

TEM-analyyseja • 94/2019

# Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2018

Liisa Larja

ISSN 1797-5271  
ISBN 978-952-327-463-1



Työ- ja elinkeinoministeriö  
Arbets- och näringsministeriet

# Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2018

Liisa Larja

Työ- ja elinkeinoministeriö  
Ministry of Economic Affairs and Employment

Email: [etunimi.sukunimi@tem.fi](mailto:etunimi.sukunimi@tem.fi)

Helsinki, heinäkuu 2019

**Tiivistelmä:** Tässä raportissa käsitellään toimipaikoissa tapahtunutta työvoiman hakua, työpaikkojen täyttöjä sekä toimipaikkojen lähiajan suunnitelmia palkata tai vähentää henkilöstöä. Raportti pohjautuu Tilastokeskuksen vuosittain tuottamiin työnantajahaastatteluihin.

Vuonna 2018 toimipaikoista 57 % oli hakenut vakinaista tai määräaikaista työntekijää viimeisen 12 kuukauden aikana. Osuus on noussut kolme prosenttiyksikköä edellisestä vuodesta.

Yleisintä työvoiman haku oli edellisvuosien tapaan suurissa toimipaikoissa, joita on paljon terveydenhuollossa ja sosiaalialalla sekä julkisissa palveluissa ja koulutuksessa. Yli 50 henkeä työllistävästä toimipaikoista lähes kaikki olivat etsineet työvoimaa edeltävän 12 kk aikana. Kuitenkin myös pienistä, 1–4 henkeä työllistävästä toimipaikoista, työvoimaa oli etsinyt 35 %.

Rekrytointiongelmat nousivat ennätystasolle vuonna 2018. Kun työpaikkojen täyttämiseen liittyviä ongelmia oli vuonna 2017 kokenut 37 % työvoimaa hakeneista toimipaikoista, oli 2018 ongelmia jo 41 %:lla toimipaikoista. Vuoden 2019 ensimmäisen neljänneksen tietojen perusteella rekrytointiongelmat näyttävät jatkavan kasvuaan myös kuluvana vuonna.

Myös työvoimapulaa kokeneiden, eli kokonaan tai osittain ilman sopivaa työvoimaa jääneiden toimipaikkojen osuus oli suurempi 2018 kuin kertaakaan mittaushistorian aikana, 17 %. Toimipaikoissa jäi saamatta yhteensä 52 000 työntekijää

Rekrytointiongelmat yleistyivät vuonna 2018 erittäin voimakkaasti rakennus- ja terveysalalla, kuljetus- ja varastointialalla, teollisuudessa sekä kaupan alalla ongelmat lisääntyivät voimakkaasti. Majoitus- ja ravitsemus- ja informaatio- ja viestintä alalla rekrytointiongelmat olivat varsin korkealla tasolla jo edellisenä vuonna, mutta 2018 tilanne ei enää pahentunut vaan jopa hieman parani.

Henkilön osaamiseen liittyvät syyt (koulutus, työkokemus, sosiaaliset taidot, kielitaito, muu työn vaatima taito) olivat useimmin mainittuja syitä. Työpaikkaan liittyvät syyt (palkkaus, epäsovivat työajat, toimipaikan sijainti) saivat toiseksi eniten mainintoja ja näiden (erityisesti palkkaus) merkitys nousi julkisella sektorilla lähes yhtä suureksi ongelmaksi kuin hakijoiden osaaminen.

Rekrytoinnin syynä on uuden työpaikan syntyminen yli puolessa yksityisen sektorin rekrytoinneista. Sen sijaan kuntasektorilla lähes puolet työvoiman hankinnasta on poistuman korvaamista. Valtiolla uusien työpaikkojen osuus rekrytoinneista kasvoi merkittävästi.

Puolet työpaikoista täytettiin toisesta työpaikasta siirtyvillä työntekijöillä ja vain 20 % työttömillä työnhakijoilla.

Käytetyimmät työvoiman hankintakeinot vuonna 2018 olivat ilmoitus omalle henkilökunnalle ja yhteydenotot entisiin työntekijöihin. Samat hankintakeinot olivat käytetyimmät myös vuonna 2017. TE-toimistoa käytti 56 % rekrytoineista toimipaikoista.

Vuonna 2018 kaikkiaan 19 % toimipaikoista ilmoitti, että heillä on suunnitelmissa palkata lisää henkilöstöä seuraavan 12 kuukauden aikana. Työllisyystilanteen muutoksesta kertoo, että kun viime vuonna vielä henkilöstöään kasvattavien osuus lisääntyi, niin nyt 2018 tilanne pysyi samana vuoteen 2017 verrattuna. Kuten työmarkkinatilastoistakin jo nähdään, kasvupiikki alkaa olla ohitettu.

Toimialoittain suhteellisesti eniten henkilöstön kasvua on odotettavissa teollisuudessa, liike-elämän palveluissa, informaatio- ja viestintäalalla sekä rakentamisessa.

**Asiasanat:** työvoiman hankinta, rekrytointiongelmat, työvoimapula, työvoiman hankintakanavat, TE-toimiston markkinaosuus, henkilöstön palkkaussuunnitelmat

**Abstract:** This paper examines the search for labour and filling of vacancies by business establishments and their short-term plans of hiring or shedding personnel. The paper is based on employer interviews carried out by Statistics Finland.

In 2018, 57 % of the establishments had searched for either regular or fixed-term labour during the last 12 months. The share rose by 3 percentage points from the previous year.

Search for labour was most frequent among business establishments with a large number of personnel, typically social and health care, public services and education. Establishments employing more than 50 persons had practically always been looking for labour force during previous 12 months. However, also out of smaller units, employing only 1–4 persons, 35 % had been recruiting.

The level of recruitment problems hit record level in 2018. The share of the establishments that faced recruitment problems when searching for labour grew from 37 % to 41 % in 2018. Based on first quarter data from 2019, the growth in recruitment problems seems to continue also in 2019.

Also labour shortage, meaning the share of those establishments that were left totally or partly without labour force was higher in 2018 than ever before, 17 %. Establishments failed to recruit altogether 52 000 employees.

Recruitment problems increased strongly in construction in 2018. Also social and health care, transportation and warehousing; manufacturing as well as wholesale and retail were faced with increase in recruitment problems. Accommodation and food services and information and communication industry had already very high level of recruitment problems in 2017, but 2018 the situation stayed the same or decreased slightly.

The most common reasons for recruitment problems were the skills of the jobseeker (education, experience, social skills, language skills). The second most common set of reasons was related to the characteristics of the job (salary, working time, location). In the public sector the share of job-related reasons grew to almost as important as the skills-related reasons.

In the private sector more than half of recruitments are based on new job creation. In the municipal sector almost half of recruitments are based on outflow replacement. The share of new jobs increased significantly in the state sector.

Half of the jobs were filled with persons switching jobs, and only 20 % with unemployed persons.

The most common means of recruiting in 2018 were announcements to incumbent personnel and direct contacts to former employees or to people who had previously applied for a job in the establishment. These were the most common means used also in 2017. The public employment services were used in 56 % of recruitments.

When asked about plans to hire additional personnel within the next 12 months, 19 % of the establishments responded that they were planning to do so. When last year the share was still strongly growing, it now remained the same as in 2017, signaling that the rapid employment growth seems to be over.

By branch, plans to hire additional personnel were comparatively the most common in manufacturing, administrative services, information and communication and construction.

**Key words:** recruitment of labour, recruitment problems, labour shortage, labour acquisition channels, market share of the PES, plans to hire personnel

# Sisällysluettelo

JOHDANTO .....	6
TYÖVOIMAN HAKU JA SIIHEN LIITTYNEET ONGELMAT .....	6
TYÖVOIMAN SAATAVUUSONGELMIEN SYYT .....	10
TYÖPAIKKOJEN TÄYTÖT .....	13
REKRYTOITAVIEN TYÖMARKKINA-ASEMA .....	14
TYÖVOIMAN HANKINTAKEINOT .....	15
HENKILÖSTÖN PALKKAUS- JA VÄHENTÄMISSUUNNITELMAT .....	19
LIITTEET .....	22
TEM-ANALYYSEJA -VERKKOJULKAISUSARJASSA AIEMMIN ILMESTYNYT .....	24

## JOHDANTO

Vuodesta 1993 lähtien työ- ja elinkeinoministeriö on selvittänyt työvoiman hankintaan liittyviä asioita Tilastokeskuksen toteuttamien työnantaja-aastattelujen avulla. Haastatteluissa on selvitetty työvoiman hakuja ja siihen liittyneitä ongelmia, työvoiman saatavuusongelmien syitä, työpaikan täyttötapoja ja työnantajien tulevaisuuden suunnitelmia työvoiman käytössä.

Työnantaja-aastattelujen perusyksikkönä on ollut toimipaikka eli paikallinen toimialayksikkö, mikä tarkoittaa sitä, että tiedot on pääosin tuotettu toimipaikkatasolla: kuinka suuri osuus toimipaikoista on hakenut työvoimaa, kuinka suurella osuudella työvoimaa hakeneista toimipaikoista on ollut työvoiman saatavuusongelmia jne. Työvoimapulaa kokeneilta toimipaikoilta on edelleen tiedusteltu, mihin ammatteihin he eivät ole saaneet työvoimaa. Toimipaikoilta, joilla on ollut henkilöstön palkkaussuunnitelmia, on tiedusteltu, mihin ammatteihin he aikovat palkata henkilöstöä.

Haastattelujen alkuvuosina, 1990-luvulla ja 2000-luvun alussa, haastattelun otannan koko oli noin 6 000 toimipaikkaa. Vuonna 2002 selvitys yhdistettiin Tilastokeskuksen avointen työpaikkojen tutkimukseen ja otantaa laajennettiin noin 10 000 toimipaikkaan vuositasolla. Laajennetun otannan myötä mahdollistui myös neljännesvuosittainen raportointi.

Vuoteen 2012 saakka kaikista työvoiman hankintaan liittyvistä asioista ei ole tiedusteltu jokaisella vuosineljänneksellä. Vuonna 2013 otantapohja uudistettiin Tilastokeskuksen valmistelun pohjalta ja TEM:n kanssa yhteistyössä toimien. Nyt kaikki tiedusteluun sisältyvät asiat kysytään kaikilla vuosineljänneksillä. Otannan koko on edelleen 10 000 toimipaikkaa.

Tulokset painotetaan jälkikäteen niin, että lukumääräestimaatit korotetaan koko toimipaikkakehikon tasolle. Otos poimitaan Tilastokeskuksen yritys- ja toimipaikkarekisteristä. Toimipaikassa on oltava vähintään yksi palkattu työntekijä. Vuodesta 2013 lähtien otoksessa on käytetty ositteina kokoluokkaa ja toimialaryhmiä. Alueellottuvuus huomioidaan otannassa. Otokseen valikoituneet toimipaikat ovat mukana 2 vuotta, joten otoksessa on aina vakiona puolet uusia ja puolet vanhoja kohteita.

Vuonna 2018 saatiin 8 046 vastausta (n. 76 %), kato oli 1 597 (n. 15 %) ja ylipeitto 923 (n. 9 %). Netto-otoksen vastanneita oli n. 83 % ja kato n. 17 %. Vastausosuus vaihteli yrityksen koon, toimialan ja alueen mukaan 77–93 % välillä, eli kaikki ryhmät ovat varsin hyvin edustettuna aineistossa.

## TYÖVOIMAN HAKU JA SIIHEN LIITTYNEET ONGELMAT

Vuonna 2018 kyselyyn vastanneista toimipaikoista noin 57 % oli hakenut joko määräaikaista tai vakituista työntekijää (tai sekä että) viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana. Vakituksia työntekijöitä oli hakenut 65 % niistä toimipaikoista, jotka olivat hakeneet työntekijää. Määräaikaista oli hakenut 70 % niistä toimipaikoista, jotka hakivat työntekijää. Suuri osuus toimipaikoista on siis hakenut sekä määräaikaista että vakituista työvoimaa. Pitkän taantuman jälkeen rekrytointi on ollut kasvussa vuodesta 2016. Vuosina 2012 ja 2013 työntekijöitä oli hakenut vain 55 %, vuonna 2014 noin 50 % ja vuonna 2015 49 %, mutta vuonna 2016 lasku kääntyi kasvuun ja työntekijöitä haki 50 % toimipaikoista, vuonna 2017 54 % ja nyt jopa 57 %. Verrattuna edelliseen vuoteen, 2018 vakituksia työntekijöitä hakevien toimipaikkojen osuus oli suurempi.

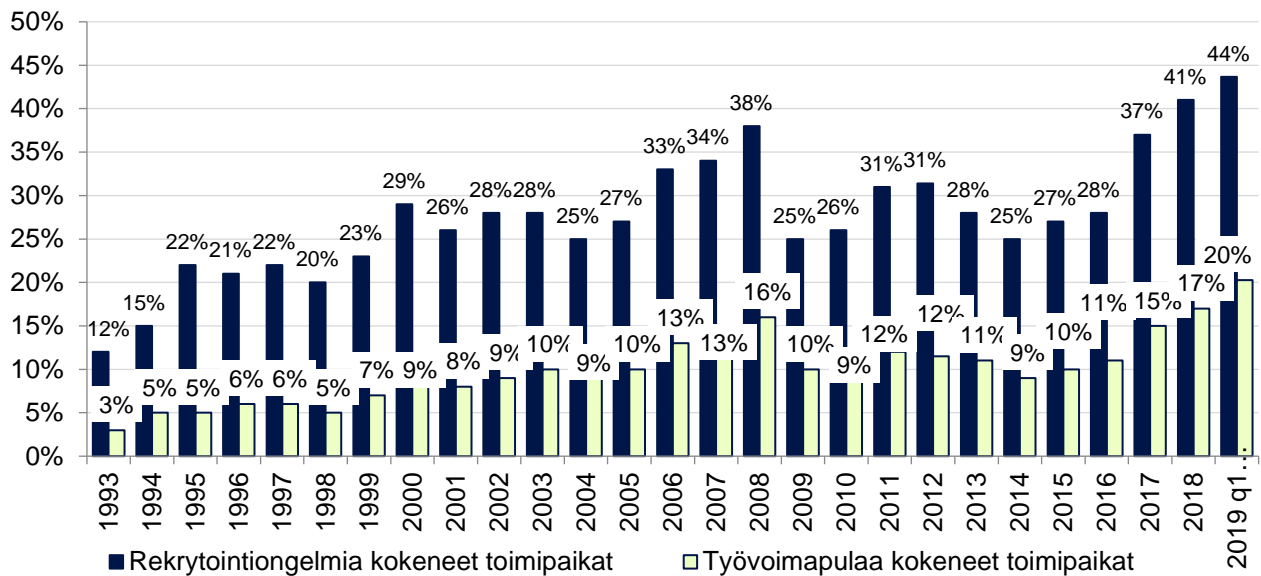
Mitä suuremmasta yrityksestä oli kysymys, sitä todennäköisempää työvoiman hakeminen oli ollut. Yli 50 henkeä työllistävistä yrityksistä lähes kaikki (95 %) olivat etsineet työvoimaa edellisen 12 kuukauden aikana, ja 10–49 henkeäkin työllistävistä 83 %. Yleisintä työvoiman haku oli terveydenhuollossa ja sosiaalialalla sekä julkisissa palveluissa ja koulutuksessa, jotka tyypillisesti ovat isoja organisaatioita. Kuitenkin myös pienistä, 1–4 henkeä työllistävistä yrityksistä työvoimaa oli etsinyt 35 %.

Rekrytointiongelmat nousivat ennätystasolle vuonna 2018. Kun työpaikkojen täyttämiseen liittyviä ongelmia oli vuonna 2017 kokenut 37 % työvoimaa hakeneista toimipaikoista, oli 2018 ongelmia jo 41 %:lla toimipaikoista. Rekrytointiongelmiensa kasvu on ollut erittäin voimakasta edellisen kahden vuoden aikana ja taso on nyt korkeampi kuin kertaakaan mittaushistorian aikana – ylittäen myös 2008 suhdannehuipun.

Vuoden 2019 ensimmäisen neljänneksen tietojen perusteella rekrytointiongelmat näyttävät jatkavan kasvuaan myös kuluvana vuonna (kuvio 1).

Rekrytointiongelmia kokeneilta toimipaikoilta kysyttiin vielä, olivatko ne kuitenkin saaneet hakemansa määrän työntekijöitä palvelukseensa. Vuonna 2018 kokonaan tai osittain ilman sopivaa työvoimaa jääneiden toimipaikkojen osuus (~työvoimapula) työntekijöitä hakeneista oli jopa 17 %, kun se vielä edellisenä vuonna oli 15 %. Myös työvoimapulaa kokeneiden toimipaikkojen osuus oli suurempi kuin kertaa-kaan mittaushistorian aikana. Vuoden 2019 ensimmäisen neljänneksen tietojen perusteella työvoimapula näyttää pahenevan edelleen (kuvio 1).

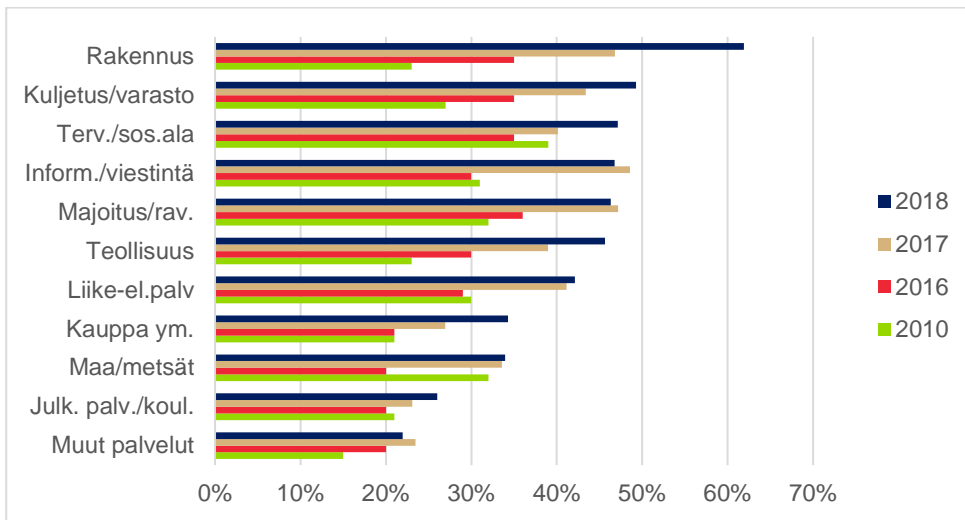
**Kuvio 1.** Työvoiman saatavuusongelmia ja työvoimapulaa kokeneet toimipaikat v. 1993–2018 ja 2019 ensimmäinen neljännes kausitasoitettuna, %



Rekrytointiongelmat yleistyivät vuonna 2018 erittäin voimakkaasti rakennusalalla. Vuonna 2018 jopa 62 prosentilla työvoimaa hakeneista rakennusalan toimipaikoista oli ongelmia löytää tarvitsemaansa työvoimaa. Myös sosiaali- ja terveysalalla, kuljetus- ja varastointialalla, teollisuudessa sekä kaupan alalla ongelmat lisääntyivät voimakkaasti (kuvio 2).

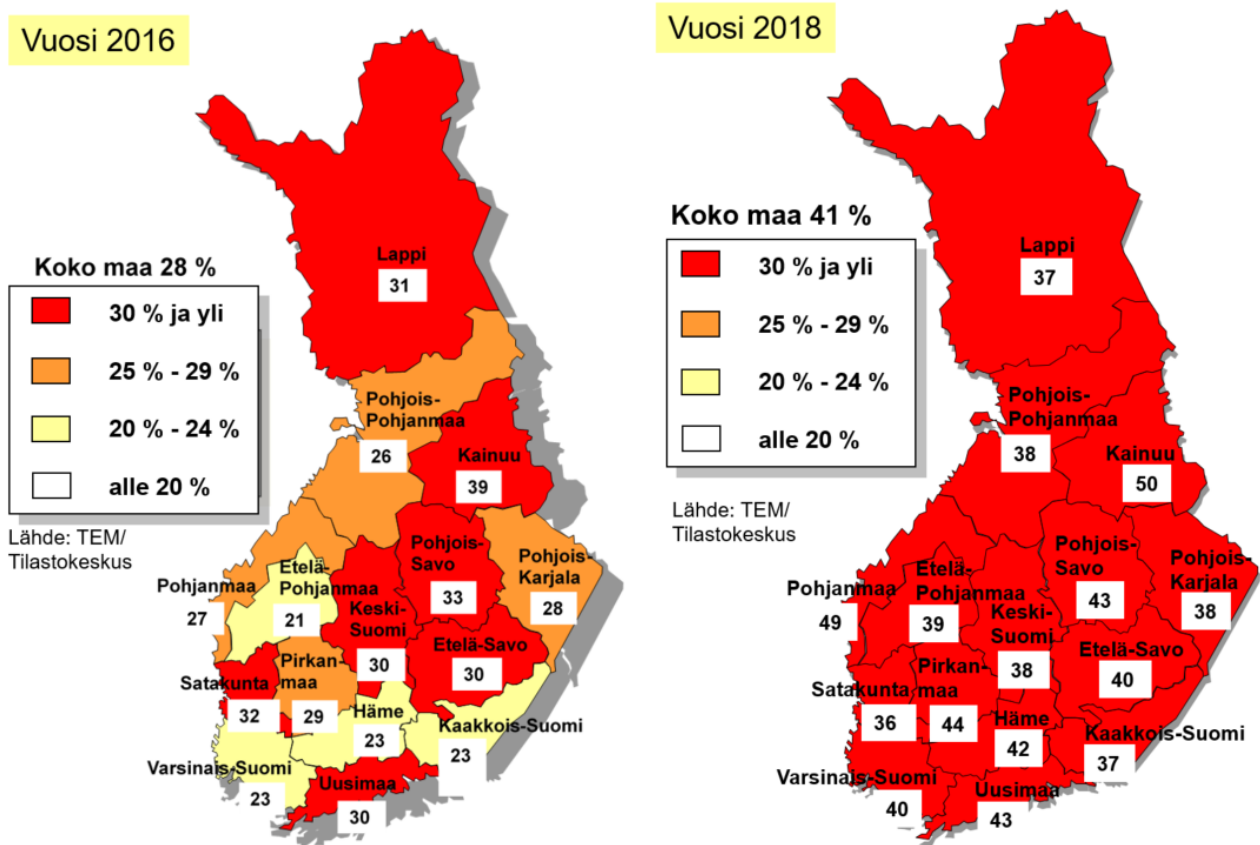
Majoitus- ja ravitsemuslalla sekä informaatio- ja viestintäalalla rekrytointiongelmat olivat varsin korkealla tasolla jo edellisenä vuonna, mutta 2018 tilanne ei enää pahentunut vaan jopa hieman parani.

**Kuvio 2.** Työvoiman saatavuusongelmia kokeneet toimipaikat toimialoittain vuosina 2010–2018, %



Vuosina 2017–2018 rekrytointiongelmat levisivät koko maahan ja jokaisella ELY-alueella vähintään 30 % toimipaikoista oli kokenut ongelmia työvoiman löytämisessä. Kaksi vuotta aiemmin ongelmat olivat vielä selvästi alueellisia (kuvio 3). Yleisimpiä rekrytointiongelmat olivat Kainuussa, jossa joka toinen työvoimaa hakenut toimipaikka ilmoitti kokeensa ongelmia työvoiman saatavuudessa.

**Kuvio 3.** Työvoiman saatavuusongelmia kokeneet toimipaikat ELY-keskuksittain vuonna 2016 ja 2018



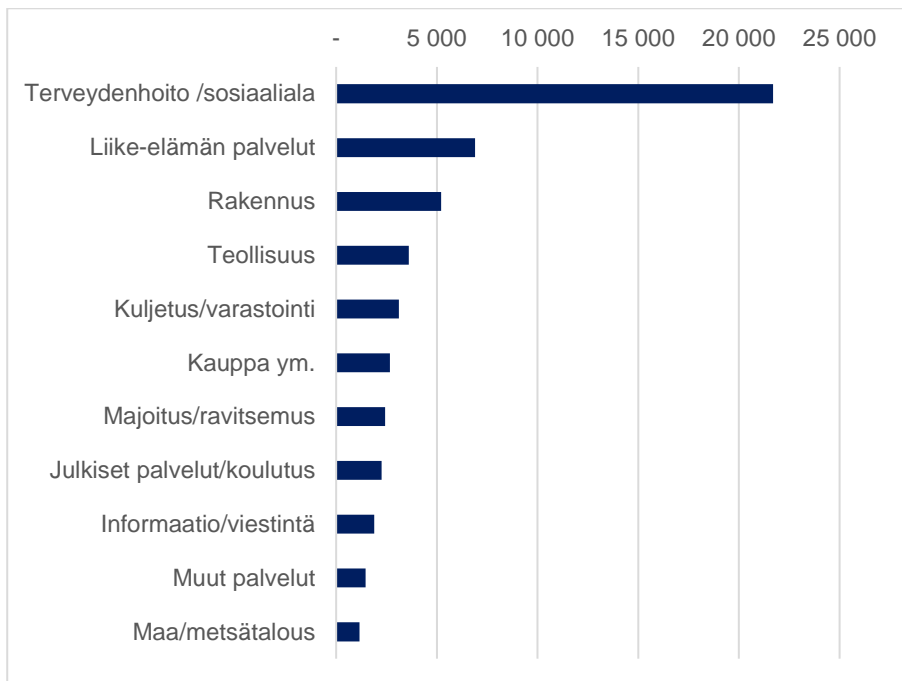


Siinä missä rekrytointiongelmilla kuvataan työvoiman hankinnan vaikeuksia kokeneita työpaikkoja, työvoimapulan käsitteellä kuvataan niiden toimipaikkojen osuutta, jotka jäivät kokonaan tai osittain ilman hakemiaan työntekijöitä. Koko maassa tällaisia toimipaikkoja oli 17 % työntekijöitä hakeneista toimipaikoista. Vuonna 2017 osuus oli 15 % ja 2016 osuus 11 %.

Yleisintä työvoimapula oli Etelä-Pohjanmaalla ja Pohjois-Savossa (22 % kummassakin) sekä Pirkanmaalla (21 %). Vähiten työvoimapulasta kärsittiin Satakunnassa (12 %) ja Etelä-Savossa (13 %).

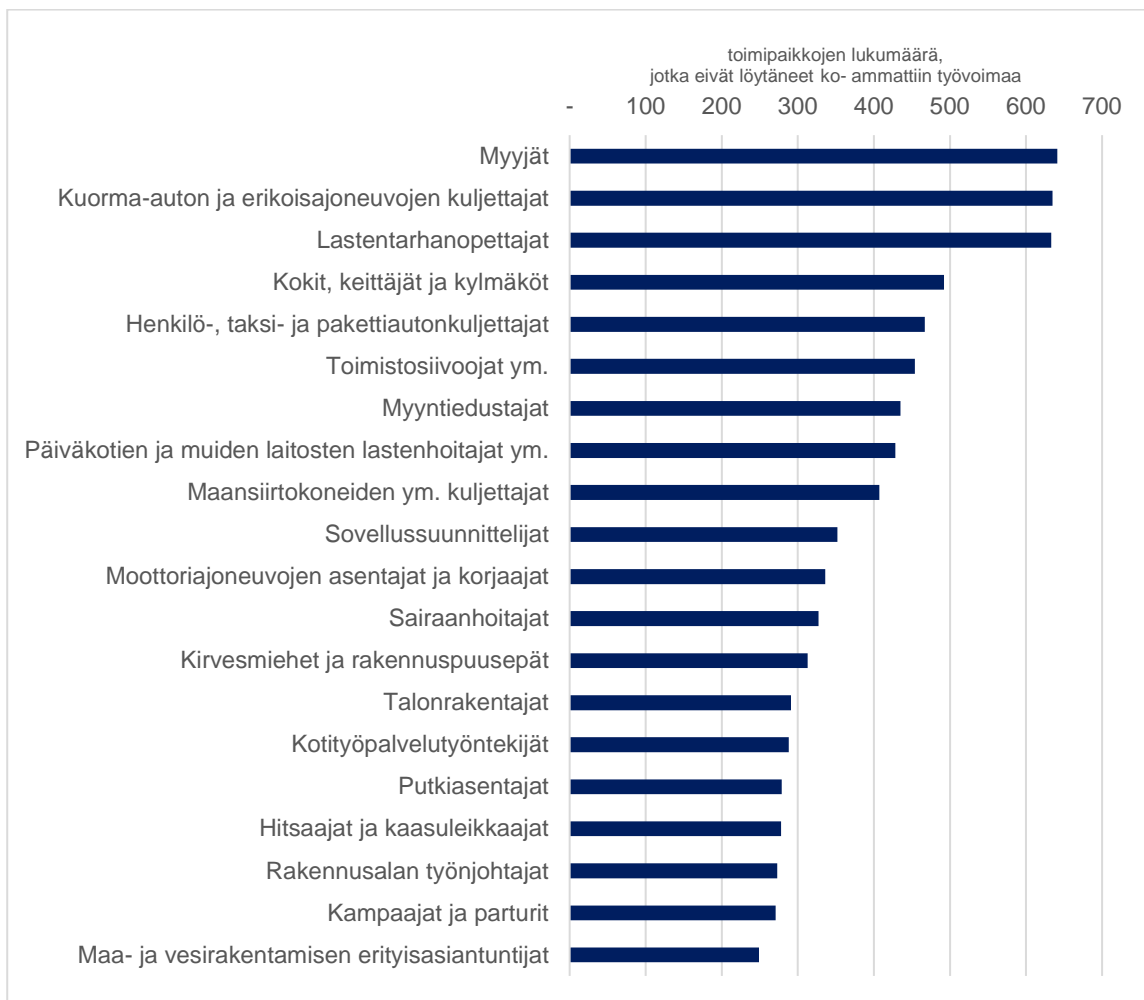
Vuonna 2018 toimipaikoissa jäi saamatta yhteensä 52 000 työntekijää (sisältäen sekä vakituiset että määräaikaisten, osa-aikaisten yms.). Suurin osa työpaikoista jäi syntymättä sosiaali- ja terveydenhuollon toimialalle, jossa jäi löytymättä yhteensä 22 000 työntekijää. Toiseksi eniten työvoimaa jäi löytymättä liike-elämän palveluissa (7 000) (kuviot 4).

**Kuvio 4.** Toimipaikoissa saamatta jääneiden työntekijöiden lukumäärä toimialoittain vuonna 2018



Yleisimpiä pula-ammatteja eli ammatteja, joihin toimipaikat eivät saaneet ainakaan kaikkia hakemiaan työntekijöitä rekrytoitua olivat vuonna 2018 myyjät, kuorma-autojen yms. kuljettajat, lastentarhanopettajat, kokit, taksin ym. kuljettajat, toimistosiivoojat, myyntiedustajat, lastenhoitajat, maansiirtokoneiden kuljettajat ja sovellussuunnittelijat (kuviot 5).

**Kuvio 5:** Yleisimmät ammatit, joihin toimipaikoissa ei löydetty työvoimaa 2018



Ammatit ovat pääasiassa samoja kuin viimekin vuonna, mutta järjestys hieman vaihtelee ja myyjät ovat nousseet listan kärkeen.

Liitteessä (taulukko 1) on esitetty työvoimaa hakeneiden toimipaikkojen, työvoiman saatavuusongelmia kokeneiden toimipaikkojen ja työvoimapulaa kokeneiden toimipaikkojen osuudet toimialoittain, toimipaikan henkilöstömäärän mukaan, ELY-keskuksittain ja toimipaikan sektorin mukaan.

## TYÖVOIMAN SAATAVUUSONGELMIEN SYYT

Toimipaikoilta kysyttiin tutkimuksessa, mitä syitä heidän mielestään oli siihen, että työntekijöitä oli vaikea saada. Syitä esitettiin valmiina 10 väittämän muodossa ja toimipaikkoja pyydettiin vastaamaan asteikolla *Ei yhtään / Vähän / Jonkin verran / Paljon / Ei osaa sanoa*. Toimipaikka on voinut haastattelussa mainita useita syitä rekrytoinnin ongelmiin, joten syiden prosenttiosuudet eivät summaudu sataan.

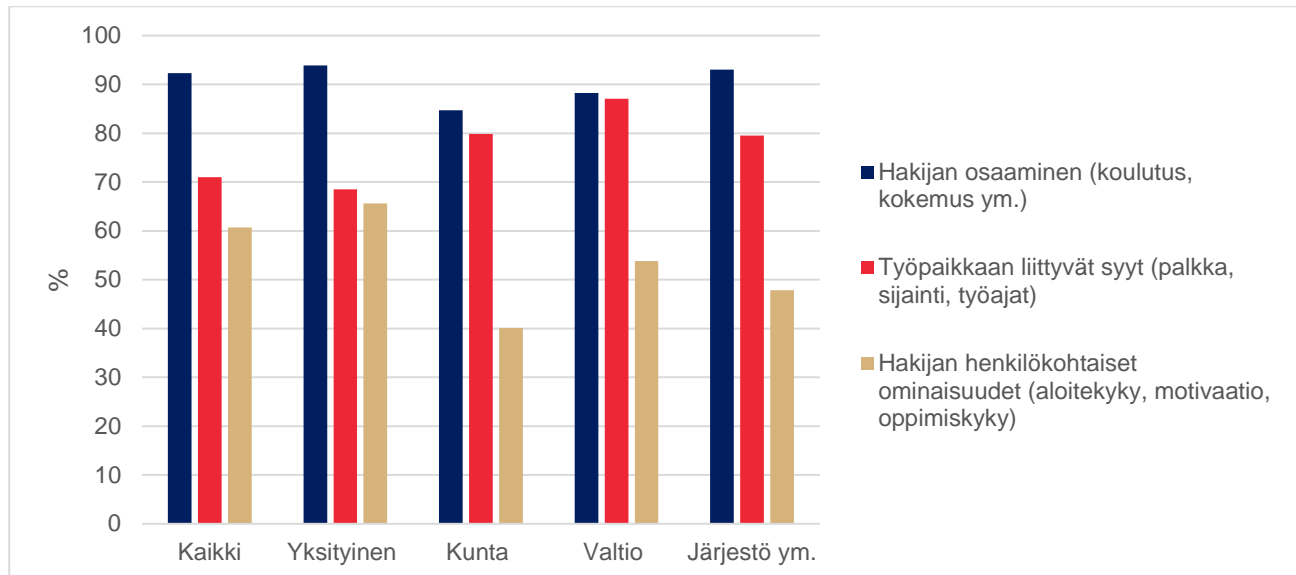
Henkilön osaamiseen liittyvät syyt (koulutus, työkokemus, sosiaaliset taidot, kielitaito, muu työn vaatima taito) olivat useimmin mainittuja syitä, kuten myös aikaisempina vuosina. 92 % ongelmia kokeneista toimipaikoista mainitsi ongelmien syynä osaamiseen liittyvät syyt (kuviokuva 6).

Vuonna 2018 kuitenkin työpaikkaan liittyvät syyt, kuten palkkaus, työpaikan sijainti ja työajat, nousivat kunta- ja valtiosektorilla lähes yhtä suuriksi ongelmiksi kuin työnhakijoiden osaaminen. Viime vuonna työpaikkaan liittyvät syyt olivat julkisella sektorilla työvoiman saatavuusongelmien syynä vain 75 % toimipaikoista, kun 2018 osuus oli jo 80–87 % (kuviokuva 6). Ilmiön taustalla voi olla julkisen sektorin jääminen

jälkeen palkkakilpailussa työmarkkinoiden tiukentuessa. Palkkaukseen liittyvät ongelmat olivatkin kasvaneet 7 prosenttiyksiköllä (kuvio 6).

Hakijan henkilökohtaisilla ominaisuuksilla oli eniten merkitystä yksityisellä sektorilla, jonka toimipaikoista 66 % kertoi työvoiman saatavuusongelmien syyksi hakijan aloitekyvyn, motivaation, oppimiskyvyn tai muut henkilökohtaiset ominaisuudet. Kuntasektorilla henkilökohtaisten ominaisuuksien merkitys oli huomattavasti pienempi, kuten on ollut myös edellisinä vuosina.

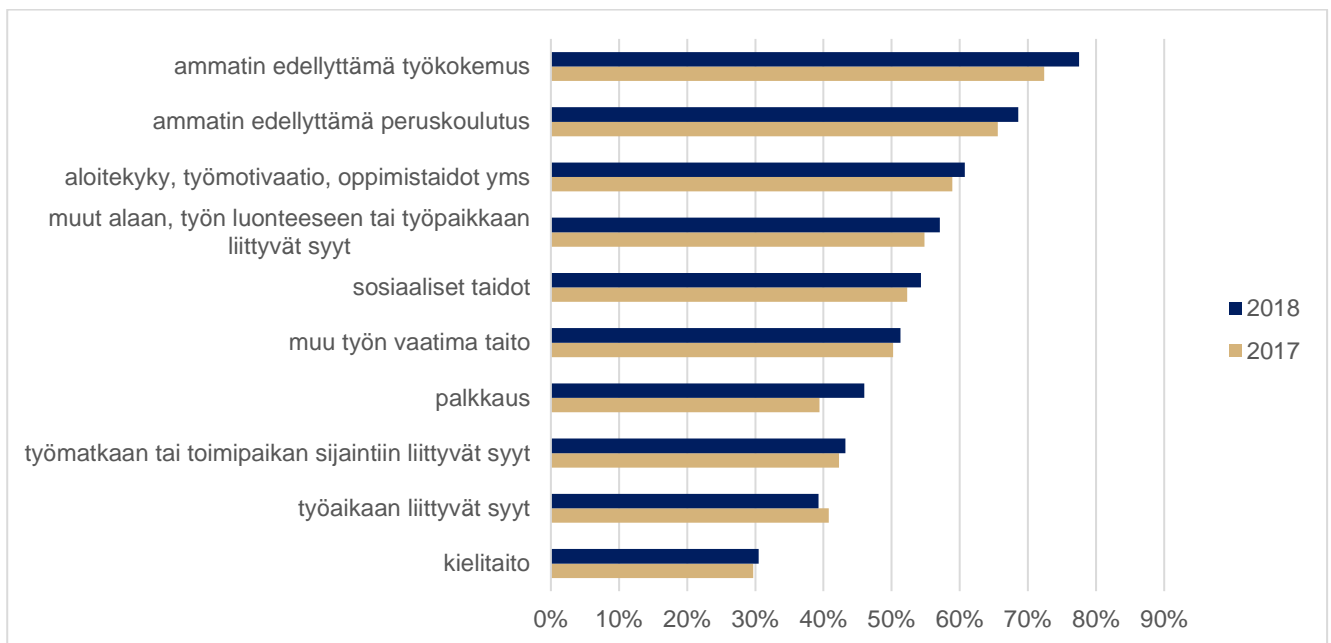
**Kuvio 6.** Työvoiman saatavuusongelmien syyryhmät työnantajasektoreittain vuonna 2018, %



Yksittäisiä syitä työvoiman saatavuusongelmille on tarkasteltu kuviossa 7. Kaikkia syitä, lukuun ottamatta työaikoihin liittyviä syitä, raportoitiin vuonna 2018 enemmän kuin edellisenä vuonna.

Kuten edellisvuonnakin, riittämätön ammatin vaatima työkokemus tai peruskoulutus sekä hakijan henkilökohtaiset ominaisuudet (aloitekyky, motivaatio, oppimistaidot yms.) olivat myös vuonna 2018 keskeisimmät yksittäiset syyt saatavuusongelmien taustalla. Suurin kasvu näkyi kuitenkin palkkaukseen liittyvissä syissä, joita raportoivien toimipaikkojen osuus kasvoi seitsemällä prosenttiyksiköllä 46 prosenttiin.

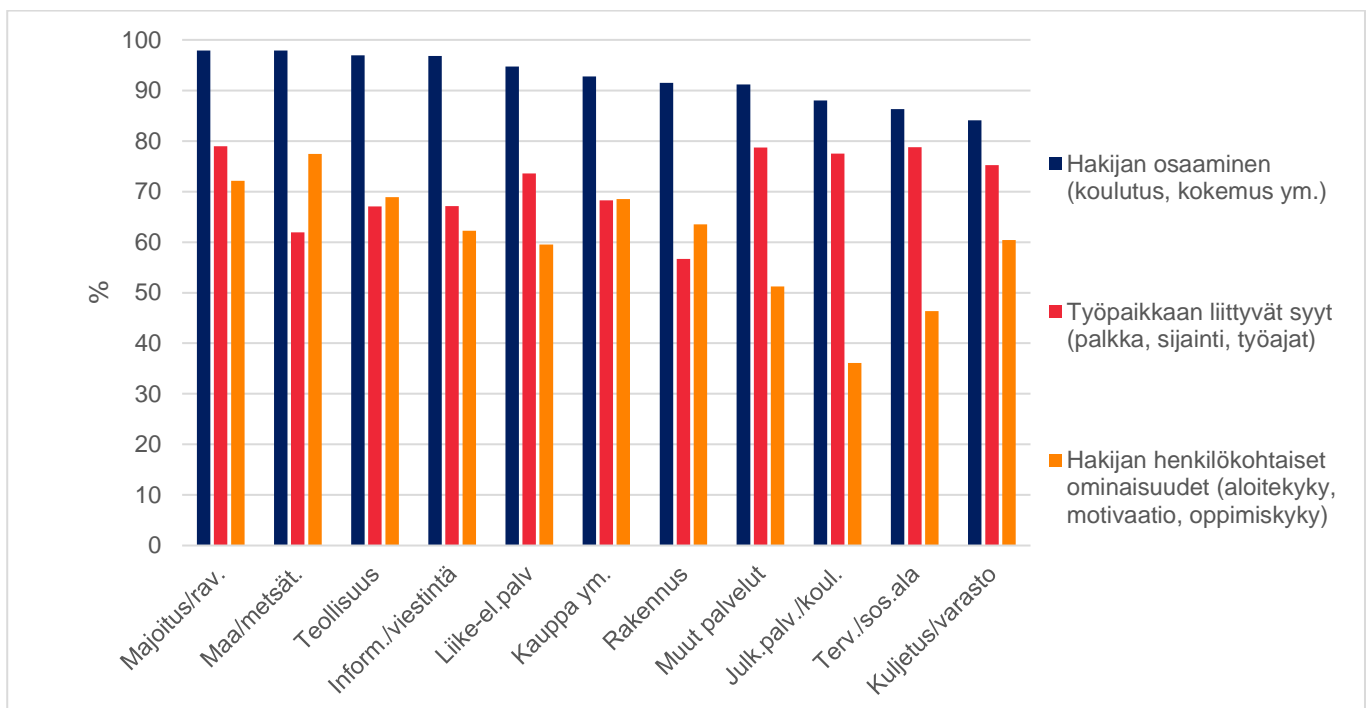
**Kuvio 7.** Työvoiman saatavuusongelmien syyt vuosina 2017 ja 2018, %



Tarkasteltaessa saatavuusongelmien syitä toimialoittain (kuvio 8), havaitaan, että osaamiseen liittyvät tekijät ovat keskeisimpiä kaikilla toimialoilla. Työpaikkaan liittyvät syyt mainittiin suhteellisesti useimmin sosiaali- ja terveysalalla (79 %), muissa palveluissa (79 %), julkisissa palveluissa ja koulutuksessa (78 %) sekä kuljetuksen ja varastoinnin alalla (75 %).

Kuljetuksen ja varastoinnin alalla tilanne on parantunut merkittävästi, sillä viime vuonna työpaikkaan liittyviä syitä raportoi jopa 83 % toimipaikoista ja myös muista syistä johtuvat saatavuusongelmat ovat alalla vähentyneet. Työvoiman saatavuusongelmat taas ovat pahentuneet merkittävästi majoitus- ja ravitsemusalalla, jossa ongelmat olivat yleisimpiä jo viime vuonna.

**Kuvio 8.** Työvoiman saatavuusongelmien syyryhmät toimialoittain vuonna 2018, %



## TYÖPAIKKOJEN TÄYTÖT

Vuonna 2018 noin 49 000 toimipaikkaa (32 %) on täyttänyt avoimen paikan haastattelua edeltäneen kolmen kuukauden aikana. Paikkojen täyttö on noussut hieman edellisvuodesta. Vuonna 2015 työpaikan täytti 26 % toimipaikoista, vuonna 2016 27 % ja vuonna 2017 30 %.

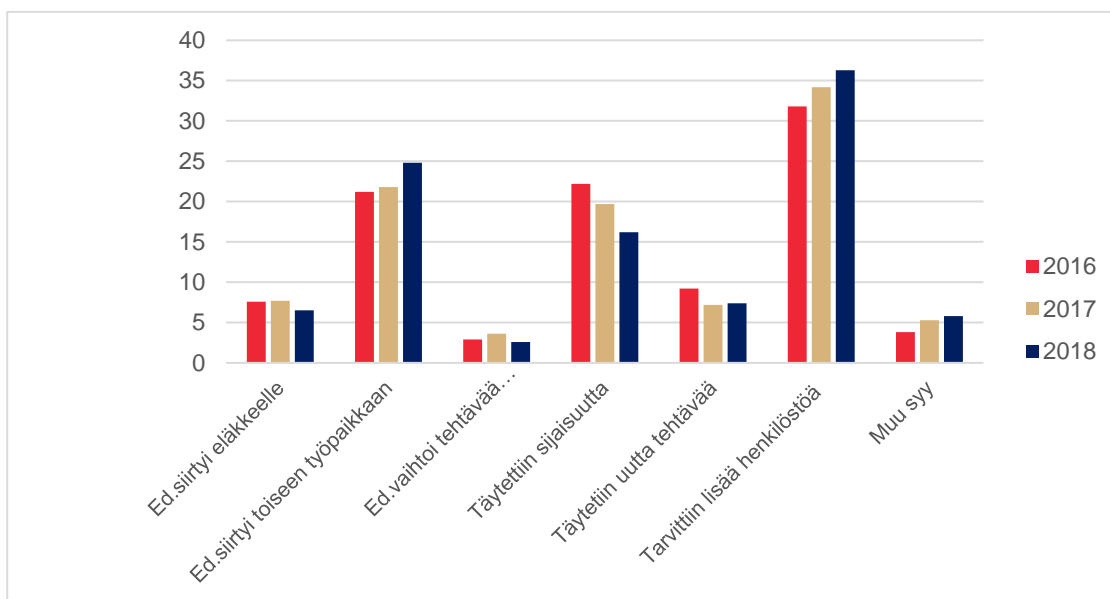
Eri toimialoilla työpaikkoja täytettiin suhteellisesti useimmin isoista toimijoista koostuvissa terveydenhuollon ja sosiaali-alan toimipaikoissa (51 %) sekä julkisissa palveluissa ja koulutuksessa (45 %). Samat toimialat täyttivät eniten paikkoja myös vuosina 2015 ja 2016. Vähiten rekrytointeja oli ollut pienemmistä työnantajista koostuvissa maa- ja metsätaloudessa (9,5 %) ja rakentamisessa (19 %).

Vuonna 2018 viimeksi täytetyistä työpaikoista lähes puolet oli määräaikaista (44 %) ja runsas puolet vakinaisia (56 %). Määräaikaista työvoimaa on hankittu yleisimmin terveydenhuolto- ja sosiaali-alalla (57 %) sekä julkisissa palveluissa ja koulutuksessa (59 %). Vakinaista työvoimaa taas hankittiin yleisimmin informaatio- ja viestintäalalla (79 %), rakennusalaalla (71 %) sekä teollisuudessa (70 %).

Vuonna 2017 kokoaikaisilla täytettyjen työpaikkojen osuus oli 77 % ja osa-aikaisilla täytettyjen 22 %. Aivan pieni osuus (1 %) oli muita, esimerkiksi provisio- tai yrittäjäpohjaista työtä. Suhteellisesti eniten osa-aikaisia rekrytoitiin majoitus- ja ravitsemustoimintaan (46 %) sekä kaupan alalle (40 %). Vähiten osa-aikaisia rekrytoitiin rakentamiseen (4 %), teollisuuteen (8 %) sekä sosiaali- ja terveysalalle (14 %).

Yleisimmät syyt työpaikkojen täyttöön olivat toimipaikkojen mukaan tarve lisähenkilöstölle (36 %), edellisen työntekijän siirtyminen toiseen työpaikkaan (25 %) ja sijaisuus (16 %). Samat syyt mainittiin yleisimmin myös edellisinä vuosina, mutta lisähenkilöstön ja siirtymien osuus on kasvanut ja sijaisuuksien ja eläkkeelle siirtymisen osuus vähentynyt (kuvio 9).

**Kuvio 9.** Rekrytoinnin syyt vuosina 2016–2018, %



Rekrytointien syyt eroavat eri toimialoilla, mutta eri vuosien vertailussa muutokset suhteellisesti eniten ja vähiten tiettyä rekrytointisyitä ilmoittavien alojen välillä ovat yleensä hitaita. Tämä näkyy suurimmissa rekrytointisyissä.

Vuonna 2018 lisähenkilöstön tarve rekrytointisyynä oli yleisintä rakennusalan (68 %) toimipaikoissa. Pienin osuus lisähenkilöstön tarpeen rekrytointisyynä maininneita oli sosiaali- ja terveydenhuollon (19 %) ja julkisten palvelujen ja koulutuksen (19 %) aloilla.

Uusi tehtävä oli rekrytoinnin syynä yleisimmin vuonna 2016 informaatio- ja viestintäalalla (17 %). Pienin uuden tehtävän osuus rekrytointisyynä oli majoitus- ja ravitsemusalalla (4 %) sekä maa- ja metsätaloudessa (3 %).

Sijaisuuden täyttäminen oli rekrytoinnin syynä yleisimmin vuonna 2018 sosiaali- ja terveysalalla (30 %) sekä julkisissa palveluissa ja koulutuksessa (25 %). Suhteellisesti harvinaisimpia sijaisuuden täyttämiset olivat maa- ja metsätaloudessa (1 %) sekä informaatio- ja viestintäaloilla (5 %).

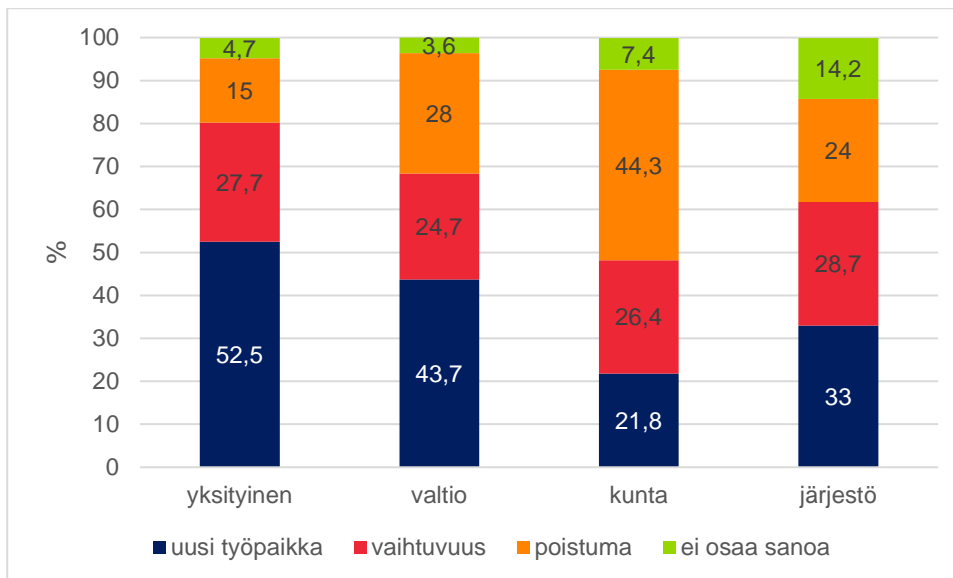
Edellisen työntekijän jääminen eläkkeelle oli rekrytointisyynä suhteellisesti yleisintä julkisissa palveluissa ja koulutuksessa (15 %). Suhteellisesti harvinaisinta eläköityminen oli rekrytoinnin taustasyynä majoitus- ja ravitsemisalalla (1 %), informaatio- ja viestintäalalla (2 %) sekä kuljetus- ja varastointialalla (3 %).

Kuviossa 10 on ryhmitelty syyt siten, että ”uusi paikka” sisältää syyt ”täytettiin uutta tehtävää” sekä ”tarvittiin lisää henkilöstöä”, jolloin kyseessä on siis kokonaan uusi työpaikka. ”Vaihtuvuus” sisältää syyt ”edellinen siirtyi toiseen työpaikkaan” sekä ”edellinen vaihtoi tehtävää työpaikan sisällä” ja ”poistuma” taas syyt ”edellinen työntekijä siirtyi eläkkeelle” ja ”täytettiin sijaisuutta”. Lisäksi kuviossa 10 on esitetty muu syy / ei osaa sanoa / kieltäytyy vastaamasta. Kaikki rekrytoinnin syyt ovat ryhmiteltävissä uusiin työpaikkoihin, vaihtuvuuteen tai poistumaan, joten kaatoluokassa on kyse lähinnä tiedon puuttumisesta.

Kaikkiaan uusia työpaikkoja oli rekrytoinneista 44 %. 27 %:ssa syynä oli vaihtuvuuden korvaaminen ja 23 %:ssa poistuman korvaaminen. Verrattuna edellisvuoteen uusien työpaikkojen ja vaihtuvuuden korvaaminen on hieman kasvanut ja poistuman korvaaminen rekrytointisyynä on vähentynyt.

Yksityisellä sektorilla puolet paikkojen täytöstä johtuu uusien työpaikkojen synnystä, sen sijaan kunta- ja valtiolla yli puolet työvoiman hankinnasta on poistuman korvaamista ja uusia työpaikkoja täytetään varsin vähän. Valtiolla uusien työpaikkojen osuus rekrytoinneista oli 20 % vuonna 2016 ja nyt 44 %.

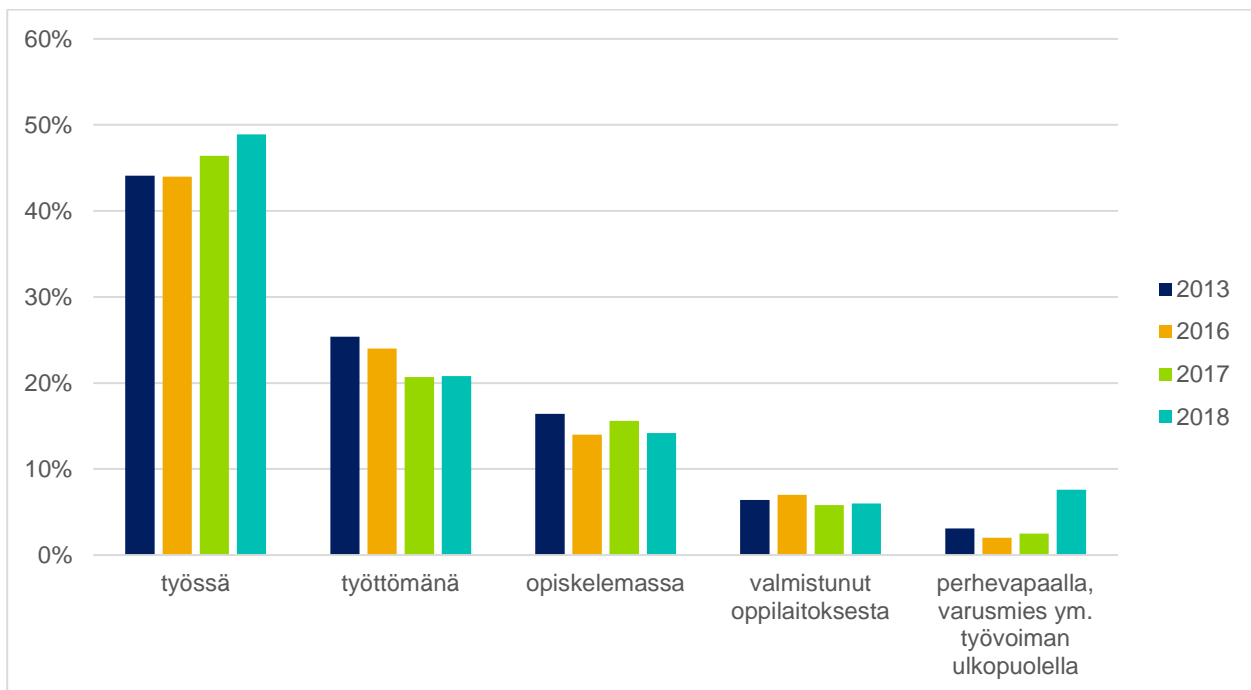
**Kuvio 10.** Rekrytoinnin syyt vuonna 2018, %



### Rekrytoitavien työmarkkina-asema

Valtaosa toimipaikkojen viimeisimmistä rekrytoinneista (49 %) vuonna 2018 siirtyi tehtävään toisesta työpaikasta. Osuus noussut hieman viime vuosina. Työttömiä oli 21 %, opiskelijoita ja koululaisia 14 % ja vastavalmistuneita 6 %. Työssä olevat ja työttömät ovat edellisten vuosien tapaan tärkeimmät rekrytointilähteet, vaikka työttömien osuus rekrytoiduista on viime vuodet olleet pienessä laskussa. Vuonna 2018 myös työvoiman ulkopuolelta (perhevapaat yms) rekrytoitavien osuus yli kaksinkertaistui nousseen kahdeksaan prosenttiin (kuvio 11).

**Kuvio 11.** Mistä rekrytoidut tulivat uuteen työpaikkaan vuosina 2013, 2016, 2017 ja 2018, %



Toisesta työpaikasta rekrytoitujen osuus oli vuonna 2018 suurin julkisten palveluiden ja koulutuksen alalla (60 %), informaatio- ja viestintäalalla (58 %) sekä sosiaali- ja terveysalalla (53 %). Harvinaisinta se oli maa- ja metsätaloudessa (26 %).

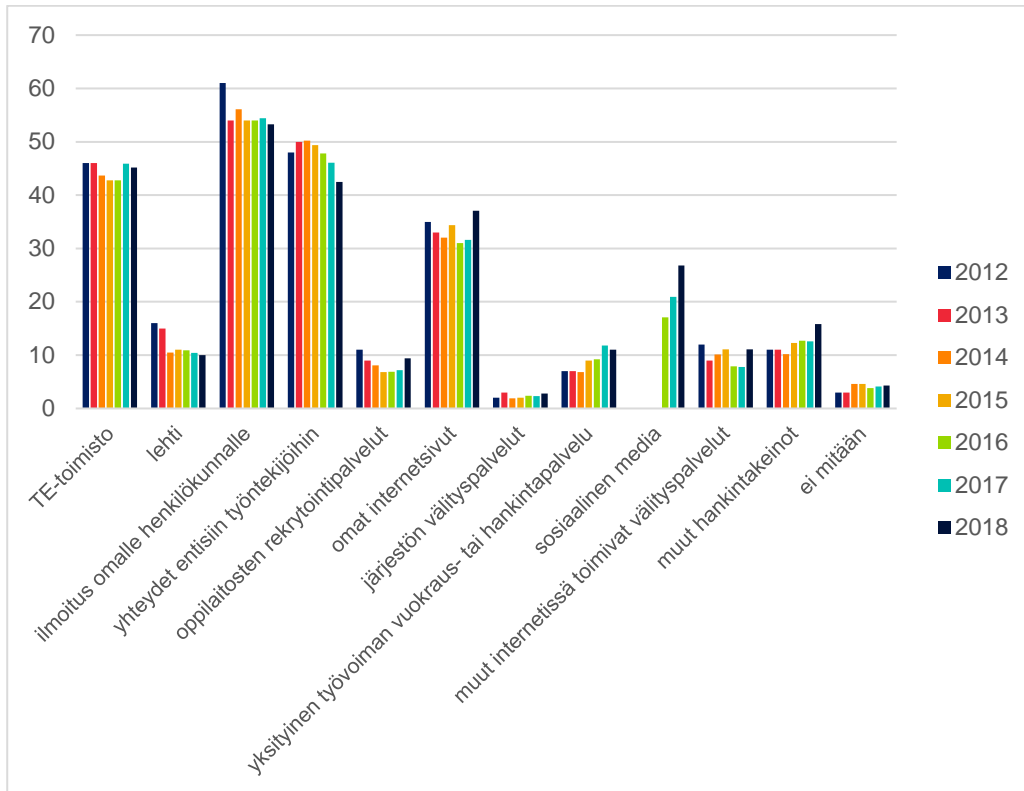
Työttömiä rekrytoitiin suhteellisesti eniten kuljetus- ja varastointialalla (41 %) sekä maa- ja metsätaloudessa (31 %). Suhteellisesti harvinaisinta työttömien rekrytointi oli informaatio- ja viestintäalalla (14 %) sekä sosiaali- ja terveysalalla (15 %).

### Työvoiman hankintakeinot

Käytetyimmät työvoiman hankintakeinot vuonna 2018 olivat ilmoitus omalle henkilökunnalle (54 % rekrytoineista toimipaikoista), TE-toimiston palvelut (45 %) ja yhteydenotot entisiin työntekijöihin (43 %). Samat hankintakeinot olivat käytetyimmät myös edellisinä vuosina, mutta näiden osuus on vähentynyt siinä missä omien verkkosivujen ja sosiaalisen median merkitys on kasvanut. Sosiaalisen median käytöstä kysyttiin ensimmäisen kerran vasta vuonna 2016.

Toimipaikat ovat voineet ilmoittaa useita käyttämiään hankintakanavia. Summaamalla kaikki käytetyt kanavat yhteen, voidaan todeta suomalaisen työnantajan käyttävän keskimäärin 2,7 kanavaa avointa työpaikkaa kohden. Kanavien käyttö on neljän viime vuoden aikana kasvanut joka vuosi hieman edellisvuoteen verrattuna: vuonna 2014 käytettiin keskimäärin vain 2,3 rekrytointikanavaa. Sosiaalisen median kysyminen erikseen saattaa nostaa osuutta vuosien 2015–2016 välillä, mutta kasvu alkoi jo 2014–2015 ja on myös jatkunut aikasarjakatkon jälkeen. Kaikkiaan muutokset kanavien käytössä ovat kuitenkin pieniä, ja suosituimmat työvoiman hankintakanavat pysyvät samoina vuodesta toiseen.

**Kuvio 12.** Työvoiman hankintakanavat v. 2012–2018, % (huom. toimipaikka on saattanut käyttää useampaa hankintakanavaa samanaikaisesti)



Maantieteellisessä tarkastelussa havaitaan, että avoimen työpaikan ilmoittaminen TE-toimistoon oli vuonna 2018 suhteellisesti yleisintä Pohjois-Karjalassa (66 %) ja harvinaisinta Pohjois-Savossa (39 %).

Mitä enemmän toimipaikassa on työntekijöitä, sitä useammin avoin työpaikka ilmoitetaan työ- ja elinkeinotoimistoon: 1–4 henkilöä työllistävissä toimipaikoissa työ- ja elinkeinotoimistoa oli käyttänyt 39 %, kun taas yli 50 henkilön toimipaikoissa 57 % oli ilmoittanut paikan TE-toimistoon. Henkilöstömäärältään suuremmat toimipaikat käyttävät keskimäärin useampia kanavia kuin pienet toimipaikat. Suuret toimipaikat käyttävät pieniä toimipaikkoja suhteellisesti enemmän kaikkia muita mainittuja rekrytointikanavia paitsi suoria kontakteja entisiin työntekijöihin. Entisiä työntekijöitä käytetään rekrytointikanavana sitä useammin, mitä pienempi toimipaikka on kyseessä.

Yksityisen sektorin toimipaikoista TE-toimistoa oli käyttänyt rekrytoinnissa 46 %, valtiolla 58 %, järjestösektorilla 52 % ja kuntasektorilla 51 %.

Toimialoista työ- ja elinkeinotoimiston käyttö on ollut suhteellisesti yleisintä sosiaali- ja terveysalalla (58 %) ja majoitus- ja ravitsemusalalla (54 %). Suhteellisesti harvimminkin TE-toimistoa käytetään työvoiman hankinnassa informaatio- ja viestintäalalla (33 %). Sosiaalisen median käyttö sen sijaan on suhteellisesti yleisintä informaatio- ja viestintäalalla (60 %).

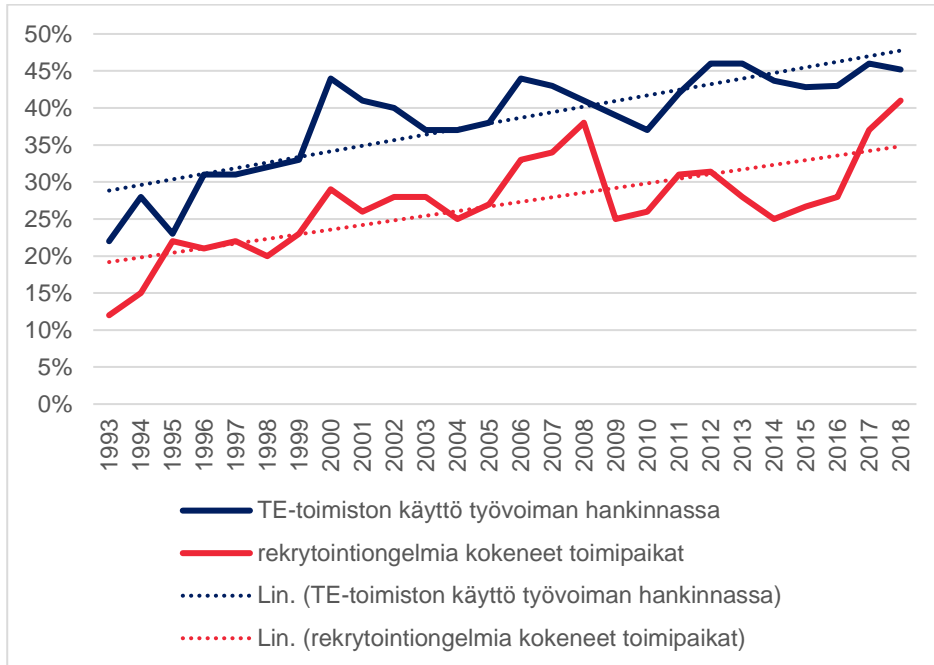
Liitteessä (taulukko 2) on esitetty työvoiman hankinnassa käytettyjen kanavien käyttöosuudet toimialoitain, toimipaikan henkilöstömäärän mukaan ja toimipaikan sektorin mukaan sekä alueittain.

TE-toimistojen käytöllä on yhteys mm. rekrytointiongelmien esiintymiseen. Kuviossa 13 on tarkasteltu TE-toimiston käyttöä ja rekrytointiongelmien esiintymistä vuodesta 1993 lähtien rinnakkain. Kuvioon on lisäksi piirretty lineaariset regressiosuorat, jotka kuvaavat sekä TE-toimistojen käytön että rekrytointiongelmien olevan nousussa. TE-toimiston käyttö on kuitenkin kasvanut nopeammin ja kasvu on ollut tasaisempaa kuin rekrytointiongelmien, joille tyypillistä ovat suurehkot, mm. suhdannetilanteeseen kytkeytyvät, vaihtelut. Ilmiöiden välisen yhteyden logiikka on se, että rekrytointiongelmiä kohdatessaan työnantaja



tyypillisesti kääntyy TE-toimiston puoleen useammin kuin jos rekrytoinnissa ei esiinny vaikeuksia. Nyt 2018 TE-toimistojen käyttö kuitenkin hieman väheni, vaikka rekrytointiongelmia kasvoivat ennätyskorkealle tasolle.

**Kuvio 13.** TE-toimiston käyttö työvoiman hankinnassa (%) ja rekrytointiongelmia kokeneiden toimipaikojen osuus (%) v. 1993–2018

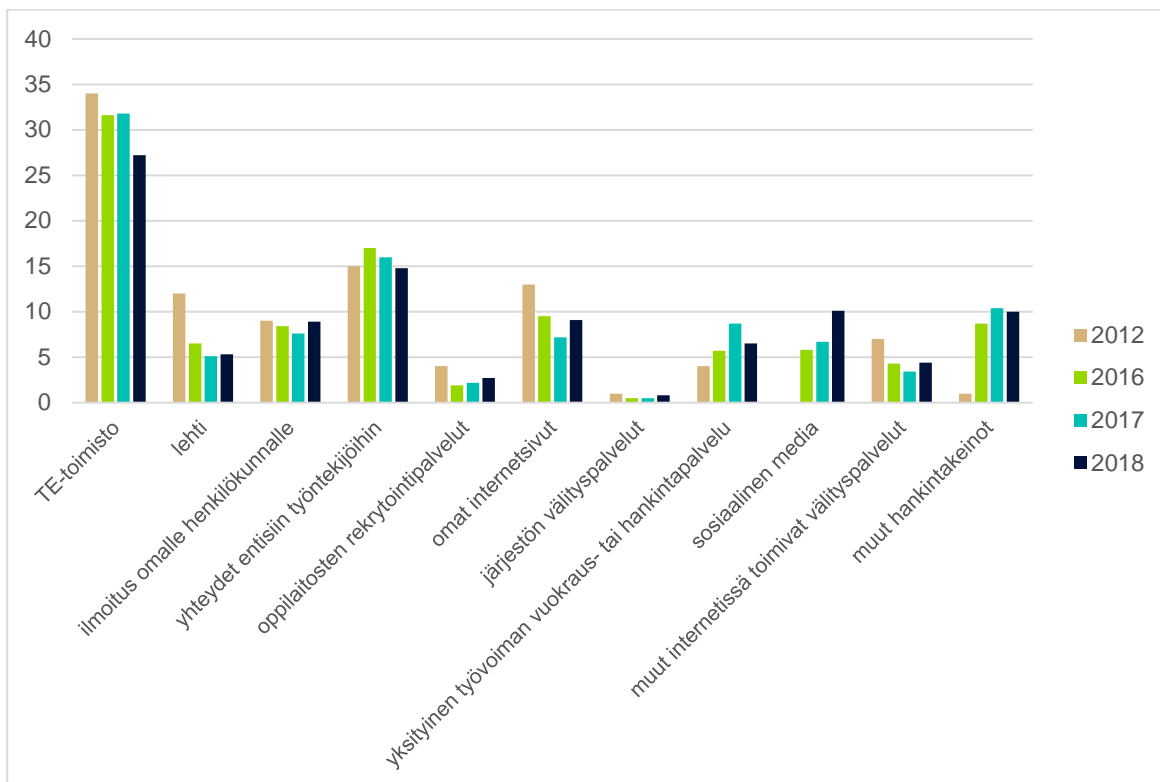


Haastatteluissa on vielä selvitetty eri tiedotusmuotojen vaikuttavuutta työpaikan täytölle kysymyksellä: millä hankintakanavalla on ollut suurin merkitys siihen, että työpaikka saatiin täytettyä. Kysymys on esitetty niille toimipaikoille, jotka ovat käyttäneet useampaa tiedotusmuotoa rekrytoinnissaan. Lisäksi toimipaikka on käyttänyt tiedotusta, joka ei ole ollut rajattu vain omalle henkilöstölle, entisille työntekijöille tai entisille työnhakijoille.

Tässä tarkastelussa TE-toimistot nousevat merkityksellisimmäksi työvoiman hankintakanavaksi – joskin merkitys on vähentynyt viime vuosina. Noin 27 % useampaa rekrytointikanavaa käyttäneistä toimipaikoista piti vuonna 2018 TE-toimistojen roolia merkityksellisimpänä työvoiman hankintaprosessissa (kuvio 14). Vuonna 2012 osuus oli 34 % ja korkeimmillaan se on ollut 36 % vuonna 2014.

Useimmin käytetyt kanavat, kuten ilmoitus omalle henkilökunnalle tai suorat kontaktit entisiin työntekijöihin tai -hakijoihin, eivät tässä tarkastelussa nouse likikään sellaiseen rooliin kuin niiden käyttö antaisi aiheen olettaa (kuvio 14). TE-toimisto tavoittaa suuren joukon ihmisiä ja on kanavana tunnettu, mikä auttaa paikan täytön merkityksellisyydessä.

**Kuvio 14.** Tiedotusmuoto, jolla on ollut suurin merkitys työpaikan täyttöön v. 2012–2018, %



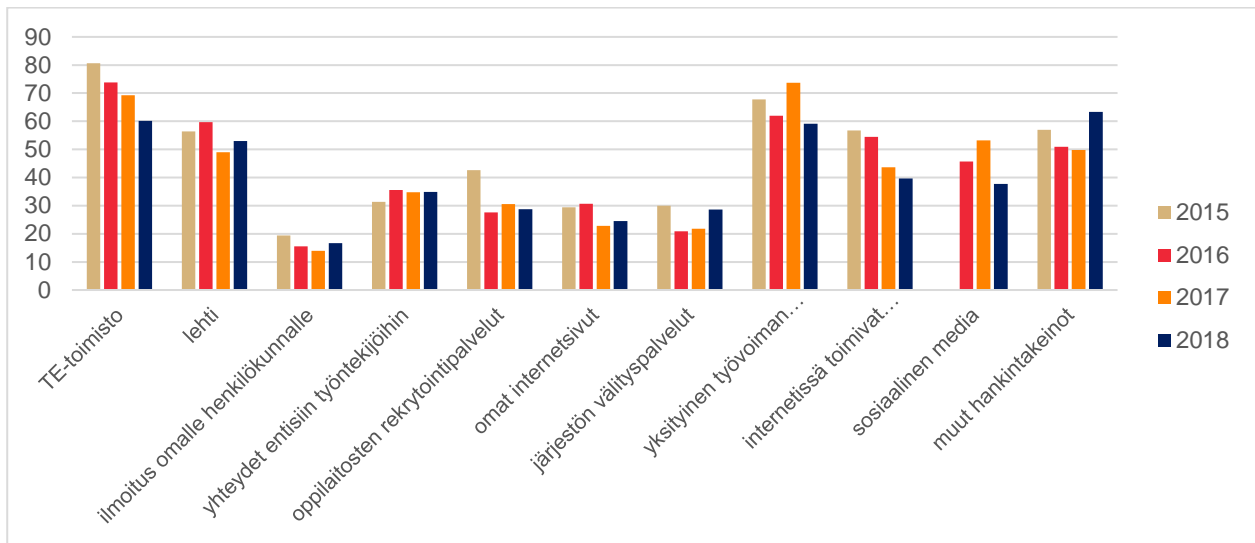
Työvoiman hankinnassa käytettyjen kanavien tehokkuutta voidaan arvioida myös suhteuttamalla kanavan merkityksellisyys paikan täytössä sen käyttöön: kuinka suuri osa toimipaikoista, jotka ovat käyttäneet kyseistä rekrytointikanavaa, ovat kokeneet sen tärkeimmäksi. Näin tarkasteltuna havaitaan, että TE-toimisto on menettänyt vuosien varrella tehokkuuttaan ja erityisesti nyt 2017–2018 pudotus on ollut merkittävä (kuvio 15). Kärkipaikan vuonna 2018 ottaa ”muut hankintakeinot”, joita 2018 käytettiin aiempaa enemmän, mutta on edelleen varsin harvoin käytetty (kuvio 12) ja kuvaa ehkä erikoistilanteita, joissa ennalta tiedetään rekrytointi vaikeaksi ja käytetään epätyypillisiä rekrytointikeinoja.

Tehokkaita kanavia ovat myös yksityiset työnvälitys- ja vuokrauspalvelut, joita edelleen käytetään kohtuullisen harvoin (kuvio 12), mutta käyttäneistä 60 % arvioi kanavan tärkeimmäksi (kuvio 15). Myös suositaan menettäneiden lehti-ilmoitusten tehokkuus on edelleen varsin hyvä. Sen sijaan erittäin usein käytetyt oman henkilökunnan ja entisten työntekijöiden kontaktit ja omat internetsivut eivät ole kovin tehokkaita.

Työvoiman vuokrausliikkeen, internetvälityspalveluiden, lehti-ilmoituksen ja ”muiden hankintakeinojen” käytön erinomainen tehokkuus perustuu valikoivaan käyttöön: merkityksellisyys ei ole erityisen korkea, mutta käyttö on vain hieman yleisempää, joten tehokkuus muodostuu hyväksi. TE-toimiston hyvä tehokkuus muodostuu hyvin toisella tapaa: sekä merkityksellisyys että käyttö ovat korkeita.

Muiden paljon käytettyjen kanavien, yhteydenottojen entisiin työntekijöihin ja omien internetsivujen, merkityksellisyys on huomattavasti TE-toimistoa alhaisempi, joten niiden tehokkuus jää pienemmäksi.

**Kuvio 15.** Eri rekrytointikanavien tehokkuusluku v. 2015–2018<sup>1</sup>



## HENKILÖSTÖN PALKKAUS- JA VÄHENTÄMISSUUNNITELMAT

Vuonna 2018 kaikkiaan 19 % toimipaikoista ilmoitti, että heillä on suunnitelmissa palkata lisää henkilöstöä seuraavan 12 kuukauden aikana. Seitsemän prosenttia toimipaikoista ilmoitti suunnittelevansa henkilöstön vähentämistä. Näin ollen saldoluokaksi (lisäävät – vähentäjät) muodostuu 12,7 (kuvio 16), mikä on sama kuin edellisellä vuonna.

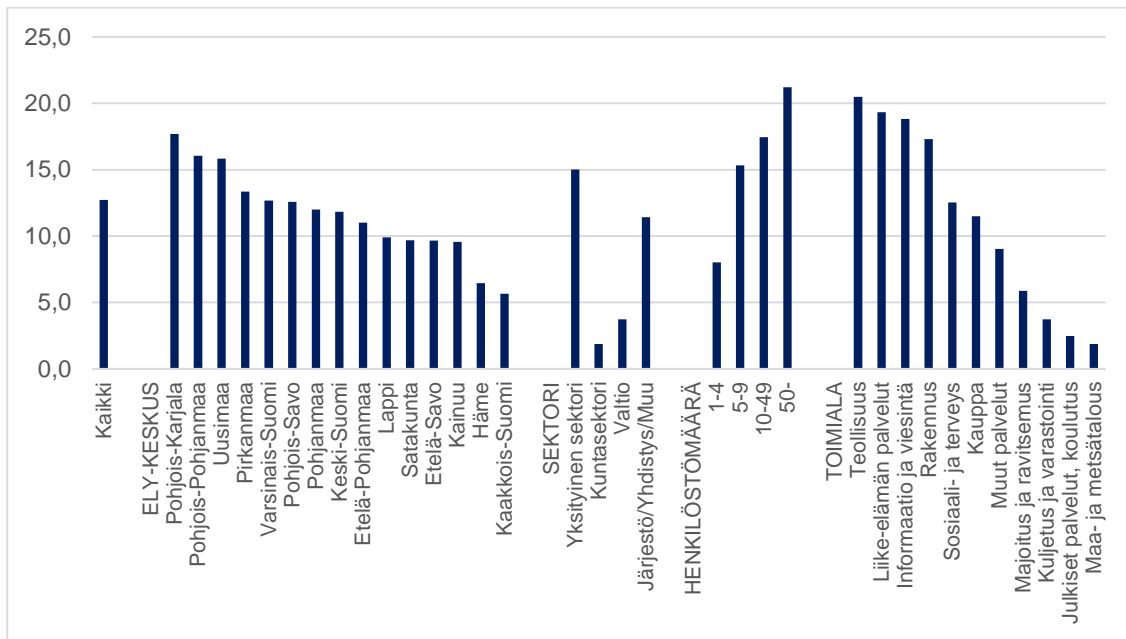
Suurin osa toimipaikoista katsoi aiempaan tapaan, että henkilöstömäärä pysyy ennallaan. Työllisyystilanteen muutoksesta kertoo, että kun viime vuonna vielä henkilöstöään kasvattavien osuus lisääntyi, niin nyt 2018 tilanne pysyi samana vuoteen 2017 verrattuna. Kuten työmarkkinatilastoistakin jo nähdään, kasvupiikki alkaa olla ohitettu.

Henkilöstön kasvattamista suunnitellaan suhteellisesti eniten Pohjois-Karjalan, Pohjois-Pohjanmaan ja Uudenmaan toimipaikoilla. Sektoreista kasvua ennakoidaan lähinnä yksityisellä ja kolmannella sektorilla, julkisen sektorin toimipaikoissa henkilöstön vähennystä suunnittelevia oli jo lähes yhtä paljon kuin kasvattajia. Isoissa toimipaikoissa henkilöstön kasvattamisaikkeitä oli enemmän kuin pienemmissä.

Toimialoittain suhteellisesti eniten henkilöstön kasvua on odotettavissa teollisuudessa, liike-elämän palveluissa, informaatio- ja viestintäalalla sekä rakentamisessa.

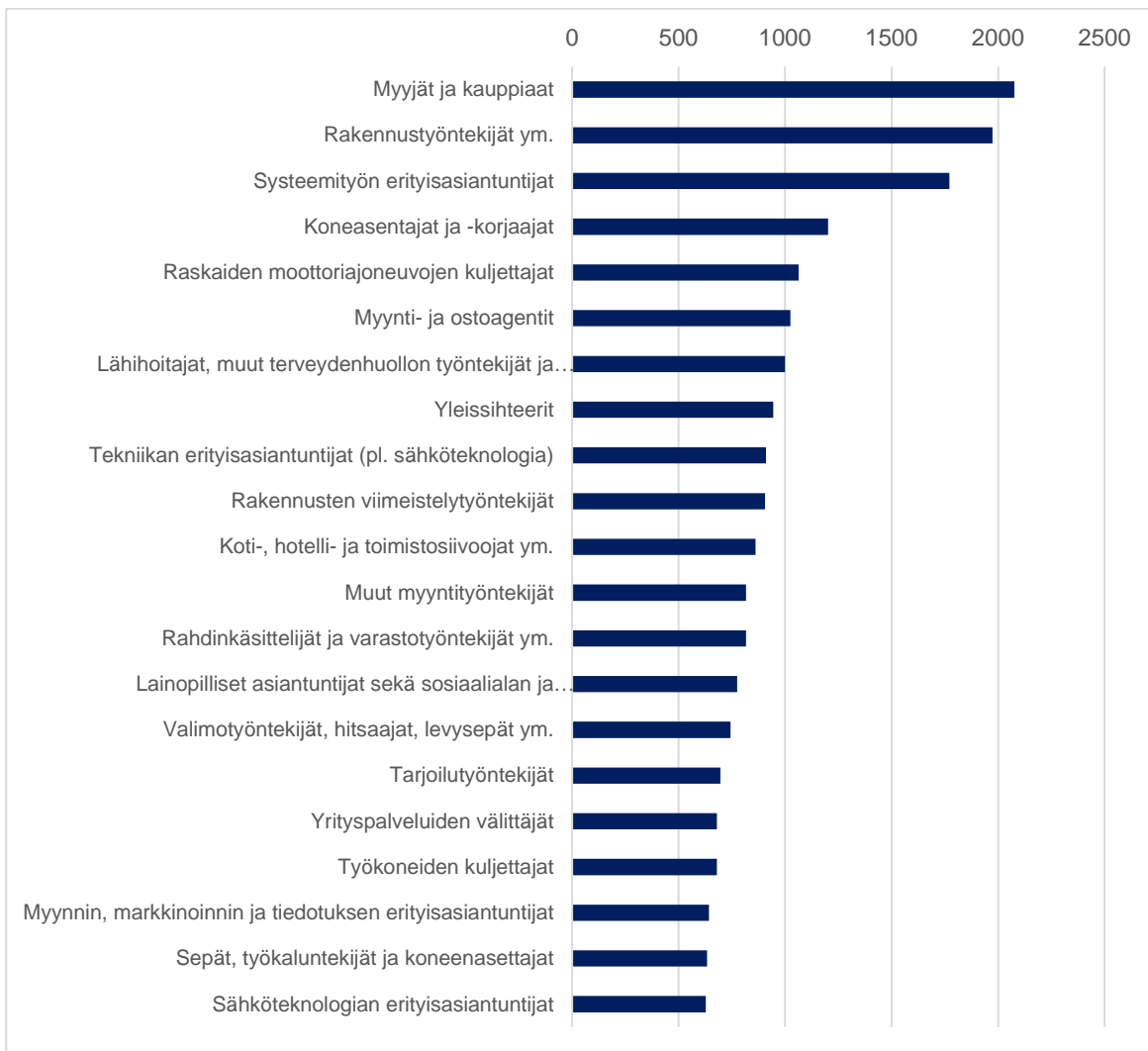
<sup>1</sup> Hakukanavien tehokkuusluku on laskettu seuraavasti: tehokkuus % = (merkityksellisyys paikan täytössä / kanavan käyttö) x 100.

**Kuvio 16.** Saldoluku (henkilöstöä lisäävien osuus – henkilöstöä vähentävien osuus) vuonna 2018



Toimipaikoilta on myös kysytty, mihin ammatteihin ne aikovat palkata työntekijöitä. Volyymiltaan suurimpia toimipaikkatasolle korotettua ammattinimikettä (3-nro taso) palkkaussuunnitelmissa olivat myyjät, rakennustyöntekijät, systeemityön asiantuntijat (esim. IT-arkkitehti, sovellusasiantuntijat), koneasentajat, raskaiden ajoneuvojen kuljettajat, myynti- ja ostoagentit ja lähihoitajat (kuvio 17).

**Kuvio 17.** Toimipaikkojen palkkaussuunnitelmissa yleisimmin mainitut ammattinimikkeet (3-nro taso) vuonna 2018



Kymmenen suurimman palkattavan ammatin lista (2-nro tasolla) on täysin sama kuin vuonna 2016 ja 2017 ja lähes sama kuin vuonna 2015. Järjestyksessä on pieniä eroja, mutta kaikkiaan toimipaikat hakevat työntekijöitä samoihin ammatteihin kuin edellisvuosina.

## LIITTEET

**Taulukko 1.** Työvoimaa hakeneet toimipaikat sekä rekrytointiongelmia ja työvoimapulaa kokeneiden osuus 2018, %

	työvoimaa hakeneet toimipaikat, %	rekrytointiongelmia kokeneet (osuus työ- voimaa hakeneista), %	työvoimapulaa kokeneet (osuus työvoi- maa hake- neista), %	saamatta jää- neiden työn- tekijöiden lu- kumäärä
KAIKKI	56,62	41,32	17,17	52 407
ELY-KESKUS				
Uusimaa	57,47	43,09	19,33	18 000
Varsinais-Suomi	53,64	40,12	14,33	3 859
Satakunta	56,99	36,46	12,23	1 559
Häme	51,04	41,99	15,67	2 833
Pirkanmaa	51,09	43,69	21,25	4 375
Kaakkois-Suomi	56,07	36,83	15,05	2 389
Etelä-Savo	51,36	40,11	12,63	933
Pohjois-Savo	63,76	43,26	22,08	4 469
Pohjois-Karjala	61,54	38,42	15,09	1 691
Keski-Suomi	58,14	38,42	13,7	1 939
Etelä-Pohjanmaa	49,34	39,03	22,2	1 933
Pohjanmaa	58,93	49,16	18,36	3 694
Pohjois-Pohjanmaa	67,29	38,01	14,01	2 627
Kainuu	59,47	49,76	15,01	360
Lappi	57,87	37,25	14,01	1 746
SEKTORI				
Yksityinen sektori	53,04	44,95	18,72	27 332
Kuntasektori	71,69	39,3	16,74	23 419
Valtio	76,48	19,32	3,98	283
Järjestö/Yhdistys/Muu	60,11	22,08	9,46	1 373
HENKILÖSTÖMÄÄRÄ				
1–4	34,65	37,22	16,21	7 348
5–9	64,21	36,44	13,96	6 111
10–49	83,08	46,35	18,81	20 338
50-	94,84	48,49	23,34	18 610
TOIMIALA				
Terveystenhoito /sosiaaliala	75,66	47,14	20,83	21 702
Liike-elämän palvelut	54,18	42,11	17,24	6 900
Rakennus	43,61	61,9	33,08	5 213
Teollisuus	60,42	45,66	19,87	3 608
Kuljetus/varastointi	48,22	49,27	23,71	3 117
Kauppa ym.	55,35	34,29	11,07	2 671
Majoitus/ravitsemus	64,08	46,31	15,31	2 432
Julkiset palvelut/koulutus	66,86	26	7,17	2 259
Informaatio/viestintä	54,06	46,77	22,3	1 887
Muut palvelut	56,84	21,98	10,43	1 464
Maa/metsätalous	37,57	33,95	12,33	1 154

**Taulukko 2.** Työvoiman hankinnassa käytettyjen kanavien käyttöosuudet 2017, %

	TE-toi- misto	Lehti	Oma- hen- ki- löstö	Enti- set työn- teki- jät	Oppi- laitos- ten rek- rypalv.	Oma t in- ter- net- sivut	Yhd./Järj- . rekry- tointipal- velut	Vuok- raus- liike	Som- e	Inter- net- pal- velut	Muut hankin- takeinot
<b>KAIKKI</b>	48,3	10,7	54,6	45,4	10	39,6	3	11,7	28,6	11,8	16,8
<b>ELY-KESKUS</b>											
Uusimaa	47	7,6	54,9	43,3	10	41,5	4,3	13,8	33,8	17,5	14,4
Varsinais-Suomi	47,6	11,3	53,4	47	8,1	35,9	2,3	14	24,2	8,4	17
Satakunta	47,1	21,9	48,3	40	4,1	41,2	1,6	10,7	30	8,8	18,2
Häme	46	6,7	50,5	52,2	6,3	27,6	0,7	11,4	18,5	6,8	16,3
Pirkanmaa	54,5	12,2	59,3	37	9,3	44,5	5,5	18	27,6	18,1	16,3
Kaakkois-Suomi	58,7	12	58,3	39,4	6	42,5	1,4	4,9	27,3	10,2	20,5
Etelä-Savo	50,4	4	38,4	55,8	10,2	25,9	1	8,4	24,5	5,4	15,7
Pohjois-Savo	38,7	5,6	62,6	52,8	14,1	32,8	3,9	7,1	20,5	7,4	24,6
Pohjois-Karjala	66,2	12,8	48,5	45,6	26	52,4	0,2	7,9	31,9	16	20,9
Keski-Suomi	44,7	8,9	61,4	43,9	13,4	40,7	1,1	11,8	32	10,9	21,5
Etelä-Pohjanmaa	47,5	12,7	49	40	10,8	38	4,7	10,3	36,8	4	18,6
Pohjanmaa	47	21,5	55,6	43,2	11,5	46,5	4,8	11,7	34,9	9,8	11,6
Pohjois-Pohjanmaa	39,8	10,6	58	53,3	10,1	36,7	2	9,4	22,8	5,4	17
Kainuu	64,7	15,3	51,7	51,3	9	50	1,3	3,9	22,9	9,1	18,7
Lappi	53,3	16,9	49,6	55,5	9,4	36,7	0	6,7	18,5	7,4	18,8
<b>HENKILÖSTÖMÄÄRÄ</b>											
1–4	38,9	9,8	41,1	57,2	10,1	25,7	5,5	5,6	21,9	7,6	10,9
5–9	47,5	8,9	51,9	47,3	7,9	36,1	3	11,7	26,8	8,3	12
10–49	50,5	11,3	59,5	42,2	10,5	41,5	2	13,9	28,9	11,6	20,4
50-	56,9	13,1	64,6	34,3	12,5	61,9	2,5	13,6	42,1	26	23,3
<b>SEKTORI</b>											
Yksityinen sektori	46,3	8,8	55,5	49,2	11,2	36,4	3,5	15,5	31,4	14,1	5,4
Kuntasektori	51,4	14,1	48,1	38,3	7	38,7	1,5	4,2	14,4	4,1	53,7
Valtio	58,1	13,4	72,8	22,1	10,6	74	1,8	6,1	33,7	21,7	30,7
Järjestö/Yhdistys/Muu	52,1	15,5	55,5	43,1	8	51,6	3,1	2,7	38,4	8,2	11,9
<b>TOIMIALA</b>											
Maa/metsätalous	48,7	10	22,8	47,1	6,9	11,7	1,5	2,7	26,6	2,1	14
Teollisuus	43,2	15,2	58,2	41,2	9,6	33	2,4	33,1	28,4	17,3	3,1
Rakennus	37,3	11,8	58,7	64,1	14,3	26,2	4,2	17,1	16,8	10,6	7,1
Kauppa ym.	51,1	11,5	59	41,9	7	43	2,6	12,8	31,2	15,7	5,9
Kuljetus/varastointi	48,9	8	55	53,8	6,9	31,6	2,9	17,8	33,5	9,6	6,4
Majoitus/ravitsemus	53,7	3,6	58,5	49,6	14	26,9	5,5	16,6	29,3	9,1	11,9
Informaatio/viestintä	32,7	7,5	63,9	43	18,9	66,5	1,7	18,2	59,8	22,4	3,7
Liike-elämän palvelut	43	12	52,6	45,3	12,3	44,4	4,7	11,3	36,6	17,4	11,1
Julkiset palvelut/koulutus	50,8	10,9	45,8	35,4	9,1	40,6	1,8	2	20,2	6,6	49,1
Terveystieteiden/sosiaali- alalla	58,1	7,7	51,3	51	7,2	36	0,7	1,5	14,3	3,5	32,5
Muut palvelut	46	15,8	55,4	35,9	10,4	56,2	4,7	2,8	38,8	9,8	23,4

## TEM-ANALYYSEJA -VERKKOJULKAISUSARJASSA AIEMMIN ILMESTYNYT

[www.tem.fi](http://www.tem.fi) -> julkaisut -> TEM-analyyseja

Nio Ilkka (1/2008); **Työvoimatoimistojen yhteiskunnallisen vaikuttavuuden arviointi – esimerkkinä rakenteellisen työttömyyden alentaminen**

Torvi Kai (2/2008); **Maahanmuutto vastauksena työvoiman saatavuuteen – loppuraportti**

Nio Ilkka – Torvi Kai – Tuomaala Mika (3/2008); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin talous- ja työmarkkinaennuste, kevät 2008**

Nio Ilkka – Sardar Paula (4/2008); **Työvoimapoliittisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuosina 2005 ja 2006**

Tuomaala Mika (5/2008); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2007**

Alatalo Johanna – Tuomaala Mika (6/2008); **Alueelliset rakennemuutokset**

Mella Ilkka (7/2008); **Maakuntien suhdannekehitys**

Nio Ilkka – Torvi Kai – Tuomaala Mika (8/2008); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin talous- ja työmarkkinaennuste, syksy 2008**

Tuomaala Mika – Torvi Kai (9/2008); **Kohti työperusteista maahanmuuttoa: Ulkomailta palkattavan työvoiman tarpeen arviointi**

Alatalo Johanna – Räisänen Heikki (10/2009); **Työttömyysturvan uudistuslinjausten ex ante -vaikutusarviointia**

Nio Ilkka – Torvi Kai – Tuomaala Mika (11/2009); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin talous- ja työmarkkinaennuste, kevät 2009**

Heinonen Ville – Kangaspunta Kirsi – Räisänen Heikki – Sardar Paula (12/2009); **Työllisyys ja työttömyys eri koulutustasoilla – tilastollinen tarkastelu**

Tuomaala Mika (13/2009); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2008**

Alatalo Johanna – Torvi Kai (14/2009); **Joustoturva Suomen työmarkkinoilla: indikaattorit ja niiden tulkinta**

Mella, Ilkka (15/2009); **Maakuntien suhdannekehitys 2007–2009**

Alatalo Johanna – Nio Ilkka – Tuomaala Mika (16/2009); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin talous- ja työmarkkinaennuste, syksy 2009**

Kaarna Anssi (17/2009); **Väestön hyvinvointi alueilla – tilastollinen katsaus**

Nio Ilkka – Sardar Paula (18/2009); **Työvoimapoliittisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuosina 2006 ja 2007**

Räisänen Heikki – Tuomaala Mika (19/2010); **TE-toimistojen tuottavuus ja työpaikkojen täytön tehokkuus**



Kaarna Anssi – Mella Ilkka (20/2010); **Maakuntien suhdannekehitys 2008–2010**

Nio Ilkka – Tuomaala Mika (21/2010); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, kevät 2010**

Tuomaala Mika (22/2010); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2009**

Kaarna Anssi – Mella Ilkka (23/2010); **Maakuntien suhdannekehitys 2008–2010**

Nio Ilkka – Sardar Paula (24/2010); **Työvoimapolitiisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuonna 2008**

Alatalo Johanna – Nio Ilkka – Tuomaala Mika (25/2010); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, syksy 2010**

Alatalo Johanna – Räisänen Heikki – Tuomaala Mika (26/2010); **Työvoiman rekrytointi taantumassa – julkisen työnvälityksen näkökulma**

Alatalo Johanna – Räisänen Heikki – Tiainen Pekka (27/2010); **Lainsäädännön työllisyysvaikutusten arviointi ja taloudelliset vaikutukset**

Avikainen Ahti – Kerminen Päivi – Korhonen Tiina – Murto Mikko – Peura Jari (28/2010); **Työhönoitamisesta työn tarjoamiseen – työhönoitusten käyttöä koskeva selvitys ja kehittämissesitykset**

Kaarna Anssi – Mella Ilkka (29/2011); **Maakuntien suhdannekehitys 2009 – 2011**

Alatalo Johanna – Räisänen Heikki – Tuomaala Mika (30/2011); **Työvoimatilanne metsäalan ammateissa**

Douglas Inka – Kerminen Päivi – Meling Timo – Peura Jari (31/2011); **Työttömyysturvan menettäminen työvoimapolitiisesta moitittavan menettelyn takia**

Alatalo Johanna – Nio Ilkka – Tuomaala Mika (32/2011); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste**

Tuomaala Mika (33/2011); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2010**

Nio Ilkka – Sardar Paula (34/2011); **Työvoimapolitiisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuonna 2009**

Järviemi Päivi (35/2011); **Suomen työelämän muutoksia 2000 luvulla – Tutkimuksesta vaikuttavaan kehittämiseen?**

Alatalo Johanna – Nio Ilkka – Tuomaala Mika (36/2011); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, syksy 2011**

Hytönen Jukka – Mella Ilkka – Pousi Anu (37/2011); **Äkillisen rakennemuutoksen alueet 2007–2011**

Räisänen Heikki (38/2011); **Rekrytoinnin mustan laatikon avaaminen: rekrytoinnin syyt, rekrytointiongelmat ja hakukanaavat Suomessa v. 2010**

Mella Ilkka (39/2012); **Maakuntien suhdannekehitys 2010–2012**

Alatalo Johanna – Tuomaala Mika (40/2012); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, kevät 2012**

Tuomaala Mika (41/2012); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa 2011**

Sihto Matti – Tuomaala Mika – Sardar Paula (42/2012); **Työvoimapolitiisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuonna 2010**

Koponen Eija-Leena – Laiho Ulla-Maija – Tuomaala Mika (43/2012); **Mistä tekijät sosiaali- ja terveysalalle – työvoimatarpeen ja -tarjonnan kehitys vuoteen 2025**

Alatalo Johanna – Tuomaala, Mika (44/2012); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin ennuste. Syksy 2012**

Sihto Matti – Sardar Paula (45/2012); **Ikääntyneiden työllisyys- ja työttömyyskehitys uuden ikäpolitiikan aikana**

Honkanen Petri – Kangaspunta Seppo – Koponen Eija-Leena – Tukki Jukka – Tuohinen Titta (46/2013); **Ilmiöitä 2013 – Toimintaympäristön muutoksia, joita TEM ei voi väistää**

Räisänen Heikki (47/2013); **Onko yksikään työllisyyskokeilu onnistunut Suomessa?**

Mella Ilkka – Poursu Laura (48/2013); **Maakuntien suhdannekehitys 2011–2013**

Alatalo Johanna – Koponen Eija-Leena – Saijets Heli (49/2013); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin ennuste, kevät 2013**

Koponen Eija-Leena (50/2013); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa 2012**

Koponen Eija-Leena – Räisänen Heikki (51/2013); **Minne ja miten uudet työpaikat syntyvät?**

Alatalo Johanna – Räisänen Heikki – Saijets Heli (52/2013); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin ennuste, syksy 2013**

Sihto Matti – Sardar Paula (53/2013); **Työvoimapolitiisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuonna 2011**

Räisänen Heikki (54/2013); **Työtarjousten vaikutus työpaikkojen täytön ja rekrytoinnin kestoon julkisessa työnvälityksessä**

Räisänen Heikki – Sardar Paula (55/2014); **Virta-varanto -kaaviot TEM:n työnvälityksen tilastojärjestelmässä – käsitteitä, sovelluksia ja tulkintoja**

Mella Ilkka – Urjankangas Hanna (56/2014); **Maakuntien suhdannekehitys 2012–2014**

Alatalo Johanna – Hämäläinen Hanna – Räisänen Heikki (57/2014); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, kevät 2014**

Vuorinen Pentti (58/2014); **Läpidualisoitunut maailma – Virtuaalinen tulevaisuus keskuudesamme – TrendWikiä hyödyntävä raportti**

Räisänen Heikki (59/2014); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa 2013**

Alatalo Johanna – Hämäläinen Hanna – Maunu Tallamaria (60/2014); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, Syksy 2014**

Räisänen Heikki – Järvelä Simo (61/2014); **Työtarjousten käytön lisäys – vuoden 2014 politiikka-muutoksen arviointia**

Sihto Matti – Maunu Tallamaria – Sardar Paula (62/2014); **Työvoimapolitiisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuonna 2012**

Kangaspunta Seppo (63/2015); **Näkökulmia digitaaliseen maailmaan, Trendwikin vuosiraportti 2015**

Alatalo Johanna – Maunu Tallamaria – Räisänen Heikki – Tuomaala Mika (64/2015); **Uusien työpaikkojen synty toimipaikoissa 2011–2014**

Maunu Tallamaria (65/2015); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa 2014**

Alatalo Johanna – Hämäläinen Hanna – Maunu Tallamaria (66/2015); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, kevät 2015**

Maunu Tallamaria – Sardar Paula (67/2015); **Työvoimapolitiikan palveluilta sijoittuminen vuonna 2013**

Alatalo Johanna – Hämäläinen Hanna – Maunu Tallamaria (68/2015); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, syksy 2015**

Räisänen Heikki – Järvinen Päivi – Hjelt Jan (69/2016); **Paikallisen sopimisen laajuus ja ominaispiirteet eräissä Euroopan maissa**

Räisänen Heikki (70/2016); **Saavutettiin kylläntymispiste? Työtarjousten lisätyn käytön vaikutus avointen työpaikkojen täyttöön ja rekrytoinnin kestoon vuonna 2015**

Alatalo Johanna – Hämäläinen Hanna – Maunu Tallamaria (71/2016); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, kevät 2016**

Maunu Tallamaria – Räisänen Heikki (72/2016); **Minne uudet työpaikat syntyvät vuonna 2015?**

Maunu Tallamaria (73/2016); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2015**

Tuomaala Mika (74/2016); **Palveluista sijoittuminen vuosina 2013 ja 2014**

Alatalo Johanna – Hämäläinen Hanna – Mähönen Erno (75/2016); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, syksy 2016**

Alatalo Johanna – Mähönen Erno – Räisänen Heikki (76/2017); **Nuorten ja nuorten aikuisten työelämä ja sen ulkopuolisuus**

Rikama Samuli (77/2017); **Voimakkaasti kasvuhakuiset pk-yritykset**

Repo Joonas (78/2017); **Maakuntien suhdannekatsaus 2017**

Alatalo Johanna – Mähönen Erno – Hämäläinen Hanna (79/2017); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, kevät 2017**

Räisänen Heikki (80/2017); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa 2016**

Maunu Tallamaria – Räisänen Heikki (81/2017); **Minne uudet työpaikat syntyvät vuonna 2016?**

Rikama Samuli (82/2017); **Pk-yritysten kansainvälistyminen syksy 2017**

Alatalo Johanna – Hämäläinen Hanna – Maunu Tallamaria – Mähönen Erno (83/2017); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, syksy 2017**

Mähönen Erno – Oravainen Henriikki (84/2018); **Kauppojen aukioloaikojen vapauttaminen ja pienyritysten asema kauppakeskuksissa**

Maunu Tallamaria (85/2018); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa 2017**

Alatalo Johanna – Hämäläinen Hanna – Maunu Tallamaria – Mähönen Erno (86/2018); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, kevät 2018**

Räisänen Heikki (87/2018); **Taloukasvu ja rekrytointi julkisessa työnvälityksessä**

Tuomaala Mika (88/2018); **Aktiivisilta työvoimapolitiittisilta palveluilta avoimille työmarkkinoille sijoittuminen vuonna 2016**

Maunu Tallamaria – Räisänen Heikki (89/2018); **Minne uudet työpaikat syntyivät vuonna 2017?**

Alatalo Johanna – Hämäläinen Hanna – Mähönen Erno (90/2018); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, syksy 2018**

Alatalo Johanna – Larja Liisa – Räisänen Heikki (91/2019); **Työllisyysaste-erot Pohjoismaissa ja eräitä taustatekijöitä niille**

Alatalo Johanna – Larja Liisa – Mähönen Erno (92/2019); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, kevät 2019**

Larja Liisa – Räisänen Heikki (93/2019); **Yritysten digitalisaatio ja kasvu: Pk-yritysbarometrin näkökulmia**



Työ- ja elinkeinoministeriö  
Arbets- och näringsministeriet