	19		
1993	30	31	32	31	31	31	31	30	30	30	32	30	31	29	28		
1994	41	41	42	41	41	41	41	40	40	40	42	40	41	39	38		
1995	51	45	48	51	45	47	45	45	38	36	56	41	44	39	29		
1996	48	54	48	55	49	50	48	43	41	41	53	41	48	42	32		
1997	51	57	50	62	52	52	48	46	46	45	57	38	52	44	36		
1998	52	59	51	65	53	53	50	45	48	48	59	37	54	46	39		
1999	54	58	52	71	53	51	50	43	50	50	69	36	52	45	45		
2000	51	56	52	64	51	52	50	41	50	50	59	35	52	44	37		
2001	51	55	50	53	64	54	52	42	49	49	58	35	51	44	44		
2002	50	53	47	52	63	51	51	41	49	52	56	34	50	43	37		
2003	47	50	45	50	60	49	47	39	47	47	54	33	46	42	35		
2004	46	50	44	48	59	49	44	38	47	47	52	33	45	41	34		
2005	47	51	45	49	57	49	50	43	37	48	51	33	45	41	35		
2006 <sup>2,3</sup>	45	49	44	48	51	48	46	42	35	46	48	33	45	39	35		79
2007	43	47	41	49	49	47	45	43	35	43	47	32	43	36	34		87
2008	40	42	37	47	46	44	42	40	34	40	45	31	38	34	31		88
2009	32	32	29	37	37	35	34	35	30	35	38	26	28	28	25		50
2010	36	35	34	38	41	40	37	37	34	35	42	31	33	27	28		26 <sup>1</sup>
2011	40	39	40	42	47	46	41	41	39	38	47	33	36	36	30		72
2012	42	43	46	48	46	46	43	43	44	42	51	34	39	38	36		77
2013 <sup>4</sup>	48	42	42	48	48	54	46	45	45	45	52	34	40	40	35		53
2014	55	45	50	52	55	55	48	47	47	49	56	37	42	42	39		51
2015	52	55	50	53	56	55	51	50	49	47	61	37	44	47	43		49
2016	57	64	55	51	61	58	55	54	55	52	66	39	46	51	47		28
2017	58	64	58	52	62	57	56	53	58	57	60	40	50	53	45		29
2018	54	59	46	46	61	50	51	50	57	58	50	34	48	52	44		61
2015 I	50	52	48	51	53	52	50	48	47	45	58	35	43	45	41		46
2015 II	53	56	51	54	57	53	53	51	50	48	61	38	45	48	45		34
2015 III	53	59	51	52	56	52	50	51	49	48	61	36	44	48	44		47
2015 IV	55	61	53	51	58	55	52	53	50	49	63	37	44	50	45		25
2016 I	57	64	54	53	62	58	56	55	55	51	67	40	46	52	48		28
2016 II	58	64	54	53	62	58	56	55	55	51	67	40	46	52	47		30
2016 III	57	64	55	52	62	59	57	55	57	53	68	40	46	51	50		29
2016 IV	58	65	56	47	61	59	55	53	57	54	68	38	48	51	45		50
2017 I	58	65	58	51	61	60	56	53	57	55	65	40	49	52	44		27
2017 II	59	63	59	53	63	59	59	56	59	57	62	42	50	53	45		30
2017 III	58	63	58	53	62	56	57	55	59	59	57	40	50	54	47		31
2017 IV	56	62	59	51	61	55	54	51	57	59	53	37	51	53	44		29
2018 I	55	60	58	50	61	54	53	50	56	59	51	35	50	53	43		30
2018 II	53	59	56	48	61	53	51	51	58	59	50	35	47	52	45		34
2018 III	53	58	54	48	61	53	51	51	58	59	50	35	47	52	45		34
2018 IV	52	59	54	41	60	45	47	48	56	56	49	32	48	51	41		33

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

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

3. Vuodesta 2006 lähtien henkilökohtaisesti lomautetut mukaanlasketut. - From 2006 including individually laid off.

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

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

33. YLI VUODEN TYÖTTÖMÄNÄ OLLLEIDEN TYÖNHAKUJUIDEN OSUUS KAIKISTA TYÖTTÖMISTÄ, ELINKEINO-, LIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUSALUEITTAIN  
 JOBSEEKERS UNEMPLOYED OVER A YEAR, PROPORTION OF ALL UNEMPLOYED, BY ADMINISTRATIVE DISTRICT

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district														
	Koko maa Whole country	Häme	Satakunta	Varsinais-Suomi	Savo	Pohj-Savo	Karjala	Kesk-Suomi	Et-Pohjanmaa	Pohjanmaa	P-Pohjanmaa	Kainuu	Lappi	Ahvenanmaa	Ulkomaat
Prosenttia - Per cent															
1991	2	3	5	3	3	2	2	4	2	3	2	1	1		
1992	10	3	10	19	17	14	11	19	16	7	16	4	4		
1993	22	20	28	28	26	21	17	30	26	27	22	14	16		
1994	32	35	32	30	30	24	24	34	28	29	25	16	20		
1995	30														
1996	30	31	31	35	30	27	26	33	25	29	26	20	23		
1997	30	35	28	37	30	29	27	33	21	30	26	20	27		
1998	30	35	29	37	30	28	26	33	21	30	26	23	23		
1999	28	32	28	35	27	26	28	33	19	26	22	26	26		
2000	28	31	30	33	27	23	22	31	19	26	23	20	25		
2001	27	30	29	34	28	23	23	30	18	26	23	22	24		
2002	26	29	28	32	27	26	20	28	17	25	22	21	24		
2003	25	28	26	30	27	23	20	27	18	23	22	20	20		
2004	25	29	26	31	27	23	21	27	18	23	22	19	18		
2005	26	30	28	30	28	21	27	27	18	24	23	20	19		
2006 <sup>2</sup>	26	29	25	28	28	21	26	28	19	25	22	21	20		29
2007	24	27	22	27	26	20	23	26	18	23	19	20	18		29
2008	21	23	19	25	24	19	21	24	16	19	18	17	15		18
2009	16	18	15	17	16	15	17	19	12	12	15	13	12		15
2010	20	20	20	23	24	21	19	23	17	16	19	15	15		20
2011	23	24	24	27	27	24	22	27	17	20	20	17	18		20
2012	24	24	27	26	27	26	24	28	17	21	21	19	20		19
2013	25	24	23	27	32	26	25	28	17	21	22	20	22		14
2014	28	29	26	28	30	32	27	31	18	22	24	23	27		11
2015	31	36	30	33	31	31	29	34	19	24	28	27	27		13
2016	35	41	34	37	37	34	32	39	21	27	31	30	30		33
2017	35	39	34	36	37	34	34	35	22	29	31	27	29		36
2018	30	33	31	33	31	29	31	25	16	25	29	24	24		30
I	29	33	28	31	29	29	26	33	17	22	26	25	27		23
II	31	35	30	33	31	28	27	34	20	24	27	26	26		25
III	32	37	31	33	31	30	28	35	20	25	28	27	27		28
IV	33	39	31	34	33	28	29	36	19	25	29	28	29		27
2016	34	40	33	35	34	29	30	38	19	25	30	29	29		28
I	36	42	34	38	36	34	32	40	22	27	31	31	31		31
II	36	42	35	38	35	34	33	40	22	26	30	30	30		31
III	36	42	35	37	34	32	34	40	22	26	30	31	31		33
IV	36	42	35	37	34	32	34	40	22	26	30	31	31		33
2017	35	41	35	36	33	30	34	38	22	29	30	27	28		42
I	35	39	32	36	31	35	34	35	23	30	31	27	28		36
II	34	38	34	32	36	34	32	35	21	29	32	28	29		34
III	34	38	34	32	36	34	32	35	21	29	32	28	29		34
IV	33	36	34	31	35	35	33	29	20	30	31	25	29		14
2018	31	34	33	30	35	31	27	25	17	27	30	24	27		26
I	31	33	29	34	33	31	28	24	17	26	30	17	24		17
II	31	32	29	33	31	28	32	25	16	24	28	24	23		21
III	29	29	25	33	29	32	32	25	16	24	28	24	23		21
IV	28	32	22	32	26	30	31	25	14	24	27	22	21		19

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

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

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

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

# Taulukoiden selityksiä

## Käytetyt symbolit:

0,0 Suure pienempi kuin puolet käytetystä yksiköstä

. Tieto on epälooginen esitettäväksi

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

- Ei yhtään havaintoa

\* Ennakkotieto

## 1. Yleistä

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

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

## 2. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen käsitteet

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

**Työvoima** on työllisten ja työttömien summa.

**Työlliseksi** luokitellaan henkilö, joka on tutkimusviikolla tehnyt ansiotyötä jonkin verran (vähintään tunnin) palkkaa tai luontaisetua vastaan tai voittoa saadakseen tai oli työpaikastaan tilapäisesti poissa. Työllinen voi olla 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 työikäisestä väestöstä.

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

**Työttömyysaste** on työttömien prosentiosuus työvoimasta.

### 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. Otos on jaettu kolmeen 12 000 henkilön kuukausi-otokseen. Tiedot kerätään kuukausittain pääasiassa puhelimitse haastatteleamalla. Vuoden 2000 alussa tietojen keräämisessä siirryttiin jatkuvaan tutkimusviikkoon. Aikaisemmin kuukausitiedot kerättiin yhdeltä viikolta, joka oli kuukauden 15. päivän sisältävä viikko. Otoksesta saatavat tiedot suurennetaan vastaamaan perusjoukkoa eli 15–74-vuotiaista väestöä.

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

**Taulukot 13–16, 18, 29, 31–33:** Työnvälitystilaston tilannekatsaus, laatija työ- ja elinkeinoministeriö. Työttömien työnhakijoiden ja avoimien työpaikkojen tilasto kerätään työnvälitystoiminnan yhteydessä: vuoteen 1980 asti kukin 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 ole-

vat kokoaikaisesti lomautetut lasketaan mukaan työttömien työnhakijoiden kokonaismäärään.

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

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

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

**Taulukko 21:** Aktivointiasteeseen laskettavissa palveluissa olevat, tilaston laatija työ- ja elinkeinoministeriö. Taulukon luvut kuvaavat palveluissa olevia keskimäärin kuukauden lopussa. Eri palveluiden sisällöt saattavat vuosittain muuttua.

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

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

ansioturvaan, hän voi saada valtion maksamaa perusturvaa. Saadakseen työttömyyspäivärahaa työttömän tulee olla työnhakijana työ- ja elinkeinotoimistossa. Työmarkkinatuki on tarveharkintainen, mutta sen maksamiselle ei ole enimmäisaikaa.

Perus- ja ansiopäivärahaa maksetaan kerrallaan enintään 500 työttömyyspäivältä. 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.

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

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

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

#### 4. LUOKITUKSET

**Ammattiluokitus.** Työ- ja elinkeinoministeriön työvälistilastossa käytetään ammattitehtävien 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 aluehallintouudistuksen vuoksi.

Työvälistilaston alueelliset tiedot esitetään vuodesta 2006 lähtien kuntapohjaisina entisen toimistopohjaisuuden sijasta. Kuntapohjaisissa tiedoissa alueen tiedot lasketaan siihen kuuluvien kuntien summaksi. Kunnan tiedot perustuvat esim. työnhakijana olevan henkilön asuin-kuntaan ja työnantajan ilmoittaman työpaikan sijaintikuntaan. Aikaisemmin käytetyt toimistopohjaiset tiedot perustuvat henkilön ja työnantajan asiointitoimistoon.

# 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. 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 job-seekers who does not have an employment relationship, does not work full-time as an entrepreneur or self-employed worker and is not a full-time student. Jobseekers are also considered unemployed if they are fully laid off.

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

**Table 17.** Average duration of completed spells of unemployment. Taken from the annual Employment Service Statistics of the Ministry of Economic Affairs and Employment. The figures in the table denote average durations of completed spells for the entire year. This differs from duration of unemployment up to the reference date in tables 16 and 32, which is longer. That is because the figures in tables 16 and 32 seldom include short spells (which are contained in the average duration of completed spells), so they are weighted by long spells.

**Tables 19 and 20.** Employment services proper. Taken from tables in the Employment Service Statistics, which depict activity during entire months.

**Table 21.** Number of persons participating services included in the activation rate, compiled by the Ministry of Economic Affairs and Employment. Average figures at the end of each month. The types of services vary in time.

**Table 22.** Data on labour market training, taken from monthly labour market training statistics, compiled by the Ministry of Economic Affairs and Employment. The figures in the table denote averages for whole months, except for the last column, on labour market training, which gives average numbers of trainees on course on the reference date at the end of the months.

**Table 23.** Unemployment security. State compensations (basic unemployment allowance and labour market support) are the basic modes of security and earnings-related unemployment allowance is a form of unemployment insurance that is limited to members of an unemployment fund. Unemployed persons not entitled to them can obtain state compensation. For both types of benefit the applicant must be registered at an Employment and Economic Development Office. Labour market support is means-tested but it has not a maximum payment period.

A basic and an earnings-related unemployment allowance can be paid for a maximum period of 500 working days. Persons born in 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.

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

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

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

#### 4. CLASSIFICATIONS

**Occupational classification.** The classification used in Ministry of 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 keskustelua sekä uutta työ- ja yrittäjyystutkimuksen alalta.

**Artikkeleita**-osastossa julkaistaan tieteellisen artikkelin tyyppisiä, aiemmin julkaisematomia esityksiä. Lähdeviitteet on mainittava. Alaviitteitä olisi kuitenkin vältettävä, viitteiden tulisi olla tekstissä. Artikkeleista tulisi toimittaa 1/2 liuskan pituinen englanninkielinen tiivistelmä. Lisäksi kirjoittajia pyydetään toimittamaan ammatti- ja koulutusnimikkeensä, sekä suomeksi että englanniksi. Työnantaja on myös mainittava. Ellei työnantajaa ole, ilmoita kotipaikkakuntasi.

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

**Uutta työ- ja yrittäjyystutkimuksen alalta**-osastossa julkaistaan tutkimusten tiivistelmiä.

Artikkeleiden ohjepituus on enintään 15 liuskaa 1 1/2 rivivälillä sekä katsauksia ja keskustelua-kirjoitusten 6 liuskaa.

Lähteet toimitetaan seuraavien esimerkkien mukaisesti:

Andreassen, T., Drange, I., Thune, T. ja Monkerud L. (2007) På vej mot integrert velferdsforvaltning? AFI-rapport 4. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.

Valtakari Mikko, Hannele Syrjä ja Pertti Kiuru (2008). Julkisen työvoimapalvelun palvelurakenteen uudistamisen vaikuttavuus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 19/2008. Helsinki.

Schmid, G. (2002b), Transitional Labour Markets and the European Social Model: Towards a New Employment Pact, teoksessa: G. Schmid ja B. Gazier (toim.): The Dynamics of Full Employment. Social Integration through Transitional Labour Markets, Cheltenham, UK: Edward Elgar, 393–435.

Artikkelit on toimitettava sähköpostitse (heikki.raisanen@tem.fi tai 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.



Työpoliittinen  
aikakauskirja 1/2019  
Painettu  
ISBN 978-952-327-417-4  
Verkojulkaisu  
ISBN 978-952-327-418-1

Paino: Grano Oy, Helsinki 2019

