



# Työpoliittinen aikakauskirja 2/2016

Finnish Labour Review



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

# Sisällysluettelo

## TEEMA, TYÖMARKKINAT JA KASVU

### PÄÄKIRJOITUS

<b>Työmarkkinoiden toimivuus ratkaisevaa talouden kasvulle .....</b>	<b>3</b>
Heikki Räisänen	

### ARTIKKELEITA

<b>Uudelleenajattelun ja rakenneuudistusten roolia pidetään tärkeänä.....</b>	<b>5</b>
Asiantuntijat nostavat esille monipuolisia keinoja työllisyyden ja kasvun aikaansaamiseksi	
<b>Paikallinen sopiminen – uhasta mahdollisuudeksi .....</b>	<b>12</b>
Tarja Kröger, Erno Mähönen, Margita Klemetti, Elli Nieminen	
<b>Innovaatiopolitiikan mahdollisuudet vaikuttaa kasvuun ja työllisyyteen ovat rajalliset.....</b>	<b>27</b>
Elina Berghäll	
<b>Voiko alueellista kohtaanto-ongelmaa mitata yhdellä luvulla? .....</b>	<b>35</b>
Topias Pyykkönen	
<b>Uusien työpaikkojen synty vuonna 2015.....</b>	<b>46</b>
Tallamaria Maunu, Heikki Räisänen	

### KATSAUKSIA JA KESKUSTELUJA

<b>PK-yritysten omistajanvaihdosbuumia odotellessa .....</b>	<b>62</b>
Timo Metsä-Tokila	
<b>Julkisen sektorin fuusiot – esimerkkinä Kilpailu- ja kuluttajavirasto .....</b>	<b>70</b>
Antti Närhinen	

UUTTA TYÖ- JA YRITTÄJYYSTUTKIMUKSEN ALALTA.....	77
NYTT INOM ARBETS- OCH ENTREPRENÖRSKAPSFORSKNING .....	82
ENGLISH SUMMARIES.....	88
RECENT EMPLOYMENT AND ENTREPRENEURSHIP STUDIES.....	92
KUVIDEN LUETTELO – LIST OF CHARTS.....	1*
TAULUKOIDEN LUETTELO – LIST OF TABLES .....	2*
KUVIOT – CHARTS.....	4*
TAULUKOT – TABLES .....	16*
TAULUKOIDEN SELITYKSIÄ – EXPLANATORY NOTES .....	56*

# TYÖPOLIITTINEN AIKAKAUSKIRJA

---

## FINNISH LABOUR REVIEW

2 / 2016  
vsk. 59. vol

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

**PÄÄTOIMITTAJA \* EDITOR-IN-CHIEF**

Heikki Räisänen  
puh./tel. 029 507 7118

**TOIMITTAJA \* EDITOR**

Päivi Järviniemi  
puh./tel. 029 504 9089

**TOIMITUSSIHTEERI \* EDITOR**

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

**TOIMITUSNEUVOSTO \* EDITING COMMITTEE**

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

**TOIMITUKSEN OSOITE \* ADDRESS**

PL 32, 00023 VALTIONEUVOSTO

**TILASTO-OSIO \* STATISTICS**

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

**JULKAISIJA \* PUBLISHER**

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



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

Taitto: Atte Tuulenkylä  
Edita Prima Oy, Helsinki 2016  
ISSN 0787 – 510X

# Työmarkkinoiden toimivuus ratkaisevaa talouden kasvulle

Heikki Räisänen<sup>1</sup>

Tämänkertaisessa numerossamme on teemanäkökulmana työmarkkinat ja kasvu.

Taloukasvu muodostuu kahden tekijän, tuottavuuden ja työpanoksen kautta. Kun nopeasti ikääntyvässä Suomessa työpanoksen kokonaismäärää on perin hankala selvästi kasvattaa, kiinnittyy huomio helposti tuottavuuteen. Työmarkkinoilla on kuitenkin hyvin laaja-alaisia vaikutuksia kasvuun ja sen edellytyksiin.

Nämä kasvuvaikutukset toimivat kahdella tavoin: työpanoksen sekä työvoiman liikkuvuuden ja vaihtuvuuden kautta. Työpanokseen vaikuttavia pääasiallisia tekijöitä ovat työaika, työpäivien pituus, opiskeluajat, perhe- ja muut vapaat, työkyvyttömyys, maahanmuutto, eri työvoimaryhmien työllisyysasteet, työmarkkinoiden kysynnän ja tarjonnan kohtaannon tehokkuus sekä rakenteellinen työttömyys.

Työvoiman liikkuvuuden ja vaihtuvuuden merkitys on sen tiiviissä vuorovaikutuksessa luovan tuhon ja yritysten uudistumisen mekanismien kanssa. Kumpikin edellyttää toimiakseen toisiaan. Jos ei toisessa ole dynamiikkaa, ei sitä voi olla toisessakaan. Liikkuvuus ja vaihtuvuus toteutuu alueellisen ja ammatillisen liikkuvuuden kautta, samoin kuin työpaikkojen ja työtehtävien välisen liikkuvuuden. Yritysten kasvu tapahtuu usein luovan tuhon kautta, jossa heikot yritykset poistuvat markkinoilta ja uudet, tuottavammat syntyvät ja alkavat kasvaa. Työvoiman merkitys niin uuden osaamisen ja sitä kautta innovaatioiden synnyn edistäjänä on ratkaiseva.

Viime vuosien taantumien jäljiltä työmarkkinat ovat vielä heikon dynamiikan vaiheessa ja 2020-luvun yritysten kasvunäkymiä rajoittaa voimakkaasti edelleen kovaa vauh-

---

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

tia kasvava rakenteellinen työttömyys. Työmarkkinoilla voidaan vaikuttaa talouskasvun edellytyksiin monin keinoin. Tarvitaan lisää elinikäistä työpanosta työntekijää kohhti, lisää siirtymiä kasvaviin ja uutta luoviin yrityksiin sekä ylipäättään osaamista uudistavaa vaihtuvuutta.

Asiantuntijakyselyymme vastanneet henkilöt nostivat esille monipuolisia keinoja työllisyyden ja kasvun aikaansaamiseksi. Uudelleenajattelua kaivattiin, samoin esille tuotiin rakenneuudistusten tarpeellisuus. *Martti Hetemäki* korostaa työntöön kannattavuutta niin työn teettäjälle kuin tekijälle työpanoksen lisäämiseksi. *Seija Ilmakunnas* toivoo työmarkkinajärjestöjen välille yhteistä näkemystä uudesta palkanmuodostuksen mallista, epävarmuuden ja epäluottamuksen häviämistä, jotta investoinneille ja työllisyydelle saataisiin otollisemmat olosuhteet. *Jussi Mustonen* toteaa, että nykyaikaisten palvelu- ja tietopainotteisten elinkeinojen on erittäin vaikea menestyä haja-asutusalueilla ja väki muuttaa jatkossakin kaupunkeihin. Rakentamisen sääntelyä tulisi helpottaa, eikä kaavoituksesta ja tonttimaan saatavuudesta saisi tulla tämän kehityksen pullonkaulaa. *Johanna Kohl* katsoo, että biotalouden ja uusiutuvan energian osaaminen voisi olla valtava voimavara, jos liikutaan rakentamissiilosta palveluihin, logistiikkaan ja energia-alan toimijoihin. Rajapinnat ovat uusien innovaatioiden ja työllistymisenkin paikkoja.

*Tarja Kröger, Erno Mähönen, Margita Klemetti* ja *Elli Nieminen* käsittelevät artikkelissaan ajankohtaisia paikallisen sopimisen kysymyksiä. Paikallinen sopiminen ei ole vain tämän päivän ”uutuustuote”. Työpaikoilla on aina tehty erilaisia sopimuksia sekä yksittäisiä työntekijöitä että yleisemmin henkilöstöä koskien. Ne työpaikat, jotka kykenevät kehittämään toimintatapoja ja rakentamaan henkilöstöä osallistavaa kulttuu-

ria, ovat tulevaisuuden menestyjiä ja houkuttelevat parhaimmat osaajat. Paikallisen sopimisen hyötyjen saavuttaminen edellyttää yhdessä oppimista ja pitkäjänteistä työtä.

*Elina Berghäll* erittelee artikkelissaan syitä sille, miksi innovaatiopolitiikan mahdollisuudet vaikuttaa kasvuun ja työllisyyteen ovat rajalliset. Hän kyseenalaistaa sen, oliko Suomi koskaan teknologiaeturintamassa. Koulutetut työntekijät ja ICT-investoinnit olivat yhteydessä tuon rintaman saavuttamiseen, mutta ei t&k-toiminta. Berghällin argumentti on, että kun suomalaiset yritykset jakoivat tietoa julkisten tutkimuslaitosten kanssa, olivat tietovuodot suomalaisista tutkimuslaitoksista keskeinen ulkomaisten yritysten motiivi tehdä yhteistyötä suomalaisten tutkimuslaitosten kanssa. Innovaatiopolitiikka siis tuki yhteistyötä ulkomaisten yritysten kanssa.

*Topias Pyykkönen* kysyy, voiko alueellista kohtaanto-ongelmaa mitata yhdellä luvulla? Hän pyrkii kehittämään työpaikkojen ja työttömien keskimääräiseen maantieteelliseen etäisyyteen perustuvan mittarin valottamaan tätä asiaa. Mittari toimii intuitiivisesti mielekkäästi, kun taantuman oloissa keskimääräinen etäisyys eli näin arvioitu kohtaanto-ongelma on lieventynyt.

*Tallamaria Maunu* ja *Heikki Räisänen* erittelevät artikkelissaan uusien työpaikkojen syntyä vuonna 2015. Nettomääräisesti työllisyys laski 10 000 hengellä, mutta joillain aloilla, kuten terveystalveissa, ja ammateissa, kuten johtajilla työllisyys kasvoi, toisilla taas supistui. Toimipaikkatasolla uusia työpaikkoja luovat kasvuhakuiset yritykset. Uusiin työpaikkoihin rekrytoitiin viime vuonna työttömiä ja opiskelijoita edellisvuotta todennäköisemmin.

Hyviä lukuhetkiä ja kiinnostavia löydöksiä teemanumeromme sivuilta! Seuraavan numeromme 3/2016 aineiston määräpäivä on 5.9.2016.

Asiantuntijat nostavat esille monipuolisia keinoja työllisyyden ja kasvun aikaansaamiseksi:

## Uudelleenajattelun ja rakenneuudistusten roolia pidetään tärkeänä

Työpoliittinen aikakauskirja pyysi neljältä keskeiseltä eri tahoilla vaikuttavalta asiantuntijalta vastauksia työmarkkinoihin ja kasvuun liittyviin keskeisiin kysymyksiin. Vastauksissaan asiantuntijat tuovat esille monipuolisia keinoja ja myös uusia ajattelutapoja työllisyyden ja kasvun aikaansaamiseksi. Esimerkiksi ennakointitiedon hyödyntäminen ja työelämän laatu nousevat esille, samalla kun monia rakenteiden ja toimintatapojen rohkeita uudistuksia ja uudenlaista ajattelua kaivataan.

Kasvuun ja työmarkkinoihin liittyviä ongelmia kommentoivat seuraavassa valtiovaranministeriön valtiosihteeri **Martti Hetemäki**, Palkansaajien tutkimuslaitoksen johtaja **Seija Ilmakunnas**, Elinkeinoelämän keskusliiton talouspolitiikan johtaja **Jussi Mustonen** sekä VTT:n ennakoinnin, organisaatiodynamiikan ja systeemisen muutoksen tutkimustiimin vetäjä **Johanna Kohl**.

**Hallituksen tavoitteena on 110 000 uutta työpaikkaa hallituskauden aikana ja työllisyysasteen nostaminen 72 prosenttiin. Mitä ajattelet tavoitteista?**

*Martti Hetemäki:* Työllisyysasteen pitäisi nousta keskimäärin noin prosenttiyksikön vuodessa. Se on vaativa tavoite, johon kyllä päästiin esimerkiksi 1990-luvun jälkipuoliskolla.

*Seija Ilmakunnas:* Työllisyysasteen pitkän aikavälin tavoitetasona 72 prosenttia on perusteltu, koska tällainen taso on saavutettu muissakin pohjoismaissa – tosin niissä osa-aikatyön osuus on suurempi. Yhden hallituskauden aikana ja erityisesti vaatimattoman talouskasvun tilanteessa tavoite vaikuttaa kuitenkin epärealistiselta, vaikka siihen tähdättäisiin osa-aikatyön osuutta kasvattamalla. Ta-

voitteen saavuttamista vaikeuttavat yhtäältä valtion virastojen toimintamenojen ja kuntien valtionosuuksien leikkaukset, jotka heikentävät julkisen sektorin työllisyyttä. Kasvutekijöissä painopiste siirtynee työvaltaisemmasta yksityisestä kulutuksesta vientiin, mikä myös vaimentaa työllisyyden kasvua. Kilpailukyky-sopimukseen sisältyvän työajan pidennyksen yksi lyhyen aikavälin vaikutus on lisäksi se, että yritysten työvoimatarpeet tulevat usein tyydytetyksi olemassa olevan henkilökunnan panoksella pikemmin kuin uusien työntekijöiden rekrytoinneilla.

*Jussi Mustonen:* Tavoitteet ovat vaativia, näihin pääseminen vaatisi omien toimien onnistumisen lisäksi selkeää vetoapua kansainvälisestä taloudesta. On kuitenkin hyvä ja oikein, että tavoitteet ovat selkeät ja riittävän kunnianhimoiset - näin syntyy paine tehdä ratkaisuja, jotka voisivat vähemmällä vaatimuksilla jäädä tekemättä

*Johanna Kohl:* Yritykset eivät joitakin satunnaisia poikkeuksia lukuun ottamatta ennakoi tulevaisuuttansa systemaattisesti ja kokonaisvaltaisesti. Ennakointilukutaito puuttuu. Samaa voi sanoa myös julkisen puolen toimijoista, joissa on erityisesti ongelmana lyhyen aikavälin taloudellinen tarkastelu. Kokonaiskuvaa työllisyysvaikutuksista ei voida saada, ellei tehdä ex ante- arviointia sekä primääreistä että sekundääreistä vaikutuksista. Makrotaloudellinen tarkastelu yhdistettynä holistiseen, mutta systeemiseen tarkasteluun työllisyydestä, eri aloista nyt ja pidemmällä aikavälillä olisi sellainen tulokulma, jota Suomessa tarvittaisiin. Tällaista on tehty esimerkiksi alueellisesti Etelä-Australiassa niin alueellisesti kuin esimerkiksi sektorikohtaisesti (VTT on tehnyt mm. Victoria -osavaltion innovaatiojärjestelmästä, metsäsektorin uudistumisesta sekä ruoan viennin edistämisestä tiekartat).

## **Kasvuun vaikuttavat tekijät ovat yhtäältä tuottavuuden kautta, toisaalta työpanoksen kautta vaikuttavia. Meillä on ollut ongelmia molemmissa. Miten tuottavuuskasvua voitaisiin edistää?**

*Jussi Mustonen:* Pidemmällä aikavälillä kasvu syntyy laajasti ymmärretystä teknologisesta kehityksestä ja kokonaistuottavuuden kasvusta. Yritysten toimintaympäristö vaikuttaa tuottavuuden kasvuun monin tavoin, ja siihen voidaan vaikuttaa myös politiikkakeinoin. Keskeisiä kehittämisen alueita ovat julkiset t&k -panostukset, innovaatiopolitiikan tukeminen, työmarkkinoiden toiminnan ja joustavuuden lisääminen eri keinoin, markkinoiden kilpailullisuuden lisääminen ja esimerkiksi ns. sote -uudistuksen yhteydessä markkinamekanismin hyväksikäyttö laadukkaiden ja tehokkaiden palvelujen tuottamiseksi

*Martti Hetemäki:* Tuottavuuskasvun kannalta tärkeitä asioita ovat mm. hyödyke- ja työmarkkinoiden toiminnan parantaminen sekä uuden teknologian ja uusien toimintatapojen hyödyntäminen.

*Johanna Kohl:* Tuottavuuskasvusta, työllisyysvaikutuksista ja muutoksesta ja sen tuomista mahdollisuuksista, esteistä ja ajureista olisi tarjolla benchmark- vertailua, joka voisi olla avuksi Suomessa mahdollisesti tehtävään vastaavanlaiseen tarkasteluun. Nykytilanne, jossa arvon muodostumista ja uutta arvonluontia ei katsota systemaattisesti ja uudenkinlaisten silmälasien läpi, tuntuvat työllisyystavoitteet kovilta, ellei ole valmiutta uudistaa myös kovin jäykkiä rakenteita erityisesti hallintokäytänteissä – kiertotalous, biotalous tai cleantech eivät ole mikään yhden sektorin tai siilon tai tieteenalan fokus yksinomaan. Kiertotalous, biotalous, clean-

tech – mitä ne mahdollistavat on yhtä tärkeää tietää kuin se, mitä ne eivät ole ja mitä ne eivät mahdollista. Hype ei käänny työllisyydeksi ilman riskinottoa, riskirahoitusta, ketteryyttä ja mm. yrittäjyyden monimuotoisuuden ymmärtämistä ja tukemistakin.

*Seija Ilmakunnas:* Viime vuosien heikko tuottavuuskehitys pitää sisällään monta eri tekijää. Talouskriisin alkaessa työpanosta ei välittömästi vähennetty samassa tahdissa kun tuotanto supistui, mikä on aiemmistakin laskusuhdanteista tuttu reaktio. Sittenkin kysymys on ollut myös erillisistä toimialakohtaisista kriiseistä, jotka ovat heijastuneet korkean tuottavuuden alojen kansantuoteosuuden laskuna ja siten myös koko talouden tuottavuuden heikkona kehityksenä. Näiden kuihtuneiden tai supistuneiden alojen vastapainoksi tulisi luoda edellytykset uusille korkean tuottavuuden aloille. Esimerkiksi innovaatiopolitiikassa se voisi tarkoittaa sitä, että perinteisten alojen prosessi-innovaatioiden sijasta tuettaisiin entistä enemmän uusien alojen tuote- ja palveluinnovaatioita. Työelämässä nostettaisiin kunniaan innovaatioita tukevat toimintatavat, joihin lukeutuvat muun muassa erilaiset työntekijöitä osallistavat työtävät ja ylipäättään työelämän hyvä laatu. Luovaa tuhoa voidaan edistää myös investoimalla koulutukseen ja tutkimukseen ja tässä suhteessa viimeaikaisia päätöksiä voi pitää epäonnistuneina. Investointeja kasvukeskusten liikenneyhteyksien parantamiseen voi sen sijaan pitää perusteltuina myös innovaatioiden edistämisen kannalta.

## Entä työpanoksen lisäämistä?

*Jussi Mustonen:* Työpanosta tulisi pystyä lisäämään työurien alusta, keskeltä ja lopusta. Opiskelijat tulee saada nopeammin valmistumaan ja työelämään ja työmarkkinoiden

säätelyä ja pelisääntöjen tulee kehittää niin, että työ ja työntekijät kohtaavat toisensa paremmin. Työn tarjonnan lisäämisen kannalta tarvitaan myös verotus- ja etuusjärjestelmien remonttia ja muuttamista nykyistä kannustavammiksi. Lisäksi tulee edistää työperäistä maahanmuuttoa. Työlupamenettelyä tulisi nopeuttaa ja joustavoittaa, ja erityisesti Suomessa opiskelevat ulkomaalaiset pitäisi sitouttaa paremmin Suomen työmarkkinoihin.

*Martti Hetemäki:* Työpanosta lisäämiseksi on tärkeää huolehtia siitä, että työ on riittävän kannattavaa sekä sen teettäjälle että tekijälle.

*Seija Ilmakunnas:* Työn tarjonnan kasvattamiseen tähtäävä aktivointipolitiikka on tullut jäädäkseen ja olennainen kysymys kuuluu, missä suhteessa se pitää sisällään keppiä ja porkkanaa eli toisaalta velvoittavia ja toisaalta yksilöiden työllistymisedellytyksiä tukevia toimia. Velvoittavia toimia ovat erilaiset etuuksien leikkaukset ja rajoitukset, sanktiot ja tuen vastikkeellisuus. Vastaavasti tukevia toimia ovat perinteiset aktiivisen työvoimapolitiikan keinot, positiiviset kannustimet työttömille työtulojen hankintaan (mm. suojasot) sekä erilaiset terveys- ja kuntoutuspalvelut. Työpanosta lisättäisiin kestävästi parhaiten siten, että nykyisen vahvasti keppilinjaan painottuvan politiikan rinnalla vahvistettaisiin myös työttömien työllistymisedellytyksiä. Elinkeinorakenteen ison muutoksen tilanteessa tarvitaan myös investointeja muun muassa uuden ammatin oppimiseen.

Opintotuki- ja eläkeuudistuksilla tulee olemaan selvät työuria pidentävät vaikutukset työurien alussa ja lopussa. Työuria keskeltä lyhentävät työttömyysjaksot ja perhevapaat. Lapsiperheiden tukimuodoista kotihoidon tuki istuu huonosti työn tarjonnan ensisijaisuutta koskevaan aktivointipolitiikkaan. Kotihoidon tuen poistamisella tai ainakin sen kestoja lyhentämällä ja joustavam-

malla perhevapaajärjestelmällä voitaisiin lisätä työpanosta sekä sovittaa työ ja perhe yhteen paremmin myös vanhempien kesken.

**Yksi kasvua hidastava tekijä on laaja rakenteellinen työttömyys. Noin kuusi kymmenestä työttömästä työnhakijasta voidaan laskea vaikeasti työllistyviksi. Mitä pitäisi tehdä?**

*Martti Hetemäki:* Jos töihin meno ei tuntuvasti lisää käteen jääviä tuloja suurella osalla työttömiä, niin rakenteellinen työttömyys juuttuu helposti korkealle tasolle.

*Seija Ilmakunnas:* Työttömyyden jaottelu suhdanne- ja rakenteelliseen työttömyyteen on teoreettisesti perusteltua ja hyödyllistä, mutta käytännön tasolla erottelu ja määrälliset arviot ovat jo huomattavan vaikeita. Laskeusuhdanne kasvattaa työttömien määrää ja taantumien jatkuminen lisää pitkäaikaistyöttömyyttä, kun vähäisten investointien vuoksi avoimia työpaikkoja on entistä vähemmän ja työttömien ammattitaito alkaa jossain vaiheessa rapautua ja turhautuminen lannistaa työnetsintää. Tässä ns. hystereesi-ilmiössä suhdanneperäiset ongelmat alkavat kovetua pysyvimmiksi rakenneongelmiksi. Tästä syystä on vaikea antaa yhtä absoluuttista arviota vaikeasti työllistyvien määrästä, koska vahvemman talouskasvun tilanteessa iso osa heistä kuitenkin työllistyisi.

Eri selvityksissä rakenteellisen työttömyyden tasoa mitattaessa taustalta löytyy työttömän korkea ikä, matala koulutustaso, oman ammatin työtehtävien hiipuminen ja asuminen taantuvalla seudulla. Ikääntyneenä työttömäksi jäävät ovat iso osa rakennetyöttömyyttä ja yritykset palkkaavat edelleen laimeasti varttuneempaa työvoimaa. Työvoiman keski-ään pysyessä korkeana tämä on

ongelma työmarkkinoiden sopeutumiskyvyn kannalta. Se on kasvava ongelma myös eläkeiän nousun vuoksi: työttömyys varttuneella iällä merkitsee myös lisääntyviä toimeentulo-ongelmia. Omat, työnantajan ja myös yhteiskunnan panostukset myös vanhempien työntekijöiden osaamisen ylläpitoon ja kasvattamiseen ja myös terveyteen ja työkykyyn tulevat entistä tärkeämmäksi. Tässä suhteessa tarvitaan uudelleenarviointia myös työvoimapalveluissa, missä varttuneet työnhakijat ovat olleet aliedustettuina. Työkyvyttömyyseläkkeiden maksuluokkamalli ei myöskään näytä toimivan toivotulla tavalla. VATT:n tutkimuksen mukaan maksuluokkamalli ei vähennä sairauspäiväraha-jaksoja ja työttömyyseläkkeitä. Sen vaikutukset varttuneen työvoiman palkkaamiseen voi arvioida jopa haitallisiksi.

*Jussi Mustonen:* Rakenteellista työttömyyttä voidaan vähentää pienentämällä kannustinloukkuja ja muutamalla työttömyysturvan ehtoja, kuten turvan kestoa, työllisyyttä paremmin tukevaksi. Nykyistä suuremmat mahdollisuudet päättää palkoista ja työajoista paikallisella tasolla lisäisi yritysten työllistämismahdollisuuksia ja -haluja, ja ehkäisisi samalla pitkäaikaistyöttömyyden syntyä.

**Yksi työmarkkinoilla kasvun ja uusien työpaikkojen syntyyn vaikuttava tekijä on alueellinen kohtaanto: työmahdollisuudet ja työvoima voivat olla eri paikoissa. Kasvukeskuksissa kohtuuhintaisia vuokra-asuntoja on vaikea löytää ja vaihtoehtona on ajallisesti pitkät työmatkat. Miten tätä asiaa pitäisi lähestyä?**

*Jussi Mustonen:* Vaikka digitalisaatio sekä etätöiden käyttö ovat yleistyneet, niin nykyaikaisten palvelu- ja tietopainotteisten elin-

keinojen on erittäin vaikea menestyä haja-asutusalueilla. Siksi aluepolitiikka tulee ajatella uusiksi. On realistista ajatella, että väki muuttaa jatkossakin kaupunkeihin, mikä edellyttää mittavaa rakentamista kasvukeskuksissa. Rakentamisen sääntelyä tulisi helpottaa ja kaavoituksesta sekä tonttimaan saatavuudesta ei saa tulla tämän kehityksen pulonkautaa.

*Seija Ilmakunnas:* Kynnystä muuttaa taantuvilta alueilta työn perässä kasvukeskuksiin kasvattaa niin omistusasumisen yleisyys kuin asumiskustannusten eriytyminen kasvakeskusten ja muiden alueiden välillä. Oman asunnon myynnin vaikeudesta tulee usein este muutolle ja myynnin onnistuessaakin asunnosta saatava hinta kattaa vain osan vastaavan kokoisen asunnon hinnasta kasvukeskuksessa. Vaihtoehtona olevan vuokra-asumisen kustannukset ovat kohonneet erityisen selvästi pääkaupunkiseudulla. Pitkän ajan tavoitteena tulisi olla asumisen rakenteen muuttaminen omistusasumisesta vuokra-asumisen suuntaan. Ajankohtaisista politiikkatoimista positiivisia esimerkkejä ovat asuntolainojen korkojen vähennysoikeuden rajoittaminen verotuksessa ja ns. MAL-sopimukset, joiden avulla kasvukeskuksilta edellytetään kohtuuhintaisten asuntojen rakentamista vastikkeeksi valtion panostuksille alueen liikenneyhteyksiin.

*Martti Hetemäki:* Korkeat vuokrat ja niiden korvaaminen asumis- ja toimeentulotuen kautta luovat monille huonot kannustimet työllistyä. Esimerkiksi tontti- ja asuntotarjonnan lisääminen alueilla, joilla on työtä tarjolla, on tärkeä osa pitkän tähtäimen työllisyyspolitiikkaa.

*Johanna Kohl:* Nk. pop up- allianssit ja uuden työn muodot voisivat olla mahdollisuuksia kiertotaloudessa, mutta kiertotalous ”an-

sich” ei vielä luo työpaikkoja – miten linkittää vaikka energia, logistiikka, palvelut ja ruoka-alan toimijat kiertotalouden toimijoiksi aluepoliittisesti? Tarvitaan ymmärrystä toimijuudesta, poikkihallinnollisuutta, poikkiteieteellisyttä ja uudenlaisia toimintatapoja (vrt. esim. Slush). Myös esimerkiksi tutkimuslaitokset voisivat toimia entistä enemmän erilaisissa rooleissa ja näin innovaatioalustoina – olla linkki, tulkki, mahdollistaja ja avustajakin esimerkiksi uusien teknologioiden pilotoinnissa, erilaisissa nopeissa kokeiluissa yhteistyössä yritysten ja rahoittajien kanssa. Tällä keinoin saataisiin kaivattua dynamiikkaa ja myös nopeutta.

Yhtenä esimerkkinä otettakoon julkiset hankinnat. Julkisten hankintojen osaaminen puuttuu monilla tavoin kunnilta ja tässä voisi olla yksi toimi, jota kautta saadaan sekä tehostettua toimintoja, parannettua myös useissa tapauksissa laatua ja ympäristöystävällisyyttäkin. Näin voitaisiin ohjata muutosta kestävyteen ja uudistaa siiloutuneita käytäntöjä. Esim. sähköbussihankinnat (HSL). Julkisten hankintojen osaamisen kautta voidaan vaikuttaa keskeisesti myös paikalliseen toimijuuteen, myös työllisyyteen.

### **Suomalainen palkanmuodostus on ollut varsin keskittynyttä ja yhteys lattiataason tuottavuuteen voi jäädä ohueksi. Millaisena näet palkanmuodostuksen tulevaisuuden?**

*Martti Hetemäki:* Työllisyyden ja tuottavuuden kannalta on toivottavaa, että palkoista sovittaisiin nykyistä paljon enemmän työpaikoilla. Uskon, että tähän suuntaan myös mennään.

*Seija Ilmakunnas:* Keskitetyn palkanmuodostuksen yhteys tuottavuuteen on varsin mielenkiintoinen kysymys. Sillä on ollut

myös tuottavuutta vahvistava vaikutus, kun palkkakilpailun sijasta yritykset ovat joutuneet kilpailemaan tuottavuudella ja laadulla. Malli on kannustanut tai jopa pakottanut tehottoman yrityksen parantamaan tuottavuuttaan ja jos se ei siinä ole onnistunut, niin se on joutunut poistumaan markkinoilta. Vastaavasti hyvän tuottavuuden yrityksessä työntekijät eivät ole pystyneet ulosmittaamaan voittoja itselleen, mikä on tukenut toiminnan laajennuksia näissä yrityksissä. Keskitetyn mallin voi siis sanoa toimineen luovan tuhon suuntaisesti.

Suomalaisen palkanmuodostuksen pitkänä linjana on ollut viennin kilpailukyvyä säilyttäminen. Tämä linja jatkuu uudessa ns. Suomen mallissa, missä palkanormi asetetaan kansainväliselle kilpailulle alttiille alojen mukaan ja ko. alat toimivat neuvottelukierroksen avaajana. Muiden alojen palkan korotukset noudattavat vientialojen määrittämää linjaa. Palkankorotusten rakenteessa paikallisesti määräytyvien osien rooli todennäköisesti kasvaa jatkossa kuitenkin siten, että paikallinen sopiminen tapahtuu työehtosopimusjärjestelmän raamittamana.

### **Laaja palvelusektori on työllisyyden kannalta keskeinen. Miten palvelusektorin työllisyyttä voidaan kasvattaa?**

*Martti Hetemäki:* Palvelusektorin työllisyys lisääntyy samoilla keinoilla kuin työllisyys yleensä. Työn kannattavuus on tärkeää. Siihen vaikuttavat mm. palkat, verot, vuokrat ja sosiaaliturva.

*Jussi Mustonen:* Palvelusektorin työllisyyden parantamiseen tepsii samat keinot, joilla työllisyyttä ylipäätään voidaan parantaa. Palvelualoilla on kuitenkin tarjolla useammin matalamman tuottavuuden työpaika-

koja kuin teollisuudessa keskimäärin. Siksi työllisyyden näkökulmasta olisi tärkeää, että tuottavuus ja työ kustannukset ovat paremmin suhteessa toisiinsa kuin nykyisin on ollut mahdollista - tässäkin asiassa on tilaus nykyistä suuremmalla työpaikkakohtaiselle joustavuudelle ja laajemmalle paikalliselle sopimiselle.

*Seija Ilmakunnas:* Palvelusektori muodostaa valtaosan taloudesta ja työllisyydestä ja samalla se on luonnollisesti erittäin heterogeeninen sektori. Sellaiset isot lohkot kuten kauppa ja majoitus- ja ravitsemistoiminta ovat sidoksissa kotitalouksien ostovoiman ja yksityisen kulutuksen kehitykseen. Kilpailukyky sopimuksen toteutuessa palkan korotuksia ei ensi vuonna tule samalla kun työntekijöiden sosiaalivakuutusmaksut kuitenkin nousevat. Tässä tilanteessa työntulojen veronkevennyksillä voitaisiin pyrkiä estämään ostovoiman merkittävä lasku, kun viennin näkymät vielä ovat heiveröiset. Hyvinvointipalveluiden työllisyyden kannalta avainasemassa on julkisen talouden sopeuttamisstrategia. Pidemmälle aikavälille jakotettu sopeuttaminen vähentää riskiä siitä, että leikkaukset heijastuvat julkisen sektorin työllisyyden laskuna.

### **Rakentamisessa näkymät ovat nyt melko suotuisat, mutta teollisuudessa edelleen vaisut. Miten arvioit lähivuosien kehitystä?**

*Jussi Mustonen:* Lähivuosien kasvu näyttää kokonaistalouden tasolla edelleen varsin vaisulta. Eri ennustajien arviot lähivuosien kasvuksi ovat 1-2 prosentin haarukassa, mikä on varsin uskottava kehitysnäkymä.

*Seija Ilmakunnas:* Rakentamisen näkymät ovat nyt valoisat ja alan työllisyys vahvis-

tunee myös lähivuosina. Kasvukeskuksiin suuntautuva muuttoliike ja pääkaupunkiseudun isot yksittäiset rakennuskohteet vauhdittavat rakentamista. Myös korjausrakentaminen säilyy vilkkaana muun muassa energia-tehokkuuden parantamisen vuoksi. Hallituksen päätökset uusista liikenneinvestoinneista ja pyrkimykset vähentää liikenneväylien korjausvelkaa ylläpitävät maa- ja vesirakentamista. Tällä hetkellä teollisuuden näkymät ovat edelleen vaisut ja välitöntä työllisyyden paranemista ei ole näköpiirissä. Kehityksen voi arvioida kääntyvän jonkin verran valoisammaksi muun muassa rakentamisen vilkastumisen, valuuttakurssikehityksen ja kilpailukykysovimukseen sisältyvien ratkaisujen vuoksi.

*Martti Hetemäki:* Rakennusalan ja teollisuuden sisällä kehitys voi olla hyvin erilaista. Esimerkiksi joidenkin taantuviksi oletettujen alojen kuten telakoiden ja metsäteollisuuden näkymät ovat muuttuneet melko nopeastikin. Kokonaiskehitys riippuu kuitenkin paljon siitä, miten yritysten toimintapuitteiden nähdään täällä kehittyvän.

### **Mikä olisi mielestäsi tärkein työllisyyspoliittinen uudistus, joka lisäisi kokonaistyöllisyyttä ja auttaisi yrityksiä kasvuun?**

*Johanna Kohl:* Yksittäiset uudistukset työllisyyspoliittisesti pitäisi saattaa kokonaiskuvaan, josta lähdin liikkeelle ja seurausvaikutukset arvioida ennalta. Näin saadaan käsitys nykytilanteesta ja tarpeista tulevaisuudessa - mikä on kokonaiskuva nykytilanteesta ja tulevaisuudesta, mikä ei ole vain työllisyyttä vaan kattava kuva Suomen teollisen ja yhteiskuntajärjestelmän muutoksesta ja sen seurauksista toki työllisyyteen, työllistämistoimenpiteisiin. Tämä ei ole vain yhden sektorin asia. Esimerkiksi biotalouden ja uusiutuvan energian osaa-

minen voisi olla Suomen kaltaisen yhteiskunnan valtava voimavara, jos liikutaan esimerkiksi rakentamissiilosta palveluihin, logistiikkaan ja energia-alan toimijoihin. Rajapinnat ovat uusien innovaatioiden ja näin myös usein työllistymisenkin paikkoja.

*Seija Ilmakunnas:* Viime aikoina työmarkkinoille muodostunut epävarmuus ja epäluottamus tulisi saada hälvenemään, jotta saataisiin investoinneille ja työllisyyden paranemiselle otollisemmat olosuhteet. Tällöin on tärkeää, että työmarkkinajärjestöjen kesken syntyy yhteinen näkemys uuden palkanmuodostuksen mallin toteutuksesta. Tarvitaan uusi tapa alojen väliselle palkkakoordinaatiolle, koska Elinkeinoelämän keskusliitto ei uusien sääntöjensä mukaan enää tee keskitettyjä ratkaisuja. Koordinaation edistämiseksi tulisi muun muassa vahvistaa tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikunnan tai vastaavan uuden elimen roolia.

*Martti Hetemäki:* Yleisenä reseptinä työn kannattavuuden parantaminen olisi minusta tärkeintä.

*Jussi Mustonen:* Työllisyyden ja kasvun kannalta on tärkeää vaikuttaa sekä kysyntä- että tarjontapuolen tekijöihin. Kilpailukykysovimus lisäisi toteutuessaan kustannuskilpailukykyä, mikä vientivaikutusten kautta parantaisi työllistymismahdollisuuksia, varsinkin jos siihen yhdistyy kotimaista ostovoimaa tukeva finanssipolitiikka. Työmarkkinoiden joustavoittaminen, paikallisen sopimisen lisääminen sekä jatkuva palkkamaltilta tukisivat osaltaan työllisyyden paranemista. Lisäksi tarvitaan verotuksen ja etuuksien yhteensovittamista siten, että kannustinloukut voidaan eliminoida mahdollisimman pitkälle ja että työn vastaanottaminen on aina kannattavaa yksilön kannalta.

**toimittanut Heikki Räisänen**

## Paikallinen sopiminen – uhasta mahdollisuudeksi

Tarja Kröger<sup>1</sup>, Erno Mähönen<sup>2</sup>, Margita Klemetti<sup>3</sup>, Elli Nieminen<sup>4</sup>

### Johdanto

Paikallinen sopiminen on erittäin ajankohtainen aihe tämän päivän työmarkkinapoliittisessa keskustelussa. Paikalliseen sopimiseen on ladattu paljon toiveita ja odotuksia, mutta siihen on kohdistunut myös runsaasti pelkoja.

Nyt aiheesta tekee ajankohtaisen se, että tavoitteet paikallisen sopimisen edistämiseksi sisältyvät pääministeri Juha Sipilän hallituksen ohjelmaan. Hallitus kannustaa työelämän osapuolia luomaan paikallisen sopimisen toimintatapoja työpaikoille ja huolehtii paikallisen sopimisen edellytysten vahvistumisesta lainsäädäntöhankkein.

Paikallinen sopiminen ei ole vain tämän päivän ”uutuustuote”. Työpaikoilla on aina tehty erilaisia sopimuksia sekä yksittäisiä työntekijöitä että yleisemmin henkilöstöä koskien. Paikallisen sopimisen kysymyksiä on myös selvitetty jo 1990-luvun lainvalmistelussa. Vuonna 1992 asetettiin kolmi-kantainen työmarkkinajärjestelmien kehittämiskomitea (ns. Kairisen komitea) pohdimaan paikallisen sopimisen kysymyksiä (KM 1992:39). Paikallisen sopimisen vaihtoehtomalleja pohtiessaan komitea ei kuitenkaan esittänyt varsinaisia lainsäädännön muutosesityksiä, vaan suositti työehtosopimusjärjestelmän piirissä tapahtuvaa paikallisen sopimustoiminnan käytön lisäämistä.

<sup>1</sup> Tarja Kröger, OTL, hallitusneuvos, työ- ja elinkeinoministeriö

<sup>2</sup> Erno Mähönen, YTM, KTM, tarkastaja, työ- ja elinkeinoministeriö

<sup>3</sup> Margita Klemetti, THM, hankejohtaja, työ- ja elinkeinoministeriö

<sup>4</sup> Elli Nieminen, ON, tarkastaja, työ- ja elinkeinoministeriö

Suomessa paikallinen sopiminen onkin pitkälti perustunut alakohtaisten työehtosopimusten varaan. Ainakin jo 1980-luvulla eri alojen työehtosopimuksissa oli määräyksiä, jotka sallivat, kehottivat ja osin myös velvoittivat sopimaan paikallisesti työehtosopimuksessa määritellyistä asioista (Kröger 1992). 1990-luvulle tultaessa paikallisen sopimisen merkitys tunnustettiin työehtosopimuspöydissä, jolloin valtakunnalliset työmarkkinaosapuolet kehittivät neuvottelu- ja sopimustoimintaansa. Vuoden 1993 jälkeen valtakunnalliset työnantaja- ja työntekijäjärjestöt ovat enenevässä määrin työehtosopimuksissaan siirtäneet sopimiskelpoisuuttaan paikallisille, työehtosopimukseen sidotuille osapuolille. Tämänkaltaiset määräykset ovat 2000-luvulle tultaessa lisääntyneet huomattavasti, joskin tällaisten menettelyjen laajuus vaihtelee jossakin määrin työehtosopimuksittain ja työaloittain.

Paikallisista sopimuksista puhuttaessa viitataan usein nimenomaan työehtosopimuksen paikalliseen sopimiseen kelpuuttavan määräyksen perusteella tapahtuvaan työpaikkakohtaiseen sopimiseen. Tällöin sopimisen sisällölliset rajat, sopimuksen osapuolet ja sopimisessa noudatettavat menettelytavat määräytyvät asianomaisessa työehtosopimuksessa sovitulla tavalla. Otaessaan alakohtaiseen työehtosopimukseen paikallisen sopimisen lausekkeita työnantaja- ja työntekijäliitot, eli työehtosopimukseen osallisina sidotut tahot, delegoivat työehtosopimuslaissa säädettyä kompetenssiaan työehtosopimukseen sidotuille työpaikkatason toimijoille. Nämä ns. normaalisitovuuksentässä tehtävät paikalliset sopimukset täydentävät varsinaista työehtosopimusta, ja niitä myös sovelletaan vastaavin vaikutuksin kuin niiden perustana olevan viitetyöehtosopimuksen määräyksiä. Työehtosopimukseen perustuvat paikalliset sopimukset ovat useimmiten kollektiivisia, eli henki-

löstöä tai henkilöstöryhmää koskevia sopimuksia, joskin työehtosopimuksissa on niin ikään sellaisia kelpuuttavia lausekkeita, joissa oikeutetaan työntäjä ja yksittäinen työntekijä sopimaan kyseisen työntekijän työsuhteessa sovellettavista ehdoista varsinaisesta työehtosopimuksesta poiketen.

Työehtosopimustoiminnan ohella suomalaisilla työpaikoilla harjoitetaan toki myös muuta paikallista sopimista. Työnantajan ja yksittäisen työntekijän välillä voidaan sopia mm. työtehtävistä ja työn teon ehdoista – ei kuitenkaan vastoin sitä, mitä laissa on pakottavasti säädetty tai työehtosopimuksissa on sovittu. Työpaikoilla sovitaan niin ikään työnantajan ja henkilöstön tai henkilöstöryhmän välillä erinäisistä asioista. Tällaiset sopimukset voivat perustua työläinsäädännön tahdonvaltaisiin säännöksiin tai yleiseen sopimusvapauteen. Käytännössä sopimista rajoittavat työsuhteissa sovellettavat työehtosopimusmääräykset, jotka normijärjestelmässä ohittavat työsuopimustasoiset sopimukset.

Niin sanotussa normaalisitovuuksentässä työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen ei ole edellyttänyt lain muutoksia. Yleissitovan kentän osalta merkittävin avaus paikallista sopimista koskevassa sääntelyssä tapahtui vuoden 1996 työaikalain kokonaisuudistuksessa, jolloin lakiin lisättiin säännökset yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan oikeudesta tehdä yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvia säännöllistä työaika koskevia paikallisia sopimuksia (KM 1993:2 ja HE 34/1996). Säännöllistä työaika koskevan sopimismahdollisuuden lisäksi työaikalakiin eikä muuhun työläinsäädäntöön sisälly säännöksiä, jotka oikeuttaisivat yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimisen. Parhailaan käynnissä olevassa paikallisen sopimisen lainsäädäntöhankkeessa on tarkoitus laajentaa yleissitovaa työehto-

sopimusta noudattavan työnantajan sopimisoikeutta saattamalla järjestäytymätön työnantaja yhdenvertaiseen asemaan järjestäytyneen työnantajan kanssa.

Paikallisen sopimisen hyötyjen saavuttaminen edellyttää käytännön tasolla, että työpaikalla on sopimuskäytäntöä tukeva kulttuuri, arvot ja osaaminen. Näin katsottuna paikallinen sopiminen ei käytäntönä poikkea työpaikkojen johtamis- ja toimintajärjestelmien muista käytännöistä kuten esim. kehityskeskusteluista tai varhaisen puuttumisen malleista. Yhteistä näille kaikille prosesseille on, että osapuolilla on riittävät tiedot ja taidot keskusteluiden käymiseen.

### **Keskitetty vai hajautettu neuvottelu, vai organisoitu hajauttaminen?**

Mitä paikallisen sopimisen lisääminen sitten tarkoittaisi neuvottelumallien kokonais kuvan kannalta? Yhteiskuntatieteellisessä työmarkkinakirjallisuudessa kollektiivinen työehdoista sopiminen voidaan karkeasti ottaen asettaa akselille keskitetystä hajautettuun. Suomessa perinteisesti vahva tupo-perinne, jossa keskusjärjestöt sopivat yleisistä raameista, sekä vahva yleissitovuus sijoittuvat keskitettyyn ääripäähän (ks. kuvio 1 ja Visser 2015). Keskitetyn sopimisen vahvuutena on tyypillisesti pidetty sen tasa-arvoistavaa vaikutusta (palkkarakenteen tiivistyminen), sekä kykyä hajautettua sopimista vahvemmin ottaa huomioon yleisiä intressejä, kuten työllisyyskehitystä. Tehokkaan neuvottelun (*Efficient Bargaining*, ks. Oswald 1985) periaatteiden mukaan kollektiivisen sopimuksen hyötyjen ja haittojen sisäistäminen yhdelle keskitetylle taholle lisää päätöksenteon vastuullisuutta. Käytännössä tämä on esimerkiksi Suomessa näkynyt palkkamallitina kriisiaikoina. Heikkoutena on taas pidetty joustamattomuutta, ja sitä että

malli ottaa huomioon yritysten, yksilöiden ja sektoreiden väliset tuottavuuserot. Lisäksi hyvin keskitetty sopiminen voi olla vaikea hallita, kun keskusjärjestöillä ei ole suoraa valtaa päättää jäsenjärjestöidensä neuvotteluvaateista. (Ks. Traxler & Brandl 2012, 80–83.)

Angloamerikkalaisille maille tyypillinen hajautettu sopiminen, jossa liitot neuvottelevat työehdoista suoraan työpaikkatasolla ilman mitään keskusrakennelmaa, edustaa taas toista ääripäätä eli hajautettua mallia. Tällöin voidaan ajatella, että oikeastaan (lähes) kaikki näissä maissa tapahtuva kollektiivinen sopiminen on paikallista sopimista. Hajautetun mallin etuina on perinteisesti nähty yrityskohtainen joustavuus ja keskitettyä sopimista suurempi markkinaehtoisuus. Vastaavasti mallin odotetaan johtavan suuriin palkkaeroihin, mitä ei välttämättä pidetä sosiaalisesti oikeudenmukaisena, varsinkin mikäli yrityksillä on monopolivoimaa työmarkkinoilla ja ammatillinen järjestäytyminen on vähäistä. Perinteisesti työllisyysnäkökulmasta hajautetun sopimisen on nähty sisäistävän tehokkaasti palkkauksen hyödyt ja kustannukset, mutta malli voi olla myös ongelmallinen, mikäli työmarkkinat eivät toimi tehokkaasti ja osalla yrityksistä on valtaa vaikuttaa hintatasoon. Tällöin tehokkaimmat yrityksen saattavat ajaa palkkatasoa ylös, johon ammattiliitot vastaavat yleisillä palkankorotusvaateillaan (nk. ”leapfrogging”-ilmiö). (Emt. 85–86.)

Pitkälle hajautettua sopimista harjoitetaan englanninkielisten maiden lisäksi myös eräissä Etelä-Euroopan maissa. Järjestelmät eroavat kuitenkin angloamerikkalaisista maista siinä, että tyypillisesti Etelä-Euroopassa ammattiyhdistysliikkeen asema on vahvempi, ja lisäksi kollektiivista sopimista on voitu vahvistaa yleissitovuusmekanismeilla, kuten esimerkiksi Ranskassa. Tällöin työehtosopimusten kattavuus voi olla hyvin-

kin korkea, vaikka sopimisjärjestelmä itsessään on pitkälti hajautettu. (Ks. esim. Visser 2015.)

Keskittyneisyys ja hajautuneisuus eivät kuitenkaan ole ainoat työmarkkinoiden neuvottelurakennetta kuvaavat ominaisuudet. Toisena keskeisenä tekijänä pidetään usein neuvottelujen koordinaation astetta: kuinka pitkälle koordinoitua neuvottelu on joko horisontaalisella tasolla liittojen välillä, tai liiton ja keskusjärjestön välillä. Matalassa koordinaatiossa yksittäiset neuvotteluosapuolet pyrkivät turvaamaan lähinnä omat etunsa, kun taas koordinoitumassa sopimisjärjestelmässä pyritään asettamaan suurempi painoarvo yhteiselle edulle. Tämä on myös markkinaehtoiseen palkanmuodostukseen nojaavien hajautettujen työmarkkinamallien Akilleen kantapää: koordinaation puute saattaa johtaa ammattiliittojen keskinäiseen kilpailuun palkankorotusten suuruudesta. Kuitenkin myös keskitetyt järjestelmät ovat tyypillisesti tuottaneet korkeita työllisyysasteita vain silloin, kun myös koordinaatio on ollut suurta. Mikäli keskitetyt palkkaneuvottelut ovat heikosti koordinoituja, ne johtavat helposti inflatoriseen palkankorotuskierteeseen (emt. 83). Huomionarvoista on, että nämä ominaisuudet ovat syntyneet usein historiallisen kehityksen kautta niin, että käytännön toimijat eli pääasiassa työntekijä- ja työnantajajärjestöt, ovat omaksuneet tietyt toimintatavat.

Kun huomioidaan neuvottelujärjestelmien väliset erot, voidaan paikallisen sopimisen lisäämisellä tarkoittaa siis siirtymistä keskitetystä järjestelmästä hajautetumpaan. Tätä olisi Suomen kontekstissa esimerkiksi tulopoliittisten kokonaisratkaisujen hylkääminen ja siirtyminen liitto- tai paikallistason neuvotteluihin. Poliittisessa diskursuksessa paikallisen sopimisen lisäämisellä on kuitenkin pääasiassa toivottu nimenomaan yritystason sopimista vallitsevista raameis-

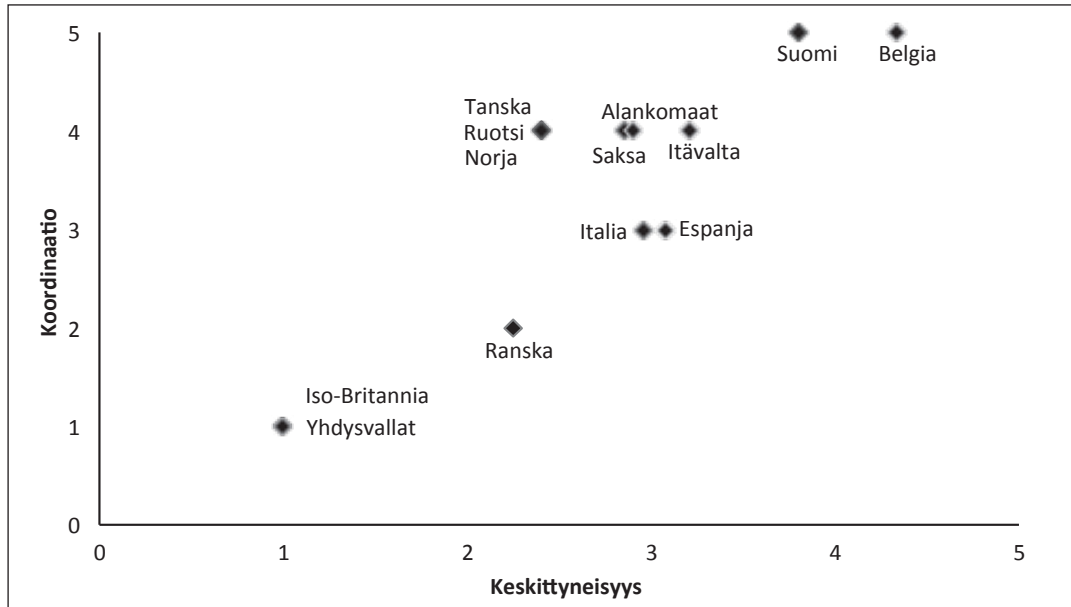
ta poiketen, muttei sentään työehtosopimusjärjestelmän romuttamista hajautetun sopimisen mallin mukaisesti.

Yritystason sopimista voidaan toteuttaa karkeasti ottaen kahdella tavalla. Ensimmäinen on se, että ammattiliitot ryhtyvät neuvottelemaan työehdoista suoraan työnantajan kanssa ja muodostamaan työpaikkakohtaisia työehtosopimuksia. Tämä ei kuitenkaan ole se paikallisen sopimisen malli, mitä esimerkiksi Pohjoismaissa ja Saksassa on viime vuosikymmeninä sovellettu. Erityisesti Pohjoismaissa, Suomi mukaan lukien, sovellettavaa paikallisen sopimisen mallia kutsutaan *organisoiduksi hajauttamiseksi* tai *kahden portaan sopimiseksi* (Stokke 2008; Lundborg 2005; Traxler ym. 2008).

Organisoitu hajauttaminen tarkoittaa sitä, että liittotasolla annetaan paikallistasolle valtuudet sopia tietyistä työehdoista paikallisesti tietyin ehdoin. Liittotason toimijoilla on aina oikeus peruuttaa tämä annettu valtuutus ja nostaa kollektiivinen sopiminen takaisin liittotasolle. Sana ”organisoitu” tarkoittaa tässä yhteydessä sitä, että liittotason toimijat koordinoivat, ohjeistavat ja auttavat paikallistason toimijoita sopimisen toteutuksessa. Valtuutus voidaan myös poistaa paikallistasolta, mikäli liittotason toimijat eivät ole lopputulokseen tyytyväisiä. Tällöin työehtosopimuksissa on myös usein sovitettu erillisistä riidanratkaisumenetelmistä, perälaudoista ja yksilökohtaisista takuista. (Stokke 2008.)

Kollektiivisen sopimisen dominoiva taso voidaan näin ollen jakaa kolmeen kategoriaan:

1. Keskitetty sopiminen (sis. tupot ja liittotason sopimukset), tyyppiesimerkkeinä Suomi ja Belgia.
2. Kahden portaan sopiminen, tyyppiesimerkkeinä Ruotsi, Tanska, Norja, Saksa
3. Hajautettu sopiminen, tyyppiesimerkkeinä Yhdysvallat ja Iso-Britannia

Kuvio 1: Sopimisjärjestelmien luokittelua koordinaation ja keskittyneisyyden mukaan<sup>5</sup>

Organisoitu hajauttaminen siis yhdistää korkean koordinaation ja matalahkon keskittyneisyyden. Etelä-Euroopan maille tyyppillinen kahden portaalan sopimisen malli taas on selvästi heikommin koordinoitu kuin organisoidun hajauttamisen malli. Työmarkkinamalleja koskevissa tutkimuksissa on usein viitattu nk. ”u-kurviteoriaan” (*hump-shaped curve theory*, ks. Calmfors & Driffil 1988), jonka mukaan korkeimmat työllisyysasteet ovat saavutettavissa hyvin hajautetuissa neuvottelumalleissa ja vastaavasti hyvin keskittyneissä, mikäli neuvottelukoordinaatio on vahvaa, eli siis taulukon 1 vasemmassa alakulmassa tai oikeassa yläkulmassa. Organisoitu hajauttaminen lähtee kuitenkin ajatuksesta, että kollektiivista sopimista voidaan hajauttaa myös niin, ettei koordinaatiota merkittävästi heikennetä. Uudemmasa työmarkkinakirjallisuudessa onkin esitetty, ettei u-kurviteoria ole niin yksinkertai-

nen kuin on aiemmin ajateltu, ja myös väli-mallit voivat tietyn edellytyksin tuottaa korkean työllisyysasteen: näin on käynyt muun muassa Saksassa. Esimerkiksi Traxlerin ja Brandlin (2012) mukaan ”pattern bargaining”, eli työmarkkinamalli jossa yksi ala (usein vientisektori) määrittelee palkankorotusnormin, voi itse asiassa johtaa korkeampaan tuottavuuteen kuin keskitetty tai hajautettu sopiminen. Pattern bargaining -malli linkittyy olennaisesti kahden portaalan sopimiseen, sillä kummassakin on sama koordinaatiomekanismi (vrt. mediassa esiintynyt ”Suomen malli”). Mallin vahvuus on kirjoittajien mukaan siinä, että se huomioi muita malleja paremmin sektoreiden väliset tuottavuuserot, sekä reagoi vahvemmin lisääntyneen kansainvälisen kilpailun asettamaan paineeseen. Kriittinen vaatimus on kuitenkin, että palkkajohtajuus on nimenomaan avoimella sektorilla.

<sup>5</sup> Kuvio perustuu Visserin (2015) ICTWSS-ainostoon. Keskittyneisyys on laskettu keskiarvona vuosilta 2004–2014. Keskittyneisyyden arvion taustalla on vallitseva neuvotteluiden taso

## Kahden portaan sopimisen edellytykset

Paikallista sopimista on kaikissa Pohjoismaissa, myös Suomessa. Kenties merkittävien ero Suomen ja muiden Pohjoismaiden välillä kollektiivisen sopimisen osalta on se, että Ruotsissa, Tanskassa ja Norjassa palkoista sopiminen on pitkälti siirretty tapahtuvaksi kahdella portaalla siinä missä Suomessa palkkataso sovitaan pääasiassa kollektiivisesti keskitetyllä tasolla. Kairisen ym. (2008a) mukaan noin puolessa kyselyyn vastanneista yksityisen sektorin toimipaikoista oli sovittu työehtosopimuksen puitteissa palkkaperusteista, vaativuuden arvioinneista sekä erilaisista lisistä ja korvauksista. Lisäksi kolmessa toimipaikassa neljästä oli käytössä tulospalkkioita. Kuitenkin, suomalaisessa järjestelmässä palkkataso ja palkankorotukset asetetaan pitkälti keskitetyksi.

Taloustieteellinen perustelu palkkoja koskevan paikallisen sopimisen lisäämisen takana on tiivistettynä se, että sekä yksilöiden että yritysten välillä on tuottavuuseroja, joita keskitetyssä sopimisessa (myöskään liittotasolla) ei huomioida. Näin ollen paikallisen sopimisen lisääntyminen kahden portaan neuvottelujärjestelmässä vahvistaisi palkkauksen ja tuottavuuden välistä yhteyttä, mikä voisi parantaa koko kansantalouden kilpailukykyä. Useammalla tasolla tuottavuuden mukaan joustava palkkaus voisi näin ollen vahvistaa myös työllisyyskehitystä laskematta keskimääräistä palkkatasoa välttämättä lainkaan (mutta lisää silti palkkahajontaa) (Stokke 2008). Jotta palkka- ja työllisyysvaikutukset voitaisiin huomioida yhdessä tehokkaan neuvottelun teorian mukaan (kriittinen näkemys esim. Boeri 2014, 8), vaatii kahden portaan sopiminen pitkälle menevää koordinaatiota paikallisen ja keskustason välillä. Jotta kahden kerroksen palkanmuodostus olisi toimiva, onkin

Stokken (2008) mukaan seuraavien edellytysten täytyttävä:

1. Ammattiliittojen edustuksen paikallistasolla on oltava laajaa. Käytännössä tämä toteutuu niissä maissa, jossa järjestäytymisaste on korkea. Samalla sopimusosaimisen täytyy olla riittävän kattavaa paikallistasolla.
2. Ammattiliitoilla ei saa olla käytännön esteitä vallan delegoimiseksi paikallistasolle. Tällaisia esteitä voivat olla mm. eräiden Keski-Euroopan maiden työpaikkaneuvostot, jotka ovat ammattiliittorakenteesta irrallinen elin.
3. Työlainsäädäntö, joka turvaa sopimisoikeuden ja sopimusten sitovuuden sekä takaa työrauhan. Jos työrauhavelvoitetta ei ole (joko laissa tai työehtosopimuksissa), on epätodennäköistä että kahden portaan palkanmuodostuksesta päästään sopuun.

Siirtyminen kahden kerroksen palkanmuodostukseen tarkoittaa Stokken (emt.) mukaan siirtymistä yksilökeskeisempään palkanormiin, jossa yhdenvertaisuus ei enää ole keskeinen periaate. Vaikka keskimääräisen palkkahajonnan odotetaan kasvavan, eivät palkkaerot Stokken (emt.) mukaan välttämättä kasva sosioekonomisten tai muiden ryhmien (esim. sukupuoli) välillä, vaan nimenomaan ryhmien sisällä seuraten vahvemmin henkilökohtaista tuottavuutta. Ryhmien välisten tuloerojen kasvu ei kuitenkaan ole täysin poissuljettua, johtuen esimerkiksi sukupuolittuneista työmarkkinarakenteista ja etenkin, jollei eri ryhmien väliseen tasa-arvoon kiinnitetä erikseen huomiota sopimisen koordinaatiossa. Ajatuksellisesti yksilöiden välisiä palkkaeroja oikeutetaankin organisoidun hajauttamisen mallissa sillä, että yksilöt ovat erilaisia, ja heidän välillään on tuottavuuseroja.

Paikallinen sopiminen vaatii toimiakseen edellytyksiä, mistä syntyy kustannuksia paikallistasolla. Stokken (2008) mukaan järjes-

töjen sekä työntekijä- että työnantajapuolella on tuettava paikallisella tasolla tapahtuvaa sopimista tarjoamalla resurssejaan ja koulutamalla paikallistason toimijoita. Järjestöillä on myös merkittävä rooli paikallistason riitojen sovittelijoina. Lisääntyneistä kustannuksista johtuen järjestelmä voi aiheuttaa tehotomuutta, mikäli heikon luottamuksen takia joudutaan usein nojaamaan keskitetyn tason sopimiseen (eli työehtosopimukseen), kun paikalliseen sopimukseen ei päästä. Järjestelmä vaatii lisäksi pitkälle menevää koordinaatiota horisontaalisella tasolla. Ilman koordinaatiota, tietyt ryhmät saattavat olla toisia taitavampia paikallisessa palkkaneuvottelussa, minkä seurauksena palkkakehitys ei välttämättä seuraa tuottavuuskehitystä, ja sitä voidaan myös pitää epäoikeudenmukaisena. Lisäksi esim. tasa-arvotavoitteet vaativat onnistuakseen koordinaatiota eri paikallisten sopimustahojen välillä. (Emt.)

Täytyvätkö laajan kahden portaan kollektiivisen sopimisen vaatimat edellytykset siten Suomessa? Kysymykseen tuskin on olemassa yksiselitteistä vastausta. Instituutioiltaan Suomi eroaa muista Pohjoismaista lähinnä yleissitovuusmekanisminsa kautta. Työehtosopimusten kattavuus yksityisellä sektorilla on Suomessa ilman yleissitovuuskentän huomioimistakin noin 66 prosenttia (Ahtiainen 2016), eli korkeampi kuin Norjassa (vrt. Norjassa yksityinen ja julkinen sektori yhteensä arviolta noin 67 %; Visser 2015). Yleissitovuus huomioiden työehtosopimusten kattavuus yksityisellä sektorilla nousee Suomessa Ruotsin tasolle, eli noin 84 prosenttiin. Kun julkinen sektori lasketaan mukaan, nousee työehtosopimusten kattavuus Suomessa yli 89 prosentin. Olenainen kysymys onkin, nähdäänkö Suomessa mahdollisena neuvotteluvallan delegointi paikallistasolle vai ei, ja onko luottamuksen taso riittävä. Eurooppalaisten Survey-kyselyiden perusteella Suomessa on erit-

täin vahva luottamuspääoma sekä henkilötasolla että institutionaalisella tasolla (Eurofound 2015). Samoin Suomessa on myös kansainvälisesti verrattuna hyvin vähän jännitteitä työntekijöiden ja esimiesten välillä. Työpaikoissamme on pääasiassa hyvät suhteet työntekijöiden ja johdon välillä, paljon tiimityöskentelyä sekä osaaminen käytössä ja paremmat mahdollisuudet osallistua toiminnan kehittämiseen kuin kymmenen vuotta sitten. Viimeksi mainitussa on kuitenkin henkilöstöryhmien välisiä eroja. (Sutela & Lehto 2014, 94–96; Lyly-Yrjänäinen 2016, 32–34 ja 92). Tämän valossa näyttäisi siltä, että työpaikkarakenteemme ja valmiutemme mahdollistavat avoimen ja rakentavan keskustelun työpaikoilla, mikä toimii edellytyksenä paikallisen sopimisen onnistumiselle. Toisaalta, esimerkiksi STTK:n henkilöstön edustaja -barometrin mukaan henkilöstön näkemyksiä huomioidaan päätösten valmistelussa edelleen vähän, eivätkä työntekijät tai heidän edustajansa ole juurikaan mukana työpaikan kehittämisessä. Kolmannes vastaajista oli myös sitä mieltä, että he saavat edelleen heikosti tietoa työnantajiltaan (Ryynänen ym. 2015).

### **Paikallinen sopiminen eri maaregiimeissä**

Makrotasolla siirtyminen keskitetystä sopimisesta kahden portaan paikalliseen sopimiseen tarkoittaa siis keskittyneisyyden madaltamista niin, ettei koordinaatio heikkene liikaa. Kahden portaan sopimista harjoitetaan kuitenkin eri tavalla eri maaregiimeissä. Kollektiivisen sopimisen organisoitua hajauttamista tarkastellaan tässä artikkelissa kahdessa eri institutionaalisessa kontekstissa: Pohjoismaissa (esimerkkinä Ruotsi) ja Manner-Euroopassa (esimerkkinä Saksa). Se, miten paikallinen sopiminen on järjestetty, eroaa

kuitenkin huomattavasti näiden kahden mallin välillä.

Ruotsissa paikallisen sopimisen osapuolina toimivat pääsääntöisesti työnantaja sekä paikallinen työntekijäorganisaatio. Ruotsalaisten korkea järjestäytymisaste näkyy työehtosopimusten kattavuudessa: yksityisellä sektorilla 83 prosenttia ja julkisella sektorilla 100 prosenttia palkansaajista on työehtosopimusten piirissä (Medlingsinstitutet 2014).

Ruotsin myötämääräislaki (*lag om medbestämmande i arbetslivet 1976:580*) säättää raamit paikallisen sopimisen menettelylle. Suuri osa lain säännöksistä on kuitenkin työehtosopimuksella toisin sovittavissa. Liittotason sopimuksissa asetetaan usein tietyt rajat paikallisille sopimuksille eikä paikallisilla sopimuksilla voida heikentää tai alittaa työehtosopimuksissa sovittuja ehtoja. Riitatilanteissa laissa säädetään työntekijäpuolelle tulkintaetuoikeus, kunnes asia on ratkaistu.

Myötämääräislain olennaisimmat menettelytapasäännökset koskevat työntekijöiden neuvotteluoikeuksia sekä oikeutta tiedon saantiin. Työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus neuvotella työntekijäorganisaation kanssa yrityksessä tapahtuvista merkittävistä muutoksista. Työntekijöiden tiedonsaantioikeudet puolestaan velvoittavat työnantajaa jatkuvasti ja oma-aloitteisesti välittämään työntekijäorganisaatiolle tiedot yrityksen liiketoiminnan taloudellisesta ja tuotannollisesta kehityksestä ja henkilöstöpolitiikan suuntaviivoista. Työntekijäorganisaatiolla on myös oikeus tutustua työntekijän liiketoimintaa kuvaaviin asiakirjoihin, kuten kirjanpitoon.

Medlingsinstitutetin raportin (2014) mukaan vuonna 2014 Ruotsin palkansaajista 38 prosenttia sopi palkoistaan pääasiassa paikallisesti. Osalla heistä on palkkauksessa perälauta tai yksilötakuu, joillain ei. Tähän joukkoon kuuluu pääasiassa toimihen-

kilöitä ja valtion työntekijöitä ja virkamiehiä. Tämän lisäksi toiselle 38 prosentille oli sovittu palkkapotti, joka jyvitetiin paikallisesti työntekijöiden kesken (osalla perälauta tai yksilöllinen takuu). Lisäksi 14 prosenttia kuului ryhmään, jolle oli sovittu keskitetyissä liittokohtaisissa neuvotteluissa sekä yleiskorotus että palkkapotti. Lopulta ainoastaan 8 prosenttia palkansaajista oli pelkän yleiskorotuksen piirissä.

Eräs Ruotsille hyvin tyypillinen perälautamekanismi on *stupstock*, eli ”teloittajan pölkky”. *Stupstock* toimii tyypillisesti niin, että mikäli palkoista ei päästä paikallisesti sopuun työpaikalla, noudatetaan tiettyä yleiskorotusta kautta linjan, jossa voi olla myös kruunumääräinen minimikorotus. Toinen, kuitenkin harvinaisempi, perälauta paikallisten neuvotteluiden kariutuessa on se että luottamusmies jakaa tietyn osuuden palkankorotuksista, ja loput määrittää työh-  
tosopimuksessa. (Stokke 2008.)

Saksassa paikallinen sopiminen keskityy pitkälti kriisilausekemaisiin kirjauksiin työehtosopimuksissa (Schulten & Bispinck 2014). Tässä suhteessa saksalainen sopiminen eroaa merkittävästi ruotsalaisesta. Saksassa paikallisen sopimisen lähtökohta on pääasiassa työehtojen heikentäminen työpaikkojen ja kilpailukyvyn turvaamiseksi. Joissain tapauksissa paikallinen sopiminen keskittyy myös lisien sitomiseen vahvemmin yrityksen tulokuntoon. Saksan lainsäädäntö (*Betriebsverfassungsgesetz*) velvoittaa perustamaan työpaikkaneuvoston (*Betriebsrat*) yrityksiin, jossa normaalisti työskentelee vähintään viisi työntekijää. Työpaikkaneuvoston jäsenet valitaan vaaleilla ja heidän lukumääränsä on suoraan riippuvainen yrityksessä työskentelevien työntekijöiden lukumäärästä. Työpaikkaneuvostot ovat riippumattomia ammattiliittojen toiminnasta, mutta todellisuudessa yhteys niihin voi olla vahva. Ammattiliitolla on oikeus asettaa

ehdokkaita työpaikkaneuvoston vaaleihin ja työpaikkaneuvoston pyynnöstä liiton edustajilla on myös oikeus osallistua työpaikkaneuvoston kokouksiin sekä käyttää siellä puhevaltaa. (Euroopan komissio 2008.)

Työpaikkaneuvoston tehtävänä on valvoa lakien, työehtosopimusten ja työsopimusten noudattamista työpaikalla. Valvontatehtävän suorittamiseksi sillä on oikeus saada laajasti tietoa yrityksen toiminnasta. Laissa säädetään niistä asioista, joista työpaikkaneuvosto voi sopia työnantajan kanssa. Tällaisia ovat muun muassa vuorokautinen työaika, säännöllisen työajan väliaikainen lyhentäminen tai pidentäminen ja palkanmaksun ajankohda. Työpaikkaneuvoston ja työnantajan sopimukset eivät kuitenkaan saa työehtosopimuksen asemaa eikä niillä voida poiketa työehtosopimusten määräyksistä. Poikkeuksena tästä on se, että jos työehtosopimuksessa nimenomaisesti annetaan mahdollisuus täydentävien työpaikkasopimusten tekemiseen (*nk. avauslausekkeilla*). (Euroopan komissio 2008.)

Saksassa paikallisen sopimisen mahdollistavia ”avauslausekkeita” on lisätty työehtosopimukseen merkittävästi 2000-luvun aikana. Merkittävä osa näistä muistuttaa luonteeltaan selviytymislausekkeita: erityisesti varhaisina vuosina, jolloin avauslausekkeiden käyttö oli vahvemmin rajattu yrityksen taloudellisiin vaikeuksiin. Saksassa avauslausekkeet pitävät tyypillisesti sisällään seuraavia sopimismahdollisuuksia (Schulden & Bispinck 2014):

- Työajan pidentäminen ilman täyttä palkkakompensaatiota
- Työajan lyhentäminen ja joustavammat työaikakäytännöt
- Sovittujen palkankorotusten lykkääminen
- Yrityskohtaisten lisien leikkaus
- Kollektiivisesti sovittujen lisien leikkaus
- Kollektiivisesti sovittu peruspalkan leikkaus

Toisinaan kriisilausekkeen sisältöä ei ole täsmällisesti määritelty, vaan se on jätetty paikallisesti sovittavaksi. Toisinaan kriisilausekkeissa on annettu lista toimenpidevaihtoehtoista. WSI Works Council Survey 2010 -kyselyn tulosten mukaan yleisin kriisipoikkeama Saksassa on työaikajoustot. Seuraavaksi yleisin on työajan pidennys. Peruspalkkaa tai lomarahoja on leikattu vain alle 10 % vastaajatahoista. Kriisilausekkeita on ylipäänsä käytetty 58 % vastanneista työpaikkaneuvostoista. Vastaavasti kriisilauseketta käyttävä yritys on tyypillisesti luvannut työntekijöille olla tekemättä irtisanomisia tietyn ajanjakson aikana. Joissain tapauksissa on myös sovittu konkreettisten projektien tai uusien investointien rahoittamisesta. Joskus lupaukset ovat sitovia, toisinaan eivät. (Bispinck & Schulden 2011.)

Johtuen sekä paikallisen sopimisen yleistymisestä että työehtosopimusten kattavuuden heikentymisestä Saksassa 2000-luvulla, Saksan reaalin palkkakehitys on pitkälti irrottanut työehtosopimusten määrittämien yleiskorotusten tasosta. Saksassa reaali-palkat ovat laskeneet useana vuonna 2000-luvun aikana, vaikka työehtosopimuksissa olisi sovittu yli inflaation menevistä palkankorotuksista. Kaiken kaikkiaan Saksan reaali-palkat laskivat 2000-luvun aikana vuosina 2001 ja 2004–2009. Samalla työehtosopimusten kattavuus on laskenut alle 58 prosenttiin palkansaajista (Visser 2015). Kuitenkin vuoden 2009 talousromahduksen jälkeen, vuotta 2013 lukuun ottamatta, Saksan todellinen palkkakehitys on ollut yleiskorotuksia suurempaa. (Schulden & Bispinck 2014, 3.)

Sekä Ruotsin että Saksan järjestelmät nojaavat pohjimmiltaan sopimusvapauteen ja tariffiautonomiaan (oikeus järjestäytyä ja tehdä sitovia työehtosopimuksia). Paikallinen sopiminen rakentuu siis näissä maissa puhtaasti työehtosopimusjärjestelmän poh-

jalle, eikä sitä ole lailla säädetty, vaikka Saksassa on myös lakisääteistä paikallista sopimista julkisesti lukuisissa sanomalehdissä ehdotettu 2000-luvun alkupuolella. Suomesta poiketen Ruotsissa ei ole myöskään yleis-sitovuusmekanismia, ja Saksassa se on käytännössä hyvin marginaalinen. Saksa eroaa taas Suomesta ja Ruotsista erityisesti työpaikkaneuvostojensa kautta. Saksassa työpaikkaneuvostot ovat mahdollistaneet paikallisen sopimisen riippumatta työntekijöiden järjestäytymisasteesta. Ne ovat toisaalta myös voineet ehkäistä ammattiliittojen haluja jakaa neuvotteluvaltaa paikallistasolle, sillä työpaikkaneuvostot ovat muodollisesti ammattiyhdistysliikkeestä erillinen institutio.

### **Paikallisen sopimisen yleistymisen vaikutukset**

Paikallista sopimista toteutumista on Suomessa tutkittu pääasiassa kvalitatiivisin menetelmin, jotka painottavat eri osapuolten kokemusta. Turun yliopiston toteuttaman työntekijöitä sekä työnantajia koskevan haastattelututkimuksen (Kairinen ym. 2008a ja 2008b) mukaan useissa yrityksissä on koettu, että paikallinen sopiminen on lisännyt joustavuutta ja tehokkuutta työpaikoilla. Positiivisena puolena on niin ikään koettu, että paikallinen sopiminen nopeuttaa asioiden hoitoa, ennaltaehkäisee ongelmia ja turvaa työrauhaa. Riskinä tai kielteisinä piirteinä on puolestaan koettu muun muassa ristiriidat henkilöstöryhmien välillä sekä lisääntyneet hallinnolliset kustannukset. Samalla on oltu huolissaan osapuolten tasaveroisesta neuvotteluasemasta. Tämä kertoo kuitenkin vain tilanteesta 2000-luvun alussa, ei paikallisen sopimisen lisäämisen vaikutuksista. Työnantajien ja työntekijöiden vastusten erot olivat myös merkittäviä, vaikka so-

pimisen vaikutuksia arviointiinkin pääasias-  
sa myönteisesti.

Entä mitä tapahtuisi, jos paikallisen sopimisen laajuutta lisättäisiin merkittävästi nykyisestä? Julkisessa keskustelussa on tyypillisesti paikallisen sopimisen yhteydessä puhuttu Ruotsista ja Saksasta. Se on myös perusteltua siinä mielessä, että kyseessä on kaksi Suomelle läheistä maata, jossa paikallinen sopiminen on yleistä. Erojakin kuitenkin on: Saksassa on työpaikkaneuvostojärjestelmä, jota ei Pohjoismaissa tunneta. Täten myös sopimisen luonne on näissä järjestelmissä hyvin erilaista. Jos Suomessa siirtyttäisiin kohti Saksan mallia, tarkoittaisi se käytännössä sitä, että työehtosopimuksiin kirjattaisiin mahdollisuus alittaa minimiehtoja tietyissä tilanteissa sitä lupaus-  
ta vastaan, että työnantaja välttää irtisanomasta mahdollisuuksien mukaan (avauslaus-  
sekkeet). Saksassa nämä sopimukset tyypillisesti laatii työpaikkaneuvosto, joten Suomessa instanssin olisi oltava joku toinen. Ruotsin malliin siirtyminen tarkoittaisi taas sitä, että liittotason neuvottelijat antaisivat paikallistasolle laajemmat valtuudet määrittellä keskeiset työsuhteenormit, ja tarjoaisivat sitä varten tukeaan. Miten nämä kaksi eri mallia sitten vaikuttaisivat? Yksi keino arvioida sitä on selvittää, miten paikallisen sopimisen lisääntyminen on muuttanut Ruotsin ja Saksan sopimisjärjestelmän tuloksia.

Ruotsissa paikallinen sopiminen palkoista on lisännyt Lundborgin (2005) mukaan palkkaeroja yritysten välillä sekä työntekijöiden välillä. Suurempi joustavuus palkan-  
korotuksia annettaessa voi johtaa keskipalkan nousuun, sillä työehtosopimukset tarjoavat perälaudan, jonka myötä palkat eivät yksittäisen työntekijän tasolla jousta (merkittävästi) alaspäin vaikka joustavatkin ylöspäin. Tutkimus antaa tilastollista tukea sille, että palkkauksen yksilöllistyminen on lisännyt myös työn tuottavuutta Ruotsissa.

Granqvist & Regnér (2008) käyttävät ruotsalaisen keskusammattijärjestö Sacon (vrt. Suomessa Akava) jäsenliitoilta 2002 kerättyä yksilötason aineistoa. Tulosten mukaan niillä työntekijöillä, jotka neuvottelevat palkkansa paikallisesti itse, on tilastollisesti merkitsevästi korkeammat kuukausipalkat kuin niillä, joilla neuvottelun hoitaa ammattiliitto suuremman työntekijäjoukon puolesta joko paikallisesti tai keskitetysti.

Saksan osalta Garloff & Gürtzgen (2015) osoittavat vuodet 2005–2007 käsittävällä aineistolla, että paikallisen sopimisen mahdollistavia avauslausekkeita on otettu käyttöön niillä aloilla, joilla palkkataso on laskenut. Muut kontrolloidut tekijät sekä ajassa muuttuvat paikallisesti vakiot taustatekijät huomioon ottaen avauslausekkeiden käyttönotolla on ollut tilastollisesti merkitsevä yhteys palkkatason laskuun. Tästä ei voida kuitenkaan tehdä suoraa kausaalisuus-päätelmää: luultavasti avauslausekkeita on tarvittu enemmän heikosti menestyneillä aloilla. Tulosten mukaan aloilla, joissa on otettu käyttöön avauslausekkeita, palkkataso on ollut voimakkaammin yhteydessä yrityksen tulokseen kuin niillä aloilla, joissa ei ole avauslausekkeita. Yhteys näkyy erityisesti niissä yrityksissä, joissa taloudellinen tilanne on heikko. Tuloksista voi siis päätellä, että avauslausekkeet ovat johtaneet keskimäärin useammin palkkojen laskuun kuin nousuun, ja palkkojen lasku on keskittynyt erityisesti vaikeuksissa oleviin yrityksiin.

Heinbach (2005) huomaa vuoden 2001 kyselyaineistolla, että paikallista sopimista soveltavilla saksalaisilla työehtosopimusaloilla palkkahajonta on suurempaa kuin niillä aloilla, joiden työehtosopimuksissa ei ole paikallisen sopimisen mahdollistavia avauslausekkeita. Vaikka kokonaispalkkataso Saksassa on korkeampi työehtosopimuskentässä kuin järjestäytymättömässä kentäs-

sä, ovat avauslausekkeet kuitenkin voimistaneet palkkauksen yhteyttä tuottavuuteen.

Ellguthin, Gernerin & Stagmaierin (2012) yrityskohtaisella vuodet 2005–2007 käsittävällä Saksan aineistolla saadut tulokset viittaavat siihen, että paikallisen sopimisen avauslausekkeet kohottaisivat palkkatasoa niissä yrityksissä, joissa avauslausekkeita ei ole käytetty. Yritykset siis maksavat eräänlaista ”preemiota” jouston mahdollisuudesta, vaikkeivät sitä käyttäisi. Ja kuten edelliset artikkelit osoittivat, palkkataso on taas merkittävästi alempi niissä yrityksissä, joissa joustomahdollisuuksia on käytetty. Artikkelin tulokset eivät täysin vastaa edellisten artikkeleiden havaintoa keskimäärin matalammasta palkkakehityksestä, mikä voi kuitenkin selittyä tarkastelutarkkuuden erilaisuudella: edellisissä artikkeleissa käsiteltiin jokaista toimialaa kokonaisuutena, tässä yritystasolla.

Yhteenvetona artikkeleiden pohjalta voidaan tehdä johtopäätös, että Saksassa paikallisen sopimisen avauslausekkeet ovat lisänneet palkkahajontaa yritysten välillä ja voimistaneet palkkauksen ja tuottavuuskehityksen välistä yhteyttä. Samalla on todennäköistä, että palkkaerot ovat kasvaneet paikallisen sopimisen lisääntymisen myötä. Lisäksi palkkauksen taso on mahdollisesti jäänyt paikallisen sopimisen avauslausekkeiden myötä keskimäärin matalammaksi, kuin mitä se olisi ilman avauslausekkeita. Keskimääräisen palkkauksen heikkeneminen selittyy erityisesti sillä, että heikosti menestyneissä yrityksissä on leikattu palkkatasoa.

Kummassakin esimerkkimaassa paikallisen sopimisen lisääminen näyttää teorian mukaisesti vahvistaneen palkkauksen ja tuottavuuden välistä yhteyttä, tosin kuitenkin hyvin eri lailla. Siinä missä Saksassa heikosti menestyneissä yrityksissä on leikattu palkkoja, on Ruotsissa paikallisen sopimisen yleistymisen näkyneet erityisesti entis-

tä henkilökohtaisempana palkanmuodostuksena ja tuottavimpien työntekijöiden palkkatason nousuna, mikä on voinut samalla nostaa keskipalkkoja. Samalla palkkahajonta on kasvanut sekä Ruotsissa että Saksassa, tosin Ruotsissa hyvin maltillisesti.

Valtaosa paikallisen sopimisen järjestelmiä koskevasta empiirisestä tutkimuksesta käsittelee palkkoja. Työllisyysvaikutuksista on olemassa valitettavan vähän luotettavaa tietoa. Kuitenkin sekä Ruotsin että Saksan osalta akateemisissa julkaisuissa on esitetty arvioita, että muutokset kollektiivisopimisessa ovat voineet vahvistaa työllisyyttä (esim. Dustmann ym. 2014 ja Vartiainen 2008, 202) ja tuottavuutta (Lundborg 2005).

Paikallisen sopimisen eri mallien vaikutuksista on myös olemassa jonkin verran kansainvälisesti vertailevaa tutkimusta. Traxler ym. (2008) havaitsivat neljän maan pankkisektorin aineistolla, että paikallista sopimista harjoitetaan enemmän niillä sektoreilla, jossa ammattiliittojen kattavuus on suuri, sillä tällöin sopimiselle on edellytyksiä paikallistasolla. Tulokset antavat viitteitä, että kahden portaan palkanmuodostuksella on paremmat edellytykset saada aikaan merkittävää yksilöllistä palkkausta kuin keskitettyllä tai puhtaasti hajautetulla sopimisella. Jälkimmäiset järjestelmät johtavat useammin kaikille yhteisiin palkankorotuksiin. Kirjoittajien mielestä Norjan neuvottelujärjestelmä pystyykin verrokkimaista (Iso-Britannia, Itävalta ja Espanja) parhaiten vastaamaan nykyajan työmarkkinoiden haasteisiin, sillä Pohjoismaisessa mallissa myös ammattiliitoilla on suurimmat kannusteet edistää yksilökeskeisempää sopimista.

Plasman ym. (2007) vertailivat työnantaja-työntekijä-tasoisella matching-aineistolla teollisuusalojen palkanmuodostusta Belgiassa, Tanskassa ja Espanjassa. Tulosten mukaan paikallinen (yritystason) sopiminen on sekä nostanut palkkatasoa että lisännyt

palkkahajontaa Belgiassa ja Tanskassa, mutta Espanjassa palkkahajonta ei ole kasvanut. Tutkijoiden loppupäätelmä on, että paikallista sopimista on käytetty hyvin eri tavalla Espanjassa kuin Tanskassa ja Belgiassa. He arvioivat, että Espanjassa ammattiliitot ovat 2000-luvun alkupuolella käyttäneet yritystason sopimista lähinnä työkaluna palkan korotusten ajamiseen matalapalkka-aloille. Belgiassa ja Tanskassa paikallisen sopimisen merkitys on taas ollut paikallisiin olosuhteisiin sopeutuminen.

Boeri (2014) maalaa kahden portaan sopimisesta hyvin erilaisen kuvan kuin valtaosa muusta tutkimuksesta. Boeri argumentoi Euroopan keskuspankin 13 Euroopan maata koskevan yritystason kyselyaineistoon vedoten, että kahden tason sopiminen on ollut tehoton järjestelmä erityisesti viimeisimmän laman aikana, ja kansantaloudellisesti (työllisyys- ja tuottavuuskehitys) parempaan lopputulokseen olisi päästy joko täysin keskitettyllä tai hajautetulla sopimisella. Boerin data on varsin uutta, ja tuloksista voi tehdä johtopäätöksen, ettei kahden tason sopiminen ole toiminut kovin hyvin talouskriisissä. Boerin edellisistä kirjoittajista voimakkaasti eroavan näkemyksen voi kuitenkin selittää myös toinen tekijä: Boerin aineistossa ei käsitellä lainkaan Pohjoismaita. Tutkimuksen konteksti on näin ollen täysin eri: se sijoittuu työmarkkinoille, joissa järjestäytymisaste on matala, koordinaatio vähäistä, työrauhavelvoitteet eivät ole itsestäänselvyyksiä ja palkkojen minimitaso määrittää lakisääteinen minimipalkka. Näin ollen Boerin (2014) ja Traxlerin (2008) tulosten perusteella on mahdollista, että kahden portaan sopimisen edellytykset (ks. Stokke 2008) eivät ole täyttyneet niissä maissa, joista Boerin aineisto on kerätty. Mitä ilmeisimmin luottamuksen taso ei ole ollut riittävän korkealla, jotta liittotason toimijat olisivat kyenneet luovuttamaan merkittävää valtaa paikallistasol-

le, kuten esim. Ruotsissa (sekä Norjassa ja Tanskassa) on monilla aloilla tehty, ja vastaavasti koordinaatio on ollut liian heikkoa (ks. kuvio 1). Näin on päässyt syntymään tilanne, jossa paikallisesti on ryhdytty kilpailemaan liittotason työehtosopimusten ylittävistä palkankorotuksista. Boerin tuloksista on kuitenkin johdettavissa myös mahdollinen kahden portaatan sopimisjärjestelmän heikkous: vähäiset koko kansantalouden tasolla taloussyörien mukaan tapahtuvat palkka- ja työaikajoukot, eli palkkamaltilin puute – ainakin mannereurooppalaisessa toimintaympäristössä.

## Lopuksi

Työelämä muuttuu nopeammin kuin koskaan aikaisemmin. Tapa suhtautua asioihin on muuttumassa. Myös johtaminen muuttuu. Perinteinen rationaalinen johtamistapa on väistymässä normatiivisen johtamiskäsitteiden tieltä, joka korostaa arvojen sekä sosiaalisten ja kulttuuristen tekijöiden merkitystä ihmisiä hyviin suorituksiin motivoivina tekijöinä (Alasoini 2016). Tämä muutos asettaa myös entistä enemmän odotuksia yritystasolla tapahtuvalle kollektiiviselle sopimiselle.

Institutionaalisisesta näkökulmasta paikallinen sopiminen tapahtuu aina omassa yhteiskunnallisessa kontekstissaan. Paikallisen sopimisen lisääntymisellä onkin tutkitusti ollut hyvin erilaisia vaikutuksia mm. Etelä-Euroopan maissa kuin meillä Pohjoismaissa. Ei voida olettaa, että hyvin toisenlaisen yhteiskunnan järjestelmää voitaisiin sellaisenaan sovittaa Suomen olosuhteisiin. Siirtyminen paikalliseen sopimiseen ei myöskään Pohjoismaisessa mallissa tarkoita siirtymistä pelkästään paikallistasolle, vaan pikemminkin sopimista kahdella portaalla. Kahden portaatan sopimisen peruseriaatteena on säi-

lyttää koordinaatio keskitetyllä tasolla, mutta lisätä joukkoja paikallistasolla niissä rajoissa, kun keskustason toimijat voivat sen hyväksyä. Jotta tämä voisi tehokkaasti toteutua, on kaikkien osapuolten kyettävä sitoutumaan paikallisen sopimisen edistämiseen sekä keskus- että paikallistasolla.

Onnistuminen paikallisen sopimisen keskustelu- ja sopimiskäytännöissä nojaa pitkälti siihen, onko osapuolilla yhteistä tahtotilaa ja keskusteluihin tarvittavaa osaamista. Tahtotila pohjautuu yhteiseen ymmärrykseen työpaikan tuottavuuden ja tuloksellisuuden edellytyksistä. Hyvään lopputulokseen pääsemiseksi osapuolilla pitää myös olla hyvät neuvottelutaidot. Onnistuneen dialogin edellytyksenä on, että myös henkilöstön edustajilla on riittävät tiedot yritystoiminnasta ja sen talousnäkökulmista. Toisaalta henkilöstön edustajilta odotetaan vastuun ottamista ratkaisujen löytämiseen työpaikan tuottavuuden ja tuloksellisuuden vahvistamiseksi.

Ne työpaikat, jotka kykenevät kehittämään toimintatapoja ja rakentamaan henkilöstöä osallistavaa kulttuuria, tulevat olemaan tulevaisuuden menestyjiä. Ne houkuttelevat parhaimmat osaajat ja kykenevät myös pitämään heistä kiinni. Paikallisen sopimisen hyötyjen saavuttaminen edellyttää yhdessä oppimista ja pitkäjänteistä työtä. Aidos yhteistoiminnassa painottuvat työpaikan edut huomioiden eri osapuolten odotukset ja tarpeet. Tämän edellytyksenä ovat henkilöstön hyvät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet. Paikallisessa sopimisessa tämä tarkoittaa tasavertaista neuvottelukumppanuutta työpaikan tuottavuuden ja työhyvinvoinnin vahvistamiseksi.

## Lähteet

- Ahtiainen, L. (2016) Työehtosopimusten kattavuus vuonna 2014. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 11/2016.
- Alasoini, T. (2016) Hallituksen työelämäreformi ja hyvä työelämän laatu. Talous ja yhteiskunta 1/2016.
- Bispinck, R. & Schulten, T. (2011) Sector-level bargaining and possibilities for deviations at company level: Germany. Eurofound report.
- Boeri, T. (2014) Two-Tier Bargaining. IZA Discussion papers. Institut zur Zukunft der Arbeit. Bonn.
- Calmfors, L. & Driffill, J. (1988) Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance. Economic Policy. Vol 3 nro 6.
- Ellguth, P., Gerner, H.-D. & Stegmaier, J. (2012) Wage Bargaining in Germany: Works Councils and Opening Clauses. Economic and Industrial Democracy February 2014. Vol 35 nro 1. 95–113.
- Eurofound (2015) European Quality of Life Survey 2012.
- Euroopan komissio (2008) Employee representatives in an enlarged Europe. Volume 1.
- Dustmann, C., Fitzenberger, B., Schönberg, U. & Spitz-Oener, A. (2014) From Sick Man of Europe to Economic Superstar: Germany's Resurgent Economy. Journal of Economic Perspectives. Vol 28 nro 1. 167–188.
- Garloff, A. & Görtzgen, N. (2015) Öffnungsklauseln und Lohnflexibilität: Neue Evidenz auf Basis von verbundenen Betriebs-Beschäftigtendaten. Industrielle Beziehungen 22. 217–239.
- Granqvist, L. & Regnér, H. (2008) Decentralized Wage Formation in Sweden. British Journal of Industrial Relations. 46:3.
- Heinbach, W. D. (2005) Impact of Opening Clauses on Bargained Wages. IAW Discussion Papers 22. Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW).
- Kairinen, M., Uhmavaara, H. & Murto, J. (2008a) Paikallinen sopiminen yksityisellä sektorilla. Turku: Turun yliopiston ja Åbo Akademin kirjapaino Uniprint.
- Kairinen, M., Uhmavaara, H., Murto, J. & Arvidsson, P. (2008b) Paikallinen sopiminen kunta- ja valtiosektorilla. Turku: Turun yliopiston ja Åbo Akademin kirjapaino Uniprint.
- Kröger, T. (1992) Työehtosopimukseen perustuvasta paikallisesta sopimisesta. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 1992.
- Lundborg, P. (2005) Individual Wage Setting, Efficiency Wages and Productivity in Sweden. FIEF Working Paper Series. Stiftelsen facköreningsrörelsens Institut för Ekonomisk Forskning.
- Lyly-Yrjänäinen, M. (2016) Työolobarometri. Syksy 2015. Työ ja yrittäjyys 17/2016. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Medlingsinstitutet (2014) Avtalsrörelsen och lönebildningen 2014. Medlingsinstitutets årsrapport.
- Oswald, A. J. (1985) The Economic Theory of Trade Unions: An Introductory Survey. The Scandinavian Journal of Economics. Vol 87 nro 2. 160–193.
- Plasman, R., Rusinek, M. & Rycx, F. (2007) Wages and the Bargaining Regime under Multi-level Bargaining: Belgium, Denmark and Spain. European Journal of Industrial Relations. Vol 13 nro 2.
- Ryynänen, A.; Auvinen, E. & Palmu, P. (2015) STTK:n Henkilöstön edustaja -barometri 2015. STTK.
- Schulten, T. & Bispinck, R. (2014) Wages, collective bargaining and economic development in Germany: Towards a more expansive and solidaristic development? WSI-Diskussionspapier 191. Düsseldorf.

- Stokke, T. A. (2008) The Anatomy of Two-tier Bargaining Models. *European Journal of Industrial Relations*.
- Sutela, H. & Lehto, A.-M. (2014) Työolojen muutokset 1977–2013. Tilastokeskus.
- Traxler, F., Arrowsmith, J., Nergaard, K. & Molins López-Rodó, J. M. (2008) Variable Pay and Collective Bargaining: A Cross-National Comparison of the Banking Sector. *Economic and Industrial Democracy*. Department of Economic History. Uppsala University.
- Traxler, F. & Brandl, B. (2012): Collective Bargaining, Inter-Sectoral Heterogeneity and Competitiveness: A Cross-National Comparison of Macroeconomic Performance. *British Journal of Industrial Relations*. Vol 50 nro 1.
- Työaikalainsäädäntökomitean mietintö (1993). Komiteamietintö 1993:2 (KM 1993:2).
- Työmarkkinajärjestelmien kehittämiskomitean mietintö (1992). Komiteamietintö 1992:39 (KM 1992:39).
- Vartiainen, J. (2008) Ruotsin kokemukset palkanmuodostuksen uudistamisesta. *Kansantaloudellinen aikakauskirja*. Vol 2.
- Visser, J. (2015) ICTWSS Data base. Versio 5.0. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies AIAS.

## Innovaatiopolitiikan mahdollisuudet vaikuttaa kasvuun ja työllisyyteen ovat rajalliset

Elina Berghäll<sup>1</sup>

Talouden kasvu on tehokkainta työllisyyspolitiikkaa, mutta miten edistää taloudellista kasvua? Valuutta- ja rahapolitiikan poistuttua keinovalikoimasta, jäljelle jäänyt finanssipolitiikka tarjoaa vero- ja tukivaihtoehtoja. Suorien- ja verotukien mahdollisuudet edistää talouskasvua riippuu paljolti siitä kuinka hyvin ne osataan kohdistaa. Työllisyyttä ja aluerakennetta ylläpitävät tuet eivät tyypillisesti edistä rakenteellista uudistumista ja talouskasvua (TEM 2012 ja TEM 2013). Kasvua tavoitellaankin ensisijaisesti innovaatiotuilla, joiden tehokkaaksi allokoimiseksi on perustettu Tekes osana kansallista innovaatiojärjestelmää.

Usko innovaatiopolitiikkaan kumpuaa talousteoriasta. Neoklassisessa kasvuteoriasa tuotanto pohjautui panoksiin, kuten pääomaan, työvoimaan ja raaka-aineisiin, se-

kä niiden jäämänä syntyvään tuottavuuteen. Solow (1956 ja 1957) huomasi, että tekniseksi kehitykseksi kutsuttu tuottavuus-residuaali oli tärkeämpi kasvutekijä, kuin pääoman kasautuminen. Kansallisia innovaatiojärjestelmiä alettiin perustaa kuitenkin vasta endogeenisen kasvuteorian esiin nousun myötä 1980 - 1990 –lukujen vaihteessa. Uuden kasvuteorian myötä kasvun teoreettiset rajat katosivat. Investoimalla koulutukseen, tiedon akkumulaatioon, tutkimukseen ja tuotekehitykseen voidaan tuottaa innovaatioita, jotka edistävät teknistä kehitystä ja siten tuottavuuden kasvua, mikä puolestaan edistää talouskasvua ja työllisyyttä (Easterly 2001). Uusi kasvuteoria (Romer 1990a; Aghion & Howitt 1998; Grossman & Helpman 1991) nojaa edellisen lisäksi havaintoihin t&k:n tietovuodoista ja muista myön-

---

<sup>1</sup> Elina Berghäll, KTT, erikoistutkija, Valtion taloudellinen tutkimuskeskus VATT

teisistä ulkoisvaikutuksista, jotka voivat suuruudellaan voittaa neoklassisissa kasvumalleissa kasvua rajoittavat fyysisen pääoman alenevat skaalatuotot. Edellyttäen, että ulkoisvaikutukset ovat maantieteellisesti rajoittuneet, teknologisesti jälkijättöiset maat voivat vahvistaa kasvumahdollisuuksiaan väliaikaisilla julkisilla t&k-tuilla (Grossman & Helpman 1991).

Tuottavuuden kasvu muodostuu teknologisesta kehityksestä sekä tehokkuutta ja skaalaetuja lisäävistä organisatorisista, hallinnollisista, rakenteellisista, johtamistapojen ja teknisistä muutoksista aiheutuvista vaikutuksista. Kasvua tapahtuu, kun otetaan käyttöön parempaa tekniikkaa tai kun työ organisoidaan entistä tehokkaammalla tavalla. Käytännössä teknologian eturintamaa ei siten välttämättä määritä uusin, vaan tuottavin ja tehokkaimmin sovellettu teknologia. Usein teknologinen kehitys on asteittaista ja se perustuu jo olemassa olevan teknologian hyödyntämiseen. Suuria tuottavuusharppauksia otetaan, kun ns. radikaaleja innovaatioita sovelletaan käytäntöön.

Harvardin professorin Michael Porterin ajatukset innovaatioista ja klustereista vaikuttivat vahvasti Suomenkin politiikan taustalla, ja hänen teorioitaan kansakuntien kilpailukyvyistä siteerattiin laajalti. Porterin (1990) mukaan investointivetoisessa vaiheessa maa tehostaa teollista tuotantoaan. Tästä edetään innovaatiovetoiseen vaiheeseen, jossa kansakunnat kilpailevat kyvykkyydellään tuottaa teknologian eturintamaa edistäviä innovatiivisia tuotteita ja palveluita kaikkein kehittyneimmillä olemassa olevilla teknologioilla ja menetelmillä (Porter & Schwab 2008, s.51). Myös Acemogluun ym. (2006) teorian mukaan teknologisesti jälkijättöiset maat hankkivat teknologiaa ostamalla koneita ja laitteita tai muilla keinoin. Vasta kun teknologian eturintama on saavutettu, on niiden syytä vaihtaa in-

novaatiostrategiaan, muiden keinojen puutteessa.

Kehittyneiden maiden, kuten EU:n jäsenmaiden oletetaan usein saavuttaneen teknologian eturintaman (katso esim. Kok 2004). Oletukseen sopi EU:n Lissabonin Agenda (Euroopan Neuvosto 2002), joka tavoitteli Yhdysvaltain tuottavuuskuilun kiinnikuroimista keskeisenä välineenään jäsenmaiden t&k:n nostaminen 3 prosenttiin BKT:stä.

Myös Suomen virallisen innovaatiojärjestelmän arvion (TEM 2009, s. 130) mukaan, Suomi oli lähellä teknologian eturintamaa, mikä edellytti kasvavassa määrin innovaatiopohjaista strategiaa. Suomen on sanottu kuuluvan maailman johtaviin tietoyhteiskuntiin (esim. <http://www.research.fi/en>). Innovaatiopolitiikan esittelyssä todetaan, että ”Suomi on innovaatiovetoinen talous” (<http://www.tem.fi/innovaatiot/innovaatiopolitiikka>). Käsitystä Suomen teknologiarintamasta ovat tukeneet korkea t&k-intensiteetti, koulutuspanokset, elektroniikkateollisuuden menestys, Nokian markkinajohtajuus, World Economic Forum (WEF) ja IMD:n kilpailukykyvertailut, sekä jotkin tuottavuusvertailut. Esim. ns. EUKLEMS kokonaistuottavuuslaskelmat perustuivat vertailukelpoisiksi harmonisoiduille tilastoille (Inklaar & Timmer 2008). Tuloksissa Suomi sijoittui Yhdysvaltain edelle teollisuuden tuottavuudessa, myös ilman elektroniikkateollisuutta. Tuloksiin viitattiin myös Suomen vuoden 2009 innovaatiopolitiikan arvioinnissa.

Suomen 1990-luvun puolivälin jälkeisen alhaisen investointiasteen nähtiin heijastavan siirtymää ekstensiivisestä panosten lisäämiseen perustuvasta kasvusta intensiiviseen innovaatioihin ja tuottavuuden kasvuun nojaavaan strategiaan. Valtiojohtoinen ja investointeja painottava politiikka oli 1990-luvun alun kriisin avittamana siirtynyt vahvemmin markkinatalouden suuntaan. Julki-

nen talous keskittyi edistämään investointeja vain parantamalla yritysten toimintaympäristöä, huolehtimalla talouden vakaudesta ja turvaamalla riittävän osaamis pohjan. (Berghäll ym. 2006). Teknologian eturintama-aseman edellyttämät innovaatiopanosukset tarjoavat siten selityksen Suomen alhaiselle investointiasteelle, mutta oliko Suomi koskaan eturintamalla?

Tuottavuuslaskelmien laatu riippuu tilastoaineiston laadusta, mutta myös käytetystä menetelmästä. Työntuottavuuslaskelmat eivät ota huomioon investointien tai t&k-painosten vaikutuksia tuottavuuteen. Investointien tehottomuudesta on kirjoittanut mm. Pohjola (1996). Kasvutilinpitolaskentamenetelmän ongelmiin kuuluu tyypillisesti oletus täydellisestä kilpailusta ja vakio skaalatuotot. Stiglitzin (2015) mukaan useimmilla markkinoilla ei vallitse täydellinen kilpailu. Vielä vähemmän voi olettaa täydellisen kilpailun vallitsevan harvaan asutun Suomen pienillä markkinoilla. Vaikka Nokia olisi kohdannut kovan kilpailun kansainvälisillä markkinoilla, vakio skaalatuotot eivät päde kyseiseen toimialaan, vaan Suomen ICT-klusterissa vallitsi kasvavat skaalatuotot vuosina 1990 - 2003 (Berghäll 2012). Endogeenisen kasvuteorian uranuurtajan, Paul Romerin (1990b) mukaan ei ole perusteita olettaa konveksisuutta tai vakioisia skaalatuottoja teknologian eturintamalla toimiville toimialoille.

Tieteellisessä kirjallisuudessa esitetään erilaisia *frontier* -menetelmiä teknologian eturintaman estimoimiseksi. Käytetyn aineistona harmonisoitua Groningenin/EUKLEMS -aineistoa, johon myös Suomen innovaatiopolitiikan arvioitsijat viittasivat vuoden 2009 arviossaan, mutta toteu-

tettuna semi-parametrisella ns. order-*m* menetelmällä (Cazals ym. 2002), ilman tyypillisiä tiukkoja ja epärealistisia oletuksia, selvitin Suomen teknologista johtajuutta vuosina 1985 – 2003. Tutkimustulosteni (Berghäll 2014) mukaan teknologiajohtajuus ei ollut yleistettävissä Suomen talouteen ennen Nokian vuoden 2009 romahdustakaan. Vaikka tietojen saatavuus rajoitti vertailumaiden lukumäärää<sup>2</sup>, Nokian markkinajohtajuusvuosinakin Suomi oli otoksessani keskimäärin kauimpana teknologian eturintamalta. Vaikka kaikki vertailukohteet ovat kehittyneitä maita, puuttuu joukosta monia sellaisia uuden teknologian tuottajia, kuten Yhdysvallat, minkä johdosta on syytä olettaa, etteivät komaat muodosta maailman teknologian kärkijoukkoa. Siten vertailu kertoo, ettei Suomi ollut kyseisellä ajanjaksolla keskimäärin teknologian eturintamalla, vaikka se mobiiliteknologian kapealla toimialalla saattoi jonkun aikaa ollakin (Berghäll 2015).

Tulosteni mukaan Suomessa koulutetut työntekijät ja ICT -investoinnit olivat yhteydessä eturintaman saavuttamiseen, mutta ei t&k (Berghäll 2014). Käytettävissä ollut aineisto rajoitti eri tekijöiden vertailumahdollisuuksia, mutta esim. verot eivät näytä haitanneen tehokkuutta. Tutkimuksessa oli mukana tuotannon nettoverot, eli verot saatujen tukien jälkeen. Syy-seuraussuhde voi kuitenkin olla käänteinen, eli tehokkaat yritykset maksavat paremmin veroja ja/tai tehottomat yritykset saavat tukia.

Sen lisäksi, että t&k-investoinnit eivät autaneet Suomea saavuttamaan eturintamaa, t&k ei myöskään ollut merkittävän elektroniikkaklusterin tehokkuuden selittäjä. Jos tarkastellaan pelkästään suomalaisia tieto- ja viestintäteknikkayrityksiä, joista pää-

<sup>2</sup> Tietojen saatavuus rajoitti vertailun Australiaan, Tanskaan, Espanjaan, Italiaan, Japaniin, Hollantiin ja Iso-Britanniaan.

osin kehkeytyi Suomen korkean teknologian menestystarina, t&k:n tuottavuusvaikutukset osoittautuvat heikoiksi verrattuna työvoiman tuotantojoustoihin,<sup>3</sup> sekä yrityksen kokoon liittyviin vaikutuksiin. Tulos pätee riippumatta siitä tarkastellaanko t&k-intensiteetin tehokkuusvaikutuksia, teknistä kehitystä tai t&k:n tuotantojoustoja. Toimiala näyttää luonnehtineen paremmin Schumpeterin Mark II teoria luovasta akkumulaatiosta kuin luova tuho (Berghäll 2012). Siten ei ole syytä olettaa, että t&k -tuetkaan ovat olleet keskeinen menestystekijä.

Mutta edesauttoiko innovaatiopolitiikka vahvan ICT-klusterin muodostumista Suomeen tukemalla yhteistyötä tutkimuslaitosten ja ulkomaisten yritysten välillä? Van Beers ym. (2008) analysoivat kotimaisten ja ulkomaisten yritysten, yliopistojen ja tutkimuslaitosten välistä yhteistyötä ja siitä syntyneitä tietovuotoja Suomessa ja Hollannissa. Tulosten mukaan suomalainen innovaatiopolitiikka integroi ulkomaiset yritykset kansalliseen innovaatiojärjestelmään hollantilaista paremmin. Tulokset osoittavat suomalaisten yritysten olevan halukkaampia jakamaan keskeistä tietoa julkisten tutkimuslaitosten kanssa. Toisaalta tietovuodot suomalaisista tutkimuslaitoksista olivat keskeinen ulkomaisten yritysten motiivi tehdä yhteistyötä suomalaisten tutkimuslaitosten kanssa. Innovaatiopolitiikka siis tuki yhteistyötä ulkomaisten yritysten kanssa, joita motivoi mm. mahdolliset tietovuodot.

Mutta mihin suuntaan tietovuodot virtasivat? Suomalainen elektroniikkateollisuus ajanjaksolla 1993 – 2002, joka muodostui lähes kokonaan mobiiliteknologian tuotantoon sidoksissa olevista yrityksistä, tarjoaa mahdollisuuden toteuttaa ulkomaisten ja ko-

timaisten yritysten tehokkuusvertailu tilanteessa, jossa ulkomaisten yritysten paremmuus ei ole itsestään selvää. Tulokset osoittavat kotimaisten yritysten olleen tarkasteluperiodilla ulkomaalaisperäisiä lähempänä tieto- ja viestintätekniiikan eturintamaa. Tietovuotoja on voinut olla moneen suuntaan, mutta suomalaisten yritysten kannalta ja teknologian osalta tietovuodot ovat sen johdosta olleet keskimäärin negatiivisia, eli tieto on vuotanut pikemminkin suomalaisista ulkomaisperäisiin yrityksiin. Koska Suomen korkean teknologian menestys oli lähes kokonaan keskittynyt elektroniikkateollisuuteen, pätee tulos yleisemminkin Suomeen.

Siten innovaatiopolitiikka ei näytä edistäneen suomalaisten yritysten eturintaman kiinnikuromista, eikä sitä siten voi myöskään kehua tuottavuuden, talouskasvun ja työllisyyden edistämisestä. Asia on edelleen ajankohtainen, sillä esim. Cleantech -strategiassa yritetään innovaatioita tukemalla luoda kansainvälisille sijoittajille kiinnostava investointiympäristö (TEM 2014). Jos suoria sijoituksia motivoi teknologian hankinta, merkitsee se onnistuessaan tärkeiden kilpailuetujen vuotamista ulkomaille.

On selvää, että innovaatiopolitiikka on tukenut yritysten ja tutkimuslaitosten innovaatiotoimintaa ja Suomen teknologista osaamista. Tämä on todettu usein (esim. Tekes 2015). On myös selvää, että tutkimuksen tukeminen on tukenut tutkijoiden työllisyyttä. Hallin (2002) mukaan noin puolet tutkimuspanostuksista on palkkakustannuksia, minkä johdosta t&k-panostukset eivät myöskään välttämättä heilahtele suhdanteiden mukaan, kun yritykset välttävät avainhenkilöidensä irtisanomista. Osittain t&k -palkkamenot kirjautuvat palveluihin. No-

<sup>3</sup> Työvoimaan ei laskettu t&k-henkilöstöä mukaan, t&k:n kaksoislaskennan välttämiseksi.

kia-klusterin arvoketju takoi 2000-luvulla palveluiden viennille arvonlisäystä suuresta vastaavasta tuonnista huolimatta (Pajari- nen ym. 2010). Palveluiden ulkomaankaupan tilastointi jättää paljon toivomisen varaa (Tamminen 2016), minkä johdosta tutkimuksen nykyisestä vaikutuksesta viennin arvonlisäykseen ei ole täyttä varmuutta. Ikääntyminen huomioon ottaen, viime vuosien talouskasvun ja työttömyyden perusteella ei kuitenkaan ole aihetta olettaa 2000-luvun tasoista palveluiden arvonlisäystä.

Mikäli siis Suomi ei ole ollut teknologian eturintamalla, eivät innovaatiot ole tehokkain tapa kasvattaa tuottavuutta, taloutta ja työllisyyttä. Sen sijaan tehokkainta on omaksua eri keinoin muualla tuotettua teknologiaa ja soveltaa sitä tehokkaasti. Itse asiassa, pienten maiden kasvustrategiat perustuvat harvoin oman maan yritysten innovaatioiden tukemiseen. Yleensä pienet maat nojaavat teknologian leviämiseen ulkomailta ja pyrkivät vain enemmän tai vähemmän edistämään sitä politiikalla. (Cogan & McDevitt 2003). Teknologian hankintakeinoja on lukuisia: teknologian osto lisensoimalla tai pääomahyödykkeisiin sitoutuneena, teknologian omaksuminen kopioimalla tai oppimalla, jne. Tutkimus & kehitys -panostukset voivat kuitenkin teknologialtaan jälkijätöisissä yrityksissä auttaa nostamaan tuottavuutta palkkojen tasolle, jos t&k auttaa kehittämään osaamista ja tuottavamman teknologian omaksumista. Tällöin ei kuitenkaan ole kyse innovaatioiden tuottamisesta, vaan niiden soveltamisesta, kehittämisestä tai suoranaisestä kopioinnista.

Tutkimustulosteni (Berghäll 2014) mukaan koulutettu työvoima, toisin kuin tutkimusinvestoinnit, oli yhteydessä teknologiarintaman saavuttamiseen. Suhteessa BKT:hen, tutkimukseen ja koulutukseen on panostettu määrällisesti paljon, tutki-

muspanosten osalta jopa maailman kärki- luokkaa, mutta tulisiko panokset entistä vahvemmin suunnata koulutuksen laatuun? Esim. digitalouden arvioidaan vaikuttavan noin yhteen kolmasosaan Suomen työpai- koista (Rouvinen ym. 2015). Jotta vaikutus ei painottuisi tuhoon, on koulutus keskei- sessä asemassa.

Ulkoisvaikutukset ovat keskeisin syy tu- kea t&k:ta verovaroin (Klette ym. 2000). Huolimatta selvitysten lukumäärästä, jul- kisen t&k-tuen myönteisistä kustannuk- set kattavista ja vaihtoehtokustannuk- set huomioonottavista ulkoisvaikutusis- ta on kuitenkin vähän arvioita, mikäli pi- täydytään Suomen aineistoissa. Siitä missä määrin valtion kokonaispanostukset yritys- ten tutkimuksen lisäämiseksi ovat synny- täneet ulkoisvaikutuksia yli kustannusten, on olemassa arvio parilta vuodelta 2000-lu- vun alusta (Takalo ym. 2013). Globalisaati- on ja tuotannon ulkoistusten myötä on mah- dollista, että tieto vuotaa entistä helpommin kilpailijoille.

Ilman ulkoisvaikutuksia julkinen t&k-tu- ki ei juuri eroa elinkeinotuista, joskin nii- den voi odottaa olevan tuloksekkaampia, kuin tavanomaisten taantuvilla toimialoil- la tai alueilla työllisyyttä ylläpitävien elin- keinotukien, koska ne kohdennetaan yrityk- sille, jotka useammin toimivat kasvualoil- la ja yrittävät aktiivisesti kehittää tuotteita tai tuottavuuttaan innovoimalla. Mi- käli t&k-tukien avulla saadaan viennil- le korkeampaa lisäarvoa, voivat ne olla ve- ronmaksajien kannalta kannattavia. Nokian vuoden 2009 romahduksen jälkeen ongel- maksi näyttää vakiintuneen alhainen tuot- tavuus, mikä puolestaan tarkoittaa myös al- haista työn tuottavuutta ja palkanmaksuky- kyä. Koska valuuttakurssi ei sopeudu Suo- men tarpeiden mukaan ja palkat eivät käy- tännössä juurikaan jousta alaspäin, on ta- louden sopeutuminen toteutunut työttömyy-

den kautta.<sup>4</sup> Suorat ja epäsuorat elinkeinotuet voivat helpottaa yritysten viennin kustannuspaineita, eli kyseessä on eräänlainen fiskaalinen devalvaatio.

T&k-tuilla ei kuitenkaan ole vientitavoitteita. Yliarvostetussa valuuttakurssissa resurssien allokaatio painottuu luontaisesti tuontiin ja kotimarkkinoille. T&k:n julkisella tuella ei voi, eikä ole edes yritetty korjata hintasuhteita osana fiskaalista devalvaatiota. Ilman vientitavoitetta, elinkeinotuilla on lisäksi helposti kilpailua vääristävä vaikutus. Kilpailun puute on puolestaan keskeinen kustannustasoa nostava tekijä palkanmuodostuksen ohella.

Tarve tutkimustiedolle on suuri. Tutkimustietoa pitäisi kerätä siitä miten tuet nostavat vientiä tai synnyttävät myönteisiä ulkoisvaikutuksia. Kyseisen tutkimustiedon avulla voisi t&k-tukia pyrkiä kohdentamaan tavoiteltujen hyötyjen toteuttamiseksi. On tärkeää, että hyödyt innovaatioista valuvat suomalaisille yrityksille, eikä vienti toteudu julkisesti tuettujen innovaatioiden vientinä.

## Lähteet

- Acemoglu D, P Aghion & F Zilibotti (2006): “Distance to Frontier, Selection, and Economic Growth”, *Journal of the European Economic Association* 4(1), 37–74, MIT Press.
- Aghion P, Howitt P (1998): *Endogenous Growth Theory*, MIT Press, Cambridge
- Berghäll, Junka & Kiander (2006): *T&K, tuottavuus ja taloudellinen kasvu*. VATT-tutkumuksia 121. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.
- Berghäll, E. (2012): *R&D vs. Other Factor Inputs in a High-Tech Industry*, *Industry and Innovation*, Volume 19, Issue 2, February 2012, 127-154.
- Berghäll, E. (2014): *Has Finland advanced from an investment to an innovation-driven stage?* *LTA (The Finnish Journal of Business Economics (now Nordic Journal of Business))* 1/14 (2014), p. 11-32.
- Berghäll, E. (2015): *Foreign Firms and the Technology Frontier*. *Essays on the Technology Frontier and Finnish Innovation Policy*, Aalto University publication series Doctoral Dissertations, 155/2015.
- Cazals C, Florens J, Simar L (2002): “Non-parametric frontier estimation: A robust approach,” *Journal of Econometrics* 106, 1-25.
- Cogan J & J McDevitt (2003): “Science, Technology and Innovation Policies in Selected Small European Countries,” *VATT Research Reports* 96.
- Easterly W (2001): *The Elusive Quest for Growth – Economists’ Adventures and Misadventures in the Tropics*, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts, London, England.
- European Neuvosto (2002): “Presidency Conclusions”, Lisbon, European Council, March.
- Friedman M (1953): “The Case for Flexible Exchange Rates”, julkaistu *Friedmanin Essays in Positive Economics*, University of Chicago Press.
- Grossman G & E Helpman (1991): *Innovation and Growth in the Global Economy*, Cambridge, MA, The MIT Press.

<sup>4</sup> Milton Friedman totesi jo vuonna 1953 (s. 153), että jos hinnat joustaisivat kuten valuuttakurssit, ei valuuttajärjestelmällä olisi väliä. Käytännössä hinnoissa on jäykkyyksiä ja varsinkaan palkat eivät laske helposti. Jos ulkoiset shokit ravisuttavat talouden rakenteita pitkäkestoisesti, työttömyys painaa hintoja ja palkkoja alas, eikä sopeutuminen toteudu ilman deflaatiota kaikkine ikävine sivuvaikutuksineen.

- Hall B (2002): The Financing of Research and Development. *Oxford Review of Economic Policy* 18: 35-51.
- IMD World Competitiveness Center (IMD:n kilpailukykyvertailut): <http://www.imd.org/uupload/imd.website/wcc/scoreboard.pdf>
- Inklaar R & M Timmer (2008): "GGDC Productivity Level Database: International Comparisons of Output, Inputs and Productivity at the Industry Level", GGDC Research Memorandum GD-104, Groningen: University of Groningen, September.
- Klette T, J Møen & Z Griliches (2000): "Do subsidies to commercial R&D reduce market failures? Microeconomic evaluation studies," *Research Policy* 29 (4-5), 471-495.
- Kok W (2004): Facing the Challenge: The Lisbon Strategy for Growth and Employment. Report from the High Level Group chaired by Wim Kok, European Commission, November.
- Pajarinen M, P Rouvinen, P Ylä-Anttila (2010): "Missä arvo syntyy - Suomi globaalissa kilpailussa", ETLA B.
- Pohjola M (1996): Tehoton pääoma – Uusi näkökulma taloutemme ongelmiin, WSOY, Helsinki.
- Porter M (1990): *The Competitive Advantage of Nations*, New York (NY), Free Press.
- Porter M & K Schwab (2008): *The Global Competitiveness Report 2008 – 2009*, World Economic Forum (WEF), Switzerland.
- Romer P (1990a): "Endogenous Technological Change," *Journal of Political Economy* 98, 71-102.
- Romer P (1990b): "Are nonconvexities important for understanding growth?" *American Economic Review* 80, 97-103.
- Rouvinen P & Pajarinen M (2015): Digitalisaatio muuttaa ammattirakenteita ja töiden sisältöä. Työn tuuli -aikakauskirja. Henkilöstöjohdon ryhmä, HENRY ry. 2015(2), s. 6-11.
- Solow R (1956): "A Contribution to the Theory of Economic Growth," *Quarterly Journal of Economics* 70, 65-94.
- Solow R (1957): "Technical Change and the Aggregate Production Function," *Review of Economics and Statistics* 39, 312-320.
- Stiglitz J (2015): "The State, the Market, And Development", esitelmä UNU-WIDERin 30th Anniversary -konferenssissa Mapping the Future of Development Economics, syyskuun 18, 2015.
- Takalo T, T Tanayama, O Toivanen (2013): "Estimating the Benefits of Targeted R&D Subsidies", *The Review of Economics and Statistics* 795(1), 255-272.
- Tamminen Saara (2016): Suomen todellinen vientikärki. Kauppalehti Optiion haastattelussa. <http://www.kauppalehti.fi/uutiset/suomen-todellinen-vientikarki/5WG4zZda>
- Tekes (2015): The impact of Tekes and innovation activities 2015. Tekes. [http://www.tekes.fi/globalassets/julkaisut/vaikutavuusraportti\\_2015\\_eng.pdf](http://www.tekes.fi/globalassets/julkaisut/vaikutavuusraportti_2015_eng.pdf)
- TEM (2009): Evaluation of the Finnish National Innovation System – Full Report. Taloustieto Oy, [http://www.tem.fi/files/24929/InnoEvalFi\\_FULL\\_Report\\_28\\_Oct\\_2009.pdf](http://www.tem.fi/files/24929/InnoEvalFi_FULL_Report_28_Oct_2009.pdf).
- TEM (2012): Yritystukiselvitys, TEM julkaisu 7/2012. [http://www.tem.fi/files/32573/TEMjul\\_7\\_2012\\_web.pdf](http://www.tem.fi/files/32573/TEMjul_7_2012_web.pdf).
- TEM (2013): Toimialojen tuottavuuden kasvu, sen yritystason mekanismit ja yritystuet", TEM julkaisu 14/2013) [http://www.tem.fi/files/36824/TEMjul\\_14\\_2013\\_web\\_03062013.pdf](http://www.tem.fi/files/36824/TEMjul_14_2013_web_03062013.pdf).

TEM (2014): Valtioneuvoston strategia cleantech-liiketoiminnan edistämisestä. [https://www.tem.fi/files/39783/TEM\\_valtioneuvoston\\_strategia\\_cleantechliiketoiminnan\\_edistamisesta\\_06052014.pdf](https://www.tem.fi/files/39783/TEM_valtioneuvoston_strategia_cleantechliiketoiminnan_edistamisesta_06052014.pdf) Van Beers C, E Berghäll & T Poot, (2008): R&D internationalization, R&D collaboration and public knowledge institutions in small economies: Evidence from Finland and the Netherlands, *Research Policy* 37 (2), 294-308, 2008.

World Economic Forum (WEF) kilpailukykyvertailut: <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2015-2016/competitiveness-rankings/>

## Voiko alueellista kohtaanto-ongelmaa mitata yhdellä luvulla?

Topias Pyykkönen<sup>1</sup>

Työvoiman alueellinen liikkuvuus nousee tyypillisesti esiin keskusteltaessa työttömyysongelman ratkaisusta Suomessa. Esimerkiksi Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen Antti Kauhanen ja Vesa Vihriälä (2016, 26) toteavat, että nykyistä työttömyysongelmaa selittää kysyntävajeen lisäksi muun muassa työvoiman (alueellisen ja ammatillisen) liikkuvuuden riittämättömyys. Työnhakijat eivät vaihda alaa ja aluetta yhtä tiuhaan kuin työmarkkinoiden kannalta olisi optimaalista, jolloin työvoiman kysyntä ja tarjonta eivät kohta. Tämä realisoituu niin sanottuina kohtaanto-ongelmina.

Alueellisella kohtaanto-ongelmalla tarkoitetaan tilannetta, jossa työnhakijan ja avoimen työpaikan sijainti eivät kohta. Avoin työpaikka sijaitsee liian kaukana työnhakijan asuinpaikasta, jolloin (pahimmassa tapauksessa) työnhakija jää vaille työtä ja työnantaja vaille työntekijää. Alueellisen kohtaannon lisäksi työmarkkinoilla on kyse

myös ammatillisesta kohtaannosta – avoimen työpaikan tehtävänkuvan ja työnhakijan osaamisen on kohdattava. Vaikka työvoiman alueellisen liikkuvuuden vähäisyys nähdään ongelmana työmarkkinoilla, ei sen laajuutta ole tietääkseni arvioitu.

Työvoiman alueellista liikkuvuutta käsittelevässä kirjallisuudessa on tarkasteltu lähinnä muuttoliikettä ja pendelöintiä alueellisen liikkuvuuden muotoina. Työvoiman alueellisen liikkuvuuden mittarina on käytetty muuttoliikettä koskevia tilastoja. Muuttoliike kertoo vain kolikon toisen puolen eli kuinka paljon työvoima on liikkunut. Sen perusteella ei voida arvioida, onko työvoiman liikkumattomuus ylipäätään ongelma vai ei.

Kohtaanto-ongelmia puolestaan on tarkasteltu kohtaantoindeksien avulla (katsaus Suomalaiseen tutkimukseen kts. Kivioja 2015, 38-46) tai Beveridge-käyrien kautta (esim. Schauman & Vanhala 2011). Kum-

---

<sup>1</sup> Topias Pyykkönen, YTM, Helsinki

massakaan lähestymistavassa ei kuitenkaan tietääkseni ole käytetty työttömän ja avoimen työpaikan etäisyyttä kohtaannon arvioinnissa.

Esitänkin, että alueellista kohtaantoa voisi lähestyä avointen työpaikkojen ja työttömien henkilöiden välisen etäisyyden kautta. Tarkoitukseni on tarjota helppo mittari alueellisen kohtaanto-ongelman kokoluokan seurantaan. Esittelen ja arvioin kaksi etäisyyksiin perustuvaa mittaria: etäisyyksien keskiarvo ja sopivien etäisyyksien osuus.

### Alueellisen kohtaanto-ongelman määritelmästä

Tarkoitan tässä artikkelissa alueellisella kohtaanto-ongelmalla tilannetta, jossa avoin työpaikka sijaitsee liian kaukana työttömästä työnhakijasta. Kohtaanto-*ongelman* tilanteesta tekee menetetty työ, jonka seurauksena työtön jää ilman työtä eikä yritys ei saa tarvitsemaansa työvoimaa. Kansantalous menettää vielä enemmän: mahdolliset välilliset ja välittömät verotulot sekä työmarkkinatuen kustannukset.

Houkuttelevan yksinkertaista määritelmää on syytä hieman tarkentaa. Alueellinen kohtaanto-ongelma on oikeastaan yksi kohtaanto-ongelman tyyppi. Yleisesti ottaen tämän tyyppiset ongelmat johtuvat tilanteesta, jossa kansantaloudessa on kysyntää ja tarjontaa työvoimasta, mutta käytettävissä oleva työvoima ei jostain syystä sovellu avoinna oleviin tehtäviin. Työn tarjontaa, kysyntää ja kohtaanto-ongelmaa ovat avanneet tarkemmin esim. Sinko ja Vihriälä (2007, 21–25).

Alueellisen kohtaanto-ongelman kohdalla syy on se, etteivät sijainnit kohtaa. Koska työvoima voi liikkua vapaasti, on ongelmasa oikeastaan kyse työvoiman liikkuvuudesta. Työvoiman alueellista liikkuvuutta tutkineen Satu Nivalaisen (2010, 10-21) mukaan

työvoiman alueellista liikkuvuutta käsittelevässä kirjallisuudessa muuttopäätöksiä on pyritty ymmärtämään esimerkiksi työnetsimisteorian ja inhimillisen pääoman teorian avulla. Teorioiden mukaan päätös muuttaa tai pendelöidä tehdään hyvinvointitappioiden ja -hyötyjen punnitsemisen jälkeen.

Jos siis ajatellaan, että työvoiman alueellista liikkuvuutta motivoi työnhakijan pyrkimys maksimoida oma ja perheen hyvinvointi, tällöin alueellinen kohtaanto-ongelma syntyy nähdäkseni jos seuraavat ehdot täyttyvät:

1. työmatkakustannukset ylittävät matkustamisesta koituvat hyödyt eli työmatkaan kuluva aika on liian pitkä päivittäisen/toistuvan matkustamisen näkökulmasta
2. työ vaatii (jatkuvaa/usein) läsnäoloa eli ongelma ei ratkea esim. etätyöjärjestelyillä ja
3. toiselle paikkakunnalle muuttamisen kustannukset ylittävät muutosta koituvat hyödyt

Hyödyt ja kustannukset ovat jaettavissa rahalla mitattaviin ja ei-rahalla mitattaviin. Hyödyiksi voidaan laskea paremmat tulot, viihtyisämpi asuinalue tai lyhyempi työmatka, kun taas kustannuksiin voidaan laskea muutosta seuraavat rahalliset kustannukset (esim. muuttokustannukset, asumiskustannusten kasvu) sekä muutosta koituva harmi (siteet lähtöalueelle purkautuvat). (Nivalainen 2010, 10–14.)

Määritelmä on haastava operationalisoinnin näkökulmasta. Sellaista indikaattoria, joka huomioisi kaikki kolme kriteeriä, on vaikea muodostaa käytettävissä olevalla datalla. Käytettävissä olevan datan perusteella pystyn huomioimaan ehdoista vain ensimmäisen eikä sitäkään täysin tyydyttävästi.

Haastavin ongelma lienee muuttohalukkuuden sivuuttaminen, sillä ensimmäinen ehto voidaan huomioida ja toinen ei koske kuin osaa työllisistä – Työ- ja elinkeinomi-

nisteriön teettämän työolobarometrin mukaan vain 10 prosenttia palkansaajista teki viikottain etätöitä (Lyly-Yrjänäinen 2016). Tutkimuskirjallisuudesta löytyy niin sanottuja lieventäviä asianhaaroja.

Aikaisemmassa tilastokatsauksessa on havaittu, että työttömien muuttamisalttius on esimerkiksi työllisiä suurempi, mutta muuttajien osuus jää verrattain matalaksi (Sinko & Vihriälä 2007, 67-68). Hieman uudemmassa tutkimuksessa Nivalainen (2010, 176) on puolestaan havainnut, että työttömyys kasvattaa pendelöinti- muttei muuttamistodennäköisyyttä. Työhaun kontekstissa tulos tarkoittaisi sitä, että työttömien työhaaku kohdistuu ensisijaisesti pendelöintietäisyydellä sijaitseviin työpaikkoihin. Yhdysvalloissa työhakusivuston keräämän datan pohjalta tehdyn tutkimuksen perusteella todennäköisyys, että työtön hakee tiettyä työpaikkaa vähenee etäisyyden kasvaessa (Marinescu & Rathelot 2013, 21). Suuri etäisyys ei siis ole ylittämätön este, mutta se kasvattaa kustannuksia. Koska työttömien työhaaku kohdistuu ensisijaisesti nykyisen asuinpaikan lähelle, ei mittareiden kyvyttömyydestä huomioida muuttohalukkuutta synny niin suurta harhaa kuin voisi kuvitella.

Lisäksi on syytä huomata, ettei avoimen työpaikan täyttäminen edellytä työtöntä työnhakijaa, vaan työvoiman kysyntä kohdistuu myös työlliseen työvoimaan ja työvoiman ulkopuolelle. Esittämäni tunnusluku kuvaakin alueellista kohtaanto-ongelmaa työttömyyden näkökulmasta. Tarkoitus on arvioida kuinka suuri ongelma alueellinen kohtaanto on työttömyysongelman ratkaisun kannalta.

### **Miten aineisto on muodostettu?**

Keskeinen haaste alueellisen kohtaanto-ongelman arvioinnissa on sopivan aineiston

puute. Työ- ja elinkeinoministeriön työnvälitystilasto sisältää periaatteessa tarvittavat komponentit, muttei tarvittavan tarkkaa tietoa työttömien ja työpaikkojen sijainnista.

Kyseisen tilaston perusteella on mahdollista tutkia kohtaanto-ongelman laajuutta vertailemalla työpaikkojen ja työttömien alueellista sijoittumista esimerkiksi kunta- tai maakuntasolla. Jottei tulosten tulkinta menisi hankalaksi, joudutaan alueellisissa tarkasteluissa helposti tyytymään kuntaa karkeammalle aluetasolle. Ainoastaan karkeistamalla käytettyä alueluokitusta pystytään huomioimaan se, etteivät todelliset työssäkäyntialueet noudata hallinnollisia aluejakoja. Lisäksi luvuista on hankala muodostaa yhtä helposti tulkittavaa lukua, jolla voitaisiin seurata kohtaanto-ongelman kehitystä ajassa.

Osaratkaisuna ongelmaan esitän *kuntien keskipisteiden hyödyntämistä*. Tilastokeskus tarjoaa kuntien hallinnolliset rajat avoimena datana. Näistä rajoista on mahdollista johtaa kunkin kunnan keskipiste, jonka avulla on mahdollista laskea kuntien väliset etäisyydet. Yhdistämällä keskipisteisiin kunnittain työttömien ja työpaikkojen lukumäärät, saadaan työttömille ja työpaikoille sijainti. Käyttämällä tätä sijaintia ja painotusta voidaan laskea etäisyydet työttömien ja avointen työpaikkojen välillä.

Etäisyyden käytössä on kaksi hyvää puolta: sen avulla on mahdollista tiivistää informaatio yhteen tunnuslukuun, jolloin vältytään suurten ristiintaulukointien tulosten tulkailulta. Lisäksi etäisyyden laskeminen tuottaa sellaista lisäinformaatiota kohtaanto-ongelmasta, joka ei ristiintaulukoinneista käy ilmi. Nimittäin menetelmänä ristiintaulukointi on karkeampi, sillä kohtaanto-ongelmana on käytännössä pidettävä sitä, että työpaikka ja työtön henkilö sijaitsevat eri paikakunnalla täysin riippumatta siitä, kuinka

kaukana paikkakunnat ovat toisistaan.

Sijaintina keskipiste on tietysti väärä. Kaikki työttömät eivät asu kunnan keskipisteessä eivätkä kaikki työpaikat sijaitse kunnan keskipisteessä. Tästä syntyvä harha on hankaluus oikeastaan vain lyhyiden etäisyyksien kohdalla. Jos keskipisteiden pohjalta laskettu etäisyys työttömän ja työpaikan välillä on 200 kilometriä, todellisen etäisyyden ollessa vaikkapa 180, ei erotuksella ole merkitystä: työpaikka sijaitsee liian kaukana. Harhaa olisi mahdollista pyrkiä poistamaan käyttämällä hyväksi tarkempia (esim. postinumeroluettaisia) tilastoja työttömien sijainnista. Näitä ei kuitenkaan ole julkisesti tarjolla aikasarjana. Yksittäisen ajankohdan osalta tunnuslukua voi olla vaikea tulkita, joten tyydyin kunnittaisiin lukuihin.

Ongelmaa helpottaa (ruuhka-)Suomen tiivis kuntarakenne. Vuoden 2016 aluenjaon 313 kunnasta 75 prosentin kohdalla lähin kunnan keskipiste löytyi alle 27 kilometrin etäisyydeltä. Ruuhka-Suomessa harhaa syntyy siis korkeintaan kymmeniä kilometrejä. Lisäksi on syytä huomata, että työpaikoista ja työttömistä suurin osa sijaitsee tyypillisesti lähellä kunnan keskipistettä. Harha saattaakin osittain jopa kumota itsensä joutuessa siitä, että tyypillisesti väestö on kunnassa sijoittunut keskipisteen ympärille, jolloin ”vastakkaisilla” puolilla kuntaa asuvat kumoavat toistensa aiheuttaman harhan. Tuloksia tulkittaessa tulee pitää mielessä keskipisteen käytön aiheuttama harha.

Työttömien ja työpaikkojen välinen etäisyys on myös sikäli alakanttiin, että se on laskettu lineaarisena etäisyytenä eli linnuntietä. Todelliset, teitä pitkin kuljetut matkat ovat pidempiä. Esimerkiksi työmatkojen kohdalla tietä pitkin kuljettavat matkat ovat noin 1,3 -kertaisia verrattuna linnuntietä mitattuihin etäisyyksiin (Huhta & Pyykkönen 2013).

## Tunnusluvut: keskieäisyys ja sopivien etäisyyksien osuus

Esittelen seuraavassa kaksi tunnuslukua, joilla voisi kuvata alueellisen kohtaanto-ongelman laajuutta. Intuitiivisin tunnusluku kuvaamaan työttömien ja työpaikkojen välistä etäisyyttä lienee keskimääräinen etäisyys. Tässä kohdin (ainakin oma) intuitio pettää, sillä tulos ei vastaa arkikokemusta eikä ole siten ollenkaan intuitiivinen.

Kun ajattelee etäisyyttä työpaikalle, tulee helposti ajatelleeksi yksittäisiä työmatkoja oman kokemuksen pohjalta. Työttömien ja työpaikkojen välinen etäisyys lasketaan kaikkien työttömien ja työpaikkojen etäisyyden keskiarvona. Tällöin Helsingissä asuvan työttömän keskimääräinen etäisyys avoimiin työpaikkoihin on etäisyys *kaikkiin* avoimiin työpaikkoihin Helsingistä Nuorgamiin täysin riippumatta siitä, onko työmatka arkisessa mielessä järkevä tai ei.

Koska yksittäisten työttömien ja työpaikkojen sijaintia ei ole käytettävissäni, on keskiarvo laskettava työttömien ja työpaikkojen määrällä painotetun kuntien välisen etäisyyden keskiarvona. Tätä varten muodostin matriisin, jossa oli laskettu jokaisen kunnan etäisyys kaikkiin muihin kuntiin eli rivejä oli 97 969. Tällöin yksittäisen kunnan työttömien keskieäisyys muiden kuntien työpaikkoihin saadaan etäisyyden työttömien ja työpaikkojen lukumäärällä painotettu keskiarvona.

Kaavaksi puettuna menettely oli siis seuraava:

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n w_i x_i}{\sum_{i=1}^n w_i},$$

jossa  $x_i$ =kunnan  $x$  etäisyys kuntaan  $y$  ja  $w_i$ =kunnan  $y$  työpaikkojen ja työttömien määrän tulo ja  $n$ =kuntien lukumäärä (313). Koko maan luku on siis yksinkertaisesti kuntien keskinäisten etäisyyksien työpaikkojen ja työttömien lukumäärällä painotettu keskiarvo. Tunnusluvun teoreettinen minimi on nolla kaikkien työttömien ja työpaikkojen sijaitessa samassa kunnassa. Maksimi on Kōkärin ja Utsjoen keskipisteiden välinen etäisyys (n. 1118 km) kerrottuna työpaikkojen ja työttömien lukumäärällä sillä oletuksella, että kaikki työttömät sijaitsevat yhdessä ja työpaikat toisessa kunnassa.

Toinen tarkastelemani tunnusluku on ”hakuetäisyydellä” sijaitsevien työpaikkojen osuus. Tunnuslukuna hakuetäisyydellä sijaitsevien työpaikkojen osuus on nähdäkseeni helpommin tulkittavissa, sillä se ’työmatka’ on lähempänä sitä, mitä sillä tarkoitetaan arkisessa käytössä.

Tunnusluvun laskemisen kannalta hankalinta on ’hakuetäisyyden’ operationalisointi. Jokin rajapyykki on valittava. Haaste syntyy siitä, että ’sopiva’ etäisyys vaihtelee yksilöittäin, sillä se on työmatkasta aiheutuvien haittojen (menetetty vapaa-aika, matkakulut) ja työpaikasta saatujen hyötyjen (palkka yms.) puntaroinnin tulos.

Sopivan etäisyyden määrittämistä hankaloittaa lisäksi se, että työmatkasta aiheutuvat kustannukset eivät määräydy matkan, vaan ajan perusteella. 80 kilometrin taittuu pääkaupunkiseudulla eri välinein ja eri nopeudella kuin Rovaniemellä. Jos ajatellaan, että kaikilla on käytettävissään yksityisauto, yliarvioi alueellista kohtaanto-ongelmaa harvaan asutulla seudulla ja aliarvioi sitä tiheästi asutuilla alueilla. Toisaalta toimiva julkinen liikenne tarjoaa mahdollisuuden liikkua niille, joilla ei ole autoa käytettävissään – näiden kohdalla mallini yliarvioi kohtaanto-ongelman esimerkiksi pääkaupunkiseudulla ja aliarvioi kohtaanto-ongelman harvaan

asutuilla seuduilla, joissa julkista liikennettä ei käytännössä ole.

Koska käytettävissä ei ole kuin työpai-kan ja työttömän sijaintikunta, en pysty arvioimaan hakuetäisyyttä yksilötasolla, vaan analyysia varten on ”sopiva hakuetäisyys” on lyötävä lukkoon kaikkien osalta. Analyysia varten päädyin asettamaan hakuetäisyyden rajaksi 80 kilometriä. Rajausta perustuu ns. työhönottovelvollisuuteen, joka velvoittaa työttömän työnhakijan ottamaan vastaan työpaikan 80 kilometrin säteeltä työvoimaviranomaisten sitä tarjotessa.

Työttömyyden näkökulmasta alueellista kohtaanto-ongelmaa ei esiinny, jos kaikki avoimet työpaikat sijaitsevat siedettävällä etäisyydellä työttömistä henkilöistä. Vastaavasti pahimmillaan kohtaanto-ongelma tarkoittaisi sitä, ettei yksikään työpaikoista sijaitse 80 kilometrin säteellä yhdestäkään työttömästä.

Kohtaanto-ongelman laajuutta arvioidessa yksikkönä on näin ollen yksittäinen matka työttömän työnhakijan ja avoimen työpaikan välillä. Edellä esittämäni määritelmää noudattaen kohtaanto-ongelman laajuus voidaan esittää *alle 80 kilometrin etäisyyksien osuutena kaikista etäisyyksistä*, jossa etäisyys on etäisyys työpaikan ja työnhakijan välillä. Ongelman laajuus voidaan siis esittää *sopivien etäisyyksien osuutena kaikista etäisyyksistä*.

Edellä mainittu Rovaniemi on siitä hyvä esimerkki, että sen kautta tulee esiin myös toinen lukuihin, ja erityisesti 80 kilometrin rajaan, liittyvä ongelma. Lukuja nimitän vääristönee hallinnollisten alueiden koko, sillä mitä enemmän alueella on kuntia, sitä tarkemmin etäisyydet saadaan laskettua kyseisellä alueella. Rovaniemen keskustasta on esimerkiksi noin 100 kilometrin etäisyys Kemin keskustaan. Kaikki Kemin työpaikat ovat siis tämän määritelmän mukaan Rovaniemen työttömien ulottumattomissa.

## 253 kilometriä

Kuinka laaja kohtaanto-ongelma siis on tunnuslukujen valossa? Keskimääräinen etäisyys kaikkien työttömien ja työpaikkojen välillä oli vuoden 2016 helmikuussa n. 253 kilometriä. Luvun tulkinnassa voi käyttää apunaan kuntien etäisyyksien keskiarvoa, joka on 296 kilometriä. Jos siis työpaikat ja työttömät jaettaisiin tasan kaikkien kuntien kesken, olisi keskiarvo tuo sama 296 kilometriä. Koska työttömien ja työpaikkojen välinen etäisyys on noin 50 kilometriä pienempi, voidaan vetää johtopäätös, että työttömät ja työpaikat sijoittuvat karkeaa optimaalisemmin. Virstanpylväänä voisi pitää myös kuntien keskimääräistä etäisyyttä, mutta se on hieman harhaanjohtava, koska väestö ei ole jakautunut tasaisesti kuntiin.

Taulukossa 1. olen kuvannut, miten etäisyys työttömien ja työpaikkojen välillä on kehittynyt vuosina 2006-2015. Luvut paljastavat, että ajanjaksolla 2006-2015 työttömien ja työpaikkojen välinen keskimää-

räinen etäisyys on kutistunut eli alueellinen kohtaanto-ongelma on helpottanut. Etäisyyden keskiarvolla mitattuna kohtaanto-ongelma oli pahimmillaan vuonna 2008 ennen kuin finanssikriisi käänsi työttömyyden kasvuun.

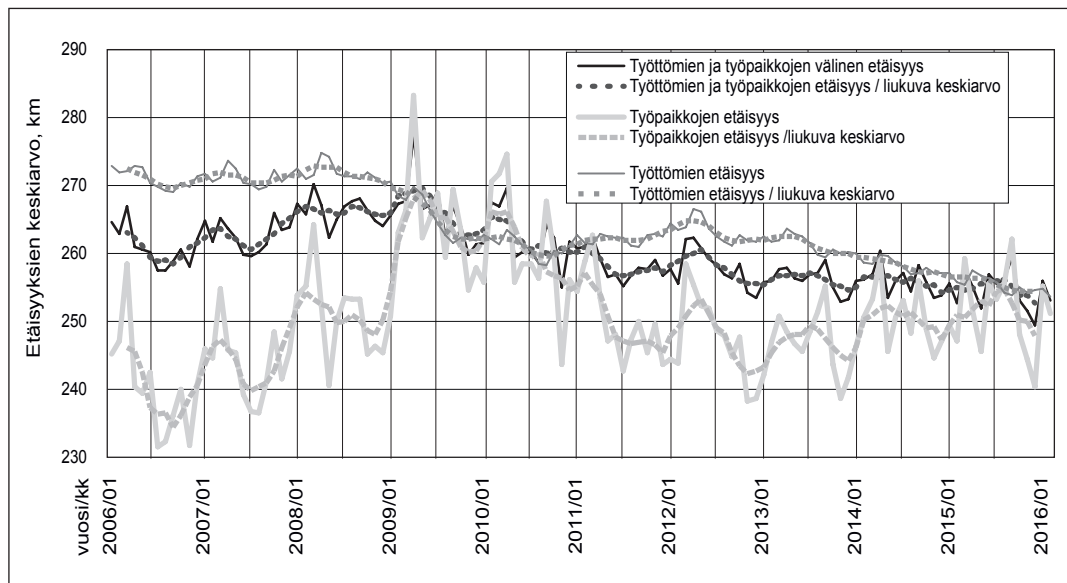
Tunnuslukuna keskimatka on hankalasti tulkittavissa, sillä se ei vastaa arkikokemusta työn ja kodin välisestä etäisyydestä. Tulkinnassa voi käyttää apunaan väestön keskimääräistä etäisyyttä: jos se on suurempi kuin keskimääräinen etäisyys työpaikoille, on kunnan työttömien tilanne kohtaannon näkökulmasta oletettua parempi (ja toisinpäin). Parempia vertailukohtia saakin laskeamalla eri ryhmien keskimääräisen etäisyyden toisiinsa samalla kaavalla.

Kuviossa 1. olen laskenut varsinaisen tunnusluvun lisäksi väestön, työpaikkojen ja työttömien keskimääräiset etäisyydet. Väestön keskietäisyys tarkoittaa siis kuntien välisiä etäisyyksiä väkiluvulla painotettuna eli toisin sanoen kuinka kaukana suomalaiset asuvat toisistaan keskimäärin.

*Taulukko 1. Työttömät, avoimet työpaikat, työpaikkojen ja työttömien välisen etäisyyden keskiarvo ja alle 80 km:n etäisyyksien osuus 2006 – 2015, vuosikeskiarvo*

Vuosi	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	1-2/2016
<b>Työttömiä, 1000 hlö.</b>	248	216	203	265	265	244	253	294	326	352	364
<b>Työpaikkoja, 1000 hlö.</b>	32	38	34	24	26	33	33	31	31	34	51
<b>Keskim. etäisyys, km</b>	260,9	262,7	266,4	266,3	262,3	258,4	258	256,2	256	254,7	254,6
<b>Etäisyyden keskiarvon keskihajonta</b>	2,9	2,2	2,1	4,5	4,1	2,1	2,9	1,8	2,0	2,9	2,1
<b>Etäisyyksistä alle 80 km, %</b>	13	12,9	12,5	12,2	12,7	13,3	13,5	14	14,5	14,8	14
<b>Etäisyyksistä alle 80km keskihajonta, %-yks.</b>	1	0,6	0,8	0,9	1,1	1	0,9	0,9	0,8	0,8	0,2

Kuvio 1. Työkäisen väestön, työttömien ja työttömien ja työpaikkojen välinen keskietäisyys 1/2006 – 2/2016



Vuonna 2015 väestön keskimääräinen etäisyys toisistaan oli 252 kilometriä. Työpaikkojen ja työttömien välinen etäisyys oli siis suurempi kuin suomalaisten etäisyys toisiinsa keskimäärin, mutta ero oli lähes mitätön, kuusi kilometriä. Kun perspektiiviksi ottaa kymmenen vuotta, huomaa, ettei ero ole aina ollut niin mitätön. Finanssikriisin puhjetessa työpaikkojen ja työttömien välinen etäisyys kasvoi hetkittäin lähes 280 kilometriin. Sitten työttömien keskimääräinen etäisyys toisiinsa on kutistunut työttömyyden kasvaessa erityisesti suurissa kaupungeissa.

Talouden trendejä seuraava kehitys viittaisi siihen, että osa kehityksestä olisi selitettävissä työvoiman kysynnän ja tarjonnan muutoksilla eikä esimerkiksi pelkästään väestön keskittymisellä. Joskin on niin, että väestön keskittyminen voi olla myös seuraus työvoiman kysynnän ja tarjonnan muutoksista.

Alle 80:n kilometrin etäisyyksien osuus antaa samanlaisia tuloksia kuin keskimääräinen etäisyys. Osuus saadaan laskemalla

ensiksi etäisyyksien määrä, joka työpaikkojen ja työttömien tulo. Vuoden 2016 helmikuussa oli noin 360 800 työtöntä ja 57 068 avointa työpaikkaa eli noin 20 miljardia etäisyyttä. Kohtaanto-ongelman laajuus saadaan laskemalla alle 80 kilometrin matkojen määrä ja osuus: 2846 miljoonaa eli tässä tapauksessa 14,8 prosenttia.

Etäisyyksien määrät sellaisenaan ovat tulkintakelvottomia, sillä mittaluokka on hankala hahmottaa. Niiden suhdeluku on jo helpommin tulkittavissa, mutta senkin keskeinen ongelma on – jälleen – vertailukohdan puute. Yksinään luku ei kerro mitään, mutta vertailemalla muutosta ajassa ja alueittain voidaan saada käsitys tunnusluvun käyttäytymisestä.

Ajassa tunnusluku kertoo saman tarinan kuin työttömien ja työpaikkojen välinen keskimääräinen etäisyys (Taulukko 1). Kohtaanto-ongelma kasvoi hieman vuosina 2006-2008, mutta kääntyi laskuun finanssikriisin myötä ja on kutistunut entisestään siitä saakka. Vuonna 2009 keskimäärin 12,8

prosenttia etäisyyksistä oli alle 80 kilometriä, kun taas viime vuoden vuosikeskiarvo oli 14,8. Taustalla on työttömyyden keskittyminen kaupunkeihin.

Oma mielenkiintoinen lukunsa on kausivaihtelu, jonka seurauksena kohtaanto-ongelma pienenee keväällä ja kasvaa talvella. Taustalla on ilmeisesti, että loppukevään ja alkukesän aikana avoimista työpaikoista muita vuodenaikojia suurempi osuus sijaitsee muualla kuin suurissa kaupungeissa.

Alueittaisissa tunnusluvuissa on päätettävä haluaako tunnusluvut laskea tietyn alueen *sisällä* vai koko maassa riippuen siitä, halutaanko kuvata kohtaanto-ongelmaa koko maan tasolla vai tietyllä alueella. Esimerkiksi Uudenmaan luvuissa voidaan siis keskittyä pelkästään Uudenmaan työttömiin ja työpaikkoihin tai Uudenmaan työttömiin ja koko maan työpaikkoihin. Tulokset ovat samansuuntaisia riippumatta valinnasta, mutta tunnusluvut ovat aivan eri tasoa ja näin ollen niiden tulkintakin.

Valinnasta riippumatta tulokset ovat ennakko-oletusten mukaisia. Kainuun ja Lapin maakuntien työttömät ovat sivussa koko maan työmarkkinoiden näkökulmasta, kun taas Uudenmaan työttömillä on 'käytettävissä' lähes kolmasosa koko maan avoimista työpaikoista. Jos taas katsotaan kohtaantoa pelkästään maakunnan sisällä, nähdään, että niin ikään Kainuun ja Lapin maakunnat nousevat esiin – esimerkiksi Lapin työpaikoista vain 30 prosenttia sijaitsee 80 kilometrin päässä työttömistä, kun taas Päijät-Hämeessä kaikki työpaikat ovat 80 kilometrin säteellä.

Mikäli näkökulman kääntää toisin päin ja katsoo asiaa työvoiman tarjonnan näkökulmasta nähdään, että esimerkiksi Uudenmaan avoimiin työpaikkoihin oli käytettävissä vuonna 2015 keskimäärin noin kolmasosa työttömistä sillä oletuksella, ettei töihin kuljeta yli 80 kilometrin matkaa.

Vaikka luvuissa lienee hallinnollisista aluerajoista ja muista syistä johtuvaa harhaa, on niistä todettavissa, että alueellinen kohtaanto-ongelma on kutistunut johtuen siitä, että työttömyys on joko kasvanut kaupungeissa ja/tai työttömät ovat siirtyneet kaupunkeihin lähelle työpaikkoja. Samaan tulokseen päätyy, jos vertailee kohtaanto-ongelmaa alueittain: suurten kaupunkien maakunnissa ja osittain niiden naapurimaakunnissa, ei kohtaanto-ongelmaa ole.

## Haasteena tulkinta

Alueellista liikkuvuutta koskevassa keskustelussa lähtökohtana on, että a) se on hyvä asia ja b) sitä tulisi edistää. Harvassa analyysissä otetaan kuitenkin kantaa siihen, kuinka suuresta ongelmasta on kyse. Toisin sanoen: onko tarpeen edistää työvoiman alueellista liikkuvuutta, jos vaikkapa 90 prosenttia työvoimasta ja avoimista työpaikoista sijaitsee vierä vieressä?

Puuttuvan datan vuoksi tällaiseen kysymykseen on ollut vaikea vastata kovin yksiselitteisesti. Käytännössä analyyseissä on jouduttu tyytymään ristiintaulukointeihin eri hallinnollisten yksiköiden välillä. Laskemalla etäisyys kuntien välille on mahdollista tiivistää informaatio yhteen tunnuslukuun sekä huomioida paikkakuntien väliset etäisyydet, jolloin tarkastelu ei rajoitu täysin hallinnollisiin rajoihin. Etäisyyden pohjalta on mahdollista laskea monia erilaisia tunnuslukuja, joista tässä esittelin kaksi.

Kohtaanto-ongelman arvioinnin kannalta tunnusluvut ovat sikäli puutteellisia, etteivät ne huomioi ongelman keskeistä elementtiä, muuttamista. Analyysi lähtee oletuksesta, että työvoima hakee töitä ainoastaan suhteessa nykyiseen sijaintiinsa. Tämä johtuu luonnollisesti käytettävissä olevasta datasta, jonka perusteella on mahdoton arvioida työttö-

Taulukko 2. Työttömät, työttömien ja työpaikkojen välisen etäisyyden keskiarvo sekä alle 80 km:n etäisyyksien osuus maakunnittain, vuosikeskiarvo 2015

Vuosikeskiarvoja 2015			Etäisyys koko maan työpaikkoihin		Etäisyys maakunnan sisällä		
Maakunta	Työttömiä	%	Alle 80 km etäisyyksiä, %	Etäisyyden keskiarvo, km	Työpaikkoja	Alle 80 km etäisyyksiä, %	Etäisyyden keskiarvo, km
Uusimaa	93828	27	37	192	11970	96	23
Varsinais-Suomi	30053	9	9	236	2431	97	29
Satakunta	14274	4	6	237	1247	95	36
Kanta-Häme	9899	3	23	183	918	99	31
Pirkanmaa	36897	10	11	194	2849	98	27
Päijät-Häme	15304	4	14	189	1130	100	16
Kymenlaakso	13301	4	6	221	950	100	25
Etelä-Karjala	9095	3	3	270	697	96	24
Etelä-Savo	9757	3	3	253	911	62	59
Pohjois-Savo	15838	5	4	288	1488	74	48
Pohjois-Karjala	12441	4	2	353	687	75	46
Keski-Suomi	22049	6	4	218	1151	86	39
Etelä-Pohjanmaa	9607	3	6	255	1358	91	42
Pohjanmaa	7322	2	5	301	1123	71	41
Keski-Pohjanmaa	3315	1	3	309	389	100	16
Pohjois-Pohjanmaa	28375	8	4	406	2286	54	74
Kainuu	5896	2	1	384	431	64	54
Lappi	13909	4	1	573	1478	30	127
Ahvenanmaa	559	0	1	350	241	100	15
Yhteensä	351719	100	8	285	33736		

mien henkilöiden muuttohalukkuutta. Analyysissä ei myöskään ollut mahdollista huomioida esimerkiksi etätyöjärjestelyjä tai työasuntoa toisella paikkakunnalla. Nämä rajoitukset on syytä pitää mielessä tuloksia tulkitessa.

Tunnuslukujen keskeisin haaste on tulkitavuus. Alueellista kohtaanto-ongelmaa kuvaava tunnusluku on turha, jos siitä ei pysty sanomaan, onko se suuri/pieni tai paljon/vähän. Tulkintaa hankaloittaa se, että niille on vaikea löytää vertailukohtaa, ns. benchmarkia. Tunnusluvut eivät myöskään vastaa arkikokemusta työmatkoista. Tulkinan tueksi käy vertailu ajassa ja alueittain, sillä tällöin on mahdollista peilata tunnuslukuja aiempaan tietoon työmarkkinoista.

Puutteistaan huolimatta kumpikin laskevista tunnusluvuista on linjassa sen kanssa, mitä työmarkkinoista tiedetään, mikä viittaisi siihen, että luvut mittaavat sitä, mitä niiden piti mitata. Jo entuudestaan tiedettiin, että kohtaanto-ongelma on suurempi haaste Kainuussa kuin Uudellamaalla. Vaikkei lähestymistapa tuottanutkaan siis mitään mulistavaa uutta informaatiota, on siinä nähdäkseni etuina se, että voidaan sanoa, onko kohtaanto-ongelma kutistunut vai kasvanut sekä se, että tiedetään *kuinka paljon* suurempi ongelma kohtaanto-ongelma on Kainuussa kuin Uudellamaalla.

Mitä *työttömien ja työpaikkojen etäisyyden keskiarvo ja alle 80 kilometrin etäisyyksien osuus* paljastavat? Nähdäkseni kaksi asiaa. Yleisenä huomiona voi esittää, että kohtaanto-ongelma näyttäisi kasvavan työttömyyden laskiessa. Tarkemman aikasarja-analyysin keinoin olisi mahdollista tutkia, mikä osuus muutoksista on selitettävissä talouden sykleillä ja minkälaista osaa näyttelee väestön ja erityisesti työttömien keskittyminen. Tässä siihen ei kuitenkaan ollut mahdollisuutta. Yhteenveto empiirisistä havainnoista puolestaan on, että alueellinen koh-

taanto-ongelma on kutistunut vuosi vuodelta Suomessa, koska työttömät ja työpaikat keskittyvät suurin kaupunkeihin.

Keskeinen kysymys jää ilmaan – onko työvoiman alueellinen kohtaanto ongelma näiden lukujen valossa? Vastaus edellyttäisi jatkotutkimuksia, sillä se riippuu pitkälti siitä, minkälaiset oletukset kohtaannon hyödyistä ja työttömien muuttohalukkuudesta otetaan taustalle. Näiden oletusten pohjalta voitaisiin pyrkiä laskemaan, paranisiko työttömyystilanne, jos kohtaanto-ongelmaa ei olisi. Keskeisin jatkoselvityksen kohde olisi alueellisen kohtaannon tarkastelu muiden kohtaantoon vaikuttavien tekijöiden (kuten ammatti ja toimiala) kanssa. Kohtaanto-ongelmassa on todellisuudessa kyse monen eri tekijän summasta, joista alueellinen näkökulma on vain yksi mahdollinen.

## Lähteet

- Huhta, J. & Pyykkönen, T. (2013) Linnunteiltä oikeille teille. Hyvinvointikatsaus 4/2013. Tilastokeskus, Helsinki.
- Kauhanen, A. & Vihriälä, V. (2016) Työn määrä: Miksi Suomessa pitäisi tehdä enemmän työtä? ETLA Raportit 50. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos, Helsinki.
- Kivioja, K. (2015) Työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmien mittaaminen indekseillä. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto. Saatavissa: <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/97523/GRADU-1435295232.pdf?sequence=1>
- Lyly-Yrjänäinen, M. (2016) Työolobarometri – Syksy 2015. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 17/2016.
- Marinescu, I. & Rathelot, R. (2013) The geography of Job Search and Mismatch Unemployment. Working paper. Saatavissa: <http://www.econ.upf.edu/docs/seminars/rathelot.pdf>

- Nivalainen, S. (2010) Essays on family migration and geographical mobility in Finland. PTT julkaisuja 21
- Schauman, H. ja Vanhala, J. (2011) Beveridge-käyrä, kriisit ja työmarkkinoiden rakenteelliset muutokset Suomessa. BoF Online, 2/2011. Suomen Pankki, Raho-  
politiikka- ja tutkimusosasto. Saatavissa: <https://helda.helsinki.fi/bof/bitstream/handle/123456789/8449/168276.pdf?sequence=1>.
- Sinko, P., & Vihriälä, V. (2007). Rekrytointiongelmat, työvoiman tarjonta ja liikkuvuus. Teoksessa Rekrytointiongelmat, työvoiman tarjonta ja liikkuvuus. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja, 5/2007, 9–121.

## Uusien työpaikkojen synty vuonna 2015

Tallamaria Maunu<sup>1</sup> – Heikki Räisänen<sup>2</sup>

Tässä artikkelissa tarkastellaan uusien työpaikkojen syntymistä vuonna 2015. Aihe osuu työ- ja elinkeinopolitiikan ja myös kasvupolitiikan ytimeen. Aluksi hahmotetaan ilmiötä kirjallisuuslähteiden avulla. Empiirisen osan aluksi luodaan taustaksi kuva nettotyöllisyyden tärkeimmistä muutoksista viime vuosina, alueittain, toimiala- ja ammattiryhmittäin. Analyysiosa keskittyy kuitenkin uusien työpaikkojen bruttoluontiin toimipaikkatasolla, mikä perustuu Tilastokeskuksen työnantajahaastattelun mikroaineistoon. Kuvailtavaa analyysia täydennetään uusien työpaikkojen synnyn logistisilla regressioestimoinneilla, millä pyritään hahmottamaan uusien työpaikkojen luonnin taustatekijöiden roolia.

### Luova tuho ja uusien työpaikkojen synty

Vanhojen työpaikkojen tuhoutuminen ja uusien työpaikkojen syntyminen on osa luovaa tuhoa, joka edistää tuottavuuden kasvua. Hyvin toimivassa taloudessa työpaikkojen uudistuminen on vilkasta ja sen taustalla ovat yritysten uudet innovaatiot. Taantumassa sen sijaan työpaikkojen uudistuminen on vähäisempää. Tuottavuuden kasvusta merkittävä osa syntyy siitä, että työvoimaa siirtyy vähemmän tuottavilta toimialoilta tuottavammille, vähemmän tuottavista yrityksistä tuottavampiin tai vähemmän tuottavista toimipaikoista tuottavampiin. Kaikki vaihtuvuus ei kuitenkaan ole tuottavuutta nostavaa lu-

<sup>1</sup> Tallamaria Maunu, VTL, erikoissuunnittelija, työ- ja elinkeinoministeriö

<sup>2</sup> Heikki Räisänen, VTT, dosentti, tutkimusjohtaja, työ- ja elinkeinoministeriö

vaa tuhoa. Toisinaan työnantaja tarvitsee vaihtelevan määrän työntekijöitä eri aikoina useista eri syistä, myös aivan samoihin tehtäviin kuin aiemmin. Luovan tuhon merkitys Suomessa eri aikoina on vaihdellut (Maliranta 2009, Ilmakunnas ja Maliranta 2011, Maliranta ja Määttänen 2014). Luovan tuhon eli yritys- ja työpaikkarakenteiden muutoksen erot selittävät lähes kokonaan tehdasteollisuuden tuottavuuden eroja (Maliranta 2016).

Rakennemuutoksessa työpaikkojen tuhoutumisaste (job destruction rate) ja syntymisaste (job creation rate) ovat molemmat suuria. Myös työpaikkojen ja työvoiman uudelleenallokaation ja ”ylimääräisen vaihtuvuuden” (”excess job /worker reallocation”, ”churning<sup>3</sup>”) merkitys tuottavuudelle tunnetaan hyvin. Työpaikka- ja työntekijävirrojen suuruudesta on sekä kansainvälisiä että kotimaisia empiiriseen tutkimukseen perustuvia arvioita. Molemmat virrat ovat melko suuria, mutta tyypillisesti työpaikkavirrat ovat pienempiä kuin työntekijävirrat.

Davis, Faberman ja Haltiwanger (2006) arvioivat, että Yhdysvalloissa yksityisen sektorin työpaikkojen luominen ja tuhoutuminen edusti noin 8 % työllisyydestä kvartaalitasolla (emt). Työntekijävirrat olivat kaksinkertaiset. OECD-maissa työvoiman uudelleenallokaatio on laajaa ja ylittää selvästi nettotyöllisyyden muutokset, myös toimialatasolla. Joka vuosi keskimäärin yli 20 % työpaikois-

ta luodaan ja/tai tuhoutuu ja noin kolmannes kaikista työntekijöistä rekrytoidaan ja/tai eroaa<sup>4</sup>. (OECD 2009, 119). Cahuc (2014) toteaa, että teollisuusmaissa ”nyrkkisääntönä voi sanoa, että 15 % työpaikoista luodaan uudelleen vuosittain (15 % työpaikoista tuhoutuu ja saman verran uusia syntyy).

Maliranta (2009) toteaa, että yrityssektorin työpaikkavirrat (työpaikkojen syntyminen ja tuhoutuminen) ovat Suomessa olleet (1990-luvun laman jälkeen, ainakin 2000-luvun alkupuolelle saakka) jopa yllättävän vakaita. 1990-luvun puolivälistä finanssikriisiin asti tuhoutumisaste oli melko vakaa, mutta kasvoi jyrkästi kriisin aikana (Ilmakunnas ja Maliranta 2011). Syntymisaste on vaihdellut suhdanteiden mukaan.

Tyypillisesti työntekijävirrat ovat korkeampia kuin työpaikkavirrat. OECD:n tulosten mukaan keskimäärin 35 % työntekijävirroista johtuu vaihtuvuudesta (churning), kun 54 % johtuu ylimääräisestä työpaikkojen uudelleenallokaatiosta ja loput 11 % nettotyöllisyyden muutoksista. (emt., 125). Suomalaisia arvioita ovat esittäneet mm. Ilmakunnas ja Maliranta (2011), joiden mukaan työntekijävirrat ovat v. 1994–2009 vaihdelleet 20–30 % välillä. Työntekijävirroissa on Suomessa ollut nouseva trendi 1990-luvulta lähtien (emt.).

Kirjallisuudessa on tarkasteltu myös sitä, miten toimialan (tai yrityksen) elinkaa-

<sup>3</sup> ylimääräinen vaihtuvuus on joskus suomennettu ”kirnuamiseksi”

<sup>4</sup> Tällaiset virtakäsitteet ovat tyypillisesti hyvin herkkiä määrittelyille ja mittaustavoille. Virtojen vahvuuteen vaikuttaa mitattavan ilmiön lisäksi se, mikä katsotaan muutokseksi, esim. kuinka lyhytkestoinen työpaikka lasketaan uudeksi työpaikaksi ja miten se voidaan havaita. Periaatteessa uusi työpaikka voidaan havaita yritys- tai toimipaikkatasolla verrattaessa jaksoa  $t$  jaksoon  $t+1$ . Tällöin jälkimmäisen jakson työpaikkamäärän enemmyys edeltävään nähden merkitsee nettotyöllisyyden muutosta. Tämä ei kuitenkaan ota huomioon sitä, miten nettotyöllisyyden muutos on toteutunut: uusien työpaikkojen määrä voi olla paljon nettotyöllisyyden muutosta suurempi, jos samalla osa olemassa olevista työpaikoista toimipaikassa tuhoutuu. Nettotyöllisyyden ollessa negatiivinen, voi siihenkin sisältyä uusien

ren vaihe heijastuu työpaikkavirtoihin. Uusien yritysten markkinoille tulo ja niiden kasvu heijastuvat positiivisesti työpaikkoihin. Toisaalta myös työpaikkojen tuhoutuminen voi toimialan (tai yrityksen) elinkaaren alussa olla vilkasta (Ilmakunnas ja Maliranta 2011; ks. myös Kilponen ja Vanhala 2009). Ilmakunnas ja Maliranta (emt.) toteavat kuitenkin, että myös kypsä toimiala saattaa kohdata teknologisen shokin, joka muuttaa työpaikkavirtoja samankaltaiseksi kuin elinkaaren alussa. Haltiwangerin ym. (2014) mukaan kaikissa maissa<sup>5</sup> (ml. Suomi) havaittiin suuri uudelleenallokaatio (= työpaikkojen syntymisen ja tuhon summa) ja uusilla yrityksillä oli suuri merkitys: 30–40 % allokaatiosta liittyi poistuviin ja aloitaviin yrityksiin.

Kun työpaikkavirrat ovat suuria yrityksen elinkaaren alussa, ja uudet yritykset ovat yleensä pieniä, ei ole yllättävää, että pienet yritykset luovat paljon uusia työpaikkoja - tai ainakin uudelleenallokaatio on niissä korkea. Haltiwangerin ym. (2014) mukaan uudelleenallokaatio oli suurinta alle 20 hengen yrityksissä ja alhaisinta yli 100 hengen yrityksissä.

### Uudet työpaikat ja työpaikkojen nettolisäys

Merkittävä osuus EU:n alueen uusista työpaikoista luodaan pk-yrityksissä (Vroonhof et al. 2011, s.35). Jopa 82 % vuosien 2002–2008 aikana syntyneistä työpaikoista voidaan laskea pk-yrityksiin. Finanssikriisi kuitenkin koetteli voimakkaasti pk-yrityksiä ja niiden työllisyyttä Euroopassa ja pk-yritysten toipuminen vuonna 2010 oli suuria yri-

tyksiä hitaampaa. Komission raportissa (A partial and fragile recovery: Annual Report on the European SMEs 2013/2014) todetaan, että etenkin mikroyrityksissä työllisyys laski selvästi vuosina 2008–2013 (mikroyrityksen raja raportissa on alle 10 henkeä). Suomessa pk-yritykset näyttäisivät kuitenkin raportin (emt.) mukaan pitäneen pintansa hieman paremmin arvonlisän ja työllisyyden suhteen.

Pieni joukko kasvavia yrityksiä luo huomattavan osan uusista työpaikoista (Halme ym. 2015, ks. myös Alatalo ja Maunu 2016). Vuosina 2010–2013 toimineet enintään 3 henkilöä työllistäneet mikroyritykset lisäsivät henkilöstöään nettomääräisesti noin 25 000 henkilöä. Nopeasti kasvaneissa mikroyrityksissä (= alle 3 hengen yritykset) henkilöstö lisääntyi yli 20 000 hengellä. Mikroyritykset työllistivät v. 2009 noin 150 000 työllistä – v. 2012 jo noin 170 000 (= yli 10 % Suomessa toimivien yritysten henkilöstöstä). Etenkin informaatio- ja viestintä; majoitus- ja ravitsemustoiminta, hallinto ja tukipalvelut ovat toimialoja, joilla nuorten (alle 5. v.) yritysten osuus on ollut suuri.

### Työnantajan näkökulma: työvoiman tarve

Miksi työnantajat sitten rekrytoivat? Tähän on kolme periaatteellisesti erilaista syytä: 1) poistuman korvaaminen (poistuma työvoimasta), 2) vaihtuvuuden korvaaminen (työlliset vaihtavat työpaikkoja) ja 3) uudet työpaikat. Uudet työpaikat ja poistuman korvaaminen ovat aidosti sellaisia, joihin on löydettävä työntekijöitä nykyisten työllisten ulkopuolelta. Sen sijaan vaihtuvuus merkitsee työmarkkinoiden kannalta työvoiman

<sup>5</sup> Mukana Saksa, Suomi, Ranska, Iso-Britannia, Italia, Portugali, Argentiina, Brasilia, Chile, Kolumbia, Meksiko, Viro, Unkari, Latvia ja Slovenia

uudelleenallokaatiota, mutta yrityksen tai toimipaikan kannalta se vastaa täysin poistumaa. Uudelleenallokaatio, vaikka se ei merkitsekään työllisyyden kasvua, on kuitenkin merkittävä tekijä tuottavuuden kasvun kannalta.

Artikkelin empiirisessä osassa keskitytään uusien työpaikkojen tarkasteluun. Uusien työpaikkojen, vaihtuvuuden ja poistuman rekrytointiprosessia on aiemmin Suomessa analysoitu vain vähän (vrt. Räisänen 2011; Koponen – Räisänen 2013; Alatalo – Maunu – Räisänen – Tuomaala 2015).

### Työllisyyden nettomuutokset vuonna 2015

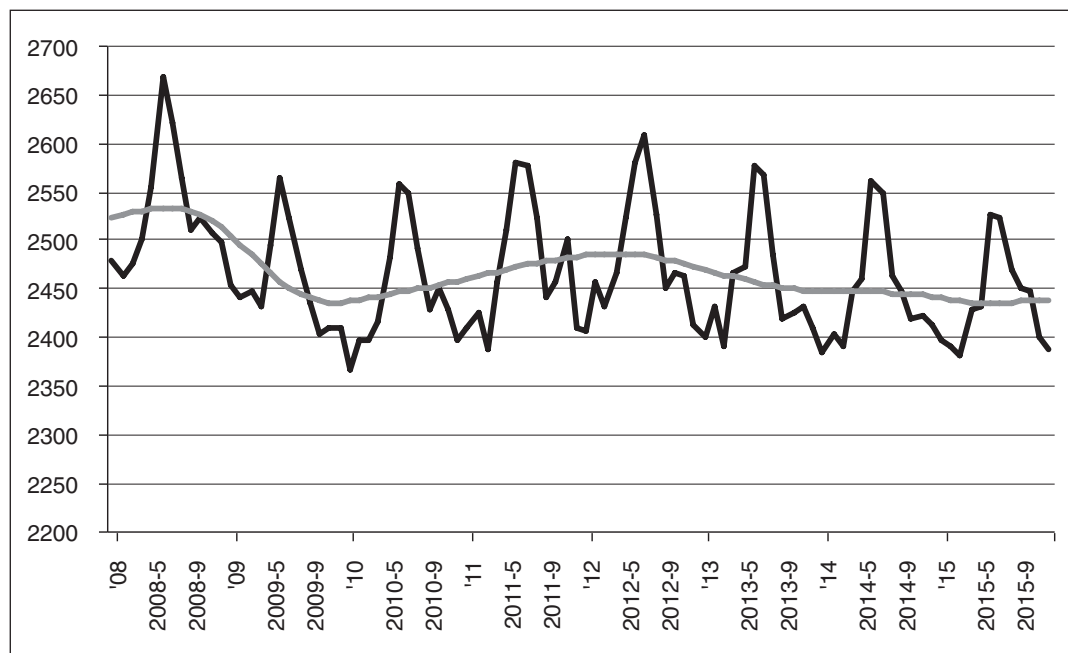
Viime vuosien kokonaistyöllisyyskehitys on ollut hitaasti aleneva. Sekä vuonna 2014 että vuonna 2015 työllisyys laski 10 000 hen-

gellä. Tämä on siis nettomääräinen muutos. Kausitasoittamattomat luvut kuvaavat sitä, kuinka merkittävät, jopa 200 000 hengen suuruiset vuoden sisäiset työllisyyden vaihtelut ovat. Tämä antaa jo vihjeitä siitä, että taasisenkin nettotyöllisyyden tilanteessa työmarkkinoilla tapahtuu jatkuvasti uudelleenallokaatiota: työsuhteita alkaa ja päättyy jatkuvasti.

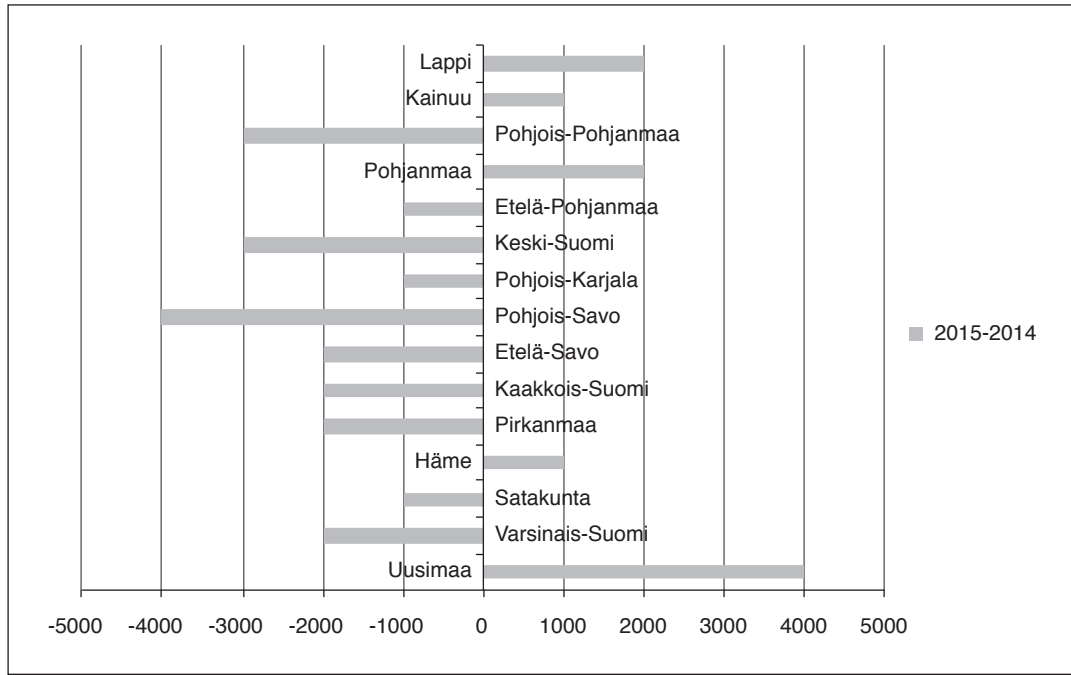
Siirryttäessä vuoden 2015 kehityksen tarkasteluun ELY-keskusalueittain havaitaan, että työllisyys on kasvanut Uudenmaan lisäksi Pohjanmaalla ja Lapissa sekä lievästi Kainuussa ja Hämeessä. Kaikilla muilla alueilla työllisyydessä koettiin menetyksiä vuonna 2015.

Siirrytään tarkastelemaan toimialatasolla tapahtuneita muutoksia. Oheinen taulukko sisältää sekä pää- että alaryhmiä. Toimialat on järjestetty vuosien 2014–2015 välisen nettotyöllisyyden muutoksen mukai-

Kuvio 1. Työllisyys kuukausittain, havaitut ja kausitasoitetut luvut 2008-2015



Kuvio 2. Työllisyyden nettomuutokset ELY-keskuksittain v. 2015 (Lähde: Tilastokeskus, työvoimatutkimus)



seen järjestykseen. Suurin työllisyyden kasvu on tapahtunut vuonna 2015 terveystalveluissa, joissa työpaikkoja on nettona syntynyt 10 000 lisää. Informaatio ja viestintä on myös onnistunut lisäämään työpaikkojen määrää 6 000:lla, kuten hallinto- ja tukipalvelutoimintakin. Kiinteistön- ja maisemanhoidossa työllisyys on kasvanut vuodessa 4 000 hengellä.

Samaan aikaan on kuitenkin tapahtunut toisilla toimialoilla työpaikkojen menetyksiä: sosiaalihuollon laitospalveluissa työpaikat vähenivät 7 000:lla, tukku- ja vähittäiskaupassa, moottoriajoneuvojen ja -pyörien korjauksessa 6 000:lla, elektronisten ja optisten tuotteiden, sähkölaitteiden, koneiden ja kuluneuvojen valmistuksessa puolestaan 5 000:lla, sähkö-, kaasu-, lämpö-, vesi-, viemäri- ja jätevesihuollossa 4 000:lla.

Kaikilla muilla toimialoilla työllisyyden muutokset vuonna 2015 jäivät näitä ääripäi-

tä pienemmiksi: 1 000 – 2000 työpaikan lisäyksiksi tai enintään 3 000 työpaikan menetyksiksi, lisäksi osa toimialoista säilytti edellisen vuoden työllisyytensä.

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen laatuselosteen mukaan [http://www.stat.fi/til/tyti/2016/03/tyti\\_2016\\_03\\_2016-04-26\\_laa\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2016/03/tyti_2016_03_2016-04-26_laa_001_fi.html) (luettu 17.5.2016) vuositaso-estimaateissa 10 000 hengen työllisyyden tasolla vuosiestimaatin 95 %:n virhemarginaali on +/- 800 henkeä. Tämän voidaan tulkita tarkoittavan sitä, että esim. yllä esitetystä toimialoittaisesta tarkastelusta estimaattien tasossa virhemarginaalit jäävät pääosin tulkinnan kannalta merkityksettömiksi. Sen sijaan alla esitettävässä ammattiryhmittäisessä tarkastelussa pienimpien ammattiryhmien estimaatteihin ja niiden vähäisiin muutoksiin kannattaa suhtautua varauksella, koska havaitut muutokset voivat sisältyä virhemarginaaliin.

Taulukko 1. Työllisyyden nettomuutokset toimialoittain vuodesta 2014 vuoteen 2015, 1000 henkilöä (Lähde: Tilastokeskus, työvoimatutkimus)

	2014	2015	muutos 2015-14
Terveyspalvelut (86)	180	190	10
J Informaatio ja viestintä (58-63)	100	106	6
N Hallinto- ja tukipalvelutoiminta (77-82)	101	107	6
Kiinteistön- ja maisemanhoito (81)	61	65	4
M Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta (69-75)	169	171	2
Q Terveys- ja sosiaalipalvelut (86-88)	402	404	2
Sahatavaran ja paperin sekä paperituott. valmistus; painaminen ja jäljentäm. (16-18)	49	50	1
Metallien jalostus; metallituotteiden valmistus (pl. koneet ja laitteet) (24-25)	54	55	1
Huonekalujen ym. valmistus; koneiden ja laitteiden huolto ja asennus (31-33)	31	32	1
Talonrakentaminen (41)	62	63	1
Vähittäiskauppa (pl. moottoriajoneuvojen kauppa) (47)	161	162	1
I Majoitus- ja ravitsemistoiminta (55-56)	86	87	1
Arkkitehti- ja insinööripalvelut; tekninen testaus ja analysointi (71)	62	63	1
A, B Maatalous, metsätalous, kalatalous; kaivostoiminta (01-09)	109	109	0
Elintarvikkeiden, tekstiilien ja vaatteiden valmistus (10-15)	47	47	0
Kemikaalien, lääkkeiden yms. valmistus (19-23)	45	45	0
Erikoistunut rakennustoiminta (43)	88	88	0
Moottoriajoneuvojen tukku- ja vähittäiskauppa sekä korjaus (45)	42	42	0
Varastointi ja liikennettä palveleva toiminta; posti- ja kuriiritoiminta (52-53)	50	50	0
O Julkinen hallinto ja maanpuolustus; pakollinen sosiaalivakuutus (84)	106	106	0
Maatalous (01)	76	75	-1
F Rakentaminen (41-43)	169	168	-1
K, L Rahoitus- ja vakuutustoiminta; kiinteistöala (64-68)	74	73	-1
P Koulutus (85)	180	179	-1
Maa-, vesi- ja ilmaliikenne (49-51)	90	88	-2
Sosiaalihuollon avopalvelut (88)	127	125	-2
X Toimiala tuntematon (00)	11	9	-2
C Teollisuus (10-33)	331	328	-3
H Kuljetus ja varastointi (49-53)	140	137	-3
R Taiteet, viihde ja virkistys (90-93)	64	61	-3
S-U Muu palvelutoiminta yms. (94-99)	87	84	-3
D, E Sähkö-, kaasun-, lämpö-, vesi-, viemäri- ja jätevesihuolto (35-39)	28	24	-4
Elektronisten ja optisten tuotteiden, sähkölaitteiden, koneiden ja kulkun. valmistus (26-30)	105	100	-5
G Tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus (45-47)	290	284	-6
Tukkukauppa (pl. moottoriajoneuvojen kauppa) (46)	87	80	-7
Sosiaalihuollon laitospalvelut (87)	96	89	-7
Toimialat yhteensä (00-99)	2447	2437	-10

Taulukko 2. Työllisyyden suurimmat nettomuutokset ammattiryhmittäin vuodesta 2014 vuoteen 2015, 1000 henkilöä (Lähde: Tilastokeskus, työvoimatutkimus)

	2014	2015	muutos 2015-14
1 Johtajat	66	78	12
12 Hallintojohtajat ja kaupalliset johtajat	21	27	6
2 Erityisasiantuntijat	584	590	6
32 Terveystieteiden asiantuntijat	106	111	5
21 Luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijat	139	143	4
13 Tuotantotoiminnan ja yhteiskunnan peruspalvelujen johtajat	28	31	3
22 Terveystieteiden erityisasiantuntijat	34	36	2
26 Lainopilliset, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijat	81	83	2
44 Muut toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	23	25	2
6 Maanviljelijät, metsätyöntekijät ym.	90	92	2
91 Siivoojat, kotiapulaiset ja muut puhdistustyöntekijät	62	64	2
42 Asiakaspalvelutyöntekijät	41	39	-2
43 Laskennan ja varastoinnin toimistotyöntekijät	41	39	-2
51 Palvelutyöntekijät	122	120	-2
7 Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät	260	258	-2
71 Rakennustyöntekijät ym. (pl. sähköasentajat)	99	97	-2
8 Prosessi- ja kuljetustyöntekijät	187	185	-2
93 Teollisuuden ja rakentamisen avustavat työntekijät	48	46	-2
24 Liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijat	111	108	-3
52 Myyjät, kauppiat ym.	166	163	-3
83 Kuljetustyöntekijät	113	110	-3
3 Asiantuntijat	456	452	-4
33 Liike-elämän ja hallinnon asiantuntijat	156	152	-4
41 Toimistotyöntekijät	51	46	-5
4 Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	155	148	-7
31 Luonnontieteiden ja tekniikan asiantuntijat	92	84	-8
53 Hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät	175	166	-9
Ammatit yhteensä	2447	2437	-10
5 Palvelu- ja myyntityöntekijät	483	470	-13

Taulukossa on raportoitu itseisarvoltaan vähintään 2000 hengen muutokset.

Ammattiryhmittäisissä muutoksissa huomio kiinnittyy johtajien ja erityisasiantuntijoiden melko suureen työllisyyden kasvuun: yhteensä 18 000 henkeä. Johtajien 12 000 työpaikan kasvusta puolet kertyy hallinto- ja kaupallisista johtajista. Lisäksi erityisasiantuntijoiden jälkeen terveydenhuollon asi-

antuntijoita on työllisenä 5 000 henkeä edellisvuotta enemmän (vaikka kokonaisuutena asiantuntijoiden työllisyys laski 4 000:lla hengellä). Vasta tämän jälkeen löytyvät ensimmäiset työntekijäammattiryhmät, joissa työpaikkojen määrä on lisääntynyt 2 000:lla kussakin: muut toimisto- ja asiakaspalvelu-

työntekijät, maanviljelijät, metsätyöntekijät ym. sekä siivoojat, kotiapulaiset ja muut puhdistustyöntekijät. Vuoden 2015 ammattiryhmittäinen työllisyyskasvu näkyikin varsin voimakkaasti keskittyneen työmarkkinoiden ”yläkerrokseen”.

Työllisyyden menetykset sen sijaan painottuvat työntekijätason ammattiryhmiin: palvelu- ja myyntityöntekijöihin (- 13 000), hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijöihin (-9 000) sekä toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöihin (-7 000). Näiden työntekijäryhmien väliin kiilaa menetyksissä vain luonnontieteen ja tekniikan asiantuntijat (-8 000).

Kun ajatellaan, millaisissa toimipaikoissa uudet työpaikat syntyvät, on hyvä muistaa että Suomen 350 877:stä yrityssektorin toimipaikasta 282 844 on 0-4 hengen toimipaikkoja. Vain 4 % yritystoimipaikoista on vähintään 20 hengen suuruisia. Työllisyyden dynamiikka toteutuu siis pääosin huomattavan pienissä toimipaikoissa. (Tilastokeskus, yritysrekisteri).

## Työllisyyden bruttomuutokset toimipaikoissa

Tässä osiossa tarkastellaan työllisyyden bruttomuutoksia vuonna 2015 Tilastokeskuksen työnantajahaastattelujen tulosten valossa ja verrataan niitä vuoden 2014 tuloksiin. Tilastokeskus on toteuttanut haastatteluja vuodesta 1993 työ- ja elinkeinoministeriön toimeksiannosta. Haastatteluissa selvitetään työvoiman hakua ja siihen liittyneitä ongelmia. Haastattelujen perusyksikkönä on ollut toimipaikka eli paikallinen toimialayksikkö, ei siis välttämättä koko yritys.<sup>6</sup>

49,2 % kyselyyn vastanneista toimipaikoista oli hakenut joko määräaikaista tai vakituista työntekijää (tai sekä että) viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana. Vakituksia työntekijöitä oli hakenut 28,2 % toimipaikoista ja määräaikaista 35,4 %.

Aivan äskettäin, viimeksi kuluneen kolmen kuukauden aikana, 25,8 % toimipaikoista on rekrytoinut vähintään yhden määräaikaisen tai vakituisen työntekijän. 12,3 % toimipaikoista on rekrytoinut vakituisen työntekijän, 18 % määräaikaisen ja noin 4 % sekä määräaikaisen että vakituisen.

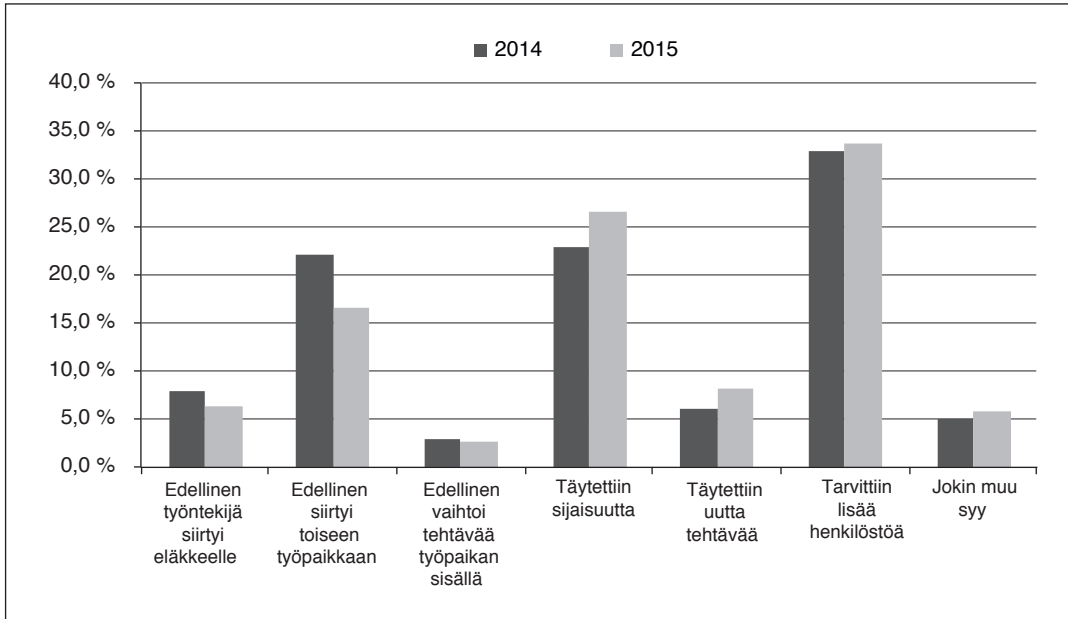
Suurin osuus 12 kuukauden aikana työntekijöitä hakeneita toimipaikkoja oli koulutuksen toimialalla (73,4 %), sosiaali- ja terveysalalla (67,2 %) sekä sähkö-, kaasu- ja lämpöhuollon toimialalla (65,8 %). Harvinaisinta uusien työntekijöiden hakeminen oli kiinteistöalalla, mutta sielläkin yli kolmannes (34,6 %) toimipaikoista oli hakenut työntekijää kuluneen 12 kuukauden aikana.

## Yleisimmät rekrytointisyöt

Yleisimmät syyt työpaikkojen täyttöön olivat toimipaikkojen mukaan tarve lisähenkilöstölle (34 %), sijaisuus (27 %) ja edellisen työntekijän siirtyminen toiseen työpaikkaan (17 %). Samat syyt mainittiin yleisimmin myös vuonna 2014. Kaikkiaan työpaikan täytön syitä koskevien vastausten jakauma on vuonna 2015 hyvin samanlainen kuin vuonna 2014. Syy ”edellinen työntekijä siirtyi toiseen työpaikkaan” tosin mainittiin hieman harvemmin (-5,5 prosenttiyksikköä) kuin vuonna 2014, mutta yleisimpien rekrytointisyiden lista oli molempina vuosina sama.

<sup>6</sup> Toimipaikka on yhden yrityksen tai yritystyyppisen yksikön omistama, yhdessä paikassa sijaitseva, pääasiassa yhdenlaisia tavaroita tai palveluksia tuottava tuotantoyksikkö.

Kuvio 3. Rekrytoinnin syyjakaumat toimipaikoissa v. 2014 ja 2015, % työvoiman hankinnasta.



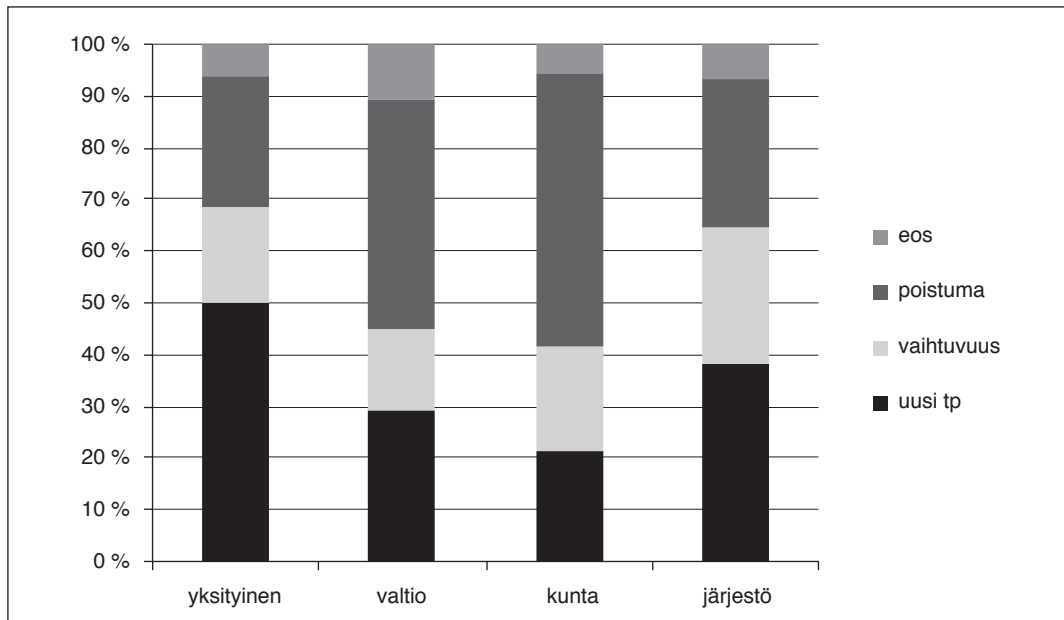
## Uudet työpaikat, vaihtuvuus ja poistuma

Jatkossa rekrytoinnin syyt jaotellaan kolmeen luokkaan: uusiin työpaikkoihin, vaihtuvuuteen ja poistumaan. Uusi työpaikka-luokka käsittää rekrytoinnin syyt ”täytettiin uutta tehtävää” ja ”tarvittiin lisää henkilöstöä”, joissa on kyse aidosti uuden työvoiman tarpeesta. Vaihtuvuus-luokka puolestaan sisältää syyt ”edellinen siirtyi toiseen työpaikkaan” ja ”edellinen vaihtoi tehtävää työpaikan sisällä”, joissa on kyse tilanteesta, jossa työpaikka tulee täytettäväksi, mutta edellinen työntekijä ei ole poistunut työmarkkinoilta. Edelleen poistuma-luokkaan asettuvat syyt ”edellinen työntekijä siirtyi eläkkeelle” ja ”täytettiin sijaisuutta”, joissa on kyse tilanteesta, jossa työpaikka tulee täytettäväksi ja edellinen työntekijä on (vaikkakaan ei välttämättä lopullisesti) poistunut työmarkkinoilta.

Työllisyyden kannalta kiinnostavimpia rekrytointeja ovat uudet työpaikat. Uusi työpaikka olikin vuonna 2015 yleisin rekrytoinnin syyluokka. 41,8 %:ssa kaikista rekrytoinneista syynä oli uusi työpaikka, 32,6 %:ssa poistuma ja 19,2 %:ssa vaihtuvuus. Pieni osuus vastaajista ei osannut sanoa, mikä oli ollut viimeisimmän rekrytoinnin syy.

Uusien työpaikkojen osuuksissa kaikista rekrytoinneista on jonkin verran vaihtelua maantieteellisesti, työnantajasektoreittain ja toimialoittain tarkasteltuna. Maantieteellisesti ELY-keskuksittain tarkasteltuna suurin osuus uusia työpaikkoja kaikista rekrytoinneista oli Varsinais-Suomessa (48,3 %) ja Pohjanmaalla (48,2 %). Pienin osuus uusia työpaikkoja kaikista rekrytoinneista oli Ahvenanmaalla (21,3 %), Kainuussa (29,8 %) ja Etelä-Savossa (30,3 %).

Kuvio 4. Rekrytoinnin syyjakaumat työnantajasektoreittain v. 2015



### Uusia työpaikkoja syntyy useimmin yksityiselle sektorille

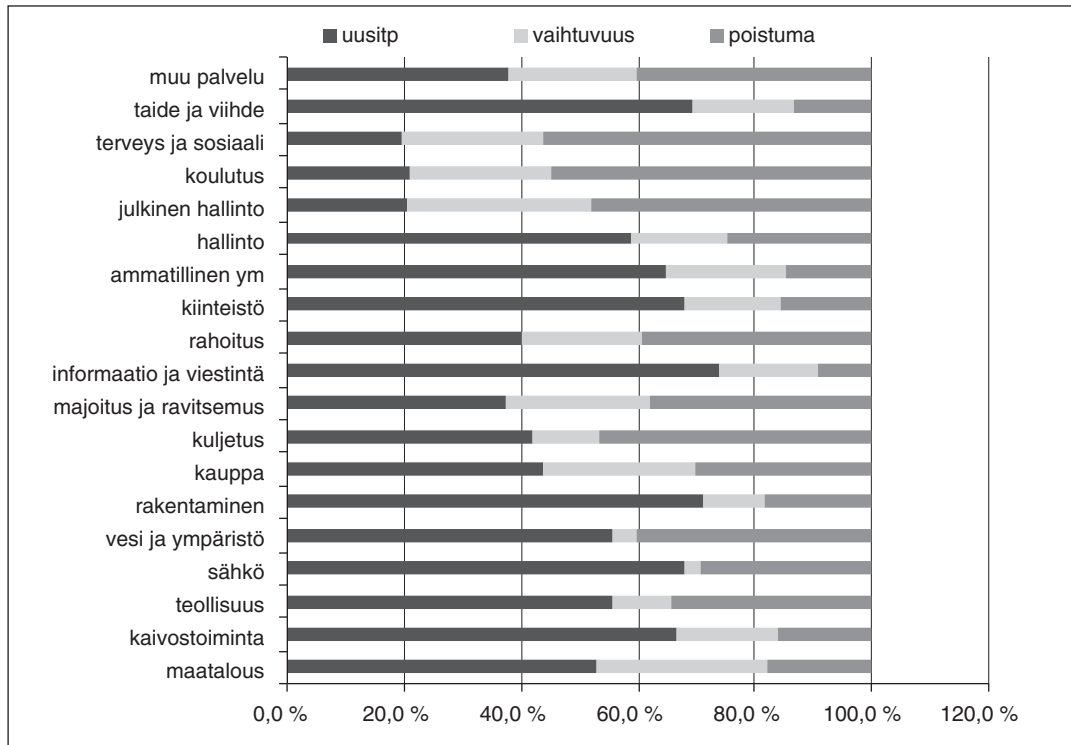
Työnantajasektorin mukaan tarkasteltuna suurin osuus uusia työpaikkoja kaikista rekrytoinneista on ollut yksityisellä sektorilla (50,2 %). Poistuman korvaaminen on yleisin syy rekrytointiin valtiolla (44,9 %) ja etenkin kunnissa (52,8 %). Näiltä osin tulokset noudattelevat vuoden 2014 tuloksia. Järjestösektorilla rekrytointien syyt ovat hieman muuttuneet vuoteen 2014 verrattuna: uusien paikkojen osuus on noussut 37,9 %:iin rekrytoinneista (28,8 % v. 2014) ja vastaavasti poistuman osuus on laskenut (28,8 % v. 2015; 42 % v. 2014). Tiedon puuttuminen rekrytoinnin syystä on yleisintä valtiolla, jossa yli 10 % toimipaikoista ei osannut vastata kysymykseen.

### Rekrytointien syyt eri toimialoilla olivat jotakuinkin samat vuonna 2015 kuin vuotta aiemmin

Rekrytointien syyt eroavat eri toimialoilla, mutta vuosien 2014 ja 2015 välillä ei ole suuria eroja. Jotakuinkin samoilla toimialoilla vastaajat ilmoittavat rekrytoinnin syyksi lisähenkilöstön tarpeen ja sijaisuuden täytön sekä vuonna 2014 että 2015.

Vuonna 2015 lisähenkilöstön tarve rekrytointisyyinä oli yleisintä kaivostoiminnan (66,7 %) ja rakentamisen (57,5 %) toimialoilla. Rakennusala nousi kärkeen vuonna 2014, jolloin lisähenkilöstön tarve oli rekrytointisyyinä 72 %:lla rekrytoineista toimipaikoista. Pienin osuus lisähenkilöstön tarpeen rekrytointisyyinä mainittiin oli koulutuksen (13,1 %) ja julkisen hallinnon (13,5 %) aloilla sekä sosiaali- ja terveysalalla (14,6 %). Sosiaali- ja terveysalalla oli pienin osuus lisähenkilöstön tarpeen

Kuvio 5. Rekrytoinnin syyjakaumat päätoimialoittain v. 2015



maininneita myös vuonna 2014. Uusi tehtävä oli rekrytoinnin syynä yleisimmin vuonna 2015 kiinteistöalalla (27,1 %) ja informaatio- ja viestintäalalla (27 %). Informaatio- ja viestintäalalla uusi tehtävä mainittiin suhteellisesti useimmin rekrytoinnin syynä myös vuonna 2014.

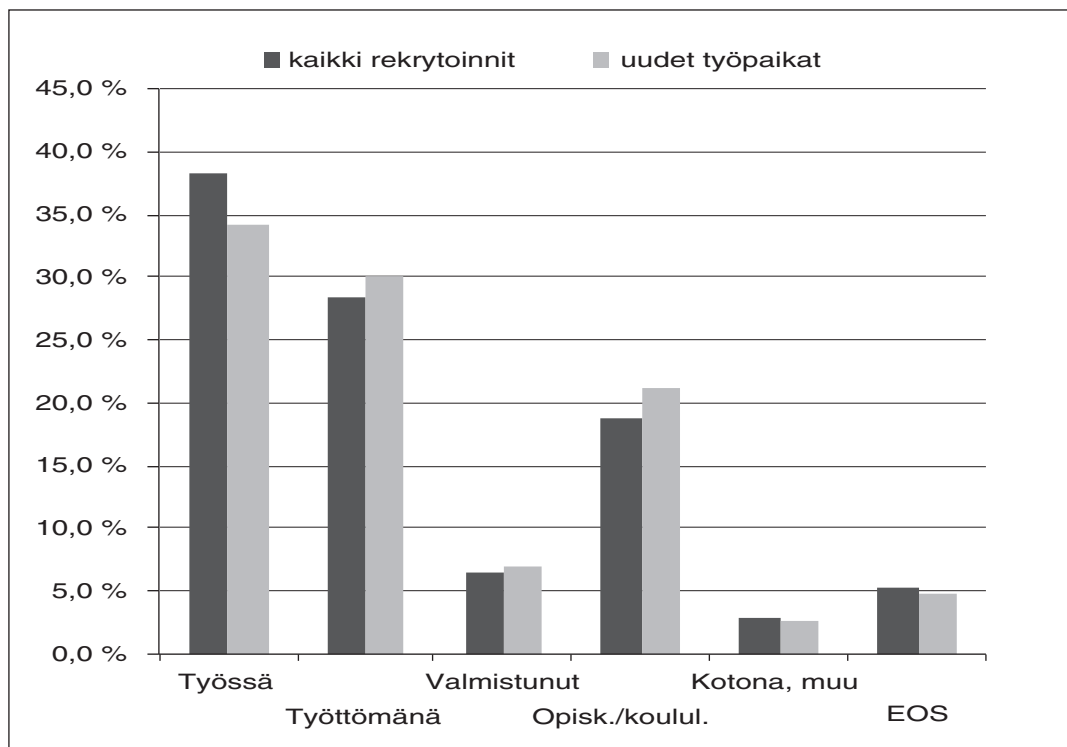
Sijaisuuden täyttäminen oli rekrytoinnin syynä yleisimmin vuonna 2015 sosiaali- ja terveysalalla (45,4 %) ja koulutus- alalla (42,7 %). Samat alat täyttivät yleisimmin sijaisuuksia myös vuonna 2014. Edellisen työntekijän jääminen eläkkeelle oli rekrytointisyyinä suhteellisesti yleisin sähkö-, kaasu- ja lämpöhuollon alalla (14,6 %) sekä julkisen hallinnon alalla (14 %). Tältä osin tulokset poikkeavat vuoden 2014 tuloksista, joissa eläkkeelle jääminen oli suhteellisesti yleisin rekrytointisyy maatalouden toimialalla.

Tarkastellaan seuraavaksi rekrytointien syitä kolmiluokkaisen jaottelun mukaisesti. Suurin osuus uusia työpaikkoja vuonna 2015 oli informaatio- ja viestintäalalla (73,9 %) ja rakennus- alalla (71,1 %). Vaihtuvuuden korvaaminen rekrytointisyyinä oli yleisintä julkisen hallinnon (31,4 %) sekä maatalouden toimialoilla (29,2 %). Poistuman korvaaminen taas oli yleisimmin rekrytoinnin syynä sosiaali- ja terveysalalla (56,4 %) sekä koulutus- alalla (55,0 %).

### Eroavatko uudet työpaikat muista rekrytoinneista?

Uusiin työpaikkoihin palkataan hieman enemmän työttömiä (30,1 % vs. 28,4 %) ja opiskelijoita (21,2 % vs. 18,7 %) kuin rekrytointeihin keskimäärin. Työssä olevia pal-

Kuvio 6. Rekrytoitujen tausta uusissa työpaikoissa ja kaikissa rekrytoinneissa, %



kataan uusiin työpaikkoihin hieman vähemmän (34,3 % vs. 38,2 %) kuin muihin rekrytointeihin. Vastavalmistuneiden ja työmarkkinoiden ulkopuolella olleiden rekrytointi on yhtä yleistä uusiin työpaikkoihin kuin muihin rekrytointeihin.

Uudet työpaikat ovat vuonna 2015 olleet useammin määräaikaista kuin vakituisia, mutta määräaikaisten osuus on ollut hieman pienempi kuin rekrytoinneissa keskimäärin. Kaikista uuteen työpaikkaan rekrytoineista toimipaikoista 65,4 % oli palkannut määräaikaista ja 49,6 % vakituisen työntekijän.<sup>7</sup> Uusissa työpaikoissa määräaikaisten osuus on kuitenkin hieman pie-

nempi kuin rekrytoinneissa keskimäärin: kaikissa kolmen kuluneen kuukauden aikana tehdyissä rekrytoinneissa, joiden syytä oli uusi työpaikka, työsuhte oli määräaikaista 69,6 %:ssa toimipaikoista. Vakituksia työsuhteita oli solmittu 47,6 %:ssa toimipaikoista.

Valtaosa (76,1 %) kaikista kuluneen kolmen kuukauden aikana tehdyistä rekrytoinneista oli kokoaikaista vuonna 2015. Osa-aikaista oli 23 % ja pieni osuus (0,9 %) muita, esimerkiksi provisio- tai yrittäjäpohjaisista työtä. Uusista työpaikoista kokoaikaisten osuus oli aavistuksen pienempi kuin rekrytoinneista keskimäärin, 73,7 %.

<sup>7</sup> Yhteenlaskettu osuus ylittää 100 %, koska toimipaikka on voinut rekrytoida kuluneen kolmen kuukauden aikana useamman kuin yhden henkilön.

## Uusien työpaikkojen syntyyn liittyvät tekijät

Seuraavassa tarkastellaan uusien työpaikkojen syntyyn vuonna 2015 liittyviä tekijöitä kahden binääri-logistisen regressiomallin avulla. Tulokset ovat pääosin samanlaiset kuin vuonna 2014.

Yrityssektorilla tapahtuneen rekrytoinnin syynä on todennäköisemmin<sup>8</sup> uusi työpaikka kuin kunta-, valtio- tai järjestösektorin rekrytoinnissa. Ei ole yllättävää, että toimipaikoissa, joissa odotetaan henkilöstömäärän kasvua seuraavien 12 kuukauden aikana, avataan myös tyypillisesti uusia työpaikkoja. Uusi työpaikka näyttää tulosten mukaan syntyvän tyypillisesti osa-aikai-

sena, sillä kokoaikatyön kerroin jää selvästi alle ykkösen. Toimipaikoissa, joissa on palkattua tai vuokrattua ulkomaalaista henkilöstöä, rekrytoinnin syynä on suuremmalla todennäköisyydellä uusi työpaikka kuin toimipaikoissa, joissa ulkomaalaista henkilöstöä ei ole. Näiltä osin tulokset vastaavat vuoden 2014 tuloksia.

Vuonna 2014 uusiin työpaikkoihin rekrytoitiin suhteellisesti suurimmalla todennäköisyydellä työllisiä ja vastavalmistuneita. Opiskelijoita / koululaisia tai työvoiman ulkopuolella olevia rekrytoitiin suhteellisesti harvemmin uusiin työpaikkoihin. Työttömiä rekrytoitiin uusiin työpaikkoihin yhtä suurella suhteellisella todennäköisyydellä kuin työllisiä. Tältä osin tilanne oli hieman erilai-

Taulukko 3. Uusien työpaikkojen logistinen regressioestimointi v. 2015

	B	keski- virhe	Wald	vap. asteet	merkit- sevyys	Exp(B)	95 % LV EXP(B)	
							alaraja	yläraja
yrityssektori (on)	,906	,025	1275,338	1	,000	2,474	2,354	2,600
hlöstömäärä seur. 12 kk (kasvaa)	,798	,027	857,306	1	,000	2,222	2,106	2,344
mistä rekrytoitu (ref. työllinen)			232,400	4	,000			
työtön	,362	,027	174,347	1	,000	1,436	1,361	1,515
vasta- valmistunut	,344	,046	55,816	1	,000	1,410	1,288	1,543
opiskelija/ koululainen	,369	,032	135,645	1	,000	1,446	1,359	1,538
työvoiman ulkop.	,194	,067	8,457	1	,004	1,214	1,065	1,384
kokoaikatyö (on)	-,202	,027	55,780	1	,000	,817	,775	,862
ulkomaista hlöstöä (on)	,297	,050	34,547	1	,000	1,345	1,219	1,485
vakio	-1,225	,034	1277,729	1	,000	,294		

$N=36\ 053$ , oikein luokiteltuja havaintoja = 64 %, Cox & Snell  $r^2=9\%$ , Nagelkerke  $r^2=12\%$ ,  $khii^2=***$  Työttömien ja opiskelijoiden/koululaisten rekrytointi korreloivat keskenään suhteellisen voimakkaasti,  $rx_y=.40$ , mistä seuraa lievä varaus tulosten luotettavuudelle.

<sup>8</sup> tarkka ilmaisu on korkeammalla riskisuhteella

Taulukko 4. Uusien työpaikkojen logistinen regressioestimointi v. 2015

	B	keski- virhe	Wald	merkit- sevyys	Exp(B)	95 % LV EXP(B)	
						alaraja	yläraja
henkilöstökoko (yli 50)	,033	,042	,621	,431	1,034	,952	1,123
hlöstömäärä seur 12 kk (kasvaa)	,956	,032	887,848	,000	2,602	2,444	2,771
rekrytoitu (opiskelija./koulul.)	,112	,044	6,492	,011	1,119	1,026	1,220
kokoaikatyö (on)	-,222	,039	32,025	,000	,801	,742	,865
haettu vakinaisia (min. 2 hlöä)	,237	,031	59,521	,000	1,267	1,193	1,346
yrittäjäsektori (on)	1,207	,035	1160,442	,000	3,344	3,119	3,584
vakio	-1,523	,049	963,945	,000	,218		

$N=22\ 652$ , oikein luokiteltuja havaintoja = 67 %, Cox & Snell  $r^2=12\%$ , Nagelkerke  $r^2=17\%$ ,  $khii^2=***$  Kokoaikatyön sekä opiskelijoiden ja koululaisten rekrytoinnin välinen keskinäinen korrelaatio,  $rxv=.31$ , on suhteellisen korkea, mistä seuraa lievä varaus tulosten luotettavuudelle.

nen vuonna 2015: sekä työttömän, opiskelijan / koululaisen sekä työvoiman ulkopuolisen rekrytointi saavat nyt positiivisen kertoimen verrattuna työllisiin. Toisin sanoen vuonna 2015 uusiin työpaikkoihin on rekrytoitu suhteellisesti suuremmalla todennäköisyydellä kaikkia muita kuin työllisiä: työttömiä, työvoiman ulkopuolella olevia, opiskelijoita / koululaisia ja vastavalmistuneita.

Seuraavassa regressiossa selittävät muuttujat ovat osin erilaisia kuin edellä, mutta päätulokset ovat pitkälti samat. Kuten edellä, uuden työpaikan luo todennäköisimmin yritys. Henkilöstömäärän kasvua seuraavien 12 kuukauden aikana odottavissa toimipaikoissa rekrytoinnin syynä on tyypillisesti uusi työpaikka. Opiskelijan / koululaisen rekrytointi selittää myös uuden työpaikan syntyä. Uudessa työpaikassa on suhteellisen epätodennäköisesti kyse kokoaikatyöstä verrattuna vaihtuvuuteen tai poistumaan liittyviin rekrytointeihin. Jos yritys on hakenut 12 kuukauden aikana vähintään kahta vakituista työntekijää, on rekrytoinnin syynä todennäköisemmin uusi työpaikka kuin

muu rekrytointisy. Henkilöstökoolla eli sillä, onko toimipaikassa yli vai alle 50 työntekijää, ei ole merkitystä uusien työpaikkojen synnyn kannalta.

## Päähavainnot

Paljonko uusia työpaikkoja syntyi Suomen taloudessa vuonna 2015? Kysymykseen on helppo (netto) ja vaikea (brutto) vastaus. Nettomääräisesti uusia työpaikkoja syntyi -10 000 eli työllisyyden menetykset olivat tuon suuruiset. Toisin sanoen työpaikkojen tuhoutuminen ylitti uusien työpaikkojen synnyn. Bruttomääräisesti ja otettaessa huomioon rekrytoinnin syynä vain uusi työpaikka, joudutaan turvautumaan estimaatioihin. Vuonna 2015 viimeisen 3 kuukauden aikana työvoimaa hankkineista toimipaikoista noin 42 % rekrytoi siksi, että loi uuden työpaikan (v. 2014 44 %). Näistä rekrytoinneista 16 715 toimipaikkaa loi uuden työpaikan tai uusia työpaikkoja (v. 2014 15 606). Yleistettäessä tulos viimeisen 12 kuukauden rek-

rytointeihin, uusia työpaikkoja luotiin noin 41 200 kpl. Tämä on joitain tuhansia työpaikkoja vähemmän kuin vuosina 2011-14 keskimäärin. Työttömiä sekä opiskelijoita ja koululaisia rekrytoitiin uusiin työpaikkoihin hieman todennäköisemmin kuin edellisenä vuonna. Uusien työpaikkojen synnyn taustatekijät ovat pääosin muutoin entisellään: niitä luovat yrityssektorin kasvuhakuiset toimipaikat. Toimipaikan koolle ei löydetty nyt erityistä merkitystä. Sen sijaan muu kuin kokoaikatyö liittyy uusien työpaikkojen syntyyn. Uusien työpaikkojen määrä riippuu kuitenkin mittaustavasta ja määrittelyistä. Työnantajat ilmoittivat jo pelkästään julkiseen työnvälitykseen vuonna 2015 kaikkiaan 492 300 työpaikkaa. Mikäli näissä rekrytoinneissa pätisi sama uusien työpaikkojen osuus kuin Tilastokeskuksen työnantajahaastattelun aineistossa, olisi uusia työpaikkoja syntynyt pelkästään julkisen työnvälityksen työvoiman hankinnan kautta 205 800 kappaletta. Kyse on paljolti siitä, millä mittausten ja dynamiikan tasolla ilmiöitä tarkastellaan.

## Lähteet

- Alatalo, Johanna – Maunu, Tallamaria (2016); PK-yritysten työllisyysnäkömät, työllistämisen esteet ja sopeutumiskeinot, TEM oppaat ja muut julkaisut 2/2016, työ- ja elinkeinoministeriö [http://www.tem.fi/files/45061/02\\_2016\\_pk\\_yritysten\\_tyollisyysnakumat\\_14042016\\_web.pdf](http://www.tem.fi/files/45061/02_2016_pk_yritysten_tyollisyysnakumat_14042016_web.pdf)
- Alatalo, Johanna – Maunu, Tallamaria – Räisänen, Heikki – Tuomaala, Mika (2015); Uusien työpaikkojen synty toimipaikoissa 2011-2014. TEM-analyyseja 64/2015, työ- ja elinkeinoministeriö [http://www.tem.fi/files/42739/Uusien\\_tyopaikkojen\\_synty\\_toimipaikoissa\\_2011-2014.pdf](http://www.tem.fi/files/42739/Uusien_tyopaikkojen_synty_toimipaikoissa_2011-2014.pdf)
- Annual report on European SMEs 2013/2014. A partial and fragile recovery. European Commission. [http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/files/supporting-documents/2014/annual-report-smes-2014\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/files/supporting-documents/2014/annual-report-smes-2014_en.pdf)
- Cahuc, Pierre (2014): Search, flows, job creations and destructions. *Labour Economics* 30 (2014) 22-29.
- Davis, Steven J. – Faberman, R. Jason – Haltiwanger, John (2006); The Flow Approach to Labour Markets: New Data Sources and Micro-Macro Links. NBER Working Paper Series, Working Paper 12167 <http://www.nber.org/papers/w12167>
- Davis, Steven J. – Faberman, R. Jason – Haltiwanger, John C. (2010); The Establishment-Level Behaviour of Vacancies and Hiring. NBER Working Paper Series, Working paper 16265, <http://www.nber.org/papers/w16265>
- Halme, Kimmo – Salminen, Vesa – Laminmäki, Kalle – Barge, Brian – Dalzier, Margaret – Miller, Cameron – Rikama, Samuli (2015); Nuorten kasvavien yritysten merkitys, menestystekijät ja yritystukien rooli kasvun ajurina. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Konserni 10/2015. [http://www.tem.fi/files/42289/TEMjul\\_10\\_2015\\_web\\_12032015.pdf](http://www.tem.fi/files/42289/TEMjul_10_2015_web_12032015.pdf)
- Haltiwanger, John – Scarpetta, Stefano – Schweiger, Helena (2014) : Cross country differences in job reallocation: The role of industry, firm size and regulations. *Labour Economics* 26 (2014) 11-25.
- Ilmakunnas, Pekka – Maliranta, Mika (2011): Suomen työpaikka- ja työntekijävirtojen käänneitä: toimialojen elinkaaret ja finanssikriisi. Työpoliittinen aikakauskirja 2/2011, s. 6-23. <http://www.tem.fi/files/30190/tak22011.pdf>

- Kilponen, Juha – Vanhala, Juuso (2009): Productivity and job flows: heterogeneity of new hires and continuing jobs in the business cycle. Bank of Finland Research, Discussion Papers 15/2009.
- Koponen, Eija-Leena – Räisänen, Heikki (2013); Minne ja miten uudet työpaikat syntyvät? TEM-analyyseja 51/2013. [http://www.tem.fi/ajankohtaista/julkaisut/tem-analyyseja/vuosi\\_2013/minne\\_ja\\_miten\\_uudet\\_tyopaikat\\_syntyvat.117386.xhtml](http://www.tem.fi/ajankohtaista/julkaisut/tem-analyyseja/vuosi_2013/minne_ja_miten_uudet_tyopaikat_syntyvat.117386.xhtml)
- Maliranta, Mika – Määttänen, Niku (2014): Innovointi, luova tuho ja tuottavuus. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos <http://www.etla.fi/wp-content/uploads/ETLA-Muistio-Brief-25.pdf>
- Maliranta, Mika (2009): Työpaikka- ja työntekijävirrät ja tehtävärakenteiden dynamiikka Suomen yrityssectorilla. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos, keskustelualoitteita no. 1177. <http://www.etla.fi/wp-content/uploads/2012/09/dp1177.pdf>
- Maliranta, Mika (2016); Reaalisten yksikkötyökustannusten kehitys ja siihen vaikuttavat tekijät Suomessa ja Ruotsissa. Kansantaloudellinen aikakauskirja 1/2016, s. 22-46
- OECD (2009); How do Industry, Firm and Worker Characteristics Shape Job and Worker Flows? In: OECD Employment Outlook, Paris
- Petrongolo, Barbara – Pissarides, Christopher A. (2001); Looking into the Black Box: A Survey of the Matching Function. Journal of Economic Literature vol. XXIX (June 2001)
- Tilastokeskus, työvoimatutkimus, [www.stat.fi](http://www.stat.fi)
- Tilastokeskus, yritysrekisteri, [www.stat.fi](http://www.stat.fi)
- Vronhoof, Paul – de Kok, Jan – Verhoeven, Wim – Timmermans, Niek – Kwaak, Ton – Snijders, Jacqueline – Westhof, Florieke (2011); Do SMEs create more and better jobs? [http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/files/supporting-documents/2012/do-smes-create-more-and-better-jobs\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/files/supporting-documents/2012/do-smes-create-more-and-better-jobs_en.pdf)

## Pk-yritysten omistajanvaihdosbuumia odotellessa

Timo Metsä-Tokila<sup>1</sup>

### Johdanto

Viimeisten vuosien aikana olemme saaneet lukea, että seuraavien vuosien aikana Suomessa tullaan näkemään poikkeuksellisen paljon yrityskauppoja pienten ja keskisuuren yritysten keskuudessa. Asian ovat nostaneet esille niin tutkijat, yrittäjäjärjestöt kuin suuret maailmanlaajuiset tilintarkastusyhteisöt. Esimerkiksi Suomen yrittäjien (2015) mukaan seuraavan kymmenen vuoden aikana omistajanvaihdos on edessä yli 70 000 yrityksessä. Elinkeinoelämän keskusliitto arvioi työnantajayrityksistä noin 15 000 vaihtavan omistajaa lähivuosina (Aamulehti 2016). Valtakunnallisen omistajanvaihdosbarometrin (Varamäki ja kump. 2012) mukaan omistajanvaihdoksia tulisi tapahtua

noin 5 000 kappaletta vuosittain, jotta nykyinen yrityskanta säilyisi. Omistajanvaihdoksia toteutetaan kuitenkin vain noin 2 000-3 000 kappaletta vuodessa. Osa yrittäjistä lopettaa yrityksensä toiminnan hiipuesssa, osa jatkajan puutteessa. On myös todettava, että kaikissa yrityksissä ei ole mitään edelleen myytävää.

Tilintarkastajat puhuvat usein yritysjärjestelyistä, joiden kohteet ovat lähes poikkeuksetta jo hieman suurempia yrityksiä. Suuremmat yrityskaupat ovat olleet luonteeltaan viime vuosina strategisia eli niillä on pyritty yhdistämään esimerkiksi samalla alalla toimivia yrityksiä. Yrittäjäjärjestöt puolestaan puhuvat ensisijaisesti yritysten sukupolvenvaihdoksista ja omistajanvaihdoksista. Järjestöillä on aito huoli siitä, että niiden jä-

---

<sup>1</sup> Timo Metsä-Tokila, VTT, strategiapäällikkö, Varsinais-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

senet saavuttavat eläkeiän yhä suurempana joukkona. Usein syystä tai toisesta yrityksissä ei ole löydetty ratkaisua siihen miten sen toiminta jatkuu, kun omistaja tai omistajat tulevat eläkeikään.

Suomessa yritys-kanta on erittäin vahvasti pienyritysvoittoinen aivan kuten muissakin teollisuusmaissa. Voisimme kuvitella, ettei esimerkiksi kaksi henkilöä työllistävä lvi-alan yritys kovinkaan paljon kiinnosta globaalisti toimivia tilintarkastusyhteisöjä, mutta paikallisille yrittäjäjärjestöille näiden yritysten jatkuvuuden turvaaminen on tärkeää. Yhteistä yritys-kauppojen kanssa tekemisissä oleville tahoille on se, että useat niistä toivovat valtion ottavan jonkinlaisen roolin yritys-kauppojen edistämiseksi ja sujuvoittamisessa. Asiaa on esitetty edistettävän mm. verotuksen muutoksilla tai erilaisilla julkisen vallan rahoittamilla hankkeilla ja tuilla. On myös ehdotettu, että opiskelijoille opetettaisiin yrityksen ostamiseen liittyviä perusasioita. (Kts. esimerkiksi Suomen yrittäjät 2015.)

Yritys-kauppoja on tutkittu jonkin verran. Esimerkiksi Elina Varamäen ja kumppanien (2013, 2012) tutkimusten mukaan yritys-kaupat toteutuvat usein hyvin paikallisin voimin. Yli 60 prosenttia ostajista ja myyjistä tunsivat toisensa ennen kauppaa. Samoin Lehdon ja Böckermanin (2004) tutkimuksen mukaan huomattava osa kotimaisista yritys-kaupoista toteutuu alueiden sisäisinä yritys-kauppoina. Varamäen ja kumppanien tutkimuksen (2013) mukaan taloudellinen taantuma ei ole vaikuttanut negatiivisesti oston kohteena olleisiin yrityksiin, sillä ne olivat kasvaneet yritys-kaupan jälkeen. Tärkeimmiksi yritys- ja omistajanvaihdospalveluiden tarjoajiksi tutkimus nimesi Finnveran, pankit ja yritysten käyttämät tilitoimistot.

Tässä artikkelissa tarkastelen yritys-kauppojen määrää pk-yritys-ktorilla sekä sitä mitä niiden edistämiseksi on yritetty tehdä

erilaisin hankkein. Tarkastelun ulkopuolelle jää esimerkiksi veropoliittiset kannustinkei-not ja niiden tehokkuuden arviointi. Keskeinen kysymys tässä artikkelissa on se, onko lähivuosina tulossa merkittävää pk-yritysten kauppojen määrän kasvua. Tulevien yritys-kauppojen osalta tarkasteluni rajoittuu Varsinais-Suomeen. Yritys-kauppojen määrän arvioinnissa käytän talven 2014 aikana tehtyjä yritys-haravahaastatteluja Turun ja Salon seuduilla. Yritys-haravassa haastateltiin 7 000 yrityksen edustajaa. Pääasiassa haastateltavat olivat yrityksen omistajia tai toimitus-johdattajia. Pääpaino haastattelussa oli työllistämiseen liittyvissä kysymyksissä, mutta kyselyssä kysyttiin myös onko omistajanvaihdos ajankohtainen yritykselle välittömästi tai seuraavan kolmen vuoden aikana. Lisäksi olen analysoinut sitä, minkälaisia julkisen sektorin hankkeita yritys-kauppojen edistämiseksi on rahoitettu edellisellä rakennera-hastokaudella 2007 – 2013. Olen myös täydentänyt aineistoa muutamilla yritys-kauppaa tekevien yrittäjien ja konsulttien haastatteluilla.

Tässä katsauksessa käytetty aineisto antaa kuvaa erityisesti siitä miten mit-tavan rakennemuutoksen kokeneella paik-kakunnalla yritys-kauppojen määrä kehittyi. Salon kaupunki tunnettiin pitkään siitä, että Nokian matkapuhelintehtaat olivat merkit-tävä tekijä alueelle. Vuonna 2012 ilmoitet-tiin, että Nokia lakkauttaa tehtaansa Salossa ja siirtää tuotannon muualle. Työttömyyden huomattavan kasvun lisäksi, tehta-an lakkau-tus vaikutti myös alueen pk-yrityksiin mo-nella tavoin.

## **Sula yhteisymmärrys yritys-kauppojen tärkeistä**

Myös poliittiset puolueet ovat ottaneet omiin ohjelmiinsa yritysten omistajanvaihdoksiin liittyvät kysymykset, kuten osinkojen vero-

tuksen sekä perintö- ja lahjaveron muuttamisen ilman, että poliittisissa ohjelmissa menään kovin yksityiskohtaisiin ehdotuksiin. Osin on yritetty luoda sellainen mielikuva, että juuri me voimme aukaista yrityskauppoja pidättelevän tulpan.

Yrittäjyyttä ja elinkeinoelämää käsittelevissä lehdissä omistajanvaihdokset ovat esillä säännöllisesti. Esimerkiksi viimeisen seitsemän vuoden aikana Yrittäjäsanomista löytyy useita laajoja yrityskauppoja käsitteleviä artikkeleita ja mielipidekirjoituksia. Pääasiassa näissä artikkeleissa opastetaan yrittäjiä yrityksen myynnin käytännön asioihin kuten yrityskaupan verotukseen ja yrityksen arvon määrittämiseen. Toisaalla yrittäjäkuntaa myös herätellään miettimään yrityksen omistajanvaihdosta esittelemällä eläköityvien yrittäjien määrää. Samalla pohditaan sitä miten maassamme saataisiin motivoitua nuoria yrittäjiksi ja mahdolliseksi toimivan yrityksen ostajiksi. Usein lehtiartikkeleissa esitellään jokin yritys, jossa on toteutettu omistajanvaihdos onnistuneesti. Pääasiassa artikkelit ovat positiivisia ja mahdollisuuksia näkeviä. Tämä pitkälti selittyy sillä, että niissä yleisimmin siteerataan yrityskauppa-alan asiantuntijoita ja yrittäjäjärjestöjen edustajia. Vain harvoin viranomaisilta kysytään yrityskauppoihin liittyviä asioita. Artikkelin mukaan merkittävin este yrityskauppojen toteutumisessa on jatkajan löytäminen ja rahoituksen järjestäminen. (Yrittäjäsanomien 2007 - 2015).

## **Yrityskauppapotentialin arviointi Varsinais-Suomessa**

Tilastokeskuksen yritysrekisterin mukaan Varsinais-Suomessa vuoden 2013 lopulla oli 33 352 yritystä. Varsinais-Suomen Yrittäjälehden mukaan seuraavien vuosien aikana maakunnassa tulee omistajanvaihdos ajan-

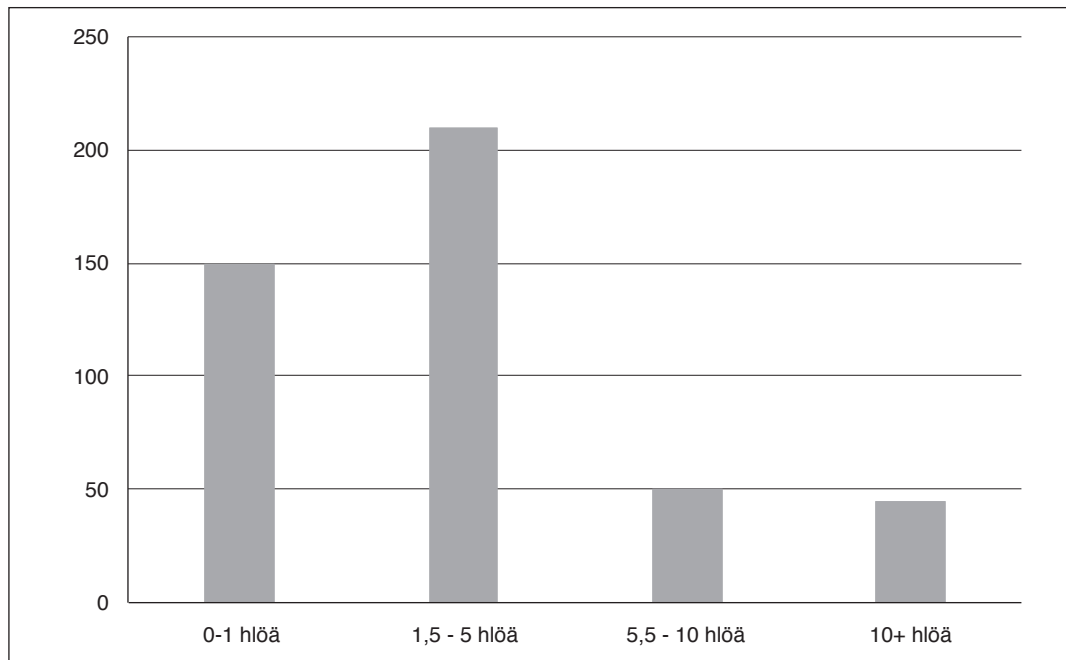
kohtaiseksi 5 000-7 000 yrityksessä (esimerkiksi VS Yrittäjä 12/2013). Karkean arvion mukaan vuosittain jopa tuhannen yrityksen Varsinais-Suomessa tulisi vaihtaa omistajaa, jos yrittäjät päättävät siirtyä eläkkeelle ja myydä nyt toimivan yrityksensä. Jos seuraavan kolmen vuoden aikana noin 3 000 yritystä vaihtaa omistajaa, niin se tarkoittaa yhdeksän prosentin osuutta maakunnan yrityskannasta.

Yritysharavan vastausten analysoinnin jälkeen 7 000 haastatellusta 6,5 prosenttia (yhteensä 455 yritystä) ilmoitti kiinnostuksensa omistajanvaihdokseen seuraavan kolmen vuoden aikana. Näistä yrityksistä 62,4 prosenttia on erilaisia palvelualan yrityksiä. Toiseksi suurin toimiala on kaupan ala 14,2 prosentilla ja kolmanneksi suurin on teollisuus 11,4 prosentilla. Rakennusalan yrityksistä omistajanvaihdoksen ajankohtaiseksi ilmoitti yhteensä 42 yritystä. Se millä toimialalla yritys toimii, on monella tavalla merkittävä tieto. Esimerkiksi pientä tietotekniikka-alan yritystä myytäessä kauppahinnan muotoutuminen on hyvin erilainen kuin esimerkiksi metallirakenteita valmistavassa yrityksessä.

Toimialaluokituksen lisäksi yrityksen koolla on merkitystä arvioitaessa yrityskauppapotentialia. Kuviossa 1 on jaoteltu omistajanvaihdoksesta kiinnostuneet yritykset koon mukaan. Lähes puolet yrityksensä myymisestä kiinnostuneista yrittäjistä työllistää 1,5 – 5 henkilöä. Huomattava osuus on kuitenkin vain itse yrittäjän työllistäviä yrityksiä.

Kuvaa omistajanvaihdoksen todellisesta potentiaalista voidaan tarkentaa, ei ainoastaan tarkastelemalla kysymystä omistajanvaihdoksen ajankohtaisuudesta, vaan käymällä läpi koko auki kirjoitettu yrittäjän haastattelu. Analyysin seuraavassa vaiheessa tarkastelin näiden 455 yrityksen haastatteluja kokonaisuutena. Haastattelujen perusteella jaoin yritykset neljään kategoriaan: yritys

Kuvio 1. Omistajanvaihdoksesta kiinnostuneiden yritysten jakauma koon mukaan Varsinais-Suomen yritysharava-aineistossa (N=455).



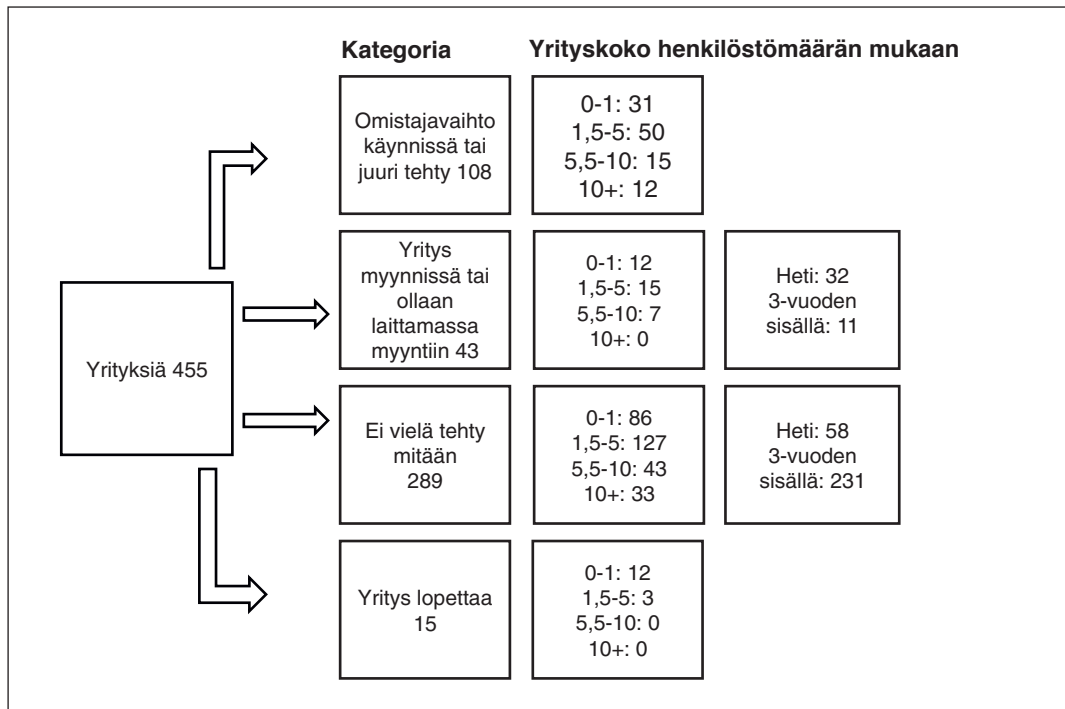
lopettaa toimintansa joka tapauksessa, varsinaisia valmisteluja yrityskaupan toteuttamiseksi ei ole aloitettu, yritys on jo myynnissä tai sitä ollaan laittamassa myyntiin sekä viimeisenä kategoriana omistajanvaihdos on käynnissä tai on jo osin hoidettu.

Kaikkiaan 15 yrittäjää ilmoitti, että toiminnan loppuminen on todennäköisin vaihtoehto. Näistä 12 on yhden henkilön työllistäviä yrityksiä. Varsinkin pienissä, ei edes kiinteään toimipaikkaan sidotuissa yrityksissä, konkreettista myytävää on hyvin vähän. Suurimmaksi kategoriaksi muodostuivat ne yritykset, joissa omistajanvaihdos mielletään toteutuvan lähitulevaisuudessa, mutta asialle ei ole vielä tehty mitään. Kaikkiaan 289 yritystä kuuluu tähän kategoriaan. Tässä kategoriassa kaikki kokoluokat ovat hyvin edustettuina. Näistä yrityksistä 58 ilmoitti, että omistajanvaihdos tulisi tehdä välittömästi, vaikka varsi-

naisia toimenpiteitä ei ole vielä asian eteen tehty. Näissä tapauksissa yrityskaupan toteutuminen on todellisuudessa hyvin epätodennäköistä.

Vajaa joka kymmenes elikkä 43 yritystä on jo myynnissä tai sitä ollaan laittamassa myyntiin. Tässä kategoriassa pienten yritysten osuus on huomattava. On myös luonnollista, että 32 näistä yrityksistä ilmoittaa, että omistajanvaihdos voitaisiin tehdä välittömästi. 108 yrityksessä eli lähes joka neljännessä yrityksessä omistajanvaihdos on jo käynnissä tai se on juuri saatu tehtyä. Tässä kategoriassa yli kymmenen henkilöä työllistävien yritysten osuus on huomattava eli noin kymmenen prosenttia. Haastatteluja analysoitaessa kävi ilmi, että hyvin usein jatkaaja on löytynyt omasta perheestä tai yrityksen sisäältä. Kuviossa 2 on tarkemmin haastattelujen havainnot omistajanvaihdoksen vaiheen ja koon mukaan.

Kuvio 2. Omistajanvaihdospotentiaali Varsinais-Suomen yritysharavan mukaan jaoteltuna neljään kategoriaan sekä edelleen yrityskoon mukaan.



Kuvion 2 analysoinnin jälkeen voimme pudottaa omistajanvaihdospotentiaalista pois ne 108 yritystä, joilla omistajanvaihdos on jo käynnissä sekä ne 15 yritystä, jotka tulevat lopettamaan toimintansa joka tapauksessa. Jäljelle jää 332 yritystä, joka vastaa 4,7 prosenttia yritysharavassa haasteluista yrityksistä. Todellista omistajanvaihdospotentiaalia estimoitaessa suuri osa yhden henkilön yrityksistä tulisi myös pudottaa pois, mutta jos koko Varsinais-Suomen yrityskannasta 4,7 prosenttia tulee vaihtamaan omistajaa seuraavan kolmen vuoden aikana niin se tarkoittaa sitä, että omistajavaihdoksia tulee tapahtumaan noin reilu 1 500 seuraavan kolmen vuoden aikana. Näin laskettu vuotuinen omistajanvaihdosten määrä 500, on puolet siitä mitä on esitetty hyvänä omistajanvaihdosten määränä. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että monet yrittäjät jatkavat

työntekoa täytettyään 65 vuotta ja, että moni yritys vain lopettaa toimintansa. Yritystoiminnan lopettamisen myötä häviää paljon hiljaista tietoa ja osaamista.

Analyysi osoittaa, että julkisuudessa esitettyjä kantoja suuresta yrityskauppabuusta tulisi laskea. Olisi tärkeää tunnustaa, että kaikki yritykset, joiden omistajat ovat eläköitymässä, ei koskaan nouse potentiaaliseksi yrityskaupan kohteeksi.

### Omistajanvaihdosten edistämisestä

Pk-yritysten omistajanvaihdosten edistämisen tärkeydestä on olemassa yhteinen ymmärrys. Niin yrittäjien, yrittäjäjärjestöjen, viranomaisten kuin poliitikkojen mukaan omistajanvaihdoksia tulee edistää. Tästä huolimatta esimerkiksi merkittäviä vero-

teknisiä uudistuksia tai omistajanvaihdoksia edistäviä rahoitusinstrumentteja ei ole tehty (Rantanen 2016). Näkyväksi omistajanvaihdosten edistämiskeinoksi onkin noussut julkisesti rahoitetut hankkeet. Pääasiassa näitä hankkeita on rahoitettu Euroopan unionin rakennerahastojen varoin.

Tarkastelin edellisellä EU-ohjelmakaudella vuosina 2007–2013 myönnettyjä hankkeita omistajanvaihdosten näkökulmasta. Eura-tietokannasta löytyi yhteensä 42 hanketta, joita olivat joko kokonaan tai osittain tekemisissä omistajanvaihdosten edistämisen kanssa. Hankkeet ovat sisällöllisesti hyvin erilaisia ja monessa maakunnassa omistajanvaihdosten edistäminen on liitetty yleiseen yrittäjyyden edistämiseen sekä alkavien yritysten neuvonnan tukemiseen. Tästä syystä seuraavassa esitettyihin taulukoihin on suhtauduttava varauksella.

Taulukosta 1 voimme havaita, että kaikkien maakuntien alueella on toteutettu omistajanvaihdoksia edistäviä hankkeita. Rahallisesti pienimmät hankkeet toteutettiin Etelä-Savossa ja Uudellamaalla. Pirkanmaan hankkeissa omistajanvaihdokset olivat vain yksi osa isommassa kokonaisuudessa eikä suoraan ole verrattavissa esimerkiksi Varsinais-Suomeen, jossa kahteen vain omistajanvaihdoksiin keskittyneisiin hankkeisiin myönnettiin yhteensä 4,3 miljoonaa euroa. Hankkeiden kokonaissumma, yli 37 miljoonaa euroa, on huomattava resurssi omistajanvaihdosten edistämiseen. Julkisten varojen käytön näkökulmasta tulisikin pohtia, onko näillä panostuksilla saatu aikaan sellaisia tuloksia, joita ilman näin mittavaa panostusta ei olisi saatu aikaan. Se, että omistajanvaihdoksia ei ole tapahtunut kuten on kuviteltu viittaa siihen, että hankerahoituksella ei saa-

*Taulukko 1. Omistajanvaihdoksia edistäneiden ESR/EAKR-hankkeiden määrät maakunnittain EU-ohjelmakaudella vuosina 2007 – 2013.*

Maakunta	Hankemäärä	Summa
Etelä-Karjala	2	1 136 657
Etelä-Pohjanmaa	4	2 505 686
Etelä-Savo	1	223 366
Kainuu	1	536 800
Kanta-Häme / Päijät-Häme	5	4 295 860
Keski-Pohjanmaa	2	453 850
Keski-Suomi	4	3 252 680
Kymenlaakso	1	583 150
Pirkanmaa	3	7 065 107
Pohjanmaa	3	566 386
Pohjois-Karjala	2	1 872 000
Pohjois-Pohjanmaa	6	2 266 205
Pohjois-Savo	3	3 641 039
Satakunta	2	4 322 078
Uusimaa	1	294 100
Varsinais-Suomi	2	4 298 633
<b>Yhteensä</b>	<b>42</b>	<b>37 313 597</b>

Taulukko 2. Omistajanvaihdoshankkeiden rahoituksen myöntäjä ja toteuttaja EU-ohjelmakaudella 2007 – 2013.

		Hankkeet	Julkinen rahoitus
Tuen myöntäjä	ELY-keskus	36	34 046 081
	Liitto	6	3 267 516
Hankkeen toteuttaja	Yritys	1	31 650
	Seudullinen toimija	17	8 298 530
	Oppilaitos	5	1 938 600
	ELY-keskus	14	24 446 452
	Järjestöt	5	2 598 365

da aikaan haluttua omistajanvaihdosten vilkastumista.

Taulukossa 2 on esitetty julkisen tuen myöntäjät ja hankkeiden toteuttajatahot. Maakunnan liittojen rooli hankkeiden myöntämisessä on vähäinen. Suurimman osan tuesta on myöntänyt ELY-keskukset. ELY-keskuksilla voidaan nähdä olevan kaksoisrooli omistajanvaihdosten edistämässä, sillä ne ovat olleet toteuttamassa yhteensä 14 omistajanvaihdoshanketta. ELY-keskukset ovat siis myöntäneet itselleen niin sanottuja oman tuotannon hankkeita. Rahallisesti tarkasteltuna 37 miljoonan euron kokonaisresurssista 24 miljoonaa on myönnetty itse rahoituksen myöntäjälle. Muita aktiivisia omistajanvaihdoshankkeiden toteuttajia ovat olleet seudulliset toimijat kuten kunnalliset kehittämissyhtiöt. Järjestöjen osuus on pieni. Ne ovat toteuttaneet vain viisi hanketta. Voisin kuitenkin esittää väitteen, että järjestökentästä alueelliset yrittäjäjärjestöt olisivat uskottavimpia toteuttajatahoja, sillä ne ovat hyvin lähellä hankkeiden kohderyhmää.

Yksi mahdollinen selitys sille, että pääasiassa lähes vain viranomaistahot ovat toteuttaneet omistajanvaihdoshankkeita voi olla siinä, että esimerkiksi pienet yrittäjäjärjestöt eivät pysty hallinnoimaan ajoittain massiivista hankebyrokratiaa. On kuitenkin nos-

tettava esille kysymys siitä onko viranomaisorganisaatio paras mahdollinen yritysmaailmaa kehittävä hankkeiden toteuttaja. Viranomaisten tulee aina olla toiminnassaan puolueettomia ja kaikkia osapuolet huomioon ottava. Yrityksen vaihtaessa omistajaa niin myyjän kuin ostajan ajatukset niin hinnasta kuin omistajanvaihdosprosessista ovat usein hyvin erilaiset. Ehkä myöskään kuva viranomaisista ei kaikissa tapauksissa ole paras mahdollinen. Varsinkin yrityskauppa-alalla toimivat asiantuntijat ovat esittäneet epäilyjä siitä onko virkamiehillä tarvittavaa osaamista neuvua yrityskauppatilanteissa. Toki viranomaisvetoisissa hankkeissa on ostettu runsaasti asiantuntemusta yrityskauppa-alan ammattilaisilta. Tästä huolimatta viranomaisten rooli tulisi jättää aktivointiin ja tietoisuuden nostattamiseen yrityskauppa-asiosta. Markkinoilla syntyy vinoutunut tilanne, jos julkisin hankevaroin tuetaan suoraan yksittäistä yrityskaupan ostajaa tai myyjää osana yrityskaupprosessia.

## Lopuksi

Omistajanvaihdospotentiaalin arviointi jopa yrityskohtaisesti on tärkeää, jotta ymmärretään paremmin yritysten toiminnan loppumi-

nen. Samoin vain omistajanvaihdospotentialin selvittämisen kautta voidaan laatia todenmukaisia arvioita siitä kuinka moni yritys on tulossa myyntiin lähivuosina. Käytettävissä oleva aineisto selkeästi osoittaa, että julkisuudessa esitetyt määrät tulevista omistajanvaihdoksista ovat liian suuria.

Laajemmin tulisi myös pohtia, minkälaisia toimenpiteitä tulisi toteuttaa, jotta pk-yritysten omistajanvaihdokset lisääntyisivät. Nykyiset toimenpiteet eivät ole saaneet aikaan omistajanvaihdosbuumia. Käytettävissä olevan varsinaissuomalaisen aineiston pohjalta voidaan myös todeta, että paljon puhuttua omistajanvaihdosbuumia tuskin tulee. Rakennerahastoista resursseja myöntävien viranomaisten tulisi myös arvioida onko jatkossa mielekästä rahoittaa sellaisia hankkeita, joissa edistetään yritysten omistajanvaihdoksia. Käytettävän aineiston pohjalta voin todeta, että julkisten sektorin omistajanvaihdoshankkeiden vaikuttavuus ei ole ollut halluttu ainakaan makrotasolla. Jotta voisimme vetää pidemmälle meneviä päätelmiä, tulisi jatkossa arvioida yksittäisiä hankkeita tarkemmin esimerkiksi aluetalouden näkökulmasta.

## Lähteet:

- Aamulehti (2016) Omistajanvaihdostilanteessa on 15000 yritystä. 6.2.2016.
- Lehto, E. & Böckerman, P. (2004) Yrityskaupat Suomessa: Onko maantieteellä väliä? Palkansaajien tutkimuslaitos. Työpapereita.
- Rantanen, J. (2016) Mitä uutta OV-rintamalla? Suomen yrittäjien Yritysmarkkinat blogi 17.2.2016.
- Suomen yrittäjät (2015) Alueiden menestysohjelma: Suomi on yritystensä summa. Eura Print.
- Varamäki, E., Tall, J., Sorama, K. & Katajavirta, M. (2012) Valtakunnallinen omistajanvaihdosbarometri 2012. <http://www.yrittajat.fi/File/32f3bd7f-f018-4c74-8295-3dbc1346da7a/OV-barometri2012.pdf>
- Varamäki, E., Heikkilä, T., Tall, J., Viljamaa, A. & Länsiluoto, A. (2013) Omistajanvaihdoksen toteutus ja onnistuminen ostajan ja jatkajan näkökulmasta. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Raportteja ja selvityksiä 74.
- Varsinais-Suomen yrittäjä –lehti (2013) Jatkajat ja luopujat kohtaisivat omistajanvaihdostahtumassa. 12/2013.
- Yrittäjäsanommat (2007 – 2015) Vuosikerrat.

# Julkisen sektorin fuusiot – esimerkkinä Kilpailu- ja kuluttajavirasto

Antti Närhinen<sup>1</sup>

## Johdanto

Fuusiot ja yritysostot eivät ole yksityissektorin 'yksityisomaisuutta'. Moninaiset muutokset toimintaympäristössä ajavat myös julkisen sektorin katsomaan toimintojaan ja niiden mahdollista uudelleen järjestämistä.

Suomessa julkisen sektorin muutostarpeiden lähtökohtana on pidetty tarvetta arvioida hyvinvointivaltion kustannuksia ja palvelurakenteita. Tätä lähtökohtaa korostivat erityisesti 1990-luvun taloudellinen lama, säästötoimenpiteet ja nopea kansainvälistyminen. 2000-luvulla ryhdyttiin julkisen sektorin kehittämiseen liittyvissä keskusteluissa painottamaan poliittishallinnollisten prosessien hallinnan tarvetta. Tiedostettiin, että myös hallinnon rakenteiden on muututtava ympäristön muuttuessa yhä dynaamisem-

maksi ja monimutkaisemmaksi. Organisaatioiden fuusiot on nähty osaksi tätä julkisen sektorin muutoksen välttämättömyyttä. (Turpeinen 2011, 48.)

Tässä katsauksessa tuodaan esille keskeiset havainnot Kilpailu- ja kuluttajaviraston (KKV) fuusiosta muutosprosessin näkökulmasta. Pääaineistona on kaksi juuri valmistunutta KKV:n yhdistymistä ja toimintaa arvioivaa selvitystä. Toinen on allekirjoittaneen, jossa katsottiin KKV:n yhdistymistä muutosprosessin ja sen toteuttamisen näkökulmasta (Närhinen 2016). Toisen selvityksen laati HVM Service Economy Oy (Huomo ym. 2016). Siinä tutkittiin, miten KKV:n toiminta on vastannut sille asetettuja odotuksia ja kuinka Kilpailuviraston ja Kuluttajaviraston yhdistämiselle asetetut tavoitteet ovat toteutuneet.

---

<sup>1</sup> Antti Närhinen, FM, neuvotteleva virkamies, työ- ja elinkeinoministeriö

Molemmissa selvityksissä nojaututtiin saatavilla olevaan kirjalliseen tausta-aineistoon sekä paikan päällä tehtyihin haastatteluihin. HMV toteutti lisäksi KKV:n henkilöstölle ja sidosryhmille suunnatut sähköiset kyselyt ja haastatteli laajempaa joukkoa. Itse käytin puolistrukturoitua haastattelumenetelmää, jossa keskusteltavat teemat oli toimitettu haastatteleville etukäteen. Haastatteluissa keskityttiin itse muutosprosessiin, sen toteuttamiseen ja kokemiseen. Tarkastelu-aika on loppuvuodesta 2011 syksyyn 2015. HMV:n tuotos katsoo siis KKV:n yhdistymistä toiminnalliselta kannalta. Oma selvitykseni puolestaan antaa syvempää, narratiivista näkemystä muutosprosessista. Tehdyt arvioinnit kiinnittävät pääosin huomiota samoihin asioihin.

### **KKV:n yhdistymisen taustaa**

Työ- ja elinkeinoministeriö julkisti 15.3.2012 tiedotteen, jossa se kertoi käynnistävänsä selvitystyön Kilpailuviraston ja Kuluttajaviraston yhdistämisestä. Osana selvitystä harkittiin, olisiko myös Kuluttajatutkimuskeskus yhdistettävissä uuteen virastokokonaisuuteen. Tarkoituksena ei ollut muuttaa lakiin perustuvia virastojen tehtäviä. Selvitys liittyi osaltaan uuden kuluttajapoliittisen ohjelman valmisteluun. Selvityksen tuloksena päädyttiin esittämään Kilpailuviraston ja Kuluttajaviraston yhdistämistä. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi Kilpailu- ja kuluttajavirastosta sekä eräksi siihen liittyviksi laeiksi vahvistettiin 30.11.2012. Laki astui voimaan ja KKV aloitti toimintansa 1.1.2013.

Fuusioprosessin voi katsoa alkavan siitä hetkestä kun yhdistymisen päätös tehdään. Muutokseen ei toisaalta koskaan lähdetä nollatilanteesta. Jotain, mikä on vaikuttanut organisaatioon ja fuusiossa mukana ole-

viin henkilöihin on aina tapahtunut aiemmin. Esimerkiksi Pettigrew (1997, 338-339) korostaa ajan ja historian (erittäin) keskeistä merkitystä prosessianalyyseissä.

### **Julkisten fuusioiden perusteluista ja tavoitteista**

Vaikka julkisorganisaatioihin liittyy erityispiirteitä, esimerkiksi erilainen perustehtävä, päätöksenteon edustuksellisuus, poliittisuus ja lainmukaisuus, taipumus omaksua muodollisia ja byrokraattisia rakenteita toimintamalleikseen sekä omistus- ja rahoitus-suhteet, joutuvat ne organisaatioina kuitenkin yhtä lailla perustelemaan olemassaoloaan ja osoittamaan tuloksellisuutensa, kuten yksityisen sektorin organisaatiot. (Turpeinen 2011, 27.)

Kun julkishallinnon toimintoja yhdistetään, tavoitteena on toiminnan tehostaminen ja palveluiden entistä parempi tuottaminen tulevaisuudessa. Samalla ei voida kuitenkaan välttyä taloudellisten puolten pohtimiselta. Usein on niin, että säästöjä pitää löytää. Hallituksen esityksessä (HE 108/2012) KKV:n perustamisen tavoitteena oli lisätä kilpailu- ja kuluttaja-asioiden yhteiskunnallista painoarvoa ja vaikuttavuutta, mutta myös tehostaa hallintoa.

KKV:n yhdistymisen sisällöllisenä synergiatekijänä oli markkinoiden toimivuus. Asia on nykyisin kiteytetty KKV:n visioon: ”*Taloudellisen kilpailun ja kuluttajansuojan turvaaminen ylläpitävät markkinajärjestyä, johon kuluttajat luottavat ja joka luodellytyksiä taloudelliselle kasvulle.*” Fuusion ehkä konkreettisin esimerkki sisällöllisestä yhteistyöstä on virastoon perustettu yhteinen markkinatutkimusyksikkö. HMV:n selvityksen mukaan sitä ei ole vielä kyetty hyödyntämään laajasti. Omassa selvityksessäni ko. yksikkö nousee puolestaan esil-

le hyvänä esimerkkinä yhteisen toiminnan ja kulttuurin edesauttamisessa.

Yhteiskunnallisen painoarvon ja vaikuttavuuden osalta HMOV:n selvityksen mukaan virasto näkyy sidosryhmille ensisijaisesti joko kuluttajanäkökulman tai kilpailunäkökulman kautta. Kilpailuvastuualueen osalta virasto on pystynyt vastaamaan sidosryhmien odotuksiin yhtä hyvin kuin ennen yhdistymistä. Kuluttajavastuualueen osalta sidosryhmien odotuksiin ei ole pystytty vastaamaan yhtä hyvin. Yhtenä syynä on kuluttaja-asiamiehen yhteiskunnallisen näkyvyyden vähentyminen ja sen myötä aseman heikentyminen viime vuosina. Yhdistyminen ei HMOV:n mukaan ole perimmäinen syy aseman heikkenemiselle, mutta on saattanut nopeuttaa sitä.

Toisin sanoen KKV:n fuusiossa tavoitellut toiminnalliset substanssiin liittyvät synergiat vastuualueiden välillä näyttäisivät olevan varsin ohuet. Toiminnallisia synergioita on kuitenkin olemassa, mutta niiden realisoituminen vaatii selvitysten mukaan vielä aikaa. Synergioita olisi HMOV:n mukaan löydettävissä toimialakohtaisen erityistuntemuksen laaja-alaistamisesta, professioiden osaamisen hyödyntämisestä (esim. juristit, ekonomistit) sekä ulkoisen viestinnän painoarvon kasvusta.

## Resurssitehokkuudesta

Molemmista edellä mainituista selvityksistä käy ilmi, että KKV:n fuusiossa taloudellista tehokkuutta on saavutettu lähinnä hallinnollisia päällekkäisyyksiä karsimalla ja toimitilaratkaisulla eli siirtymällä yksiin yhteisiin tiloihin. Tukitoiminnot, hallinto ja viestintä tarjoavat palvelujaan koko organisaatiolle ilman vastuualuerajoja.

Fuusiotutkimusten mukaan inhimilliseltä kannalta fuusioihin liittyy paljon epävar-

muutta ja sen sietämistä (Buono ja ym. 1989; Cartwright ja ym. 1992). Fuusioprosessiin käytetyn työajan lisäksi henkilöstö reagoi kukin omalla tavalla muutokseen. Usein jo pelkkä tieto fuusiosta aiheuttaa pelkoa omasta tulevasta roolista. Tällöin seurauksena voi olla muutosvastarintaa ja työtehon laskua. On myös muistettava, että fuusioprosessin valmistelu ja toteuttaminen vaatii resursseja. Lisäksi, kuten KKV:n tapauksessa, yhdistymisvalmistelujen ohella oli myös huolehdittava normaalista arkityöstä. Näin ollen fuusioprosessin aika on työyhteisölle henkisesti ja fyysisesti kuormittavaa. Buono ym. (1989, 235-236) mukaan fuusion jälkeisinä vuosina organisaation kannattavuus ja tuottavuus laskevat. Vastaavia 'välillisiä' resurssimenetyksiä on haastava arvioida. Ne nousevat kuitenkin myös KKV:n selvityksissä esille huomioina ja pohdintoina.

Kun kyse on kahden (tai useamman) organisaation yhdistymisestä yhdeksi kokonaisuudeksi, Pitkäsen (2006) mukaan voisi olettaa, että muutoksessa on sekä voittajia että häviäjiä. Toiminnalliselta kannalta olisi otettava myös huomioon, että uuden organisaation kunnolla käynnistyminen uusine toimintatapoineen ja valtapoliittisine vastuusuhteineen vie myös oman aikansa (ks. esim. Tienari & Vaara 2012). Yksi valtaan liittyvä haaste julkisen sektorin fuusioprosessissa on nk. valtatyhjiö. Se syntyy, kun fuusiota valmisteleva johto ei voi olla varma omasta asemasta uudessa organisaatiossa. Esimerkiksi KKV:n fuusiossa valmisteluprosessista vastannut ylin johto nimitettiin vielä fuusion tapahduttua kahdeksi ensimmäiseksi kuukaudeksi tehtäviinsä väliaikaisesti. (Närhinen 2016, 16.)

## Fuusiot ja organisaatiokulttuuri

Organisaatioiden fuusiotutkimus oli pääosin siiloutunutta 1980-luvulle saakka. Fuusioi-

ta ja yritysostoja katsottiin joko strategisista, taloudellisista tai sosiokulttuurisesta näkökulmasta. 1980-luvulla päätään alkoi nosta prosessimaisempi, kokonaisvaltaisempi näkökulma. (Faulkner 2012, 2-3; Teerikangas 2012, 392-393). Osana näkökulman laajennusta ryhdyttiin korostamaan, että fuusio ei vaikuta pelkästään organisaation liiketoimintaan (johtamis- ja muut tavat toimia), vaan se muuttaa myös yhdistymiseen liittyviä henkilöitä ja heidän organisaatiokulttuuriaan. Mitä fuusiossa tapahtuu yhdistyvien organisaatioiden henkilöstölle ja heidän organisaatiokulttuureilleen, ei voi pitää erillisenä tai erillään siitä, mitä tapahtuu (uudelle) organisaatiolle. (Cartwright, 1992, 3-5.)

KKV:n fuusioprosessissa tiedostettiin yhdistyvien kulttuurien erilaisuus. Toteutetuista toimenpiteistä huolimatta KKV:ssä näytti kolmen yhteisen toimintavuoden jälkeen olevan yhä kaksi erillistä kulttuuria. Sinällään siinä ei fuusiotutkimuksen kannalta ole mitään uutta – usein kulttuurien yhteensovittaminen voi viedä arviolta jopa viidestä seitsemään vuotta. KKV:n tapauksessa kulttuurien erillään pysymistä on osin korostanut se, että yhdistymistä alunperin perusteltaessa kilpailu- ja kuluttajavastuualueita ei ollut tarkoitus sekoittaa täysin toisiinsa. (HE 108/2012 vp) Toisaalta asiaan on vaikuttanut myös itse fuusioprosessi, sille annetut tiukat aikataulut ja yhdistymisen jälkeen esille nousseet haasteet.

Fuusioiden aikataulu ja tehokkuus riippuvat siitä, miten integraatioprosessi johdetaan. Toinen aikaan ja tehokkuuteen vaikuttava tekijä on yhdistyvien organisaatioiden kulttuurinen yhteensopivuus ja yhdistymisestä syntyvä kulttuurinen dynamiikka. (Cartwright 1992, 5.)

KKV:n fuusioprosessi vietiin teknisesti ottaen hyvin maaliin annetuissa aikaraameissa. Kiireellisestä aikataulusta johtuen kaikkia KKV:n organisaatiokulttuurin vaikut-

tavia asioita ei välttämättä ehditty miettiä niin syvällisesti kuin olisi ollut tarpeen. Ehkä keskeisin näistä on palkkausjärjestelmä. KKV:llä ei vielä ole yhtenäistä palkkausjärjestelmää. Jos työhön liittyvät perusasiat eivät ole kunnossa, niin yhteisen kulttuurin aikaan saaminen lienee turha toive. Selvitysten pohjalta näyttää siltä, että palkkausjärjestelmän puuttuminen on heijastunut moneen muuhunkin kehittämisyritykseen KKV:n sisällä.

### Fuusioprosessin aikatauluista

Kilpailuviraston ja Kuluttajaviraston yhdistymisen suunnittelu ja sen toteutus tapahtuivat varsin lyhyessä ajassa vuoden 2012 aikana. Selvityksessäni ilmeni, että yhdistymiselle annetut tiukat aikataulut olivat henkilöstölle suurempi yllätys kuin itse yhdistyminen ja siitä ilmoittaminen. Johdolle kiire aiheutti päänvaivaa siitä, miten perustella muutos henkilöstölle. Henkilöstö puolestaan aprikoi, että virastoja pyrittiin yhdistämään pakolla ja että ainoana vaikuttimena olisi rahan säästyminen. (Närhinen 2016, 13-14.) HMV:n mukaan nopea aikataulu aiheutti sen, että osa tehtävistä, muun muassa aiemmin mainittu palkkausjärjestelmä sekä henkilöstön ja sidosryhmien valmistelu muutokseen jäivät vaillinaisiksi. Nämä rasittavat edelleen uuden viraston toiminnan kehittämistä. (Huomo ym. 2016.)

Usein julkisella sektorilla on tapana ottaa tunnetuista jo toteutetuista vastaavista toimista oppia. Lähihistoriassa olisi ollut esimerkki vastaavanlaisesta organisaatiofuusiosta, mitä KKV:n tapauksessa olisi voitu hyödyntää. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen vuonna 2009 toteutunutta fuusiotä kuvaavasta selvityksestä käy hyvin ilmi, kuinka vaativasta ja moniulotteisesta prosessista fuusioissa on kyse. Osana THL:n

fuusioprosessia toteutettiin esimerkiksi erillinen kulttuurianalyysi. Kulttuuritekijöitä työstettiin muutenkin vahvasti ja ne otettiin mukaan THL:n fuusioprosessiin alusta saakka. (Määttä 2009.)

Voi kysyä, mistä vastaavat, usein kiireelliset aikataulut johtuvat julkisen sektorin fuusioissa? Julkisen sektorin fuusiopäätökset ja aikataulut tulevat tavallisesti ylhäältä alas annettuina. KKV:n fuusiosta ei ollut kirjausta hallitusohjelmassa ja se toteutettiin keskellä hallituskautta. Selvitysten haastatteluun mukaan oli kuitenkin parempi, että fuusio vietiin nopeasti läpi. Teknisesti ottaen näin varmasti voidaan todeta. Läpiviennin nopeudella on kuitenkin aina omat vaikutuksensa muutosprosessiin. Esimerkiksi Pitkänen näkee, että muutoksen nopeus ratkaisee monia asioita, mutta ei välttämättä ole se kaikkein tärkein asia, kun katsotaan tarpeeksi kauas. Kiire suosii autoritääristä käyttäytymistä ja omien reviirien puolustamista. (Pitkänen 2006, 10.)

Fuusio ei pääty siihen kun virastot ovat yhdessä. Esimerkiksi KKV:n fuusioselvityksessä käy ilmi, millaista epätietoisuutta aiheuttaa se, että virastojen yhteen laittamista ei ole onnistuttu perustelemaan riittävän selkeästi henkilöstölle. Epätietoisuudelle ja sen vaikutuksille työn teon tuottavuuteen on haastava laittaa hintalappua. Toisaalta vähenevien julkisten resurssien aikakaudella kaikki työpaikan sisäisin toimin saatavat tuottavuushyödyt olisi hyvä mahdollistaa ja ottaa tosissaan.

## Lisäyllätys eli yhteistoimintaneuvottelut

KKV:llä oli yhdistymisen jälkeen myös huonoa onnea. Keväällä 2015 aloittanut Juhana Sipilän hallitus päätti leikata määrääjäksi myönnettyä harmaan talouden torjunnan

määrärahaa. Muitakin viraston toimintamenoja vuodelle 2016 oltiin vähentämässä. KKV:n johto huomasi, ettei tilanteesta selvitäisi ilman henkilöstövähennyksiä. Talossa oli sen vuoksi käynnistettävä yhteistoimintaneuvottelut (yt). Yt-menettelyistä ja arvioiduista 17 htv:n vähennyksistä tiedotettiin henkilöstölle ennen vuoden 2015 kesälomia. Neuvottelut päättyivät kuuden henkilön vähentämiseen (tekivät irtisanoutumissopimuksen työnantajan kanssa).

KKV:ssa oli fuusion jälkeen pyritty panostamaan yhteisten toimintatapojen kehittämiseen ja sitä kautta integroitumisprosessin käynnissä pitämiseen. Henki oli, että yt-prosessiin lähdettiin yhdessä rintamassa. Yt-menettelyt nostivat kuitenkin kilpailu- ja kulluttaja-asioiden välistä raja-aitaa. Henkilöstö seurasi tarkasti, kumpaan toiminta-alueeseen henkilöstövähennykset kohdentuisivat. Odotettiin mahdollisimman tasapuolista ratkaisua. KKV:n johto panostikin avoimeen viestintään asiasta.

Osan haastateltuja mukaan yt:t veivät taaksepäin yhteisen KKV:n luomista, osa taas pitää yt-menettelyjen vaikutusten arvioimista KKV:n organisaatiokulttuuriin vielä liian vaikeana, sillä aikaa ei ole kulunut tarpeeksi. Vaikka yt-menettelyjen pohjalta vähennetyn henkilöstön määrä ei ole kovin suuri, niin haastateluista jää kuitenkin tunne, että niiden vuoksi yhteisen organisaatiokulttuurin rakentamisessa palattiin taaksepäin.

## Loppupohdinnat

Tässä katsauksessa on lyhyesti ja esimerkin kautta käsitelty muutostoimintaa julkisella sektorilla fuusion kautta. Toimintaympäristö muuttuu jatkuvasti, mikä aiheuttaa julkiselle sektorille jatkuvaa toimintojen uudelleen tarkastelua.

Useiden fuusiotutkimusten mukaan suurin osa fuusioista epäonnistuu. Menemättä syvemmälle epäonnistumisen syihin, Juppon (2011, 42) mukaan julkisella sektorilla organisaation muutokset tulisi hyväksyä vain erittäin painavista syistä, kuten toiminnan tarkoituksesta lähtevissä strategiahankkeissa, koska organisaatiouudistukset vaativat paljon taloudellisia ja henkisiä resursseja. Juppon mukaan taloudelliset vaikutukset eivät ole olleet organisaatiouudistuksissa keskeisimpiä. Hän pohtii, pitäisikö julkisen sektorin muutoksen tavoitteena olla palvelukyvyyn parantuminen. Tuskin tällöinkään voitaisiin täysin välttyä taloudellisen tehokkuuden tavoitteista. Niukkojen resursien aikakaudella pitäisi aina saada aikaiseksi enemmän vähemmällä.

Oman haasteensa julkisella sektorilla muutokseen tuo se, että fuusiopäätökset tehdään eri (poliittisella) tasolla kuin niiden toimeenpano tapahtuu. Usein tästä johtuen myös fuusioprosessin aikataulut tulevat annettuna. Fusion aikatauluja strategiselta ja taloudelliselta näkökulmasta pohdittaessa olisi jatkossa hyvä varata aikaa ja suunnittelua myös organisaatiokulttuuriin liittyville asioille. Lisäksi, kuten KKV:n esimerkki kertoo, muutos- ja integraatioprosessin aikana voi nousta esille reagointia vaativia ennalta arvaamattomia asioita.

Pohtimalla organisaatiokulttuuria osana integraatioprosessia ja ottamalla henkilöstö mukaan mahdollisimman varhain mukaan muutokseen ja hyödyntämällä sen osaamista voidaan välttää useita muutosprosessin sudenkuoppia. Yhteisen ymmärryksen, organisaatiokulttuurin ja toimintatapojen kehittämiseksi tarvitaan myös fuusion jälkeen jatkotyöstämistä, mitä on johdettava. Kyse on siis tehokkuudesta, joka voidaan saavuttaa tekemällä asioita viisaammin kuin ennen. Se puolestaan tarkoittaa toimintatapojen osallistavaa uudistamista, jossa keskei-

sessä roolissa on organisaation toimintakulttuuri ja siellä toimivat ihmiset.

Tämä katsaus antaa toivottavasti yleiseminkin ajateltavaa julkisen sektorin eri muutosprosesseja varten. Julkisen sektorin fuusiotematiikkaan muutoksen näkökulmasta paneutumalla on löydettävissä entistä tuottavampia tapoja toimia ja vastata toimintaympäristön muutokseen. Ainakin KKV:llä on nyt käsissään harvinaisen paljon ajankohtaista tietoa viraston alkuvuosista, mitä se voi hyödyntää omassa toiminnassaan.

## Lähdeluettelo

- Buono, A. F., Bowditch, J. L. (1989) *The Human Side of Mergers and Acquisitions. Managing Collisions Between People, Cultures and Organizations*. Jossey-Bass Publishers.
- Cartwright, S., Cooper, C. L. (1992) *Mergers and Acquisitions: The Human Factor*. Butterworth-Heinemann.
- Cartwright, S., Cooper, C. (1995) Organizational Marriage: "Hard" Versus "Soft" Issues? *Personnel Review* 24(3): pp. 32-42.
- Faulkner D., Teerikangas S., Joseph R. J. (toim.) (2012) *The Handbook of Mergers and Acquisitions*. Oxford: Oxford University Press, 2012.
- Haapamäki, J., Lipponen J. (2009) Ministeriöiden yhdistyminen ja uuteen ministeriöön sopeutuminen. Seurantatutkimus työntekijöiden kokemuksista muutoksen keskellä. Helsingin yliopiston sosiaalipsykologian laitoksen tutkimuksia 1/2009.
- Hakonen M., Lipponen J., Kaltiainen J. & Kupiainen O-J. (2015) Fuusiot henkilöstön näkökulmasta: Opas onnistuneeseen fuusioon ja Case Helsingin sosiaali- ja terveysvirasto. *Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja* 2015:17. Sosiaalipsykologia.

- Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi valtioneuvostosta annetun lain 1 §:n muuttamisesta sekä eräiden tehtävien siirtämisestä työ- ja elinkeinoministeriöön. HE 54/2007 vp.
- Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi Kilpailu- ja kuluttajavirastosta sekä eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. HE 108/2012 vp.
- Huomo, T., Kallio, J., Kleemola, J. (2016) Kilpailu- ja kuluttaja viraston arviointi. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. TEM raportteja 4/2016.
- Juppo, V. (2011) Muutoksen johtaminen suomalaisessa yliopistouudistuksessa rehtoreiden näkö- kulmasta. Vaasan yliopisto, Filosofinen tiedekunta. Acta Wa-saensia, 235. Julkisojohtaminen 15.
- Laki Kilpailu- ja kuluttajavirastosta 661/2012. Annettu Helsingissä 30 päivänä marraskuuta 2012. Voimaantulo 1.1.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2012/20120661> (luettu 13.5.2016)
- Määttä S. (2009) Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen perustaminen. THL raportti 37/2009. Yliopistopaino, Helsinki 2009.
- Närhinen, A. (2016) Tulen ja veden yhdistäminen – Kilpailu- ja kuluttajaviraston yhdistyminen muutosprosessin näkökulmasta. Organisaation kehittäminen -kurs-sin harjoitustyö. Aalto yliopiston avoin yliopisto. Tammikuu 2016.
- Pettigrew, A. M. (1997) What is Processual Analysis? Scandinavian Journal of Management. Vol. 13. Pp. 337-348.
- Pitkänen, J. (2006) Jännitteet kulttuurien törmäessä, yrityskulttuurin vaikutus muutosprosessissa. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Johtamistieteiden laitos. Tampereen Yliopistopaino Oy.
- Teerikangas, S., Véry, P. (2012) Culture in Mergers and Acquisitions. A Critical Synthesis and Steps Forward. Chapter 16, pp. 392-430. Teoksessa: Faulkner D., Teerikangas S., Joseph R. J. (toim.) (2012) The Handbook of Mergers and Acquisitions. Oxford: Oxford University Press, 2012.
- TEM (2012 a). TEM selvittää kilpailu- ja kuluttajahallinnon yhdistämistä. Tiedote 15.3.2012.
- TEM (2012 b) Kilpailuviraston, Kuluttajaviraston ja Kuluttajatutkimuskeskuksen yhdistämisselvitys.
- TEM (2013). Kilpailu- ja kuluttajaviraston johto nimitetty. Tiedote 20.3.2013.
- Tienari, J., Vaara, E. (2012) Power and Politics in Mergers and Acquisitions. Chapter 20, pp. 495-516. Teoksessa: Faulkner D., Teerikangas S., Joseph R. J. (toim.) (2012) The Handbook of Mergers and Acquisitions. Oxford: Oxford University Press, 2012.
- Turpeinen, M. (2011) Muutoksen ja arvioinnin paikka. Henkilöstö arvioi julkisen erikoissairaanhoidon organisaatiofuusioita eri positioista. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto, terveystieteen yksikkö. Acta Electronica Universitatis Tamperensis 1070. Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.
- Valtioneuvoston kanslia. (2011) Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma. 22.6.2011.
- Valtioneuvoston kanslia (2007). Pääministeri Matti Vanhasen II hallituksen ohjelma. 19.4.2007.

## Uutta työ- ja yrittäjyystutkimuksen alalta

Tässä osastossa julkaistaan tiivistelmiä TEM:n Työ- ja yrittäjyys teemaan liittyviä julkaisuja.

Työn perässä? Selvitys alueellisesta ja ammatillisesta liikkuvuudesta STX Finland Rauman telakalta irtisanottujen keskuudessa (2016) *Tommi Ålander, Keimo Sillanpää*

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja  
13/2016

Euroopan globalisaatorahasto (EGR) tukee globalisaation ja maailmanlaajuisen rahoitus- tai talouskriisin vuoksi työttömäksi jääneitä työntekijöitä uudelleentyöllistymisessä ja uusien taitojen hankkimisessa. STX Finland Rauman telakan sulkemisen johdosta noin 700 henkilöä jäi työttömäksi. Tämän kohderyhmän integroimiseksi takaisin työelämään saatiin tukea EGR:sta.

Selvityksen tavoitteena oli tarkastella kohderyhmän alueellisen ja ammatillisen liikkuvuuden toteutumista ja mahdollisia liikku-

vuuden esteitä. Lisäksi tarkastelun kohteena oli liikkuvuuden edistämiseksi tarjolla olevien TE-palveluiden merkitys asiassa. Selvitys koostui rekisteriaineistoista sekä tutkijoiden itse keräämästä aineistosta. Pääaineiston muodosti kohderyhmälle toteutettu kysely.

Selvityksen tuloksiin vaikuttivat omalta osaltaan kohderyhmän keskimäärin korkea ikä, miesvaltaisuus, pitkä työura saman työnantajan leivissä sekä suhteellisen vähäinen koulutustaso. Telakalta irtisanotuista vajaa puolet oli työllistynyt tilanteessa, jossa irtisanomisesta oli kulunut noin 1,5 vuotta. Noin neljäsosa oli edennyt eteenpäin irtisanomisen jälkeen opiskelemalla tai kouluttautumalla. Työllistyneistä suurin osa on voinut hyödyntää kertynyttä osaamistaan ja työkokemustaan melko suoraan, sillä he ovat pääsääntöisesti työllistyneet samaan ammattiin, jolta irtisanominen tapahtui. Lisäksi ns. uusiin ammatteihinkin työllistyneet löytyvät useimmiten edelleen tehdastyöskentelyn pa-

rista. Kokonaisuudessaan ammatillinen liikkuvuus on ollut siten maltillista tässä kohderyhmässä.

Telakalta irtisanomisen jälkeen työllistyneiden työmatkat ovat nykyisin keskimäärin aiempaa pidempiä. Työn perässä liikutaan siten vähän aiempaa enemmän, mutta muuttohalukkuutta tässä kohderyhmässä on esiintynyt erittäin vähän. Suurin osa uusista työpaikoista on edelleen Raumalla, mutta kohtuullisen merkittävä suunta uudelleen työllistymisessä on ollut myös Turku. TE-palveluisa tehty työ Turun telakalla olevien avoimien työpaikkojen täyttämiseksi Raumalta irtisanotuilla näkyy osaltaan tässä tuloksessa.

Muuttohalukkuuden suurimmat esteet liittyvät kohderyhmässä perheeseen tai asumiseen. Myös usko työpaikan löytymiseen omalta työssäkäyntialueelta oli vahvaa ja jonkin aikaa työpaikan toivottiin löytyvän telakan mahdollisen jatkajan leivistä. Hälyttävä havainto puolestaan liittyy siihen, että kohtuullisen suuri osa kohderyhmästä ei pidä työpaikan vastaanottamista taloudellisesti riittävän kannustavana. Työmahdollisuuksia olisi ollut tarjolla myös siten, että se olisi vaatinut muuttamista. Selvityksen tulosten perusteella voidaan sanoa, että erilaisten työn perässä liikkumista helpottavien TE-palveluiden korvausten tai verotukseen liittyvien vähennysten korvaustason merkittävä nostokaan ei erityisemmin lisäisi muuttohalukkuutta tässä kohderyhmässä.

Työehtosopimusten kattavuus vuonna 2014 (2016). *Lasse Ahtiainen*, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 11/2016

Tutkimus on jatkoa aluksi työministeriössä ja myöhemmin työ- ja elinkeinoministeriös-

sä vuosina 2007 ja 2011 valmistuneille työehtosopimuksia ja työnantajien järjestäytymistä koskeville tutkimuksille. Tällä uudella tutkimuksella saatetaan aiempien tutkimusten tiedot ajan tasalle.

Tutkimuksessa työehtosopimusten kattavuudella tarkoitetaan järjestäytyneiden työnantajien palveluksessa olevien palkansaajien osuutta työehtosopimusten sopimusalan kaikista palkansaajista. Suomessa tämä osuus on tärkeä kriteeri yleissitovuuspäätöksissä. Mikäli osuus on vähintään noin puolet, sopimus todetaan yleissitovaksi, kaikkia sopimusalan työsuhteita koskevaksi.

Vuodesta 2001 lähtien Suomessa on toiminut työehtosopimusten yleissitovuuden vahvistamislautakunta. Se käsittelee yksityisellä sektorilla solmitut valtakunnalliset sopimukset ja päättää niiden yleissitovuudesta sopijaosapuolten antamien tietojen ja lähinnä tilastokeskuksen alaa koskevien tilastojen perusteella. Vahvistamislautakunnan päätökset sekä niiden perustelut muodostavat tutkimuksen perusaineiston. Lähinnä vertailuaineistona käytetään lisäksi tilastokeskuksen palkkarakennetilastojen toimialoittaisia lukumäärätietoja. Tilastoihin kootaan yksityisen sektorin järjestäytyneiden työnantajien ilmoittamat palkkatiedot. Nämä kattavat suurimman osan Elinkeinoelämän Keskusliiton jäsenyritysten palkansaajista. Tilastotiedot ovat vuodelta 2014 ja tutkimus koskee vuosina 2013/2014 solmittuja sopimuksia.

Työehtosopimusten kattavuus yksityisellä sektorilla oli kaikkiaan 75,5 %. Tämän verran yksityisellä sektorilla työskentelevistä palkansaajista toimi järjestäytyneiden yritysten palveluksessa vuonna 2014. Lukumääräisesti heitä oli kaikkiaan 922 997. Yleissitovuuden perusteella työehtosopimusten piiriin tuli lisäksi 252 288 palkansaajaa ja kaikkiaan yksityisellä sektorilla oli työehtosopimusten piirissä 1 175 285 pal-

kansaaajaa vuonna 2014. Vuonna 2008 järjestäytyneiden yritysten palveluksessa oli 927 991 palkansaajaa ja työehtosopimusten kattavuus oli 73,9 %. Yleissitovuuden perusteella työehtosopimusten piiriin tuli vuonna 2008 287 574 palkansaajaa ja kaikkiaan työehtosopimusten piirissä oli 1 215 565 palkansaajaa.

Tilastokeskuksen työssäkäyntitilaston mukaan vuonna 2013 yksityisellä sektorilla oli kaikkiaan 1 394 117 palkansaajaa. Mukaan lasketaan myös valtioenemmistöiset osakeyhtiöt. Näin sopimusten ulkopuolelle jäi 218 832 palkansaajaa ja työehtosopimusten piirissä olevien osuus kaikista yksityisen sektorin palkansaajista oli 84,3 %. Kun otetaan huomioon myös julkinen sektori, jolla sopimukset kattavat kaikki palkansaajat, Suomessa kuului vuonna 2014 työehtosopimusten piiriin 89,3 % palkansaajista. Vuonna 2008 osuus oli 87,5 %.

Yksityisen palvelun hyödyntäminen julkisessa työnvälityksessä -tutkimus (2016),  
*Olli Oosi*  
Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja  
7/2016

Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoperusta yksityisten palvelujen ja eri yhteistyömallien (kumppanuus, palveluhankinta) tuloksetta kohdentamisesta julkisessa työnvälityksessä. Tavoitteena on lisäksi tuottaa konkreettisia suosituksia nykyisten paikallisten, alueellisten ja valtakunnallisten yhteistyömallien kehittämiseksi ja erityisesti uusien luomiseksi. Tutkimus on toteutettu marraskuun 2015 ja tammikuun 2016 välisenä aikana. Tutkimuksen päätoteuttajana ovat olleet Owl Group Oy sekä asiantuntijoina

Mikko Valtakari Tempo Economics Oy:stä sekä professori Petri Virtanen. Tutkimus pohjautuu kirjallisuuskatsaukseen sekä laajaan näytteeseen asiantuntijahaastatteluita.

Tutkimuksessa tarkastellaan yksityisen palvelutuotannon kohdentamista kahdesta näkökulmasta: nykyisen yksityisen palvelutuotannon paremmasta kohdentamisesta sekä laajemmin työnvälityksen sektorikohtaisen palveluekosysteemin laajentamisen näkökulmasta.

Tutkimuksen päähavainto on, että yksityistä palvelutuotantoa voitaisiin hyödyntää ennistä tuloksetta jos kohdentaminen tehdään systemaattisesti ja rajaavasti siten, että yksityinen ja julkinen eivät rakenna samoille kohderyhmille päällekkäistä palvelukokonaisuutta. TE-palveluissa tulisi lisäksi hyödyntää vielä paremmin prosessin joustavuutta tukevat palveluostot. Tämän lisäksi vuosien 2015–2016 pienimuotoisten pilottien asemasta tulisi pyrkiä laajempiin tiettyyn kohderyhmään keskittyviin valtakunnallisiin pilotteihin.

Työnvälityksen palveluekosysteemin kehittämiseen on vielä pitkä tie. Tiellä on asenteellisia ja rakenteellisia esteitä. Työ- ja elinkeinoministeriön tulisi luoda strateginen konsernitason ohjelma, joka kytkisi työnvälityksen ja tarvittaessa yrityspalvelut sektorikohtaiseen palveluekosysteemin kehittämiseen myös elinkeinonäkökulmasta. Yksityisen palvelutuotannon parempi kohdentaminen edellyttää myös ostamisosaamisen valtakunnallista kehittämistä, TE-toimistojen tulostulokseiden tarkastamista asiakkaiden palveluohjausta tukevaksi, asiakkaan aseman parempaa huomioimista ja vahvistamista sekä lainsäädännön asettamien reunaehtoisten selvittämistä yhdessä palvelun tuottajien kanssa. Myös työttömyysturvan kustannuksista tapahtuvien säästöjen palauttamismekanismia tulisi kehittää tulosperusteisten palvelumallien pohjaksi.

Yksityiset palveluntuottajat julkisen työnvälityksen täydentäjänä – Tuloksiin perustuvia hankintoja koskevan kokeilun arviointi, *Mikko Valtakari, Juha Eskelinen*  
Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja  
12/2016

Uudenmaan ja Pirkanmaan työ- ja elinkeinotoimistoissa toteutettiin vuoden 2015 aikana kokeilut palvelujen hankintamalleista, joissa haettiin uudenlaisia malleja työllisyyden hoitoon ja kokeiltiin uudentyypisten palvelujen hankintaa tulosperusteisesti yksityisiltä palveluntuottajilta. Tässä arviointityössä on selvitetty kyseisten kokeilujen toimivuutta, tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta. Lisäksi työssä on esitetty kehittämissuhteita siitä, miten tuloksiin perustuvaa palvelujen hankintaa ja yhteistyötä palveluntuottajien kanssa tulisi jatkossa kehittää.

Arvioinnin tulokset osoittivat, että kokeilut lisäsivät niihin osallistuneiden työllistymisen todennäköisyyttä verrokkiryhmään nähden. Molemmista kokeiluista yksityisen palveluntuotannon lisäarvo suhteessa julkiseen työnvälitykseen syntyi palveluntuottajien ammattialakohtaisesta osaamisesta sekä olemassa olevista työnantajayhteyksistä. Lisäksi yksityisten palveluntuottajien palvelut kohdistuivat kokeiluissa työnhakijan palveluprosessissa sellaiseen vaiheeseen, jossa TE-toimistoissa on selkeä resurssivaje. Kokeilujen lyhytkestoisuuden ja vähäisten asiakasvolyymien johdosta kovin pitkälle meneviä yleistyksiä tai johtopäätöksiä saaduista tuloksista ei kuitenkaan voi vetää.

Pilottien toteutustapa (ml. toiminnan reunaehdot ja tulospalkkion kriteerit) oli pääsääntöisesti onnistunut. Toiminnan pullonkaulat kokeiluissa liittyivät ensisijaisesti asiakashankinnan ja asiakasohjauksen suureen työmäärään sekä kokeilujen lyhyeen

kestoajaan. Kokemukset piloteista kuitenkin osoittavat, että tietyn tyypissä asiakaskunnassa yksityisten palveluntuottajien palvelukonsepti toimii julkista työnvälitystä tehokkaammin. Suurten asiakasmäärien työllistämiseen yksityinen työnvälitys tulee tuskin ainakaan ihan lähiaikoina olemaan ratkaisu.

Ensimmäiset pilotit olivat oppimisprosessi sekä TE-toimistoille että palveluntuottajille. Onkin hyvin ilmeistä, että tulosperusteisen hankintamallin tehokkuutta ja tuloksellisuutta voidaan jatkossa parantaa nyt saatujen kokemusten perusteella. Tämä voisi tapahtua mm. tehokkaammalla skaalaedut mahdollistavalla asiakashankinnalla ja -ohjauksella, palkkioperusteisuuden kriteerejä uudelleen määrittelemällä sekä palvelun tuottajan toimintaprosesseja ja -konsepteja edelleen kehittämällä.

Työolobarometri – syksy 2015 (2016),  
*Maija Lyly-Yrjänäinen*  
Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja  
17/2016

Työolobarometrissa on vuodesta 1992 lähtien seurattu työelämän laadun kehittymistä palkansaajien näkökulmasta. Tutkimus antaa ajantasaisen kuvan muun muassa töiden organisoimisesta, työaika- ja palkkausjärjestelmästä, työssä oppimisesta ja vaikutusmahdollisuuksista, syrjinnästä, kiusaamisesta ja väkivallasta työpaikalla, sekä työkyvystä. Lisäksi on tiedusteltu palkansaajien näkemyksiä työmarkkinoiden ja työelämän kehittymisestä. Tiedot kerätään syksyisin Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä puhelinhaastatteluina ja tiedot voidaan yleistää koskemaan työssä olevia palkansaa-

jia Suomessa. Vuoden 2015 barometria varten haastateltiin 1741 palkansaajaa. Vastausosuus oli 84 prosenttia netto-otoksesta.

Näkemykset työllisyystilanteen ja oman työpaikan talouden muutoksista ovat olleet pessimistisiä vuodesta 2010 lähtien. Vuonna 2015 irtisanomista piti mahdollisena noin joka kymmenes palkansaaja. Miltei kolme neljästä arvioi, että löytäisi omaa ammatia ja työkokemusta vastaavan työn, jos jäisi työttömäksi. Noin puolet palkansaajista kertoivat, että omalla työpaikalla oli vuoden aikana järjestetty tehtäviä uudelleen tai otettu käyttöön uusia työmenetelmiä tai tietojärjestelmiä. Muutokset olivat vaikuttaneet omaan työhön noin kolmanneksella.

Mahdollisuudet oppia ja kehittyä työssä ovat 2000-luvulla hitaasti parantuneet, joskin aivan viime vuosina myönteinen kehitys on tasaantunut. Ylemmillä toimihenkilöillä mahdollisuudet ovat selvästi parhaat ja työntekijäasemassa olevilla heikoimmat. Sama ryhmien välinen ero pätee myös mahdollisuuksiin vaikuttaa työtahtiin, työtehtäviin, työnjakoon ja työnteon paikkoihin. Vaikutusmahdollisuuksissa ei ole tapahtunut juurikaan muutoksia viimeisen 15 vuoden aikana.

Muita hyvinvointia tukevia tekijöitä ovat muun muassa työn palkitsevuus ja joustavat työajat. Viime vuosina hieman yli puolet palkansaajista on arvioinut, että palkkaus on erittäin tai melko kannustava. Miehet ovat palkkaukseensa huomattavasti naisia tyytyväisempiä. Joustavien työaikojen jär-

jestelmät yleistyivät 2000-luvun puolivälistä viime vuosiin saakka, mutta kasvu on nyt tasaantunut. Vuonna 2015 kahdella kolmesta palkansaajasta oli järjestelmä käytössään.

Suurimmalla osalla palkansaajista työkyky oli erittäin tai melko hyvä, vuonna 2015 noin 90 prosenttia arvioi näin fyysisten ja henkisten vaatimuksien kohdalla. Arviot työkyvystä suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin ovat viime vuosina olleet myönteisempiä kuin 2000-luvun alkupuolella. Psykkistä kuormitusta aiheuttavat muun muassa epävarmuuden kokemukset työn jatkumisesta. Myös kiire ja aikapaineet raskaita. Viime vuosina noin puolet palkansaajista on arvioinut, että omalla työpaikalla on töitä enemmän kuin tekijöitä. Vuonna 2015 kaksi kolmesta teki usein töitä tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla.

Sosiaalisista kuormitustekijöistä vakavimpia ovat eriarvoinen kohtelu ja syrjintä sekä kiusaaminen ja väkivalta. Barometrissa kysytyistä syrjintäperusteista määrääkäsiiin kohdistuva eriarvoinen kohtelu tai syrjintä oli yleisintä. Jopa 15 prosenttia palkansaajista sanoi vuonna 2015, että sitä esiintyy omassa organisaatiossa. Lisäksi joka kymmenes palkansaaja oli havainnut työpaikallaan korkeaan ikään tai terveydentilaan perustuvaa syrjintää. Kiusaamista oli työpaikallaan havainnut noin puolet vastaajista. Kiusaaminen on kuitenkin vain harvoin jatkuvaa.

## Nytt inom arbets- och entreprenörskapsforskning

Ute efter arbete? Utredning om regional och yrkesmässig rörlighet bland dem som sagts upp från STX Finlands raumovarv (2016), *Tommi Ålander, Keimo Sillanpää* Arbets- och näringsministeriet publikationer, Arbete och företagsamhete 13/2016

Europeiska fonden för justering för globaliseringseffekter (EFG) stöder dem som till följd av globaliseringen och den globala finansiella och ekonomiska krisen har förlorat sitt arbete, i fråga om ny sysselsättning och förvärvande av nya kunskaper och färdigheter. Till följd av nedläggningen av STX Finlands Raumovarv blev cirka 700 personer arbetslösa. Man fick stöd från EFG för att integrera denna målgrupp tillbaka till arbetslivet.

Utredningen syftade till att granska målgruppens regionala och yrkesmässiga rörlig-

het och eventuella hinder för rörlighet. Dessutom granskades vilken betydelse de arbets- och näringstjänster som tillhandahålls för att främja rörlighet hade i frågan. Utredningen bestod av registermaterial samt material som forskarna själva samlat in. Det huvudsakliga materialet var en enkät som riktades till målgruppen.

Till resultaten av utredningen bidrog målgruppens i genomsnitt höga ålder, mansdominans, långa arbetskarriär hos samma arbetsgivare samt relativt låga utbildningsnivå. Knappa hälften av dem som sagts upp från varvet hade fått sysselsättning i en situation då det förflutit cirka 1,5 år från uppsägningen. Ungefär en fjärdedel hade avancerat genom studier eller utbildning efter uppsägningen. Den största delen av dem som fått sysselsättning har kunnat dra nytta av den förvärvade kompetensen och arbetserfarenheten, eftersom de i regel blivit sysselsatta i samma yrke som de hade vid uppsägning-

en. Dessutom arbetar de som fått sysselsättning i så att säga nya yrken fortfarande på fabrik. Således har den yrkesmässiga rörligheten i sin helhet varit måttfull i denna målgrupp.

Efter uppsägningen från varvet är arbetsresorna för dem som fått sysselsättning för närvarande i genomsnitt längre än tidigare. Därigenom förekommer det lite mer rörlighet i syfte att få arbete, men det har funnits mycket lite vilja att flytta i denna målgrupp. Den största delen av de nya jobben finns fortfarande i Raumo, men även Åbo har varit en ganska betydande riktning för den nya sysselsättningen. Det arbete som arbets- och näringsstjänsterna gjort för att tillätta de lediga jobben vid Åbovarvet med personer som sagts upp från Raumovarvet syns i detta resultat.

I denna målgrupp är de största hindren för flyttvilja familjen eller boendet. Också tron på att man hittar ett jobb inom sin egen pendlingsregion var stark och en tid hoppades man på att få jobb hos den som eventuellt fortsätter med verksamheten vid varvet. En alarmerande observation hänför sig till att en relativt stor del av målgruppen anser att det ur ekonomisk synvinkel inte är tillräckligt sporrande att ta emot jobb. Det har också funnits möjligheter till arbete så att det skulle ha krävts att personen flyttar. Utifrån resultaten av utredningen kan det konstateras att inte ens en betydande höjning av arbets- och näringsstjänsternas ersättningsnivå för att underlätta flyttandet efter arbete eller en betydande höjning av ersättningsnivån för skatteavdrag skulle i större grad öka viljan att flytta i denna målgrupp.

Kollektivavtalens täckning i 2014 (2016),  
*Lasse Ahtiainen*

Arbets- och näringsministeriet publikationer, Arbete och företagsamhete 11/2016

Vid arbets- och näringsministeriet har organiseringen bland löntagare utretts sedan 1989. I samband med undersökningarna uppstod ett behov av att utreda också organiseringen bland arbetsgivare. Den här är den tredje undersökningen om kollektivavtalsfältet. Strävan är i första hand att granska ingångna kollektivavtal och genom dessa också insamla information om organiseringen bland arbetsgivare. I den här nya undersökningen uppdaterar man informationen om kollektivavtalsfältet.

I denna undersökning avses med kollektivavtalens täckningandelen löntagaresomäranställda hos organiserade arbetsgivare av alla löntagare inom kollektivavtalens avtalsområden. I Finland är denna andel ett viktigt kriterium i besluten om huruvida avtalet är allmäntbindande. Om andelen är minst ungefär hälften, konstateras att avtalet är allmäntbindande, att det gäller alla anställningsförhållanden inom avtalsområdet.

I Finland har Nämnden för fastställande av kollektivavtals allmäntbindande verkan varit verksam sedan 2001. Nämnden behandlar de riksomfattande avtal som ingåtts inom den privata sektorn och beslutar om deras allmäntbindande verkan utgående från de uppgifter som avtalsparterna givit och närmast statistikens om Statistikcentralens verksamhetsområde. Nämndens beslut samt motiveringarna till besluten utgör grundmaterialet för undersökningen. Som jämförelsematerial används därtill uppgifterna om antalen per bransch i statistikcentralens lönestrukturstatistik. I statistiken samlas de löneuppgifter som de organiserade arbetsgivarna inom den

privata sektorn uppger. Dessa täcker merparten av löntagarna i medlemsföretagen i Finlands Näringsliv EK. Statistiken är från 2014 och avtalen från 2013/2014.

Alltsom allt täcker kollektivavtalen 75,5 % inom den privata sektorn. En så stor andel av löntagarna inom den privata sektorn är anställda hos organiserade företag. Antalsmässigt sett utgör de sammanlagt 922 997 löntagare. Utgående från avtalens allmäntbindande verkan omfattas därtill 252 288 löntagare av kollektivavtalen. Alltsom allt omfattades sammanlagt 1 175 285 löntagare inom den privata sektorn av kollektivavtalen under 2014. År 2008 kollektivavtalen täckte 73,9 % och 927 991 löntagare var anställda hos organiserade företag. Från avtalens allmäntbindande verkan omfattades 287 574 löntagare av kollektivavtalen och sammanlagt 1 215 565 löntagare inom privata sektorn omfattades av kollektivavtalen.

Enligt Statistikcentralens sysselsättningsstatistik fanns år 2013 sammanlagt 1 394 117 löntagare inom den privata sektorn. Också aktiebolag med statlig majoritet räknas med. Således faller 218 832 löntagare utanför avtalen och andelen löntagare som omfattas av kollektivavtalen är 84,3 % av samtliga löntagare inom den privata sektorn. Den jämförbara andelen år 2008 var 82 %. När också den offentliga sektorn beaktas, där alla löntagare omfattas av avtalen, omfattades 89,3 % av löntagarna i Finland av kollektivavtalen år 2014. År 2008 andelen var 87,5 %.

Undersökning: användning av privat service inom arbetsförmedling (2016), *Olli Oosi*

Arbets- och näringsministeriet publikationer, Arbete och företagsamhete 7/2016

Målet för undersökningen är att skapa ett kunskapsunderlag om hur privat service och olika samarbetsmodeller (partnerskap, tjänsteupphandling) kan användas med bästa möjliga resultat inom den offentliga arbetsförvaltningen. Ett mål är också att ta fram konkreta rekommendationer för hur de nuvarande lokala, regionala och riksomfattande samarbetsmodellerna kan förbättras, och i synnerhet för hur nya modeller kan införas. Undersökningen genomfördes mellan november 2015 och januari 2016. Undersökningen har genomförts huvudsakligen av Owal Group Oy, och Mikko Valtakari från Tempo Economics Oy samt professor Petri Virtanen har medverkat som experter. Undersökningen består av en litteraturanlys och ett stort antal intervjuer med experter.

Den nuvarande serviceproduktionen granskas ur två synvinklar: hur den ska tillämpas för att få bättre resultat och, i bredare mening, hur arbetsförmedlingen som serviceecosystem kan utvidgas i de olika sektorerna.

Den främsta slutsatsen är att den privata serviceproduktionen kunde bli en effektivare tillgång om den används systematiskt och avgränsat så att det privata och det offentliga inte bildar en överlappande servicehelhet med samma målgrupper. I arbets- och närings servicen bör tjänsteupphandlingar utnyttjas i större utsträckning, eftersom de bidrar till flexibilitet i processen. En annan slutsats är att man bör satsa på stora riksomfattande pilotprojekt som är inriktade på specifika målgrupper, istället för de oli-

ka små pilotprojekt som genomförts 2015–2016.

Som serviceekosystem har arbetsförmedlingen ännu en lång väg att gå. Det finns både attitydmässiga och strukturella hinder att tackla. Arbets- och näringsministeriet bör ta fram ett strategiskt program på koncernnivå som kopplar samman arbetsförmedling, och vid behov företagstjänster, med utvecklingen av serviceekosystemet inom varje sektor, med bl.a. näringslivets behov i åtanke. För att den privata serviceproduktionen ska kunna utnyttjas bättre måste upphandlingskompetensen förbättras på riksnivå, och arbets- och näringsbyråernas resultatindikatorer måste ses över så att de bättre stöder den servicehandledning som ges åt klienterna. Det måste råda bättre hänsyn till klientens ställning, och klienten bör få mer stöd så att denna förbättras. De förbehåll som lagstiftningen innehåller bör utredas bättre tillsammans med serviceproducenterna. Dessutom bör återbäringsmekanismen för kostnadsbesparingar som härstammar från utkomstskyddet för arbetslösa utvecklas och bli en grund för de resultatbaserade servicemodellerna.

Privata tjänsteproducenter som komplement till den offentliga arbetsförmedling – utvärdering av ett försök med resultatbaserade upphandlingar (2016) *Mikko Valtakari, Juha Eskelinen*  
Arbets- och näringsministeriet publikationer, Arbete och företagsamhete 12/2016

Vid Nylands och Birkalands arbets- och näringsbyråer genomfördes under 2015 försök med tjänsteupphandlingsmodeller där det söktes nya modeller för skötseln av sys-

selsättningen och gjordes försök med upphandling av nya typer av tjänster från privata tjänsteproducenter baserat på resultaten. I detta utvärderingsarbete har det utretts hur försöken i fråga fungerade och försökens resultat och effekter. Dessutom framförs i arbetet utvecklingsförslag om hur den resultatbaserade upphandlingen av tjänster och samarbetet med tjänsteproducenter bör utvecklas i fortsättningen.

Utvärderingens resultat visade att försöken ökade sannolikheten för att få sysselsättning för deltagarna i förhållande till en referensgrupp. I båda försöken uppstod den privata tjänsteproduktionens mervärde i förhållande till den offentliga arbetsförmedlingen genom tjänsteproducenternas branschspecifika kunnande och kontakter med arbetsgivare. Dessutom riktade sig de privata tjänsteproducenternas tjänster under försöken till ett sådant skede i serviceprocessen för arbetssökanden, där det finns en tydlig brist på resurser vid arbets- och näringsbyråerna. På grund av att försöken var kortvariga och kundvolymerna små kan det inte i någon större utsträckning göras generaliseringar eller dras slutsatser av resultaten.

Sättet att genomföra pilotförsöken (inkl. ramvillkoren för verksamheten och kriterierna för resultatpremien) hade i regel lyckats. I försöken hänförde sig flaskhalsarna i verksamheten i första hand till den stora arbetsvolymen i kundvärvningen och kundvägledningen samt till att försöken var kortvariga. Erfarenheterna av pilotförsöken visar dock att i fråga om en viss typ av kunder fungerar de privata tjänsteproducenternas servicekoncept på ett effektivare sätt än den offentliga arbetsförmedlingen. När det gäller att sysselsätta stora kundvolymerna kommer den privata arbetsförmedlingen knappast att vara en lösning, åtminstone inte inom den närmaste framtiden.

De första pilotförsöken var en inlärningsprocess för både arbets- och näringsbyråerna och tjänsteproducenterna. Det är också uppenbart att effektiviteten och verkningsfullheten hos den resultatbaserade upphandlingsmodellen kommer att kunna förbättras utifrån de erfarenheter man fick nu. Detta kan ske bl.a. genom en effektivare kundvärkning och kundvägledning som möjliggör skalfördelar, en omdefiniering av kriterierna för premiegrunderna samt vidareutveckling av tjänsteproducentens handlingsprocesser och koncept.

Arbetslivsbarometern – hösten 2015  
(2016) *Maija Lyly-Yrjänäinen*  
Arbets- och näringsministeriet publikationer, Arbete och företagsamhete 17/2016

Via arbetslivsbarometern har man sedan 1992 följt upp hur arbetslivskvaliteten utvecklas ur löntagarnas perspektiv. Undersökningen ger en uppdaterad bild bland annat av organiseringen av arbetet, arbetstids- och lönesättningsystemen, lärandet i arbetet och möjligheterna att påverka, diskriminering, mobbning och våld på arbetsplatsen samt arbetsförmågan. Dessutom har man brett om löntagarnas synpunkter på hur arbetsmarknaden och arbetslivet utvecklats. Uppgifterna samlas in varje höst i samband med Statistikcentralens arbetskraftsundersökning som telefonintervjuer och uppgifterna kan generaliseras att gälla yrkesverksamma löntagare i Finland. För barometern 2015 intervjuades 1 741 löntagare. Svarsprocenten var 84 procent av nettourvalet.

Synpunkterna på förändringarna i sysselsättningsläget och i den egna arbetsplatsens ekonomi har varit pessimistiska sedan 2010.

År 2015 ansåg cirka var tionde löntagare att uppsägning är möjlig. Nästan tre av fyra antog att de skulle hitta ett arbete som motsvarar det egna yrket och den egna arbetserfarenheten, om de skulle bli arbetslösa. Cirka hälften av respondenterna meddelade att arbetsuppgifterna hade omorganiserats på arbetsplatsen eller att det hade införts nya arbetsmetoder eller datasystem under året. För cirka en tredjedel hade förändringarna påverkat det egna arbetet.

Möjligheterna att lära och utvecklas i arbetet har förbättrats långsamt under 2000-talet, om än den positiva utvecklingen har jämnats ut under de senaste åren. De högre tjänstemännen hade de klart bästa möjligheterna och arbetarna de sämsta. Samma skillnad mellan grupperna förekommer också i fråga om möjligheterna att påverka arbetstakten, arbetsuppgifterna, arbetsfördelningen och platserna där arbetet utförs. Möjligheterna att påverka har knappast ändrat över huvud taget de senaste 15 åren.

Andra faktorer som stöder arbetshälsan är bland annat att arbetet är belönande och att arbetstiderna är flexibla. De senaste åren hardrygt hälften av löntagarna ansett att lönen är mycket eller ganska sporrande. Männen är betydligt nöjdare med sin lön än kvinnorna. Systemen med flexibel arbetstid blev allt vanligare från mitten av 2000-talet fram till de senaste åren, men ökningen har nu planerat ut. År 2015 använde två av tre löntagare ett system med flextid.

Största delen av löntagarna har en mycket god eller ganska god arbetsförmåga. År 2015 gjorde cirka 90 procent av respondenterna denna bedömning när det gällde både de fysiska och de psykiska kraven i arbetet. Bedömningarna av arbetsförmågan i förhållande till de psykiska krav som ställs i arbetet har varit mer positiva under de senaste åren än i början av 2000-talet. Psykisk belastning orsakas av bland annat osäkerhet

gällande anställningens kontinuitet. Brådska och tidspress belastar också. De senaste åren har cirka hälften av löntagarna ansett att det på den egna arbetsplatsen finns för mycket arbete i förhållande till antalet arbetare. År 2015 arbetade två av tre löntagare ofta med snäva tidtabeller eller i mycket snabb takt.

Ojämlig behandling och diskriminering samt mobbning och våld är de mest allvarliga av de sociala belastningsfaktorerna. Ojämlig behandling eller diskrimine-

ring av visstidsanställda var den vanligaste av de diskrimineringsgrunder som ingick i barometern. År 2015 uppgav hela 15 procent av löntagarna att sådan diskriminering förekommer i den egna organisationen. Var tionde löntagare hade dessutom observerat diskriminering på grund av hög ålder eller hälsotillstånd på sin arbetsplats. Cirka hälften av löntagarna hade observerat mobbning på sin arbetsplats. Det är dock sällan som mobbningen är fortgående.

## English Summaries

### Local Bargaining – From a Threat to a Possibility

**Tarja Kröger**, LL.Lic, Government Counsellor, Ministry of Employment and the Economy (all authors), **Erno Mähönen**, M.Soc.Sci, MEcon, Administrative Officer, **Margita Klemetti**, MPH, Project Director, **Elli Nieminen**, LL.B, Administrative Officer

Local bargaining has been the top labour market topic of the year in Finnish media as there has been an urge to increase the share of collective bargaining operated at company level rather than at central level. This article discusses the nature of two-tier bargaining system and organised decentralisation in Finnish and European labour market contexts.

Finnish bargaining system is very centralised and highly coordinated in international comparison. Herein, local bargaining would mean a shift from centralised into two-tier bargaining. This article compares Finnish bargaining to two-tier bargaining systems in Sweden and Germany, where local bargaining is more common than in Finland. The economic rationale behind organised decentralisation from centralised into two-tier bargaining is to maintain a relatively high bargaining coordination while decentralising the level of bargaining. One can argue that this could strengthen the connection between wages and labour productivity. Nonetheless, there are conditions to be met for two-tier bargaining to be effective.

Based on previous studies, we also investigate the estimated effects of local bargaining in Sweden and Germany. Several studies suggest that the two models of organised decentralisation function differently, and al-

so have different effects on wages and wage dispersion. In Germany, the opening clauses in collective agreements typically have resulted in wage moderation in low-productivity firms. The companies also pay a wage premium of the possibility to negotiate wages locally. In Sweden, however, the process of two-tier wage formation has led into more individual-based salaries and higher wage differentials between individuals, but not necessarily into wage moderation as total.

**The scope for enhancing growth and employment with innovation policy is limited**

**Elina Berghäll** (D.Sc. (Econ.)), senior researcher, VATT Institute for Economic Research

Growth is effective employment policy. Ever since the early 1990s, when endogenous growth theory and revival of Schumpeterian theories gained clout across the world, innovation policy has been the key policy means to promote it. By investing in innovation, research, human capital and knowledge accumulation, the theoretical limits to growth were removed (Easterly 2001). Provided that spillovers are geographically bounded, governments of technologically lagging countries can improve their growth prospects with a temporary public R&D subsidy to eliminate their disadvantage in high-tech industries. (Grossman and Helpman 1991). Moreover, theories e.g., by Porter (1990) and Acemoglu et al. (2006) underscore the need for innovation policy in countries at the technology frontier.

The assumption of frontier technology offered an intuitive explanation for Finland's reduced level of physical capital investment, but was Finland ever at the frontier? Frontier positions are typically estimated with methodology that suffers from stringent and unrealistic assumptions, such as perfect competition, an identical production function, and constant returns to scale inherent in a Cobb-Douglas specification. There are various state-of-the-art approaches to avoid such pitfalls in estimating the technology gap, such as the semi-parametric order-m approach. Applying it, Finnish industries appear to have been on average far from the frontier in 1986 – 2003. Furthermore, unlike education, innovation does not seem to have contributed significantly to catching up. Moreover, the most R&D intensive Finnish high tech industry, ICT, appears to have fitted more aptly with the Schumpeterian Mark II theory of creative accumulation than that of creative destruction.

In sum, innovation policy does not appear to have been effective. In the absence of positive net spillovers, R&D support does not differ significantly from regular firm subsidies. Yet, the article concludes that even then, R&D support may be necessary to counter the adverse effects of exchange rate overvaluation. However, since exports are no prerequisite to R&D support, rather than performing the role of fiscal devaluation, R&D support may accelerate the allocation of resources to non-tradable sectors and imports. To avoid distorted and lacking competition on domestic markets further raising the cost level and reducing cost competitiveness, there is an urgent need for research on innovation policy effects on spillovers and exports.

### Is it possible to assess regional mismatch in the labour market by a single figure?

**Topias Pyykkönen**, M.Soc.Sc., Helsinki

Regional mismatch of vacancies and unemployed workforce is a recognized problem in the Finnish labour market. However, the size of the problem is unknown as sufficient methods and required data to assess the degree of regional mismatch do not exist. Statistics on vacancies and unemployment are produced on a municipal level, but they do not include exact locations of vacancies and the unemployed. I suggest the following remedy for the problem: using the center of each municipality as proxy for the location of a single vacancy/unemployed person and deriving the distance between the two from these locations. Statistics describing the distance can be formed by using the number of vacancies and unemployed persons as weights for the distances.

Based on the distance and said weights, I introduce and assess two indicators for regional mismatch: *average distance between vacancies and unemployed and the percentage of reasonable distances*. The former is the average distance between each unemployed person and each vacancy at a given time. The latter describes the proportion of vacancies within a distance that is reasonable in terms of daily commuting (operationalized as 80 kilometers). The average distance was 253 kilometers in february 2016 while 14.8 percent of the distances were 80 kilometers or less. Two observations rise from the data: First of all, regional mismatch tends to grow when unemployment decreases as expected. Secondly, between 2006 and 2016 mismatch has decreased since unem-

ployed population concentrated in large cities due to migration and/or increased unemployed.

The statistics presented has the following unwanted features: bias due to lack of exact location, inability to incorporate the possibility of migration and the fact that they are relatively hard to interpret. Despite these shortcomings, both of the statistics are in line with what is known of the problem which speaks for their validity as indicators. While the indicators do not necessarily provide new insight into the problem, they contribute by quantifying the problem in a manner that is easily repeated and does not require new data sources and therefore could serve as an indicator for regional mismatch.

### New job creation in 2015

**Tallamaria Maunu**, Lic.Pol.Sc., Senior Planning Officer; **Heikki Räisänen**, Dr. Pol. Sc., Adjunct Professor, Research Director, Ministry of Employment and the Economy (both authors)

In this paper we analyze new job creation in 2015. We first look at job creation at the net level, trying to find where employment has risen. Altogether, employment decreased in 2014 and 2015 by 10 000 people, but nevertheless, in some branches and geographical areas employment has increased. Not surprisingly, employment has increased most in the Uusimaa region. Employment has increased especially in health services, and in information and communication and property maintenance. Also firm size matters: employment has risen especially in the smallest micro firms, with three or less employees.

From the point of view of the employer, reasons for recruiting can be classified in three categories: new jobs, turnover, outflow replacement. Turnover means that the employee leaves the employer, but not necessarily the labour market. Outflow, however, means that the former employee leaves the labour market, at least temporarily. New jobs and outflow replacement mean that a person who is not currently employed (either unemployed or outside the labour force) will become employed, while turnover means that employed persons change jobs.

The empirical part of the paper looks at recruitments at the facility level. In 2015, new job was the most common reason for recruiting. The most common reasons for recruiting were the same in 2014. However, there is a great geographical variation: in some areas, almost half of all recruitments are new jobs, while in others, less than one third of all recruits are hired for new jobs.

New jobs are more likely to be created in the private sector, while in public sector (state and especially the municipal sector) the most common reason for recruiting is replacing outflow. Information and communication and construction were the branches where new job was most often the reason for recruiting.

How do new jobs differ from other recruitments? Not surprisingly, facilities that expect their number of employees to rise in the next 12 months are more like to open a new job. Those already employed are less likely to be recruited to a new job than the unemployed, students, the recently graduated, and those outside the labour force. A slightly smaller share of new jobs are full-time jobs; however, full-time job is the most common job type, whatever the reason for recruiting.

## Recent Employment and Entrepreneurship Studies

Moving for work? A query into geographical and professional mobility among workers dismissed from STX Finland's Rauma-based shipyard (2016) *Tommi Ålander, Keimo Sillanpää*  
Ministry of Employment and the Economy,  
Employment and entrepreneurship 13/2016

The European Globalisation Adjustment Fund (EGF) supports people, who have been made redundant as a result of globalisation or the worldwide economic and finance crisis, in finding new work and acquiring new skills. Around 700 people were left unemployed due to the shut-down of the STX Finland shipyard in Rauma. The EGF provided support in the reintegration of this target group into working life.

The purpose of the query was to examine how geographical and professional mobili-

ty were realised in the target group and to identify the possible obstacles for mobility. Additionally, the query examined the importance of TE Services that promote mobility. The query comprises registry materials and materials gathered by researchers. A survey that the EGF target group responded to is the primary material for the query.

The query's results were influenced in part by the target group's generally advanced age, male-dominance, long careers with the same employer and relatively low level of education. At the time of the query, 1.5 years after workers had been made redundant from the shipyard, just under half had gained new employment. Approximately one quarter had moved ahead after their dismissal by enrolling in studies or training. The majority of those, who had gained new employment, were able to utilise the skills and experience they had previously acquired fairly directly, as they had generally found employment in

the same profession from which they were dismissed. Additionally, those who gained employment in so-called new professions are still for the most part found in factory work. Overall, this means that professional mobility has been moderate within this target group.

The commutes of the shipyard's former workers, who have gained new employment are now longer on average. Employment related mobility has therefore increased a bit, but very few members of the target group have expressed a willingness to move. The majority of the new jobs are still in Rauma, but Turku has also been a significant location with regard to new employment. The efforts of TE Services to fill the Turku shipyard's job vacancies with workers, who had been dismissed from the Rauma shipyard, is also evident in the result.

Family and housing-related issues accounted for the greatest reasons for the group's lack of willingness to move. The workers also held a firm belief in finding employment in their own employment area and, for some time, target group members hoped they'd find employment with the shipyard's possible successor. However, it is alarming that a reasonably large portion of the target group does not view accepting a new job as economically viable. Employment opportunities that required workers to move were also available. On the basis of the results of the query, it can be said that even a significant increase to TE benefits and tax deductions that facilitate moving for employment would not increase this target group's willingness to move.

#### Coverage of collective agreements (2016)

*Lasse Ahtiainen*

Ministry of Employment and the Economy, Employment and entrepreneurship 11/2016

The Ministry of Employment and the Economy has studied the organization among employees since 1989. In connection with the studies the need to also study the organization among employers arose. This study is third to a preliminary report on the sphere of collective agreements. The objective is primarily to study made collective agreements and through the agreements also gather new information on organization among employers.

In this study the coverage of collective agreements means the share of employees employed by organized employers of all the employees within the collective agreement sector. In Finland this share is an important criterion when deciding on general applicability. If the share is at least approximately half of all employees in the sector, it is confirmed that the agreement is generally applicable, that it applies to all employment relationships within the agreement sector.

Since 2001 there has been a Commission confirming the general applicability of collective agreements in Finland. The Commission handles the nation-wide agreements made in the private sector and decides on whether or not the agreements are generally applicable, based on the information given by the agreement parties and in the first place statistics concerning the area of Statistics Finland. The decisions of the Commission and the grounds for the decisions are the base material for this study. In addition, the information regarding employee share per sector in the statistics on the Struc-

ture of Earnings of Statistics Finland is used, mainly as comparison material. The statistics compile information on earnings given by the organized employers in the private sector. These cover most of the employees in the member companies of the Confederation of Finnish Industries EK. The statistics are from 2014 and the collective agreements from 2013/2014.

In all, the collective agreements cover 75.5 % in the private sector. So many private sector employees are employed by organized companies. Their number amounts to 922,997. In addition, 252,288 more employees are covered by the collective agreements due to general applicability. In 2014, totally 1,175,285 private sector employees were covered by collective agreements. In 2008 the agreements covered 73.9 % and the number of employees in organized companies was 927,991. Due to general applicability 287,574 employees were covered by the collective agreements and totally 1,215,565 employees were covered by collective agreements in 2008.

According to the Employment statistics of Statistics Finland there were totally 1,394,117 employees in the private sector in 2013. Also joint stock companies with state-owned majority are included. In this way 218,832 employees are not covered by collective agreements and the share of private sector employees covered by the agreements is 84.3 %. In 2008 the corresponding share was 82 %. When also the public sector is included, where all employees are covered by collective agreements, 89.3 % of the employees in Finland were covered by collective agreements in 2014. In 2008 the share was 87.5 %.

Study on the use of private service production in employment services (2016)

*Olli Oosi*

Ministry of Employment and the Economy,  
Employment and entrepreneurship 7/2016

The aim of the study is to create a knowledge base on the successful targeting of private services and different collaboration models (e.g. partnerships and service contracts) in public employment services. An additional aim is to put forward concrete recommendations for improving current local, regional and national collaboration models and, in particular, creating new ones. The study was carried out between November 2015 and January 2016. The main operators conducting the study were Owl Group Oy and the experts Mikko Valtakari from Tempo Economics Ltd and Professor Petri Virtanen. The study is based on a literature review and a large sample of expert interviews.

The study examines the targeting of private service production from two viewpoints: improved targeting of current private services and, more broadly, expanding the sector-specific service ecosystem of employment services.

The main finding of the study is that private services could be used more effectively if they were targeted in a systematic and restrictive manner, thus ensuring that private and public sector operators do not produce overlapping service packages for the same target group. Employment and enterprise services should also make better use of purchased services to support the flexibility of the process. Moreover, the small-scale pilot projects carried out in 2015 and 2016 should be replaced with wider national pilot programmes focusing on a certain target group.

The road to improving the employment service ecosystem remains long, with attitudinal and structural barriers to overcome. The Ministry of Employment and the Economy should develop a strategic group-level programme that would connect employment and, where necessary, enterprise services to the development of a sector-specific service ecosystem also from the viewpoint of trade and industry. The improved targeting of private service production also requires strengthening procurement expertise at national level, reviewing the performance indicators of TE offices to support customer case management, paying more attention to and improving the customer's status, and examining the conditions laid down in legislation together with the producers of services. Moreover, the mechanism for returning savings in unemployment security costs should also be developed as a basis for performance-based service models.

Private service providers complementing public employment services – assessing the trial on performance-based procurements (2016) *Mikko Valtakari, Juha Eskelinen*

Ministry of Employment and the Economy, Employment and entrepreneurship 12/2016

During 2015, the Employment and Economic Development Offices (TE Offices) of Uusimaa and Pirkanmaa conducted trials on new procurement models, seeking new types of models for the management of employment and testing the procurement of new types of services with a performance-based approach from private service provid-

ers. This assessment examines the functionality, effectiveness and impact of these trials. In addition, the assessment presents development proposals for how performance-based service procurement and cooperation with service providers should be developed in the future.

The results of the assessment showed that the trials increased the likelihood of employment for participants in comparison to the control group. In both trials, the added value of private service production in comparison to public employment services was generated by the service providers' field-specific expertise and existing connections to employers. In addition, during the trials the services of the private service providers were focused on the phase of the jobseeker's service process where the TE Offices lack the most resources. Due to the trials' short duration and low volume of customers, no far-reaching generalisations or conclusions can be made based on the acquired results.

The implementation of the pilots (including the operational conditions and the performance reward criteria) was generally successful. The operational bottlenecks of the trials were mainly connected to the great amount of work with customer acquisition and guidance, as well as to the short durations of the trials. However, the experience from the pilots shows that for certain customer groups, the service concept provided by private service providers is more efficient than public employment services. However, private employment services are unlikely to become the solution for employing a greater number of customers in the near future.

The first pilots were a learning process for both the TE Offices and the service providers. It is quite apparent that, based on these experiences, the efficiency and effectiveness of the results-based procurement model can be improved in the future. This could

be done e.g. with customer acquisition and guidance that enables more efficient scaling advantages, by redefining performance reward criteria, as well as by further developing the operating processes and concepts of service providers.

Working life barometer – autumn 2015  
(2016) *Maija Lyly-Yrjänäinen*  
Ministry of Employment and the Economy, Employment and entrepreneurship  
17/2016

Since 1992, the working life barometer has examined the development of the quality of working life from the viewpoint of employees. The study provides an up-to-date picture of, for example, organisation of work, working time and pay schemes, on-the-job learning and autonomy, discrimination, bullying and violence at work as well as ability to work. Employees' perspectives on the development of the labour market and working life have also been investigated. The data are collected every autumn in telephone interviews in connection with the labour force survey of Statistics Finland. The data can be generalised to cover the entire population of employees in Finland. 1,741 employees were interviewed for the barometer of 2015. The response rate was 84 per cent of the net sample.

Views on the changes in general employment situation and economic conditions in one's workplace have been pessimistic since the year 2010. In 2015, around one in ten employees considered that it was possible that they would be laid off. Nearly three out of four respondents estimated that they would find work corresponding to their pro-

fession and work experience if they became unemployed. Around half of the employees reported that tasks had been rearranged or new working methods or information systems had been introduced in their workplace during the past year. The changes had affected the respondents' work in around one third of the cases.

Opportunities for learning and developing at work have been slowly improving in the 2000s, although the positive development has stabilised in the most recent years. The opportunities are clearly the best for upper level employees and poorest for manual workers. The same difference between the groups is also apparent in the opportunities for influencing the pace of work, work tasks, distribution of work and places of work. The opportunities to influence have not changed much in the last 15 years.

Other factors supporting well-being include rewarding work and flexible working time. In recent years, slightly over half of employees have been satisfied with the remuneration for the work. Men are notably more satisfied with their salaries than women. Flexible working time schemes became more commonplace since mid-2000s up until recent years, but this growth has now stabilised. In 2015, two in three employees used such arrangements.

The majority of employees had extremely or fairly good ability to work, around 90 per cent estimated this to be the case in the areas of physical and mental requirements in 2015. The evaluations of ability to work in relation to the mental requirements of work have been more positive in recent years than in the early 2000s. Psychological strain is caused by, among other things, experiences of uncertainty about the continuation of work. High pace of work and time constraints also cause stress. In recent years, around half of employees have esti-

mated that there is more work than workers in their workplace. In 2015, two thirds often had tight deadlines in their work or worked at a very high speed.

The most severe social strain factors include unequal treatment and discrimination as well as bullying and violence. Out of the reasons for discrimination asked about in the barometer, unequal treatment or discrimination of employees on the basis of a fixed-term

employment contract was most common. In 2015, as many as 15 per cent of employees reported that this took place in their organisation. Moreover, one in ten employees had observed discrimination based on advanced age or health condition in their workplace. Around half of the respondents had noticed bullying in their workplace. However, bullying is rarely continuous.



## KUVIOIDEN LUETTELO

	Sivu
1. Työvoima ja työvoimaosuudet .....	4*
2. Työvoimaosuudet sukupuolen mukaan	4*
3. Työlliset ja työllisyysasteet .....	5*
4. Työllisyysasteet sukupuolen mukaan ..	5*
5. Työllisyysasteet ELY-keskuksittain .....	6*
6. Työlliset toimialoittain .....	7*
7. Työttömyysasteet työvoimatutkimuksen mukaan.....	8*
8. Työttömät työvoimatutkimuksen sekä työnvälitystilaston mukaan. Kausipuhdistetut neljännesvuosiluvut .....	8*
9. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain .....	9*
10. Työttömät työvoimatutkimuksen mukaan kuukausittain.....	9*
11. Työttömät työnhakijat ja avoimet paikat työnvälityksessä kuukausittain ja kausitasoitettuina.....	10*
12. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain sukupuolen mukaan .....	10*
13. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä ikäryhmittäin, neljännesvuosittain .....	11*
14. Työttömät työnhakijat työttömyyden keston mukaan, kesto viikkoina .....	11*
15. Kuukauden uudet työnhakijat ja uudet työttömät työnvälityksessä neljännesvuosittain .....	12*
16. Avoimet työpaikat kuukauden aikana sekä näistä uudet avoimet työpaikat työnvälityksessä neljännesvuosittain...	12*
17. Palveluissa olevat .....	13*
18. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten alueet .....	14*
19. Työttömyysasteet ELY-keskusalueittain vuonna 2015, työvoimatutkimuksen mukaan .....	15*

## LIST OF CHARTS

	Page
1. Labour force and labour force participation rates .....	4*
2. Labour force participation rates by sex	4*
3. Employed persons and employment rates .....	5*
4. Employment rates by sex.....	5*
5. Employment rates by administrative district.....	6*
6. Employed persons by industry .....	7*
7. Unemployment rates by Labour Force Survey .....	8*
8. Unemployed persons according to the Labour Force Survey and Employment Service Statistics. Seasonally adjusted quarterly figures .....	8*
9. Unemployed persons seeking work at the Employment Service. Original monthly figures.....	9*
10. Unemployed persons according to the Labour Force Survey. Original monthly figures.....	9*
11. Unemployed persons seeking work and unfilled vacancies at the Employment Service, orig. monthly figures and seasonally adjusted fig.....	10*
12. Unemployed persons seeking work at the Employment Service by sex, monthly figures.....	10*
13. Unemployed jobseekers at the Employment Service by age, quart.fig.....	11*
14. Unemployed persons seeking jobs at the Employment Service by duration of unemployment (in weeks).....	11*
15. New jobseekers and new unemployed during a month at the Employment Service, quarterly figures .....	12*
16. Vacancies during a month and of these new vacancies at the Employment Service, quarterly figures .....	12*
17. Participants in different services .....	13*
18. Administrative districts of Ministry of Employment and the Economy .....	14*
19. Unemployment rates by administrative districts in the year 2015, according to the Labour Force Survey .....	15*

**TAULUKOIDEN LUETTELO****VÄESTÖ JA TYÖVOIMA**

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

**TYÖLLISET**

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

**TYÖTTÖMYYS**

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

**LIST OF TABLES****POPULATION AND LABOUR FORCE**

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

**EMPLOYED PERSONS**

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

**UNEMPLOYMENT**

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

## TYÖNVÄLITYSTOIMINTA

18. Avoimet työpaikat työnvälityksessä ammateittain.....	36*
19. Työnvälitystoiminta: työnhakijat.....	39*
20. Työnvälitystoiminta: avoimet työpai- kat.....	40*

## TYÖVOIMAPOLITIikka

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

## KANSAINVÄLISTÄ TILASTOA

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

## ALUEELLISET TAULUKOT

26. Työvoima ELY-keskusalueittain .....	46*
27. Työlliset ELY-keskusalueittain .....	47*
28. Työllisyysasteet ELY-keskusalueittain työvoimatutkimuksen perusteella.....	48*
29. Avoimet työpaikat työnvälityksessä ELY-keskusalueittain .....	49*
30. Työttömyysasteet ELY-keskusalueit- tain työvoimatutkimuksen perusteella	51*
31. Työttömät työnhakijat työnvälitykses- sä ELY-keskusalueittain.....	52*
32. Työttömyyden kesto keskimäärin ELY-keskusalueittain .....	54*
33. Yli vuoden työttömänä olleiden osuus kaikista työttömistä ELY-keskusalueit- tain.....	55*

## EMPLOYMENT SERVICE

18. Vacancies at the Employment Service by occupation .....	36*
19. Employment Service: jobseekers .....	39*
20. Employment Service: vacancies.....	40*

## LABOUR MARKET POLICY

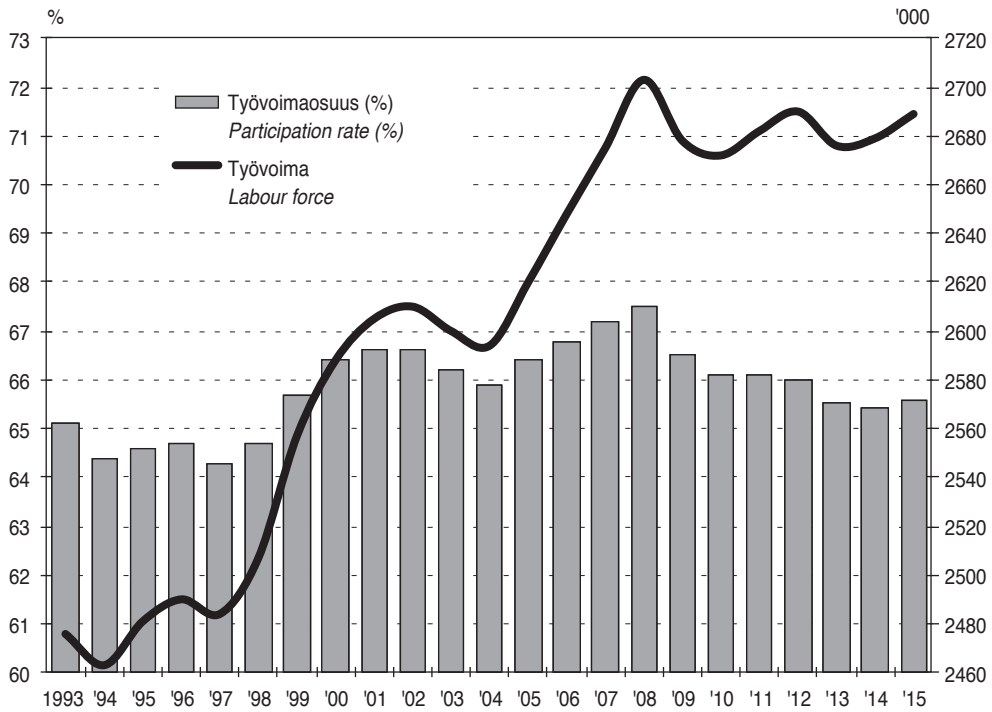
21. Participants in different services .....	41*
22. Labour market training.....	42*
23. Unemployment security .....	43*

## INTERNATIONAL STATISTICS

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

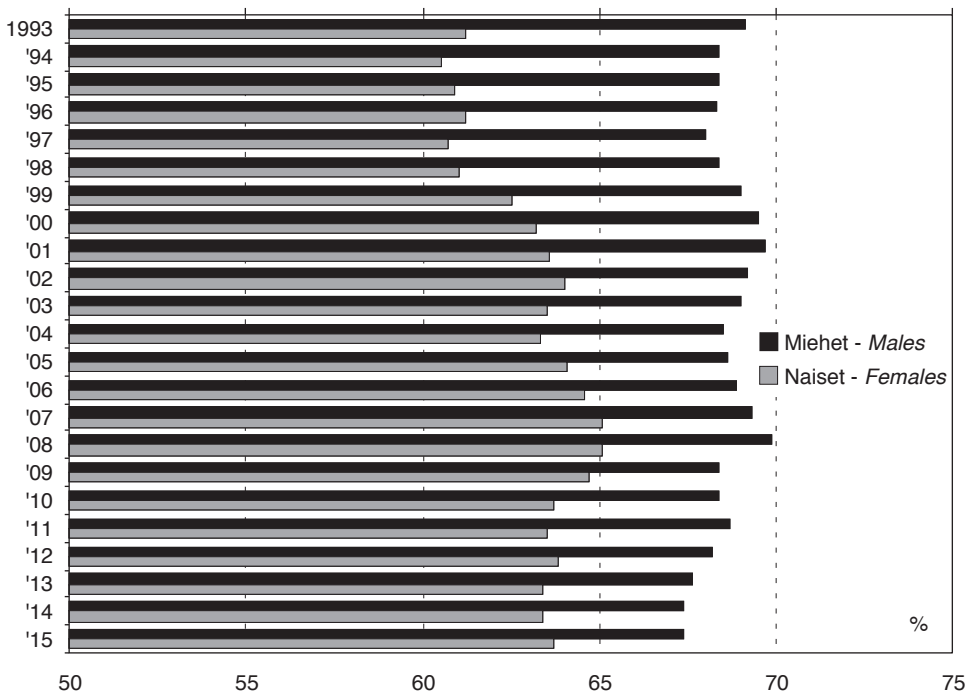
## TABLES BY DISTRICT

26. Labour force by administrative district	46*
27. Employed persons by administrative district.....	47*
28. Employment rates by administrative district according to the Labour Force Survey .....	48*
29. Vacancies at the Employment Service by administrative district.....	49*
30. Unemployment rates by administrative district according to the Labour Force Survey .....	51*
31. Unemployed jobseekers at the Em- ployment Service by administrative district .....	52*
32. The average duration of unemploy- ment by administrative district .....	54*
33. Jobseekers unemployed over a year, proportion of all unemployed, by administrative district.....	55*



Kuvio 1. Työvoima ja työvoimaosuudet

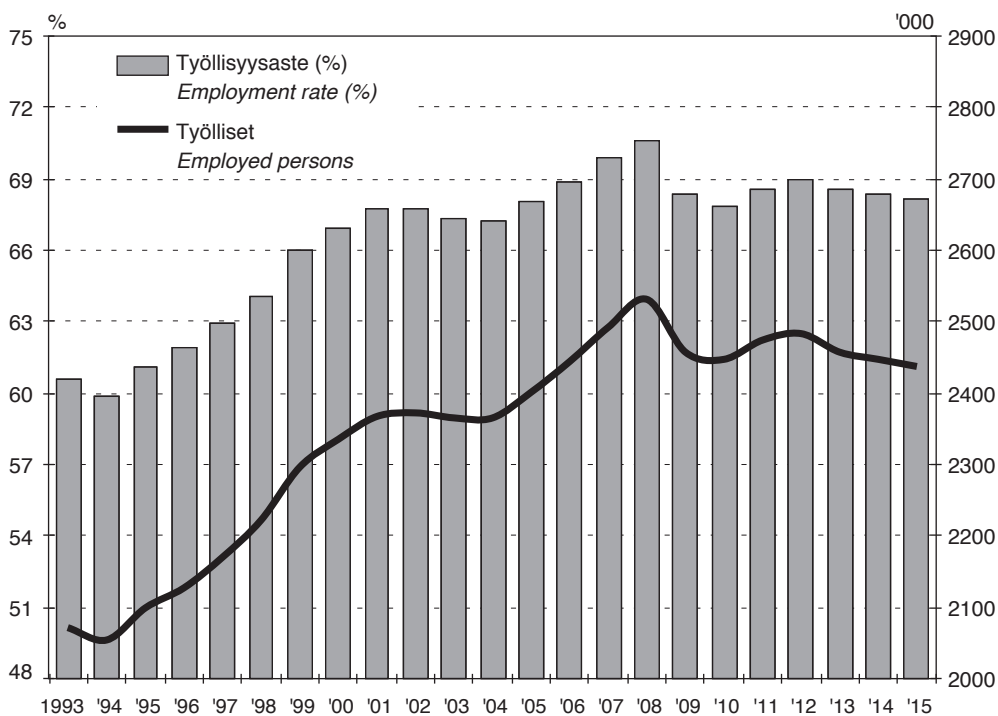
Chart 1. Labour force and labour force participation rates



Kuvio 2. Työvoimaosuudet sukupuolen mukaan

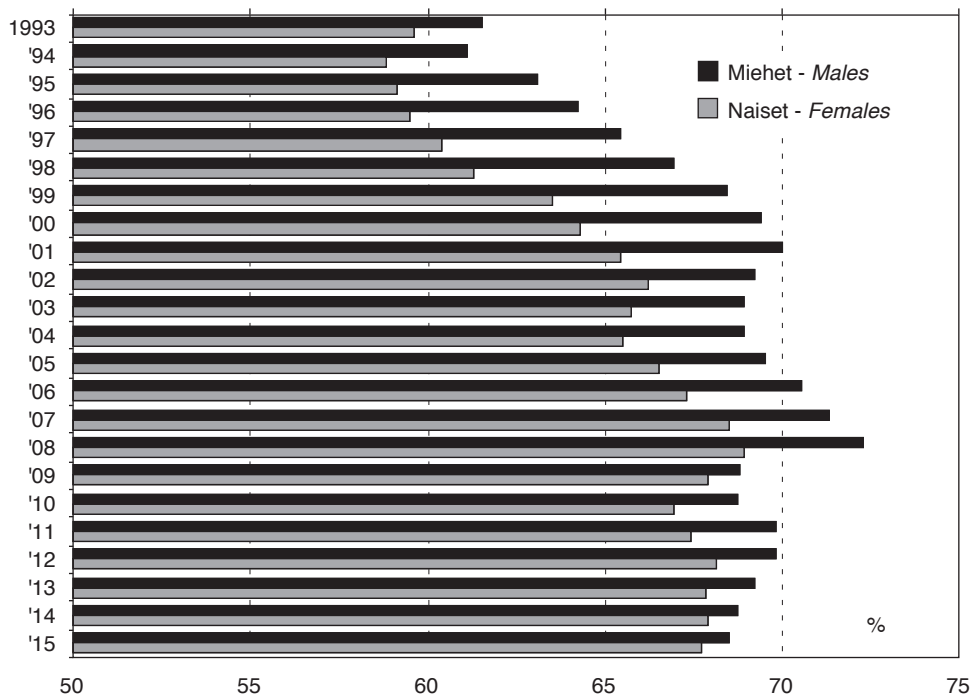
Chart 2. Labour force participation rates by sex

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



Kuvio 3. Työlliset ja työllisyysasteet

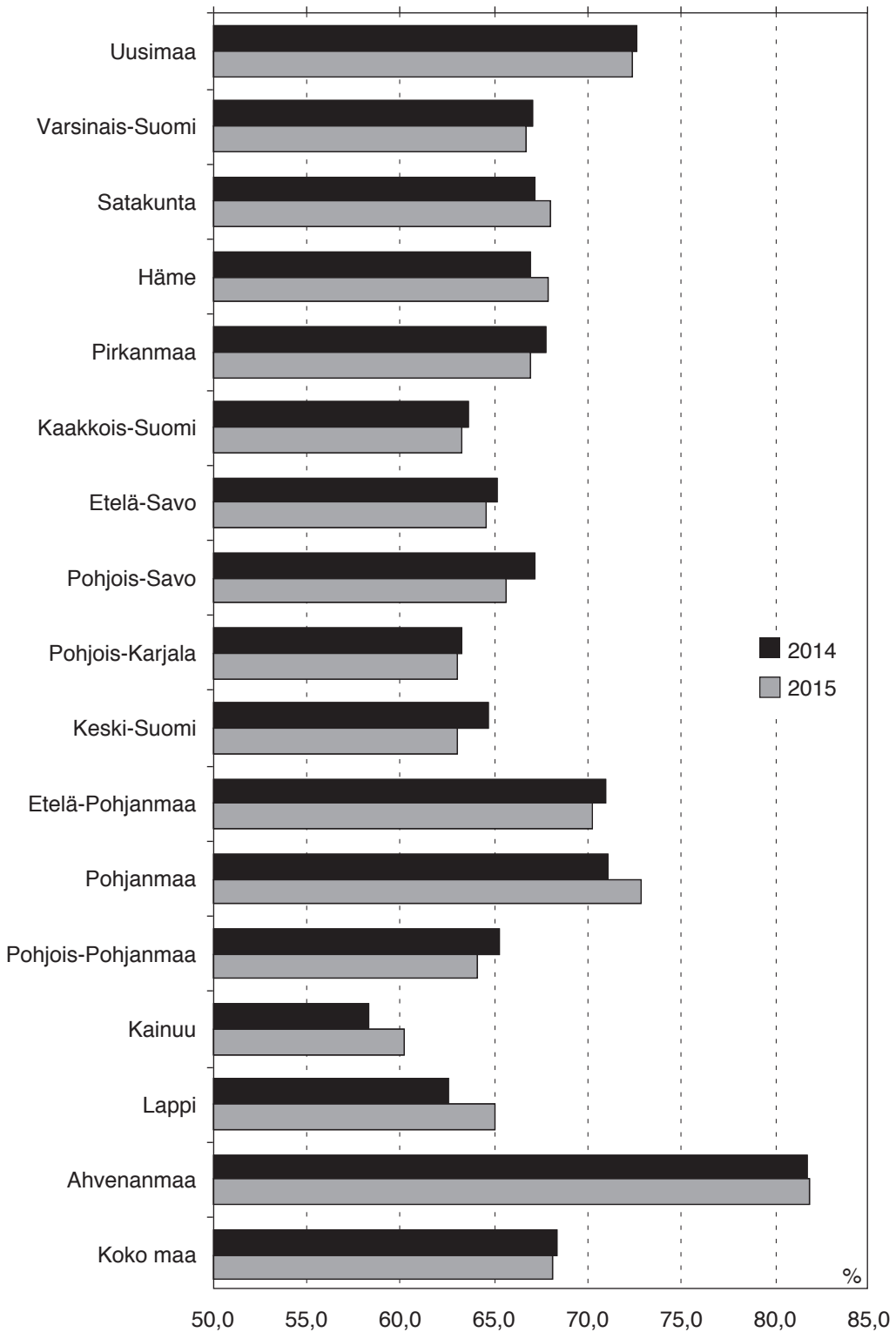
Chart 3. Employed persons and employment rates



Kuvio 4. Työllisyysasteet sukupuolen mukaan

Chart 4. Employment rates by sex

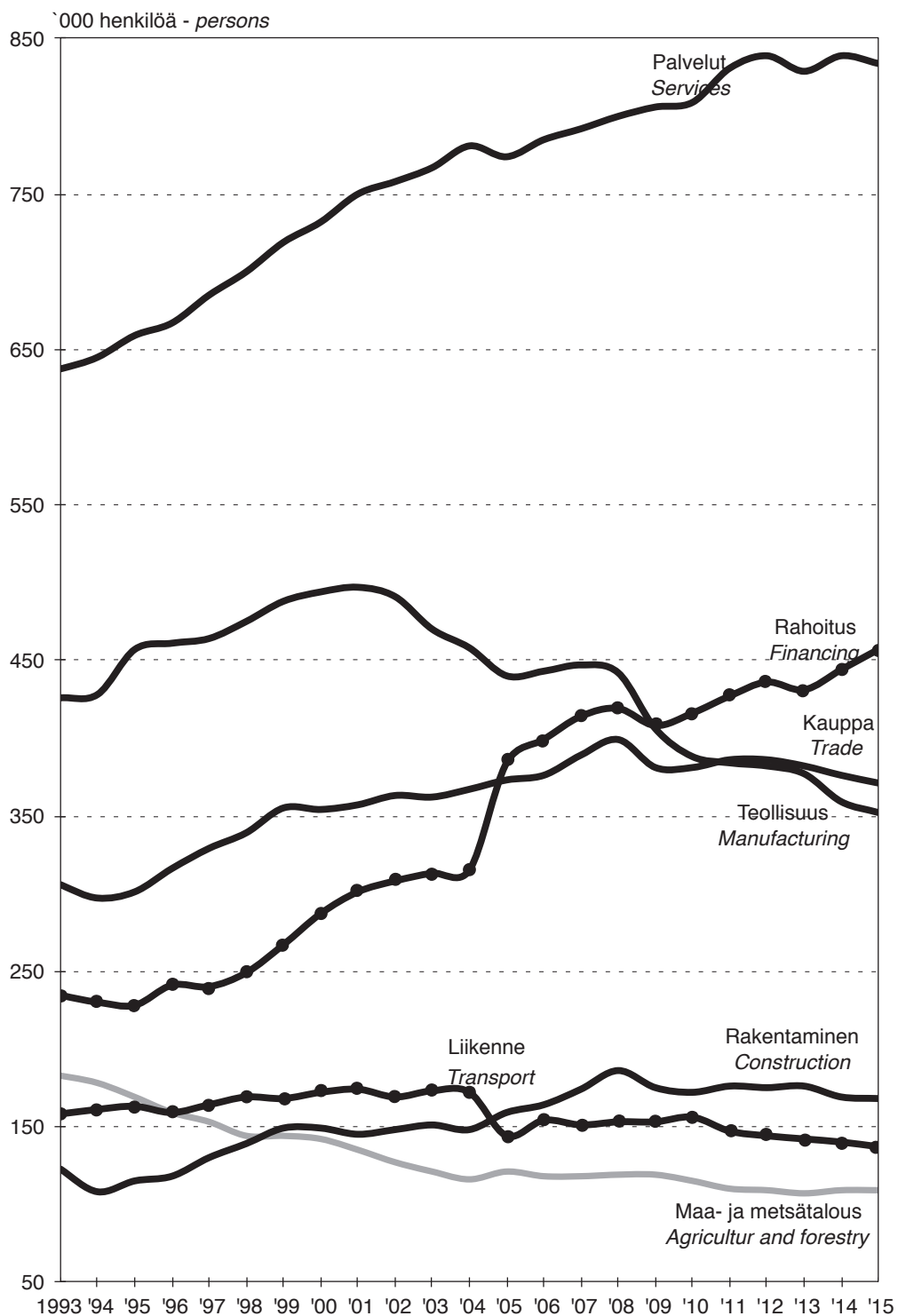
Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus – Source: Statistics Finland, Labour Force Survey



Kuvio 5. Työllisyysasteet ELY-keskuksittain

Chart 5. Employment rates by administrative district

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

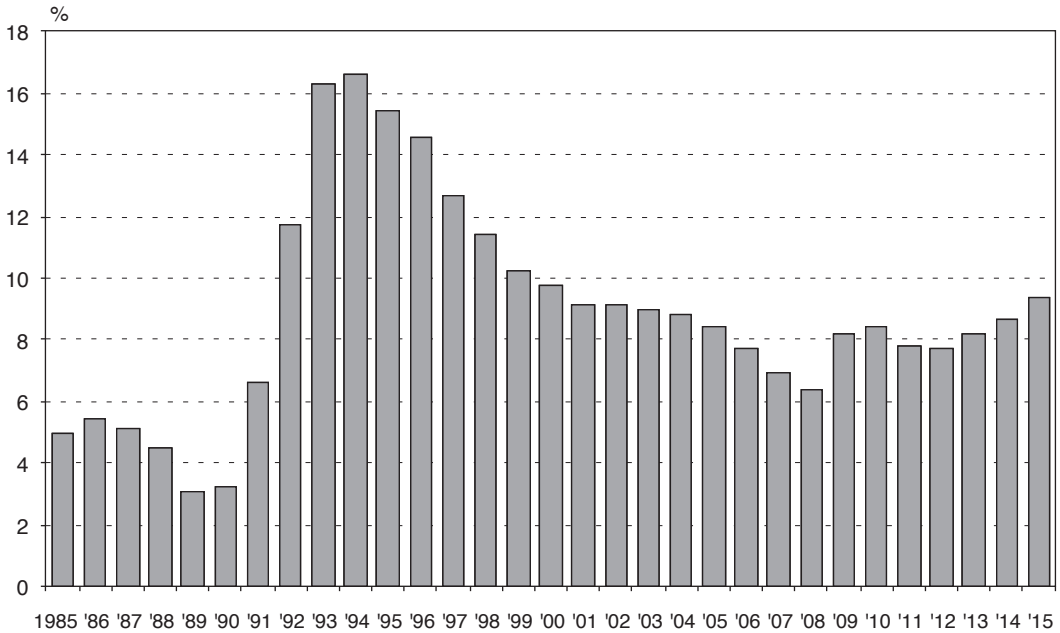


Kuvio 6. Työlliset toimialoittain

Chart 6. Employed persons by industry

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

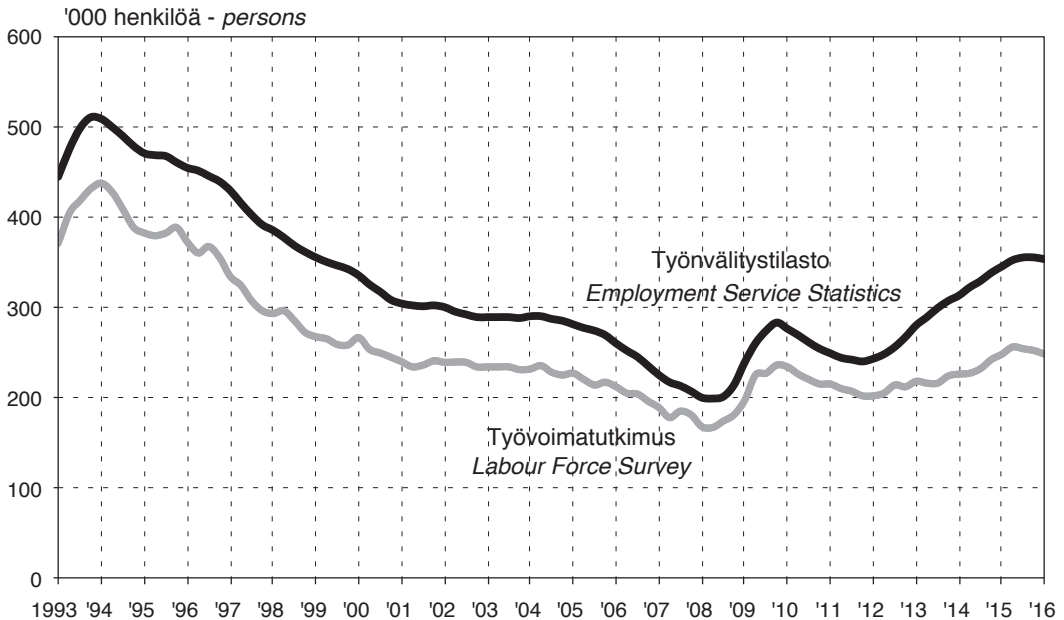
Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus – Source: Statistics Finland, Labour Force Survey



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

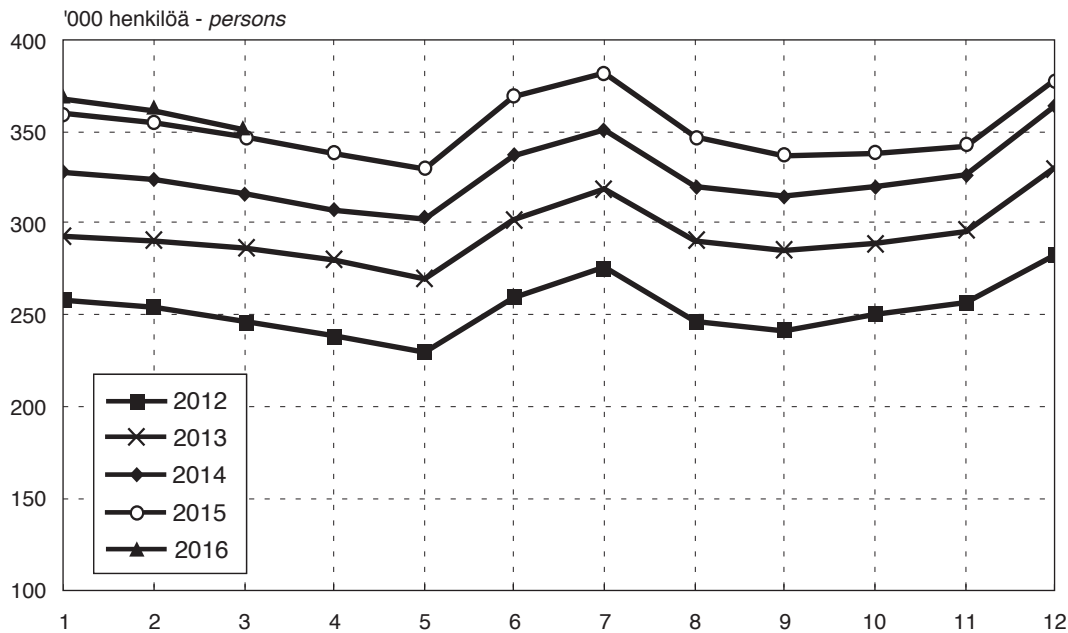
Chart 7. Unemployment rates by Labour Force Survey. From 1989, according to ILO/EU definition

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



Kuvio 8. Työttömät työvoimatutkimuksen sekä työnvälitystilaston mukaan. Kausipuhdistetut neljännesvuosiluvut

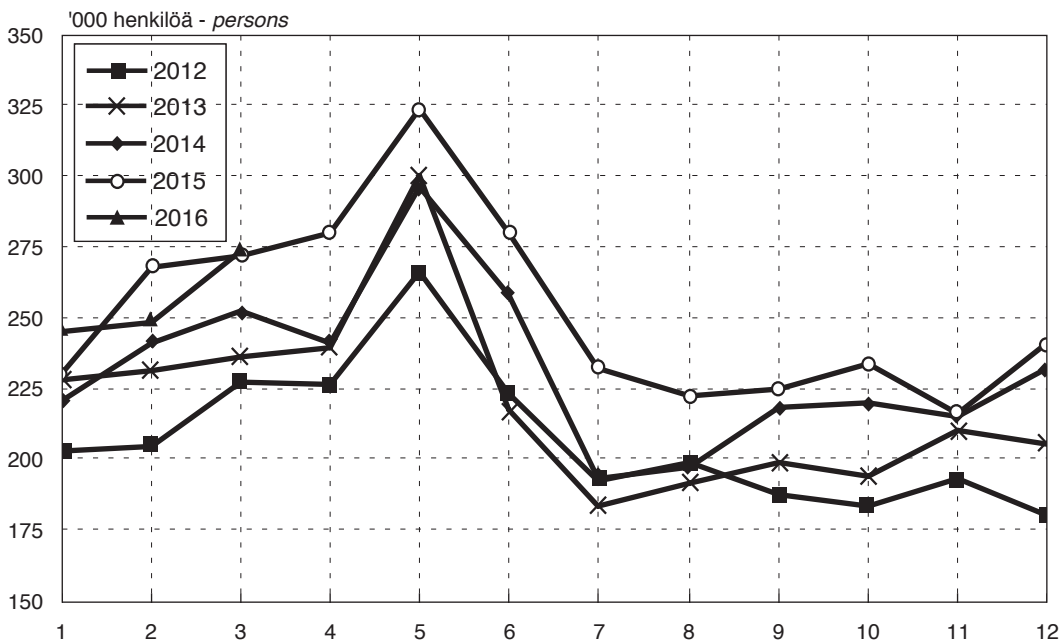
Chart 8. Unemployed persons according to the Labour Force Survey and according to the Employment Service Statistics. Seasonally adjusted quarterly figures



Kuvio 9. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain

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

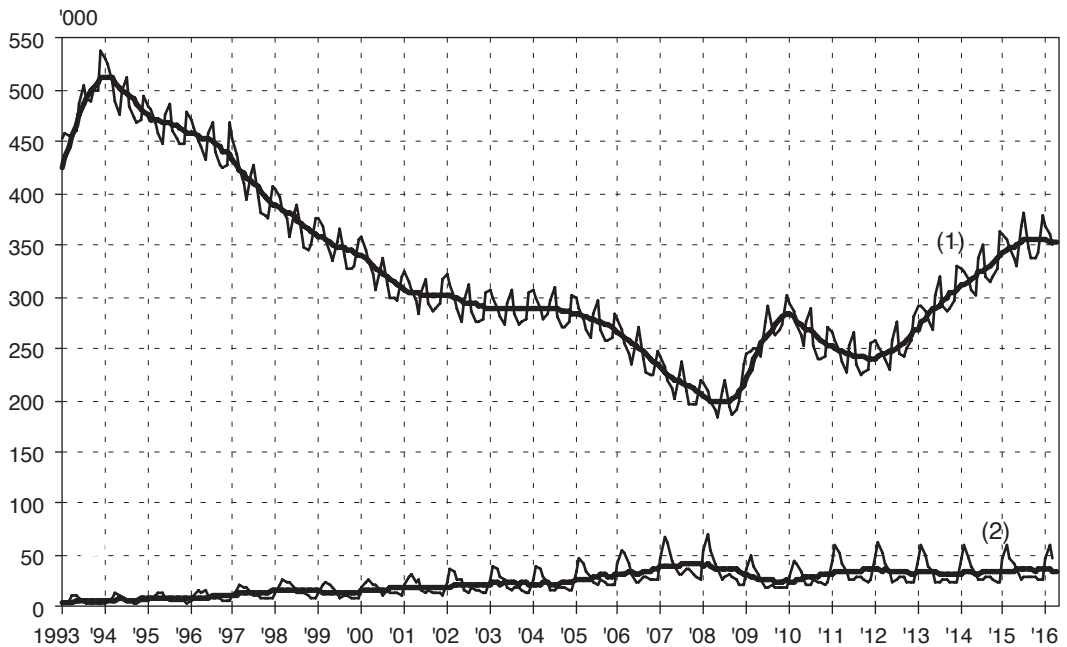
Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto  
 Source: The Ministry of Employment and the Economy, Employment Service Statistics



Kuvio 10. Työttömät työvoimatutkimuksen mukaan kuukausittain

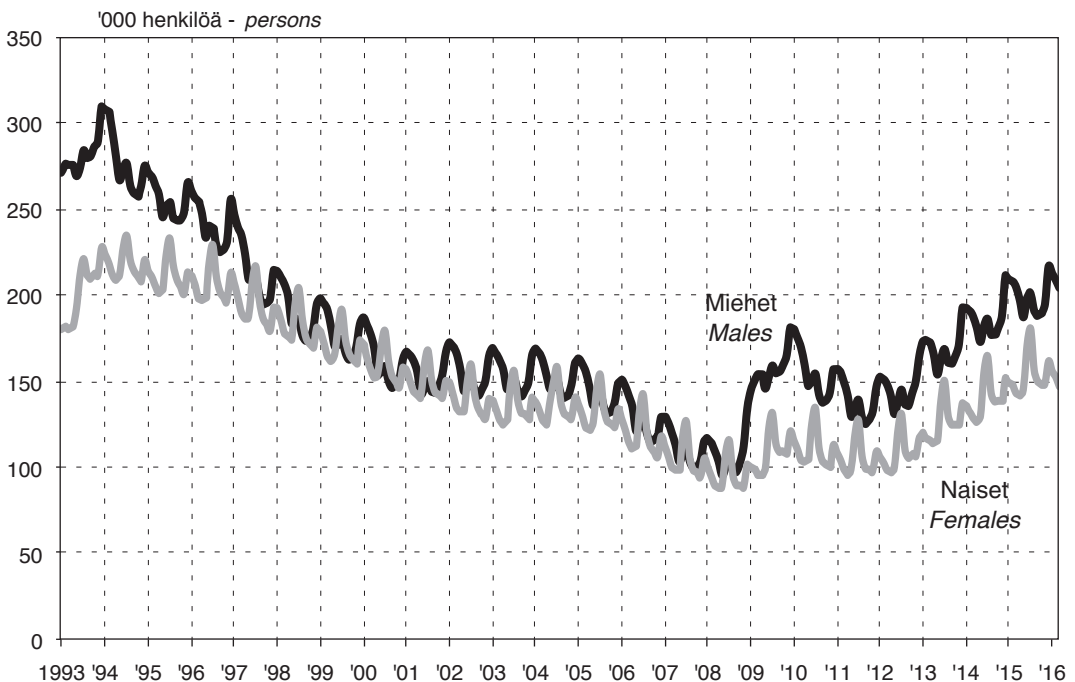
Chart 10. Unemployed persons according to the Labour Force Survey. Original monthly figures

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



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

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

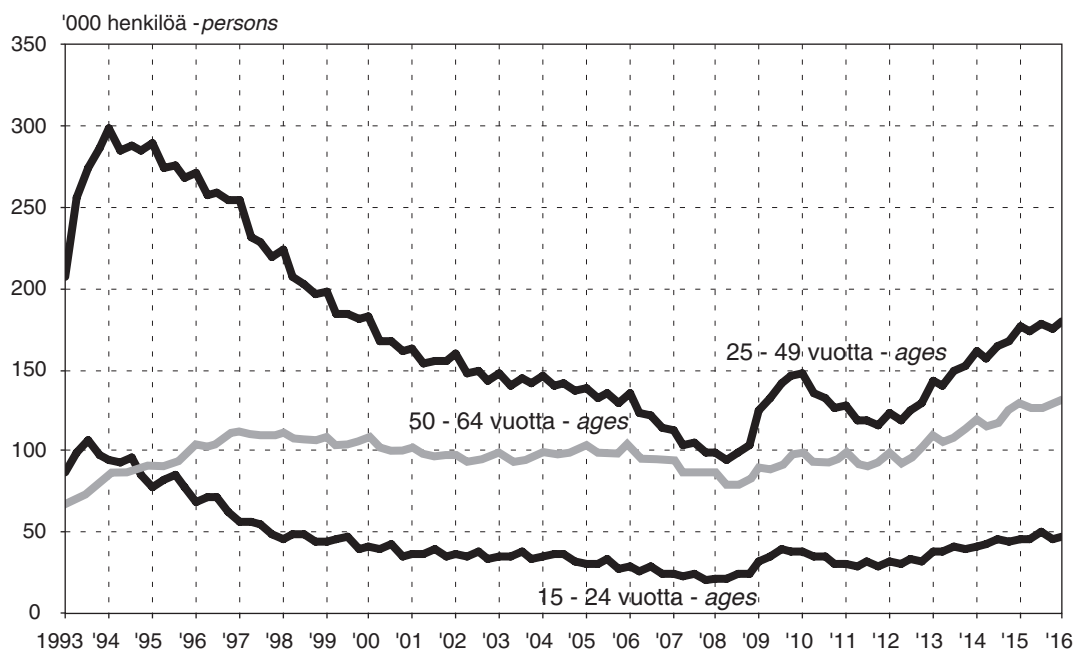


Kuvio 12. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain sukupuolen mukaan

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

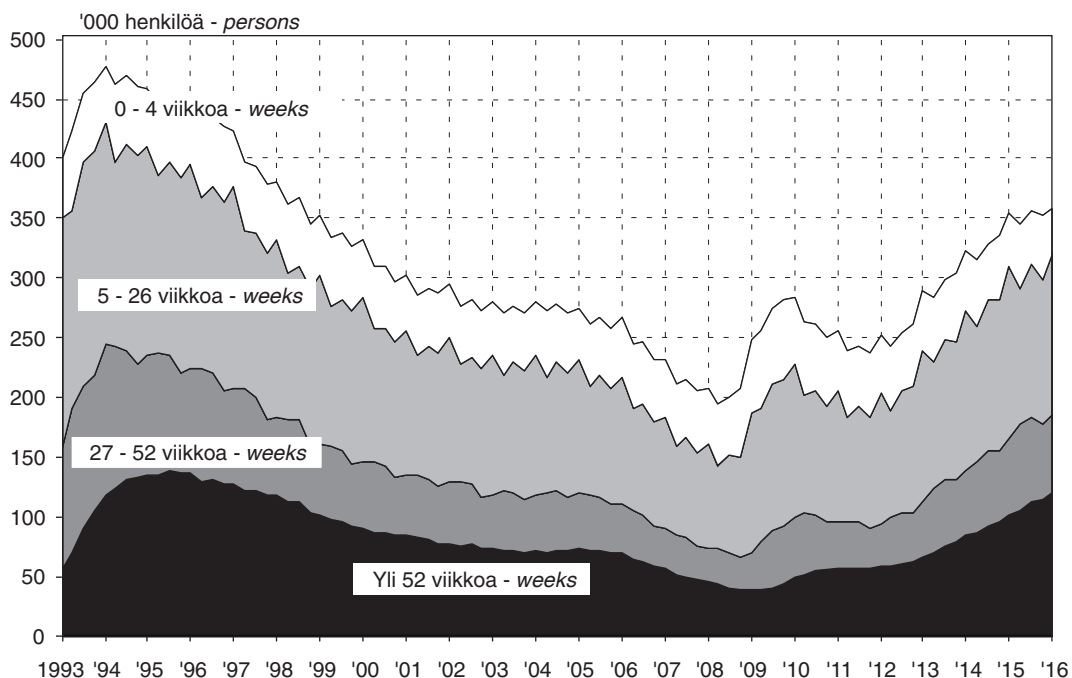
Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

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



Kuvio 13. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä ikäryhmittäin, neljännesvuosittain

Chart 13. Unemployed jobseekers at the Employment Service by age, quarterly figures

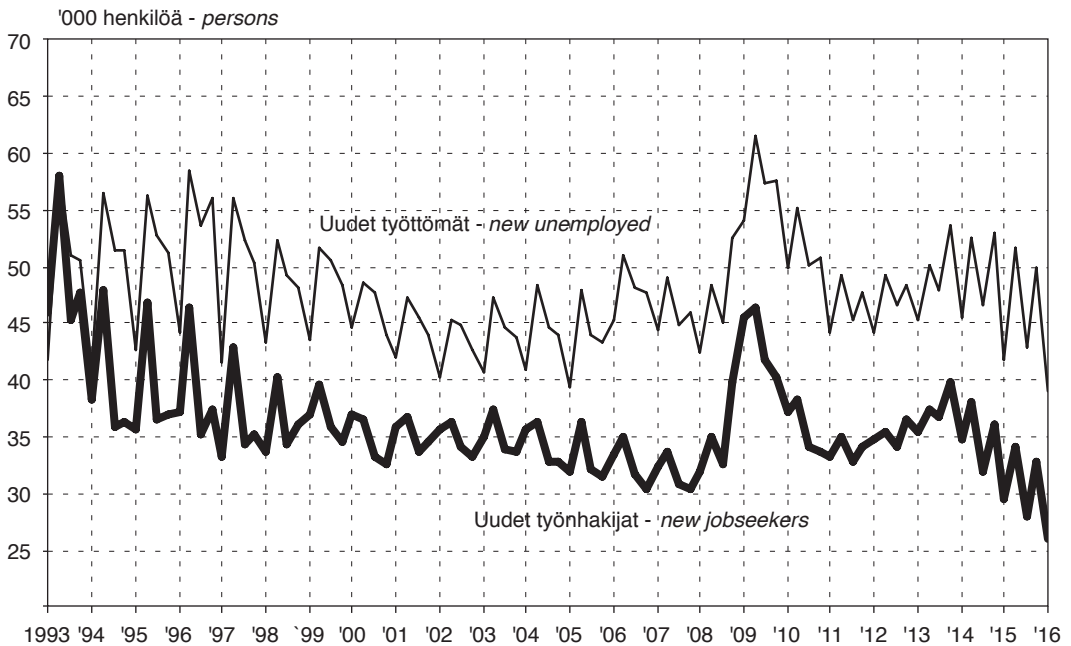


Kuvio 14. Työttömät työnhakijat työttömyyden keston mukaan, kesto viikkoina

Chart 14. Unemployed persons seeking jobs at the Employment Service by duration of unemployment, duration in weeks

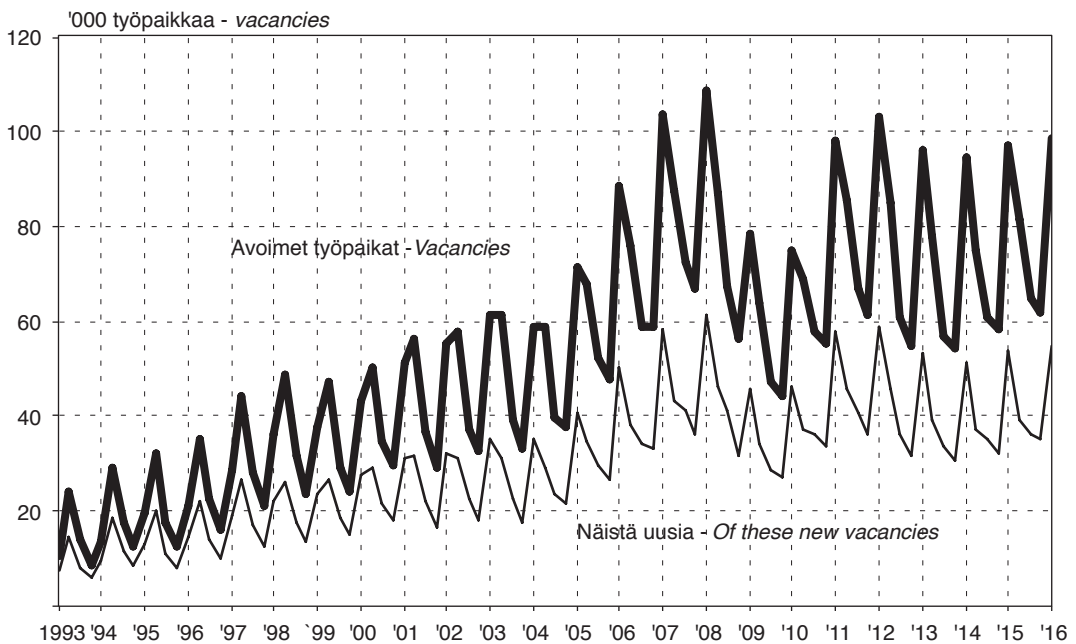
Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

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



Kuvio 15. Kuukauden uudet työnhakijat ja uudet työttömät työnvälityksessä neljännesvuosittain

Chart 15. New jobseekers and new unemployed during a month at the Employment Service, quarterly figures

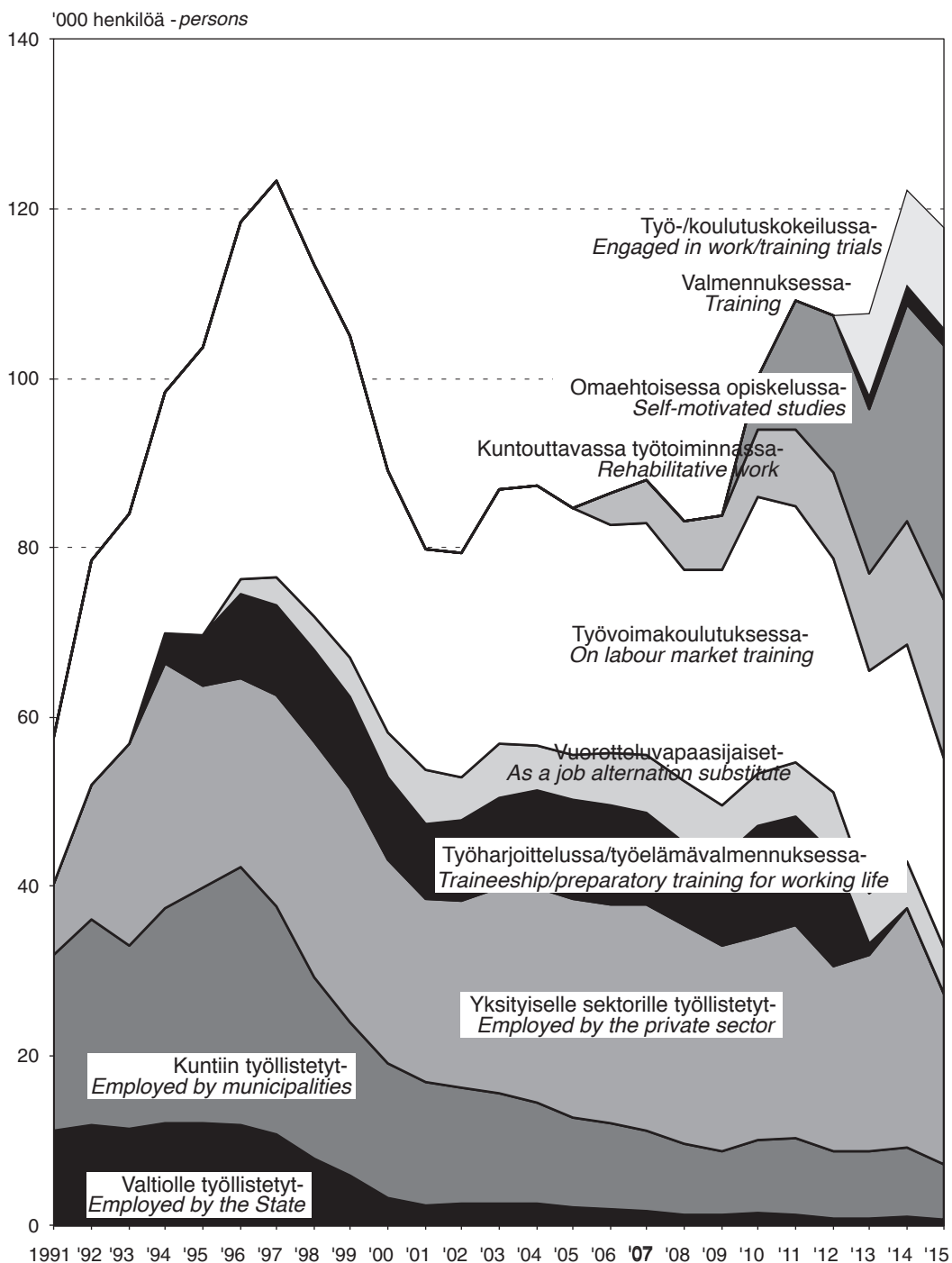


Kuvio 16. Avoimet työpaikat kuukauden aikana sekä näistä uudet avoimet työpaikat työnvälityksessä neljännesvuosittain

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

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

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

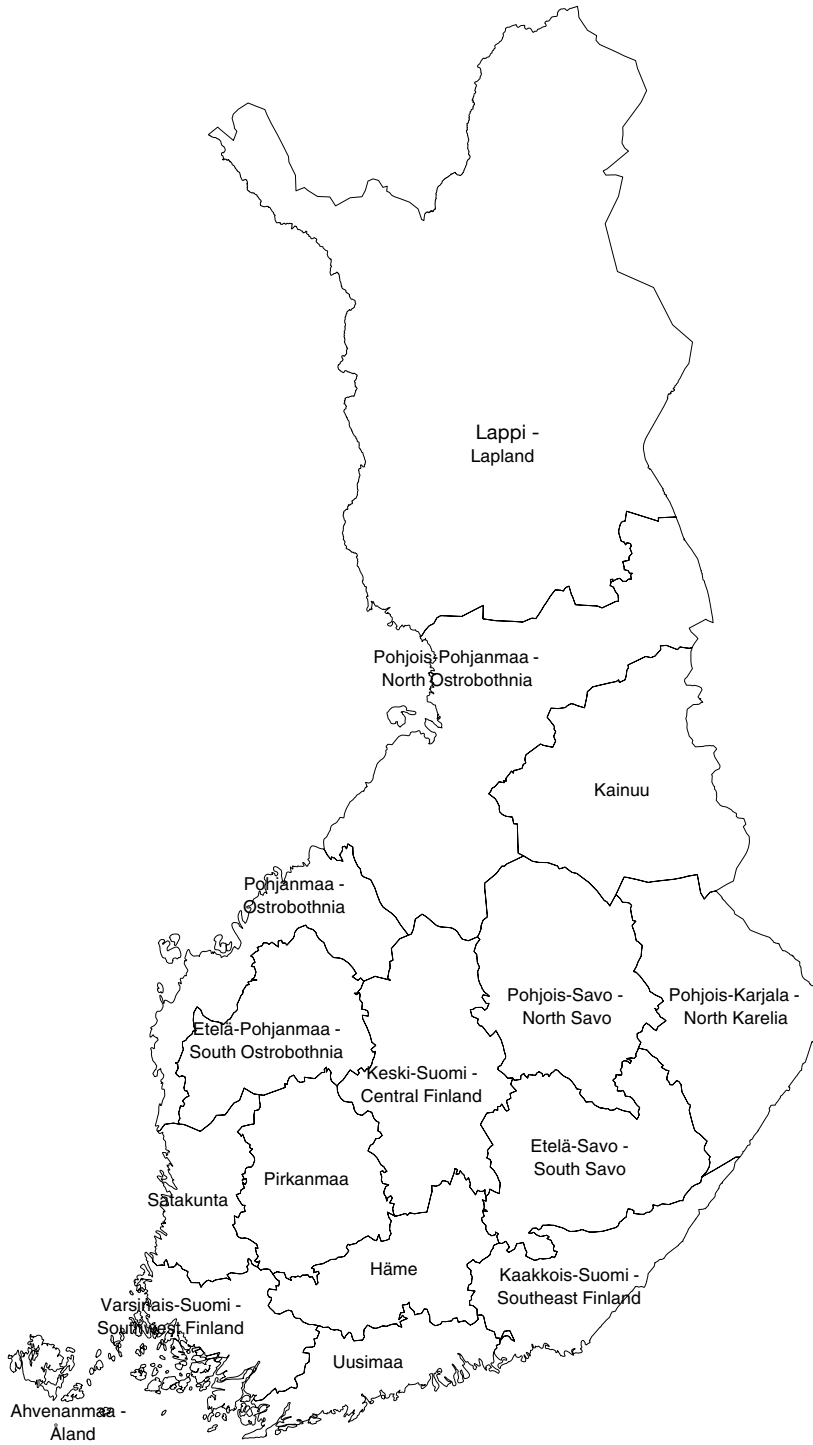


Kuvio 17. Aktivointiasteeseen laskettavissa palveluissa olevat

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

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

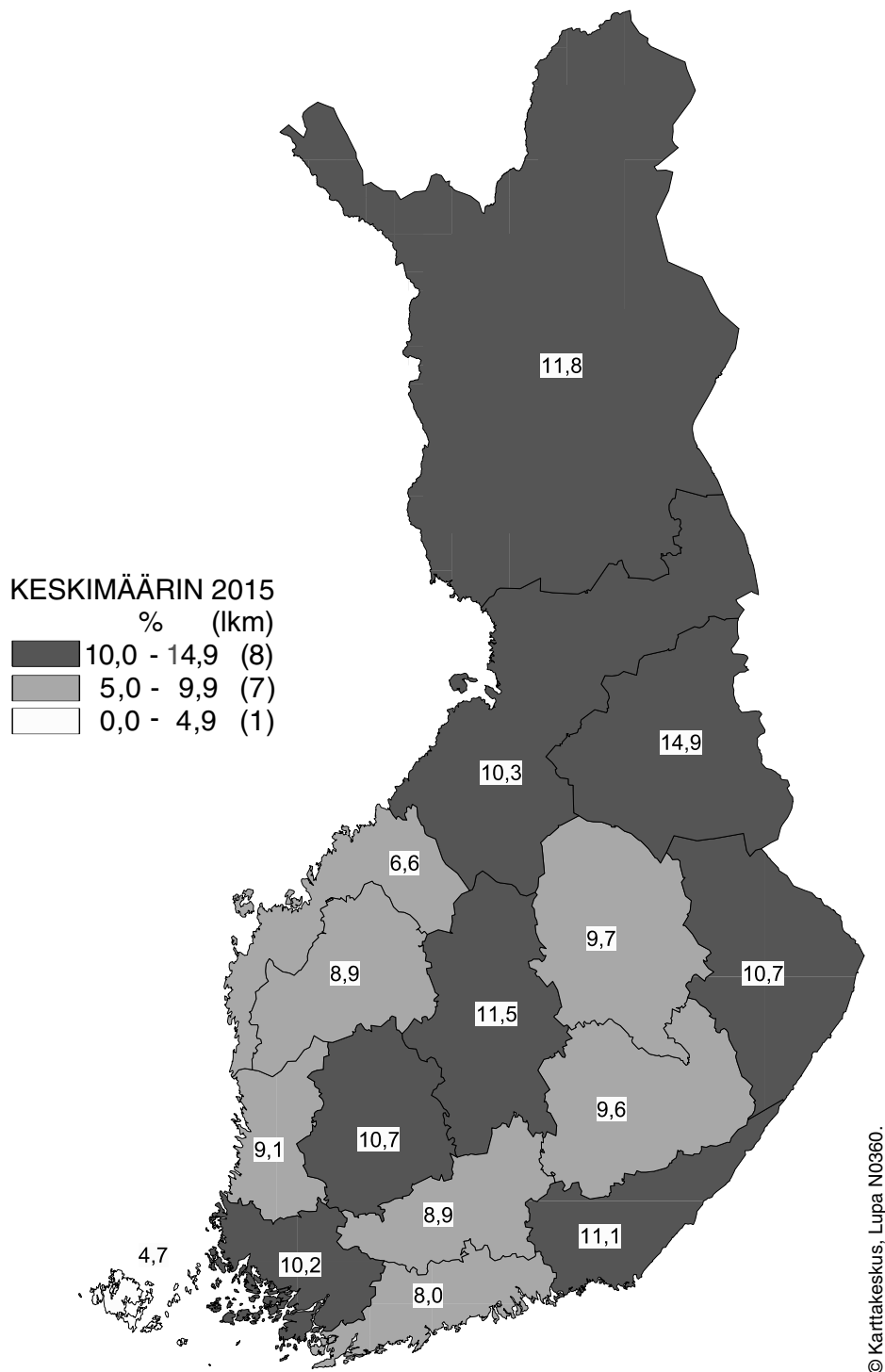
Source: The Ministry of Employment and the Economy, Employment Service Statistics



© Karttakeskus, Lupa N0360.

Kuvio 18. Elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskusten alueet

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



Kuvio 19. Työttömyysasteet elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskusalueittain vuonna 2015  
 Chart 19. Unemployment rates by administrative districts in the year 2015

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

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

Vuosi ja neljännes	Ikä - Age											Yhteensä
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-74	
Year and quarter	1 000 henkilöä - persons											Total
<b>Molemmat sukupuolet - Both sexes</b>												
1998	329	322	314	372	390	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	327	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	365	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
2013 I	320	340	341	345	331	326	373	371	379	389	567	4 083
2013 II	317	340	341	347	333	322	372	373	378	387	575	4 085
2013 III	315	341	340	348	336	319	371	373	376	385	583	4 087
2013 IV	315	341	340	350	339	317	370	375	374	383	589	4 091
2014 I	313	341	340	351	340	315	368	375	374	381	595	4 092
2014 II	311	341	339	352	342	315	366	376	373	379	602	4 094
2014 III	309	342	339	353	343	314	364	375	372	377	608	4 096
2014 IV	308	342	339	355	344	314	361	376	371	376	613	4 099
2015 I	306	342	340	356	345	315	359	376	371	375	617	4 100
2015 II	304	341	340	356	345	315	356	376	370	374	622	4 099
2015 III	303	341	340	356	346	316	354	375	369	372	628	4 101
2015 IV	302	340	342	356	346	317	352	375	369	372	637	4 108
2016 I	301	339	343	357	346	319	349	375	368	372	643	4 110
<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	199	202	214	154	131	193	1 948
2002	167	167	163	166	195	187	198	213	166	136	195	1 954
2004	163	170	170	156	184	193	190	206	201	131	202	1 965
2005	165	169	173	154	180	192	190	200	210	135	205	1 972
2006	168	168	173	156	172	194	189	198	208	148	208	1 981
2007	172	164	173	161	169	190	192	192	206	159	213	1 990
2008	173	164	175	167	165	186	190	192	201	176	215	2 003
2009	169	168	172	165	185	191	189	198	188	220	214	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
2013 I	165	173	177	176	169	166	189	186	182	196	266	2 045
2013 II	158	179	176	177	170	165	190	185	183	193	270	2 046
2013 III	156	181	177	176	167	168	190	184	181	193	273	2 047
2013 IV	157	179	177	177	165	170	187	187	183	190	277	2 050
2014 I	155	180	177	177	169	167	184	190	183	189	280	2 050
2014 II	157	177	177	177	170	166	190	184	182	189	283	2 051
2014 III	157	176	177	178	172	165	185	186	186	184	287	2 052
2014 IV	153	180	172	184	174	162	184	187	186	182	290	2 054
2015 I	154	178	174	183	177	161	183	186	184	184	292	2 055
2015 II	156	175	173	184	180	177	182	179	187	195	295	2 055
2015 III	156	172	174	184	179	159	174	194	183	183	298	2 056
2015 IV	152	176	177	182	178	161	174	192	182	183	302	2 060
2016 I	150	178	173	186	183	157	178	187	180	184	305	2 061
<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	166	171	183	188	195	206	157	248	1 982
2007	156	166	159	158	162	185	183	198	201	171	251	1 990
2008	160	162	162	162	153	186	187	192	198	187	252	2 001
2009	165	157	166	164	153	179	187	190	195	198	257	2 011
2010	167	155	166	167	157	171	187	188	194	207	262	2 020
2011	163	159	164	169	155	169	187	185	193	204	277	2 027
2012	162	162	167	166	164	166	186	185	195	197	282	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
2013 I	155	167	165	169	162	160	184	186	196	193	301	2 038
2013 II	159	161	165	169	164	157	182	188	194	194	305	2 039
2013 III	159	160	163	172	169	151	180	190	195	192	308	2 040
2013 IV	158	162	163	173	173	147	183	187	191	193	312	2 041
2014 I	158	161	162	174	172	149	184	186	191	191	315	2 042
2014 II	154	164	161	175	172	148	176	192	191	190	319	2 043
2014 III	152	166	162	175	171	149	179	189	187	194	320	2 044
2014 IV	155	162	167	171	170	152	177	189	185	194	323	2 045
2015 I	152	164	166	173	168	154	175	190	187	191	326	2 045
2015 II	148	166	167	171	165	157	180	184	191	187	328	2 044
2015 III	147	168	166	172	166	157	180	182	186	190	330	2 045
2015 IV	149	164	165	175	168	156	177	184	186	189	335	2 048
2016 I	151	161	169	171	162	162	172	187	188	187	339	2 049

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

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

Vuosi ja neljännes	15 -74- vuotias väestö	Työvoima - Labour force			Työvoimaan kuulumattomat - Persons not in labour force		
		Yhteensä	Työlliset	Työttömät	Yhteensä	Koululaiset, opiskeilijat	Kotitaloustyötä tekevät
Year and quarter	Population from 15 to 74 years	Total	Employed	Unemployed	Total	Students	Performing domestic work
1 000 henkilöä - persons							
1961	3 133	2 147	2 121	26	986	..	..
1962	3 187	2 160	2 132	28	1 027	..	..
1963	3 240	2 158	2 126	32	1 082	..	..
1964	3 291	2 186	2 153	33	1 105	..	..
1965 <sup>1</sup>	3 215	2 185	2 155	30	1 030	..	..
1966	3 249	2 192	2 159	33	1 057	..	..
1967	3 288	2 177	2 114	63	1 111	..	..
1968	3 324	2 158	2 073	85	1 166	..	..
1969	3 341	2 158	2 097	61	1 183	..	..
1970 <sup>1</sup>	3 349	2 263	2 217	46	1 086	..	..
1971	3 379	2 270	2 215	55	1 109	298	328
1972	3 422	2 277	2 215	62	1 145	310	310
1973	3 461	2 322	2 265	57	1 139	316	272
1974	3 495	2 370	2 326	44	1 125	329	231
1975	3 522	2 374	2 312	62	1 148	339	213
1976	3 542	2 370	2 278	92	1 172	303	225
1977	3 560	2 371	2 232	140	1 189	311	206
1978	3 579	2 372	2 200	172	1 207	319	207
1979	3 597	2 399	2 256	143	1 198	318	192
1980	3 616	2 442	2 328	114	1 174	310	181
1981	3 636	2 474	2 353	121	1 162	313	169
1982	3 659	2 512	2 377	135	1 147	324	149
1983	3 681	2 528	2 390	138	1 153	326	149
1984	3 697	2 546	2 413	133	1 152	319	141
1985	3 708	2 566	2 437	129	1 142	308	130
1986	3 716	2 569	2 431	138	1 148	304	119
1987	3 720	2 554	2 423	130	1 167	300	106
1988	3 720	2 546	2 431	116	1 174	298	104
1989 <sup>1</sup>	3 725	2 588	2 507	80	1 138	273	105
1990	3 737	2 586	2 504	82	1 151	282	107
1991	3 761	2 544	2 375	169	1 217	308	114
1992	3 784	2 499	2 206	292	1 285	349	117
1993	3 802	2 476	2 071	405	1 326	366	117
1994	3 825	2 463	2 054	409	1 352	384	117
1995	3 839	2 481	2 099	382	1 358	375	116
1996	3 850	2 490	2 127	363	1 360	383	113
1997	3 862	2 484	2 170	314	1 379	358	105
1998	3 878	2 507	2 222	285	1 370	354	109
1999	3 890	2 557	2 296	261	1 333	325	107
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	..	..
2010 I	4 037	2 632	2 388	244	1 405	..	..
2010 II	4 041	2 748	2 485	263	1 293	..	..
2010 III	4 046	2 686	2 490	195	1 360	..	..
2010 IV	4 050	2 621	2 426	195	1 429	..	..
2011 I	4 053	2 635	2 408	227	1 418	..	..
2011 II	4 057	2 761	2 517	244	1 296	..	..
2011 III	4 060	2 697	2 514	183	1 364	..	..
2011 IV	4 065	2 637	2 456	181	1 428	..	..
2012 I	4 070	2 644	2 432	211	1 426	..	..
2012 II	4 073	2 762	2 524	238	1 311	..	..
2012 III	4 076	2 721	2 529	193	1 354	..	..
2012 IV	4 080	2 633	2 448	185	1 447	..	..
2013 I	4 083	2 640	2 408	232	1 444	..	..
2013 II	4 085	2 758	2 506	252	1 327	..	..
2013 III	4 087	2 681	2 490	191	1 406	..	..
2013 IV	4 091	2 625	2 422	203	1 466	..	..
2014 I	4 092	2 632	2 394	238	1 460	..	..
2014 II	4 094	2 755	2 490	265	1 339	..	..
2014 III	4 096	2 690	2 487	203	1 406	..	..
2014 IV	4 099	2 640	2 418	223	1 459	..	..
2015 I	4 100	2 648	2 391	257	1 452	..	..
2015 II	4 099	2 757	2 463	295	1 342	..	..
2015 III	4 101	2 708	2 481	226	1 393	..	..
2015 IV	4 108	2 643	2 412	230	1 465	..	..
2016 I	4 110	2 651	2 396	255	1 459	..	..

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

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

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

Vuosi ja neljännes	Ikä - Age										Yhteensä	
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64		65-74
Year and quarter	1 000 henkilöä - persons										Total	
Molemmat sukupuolet - Both sexes												
1998	93	206	255	321	342	356	373	327	169	52	15	2 507
1999	108	217	253	317	343	353	364	351	177	59	15	2 557
2000	111	224	253	307	341	350	362	370	190	64	17	2 588
2001	108	223	258	298	341	345	356	366	222	71	17	2 605
2002	106	220	268	288	337	341	353	358	246	75	18	2 610
2003	99	221	270	274	329	342	347	350	270	77	20	2 600
2004	95	217	273	267	321	345	346	341	286	83	20	2 594
2005	96	225	279	265	313	341	345	339	298	86	23	2 620
2006	99	229	277	270	303	343	340	338	302	119	28	2 648
2007	107	234	280	278	295	341	338	336	298	135	33	2 675
2008	108	232	286	287	286	337	341	336	300	155	34	2 703
2009	100	222	285	294	279	332	341	331	300	159	34	2 678
2010	96	221	286	289	276	322	341	329	301	175	38	2 672
2011	97	226	287	288	282	313	341	326	300	177	45	2 682
2012	102	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	329	298	181	62	2 679
2015	94	232	277	298	299	284	321	330	301	183	70	2 689
2013 I	79	220	273	287	292	293	340	324	299	182	52	2 640
2013 II	146	254	288	288	290	290	338	328	300	182	54	2 758
2013 III	94	238	284	290	291	286	333	328	299	182	56	2 681
2013 IV	78	214	278	291	291	286	332	326	295	179	56	2 625
2014 I	80	217	272	291	295	283	328	332	300	178	56	2 632
2014 II	139	255	283	295	298	285	332	330	297	182	59	2 755
2014 III	95	239	277	294	302	283	331	328	295	180	66	2 690
2014 IV	77	216	266	297	300	280	329	327	299	183	68	2 640
2015 I	74	224	273	296	298	282	324	329	300	179	67	2 648
2015 II	140	255	281	300	301	280	322	329	301	181	67	2 757
2015 III	92	241	276	301	299	287	321	332	301	188	70	2 708
2015 IV	68	209	279	293	298	286	317	331	303	185	73	2 643
2016 I	77	215	277	293	302	287	315	331	301	185	69	2 651
Miehet - Male												
1998	44	111	143	174	182	184	194	162	85	29	11	1 317
1999	52	115	142	171	180	185	188	173	89	30	11	1 336
2000	50	118	140	168	181	180	187	184	92	36	12	1 350
2001	52	117	146	160	186	174	180	185	107	39	13	1 357
2002	47	116	147	156	182	173	177	182	118	42	13	1 352
2003	45	116	147	151	176	175	173	177	133	42	15	1 351
2004	44	113	153	144	172	178	170	172	141	43	15	1 346
2005	45	115	155	143	167	176	172	169	145	51	15	1 353
2006	47	118	155	145	159	180	170	168	148	61	17	1 367
2007	50	119	154	151	158	176	173	163	147	69	22	1 380
2008	50	119	157	157	155	172	172	166	149	79	24	1 400
2009	43	115	155	160	149	171	173	163	147	79	22	1 377
2010	41	117	158	160	144	170	173	164	146	88	25	1 385
2011	43	117	160	158	151	163	172	165	147	90	29	1 395
2012	42	121	153	161	156	156	174	161	143	92	34	1 392
2013	41	120	155	161	156	153	171	161	139	92	34	1 383
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
2013 I	28	110	151	160	157	152	172	160	138	95	32	1 355
2013 II	65	134	159	162	158	152	172	163	142	92	33	1 432
2013 III	41	127	157	160	157	155	172	160	140	91	36	1 394
2013 IV	31	110	153	160	151	155	169	163	137	89	35	1 353
2014 I	31	116	149	160	154	151	163	168	142	88	33	1 355
2014 II	64	130	157	161	158	153	173	162	138	88	38	1 422
2014 III	42	120	154	160	160	152	166	161	142	86	43	1 385
2014 IV	34	113	143	167	161	147	166	162	145	88	43	1 370
2015 I	28	117	148	165	161	147	166	162	142	86	41	1 363
2015 II	67	131	155	168	164	144	158	167	140	88	42	1 421
2015 III	42	117	151	163	146	146	157	172	143	90	44	1 364
2015 IV	29	103	151	162	162	147	158	170	145	91	46	1 364
2016 I	30	113	149	166	167	145	161	167	142	89	39	1 367
Naiset - Female												
1998	48	95	112	147	160	173	179	165	85	23	4	1 190
1999	56	102	112	146	164	168	176	177	88	29	5	1 221
2000	59	105	112	139	160	170	175	186	98	29	5	1 239
2001	58	105	112	138	155	171	176	182	115	32	5	1 248
2002	59	104	122	133	155	168	176	176	127	33	5	1 258
2003	54	104	123	123	153	167	174	172	137	35	5	1 248
2004	51	104	120	122	149	167	175	169	145	40	5	1 247
2005	51	110	124	122	146	165	173	170	153	46	8	1 267
2006	52	112	122	125	144	164	170	174	154	47	11	1 284
2007	58	115	126	127	137	166	165	173	151	66	11	1 295
2008	59	114	129	130	131	165	169	170	151	76	10	1 303
2009	57	107	130	133	130	160	169	168	154	80	12	1 301
2010	55	104	128	129	132	152	168	165	155	87	13	1 287
2011	54	109	126	130	131	150	169	162	153	87	16	1 287
2012	58	110	129	128	131	147	169	162	159	87	19	1 298
2013	58	111	128	132	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
2013 I	50	110	121	128	135	141	168	164	161	87	20	1 285
2013 II	80	120	130	126	133	138	166	165	159	90	21	1 327
2013 III	54	111	126	130	134	132	162	168	159	91	20	1 287
2013 IV	48	104	125	130	141	131	163	163	157	90	21	1 273
2014 I	49	102	123	131	141	131	165	165	158	91	22	1 277
2014 II	75	125	125	134	140	132	159	168	159	94	21	1 333
2014 III	53	119	124	134	142	131	165	167	153	94	23	1 305
2014 IV	43	103	123	130	138	133	162	165	154	95	24	1 270
2015 I	46	108	125	131	137	135	158	168	158	93	27	1 285
2015 II	73	124	126	133	136	137	164	163	162	93	25	1 336
2015 III	50	124	125	132	136	140	164	160	158	97	26	1 313
2015 IV	40	106	128	131	136	139	160	161	158	94	28	1 279
2016 I	47	103	129	126	135	142	154	164	159	97	30	1 284

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

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

Vuosi ja neljännes	Ikä - Age											
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	15-64	15-74
Year and quarter	1 000 henkilöä - persons											
<b>Molemmat sukupuolet - Both sexes</b>												
1998	28,2	63,9	81,2	86,2	90,0	90,5	89,2	84,5	60,5	20,9	72,4	64,7
1999	32,6	66,2	83,0	87,3	90,0	90,9	89,2	85,0	62,4	23,1	73,6	65,7
2000	33,3	68,2	82,9	87,0	89,8	91,1	90,0	85,6	66,2	24,7	74,2	66,4
2001	32,7	68,4	83,4	87,2	90,2	90,7	89,3	86,2	70,0	26,8	74,5	66,6
2002	32,4	67,5	85,0	87,6	89,9	90,3	89,1	85,7	71,6	27,5	74,5	66,6
2003	30,8	67,1	83,6	87,1	88,6	90,5	89,1	85,2	71,7	28,5	74,0	66,2
2004	29,9	65,5	82,9	86,9	88,2	90,8	89,8	85,0	71,4	30,5	73,8	65,9
2005	29,9	67,5	84,1	86,3	88,7	90,0	90,5	85,8	70,9	34,9	74,3	66,4
2006	30,7	68,7	83,7	86,5	88,5	91,0	90,3	86,1	73,0	38,9	74,7	66,8
2007	32,7	70,9	84,3	87,1	89,1	91,1	90,2	86,2	73,3	40,8	75,1	67,2
2008	32,6	71,2	84,7	87,5	90,1	90,8	90,6	87,4	75,0	42,8	75,5	67,5
2009	30,0	68,5	83,4	87,4	89,8	91,0	90,3	87,2	76,8	41,2	74,5	66,5
2010	28,7	67,8	82,8	85,3	88,4	90,8	90,1	87,3	78,1	43,1	74,1	66,1
2011	29,3	68,7	83,0	84,9	88,9	90,8	90,6	87,5	78,1	44,3	74,5	66,1
2012	30,8	68,7	82,1	84,0	88,5	90,5	91,4	87,0	79,3	45,7	74,8	66,0
2013	31,4	68,0	82,4	83,2	87,0	89,9	90,4	87,5	79,2	47,0	74,7	65,5
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
2014 I	25,6	63,8	80,1	82,9	86,6	89,6	89,1	88,6	80,2	46,9	73,7	64,3
2014 II	44,8	74,7	83,4	83,8	87,3	90,6	90,7	87,9	79,7	48,1	77,2	67,3
2014 III	30,8	69,7	81,9	83,2	88,1	90,0	90,9	87,4	79,4	47,7	75,2	65,7
2014 IV	24,9	63,0	78,5	83,7	87,1	89,2	90,9	87,0	80,5	48,7	73,8	64,4
2015 I	24,1	65,6	80,3	83,3	86,4	89,7	90,5	87,7	81,0	47,7	74,1	64,6
2015 II	46,1	74,6	82,6	84,4	87,1	88,9	90,3	87,7	81,5	48,4	77,4	67,3
2015 III	30,5	70,6	81,0	84,7	86,6	90,8	90,6	88,6	81,5	50,4	76,0	66,0
2015 IV	22,7	61,5	81,5	82,1	86,2	90,3	90,2	88,2	82,1	49,7	74,0	64,3
2016 I	25,5	63,6	80,9	82,0	87,2	90,1	90,1	88,3	81,7	49,9	74,5	64,5
<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	90,2	84,8	71,2	41,5	76,2	69,0
2007	29,8	72,5	89,7	94,0	93,3	92,5	90,2	84,6	71,3	43,2	76,4	69,3
2008	28,8	72,5	89,9	94,4	94,0	92,7	90,7	86,2	74,1	45,1	77,0	69,9
2009	25,5	68,6	88,1	93,3	94,1	92,4	90,3	86,2	74,9	41,9	75,6	68,4
2010	24,6	68,6	88,1	93,0	92,5	92,4	90,3	87,1	76,2	44,4	75,7	68,4
2011	25,7	69,0	88,3	93,1	93,5	92,3	90,9	87,8	77,1	46,0	76,3	68,7
2012	25,8	69,5	86,8	91,7	93,6	91,7	92,1	86,6	76,7	47,2	76,2	68,2
2013	26,0	67,5	87,7	90,9	92,8	91,7	90,6	87,0	76,2	47,6	76,0	67,6
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
2014 I	20,1	64,5	83,8	90,5	91,2	90,8	88,6	88,5	77,5	46,3	74,6	66,1
2014 II	41,0	73,3	88,7	90,6	93,3	91,7	91,1	88,1	76,0	46,6	78,2	69,3
2014 III	26,9	68,1	87,0	89,6	92,9	92,0	89,6	86,6	76,6	46,9	76,0	67,5
2014 IV	22,3	62,8	83,1	90,8	92,6	90,6	90,4	86,7	77,9	48,2	75,2	66,7
2015 I	18,4	65,7	85,2	90,2	91,0	91,1	90,6	86,7	77,5	46,9	75,0	66,3
2015 II	43,0	74,7	89,4	91,0	91,3	90,7	89,6	86,8	78,1	46,9	78,4	69,2
2015 III	27,0	67,8	86,7	92,0	91,0	92,0	90,2	88,9	78,1	49,5	76,8	67,8
2015 IV	18,8	58,8	85,3	88,8	91,1	91,4	90,5	88,6	79,5	49,7	75,0	66,2
2016 I	20,0	63,4	85,8	89,6	90,9	92,3	90,7	89,0	78,7	48,1	75,6	66,3
<b>Naiset - Female</b>												
1998	29,8	60,5	74,0	79,8	85,8	88,8	88,4	84,9	59,5	17,9	69,7	61,0
1999	34,4	63,8	75,6	80,9	86,4	89,0	89,0	85,1	62,3	21,4	71,2	62,5
2000	36,5	65,3	76,0	79,8	85,8	89,9	89,9	85,5	66,6	21,5	72,0	63,2
2001	35,9	65,7	76,4	80,5	85,5	89,3	89,2	86,3	70,6	23,6	72,4	63,6
2002	36,7	65,0	79,9	81,3	86,4	88,4	88,9	85,9	71,8	24,5	72,8	64,0
2003	34,1	65,8	77,8	80,2	84,8	88,9	88,8	85,9	72,2	25,0	72,1	63,5
2004	32,8	64,2	75,4	80,8	83,1	89,1	89,9	86,4	72,4	28,5	72,0	63,3
2005	32,9	66,8	78,3	79,9	84,2	88,2	90,7	86,9	72,5	32,4	72,8	64,1
2006	33,6	67,3	77,5	80,2	84,0	89,6	90,6	87,4	74,8	36,4	73,3	64,6
2007	36,9	69,2	79,4	80,1	84,7	89,6	90,2	87,7	75,3	38,6	73,8	65,1
2008	36,7	69,9	79,2	80,3	86,0	88,9	90,5	88,5	75,9	40,6	73,9	65,1
2009	34,6	68,5	78,3	81,2	85,3	89,6	90,3	88,3	78,7	40,6	73,5	64,7
2010	32,9	66,9	77,1	77,5	84,4	89,1	89,9	87,5	79,9	41,9	72,5	63,7
2011	33,0	68,3	77,1	76,7	84,0	89,2	90,4	87,3	79,1	42,7	72,6	63,5
2012	35,9	67,9	77,2	75,8	83,1	89,3	90,8	87,4	81,8	44,3	73,4	63,8
2013	36,8	68,5	76,7	75,2	81,1	87,9	90,1	88,0	81,9	46,5	73,4	63,4
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
2014 I	31,1	63,0	76,1	75,2	82,0	88,3	89,6	88,7	82,7	47,4	72,7	62,5
2014 II	48,6	76,2	77,5	76,9	81,3	89,3	90,3	87,6	83,2	49,5	76,1	65,3
2014 III	34,7	71,4	76,3	76,6	83,3	87,8	92,3	88,2	82,2	48,5	74,4	63,9
2014 IV	27,5	63,2	73,7	76,1	81,6	87,6	91,5	87,3	83,1	49,2	72,4	62,1
2015 I	30,0	65,5	75,1	76,0	81,5	88,1	90,4	88,6	84,4	48,5	73,2	62,8
2015 II	49,5	74,5	75,5	77,4	82,6	87,0	90,9	88,6	84,6	50,0	76,3	65,3
2015 III	34,3	73,6	75,0	76,8	81,9	89,5	90,9	88,3	84,8	51,2	75,1	64,2
2015 IV	26,6	64,4	77,4	75,1	81,0	89,1	90,0	87,7	84,8	49,7	73,1	62,4
2016 I	31,1	63,8	75,9	73,7	83,1	88,1	89,5	87,5	84,6	51,6	73,4	62,7

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
2010 I	2 388	115	543	1 719
2010 II	2 485	116	573	1 787
2010 III	2 490	120	573	1 787
2010 IV	2 426	110	554	1 751
2011 I	2 408	110	534	1 755
2011 II	2 517	112	567	1 827
2011 III	2 514	114	583	1 805
2011 IV	2 456	106	556	1 783
2012 I	2 432	104	543	1 775
2012 II	2 524	111	568	1 836
2012 III	2 529	116	568	1 833
2012 IV	2 448	106	550	1 781
2013 I	2 408	100	541	1 756
2013 II	2 506	115	565	1 817
2013 III	2 490	111	561	1 806
2013 IV	2 422	104	544	1 766
2014 I	2 394	105	519	1 759
2014 II	2 490	111	538	1 832
2014 III	2 487	115	536	1 823
2014 IV	2 418	106	518	1 786
2015 I	2 391	105	502	1 775
2015 II	2 463	118	520	1 813
2015 III	2 481	110	540	1 825
2015 IV	2 412	103	520	1 780
2016 I	2 396	97	507	1 784

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

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

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

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

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

Vuosi ja neljännes	Kaikki toimialat <sup>1</sup>	Alkutuotanto	Jalostus	Palveluelinkeinot
Year and quarter	All industries <sup>1</sup>	Primary industries	Secondary industries	Tertiary industries
1 000 henkilöä - persons				
1966	1 221	344	530	347
1967	1 193	310	535	348
1968	1 152	293	509	350
1969	1 173	279	532	362
1970 <sup>2</sup>	1 236	307	514	415
1971	1 228	290	527	410
1972	1 217	261	531	427
1973	1 240	249	543	447
1974	1 266	244	562	461
1975	1 247	220	559	469
1976	1 220	215	535	459
1977	1 181	198	528	450
1978	1 164	188	519	453
1979	1 197	182	539	469
1980	1 240	186	555	492
1981	1 244	184	569	487
1982	1 248	193	556	494
1983	1 249	185	554	507
1984	1 262	179	552	528
1985	1 264	173	547	542
1986	1 263	169	546	547
1987	1 260	161	534	564
1988	1 264	153	532	578
1989 <sup>2</sup>	1 311	153	553	604
1990	1 308	143	553	611
1991	1 224	134	497	591
1992	1 130	130	439	560
1993	1 063	123	401	536
1994	1 059	117	397	541
1995	1 096	112	430	551
1996	1 116	106	439	568
1997	1 143	103	451	584
1998	1 174	97	465	608
1999	1 206	98	481	623
2000	1 228	99	489	637
2001	1 240	93	487	657
2002	1 229	85	486	654
2003	1 227	83	478	652
2004	1 229	82	466	676
2005	1 243	86	468	687
2006	1 266	85	478	702
2007	1 290	86	492	708
2008	1 315	86	502	720
2009	1 255	84	461	703
2010	1 259	82	444	729
2011	1 278	81	450	742
2012	1 277	81	449	743
2013	1 281	80	445	732
2014	1 254	81	426	742
2015	1 249	82	417	744
2010 I	1 220	81	429	704
2010 II	1 277	83	453	735
2010 III	1 291	84	452	745
2010 IV	1 249	80	440	721
2011 I	1 243	80	424	732
2011 II	1 306	82	460	759
2011 III	1 297	82	472	737
2011 IV	1 266	79	445	737
2012 I	1 246	74	440	726
2012 II	1 300	81	455	761
2012 III	1 302	86	457	754
2012 IV	1 260	82	443	732
2013 I	1 224	75	431	713
2013 II	1 288	84	455	745
2013 III	1 291	83	457	746
2013 IV	1 243	78	436	725
2014 I	1 222	80	416	718
2014 II	1 275	81	434	755
2014 III	1 275	84	435	748
2014 IV	1 244	80	418	742
2015 I	1 219	81	404	731
2015 II	1 262	87	424	746
2015 III	1 276	82	430	761
2015 IV	1 237	79	413	742
2016 I	1 227	75	407	743

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

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

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

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

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

Vuosi ja neljännes	Kaikki toimialat <sup>1</sup>	Alkutuotanto	Jalostus	Palveluelinkeinot
Year and quarter	All industries <sup>1</sup>	Primary industries	Secondary industries	Tertiary industries
1 000 henkilöä - persons				
1966	938	278	195	465
1967	921	257	190	474
1968	921	238	197	486
1969	924	225	198	501
1970 <sup>2</sup>	980	230	238	513
1971	986	219	237	530
1972	997	200	242	556
1973	1 025	184	243	597
1974	1 059	180	261	617
1975	1 065	171	260	634
1976	1 059	152	253	649
1977	1 050	138	248	662
1978	1 035	128	237	668
1979	1 058	126	241	689
1980	1 088	127	249	708
1981	1 109	121	253	734
1982	1 129	119	245	762
1983	1 141	117	234	787
1984	1 152	114	230	806
1985	1 173	106	230	836
1986	1 167	97	228	841
1987	1 163	90	219	853
1988	1 166	84	209	871
1989 <sup>2</sup>	1 196	80	208	907
1990 <sup>2</sup>	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
2010 I	1 169	34	114	1 012
2010 II	1 208	33	120	1 048
2010 III	1 199	36	120	1 037
2010 IV	1 177	30	113	1 028
2011 I	1 165	30	110	1 020
2011 II	1 211	30	107	1 068
2011 III	1 217	32	111	1 068
2011 IV	1 190	27	111	1 047
2012 I	1 186	30	102	1 048
2012 II	1 225	30	113	1 073
2012 III	1 227	30	111	1 080
2012 IV	1 187	25	105	1 052
2013 I	1 184	25	110	1 042
2013 II	1 219	31	110	1 071
2013 III	1 200	28	104	1 063
2013 IV	1 179	26	107	1 042
2014 I	1 172	25	104	1 039
2014 II	1 214	30	104	1 077
2014 III	1 212	32	101	1 073
2014 IV	1 174	26	99	1 044
2015 I	1 172	24	99	1 044
2015 II	1 200	30	96	1 067
2015 III	1 205	28	110	1 063
2015 IV	1 175	24	107	1 038
2016 I	1 169	22	100	1 043

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

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

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

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

8. TYÖLLISET TOIMIALOITTAIN  
EMPLOYED PERSONS BY INDUSTRY

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Jatkuu -Continued				
	Kaikki toimialat Employed persons total	Maatalous Agriculture	Metsätalous Forestry	Teollisuus Manufacturing	Talonrakennus Construction of buildings
	1 000 henkilöä - persons				
1966	2 159	526	96	526	127
1967	2 114	485	82	528	123
1968	2 073	449	82	522	112
1969	2 097	425	79	541	122
1970 <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
2009 I	2 448	87	28	414	148
2009 II	2 497	92	30	415	154
2009 III	2 476	87	34	407	157
2009 IV	2 408	86	31	388	151
2010 I	2 388	85	30	382	141
2010 II	2 485	83	33	401	151
2010 III	2 490	88	32	390	162
2010 IV	2 426	80	30	381	156
2011 I	2 408	80	30	371	146
2011 II	2 517	81	31	386	163
2011 III	2 514	81	33	399	163
2011 IV	2 456	75	30	380	156
2012 I	2 432	75	29	376	149
2012 II	2 524	79	32	393	155
2012 III	2 529	83	33	386	159
2012 IV	2 448	76	30	373	155
2013 I	2 408	70	30	373	151
2013 II	2 506	83	32	388	158
2013 III	2 490	76	35	378	162
2013 IV	2 422	73	31	369	153
2014 I	2 394	72	33	357	145
2014 II	2 490	80	31	367	149
2014 III	2 487	80	35	360	155
2014 IV	2 418	73	33	352	148
2015 I	2 391	72	33	344	141
2015 II	2 463	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

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

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

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

8. TYÖLLISET TOIMIALOITTAIN  
EMPLOYED PERSONS BY INDUSTRY

Jatkoa -Continued

Vuosi ja neljännes	Maa- ja vesirakennus	Kauppa	Liikenne	Rahoitus- ja vakuutus	Palvelukset
Year and quarter	Other construction	Trade	Transport	Financing, insurance	Services
1 000 henkilöä - persons					
1966	72	300	143	..	369
1967	74	303	140	..	379
1968	72	306	141	..	389
1969	67	305	146	..	412
1970 <sup>1</sup>	58	294 <sup>2</sup>	165	84 <sup>2</sup>	385
1971	53	298	160	84	400
1972	54	305	166	90	421
1973	54	326	167	99	449
1974	56	334	170	109	466
1975	58	329	177	118	480
1976	57	333	173	117	486
1977	54	320	170	117	506
1978	52	313	174	117	517
1979	53	318	179	120	542
1980	48	328	184	127	562
1981	51	326	184	130	581
1982	50	326	180	136	616
1983	43	337	177	135	646
1984	40	343	180	148	664
1985	41	355	186	156	681
1986	43	355	183	160	690
1987	41	348	182	177	710
1988	43	354	182	190	724
1989 <sup>1</sup>	42	388	178	262	684
1990	39	395	179	268	681
1991	39	364	175	263	679
1992	36	325	165	250	663
1993	33	305	158	234	637
1994	28	297	161	230	645
1995	28	301	163	228	659
1996	30	316	159	241	667
1997	29	329	164	240	685
1998	32	339	169	249	700
1999	32	355	168	267	719
2000	27	354	172	287	732
2001	30	357	174	301	750
2002	31	363	169	308	758
2003	33	362	173	313	767
2004	33	367	172	315	781
2005	18	373	144	384	774
2006	18	376	154	399	785
2007	19	389	151	414	792
2008	21	399	153	419	800
2009	23	381	153	408	806
2010	20	381	156	416	809
2011	19	386	147	427	832
2012	20	386	144	436	839
2013	20	382	142	431	830
2014	19	376	140	444	839
2015	17	371	137	457	834
2010 I	20	365	156	402	796
2010 II	21	394	162	423	808
2010 III	21	392	156	426	813
2010 IV	17	375	151	408	817
2011 I	17	368	149	416	822
2011 II	18	401	151	433	843
2011 III	21	395	146	430	834
2011 IV	20	379	144	433	828
2012 I	18	362	145	433	834
2012 II	20	400	141	444	851
2012 III	23	401	150	442	840
2012 IV	22	382	140	429	830
2013 I	18	377	140	421	818
2013 II	19	405	143	437	832
2013 III	21	387	148	430	841
2013 IV	21	362	139	438	826
2014 I	17	363	135	433	828
2014 II	22	392	146	448	846
2014 III	21	393	140	446	844
2014 IV	18	357	140	447	842
2015 I	17	361	131	449	834
2015 II	20	383	136	463	832
2015 III	18	379	140	466	840
2015 IV	15	361	141	447	830
2016 I	13	359	143	449	833

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

2. Vuosina 1961 - 1969 "rahoitus- ja vakuutustoiminnan" luvut sisältävät "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 - Salary and wage earners			Yrittäjät ja yrittäjä-perheenjäsenet
		Yhteensä	Työntekijät	Toimihenkilöt	
Year and quarter	Employed total	Total	Wage earners	Salaried employees	Employers and unpaid family workers
1 000 henkilöä - persons					
1966	2 159	1 524	896	628	635
1967	2 114	1 533	883	650	581
1968	2 073	1 529	888	641	544
1969	2 097	1 569	905	664	528
1970	2 126	1 626	930	696	500
1971	2 123	1 639	916	723	484
1972	2 118	1 672	906	766	446
1973	2 164	1 750	938	812	414
1974	2 229	1 826	967	859	403
1975	2 221	1 846	939	907	375
1976 <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	2 431	2 062	912	1 148	368
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	318
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
2010 I	2 388	2 061	640	1 415	328
2010 II	2 485	2 159	701	1 450	327
2010 III	2 490	2 158	718	1 433	333
2010 IV	2 426	2 101	669	1 425	324
2011 I	2 408	2 079	656	1 414	329
2011 II	2 517	2 187	713	1 463	330
2011 III	2 514	2 184	735	1 439	330
2011 IV	2 456	2 122	676	1 438	334
2012 I	2 432	2 095	656	1 430	338
2012 II	2 524	2 185	728	1 450	339
2012 III	2 529	2 186	727	1 453	342
2012 IV	2 448	2 119	678	1 434	329
2013 I	2 408	2 085	647	1 433	323
2013 II	2 506	2 174	707	1 461	332
2013 III	2 490	2 153	700	1 445	337
2013 IV	2 422	2 094	656	1 433	329
2014 I	2 394	2 058	620	1 432	336
2014 II	2 490	2 149	680	1 465	340
2014 III	2 487	2 139	683	1 450	348
2014 IV	2 418	2 072	634	1 432	346
2015 I	2 391	2 043	617	1 421	348
2015 II	2 463	2 113	664	1 444	350
2015 III	2 481	2 135	682	1 449	347
2015 IV	2 412	2 071	634	1 433	341
2016 I	2 396	2 053	614	1 436	343

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

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

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

Vuosi ja neljännes	Työlliset - Employed					Osa-aikaisten osuus työllisistä
	Yhteensä	Tuntia viikossa - Hours per week				
Year and quarter	Total	1 - 29	30 - 40	41 -	Tuntematon Unknown	Proportion of part-time employed
1 000 henkilöä - persons						
1981	2 353	173	1 852	316	12	7,4
1982	2 377	181	1 859	322	15	7,6
1983	2 390	197	1 847	321	24	8,2
1984	2 413	201	1 874	312	26	8,3
1985	2 437	201	1 896	310	30	8,2
1986	2 431	195	1 895	308	32	8,0
1987	2 423	194	1 882	315	32	8,0
1988	2 431	177	1 907	319	28	7,3
1989 <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
2006 I	2 381	283	1 743	336	19	14,4
2006 II	2 461	270	1 808	363	20	13,6
2006 III	2 494	259	1 864	352	19	13,2
2006 IV	2 438	301	1 786	328	24	15,0
2007 I	2 415	304	1 769	324	18	14,7
2007 II	2 524	274	1 873	358	19	13,6
2007 III	2 542	264	1 903	356	18	13,0
2007 IV	2 485	311	1 816	340	19	15,1
2008 I	2 474	311	1 790	358	15	14,2
2008 II	2 574	278	1 906	378	13	12,9
2008 III	2 566	260	1 911	383	12	12,0
2008 IV	2 509	309	1 818	370	13	14,2
2009 I	2 448	314	1 775	347	12	14,6
2009 II	2 497	284	1 837	363	12	13,3
2009 III	2 476	280	1 841	344	10	13,1
2009 IV	2 408	321	1 731	343	12	14,9
2010 I	2 388	318	1 721	334	16	15,2
2010 II	2 485	300	1 811	359	14	14,4
2010 III	2 490	277	1 836	360	15	13,7
2010 IV	2 426	319	1 742	351	13	15,2
2011 I	2 408	331	1 713	346	16	15,8
2011 II	2 517	311	1 822	368	15	14,5
2011 III	2 514	282	1 857	360	14	13,8
2011 IV	2 456	326	1 766	351	13	15,6
2012 I	2 432	326	1 740	352	14	15,4
2012 II	2 524	315	1 828	366	13	14,9
2012 III	2 529	302	1 847	364	12	14,4
2012 IV	2 448	338	1 751	347	12	15,6
2013 I	2 408	332	1 721	341	13	15,7
2013 II	2 506	305	1 836	351	12	14,4
2013 III	2 490	297	1 835	346	12	14,1
2013 IV	2 422	338	1 732	338	14	16,1
2014 I	2 394	332	1 741	345	16	16,2
2014 II	2 490	316	1 806	355	13	14,9
2014 III	2 487	303	1 814	357	14	14,4
2014 IV	2 418	342	1 716	344	15	16,3
2015 I	2 391	335	1 701	338	18	16,1
2015 II	2 463	320	1 772	353	17	15,3
2015 III	2 481	302	1 797	368	15	14,4
2015 IV	2 412	343	1 703	353	14	16,3
2016 I	2 396	349	1 690	338	18	16,6

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	62	42	20	2,7	3,3	1,9
1973	57	32	25	2,4	2,5	2,3
1974	44	21	23	1,8	1,6	2,1
1975	62	35	27	2,6	2,7	2,4
1976	92	60	32	3,9	4,7	2,9
1977	140	88	52	5,9	6,9	4,7
1978	172	106	66	7,3	8,4	6,0
1979	143	82	61	6,0	6,4	5,4
1980	114	61	53	4,7	4,7	4,7
1981	121	67	54	4,9	5,1	4,6
1982	135	73	62	5,4	5,5	5,2
1983	138	76	62	5,5	5,7	5,2
1984	133	72	61	5,2	5,4	5,0
1985	129	73	56	5,0	5,5	4,6
1986	138	82	56	5,4	6,1	4,6
1987	130	78	53	5,1	5,8	4,3
1988	116	68	48	4,5	5,1	4,0
1989 <sup>1</sup>	80	43	38	3,1	3,2	3,1
1990	82	49	33	3,2	3,6	2,7
1991	169	106	63	6,6	8,0	5,2
1992	292	178	114	11,7	13,6	9,6
1993	405	235	170	16,3	18,1	14,4
1994	408	235	174	16,6	18,2	14,9
1995	382	204	178	15,4	15,7	15,1
1996	363	186	176	14,6	14,3	14,8
1997	314	160	154	12,7	12,3	13,0
1998	285	143	142	11,4	10,9	12,0
1999	261	130	131	10,2	9,8	10,7
2000	253	122	131	9,8	9,1	10,6
2001	238	117	121	9,1	8,6	9,7
2002	237	123	114	9,1	9,1	9,1
2003	235	124	111	9,0	9,2	8,9
2004	229	118	111	8,8	8,7	8,9
2005	220	111	109	8,4	8,2	8,6
2006	204	101	103	7,7	7,4	8,1
2007	183	90	93	6,9	6,5	7,2
2008	172	85	87	6,4	6,1	6,7
2009	221	122	99	8,2	8,9	7,6
2010	224	126	98	8,4	9,1	7,6
2011	209	117	91	7,8	8,4	7,1
2012	207	115	92	7,7	8,3	7,1
2013	219	122	97	8,2	8,8	7,5
2014	232	129	103	8,7	9,3	8,0
2015	252	137	115	9,4	9,9	8,8
2010 I	244	143	101	9,3	10,5	8,0
2010 II	263	146	116	9,6	10,3	8,8
2010 III	195	106	89	7,3	7,6	6,9
2010 IV	195	109	86	7,4	8,0	6,8
2011 I	227	127	100	8,6	9,3	7,9
2011 II	244	136	108	8,8	9,4	8,2
2011 III	183	101	83	6,8	7,2	6,4
2011 IV	181	106	75	6,9	7,7	5,9
2012 I	211	120	91	8,0	8,8	7,1
2012 II	238	134	104	8,6	9,4	7,8
2012 III	193	101	91	7,1	7,2	6,9
2012 IV	185	105	80	7,0	7,7	6,3
2013 I	232	131	101	8,8	9,7	7,8
2013 II	252	144	108	9,1	10,1	8,1
2013 III	191	104	87	7,1	7,4	6,8
2013 IV	203	110	93	7,7	8,1	7,3
2014 I	238	133	105	9,0	9,8	8,2
2014 II	265	146	119	9,6	10,3	8,9
2014 III	203	110	93	7,5	7,9	7,1
2014 IV	223	126	96	8,4	9,2	7,6
2015 I	257	144	113	9,7	10,5	8,8
2015 II	295	159	136	10,7	11,2	10,2
2015 III	226	118	108	8,4	8,5	8,2
2015 IV	230	126	104	8,7	9,3	8,1
2016 I	255	140	115	9,6	10,2	9,0

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

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

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

Vuosi ja neljännes	Ikä - Age											Keski-määrin
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	15-24	
Year and quarter	Prosenttia - Per cent											Weighted mean
Molemmat sukupuolet - Both sexes												
1998	32,2	19,6	12,5	9,8	8,5	9,3	8,5	8,8	15,4	6,3	23,5	11,4
1999	31,5	16,4	11,2	8,6	7,9	8,1	7,8	7,7	11,5	6,4	21,5	10,2
2000	30,5	16,8	10,7	8,8	7,0	7,7	7,2	7,4	10,4	5,4	21,4	9,8
2001	28,3	15,6	9,4	8,6	6,4	7,1	6,7	7,0	10,2	5,8	19,8	9,1
2002	31,9	15,8	10,2	7,6	6,2	6,7	6,7	7,2	9,1	5,1	21,0	9,1
2003	31,3	17,5	9,9	7,6	6,6	6,5	6,7	6,8	8,5	4,4	21,8	9,0
2004	30,4	16,5	9,6	7,6	6,9	6,7	7,2	6,3	8,0	4,5	20,7	8,8
2005	29,5	16,1	8,6	6,3	6,2	6,9	6,2	6,6	7,8	4,2	20,1	8,4
2006	27,6	14,9	7,7	6,1	5,3	5,5	6,2	6,1	7,7	4,4	18,7	7,7
2007	25,7	12,3	7,0	5,3	4,9	5,0	4,7	5,3	7,3	4,2	16,5	6,9
2008	26,6	11,7	6,7	5,0	4,6	4,4	4,0	4,9	6,3	3,6	16,5	6,4
2009	31,6	17,0	9,7	6,7	5,6	5,7	6,0	6,1	7,0	4,7	21,5	8,2
2010	31,6	17,0	9,2	6,3	6,5	6,0	6,4	6,6	7,2	5,3	21,4	8,4
2011	29,6	16,0	8,9	6,2	5,4	5,6	5,1	6,1	6,9	5,6	20,1	7,8
2012	29,4	14,4	8,9	6,2	5,0	5,5	5,5	5,8	6,8	6,2	19,0	7,7
2013	29,6	15,8	9,5	6,4	6,3	5,8	5,6	6,2	7,2	6,5	19,9	8,2
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
2013 I	33,7	18,4	9,4	6,3	7,6	5,0	6,2	7,2	8,7	7,2	22,4	8,8
2013 II	40,2	18,2	9,4	5,7	6,0	5,3	5,0	6,5	6,8	6,1	26,2	9,1
2013 III	17,0	12,0	8,2	6,5	6,3	6,5	5,3	5,6	6,6	6,0	13,4	7,1
2013 IV	21,0	14,4	10,9	6,9	5,4	6,4	6,1	5,7	6,8	6,6	16,2	7,7
2014 I	36,1	18,8	10,9	6,9	5,9	6,9	6,3	7,5	7,6	7,1	23,5	9,0
2014 II	39,1	18,2	10,9	6,4	6,3	7,6	6,0	6,3	6,8	6,3	25,0	9,6
2014 III	14,9	12,6	9,1	7,7	7,2	6,6	6,6	6,2	7,0	7,3	13,9	7,5
2014 IV	22,6	17,5	9,7	8,6	5,3	6,9	6,0	7,3	7,4	8,1	18,8	8,4
2015 I	32,7	21,9	12,5	8,5	6,8	7,2	6,5	7,4	7,8	8,0	24,6	9,7
2015 II	42,5	21,6	11,9	7,0	7,7	6,0	6,6	7,2	8,5	7,8	29,0	10,7
2015 III	19,6	15,0	10,6	7,8	6,7	6,4	7,1	6,2	7,9	7,3	16,3	8,4
2015 IV	20,5	17,4	10,4	6,7	6,7	7,3	7,1	8,0	8,6	7,8	18,2	8,7
2016 I	34,9	18,9	12,3	7,2	6,5	7,6	7,0	9,0	8,4	7,2	23,1	9,6
Miehet - Male												
1998	31,1	19,4	11,3	8,3	7,7	9,5	8,3	8,8	15,9	6,2	22,8	10,9
1999	30,4	16,4	9,7	7,7	6,7	7,8	8,2	7,9	12,6	6,5	20,8	9,8
2000	30,7	16,9	9,3	7,1	5,5	7,1	7,3	7,3	10,8	5,0	21,1	9,1
2001	29,1	15,5	7,6	7,5	6,3	6,8	7,0	7,2	10,6	5,5	19,6	8,6
2002	32,6	16,6	9,7	6,9	6,2	7,2	7,3	7,4	9,6	5,6	21,2	9,1
2003	31,6	18,2	9,8	7,4	6,5	6,8	7,3	7,6	9,0	3,7	21,9	9,2
2004	31,8	18,2	9,5	6,5	6,0	6,4	7,0	6,8	8,3	4,7	22,0	8,7
2005	28,5	17,6	8,0	6,1	5,8	6,6	6,2	6,0	8,4	3,6	20,6	8,2
2006	28,9	15,1	7,0	5,1	4,2	4,9	6,4	6,2	7,7	4,9	19,7	7,4
2007	27,4	11,9	6,7	4,4	3,3	4,8	4,8	5,6	8,1	4,1	16,4	6,5
2008	28,7	12,3	6,4	4,1	3,6	3,6	3,8	4,7	6,9	3,6	17,1	6,1
2009	36,2	19,6	10,1	6,8	6,2	5,8	6,4	7,1	7,5	6,1	24,1	8,9
2010	34,7	19,9	9,9	6,5	6,5	6,3	7,1	7,8	8,3	5,8	23,8	9,1
2011	30,9	18,4	9,4	6,2	5,9	6,0	5,4	7,1	8,5	5,9	21,8	8,4
2012	31,0	16,1	9,7	5,8	4,8	6,2	5,8	7,4	8,5	7,5	19,9	8,3
2013	33,4	19,3	9,7	6,2	6,1	5,9	6,1	7,4	8,2	8,0	22,9	8,8
2014	31,1	19,8	10,9	7,0	6,0	7,9	6,5	7,8	8,9	7,4	22,8	9,3
2015	34,6	22,1	11,2	7,3	6,4	7,5	7,5	7,6	9,6	8,4	25,4	9,9
2013 I	40,3	23,2	10,3	6,2	7,0	4,7	6,7	9,6	11,3	9,2	26,7	9,7
2013 II	46,5	22,0	10,2	6,1	5,5	5,6	5,1	8,0	7,6	8,7	30,1	10,1
2013 III	17,4	15,0	7,7	7,0	6,5	6,8	6,5	5,5	6,6	6,4	15,8	7,4
2013 IV	20,4	17,2	10,5	6,5	5,4	6,6	6,9	6,6	7,4	7,7	17,9	8,1
2014 I	38,9	22,9	11,9	7,5	5,8	7,0	6,2	8,6	9,6	7,6	26,3	9,8
2014 II	40,9	20,9	11,8	6,2	6,8	8,7	6,2	7,3	8,2	7,0	27,5	10,3
2014 III	16,0	16,0	9,1	6,1	6,0	7,3	6,0	7,2	8,5	6,5	16,0	7,9
2014 IV	24,1	19,5	10,7	8,2	5,3	8,3	7,4	8,1	9,1	8,6	20,6	9,2
2015 I	39,5	25,7	11,5	9,4	6,9	8,4	7,9	7,7	9,2	8,9	28,4	10,5
2015 II	47,4	25,0	11,8	6,6	7,2	7,2	7,0	7,0	9,9	7,0	32,6	11,2
2015 III	21,4	17,1	11,1	6,4	5,8	5,8	6,9	6,7	9,7	8,1	18,3	8,5
2015 IV	19,6	19,9	10,3	6,8	5,9	8,4	8,1	8,9	9,7	9,8	19,8	9,3
2016 I	39,0	22,4	13,0	6,5	5,3	8,2	8,6	10,3	9,5	8,4	25,9	10,2
Naiset - Female												
1998	33,2	19,9	14,1	11,6	9,3	9,1	8,8	8,7	14,8	6,3	24,3	12,0
1999	32,5	16,4	13,2	9,7	9,2	8,6	7,4	7,5	10,5	6,3	22,1	10,7
2000	30,3	16,8	12,5	10,9	8,7	8,4	7,1	7,5	10,1	5,8	21,6	10,6
2001	27,7	15,7	11,6	10,0	7,6	7,4	6,3	6,8	9,8	6,0	20,0	9,7
2002	31,4	14,9	10,8	8,5	6,2	6,3	6,1	7,0	8,6	4,6	20,9	9,1
2003	32,2	16,6	10,0	7,9	6,7	6,3	6,1	5,9	8,1	5,3	21,8	8,9
2004	29,1	14,6	9,7	8,1	7,9	7,0	7,5	5,8	7,8	4,4	19,4	8,9
2005	30,4	14,5	9,4	7,1	6,5	7,1	6,2	7,2	7,1	4,9	19,5	8,6
2006	26,4	14,7	8,7	7,2	6,4	6,1	6,0	6,0	7,7	3,8	18,4	8,1
2007	24,2	12,7	7,4	6,4	6,8	5,2	4,7	5,0	6,6	4,3	16,6	7,2
2008	24,8	11,1	7,0	6,0	5,7	5,2	4,3	5,0	5,7	3,7	15,8	6,7
2009	28,2	14,1	9,3	6,9	6,0	6,0	5,6	5,2	6,5	3,4	17,6	7,6
2010	29,3	13,6	8,3	6,0	6,5	5,8	5,6	5,5	6,1	4,8	19,0	7,6
2011	28,6	13,4	8,2	6,2	4,8	5,1	4,8	5,1	5,4	5,3	18,4	7,1
2012	28,2	12,7	8,0	6,8	5,3	4,8	5,3	4,1	5,3	4,8	18,0	7,1
2013	26,9	11,9	9,2	6,6	6,5	5,6	5,2	5,1	6,4	4,9	17,1	7,5
2014	28,0	13,6	9,3	7,5	5,9	6,0	5,5	5,8	5,7	7,3	18,4	8,8
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
2013 I	29,9	13,6	8,2	7,7	8,2	5,3	5,6	4,8	6,5	5,0	18,8	7,8
2013 II	35,2	14,0	8,3	5,3	6,6	5,0	4,8	5,0	6,1	3,5	22,5	8,1
2013 III	16,6	8,4	8,8	6,0	6,1	6,1	5,1	5,7	6,6	5,7	11,1	6,8
2013 IV	21,4	11,4	11,4	7,5	5,3	6,3	5,3	4,8	6,3	5,5	14,5	7,3
2014 I	34,4	14,2	9,7	6,0	6,0	6,6	6,5	6,3	5,8	6,7	20,8	8,2
2014 II	37,6	15,4	9,7	6,6	5,8	6,2	5,8	5,3	5,7	6,7	23,7	8,9
2014 III	14,0	9,7	9,2	8,3	6,4	5,7	5,3	5,3	5,7	8,0	11,0	7,1
2014 IV	21,5	15,3	8,5	9,2	5,3	5,3	4,4	6,5	5,8	7,7	17,1	7,6
2015 I	28,5	17,8	13,8	7,4	6,7	5,9	5,0	7,0	6,7	7,2	21,0	8,8
2015 II	38,1	18,0	12,0	7,5	8,3	4,7	6,2	7,5	7,3	8,5	25,5	10,2
2015 III	18,1	13,0	10,0	9,5	7,8	6,9	7,2	5,8	6,3	6,5	14,5	8,2
2015 IV	21,2	15,0	10,4	6,7	7,7	6,0	6,2	7,1	7,7	5,9	16,7	8,1
2016 I	32,2	15,0	11,4	8,0	8,1	7,0	5,3	7,7	7,4	6,1	20,4	9,0

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

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

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Työttömät työnhakijat - Unemployed jobseekers					Lomautetut Laid off	Lyhennetyllä työviikolla On reduced working week
	Yhteensä Total	Miehet Male	Naiset Female	Alle 25-vuotiaat Under 25 years old	Yli vuoden työttömänä Unemployed over a year		
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	29 700	21 500	..	..	4 500	1 800
1974	40 100	20 300	19 800	..	..	4 300	2 100
1975	50 900	29 500	21 400	..	..	7 500	6 900
1976	80 200	51 400	28 800	..	..	10 800	8 900
1977	132 500	82 700	49 900	..	..	19 900	21 600
1978	175 200	106 800	68 400	..	..	17 000	24 700
1979	150 300	87 200	63 200	..	..	9 500	8 000
1980	109 500	58 300	51 200	..	..	6 600	5 000
1981	115 400	61 200	54 200	35 700	11 500	11 400	10 200
1982	138 100	75 000	63 100	40 900	14 000	15 600	14 200
1983	143 900	80 000	63 900	40 800	17 100	14 900	10 600
1984	135 300	76 100	59 200	37 600	15 500	11 400	7 800
1985	141 400	79 600	61 800	36 700	13 200	11 900	6 500
1986	150 700	87 100	63 600	36 900	14 800	14 800	5 300
1987	140 500	81 100	59 400	33 800	16 700	10 000	3 800
1988	127 600	71 100	56 500	28 600	12 100	8 300	3 400
1989	103 400	54 800	48 700	22 100	6 400	6 700	2 700
1990	103 200	59 500	43 700	21 800	3 000	9 700	2 400
1991	213 200	134 600	78 600	45 800	5 300	32 300	5 900
1992	363 100	221 500	141 600	77 800	29 200	43 600	11 000
1993	482 200	280 700	201 400	97 700	86 000	45 900	14 400
1994	494 200	276 900	217 300	92 200	133 600	26 800	12 900
1995	466 000	254 900	211 100	80 500	140 200	15 100	9 200
1996	448 000	241 400	206 600	68 600	134 900	13 900	8 000
1997	409 000	214 900	194 000	53 900	124 600	10 700	6 300
1998	372 400	190 200	182 200	46 900	112 600	10 000	4 900
1999	348 100	177 200	170 900	44 300	98 000	11 100	4 100
2000	321 100	161 600	159 500	39 300	89 000	9 500	3 200
2001	302 200	153 400	148 700	36 600	82 700	10 400	2 700
2002	294 000	154 500	139 500	35 800	77 700	12 700	2 400
2003	288 800	153 500	135 400	35 200	72 400	14 200	2 300
2004	288 400	152 200	136 200	34 900	73 000	13 200	2 100
2005	275 300	144 100	131 200	30 500	72 400	10 600	1 700
2006	247 900	128 800	119 100	26 800 <sup>1</sup>	64 400	8 000	1 300
2007	215 800	111 000	104 800	22 500	51 700	6 600	1 100
2008	202 900	107 400	95 500	22 400	43 100	9 000	1 100
2009	264 800	156 200	108 600	36 200	41 300	31 000	3 800
2010	264 800	154 300	110 500	34 600	54 000	21 300	3 700
2011	243 900	138 800	105 100	30 000	57 200	14 200	2 000
2012	253 200	144 800	108 400	32 100	61 200	15 200	2 300
2013 <sup>2</sup>	294 100	168 200	126 000	38 800	73 700	21 400	4 600
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
2009 I	247 900	149 500	98 400	32 400	39 800	30 800	3 000
2009 II	256 200	150 700	105 500	35 200	39 400	30 400	3 800
2009 III	274 000	156 200	117 800	39 900	41 300	28 500	3 900
2009 IV	281 100	168 500	112 600	37 200	44 900	34 300	4 600
2010 I	284 500	174 700	109 900	37 500	50 200	32 800	4 700
2010 II	263 000	151 900	111 100	35 100	52 800	19 600	4 000
2010 III	260 700	144 600	116 200	35 500	56 300	14 700	3 000
2010 IV	251 000	146 100	104 900	30 200	56 900	18 000	2 900
2011 I	257 500	153 800	103 700	31 000	58 000	21 200	2 500
2011 II	238 900	135 000	104 000	29 200	56 900	12 500	2 000
2011 III	241 800	130 900	110 900	31 600	57 400	9 700	1 600
2011 IV	237 300	135 500	101 700	28 400	56 400	13 600	2 000
2012 I	252 700	150 500	102 200	31 600	58 500	19 500	2 400
2012 II	242 500	136 800	105 800	30 700	60 400	12 400	2 100
2012 III	254 400	139 100	115 200	33 900	61 900	10 700	2 000
2012 IV	263 000	152 700	110 300	32 100	63 900	18 100	2 800
2013 I	290 100	172 800	117 300	38 000	67 700	25 200	3 400
2013 II	283 400	160 600	122 800	37 600	70 700	17 400	3 500
2013 III <sup>2</sup>	297 900	163 200	134 800	40 900	76 100	17 200	4 400
2013 IV	305 100	176 100	129 000	38 900	80 200	25 900	7 300
2014 I	322 300	190 500	131 900	41 100	86 000	31 000	8 400
2014 II	315 600	178 500	137 100	41 900	88 200	22 900	7 600
2014 III	328 100	179 800	148 400	45 800	92 300	20 600	7 000
2014 IV	336 500	193 500	143 100	44 400	95 500	29 400	8 800
2015 I	354 000	207 500	146 500	45 900	102 400	33 900	9 500
2015 II	345 700	194 000	151 700	46 100	106 600	24 800	8 900
2015 III	355 200	193 200	162 000	50 100	113 000	21 100	8 600
2015 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

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 Employment and the Economy, Employment Service Statistics

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

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Ikä - Age										Yhteensä Total
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	
Molemmat sukupuolet - Both sexes											
1998	11 100	35 800	37 700	41 400	41 100	42 400	44 800	40 500	57 200	10 400	362 500
1999	10 900	33 400	33 100	37 200	37 700	38 400	40 900	40 300	53 900	11 300	337 100
2000	10 000	29 300	29 100	33 200	34 700	35 300	37 500	40 000	50 300	12 200	311 700
2001	9 700	28 900	28 600	29 600	32 400	33 200	35 500	38 000	47 300	12 900	291 800
2002	9 200	26 600	26 200	27 400	31 300	31 500	33 800	36 300	46 500	12 300	281 300
2003	8 600	26 600	26 200	25 300	29 800	30 400	31 900	34 100	49 200	12 300	274 600
2004	8 200	26 700	26 700	24 400	29 200	30 300	30 800	32 900	52 500	13 200	275 200
2005	<u>6 700</u>	<u>23 800</u>	<u>24 900</u>	<u>22 900</u>	<u>27 100</u>	<u>29 200</u>	<u>29 500</u>	<u>31 600</u>	<u>55 500</u>	<u>13 200</u>	<u>264 700</u>
2006 <sup>1</sup>	5 800	21 000	22 800	21 400	24 500	27 300	27 500	29 700	52 600	15 200	247 900
2007	5 200	17 400	19 500	18 300	20 000	23 200	23 500	25 800	46 100	16 700	215 800
2008	4 500	17 200	17 800	17 800	17 800	17 800	22 400	24 300	39 300	18 000	202 900
2009	8 400	27 800	29 000	25 500	23 700	28 600	29 600	30 800	40 000	21 100	264 800
2010	8 000	26 600	28 600	25 600	23 500	27 900	29 600	30 600	39 000	25 200	264 800
2011	7 000	23 000	25 400	23 000	21 100	24 200	26 700	27 600	36 400	29 300	243 900
2012	<u>7 200</u>	<u>24 900</u>	<u>26 200</u>	<u>24 400</u>	<u>22 100</u>	<u>23 800</u>	<u>27 100</u>	<u>28 000</u>	<u>35 700</u>	<u>33 400</u>	<u>253 200</u>
2013 <sup>2</sup>	8 500	30 400	31 000	29 900	26 900	26 900	31 300	32 400	38 600	38 000	294 100
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	38 000	33 600	31 000	35 900	38 900	42 700	46 200	351 900
2013 I	6 700	31 200	30 600	28 600	25 700	26 800	31 200	32 300	39 400	37 200	290 100
II	<u>8 000</u>	<u>29 500</u>	<u>30 100</u>	<u>28 700</u>	<u>25 800</u>	<u>26 000</u>	<u>29 900</u>	<u>30 700</u>	<u>37 300</u>	<u>37 000</u>	<u>283 400</u>
III <sup>2</sup>	10 300	30 600	31 700	30 800	27 800	27 200	31 300	32 000	37 800	38 100	297 900
IV	8 800	30 100	31 500	31 400	28 300	27 600	32 900	34 400	39 900	39 700	305 100
2014 I	7 200	33 900	33 900	33 700	30 100	28 900	34 800	36 600	41 600	41 200	322 300
II	9 100	32 800	33 100	33 200	30 000	28 200	33 100	34 700	39 300	41 400	315 600
III	5 500	34 400	34 800	34 800	31 400	30 600	34 900	37 500	42 800	42 800	308 100
IV	10 000	34 300	34 700	35 500	31 700	29 900	35 400	37 800	41 900	44 700	336 500
2015 I	7 700	38 200	37 700	38 100	33 400	31 200	36 900	40 000	43 900	46 000	354 000
II	9 400	38 600	37 100	37 100	33 200	30 400	35 300	37 800	41 800	45 400	345 700
III	12 100	38 000	38 300	38 500	34 200	31 300	35 600	38 200	41 900	46 100	355 200
IV	10 100	36 100	37 500	37 800	33 500	31 100	35 900	39 500	43 100	47 100	352 600
2016 I	7 700	38 700	39 000	38 800	34 400	31 500	36 400	40 400	43 900	48 100	360 000
Miehet - Male											
1998	5 700	19 000	19 100	20 700	20 500	21 900	23 700	20 500	27 100	4 600	182 800
1999	5 700	17 500	16 500	18 300	18 800	19 600	21 400	20 400	25 500	4 900	168 600
2000	5 000	15 200	14 300	16 100	17 000	17 800	19 500	20 100	24 000	5 400	154 400
2001	4 900	14 100	13 200	14 400	16 000	16 600	18 500	19 300	22 600	5 900	145 600
2002	4 700	14 800	13 700	13 800	15 900	16 400	18 000	19 100	22 500	5 600	144 300
2003	4 400	15 000	13 800	12 800	15 200	15 800	17 000	18 100	24 100	5 700	142 000
2004	4 100	14 800	14 100	12 100	14 600	15 700	16 300	17 300	25 900	6 400	141 500
2005	<u>3 400</u>	<u>13 200</u>	<u>13 200</u>	<u>11 300</u>	<u>13 500</u>	<u>15 100</u>	<u>15 600</u>	<u>16 600</u>	<u>27 200</u>	<u>6 300</u>	<u>135 600</u>
2006 <sup>1</sup>	2 900	11 800	12 300	10 800	12 500	14 300	14 800	15 900	26 200	7 300	128 800
2007	2 600	9 700	10 300	9 200	10 000	12 000	12 500	13 700	23 000	8 100	111 000
2008	2 900	10 000	10 400	9 200	9 200	11 400	12 200	13 100	20 100	8 800	107 400
2009	5 000	18 600	17 900	14 900	13 600	16 600	17 700	18 200	22 200	11 300	156 200
2010	4 500	17 100	17 400	14 800	13 300	15 900	17 500	18 000	21 800	13 900	154 300
2011	3 900	14 300	14 900	12 900	11 700	13 600	15 400	16 100	20 300	15 600	138 800
2012	<u>4 000</u>	<u>15 700</u>	<u>15 500</u>	<u>13 700</u>	<u>12 400</u>	<u>13 500</u>	<u>15 800</u>	<u>16 400</u>	<u>20 000</u>	<u>17 500</u>	<u>144 800</u>
2013 <sup>2</sup>	4 800	19 300	18 300	16 800	15 000	15 100	18 100	19 000	21 700	20 000	168 200
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
2013 I	3 800	20 800	19 000	16 900	15 200	15 700	18 900	19 600	22 900	19 800	172 800
II	<u>4 500</u>	<u>18 500</u>	<u>17 500</u>	<u>15 900</u>	<u>14 100</u>	<u>14 400</u>	<u>17 200</u>	<u>18 000</u>	<u>20 900</u>	<u>19 400</u>	<u>160 600</u>
III <sup>2</sup>	5 600	18 600	17 700	16 400	14 600	14 500	17 300	18 100	20 500	19 800	163 200
IV	5 300	19 300	18 900	17 900	16 000	15 700	19 100	20 300	22 400	20 900	176 100
2014 I	4 000	22 200	20 900	19 700	17 500	16 900	20 800	22 100	24 100	22 100	190 500
II	5 100	20 700	19 100	18 400	16 400	15 600	18 900	20 400	22 200	21 900	176 500
III	6 200	20 400	19 300	18 500	16 400	15 400	18 800	20 100	22 000	22 400	179 800
IV	6 000	21 500	20 400	20 100	17 700	16 800	20 500	22 300	24 100	23 600	193 500
2015 I	4 200	24 800	22 800	22 000	19 100	17 900	21 800	24 100	25 800	24 600	207 500
II	5 300	22 500	21 200	20 600	17 900	16 500	20 000	22 000	23 700	24 000	194 000
III	6 500	22 600	21 100	20 400	17 700	16 400	19 400	21 500	23 100	24 100	193 200
IV	5 900	22 500	21 700	21 200	18 400	17 200	20 400	22 900	24 500	25 000	200 200
2016 I	4 100	24 700	23 100	22 200	19 300	17 900	21 200	24 000	25 500	25 700	208 400
Naiset - Female											
1998	5 400	16 800	18 600	20 700	20 600	20 600	21 100	19 900	30 100	5 800	179 700
1999	5 300	15 900	16 600	18 900	18 900	18 900	19 500	19 800	28 400	6 300	168 500
2000	5 000	14 200	14 900	17 100	17 600	17 500	18 000	19 800	26 300	6 700	157 200
2001	4 800	13 900	13 400	15 200	16 400	16 200	17 100	18 600	24 800	7 000	146 200
2002	4 400	11 800	12 500	13 700	15 400	15 200	15 800	17 300	24 000	6 700	137 000
2003	4 300	11 700	12 400	12 500	14 700	14 500	14 800	16 000	25 100	6 600	132 600
2004	4 200	11 900	12 600	12 300	14 600	14 600	14 500	15 500	26 600	6 800	133 700
2005	<u>3 300</u>	<u>10 600</u>	<u>11 800</u>	<u>11 600</u>	<u>13 600</u>	<u>14 100</u>	<u>13 900</u>	<u>15 000</u>	<u>28 200</u>	<u>6 800</u>	<u>129 100</u>
2006 <sup>1</sup>	2 900	9 200	10 500	10 600	12 000	13 000	12 600	13 800	26 400	7 900	119 100
2007	2 600	7 700	9 200	9 100	10 000	11 200	11 000	12 100	23 100	8 600	104 800
2008	2 400	7 000	8 700	8 100	8 700	10 200	10 200	11 100	19 300	9 200	95 500
2009	3 400	9 200	11 100	10 600	10 100	12 000	11 900	12 600	17 800	9 800	108 600
2010	3 600	9 400	11 200	10 800	10 200	12 000	12 100	12 600	17 100	11 400	110 500
2011	3 200	8 700	10 400	10 000	9 400	10 600	11 200	11 500	16 100	13 700	105 100
2012	<u>3 100</u>	<u>9 200</u>	<u>10 700</u>	<u>10 700</u>	<u>9 700</u>	<u>10 400</u>	<u>11 200</u>	<u>11 600</u>	<u>15 700</u>	<u>15 900</u>	<u>108 400</u>
2013 <sup>2</sup>	3 700	11 100	12 700	13 100	11 900	11 800	13 200	13 300	16 900	18 000	

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

Jatkuu - Continued

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

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

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

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

Jatkuu - Continued

Ammatti - Occupation					
Vuosi ja neljännes	Maanviljelijät, metsätyöntekijät ym.	Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät	Josta talonrakennukseen liittyvä työ	Prosessi- ja kulkjetustyöntekijät	Muut työntekijät
Year and quarter	Skilled agricultural, forestry and fishery workers	Craft and related trades workers	Of which occupations related to construction of buildings	Plant and machine operators and assemblers	Elementary occupations
Henkilöä - persons					
2006	7 800	43 600	16 700	22 400	28 700
2007	6 700	36 400	14 200	19 000	24 500
2008	6 200	36 000	14 900	17 400	22 300
2009	6 900	59 700	22 800	25 300	25 900
2010	6 700	57 600	21 100	23 800	25 300
2011	6 400	49 800	19 200	21 400	23 600
2012	6 500	51 500	20 600	22 300	23 900
2013	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
2006 I	10 000	51 300	21 200	25 400	31 900
2006 II	6 900	42 400	15 900	22 300	28 200
2006 III	6 200	39 800	13 900	20 900	27 400
2006 IV	8 000	40 700	15 700	21 100	27 200
2007 I	8 900	42 200	17 600	21 500	27 100
2007 II	5 600	34 900	13 300	18 500	23 800
2007 III	5 200	33 400	11 900	17 900	23 300
2007 IV	7 100	35 100	14 100	18 100	23 700
2008 I	8 000	37 900	16 400	18 600	23 900
2008 II	5 100	31 800	12 600	16 300	21 200
2008 III	4 700	32 400	12 400	16 000	21 100
2008 IV	6 900	41 800	18 000	18 800	22 900
2009 I	8 500	57 400	24 800	24 200	26 100
2009 II	5 700	56 600	21 700	24 800	25 000
2009 III	5 500	58 800	20 400	25 000	25 400
2009 IV	7 700	66 100	24 300	27 200	27 200
2010 I	8 900	68 300	26 600	27 300	27 800
2010 II	5 600	55 900	20 900	23 300	24 800
2010 III	5 200	51 800	17 600	22 000	24 100
2010 IV	7 200	54 300	20 300	22 800	24 700
2011 I	8 400	58 200	23 700	23 700	25 600
2011 II	5 300	48 000	18 300	20 600	22 800
2011 III	4 900	45 100	16 100	19 800	22 500
2011 IV	6 900	48 100	18 900	21 400	23 400
2012 I	8 100	55 400	23 500	23 200	24 900
2012 II	5 400	47 300	18 900	20 800	22 800
2012 III	5 200	47 400	17 700	21 200	23 100
2012 IV	7 400	55 700	22 200	23 800	24 800
2013 I	8 800	64 700	26 900	26 300	27 000
2013 II	6 000	57 000	22 300	23 900	25 400
2013 III	5 800	56 700	20 900	23 700	25 700
2013 IV	8 000	64 100	25 100	26 400	27 100
2014 I	9 200	70 500	29 300	28 400	28 900
2014 II	6 400	62 900	24 500	25 900	27 000
2014 III	6 200	62 100	23 200	25 400	27 100
2014 IV	8 500	70 000	27 600	28 500	28 700
2015 I	9 700	75 700	31 500	30 500	30 400
2015 II	6 900	67 100	26 400	27 700	28 500
2015 III	6 700	65 600	24 500	26 600	28 300
2015 IV	8 700	70 800	27 500	29 000	29 300
2016 I	9 800	74 300	30 200	29 600	30 100

**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	
2006					
I	60	35 100	267 500	7 300	
II	60	34 300	246 000	5 700	
III	60	35 100	245 900	7 000	
IV	50	30 800	232 100	12 000	
2007					
I	60	31 400	231 000	9 500	
II	50	30 900	212 600	5 300	
III	60	32 300	214 700	4 800	
IV	60	28 900	204 700	6 700	
2008					
I	60	30 500	207 700	9 300	
II	50	30 400	194 400	5 700	
III	50	32 400	200 500	6 200	
IV	50	30 600	209 000	14 800	
2009					
I	60	35 400	247 900	30 800	
II	70	37 800	256 200	30 400	
III	80	41 000	274 000	28 500	
IV	70	38 200	281 100	34 300	
2010					
I	60	39 500	284 500	32 800	
II	60	39 900	263 000	19 600	
III	70	40 900	260 700	14 700	
IV	70	36 400	251 000	18 000	
2011					
I	60	37 200	257 500	21 200	
II	60	37 900	238 900	12 500	
III	60	39 600	241 800	9 700	
IV	60	36 000	237 300	13 600	
2012					
I	60	38 100	252 700	19 500	
II	50	39 700	242 500	12 400	
III	60	42 100	254 400	10 700	
IV	60	38 800	263 000	18 100	
2013					
I	70	43 000	290 100	25 200	
II	80	44 900	283 400	17 400	
III <sup>1</sup>	80	48 000	297 900	17 200	
IV	80	44 200	305 100	25 900	
2014					
I	90	45 700	322 300	31 000	
II	90	48 400	315 600	22 900	
III	120	51 700	328 100	20 600	
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

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

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Työttömyyden kesto, viikkoa - Duration of unemployment, weeks						Yhteensä Total	Keskimäärin Average	
	0 - 4	5 - 12	13 - 26	27 - 52	53 - 104	Yli 104			
	Henkilöä - Persons							Viikkoa Weeks	
1981	28 000	27 100	22 500	15 000	7 200	4 300	104 000	24	
1982	30 600	30 100	27 500	18 200	9 700	4 400	122 400	25	
1983	30 000	31 200	28 400	22 300	11 400	5 700	129 000	27	
1984	29 900	29 800	27 400	21 300	9 900	5 700	123 900	27	
1985	30 900	32 200	30 000	23 400	8 800	4 400	129 500	25	
1986	29 600	33 400	31 400	26 800	10 900	3 900	136 000	25	
1987	29 800	31 900	29 200	22 900	11 700	5 000	130 500	26	
1988	29 700	31 100	26 400	20 000	7 800	4 300	119 300	24	
1989	27 200	26 500	21 600	15 000	4 400	2 000	96 700	20	
1990	29 300	28 000	20 500	12 500	2 300	710	93 500	15	
1991	44 900	52 800	47 800	30 400	4 400	540	180 900	16	
1992	54 900	70 700	88 300	79 400	24 900	1 300	319 500	22	
1993	58 200	77 000	106 100	114 700	70 100	10 100	436 300	30	
1994	56 700	73 500	98 400	112 000	94 100	32 700	467 500	39	
1995	56 200	71 600	91 000	96 200	82 200	53 600	450 900	45	
1996	58 100	71 100	86 000	87 800	72 000	59 000	434 100	48	
1997	55 000	67 300	76 700	77 300	65 000	57 000	398 300	51	
1998	53 600	62 900	70 900	64 200	56 200	54 700	362 500	52	
1999	54 000	61 600	66 400	58 700	45 800	50 600	337 100	52	
2000	50 700	56 000	62 500	55 700	43 300	43 500	311 700	51	
2001	48 900	54 100	57 400	50 100	42 100	39 200	291 800	51	
2002	47 400	52 600	55 700	49 200	39 900	36 400	281 300	50	
2003	48 300	52 900	55 100	47 300	37 700	33 300	274 600	47	
2004	49 400	51 000	56 000	47 900	39 000	31 800	275 200	46	
2005	47 600	49 400	51 200	45 500	39 500	31 400	264 700	47	
2006 <sup>1</sup>	52 100	47 600	45 700	38 700	35 000	28 800	247 900	45	
2007	49 800	43 300	39 700	31 800	26 400	24 800	215 800	43	
2008	51 000	43 200	37 600	28 900	22 600	19 600	202 900	40	
2009	64 000	61 000	57 100	41 800	25 300	15 500	264 800	32	
2010	57 500	54 500	53 100	46 500	36 900	16 300	264 800	36	
2011	51 800	50 300	47 300	37 900	33 600	23 000	243 900	40	
2012	51 200	51 100	50 800	39 900	31 400	28 700	253 200	43	
2013 <sup>2</sup>	52 800	56 700	60 000	51 700	40 200	32 800	294 100	45	
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	
2006	I	50 300	52 600	54 300	41 400	38 500	30 300	267 500	45
	II	54 300	41 300	44 100	41 400	35 800	29 100	246 000	46
	III	50 600	49 900	44 200	38 400	34 500	28 500	245 900	45
	IV	53 300	46 600	40 200	33 600	31 200	27 200	232 100	44
2007	I	47 700	47 600	46 600	33 600	28 700	26 800	231 000	43
	II	52 200	37 300	37 900	33 200	26 800	25 300	212 600	44
	III	48 300	45 700	38 600	31 800	25 900	24 300	214 700	43
	IV	50 900	42 500	35 800	28 500	24 200	22 700	204 700	42
2008	I	46 000	45 100	42 300	28 900	23 800	21 600	207 700	41
	II	51 800	35 500	34 500	29 700	22 600	20 200	194 400	42
	III	47 800	44 800	37 100	29 400	22 400	19 000	200 500	40
	IV	58 300	47 300	36 400	27 500	21 800	17 700	209 000	37
2009	I	60 800	64 300	52 800	30 700	22 600	16 800	247 900	33
	II	66 100	54 200	57 100	39 900	23 200	15 700	256 200	33
	III	63 400	62 100	59 600	48 300	25 600	15 000	274 000	32
	IV	65 900	63 600	59 000	48 500	29 600	14 600	281 100	32
2010	I	56 200	63 100	65 400	50 300	34 800	14 700	284 500	33
	II	61 800	47 000	51 300	50 900	36 500	15 400	263 000	36
	III	54 700	55 200	49 800	45 600	38 700	16 800	260 700	37
	IV	57 300	52 600	45 900	39 000	37 800	18 500	251 000	38
2011	I	50 300	55 800	54 700	39 300	36 600	20 800	257 500	38
	II	54 700	43 300	44 900	39 800	34 200	22 000	238 900	41
	III	48 900	52 100	46 100	37 900	32 900	24 000	241 800	41
	IV	53 200	50 100	43 600	34 500	30 500	25 400	237 300	41
2012	I	48 900	54 400	55 400	36 100	30 400	27 500	252 700	42
	II	53 200	42 600	47 400	40 000	30 700	28 700	242 500	45
	III	49 400	52 500	49 600	42 200	31 900	28 800	254 400	43
	IV	53 400	55 100	50 900	41 300	32 700	29 600	263 000	43
2013	I	49 600	63 200	64 300	46 100	36 100	30 900	290 100	42
	II	53 800	48 100	58 800	52 600	38 400	31 700	283 400	45
	III <sup>2</sup>	50 100	57 200	59 400	55 800	42 000	33 400	297 900	45
	IV	57 600	58 200	57 500	52 400	44 300	35 000	305 100	45
2014	I	49 000	63 100	70 900	54 100	48 100	37 200	322 300	46
	II	55 500	48 700	63 600	60 400	48 900	38 500	315 600	48
	III	46 900	58 700	67 000	64 000	50 800	40 800	328 100	49
	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

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

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

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

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

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

Vuosi Year	Ikä - Age										Yhteensä Total
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	
Viikkoa - Weeks											
Molemmat sukupuolet - Both sexes											
1991	8	10	12	13	14	14	15	17	20	43	13
1992	11	16	18	18	19	19	20	21	22	45	18
1993	15	18	20	21	22	22	23	25	28	53	21
1994	16	21	24	26	26	27	28	31	34	65	25
1995	13	19	22	25	26	27	28	31	38	92	25
1996	11	17	20	24	25	26	28	30	43	109	24
1997	8	14	17	21	22	24	26	28	46	119	22
1998	8	12	16	19	20	22	23	25	43	128	21
1999	7	11	14	17	18	20	21	23	39	131	19
2000	7	10	13	16	17	18	19	21	34	125	18
2001	7	9	12	15	16	16	17	18	28	130	18
2002	7	10	12	15	16	16	18	18	24	112	17
2003	6	9	12	14	15	15	17	17	22	104	16
2004	6	9	12	14	15	15	16	17	21	82	16
2005	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	13	13	14	15	19	62	14
2008	5	6	9	10	11	12	13	14	17	60	13
2009	6	8	10	11	11	12	12	12	14	55	13
2010	6	9	12	13	14	15	15	15	16	34	14
2011	5	8	11	13	14	15	15	16	17	35	14
2012	7	9	12	14	15	16	16	17	18	44	15
2013	6	9	13	15	15	16	17	17	19	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
Miehet - Male											
1991	9	11	13	14	15	16	17	19	22	41	14
1992	12	17	20	20	21	22	23	24	26	44	20
1993	16	20	23	23	25	26	27	29	33	52	24
1994	16	24	28	28	30	31	32	35	40	67	28
1995	14	21	27	29	31	32	34	37	44	97	28
1996	12	19	25	29	30	33	34	36	50	113	28
1997	9	16	22	26	28	30	34	36	52	122	27
1998	8	14	21	24	26	29	31	34	49	129	26
1999	8	13	19	22	25	28	30	31	46	130	25
2000	8	12	18	21	23	25	27	30	41	126	24
2001	8	11	17	20	22	24	26	28	36	129	23
2002	8	11	17	20	22	24	26	27	33	114	22
2003	7	11	15	19	21	23	25	27	32	110	22
2004	7	11	15	19	21	22	24	26	30	90	21
2005	7	10	15	19	21	22	23	25	37	95	21
2006 <sup>1</sup>	6	8	14	17	20	21	23	24	28	72	19
2007	5	7	12	14	16	18	20	21	27	70	18
2008	5	7	10	13	14	16	17	19	24	69	16
2009	7	9	11	12	13	14	14	15	18	58	14
2010	7	10	14	16	17	18	19	19	21	39	16
2011	5	8	13	16	18	19	19	21	23	45	16
2012	7	10	14	16	18	19	20	22	23	55	18
2013	7	10	14	16	17	19	20	20	23	57	18
2014	8	12	16	19	20	21	23	24	26	61	20
2015	9	14	19	22	23	24	25	27	30	64	23
Naiset - Female											
1991	7	9	11	12	12	11	12	14	18	44	11
1992	10	13	16	16	17	17	17	18	19	46	16
1993	14	16	17	18	19	18	20	21	24	54	18
1994	15	18	20	23	23	24	25	27	29	64	22
1995	13	16	18	22	23	23	24	27	33	89	22
1996	10	14	16	20	21	21	23	25	37	106	20
1997	7	12	14	17	17	18	20	23	40	116	18
1998	7	10	12	15	16	17	17	19	37	128	17
1999	7	9	11	14	14	15	16	17	34	132	16
2000	7	9	10	13	13	13	14	16	29	124	15
2001	6	8	10	12	12	12	13	13	23	131	14
2002	6	8	10	11	12	12	13	13	19	111	14
2003	6	7	9	11	12	11	12	12	17	100	13
2004	5	7	9	11	11	11	12	12	15	76	12
2005	5	7	9	11	11	12	11	12	16	77	13
2006 <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

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

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

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

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

Ammatti - Occupation						
Vuosi ja neljännes	Johtajat	Erityisasiantuntijat	Asiantuntijat	Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	Palvelu- ja myyntityöntekijät	
Year and quarter	Managers	Professionals	Technicians and associate professionals	Clerical support workers	Service and sales workers	
Henkilöä - persons						
2006	180	3 100	5 400	1 000	8 500	
2007	210	3 800	6 200	1 400	10 000	
2008	210	3 900	6 600	1 300	9 800	
2009	170	3 000	6 800	790	7 600	
2010	200	3 600	6 700	1 200	7 900	
2011	230	4 200	7 200	1 600	9 800	
2012	190	4 200	7 200	1 700	10 500	
2013	190	3 800	7 100	1 400	10 200	
2014	190	3 700	7 200	1 300	10 100	
2015	200	4 100	6 700	1 500	11 200	
2006 I	200	3 400	7 600	1 600	11 800	
2006 II	180	3 100	5 100	870	8 000	
2006 III	160	2 700	4 400	840	7 300	
2006 IV	180	3 100	4 600	830	7 000	
2007 I	230	4 800	8 900	1 400	14 300	
2007 II	210	3 900	5 700	1 000	9 200	
2007 III	200	3 300	5 300	1 800	8 900	
2007 IV	190	3 200	4 900	1 500	7 800	
2008 I	260	4 800	8 700	2 100	14 900	
2008 II	210	4 200	6 100	1 200	9 000	
2008 III	190	3 400	6 000	1 200	8 600	
2008 IV	170	3 300	5 600	880	6 900	
2009 I	200	3 800	9 100	1 200	11 800	
2009 II	170	3 200	6 900	550	7 300	
2009 III	150	2 500	6 300	610	5 900	
2009 IV	160	2 500	4 900	770	5 600	
2010 I	210	4 000	8 100	1 300	11 000	
2010 II	200	3 800	7 000	810	7 300	
2010 III	190	3 200	6 500	1 100	6 700	
2010 IV	190	3 300	5 000	1 400	6 600	
2011 I	260	5 100	9 600	2 200	14 700	
2011 II	260	4 700	7 300	1 200	9 000	
2011 III	210	3 500	6 300	1 400	8 100	
2011 IV	190	3 500	5 800	1 800	7 600	
2012 I	240	5 600	9 900	2 400	16 500	
2012 II	200	4 400	7 400	1 200	10 200	
2012 III	170	3 400	5 900	1 600	8 300	
2012 IV	160	3 400	5 800	1 500	6 800	
2013 I	230	5 400	10 600	2 400	15 500	
2013 II	190	4 000	6 900	1 000	9 400	
2013 III	180	2 800	5 500	990	8 400	
2013 IV	180	2 900	5 500	1 200	7 600	
2014 I	240	4 900	10 700	1 900	14 900	
2014 II	200	3 900	7 100	960	8 300	
2014 III	180	3 000	5 200	1 100	9 200	
2014 IV	160	3 200	5 900	1 200	8 200	
2015 I	220	4 900	9 200	2 300	15 700	
2015 II	200	4 100	6 900	1 300	11 000	
2015 III	180	3 400	5 700	1 300	9 400	
2015 IV	180	3 800	5 000	1 200	8 500	
2016 I	240	5 500	8 500	2 200	16 000	

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

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

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

Jatkuu - Continued

Ammatti - Occupation						
Vuosi ja neljännes	Maanviljelijät, metsätyöntekijät ym.	Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät	Josta talonrakennukseen liittyvä työ	Prosessi- ja kuljetustyöntekijät	Muut työntekijät	
Year and quarter	Skilled agricultural, forestry and fishery workers	Craft and related trades workers	Of which occupations related to construction of buildings	Plant and machine operators and assemblers	Elementary occupations	
Avoimia työpaikkoja - Vacancies						
2006	1 800	4 500	2 000	3 500	5 700	
2007	1 900	5 300	2 000	4 900	6 500	
2008	1 800	3 600	1 100	3 900	5 800	
2009	1 300	1 400	560	1 500	3 900	
2010	1 200	1 900	880	1 800	3 800	
2011	1 100	2 700	1 100	2 500	4 900	
2012	1 100	2 700	1 000	2 100	5 200	
2013	1 000	2 700	1 300	2 000	4 700	
2014	1 100	2 900	1 300	2 600	5 100	
2015	940	3 400	1 700	2 600	5 300	
2006 I	4 400	4 800	2 400	5 900	9 700	
2006 II	2 200	4 600	2 200	2 700	5 200	
2006 III	390	4 500	1 800	2 700	4 200	
2006 IV	340	4 000	1 500	2 700	3 700	
2007 I	4 400	5 900	1 900	8 600	10 500	
2007 II	2 400	5 600	2 500	4 100	6 300	
2007 III	500	5 700	2 300	4 100	5 300	
2007 IV	330	4 200	1 400	3 000	4 100	
2008 I	4 400	5 300	1 300	7 800	11 100	
2008 II	1 900	3 900	1 600	3 200	5 400	
2008 III	520	3 500	1 100	2 700	4 000	
2008 IV	250	1 600	420	1 800	2 800	
2009 I	3 300	1 800	480	2 900	8 000	
2009 II	1 300	1 400	730	1 200	3 200	
2009 III	180	1 400	630	860	2 300	
2009 IV	240	1 000	390	900	2 100	
2010 I	3 300	1 800	850	2 400	6 200	
2010 II	1 200	1 900	940	1 600	3 300	
2010 III	200	2 300	1 000	1 400	2 800	
2010 IV	280	1 600	710	1 600	2 800	
2011 I	3 000	2 600	780	4 900	9 200	
2011 II	960	3 000	1 400	2 200	4 300	
2011 III	260	3 200	1 300	1 800	3 200	
2011 IV	330	2 100	820	1 200	3 100	
2012 I	3 100	3 300	950	4 000	9 800	
2012 II	790	3 000	1 300	2 000	5 000	
2012 III	280	2 700	1 100	1 300	3 300	
2012 IV	130	1 800	740	1 300	2 900	
2013 I	2 900	2 900	1 100	3 400	8 200	
2013 II	840	2 900	1 700	1 900	4 800	
2013 III	250	3 000	1 400	1 500	3 200	
2013 IV	160	2 000	860	1 300	2 700	
2014 I	2 600	3 100	1 200	5 000	8 600	
2014 II	1 300	3 300	1 500	1 900	5 000	
2014 III	230	3 100	1 400	1 700	3 800	
2014 IV	160	2 100	1 000	1 600	3 100	
2015 I	2 800	3 300	1 400	5 100	7 800	
2015 II	520	3 800	2 100	2 200	5 300	
2015 III	180	3 700	2 000	1 500	3 900	
2015 IV	260	2 600	1 300	1 600	4 100	
2016 I	2 100	4 200	1 900	4 400	8 500	

**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>		Armed forces occupations	Work not classifiable by occupation	<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
2006	I	340	540	50 300
	II	170	260	32 500
	III	170	300	27 700
	IV	230	260	27 000
2007	I	10	510	59 300
	II	10	310	38 700
	III	10	280	35 300
	IV	10	200	29 400
2008	I	10	310	59 600
	II	10	320	35 400
	III	20	290	30 400
	IV	30	290	23 500
2009	I	10	710	42 800
	II	10	520	25 800
	III	10	370	20 500
	IV	0	390	18 600
2010	I	10	460	38 700
	II	10	470	27 600
	III	10	370	24 700
	IV	0	420	23 300
2011	I	0	580	52 000
	II	10	610	33 600
	III	10	520	28 400
	IV	10	520	26 200
2012	I	10	550	55 400
	II	10	490	34 500
	III	0	580	27 700
	IV	0	460	24 200
2013	I	0	440	52 000
	II	10	520	32 600
	III	10	510	26 300
	IV	0	540	24 000
2014	I	0	550	52 200
	II	10	490	32 400
	III	10	380	27 900
	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

19. TYÖNVÄLITYSTOIMINTA: TYÖNHAKIJAT  
EMPLOYMENT SERVICE: JOBSEEKERS

Vuosi ja neljännes	Työnhakijat kuukauden aikana	Näistä työttömiä <sup>1</sup>	Uudet työnhakijat kuukauden aikana	Näistä työttömiä <sup>1</sup>	Päätyneet työnhaut	
Year and quarter	Jobseekers during a month	Of these unemployed <sup>1</sup>	New jobseekers during a month	Of these unemployed <sup>1</sup>	Ended jobseekings	
Henkilöä - Persons						
1981	205 200	128 800	40 900	27 400	31 600	
1982	234 300	147 500	42 800	29 200	36 200	
1983	251 100	154 000	38 400	26 500	36 300	
1984	260 300	150 300	38 300	26 500	36 800	
1985	273 400	155 100	38 400	26 900	37 000	
1986	292 500	160 500	36 200	25 400	36 000	
1987	298 600	156 300	35 000	25 000	36 600	
1988	287 000	146 100	34 200	23 700	37 500	
1989	260 300	122 100	33 500	21 800	36 100	
1990	259 600	116 800	38 000	22 500	36 500	
1991	396 300	208 400	52 400	25 800	38 300	
1992	572 100	351 300	53 300	25 400	41 200	
1993	714 000	470 800	49 200	23 400	41 800	
1994	755 400	509 400	39 500	21 600	42 000	
1995	729 200	513 700	39 000	21 400	42 100	
1996	724 400	479 400	39 100	21 100	43 000	
1997	691 700	444 300	36 400	19 700	47 400	
1998	642 900	404 800	36 100	20 400	42 100	
1999	618 800	377 700	36 700	20 100	42 200	
2000	584 100	352 700	34 800	19 100	43 300	
2001	556 000	329 700	35 200	19 100	41 600	
2002	553 200	319 200	34 800	18 400	40 400	
2003	552 400	311 500	35 000	18 100	40 700	
2004	553 200	312 400	34 300	17 900	40 500	
2005	534 200	<u>301 900</u>	33 000	<u>17 600</u>	42 400	
2006	510 300	292 700	32 600	19 600	43 600	
2007	472 300	258 300	31 800	19 100	43 700	
2008	446 500	242 500	34 800	21 300	42 500	
2009	521 800	310 700	43 500	26 600	46 800	
2010	535 800	311 400	35 800	22 300	47 600	
2011	500 600	284 300	33 800	22 100	45 400	
2012	<u>495 700</u>	<u>292 800</u>	<u>35 200</u>	<u>23 200</u>	<u>43 100</u>	
2013 <sup>2</sup>	532 700	333 600	37 300	25 100	40 100	
2014	596 300	365 500	35 200	19 600	32 800	
2015	649 300	391 400	31 100	16 800	29 700	
2004	I	561 800	320 000	35 600	17 200	38 200
	II	564 900	310 200	36 300	18 100	42 200
	III	552 100	321 400	32 700	19 100	50 200
	IV	534 100	298 200	32 700	17 200	31 400
2005	I	549 000	312 900	32 000	16 000	38 600
	II	545 900	298 700	36 400	18 100	43 500
	III	531 700	309 000	32 100	18 900	53 300
	IV	510 300	<u>286 900</u>	31 500	<u>17 300</u>	34 500
2006	I	528 300	315 100	33 400	19 800	41 800
	II	521 900	291 200	35 100	19 300	45 700
	III	506 600	296 300	31 600	20 200	51 600
	IV	484 400	268 100	30 400	19 000	35 200
2007	I	492 300	278 900	32 400	19 000	42 200
	II	482 400	255 200	33 600	18 800	44 800
	III	468 400	262 700	30 900	19 700	51 900
	IV	446 000	236 400	30 300	19 000	36 000
2008	I	454 100	252 200	31 900	19 400	42 300
	II	448 100	235 000	35 000	19 900	44 300
	III	441 100	243 400	32 600	21 200	48 900
	IV	442 600	239 400	39 800	25 000	34 400
2009	I	494 000	294 000	45 600	27 900	42 800
	II	523 400	303 000	46 500	26 900	48 500
	III	534 400	325 900	41 800	26 500	55 100
	IV	535 600	320 100	40 200	25 200	40 800
2010	I	552 000	334 800	37 300	23 000	47 300
	II	544 700	310 800	38 200	22 100	49 900
	III	533 400	314 400	34 000	22 200	54 800
	IV	513 200	285 400	33 800	21 800	38 200
2011	I	520 700	301 800	33 200	21 700	45 400
	II	506 900	280 900	35 000	21 700	48 200
	III	494 000	286 600	32 900	22 100	51 800
	IV	481 100	268 000	34 200	22 800	36 200
2012	I	500 300	294 500	34 800	23 300	44 100
	II	493 300	283 100	35 400	22 200	45 400
	III	493 700	301 500	34 100	22 600	48 000
	IV	495 700	291 900	36 600	24 600	34 800
2013	I	521 900	328 700	35 400	24 800	40 500
	II	<u>523 000</u>	<u>323 700</u>	<u>37 400</u>	<u>24 800</u>	<u>42 000</u>
	III <sup>2</sup>	536 900	344 500	36 700	24 600	45 600
	IV	548 900	337 600	39 800	26 100	32 400
2014	I	578 900	367 300	34 700	21 500	36 400
	II	588 400	355 900	38 000	19 400	33 100
	III	603 600	372 400	32 000	18 000	37 200
	IV	614 400	366 600	36 200	19 500	24 600
2015	I	644 200	398 500	29 600	16 400	30 400
	II	643 300	385 100	34 100	17 800	28 800
	III	654 600	399 200	28 000	15 500	34 600
	IV	655 000	382 900	32 800	17 500	25 000
2016	I	672 600	400 300	25 900	14 400	29 900

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, Työvälistilasto

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

20. TYÖNVÄLITYSTOIMINTA: AVOIMET TYÖPAIKAT  
EMPLOYMENT SERVICE: VACANCIES

Vuosi ja neljännes	Avoimet työpaikat kuukauden aikana	Näistä uusia	Täyttyneet työpaikat	Näistä TE-toimiston hakijalla	Avoinnaolon kesto keskimäärin
Year and quarter	Vacancies during a month	Of these new vacancies	Vacancies filled during a month	Of these filled with job-seekers at the Employment service	Average duration of vacancy
	Työpaikkaa - Vacancies			Päivää - Days	
1981	30 900	17 200	17 100	11 400	21
1982	27 600	16 400	16 200	11 100	19
1983	28 400	16 900	16 400	11 300	18
1984	28 700	16 900	16 500	11 400	18
1985	28 900	16 700	16 600	11 600	20
1986	26 000	14 100	13 700	9 000	23
1987	28 300	16 200	15 500	10 100	21
1988	37 200	22 500	19 100	10 900	20
1989	56 000	27 500	23 900	11 800	27
1990	51 000	24 400	22 500	10 500	30
1991	27 800	15 000	14 200	7 400	22
1992	16 500	10 000	9 500	5 400	16
1993	14 200	8 900	8 300	4 600	17
1994	18 300	12 100	11 100	6 300	16
1995	20 400	13 200	12 400	7 000	16
1996	23 800	15 000	14 100	8 300	17
1997	30 400	18 900	17 700	9 900	18
1998	35 000	19 900	18 900	10 300	21
1999	34 500	20 900	20 000	10 800	19
2000	39 500	24 100	23 200	11 900	20
2001	43 400	25 300	24 600	12 300	21
2002	45 800	26 000	25 200	12 100	22
2003	48 800	26 600	25 900	12 100	24
2004	48 800	27 400	26 300	11 200	24
2005	59 900	32 900	31 300	12 600	24
2006	70 500	38 900	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	28
2004	I 58 700	35 300	26 600	11 400	23
	II 58 900	29 000	35 700	15 500	26
	III 39 800	23 700	21 900	10 000	23
	IV 37 800	21 500	21 000	8 100	22
2005	I 71 700	40 600	31 400	11 700	23
	II 67 700	34 700	39 500	16 100	26
	III 52 300	29 600	27 800	11 500	23
	IV 47 900	26 600	26 500	10 900	24
2006	I 88 500	50 100	17 900 <sup>1</sup>	13 900 <sup>1</sup>	25
	II 76 100	38 200	21 800	16 800	27
	III 58 800	34 100	14 900	11 300	24
	IV 58 800	33 400	14 900	11 000	22
2007	I 103 800	58 500	23 600	18 700	24
	II 87 700	43 500	27 300	20 700	29
	III 72 300	41 400	20 300	15 500	25
	IV 67 100	36 400	19 000	14 400	24
2008	I 108 800	61 500	24 500	19 500	24
	II 86 800	46 100	25 200	20 800	26
	III 67 500	41 100	18 300	13 600	21
	IV 56 200	31 900	14 500	10 200	21
2009	I 78 400	45 700	15 300	11 700	24
	II 63 700	34 200	17 400	13 600	23
	III 47 300	28 700	11 600	8 600	21
	IV 44 300	26 900	8 600	5 700	22
2010	I 74 900	46 300	12 100	8 500	21
	II 68 900	37 000	15 300	11 500	23
	III 58 000	36 400	11 900	8 200	20
	IV 55 200	33 800	9 500	6 500	19
2011	I 98 300	57 800	11 600	8 200	22
	II 85 500	45 800	15 500	10 800	25
	III 66 700	40 900	11 200	7 200	21
	IV 61 300	36 200	9 800	5 600	20
2012	I 103 400	58 800	12 100	7 500	23
	II 85 300	44 500	14 500	9 700	26
	III 61 100	36 400	9 500	6 100	23
	IV 54 800	31 800	7 400	4 600	21
2013	I 96 000	53 300	9 300	5 200	24
	II 77 800	39 200	10 300	5 600	27
	III 56 700	33 500	7 400	3 700	23
	IV 54 200	30 600	6 100	2 700	22
2014	I 94 700	51 300	8 100	4 700	25
	II 74 900	37 100	9 600	6 300	30
	III 60 900	35 200	9 400	6 100	24
	IV 58 100	32 100	8 800	6 800	23
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

<sup>1</sup> Vuodesta 2006 alkaen ehdokkaita riittävästi ja hakuaika päättyi 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, Työnvälitystilasto  
Source: The Ministry of Employment and the Economy, 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										Työharjoittelu/työelämävalmennus Traineeship/preparatory training for working life	Kuntoutuksen työttömyys Rehabilitative work	Omaehtoinen opiskelu Self-motivated studies	Palveluissa yhteensä Participating services Total
	Kunnallinen palkkatuki Municipalities' wage subsidy	Yksityis-sektorin palkkatuki Private companies' wage subsidy	Valtiole työllistetyt Employed by the State	Startti- rahat Start-up grants	Muut työllistetyt Other employed people	Työllistetyt yhteensä Number of employed people Total	Työvoima- koulutus Labour market training	Valmennus Training	Työ-/ koulutus- kokeilu Work/ training trials	Työharjoittelu/työelämävalmennus Traineeship/preparatory training for working life				
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	18 100	11 300	6 500	-	3 400	38 200	16 800	-	-	-	-	-	-	52 200
1985	18 100	7 300	6 000	1 200	3 400	36 200	16 000	-	-	-	-	-	-	52 200
1986	17 800	3 600	2 200	1 800	2 200	31 700	15 400	-	-	-	-	-	-	47 100
1987	19 000	6 400	2 900	2 900	1 700	36 000	15 200	-	-	-	-	-	-	52 400
1988	19 000	6 400	2 900	2 900	1 700	36 000	15 200	-	-	-	-	-	-	52 400
1989	18 800	5 700	7 400	2 000	6 100	34 500	15 600	-	-	-	-	-	-	50 100
1990	16 400	4 500	7 900	1 500	2 800	30 500	16 800	-	-	-	-	-	-	47 300
1991	20 800	6 400	11 100	1 600	4 400	40 300	17 300	-	-	-	-	-	-	57 600
1992	24 300	12 700	11 900	2 700	4 600	52 200	26 300	-	-	-	-	-	-	78 400
1993	21 500	16 800	11 400	5 100	3 000	56 800	27 200	-	-	-	-	-	-	84 000
1994	25 400	19 200	12 000	4 900	5 100	66 400	33 400	-	-	-	-	-	-	98 400
1995	27 700	15 600	12 100	4 900	4 800	63 800	33 900	-	-	-	-	-	-	103 700
1996	30 500	12 900	11 800	2 800	6 500	64 600	42 300	-	-	-	-	-	-	118 500
1997	26 800	14 300	10 800	2 700	8 000	62 600	46 800	-	-	-	-	-	-	123 400
1998	26 800	14 300	10 800	2 700	8 000	62 600	46 800	-	-	-	-	-	-	123 400
1999	18 100	18 600	5 900	2 200	6 800	51 600	38 100	-	-	-	-	-	-	103 000
2000	16 000	17 600	3 200	1 900	4 500	43 200	30 900	-	-	-	-	-	-	89 200
2001	14 600	16 200	2 400	1 700	3 600	38 500	26 100	-	-	-	-	-	-	79 800
2002	13 600	17 000	2 500	1 800	3 300	38 300	26 300	-	-	-	-	-	-	79 300
2003	13 000	18 700	2 600	2 000	3 900	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	18 600	2 000	3 800	3 500	38 500	29 200	-	-	-	-	-	-	84 600
2006	10 200	18 500	1 900	4 200	3 200	38 000	26 900	-	-	-	-	-	-	86 500
2007	9 400	18 500	1 700	4 500	2 700	37 600	27 500	-	-	-	-	-	-	87 900
2008	7 500	16 700	1 200	5 000	2 500	34 900	27 900	-	-	-	-	-	-	83 800
2009	8 600	17 800	1 500	5 400	2 890	34 100	32 800	-	-	-	-	-	-	83 000
2010	8 000	16 900	1 300	5 600	2 800	35 600	32 900	-	-	-	-	-	-	83 500
2011	8 000	16 700	1 300	5 600	2 800	35 600	32 900	-	-	-	-	-	-	83 500
2012	8 000	16 700	1 300	5 600	2 800	35 600	32 900	-	-	-	-	-	-	83 500
2013	8 000	16 700	1 300	5 600	2 800	35 600	32 900	-	-	-	-	-	-	83 500
2014	8 000	16 700	1 300	5 600	2 800	35 600	32 900	-	-	-	-	-	-	83 500
2015	8 000	16 700	1 300	5 600	2 800	35 600	32 900	-	-	-	-	-	-	83 500
2016	8 000	16 700	1 300	5 600	2 800	35 600	32 900	-	-	-	-	-	-	83 500

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

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

Vuosi ja neljännes	Koulutukseen hakemuksia	Koulutuksen aloittaneet	Koulutuksen suorittaneet	Koulutuksen keskeyttäneet	Työvoimakoulutuksessa olevat
Year and quarter	Applications for Labour market training	Started training	Completed training	Dropped-out training	On Labour market training
Henkilöä - Persons					
1981	5 400	2 900	2 200	480	14 800
1982	6 000	3 200	2 400	480	16 900
1983	6 000	3 200	2 500	510	18 100
1984	5 000	2 800	2 200	420	17 400
1985	4 800	2 600	1 900	390	16 000
1986	4 700	2 500	2 000	370	15 400
1987	4 800	2 600	2 100	410	15 900
1988	3 700	2 500	2 100	360	15 600
1989	3 800	2 500	2 000	350	15 600
1990	4 300	2 800	2 100	340	16 800
1991	8 000	4 000	3 000	350	17 300
1992	11 600	5 700	4 100	370	26 300
1993	12 100	5 300	4 900	350	27 200
1994	14 300	6 900	5 600	570	28 400
1995	16 100	7 300	5 300	590	33 900
1996	18 200	8 400	7 000	760	42 300
1997	20 500	9 300	8 100	870	46 800
1998	18 100	7 500	6 600	760	41 400
1999	17 600	7 300	6 000	850	38 100
2000	17 000	6 400	5 500	820	30 900
2001	14 100	5 600	4 600	760	26 100
2002	14 300	6 000	4 300	720	26 300
2003	13 600	5 900	4 900	780	29 900
2004	14 900	6 100	5 000	850	30 700
2005	14 400	5 800	5 000	780	29 200
2006	15 400	6 500	5 000	980	26 900
2007	14 600	6 500	5 200	1 100	27 500
2008	13 700	5 900	4 700	1 000	25 000
2009	16 700	6 700	4 900	880	27 900
2010	17 600	7 000	5 300	1 100	32 800
2011	15 400	6 200	5 200	980	30 200
2012	14 000	5 700	4 300	880	27 600
2013	11 500	4 400	3 300	690	26 200
2014	12 600	4 500	3 400	710	25 500
2015	10 900	3 700	3 000	600	22 400
2007	I 20 200	9 100	5 100	1 300	31 100
	II 9 000	4 400	6 700	1 100	27 400
	III 14 700	6 400	3 300	850	22 300
	IV 14 700	6 100	5 600	1 100	28 900
2008	I 19 100	8 000	4 400	1 100	28 200
	II 8 000	4 000	6 300	1 100	24 100
	III 13 900	6 100	2 800	850	20 800
	IV 13 600	5 400	5 200	1 000	26 800
2009	I 18 800	7 900	3 900	970	27 700
	II 10 000	4 500	6 100	890	26 500
	III 17 700	7 000	3 000	710	24 400
	IV 20 200	7 300	6 700	970	32 800
2010	I 24 300	9 200	4 600	1 100	33 700
	II 11 500	5 100	6 800	1 200	32 700
	III 17 500	7 300	3 400	990	29 000
	IV 17 000	6 500	6 600	1 200	35 900
2011	I 20 300	8 500	4 800	1 100	34 300
	II 10 000	4 200	6 800	1 100	30 700
	III 15 500	6 200	3 200	830	25 100
	IV 16 000	5 900	5 900	930	30 700
2012	I 18 200	7 600	4 100	980	29 300
	II 8 400	3 800	5 400	860	27 300
	III 14 100	5 700	2 500	760	24 300
	IV 15 200	5 500	5 100	900	29 600
2013	I 13 700	5 400	3 200	770	27 200
	II 8 000	3 200	3 900	760	26 000
	III 13 000	4 800	2 200	620	23 900
	IV 11 400	4 000	3 800	630	27 600
2014	I 15 400	6 100	2 700	810	27 400
	II 9 000	3 300	4 400	710	26 500
	III 12 400	4 400	2 400	690	22 700
	IV 13 600	4 200	4 100	630	25 400
2015	I 13 600	4 800	2 700	670	24 800
	II 7 500	2 800	3 900	560	22 600
	III 10 300	3 700	2 000	590	19 900
	IV 12 100	3 500	3 500	570	22 200
2016	I 10 600	4 200	2 400	570	21 500

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

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

23. TYÖTTÖMIEN TOIMEENTULOTURVA  
UNEMPLOYMENT SECURITY

Vuosi ja neljännes	Työttömät työnhakijat	Työttömät kassan jäsenet	Työttömyyspe- <sup>1</sup> ruspäivärahan saajat	Työmarkkina- <sup>1</sup> tuen saajat	Työttömyyseläkkeellä olevat
Year and quarter	Unemployed jobseekers	Unemployed members of insurance funds	Recipients of <sup>1</sup> basic unemployment allowance	Recipients of <sup>1</sup> labour market support	Recipients of unemployment pension
Henkilöä - Persons					
1971	44 100	23 700	1 700	-	300
1972	59 500	28 100	9 500	-	500
1973	50 200	24 500	7 600	-	1 000
1974	40 100	20 600	4 500	-	1 300
1975	50 900	27 800	5 900	-	1 300
1976	80 200	41 000	16 900	-	1 600
1977	132 500	59 300	37 300	-	1 900
1978	175 200	71 500	61 200	-	3 800
1979	150 300	54 900	56 600	-	6 700
1980	109 500	37 400	42 400	-	13 200 <sup>3</sup>
1981	115 400	49 600 <sup>2</sup>	44 200	-	16 800
1982	138 100	61 600	53 000	-	21 600
1983	143 900	64 700	55 500	-	30 000
1984	135 300	60 100	51 400	-	41 000
1985	141 400	64 000	71 000 <sup>4</sup>	-	50 200
1986	150 700	70 800	73 600	-	61 400
1987	140 500	42 500	72 800	-	68 800
1988	127 600	56 900	59 600	-	68 700
1989	103 400	46 900	39 200	-	65 200
1990	103 200	47 500	35 500	-	59 300
1991	213 200	109 500	87 700	-	52 000
1992	363 100	194 400	150 500	-	46 500
1993	482 200	268 200	195 900	-	45 500
1994	494 200	264 000	165 300	53 300	44 800
1995	466 000	238 700	76 400	142 700	39 800
1996	448 000	237 100	28 700	178 300	37 900
1997	409 000	208 500	25 500	173 300	41 100
1998	372 400	169 900	19 200	180 500	44 900
1999	345 100	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	15 800	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
2008 I	207 700	86 900	16 100	99 200	47 700
2008 II	194 400	75 800	14 400	93 000	47 900
2008 III	200 500	75 300	15 200	91 100	48 500
2008 IV	209 000	83 700	17 500	92 900	49 000
2009 I	247 900	106 100	24 000	98 600	49 400
2009 II	255 200	108 100	24 800	100 600	49 700
2009 III	274 000	115 600	25 900	104 500	49 900
2009 IV	281 100	127 100	27 700	108 200	50 200
2010 I	284 500	129 800	31 400	111 200	50 100
2010 II	283 000	113 600	28 100	108 500	49 000
2010 III	260 700	110 700	27 000	108 400	46 900
2010 IV	251 000	113 900	27 700	111 200	43 900
2011 I	257 500	119 800	28 300	115 000	41 300
2011 II	238 900	103 700	24 100	112 900	38 700
2011 III	241 800	100 800	23 100	114 600	36 500
2011 IV	237 300	103 800	24 300	118 300	34 300
2012 I	252 700	112 200	26 800	123 600	31 800
2012 II	242 500	100 600	24 200	121 600	28 800
2012 III	254 400	103 400	24 500	123 800	26 000
2012 IV	263 000	116 800	27 300	129 400	23 300
2013 I	290 100	130 300	30 700	140 100	20 600
2013 II	283 400	121 300	27 800	141 400	17 800
2013 III	297 900 <sup>5</sup>	125 700 <sup>5</sup>	27 600	146 000	14 800
2013 IV	305 100	137 200	29 800	152 500	12 100
2014 I	322 300	147 700	34 200	160 900	9 600
2014 II	315 600	138 200	32 500	161 100	8 800
2014 III	328 100	140 800	33 600	163 900	8 500
2014 IV	336 500	153 500	37 500	168 600	7 700
2015 I	354 000	164 100	40 400	184 900	6 600
2015 II	345 700	151 600	37 700	185 200	80
2015 III	355 200	151 800	37 800	188 800	40
2015 IV	352 600	159 200	40 800	192 400	0
2016 I	360 000	163 000	..	..	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. Katsota alaviite 2 taulukkoon 13. - See note 2 to table 13.

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

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

24. SIIRTOLAISUUS  
MIGRATIONS TO AND FROM FINLAND

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Maahan muuttaneet <i>Immigrants</i>		Maasta muuttaneet <i>Emigrants</i>		Nettomaahanmuutto	
	Yhteensä	Pohjoismaista	Yhteensä	Pohjoismaihin	<i>Net immigration</i>	
	<i>Total</i>	<i>From Nordic countries</i>	<i>Total</i>	<i>To Nordic countries</i>		
	Henkilöä - Persons					
1981	15 800	13 000	10 000	7 500	5 700	
1982	14 700	11 800	7 400	5 200	7 300	
1983	13 600	10 200	6 800	4 600	6 800	
1984	11 700	8 500	7 500	5 100	4 200	
1985	10 500	7 500	7 700	5 400	2 700	
1986	9 900	6 800	8 300	5 900	1 700	
1987	9 100	5 800	8 500	5 900	670	
1988	9 700	6 000	8 400	6 000	1 300	
1989	11 200	6 500	7 400	5 100	3 800	
1990	13 600	6 600	6 500	4 500	7 100	
1991	19 000	5 200	6 000	3 800	13 000	
1992	14 600	3 700	6 100	3 500	8 500	
1993	14 800	3 300	6 400	3 400	8 400	
1994	11 600	3 400	8 700	4 100	2 900	
1995	12 200	3 900	9 000	4 000	3 300	
1996	13 300	4 300	10 600	4 000	2 700	
1997	13 600	4 000	9 900	4 600	3 700	
1998	14 200	4 500	10 800	5 200	3 400	
1999	14 700	4 600	12 000	5 500	2 800	
2000	16 900	4 700	14 300	5 500	2 600	
2001	19 000	5 000	13 200	5 300	5 800	
2002	18 100	4 700	12 900	5 200	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	26 400	3 400	14 500	4 100	11 900	
2004	I	4 300	1 100	3 200	920	1 000
	II	5 200	1 300	3 000	780	2 200
	III	6 500	1 600	4 600	1 700	1 900
	IV	4 400	1 000	2 900	760	1 500
2005	I	4 300	960	2 800	940	1 500
	II	5 500	1 500	2 500	780	3 000
	III	6 800	1 600	4 300	1 800	2 500
	IV	4 700	1 100	2 700	780	2 000
2006	I	4 800	1 000	2 700	910	2 200
	II	5 400	1 300	2 400	740	3 000
	III	7 100	1 400	4 200	1 700	2 900
	IV	5 100	890	2 800	790	2 300
2007	I	5 300	950	2 800	820	2 400
	II	6 100	1 200	2 700	820	3 300
	III	8 500	1 400	4 200	1 600	4 300
	IV	6 200	900	2 600	860	3 500
2008	I	6 600	1 100	2 900	990	3 600
	II	7 100	1 400	2 800	700	4 200
	III	9 400	1 500	5 100	1 700	4 300
	IV	6 100	900	2 800	810	3 300
2009	I	6 300	1 200	2 900	850	3 400
	II	6 300	1 200	2 700	780	3 500
	III	8 400	1 300	3 900	1 500	4 400
	IV	5 800	810	2 600	710	3 100
2010	I	5 300	770	2 600	880	2 700
	II	5 900	1 000	2 400	690	3 500
	III	8 500	1 300	4 200	1 500	4 300
	IV	5 900	860	2 700	720	3 200
2011	I	6 200	1 000	2 800	890	3 400
	II	6 700	1 100	2 700	660	4 000
	III	9 800	1 400	4 300	1 600	5 400
	IV	6 800	830	2 800	700	4 000
2012	I	6 400	780	3 000	810	3 300
	II	7 100	970	3 100	620	4 000
	III	10 300	1 200	4 800	1 600	5 600
	IV	7 400	760	2 900	680	4 500
2013	I	7 200	770	3 200	900	4 000
	II	7 200	990	2 900	630	4 400
	III	10 200	1 100	4 800	1 600	5 300
	IV	7 300	710	3 000	670	4 300
2014	I	6 900	770	3 300	920	3 600
	II	7 300	1 000	3 400	710	3 800
	III	10 400	1 100	5 000	1 900	5 300
	IV	6 900	770	3 700	730	3 200
2015	I	5 900	670	3 100	830	2 800
	II	6 200	880	3 100	650	3 200
	III	8 800	1 200	5 100	1 900	3 600
	IV	5 500	660	3 200	690	2 300
2016*	I	6 200	750	3 500	950	2 600

\* Ennakkotieto - Preliminary data

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

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

Vuosi ja neljännes	Suomi	Ruotsi	Norja	Tanska	Itävalta	Ranska
	<i>Finland</i>	<i>Sweden</i>	<i>Norway</i>	<i>Denmark</i>	<i>Austria</i>	<i>France</i>
Year and quarter	Prosenttia - Per cent					
1991	6,6	2,9	5,5	10,5	5,8	9,4
1992	11,7	5,3	5,9	11,2	6,0	10,3
1993	16,3	8,2	6,0	12,3	6,8	11,7
1994	16,6	8,0	5,4	12,1	6,5	12,3
1995	15,2	7,7	4,9	10,2	6,6	11,6
1996	14,4	8,0	4,8	9,7	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
2013 I	8,1	8,1	3,6	7,2	4,9	10,8
2013 II	8,1	8,0	3,4	7,0	4,7	10,8
2013 III	8,1	7,9	3,5	7,0	5,0	10,3
2013 IV	8,3	8,0	3,5	6,9	5,0	10,2
2014 I	8,4	8,1	3,5	6,8	5,0	10,1
2014 II	8,6	8,0	3,3	6,4	5,7	10,1
2014 III	8,8	7,8	3,6	6,5	5,6	10,4
2014 IV	9,0	7,8	3,8	6,3	5,7	10,5
2015 I	9,2	7,7	4,1	6,2	5,6	10,4
2015 II	9,3	7,6	4,3	6,2	5,9	10,4
2015 III	9,4	7,2	4,5	6,1	5,7	10,5
2015 IV	9,4	7,1	4,6	6,1	5,9	10,2
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
2013 I	5,4	7,8	7,7	7,1	4,2	5,5
2013 II	5,3	7,7	7,6	7,1	4,0	5,6
2013 III	5,3	7,5	7,2	7,1	4,0	5,7
2013 IV	5,2	7,1	7,0	7,0	3,9	5,8
2014 I	5,1	6,7	6,6	7,0	3,6	5,9
2014 II	5,0	6,3	6,2	7,0	3,6	6,0
2014 III	5,0	5,9	6,1	7,0	3,6	6,1
2014 IV	4,9	5,6	5,7	6,7	3,5	6,2
2015 I	4,8	5,5	5,6	6,7	3,5	6,2
2015 II	4,7	5,5	5,4	6,8	3,4	6,0
2015 III	4,6	5,3	5,2	7,0	3,4	6,2
2015 IV	4,4	5,0	5,0	7,0	3,3	5,8

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

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

Lähde: OECD - Source: OECD

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

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Koko maa Whole country	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district										Lappi	Ahvenanmaa			
		Uusimaa Suomi	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	Pohjois-Karjala	Keskisuomi			Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjois-Pohjanmaa
1991	2 544	690	227	123	184	218	163	86	124	83	123	96	120	164	44	98
1992	2 476	677	221	117	180	213	159	85	113	70	122	95	115	165	41	95
1993	2 463	678	223	120	174	213	157	80	115	79	120	95	113	159	42	95
1994	2 463	678	223	118	172	216	157	80	115	79	120	94	112	164	42	93
1995	2 481	683	224	117	172	216	157	80	115	79	120	94	112	164	42	93
1996	2 480	704	223	117	173	214	165	79	115	76	122	94	115	166	42	91
1997	2 484	710	224	117	172	216	165	77	115	77	117	93	114	166	42	91
1998	2 507	725	234	116	173	218	163	75	112	77	119	92	115	168	41	89
1999	2 557	752	238	115	179	224	163	76	116	77	119	92	115	172	40	90
2000	2 588	772	241	115	180	227	162	77	116	77	120	90	118	173	40	90
2001	2 605	784	241	114	181	227	162	75	115	78	126	90	119	176	40	89
2002	2 610	790	244	112	179	229	162	74	114	78	124	90	119	178	39	88
2003	2 600	788	244	112	180	226	151	74	115	76	125	89	117	179	38	86
2004	2 594	788	240	110	178	230	150	74	115	75	124	90	118	178	38	86
2005	2 620	798	246	110	178	234	151	73	116	77	125	90	119	181	39	84
2006	2 648	810	251	108	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	2 672	837	251	109	179	245	149	69	115	74	131	92	122	185	37	84
2010	2 678	836	252	108	182	244	146	69	117	77	128	92	120	185	36	84
2011	2 682	843	253	106	180	247	148	69	116	78	129	93	120	186	36	84
2012	2 690	852	255	107	182	248	143	70	116	75	127	93	122	186	36	83
2013	2 676	853	232	106	176	245	140	71	117	75	125	92	121	189	35	83
2014	2 679	859	229	103	176	246	140	68	118	75	128	94	120	189	35	82
2015	2 669	869	228	104	178	246	139	67	115	75	126	93	123	186	35	86
2008 I	2 650	828	251	108	180	236	147	70	114	74	124	91	123	185	37	83
2008 II	2 776	855	261	117	188	250	156	75	119	77	131	97	129	196	40	87
2008 III	2 717	835	258	112	183	248	154	72	114	77	133	94	126	186	38	88
2008 IV	2 669	843	250	110	179	239	149	68	113	75	127	91	120	184	37	83
2009 I	2 650	828	255	108	176	236	150	68	114	74	130	89	120	181	37	83
2009 II	2 761	854	259	113	182	256	154	73	119	76	135	95	128	192	37	88
2009 III	2 679	834	248	109	183	249	149	68	115	73	131	95	120	187	37	83
2009 IV	2 623	830	244	105	174	238	142	66	112	74	129	89	118	181	37	83
2010 I	2 632	827	228	106	177	241	145	69	115	76	124	92	116	181	36	86
2010 II	2 748	855	240	112	186	253	151	70	118	78	129	95	127	193	36	87
2010 III	2 696	837	235	108	183	246	147	70	118	78	130	92	121	186	37	83
2010 IV	2 621	826	226	105	181	236	142	66	116	76	130	89	117	180	37	80
2011 I	2 635	828	229	104	176	241	146	66	113	77	124	92	117	185	37	84
2011 II	2 761	860	238	111	187	252	153	71	119	79	135	97	124	194	36	90
2011 III	2 697	842	233	109	180	252	150	70	116	79	133	92	121	184	37	84
2011 IV	2 637	839	229	101	177	244	144	70	115	75	125	91	118	181	36	76
2012 I	2 644	845	230	108	180	246	139	68	111	72	124	94	118	179	35	79
2012 II	2 762	869	242	108	187	257	145	71	118	77	134	96	125	191	37	89
2012 III	2 721	852	239	109	186	250	148	72	117	76	127	92	124	191	37	85
2012 IV	2 633	840	228	106	175	237	141	69	116	75	122	91	119	182	35	81
2013 I	2 640	844	235	106	173	240	136	70	114	74	123	91	119	185	32	82
2013 II	2 758	875	242	108	181	252	145	73	118	77	129	96	124	197	37	86
2013 III	2 681	849	231	105	176	248	142	71	120	76	125	92	121	188	36	84
2013 IV	2 625	844	223	105	173	240	136	69	117	71	123	89	120	186	34	79
2014 I	2 632	847	226	103	170	242	139	66	114	75	125	92	120	183	34	79
2014 II	2 755	880	235	106	183	251	145	70	123	75	133	97	124	197	36	83
2014 III	2 690	859	228	104	178	247	139	69	119	77	129	94	121	192	36	82
2014 IV	2 640	851	225	100	174	242	138	68	115	75	127	93	116	183	34	82
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	129	95	127	194	37	89
2015 III	2 708	869	228	103	182	250	140	68	116	75	130	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	66	116	76	126	89	120	182	34	85

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	Elinkoine-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district										Ahvenanmaa				
		Uusimaa Suomi	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	Pohjois-Karjala	Keskisuomi		Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Kainuu	Lappi
1 000 henkilöä - persons																
1991	2 375	660	216	113	171	202	151	79	115	75	112	89	112	150	40	90
1992	2 206	623	203	101	156	184	141	74	106	69	105	84	104	142	34	80
1993	2 048	585	174	97	144	174	132	67	96	62	95	78	97	128	32	74
1994	2 124	614	194	98	142	180	132	66	95	63	97	79	97	130	34	80
1995	2 099	609	194	98	144	180	132	66	95	63	97	60	97	130	33	73
1996	2 127	625	197	99	142	178	133	66	96	65	99	80	101	140	32	72
1997	2 170	643	205	101	149	188	132	66	94	63	99	79	105	140	32	73
1998	2 226	670	212	101	152	193	133	65	95	65	101	81	105	143	34	76
1999	2 244	684	215	101	152	193	133	66	95	65	101	81	105	143	34	76
2000	2 335	723	223	102	161	204	135	66	102	65	106	81	107	153	33	74
2001	2 375	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	100	66	110	82	111	155	32	74
2003	2 365	737	220	102	164	210	136	67	102	64	109	82	109	159	32	74
2004	2 351	730	215	103	164	207	135	67	102	64	109	82	109	159	32	74
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	243	105	172	226	141	67	105	67	118	86	116	162	34	74
2009	2 447	766	212	103	162	200	135	62	102	68	116	84	112	166	33	74
2010	2 437	800	205	99	162	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	788	217	99	169	225	133	63	106	66	115	87	115	168	32	75
2013	2 457	796	212	98	162	222	128	63	108	65	112	85	114	170	31	74
2014	2 457	800	215	100	162	222	134	62	108	65	112	85	114	170	31	74
2015	2 437	800	205	99	162	220	134	62	104	67	112	85	115	167	30	76
2016	2 474	790	238	102	169	220	135	62	103	64	113	86	116	170	32	74
I	2 574	807	245	108	172	230	144	68	108	68	121	91	121	177	37	77
II	2 566	798	244	106	173	232	144	68	107	70	124	90	121	174	34	81
III	2 509	806	236	104	169	224	139	64	107	68	116	86	115	168	32	74
2009	2 448	782	238	101	164	216	137	62	101	64	115	83	114	166	32	73
I	2 497	790	238	104	166	227	139	65	103	65	117	87	119	168	33	76
II	2 476	786	232	102	169	224	137	62	104	65	118	86	114	168	35	75
III	2 408	779	224	96	159	214	129	60	101	65	115	83	110	165	34	73
2010	2 388	771	208	95	158	215	129	62	102	65	110	84	107	162	32	74
I	2 485	791	217	99	170	226	135	65	105	67	115	86	117	170	33	75
II	2 455	783	210	99	167	216	133	62	105	69	117	86	117	170	33	75
III	2 426	779	210	99	167	216	127	62	107	69	117	82	110	163	33	73
2011	2 408	779	209	97	160	216	128	62	101	67	110	84	108	165	33	74
I	2 517	807	219	103	171	225	135	65	104	69	120	87	114	172	32	79
II	2 514	793	215	103	168	229	136	65	104	69	122	86	116	173	35	78
III	2 436	794	212	96	164	224	132	65	104	67	115	85	112	169	33	70
2012	2 432	794	213	99	162	225	128	62	103	62	112	87	109	169	32	71
I	2 524	805	220	100	171	232	134	64	106	68	121	89	117	171	33	78
II	2 529	802	223	99	174	226	138	66	107	68	118	87	118	176	33	78
III	2 448	791	212	100	167	217	131	62	107	67	111	85	115	166	29	73
2013	2 408	790	209	97	158	216	124	62	104	63	109	84	112	166	28	72
I	2 506	810	218	98	167	228	128	64	109	66	115	85	115	174	33	76
II	2 490	786	213	98	164	226	132	66	111	66	115	85	116	173	33	78
III	2 422	788	206	98	161	218	127	61	108	64	110	83	115	167	30	71
2014	2 394	786	206	95	156	218	122	58	105	64	111	82	110	165	29	72
I	2 480	810	210	97	160	226	130	64	111	67	115	88	116	174	29	72
II	2 467	801	208	98	165	225	126	64	109	72	118	89	115	175	30	76
III	2 418	789	202	93	159	220	125	62	106	67	116	86	110	167	28	74
2015	2 391	788	203	95	156	216	121	61	101	65	113	83	110	161	28	75
I	2 463	805	209	93	163	225	124	62	103	62	114	87	118	171	31	77
II	2 481	805	208	96	167	228	127	61	105	71	114	87	118	169	30	78
III	2 412	800	201	95	160	212	122	58	106	68	110	83	113	166	29	75
2016	2 396	794	202	93	161	212	118	59	105	65	112	80	112	162	29	74

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

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

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

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Koko maa Whole country	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district										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	56.9	53.4	57.7	59.8	62.9	56.9	55.0	55.0
1994	69.9	64.9	63.0	58.0	58.7	58.7	57.6	57.1	56.3	54.0	59.4	59.0	61.4	57.7	52.3	54.4
1995	61.1	66.9	64.1	58.7	60.6	60.3	59.5	57.7	56.3	54.0	57.0	60.0	61.2	57.6	53.2	53.9
1996	61.9	67.9	64.8	60.2	60.8	60.4	60.2	57.7	56.4	55.2	57.7	61.3	63.3	59.4	51.9	53.4
1997	62.9	68.9	66.8	61.7	62.3	63.2	61.0	58.8	56.5	54.7	57.3	61.3	65.8	59.4	51.2	54.4
1998	64.1	70.8	67.8	62.8	63.1	64.8	61.0	58.1	56.6	56.8	58.8	63.2	66.6	60.1	55.1	53.6
1999	66.0	73.4	69.3	64.2	68.0	67.0	61.5	59.3	60.0	59.9	59.6	64.0	65.1	62.1	56.4	57.0
2000	66.9	74.3	70.2	63.6	66.5	67.5	62.6	60.6	61.3	57.2	61.0	64.2	67.0	63.3	56.4	57.2
2001	67.7	75.3	70.0	64.7	67.5	68.0	60.1	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	68.1	66.1	64.0	63.0	61.6	57.4	62.5	65.8	68.3	64.5	55.3	57.9
2004	67.2	73.2	68.3	64.6	67.6	67.9	64.1	63.1	62.1	57.4	61.2	66.1	68.9	64.2	54.3	60.2
2005	68.0	73.9	71.1	64.2	66.9	66.1	65.0	63.0	63.3	60.0	61.5	66.8	69.8	65.1	56.9	58.1
2006	68.9	74.7	72.6	66.8	67.6	68.2	64.7	62.7	63.8	62.6	64.5	68.4	70.6	65.2	58.0	59.9
2007	69.9	75.3	72.7	68.8	69.0	71.1	65.9	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	68.9	68.1	64.6	65.2	63.6	62.0	64.6	68.5	70.4	65.4	63.5	61.9
2012	68.5	73.0	68.2	68.0	68.9	67.8	63.9	65.8	67.1	60.9	62.8	69.3	72.0	65.8	62.1	62.4
2013	68.3	72.6	67.0	67.2	68.8	67.8	63.6	67.2	63.3	60.7	64.7	70.9	71.1	65.3	58.3	62.5
2014	68.1	72.3	66.7	68.9	67.9	66.9	64.3	64.6	65.6	63.0	63.0	70.2	72.8	60.2	65.0	61.8
2015	69.1	75.3	72.7	68.6	68.7	68.1	64.7	61.4	62.9	57.1	62.6	67.4	71.9	64.1	60.4	60.4
I	68.6	74.0	69.4	69.4	68.0	68.3	64.7	66.2	63.6	60.4	63.6	67.8	73.1	65.9	61.2	61.1
II	68.6	74.0	69.4	69.4	68.0	68.3	64.7	66.2	63.6	60.4	63.6	67.8	73.1	65.9	61.2	61.1
III	67.3	72.9	67.5	67.1	67.4	65.5	61.2	62.9	64.8	63.1	64.7	65.3	66.2	62.4	59.7	74.9
IV	67.3	72.9	67.5	67.1	67.4	65.5	61.2	62.9	64.8	63.1	64.7	65.3	66.2	62.4	59.7	74.9
2011	66.8	72.8	67.0	65.7	64.2	66.0	61.8	63.2	61.9	60.8	60.7	66.3	66.9	63.6	62.9	76.7
I	69.7	75.2	69.8	69.6	69.2	68.5	64.7	65.7	63.7	62.9	66.6	61.6	71.3	66.2	61.6	64.7
II	69.8	74.0	69.4	69.4	68.2	69.5	67.3	65.6	65.0	63.6	67.7	70.0	72.7	66.8	65.9	79.8
III	69.8	74.0	69.4	69.4	68.2	69.5	67.3	65.6	65.0	63.6	67.7	70.0	72.7	66.8	65.9	79.8
IV	68.2	73.7	67.9	65.6	66.2	68.2	64.7	66.3	63.8	61.3	61.6	68.3	70.5	64.9	63.7	78.6
2012	67.5	73.6	68.2	67.3	65.7	68.8	63.1	63.3	63.4	57.4	61.6	68.3	68.0	61.4	61.4	58.7
I	70.0	74.4	70.8	68.0	69.6	70.4	66.2	65.7	66.2	62.2	66.8	70.2	73.5	66.1	63.1	64.5
II	70.3	74.0	71.4	68.0	71.0	68.7	68.8	67.7	66.4	62.4	65.5	70.4	74.0	68.1	63.8	81.4
III	68.1	72.9	68.5	68.0	66.6	66.0	65.6	64.1	66.4	61.6	61.5	68.2	72.4	64.2	56.8	60.7
IV	68.1	72.9	68.5	68.0	66.6	66.0	65.6	64.1	66.4	61.6	61.5	68.2	72.4	64.2	56.8	60.7
2013	67.0	72.7	67.3	67.1	64.4	65.8	62.4	63.5	64.1	58.5	60.6	68.2	70.2	64.1	55.2	76.5
I	69.9	74.5	70.3	68.6	69.9	68.9	63.8	67.2	67.8	61.2	64.2	72.0	73.3	67.1	62.7	63.8
II	69.5	74.5	68.7	68.4	67.3	68.9	65.8	68.5	69.1	63.7	64.4	69.7	74.4	67.3	65.6	80.3
III	67.6	72.1	66.7	66.6	66.6	66.4	63.8	63.7	67.5	60.2	61.9	67.3	72.8	64.6	59.8	77.8
IV	66.9	71.9	66.7	66.3	64.5	66.3	61.1	61.2	65.3	60.3	62.6	67.9	69.7	63.5	61.0	79.4
2014	69.4	73.1	67.3	68.9	68.5	68.1	64.7	67.0	68.5	63.0	65.9	72.0	73.7	67.2	64.2	82.9
I	69.4	73.1	67.3	68.9	68.5	68.1	64.7	67.0	68.5	63.0	65.9	72.0	73.7	67.2	64.2	82.9
II	67.4	71.6	65.5	65.4	66.1	66.8	63.5	64.9	66.0	63.0	65.5	70.4	68.5	63.8	57.2	81.6
2015	66.7	71.2	66.1	67.6	65.0	65.4	61.9	64.5	63.8	60.7	63.5	68.7	69.2	61.7	56.6	82.8
I	68.9	73.1	68.1	66.2	68.2	68.2	63.4	65.7	67.9	61.4	62.7	71.9	74.4	65.9	62.9	85.4
II	69.5	72.6	67.6	68.9	69.3	69.3	65.0	66.2	66.2	60.9	64.5	71.9	75.8	65.1	61.8	86.5
III	67.4	72.2	65.0	68.7	67.4	64.4	62.9	62.1	67.1	62.9	61.3	66.1	71.8	63.6	64.0	79.5
IV	67.4	72.2	65.0	68.7	67.4	64.4	62.9	62.1	67.1	62.9	61.3	66.1	71.8	63.6	64.0	79.5
2016	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	82.9

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 ympäristökeskusalue - Administrative district								
	Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	Pohjois-Karjala
Year and quarter	Avoimia työpaikkoja - Vacancies								
1991	3 100	1 100	560	1 000	910	730	590	1 900	510
1992	1 300	550	350	530	460	330	250	1 200	240
1993	1 100	490	190	400	470	240	130	1 500	160
1994	1 300	730	410	470	720	370	160	990	360
1995	1 700	770	440	570	710	520	200	810	390
1996	2 200	910	570	800	740	610	320	1 000	370
1997	3 500	1 300	950	1 000	1 100	750	540	1 100	360
1998	5 400	1 400	920	1 300	1 300	980	500	1 100	450
1999	3 900	1 400	770	1 100	1 100	880	480	970	430
2000	5 200	1 800	760	1 200	1 300	950	450	960	490
2001	5 800	2 000	890	1 300	1 700	1 100	550	1 300	580
2002	6 700	2 200	1 300	1 400	1 800	1 300	590	1 100	560
2003	7 100	2 900	1 100	1 500	1 900	1 500	660	1 200	530
2004	7 100	2 500	1 200	1 400	1 900	1 400	580	1 100	660
2005	9 300	3 100	1 700	1 900	2 400	1 700	720	1 200	680
2006 <sup>2</sup>	10 700	3 000	1 700	2 000	2 600	2 000	700	1 400	900
2007	13 100	3 400	1 700	2 700	3 100	2 100	940	1 700	910
2008	11 300	2 900	1 500	2 400	2 800	1 800	910	1 500	760
2009	7 100	1 800	1 200	1 900	1 900	1 400	740	1 200	550
2010	7 800	1 800 <sup>1</sup>	1 100	2 000	2 000	1 300	840	1 200	610
2011	10 700	2 400	1 300	2 300	2 700	1 700	1 000	1 500	740
2012	10 900	2 300	1 300	2 200	2 800	1 800	880	1 500	760
2013	10 900	2 300	1 200	1 900	2 700	1 700	860	1 400	780
2014	11 100	2 500	1 100	1 800	2 800	1 500	900	1 300	780
2015	12 000	2 400	1 200	2 000	2 800	1 600	910	1 500	690
2003 I	9 300	4 200	1 900	2 100	3 300	3 000	1 000	1 300	930
2003 II	6 500	4 200	1 000	1 600	1 800	1 200	820	2 100	580
2003 III	6 800	1 700	800	1 100	1 500	900	480	690	320
2003 IV	5 800	1 400	760	1 100	1 100	920	330	560	300
2004 I	8 300	3 700	2 300	2 100	3 100	2 800	940	1 500	1 200
2004 II	6 700	2 700	1 100	1 500	1 700	1 000	680	1 600	660
2004 III	6 800	1 900	700	1 000	1 600	800	380	680	420
2004 IV	6 700	1 800	760	970	1 400	830	300	660	370
2005 I	10 800	4 200	2 500	2 600	3 900	3 400	1 300	1 800	940
2005 II	8 800	3 100	1 600	2 800	2 200	1 300	800	1 300	800
2005 III	9 200	2 900	1 500	1 200	1 900	1 100	510	840	530
2005 IV	8 500	2 300	1 100	980	1 800	910	300	700	440
2006 <sup>2</sup> I	13 700	4 500	2 500	2 700	3 700	4 000	1 100	2 100	1 700
2006 <sup>2</sup> II	9 800	2 800	2 000	2 200	2 200	1 700	820	1 400	840
2006 <sup>2</sup> III	9 800	2 600	1 300	1 600	2 200	1 100	480	950	530
2006 <sup>2</sup> IV	9 500	2 100	1 100	1 600	2 200	1 100	450	940	520
2007 I	18 000	5 200	2 500	4 300	4 300	3 700	1 400	2 600	1 300
2007 II	11 800	3 200	2 100	2 500	2 800	2 000	1 100	1 700	1 000
2007 III	12 400	3 100	1 400	2 200	3 000	1 500	660	1 300	670
2007 IV	10 000	2 400	1 000	1 900	2 300	1 300	520	1 000	570
2008 I	16 000	4 700	2 800	4 300	4 400	3 300	1 800	2 200	1 300
2008 II	10 900	2 800	1 400	2 200	2 600	1 700	960	1 700	820
2008 III	10 400	2 400	1 000	1 800	2 300	1 300	490	1 200	500
2008 IV	7 900	1 600	800	1 400	1 700	900	350	740	400
2009 I	10 300	3 300	2 100	3 200	2 900	2 400	1 400	1 800	900
2009 II	6 500	1 700	1 200	1 800	1 700	1 400	630	1 300	620
2009 III	6 200	1 300	760	1 200	1 600	850	450	840	370
2009 IV	5 400	1 200	640	1 300	1 500	800	420	800	350
2010 I	9 500	2 600 <sup>1</sup>	1 600	3 000	2 700	1 700	1 600	1 500	940
2010 II	6 600	1 700	1 000	2 000	1 800	1 500	820	1 400	550
2010 III	7 300	1 600	820	1 500	1 900	1 200	540	1 100	560
2010 IV	7 900	1 500	760	1 500	1 700	940	440	910	380
2011 I	13 500	3 600	2 300	3 600	3 800	2 500	2 000	2 200	1 200
2011 II	10 100	2 300	1 400	2 500	2 800	1 600	920	1 500	740
2011 III	9 700	2 000	890	1 900	2 400	1 400	620	1 200	540
2011 IV	9 400	1 600	770	1 400	2 000	1 200	460	1 100	500
2012 I	15 100	4 100	2 600	3 600	4 500	2 700	1 900	2 300	1 300
2012 II	10 300	2 200	1 400	2 100	2 800	1 900	750	1 600	740
2012 III	9 700	1 700	770	1 800	2 300	1 400	470	1 200	520
2012 IV	8 600	1 400	670	1 300	1 800	1 200	430	1 100	450
2013 I	15 100	4 000	2 200	3 400	4 200	2 600	1 600	2 100	1 200
2013 II	10 500	2 300	1 100	1 800	2 600	1 900	780	1 300	800
2013 III	9 000	1 600	780	1 500	2 100	1 300	550	1 200	570
2013 IV	8 900	1 300	640	1 100	1 800	1 100	480	1 100	570
2014 I	15 600	3 900	1 900	2 900	3 600	2 200	1 500	1 700	990
2014 II	9 800	2 500	890	1 600	2 800	1 600	840	1 300	880
2014 III	10 000	1 900	820	1 500	2 300	1 200	590	1 100	620
2014 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
2015 II	11 400	2 400	1 100	2 300	3 000	1 800	790	1 500	760
2015 III	10 700	1 900	830	1 400	2 500	1 300	630	1 400	620
2015 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

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

2. Vuoteen 2005 toimistopohjainen, vuodesta 2006 kuntapohjainen

Until 2005 office-based, from 2006 municipality-based

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

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

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

Jatkoa - Continued

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

30. TYÖTTÖMYYSASTEET ELINKAINE-, LIKENNE- 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	Elinkaino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district										Lappi	Ahvenanmaa			
		Uusimaa Suomi	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjo-Savo	Pohjo-Karjala	Keskisuomi			Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Pohjanmaa
Prosenttia - Per cent																
1991	6,6	4,2	4,8	7,8	6,9	7,4	7,7	7,8	7,2	9,5	9,1	7,6	6,6	8,4	10,4	9,0
1992	11,7	9,0	10,0	13,9	13,1	13,4	12,1	12,7	12,2	14,6	13,5	11,4	10,2	13,5	17,1	15,9
1993	16,3	13,2	14,8	17,2	18,5	18,0	16,8	17,8	18,4	19,7	17,6	16,6	12,9	18,0	20,3	21,4
1994	16,6	13,9	15,0	17,4	18,4	17,2	17,7	17,1	17,6	20,0	19,5	16,8	14,2	19,5	20,7	22,0
1995	15,4	12,0	13,5	16,6	16,6	16,6	15,7	16,5	17,9	20,0	19,9	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	13,4	9,5	13,4	13,8	12,9	12,4	13,3	15,6	14,7	16,2	14,6	8,4	15,5	23,5	20,4
1998	11,4	7,6	9,4	12,6	12,3	11,5	13,3	14,7	15,1	15,1	16,2	11,5	8,7	15,0	18,1	19,8
1999	10,2	6,4	8,1	12,2	10,3	10,2	12,5	13,6	12,6	15,1	13,5	10,1	9,4	13,6	15,9	16,3
2000	9,8	6,3	7,8	10,9	10,4	10,4	11,4	13,8	11,8	15,1	12,0	10,4	11,7	11,7	19,4	17,0
2001	9,1	5,5	8,0	10,3	9,9	9,3	9,4	12,5	13,1	14,8	11,7	9,9	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	15,8	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	9,4	10,7	15,1	11,5	7,8	7,1	10,5	17,0	15,6
2004	8,8	6,5	8,0	10,0	8,2	8,8	9,2	10,8	10,7	14,5	12,1	6,7	7,7	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	7,3	8,0	7,9	9,2	11,5	9,8	10,4	10,3	7,3	6,4	9,8	17,1	12,4
2007	6,9	5,0	6,0	6,6	6,5	6,2	7,7	8,7	9,8	12,5	8,9	6,1	5,1	8,2	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	8,3	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	8,1	6,4	8,0	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	7,5	9,1	8,2	11,7	9,1	7,0	5,7	9,6	10,4	11,7
2013	8,2	6,7	8,9	7,7	7,5	9,4	8,8	10,8	8,1	12,5	10,0	7,6	5,3	9,9	11,5	10,5
2014	8,7	7,3	9,6	7,5	8,5	9,5	10,2	9,7	8,6	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	8,2	6,6	10,3	14,9	11,8
2016 I	6,6	4,6	5,0	6,1	6,3	6,9	8,0	10,5	9,2	13,4	9,3	5,8	5,7	7,7	13,6	10,2
2016 II	7,3	5,6	6,0	7,6	6,7	8,0	7,7	8,7	9,7	11,4	7,9	6,8	6,0	9,9	9,0	11,7
2016 III	5,6	4,4	5,1	4,9	5,5	6,7	6,3	6,1	6,2	8,7	6,8	3,7	3,9	6,8	10,8	7,5
2016 IV	6,0	4,3	5,7	5,2	5,5	6,2	6,9	6,5	6,5	9,4	8,6	5,1	4,5	8,6	11,7	10,2
2009 I	7,6	5,5	6,6	6,3	7,1	8,3	8,6	9,3	11,2	14,0	11,2	7,5	5,4	8,6	13,4	11,3
2009 II	9,6	8,0	9,1	8,9	8,7	11,5	10,9	11,1	13,0	10,6	13,1	8,4	7,2	10,3	10,3	13,6
2009 III	7,5	5,7	6,6	6,3	7,6	10,0	8,7	8,7	8,8	10,1	9,6	8,9	5,3	10,3	5,9	10,2
2009 IV	8,2	6,2	8,1	8,7	8,5	10,2	9,6	9,3	10,3	13,0	10,9	6,6	6,3	8,4	7,7	11,1
2010 I	9,3	6,7	8,6 <sup>1</sup>	10,0	10,9	11,0	11,0	10,7	11,1	14,8	11,1	8,1	7,9	10,3	11,1	13,6
2010 II	9,6	7,5	9,5	11,6	9,0	10,6	10,9	7,5	11,4	15,0	10,9	9,8	8,0	11,9	8,2	14,3
2010 III	7,3	5,6	7,6	7,4	8,8	8,0	9,6	6,7	9,5	11,6	7,8	7,2	4,5	9,0	6,2	7,9
2010 IV	7,4	5,7	6,8	5,9	7,2	9,4	10,9	6,9	8,0	8,8	9,7	7,8	6,3	9,5	10,4	1,5
2011 I	8,6	6,0	8,7	7,3	9,3	10,1	12,6	6,8	10,3	12,9	11,0	8,8	8,3	10,5	9,5	12,0
2011 II	8,8	6,2	7,9	7,5	8,3	10,7	11,8	9,2	12,4	13,4	10,9	9,6	7,8	11,4	9,4	12,4
2011 III	6,8	5,8	8,1	4,8	6,4	9,2	8,1	6,9	9,1	11,7	8,4	4,8	3,9	5,8	7,4	7,1
2011 IV	6,9	5,4	7,6	4,7	7,4	8,5	8,3	7,7	9,4	11,0	7,9	6,2	4,4	7,0	7,1	3,4
2012 I	8,0	9,1	7,6	9,1	9,7	8,4	9,2	9,1	7,1	13,7	9,7	7,8	7,3	11,3	8,9	10,7
2012 II	9,1	5,9	8,8	6,7	6,5	10,6	6,4	8,4	8,1	10,9	7,8	7,0	5,3	7,8	10,4	14,7
2012 III	7,1	5,8	6,2	5,6	5,0	8,7	6,8	6,8	7,7	11,0	9,6	6,9	3,6	8,9	15,0	1,6
2012 IV	7,0	5,8	7,2	5,6	5,0	8,7	6,8	9,2	9,0	15,0	11,5	7,5	6,2	10,0	14,0	11,9
2013 I	8,8	9,4	10,9	8,7	8,6	10,1	8,6	12,0	9,0	15,0	11,5	6,2	6,2	10,0	14,0	11,9
2013 II	9,1	7,5	9,7	8,8	7,5	9,4	11,6	12,3	7,9	14,7	10,7	9,2	7,1	11,8	12,8	12,1
2013 III	7,1	6,7	7,3	6,9	7,0	8,3	7,7	10,1	7,8	10,3	10,6	6,9	4,2	9,8	11,3	9,6
2013 IV	7,7	6,7	7,3	6,9	7,0	8,3	7,7	10,9	7,8	10,3	10,4	6,9	4,2	9,8	10,0	2,8
2014 I	9,0	7,3	8,9	8,2	8,4	9,9	12,0	12,5	8,0	13,7	11,2	10,2	8,4	10,1	16,9	9,1
2014 II	9,6	8,0	10,7	8,1	9,7	10,0	10,2	9,3	9,9	11,3	12,9	8,8	6,6	12,0	17,9	13,4
2014 III	7,5	9,8	8,6	6,1	7,2	8,7	8,8	7,3	8,2	6,3	9,0	5,1	5,0	9,2	15,0	7,3
2014 IV	8,4	7,3	10,0	7,8	8,8	9,3	9,8	9,6	8,1	10,3	8,3	7,6	5,9	9,2	17,6	4,0
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
2015 II	10,7	9,2	11,1	12,3	9,9	11,7	12,3	9,7	12,4	13,9	13,9	8,6	7,6	11,7	14,6	13,5
2015 III	8,4	7,4	8,9	6,9	7,9	8,9	9,1	9,4	9,2	7,2	12,1	7,4	5,4	9,3	14,9	4,4
2015 IV	8,7	7,2	10,3	7,0	8,7	10,9	11,6	10,4	7,0	9,3	10,6	8,5	6,1	8,9	15,0	5,4
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	3,1

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
2003 I	59 300	23 100	16 300	22 200	28 500	21 900	10 800	16 500	13 800
2003 II	59 000	22 100	15 100	21 000	27 200	20 000	9 600	14 900	12 900
2003 III	61 800	23 100	15 300	21 700	27 900	20 100	9 500	14 700	12 800
2003 IV	59 500	22 800	15 600	21 400	27 800	20 800	9 900	15 200	12 800
2004 I	62 400	24 100	16 800	22 400	28 600	21 300	10 300	16 000	13 400
2004 II	61 800	22 700	15 600	21 000	27 500	19 900	9 500	14 900	12 900
2004 III	63 500	23 000	15 500	21 300	27 600	20 100	9 400	14 600	12 700
2004 IV	60 400	22 300	15 700	20 900	26 800	20 500	9 800	14 600	12 800
2005 I	61 400	22 500	15 600	21 700	27 000	20 900	10 300	15 200	13 100
2005 II	59 600	20 700	13 900	20 300	25 600	19 300	9 100	13 900	12 100
2005 III	61 500	20 800	14 000	20 300	26 400	19 100	9 100	14 300	12 200
2005 IV	57 300	19 100	14 000	20 100	25 300	19 300	9 300	14 100	11 800
2006 <sup>2</sup> I	57 400	19 300	13 600	20 600	24 400	19 100	9 600	14 400	12 300
2006 <sup>2</sup> II	55 000	18 100	12 300	19 000	22 800	17 100	8 200	12 800	11 300
2006 <sup>2</sup> III	55 800	18 500	12 100	18 900	22 900	17 300	8 100	12 700	11 400
2006 <sup>2</sup> IV	50 800	17 000	11 700	17 800	21 200	17 100	8 000	12 300	10 600
2007 I	49 300	16 900	11 600	17 600	20 900	17 200	8 300	12 700	10 900
2007 II	46 800	15 700	10 200	16 100	19 500	15 200	7 200	11 300	10 300
2007 III	47 300	16 000	10 400	16 200	20 200	15 200	7 000	11 500	10 500
2007 IV	42 300	14 800	10 200	15 400	19 300	15 200	7 200	11 200	10 300
2008 I	41 900	15 000	10 100	15 700	19 600	15 900	7 300	11 700	10 600
2008 II	40 900	14 200	9 100	14 500	18 600	14 300	6 400	10 300	9 800
2008 III	42 600	14 900	9 500	15 000	19 700	14 300	6 500	10 500	10 000
2008 IV	41 600	15 200	9 800	16 100	20 800	15 400	7 200	11 600	10 500
2009 I	49 700	18 600	11 300	19 600	25 200	17 800	8 200	14 100	12 000
2009 II	55 300	19 600	11 200	20 000	26 700	17 700	7 800	13 600	12 000
2009 III	61 900	22 000	11 800	21 300	29 500	18 800	8 100	14 100	12 000
2009 IV	62 100	23 200	12 400	22 400	30 200	19 700	8 700	14 600	11 500
2010 I	62 600	23 700 <sup>1</sup>	12 500	22 400	30 400	19 600	9 000	15 100	11 500
2010 II	60 700	22 200	11 200	20 600	28 300	17 600	7 800	13 300	10 600
2010 III	61 900	22 500	11 200	20 500	28 100	17 400	7 600	12 800	10 500
2010 IV	56 800	21 900	11 200	20 000	26 600	17 900	7 800	12 600	9 900
2011 I	56 900	22 600	11 700	20 300	26 700	18 400	8 200	13 400	10 400
2011 II	55 400	20 900	10 600	18 300	25 000	16 700	7 100	11 800	9 600
2011 III	57 100	21 600	10 700	18 200	25 000	16 600	7 100	11 800	9 800
2011 IV	53 600	20 600	10 600	17 900	24 100	17 400	7 400	11 800	9 900
2012 I	55 700	21 400	11 200	19 300	25 300	18 500	8 200	12 900	11 000
2012 II	56 100	20 900	10 100	18 000	24 300	17 200	7 500	11 800	10 500
2012 III	60 100	23 100	10 800	18 700	26 200	17 400	7 500	12 000	10 700
2012 IV	59 500	23 700	11 600	19 600	27 400	18 500	8 000	12 800	10 800
2013 I	66 000	26 000	12 500	21 700	30 400	19 800	8 800	14 200	11 900
2013 II	68 500	25 400	11 500	20 700	30 000	18 400	8 100	13 000	11 300
2013 III <sup>3</sup>	74 600	26 500	11 900	21 700	31 900	18 900	8 200	13 400	11 500
2013 IV	74 100	26 600	12 400	22 500	33 100	20 000	8 700	14 000	11 500
2014 I	79 000	27 800	13 100	23 900	34 400	21 300	9 200	14 700	12 000
2014 II	81 000	27 400	12 600	22 900	33 500	20 500	8 600	13 800	11 300
2014 III	86 400	28 200	13 100	23 700	34 700	20 600	8 800	14 100	11 500
2014 IV	85 400	29 400	13 800	24 700	35 700	22 000	9 300	15 200	11 800
2015 I	90 700	30 200	14 700	26 000	37 300	22 800	10 000	16 300	12 600
2015 II	92 900	29 300	13 800	24 800	36 000	21 700	9 500	15 400	12 400
2015 III	97 900	30 600	14 100	25 000	37 000	22 000	9 600	15 700	12 400
2015 IV	93 800	30 100	14 400	25 100	37 300	23 100	10 000	15 900	12 300
2016 I	96 400	30 500	14 800	25 300	38 200	23 500	10 100	16 300	12 900

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

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

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

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

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

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

Jatkoa - Continued

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

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

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Koko maa Whole country	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district										Ulkomaat						
		Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjo-Savo	Pohjo-Karjala	Keskisuomi		Etelä-Savo	Pohjo-Savo	Pohjo-Karjala	Kainuu	Lappi	Ahvenanmaa
1991	16	13	17	19	16	17	17	17	15	15	19	15	15	17	14	13		
1992	22	24	23	26	23	23	23	22	21	20	24	21	21	22	20	20		
1993	30	33	31	32	31	31	31	30	28	25	32	28	28	29	28	25		
1994	39	44	40	40	44	40	40	38	34	30	42	37	39	39	34	27		
1995	45	51	45	46	51	45	47	45	38	36	50	41	44	44	39	29		
1996	48	54	47	48	55	49	50	48	43	41	53	41	48	42	32	36		
1997	51	57	48	50	62	52	52	49	46	45	57	38	52	44	36	41		
1998	52	59	51	51	65	53	50	48	45	48	59	37	54	46	43	43		
1999	53	60	52	52	68	54	51	49	46	48	60	35	57	46	39	44		
2000	51	56	53	52	64	51	52	50	41	50	59	35	52	44	37			
2001	51	55	50	53	64	51	54	52	42	49	58	35	51	44	39			
2002	47	53	47	50	63	50	51	47	30	30	56	34	50	44	37			
2003	47	50	44	50	60	49	47	44	30	30	53	33	46	43	36			
2004	46	50	44	48	59	49	49	47	38	47	52	33	45	34	35			
2005	47	51	45	49	57	49	50	43	37	48	51	33	45	35	35			
2006 <sup>2,3</sup>	45	49	44	48	51	48	46	42	35	46	48	33	45	39	35	34		
2007	43	47	41	49	49	47	45	43	35	43	47	32	43	36	34	32		
2008	40	42	37	47	46	44	42	40	34	40	45	31	38	34	29	29		
2009	32	32	29	37	37	35	34	35	30	35	38	26	28	30	25	25		
2010	32	32	29	35	36	35	33	34	30	34	38	26	27	30	26	25		
2011	33	33	31	36	38	37	34	34	31	34	39	28	28	32	26	26		
2012	36	34	34	38	41	40	37	38	34	35	42	32	32	30	34	27		
2013	37	36	35	39	42	42	39	39	36	36	43	30	32	34	29	27		
2014	38	39	38	40	44	44	39	38	36	37	44	31	34	35	28	30		
2015	41	39	40	42	48	46	42	42	40	39	48	35	37	36	30	31		
2016	41	41	40	42	43	47	42	42	41	39	48	32	37	36	30	31		
2017	42	41	43	45	46	47	43	41	41	39	50	32	37	37	33	34		
2018	45	43	45	50	50	48	45	44	46	44	53	37	40	40	36	36		
2019	43	41	41	46	51	48	46	46	48	46	59	37	42	44	41	46		
2020	43	42	41	45	52	50	48	47	45	43	50	32	39	38	33	36		
2021	46	46	43	48	49	46	46	46	45	45	52	36	41	40	38	37		
2022	45	42	42	48	49	55	48	46	47	45	52	36	41	40	36	38		
2023	45	43	43	49	49	55	47	47	46	46	53	34	41	41	36	40		
2024	45	45	42	48	49	56	45	46	45	45	52	33	41	40	35	40		
2025	46	46	43	48	49	56	46	46	45	45	52	33	41	40	35	40		
2026	46	46	43	48	49	56	46	46	45	45	52	33	41	40	35	40		
2027	46	46	43	48	49	56	46	46	45	45	52	33	41	40	35	40		
2028	46	46	43	48	49	56	46	46	45	45	52	33	41	40	35	40		
2029	46	46	43	48	49	56	46	46	45	45	52	33	41	40	35	40		
2030	46	46	43	48	49	56	46	46	45	45	52	33	41	40	35	40		
2031	46	46	43	48	49	56	46	46	45	45	52	33	41	40	35	40		
2032	46	46	43	48	49	56	46	46	45	45	52	33	41	40	35	40		
2033	46	46	43	48	49	56	46	46	45	45	52	33	41	40	35	40		
2034	46	46	43	48	49	56	46	46	45	45	52	33	41	40	35	40		
2035	46	46	43	48	49	56	46	46	45	45	52	33	41	40	35	40		
2036	46	46	43	48	49	56	46	46	45	45	52	33	41	40	35	40		
2037	46	46	43	48	49	56	46	46	45	45	52	33	41	40	35	40		
2038	46	46	43	48	49	56	46	46	45	45	52	33	41	40	35	40		
2039	46	46	43	48	49	56	46	46	45	45	52	33	41	40	35	40		
2040	46	46	43	48	49	56	46	46	45	45	52	33	41	40	35	40		
2041	46	46	43	48	49	56	46	46	45	45	52	33	41	40	35	40		
2042	46	46	43	48	49	56	46	46	45	45	52	33	41	40	35	40		
2043	46	46	43	48	49	56	46	46	45	45	52	33	41	40	35	40		
2044	46	46	43	48	49	56	46	46	45	45	52	33	41	40	35	40		
2045	46	46	43	48	49	56	46	46	45	45	52	33	41	40	35	40		
2046	46	46	43	48	49	56	46	46	45	45	52	33	41	40	35	40		
2047	46	46	43	48	49	56	46	46	45	45	52	33	41	40	35	40		
2048	46	46	43	48	49	56	46	46	45	45	52	33	41	40	35	40		
2049	46	46	43	48	49	56	46	46	45	45	52	33	41	40	35	40		
2050	46	46	43	48	49	56	46	46	45	45	52	33	41	40	35	40		

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 mukaanlasket. - From 2006 including individually laid off.  
 4. Katso alaviite 2 taulukkoon 13. - See note 2 to table 13.

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

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

Vuosi ja neljännes Year and quarter	Koko maa Whole country	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district										Ulkomaat						
		Uusimaa Storni	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	Pohjois-Karjala	Keskisuomi		Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	P.-Pohjanmaa	Kainuu	Lappi	Ahvenanmaa
Prosenttia - Percent																		
1991	2	1	3	5	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	2	1	1	
1992	8	10	9	11	9	9	9	9	9	6	4	9	6	7	6	4	4	
1993	15	32	17	28	26	18	28	28	26	17	17	30	18	17	14	16	16	
1994	27	32	27	32	30	30	32	30	30	24	24	34	28	29	25	20	20	
1995	30	35	29	32	35	30	32	30	30	24	24	34	28	29	25	16	16	
1996	30	35	28	31	35	31	30	30	30	27	26	33	25	29	26	20	23	
1997	30	35	29	31	37	30	30	30	28	26	28	33	20	30	26	20	23	
1998	30	35	29	31	37	30	30	30	28	26	28	33	20	30	26	20	23	
1999	30	32	29	28	35	27	27	27	27	23	23	31	19	26	24	21	26	
2000	28	31	30	29	33	27	28	26	26	22	26	31	19	26	23	20	25	
2001	27	30	26	29	34	28	30	27	27	23	23	30	18	26	23	22	24	
2002	26	29	25	28	32	27	28	26	26	21	21	26	18	25	22	21	24	
2003	25	28	23	26	30	26	27	23	23	20	20	25	17	23	22	20	20	
2004	25	29	23	26	31	27	27	23	23	21	21	26	17	23	22	19	18	
2005	26	30	26	28	30	28	28	23	23	21	27	27	18	24	23	20	19	
2006 <sup>2</sup>	26	29	25	28	28	28	28	24	24	21	26	28	19	25	22	21	20	
2007	24	27	22	28	27	26	26	24	24	20	23	26	18	23	19	20	18	
2008	24	27	22	28	27	26	26	24	24	20	23	26	18	23	19	20	18	
2009	16	15	14	16	18	17	17	17	17	15	17	19	12	15	15	15	15	
2010	18	17	17	18	18	18	17	16	16	16	18	20	11	12	14	12	13	
2011	23	23	23	22	22	22	23	21	21	19	17	21	15	13	14	12	12	
2012	23	23	23	22	22	22	23	21	21	19	17	21	15	13	14	12	12	
2013	23	23	23	22	22	22	23	21	21	19	17	21	15	13	14	12	12	
2014	23	23	23	22	22	22	23	21	21	19	17	21	15	13	14	12	12	
2015	23	23	23	22	22	22	23	21	21	19	17	21	15	13	14	12	12	
2016	23	23	23	22	22	22	23	21	21	19	17	21	15	13	14	12	12	
2017	23	23	23	22	22	22	23	21	21	19	17	21	15	13	14	12	12	
2018	23	23	23	22	22	22	23	21	21	19	17	21	15	13	14	12	12	
2019	23	23	23	22	22	22	23	21	21	19	17	21	15	13	14	12	12	
2020	23	23	23	22	22	22	23	21	21	19	17	21	15	13	14	12	12	
2021	23	23	23	22	22	22	23	21	21	19	17	21	15	13	14	12	12	
2022	23	23	23	22	22	22	23	21	21	19	17	21	15	13	14	12	12	
2023	23	23	23	22	22	22	23	21	21	19	17	21	15	13	14	12	12	
2024	23	23	23	22	22	22	23	21	21	19	17	21	15	13	14	12	12	
2025	23	23	23	22	22	22	23	21	21	19	17	21	15	13	14	12	12	
2026	23	23	23	22	22	22	23	21	21	19	17	21	15	13	14	12	12	
2027	23	23	23	22	22	22	23	21	21	19	17	21	15	13	14	12	12	
2028	23	23	23	22	22	22	23	21	21	19	17	21	15	13	14	12	12	
2029	23	23	23	22	22	22	23	21	21	19	17	21	15	13	14	12	12	
2030	23	23	23	22	22	22	23	21	21	19	17	21	15	13	14	12	12	
2031	23	23	23	22	22	22	23	21	21	19	17	21	15	13	14	12	12	
2032	23	23	23	22	22	22	23	21	21	19	17	21	15	13	14	12	12	
2033	23	23	23	22	22	22	23	21	21	19	17	21	15	13	14	12	12	
2034	23	23	23	22	22	22	23	21	21	19	17	21	15	13	14	12	12	
2035	23	23	23	22	22	22	23	21	21	19	17	21	15	13	14	12	12	
2036	23	23	23	22	22	22	23	21	21	19	17	21	15	13	14	12	12	
2037	23	23	23	22	22	22	23	21	21	19	17	21	15	13	14	12	12	
2038	23	23	23	22	22	22	23	21	21	19	17	21	15	13	14	12	12	
2039	23	23	23	22	22	22	23	21	21	19	17	21	15	13	14	12	12	
2040	23	23	23	22	22	22	23	21	21	19	17	21	15	13	14	12	12	
2041	23	23	23	22	22	22	23	21	21	19	17	21	15	13	14	12	12	
2042	23	23	23	22	22	22	23	21	21	19	17	21	15	13	14	12	12	
2043	23	23	23	22	22	22	23	21	21	19	17	21	15	13	14	12	12	
2044	23	23	23	22	22	22	23	21	21	19	17	21	15	13	14	12	12	
2045	23	23	23	22	22	22	23	21	21	19	17	21	15	13	14	12	12	
2046	23	23	23	22	22	22	23	21	21	19	17	21	15	13	14	12	12	
2047	23	23	23	22	22	22	23	21	21	19	17	21	15	13	14	12	12	
2048	23	23	23	22	22	22	23	21	21	19	17	21	15	13	14	12	12	
2049	23	23	23	22	22	22	23	21	21	19	17	21	15	13	14	12	12	
2050	23	23	23	22	22	22	23	21	21	19	17	21	15	13	14	12	12	

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

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

## TAULUKOIDEN SELITYKSIÄ

### 1. YLEISTÄ

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

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

Käytetyt symbolit:

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

### 2. TILASTOKESKUKSEN 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 mainitut aktiivisen työnhaun ja työn vastaanottamisen kriteerit täyttyvät.

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

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

**Työttömyysaste** on työttömien prosenttiosuus työvoimasta.

## EXPLANATORY NOTES

### 1. GENERAL

Most of the figures in the tables are quarterly and annual averages computed from monthly data of original series. The Ministry of Employment and the Economy's original monthly figures appear in Employment Bulletin.

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

Symbols used:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 3. TIETOJEN LÄHTEET JA LUONNE

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

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

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

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

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

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

## 3. SOURCES AND NATURE OF THE STATISTICS

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

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

**Tables 13–16, 18, 29, 31–33:** Employment Service Statistics of the Ministry of Employment and the Economy. Statistics on vacancies and unemployed jobseekers were compiled at the middle of each month upto 1980, and have been compiled at the end of each month (last working day) since 1981.

**Vacancies** refer to vacancies reported to Employment and Economic Development Offices, which had not yet been filled on the reference dates. It is estimated that only 40 % to 50 % of all vacancies in Finland are notified to employment services.

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

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

**Taulukko 17:** Päättyneiden työttömyysjaksojen keskimääräinen kesto. Saadaan työnvälitystilaston vuositilastosta, laatija työ- ja elinkeinoministeriö. Taulukon luvut kuvaavat koko vuoden aikana päättyneiden työttömyysjaksojen keskimääräistä kesto, jossa on mukana paljon lyhytaikaisia työttömyysjaksoja. Käsite eroaa kuukauden lopussa työttömänä olleiden päättymättömien työttömyysjaksojen kesto (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.

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

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

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

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

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

A basic and an earnings-related unemployment allowance can be paid for a maximum period of 500 working days. Persons born in 1950–1954 and are over 59 or born 1955 or thereafter and are over 60 before maximum period has accrued and has been in employment at least 5 years during past 20 years can be paid an allowance until they are 65.

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

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

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

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

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

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

#### 4. LUOKITUKSET

**Ammattiluokitus.** Työ- ja elinkeinoministeriön työnvälitystilastossa 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 sovittua luokitusta (Nomenclature Générale des Activités Economiques dans les Communautés Européennes, NACE). Vuodesta 2005 lähtien Toimialaluokitus TOL 2008, Tilastokeskus.

Vuoteen 2009 asti Ahvenanmaa kuului Varsinais-Suomen työ- ja elinkeinokeskuksen alueeseen. Vuoden 2010 alusta lähtien Ahvenanmaa tilastoidaan erikseen aluehallintouudistuksen vuoksi.

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

#### 4. CLASSIFICATIONS

**Occupational classification.** The classification used in Ministry of Employment and the Economy's Employment Service Statistics is based on the International Standard Classification of Occupations (ISCO). Occupational Classification, Ministry of Employment and the Economy, 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**

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

Osoitteenmuutos: Vanha osoite

Peruutus

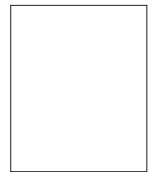
Tilaaajan nimi

Yritys tai yhteisö

Jakeluosoite

Postinumero ja toimipaikka

**Asiakaspalvelu, puh. 020 450 05**  
**faksi 020 450 2380**  
**asiakaspalvelu.publishing@edita.fi**



**Edita Publishing Oy**  
**Myyntipalvelut**

**PL 800**  
**00043 EDITA**

## Työpoliittinen Aikakauskirja

Työpoliittisen Aikakauskirjan tarkoituksena on edistää työpolitiikkaan liittyvää tutkimukseen ja asiantuntijuuteen perustuvaa keskustelua sekä tukea työ- ja elinkeinoministeriön strategiatyötä.

### Ohjeita kirjoittajille

Työpoliittinen Aikakauskirja julkaisee kirjoituksia kolmessa osastossa: artikkeleita, katsauksia ja keskustelua sekä uutta työ- ja yrittäjyystutkimuksen alalta.

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

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

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

Artikkeleiden ohjepituus on enintään 15 liuskaa 1½ rivivälillä sekä katsauksia ja keskustelua-kirjoitusten 6 liuskaa.

Lähteet toimitetaan seuraavien esimerkkien mukaisesti:

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

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

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

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

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

Työpoliittisen aikakauskirjan numeron 3/2016 aineiston määräpäivä on **5.9.2016**. Vuoden 2016 viimeisen numeron 4/2016 aineiston määräpäivä on 7.11.2016.

Painettu  
ISSN 0787-510X  
ISBN 978-952-227-015-3

Verkojulkaisu  
ISSN 1797-5085  
ISBN 978-952-227-016-0



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