

**LÄHTÖKOHTIA TYÖPOLITIIKAN STRATEGISILLE  
LINJAVALINNOILLE**

Sisällysluettelo	s.
<b>Tiivistelmä</b>	3
<b>Lähtökohtia työpolitiikan strategisille linjavalinnoille</b>	6
<b>Suomalainen menestysmalli</b>	6
Työmarkkinoiden kehitys	7
<b>Suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtymisestä aiheutuva uusi työmarkkinatilanne</b>	9
<b>Toimintalinjoja uudessa työmarkkinatilanteessa</b>	9
Miten huolehditaan työvoiman saatavuudesta ja vältetään rekrytointiongelmat?	10
Miten ratkaistaan rakenteellinen työttömyys?	12
Miten saadaan aikaan muutokset ikääntyneiden työmarkkina-asemaan?	15
Minkälaista uudistettua maahanmuuttopolitiikkaa tarvitaan?	16
Miten ratkaistaan alueellisen kehityksen uusi tilanne?	17
Miten voidaan edistää aloittavaa ja mikroyrittäjyyttä?	19
Miten kehitetään työvoiman osaamista ja työelämää?	21
Minkälaisella aktiivisella työvoimapolitiikalla kohdataan uusi työmarkkina-tilanne?	24
<b>Kuviot ja taulukot</b>	26

## Tiivistelmä

1990-luvun alun talous- ja työttömyyskriisin jälkeen Suomi on ollut tuotannon kasvun, inflaation ja työllisyyden paranemisen kriteereillä EU:n myönteisimmin kehittyneitä maita. Kansainvälisissä kilpailukykyä vertailevissa tutkimuksissa ja selvityksissä Suomi on menestynyt hyvin. Suomen talous on siirtynyt nopeasti investointivetoisesta kasvusta uuteen innovaatiovetoiseen kehitysvaiheeseen. Tässä kehityksessä panostaminen inhimilliseen pääomaan on teknologisen kehityksen rinnalla ollut taloudellisen kasvun kulmakivi.

Laman aikana hävisi 500 000 työpaikkaa ja vuosina 1994-2001 työllisyys lisääntyi 319 000 työpaikalla. Korkeasti koulutetun työvoiman kysyntä on kasvanut ja kasvualoilla on alkanut esiintyä rekrytointivaikeuksia. Vähäisen ja vanhentuneen koulutuksen työpaikat ovat vähentyneet ja Suomeen syntyi laaja ja vaikeasti purkautuva rakenteellinen työttömyys. Työttömyys on yli kaksinkertainen verrattuna lamaa edeltäneeseen tasoon. Suomen työmarkkinat ovat rakenteellista työttömyyttä lukuun ottamatta varsin dynaamiset: erityisesti nuorten muuttoliike on Euroopan vilkkainta ja yli 70 % työttömistä työllistyy ennen kuin työttömyys on kestänyt kolme kuukautta.

Suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtymisestä aiheutuu lähivuosina oleellisesti uudenlainen työmarkkinatilanne. Työmarkkinoilta poistuvat ikäluokat ovat jo vuosikymmenen puolivälissä suurempia kuin työmarkkinoille tulevat ikäluokat. Työikäisistä ainoastaan yli 55-vuotiaiden määrä kasvaa. Työvoiman ylitarjonnasta ollaan siirtymässä enenevästi työvoiman niukkuuteen etenkin osaavan työvoiman osalta. On olemassa riski, että kohtuullinenkaan talouskasvu ei toteudu, koska työvoimaa ei ole tarpeeksi saatavilla. Uusi työmarkkinatilanne ei kuitenkaan ns. työmarkkinoiden osaamiskuilun vuoksi johda automaattisesti rakenteellisen työttömyyden purkautumiseen, vaan ilman uusia toimenpiteitä rakennetyöttömyys uhkaa pysyä korkealla tasolla.

Tavoitteeksi tulisi asettaa suomalaisen innovaatiovetoisen kasvuun perustuvan menestysmallin turvaaminen uudessa työmarkkinatilanteessa. Mitoitukselliseksi tavoitteeksi voidaan asettaa EU:n työllisyysstrategian mukaisesti se, että työllisyysaste nousee seuraavalla hallitusohjelmakaudella yli 70 %:n ja siirtyminen asteittain kohti täystyöllisyyttä. Tämä on edellytys myös sille, että suomalainen hyvinvointivaltiomalli on pitkälläkin aikavälillä mahdollinen. Tavoitteenasettelu on haasteellinen ja edellyttää laajamittaista poikkihallinnollista ohjelmatyötä. Tällöin on löydettävä ratkaisut mm. seuraaviin kysymyksiin:

### **Miten huolehditaan työvoiman saatavuudesta ja vältetään rekrytointiongelmia?**

Uudessa työmarkkinatilanteessa on todennäköistä, että työvoiman rekrytointivaikeudet tulevat yleisiksi ei pelkästään viime vuosien kasvualoilla, vaan kaikilla aloilla ja kaikilla alueilla. Kuntasektorilta jää vuoteen 2010 mennessä eläkkeelle noin kolmannes nykyisestä työvoimasta, valtiolla vajaa 40 %. Peruspalvelujen hoitamisessa saattaa alkaa esiintyä työvoimavajauksesta johtuvia ongelmia. On ilmeistä, että eri aloilla työnkuvia ja ammattien vastuualueita joudutaan uudistamaan. Rekrytointivaikeuksien keskeisimmät syyt liittyivät työkokemuksen ja

osaamisen puutteisiin. Tähän voidaan vastata työmarkkinoiden tarpeisiin joustavasti mukautuvalla työelämäkytkentäisellä ammatillisella aikuiskoulutuksella. Etenkin julkisella sektorilla rekrytointivaikeuksia aiheuttavat ei-kilpailukykyiset palkka- ja työolot. Jatkossa ongelma pahenee, kun työntekijöillä on mistä valita. Työvoiman saatavuuteen vaikutetaan myös työpaikkojen ”laadun” parantamisella.

### **Miten ratkaistaan rakenteellinen työttömyys?**

Ilman uusia ratkaisuja saattaa esiintyä yhtäaikaisesti työvoimapula ja laaja rakenteellinen työttömyys. Lähes kahdella kolmasosalla työttömistä työnhakijoista on vaikeuksia sijoittua työmarkkinoille. Ensisijainen keino on mahdollisimman nopea työttömyyden katkaiseminen ja siten pitkäaikaistyöttömyyden ennaltaehkäisy. Tärkeä osa rakenteellisen työttömyyden torjumisessa on, että nuorten työttömyyttä voidaan riittävän aikaisessa vaiheessa ennaltaehkäistä varmistamalla nuorten siirtyminen toisen asteen koulutukseen ja sijoittuminen työmarkkinoille tutkinnon suorittamisen jälkeen. Rakenteellisen työttömyyden purkamiseen tarvitaan räätälöityjä erityistoimia sekä palvelualojen työvoiman kysyntää vahvistavia talous-, vero-, sosiaali- ja työmarkkinapoliittisia toimia.

### **Miten saadaan aikaan muutokset ikääntyneiden työmarkkina-asemaan?**

Suomessa siirrytään eläkkeelle keskimäärin 59 vuoden iässä, selvästi aikaisemmin kuin muissa pohjoismaissa (esim. Islannissa eläköitymisikä noin 70 v.). Ikääntyneiden työllisyysasteen nostaminen edellyttää toimia, jotka tukevat heidän pysymistään työssä nykyistä pidempään. Viime syksyn eläkeratkaisu nostaa keskimääräistä eläkeikää vain noin vuodella.

### **Millaista uudistettua maahanmuuttopolitiikkaa tarvitaan?**

Suomessa asuu maahanmuuttajia vähän muihin EU-maihin verrattua vähän. Pääosalla heistä muuton perusteena on ollut ns. humanitääriin syy (pakolaisuus, paluumuutto tai perheen yhdistäminen). Uudessa työmarkkinatilanteessa elinkeinoelämä tarvitsee aktiivista työvoiman rekrytointia ulkomailta. Tällöin on ratkaistava, minkälaiset eettisesti kestävät toimintamallit kehitetään työvoiman rekrytointiin ja kohteluun ja miten kehitetään etnisesti monimuotoista ja monikulttuurista yhteiskuntaa ja työyhteisöjä, varmistetaan yhdenvertainen kohtelu sekä ehkäistään syrjintää ja rasismia.

### **Miten ratkaistaan alueellisen kehityksen uusitalanne?**

Työmarkkinoille tulevat ikäluokat ovat poistuvia suuremmat vain muutamilla keskuseuduilla. Perinteisillä kehitysalueillaakin työvoiman ylitarjontatilanteen sijasta työvoiman riittävyys tulee ongelmaksi. Peruspalveluista huolehtiminen saattaa muodostua ongelmaksi. Kasvavissa keskuksissa ovat suurimmat investointitarpeet ja sosiaalimenojen kasvupaineet, mikä johtuu muuttoliikkeestä ja toisaalta vanhusväestön määrän nopeasta kasvusta. On ratkaistava, miten eri alueilla luodaan työllisyyttä ja hoidetaan asukkaiden peruspalvelut hyvin erityyppisissä työmarkkinatilanteissa.

### **Miten voidaan edistää yrittäjyyttä?**

Aloittavien ja mikroyritysten rooli yritysraenteessa on vähäinen. Suomessa voidaan puhua yritysraajeesta. Tietoyhteiskunnan työorganisaatiot ovat asteittain muuttumassa siten, että erikoistuneet ammattilaiset tekevät lisääntyvästi työtä usealle työnantajalle ja ovat näin eräänlaisessa palkkatyön ja yrittäjyyden välimaastoon sijoittuvassa

työorganisaatiossa. On ratkaistava, miten aloittavan- ja mikroyrittäjyyden kehitys saadaan kansainvälisesti kilpailukykyiselle tasolle, miten kehitetään työorganisaatioita ja työelämäsäädöksiä ja minkälaisin toimin voidaan tukea maahanmuuttajayrittäjyyttä nykyistä paremmin.

### **Miten kehitetään työvoiman osaamista ja työelämää?**

Osaamis- ja innovaatiövetoisen kasvun varaan voidaan rakentaa laadullisesti kestävää tuottavuutta ja työllisyyttä. Työelämän aktiivisemmalle ja laajemmalle kehittämistoiminnalle on selvä tarve. Työvoiman kehittämiseen tarvitaan laajamittaista elinikäistä oppimista. Työuupumus on edelleen kansanterveysmittaluokan asia. Määräaikaiset työsuhteet tuovat joustavuutta työmarkkinoille, mutta niiden laajuus on aiheuttanut ongelmia erityisesti naisvaltaisilla aloilla. On ratkaistava, miten yrityslähtöinen vapaaehtoisuuteen perustuva kehittämistyö suomalaisilla työpaikoilla saataisiin lisääntymään ja onko tarpeen perustaa työelämän kehittämisen resurssikeskus, jonka palveluita kaikki työnantajat voisivat käyttää. On myös ratkaistava, miten työn laadun kehittämisellä voidaan nykyistä tehokkaammin tukea työssä pidempään pysymistä ja miten perhe-elämää ja työelämää voitaisiin nykyistä paremmin yhteensovittaa ja perheiden hyvinvointia lisätä.

### **Minkälaisella aktiivisella työvoimapolitiikalla hoidetaan uusi työmarkkinatilanne?**

Työvoimapolitiikkaa on uudistettu työnhakijan omaan aktiivisuuteen kannustavaksi, työnantajayhteyksiä on tehostettu sekä käynnistetty eri viranomaisten yhteinen palvelutoiminta ja työnetsijäkokeilu. Työvoimapolitiikan uudistamista on tarpeen jatkaa. Työttömien aktivointiaste on Suomessa Euroopan alhaisimpia ja työttömistä 2/3 on passiivisella työttömyysturvalla. On ratkaistava aktiivisen työvoimapolitiikan mitoitus, jotta voidaan varmistaa työvoiman saatavuus ja rakenteellisen työttömyyden purku.

## LÄHTÖKOHTIA TYÖPOLITIIKAN STRATEGISILLE LINJAVALINNOILLE

Työmarkkinatilanne tulee lähivuosina merkittävästi muuttumaan. Tässä muistiossa kuvataan suomalaista kehitysmallia, sen toimintaedellytyksiä tulevaisuudessa sekä työmarkkinoiden rakenteellisia muutoksia. Muistiossa hahmotellaan työpolitiikan uuden strategian valmistelun pohjaksi yleiskuva edessä olevasta toimintaympäristön muutoksesta sekä esitetään eri teemoihin liittyviä ratkaisuvaihtoehtoja. Ratkaisuvaihtojen jatkovalmistelua varten käydään hallinnossa laaja kommentointi ja ideointikeskustelu, joka on avoin koko työhallinnon henkilöstölle. Työhallinnossa ja muilla hallinnonaloilla on meneillään lukuisia projekteja, jotka valmistelevat uusia toimintalinjoja. Muistiossa keskitytään seuraavaan hallitusohjelmakauteen eli vuosiin 2003 - 2007. Taustana on kuitenkin pitempikänteinen tarkastelujakso vuoteen 2020 asti.

## SUOMALAINEN MENESTYSMALLI

1990-luvun alun talous- ja työttömyyskriisin jälkeen Suomi on ollut tuotannon kasvun, inflaation ja työllisyyden paranemisen kriteereillä EU:n suotuisimmin kehittyneitä maita. **Suomen talous on nopeasti siirtynyt investointivetoisesta kasvusta uuteen innovaatiovetoiseen kehitysvaiheeseen.** Talouspolitiikka on perustunut pitkällä aikavälillä viennin kasvun strategiaan. Tuotannon ja viennin rakenne ovat muuttuneet nopeasti. Suomi on maailman johtavia tieto- ja viestintäteknologian tuottajia. Vasta viime vuosina kotimarkkinavetoisuus on vahvistunut. Yritysten kannattavuus on ollut parempi kuin kertaakaan toisen maailmansodan jälkeen. Yritysten oma rahoitusrakenne on kehittynyt merkittävästi ja riskirahoitusjärjestelmät ovat kansainvälisesti kilpailukykyisellä tasolla. Ansiotulokehitys on ollut maltillista. Työtulojen kansantuoteosuus on alempi kuin viimeisten vuosikymmenien aikana

Uudella innovaatiovetoisella kasvumallilla Suomi on kansainvälisissä kilpailukykyä vertailevissa selvityksissä ja tutkimuksissa menestynyt hyvin. Nousumme kansainväliseen kärkeen on ollut nopeinta kaikista tutkituista maista. Suomen vahvuuksia ovat vahva ja laaja osaaminen, teknologia ja innovaatiojärjestelmä, nopeasti edennyt yritysten verkostoituminen, viestinnän infrastruktuuri ja yhteiskunnallisen järjestelmän toimivuus ja vakaus. Uusi elinkeinorakenne on vaativa. Yritysten ja julkisen sektorin tulee kilpailukykynsä säilyttääkseen uudistaa tuotteitaan ja toimintatapojaan nopeasti ja jatkuvasti. Mittauksissa menestyminen ei takaa menestystä myös tulevaisuudessa, sillä kansainvälinen kilpailu on kovaa

**Panostaminen inhimilliseen pääomaan on teknologisen kehityksen rinnalla taloudellisen kasvun kulmakivi.** Suomen vahvuus on pitkään ollut koulutettu työvoima. Tälle on luonut edellytykset laaja ja maksuton koulutusjärjestelmä. Inhimillisen pääoman käyttö on Suomessa ollut viime vuosina rakenteellisesti useimmista muista maista poikkeavaa. Kysyntä on kohdistunut korkean koulutuksen, korkean ammattitaidon, hyvät yhteistyötaidot ja hyvän kielitaidon omaaviin henkilöihin. Samanaikaisesti heikommin koulutetuilla, vailla koulutusta olevilla, koulunsa keskeyttäneillä ja ikääntyneillä on ollut vaikeuksia saada työtä. Työvoiman kysynnän ja pitkään työttömänä olleen työvoiman välille on kehittynyt osaamiskuilu.

Työvoimavarojen jatkuvasta kehittämisestä huolehtiminen ja hyvin toimiva koulutusjärjestelmä ovat tärkeimmät keinot kehittää inhimillistä pääomaa. Suomi on kehittynyt koulutusyhteiskunta. Suomalaisten oppilaiden menestys osaamistasoa mittaavissa kansainvälisissä testeissä on ollut hyvä. Teknologian ja tietotekniikan osaamiseen on panostettu laajasti. Koulutus on kuitenkin edelleen sukupuolen mukaan erittäin jakautunutta, esimerkiksi teknologista osaamista vaativiin ammatteihin haluttaisiin lisää naisia opiskelijoiksi. Varsinkin nuorempien ikäluokkien kiinnostus hankkia muodollisen koulutuksen jälkeistä lisäkoulutusta on kansainvälisesti vertaillen suuri. Kiinnostus lisäopiskeluun vähenee jyrkästi vanhemmissa ikäluokissa. Työpaikoilla tapahtuva jatkuva oppiminen on lisääntynyt.

### **Nopea tuotantorakenteen muutos ja teknologinen kehitys on yhdistynyt**

**hyvinvointivaltiomalliin.** Tietoyhteiskuntakehitykseen perustuva talouden kasvu on mahdollistanut hyvinvointivaltion ylläpitämisen. Hyvinvointivaltiomalli on puolestaan tehnyt mahdolliseksi nopean tuotantorakenteen muutoksen huolehtimalla turvaverkosta, hyvin koulutetun työvoiman saannista ja mahdollistamalla molempien vanhempien työssäkäynnin myös lasten ollessa pieniä.

### **Työmarkkinoiden kehitys**

Laman aikana hävisi noin 500 000 työpaikkaa. Vuosina 1994 – 2001 työllisyys on lisääntynyt 319 000 työpaikalla (keskimäärin 45 000 työpaikkaa vuodessa\*). Työvoiman kysyntä muuttui tällöin rakenteellisesti siten, että korkeasti koulutettujen kysyntä kasvoi, mutta vähäisen tai vanhentuneen koulutuksen työpaikat ovat vähentyneet. Tämän vuoksi sekä työvoiman tarjonnan merkittävän kasvun johdosta työttömyys on edelleen yli kaksinkertainen verrattuna lamaa edeltäneeseen tasoon. Työttömyys on lähes kaksi prosenttiyksikköä korkeampi kuin EU:ssa keskimäärin ja neljästä kuuteen prosenttiyksikköä korkeampi kuin Hollannissa, Tanskassa, Isossa-Britanniassa, Itävallassa ja Ruotsissa.

Korkeaan osaamiseen perustuvilla kasvualoilla on alkanut esiintyä rekrytointivaikeuksia. Niin sanottuja jokamiehen ja -naisen työpaikkoja alkoi kotimarkkinakysynnän myötä syntyä vasta 1999 – 2001. Esimerkiksi USA:ssa, jossa tietoyhteiskunnan ja teollisuuden kasvu oli ennätysmäistä, alan työllisyys kasvoi vain 700 000 hengellä, mutta palvelujen 21,4 miljoonalla. Vastaavanlainen palvelualojen työllisyyden kasvu on ollut leimallista myös muille hyvän työllisyystilanteen maille. Palvelujen kasvusta huomattava osa selittyy toimintojen ulkoistamisella ja toisaalta pienyritystoiminnan vahvalla kasvulla. Suomessa yksityisissä palveluissa on kansainvälisesti vertaillen vähän työpaikkoja. Henkilökohtaisten palvelujen sektori ei ole kehittynyt, eivätkä esimerkiksi kotityön teettämiseen kannustavat verohelpotukset ole mittavasti nostaneet näiden palvelujen kysyntää. Toisaalta myös työvoiman tarjonta muun muassa siivoustöihin on melko niukkaa ja ala kärsii rekrytointiongelmista.

Suomen työmarkkinat ovat rakenteellista työttömyyttä lukuun ottamatta varsin dynaamiset. Erityisesti nuorten ikäluokkien muuttoliike ja työpaikkojen vaihtaminen on vilkasta. Kun tarkastellaan työttömyyden virta- ja varantoanalyysia, työttömistä noin 70 % sijoittuu uudelleen työmarkkinoille alle kolmessa kuukaudessa\*. Osa tästä selittyy pätkätyömarkkinoiden vilkkauksella, etenkin naisilla ja nuorilla. Dynamiikassa on kuitenkin merkittäviä alueellisia eroja.

\* Liitekuvio: Työllisyyden vuosikasvu 1990 – 2001 sekä tavoite- ja perusura vuosille 2002-2003

\* Liitekuviot: Virrat eri kestoiseen työttömyyteen ja työttömyydestä ulos 01/2001 – 12/2001

Epätyypillisten työsuhteiden osuus on kasvanut. Osa-aikaisina Suomessa työskentelee noin 12 % työllisistä. Useimmissa muissa EU-maissa osa-aikaisten osuus on merkittävästi korkeampi. Määräaikaisten työntekijöiden osuus on Suomessa kuitenkin EU:n toiseksi korkein. Määräaikaaisissa työsuhteissa on noin 17 % työllisistä, suurin osa vastentahtoisesti. Nuorilla määräaikaiset ja osa-aikaiset työsuhteet ovat yleisimpiä. Epätyypilliset työsuhteet ovat yleisempiä naisilla kuin miehillä. Vuonna 2000 määräaikaaisessa työsuhteessa työskenteli 25 – 29 –vuotiaista palkansaajamiehistä 19 % ja –naisista 37 %.

Epätyypilliset työsuhteet vaikeuttavat perheen perustamista ja ylipäätään elämän suunnittelua. Keskimääräinen ensimmäisen lapsen synnytysikä on kohonnut jo 28 vuoteen. Epätyypillisissä työsuhteissa työskenteleville perhevapaiden käytöstä koituu suurempia taloudellisia menetyksiä kuin vakinaisissa työsuhteissa työskenteleville. Kymmenen vuotta sitten alinta vanhempainrahaa sai 6 % äideistä, nyt sitä saa 27 % äideistä.

Työolobarometrin mukaan työolojen yleinen kohentuminen jatkuu jo yhdeksättä vuotta. Alakohtaiset vaihtelut työolojen tasossa ovat kuitenkin suuret, eikä työn mielekkyyden koeta parantuneen tarkastelujakson aikana. Positiivisessa kehityksessä on vuoden 2001 barometritietojen mukaan kielteinen notkahdus kaikilla arviointialueilla. Työssä jaksamisessa on kansanterveysmittaluokan ongelmia. Erityisesti naisille tyypillisiä aloja koskevat, kiireestä ja ylikuormituksesta johtuvat uupumisongelmat ovat kasvaneet. Keskimääräinen työaika on jonkin verran lyhentynyt, mutta ”piiloylityöt” ovat yleistyneet. Ylityöt ovat yleisimpiä pienten lasten isillä, mikä aiheuttaa ongelmia työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisessa ja siirtää perhevastuuta naisille.

Noin seitsemän vuotta jatkunut työttömyyden lasku on lähes pysähtynyt. Uutta nykyisessä suhdannetilanteessa on, että työttömyys on lisääntynyt maan keskeisimmillä kasvukeskusalueilla \*\*.

Taloudellisessa kehityksessä odotetaan elpymistä, mutta talouden kehitykseen liittyy edelleen epävarmuuksia. Toistaiseksi tuotannon kasvun taite on nyt heijastunut aiempia laskusuhdanteita lievempänä ja hitaammin työllisyyden ja työttömyyden muutokseen. Yritykset ovat tulevaan työvoimapulaan valmistautuen vältäneet työvoiman laajoja irtisanomisia ja lomautuksia. Työllisyyttä on ylläpitänyt kotimarkkinoiden vahva kysyntä. Nuorten ja opiskelijoiden työhön pääsy on vaikeutunut. Määräaikaaisia työsuhteita ei ole entisessä määrin jatkettu. Veropoliittiset ja valtion-osuusjärjestelmää koskevat uudistukset on ajoitettu niin, että niillä on ollut suhdannepoliittisesti elvyttävä vaikutus. Vuonna 2002 palkkatulojen veroasteen arvioidaan olevan pienillä ja keskisuurilla vuosituloilla neljä prosenttiyksikköä alempi kuin vuonna 1999. Vastaavasti ns. verokiila, eli tuloverojen sekä työntekijän että työnantajan maksamien sosiaaliturvamaksujen osuus työvoimakustannuksista on alentunut 4, 5 prosenttiyksikköä (noin 46 prosenttiin).

---

\*\* Liitekuvio: Suurimpien kaupunkien työttömyys

## SUURTEN IKÄLUOKKIEN ELÄKKEELLE SIIRTYMISESTÄ AIHEUTUVA UUSI TYÖMARKKINATILANNE

Suomen väestörakenne poikkeaa useista muista maista sillä sodan jälkeiset ns. suuret ikäluokat ovat Suomessa poikkeuksellisen suuria. Ne ovat paraikaa tulossa ikään, jolloin työelämästä poistuminen alkaa nopeutua. Työikäisistä ainoastaan yli 55-vuotiaiden määrä kasvaa (vuoteen 2010 mennessä 230 000 henkilöllä<sup>\*</sup>). Työmarkkinoilta poistuvat ikäluokat ovat jo ennen vuosikymmenen puoltaväliä suurempia kuin sinne tulevat<sup>\*\*</sup>. Työmarkkinoiden on sopeuduttava työvoiman pienenevään määrään pitemmäksi aikaväliksi, sillä vuoden 2010 jälkeen koko työikäisen väestön määrä alkaa vähentyä. Ainoastaan vanhusten määrä kasvaa. Vuodesta 2000 vuoteen 2015 työelämästä poistuu noin miljoona henkilöä. Se merkitsee lähes puolta vuoden 2000 työllisistä.

Demograafisiin muutoksiin reagoidaan niin yksilö-, yritys- kuin politiikan tasolla, joten työmarkkinoilla tulee tapahtumaan monimuotoisia ja ehkä mitoituksellisesti edellä todetusta peruskuvasta poikkeavia muutoksia. Merkittävä riski on, että globaalisti toimivat yritykset siirtävät toimintojaan entistäkin enemmän pois Suomesta. **Vaarana on, että kohtuullinenkaan talouskasvu ei toteudu, koska työvoimaa ei ole tarpeeksi saatavilla.**

Työelämästä poistumisen ohella uuden työvoiman tarvetta synnyttää työllisyyden muutos. Työllisyyden muutos on yleisesti varsin pieni verrattuna poistuman merkitykseen. Tämän vuoksi merkittävää työvoiman tarvetta esiintyy myös aloilla, joilla työllisten määrä tulee laskemaan. Työllisyyden kasvussa ja poistumassa on merkittäviä ammattiryhmittäisiä eroja<sup>\*\*\*</sup>. Uudessa työmarkkinatilanteessa työttömyys ei ratkea automaattisesti, sillä työvoiman kysynnän ja tarjonnan rakenteelliset kohtaanto-ongelmat tulevat tulevaisuudessa lisääntymään.

## TOIMINTALINJOJA UUDESSA TYÖMARKKINATILANTEESSA

Tavoitteena on EU:n työllisyysstrategian mukaisesti työllisyysasteen nostaminen siten, että se nousee seuraavalla hallitusohjelmakaudella yli 70 %:n<sup>\*\*\*\*</sup> ja työmarkkinoilla siirrytään asteittain kohti täystyöllisyyttä<sup>\*\*\*\*\*</sup>. Suomen ainutlaatuinen kehitys perustuu innovaatiovetoiseen ja hyvinvointiyhteiskunnan turvaavaan inhimillisen pääoman kehittämisen malliin. Uudessa työmarkkinatilanteessa työllisyystavoitteiden saavuttaminen ja suomalaisen menestysmallin jatkuminen on haasteellinen tehtävä, joka edellyttää jatkuvaa uudistumista. Tätä varten tarvitaan laajamittainen poikkihallinnollinen ohjelma, jonka keskeisiä haasteita ovat:<sup>\*</sup>

- On huolehdittava kvalifioituneen työvoiman saatavuudesta.

---

\* Liitekuvio: Työvoiman ikärakenteen muutokset 2000 - 2020

\*\* Liitekuvio: Työvoiman tarjontapotentiaalin muutos 1990 - 2010

\*\*\* Liitekuvio: Työllisyyden muutos, poistuma ja uuden työvoiman tarve vuosina 2000 - 2015

\*\*\*\* Liitekuvio: Työllisyysasteet (15 – 64 v.) Suomessa, EU:ssa ja EU:n neljässä kärkimaassa ja USA:ssa 1983 – 2000 sekä perus- ja tavoiteura Suomelle vuoteen 2003 ja tavoiteura EU:lle vuoteen 2010

\*\*\*\*\* Liitekuvio: Työttömät vuosina 1900 - 2030

\* Liitekuvio: Uuden työmarkkinatilanteen strategiset linjaukset

- Rakenteellinen työttömyys purkautuu osittain työttömyyden vähentyessä laajamittaisen työvoiman kysyntätilanteen oloissa. Rakenteellisen työttömyyden purkamiseen tarvitaan räätälöityjä erityistoimia sekä palvelualojen työvoiman kysyntää vahvistavia talous- ja työmarkkinapoliittisia toimia.
- Ikääntyneet on saatava pysymään pitempään työmarkkinoilla.
- Ulkomaista työvoimaa tullaan tarvitsemaan työvoiman saatavuuden turvaamiseksi. Työ- ja oleskelulupia, työvoiman rekrytointia, työyhteisöjen kehittämistä ja ihmisten kohtelua koskevia erityisiä toimia on kehitettävä.
- Alueellisen kehityksen uusi tilanne on ratkaistava.
- Yrittäjyysvajeen paikkaamiseen tarvitaan aloittavaa ja mikroyrittäjyyttä.
- On huolehdittava työorganisaatioiden kehittämisestä ja elinikäisestä oppimisesta, jotta kaikki työmarkkinoilla olevat voivat vastata uusiin haasteisiin. Työorganisaatioita on kehitettävä niin, että osa henkilöstöstä voi siirtyä vaativampiin ja erityisosaamista vaativiin työtehtäviin ja tehdä näin tilaa toisille. Tämä merkitsee tarvetta muokata eri ammattien sisältöä.
- Aktiivista työvoimapolitiikkaa on uudistettava rakenteellisesti ja mitoitus tehtävä uusien haasteiden mukaisesti.

Vuosina 2003 – 2006 on tarpeen löytää ratkaisut mm. seuraaviin teemoihin. Ratkaisuvaihtoehtoista käydään hallinnossa laaja avoin keskustelu. Ratkaisuvaihtoehtojen valmistelu on meneillään työhallinnon poikkihallinnollisissa projekteissa sekä muiden hallinnonalojen kehittämishankkeissa.

### **Miten huolehditaan työvoiman saatavuudesta ja vältetään rekrytointiongelmat?**

Työnantajien rekrytoitavalle työvoimalle asettamat vaatimukset ovat kymmenessä vuodessa ratkaisevasti nousseet. Rekrytointiongelmat ovat lisääntyneet.\*\* Rekrytointivaikeuksia on alkanut esiintyä sekä erityisen korkea osaamista vaativissa tehtävissä että myös suorittavissa tehtävissä. Tarjolla olevan työttömän työvoiman työhönsijoittumismahdollisuudet ovat puuttuvan osaamisen vuoksi heikot.

Työvoiman bruttorekrytointipaine koostuu kolmesta tekijästä:

1. työpaikkojen määrän muutoksesta eli työllisyyden muutoksesta eri aloilla,
2. työelämän poistumasta ja
3. vaihtuvuudesta.

Uudessa työmarkkinatilanteessa on todennäköistä, että työvoiman rekrytointivaikeudet tulevat yleisiksi ei pelkästään viime vuosien kasvualoilla, vaan kaikilla aloilla ja kaikilla alueilla. Kuntasektorilta jää vuoteen 2010 mennessä eläkkeelle noin kolmannes nykyisestä työvoimasta, valtiolla vajaa 40 %. Peruspalvelujen hoitamisessa saattaa alkaa esiintyä työvoimavajauksesta johtuvia ongelmia. On ilmeistä, että tämän vuoksi työnkuvia ja ammattien vastuualueita joudutaan uudistamaan. Rekrytointivaikeuksia voisi osaltaan helpottaa, mikäli miehet ja naiset eivät olisi niin jyrkästi sitoutuneet ns. oman sukupuolen ammattinsa valitsemiseen kuin nykyisin.

---

\*\* Liitekuvio: Työvoiman saatavuuden turvaaminen

Oleennaista työvoiman rekrytointiongelmien ehkäisemisessä on eläkkeelle lähtemisen myöhentäminen nykyisestä tukemalla jaksamista ja viihtymistä. Työvoiman vaihtuvuus on työmarkkinoiden toimivuuden kehittymisen kannalta tärkeä myönteinen tekijä. Työvoiman ylikysyntätilanteessa vaihtuvuus voi kuitenkin lisätä palkkakilpailun riskiä yritysten välillä, jolloin uhkakuvana on palkkainflaatio ja kilpailukyvyn sekä työllisyyden heikkeneminen, kuten Suomessa tapahtui 1980-luvun lopulla. Varhainen eläköityminen selittyy osin myös ikääntyneiden työntekijöiden uupumisella ja loppuunpalamisella. Työn kiinnostavuuden lisäksi tarvitaan toimenpiteitä työssä jaksamiseksi.

Rekrytointivaikeuksien keskeisimmät syyt liittyvät työkokemuksen ja osaamisen puutteisiin. Tähän voidaan vastata työmarkkinoiden tarpeisiin joustavasti mukautuvalla työelämäkytkentäisellä ammatillisella aikuiskoulutuksella. Tämän toteuttamiseksi tarvitaan monipuolista yhteistyötä viranomaisten, työnantajien, työmarkkinaosapuolten ja oppilaitosten välillä. Koulutusta voidaan järjestää mm. henkilöstöä rekrytoitaessa, yrityksen toimintojen kehittämisessä ja sijaisten kouluttamisessa henkilöstökoulutuksen yhteydessä. Työelämäkytkentäisen koulutuksen keskeisiä ominaisuuksia ovat työnantajan osallistuminen koulutuksen suunnitteluun, rahoitukseen ja opiskelijavalintoihin ja sen tavoitteita voidaan edistää tehokkailla työnantajapalveluilla ja yksilöllisillä työnhakija-asiakkaiden palvelulla. Rekrytointiongelmien taustalla ovat myös työolo- ja palkkaongelmat etenkin julkisella sektorilla.

Eri toimijoiden yhteistyötä työelämän tarpeisiin perustuvassa ennakointitoiminnassa ja ennakoinnin kehityssuuntien huomioimista koulutuksen suunnittelussa on kehitettävä niin kansallisella kuin alueellisella tasolla. Koulutusrakenteen ennakointi suhteessa työvoiman kysyntään on entistä tärkeämpi ja toisaalta entistä vaikeampi ongelma. Uudessa työmarkkinatilanteessa poistuva työvoima on pääosin toisen asteen tai sitä alemman koulutuksen saaneita.

Toimintalinjoja valmistellaan poikkihallinnollisessa Varautuminen suurten ikäluokkien aiheuttamaan työmarkkinamuutokseen -projektissa.

*Pohdittavia kysymyksiä:*

*Yleistä yhteiskunta- ja talouspolitiikkaa sekä eri hallinnonaloja koskevia toimintalinjoja:*

- *Miten kehittää ennakointi, joka entistä realistisemmin ja herkemmin huomioi työvoimatarpeen ja työvoiman saatavuuden muutokset? Miten työvoimatoimistojen asiantuntemusta tulisi parantaa ja hyödyntää TE-tason ennakoinnissa? Entä yhteistyötä työnantajien kanssa? Miten päästään eri hallinnonalojen valtakunnalliseen ja alueelliseen ennakointijärjestelmään?*
- *Miten kehitetään nykyistä parempi työelämäkytkentäinen koulutus?*
- *Tulisiko valtakunnallisille koulutussuunnitelmille antaa nykyistä sitovampi asema?*
- *Paljonko koulutusta tulee suunnata toiselle asteelle ja paljonko korkea-asteelle?*
- *Miten koulutusta voitaisiin tehostaa koulutusaikojen lyhentämiseksi?*
- *Missä määrin tulevia rekrytointiongelmia voitaisiin ehkäistä palkka- ja työolo-ongelmia parantamalla (esimerkiksi kuntasektorilla)?*
- *Miten huolehditaan siitä, ettei tulevassa työvoimapulatilanteessa synny palkkakilpailua (palkkainflaatiota)?*

*Työhallinnon vastuulla olevia toimintalinjoja:*

- *Miten kehittää kansainvälisesti huippuluokkainen työnvälitysjärjestelmä?*
- *Työvoimatoimistoissa lisätään tuntuvasti sähköisiä palveluja ja itsepalvelua. Mitä palveluja työnantajille ja mitä työnhakijoille sähköisinä?*

- *Työvoimatoimisto voi tukea sukupuolelle ei-tyypillisiä koulutus- ja ammatinvalintoja asiakastyössä. Miten tämä tehdään?*
- *Miten turvataan se, että lyhyemmän aikaa työttömänä olleille ja työttömyyden pitkittymistä ehkäisevälle työvoimapolitiikalle turvataan riittävät resurssit tulevassa tilanteessa, jossa vaikeasti työllistyvien varantoa ryhdytään purkamaan?*
- *Tulevassa työmarkkinatilanteessa tarvitaan nykyistä enemmän palvelua työpaikanvaihtajille. Millä resursseilla? Miten se organisoidaan työvoimatoimistoissa?*

## **Miten ratkaistaan rakenteellinen työttömyys?**

Uusi työmarkkinatilanne ei automaattisesti johda rakenteellisen työttömyyden purkautumiseen. Ilman uusia toimintamalleja edessä saattaa olla yhtäaikainen työvoimapula ja laaja rakenteellinen työttömyys.

Laman aikana työttömyys kohdistui hyvinkin ammattitaidon omaaviin henkilöihin. Pääosin nämä henkilöt ovat viime vuosina jo siirtyneet työmarkkinoille ja jäljelle jääneiden työllistymisen mahdollisuudet ovat heikommat ikääntymisen, heikon koulutustason ja pitkittyneen työttömyyden vuoksi. Toisaalta myös nyt työttömänä olevia tarvittaisiin uudessa työmarkkinatilanteessa työmarkkinoilla. Taloudellisen kasvun turvaaminen on vaikeaa ilman rakenteellisen työttömyyden purkamista.

Suomeen syntyi laman jälkiseurauksena laaja ja vaikeasti purkautuva rakenteellinen työttömyys. Rakenteellisessa työttömyydessä on merkittäviä alueellisia eroja<sup>\*</sup>. Niiden työttömien työnhakijoiden osuus, joilla on vaikeuksia sijoittua avoimille työmarkkinoille, on jo nykyään lähes kaksi kolmasosaa kaikista työttömistä työnhakijoista. Pitkäaikaistyöttömien (12 kk yhtämittaista työttömyyttä) osuus työttömistä on Suomessa nyt noin neljännes, mikä on kuitenkin merkittävästi alempi kuin EU:ssa keskimäärin (yli 40 prosenttia). Suomi on onnistunut pitämään pitkäaikaistyöttömien osuuden suhteellisen alhaisena vaikka aktiivisen työvoimapolitiikan toimenpiteissä olevien määrä työllisistä on kansainvälisesti vertaillen matala. Jo pitkäaikaistyöttömiksi joutuneiden työttömyyden ratkaiseminen on osoittautunut vaikeaksi, mutta pitkäaikaistyöttömyyden ennaltaehkäisy ja pitkäaikaistyöttömien lisääntymisen ehkäisy on Suomessa onnistunut eurooppalaisesti vertaillen hyvin<sup>\*\*</sup>.

Työvoimapulan ehkäisemisessä kotimaisten työvoimareservien saaminen työmarkkinoille on ensisijaista. Työttömät ovat työvoimareservin keskeisin ryhmä. Työvoimareserviin kuuluu kolme erityisen vaikeasti työllistettävää ryhmää: maassa jo asuvat maahanmuuttajat, ikääntyneet työttömät ja vajaakuntoiset.

Nuorten työttömyyden pitkittyminen on ehkäistävä. Ilman työmarkkinakytkentää olevista nuorista uhkaa muodostua ilman uusia toimenpiteitä työmarkkinoilta pysyvästi syrjäytyvien ryhmä. Peruskoulun päättäneistä noin 10 % ei hakeudu jatko-opintoihin ja noin 10 % keskeyttää toisen asteen opinnot. Toisen asteen ammatillisen koulutuksen suorittaneista noin 16 % jää työttömäksi valmistumisen jälkeen. Alueelliset erot ovat suuret. Toisen asteen ammatillisen tutkinnon suorittaneiden työttömien osuus on lähes viisinkertainen yliopistotutkinnon suorittaneisiin nähden. Tärkeä osa rakenteellisen työttömyyden torjumisessa on, että nuorten työttömyyttä voidaan riittävän aikaisessa vaiheessa ennaltaehkäistä varmistamalla nuorten siirtyminen toisen asteen koulutukseen ja sijoittuminen työmarkkinoille tutkinnon suorittamisen jälkeen.

<sup>\*</sup> Liitekuvio: Rakennetyöttömyysaste TE-keskuksittain keskimäärin tammi – huhtikuussa 1997 ja 2001

<sup>\*\*</sup> Liitekuvio: Pitkäaikaistyöttömien osuus työttömistä ja työvoimapolitiikan aktivointiaste EU-maissa v. 2000

Suomessa asuvien maahanmuuttajien työttömyysaste oli 29,5 % huhtikuussa 2002. Se on laskenut tasaisesti, vaikka maahanmuuttajien määrä on noussut\*. Edelleenkin se on huomattavan korkea ja maahanmuuttajien työttömyysasteessa on suuria eroja kansalaisuuksien välillä. Tyypillistä maahanmuuttajille on myöskin työttömyyden, aktiivitoimenpiteiden ja määräaikaisten työsuhteiden vuorottelu. Työllistymisen esteitä on useita, keskeisesti riittävän kielitaidon puute ja ammatillisen koulutuksen puute tai esimerkiksi tutkintojen vastaamattomuus. Myös työsyrijintää esiintyy. Maassa asuvien maahanmuuttajien työllistämistä tulee tehostaa ja asettaa tavoitteeksi maahanmuuttajien osaamisen hyödyntäminen samalla kun kehitetään ulkomaisen työvoiman rekrytointia.

Pitkäaikaistyöttömille tarvitaan usein pitkäkestoisia ja eri osapuolien yhteistoimintaan perustuvia uudentyyppisiä työllistämispolkuratkaisuja. Toimenpiteet ovat monesti entistä kalliimpia, mutta välttämättömiä. Esimerkkinä eri viranomaisten välisestä yhteistyöstä mm. työhallinnon, kuntien ja Kelan yhteiset palveluyksiköt työmarkkinatuella pitkään olleille, työnetsijäpalvelut ja kuntouttava työtoiminta. Toimenpiteitä on edelleen kehitettävä yksilölliseen suuntaan niin, että niillä pureudutaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa monipuolisemmin ja kokonaisvaltaisemmin erilaisten konkreettisten työllistymisen esteiden poistamiseen.

Rakenteellisen työttömyyden taustalla on usein puutteellinen ammattitaito. Työelämän muutokset edellyttävät työnhakijoilta pääsääntöisesti ammatillisen perustutkinnon suorittamista ja osaamisen säännönmukaista ajantasaistamista. Kansa- tai peruskoulun varassa olevien asema työmarkkinoilla vaikeutuu entisestään. Pitkän työhistorian omaavilla on työkokemuksen ansiosta edellytyksiä ammatillisen tutkinnon suorittamiseen aikuiskoulutusjärjestelmän ja siihen sisältyvien näyttötutkintojen puitteissa. Vaikeammin työllistyvien ryhmien, kuten koulutuksen keskeyttäneiden nuorten, ikääntyvien työttömien, maahanmuuttajien ja vajaakuntoisten ammatillista osaamista voidaan parantaa työnteon yhteydessä tapahtuvalla opiskelulla. Työelämään paluu edellyttää hyvien koulutusmahdollisuuksien lisäksi myös riittävää motivaatioita ammatillisen osaamisen parantamiseen sekä yksilöllisesti järjestettyjä työvoimapalveluita.

Rakenteellisen työttömyyden purkamista Suomessa on vaikeuttanut se, ettei työmarkkinoilla ole ollut riittävästi kysyntää matalan tuottavuuden työvoimalle. Esimerkiksi vajaakuntoisten työttömien työnhakijoiden määrä on kasvanut noin 12 % vuosina 1997-2001. Vuonna 2001 työttömistä oli vajaakuntoisia 13 %.

Toimintalinjoja valmistellaan poikkihallinnollisessa Rakenteellisen työttömyyden purku-projektissa.

*Pohdittavia kysymyksiä:*

*Yleistä yhteiskunta- ja talouspolitiikkaa sekä eri hallinnonaloja koskevia toimintalinjoja:*

- *Palkkaratkaisujen kytkeminen työn tuottavuuteen ja pientuloisten palkansaajien ostovoiman lisääminen kevennyksillä tai vähennyksillä tuloverotuksessa?*
- *Tulisiko palvelualojen työvoiman kysynnän aktivoimiseksi poistaa tai alentaa työnantajan sosiaalivakuutusmaksuja?*
- *Erityiset palkkaratkaisut vaikeasti työllistyvien aloituspalkoiksi, joissa otettu huomioon alhaisempi tuottavuus?*
- *Tulisiko työnantajien ottaa enemmän vastuuta vaikeasti työllistettävien, vajaakuntoisten ja vammaisten jne. työllistämisestä?*

---

\* Liitekuvio: Ulkomaalaisten ja koko väestön työttömyysasteet vuosina 1994 - 2001

- Työvaltaisen palvelutuotannon ALV-alennukset?
- Miten voidaan varmistaa, että entistä useammat nuoret suorittavat vähintään toisen asteen ammatillisen tutkinnon?
- Miten ratkaista tilanne, jossa erityisesti toisen asteen koulutuksesta osa valmistuu työttömäksi?
- Miten työttömien ja vähän koulutettujen työssä olevien aikuisten riittävä ammatillisen osaamisen taso voidaan turvata?
- Miten huolehditaan, ettei nuorten keskuuteen synny syrjäytyvien ryhmää? Työhallinnon toimet? Opetushallinnon toimet?

*Työhallinnon vastuulla olevia toimintalinjoja:*

- Tulisiko työttömyys ratkaista palkkasubventioilla silloin, kun työn tuottavuus ei vastaa työehtosopimusten mukaista palkkatasoa? Miten palkkasubventiot rakennetaan niin, että ne tukevat henkilöiden työmarkkinavalmiuksien ja tuottavuuden parantamista? Olisiko henkilöille, joiden työn tuottavuus jää pysyvästi jälkeen palkkatasosta, turvattava subventio jatkuvana?
- Miten sosiaalisten yritysten mallia on kehitettävä (perustamistuki ja pidempikestoinen tuki)? Miten malli saadaan toimimaan koko maassa? Mille toimialoille ja asiakasryhmille suunnataan?
- Miten tuettua työllistämistä tulisi laajentaa eri vajeakuntoisille työttömille? Entä sosiaalisia työmarkkinaongelmia omaaville?
- Alueellinen ja paikallinen kumppanuustoiminta?
- Miten turvataan korkeatasoinen ja yksilöllinen työvoimapalvelu, joka voi tukea, neuvoa ja motivoida vaikeasti työllistyviä työnhakijoita?
- Miten rakennetyöttömyyden ratkaisussa voitaisiin nykyistä monipuolisemmin hyödyntää ammatinvalintapsykologien asiantuntemusta?
- Eri viranomaisten ja muiden yhteistyötahojen palvelujärjestelmien (yhteispalvelupisteet, työnetsijät) käyttöönotto koko maassa?
- Työnhakijoille annettavat Voucherit työtilaisuuksien etsimiseksi?
- Työssä oppimisen mallien(oppisopimustyyppisen koulutuksen) ja yritysyhteistyön kehittäminen?
- Viimesijaiset ratkaisut, kuten eläke-edellytysten selvittäminen ja pysyvän sosiaaliturvan piiriin saattaminen?
- Miten maahanmuuttajien työllistymistä voidaan edistää työhallinnon keinoin?

### **Miten saadaan aikaan muutokset ikääntyneiden työmarkkina-asemaan?**

Suomessa eläkkeelle siirtyminen tapahtuu nykyisin keskimäärin noin 59 vuoden iässä. Ero muihin pohjoismaihin on suuri. Esimerkiksi Islannissa eläkeikä on n. 70 v. Suomessa 60 - 64 vuotiaista oli v.1999 eläkkeellä 77 %, Ruotsissa 40 % ja Norjassa 35 %. Muiden pohjoismaiden olennaisesti Suomea korkeampi työllisyysaste selittyy erityisesti ikääntyneiden työmarkkina-asemaeroilla\* . Merkittävä osa työvoimasta muissa pohjoismaissa on osa-aikatyössä.

---

\* Liitekuvio: Ikääntyneiden työllisyysaste Suomessa, Ruotsissa ja EU:ssa

Syksyllä 2001 tehtyjen eläkepoliittisten ratkaisujen toteutuminen merkitsee alustavien arvioiden mukaan noin yhden vuoden keskimääräistä eläkeiän nousua. Tämä ei kuitenkaan yksin riitä EU:n työllisyysstrategian mukaisen 70 %:n työllisyysastetavoitteen saavuttamiseen. Eläkeiän tulisi nousta vuosikymmenen loppuun mennessä 2-3 vuodella. Ikääntyneiden työllisyysasteen nostaminen edellyttää toimia, jotka tukevat heidän työssä pysymistään.

Yli 55-vuotiaiden riski jäädä työttömäksi on nykyisin noin 3,5 -kertainen 33 - 44 -vuotiaisiin verrattuna, mikä suurelta osin aiheutuu ns. eläkeputkesta. Suomessa eläkkeellä olevista 60 - 64 -vuotiaista oli työttömyyseläkkeellä 20 %.

Ikääntyneiden työttömien sijoittuminen uudelleen työelämään on ollut erityisen vaikeaa. Ikääntyneiden työttömyyden kasvuun on edelleen paineita, vaikka heidän työllisyysasteensa onkin viime vuosina parantunut merkittävästi. Keskimääräisen eläkeiän nosto sinänsä lisää ikääntyvien työvoiman tarjontaa. Asian tekee vaikeaksi voimakas uusiin osaamisvalmiuksiin perustunut rakennemuutos, jonka takia ikääntyvien työkokemuksella ei ole ollut riittävä kysyntää. Pidemmällä aikavälillä voidaan olettaa, että nuorten ikäluokkien supistuessa myös kokemukselle syntyy lisää kysyntää, mikä puolestaan motivoi ihmisiä pysymään pidempään työelämässä.

Toimintalinjoja valmistellaan poikkihallinnollisessa Varautuminen suurten ikäluokkien aiheuttamaan työmarkkinamuutokseen -projektissa.

*Pohdittavia kysymyksiä:*

*Yleistä yhteiskunta- ja talouspolitiikkaa sekä eri hallinnonaloja koskevia toimintalinjoja:*

- *Miten ikääntyneiden työllisyysaste saadaan lähemmäs muiden pohjoismaiden tasolle?*
- *Miten tulisi huolehtia Kansallisen ikäohjelman jatkotoimista?*
- *Miten voidaan mm. koulutuksen ja henkilöstöpolitiikan keinoin vähentää ikääntyneiden työntöä työmarkkinoilta?*
- *Miten eläkkeitä ja työjärjestelyjä voidaan kehittää niin, että ne tukevat ikääntyneiden asteittaista siirtymistä eläkkeelle silloin, kun vaihtoehtona on kokoaikainen eläkkeelle siirtyminen tai työkyvyttömyys?*
- *Auttaisiko osa-aikatyön lisääminen elämänkaaren eri vaiheissa jaksamaan pidempään työelämässä ja siirtämään eläköitymistä myöhemmäksi?*
- *Ovatko työn mielekkyyden lisääminen ja työssä jaksamiseen panostaminen merkittäviä keinoja eläköitymisen myöhentämiseen?*

*Työhallinnon vastuulla olevia toimintalinjoja:*

- *Työttömyyseläkeputki suljetaan. Mitä toimenpiteitä nyt työttömyyseläkeputkessa oleville?*
- *Mitä aktivointitoimenpiteitä tulee suunnata 40-luvulla syntyneille suurille ikäluokille, jotka ovat vielä oikeutettuja työttömyysturvan lisäpäiviin? Miten työttömyyseläkkeen korvaaminen työttömyysturvalla saadaan merkitsemään ikääntyneiden paluuta takaisin työelämään, ei eläkkeelle?*
- *Olisiko syytä luoda yli 55 -vuotiaille nykyistä pidempiä tukijaksoja (esim. 1+1 v)?*
- *Miten ikääntyneiden koulutus tulisi järjestää (työelämälähtöisyys, yksilöllisyys, kesto, perusvalmiuksien hankkiminen)?*
- *Pitäisikö kehittää vaihtovalmennusjärjestelmä, jossa ikääntyneet perehdyttäisivät osa-aikatyössä nuoria?*

- *Ovatko osa-aikalisä ja vuorotteluvapaa merkittäviä keinoja, joilla voidaan vaikuttaa ikääntyneiden työmarkkina-asemaan?*

## **Minkälaista uudistettua maahanmuuttopolitiikkaa tarvitaan?**

Suomessa asuu nykyisin maahanmuuttajia useimpiin muihin EU-maihin nähden vähän, noin 1.9 % väestöstä, tällä hetkellä noin 100 000 henkilöä. Maassamme asuvien ulkomaan kansalaisten määrä on kasvanut nopeasti 1990-luvulla<sup>\*</sup>. Pääosalla Suomeen muuttaneista on muuton perusteena ollut ns. humanitaarinen syy; pakolaisuus, paluumuutto tai perheenyhdistäminen. Myös avioliiton solmiminen on tärkeä maahanmuuton syy.

Tilanne on muuttumassa ja edellyttää maahanmuuttopolitiikan ja työvoimapolitiikan välisen suhteen uudelleen arviointia lähivuosina. Väestön ikärakenteen kehityksen johdosta työvoiman saatavuudessa tulee olemaan kasvavia ongelmia, joita voidaan vähentää ulkomaisen työvoiman avulla. Ulkomaista työvoimaa tullaan tarvitsemaan eri aloilla. Koska monilla mailla on samanlaisia väestörakenteen aiheuttamia ongelmia kuin Suomella, tullaan työvoimasta kilpailemaan. Suomi ei ole tähän asti ollut työvoimaa aktiivisesti rekrytoiva maa ja Suomessa asuu vähän siirtolaisia. Tämän johdosta joudutaan arvioimaan myös, miten Suomi tarvittaessa pystyy houkuttelemaan työvoimaa. Tähän vaikuttavia tekijöitä on mm. se, miten työnhakijoita ja –tekijöitä kohdellaan hakemusmenettelyn aikana, mitä oikeuksia ja velvoitteita heillä on uudessa työntekomaassa, miten heitä yleensä kohdellaan palveluissa ja tukitoimissa ja minkälainen asenneilmapiiri Suomeen kehittyy. Työhallinnon projektissa on tehty arvioita maahanmuuton kehityksestä<sup>\*\*</sup>.

EU:n alueella sisäinen liikkuvuus on ollut vähäistä. Suomesta on muutettu enemmän muihin EU:n maihin kuin päinvastoin. Ei ole oletettavissa, että tässä muuttoliikkeessä tapahtuu olennaisia muutoksia. EU:n laajentumisen aiheuttamaa työvoiman liikkuvuuden kasvua on arvioitu eri tahoilla. Mitään merkittävää laajentumisen aiheuttamaa muuttoliikettä ei Suomeen odoteta. Tulevista jäsenmaista Viro on todennäköisin työvoimaa Suomeen luovuttava maa, mutta olennaista pitkän aikavälin työvoiman tarvetta tuskin Virosta tulijoiden avulla tyydytetään. Suomi joutunee EU:n työvoiman sijasta rekrytoimaan työvoimaa ns. kolmansista maista. Näistä keskeisin näyttää tällä hetkellä olevan naapurimaa Venäjä.

Suomen kansalliset toimenpiteet on suunniteltava ottaen huomioon EU:n maahanmuuttopolitiikan valmistelu. Komissio on antanut tiedonannon yhteisön maahanmuuttopolitiikasta. Tiedonannon mukaan väestö vähenee EU:ssa yhä nopeammin seuraavien 25 vuoden aikana. Tiedonannossa esitetään puitteet, joissa yhteisön yhteistä politiikkaa voitaisiin harjoittaa. Keskeisesti nostetaan esille sitoutuminen monikulttuuristen yhteiskuntien edistämiseen ja rasismien ja muukalaisvihan tuomitseminen. Lisäksi komissio on antanut ehdotuksen EU:n direktiiviksi kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä palkkatyötä tai itsenäistä ammatinharjoittamista varten (työ- ja elinkeinolupadirektiivi).

Toimintalinjoja valmistellaan poikkihallinnollisessa Maahanmuuttopolitiikan uudet haasteet -projektissa.

*Pohdittavia kysymyksiä:*

*Yleistä yhteiskunta- ja talouspolitiikkaa sekä eri hallinnonaloja koskevia toimintalinjoja:*

---

<sup>\*</sup> Liitekuvio: Suomessa vakinaisesti asuvat ulkomaalaiset ja Suomen kansalaisuuden saaneet

<sup>\*\*</sup> Liitetaulukko: Maahanmuuttoennuste

- *Miten elinkeinoelämän tarpeet ja työvoimapolitiikka kytetään maahanmuuttopolitiikkaan?*
- *Miten aktiivista ja mille aloille kohdentuvaa ulkomaisen työvoiman rekrytointia elinkeinoelämän tarpeet edellyttävät?*
- *Minkälaiset eettisesti kestävätkä toimintamallit kehitetään työvoiman rekrytointiin?*
- *Miten eri pituisissa työsuhteissa olevia maahanmuuttajia kohdellaan ja mitä vaatimuksia tulisi asettaa työ- ja elinoloille? Mitä oikeuksia ja velvoitteita maahanmuuttajille ja heidän perheenjäsenilleen julkisissa palveluissa ja muuten yhteiskunnassa asetetaan?*
- *Miten kehitetään etnisesti monimuotoista ja monikulttuurista yhteiskuntaa ja työyhteisöjä, varmistetaan yhdenvertainen kohtelu ja ehkäistään syrjintää ja rasismia?*
- *Miten maahanmuuttajien kotoutumista suomalaiseen yhteiskuntaan tulisi edistää?*

*Työhallinnon vastuulla olevia toimintalinjoja:*

- *Miten kehitetään oleskelu- ja työlupakäytäntöjä vastaamaan tulevaa ulkomaisen työvoiman rekrytointitarvetta?*
- *Mitkä alat erityisesti tulevat edellyttämään ulkomaisen työvoiman rekrytointia?*
- *Mitä vaatimuksia ja menettelytapoja tulisi asettaa työlupien, -ehtojen ja muiden työolojen valvonnalle?*
- *Minkälaisia ja missä määrin tarvitaan työelämään ja yhteiskuntaan orientoivaa valmennusta? Kenen vastuulla valmennuksen rahoittamisen ja järjestämisen tulee olla?*
- *Miten maahanmuuttajien kotoutumista edistäviä työhallinnon toimenpiteitä tulisi kehittää?*
- *Mikä tulisi työhallinnon rooli olla työvoiman rekrytoinnissa tai rekrytoinnin tukemisessa?*

### **Miten ratkaistaan alueellisen kehityksen uusi tilanne?**

Suomen työmarkkinoiden erityinen piirre on työllisyyskehityksien kansainvälisesti vertaillen poikkeuksellisen suuret alueelliset erot. 1990-luvun loppupuoliskolla työllisyyden nettokasvusta 80 % tapahtui viidellä kasvuseudulla: laajalla Helsingin seudulla, johon työmarkkina-alueena luetaan mukaan radanvarsikunnat sekä Porvoon ja Lohjan seudut, Oulun seudulla, Tampereen seudulla, Turun ja Salon seuduilla sekä Jyväskylän seudulla. Myös Vaasan ja Seinäjoen seuduilla kehitys on ollut ripeää. Lapissa, Kainuussa, Pohjois-Karjalassa ja Etelä-Savossa työllisyys ei ole 90-luvun noususuhdanteessakaan kasvanut\*. Työttömyyden alueelliset erot ovat uudelleen kasvaneet.

Työttömyysaste on alin Uudellamaalla (7 % vuonna 2001) ja korkein Kainuun TE-keskuksen alueella (21 % vuonna 2001). Vaikka koko maassa ja kaikissa kunnissa työttömien työnhakijoiden määrä on vähentynyt viimeisten viiden vuoden aikana, kaikissa kunnissa on työttömiä edelleen noin puolitoistakertainen määrä 1990 alkuun verrattuna. Lamavuosina työttömyys kasvoi eniten kaupungeissa ja edelleen suurimmissa kaupungeissamme on paljon työttömiä ja työttömyysasteet ovat korkeita. Helsingissä työttömänä työnhakijana oli huhtikuussa 2002 noin 25 000 henkeä ja työttömyysaste yli 8 %. Tampereen, Turun, Oulun, Lahden, Porin, Kuopion ja Jyväskylän työttömyysasteet ylittivät maan keskimääräisen.\*

\* Liitetaulukko: Työllisyyden kehitys lamavuosina ja laman jälkeen TE-keskuksittain, 1000 henkeä

\* Liitetaulukko: Suurimpien kaupunkien työttömyys

Nuorten ikäluokkien muuttoliike on Suomessa kansainvälisesti vertaillen poikkeuksellisen vilkasta. Väestön kokonaismuuttovilkkaus on EU-maiden korkein ja samaa tasoa kuin USA:ssa.

Uudessa työmarkkinatilanteessa työmarkkinoilta poistuvat ikäluokat ovat työmarkkinoille tulevia ikäluokkia suuremmat jo ennen vuosikymmenen puoltaväliä. Muutos toteutuu hyvinkin eritasoisena eri puolilla maata<sup>\*\*</sup>. Työmarkkinoille tulevat ikäluokat ovat poistuvia ikäluokkia oleellisesti suuremmat vain muutamilla keskuseuduilla. Demograafisesti parhaat työmarkkinat ovat Oulun, Rovaniemen ja Jyväskylän seuduilla. Useimpien maakuntakeskusten seuduilla ja Helsingin seudulla työmarkkinoille tulee suurin piirtein yhtä paljon työvoimaa kuin niiltä poistuu. Itä-Suomen sekä Satakunnan maakuntakeskusten väestörakenne on työmarkkinoiden kehityksen kannalta epäedullinen. Maakuntakeskusten ulkopuolella muutamaa harvaa poikkeusta lukuun ottamatta tilanne on vielä selvästi epäedullisempi. Näillä alueilla työmarkkinoilta poistuvien määrä tulee olemaan vuosikymmenen jälkipuoliskolla puolitoista - kaksinkertainen työmarkkinoille tulevien määrään verrattuna.

Työvoimapolitiikan kytkös kestävään aluepolitiikkaan tulee korostumaan lähitulevaisuudessa. On pyrittävä tunnistamaan eri alueiden vahvuudet ja kehittämään niitä kilpailukykyiseen suuntaan osaamista hyödyntämällä. Alueellisten toimijoiden yhteistyötä on kehitettävä. Väestömäärältään pienten kuntien määrä kasvaa. Niiden on vaikea pitää ilman uusia organisatorisia ratkaisuja huolta peruspalvelujärjestelmästä. Palvelujärjestelmässä tarvitaan seudullisia ja maakunnallisia ratkaisuja.

Perinteisillä kehitysalueilla alueelliseen kehitykseen tulee uusi vaihe, jossa työvoiman riittävyys tulee ongelmaksi. Alueilla, joilla nyt on katsottu olevan lähinnä pulaa työpaikoista, ei työmarkkinamuutoksen vuoksi ole enää entisessä määrin tarjolla työvoimaa. Muutos koskettaa erityisesti yhteiskunnallisia palveluja. Nuorten koulutettujen muuttoliike kasvualueille heikentää poismuutosta kärsivien kuntien mahdollisuuksia tarjota monipuolisia ja laadukkaita peruspalveluja alueella asuville.

Ikärakennemuutos vaikuttaa myös kasvavissa keskuksissa. Niissä on mittavia investointitarpeita, jotka johtuvat muuttoliikkeestä ja toisaalta vanhusväestön määrän nopeasti kasvusta. Vanhusväestön määrä kasvaa voimakkaimmin Uudellamaalla, vuoteen 2030 mennessä 200 000 hengellä.

Työmatkat ovat pidentyneet. Verotuksessa työmatkavähennysrajoja on nostettu. Aluerakenteen muutos edellyttää pitkämatkaisen työssäkäynnin lisääntymistä. Toisaalta pitkämatkainen työssäkäynti voi aiheuttaa mm. perhe- ja jaksamisongelmia. Työmatkaan käytettävää aikaa voidaan lyhentää kehittämällä liikennemuotoja. Tässä yhteydessä olisi myös pohdittava tietotekniikan, esimerkiksi erityyppisen etätönn, tarjoamia mahdollisuuksia.

Tehokkaalla kasvuhakuisella ja alueen erityismahdollisuuksiin nojautuvalla seudullisella strategialla on mahdollista lievittää kehitysongelmia. Uusi työmarkkinatilanne vaatii uudentyypisiä aluekehitysratkaisuja.

*Pohdittavia kysymyksiä:*

*Yleistä yhteiskunta- ja talouspolitiikkaa sekä eri hallinnonaloja koskevia toimintalinjoja:*

---

<sup>\*\*</sup> Liitekuviot maakunnittain ja seutukunnittain: 20-vuotiaan väestön suhde 60-vuotiaisiin vuosina 2000 - 2030

- *Väestörakenteen alueellinen polarisoituminen, toisaalla autioituminen toisaalla ruuhkautuminen, luo rakenteellisia ongelmia. Minkälainen tavoite asetetaan tulevalle aluerakenteellemme?*
- *Miten ratkaistaan hoivapalvelujen työvoimatarve ja peruspalvelujen kestäväällä pohjalla oleva rahoitus, kun määrällinen hoivatarve kasvaa eniten kasvukeskuksissa ja samanaikaisesti väestön huoltosuhteet heikkenevät eniten syrjäseuduilla?*
- *Millä tavalla valtio voi parhaiten edistää seutukunnallista ja maakunnallista yhteistyötä työllisyysasioissa?*
- *Onko yhteiskunnan varoin tuettava nykyistä enemmän pendelöintiä?*
- *Millä tavalla tehostetaan sitä, että hyvinvointimallimme edelleen perustuu työllisyyden kautta luotuun toimeentuloon kaikilla alueilla ja koko väestön suhteen? Missä tilanteissa on hyväksyttävä sosiaalipoliittisia toimia korvaamaan työmarkkinapolitiikkaa?*

*Työhallinnon vastuulla olevia toimintalinjoja:*

- *Onko työhallinnon toimia eriytettävä eri alueiden mukaan nykyistä enemmän johtuen niiden erilaisesta työmarkkinatilanteesta?*
- *Rakenteellisen työttömyyden sulattaminen hitaammin kehittyvillä alueilla edellyttää satsauksia työpaikkojen synnyttämiseen. Mitkä ovat tehokkaimpia toimia?*
- *Mitkä ovat korkean kaupunkityöttömyyden/kaupunkien rakenteellisen työttömyyden purkamisen tehokkaimmat keinot?*

### **Miten voidaan edistää aloittavaa ja mikroyrittäjyyttä?**

Yrittäjyys on keskeinen talouden dynamiikkaa ylläpitävä voima. Kilpailukykyisessä taloudessa on oltava riittävä määrä uusia innovaatioita sekä uusia kasvavia yrityksiä korvaamaan taantuvien alojen aiheuttamat tuotanto- ja työpaikkamenetykset. Yritysrakenteen uusiutuminen on tärkeä myös talouden tuottavuus- ja teknologiatason nousun kannalta. Vain osa yrityksistä kehittyy kansainvälisiksi kasvuyrityksiksi. Kasvuyritykseksi valikoituminen edellyttää laajaa aloittavien ja pienten yritysten massaa.

Kansainvälisesti verrattuna Suomessa etenkin aloittavien ja mikroyritysten rooli yritysrakenteessa on vähäinen ja suurten yritysten asema korostuu. Suomi on leimallisesti palkkatyöyhteiskunta. Yrittäjien ja yritysten lukumäärä asukaslukuun suhteutettuna on Suomessa noin 20 – 30 prosenttia alhaisempi kuin EU:ssa keskimäärin. Lukumääräisesti voidaan puhua noin 40 000 – 60 000 yrityksen vajeesta. Uusien aloittavien yritysten ja itsenäisten ammatinharjoittajien määrän kasvu on viime vuosinakin talouden nopean kasvun aikana jäänyt alhaiseksi. Yrittäjyys ei uravalintana liiemmin kiinnosta suomalaisia. Varsinkin korkeasti koulutetut hakeutuvat mielellään palkkatyöhön.

Suomen tuotantoelämässä verkostoitunut toimintatapa on kehittynyt nopeasti. Parhaat yritykset käyttävät laajasti verkostoyritysmallia. Tällaisessa innovaatio-orientoituneessa järjestelmässä pienilläkin erikoistuneilla yrityksillä on hyvät kehittymisedellytykset. Osaamiskeskuspolitiikka on osoittautunut hyvin toimivaksi, sillä se on saanut liikkeelle runsaasti aloittavia yrityksiä ja sitä kautta synnyttänyt korkeaan osaamiseen perustuvaa työllisyyttä.

Yritystoiminnan perusedellytykset ovat sinänsä kunnossa. Yrittäjyysbyrokratia on kansainvälisesti vertaillen vähäinen. Kansalaisten yleiset asenteet yrittäjyyttä kohtaan ovat myös myönteiset. Etenkin laman jälkiseurauksena pelkona ovat konkurssi- ja ylivelkaantumisriski ja pelko pudota yhteiskunnan turvaverkkojen ja toimeentulojärjestelmien ulkopuolelle.

Riskirahoitusjärjestelmä voidaan pitää korkeatasoisena ja tehokkaana, mutta aloittavan yrittäjyyden kannustin-, koulutus-, neuvonta- ja rahoitusjärjestelmissä on selviä puutteita. Oppilaitoksissa yrittäjyyskasvatus on edelleen puutteellisesti organisoitunutta.

Tietoyhteiskunnan työorganisaatiot ovat asteittain muuttumassa siten, että erikoistuneet ammattilaiset tekevät työtä usein usealle työntantajalle ja toimivat näin palkkatyön ja yrittäjyyden välimaastoon sijoittuvissa työelämäorganisaatioissa. Tällaisen toimintamallin edellytyksiä on tarpeen kehittää edelleen.

Maahanmuuttaja väestölle yrittäjyys on merkittävä työllistymisvaihtoehto, jonka kehittämiseen olisi tarkoituksenmukaista panostaa nykyistä enemmän. Maahanmuuttajalle yrityksen perustaminen Suomessa on kuitenkin yleensä paljon suurempi haaste kuin kantaväestöön kuuluvalla, siksi tarvitaan räätälöityä tukea.

Työttömien starttirahajärjestelmä ja siihen kytkeytyvä neuvonta- ja konsultointituki sekä yrittäjyyskoulutus ovat osoittautuneet tehokkaaksi kokonaisratkaisuksi.\* Järjestelmä on tuottanut määrällisesti runsaasti yrityksiä, joiden elossa pysymisen todennäköisyys on ollut 5- vuoden kuluttua aloittamisesta yli 70 prosenttia. Tämän toimintamallin mukaista yrittäjyyden edistämistä voitaisiin periaatteessa käyttää myös muiden kuin työttömien perustamien yritysten käynnistysvaiheessa.

Toimintalinjoja valmistellaan KTM:n vetämässä poikkihallinnollisessa Yrittäjyys Hankkeessa ja työhallinnon yrittäjyysstrategian valmistelussa.

*Pohdittavia kysymyksiä:*

*Yleistä yhteiskunta- ja talouspolitiikkaa sekä eri hallinnonaloja koskevia toimintalinjoja:*

- *Pitäisikö Suomessa edistää mikroyrittäjyyden kasvua tehostamalla yrittäjyyskasvatusta kouluissa?*
- *Uusosuustoiminnan laajentaminen ja esiyrittäjyysohjelman (uusi Kainuun malli) käynnistäminen?*
- *Miten runsasta mutta osin pirstaleista aloittavien yritysten neuvonta- ja rahoitusjärjestelmää voidaan tehostaa?*
- *Miten aloittaneiden ns. kuolemanlaaksovaiheen yritysten (perustamisesta 2-5 vuotta) tukipalvelut olisi järjestettävä?*
- *Miten palveluyrittäjyyttä voitaisiin edistää vastaamaan kasvavaa kysyntää?*
- *Tarvitaanko ei-palkkasuhteessa tapahtuvan työnteon yleistyessä lisää pelisääntöjä tällaista työtä tekevien aseman turvaamiseksi?*

*Työhallinnon vastuulla olevia toimintalinjoja:*

- *Pitäisikö työhallinnon ottaa nykyistä suurempi vastuu aloittavasta ja mikroyrittäjyydestä?*
- *Minkälaisin toimin voidaan tukea maahanmuuttajayrittäjyyttä nykyistä paremmin?*
- *Tulisiko starttirahan, yrittäjyyskoulutuksen ja konsultoinnin muodostamaa palvelukokonaisuutta käyttää muillekin kuin työttömille?*

---

\* Liitekuvio: Aloittaneet yritykset ja starttirahalla aloittaneet 1988 - 2001

## Miten kehitetään työvoiman osaamista ja työelämää?

Osaamis- ja innovaatioperustaisen kasvun varaan voidaan rakentaa laadullisesti kestävää tuottavuutta, kun huolehditaan samanaikaisesti henkilöstön hyvinvoinnista ja yritysten sisäisten ja ulkoisten toimintaedellytysten kehittämistä: tieto- ja informaatiotekniikan tehokkaasta hyödyntämisestä, verkostomaisen toimintatavan mahdollisuuksien hyväksikäytöstä ja yleensäkin innovaatiopotentiaalin entistä paremmasta hyödyntämisestä ja kehittämisestä. Sen lisäksi kilpailukykyä joudutaan edelleen hakemaan myös määrällisestä joustosta.

Hyvinvointivaltion luoma sosiaalinen perusta on hyvä lähtökohta kilpailukykyiselle toiminnalle. Kuitenkin määräaikaisten työsuhteiden osuus on Suomessa EU-maiden toiseksi korkein, 17 % työllisistä. Määräaikaisten osuus kasvoi 1980-luvun lopulta noin kymmenen vuotta, mutta on nyt pysähtynyt. Määräaikaisuus on suurinta naisilla ja nuorilla.

Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsuhteet\* ja niihin liittyvä työmarkkinoiden määrällinen jousto on usein tarpeellinen työmarkkinoiden dynamiikalle, mutta se voi muodostaa kielteisen ilmiön ja ongelman laadullisesti kestävästä tuottavuuskehityksen kannalta. Epävarmat työsuhteet eivät luo kestävästä perustaa osaamisen kasvattamiselle, koska sitoutuminen työorganisaatioiden tavoitteisiin jää heikoksi. Sitoutuminen ja pitkäjännitteinen vastuun ottaminen omasta työstä on keskeinen edellytys työn laadun ja tuottavuuden parantamiselle. Työpaikoilla, joilla henkilöstöllä on hyvät vaikutusmahdollisuudet työhönsä ja samalla vastuuta työstään, on innovaatiotoiminta ollut huomattavasti aktiivisempaa kuin muilla työpaikoilla. Teknologisen osaamisen rinnalla on entistä enemmän kiinnitettävä huomiota inhimillisen ja sosiaalisen pääoman sekä työorganisaatioiden jatkuvaan kehittämiseen samoin kuin työelämän turvarakenteiden ylläpitoon.

Verkostoihin perustuvat yhteistyörakenteet ovat muuttumassa alihankintayhteistyöstä aikaisempaa monipuolisemmiksi, pitkäjännitteisemmiksi ja luottamuksellisemmiksi yhteistyösuhteiksi. Menestyvillä yrityksillä on usein laajaa yhteistyötä eri tahojen, mm. koulutuslaitosten, asiakkaiden, työpaikan ja tuotteiden kehittäjien kanssa. Toimintatavan muutos muuttaa myös palkansaajien työtä ja siihen liittyviä vaatimuksia. Pelkkä korkea ammattitaito ei riitä, vaan työntekijöiltä edellytetään yhteistyökykyä, oma-aloitteellisuutta ja asiakkaiden tarpeiden ymmärtämistä. Eräs syy muutokseen on tiimimäisten organisaatioiden nopea yleistyminen. Jotta verkostomaisesta toimintatavasta olisi mahdollisimman paljon hyötyä, se edellyttää henkilöstön mukaan ottamista toimintatapoja järjestettäessä. Näin muutoksiin liittyvä epävarmuus ja pelot tulisi minimoida.

Työn muuttuminen entistä tietointensiivisemmäksi muuttaa työhön liittyviä koulutusvaatimuksia. Työhön ja ammattiin liittyvään aikuiskoulutukseen osallistuminen on lisääntynyt selvästi. Vuonna 2000 tällaiseen koulutukseen osallistui 51 prosenttia työvoimasta. Vuonna 1995 vastaava osuus oli 43 prosenttia. Suurin osa ammatillisesta aikuiskoulutuksesta on työnantajan tuella tapahtuvaa henkilöstökoulutusta. Koulutus on ollut tyypillisesti lyhytkestoista ja lisäksi koulutus on kasautunut jo ennestään hyvin koulutetuille. Määräaikaisissa työsuhteissa olevat saavat selvästi vähemmän työnantajan kustantamaa koulutusta kuin vakinaiset: vain noin neljännes oli saanut työnantajan kustantamaa koulutusta. Onnistunut koulutus kohdistuu yksittäisten taitojen lisäksi laajempiin asioihin ja tällaisella koulutuksella on vahva yhteys jatkuvaan oppimiseen ja kehittymiseen työssä. Keskeisimpiä koulutukseen osallistumattomuuden syitä ovat kiire työpaikalla, sijaisten puute ja työn organisoinnin ongelmat.

---

\* Liitekuviot: Määräaikaisten työsuhteiden osuus palkansaajista sukupuolen mukaan vuosina 1991, 1993, 1995 – 2001 ja Osa-aikaisten osuudet sukupuolen mukaan 1989 - 2001

Useat työelämän laatua kuvaavat indikaattorit osoittavat suomalaisen työelämän laadun kehittyneen myönteiseen suuntaan 1990-luvun syvän taantumun jälkeen. Palkansaajien työmarkkina-asema ja samalla työpaikan perusturvallisuus on parantunut oleellisesti taloudellisen kasvun myötä. Työpaikkojen kehittäminen on ollut vilkasta ja se on kohdistunut perinteisen tyky-toiminnan lisäksi työntekijöiden uusiin työjärjestelyihin. Työntekijöiden vaatimustaso, vaikutusmahdollisuudet ja vastuu omasta työstä ovat lisääntyneet. Samalla etenkin henkiset työpaineet ja kiire ovat kasvaneet.\*

Kilpailu ja aktiivinen kehittämistoiminta on vähitellen johtamassa suomalaisen työelämän rakenteiden muuttumiseen. Esimerkkejä tällaisesta ovat työajat, palkkaustavat, johtamiskäytännöt ja työn organisointitavat. Suunta on ollut kohti matalampia organisaatioita ja samalla kohti työntekijöiden omaa työtä koskevan vastuun ja vaikutusmahdollisuuksien lisääntymistä. Suomessa palkansaajien omaan työhön liittyvät vaikutusmahdollisuudet ovat kuitenkin selvästi muita Pohjoismaita alhaisemmat. Suomessa noin joka kolmannelle toimipaikalla henkilöstöllä voi arvioida olevan hyvät vaikutusmahdollisuudet työssään. Ruotsissa vastaava osuus on kaksi kolmasosaa. Norjassa ja Tanskassa osuus on yli puolet.

Fyysinen työympäristö on viimeisen kymmenen vuoden aikana kehittynyt pääasiassa myönteisesti. Tästä huolimatta tapaturmavaarat ja ammattitaudit eivät ole viime vuosina olennaisesti vähentyneet. Osa myönteisestä kehityksestäkin selittyy perinteisesti vaarallisten alojen työvoimaosuuden pienentymisellä.

Teollisuuden toimintaympäristö on Suomessa muuttunut 1990-luvulla nopeasti. Tiede- ja teknologiapolitiikasta tehdyissä arvioinneissa on todettu, että perinteisillä teollisuussektoreilla uuden teknologian mahdollisuuksia ei ole osattu hyödyntää läheskään täysimääräisesti. Tämä koskee erityisesti liiketoimintakonsepteja, johtamisjärjestelmiä sekä innovatiivisuutta tukevaa työn organisointia ja tuotantojärjestelmää. Huonosti organisoiduilla työpaikoilla suuri osa työntekijöiden osaamisesta ja inhimillisestä kapasiteetista on vajaakäytössä. Erityinen ongelma tämä on määräaikaissa työsuhhteissa ja vuokratyössä.

Tietoyhteiskunnan laajenemiseen liittyy polarisaatio-ongelma. Työvoima jakautuu kolmeen ryhmään: kova ydin, joka hyötyy taloudellisesti ja sisällöllisesti tietotekniikasta, tekniikkaa apuvälineenä käyttävät selviytyjät ja putoajat, jotka ovat syrjäytymisvaarassa. Tässä tilanteessa on tärkeää, että lisätään tasapainoisesti kaikkien kansalaisryhmien valmiutta hyödyntää informaatioteknologian tarjoamia mahdollisuuksia huippuosaamisen ja korkean teknologian edistämisen rinnalla.

Kokemus kompensoi ikääntymisen myötä tapahtuvaa työkyvyn heikkenemistä, joten valtaosa työssä olevista ikääntyneistä suoriutuu normaaleista töistään. Mikäli työstä eläkkeelle jäämisikä kohoaa lähivuosina, vajaatyökykyisten osuus suomalaisesta työvoimasta tulee kasvamaan. Työkyvyn ja työssä jaksamisen kehittäminen korostuu. Työvoiman tarjonnan vähentyessä työpaikkojen houkuttelevuus ja työn mielekkyys nousee tärkeäksi asiaksi. Tuoreiden selvitysten mukaan työn kokemisella mielekkääksi on suora yhteys työn organisointitapoihin. Vastuun ja vaikutusmahdollisuuksien lisääntyminen kasvattaa työn mielekkyyttä ja työmotivaatiota. Kiinnostavasta ja motivoivasta työstä ei hakeuduta pois, jolloin myös ikääntyneet pysyvät työelämässä nykyistä pidempään.

Perhevapaiden kustannusten tasoittamiseksi eri työnantajien välillä on luotu vuosilomajärjestelmää varten tasoitusjärjestelmä, joka keventää naisvaltaisten alojen vuosilomakustannuksista aiheutuvaa

---

\* Liitekuvio: Eräitä rasisuhteita

rasitusta. Järjestelmää ei kuitenkaan tunneta riittävästi, eikä sen tasoitusvaikutusta voida vielä pitää riittävänä. Järjestelmän tarkistustyö on vireillä. Tavoitteena tulisi olla, että vuosilomasta – samoin kuin muistakin sosiaaliturvan rahoitusjärjestelmistä – aiheutuva kustannus kohtelisi eri aloilla toimivia yrittäjiä samanveroisesti sekä edistäisi työvoiman tasapuolista kohtelua yleensäkin. Mikäli isien perhevapaiden käyttö lisääntyisi, jakaantuisivat perhevapaiden kustannukset nykyistä tasaisemmin eri alojen työnantajien kesken.

## Elinikäinen oppiminen

Varhaisen työelämästä poistumisen taustalla on entistä useammin puutteellinen ammattitaito. Työssä pidempään pysyminen edellyttää riittäviä ammatillisia perusvalmiuksia ja mahdollisuuksia ja motivaatiota ammatillisen osaamisen parantamiseen. Työssä olevien osaamisen ylläpitoa tarvitaan kaikissa ammattiryhmissä ja kaikilla koulutustasoilla, jotta voidaan turvata työsuhteiden jatkuvuus ja ennaltaehkäistä yritysten työvoiman saatavuusongelmia. Työelämän muutokset edellyttävät työntekijöiltä pääsääntöisesti ammatillisen perustutkinnon suorittamista ja osaamisen säännönmukaista ajantasaistamista. Eniten koulutustarvetta kokevat toimihenkilöt, mutta myös työntekijöiden kokema koulutustarve on suuri. Erityisesti pk-yrityksillä ei ole riittäviä mahdollisuuksia henkilöstön osaamisen parantamiseen ja työorganisaatioiden kehittämiseen.

Vahvuutemme on väestön korkea koulutustaso ja korkea aikuisten koulutukseen osallistumisaste. Osaamisessa on kuitenkin rakenteellisia ongelmia. Yli 55-vuotiaasta väestöstä noin 40 %:lla ei ole toisen asteen tai sitä korkeampaa tutkintoa. Työmarkkinoilla on runsaasti ilman ammatillista peruskoulutusta olevaa tai vanhentuneen koulutuksen saanutta työvoimaa. Aikuiskoulutukseen osallistuminen jakautuu siten, että työttömät, vähän koulutetut, ikääntyvät ja pk-yritysten työntekijät osallistuvat aikuiskoulutukseen selvästi keskimääristä vähemmän. Keskeinen ongelma em. ryhmien kohdalla on aikuisille sopivan työelämäläheisen koulutustarjonnan riittämättömyys, opetusmenetelmien sopimattomuus ja erityisesti ikääntyvillä vähäinen opiskelumotivaatio.

Väestörakenteen seurauksena muuttuvat työmarkkinat edellyttävät monipuolisten, räätälöityjen koulutusmahdollisuuksien lisäämistä työssä oleville aikuisille. Työelämäkytkentäisellä aikuiskoulutuksella ennaltaehkäistään rekrytointiongelmia, turvataan työvoiman saatavuutta ja luodaan alueellista kehitystä tukevaa osaamista. Yritysten henkilöstön koulutuksen tulee kytkeytyä alueellisiin ja yritysten kehittämisstrategioihin ja koulutuksen suunnittelun tulee tapahtua yritysten, viranomaisten, työmarkkinaosapuolten ja oppilaitosten välisessä tiiviissä yhteistyössä. TE-keskusten, maakunnan muiden toimijoiden, työmarkkinaosapuolten ja yritysten välisessä yhteistyössä on tarve kehittää ja ottaa käyttöön työorganisaatiopalveluja, joiden avulla tuetaan yrityksen ja toimialan muutosten ennakointia, analysoidaan henkilöstövoimavaroja ja järjestetään kehitystoimintaa oppivan organisaation periaatteiden mukaisesti.

## Kehittämistoimenpiteistä

Ammatillista kehittymistä ja osaamispääoman kasvattamista on viime vuosina kehitetty erityisen tutkimusavusteisen kehittämistoiminnan avulla (työelämän kehittämisohjelmat). Kehittämistyön tulokset osoittavat, että näillä toimilla voidaan samanaikaisesti parantaa työelämän laatua ja tukea työpaikkojen syntymistä. Myönteiset työllisyysvaikutukset perustuvat kehittämistoimien myötä aikaansaatuun tuottavuuden kasvuun. Väestön ikääntyminen on selvästi korostanut tuottavuuden merkitystä hyvinvointivaltion rakenteiden ja rahoitusperustan ylläpitämisessä. Työvoimapolitiikan osaksi tulee entistä kiinteämmin sisällyttää työelämän tuottavuus- ja laatu politiikka. Tämä edellyttää ohjelmaperusteisen kehittämistoiminnan vahvistamista ja tavoitteenasettelun uudistamista

siten, että kehittämisosaamiseen perustuva klusteri, jonka muodostuminen on jo aluillaan, voi meillä muodostua todelliseksi kilpailukykyä ja työelämän laatua kehittäväksi voimavaraksi.

Työpaikkatason toimenpiteiden lisäksi on huolehdittava yleisistä työmarkkinoihin ja työelämään liittyvistä turvaverkoista. Kehityskohteina on tällä hetkellä pidettävä perheen ja työn yhteensovittamista, epäitsenäistä yrittäjätyötä, osallistumisjärjestelmien toimivuutta, epätyypillisen työn osin vielä toteutumaton neutraliteettiperiaatetta sekä työelämän syrjintäongelmia. Myös ammatillisen osaamisen turvaamiseen sekä etätöiden kehittämiseen liittyy tarpeita, jotka vaativat huomion kohdistamista työelämän sääntelyyn.

*Pohdittavia kysymyksiä:*

*Yleistä yhteiskunta- ja talouspolitiikkaa sekä eri hallinnonaloja koskevia toimintalinjoja:*

- *Onko tarpeen perustaa työelämän kehittämisen resurssikeskus, jonka palveluita kaikki työnantajat voisivat käyttää?*
- *Miten yrityslähtöinen vapaaehtoisuuteen perustuva kehittämistyö suomalaisilla työpaikoilla saataisiin lisääntymään?*
- *Miten työn laadun kehittämisellä ja työn organisoinnilla voidaan nykyistä tehokkaammin tukea työssä pidempään pysymistä?*
- *Miten yritykset saataisiin reagoimaan ikääntyvien työssä pysymiseen ja jaksamiseen ennakoivasti jo ennen työvoimapulan kärjistymistä? Millä toimilla valtio voisi tukea ennakointia?*
- *Miten perhe-elämää ja työelämää voitaisiin nykyistä paremmin yhteensovittaa ja perheiden hyvinvointia lisätä?*
- *Onko 70 % työllisyysasteen saavuttamiseksi lisättävä nykyisestä osa-aikaisia työsuhteita vai onko työllisyyden kasvun perustuttava pääasiassa kokoaikatyöhön?*
- *Miten päästäisiin tilanteeseen, jossa osa-aikatyötä tehtäisiin nykyistä useammin omasta halusta?*

*Työhallinnon vastuulla olevia toimintalinjoja:*

- *Voivatko työvoimatoimistot tulevaisuudessa toimia informantteina työelämän kehittämisasioissa mm. neuvomalla työnantajia?*
- *Miten voidaan nykyistä paremmin koordinoida ESR- ja työelämän kehittämisrahojen käyttöä samantyyppisissä hankkeissa?*
- *Onko työvoimatoimistojen mentävä mukaan yritysten henkilöstö- ja koulutus suunnitteluun?*
- *Olisiko syytä kohdistaa työvoimapolitiittista koulutusta myös vähän koulutettuihin työssä oleviin työntekijöihin?*
- *Jos alue- ja paikallishallinnolle tulee tehtäväksi myös työelämän kehittäminen, millä resursseilla ja miten se organisoidaan?*

**Minkälaisella aktiivisella työvoimapolitiikalla hoidetaan uusi työmarkkinatilanne?**

Työvoimapolitiikassa ensisijainen linjaus on työvoiman saatavuuden turvaaminen. Siinä tarvitaan yhteiskuntapolitiikan eri tahojen yhteistyötä. Ensisijaisia ovat työllisyyttä tukevat talous- ja työmarkkinapoliittiset ratkaisut.

*Ajankohtaisia parhaillaan toteutettavia työpolitiikan linjauksia ovat:* Vuonna 1998 aloitettua työvoimapolitiikan kokonaisuudistusta jatketaan tämän vuoden alusta voimaan tulleilla ns. Toisen aallon uudistuksilla. Työvoimapalveluja on uudistettu työhakijoiden omaan aktiivisuuteen kannustaviksi. Aktiivinen työnantajayhteyksien hoitaminen ja aktiivinen työnvälitystoiminta ovat keskeisiä. Työpolitiikalla tuetaan työssä pysymistä. Työssä jaksamista ja työssä pysymistä tuetaan tehostamalla ohjelmaperusteista työelämän kehittämistä. Toimenpiteiden määrää lisätään koulutuspainotteisesti siten, että lisätoimenpiteet ovat pääasiassa työvoimapoliittista aikuiskoulutusta sekä oppisopimus- ja tukityöllistämistä. Oppisopimusten määrän lisääminen toteutetaan yhteistyössä opetusviranomaisten kanssa. Koulutuksen vaikuttavuuden parantamiseksi palvelujärjestelmään tehdään muutoksia. Yhdistelmä-tuen käyttöä lisätään erityisesti yrityksissä. Vaikeasti työllistettävien toimenpiteitä (yhteispalvelupisteet, kuntouttava työtoiminta ja työnetsijäpalvelut) kehitetään ja laajennetaan. Alkavaan yrittäjyyteen ja ammatinharjoittamiseen liittyviä toimia vahvistetaan sitä mukaa kun vaatimukset täyttäviä hakijoita ja hankkeita löytyy. Sähköisten palvelujen käytössä Suomen työhallinto on kansainvälistä kärkeä. Sähköiseen asiointiin perustuvat työnhakija- ja työnantajapalvelut ovat laajassa käytössä. Niitä on tarkoitus kehittää edelleen siten, että ne ovat kansainvälisesti vertaillen huippuluokkaa.

Samanaikaisesti työvoimapolitiikan uudistuksen kanssa työvoimapoliittisten toimenpiteiden volyymia on alennettu työttömien määrän alenemista vastaavasti, vuodesta 1996 noin 40 %. Niukentuneiden resurssien oloissa toimenpiteet on kohdistettu nimenomaan rakennetyöttömyyden lieventämiseen. Rajattaessa työvoimapoliittiset toimenpiteet entistä vaikeampaan asiakaskuntaan, ongelmaksi on muodostunut toimenpiteiden välittömän työllisyysvaikuttavuuden aleneminen, sillä toimenpiteeltä työhön sijoittuminen on voimakkaasti sidoksissa asiakaskunnan rakenteeseen\*. Yhtäjaksoinen pitkäaikaistyöttömyys, toistuvaistyöttömyys ja toimenpiteestä työttömäksi tai uuteen toimenpiteeseen kiertäminen on vähentynyt nopeammin kuin kokonaistyöttömyys. Edellä todettu laaja rakennetyöttömyys on vähentynyt 32 %, kun kokonaistyöttömyys on vähentynyt 27 % vuosina 1997 - 2001\*\*.

Työttömien aktiivointiaste (toimenpiteissä olevien määrä prosenttia työttömien ja toimenpiteissä olevien yhteismäärästä) on nyt Suomessa Euroopan alhaisimpia 21 %\*\*\*. Ruotsissa vastaava luku on 56 %. Myös kustannuksilla mitattuna Suomen työvoimapolitiikan aktiivisuus jää EU:n keskitasoa matalammaksi. Aktiivisten ja passiivisten toimenpiteiden suhde on Suomessa 0,3, kun EU:n keskiarvo on noin 0,5\*\*\*\*. Ruotsissa käytetään aktiiviseen työvoimapolitiikkaan varoja enemmän kuin passiivisiin menoihin, sillä Ruotsissa vastaavan indikaattorin arvo on 1,1. Lisäksi on otettava huomioon, että eräissä maissa, kuten Hollannissa huomattava resurssi käytetään alhaisen palkkatason työpaikkojen jatkuvaan subventointiin.

*Pohdittavia kysymyksiä:*

- *Aktiivisen työvoimapolitiikan mitoitus, jotta voidaan varmistaa työvoiman saatavuus ja rakenteellisen työttömyyden purku?*
- *Eri organisaatioiden yhteisten palvelujärjestelmien kehittämismallin laajamittainen toteuttaminen?*

\* Liitekuvio: Toimenpiteeltä työttömäksi palautuvat (%) ja toimenpidettä edeltänyt työttömyyden kesto

\*\* Liitetaulukko: Rakennetyöttömyys tammi – elokuussa 2001 ja 1997

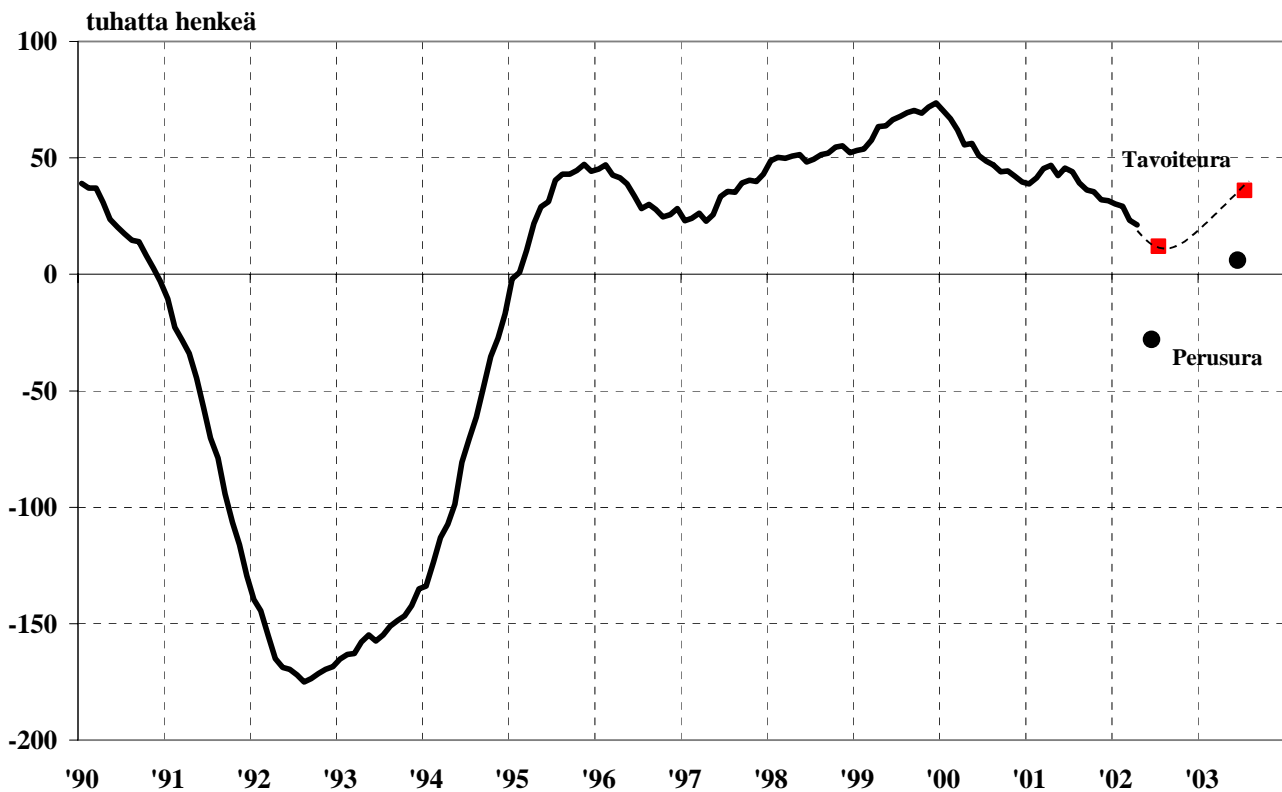
\*\*\* Liitekuvio: Pitkäaikaistyöttömien osuus työttömistä ja työvoimapolitiikan aktiivointiaste EU-maissa v. 2000

\*\*\*\* Liitetaulukko: Työvoimapolitiikan aktiiviset ja passiiviset menot v. 1997 – 2000, milj. euroa

- Miten resurssien jaossa tulisi huomioida se, että työttömyysasteen laskiessa työvoimapolitiittiset toimenpiteet kohdistuvat entistä vaikeampiin ryhmiin?
- Tulisiko kunnallinen tukityö muuttua rekrytointitueksi?
- Onko syytä luoda työvoimakoulutukseen kouluttajille laatusertifikaatti ja kehittää järjestelmä, jossa osa kouluttajan palkasta on sidottu oppilaiden työllistymiseen?
- Onko kuntouttava työtoiminta kytkettävä kokonaan yhteispalvelupisteisiin?
- Minkälaisia muita kuin työllistymiseen liittyviä tavoitteita aktiiviselle työvoimapolitiikalle voidaan hyväksyä?

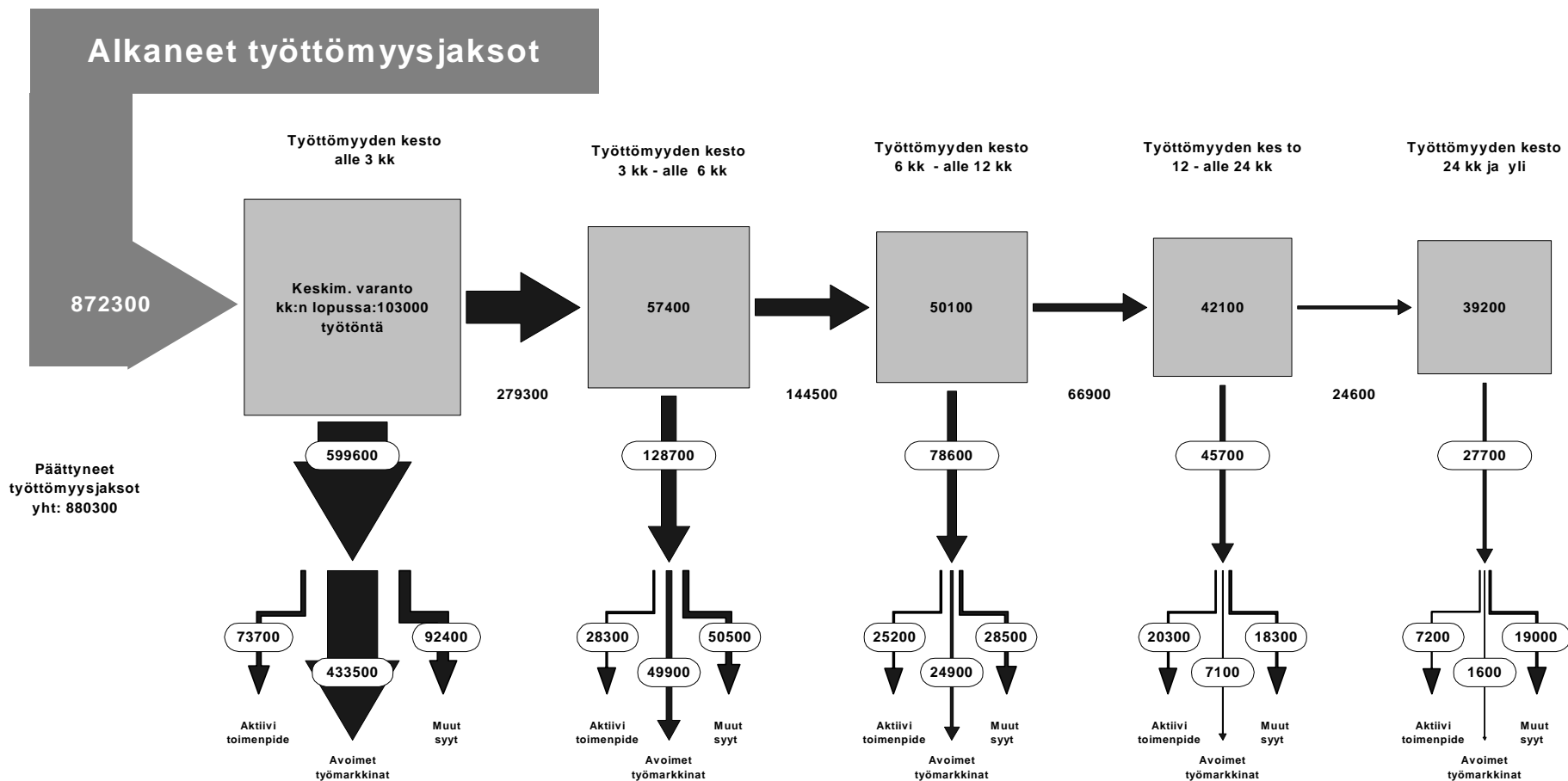
**Työllisyyden vuosikasvu 1990 - 2002 (IV) sekä tavoite- ja perusura vuosille 2002 - 2003.**

**Liukuva keskiarvo (12 kk).**





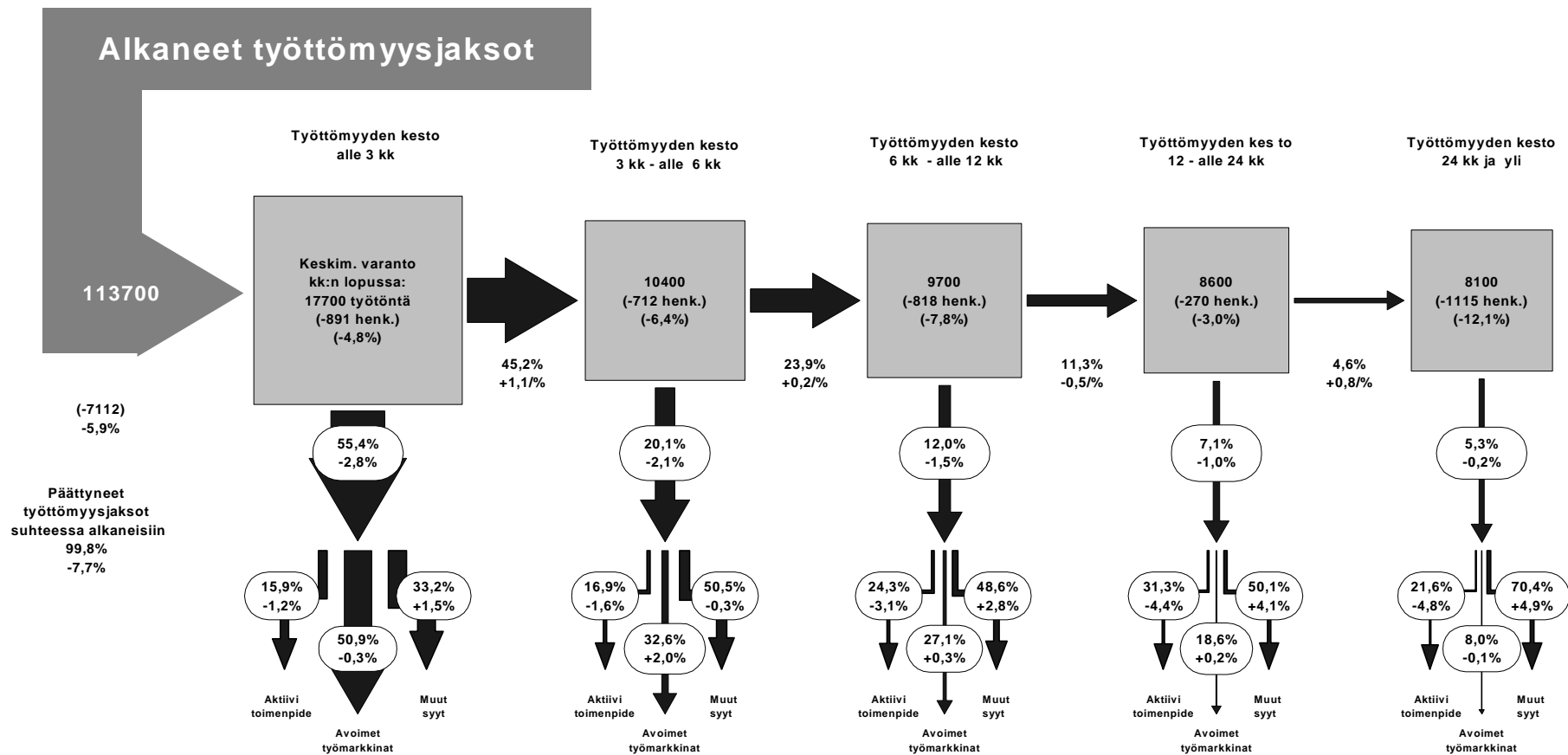
# SUOMEN VIRRAT ERI KESTOISEEN TYÖTTÖMYYTEEN JA TYÖTTÖMYYDESTÄ ULOS AIKAVÄLILLÄ 01/2001 - 12/2001



# UUDENMAAN TE-KESKUKSEN VIRRAT ERI KESTOISEEN TYÖTTÖMYYTEEN JA TYÖTTÖMYYDESTÄ ULOS AIKAVÄLILLÄ 01/2001 - 12/2001

Prosentit osoittavat virtojen suuruuden suhteessa alkamisvirtaan

Muutos vertailuajankohtaan (01/2000 - 12/2000) prosenttiyksiköissä

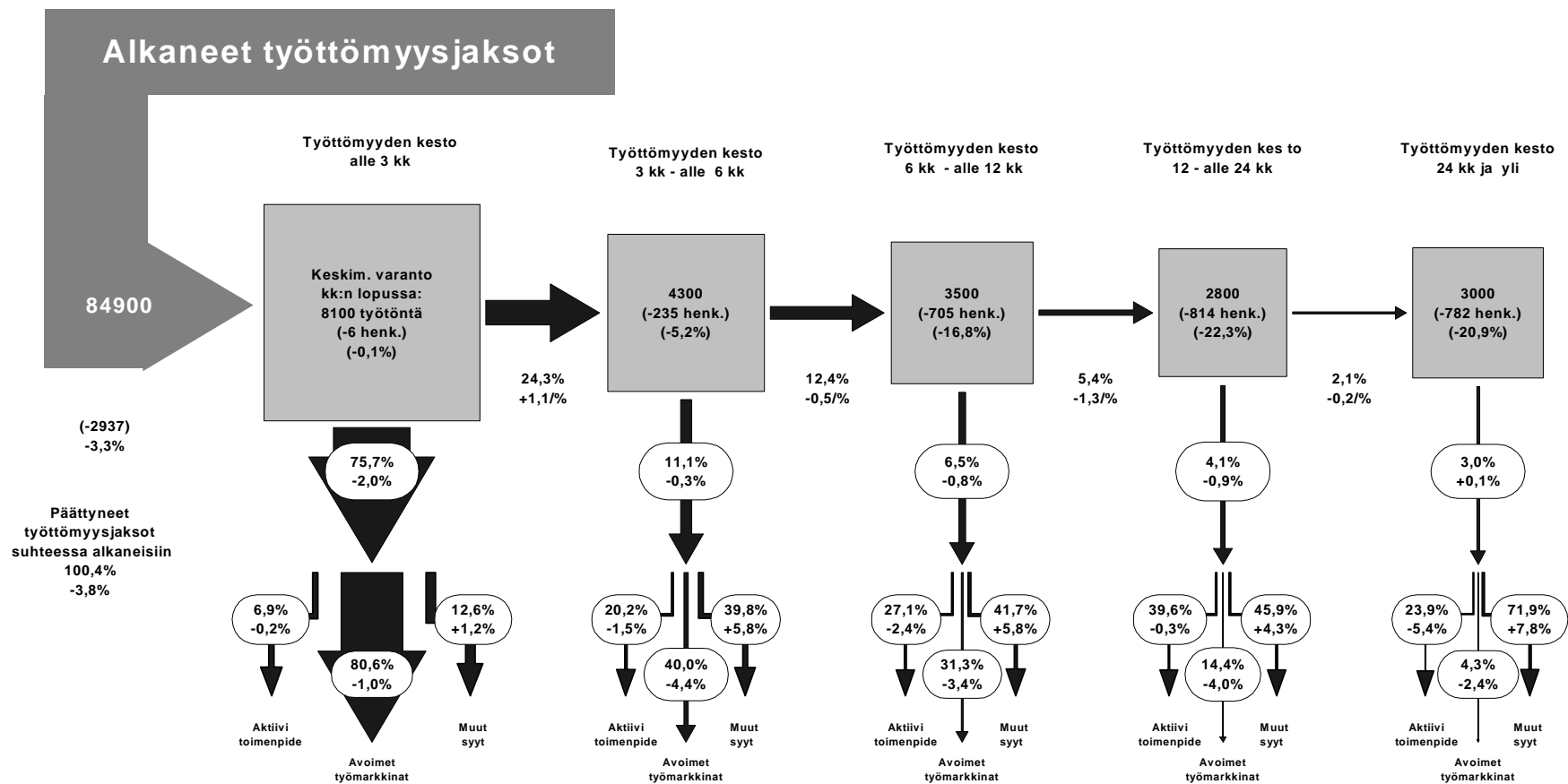


Päättymisen syyntijakauma aktiivisiin toimenpiteisiin, avoimille työmarkkinoille ja muihin syihin

# VARSINAIS-SUOMEN TE-KESKUKSEN VIRRAT ERI KESTOISEEN TYÖTTÖMYYTEEN JA TYÖTTÖMYYDESTÄ ULOS AIKAVÄLILLÄ 01/2001 - 12/2001

Prosentit osoittavat virtojen suuruuden suhteessa alkamisvirtaan

Muutos vertailuajankohtaan (01/2000 - 12/2000) prosenttiyksiköissä

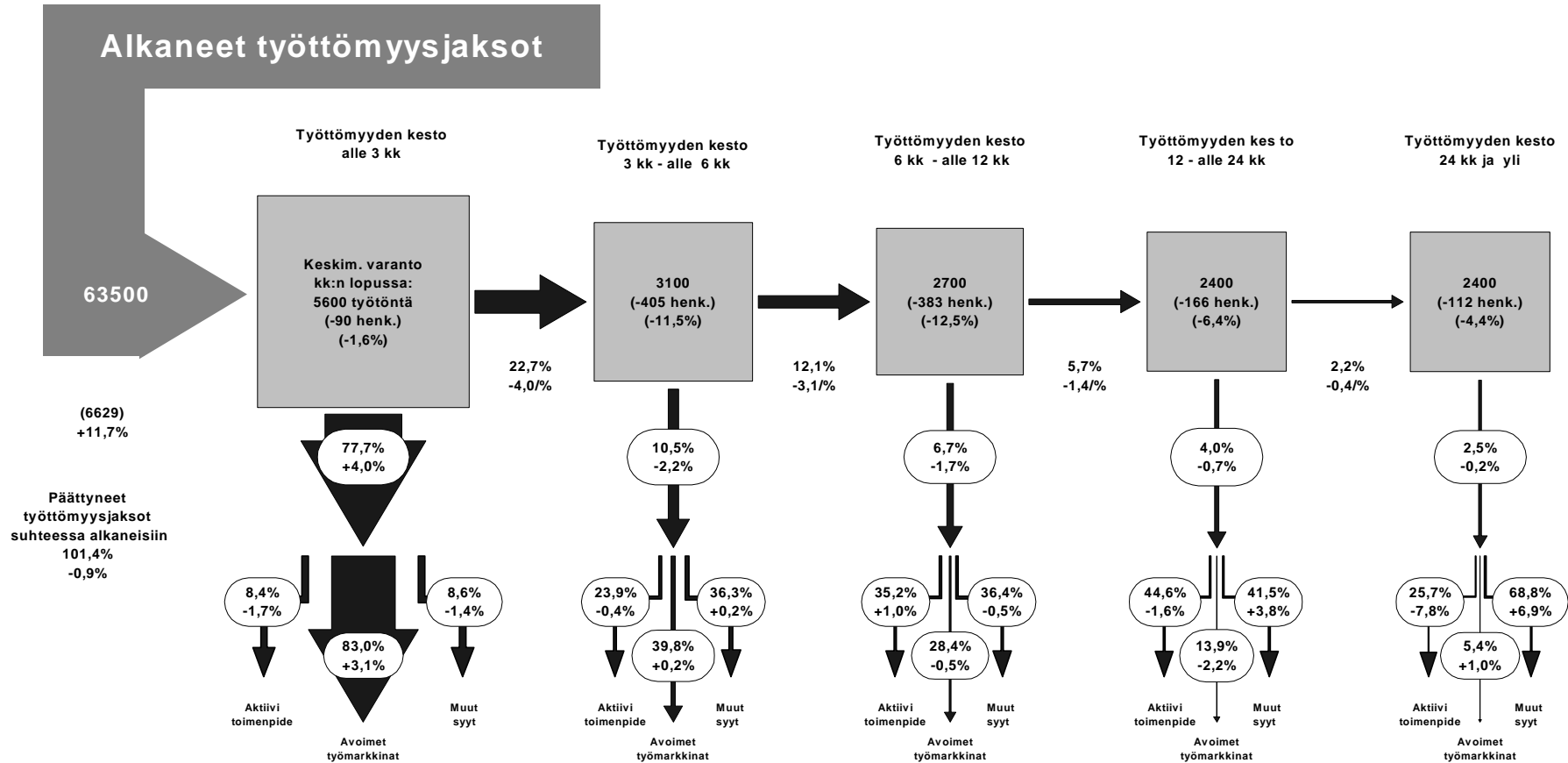


Päättymisen syyntijakauma aktiivisiin toimenpiteisiin, avoimille työmarkkinoille ja muihin syihin

# SATAKUNNAN TE-KESKUKSEN VIRRAT ERI KESTOISEEN TYÖTTÖMYYTEEN JA TYÖTTÖMYYDESTÄ ULOS AIKAVÄLILLÄ 01/2001 - 12/2001

Prosentit osoittavat virtojen suuruuden suhteessa alkamisvirtaan

Muutos vertailuajankohtaan (01/2000 - 12/2000) prosenttiyksiköissä



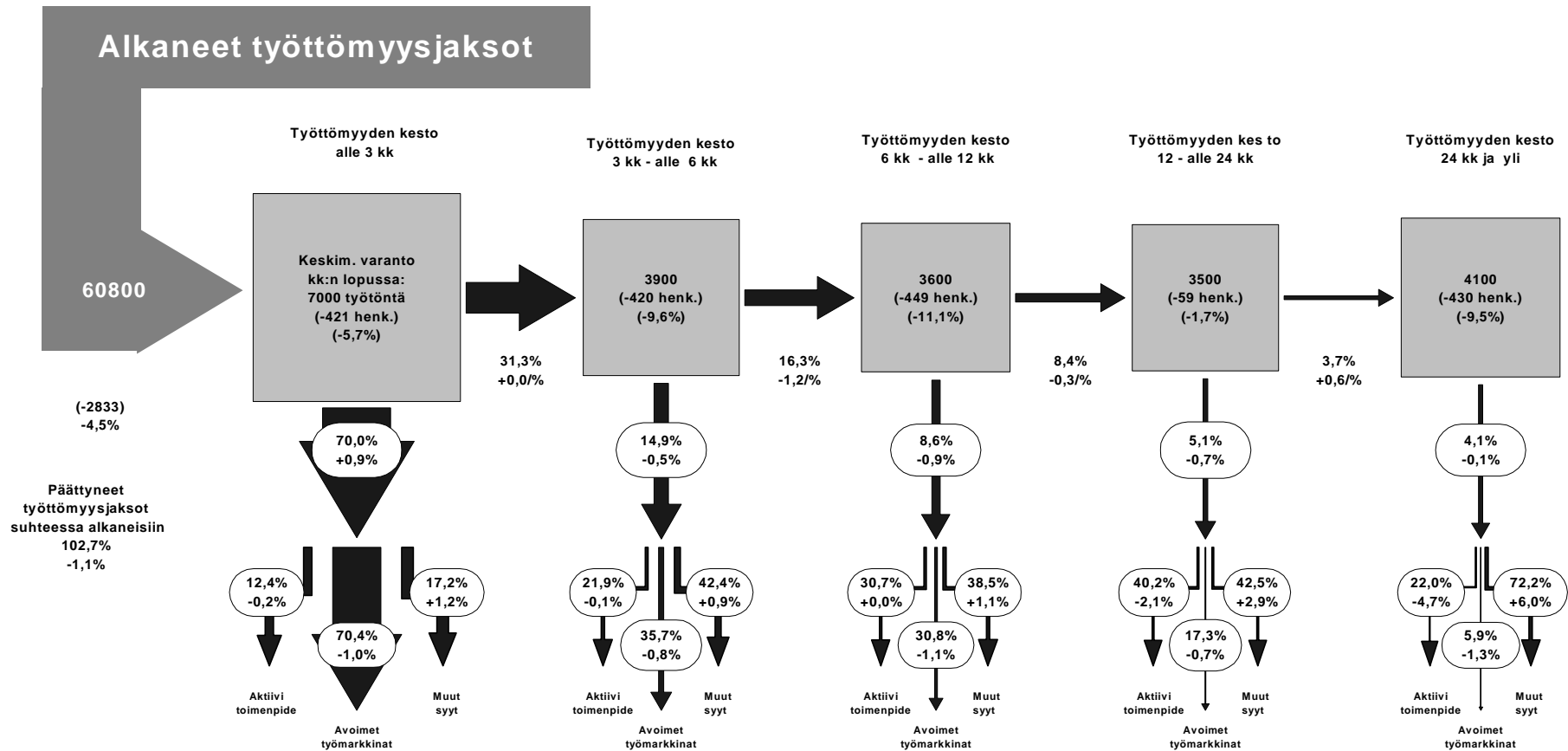
Päätymisen syyn prosenttijakauma aktiivisiin toimenpiteisiin, avoimille työmarkkinoille ja muihin syihin

# HÄMEEN TE-KESKUKSEN VIRRAT ERI KESTOISEEN TYÖTTÖMYYTEEN JA TYÖTTÖMYYDESTÄ ULOS

**AIKAVÄLILLÄ 01/2001 - 12/2001**

Prosentit osoittavat virtojen suuruuden suhteessa alkamisvirtaan

Muutos vertailuajankohtaan (01/2000 - 12/2000) prosenttiyksiköissä

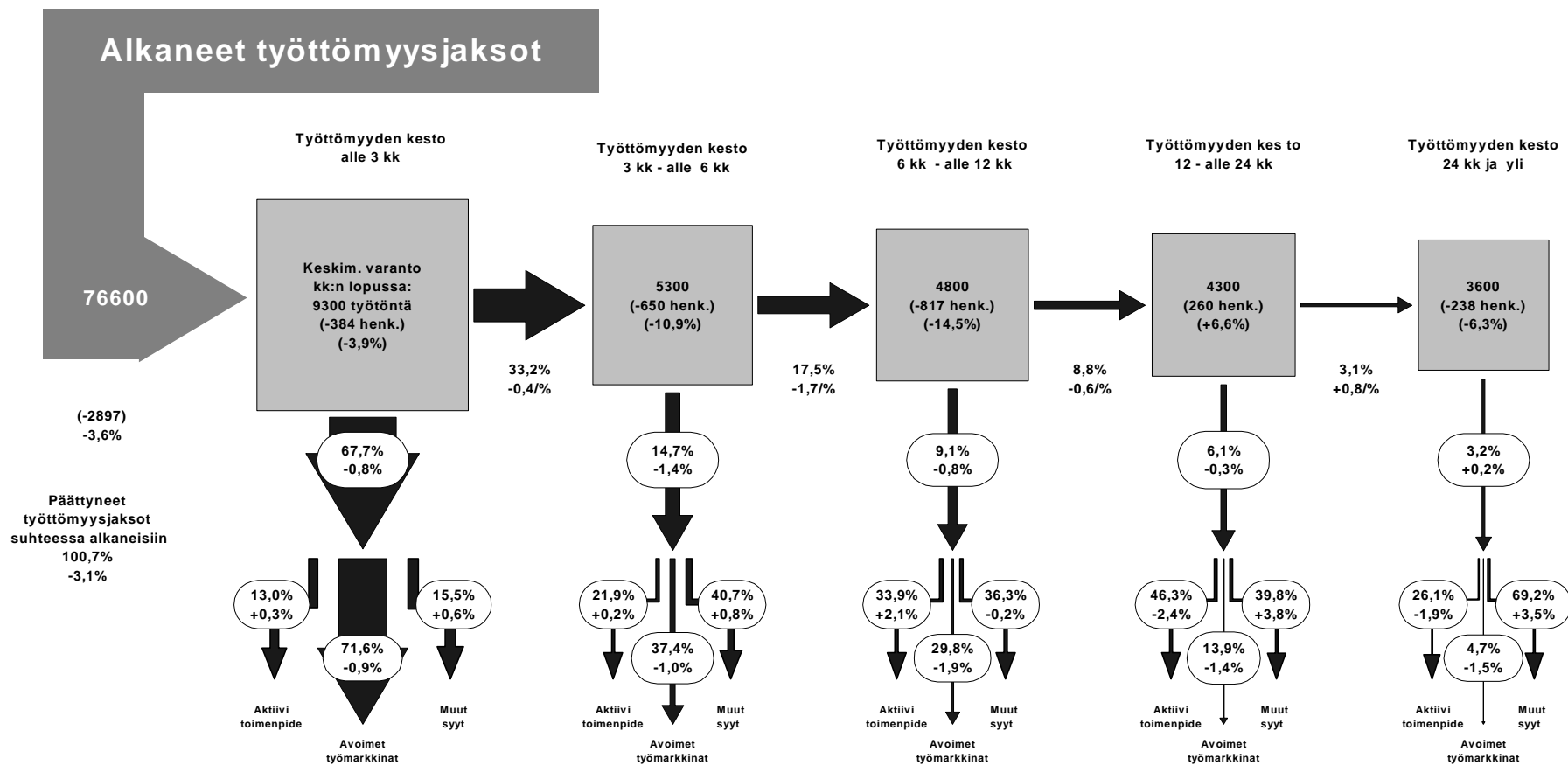


Päättymisen syyt prosenttijakauma aktiivisiin toimenpiteisiin, avoimille työmarkkinoille ja muihin syihin

# PIRKANMAAN TE-KESKUKSEN VIRRAT ERI KESTOISEEN TYÖTTÖMYYTEEN JA TYÖTTÖMYYDESTÄ ULOS AIKAVÄLILLÄ 01/2001 - 12/2001

Prosentit osoittavat virtojen suuruuden suhteessa alkamisvirtaan

Muutos vertailuajankohtaan (01/2000 - 12/2000) prosenttiyksiköissä

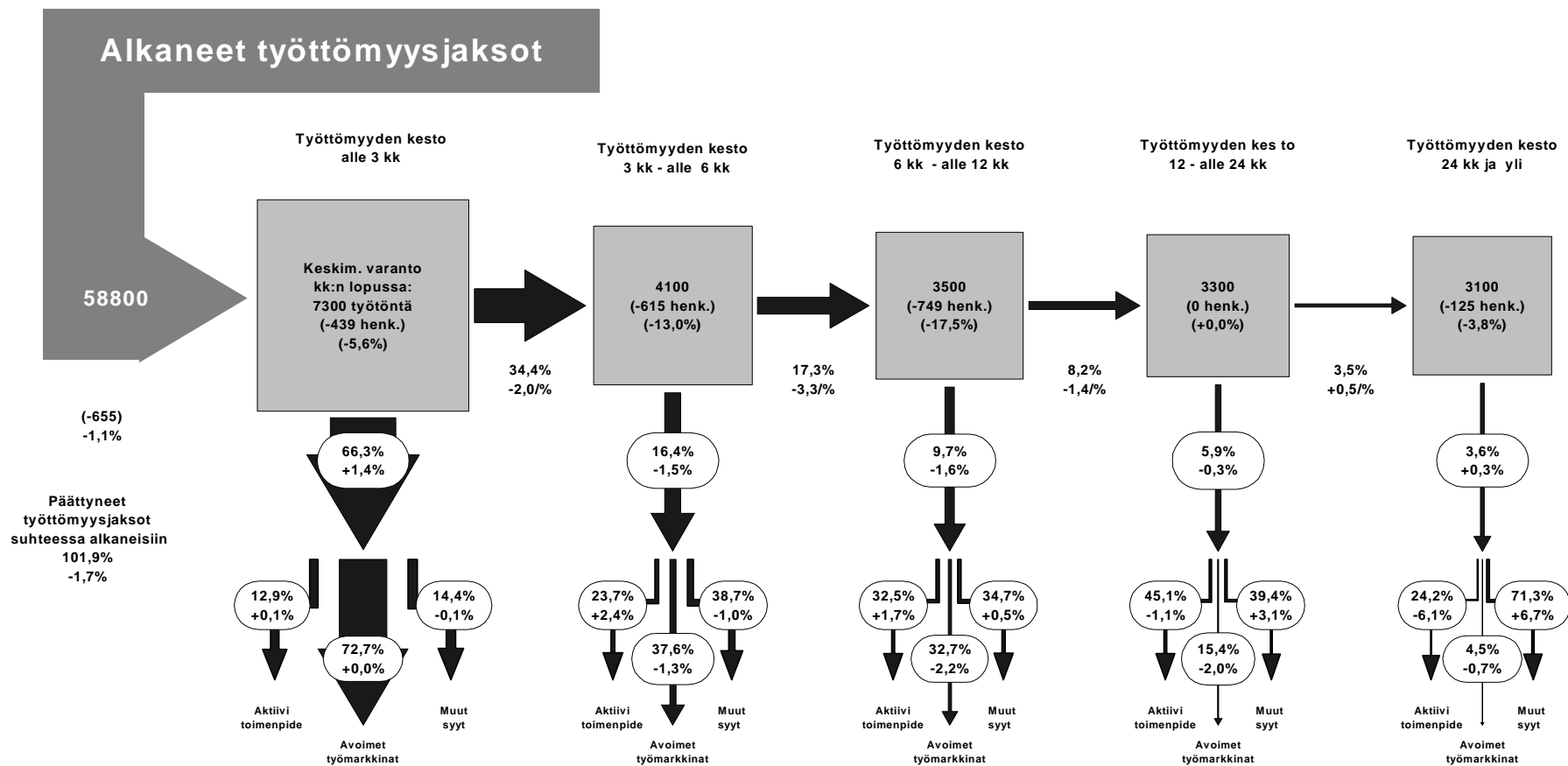


Päätymisen syyntijakauma aktiivisiin toimenpiteisiin, avoimille työmarkkinoille ja muihin syihin

# KAAKKOIS-SUOMEN TE-KESKUKSEN VIRRAT ERI KESTOISEEN TYÖTTÖMYYTEEN JA TYÖTTÖMYYDESTÄ ULOS AIKAVÄLILLÄ 01/2001 - 12/2001

Prosentit osoittavat virtojen suuruuden suhteessa alkamisvirtaan

Muutos vertailuajankohtaan (01/2000 - 12/2000) prosenttiyksiköissä

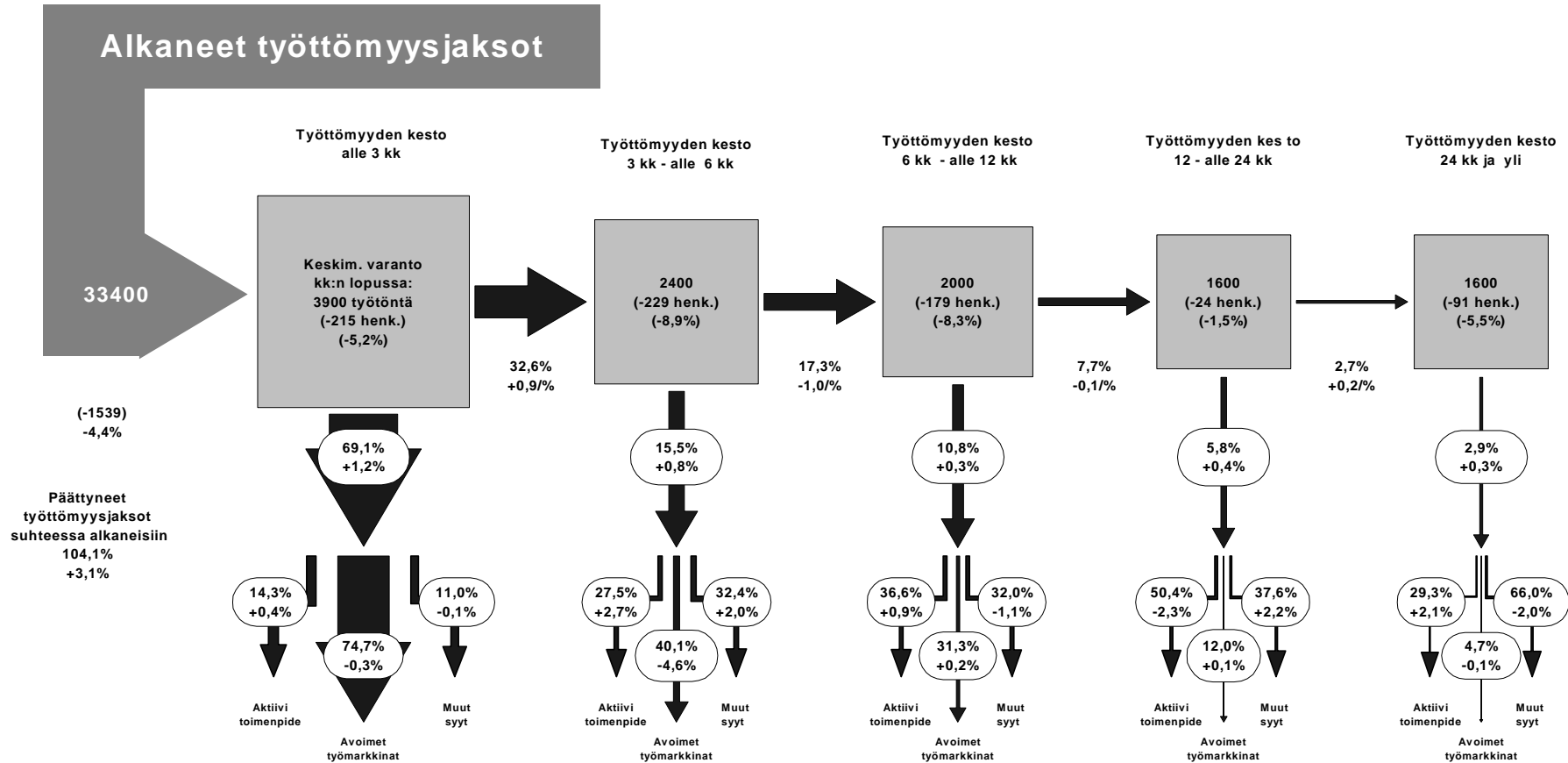


Päätymisen syyn prosenttijakauma aktiivisiin toimenpiteisiin, avoimille työmarkkinoille ja muihin syyhin

# ETELÄ-SAVON TE-KESKUKSEN VIRRAT ERI KESTOISEEN TYÖTTÖMYYTEEN JA TYÖTTÖMYYDESTÄ ULOS AIKAVÄLILLÄ 01/2001 - 12/2001

Prosentit osoittavat virtojen suuruuden suhteessa alkamisvirtaan

Muutos vertailuajankohtaan (01/2000 - 12/2000) prosenttiyksiköissä

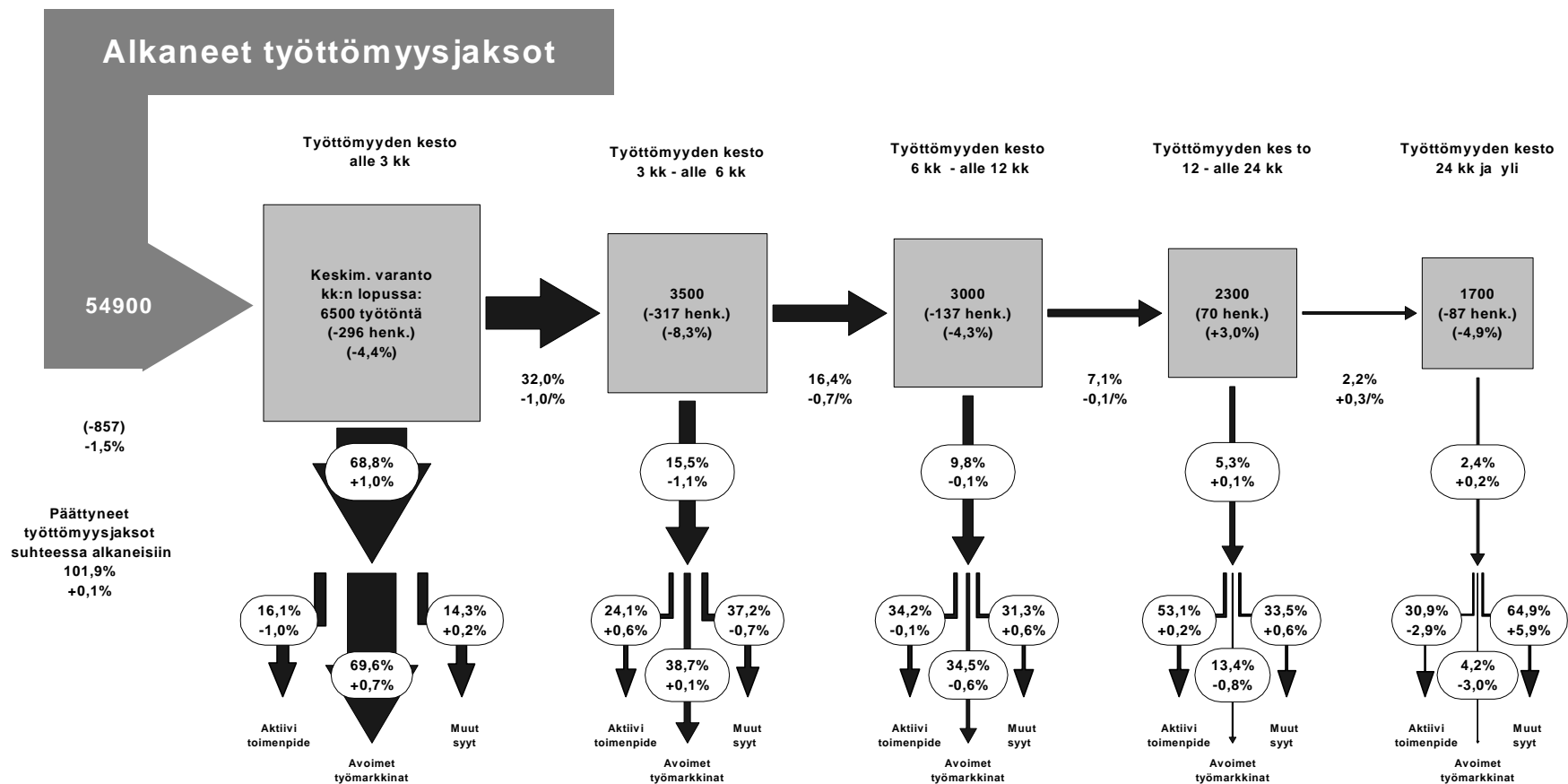


Päättymisen syyntijakauma aktiivisiin toimenpiteisiin, avoimille työmarkkinoille ja muihin syihin

# POHJOIS-SAVON TE-KESKUKSEN VIRRAT ERI KESTOISEEN TYÖTTÖMYYTEEN JA TYÖTTÖMYYDESTÄ ULOS AIKAVÄLILLÄ 01/2001 - 12/2001

Prosentit osoittavat virtojen suuruuden suhteessa alkamisvirtaan

Muutos vertailuajankohtaan (01/2000 - 12/2000) prosenttiyksiköissä

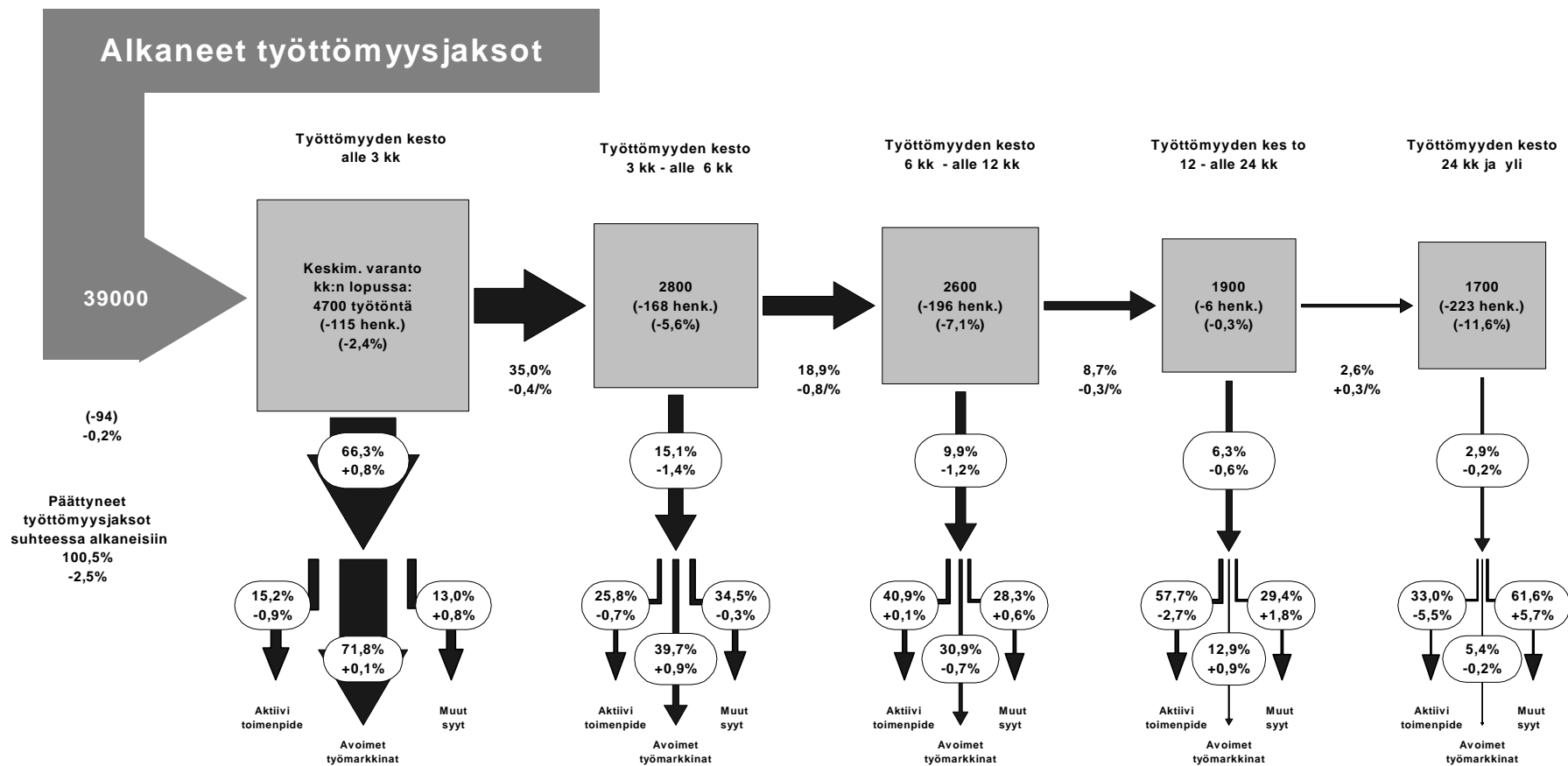


Päättymisen syyntijakauma aktiivisiin toimenpiteisiin, avoimille työmarkkinoille ja muihin syyhin

# POHJOIS-KARJALAN TE-KESKUKSEN VIRRAT ERI KESTOISEEN TYÖTTÖMYYTEEN JA TYÖTTÖMYYDESTÄ ULOS AIKAVÄLILLÄ 01/2001 - 12/2001

Prosentit osoittavat virtojen suuruuden suhteessa alkamisvirtaan

Muutos vertailuajankohtaan (01/2000 - 12/2000) prosenttiyksiköissä

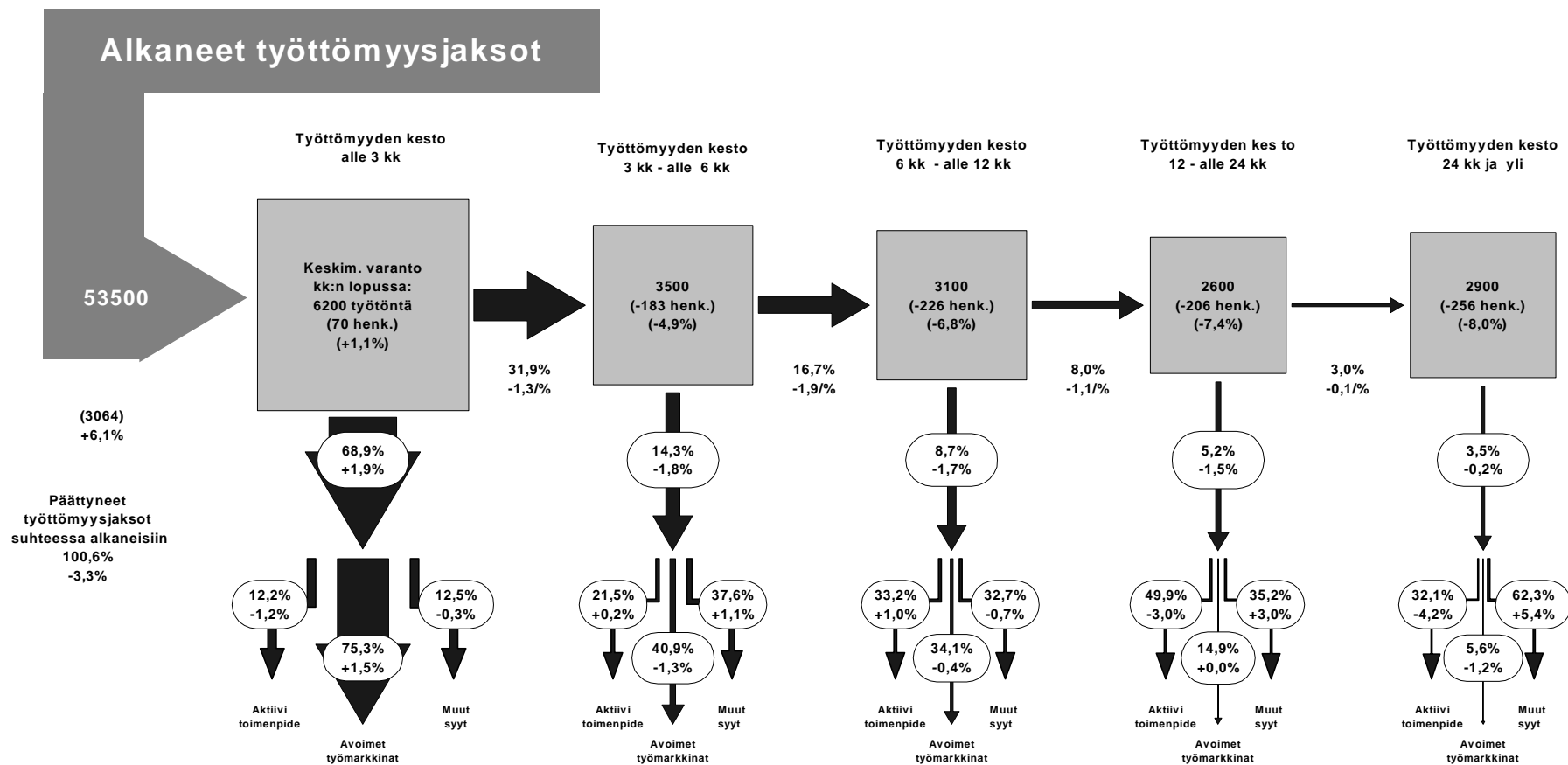


Päätymisen syyntijakauma aktiivisiin toimenpiteisiin, avoimille työmarkkinoille ja muihin syihin

# KESKI-SUOMEN TE-KESKUKSEN VIRRAT ERI KESTOISEEN TYÖTTÖMYYTEEN JA TYÖTTÖMYYDESTÄ ULOS AIKAVÄLILLÄ 01/2001 - 12/2001

Prosentit osoittavat virtojen suuruuden suhteessa alkamisvirtaan

Muutos vertailuajankohtaan (01/2000 - 12/2000) prosenttiyksiköissä



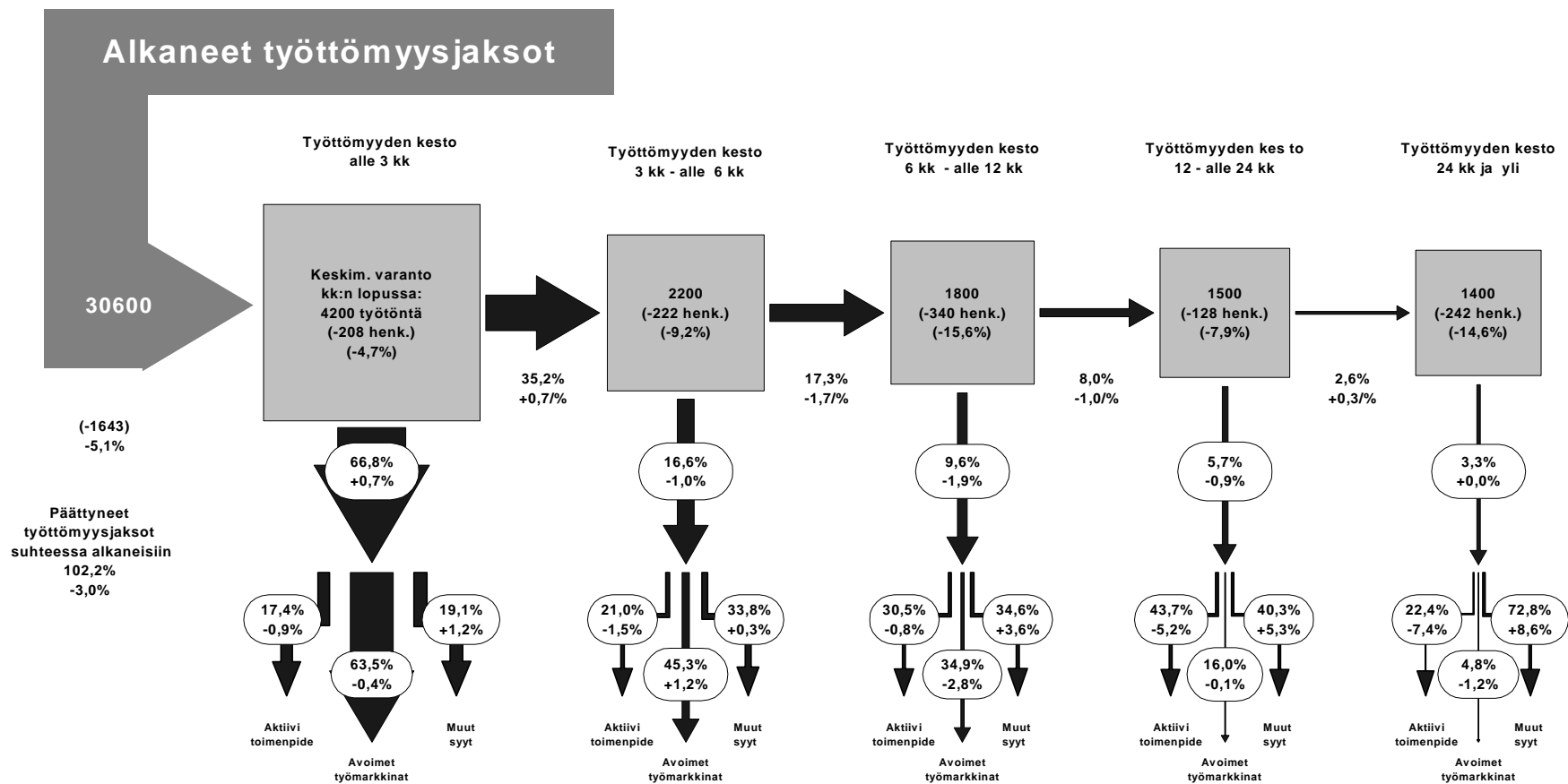
Päätymisen syyn prosenttijakauma aktiivisiin toimenpiteisiin, avoimille työmarkkinoille ja muihin syihin



# POHJANMAAN TE-KESKUKSEN VIRRAT ERI KESTOISEEN TYÖTTÖMYYTEEN JA TYÖTTÖMYYDESTÄ ULOS AIKAVÄLILLÄ 01/2001 - 12/2001

Prosentit osoittavat virtojen suuruuden suhteessa alkamisvirtaan

Muutos vertailuajankohtaan (01/2000 - 12/2000) prosenttiyksiköissä



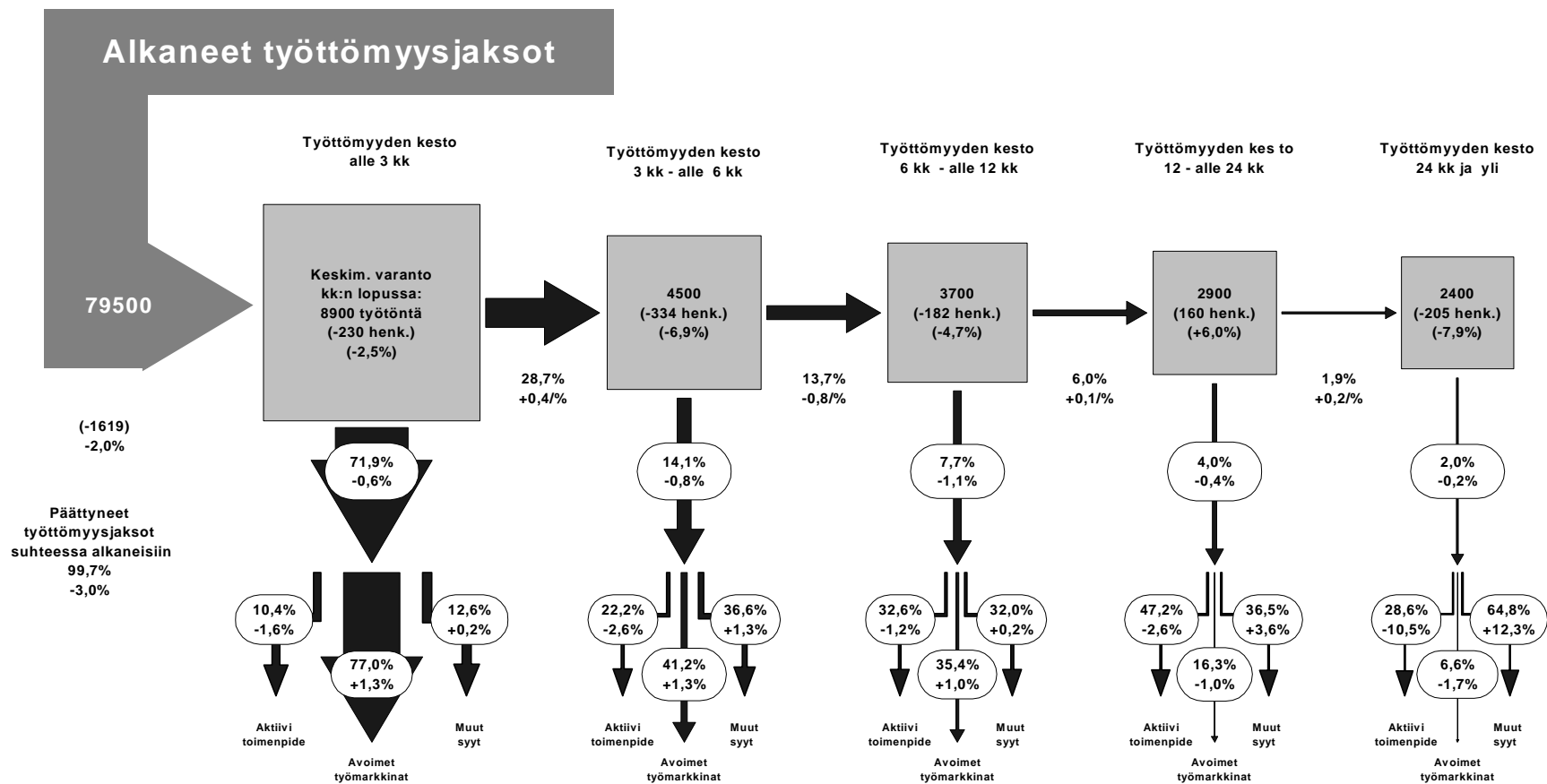
Päätymisen syyntijakauma aktiivisiin toimenpiteisiin, avoimille työmarkkinoille ja muihin syihin

# POHJOIS-POHJANMAAN TE-KESKUKSEN VIRRAT ERI KESTOISEEN TYÖTTÖMYYTEEN JA TYÖTTÖMYYDESTÄ ULOS

**AIKAVÄLILLÄ 01/2001 - 12/2001**

Prosentit osoittavat virtojen suuruuden suhteessa alkamisvirtaan

Muutos vertailuajankohtaan (01/2000 - 12/2000) prosenttiyksiköissä

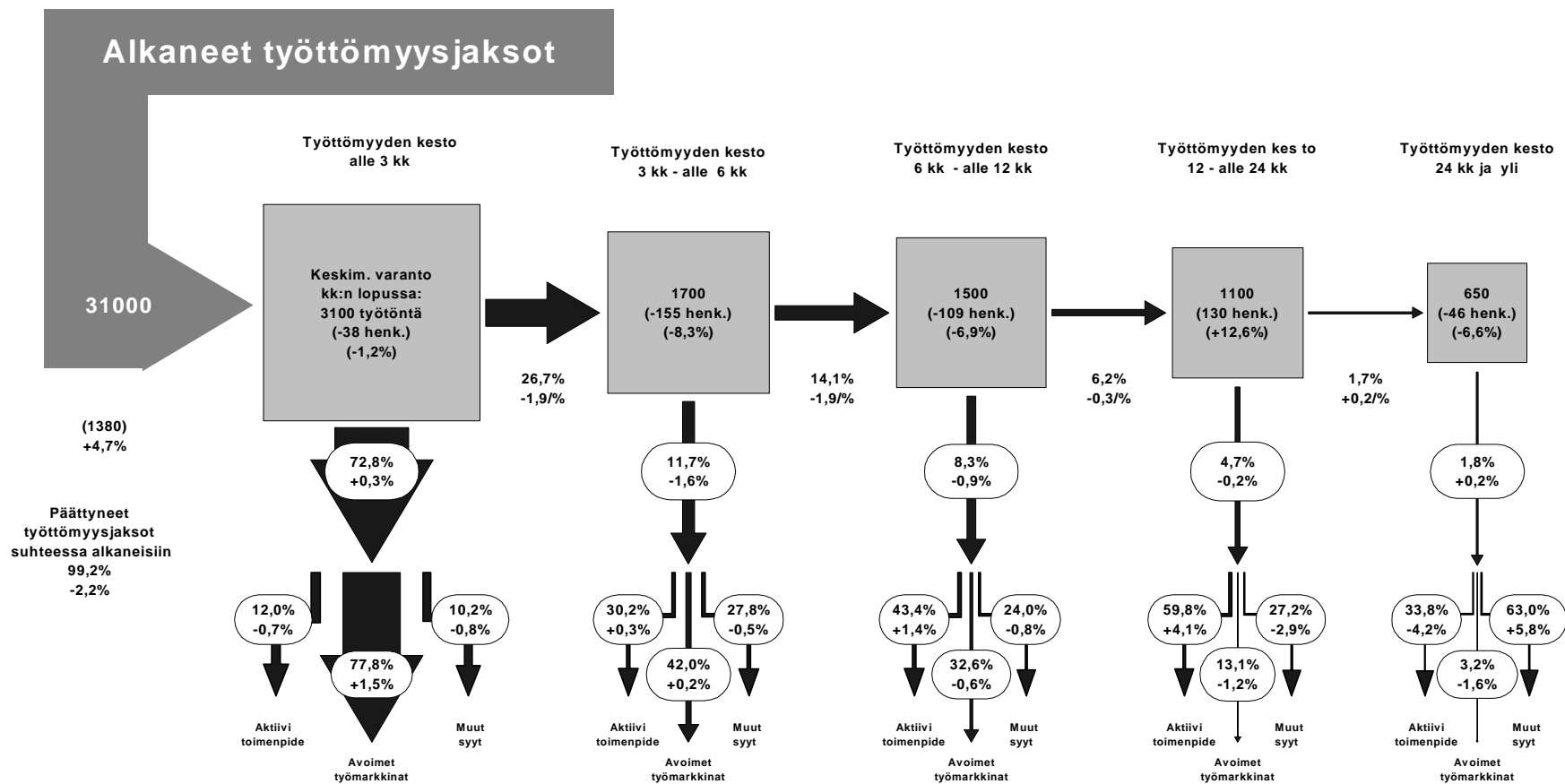


Päättymisen syyt prosenttijakauma aktiivisiin toimenpiteisiin, avoimille työmarkkinoille ja muihin syihin

# KAINUUN TE-KESKUKSEN VIRRAT ERI KESTOISEEN TYÖTTÖMYYTEEN JA TYÖTTÖMYYDESTÄ ULOS AIKAVÄLILLÄ 01/2001 - 12/2001

Prosentit osoittavat virtojen suuruuden suhteessa alkamisvirtaan

Muutos vertailuajankohtaan (01/2000 - 12/2000) prosenttiyksiköissä

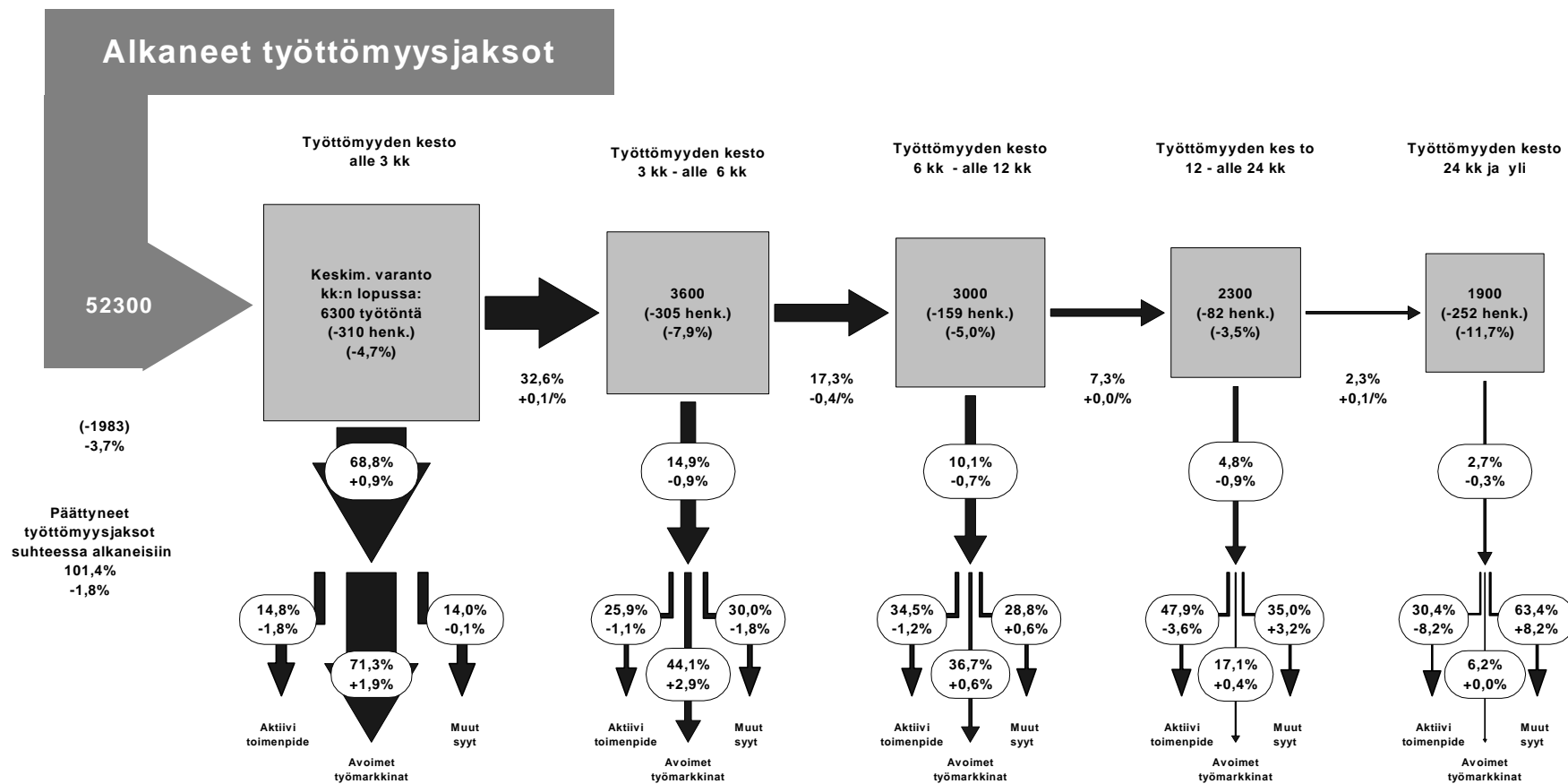


Päätymisen syyntijakauma aktiivisiin toimenpiteisiin, avoimille työmarkkinoille ja muihin syihin

# LAPIN TE-KESKUKSEN VIRRAT ERI KESTOISEEN TYÖTTÖMYYTEEN JA TYÖTTÖMYYDESTÄ ULOS AIKAVÄLILLÄ 01/2001 - 12/2001

Prosentit osoittavat virtojen suuruuden suhteessa alkamisvirtaan

Muutos vertailuajankohtaan (01/2000 - 12/2000) prosenttiyksiköissä

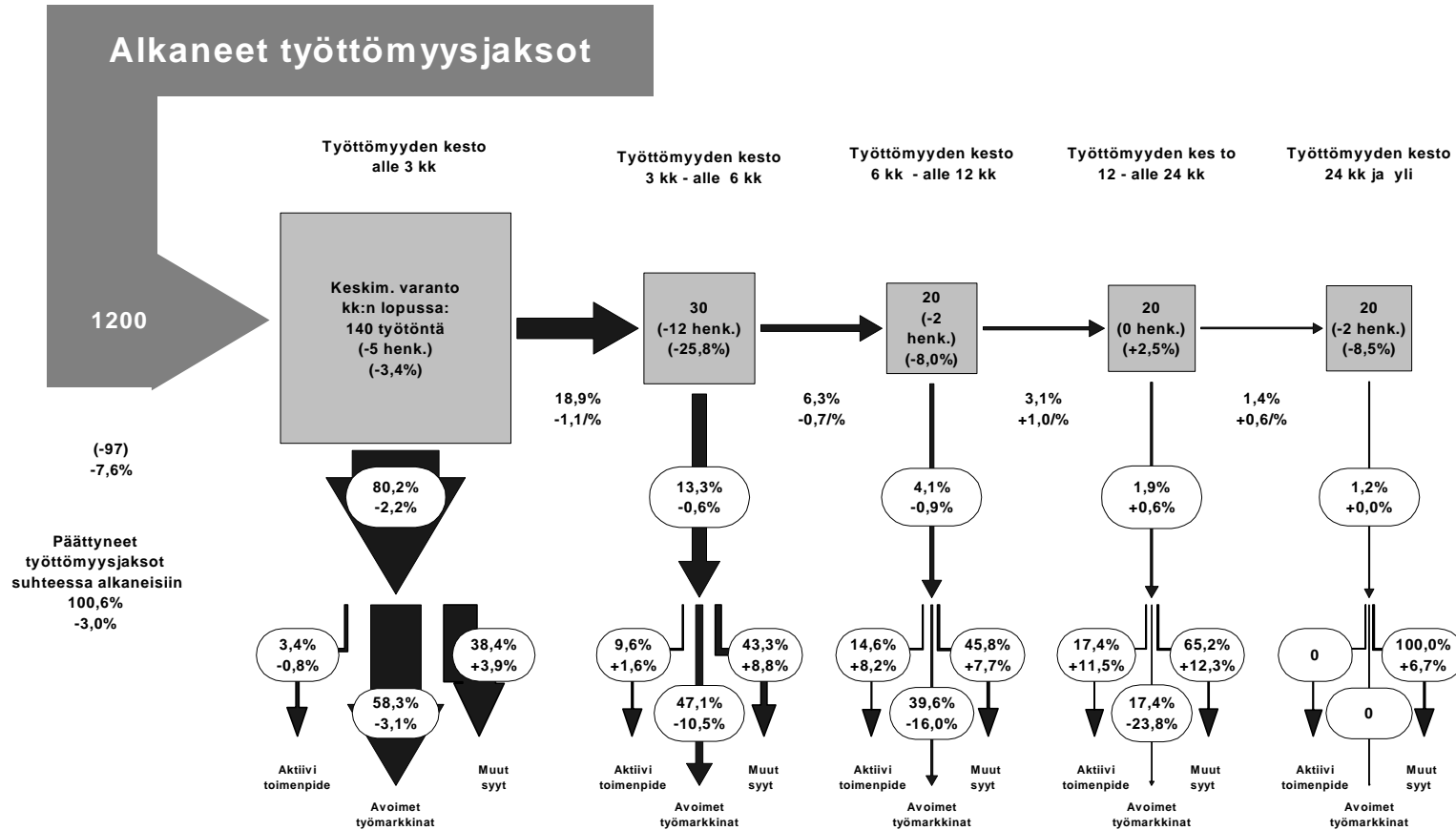


Päättymisen syyn prosenttijakauma aktiivisiin toimenpiteisiin, avoimille työmarkkinoille ja muihin syihin

# AHVENANMAAN VIRRAT ERI KESTOISEEN TYÖTTÖMYYTEEN JA TYÖTTÖMYYDESTÄ ULOS AIKAVÄLILLÄ 01/2001 - 12/2001

Prosentit osoittavat virtojen suuruuden suhteessa alkamisvirtaan

Muutos vertailuajankohtaan (01/2000 - 12/2000) prosenttiyksiköissä



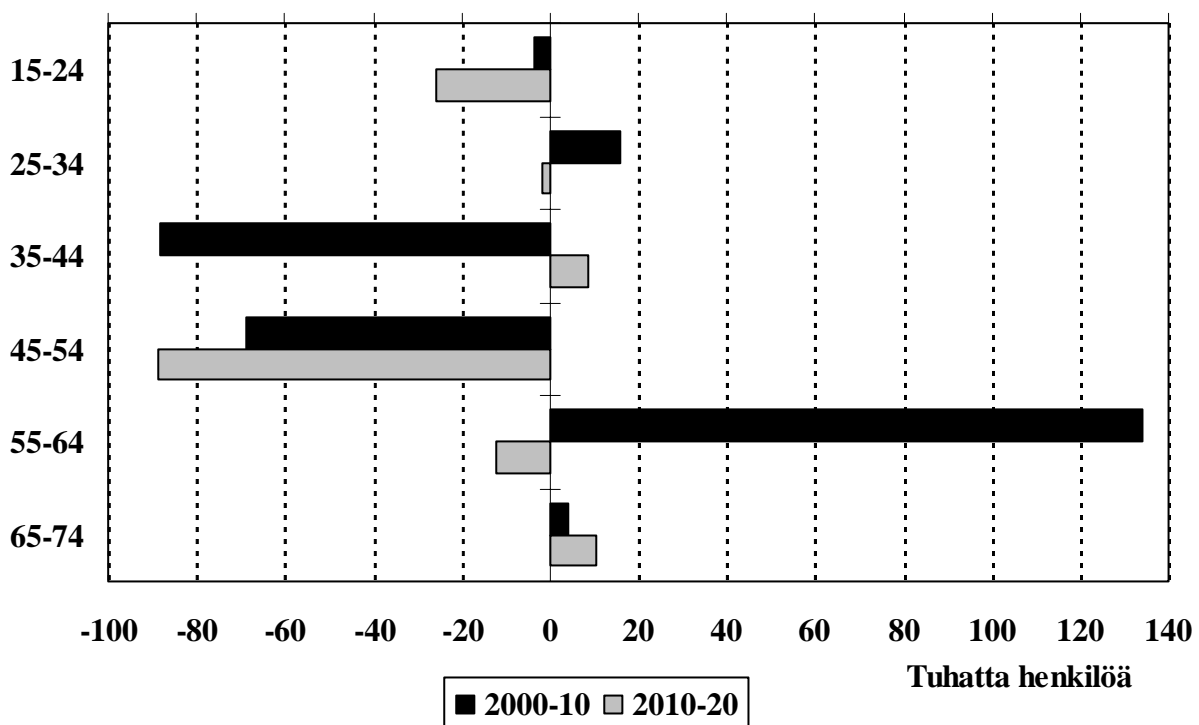
Päättymisen syyntijakauma aktiivisiin toimenpiteisiin, avoimille työmarkkinoille ja muihin syihin

## Suurimpien kaupunkien työttömyys

Kunta	Työttömät työnhakijat		Työttömien osuus työvoimasta Huhtikuu 2002	Pitkäaikais-työttömien osuus %
	Huhtikuu 2001	Huhtikuu 2002		
Helsinki	24320	25286	8,3	33,1
Tampere	13388	13308	13,2	30,6
Turku	11295	11648	13,5	28,4
Vantaa	6902	7055	7,0	26,4
Espoo	6548	6795	5,7	29,9
Oulu	8297	8618	14,0	26,3
Lahti	7677	7546	15,5	36,4
Pori	6630	6253	17,0	31,3
Kuopio	5941	5562	13,3	20,4
Jyväskylä	6044	5799	14,6	28,3

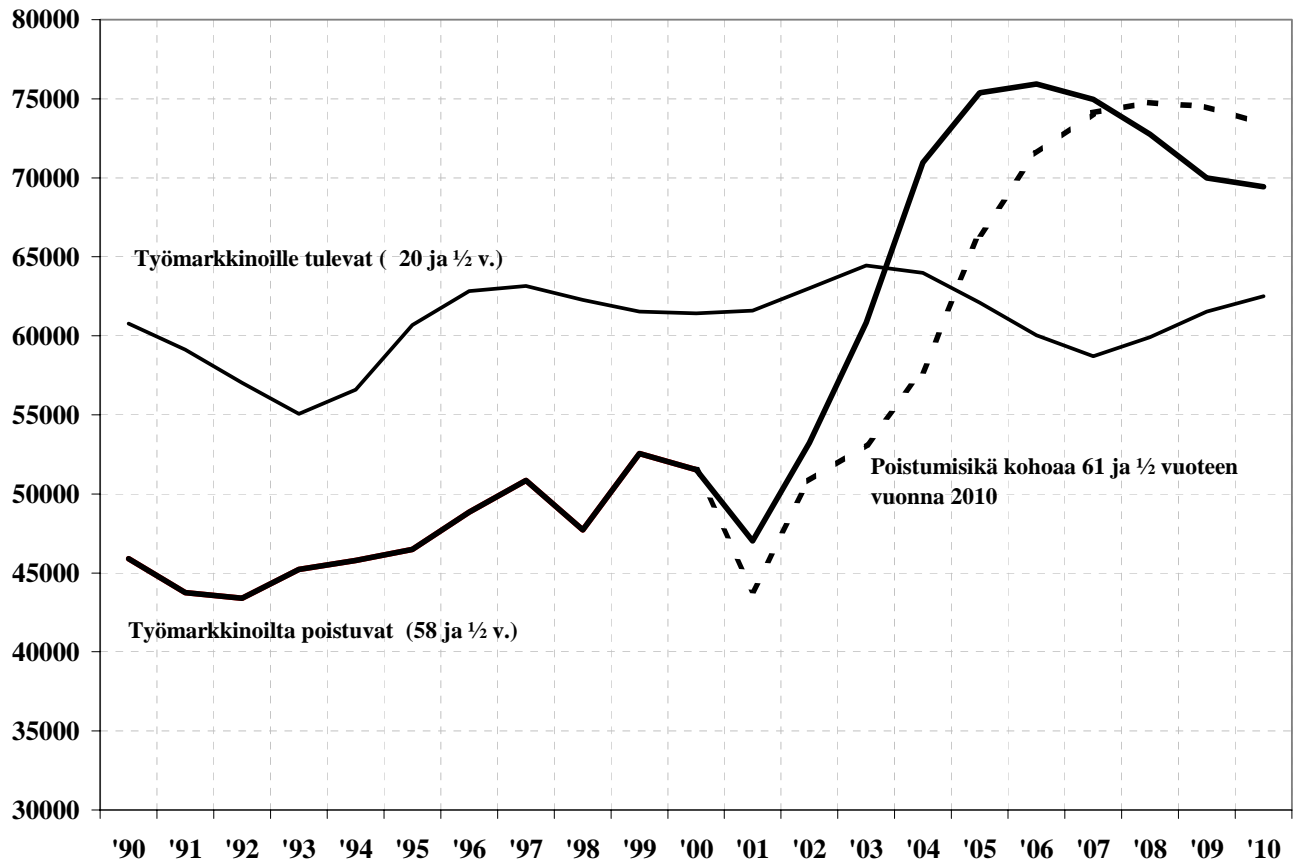
Lähde: Työministeriö, työnvälitystilasto

## Työvoiman muutos



Työvoima 2020 – väliraportti 2002

## Työvoiman tarjontapotentiaalin muutos 1990 - 2010

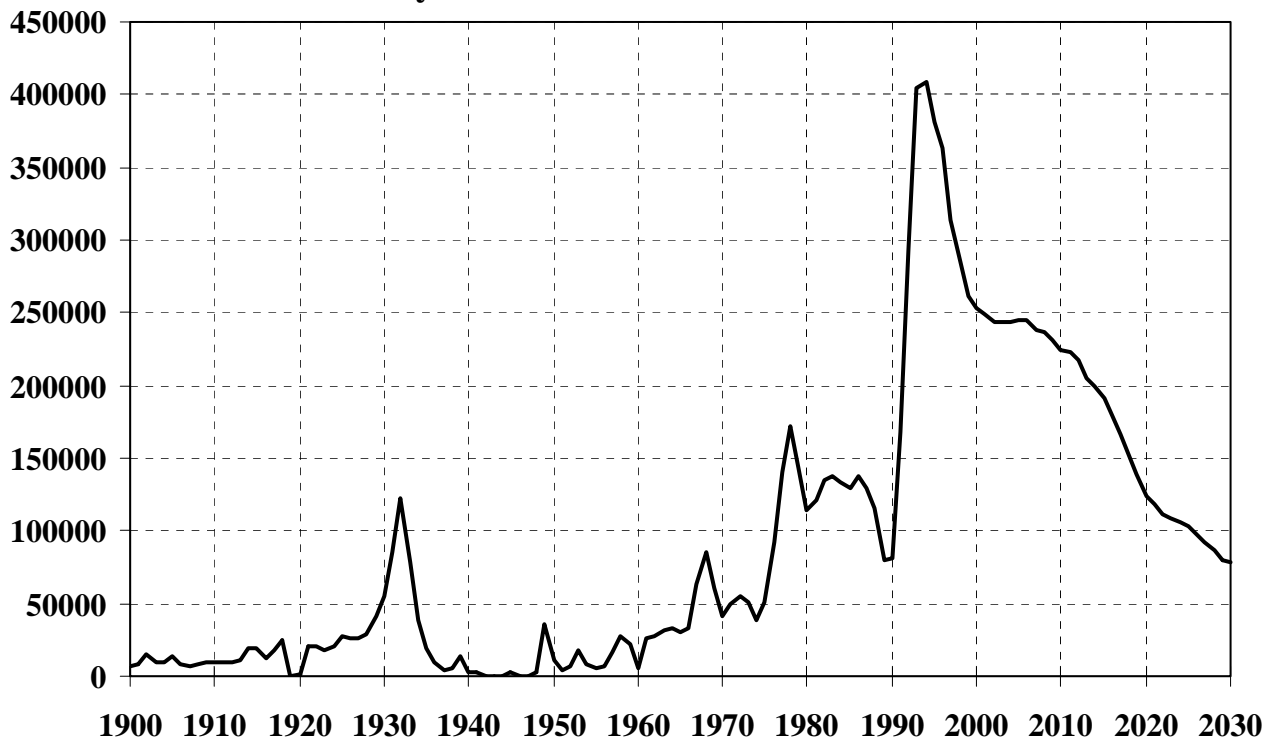


## Työllisyyden muutos, poistuma ja uuden työvoiman tarve vuosina 2000 - 2015

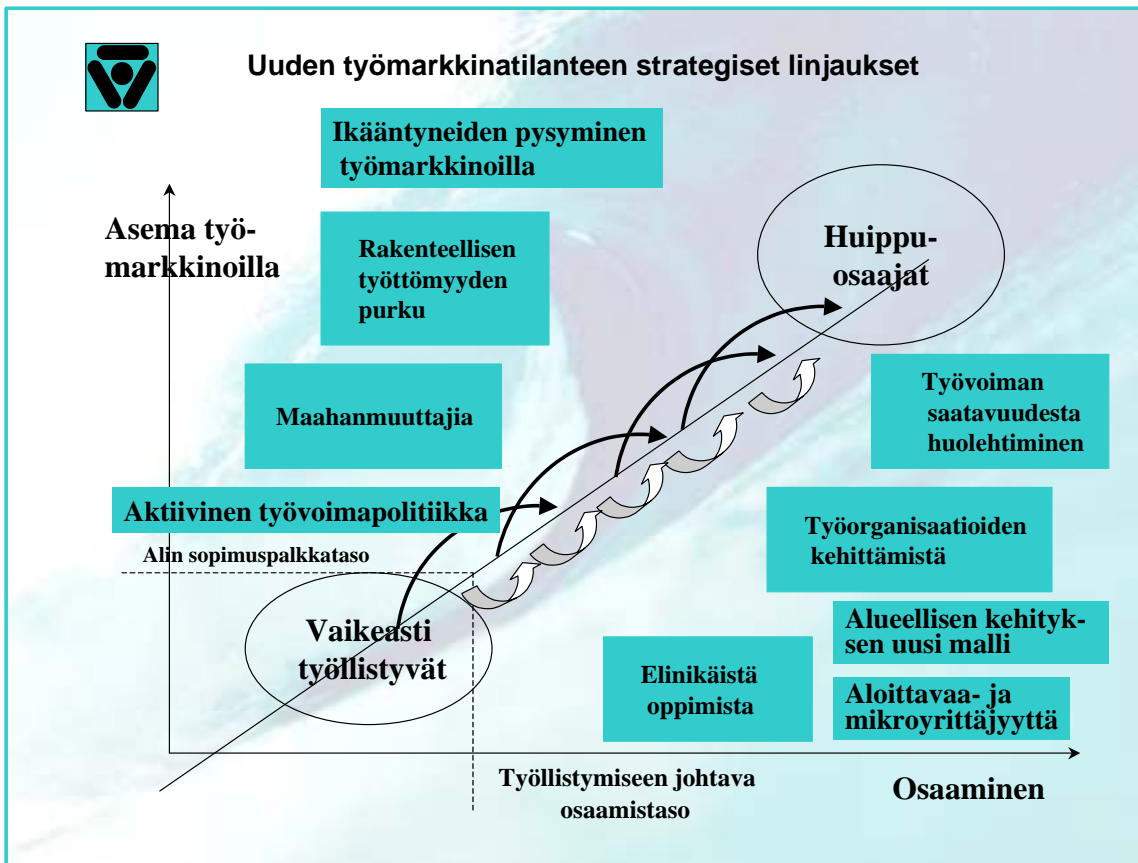
Ammattiryhmä	Työlliset 2000	Työllisyyden muutos 2000-2015	Poistuma	Uuden työvoiman tarve 2000 - 2015	
				Henkilöä	Osuus % vuoden 2000 työllisistä
Maa- ja metsätaloustyö	101 700	-26 800	61 400	34 600	34
Teollinen työ	381 600	-23 500	165 100	141 600	37
Rakennustyö	84 800	-17 400	40 500	23 100	27
Liikennetyö	79 200	-2 300	36 200	33 900	43
Postityö	22 200	-2 500	12 200	9 700	44
Tuotannon ja liikenteen johto- ja asiantuntijat.	222 500	18 800	72 800	91 600	41
Palvelutyö	350 500	14 800	137 800	152 600	44
Toimistotyö	209 800	-38 400	90 000	51 600	25
Talouden ja hallinnon johto- ja asiantuntijatyö	185 500	38 300	69 100	107 400	58
Hoitotyö	281 300	57 800	124 700	182 500	65
Opetus- ja kulttuurityö	164 000	1 900	62 100	64 000	39
Suojelualan työ	39 900	-2 600	22 700	20 100	50
Tuntematon	27 900	-6 400	17 000	10 600	38
<b>Yhteensä</b>	<b>2 150 900</b>	<b>11 700</b>	<b>911 600</b>	<b>923 300</b>	<b>43</b>

Lähde: Työvoima 2020 - väliraportti 2002

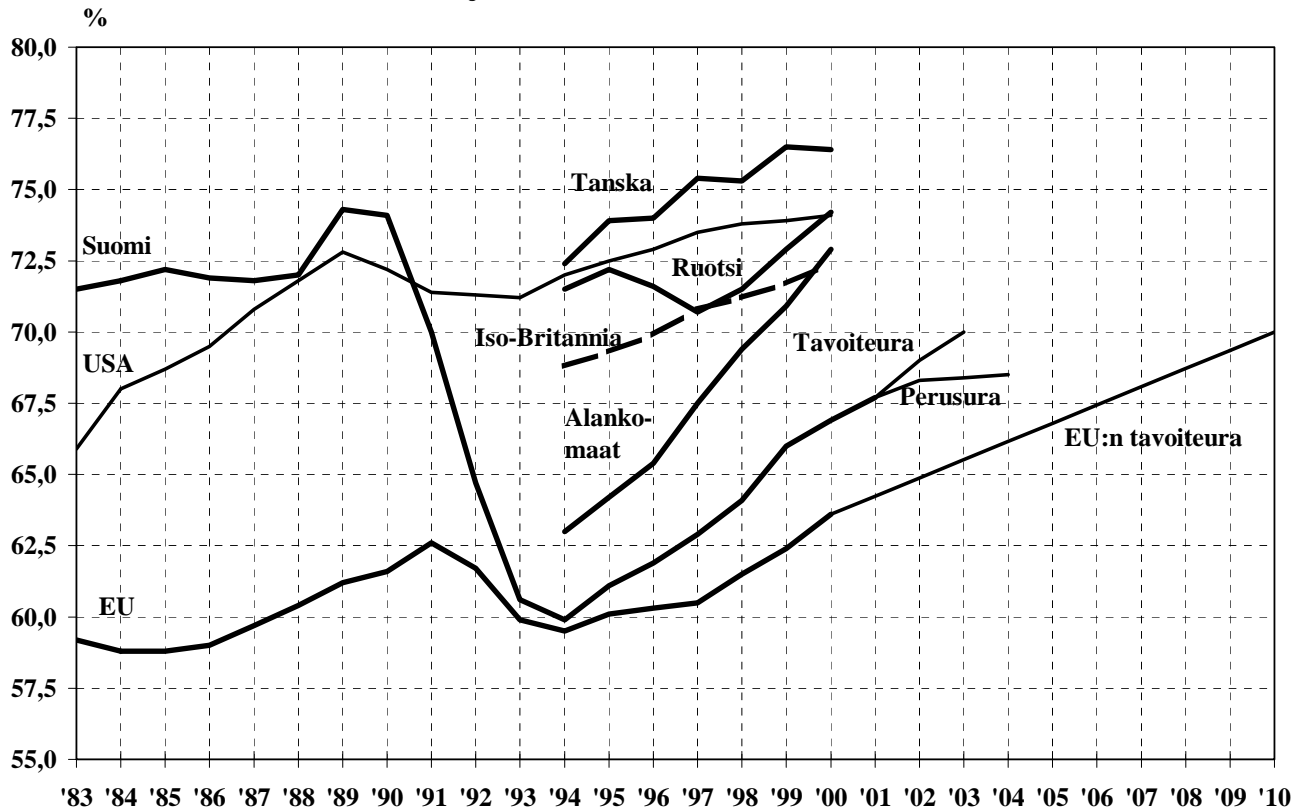
## Työttömät vuosina 1900 - 2030



Työvoima 2017 loppuraportti



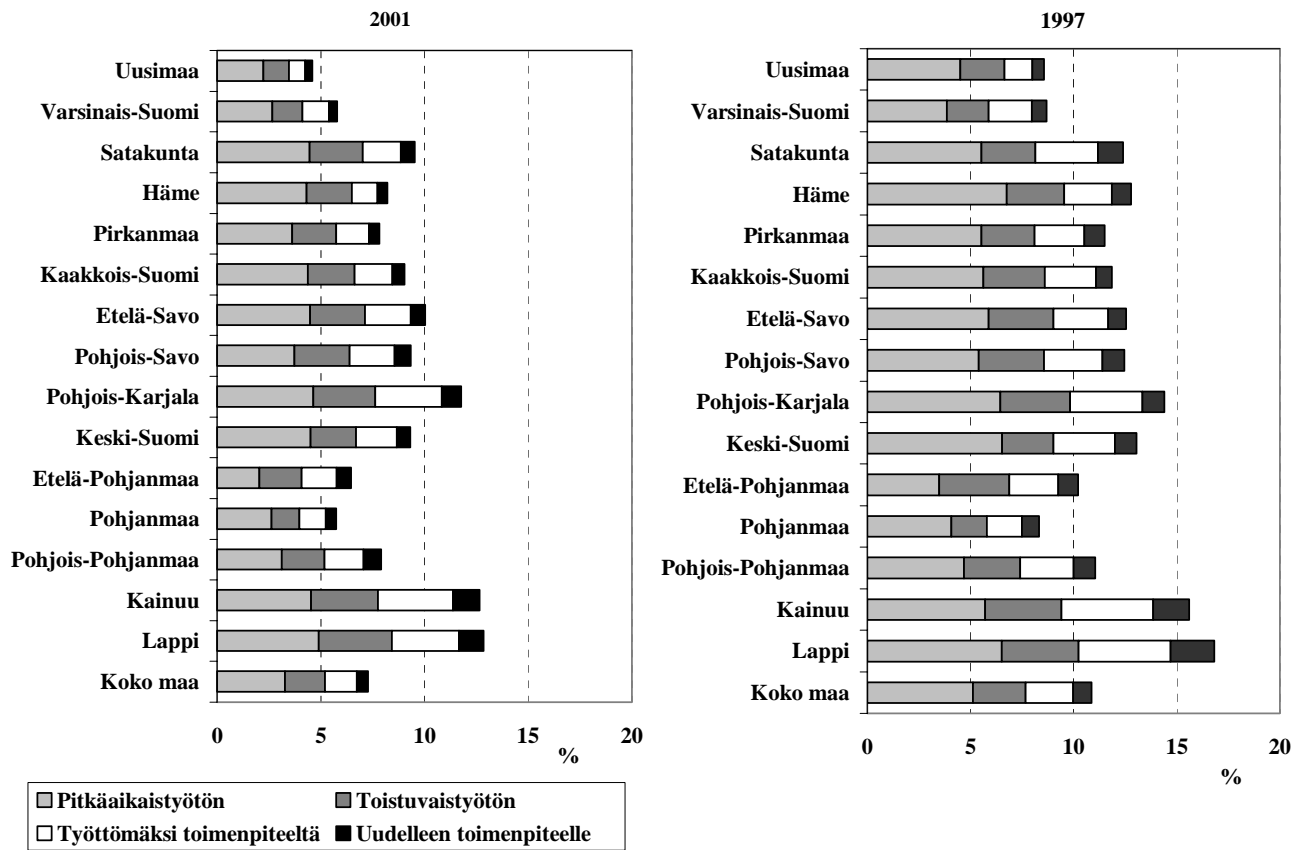
**Työllisyysasteet (15-64v) Suomessa (1983-2001), EU:ssa, EU:n neljässä  
kärkimaassa ja USA:ssa 1983-2000 sekä perus- ja tavoiteura Suomelle vuoteen  
2003 ja tavoiteura EU:lle vuoteen 2010**



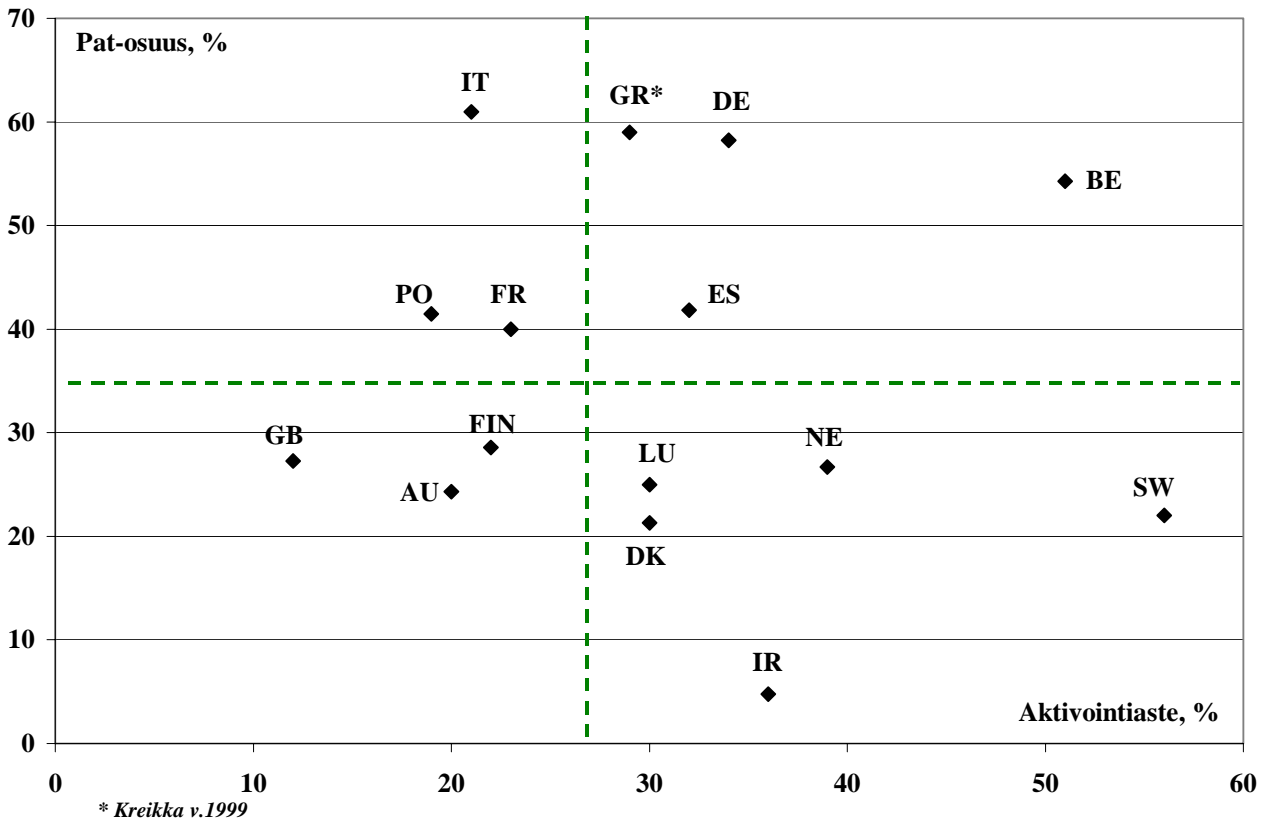
### Työvoiman saatavuuden turvaaminen

Indikaattorit:	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Työpaikkojen avoinna olon kesto, vrk.	9	10	11	12	15	10	10	11
Työn alkamispäivään mennessä täyttyneet avoimet työpaikat, %	83,7	90,3	92,0	93,8	93,1	94,8	95,8	96,2
Rekrytointiongelmia kokeneet toimipaikat, %	15	22	21	22	20	23	29	26
Työvoimapulaa esiintynyt, %	5	5	6	6	5	7	9	8

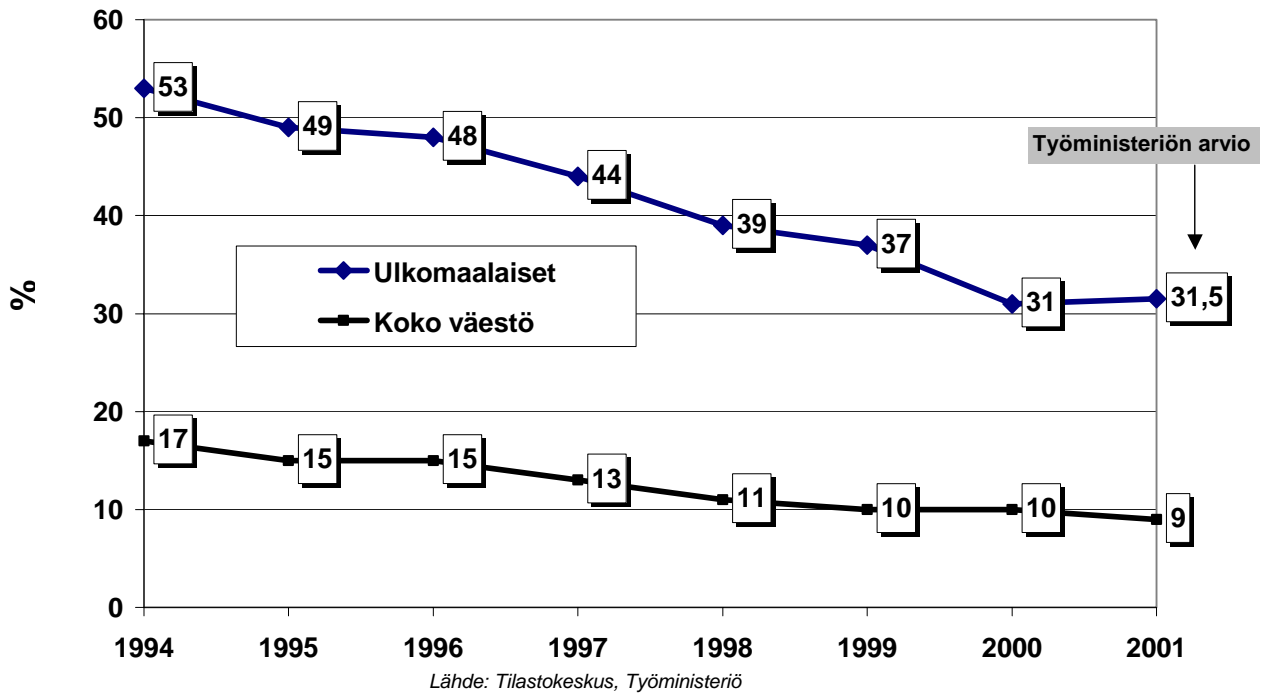
### Rakennetyöttömyysaste TE-keskuksittain keskimäärin tammi-huhtikuussa



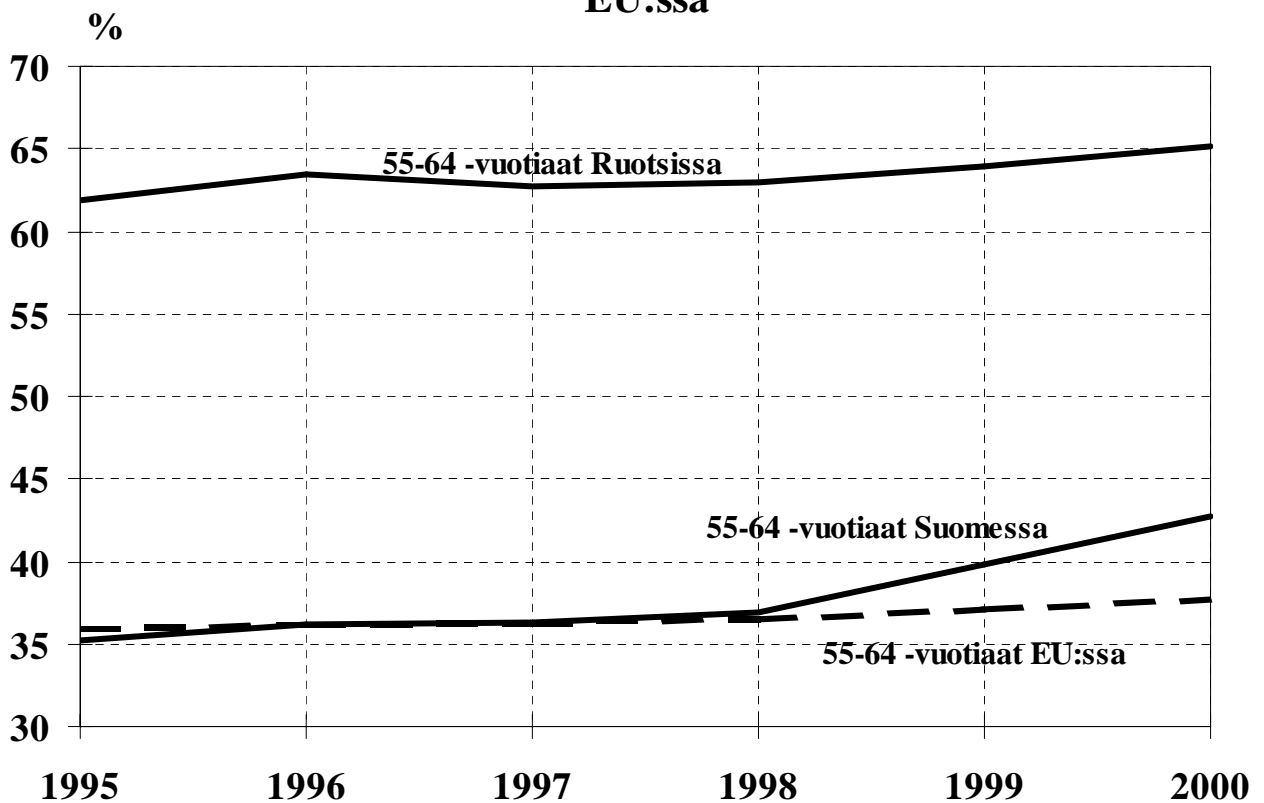
### Pitkäaikaistyöttömien osuus työttömistä ja työvoimapolitiikan aktiivointiaste EU-maissa v. 2000



### Ulkomaalaisten ja koko väestön työttömyysasteet vuosina 1994-2001



### Ikääntyneiden työllisyysaste Suomessa, Ruotsissa ja EU:ssa

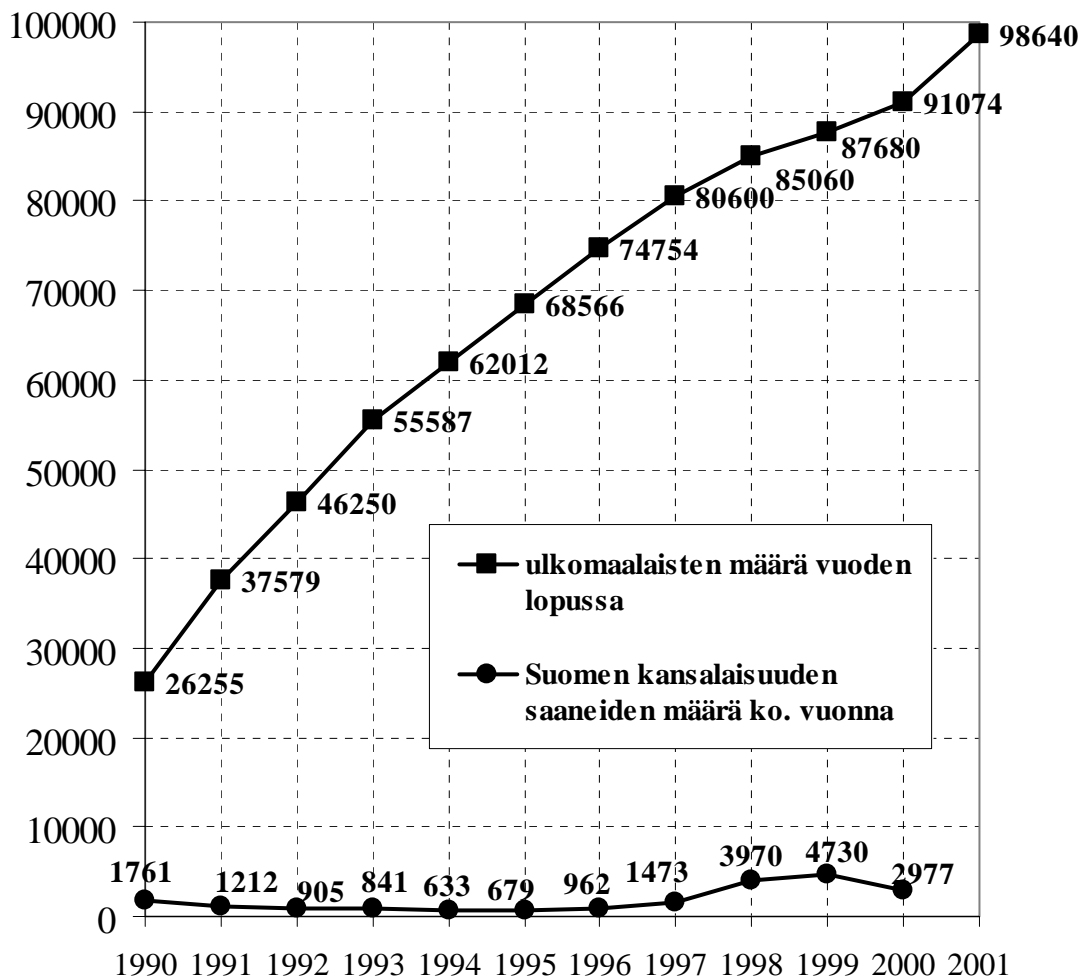


## Maahanmuuttoennuste

Vuosi	Maahanmuutto henkilöä vuodessa				Muualla syntynyt väestö			
	Virolaiset	Muut hakijamaat	Muut maat	Yhteensä brutto	Yhteensä netto	Lisäys vuodessa henkilöä	Lukum. ajanjakson lopussa	Osuus väestöstä %
1999	784	643	13 317	14 740	2 778	6 070	131 120	2,5
2000-2004	700	600	8 700	10 000	3 800	4 500	154 000	2,9
2005-2009	1 500	1 000	16 500	19 000	7 200	8 600	196 000	3,6
2010-2014	700	800	26 000	27 500	10 000	11 000	251 000	4,6
2015-2019	400	700	24 400	25 500	9 700	89 000	296 000	5,3
2020-2030	200	300	13 000	13 500	5 100	4 000	341 000	6,1

Lähde: Työministeriö (2001): EU:n itälaajentumisen vaikutukset työvoiman liikkuvuuteen, osa 2: Kari Hietalan tutkimus EU:n itälaajentuminen ja maahanmuutto Suomeen, Työhallinnon julkaisu 291

## Suomessa vakinaisesti asuvat ulkomaalaiset ja Suomen kansalaisuuden saaneet

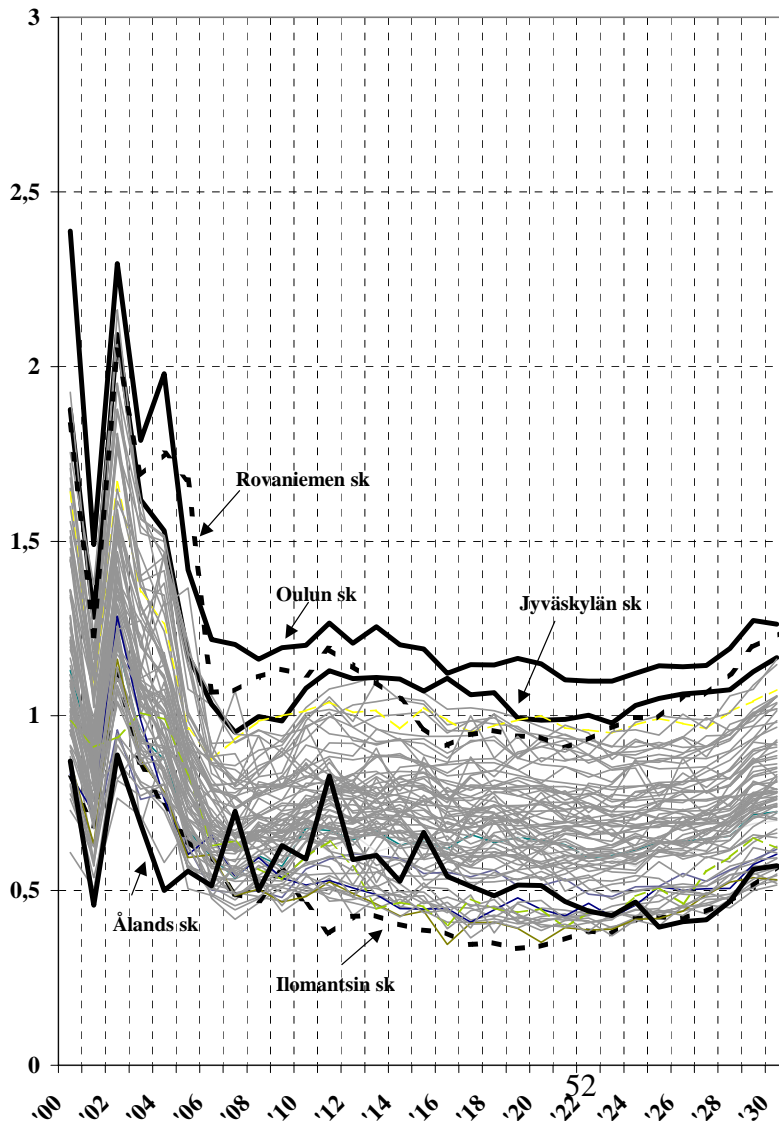


Työllisyyden kehitys lamavuosina ja laman jälkeen TE-keskuksittain, 1000 henkeä

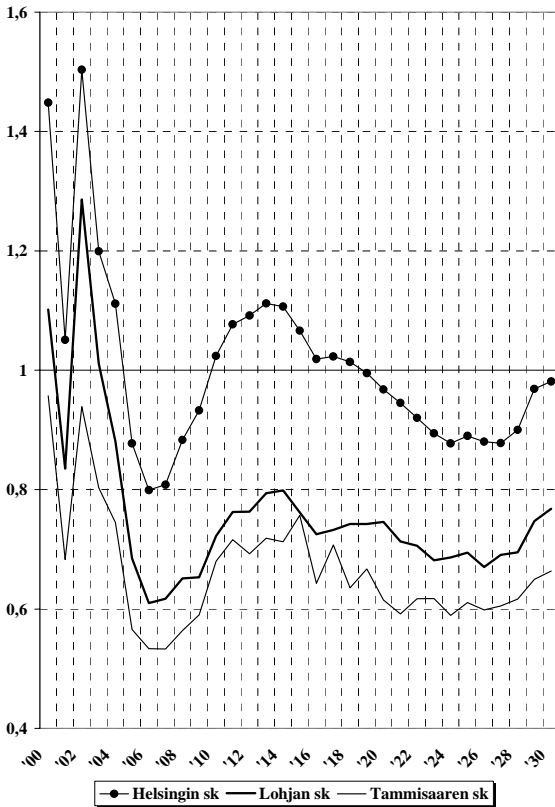
	Suhdannehuippu 1989 - 1990	Laman pohja 1993 - 1994	Vuosi 2000	Menetykset lamavuosina	Lisäys laman jälkeen	Muutos 10:ssä vuodessa	%
Uusimaa	689	584	723	-105	139	34	4,9
Varsinais-Suomi	228	187	223	-41	36	-5	-2,2
Satakunta	123	97	102	-26	5	-21	-17,1
Häme	183	142	161	-41	19	-22	-12,0
Pirkanmaa	212	174	204	-38	30	-8	-3,8
Kaakkois-Suomi	164	129	135	-35	6	-29	-17,7
<i>Etelä-Savo</i>	85	66	66	-19	0	-19	-22,4
Pohjois-Savo	120	95	102	-25	7	-18	-15,0
<i>Pohj.-Karjala</i>	81	63	65	-18	2	-16	-19,8
Keski-Suomi	118	95	106	-23	11	-12	-10,2
Et.-Pohjanmaa	97	78	81	-19	3	-16	-16,5
Pohjanmaa	119	97	107	-22	10	-12	-10,1
P.-Pohjanmaa	157	128	153	-29	25	-4	-2,5
<i>Kainuu</i>	44	33	33	-11	0	-11	-25,0
<i>Lappi</i>	96	74	74	-22	0	-22	-22,9
<b>Koko maa</b>	<b>2 507</b>	<b>2 048</b>	<b>2 335</b>	<b>-459</b>	<b>287</b>	<b>-172</b>	<b>-6,9</b>

Lähde: Tilastokeskus, työvoimatutkimus

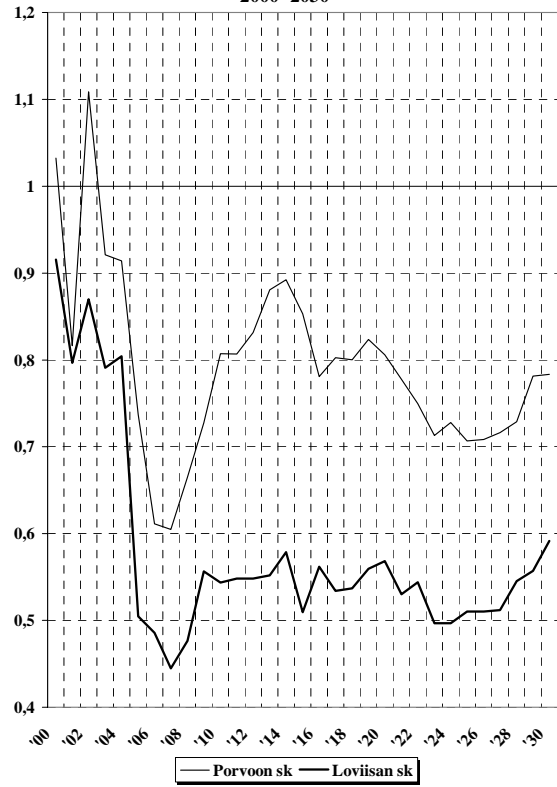
20-vuotiaan väestön suhde 60-vuotiaisiin  
seutukunnittain vuosina 2000 - 2030



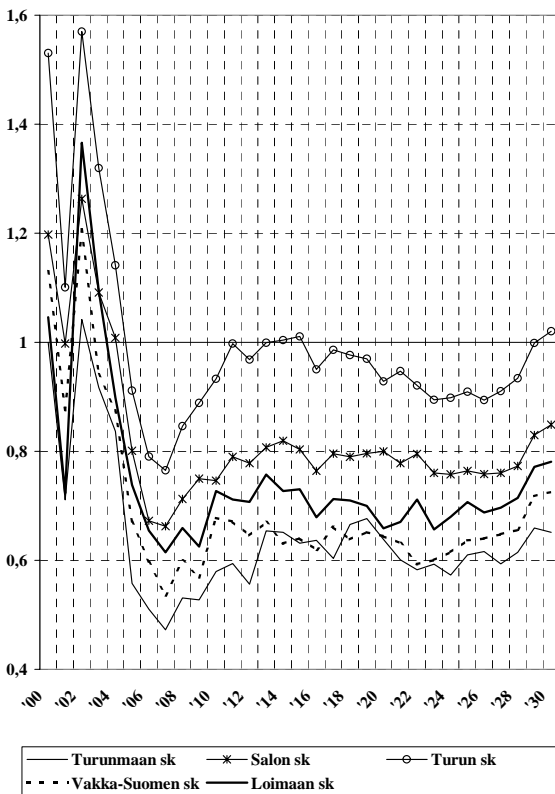
20-vuotiaan väestön suhde 60-vuotiaisiin Uudenmaan maakunnan seutukunnissa vuosina 2000 - 2030



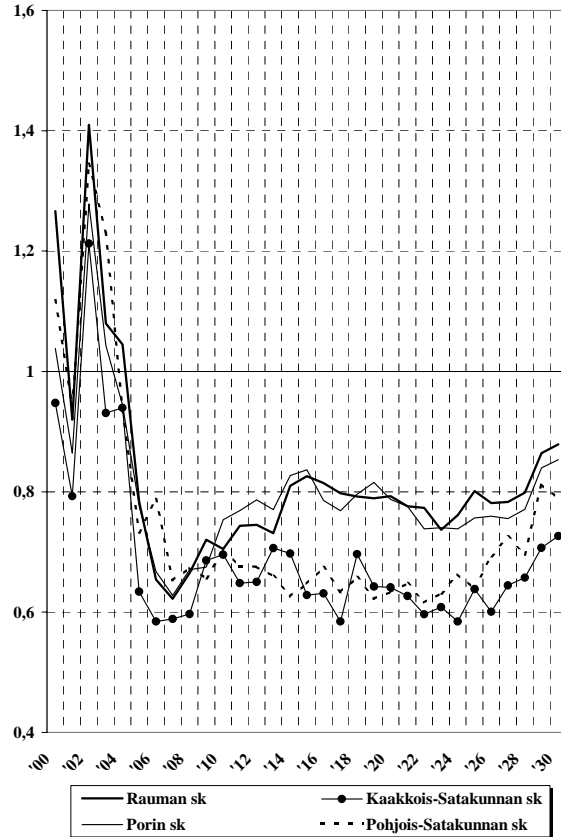
20-vuotiaan väestön suhde 60-vuotiaisiin Itä-Uudenmaan maakunnan seutukunnissa vuosina 2000 - 2030



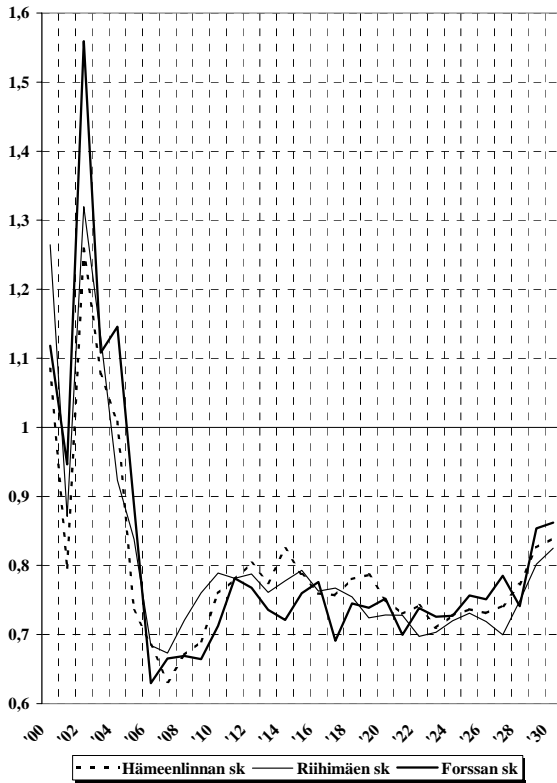
20-vuotiaan väestön suhde 60-vuotiaisiin Varsinais-Suomen maakunnan seutukunnissa vuosina 2000 - 2030



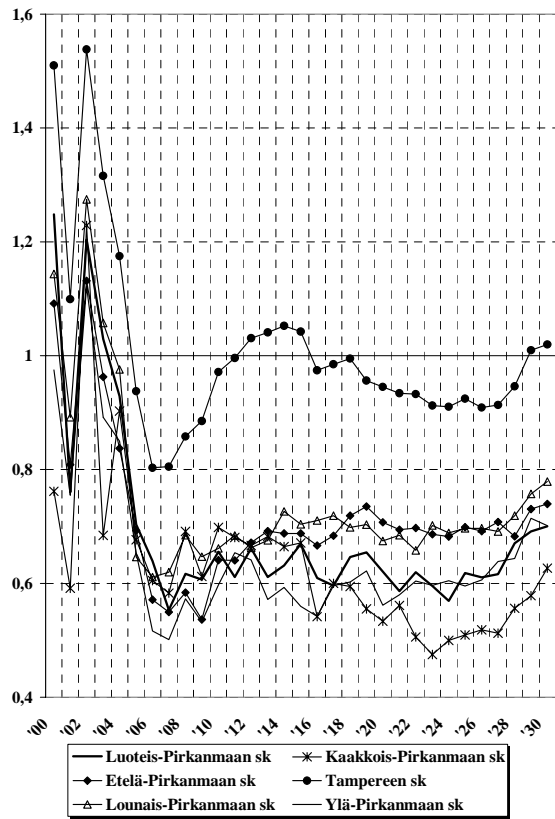
20-vuotiaan väestön suhde 60-vuotiaisiin Satakunnan maakunnan seutukunnissa vuosina 2000 - 2030



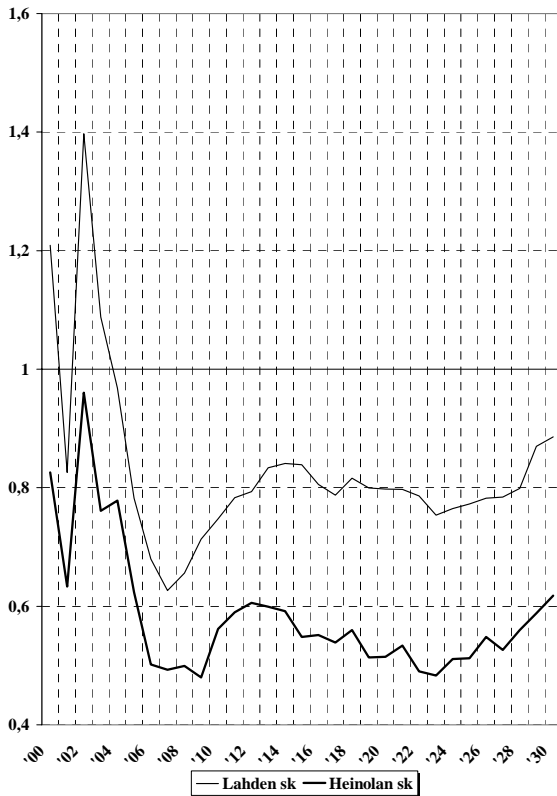
20-vuotiaan väestön suhde 60-vuotiaisiin Kanta-Hämeen maakunnan seutukunnissa vuosina 2000 - 2030



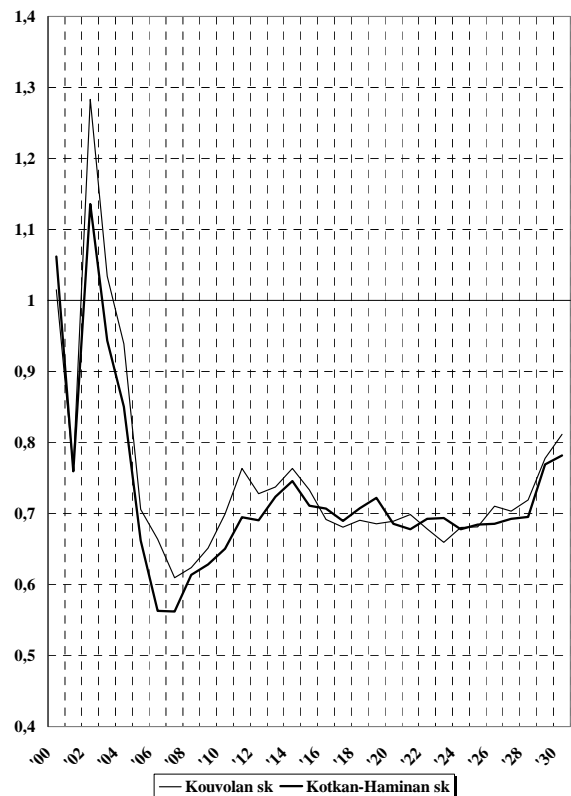
20-vuotiaan väestön suhde 60-vuotiaisiin Pirkanmaan maakunnan seutukunnissa vuosina 2000 - 2030



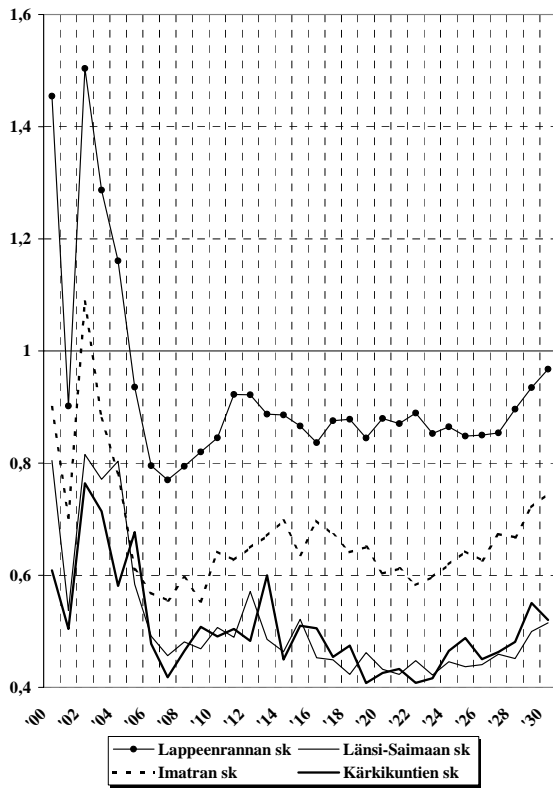
20-vuotiaan väestön suhde 60-vuotiaisiin Päijät-Hämeen maakunnan seutukunnissa vuosina 2000 - 2030



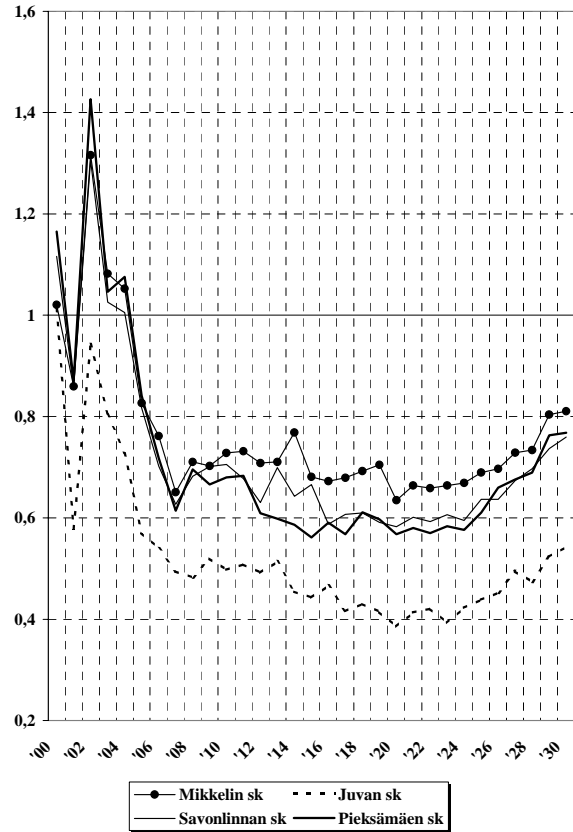
20-vuotiaan väestön suhde 60-vuotiaisiin Kymenlaakson maakunnan seutukunnissa vuosina 2000 - 2030



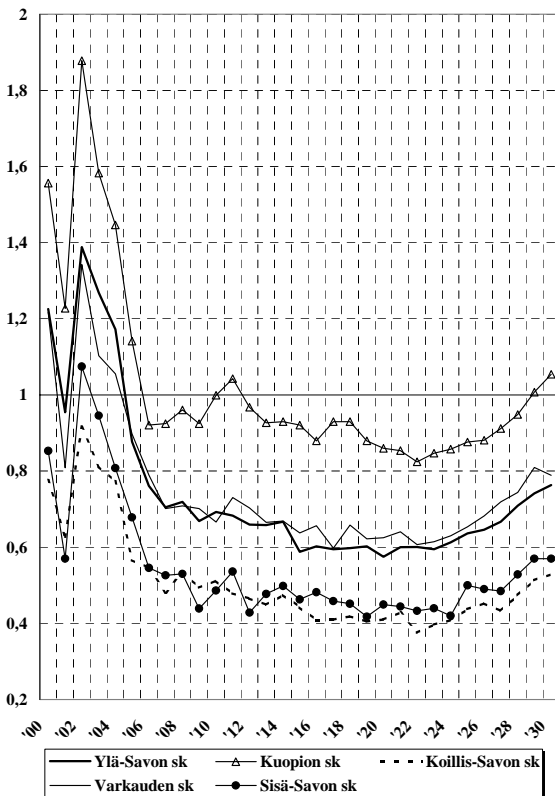
20-vuotiaan väestön suhde 60-vuotiaisiin Etelä-Karjalan maakunnan seutukunnissa vuosina 2000 - 2030



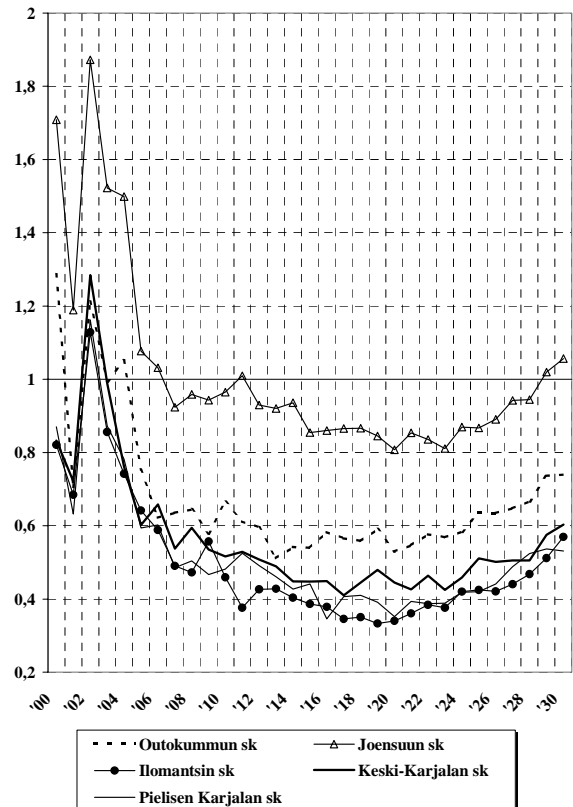
20-vuotiaan väestön suhde 60-vuotiaisiin Etelä-Savon maakunnan seutukunnissa vuosina 2000 - 2030



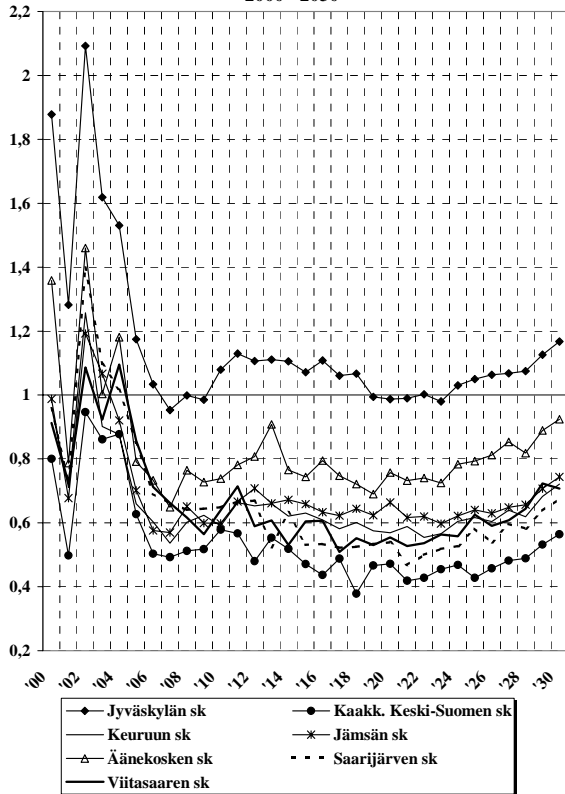
20-vuotiaan väestön suhde 60-vuotiaisiin Pohjois-Savon maakunnan seutukunnissa vuosina 2000 - 2030



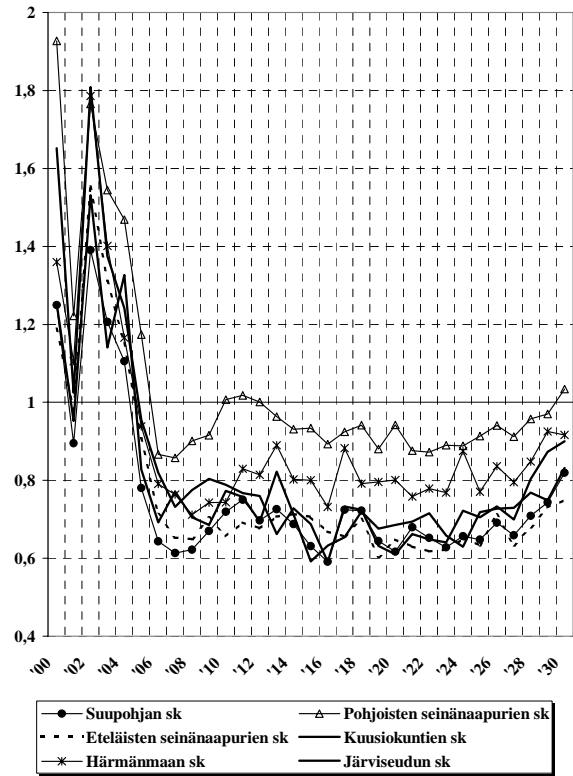
20-vuotiaan väestön suhde 60-vuotiaisiin Pohjois-Karjalan maakunnan seutukunnissa vuosina 2000 - 20030



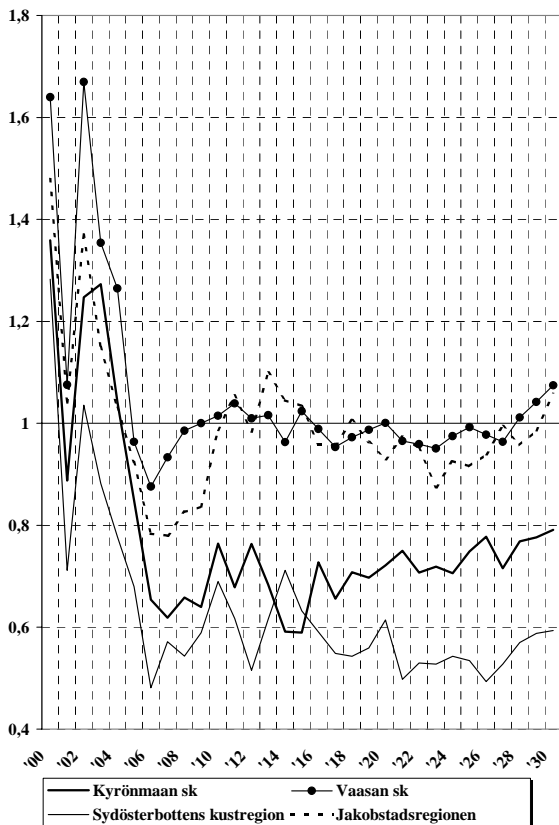
20-vuotiaan väestön suhde 60-vuotiaisiin Keski-Suomen maakunnan seutukunnissa vuosina 2000 - 2030



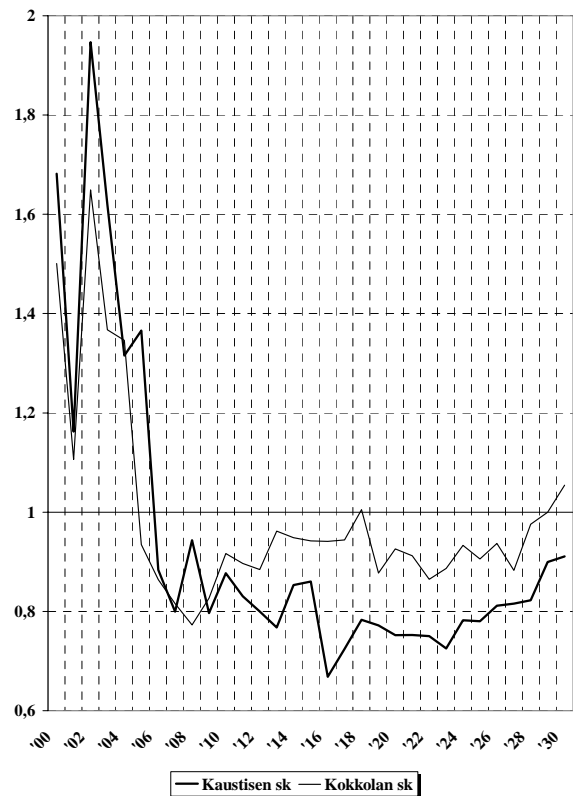
20-vuotiaan väestön suhde 60-vuotiaisiin Etelä-Pohjanmaan maakunnan seutukunnissa vuosina 2000 - 2030



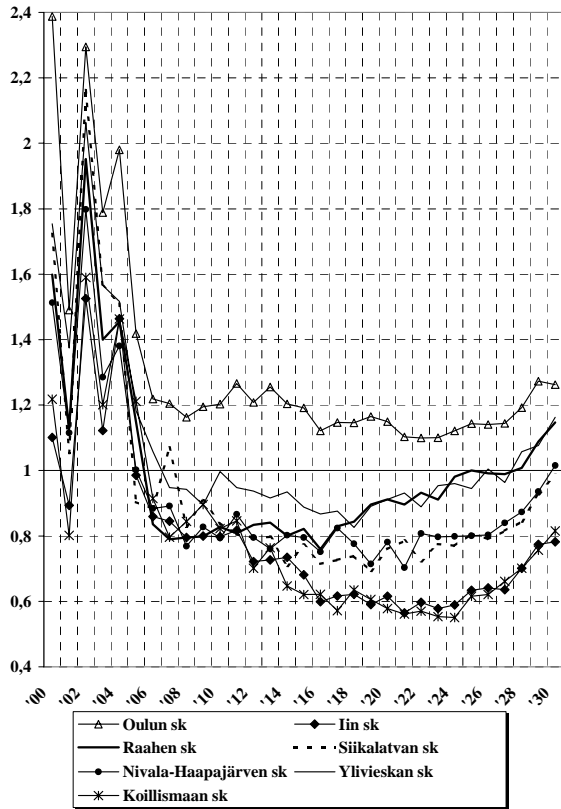
20-vuotiaan väestön suhde 60-vuotiaisiin Pohjanmaan maakunnan seutukunnissa vuosina 2000 -2030



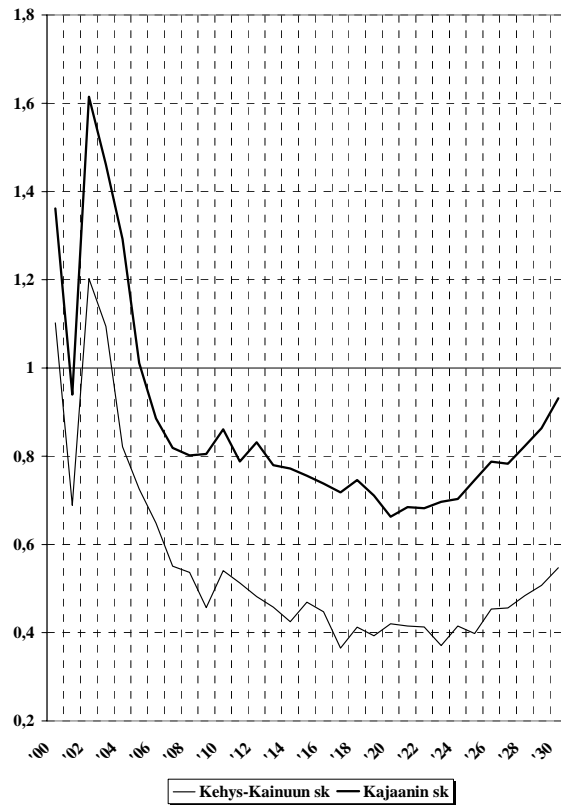
20-vuotiaan väestön suhde 60-vuotiaisiin Keski-Pohjanmaan maakunnan seutukunnissa vuosina 2000 - 2030



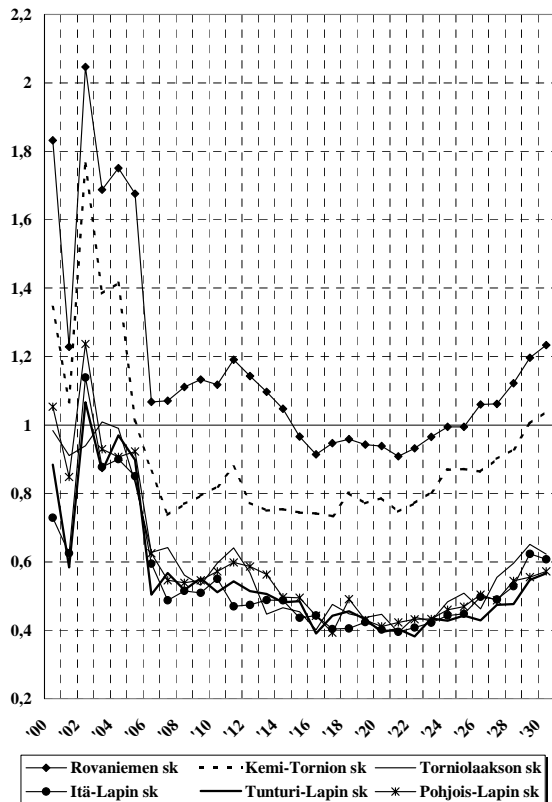
20-vuotiaan väestön suhde 60-vuotiaisiin Pohjois-Pohjanmaan maakunnan seutukunnissa vuosina 2000 - 2030



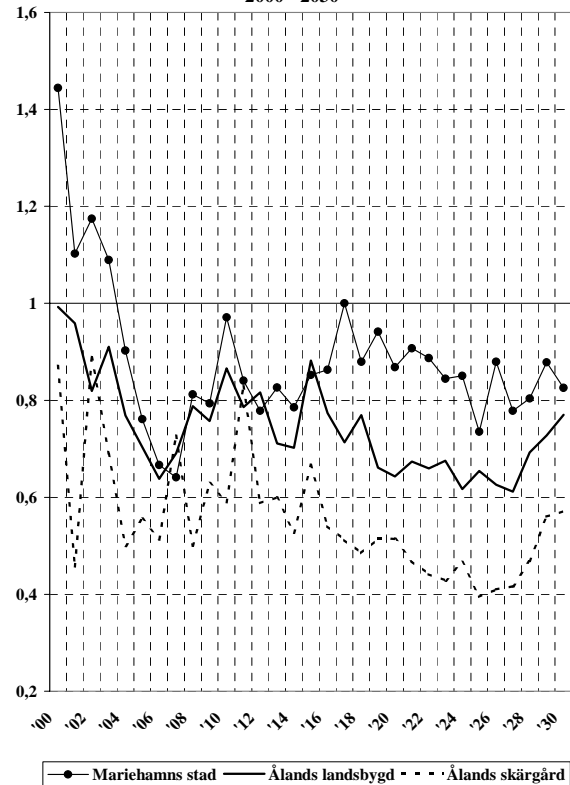
20-vuotiaan väestön suhde 60-vuotiaisiin Kainuun maakunnan seutukunnissa vuosina 2000 - 2030



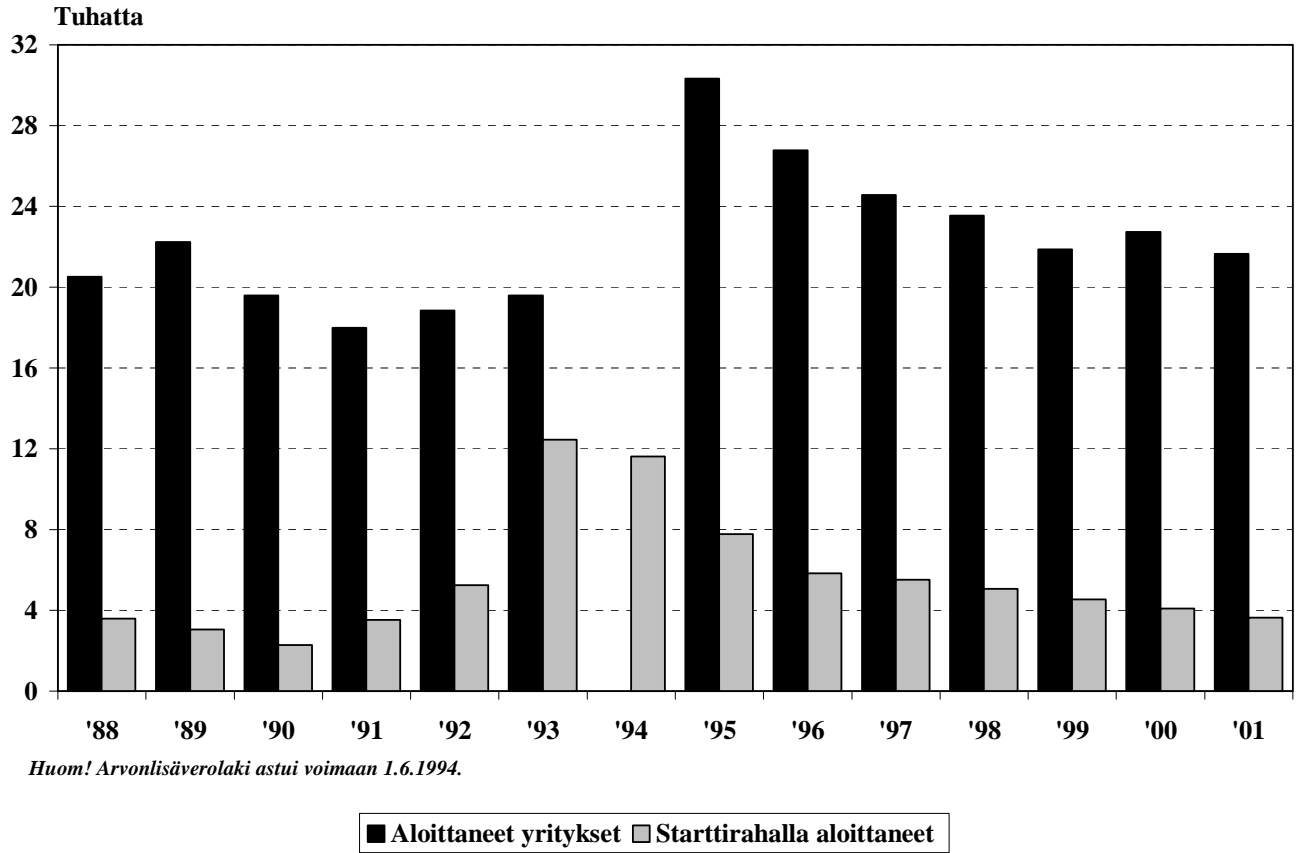
20-vuotiaan väestön suhde 60-vuotiaisiin Lapin maakunnan seutukunnissa vuosina 2000 - 2030



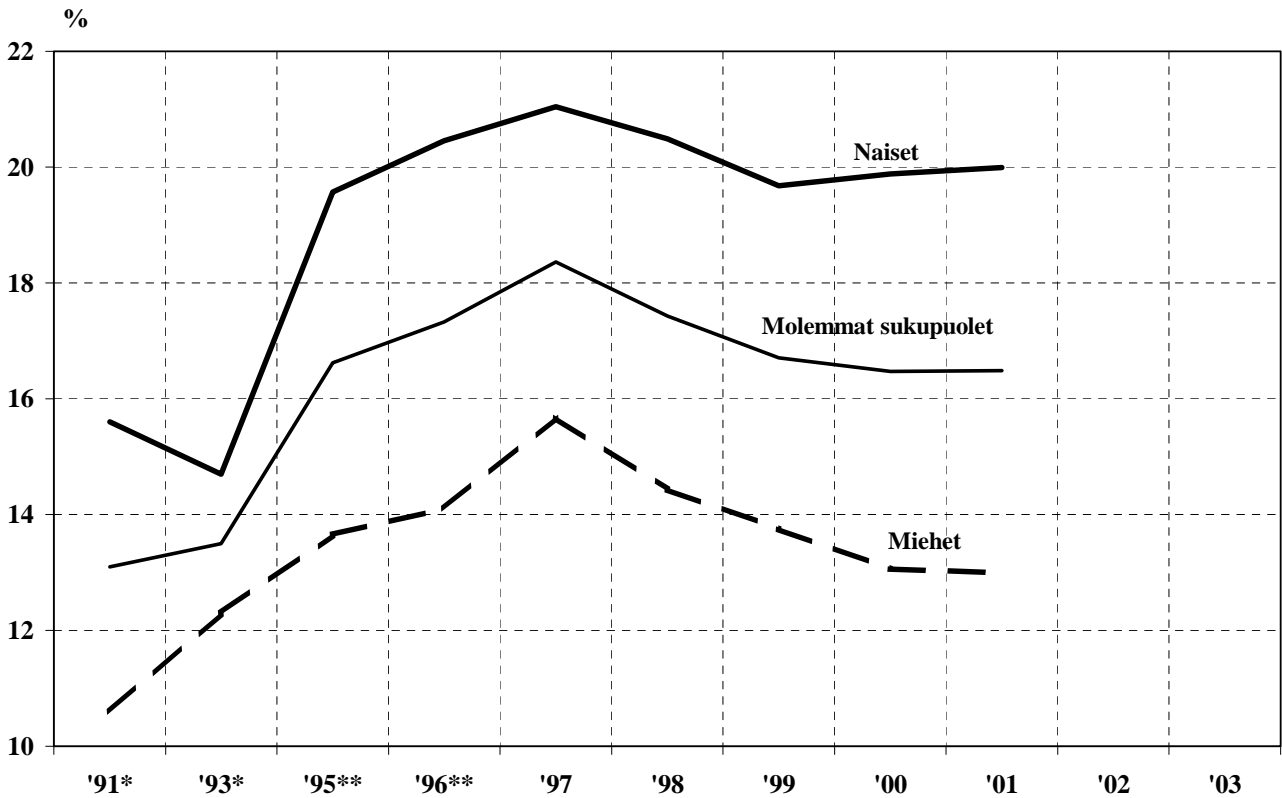
20-vuotiaan väestön suhde 60-vuotiaisiin Ahvenanmaan maakunnan seutukunnissa vuosina 2000 - 2030



## Aloittaneet yritykset ja starttirahalla aloittaneet vuosina 1988 - 2001

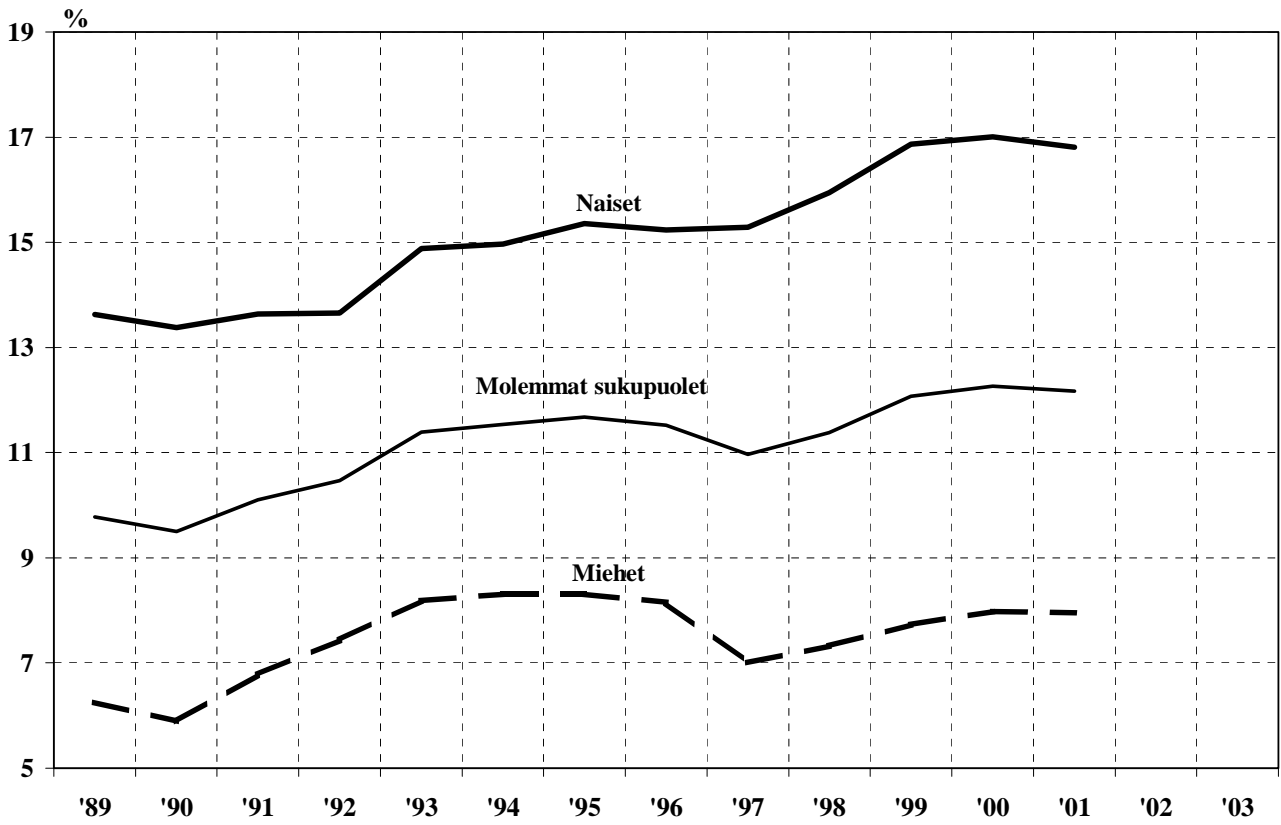


## Määräaikaisten työsuhteiden osuus palkansaajista sukupuolen mukaan vuosina 1991, 1993, 1995-2001



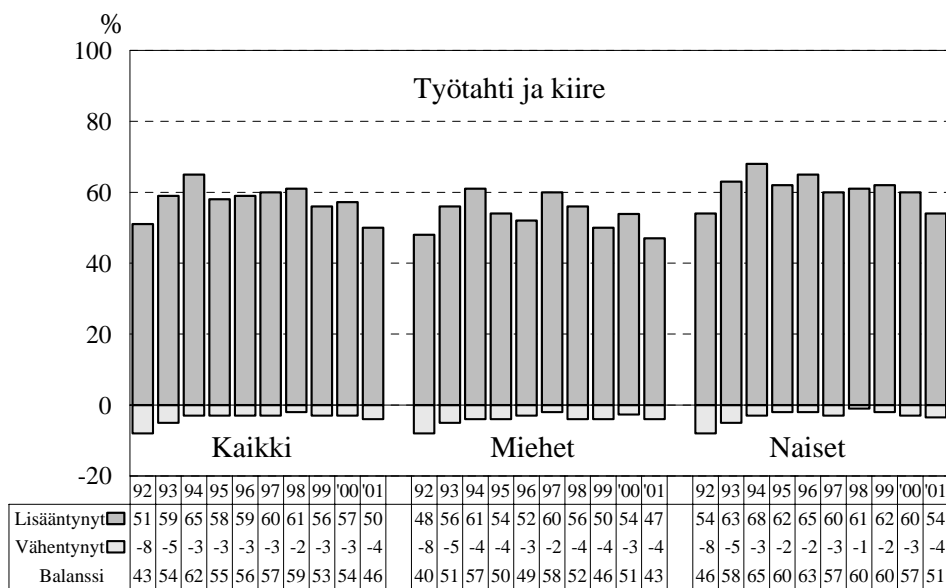
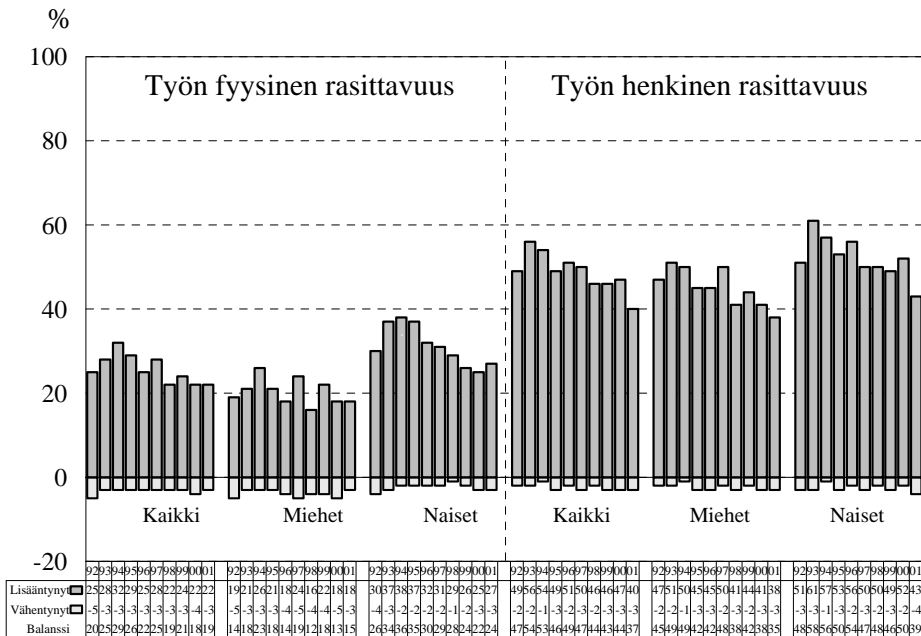
Lähde: Tilastokeskus, työvoimatutkimus, 91 ja 93 vuosihaastattelu, 95 ja 96 EU-työvoimatutkimus

### Osa-aikatyöllisten osuudet sukupuolen mukaan 1989 - 2001



Lähde: Tilastokeskus, työvoimatutkimus

# ERÄITÄ RASITUSTEKIJÖITÄ



Työolobarometri lokakuu 2001  
TTO-tiimi, työministeriö

**Työllisyysaste, työttömyysaste ja työhallinnon tukitoimenpiteiden osuus työvoimasta  
TE-keskuksittain vuosina 1997 ja 2001**

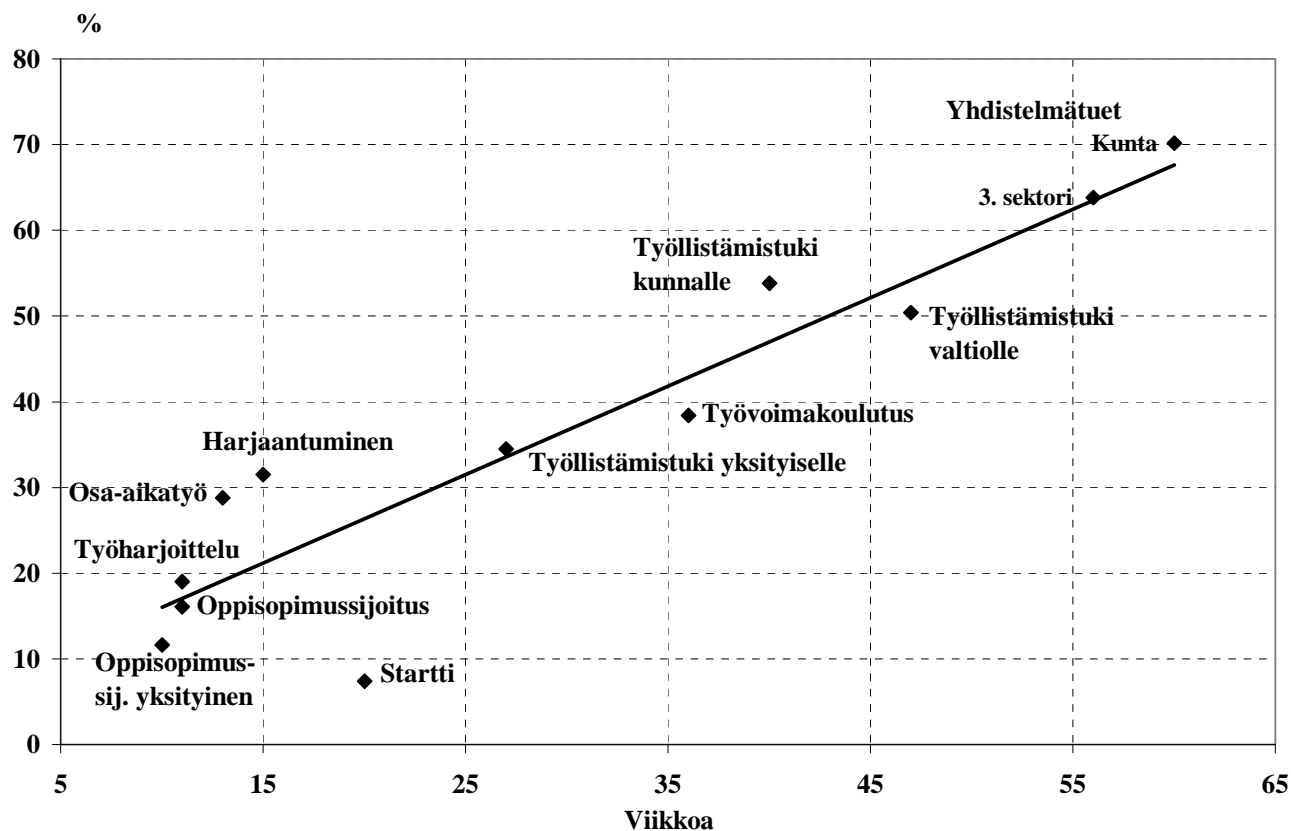
TE-keskus	Työllisyysaste		Työttömyysaste		Työhallinnon tukitoimen- piteiden osuus työvoimasta	
	1997	2001	1997	2001	1997	2001
Uusimaa	68,9	75,3	9,5	5,5	3,1	1,7
Varsinais-Suomi	66,8	70,0	10,4	8,0	4,3	2,5
Satakunta	61,7	64,7	13,4	10,3	6,7	3,8
Häme	62,3	67,5	13,4	9,9	5,6	2,8
Pirkanmaa	63,2	68,0	12,9	9,3	5,2	3,1
Kaakkois-Suomi	60,2	64,2	12,4	9,4	5,0	3,7
Etelä-Savo	58,8	60,1	13,8	12,5	5,6	4,4
Pohjois-Savo	55,5	59,8	15,6	13,1	5,9	4,3
Pohjois-Karjala	54,7	58,6	17,4	14,8	6,7	5,9
Keski-Suomi	57,3	62,8	16,2	11,7	6,1	4,0
Etelä-Pohjanmaa	61,3	64,8	14,6	9,1	5,2	3,3
Pohjanmaa	65,8	69,1	8,4	7,7	4,4	2,8
Pohjos-Pohjanmaa	59,4	63,7	15,5	12,0	5,9	3,5
Kainuu	51,2	56,5	23,5	17,7	9,2	6,9
Lappi	54,4	57,8	20,4	16,3	9,4	6,0
Koko maa	62,9	67,7	12,7	9,1	5,0	3,1

Lähde: Tilastokeskus työvoimatutkimus, Työministeriö työnhakijarekisteri

**Rakennetyöttömyys tammi-elokuussa 1997 ja 2001**

	2001	1997	muutos	muutos %
<b>a Pitkäaikaistyöttömyys</b>	<b>84 300</b>	<b>126 800</b>	<b>-42 500</b>	<b>-33,5</b>
<b>b Toistuva työttömyys</b>	<b>48 400</b>	<b>64 000</b>	<b>-15 600</b>	<b>-24,4</b>
<b>c Toimenpiteiltä työttömäksi jäävät</b>	<b>39 100</b>	<b>60 500</b>	<b>-21 400</b>	<b>-35,4</b>
<b>d Toistuvasti toimenpiteille sijoittuvat</b>	<b>13 100</b>	<b>21 800</b>	<b>-8 700</b>	<b>-39,7</b>
<b>Suppea rakennetyöttömyys (a+b)</b>	<b>132 700</b>	<b>190 800</b>	<b>-58 100</b>	<b>-30,4</b>
<b>Rakennetyöttömyys (a+b+c)</b>	<b>171 800</b>	<b>251 300</b>	<b>-79 500</b>	<b>-31,6</b>
<b>Laaja rakennetyöttömyys (a+b+c+d)</b>	<b>184 900</b>	<b>273 100</b>	<b>-88 200</b>	<b>-32,3</b>
<b>Työttömät työnhakijat yhteensä</b>	<b>305 100</b>	<b>420 500</b>	<b>-115 400</b>	<b>-27,5</b>
<b>Toimenpiteet yhteensä</b>	<b>80 200</b>	<b>121 100</b>	<b>-40 900</b>	<b>-33,8</b>
<b>Laaja työttömyys yhteensä</b>	<b>385 300</b>	<b>541 700</b>	<b>-156 400</b>	<b>-28,9</b>

**Toimenpiteeltä työttömäksi palaavat (%) ja toimenpidettä edeltänyt työttömyyden kesto**



**Työvoimapolitiikan aktiiviset ja passiiviset menot v. 1997-2000, milj. Euroa**

Luokka	LMP Toimenpidekategoria	1997	ESR:n osuus %	1998	ESR:n osuus %	1999	ESR:n osuus %	2000	ESR:n osuus %
0-1	Työvoimapalvelut	100,2		115,2		120,3		123,3	
2	Koulutus ja työharjoittelu	710,5	20,2	630,8	20,7	599,1	24,7	512,3	19,8
3	Työnjakaminen	58,0	0,0	71,0	0,0	75,9	0,1	71,4	0,2
4	Työllisyysensenttiivit	45,7	10,0	71,6	6,2	126,6	6,7	152,4	5,5
5	Ammatillinen kuntoutus	107,1		105,1		113,7		121,8	
6	Työllistäminen julkiselle sektorille	398,4	7,4	289,7	7,6	219,1	9,3	149,1	9,8
7	Yrittäjäraha	21,4	18,2	19,4	20,7	17,3	26,9	15,2	19,5
<b>0-7</b>	<b>Aktiiviset toimenpiteet</b>	<b>1441,4</b>	<b>14,9</b>	<b>1302,7</b>	<b>15,2</b>	<b>1272,0</b>	<b>18,0</b>	<b>1145,5</b>	<b>14,8</b>
8.2, 8.3	Vajaatyöllisyys (sovitellut päivärahat)	224,6		192,6		181,0		164,6	
8.1, 8.4, 8.5	Työttömyysturva	2692,0		2284,0		2102,5		1960,9	
9	Työttömyyseläke	455,5		497,6		562,6		621,1	
<b>8-9</b>	<b>Passiiviset toimenpiteet</b>	<b>3372,1</b>		<b>2974,1</b>		<b>2846,2</b>		<b>2746,6</b>	
<b>0-9</b>	<b>Työvoimapolitiikka yhteensä</b>	<b>4813,5</b>		<b>4276,8</b>		<b>4118,1</b>		<b>3892,1</b>	

Aktiiviset toimenpiteet, %	29,9	30,5	30,9	29,4
Passiiviset toimenpiteet, %	70,1	69,5	69,1	70,6
Työvoimapolitiikan osuus BKT:stä, %	4,5	3,7	3,4	3,0
Aktiiviset toimenpiteet, %	1,3	1,1	1,1	0,9
Passiiviset toimenpiteet, %	3,2	2,6	2,4	2,1

Lähde: LMP database