

TEM-analyyseja • 122/2024

# Selvitys eduskunnalle kilpailukieltosopimusten käytöstä vuonna 2023

Erno Mähönen – Maija Lyly-Yrjänäinen

ISSN 1797-5271  
ISBN 978-952-327-988-9



Työ- ja elinkeinoministeriö  
Arbets- och näringsministeriet

# Selvitys eduskunnalle kilpailukieltosopimusten käytöstä vuonna 2023

Erno Mähönen – Maija Lyly-Yrjänäinen

Työ- ja elinkeinoministeriö  
Ministry of Economic Affairs and Employment

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

Helsinki, huhtikuu 2024

**Tiivistelmä:** Työnantajan velvollisuutta maksaa kilpailukieltosopimuksesta korvausta laajennettiin koskemaan kaikkia kilpailukieltosopimuksia. Lainsäädäntömuutokset tulivat voimaan vuoden 2022 alussa. Tässä selvityksessä tarkastellaan sääntelyn muutosten vaikutuksia kilpailukieltosten tekemiseen. Selvitystä varten kerättiin kyselyjen avulla tietoja kilpailukieltosopimuksista palkansaajilta, työnantajilta ja luottamushenkilöiltä syksyllä 2023. Kyselytutkimusten tulokset kertovat, että kilpailukieltosten tekeminen olisi hieman vähentynyt ja niiden tekemistä harkittaisiin aiempaa tarkemmin. Samalla iso osa vastaajista ei osannut vastata kilpailukieltosta koskeviin kysymyksiin. Tietoisuuden lisääminen kilpailukieltosta koskevista lainsäädännöistä voisi edelleen parantaa tilannetta uuden lainsäädännön mukaiseksi.

**Asiasanat:** kilpailukieltosopimus, kilpailukielto, työlainsäädäntö, palkansaaja, työnantaja, kyselytutkimus

**Abstract:** The employer's obligation to pay compensation for a non-competition agreement was extended to apply to all non-competition agreements. The amendments to the law entered into force at the beginning of 2022. This report examines the effects of regulatory changes on the use of non-competition clauses. For the purpose of the study, data on non-competition agreements were collected from wage and salary earners, employers and employee representatives in autumn 2023. The results of the surveys indicate that there would have been a slight decrease in the use of non-competition agreements and that more consideration would be given to making them. At the same time, a large number of respondents were unable to answer questions about non-competition agreements. Raising awareness of non-competition legislation could further improve the situation in line with the new legislation.

**Keywords:** non-competition agreement, non-competition, labour legislation, wage and salary earner, employer, survey

## ESIPUHE

Kilpailukieltosopimuksia koskevat lakimuutokset tulivat voimaan 1.1.2022. Työnantajan velvollisuutta maksaa kilpailukieltosopimuksesta korvausta laajennettiin koskemaan kaikkia kilpailukieltosopimuksia. Lainmuutosten tavoitteena oli vähentää laissa säädettyjen edellytysten vastaisia kilpailukieltosopimuksia. Eduskunta edellytti lainsäädäntömuutosten hyväksymisen yhteydessä, että niiden vaikutuksia kilpailukieltosopimusten käyttöön selvitetään.

Työ- ja elinkeinoministeriö teki selvityksen yhdessä työmarkkinakeskusjärjestöjen ja Suomen Yrittäjien ja Keskuskauppakamarin kanssa. Työhön osallistuivat erityisasiantuntija Erno Mähönen (TEM), johtava asiantuntija Maija Lyly-Yrjänäinen (TEM), kehittämisspäällikkö Juha Antila (SAK), tutkimusasiantuntija Ari-Matti Näätänen (SAK), ekonomisti Seppo Nevalainen (STTK), tutkija Joonas Miettinen (Akava), johtava asiantuntija Jari Huovinen (EK), ekonomisti Petri Malinen (SY) ja pääekonomisti Jukka Appelqvist (Keskuskauppakamari).

Parhaat kiitokset yhteistyöstä!

Helsingissä 22.4.2024

Johtava asiantuntija Seija Jalkanen

# SISÄLTÖ

<b>1 SELVITYKSEN TAUSTA .....</b>	<b>7</b>
1.1 Aiemmat selvitykset .....	7
1.2 Selvityksen tavoite .....	7
1.3 Selvityksen toteutustapa .....	8
<b>2 KILPAILUKIELTOSOPIMUSTEN YLEISYYS KYSELYTUTKIMUSAINEISTOJEN PERUSTEELLA .....</b>	<b>8</b>
2.1 Työolobarometrin mukaan joka kymmenennellä palkansaajalla on kilpailukieltosopimus .....	9
2.2 STTK:n kyselytutkimuksessa kilpailukieltoja on 14 prosentilla työsuhteessa olevista .....	10
2.3 Akavan jäsenistössä kilpailukieltosopimusten piirissä olevien osuus on vähentynyt.....	11
2.4 SAK:n luottamushenkilöt ovat vain harvoin käsitelleet kilpailukieltoja koskevia kysymyksiä.....	11
2.5 EK:n työnantajakyselyssä osa yrityksistä kertoo vähentäneensä kilpailukieltoja.....	12
2.6 SY:n kyselyssä pienyritysten kilpailukieltosopimusten käytössä ei juuri näy muutoksia .....	12
<b>3 YHTEENVETO JA TULKINTA .....</b>	<b>13</b>
Lähteet .....	14
Selvityksessä käytetyt kyselytutkimukset .....	14
TEM-analyyseja-verkkajulkaisusarjassa aiemmin ilmestynyt .....	15

## 1 SELVITYKSEN TAUSTA

Työsopimuslain ja erityisluottamuslain kilpailukieltosopimuksia koskeva sääntely muuttui 1.1.2022. (HE 222/2020 vp). Työnantajan velvollisuutta maksaa kilpailukieltosopimuksesta korvausta laajennettiin koskemaan kaikkia kilpailukieltosopimuksia. Korvauksen suuruus on joko 40 tai 60 prosenttia työntekijän tavanomaisesta palkasta kilpailukieltosopimuksessa sovitulta rajoitusajalta. Sellaisia tilanteita varten, joissa olosuhteet ja kilpailukieltosopimuksen tarve muuttuvat työsuhteen aikana, on säädetty työnantajan oikeudesta irtisanoa kilpailukieltosopimus ja noudatettavasta irtisanomisajasta.

Lainmuutosten tavoitteena on vähentää laissa säädettyjen edellytysten vastaisia kilpailukieltosopimuksia erityisesti ennalta ehkäisemällä niiden tekemistä. Samalla säilytetään mahdollisuus kilpailukieltojen käyttöön silloin, kun ne ovat laissa säädettyjen edellytysten mukaisesti perusteltuja.

Lakiin liittyi vuoden siirtymäaika 1.1.2023 saakka, jonka jälkeen uudet säännökset tulivat sovellettaviksi myös ennen uuden lain voimaantuloa solmittuihin kilpailukieltosopimuksiin. Siirtymäaika antoi työnantajille mahdollisuuden varautua sääntelyn muuttumiseen ja irtisanoa tarpeettomat kilpailukieltosopimukset.

Eduskunta antoi hyväksymisen yhteydessä lausuman (EV 157/2021 vp), jossa se edellyttää, että hallitus antaa selvityksen työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle (TyV) lainsäädännön vaikutuksista vuoden 2023 loppuun mennessä. Sittemmin TyV on antanut lisäaikaa selvityksen laadinnalle huhtikuuhun 2024 saakka.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta totesi lakiehdotusta koskevassa mietinnössään (TyVM 14/2021 vp), että kattavampi tilasto- tai tutkimustieto kilpailukieltosopimusten yleisyydestä Suomessa on tarpeen. Lainsäädäntömuutosten vaikutuksia ja kilpailukieltojen käyttöä tulee seurata aktiivisesti lain voimaantulon jälkeen ja tarvittaessa toimenpiteisiin mahdollisten epäkohtien korjaamiseksi tulee ryhtyä ripeästi.

Kattavaa tilastotietoa kilpailukieltosopimusten määrästä Suomessa ei ole aiemmin ollut. Lainvalmistelun aikana pyrittiin selvittämään, kuinka yleisiä kilpailukieltosopimukset ovat ja millaisia ongelmia niihin liittyy. Tietoa kilpailukieltosopimusten kokonaismäärästä tai toimialakohtaisesta käytöstä ei ollut tuolloin saatavilla lainvalmistelua varten.

### 1.1 Aiemmat selvitykset

Akava ry selvitti keväällä 2017 kilpailukieltoehtojen käyttöä työsopimusten osana. Selvityksen mukaan kyselyyn vastanneista yrityksissä työskentelevistä akavalaisista (yhteensä 2 119 vastaajaa) 33 prosentilla oli kilpailukieltoehto työsopimuksessaan ja neljällä prosentilla erillinen kilpailukieltosopimus.

Keskuskauppakamarin ja Helsingin seudun kauppakamarin tekemän vuoden 2017 valtakunnallisen selvityksen mukaan kilpailukieltosopimuksia käytettiin joka toisessa yrityksessä (52 %). Kilpailukieltosopimusta käytti yli puolet teollisuuden ja palvelualan vastaajista ja lähes joka toinen kaupan alan kyselyyn vastanneista yrityksistä.

Suomen Yrittäjien syksyllä 2019 teettämän kyselyn mukaan kyselyyn vastanneista 1 006 pk-yrittäjästä neljännes on käyttänyt kilpailukieltosopimuksia. Vastaajista 60 prosenttia ilmoitti, ettei ole koskaan käyttänyt kilpailukieltosopimuksia.

### 1.2 Selvityksen tavoite

Työ- ja elinkeinoministeriö päätti käynnistää selvityksen, jonka tarkoitus on tuottaa tietoa eduskunnan edellyttämän työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle annettavan selvityksen laatimista varten. Selvitys päätettiin laatimaan yhteistyössä Suomen ammattiliittojen keskusjärjestön (SAK), keskusjärjestö STTK:n, keskusjärjestö Akavan, Suomen Yrittäjien, Elinkeinoelämän keskusliiton ja Keskuskauppakamarin kanssa. Selvitys on toteutettu työ- ja elinkeinoministeriössä virkatyönä ja tiedonkeruun osalta yhteistyössä järjestöjen kanssa. Järjestöjen osallistumisen katsottiin olevan ainoa toteuttamiskelpoinen keino tuottaa ajallisesti vertailukelpoista tietoa kilpailukieltosopimusten määrän kehityksestä.

Selvityksessä vastataan ensisijaisesti seuraaviin kysymyksiin:

- mikä on kilpailukieltosopimusten arvioitu kokonaismäärä ja miten kilpailukieltosopimusten määrä on muuttunut lakimuutoksen myötä?
- millä toimialoilla kilpailukieltosopimuksia käytetään eniten ja minkä verran kilpailukieltosopimuksia on näillä toimialoilla?

Lisäksi pyritään mahdollisuuksien mukaan selvittämään

- miten kilpailukieltosopimusten määrä jakautuu palkansaajaryhmittäin?
- minkä verran kilpailukieltosopimuksia on irtisanottu siirtymäkauden aikana uuden sääntelyn vuoksi?
- ovatko työnantajat muuttaneet käytäntöjään uuden sääntelyn vuoksi ja millä tavalla?
- Miten työntekijät ja työnantajat ovat kokeneet muuttuneet käytännöt?

### 1.3 Selvityksen toteutustapa

Selvityksessä päädyttiin keräämään tietoa kilpailukieltosopimusten käytöstä useista eri lähteistä:

- Työ- ja elinkeinoministeriön vuoden 2023 työolobarometri
- STTK:n toteuttama barometri
- Akavan jäsenkysely
- SAK:n luottamushenkilöpaneeli
- Suomen Yrittäjien jäsenkysely
- EK:n pk-yrittäjäkysely täydennettynä suuryrityksotoksella

Kaikkiin edellä mainittuihin kyselyihin lisättiin kilpailukieltosopimuksia koskevia kysymyksiä nimenomaisesti tätä selvitystä varten. Palkansaajilta kysyttiin kilpailukieltosopimusten yleisyydestä ja luottamushenkilöitä myös soveltamishaasteista työpaikoilla. Työnantajilta kysyttiin kilpailukieltosopimusten käytöstä sekä muutoksista niiden käytössä. Tiedot kerättiin syksyllä–talvella 2023.

Vertailua lakimuutosta edeltävään aikaan tehdään Akavan ja Suomen Yrittäjien kyselyiden avulla, joissa osa kysymyksistä toistettiin samoina kuin ne kysyttiin keväällä 2017 (Akava) ja syksyllä 2019 (SY). Näiden tulosten perusteella voidaan hahmotella, miten kilpailukieltosopimusten käyttö on muuttunut lakimuutoksen jälkeen. Lisäksi EK:n tekemässä kyselyssä kysyttiin työnantajilta, miten ne ovat muuttaneet kilpailukieltoja koskevia toimintatapojaan lakimuutoksen myötä.

Palkansaajien osalta työolobarometrin tulokset muodostavat tilastollisesti edustavan otoksen Suomen palkansaajista, jotka työskentelevät yli 10 tuntia viikossa. Tällä saadaan ensimmäinen kattava kuva kilpailukieltosopimusten käytön yleisyydestä koko palkansaajakentässä. Työntajien osalta vastaava kuva saadaan EK:n ja SY:n kyselyistä.

## 2 KILPAILUKIELTOSOPIMUSTEN YLEISYYS KYSELYTUTKIMUSAINEISTOJEN PERUSTEELLA

Kilpailukieltosopimuksien käyttöä palkansaajien joukossa selvitettiin syksyllä 2023 TEM:n työolobarometrissa sekä STTK:n Aula Researchilta tilaamassa kyselytutkimuksessa. Tilastokeskus toteutti työolobarometrin elo-, syys- ja lokakuussa. Palkansaajien työoloja laajasti käsittelevä kysely tehdään vuosittain syksyllä työvoimatutkimuksen yhteydessä ja siihen voi vastata verkossa tai puhelinhaastattelussa. Työolobarometriin vastasi 2003 palkansaajaa, joiden työaika on vähintään 10 tuntia viikossa. STTK:n tutkimus tehtiin hyvin samaan aikaan kuin työolobarometri, elo–syyskuussa. Tutkimus toteutettiin verkkokyselynä ja siihen vastasi 2031 työsuhteessa olevaa ihmistä eri puolilla Suomea.

Vastauskadosta ja tutkimuksen otoksen poimimisesta aiheutuvien vinoumien korjaamiseksi molempien tutkimusten aineistot on painotettu, jotta ne edustaisivat paremmin kohdejoukkoa. Työolobarometrin vuoden 2023 aineistolle on laskettu painokertoimet, jotka korjaavat aineiston rakenteen vinoumaa sukupuolen, iän, alueen, koulutusasteen, kielen, palkansaajan sosioekonomisen aseman sekä tulorekisterin pohjalta muodostetun palkkadesiilin mukaan niin, että aineisto vastaa työvoimatutkimuksen perusteella estimoitua kohdeväestöä eli vähintään 10 tuntia viikossa työskenteleviä palkansaajia. STTK:n tilaaman aineiston painokertoimissa on huomioitu ikä ja sukupuoli.



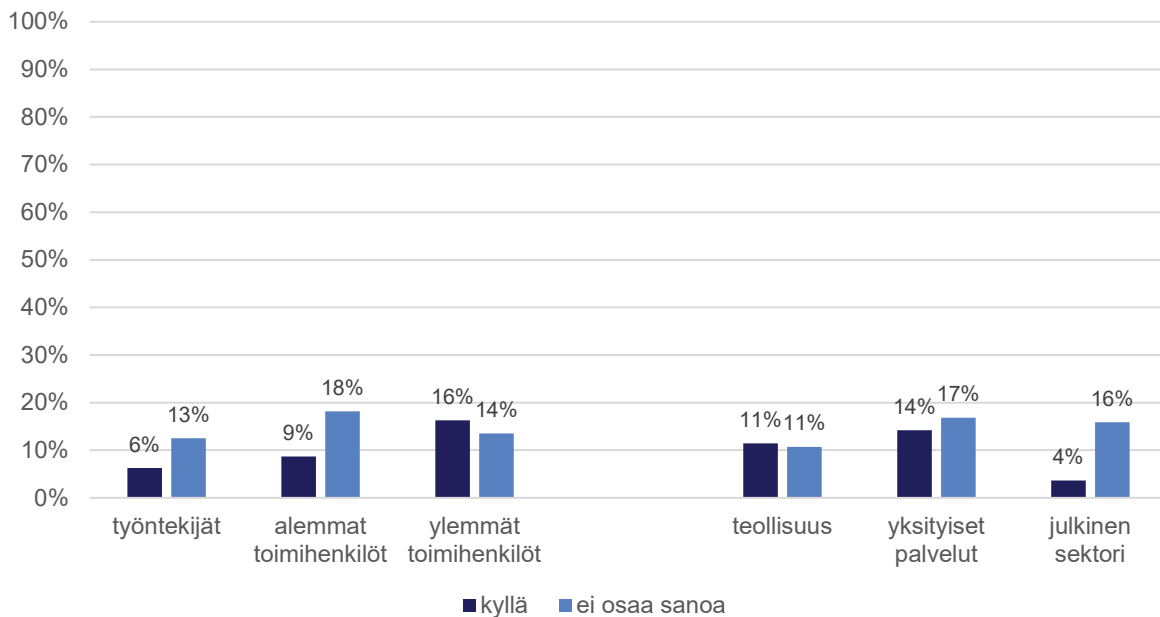
## 2.1 Työolobarometrin mukaan joka kymmenennellä palkansaajalla on kilpailukieltosopimus

Työolobarometrissa kysyttiin syksyllä 2023 palkansaajilta, onko heillä työsopimuksessaan kilpailukieltosopimus tai ovatko he solmineet erillisen kilpailukieltosopimuksen. Kysymyksessä kerrottiin, mistä kilpailukieltosopimuksessa on kyse: ”sillä rajoitetaan työsuhteen päättymisen jälkeen työntekijän oikeutta tehdä töitä kilpailevalle työnantajalle tai harjoittaa kilpailevaa yritystoimintaa”. Kysymykseen vastasi yhteensä 1983 palkansaajaa.

Palkansaajista joka kymmenes vastasi, että heillä on kilpailukieltosopimus. Kolmella palkansaajalla neljästä ei sopimusta ollut. Jopa 15 prosenttia ei osannut vastata kysymykseen. Miehistä huomattavasti useampi kuin naisista vastasi, että heillä on kilpailukieltosopimus (15 % vs. 6 %). Naisista 18 prosenttia ja miehistä 12 prosenttia ei osannut vastata kysymykseen. Ikäryhmittäin kilpailukieltosopimusta on vähiten ikäikäimmillä, 55 vuotta täyttäneillä palkansaajilla (7 % vs. 12 % 35–54-vuotiaista ja 10 % alle 35-vuotiaista). Alle 35-vuotiaista jopa joka viides ei osannut sanoa.

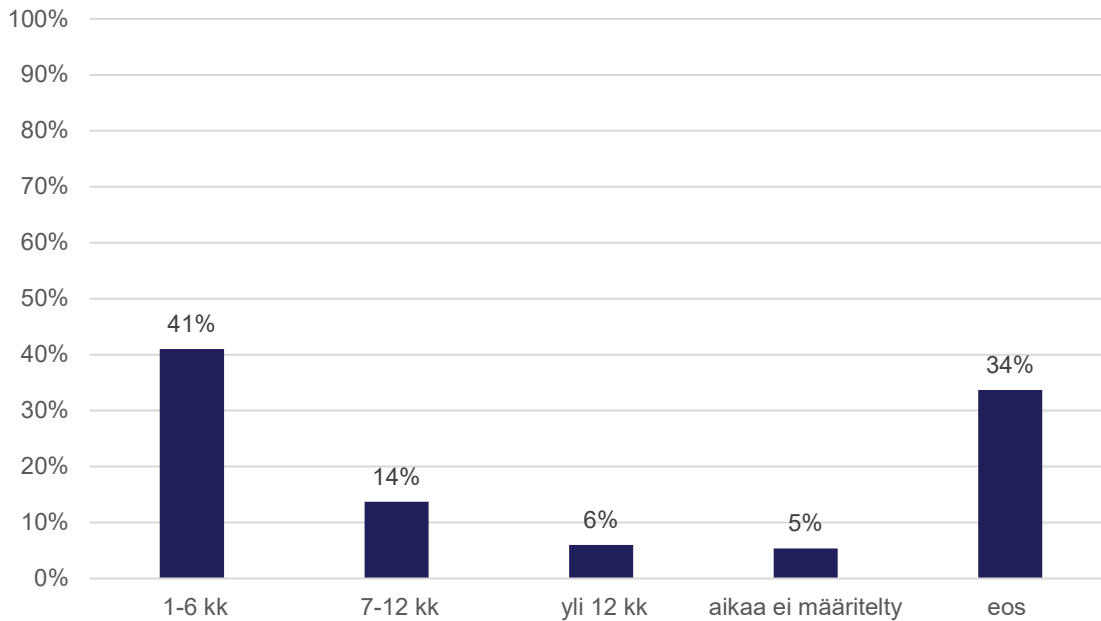
Sosioekonomisten ryhmien väliset erot ovat selviä. Ylemmistä toimihenkilöistä sopimuksia on 16 prosentilla verrattuna yhdeksään prosenttiin alemmista toimihenkilöistä ja kuuteen prosenttiin työntekijöistä (kuvio 1). Korkeimmillaan alemmista toimihenkilöistä 18 prosenttia valitsi ei osaa sanoa -vastausvaihtoehdon. Kilpailukieltosopimuksia tehdään varsinkin yksityisellä sektorilla. Yksityisten palveluiden palkansaajilla ne ovat yleisimpiä (14 %), lisäksi toimialalla moni ei osannut vastata kysymykseen (17 %). Valtion, kuntien ja hyvinvointialueiden työntekijöistä kilpailukieltosopimuksia on vain harvoilla (4 %) ja 16 prosenttia ei osannut vastata kysymykseen. Teollisuuden palkansaajista sopimuksia on 11 prosentilla ja samansuuruinen osuus (11 %) ei osannut sanoa.

**Kuvio 1.** Kilpailukieltosopimukset sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2023 (%)



Työolobarometrissa tarkasteltiin myös kilpailukieltosopimusten voimassaoloa. Niitä 228 vastaajalta, joilla sopimus on, kysyttiin jatkokysymyksenä kilpailukiellon kestoista työsuhteen päätyttyä. 41 prosenttia sanoi, että kesto on 1–6 kuukautta ja 14 prosentilla kilpailukiello oli 7–12 kuukauden mittainen (kuvio 2). Noin kolmannes ei osannut sanoa, kuinka kauan kielto on voimassa. Muutama vastasi, että kilpailukiello on yli vuoden mittainen ja muutama että aikaa ei ole määritelty.

**Kuvio 2.** Kilpailukiellon kesto, 2023 (%)



(N=228)

Yhteenvetona työolobarometrin tuloksista voi sanoa, että joka kymmenennellä palkansaajalla on kilpailukieltosopimus ja kiellon kesto on useimmin yhdestä kuuteen kuukautta (41 % niistä, joilla sopimus on). Lisäksi huomattava osa – jopa kolmannes – niistä, joilla sopimus on, ei osannut sanoa, kuinka pitkään kilpailukiello on voimassa. Kilpailukieltolainsäädännön mukaan yli vuoden kestävät kilpailukieltosopimukset ovat mitättömiä.

Kilpailukieltosopimuksia on etenkin ylemmillä toimihenkilöillä, miehillä ja yksityisellä sektorilla työskentelevillä. Kilpailukieltosopimuksia on melko tasaisesti kaikissa ikäryhmissä, poikkeuksena tästä ovat 55 vuotta täyttäneet, joilla sopimuksia on selvästi keskimääräistä vähemmän.

## 2.2 STTK:n kyselytutkimuksessa kilpailukieltoja on 14 prosentilla työsuhteessa olevista

STTK:n tilaama Aula Researchin kyselytutkimus antaa samansuuntaisia tuloksia kilpailukieltosopimuksista kuin työolobarometri, mutta osuudet ovat hieman barometria korkeampia. Myös tässä tutkimuksessa vastaajille avattiin ensin, mistä kilpailukieltosopimuksissa on kysymys: *“Työntekijän kilpailukieltosopimuksella tarkoitetaan sopimusta, jolla rajoitetaan työntekijän oikeutta harjoittaa työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa työsuhteen päättymisen jälkeen. Kilpailukieltosopimus voidaan tehdä esimerkiksi liittämällä sitä koskeva ehto työsopimukseen.”* Tutkimuksessa kilpailukieltosopimus oli 14 prosentilla. Suurimmalla osalla (11 %) kilpailukiello on kirjattu työsopimukseen. Vain kolme prosenttia oli solminut erillisen kilpailukieltosopimuksen. Tässäkin kyselyssä huomattavan suuri osa (21 %) ei osannut vastata kysymyksen.

STTK:laisten liittojen jäsenillä ja ylipäänsä ammattiliittojen jäsenillä oli kilpailukieltosopimuksia hieman harvemmin (noin 10 %) kuin niillä, jotka eivät kuulu ammattiliittoon (14 %). Miesten ja naisten välinen ero nousee esille molemmissa tutkimuksissa, mutta ero on STTK:n kyselyssä pienempi kuin työolobarometrissa. Molemmissa tutkimuksissa miehistä sopimus on 15 prosentilla, mutta STTK:n kyselyssä naisista joka kymmenennellä on sopimus, kun työolobarometrissa osuus on vain kuusi prosenttia. Kuten työolobarometrissa, myös STTK:n kyselyssä työntekijäasemassa toimivilla on muita harvemmin kilpailukieltosopimus, mutta osuus (10 %) on korkeampi (työolobarometrissa 6 %). Toimialoittain korostuvat mainonnan, markkinoinnin, informaation ja viestinnän toimiala (30 %), lvi- ja ympäristöala (32 %) sekä rahoitus- ja vakuutus toiminta (24 %). Harvimmilla sopimuksia on koulutuksen ja julkisen hallinnon toimialoilla sekä majoitus- ja ravitsemusalalla sekä sosiaali- ja terveysalalla. Toimialakohtaiset tulokset ovat suuntaa-antavia, sillä vastaajamäärät per toimiala ovat pieniä.

Kuten työolobarometrissa, myös STTK:n tutkimuksessa kysyttiin sovittu kilpailukiellon kestosta työsuhteen päätyttyä. Kysymys esitettiin niille, jotka olivat vastanneet, että heillä on kilpailukieltosopimus (N=252). 62 prosenttia vastasi kilpailukiellon olevan voimassa korkeintaan kuusi kuukautta ja kolmanneksella (32 %) kesto on yli kuusi mutta korkeintaan 12 kuukautta. Yli 12 kuukautta kestävästä kilpailukielloista raportoi seitsemän prosenttia. Tulokset eroavat selvästi työolobarometrin vastauksista. Työolobarometrissa iso osa vastaajista ei tiennyt kilpailukiellon kestoa, kun STTK:n kyselyssä tätä vastausvaihtoehtoa ei käytetty - tämä selittää osaltaan isoja eroja luvuissa.

STTK:n kysely tuo lisätietoa niistä vastaajista, joilla ei kyselyhetkellä ollut kilpailukieltosopimusta. Heiltä kysyttiin, onko heillä aikaisemmin ollut nykyisessä työsuhteessa kilpailukieltosopimus, josta on nyt luovuttu. Niistä 1334 vastaajasta, joilla ei vastaushetkellä ollut kilpailukieltosopimusta oli aikaisemmin sellainen ollut. Suurimmalla osalla (61 %) tästä viiden prosentin joukosta kilpailukieltosopimuksesta oli luovuttu jo yli vuosi ennen kyselyhetkeä.

Tiivistetysti STTK:n tilaaman kyselyn tulokset kertovat, että 14 prosentilla työsuhteessa olevista on kilpailukieltosopimus, mutta samalla iso osa, jopa viidennes, ei tiedä, onko työsuhteessa kilpailukieltosopimus tai onko kilpailukiellosta sovittu erillisellä sopimuksella. Jos kilpailukieltosopimus on, se on tyypillisimmin kirjattu työsuhteeseen. Kilpailukieltosopimukset ovat keskimääräistä yleisempiä esihenkilöillä ja johtajilla. Suurimmalla osalla kilpailukieltosopimus on voimassa korkeintaan kuusi kuukautta työsuhteen päättymisestä. Ns. laittomia, yli vuoden kestäviä kilpailukielloja on seitsemällä prosentilla niistä, joilla kilpailukieltosopimus ylipäänsä on.

### **2.3 Akavan jäsenistössä kilpailukieltosopimusten piirissä olevien osuus on vähentynyt**

Akavan tiedonkeruussa tavoitteena oli selvittää kilpailukieltosopimusten yleisyyttä yrityssectorilla työtä tekeville akavalaisilla ja kilpailukieltosopimusten voimassaolon pituutta vuoden 2023 lopussa. Tätä selvitystä varten Akavan kysely on tärkeä, sillä Akava on tehnyt vastaavan kyselyn vuonna 2017, jolloin uusimman kyselyn (2023) tilannetta voidaan verrata kuuden vuoden takaiseen, ja aikaan ennen lainsäädäntömuutosta. Selvitystä varten kerättiin kyselyaineisto osana neuvottelujärjestö Ylemmät toimihenkilöt YTN:n akavalaisien jäsenliittojen työmarkkinatutkimusten aineistonkeruuta. Aineisto kerättiin loka–joulukuussa 2023. Kyselyn kohderyhmään kuuluvia vastaajia oli aineistossa 26 943.

Akava on selvittänyt kilpailukieltosopimusten yleisyyttä myös työmarkkinatutkimuksista erillisellä jäsenkyselyllä keuhäällä 2017. Vuoden 2017 kyselyyn vastasi 2 119 yrityssectorilla työtä tekevää akavalaisista. Koska kysely toteutettiin työmarkkinatutkimuksista erillisenä nk. teemakyselynä, on mahdollista, että aineisto on osin valikoitunut. Eri jäsenliittojen yli- ja aliedustusta aineistossa korjattiin liittokohtaisilla painokertoimilla. Vuoden 2017 kyselyssä 33 prosentilla vastaajista oli työsuhteeseen kirjattu kilpailukieltosopimus ja neljällä prosentilla oli erillinen kilpailukieltosopimus.

Kaikista vuoden 2023 kyselyyn vastanneista yrityssectorin akavalaisista 24 prosentilla oli kilpailukieltosopimus kirjattuna työsuhteeseen tai erillinen kilpailukieltosopimus. 58 prosentilla ei ollut kilpailukieltosopimusta ja 18 prosenttia ei tiennyt onko kilpailukiellosta sovittu. Vuoden 2017 tuloksiin nähden akavalaisien joukossa kilpailukieltosopimusten osuus on selvästi pienempi (37 prosenttia vuonna 2017 ja 24 prosenttia vuonna 2023). Vuonna 2023 kilpailukieltosopimuksista 53 prosentissa kilpailukiellon voimassaolo oli ajallisesti rajattu, 18 prosentissa ei. Vastaajista 29 prosenttia ei tiennyt, oliko kilpailukiellon voimassaoloa rajattu.

Akavalaisilla kilpailukieltosopimukset ovat selvästi yleisimpiä yritysten ylimmässä johdossa, jossa 59 prosentilla oli työsuhteessä kilpailukieltosopimus tai erillinen kilpailukieltosopimus. Johdossa kilpailukieltosopimus oli reilulla 40 prosentilla ja keskijohdossa noin joka neljännellä. Asiantuntija-asemassa olevilla kilpailukieltosopimus oli 21 prosentilla ja toimihenkilöistä 18 prosentilla. Kilpailukiellot ovat yleisimpiä niillä, joiden ansiotaso on korkein. Eniten ansaitsevassa neljänneksessä eli yli 6 180 euroa kuukaudessa ansaitsevilla osuus on vajaa kolmannes. Tietoisuus kilpailukieltosopimuksista yleensä sekä kilpailukiellon voimassaoloajasta on sitä heikompa mitä matalampi palkka- tai asemataso vastaajalla on.

### **2.4 SAK:n luottamushenkilöt ovat vain harvoin käsitelleet kilpailukielloja koskevia kysymyksiä**

Palkansaajien näkemysten lisäksi kilpailukieltosopimuksista kerättiin tietoa SAK:n luottamushenkilöpaneelissa. Luottamushenkilöiltä kysyttiin, onko kilpailukielloista ollut keskustelua työpaikalla vuoden 2023

aikana. Keskusteluun laskettiin mukaan kilpailukieltoja koskevat yhteydenotot. Jos kielloista oli ollut keskustelua, kysyttiin lisäksi, onko työpaikalla vuoden 2023 aikana ollut tilanteita, joissa kilpailukielloista on sovittu ilman erillistä korvausta työntekijälle sekä onko työpaikalla ollut vuoden 2023 aikana erimielisyyksiä työntekijöiden ja työnantajien välillä kilpailukieltojen soveltamisesta. Kysymyksiin vastasi 927 luottamushenkilöä ja/tai työsuojeluvaltuutettua syksyllä 2023.

Luottamushenkilöistä vain kuusi prosenttia vastasi, että työpaikalla on keskusteltu vuoden 2023 aikana kilpailukielloista. 14 prosenttia ei osannut vastata, oliko keskustelua ollut. Keskustelua oli ollut eniten yksityisen palvelualan (10 %) ja kuljetusalan (9 %) työpaikoilla. Teollisuuden ja julkisen palvelualan työpaikoilla kilpailukieltoja koskevat keskustelut olivat harvassa (3 % ja 4 %).

Niistä 53 luottamushenkilöstä (6 %), jotka kertoivat, että kilpailukielloista oli ollut keskustelua, vain joka kymmenes sanoi, että vuoden 2023 aikana oli ollut usein tai joskus tilanteita, joissa kilpailukieltoja on sovittu ilman erillistä korvausta. 11 prosentin mukaan tilanteita oli ollut harvoin ja 38 prosentin mukaan ei lainkaan. 42 prosenttia ei osannut sanoa. Edelleen 53 luottamushenkilöstä (6 %), joiden työpaikalla oli ylipäänsä keskusteltu kilpailukielloista, miltei kukaan (2 %) ei kokenut, että olisi ollut usein vuoden 2023 aikana työntekijöiden ja työnantajien kesken erimielisyyksiä kilpailukieltojen soveltamisesta. Noin viidenes vastasi, että erimielisyyksiä oli ollut joskus ja viidenneksen mukaan niitä oli ollut harvoin. 36 prosenttia sanoi, että erimielisyyksiä ei ollut lainkaan ja neljännes ei osannut sanoa.

## **2.5 EK:n työnantajakyselyssä osa yrityksistä kertoo vähentäneensä kilpailukieltoja**

Palkansaajien lisäksi tietojen kerääminen myös työnantajilta on tärkeää, jotta saadaan selville, millaisia muutoksia kilpailukieltosopimuskäytänteissä on lakimuutoksen myötä tapahtunut. Kilpailukieltosopimusten käytöstä suomalaisissa työnantajayrityksissä on kerätty tietoa työnantajajärjestöjen jäsenkyselyiden avulla. Elinkeinoelämän keskusliitto (EK) laati työnantajayrityksille kyselyn marraskuussa 2023. EK:n kyselyssä yrityksiltä kysyttiin kilpailukieltosopimusten käytöstä vuonna 2023 sekä muutoksista kilpailukieltosopimusten käytössä yrityksessä lakimuutoksen myötä. Kyselyyn vastasi 1 065 työnantajayritystä, ja se on edustava otos suomalaisesta työnantajakentästä.

EK:n kyselyssä viisi prosenttia vastaajayrityksistä ilmoitti käyttävänsä aina kilpailukieltolauseketta tai -sopimusta, 16 prosenttia joskus, ja 67 prosenttia ei koskaan. 12 prosenttia vastaajista ei osannut sanoa tai ei kokenut kysymyksen koskevan heitä. Verrattuna Suomen Yrittäjien (SY) laatimaan kyselyyn, EK:n kyselyssä kilpailukieltojen käyttö oli hieman harvinaisempaa kuin SY:n kyselyssä.

EK:n kyselyn perusteella merkittävä osa työnantajayrityksistä olisi lakimuutoksen myötä muuttanut toimintatapojaan kilpailukieltojen käytössä. Kilpailukieltosopimuksia tehneistä yrityksistä yhteensä 24 prosenttia ilmoitti vähentäneensä niiden käyttöä ja 22 prosenttia ilmoitti muuttaneensa niiden sisältöä. Vain prosentti vastaajista ilmoitti lisänneensä kilpailukieltojen käyttöä. Yhteensä muutoksia kilpailukieltojen käytössä (määrä tai sisältö tai molemmat) ilmoitti 31 prosenttia vastaajista. 45 prosenttia ilmoitti, ettei lakimuutoksella ollut lainkaan vaikutusta kilpailukieltojen käyttöön yrityksessä. Useampi suurista yrityksistä kuin pienistä ilmoitti vähentäneensä kilpailukieltosopimusten käyttöä.

EK:n kyselyn perusteella kilpailukieltosopimusten käyttö on yleisintä teollisuudessa, joskin niiden käyttöä esiintyy kaikilla päätoimialoilla. Luonnollisesti suuryritykset käyttävät eniten kilpailukieltoja, koska niissä on eniten työntekijöitä.

## **2.6 SY:n kyselyssä pienyritysten kilpailukieltosopimusten käytössä ei juuri näy muutoksia**

Suomen Yrittäjien laatimassa työnantajayrityksille suunnatussa jäsenkyselyssä vastausosuudet olivat lähestulkoon samoja kuin vuonna 2019. Kokonaistuloksissa oli havaittavissa vain hienoista laskua vuoteen 2019 verrattuna. Suurin syy tälle vaikuttaa olevan se, että pienyritykset eivät juurikaan ole muuttaneet käytäntöjään kilpailukieltojen käytössä. Sen sijaan yli 10 henkeä työllistävistä yrityksistä olennainen joukko, 19 %, on vastannut vähentäneensä kilpailukieltojen käyttöä.

Vuoden 2019 kyselyssä kilpailukieltoja ilmoitti käyttäneensä aina yhdeksän prosenttia ja joskus 15 prosenttia vastaajaryityksistä. Vuoden 2023 kyselyssä taas kilpailukieltoja oli käyttänyt aina kahdeksan prosenttia ja joskus 14 prosenttia vastaajista. Verrattuna vuoden 2019 kyselyyn, vuoden 2023 kyselyssä entistä harvempi yritys ilmoitti pitävänsä tarpeellisena kilpailukieltojen käyttöä (46 % -> 34 %).

Kysyttäessä muutoksista kilpailukieltojen käytössä viimeisimmän lakimuutoksen myötä varsinkin pienimmissä yrityksissä, jotka muodostavat enemmistön Suomen Yrittäjien kyselyn vastaajista, ei ollut useimmiten tehty minkäänlaisia muutoksia tai vastaaja ei osannut sanoa onko muutoksia tehty. Ainoastaan suurempien yritysten kohdalla merkittävä osuus vastaajista oli ilmoittanut muuttaneensa käytäntöjä.

### **3 YHTEENVETO JA TULKINTA**

Palkansaajien osalta sekä työolobarometri että STTK:n kyselytutkimus antavat melko yhdenmukaisen kuvan kilpailukielto- sopimuksista. Osuudet ovat hieman korkeampia STTK:n kyselyssä - erot johtuvat todennäköisesti eri tutkimusmenetelmistä. Molemmissa kyselyissä sosioekonomisen aseman tuomat erot sekä toimialakohtaiset erot ovat selviä – varsinkin ero yksityisen ja julkisen sektorin välillä. Huomionarvoista on, että merkittävä osa sekä työolobarometrin että STTK:n tutkimuksen vastaajista ei osannut vastata kilpailukieltoja koskeviin lomakekysymyksiin. Tämä voi tarkoittaa sitä, että moni ei ole tietoinen kilpailukielto- sopimuksista ja niitä koskevasta lainsäädännöstä – ongelmaksi tämä muodostuu silloin, jos kilpailukielto- sopimuksia käytetään vastoin lain tarkoitusta eivätkä palkansaajat tiedä oikeuksiaan.

Akavan jäsenilleen vuosina 2017 ja 2023 tekemien kyselyjen perusteella näyttää siltä, että kilpailukielto- sopimuksia on tehty viime vuonna harvemmin verrattuna kuuden vuoden takaiseen aikaan ennen lainsäädäntömuutosta. Akavalai- sten joukossa niiden osuus, joilla kilpailukielto on, on laskenut 37 prosentista noin neljännekseen. Tulos ei kuvaa kaikkia palkansaajia, mutta kertoo muutoksesta yhden ryhmän osalta. Myös akavalai- sten joukossa iso osa vastaajista ei osannut vastata kilpailukieltoja koskeviin kysymyksiin.

Työnantajille laadituista kyselyistä välittyy kuva, jonka mukaan kilpailukielto- sopimussäntelyn vaikutukset vaikuttavat olevan varsin pieniä valtaosaan suomalaisyrityksistä. Sen sijaan muutoksilla näyttää olleen enemmän vaikutusta suuriin yrityksiin, jotka myös ovat käyttäneet kilpailukieltoja määrällisesti enemmän kuin pienet työnantajayritykset. Täten voi olla, että vaikkei yritysten kilpailukieltojen käytössä ole havaittu suuria muutoksia, on kilpailukieltojen määrä voinut silti vähentyä palkansaajilla, sillä suuret yritykset työllistävät merkittävän osan kaikista palkansaajista.

Vuoden 2023 syksyllä ja talvella, jolloin tiedot tätä selvitystä varten kerättiin, lainsäädäntömuutoksesta siirtymäaika- oineen oli kulunut varsin vähän aikaa. Eri kyselytutkimukset kertovat, että kilpailukieltojen tekeminen olisi hieman vähentynyt ja niiden tekemistä harkittaisiin aiempaa tarkemmin. Toisaalta iso osa vastaajista ei osannut vastata kilpailukieltoja koskeviin kysymyksiin ja pienemmissä yrityksissä kilpailukieltojen käytössä ei näkynyt juuri muutoksia. Kaikilla vastaajilla (ja myös työnantajilla) ei välttämättä ole täysin selvää käsitystä siitä, mitä kilpailukielto- sopimukset ovat. Tietoisuuden lisääminen kilpailukieltoja koskevasta sääntelystä voisi edelleen parantaa tilannetta uuden lainsäädännön mukaiseksi.

## Lähteet

**Kilpailukieltosopimukset akavalaisilla, Akavan selvitys 2017.** Saatavissa: <https://akavaworks.fi/wp-content/uploads/sites/2/2020/08/kilpalukiellot-akavalaisilla-2017.pdf>

**Keskuskauppakamari: Yritysten rikosturvallisuus, 2017:** Riskit ja niiden hallinta. Saatavissa: <https://kauppakamari.fi/julkaisu/yritysten-rikosturvallisuus-2017/>. Vuoden 2017 valtakunnallinen selvitys perustuu 762 yritysjohtajan vastauksiin. Selvitys on koko maan sekä kaikki toimialat ja yrityskoot kattava.

**Suomen Yrittäjien jäsenkysely syyskuu 2019.** Saatavissa: [https://www.yrittajat.fi/wp-content/uploads/2019/10/yrittajagallup\\_syys19\\_kilpailukiellot.pdf](https://www.yrittajat.fi/wp-content/uploads/2019/10/yrittajagallup_syys19_kilpailukiellot.pdf)

## Selvityksessä käytetyt kyselytutkimukset

Akavan työmarkkinatutkimus, loka-, marras- ja joulukuu 2023

EK:n yritys-kysely, marraskuu 2023

SAK:n luottamushenkilöpaneeli, syys- ja lokakuu 2023

STTK:n tutkimus kilpailukieltosopimuksista, elo- ja syyskuu 2023

Suomen Yrittäjien yrittäjägallup, joulukuu 2023

Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometri, elo-, syys- ja lokakuu 2023

## **TEM-analyyseja-verkkajulkaisusarjassa aiemmin ilmestynyt**

<https://tem.fi/tem-analyyseja-sarja>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Mähönen Erno – Oravainen 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); **Taloukasvu ja rekrytointi julkisessa työnvälityksessä**

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

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

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

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

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

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

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**

Peltonen Juho (106/2021); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2020**

Tuomaala Mika (107/2021); **Aktiivisilta työvoimapolitiittisilta palveluilta sijoittuminen vuonna 2019**

Räisänen Heikki – Ylikännö Minna (108/2021); **Minne uudet työpaikat syntyivät vuonna 2020?**

Larja Liisa – Mähönen Erno – Peltonen Juho – Ylikännö Minna (109/2021); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, syksy 2021**

Alatalo Johanna – Mähönen Erno – Ylikännö Minna (110/2022); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, kevät 2022**

Alatalo Johanna – Mähönen Erno – Ylikännö Minna (111/2022); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, syksy 2022**

Räisänen Heikki – Ylikännö Minna (112/2022); **Minne uudet työpaikat syntyivät vuonna 2021?**

Larja Liisa – Peltonen Juho (113/2023); **Työvoiman saatavuus, työvoimapula ja kohtaanto-ongelmat vuonna 2022**; Työvoimatiekartat -hankkeen loppuraportti

Maunu Tallamaria – Heikki Räisänen – Mika Tuomaala (114/2023); **Pitkä työttömyys**

Mähönen Erno – Larja Liisa – Ylikännö Minna (115/2023); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, kevät 2023**

Mähönen Erno – Larja Liisa – Ylikännö Minna (116/2023); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, syksy 2023**

Räisänen Heikki (117/2023); **Havaittiinko Työmarkkinatorilla työllisyysvaikutusta?** Vuoden 2022 uudistuksen lyhyen aikavälin jälkikäteisarviointia

Räisänen Heikki (118/2023); **Minne uudet työpaikat syntyivät vuonna 2022?**

Tuomaala Mika (119/2024); **Työvoiman saatavuus ja kohtaanto 1/2024**

Räisänen Heikki (120/2024); **Työllisyyden ja työttömyyden elinkaarilaskelmia sovelluksineen**

Larja Liisa – Peltonen Juho – Savolainen Reino – Ylikännö Minna (121/2024); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, kevät 2024** (julkaistaan 15.5.2024)



Työ- ja elinkeinoministeriö  
Arbets- och näringsministeriet