

TEM-analyyseja • 85/2018

Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2017

Tallamaria Maunu

ISSN 1797-5271
ISBN 978-952-357-333-7



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2017

Tallamaria Maunu

Työ- ja elinkeinoministeriö
Ministry of Economic Affairs and Employment

Email: etunimi.sukunimi@tem.fi

Helsinki, toukokuu 2018

Tiivistelmä

Tässä raportissa käsitellään toimipaikoissa tapahtunutta työvoiman hakuja, työpaikkojen täyttöjä sekä toimipaikkojen lähiajan suunnitelmia palkata tai vähentää henkilöstöä. Raportti pohjautuu Tilastokeskuksen vuosittain tuottamiin työnantajahaastatteluihin. Vuonna 2017 noin 54 % toimipaikoista oli hakenut vakinaista tai määräaikaista työntekijää viimeisen 12 kuukauden aikana. Osuus on noussut neljä prosenttiyksikköä edellisestä vuodesta.

Yleisintä työvoiman haku oli terveydenhuollossa ja sosiaalialalla sekä julkisissa palveluissa ja koulutuksessa, kuten edellisinäkin vuosina. Myös teollisuudessa sekä informaatio- ja viestintäalalla työvoiman haku oli keskimääräistä yleisempää. Toimialat, joilla työvoimaa haettiin suhteellisesti harvimminkin, olivat maa- ja metsätalous, rakennusala ja muut palvelut.

Työpaikkojen täyttämiseen liittyviä ongelmia oli vuonna 2017 kokenut 37 % työvoimaa hakeneita toimipaikoista. Osuus kasvoi yhdeksällä prosenttiyksiköllä edellisvuoteen nähden ja oli korkeampi kuin kertaakaan finanssikriisin puhkeamisen jälkeen.

Rekrytointiongelmat olivat vuonna 2017 yleisimpiä terveydenhuolto- ja sosiaalialalla, majoitus- ja ravitsemusalalla, rakennusosalalla sekä kuljetuksessa ja varastoinnissa. Harvinaisimpia rekrytointiongelmat olivat puolestaan muiden palveluiden toimialalla sekä julkisten palveluiden ja koulutuksen alalla.

Henkilön osaamiseen liittyvät syyt (koulutus, työkokemus, sosiaaliset taidot, kielitaito, muu työn vaatima taito) olivat useimmin mainittuja syitä. Työpaikkaan liittyvät syyt (vuorotyö tai muuten epäsovikat työajat, työmatka / toimipaikan sijainti sekä palkkaus) saivat toiseksi eniten mainintoja.

Rekrytoinnin syynä on uuden työpaikan syntyminen yli puolessa yksityisen sektorin rekrytoinneista. Sen sijaan kuntasektorilla yli puolet työvoiman hankinnasta on poistuman korvaamista. Valtiolla uusien työpaikkojen osuus rekrytoinneista kasvoi ja kuntasektorilla laski verrattuna vuoteen 2016.

Käytetyimmät työvoiman hankintakeinot vuonna 2017 olivat ilmoitus omalle henkilökunnalle ja yhteydenotot entisiin työntekijöihin. Samat hankintakeinot olivat käytetyimmät myös vuonna 2016. TE-toimistoa käytti 46 % rekrytoineista toimipaikoista.

Vuonna 2017 kaikkiaan 19 % toimipaikoista ilmoitti, että heillä on suunnitelmissa palkata lisää henkilöstöä seuraavan 12 kuukauden aikana. Työllisyystilanteen paranemisesta kertoo, että lisää henkilöstöä palkkaavien osuus on kaksi prosenttiyksikköä suurempi kuin vuonna 2016 ja vähentämistä suunnittelevien osuus myös kaksi prosenttiyksikköä pienempi.

Toimialoittain suhteellisesti eniten palkkaussuunnitelmia oli informaatio- ja viestintäalan toimipaikoissa. Eniten vähentämissuunnitelmia oli muiden palveluiden sekä kuljetuksen / varastoinnin toimipaikoilla.

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 2017, ca. 54 % of the establishments had searched for either regular or fixed-term labour during the last 12 months. The share rose by 4 percentage points from the previous year. By branch, the share of establishments searching for labour was highest in health care and social services and public services and education. The share was lowest in agriculture and forestry, construction and other service activities.

37 % of the establishments that had searched for labour faced recruitment problems. The share grew by 9 percentage points from the previous year and is higher than ever after the financial crisis.

Recruitment problems were most common in health care and social services, accommodation and food services, construction and transport and warehousing. The branches where there were comparatively least recruitment problems were other service activities, and public services and education. The most common reasons for recruitment problems were the skills of the jobseeker. The second most common set of reasons was related to the characteristics of the job.

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

The most common means of recruiting in 2017 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 2016. The use of PES increased to 46 %.

When asked about plans to hire additional personnel within the next 12 months, ca. 19 % of the establishments responded that they were planning to do so. The share of establishments planning to hire increased and the share of establishments planning to cut down personnel decreased, which is a sign of a positive development in the labour market.

By branch, plans to hire additional personnel were comparatively the most common in information and communication. The branch where plans to cut down personnel were comparatively the most common were other service activities and transport and warehousing.

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

Sisältö

Tiivistelmä	3
Abstract	4
JOHDANTO.....	6
TYÖVOIMAN HAKU JA SIIHEN LIITTYNEET ONGELMAT.....	6
TYÖVOIMAN SAATAVUUSONGELMIEN SYYT	10
TYÖPAIKKOJEN TÄYTÖT	12
Rekryoitavien työmarkkina-asema	14
Työvoiman hankintakeinot	15
HENKILÖSTÖN PALKKAUS- JA VÄHENTÄMISSUUNNITELMAT	18
Liitteet.....	20
TEM-analyyseja -verkkajulkaisusarjassa aiemmin ilmestynyt	22

JOHDANTO

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

Työnantajahaastattelujen 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 vuositason laajuudella. 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. Alueellisuus huomioidaan otannassa. Otokseen valikoituneet toimipaikat ovat mukana 2 vuotta, joten otoksessa on aina vakiona puolet uusia ja puolet vanhoja kohteita.

Vuonna 2017 saatiin 7971 vastausta (n. 76 %), kato oli 1649 (n. 16 %) ja ylipeitto 814 (n. 8 %). Netto-otoksen vastanneita oli n. 83 % ja kato n. 17 %. Alueellisesti otantaan kuuluu 2399 toimipaikkaa Uudeltamaalta ja pienimmän ELY-keskuksen, Kainuun, alueelta 106 toimipaikkaa.

TYÖVOIMAN HAKU JA SIIHEN LIITTYNEET ONGELMAT

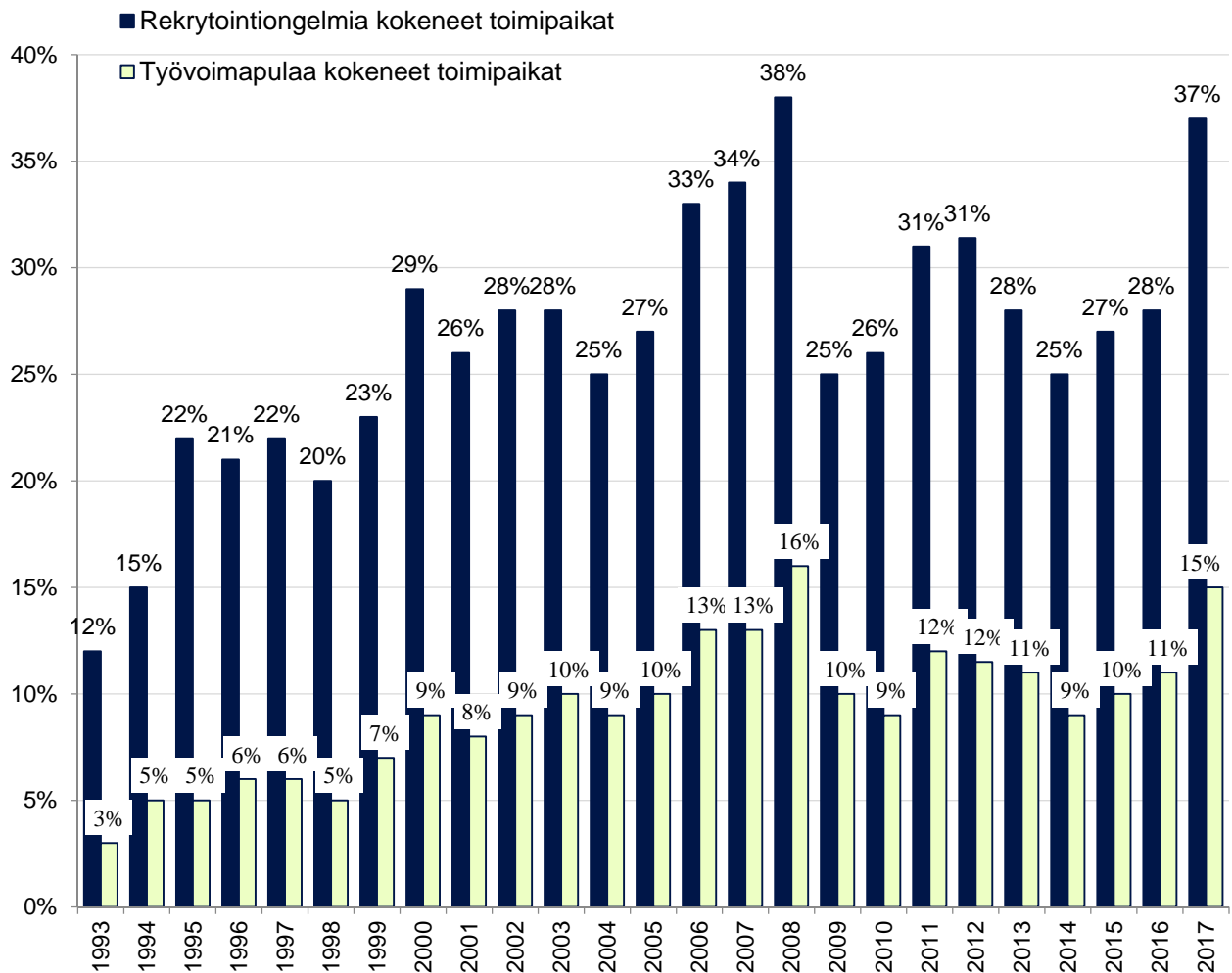
Vuonna 2017 kyselyyn vastanneista toimipaikoista noin 54 % oli hakenut joko määräaikaista tai vakituista työntekijää (tai sekä että) viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana. Vakituksia työntekijöitä oli hakenut 63 % niistä toimipaikoista, jotka olivat hakeneet työntekijää. Määräaikaista oli hakenut 71 % niistä toimipaikoista, jotka hakivat työntekijää. Suuri osuus toimipaikoista on siis hakenut sekä määräaikaista että vakituista työvoimaa. Työntekijää hakeneiden toimipaikkojen osuus oli aiemmin lievässä laskussa useamman vuoden: vuosina 2012 ja 2013 työntekijöitä oli hakenut 55 %, vuonna 2014 noin 50 % toimipaikoista ja vuonna 2015 49 %. Vuonna 2016 lasku kuitenkin kääntyi hienoiseen kasvuun ja työntekijöitä haki 50 % toimipaikoista.

Viimeisimmän työpaikan täyttöä koskevien tietojen mukaan noin 30 % toimipaikoista (45 388) on täyttänyt työpaikan äskettäin, haastattelua edeltäneiden kolmen kuukauden aikana. Yleisintä työvoiman haku oli terveydenhuollossa ja sosiaalialalla sekä julkisissa palveluissa ja koulutuksessa, kuten edellisinkin vuosina. Myös teollisuudessa sekä informaatio- ja viestintäalalla työvoiman haku oli keskimääräistä yleisempää. Toimialat, joilla työvoimaa haettiin suhteellisesti harvimmin, olivat maa- ja metsätalous, rakennusala ja muut palvelut.

Työpaikkojen täyttämiseen liittyviä ongelmia oli vuonna 2017 kokenut 37 % työvoimaa hakeneista toimipaikoista. Osuus kasvoi yhdeksällä prosenttiyksiköllä edellisvuoteen nähden ja oli korkeampi kuin kertaakaan finanssikriisin puhkeamisen jälkeen. (Kuvio 1).

Rekrytointiongelmia kokeneilta toimipaikoilta kysyttiin vielä, olivatko ne kuitenkin saaneet hakemansa määrän työntekijöitä palvelukseensa. Vuonna 2017 kokonaan tai osittain ilman sopivaa työvoimaa jääneiden toimipaikkojen osuus työntekijöitä hakeneista oli 15 %. Myös tämä osuus oli suurempi kuin kertaakaan finanssikriisin puhkeamisen jälkeen. (Kuvio 1).

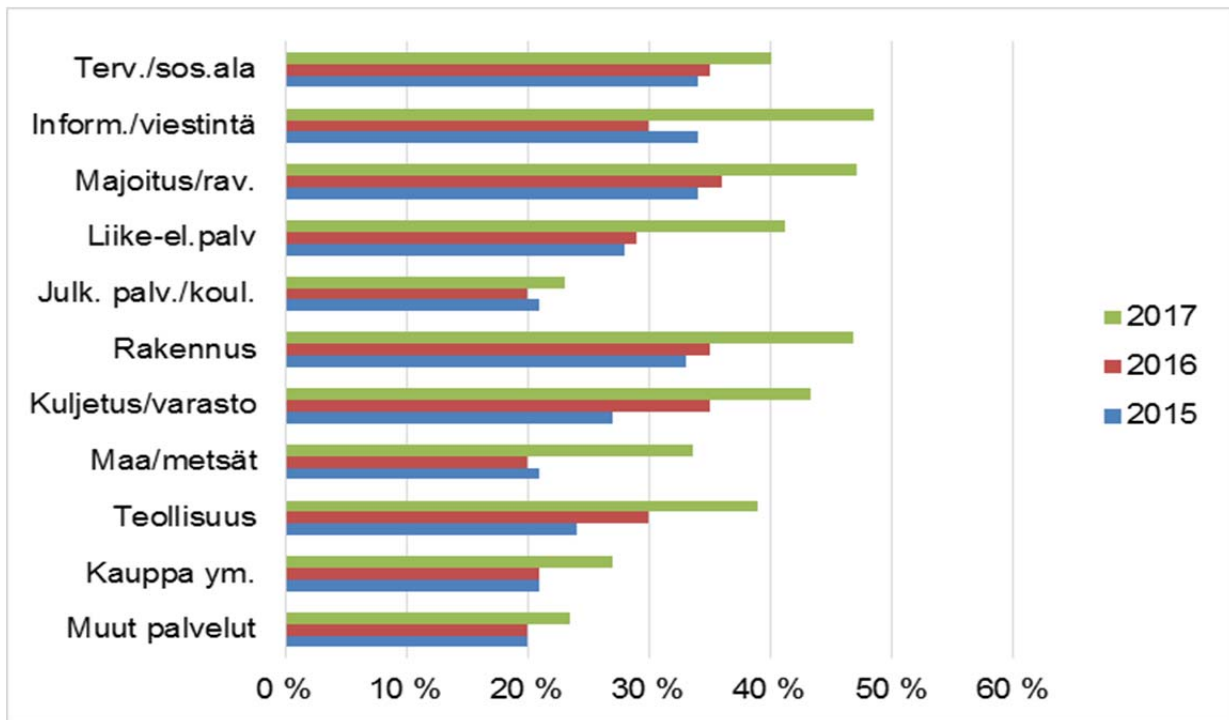
Kuvio 1. Työvoiman saatavuusongelmia ja työvoimapulaa kokeneet toimipaikat v. 1993–2017, %



Rekrytointiongelmat olivat vuonna 2017 yleisimpiä terveydenhuolto- ja sosiaalialalla, majoitus- ja ravitsemusalalla, rakennusalalla sekä kuljetuksessa ja varastoinnissa. Harvinaisimpia rekrytointiongelmat olivat puolestaan muiden palveluiden toimialalla sekä julkisten palveluiden ja koulutuksen alalla. (Kuvio 2).

Toimialojen väliset erot rekrytointiongelmien esiintymisessä ovat huomattavat, ja rekrytointiongelmien esiintyminen vaihtelee vuosittain. Vuonna 2015 ongelmia esiintyi lähes kaikilla toimialoilla enemmän kuin vuonna 2014. Vuonna 2016 ongelmat lisääntyivät joillakin toimialoilla vuoteen 2015 verrattuna useilla, toisilla aloilla ongelmat helpottuivat. Vuonna 2017 jokaisella toimialalla oli enemmän rekrytointiongelmia kuin vuonna 2016. Eniten, 19 prosenttiyksikköä, ongelmat kasvoivat informaatio- ja viestintäalalla.

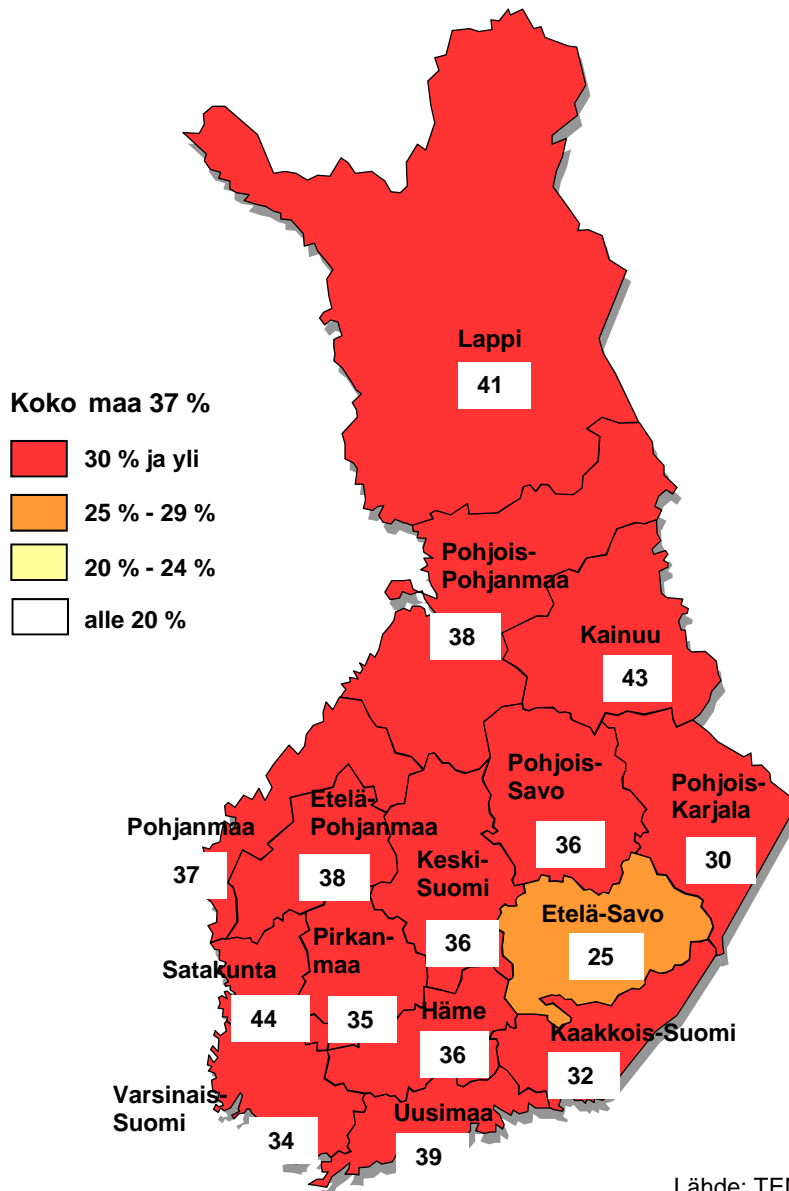
Kuvio 2. Työvoiman saatavuusongelmia kokeneet toimipaikat toimialoittain vuosina 2015–2017, %



Suhteellisesti eniten rekrytointiongelmia vuonna 2017 esiintyi Satakunnassa (44 %), Kainuussa (43 %) ja Lapissa (41 %). Satakunnassa nousua edellisvuoteen oli 12 prosenttiyksikköä, Kainuussa viisi ja Lapissa kymmenen. Suhteellisesti harvinaisimpia rekrytointiongelmia olivat Etelä-Savossa (25 %) ja Pohjois-Karjalassa (30 %). Etelä-Savon tilanne on rekrytointiongelmien suhteen parantunut edellisvuodesta ja ongelmat ovat vähentyneet viidellä prosenttiyksiköllä. Pohjois-Karjalassa kasvua oli kaksi prosenttiyksikköä. (Kuvio 3).

Kuvio 3. Työvoiman saatavuusongelmia kokeneet toimipaikat ELY-keskuksittain vuonna 2017, %

Vuosi 2017



Työvoimapulan käsitteellä kuvataan niiden toimipaikkojen osuutta, jotka jäivät kokonaan tai osittain ilman hakemiaan työntekijöitä. Koko maassa tällaisia toimipaikkoja oli 15 % työntekijöitä hakeneista toimipaikoista. Vuonna 2016 osuus oli 11 %.

Suurin osuus työvoimapulasta kärsineitä toimipaikkoja oli Lapissa (20 %) sekä Satakunnassa ja Hämeessä (19 % kummassakin). Vähiten työvoimapulasta kärsittiin Pohjanmaalla (10 %) ja Pohjois-Karjalassa (11 %).

Yleisimpiä pula-ammatteja eli ammatteja, joihin toimipaikat eivät saaneet ainakaan kaikkia hakemiaan työntekijöitä rekrytoitua olivat vuonna 2017:

- Systeemityön erityisasiantuntijat
- Rakennustyöntekijät ym.
- Koti-, hotelli- ja toimistosiiivoajat ym.
- Henkilö- ja pakettiauton- sekä moottoripyöräkuljettajat
- Lähihoitajat, muut terveydenhuollon työntekijät ja kodinhoitajat
- Peruskoulun alaluokkien opettajat ja lastentarhanopettajat
- Ravintola- ja suurtaloustyöntekijät
- Työkoneiden kuljettajat
- Rakennusten viimeistelytyöntekijät
- Lastenhoitajat ja koulunkäyntiavustajat

Kärkilistan kymmenestä ammatista kuusi esiintyi myös vuoden 2016 kärkilistalla. Työvoimapulan määrä näissä ammateissa vaihteli 470 henkilöstä lähes tuhanteen henkilöön.

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.

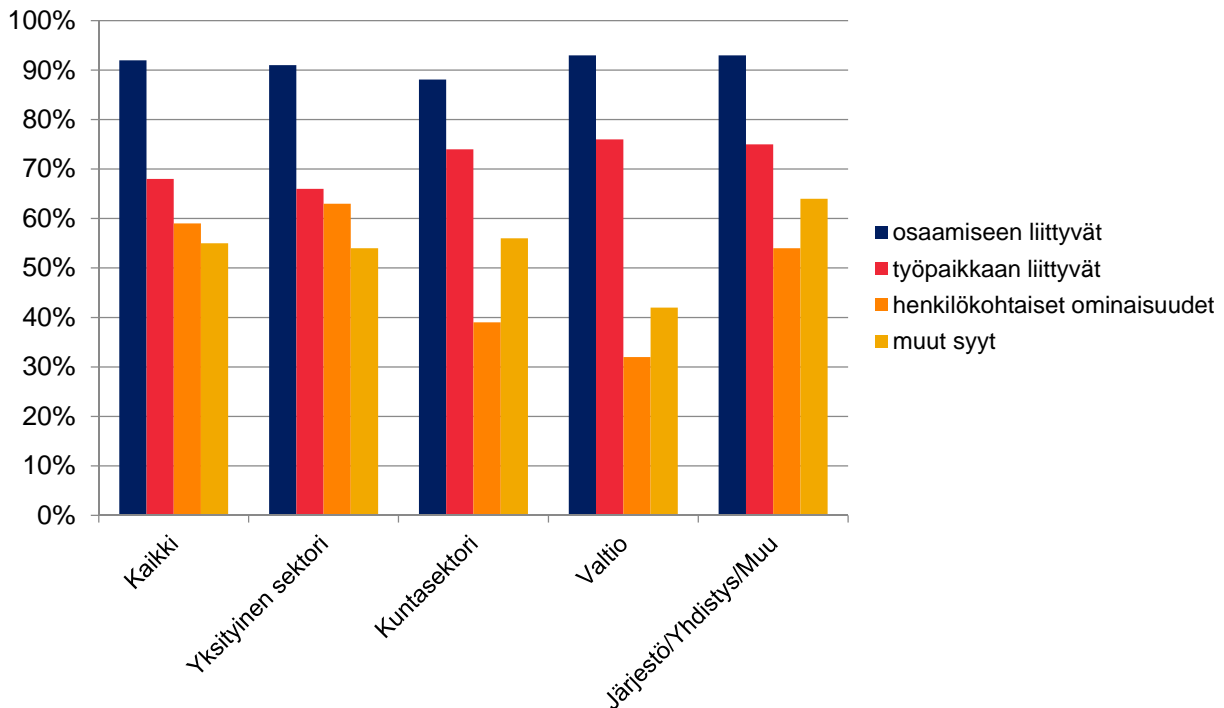
TYÖVOIMAN SAATAVUUSONGELMIEN SYYT

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 rekrytointin 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 vuonna 2016. 92 % ongelmia kokeneista toimipaikoista mainitsi ongelmien syynä osaamiseen liittyvät syyt. Järjestö-, yhdistys- ja muun sektorin sekä valtiosektorin toimipaikoista 93 % ongelmia kokeneista toimipaikoista kertoi, että osaamiseen liittyvät syyt olivat olleet ainakin yksi selitys rekrytointiongelmiin (Kuvio 4).

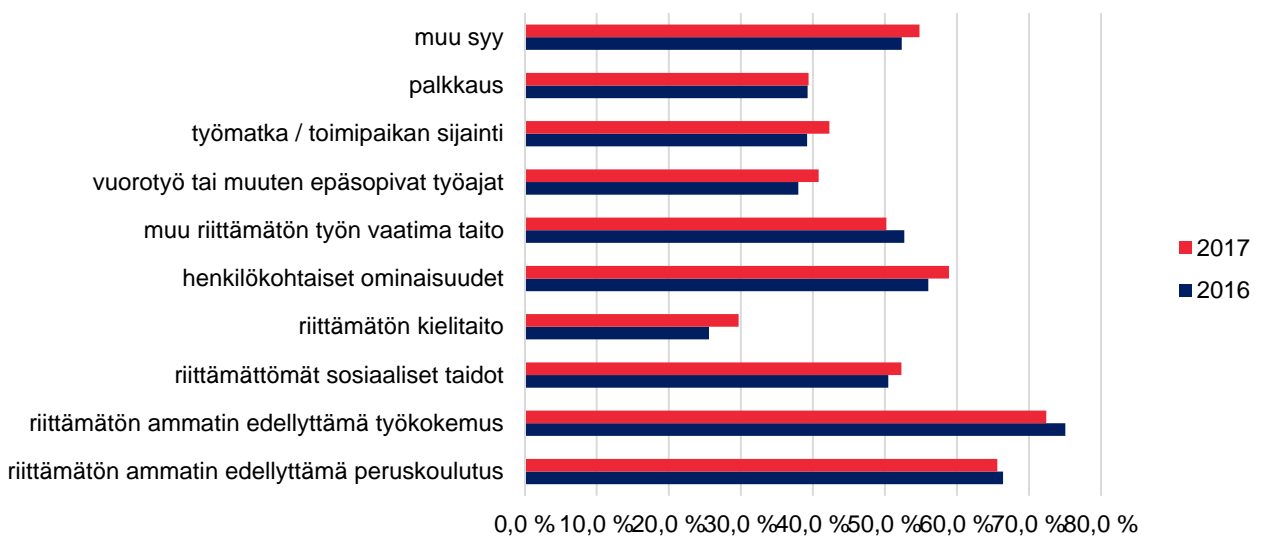
Osaamiseen liittyvät syyt olivat ylivoimaisesti useimmin mainittuja syitä kaikilla työnantajasektoreilla. Työpaikkaan liittyvät syyt (vuorotyö tai muuten epäsovivat työajat, työmatka / toimipaikan sijainti sekä palkkaus) olivat toiseksi useimmin mainittuja kaikilla työnantajasektoreilla. Näin oli myös vuonna 2016.

Yksityisellä sektorilla henkilökohtaiset ominaisuudet (riittämätön aloitekyky, työmotivaatio, oppimistaidot ym.) mainittiin useammin kuin ”muu syy”, kun taas kunta-, valtio- ja järjestösektorilla muut syyt mainittiin henkilökohtaisia ominaisuuksia useammin. Tämäkin tulos on sama kuin vuonna 2016.

Kuvio 4. Työvoiman saatavuusongelmien syyryhmät työnantajasektoreittain vuonna 2017, %

Yksittäisiä syitä työvoiman saatavuusongelmille on tarkasteltu kuviossa 5. Kuten edellisvuonnakin, riittämätön ammatin vaatima työkokemus tai peruskoulutus olivat myös vuonna 2017 keskeisimmät yksittäiset syyt saatavuusongelmien taustalla. Nyt molempia mainittiin kuitenkin suhteellisesti hieman harvemmin kuin vuonna 2016.

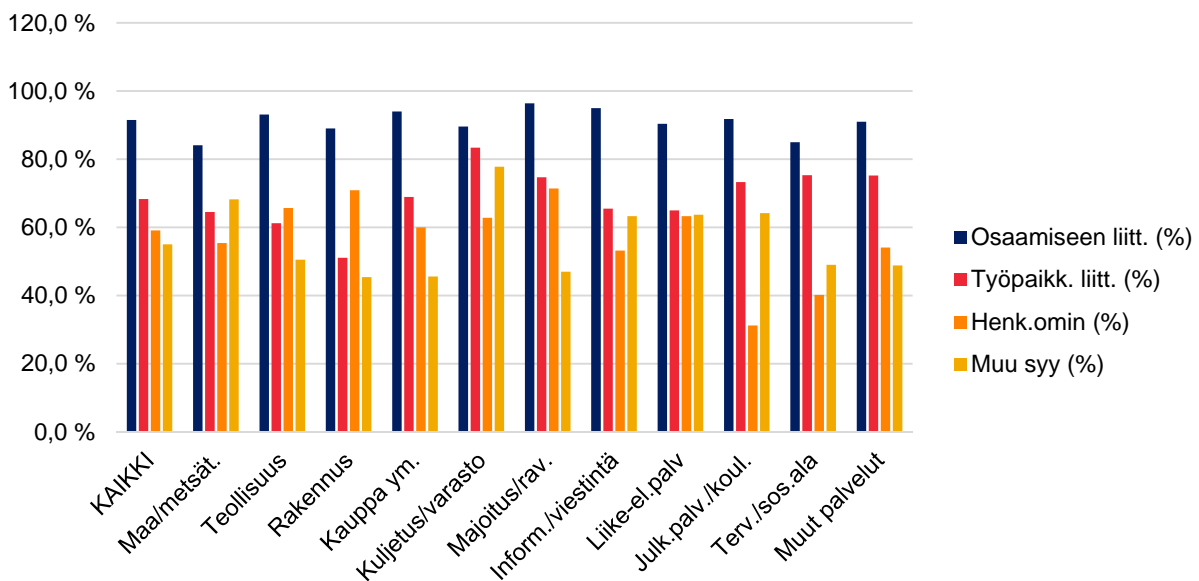
Myös henkilökohtaiset ominaisuudet (riittämätön aloitekyky, työmotivaatio, oppimistaidot yms.) mainittiin usein. Näiden ongelmien osuus kasvoi hieman vuodesta 2016. Kielitaidon suhteen tilanne on ristiriitainen: kuten edellisvuonnakin, myös vuonna 2017 se oli suhteellisesti harvimmoin mainittu syy rekrytointiongelmiin. Toisaalta kielitaitoa koskevat maininnat yleistyivät eniten verrattuna vuoteen 2016.

Kuvio 5. Työvoiman saatavuusongelmien syyt vuosina 2016 ja 2017, %

Tarkasteltaessa saatavuusongelmien syitä toimialoittain (Kuvio 6), havaitaan, että osaamiseen liittyvät tekijät ovat keskeisimpiä kaikilla toimialoilla. Työpaikkaan liittyvät syyt mainittiin suhteellisesti useimmin kuljetuksen ja varastoinnin alalla (83 %) ja harvimminkin rakennusalalla (51 %). Myös syykategoriassa ”muu syy” suhteellisesti yleisin ala oli kuljetus ja varastointi (78 %) ja suhteellisesti harvimminkin mainintoja tuli rakennusalalta (45 %).

Toimialoittainen vaihtelu on suurinta henkilökohtaisten ominaisuuksien osalta. Julkisten palveluiden ja koulutuksen alalla ne mainittiin rekrytointiongelmien syyksi vain 31,2 %:ssa ongelmia kokeneista toimipaikoista, kun taas majoitus- ja ravitsemusalalla 71,4 % ongelmia kokeneista toimipaikoista mainitsi henkilökohtaiset ominaisuudet ongelmien syyksi.

Kuvio 6. Työvoiman saatavuusongelmien syyryhmät toimialoittain vuonna 2017, %



TYÖPAIKKOJEN TÄYTÖT

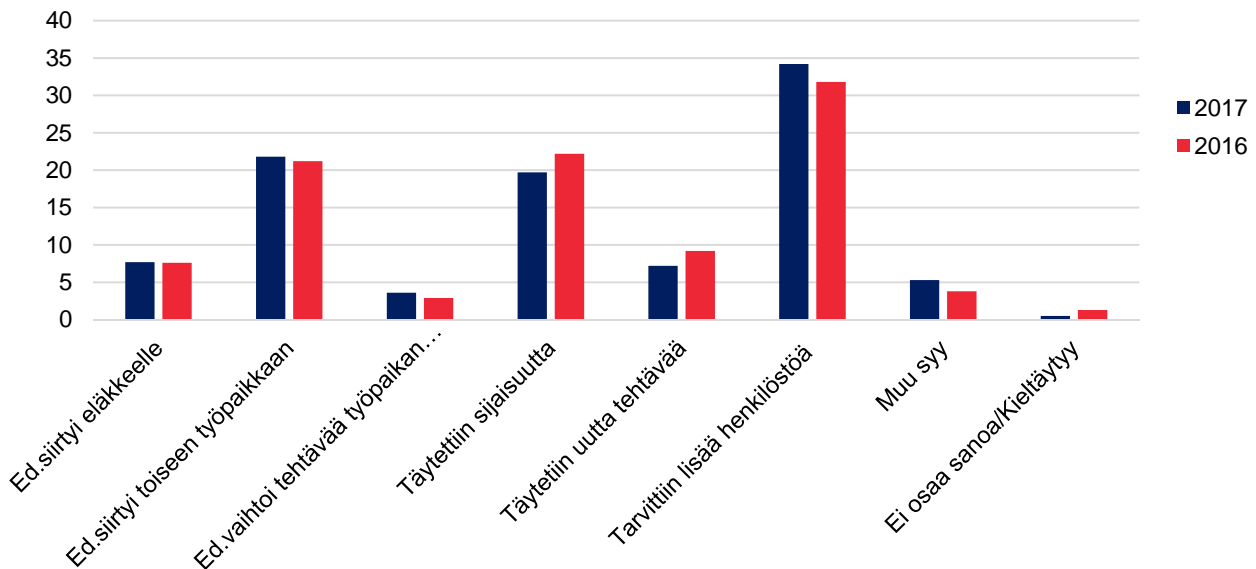
Vuonna 2017 noin 45 000 toimipaikkaa (30 %) on täyttänyt avoimen paikan haastattelua edeltäneen kolmen kuukauden aikana. Paikkojen täyttö on noussut hieman edellisvuodesta. Vuonna 2015 työpaikan täytti 26 % toimipaikoista ja vuonna 2016 27 %.

Eri toimialoilla työpaikkoja täytettiin suhteellisesti useimmin terveydenhuollon ja sosiaalialan toimipaikoissa (49 %) sekä julkisissa palveluissa ja koulutuksessa (46 %). Samat toimialat täyttivät eniten paikkoja myös vuosina 2015 ja 2016. Vähiten rekrytointeja oli ollut maa- ja metsätaloudessa (18 %) rakentamisessa (21 %) sekä muiden palveluiden alalla (22 %).

Vuonna 2017 viimeksi täytetyistä työpaikoista lähes puolet oli määräaikaista (48 %) ja runsas puolet vakinaisia (52 %). Määräaikaista työvoimaa on hankittu yleisimmin terveydenhuolto- ja sosiaalialalla (62 %) sekä julkisissa palveluissa ja koulutuksessa (60 %). Vakinaista työvoimaa taas hankittiin yleisimmin rakennusalalla (74 %), informaatio- ja viestintäalalla (66 %) sekä majoitus- ja ravitsemusalalla (64 %).

Vuonna 2017 kokoaikaisilla täytettyjen työpaikkojen osuus oli 77 % ja osa-aikaisilla täytettyjen 22 %. Aivan pieni osuus (0,9 %) oli muita, esimerkiksi provisio- tai yrittäjäpohjaista työtä. Suhteellisesti eniten osa-aikaisia rekrytoitiin majoitus- ja ravitsemustoimintaan (50 %) sekä kaupan alalle (46 %). Vähiten osa-aikaisia rekrytoitiin rakentamiseen (1 %), teollisuuteen (5 %) sekä sosiaali- ja terveysalalle (10 %).

Yleisimmät syyt työpaikkojen täyttöön olivat toimipaikkojen mukaan tarve lisähenkilöstölle (34 %), edellisen työntekijän siirtyminen toiseen työpaikkaan (22 %) ja sijaisuus (20 %). Samat syyt mainittiin yleisimmin myös vuosina 2015 ja 2016.

Kuvio 7. Rekrytoinnin syyt vuosina 2016 ja 2017, %

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

Vuonna 2017 lisähenkilöstön tarve rekrytointisyinä oli yleisintä rakennusalan (66 %) sekä informaatio- ja viestintäalan (56 %) työpaikoissa. Pienin osuus lisähenkilöstön tarpeen rekrytointisyinä maininneita oli sosiaali- ja terveydenhuollon (16 %) ja julkisten palvelujen ja koulutuksen (17 %) aloilla.

Uusi tehtävä oli rekrytoinnin syynä yleisimmin vuonna 2016 informaatio- ja viestintäalalla (18 %), muissa palveluissa (11 %) sekä rakennusalan (11 %). Pienin uuden tehtävän osuus rekrytointisyinä oli majoitus- ja ravitsemusalan (2 %) sekä kuljetuksessa ja varastoinnissa (3 %).

Sijaisuuden täyttäminen oli rekrytoinnin syynä yleisimmin vuonna 2016 sosiaali- ja terveystieteiden (38 %) sekä julkisissa palveluissa ja koulutuksessa (22 %). Suhteellisesti harvinaisimpia sijaisuuden täyttämiset olivat rakennusalan (5 %) sekä maa- ja metsätaloudessa (8 %).

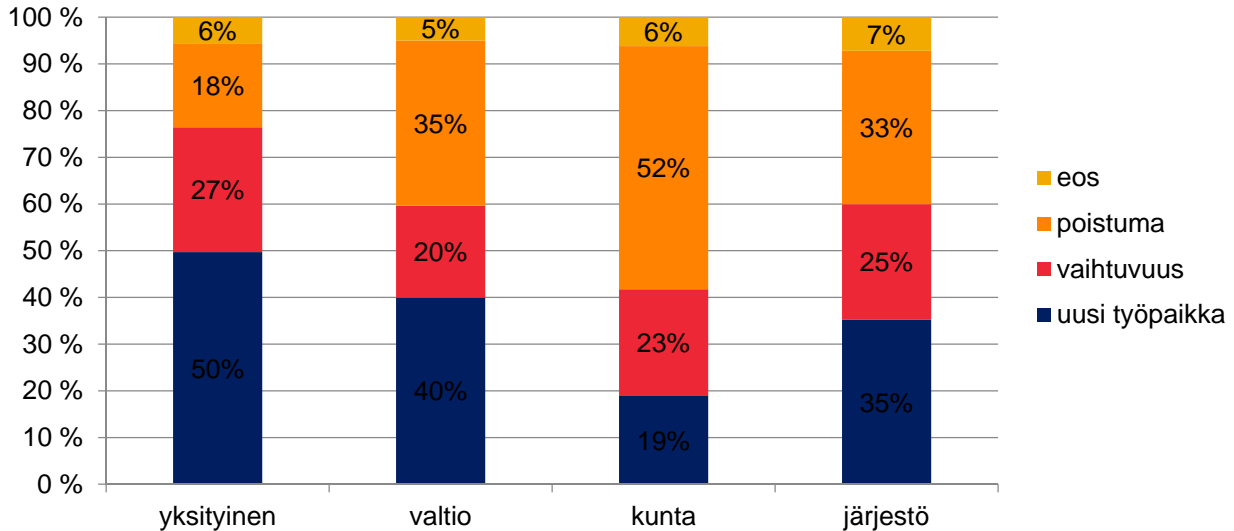
Edellisen työntekijän jääminen eläkkeelle oli rekrytointisyinä suhteellisesti yleisintä julkisissa palveluissa ja koulutuksessa (20 %) sekä muissa palveluissa (13 %). Suhteellisesti harvinaisinta eläköityminen oli rekrytoinnin taustasyynä informaatio- ja viestintäalalla (2 %), majoitus- ja ravitsemusalan (3 %) sekä rakentamisessa (3 %).

Kuviossa 8 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 8 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 41 %. 27 %:ssa syynä oli poistuman korvaaminen ja 24 %:ssa vaihtuvuuden korvaaminen. Verrattuna edellisvuoteen poistuman korvaaminen rekrytointisyinä on vähentynyt kolme prosenttiyksikköä. Uusien työpaikkojen ja vaihtuvuuden osuudet ovat pysyneet samoina kuin vuotta aiemmin, joten niiden työpaikkojen osuus, jotka eivät osanneet nimetä rekrytoinnin syytä, on kasvanut.

Yksityisellä sektorilla puolet paikkojen täytöstä johtuu uusien työpaikkojen synnystä, sen sijaan kuntasektorilla yli puolet työvoiman hankinnasta on poistuman korvaamista. Valtiolla uusien työpaikkojen osuus rekrytoinneista oli 20 % vuonna 2016 ja nyt 40 %. Kuntasektorilla puolestaan uusien työpaikkojen osuus rekrytoinneista laski 33 %:sta 19 %:iin. Järjestösektorilla muutoksia rekrytointisyissä on tapahtunut hyvin vähän vuoteen 2016 verrattuna.

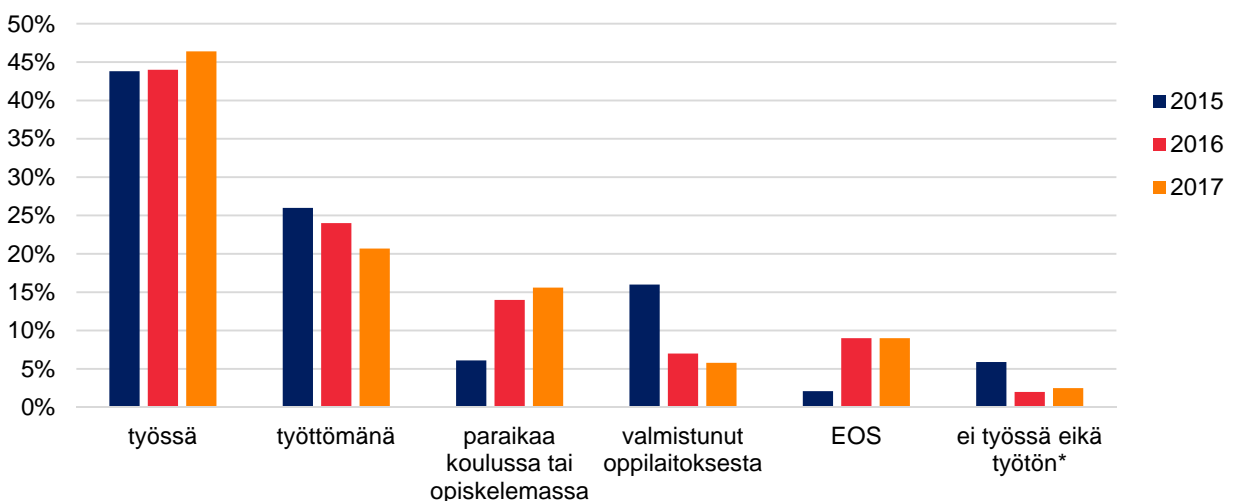
Kuvio 8. Rekrytoinnin syyt vuonna 2017, %



Rekrytoitavien työmarkkina-asema

Valtaosa toimipaikkojen viimeisimmistä rekrytoinneista (46 %) vuonna 2017 siirtyi tehtävään toisesta työpaikasta. Osuus nousi edellisvuodesta kahdella prosenttiyksiköllä. Työttömiä oli 21 %, opiskelijoita ja koululaisia 16 % ja vastavalmistuneita 6 %. Työssä olevat ja työttömät ovat edellisten vuosien tapaan tärkeimmät rekrytointilähteet, vaikka työttömien osuus rekrytoiduista on viime vuodet ollut pienessä laskussa.

Kuvio 9. Mistä rekrytoidut tulivat uuteen työpaikkaan vuosina 2015, 2016 ja 2017, %



*(Äitiys- / vanhempainlomalla, kotityötä tekevä, varusmies- tai siviilipalveluksessa tms.)

Toisesta työpaikasta rekrytoitujen osuus oli vuonna 2017 suurin julkisten palveluiden ja koulutuksen alalla (57 %), informaatio- ja viestintäalalla (55 %) sekä sosiaali- ja terveystalalla (51 %). Harvinaisinta se oli maa- ja metsätaloudessa (27 %).

Työttömiä rekrytoitiin suhteellisesti eniten rakentamisessa (39 %), kuljetus- ja varastointialalla (30 %) sekä teollisuudessa (29 %). Suhteellisesti harvinaisinta työttömien rekrytointi oli informaatio- ja viestintäalalla (9 %) sekä julkisissa palveluissa ja koulutuksessa (12 %).

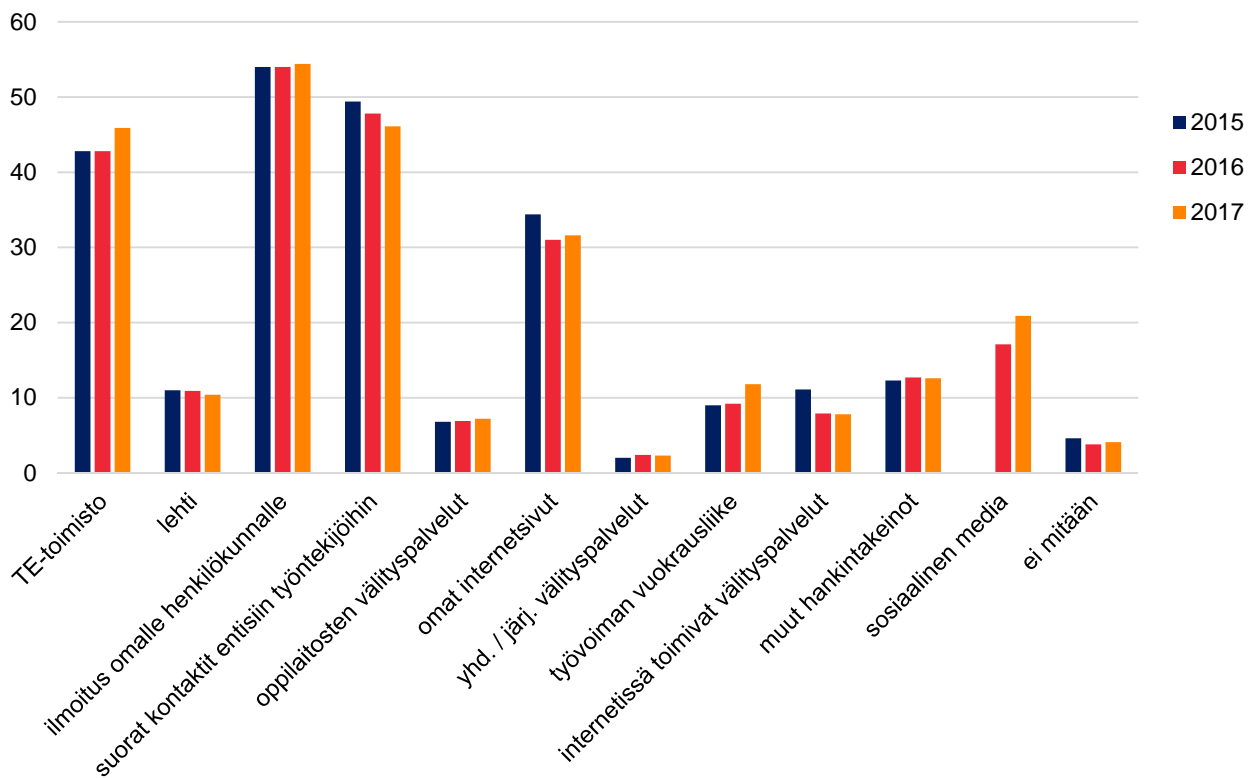
Työvoiman hankintakeinot

Käytetyimmät työvoiman hankintakeinot vuonna 2017 olivat ilmoitus omalle henkilökunnalle (54 % rekrytoineista toimipaikoista) ja yhteydenotot entisiin työntekijöihin (46 %). Samat hankintakeinot olivat käytetyimmät myös vuonna 2016. TE-toimistoa käytti 46 % rekrytoineista toimipaikoista, kun edellisvuonna osuus oli 43 %. Epävirallisten kanavien lisäksi TE-toimiston käyttö sekä omat internetsivut (32 %) ovat käytetyimmät kanavat.

Vuonna 2016 kysyttiin ensi kertaa sosiaalisen median käyttöä omana kanavanaan: sen osuus oli silloin 17 %, ja vuonna 2017 osuus nousi 21 %:iin.

Toimipaikat ovat voineet ilmoittaa useita käyttämiään hankintakanavia. Summaamalla kaikki käytetyt kanavat yhteen, voidaan todeta suomalaisen työnantajan käyttävän keskimäärin 2,5 kanavaa avointa työpaikkaa kohden. Kanavien käyttö on kolmen viime vuoden aikana kasvanut joka vuosi hieman edellisvuoteen verrattuna. Sosiaalisen median kysyminen erikseen saattaa nostaa osuutta, mutta toisaalta jo vuonna 2015 kanavia käytettiin enemmän kuin vuonna 2014. Kaikkiaan muutokset kanavien käytössä ovat kuitenkin pieniä, ja suosituimmat työvoiman hankintakanavat pysyvät samoina vuodesta toiseen.

Kuvio 10. Työvoiman hankintakanavat v. 2015–2017, % (huom. toimipaikka on saattanut käyttää useampaa hankintakanavaa samanaikaisesti)



Maantieteellisessä tarkastelussa havaitaan, että avoimen työpaikan ilmoittaminen TE-toimistoon oli vuonna 2017 suhteellisesti yleisintä Lapissa (62 %) ja harvinaisinta Kainuussa (31 %). Kainuussa TE-toimistoon avoimista työpaikoista ilmoittavien toimipaikkojen osuus on puolittunut vuoteen 2016 verrattuna.

Mitä enemmän toimipaikassa on työntekijöitä, sitä useammin avoin työpaikka ilmoitetaan työ- ja elinkeinotoimistoon: 1-4 henkilöä työllistävässä toimipaikoissa työ- ja elinkeinotoimistoa oli käyttänyt 38 %, kun taas yli 50 henkilön toimipaikoissa 55 % 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.

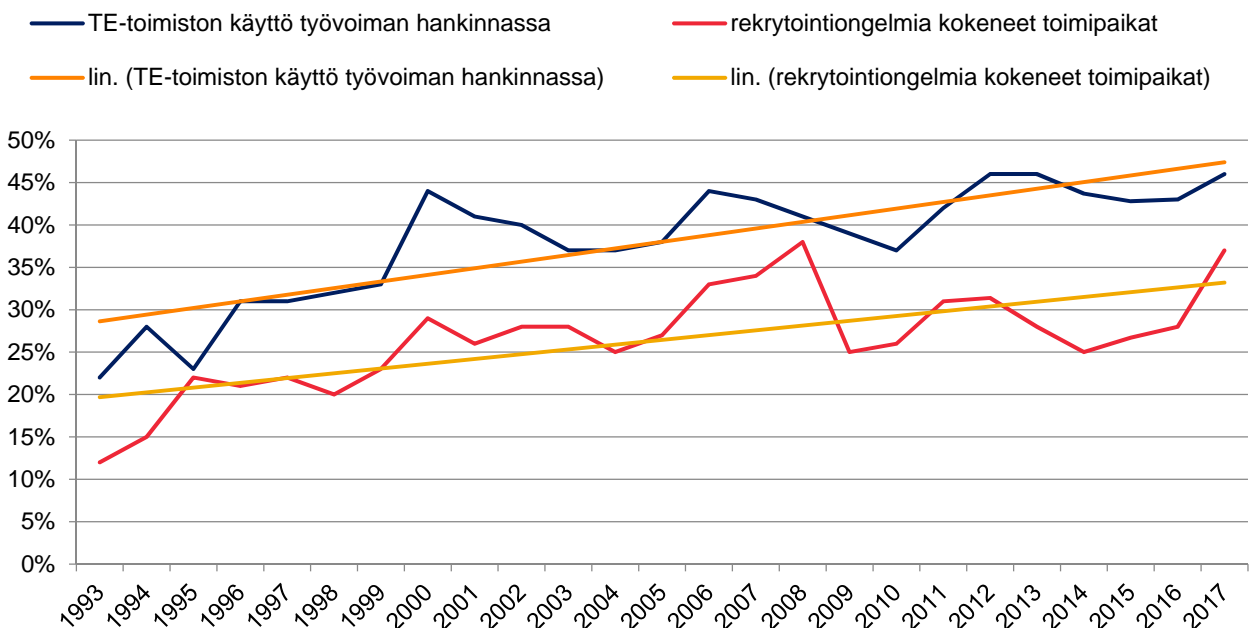
Yksityisen sektorin toimipaikoista TE-toimistoa oli käyttänyt rekrytoinnissa 44 %, valtiolla 53 %, järjestösektorilla 57 % ja kuntasektorilla 48 %.

Toimialoista työ- ja elinkeinotoimiston käyttö on ollut suhteellisesti yleisintä majoitus- ja ravitsemusalalla (62 %), julkisten palveluiden ja koulutuksen alalla (55 %) sekä sosiaali- ja terveydenhuollossa (54 %). Suhteellisesti harvimminkin TE-toimistoa käytetään työvoiman hankinnassa informaatio- ja viestintäalalla (25 %). Sosiaalisen median käyttö sen sijaan on suhteellisesti yleisintä informaatio- ja viestintäalalla (38 %).

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

TE-toimistojen käytöllä on yhteys mm. rekrytointiongelmien esiintymiseen. Kuviossa 11 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.

Kuvio 11. TE-toimiston käyttö työvoiman hankinnassa (%) ja rekrytointiongelmiä kokeneiden toimipaikkojen osuus (%) v. 1993–2017

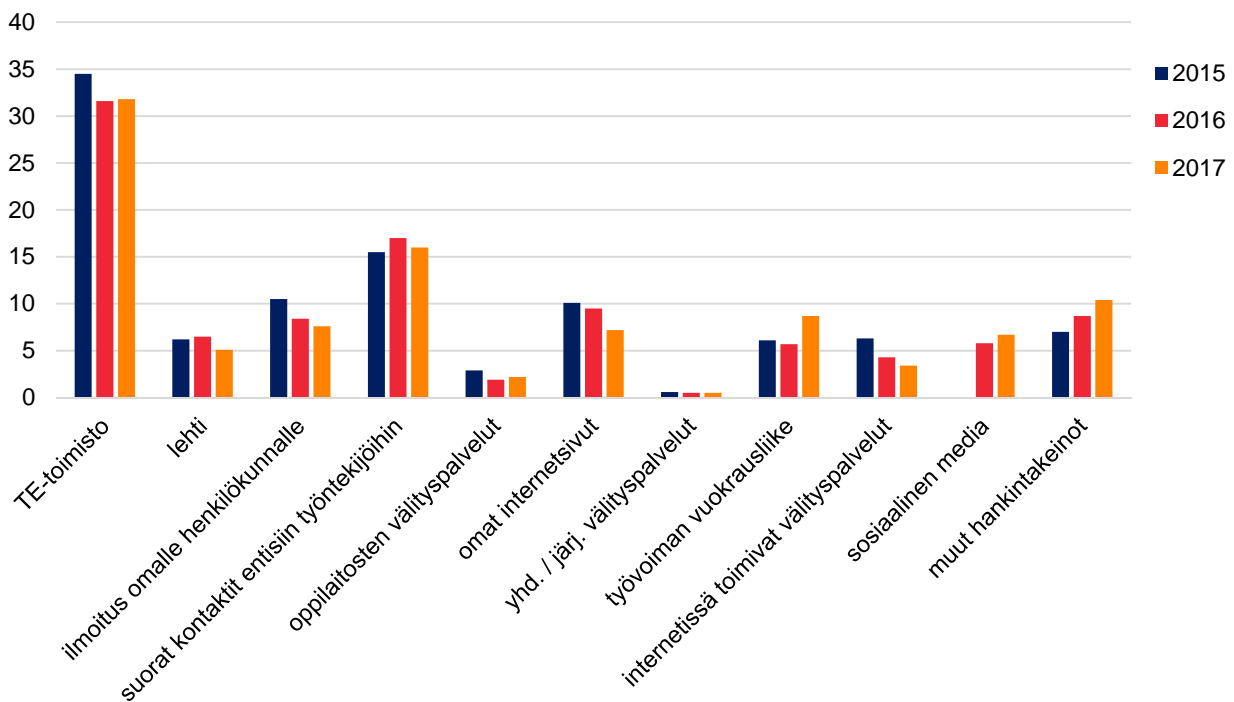


Haastatteluissa on vielä selvitetty eri tiedotusmuotojen vaikuttavuutta työpaikan täytölle kysymyksellä: millä hankintakanavalla on ollut suurin merkitys siihen, että työpaikka saatiin täytettyä. Kysymys on esitetty niille toimipaikoille, jotka ovat käyttäneet useampaa tiedotusmuotoa rekrytoinnissaan. 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. Noin 32 % useampaa rekrytointikanavaa käyttäneistä toimipaikoista piti vuonna 2017 TE-toimistojen roolia merkityksellisimpänä työvoiman hankintaprosessissa. Vuonna 2014 osuus oli 36 %, vuonna 2015 35 % ja vuonna 2016 32%.

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 12). TE-toimisto tavoittaa suuren joukon ihmisiä ja on kanavana tunnettu, mikä auttaa paikan täytön merkityksellisyydessä.

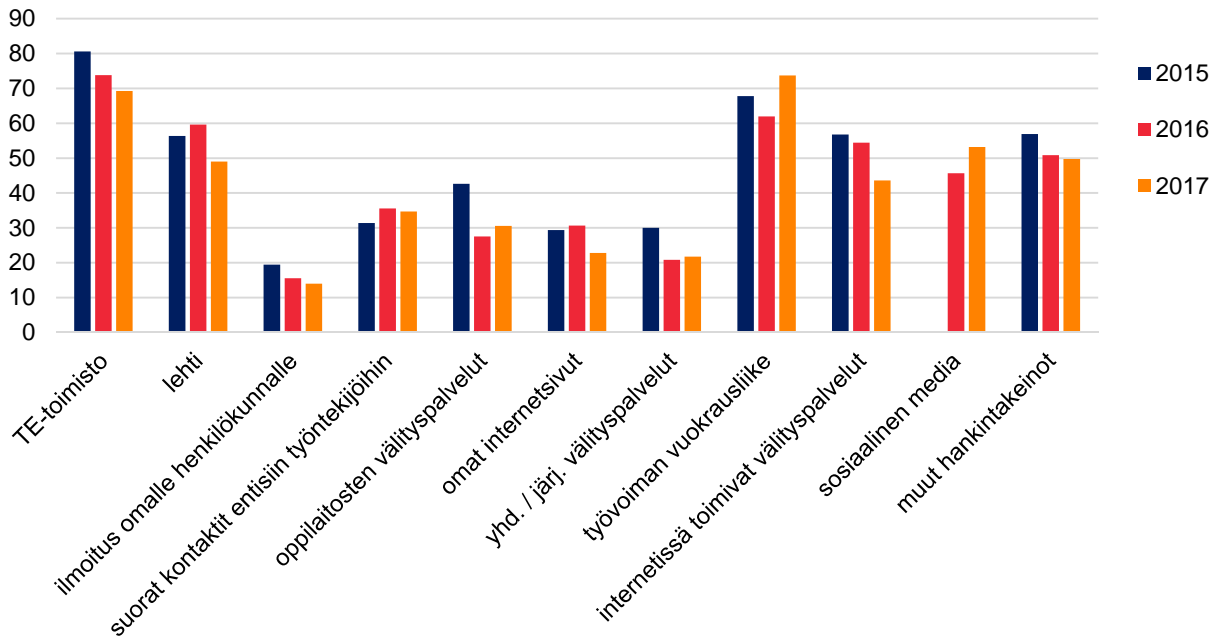
Kuvio 12. Tiedotusmuoto, jolla on ollut suurin merkitys työpaikan täyttöön v. 2015–2017, %



Työvoiman hankinnassa käytettyjen kanavien tehokkuutta voidaan arvioida myös suhteuttamalla kanavan merkityksellisyys paikan täytössä sen käyttöön. Näin tarkasteltuna tehokkaimmiksi kanaviksi nousevat työvoiman vuokrausliike ja TE-toimisto. (Kuvio 13). Muita tehokkaita kanavia ovat lehti, ”muut hankintakeinot” ja internetissä toimivat välityspalvelut.

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 13. Eri rekrytointikanavien tehokkuusluku v. 2015–2017¹

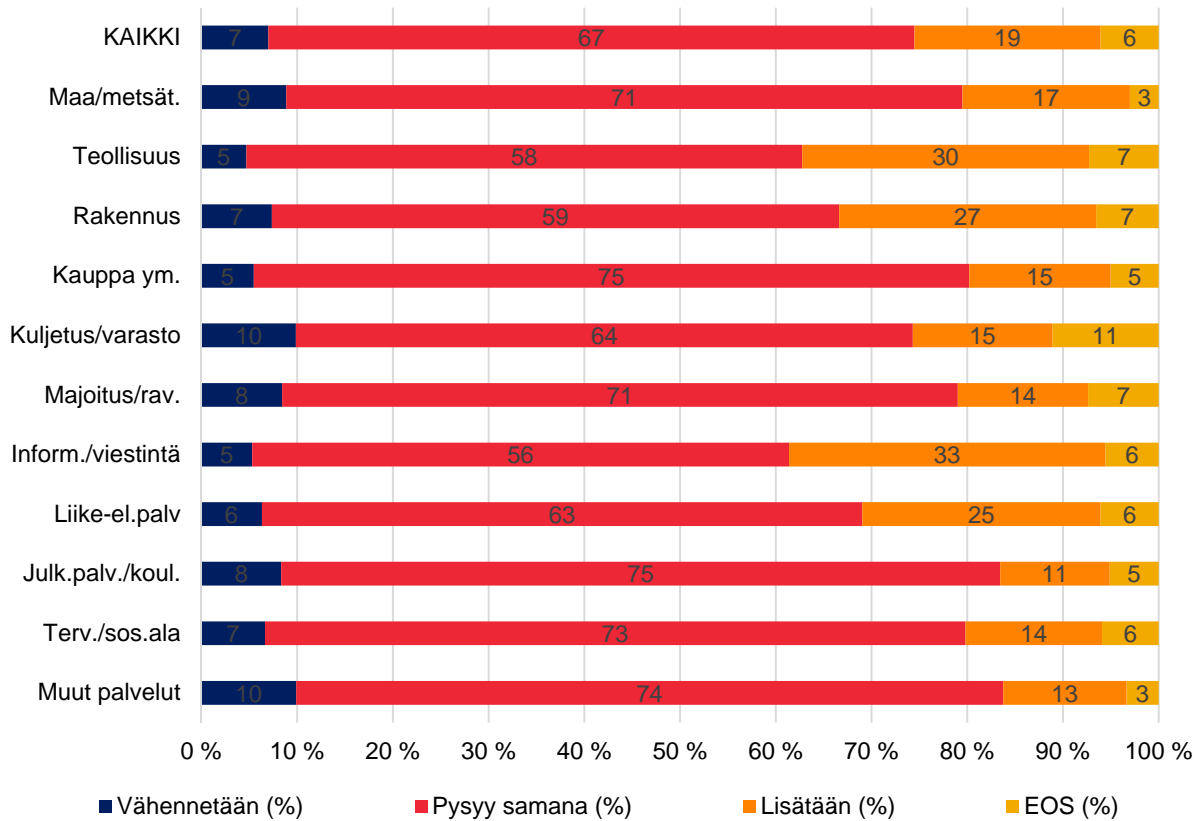
HENKILÖSTÖN PALKKAUS- JA VÄHENTÄMISSUUNNITELMAT

Vuonna 2017 kaikkiaan 19 % toimipaikoista ilmoitti, että heillä on suunnitelmissa palkata lisää henkilöstöä seuraavan 12 kuukauden aikana. Seitsemän prosenttia toimipaikoista ilmoitti suunnittelevansa henkilöstön vähentämistä. Suurin osa toimipaikoista katsoi aiempaan tapaan, että henkilöstömäärä pysyy ennallaan. Työllisyystilanteen paranemisesta kertoo, että lisää henkilöstöä palkkaavien osuus on kaksi prosenttiyksikköä suurempi kuin vuonna 2016 ja vähentämistä suunnittelevien osuus myös kaksi prosenttiyksikköä pienempi.

Toimialoittain suhteellisesti eniten palkkaussuunnitelmia oli informaatio- ja viestintäalan toimipaikoissa (33 %). Informaatio- ja viestintäala oli palkkaussuunnitelmien kärjessä myös vuosina 2015 ja 2016. Eniten vähentämissuunnitelmia oli muiden palveluiden (10 %) sekä kuljetuksen / varastoinnin toimipaikoilla (10 %).

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

Kuvio 14. Henkilöstön palkkaus- ja vähentämissuunnitelmat toimialoittain vuonna 2017, %



Toimipaikoilta on myös kysytty, mihin ammatteihin ne aikovat palkata työntekijöitä. Volyymiltaan 10 suurinta toimipaikkatasolle korotettua ammattinimikettä palkkaussuunnitelmissa olivat:

- Rakennustyöntekijät ym. (pl. sähköasentajat)
- Myyjät, kauppiaat ym.
- Konepaja- ja valimotyöntekijät sekä asentajat ja korjaajat
- Liike-elämän ja hallinnon asiantuntijat
- Luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijat
- Kuljetustyöntekijät
- Palvelutyöntekijät
- Tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat
- Liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijat
- Hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät

Kymmenen suurimman palkattavan ammatin lista on täysin sama kuin vuonna 2016 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 2017, %

	Työvoimaa hakeneet toimipaikat	Rekrytointiongelmia kokeneet	Työvoimapulaa kokeneet
KAIKKI	53,83	36,61	15,47
ELY-KESKUS			
Uusimaa	54,99	38,74	17,89
Varsinais-Suomi	53,4	33,82	13,85
Satakunta	57,92	44,1	19,18
Häme	54,51	35,58	19,25
Pirkanmaa	51,19	34,77	14,84
Kaakkois-Suomi	55,75	31,89	12,1
Etelä-Savo	48,73	24,83	12,17
Pohjois-Savo	57,31	36,38	13,24
Pohjois-Karjala	63,84	29,89	10,9
Keski-Suomi	53,63	36,39	11,46
Etelä-Pohjanmaa	43,64	38,14	12,97
Pohjanmaa	52,3	36,98	10,22
Pohjois-Pohjanmaa	51,4	37,59	15,65
Kainuu	60,56	42,93	16,13
Lappi	53,74	40,77	19,52
SEKTORI			
Yksityinen sektori	50,16	40,11	17,52
Kuntasektori	67,82	33,48	12,94
Valtio	79,98	13,53	6,1
Järjestö/Yhdistys/Muu	58,22	21,53	6,42
HENKILÖSTÖMÄÄRÄ			
1-4	33,35	34,95	17,42
5-9	61,55	34,87	13,26
10-49	79,48	38,94	15,22
50-	93,11	37,97	16,39
TOIMIALA			
Maa/metsätalous	37,92	33,57	17,27
Teollisuus	53,69	38,98	15,29
Rakennus	46,03	46,82	21,15
Kauppa ym.	53,1	26,95	10,41
Kuljetus/varastointi	40,78	43,38	21,44
Majoitus/ravitseminen	54,7	47,16	12,33
Informaatio/viestintä	55,46	48,58	29,31
Liike-elämän palvelut	53,36	41,16	20,59
Julkiset palvelut/koulutus	71,64	23,09	5,53
Terveystieteet /sosiaali- ja terveysala	69,62	40,15	18,37
Muut palvelut	50,31	23,45	5,69

Taulukko 2. Työvoiman hankinnassa käytettyjen kanavien käyttösuudet 2017, %

	TE- toimisto	Lehti	Oma henkilöstö	Entiset työntekijät	Oppilaitosten rekrypalv.	Omat internet- sivut	Yhd./Järj. rekrytointi palvelut	Vuokraus liike	Some	Internet- palvelut	Muut hankinta keinot	Ei mitään
KAIKKI	45,9	10,4	54,4	46,1	7,2	31,6	2,3	11,8	20,9	7,8	12,6	4,1
ELY-KESKUS												
Uusimaa	45,8	4,6	55,6	41,6	8,3	33,2	3,4	14	24,1	11,3	11,1	4,5
Varsinais-Suomi	42,5	13,7	52,7	44,4	8,1	26,1	3,5	16,5	22,6	6,5	14,5	3,4
Satakunta	45,8	17,6	51,4	47,1	7	35,1	4,3	7,4	21,3	4,9	10,9	2,5
Häme	43,5	9,5	51,7	54,1	9,3	26,8	0,1	14,7	19,6	6,1	9,3	4,8
Pirkanmaa	46	10,6	62,1	50,2	7,5	32,8	1,4	18,4	23,4	11,3	12,1	1,7
Kaakkois-Suomi	46,8	11,5	57,2	45,7	6,2	34,5	0,2	8,3	17,9	5,7	16,9	6
Etelä-Savo	43,9	14,6	49,8	54	3,8	22	1,2	4,6	20	7,2	20,5	1,2
Pohjois-Savo	51,3	11	51,1	49,3	7,5	30,9	2,4	10,9	17,9	7,8	11,1	3,7
Pohjois-Karjala	50,8	9,6	44,1	47,9	3,8	28,3	4,2	3,3	16,8	3,5	15	3,8
Keski-Suomi	49,1	16,7	56,9	46,7	8,8	27,8	2,2	10,4	19,2	3,8	21,7	2,8
Etelä-Pohjanmaa	38,4	10,9	53,8	48,5	3,2	27,4	0,7	2,3	15,4	6,7	10,4	7,7
Pohjanmaa	34,8	18,8	53,9	49,4	7,5	37,2	4	7,6	15,6	8,5	11,3	4,6
Pohjois-Pohjanmaa	50,2	9,9	53,1	43,7	6,6	39	0,6	12,5	21,8	4,7	11,5	5
Kainuu	30,8	8	56,6	59,3	3,1	27,3	0,3	1,8	9	2,4	6,5	11
Lappi	62,3	16,4	53,4	41	4,1	31,2	0	8,4	19,2	3,3	11,7	0,8
HENKILÖSTÖMÄÄRÄ												
1-4	37,7	7,3	48,3	55,3	3,4	20,4	3,2	7,5	16,8	4,9	6,6	5
5-9	44,4	8,5	53,1	47,8	4,6	26	2,7	11,1	19,5	4,4	8,6	3,7
10-49	48	11,8	55,1	43,6	9,3	32,9	1,7	13,6	20,3	7,1	14,8	4,2
50-	54,5	14,1	64,1	37,2	11,5	55,3	2,4	14,1	31,7	21,1	22	3
SEKTORI												
Yksityinen sektori	43,6	8,6	54,8	49,6	7,9	29	2,2	16	24,7	9,1	2,5	4,6
Kuntasektori	48,2	14,2	50,3	40,1	4,9	32,5	1,7	2,8	6,6	3,8	44,6	2,6
Valtio	52,6	8,1	62,6	26,1	7,9	62,7	1,7	5,6	19,1	10	28,9	0
Järjestö/Yhdistys/Muu	56,8	16,8	58	41,4	7,4	37,4	5,6	2,2	26,8	5,7	6,5	5,3
TOIMIALA												
Maa/metsätalous	36,6	14,7	55,5	62,1	13,6	13,8	12,6	0	24,6	0	1,8	5,5
Teollisuus	42,1	16,3	52,9	42,6	12	27,3	2	28,1	22,4	13,7	2,8	2,9
Rakennus	30,9	9,3	46,2	55	5,2	17,5	2,2	14,3	16,6	8,7	4,3	9
Kauppa ym.	46,4	8,1	57,6	41,9	5,2	35,7	0,7	16,5	22,2	7,2	4,8	3,6
Kuljetus/varastointi	38,1	2,5	47,1	66,9	7,7	17,5	0,3	10,1	18,6	5	1,8	1,3
Majoitus/ravitsemus	61,9	10,7	66,6	45,4	3,6	34,6	0,5	16,5	30,9	10,8	5	0,4
Informaatio/viestintä	24,6	7,1	60,6	49,5	16,3	42,9	1,8	25,5	37,7	15,9	4,5	2,5
Liike-elämän palvelut	42,7	11,9	53,5	46,7	9,6	35,1	5,5	12,4	26,7	12,3	5,2	7,5
Julkiset palvelut/koulut	55	14,1	47,5	33,6	7,7	39,1	1	1	12,3	3	37,7	3,6
Terveystenhoito/sosiaa	54,4	7,9	58,2	47	4,4	28,5	0,9	1,9	10,4	3,7	31,1	1,9
Muut palvelut	46	14,1	50,2	42,7	4,6	42,5	6,9	7	30,5	4,9	11,8	5,8

TEM-analyyseja -verkkajulkaisusarjassa aiemmin ilmestynyt

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 talo-us- ja työmarkkinaennuste

Nio Ilkka – Sardar Paula (4/2008);

Työvoimapolitiisilta 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 talo-us- 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 talo-us- ja työmarkkinaennuste, kevät 2009

Heinonen Ville – Kangaspunta Kirsi – Räisänen Heikki – Sardar Paula (12/2009);

Työllisyys ja työt-tömyys 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);

Työvoimapolitiisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuosina 2006 ja 2007

Räisänen Heikki – Tuomaala Mika (19/2010);

TE-toimistojen tuottavuus ja työpaikkojen täytön te-hokkuus

Kaarna Anssi – Mella Ilkka (20/2010);

Maakuntien suhdannekehitys 2008–2010

Nio Ilkka – Tuomaala Mika (21/2010);

Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkki-naennuste

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);

Työhönoit-tamisesta työn tarjoamiseen – työhönoitusten käyttöä koskeva selvitys ja kehittämisesitykset

Kaarna Anssi – Mella Ilkka (29/2011);

Maakuntien suhdannekehitys 2009 – 2011

Alatalo Johanna – Räisänen Heikki – Tuomaala Mika (30/2011);

Työvoimatilanne metsäalan amma-teissa

Douglas Inka – Kerminen Päivi – Meling Timo – Peura Jari (31/2011);

Työttömyysturvan menettämi-nen työvoimapolitiisesti 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

Järvinieni Päivi (35/2011);

Suomen työelämän muutoskuvia 2000 luvulla – Tutkimuksesta vaikut-tavaan 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, rekrytoin-tiongelmat ja hakukanavat Suomessa v. 2010

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

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

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

Sihto Matti – Tuomaala Mika – Sardar Paula (42/2012);
Työvoimapolitiisilta toimenpiteiltä sijoittu-minen vuonna 2010

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

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

Sihto Matti – Sardar Paula (45/2012);
Ikääntyneiden työllisyys- ja työttömyyskehitys uuden ikäpoli-tiikan 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 – Pouru 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 ai-kavälin 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 tilastojär-jestelmässä – 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);

Läpidigitalisoitunut maailma – Virtuaalinen tulevaisuus keskuudes-samme – 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 sijoit-tuminen vuonna 2012

Kangaspunta Seppo (63/2015);

Näkökulmia digitaaliseen maailmaan, Trendwikin vuosiraportti 2015

Alatalo Johanna – Maunu Tallamaria – Räisänen Heikki – Tuomaala Mika (64/2015);

Uusien työpaik-kojen 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 – Järviemi 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 syntyivät 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 lyhy-en aikavälin työmarkkinaennuste, syksy 2016

Alatalo Johanna – Mähönen Erno – Räisänen Heikki (76/2017);
Nuorten ja nuorten aikuisten työ-elämä 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 lyhy-en aikavälin työmarkkinaennuste, kevät 2017

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

Maunu Tallamaria – Räisänen Heikki (81/2017);
Minne uudet työpaikat syntyivät 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

Erno Mähönen – Henriikki Oravainen (84/2018)
Kauppojen aukioloaikojen vapauttaminen ja pienyrittäjien asema kauppakeskuksissa, Jälkikäteisarvio lakimuutosten vaikutuksista



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet