

RUOTSIN JA SUOMEN TYÖVOIMA- POLITIIKAN UUDISTUSTEN VERTAILUA: Ympäri käydään ja yhteen tullaan?

Ruotsin ja Suomen työvoimapolitiikkojen vertailua voidaan motivoida samankaltaisella väestön ja työvoiman tiheydellä. Ruotsin työvoimapolitiikka on profiililtaan Suomea aktiivisempaa - passiiviturvan piirissä on samantasoisesta työttömyydestä huolimatta vähemmän ihmisiä ja kustannukset ovat alhaisemmat. Ruotsissa työvoimapolitiikalla pyritään työvoiman tarjonnan kasvattamiseen pitkällä aikavälillä. Meillä voitaisiin oppia Ruotsin tavasta integroida erilaisia vaikeasti työllistettäviä ryhmiä työmarkkinoille. Työvoimapolitiikalla on Ruotsissa myös pitkän aikavälin rakennepoliittisia tehtäviä. Suomessa toteutetaan usein ”toimeenpanouudistuksia”.

Miksi työmarkkinoiden vertailu juuri Ruotsin kanssa on olennaista Suomelle? Jos lähdetään väestöstä, kuten työvoima-asioissa on hyvä lähteä, mutta otetaan vielä maantiedekin mukaan, huomataan, että niin väestön, työvoiman kuin työttömyydenkin tiheydet muistuttavat läheisesti toisiaan näissä maissa. Meillä on neliökilometrillä noin 16 henkilöä ja Ruotsissa 21, meillä työvoimaan kuuluvia on 8 ja Ruotsissa 11, työttömiä meillä on 0,7 ja Ruotsissa 0,9. Tanskassa on samansuuruinen väestö kuin Suomessa, mutta eroa työmarkkinoille luo Tanskan 128 asukasta, 68 työvoimaan kuuluvaa ja 5 työtöntä neliökilometrillä. Saksan vastaavat luvut ovat vielä hurjempia: 229, 117 ja 8 (RÄISÄNEN ET AL. 2012).

Työmarkkinoiden tiheys on asia, joka on minua kiinnostanut ja vaivannut pitkään, mutta siihen on ollut vaikea päästä kunnolla kiinni. Kuitenkin intuitiivisesti ja indikaattorienkin valossa vaikuttaa vahvasti siltä, että sillä täytyy olla mer-

kitystä työvoiman kysynnän ja tarjonnan kannalta – ja etenkin näiden kohtaannon, mistä työvoimapolitiikassa paljolti on kyse. Vertailu on siis motivoitu.

BUDJETTI- JA OSALLISTUMISPROFIILIT

Parhaan yleiskuvan Ruotsin ja Suomen työvoimapolitiikkojen pitemmän aikavälin kehityksestä saa vertailemalla aktiivisen työvoimapolitiikan keskeisten ohjelmalajien, koulutuksen ja työllistämisen rahoituksen bkt-osuuksia. Vaikka luokitukset ovat tarkastelujaksolla muuttuneet, saadaan kuitenkin kokonaiskuva muodostettua luotettavasti. Mukana tarkastelussa ei ole kuntouttava työ, joka on

etenkin Ruotsissa ollut joinakin vuosina varsin suuri ohjelmalaji.

Vertailusta nähdään, että vuonna 1995 Suomi oli Ruotsia jäljessä sekä koulutus- että työllistämispänsäätönsä, mutta vuonna 2000 erot olivat lähes hävinneet. Tämän jälkeen on kuitenkin alkanut tapahtua: Ruotsi on panostanut työllistämiseen ja samalla romahduttanut työmarkkinaperusteisen koulutuksen. Suomessa kehitys on ollut maltillisempi, mutta päinvastainen: koulutukseen on panostettu, kun työllistäminen on supistunut hitaasti.

Huomionarvoista on, että Ruotsissa julkiseen työvoimapolitettiin, siis työnvä-

TYÖVOIMAPOLITIikka JAETAAN YLEENSÄ AKTIIVISEEN JA PASSIIVISEEN OSAAN.

AKTIIVINEN TYÖVOIMAPOLITIikka:

- julkinen työvoimapolitikka
- työvoimakoulutus
- tuettu kuntoutus ja työllistäminen
- suora työpaikkojen luominen julkiselle sektorille
- työllisyysensiintimet (yksityisen sektorin

työllistämistuet)

- yrittäjyysensiintimet (tuki aloittavalle yrittäjälle, kuten startti- eli yrittäjäraha)

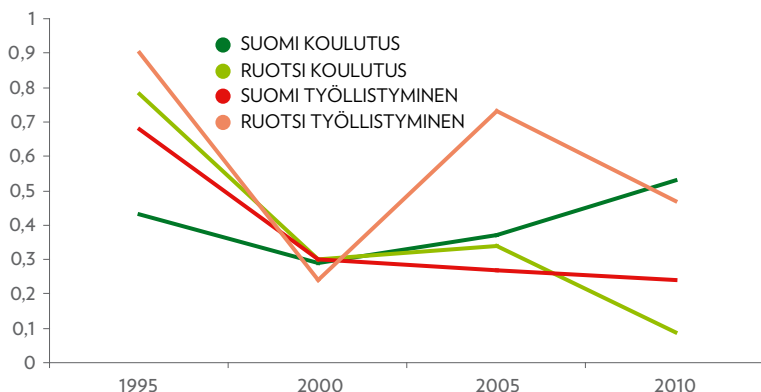
PASSIIVINEN TYÖVOIMAPOLITIikka:

- työttömyysturva
- varhaiseläke



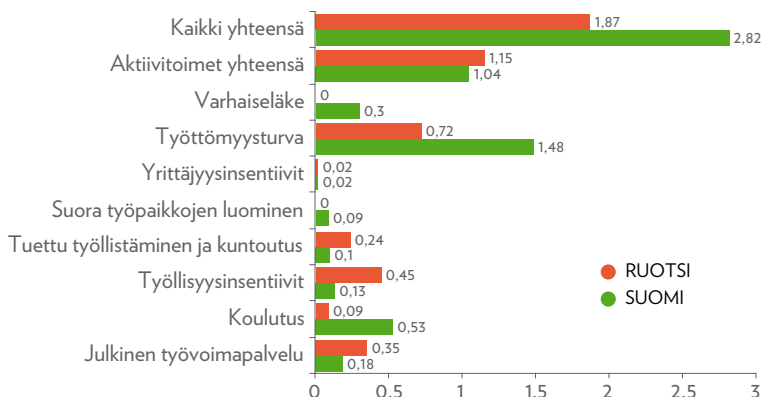
HEIKKI RÄISÄNEN näkee Ruotsin ja Suomen työvoimapolitiikan tärkeimmäksi eroksi Suomen selvästi suuremmat passiivimenot, mikä tekee samalla Ruotsin politiikasta kokonaisuutena aktiivisempää.

Kuvio 1. Aktiivisen työvoimapolitiikan pääkategorioiden bkt-osuudet Ruotsissa ja Suomessa vuosina 1995, 2000, 2005 ja 2010, %.



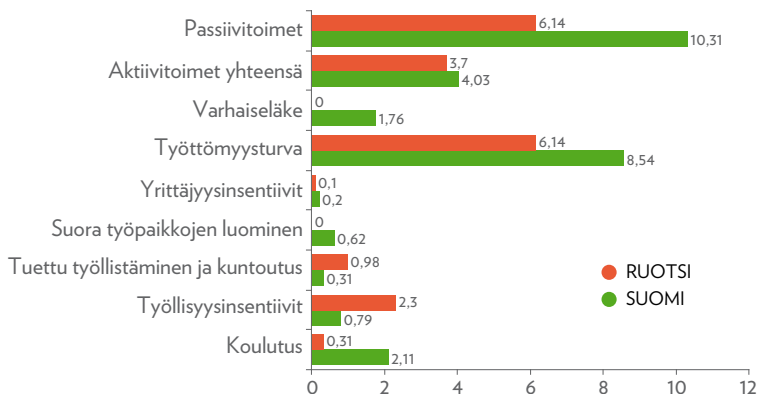
Lähde: OECD (1996, 2002, 2007 ja 2012).

Kuvio 2a. Työvoimapolitiikan osa-alueiden rahoituksen bkt-osuudet Ruotsissa ja Suomessa vuonna 2010, %.



Lähde: OECD.

Kuvio 2 b. Työvoimapolitiikan toimien osallistujavarannot Ruotsissa ja Suomessa vuonna 2010, % työvoimasta.



Lähde: OECD.

litykseen ja välittömästi siihen liittyvään hallintoon panostetaan kansantuoteosuutena liki kaksinkertaisesti Suomeen nähden. Onkin sanottu, että aiemmin yksi syy Ruotsin työmarkkinoiden hyvälle toiminnalle oli runsas työnvälittäjien määrä: he tunsivat asiakkaansa ja pystyivät ohjaamaan heitä sopiviin työpaikkoihin.

Joka tapauksessa Suomi on muuttunut työvoimapolitiikaltaan koulutuspainotteiseksi, kun Ruotsi on vahvasti työllistämispainotteinen. Suomessa joudutaan käyttämään passiiviseen työvoimapolitiikkaan eli työttömyysturvaan ja varhaiseläkkeisiin huomattavasti enemmän resursseja kuin Ruotsissa tehdään. Ruotsi panostaa edelleen aktiivipolitiikkaan hieman enemmän kuin Suomi, vaikka se onkin tullut lähemmäs Suomen tasoa. Poliitiikan kokonaissisältö on kuitenkin huomattavasti aktiivisempi Ruotsissa.

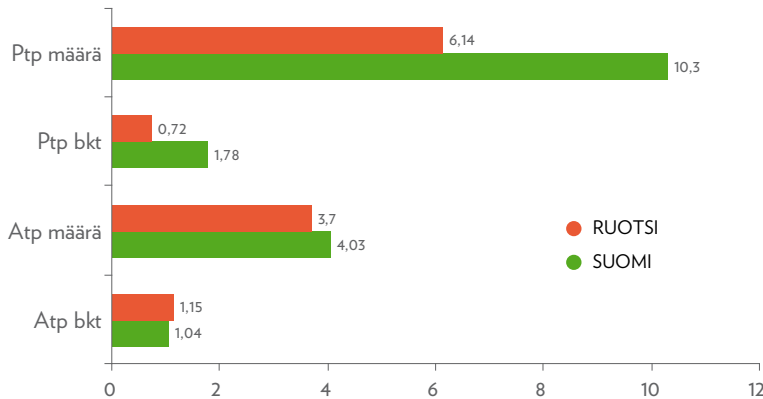
Suomessa aktiivitoimissa on hieman Ruotsia suurempi määrä osuutena työvoimasta, vaikka panostus on suhteellisesti pienempi. Kummassakin maassa on kuitenkin nelisen prosenttia työvoimasta koko ajan aktiivitoimissa. Tämä joukko tietysti vaihtuu jatkuvasti. Passiivitoimien määräluvut paljastavat Suomen työvoimapolitiikan luonteen osuvasti: yli 10 prosenttia työvoimasta on koko ajan passiivietuuksien piirissä, vaikka työttömyysaste vuonna 2010 oli vain 8,4 prosenttia. Varhaiseläke-etuksia maksetaan työvoiman ulkopuolisille ja työttömyysturvaa esimerkiksi sovitellun turvan osalta työssä oleville. Ruotsi on kuitenkin selvinnyt olennaisesti pienemmillä passiivietuuksien kustannuksilla ja varannoilla. Suomen työvoimapolitiikan aktiivisuutta on mahdollista parantaa kahdella tavoin Ruotsiin verrattuna: joko panostamalla jonkin verran lisää aktiivitoimiin tai rajoittamalla eri keinoin passiivietuuksien piirissä oloa ja maksettavia etuuksia.

RUOTSIIN TYÖVOIMAPOLITIIKAN UUDISTUKSIA

Ruotsin työvoimapolitiikan uudistuksia 2000-luvulla leimaa pyrkimys työvoiman tarjonnan kasvattamiseen pitkällä aikavälillä. Tässä mielessä aktiivisen työvoimapolitiikan uudistukset kytkeytyvät laajempaan politiikkalinjaan, jossa on lisätty eriasteista aikuiskoulutusta,

RUOTSISSA TYÖVOIMAPOLITIikka ON KOKONAISSUUTENA HUOMATTAVASTI AKTIIVISEMPAA KUIN SUOMESSA.

Kuvio 3. Aktiivi- ja passiivitoimien bkt-osuudet ja määrät suhteessa työvoimaan Ruotsissa ja Suomessa vuonna 2010, %.



Atp = aktiivinen työvoimapolitiikka, Ptp = passiivinen työvoimapolitiikka
Lähde: OECD.

parannettu työnhaun kannustimia, tiukennettu työttömyysturvaa, alennettu nuorten sosiaaliturvamaksuja ja luotu verotukseen kotitalousvähennys. Tähän samaan politiikkaan kuuluu työtulojen verokohtelun tekeminen aiempaa edullisemmaksi, sairausvakuutuksen muutokset ja panostaminen infrastruktuuriin (RÄISÄNEN ET AL. 2012). VARTIAINEN (2013) on kutsunut tällaista tarjontaa kasvattavaa politiikkaa ”ruotsalaiseksi työlinjauksi”.

Ruotsin malli on tähdännyt työvoiman tarjonnan kasvattamiseen pitkällä aikavälillä.

Nyt voi tietysti kysyä, mitä merkitystä infrastruktuuri-investoinneilla on työmarkkinoiden toiminnan kannalta. Paljonkin. Esimerkiksi liikenneyhteyksien toimivuus vaikuttaa olennaisesti työsäkäyntialueisiin, työn hakemiseen ja vastaanottamiseen.

Ruotsissa inklusiiviset työmarkkinat on ollut pitkään tärkeä linjaus. Tämä koskee useita haavoittuvia ryhmiä, erityisesti maahanmuuttajia ja osatyökykyisiä. Ruotsin väestöä kasvattaa jatkossa vain nettosiirtolaisuus, joten maahanmuuttajien tehokas integrointi koulutukseen ja työhön on olennaista. Tässä tärkeimmäksi ryhmäksi on vielä nostettu uudet maahanmuuttajat. Ruotsissa on myös luovuttu EU:n ulkopuolisista ns. kolmansista maista tulevien työntekijöiden saatavuusharkinnasta. Julkinen työvoimapalvelu vastaa pitkäaikaissairaiden työkyvyn selvittämisestä.

Volyymiltaan tärkeimmät aktiivisen työvoimapolitiikan ohjelmat ovat nimeltään ”työ- ja kehitystakuu” ja ”nuorten työtakuu”, jotka edustavat yhdessä noin 70 prosentin osuutta kaikista toimista. Yli 25-vuotiaille tarkoitettu työ- ja kehitystakuu tulee voimaan 300 työttömyyspäivän jälkeen. Nuorten työtakuu taas astuu voimaan kolmen työnhaku-kuukauden jälkeen neljän kuukauden tarkastelujaksolla. Molempien ohjelmien tarkoitus on katkaista pitkiä työttö-

myysjaksoja ja luoda tiukka orientaatio työmarkkinoille.

Edellä kuvattu painopisteen muutos tukityöllistämiseen työvoimakoulutuksen sijasta selittyy myös pitkän aikavälin seurantatutkimuksen (LÅNGTIDSUTREDNINGEN 2011) tuloksilla. Sen mukaan työvoimapolitiikan tulokset olivat positiivisia 1980-luvulla, mutta 1990-luvulla vaikutukset hävisivät tai muuttuivat jopa negatiivisiksi, kunnes 2000-luvulla taas saatiin myönteisiä vaikutuksia. Aivan viime vuosina työllisyysvaikutukset ovat kuitenkin olleet vaatimattomia. Julkisen työvoimapalvelun seurannan perusteella työhön sijoittuminen on ollut 1990-luvulta lähtien selvästi parempaa työllistämistoimien jälkeen kuin työvoimakoulutuksen jälkeen. Kaikkiaan arviointitulokset osoittavat, että mitä liikeisemmin toimenpide muistuttaa normaalia työntekoa, sitä paremmat sen vaikutukset ovat.

Työvoimapolitiikan vaikutukset eroavat lyhyellä ja pitkällä aikavälillä: **TASLIMIN** (2011) mukaan vähäisiä tai jopa negatiivisia lyhyen aikavälin vaikutuksia saavat ohjelmat osoittavat pitkällä aikavälillä merkittäviä myönteisiä vaikutuksia. Syynä tähän on se, että toimenpiteisiin lukittuminen (ohjelmien aikainen keskeytys työnhaulle) kumoo ohjelman vaikutukset lyhyellä aikavälillä, mutta ohjelman vaikutus on määräävä pitkällä aikavälillä.

Ruotsin työvoimapolitiikan hallintoa on uudistettu voimakkaasti 2000-luvulla. Aiempi kolmiportainen hallinto (työmarkkinahallitus, läänitaso ja työvoimatoimistot) uudistettiin vuonna 2008 Työnvälitykseksi (Arbetsförmedlingen) eli Ruotsin julkiseksi työvoimapalveluksi, joka on yksi viranomaisena. Eräs tärkeä uudistus on myös pienten yksityisten palveluntarjoajien mukaantulo julkisen työvoimapalvelun ohjelmien tuottajaksi. Vuonna 2010 työnvälityksellä oli sopimus 938 palveluntarjoajan kanssa ja yli 180 000 henkeä osallistui näiden tuottamiin eri toimiin vuoden aikana. Vuonna 2012

TUTKIMUSTULOKSET SUOMEN TYÖLLISTÄMISKOKEILUISTA EIVÄT OLE OSOITTANEET SELVIÄ TYÖLLISYYSVAIKUTUKSIA.

otettiin käyttöön arviointityökalu, jolla työnhakijan palvelutarve selvitetään profiloivien kysymysten avulla.

Aktiivipolitiikkaan kytkeytyvään työttömyysturvaan on tehty useita uudistuksia, lähinnä tiukennuksia. Oma-vastuu-aikaa on lisätty 7 päivään ja osa-aikatyöllisten turvan kesto on rajattu 75 päivään, mikä merkitsee noin 7 kuukautta osa-aikaisena. Työnantajien ei myöskään enää tarvitse todistaa työaikoja työttömyysturvan saamista varten, mikä voi olla usein toistuvana prosessina tärkein hallinnollinen kevennys.

Painopisteet työvoimapolitiikassa ovat yhteensovituksen parantaminen, työttömyysturvan toimiminen konversio-politiikkana (suomeksi voisi ehkä sanoa ”muutosturvana”) sekä työllisyyden kasvattaminen pitkällä aikavälillä. Parhailaan Ruotsissa ei käydä juurikaan keskustelua työvoimapolitiikan uudistamisesta.

SUOMEN UUDISTUSPOLITIikka

Suomen työvoimapolitiikan uudistuksia voisi kuvata 1990-luvulta lähtien aktiivipolitiikan tehostamiseksi, työnhakuaktiivisuuden nostamiseksi ja työnhakijoiden palvelujen eriyttämiseksi suoraan työmarkkinoille hakeutuville ja enemmän palveluja tarvitseville. Työvoimapolitiikan vuoden 1998 perusuudistuksessa strategiana oli vaikutusten hakeminen työmarkkinavirtojen kautta: passiivista työmarkkinatukea aktivoitiin työllistämiseen, laaja työnhakuvalmennus otettiin käyttöön ja työvoimapolitikkajärjestelmää uudistettiin. Uudistuksen valmistelussa pyrittiin hyödyntämään tutkimustietoa (ks. **SKOG JA RÄISÄNEN** 1997), ja myös uudistusta ohjaavassa ryhmässä oli tutkijoita. Uudistusta arviointiin myös poikkeuksellisella intensiteetillä (**AHO YM.** 2000, **ARNKIL YM.** 2000, **MALMBERG YM.** 2000, **TUOMALA** 2000, **VALTAKARI** 2000) ja se herätti myös kansainvälistä mielenkiintoa (**RÄISÄNEN** 2001). Uudistusta jatkettiin ns. toisen aallon toimilla (**TOINEN AALTO** 2001).

Julkisen työvoimapolitiikan palvelurakenne uudistettiin jakamalla se työnhakukeskuksiin (työvoimatoimistot) ja työvoiman palvelukeskuksiin vuosina 2004-2006. Tarkoituksena oli kohdentaa palveluja paremmin moniammatillista tukea tarvitseville ja toimia tässä yhteistyössä kuntien ja Kelan kanssa (**ARNKIL YM.** 2004). Ikääntyneitä ja heidän työnantajiensa pyrittiin kannustamaan työssä pysymiseen työttömyysturvan ns. eläkeputken alaikärajan korotuksilla, millä onkin saatu työttömyysriskiä alentavia vaikutuksia (**KYYRÄ JA WILKE** 2004, **KYYRÄ JA OLLIKAINEN** 2008). Työmarkkinatukea on pyritty aktivoimaan pitkään työttömänä olleiden ryhmissä ja uudistamalla kustannusten jakoa valtion ja kuntien kesken työmarkkinatuella ja toimeentulotuen avulla. Työnhakialueet yhtenäistettiin 80 kilometriin vuonna 2010. Omaehtoinen koulutus työttömyysturvalla tuli mahdolliseksi v. 2010 ja siitä tuli nopeasti varsin suosittua. Vuonna 2001 käynnistettiin myös kuntouttava työtoiminta, jonka toteuttamisessa kunnilla on tärkeä rooli. Vuonna 2005 käynnistetty muutosturva (**ARNKIL YM.** 2007) oli esimerkki uudeltaisesta yhteistyöstä ja toimintamallista, jolla muutostilanteissa työvoimapolitiikka tuotiin jo ennen irtisanomista työntekijöiden työpaikalle ja myös työnantaja osallistui toimintaan.

Suomessa työvoimapolitiikka on uudistettu aktiivisempaan suuntaan.

Työllisyys- ja työvoimapolitiikassa on myös toteutettu kokeiluja, esimerkiksi työnetsijäkokeilu (2002-2004), ikääntyneiden matalapalkkatuki (2006-2010), starttirahan laajennuskokeilu (2005-2007) ja yksinyrittäjätukikokeilu (2007-2011). Työllistämiskokeiluja koskeva tutkimusevidenssi ei kuitenkaan osoita erityisempiä työllisyysvaikutuksia tai

ne ovat epävarmoja (**RÄISÄNEN** 2013), vaikka on toteutettu useita kokeiluja eri kohderyhmille ja eri menetelmillä.

Ehkä 2000-luvulla on myös tehty työvoimapolitiittinen uudistus ilman uudistusta, kun aktiivitoimia on suunnattu vaikuttavampiin ja edullisempiin toimiin. Erityisesti kalliita ja vaikuttavuudeltaan heikkoja julkisen sektorin tukityöllistämistoimia on karsittu.

Vuoden 2013 alussa tuli voimaan nuorisotakuu, jossa jo korkealla intensiteetillä toteutettua nuorten työttömien aktiivitoimia edelleen tehostettiin ja lisättiin kohderyhmäksi myös alle 30-vuotiaat vasta valmistuneet. Vain muutamaa kuukautta aiemmin tuli voimaan pitkäaikaistyöttömyyden kuntakokeilu. Nuorten ammattikouluttamattomien velvoitetta hakeutua koulutukseen kevennettiin, työttömyyden määrittelyä väljennettiin ja yrittäjien työttömyysturvaan tehtiin muutoksia.

Suurin uudistus vuonna 2013 oli kuitenkin työ- ja elinkeinotoimistojen rakenneuudistus ja palvelulinjat. TE-toimistoja on nyt 15 ja niillä 120 toimipaikkaa. TE-palveluverkkoon kuuluvat myös työvoiman palvelukeskukset, yhteispalvelupisteet ja seudulliset yritys-palvelut. Jokaisessa TE-toimistossa on kolme palvelulinjaa: työnvälitys- ja yritys-palvelut, osaamisen kehittämisspalvelut ja tuetun työllistämisen palvelut. Ainakin lainsäädännön tasolla myös terminologiaa uudistettiin. Palvelujen tarjonnassa on etenkin 1990-luvulta lähtien kehitetty voimakkaasti sähköisiä palvelujen tarjoamistapoja niin työnantajille kuin työnhakijoillekin.

MENESTYKSELLINEN TYÖVOIMA-POLITIIKAN REFORMI - MITÄ OPITTAVAA RUOTSISTA?

Työmarkkinasuoriutumista kuvaavien indikaattorien perusteella ero Ruotsin ja Suomen välillä on nimenomaan työllisyydessä, ei työttömyydessä. Varsinkin ikääntyneiden työllisyydessä Ruotsi on saavuttanut erinomaisia tuloksia, vaikka

myös Suomi on tässä merkittävästi parantanut. Työmarkkinoiden dynamiikka on kansainvälisesti verrattuna molemmissa maissa suurta mutta Ruotsissa vielä voimakkaampaa.

2000-luvulla toteutetuissa työvoimapolitiikan reformeissa Ruotsissa on Suomea voimakkaammin tuotu yksityisiä palveluntarjoajia mukaan julkisen työvoimapolitiikan toimintaan, aktivointipolitiikan uudistukset ovat olleet merkittäviä ja nuoret on nostettu Suomea varhemmin tärkeänä kohderyhmänä esille. Osatyökykyisiin Ruotsi on panostanut Suomea enemmän. Suomi on puolestaan 2000-luvulla panostanut enemmän ikääntyneisiin ja työnantajien palveluun.

Jos ajatellaan kaikkein innovatiivisimpia politiikkaelementtejä, on pitkän aikavälin työvoiman tarjonnan kasvataminen Ruotsissa ilman muuta sellainen. Tähän kuuluvat myös inklusiiviset työmarkkinat, joilla heikkoja ryhmiä pyritään tehokkaasti integroimaan työelämään. Suomessa muutosturvamallia ja työttömien omaehtoista koulutusta voidaan pitää 2000-luvun innovaatioina.

Jos ajatellaan menestyksellisen työmarkkinareformin piirteitä, on sen kattavuus (työttömyysturva ja muut etuudet, julkisen työvoimapolitiikan rooli ja organisointi, aktivointipolitiikka ja pääkohderyhmät) olennaista tulosten aikaansaamisen kannalta. Voidaan sanoa, että reformin tulisi olla sisällöltään laaja-alainen, eri osien suhteen johdonmukainen ja uudistuspolitiikan uskottavaa ja pitkäjänteistä. Olennaista on myös vuorovaikutus palkanmuodostuksen ja muun talouspolitiikan kanssa.

Suomessa on varmaan liiaksi keskitytty kertaluontoisiin ja suhteellisen kapea-alaisiin uudistuksiin. Työmarkkinareformit eivät ole yleensä muodostaneet jatkumoa, joka luo uskottavuutta ja johon eri toimijat sopeuttavat omaa toimintaansa. Kun keskeisistä uudistuslinjauksista sovitaan jo hallitusohjelmassa, tulee työmarkkinauudistuksista helposti ”toimeenpanouudistuksia” eli jo päätetyn tavoitteen toteuttamista. Uudistuksilla ei siten usein ole ollut työmarkkinateoreettista pohjaa ja tutkimusten käyttö voi rajoittua valitun linjan verifointiin.

Ruotsista me suomalaiset voisimme pyrkiä oppimaan pitkän aikavälin työvoimapolitiikkaa ja sen vaatimuksia. Ikääntyneiden parempi työllisyys on myös otettava opiskelun kohteeksi. On myös huomattava, että työvoimapolitiikalla ei ole Ruotsissa ainoastaan stabilisaatio- ja jakopolitiittinen tehtävä, vaan myös merkittävä rakennepolitiittinen

rooli. Poliittikan arviointi on Ruotsissa systemaattisempaa ja alan tutkimustoimintaa on useissa laitoksissa, mm. työvoima-arviointeihin keskittyneessä laitoksessa (IFAU). Suomessa sellaista laitosta ei ole. ■

Kirjallisuus

- AHO, S. & HOLTINEN, J. & VEHVILÄINEN, J. & VIRJO, I.** (2000), Vuoden 1998 työvoimapolitiittisen uudistuksen arviointia. Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 224.
- ARNKIL, R. & SPANGAR, T. & NIEMINEN, J.** (2000), Suomen työvoimapolitiittisen uudistuksen arviointi palveluprosessin ja paikallistoimistojen näkökulmasta. Evaluoinnin loppuraportti. Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 219.
- ARNKIL, R. & JOKINEN, E. & SPANGAR, T. & SYRJÄ, H. & KARJALAINEN, J.** (2007), Muutosturva uudenlaisen yhteistyön ariuna. Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 331.
- ARNKIL, R. & KARJALAINEN, V. & AHO, S. & LAHTI, T. & LYYTINEN, S.-M. & SPANGAR, T.** (2004), Yhteispalvelusta palvelukeskuskonseptin kehittämiseen. Yhteispalvelukokeilun arvioinnin loppuraportti. Työministeriö, Työhallinnon julkaisu 339.
- KYYRÄ, T. & WILKE, R.A.** (2004), Reduction in the Long-Term Unemployment of the Elderly: A Success Story from Finland. Centre for European Economic Research, Discussion Paper 04/63. <http://econstor.eu/bitstream/10419/24071/1/dp0463.pdf>
- KYYRÄ, T. & OLLIKAINEN, V.** (2008), To Search or Not to Search? The Effects of UI Benefit Extension for the Older Unemployed. *Journal of Public Economics*, 92, 2048-2070.
- LÄNGTIDSUTREDNINGEN** (2011), Huvudbetänkande, Stockholm, SOU 2011:11.
- MALMBERG-HEIMONEN, I. & VUORI, J.** (2000), Työnhakuryhmätoiminnan vaikutukset työmarkkina-asemaan ja koettuun terveyteen. Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 221.
- OECD** (1996), *Employment Outlook*. Paris: OECD.
- OECD** (2002), *Employment Outlook*. Paris: OECD.
- OECD** (2007), *Employment Outlook*. Paris: OECD.
- OECD** (2012), *Employment Outlook*. Paris: OECD.
- RÄISÄNEN, H. & ALATALO, J. & HENRIKSEN, K.K. & ISRAELSSON, T. & KLINGER, S.** (2012), Labour Market Reforms and Performance in Denmark, Germany, Sweden and Finland. Publications of the Ministry of Employment and the Economy, *Employment and Entrepreneurship 19/2012*, Helsinki.
- RÄISÄNEN, H.** (2001), Implementation Issues in Finland: Experiences, Developments and Context of Labour Market Policy Measures. Teoksessa OECD (2001): *Labour Market Policies and the Public Employment Service*. Paris: OECD.
- RÄISÄNEN, H.** (2013), Onko yksikään työllisyyskokeilu onnistunut Suomessa? TEM-analyseja 47/2013. www.tem.fi
- SKOG, H. & RÄISÄNEN, H.** (1997), Toimivampiin työmarkkinoihin. Selvitysmiesten raportti työvoimapolitiittisen järjestelmän uudistamiseksi. Helsinki: Työministeriö.
- TASLIMI, M.** (2011), Vad vet vi om arbetsmarknadspolitiska långsiktiga effekter och konjunkturella mönster? Arbetsförmedlingen, Stockholm, Working Paper 2011:3.
- TOINEN AALTO** (2001), Työvoimapolitiikan uudistuksen jatkaminen. Työministeriö, Työhallinnon julkaisu 269.
- TUOMALA, J.** (2000), Työnhakukoulutuksen vaikutusten arviointi. Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 222.
- VALTAKARI, M.** (2000), Työvoimapolitiittisen järjestelmän uudistuksen rekrytointia edistävät vaikutukset. Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 220.
- VARTIAINEN, J.** (2013), Saadaanko työvoimareservit käyttöön? Työpoliittinen aikakauskirja, 56, 18-28.