

TEM-analyyseja • 106/2021

# Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2020

Juho Peltonen

ISSN 1797-5271  
ISBN 978-952-327-639-0



Työ- ja elinkeinoministeriö  
Arbets- och näringsministeriet

# Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2020

Juho Peltonen

Työ- ja elinkeinoministeriö  
Ministry of Economic Affairs and Employment

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

Helsinki, elokuu 2021

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

Vuonna 2020 toimipaikoista 53 % oli hakenut vakinaista tai määräaikaista työntekijää viimeisen 12 kuukauden aikana. Osuus laski kolme %-yksikköä vuodesta 2019.

Yleisintä työvoiman haku oli edellisvuosien tapaan suurissa toimipaikoissa, joita on paljon terveydenhuollossa ja sosiaalialalla sekä julkisissa palveluissa ja koulutuksessa. Yli 50 henkeä työllistävästä toimipaikosta 94 % oli etsinyt työvoimaa edeltävän 12 kk aikana. Pienistä, 1–4 henkeä työllistävästä toimipaikoista työvoimaa oli etsinyt 31 %.

Työpaikkojen täyttämiseen liittyviä ongelmia oli vuonna 2020 kokenut 40 % työvoimaa hakeneista toimipaikoista, kun vuonna 2019 ongelmia oli kokenut 44 % työvoimaa hakeneista. Vuonna 2020 rekrytointiongelmiensa taso oli koronakriisistä huolimatta mittaushistorian kolmanneksi korkein.

Työvoimapulaa kokeneiden, eli kokonaan tai osittain ilman sopivaa työvoimaa jääneiden toimipaikkojen osuus oli 19 % vuonna 2020. Osuus oli sama kuin vuonna 2019. Toimipaikoissa jäi saamatta yhteensä 58 000 työntekijää.

Toimialoittain luokiteltuna rekrytointiongelmia oli vuonna 2020 eniten sosiaali- ja terveysaloilla, missä 54 %:lla työvoimaa hakeneista toimipaikoista oli ongelmia löytää tarvitsemaansa työvoimaa. Rekrytointiongelmat vähenivät vuonna 2020 kaikilla muilla toimialoilla paitsi julkisten palveluiden ja koulutuksen aloilla. Koronakriisin vaikutus nähdään rekrytointiongelmissa selkeimmin majoitus- ja ravitsemisaloilla, joissa rekrytointiongelmia kokeneiden toimipaikkojen osuus laski vuonna 2020 13 %-yksiköllä vuodesta 2019.

Henkilön osaamiseen liittyvät syyt olivat useimmin mainittuja rekrytointiongelmiensa syitä vuonna 2020. Työpaikkaan liittyvät syyt saivat toiseksi eniten mainintoja. Työpaikkaan liittyvät syyt olivat vuonna 2020 harvinaisempia yksityisellä sektorilla muihin sektoreihin nähden.

Rekrytoinnin syynä on uuden työpaikan syntyminen yli puolessa yksityisen sektorin rekrytoinneista. Sen sijaan kuntasektorilla suurin osa työvoiman hankinnasta on poistuman korvaamista. Yli puolet työpaikoista täytettiin toisesta työpaikasta siirtyvillä työntekijöillä ja 19 % työttömällä työnhakijoilla.

Käytetyimmät työvoiman hankintakeinot vuonna 2020 olivat ilmoitus omalle henkilökunnalle ja työvoiman rekrytointi TE-toimiston avulla. TE-toimistoa käytti 44 % rekrytoineista toimipaikoista. Sosiaalisen median merkitys työvoiman hankintakanavana kasvoi jälleen.

Vuonna 2020 16 % toimipaikoista ilmoitti, että heillä on suunnitelmissa palkata lisää henkilöstöä seuraavan 12 kuukauden aikana. 11 % toimipaikoista ilmoitti suunnittelevansa henkilöstön vähentämistä. Toimialoittain tarkasteltuna henkilöstön määrän kasvua oli vuonna 2020 odotettavissa suhteellisesti eniten informaatio- ja viestintäalalla. Henkilöstömäärän kasvattamista suunniteltiin myös esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla sekä liike-elämän palveluissa.

Vuosi 2020 oli suomalaisilla työmarkkinoilla erityislaatuinen globaalien koronaviruspandemian vuoksi, ja koronakriisi vaikutti myös työvoiman hankintaan. Yhtäältä rekrytointiongelmat hellittivät koko maassa hiekan, sosiaali- ja terveysala nousi rekrytointiongelmiensa osalta toimialojen kärkeen ja digitaalisten työvoiman hankintakeinojen merkitys nousi. Toisaalta koronakriisi ei näyttänyt vaikuttavan juurikaan esimerkiksi rekrytointien syihin. Tätä analyysia lukiessa on hyvä muistaa, että vuosi 2020 oli hyvin poikkeuksellinen, eivätkä äkilliset muutokset työvoiman hankinnassa välttämättä ole pysyviä.

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

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

In 2020, 56 % of the establishments had searched for either regular or fixed-term labour during the last 12 months. The share decreased by three percentage points from year 2019.

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. Out of establishments employing more than 50 persons, 94 % had been looking for labour force during previous 12 months. Out of smaller units, employing only 1–4 persons, 31 % had been recruiting.

The share of the establishments that faced recruitment problems when searching for labour was 40 % in 2020. The level of recruitment problems was the all-time third highest in 2020 despite the COVID-19 crisis.

Labour shortage, meaning the share of those establishments that were left totally or partly without labour force, was 19 % in 2020. The share was the same as in 2019. Establishments failed to recruit 58 000 employees altogether.

In 2020, recruitment problems were most common in social and health care where 58 % of the establishments faced recruitment problems when searching for labour. Recruitment problems decreased in every industry except administrative services. The impact of COVID-19 is most visible in accommodation and food services where the share of establishments that faced recruitment problems decreased by 13 percentage points from 2019.

In 2020, the most common reasons for recruitment problems were the skills of the jobseeker. The second most common set of reasons was related to the characteristics of the job. Job-related reasons were less common in the private sector compared to other sectors.

In the private sector over a half of recruitments are based on new job creation. In the municipal sector most of the recruitments are based on outflow replacement. Over half of the jobs were filled with persons switching jobs, and 19 % with unemployed persons.

The most common means of recruiting in 2020 were announcements to incumbent personnel and recruitment through the public employment services. The public employment services were used in 44 % of recruitments. The importance of social media as a means of recruiting increased again in 2020.

When asked about plans to hire additional personnel within the next 12 months, 16 % of the establishments responded that they were planning to do so. 11 % of the establishments were planning to reduce personnel. By branch, plans to hire additional personnel were comparatively by far the most common in information and communication. Establishments in social and health care and business services, for instance, were also planning to hire additional personnel.

Year 2020 was an unusual one in the Finnish labour market due to the global pandemic which had its impact on recruitment of labour as well. On the one hand, recruitment problems decreased slightly, social and health services had the most recruitment problems among different industries and digital means of recruitment became more important. On the other hand, the COVID-19 crisis seems to have had only little impact on the reasons for recruitment, for instance. When reading this paper it's important to keep in mind that year 2020 was highly extraordinary and the sudden variations on labour recruitment might not be permanent.

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

# Sisällysluettelo

<b>JOHDANTO.....</b>	<b>6</b>
<b>1. TYÖVOIMAN HAKU JA SIIHEN LIITTYNEET ONGELMAT.....</b>	<b>6</b>
<b>2. TYÖVOIMAN SAATAVUUSONGELMIEN SYYT .....</b>	<b>12</b>
<b>3. TYÖPAIKKOJEN TÄYTÖT .....</b>	<b>14</b>
3.1. REKRYTOITAVIEN TYÖMARKKINA-ASEMA.....	16
3.2. TYÖVOIMAN HANKINTAKEINOT.....	17
<b>4. HENKILÖSTÖN PALKKAUS- JA VÄHENTÄMISSUUNNITELMAT .....</b>	<b>21</b>
<b>LIITTEET .....</b>	<b>24</b>
<b>TEM-ANALYYSIEN -VERKKOJULKAISUSARJASSA AIEMMIN ILMESTYNYT.....</b>	<b>26</b>

## JOHDANTO

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

Työnantaja-aastattelujen perusyksikkönä on ollut toimipaikka eli paikallinen toimialayksikkö, mikä tarkoittaa sitä, että tiedot on pääosin tuotettu toimipaikkatasolla (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 vuositason laajuudella. Laajennetun otannan myötä mahdollistui myös neljännesvuosittainen raportointi.

Vuoteen 2012 saakka kaikista työvoiman hankintaan liittyvistä asioista ei 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. Alueuottavuus huomioidaan otannassa. Otokseen valikoituneet toimipaikat ovat mukana 2 vuotta, joten otoksessa on aina vakiona puolet uusia ja puolet vanhoja kohteita.

Vuonna 2020 saatiin 8 305 vastausta (n. 79 %), kato oli 1 285 (n. 12 %) ja ylipeitto 986 (n. 9 %). Netto-otoksen vastanneita oli n. 87 % ja kato n. 13 %. Netto-otoksen vastausosuus oli yrityksen koon, toimialan ja alueen mukaan vähimmilläänkin noin 80 %, joten kaikki ryhmät ovat varsin hyvin edustettuna aineistossa.

### 1. TYÖVOIMAN HAKU JA SIIHEN LIITTYNEET ONGELMAT

Vuonna 2020 kyselyyn vastanneista toimipaikoista noin 53 % oli hakenut joko määräaikaista tai vakituista työntekijää (tai sekä-että) viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana. Vakituksia työntekijöitä oli hakenut 67 % ja määräaikaista 64 % niistä toimipaikoista, jotka olivat hakeneet työntekijää. Moni toimipaikka on siis hakenut sekä määräaikaista että vakituista työvoimaa.

Työvoimaa hakeneiden toimipaikkojen osuus laski vuonna 2020 kolme %-yksikköä vuodesta 2019 (56 %). Koronakriisi näyttää siis vähentäneen työvoiman hakuja hieman. Työvoimaa hakeneiden toimipaikkojen osuus oli kuitenkin koronakriisistä huolimatta korkeammalla tasolla kuin esimerkiksi vuonna 2016 (49 %) ja likimäärin samalla tasolla kuin vuonna 2017 (53 %). Työsuhteen vakinaisuuden mukaan luokiteltuna koronakriisi vaikutti työvoiman hakuun siten, että määräaikaista työntekijää hakeneiden osuus laski vuoden 2019 70 %:sta kuusi %-yksikköä.

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 79 %. Yleisintä työvoiman haku oli terveys- ja sosiaalialalla sekä julkisissa palveluissa ja koulutuksessa, missä toimipaikat ovat tyypillisesti isoja organisaatioita. Työvoimaa haettiin ELY-keskuksittain jaoteltuna suhteellisesti melko tasaisesti ympäri Suomea.

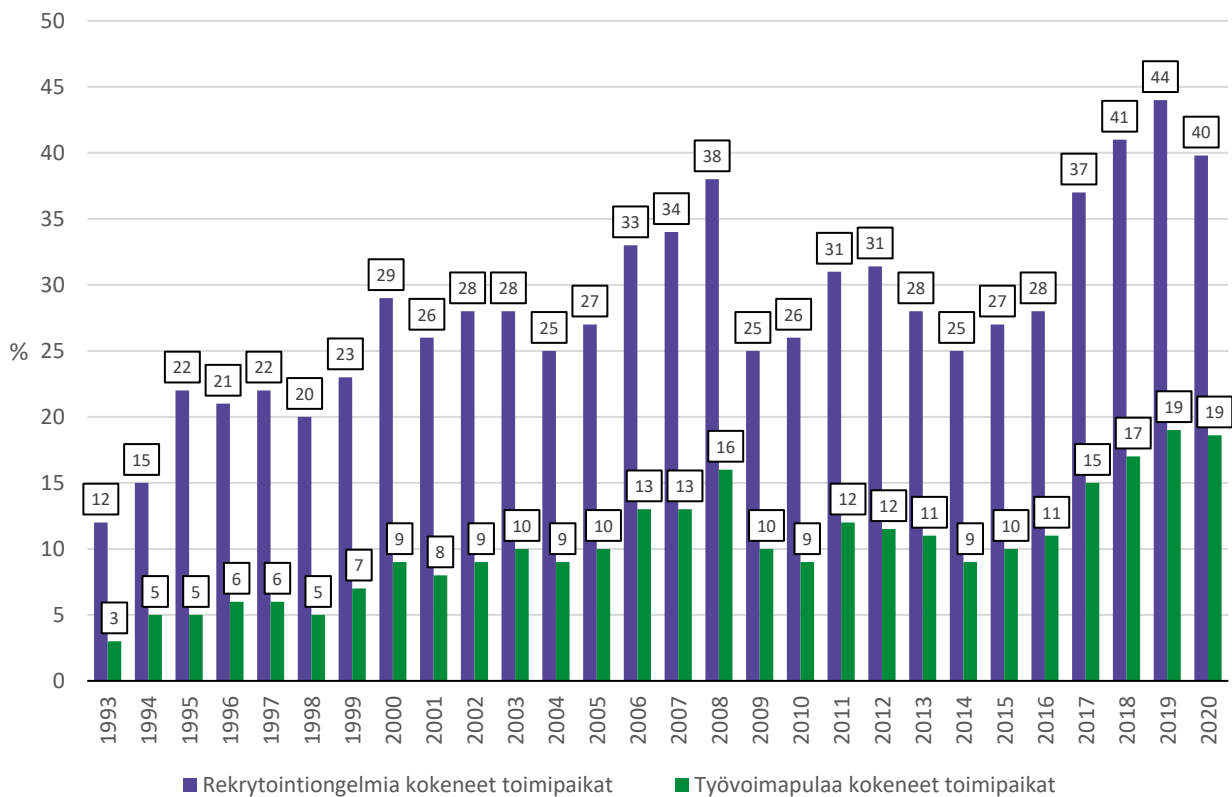
Työpaikkojen täyttämiseen liittyviä ongelmia oli vuonna 2020 kokenut 40 % työvoimaa hakeneista toimipaikoista, kun vuonna 2019 ongelmia oli kokenut 44 % työvoimaa hakeneista. Vaikka rekrytointiongelmia

kokeneiden toimipaikkojen osuuden voidaan olettaa laskeneen koronaviruksen vaikutuksesta vuodesta 2019, rekrytointiongelmien taso oli silti vuonna 2020 korkeammalla tasolla kuin vuotta 2018 edeltäneellä ajalla (ks. kuvio 1).

Rekrytointiongelmien kasvu oli erittäin voimakasta vuosina 2017–2019, ja taso oli vuonna 2019 korkeampi kuin kertaakaan mittaushistorian aikana – ylittäen myös vuoden 2008 suhdannehuipun. Vuonna 2020 rekrytointiongelmien taso oli koronaviruksesta huolimatta mittaushistorian kolmanneksi korkein.

Rekrytointiongelmia kokeneilta toimipaikoilta kysyttiin vielä, olivatko ne kuitenkin saaneet hakemansa määrän työntekijöitä palvelukseensa. Vuonna 2020 kokonaan tai osittain ilman sopivaa työvoimaa jääneiden eli työvoimapulaa kokeneiden toimipaikkojen osuus työntekijöitä hakeneista oli 19 %, joten osuus oli koronaviruksesta huolimatta sama kuin vuonna 2019, joten työvoimapula ei hellittänyt koronavirukseenkään vaikutuksesta. Työvoimapulaa kokeneiden toimipaikkojen osuus on ollut vuosina 2019 ja 2020 suurempi kuin kertaakaan mittaushistorian aikana (ks. kuvio 1).

**Kuvio 1.** Työvoiman saatavuusongelmia ja työvoimapulaa kokeneet toimipaikat v. 1993–2020, %.

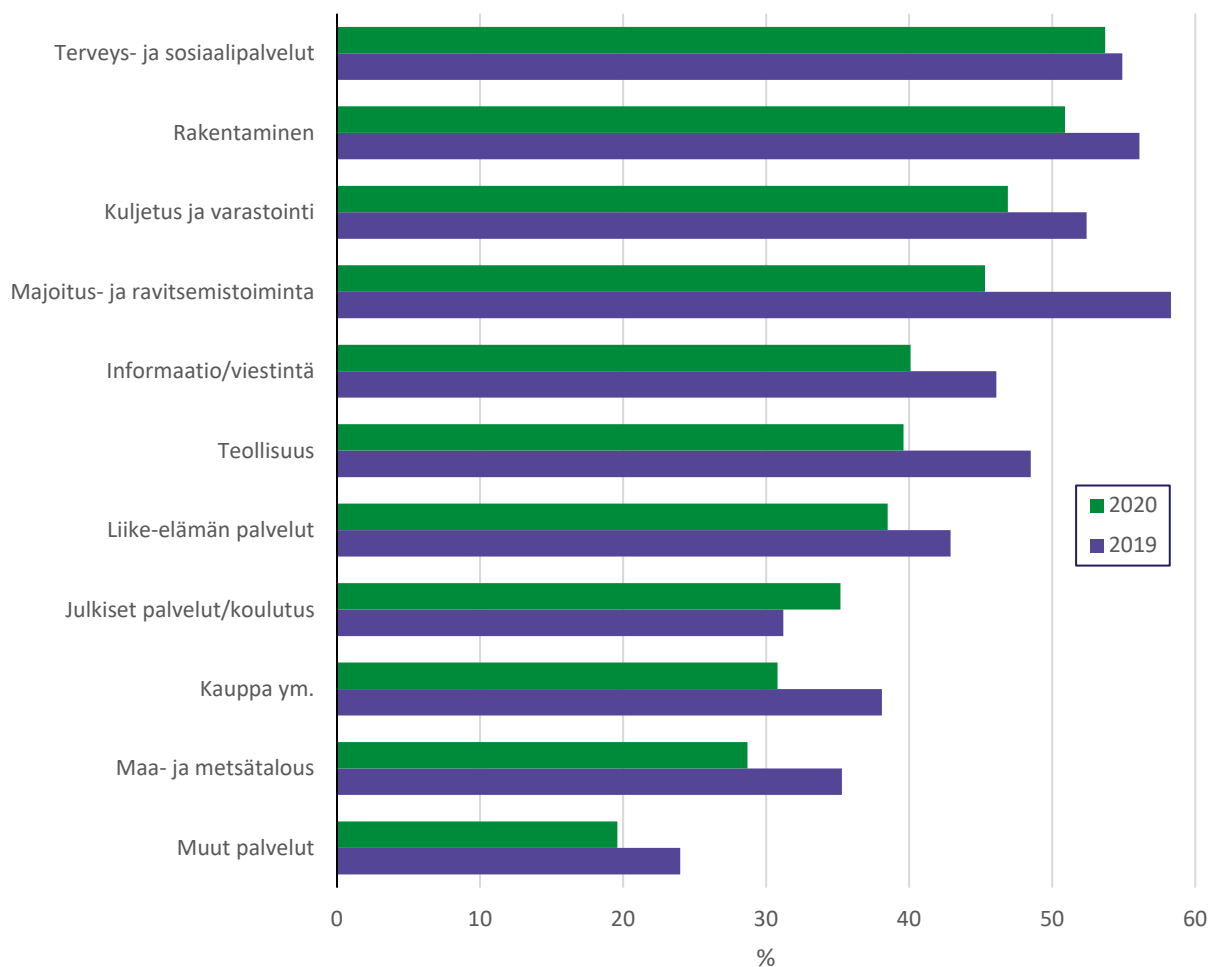


Toimialoittain luokiteltuna rekrytointiongelmia oli vuonna 2020 eniten terveys- ja sosiaalipalveluiden aloilla, missä jopa 54 %:lla työvoimaa hakeneista toimipaikoista oli ongelmia löytää tarvitsemaansa työvoimaa. Terveys- ja sosiaaliala nousi rekrytointiongelmista toimialojen kärkeen vuonna 2020 ohi majoitus- ja ravitsemistoiminnan ja rakentamisen, joiden keskuudessa rekrytointiongelmien voidaan olettaa vähentyneen koronaviruksen vaikutuksesta.

Toimialoittain luokiteltuna rekrytointiongelmien väheneminen vuonna 2020 vuoteen 2019 nähden kaikkialla muualla paitsi julkisten palveluiden ja koulutuksen aloilla. Sosiaali- ja terveysalalla rekrytointiongelmien väheneminen oli huomattavasti muita toimialoja kevyempää: koronaviruksen vaikutus ei vaikuttanut sosiaali- ja terveysalan rekrytointiongelmien tilanteeseen mitenkään merkittävästi.

Koronaviruksen vaikutus nähdään rekrytointiongelmista selkeimmin majoitus- ja ravitsemisalalla, jossa rekrytointiongelmien kokeneiden toimipaikkojen osuus laski vuonna 2020 13 %-yksiköllä vuodesta 2019. Muita toimialoja, joissa rekrytointiongelmien väheneminen huomattavasti vuodesta 2019, ovat esimerkiksi kauppa ja teollisuuden alat.

**Kuvio 2.** Työvoiman saatavuusongelmia kokeneet toimipaikat toimialoittain vuosina 2019 ja 2020, %.

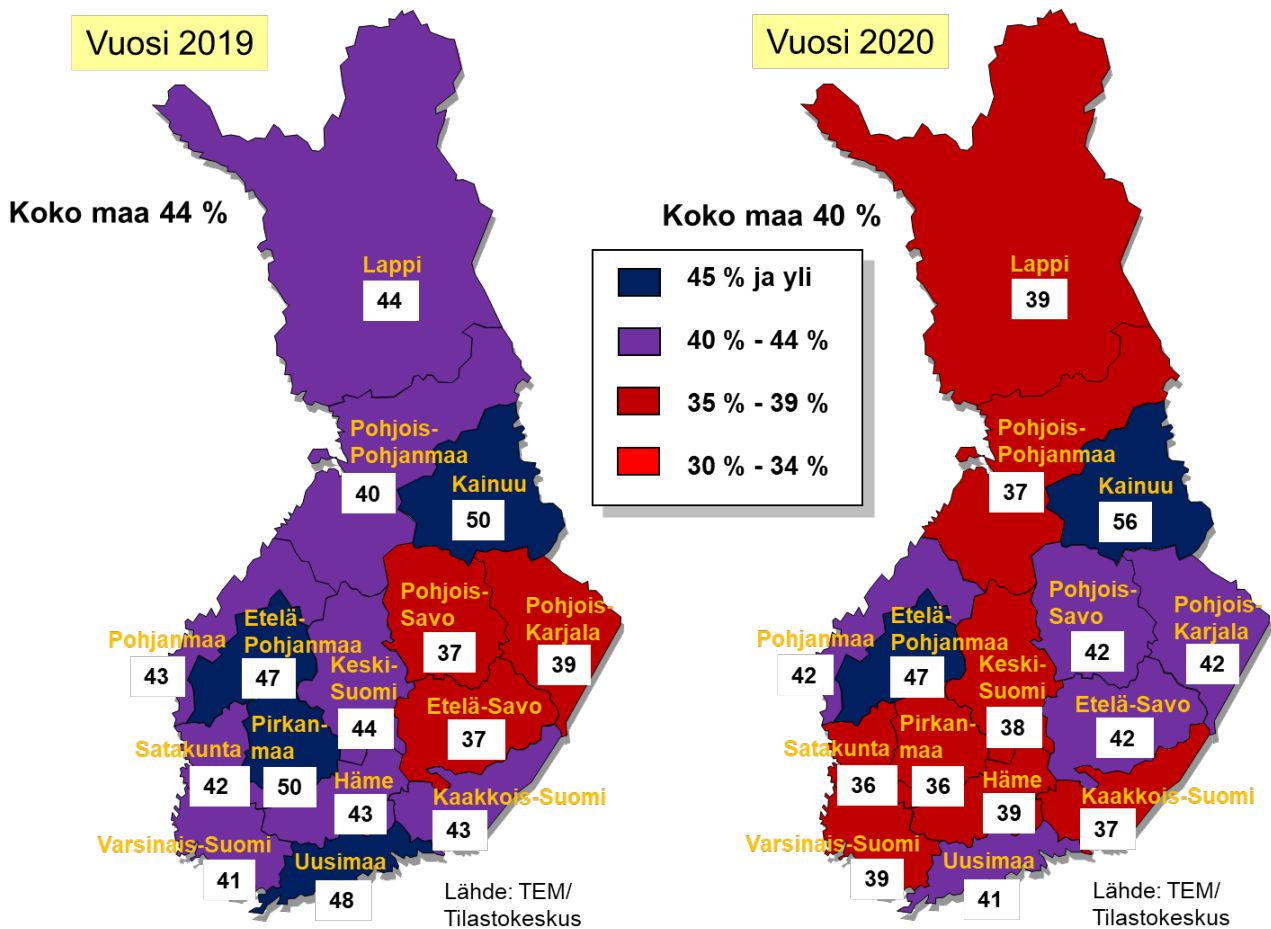


Vuoden 2016 jälkeen rekrytointiongelmat ovat levinneet koko maahan, ja vuonna 2020 jokaisella ELY-alueella vähintään 36 % toimipaikoista oli kokenut ongelmia työvoiman löytämisessä. Rekrytointiongelmat olivat vuonna 2020 yleisimpiä Kainuussa, jossa rekrytointiongelmia kokeneiden toimipaikkojen osuus oli jopa 56 % vuonna 2020.

Kuviosta 3 nähdään, millä tapaa rekrytointiongelmia kokeneiden toimipaikkojen osuudet muuttuivat ELY-keskuksittain vuodesta 2019 vuoteen 2020. Vuoteen 2019 nähden rekrytointiongelmat vähenivät vuonna 2020 kymmenessä maakunnassa ja lisääntyivät viidessä maakunnassa.



**Kuvio 3.** Työvoiman saatavuusongelmia kokeneet toimipaikat ELY-keskuksittain vuosina 2019 ja 2020.



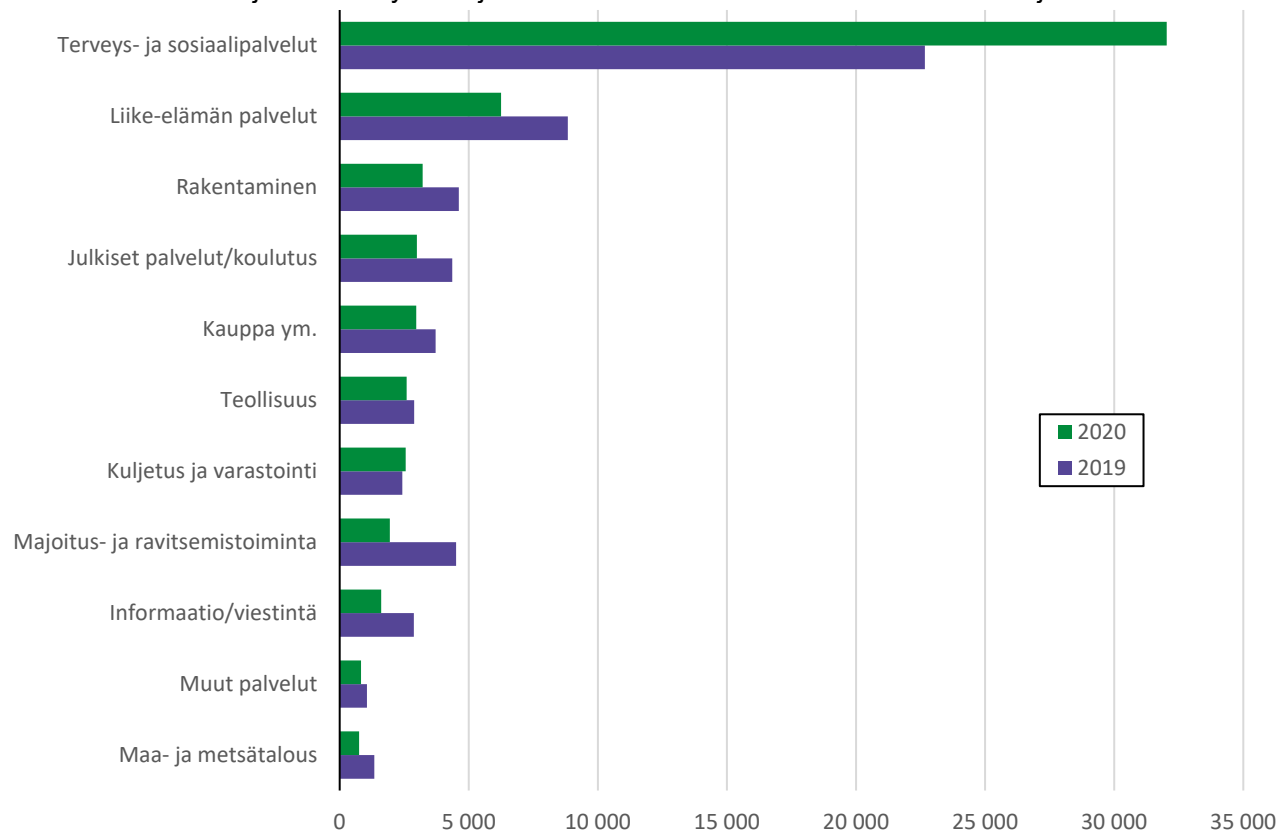
Siinä missä rekrytointiongelmilla kuvataan työvoiman hankinnan vaikeuksia, työvoimapulan käsitteellä kuvataan niiden toimipaikkojen osuutta, jotka jäivät kokonaan tai osittain ilman hakemiaan työntekijöitä. Koko maassa tällaisia toimipaikkoja oli vuonna 2020 19 % työntekijöitä hakeneista toimipaikoista. Osuus oli sama kuin vuonna 2019.

Yleisintä työvoimapulaa oli Pohjois-Savossa, Etelä-Pohjanmaalla ja Pohjanmaalla (22 % kussakin). Vähiten työvoimapulasta kärsittiin Satakunnassa (11 %).

Vuonna 2020 toimipaikoissa jäi saamatta yhteensä 58 000 työntekijää (sisältäen sekä vakituiset että määräaikaiset, osa-aikaiset yms.), mikä on 1 000 henkeä vähemmän kuin vuonna 2019. Kuviosta 4 nähdään, että ylivoimaisesti suurin osa työpaikoista jäi syntymättä sosiaali- ja terveydenhuollon toimialalle, jossa jäi löytymättä yhteensä 32 000 työntekijää. Toiseksi eniten työvoimaa jäi löytymättä liike-elämän palveluissa (6 000).

Saamatta jääneiden työntekijöiden osalta sosiaali- ja terveysalan kehitys oli vuoteen 2019 nähden toimialoittain tarkasteltuna täysin poikkeuksellinen: sosiaali- ja terveysalalla jäi vuonna 2020 saamatta miltei 10 000 työntekijää enemmän kuin vuonna 2019. Koronakriisi on varmasti kasvattanut saamatta jääneiden työntekijöiden määrää, mutta sosiaali- ja terveysalan työvoimapulan ja kohtaanto-ongelmien tilanne pysyneen samankaltaisena myös tulevaisuudessa, kun työvoiman tarve sosiaali- ja terveysalalla lisääntyy entisestään.<sup>1</sup>

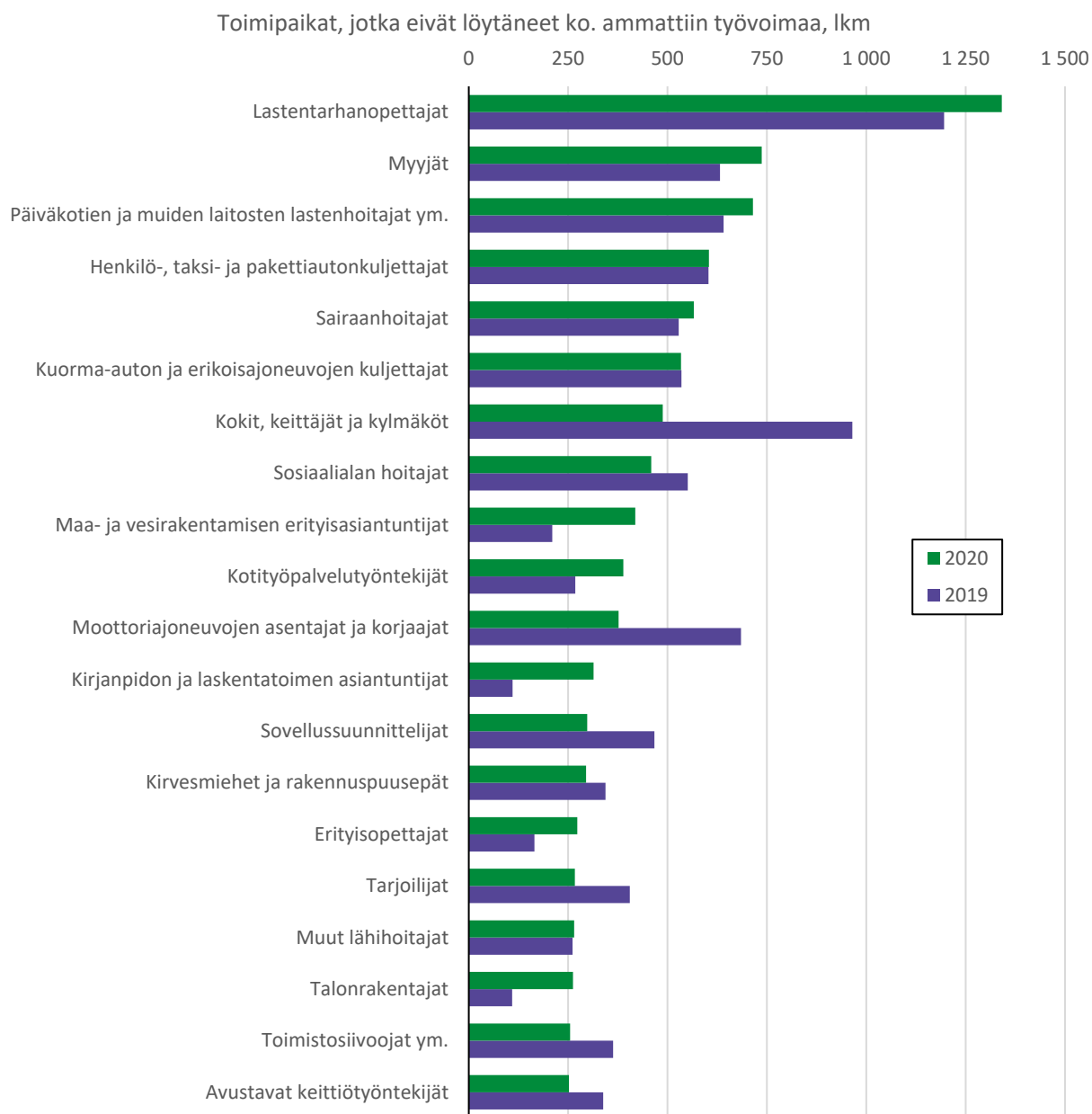
**Kuvio 4.** Saamatta jääneiden työntekijöiden lukumäärä toimialoittain vuosina 2019 ja 2020.



Yleisimpiä pula-ammatteja eli ammatteja, joihin toimipaikat eivät saaneet ainakaan kaikkia hakemiaan työntekijöitä rekrytoitua, olivat vuonna 2020 lastentarhanopettajat, myyjät, lastenhoitajat, autonkuljettajat sekä sairaanhoitajat.

<sup>1</sup> Ks. esim. [Tevameri, T. \(2021\). Katsaus sote-alan työvoimaan : Toimintaympäristön ajankohtaisten muutosten ja pidemmän aikavälin tarkastelua \(valtioneuvosto.fi\).](#)

**Kuvio 5:** Yleisimmät ammatit, joihin toimipaikoissa ei löydetty työvoimaa vuosina 2019 ja 2020 (5-nro-taso).



Koronakriisi on vaikuttanut yleisimpien pula-ammattien listaan. Vaikka vuonna 2020 listalla oli useita samoja ammatteja kuin vuonna 2019, kuvioista 5 nähdään hyvin, minkä ammattien kysyntään koronakriisi on vaikuttanut eniten. Selkein muutos tapahtui kokkien, keittäjien ja kylmäkköjen ammattiryhmässä, jossa vuonna 2020 jäi saamatta likimäärin puolet vähemmän työntekijöitä kuin vuonna 2019, jolloin kyseisen ammattiryhmän työntekijöistä oli toiseksi eniten pulaa koko maassa. Koronakriisi on koetellut erityisen ankarasti palvelualoja, kuten esimerkiksi majoitus- ja ravitsemisalvoja, mikä näkyy esimerkiksi kokkien ym. kysynnän laskuna vuonna 2020.

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

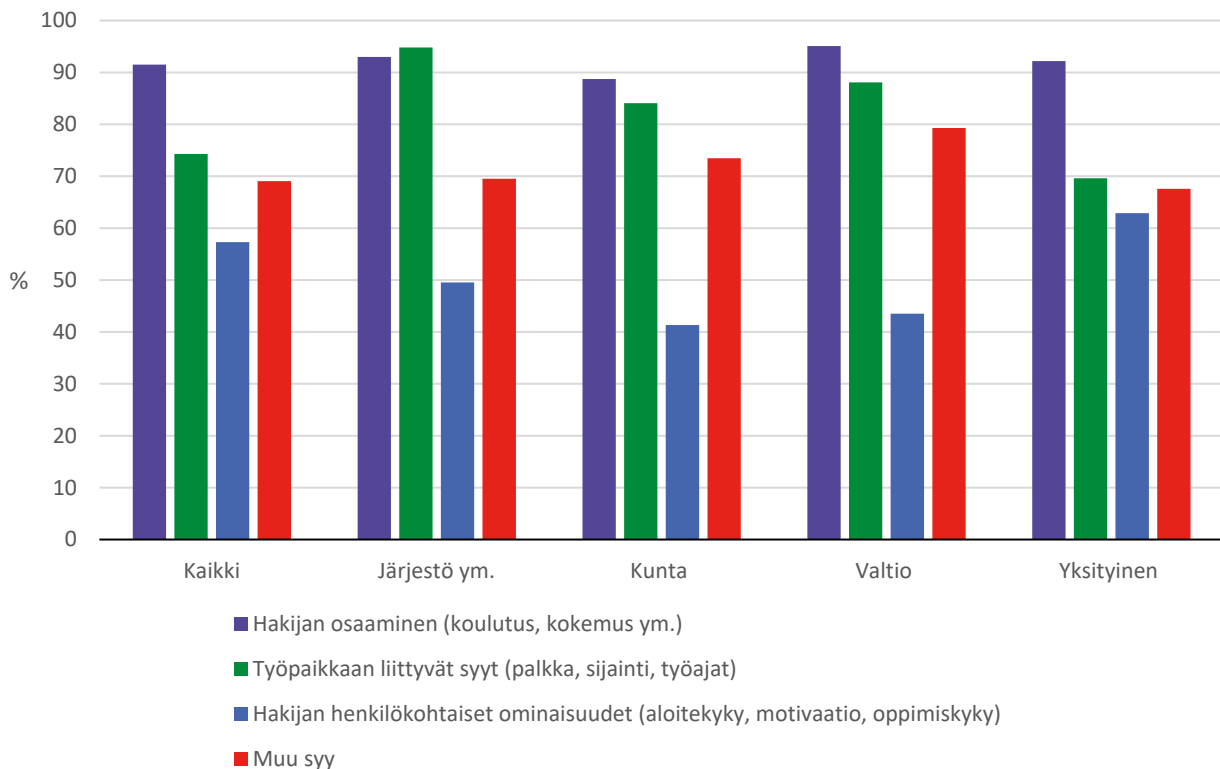
Toimipaikoilta kysyttiin tutkimuksessa, mitä syitä heidän mielestään oli siihen, että työntekijöitä oli vaikea saada. Syitä esitettiin valmiina kymmenen väittämän muodossa ja toimipaikkoja pyydettiin vastaamaan asteikolla *Ei yhtään / Vähän / Jonkin verran / Paljon / Ei osaa sanoa*. Toimipaikka on voinut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

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

Henkilön osaamiseen liittyvät syyt olivat yleisin syyryhmä yksityisen sektorin lisäksi kunta- ja valtiosektoreilla. Työpaikkaan liittyvät syyt, kuten palkkaus, työpaikan sijainti ja työajat, olivat järjestösektorilla työnhakijoiden osaamista merkittävämpi saatavuusongelman syy: jopa 95 % järjestösektorin toimipaikoista mainitsi työpaikkaan liittyvät syyt saatavuusongelmien syyksi. Myös kunta- ja valtiosektoreilla työpaikkaan liittyvät syyt mainittiin vuonna 2020 runsaasti keskimääräisesti useammin. Ilmiön taustalla voi olla julkisen sektorin jääminen jälkeen palkkakilpailussa, kun yksityinen sektori pystyy parempien palkkojen avulla houkuttelemaan osaavaa työvoimaa.

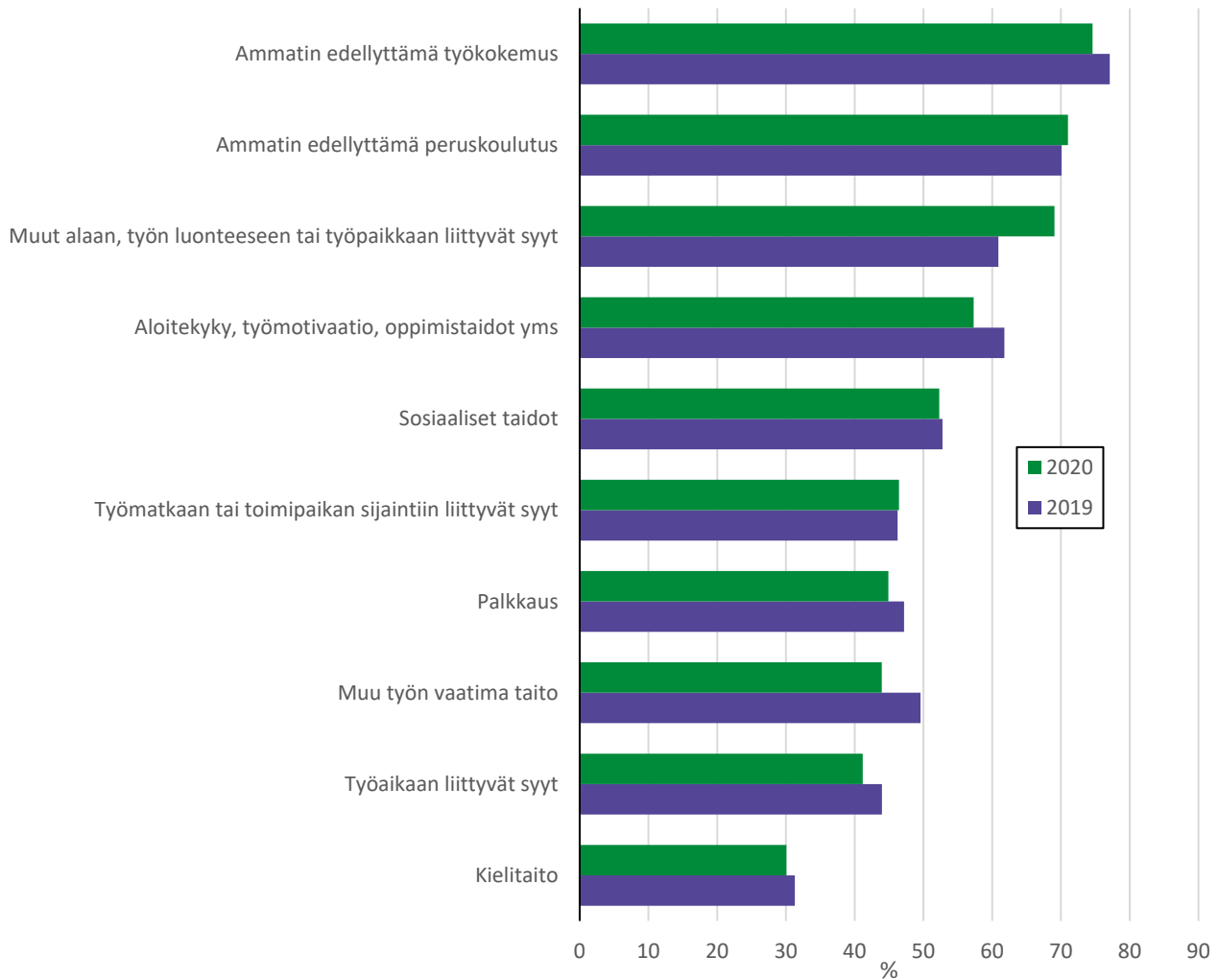
Hakijan henkilökohtaisilla ominaisuuksilla oli eniten merkitystä yksityisellä sektorilla, jonka toimipaikoista 63 % kertoi työvoiman saatavuusongelmien syyksi hakijan aloitekyvyn, motivaation, oppimiskyvyn tai muut henkilökohtaiset ominaisuudet. Muilla sektoreilla henkilökohtaisten ominaisuuksien merkitys oli huomattavasti pienempi, kuten on ollut myös edellisinä vuosina.

**Kuvio 6.** Työvoiman saatavuusongelmien syyryhmät työnantajasektoreittain vuonna 2020, %.



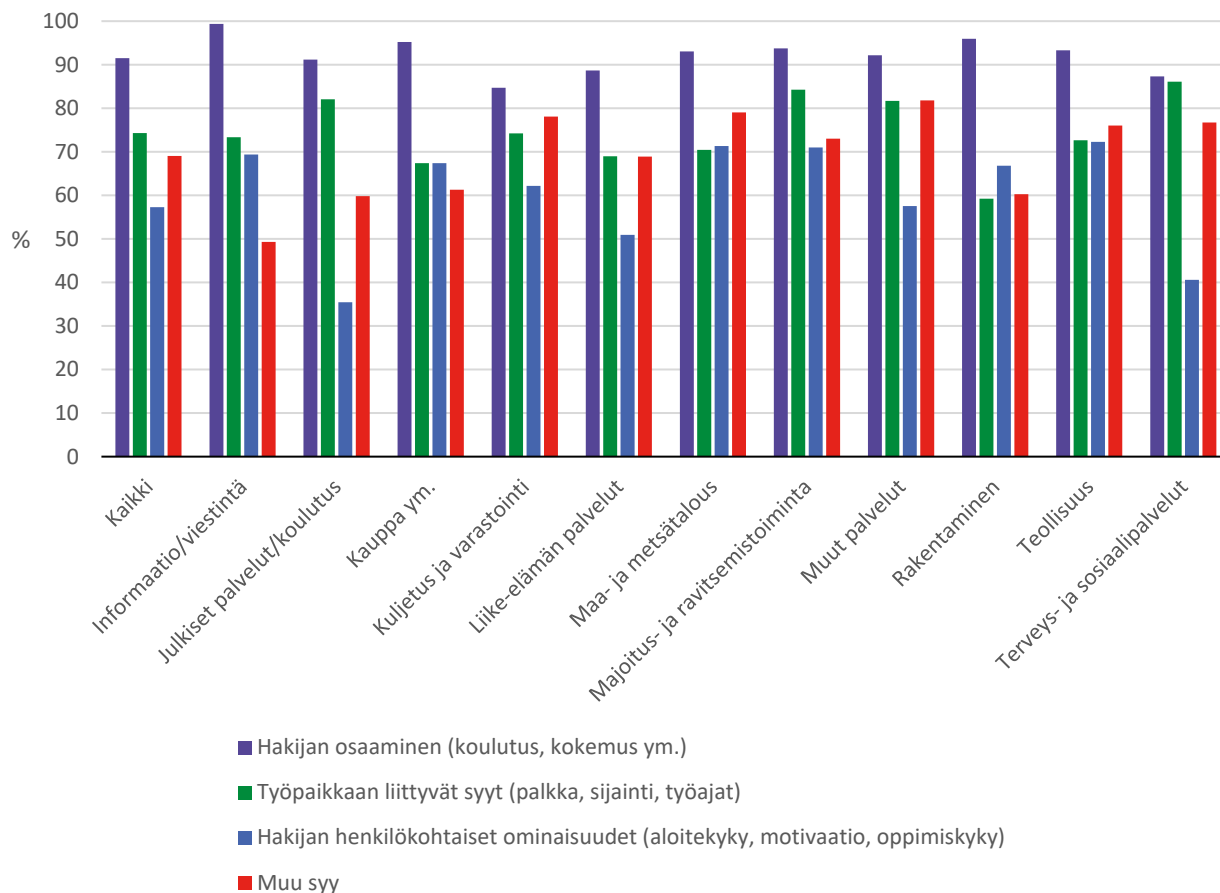
Yksittäisiä syitä työvoiman saatavuusongelmille on tarkasteltu kuviossa 7. Kuten vuonna 2019, riittämättömän ammatin vaatima työkokemus tai peruskoulutus olivat myös vuonna 2020 keskeisimmät yksittäiset syyt saatavuusongelmien taustalla. Koronakriisi ei ole vaikuttanut mitenkään erityisellä tavalla rekrytointiongelmien syihin: suurin muutos tapahtui ”muut alaan, työn luonteeseen tai työpaikkaan liittyvät syyt” -luokassa, joka mainittiin 8 %-yksikköä useammin kuin vuonna 2019. Tämä ryhmä pitäne sisällään sellaisia rekrytointiongelmia, jotka johtuvat koronan aiheuttamista haasteista. Ei ole syytä uskoa, että rekrytointiongelmien syiden luonne olisi muulla tapaa erityisesti muuttunut koronakriisin vaikutuksesta.

**Kuvio 7.** Työvoiman saatavuusongelmien syyt vuosina 2019 ja 2020, %.



Tarkasteltaessa saatavuusongelmien syitä toimialoittain (ks. kuvio 8), havaitaan, että hakijan osaamiseen liittyvät tekijät ovat keskeisimpiä kaikilla toimialoilla. Esimerkiksi informaatio- ja viestintäalalla miltei jokaisessa rekrytointiongelmia kokeneessa toimipaikassa työvoiman saatavuusongelmien syyksi koettiin hakijan osaamiseen liittyvät tekijät. Työpaikkaan liittyvät syyt mainittiin suhteellisesti useimmin sosiaali- ja terveysalalla (86 %), jossa työpaikkaan liittyvät syyt mainittiin lähes yhtä usein kuin hakijan osaamiseen liittyvät syyt.

**Kuvio 8.** Työvoiman saatavuusongelmien syyryhmät toimialoittain vuonna 2020, %.



### 3. TYÖPAIKKOJEN TÄYTÖT

Vuonna 2020 noin 41 000 toimipaikkaa (27 %) oli täyttänyt avoimen paikan haastattelua edeltäneen kolmen kuukauden aikana. Paikan täyttäneiden toimipaikkojen osuus laski viisi %-yksikköä vuodesta 2019. Vuonna 2016 työpaikan täytti 27 % toimipaikoista, vuonna 2017 30 % ja vuonna 2018 32 %.

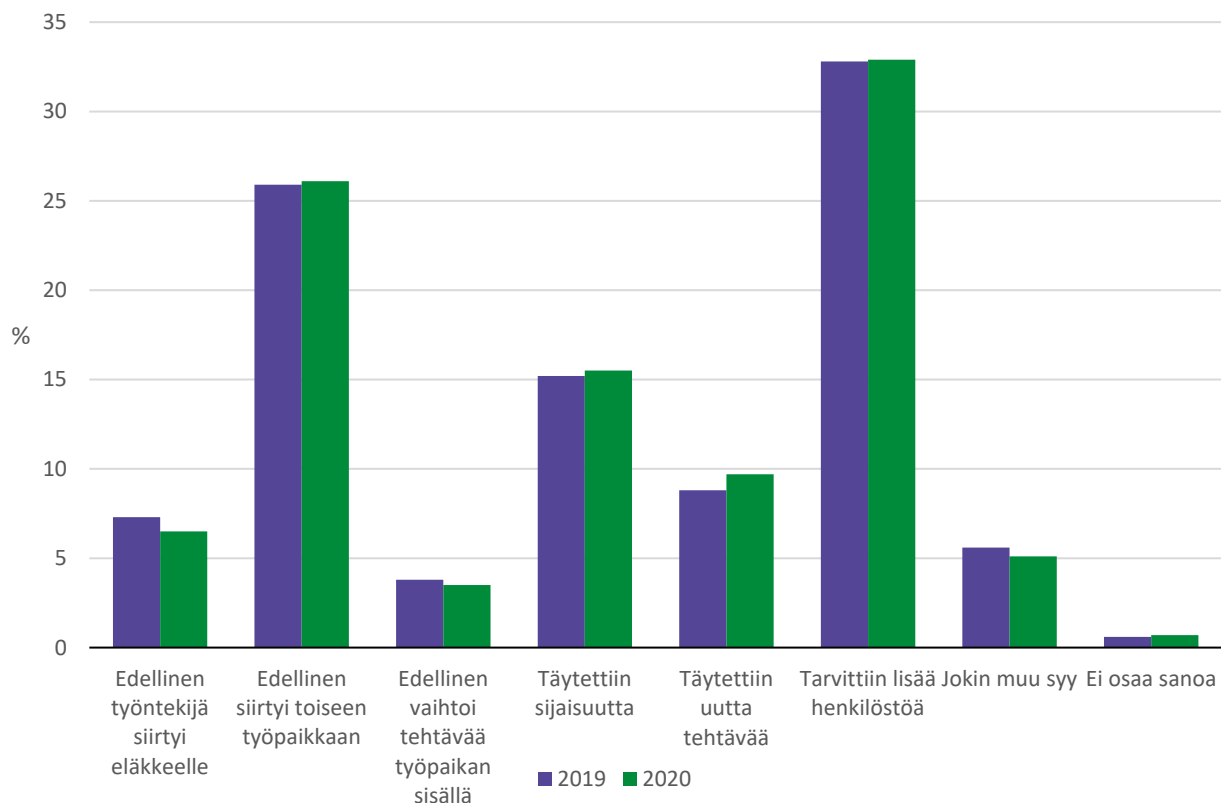
Eri toimialoilla työpaikkoja täytettiin suhteellisesti useimmin isoista toimijoista koostuvilla terveydenhuollon ja sosiaalialan toimipaikoissa (50 %) sekä julkisissa palveluissa ja koulutuksessa (45 %). Samat toimialat täyttivät eniten paikkoja myös vuonna 2019. Vähiten rekrytointeja oli ollut pienemmistä työnantajista koostuvilla kuljetus- ja varastointi- (15 %) sekä rakentamisaloilla (18 %).

Vuonna 2020 viimeksi täytetyistä työpaikoista vajaa puolet oli määräaikaista (43 %) ja runsas puolet vakinaisia (57 %). Määräaikaista työvoimaa hankittiin suhteellisesti eniten muiden palveluiden alalla (65 %), maa- ja metsätaloudessa (62 %) sekä julkisissa palveluissa ja koulutuksessa (58 %). Vakinaista työvoimaa taas hankittiin yleisimmin rakennusalaalla (79 %), informaatio- ja viestintäalalla (73 %) sekä liike-elämän palveluissa (70 %).

Vuonna 2020 kokoaikaisilla täytettyjen työpaikkojen osuus oli likimäärin 79 % ja osa-aikaisilla täytettyjen likimäärin 21 %. Aivan pieni osuus (0,3 %) oli muita, esimerkiksi provisio- tai yrittäjäpohjaista työtä. Suhteellisesti eniten osa-aikaisia rekrytoitiin kaupan alalle (50 %) ja majoitus- ja ravitsemustoimintaan (44 %). Vähiten osa-aikaisia rekrytoitiin rakentamiseen (3 %) ja teollisuuteen (4 %).

Kuviosta 9 nähtävät yleisimmät syyt työpaikkojen täyttöön olivat toimipaikkojen mukaan tarve lisähenkilöstölle (33 %), edellisen työntekijän siirtyminen toiseen työpaikkaan (26 %) ja sijaisuus (16 %). Koronakriisillä ei näytä olleen merkittävää vaikutusta siihen, mistä syistä työntekijöitä rekrytoitiin.

**Kuvio 9.** Rekrytoinnin syyt vuosina 2019 ja 2020, %.



Vuonna 2020 lisähenkilöstön tarve rekrytointisyynä oli yleisintä rakennusalan toimipaikoissa (60 %). Pienin osuus lisähenkilöstön tarpeen rekrytointisyynä maininneita oli julkisten palvelujen ja koulutuksen (15 %) sekä sosiaali- ja terveydenhuollon (18 %) aloilla.

Uusi tehtävä oli vuonna 2020 rekrytoinnin syynä yleisimmin informaatio- ja viestintäalalla (17 %). Pienin uuden tehtävän osuus rekrytointisyynä oli maa- ja metsätaloudessa (2 %) sekä majoitus- ja ravitsemustoiminnassa (3 %).

Sijaisuuden täyttäminen oli rekrytoinnin syynä vuonna 2020 yleisimmin sosiaali- ja terveysalalla (26 %) sekä julkisissa palveluissa ja koulutuksessa (24 %). Suhteellisesti harvinaisimpia sijaisuuden täyttämiset olivat muiden palveluihin alalla (4 %) sekä rakennusalaalla (6 %).

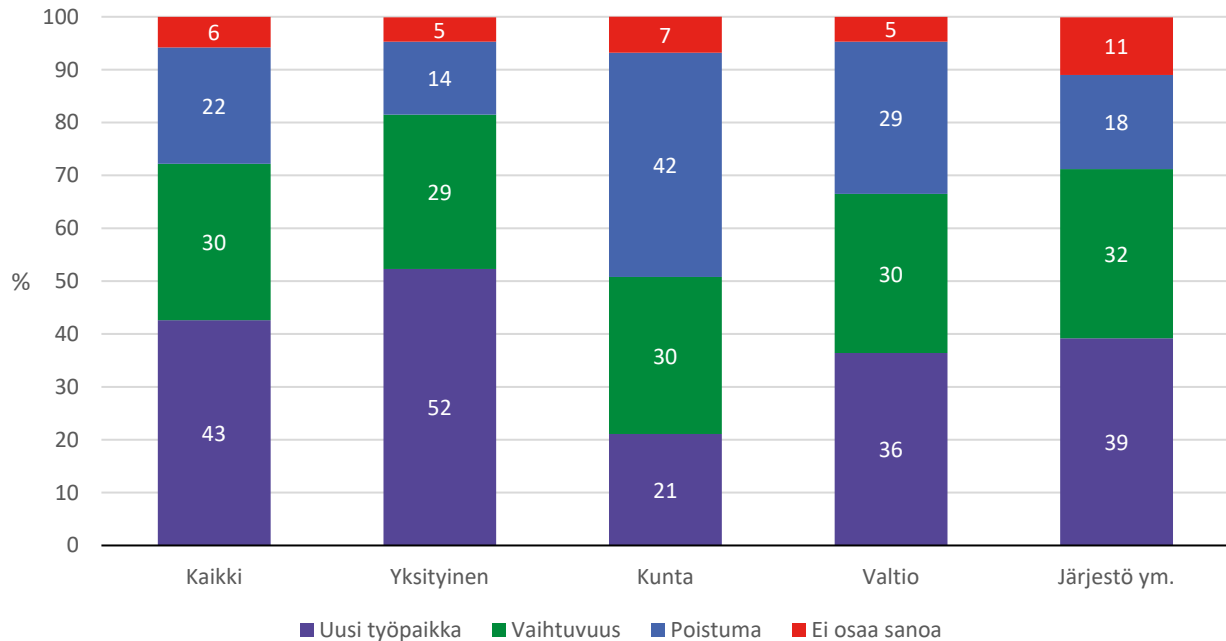
Edellisen työntekijän jääminen eläkkeelle oli vuonna 2020 rekrytointisyynä suhteellisesti yleisintä terveys- ja sosiaalialalla (12 %) sekä julkisissa palveluissa ja koulutuksessa (11 %). Suhteellisesti harvinaisinta eläköityminen oli rekrytoinnin taustasyynä rakennusalaalla (0,2 %), kaupan alalla (2 %) sekä informaatio- ja viestintäalalla (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 43 %. 30 %:ssa syynä oli vaihtuvuuden korvaaminen ja 22 %:ssa poistuman korvaaminen. Verrattuna edellisvuoteen uusien työpaikkojen korvaaminen on hieman vähentynyt ja vaihtuvuuden korvaaminen rekrytointisyynä yleistynyt.

Yksityisellä sektorilla 52 % paikkojen täytöstä johtuu uusien työpaikkojen synnystä. Kuntasektorilla sen sijaan 42 % työvoiman hankinnasta on poistuman korvaamista ja uusia työpaikkoja täytetään suhteellisesti selkeästi vähemmän. Valtiolla uusien työpaikkojen osuus rekrytoinneista oli 36 % vuonna 2020.

**Kuvio 10.** Rekrytoinnin syyt työnantajasektoreittain vuonna 2020, %.

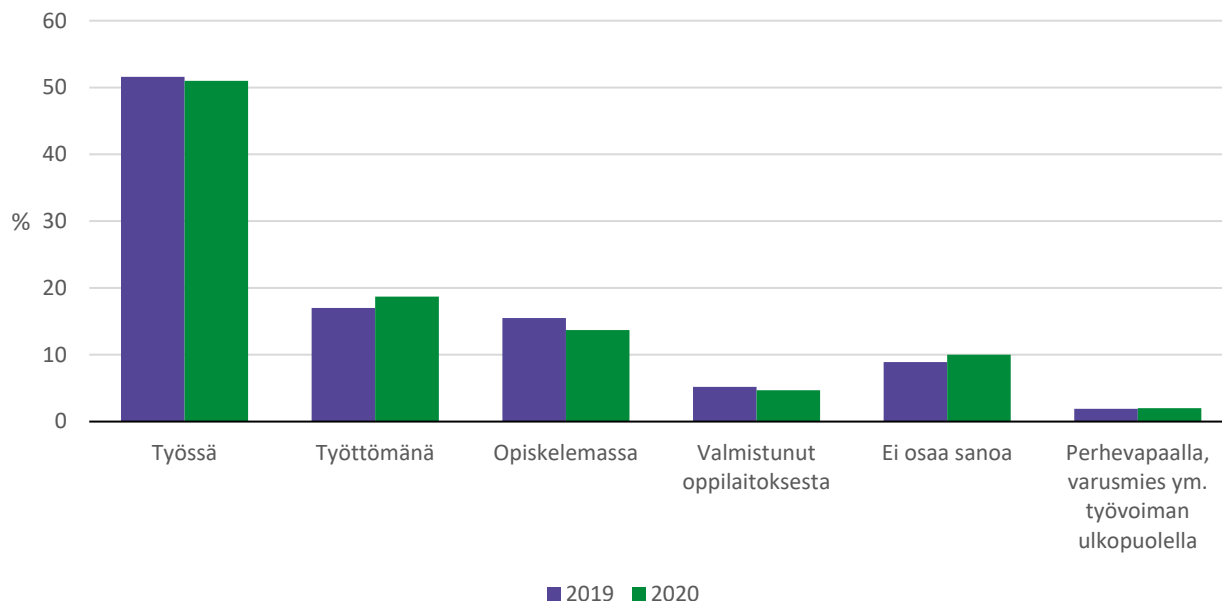


### 3.1. Rekrytoitavien työmarkkina-asema

Valtaosa toimipaikkojen viimeisimmistä rekrytoinneista (51 %) vuonna 2020 siirtyi tehtävään toisesta työpaikasta. Rekrytoituista työttöminä oli ollut 19 %, opiskelijoita ja koululaisia 14 % ja vastavalmistuneita 5 %. Työssä olevat ja työttömät olivat aiempien vuosien tapaan tärkeimmät rekrytointilähteet (ks. kuvio 11). Vuoteen 2019 nähden työntekijöitä rekrytoitiin hieman vähemmän opiskelijoiden tai vastavalmistuneiden keskuudesta.



**Kuvio 11.** Mistä rekrytoidut tulivat uuteen työpaikkaan vuosina 2019 ja 2020, %.



Toisesta työpaikasta rekrytoitujen osuus oli vuonna 2020 suurin terveys- ja sosiaalialalla (61 %), julkisten palveluiden ja koulutuksen alalla (61 %) sekä informaatio- ja viestintäalalla (55 %). Harvinaisinta se oli muiden palveluiden alalla (34 %).

Työttömiä rekrytoitiin suhteellisesti eniten rakennusalaalla (30 %) sekä kuljetus- ja varastointialoilla (28 %). Suhteellisesti harvinaisinta työttömien rekrytointi oli informaatio- ja viestintäalalla (9 %) sekä terveys- ja sosiaalialalla (12 %).

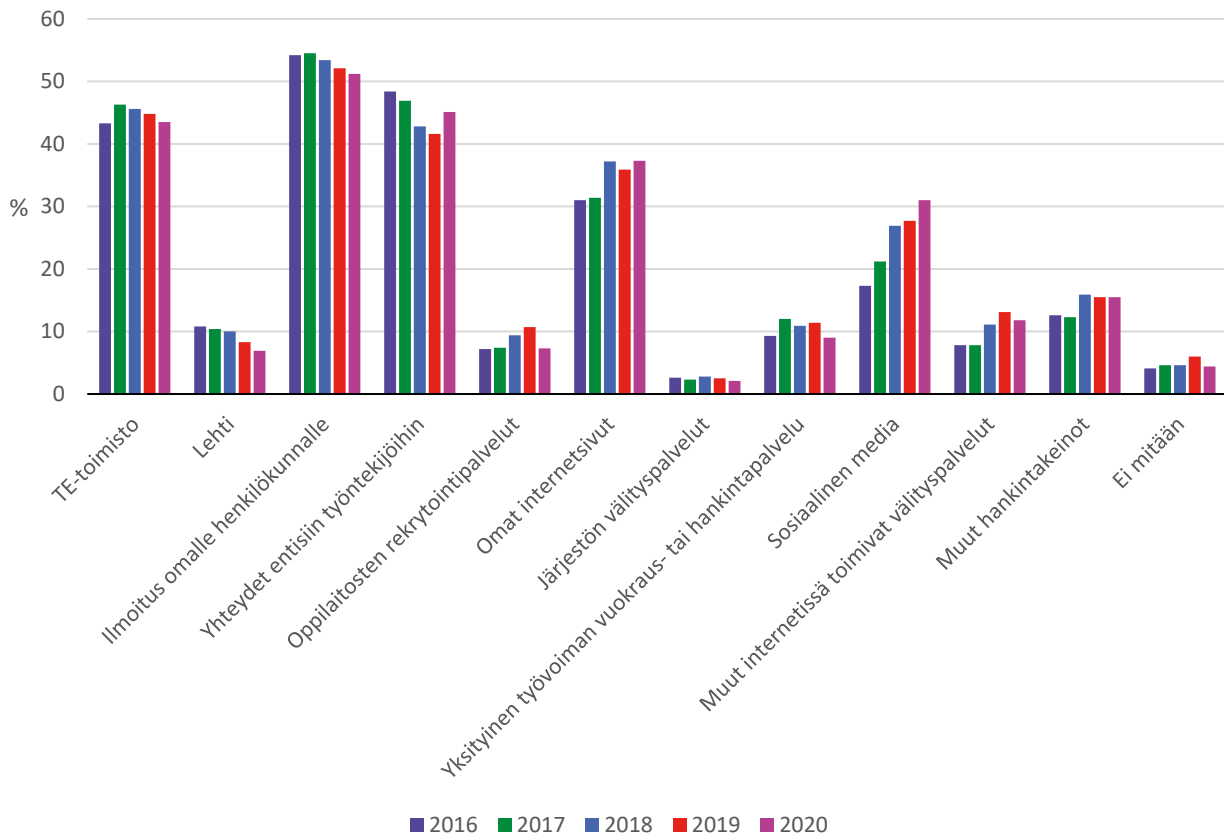
### 3.2. Työvoiman hankintakeinot

Käytetyimmät työvoiman hankintakeinot vuonna 2020 olivat ilmoitus omalle henkilökunnalle (51 % rekrytoineista toimipaikoista), yhteydenotot entisiin työntekijöihin (45 %) ja TE-toimiston palvelut (44 %). Koronakriisi näyttää vaikuttaneen työvoiman hankintakeinoin siten, että digitaalisten hankintakeinojen (omat internetsivut & sosiaalinen media) käyttö on lisääntynyt hieman vuoteen 2019 nähden.

Täytetyimpien hankintakeinojen osuus on pääsääntöisesti laskenut siinä missä etenkin sosiaalisen median merkitys on kasvanut. Sosiaalista mediaa käytti vuonna 2020 työvoiman hankintakeinona 31 % toimipaikoista, ja osuus on miltei kaksinkertaistunut vuoteen 2016 nähden. 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 on pysynyt likimäärin samana vuodesta 2018 lähtien.

**Kuvio 12.** Työvoiman hankintakanavat v. 2016–2020, % (huom. toimipaikka on saattanut käyttää useampaa hankintakanavaa samanaikaisesti).



Alueellisessa tarkastelussa havaitaan, että avoimen työpaikan ilmoittaminen TE-toimistoon oli vuonna 2019 suhteellisesti yleisintä Hämeessä (57 %) ja harvinaisinta Pohjois-Pohjanmaalla sekä Lapissa (36 % kummassakin).

Mitä enemmän toimipaikassa on työntekijöitä, sitä useammin avoin työpaikka ilmoitetaan työ- ja elinkeinotoimistoon: 1–4 henkilöä työllistävissä toimipaikoissa työ- ja elinkeinotoimistoa oli käyttänyt 28 %, kun taas yli 50 henkilön toimipaikoissa 56 % 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 40 %, valtiolla 50 %, järjestösektorilla 47 % ja kuntasektorilla 50 %.

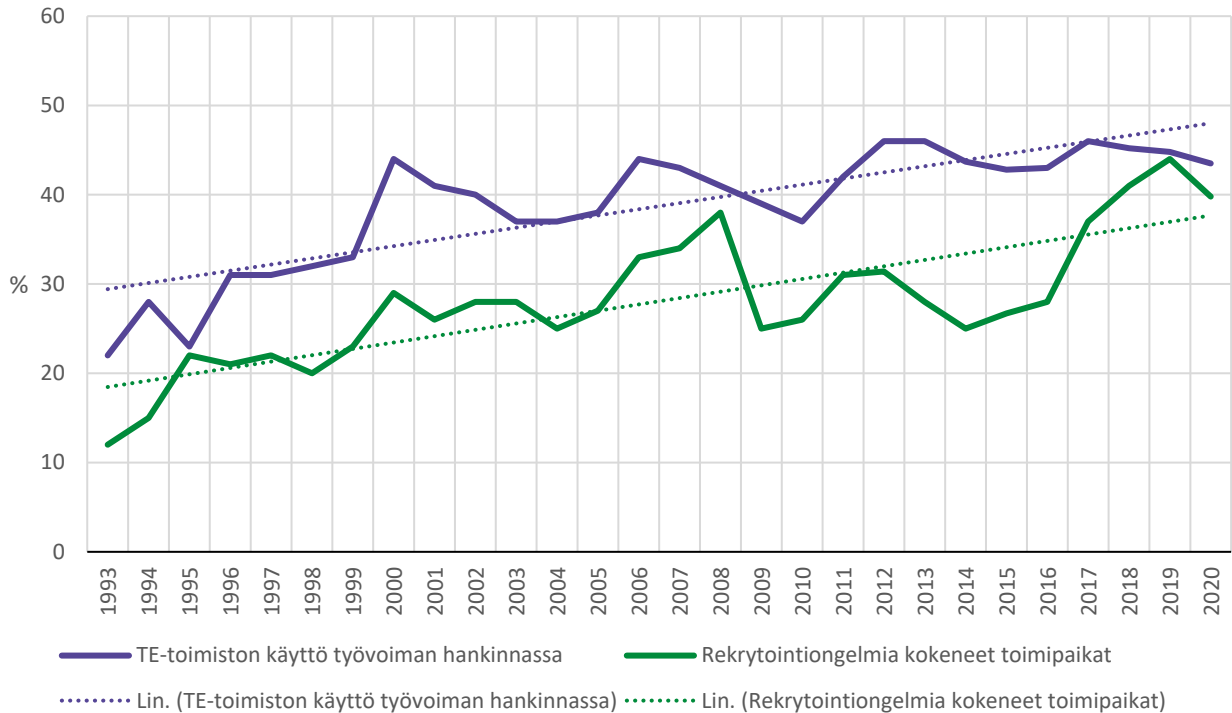
Toimialoista työ- ja elinkeinotoimiston käyttö on ollut suhteellisesti yleisintä sosiaali- ja terveysalalla (62 %) sekä julkisten palveluiden ja koulutuksen aloilla (57 %). Suhteellisesti harvimminkin TE-toimistoa käytetään työvoiman hankinnassa maa- ja metsätaloudessa (19 %) sekä informaatio- ja viestintäalalla (23 %). Sosiaalisen median käyttö sen sijaan on suhteellisesti yleisintä informaatio- ja viestintäalalla (44 %).

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 pitkällä aikavälillä. 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 rekrytointiongelmia kohdatessaan työnantaja tyypillisesti kääntyy TE-toimiston puoleen useammin kuin jos rekrytoinnissa ei esiinny vaikeuksia. Viime vuosina TE-toimistojen käyttö on kuitenkin hieman vähentynyt, vaikka rekrytointiongelmien käyttö on ollut ennätyskorkealla tasolla.

**Kuvio 13.** TE-toimiston käyttö työvoiman hankinnassa (%) ja rekrytointiongelmia kokeneiden toimipaikkojen osuus (%) v. 1993–2020.



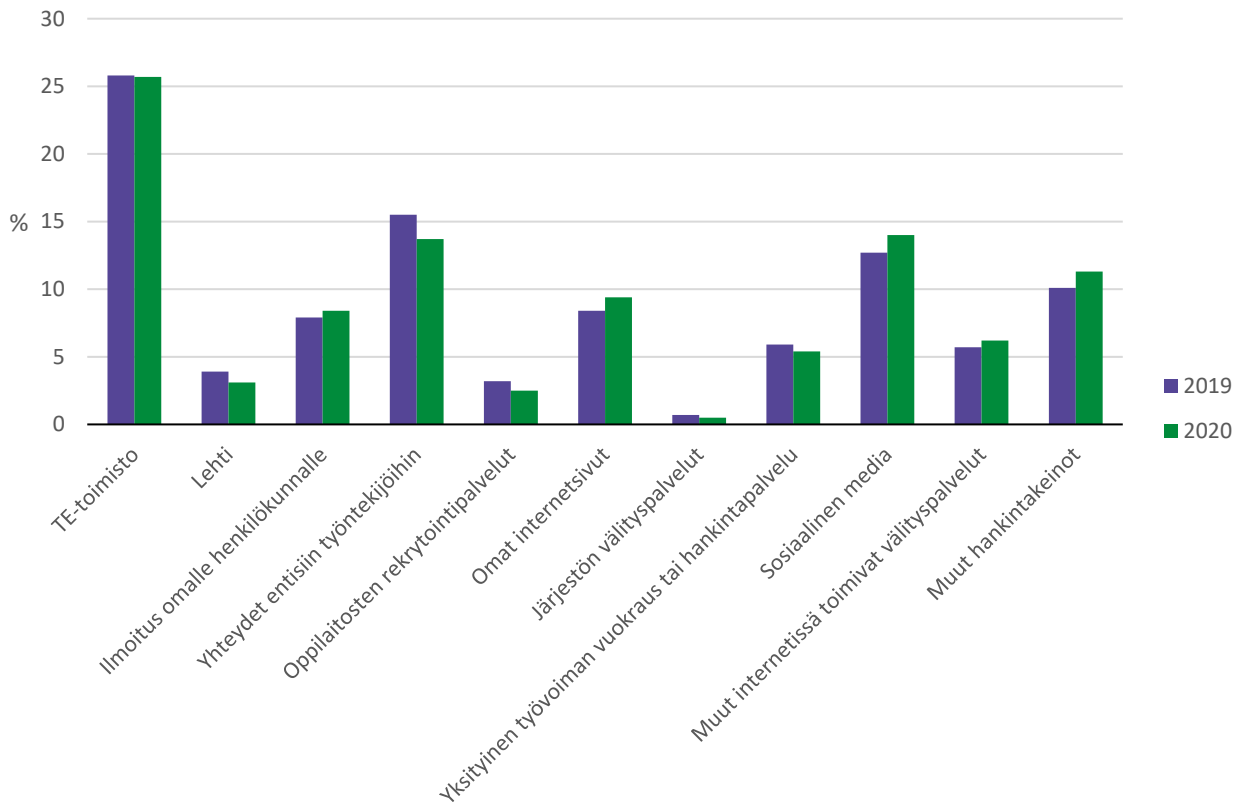
Haastatteluissa on vielä selvitetty eri tiedotusmuotojen vaikuttavuutta työpaikan täytölle eli sitä, millä hankintakanavalla on ollut suurin merkitys siihen, että työpaikka saatiin täytettyä. Kysymys on esitetty niille toimipaikoille, jotka ovat käyttäneet useampaa tiedotusmuotoa rekrytoinnissaan. Lisäksi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

Sosiaalinen media nousi vuonna 2020 toiseksi tärkeimmäksi työvoiman hankintakanavaksi TE-toimistojen jälkeen. Sosiaalisen median merkitys työvoiman hankinnassa kasvoi hieman vuoteen 2019 nähden, mikä on ymmärrettävää, sillä työntekijöitä on koronakriisin aikana varmasti rekrytoitu aiempaa useammin digitaalisten väylien kautta.

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

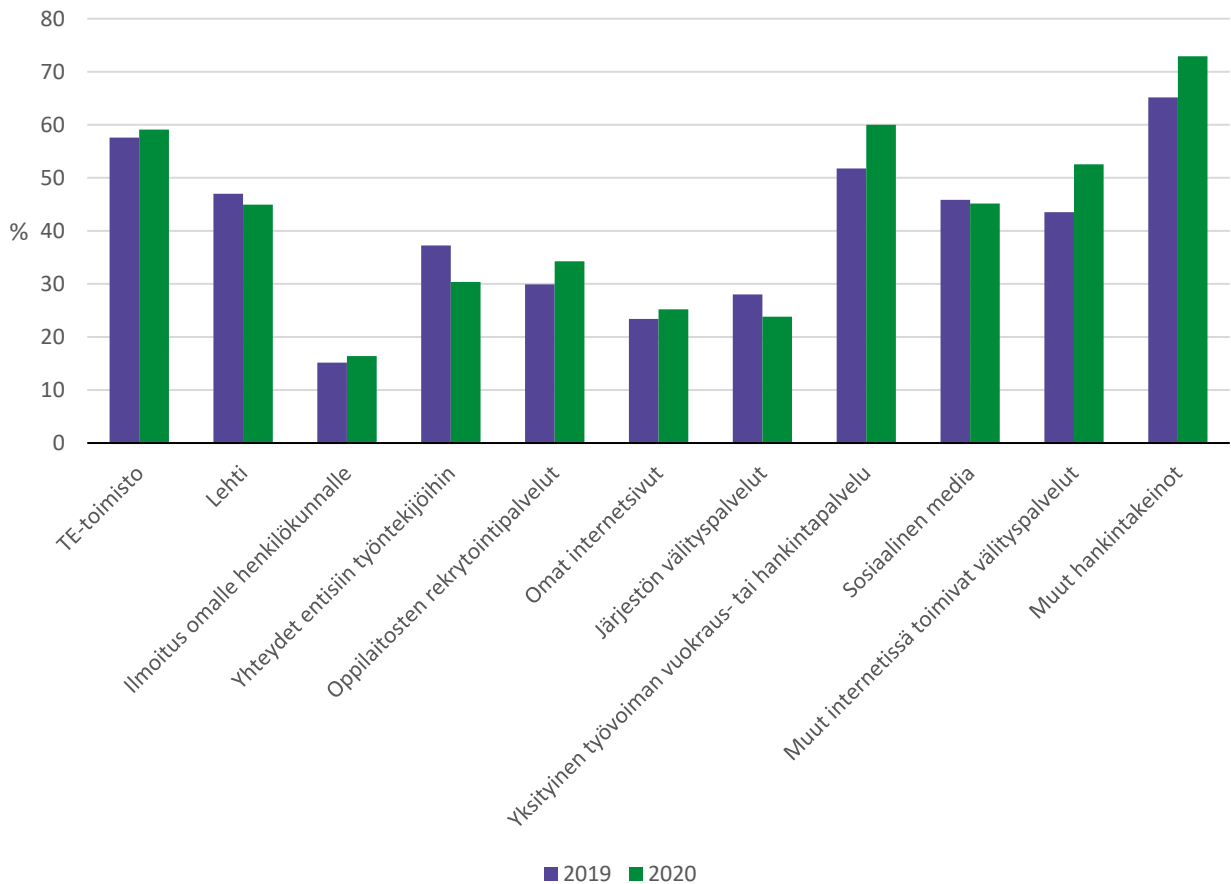
**Kuvio 14.** Tiedotusmuoto, jolla on ollut suurin merkitys työpaikan täyttöön vuosina 2019 ja 2020, %.



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. Vuonna 2020 tehokkain työvoiman hankinnassa käytetty kanava oli ”muut hankintakeinot”, joita kuitenkin käytettiin vuonna 2020 suhteellisesti varsin harvoin (ks. kuvio 12). ”Muiden hankintakeinojen” käyttö kuvanee erikoistilanteita, joissa ennalta tiedetään rekrytointi vaikeaksi ja käytetään epätyypillisiä rekrytointikeinoja. TE-toimiston ohitse toiseksi tehokkaimmaksi rekrytointikanavaksi nousi vuonna 2020 yksityinen työvoiman vuokraus- tai hankintapalvelu. Erittäin usein käytetyt oman henkilökunnan ja entisten työntekijöiden kontaktit ja omat internetsivut eivät sen sijaan 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 vuosina 2019 ja 2020<sup>2</sup>.



#### 4. HENKILÖSTÖN PALKKAUS- JA VÄHENTÄMISSUUNNITELMAT

Vuonna 2020 kaikkiaan 16 % toimipaikoista ilmoitti, että heillä on suunnitelmissa palkata lisää henkilöstöä seuraavan 12 kuukauden aikana. 11 % toimipaikoista ilmoitti suunnittelevansa henkilöstön vähentämistä. Näin ollen saldoluvuksi (lisäävät – vähentäjät) muodostuu 5,5 (ks. kuvio 16), mikä on 4,6 vähemmän kuin vuonna 2019 (10,1). On perusteltua olettaa, että koronakriisi on vaikuttanut saldoluvin vähenemiseen. Suurin osa toimipaikoista (65 %) katsoi aiempaan tapaan, että henkilöstömäärä pysyy ennallaan.

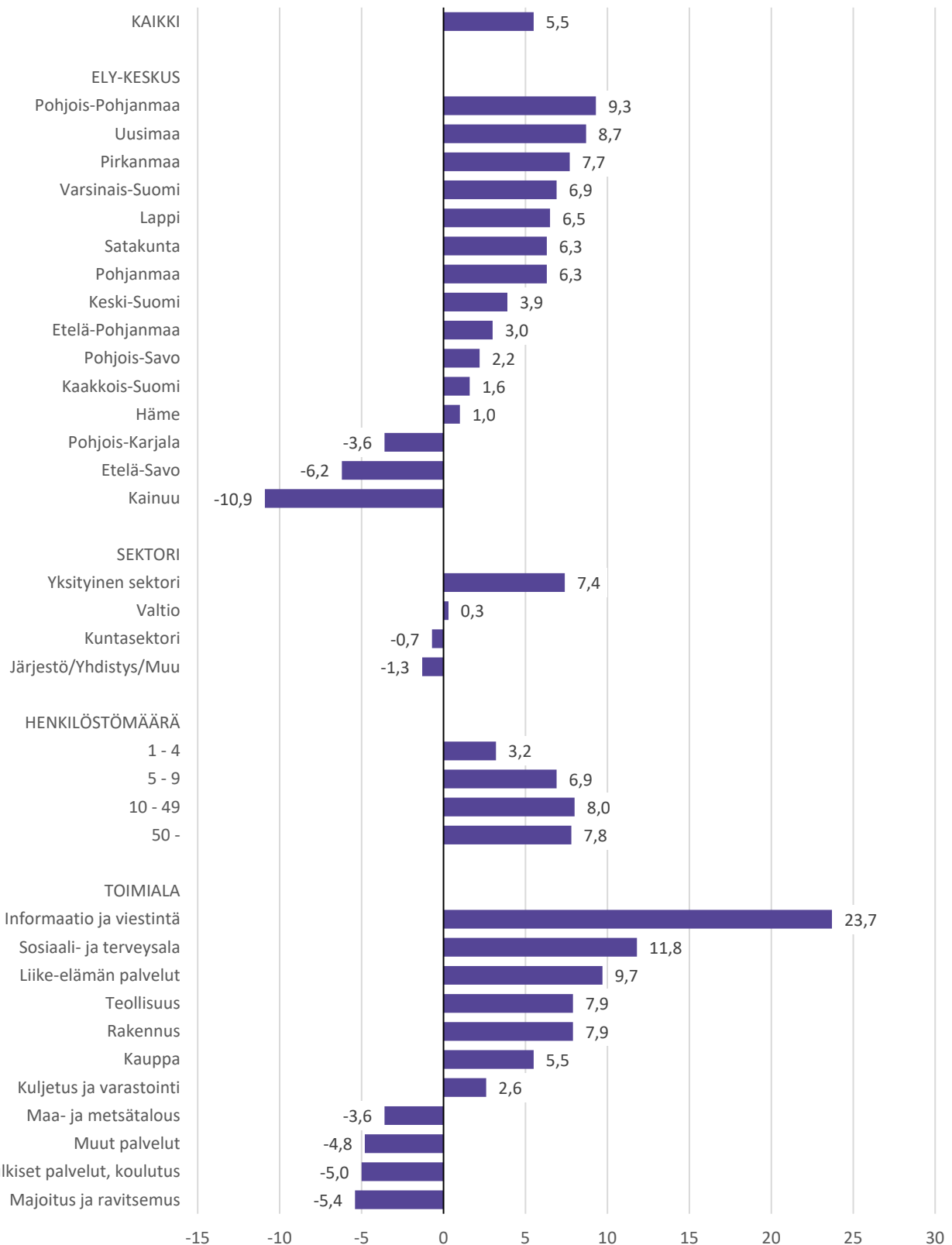
Henkilöstön määrän kasvattamista suunniteltiin vuonna 2020 suhteellisesti eniten Pohjois-Pohjanmaan, Uudenmaan ja Pirkanmaan toimipaikoilla. Sektoreittain luokiteltuna henkilöstön määrän kasvu kohdistuu miltei täysin yksityiselle sektorille. Pienemmissä toimipaikoissa henkilöstön kasvattamisaikeita oli vähemmän kuin suuremmissa.

Toimialoittain tarkasteltuna henkilöstön määrän kasvua oli vuonna 2020 odotettavissa suhteellisesti eniten informaatio- ja viestintäalalla. Henkilöstömäärän kasvattamista suunniteltiin myös esimerkiksi sosi- aali- ja terveysalalla sekä liike-elämän palveluissa.

Taustamuuttujittain henkilöstömäärän saldoluku väheni vuodesta 2019 eniten majoitus- ja ravitsemisaloilla (-13,1), muissa palveluissa (-10,1), yli 50 hengen yrityksissä (-10,8), yksityisellä (-5,6) ja järjestösektorilla (-4,1) sekä Kainuussa (-23,6) ja Pohjois-Karjalassa (-14,5).

<sup>2</sup> Hakukanavien tehokkuusluku on laskettu seuraavasti: tehokkuus-% = merkityksellisyys paikan täytössä / kanavan käyttö.

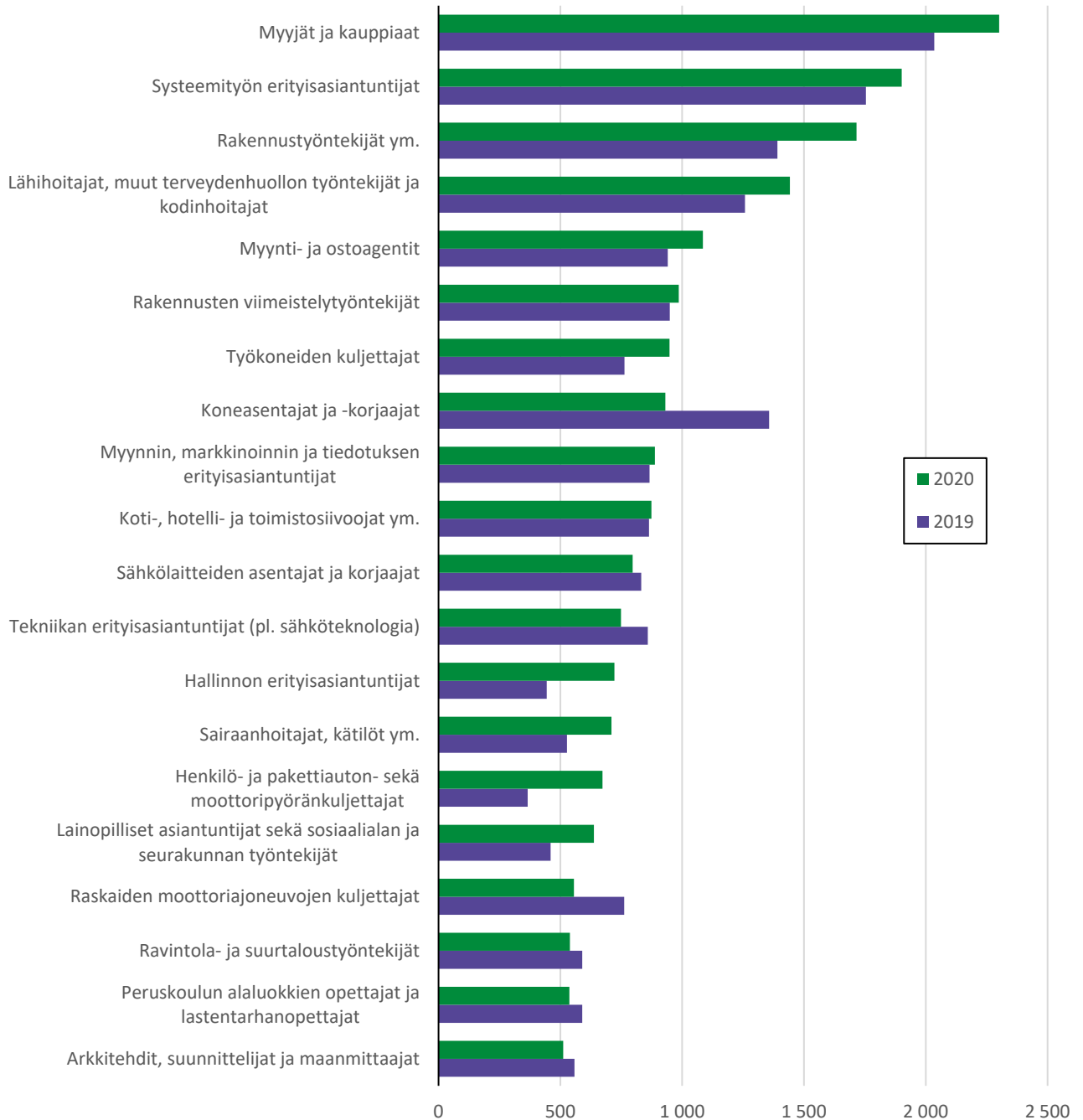
**Kuvio 16.** Saldoluku (henkilöstöä lisäävien osuus – henkilöstöä vähentävien osuus) vuonna 2020.



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

Vuoteen 2019 nähden etenkin palkattavien koneasentajien ja -korjaajien sekä raskaiden moottoriajoneuvojen kuljettajien määrä laski vuonna 2020. Samanaikaisesti monen ammatin kohdalla palkkaussuunnitelmat lisääntyivät vuoteen 2019 nähden: esimerkiksi myyjiä ja kauppiaita sekä rakennustyöntekijöitä suunniteltiin palkattavaksi koronakriisistä huolimatta useammassa toimipaikassa kuin vuonna 2019.

**Kuvio 17.** Toimipaikkojen palkkaussuunnitelmissa yleisimmin mainitut ammattinimikkeet (3-numerotaso) vuosina 2019 ja 2020.



## LIITTEET

**Taulukko 1.** Työvoimaa hakeneet toimipaikat sekä rekrytointiongelmia ja työvoimapulaa kokeneiden osuus 2020, %

	Työvoimaa hakeneet toimipaikat, %	Rekrytointiongelmia kokeneet (osuus työvoimaa hakeneista), %	Työvoimapulaa kokeneet (osuus työvoimaa hakeneista), %	Saamatta jääneiden työntekijöiden lukumäärä
<b>KAIKKI</b>	53	40	19	57731
<b>ELY-KESKUS</b>				
Uusimaa	53	41	21	24234
Varsinais-Suomi	53	39	14	3799
Satakunta	49	36	11	917
Häme	53	39	20	4274
Pirkanmaa	53	36	17	4240
Kaakkois-Suomi	51	37	20	2382
Etelä-Savo	52	42	14	847
Pohjois-Savo	54	42	22	3728
Pohjois-Karjala	56	42	14	1058
Keski-Suomi	50	38	21	2272
Etelä-Pohjanmaa	48	47	22	3311
Pohjanmaa	54	42	22	2247
Pohjois-Pohjanmaa	56	37	18	1928
Kainuu	56	56	19	1322
Lappi	54	39	16	1172
<b>SEKTORI</b>				
Yksityinen	48	41	19	23573
Kunta	73	46	23	32211
Valtio	66	13	4	243
Järjestö ym.	58	27	10	1704
<b>HENKILÖSTÖMÄÄRÄ</b>				
1 - 4	31	36	16	5950
5 - 9	61	37	16	6725
10 - 49	79	44	22	24034
50 -	94	44	22	21022
<b>TOIMIALA</b>				
Maa- ja metsäteollisuus	44	29	7	755
Teollisuus	48	40	19	2591
Rakentaminen	42	51	23	3211
Kauppa ym.	49	31	14	2966
Kuljetus ja varastointi	42	47	30	2558
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	60	45	18	1944
Informaatio/viestintä	55	40	18	1606
Liike-elämän palvelut	52	39	17	6252
Julkiset palvelut/koulutus	66	35	14	2988
Terveys- ja sosiaalipalvelut	76	54	29	32031
Muut palvelut	51	20	8	829



**Taulukko 2.** Työvoiman hankinnassa käytettyjen kanavien käyttöosuudet 2020, %

	TE-toi- misto	Lehti	Oma henki- löstö	Entiset työnte- kijät	Oppi- laitos- ten rekry- palv.	Omat inter- net-si- vut	Yhd./ Järj- rekry- tointi- palve- lut	Vuok- raus- liike	Sosiaa- linen media	Inter- net- palve- lut	Muut han- kinta- keinot
<b>KAIKKI</b>	44	7	51	45	7	37	2	9	31	12	16
<b>ELY-KESKUS</b>											
Uusimaa	41	4	55	42	8	43	3	11	39	18	12
Varsinais-Suomi	43	7	43	42	8	33	2	10	27	10	16
Satakunta	45	9	51	50	7	25	2	12	17	12	17
Häme	57	9	54	37	8	42	1	12	31	9	16
Pirkanmaa	40	3	49	50	5	31	2	8	26	12	11
Kaakkois-Suomi	47	11	55	42	12	40	1	8	35	14	23
Etelä-Savo	54	13	55	48	3	43	6	5	30	6	25
Pohjois-Savo	48	5	44	46	2	32	1	12	26	9	21
Pohjois-Karjala	49	17	46	46	6	36	8	3	27	8	17
Keski-Suomi	46	9	50	44	6	36	2	10	25	7	17
Etelä-Pohjanmaa	46	7	56	51	10	43	1	11	33	8	19
Pohjanmaa	41	12	48	52	7	42	1	6	37	8	18
Pohjois-Pohjanmaa	36	4	56	54	6	30	1	7	29	10	16
Kainuu	42	5	54	52	13	41	2	2	28	5	16
Lappi	36	16	46	40	10	32	1	5	20	6	15
<b>SEKTORI</b>											
Yksityinen	40	6	55	48	8	36	2	12	36	15	3
Kunta	50	9	42	37	6	33	2	2	16	4	48
Valtio	50	8	64	26	3	66	1	6	26	19	30
Järjestö ym.	47	10	49	50	7	46	5	5	40	9	13
<b>HENKILÖSTÖMÄÄRÄ</b>											
1 - 4	28	6	46	61	5	26	1	6	24	8	9
5 - 9	40	6	52	48	9	32	4	8	30	10	11
10 - 49	48	7	50	41	7	39	2	10	31	11	20
50 -	56	9	60	31	11	58	2	11	45	26	19
<b>TOIMIALA</b>											
Maa- ja metsätalous	19	6	52	55	8	17	2	14	34	3	9
Teollisuus	39	9	54	42	12	28	2	24	26	18	3
Rakentaminen	31	8	55	61	3	24	0	8	30	11	2
Kauppa ym.	42	4	58	39	6	48	3	12	37	16	6
Kuljetus ja varastointi	39	9	53	53	4	27	5	8	31	14	1
Majoitus- ja ravitsemistoi- minta	53	4	55	48	5	37	1	14	41	7	6
Informaatio/viestintä	23	9	44	50	9	47	1	15	44	18	3
Liike-elämän palvelut	36	7	54	47	11	42	2	10	38	18	9
Julkiset palvelut/koulutus	57	8	45	34	10	37	3	0	21	5	45
Terveys- ja sosiaalipalvelut	62	7	48	42	5	36	2	3	23	5	33
Muut palvelut	34	7	43	53	5	42	4	5	30	11	17

## TEM-ANALYYSEJA -VERKKOJULKAISUSARJASSA AIEMMIN ILMESTYNYT

[tem.fi/julkaisut/tem-analyysit](http://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); **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, kevät 2010**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Räisänen Heikki (38/2011); **Rekrytoinnin mustan laatikon avaaminen: rekrytoinnin syyt, 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); **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 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); **Työvoimapolitiisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuonna 2012**

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

Alatalo Johanna – Maunu Tallamaria – Räisänen Heikki – Tuomaala Mika (64/2015); **Uusien 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); **Saavutettiinkö 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 Henriikki (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**

Peltonen Juho (103/2020); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2019**

Räisänen Heikki – Ylikännö Minna (104/2021); **Minne uudet työpaikat syntyivät vuonna 2019?**

Larja Liisa – Peltonen Juho – Ylikännö Minna (105/2021); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, kevät 2021**



Työ- ja elinkeinoministeriö  
Arbets- och näringsministeriet