

TYÖVOIMAN PALVELUKESKUS HAKEVA  
TYÖPOLITIIKAN STRATEGIAN TOTEUTTAJANA

Aira Janhunen

Yhteiskuntapolitiikan pro gradu -tutkielma

Jyväskylän yliopisto

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos

tammikuu 2007

## Tiivistelmä

Aira Janhunen (2007). **Työvoiman palvelukeskus Hakeva työpolitiikan strategian toteuttajana**. Yhteiskuntapolitiikan pro gradu -tutkielma, Jyväskylän yliopisto, tammikuu 2007, 84 sivua + 2 liitettä.

Työelämän rakennemuutoksen seurauksena työttömäksi on jäänyt suuri joukko ihmisiä, joiden osaaminen ei ole enää vastannut tämän päivän vaatimuksia. Heidän työttömyytensä on pitkittynyt koska heidän osaamistaan vastaavia pysyviä työpaikkoja ei ole. Samaan aikaan kansantaloutta uhkaa kilpailukyvyyn heikkeneminen, jos työelämä ei saa riittävästi ammattitaitoista työvoimaa ja alhaisen työhön osallistumisen seurauksena sosiaaliturvan maksu vaikeutuu. Työpolitiikan strategian päätavoitteina onkin työvoiman saatavuuden varmistaminen ja rakenteellisen työttömyyden alentaminen. Toimenpiteenä päättymässä olevalla hallituskaudella toteutettiin julkisen työvoimapalvelun rakenteellinen uudistus. Vaikeasti työllistyviä varten perustettiin moniammatillisesti toimivia työvoiman palvelukeskuksia. Työvoiman palvelukeskus Hakeva on toiminut Euroopan sosiaalirahaston osittain rahoittamana hankkeena Pieksämäen seudulla vuosina 2000–2006.

Tämän tutkielman tarkoitus oli selvittää kuinka hyvin Työvoiman palvelukeskus Hakevan asiakkaat ovat sijoittuneet niille aloille, joissa Pieksämäen seudulla eniten arvioidaan olevan tarvetta työvoimasta. Asiakkaiden toimintaa työmarkkinoilla on tarkasteltu 13 kuukauden ajan Hakevan asiakkuuden päättymisestä. Tutkimusaineistona on vuosina 2000–2004 Hakevassa aloittaneet asiakkaat, joiden asiakkuus on päättynyt vuoden 2005 loppuun mennessä. Otoksen koko on 359 henkilöä.

Hakevan asiakkaista 13 kuukauden seurantajaksolla 68 prosenttia oli enemmän kuin kaksi viikkoa palkkatyössä, 22 prosenttia koulutuksessa. Ilman työtä, koulutusta tai työllistymistä edistävää toimintaa oli neljännes asiakkaista. Seurantajakson päättyessä asiakkaista 42 prosenttia oli jossakin aktiivitoimessa, 40 prosenttia työttömänä työnhakijana.

Työvoiman palvelukeskus Hakevan asiakkaat olivat useimmin työssä tai koulutuksessa terveydenhuolto ja sosiaalialalla, joka työllistää Pieksämäen seudulla hyvin. Lähes kaikki Pieksämäen seudulla tärkeimmiksi määritellyt työvoimaa tarvitsevat ammatit näkyvät asiakkaiden työ- ja koulutusvalinnoissa. Avoimille työmarkkinoille sijoittumisessa tärkeimpänä tekijänä oli asiakkaiden aikaisempi kiinnittyminen työmarkkinoille. Ennen asiakkuutta enemmän työssä olleet työllistyivät myös asiakkuuden jälkeen paremmin. 40–54-vuotiaat työllistyivät parhaiten, kun taas yli 55-vuotiaiden sijoittuminen oli heikointa. Yksi tiedossa ollut terveydellinen rajoite ei estänyt työhön sijoittumista, mutta vähintään kahteen eri luokkaan kuuluvaa diagnoosia alensi työllistymisen todennäköisyyttä puolella. Heistä kolmasosa oli työmarkkinoiden ulkopuolella seurantajakson päättyessä. Korkeasteen koulutuksen suorittaneet olivat seurantajakson päättyessä kaksi kertaa useammin työssä kuin ammattikouluttamattomat. Naiset olivat työssä miehiä todennäköisemmin.

**Asiasanat:** Alueelliset erot, palvelukeskukset, työttömyys, työvoimapolitiikka

# TYÖVOIMAN PALVELUKESKUS HAKEVA TYÖPOLITIIKAN STRATEGIAN TOTEUTTAJANA

Tiivistelmä

Sisältö

<b>1</b>	<b>JOHDANTO</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>KELPAAVATKO TYÖTTÖMÄT TYÖMARKKINOILLE?</b>	<b>8</b>
2.1	Kysynnän ja tarjonnan ristiriita	8
2.2	Työvoiman tarjonta kytkeytyy väestörakenteeseen	13
2.3	Työvoiman saatavuudella vahvistetaan kilpailukykyä	14
2.4	Työelämän muutokset muuttavat kompetenssivaatimuksia	16
2.5	Työttömyyden taloustieteelliset teoriat	18
2.6	Työttömyys työyhteiskunnan ilmiönä	20
2.7	Työttömyyden kuva sosiaalitieteellisessä tutkimuksessa	22
<b>3</b>	<b>TYÖVOIMAPOLITIikka</b>	<b>27</b>
3.1	Työvoimapolitiikka osana työpolitiikkaa	27
3.2	Kustannustehokkuuden vaatimus	29
3.3	Julkisen työvoimapolitiikan rakenteellinen uudistaminen 2004–2006	32
<b>4</b>	<b>TUTKIMUSTEHTÄVÄ, AINEISTOT JA AINEISTOJEN RAJOITUKSET</b>	<b>34</b>
4.1	Työvoiman palvelukeskus Hakevan kuvausta	34
4.2	Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimusmenetelmät	35
4.3	Asiakasrekisteritiedot tutkimusaineistona	37
4.4	Tutkimustulosten hyödynnettävyys ja tietosuojat	38
<b>5</b>	<b>ALUEELLISET TYÖMARKKINAT</b>	<b>40</b>
5.1	Liikkuvuus	40
5.2	Työllisyys	41
5.3	Työvoimatarpeen ennakointi Pieksämän seudulla	44

<b>6</b>	<b>PALVELUKESKUKSEN MONINAISET ASIAKKAAT</b>	<b>48</b>
6.1	Ikärakenne	48
6.2	Ammatti- ja koulutusrakenteen vastaavuus alueellisiin työmarkkinoihin	49
6.3	Aikaisempi kiinnittyminen työmarkkinoille	50
6.4	Terveys ja työkyky	51
<b>7</b>	<b>HAKEVA TUKENA</b>	<b>54</b>
7.1	Palveluidea: tukea, ei sanktioita	54
7.1.1	Asiakkuus Työvoiman palvelukeskus Hakevassa	54
7.1.2	Hakevan palveluohjaus asiakkaan tukena	57
7.2	Hakevan jälkeen	58
7.2.1	Palvelutarve	59
7.2.2	Aktiivisuus	61
7.2.3	Työmarkkinatilanteiden pysyvyys	66
7.3	Toiminnan tulos	68
7.3.1	Avoimille työmarkkinoille sijoittuminen	68
7.3.2	Uusi ammatti koulutuksella	70
7.3.3	Työkokemuksen merkitys	72
7.3.4	Työllistymisen esteet	74
<b>8</b>	<b>JOHTOPÄÄTÖKSET</b>	<b>76</b>
8.1	Työvoimatarpeeseen vastaaminen	76
8.2	Tehostettujen palvelujen tarve	77
	<b>LÄHTEET</b>	<b>79</b>
	<b>LIITTEET</b>	<b>85</b>

## 1 JOHDANTO

Työelämässä tapahtunut rakennemuutos on muuttanut työvoimalta edellytettäviä kompetenssivaatimuksia. Teknologian kehittyminen ja tietotyön lisääntyminen, sekä ennakoitavissa oleva väestön ikääntyminen käynnisti 1980-luvulla keskustelun työvoiman saatavuudesta. Toisaalta rakennemuutoksen pelättiin vaikuttavan myös työn vähenemiseen. Seuraavan vuosikymmenen alkuun sijoittunen laman jälkeinen talouskasvu työelämän muutosten ohella on kiihdyttänyt tätä keskustelua sekä työnantajien että yhteiskunnan päättäjien taholta. Työvoiman riittämättömyys nähdään kansantaloudellisena uhkana.

Samaan aikaan kun työmarkkinoilla puhutaan työvoiman saatavuusongelmista, Suomen työvoimatoimistoissa on yli 250 000 työtöntä työnhakijaa (Työpoliittinen aikakauskirja 3/2006, taulukko 13). Heistä suurella osalla on ollut vaikeuksia päästä työhön avoimille työmarkkinoille. Työttömyyden katkaisevat usein vain työllistymistä edistävät toimet; työvoimakoulutus, työharjoittelu tai työllistämistuella tuettu työ. Työttömyys on luonteeltaan rakenteellista kun vapaana oleviin työpaikkoihin edellytetään muuta osaamista kuin mitä työttömillä on. Vaikka työministeriön tilastojen mukaan työttömyys on alentunut vuosituhanen alun 15 prosentista alle yhdeksään prosenttiin, rakenteellisen työttömyyden osuus työttömyydestä on edelleen suuri. Rakenteellisen työttömyyden vuoksi työmarkkinoiden toiminta on vaikeutunut. Tästä syystä valtiovarainministeriö arvioi talouden ylikuumenemisen uhkaavan, jos työttömyysaste alenee vielä prosentin verran (Talouspolitiikan strategia -raportti 2006, 14–16). Rakenteellisen työttömyyden pelätään heikentävän myös talouskasvua. Toisaalta yhteiskunnallisessa keskustelussa esitetään, etteivät heikossa työmarkkina-asemassa olevat ole päässeet hyötymään pitkään jatkuneesta talouskasvusta. Heidän työpanokselleen ei ole ollut käyttöä ilman yhteiskunnallisia tukitoimenpiteitä.

Suomen julkilausuttuna tavoitteena on työllisyyden vahvistaminen. Laajemmalla työhön osallistuvuudella pyritään turvaamaan kilpailukykyä sekä hyvinvointiyhteiskuntaan kuuluvat palvelut ja rahoitus myös tulevina vuosina. Matti Vanhasen hallitusohjelman (2003) tavoitteena on ollut työllisyysasteen nostaminen 75 prosenttiin seuraavan vuosikymmenen vaihteeseen mennessä, kun se hallituskauden alkaessa oli vielä 67,5 prosenttia. Työhön osallistuvuutta pyritään lisäämään nopeuttamalla nuorten työhön

kiinnittymistä ja myöhentämällä eläkkeelle siirtymistä. Työttömien työkuuntoisuutta on pyritty vahvistamaan koulutuksella ja muilla työllistymistä edistävillä toimilla, mutta työvoimareservinä he ikääntyvät samaan tahtiin kuin työssä olevatkin. Työpolitiikan strategiassa on kirjattu työllisyystavoitteen toteutumisen keinoina mm. työvoiman saatavuuden varmistaminen ja rakenteellisen työttömyyden alentaminen. Tavoitteeseen uskotaan päästävän kohdentamalla julkisten työvoimapalvelujen resurssit uudella tavalla.

Työpolitiikan strategian mukainen *julkisen työvoimapalvelun rakenteellinen uudistus* aloitettiin perustamalla eri puolille Suomea työvoiman palvelukeskuksia, joiden asiakkaina on henkilöitä, jotka tarvitsevat työvoimatoimiston palveluja laajempia palveluja. Työvoiman palvelukeskuksissa yhdistyvät kuntien, työvoimatoimistojen ja Kelan palvelut. Pieksämäen seudulle ei ole perustettu vakinaista palvelukeskusta, mutta Työvoiman palvelukeskus Hakeva on Euroopan sosiaalirahaston osittain rahoittama hanke, joka aloitti toimintansa jo vuoden 2000 loppupuolella. Hanke toimii työvoiman palvelukeskuksena vuoden 2006 loppuun saakka. Hankkeen rahoitushakemuksessa (2000) kirjattuna tavoitteena on luoda käytäntö työllisyyttä edistävien toimenpiteiden toteuttamiseen, kehittämiseen ja uusien mallien etsimiseen. Työmarkkina-alueet ovat rakenteeltaan ja toiminnaltaan erilaisia. Työvoiman palvelukeskus Hakeva toimii paikallisilla työmarkkinoilla tavoitteenaan tukea työttömiä ulos työttömyydestä ja edistää liikkuvuutta osatyömarkkinoiden välillä.

Pieksämäen seudun työpaikoista<sup>1</sup> on aikaisemmin suuri osa ollut julkisella sektorilla ja valtion rautateiden merkitys työllistäjänä on ollut suuri. Kun julkinen sektori on vähentänyt työvoimaansa, seutu tarvitsee uusia työpaikkoja yksityiselle sektorille. Haasteena on sovittaa nyt työtä vailla olevien osaaminen ja toimintaresurssit uusiin avoimiin työmahdollisuuksiin. Ilman suunnitelmallista yhteistyötä eri toimijoiden kanssa uhkana on syntyä seudulle *kahdenlaiset työmarkkinat*, joista kummatkaan ei toimi hyvin. Toisilla markkinoilla kilpailukyvyn kehittämistä rajoittaa työvoiman saatavuus ja toisilla markkinoilla lyhyissä määräaikaissa työsuhteissa työllistyvien toimintakyky alenee pitkittyvien työttömyysjaksojen aikana.

---

<sup>1</sup> Sisäministeriön aluejaon mukaan Pieksämäen seutuun kuuluvat Pieksämäen kaupunki ja Pieksänmaan kunta. Tässä tutkielmassa myös Haukivuoren kunnan alue katsotaan kuuluvan osaksi Pieksämäen seudun työmarkkinoita, koska se kuului Pieksämäen työvoimatoimiston alueeseen vuoden 2005 loppuun saakka.

Pyrin tutkielmassani kuvaamaan Pieksämäen seudun rakenteellista työttömyyttä tarkastelemalla Työvoiman palvelukeskus Hakevan palveluiden piirin ohjautuneiden asiakkaiden taustatietoja, asiointien henkilöiden toimintaa työmarkkinoilla 13 kuukauden aikana asiakkuuden jälkeen, ja heidän työmarkkina-asemaansa kahdessa poikkileikkaustilanteessa, sekä työvoimatoimiston asiakkaana jatkavien palvelutarvetta. Asiakasrakennetta selvittämällä muodostuu kuva siitä asiakasryhmästä, jonka Pieksämäen työvoimatoimiston asiakaspalvelussa on arvioitu hyötyvän tehostetuista työnhakupalveluista. *Tutkimustehtävänä* on selvittää, kuinka todennäköistä Työvoimanpalvelukeskus Hakevaan ohjautuvien asiakkaiden on sijoittua niille työmarkkinoille, joilla työvoimasta on kysyntää? Teoriataustan olen muodostanut työttömyydestä, työvoimapolitiikkaan liittyvästä tehokkuusajattelusta sekä työvoiman kysyntään ja tarjontaan liittyvästä ristiriidasta.

Työvoiman saatavuuteen liittyvät keskustelut kiinnostavat minua osittain välttämättömyytensä vuoksi, osittain myös keskustelun ristiriitaisuuden vuoksi. Samaan aikaan kun puhutaan työvoiman riittävydestä, työttömänä on suuri joukko ihmisiä, jotka haluaisivat tehdä työtä jolla voi ansaita elantonsa. Toisaalta työvoimatoimiston asiakkaana on henkilöitä, joiden ensisijainen palvelutarve on muuta kuin työvoimapalvelut. Konkreettista työtä ongelman ratkaisemiseksi tehdään alueellisessa verkostossa, johon myös työpaikkani Pieksämäen työvoimatoimisto kuuluu.

## 2 KELPAAVATKO TYÖTTÖMÄT TYÖMARKKINOILLE?

### 2.1 Kysynnän ja tarjonnan ristiriita

Työministeriön asettaman projektin Työvoima 2020 -työryhmä arvioi työvoiman kysynnän ja tarjonnan kehitystä keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä. Työryhmäraportin johtopäätöksissä todetaan, että täystyöllisyys ja korkea työhön osallistuvuus ovat välttämättömiä ehtoja hyvinvoinnin rahoituksen kannalta. Osaaminen nimetään vastaukseksi kilpailukyvyyn haasteisiin. Työvoiman kysyntä oli vielä 2002 vähäisempää kuin työvoiman tarjonta, mutta kun vuosikymmenen loppupuolella työvoiman määrä alenee, ratkaisevaksi tehtäväksi nousee kotimaisen työvoiman työllistäminen. Sen ohella tarvittaisiin aktiivista maahanmuuttopolitiikkaa. Tavoitteena on saada työllisyysaste<sup>2</sup> vuosikymmenen lopulla vähintään 70 prosenttiin ja työttömyysaste<sup>3</sup> alle viiden prosentin. Toteutuakseen työllisyysstrategia tarvitsee talouskasvua. Kasvua voidaan edistää työpolitiikan, sosiaalipolitiikan, veropolitiikan ja koulutuspolitiikan keinoin. Työryhmä arvioi ammattirakenteen muutoksen tapahtuvan suurelta osin työvoimasta poistuman ja sitä kautta uusien työpaikka-avausten kautta. Rakennemuutoksessa vähäisen ammattitaidon edellyttämät työpaikat vähenevät, siksi tarvitaan tukea matalan tuottavuuden työpaikkojen synnyttämiseen. (Osaamisen ja täystyöllisyyden Suomi 2003,1–7.) Yhteiskuntapoliittisena tavoitteena tulisi olla työelämän ja osaamisen kehittäminen siten, että kiinnostus työhön ja työssäoloon vahvistuu (Työvoima 2025, 2005, 8).

Työvoiman tarjonnan mittarina voidaan pitää työvoiman määrää. Työvoiman määrän vaihteluun vaikuttavat yhteiskunnassa olevat rakenteet, arvot ja tilannetekijät. Työvoiman tarjonta vaihtelee hitaammin kuin työvoiman kysyntä, ja siihen vaikuttavat väestötekijöiden ohella työvoiman alueellinen ja ammatillinen liikkuvuus, työikäisen väestön hyvinvointiodotukset ja työmarkkinakäyttäytyminen. Myös vajaatyöllistetyt ja piilotyöttömät ovat työvoimareserviä, joka voi reagoida työmarkkinoiden muutoksiin. (Koistinen 1999, 98 ja 115.)

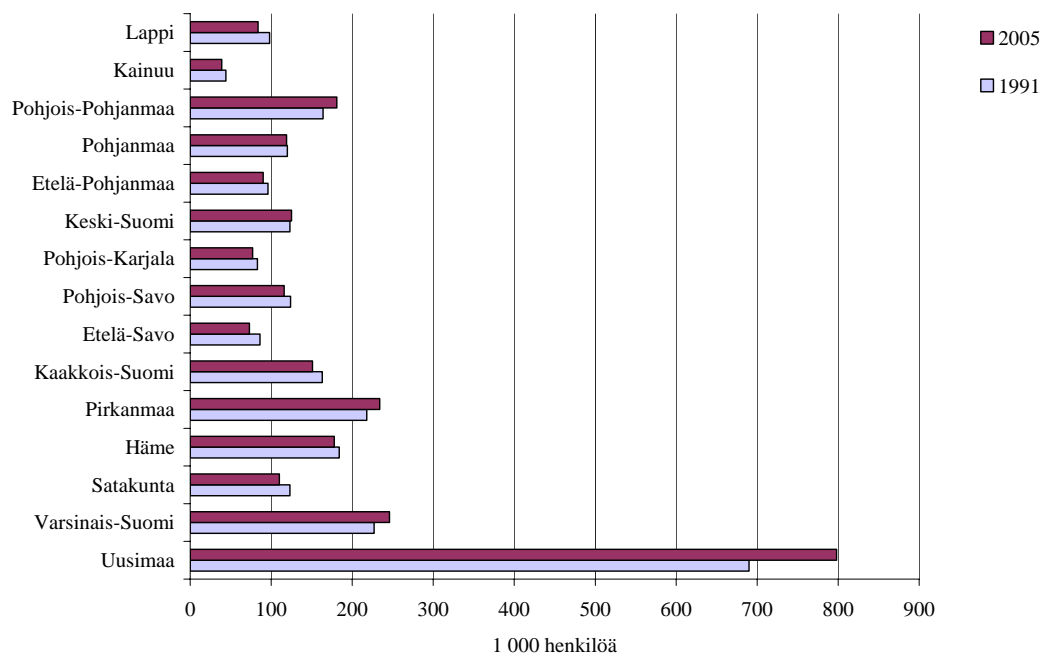
---

<sup>2</sup> Työllisyysasteella tarkoitetaan työllisten osuutta työikäisestä väestöstä.

<sup>3</sup> Työttömyysaste kuvaa työttömien osuutta työvoimasta.



Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan Suomessa työvoiman<sup>4</sup> määrä aleni 1990-luvulla, mutta 2000-luvun alussa työvoiman määrä on ollut korkeammalla kuin koskaan aikaisemmin. Vuonna 2005 työvoiman määrä oli 2,6 milj. henkilöä. Työvoiman määrän muutos ei jakaudu tasaisesti koko maahan (kuvio 1). Uusimaa, Varsinais-Suomi, Pirkanmaa ja Pohjois-Pohjanmaa ovat onnistuneet lisäämään työvoimaansa, kun taas Satakunta, Kaakkois-Suomi, Etelä-Savo ja Lappi ovat kukin maakunta menettäneet vuosikymmenen aikana työvoimastansa yli 10 000 henkilöä. (Työpoliittinen aikakauskirja 3/2006, taulukko 26.). Rakennemuutoksen seurauksena muuttoliike vilkastui, vieden taantuvilta seuduilta työvoimaa uutta teknologiaa hyödyntäville kasvaville alueille. Alueelta toiselle siirtyvät olivat nuorinta ja koulutetuinta väestöä. (Heinonen ym. 2004, 40–42.) Työvoiman määrän muutos johtuu osaksi väestömäärän muutoksista, osittain siirtymistä työmarkkinoiden ja työmarkkinoiden ulkopuolen välillä.



Kuvio 1 Työvoima työvoima- ja elinkeinokeskusalueittain 1991 ja 2005  
Tilastolähde: Työpoliittinen aikakauskirja 3/2006, taulukko 26  
(Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan)

<sup>4</sup> Työvoimaan kuuluvat kaikki ne, jotka tutkimusviikolla olivat työllisiä tai työttömiä ja ovat etsineet työtä viimeisen neljän viikon aikana ja ovat työhön käytettävissä noin kahden viikon kuluessa.

Työvoimaan kuuluvien 15–64-vuotiaiden osuus ikäryhmän väestöstä vuonna 1991 oli 75 prosenttia. Osuus laski alimmilleen vuonna 1997, jolloin se oli 72 prosenttia työikäisestä väestöstä<sup>5</sup>. Vuonna 2005 työvoimaosuus oli noussut uudestaan yli 74 prosenttiin. Tuolloin naisten työvoimaosuus oli yli kolme prosenttiyksikköä miesten työvoimaosuutta alhaisempi. Naisten työvoimaosuus oli alhaisempi alle 45-vuotiaiden ikäryhmissä (lukuun ottamatta alle 20-vuotiaita), kun taas sitä vanhemmissa ikäryhmissä naisten työvoimaosuus oli suurempi kuin miesten. (Työpoliittinen aikakauskirja 3/2006, taulukko 4.)

Suomessa naisten työhön osallistuvuus ja koulutustaso ovat olleet korkeampia kuin monissa muissa maissa. Meillä naiset myös tekevät useammin kuin muissa maissa kokoaikatyötä (Heinonen ym. 2004, 37). Naisilla työhön osallistuvuus on useammin kuin miehillä sidoksissa perhetilanteisiin. Miesten osallistuminen perhevapaiden pitoon nähdään kuitenkin tasa-arvokysymyksenä, ja sen toteutumiseksi on yhteiskunnan tukea ja lainsäädäntöä lisätty. Tulevaisuuden työmarkkinoita tulisikin ajatella myös palkattoman hoivatyön kannalta. Työn houkuttelevuuteen vaikuttaa se, tarjoaako tämä hoivatyö myös taloudellista turvaa tähän päivään ja sosiaaliturvaa myös tulevaisuuteen. Jos yhteiskunta ottaa tavoitteekseen julkisten palveluiden vähentämisen, tulisi kotona tehtävä työ rinnastaa palkkatyöhön. Kysymys on uudenlaisesta työn jaosta, johon ei saisi liittyä menneiden aikojen turvattomuus.

Työllinen työvoima väheni 1990-luvulla yli 400 000:lla, eikä se ole vielääkään noussut lamaa edeltävälle tasolle. Työllisen työvoiman määrä vuonna 2005 oli 2,4 milj. henkilöä, mikä on 106 000 vähemmän kuin vuonna 1989. Työllisyysaste laski vuonna 1994 jopa alle 60 prosentin, jonka jälkeen se on hitaasti noussut 68 prosenttiin vuonna 2005. (Tilastokeskus 2006f.) Työministeriön asettaman Työvoima 2025 -työryhmän väliarvion (2005, 8) mukaan tavoitteena oleva 70 prosentin työllisyysaste saavutetaan lähivuosina.

1990-luvun laman aikana ja sen jälkeen Suomessa työsuhteita koskeva epävarmuus on lisääntynyt. Työpaikan menettämisen jälkeen uuden työpaikan löytyminen ei ole ollut ongelmaton. Laman muistoksi maahan jäi pysyvästi korkea työttömyys. Työministeriön tilastojen mukaan korkeimmillaan vuonna 1994 työvoimatoimistoissa oli työttömänä

---

<sup>5</sup> Tilastokeskus sisällyttää työikäiseen väestöön 15–74-vuotiaat. Tässä tutkielmassa työikäisiksi katsotaan 15–64-vuotiaat, koska todellisuudessa 65–74-vuotiaiden työvoimaosuus koko työvoimasta on alle 1 prosentin.

työnhakijana 494 200 henkilöä. Vuosikymmen loppupuolella alkaneen nopean talouskasvun jälkeen työttömien määrä oli vuonna 2005 edelleen 275 300 henkilöä. Näistä yli vuoden yhdenjaksoisesti työttömänä oli ollut neljäsosa, ja yli kaksi vuotta työttömänä oli ollut viidesosa, keksimääräisen työttömyyden keston ollessa 47 viikkoa. (Työpoliittinen aikakauskirja 3/2006, taulukot 13 ja 16.) Alkaneista työttömyysjaksoista 73 prosenttia päättyi alle kolmen kuukauden työttömyyden jälkeen seurantajaksolla kesäkuusta 2005 kesäkuuhun 2006 (Salmi 2006). Tilastokeskuksen tilastojen mukaan työttömien osuus työvoimasta on korkeinta Kainuussa, Lapissa ja Pohjois-Karjalassa. Alhaisinta työttömyys on Ahvenanmaalla, Uudellamaalla ja Pohjanmaalla. Arvioitaessa alueita työttömien osuudella työvoimasta myös Pieksämäen työvoimatoimiston alueella ja koko Etelä-Savossa työttömyys jäi 1990-luvun loppupuolella korkeammalle kuin koko maassa keskimäärin. (Tilastokeskus 2006e; Työministeriö, Tilannekatsaus.)

Pitkällä aikavälillä työllisten määrän arvioidaan kasvavan liike-elämää palvelevan toiminnan, sosiaali- ja terveydenhuollon, kaupan, ravitsemus- ja majoitustoiminnan sekä kotitalouspalvelujen toimialoilla. Nopeimmin supistuvia toimialoja ovat maatalous, teollisuus, järjestötoiminta sekä rahoitus- ja vakuutustoiminta. (Osaamisen ja täystyöllisyyden Suomi 2003, liite 5.) Teollisuudesta on vähentynyt vuoden 2003 jälkeen 40 000 työpaikkaa. Alenema on ollut odotettua suurempi. Vastaavasti palvelusektorilla työpaikkojen kasvu on ollut arvioitua parempi. (Työvoima 2025, 2005, 8.)

Taloudellisen toiminnan muuttuessa maailmanlaajuisesti, työvoiman kysyntä Suomessa on yhä enemmän kansainvälisen kilpailun armoilla. Yrity maailma käyttää yhteiskunnassamme vahvinta päätöksentekovaltaa, kun tuotantojärjestelyillä vaikutetaan kymmenien, satojen tai tuhansien toimeentulomahdollisuuksiin. Kuinka kauan Suomen talous kestää näitä tuotannon siirtopäätöksiä? Mitkä mahdollisuudet poliittisilla päätöksillä on vaikuttaa työllisyyteen? Matti Vanhasen hallituksen hallitusohjelman tavoitteisiin on kuulunut 100 000 uuden työpaikan luominen hallituskauden aikana. Kun poliittisille päätöksille jää vain jälkityö yritysten päätösten seurauksista, on vaikea nähdä politiikan vaikuttavuutta.

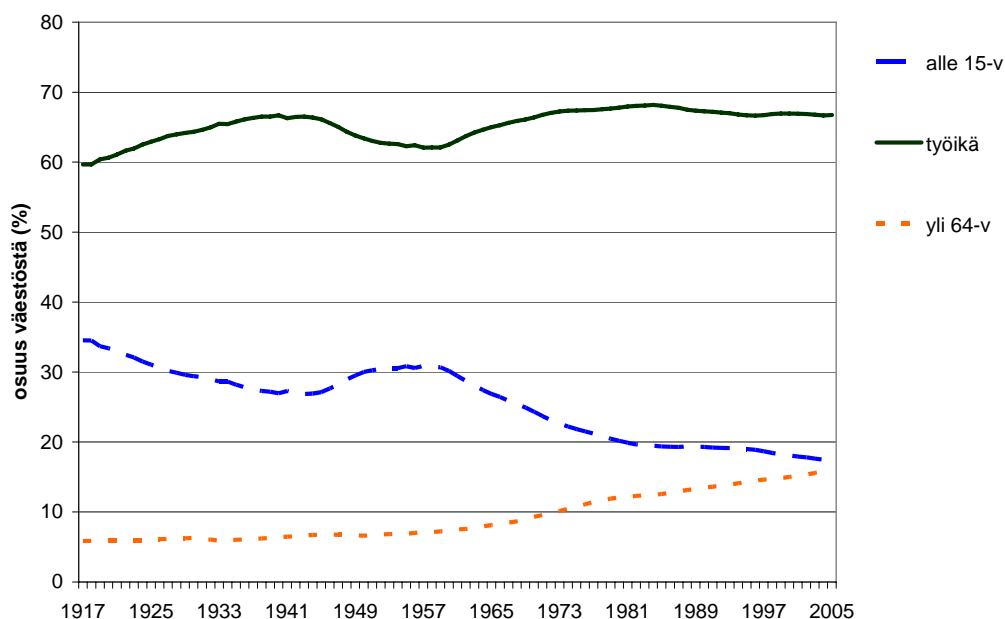
Työvoimatoimistoissa avoinna olleiden paikkojen täyttymisen perusteella seurataan rekrytointiongelmia. Seuranta on yksi tapa arvioida työmarkkinoiden toimivuutta eri alueilla ja aloilla. Työvoimatoimistoissa tehtyjen arvioiden perusteella työpaikkojen

täyttymistä vaikeutti työnhakijoiden ominaisuudet n. 40 prosentissa vaikeasti täyttyvistä työpaikoista, mutta lähes yhtä usein syynä oli työpaikan ominaisuudet. Työnhakijoiden ominaisuuksina pidetään riittämätöntä koulutusta tai työkokemusta, tehtävän vaatiman erityisosaamisen tai monitaitoisuuden puutetta ja muita henkilökohtaisia ominaisuuksia. Työn osa-aikaisuus, tilapäisyys, vuorotyö tai muuten epäsovelias työaika, sekä työmatka/toimipaikan sijainti ja palkkaus katsotaan työpaikan ominaisuudeksi, jotka vaikeuttavat työpaikan täyttymistä. Keväällä 2006 tuotetun raportin perusteella Työnhakijoiden ominaisuuksista tärkeimpänä oli työkokemuksen tai koulutuksen puute. Työpaikkojen ominaisuuksista täyttymistä vaikeutti useimmin muut kuin aikaisemmin työpaikkojen ominaisuuksiksi luetellut syyt. (Hämäläinen 2006.) Tuloksesta herääkin kysymys, että jos riittävän työkokemuksen puute vaikeutti yli 10 prosenttia tarkasteltavina olevien työpaikkojen täyttymistä, miten muuten työtä hakevat voivat saada työkokemusta kuin tulemalla valituiksi tekemään työtä? Työvoiman kysyntä ja tarjonta eivät kohta, mutta vaatiiko työelämä tekijöiltään liikaa? Vai ovatko työmarkkinat staattiset siinä mielessä, että kokeneet työntekijät eivät siirry vaativampiin tehtäviin ja anna tilaa vähemmän kokemusta edellyttäviin paikkoihin?

Työvoiman palvelukeskus Hakeva toimii Pieksämäen työvoimatoimiston rinnalla hakien vaikeasti työllistyville ratkaisuja, jotka selkiyttävät heidän asemaansa työmarkkinoilla. Mutta kuinka pitkäaikaistyöttömät tai muuten vaikeasti työllistyneet saavat mahdollisuuden pätevyytensä osoittamiseen? Keskustelussa työvoiman riittävydestä tulisikin muistaa myös työvoiman laadulliset tekijät. Pieksämäen työmarkkinoita on kuvattu tarkemmin luvussa 5.

## 2.2 Työvoiman tarjonta kytkeytyy väestörakenteeseen

Suomessa väestön määrä on kaksinkertaistunut vuodesta 1900 vuoteen 2005. Väestörakenteessa on kuitenkin tapahtunut ikääntymistä aikuisväestön määrän kasvaessa koko ajan, kun taas lasten määrä on alkanut vähentyä 1950-luvulta lähtien. Työikäisen väestön osuus oli korkeimmillaan 68 prosentissa 1980-luvun puolivälissä, ja vuonna 2005 osuus oli lähes 67 prosenttia väestöstä. Yli 65-vuotiaiden osuus väestöstä on kasvanut ja lasten osuus vähentynyt. (Tilastokeskus 2006g.) Väestön ikärakenteesta tapahtuneesta muutoksesta seuraa, että työmarkkinoille tulevien määrä on jo alhaisempi kuin sieltä poistuvien määrä. Työikäisten määrän väheneminen kiihtyy viiden vuoden kuluttua, kun suuret ikäluokat alkavat täyttää 65 vuotta. Väestörakenteen muutosta on kuvattu seuraavassa kaaviossa.



Kuvio 2 Suomen väestörakenne iän mukaan vuosina 1917–2005  
Tilastolähde: Tilastokeskus, väestörakenne

1980-luvulla ikärakenne Pieksämäen työvoimatoimiston alueella oli lähes samanlainen kuin koko maassa, mutta nyt tällä seudulla väestö on ikääntyneempää kuin Suomessa keskimäärin. Pieksämäen seutu ja Haukivuori osana Etelä-Savoaa kuuluvat väestön menettäjiin. Väestön väheneminen muuttoliikkeen seurauksena jatkuu edelleen. Yhden

sukupolven aikana Pieksämäen työvoimatoimiston alueen väestö on vähentynyt lähes 3 600 henkilöllä, joista suurin osa kuuluu työikäiseen väestöön. Pieksämäen seudun alenema on yli 2 800 henkilöä. Myös alle 15-vuotiaiden määrä on vähentynyt, kun taas yli 65-vuotiaiden määrä on lisääntynyt. Työikäisten osuus Pieksämäen seudulla on reilusti alempi kuin koko maassa. Tiedot ikärakenteesta viiden vuoden välein on esitetty taulukossa 1. (Tilastokeskus 2006h.)

Taulukko 1. Väestön ikärakenne Pieksämäen, Pieksänmaan ja Haukivuoren alueella 1980–2005 Lähde: Tilastokeskus, väestörakenne

vuosi	0-14-v	15-64-v	yli 65 -	Yhteensä	Työikäisten
					osuus
1980	5500	17912	3422	26834	66,8
1985	5368	18042	3674	27084	66,6
1990	5429	17315	4106	26850	64,5
1995	4982	16446	4487	25915	63,5
2000	4291	15411	4816	24518	62,9
2005	3648	14462	5148	23258	62,2

Väestön ikääntymisen vuoksi yhteiskunnalliseksi tavoitteeksi on otettu nuorten mahdollisimman nopea kiinnittyminen työelämään ja ikääntyvien pysyminen työelämässä aikaisempaa pidempään. Eurostat -tilastojen mukaan (Employment rate of older workers) Suomessa 55–64-vuotiaiden työhön osallistuvuusaste onkin kasvanut lamavuosista lähes 20 prosenttiyksiköllä, ollen kuitenkin edelleen vuonna 2005 alhaisempi kuin muissa Pohjoismaissa. Yhteiskunnallisilla toimenpiteillä voidaan vaikuttaa myös eri väestöryhmien mahdollisuuksiin osallistua työmarkkinoille, väestön koulutustasoon, työvoiman liikkuvuuteen ja sosiaaliturvaan. Suomen työmarkkinat ovat muuttuneet aikaisempaa vastaanottavaisemmaksi ulkomaiselle työvoimalle. Humanitäärisen maahanmuuton rinnalle on pyritty vahvistamaan työperustaista maahanmuuttoa.

### 2.3 Työvoiman saatavuudella vahvistetaan kilpailukykyä

Samaan aikaan kun työttömyydestä on joidenkin osalta muodostunut pysyvää, puhutaan työmarkkinoilla esiintyvistä osaavan työvoiman saatavuusongelmasta. Taloustieteessä työvoiman saatavuutta tarkastellaan kilpailukykytekijänä, sosiologiassa osana työhön liittyvän toimintaympäristön ja itse työn muutosta. Tässä työssä työvoiman saatavuutta pyritään katsomaan myös yhteiskuntapoliittisesta näkökulmasta, tarkastelemalla

saatavuuden varmistamiseen pyrkivien toimenpiteiden vaikuttavuutta Pieksämäen työvoimatoimiston alueella tapaustutkimuksen avulla. Risto Heiskala (2006, 35) liittyy työvoiman saatavuuden globalisoitumiseen. Valtioiden mahdollisuudet globaalissa vero- ja toimipaikkakilpailussa ohjata liiketoimintaa säännöksillä ja verottaa sitä, on heikentynyt. Kilpailussa selvitäkseen valtiot muodostavat alueillaan toimiville pääomille tukirakenteita, kuten varmistamalla koulutetun työvoiman saatavuudesta. Yhteiskunnallisten toimijoiden arvioinnin mitaksi on tullut kilpailukyky (Heiskala ym. 2006, 10).

Sekä yritysten että julkisten työnantajien toiminnan yksi tärkeimmistä tuotannontekijöistä on työvoima. Soveltuvan työvoiman saatavuudella on vaikutuksensa mahdollisuuteen tuottaa palveluja tai tavaroita. Ellei työvoiman tarvetta pystytä tyydyttämään, oletettavasti tuotanto jää ainakin osin toteutumatta ja sitä kautta myös julkinen talous on menettäjänä. Vaikka nopeimmin tuotannon rajoitteet näkyvät yrityksissä, kyse ei ole pelkästään niiden menestyksestä ja kilpailukyvästä, vaan vaikutukset näkyvät koko yhteiskunnassa. Työministeriön Työvoima 2025 työryhmän raportissa (2005, 71) todetaan, että työllisyysasteen nostaminen on yksi yhteiskuntapolitiikan tärkeimmistä tavoitteista. Mitä enemmän työpaikkoja on tarjolla, sitä aktiivisemmin työmarkkinoille hakeudutaan. Toisaalta työpaikkoja jää syntymättä, jos työvoiman saatavuudessa on ongelmia. Antti Kasvio (2001, 6) arvioi työvoiman saatavuuden nousseen työllisyyspoliittisissa keskusteluissa työttömyyttä näkyvämmäksi ongelmaksi. Digitaalisen kumouksen myötä uuden talouden kasvumahdollisuuksia rajoittavana tekijänä on alettu nähdä osaamisresurssien puute. Suunnitelmien toteutumatta jäämisen ohella työvoimapula nostaa kustannuksia ja yritysten kilpailukykyä heikkenemisen riski kasvaa.

Seudullisesti ajatellen työvoiman saatavuus vaikuttaa työorganisaatioiden toimintaedellytysten lisäksi alueen hyvinvointiin. Työssä olevan työvoiman määrän kasvaessa myös julkinen talous saa osansa tuotannosta. Samalla mahdollisuus monipuolisempiin palveluihin kasvaa. Palvelut voivat olla joko julkisen tai yksityisen sektorin tarjoamia. Seudulliset strategiat tulisi muodostaa yhdessä eri toimijoiden kanssa, jotta strategioiden samansuuntaisuus varmistuu. Mika Raunion (2002, 27–31) mukaan alueellisen kilpailukilpailukykyä kehittämisessä inhimillisten voimavarojen kehittäminen on jatkuvasti kasvattanut merkitystään. Kilpailussa menestyäkseen kaupunkiseutujen tulisi kiinnittää huomiota inhimillisten voimavarojen kehittämiseen ja muiden kehittämisstrategioiden samansuuntaisuuteen. Niiden tulisi varmistaa

tarkoituksenmukainen työvoiman saatavuus samanaikaisesti asukkaiden korkeatasoisten hyvinvointipalveluiden kanssa.

Elinkeinoelämän keskusliiton (2005) jäsenilleen tekemässä kyselyssä järjestö haki tietoja henkilöstön tarpeista koulutuksen suunnittelun tueksi. Kyselyn tuloksena yrityksissä on huoli ammatillisen perusosaamisen saatavuudesta tulevaisuudessa. Osaamisella ei tarkoiteta pelkästään korkeakoulutuksella saatua osaamista, vaan myös toisen asteen koulutuksen suorittaneita. Ammattityöntekijältä edellytetään jatkuvaa itsensä kehittämistä sekä itsenäistä päätöksenteko- ja ongelmanratkaisukykyä. Työelämän rakennemuutoksen myötä asiakkaan kohtaamisen ja ratkaisujen kehittämisen tarve lisääntyvät ja korkeatasoista teknologista osaamista tarvitaan innovaatioiden jalostamiseen.

Kenelle kuuluu työvoiman saatavuuden turvaaminen? Poliittiset päättäjät ja julkishallinto vastaavat koulutusta koskevasta lainsäädännöstä, suunnittelusta ja rahoituksesta. Koulutuksen toteuttajina ovat valtion ohella yritykset ja kuntien organisaatiot. Ratkaisevaa on, kuinka tämä koulutuksen ympärillä toimiva verkosto osaa ja kykenee toimimaan työelämän tarpeita vastaavasti siten, että yhteiskunnan rahoittamia koulutuspalveluja tuotetaan kysyntää vastaavasti. Siihen tarvitaan näkemystä tulevista työmarkkinoista ja halua tehdä työtä sen näkemyksen mukaisesti. Voidaan myös kysyä: Tuleeko yhteiskunnan tukeman koulutuksen johtaa aina tuottavaan työhön? Pitääkö koulutuksen avulla saavutetun ammattitaidon olla sellainen, että se tuottaa myös toimeentulon?

Nyt monet ikääntyvät tavoittelevat mahdollisimman nopeaa eläkkeelle pääsyä ja työssä uupuminen uhkaa jo varsin nuoria työssä olevia. Kenen vastuulla on työelämän yleinen hyvinvointi? Kuinka pitkälle sitä voidaan edistää lainsäädännöllisin tai sopimuksellisin keinoin? Työvoiman saatavuuden näkökulmasta olisi tärkeää saada työikäiset pysymään työkuuntoisina ja työvoimassa. Kilpailun osaavasta työvoimasta kiristyessä sekä yritysten että julkisten työorganisaatioiden maine työnantajina saa suuremman merkityksen ammatinvalintatilanteissa ja työpaikkaa hakiessa.

## **2.4 Työelämän muutokset muuttavat kompetenssivaatimuksia**

Työntekijän kompetenssi kuvaa hänen kykyä suoriutua työstä odotusten mukaisesti. Odd Nordhaugin (1991, 163) mukaan eri tieteenalat määrittelevät kompetenssin erilailla. Itse



hän sisällyttää yksilön kompetenssiin tiedot (*knowledge*), taidot (*skills*) ja kyvykkyydet (*aptitudes*). Työelämässä asiatiedot, taito toimia tietyllä tavalla ja kyky hankkia tai soveltaa tietoja ja taitoja muodostavat yksilöllisen kokonaisuuden, jossa kaikilla elementeillä on merkitystä. (emt., 164-165.) Kompetenssi kuvaa yksilön osaamista suhteessa työhön. Kompetenssi muuttuu ajan kuluessa, sillä sitä voidaan kehittää. Se on kokemuksen, tietojen, taitojen, asenteiden ja arvojen summa. (Nyrönen 2001, 9-10.) Nyrösen yhteen yritykseen tekemän tapaustutkimuksen perusteella ammatillisella koulutuksella hankitun tietotaidon lisäksi keskeisiä työstä suoriutumisen kannalta olivat kielitaito, tietotekninen osaaminen, yhteistoiminnallisuus, asiakaskeskeisyys ja vastuun kanto (emt., 95).

Työmarkkinat muuttuivat 1990-luvulla joustavammiksi ja monimuotoisemmiksi. Toisaalta suuri joukko ihmisiä jäi ilman omaa syytään kokonaan sen ulkopuolelle. Työmarkkinoiden toimintaympäristö edellyttää toimijoilta aktiivista itseohjautuvuutta ja kykyä ottaa vastaan haasteita sekä jatkuvasti kasvaa ammatillisesti koulutuksen ja uudenlaisten tehtävien kautta. Työmarkkinoilla tarvitaan uskallusta ottaa vastaan lyhyitäkin toimeksiantoja ja sietää epävarmuutta. Menneinä vuosikymmeninä työntekijät olivat oppineet vahvaan ohjaukseen ja turvallisen pitkiin työsuhteisiin. Kerran nuorena hankittu koulutus takasi joko nousujohtaisen uran tai pysyvän työpaikan. Näillä eväillä ei enää pärjätä työmarkkinoilla.

Tulevaisuuden työmarkkinat edellyttävät yhä enemmän erikoistunutta osaamista, mutta osaamisalueiden ennakointi on vaikeaa. Työvoiman koulutus ei reagoi niin nopeasti kuin työvoiman tarve kasvavilla aloilla ilmenee. Oikeanlaisista osaajista voi syntyä pulaa. Avainhenkilöiden saatavuus voi olla esteenä tuotannon kehittymiselle ja kasvamiselle. Koulutus ei kuitenkaan ole aina vastaus työvoiman kysyntään. Ihmisillä on hyvin erilaiset henkilökohtaiset resurssit tehdä työtä tai opiskella, eikä kaikista voi tulla asiantuntijoita. Työelämässä tapahtuneiden muutosten vuoksi vähemmän osaamista edellyttäviä työpaikkoja on vähän. Ei työ maailmasta vielä ole loppunut, eikä edes vähentynyt. Ongelmallista on muuttaa työtä toimeentulon lähteeksi.

Vallitseva käsitys on, että työelämä vaatii nykyisin jäseniltään aikaisempaa enemmän. Edellytetään osaamista, joustavuutta ja sitoutumista. Raija Julkunen (2000, 223) ilmaisee työmarkkinoille sijoittumisen muuttuneen itsensä muokkaamisen ja esittämisen paikaksi. Yksilön ja yhteiskunnan etu on kompetenssin laaja hyödyntäminen ja kehittäminen. Silti

pitäisi kysyä: Kuinka paljon epätäydellisyyttä työmarkkinoilla hyväksytään? Tai toisinpäin: Mihin ominaisuuksiin tulisi kiinnittää huomiota päästäkseen työmarkkinoille, mikä on välttämätöntä, mistä on etua ja mikä syrjäyttää?

## 2.5 Työttömyyden taloustieteelliset teoriat

Taloustieteessä työttömyys nähdään osana talouden kiertokulkua. Työttömyys on seurausta hintasuhteissa tapahtuneista vinoutumista. Työttömyyden korjaaminen edellyttää ratkaisuja työnantajilta, työttömiltä itseltään sekä valtiolta. Työttömyydestä irtaantuminen edellyttää yhteiskunnan toimijoilta kriittistä arviointia menneisyydestä ja oikeita valintoja tulevaisuutta varten. Tässä mielessä yhteiskunnallisina toimijoina ovat niin työnantajat, työtön ja työllinen työvoima kuin valtiokin. (Koistinen 1999, 161.)

*Klassinen talousteorian* yksi tausta-ajatus on kysynnän aikaansaaminen tarjonnan avulla. Toinen ajatus on, että rajoittamaton kilpailu käyttää tasapainoisesti hyväkseen kaikkia resursseja, myös työvoimaa. Oletukset perustuvat Sayn lakiin. Kun työvoimasta on liikatarjontaa, sen marginaalinen arvo on alhaisempi kuin palkat. Epätasapainosta käynnistyy kehitys, joka johtaa kysynnän ja tarjonnan tasapainoon työntekijöiden hyväksyessä reaali-palkkojen alenemisen ja työllisyyden alenemisen, kunnes saavutetaan tasapaino. (Koistinen 1999, 164)

*Keynesiläisen talousteorian* mukaan työttömyys ei ole vapaaehtoista, vaan se on seurausta tavaroiden ja palvelujen liian vähäisestä kysynnästä, vähäisistä investoinneista ja lisääntyneistä säästöistä. Kun resurssit ovat vajaakäytössä, tilanne voidaan korjata aktiivisella raha- ja finanssipolitiikalla. Julkisia menoja voidaan kasvattaa rahan tarjonnan lisäämiseen, jotta kokonaiskysyntä elpyy. Työttömyyden syynä ei ole kilpailun puute tai palkkavinoutumat, eikä työtön voi vaikuttaa työttömyyteen alentamalla reaali-palkkojaan. Keynesin teoriassa palkansaajat kuitenkin hyväksyvät muiden tekemien päätösten palkkoja alentavan vaikutuksen eli suhteellisen palkan alentamisen. (Pohjola 1998, 10–11; Koistinen 1999, 164–167.)

Valtio tai kunnat ovat järjestäneet työllisyystöitä ja toimineet ammatillisen ja alueellisen liikkuvuuden edistämiseksi jo viime vuosisadan alkukymmeniltä lukien. Toisen maailmansodan jälkeen tällaisten toimenpiteiden sijasta alettiin korostaa talouspolitiikan

merkitystä työvoiman kysynnän tasaamiseksi. Korkeasuhdanteiden aikana pyrittiin hillitsemään talouden ylikuumenemista ja laskusuhdanteiden aikana talouspolitiikan avulla elvytettiin työvoiman kysyntää. (Heinonen ym. 2004, 51.) Suomessa ei kuitenkaan ole koskaan noudatettu puhtaana keynesiläistä hyvinvointivaltiomallia (Heiskala 2006, 24).

*Uusklassisen talousteorian* mukaan työllisyys on markkinalakien tulos, ja vapaassa kilpailussa kaikilla on töitä. Sen sijaan työttömyys on seurausta kilpailun toimimattomuudesta työmarkkinoilla. Työttömyys on vapaaehtoista. Minimipalkat, työehtosopimusjärjestelmä ja korkea työttömyysturva estävät vapaan kilpailun ja palkkojen sopeutumisen sen mukaan. (Pohjola 1998, 10–11; Koistinen 1999, 172.)

*Työmarkkinoiden uuden tradition* mukaan rakenteellista työttömyyttä syntyy työmarkkinoiden liikenteen seurauksena, kun työpaikan löytyminen tai työntekijän palkkaaminen vie jonkin aikaa. Työttömyys hillitsee palkkavaatimuksia ja hintojen nousua eli sopeuttaa reaaliset palkkavaatimukset vastaamaan toisiaan. Seurauksena on vakaa inflaatio ja luonnollinen työttömyyden taso (NAIRU). Tason suuruuteen vaikuttavat kaikki tekijät, joista palkkojen ja hintojen määräytyminen taloudessa riippuvat. (Pohjola 1998, 11–12.) NAIRU –käsite (*Non-Accelerating Inflation Rate of Unemployment*) kehittyi 1960-luvulla ja sitä on käytetty paljon poliittisten suositusten ja päätöksenteon perusteluna (Koistinen 1999, 170). Luonnollinen työttömyys koostuu kitkатыöttömyydestä<sup>6</sup> ja rakennetyöttömyydestä sekä usein myös kausityöttömyydestä<sup>7</sup>. Se on teoreettinen käsite. (Heinonen ym. 2004, 23.) Koistisen (1999, 170–171) mukaan luonnollisessa työttömyydessä erotetaan myös suhdannetyöttömyys<sup>8</sup>. Toimenpiteet eri työttömyyden lajeissa on erilaiset. Suhdannetyöttömyyttä voidaan alentaa kysyntää elvyttämällä, mutta rakenteellisen työttömyyden oloissa kysynnän elvyttäminen johtaa inflaatioon. NAIRU -mittarin käyttöön liittyvä keskeinen ongelma on sen epävarmuus tulevaisuuden ennustajana, koska se perustuu historialliseen analyysiin inflaation ja työttömyyden suhteesta. Luonnollinen työttömyyden taso vaihtelee eri aikoina, ja sitä voidaan alentaa

---

<sup>6</sup> ”Kitkатыöttömyys on työmarkkinoiden dynamiikasta johtuva työttömyys, joka aiheutuu uusien työntekijöiden saapumisesta työmarkkinoille sekä vanhojen työntekijöiden liikkumisesta työpaikkojen ja alueiden välillä” (Heinonen ym. 2004, 23).

<sup>7</sup> ”Kausiluonteisen kysyntävaihtelun aiheuttama työttömyys” (emt., 24)

<sup>8</sup> Suhdannetyöttömyys on talouden laskusuhdanteiden aiheuttama työttömyys (emt., 24).

parantamalla työmarkkinoiden toimintaa ja vähentämällä rakenteellista ja kitkатыöttömyyttä.

Työttömyyden pitkittymiseen vaikuttavat työmarkkinoiden toimintaa säätelevät institutionaaliset järjestelmät, kuten työttömyys- ja työsuhdeturvajärjestelmät sekä aktiivinen työvoimapolitiikka. Myös koettu työttömyys voi johtaa työttömyyden pitkittymiseen. Ilmiötä kutsutaan *työttömyyden kestoteoriaksi*. Sen mukaan työttömyyden pitkittyessä todennäköisyys työllistyä alenee työttömyyden itse itseään vahvistavan kierteen vuoksi. Kierre syntyy työttömyyden muuttaessa työllistymisen kannalta tärkeitä henkilökohtaisia ominaisuuksia ja käyttäytymistä. Lisäksi työttömyyden kestäessä pidempään, työtä hakevan intensiivisyys etsiä työtä alenee. Kierteen syntymiseen vaikuttavat myös työnantajien muuttuva käyttäytyminen ja heidän oletuksensa työttömän työnhakijan heikosta laadusta. Teorian mukaan jos työttömyys alentaa inhimillistä pääomavarantoa, työllistyäkseen työttömän tulisi alentaa myös palkkavaatimuksia. (Pehkonen 1998, 229–230.) Työttömyyden palkkoja alentava vaikutus heikkenee, kun pitkäaikaistyöttömien osuus työttömistä nousee. Seurauksena on reaali-palkkavaatimusten ja tasapainotyöttömyysasteen nousu. (emt., 242.) Ilmiö on jo nähtävissä Suomen talouspolitiikassa sen hyväksyessä rakenteellisen työttömyyden oloissa laajan työttömyyden alhaisen inflaation hintana.

## 2.6 Työttömyys työyhteiskunnan ilmiönä

Työttömyys on yhteiskunnassa sekä hyvinvoinnin että kilpailukyvyn ongelma. Työttömyys kosketti 1990-luvulla suurta osaa Suomen väestöä. Monille meistä se tuli lähelle joko omakohtaisena kokemuksena tai perheenjäsenten ja ystävien kautta. Työttömyyden laajuus oli odottamaton myös julkiselle taloudelle, hallinnolle ja poliittisille päättäjille. Työttömyyden pitkittyessä alettiin puhua rakenteellisesta työttömyydestä ja työttömyyden kovasta ytimestä.

Suomessa työttömyys alettiin nähdä yhteiskunnallisena ongelmana vasta 1930-luvun pulavuosien jälkeen. Se liittyi talouden rakennemuutokseen. Kun aikaisemmin maatalous oli toiminut puskurina ja työvoimareservinä, tehdaspaikkakunnille muutto katkaisi yhteyden maatalouteen. Valtio alkoi järjestää hätäaputoita ja avustaa kunnallisia

työkohteita. Työttömyysvakuutusjärjestelmä muutti työttömyyden käsitteen, kun työttömän tuli rekisteröityä työnhakijaksi ja piilotyöttömyys muuttui avoimeksi. (Pohjola 1998, 6-8.)

Työttömyyteen ja työttömiin suhtautuminen on muuttunut eri aikakausina. Sanna Blomgren (2003) on koonnut raportin vaikeasti työllistettävien työttömien kohtelun taustalla olleista ajattelumalleista Suomen työvoima- ja sosiaalihuolinnossa eri aikoina. Kun 1970-luvulla yhteiskunnan tavoitteena oli turvata vaikeasti työllistyville toimeentulo, 1990-luvulla yhteiskunta on pyrkinyt turvaamaan toimintakykyä, vastuun toimeentulosta siirtyessä aikaisempaa enemmän yksilöille itselleen. Alettiin puhua työttömyysturvan vastikkeellisuudesta.

Jukka Hankamäki (2005, 47 ja 287–289) kohdistaa kritiikkinsä työyhteiskuntaa kohtaan ja sen kykenemättömyyteen tuottaa arvoja. Hänen mukaansa työyhteiskunnassa työksi on kutsuttu toimintaa, jossa tekeminen muuttuu jonkun omaisuudeksi. Hankamäen vaatimuksena on työelämän rakenteiden uudistaminen siten, että yhteiskuntamme alkaisi tukea arvojen tuottamista. Arvoihin hän sisällyttää sekä henkiset että materiaaliset arvot. Olennaista on, että toiminta tuottaa lisäarvoa, riippumatta siitä, onko se organisoitu työksi vai ei. Vapaaseen arvotuotantoon perustuva yhteiskunta tarvitsisi talouden uudelleen järjestämistä siten, että taloudellinen turva tulisi perustulojärjestelmän kautta.

Blomgrenin (2003) kuvaama kehitys työttömyyteen ja työttömiin kohdistuvista toiminnan muutoksista on päinvastainen Hankamäen esityksen kanssa. Kontrollia ei vähennetä, vaan työttömiin kohdistetaan toimenpiteitä, joilla nähdään olevan kuntouttava vaikutus. Merkitystä on sillä, kuinka yksilö ja instituutiot kohtaavat. Kyse on myös työn arvostuksesta, ja erityisesti näkemykset erilaisten töiden arvoista. Jo yli kaksikymmentä vuotta sitten käytiin keskustelua kansalaispalkkajärjestelyistä, ja työmarkkinoiden merkityksen avaininstituutiona epäiltiin vähenevän (Kasvio 1994, 97). Työyhteiskunnan puolustus löytyy poliittisista voimista, vaikka intellektuellit ovat vaatineet luopumista ansiotyön inklusiivisuus-monopolista (Julkunen 2000, 224). Sosiaaliturvamme työstävällisyyden kasvu näkyy sosiaaliturvan aikaisempaa tiukempana kytkentänä työuraan, sosiaalietuuksien vastikkeellisuutena, työnteon kanssa kilpailevan sosiaaliturvan kaventumisena, sisäänpääsyn vaikeutumisena ja etuuksien madaltumisena. Työkeskeinen politiikka on realisoitunut aktivointi- ja kannustinpolitiikkana. Tarpeesta, turvallisuudesta,

tasa-arvosta, sosiaalisista oikeuksista ja kollektiivisesta vastuusta on siirrytty yksilön vastuuseen, velvollisuuksiin, aktiivisuuteen, kannustimiin ja sopimuksiin. (Julkunen 2004, 238.) Poliittiset päämäärät näkyvät myös suhtautumisessa työttömiin. Taloudelliset tekijät nousevat sosiaalisen turvan edelle.

Vahvistunut toimeentulon kytkeminen työhön näkyy myös töiden organisoinnissa. Yli puoli vuosisataa sitten alkanut lasten ja vanhusten hoidon ammatillistuminen toteutui naisten alkaessa siirtyä työelämään. Syntyi mielikuva, jonka mukaan perheen elättäminen edellyttää kahden henkilön tulot. Toinen ammatillistumisen kehitys on nähtävissä kansalaisyhteiskunnassa. Aikaisemmin palkatonta vapaaehtoistyötä tehneissä yhdistyksissä tehdään kasvavassa määrin palkkatyötä. Talouden kolmas sektori on ottanut vastatakseen hyvinvointivaltion ohentuessa osasta aikaisemmin julkisilla varoilla tuotetusta työstä. Nyt yhteiskunnan tuki tulee työhallinnon kautta työvoimapolitiisin perustein. Pieksämäen seudulla yhdistysten teettämällä työllä on merkittävä taloudellinen ja hyvinvointia lisäävä vaikutus. Ongelmana näissä töissä on niiden osa- ja määräaikaisuus, tukisidonnaisuus sekä alhainen palkkataso. Kolmas sektori on kuitenkin pystynyt tarjoamaan työllisyysvaroin tuettuna työmahdollisuuksia henkilöille, jotka muuten olisivat työttöinä.

Työttömyydestä aiheutuu menetyksiä sekä yksilötasolla että yhteiskunnalle. Kuinka yksittäinen ihminen kokee työttömyyden, vaihtelee varmasti paljonkin erilaisista syistä johtuen. Matti Pohjola (1998, 3–5) kuvaa yksilön menetyksenä työttömyyden aikaisten tulojen lisäksi ammattitaidon, ansaintakyvyn ja elämän laadun heikkenemisen. Työttömyyden seurauksena myös yhteiskunnallinen eriarvoisuus lisääntyy. Yhteiskunnan maksettavaksi tulee työttömyydestä aiheutuva julkisten menojen kasvu ja samalla se menettää verotuloja. Tuotantoresurssit ovat vajaakäytössä ja se tuotanto, jonka työtön tekisi työssä ollessaan, menetetään. Työttömyyden lisääntyessä se vaikuttaa myös työssä olevien käyttäytymiseen. Pelko työttömäksi jäämisestä laskee palkkavaatimuksia ja epämurkavia työoloja siedetään paremmin.

## **2.7 Työttömyyden kuva sosiaalitieteellisessä tutkimuksessa**

Työ vaikuttaa yksilön hyvinvointiin monella tavoin. Työn merkitystä ihmisen kokemalle hyvinvoinnille voidaan tarkastella tarpeiden näkökulmasta. Työelämä on paikka tavoitella sosiaalista arvostusta ja pyrkiä itsensä toteuttamiseen. Työllä on myös vahva sosiaalinen

merkitys, sillä sen kautta ihminen jäsentyy osaksi yhteiskuntaa. Suomalaisessa kulttuurissa työn merkitys on suuri. (Hietaniemi 2004, 26.) Yksilöt määrittelevät itseensä työn mukaan (Kasvio 1994,111). Pieksämäellä yhden yhdistyksen työllistämille henkilöille syksyllä 2004 tehdyn kyselyn (Janhunen 2004, 12–14) perusteella työ jäsentää heidän päivärytmiään, lisää vuorovaikutusmahdollisuuksia ja tuo onnistumisen kokemuksia. Työ tarjoaa myös mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen.

Menettäessään työn, ihminen menettää myös yhden toimintakentän. Ihmisillä on kuitenkin taipumus sopeutua kaikkiin tilanteisiin, työttömyyteenkin. Jos työttömyys jatkuu pitkään, hänen elämänsä merkitykset rakentuvat muun kuin työmarkkinoiden ympärille. Epäonnistumisen tunteesta syntyneiden ajatusmallien uudelleen suuntaaminen ei onnistu hetkessä. Toisaalta Kortteisen & Tuomikosken (1998, 117–118.) tutkimuksen mukaan työlle annettu suuri merkityskin voi johtaa työttömyyden pitkittymiseen, koska ammattitaito ja työn laatu ovat tärkeitä omanarvontunnolle. Työn halutaan vastaavan omaa ammattitaitoa, vaikka sellaisia ei olisi tarjolla. Työttömyydestä koettu häpeä ja nöyryytys synnyttävät vihaa, joka pitkittyessään voi muuttua vakavaksi masennukseksi (emt., 122–131).

Työttömyys on ollut tutkimuskohteena hyvin erilaisista näkökulmista. Sitä on tarkasteltu mm. osana yksilön hyvinvointia, kansantaloutta ja palvelutuotantoa. Koistinen (1999, 19 ja 182–195) arvioi, että Suomessa työpoliittinen tutkimus on ollut 1990-luvulle saakka pääosin sosiaalipolitiikan ja sosiologian alaan kuuluvaa, kuten työttömyyden ja sen sosiaalisten seurausten tutkimusta. Sosiaalitieteellisellä tutkimuksella on pyritty selvittämään eri tekijöiden vaikutuksia valikoitumiseen työhön ja työttömyyteen, sekä työttömyyden kokemuksia ja moraalisia vaikutuksia. Tutkimuksissa on eroja sen perusteella, onko ne tehty viranomaisten tai poliitikkojen käyttöön vai kansalaiskeskustelua varten. Koistisen mukaan työttömyydestä ei ole syntynyt itsenäistä talouden rakenteisiin ja sosiaaliseen kehitykseen kontekstualisoitunutta teoriaa. Yhteiskuntatieteilijöiden näkemyksissä työttömyys ei ole vapaaehtoista, vaan rakenteellista (emt., 135–136).

Ansioiden menetyksellä on vaikutusta perheiden taloudelliseen toimeentuloon. Työttömyysturvan ansiosta lyhyt työttömyys alentaa perheen tulotasoa vain vähän, mutta pitkittyvä työttömyys alentaa tuloja selvästi (Skog & Räisänen 2001, 64). Vuonna 2005 julkaistun tutkimuksen mukaan työikäisistä toimeentuloturvan saajista suurin ryhmä on

työmarkkinatuen saajat, joista 34 prosenttia sai toimeentulotukea ja 27 prosenttia sekä toimeentulotukea että asumistukea. Toimeentulotuen tarve oli riippuvainen etuuden maksuajasta. Tutkimusaineisto oli vuosilta 1997–2000. (Hiilamo ym. 2005.) Vaikka työttömyysturva riittäisikin vähimmäistoimeentuloon, pitkäaikainen työttömyys on nöyryyttävää, tuhlailevaa ja tehotonta kansantalouden voimavarojen käyttöä. Kuitenkin taloudellisen kasvun aikana meillä on hyväksytty jo vuosikymmen jatkunut rakenteellinen työttömyys. (Tiihonen 2006, 98–99.) Aikaisempien vuosikymmenten työvoiman alimmista kerroksista on syntynyt pysyväistyöttömistä muodostuva köyhälistö, jolle kunnan maksama toimeentulotuki on olennainen osa säännöllistä toimeentuloa (Kortteinen & Tuomikoski 1998, 106 ja 179). Siksi lakisääteisten velvoitteiden lisäksi kuntatalouksien kiinnostuksen kohteena tulisikin olla aktiivinen toiminta työttömyyden torjunnassa.

Pysyväisluonteisesti työttömien määrän jäädessä 1990-luvun laman jäljiltä korkeaksi, työministeriö asetti työryhmän selvittämään rakenteellisen työttömyyden laajuutta ja luonnetta. Rakennetyöttömyyden purkaminen -projektin loppuraportissa (2003) arvioidaan vaikeasti työllistyvien mahdollisuuksia sijoittua työmarkkinoille. Rakenteellinen työttömyys syntyy kun työvoiman tarjonnan ominaisuudet eivät vastaa työvoiman kysyntää. Keskeistä rakennetyöttömyyden ilmenemisessä on työttömyyden pitkittyminen ja muuttuminen pysyväisluonteiseksi. Työttömyyden katkaisevat lähinnä työvoimapoliittiset toimet. Työryhmän raportin mukaan *pitkäaikaistyöttömyydestä on vaikea sijoittua avoimille työmarkkinoille*. Työttömyyden kesto alentaa työllistymismahdollisuuksia nopeasti. Työhallinnossa onkin määritelty rakennetyöttömyyden piiriin kuuluviksi henkilöt, joilla työttömyyttä on kertynyt yhdenjaksoisesti tai useammassa jaksossa 16 kuukauden aikana yhteensä 12 kuukautta, jotka ovat jääneet työttömäksi työllistymistä edistävän työvoimapoliittisen toimen jälkeen sekä toistuvasti työllistymistä edistäviin toimiin sijoittuvat. Pitkäaikaistyöttömyyden määrittely 12 kuukauteen on hallinnollinen ratkaisu (Pehkonen 1998, 227).

Simo Aho (2004) on tutkinut yksilötason krooniseksi muuttunutta pitkäaikaistyöttömyyttä 350 000 henkilön rekisteriaineistolla, jossa on mahdollista seurata heidän tilannettaan vuodesta 1988 alkaen vuoteen 2002. Ahon mukaan rakenteellista työttömyyttä ei voi käsitteellisesti suoraan validilla tavalla mitata suoraan tilastoista, koska työttömyyden syy ei ilmene esim. työttömyyden kestoista, henkilön sukupuolesta, iästä, koulutustasosta tai ammatista. Tutkimuksessa kroonisesti työttömäksi tulkitaan henkilö, joka on ollut kahtena



peräkkäisenä kalenterivuotena työssä avoimilla työmarkkinoilla vähemmän kuin 10 prosenttia vuodessa, vaikka on kuulunut työvoimaan vähintään kuusi kuukautta kalenterivuodessa. Tutkimuksessa selvitetään kroonisen työttömyyden laajuutta, rakennetta ja taustaa. Tulosten perusteella nykyinen krooninen työttömyys ei ole valtaosaltaan 1990-luvulla olleen laman perua, vaan valumista krooniseen työttömyyteen on jatkunut vielä sen jälkeenkin. Puolella kohderyhmään kuuluvista henkilöistä oli ennen työttömyyttä vakaa työura, toinen puoli ei ole koskaan päässytäkään vakaalle työuralle. Vajaakuntoisuusdiagnoosi on viidenneksellä. Kroonisesti työttömien ryhmää kuvaava iän ja koulutustason jakauma on lähes sama kuin kaikkien työttömien jakauma. *Työvoiman kysyntä kohdistuu suurelta osin muunlaiseen työvoimaan kuin työttömien enemmistö on.* Tutkimuksen perusteella työvoiman kysynnän ja tarjonnan rakenteelliseen yhteensopimattomuuteen olisi syynä työnhakijoiden vanhentuneet työkokemusten tai koulutusten sisällöt, alentuneet työkunnot sekä jossain määrin kannustinloukut. Kun pitkään työttömänä olleiden osalta nykyisillä työmarkkinoilla edellytettävät vaatimukset eivät täyty, matalan tuottavuuden työpaikkojen ohella tarvitaan kuntoutustoimia sekä joidenkin osalta pysyviä sosiaaliturvaratkaisuja. (Aho 2004)

Irma Valtonen (2004) on tutkinut Mikkelin seudulla Työllistymisen palvelukeskus Reitin asiakkaiden työllisyystilanteissa tapahtuneita muutoksia asiakkuuden jälkeen. Vaikka Reitin asiakkaita suurin osa oli yli 45-vuotiaita pitkäaikaistyöttömiä, joka viides työllistyi avoimille työmarkkinoille ja saman verran työllistymistä edistäviin työvoimapolitiittisiin toimiin. Tutkimuksen perusteella parhaiten työllistyivät koulutetut ja lyhyemmän aikaa työttömänä olleet, kun taas yli kahden vuoden työttömyys syrjäyttää työelämästä. Pysyvä työllistyminen oli harvinaista. Työllistymistä edisti oma motivaatio hakea ratkaisua tilanteeseensa, sekä koulutus ja työkokemus avoimilla työmarkkinoilla. Valtonen on ryhmittelyanalyysin avulla muodostanut palvelukeskuksen asiakkaita kolme työnhakijoiden ryhmää: *aktiiviset, potentiaaliset ja vetäytyjät*. Suurimman ryhmän muodostivat potentiaaliset, joilla taustamuuttujien valossa olisi työvoiman kysynnän lisääntyessä mahdollisuus palata työmarkkinoille.

Eri puolilla Suomea on ollut ja toimii edelleen erilaisia työllistymiseen tähtäviä projekteja, joiden toimenpiteet kohdistuvat ensisijassa työttömään, eli työvoiman tarjontaan. Näissä projekteissa pyritään selvittämään työllistymisen esteitä ja tukemaan työttömien sijoittumista työhön. Myös tämä tutkielman empiirinen osa koostuu työttömien

toiminnasta työmarkkinoilla, vaikkakin se kuvaa osaltaan myös työvoiman kysyntää. Työvoiman kysyntään vaikuttavat mekanismit jäävät silti lähes huomiotta. Valinta ei kuitenkaan tarkoita sitä, että näkisin työttömyyden voitavan ratkaista pelkästään työttömien aktivoitumisella tai heihin kohdistetuilla toimenpiteillä. Työttömyyden ratkaisemiseksi tarvitaan lisäksi erilaisia työpaikkoja. Seuraavassa luvussa on kuvattu työvoimapolitiikan keinoja työmarkkinoiden toiminnan edistäjinä.

### 3 TYÖVOIMAPOLITIikka

#### 3.1 Työvoimapolitiikka osana työpolitiikkaa

*Työpolitiikka* on osa yhteiskuntapolitiikkaa. Siihen kytkeytyvät läheisesti talous-, koulutus-, elinkeino- ja sosiaalipolitiikka. Koistinen (1999, 12–13) määrittelee työpolitiikan osaksi sosiaalipolitiikkaa ollen kuitenkin sidoksissa myös talouspolitiikkaan. Työvoimapolitiikka taas on vain osa työpolitiikkaa, johon kuuluvat myös esim. työsuhdepolitiikka ja työntekijän suojelu. Koistinen (emt., 16) huomauttaa, että vaikka mielikuvamme työpolitiikasta muodostuvat valtiovetoista työpolitiikkaa toteuttavan työhallinnon toimeenpanosta, se historiallisesta tai vertailevasta näkökulmasta sisältää koko työllisyysjärjestelmän. Työpolitiikan avulla pyritään analysoimaan työelämän eri instituutioiden toimintaan kohdistuvia vaikuttamispyrkimyksiä (Naschold 1984, 44–45, Kasvion 1994, 224 mukaan).

Työpolitiikalla on oma yhteiskunnallinen tehtävänsä. Sen huomion kohteena on ensisijassa työvoima ja työmarkkinat. Työvoimapolitiikan tavoitteena on vahvistaa työmarkkinoiden toimintaa ja hyvinvointia työmarkkinoilla. Työpolitiikkaa toteuttaville hallinnoille nämä tavoitteet tulevat poliittisen tahdon ja poliittisella kentällä käydyn kilpailun kautta. Yhteiskunnalliseen päätöksentekoon vaikuttavat vallitsevat käsitykset siitä mikä on hyväksyttävää ja mikä ei ole sallittua. Työmarkkinoiden toimivuuteen vaikuttavien päätösten ja toimenpiteiden taustalla olevat arvot ilmenevät tavoiteltavissa päämäärissä. Onko tärkeimpänä tavoitteena rajoittamattoman kilpailun avulla saavutettava taloudellinen tuotto, vai onko päämääränä hyvinvoiva yhteiskunta, joka ei sulje ketään sen ulkopuolelle. Arvot näkyvät myös rajauksissa, joilla työmarkkinat määritellään.

*Työvoimapolitiikan* avulla edistetään työmarkkinoiden toimivuutta, ja huolehditaan työmarkkinahäiriöiden kansalaisille aiheuttamista sosiaalisista riskeistä (Kasvio 1994, 229), sitä tarvitaan lievittämään ja poistamaan työmarkkinoiden epätäydellisyyttä; työttömyyttä ja työvoiman saatavuusongelmia (Heinonen ym. 2004, 51). Työvoimapolitiikka on luonteeltaan valikoivampaa kuin talouspolitiikka, sillä se kohdentuu yksilö- ja yritystasolle (Skog & Räisänen 1997, 59). Sen tavoitteita ovat toteuttaneet työhallinnon

ohella mm. koulutusorganisaatiot, ammattijärjestöt, yhdistykset ja kunnat (Koistinen 1999, 344). Rakennemuutoksessa työvoimapolitiikan avulla tulisi turvata työvoiman sopeutuminen muuttuneeseen tilanteeseen edistäen liikkuvuutta kasvaville aloille ja alueille. Liikkuvuutta voidaan edistää aktiivisella työvoimapolitiikalla. (Sihto 1994, 128–129.) Aktiivinen työvoimapolitiikka toimii yhdessä yleisen talouspolitiikan ja muiden politiikkojen sekä yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa työllisyysongelmien ratkaisemiseksi (Heinonen ym. 2004, 53).

Työvoimapolitiikka vaikuttaa työmarkkinoiden toimivuuden lisäksi hyvinvointiin. Skog & Räisänen (1997, 64–67) jakavat hyvinvointivaikutukset välittömiin ja välillisiin. Välittömiä hyvinvointivaikutuksia ovat työttömyysturva sekä nopeasti tapahtuva työnvälitys. Suorin hyvinvointivaikutus on työnvälityksellä, eli kun työtön saa työtä. Välillisiä hyvinvointivaikutuksia saadaan esim. työvoimakoulutuksella tai tukityöllä, kun niiden avulla asema työmarkkinoilla parantuu. Tukitoimia tulisi käyttää tavoitteellisesti ja valikoiden, pelkkä aktivointi ei ole järkevää.

Vielä 1930-luvulla työn puutetta hoidettiin hätäapupolitiikalla, vaikka jo silloin esitettiin kuntien ja valtion työhöjelmien laatimista yksityisen sektorin suhdannevaihteluja tasaamaan. Vasta 1960-luvulta lähtien pyrittiin toteuttamaan *aktiivista työvoimapolitiikkaa*, jossa mm. asunto- ja koulutuspoliittisilla toimenpiteillä pyrittiin sopeuttamaan työvoiman tarjonta työvoiman kysynnän muutoksiin. Seuraava merkittävä muutos työvoimapolitiikassa oli 1987 voimaan tullut työllisyyslaki, jonka mukaan kunnille ja valtiolle tuli velvollisuus työllistää pitkäaikais- ja toistuvaistyöttömät sekä yli kolme kuukautta työttömänä olleet nuoret. Työttömyyden kasvaessa 1990-luvulla lain toteuttaminen todettiin mahdottomaksi. (Kasvio 1994, 229–231.)

Aktiivinen työvoimapolitiikka toimii työvoimapolitiikan strategisena perustana. Sen avulla voidaan edistää liikkuvuutta osatyömarkkinoiden välillä kohdentaen työvoimapolitiittisia toimenpiteitä valikoidusti osatyömarkkinoille. Työvoiman liikkuvuudella voidaan lisätä työllisyyttä ja alentaa työttömyyttä sekä vähentää työvoimapulaa ja sitä kautta inflaatiota. Ajatuksena on työllisyyden lisääminen ilman häiriötä työmarkkinoilla, tai jopa vähentää häiriöitä. Rakennemuutoksessa yhteistyössä elinkeino- ja koulutuspolitiikan kanssa valikoivalla työvoimapolitiikalla voidaan edistää muutosta. Talouskasvun takaava rakennemuutos edellyttää yksilöiden sopeutumista työmarkkinoiden muutoksiin.

Sopeutumisella on myös sosiaalinen näkökulma. Aktiivisilla toimenpiteillä pyritään syrjäyttämään jääminen passiivisen työvoimapolitiikan välineen työttömyysturvan varaan. Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden rinnalla tarvitaan tietoa työmarkkinoista, työnantajat tarvitsevat tietoja työnhakijoista ja työnhakijat työpaikoista. (Heinonen ym. emt., 51–69.) Nykyisin aktiivisessa työpolitiikassa yhdistyy työllisyyspolitiikka ja ennaltaehkäisevä sosiaalipolitiikka. Keskeistä on ihmisten työsuuntautuneisuuden tukeminen lisäämällä työmarkkinakelpoisuutta. (Hietaniemi 2004, 36–37.)

Työvoimatoimistot toteuttavat valtiollista työvoimapolitiikkaa. Niiden roolina on toimia mahdollistajana edistäen työmarkkinoiden toimivuutta siten, että lainsäädännön asettamat reunaehdot toteutetaan asiakaslähtöisesti. Työvoimatoimistojen palvelumuotoina ovat työnvälityksen lisäksi mm. työvoimakoulutus, koulutus- ja ammattitietopalvelu, urasuunnittelu ja ammatinvalinnanohjaus sekä erilaiset työllistymistä edistävät toimet. Sen lisäksi työvoimatoimisto joutuu kontrolloimaan asiakkaiden oikeutta työttömyysturvaan. Työttömyysturvan saamisen edellytyksenä on aktiivinen toiminta työmarkkinoilla. Viimeisen kymmenen vuoden aikana työvoimatoimistojen toteuttamassa työvoimapolitiikassa on noussut aikaisempaa enemmän pinnalle verkostotyön merkitys. Työvoiman saatavuuskysymykset ja erilaisten työmahdollisuuksien löytäminen sekä työttömien elämäntilanteiden kokonaisvaltainen huomioiminen on edellyttänyt yhteistyötä muiden toimijoiden kanssa. Toinen muutos on entistä aktiivisempi yhteistyö työnantajien kanssa. Työvoiman muutos- ja kehittämistarpeisiin pyritään vastaamaan ennakoivalla työtöteella.

### **3.2 Kustannustehokkuuden vaatimus**

1980-luvun alkupuolella julkisessa keskustelussa voimistui kuntien ja valtion hallinnon byrokraattisuuden kriittinen arviointi, jossa haettiin kansalaisen ja palvelun näkökulmaa. Hallinnolta haluttiin tehokkuutta, ja sen keinona julkisen sektorin pienentämistä. Hallinnon rakennemuutoksen myötä siirryttiin tuloksellisuuden arviointiin ja ostopalveluihin. (Alasuutari 2006, 48–51.) Muutos on näkynyt työvoimatoimiston toiminnassa. Tulosohjauksella priorisoidaan tehtäviä, suuntaamalla resursseja yhteiskunnassa kulloinkin tärkeimmäksi koettujen tavoitteiden toteutumiseksi. Valtiohallinnon kokemassa suuressa murroksessa toimintoja on tehostettu ja erilaisia tukia on suunnattu tuen saajia aktivoivaksi

(Heiskala 2006, 34). Palveluajatteluun ja inhimillisyyteen koulutettu henkilöstö kokee ristiriitaa toiminnan kaksijakoisuudesta. Toisella puolella on palveluhenkisyys, toisella asiakkaisiin kohdistuva lisääntynyt kontrolli ja sanktiot.

Vallalla oleva aktivoivan työvoima- ja sosiaalipolitiikan nähdään osaltaan purkavan hyvinvointivaltiota. Kolmekymmentä vuotta rakennetun hyvinvointivaltion kriisi toteutui Suomessa vasta 1990-luvun lopulla, jolloin sosiaaliturvan ehtoja alettiin koventaa. Lipposen II hallitusohjelman mukaisesti pitkäaikaistyöttömiin ja vaikeasti työllistettäviin alettiin kohdistaa erityistoimenpiteitä. Vuonna 1994 voimaan tulleessa työmarkkinatukilaisissa perusajatuksena on tuensaajan aktiivisuus tuen saamisen aikana. Myös vuonna 1997 uudistettuun työvoimapalvelulakiin ja vuonna 2001 toimeentulolain lisäksi sisältyy ajatus tehokkaasta puuttumisesta pitkäaikaistyöttömyyteen. Esiin on noussut pyrkimys eri viranomaisten väliseen yhteistyöhön työttömyyden tehokkaammaksi hoitamiseksi valtion siirtäessä toimintavastuuta kunnille. (Blomgren 2005, 52–57.)

Työvoimapalvelulain (1997/1353) perusteella työttömälle tuli oikeus yhdessä työvoimatoimiston kanssa tehtävään henkilökohtaiseen työnhakusuunnitelmaan ja määrääjain tapahtuvaan työnhakusuunnitelmaan. Asiakkaan oikeuteen liittyi myös velvollisuus osallistua yhteistyöhön. Yhteiskunnan ja yksilön välisessä suhteessa työttömyys määriteltiin päätoimiseksi työnhauksi (Heinonen ym. 2004, 77). Työnhakijan työnhakuvalmiuksien parantaminen vastaamaan modernien työmarkkinoiden toimintatapoja nähtiin tärkeäksi osaksi omatoimisen työnhaun vahvistamista (Skog & Räisänen 1998, 127; Toinen aalto 2001, 24).

Vuoden 2003 alusta voimaan tulleessa julkisen työvoimapalvelun laissa (2002/1295) työvoimaviranomaisen tehtäväksi määriteltiin työvoimatarpeen ja henkilöasiakkaiden työmarkkinavalmiuksien yksilöllisten kehittämistarpeiden ennakointi. Laki pyrki takaamaan palvelun tehokkuuden edellyttämällä asiakkaiden palvelutarpeen määrittelyn heidän kanssaan vuorovaikutuksessa. Palvelutarvearvion perusteella asiakkaalle tarjotaan sellaisia palveluja, jotka parhaiten edistävät sijoittumista avoimille työmarkkinoille ja samalla turvaavat osaavan työvoiman saatavuutta.

Työhallinnolta edellytettyä työvoimapolitiikan tehokkuusvaatimusta on toteutettu segmentoimalla asiakkaat palvelutarpeen perusteella. Työllistymistä edistäviä

työvoimapolitiittisia toimia pyritään kohdentamaan palveluista hyötyviin ja eniten tarvitseviin. Julkisen työvoimapalvelun tehtävä on työvoiman kysynnän ja tarjonnan tasapainon ylläpitäminen työmarkkinoilla turvaamalla työvoiman saatavuutta, torjumalla työttömyyttä sekä järjestämällä työtä hakeville mahdollisuuksia tehdä työtä. Yksityisistä työvoimapalveluista poiketen työvoimaviranomaisella on velvollisuus ennakoida työvoimatarpeen määrää ja laatua sekä työnhakijoiden työmarkkinavalmiuksien kehittämistarpeita. Lisäksi työvoimaviranomaisen tulee tehdä esityksiä tavoitteista ja toimenpiteistä, jotka edistäisivät työvoiman kysynnän ja tarjonnan ammatillista ja alueellista kohtaamista, sekä vakaata ja alueellisesti tasapainoista talous-, työllisyys-, ja muuta yhteiskunnallista kehitystä. (Laki julkisesta työvoimapalvelusta 2002/1295, I osa 1-2 luku.)

Työvoimapolitiikan tehokkuutta ja vaikuttavuutta tulisi arvioida sekä työmarkkinoiden toimivuudella että hyvinvoinnilla. Molempien mittaaminen yksiselitteisesti on vaikeaa, siksi arviointia on tehty suppeammilla osa-alueilla. Vaikuttavuutta tutkitaankin paljon työministeriön toimesta. Koistinen (1999, 345–347) arvioi työvoimapolitiittisia tutkimuksia selvityksenomaisiksi, jolloin tutkimuksiin heijastuvat hallinnon intressit, ja poliittisten kokeiden vastuukysymykset ja eettiset ongelmat ovat jääneet käsittelemättä. Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden<sup>9</sup> vaikuttavuutta eri ryhmissä on arvioitu työmarkkinoiden toiminnan ja työttömien työllistymisen kannalta.

Hämäläinen & Tuomala (2006) tuovat esille työvoimapolitiittisten toimenpiteiden arviointeihin liittyviä epätarkkuuksia. He näkevät ongelmallisena ei-kokeellisten tutkimusten sisältämän havaitsemattomien tekijöiden vaikutuksen. Havaitsemattomina tekijöitä ovat esimerkiksi viranomaisten hallinnolliset käytännöt sekä yksilön elämänhallinta ja motivaatio. Tutkimustuloksissa tällaiset tekijät tulisikin tuoda esille, sillä näennäisesti samankaltaisista tutkimusaineistoista voidaan päätyä erilaisiin vaikuttavuusarvioihin ja niiden perusteella tehdä erilaisia politiikkasuosituksia.(emt., 1–2.) Omassa ei-kokeellisessa tutkimuksessaan he arvioivat toimenpiteiden vaikuttavuutta

---

<sup>9</sup> Työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin sisällytetään eri yhteyksissä erilaisia toimia. Useimmiten niihin luetaan työllisyysmäärärahoilla toteutettuja työttömien työllistymistä edistäviä toimia, kuten koulutus, työharjoittelu tai palkkatuettu työ. Työvoimapalvelulain (2002/1295, II osa 8 luku 1 §) mukaan työmarkkinatoimenpiteitä ovat työkokeilu, työelämävalmennus ja työharjoittelu.

työllistymiseen havaittavien tekijöiden perusteella muodostettujen vertailuryhmien avulla (emt., 16–17). Työllistyvyyden kannalta tehokkaimpia ovat ammatillinen työvoimakoulutus, työllistämisvaroin tuettu palkkatyö yksityiselle sektorille ja oppisopimuskoulutus (emt., 55).

Tässä tutkielmassa työvoimapolitiikan vaikuttavuutta arvioidaan kahdesta näkökulmasta. Toinen arviointi kohdistuu työmarkkinoiden toiminnan edistämiseen työvoiman saatavuutta lisäämällä, joka toteutuu Hakevan asiakkaiden ammatillisella liikkuvuudella. Työvoimapolitiikan keinoin työttömiä pyritään ohjaamaan niille aloille, joilla työvoimasta on kysyntää. Toinen arviointi kohdistuu tehostettujen toimien kykyyn vaikuttaa vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työllistymiseen. Työllistymistä edistävien työvoimapolitiittisten toimien määräaikaaisuuden vuoksi tuloksellisuutta on arvioitu avoimille työmarkkinoille sijoittumisella. Myös näistä arvioista puuttuu kontrolliryhmä, joten varmuudella ei voida osoittaa, kuinka suuri osuus avoimille työmarkkinoille sijoittuneista olisi sijoittunut sinne ilman palvelujen tehostamistakin.

Työministeriön vuonna 2003 hyväksymässä monihallinnollisia toimenpiteitä sisältävässä *työpolitiikan strategiassa* on viisi päälinjausta. Linjauksiin kuuluvat rakenteellisen työttömyyden alentaminen ja syrjäytymisen torjuminen, osaavan työvoiman saatavuuden turvaaminen, työn tuottavuuden kohottaminen parantamalla työelämän laatua, aktiivisen maahanmuuttopolitiikan edellytysten luominen sekä itsensä työllistämisen ja yrittäjyyden tukeminen. Näillä linjauksilla tavoitellaan täystyöllisyyteen johtavaa kehitysuraa, työllisyyden kasvua ja alueellisten työmarkkinoiden toimivuutta. Strategiaan sisältyy julkisen työvoimapolitiikan rakenteellinen uudistus vuosina 2004–2006 ja työttömänä työnhakijana olevien henkilöiden toimeentulon aikaisempaa tiukempi sitominen aktiivitoimenpiteisiin.

### **3.3 Julkisen työvoimapolitiikan rakenteellinen uudistaminen 2004–2006**

Työpolitiikan strategian tärkeimpiä tavoitteita ovat rakenteellisen työttömyyden alentaminen ja osaavan työvoiman saatavuuden varmistaminen. Yhtenä osana näiden tavoitteiden saavuttamisessa nykyiseen hallitusohjelmaan on kuulunut *työllisyysohjelma* (Työllisyyden politiikkaohjelma), jonka yhtenä osana on ollut työpolitiikan strategian mukaisesti julkisen työvoimapolitiikan rakenteellinen uudistaminen. Sen mukaan



työvoimatoimistojen resursseja tulee kohdentaa työvoiman saatavuuden varmistamiseen, kun taas vaikeammin työllistyville tarjotaan palveluita eri viranomaisten ja palveluntuottajien verkostosta muodostuvissa työvoiman palvelukeskuksissa. Se ei poista työvoimatoimistojen tehtävää työnhakijoiden tukemisessa kohti työmarkkinoita. Julkisen työvoimapalvelun rakenteellinen uudistus toteutetaan vuosien 2004–2006 aikana. Tavoitteena oli perustaa koko maahan yhteensä 40 pysyvää työvoiman palvelukeskusta. Pieksämäki haki työministeriöltä rahoitusta työvoiman palvelukeskukselle vuonna 2004, mutta ei saanut sitä. Vastaavia palveluja on annettu määräaikaikaisella projektirahoituksella toimivassa *Työvoiman palvelukeskus Hakevassa* jo vuodesta 2000 alkaen.

Julkisen työvoimapalvelun rakenteelliseen uudistukseen kuuluu myös *työnhakukeskusten* rakentaminen ensisijassa niille paikkakunnille, joilla on myös työvoiman palvelukeskus (Työllisyyden politiikkaohjelma). Työnhakukeskuksessa työntekijät ja työnantajat kohtaavat toisensa nopeasti. Toiminta perustuu aktiivisuuteen ja omatoimisuuteen. Pieksämäen työvoimatoimistossa ei ole erillistä työnhakukeskusta, mutta toimintamallilla on varmistettu asiakkaiden mahdollisuus avointen palveluiden omatoimiseen käyttöön. Tilat antavat mahdollisuuksia sähköisten palvelujen käyttöön, ryhmätilaisuuksien järjestämiseen sekä yksittäisten työhönottohaastattelujen toteuttamiseen. Työvoimatoimiston perustehtävä asiakkaan näkökulmasta on työnvälitys. Teknologian kehittyminen on mahdollistanut ja avaa tulevaisuudessa yhä enemmän mahdollisuuksia sähköisten palvelujen kehittymiselle. Sähköisten palvelujen käyttö vapauttaa työvoimatoimiston henkilöstöä tekemään pidemmälle vietyä palvelua työnhakija- ja työnantaja-asiakkaiden kanssa.

Kun toimintaympäristö muuttuu, on myös työhallinnon muututtava. Verkostoituminen muiden toimijoiden kanssa on toiminnan vaikuttavuuden ehto. Kun aikaisemmin virkatyö tuli tekijänsä luo, nyt tarvitaan suunnitelmallisuutta ja ennakoitua. Rutiininomainen työ vähenee yksilöllisten ratkaisujen lisääntyessä. Yksilöllisyys näkyy sekä asiakkaiden kohtaamisessa, että toimintamalleissa eri työvoimatoimistojen välillä. Työvoimatoimistot tekevät jatkuvaa yhteistyötä muiden toimijoiden, esim. elinkeinopalvelujen, työnantajien, työmarkkinajärjestöjen, kouluttajien ja muiden asiantuntijaorganisaatioiden kanssa. Alueiden ja koko Suomen kilpailukyvyyn edellytyksenä on menestyvät yritykset ja toimivat työyhteisöt. Tavoitteena on kehittää työvoimatoimiston palveluita vastaamaan osaavan työvoiman saatavuuteen myös tulevaisuudessa.

## **4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ, AINEISTOT JA AINEISTOJEN RAJOITUKSET**

### **4.1 Työvoiman palvelukeskus Hakevan kuvausta**

Työvoiman palvelukeskus Hakeva on ESR -osarahoitteinen hanke, jota hallinnoi Diakonia ammattikorkeakoulun Pieksämäen yksikkö. Hakevan tavoitteena on parantaa työtä vailla olevien työmarkkinavalmiuksia yhteistyössä asiakkaiden itsensä, yrittäjien, viranomaisten ja järjestöjen kanssa. Yhdistämällä koulutusta, työllistymistä ja yhteiskunnan palveluja pyritään mahdollisimman moni työllistämään avoimille työmarkkinoille. Työvoiman palvelukeskus Hakevaan voivat hakeutua työttömät työnhakijat, jotka tarvitsevat erityistä tukea työllistymiseensä. Palvelujen piiriin valitaan noin 150 henkilöä vuodessa Pieksämäen työvoimatoimiston alueelta. (Työllistymisen palvelukeskus Hakeva.)

Projektihakemuksessa (2000) hankkeen päätavoitteeksi oli määritelty asiakkaiden työllistyminen, koulutukseen ohjautuminen tai työ- ja oppimiskykykartoitusten perustella muun mielekkään ratkaisun löytyminen sekä yleinen syrjäytymisen ehkäisy. Asiakkaista 20 prosenttia tulisi työllistyä välittömästi projektin jälkeen avoimille työmarkkinoille, ja saman verran koulutukseen. Projektin oman tilastoinnin perusteella avoimille työmarkkinoille työllistyi 15 prosenttia ja koulutukseen 12 prosenttia (Rotinen 2006). Asiakkaiden määrällisiä tavoitteita on tarkistettu projektin kestäessä.

Työvoiman palvelukeskus Hakevassa asiakaspalvelutyötä tekee kolme palveluohjaajaa ja projektipäällikkö. Hakeva on järjestänyt toimintakautenaan 12 valmentavaa koulutusta, joiden kesto on ollut yleensä kolmesta neljään kuukautta. Syksystä 2005 alkaen valmentava koulutus on ostettu hankkeen ulkopuolelta.

Työvoiman palvelukeskus Hakevan toimintakausi hankkeena on vuoden 2000 lokakuulta vuoden 2006 loppuun saakka. Palvelukeskuksessa on voitu tarjota yksilöllisiä palveluja suurelle joukolle työnhakijoita. Vuoden 2005 loppuun mennessä asiakkuuden on aloittanut yli 500 henkilöä. Rakenteellisen työttömyyden alentamisen tavoite lisäsi painetta ohjata moniammatillisista palveluista hyötyviä työvoimatoimiston asiakkaita palvelukeskuksen

asiakkaiksi ajan kuluessa yhä enemmän. Vuosittaiset aloittaneiden ja lopettaneiden määrät on esitetty taulukossa 2.

Taulukko 2 Hakevassa aloittaneet ja lopettaneet vuosittain.  
Lähde: URA-tietojärjestelmä.

vuosi	Aloittanut Hakevassa			Lopettanut Hakevassa		
	hlöä	%	kertymä- prosentti	hlöä	%	kertymä- prosentti
2000	19	3,6	3,6	5	1,0	1,2
2001	81	15,5	19,1	55	10,5	14,4
2002	71	13,6	32,7	56	10,7	27,8
2003	99	18,9	51,6	58	11,1	41,6
2004	102	19,5	71,1	110	21,0	67,9
2005	151	28,9	100,0	134	25,6	100,0
<b>Yhteensä</b>	<b>523</b>	<b>100,0</b>		<b>418</b>	<b>79,9</b>	
<b>Jatkaa</b>				105	20,1	
<b>Yhteensä</b>				523	100,0	

Työvoiman palvelukeskus Hakevan toimintakauden päättyessä Pieksämäen seudulla joudutaan miettimään palvelujen uudelleen järjestelyjä. Suunnittelun taustaksi on hyvä tarkastella toteutuneita toimintamalleja ja suhteuttaa niitä Pieksämäen seudun asiakkaisiin ja tarpeisiin.

## 4.2 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimusmenetelmät

Yleisessä keskustelussa kuulee usein väitettävän, että pitkään työttömänä olleet henkilöt eivät halua tehdä työtä, työvoimatoimistossa hoidetaan liikaa sosiaalisia ongelmia, Pieksämäen seudulla ei tulevaisuudessa ole riittävästi osaavaa työvoimaa, sekä työvoiman palvelukeskuksessa asioineet henkilöt eivät työllisty pidemmällä tarkastelujaksolla. Vastaväitteinä esitetään työttömyyden johtuvan työpaikkojen puutteesta, yleisen työkyvyn alenemisesta tai työnantajien liian tiukoista vaatimuksista työvoimaa rekrytoidessaan. Tavoitteena on kuvata näitä ongelmia, ja tapaustutkimuksen avulla selvittää työpölytiikan strategian ja hallituksen työllisyysohjelman mukaisen työvoiman palvelukeskuksen mahdollisuuksia vastata työvoiman saatavuuteen ja alentaa rakenteellista työttömyyttä.

Tutkimustehtävänä on selvittää Työvoiman palvelukeskus Hakevan asiakkaiden työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Lisäksi arvioidaan heidän työllistymistään niihin työpaikkoihin jotka Pieksämäen seudulla varmimmin työllistävät myös tulevaisuudessa, ja suuntautumistaan ammatteihin joissa myöhemmin oletetaan olevan pulaa työvoimasta. Haen vastauksia tilastollisen päättelyn avulla tarkastelemalla Työvoiman palvelukeskuksessa asioineiden henkilöiden toimintaa työmarkkinoilla ja erilaisia taustatekijöitä kuten ikää, terveyttä ja koulutusta.

Kuvaan Pieksämäen seudun alueellisia työmarkkinoita Tilastokeskuksen työvoima- ja työpaikkatilastojen avulla. Tarkoituksena on havainnollistaa väittämiä työvoiman riittävydestä ja Pieksämäen työvoimatoimiston alueen työmarkkinoilla tapahtunutta muutosta. Pieksämäen seudun työmarkkinaryhmässä on vuonna 2005 kirjattu lista ammateista, joihin arvioidaan eniten tarvittavan työvoimaa seuraavien 10 vuoden aikana. Käytän listaa ensisijaisena työvoimatarpeen mittarina, johon vertaan työelämään suuntautuneiden Työvoiman palvelukeskus Hakevassa asioineiden työllistymistä ja tavoitteita. Tilastoja työttömyydestä ja työvoimatoimiston avoimista työpaikoista olen kerännyt työministeriön tilastoista.

Olen luokitellut ja ristiintaulukoinut tutkimusaineistoa pyrkien saamaan selville asioiden yhteyksiä. Metsämuurosen (2005, 333) mukaan ristiintaulukointi on alkeellinen keino pyrkiä havaitsemaan yhteyttä kahden eri muuttujan välillä. Tarkkaa tietoa ryhmien välisistä todellisista eroista voidaan tutkia Khiin neliö ( $\chi^2$ ) -testillä. Testi mittaa kahden muuttujan välistä riippumattomuutta. Testiä varten jokaisessa solussa tulisi olla vähintään yksi alkio. Tavoitteena on vähintään viisi havaintoa, mikä kuitenkin ei ole aina mahdollista. Khiin neliön testin ilmoittamat riskitasot olen merkinnyt ristiintaulukoiden yhteyteen. Riittävän hyvänä tuloksena pidetään yleensä viiden prosentin riskitasoa (sig. <0,05).

Monimuuttujamenetelmien käyttö jäi vähäiseksi, sillä muuttujat ovat ensisijassa luokittelevia, eikä normaalijakaumia pystynyt rakentamaan luokittelemalla siten, että myös tulokset olisivat kuvaavia. Olen hakenut logistisen regressioanalyysin avulla mallia, jonka avulla työnhakijan taustatekijöissä olevien ominaisuuksien perusteella voisi ennustaa hänen sijoittumistaan avoimille työmarkkinoille. Selitettävä muuttuja on dikotominen. Hosmerin ja Lemeshowin testillä olen mitannut arvojen luokittumista oikeisiin

kategorioihin. Jos malli luokittaa arvoja hyvin, khiin neliö -testin p-arvo on suurempi kuin 0,05 (Metsämuuronen 2005, 704).

### **4.3 Asiakasrekisteritiedot tutkimusaineistona**

Tutkimusaineistona asiakasrekisteri on mielenkiintoinen kuvatessaan todellista toimintaa ja käytäntöjä. Rajoituksia ovat tietojen tarkkuustason vaihtelevuus ja tietosuojat. Työvoimatoimiston asiakaspalvelua koskevat tiedot tallennetaan työhallinnon URA -tietojärjestelmään. Henkilötietolaki (1999/523, 9 ja 29 §) edellyttää pitämään asiakastiedot ajanmukaisina ja poistamaan vanhentuneet tiedot. Esimerkiksi työnhakijan ammatin muuttuessa rekisteristä ei voi enää saada hänen aikaisempaa ammattiaan muuten kuin arvioimalla sitä työkokemuksen ja koulutuksen perusteella.

Tässä tutkielmassa pääasiallisena tutkimusaineistona on Työvoimanpalvelukeskus Hakevassa vuosien 2000 – 2004 aikana asiakkuuden aloittaneet henkilöt, joiden asiakkuus on päättynyt vuoden 2005 loppuun mennessä. Tutkittavan otoksen koko on 359 henkilöä. Listan kohderyhmään kuuluvista henkilöistä olen saanut Etelä-Savon TE-keskuksen työvoimaosaston atk-tukihenkilö Harri Lindholmilta. Lista sisälsi tiedot kaikista Hakevan palveluiden piirissä vuoden 2005 loppuun mennessä olleista henkilöistä, jotka olivat kyselyä tehtäessä Pieksämäen työvoimatoimistossa työnhakijana, tai jotka viimeisen työnhakujakson päättyessä olivat Pieksämäen työvoimatoimiston asiakkaina. Lista oli kirjattu henkilöiden työnhakijana olo, työllisyyskoodi, tilastoammatti, asuinkunta sekä projektissa aloittamis- ja lopettamispäivä. 1.3.2006 sain uuden listan, jossa oli asiakkaiden palvelutarvekoodit, koulutuskoodit, projektissa päättämisen syy sekä uudestaan voimassa oleva työllisyyskoodi. Rajasin otoksen ulkopuolelle vuosina 2005 tai 2006 aloittaneet sekä Hakevassa jatkavat, sillä tarkastelun kohteena ovat asiakkaiden työmarkkinatilanteet asiakkuuden jälkeen.

Valmiiksi saamieni tietojen lisäksi keräsin työvoimatoimiston URA -tietojärjestelmästä ja Työvoiman palvelukeskus Hakevan asiakasrekisteristä työvoimatoimistolle palvelukeskusasiakkuuden päättymisen jälkeen toimitetuista tulosteista asiakkaiden saamia palveluja Työvoiman palvelukeskus Hakevassa asioinnin aikana, sekä ajanjaksolla 13 kuukautta päättämisen jälkeen. Lisäksi poimin URA -tietojärjestelmästä asiakkaiden koulutustason ja työvoimapolitiittisen lausunnon Hakevassa aloittamisen aikaan,

työllisyystilanteen 13 kuukautta Hakevassa päättämisen jälkeen ja 31.12.2005 sekä terveystiedot tiedon keräämishetkellä. Keräsin tiedot jokaiselta asiakkaalta yksitellen, koska tietoa ei ole mahdollista muuten saada. Siirsin valmiiksi saadun listan sekä itse keräämäni tiedot SPSS -ohjelmaan, jonka avulla analysoin tutkimusaineistoa. Muuttujaluetteloa tehdessä hyödynsin Irma Valtosen (2004) pro gradu -tutkielmaa, joka on tapaustudkimus Työllistymisen palvelukeskus Reitistä. Poikkeuksena on mm. tarkasteltavana olevat ajanjaksot. Valtosen tarkastelun kohteena olivat työmarkkinatilanteet ennen Reittiä, asiakkuuden aikana saadut palvelut ja poikkileikkaustilanne puolen vuoden jälkeen. Tässä tutkielmassa pääasiallinen tarkastelu kohdistuu asiakkaiden toimintaan 13 kuukauden aikana asiakkuuden jälkeen. Tarkastelujakso on valittu näin siksi, että työllistämistuen kesto on tyypillisesti joko kuusi tai 12 kuukautta. Tarkoitus oli selvittää työssä olon pysyvyyttä. Muuttujaluettelo on liitteenä 1.

Tutkimuksen yhtenä tavoitteena oli arvioida asiakkaiden Työvoiman palvelukeskus Hakevassa saamien palvelujen perusteella heidän työmarkkinakelpoisuuttaan ja palvelutarvettaan työvoimapalvelujen näkökulmasta. Käsitykseni mukaan palvelutarpeen määrittelyssä olisin kuitenkin tarvinnut muutakin tietoa kuin saadut palvelut. Työnhakusuunnitelmat sopisivat paremmin sellaisen tiedon tutkimusaineistoksi, koska niissä oleva tieto säilyy muuttumattomana. Allekirjoitetut työnhakusuunnitelmat tulostetaan paperille ja arkistoidaan. URA tietojärjestelmään tehdyt työnhakutiedot ovat muuttuvaa tietoa, jotka eivät kaikilta osin keräydy siten, että niitä voisi myöhemmin tarkastella. Lisäksi Työvoiman palvelukeskus Hakevan asiakasrekisteriin kirjatut tiedot olivat vaihtelevan tarkkoja, siksi niistä tehdyt analyysit eivät ehkä olisi antaneet todellista kuvaa asiakassuhteista. Luin ne kuitenkin kaikki läpi, ja pyrin muodostamaan niiden perusteella kuvaa työllistymisen esteistä ilman systemaattista analyysia. Palvelutarvetta olen käsitellyt asiakkaan tietoihin URA -tietojärjestelmään merkittyjen palvelutarvekoodien avulla.

#### **4.4 Tutkimustulosten hyödynnettävyys ja tietosuoja**

Koska Työvoimanpalvelukeskus Hakevan asiakkaina on asioinut vuosien 2000–2005 aikana suuri joukko Pieksämäen työvoimatoimiston vaikeasti työllistyvistä asiakkaista, tämän kohderyhmän tarkempi kuvaus antaa tietoa työvoimatoimiston työnhakijoista

yleisemminkin. Tietoja on mahdollista hyödyntää työvoimapalvelujen suunnittelussa Pieksämäen seudulla. Tietoja voidaan verrata Mikkelin seudulla toimivan Työvoimanpalvelukeskus Reitistä saatuihin tuloksiin, mutta tiedot eivät ole yleistettävissä kaikkiin palvelukeskuksiin, jotka ovat rakentuneet paikallisista lähtökodista johtuen hyvinkin erilaisiksi.

Työvoimatoimistoissa käytettävä työhallinnon asiakaspalvelun tietojärjestelmä URA sisältää asiakastietoja, joiden käyttöä rajoittaa henkilötietolaki (1999/523). Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta (1999/621, 28 §) määrittelee, että viranomainen voi yksittäistapauksessa antaa luvan salassa pidettäviin tietoihin mm. tieteellistä tutkimusta varten. Tämän lain ja työhallinnon asiakaspalvelun tietojärjestelmästä annetun lain (2002/1058, 6 § 2 momentti) perusteella työministeriö on myöntänyt 16.2.2006 minulle tutkimusluvan tätä tutkimusta varten. Luvassa mainitaan, että tietoja saa tallentaa vain tutkimuksen kannalta tarpeellisin osin, ja tietoja tulee säilyttää ja toiminnassa muutenkin varmistaa, etteivät yksityistä koskevat tiedot paljastu ulkopuolisille.

## 5 ALUEELLISET TYÖMARKKINAT

Alueiden välillä kilpailu osaavasta työvoimasta kasvaa, ja työvoiman saatavuus vaikeutuu työikäisen väestön vähentyessä. Silti samaan aikaan työvoimasta on liikatarjontaa. Suotuisa kehitys ei ole aikaansaataavissa yksistään turvaamalla riittävä työvoiman tarjonta, vaan tarvitaan myös riittävä työpaikkakehitys. (Työvoima 2025, 2005, 119–120.) Kuvaan tässä luvussa Pieksämäen työvoimatoimiston alueen työmarkkinoiden muutosta 1990-luvulta tähän päivään. Lisäksi tuon esille toimenpiteitä, joilla alueen työmarkkinoiden suotuisaan kehitykseen on pyritty vaikuttamaan.

### 5.1 Liikkuvuus

Työvoiman liikkuvuus voi olla alueellista, ammatillista ja sosiaalista. Työvoimapolitiikassa on keskeistä alueellinen ja ammatillinen liikkuvuus. Työmarkkinoiden toiminnalle ja rakenteelle voi olla merkityksellistä myös sosiaalisella liikkuvuudella, jolla tarkoitetaan työntekijän sosioekonomisen aseman ja hyvinvoinnin muutoksia. (Koistinen 1999, 115.)

Ammatillinen liikkuvuus edellyttää erilaisten osaamisalueiden hallintaa, siksi liikkuvuutta on pyritty edistämään koulutuksen avulla. Vanhentuneista ammateista työttömäksi jääneet henkilöt eivät ole sijoittuneet uudelleen työhön ennen kuin ovat kouluttautuneet uusiin ammatteihin. Osaamisen riittämättömyyden varhainen havaitseminen on edesauttanut sijoittumisessa takaisin työelämään. Työelämän muuttuneet vaatimukset ovat omalta osaltaan lisänneet myös työssä olevien kiinnostusta kouluttautumiseen. Lisäpätevyyden hankkiminen on mahdollistanut sosiaalista liikkuvuutta.

Työvoiman alueellinen liikkuvuus edistää työmarkkinoiden toimintaa. Erityisesti ammattitaitoisen työvoiman liikkuvuus on tärkeää, koska sen avulla voidaan vahvistaa työvoiman saatavuutta rekrytointivaikeuksia kokevilla toimialoilla ja ammateissa. Työvoiman alueellinen liikkuvuus voi toteutua joko työmatkaliikenteenä tai asuinpaikan muuttona. Kasvukeskuksissa työvoiman kysyntä on laajaa ja monipuolista, mutta riittävien peruspalvelujen saatavuus, viihtyisä asuinympäristö ja asumisen kustannukset voivat houkutella asumista maaseutumaisissa kunnissa ja käymään työssä toisella paikkakunnalla.



Pieksämäki sijaitsee alle sadan kilometrin etäisyydellä viidestä kaupungista. Seudun työmatkaliikenne suuntautuu lähikuntien lisäksi mm. pääkaupunkiseudulle. Työmatkaliikenne on koko maan keskiarvoa vilkkaampaa, sillä seutukunnan työllisistä 37 prosenttia käy työssä seutukunnan ulkopuolella, kun koko maata kuvaava osuus on 33 prosenttia (Myrskylä 2006, 93–94).

Muuttoliike suuntautuu eri alueilta entistä enemmän lähellä oleviin aluekeskuksiin, joilla on kasvupotentiaalia (Työvoima 2025, 2005, 119). Muuttohalukkuudella on kuitenkin taipumus alentua iän myötä (Pehkonen 1998, 331). Laman jälkeisellä muuttoliikkeellä oli Pieksämäen seudulle sekä kielteisiä että myönteisiä seurauksia. Liikkuvuudella on ollut vaikutusta työttömyyden määrään, mutta tulevaisuuden työmarkkinoita ajatellen ongelmallista on ollut muuttohalukkuuden kohdistuminen erityisesti nuoriin henkilöihin. 20–39-vuotiaiden ikäluokan osuus koko väestöstä pieneni muuta maata nopeammin, ollen vuoden 2005 lopussa koko maahan verrattuna seitsemän prosenttiyksikköä alempi (Tilastokeskus 2006h).

## 5.2 Työllisyys

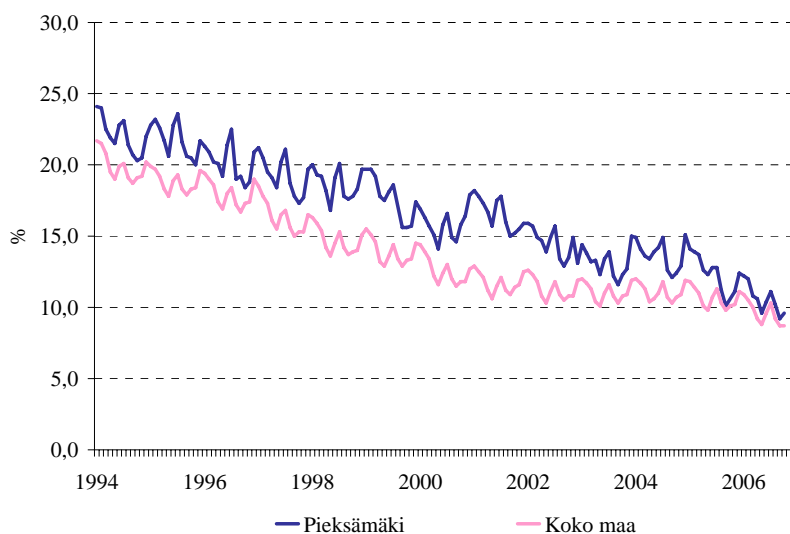
Taloustiede näkee alueelliset työllisyys- ja työttömyyserot kohtaanto-ongelmana tai rakennemuutos- ja suhdanneongelmana (Koistinen 1999, 35). Alueiden erilaisesta elinkeinorakenteesta johtuen ne kehittyvät eriaikaisesti. Pieksämäen seudulle on ominaista, että suhdanteista tapahtuvat muutokset näkyvät alueella viivästyneinä. Alueiden työttömyyden vaihtelusta selittyy kansallisella työttömyyden kehityksellä 70 prosenttia. Kansallisen työttömyyden lisääntyessä alueiden suhteelliset erot kapenevat, ja absoluuttiset erot kasvavat. Kuitenkin alueelliset erot ovat pysyviä. Korkeamman työttömyyden alueet pysyvät samoina. (Pehkonen 1998, 330.)

Kuten koko maassa, myös Pieksämäellä työttömien työnhakijoiden määrä oli korkeimmillaan 1994, mutta työttömien määrä on alentunut koko maata hiukan nopeammin. Taulukossa 3 on esitetty vertailuluvut. (Työministeriö, tilannekatsaus.)

Taulukko 3. Työttömien työnhakijoiden määrä Pieksämäen työvoimatoimistossa ja koko maassa 1994 ja 2005. Lähde: Työministeriö, tilannekatsaus

	1994	2005	Muutos
<b>Pieksämäki</b>	2655	1257	-53 %
<b>Koko maa</b>	494247	275317	-44 %

Vaikka Pieksämäen työvoimatoimiston alueella työttömyys on edelleen hiukan korkeampi kuin koko maassa keskimäärin, myös työttömyysaste<sup>10</sup> on alentunut vuosituhaten vaihteen jälkeen koko maata nopeammin (kuvio 3). Työttömien määrän alentumisesta huolimatta laman jälkeinen työttömyysaste on pysynyt koko maahan verraten korkeana koska alueen työvoiman määrä, johon työttömien määrä suhteutetaan, on alentunut. Työnhakijoiden työttömyys päättyy Pieksämäellä nyt koko maata nopeammin. Alkaneista työttömyysjaksoista 80 prosenttia päättyi ennen kolmen kuukauden työttömyyttä, kun vastaava koko maata koskeva osuus on 73 prosenttia (Salmi 2006).

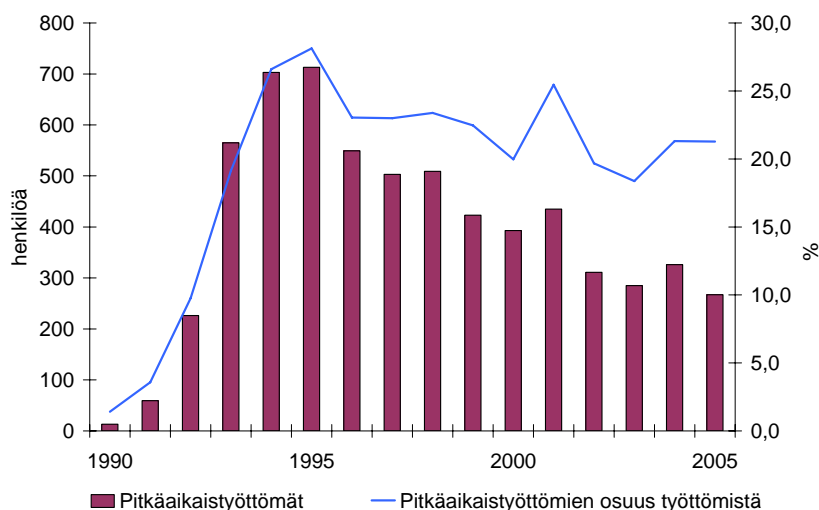


Kuvio 3 Työttömyysaste kuukauden lopussa vuosina Pieksämäellä ja koko maassa 1994 - lokakuu 2006  
Tilastolähde: Työministeriö, tilannekatsaus

<sup>10</sup> Tilastokeskus tuottaa virallisen työttömyysasteen työvoimatutkimuksen perusteella. Tässä yhteydessä käytetään Työministeriön työttömyysastetta, koska Tilastokeskuksella ei ole työttömyysastetta Pieksämäen työvoimatoimiston alueelta.

Vaikka Pieksämäen työvoimatoimiston alueen väestö on vähentynyt kymmenen vuoden aikana rajusti, työllisten määrä on alentunut vain jonkin verran. Työkäinen väestö on vähentynyt lähes 2 000:lla (Tilastokeskus 2006h), ja työvoiman määrä on alentunut 1632 henkilöllä (Tilastokeskus 2006d), mutta työllinen työvoima on vähentynyt kymmenen vuoden aikana ainoastaan reilulla sadalla henkilöllä (Tilastokeskus 2006a). Toisaalta työpaikkojen määrä on vähentynyt yli neljällä sadalla (2006b). Lamaa edeltävään aikaan verrattuna Pieksämäen seudulta puuttuu vielä neljäsosa työpaikoista, kun samaan aikaan koko maan työpaikkojen määrä on vuonna 2003 neljä prosenttia alempi kuin vuonna 1990 (Tilastokeskus 2006c).

Pitkäaikaistyöttömien osuus työttömistä näyttäisi jääneen myös Pieksämäen työvoimatoimistossa pysyvästi korkealle tasolle. Työministeriön tilannekatsaustilastojen mukaan yhdenjaksoisesti yli vuoden työttömänä olleiden määrän alentuessa, heidän osuutensa työttömistä ei ole kuitenkaan kovin paljon muuttunut vuodesta 1996 lähtien (kuvio 4). Työttömyyden aleneminen on johtanut myös pitkäaikaistyöttömien määrän alentumiseen. Myös 12 kuukautta työttöminä 16 kuukauden aikana olleiden määrä on alentunut, ja heidän osuutensa työttömistä alenee hitaasti. Kuitenkin yli 50-vuotiaiden osuus pitkäaikaistyöttömistä kasvaa Pieksämäellä nopeammin kuin koko maassa.



Kuvio 4 Yli vuoden työttömänä olleiden määrä ja osuus työttömistä Pieksämäen työvoimatoimistossa vuoden lopussa 1990-2005  
Lähde: Työministeriö, tilannekatsaus

Tämä tilasto ei kerro, mikä osuus pitkäaikaistyöttömyyden alenemasta on toteutunut työllistymistä edistävien tukitoimien avulla, ja kuinka paljon sijoittuu avoimille työmarkkinoille tai siirtyy työvoiman ulkopuolelle. Työllistymistä edistäviin toimiin osallistuneiden määrä ja niihin sijoitettu raha ovat ajanjaksolla vaihdelleet. Huomion arvoista on se, että työttömien joukossa on edelleen pitkään työttömänä olleita henkilöitä, vaikka työttömyydestä irtaantumisen tukemiseksi on käytetty runsaasti resursseja. Osa selittyy työttömyyseläkettä odottavilla työnhakijoilla, jotka eivät ole enää hakeutumassa työmarkkinoille. Vaikka yli vuoden työttömänä työnhakijana olleista henkilöistä enemmän kuin puolet oli yli 55-vuotiaita, alle 40-vuotiaita oli silti lähes viidesosa (Työministeriö, vuositilasto 2005). Työvoiman palvelukeskus Hakevan asiakkaista kaikki eivät ole olleet yli vuotta työttömänä työnhakijana työvoimatoimistossa, joten pitkäaikaistyöttömien määrän muutoksesta ei voida arvioida, mikä osuus asiakkaista on Hakevan palveluiden piirissä. Hakevan asiakkaat näkyvät tilastossa työttöminä työnhakijoina niin kauan, kunnes heidän työllisyystilanteensa tosiasiallisesti muuttuu.

### **5.3 Työvoimatarpeen ennakointi Pieksämän seudulla**

Ennakoinnin perusajatuksena on, ettei tämän päivän toimintaympäristöön liittyviä toiminnallisia ja strategisia haasteita pystytä kunnolla ymmärtämään ilman näkemystä tulevaisuuden kehityssuunnasta (Wilenius 2006, 220). Risto Heiskalan (2006, 8-9) mukaan menneisyyden tulkinnassa käytämme tulevaisuuden odotuksia koskevia kriteerejä, ja tulevaisuuden suosituksia varten tarvitsemme tietoa menneisyydestä.

Alueellista kehittämistä ei voida toteuttaa menestyksellisesti ilman jotain tiettyä tavoitetta. Tavoitteiden asettaminen ja niiden näkyväksi tekeminen aktivoi samansuuntaista toimintaa eri toimijoiden välillä. Työmarkkinoiden toimivuuden kannalta yhteistyö työnantajien, työntekijöiden, kuntien, oppilaitosten ja työhallinnon kesken on välttämätöntä. Työvoimapolitiikan alueellinen tehtävä on muuttunut alueiden kehityseroja tasaamisesta osaamispääomaksi, jolla edistetään työvoiman saatavuutta sekä alueellisesti ja paikallisesti tärkeiden kehityshankkeiden pysyvämpien työllisyysvaikutusten aikaansaamista (Heinonen ym. 2004, 125).

Pieksämän seudulla on suunnitteilla kuntaliitos vuoden 2007 alussa. Kuntaliitoksella tavoitellaan alentuvia hallintokustannuksia, palvelutuotannon turvaamista ja seudun

vetovoimaisuuden lisäämistä. Kuntien yhteisen elinkeinostrategian painopisteenä on olla tarjoamassa edellytyksiä uusien työpaikkojen luomiseen. Pieksämäen seudulle se on elinehto. Tarvitaan työpaikkoja ja koulutusta, joiden avulla seudun nuoret kiinnittyisivät kotiseudulleen. Uudet työpaikat toisivat myös lisää työikäistä väestöä seudulle. Työpaikkoja synnyttäessä on tärkeää tietää, missä määrin ja miten tällä hetkellä työttöminä olevat voivat antaa oman panoksensa Pieksämäen seudun työmarkkinoilla. Työvoiman saatavuudelle pelkästään työttömien lukumäärä tai työttömyysaste eivät anna totuudenmukaista kuvaa. Tarvitaan tarkempaa erittelyä työttömyyden rakenteesta. Koska väestön ikääntyminen on tosiasia koko Suomessa, tarvitaan myös pitkäjänteistä työtä, jolla työttömien valmiuksia päästä työelämään parannetaan. Työvoimanpalvelukeskus Hakeva tekee tätä palvelutehtävää.

Vertailtaessa työvoiman kysyntää vuosina 1993 ja 2004 toimialoittain, Pieksämäen työvoimatoimiston alue poikkeaa koko maan tilanteesta. Koko Suomen alueella työllinen työvoima on vahvimmin kasvanut yhteiskunnallisissa palveluissa sekä rahoitus, vakuutus ja liike-elämän palveluissa. Laskevia aloja työllisten määrässä mitattuna ovat olleet maa- ja metsätalous sekä sähkö-, kaasu- ja vesihuolto. Myös Pieksämäellä vahvimmin kasvava ala työllisten määrällä mitattuna on ollut yhteiskunnalliset palvelut, mutta seuraavaksi eniten työllisten määrä on kasvanut teollisuudessa. Pieksämäen työvoimatoimiston alueella työllisten määrä on alentunut tällä tarkastelujaksolla eniten maa- ja metsätaloudessa sekä kuljetus-, varastointi- ja tietoliikenteen toimialalla. (Tilastokeskus 2006a.)

Pieksämäen seudun työmarkkinaryhmässä<sup>11</sup> on vuonna 2005 kirjattu ”kymmenen kärjessä ammatit Pieksämäen seudulla” -lista. Listassa olevat ammatit ovat valikoituneet ennakoimalla työvoimasta eläkkeelle siirtyvien määrää ja työmarkkinoilla tapahtuvia muutoksia. Ammatit ovat niitä, joissa työvoimatarpeen arvioidaan olevan suurinta Pieksämäen seudulla tulevina vuosina. Vaikka ammatit on kirjattu näkyviin vasta viime vuonna, siinä olevien ammattien vetovoimaa on pyritty kasvattamaan erilaisilla

---

<sup>11</sup> Pieksämäen seudun työmarkkinaryhmä on työryhmä, jonka kutsuu koolle Pieksämäen työvoimatoimisto. Ryhmään kuuluu työhallinnon edustajien lisäksi paikallisia edustajia kunnallisesta elinkeinotoimesta, oppilaitoksista, yrittäjäjärjestöistä ja työntekijäjärjestöistä. Ryhmän tehtävänä on suunnitella toimenpiteitä seudun työmarkkinoiden toiminnan edistämiseksi ja se kokoontuu muutaman kerran vuodessa.

tiedotusmenetelmillä jo useiden vuosien ajan. Kaikkiin näihin ammatteihin järjestetään Pieksämäellä koulutusta.

Ammatit ovat:

Lähihoitaja

Sairaanhoitaja

Laitoshuoltaja

Moottoriajoneuvojen kuljettajat

Koneenasentajat ja -korjaajat

Hitsaajat ja levysepät

Rakennustyöntekijät (laajasti, sisältää myös esim. kirvesmiehet)

Elintarvikkeiden teolliset valmistajat

Myyjät

Keittiötyöntekijät (laajasti, sisältää myös esim. kokit)

Pieksämäen seudulla on ollut ja tulee lähivuosina olemaan kysyntää koulutetuista hoitoalan henkilöistä. Tarve painottuu vanhus- ja vammaistyöhön. Väestön ikääntyessä vanhustyön tarve on lisääntynyt koko maassa. Lisäksi Pieksämäen seudulla tehdään vammaistyötä useissa hoito-, kuntoutus- ja palveluyksiköissä. Pieksämäellä sijaitseva Sisälähetysseuran oppilaitos järjestää perustutkintotasoista hoito- ja sosiaalialan koulutusta ja Diakonia ammattikorkeakoulu mm. sairaanhoitajakoulutusta. Omaehtoisen koulutuksen lisäksi Pieksämäellä on toteutettu työvoimakoulutuksena jo vuodesta 2001 alkaen lähihoitajakoulutuksia, joiden suuntautumisvaihtoehtona on ollut vanhus- ja vammaistyö. Koulutuksista osa on ollut jo alalla olleille, joilta puuttuu lähihoitajan tutkinto, osassa koulutuksissa ei ole edellytetty aikaisempaa alan koulutusta.

Pieksämäen seudun elinkeinopoliittiseen strategiaan ja Pieksämäen seudun työllisyysohjelmaan (Palveleva Pieksämäki 2006) on kuulunut etätyömahdollisuuksien lisääminen seutukunnalla. Tavoite on toteutunut ainakin kahden suuremman yrityksen toimintayksikön sijoituessa Pieksämäelle vuonna 2005. Toinen yritys tarjoaa henkilöstöhallinnon ulkoistamispalveluja, toinen on markkinointi- ja asiakaspalvelujen contact center. Yritysten sijoittumisessa tärkeä tekijä on ollut työvoiman saatavuus paikkakunnalla. Toimistoalan ja kaupallisen alan koulutukset ovat vastanneet työnantajien

työvoimatarpeeseen. Kiinteämuotoisten linjojen lisäksi on ollut työvoimakoulutuksena ammattitutkintoihin johtavaa koulutusta ja muuta jatko- tai täydennyskoulutusta.

Tilastokeskuksen (2006a) tilastojen mukaan Pieksämäen seudun työllisestä työvoimasta 17 prosenttia tekee työtä teollisuuden toimialalla, eniten metalliteollisuudessa. Valtion rautateiden Pieksämäen konepaja on ollut merkittävä työllistäjä metallialan ammattilaisille, joihin kuuluvat suunnittelijoiden ja hallinnollisen henkilöstön lisäksi osaavat tuotannon työntekijät. Konepaja teettää työtä myös alihankkijoilla. Pieksämäen seudulla onkin muun metalliteollisuuden rinnalla erityisosaamista rautatieteknologiasta. Metalliteollisuus on ollut seudulla varma työllistäjä, joka ei toteuttanut laajamittaista alasajoa edes 1990-luvun taantumien aikana. Metallialan osaajia tarvitaan myös tulevaisuudessa. Perustutkintotason koulutuksen rinnalla on jo vuosikymmeniä toteutettu metallialan perusteita sekä jatko- ja täydennyskoulutusta työvoimakoulutuksena. Koulutustarjonta on ollut niin laajaa, että jokainen alalle haluava ja mahdollisesti soveltuva on saanut opiskelumahdollisuuden. Täydennyskoulutukseen on voinut hakeutua jatkuvasti, ja koulutuksissa on voinut aloittaa nopealla aikataululla siten, ettei työttömyydestä ole muodostunut pitkäaikaista. Ammattitaitoiset metallialan osaajat eivät ole pitkiä aikoja työttömänä, ellei työllistymisen esteenä ole muuta kuin puutteellinen osaaminen.

Rakennustoiminnan pysähtyessä lähes kokonaan 1990-luvulla, Pieksämäen seudulla rakennusalan työntekijöitä siirtyi runsaasti muille aloille. Rakennusalan ammattitaito kehittyy pitkällä aikavälillä työtä tekemällä. Osaamisen siirtäminen nuoremmille ennen kuin ikääntyvät työntekijät jäävät eläkkeelle, tulisi aloittaa hyvissä ajoin. Ala on aikaisemmin työllistänyt myös ammattikouluttamattomia henkilöitä avustaviin tehtäviin. Nykyisin rakennusalalla työskenteleviltä edellytetään monipuolista osaamista ja kykyä itsenäiseen työskentelyyn. Henkilöstötarpeeseen on pyritty vastaamaan koulutuksen avulla. Myös rakennusalalla työvoimakoulutus on tarjonnut kouluttautumismahdollisuuden aikuisille. Kiinteämuotoiset linjat ovat vastanneet ensisijassa nuorten ammatillisesta koulutuksesta.

## 6 PALVELUKESKUKSEN MONINAISET ASIAKKAAT

Kuvaan tässä kappaleessa Työvoiman palvelukeskus Hakevan asiakasrakennetta. Tiedot olen saanut URA -tietojärjestelmästä. Asiakkaiden ikä, koulutus ja työttömyysturva oli mahdollista saada palvelukeskuksessa aloittamistilanteen mukaisina, mutta ammatti ja terveystiedot olen kuvannut tiedon keräämishetken tilanteena, koska niiltä osin asiakastietojärjestelmästä ei ollut mahdollista saada takautuvia tietoja.

### 6.1 Ikärakenne

Työvoiman palvelukeskus Hakevan asiakkaista yli puolet on asiakkuuden aloittaessa kuulunut ikäryhmään 40–50-vuotiaat. Osuus on jonkin verran suurempi kuin ikäryhmän osuus Pieksämäen pitkäaikaistyöttömissä vuosina 2000–2005 keskimäärin. Vähintään 55-vuotiaiden osuus Pieksämäen työvoimatoimiston pitkäaikaistyöttömissä on 40 prosenttia, kun taas Hakevan asiakkaina ikäryhmään kuuluvia on ollut vain kuusi prosenttia. Yli 55-vuotiaista suuri osa ei ole enää hakeutumassa työmarkkinoille, joten heillä ei ole tarvetta tehostettuihin työnhakupalveluihin.

Taulukko 4 Asiakkaiden ikärakenne Hakevassa aloittaessa ja Pieksämäen työvoimatoimistossa yli vuoden yhtäjaksoisesti työttömänä olleiden asiakkaiden ikärakenne  
\*)Lähde: Työministeriö, työnvälityksen vuositilasto.

	Hakeva		Pitkäaikaistyöttömät työnhakijat Pieksämäen työvoimatoimisto ka. 2000-2005 *)	
	Henkilöä	%	Henkilöä	%
alle 25-v	33	9,2	20	2,9
25-39-v	108	30,1	152	22,2
40-54-v	197	54,9	237	34,7
vähintään 55-v	21	5,8	274	40,1
Yhteensä	359	100,0	683	100,0

Alle 40-vuotiaat asiakkaat olivat jonkin verran useammin miehiä kuin naisia, mutta sitä vanhemmat olivat huomattavasti useammin naisia kuin miehiä ( $r= 0.2$ ).



## 6.2 Ammatti- ja koulutusrakenteen vastaavuus alueellisiin työmarkkinoihin

Hakevan palveluiden piiriin on ohjautunut suuri joukko asiakkaita ilman ammattia olevista työnhakijoista sekä ammatinvaihtajiksi tilastoiduista työnhakijoista. Teollisuuden, palvelualojen sekä toimisto- ja hallintoalan ammattiryhmistä on myös ollut runsaasti asiakkaita. Asiakasryhmät ovat samoja, joissa on ollut eniten myös työnhakijoita. Ammattiryhmittäiset erot on esitetty taulukossa 5. Pieksämäen työvoimatoimiston lukuihin on laskettu työministeriön tilannekatsaustilastoista vuoden 2005 kuukauden lopun tilanteiden keskiarvot.

Taulukko 5 Hakevan asiakkaat ja työttömät työnhakijat Pieksämäen työvoimatoimistossa 2005 ammattittain  
\*)Lähde: Työministeriö, työnvälitystilaston tilannekatsaus

	Hakeva		Pieksämäen työvoimatoimisto työttömät 2005 *)	
	Henkilöä	%	Henkilöä	%
tiet.,tekn., tait. ja hum. työ	8	2,2	61	5,1
terveydenhuolto ja sosiaaliala	31	8,6	126	10,6
toimisto ja hallinto	45	12,5	124	10,3
kaupallinen	30	8,4	84	7,1
maa ja metsä	15	4,2	72	6,0
kuljetus ja liikenne	5	1,4	35	2,9
rakennus	12	3,3	80	6,7
teollisuus ja varasto	79	22,0	267	22,3
palvelu	51	14,2	133	11,1
ei ammattia	56	15,6	164	13,7
ammatinvaihtaja	25	7,0	48	4,0
opiskelija	2	0,6	1	0,1
Yhteensä	359	100,0	1195	100,0

Asiakkaista 38 prosenttia on ollut asiakkuuden alkaessa ilman ammatillista koulutusta. Lähes puolella on ollut keskiasteen koulutus. Tässä asiakasrekisteriin pohjautuvassa tutkimuksessa tulkinta koulutustasosta on epätarkka, sillä asiakkaiden tiedoista ei aina löytynyt tietoa, liittyykö heidän suorittamaansa koulutukseen tutkinto. Keskiasteen koulutuksen suorittaneisiin onkin kirjattu myös sellaisia henkilöitä, joilla oli selvästi työhön johtavaa ammatillista koulutusta, vaikka tieto suoritetusta tutkinnosta puuttui. Keskiasteen koulutuksissa on myös esim. ammattitutkintoja. Vanhaan koulutusjärjestelmään kuuluvat

opistoasteen tutkinnot on kirjattu nykyisen koulutusjärjestelmän korkeakoulututkintojen ohella korkea-asteen koulutuksiin.

Taulukko 6 Asiakkaiden koulutustaso aloittaessa

	Henkilöä	%
ei ammatillista koulutusta	138	38,4
keskiaste	171	47,6
korkea-aste	50	13,9
Yhteensä	359	100,0

Koulutustasolla ei löytynyt selvää yhteyttä ikään tai sukupuoleen. Ikääntyneet olivat jonkin verran alhaisemmalla koulutuksella kuin nuoremmat ( $r = -0,02$ ). Poikkeuksen tekee alle 25-vuotiaiden ryhmä, josta hieman yli puolet oli ilman ammatillista koulutusta, kun taas muissa ikäryhmissä ammattikouluttamattomien osuus oli alhaisempi kuin koulutettujen. Koulutetuista ikäryhmä oli 25–39-vuotiaat, jossa ammattikoulutettujen osuus oli 68 prosenttia.

### 6.3 Aikaisempi kiinnittyminen työmarkkinoille

Kiinnittymistä työmarkkinoille voidaan kuvata työkokemuksen avulla, kuten palvelussuhteiden ja yrittäjätyön kestolla ja pysyvyydellä. Lisäksi kiinnittymistä voidaan tarkastella työttömyyden avulla. Tästä tutkielmasta puuttuu tiedot ennen asiakkuutta olevasta työkokemuksesta tai työttömyyden kestosta. Sen sijaan mukana on tiedot asiakkaiden työttömyysturvasta ennen Hakevan asiakkuutta.

Työttömyysturvan tarkastelu on otettu mukaan siksi, että se kuvaa jossain määrin henkilön aikaisempaa tilannetta työmarkkinoilla. Esimerkiksi palkansaajalla ansiosidonnaisen päivärahan ja peruspäivärahan saamisen edellytyksenä on ollut vähintään 43 viikkoa työssä oloa reilun kahden vuoden aikana ennen kuin päivärahan saaminen täyttyy ensimmäisen kerran (*alkuehto*). Tämän jälkeen päivärahaa voi saada enintään 500 pv, ellei työssä oloa tule uudestaan 34 viikkoa kahden vuoden aikana (*paluuehto*). (Työttömyyskassojen yhteisjärjestö ry, Jäsenyys ja työssäoloehto.) Jos työssäoloa ei ole riittävästi, henkilö voi saada työttömyysturvan saamisen edellytysten täytyttyä työmarkkinatukea, joka on luonteeltaan tarveharkintaista. Eli työmarkkinatuen saajilla työssäoloa on ollut vähemmän

kuin peruspäivärahaa tai ansiosidonnaista päivärahaa saavilla. Syynä on joko pitkittynyt työttömyys tai he ovat vasta tulleet työmarkkinoille, eikä riittävää työkokemusta ole vielä kertynyt.

Asiakkaiden työttömyyden aikainen toimeentulo perustui työvoimapoliittisten lausuntojen perusteella palveluprosessin aloittamisen aikaan yli puolella työmarkkinatukeen. Neljäsosa sai ansiosidonnaista päivärahaa. Kahdeksan prosenttia asiakkaista ei saanut lausuntojen perusteella lainkaan työttömyysturvaa. Syynä saattoi olla sairausloma, työttömyysturvaan saannin edellytyksenä olevan riittävän työssäolon puuttuminen ja nuorilla koulutukseen hakeutumatta jättäminen. Henkilöt, joilla työttömyysturvan saaminen oli estynyt ainoastaan määräajaksi, on tulkittu työttömyysturvan saajiksi. Hakeva-koulutukset ovat olleet työvoimakoulutusta, joiden aikana eivät ansiosidonnaisen ja peruspäivärahan päivät kulu, ja ne asiakkaat, jotka eivät voi saada työttömyysturvaa työttömyyden aikana, voivat saada sitä koulutuksessa ollessaan. Joillakin asiakkailla koulutukseen hakeutumisessa tällä oli kannustava vaikutus.

Taulukko 7 Asiakkaiden työvoimapoliittinen lausunto Hakevassa aloittaessa

	Henkilöä	%	Kertymäprosentti
ansiopäiväraha	93	25,9	25,9
peruspäiväraha	21	5,8	31,8
työmarkkinatuki	215	59,9	91,6
ei työttömyysturvaa	30	8,4	100,0
Yhteensä	359	100,0	

Verrattaessa työttömyysturvan jakautumista Työvoiman palvelukeskus Hakevan ja Työllistymisen palvelukeskus Reitin välillä, Hakevan asiakkaat ovat saaneet useammin ansiosidonnaista päivärahaa kuin Reitin asiakkaat. Sitä vastoin Reitin asiakkaista työmarkkinatukea saavien osuus oli suurempi (75,3 %) kuin Hakevan asiakkaista (59,9 %).

## 6.4 Terveys ja työkyky

Kyky selviytyä päivittäisistä toiminnoista on toimintakyvyn mittari. Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky ovat perusta työkyvylle. Työkyky rakentuu terveydestä ja toimintakyvystä, osaamisesta, arvoista ja asenteista sekä työympäristöstä, työyhteisöstä ja

työn sisällöstä. Työkykyä tulisikin tarkastella laajemmasta, kuin terveyden näkökulmasta. URA -tietojärjestelmään tallennetaan työnhakija-asiakkaan työnhakuun vaikuttavat diagnostisoidut terveydelliset rajoitteet. Vaikka rajoitteet eivät sinällään mittaa työkykyä, niitä käytetään asiakkaiden työnhakusuunnitelmien tukena. Jos henkilöllä on useita terveydellisiä rajoitteita, päädiagnoosiksi merkitään rajoite, jolla on eniten merkitystä työn tai koulutuksen kannalta<sup>12</sup>. Kuten työelämässä olevilla on jossain elämän vaiheessa tehtyjä diagnooseja, jotka eivät kuitenkaan estä heidän työssä oloaan, myös työttömänä olevien terveydellisten rajoitteiden määrää ei ole syytä liikaa korostaa. Vaikka työttömien työkyky työkykyindeksillä mitattuna on keskimääräistä huonompi kuin palkansaajilla, Holmin ym. (2006) haastattelututkimuksen mukaan noin 60 prosentilla työttömistä työkyky on erinomainen tai hyvä. Valtaosalla työttömistä on yhtä hyvä työkyky kuin palkansaajilla.

Yli puolelle tutkimuksen kohdejoukkoon kuuluvista asiakkaista ei ollut kirjattuna terveystietoihin keväällä 2006 yhtään diagnoosia. Useita diagnooseja oli 16 prosentilla asiakkaista. Tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudosten sairauksia oli 69 henkilöllä, joka on 19 prosenttia koko otoksesta. Päädiagnoosiksi se oli merkitty 48 henkilöllä. Seuraavaksi suurimmat ryhmät olivat mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt sekä hengityselinten sairaudet. Asiakkaista 61 henkilöllä (17 prosentilla) oli merkintä mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriö. Päädiagnoosina se oli 42 henkilöllä. Terveydelliset rajoitteiden määrä lisääntyy iän myötä. Erityisesti tuki- ja liikuntaelinten sairauksia on tilastollisesti merkittävästi enemmän ikääntyvillä kuin nuorilla.

Taulukko 8 Asiakkaille URA -tietojärjestelmään kirjattujen diagnoosien määrä

	Henkilöä	%
ei yhtään diagnoosia	194	54,0
1 diagnoosi	106	29,5
vähintään 2 diagnoosia	59	16,4
Yhteensä	359	100,0

Työnhakijatietoihin merkityillä diagnooseilla mitattuna Hakevan asiakkaista yli puolella on hyvä terveys, kolmasosalla terveydellisenä rajoitteena on jokin vamma tai sairaus.

<sup>12</sup> URA –tietojärjestelmän ohje

Terveyden mittarina tietojärjestelmään terveystietoihin merkityt diagnoosit on epätarkka. Työnhakusuunnitelmassa saattoi olla tietoa terveydellisistä rajoitteista, mutta tieto puuttui terveystiedoista. Työnhakijoiden terveydellisistä rajoitteista on myös huomioitava, että vaikka ne muiden asiakastietojen perusteella eivät olisikaan enää rajoittavana tekijänä henkilön työllistymisen kannalta, niitä ei välttämättä ole poistettu URA -tietojärjestelmästä.

Työhallinto on jo vuosia tehnyt yhteistyötä eri hallinnonalojen kanssa työttömien terveydentilan selvittämiseksi. Selvityksissä on painottunut asiakkaiden eläkemahdollisuudet. Kuntoutuspalveluiden resursseja tulisikin suunnata aikaisempaa enemmän työ- ja toimintakyvyn selvittämiseen ja vahvistamiseen. Alentuneellakin työkyvyllä voi osallistua työelämään, jolloin työ voi toimia yhtenä toimintakyvyn ylläpitäjänä. Myös työtön tarvitsee työkykyä ylläpitävää toimintaa. Jos työkyky ei enää riitä työmarkkinoille, eläke on oikea ratkaisu. Joskus kuitenkin asiakkaan eläke voi olla pienempi kuin työttömyysturva. Siksi työvoimatoimiston työnhakijoina voi olla henkilöitä, joilla olisi oikeus eläkkeeseen.

## 7 HAKEVA TUKENA

### 7.1 Palveluidea: tukea, ei sanktioita

Työvoimanpalvelukeskus Hakevan tavoitteena on tukea asiakkaita parantamaan työmarkkinavalmiuksiaan. Sen toimintaideaan kuuluu asiakkuuden vapaaehtoisuus. Kuvaan tässä kappaleessa Hakevan asiakkaaksi ohjautumista ja asiakkuutta sekä Hakevan toteuttamaa palveluohjausta.

#### 7.1.1 Asiakkuus Työvoiman palvelukeskus Hakevassa

Julkisen työvoimapolun mukaisesti työttömän työnhakijan kanssa tehdään *työvoimatoimistossa yksilöity työnhakusuunnitelma* viimeistään työttömyyden kestänyä viisi kuukautta. Suunnitelmassa arvioidaan hänen osaamistaan ja palvelutarvettaan sekä sovitaan hänen työmarkkinavalmiuksiaan edistävästä toimenpiteistä. Jos asiakas tarvitsee pidemmälle menevää ohjausta oman tilanteensa selvittämiseen, sovitaan että asiakas hakeutuu Työvoiman palvelukeskus Hakevaan. Suunnitelman allekirjoittavat sekä asiakas että työvoimatoimiston virkailija. *Hakevan asiakkuus on muodostunut osallistumisesta valmentavaan koulutukseen tai yksilöasiakkuudesta Hakevan palveluohjauksessa.*

Valmentava koulutus on työvoimakoulutusta, johon hakeudutaan työvoimatoimiston kautta. Oppilasvalintoihin osallistuvat edustajat sekä työvoimatoimistosta että Hakevasta, ja valinnoissa arvioidaan työvoimanpalvelukeskuksessa asioimisen hyötyä asiakkaalle. Lähtökohtaisesti koulutukseen valitaan vain henkilöitä, joilla itsellään on halua lähteä etsimään erilaisia vaihtoehtoja omaan tilanteeseensa työmarkkinoilla. Työvoiman palvelukeskus Hakevassa toteutettiin vuosittain kaksi valmentavaa koulutusta. Tästä poiketen hankkeen aloittamisvuonna toteutui vain yksi lyhyt koulutus.

Työtön työnhakija voi saada työvoimatoimiston palvelujen lisäksi Työvoimanpalvelukeskus Hakevasta oman palveluohjaajan, jonka kanssa hän työstää omaa polkuaan työelämässä. Hakevassa voi aloittaa yksilöasiakkaana sen jälkeen kun asiasta on sovittu työvoimatoimiston ja palvelukeskuksen kanssa. Yksilöasiakkuudella on tarkoitettu ei-ryhmämuotoista asiakkuutta, johon kuuluu asioinnit palveluohjaajan luona ja toisaalta

palveluohjaajan vastuu asiakkaan asioiden eteenpäin saattamisessa. Jokaisella asiakkaalla on yksilöllinen asiakkuuden alkamis aika ja asiakkuuden kesto. Koska Työvoimanpalvelukeskus Hakeva on ESR-osarahoitteinen hanke, sen *asiakkaana voi olla ainoastaan yhden palvelujakson. Jos asiakkuus Hakevassa päättyy, se ei voi enää alkaa uudestaan.* Useimmiten asiakas on jo ennen palvelukeskukseen hakeutumistaan keskustellut työllistymismahdollisuuksistaan työvoimatoimistossa työvoimaneuvojan kanssa useaan kertaan. Myös Hakevan tuottaman valmentavan koulutuksen jälkeen asiakkaalla on halutessaan mahdollisuus jatkaa yksilöasiakkaana.

Pieksämäen työvoimatoimistossa on asiakkaana työttömiä, jotka eivät ole voineet sijoittua työmarkkinoille esimerkiksi terveydentilansa tai päihteiden käytön vuoksi. Työvoimanpalvelukeskus ei ole heille ensisijainen palvelumuoto, vaan työ- ja toimintakykyä voidaan selvittää *työvoimatoimiston kuntoutuspalvelujen* avulla.

Vuosien 2000–2004 aikana Hakevassa aloittaneiden, jotka olivat myös lopettaneet asiakkuuden vuoden 2005 loppuun mennessä, määrä oli yhteensä 359 henkilöä. Pelkästään Hakeva koulutukseen osallistui 67 henkilöä (19 %), 148 henkilöä (41 %) oli ainoastaan yksilöasiakkaina, loput 144 henkilöä (40 %) osallistuivat Hakeva-koulutukseen ja saivat sen lisäksi muita Hakevan palveluja joko ennen koulutusta tai koulutuksen jälkeen.

Taulukko 9 Työvoiman palvelukeskus Hakevassa aloittaneiden määrä vuosittain

		asiakkuus			Yhteensä
		yksilö	koulutus	yksilö+koulutus	
Hakevassa aloittamisvuosi	2000	1	6	12	19
	2001	25	24	32	81
	2002	24	8	38	70
	2003	50	8	37	95
	2004	48	21	25	94
Yhteensä		148	67	144	359

Chi-Square Tests: Asymp. Sig. (2-sided) 0,000

Vaikka Pieksämäen työvoimatoimiston yhdenjaksoisesti yli vuoden työttömänä olleista työnhakijoista enemmän kuin puolet on miehiä, Hakevan asiakkaana heitä oli vähemmän (44 %) kuin naisia. Naiset osallistuivat miehiä useammin valmentavaan koulutukseen. Hakevan toiminnan vakiintuessa hankkeen rahoittajataholta tuli odotuksia asiakasmäärän lisäämiseen. Vuosien 2003 ja 2004 aikana aloittaneiden määrä olikin suurempi kuin

aikaisempina vuosina. Hakeva-koulutuksessa aloittaneita oli eniten vuonna 2001, koska silloin koulutus toteutettiin non-stopina, eli koulutus alkoi eri henkilöillä porrastetusti eri aikoina.

Etsittäessä kulloinkin sopivinta polku työmarkkinoilla ratkaisun löytyminen voi viedä aikaa. Hakeva-asiakkuuden keskimääräinen kesto<sup>13</sup> oli kahdeksan kuukautta<sup>14</sup>. Hakevan asiakkaista 37 prosentilla asiakkuus on kestänyt alle viisi kuukautta, mutta neljäsosalla asiakkuus on kestänyt yli vuoden (taulukko 10). Kaikilla pelkästään Hakeva -koulutukseen osallistuneilla asiakkuuden kesto oli alle viisi kuukautta, koska koulutukset kestivät yleensä kolmesta neljään kuukautta. Lisäksi tästä ryhmästä 40 prosenttia keskeytti koulutuksen. Yksilöasiakkuuteen osallistuneet olivat asiakkaana keskimäärin vajaa 10 kuukautta, ja asiakkuuden kesto jäi alle viiden kuukauden ainoastaan viidesosalla asiakkaista (liitetaulukko 1). Eri vuosina aloittaneilla asiakkuuden kesto on vaihdellut jonkin verran, ollen lyhintä vuosina 2000, 2001 ja 2004 aloittaneilla, jolloin pelkästään koulutukseen osallistuneiden osuus oli suurempi kuin muina vuosina.

Taulukko 10 Asiakkuuden kesto alkamisvuosittain (henkilöä ja %)

	Hakevassa olon kesto			Yhteensä
	alle 5 kk	5-11 kk	vähintään 12 kk	
Hakevassa aloittamisvuosi				
2000	9 47,4 %	9 47,4 %	1 5,3 %	19 100,0 %
2001	38 46,9 %	25 30,9 %	18 22,2 %	81 100,0 %
2002	18 25,7 %	27 38,6 %	25 35,7 %	70 100,0 %
2003	25 26,3 %	38 40,0 %	32 33,7 %	95 100,0 %
2004	43 45,7 %	37 39,4 %	14 14,9 %	94 100,0 %
Yhteensä	133 37,0 %	136 37,9 %	90 25,1 %	359 100,0 %

Chi-Square Tests: Asymp. Sig. (2-sided) 0,002

<sup>13</sup> Asiakkuuden päättymisajankohdaksi on tulkittu työllistymistä edistävän toimen alkamisajankohta, jos Hakevassa asioiminen ei jatkunut toimen aikana, vaikka URA -tietojärjestelmän tiedoissa projektissa olo jatkui rahoitusseurantaa varten myös sen aikana.

<sup>14</sup> Keskiarvo 8,16 kk, mediaani 6 kk.



Etsittäessä asiakkaille omaa yksilöllistä ratkaisua työelämässä, onnistumiseen tarvitaan hänen omaa motivaatiotansa ja sitoutumistansa. URA -tietojärjestelmässä olevan tiedon mukaan Hakevan asiakkuuden keskeytti ennen tavoitteena olevien suunnitelmien toteutumista 22 prosenttia asiakkaista. Hakevan asiakkuuden päättymissyyn kirjaamistavoissa ja tulkinnoissa on vaihtelua eri ajankohtina, siksi niiden perusteella on vaikea tehdä luotettavia johtopäätöksiä.

### **7.1.2 Hakevan palveluohjaus asiakkaan tukena**

Työvoiman palvelukeskus Hakevassa jokaiselle asiakkaalle nimetään oma palveluohjaaja, joka huolehtii kokonaisvaltaisesti asiakkaan asioita. Hakevan perusidea on kuntoutus työhön. Kuntoutusta on toteutettu pääasiallisesti valmentavan koulutuksen avulla. Koulutuksessa asiakkaat pohtivat omaa elämäntilannettaan ja heidän kanssaan tehdään yksilölliset toimintasuunnitelmat ratkaisujen hakemiseen. Koulutus edesauttaa ryhmäytymistä, sosiaalisten kontaktien luomista ja päivärytmin löytymistä. Hakeva on ollut näköalapaikalla työttömyyden vaikutusten laaja-alaisuuteen. Jos henkilö ei ole yrityksistään huolimatta työllistynyt, tarvitaan kokonaisvaltainen tilanteen selvittäminen. Usein taustalla on muuta kuin työhaluttomuus. Todellisen työllistymisen esteen esille tuomisella voidaan ehkäistä ennakolta asiakkaan epäonnistumisen kokemuksia työelämässä. (Rotinen 2002.)

Palveluohjauksen ideaan kuuluu eri viranomaisten ja sosiaali- ja terveystalvelujen tuntemuksen tuominen asiakkaan käyttöön ja verkostoyhteistyön tekeminen asiakkaan eduksi. Puhutaan moniammatillisuudesta. Palveluohjauksessa asiakkaan elämäntilanne huomioidaan kokonaisvaltaisesti siten, että työmarkkinoille sijoittumisen esteinä nähdään ammatillisten ja terveydellisten tekijöiden lisäksi sosiaaliset tekijät, joihin pyritään vaikuttamaan. Ohjaus oikeaan palveluun edellyttää kykyä tunnistaa asiakkaan palvelutarve ja taitoa luoda luottamuksellinen suhde asiakkaaseen. Vaikka usein työttömyyden syynä on ollut sopivien työpaikkojen puute, suora työhön ohjaaminen ei aina tuota parasta tulosta pidemmällä aikavälillä. Palveluprosessissa palveluohjaaja pyrkii motivoimaan ja kannustamaan asiakasta hänen omien tavoitteidensa mukaisten välitavoitteiden toteuttamiseen. Prosessissa pyritään vahvistamaan asiakkaan itsetuntoa ja uskoa vaikutusmahdollisuuksiinsa omaa elämää koskevissa päätöksissä (Rotinen 2002, 19).

Työvoiman palvelukeskus Hakevassa asiointi on perustunut pääsääntöisesti vapaaehtoisuuteen. Asiakkaiden käyttäytymistä ei ohjaa työttömyysturvaan kohdistuvien sanktioiden pelko. Hakeva -asiakkuuden aikana myöskään työvoimatoimisto ei velvoita asiakasta esim. vastaanottamaan työtä tai koulutusta työttömyysturvan menettämisen uhalla. Toisaalta asiakkuus on edellyttänyt molemminpuolista sitoutumista tavoitteelliseen työhön, jossa päätöksenteko on ollut asiakkaalla itsellään. Kuvatessaan työvoimaneuvojan työtä Jyväskylän ja Kuopion työvoiman palvelukeskuksessa Virpi Saastamoinen (2006:13) tuo esille, että työntekijöiltä edellytetään ennakkoluulottomuutta asiakkaita kohtaan, sillä ennakkoon ei voi tietää, kuinka asiakkaan tilanteen selvittely onnistuu ja työllistyykö asiakas vai ei.

Yhteistyön onnistuminen työnantajien kanssa on tärkeää. Hakevan asiakkaat tarvitsevat usein tukea työnetsintään ja -hakemiseen. Palveluohjaajat tarvitsevat tietoa tulevaisuuden työvoiman tarpeesta ja väylistä työmarkkinoille. Kun palveluprosessi on siinä vaiheessa, että asiakas hakee joko työharjoittelu- tai työpaikkaa, palveluohjaajan tarjoama tuntemus mahdollisista työpaikoista toimii tavoitteiden mahdollistavana tekijänä. Yhdessä arvioidaan, ottaako työnantajaan yhteyttä asiakas itse, palveluohjaaja vai toteutetaanko ensimmäinen yhteydenotto yhdessä. Myös harjoittelu- tai työsuhteen aikainen yhteydenpito edistää työnantajayhteistyötä ja Hakeva-asiakkaan palveluprosessin onnistumista.

Asiakkaiden yksilöllisistä tarpeista johtuen Työvoiman palvelukeskus Hakevan palveluohjausta on vaikea kuvata kvantitatiivisilla menetelmillä. Hakevan aikana saadut palvelut on kirjattu asiakasrekistereihin vaihtelevan tarkasti. Työhallinnon työllistymistä edistävät toimet on kirjattu URA tietojärjestelmään. Hakevan asiakasrekisterin tulosteista välittyy kuitenkin kuva asiakkaan kuulemisesta ja monipuolisen palveluverkoston hyödyntämisestä.

## **7.2 Hakevan jälkeen**

Työvoiman palvelukeskus Hakevan asiakkaiden työmarkkinatilannetta Hakevassa asioinnin jälkeen on tarkasteltu liitetiedostona olevassa muuttujaluettelossa esitettyjen tietojen avulla. Erityisesti on haluttu selvittää Työvoimanpalvelukeskus Hakevan asiakkaiden mahdollisuuksia työllistyä avoimille työmarkkinoille. Työllisyysmäärärahoilla

tuetun työn harjoittelun tai koulutuksen tavoitteena on edistää tulevaa työllistymistä avoimille työmarkkinoille, antaen työttömälle mahdollisuuksia työmarkkinavalmiuksiensa parantamiseen ja mahdollisuuksia osoittaa osaamisensa työnantajille. Kaikki työllistymistä edistävät toimet ovat kuitenkin määräaikaista, eikä niiden varaan voi rakentaa työuraa.

Asiakkaiden toimintaa työmarkkinoilla Hakeva-asiakkuuden päätyttyä kuvataan aktiivitoimiin osallistumisella ja seurantajaksolla työssä tai koulutuksessa olleiden työllistyvyydellä avoimille työmarkkinoille. Aktiivitoimeksi on tulkittu työllistymistä edistävien toimien lisäksi avointen markkinoiden työ ja omaehtoinen koulutus. Näiden lisäksi asiakkaiden työmarkkinatilannetta tarkastellaan kahdessa poikkileikkaustilanteessa, ja työmarkkinatilanteiden pysyvyyttä arvioidaan vertaamalla näiden kahden ajankohdan tilannetta keskenään.

Taulukko 11 Tutkimuksessa käytettyjä käsitteitä

<b>Työllisyysmäärärahoilla tuettuja työllistymistä edistäviä toimia</b>	<b>Aktiivitoimia</b>	<b>Palkkatyö</b>
- työvoimakoulutus	- työllistymistä edistävät toimet	- tukityö
- tukityö (työllistämistuki ja yhdistelmätki)	- omaehtoinen koulutus	- avointen työmarkkinoiden työ
- työharjoittelu, työkokeilu ja koulutuskokeilu	- avointen työmarkkinoiden työ	

### 7.2.1 Palvelutarve

Työvoimatoimistojen tuloksellisen toiminnan kannalta on tärkeää tunnistaa työnhakijoiden palvelutarve. Lähtökohtaisesti voidaan ajatella, ettei asiakasta voida palvella, ellei tiedetä mitä hän tarvitsee. Työvoimatoimiston työnhakija-asiakkaiden palvelutarve arvioidaan yhdessä asiakkaan kanssa, ja se kirjataan hänen työnhakusuunnitelmaansa, jonka allekirjoittavat sekä työnhakija että työvoimatoimiston edustaja. Rekisteriaineistoihin ja kyselyihin perustuvassa tutkimuksessa (Aho ym. 2005) työvoimatoimistojen työttömistä työnhakijoista asiakasrekisterin mukaan lähes puolella ensisijainen palvelutarve oli työnvälitys, mutta kolmannes tarvitsi tukea työllistyäkseen avoimille työmarkkinoille. Joka kymmenes tarvitsi monia tai intensiivisiä palveluja. Kyselytutkimuksen mukaan *tärkein*

*työllistymistä haittaava tekijä on se, ettei työpaikkoja vain ole. Seuraavaksi tärkeimpiä tekijöitä oli koulutuksen tai työkokemuksen puute. Lähes puolet arvioi terveydellisten syiden olevan esteenä paljon tai jonkin verran.*

Työvoimanpalvelukeskus Hakevan asiakkaat ovat olleet työnhakijana työvoimatoimistossa, mutta he ovat tarvinneet pidemmälle menevää palvelua, kuin työvoimatoimiston normaaleilla asiakaspalveluresursseilla on voitu antaa. Vielä asiakkuuden jälkeenkin he tarvitsevat työllistyäkseen tukea enemmän kuin edellä olevan tutkimuksen perusteella työnhakija-asiakkaat koko maassa. Tutkimuksen kohdejoukosta 252 henkilöä (70 %) oli Pieksämäen työvoimatoimiston työnhakija-asiakkaana vielä 28.2.2006. Heistä neljäsosalla ensisijaisena palvelutarpeena oli työnvälityspalvelut, puolet tarvitsi työllistymistä edistäviä palveluita, ja 10 prosentille asiakkaista oli kirjattu palvelutarpeeksi joko viranomaisyhteistyö tai soveltuvaa palvelua ei ole.

Taulukko 12 Hakevan asiakkaiden palvelutarve 28.2.2006  
Lähde: URA -tietojärjestelmä

	Henkilöä	%
ei soveltuvaa palvelua	2	0,8
palvelutarvetta ei ole määritelty	19	7,5
ammattillisen ohjauksen palvelut	21	8,3
tiedottavat palvelut	22	8,7
viranomaisyhteistyön tarve	22	8,7
työnhakupalvelut	41	16,3
työelämävalmiuksia kehittävät palvelut	125	49,6
Yhteensä	252	100,0
Ei asiakkaana	107	

Työllistymistä edistävät työelämävalmiuksia kehittävät palvelut oli sovittu palvelutarpeeksi 125 asiakkaan kanssa. Näistä 69 henkilöllä se oli tarkennettu tukityön tarpeella, 28 henkilöllä ammatillisen työvoimakoulutuksen tarpeella. Viranomaisyhteistyön tarve tarkoitti yhdeksällä henkilöllä eläke-edellytysten selvittämistä, seitsemällä henkilöllä ohjausta sosiaali- ja terveystarpeisiin.

Joillakin asiakkailla on ollut jo Hakevaan ohjautumisen aikaan koulutussuunnitelma, jonka toteutumismahdollisuuksia selvitettiin Hakevassa yhdessä palveluohjaajan kanssa. Kuitenkin useammin asiakkuuden aikana ensin on pyritty etsimään asiakkaan kiinnostuksia

ja vahvuuksia, jonka jälkeen asiakas on hakeutunut koulutukseen. Joidenkin osalta koulutusala ei löytynyt vielä Hakevassa asioinnin aikana, vaan heillä vielä helmikuun lopussa 2006 oli palvelutarpeena koulutusneuvonta tai ammatinvalinta- ja urasuunnittelu. Tämän perusteella työvoimatoimiston koulutus- ja ammattitietopalvelussa ja ammatinvalinnanohjauksessa asioimisen sitomisesta jo työhaun alkuvaiheessa työnhakijan palveluprosessiin olisi työnhakijoille hyötyä. Se voisi ehkäistä työttömyyden pitkittymistä.

Työttömien eläke-edellytysten selvittäminen edellyttää tavallisimmin erilaisia työkyvön arviointeja. Näistä osaaminen on terveydenhuollolla ja kuntoutuslaitoksilla. Työvoimatoimiston tehtäväksi jää ohjata asiakas palvelujen tuottajien luo. Haasteena on henkilöstön osaamisen lisääminen tällaisen palvelutarpeen tunnistamisessa ja tietämyksen lisääminen palvelujen tarjoajien mahdollisuuksista ja rahoitusjärjestelmistä.

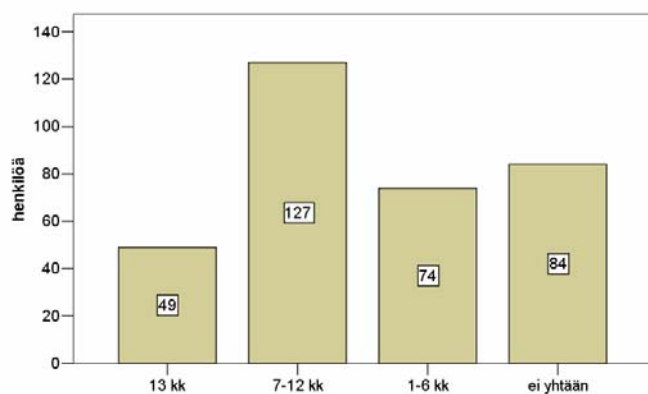
### **7.2.2 Aktiivisuus**

13 kuukauden aikana Hakeva-asiakkuuden jälkeen vajaa neljännes eli 79 henkilöä on ollut avointen markkinoiden palkkatyössä. Lisäksi 147 henkilöä, eli vajaa puolet tarkasteluryhmästä on ollut palkkatyössä työllistämistuen avulla. Palkkatyössä olleiden osuus on 68 %. Omaehtoisessa koulutuksessa on ollut 19 henkilöä, työvoimakoulutuksessa 54 henkilöä, yhteensä 22 % asiakkaista on ollut jossakin koulutuksessa Hakevan päättymisen jälkeen. On kuitenkin huomioitava, että sama henkilö on voinut olla esimerkiksi sekä vapaiden markkinoiden että työllistämistuetussa työssä tai työvoimakoulutuksessa. Ilman työtä, koulutusta tai työllistymistä edistävää toimintaa oli neljännes asiakkaista. (Taulukko 13.) Vaikka Työvoiman palvelukeskus Hakevan ensisijainen tehtävä on ollut tukea vaikeassa työmarkkina-asemassa olevia työmarkkinoille, asiakkaiksi on kuitenkin ohjautunut myös henkilöitä, joiden tavoitteena on ollut muu kuin työmarkkinat. Esimerkiksi jo seurantajakson päättyessä eläkkeellä oli viisi prosenttia asiakkaista.

Taulukko 13 Asiakkaiden työmarkkinatilanteet 13 kuukauden aikana Hakeva-asiakkuuden jälkeen. Sama henkilö on saattanut olla sekä työssä, koulutuksessa tai työllistymistä edistävässä toimessa seurantajakson aikana. n=334

	Henkilöä	%
palkkatyössä	79	23,7
omaehtoisessa koulutuksessa	19	5,7
työvoimakoulutuksessa	54	16,2
tukityössä	147	44,0
muussa työllistymistä edistävässä toimessa	25	7,5
ilman työtä, koulutusta tai työllistymistä edistävää muuta toimintaa	84	25,1

Mitattaessa asiakkaiden aktiivisuutta 13 kuukauden seurantajaksoilla aktiivitoimissa olon yhteenlasketulla kestolla, 15 % heistä oli aktiivitoimissa koko tarkastelujakson. Yli puolet asiakkaista oli aktiivinen enemmän kuin puoli vuotta, keskimääräisen aktiivitoimiin osallistumisen keston ollessa kuusi ja puoli kuukautta. Luokiteltu jakauma on esitetty kuviossa 5. Aktiivitoimissa olo kesto on laskettu kuukausina. Jos asiakas on ollut vähemmän kuin kaksi viikkoa aktiivitoimissa, se on jäänyt huomioimatta. Vastaavasti vähintään kahden viikon jakso on tulkittu kuukaudeksi.

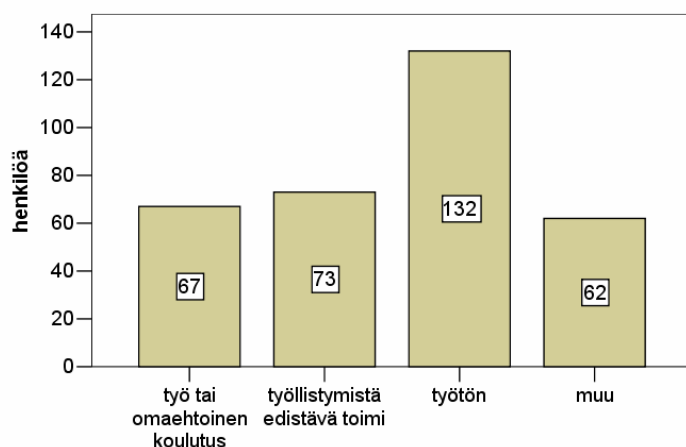


Kuvio 5 Asiakkaiden aktiivitoimissa olo yhteensä 13 kuukauden aikana Hakeva-asiakkuuden jälkeen. n=334

Huhtikuun 2006 loppuun mennessä 334 henkilöllä oli kulunut 13 kuukautta Hakeva-palveluiden päättymisestä. Heistä 140, eli 42 % oli seurantajakson päättymishetkellä jossakin aktiivitoimissa. Avointen markkinoiden työssä oli 52 henkilöä, tukityössä 43 henkilöä, omaehtoisessa koulutuksessa 15 henkilöä ja työvoimakoulutuksessa 27 henkilöä.

Avoimilla työmarkkinoilla tai omaehtoisessa koulutuksessa oli viidesosa asiakkaista, työllistymistä edistävissä toimissa oli hiukan enemmän.

Otokseen kuuluvista 334 asiakkaasta 132 (40 %) oli 13 kuukauden kuluttua Hakeva-asiakkuudesta työttömänä työnhakijana Pieksämäen työvoimatoimistossa. Lähes viidesosalla tilanne oli jotain muuta. Neljaluokkainen jakauma työmarkkinatilanteesta 13 kuukautta Hakevan jälkeen on esitetty kuviossa 6 ja tarkennettu kuvaus työmarkkinatilanteesta koko ryhmältä on liitetaulukossa 2a.

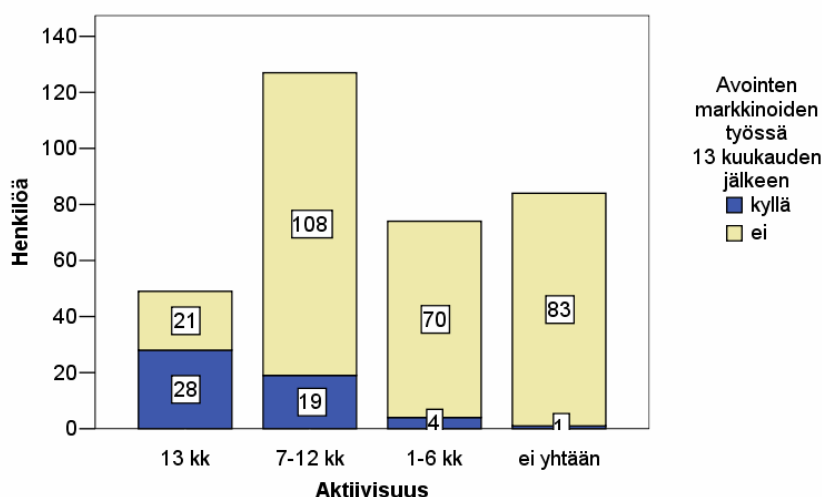


Kuvio 6 Asiakkaiden työmarkkinatilanne 13 kuukautta Hakevan asiakkuuden jälkeen. n=334

Avointen markkinoiden työssä tai omaehtoisessa koulutuksessa olevien osuus 13 kuukautta Hakevan jälkeen on hiukan aleneva, kun asiakkaiden työmarkkinatilannetta tarkastellaan erikseen Hakevassa päättämivuosittain. Vuonna 2001 asiakkuuden lopettaneista 24 prosenttia oli 13 kuukauden jälkeen avointen markkinoiden työssä tai omaehtoisessa koulutuksessa. Vuonna 2005 osuus jäi 17 prosenttiin, vaikka ko. vuonna lopettaneet asiakkaat olivat seurantajakson aikana keskimäärin pidempään aktiivitoimissa kuin aikaisempina vuosina lopettaneet. Työttömien ja työllistymistä edistävissä toimissa olevien osuus on kasvanut vuodesta 2000 vuoteen 2005. Erot eivät kuitenkaan ole tilastollisesti merkittäviä tällä luokittelulla (sig. 0,900). Asiakkaiden työmarkkinatilanteet päättämivuosittain on liitetaulukossa 2b.

Jos asiakkaan työnhaku työvoimatoimistossa on päättynyt työhön menoon, eikä henkilö ole sen jälkeen ole tullut asiakkaaksi, hänet on tulkittu työssä olevaksi. Ryhmään muu kuuluvat esimerkiksi eläkkeellä, sairauslomalla, eläke- tai terveydentilaselvittelyssä ja kuntoutustuella olleet sekä kuntouttavassa työtoiminnassa, vanhempainvapaalla tai ulkomailla olleet. Myös kuolleet henkilöt, ja henkilöt joiden tilannetta ei asiakasrekisteritietojen perusteella voitu määrittää, on kirjattu ryhmään muu.

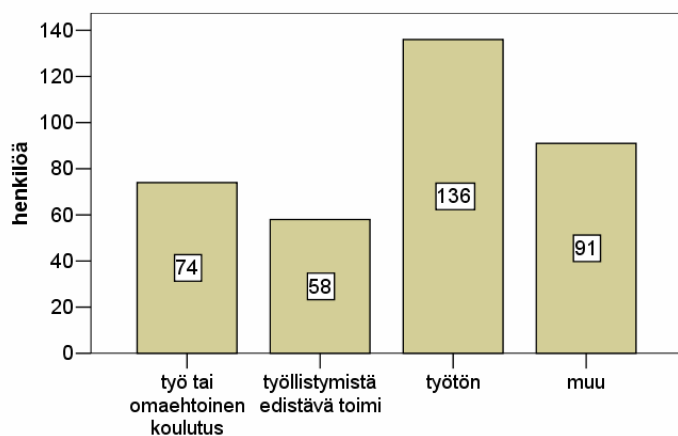
Seurantajakson aikana pitempään aktiivitoimiin osallistuneet olivat myös todennäköisemmin työssä avoimilla työmarkkinoilla seurantajakson päättyessä ( $r=.388$ ). Yli puolet aktiivitoimissa olleista oli seurantajakson päättyessä avointen markkinoiden työssä.



Kuvio 7 Seurantajakson päättyessä avointen markkinoiden työssä olevat aktiivisuuden mukaan luokitellussa aineistossa.  $n=334$ .

Vuoden 2005 lopussa otokseen kuuluvista 359 Työvoiman palvelukeskus Hakevan asiakkaasta 132 (37 %) oli jossakin aktiivitoimessa. Palkkatyössä joko ilman työllistämistukea tai tuettuna oli 101 henkilöä (28 %) ja koulutuksessa 29 henkilöä (8 %). Tutkimuksen kohderyhmään kuuluvista Hakevassa asiakkaista työttömänä oli tuona ajankohtana 136 henkilöä (38 %). (Kuvio 8.)



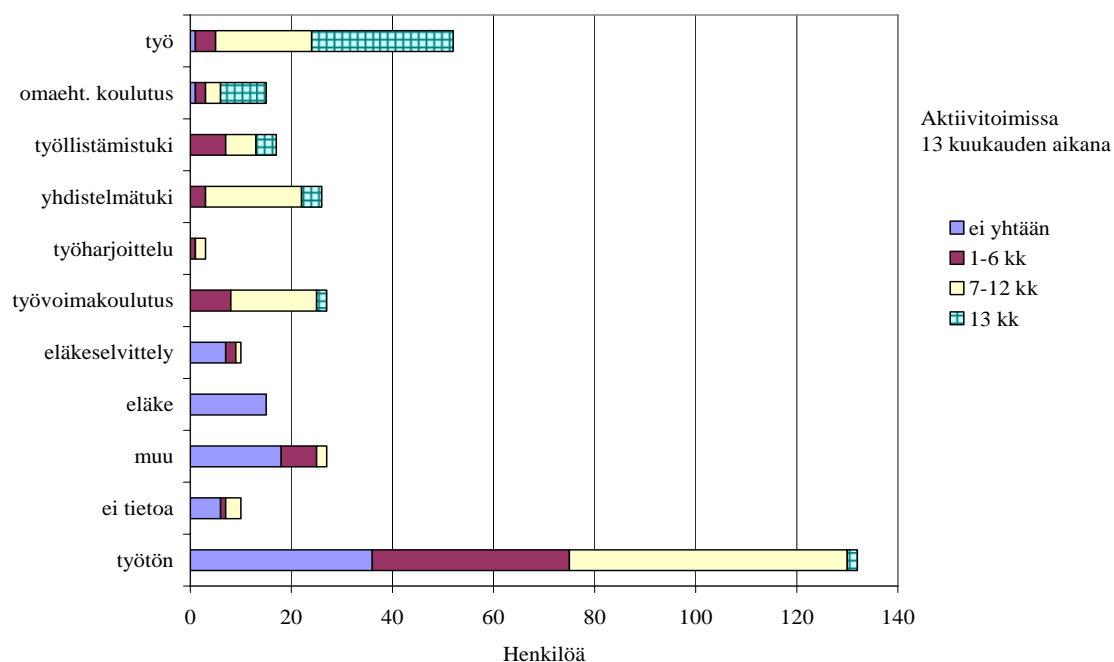


Kuvio 8 Asiakkaiden työmarkkinatilanne 31.12.2005. n=359

Vuoden 2005 lopussa avointen markkinoiden työssä tai omaehtoisessa koulutuksessa oli 74 henkilöä. Heistä 26 oli lopettanut Hakeva-asiakkuuden vuonna 2004. Vuoden 2005 lopun tilanteessa on mukana myös asiakkaita, joiden Hakeva-asiakkuudesta ei ole vielä ennättänyt kulua 13 kuukautta. Liitetaulukoissa 3a ja 3b on tiedot työmarkkinatilanteista päättämisen vuosittain.

### 7.2.3 Työmarkkinatilanteiden pysyvyys

Asiakkaiden työmarkkinatilanteet ovat luonteeltaan melko pysyviä (kuvio 9), mutta pysyvien työpaikkojen löytäminen on vaikeaa. Työvoiman palvelukeskus Hakevan asiakkaista koko 13 kuukauden seurantajakson ajan aktiivitoimissa olleista yli puolet oli seurantajakson päättyessä työssä avoimilla työmarkkinoilla. Koulutuksessa oli viidesosa. Lähes kaikki seurantajakson päättyessä avoimilla työmarkkinoilla olevista oli ollut aktiivitoimissa enemmän kuin puoli vuotta. Aktiivitoimiin osallistumattomat henkilöt olivat seurantajakson päättyessä työttömänä, työmarkkinoiden ulkopuolella tai hakeutumassa eläkkeelle. Huomion arvoista on lisäksi se, että seurantajakson lopussa työttömänä olleista 42 prosenttia oli ollut aktiivitoimissa enemmän kuin puoli vuotta. Tämän perusteella voidaan todeta, että työllistymistä edistävät toimet ylläpitävät ja parantavat työttömän työkuntoa, mutta ne eivät auta pysyvään työllistymiseen, ellei työpaikkoja ole.



Kuvio 9 Eri työmarkkinatilanteissa 13 kuukautta asiakkuuden jälkeen olevien asiakkaiden osallistuminen aktiivitoimiin 13 kuukauden seurantajaksolla. n=334

Vuoden 2005 lopussa, oli edelleen työnhakija-asiakkaana Pieksämäen työvoimatoimistossa kaksi kolmasosaa, eli 252 henkilöä Työvoiman palvelukeskus Hakevassa asioineista

asiakkaista. Näistä 25 oli työssä avoimilla työmarkkinoilla. Asiakkaiden työllisyyskoodin mukaisessa luokittelussa eri vuosina päättäneiden asiakkaiden tilanne ei poikkea toisistaan tilastollisesti merkitsevästi (Sig. 0,273)<sup>15</sup>. Työnhakija-asiakkaana olevien osuus kunakin vuonna päättäneistä kuitenkin kasvaa tasaisesti 60 prosentista 80 prosenttiin ajanjaksolla 2000–2005. Tällä mittarilla arvioituna Hakevan asiakkaista kolmasosalla on työttömyys katkennut pysyväisluonteisesti.

Taulukko 14 Asiakkaiden työllisyyskoodi 31.12.2005 päättämisen vuosittain  
Lähde: URA -tietojärjestelmä

	Hakevassa päättämisen vuosi						Yhteensä
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	
työnhakukoodi tukityö tai työharjoittelu 31.12.2005	0	6	2	9	12	15	44
avointen markkinoiden työssä	0	4	2	5	11	3	25
työtön	3	21	22	28	58	21	153
lyhennetty työvo työvoiman ulkopuolella	0	0	0	0	1	0	1
työttömyyseläke	0	3	5	5	9	5	27
ei asiakkaana	0	0	1	0	1	0	2
Total	2	25	21	21	27	11	107
	5	59	53	68	119	55	359

Chi-Square Tests: Asymp. Sig. (2-sided) 0,273

Työvoiman palvelukeskus Hakevan asiakkaiden työmarkkinatilanteet ovat melko pysyviä verrattaessa tilannetta 13 kuukautta asiakkuuden jälkeen ja tilannetta vuoden 2005 lopussa ( $r=.612$ ). Pidemmän aikavälin tarkastelussa suurin muutos on tilanteessa ”muu” olevien osuuden lisääntyminen ja työllistymistä edistävissä toimissa olevien osuuden alentuminen. Työmarkkinatilanteen pysyvyyttä kuvaava ristiintaulukointi kahtena tarkasteluajankohtana on esitetty taulukossa 15. Tässä tarkastelussa on huomioitava, että osalla asiakkaista Hakevan asiakkuus on päättynyt jo vuonna 2000, kun taas osalla se on päättynyt vasta vuonna 2005. Työmarkkinatilanteiden ristiintaulukointi lopettamisvuosittain on liitetäulukossa 4.

<sup>15</sup> Testiä tulkitessa on huomioitava, että useissa taulukon soluissa on havaintoja vähän tai ei lainkaan.

Taulukko 15 Asiakkaiden työmarkkinatilanteiden jakauma vuoden 2005 lopussa prosenttiosuuksina 13 kuukauden jälkeen tilanteesta.

		tilanne 31.12.2005 (%)				Yhteensä %
		työ tai omaehtoinen koulutus	työll. edistävä toimi	työtön	muu	
tilanne 13 kuukauden jälkeen	työ tai omaehtoinen koulutus	67	5	19	9	100
	työll. edistävä toimi	19	36	38	7	100
	työtön	8	16	58	17	100
	muu	2	3	15	81	100
Yhteensä		21	16	38	25	100

Chi-Square Tests: Asymp. Sig. (2-sided) 0,000

Vuonna 2003 asiakkuuden lopettaneista, työssä tai omaehtoisessa koulutuksessa 13 kuukauden jälkeen olleista 15 asiakkaasta 14 on työssä tai omaehtoisessa koulutuksessa myös vuoden 2005 lopussa. Tilanne on hyvä myös muina vuosina. Yhteensä 45 henkilöä oli työssä tai omaehtoisessa koulutuksessa sekä 13 kuukauden seurantajakson päättyessä että vuoden 2005 lopussa. Työmarkkinatilanteiden pysyvyyttä kahdessa poikkileikkaustilanteessa prosenttiosuuksina kaikista asiakkaista on esitetty liitekuvioidissa 1a, 1b, 1c ja 1d.

### 7.3 Toiminnan tulos

Työvoiman palvelukeskuksen ensisijaisena tavoitteena on ollut työllistymispolkujen rakentaminen yhdessä työttömien kanssa. Palveluja suunniteltaessa joudutaan pohtimaan resurssien kohdentamista. Vaikka ihmiset toimivat työmarkkinoilla yksilöllisten mahdollisuuksien ja motiivien mukaisesti, suunnittelun tueksi tarvitaan suuntaa-antava asiakasprofiili. Tässä tutkielmassa Hakevan palvelujen vaikuttavuutta arvioidaan työllistymisellä avoimille työmarkkinoille. Ammattiryhmittäisessä tarkastelussa käytetään pohjoismaista ammattiluokitusta.

#### 7.3.1 Avoimille työmarkkinoille sijoittuminen

Palvelukeskuksen asiakkuuden aloittamisvaiheessa olleiden taustatekijöiden kykyä ennustaa työllistymistä avoimille työmarkkinoille on haettu logistisella regressioanalyysillä. Malli on tilastollisesti erittäin merkitsevä (Sig. 0,00), mutta sen

selitysaste on vain 13 prosenttia. Hosmerin ja Lemeshowin testin perusteella malli luokittelee arvoja hyvin (Sig. 0,56). Mallin perusteella 84,4 prosenttia tapauksista luokituu oikein.

Taulukko 16 Hakevassa aloittamisvaiheessa olleiden tekijöiden ennustavuus sijoittumista avoimille työmarkkinoille 13 kuukauden jälkeen asiakkuudesta. n=334

		Hlöä	Exp(B)	Sig.
sukupuoli	mies	144	1	
	nainen	190	1,35	0,44
ikäluokka	alle 25-v	29	1	0,87
	25-39-v	102	1,35	0,73
	40-54-v	185	1,65	0,55
	vähintään 55-v	18	1,11	0,93
diagnoosien lkm	ei yhtään diagnoosia	182	1	0,54
	1 diagnoosi	98	0,92	0,82
	vähintään 2 diagnoosia	54	0,52	0,27
koulutus aloittaessa	ei ammatillista	126	1	0,39
	keskiaste	162	1,26	0,54
	korkea-aste	46	1,88	0,17
työvoimapolitiittinen lausunto aloittaessa	ei tukea	27	1*	0,01
	työmarkkinatuki	197	1,05	0,95
	peruspäiväraha tai ansiopvraha	110	3,20	0,17

Tämän mallin perusteella avoimille työmarkkinoille sijoittumista ennustaa varmimmin aikaisempi kiinnittyminen työmarkkinoille. Henkilöt, jotka saivat joko peruspäivärahaa tai ansiosidonnaista päivärahaa, olivat tarkastelujakson päättyessä yli kolme kertaa useammin työssä kuin sellaiset henkilöt, jotka eivät saaneet lainkaan työttömyysturvaa tai saivat työmarkkinatukea. Työllistyneillä oli myös parempi koulutustaso. Korkea-asteen koulutuksen suorittaneet olivat lähes kaksi kertaa useammin tarkastelujakson päättyessä avoimilla työmarkkinoilla kuin ammattikouluttamattomat. Työllistymisen todennäköisyyttä alentaa asiakkaalla olevien terveydellisinä rajoitteina olevat diagnoosit. Yhden diagnoosin olemassa olo ei vielä vaikuta paljon työllistymiseen, mutta vähintään kaksi diagnoosia alentaa työllistymisen todennäköisyyttä puolella. Tällä ikäluokituksella ikääntyminen parantaa työllistymismahdollisuuksia 54-vuotiaaksi saakka, kunnes sitä vanhempana työllistymisen todennäköisyys alenee. Naiset työllistyvät miehiä paremmin.

Tämän tutkimuksen tulokset ovat samansuuntaiset Valtosen (2004) Työllistymisen palvelukeskus Reitin asiakkaista tekemän tutkimuksen kanssa. Myös Reitin asiakkaista koulutetuimmat ja 35–54-vuotiaat työllistyivät parhaiten.

### 7.3.2 Uusi ammatti koulutuksella

Koska Hakevan asiakkailla on ollut vaikeuksia sijoittua työmarkkinoille, voidaan olettaa, että heiltä puuttuu koulutus niille aloille, joilla työpaikat ovat. Koulutuksella pyritäänkin tavoittelemaan pysyviä vaikutuksia asiakkaiden työuralla. Hakevan asiakkaista viidesosa osallistui johonkin koulutukseen asiakkuuden jälkeisellä 13 kuukauden seurantajaksoilla. Olen tarkastellut eri alojen koulutusten vaikutusta työllistyvyyteen. Taulukossa 17 on asiakkaiden osallistuminen koulutuksiin koulutusaloittain, sekä dikotomisella muuttujalla kuvattu yhteys työssä oloon tarkastelujakson päättyessä. Näin karkea tarkastelu ei kuitenkaan anna täysin oikeaa kuvaa koulutuksen vaikuttavuudesta, sillä tutkintoon johtavat koulutukset, sekä muutkin pitkäkestoiset koulutukset jatkuvat vielä 13 kuukauden jälkeen. Kolmasosa koulutuksiin osallistuneista oli seurantajakson päättyessä edelleen koulutuksessa.

Taulukko 17 Hakevan jälkeisen koulutuksen ammattialan yhteys avointen markkinoiden työssä oloon 13 kuukautta asiakkuuden jälkeen. Mukana on sekä omaehtoinen koulutus että työvoimakoulutus. Sama henkilö on voinut olla useammassa koulutuksessa 13 kuukauden aikana.. n=334

		Avointen markkinoiden työssä		Henkilöä yhteensä
		ei	kyllä	
Koulutuksen ammattiala	tiet.,tekn., tait. ja hum. työ	2	0	2
	terveydenhuolto ja sosiaaliala	18	2	20
	toimisto ja hallinto	8	2	10
	kaupallinen	6	4	10
	rakennus	2	0	2
	teollisuus ja varasto	10	0	10
	palvelu	5	2	7
	atk:n perusteet	8	0	8
	valmentava koulutus	9	0	9
Yhteensä	68	10	78	

Chi-Square Tests: Asymp. Sig. (2-sided) 0,148

Hakevan asiakkaiden koulutukset vastaavat hyvin työvoiman tarvetta Pieksämäen seudulla. Seurantajakson aikana 20 asiakkaista on ollut terveydenhuollon tai sosiaalialan koulutuksessa. Toimistoalan, kaupallisen alan ja teollisuuden koulutuksissa on ollut kullakin toimialalla 10 henkilöä. Palvelualan koulutuksissa on ollut seitsemän henkilöä. Kaikki nämä alat ovat työllistäneet hyvin.

Pieksämäellä on monipuolinen tarjonta *hoito- ja sosiaalialan* koulutuksista. Ne vaihtelevat koulutustason, koulutukseen pääsyvaatimusten, koulutuksen keston sekä opintojen rahoitusten perusteella. Pidemmällä aikavälillä tarkastellen alalle haluaville on löytynyt sopiva koulutus. Vaikka 18 sosiaali- ja terveydenhuoltoalan koulutuksissa ollut Hakevan asiakasta ei ollutkaan työssä 13 kuukauden kuluttua, kukaan heistä ei kuitenkaan ollut työtön, vaan 16 heistä oli edelleen koulutuksessa, loput kaksi olivat työmarkkinoiden ulkopuolella. Alan koulutuksiin oli hakeuduttu useista eri ammattiryhmistä. *Puhdistuspalvelutehtävien* uudelleen organisoinnin ja alan vaatavuustason nousun myötä uusia työntekijöitä on tarvittu jatkuvasti kuluvalle vuosikymmenellä. Alan koulutuksista työllistyvyys on ollut hyvä. Hakevan asiakkaista kuusi on ollut seurantajaksolla puhdistuspalvelualan koulutuksessa. Heistä viisi oli 13 kuukauden kuluttua työssä tai koulutuksessa. Kukaan ei ollut työtön. Työelämässä vaaditaan kasvavassa määrin tietoteknisiä valmiuksia.

Asiakkaiden toteutuneista koulutuksista yhteensä 20 (27 %) oli *toimisto- ja hallinnon alan tai kaupallisen alan* koulutusta. Näiden alojen koulutuksiin osallistuneista puolet kuului saman alan ammattiryhmiin. Muista ammattiryhmistä palvelualalla olevat osallistuivat useimmin toimisto- ja hallinnon alan tai kaupallisen alan koulutukseen. Työssä tarkastelujakson päättyessä oli kolmasosa näiden alojen koulutuksissa olleista, työttömänä oli viidesosa. *Tieteellisen, teknisen, taiteellisen ja humanistisen alan* työhön johtaviin koulutuksiin osallistuneet olivat seurantajakson päättyessä edelleen omaehtoisessa koulutuksessa. Atk-alan koulutuksiin onkin ollut runsaasti hakijoita niin kauan kuin niitä on Pieksämäellä työvoimakoulutuksena järjestetty. Hakevan asiakkaista kahdeksan osallistui *atk:n perusteet* sisältävään koulutukseen. He kuuluivat joko teollisuus- tai varastoalan ammattiryhmiin tai olivat vielä ilman ammattia. Seurantajakson päättyessä yksi ilman ammattia oleva oli koulutuksessa, kaksi teollisuus- ja varastoalan ammattiryhmistä olevaa tukityössä, muut olivat työttömänä.

Työministeriön kuukausittaisten tilannekatsausten mukaan Pieksämäen työvoimatoimiston työttömistä työnhakijoista keskimäärin 22 prosenttia kuului vuonna 2005 *teollisuuden tai varastoalan* ammattiryhmään. Myös Työvoiman palvelukeskus Hakevan asiakkaista ammattiryhmään kuuluvien osuus oli sama. Asiakkuuden jälkeisellä seurantajaksolla he osallistuivat oman alan koulutusten lisäksi mm. terveydenhuolto- ja sosiaalialan koulutuksiin. Teollisuus tai varastoalan koulutuksiin osallistui 10 henkilöä. Koulutuksia

suorittaneet olivat joko saman alan ammattiryhmistä tai ilman ammattia olevia. Heistä yksi oli työttömänä 13 kuukauden kuluttua asiakkuudesta. Muut olivat työssä, koulutuksessa tai työharjoittelussa. Toteutuneet koulutukset olivat puu-, metalli-, sähkö-, elintarvike- ja paperiteollisuusalan koulutusta. *Rakennusalan* koulutukseen seurantajaksolla osallistuneista kahdesta henkilöstä toinen oli rakennusalan ammattiryhmästä, toinen ilman ammattia oleva. Seurantajakson päättyessä kumpikaan ei ollut työssä, vaan toinen oli koulutuksessa ja toinen työtön.

### 7.3.3 Työkokemuksen merkitys

Tutkimusaineistossa seurantajakson aikaisen työtehtävän ammattialan vaikutus työssä oloon seurantajakson päättyessä on tilastollisesti merkitsevä (sig. 0,03). Avointen markkinoiden työssä 13 kuukauden jälkeisessä poikkileikkaustilanteessa oli neljäsosa työssä olleista. Hakeva-asiakkuuden jälkeisistä työsuhteista neljäsosa on ollut sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työtehtävissä, ja palvelualalla lähes yhtä paljon. Tarkastelujakson päättyessä työssä olleista lähes kolmasosa on ollut sosiaali- ja terveydenhuollon työtehtävissä. Asiakkaiden työtehtävien jakautuminen eri ammattialoille, sekä työssäolo 13 kuukauden jälkeen on esitetty taulukossa 17.

Työssä oloksi eri ammattialoilla on tulkittu kaikki palkkatyö, sisältäen sekä avointen markkinoiden työn, että työllistämistuella tai yhdistelmätuella tuetun työn, mutta ei työharjoittelua tai työkokeilua. Myös oppisopimus on tulkittu työssä oloksi, ei koulutukseksi.

Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työtehtävissä olleista 51 henkilöstä 21 oli työttömänä 13 kuukauden kuluttua asiakkuuden päättymisestä. Avointen markkinoiden työssä oli 17 henkilöä, eli kolmas osa alan töissä olleista, työvoimakoulutuksessa kaksi henkilöä ja työllistämistukityössä kahdeksan henkilöä. Tarkastelujakson päättyessä työssä olleista reilusti yli puolella oli jokin ammatillinen tutkinto. Yli 40-vuotiaita työssä olleista oli myös yli puolet.



Taulukko 18

Hakevan jälkeisen työn ammattialan vaikutus työssä oloon 13 kuukautta asiakkuuden jälkeen. Työtehtävissä on sekä avointen markkinoiden työ, että työllistämistuella tuettu työ. Sama henkilö on voinut olla useammassa työtehtävässä 13 kuukauden aikana. Tilanne 13 kuukauden jälkeen työssä on pelkästään avointen markkinoiden työ. n=334

		tilanne työssä 13 kk:den jälkeen		Henkilöä yhteensä
		ei	kyllä	
Ammattiala	tiet.,tekn., tait. ja hum. työ	3	3	6
	terveydenhuolto ja sosiaaliala	34	17	51
	toimisto ja hallinto	29	3	32
	kaupallinen	11	7	18
	maa ja metsä	24	3	27
	kuljetus ja liikenne	2	1	3
	rakennus	3	0	3
	teollisuus ja varasto	13	9	22
	palvelu	38	11	49
Yhteensä		157	54	211

Chi-Square Tests: Asymp. Sig. (2-sided) 0,034

Teollisuus ja varastoalan työtehtävissä olleista 22 henkilöstä yhdeksän (40 %) oli työssä tarkastelujakson päättyessä. Työttömänä oli kuusi henkilöä, työvoimakoulutuksessa kolme henkilöä ja tukityössä kolme henkilöä. Poikkileikkaustilanteessa työssä olleista kolmella henkilöllä on ollut jokin ammatillinen tutkinto, ja kuusi henkilöä on ollut yli 40-vuotias.

Toimisto- ja hallinnonalalla, maa- ja metsätaloudessa sekä rakennusosalalla olleista on ollut työssä 13 kuukauden jälkeen vain pieni osa. Myös palvelualan työtehtävissä olleista vain vajaa neljännes on ollut työssä tarkastelujakson päättyessä. Rakennusalan työtehtävissä olleet ovat työttömänä tai työmarkkinoiden ulkopuolella. Toimisto- ja hallinnonalan töissä olleista 20 oli työttömänä, kuusi henkilöä tukityössä ja kaksi henkilöä koulutuksessa. Maa- ja metsätalouden työtehtävissä olleista 11 oli tukityössä ja 11 työttömänä. Palvelualan työtehtävissä olleista 49 henkilöstä 11 oli työssä, 4 tukityössä, 19 henkilöä työttömänä.

Työssä oloon on varmimmin johtanut yrityksissä tehty työ. Lähes puolet yrityksissä joko avointen markkinoiden työssä tai tukityössä 13 kuukauden aikana asiakkuuden päättymisestä työskennelleistä oli työssä avoimilla työmarkkinoilla seurantajakson päättyessä. Myös kunnalla työssä olleista yli neljäsosa oli tarkastelujaksona työssä. Sitä vastoin työsuhteet yhdistyksiin, sosiaaliin yrityksiin tai valtiolle eivät johtaneet avointen markkinoiden työhön juuri lainkaan. (Taulukko 19)

Taulukko 19

Hakevan jälkeisen työn työnantajasektorin ja 13 kuukauden seurantajakson päättyessä avointen työmarkkinoiden työssä olon yhteys. Työnantajasektoreissa on mukana sekä avointen markkinoiden työ, että työllistämistuella tuettu työ. Sama henkilö on voinut olla useammalla työnantajalla 13 kuukauden aikana. n=334

		Avointen työmarkkinoiden työssä		Henkilöä yhteensä	Sig. (2-sided)
		ei	kyllä		
Työnantaja-sektori	yritys	41	30	71	0,000
	kunta	56	22	78	0,001
	valtio	14	1	15	0,482
	yhdistys	42	0	42	0,001
	kotitalous	4	1	5	0,573
	sosiaalinen yritys	3	0	3	1,000
	yrittäjä	0	1	1	0,156
Yhteensä		160	55	215	0,000

### 7.3.4 Työllistymisen esteet

Tutkimusaineiston perusteella työllistymisen esteet ovat moninaisia. Näitä ovat mm. terveydentila (fyysinen ja psyykinen), työhalu, työmatkojen kulkuvaikeudet, koska ei ole autoa, ajokorttia tai julkista kulkuyhteyttä, sopimattomat työajat lasten hoidon kannalta, vastuu omaisen hoidosta, osa-aikatyöstä saatava palkan riittämättömyys työstä aiheutuviin kuluihin, päihteiden käyttö ja puutteellinen koulutus. Koulutukseen hakeutumista on voinut jarruttaa oma tai perheen taloudellinen tai sosiaalinen tilanne tai oppimisvaikeudet.

Asiakkaat ovat pääosin halukkaita olemaan mukana työmarkkinoilla. Heistä suurin osa oli jossain aktiivitoimessa 13 kuukauden aikana. Palvelukeskuksissa asioiminen perustuu vapaaehtoisuuteen. Joukkoon mahtuu myös niitä, jotka eivät olleet missään aktiivitoimessa koko seurantajakson aikana. Heistä vajaa puolet oli seurantajakson päättyessä työttömänä työnhakijana. Muut olivat pääasiassa työvoiman ulkopuolella, kuten eläkkeellä, sairauslomalla, terveydentilaselvittelyissä tai äitiyslomalla. Pitkään työttömänä olleiden, joilla työllistymistä estävät sellaiset tekijät, joihin he eivät voi tai halua itse vaikuttaa, esimerkiksi omaisten hoitovastuu, tulisi saada sosiaaliturva muualta kuin työttömyysturvan kautta. Julkisten varojen tehokas käyttö edellyttää voimavarojen kohdentamista sellaiseen toimintaan, joka tuottaa myös tulosta. Arvokas kotona tehtävä hoivatyö tulisi hyväksyä osaksi yhteiskunnan hyvinvointia, eikä tällaiseen hoivatyöhön osallistuvien toimeentulo saisi perustua työttömyysturvaan.

Terveydentilan selvittäminen on usein aikaa vievää työtä. Asiakkaalla on saattanut olla kauan erilaisia oireita, joiden syy on jäänyt selvittämättä. Terveiden muuttuessa heikompaan suuntaan vähitellen, muutokseen on sopeuduttu. Mielenterveyden häiriöt ovat suurena ryhmänä terveydellisissä rajoitteissa. Masennus on yleistä. Kuitenkin asiakkaat usein kokevat että työllistymisen esteenä on pitkä työttömyys, ja masennus on seurasta työttömyydestä. Seurantajakson aikana Hakevan asiakkaista kolme oli kuollut, vuoden 2005 loppuun mennessä kuolleita oli viisi. Kaikkien asiakkaiden tilannetta ei pystynyt selvittämään URA -tietojärjestelmän tietojen perusteella. Heistä suurella osalla oli tiedossa jotain terveydellisiä rajoitteita.

Päihteiden käyttö on selkeästi esteenä työmarkkinoille sijoittumiseksi. Vaikka esille tulleesta päihteiden käytöstä on tullut este vain pienelle osalle heikossa työmarkkina- asemassa olevia, heidän sijoittumisensa vapaiden markkinoiden työhön on erittäin vaikeaa. Pitkäaikaisesta päihteiden käytöstä on usein seurauksena myös terveydellisiä ongelmia, esimerkiksi aivotoimintojen alueella. Vuosia jatkuneen työttömyyden voi katkaista vain sairaslomat ja kuntoutusjaksot. Seuraava ote Hakevan asiakasrekisteristä:

"Kertoo myös, että päihteiden käyttö vaikeuttaa työntekoa. Sanoo olevansa tuurijuoppo ja jos rupeaa viina maistumaan voi mennä parikin viikkoa juopotellessa. Kertoo, ettei koe tarvetta lähteä päihdeongelmaa hoidattamaan. Lupasin selvittää seuraavaan kertaan keväällä mahd. alkavaa ympäristön rakenteiden ja kunnostukseen valmentavaa koulutusta... Soitin TT:lle. TT kertoi, että nyt ovat tarkkoja myös näihin koulutuksiin, ettei valita alkoholiongelmaisia. Soitin XX:lle ja kerroin tilanteen. Puhuttiin siitä, että koska XX ei itse halua/näe aiheellisena alkoholiaasia lähteä hoidattamaan ja tänä päivänä ei työnantajat palkkaa päihdeongelman omaavaa on työllistyminen vaikeaa. Joten Hakevalla ei ole keinoja XX:n työllistymiseen keinot ovat XX:llä itsellään. Sovittiin että asiakkuus päättyy." (TT = työvoimaneuvoja, XX = Hakevan asiakas)

Oppimisvaikeudet voi olla syynä koulutukseen hakeutumattomuuteen. Aikaisemmat epäonnistumiset ovat muovanneet henkilöiden käsityksiä itsestään oppijana. Seurauksena on koulutusten karttaminen. Taustalla ei ole aina heikkolahjaisuutta, vaan erilainen tapa oppia, jota ei ole kuitenkaan päässyt soveltamaan. Asiakkaiden omien vahvuuksien löytäminen ja oppimistapojen tunnistaminen edesauttavat työllistymistä. Ote psykologin arvioinnista Hakevan asiakkaan psyykkisestä toiminta- ja oppimiskyvystä:

"Kognitiivinen oppimiskyky on aivan riittävä käytännöllisiin suoritustason töihin. Asiakkaan psyykkinen työkyky ja opiskelukyky lievästi alentunut, mutta ei estä häntä hoitamasta työtään tai opiskelemasta. Mahdollisen opiskelun pitäisi olla käytännönläheistä ja työn käsin tehtävää suorittamistason työtä."

## 8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Työvoimanpalvelukeskus Hakeva on toiminut työpolitiikan strategian mukaisesti pyrkien vahvistamaan asiakkaiden valmiuksia sijoittua alueen työpaikkoihin. Työssä on huomioitu asiakkaan tilanne kokonaisvaltaisesti siten, että ennen työn tai koulutuksen aloittamista on pyritty kartoittamaan asiakkaan työllistymisen esteitä ja suunnittelemaan asiakkaiden kanssa vaiheittainen eteneminen. Asiakastyössä hyödynnettiin eri alojen erityisosaamista.

### 8.1 Työvoimatarpeeseen vastaaminen

Parhaina työvoimatarpeeseen vastaavina toimintoina voidaan pitää työkokemuksen hankkimista avoimilla markkinoilla ja koulutusta, jotka johtavat parhaiten työllistymiseen myös pidemmällä aikavälillä. Asiakkaat osallistuivat usein muun kuin oman ammattialansa koulutukseen. Uuden ammatillisen koulutuksen suorittaminen turvaa työvoiman tarvetta tulevaisuudessa. Koulutukseen hakeutuivat 25–39-vuotiaat muita ikäryhmiä useimmin. Pieksämäen seudun työmarkkinaryhmän tuottama ”kymmenen kärjessä ammatit Pieksämäen seudulla” -lista näkyy myös Hakevassa asiakkaana olleiden työ- ja koulutusvalinnoissa. Hakevan asiakkuuden jälkeisellä 13 kuukauden seurantajaksolla asiakkaat olivat useimmin työssä *hoito- ja sosiaalialalla*. Työnantajat olivat pääasiassa kuntasektorilla, mutta myös yhdistyksissä ja kotitalouksissa. Lähes yhtä usein asiakkaat olivat *palvelualalla*, johon kuului mm. kiinteistönhoito- ja siivoustyötä sekä ravitsemisalan työtä. Työtehtävät olivat jakaantuneet melko tasaisesti yrityksiin ja kuntiin, jonkin verran yhdistyksiin ja kotitalouksiin. Asiakkaat olivat *toimisto- ja hallintoalojen* töissä lähes yhtä usein kuin atk-alan työssä. Toimistotehtävien työnantajan ollessa joko yrityksissä, kunnissa, valtiolla tai yhdistyksissä, atk-alan työtehtävät olivat selvästi useimmin yhdistyksissä, eivätkä ne yleensä johtaneet työllistymiseen. *Maa- ja metsätalousalan* työt olivat ensisijassa puisto- ja puutarha-alantöitä niin yrityksissä, kunnissa, valtiolla kuin yhdistyksissäkin. *Myyntityötä* tehneet olivat ensisijassa yrityksissä, jonkin verran myös yhdistyksissä. Muissa ammattiryhmissä työllistyneitä oli vähemmän.

Työvoiman saatavuus ja hyvinvointi vaikuttavat suoraan seutujen talouteen, hyvinvointiin ja elinvoimaisuuteen. Työvoiman saatavuuteen vaikuttavat toimenpiteet kuuluvat tärkeänä osana yritysten ja muiden työorganisaatioiden toimintaedellytyksien vahvistamisessa. Sen

lisäksi seudun kilpailukykyä vahvistaa väestön korkea osallistuvuus hyvinvoinnin ylläpitämiseen. Vaikka työvoimatoimistot vastaavat julkisista työvoimapalveluista, sen lisäksi seudullisille toimenpiteille tarvitaan yhdensuuntaisia tavoitteita ja yhteistyötä. Pieksämäen seudulla tällaista yhteistyötä on pyritty rakentamaan myös Työvoiman palvelukeskus Hakevan avulla. Työttömänä työnhakijana olevat henkilöt ovat työvoimareserviä, jonka jättämiseen työmarkkinoiden ulkopuolelle ei pitäisi olla varaa millään seudulla. Kun Hakevan toimintakausi päättyy vuoden 2006 lopussa, toimivien toimintamallien jatkaminen yhteistyössä eri hallinnonalojen ja työnantajien kanssa on tärkeää heikossa työmarkkinatilanteessa olevien työ- ja toimintakyvyn edistämiseksi. Työllistyminen ei ole todennäköistä, elleivät he saa mahdollisuuksia osaamisensa ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Erittäin tärkeää on myös huolehtia siitä, ettei työttömäksi jääneiden henkilöiden työttömyys pitkity. Pitkittyneestä työttömyydestä sijoittuminen uudestaan työmarkkinoille on työlästä ja vaatii resursseja niin työttömiltä itseltään kuin myös työhallinnolta ja muiltakin toimijoilta.

Julkisen työvoimapalvelun rakenteellisella uudistuksella on pyritty tehostamaan julkisten työvoimapalvelujen kykyä vastata työmarkkinoilla tapahtuviin muutoksiin. Kyse on myös tehokkuuden ja tuloksellisuuden vaatimuksesta. Uudistuksessa työvoiman palvelukeskusten tehtävänä on rakenteellisen työttömyyden alentaminen. Niiden vahvuutena on moniammatillisuus ja eri hallinnonalojen yhteistyö. Työpolitiikan strategian mukaisesti Työvoimanpalvelukeskus Hakeva on rakennettu vastaamaan paikallisia työmarkkinoita. Hakevan toiminta-aikana Pieksämäen avoimet työmarkkinat ovat muuttuneet dynamisemmiksi, mutta muutos ei ole poistanut tarvetta tuetuista työmarkkinoista. Lisäksi asiakkailta on huomattavassa määrin tarvetta kuntouttaviin toimenpiteisiin.

## **8.2 Tehostettujen palvelujen tarve**

Yhteiskunnassamme 1990-luvulla alkanut pyrkimys ihmisten toimintakyvyn vahvistamiseen ja vastuun toimeentulosta siirtämiseen aikaisempaa enemmän yksilöille itselleen näkyy myös työvoimapolitiikassa. Työttömien työllistymistä pyritään tukemaan monilla työllistymistä edistävillä toimilla, ja työttömiltä edellytetään aktiivisuutta työttömyysturvan vastineeksi. Kuitenkin työttömyyden mukanaan tuomat terveydelliset ja

sosiaaliset ongelmat voivat olla esteenä työhön sijoittumiselle, eikä työvoimatoimiston työnhakupalvelut ole niihin ratkaisu. Silti asiakastyössä tulisi tunnistaa näitä ongelmia ja ongelmien poistamiseksi tehdä verkostotyötä muiden toimijoiden kanssa. Hakevassa vaikeammin työllistyvät ovat saaneet tehostettuja palveluja, jotka ovat toimineet yksilöllisten voimavarojen vahvistajina. Tämä tutkielma on vahvistanut käsitystä, ettei kaikilla ole edellytyksiä sijoittua avoimille työmarkkinoille, mutta yksilöllisellä tasolla Hakevasta saatu tuki ja oman tilanteen työstäminen ovat varmastikin selkiyttäneet henkilön asemaa työmarkkinoilla. Jollekin mielekäs ratkaisu voi olla eläke, toiselle koulutus.

Kuten Hämäläinen & Tuomala (2006) esittävät, työllistymistä edistävien toimien eikokeellisiin vaikuttavuuksien arviointeihin liittyy havaitsemattomia tekijöitä. Myös tässä arviossa Työvoiman palvelukeskus Hakevan kyvystä vahvistaa työvoiman saatavuutta ja alentaa Pieksämäen seudun rakenteellista työttömyyttä jää huomioimatta mikä osuus työllistymiseen on esimerkiksi asiakkaiden omalla motivaatiolla tai hallinnollisilla käytännöillä. Varmentamatta jää myös kuinka paljon asiakkaista olisi työllistynyt ilman tehostettuja toimiakin.

Työvoimakoulutusta lukuun ottamatta työllistymistä edistävät toimet toteutuivat tässä aineistossa pian Hakevan asiakkuuden jälkeen, mutta ne eivät kuitenkaan johtaneet aina pysyväisluonteiseen työllistymiseen. Työmarkkinat näyttäisivät pyrkivän jakautumaan menestyjiin ja heikko-osaisiin. Se ei kuitenkaan voine olla yhteiskunnallisena tavoitteena. Osa nyt heikossa työmarkkina-asemassa olevista voi vastata työvoiman saatavuuteen kouluttautumalla niihin ammatteihin, joista työmarkkinoilla on kysyntää. Sen lisäksi toimintakykyisiä ja työhaluisia varten tulisi luoda pysyväisluonteisia alhaisemman vaatimustason täyttäviä työpaikkoja, joiden avulla vaikeasti työllistyvät voisivat saada riittävän toimeentulon ja kokisivat antavansa oman panoksensa yhteiskunnassamme. Työmarkkinoiden dynaamisuutta ja työvoiman sosiaalista liikkuvuutta tulisi edistää. Työntekijöiden osaamisressurssien vajaakäyttö estää samalla vähemmän vaativien tehtävien vapautumista niihin sopivammille. Niin kauan kuin tällaisia työpaikkoja ei ole riittävästi, työttömyyden ei voida katsoa olevan työttömän syy.

## Lähteet

### Lähdekirjallisuus:

Aho Simo: Kroonisen työttömyyden laajuus, rakenne ja syntytausta. Työpoliittinen tutkimus 261, Työministeriö, Helsinki 2004

Aho Simo, Virjo Ilkka, Tyni Päivi & Koponen Hannu: Työttömät ja palvelutarve. Työttömille kohdistetun kyselyn ja työnhakuanalyysien tuloksia. Työpoliittinen tutkimus 271, Työministeriö, Helsinki 2005

Alasuutari Pertti: Suunnittelutaloudesta kilpailutalouteen: miten muutos oli ideologisesti mahdollinen? Teoksessa Heiskala Risto & Luhtakallio Eeva (toim.): Uusi jako, Miten Suomesta tuli kilpailukyky-yhteiskunta? Gaudeamus, Helsinki 2006, s. 43–64

Blomgren Sanna: Vaikeasti työllistettävyyden kysymys 1900-luvun työvoimapolitiittisissa uudistusehdotuksissa. Stakesin aktiiviohjelma, Työpapereita 5, Stakes 2003

Elinkeinoelämän keskusliitto: Työelämän murros heijastuu osaamistarpeisiin, Osaavaa henkilöstöä yrityksiin. EK, 2005

Hankamäki Jukka: Työttömän kuolema, Johdatus uuteen työyhteiskuntaan ja työn filosofiaan. Yliopistopaino, Helsinki 2005

Heinonen Elisabet, Hämäläinen Kari, Räisänen Heikki, Sihto Matti & Tuomala Juha: Mitä on työvoimapolitiikka? VATT-Julkaisuja 38, Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Helsinki 2004

Heiskala Risto: Kansainvälisen toimintaympäristön muutos ja Suomen yhteiskunnallinen murros, teoksessa Heiskala Risto & Luhtakallio Eeva (toim.): Uusi jako, Miten Suomesta tuli kilpailukyky-yhteiskunta? Gaudeamus, Helsinki 2006, s. 14–42

Heiskala Risto & Luhtakallio Eeva (toim.): Uusi jako, Miten Suomesta tuli kilpailukyky-yhteiskunta? Gaudeamus, Helsinki 2006

Hietaniemi Eila: Aktivointia - elämänhallintaa - sosiaalista pääomaa. Tutkimus ikääntyvien työttömien elämänhallinnan tekijöistä ja syrjäytymistä torjuvien toimenpiteiden vaikutuksista. Työpoliittinen tutkimus 260, Työministeriö, Helsinki 2004

Hiilamo Heikki, Hytti Helka & Takala Pentti: Työikäiset toimeentuloturvan vähimmäisetuuksien saajina. KELA Sosiaali- ja terveysturvan selosteita 42/2005, Helsinki 2005

Hoikkala Tommi & J.P. Roos (toim.): 2000-luvun elämä, Sosiologisia teorioita vuosituhannen vaihteesta. Gaudeamus, Helsinki 2000

- Holm Pasi, Jalava Jukka & Ylöstalo Pekka: Työttömien työkyky vuonna 2005. Vertailua palkansaajiin. Työpoliittinen tutkimus 308, Työministeriö, Helsinki 2006
- Hämäläinen Kari & Tuomala Juha: Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikutusten arviointi. Työpoliittinen tutkimus 315, Työministeriö, Helsinki 2006
- Janhunen Aira: Kolmannen sektorin työt rakenteellisen työttömyyden alentamisessa. Yhteiskuntapolitiikan projektitehtävä, Työ ja ihminen muutoksessa - opintokokonaisuus, Jyväskylän avoin yliopisto 2004
- Julkunen Raija: Työelämänpolitiikka, teoksessa Hoikkala Tommi & J.P. Roos (toim.): 2000-luvun elämä, Sosiologisia teorioita vuosituhannen vaihteesta. Gaudeamus, Helsinki 2000, s. 218–235
- Julkunen Raija: Suunnanmuutoksen moraalitalous, teoksessa Kauppinen Ilkka (toim.): Moraalitalous. Vastapaino, Tampere 2004, s. 235–248
- Kasvio Antti: Uusi työn yhteiskunta, Suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet. Gaudeamus, Jyväskylä 1994
- Kasvio Antti: Työvoiman saatavuus tulevaisuuden työmarkkinoilla. Työpoliittinen aikakauskirja 1/2001, Työministeriö, Helsinki 2001
- Kauppinen Ilkka (toim.): Moraalitalous. Vastapaino, Tampere 2004
- Koistinen Pertti: Työpolitiikan perusteet, WSOY, Juva 1999
- Kortteinen Matti & Tuomikoski Hannu: Työtön, tutkimus pitkäaikaistyöttömien selviytymisestä. Hanki ja jää -sarja, Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki 1998
- Metsämuuronen Jari: Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä, International Methelp Ky, Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä 2005
- Myrskylä Pekka: Muuttoliike ja työmarkkinat. Työpoliittinen tutkimus 321, Työministeriö, Helsinki 2006
- Nordhaug Odd: The shadow educational system: Adult resource development. Norwegian University Press 1991
- Nyrönen Outi: Osaaminen kiireen ja muutoksen keskellä. Kasvatustieteen Pro gradu -tutkielma, Jyväskylän yliopisto 2001
- Osaamisen ja täystyöllisyyden Suomi, Työvoima 2020 Loppuraportti. Työpoliittinen tutkimus 245, Työministeriö, Helsinki 2003



- Pehkonen Jaakko: Pitkäaikaistyöttömyys, teoksessa Pohjola Matti (toim.): Suomalainen työttömyys. Taloustieto Oy, Helsinki 1998, s. 219–244
- Pohjola Matti (toim.): Suomalainen työttömyys. Taloustieto Oy, Helsinki 1998
- Pohjola Matti: Työttömyys suomalaisen yhteiskunnan ongelmana: Johdanto ja kirjan tiivistelmä, teoksessa Pohjola Matti (toim.): Suomalainen työttömyys. Taloustieto Oy, Helsinki 1998, s. 3–19
- Projektihakemus, Hakeva - työllistymisen palvelukeskus. Diakonia ammattikorkeakoulu, Pieksämäen yksikkö 16.8.2000, saapunut 17.8.2000: diaarinro 144/3510/2000
- Rakennetyöttömyyden purkaminen Projektin loppuraportti. Työhallinnon julkaisu 321, Työministeriö, Helsinki 2003
- Raunio Mika: Suomi globaalitalouden osajien valintojen kentällä. Tampereen yliopisto, Alueellisen kehittämisen tutkimusyksikkö, SENTE-julkaisu 15/2002
- Rotinen Riitta Liisa: Väli­raportti Hakeva (S00135) 1.1.-30.6.2002.
- Rotinen Riitta Liisa: Hakevan päätösseminaari, luentokalvo 21.11.2006
- Saastamoinen Virpi: Moniammatillisuus työvoiman palvelukeskuksissa Jyväskylän ja Kuopion seudun työvoiman palvelukeskuksissa työskentelevien työvoimaneuvojien käsityksiä moniammatillisuuden haasteista, Yhteiskuntapolitiikan pro gradu - tutkielma, Jyväskylän yliopisto 2006
- Sihto Matti: Aktiivinen työvoimapolitiikka, Kehitys Rehnin-Meidenerin mallista OECD:n strategiaksi. Tampere University Press, Tampere 1994
- Skog Harri & Räisänen Heikki: Toimivampiin työmarkkinoihin. Selvitysmiesten raportti työvoimapolitiittisten järjestelmien uudistamiseksi. Työministeriö, Helsinki 1997
- Tiihonen Seppo: Poliittisen hallinnan ja hallintopolitiikan muutoksia 1980- ja 1990-luvulla, teoksessa Heiskala Risto & Luhtakallio Eeva (toim.): Uusi jako, Miten Suomesta tuli kilpailukyky-yhteiskunta? Gaudeamus, Helsinki 2006, s. 82–102
- Toinen aalto, Työvoimapolitiikan uudistuksen jatkaminen. Työhallinnon julkaisu 269, Työministeriö, Helsinki 2001
- Työpolitiikan strategia 2003–2007–2010. Työhallinnon julkaisu 334, Työministeriö, Helsinki 2003
- Työvoima 2025 Väliarvio. Työpoliittinen tutkimus 289, Työministeriö, Helsinki 2005

Talouspolitiikan strategia -raportti 2006, Valtiovarainministeriö

Valtonen Irma: Aktivointia työttömyyteen, eläkkeelle, tehtaaseen ja siivoamaan, Tapaustutkimus Työllistymisen palvelukeskus Reitti. Yhteiskuntapolitiikan pro gradu -tutkielma, Jyväskylän yliopisto 2004

Wilenius Markku: Yhteiskunta, tulevaisuus ja ennakointi, teoksessa Heiskala Risto & Luhtakallio Eeva (toim.): Uusi jako, Miten Suomesta tuli kilpailukyky-yhteiskunta? Gaudeamus, Helsinki 2006, s. 218–237

### **Elektroniset lähteet:**

Hallituksen työllisyysohjelma, Hallituksen politiikkaohjelmat, Työllisyys. Saatavilla www-muodossa: <URL:[http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/01\\_toiminta/tyollisyysohjelmaesitesuomi0454361.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/01_toiminta/tyollisyysohjelmaesitesuomi0454361.pdf)> (Haettu 2.2.2006)

Hämäläinen Hanna: Rekrytointiongelmat työvoimatoimistoihin ilmoitettujen paikkojen osalta, toukokuu 2006. Työministeriö. Saatavilla www-muodossa osoitteessa: <URL:[http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/10\\_muut/rekryongelmat\\_toukokuu2006.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/rekryongelmat_toukokuu2006.pdf)> (Haettu 8.11.2006)

Palveleva Pieksämäki: Pieksämäen seudun työllisyysohjelma 2004-2006. Saatavilla www-muodossa: <URL:[http://www.pieksamaki.fi/palvelevapieksamaki/files/orig/1858\\_Pieks%E4m%E4en%20seudun%20tyo%F6llisyysohjelma.htm](http://www.pieksamaki.fi/palvelevapieksamaki/files/orig/1858_Pieks%E4m%E4en%20seudun%20tyo%F6llisyysohjelma.htm)> (Haettu 1.12.2006)

Pääministeri Matti Vanhasen hallitusohjelma 24.6.2003. Saatavilla www-muodossa: <URL:<http://www.vn.fi/hallitus/hallitusohjelma/ohjelma/fi.jsp>> (Haettu 30.10.2006)

Rotinen Riitta Liisa: Työvoiman palvelukeskus Hakeva (S00135) Väliraportti 1.7.–31.12.2005. Saatavilla www-muodossa: <URL:<http://www.typanet.net/pieksamaki/raportit/raporttisyksy2005.doc>> (Haettu 27.9.2006)

Salmi Jyri: Alle 25 virtakuvat 6/2005-6/2006 Työttömyyden virtavarantokuvien % -vertailu 6/2005-6/2006. (Työministeriön sähköinen ilmoitustaulu Tiimifoorumi, Johdonraportointi, vaatii käyttäjätunnuksen.) Viestin liitetiedostona Suomen virrat eri kestoiseen työttömyyteen ja työttömyydestä ulos aikavälillä 06/2005–06/2006 ja Pieksämäen työvoimatoimiston alueen virrat eri kestoiseen työttömyyteen ja työttömyydestä ulos aikavälillä 06/2005–06/2006. Lähetetty 3.8.2006 (Haettu 22.11.2006)

Tuusa Matti: Sosiaalityö ja työllistäminen, Kuntouttavan sosiaalityön ammattikäytännöt kuntien aktivointi- ja työllistämispalveluissa. Saatavilla www-muodossa: <URL:[http://www.sosnet.fi/includes/file\\_download.asp?deptid=16345&fileid=7326&file=20051202104750.pdf&pdf=1#search=%22tuusa%20matti%22](http://www.sosnet.fi/includes/file_download.asp?deptid=16345&fileid=7326&file=20051202104750.pdf&pdf=1#search=%22tuusa%20matti%22)> (Haettu 27.9.2006)

Työllistymisen palvelukeskus Hakeva. Saatavilla www-muodossa: <URL:<http://www.typanet.net>> (Haettu 27.9.2006)

Työllisyyden politiikkaohjelma. Saatavilla www-muodossa: <URL:[http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/10\\_muut/tyollisyysohjelma250903.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/tyollisyysohjelma250903.pdf)> (Haettu 1.12.2006)

Työttömyyskassojen yhteisjärjestö ry (TYJ), Jäsenyys ja työssäoloehto. Saatavilla www-muodossa: <URL:<http://www.tyj.fi/default.asp?id=22>> (Haettu 18.9.2006)

### **Tilastot:**

Eurostat: Emploment, Employment rate of older workers. Saatavilla www-muodossa: <URL:[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?\\_pageid=1996,39140985&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=STRIND\\_EMPLOI&root=STRIND\\_EMPLOI/emploi/em014](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=STRIND_EMPLOI&root=STRIND_EMPLOI/emploi/em014)> (Haettu 24.11.2006)

Tilastokeskus (a): Työssäkäyntitilasto, Työlliset alueittain toimialan mukaan. Saatavilla www-muodossa: <URL:<http://statfin.stat.fi/statweb/start.asp?LA=fi&DM=SLFI&lp=catalog&clg=tyomarkkinat>> ( Haettu 8.3.2006 ja 21.11.2006)

Tilastokeskus (b) : Työssäkäyntitilasto, Työpaikat alueittain 1993-2004. Saatavilla www-muodossa: <URL:<http://statfin.stat.fi/statweb/start.asp?LA=fi&DM=SLFI&lp=catalog&clg=tyomarkkinat>> (Haettu 8.3.2006 ja 21.11.2006)

Tilastokeskus (c): Työssäkäyntitilasto, Työpaikat sektoreittain alueittain 1990-. Saatavilla www-muodossa: <URL <http://statfin.stat.fi/statweb/start.asp?LA=fi&DM=SLFI&lp=catalog&clg=tyomarkkinat>> (Haettu 24.11.2006)

Tilastokeskus (d): Työssäkäyntitilasto, Väestön pääasiallinen toiminta alueittain 1990-2004. Saatavilla internet osoitteessa: <URL:<http://statfin.stat.fi/statweb/start.asp?LA=fi&DM=SLFI&lp=catalog&clg=tyomarkkinat>> (Haettu 27.11.2006)

Tilastokeskus (e): Työvoimatutkimus, Työllisyys, työttömyys ja työvoima maakunnittain 1990-2005. Saatavilla www-muodossa: <URL:<http://statfin.stat.fi/statweb/start.asp?LA=fi&DM=SLFI&lp=catalog&clg=tyomarkkinat>> (Haettu 17.2.2006)

Tilastokeskus (f): Työvoimatutkimus, Työvoima ja työvoimaan kuulumaton väestö 1989-2005. Saatavilla www-muodossa: <URL:http://pxweb2.stat.fi/database/PX-Web%20StatFin/Ty%F6markkinat/Ty%F6voimatutkimus/Ty%F6voimatutkimus.asp> (Haettu 21.11.2006)

Tilastokeskus (g): Väestörakenne, Väestö iän (5-v.) ja sukupuolen mukaan koko maa 1865-2005. Saatavilla www-muodossa: <URL:http://pxweb2.stat.fi/database/V%E4est%F6/V%E4est%F6rakenne/V%E4est%F6rakenne.asp> (Haettu 8.3.2006 ja 2.10.2006)

Tilastokeskus (h): Väestörakenne, Väestö iän (1-v.) ja sukupuolen mukaan alueittain 1980-2005. Saatavilla www-muodossa: <URL:http://pxweb2.stat.fi/database/V%E4est%F6/V%E4est%F6rakenne/V%E4est%F6rakenne.asp> (Haettu 8.3.2006 ja 2.10.2006)

Työministeriö: Tilannekatsaukset kuukausittain 1990–2006

Työministeriö: Vuositulastot 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 ja 2005

Työpoliittinen aikakauskirja 3/2006: Taulukot, Työvoimaosuudet iän ja sukupuolen mukaan (4), Työttömät työnhakijat työnvälityksessä sukupuolen mukaan sekä lomautetut ja lyhennetyllä työviikolla olevat.(13), Työttömät työnhakijat (lomautetut pl.) työttömyyden keston mukaan (16), Työvoima työvoima- ja elinkeinokeskuksittain (26), Työministeriö, Helsinki 2006

### **Lait, asetukset:**

Henkilötietolaki 22.4.1999/523

Laki julkisesta työvoimapalvelusta 30.12.2002/1295

Laki työhallinnon asiakaspalvelun tietojärjestelmästä 11.12.2002/1058

Laki työvoimapalvelulain muuttamisesta 30.12.1997/1353

Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta 21.5.1999/621

## Liitteet

### Muuttujaluettelo

### LIITE 1

Muuttuja		Tiedon hankintatapa
asiakasno	juokseva numerointi	
sukupuoli	1=mies, 2=nainen	Saatu listana
ammattikd	tilastoammatti	Saatu listana
koulutus	1=ei ammatillista, 2=keskiaste, 3=korkeaste (koulutus Hakevassa aloittaessa)	Poimin URA:sta
kuntakoodi	085=Haukivuori, 593=Pieksämäen kaupunki, 640=Pieksänmaa	Saatu listana
syntymäaika		Henkilötunnuksesta
terveys	diagnoosiluokat	Poimin URA:sta
lausunto	1=työmarkkinatuki, 2=peruspvraha, 3=ansiopvraha, 4=muu, ei tukea (työvoimapolitiittinen lausunto aloittaessa)	Poimin URA:sta
aloittamisvpm	aloittanut Hakevassa	Saatu listana
päättämispvm	lopettanut Hakevassa	Saatu listana
päättämissy	Hakevassa päättämisen syy 1=suorittanut loppuun, 2=työhön kesken projektin, 3=koulutukseen kesken projektin, 4=muu keskeytyssyy	Saatu listana
asiakkuus	1=yksilö, 2=koulutus, 3=yksilö+koulutus	Poimin URA:sta
työammatti	Hakevan jälkeen 13 kk:den seurantajaksolla työhön sijoittuneen ammatti 3-num taso	Poimin URA:sta
kouluammatti	Hakevan jälkeen 13 kk:den seurantajaksolla koulutuksessa olleen tuleva ammatti 3-num taso	Poimin URA:sta
työnantaja	Hakevan jälkeisen työsuhteen työnantaja 1=yritys, 2=kunta, 3=valtio, 4=yhdistys, 5=kotitalous, 6=sosiaalinen yritys, 7=yrittäjä	Poimin URA:sta
tilanne13kk	Asiakkaan tilanne 13 kuukauden jälkeen, 1=työ, 2=omaehtoinen koulutus, 3=työll.tuki, 4=yhd.tuki, 5=harj, 6=tvkoulu, 7=eläkeselv, 8=eläke, 9=muu, 10=ei tietoa, 11=työtön	Poimin URA:sta
työssäolo13kk	työssäolokuukaudet av työmarkkinoilla 13 kk:den aikana (täydet kuukaudet)	Poimin URA:sta
kouluolo13kk	koulutuksessa olo 13 kk:den aikana (täydet kuukaudet)	Poimin URA:sta
toimenpide13kk	toimenpiteessä olo 13 kk:den aikana (täydet kuukaudet)	Poimin URA:sta
toimenpidekoulu	työvoimakoulutuksessa olo 13 kk:den aikana (täydet kuukaudet)	Poimin URA:sta
toimenpidetyö	tukityössä olo 13 kk:den aikana (täydet kuukaudet)	Poimin URA:sta
toimenpidemuu	muussa toimenpiteessä olo 13 kk:den aikana (täydet kuukaudet)	Poimin URA:sta
työnhakukd2005	Työnhakukoodi 31.12.2005, 00=toimenpide, 01=työssä, 02=työtön, 03=lomautettu, 04=lyhennetty työvko, 05=työvoiman ulkop. 06=tyött.eläkkeellä	Saatu listana
työnhaku2005	1=työnhakijana, 2=ei työnhakijana 31.12.2005	Saatu listana
tilanne2005	Asiakkaan tilanne 31.12.2005, 1=työ, 2=omaehtoinen koulutus, 3=työll.tuki, 4=yhd.tuki, 5=harj, 6=tvkoulu, 7=eläkeselv, 8=eläke, 9=muu, 10=ei tietoa, 11=työtön	Poimin URasta
Hakeva	Hakevan aikana saadut palvelut 1=ohj.koulutus, 2=työharj. 3=työkokeilu, 4=terveydentila tutk. 5=asiantuntijakonsult. 6=yhd.tuki, 7=työll.tuki, 8=tvkoulutus, 9=omaeht.koulutus, 10=muu palvelu, 11=akt.suunnitelma, 12=palkkatyö, 14=eläkeselvittely	Poimin URA:sta ja Hakevan tulosteesta
palvelutarve	Palvelutarve 28.2.2006 2=yrittäjä, 3=tiedottava, 4=työnhaku, 5=amm.ohjaus, 6=työelämävalmiudet,	Saatu listana
työnhakukd2006	Työnhakukoodi 28.2.2006, 00=toimenpide, 01=työssä, 02=työtön, 03=lomautettu, 04=lyhennetty työvko, 05=työvoiman ulkop. 06=tyött.eläkkeellä	Saatu listana

[Liitetaulukko 1](#)

Hakeva-asiakkuuden kesto vuosittain erikseen yksilöasiakkaana tai sekä koulutus- että yksilöasiakkaana olleiden, ja pelkästään koulutusasiakkaana olleiden osalta.

				Hakevassa olon kesto			Yhteensä
				alle 5 kk	5-11 kk	vähintään 12 kk	
yksilö, yksilö+koulutus	Hakevassa aloittamisvuosi	2000	Henkilöä	3	9	1	13
			%	23,1%	69,2%	7,7%	100,0%
		2001	Henkilöä	14	25	18	57
			%	24,6%	43,9%	31,6%	100,0%
		2002	Henkilöä	10	27	25	62
			%	16,1%	43,5%	40,3%	100,0%
		2003	Henkilöä	17	38	32	87
	%	19,5%	43,7%	36,8%	100,0%		
	2004	Henkilöä	23	36	14	73	
		%	31,5%	49,3%	19,2%	100,0%	
	Yhteensä	Henkilöä	67	135	90	292	
		%	22,9%	46,2%	30,8%	100,0%	
koulutus	Hakevassa aloittamisvuosi	2000	Henkilöä	6	0		6
			%	100,0%	,0%		100,0%
		2001	Henkilöä	24	0		24
			%	100,0%	,0%		100,0%
		2002	Henkilöä	8	0		8
			%	100,0%	,0%		100,0%
		2003	Henkilöä	8	0		8
	%	100,0%	,0%		100,0%		
	2004	Henkilöä	20	1		21	
		%	95,2%	4,8%		100,0%	
	Yhteensä	Henkilöä	66	1		67	
		%	98,5%	1,5%		100,0%	

Chi-Square Tests: Asymp. Sig. (2-sided): yksilö, yksilö+koulutus 0,074, koulutus 0,695

[Liitetaulukko 2a](#) Asiakkaiden työmarkkinatilanne 13 kuukautta Hakevan päättymisen jälkeen.

	henkilöä	%	kertymäprosentti
työ	52	15,6	15,6
omaehtoinen koulutus	15	4,5	20,1
työllistämistuki	17	5,1	25,1
yhdistelmätuki	26	7,8	32,9
työharjoittelu	3	0,9	33,8
työvoimakoulutus	27	8,1	41,9
eläkeselvittely	10	3,0	44,9
eläke	15	4,5	49,4
muu	27	8,1	57,5
ei tietoa	10	3,0	60,5
työtön	132	39,5	100,0
Yhteensä	334	100,0	

[Liitetaulukko 2b](#) Asiakkaiden työmarkkinatilanne 13 kuukautta Hakevan päättymisen jälkeen päättämisen vuosittain.

		tilanne 13 kuukauden jälkeen				Yhteensä
		muu	työtön	työllistymistä edistävä toimi	työ tai omaehtoinen koulutus	
Hakevassa päättämisen vuosi	2000	1 20,0 %	2 40,0%	1 20,0%	1 20,0%	5 100,0%
	2001	12 20,3%	23 39,0%	10 16,9%	14 23,7%	59 100,0%
	2002	15 28,3%	20 37,7%	9 17,0%	9 17,0%	53 100,0%
	2003	9 13,2%	29 42,6%	15 22,1%	15 22,1%	68 100,0%
	2004	20 16,8%	44 37,0%	32 26,9%	23 19,3%	119 100,0%
	2005	5 16,7%	14 46,7%	6 20,0%	5 16,7%	30 100,0%
Yhteensä		62 18,6%	132 39,5%	73 21,9%	67 20,1%	334 100,0%

Chi-Square Tests: Asymp. Sig. (2-sided) 0,900

[Liitetaulukko 3a](#) Asiakkaiden työmarkkinatilanne 31.12.2005 Hakevassa päättämivuositain

	Hakevassa päättämivuosi						Yhteensä
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	
työ	1	14	5	14	19	6	59
omaehtoinen koulutus	0	2	2	3	7	1	15
työllistämistuki	0	0	1	5	4	6	16
yhdistelmätuki	0	5	1	3	8	9	26
harjoittelu	0	1	0	0	0	1	2
työvoimakoulutus	0	1	2	4	6	1	14
eläkeselvittely	0	3	5	2	3	1	14
eläke	1	6	15	4	6	4	36
muu	0	5	4	3	9	5	26
ei tietoa	0	4	3	2	5	1	15
työtön	3	18	15	28	52	20	136
Yhteensä	5	59	53	68	119	55	359

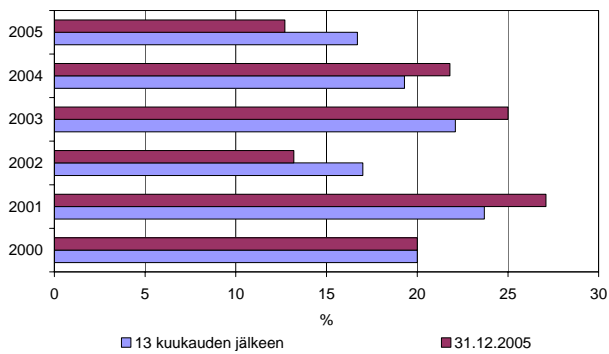
Chi-Square Tests: Asymp. Sig. (2-sided) 0,028

[Liitetaulukko 3b](#) Asiakkaiden työmarkkinatilanne 31.12.2005 Hakevassa päättämivuositain

		tilanne 31.12.2005				Yhteensä
		muu	työtön	työllistymistä edistävä toimi	työ tai omaehtoinen koulutus	
Hakevassa päättämivuosi	2000	1 20,0 %	3 60,0 %	0 0,0 %	1 20,0 %	5 100,0 %
	2001	18 30,5 %	18 30,5 %	7 11,9 %	16 27,1 %	59 100,0 %
	2002	27 50,9 %	15 28,3 %	4 7,5 %	7 13,2 %	53 100,0 %
	2003	11 16,2 %	28 41,2 %	12 17,6 %	17 25,0 %	68 100,0 %
	2004	23 19,3 %	52 43,7 %	18 15,1 %	26 21,8 %	119 100,0 %
	2005	11 20,0 %	20 36,4 %	17 30,9 %	7 12,7 %	55 100,0 %
Yhteensä		91 25,3 %	136 37,9 %	58 16,2 %	74 20,6 %	359 100,0 %

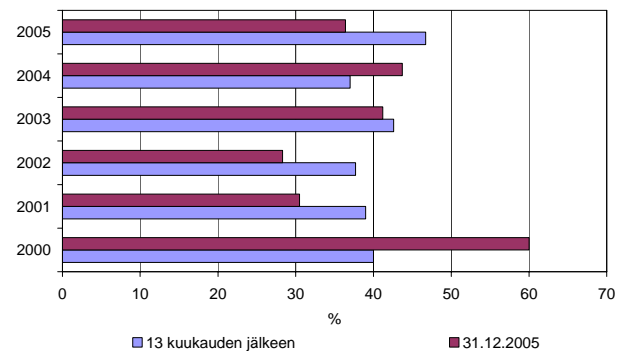
Chi-Square Tests: Asymp. Sig. (2-sided) 0,001





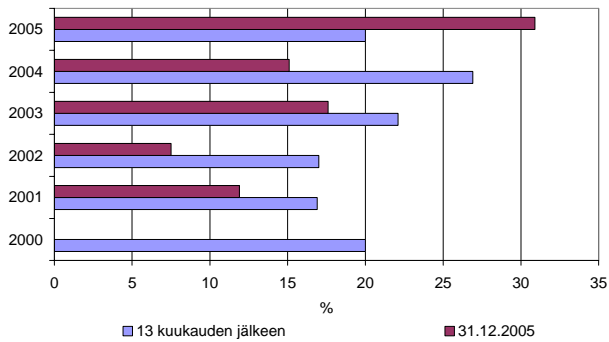
[Liitekuvio 1a](#)

Avointen markkinoiden työssä tai omaehtoisessa koulutuksessa olleiden asiakkaiden osuus kaikista asiakkaista päättämivuositain 13 kuukauden jälkeen ja 31.12.2005. n=334



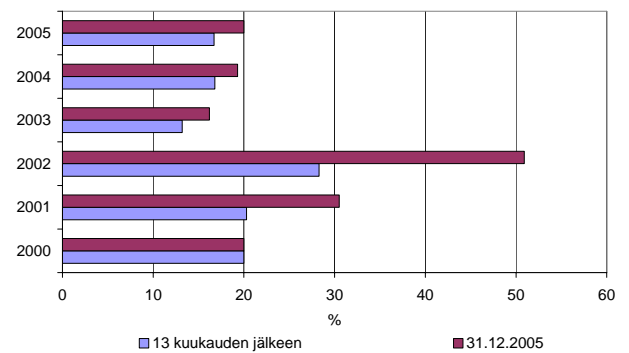
[Liitekuvio 1b](#)

Työttömänä olleiden asiakkaiden osuus kaikista asiakkaista päättämivuositain 13 kuukauden jälkeen ja 31.12.2005. n=334



[Liitekuvio 1c](#)

Työllistymistä edistävissä toiminnoissa olleiden asiakkaiden osuus kaikista asiakkaista päättämivuositain 13 kuukauden jälkeen ja 31.12.2005. n=334



[Liitekuvio 1d](#)

Asiakkaiden työmarkkinatilanne muu päättämivuositain 13 kuukauden jälkeen ja 31.12.2005. Osuus kaikista asiakkaista. n=334

[Liitetaulukko 4](#)

Asiakkaiden työmarkkinatilanne 13kuukauden jälkeen ja 31.12.2005  
päättämivuosittain.

			tilanne 31.12.2005				
			työ tai omaehtoinen koulutus	työllistymistä edistävä toimi	työtön	muu	Yhteensä
2000	tilanne 13 kuukauden jälkeen	työ tai omaehtoinen koulutus	1	0	0	0	1
		työllistymistä edistävä toimi	0	0	1	0	1
		työtön	0	0	1	1	2
		muu	0	0	1	0	1
		Yhteensä	1	0	3	1	5
2001	tilanne 13 kuukauden jälkeen	työ tai omaehtoinen koulutus	6	2	5	1	14
		työllistymistä edistävä toimi	6	0	3	1	10
		työtön	3	5	7	8	23
		muu	1	0	3	8	12
		Yhteensä	16	7	18	18	59
2002	tilanne 13 kuukauden jälkeen	työ tai omaehtoinen koulutus	5	0	0	4	9
		työllistymistä edistävä toimi	1	2	3	3	9
		työtön	1	2	11	6	20
		muu	0	0	1	14	15
		Yhteensä	7	4	15	27	53
2003	tilanne 13 kuukauden jälkeen	työ tai omaehtoinen koulutus	14	0	1	0	15
		työllistymistä edistävä toimi	3	5	6	1	15
		työtön	0	6	20	3	29
		muu	0	1	1	7	9
		Yhteensä	17	12	28	11	68
2004	tilanne 13 kuukauden jälkeen	työ tai omaehtoinen koulutus	16	0	6	1	23
		työllistymistä edistävä toimi	4	16	12	0	32
		työtön	6	2	31	5	44
		muu	0	0	3	17	20
		Yhteensä	26	18	52	23	119
2005	tilanne 13 kuukauden jälkeen	työ tai omaehtoinen koulutus	3	1	1	0	5
		työllistymistä edistävä toimi	0	3	3	0	6
		työtön	1	6	7	0	14
		muu	0	1	0	4	5
		Yhteensä	4	11	11	4	30