

TEM-analyyseja • 103/2020

Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2019

Juho Peltonen

ISSN 1797-5271
ISBN 978-952-327-603-1



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2019

Juho Peltonen

Työ- ja elinkeinoministeriö
Ministry of Economic Affairs and Employment

Email: etunimi.sukunimi@tem.fi

Helsinki, joulukuu 2020

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 2019 toimipaikoista 56 % oli hakenut vakinaista tai määräaikaista työntekijää viimeisen 12 kuukauden aikana. Osuus on laskenut yhden prosenttiyksikön 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 toimipaikosta lähes kaikki olivat etsineet työvoimaa edeltävän 12 kk aikana. Kuitenkin myös pienistä, 1–4 henkeä työllistävästä toimipaikoista työvoimaa oli etsinyt 34 %.

Rekrytointiongelmien nousu jätettiin ennätystasolle vuonna 2019. Työpaikkojen täyttämiseen liittyviä ongelmia oli vuonna 2019 kokenut 44 % työvoimaa hakeneista toimipaikoista, kun vuonna 2017 ongelmia oli kokenut 37 % työvoimaa hakeneista toimipaikoista ja vuonna 2018 41 % toimipaikoista. Vuoden 2020 kahden ensimmäisen neljänneksen tietojen perusteella rekrytointiongelmien ovat jälleen kuitenkin vähentyneet, mikä johtunee hyvin todennäköisesti koronakriisin aiheuttamasta shokista työmarkkinoilla.

Myös työvoimapulaa kokeneiden, eli kokonaan tai osittain ilman sopivaa työvoimaa jääneiden toimipaikkojen osuus oli suurempi 2019 kuin kertaakaan mittaushistorian aikana, 19 %. Toimipaikoissa jäi saamatta yhteensä 63 000 työntekijää.

Rekrytointiongelmien yleistyivät vuonna 2019 etenkin majoitus- ja ravitsemusalajoilla, terveys- ja sosiaalialajoilla, kaupan aloilla sekä julkisten palveluiden ja koulutuksen aloilla. Ongelmia oli eniten majoitus- ja ravitsemusalajoilla, missä 58 prosentilla työvoimaa hakeneista toimipaikoista oli ongelmia löytää tarvitsemaansa työvoimaa. Myös kuljetus- ja varastointialajoilla, teollisuudessa, liike-elämän palveluiden aloilla sekä maa- ja metsäteollisuuden aloilla rekrytointiongelmia oli vuonna 2019 enemmän kuin vuonna 2018.

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. Näiden syiden merkitys nousi valtiosektorilla suuremmaksi kuin hakijoiden osaaminen.

Rekrytointin syynä on uuden työpaikan syntyminen likimäärin puolessa yksityisen sektorin rekrytoinneista. Sen sijaan kuntasektorilla suurin osa työvoiman hankinnasta on poistuman korvaamista. Yli puolet työpaikoista täytettiin toisesta työpaikasta siirtyvillä työntekijöillä ja vain 17 % työttömällä työnhakijoilla.

Käytetyimmät työvoiman hankintakeinot vuonna 2019 olivat ilmoitus omalle henkilökunnalle ja työvoiman rekrytointi TE-toimiston avulla. Samat hankintakeinot olivat käytetyimmät myös vuonna 2018. TE-toimistoa käytti 45 % rekrytoineista toimipaikoista.

Vuonna 2019 kaikkiaan 18 % toimipaikoista ilmoitti, että heillä on suunnitelmissa palkata lisää henkilöstöä seuraavan 12 kuukauden aikana. Työllisyystilanteen muutoksesta kertoo se, että vuonna 2019 henkilöstöään kasvattavien osuus kääntyi laskuun edellisvuoteen nähden. Kuten työmarkkinatilastoistakin nähdään, kasvupiikki ohitettiin vuonna 2018.

Toimialoittain suhteellisesti eniten henkilöstön kasvua oli vuonna 2019 odotettavissa informaatio- ja viestintäalalla, teollisuudessa, liike-elämän palveluissa sekä rakentamisessa.

Asiasanat: työvoiman hankinta, rekrytointiongelmien, työvoimapula, työvoiman hankintakanavat, TE-toimiston merkitys, 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 2019, 56 % of the establishments had searched for either regular or fixed-term labour during the last 12 months. The share decreased by a single percentage point from the previous year.

Search for labour was most frequent among business establishments with a large number of personnel, typically in social and health care and in administrative services. 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, 34 % had been recruiting.

The level of recruitment problems hit record level again in 2019. The share of the establishments that faced recruitment problems when searching for labour was 44 % in 2019. This share was 37 % in 2017 and 41 % in 2018. Based on data from the two first quarters in 2020, the recruitment problems have again started to decrease, most likely due to the labour market shock caused by COVID-19.

Labour shortage, meaning the share of those establishments that were left totally or partly without labour force, was also higher in 2019 than ever before, 19 %. Establishments failed to recruit 63 000 employees altogether.

In 2019, recruitment problems increased strongly in accommodation and food services, social and health care and in administrative services. Recruitment problems were most common among accommodation and food services where 58 % of the establishments faced recruitment problems when searching for labour. Recruitment problems also increased in transportation and warehousing, manufacturing, business services and in agriculture and forestry.

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 central government sector the share of job-related reasons were more important as the skills-related reasons.

In the private sector approximately half of recruitments are based on new job creation. In the municipal sector almost half of recruitments are based on outflow replacement. Over half of the jobs were filled with persons switching jobs, and only 17 % with unemployed persons.

The most common means of recruiting in 2019 were announcements to incumbent personnel and recruitment through the public employment services. These were the most common means used also in 2018. The public employment services were used in 45 % of recruitments.

When asked about plans to hire additional personnel within the next 12 months, 18 % of the establishments responded that they were planning to do so. This share was lower than in 2018, signaling that the peak of rapid employment growth was reached in 2018.

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

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

SISÄLLYS

JOHDANTO.....	6
1. TYÖVOIMAN HAKU JA SIIHEN LIITTYNEET ONGELMAT	6
2. TYÖVOIMAN SAATAVUUSONGELMIEN SYYT	12
3. TYÖPAIKKOJEN TÄYTÖT	14
3.1. <i>Rekryoitavien työmarkkina-asema</i>	16
3.2. <i>Työvoiman hankintakeinot</i>	16
4. HENKILÖSTÖN PALKKAUS- JA VÄHENTÄMISSUUNNITELMAT	20
<i>Liitteet</i>	23
<i>TEM-analyyseja -verkkajulkaisusarjassa aiemmin ilmestynyt</i>	25

JOHDANTO

Vuodesta 1993 lähtien työ- ja elinkeinoministeriö on selvittänyt työvoiman hankintaan liittyviä asioita Tilastokeskuksen toteuttamien työnantajahaastattelujen avulla. Haastatteluissa on selvitetty työvoiman hakuja 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 (esim. kuinka suuri osuus toimipaikoista on hakenut työvoimaa, kuinka suurella osuudella työvoimaa hakeneista toimipaikoista on ollut työvoiman saatavuusongelmia). 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. Alueuottuvuus huomioidaan otannassa. Otokseen valikoituneet toimipaikat ovat mukana 2 vuotta, joten otoksessa on aina vakiona puolet uusia ja puolet vanhoja kohteita.

Vuonna 2019 saatiin 8 076 vastausta (n. 78 %), kato oli 1 503 (n. 15 %) ja ylipeitto 797 (n. 8 %). Netto-otoksen vastanneita oli n. 84 % ja kato n. 16 %. Netto-otoksen vastausosuus vaihteli yrityksen koon, toimialan ja alueen mukaan 80 ja 90 % välillä, eli kaikki ryhmät ovat varsin hyvin edustettuna aineistossa.

1. TYÖVOIMAN HAKU JA SIIHEN LIITTYNEET ONGELMAT

Vuonna 2019 kyselyyn vastanneista toimipaikoista noin 56 % oli hakenut joko määräaikaista tai vakituista työntekijää (tai sekä-että) viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana. Vakituksia työntekijöitä oli hakenut 66 % 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.

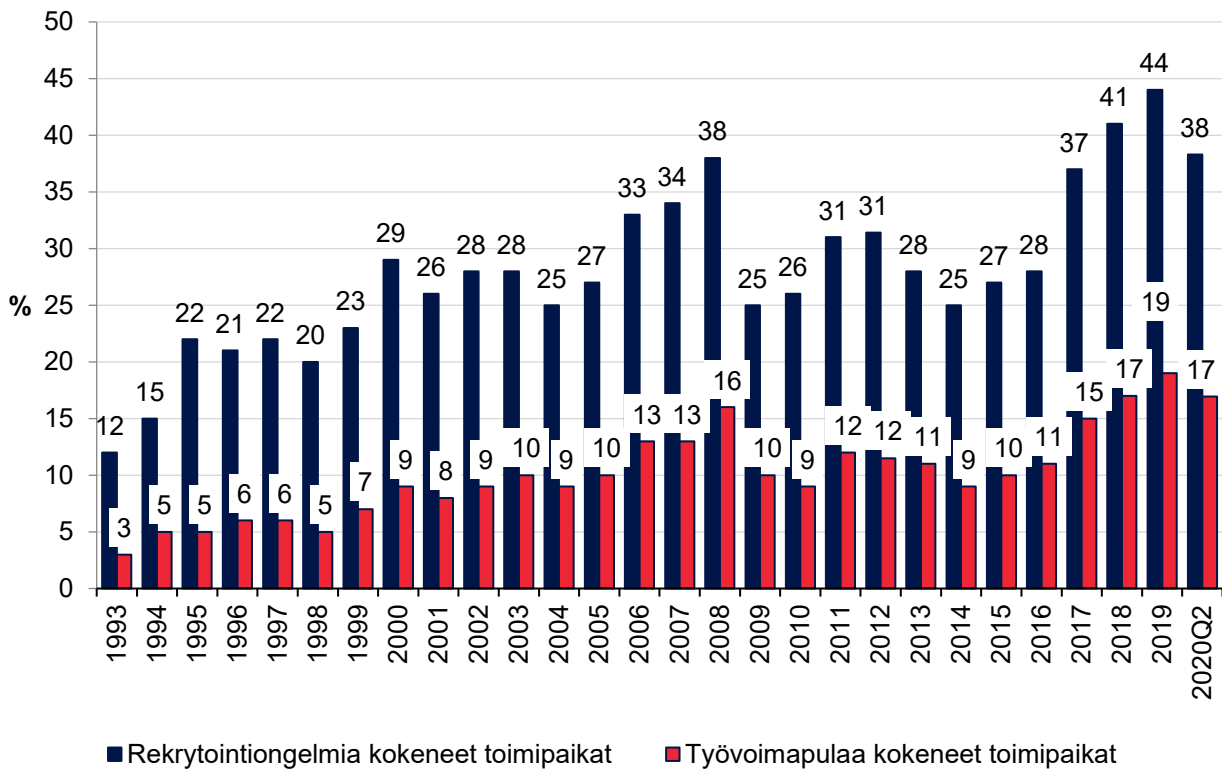
Pitkän taantuman jälkeen rekrytointi kasvoi vuodesta 2016 vuoteen 2018 asti. Vuosina 2012 ja 2013 työntekijöitä oli hakenut 55 %, vuonna 2014 noin 50 % ja vuonna 2015 49 %, mutta vuonna 2016 lasku kääntyi kasvuun ja työntekijöitä haki 50 % toimipaikoista, vuonna 2017 54 % ja vuonna 2018 57 %. Vuonna 2019 työntekijöitä hakeneiden toimipaikkojen osuus laski yhdellä prosenttiyksiköllä, mutta osuus pysytteli siis yhä korkeammalla tasolla kuin vuosina 2012–2017.

Mitä suuremmasta yrityksestä oli kysymys, sitä todennäköisempää työvoiman hakeminen oli ollut. Yli 50 henkeä työllistävistä yrityksistä lähes kaikki (94 %) olivat etsineet työvoimaa edellisen 12 kuukauden aikana, ja 10–49 henkeäkin työllistävistä 82 %. Yleisintä työvoiman haku oli terveydenhuollossa ja sosiaalialalla sekä julkisissa palveluissa ja koulutuksessa, jotka tyypillisesti ovat isoja organisaatioita. Myös pienistä, 1–4 henkeä työllistävistä yrityksistä työvoimaa oli etsinyt 34 %.

Rekrytointiongelmien nousu jätettiin ennätystasolle vuonna 2019. Työpaikkojen täyttämiseen liittyviä ongelmia oli vuonna 2019 kokenut 44 % työvoimaa hakeneista toimipaikoista, kun vuonna 2017 ongelmia oli kokenut 37 % työvoimaa hakeneista toimipaikoista ja vuonna 2018 41 % toimipaikoista. Rekrytointiongelmien kasvu on ollut erittäin voimakasta muutaman viime vuoden ajan ja taso oli vuonna 2019 korkeampi kuin kertaakaan mittaushistorian aikana – ylittäen myös vuoden 2008 suhdannehuipun. Vuoden 2020 kahden ensimmäisen neljänneksen tietojen perusteella rekrytointiongelmien taso on kuitenkin vähentynyt, mikä johtuu hyvin todennäköisesti koronakriisin aiheuttamasta shokista työmarkkinoilla (ks. kuvio 1).

Rekrytointiongelmia kokeneilta toimipaikoilta kysyttiin vielä, olivatko ne kuitenkin saaneet hakemansa määrän työntekijöitä palvelukseensa. Vuonna 2019 kokonaan tai osittain ilman sopivaa työvoimaa jääneiden eli työvoimapulaa kokeneiden toimipaikkojen osuus työntekijöitä hakeneista oli 19 %, kun se vielä edellisellä vuonna oli 17 %. Työvoimapulaa kokeneiden toimipaikkojen osuus oli siis suurempi kuin kertaakaan mittaushistorian aikana. Vuoden 2020 kahden ensimmäisen neljänneksen tietojen perusteella työvoimapula näyttää hieman helpottaneen koronakriisin vaikutuksesta (ks. kuvio 1).

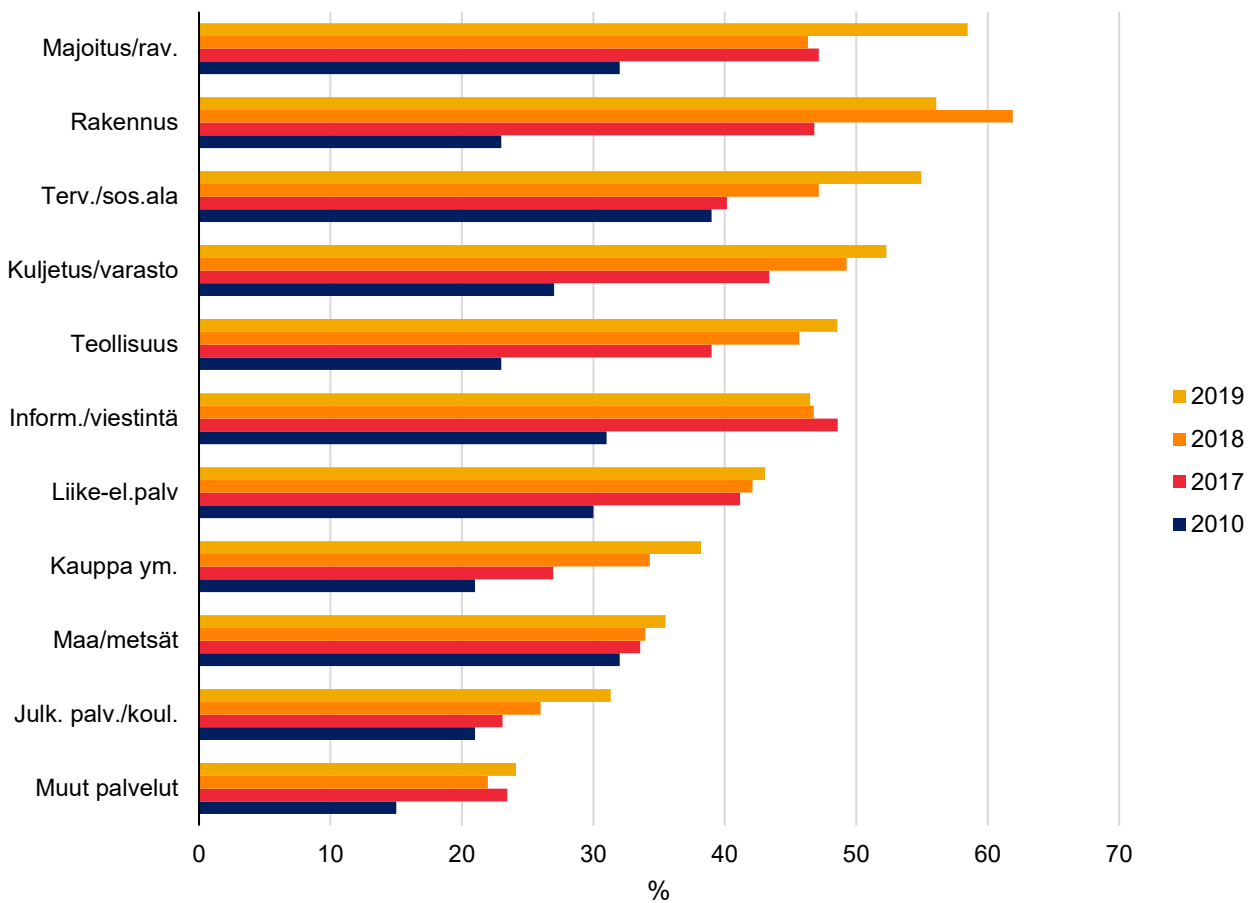
Kuvio 1. Työvoiman saatavuusongelmia ja työvoimapulaa kokeneet toimipaikat v. 1993–2019 ja 2020 toinen neljännes kausitasoitettuna, %



Rekrytointiongelmien yleistyminen vuonna 2019 etenkin majoitus- ja ravitsemusaloilla, terveys- ja sosiaalialoilla, kaupan aloilla sekä julkisten palveluiden ja koulutuksen aloilla. Ongelmia oli eniten majoitus- ja ravitsemusaloilla, missä 58 prosentilla työvoimaa hakeneista toimipaikoista oli ongelmia löytää tarvitsemaansa työvoimaa. Myös kuljetus- ja varastointialoilla, teollisuudessa, liike-elämän palveluiden aloilla sekä maa- ja metsätalouden aloilla rekrytointiongelmia oli vuonna 2019 enemmän kuin vuonna 2018 (ks. kuvio 2).

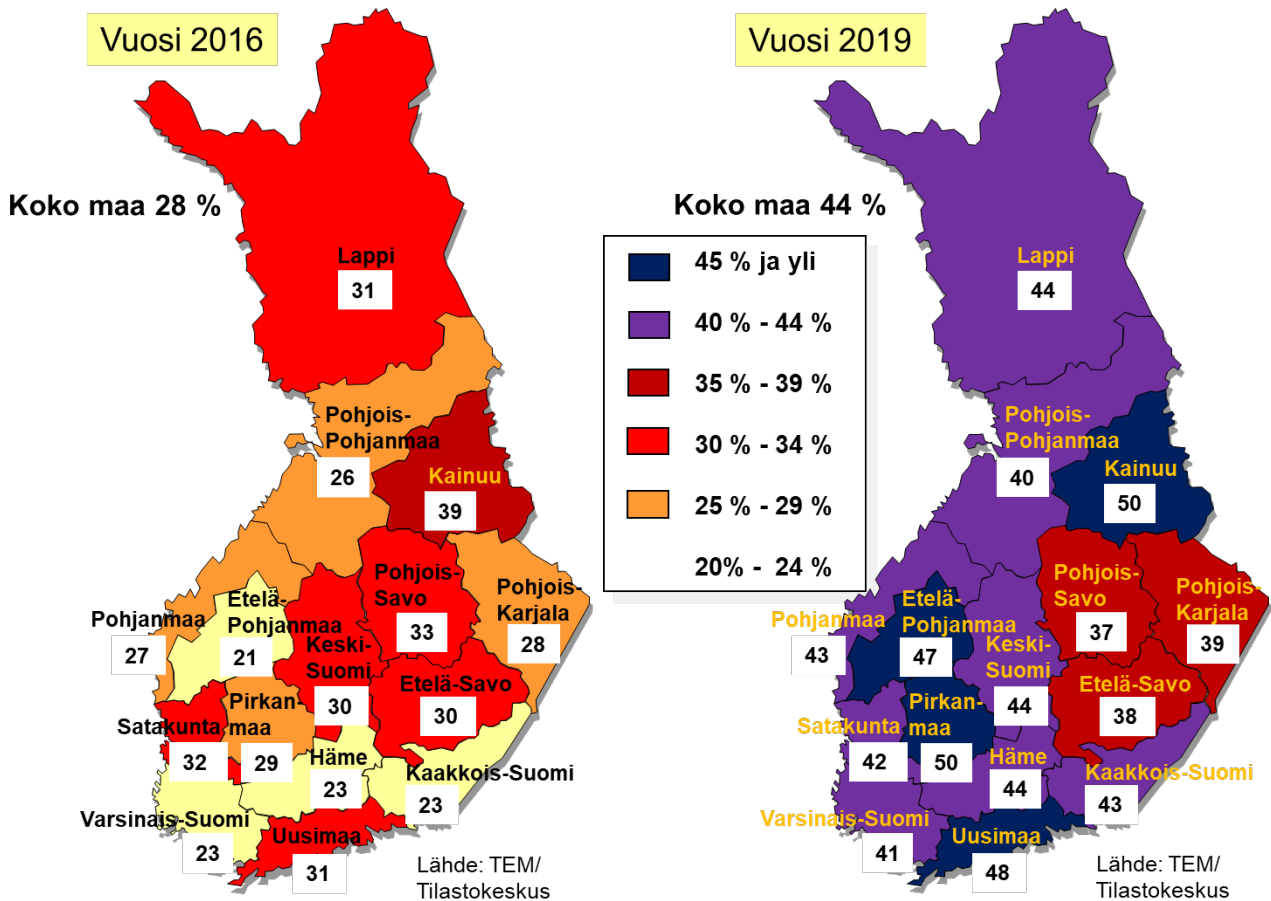
Vuonna 2018 työvoiman saatavuusongelmia oli selkeästi eniten rakennusaloilla, mutta vuonna 2019 rakennusalojen rekrytointiongelmien osuus hieman laski. Noin 56 prosentilla työvoimaa hakeneista rakennusalojen toimipaikoista oli silti rekrytointiongelmia vuonna 2019.

Kuvio 2. Työvoiman saatavuusongelmia kokeneet toimipaikat toimialoittain vuosina 2010–2019, %



Vuoden 2016 jälkeen rekrytointiongelmat ovat levinneet koko maahan, ja vuonna 2019 jokaisella ELY-alueella vähintään 37 % toimipaikoista oli kokenut ongelmia työvoiman löytämisessä. Kuviosta 3 nähdään, että vuonna 2016 ongelmat olivat vielä selvästi alueellisia. Yleisimpiä rekrytointiongelmat olivat Kainuussa, Pirkanmaalla, Uudellamaalla ja Etelä-Pohjanmaalla, joissa likimäärin joka toinen työvoimaa hakenut toimipaikka ilmoitti kokeneensa ongelmia työvoiman saatavuudessa.

Kuvio 3. Työvoiman saatavuusongelmia kokeneet toimipaikat ELY-keskuksittain vuosina 2016 ja 2019

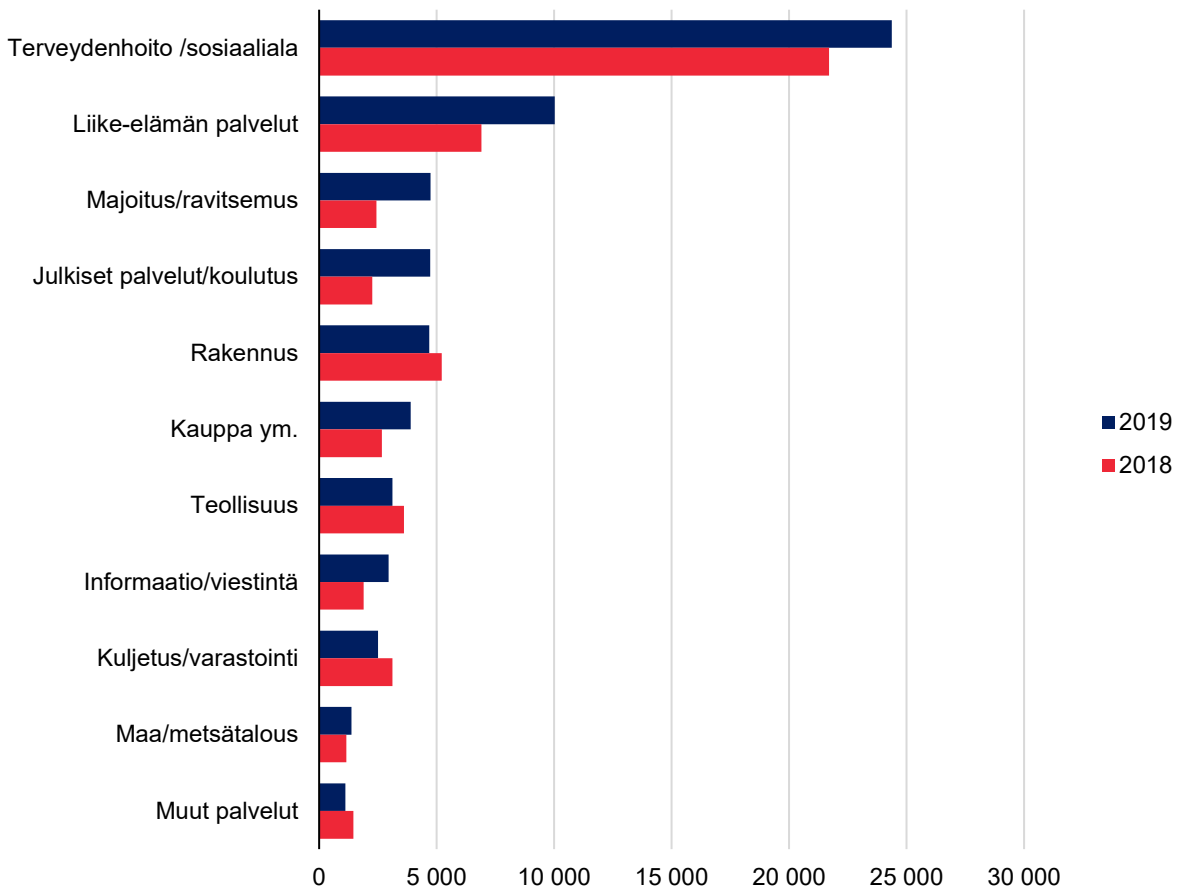


Siinä missä rekrytointiongelmillä kuvataan työvoiman hankinnan vaikeuksia, työvoimapulan käsitteellä kuvataan niiden toimipaikkojen osuutta, jotka jäivät kokonaan tai osittain ilman hakemiaan työntekijöitä. Koko maassa tällaisia toimipaikkoja oli vuonna 2019 19 % työntekijöitä hakeneista toimipaikoista. Vuonna 2018 osuus oli 17 ja vuonna 2017 osuus oli 15 %.

Yleisintä työvoimapulaa oli Pirkanmaalla ja Etelä-Pohjanmaalla (24 % kummassakin) sekä Uudellamalla (22 %). Vähiten työvoimapulasta kärsittiin Etelä- ja Pohjois-Savossa (kummassakin 12 %).

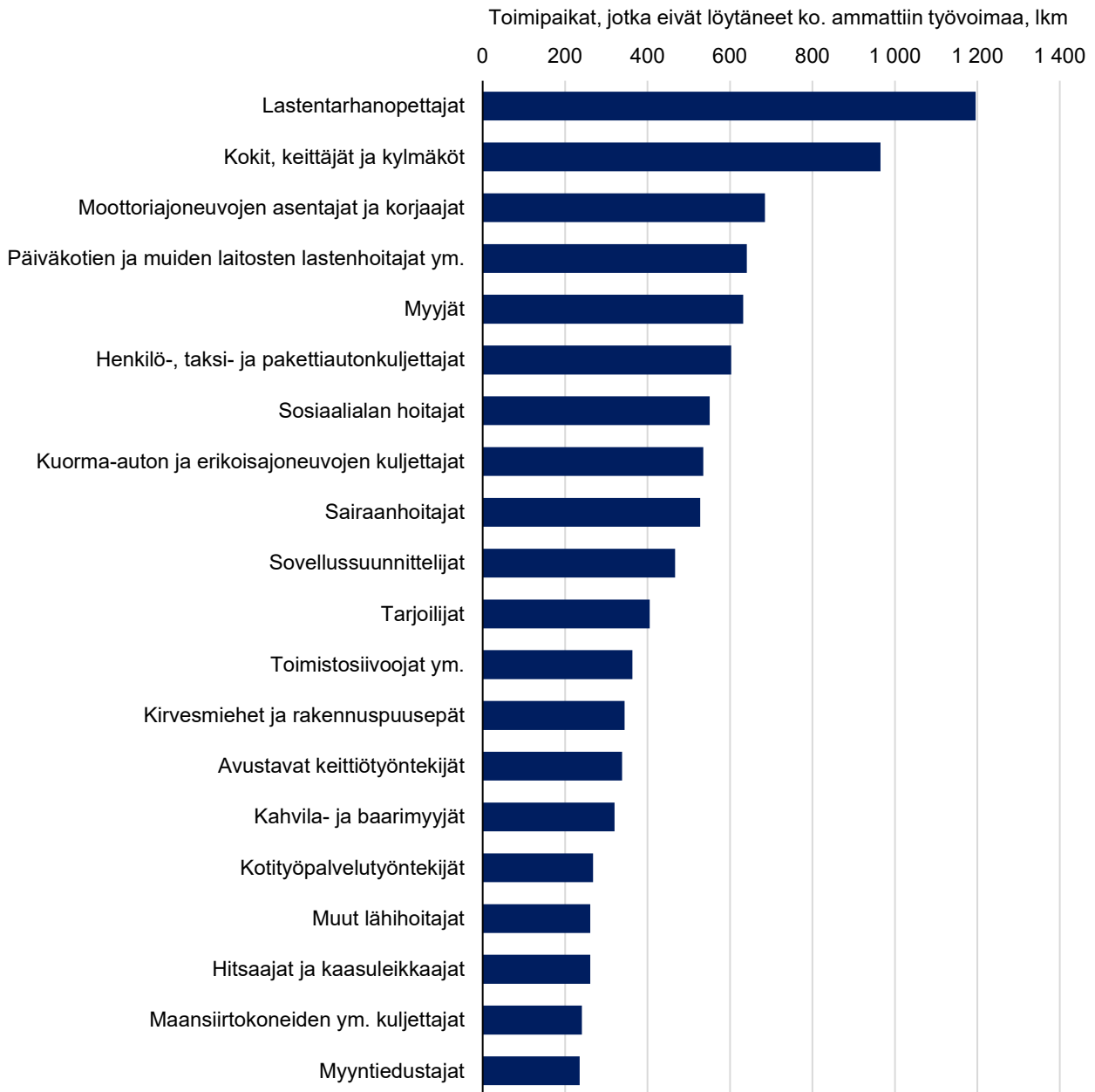
Vuonna 2019 toimipaikoissa jäi saamatta yhteensä 63 000 työntekijää (sisältäen sekä vakituiset että määräaikaiset, osa-aikaiset yms.). Kuviosta 4 nähdään, että suurin osa työpaikoista jäi syntymättä sosiaali- ja terveydenhuollon toimialalle, jossa jäi löytymättä yhteensä 24 000 työntekijää. Toiseksi eniten työvoimaa jäi löytymättä liike-elämän palveluissa (10 000).

Kuvio 4. Saamatta jääneiden työntekijöiden lukumäärä toimialoittain vuosina 2018 ja 2019



Yleisimpiä pula-ammattia eli ammatteja, joihin toimipaikat eivät saaneet ainakaan kaikkia hakemiaan työntekijöitä rekrytoitua, olivat vuonna 2019 lastentarhanopettajat, kokit, moottoriajoneuvojen asentajat, lastenhoitajat, myyjät, taksin ym. kuljettajat, sosiaalialan hoitajat, kuorma-autojen ym. kuljettajat, sairaanhoitajat ja sovellussuunnittelijat.

Kuvio 5. Yleisimmät ammatit, joihin toimipaikoissa ei löytetty työvoimaa vuonna 2019



Kymmenen ensimmäisen pula-ammattin listalla on useita samoja ammatteja kuin aikaisempinakin vuosina, mutta listalla näyttivät korostuvan vuonna 2019 varhaiskasvatuksen työntekijät sekä sosiaali- ja terveysalojen hoitajat. Kovin pula oli lastentarhanopettajista, jotka nousivat listan kärkeen vuodeksi 2019.

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.

2. TYÖVOIMAN SAATAVUUSONGELMIEN SYYT

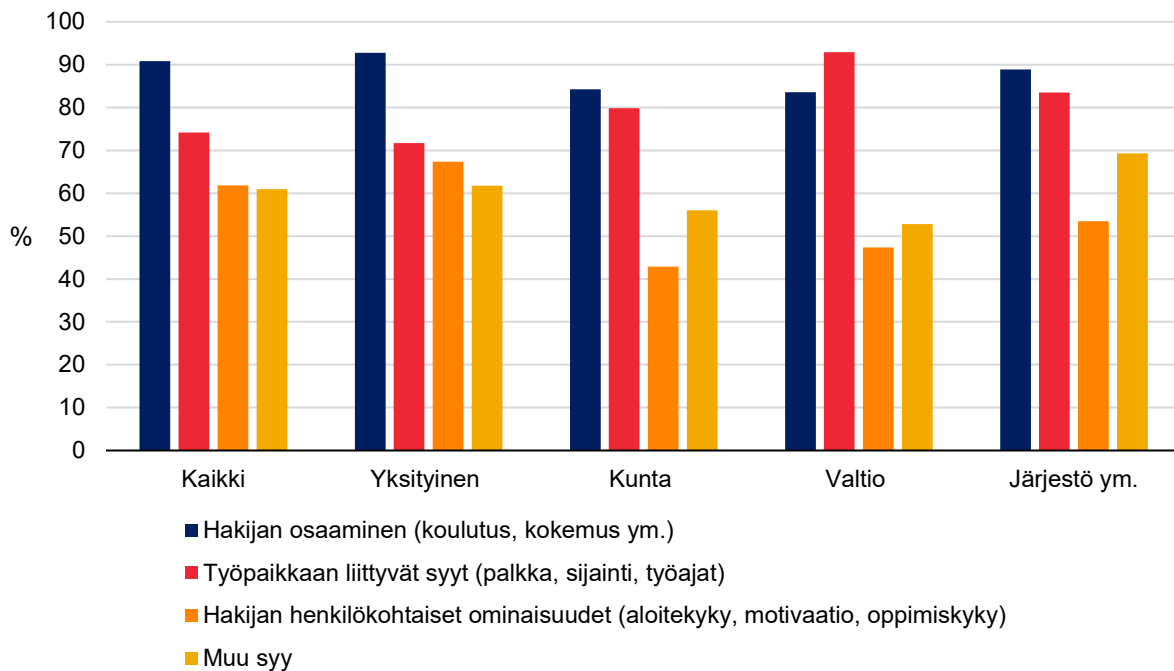
Toimipaikoilta kysyttiin tutkimuksessa, mitä syitä heidän mielestään oli siihen, että työntekijöitä oli vaikea saada. Syitä esitettiin valmiina kymmenen väittämän muodossa ja toimipaikkoja pyydettiin vastaamaan asteikolla *Ei yhtään / Vähän / Jonkin verran / Paljon / Ei osaa sanoa*. Toimipaikka on voinut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

Henkilön osaamiseen liittyvät syyt (koulutus, työkokemus, sosiaaliset taidot, kielitaito, muu työn vaatima taito) olivat useimmin mainittuja syitä, kuten myös aikaisempina vuosina. 91 % ongelmia kokeneista toimipaikoista mainitsi ongelmien syynä osaamiseen liittyvät syyt (ks. kuvio 6).

Työpaikkaan liittyvät syyt, kuten palkkaus, työpaikan sijainti ja työajat, nousivat valtiosektorilla työnhakijoiden osaamista suuremmaksi saatavuusongelman syyksi: jopa 93 % valtiosektorin toimipaikoista mainitsi työpaikkaan liittyvät syyt saatavuusongelmien syyksi. Kunta- ja järjestösektoreilla työpaikkaan liittyvät syyt mainittiin vuonna 2019 miltei yhtä usein kuin hakijan osaamiseen liittyvät syyt (ks. kuvio 6). Ilmiön taustalla voi olla julkisen sektorin jääminen jälkeen palkkakilpailussa, kun yksityinen sektori pystyy parempien palkkojen avulla houkuttelemaan osaavaa työvoimaa. Palkkaukseen liittyvät ongelmat ovatkin hiukan yleistyneet viime vuosien aikana (ks. kuvio 7).

Hakijan henkilökohtaisilla ominaisuuksilla oli eniten merkitystä yksityisellä sektorilla, jonka toimipaikoista 67 % kertoi työvoiman saatavuusongelmien syyksi hakijan aloitekyvyn, motivaation, oppimiskyvyn tai muut henkilökohtaiset ominaisuudet. Muilla sektoreilla henkilökohtaisten ominaisuuksien merkitys oli huomattavasti pienempi, kuten on ollut myös edellisinä vuosina.

Kuvio 6. Työvoiman saatavuusongelmien syyryhmät työnantajasektoreittain vuonna 2019, %



Yksittäisiä syitä työvoiman saatavuusongelmille on tarkasteltu kuviossa 7. Ammatin edellyttämää työkokemusta, sosiaalisia taitoja ja muuta työn vaatimaa taitoa lukuun ottamatta kaikki syitä raportoitiin vuonna 2019 enemmän kuin edellisellä vuonna.

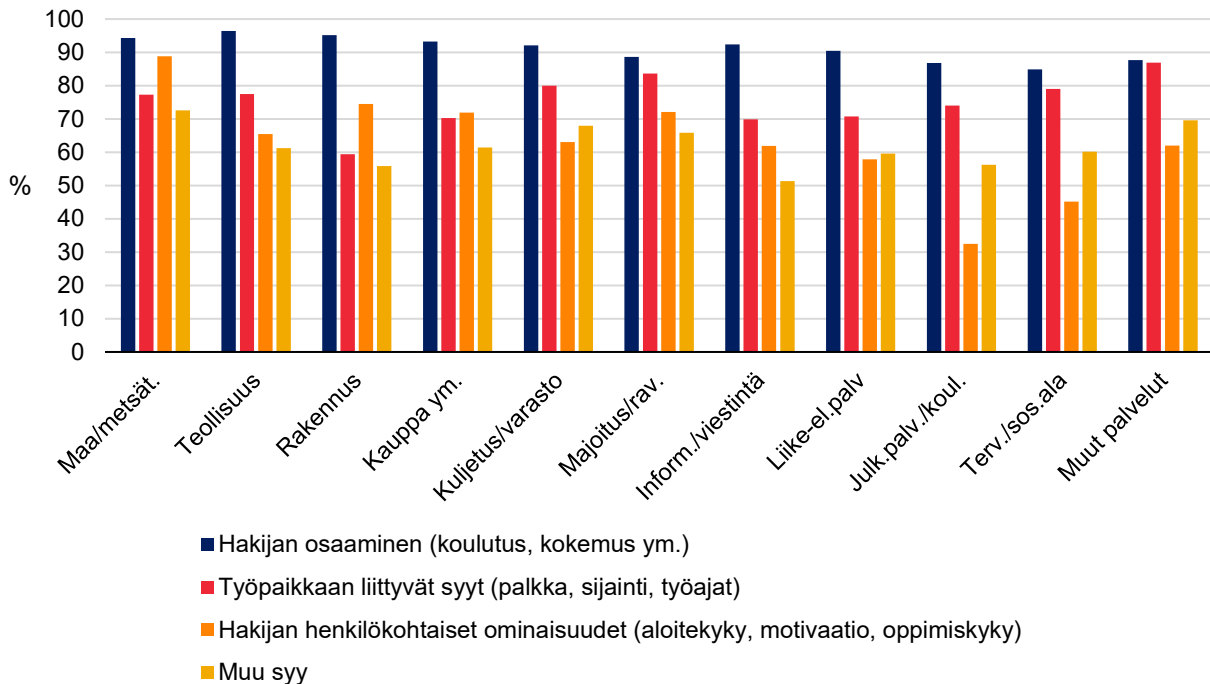
Kuten edellisvuonnakin, riittämätön ammatin vaatima työkokemus tai peruskoulutus sekä hakijan henkilökohtaiset ominaisuudet (aloitekyky, motivaatio, oppimistaidot yms.) olivat myös vuonna 2019 keskeisimmät yksittäiset syyt saatavuusongelmien taustalla. Suurinta kasvua ilmeni muihin työaikaan (+5 %-yks.) sekä alaan, työn luonteeseen tai työpaikkaan (+4 %-yks.) liittyvissä syissä.

Kuvio 7. Työvoiman saatavuusongelmien syyt vuosina 2018 ja 2019, %



Tarkasteltaessa saatavuusongelmien syitä toimialoittain (ks. kuvio 8), havaitaan, että hakijan osaamiseen liittyvät tekijät ovat keskeisimpiä kaikilla toimialoilla. Työpaikkaan liittyvät syyt mainittiin suhteellisesti useimmin muissa palveluissa (87 %), majoitus- ja ravitsemusaloilla (84 %), kuljetuksen ja varustoinnin alalla (80 %) sekä sosiaali- ja terveysalalla (79 %). Työpaikkaan liittyvät työvoiman saatavuusongelmien syyt yleistyivät viime vuodesta monilla toimialoilla.

Kuvio 8. Työvoiman saatavuusongelmien syyryhmät toimialoittain vuonna 2019, %



3. TYÖPAIKKOJEN TÄYTÖT

Vuonna 2019 noin 49 000 toimipaikkaa (32 %) on täyttänyt avoimen paikan haastattelua edeltäneen kolmen kuukauden aikana. Paikkojen täyttö on pysytellyt lähes täsmälleen samalla tasolla kuin vuonna 2018. Vuonna 2016 työpaikan täytti 27 % toimipaikoista, vuonna 2017 30 % ja vuonna 2018 siis 32 %.

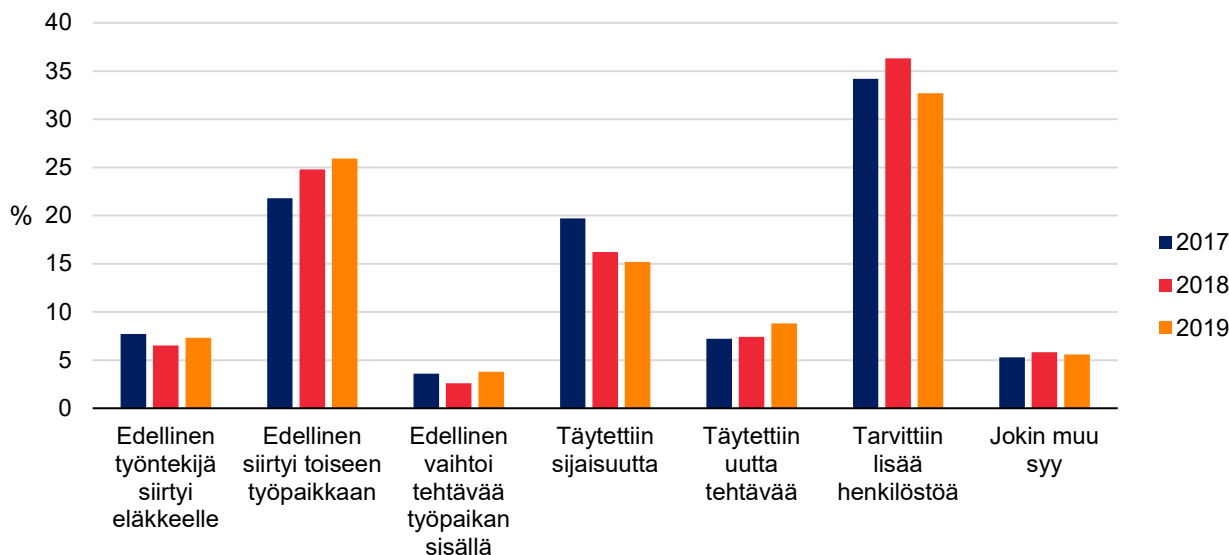
Eri toimialoilla työpaikkoja täytettiin suhteellisesti useimmin isoista toimijoista koostuvilla terveydenhuollon ja sosiaali-alan toimipaikoissa (56 %) sekä julkisissa palveluissa ja koulutuksessa (47 %). Samat toimialat täyttivät eniten paikkoja myös vuonna 2018. Vähiten rekrytointeja oli ollut pienemmistä työnantajista koostuvilla rakentamisaloilla (18 %) sekä kuljetus- ja varastointialoilla (21 %).

Vuonna 2019 viimeksi täytetyistä työpaikoista vajaa puolet oli määräaikaaisia (44 %) ja runsas puolet vakinaisia (56 %). Määräaikaista työvoimaa on hankittu muiden palveluiden alalla (61 %), julkisissa palveluissa ja koulutuksessa (59 %) sekä terveydenhuolto- ja sosiaali-alalla (55 %). Vakinaista työvoimaa taas hankittiin yleisimmin informaatio- ja viestintäalalla (81 %), teollisuudessa (71 %) sekä rakennus-alalla (62 %).

Vuonna 2019 kokoaikaisilla täytettyjen työpaikkojen osuus oli likimäärin 78 % ja osa-aikaisilla täytettyjen likimäärin 22 %. Aivan pieni osuus (1 %) oli muita, esimerkiksi provisio- tai yrittäjäpohjaista työtä. Suhteellisesti eniten osa-aikaisia rekrytointiin kaupan alalle (43 %) ja majoitus- ja ravitsemustoimintaan (40 %). Vähiten osa-aikaisia rekrytoitiin informaatio- ja viestintäaloille (3 %), teollisuuteen (3 %) ja rakentamiseen (9 %).

Kuviosta 9 nähtävät yleisimmät syyt työpaikkojen täyttöön olivat toimipaikkojen mukaan tarve lisähenkilöstölle (33 %), edellisen työntekijän siirtyminen toiseen työpaikkaan (26 %) ja sijaisuus (15 %). Samat syyt mainittiin yleisimmin myös edellisinä vuosina, mutta siirtymien osuus on kasvanut ja sijaisuuksien sekä lisähenkilöstön tarpeen osuudet vähentyneet.

Kuvio 9. Rekrytoinnin syyt vuosina 2017–2019, %



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 2019 lisähenkilöstön tarve rekrytointisyyinä oli yleisintä rakennusalan (56 %) toimipaikoissa. Pienin osuus lisähenkilöstön tarpeen rekrytointisyyinä maininneita oli sosiaali- ja terveydenhuollon (17 %) sekä julkisten palvelujen ja koulutuksen (18 %) aloilla.

Uusi tehtävä oli rekrytoinnin syynä yleisimmin vuonna 2019 informaatio- ja viestintäalalla (20 %). Pienin uuden tehtävän osuus rekrytointisyyinä oli majoitus- ja ravitsemusalalla (5 %) sekä sosiaali- ja terveysalalla (6 %).

Sijaisuuden täyttäminen oli rekrytoinnin syynä yleisimmin vuonna 2019 sosiaali- ja terveysalalla (27 %) sekä julkisissa palveluissa ja koulutuksessa (21 %). Suhteellisesti harvinaisimpia sijaisuuden täyttämiset olivat maa- ja metsätaloudessa (1 %) sekä informaatio- ja viestintäaloilla (5 %).

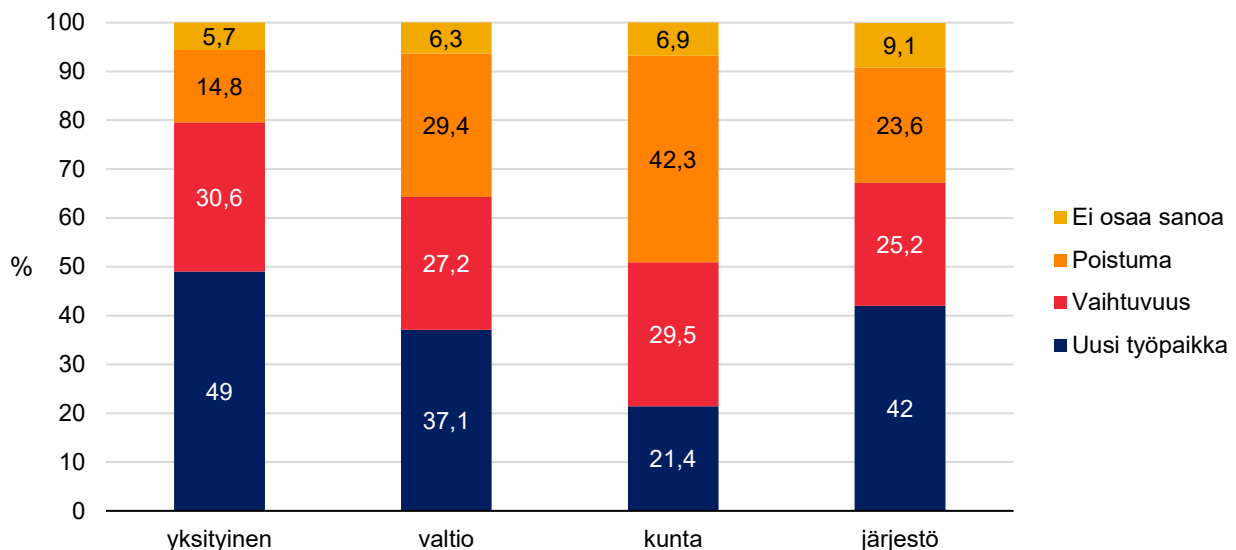
Edellisen työntekijän jääminen eläkkeelle oli rekrytointisyyinä suhteellisesti yleisintä julkisissa palveluissa ja koulutuksessa (13 %). Suhteellisesti harvinaisinta eläköityminen oli rekrytoinnin taustasyynä kaupan alalla (2 %), informaatio- ja viestintäalalla (2 %) sekä kuljetus- ja varastointialalla (3 %).

Kuviossa 10 syyt on ryhmitelty 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 42 %. 30 %:ssa syynä oli vaihtuvuuden korvaaminen ja 23 %:ssa poistuman korvaaminen. Verrattuna edellisvuoteen uusien työpaikkojen korvaaminen on hie- man vähentynyt ja vaihtuvuuden korvaaminen rekrytointisyyinä yleistynyt.

Yksityisellä sektorilla noin puolet paikkojen täytöstä johtuu uusien työpaikkojen synnystä, sen sijaan kuntasektorilla 42 % työvoiman hankinnasta on poistuman korvaamista ja uusia työpaikkoja täytetään suhteellisesti vähemmän. Valtiolla uusien työpaikkojen osuus rekrytoinneista oli 44 % vuonna 2018 ja nyt 37 %.

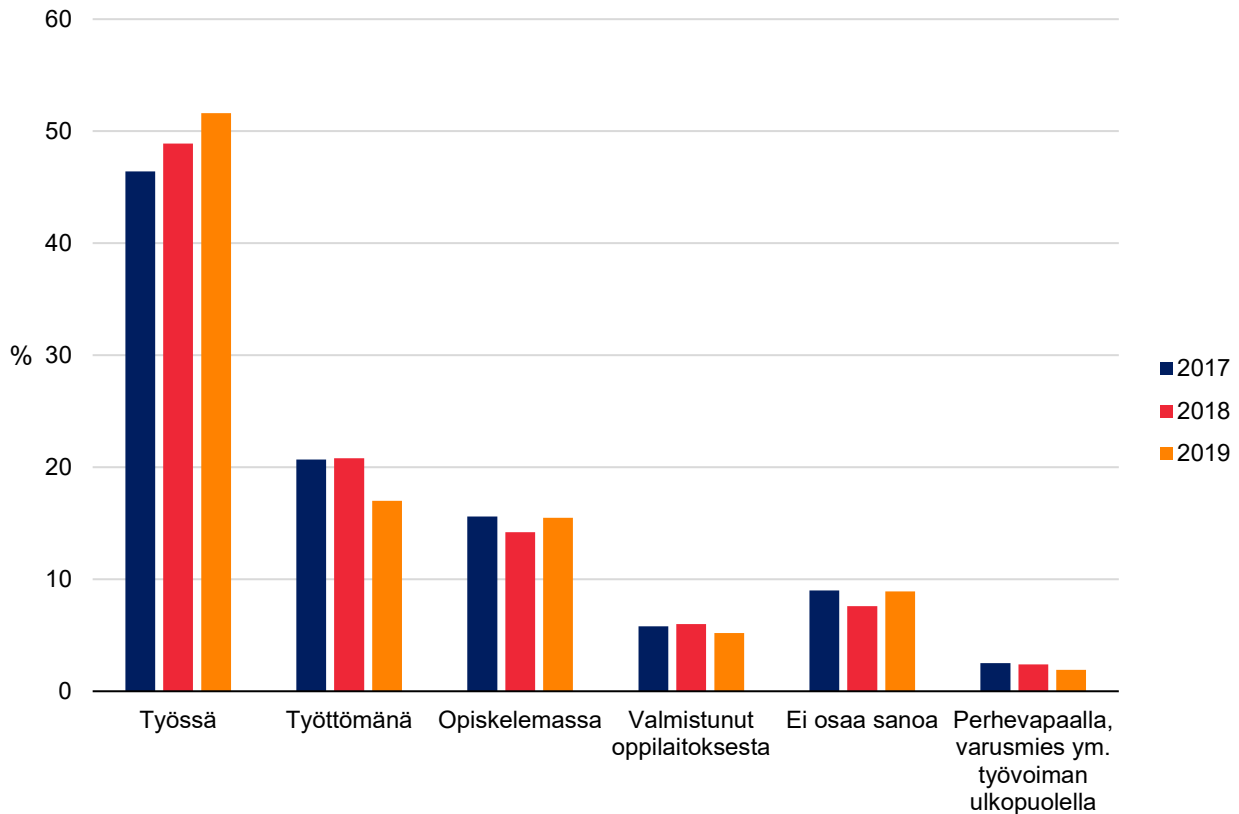
Kuvio 10. Rekrytoinnin syyt työnantajasektoreittain vuonna 2019, %



3.1. Rekrytoitavien työmarkkina-asema

Valtaosa toimipaikkojen viimeisimmistä rekrytoinneista (52 %) vuonna 2019 siirtyi tehtävään toisesta työpaikasta. Osuus on noussut tasaisesti viime vuosina. Työttömiä oli 17 %, opiskelijoita ja koululaisia 16 % ja vastavalmistuneita 5 %. Työssä olevat ja työttömät ovat edellisten vuosien tapaan tärkeimmät rekrytointilähteet, vaikka työttömien osuus rekrytoituista onkin hieman laskenut vuodesta 2018 (ks. kuvio 11).

Kuvio 11. Mistä rekrytoidut tulivat uuteen työpaikkaan vuosina 2017, 2018 ja 2019, %



Toisesta työpaikasta rekrytoitujen osuus oli vuonna 2019 suurin informaatio- ja viestintäalalla (64 %), teollisuudessa (59 %) sekä julkisten palveluiden ja koulutuksen alalla (59 %). Harvinaisinta se oli kaupan alalla (42 %).

Työttömiä rekrytoitiin suhteellisesti eniten kaupan alalla (23 %) ja teollisuudessa (20 %). Suhteellisesti harvinaisinta työttömien rekrytointi oli informaatio- ja viestintäalalla (7 %) sekä maa- ja metsäteollisuudessa (8 %).

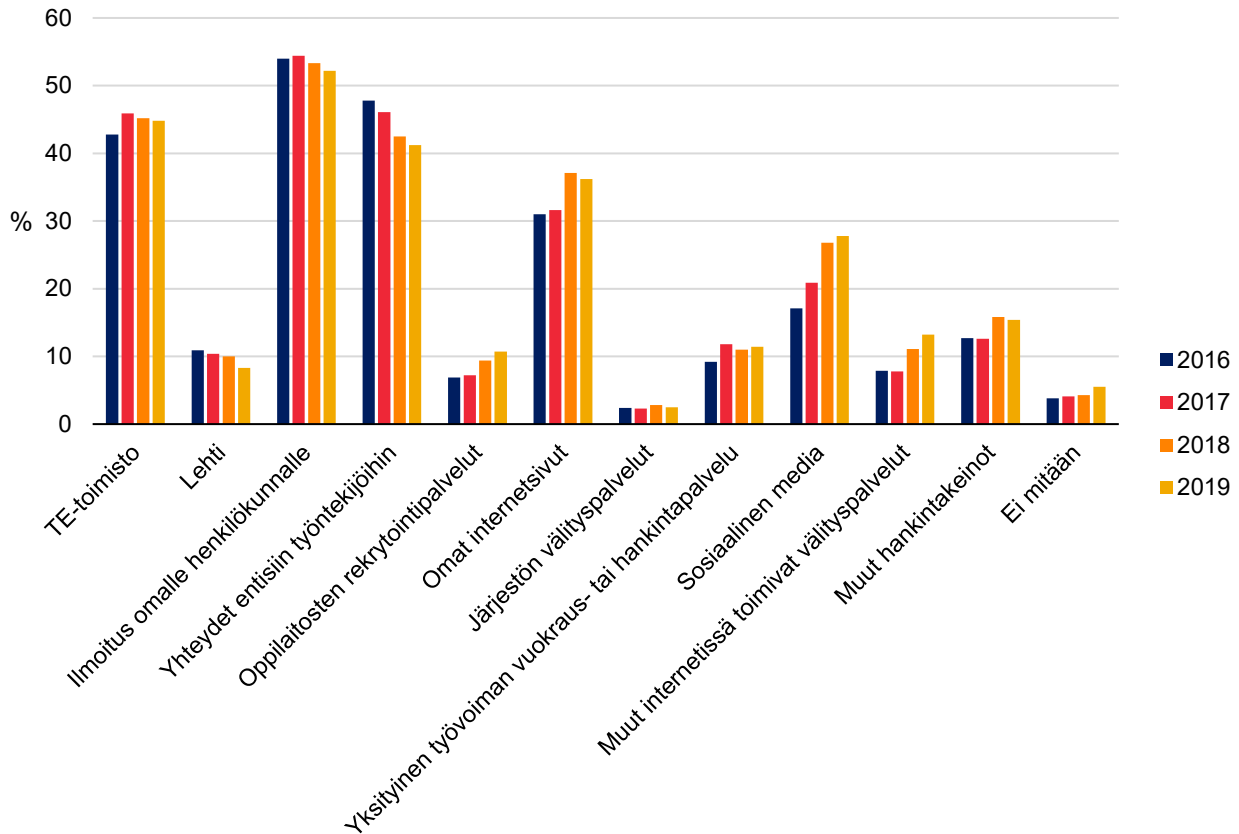
3.2. Työvoiman hankintakeinot

Käytetyimmät työvoiman hankintakeinot vuonna 2019 olivat ilmoitus omalle henkilökunnalle (52 % rekrytoineista toimipaikoista), TE-toimiston palvelut (45 %) ja yhteydenotot entisiin työntekijöihin (41 %) (ks. kuvio 12). Samat hankintakeinot olivat käytetyimmät myös edellisinä vuosina, mutta näiden hankintakeinosten osuus on vähentynyt siinä missä etenkin sosiaalisen median merkitys on kasvanut. Sosiaalisen median käytöstä kysyttiin ensimmäisen kerran vuonna 2016.

Toimipaikat ovat voineet ilmoittaa useita käyttämiään hankintakanavia. Kun summataan kaikki käytetyt kanavat yhteen, voidaan todeta suomalaisen työnantajan käyttävän keskimäärin 2,7 kanavaa avointa työpaikkaa kohden. Kanavien käyttö kasvoi vuodesta 2014 vuoteen 2018 asti joka vuosi hieman edellisvuoteen verrattuna, mutta vuonna 2019 kanavien käyttö pysyi likimäärin samana kuin vuonna 2018. 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 melko pieniä, ja suosituimmat työvoiman hankintakanavat pysyvät samoina vuodesta toiseen.

Kuvio 12. Työvoiman hankintakanavat v. 2016–2019, % (huom. toimipaikka on saattanut käyttää useampaa hankintakanavaa samanaikaisesti)



Maantieteellisessä tarkastelussa havaitaan, että avoimen työpaikan ilmoittaminen TE-toimistoon oli vuonna 2019 suhteellisesti yleisintä Etelä-Savossa (56 %) ja harvinaisinta Kaakkois-Suomessa (41 %).

Mitä enemmän toimipaikassa on työntekijöitä, sitä useammin avoin työpaikka ilmoitetaan työ- ja elinkeinotoimistoon: 1–4 henkilöä työllistävissä toimipaikoissa työ- ja elinkeinotoimistoa oli käyttänyt 37 %, kun taas yli 50 henkilön toimipaikoissa 58 % 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.

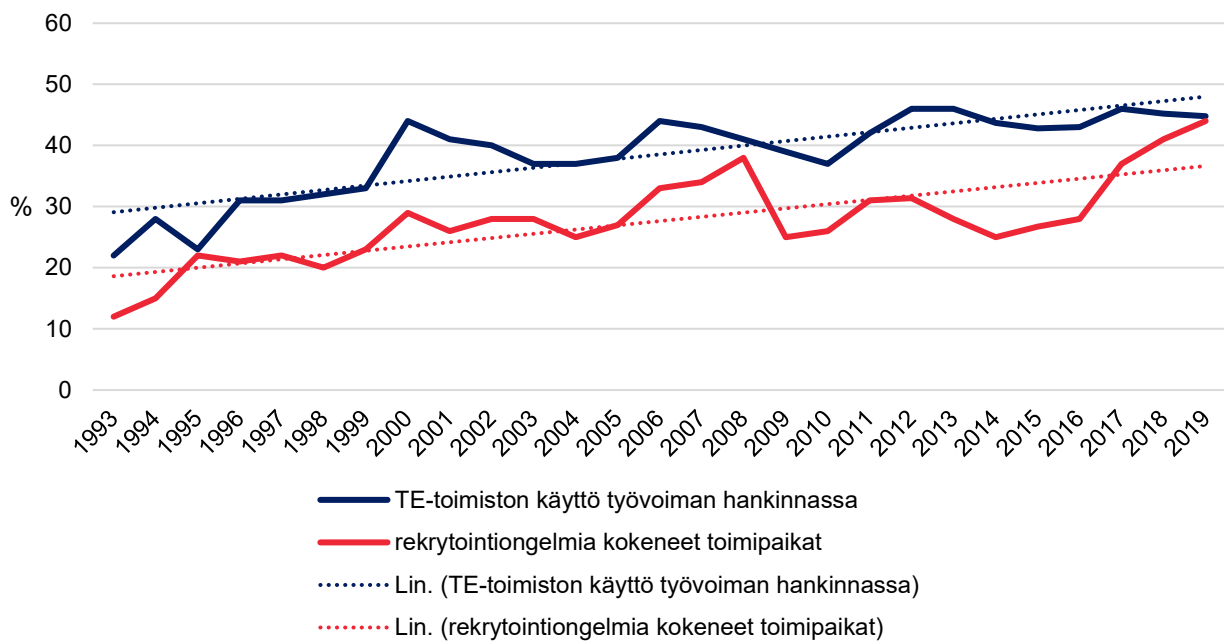
Yksityisen sektorin toimipaikoista TE-toimistoa oli käyttänyt rekrytinnissa 42 %, valtiolla 57 %, järjestösektorilla 46 % ja kuntasektorilla 51 %.

Toimialoista työ- ja elinkeinotoimiston käyttö on ollut suhteellisesti yleisintä sosiaali- ja terveysalalla (59 %) ja majoitus- ja ravitsemusalalla (54 %). Suhteellisesti harvimminkin TE-toimistoa käytetään työvoiman hankinnassa maa- ja metsäteollisuudessa (28 %) ja rakentamisessa (29 %). Sosiaalisen median käyttö sen sijaan on suhteellisesti yleisintä informaatio- ja viestintäalalla (59 %).

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 tyypillisiä 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. Viime vuosina TE-toimistojen käyttö on kuitenkin hieman vähentynyt, vaikka rekrytointiongelmat ovat kasvaneet ennätyskorkealle tasolle.

Kuvio 13. TE-toimiston käyttö työvoiman hankinnassa (%) ja rekrytointiongelmiä kokeneiden toimipaikkojen osuus (%) v. 1993–2019

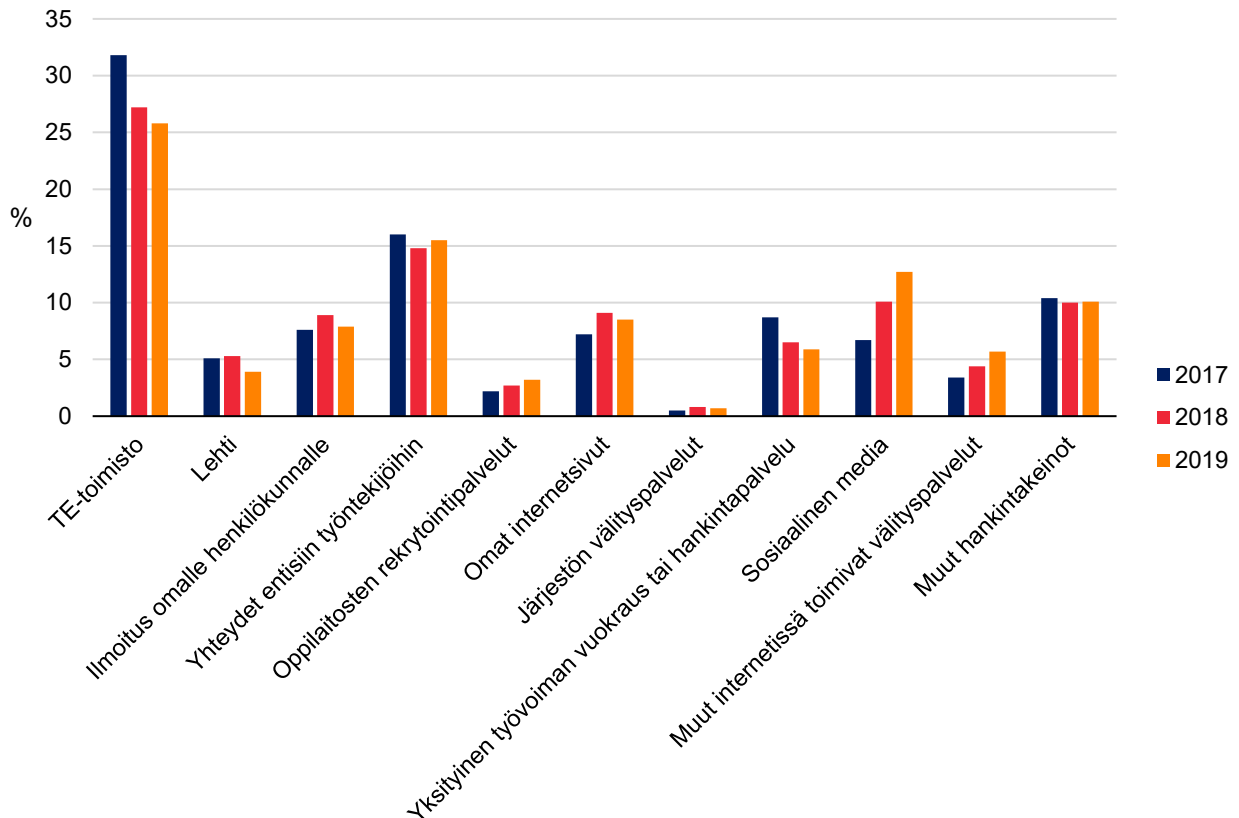


Haastatteluissa on vielä selvitetty eri tiedotusmuotojen vaikuttavuutta työpaikan täytölle eli sitä, millä hankintakanavalla on ollut suurin merkitys siihen, että työpaikka saatiin täytettyä. Kysymys on esitetty niille toimipaikoille, jotka ovat käyttäneet useampaa tiedotusmuotoa rekrytoinnissaan. Lisäksi 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 26 % useampaa rekrytointikanavaa käyttäneistä toimipaikoista piti vuonna 2019 TE-toimistojen roolia merkityksellisimpänä työvoiman hankintaprosessissa (ks. kuvio 14). Korkeimmillaan osuus on ollut vuonna 2014, jolloin se oli 36 %.

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 (ks. 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. 2017–2019, %



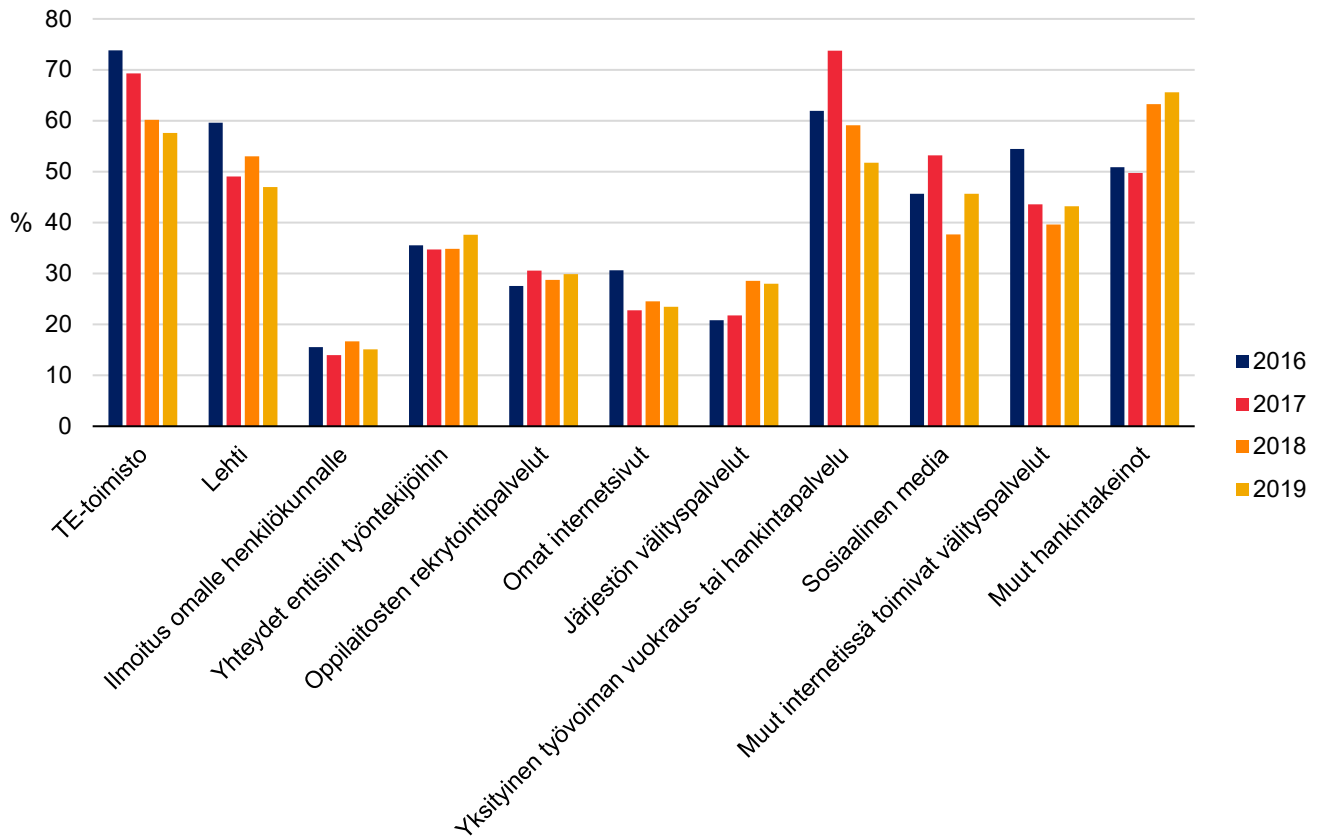
Työvoiman hankinnassa käytettyjen kanavien tehokkuutta voidaan arvioida myös suhteuttamalla kanavan merkityksellisyys paikan täytössä sen käyttöön, eli selvittämällä, kuinka suuri osa toimipaikoista, jotka ovat käyttäneet kyseistä rekrytointikanavaa, ovat kokeneet sen tärkeimmäksi. Näin tarkasteltuna havaitaan, että TE-toimisto on menettänyt vuosien varrella tehokkuuttaan ja vuosien 2016 ja 2019 välillä pudotus on ollut merkittävä (ks. kuvio 15). TE-toimisto oli kuitenkin vuonna 2019 edelleen toiseksi tehokkain työvoiman hankintakeino. Vuonna 2019 tehokkain työvoiman hankinnassa käytetty kanava oli ”muut hankintakeinot”, joita kuitenkin käytettiin vuonna 2019 suhteellisesti varsin harvoin (ks. kuvio 12). ”Muiden hankintakeinojen” käyttö kuvaa ehkä erikoistilanteita, joissa ennalta tiedetään rekrytointi vaikeaksi ja käytetään epätyypillisiä rekrytointikeinoja.

Tehokkaita kanavia ovat myös yksityiset työnvälitys- ja vuokrauspalvelut, joita käytetään kuitenkin kohtuullisen harvoin (ks. kuvio 12). Myös suosiotaan 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. 2016–2019¹



4. HENKILÖSTÖN PALKKAUS- JA VÄHENTÄMISSUUNNITELMAT

Vuonna 2019 kaikkiaan 18 % toimipaikoista ilmoitti, että heillä on suunnitelmissa palkata lisää henkilöstöä seuraavan 12 kuukauden aikana. Kahdeksan prosenttia toimipaikoista ilmoitti suunnittelevansa henkilöstön vähentämistä. Näin ollen saldoluvuksi (lisäävät – vähentäjät) muodostuu 10,1 % (ks. kuvio 16), mikä on noin 2,5 prosenttiyksikköä vähemmän kuin edellisellä vuonna.

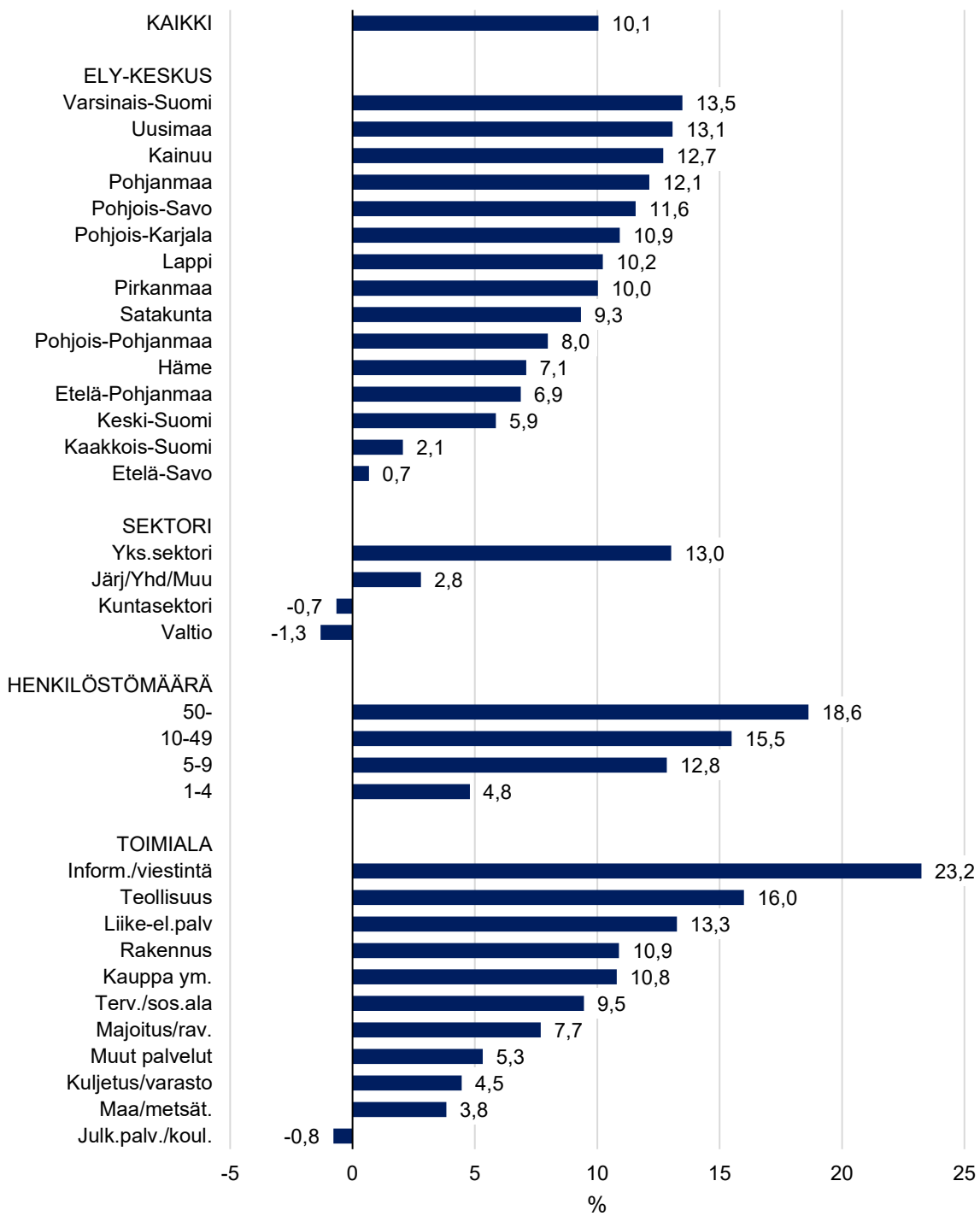
Suurin osa toimipaikoista katsoi aiempaan tapaan, että henkilöstömäärä pysyy ennallaan. Työllisyyslanteen muutoksesta kertoo se, että vuonna 2019 henkilöstöään kasvattavien osuus kääntyi laskuun edellisvuoteen nähden. Kuten työmarkkinatilastoistakin nähdään, kasvupiikki ohitettiin vuonna 2018.

Henkilöstön kasvattamista suunniteltiin vuonna 2019 suhteellisesti eniten Varsinais-Suomen, Uudenmaan ja Kainuun toimipaikoilla. Sektoreista kasvua ennakoidaan ainoastaan yksityisellä ja kolmannella sektorilla, sillä julkisen sektorin toimipaikoissa henkilöstön vähennystä suunnittelevia oli jo enemmän kuin kasvattajia. Isoissa toimipaikoissa henkilöstön kasvattamisaikeita oli enemmän kuin pienemmissä.

Toimialoittain suhteellisesti eniten henkilöstön kasvua oli vuonna 2019 odotettavissa informaatio- ja viestintäalalla, teollisuudessa, liike-elämän palveluissa sekä rakentamisessa.

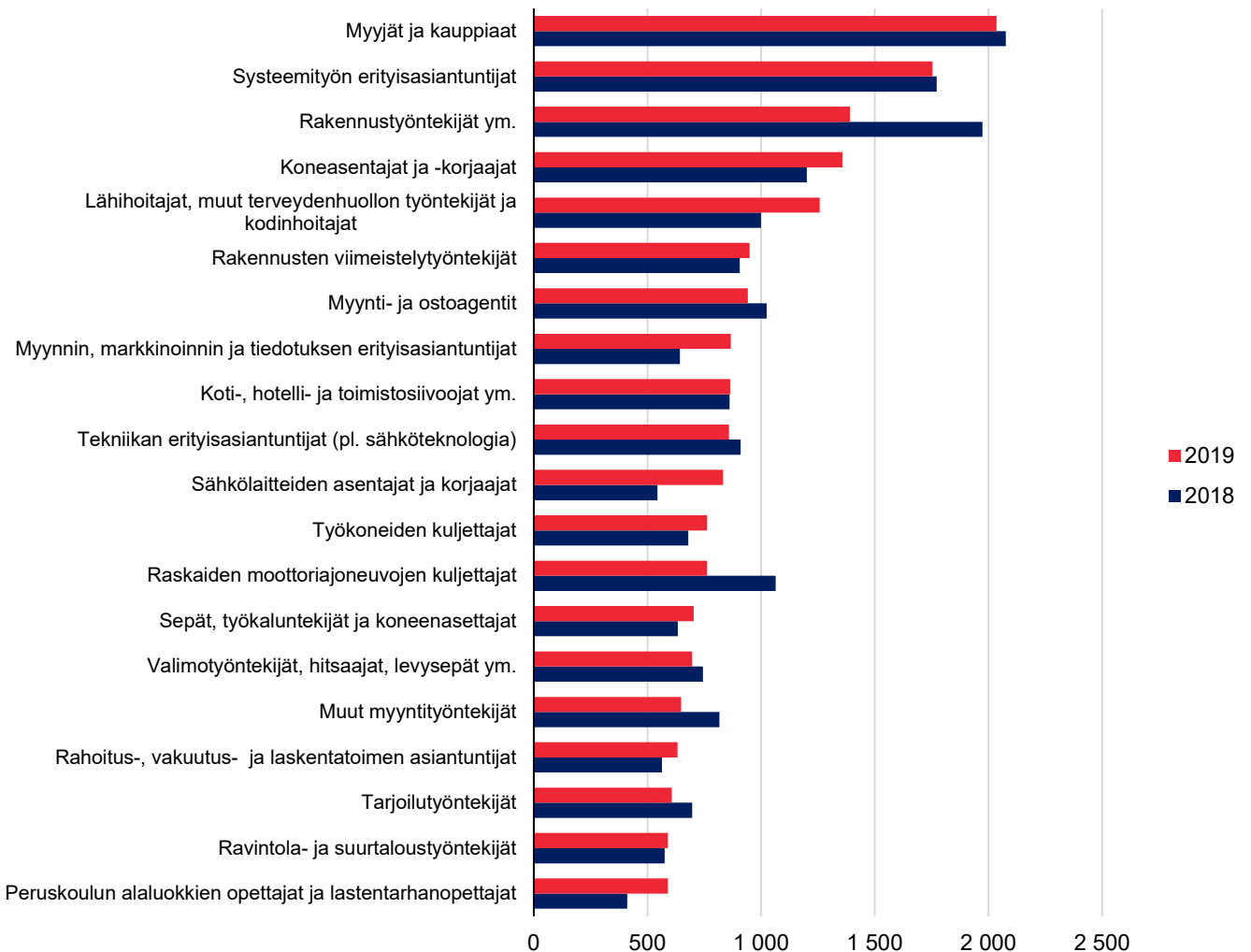
¹ Hakukanavien tehokkuusluku on laskettu seuraavasti: tehokkuus-% = merkityksellisyys paikan täytössä / kanavan käyttö.

Kuvio 16. Saldoluku (henkilöstöä lisäävien osuus – henkilöstöä vähentävien osuus) vuonna 2019



Toimipaikoilta on myös kysytty, mihin ammatteihin ne aikovat palkata työntekijöitä. Toimipaikkatasolle korotetuista ammattinimikkeistä (3-numerotaso) yleisimpiä olivat myyjät, systeemyön asiantuntijat (esim. IT-arkkitehti, sovellusasiantuntijat), rakennustyöntekijät, koneasentajat, lähihoitajat, rakennusten viimeistelytyöntekijät sekä myynti- ja ostoagentit (ks. kuvio 17).

Kuvio 17. Toimipaikkojen palkkaussuunnitelmissa yleisimmin mainitut ammattinimikkeet (3-numerotaso) vuosina 2018 ja 2019



Kymmenen suurimman palkattavan ammatin lista (2-numerotasolla) sisältää täysin samat ammatit kuin vuosina 2016–2018. Järjestyksessä on pieniä eroja, mutta kaikkiaan toimipaikat hakevat työntekijöitä samoihin ammatteihin kuin edellisvuosina. Näitä ammatteja ovat esimerkiksi myyjät ja kauppiat, konepaja- ja valimotyöntekijät, rakennustyöntekijät, luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijat sekä liike-elämän ja hallinnon asiantuntijat.

Liitteet

Taulukko 1. Työvoimaa hakeneet toimipaikat sekä rekrytointiongelmia ja työvoimapulaa kokeneiden osuus 2019, %

	Työvoimaa hakeneet toimipaikat, %	Rekrytointiongelmia kokeneet (osuus työvoimaa hakeneista), %	Työvoimapulaa kokeneet (osuus työvoimaa hakeneista), %	Saamatta jääneiden työntekijöiden lukumäärä
KAIKKI	56,44	44,44	18,94	63 495
ELY-KESKUS				
Uusimaa	57,34	48,22	21,52	25 583
Varsinais-Suomi	52,62	41,29	19,13	7 753
Satakunta	58,75	41,82	13,55	1 516
Häme	50,4	42,96	19,64	3 138
Pirkanmaa	54,75	49,72	24,33	5 001
Kaakkois-Suomi	48,65	42,57	19,2	2 190
Etelä-Savo	56,22	37,88	12,34	798
Pohjois-Savo	63,17	37,21	12,31	2 206
Pohjois-Karjala	62,42	38,69	17,31	1 815
Keski-Suomi	59,13	44,43	14,92	2 422
Etelä-Pohjanmaa	50,14	47,08	24,06	2 633
Pohjanmaa	55,42	42,88	19,01	2 696
Pohjois-Pohjanmaa	61,13	39,6	14,68	3 297
Kainuu	66,76	50,28	15,59	780
Lappi	62,16	44	16,98	1 667
SEKTORI				
Yks.sektori	51,61	47,37	20,75	33 291
Kuntasektori	76,07	44,06	19,6	28 657
Valtio	78,46	23,1	5,27	425
Järj/Yhd/Muu	63,06	28,93	7,54	1 122
HENKILÖSTÖMÄÄRÄ				
1–4	34,37	40,82	16,59	7 293
5–9	64,94	41,83	17,06	8 130
10–49	82,02	47,81	20,62	26 846
50–	93,64	50,34	25,62	21 226
TOIMIALA				
Maa/metsät.	53,13	35,48	15,54	1 372
Teollisuus	52,72	48,55	18,69	3 118
Rakennus	43,98	56,08	30,47	4 680
Kauppa ym.	55,26	38,19	14,43	3 892
Kuljetus/varasto	47,73	52,29	25	2 508
Majoitus/rav.	63,49	58,46	25,6	4 740
Inform./viestintä	56,07	46,49	22,15	2 951
Liike-el.palv	51,26	43,05	16,87	10 021
Julk.palv./koul.	71,06	31,33	9,15	4 733
Terv./sos.ala	76,43	54,94	25,95	24 367
Muut palvelut	57,06	24,11	9,05	1 113

Taulukko 2. Työvoiman hankinnassa käytettyjen kanavien käyttöosuudet 2019, %

	TE- toi- misto	Lehti	Oma henki- löstö	Ent. työn- teki- jät	Oppilai- tosten rekry- palv.	Omat inter- net- sivut	Yhd./Järj. rekry- palv.	Vuokr.liike	Some	Inter- net- palv.	Muut han- kinta- keinot
KAIKKI	44,8	8,3	52,2	41,2	10,7	36,2	2,5	11,4	27,8	13,2	15,4
ELY-KESKUS											
Uusimaa	43,6	4,3	53,4	37,8	11,9	40	3,7	14,5	31,8	20	12,8
Varsinais-Suomi	44,5	11,3	43,4	36,1	12,9	37,1	2,1	13,4	23,2	9,9	21
Satakunta	45,2	13	46,1	42,3	9	21,2	1,6	7	18	15,1	16,6
Häme	43,8	5,3	57,2	40,8	9,4	34	2,2	10	29,6	10,9	16,9
Pirkanmaa	41,1	12,1	47,7	40	9,2	37,6	1,7	17,1	24,7	12,6	14,6
Kaakkois-Suomi	40,5	13,4	50,1	37,2	12,9	32,8	2,8	13,2	16,1	8,7	14,8
Etelä-Savo	56	9,5	54,9	49,7	11,2	35,3	2,8	12,9	32,9	11,6	21,4
Pohjois-Savo	43,1	11,9	54,5	52,1	14	34,9	3	5,3	25	9,9	21,3
Pohjois-Karjala	46,3	11,1	52,6	45,2	11,2	28,4	1	5,9	29,4	11,5	13,8
Keski-Suomi	48,9	5,7	46	34,8	8,6	31,8	2,4	7,3	27,7	12,1	18,1
Etelä-Pohjanmaa	45,1	9,8	48,4	52,8	12,5	29,1	0,7	6,8	20,7	7,1	15,3
Pohjanmaa	48,7	17,8	66,8	52,3	6,2	40,6	1,6	8	39	6,5	12,9
Pohjois-Pohjanmaa	41,8	5,1	56	46,2	9,4	34,3	3	8,4	33,9	9,5	13,5
Kainuu	53,1	5,8	50,7	47,7	5,8	33,3	2	11	30	2,4	14,8
Lappi	54,4	11,2	55,6	37,5	7,1	41,1	0,3	4,7	14,2	7,1	17
HENKILÖSTÖMÄÄRÄ											
1–4	36,8	6,2	46,7	49,6	6,6	22,5	2,4	8,6	19,5	10,6	8,8
5–9	40,9	6,8	46,6	41,2	11,2	29,6	2,4	12	28,5	10,2	9,9
10–49	46,9	9,3	54,5	40,1	11,7	39	2,7	11,8	27,1	12,3	19,6
50–	58,3	11,5	64,6	31,7	12,4	61,3	2,2	13,1	42,1	26,2	22,6
SEKTORI											
Yks.sektori	41,9	6,6	53,4	43,1	11,7	34,4	2,6	15,4	31,1	15,8	3,3
Kuntasektori	51,3	12	45	36,4	7,1	35	1,8	3,3	14,8	5	52,4
Valtio	57,1	3,9	70	24,8	8,6	55,8	1,3	7,5	27,8	21,3	26,1
Järj/Yhd/Muu	46	14,6	54,9	46,1	13,4	46,1	4,9	2,4	36,6	10,8	9
TOIMIALA											
Maa/metsät.	28,4	12,5	50	62,5	18	9,1	1,5	5,9	16,5	5,1	6,8
Teollisuus	43,3	14	52,9	34,1	11,7	37,1	2,7	31,4	31,8	18,6	4,6
Rakennus	29,4	7,9	50,3	47,2	6,5	19,4	1,4	16,8	24,2	8,9	3,8
Kauppa ym.	44	8,1	55,5	35,3	11,7	39,8	1,9	14,2	30	16,8	2,6
Kuljetus/varasto	38,8	3,2	62,4	47,2	12,8	24,5	4,3	19,6	28,7	14,6	1,7
Majoitus/rav.	53,7	5,1	59,6	43	9	37,1	0,7	16	26,7	15,7	7,1
Inform./viestintä	29,7	7	61,3	45,1	15,7	60,6	1,8	13,7	58,6	25	3,3
Liike-el.palv	43,5	9,3	48,7	40,8	12,1	42,2	3,4	11,2	35,9	18,1	11,6
Julk.palv./koul.	46,4	7,1	46	36	9,6	34,1	3,1	1	14,4	4,4	48
Terv./sos.ala	58,5	5,7	51,8	44,1	6,2	32,3	2,1	3,1	18,1	6,4	31,8
Muut palvelut	36,8	13,7	46,8	43,7	15,7	46,8	5	2,1	38,2	14,8	16,8

TEM-analyyseja -verkkajulkaisusarjassa aiemmin ilmestynyt

tem.fi/julkaisut/tem-analyysit

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); **Työvoimapolitiittisilta 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 kehittämissuhteet**

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 työvoimapolitiittisesti 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); **Työvoimapolitiittisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuonna 2009**

Järvinen 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, rekrytointiongelmien ja hakukanavat 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); **Työvoimapolitiittisilta 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 – 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 aikavälin ennuste, syksy 2013**

Sihto Matti – Sardar Paula (53/2013); **Työvoimapolitiittisilta 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); **Läpidigitalisoitunut 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); **Työvoimapolitiittisilta 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 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 ly-
hyen 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 ly-
hyen 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 vaiku-
tus avointen työpaikkojen täyttöön ja rekrytoinnin kestoon vuonna 2015**

Alatalo Johanna – Hämäläinen Hanna – Maunu Tallamaria (71/2016); **Työ- ja elinkeinoministeriön ly-
hyen 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 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 syntyivät vuonna 2016?**

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

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

Mähönen Erno – Oravainen Henriikka (84/2018); **Kauppojen aukioloaikojen vapauttaminen ja pienyrit-
täjien 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); **Talouskasvu 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**

Larja Liisa (94/2019); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2018**

Tuomaala Mika (95/2019); **Aktiivisilta työvoimapolitiittisilta palveluilta sijoittuminen vuonna 2017**

Räisänen Heikki (96/2019); **Työvoima-ajan, työllisen ajan ja työttömyysajan elinkaarilaskelmia**

Alatalo Johanna – Larja Liisa – Mähönen Erno (97/2019); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, syksy 2019**

Räisänen Heikki (98/2020); **Minne uudet työpaikat syntyivät vuonna 2018?**

Larja Liisa – Räisänen Heikki (99/2020); **Omaehtoinen opiskelu työttömyysetuudella**

Alatalo Johanna – Larja Liisa – Mähönen Erno (100/2020); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, kevät 2020**

Tuomaala Mika (101/2020); **Aktiivisilta työvoimapolitiittisilta palveluilta sijoittuminen vuonna 2018**

Alatalo Johanna – Mähönen Erno – Peltonen Juho (102/2020); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, syksy 2020**



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet