

TEM-analyyseja

59/2014

TYÖVOIMAN HANKINTA TOIMIPAIKOISSA 2013

Heikki Räisänen

ISSN 1797-5271

ISBN 978-952-227-836-4



TYÖVOIMAN HANKINTA TOIMIPAIKOISSA 2013

Heikki Räisänen

Työ- ja elinkeinoministeriö
Ministry of Employment and the Economy

Email: etunimi.sukunimi@tem.fi

Helsinki, kesäkuu 2014

HEIKKI RÄISÄNEN: TYÖVOIMAN HANKINTA TOIMIPAIKOISSA 2013

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

Suomen talouden ja työmarkkinoiden taantuma vuonna 2013 näkyy toimipaikkojen rekrytointikäyt-
täytymisessä. Toimipaikoista 55 % oli hakenut työntekijöitä viimeisen 12 kuukauden aikana, osuus
pysyi ennallaan. Rekrytointiongelmien esiintyminen laski hieman, mutta oli edelleen suhdannetilant-
teeseen nähden korkealla tasolla. Ongelmia koki 28 prosenttia työvoimaa hakeneista toimipaikoista.
Ongelmien syyt liittyvät usein työnhakijoiden osaamiseen, mutta myös työpaikkaan ja työnhakijoi-
den henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyviä syitä raportoitiin melko usein.

Yksityisellä sektorilla yli puolet työvoiman hankinnasta liittyy uusien työpaikkojen syntyyn, kun
julkisella sektorilla lähes puolet johtuu poistumaa korvaavasta rekrytoinnista. Kaikkiaan 44 % rek-
rytoitiin toisesta työstä, työttömänä olleiden osuus nousi 26 prosenttiin ja vastavalmistuneiden
osuus laski.

Yleisimmät työvoiman hankintatavat ovat erilaiset suorat henkilöyhteydet, työ- ja elinkeinotoimis-
ton (TE-toimiston) käyttö sekä omien Internet –sivujen käyttö. Muiden hankintakanavien käyttö
näihin verrattuna on vähäisempää. TE-toimiston käyttö on yleistynyt 46 prosenttiin. TE-toimisto on
edelleen toimipaikkojen mielestä merkityksellisin työpaikan täyttöön vaikuttanut rekrytointikanava.
Kanavien tehokkuudessa lehti ja TE-toimisto ovat parhaat.

Hieman suurempi osuus toimipaikoista suunnittelee henkilöstön lisäämistä kuin vähentämistä seu-
raavan 12 kuukauden aikana. Lisäyssuunnitelmia on eniten informaatio- ja viestintäalan, rakentami-
sen, liike-elämän palvelun ja teollisuuden toimipaikoilla. Julkisten palvelujen ja koulutuksen toimi-
paikoilla on yleisimmin henkilöstön vähennyssuunnitelmia.

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

Abstract: This paper examines the search for labour and the 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.

The recession of the Finnish economy and the labour market is visible in the recruitment behaviour of the establishments. 55 per cent of the establishments had searched for labour during the last 12 months predeceasing the interview, this share remained at its previous level. The share of establishments facing recruitment problems decreased slightly, but still remains at a high level in relation to the cyclical phase. 28 per cent of the establishments that had searched for labour, faced recruitment problems. The reasons behind the problems are often connected to the skills of the jobseekers, but establishments report relatively often also reasons related to the workplace and the personal characteristics of the jobseekers.

In the private sector, more than half of the recruitment is based on new job creation, as in the public sector, close to half is based on outflow replacement. A total of 44 per cent of recruits came from another job, as the share of unemployed rose to 26 per cent and the share of recently graduated fell. The most often used recruitment channels are different forms of direct personnel contacts, the PES and the employer's own Internet pages. Use of other recruitment channels is relatively small scaled in relation to these. The use of PES remained at 46 per cent level. According to the establishments' view, the PES is still the most significant recruitment channel having an effect on really filling the vacancy. In terms of efficiency, newspaper and the PES are the most efficient channels.

Increase in the number of personnel is planned by a slightly larger share of establishments than decrease in its number in the next 12 months following the interview. The largest shares of plans to increase are found in establishments in the sectors of information and communication, construction, business services and manufacturing. The highest share of plans to decrease personnel is reported by establishments in public services and education.

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

Sisältö

1. JOHDANTO	1
2. TYÖVOIMAN HAKU JA SIIHEN LIITTYNEET ONGELMAT	2
3. TYÖVOIMAN SAATAVUUSONGELMIEN SYYT.....	6
4. TYÖPAIKKOJEN TÄYTÖT	8
5. HENKILÖSTÖN PALKKAUS- JA VÄHENTÄMISSUUNNITELMAT.....	15
Liitteet	17
TEM-analyysejä –verkkajulkaisusarjassa aiemmin ilmestynyt.....	19

1. 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 toimialayksikkö¹, 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 vuositasona. Laajennetun otannan myötä mahdollistui myös neljännesvuosittainen raportointi. Vuoteen 2012 saakka kaikista työvoiman hankintaan liittyvistä asioista ei ole tiedusteltu jokaisella vuosineljänneksellä. Perustiedot kysyttiin joka neljänneksellä, mutta selittäviä tekijöitä vain joka toisella. Aiempien vuosien raporteissa on myös mainittu kunkin luvun kohdalla ne vuosineljännekset, jolloin kyseistä asiaa on tiedusteltu toimipaikoilta.

Vuonna 2013 otantapohja uudistettiin Tilastokeskuksen valmistelun pohjalta ja TEM:n kanssa yhteistyössä toimien. Nyt kaikki tiedusteluun sisältyvät asiat kysytään kaikilla vuosineljänneksillä. Otannan koko on edelleen 10 000 toimipaikkaa. Tulokset painotetaan jälkikäteen niin, että lukumääräestimaatit korotetaan koko toimipaikkakehikon tasolle. Otos poimitaan Tilastokeskuksen yritys- ja toimipaikkarekisteristä. Toimipaikassa on oltava vähintään yksi palkattu työntekijä. Vuodesta 2013 lähtien otoksessa on käytetty ositteina kokoluokkaa ja toimialaryhmiä. Alueellottuvuus huomioidaan otannassa². Vuoden 2013 otokseen valikoituneet toimipaikat ovat otoksessa mukana 2 vuotta, joten rotaatio alkaa näkyä vasta vuonna 2014, jolloin otoksessa on aina vakiona puolet uusia ja puolet vanhoja kohteita. Uusi otantapohja mahdollistaa luotettavamman tiedon tuottamisen kumulatiivisesti vuoden aikana. Vastaajarasituksen ja kustannusten kannalta avointen työpaikkojen tutkimuksen ja työnantajahaastattelun yhdistäminen on optimaalinen ratkaisu. Tilastokeskus on paljautunut uudistustyön sisäisellä laatupalkinnollaan.

Otannan uudistaminen saattaa joissain tarkasteluissa aiheuttaa ongelmia ajalliselle vertailukelpoisuudelle. Näyttää kuitenkin siltä, että tuloksilla on vertailtavuutta aiempien vuosien tuloksiin ja aiempaan tapaan tässä raportissa käsitellään osa tiedoista kolmelta vuodelta. Tulosten käytössä on kuitenkin syytä muistaa em. varaus.

Vuonna 2013 saatiin 7664 vastausta (77 %), kato oli 1 092 (11 %) ja ylipeitto 1 244 (12 %). Nettootoksen vastanneita oli n. 88 % ja kato n. 12 %. Alueellisesti otantaan kuuluu runsaat 3 100 toimipaikkaa Uudeltamaalta ja pienimmän ELY:n, Kainuun alueelta 140 toimipaikkaa.

¹ Toimipaikka on yhden yrityksen tai yritystyyppisen yksikön omistama, yhdessä paikassa sijaitseva, pääasiassa yhdenlaisia tavaroita tai palveluksia tuottava tuotantoyksikkö.

² Otannan uudistus merkitsi aluepohjaisesta toimialapohjaiseen poimintaan siirtymistä. Alueellottuvuus huomioidaan niin, että otoskehikko lajitellaan toimipaikan sijainnin mukaiseen järjestykseen, josta vuosiotos poimitaan systemaattisella satunnaisotannalla suhteellisen toimialaosuuden mukaisesti kustakin kokoluokasta.

Vuonna 2013 Suomen talous ja työmarkkinat olivat edelleen taantumassa. Tästä huolimatta työvoiman hankinnassa esiintyi melko yleisesti ongelmia, vaikka ne vähenivätkin. Toimipaikoista 55 % haki työntekijää haastattelua edeltävän 12 kuukauden aikana, osuus pysyi ennallaan. Seuraavan 12 kuukauden ajalle suurempi osuus toimipaikoista aikoi lisätä henkilöstöä kuin vähentää.

2. TYÖVOIMAN HAKU JA SIIHEN LIITTYNEET ONGELMAT

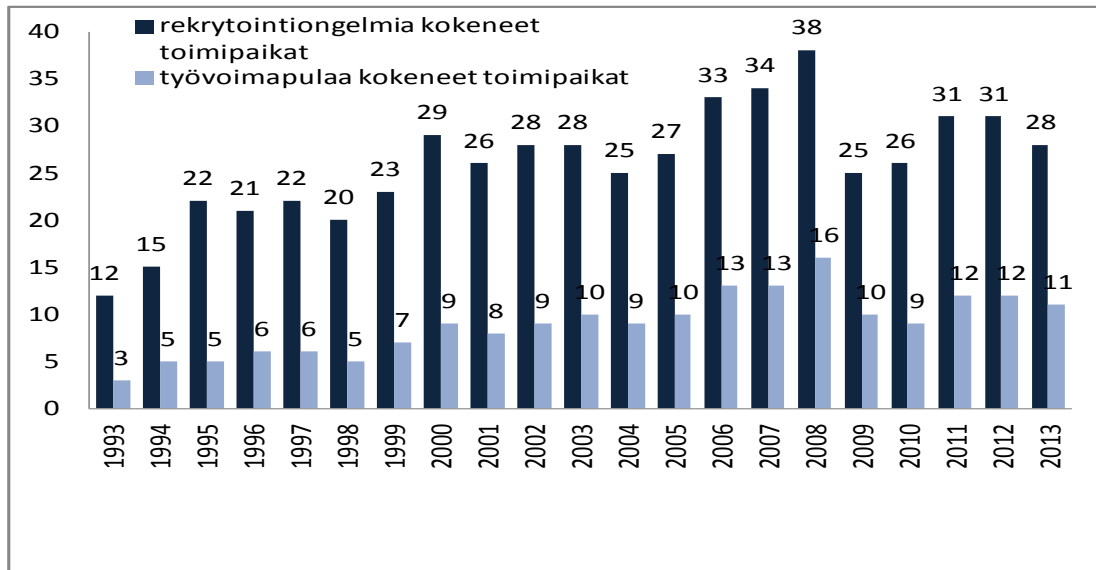
<p>Kaikki tässä raportissa esitettävät tiedot vuodelta 2013 on kysytty jokaisella vuosineljänneksellä. Otanta on uudistettu vuonna 2013, mikä voi aiheuttaa vertailtavuusongelmia aiempien vuosien tietojen kanssa. Otannan koko on edelleen 10 000 toimipaikkaa. Tarkemmin otannasta ks. luku 1.</p>

Vuonna 2013 noin 55 % toimipaikoista haki vakinaista tai määräaikaista työntekijää viimeisen 12 kuukauden aikana. Osuus on sama kuin vuonna 2012.

Yleisintä työvoiman haku oli terveydenhuollossa ja sosiaalialalla sekä julkisissa palveluissa ja koulutuksessa kuten edellisinäkin vuosina. Suhteellisesti harvimmoin työvoimaa haettiin vuonna 2013 maa- ja metsätalouden, kuljetuksen ja varastoinnin sekä rakennusalan toimipaikkoihin.

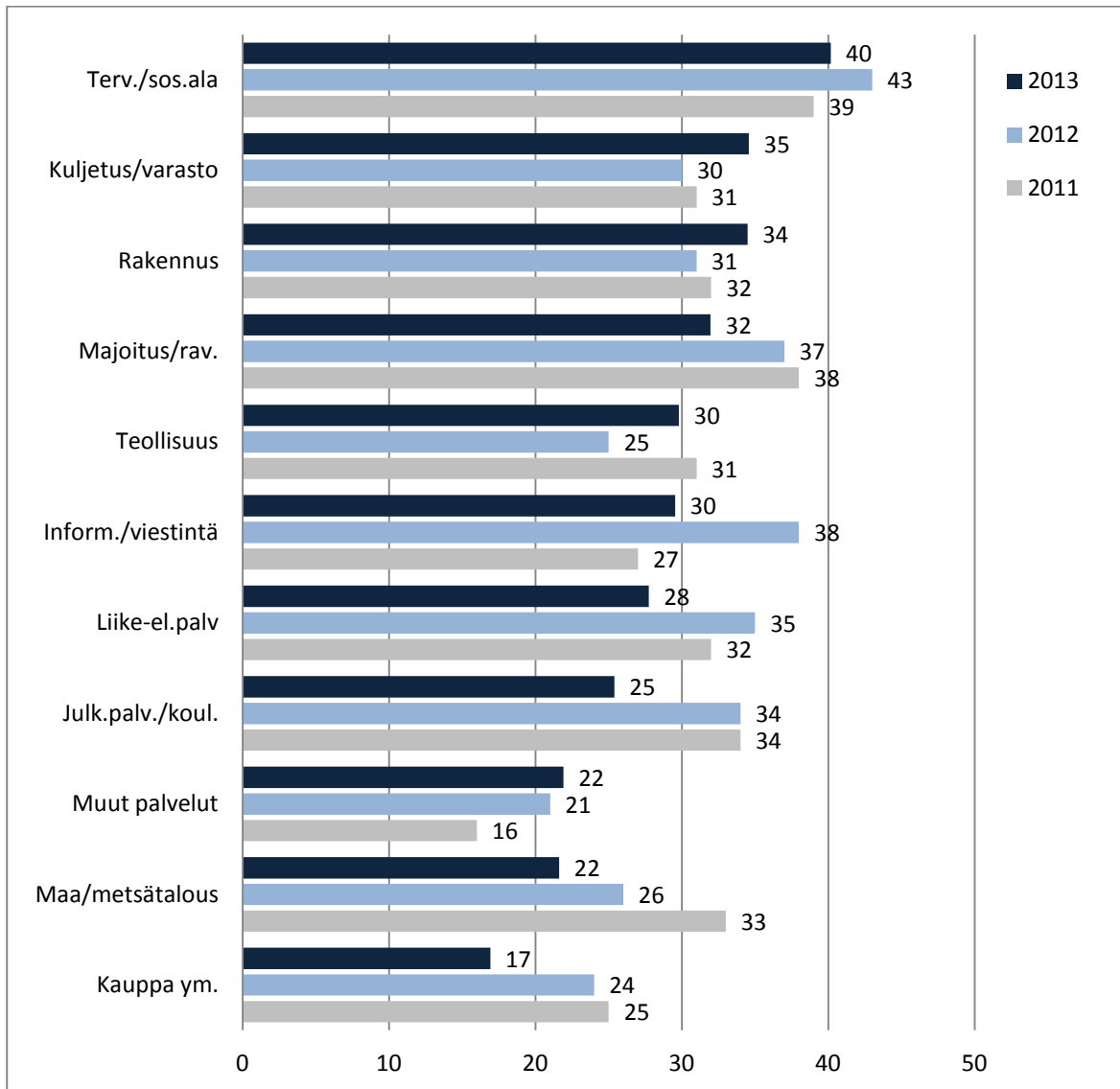
Työpaikkojen täyttämiseen liittyviä ongelmia oli vuonna 2013 kokenut 28 prosenttia työvoimaa hakeneista toimipaikoista. Näitä rekrytointiongelmia kokeneiden toimipaikkojen osuus laski 3 prosenttiyksiköllä vuodesta 2012, mutta pysyi edelleen suhteellisen korkealla tasolla, etenkin suhdanetilanteeseen nähden. (Kuvio 1).

Toimipaikoilta, jotka ovat kokeneet rekrytointiongelmia, tiedusteltiin vielä, ovatko ne kuitenkin saaneet hakemansa määrän työntekijöitä palvelukseensa. Kokonaan tai osittain vaille sopivaa työvoimaa jäi vuonna 2013 noin 11 prosenttia työvoimaa hakeneista toimipaikoista, mikä on yhden prosenttiyksikön alempi osuus kuin vuonna 2012. (Kuvio 1).

Kuvio 1. Työvoiman saatavuusongelmia ja työvoimapulaa kokeneet toimipaikat v. 1993-2013, %

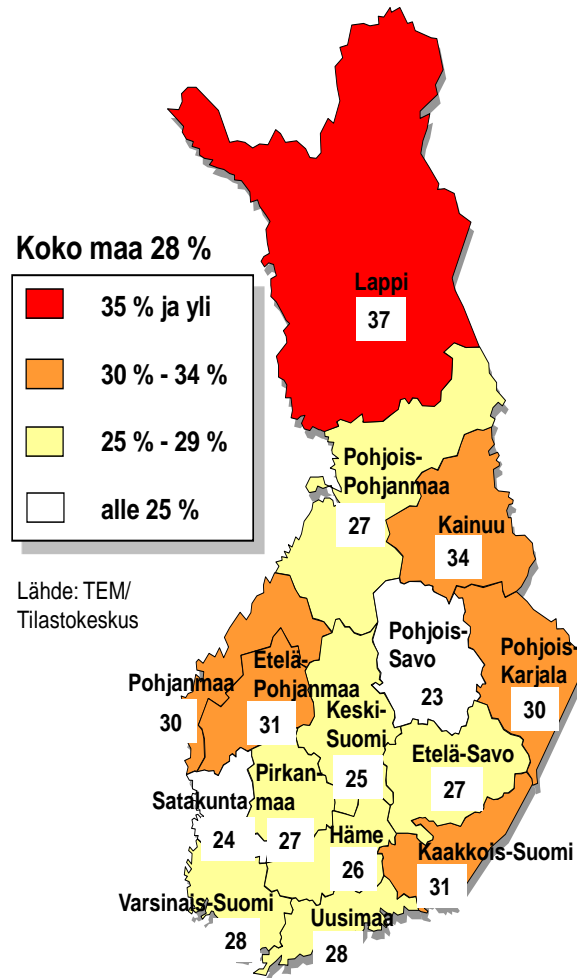
Rekrytointiongelmien olivat vuonna 2013 yleisimpiä terveydenhuolto- ja sosiaalialalla, kuljetuksessa ja varastoinnissa sekä rakentamisessa. Harvinaisimpia rekrytointiongelmien olivat puolestaan kaupassa, maa- ja metsätaloudessa ja muissa palveluissa. (Kuvio 2).

Rekrytointiongelmien yleistyivät vuonna 2013 kuljetuksessa ja varastoinnissa, rakentamisessa ja teollisuudessa sekä muissa palveluissa. Kuljetuksessa ja varastoinnissa sekä teollisuudessa ongelmat yleistyivät 5 %-yksikköä. Kaikilla muilla aloilla rekrytointiongelmien vähenivät, julkisissa palveluissa ja koulutuksessa peräti 9 %-yksikköä, informaatio- ja viestintäalalla 8 %-yksikköä ja kaupassa sekä liike-elämän palveluissa 7 %-yksikköä. Toimialojen väliset erot rekrytointiongelmien esiintymisessä ovat edelleen huomattavat.

Kuvio 2. Työvoiman saatavuusongelmia kokeneet toimipaikat toimialoittain vuosina 2011-2013, %

Suhteellisesti eniten rekrytointiongelmia kokivat vuonna 2013 Lapissa ja Kainuussa sijaitsevat toimipaikat, myös Etelä-Pohjanmaalla ja Kaakkois-Suomessa sekä Pohjois-Karjalassa ja Pohjanmaalla työvoimaa hakeneet toimipaikat kokivat keskimääräistä enemmän ongelmia työvoiman saatavuudessa. Osuus oli alhaisin Pohjois-Savossa ja Satakunnassa. Alueiden väliset muutokset vuodesta 2012 vuoteen 2013 ovat melko suuria, enimmillään jopa 10 %-yksikön laskua (Pohjois-Savo) ja 8 %-yksikön nousua (Kainuu). Tässä on kuitenkin hyvä muistaa otantapohjan muuttuneen. Näyttäisi kuitenkin siltä, että rekrytointiongelmat ovat yleistyneet koko Pohjois-Suomen alueella, sen sijaan ne ovat helpottaneet eteläisessä ja keskisessä Suomessa Kaakkois-Suomea lukuun ottamatta. (Kuvio 3).

Kuvio 3. Työvoiman saatavuusongelmia kokeneet toimipaikat ELY-keskuksittain vuonna 2013, %



Työvoimapula eli niiden toimipaikkojen osuus, jotka olivat kokonaan tai osittain jääneet vaille hakemiaan työntekijöitä vuonna 2013 oli suurin Kaakkois-Suomessa (18 %), Pohjois-Karjalassa (16 %) ja Lapissa (15 %). Osuudet olivat alhaisimmat Varsinais-Suomessa (7 %) ja Pohjois-Pohjanmaalla (8 %).

Yleisimpiä pula-ammatteja eli ammatteja, joihin toimipaikat eivät saaneet ainakaan kaikkia hakemiaan työntekijöitä rekrytoitua olivat vuonna 2013:

- lastentarhanopettajat
- kokit, keittäjät ja kylmäköt
- sairaanhoitajat
- yleislääkärit
- maansiirtokoneiden ym. kuljettajat
- pikaruokatyöntekijät
- kirvesmiehet ja rakennuspuusepät
- muut lähihoitajat

- henkilö-, taksi- ja pakettiautokuljettajat
- myyjät

Neljä kymmenestä kärkiammattista on sosiaali- ja terveydenhuollon alan ammatteja. Edellisen vuoden 10 pula-ammattin listalla näistä ammateista esiintyi 5.

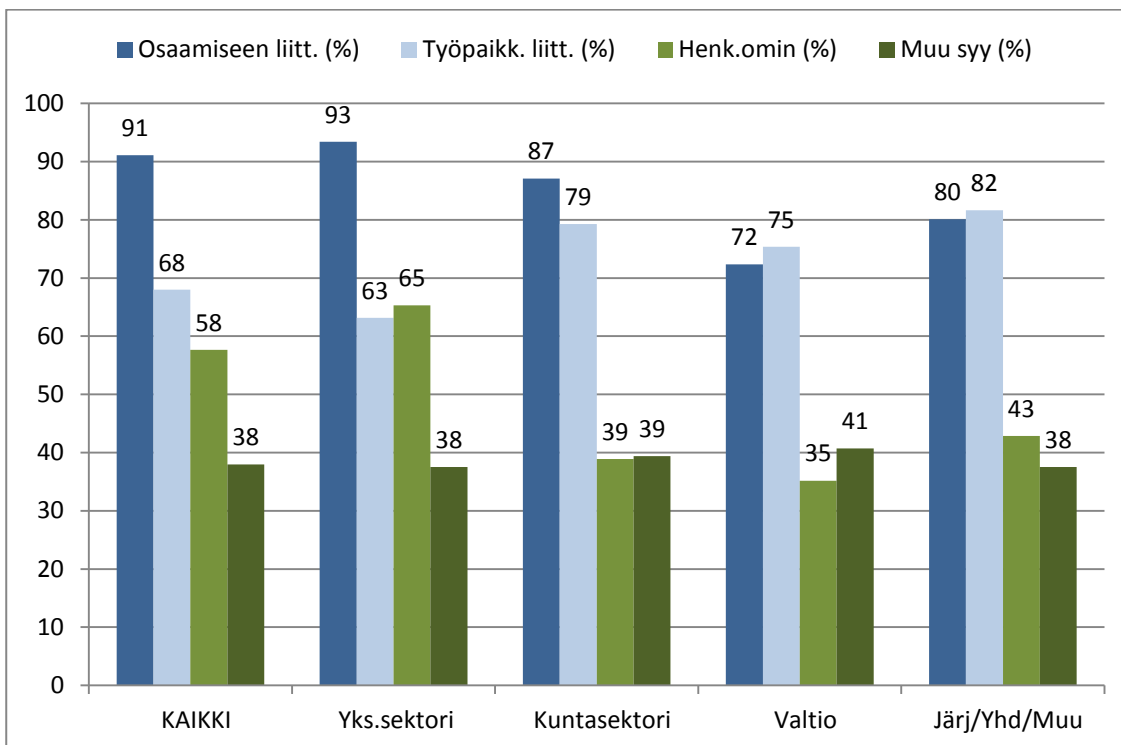
Liitteessä (Taulukko 1) on esitetty työvoimaa hakeneiden toimipaikkojen, työvoiman saatavuusongelmia kokeneiden toimipaikkojen ja työvoimapulaa kokeneiden toimipaikkojen osuudet toimialoitain, toimipaikan henkilöstömäärän mukaan, ELY-keskuksittain ja toimipaikan sektorin mukaan.

3. 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*.

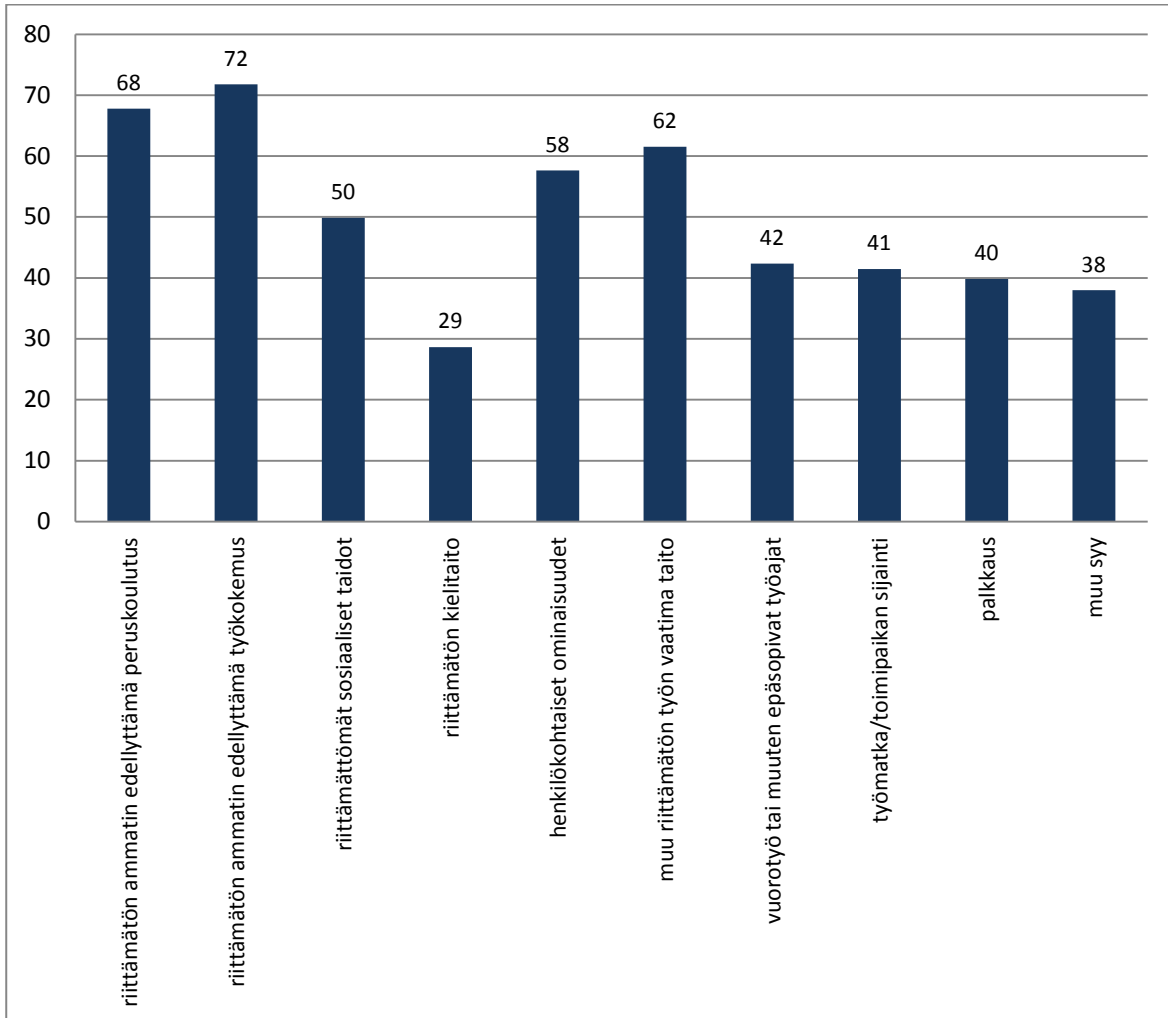
Henkilön osaamiseen liittyvät syyt (koulutus, työkokemus, sosiaaliset taidot, kielitaito, muu työn vaatima taito) olivat useimmin mainittuja syitä (91 %:ssa tapauksista) sille, miksi rekrytoinnissa oli ongelmia (kuvio 4). Valtiolla ja niin sanotulla kolmannella sektorilla (järjestöt, yhdistykset ja muut) työpaikkaan liittyvät syyt (työaika, työpaikan sijainti, palkkaus) ylittivät osaamiseen liittyvät syyt. Yksityisellä sektorilla henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvät syyt on hieman useammin mainittu rekrytointiongelmien taustalla kuin työpaikkaan liittyvät tekijät. Valtiolla osaamiseen ja työpaikkaan liittyvien syiden osuudet ovat laskeneet voimakkaasti edellisestä vuodesta, sen sijaan yksityisellä ja kuntasektorilla ne ovat yleistyneet.

Kuvio 4. Työvoiman saatavuusongelmien syyryhmät työnantajasektoreittain vuonna 2013, %



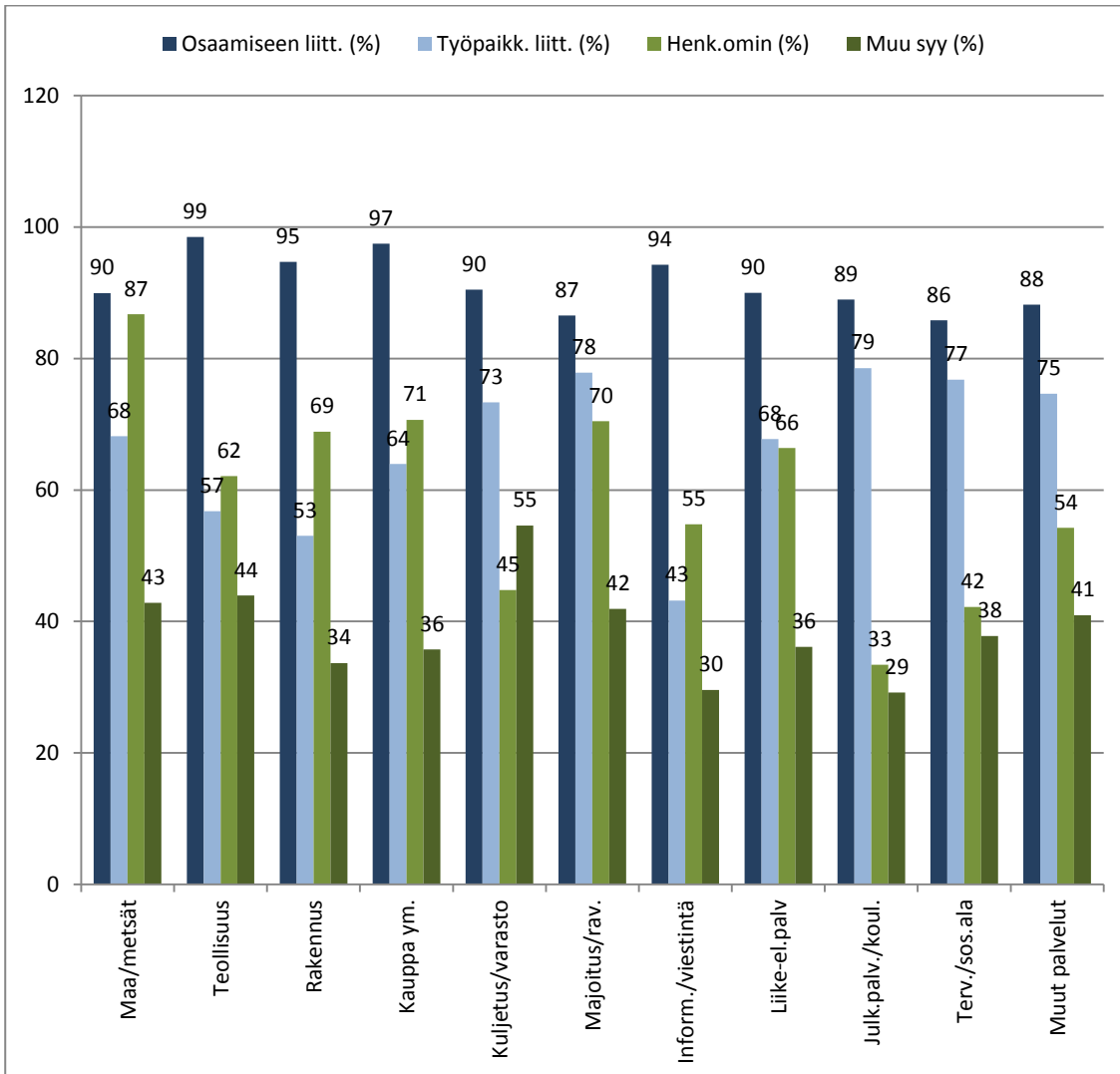
Yksittäisiä syitä työvoiman saatavuusongelmille on tarkasteltu kuviossa 5. Riittämätön ammatin vaatima työkokemus tai peruskoulutus ovat keskeisimmät yksittäiset syyt saatavuusongelmien taustalla. Myös muu työn vaatima taito ja henkilökohtaiset ominaisuudet (riittämätön aloitekyky, työmotivaatio, oppimistaidot yms.) mainittiin usein. Kielitaito on harvimminkin mainittu syy. Osaamiseen liittyvien tekijöiden merkitys vaikuttaa hyvin keskeiseltä saatavuusongelmien taustalla.

Kuvio 5. Työvoiman saatavuusongelmien syyt vuonna 2013, %³



Tarkasteltaessa saatavuusongelmien syitä toimialoittain (kuvio 6), havaitaan, että osaamiseen liittyvät tekijät ovat keskeisimpiä kaikilla toimialoilla. Työpaikkaan liittyvät tekijät korostuvat julkisissa palveluissa ja koulutuksessa, majoitus- ja ravitsemusalalla, terveydenhuolto- ja sosiaalialalla sekä muissa palveluissa. Henkilökohtaisten ominaisuuksien rooli työvoiman saatavuusongelmien syynä korostuu etenkin maa- ja metsätaloudessa.

³ ”muu riittämätön työn vaatima taito” (62 % v. 2013, 11 % v. 2012) ja ”muu syy” (38 % - 20 %) –luokat ovat kasvataneet huomattavasti osuoksiaan saatavuusongelmien syinä edelliseen vuoteen nähden. Tulkinassa kannattaa kuitenkin ottaa huomioon se, että kummastakin ”muu syy” luokasta on v. 2013 poistettu avovastausvaihtoehto, joten luokkien sisältöä ei tunneta. Vaikuttaa ilmeiseltä, että avovastauksen poistaminen on jotenkin ”helpottanut” tämän vastausvaihtoehdon käyttöä.

Kuvio 6. Työvoiman saatavuusongelmien syyryhmät toimialoittain vuonna 2013, %

4. TYÖPAIKKOJEN TÄYTÖT

Vuonna 2013 noin 43 400 toimipaikkaa (27 %) on täyttänyt avoimen paikan haastattelua edeltäneen kolmen kuukauden aikana. Paikkojen täyttö on laskenut 2 %-yksikköä kahden edellisen vuoden tasolta. Vuonna 2010 vain noin 20 % toimipaikoista täytti työpaikkoja, muutoin taso on ollut viime vuosina noin 30 %:n luokkaa.

Eri toimialoilla työpaikkoja täytettiin suhteellisesti useimmin terveydenhuollon ja sosiaalialan toimipaikoissa, noin 45 % vastasi näin. Julkisissa palveluissa ja koulutuksessa 41 % toimipaikoista oli rekrytoinut, teollisuudessa 28 % ja informaatio-/viestintäalan toimipaikoista 26 %. Työpaikkoja täytettiin maa- ja metsätaloudessa vain 13 %:ssa toimipaikoista ja kuljetuksessa sekä varastoinnissa 19 %:ssa.

Vuonna 2013 viimeksi täytetyistä työpaikoista 52 % oli määräaikaista ja 48 % vakinaisia. Määräaikaisten osuus kasvoi 3 %-yksikköä. Määräaikaista työvoimaa on hankittu yleisimmin maa- ja met-

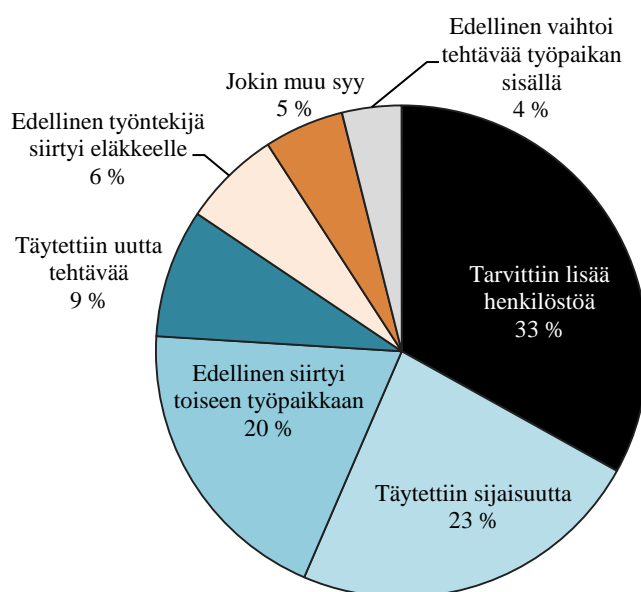
sätaloudessa (70 %), julkisissa palveluissa ja koulutuksessa (65 %) sekä muissa palveluissa (62 %). Vakinaista työvoimaa taas hankittiin yleisimmin informaatio- ja viestintäalalla (74 %) sekä rakentamisessa (65 %).

Kaikkiaan 61 % määräaikaisista työsuhteista oli enintään kuuden kuukauden kestoisia. Toisaalta aivan lyhyitä, alle kuukauden kestoisia määräaikaisuuksia oli vain 4 % kaikista, mutta vähintään 12 kuukauden kestoisia 15 %. Informaatio- ja viestintäalalla ja muissa palveluissa 23 % määräaikaisuuksista kesti vähintään vuoden ja liike-elämän palveluissakin 20 %. Maa- ja metsätaloudessa ei näin pitkiä määräaikaisuuksia esiinny ollenkaan.

Vuonna 2013 kokoaikaisilla täytettyjen työpaikkojen osuus oli runsaat 80 % ja osa-aikaisilla täytettyjen 19 %, lisäksi 1 % oli muita. Kokoaikaisten osuus kasvoi lievästi vuodesta 2012. Suhteellisesti selvästi eniten osa-aikaisia rekrytoidaan kaupan alalle, jossa 48 % täytetyistä tehtävistä oli osa-aikaisia. Majoitus- ja ravitsemusalalla osa-aikaisia hankittiin 30 %, kuljetuksessa ja varastoinnissa 24 % ja muissa palveluissa 22 %. Alhaisimmat osa-aikaisten osuudet olivat rakennusalaalla (3 %), teollisuudessa (3 %) sekä maa- ja metsätaloudessa (9 %).

Yleisimmät syyt rekrytointiin (kuvio 7) olivat toimipaikkojen näkemyksen mukaan henkilöstön lisäystarve (33 % työpaikan täytöistä). Seuraavaksi yleisimmät syyt olivat sijaisuuden täyttö (23 %) ja henkilöiden siirtyminen toiseen työpaikkaan (20 %).

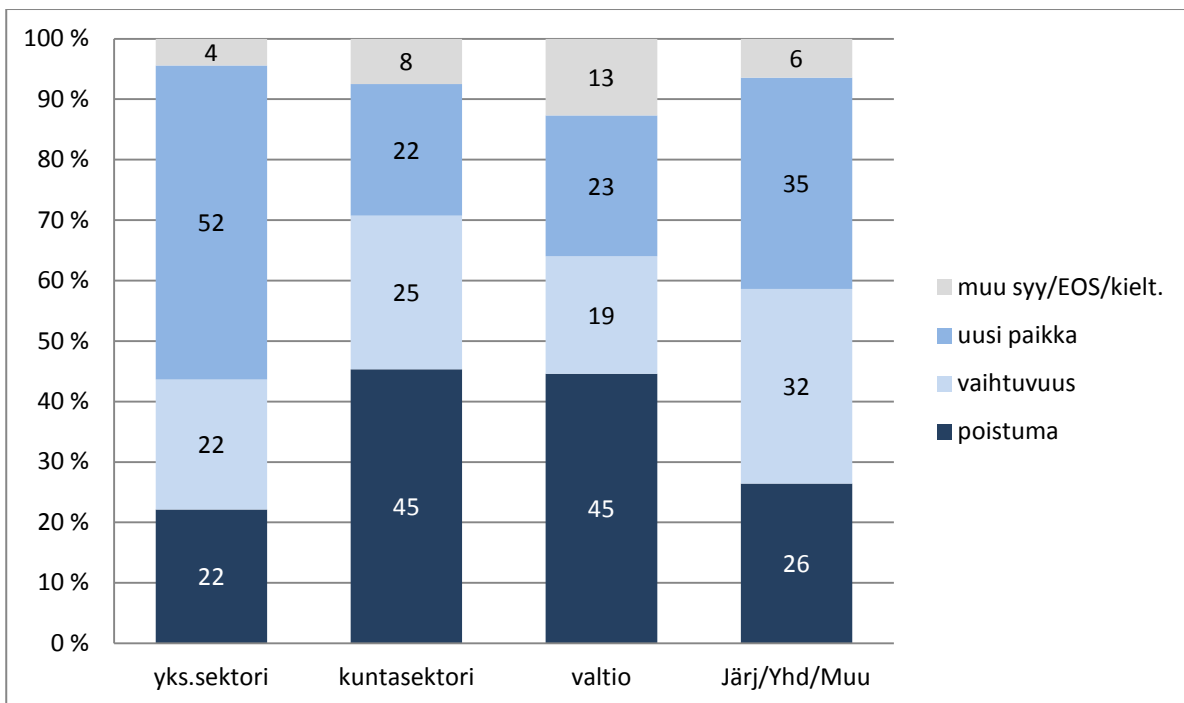
Kuvio 7. Rekrytoinnin syyt vuonna 2013.



Rekrytointien syyt eroavat eri toimialoilla. Henkilöstön lisäys oli rekrytoinnin syynä 74 %:ssa rakennusalan toimipaikoilla, 60 %:ssa maa- ja metsätaloudessa sekä 53 %:ssa informaatio- ja viestintäalalla. Sen sijaan ainoastaan 12 %:ssa terveydenhuollon ja sosiaalialan rekrytoinneista oli kyse henkilöstön lisääminen ja julkisissa palveluissa ja koulutuksessakin vain 15 %:ssa. Toiseen työpaikkaan siirtymisen korvaaminen oli erityisen yleistä terveydenhuollossa ja sosiaalialalla, jossa 30 % paikkojen täytöstä johtui tästä syystä. Sijaisuuksien täyttö oli yleisintä terveydenhuollossa ja sosiaalialalla (34 %) sekä julkisissa palveluissa ja koulutuksessa (33 %).

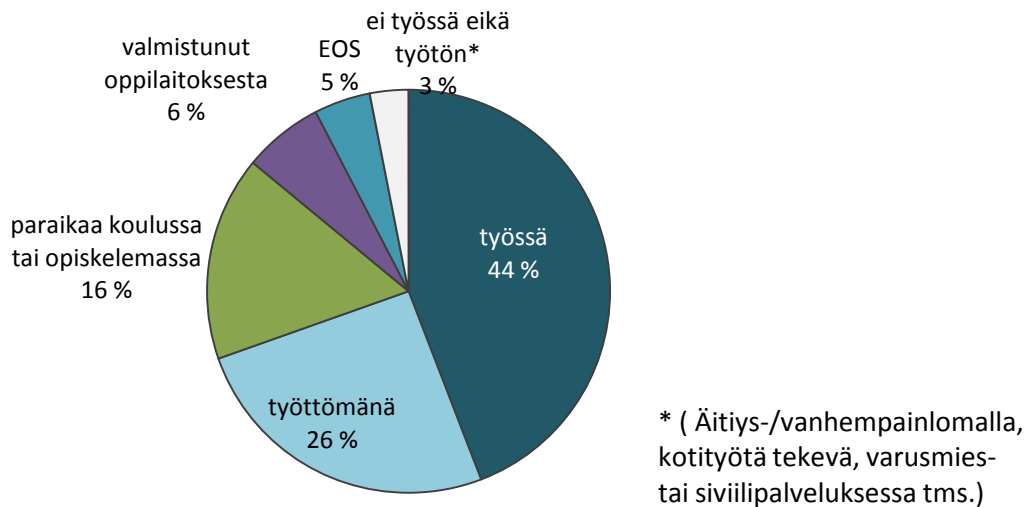
Rekrytoinnin syissä on eroa myös työnantajasektoreiden välillä. Kuviossa 8 on ryhmitelty syyt siten, että ”uusi paikka” sisältää syyt ”täytettiin uutta tehtävää” sekä ”tarvittiin lisää henkilöstöä”, jolloin kyseessä on siis kokonaan uusi työpaikka. ”Vaihtuvuus” sisältää syyt ”edellinen siirtyi toiseen 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. Tosiasiassa kaikki rekrytoinnin syyt ovat ryhmiteltävissä uusiin työpaikkoihin, vaihtuvuuteen tai poistumaan, joten kaatoluokassa on kyse lähinnä tiedon puuttumisesta. Yksityisellä sektorilla yli puolet paikkojen täytöstä johtuu uusien työpaikkojen synnystä, sen sijaan julkisella sektorilla liki puolet työvoiman hankinnasta on poistuman korvaamista. Ns. kolmannella sektorilla (järjestöt, yhdistykset, kotitaloudet yms.) uusien paikkojen synty selittää eniten paikkojen täyttöä, mutta myös vaihtuvuus on huomattavaa. Valtiolla uusien paikkojen täyttö on supistunut edellisestä vuodesta olennaisesti.

Kuvio 8. Rekrytoinnin syyt vuonna 2013, %



Rekrytoitavien työmarkkina-asema

Huomattava osa toimipaikkoihin vuonna 2013 rekrytoiduista (44 %) on siirtynyt tehtävään toisesta työpaikasta. Työttömiä oli 26 %, opiskelijoita ja koululaisia 16 % sekä vastavalmistuneita 6 %. Työttömien osuus rekrytoinnissa on kasvanut vuonna 2013 peräti 5 %-yksikköä ja vastavalmistuneiden laskenut 3 %-yksikköä.

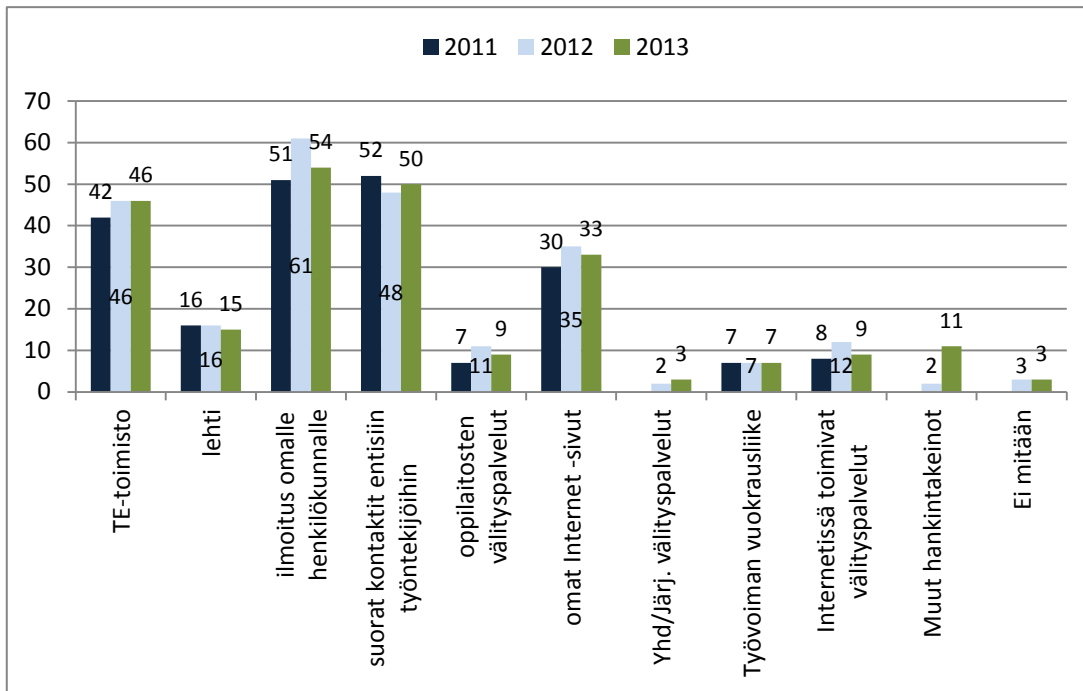
Kuvio 9. Mistä rekrytoidut tulivat uuteen työpaikkaan vuonna 2013

Toisesta työpaikasta rekrytoitujen osuus oli vuonna 2013 yleisintä terveydenhuolto- ja sosiaaalialalla (58 %) sekä julkisissa palveluissa ja koulutuksessa (55 %). Työttömien rekrytointeja toteutettiin yleisimmin rakennusalalla (48 %), kuljetuksessa ja varastoinnissa (40 %) sekä teollisuudessa (34 %). Suhteellisesti niukimmin työttömiä rekrytoitiin informaatio- ja viestintäalalla (13 %) sekä terveydenhuolto- ja sosiaaalialalla (20 %).

Työvoiman hankintakeinot

Käytetyimmät työvoiman hankintakeinot ovat olleet vuonna 2013 ilmoitus omalle henkilökunnalle sekä suorat kontaktit entisiin työntekijöihin ja muut epäviralliset henkilöyhteydet (esim. henkilöt, jotka ovat aiemmin hakeneet töitä kyseisestä toimipaikasta). (kuvio 10). TE-toimiston käyttö pysyi vuonna 2013 edelleen 46 %:n tasolla kuten vuonna 2012, mikä on ennätysellisen korkea taso vuodesta 1993 alkaneessa markkinaosuusmittauksessa. Ilmoitus omalle henkilökunnalle laski 7 %-yksikköä ja muiden hankintakeinojen käyttö kasvoi 9 %-yksikköä. Muut muutokset kanavien käytössä olivat vähäisiä. Epävirallisten kanavien lisäksi TE-toimiston käyttö sekä omat Internet –sivut ovat käytetyimmät kanavat. Toimipaikat ovat voineet ilmoittaa useita käyttämiään hankintakanavia. Summaamalla kaikki käytetyt kanavat yhteen, voidaan todeta suomalaisen työnantajan käyttävän keskimäärin 2,4 kanavaa avointa työpaikkaa kohden. Kanavien käyttö on hieman kasvanut viime vuosina, mistä seuraa, että työnantajat käyttävät entistä enemmän sellaisia rekrytointikanavia, jotka eivät johda tulokseen.

Kuvio 10. Työvoiman hankintakanavat v. 2011-2013, % (huom. toimipaikka on saattanut käyttää useampaa hankintakanavaa samanaikaisesti)

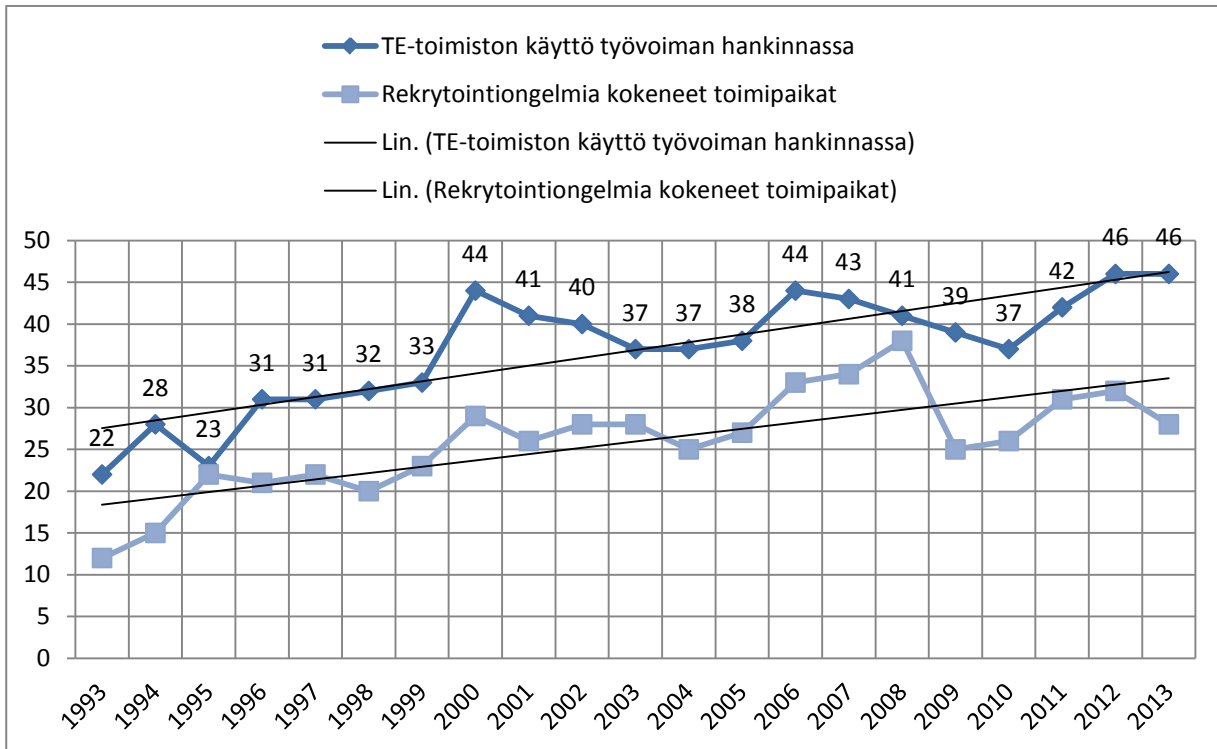


Työ- ja elinkeinotoimiston käyttö on ollut suhteellisesti yleisintä julkisten palvelujen ja koulutuksen alan toimipaikoissa (57 %) sekä terveydenhuollon ja sosiaalialan (57 %), majoituksen ja ravitsemuksen (54 %) ja kaupan ym. alan (48 %) toimipaikoissa. Suhteellisesti harvimmin TE-toimistoa käytetään työvoiman hankinnassa maa- ja metsätalouden (22 %), rakennusalan (28 %) sekä informaation ja viestinnän (32 %) aloilla. TE-toimiston käyttö on yleisintä yli 50 hengen toimipaikoilla. Kunta-, valtio- ja järjestösektori käyttävät TE-toimistoa yleisemmin kuin yksityinen sektori. Oma Internet on eniten käytetty yli 50 hengen toimipaikoilla sekä toimialoista informaatio- ja viestintäalalla sekä julkisissa palveluissa ja koulutuksessa.

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

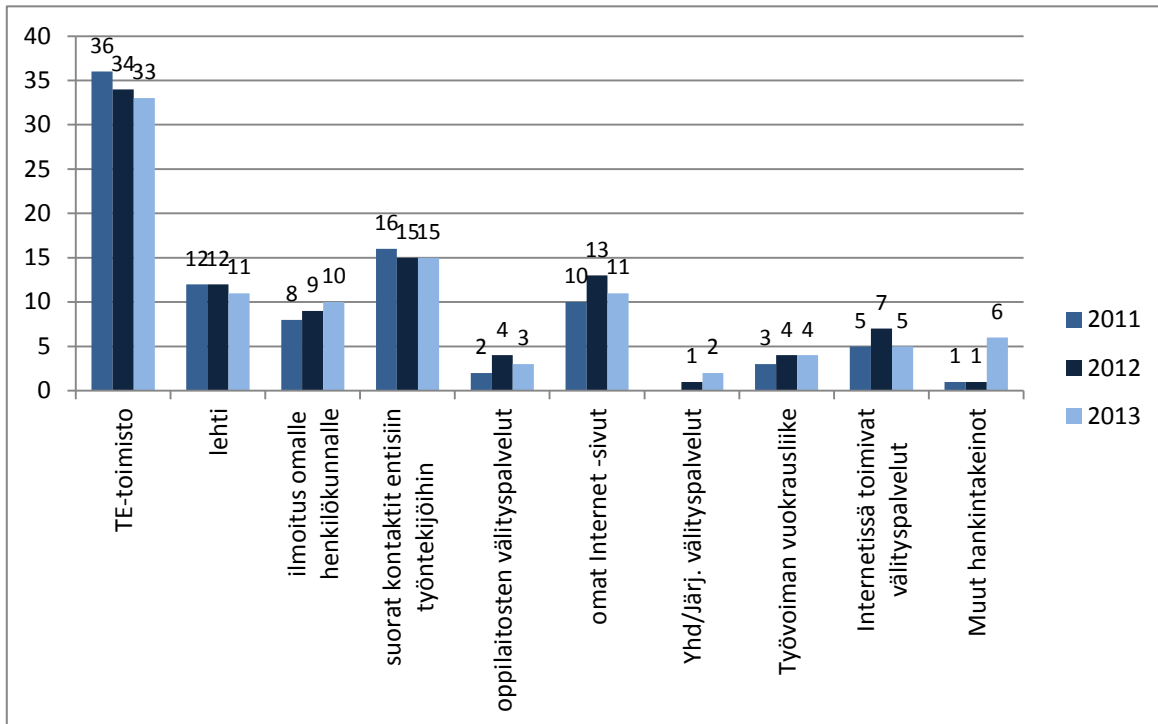
TE-toimistojen käytöllä on yhteys mm. rekrytointiongelmien esiintymiseen. Kuviossa 11 on tarkasteltu TE-toimiston käyttöä ja rekrytointiongelmien esiintymistä vuodesta 1993 lähtien rinnakkain. Kuvioon on lisäksi piirretty lineaariset regressiosuorat, mitkä kuvaavat sekä TE-toimistojen käytön että rekrytointiongelmien olevan nousussa. Ilmeisesti työnantajat ilmoittavat rekrytointivaikeuksia kohdatessaan tai työvoiman hankintatilanteen vaikeaksi arvioidessaan paikkoja helpommin TE-toimistoon, jolla on runsaasti erilaisia työnhakijoita.

Kuvio 11. TE-toimiston käyttö työvoiman hankinnassa (%) ja rekrytointiongelmia kokeneiden toimipaikkojen osuus (%) v. 1993-2013

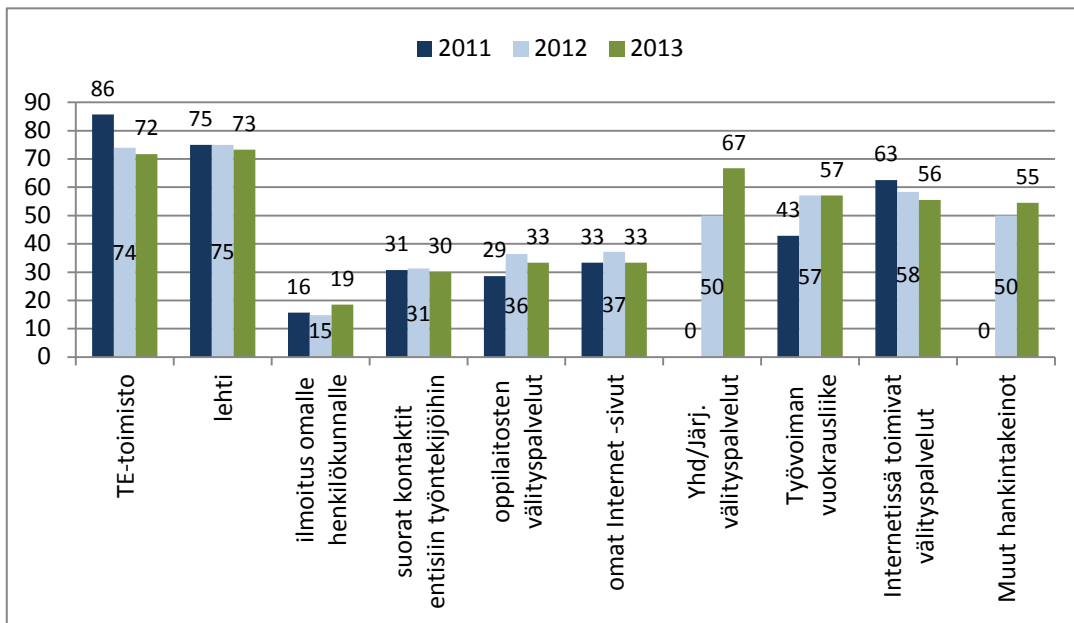


Haastatteluissa on vielä selvitetty eri tiedotusmuotojen vaikuttavuutta työpaikan täytölle kysymyksellä: millä hankintakanavalla on ollut suurin merkitys siihen, että työpaikka saatiin täytettyä. Kysymys on esitetty niille toimipaikoille, jotka ovat käyttäneet useampaa tiedotusmuotoa rekrytoinnissaan. 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 33 % useampaa rekrytointikanavaa käyttäneistä toimipaikoista piti vuonna 2013 TE-toimistojen roolia merkityksellisimpänä työvoiman hankintaprosessissa. 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. 2011-2013, %

Työvoiman hankinnassa käytettyjen kanavien tehokkuutta voidaan arvioida myös suhteuttamalla kanavan merkityksellisyys paikan täytössä sen käyttöön. Näin tarkasteltuna tehokkaimmiksi kanaviksi nousevat lehti ja TE-toimisto (kuvio 13). Lehden käytön erinomainen tehokkuus perustuu selvästi 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. TE-toimiston tehokkuus on lievässä laskussa. Yhdistysten ja järjestöjen välityspalvelujen tehokkuus kasvoi vuonna 2013, kuten muiden hankintakanavien käytön sekä omalle henkilökunnalle ilmoittamisen tehokkuus. Kun hankintakanavia käytetään aiempaa enemmän, keskimäärin 2,4 avointa työpaikkaa kohti, tarkoittaa tämä väistämättä keskimääräisen tehokkuuden laskua, koska vain yksi kanava voi olla merkityksellisin paikan täytön kannalta.

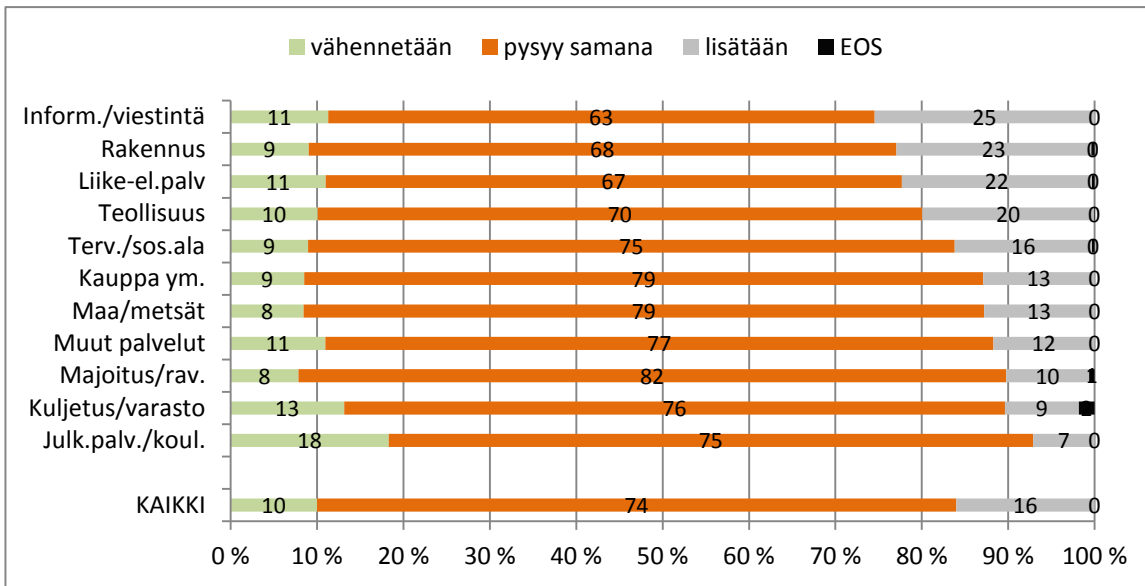
Kuvio 13. Eri rekrytointikanavien tehokkuusluku v. 2011-2013⁴

5. HENKILÖSTÖN PALKKAUS- JA VÄHENTÄMISSUUNNITELMAT

Vuonna 2013 kaikkiaan 16 % toimipaikoista ilmoitti, että heillä on suunnitelmissa palkata lisää henkilöstöä seuraavan 12 kuukauden aikana. Kymmenen prosenttia toimipaikoista ilmoitti suunnittelevansa henkilöstön vähentämistä. Suurin osa toimipaikoista katsoi aiempaan tapaan, että henkilöstömäärä pysyy ennallaan. Osuudet ovat pysyneet vuoden 2012 tasolla.

Suhteellisesti eniten palkkaussuunnitelmia oli informaatio- ja viestintäalan toimipaikoissa, joista 25 % suunnitteli lisähenkilöstön palkkausta. Vuotta aiemmin luku oli peräti 42 %, joten rekrytointisuunnitelmat ovat huomattavasti maltillistuneet. Rakennus- ja liiketoimialalla sekä liike-elämää palvelevassa toiminnassa ja myös teollisuudessa toimipaikoilla on seuraavaksi yleisimmin suunnitelmia henkilöstömäärän lisäämisestä. Suhteellisesti vähiten lisäsuunnitelmia on julkisissa palveluissa ja koulutuksessa, kuljetuksessa ja varastoinnissa sekä majoituksessa ja ravitsemuksessa.

⁴ Hakukanavien tehokkuusluku on laskettu seuraavasti: tehokkuus % = (merkityksellisyys paikan täytössä / kanavan käyttö) x 100. Luvut poikkeavat hieman v. 2012 julkaisussa esitetyistä, koska tuolloin käytettiin toimipaikkatasolle painotettuja lukuja.

Kuvio 14. Henkilöstön palkkaus- ja vähentämissuunnitelmat toimialoittain vuonna 2013, %

Toimipaikoilta on myös kysytty, mihin ammatteihin ne aikovat palkata työntekijöitä. Volyymitaan 15 suurinta toimipaikkatasolle korotettua ammattinimikettä palkkaussuunnitelmissa olivat:

- myyjät ja kauppiaat
- rakennustyöntekijät ym.
- systemityön erityisasiantuntijat
- lähihoitajat, muut terveydenhuollon työntekijät ja kodinhoitajat
- rakennusten viimeistelytyöntekijät
- myynti- ja ostoagentit
- myynnin, markkinoinnin ja tiedotuksen erityisasiantuntijat
- kiinteistöhuollon ja siivoustyön esimiehet
- koti-, hotelli- ja toimistosiiivoajat ym.
- sähkölaitteiden asentajat ja korjaajat
- tekniikan erityisasiantuntijat (pl. sähköteknologia)
- koneasentajat ja –korjaajat
- yleissihteerit
- valimotyöntekijät, hitsaajat, levysepät ym.
- työkoneiden kuljettajat

Liitteet

Taulukko 1. Työvoimaa hakeneet toimipaikat sekä rekrytointiongelmia ja työvoimapulaa kokeneiden osuus 2013.

	Työvoimaa hakeneet toimipaikat	Rekrytointiongelmia kokeneet	Työvoimapulaa kokeneet
KAIKKI	54,9	28,1	11,1
TOIMIALA			8,7
Maa/metsät	43,1	21,6	9,0
Teollisuus	53,2	29,8	15,4
Rakennus	46,6	34,5	6,7
Kauppa ym.	54,2	16,9	10,9
Kuljetus/varasto	45,1	34,6	15,9
Majoitus/rav.	53,1	32,0	13,0
Inform./viestintä	49,9	29,5	10,2
Liike-el.palv	54,2	27,7	9,2
Julk. palv./koul.	70,0	25,4	18,1
Terv./sos.ala	73,1	40,2	7,5
Muut palvelut	49,3	21,9	8,7
HENKILÖSTÖMÄÄRÄ			
1-4	37,1	26,2	11,3
5-9	58,2	26,6	10,2
10-49	77,8	30,2	11,3
50-	92,2	30,7	12,8
SEKTORI			
Yks. sektori	51,2	28,6	11,5
Kuntasektori	70,3	32,6	13,0
Valtio	70,5	8,0	2,5
Järj/Yhd/Muu	53,5	18,2	6,0
ELY-KESKUS			
Lappi	56,6	37,4	14,5
Kainuu	46,1	34,0	11,4
Etelä-Pohjanmaa	54,7	31,5	9,7
Kaakkois-Suomi	57,7	31,2	18,0
Pohjois-Karjala	49,2	29,6	16,0
Pohjanmaa	57,8	29,5	9,8
Uusimaa	56,6	28,1	11,2
Varsinais-Suomi	48,6	28,0	7,3
Pirkanmaa	52,8	26,9	8,6
Pohjois-Pohjanmaa	57,0	26,7	8,1
Etelä-Savo	60,7	26,6	10,0
Häme	51,6	26,3	14,0
Keski-Suomi	56,3	25,4	10,1
Satakunta	55,6	23,8	13,1
Pohjois-Savo	56,8	23,3	11,4

Taulukko 2. Työvoiman hankinnassa käytettyjen kanavien käyttöosuudet 2013.

	TE-toimisto	Lehti	Oma henkilöstö	Ent. työntekijät/	Oppilaitosten	Omat internet-sivut	Yhdistysten	Yksityiset vuokraus-	Muut internet-palvelut
KAIKKI	46,1	15,0	54,1	49,7	9,1	32,8	3,0	6,6	9,1
TOIMIALA									
Maa/metsät	22,4	13,4	30,6	54,7	6,2	15,2	2,2	7,1	1,1
Teollisuus	44,3	15,3	46,5	43,7	8,5	27,0	0,9	15,6	10,4
Rakennus	27,6	13,2	44,6	60,7	7,9	14,0	0,1	3,4	5,3
Kauppa ym.	48,2	11,4	60,0	43,1	4,8	36,8	3,4	11,5	7,9
Kuljetus/varasto	34,0	3,9	44,1	60,4	3,7	14,9	0,2	7,9	4,6
Majoitus/rav.	54,1	12,6	63,0	47,9	6,3	29,5	0,6	9,2	2,8
Inform./viestintä	31,7	6,3	49,6	48,7	22,9	50,7	4,6	12,4	26,5
Liike-el.palv	40,4	16,9	53,2	58,5	14,8	31,8	5,5	5,7	14,0
Julk. palv./koul.	57,3	25,2	59,5	43,2	12,3	45,9	2,0	0,7	10,8
Terv./sos.ala	57,1	13,7	56,4	46,9	6,2	34,9	1,8	2,2	6,0
Muut palvelut	45,6	21,6	54,3	54,5	12,6	40,9	12,1	2,7	11,2
HENKILÖSTÖ									
1-4	41,2	18,4	47,4	55,4	7,2	25,1	5,3	3,7	4,3
5-9	40,4	9,6	46,9	52,3	6,0	21,2	1,8	6,9	6,1
10-49	48,2	14,7	58,4	48,5	11,0	36,8	2,1	7,1	9,2
50-	59,0	22,6	64,7	39,4	12,3	55,5	5,2	9,2	22,2
SEKTORI									
Yks. sektori	41,5	11,2	52,5	51,8	9,2	27,3	2,7	8,7	8,5
Kuntasektori	55,0	22,7	54,3	45,4	9,3	42,7	1,1	3,0	9,9
Valtio	52,7	16,0	63,2	32,9	6,0	52,9	3,6	2,4	18,4
Järj/Yhd/Muu	53,9	23,3	63,6	54,2	9,7	38,8	13,2	3,0	6,4
ELY-keskus									
Uusimaa	49,0	10,1	59,2	45,9	9,8	38,7	5,3	8,6	14,1
Varsinais-Suomi	49,9	18,4	56,1	58,9	8,7	29,0	1,8	9,1	9,9
Satakunta	44,7	15,4	56,1	56,7	5,7	27,3	0,0	9,2	11,0
Häme	45,0	10,6	47,6	47,8	7,2	28,7	2,6	10,9	7,4
Pirkanmaa	44,0	15,5	59,1	45,1	7,1	31,0	2,5	10,3	7,5
Kaakkois-Suomi	43,5	15,7	44,6	53,7	7,6	24,7	2,0	7,9	6,7
Etelä-Savo	42,8	20,7	41,1	46,6	7,5	28,3	0,0	4,0	10,4
Pohjois-Savo	65,7	20,2	46,8	37,3	10,2	35,1	1,4	2,5	6,7
Pohjois-Karjala	46,0	14,1	55,3	51,7	4,5	31,0	1,6	5,2	9,4
Keski-Suomi	37,6	14,2	54,3	53,5	7,3	22,8	2,1	3,7	4,8
Etelä-Pohjanmaa	47,8	16,7	50,3	54,3	13,9	35,2	3,9	0,2	1,0
Pohjanmaa	40,2	35,3	51,2	50,9	10,5	40,4	1,8	3,9	4,6
Pohjois-Pohjanmaa	39,6	13,2	50,3	54,0	8,6	23,2	1,0	1,5	5,6
Kainuu	57,6	10,1	70,5	41,3	3,7	46,7	0,0	0,8	3,7
Lappi	39,1	19,3	46,5	57,9	18,3	38,2	4,1	0,8	5,6

TEM-analyysejä –verkkojulkaisusarjassa 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 talous- ja työmarkkinaennuste**

Nio, Ilkka – Sardar, Paula (4/2008); **Työvoimapolitiittisilta 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); **Työvoimapolitiittisilta 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**

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); **Työhönsuostamisesta työn tarjoamiseen – työhönsuostusten 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 ammattiteissa**

Douglas, Inka – Kerminen, Päivi – Meling, Timo – Peura, Jari (31/2011); **Työttömyysturvan menettäminen työvoimapolitiisesta moittittavan 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**

Järvinieniemi, Päivi (35/2011); **Suomen työelämän muutokuvia 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, rekrytointiongelmät 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); **Työvoimapolitiisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuonna 2010**

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

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

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

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

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

Mella, Ilkka – 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); **Työvoimapolitiisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuonna 2011**

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

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

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

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

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