

TEM-analyyseja • 125/2024

Minne uudet työpaikat syntyivät vuonna 2023?

Heikki Räisänen – Minna Ylikännö

ISSN 1797-5271
ISBN 978-952-327-632-1



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Minne uudet työpaikat syntyivät vuonna 2023?

Heikki Räisänen – Minna Ylikännö

Työ- ja elinkeinoministeriö
Ministry of Economic Affairs and Employment

Email: etunimi.sukunimi@gov.fi

Helsinki, joulukuu 2024

Tiivistelmä: Analyysissä käsitellään uusien työpaikkojen syntyä Suomessa toimipaikkojen tasolla vuonna 2023. Uuden työpaikan syntyä vertaillaan muista syistä toteutettuihin rekrytointeihin eli poistuman ja vaihtuvuuden korvaamiseksi tehtyihin rekrytointeihin. Työllisyys kasvoi nettomääräisesti 9 000 hengellä vuonna 2023, mutta bruttomääräisesti aineistokehikon toimipaikat hakivat yli 613 000 henkilöä. Näistä uusiin työpaikkoihin haettiin noin 288 000 henkilöä ja korvausrekrytointiin vajaat 367 000. Kun työvoimapula estää osan rekrytoinneista, syntyi uusia työpaikkoja noin 258 000. Toimialoista eniten toteutuneita rekrytointeja suhteessa alan työllisyyteen oli koulutuksen alalla, mutta myös taiteet, viihde ja virkistys, majoitus- ja ravitsemustoiminta sekä terveys- ja sosiaalipalvelut ylsivät yli 30 %:n tasoon suhteessa alan työllisyyteen. Kokonaisuutena yleisin käytetty hakukanava oli TE-toimisto, sitten oma henkilöstö. Hakukanavan merkityksessä työpaikan täytölle TE-toimisto oli tärkein korvausrekrytoinnissa, mutta sosiaalinen media otti kärkipaikan uusien työpaikkojen osalta. Työssä olevia rekrytoidaan selvästi muita yleisemmin vakinaisiin ja kokoaikaisiin töihin.

Asiasanat: uusi työpaikka, rekrytointi, työpaikkojen nettoluonti, työpaikkojen bruttoluonti, rekrytointiongelmat, työvoimapula

Abstract

This paper analyses new job creation at the Finnish facility level in 2023. New job creation is compared with other workforce acquisition, i.e. recruitments committed due to various replacement situations. Net employment increased by 9,000 persons in 2023 based on Labour Force Survey data, as the gross recruitment based on microdata applied in this study was over 613,000 persons, about 32,000 lower level than in 2022. Of these 613,000 persons, 288,000 was the amount of gross search for new jobs and almost 367,000 was the number of searches for replacement recruitment. As labour shortage prevents a part of the recruitment, about 258,000 new jobs were finally created. Education was the sector having the highest share of recruitments in relation to the number of employed in the sector, but also arts, entertainment and recreation, accommodation and food services, as well as health and social services reached over 30 per cent level in relation to the sector's employment. As a whole, the PES office was the most often used search channel, followed by own personnel. As to the relevance of the search channel in filling the vacancy the PES was the most important in replacement recruitment, but social media took the first place in search for new job creation. Those employed are clearly more often recruited to open ended full-time jobs than others.

Key words: new job, recruitment, net job creation, gross job creation, recruitment problems, labour shortage

Saatteeksi

Tämä julkaisu on kaikkiaan 11. TEM-analyysi uusien työpaikkojen synnystä. Julkaisun tietosisältö on varsin monipuolinen. Keskeisiltä osiltaan julkaisu perustuu Tilastokeskuksen TEM:lle tuottaman ja avointen työpaikkojen tutkimuksen yhteydessä toteutettavan Työnantajahaastattelun mikroaineistoon. Tämä toimipaikkakohtainen aineisto edustaa painotettuna kaikkia sellaisia toimipaikkoja, joissa on ainakin yksi palkattu työntekijä. Aineisto antaa mahdollisuuden uusien työpaikkojen synnyn analysointiin, koska toimipaikoilta on kysytty rekrytoinnin syytä. Usein uusien työpaikkojen synnyn analyysit perustuvat aineistojen paneeliominaisuuksiin, mutta tässä käytössä olevalla aineistolla rekrytoinnit voidaan ryhmitellä uusiin työpaikkoihin ja muuhun rekrytointiin. Lisäksi uusista työpaikoista voidaan erottaa kahdenlaisia tapauksia: niitä, jotka ovat toimipaikassa kokonaan uusia tehtäviä ja niitä, joissa henkilömäärää olemassa oleviin tehtäviin lisätään. Koska aineisto on koottu toimipaikoilta kvartaaleittain, se edustaa hyvin koko vuotta.

Aineistoyhteistyö Tilastokeskuksen kanssa ulottuu vuoteen 1993, jolloin Työnantajahaastattelun aineisto kerättiin ensi kerran. Mikroaineisto on ollut TEM:n käytössä vuodesta 2010. Vuonna 2021 Tilastokeskus tuotti ensimmäisen kerran yhdistelmäaineiston vuodesta 2016 lähtien. Sitten on toteutettu menetelmällisiä tarkistuksia, mikä edelleen paransi aineiston laatua.

Tilastokeskuksen tuottama aineisto siirtyi syksyllä 2024 TEM:ltä KEHA-keskuksen rahoitettavaksi ja omistajuuteen. Sekä vanhat että uudet kertyvät aineistot ovat kummankin organisaation käytössä.

Tämänvuotinen raportti keskittyy kokonaistarkasteluihin ja päätoimialoja koskeviin analyyseihin. Uutuutena tämänkertaisessa raportissa on eri työmarkkina-aseamista rekrytoitujen henkilöiden työsuhteiden jakaumien tarkastelu, mikä tuottaa tärkeää uutta tietoa rekrytoijien ja työnhakijoiden sekä välittäjien käyttöön.

Kiitämme *Sirpa Kukkalaa* julkaisun taitosta.

Tilastokeskuksen asiantuntijoita ja haastatteluorganisaatiota kiitämme laadukkaan aineiston tuottamisesta ja huomattavan korkean, lähes 84 %:n vastausosuuden saavuttamisesta.

Työ- ja elinkeinoministeriössä marraskuussa 2024

Heikki Räisänen

Minna Ylikännö

SISÄLTÖ

| | |
|---|-----------|
| 1 JOHDANTO | 7 |
| 2 UUSIEN TYÖPAIKKOJEN SYNTY JA TYÖLLISYYDEN MUUTOKSET | 8 |
| 2.1 Uudet työpaikat rekrytoinnin dynamiikassa | 8 |
| 2.2 Yrityskoko, elinkaarivaihe ja muut työpaikkojen syntyyn vaikuttavat tekijät | 11 |
| 3 TYÖLLISYYDEN NETTOMUUTOKSET | 13 |
| 4 TYÖLLISYYDEN BRUTTOMUUTOKSET TOIMIPAIKOISSA | 21 |
| 4.2 Uudet työpaikat, vaihtuvuus ja poistuma | 23 |
| 4.3 Työvoiman haku työnantajasektorin, henkilöstömäärän ja alueen mukaan..... | 27 |
| 4.4 Hankintatavat ja haettavat työvoimaryhmät..... | 31 |
| 4.6 Työvoimapula kasvun esteenä | 41 |
| 4.7 Mistä tullaan ja millaisiin töihin? | 43 |
| 5 REKRYTOINTI JA TYÖPAIKKOJEN SYNTY TOIMIALOILLA | 45 |
| 6 UUSIEN TYÖPAIKKOJEN SYNTYYN LIITTYVÄT TEKIJÄT | 53 |
| 6.1 Kaikki uudet työpaikat..... | 53 |
| 6.2 Uusien työpaikkojen kaksi tyyppiä..... | 58 |
| 6.3 Yhteenveto mallinnoista..... | 59 |
| 7 JOHTOPÄÄTÖKSET | 61 |
| LÄHTEET | 62 |
| LIITTEET | 66 |
| TEM-ANALYYSEJA -VERKKOJULKAISUSARJASSA AIEMMIN ILMESTYNYT | 83 |

1 JOHDANTO

Tässä analyysissä tarkastellaan uusien työpaikkojen syntyä ja työvoiman hankintaa toimipaikoissa vuonna 2023. Tämä julkaisu on 11. uusien työpaikkojen syntyä käsittelevä TEM-analyysi.

Analyysin aineistona käytetään Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen tietokantatauluja, mutta analyysin keskeinen empiirinen aineisto on Tilastokeskuksen avointen työpaikkojen tutkimuksen yhteydessä kokoama Työnantajahaastattelun mikroaineisto.

Aineisto kerätään kvartaaleittain edustavalla otannalla kaikista toimipaikoista, joissa on ollut ainakin yksi palkattu työntekijä. Yksinyrittäjät eivät siten kuulu otantakehikkoon.

Luvussa 2 käsitellään työvoiman hankintaa ja uusien työpaikkojen syntyyn liittyviä käsitteellisiä ja empiirisiä lähtökohtia kirjallisuusanalyysin avulla. Kirjallisuusanalyysia on viime vuosina muokattu hieman.

Luvussa 3 tarkastellaan nettomääräistä työllisyyden kehitystä työmarkkinoilla Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen tietokantataulukkojen avulla. Tarkasteltavana on niin kokonaiskehitys kuin alueittainen, ammattiryhmittäinen ja toimialoittainenkin kehityskuva.

Luvussa 4 edetään työllisyyden bruttodynamiikan empiiriseen tarkasteluun. Aineisto ja sen perusominaisuudet esitellään ja eritellään uusien työpaikkojen, poistuman ja vaihtuvuuden korvaamisen osuudet ja volyymit. Työnantajasektoreita, toimipaikkojen kokoa ja aluetta käsitellään, kuten työnantajan käyttämiä työvoiman hankintakanavia, niiden merkitystä ja haettavia työvoimaryhmiä. Rekrytointiongelmia ja työvoimapulaa käsitellään omassa alaluvussaan, samoin työvoiman saatavuutta kasvun esteenä. Luvun päättää uudenlainen tarkastelu, jossa käy ilmi eri työvoimaryhmien töiden vakituisuus ja kesto.

Luvussa 5 käsitellään työpaikkojen syntyä ja rekrytointia toimialoilla. Luvussa suhteutetaan työvoiman haku ja toteuma myös alan työllisten määriin, jolloin nähdään myös, millaisen loven työvoimapula muodostaa eri alojen työvoiman hankinnalle.

Luvussa 6 käsitellään logististen regressiomallien avulla uusien työpaikkojen syntyyn liittyviä tekijöitä, lisäksi myös erikseen toimipaikassa kokonaan uusissa tehtävissä ja olemassa olevan tehtävän henkilömäärän lisäyksissä.

Luvussa 7 esitetään tärkeimmät tulokset ja päätelmät kootusti.

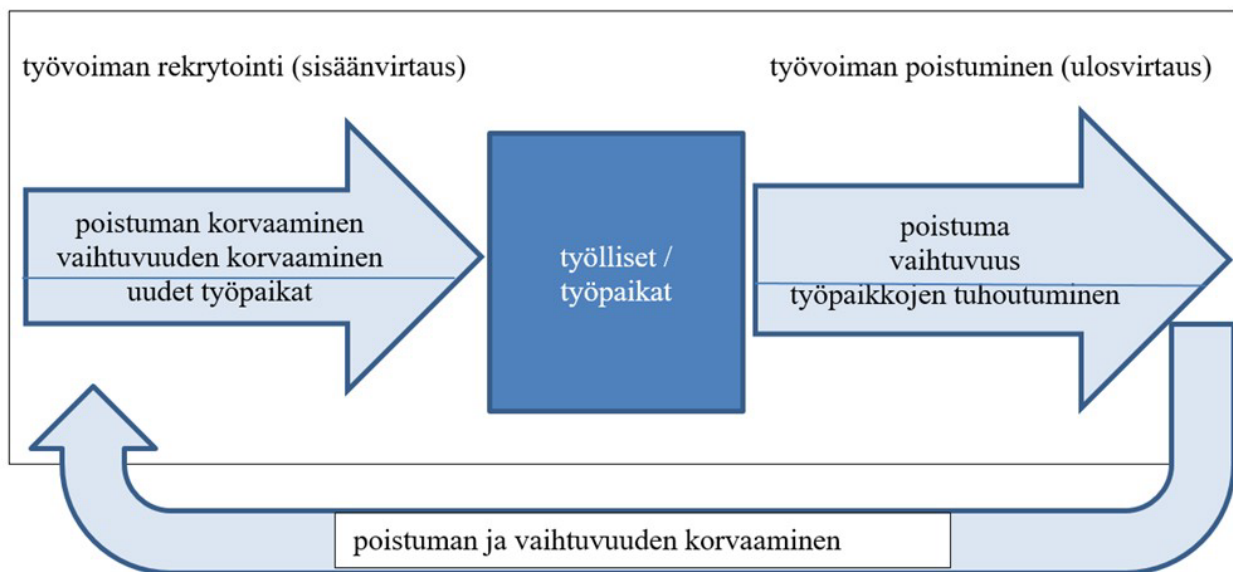
Liitteisiin on koottu syventävää grafiikkaa ja taulukkoaineistoa.

2 UUSIEN TYÖPAIKKOJEN SYNTY JA TYÖLLISYYDEN MUUTOKSET

2.1 Uudet työpaikat rekrytoinnin dynamiikassa

Tämä analyysi erittelee uusien työpaikkojen syntyä erityisesti toimipaikkatasolla. Työnantajat rekrytoivat kolmesta toisistaan periaatteessa poikkeavasta syystä: poistuman korvaamiseksi, vaihtuvuuden korvaamiseksi sekä uusien työpaikkojen luomiseksi. Poistumalla tarkoitetaan poistumaa työvoimasta kuten eläköitymistä, maastamuuttoa, koulutukseen tai varusmiespalvelukseen lähtöä, kuolemaa, pitkiä vapaita tai siirtymistä muutoin työmarkkinoiden ulkopuolelle. Vaihtuvuus taas merkitsee sitä, että työlliset vaihtavat työpaikkoja. Uudet työpaikat ja poistuman korvaaminen ovat työmarkkinoilla sellaisia tilanteita, joissa on aidosti löydettävä työntekijöitä nykyisten työllisten ulkopuolelta. Sen sijaan vaihtuvuus merkitsee työmarkkinoiden kannalta työvoiman uudelleenallokaatiota, vaikka se yrityksen tai toimipaikan kannalta vastaakin poistumaa: uusi työntekijä pitää joka tapauksessa löytää. Uudelleenallokointi ei merkitse työllisyyden kasvua, mutta voi olla merkittävä tekijä tuottavuuden kasvun kannalta.

Kuvio 1. Työvoiman rekrytointi ja poistuminen (Lähde: Maunu – Räsänen 2018).



Kuviossa 1 esitetään kaaviona työvoiman rekrytointisytyt työmarkkinoiden tasolla: joko korvataan työvoiman poistumaa, korvataan työvoiman vaihtuvuutta tai luodaan kokonaan uusia työpaikkoja. Kun työvoimasta poistutaan tai tapahtuu työvoiman vaihtuvuutta, on nämä korvattava korvausrekrytoinnilla – muussa tapauksessa kyseessä on työpaikan tuhoutuminen. Työmarkkinoiden tasolla poistuman ja vaihtuvuuden korvaaminen ovat siten käsitteellisesti yhteydessä toisiinsa. Työpaikkojen tuhoutuminen ja uusien luominen eivät sen sijaan ole vastaavalla tavalla suoraan yhteydessä toisiinsa. Ne ovat kuitenkin yhteydessä toisiinsa luovan tuhon prosessin kautta, jossa työvoimaa uusiin työpaikkoihin saadaan etenkin tuhoutuneista tai toimintaansa supistaneista työpaikoista.

Tämän analyysin empiirisissä osissa keskitytään paljolti uusien työpaikkojen tarkasteluun. Siinä uudella työpaikalla tarkoitetaan työpaikkaa, jota toimipaikassa ei ole aiemmin ollut ja johon on

haettu työvoimaa toimipaikan ulkopuolelta. Aineistossa uusi työpaikka voidaan edelleen jakaa toimipaikkatasolla uuteen tehtävään ja henkilöstömäärän lisäykseen olemassa oleviin tehtäviin.

Pääasiallisena aineistona hyödynnetään Tilastokeskuksen työ- ja elinkeinoministeriölle tuottaman työnantajahaastattelun mikroaineistoa¹, joka sisältää toimipaikkakohtaista tietoa työnhausta, rekrytointiongelmista, työvoiman hankintakanavista ja tehdyistä rekrytoinneista. Uusien työpaikkojen, vaihtuvuuden ja poistuman rekrytointiprosessia on aiemmin Suomessa analysoitu vastaavalla tavoin vain nyt käytössä olevalla aineistolla (vrt. Räisänen 2011; Koponen – Räisänen 2013; Alatalo – Maunu – Räisänen – Tuomaala 2015; Maunu – Räisänen 2016; Maunu – Räisänen 2017; Maunu – Räisänen 2018; Räisänen 2020, Räisänen – Ylikännö 2021a ja b, Räisänen – Ylikännö 2022, Räisänen 2023).

Aiemmat empiiriset tulokset ovat korostaneet yritysten keskeistä roolia uusien työpaikkojen syntymissä. Toimipaikan koolla on ollut hieman erilainen rooli eri vuosina, mutta näyttää siltä, että siinä missä pienet toimipaikat luovat paljon uusia työpaikkoja, ne myös tuhoavat niitä runsaasti. Odotukset toimipaikan henkilöstömäärän kasvusta seuraavan 12 kuukauden aikana ovat yhteydessä uusien työpaikkojen syntyyn. Tämä aiemmista tutkimuksista saatu tulos on hyvin yhteensopiva Haltiwangerin ym. (2013) kasvun dynamiikkaa koskevien huomioiden kanssa. Vanhala ja Virén (2016, 4) havaitsivat puolestaan, että (Suomessa) pieni erittäin nopeasti eli yli 20 prosenttia vuodessa kasvavien ”gasellirytysten” joukko luo noin puolet kaikista uusista työpaikoista. Tässä analyysissä keskitytään vain työvoiman rekrytointiin (josta uusien työpaikkojen luominen on osa), eikä tarkastella työvoiman ulosvirtausta (josta työpaikkojen tuhoutuminen on osa).

Sen hahmottamiseksi, millaista rekrytointin ja bruttotyöllisyyden muutosten välinen suhde voisi olla, ajatellaan, että yritys A rekrytoi eräänä vuonna kausivaihtelua tasoittamaan 4 henkilöä 3 kuukauden ajaksi. Kaikkiaan yritys A rekrytoi siten yhden henkilötyövuoden verran. Bruttorekrytointien määrä (tai rekrytointin bruttovirta) on kuitenkin 4. Mikäli se ei vähennä muuta henkilöstöään, kasvaa yrityksen A työllisyys yhden henkilön verran vuositasolla, jos se ei edellisenä vuonna tehnyt vastaavia rekrytointeja. Yritys B puolestaan rekrytoi vakituiseen työsuhteeseen 3 henkilöä, mutta vastaavasti se vähentää toisista toiminnoistaan 4 henkilöä. Rekrytointivirtojen tarkastelu näyttää, että yritys B on bruttorekrytoinut 3 henkilöä ja jos emme tiedä mitään työvoiman vähennyksistä, oletamme helposti yrityksen B kasvattaneen työvoimaansa. Se on kuitenkin supistanut sitä vuositasolla yhdellä henkilöllä. Olennaisia tekijöitä rekrytointianalyysissä ovat työsuhteen kesto ja sekä rekrytointi- että poistumavirtojen tarkastelu. Bruttomuutokset kuvaavat kokonaisdynamiikkaa, mutta usein aineistot eivät riitä niiden tarkkaan estimointiin. Siksi nettomuutosten havainnointi on tyypillisempi tarkastelutapa.

Toimipaikan rekrytointia ei kuitenkaan tavallisesti voida ajatella nettona, koska työpaikkoja myös tuhoutuu ja työvoima olemassa olevissa työsuhteissa vaihtuu. Toimipaikoissa on siten käytännössä ylimääräistä vaihtuvuutta, joka ei olisi toteutuneiden työllisyydenmuutosten kannalta välttämätöntä. Miten tietyt nettotyöllisyyden muutokset sitten voivat tapahtua? Työllisyyden kasvaessa joko työsuhteiden määrän tai niiden keston tai molempien täytyy kasvaa. Esimerkiksi määräaikaisten työsuhteiden keston pidentyminen ilman muita muutoksia kasvattaa työllisyyttä ja vastaavasti pitkään jatkuneiden työsuhteiden aiempaa suurempi päättymisen samoin oletuksien laskee työllisyyttä. Luovan tuhon rooli Suomessa eri aikoina on vaihdellut (Maliranta 2009, Ilmakunnas ja Maliranta 2011, Maliranta ja Määttänen 2014). Tehdasteollisuudessa luovan tuhon eli yritys- ja työpaikkarakenteiden muutoksen erot selittävät lähes kokonaan tuottavuuden eroja (Maliranta 2016).

¹ Tilastokeskus on tuottanut työnantajahaastattelun toimipaikkojen työvoiman hankinnasta TEM:lle (aiemmin työ ministeriölle) vuodesta 1993 lähtien. Aineisto tuotetaan kvartaaleittain ja se toteutetaan nykyisin avointen työpaikkojen tutkimuksen yhteydessä. Aineiston omistajuus siirtyi syksyllä 2024 KEHA-keskukselle. Käyttöoikeus sekä aiempaan että tulevaan aineistoon on sekä KEHA-keskuksella että TEM:llä. Tarkempi aineistokuvaus on luvussa 4.

OECD-maissa työvoiman uudelleenallokaatio on laajaa ja ylittää selvästi nettotyöllisyyden muutokset myös toimialatasolla. Joka vuosi yli 20 prosenttia työpaikoista luodaan ja/tai tuhoutuu ja noin kolmannes kaikista työntekijöistä rekrytoidaan ja/tai eroaa². (OECD 2009, 119). Cahucin (2014) mukaan nyrkkisääntönä voidaan pitää sitä, että teollisuusmaissa 15 prosenttia työpaikoista luodaan uudelleen vuosittain (15 % työpaikoista tuhoutuu ja saman verran uusia syntyy). Turkin työmarkkinadynamiikkaa rekisteriaineistoilla tutkineet Ayhan, Lehmann ja Pelek (2023) päätyvät peräti 33–44 %:n työpaikkojen bruttoluonnin tasoihin, mikä merkitsee huomattavaa työllisyysrakenteiden muutosta. Heidän tulostensa mukaan mikroyrityksillä on suuri rooli työpaikkojen luonnissa.

OECD:n (2019, 46) mukaan 40 prosenttia luoduista työpaikoista vuosien 2005–16 välillä syntyi digi-intensiivisille aloille. Toisaalta Malirannan (2009) mukaan yrityssektorin työpaikkavirrat (työpaikkojen syntyminen ja tuhoutuminen) ovat Suomessa olleet (1990-luvun laman jälkeen, ainakin 2000-luvun alkupuolelle saakka) jopa yllättävän vakaita. 1990-luvun puolivälistä finanssikriisiin asti työpaikkojen tuhoutumisaste oli melko vakaa, mutta kasvoi jyrkästi kriisin aikana (Ilmakunnas ja Maliranta 2011). Työpaikkojen syntymisaste on vaihdellut suhdanteiden mukaan: se kasvoi voimakkaasti 1990-luvun laman jälkeen, laski 2000-luvun alun suhdannenotkahduksessa, minkä jälkeen se taas kasvoi aina vuoteen 2007 asti (emt.). Työpaikkavirrat vaihtelivat vuosina 1994–2009 10–15 prosentin välillä. Tyypillisesti työntekijävirrat ovat korkeampia kuin työpaikkavirrat.

Työttömien työllistymistodennäköisyys nousi Lukkarisen (2019) mukaan vuoden 2018 viimeisellä vuosineljänneksellä 32 prosenttiin eli suhteellisesti korkeammaksi kuin ennen talouskriisiä vuonna 2008. Tilastokeskuksen kokeellisten työvoimavirtatilastojen perusteella vuoden 2021 kvartaalitasolla työttömistä työllistyi kvartaalista riippuen 23–35 %. Työllisistä työpaikkaa vaihtoi noin 6–9 % eri kvartaaleilla (Tilastokeskus, kokeelliset tilastot, työvoimavirrat). OECD:n (2009, 125) mukaan keskimäärin 35 prosenttia työntekijävirroista johtuu vaihtuvuudesta, kun taas 54 prosenttia johtuu ylimääräisestä työpaikkojen uudelleenallokaatiosta ja 11 prosenttia nettotyöllisyyden muutoksista.

Työpaikkavirroilla (vakanssimielessä) on yhteys myös työllisyyteen, kuten Farm (2018) osoittaa: poikkeamat välittömästi rekrytoinnista johtavat täyttämättömiin työpaikkoihin ja voivat laskea työllisyyttä ja nostaa työttömyyttä. Tähän liittyy myös kohtaanto eli työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaaminen työmarkkinoilla. Pehkosen et.al. (2018) mukaan työmarkkinoiden kohtaanto (Suomessa) heikentyi vuosina 2012–16 etenkin suurissa seutukunnissa, jotka ovat koko maan kasvukeskuksia. Edellä kuvatun työmarkkinadynamiikan sisällä tapahtuu myös olennaisia rakennemuutoksia. Suomessa työmarkkinoiden polarisaatio vuosien 1995 ja 2015 välillä liittyi monien muiden maiden tapaan keskitason osaamista vaativien töiden määrän vähenemiseen, mutta monista maista poiketen Suomessa nämä ovat korvautuneet lähes kokonaan korkean osaamisen töillä (OECD 2019, 64).

Suomalaisia arvioita työntekijävirroista ovat esittäneet mm. Ilmakunnas ja Maliranta (2011), joiden mukaan ne vaihtelivat vuosina 1994–2009 20–30 prosentin välillä. Työntekijävirroissa on Suomessa ollut tuolla periodilla nouseva trendi 1990-luvulta lähtien (emt.). Kauhanen ym. (2015, 12) toteavat, että työpaikkojen syntymis- ja tuhoutumisasteen pitkän aikavälin keskiarvo Suomen yrityssektorilla on noin 12 prosenttia. Yrityksissä syntyy ja häviää siten noin 222 000 työpaikkaa vuosittain. Työntekijävirtojen keskiarvo on heidän mukaansa noin 26 prosenttia eli yritysten toimipaikoilla on 481 000

² Tällaiset virtakäsitteet ovat tyypillisesti hyvin herkkiä määrittelyille ja mittaustavoille. Olennaisesti virtojen vahvuuteen vaikuttaa itse mitattavan ilmiön lisäksi se, mikä katsotaan muutokseksi, esim. kuinka lyhytkestoinen työpaikka lasketaan uudeksi työpaikaksi ja miten se voidaan havaita. Periaatteessa uusi työpaikka voidaan havaita yritys- tai toimipaikkatasolla verrattaessa jaksoa t jaksoon $t+1$. Tällöin jälkimmäisen jakson työpaikkamäärän enemmyyden edeltävään nähden merkitsee nettotyöllisyyden muutosta. Tämä ei kuitenkaan ota huomioon sitä, miten nettotyöllisyyden muutos on toteutunut: uusien työpaikkojen määrä voi olla paljon nettotyöllisyyden muutosta suurempi, jos samalla osa olemassa olevista työpaikoista toimipaikassa tuhoutuu. Nettotyöllisyyden ollessa negatiivinen, voi siihenkin sisältyä uusien työpaikkojen luomista, jos tuhoutuminen on suurempaa. Jos tarkastellaan esim. toimipaikan tasolla koko rekrytointivirtaa ja siitä voidaan erottaa uudet työpaikat, on kyse uusien työpaikkojen bruttoluonnista toimipaikassa.

työntekijää, jotka eivät olleet siellä vuotta aiemmin. Työsuhteiden määrä on vielä suurempi, koska samalla henkilöllä voi olla useita työsuhteita vuoden aikana.

2.2 Yrityskoko, elinkaarivaihe ja muut työpaikkojen syntyyn vaikuttavat tekijät

Työpaikkojen syntymiseen vaikuttavat monet eri tekijät, kuten yrityksen koko, ikä, tuottavuus ja se, millä toimialalla yritys toimii (ks. esim. Oberhofer ja Vincelette 2013). Merkittävä osuus EU:n alueen uusista työpaikoista luodaan pk-yrityksissä. Toisaalta pieni joukko kasvavia yrityksiä luo huomattavan osan uusista työpaikoista (Halme ym. 2015, ks. myös Alatalo ja Maunu 2016, vrt. Vanhala ja Virén 2016). Tässä suhteessa erityisen kiinnostavia ovat kaikkein pienimmät mikroyritykset, sillä vuosina 2010–2013 toimineet enintään 3 henkilöä työllistäneet mikroyritykset lisäsivät henkilöstöään nettomääräisesti noin 25 000 henkilöä.

Saman havaitsi myös Kane (2010) tutkiessaan Startup-yritysten merkitystä uusien työpaikkojen luomisessa Yhdysvalloissa. Tulostensa perusteella Kane (2010) väittää, että uudet syntyvät Startup-yritykset eivät ole ainoastaan tärkeitä, vaan tärkeimpiä tekijöitä, kun halutaan synnyttää nettomääräisesti lisää työpaikkoja. Vaikka suuremmat ja vakiintuneemmat yritykset luovatkin uusia työpaikkoja, niitä myös tuhoutuu paljon. Kokonaisuuden kannalta tulisi hänen mukaansa tukea erityisesti siis Startup-yrityksiä niiden pyrkimyksissä laajentaa toimintaansa.

Työ- ja elinkeinoministeriön yhdessä Suomen Yrittäjien ja Finnveran kanssa toteuttaman Pk-yritysbarometrin mukaan yrityskoko on positiivisesti yhteydessä henkilöstömäärän kasvuodotuksiin. Yritysten kasvuodotukset ovat yhteydessä myös henkilöstömäärän lisäämiseen (Larja – Räisänen 2019). Pk-yrityksissä näyttää syntyvän ja häviävän enemmän työpaikkoja kuin suurissa yrityksissä (Karhunen – Kerko – Kiema – Lähdemäki 2020, 14). Kuitenkin, kun konsernirakenteet otetaan huomioon, pienenee itsenäisten pk-yritysten työllistävä vaikutus ja arvonlisäys huomattavasti (emt.).

Kirjallisuudessa on tarkasteltu myös sitä, miten toimialan (tai yrityksen) elinkaaren vaihe heijastuu työpaikkavirtoihin. Uusien yritysten markkinoille tulo ja niiden kasvu heijastuvat positiivisesti työpaikkoihin. Toisaalta myös työpaikkojen tuhoutuminen voi toimialan (tai yrityksen) elinkaaren alussa olla vilkasta (Ilmakunnas ja Maliranta 2011; ks. myös Kilponen ja Vanhala 2009). Ilmakunnas ja Maliranta (emt.) toteavat kuitenkin, että myös kypsä toimiala saattaa kohdata teknologisen shokin, joka muuttaa työpaikkavirtoja samankaltaiseksi kuin elinkaaren alussa. Haltiwangerin ym. tutkimuksessa (2014) kaikissa maissa (ml. Suomi) havaittiin suuri uudelleenallokaatio (= työpaikkojen syntymisen ja tuhon summa) ja uusilla yrityksillä oli tässä suuri merkitys: 30–40 prosenttia allokaatiosta liittyi poistuviin ja aloittaviin yrityksiin. Fornaro ja Maliranta (2023) havaitsivat työnantajaa vaihtavien osuuden supistuneen yrityssektorilla selvästi vuosista 2003–2008 vuosiin 2009–2014. Tehtävää vaihtaneiden osuudet ovat taas olleet melko vakaita vuosina 2003–2020.

Huberin ym. (2017) Itävaltaa koskevien tulosten mukaan nuoret yritykset kontribuoivat eniten nettotyöllisyyteen, vaikka niiden poistuma on suuri. Nuorilla säilyvillä yrityksillä kasvu on kuitenkin voimakasta. Sen sijaan pienillä ja suurilla yrityksillä on, ehdolla että ne säilyvät, samanlainen työllisyyskontribuutio, mutta kun pienten poistuma on suurempi, on myös pienten yritysten kontribuutio työpaikkojen luomiseen pienempi kuin suurilla.

Mielenkiintoisia ovat myös Åstebro ja Tågin (2017) havainnot, kun he analysoivat yrittäjien työpaikkojen luomista Ruotsissa rekisteriaineistolla kuuden vuoden jaksolla. Kyseisessä tutkimuksessa yrittäjät loivat hyvin vähän työpaikkoja lyhyellä ja keskipitkällä aikavälillä itselleen luomiensa työpaikkojen lisäksi. Näiden vähien luotujen työpaikkojen osalta työttömien osuus rekrytoiduista oli kuitenkin huomattava, 25–60 prosenttia yritystyyppistä ja tarkasteluperiodin kestosta riippuen.

Työpaikkojen ja työntekijöiden uudelleenallokaatio on suurempaa kasvavilla toimialoilla kuin muilla. Vähemmän tuottavat alat (tai yritykset, ks. Cahuc 2014) tuhoavat enemmän ja paremmin tuottavat

luovat enemmän työpaikkoja – mikäli luova tuho toimii. Bertheau et.al. (2020, 18) havaitsivat Tanskan aineistolla, että pienet ja nuoret yritykset kasvavat erityisesti hankkimalla työvoimaa muilta ja vanhat yritykset ovat tässä menettäjiä. Korkean tuottavuuden yritykset kasvavat vahvimmin ja 90 % kasvusta on peräisin työvoiman hankinnasta.

Edellä kuvattu työpaikkojen syntyyn ja tuhoon liittyvä problematiikka korostaa yritysten kasvun dynamiikkaan liittyvien mekanismien tuntemista ja ymmärtämistä. Se ei kuitenkaan ole helppoa, sillä työmarkkinoiden toimintaan jo yksin työpaikkojen syntymisen näkökulmasta liittyy monia vaikuttavia tekijöitä. Laurikka (2023) havaitsee yritysten suurempaan kokoluokkaan siirtymisen harvinaiseksi ja kasvua yleisempää onkin itse asiassa siirtyminen pienempään kokoluokkaan. Henkilöstömäärän keskimääräinen kasvuaste on mikroyrityksiä lukuun ottamatta lähellä nollaa. Tarkastelua on suoritettu kolmen ja viiden vuoden jaksoilla.

Yksi yritysten kasvuun vaikuttava tekijä on markkinoiden sääntely. Henreksonin (2020) mukaan tiukka sääntely johtaa siihen, että pienissä yrityksissä tapahtuva taloudellinen toimeliaisuus ei johda niiden kasvuun. Sääntely vaikuttaa toki myös suurempiin yrityksiin ja niissä tapahtuvaan rekrytointiin, joskin vaikutusten suuntaa ei ole pystytty yksiselitteisesti todentamaan. Haltiwanger ym. (2006) toteavatkin, että todennäköisesti työvoiman sääntelyn ohella työvoimavirtoihin vaikuttavat erilaiset kansalliset sääntelymekanismit ja muut institutionaaliset tekijät.

Taloudelliset suhdanteet vaikuttavat osaltaan siihen, mihin työpaikkoja syntyy ja millä aloilla ylipääntään rekrytoidaan työvoimaa. Räisänen (2018) on tarkastellut kasvun ja rekrytoinnin välisiä yhteyksiä vuosina 2002–2017 julkisen työnvälityksen rekisteripohjaisella työpaikka-aineistolla. Tulosten mukaan talouskasvun aikana rekrytoinnit keskittyvät ammatteihin, joissa jo muutenkin rekrytoidaan paljon.

Myös digitalisaation vaikutusta työpaikkojen syntymiseen on tutkittu. Balsmeier ja Woerter (2019) havaitsivat sveitsiläisyriyksistä kerätyllä mikroaineistolla digitalisoinnilla olevan myönteinen nettotyöllisyysvaikutus, joka kohdentuu korkeasti koulutettuihin. Vaikutus syntyy lähes täysin robottien käyttöönotosta, 3d-tulostuksen yleistymisestä ja teollisesta internetistä. He eivät toisaalta havainneet työllisyysvaikutuksia johtuen muusta digitalisaatiosta, kuten esimerkiksi sähköisen kaupan käynnin lisääntymisestä tai tukijärjestelmistä.

Automatisaatiosta ja robottien lisääntyvästä käytöstä on myös toisenlaisia tutkimustuloksia. Acemoglu ja Restrepon (2020) mallinuksissa yhden robotin käyttöönotto tuhatta työntekijää kohden vähensi työllisyysastetta 0,2 prosenttiyksikköä ja palkkoja 0,42 prosenttia. Vaikka tutkimus koski USA:n työmarkkinoita, vastaavaa kehitystä havaitaan myös muualla.

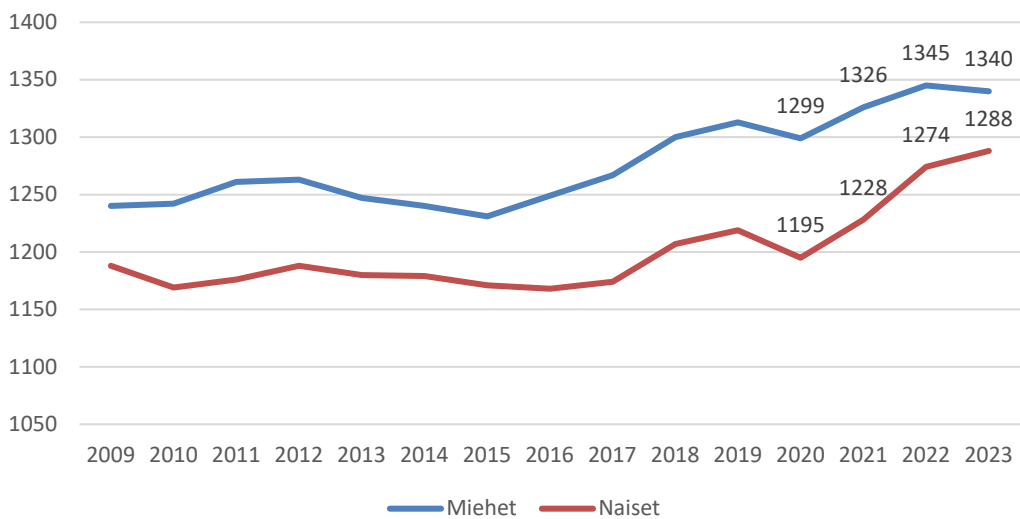
Edellä nostettiin esiin työmarkkinoiden kohtaanto, jota voidaan tarkastella alueellisesti (kuten yllä) tai työpaikkatasolla. Yksi työmarkkinoiden dynamiikkaan vaikuttava tekijä on tarjolla olevan työn laatu. Kauhasen ja Kiviholman (2020) tutkimuksessa tarkasteltiin työsuhteiden laatua tietyillä ammattialoilla. Tulosten mukaan tarkastelun kohteena olleista ammattiryhmistä avoinna olevat työpaikat sisälsivät huomattavan paljon epätyypillisen työn piirteitä. Edelleen tulosten mukaan avointen työpaikkojen laadulla oli yhteys niiden täyttämisen keston kanssa, mikä viittaa siihen, että heikompi laatuisten paikkojen täyttäminen on vaikeampaa. Larja ja Peltonen (2023) ryhmittelevät ammatit työvoimapula-ammatteihin, kohtaanto-ongelma-ammatteihin ja ylitarjonta-ammatteihin. Heidän tulostensa perusteella kohtaanto-ongelman taustalla oleva keskeinen tekijä on epätyypillisten työsuhteiden nopea kasvu.

3 TYÖLLISYYDEN NETTOMUUTOKSET

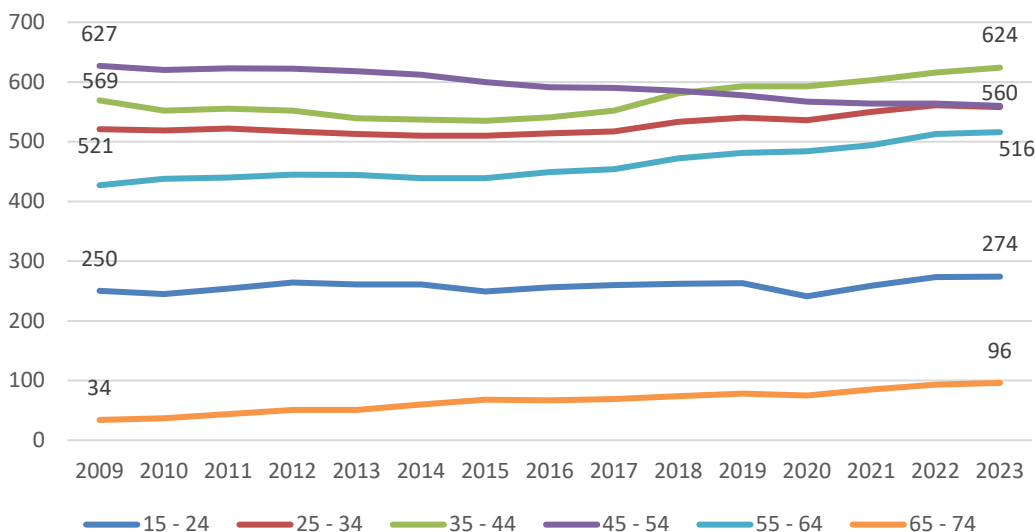
Tässä luvussa tarkastellaan työllisyyden nettomääräisiä muutoksia. Vuoden 2023 kehitystä taustoitetaan osin pitemmän aikavälin tarkasteluilla, osin vain viimeisen kolmen vuoden tilanteella.

Työllisiä oli Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen tasossa kaikkiaan 2 628 000 henkilöä vuonna 2023. Työllisten määrä kasvoi vain niukasti, 9 000 hengellä. Miehiä oli työllisinä 1 340 000 ja naisia 1 288 000. Miesten työllisyys laski edellisvuodesta 5 000 hengellä ja naisten kasvoi 14 000 hengellä (kuvio 2).

Kuvio 2. 15–74-vuotiaiden miesten ja naisten työllisyys v. 2009–2023, 1000 henkeä (Lähde: Tilastokeskus, työvoimatutkimus).

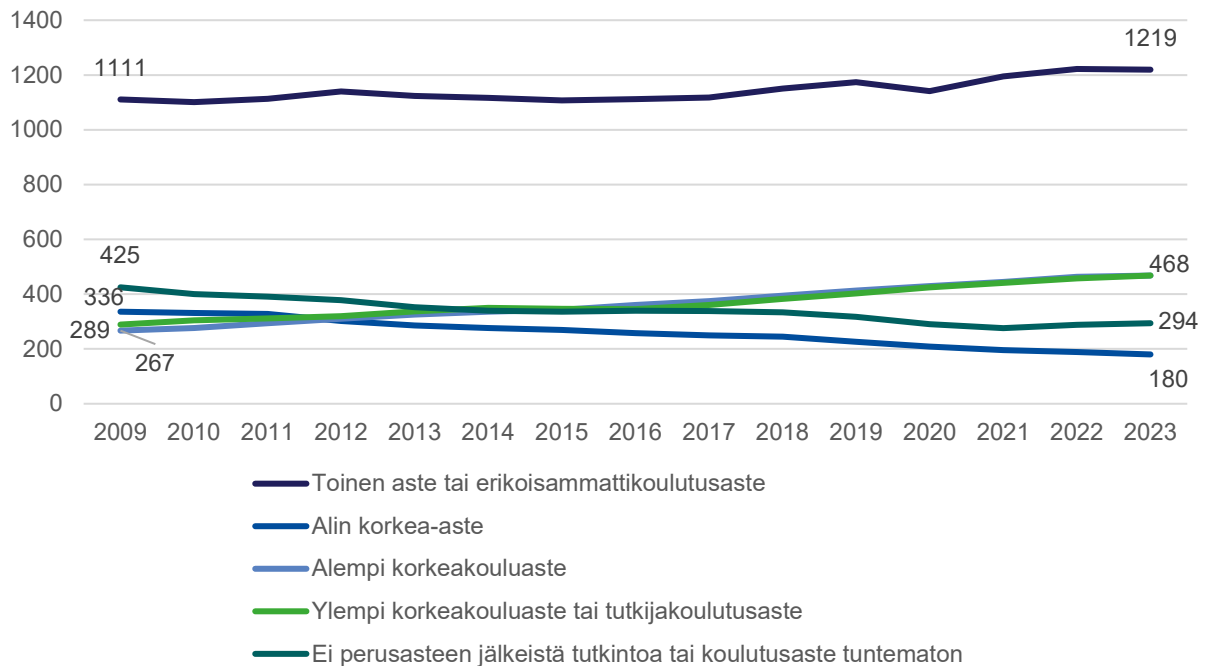


Kuvio 3. Työllisten 15-74-vuotiaiden määrät 10-vuotisikäryhmittäin v. 2009–2023. 1000 henkilöä (Lähde: Tilastokeskus, työvoimatutkimus).



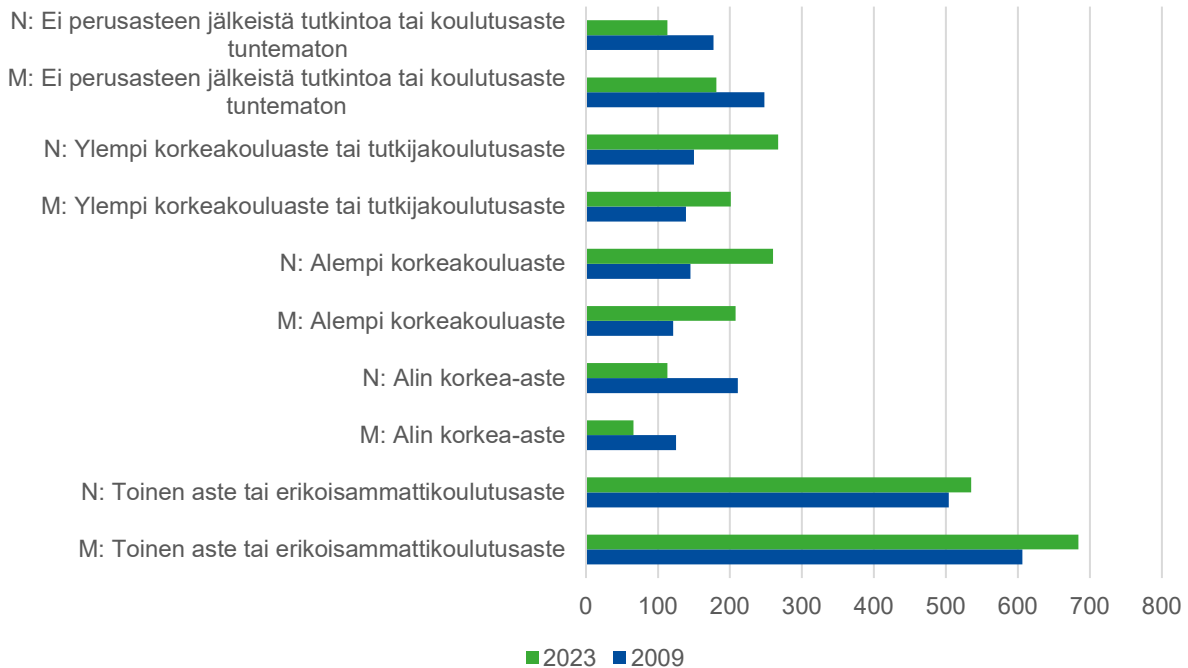
10-vuotisikäryhmien työllisyyden kehityksen tarkastelussa havaitaan 35-44-vuotiaiden olevan suurin ja edelleen kasvava työllisten ryhmä. Sen sijaan 25–34- sekä 45–54-vuotiaiden työllisten määrä laski vuonna 2023. Myös 55–64-vuotiaiden sekä 65 vuotta täyttäneiden työllisten määrät kasvoivat hiukan. 65 vuotta täyttäneiden työllisyys on trendinomaisessa pitkäkestoisessa kasvussa (kuvio 3).

Kuvio 4. Työlliset koulutusasteittain v. 2009–2023, 15–74-vuotiaat, 1000 henkilöä (Lähde: Tilastokeskus, työvoimatutkimus).



Selkeästi määrällisesti suurin työllisten koulutusasteryhmä ovat toisen asteen tai erikoisammattikoulutuksen suorittaneet. Heitä oli työssä vuonna 2023 yli 1,2 miljoonaa henkilöä, kun seuraavaksi suurimmissa ryhmissä, ylempään korkeakouluasteen tai tutkijakoulutuksen suorittaneissa oli 468 000 työllistä, kuten myös alemman korkeakouluasteen suorittaneissa. Näiden kahden koulutusryhmän työllisten määrä on kasvussa (kuvio 4).

Kuvio 5. Työlliset miehet (M) ja naiset (N) koulutusasteen mukaan vuosina 2009 ja 2023, 1 000 henkilöä (Lähde: koulutusasteittain v. 2009–2023, 15–74-vuotiaat, 1000 henkilöä (Lähde: Tilastokeskus, työvoimatutkimus).



Toisen asteen tutkinnon suorittaneiden työllisten miesten määrä on kasvanut 14 vuodessa paljon, naisillakin on tässä kasvua, mutta selvästi vähemmän. Koulutusrakennesyistä alimman korkea-asteen työllisten määrät ovat laskeneet, kun taas alemman korkeakouluasteen tutkinnon suorittaneiden työllisten määrät ovat sekä miehillä että naisilla kasvaneet voimakkaasti. Vähintään ylemmän korkeakouluasteen tutkinnon on työllisistä suorittanut vuonna 2023 selvästi useampi kuin vuonna 2009, erityisesti naisilla kasvua on runsaasti. Ilman perusasteen jälkeistä tutkintoa olevat tai koulutusasteeltaan tuntemattomat (tuntemattomia on paljon esimerkiksi maahanmuuttajissa) työlliset on taas supistuva ryhmä sekä miehillä että naisilla.

Taulukko 1. Työlliset maakunnittain v. 2021–2023. 1 000 henkilöä (Lähde: Tilastokeskus, työvoimatutkimus).

| Maakunta | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------------------|------|------|------|
| Uusimaa | 864 | 887 | 886 |
| Varsinais-Suomi | 228 | 232 | 233 |
| Satakunta | 94 | 91 | 94 |
| Kanta-Häme | 73 | 75 | 80 |
| Pirkanmaa | 243 | 260 | 258 |
| Päijät-Häme | 88 | 88 | 90 |
| Kymenlaakso | 69 | 70 | 66 |
| Etelä-Karjala | 51 | 55 | 56 |
| Etelä-Savo | 54 | 51 | 52 |
| Pohjois-Savo | 109 | 108 | 107 |
| Pohjois-Karjala | 67 | 71 | 68 |
| Keski-Suomi | 115 | 121 | 120 |
| Etelä-Pohjanmaa | 88 | 85 | 88 |
| Pohjanmaa | 84 | 86 | 87 |
| Keski-Pohjanmaa | 29 | 31 | 30 |
| Pohjois-Pohjanmaa | 180 | 189 | 191 |
| Kainuu | 28 | 28 | 30 |
| Lappi | 75 | 76 | 80 |
| Ahvenanmaa | 16 | 15 | 14 |

Taulukossa 1 on esitetty työllisten määrä maakunnittain kolmen viime vuoden aikana. Työllisyys laski hieman Uudellamaalla (-1 000), Pirkanmaalla (-2 000), Kymenlaaksossa (-4 000), Pohjois-Savossa (-1 000), Pohjois-Karjalassa (-3 000), Keski-Suomessa (-1 000), Keski-Pohjanmaalla (-1 000) sekä Ahvenanmaalla (-1 000). Työllisyys puolestaan kasvoi Varsinais-Suomessa (+1 000), Satakunnassa (+3 000) ja Kanta-Hämeessä (+5 000), Päijät-Hämeessä (+2 000), Etelä-Karjalassa (+1 000), Etelä-Savossa (+1 000), Etelä-Pohjanmaalla (+3 000), Pohjanmaalla (+1 000), Pohjois-Pohjanmaalla (+2 000), Kainuussa (+2 000) sekä Lapissa (+4 000). Suurin osa muutoksista on hyvin vähäisiä.

Taulukko 2. Työlliset toimialoittain v. 2021–2023. 1 000 henkilöä (Lähde: Tilastokeskus, työvoimatutkimus).

| Toimiala | v. 2021 | v. 2022 | v. 2023 |
|--|---------|---------|---------|
| A, B Maatalous, metsätalous; kaivostoiminta (01–09) | 107 | 102 | 96 |
| 01 Kasvinviljely ja kotieläintalous, riistatalous ja niihin liittyvät palvelut | 76 | 68 | 62 |
| C Teollisuus (10–33) | 323 | 334 | 342 |
| 10–15 Elintarvikkeiden, tekstiilien ja vaatteiden valmistus | 46 | 49 | 47 |
| 16–8 Sahatavaran ja paperin sekä paperituotteiden valmistus; painaminen ja jäljentäminen | 42 | 45 | 43 |
| 19–23 Kemikaalien, lääkkeiden yms. valmistus | 45 | 48 | 48 |
| 24–25 Metallien jalostus; metallituotteiden valmistus (pl. koneet ja laitteet) | 51 | 53 | 54 |
| 26–30 Elektronisten ja optisten tuotteiden, sähkölaitteiden, koneiden ja kulkuneuvojen valmistus | 103 | 105 | 113 |
| 31–33 Huonekalujen ym. valmistus; koneiden ja laitteiden huolto ja asennus | 35 | 34 | 37 |
| D, E Sähkö-, kaasu-, lämpö-, vesi-, viemäri- ja jätevesihuolto (35–39) | 28 | 32 | 33 |
| F Rakentaminen (41–43) | 189 | 184 | 182 |
| 41 Talonrakentaminen | 70 | 64 | 64 |
| 43 Erikoistunut rakennustoiminta | 98 | 101 | 97 |
| G Tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus (45–47) | 291 | 290 | 282 |
| 45 Moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien tukku- ja vähittäiskauppa sekä korjaus | 45 | 48 | 46 |
| 46 Tukkukauppa (pl. moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien kauppa) | 90 | 87 | 83 |
| 47 Vähittäiskauppa (pl. moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien kauppa) | 156 | 154 | 153 |
| H Kuljetus ja varastointi (49–53) | 135 | 136 | 134 |
| 49-51 Maa-, vesi- ja ilmaliikenne | 83 | 83 | 82 |
| 52-53 Varastointi ja liikennettä palveleva toiminta; posti- ja kuriiritoiminta | 52 | 54 | 52 |
| I Majoitus- ja ravitsemistoiminta (55–56) | 86 | 100 | 97 |

| | | | |
|--|-------------|-------------|-------------|
| J Informaatio ja viestintä (58–63) | 126 | 134 | 139 |
| K, L Rahoitus- ja vakuutustoiminta, kiinteistöalan toiminta (64–68) | 74 | 77 | 78 |
| M Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta (69–75) | 187 | 193 | 191 |
| 71 Arkkitehti- ja insinööripalvelut; tekninen testaus ja analysointi | 73 | 75 | 69 |
| N Hallinto- ja tukipalvelutoiminta (77–82) | 128 | 140 | 144 |
| 81 Kiinteistön- ja maisemanhoito | 73 | 77 | 82 |
| O Julkinen hallinto ja maanpuolustus; pakollinen sosiaalivakuutus (84) | 117 | 122 | 125 |
| P Koulutus (85) | 181 | 184 | 193 |
| Q Terveys- ja sosiaalipalvelut (86–88) | 410 | 415 | 419 |
| 86 Terveyspalvelut | 175 | 174 | 173 |
| 87 Sosiaalihuollon laitospalvelut | 93 | 100 | 94 |
| 88 Sosiaalihuollon avopalvelut | 143 | 142 | 151 |
| R Taiteet, viihde ja virkistys (90–93) | 63 | 63 | 61 |
| S-U Muu palvelutoiminta yms. (94–99) | 94 | 93 | 91 |
| Tuntematon | 16 | 18 | 20 |
| Yhteensä | 2555 | 2619 | 2628 |

Taulukossa 2 käsitellään toimialoittaista kehitystä viime vuosina. Suurimmat nettotyöllisyyttä kasvattaneet päätoimialat olivat vuonna 2023 koulutus (+9 000), teollisuus (+8 000), informaatio ja viestintä (+5 000) sekä kiinteistön- ja maisemanhoito (+5 000). Alatoimialoista sosiaalihuollon avopalvelut kasvoi 9 000 työllisen verran, teollisuudessa taas elektronisten ja optisten tuotteiden, sähkölaitteiden, koneiden ja kulkuneuvojen valmistus lisäsi työllistensä määrää 8 000 hengellä.

Suurimman nettotyöllisyyden menetyksen koki päätoimialoista tukku- ja vähittäiskauppa sekä moottoriajoneuvojen korjaus (-8 000). Maa-, metsä- ja kalataloudessa ja kaivostoiminnassa työllisyys heikkeni 6 000 hengellä. Alatoimialoista kasvinviljely ja kotieläintalous vähensi työllistensä määrää 6 000 hengellä, kuten myös arkkitehti- ja insinööripalvelut, tekninen testaus ja analysointikin. Sosiaalihuollon laitospalveluiden työllisyys aleni niin ikään 6 000 hengellä.

Taulukko 3. Työlliset ammateittain v. 2021–2023, 1 000 henkilöä (Lähde: Tilastokeskus, työvoimatutkimus).

| Ammattiryhmä | v. 2021 | v. 2022 | v. 2023 |
|---|----------------|----------------|----------------|
| 0 Sotilaat | 6 | 6 | 7 |
| 1 Johtajat | 62 | 60 | 75 |
| 11 Johtajat, ylimmät virkamiehet ja järjestöjen johtajat | 10 | 12 | 7 |
| 12 Hallintojohtajat ja kaupalliset johtajat | 21 | 18 | 27 |
| 13 Tuotantotoiminnan ja yhteiskunnan peruspalvelujen johtajat | 25 | 21 | 31 |
| 14 Hotelli- ja ravintola-alan, vähittäiskaupan ja muiden palvelualojen johtajat | 7 | 9 | 9 |
| 2 Erityisasiantuntijat | 671 | 695 | 706 |
| 21 Luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijat | 165 | 171 | 164 |
| 22 Terveystieteiden erityisasiantuntijat | 38 | 41 | 43 |
| 23 Opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat | 133 | 131 | 138 |
| 24 Liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijat | 144 | 156 | 159 |
| 25 Tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat | 103 | 109 | 111 |
| 26 Lainopilliset, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijat | 89 | 87 | 90 |
| 3 Asiantuntijat | 482 | 498 | 498 |
| 31 Luonnontieteiden ja tekniikan asiantuntijat | 98 | 103 | 104 |
| 32 Terveystieteiden asiantuntijat | 103 | 107 | 107 |
| 33 Liike-elämän ja hallinnon asiantuntijat | 164 | 168 | 168 |
| 34 Lainopilliset avustajat sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat | 89 | 91 | 89 |
| 35 Informaatio- ja tietoliikenneteknologian asiantuntijat | 27 | 29 | 30 |
| 4 Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät | 135 | 137 | 126 |
| 41 Toimistotyöntekijät | 37 | 37 | 35 |
| 42 Asiakaspalvelutyöntekijät | 39 | 39 | 34 |
| 43 Laskennan ja varastoinnin toimistotyöntekijät | 35 | 38 | 36 |
| 44 Muut toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät | 24 | 22 | 21 |
| 5 Palvelu- ja myyntityöntekijät | 479 | 487 | 495 |
| 51 Palvelutyöntekijät | 121 | 122 | 121 |
| 52 Myyjät, kauppiaat ym. | 153 | 152 | 161 |

| | | | |
|---|-------------|-------------|-------------|
| 53 Hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät | 186 | 192 | 194 |
| 54 Suojelu- ja vartiointityöntekijät | 19 | 21 | 19 |
| 6 Maanviljelijät, metsätyöntekijät ym. | 83 | 76 | 73 |
| 61 Maanviljelijät ja eläintenkasvattajat ym. | 73 | 65 | 62 |
| 62 Metsä- ja kalatalouden työntekijät | 10 | 11 | 11 |
| 7 Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät | 263 | 260 | 256 |
| 71 Rakennustyöntekijät ym. (pl. sähköasentajat) | 105 | 103 | 98 |
| 72 Konepaja- ja valimotyöntekijät sekä asentajat ja korjaajat | 84 | 88 | 88 |
| 73 Käsityötuotteiden valmistajat, hienomekaanikot sekä painoalan työntekijät | 8 | 9 | 8 |
| 74 Sähkö- ja elektroniikka-alan työntekijät | 43 | 39 | 40 |
| 75 Elintarvike-, puutyö- ja vaatetus- ja jalkinealan valmistustyöntekijät ym. | 23 | 22 | 23 |
| 8 Prosessi- ja kuljetustyöntekijät | 193 | 197 | 192 |
| 81 Prosessityöntekijät | 57 | 62 | 57 |
| 82 Teollisuustuotteiden kokoonpanijat | 15 | 16 | 19 |
| 83 Kuljetustyöntekijät | 122 | 119 | 116 |
| 9 Muut työntekijät | 169 | 183 | 176 |
| 91 Siivoojat, kotiapulaiset ja muut puhdistustyöntekijät | 71 | 72 | 70 |
| 92 Maa-, metsä- ja kalatalouden avustavat työntekijät | 7 | 7 | 5 |
| 93 Teollisuuden ja rakentamisen avustavat työntekijät | 56 | 57 | 56 |
| 94 Avustavat keittiö- ja ruokatyöntekijät | 25 | 32 | 29 |
| 95 Katumyyjät, kengänkiillottajat ym. | 2 | 3 | 4 |
| 96 Katujen puhtaanapidon ja jätehuollon työntekijät ym. | 8 | 11 | 12 |
| X Tunteaton | 11 | 22 | 23 |
| SSS Yhteensä | 2555 | 2619 | 2628 |

Taulukossa 3 tarkastellaan ammattiryhmissä tapahtuneita työllisyyden muutoksia vuosina 2021-2023. Vuonna 2023 työllisten määrä kasvoi eniten johtajilla (+15 000) ja erityisasiantuntijoilla (+11 000). Huomattavaa kasvua oli lisäksi palvelu- ja myyntityöntekijöillä (+8 000). Johtajien määrän kasvu oli suurinta alaryhmistä tuotantotoiminnan ja yhteiskunnan peruspalvelujen johtajilla (+10 000), mutta hallintojohtajat ja kaupalliset johtajat ylsivät lähelle (+9 000). Erityisasiantuntijoilla suurin kasvu oli opettajilla ja muilla opetusalan erityisasiantuntijoilla (+7 000). Palvelu- ja myyntityöntekijöiden ryhmässä myyjät ja kauppiat kasvoi 9 000 työllisellä. Suurimmat työllisyyden menetykset kohdistuivat vuonna 2023 toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöihin (-11 000). Tämän ryhmän sisällä asiakaspalvelutyöntekijät (-5 000) oli suurin muutos. Muiden työntekijöiden työllisten määrä laski myös voimakkaasti, 7 000 hengellä.

4 TYÖLLISYYDEN BRUTTOMUUTOKSET TOIMI- PAIKOISSA

Tässä osassa kuvataan käytettävä empiirinen aineisto ja pyritään hahmottamaan työvoiman hankinnan kokonaismäärää ja uusien työpaikkojen syntymistä. Koko luku käsittelee työvoiman hankinnan bruttodynamiikkaa eri lähestymistavoin, kuten työnantajasektorin, henkilöstökoon tai alueen sekä käytettävien hakukanavien ja palkattavien työvoimaryhmien kannalta. Lisäksi käsitellään työvoiman saatavuutta kasvun esteenä. Edelleen käsitellään erilaisiin työsuhteisiin palkattavien henkilöiden työmarkkinataustaa.

4.1 Aineisto ja sen perusominaisuudet

Empiirinen analyysi toteutetaan käyttämällä Tilastokeskuksen työ- ja elinkeinoministeriölle tuottamaa toimipaikkatasoista mikroaineistoa. Toimipaikkatasoiset tiedot perustuvat työnantajille tehtyyn puhelinhaastattelu- tai web-lomakekyselyyn. Tiedonkeruu on toteutettu avointen työpaikkojen tutkimuksen yhteydessä kvartaaleittain³. Verkossa vastanneita oli 71,4 prosenttia.

Painottamattomassa vuoden 2023 aineistossa on 8 001 toimipaikan vastaukset. Ne edustavat painotettuna 153 237 toimipaikkaa. Vastausosuus oli huomattavan korkea, 83,6 %. Otantakehikkoon kuuluvat toimipaikat, joissa on ollut ainakin yksi henkilötyövuosi palkansaajia. Yksinyrittäjät eivät siten kuulu otantakehikkoon, eivätkä myöskään ensimmäisen työntekijänsä hiljattain palkanneet toimipaikat.

Tilastokeskuksen tuottamassa mikroaineistossa oli alun perin 160 muuttujaa. Analyysityö aloitettiin lisämuuttujien laadinnalla, jonka jälkeen muuttujia oli kaikkiaan 216.

”Vuodesta 2022 lähtien aineiston laatua on tarkasteltu ohjelmallisesti vertaamalla toimipaikkojen rakentamien rekrytoitujen työntekijöiden määrää toimipaikan henkilöstömäärään. Tällä on pyritty tunnistamaan epäuskottavan suuria rekrytointimääriä, jotka ovat aiemmin vääristäneet rekrytointivaikeuksiin liittyviä estimaatteja ylöspäin. Ongelman juurisyy on se, että osa toimipaikoista ilmoittaa rekrytoinnit toimipaikan sijaan koko yrityksen tasolla, ja näistä varsinaisen tilaston käsittelyprosessissa on tunnistettu vain ne toimipaikat, joilla on henkilöstömäärään nähden poikkeuksellisen suuria määriä avoimia työpaikkoja tiedonkeruun viiteajankohtana. Tällaisten vastausten tunnistamiseksi on määriteltä jatkossa toimialakohtaiset raja-arvot rekrytointimäärien ja nykyisen henkilöstön suhdellu- vulle, joka toimialasta riippuen vaihtelee vuosien 2016–2022 aikasarja-aineistosta estimoidun ja- kauman ääriarvojen mukaan. Toimialakohtaisella tarkistussäännöllä pyritään huomioimaan se, että tietyillä toimialoilla suuret esimerkiksi kausityöntekijöiden rekrytointimäärät eivät ole epäuskottavia. Epäuskottavan suurten arvojen korjaamisessa käytetään toimialakohtaista regressiomallia, joka kor- vaa epäuskottavan arvon samaa toimialaa ja henkilöstömäärältään vastaavanlaisen toimipaikan keskimääräisellä rekrytointimäärällä. Saamatta jääneiden työntekijöiden määrä korjataan tällöin ker- tomalla alkuperäisen ilmoitetun ja saamatta jääneen työntekijämäärän suhteella pyöristäen ylöspäin lähimpään kokonaislukuun. (Tilastokeskus, tutkimusseloste 15.3.2024).” Nämä aineiston tarkistus- säännöt ovat parantaneet aineiston laatua.

³ Tilastokeskus on tuottanut työnantajahaastattelut työ- ja elinkeinoministeriölle (aiemmin työministeriölle) jo vuodesta 1993 lähtien. Aineistonkeruumenetelmässä ja kysymysten yksityiskohdissa on tapahtunut joitain muutoksia, mutta keskeinen tietosisältö on pysynyt samana. Aineisto toimitetaan sekä pc-axis –muotoisena taulukkoaineistona että SPSS-muotoisena useiden vuosien mikroaineistot yhdistävänä datana. Syksystä 2024 lukien aineiston omistajuus ja rahoitusvastuu siirtyi ministeriöltä KEHA-keskukselle. Käyttöoikeudet sekä aiempaan että tulevaan aineistoon ovat sekä työ- ja elinkeinominis- teriöllä että KEHA-keskuksella.

Aineiston toimipaikkasektori on yleisimmin yksityinen yritys (76 %, painotettu n=116 874). Kunta, hyvinvointialue tai kuntayhtymä oli kyseessä 11 %:ssa tapauksista (n=16 761), kunnan yhtiö tai liikelaitos 2 %:ssa (n=2517), valtio 1 %:ssa (n=1858), valtionyhtiö tai liikelaitos sanoin 1 %:ssa (n=1420), järjestö, yhdistys tai säätiö oli kyseessä 7 %:ssa tapauksista (n=10 234) ja jokin muu 2 %:ssa (n=3 574).

Toimipaikkojen henkilöstömäärä painottuu melko pieniin henkilöstömääriin: 46 % toimipaikoista oli 1–4 hengen kokoisia, 22 % 5–9 hengen, 26 % 10–49 hengen ja 6 % ainakin 50 hengen toimipaikkoja. Painottamattomassa aineistossa suurempien toimipaikkojen osuudet ovat korkeampia.

Taulukko 4. Työvoiman hakujen⁴ toimipaikka- ja henkilömäärät v. 2019–2023.

| Työvoiman haku | v. 2019 | v. 2020 | v. 2021 | v. 2022 | v. 2023 |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|
| vakinaisten haku, toimipaikkaa | 57 498 | 56 356 | 58 224 | 66 350 | 62 247 |
| vakinaisten haku, henkilöä | 183 326 | 178 941 | 201 402 | 262 151 | 246 740 |
| määräaikaisten haku, toimipaikkaa | 60 918 | 53 768 | 51 772 | 55 966 | 53 937 |
| määräaikaisten haku, henkilöä | 342 421 | 341 548 | 352 666 | 383 212 | 366 732 |
| haettu yhteensä, henkilöä | 525 747 | 520 489 | 554 068 | 645 363 | 613 472 |
| haetuista muita kuin suomen-/ruotsinkielisiä, henkilöä | 50 538 | 46 127 | 52 148 | 60 314 | 71 452 |

Taulukossa 4 esitetään työvoiman haun volyymit sekä toimipaikkojen että haettujen henkilöiden määrinä viimeisen viiden vuoden ajalta. Kaikkiaan rekrytoitavien hakumäärät laskivat vuonna 2023 edelliseen vuoteen nähden, mutta kuitenkin maltillisesti. Kokonaishakumäärä laski vajaalla 32 000 henkilöllä edellisvuodesta. Haut laskivat myös varsin tasaisesti vakinaisten ja määräaikaisten henkilöiden osalta. Muita kuin suomen- ja ruotsinkielisiä oli haetuista nyt ennätyselliset yli 71 000 henkilöä.

⁴ Aineistossa tarkastellaan työvoiman hakua toimipaikan ulkopuolelta. Usein nämä ovat myös avoimia työpaikkoja, mutta eivät aina. Esimerkiksi epävirallisia henkilöyhteyksiä käytettäessä ei välttämättä ole tiettyä avointa työpaikkaa.

Taulukko 5. Vakinaisten ja määräaikaisten haut toimipaikoissa v. 2023.

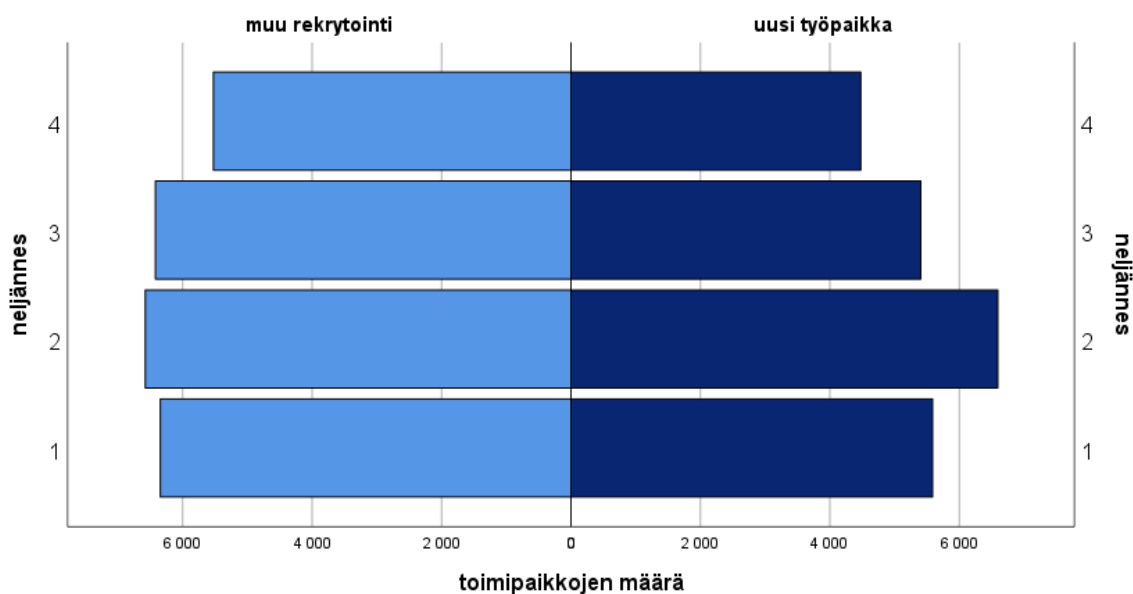
| määräaikaisen haku | | | |
|--------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| vakinaisen haku | kyllä | ei | yhteensä |
| kyllä | 32 422 (21,2 %) | 29 707 (19,4 %) | 62 129 (40,6 %) |
| ei | 21 515 (14,1 %) | 69 310 (45,3 %) | 90 825 (59,4 %) |
| yhteensä | 53 937 (35,3 %) | 99 017 (64,7 %) | 152 954 (100 %) |

Runsa viidesosa toimipaikoista on hakenut vuonna 2023 sekä vakinaisia että määräaikaista työntekijöitä (taulukko 5). Hieman pienempi osa on hakenut vain vakinaisia. Yksinomaan määräaikaisten haku on harvinaisempaa, vain 14 % toimipaikoista teki näin. 45 % toimipaikoista ei ole hakenut ollenkaan työvoimaa vuoden aikana ja vastaavasti 55 % on hakenut jotain työvoimaa. Vakinaisten haku on toimipaikkatasolla hieman yleisempää kuin määräaikaisten, mutta henkilömäärissä (ks. taulukko 4) määräaikaista haetaan vakituisia enemmän.

4.2 Uudet työpaikat, vaihtuvuus ja poistuma

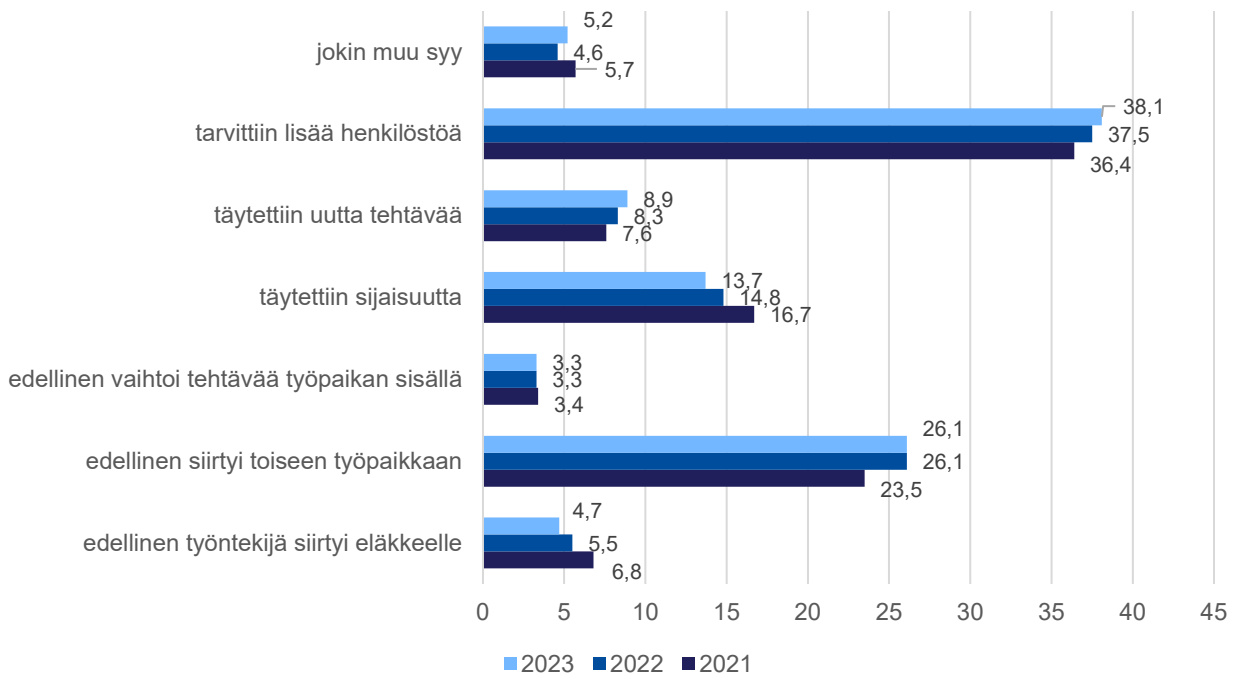
Uudella työpaikalla tarkoitetaan tässä analyysissä toimipaikkatasolla tarkasteltuna joko kokonaan uutta tehtävää tai henkilöiden lisäämistä olemassa oleviin tehtäviin. Nämä rekrytoinnin syyt tarkoittavat uusia työpaikkoja. Kaikki muu rekrytointi on puolestaan korvausrekrytointia, joko vaihtuvuuden tai poistuman korvaamista. Kenties yksinkertaisin tapa uuden työpaikan erottamiseen muista on se, että siinä toimipaikassa ei ole edellistä työntekijää kyseisellä paikalla juuri ennen rekrytointia.

Kuvio 6. Työvoiman hankinta uusiin työpaikkoihin ja muu rekrytointi kvartaaleittain, toimipaikkojen määrä.



Kuviossa 6 on esitetty työvoiman hankinta vuosineljänneksittäin sen mukaan, onko hankittu työvoimaa uusiin työpaikkoihin vai onko kyseessä muu rekrytointi. Lukumäärätietona on työvoimaa hakeneiden toimipaikkojen määrä. Kuten aiempinakin vuosina, toinen neljännes on vilkkain työvoiman hankinnassa ja etenkin uusiin työpaikkoihin rekrytoinneissa. Ensimmäinen ja kolmas neljännes ovat volyymeiltaan hyvin saman tasoisia, tosin ensimmäinen neljännes painottuu hieman enemmän uusiin työpaikkoihin. Vuoden viimeinen neljännes on verkkaisimman rekrytointiaktiivisuuden aikaa.

Kuvio 7. Rekrytoinnin syyt vuosina 2021–2023, % toimipaikkojen työvoiman hankinnasta.



Kuviossa 7 on esitetty rekrytoinnin syyt toimipaikoissa kolmen viimeisen vuoden ajalta. Selkeästi suurin syy on lisähenkilöstön tarve, tämän osuus on myös kasvanut yli 38 prosenttiin rekrytointisyistä. Toiseen työpaikkaan siirtyneen henkilön korvausrekrytointi on toiseksi yleisin syy työvoiman hankinnalle, vuonna 2023 26,1 prosenttia toimipaikoista piti tätä tärkeimpänä syynä rekrytoinnille. Sijaisuuden täyttö on kolmanneksi suurin syy, sen osuus aleni 13,7 prosenttiin hankintasyistä. Mielienkiintoista on havaita uusien työpaikkojen rekrytointisyiden, lisähenkilöstön tarpeen ja uuden tehtävän täytön olevan molempien lievässä kasvussa.

Seuraavassa taulukossa lähestytään uusien työpaikkojen syntyä kahdella eri tavoin. Nämä ovat toimipaikkojen osuus työvoiman hankinnassa ja henkilömäärän osuus työvoiman hankinnassa. Hakumääristä vähennetään kummallakin menetelmällä sen kanssa yhdenmukaisesti arvioitu työvoimapula, jolloin päästään toteutuneisiin rekrytointeihin.

Taulukko 6. Uusien työpaikkojen synty⁵ vuosina 2019–2023.

| Toimipaikkojen/henkilömäärän osuus työvoiman hankinnassa | v. 2019 | v. 2020 | v. 2021 | v. 2022 | v. 2023 |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|
| työvoimaa uusiin työpaikkoihin hakeneiden toimipaikkojen osuus, % (toimipaikkaosuus) | 45,0 | 45,8 | 44,0 | 45,8 | 47,0 |
| työvoimaa uusiin työpaikkoihin haettu osuus kaikesta hausta, % (hakumääräosuus) | 41,8 | 42,0 | 39,3 | 42,4 | 42,3 |
| kaikki haut yhteensä, henkilömäärä | 525 747 | 520 489 | 554 068 | 645 363 | 613 472 |
| haut uusiin työpaikkoihin niihin hakeneiden toimipaikkojen osuudella estimoituna, henkilöä | 236 586 | 238 384 | 243 790 | 295 576 | 288 332 |
| haut uusiin työpaikkoihin niihin haettujen henkilöiden osuudella estimoituna, henkilöä | 219 762 | 218 605 | 217 749 | 273 634 | 259 499 |
| työvoimapula yhteensä, henkilöä | 42 082 | 39 625 | 63 153 | 81 498 | 63 561 |
| työvoimapulan vaikutus uusiin paikkoihin toimipaikkaosuudella estimoituna, henkilöä | 18 937 | 18 148 | 27 787 | 37 326 | 29 874 |
| työvoimapulan vaikutus uusiin paikkoihin hakumääräosuudella estimoituna, henkilöä | 17 590 | 16 643 | 24 819 | 34 555 | 26 886 |
| toteutunut uusien työpaikkojen synty toimipaikkaosuudella estimoituna, henkilöä | 217 649 | 220 236 | 216 003 | 258 250 | 258 458 |
| toteutunut uusien työpaikkojen synty hakumääräosuudella estimoituna, henkilöä | 202 172 | 201 962 | 192 930 | 239 079 | 232 613 |

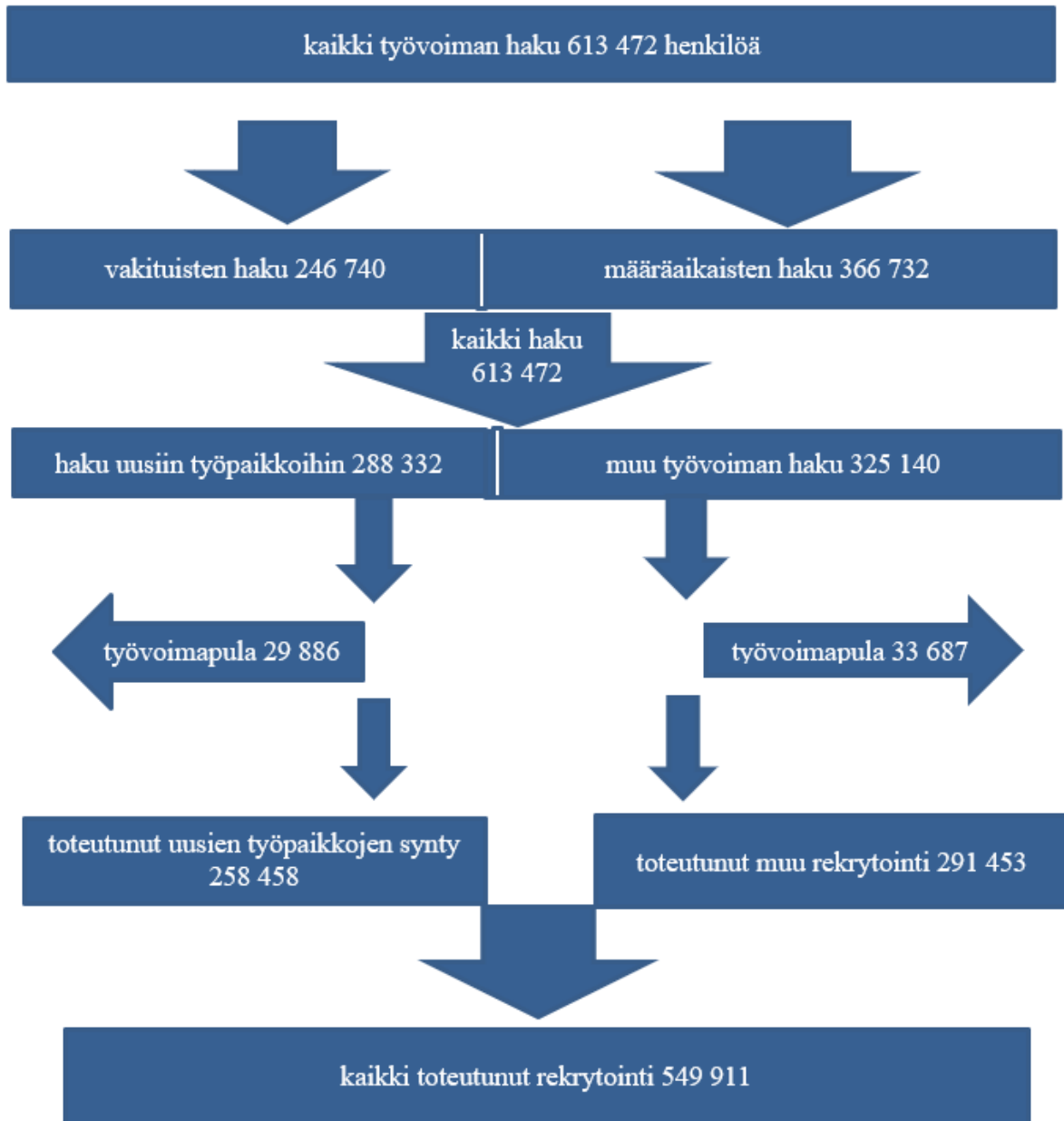
Työvoimaa hakeneista toimipaikoista 47 % haki työvoimaa uusiin työpaikkoihin. Tällä perusteella estimoituna uusiin työpaikkoihin hakuja oli yli 288 000 henkilön verran. Osaa haetuista henkilöistä ei kuitenkaan saatu rekrytoitua, vaan koettiin työvoimapulaa. Samalla toimipaikkaosuudella arvioituna työvoimapula uusissa työpaikoissa olisi noin 29 900 henkeä. Kun tämä vähennetään hauista, olisi toteutunut uusien työpaikkojen synty noin 258 500 henkilöä vuonna 2023. Toisella menetelmällä tarkastellaan henkilömäärien estimaatteja, jolloin uusiin työpaikkoihin haettu henkilömäärä olisi noin 259 500. Kun tästä vähennetään vastaavalla osuudella arvioitu uusiin työpaikkoihin kohdistuva työvoimapula, noin 26 900 henkeä, saadaan näiden erotuksena arvio uusien työpaikkojen synnystä, joka oli noin 232 600 henkeä. Edellinen estimaatti on käytännössä samalla tasolla kuin vuonna 2022, jälkimmäinen on laskenut noin 6 500 vuodesta 2022.

Toimipaikkojen rekrytointien syyt voidaan luokitella kolmeen pääryhmään: poistumaan, vaihtuvuuteen ja uusiin työpaikkoihin. Näitä voidaan tarkastella joko toimipaikan tai yleisemmin työmarkkinoiden näkökulmasta. Toimipaikan näkökulmasta poistumasyynä ovat poistuminen eläkkeelle ja työntekijän siirtyminen toiseen työpaikkaan. Vaihtuvuussyynä ovat tehtävän vaihtaminen toimipaikan sisällä sekä sijaisuuden täyttö. Koko työmarkkinoiden näkökulmasta poistumasyynä luetaan puolestaan eläkkeelle siirtyminen ja sijaisuuden täyttö, ja vaihtuvuussyynä tehtävän vaihto työpaikan sisällä ja

⁵ Aineistossa on tieto viimeisimmän rekrytoinnin syystä. Tieto kattaa kuitenkin vain osan vuoden 2023 kaikesta rekrytoinnista. Taulukossa suoritettava estimointi perustuu ajatukseen, että myös muut kuin viimeisin työvoiman haku jakautuisivat uusiin työpaikkoihin ja muihin hankintatilanteisiin vastaavalla tavoin. Kun kaikki työvoiman haku oli yhteensä 613 472 henkilöä, oli näistä 202 969 henkilöä uusiin työpaikkoihin hakua ja 276 809 henkilöä muuta rekrytointia. Tietoa ei ole 133 694 henkilön rekrytoinnin syystä. Laskelmat estimoivat koko haun jakaumaa.

toiseen työpaikkaan siirtyminen. Uusia työpaikkoja tarkoittavat rekrytointisyyt (uusi tehtävä ja henkilöstön lisäys olemassa oleviin tehtäviin) ovat uusia työpaikkoja sekä toimipaikan että työmarkkinoiden näkökulmasta.

Kuvio 8. Työvoiman haku ja toteutunut hankinta vuonna 2023.



Kuviossa 8 on jäsenneltä keskeisiä työvoiman hankinnan volyyymeja vakituisiin ja määräaikaisiin sekä uusiin työpaikkoihin ja korvausrekrytointiin. Työvoimapula eritellään erikseen uusista työpaikoista ja muista hauista ja lopuksi uusien työpaikkojen ja korvausrekrytoinnin kautta toteutunut henkilöiden hankinta aggregoidaan yhteen.

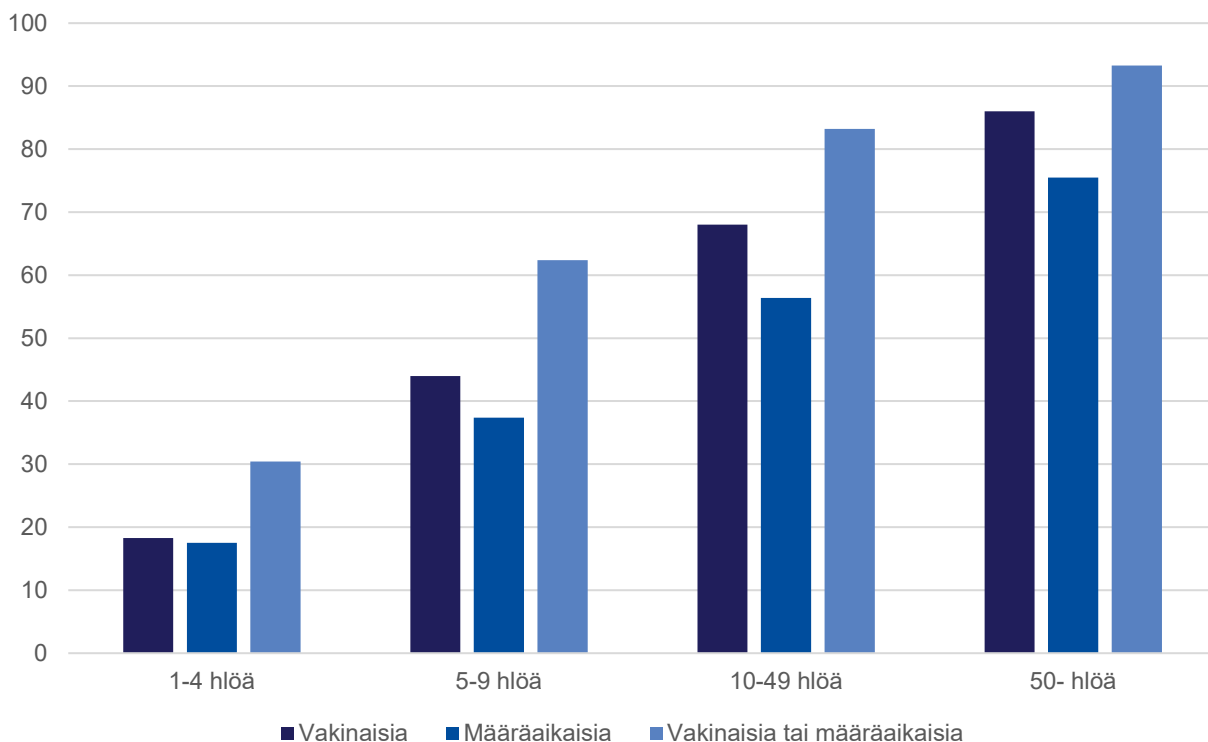
4.3 Työvoiman haku työnantajasektorin, henkilöstömäärän ja alueen mukaan

Vuonna 2023 reilussa puolessa (55 %) kaikista toimipaikoista haettiin työntekijöitä. Vakinaisia työntekijöitä haettiin 41 prosentissa toimipaikkoja ja määräaikaista 35 prosentissa toimipaikkoja.

Yrityksistä puolet (49 %) oli edeltävän 12 kuukauden aikana hakenut työvoimaa, kunnista ja hyvinvointialueista 78 prosenttia, valtion työnantajista 68 prosenttia ja järjestöistä/yhdistyksistä 64 prosenttia. Yrityksistä 38 prosenttia oli hakenut vakituisia ja 28 prosenttia määräaikaista työntekijöitä. Kunnissa, hyvinvointialueilla ja valtion työnantajilla määräaikaisten työntekijöiden haku oli yrityksistä poiketen tyypillisempää, kuin vakinaisten. Kunnista ja hyvinvointialueista 55 prosenttia haki vakinaisia ja 65 prosenttia määräaikaista työntekijöitä. Valtion työnantajilla vastaavat luvut olivat 45 ja 59 prosenttia. Myös järjestöissä ja yhdistyksissä haettiin hieman useammin määräaikaista (48 %) kuin vakinaisia työntekijöitä (42 %).

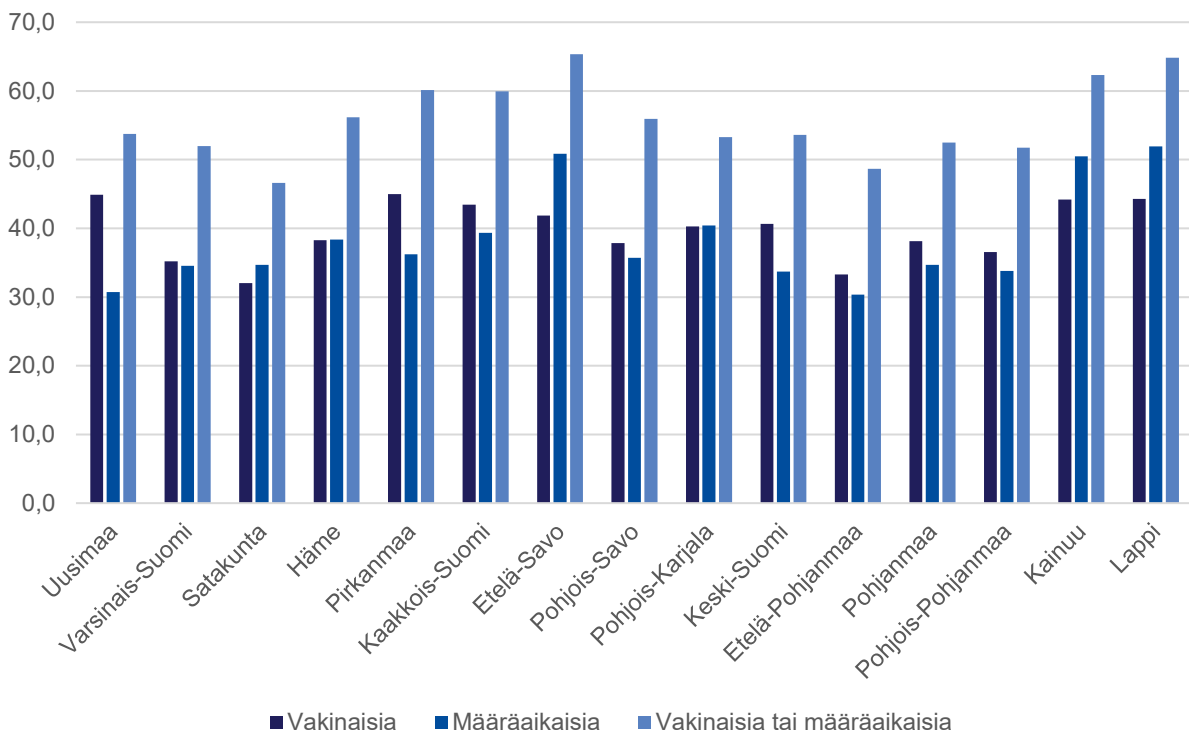
Mitä suuremmasta toimipaikasta on kyse henkilöstöllä mitattuna, sitä useammin myös haettiin sekä vakinaisia että määräaikaista työntekijöitä (kuvio 9). Pienimmissä toimipaikoissa vakinaisia ja määräaikaista haettiin lähes yhtä usein. Yli viisi henkilöä työllistävässä toimipaikoissa vakinaisia haettiin selvästi useammin kuin määräaikaista. Määräaikaisten osuus työvoiman haussa on kuitenkin huomattava.

Kuvio 9. Vakinaisen ja määräaikaisten työvoiman haku toimipaikan koon mukaan (% toimipaikoista).



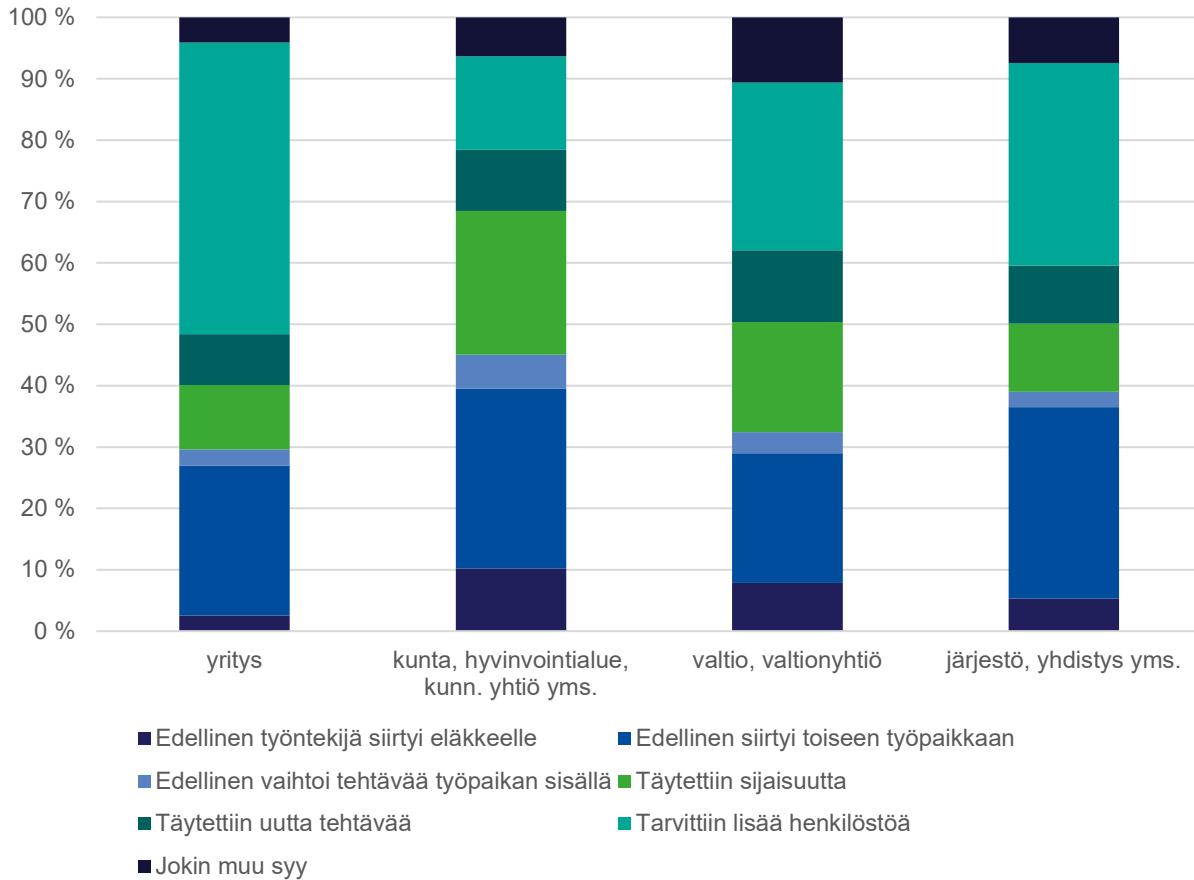
Useimmiten joko vakinaista tai määräaikaista työvoimaa haettiin Etelä-Savossa, Kainuussa ja Lapissa (kuvio 10). Vakinaisia työntekijöitä haettiin useimmiten Uudellamaalla, Pirkanmaalla, Kainuussa ja Lapissa. Määräaikaista työvoimaa puolestaan haettiin useimmin Etelä-Savossa, Kainuussa ja Lapissa, joissa työvoimaa haettiin kaiken kaikkiaan eniten vuonna 2023, kun sitä mitataan toimipaikkojen osuudella.

Kuvio 10. Vakinaisen ja määräaikaisen työvoiman haku ELY-alueittain (% toimipaikoista).



Tarkastellaan seuraavaksi rekrytointien syitä työnantajasektorin, toimipaikan koon ja alueen mukaan. Kuvio 11 nähdään, että yrityksissä uutta työvoimaa tarvittiin muuta sektoreita useammin uusiin työpaikkoihin eli kun täytettiin uutta tehtävää tai kun tarvittiin lisää henkilöstä. Kunta-alalla korostuvat sijaisuuksien täytöt ja toisaalta vaihtuvuus, kun työvoimaa tarvitaan toisiin työpaikkoihin siirtyneiden työntekijöiden tilalle. Valtiolla ja järjestöissä vajaassa puolessa rekrytointeja synnä oli joko lisähenkilöstön tarve tai uuden tehtävän täyttö. Valtiolla sijaisuuksien täytöt olivat myös yleisiä, kun taas järjestöissä korostui työpaikan vaihto rekrytoinnin synnä.

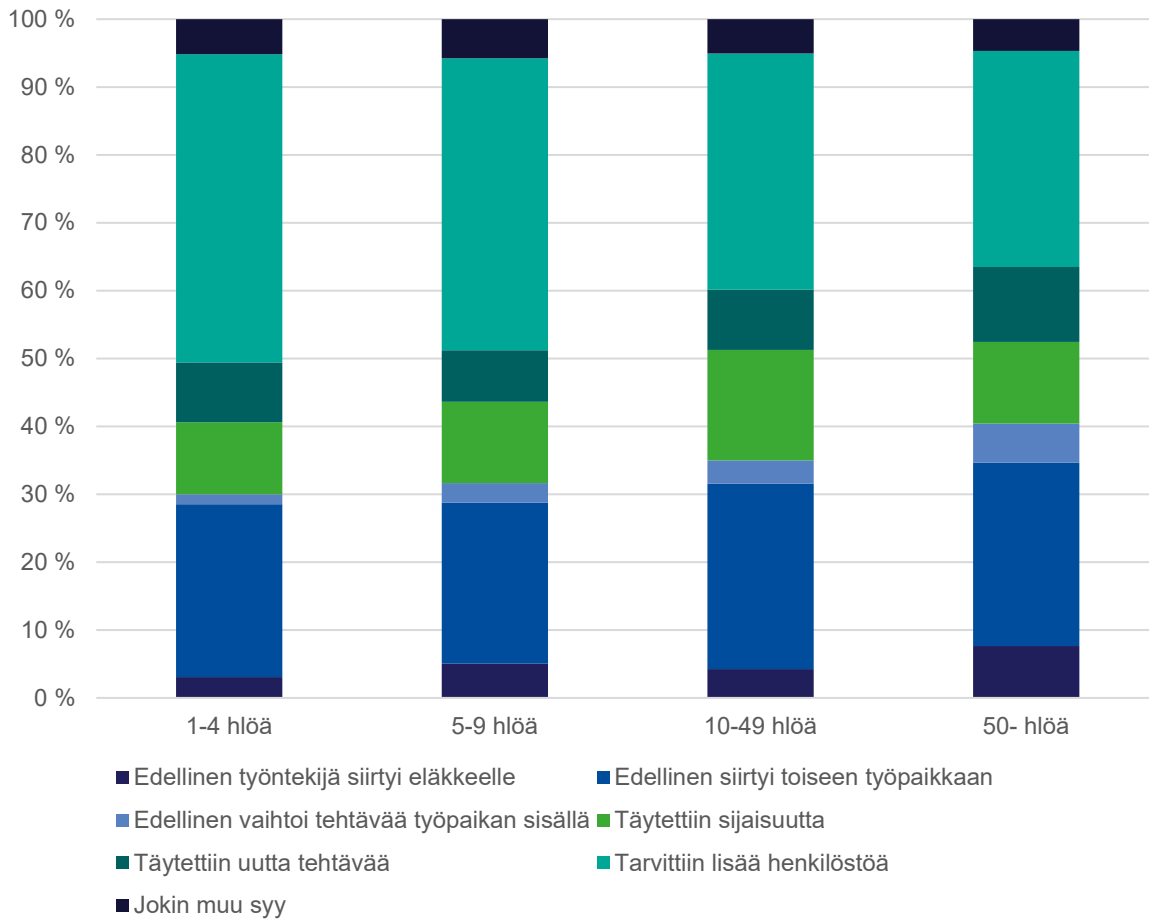
Kuvio 11. Rekrytointisyys toimipaikoissa työnantajasektoreittain (% toimipaikoista).



Kuten kuviosta 12 nähdään, pienemmissä toimipaikoissa rekrytointien syynä oli suurempia toimipaikkoja useammin se, että tarvittiin lisää työvoimaa. Suuremmissa toimipaikoissa sen sijaan korostuivat poistuma ja henkilöstön vaihtuvuus rekrytointien syynä. Yli 50 työntekijän toimipaikoissa haettiin työvoimaa hieman useammin uusiin tehtäviin, kuin sitä pienemmissä toimipaikoissa. Sijaisuus oli hieman muita useammin rekrytoinnin syynä 10–49 työntekijän toimipaikoissa. Lisäksi mitä suuremmasta toimipaikasta oli kyse henkilöstömäärällä mitattuna, sitä useammin rekrytoinnin syynä oli työntekijän lähtö eläkkeelle.

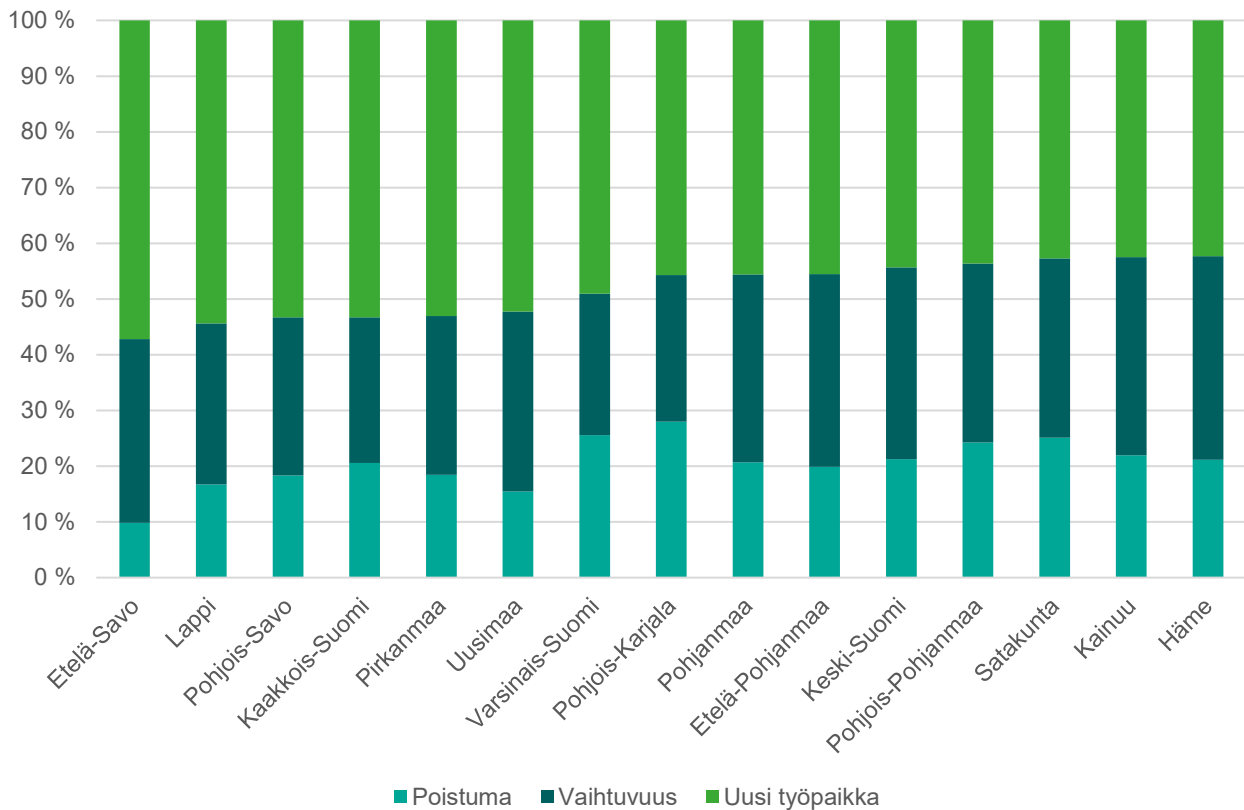
Kasvua tapahtuu siis useammin pienemmissä, enintään kymmenen henkilöä työllistävissä toimipaikoissa. Tärkeää onkin pystyä turvaamaan osaavan työvoiman saatavuus, jotta toimipaikkojen kasvun esteeksi ei muodostu työvoimapula.

Kuvio 12. Rekrytoinnin syyt toimipaikan koon mukaan, %



Tarkastelleen seuraavaksi rekrytointisyitä alueen mukaan (kuvio 13). Hyödynnämme tässä tarkastelussa suppeampaa muuttujaa, jossa edellä kuvatut luokat on yhdistetty kolmeksi luokaksi: poistuma, vaihtuvuus ja uusi työpaikka. Uusi työpaikka oli useimmiten rekrytoinnin syynä Etelä-Savossa (57 %). Myös Lapissa, Pohjois-Savossa, Kaakkois-Suomessa, Pirkanmaalla ja Uudellamaalla yli puolessa rekrytoinneista syynä oli uusi työpaikka. Harvimminkin uuteen työpaikkaan haettiin työvoimaa Satakunnassa (43 %), Kainuussa (43 %) ja Hämeessä (42 %). Poistuma oli tyypillisin rekrytoinnin syy Pohjois-Karjalassa (28 %) ja vaihtuvuus Hämeessä (37 %), kun alueita verrataan keskenään. Kuten kuviosta 13 nähdään, alueelliset erot rekrytointien syissä ovat melko pieniä.

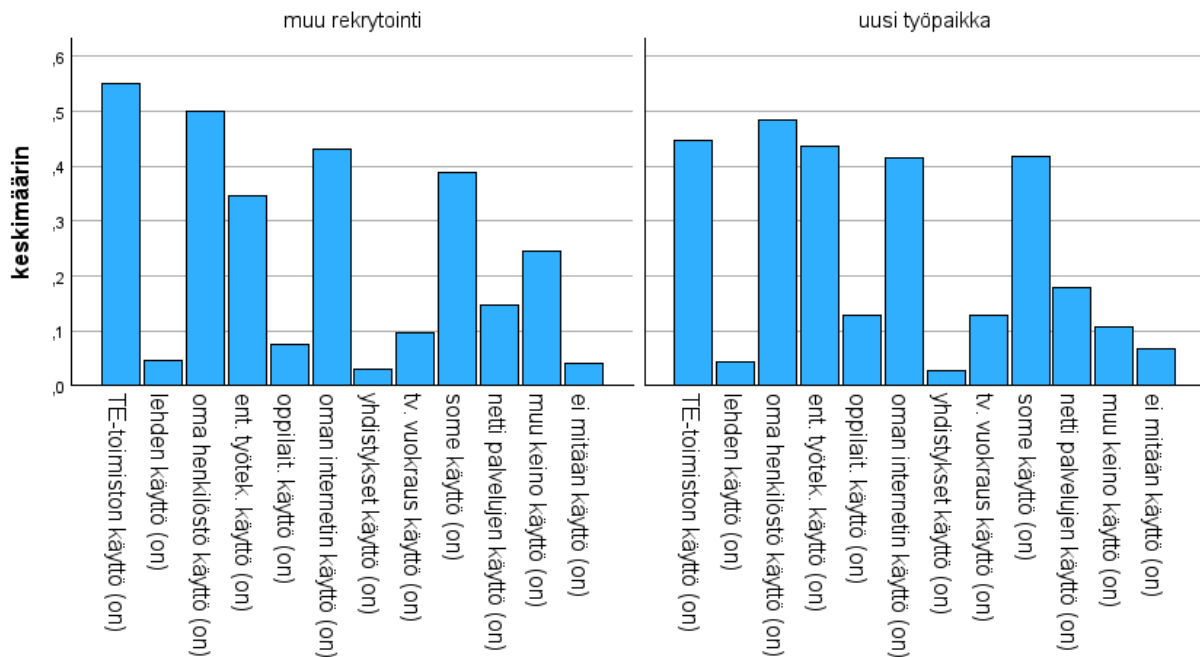
Kuvio 13. Rekrytointisytyt alueittain, %



4.4 Hankintatavat ja haettavat työvoimaryhmät

Tässä osuudessa käsitellään työnantajan työvoiman haussa käyttämiä hakukanavia ja haettujen henkilöiden aiempaa työmarkkina-asemaa. Hakukanavista tarkastellaan myös täytön kannalta tärkeintä kanavaa ja tätä tarkastelua myös yhdistetään rekrytoitujen työmarkkina-asemaan.

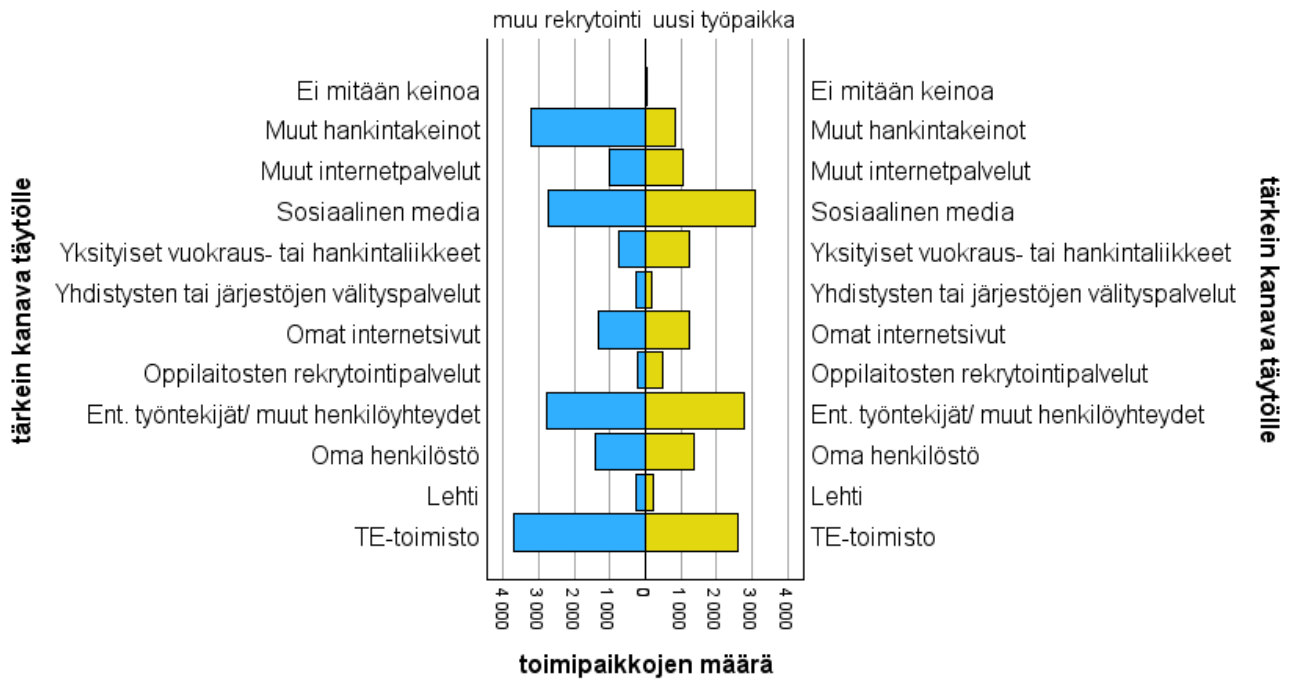
Kuvio 14. Työvoiman hankintakanavat uusissa työpaikoissa ja muussa rekrytoinnissa, % (asteikon vaihteluväli = 0–60 %).



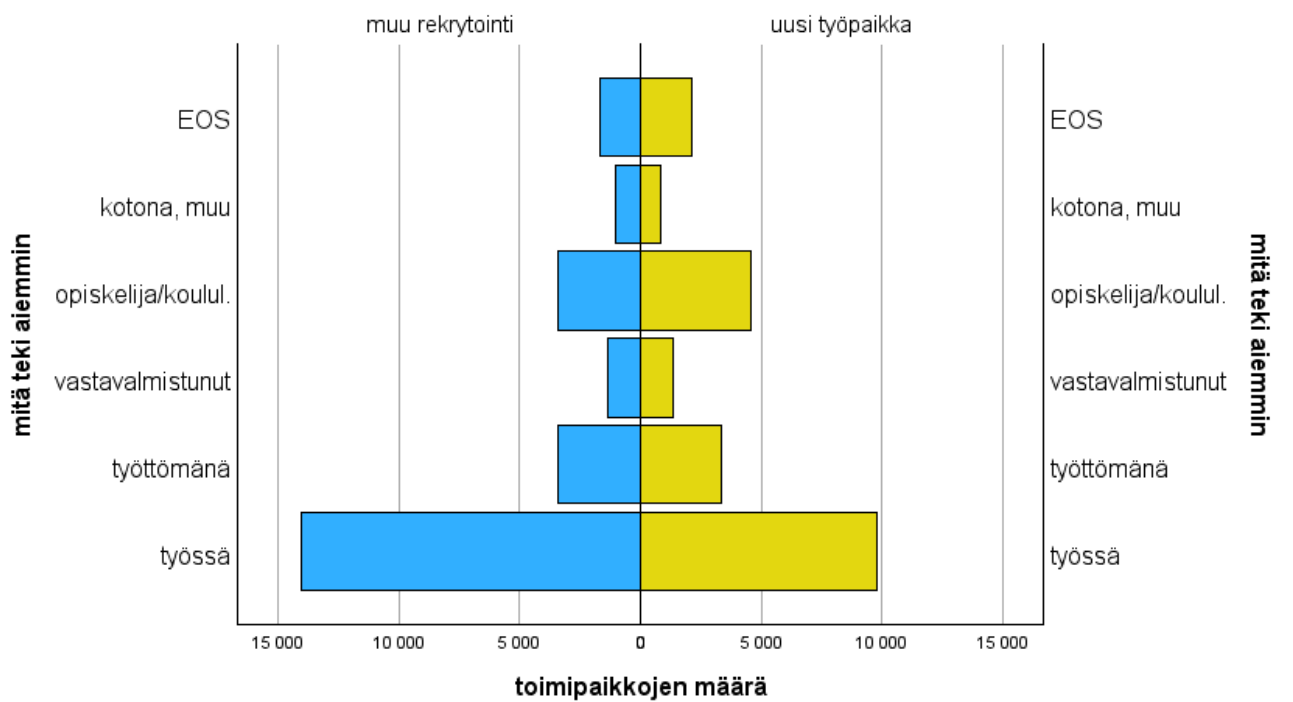
Kuviosta 14 havaitaan, että TE-toimistojen käyttö on yleisin hankintatapa muussa rekrytoinnissa. Tämän jälkeen seuraavat oman henkilöstön, oman internetin ja sosiaalisen median käyttö. Muut henkilöyhteydet mm. entisiin työntekijöihin ja hakijoihin on vasta viidenneksi yleisin hakukanava korvausrekrytoinneissa. Muiden keinojen käyttö on myös kohtuullisen yleistä. Uusissa työpaikoissa hakukanavien käytön yleisyys poikkeaa jossain määrin muissa rekrytointitilanteissa sovelletuista menetelmistä. Omaa henkilöstöä hyödynnetään useimmiten ja TE-toimisto on toiseksi käytetyin kanava uusiin paikkoihin rekrytoitaessa. Muut henkilöyhteydet ovat kolmanneksi yleisin, kun taas oma internet ja sosiaalinen media ovat yhtä yleisiä. Uusiin työpaikkoihin työvoimaa haettaessa keskeisten kanavien väliset erot käytössä ovat pienempiä kuin korvausrekrytoinnin puolella.

Kun tarkastellaan täytön kannalta tärkeintä kanavaa, erottuu kolme hakukanavaa muista: TE-toimisto, sosiaalinen media ja epäviralliset henkilöyhteydet. Kolmen kärki on sama kuin vuonna 2022. Huomionarvoinen muutos on kuitenkin siinä, että ”muut hankintakeinot” on noussut korvausrekrytoinnissa toiseksi tärkeimmäksi kanavaksi heti TE-toimiston jälkeen. Uusissa työpaikoissa sosiaalinen media on noussut tärkeimmäksi, sitten epäviralliset henkilöyhteydet ja TE-toimisto. Jälleen havaitaan, että oman henkilöstön käyttö hakukanavana sekä oman internetin käyttö ovat kyllä yleisiä, mutta varsin tehottomia kanavia paikan täytön kannalta. Sosiaalinen media painottuu tärkeydessä hieman uusien työpaikkojen puolelle, epäviralliset henkilöyhteydet tasaisesti kumpaankin rekrytointitilanteeseen ja TE-toimisto selvästi korvausrekrytoinnin puolelle. Myös yksityiset työvoiman vuokraus- tai hankintaliikkeet painottuvat tärkeydessä uusiin työpaikkoihin.

Kuvio 15. Tärkein hankintakanava työpaikan täytön kannalta, toimipaikkojen määrä.



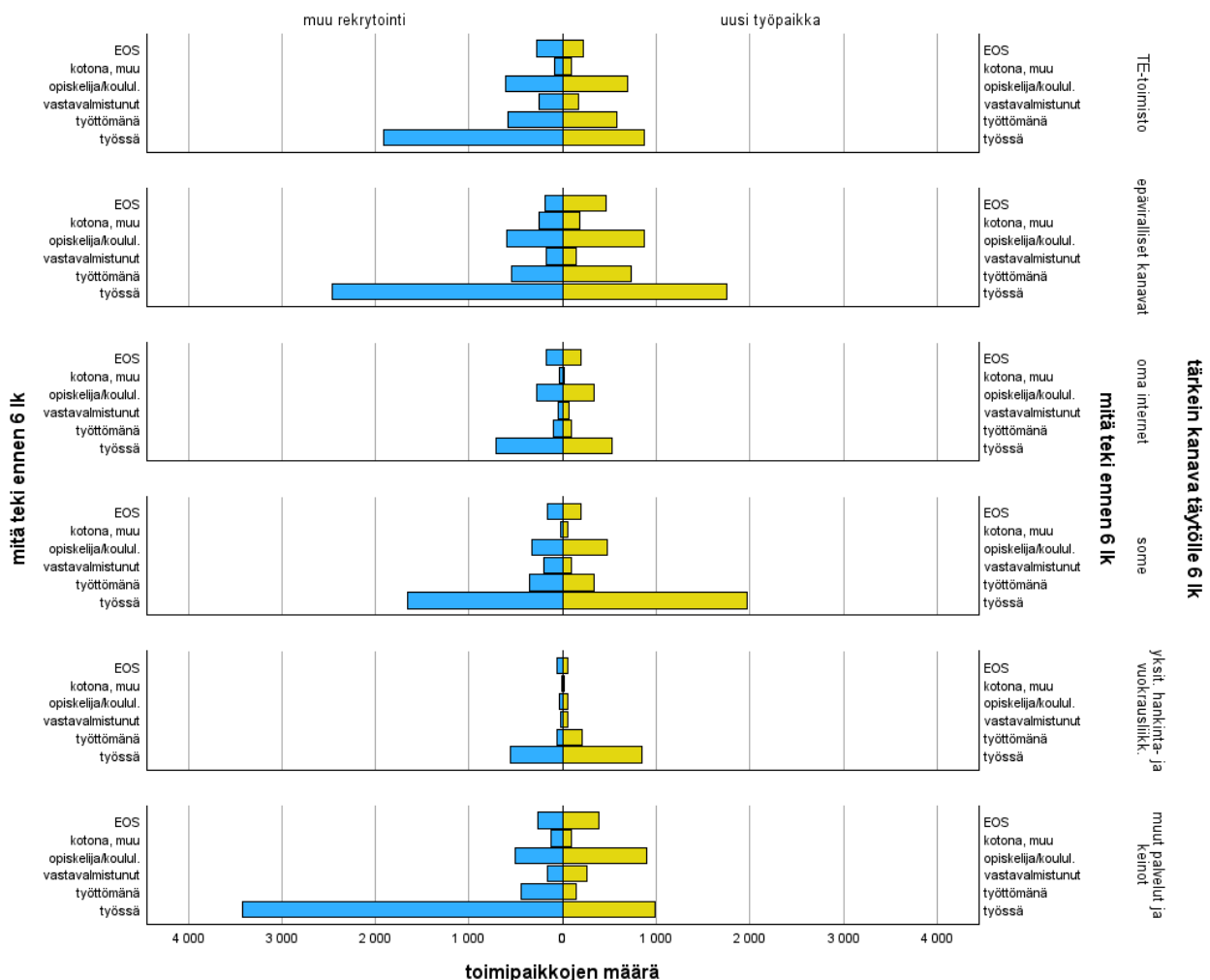
Kuvio 16. Mistä rekrytoitu, toimipaikkojen määrä.



Kuviosta 16 havaitaan selkeästi se, että työvoiman hankinnan keskeisin tekijä on työllisten työpaikkojen vaihto. Muiden työvoimaryhmien rooli on paljon suurempi uusissa työpaikoissa kuin korvausrekrytoinnissa, johon taas työssä olevien rekrytointi painottuu. Opiskelijoita ja koululaisia hankittiin useammissa toimipaikoissa kuin työttömiä. Vastavalmistuneiden ja muuten työmarkkinoiden ulkopuolella olevien rekrytointi on selvästi pienemmässä roolissa kuin kolmen suurimman ryhmän.

Kuviossa 17 on esitetty eri työvoimaryhmien hankintaa erikseen korvausrekrytoinnissa ja uusissa työpaikoissa sen mukaan, mikä hakukanava on ollut täytölle tärkein. TE-toimiston ollessa tärkein täytölle, painottuu työssä olevien korvausrekrytointi, uusiin työpaikkoihin hauissa profiili on hyvin tasapainoinen työssä olevien, opiskelijoiden ja työttömien välillä. Epäviralliset kanavat eli oma henkiöstö ja epäviralliset henkilöyhteydet painottuvat tärkeimpinä hakukanavina melko vahvasti työssä oleviin. Myös opiskelijoiden ja työttömien rekrytoinnissa näillä hankintakeinoilla on suurta merkitystä. Oman internetin rooli tärkeimpänä kanavana jää melko vähäiseksi ja painottuu työssä oleviin ja opiskelijoihin. Sosiaalisen median merkitys taas painottuu paljolti työssä oleviin. Yksityiset työvoiman vuokraus- ja hankintaliikkeet ovat tärkein kanava työssä oleville. Muut palvelut ja keinot (lehti, oppilaitosten rekrytointipalvelut, yhdistysten ja järjestöjen välityspalvelut, muut internetissä toimivat palvelut ja muut keinot) on sisällöltään hieman sekalainen, mutta painottuu työssä olevien hakuun ja tässä etenkin korvausrekrytointitilanteisiin.

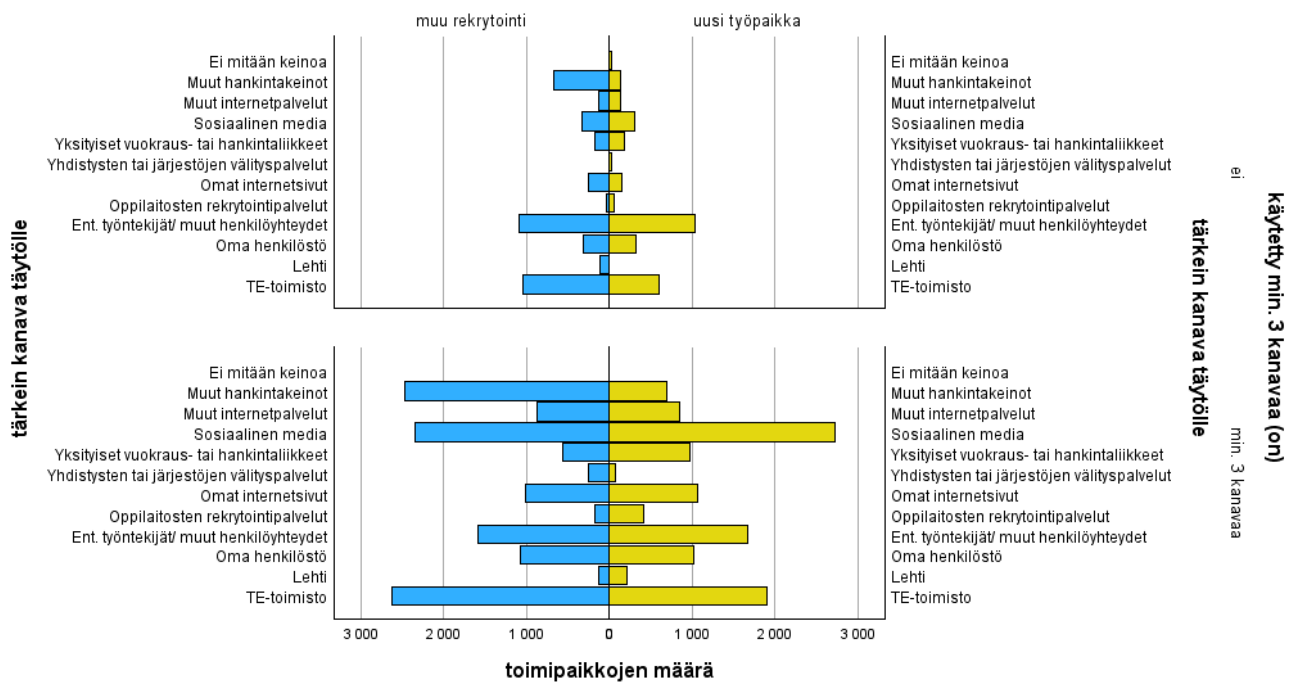
Kuvio 17. Tärkein hakukanava täytölle ryhmiteltynä, toimipaikkojen määrä.



Kuviossa 18 on tarkasteltu tärkeintä hakukanavaa työpaikan täytölle erikseen uusissa työpaikoissa ja korvausrekrytoinneissa sekä sen suhteen, onko työnantaja käyttänyt ainakin kolmea hakukanavaa.

Useiden hakukanavien käytön yleisyys näkyy kuviosta. Kun käytetään 0–2 hakukanavaa, ovat henkilöyhteydet ja TE-toimisto tärkeimmät varsin paljon muita kanavia useammin. Kun työnantaja käyttää haussa ainakin kolmea kanavaa, on sosiaalinen media kokonaisuutena volyymiltaan suurin. Se on vuonna 2023 ohittanut TE-toimiston, samoin kuin muut hankintakeinot on ohittanut korvausrekrytoinnissa sosiaalisen median. TE-toimiston ja sosiaalisen median jälkeen henkilöyhteydet nousee volyymiltaan kolmanneksi tärkeimmäksi. Omien internetsivujen rooli on kasvanut aiempaa tärkeämmäksi. Lehti-ilmoitusten rooli on jäänyt viime vuosina hyvin vähäiseksi sekä käytöltään että tärkeydeltään paikan täytölle. Vaikka työnantaja ilmoittaa tärkeimmän kanavan myös tapauksissa, joissa on käytetty useita hakukanavia, on silti hyvin mahdollista, että kanavien yhteiskäytöllä on paljonkin merkitystä työvoiman hankinnassa. Se mahdollistaa työnantajalle eri hakijaryhmien tavoittamisen ja heidän profiiliensa vertailun, vaikka voikin olla aikaa ja muita resursseja kuluttavaa.

Kuvio 18. Tärkein kanava täytölle sen mukaan, onko käyttänyt ainakin 3 hakukanavaa, toimipaikkojen määrä.

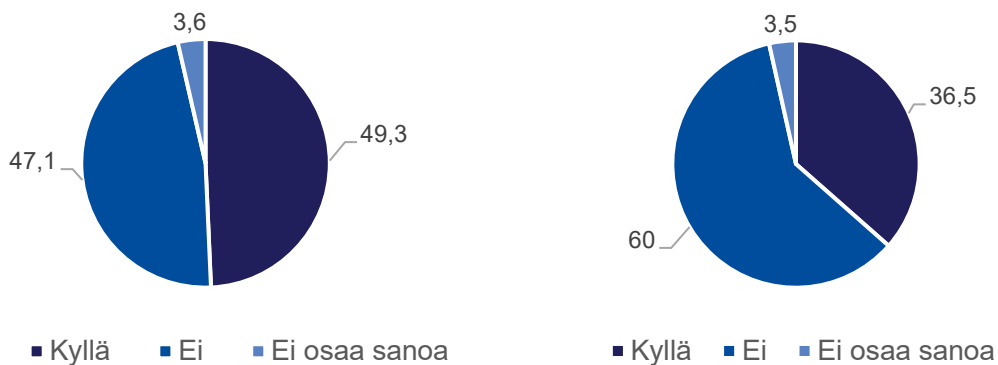


4.5 Rekrytointiongelmat ja työvoimapula

Seuraavaksi tarkastellaan työnantajien rekrytointiongelmia ja työvoimapulan esiintymistä toimipaikoissa. Rekrytointiongelmallla tarkoitetaan koettuja vaikeuksia työvoiman hankinnassa. Työvoimapula puolestaan tarkoittaa sitä, että haettua työvoimaa ei yrityksistä huolimatta löydy.

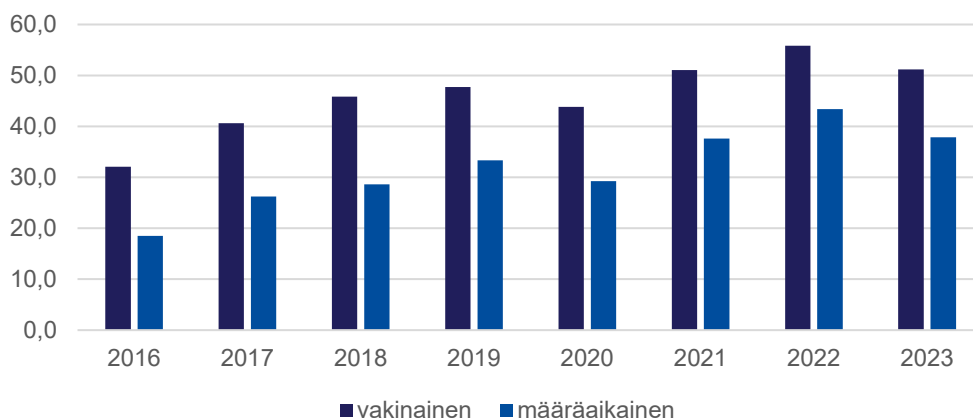
Alla olevasta kuvioista 19 nähdään, että rekrytointiongelmat ovat aiempien vuosien tapaan yleisempiä silloin, kun toimipaikka hakee vakinaisia työntekijöitä. Määräaikaisten osalta työntekijän palkkaaminen on helpompaa, joskin niidenkin osalta useampi kuin joka kolmas työntekijää hakenut toimipaikka oli kokenut rekrytointiongelmia.

Kuvio 19. Rekrytointiongelmat vakinaisissa (vasen) ja määräaikaississa (oikea) työsuhteissa vuonna 2023 (% työvoimaa hakeneista toimipaikoista).



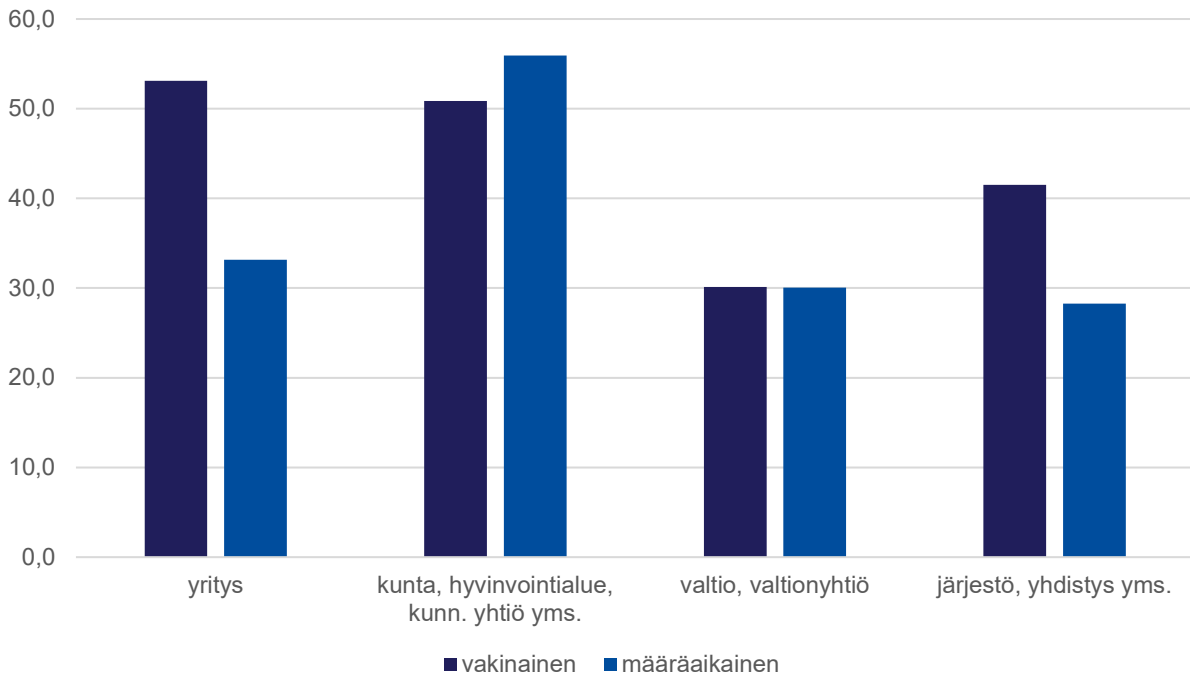
Pidemmän aikavälin kehitys rekrytointiongelmissa näkyy kuviossa 20. Koronavuoden 2020 poikkeusta lukuun ottamatta rekrytointivaikeudet lisääntyivät vuoteen 2022 asti. Vuonna 2023 rekrytointiongelmat hieman helpottivat sekä vakinaisten että määräaikaisten rekrytointien osalta. Ne ovat kuitenkin selvästi yleisempiä, kuin tarkastelujakson alussa vuonna 2016.

Kuvio 20. Rekrytointiongelmat vakinaisissa ja määräaikaississa työsuhteissa vuosina 2016–2023 (% työvoimaa hakeneista toimipaikoista).



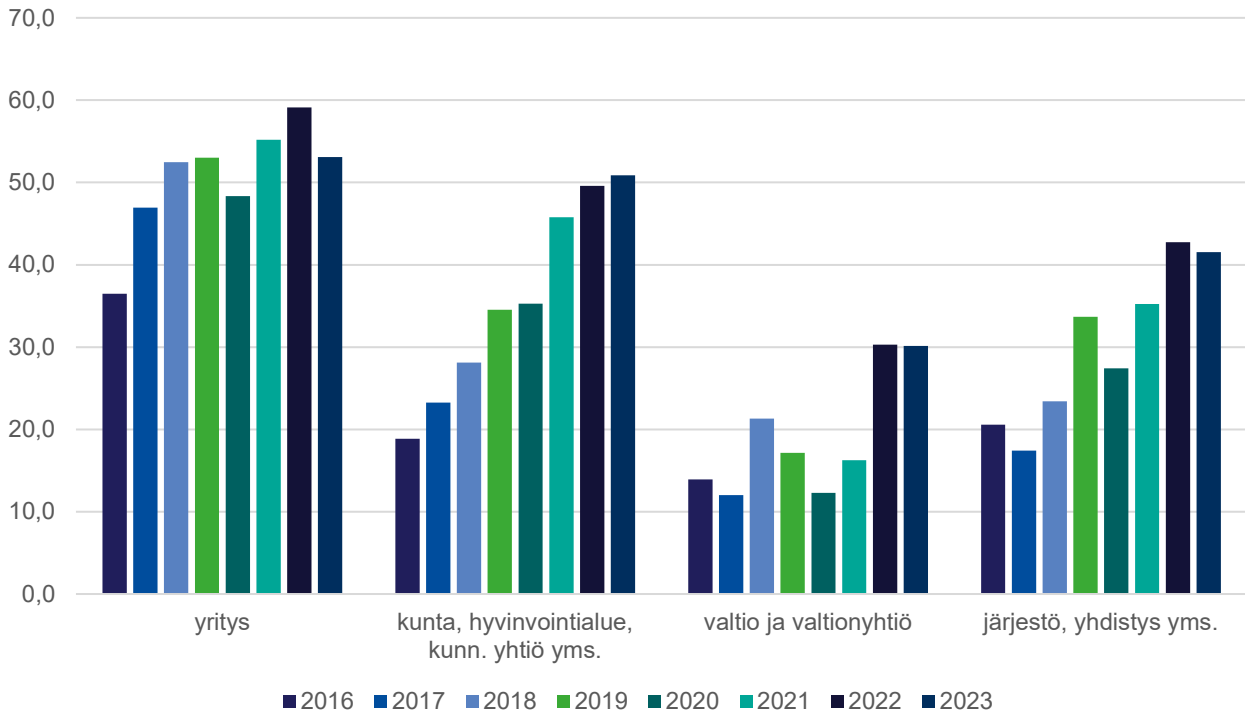
Tarkastellaan seuraavaksi rekrytointiongelmia työnantajasektoreittain. Kuten kuviosta 21 nähdään, yrityksissä ja kolmannella sektorilla rekrytointiongelmia kohdataan useammin silloin, kun ollaan palkkaamassa vakinaisia työntekijöitä. Kunnissa tilanne on päinvastainen, sillä niissä määräaikaisten rekrytointeihin liittyy enemmän ongelmia. Valtiotyönantajilla rekrytointiongelmat koskevat lähes yhtä usein vakinaisia ja määräaikaista työntekijöitä. Niissä rekrytointiongelmat eivät myöskään ole yhtä yleisiä kuin kunnissa tai yrityksissä.

Kuvio 21. Koetut rekrytointiongelmat työnantajasektoreittain vuonna 2023 (% työvoimaa hake-neista toimipaikoista).



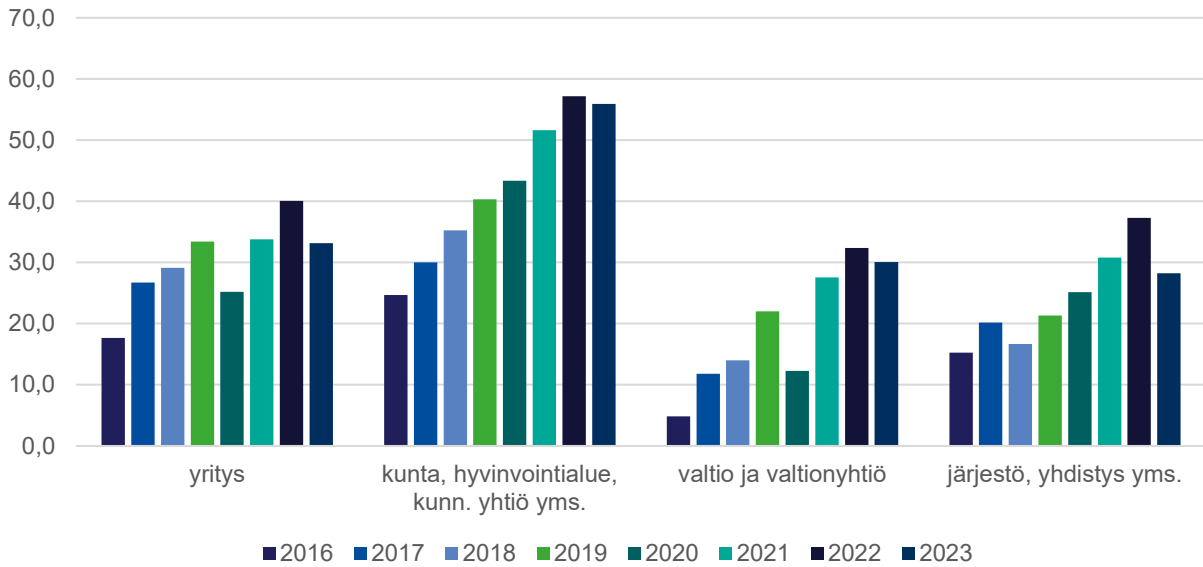
Vakinaisten työntekijöiden haussa rekrytointiongelmat ovat yleistyneet etenkin kuntasektorilla (kuvio 22). Kun vuonna 2016 rekrytointiongelmia koki harvempi kuin joka viides toimipaikka, vuonna 2023 niitä oli kokenut reilu puolet toimipaikoista. Myös yksityisissä toimipaikoissa rekrytointiongelmat olivat selvästi yleisempiä vuonna 2023 kuin vuonna 2016 ja sama koskee yhdistyksiä sekä myös valtiotyönantajia, joilla rekrytointiongelmat lisääntyivät selvästi vuonna 2022 ja pysyivät samalla korkeammalla tasolla myös vuonna 2023.

Kuvio 22. Koetut rekrytointiongelmien vakinaisia työntekijöitä haettaessa työnantajasektoreittain vuosina 2016–2023 (% työvoimaa hakeneista toimipaikoista).



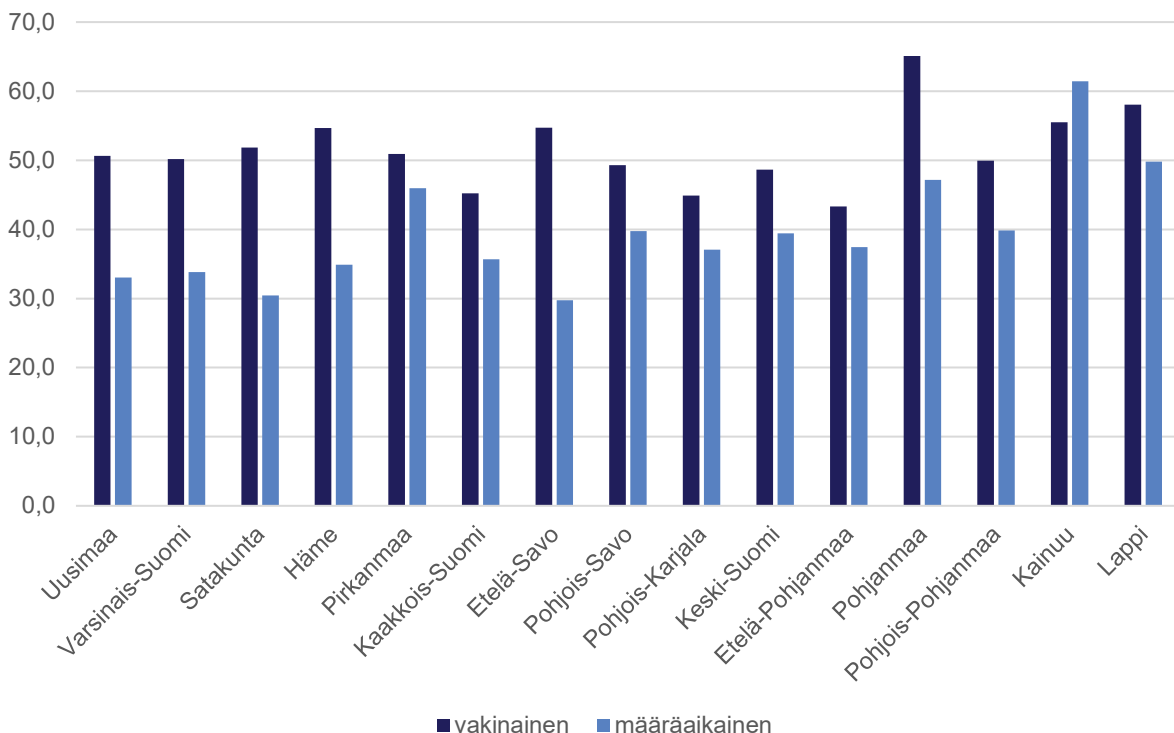
Määräaikaista työntekijöitä haettaessa rekrytointiongelmien osuus on vuoteen 2016 verrattuna yleistynyt kaikilla työnantajasektoreilla. Kuntien toimipaikoissa tilanne on tässä suhteessa selvästi heikoin, sillä useampi kuin joka toinen työntekijää hakenut toimipaikka koki vuonna 2023 rekrytointiongelmia. Muilla sektoreilla määräaikaisten työntekijöiden rekrytointi on helpompaa, joskin niilläkin lähes joka kolmas toimipaikka koki vuonna 2023 rekrytointiongelmia. Kaikilla sektoreilla rekrytointiongelmien osuus on hieman vuonna 2023 edelliseen vuoteen verrattuna, mutta pysyivät silti kohtuullisen korkealla tasolla.

Kuvio 23. Koetut rekrytointiongelmat määräaikaista työntekijöitä haettaessa työnantajasektoreittain vuosina 2016–2023 (% työvoimaa hakeneista toimipaikoista).



Tarkastellaan seuraavaksi rekrytointiongelmia alueittain. Rekrytoitaessa vakinaisia työntekijöitä rekrytointiongelmat olivat vuonna 2021 yleisimpiä Pohjanmaalla, Lapissa, Etelä-Savossa ja Hämeessä. Määräaikaista työntekijöitä rekrytoitaessa puolestaan rekrytointiongelmat olivat selvästi yleisimpiä Kainuussa. Lapissa noin puolessa ja Pohjanmaalla ja Pirkanmaalla lähes puolessa toimipaikkoja oli koettu rekrytointiongelmia haettaessa työntekijää määräaikaiseen työsuhteeseen.

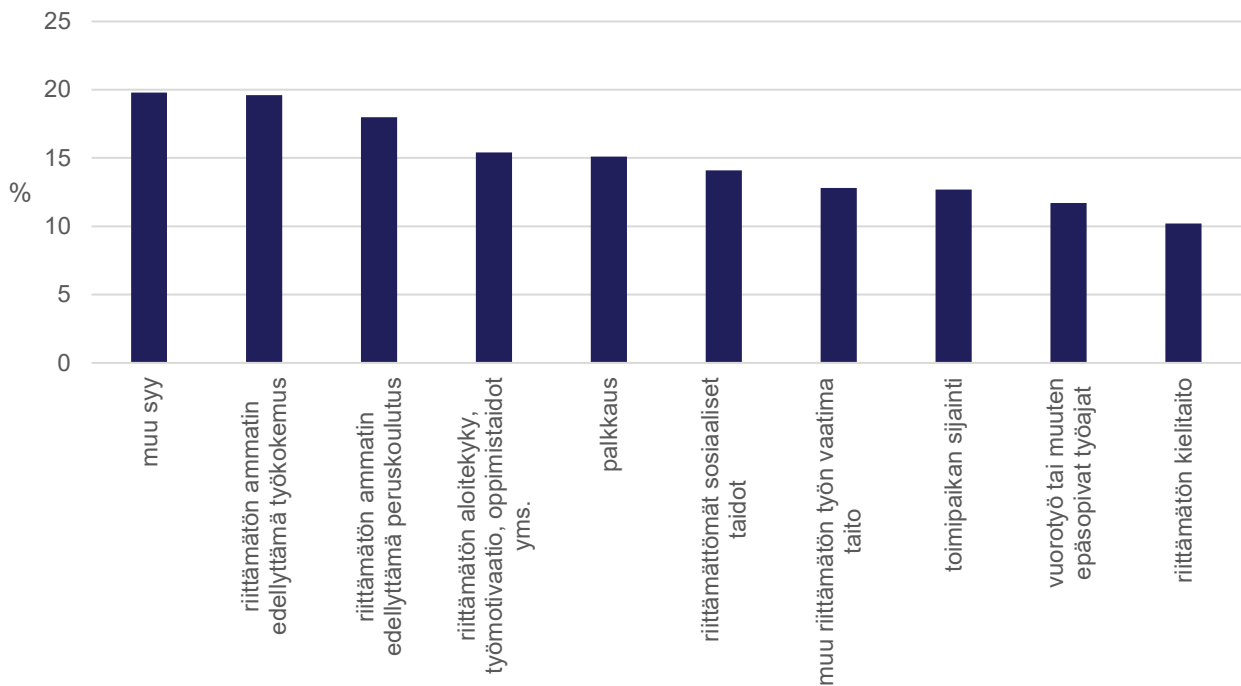
Kuvio 24. Rekrytointiongelmat vakinaisissa ja määräaikaississa työsuhteissa alueittain vuonna 2023 (% työvoimaa hakeneista toimipaikoista).



Käytännössä rekrytointiongelmat tarkoittavat sitä, että toimipaikoilla on vaikeuksia saada kaikkia niitä työntekijöitä, joihin niillä olisi tarve. Taustalla voi olla useampia syitä, joista osa liittyy työnhakijaan ja hänen henkilökohtaisiin ominaisuuksiinsa ja osa toimipaikkaan (esim. sijainti, palkkaus). Joskus rekrytointiongelmiensa taustalla voi olla yksi yksittäinen syy, mutta usein on niin, että niitä on useampia.

Vuonna 2023 yleisin tunnistettu rekrytointiongelmiensa syy oli riittämätön ammatin edellyttämä työkokemus. Myös koulutuksen puutteet ja työnhakijan henkilökohtaiset piirteet olivat yleisimpien syiden joukossa. Harvimmin rekrytointiongelmiensa syynä olivat työajat tai kielitaito. Alla olevassa kuviossa 25 näkyvät kaikki ilmoitetut syyt rekrytointiongelmiensa, joita toimipaikka on voinut siis ilmoittaa yhden tai useampia.

Kuvio 25. Rekrytointiongelmiensa syyt vuonna 2023 (% työvoimaa hakeneista toimipaikoista).



Kielitaito nousee julkisessa keskustelussa usein esiin rekrytointiongelmana, vaikka kyselyaineistomme mukaan se on harvoin pääasiallinen syy rekrytointiongelmiensa. Selvästi yleisemmin ongelmat johtuvat osaamisvajesta. Aineistomme perusteella kielitaito on rekrytointiongelmiensa taustalla noin joka kymmenennessä yrityksessä, järjestössä ja valtiotyönantajalla. Kuntasektorilla hieman useampi toimipaikka ilmoittaa kielitaidon syynä rekrytointiongelmiensa, mutta tällöinkin osuus on vain 16 prosenttia rekrytointiongelmiensa kokoneista toimipaikoista.

Taulukko 7. Työvoimapulan ja hakumäärien väliset riippuvuudet toimipaikkatasolla, lineaariset regressiomallit.

| Selitettävä | Malli | Selitysosuus, % | Merkitsevyys |
|---|------------------|-----------------|--------------|
| vakinaisten työvoimapula (hakeneet) | $Y=1,441+0,150X$ | 30 | <0,001 |
| määräaikaisten työvoimapula (hakeneet) | $Y=1,094+0,207X$ | 62 | <0,001 |
| uusien tp. työvoimapula (hakeneet) | $Y=3,559+0,140X$ | 40 | <0,001 |
| muu rekrytointi työvoimapula (hakeneet) | $Y=2,652+0,244X$ | 79 | <0,001 |
| työvoimapula (hakeneet) | $Y=2,513+0,226X$ | 72 | <0,001 |
| työvoimapula (kaikki toimipaikat) | $Y=0,122+0,073X$ | 21 | <0,001 |

Taulukossa 7 on esitetty työvoimapulan riippuvuus hakumääristä eri ryhmissä. Vakinaisten henkilöiden haussa toimipaikat kohtasivat vuonna 2023 tilanteen, jossa 10 haetusta henkilöstä jäi keskimäärin 1,5 saamatta. Määräaikaisten hakeneiden toimipaikkojen osalta jäi vastaavasti 2,1 henkilöä saamatta 10 haettua henkilöä kohden. Uusiin työpaikkoihin haussa vastaava kerroin oli 1,4 henkilöä ja muussa rekrytoinnissa 2,4. Kun kaikki työvoimapula suhteutetaan vain hakeneisiin toimipaikkoihin, jäi 10 hengen hakua kohden 2,3 henkilöä saamatta. Suhteutettuna kaikkiin toimipaikkoihin, siis myös niihin, jotka eivät hakeneet, oli työvoimapula 0,7 henkilöä suhteessa 10 henkilön hakuihin.

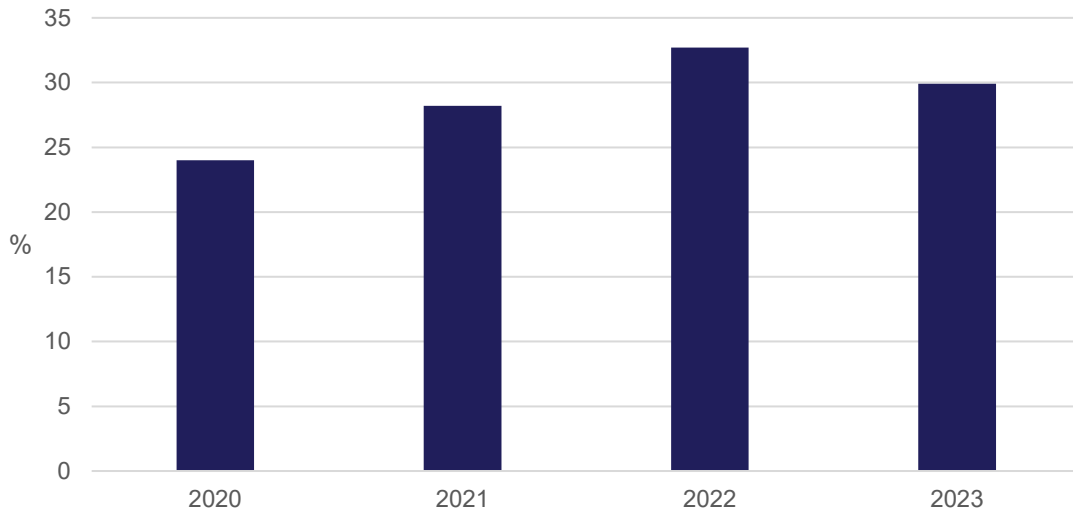
Edelliseen vuoteen verrattuna vakinaisten haussa työvoimapulaa kohdattiin keskimäärin aiempaa isompi henkilömäärä, sen sijaan määräaikaisten haussa aiempaa pienempi. Uusiin työpaikkoihin haussa työvoimapulan määrä kasvoi hieman, mutta se muussa rekrytoinnissa laski selvästi. Kaikkien työvoimaa hakeneiden toimipaikkojen kohtaama työvoimapulan määrä pysyi likimain ennallaan. Sen sijaan suhteessa kaikkiin toimipaikkoihin, työvoimapulan henkilömäärä laski selvästi.

4.6 Työvoimapula kasvun esteenä

Vuodesta 2020 lähtien toimipaikoilta on kysytty siitä, olisiko toimipaikan toiminnan laajentaminen mahdollista, jos osaavan työvoiman saatavuus ei olisi ongelma. Vuonna 2023 noin joka kolmannessa toimipaikassa (30 %) osaavan työvoiman saatavuuteen liittyvät ongelmat nähtiin toiminnan laajentumisen ja samalla kasvun esteenä.

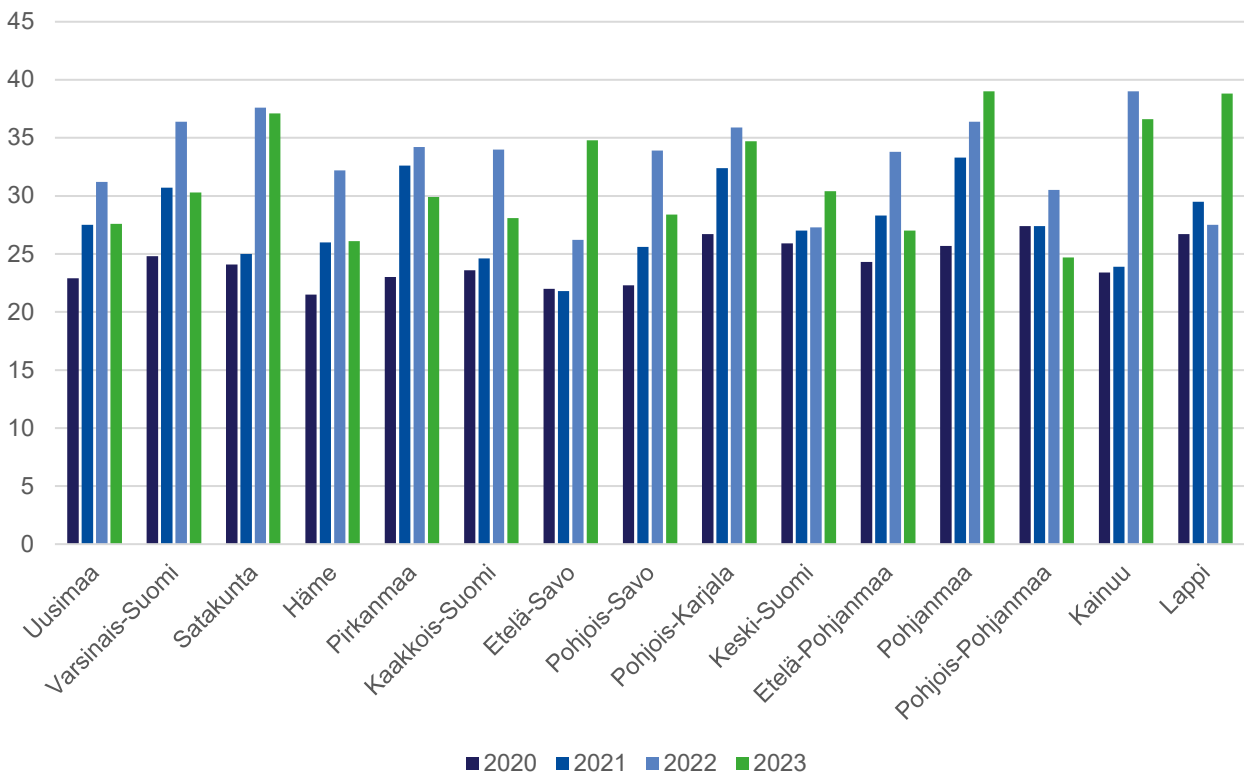
Osaavan työvoiman saatavuus on kriittinen kysymys kaikilla sektoreilla, mutta korostuu yrityksissä ja etenkin kasvuyrityksissä. Kuviosta 26 nähdään, miten työvoimapula on kehittynyt aineistomme valossa vuosina 2020–23. Kun vuonna 2020 vajaa neljännes (24 %) yritystoimipaikoista koki osaavan työvoiman saatavuusongelmat kasvun esteenä, vuonna 2023 vastaava osuus oli 30 prosenttia. Se oli hieman vähemmän, kuin vuonna 2022, mutta silti selvästi korkeampi, kuin vuonna 2020.

Kuvio 26. Niiden yrityssectorin toimipaikkojen osuus vuosina 2020–23, joille toiminnan laajentaminen olisi mahdollista, jos työvoiman saatavuus ei olisi ongelma (%)



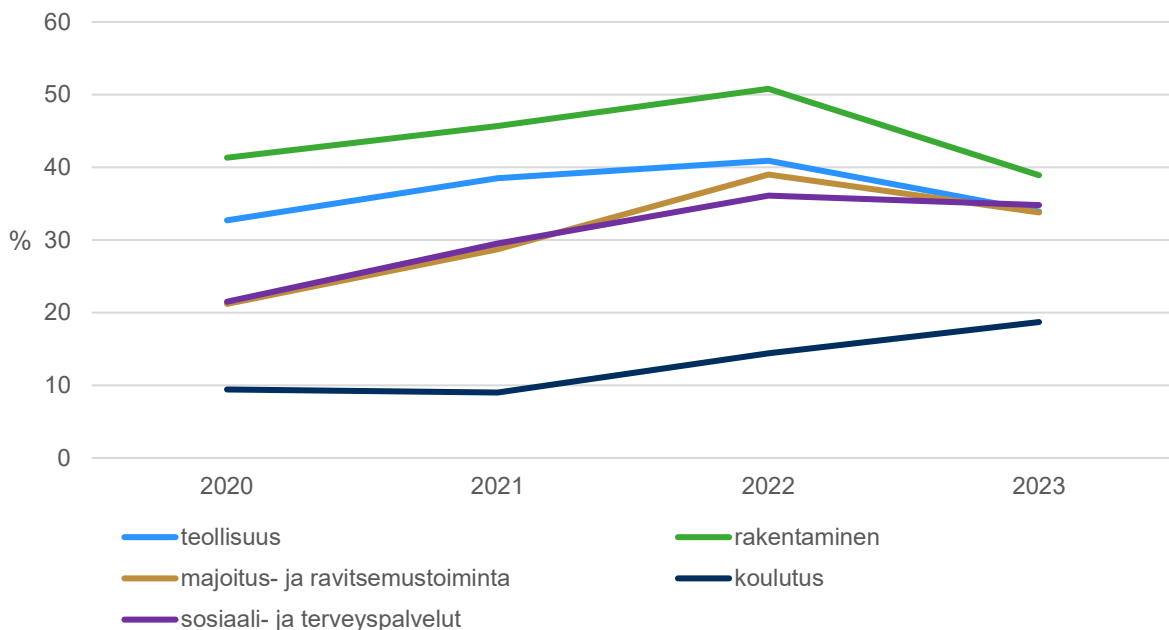
Kun tarkastellaan kaikkia sektoreita yhdessä alueittain, havaitaan, että tilanne on työvoiman saatavuuden näkökulmasta heikentynyt merkittävästi neljän vuoden aikana. Tilanne on jo pidempään ollut hankala Pohjanmaalla, mutta on viimeisen 1–2 vuoden aikana heikentynyt merkittävästi myös Satakunnassa, Kainuussa ja Lapissa. Toisaalta monilla alueilla tilanne osaavan työvoiman saatavuuden osalta helpottui vuonna 2023 vuotta aiempaan verrattuna. Tästä huolimatta keskimäärin joka neljäs toimipaikka ilmoitti, että osaavan työvoiman saatavuuden ongelmat ovat este toiminnan kasvulle.

Kuvio 27. Niiden toimipaikkojen osuus ELY-keskuksittain vuosina 2020–23, joille toiminnan laajentaminen olisi mahdollista, jos työvoiman saatavuus ei olisi ongelma (%).



Sote-alalla työvoiman saatavuus on jo pitkään ollut haastava kysymys. Alla olevasta kuviosta nähdään, että sosiaali- ja terveystalvissa tilanne on heikentynyt vuodesta 2020, mutta ei enää vuoden 2022 jälkeen. Teollisuudessa ja rakentamisessa tilanne helpottui vuonna 2023 edelliseen vuoteen verrattuna, mutta koulutuspalveluissa sen sijaan tilanne heikkeni. Koulutuksen alalla tilanne on työvoiman saatavuuden osalta heikentynyt jo pitkään ja tämä koskee myös rekrytointiongelmia, joista raportoititiin ”Minne syntyivät uudet työpaikat vuonna 2022” -julkaisussa (Räisänen & Ylikännö 2022).

Kuvio 28. Niiden toimipaikkojen osuus valituilla toimialoilla vuosina 2020–23, joille toiminnan laajentaminen olisi mahdollista, jos työvoiman saatavuus ei olisi ongelma (%).



Kaikissa niissä toimipaikoissa, jotka vuonna 2023 arvioivat työvoimapulan olevan kasvun esteenä, olisivat voineet palkata lähes 143 000 työntekijää, jos osaavaa työvoimaa olisi ollut tarjolla. Koska kyse on kasvuhakuisista toimipaikoista, kyse on merkittävästä työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmasta.

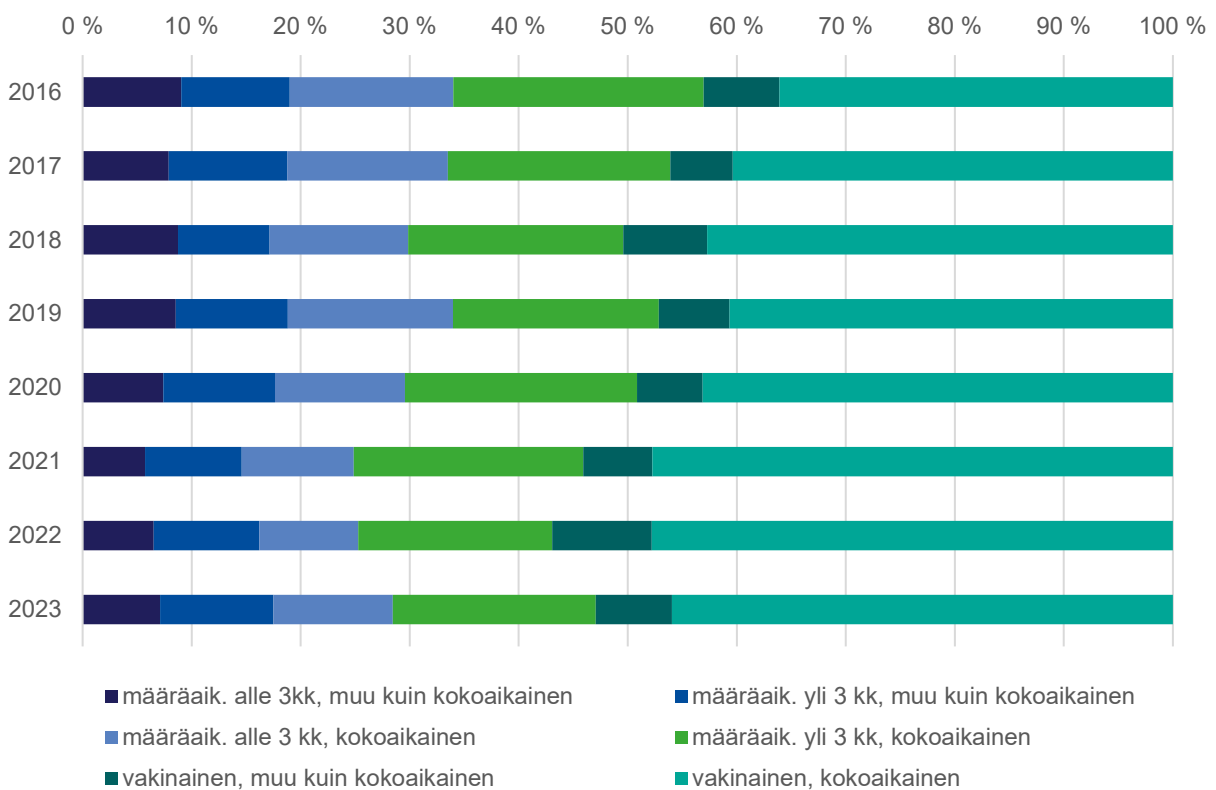
4.7 Mistä tullaan ja millaisiin töihin?

Työpaikkoihin rekrytoituidut henkilöt siirtyvät uuteen työhön joko suoraan toisesta työstä, työttömyydestä, opintojen päätyttyä tai työvoiman ulkopuolelta. Myös opiskelijoita ja koululaisia palkataan esimerkiksi erilaisiin osa-aikaisiin töihin ja avustamaan sesonki- ja loma-aikoina. Kun toimipaikka tarvitsee eri syistä johtuen uutta työvoimaa, ei pitäisi olla väliä sillä, mistä työvoima hankintaan. Merkitystä pitäisi olla ennen kaikkea hakijan osaamisella ja sopivuudella työtehtävään, eikä niinkään sillä, onko työtä hakeva henkilö työtön, työssä tai kotona hoitamassa lapsia tai muita omaisia.

Minne uudet työpaikat syntyivät 2019 -julkaisussa tarkasteltiin työsuhteiden laatua (Räisänen & Ylikännö 2019). Toimipaikoista kysytään, onko viimeisin rekrytoitu henkilö palkattu vakinaiseen vai määräaikaiseen työsuhteeseen. Jos kyse on jälkimmäisestä, toimipaikoista kysytään määräaikaisuuden pituutta. Lisäksi toimipaikoista kysytään, onko työsuhde osa- vai kokoaikainen. Näitä kolmea tietoa hyödynnettiin, kun vuoden 2019 aineiston pohjalta tehtiin työsuhteen laatua mittaava muuttuja. Tätä muuttujaa hyödynnetään seuraavassa tarkastelussa.

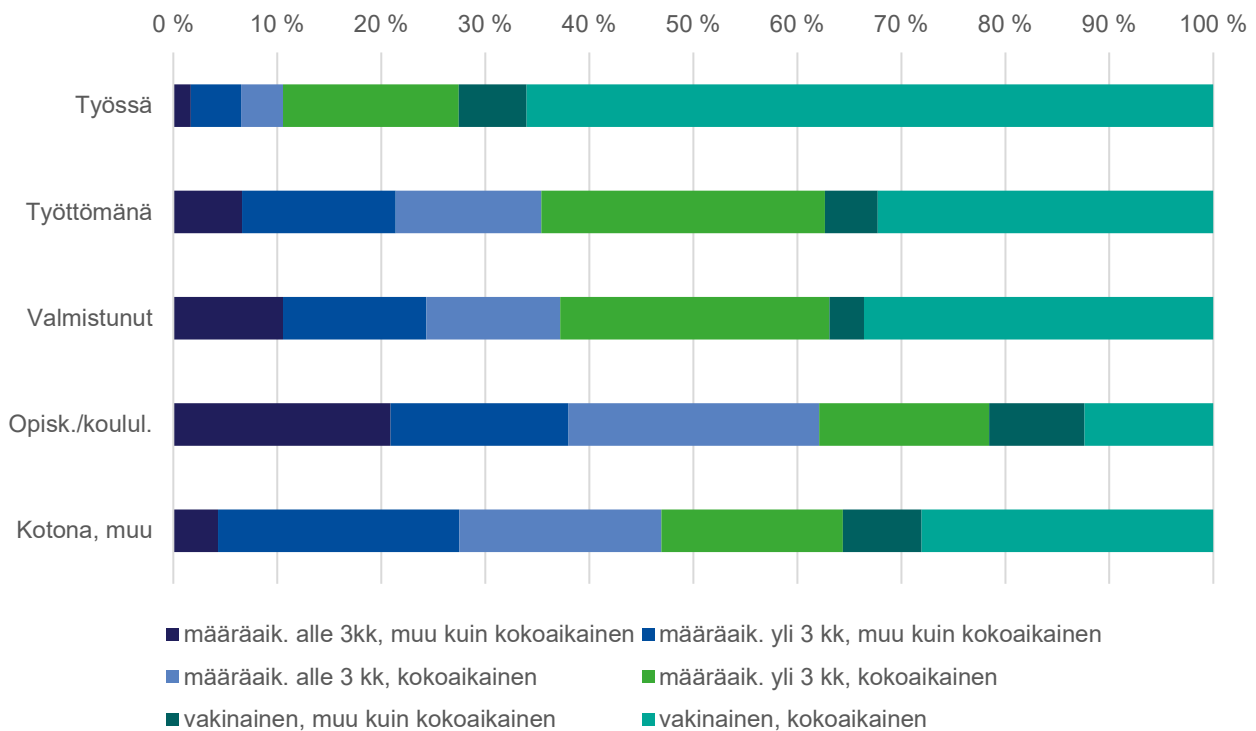
Katsotaan ensin, miten tilanne on työsuhteiden laadun osalta muuttunut vuodesta 2016 lähtien. Näyttää siltä, että vakinaisten kokoaikaisten työsuhteiden osuus on lisääntynyt jonkin verran tultaessa vuoteen 2023. Vastaavasti muiden työsuhteiden osuudet ovat laskeneet ja jokseenkin tasaisesti eri tyyppien välillä. Pitää kuitenkin muistaa, että samaan aikaan työmarkkinoille on tullut paljon yrittäjämäistä työtä kuten alustatyö, joka ei näy aineistossamme. Tämän tarkastelun pohjalta ei siis voida vetää ainakaan kovin vahvaa johtopäätöstä, että näin mitattuna työsuhteiden laatu olisi parantunut. Ja lisäksi pitää huomioida, että työsuhteen laatu sisältää tietenkin paljon muutakin, mutta tämän syvemmälle emme siihen pääse aineistollamme.

Kuvio 29. Työsuhteiden laatu vuosina 2016–2023 (% toimipaikoista).



Tässä analyysissä laajennetaan aiempaa vuoden 2019 tarkastelua niin, että katsotaan, millaisiin työsuhteisiin henkilöt siirtyvät yllä kuvatuista työmarkkinapositioneista. Kuten kuviosta 30 nähdään, työssä olevat siirtyvät muita selvästi useammin vakinaisiin kokoaikaisiin töihin. Siinä missä työssä olevista kaksi kolmasosaa (66 %) siirtyy lähtökohtaisesti pysyvämpiin ja turvatumpiin työsuhteisiin, muista ryhmistä vähintään kaksi kolmasosaa siirtyy muunlaisiin työsuhteisiin, jotka voivat olla monin tavoin hyviä, mutta eivät samaan aikaan vakinaisia ja kokoaikaisia.

Kuvio 30. Siirtymät eri työmarkkinapositionista työhön työsuhteen laadun mukaan (%).



Opiskelijoiden ja koululaisten kohdalla on ymmärrettävää, että valtaosa töistä on määrä- ja osa-aikaisia. Viidesosalla työsuhde kestää korkeintaan kolme kuukautta, mikä viittaa esimerkiksi kesä- tai muuhun sesonkityöhön. Toisaalta tässä ryhmässä useampi kuin joka kymmenes on rekrytoitu vakinaiseen kokoaikaiseen työsuhteeseen. Kyse lienee tällöin opinnoissaan pitkällä olevista henkilöistä.

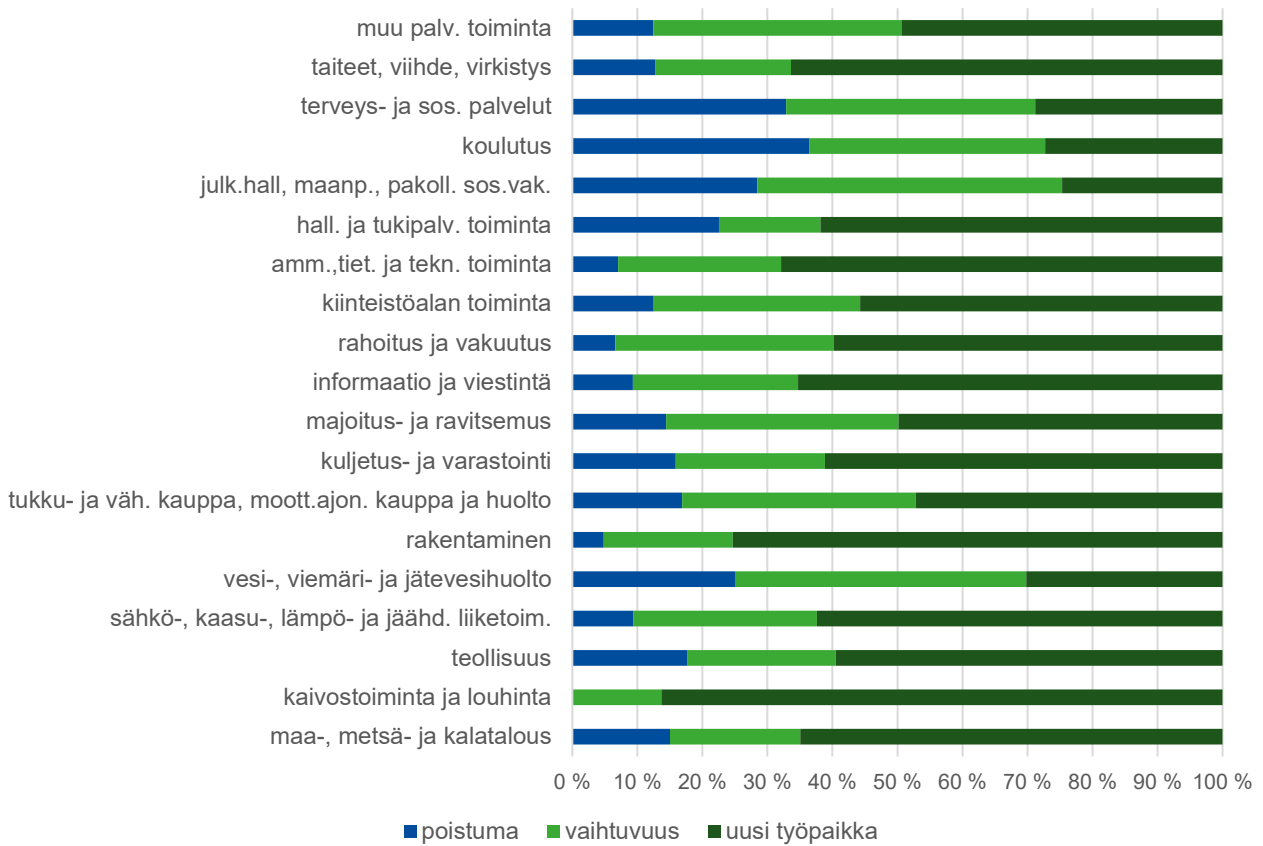
Työttömyydestä työhön siirtyneillä ja opinnoistaan valmistuneilla työsuhteet ovat useammin määräaikaista kuin vakinaisia ja tyypillisimmin yli kolme kuukautta kestäviä kokoaikaisia työsuhteita. Myös lyhyemmät määräaikaiset työsuhteet ovat yleisiä näissä ryhmissä ja myös osa-aikaisina. Työvoiman ulkopuolelta työhön siirtyvillä työsuhteiden profiili on pitkälti samanlainen, kuin edellä kuvatuilla kahdella ryhmällä. Heillä korostuvat kuitenkin osa-aikaiset työsuhteet, mikä voi olla yhtäältä vapaaehtoinen ja elämäntilanteeseen sopiva valinta tai toisaalta viitata siihen, että vaihtoehtoja ei ole tarjolla.

5 REKRYTOINTI JA TYÖPAIKKOJEN SYNTY TOIMIALOILLA

Tässä luvussa käsitellään työvoiman hankintaa toimialoilla. Aluksi tarkastellaan työvoiman hankinnan syitä, viimeksi suoritetun rekrytoinnin työsuhteen luonnetta ja työaikamuotoa. Tämän jälkeen käsitellään rekrytointiongelmia vakituisilla ja määräaikaisilla. Kaikkea työvoiman hakua ja uusiin työpaikkoihin hakua tutkitaan myös toimialoittain.

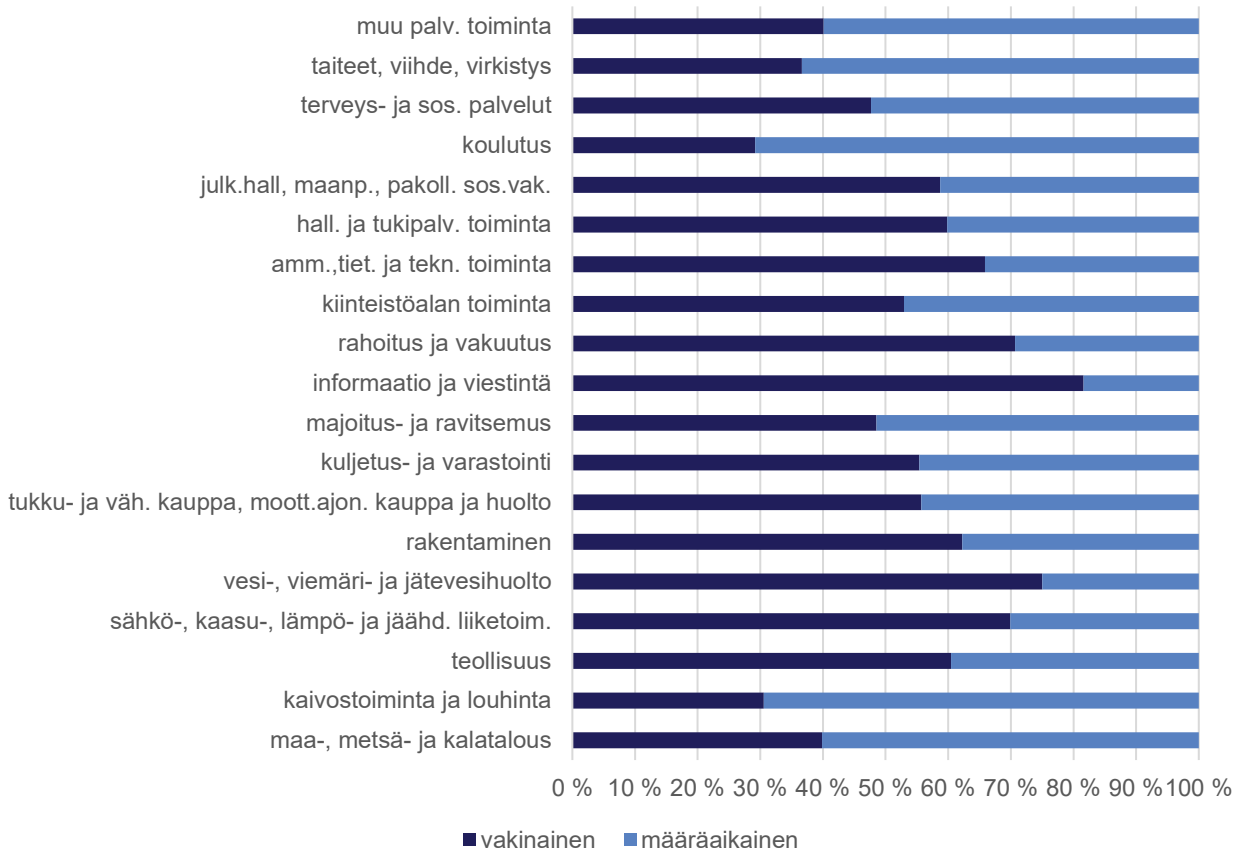
Lopuksi työvoiman haku uusiin työpaikkoihin ja korvausrekrytointiin suhteutetaan toimialojen kokonaistyöllisyyteen, jolloin päästään katsomaan toimialojen työvoiman vaihtuvuuden eroja. Tarkastelemaan sisältyy myös hakujen ja toteutuneen rekrytoinnin sekä näiden eron, työvoimapulan, suhteutus toimialojen kokonaistyöllisyyteen.

Kuvio 31. Rekrytoinnin syyt toimialoittain, %



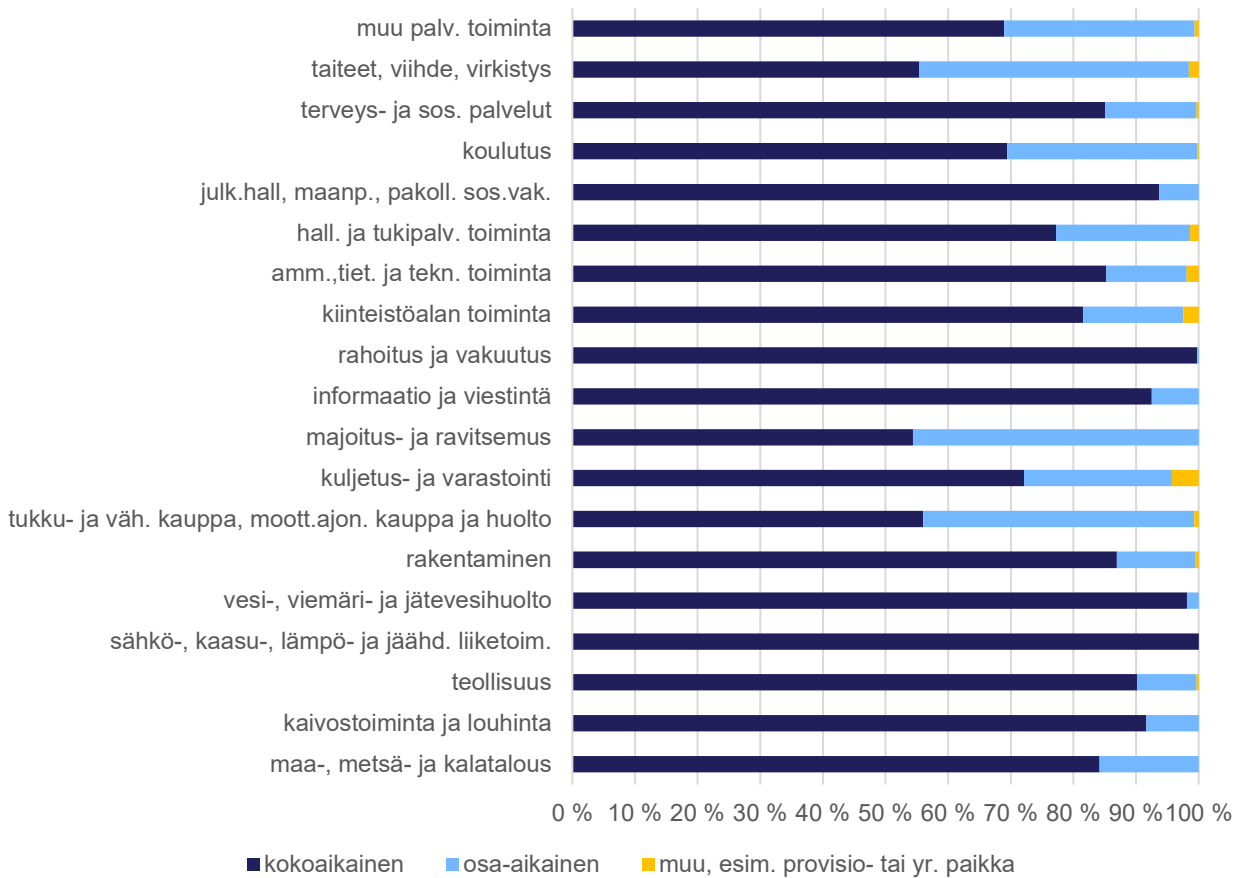
Kuviossa 31 on esitetty rekrytoinnin syyjakauma toimialoittain eriteltynä poistuman korvaamiseen, vaihtuvuuden korvaamiseen ja uusiin työpaikkoihin. Uusien työpaikkojen osuus on suurin kaivostoi-
 minnassa ja louhinnassa, rakentamisessa, ammatillisessa, tieteellisessä ja teknisessä toiminnassa,
 taiteessa, viihteen ja virkistys- ja sosiaalipalveluissa sekä informaatio- ja viestinnässä sekä maa-, metsä- ja ka-
 lataloudessa. Näillä aloilla ainakin noin kaksi kolmasosaa rekrytoinnista kohdistuu uusiin työpaikkoi-
 hin. Alhaisimmat uusien työpaikkojen osuudet työvoiman hankinnasta löytyvät julkisen sektorin
 aloilta tai julkiseen painottuvilta toimialoilta: julkisesta hallinnosta, maanpuolustuksesta ja pakollisesta
 sosiaalivakuutuksesta, koulutuksesta sekä terveys- ja sosiaalipalveluista. Myös vesi-, viemäri-
 ja jätevesihuolto on alhaisen uusien työpaikkojen osuuden toimiala. Julkisessa hallinnossa, maan-
 puolustuksessa ja pakollisessa sosiaalivakuutuksessa, koulutuksessa sekä terveys- ja sosiaalipal-
 veluissa poistuman korvaamisen osuus on toimialoista suurin, myös vaihtuvuuden korvaamiseksi
 toteutetaan paljon rekrytointeja. Vesi-, viemäri- ja jätevesihuollossa vaihtuvuuden korvaaminen on
 myös suuri osuus.

Kuvio 32. Viimeksi rekrytoitu vakinainen tai määräaikainen toimialoittain, %



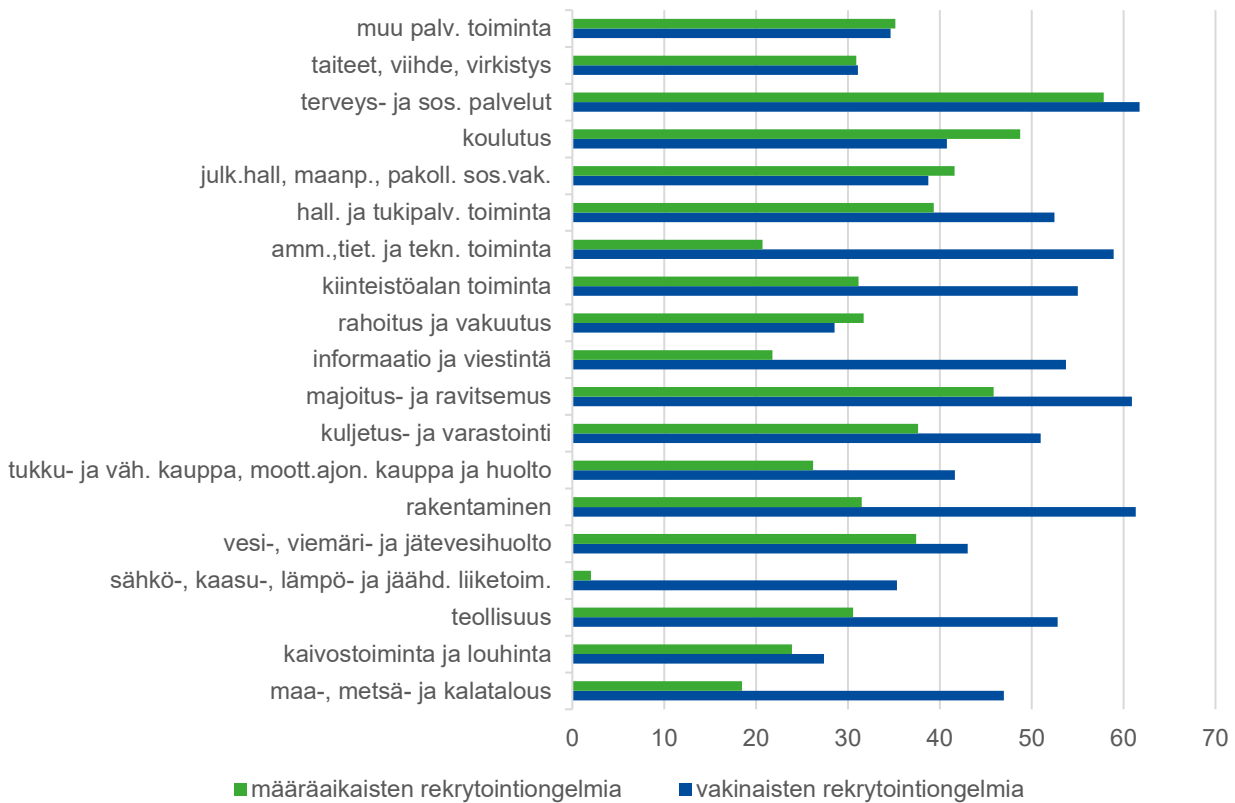
Kuviossa 32 esitetään viimeisimmän rekrytoinnin vakinaisten ja määräaikaisten osuudet eri aloilla. Suurimmat vakinaisten osuudet löytyvät informaatiosta ja viestinnästä, jossa yli 80 % viimeksi palkatuista on vakinaisia työntekijöitä. Osuudet ovat korkeita myös vesi-, viemäri- ja jätevesihuollossa, rahoituksessa ja vakuutuksessa sekä sähkö-, kaasu-, lämpö- ja jäähdytysliiketoiminnassa ja ammatillisessa, tieteellisessä ja teknisessä toiminnassa. Alhaisimmat vakinaisten osuudet löytyvät koulutuksen alalta sekä kaivostoiminnasta ja louhinnasta, joissa alle kolmannes viimeksi palkatuista on vakinaisia.

Kuvio 33. Viimeksi rekrytoitu kokoaikainen, osa-aikainen tai muu työaikamuoto toimialoittain, %



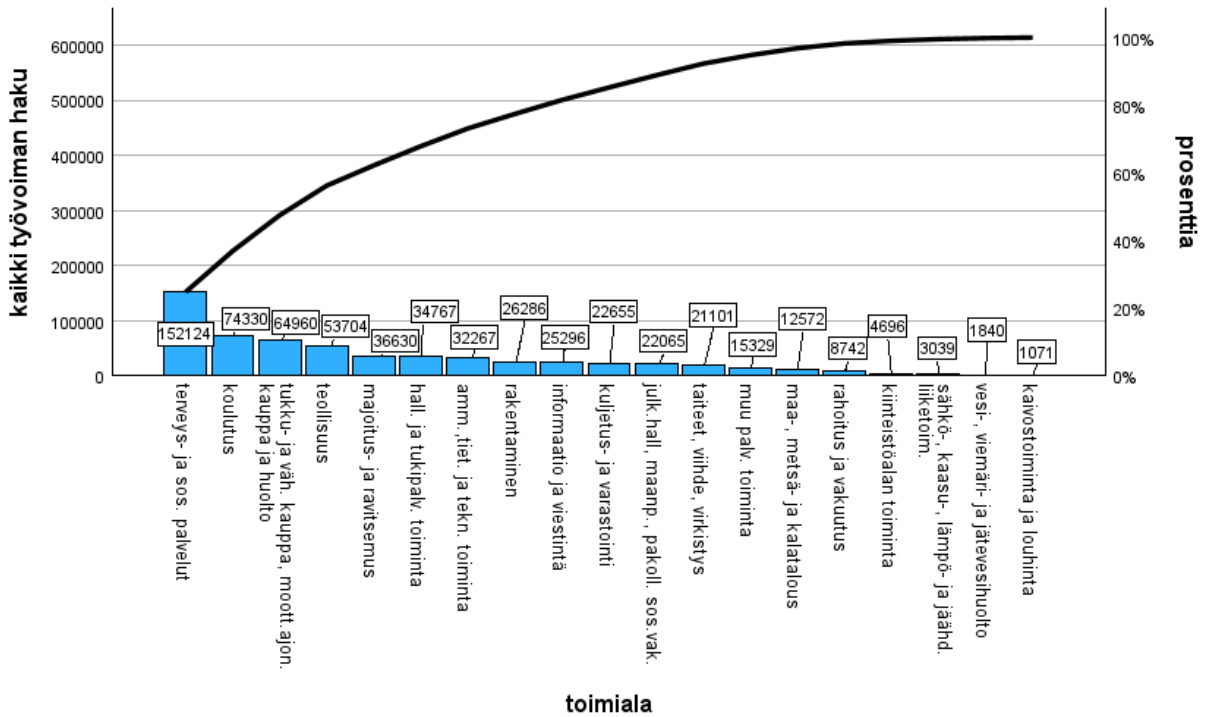
Viimeksi palkatuista ovat kaikki kokoaikaisia sähkö-, kaasu-, lämpö- ja jäähdytysliiketoiminnassa, tilanne on käytännössä vastaava myös rahoituksessa ja vakuutuksessa. Vesi-, viemäri- ja jätevesihuollossakin lähes kaikki viimeksi palkatut ovat kokoaikaisia. Yli 90 %:n kokoaikaisten tasoon yltävät lisäksi julkinen hallinto, maanpuolustus ja pakollinen sosiaalivakuutus, informaatio ja viestintä sekä kaivostoiminta ja louhinta sekä teollisuus. Suurin osa-aikaisten osuus viimeksi työhön tulleista on majoituksen ja ravitsemuksen alalla sekä kaupan alalla. Muita työaikamuotoja, kuten provisio- tai yrittäjäpaikkoja on yleisesti vähän, vajaan viiden prosentin osuus löytyy kuitenkin kuljetukseen ja varastointiin palkatuilla, lisäksi näitä esiintyy kiinteistöalalla, ammatillisessa, tieteellisessä ja teknisessä toiminnassa sekä hallinto- ja tukipalveluissa. Muilla aloilla näitä on enää joitain yksittäisiä rekrytointeja.

Kuvio 34. Vakinaisten ja määräaikaisten rekrytointiongelmien esiintyminen toimialoittain, %



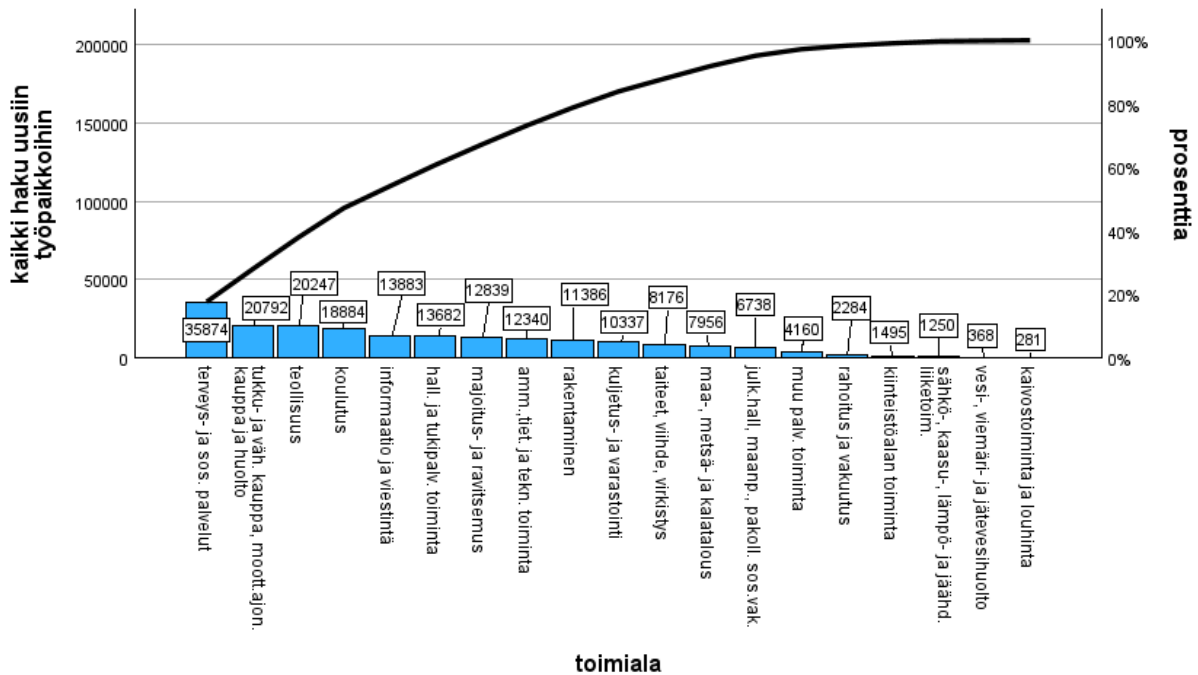
Rekrytointiongelmia esiintyy suhteellisesti enemmän vakinaisten rekrytoinnissa 15 toimialalla ja määräaikaisten ongelmia enemmän neljällä toimialalla. Useilla toimialoilla vakinaisten rekrytoinnin vaikeudet ovat huomattavan paljon yleisempiä kuin määräaikaisten, ero voi olla jopa kymmeniä prosenttiyksikköjä. Sen sijaan niillä aloilla, joilla määräaikaisten rekrytointiongelmien esiintyminen on yleisempää, erot ovat yleensä pieniä, tosin koulutuksen alalla ero on muita suurempi. SOTE-alalla esiintyy suhteellisesti eniten sekä vakinaisten että määräaikaisten rekrytointiongelmia. Kaikkiaan yhdeksällä toimialalla vakinaisten rekrytointiongelmien esiintyminen ylittää 50 % työvoimaa hakeneista toimipaikoista. Määräaikaisilla osuudet ovat maltillisempia.

Kuvio 35. Kaikki työvoiman haku toimialoittain, henkilöä.



Terveys- ja sosiaalipalveluissa työvoiman hakumäärä on toimialoista ylivoimaisesti suurin. Alalla haettiin vuonna 2023 kaikkiaan yli 152 000 työntekijää. Määrä on runsaat 5 000 henkilöä pienempi kuin edellisenä vuonna. Koulutus, kauppa ja teollisuus ovat seuraavaksi suurimmat työvoimaa hakeneet toimialat. Haettujen henkilöiden määrä on kasvanut koulutuksessa lähes 9 000:lla, mutta supistunut taas voimakkaasti kaupan alalla ja selvästi myös teollisuudessa.

Kuvio 36. Kaikki työvoiman haku uusiin työpaikkoihin toimialoittain, henkilöä.

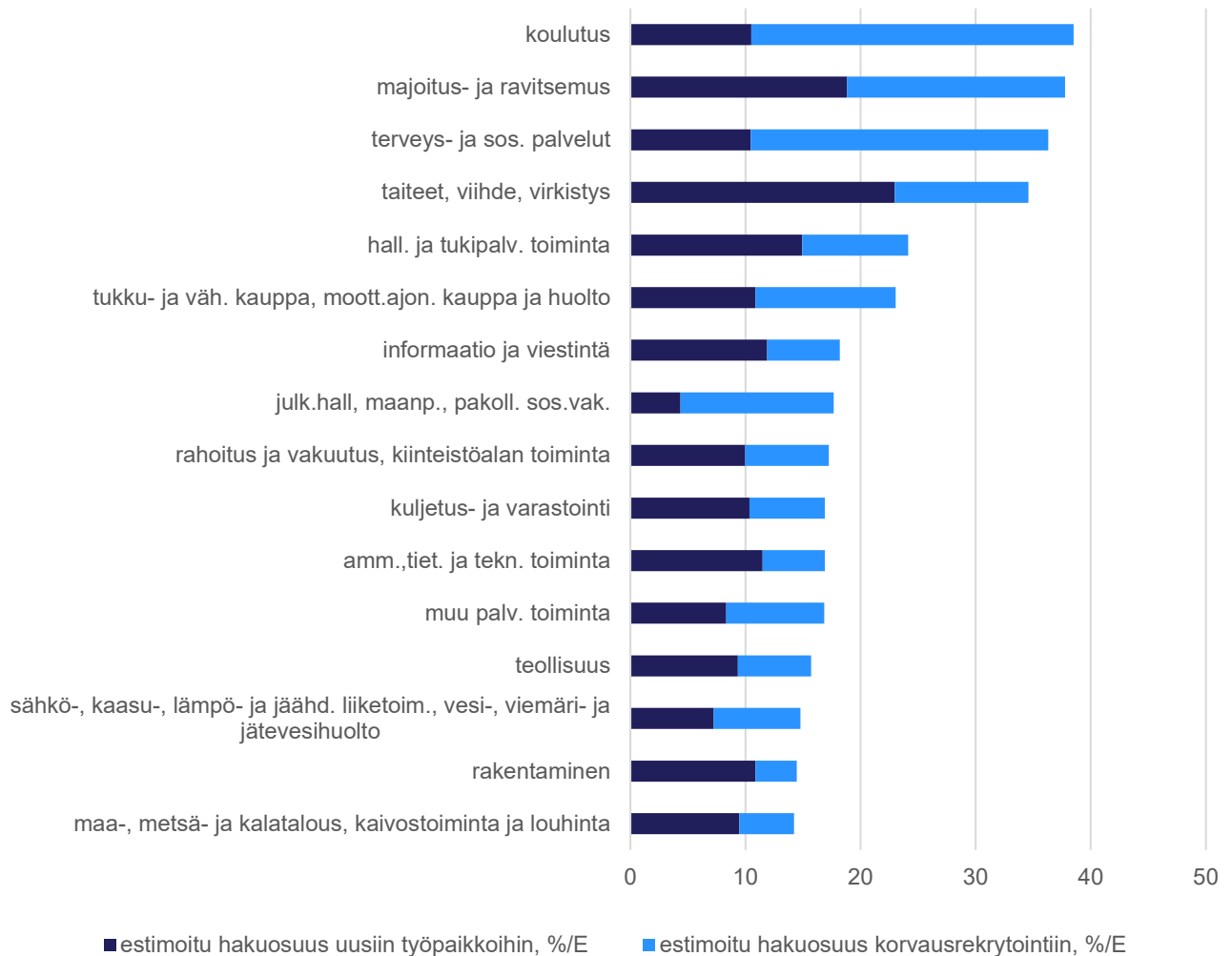


Uusiin työpaikkoihin haussa terveys- ja sosiaalipalvelut ovat siinäkin kärjessä, joskaan ero seuraavaksi suurimpiin uusien työpaikkojen luojiin ei ole enää suhteessa yhtä suuri kuin kaikissa haussa. SOTE-alalla haettiin uusiin työpaikkoihin noin 35 900 henkilöä, kaupan alalla 20 800 teollisuudessa runsaat 20 200 ja koulutuksessa noin 18 900.

Seuraavaksi käsitellään toimialojen työvoiman hankintaa suhteuttamalla ensin haettujen henkilöiden määrät toimialan koko työllisten määrään. Sitten tämä osuus jaetaan edelleen tunnettujen uusiin työpaikkoihin hakujen ja korvausrekrytointien suhteessa. Näin havaitaan, millaisia eroja toimialojen välillä on työvoiman hankinnan dynamiikassa. Esimerkiksi, mikäli jokin toimiala hakee työvoimaa vuodessa kolmanneksen sen koko työllisten määrästä, voidaan ajatella alan koko henkilöstön vaihtuvan keskimäärin kolmessa vuodessa.

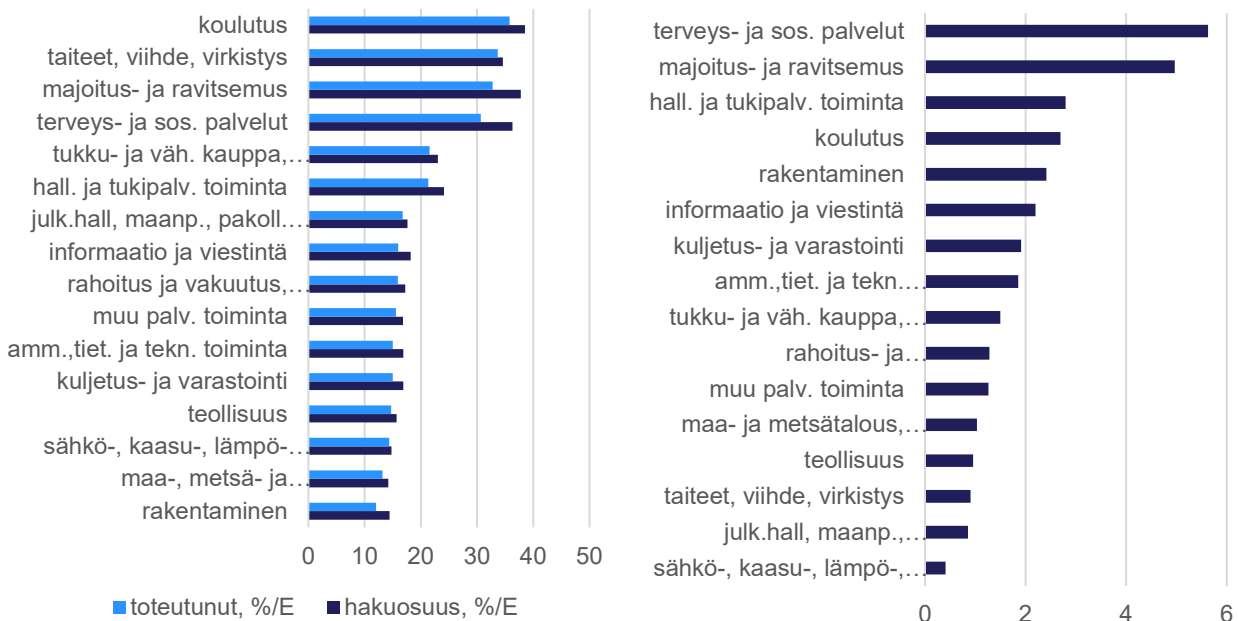
Käytännössä vaihtuvuus ei ole kuitenkaan alojen välillä näin suoraviivaisesti vertailtavissa, koska jakaumat työsuhteiden kestossa vaihtelevat alan erityispiirteiden, kuten vaikka runsaan määrääikäisten työsuhteiden käytön tai kausiluonteisuuden takia. Lisäksi dynamiikka on runsaampaa lyhytkestoisissa työsuhteissa: kaikilla aloilla on pitkissä työsuhteissa ja pitkään alalla olleita henkilöitä, vaikka dynamiikka olisi suurtakin. Yleiskuvan tarkastelu kuitenkin antaa.

Kuvio 37. Toimialojen suhteellinen työvoiman hankinnan dynamiikka osuutena alan työllisten kokonaismäärästä v. 2023, estimoidut hakuosuudet uusiin työpaikkoihin ja korvausrekrytointiin, %



Vuonna 2023 koulutus, majoitus ja ravitsemustoiminta sekä terveys- ja sosiaalipalvelut hakivat suhteessa alan työllisten määrään eniten työvoimaa. Myös taiteen, viihteen ja virkistyksen osuus oli korkea. Suhteessa vähiten alan työllisiin nähden hakivat alkutuotanto, rakentaminen, eräät infrastruktuuritoiminnot sekä teollisuus. Koulutuksen ja SOTE-alan suuria hakuosuuksia selittävät laaja korvausrekrytointi.

Kuvio 38. Toimialoittainen työvoiman hakuosuus ja toteutunut rekrytointi suhteessa alan työllisyyteen, % (vasen) ja työvoimapulan osuus suhteessa alan työllisyyteen, % (oikea)



Kuviossa 38 (vasen) on esitetty eri toimialojen työvoiman haut ja työvoimapulan jälkeen toteutuneet rekrytoinnit suhteessa alan työllisten määrään. Havaitaan, että koulutuksessa haettiin ja myös lopulta palkattiin eniten työvoimaa suhteessa alan työllisiin. Vähiten rekrytoitiin suhteessa rakentamisessa ja alkutuotannossa. Viereisessä kuviossa 38 (oikea) on esitetty tarkemmin työvoimapulan osuudet suhteessa alan työllisiin. Terveystieteiden- ja sosiaalipalveluissa sekä majoitus- ja ravitsemustoiminnassa työvoimapulan osuus on suuri, sote-alalla jopa 5,6 % suhteessa alan työllisiin. Työvoimapulan vuoksi taiteet, viihde ja virkistys nousee toiseksi eniten suhteessa alan työllisiin rekrytoineeksi alaksi.

6 UUSIEN TYÖPAIKKOJEN SYNTYYN LIITTYVÄT TEKIJÄT

Tämä osuus perustuu uusien työpaikkojen syntyyn liittyvien tekijöiden tarkasteluun logististen regressiomallien avulla. Mallinnuksiin sisältyy ajallista vertailtavuutta, koska mallinnustapa vastaa suurelta osin aiempien vuosien malleja. Aluksi alaluvussa 6.1 käsitellään kaikkien uusien työpaikkojen syntyyn liittyviä tekijöitä, jonka jälkeen alaluvussa 6.2 käsitellään uusien työpaikkojen kahta eri tyyppiä ja alaluvussa 6.3 suoritetaan mallinnusten yhteenveto ja vertailu aiempien vuosien tuloksiin.

6.1 Kaikki uudet työpaikat

Aluksi tarkastellaan keskeisten moniluokkaisten (kategoristen) muuttujien avulla koko yhdistetyn työnantajahaastattelujen mikroaineiston, vuosien 2016–2023 avulla uusien työpaikkojen syntyyn liittyviä tekijöitä.

Vuoden 2016 ollessa referenssiryhmänä, saa vuosi 2023 korkeimman riskisuhteen uusien työpaikkojen synnylle. Ero seuraavaksi suurimpaan riskisuhteeseen eli vuoteen 2022 on myös kohtuullisen suuri.

Kun Uusimaa on referenssiryhmänä, saavat Lappi, Pohjois-Pohjanmaa, Pirkanmaa ja Pohjois-Savo korkeimmat riskisuhteet uusien työpaikkojen synnylle. Alhaisimmat kertoimet, yli 20 %-yksikköä Uuttamaata pienemmät, saavat puolestaan Häme, Satakunta ja Etelä-Savo. Alueiden kertoimet ovat Kaakkois-Suomea, Pohjois-Karjalaa ja Kainuuta lukuun ottamatta tilastollisesti merkitseviä.

Yrityksiin verrattuna etenkin kuntasektorissa uusien työpaikkojen synty on epätodennäköistä, vaikka myös valtiolla ja muulla yksityisellä sektorilla riskisuhde on paljon yrityksiä alhaisempi.

Henkilöstömäärissä suurimpien, yli 50 hengen toimipaikkojen riskisuhde uusien työpaikkojen synnylle on 15 %-yksikköä suurempi kuin 1–4 hengen toimipaikkojen. Myös muiden kokoluokkien toimipaikoissa kerroin on 11–12 prosenttiyksikköä pienimpiä toimipaikkoja suurempi.

TE-toimiston ollessa verrokkina, saa sosiaalinen media 47 prosenttiyksikköä korkeamman riskisuhteen uusien paikkojen synnylle, epäviralliset hakukanavat 26 ja yksityiset hankinta- ja vuokrausliikkeet 21 % korkeamman.

Työllisen palkkaamiseen verrattuna ei osaa sanoa -ryhmä saa 50 prosenttiyksikköä korkeamman kertoimen, työttömät 35 %-yksikköä, opiskelijat ja koululaiset 34 %-yksikköä suuremman ja työvoiman ulkopuoliset 8 %-yksikköä pienemmän.

Taulukko 8. Uusien työpaikkojen syntyyn liittyvät tekijät vuosina 2016–2023, logistinen regressioestimointi.

| | B | keskivirhe | Wald | vapausasteet | merkitsevyys | Exp(B) | 95% LV EXP(B) alaraja ylärajaja | |
|--|--------|------------|-----------|--------------|--------------|--------|------------------------------------|-------|
| vuosi (ref. 2016) | | | 190,592 | 7 | ,000 | | | |
| 2017 | -,094 | ,018 | 28,976 | 1 | ,000 | ,910 | ,879 | ,942 |
| 2018 | ,023 | ,017 | 1,859 | 1 | ,173 | 1,024 | ,990 | 1,059 |
| 2019 | -,017 | ,017 | ,964 | 1 | ,326 | ,983 | ,950 | 1,017 |
| 2020 | -,002 | ,018 | ,017 | 1 | ,898 | ,998 | ,963 | 1,033 |
| 2021 | ,006 | ,017 | ,109 | 1 | ,741 | 1,006 | ,972 | 1,040 |
| 2022 | ,053 | ,017 | 9,801 | 1 | ,002 | 1,054 | 1,020 | 1,090 |
| 2023 | ,124 | ,017 | 51,433 | 1 | ,000 | 1,132 | 1,094 | 1,171 |
| ELY-keskus (ref. Uusimaa) | | | 671,660 | 14 | ,000 | | | |
| Varsinais-Suomi | -,127 | ,016 | 61,793 | 1 | ,000 | ,881 | ,854 | ,909 |
| Satakunta | -,231 | ,023 | 97,998 | 1 | ,000 | ,794 | ,759 | ,831 |
| Häme | -,257 | ,019 | 192,466 | 1 | ,000 | ,773 | ,746 | ,802 |
| Pirkanmaa | ,064 | ,016 | 16,679 | 1 | ,000 | 1,066 | 1,034 | 1,099 |
| Kaakkois-Suomi | -,004 | ,020 | ,032 | 1 | ,859 | ,996 | ,957 | 1,037 |
| Etelä-Savo | -,224 | ,026 | 73,525 | 1 | ,000 | ,799 | ,759 | ,841 |
| Pohjois-Savo | ,060 | ,021 | 8,593 | 1 | ,003 | 1,062 | 1,020 | 1,106 |
| Pohjois-Karjala | -,033 | ,024 | 1,849 | 1 | ,174 | ,967 | ,922 | 1,015 |
| Keski-Suomi | -,164 | ,021 | 62,198 | 1 | ,000 | ,849 | ,815 | ,884 |
| Etelä-Pohjanmaa | -,148 | ,023 | 40,688 | 1 | ,000 | ,862 | ,824 | ,902 |
| Pohjanmaa | -,199 | ,021 | 92,039 | 1 | ,000 | ,819 | ,787 | ,853 |
| Pohjois-Pohjanmaa | ,071 | ,017 | 16,753 | 1 | ,000 | 1,073 | 1,038 | 1,111 |
| Kainuu | ,016 | ,035 | ,207 | 1 | ,649 | 1,016 | ,949 | 1,088 |
| Lappi | ,087 | ,022 | 15,543 | 1 | ,000 | 1,091 | 1,045 | 1,139 |
| sektori (ref. yritys) | | | 11997,859 | 3 | ,000 | | | |
| kuntasektori | -1,272 | ,012 | 11197,616 | 1 | ,000 | ,280 | ,274 | ,287 |
| valtiosektori | -,513 | ,022 | 564,649 | 1 | ,000 | ,599 | ,574 | ,625 |
| muu yksityinen | -,623 | ,015 | 1812,760 | 1 | ,000 | ,536 | ,521 | ,552 |
| henkilöstömäärä (ref. 1-4) | | | 103,643 | 3 | ,000 | | | |
| 5-9 | ,117 | ,013 | 75,309 | 1 | ,000 | 1,124 | 1,095 | 1,154 |
| 10-49 | ,103 | ,012 | 72,158 | 1 | ,000 | 1,109 | 1,083 | 1,136 |
| 50- | ,135 | ,015 | 77,490 | 1 | ,000 | 1,145 | 1,111 | 1,180 |
| tärkein kanava täytölle (ref. TE-toimisto) | | | 1020,701 | 5 | ,000 | | | |
| epäviralliset kanavat | ,231 | ,012 | 399,932 | 1 | ,000 | 1,260 | 1,231 | 1,288 |
| oma internet | ,010 | ,017 | ,295 | 1 | ,587 | 1,010 | ,976 | 1,045 |
| some | ,383 | ,015 | 648,869 | 1 | ,000 | 1,467 | 1,425 | 1,511 |
| yksityiset hankinta- ja vuokr. liikkeet | ,193 | ,019 | 101,487 | 1 | ,000 | 1,213 | 1,168 | 1,260 |
| muut palvelut ja keinot | ,022 | ,013 | 2,748 | 1 | ,097 | 1,022 | ,996 | 1,049 |
| mistä rekrytoitu (ref. työllinen) | | | 1393,943 | 5 | ,000 | | | |
| työtön | ,297 | ,012 | 650,508 | 1 | ,000 | 1,346 | 1,315 | 1,377 |
| vastavalmistunut | ,068 | ,019 | 13,379 | 1 | ,000 | 1,071 | 1,032 | 1,111 |
| opiskelija/koululainen | ,291 | ,012 | 577,267 | 1 | ,000 | 1,337 | 1,306 | 1,369 |
| tv. ulkopuolinen | -,084 | ,028 | 8,869 | 1 | ,003 | ,920 | ,871 | ,972 |
| EOS | ,404 | ,016 | 630,291 | 1 | ,000 | 1,498 | 1,452 | 1,546 |
| vakio | -,245 | ,020 | 151,598 | 1 | ,000 | ,783 | | |

N=253 035, oikein luokiteltuja havaintoja=61 %, Cox & Snell $r^2=8$ %, Nagelkerke $r^2=10$ %, $khii^2=***$

Tämän luvun lopussa mallinuksissa tarkastellaan ainoastaan vuoden 2023 uusien työpaikkojen syntyyn liittyviä tekijöitä.

Yrityssektorilla ja henkilöstömäärän kasvuodotuksella on voimakas yhteys uusien työpaikkojen syntyyn. Samoin toimipaikassa olevalla ulkomaisella työvoimalla on lisäävää vaikutusta ja varauksin

myös vähintään 50 henkilöstömäärällä. Selkeästi uusien työpaikkojen syntyä vähentävä vaikutus näyttäisi olevan vakinaisen henkilön haulla viimeisen 12 kuukauden aikana. Saman suuntainen, mutta lievempi vaikutus on määräaikaisen haulla. Työllisen palkkaaminen näyttää myös alentavan uusien työpaikkojen synnyn riskiä. Mikäli työvoiman saatavuus on toiminnan laajentamisen esteenä, vähentää se myös uusien työpaikkojen syntyä. TE-toimistoon verrattuna muut tärkeimmät hakukanavat saavat selvästi korkeampia kertoimia uusien työpaikkojen synnylle. Yksityiset työvoiman hankinta- ja vuokrausliikkeet näyttäisivät liittyvän erityisen vahvasti uusien työpaikkojen syntyyn. Eri ELY-alueista Kainuu ja Kaakkois-Suomi saavat vuonna 2023 korkeimmat kertoimet. Muita Uudenmaan tason ylittäviä ja merkitseviä kertoimia ei löydykään. Pohjois-Pohjanmaa, Häme, Varsinais-Suomi ja varauksin Pohjois-Savo saavat Uuteenmaahan verrattuna alhaiset kertoimet.

Taulukko 9. Uusien työpaikkojen syntyyn liittyvät tekijät, logistinen regressioestimointi.

| | B | keskivirhe | Wald | vapausasteet | merkitsevyys | Exp(B) | 95% LV EXP(B) | |
|--|--------|------------|---------|--------------|--------------|--------|---------------|---------|
| | | | | | | | alaraja | yläraja |
| hlöstömäärä kasvaa (kyllä) | ,461 | ,040 | 132,944 | 1 | ,000 | 1,586 | 1,466 | 1,715 |
| henkilöstömäärä min 50 (on) | ,113 | ,063 | 3,219 | 1 | ,073 | 1,119 | ,990 | 1,266 |
| ulkomaista työvoimaa toimipaikassa (on) | ,175 | ,057 | 9,430 | 1 | ,002 | 1,191 | 1,065 | 1,332 |
| tv. saatavuus laajentamisen esteenä (on) | -,094 | ,039 | 5,911 | 1 | ,015 | ,911 | ,844 | ,982 |
| sektori yritys (on) | ,574 | ,045 | 165,642 | 1 | ,000 | 1,775 | 1,626 | 1,937 |
| palkattu työllinen (on) | -,370 | ,040 | 85,263 | 1 | ,000 | ,691 | ,639 | ,747 |
| vakinaisen haku 12 kk aikana (on) | -1,234 | ,053 | 542,510 | 1 | ,000 | ,291 | ,262 | ,323 |
| määräaik. haku 12 kk aikana (on) | -,417 | ,045 | 86,984 | 1 | ,000 | ,659 | ,604 | ,719 |
| tärkein kanava täytölle (ref: TE-toimisto) | | | 169,804 | 5 | ,000 | | | |
| epäviralliset kanavat | ,349 | ,057 | 38,000 | 1 | ,000 | 1,418 | 1,269 | 1,584 |
| oma internet | ,278 | ,081 | 11,791 | 1 | ,001 | 1,320 | 1,127 | 1,547 |
| some | ,339 | ,062 | 30,322 | 1 | ,000 | 1,404 | 1,244 | 1,584 |
| yksit. hankinta- ja vuokrausliikkeet | 1,086 | ,094 | 134,657 | 1 | ,000 | 2,962 | 2,466 | 3,559 |
| muut palvelut ja keinot | ,020 | ,060 | ,114 | 1 | ,735 | 1,021 | ,907 | 1,148 |
| ELY-keskus (ref: Uusimaa) | | | 94,157 | 14 | ,000 | | | |
| Varsinais-Suomi | -,210 | ,073 | 8,279 | 1 | ,004 | ,810 | ,702 | ,935 |
| Satakunta | ,026 | ,100 | ,066 | 1 | ,797 | 1,026 | ,844 | 1,247 |
| Häme | -,381 | ,079 | 23,392 | 1 | ,000 | ,683 | ,586 | ,797 |
| Pirkanmaa | ,075 | ,064 | 1,361 | 1 | ,243 | 1,077 | ,951 | 1,221 |
| Kaakkois-Suomi | ,377 | ,092 | 16,845 | 1 | ,000 | 1,457 | 1,218 | 1,745 |
| Etelä-Savo | -,072 | ,117 | ,375 | 1 | ,540 | ,931 | ,739 | 1,171 |
| Pohjois-Savo | -,170 | ,092 | 3,428 | 1 | ,064 | ,844 | ,705 | 1,010 |
| Pohjois-Karjala | ,034 | ,102 | ,108 | 1 | ,742 | 1,034 | ,846 | 1,264 |
| Keski-Suomi | -,094 | ,097 | ,929 | 1 | ,335 | ,910 | ,752 | 1,102 |
| Etelä-Pohjanmaa | -,019 | ,106 | ,033 | 1 | ,855 | ,981 | ,797 | 1,207 |
| Pohjanmaa | -,088 | ,086 | 1,062 | 1 | ,303 | ,915 | ,774 | 1,083 |
| Pohjois-Pohjanmaa | -,297 | ,073 | 16,642 | 1 | ,000 | ,743 | ,645 | ,857 |
| Kainuu | ,712 | ,225 | 9,973 | 1 | ,002 | 2,037 | 1,310 | 3,169 |
| Lappi | ,126 | ,101 | 1,561 | 1 | ,212 | 1,134 | ,931 | 1,382 |
| vakio | ,941 | ,085 | 123,225 | 1 | ,000 | 2,562 | | |

N=13 801, oikein luokiteltuja havaintoja= 65 %, Cox & Snell r^2 = 10 %, Nagelkerke r^2 =14 %, $khii^2$ =***

Tarkastellaan seuraavaksi hieman erilaisella mallinnuksella kolmen keskeisen rekrytointisyyn välisiä eroja. Mallissa uusien työpaikkojen syntyä ja vaihtuvuutta verrataan poistumasyyhyn. Vakinaisen haku ja työllisen palkkaaminen lisäävät eniten vaihtuvuusrekrytointin riskisuhdetta, kun taas uusien työpaikkojen syntyyn liittyvät vahvimmin yrityssektori ja henkilöstömäärän vaihtelu. Tämä tulos kuvaa hyvin myös näiden rekrytointitilanteiden eroja: vaihtuvuustilanteessa voidaan tyypillisesti palkata työssä oleva henkilö vakituiseen työsuhteeseen, kun uusien työpaikkojen syntyyn liittyy yrityksen henkilöstömäärän vaihtelu ja tästä seuraavat uusien työpaikkojen luomiset.

Taulukko 10. Rekrytointisyihin liittyvät tekijät, multinominaalinen logistinen regressioestimointi

| rekrysyit3lk | | B | keskivirhe | Wald | vapausasteet | merkitsevyys | Exp(B) | 95% luottamusväli Exp(B) | |
|----------------|---|--------|------------|----------|--------------|--------------|--------|--------------------------|---------|
| | | | | | | | | alaraja | yläraja |
| vaihtuvuus | leikkauspiste | -1,409 | ,042 | 1152,080 | 1 | ,000 | | | |
| | hlöstömäärän vaihtelu min. 10 % (on) | ,519 | ,032 | 266,559 | 1 | ,000 | 1,681 | 1,579 | 1,789 |
| | ulkomaista työvoimaa toimipaikassa (on) | ,137 | ,058 | 5,481 | 1 | ,019 | 1,147 | 1,023 | 1,286 |
| | palkattu työllinen (on) | ,823 | ,032 | 647,843 | 1 | ,000 | 2,278 | 2,138 | 2,427 |
| | vakinaisen haku 12 kk aikana (on) | 1,205 | ,041 | 869,450 | 1 | ,000 | 3,337 | 3,080 | 3,615 |
| | sektori yritys (on) | ,456 | ,031 | 220,301 | 1 | ,000 | 1,578 | 1,486 | 1,676 |
| uusi työpaikka | leikkauspiste | -,523 | ,033 | 244,876 | 1 | ,000 | | | |
| | hlöstömäärän vaihtelu min. 10 % (on) | 1,030 | ,029 | 1224,835 | 1 | ,000 | 2,802 | 2,645 | 2,969 |
| | ulkomaista työvoimaa toimipaikassa (on) | ,307 | ,055 | 31,674 | 1 | ,000 | 1,360 | 1,222 | 1,513 |
| | palkattu työllinen (on) | ,192 | ,030 | 40,167 | 1 | ,000 | 1,211 | 1,142 | 1,285 |
| | vakinaisen haku 12 kk aikana (on) | ,226 | ,033 | 47,095 | 1 | ,000 | 1,253 | 1,175 | 1,337 |
| | sektori yritys (on) | 1,160 | ,029 | 1570,459 | 1 | ,000 | 3,189 | 3,011 | 3,377 |

N=39 908, -2log likelihood=2086, khii²=6717, vapausasteet=10, merkitsevyys ***, Cox & Snell r²=16 %, Nagelkerke r²=18 %, McFadden r²=8 %

Seuraavassa mallissa verrataan muuta rekrytoidun aiempaa toimintaa työllisinä olleisiin. Korkeimman kertoimen saavat opiskelijat ja koululaiset, joiden jälkeen tulee ei osaa sanoa -ryhmä, työttömät ja vastavalmistuneet. Myös työvoiman ulkopuolisten osalta riskisuhde uusien työpaikkojen synnylle on työllisiä korkeampi. Julkinen sektori alentaa uusien työpaikkojen synnyn riskisuhdetta 48 %-yksikköä ja ulkomainen työvoima toimipaikassa nostaa 32 %-yksikköä.

Toimialoista, kun maa-, metsä- ja kalatalous on vertailukohtana, liittyvät rakentaminen, kaivostointi ja louhinta sekä taiteet, viihde ja virkistys vahvimmin uusien työpaikkojen syntyyn. Kaikkein heikoimmin uusien työpaikkojen syntyyn liittyvät toimialoista terveys- ja sosiaalipalvelut, vesi-, viemäri- ja jätevesihuolto, koulutus sekä julkinen hallinto, maanpuolustus ja pakollinen sosiaalivakuutus.

Kun työvoiman satavuus on toiminnan laajentamisen esteenä, lisää tämä vain hyvin lievästi uusien työpaikkojen synnyn riskiä. Sen sijaan henkilöstömäärän kasvuodotus toimipaikassa lisää sitä selvästi.

Taulukko 11. Uusien työpaikkojen syntyyn liittyvät tekijät logistinen regressioestimointi

| | B | keskivirhe | Wald | vapausasteet | merkitsevyys | Exp(B) | 95% LV EXP(B) | |
|--|--------|------------|----------|--------------|--------------|--------|---------------|---------|
| | | | | | | | alaraja | yläraja |
| mitä teki aiemmin (ref. työllinen) | | | 683,236 | 5 | ,000 | | | |
| työtön | ,303 | ,030 | 103,162 | 1 | ,000 | 1,353 | 1,277 | 1,435 |
| vastavalmistunut | ,296 | ,044 | 44,513 | 1 | ,000 | 1,345 | 1,233 | 1,467 |
| opiskelija/koululainen | ,653 | ,028 | 535,127 | 1 | ,000 | 1,921 | 1,817 | 2,030 |
| tv. ulkopuolella | ,141 | ,053 | 7,081 | 1 | ,008 | 1,151 | 1,038 | 1,277 |
| EOS | ,603 | ,038 | 251,190 | 1 | ,000 | 1,828 | 1,697 | 1,970 |
| julkinen sektori ml. yhtiöt (on) | -,647 | ,030 | 471,323 | 1 | ,000 | ,524 | ,494 | ,555 |
| ulkomaista työvoimaa toimipaikassa (on) | ,276 | ,034 | 67,199 | 1 | ,000 | 1,318 | 1,234 | 1,408 |
| Toimiala (maa-, metsä- ja kalatalous) | | | 2285,453 | 18 | ,000 | | | |
| kaivostoiminta ja louhinta | ,571 | ,196 | 8,449 | 1 | ,004 | 1,770 | 1,204 | 2,601 |
| teollisuus | -,256 | ,068 | 14,026 | 1 | ,000 | ,774 | ,677 | ,885 |
| skö-, kaasu-, lämpö- ja jäädyt. liiketoiminta | ,147 | ,139 | 1,129 | 1 | ,288 | 1,159 | ,883 | 1,521 |
| vesi-, viemäri- ja jätevesihuolto | -,1030 | ,169 | 37,043 | 1 | ,000 | ,357 | ,256 | ,497 |
| rakentaminen | ,647 | ,073 | 79,284 | 1 | ,000 | 1,910 | 1,657 | 2,203 |
| tukku- ja väh. kauppa, moott. ajon. kauppa ja huolto | -,618 | ,063 | 95,473 | 1 | ,000 | ,539 | ,476 | ,610 |
| kuljetus ja varastointi | ,134 | ,076 | 3,128 | 1 | ,077 | 1,143 | ,986 | 1,326 |
| majoitus ja ravitsemus | -,542 | ,067 | 65,538 | 1 | ,000 | ,581 | ,510 | ,663 |
| informaatio ja viestintä | ,038 | ,077 | ,247 | 1 | ,619 | 1,039 | ,893 | 1,209 |
| rahoitus ja vakuutus | -,151 | ,111 | 1,867 | 1 | ,172 | ,860 | ,692 | 1,068 |
| kiinteistöalan toiminta | -,086 | ,118 | ,527 | 1 | ,468 | ,918 | ,727 | 1,157 |
| amm. tiet. ja tekn. toiminta | ,096 | ,069 | 1,906 | 1 | ,167 | 1,101 | ,961 | 1,261 |
| hall. ja tukipalvelutoiminta | -,110 | ,073 | 2,281 | 1 | ,131 | ,896 | ,777 | 1,033 |
| julk. hall. maanpuol., pakoll. sos. vakuutus | -,880 | ,092 | 90,963 | 1 | ,000 | ,415 | ,346 | ,497 |
| koulutus | -,921 | ,075 | 152,504 | 1 | ,000 | ,398 | ,344 | ,461 |
| terveys- ja sos. palvelut | -,1106 | ,064 | 299,336 | 1 | ,000 | ,331 | ,292 | ,375 |
| taiteet, viihde, virkistys | ,223 | ,079 | 7,972 | 1 | ,005 | 1,250 | 1,071 | 1,459 |
| muu palvelutoiminta | -,542 | ,074 | 53,075 | 1 | ,000 | ,582 | ,503 | ,673 |
| tv. saatavuus laajentamisen esteenä (on) | ,075 | ,021 | 12,207 | 1 | ,000 | 1,078 | 1,033 | 1,124 |
| hiöstömäärä kasvaa (kyllä) | ,577 | ,024 | 591,254 | 1 | ,000 | 1,782 | 1,700 | 1,866 |
| vakio | ,020 | ,061 | ,110 | 1 | ,740 | 1,020 | | |

N=46 937, oikein luokiteltuja havaintoja=65 %, Cox & Snell $r^2=$ 13 %, Nagelkerke $r^2=$ 18 %, khii²=***

6.2 Uusien työpaikkojen kaksi tyyppiä

Aineistossamme uusien työpaikkojen syntyyn liittyy kaksi tarkempaa rekrytointisyytä: uusi tehtävä toimipaikassa ja lisättiin henkilöstöä. Edellinen tilanne merkitsee sitä, ettei tätä tehtävää ole aiemmin ollut toimipaikassa ollenkaan, jälkimmäinen taas tarkoittaa lisähenkilöiden palkkaamista olemassa oleviin tehtäviin. Seuraavassa mallinnuksessa pyritään tarkastelemaan näiden rekrytointisyyden profiileroja vertaamalla niitä kaikkiin muihin rekrytointisyyhin. Tuloksena saadaan yksityiskohtaisempaa tietoa erilaisten uusien työpaikkojen syntyyn liittyvistä tekijöistä.

Uusi tehtävä toimipaikassa saa korkeimman kertoimen viimeksi palkatulle vakinaiselle henkilölle ja ainakin kolmen rekrytointikanavan käytölle. Nämä tekijät liittyvät siten uuden tehtävän syntyyn. Uusi tehtävä saa kaikista rekrytointisyistä alhaisimmat kertoimet määräaikaisten rekrytointiongelmille ja vähintään 50:n henkilöstömäärälle. Ne liittyvät siis kaikkein heikoimmin uuden tehtävän syntyyn.

Henkilöstön lisääminen saa korkeimmat kertoimet ulkomaiselle työvoimalle toimipaikassa, yrityssectorille sekä entisten työntekijöiden käytölle rekrytointikanavana. Ne liittyvät näin vahvimmin juuri henkilöstön lisäämiseen. Tähän rekrytointitilanteeseen kytkeytyy kaikkein heikoimmin työllisen palkkaaminen.

Nämä tulokset kertovat melko erilaisista profiileista näiden kahden uusien työpaikkojen syntyä merkitsevän rekrytointitilanteen välillä. Uuteen tehtävään haetaan tyypillisemmin vakinaista henkilöä laajalla haulilla, henkilöstölisäyksen tilanteessa rekrytoinnissa tukeudutaan entisiin työntekijöihin tai -hakijoihin ja kyseessä on tyypillisesti yritystoimipaikka, jossa on ulkomaista työvoimaa.

Taulukko 12. Uusien työpaikkojen syntyyn liittyvät tekijät, multinominaalinen logistinen regressioestimointi

| rekry syy uusissa paikoissa | | B | keskivirhe | Wald | vapausasteet | merkitsevyys | Exp(B) | 95% LV Exp(B) | |
|-----------------------------|---|--------|------------|---------|--------------|--------------|--------|---------------|---------|
| | | | | | | | | alaraja | yläraja |
| uusi tehtävä | leikkauspiste | -1,993 | ,091 | 476,912 | 1 | ,000 | | | |
| | ulkomaista työvoimaa toimipaikassa (on) | ,252 | ,104 | 5,827 | 1 | ,016 | 1,286 | 1,048 | 1,577 |
| | viimeksi täytetty vakinainen (on) | ,114 | ,072 | 2,501 | 1 | ,114 | 1,120 | ,973 | 1,289 |
| | palkattu työllinen (on) | -,021 | ,071 | ,091 | 1 | ,764 | ,979 | ,851 | 1,126 |
| | sektori yritys (on) | -,428 | ,068 | 39,273 | 1 | ,000 | ,652 | ,570 | ,745 |
| | määräaik. rekryongelmia (on) | -,826 | ,070 | 140,737 | 1 | ,000 | ,438 | ,382 | ,502 |
| | ent. työtek. käyttö (on) | -,036 | ,068 | ,287 | 1 | ,592 | ,964 | ,844 | 1,101 |
| | henkilöstömäärä min 50 (on) | -,376 | ,110 | 11,624 | 1 | ,001 | ,686 | ,553 | ,852 |
| | käytetty min. 3 kanavaa (on) | 1,289 | ,079 | 265,685 | 1 | ,000 | 3,628 | 3,107 | 4,236 |
| lisättiin henkilöstöä | leikkauspiste | ,109 | ,049 | 4,974 | 1 | ,026 | | | |
| | ulkomaista työvoimaa toimipaikassa (on) | ,501 | ,058 | 75,887 | 1 | ,000 | 1,650 | 1,474 | 1,847 |
| | viimeksi täytetty vakinainen (on) | -,698 | ,044 | 255,546 | 1 | ,000 | ,497 | ,457 | ,542 |
| | palkattu työllinen (on) | -,578 | ,042 | 192,911 | 1 | ,000 | ,561 | ,517 | ,609 |
| | sektori yritys (on) | ,575 | ,042 | 186,208 | 1 | ,000 | 1,777 | 1,637 | 1,931 |
| | määräaik. rekryongelmia (on) | -,514 | ,040 | 166,545 | 1 | ,000 | ,598 | ,553 | ,647 |
| | ent. työtek. käyttö (on) | ,429 | ,039 | 120,122 | 1 | ,000 | 1,536 | 1,422 | 1,658 |
| | henkilöstömäärä min 50 (on) | -,222 | ,068 | 10,563 | 1 | ,001 | ,801 | ,700 | ,916 |
| | käytetty min. 3 kanavaa (on) | -,098 | ,040 | 6,054 | 1 | ,014 | ,907 | ,839 | ,980 |

N=13 775, -2log likelihoid=5846,6, khii²=2240,4, vapausasteet=16, merkitsevyys ***, Cox & Snell r²=15 %, Nagelkerke r²=18 %, McFadden r²=9 %

6.3 Yhteenveto mallinnoista

Seuraavassa taulukossa esitetään yhteenveto mallinnusten tuloksista eräiden keskeisten muuttujien osalta. Koska mallinnukset on suoritettu riittävän samankaltaisella asetelmalla eri vuosina, voidaan tuloksia pitää yleisesti ottaen vertailukelpoisina ajassa.

Taulukko 13. Mallitulosten yhteenveto vuosilta 2011–2023.

| Muuttuja/ vuosi | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| yrittäjäsektori | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + |
| henkilöstömäärä 50- | - | - | - | +/- | +/- | - | + | - | +/- | - | + | + | (-) |
| henkilöstö kasvaa | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + |
| palkattu opiskelija/koululainen | + | (+) | (+) | - | + | + | +/- | + | + | + | + | + | + |
| palkattu työtön | + | + | + | +/- | + | +/- | + | (+) | +/- | + | + | + | + |
| palkattu vastavalmistunut | - | + | +/- | + | +/- | - | + | +/- | +/- | + | - | + | + |
| palkattu ulkopuolinen | - | +/- | - | - | + | - | - | - | - | + | - | - | + |
| haettu min. 2 v. kinaista | + | - | + | + | + | +/- | + | + | +/- | + | + | + | - |
| haettu v. kinaista | - | + | - | - | .. | + | - | - | +/- | + | - | +/- | - |
| kokoaika-työ | + | - | - | - | - | +/- | + | +/- | +/- | - | + | - | - |
| ulko-maista henkilöstöä | .. | .. | .. | + | + | +/- | + | + | + | + | + | + | + |
| henkilöstömäärän vaihtelu yli 10 % | .. | .. | .. | .. | + | + | + | + | + | + | + | + | + |

”+” tarkoittaa, että muuttujalla on uusien työpaikkojen synnyn riskisuhdetta kasvattava vaikutus, ”-” tarkoittaa vähentävää vaikutusta, ”+/-” tarkoittaa tuloksen olevan epäselvä. ”..” tarkoittaa, ettei mallia ole laadittu. Jos tulos esitetään suluisissa, liittyy siihen varauksia.

Uusien työpaikkojen syntyä näyttäisivät edistäneen vuonna 2023 yrityssektori, henkilöstömäärän kasvuodotus, ulkomainen henkilöstö toimipaikassa ja henkilöstömäärän vaihtelu yli 10 %. Työllisen palkkaamiseen verrattuna vuonna 2023 oikeastaan kaikista muista työmarkkina-aseamista tulleiden palkkaaminen liittyi uuden työpaikan syntyyn. Vakinaisen tai vähintään kahden vakinaisen hakeminen ei liittynyt uusiin työpaikkoihin, kuten ei kokoaikatyökään. Tietyt perustulokset ovat olleet vakaita eri aikoina ja vuotuiset muutokset koskevat yleensä vain muutamien tekijöiden merkitystä. Vuonna 2023 näyttää siltä, että vakituisuus liittyy uusiin työpaikkoihin aiempaa vähemmän. Samoin on indikaatioita siitä, että yli 50 hengen toimipaikat olisivat aiempaa heikommin luoneet uusia työpaikkoja pienempiin verrattuna.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Uusien työpaikkojen nettomäärä kasvoi vuonna 2023 Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen perusteella 9 000 hengellä, kun tässä analyysissä käytetty Työnantajahaastattelun mikroaineisto kertoo työvoiman bruttohauon olleen 613 472 henkilöä, josta toteutunut bruttorekrytointi oli työvoimapulan jälkeen 549 911 henkilöä.

Sekä vakinaisten että määräaikaisten henkilöiden haku supistui Työnantajahaastattelun mikroaineiston perusteella vuonna 2023. Kaikkiaan haetuista 613 472 henkilöstä 246 740 oli vakituiseen ja 366 732 määräaikaiseen työhön hakuja. 45 % otantakehikon toimipaikoista ei hakenut mitään työvoimaa.

Lisähenkilöstön tarve oli yleisin ja kasvanut syy rekrytoinnissa, toiseksi tärkein tekijä oli edellisen henkilön siirtyminen toiseen työpaikkaan.

Uusien työpaikkoihin haettiin noin 288 000 henkilöä, mutta työvoimapula laski syntyneiden uusien työpaikkojen määrän runsaaseen 258 000 henkilöön.

Uusiin työpaikkoihin rekrytointi on selvästi yleisintä yrityssektorilla, julkisella sektorilla suhteellisesti selvästi vähäisempää. Myös muulla yksityisellä sektorilla se on julkista sektoria suhteessa yleisempää.

Alueista uusiin työpaikkoihin haettiin työvoimaa suhteessa yleisimmin Etelä-Savossa, Lapissa, Pohjois-Savossa, Kaakkois-Suomessa ja Pirkanmaalla sekä Uudellamaalla. Osuus oli pienin Hämeessä, Kainuussa ja Satakunnassa.

Kokonaisuutena yleisin hakukanava oli TE-toimisto, sitten oma henkilöstö. TE-toimisto oli myös tärkein hakukanava korvausrekrytoinnissa, sen sijaan uusissa työpaikoissa sosiaalinen media otti kärkipaikan tärkeydessä, sitten epäviralliset henkilöyhteydet ja TE-toimisto. Kun työnantaja käyttää ainakin kolmea hakukanavaa, on TE-toimisto tärkein kanava korvausrekrytoinneissa, sen sijaan uusissa työpaikoissa sosiaalinen media on sen edellä.

Työvoiman saatavuusongelmien esiintyminen kääntyi vuonna 2023 laskuun sekä vakinaisiin että määräaikaisiin tehtäviin haettaessa. Yrityksissä ja kuntasektorilla esiintyi eniten rekrytointiongelmia vakinaisten haussa, määräaikaisten haussa taas kuntasektorilla selvästi yleisimmin. Epämääräiseksi jäävän ”muun syyn” jälkeen yleisimmät saatavuusongelmien syyt ovat toimipaikkojen kokemuksen perusteella riittämätön työkokemus tai ammatin edellyttämä peruskoulutus. Kielitaito on jälleen kaikkein harvimmin mainittu ongelmien syy. Työvoimapulan merkitys kasvun esteenä on hieinan helpottanut edellisestä vuodesta. Saatavuusongelmat näyttäisivät haittaavan toiminnan laajentamista edelleen voimakkaimmin rakennusalaalla edellisvuosien tapaan.

Työssä olevia pestataan selvästi muita ryhmiä yleisemmin vakinaisiin ja kokonaikaisiin töihin. Työttömien saamat työt ovat yleensä kokoaikaisia nekin, mutta vain runsas kolmannes on vakinaisia. Vastavalmistuneiden ja työttömien työllistymisen profiili on varsin samanlainen. Opiskelijoilla ja koululaisilla työt painottuvat ymmärrettävästi vahvasti määräaikaistuuksiin. Työmarkkinoiden ulkopuolelta työhön tulevien töiden jakauma muistuttaa paljolti työttömien ja vastavalmistuneiden vastaavaa, joskin lyhytkestoisia määräaikaistuuksia on enemmän.

Toimialojen välillä on niiden kausi- ja projektiluontoisuuden, alan suhdannevaiheen ja henkilöstön ikärakenteen aiheuttamia eroja uusiin työpaikkoihin ja korvausrekrytointiin haettavien osuudessa. Yleisesti ottaen julkiseen sektoriin painottuvilla toimialoilla on muita suhteellisesti enemmän korvausrekrytointia.

Koulutuksen, majoituksen ja ravitsemuksen, terveys- ja sosiaalipalvelujen sekä taiteen, viihteen ja virkistykseen aloilla haettiin vuonna 2023 eniten työvoimaa suhteessa alan työllisten määriin. Osuus oli kaikilla näillä aloilla yli kolmannes alan työllisistä. Vähiten suhteessa alan työllisyys haettiin työvoimaa alkutuotannon ja kaivostoiminnan aloilla, rakentamisessa sekä sähkö-, kaasu-, lämpö- ja jäähdytysliiketoiminnassa sekä vesi- ja viemärihuollossa. Työvoimapulan osuus suhteessa alan työllisiin oli korkein sote-alalla, noin 5,6 %. Majoitus- ja ravitsemusalalla osuus oli liki 5 %. Nämä korkeat osuudet tarkoittavat sitä, että työvoimapula rajoitti vakavasti näiden alojen toteutunutta työllisyyttä.

Uusien työpaikkojen syntyyn liittyvät tekijät ovat useiden tekijöiden osalta aiempien vuosien kaltaisia. Kasvuhakuinen yritystoimipaikka, jossa henkilöstömäärä vaihtelee yli 10 % ja jossa on ulkomaista työvoimaa ja joka palkkaa muita kuin työllisiä, on todennäköinen uusien työpaikkojen luoja. Vakinaisten haku ei liittynyt uusiin työpaikkoihin, kuten ei kokoaikatyökään.

Uusien työpaikkojen kahteen tyyppiin, uuteen tehtävään toimipaikassa ja henkilöstön lisäykseen olemassa olevissa tehtävissä, liittyy myös kiintoisa profiiliero. Uuteen tehtävään haetaan laajalla haulalla vakinaista henkilöä, kun henkilöstölisäyksen tilanteessa tukeudutaan entisiin työntekijöihin tai -hakkijoihin ja kyse on tyyppillisesti yritystoimipaikasta, jossa on ulkomaista työvoimaa.

LÄHTEET

- Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2020); Robots and jobs: Evidence from US labor markets. *Journal of Political Economy*, 128 (6), 2188–2244.
- Alatalo, Johanna – Maunu, Tallamaria (2016); PK-yritysten työllisyysnäkömät, työllistämisen esteet ja sopeutumiskeinot, TEM oppaat ja muut julkaisut 2/2016, työ- ja elinkeinoministeriö http://www.tem.fi/fi-les/45061/02_2016_pk_yritysten_tyollisyysnaku-mat_14042016_web.pdf (luettu 10.2.2020)
- Alatalo, Johanna – Maunu, Tallamaria – Räisänen, Heikki – Tuomaala, Mika (2015); Uusien työpaikkojen synty toimipaikoissa 2011–2014. TEM-analyyseja 64/2015, työ- ja elinkeinoministeriö http://www.tem.fi/fi-les/42739/Uusien_tyopaikkojen_synty_toimipaikoissa_2011-2014.pdf (luettu 10.2.2020)
- Ayhan, Sinem H. – Lehmann, Hartmut – Pelek, Selin (2023); Job creation and job destruction in Turkey: 2006-2021 IZA DP No 16491, IZA Institute of Labor Economics https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4592985# (luettu 15.12.2023)
- Balsmeier, Benjamin – Woerter, Martin (2019); Is this time different? How digitalization influences job creation and destruction, *Research Policy*, Volume 48, Issue 8, October 2019 <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0048733319300733> (luettu 12.1.2021)
- Bertheau, Antoine - Bunzel, Henning – Vejlin, Rune (2020); Employment reallocation over the business cycle: evidence from Danish data. IZA DP No 13681, IZA Institute of Labor Economics, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3691394 (luettu 15.12.2023)

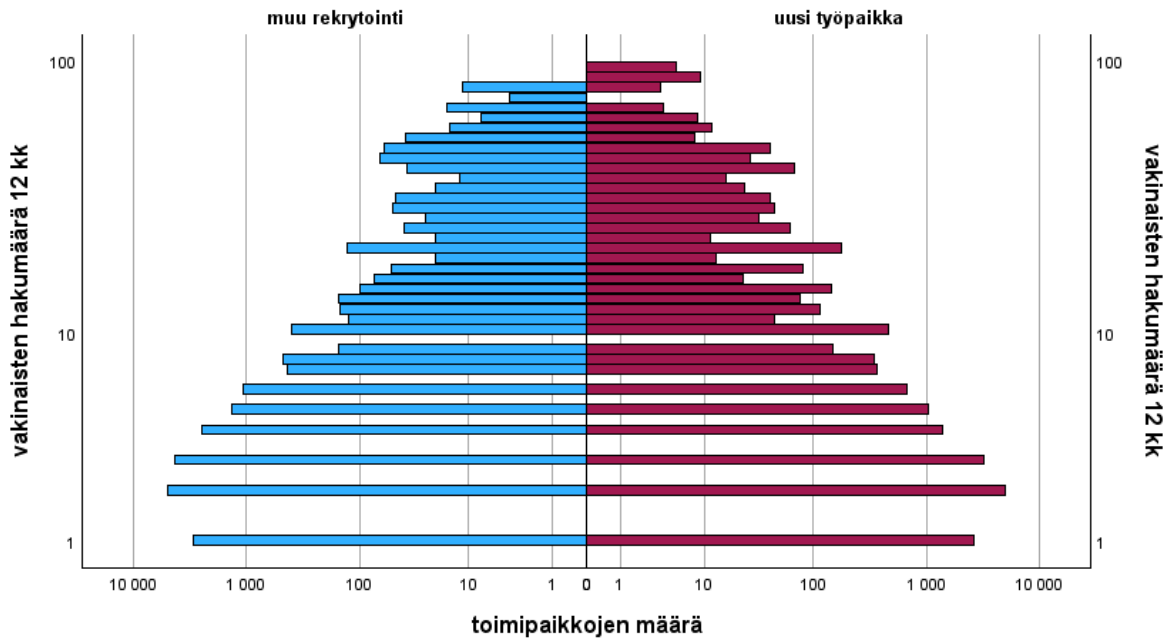
- Cahuc, Pierre (2014); Search, flows, job creations and destructions. *Labour Economics* 30 (2014) 22–29.
- Farm, Ante (2018); Measuring the Effect of Matching Problems on Unemployment. *International Labour Review*, <https://doi:10.1111/ilr.12095>
- Fornaro, Paolo – Maliranta, Mika (2023); Työntekijöiden palkat yritysten myllerryksissä. *Analyysi* 2023/1, Työn ja talouden tutkimus Labore. https://labore.fi/wp-content/uploads/2023/05/Analyysi-1_2023.pdf (Luettu 15.12.2023)
- Halme, Kimmo – Salminen, Vesa – Lamminmäki, Kalle – Barge, Brian – Dalzier, Margaret – Miller, Ca-meron – Rikama, Samuli (2015); Nuorten kasvavien yritysten merkitys, menestystekijät ja yritystukien rooli kasvun ajurina. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. *Konserni* 10/2015. http://www.tem.fi/fi-les/42289/TEMjul_10_2015_web_12032015.pdf
- Haltiwanger, John - Scarpetta, Stefano - Schweiger, Helena (2006); Assessing job flows across countries: the role of industry, firm size, and regulations. The World Bank, Washington.
- Haltiwanger, John – Jarmin, Ron S. – Miranda, Javier (2013); Who Creates Jobs? Small versus large versus young. *The Review of Economics and Statistics*, Number 2, Vol XCV, May 2013
- Haltiwanger, John – Scarpetta, Stefano – Schweiger, Helena (2014); Cross country differences in job reallocation: The role of industry, firm size and regulations. *Labour Economics* 26 (2014) 11–25.
- Henrekson, M. (2020); How labor market institutions affect job creation and productivity growth. *IZA World of Labor* 2020: 38 [doi:10.15185/izawol.38.v2](https://doi.org/10.15185/izawol.38.v2) (luettu 11.1.2021)
- Huber, Peter – Oberhofer, Harald – Pfaffermayr, Michael (2017); Who creates jobs? Econometric modeling and evidence for Austrian firm level data, *European Economic Review Volume 91*, January 2017, p. 57-71 <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0014292116301477> (luettu 12.1.2021)
- Ilmakkunnas, Pekka – Maliranta, Mika (2011); Suomen työpaikka- ja työntekijävirtojen käännetä: toimialojen elinkaaret ja finanssikriisi. *Työpoliittinen aikakauskirja* 2/2011, s. 6–23. <http://www.tem.fi/fi-les/30190/tak22011.pdf> (luettu 10.2.2020)
- Kane, Tim (2010); The importance of startups in job creation and job destruction. SSRN Paper. Saatavilla: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1646934. Luettu 19.1.2021.
- Karhunen, Hannu – Kerko, Santtu – Kiema, Ilkka – Lähdemäki, Sakari (2020); Erikokoisten yritysten rooli taloudessa ja kasvun aikaansaamisessa, työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:7, <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-494-5> (luettu 20.2.2020)
- Kauhanen, Antti – Maliranta, Mika – Rouvinen, Petri – Vihriälä, Vesa (2015); Työn murros – riittääkö dynamiikka? *Taloustieto Oy, Helsinki*
- Kauhanen, Merja – Kiviholma, Sanni (2020); Työvoimapula, työvoimakapeikot ja avoimien työpaikkojen laatu – 12 ammattiryhmän tarkastelu. Raportti 42, Palkansaajien tutkimuslaitos <https://labour.fi/julkaisu/tyovoimapula-tyovoimakapeikot-ja-avoimien-tyopaikkojen-laatu-12-ammattiryhman-tarkastelu/>
- Kilponen, Juha – Vanhala, Juuso (2009); Productivity and job flows: heterogeneity of new hires and continuing jobs in the business cycle. *Bank of Finland Research, Discussion Papers* 15/2009. (luettu 10.2.2020)
- Koponen, Eija-Leena – Räisänen, Heikki (2013); Minne ja miten uudet työpaikat syntyvät? TEM-analyyseja 51/2013. http://www.tem.fi/ajankohtaista/julkaisut/tem-analyyseja/vuosi_2013/minne_ja_miten_uudet_tyopaikat_syntyvat.117386.xhtml (luettu 10.2.2020)
- Laurikka, Annu (2023); Yrityskokodynamikka ja kasvun esteet Suomessa. *ETLA Raportti* 141, Elinkeinoelämän tutkimuslaitos <https://www.etla.fi/julkaisut/raportit/yrityskokodynamikka-ja-kasvun-esteet-suomessa/> (luettu 15.12.2023)
- Larja, Liisa – Peltonen, Juho (2023); Työvoiman saatavuus, työvoimapula ja kohtaanto-ongelmat vuonna 2022. Työvoimatietokartat –hankkeen loppuraportti. TEM-analyyseja 113/2023, työ- ja elinkeinoministeriö <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-978-0> (Luettu 17.12.2023)

- Larja, Liisa – Räisänen, Heikki (2019); Yritysten digitalisaatio ja kasvu: Pk-yritysbarometrin näkökulmia. TEM-analyyseja 93/2019, työ- ja elinkeinoministeriö, <https://tem.fi/julkaisu?pubid=URN:ISBN:978-952-327-448-8> (luettu 10.2.2020)
- Lukkarinen, Henri (2019); Työmarkkinavirrat tarkentavat kuvaa työttömyyden ja työllisyyden kehityksestä. Tilastokeskus, tieto ja trendit <http://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2019/tyomarkkinavirrat-tarkentavat-kuvaa-tyottomyyden-ja-tyollisyyden-kehityksesta/> (luettu 25.2.2020)
- Maliranta, Mika – Määttänen, Niku (2014); Innovointi, luova tuho ja tuottavuus. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos <http://www.etla.fi/wp-content/uploads/ETLA-Muistio-Brief-25.pdf>
- Maliranta, Mika (2009); Työpaikka- ja työntekijävirrat ja tehtävärakenteiden dynamiikka Suomen yritys-sektorilla. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos, keskustelualoitteita no. 1177. <http://www.etla.fi/wp-content/uploads/2012/09/dp1177.pdf> (luettu 10.2.2020)
- Maliranta, Mika (2016); Reaalisten yksikkötyökustannusten kehitys ja siihen vaikuttavat tekijät Suomessa ja Ruotsissa. Kansantaloudellinen aikakauskirja 1/2016, s. 22–46
- Maunu, Tallamaria – Räisänen, Heikki (2016); Minne uudet työpaikat syntyivät vuonna 2015? TEM-analyyseja 72/2016, työ- ja elinkeinoministeriö <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-144-9> (luettu 10.2.2020)
- Maunu, Tallamaria – Räisänen, Heikki (2017); Minne uudet työpaikat syntyivät vuonna 2016? TEM-analyyseja 81/2017, työ- ja elinkeinoministeriö <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-266-8> (luettu 10.2.2020)
- Maunu, Tallamaria – Räisänen, Heikki (2018); Minne uudet työpaikat syntyivät vuonna 2017? TEM-analyyseja 89/2018, työ- ja elinkeinoministeriö <https://tem.fi/julkaisu?pubid=URN:ISBN:978-952-327-374-0> (luettu 10.2.2020)
- Oberhofer, Harald – Vincelette, Gallina A (2013); Determinants of Job Creation in Eleven New Eu Member States. Evidence from Firm level data. Policy Research Working Paper 6533, The World Bank <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/15891/wps6533.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- OECD (2009); How do Industry, Firm and Worker Characteristics Shape Job and Worker Flows? In: OECD Employment Outlook, Paris (luettu 10.2.2020)
- OECD (2019); Employment Outlook, https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2019_9ee00155-en (luettu 12.1.2021)
- OECD job tenure statistics https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TENURE_AVE
- Pehkonen, Jaakko – Huuskonen, Jussi – Tornberg, Kalle (2018); Työmarkkinoiden heikko kohtaanto on erityisesti kasvukeskusten ongelma. Työpoliittinen aikakauskirja 1/2018, 74–81 (luettu 10.2.2020)
- Räisänen, Heikki (2011); Rekrytoinnin mustan laatikon avaaminen; rekrytoinnin syyt, rekrytointiongelmat ja hakukanavat Suomessa v. 2010. TEM-analyyseja 38/2011, työ- ja elinkeinoministeriö <https://tem.fi/analyysit-vuosi-2011> (luettu 10.2.2020)
- Räisänen, Heikki (2018); Talouskasvu ja rekrytointi julkisessa työnvälityksessä. TEM-analyyseja 87/2018, työ- ja elinkeinoministeriö <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-364-1> (luettu 10.2.2020)
- Räisänen, Heikki (2020); Minne uudet työpaikat syntyivät vuonna 2018? TEM-analyyseja 98/2020, työ- ja elinkeinoministeriö <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-519-5> (luettu 14.10.2022)
- Räisänen, Heikki – Tuomaala, Mika (2021); Mitä tapahtui työvoimapulalle pandemiakriisissä? Työpoliittinen aikakauskirja 2/2021, s. 8–23 <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163208/Tyopoliittinen%20aikakauskirja%202-2021.pdf>
- Räisänen, Heikki – Ylikännö, Minna (2021a); Minne uudet työpaikat syntyivät vuonna 2019? TEM-analyyseja 104/2021, työ- ja elinkeinoministeriö <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-693-2>
- Räisänen, Heikki – Ylikännö, Minna (2021b); Minne uudet työpaikat syntyivät vuonna 2020? TEM-analyyseja 108/2021, työ- ja elinkeinoministeriö <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-816-5> (luettu 14.10.2022)

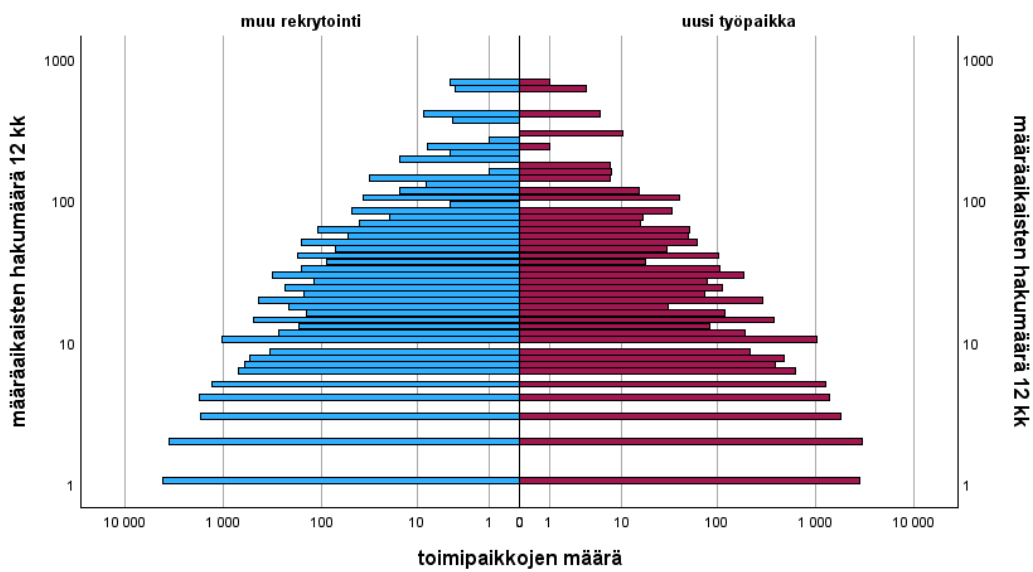
- Räisänen, Heikki – Ylikännö, Minna (2022); Minne uudet työpaikat syntyivät vuonna 2021? TEM-analyyseja 112/2022, työ- ja elinkeinoministeriö <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-938-4> (luettu 15.12.2023)
- Räisänen, Heikki (2023); Minne uudet työpaikat syntyivät vuonna 2022?. TEM-analyyseja 118/2023, työ- ja elinkeinoministeriö. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-687-1> (luettu 20.10.2024)
- Tilastokeskus, työvoimatutkimus, www.stat.fi
- Tilastokeskus, kokeelliset tilastot, työvoimavirrat www.stat.fi
- Vanhala, Juuso – Virén, Matti (2016); Työpaikkojen synty yrityksissä – onko Suomessa pula gaselliyri-tyksistä? Euro&Talous 3/2016, Suomen Pankki
<https://www.eurojatalous.fi/fi/2016/3/tyopaikkojen-synty-yrityksissa--onko-suomessa-pula-gaselliyri-tyksista/> (luettu 10.2.2020)
- Åstebro, Thomas – Tåg, Joacim (2017); Gross, net and new job creation by entrepreneurs. Journal of Business Venturing Insights 8:64–70 (2017), HEC Paris Research paper No. SPE-201J-1188
https://pa-pers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2921251

LIITTEET

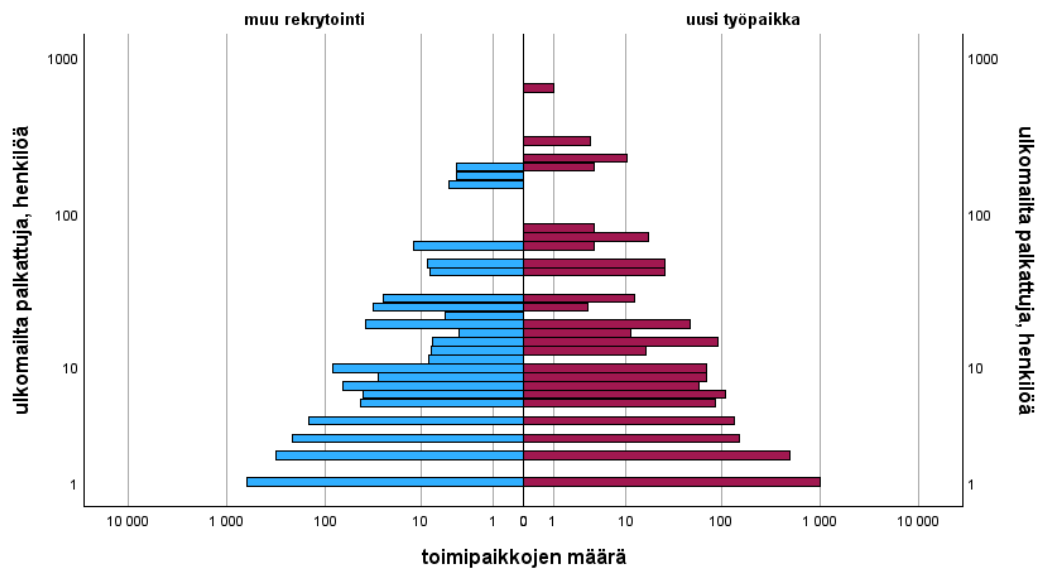
Kuvio 1. Vakinaisten hakumäärä uusissa työpaikoissa ja muissa rekrytoinneissa, toimipaikkojen määrä (logaritmiset asteikot).



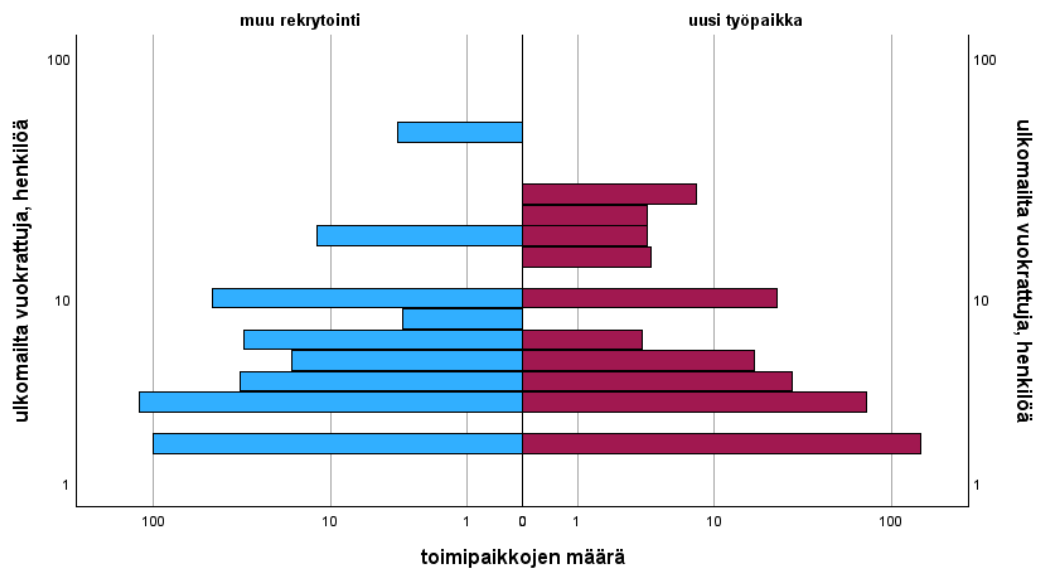
Kuvio 2. Määräaikaisten hakumäärä uusissa työpaikoissa ja muissa rekrytoinneissa, toimipaikkojen määrä (logaritmiset asteikot).



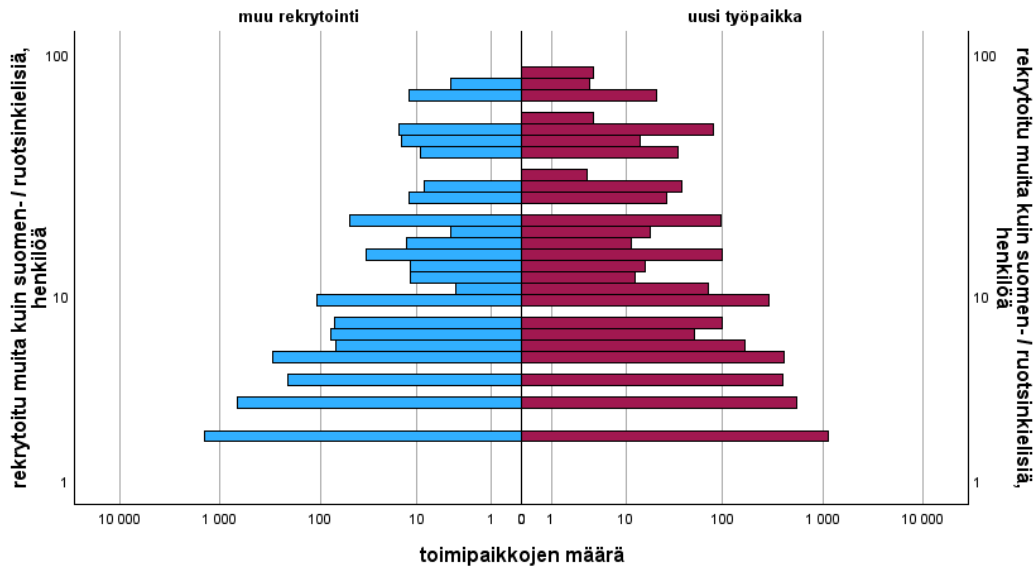
Kuvio 3. Ulkomailta palkattuja uusiin työpaikkoihin ja muihin rekrytointeihin, toimipaikkojen määrä (logaritmiset asteikot).



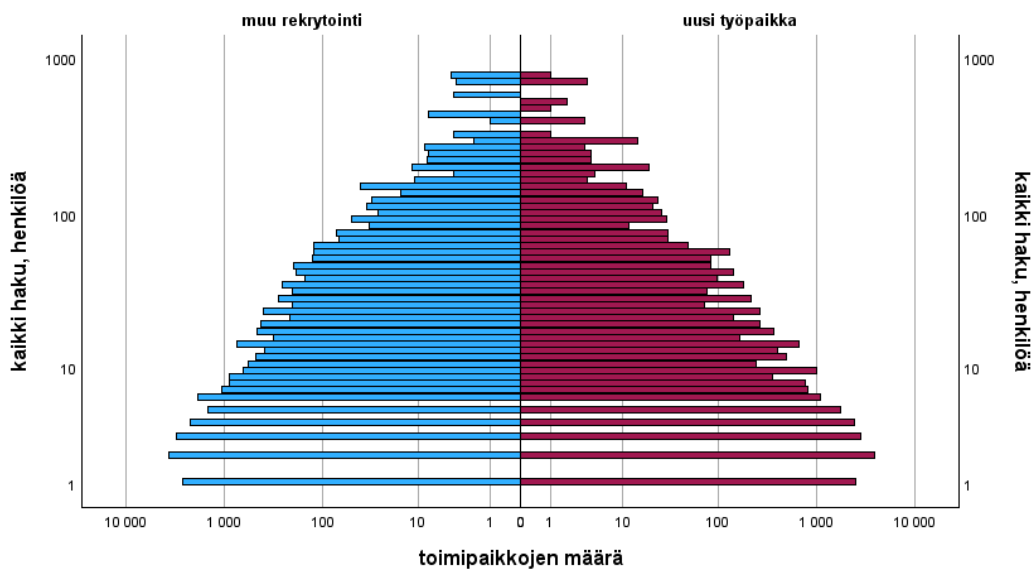
Kuvio 4. Ulkomailta vuokrattuja uusiin työpaikkoihin ja muihin rekrytointeihin, toimipaikkojen määrä (logaritmiset asteikot).



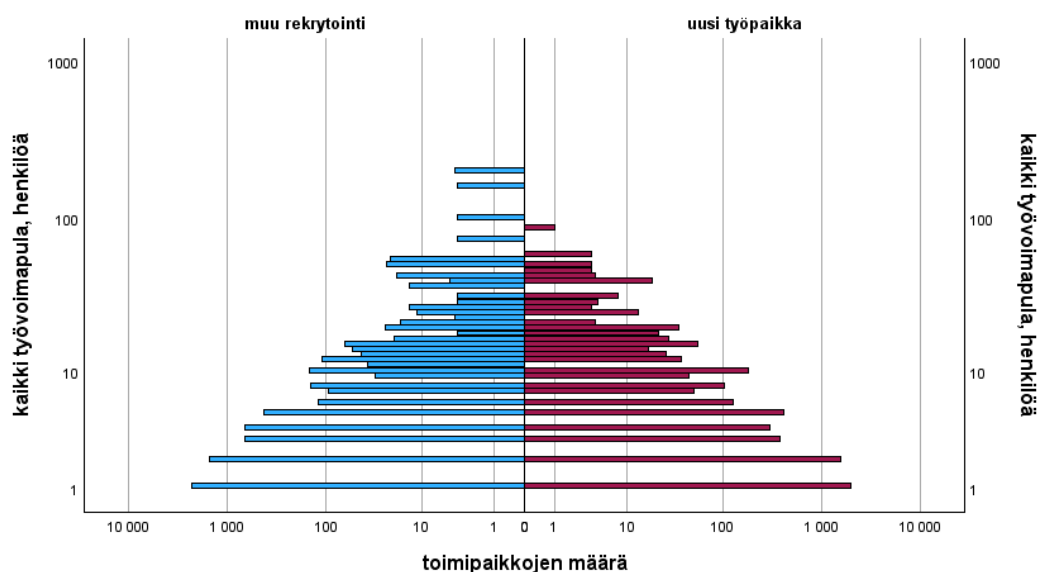
Kuvio 5. Muiden kuin suomen- / ruotsinkielisten rekrytointi uusiin työpaikkoihin ja muihin rekrytointeihin, toimipaikkojen määrä (logaritmiset asteikot).



Kuvio 6. Kaikki työvoiman haku uusiin työpaikkoihin ja muihin rekrytointeihin, toimipaikkojen määrä (logaritmiset asteikot).



Kuvio 7. Kaikki työvoimapula uusissa työpaikoissa ja muissa rekrytoinneissa, toimipaikkojen määrä (logaritmiset asteikot).



Taulukko 1. Makrotason laskelma uusien työsuhteiden synnystä vuosina 2017–2023.

| Kokonaistyöllisyys/ työsuhteen kesto keskimäärin | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| kokonaistyöllisyys | 2 441 000 | 2 507 000 | 2 533 000 | 2 495 000 | 2 555 000 | 2 619 000 | 2 628 000 |
| työsuhteen kesto keski- määrin, vuotta | 9,9 | 9,6 | 9,6 | 9,5 | 8,9 | 8,8 | 8,7 |
| työsuhteen kesto keski- määrin, kk | 118,8 | 115,2 | 115,2 | 114,0 | 106,8 | 105,6 | 104,4 |
| uusien työsuhteiden tulo- virta kk:ssa | 20 547 | 21 762 | 21 988 | 21 886 | 23 923 | 24 801 | 25 172 |
| uusien työsuhteiden tulo- virta vuodessa | 246 566 | 261 146 | 263 854 | 262 632 | 287 079 | 297 614 | 302 069 |
| uusien työsuhteiden tulo- virta arkipäivässä | 956 | 1 012 | 1 023 | 1 018 | 1 113 | 1 154 | 1 171 |

Kokonaistyöllisyys on työvoimatutkimuksen 15-74-vuotiaiden työllisten kokonaismäärä. Työsuhteen keskimääräinen kesto on OECD:n Employment by job tenure intervals – average tenure -taulun 15–74-vuotiaiden luku. Keskimääräinen kesto on muutettu kuukausiksi kertomalla vuositason havainto luvulla 12. Kun työllisten varanto jaetaan keskimääräisellä kestolla kuukausina, saadaan tuloksena tulovirta kuukaudessa. Tämä voidaan muuttaa vuositason luvuksi kertomalla luvulla 12 ja tämä arkipäiviksi jakamalla luvulla 258.

Taulukko 2. Uusien työpaikkojen synnyn logistinen regressioestimointi v. 2020–2023.

| | B | keskivirhe | Wald | vapausasteet | merkitsevyys | Exp(B) | 95% LV EXP(B) alaraja | yläraja |
|--|-------|------------|----------|--------------|--------------|--------|--------------------------|---------|
| vuosi (ref. 2020) | | | 74,952 | 3 | ,000 | | | |
| 2021 | ,008 | ,017 | ,231 | 1 | ,631 | 1,008 | ,975 | 1,043 |
| 2022 | ,059 | ,017 | 12,483 | 1 | ,000 | 1,061 | 1,027 | 1,096 |
| 2023 | ,129 | ,017 | 56,592 | 1 | ,000 | 1,137 | 1,100 | 1,176 |
| ELY-keskus (ref. Uusimaa) | | | 465,625 | 14 | ,000 | | | |
| Varsinais-Suomi | -,137 | ,022 | 37,950 | 1 | ,000 | ,872 | ,835 | ,911 |
| Satakunta | -,443 | ,033 | 179,012 | 1 | ,000 | ,642 | ,602 | ,685 |
| Häme | -,252 | ,026 | 96,571 | 1 | ,000 | ,777 | ,739 | ,817 |
| Pirkanmaa | ,017 | ,022 | ,616 | 1 | ,432 | 1,017 | ,975 | 1,061 |
| Kaakkois-Suomi | -,004 | ,028 | ,018 | 1 | ,894 | ,996 | ,943 | 1,053 |
| Etelä-Savo | -,279 | ,035 | 63,168 | 1 | ,000 | ,757 | ,706 | ,811 |
| Pohjois-Savo | -,009 | ,029 | ,095 | 1 | ,758 | ,991 | ,936 | 1,049 |
| Pohjois-Karjala | -,050 | ,034 | 2,210 | 1 | ,137 | ,951 | ,890 | 1,016 |
| Keski-Suomi | -,319 | ,030 | 114,360 | 1 | ,000 | ,727 | ,686 | ,771 |
| Etelä-Pohjanmaa | -,271 | ,032 | 71,040 | 1 | ,000 | ,763 | ,716 | ,812 |
| Pohjanmaa | -,122 | ,029 | 17,548 | 1 | ,000 | ,885 | ,836 | ,937 |
| Pohjois-Pohjanmaa | -,018 | ,024 | ,541 | 1 | ,462 | ,982 | ,936 | 1,030 |
| Kainuu | ,012 | ,050 | ,055 | 1 | ,814 | 1,012 | ,918 | 1,115 |
| Lappi | ,002 | ,031 | ,004 | 1 | ,948 | 1,002 | ,944 | 1,064 |
| sektori (ref. yritys) | | | 5396,813 | 3 | ,000 | | | |
| kuntasektori | -,132 | ,016 | 4766,035 | 1 | ,000 | ,322 | ,312 | ,333 |
| valtiosektori | -,447 | ,031 | 207,713 | 1 | ,000 | ,639 | ,602 | ,680 |
| muu yksityinen | -,701 | ,020 | 1251,352 | 1 | ,000 | ,496 | ,477 | ,516 |
| henkilöstömäärä (ref. 1-4) | | | 33,398 | 3 | ,000 | | | |
| 5-9 | ,110 | ,019 | 32,099 | 1 | ,000 | 1,116 | 1,074 | 1,159 |
| 10-49 | ,065 | ,017 | 13,930 | 1 | ,000 | 1,067 | 1,031 | 1,105 |
| 50- | ,085 | ,022 | 15,467 | 1 | ,000 | 1,089 | 1,044 | 1,137 |
| tärkein kanava täytölle (ref. TE-toimisto) | | | 663,071 | 5 | ,000 | | | |
| epäviralliset kanavat | ,067 | ,017 | 16,153 | 1 | ,000 | 1,069 | 1,035 | 1,105 |
| oma internet | -,163 | ,024 | 44,934 | 1 | ,000 | ,849 | ,810 | ,891 |
| some | ,298 | ,020 | 231,499 | 1 | ,000 | 1,346 | 1,296 | 1,399 |
| yksityiset hankinta- ja vuokrausliikkeet | ,102 | ,027 | 13,903 | 1 | ,000 | 1,107 | 1,049 | 1,168 |
| muut palvelut ja keinot | -,184 | ,019 | 96,508 | 1 | ,000 | ,832 | ,802 | ,863 |
| mitä teki aiemmin (ref. työllinen) | | | 1377,677 | 5 | ,000 | | | |
| työtön | ,377 | ,017 | 494,840 | 1 | ,000 | 1,459 | 1,411 | 1,508 |
| vastavalmistunut | ,239 | ,027 | 81,185 | 1 | ,000 | 1,270 | 1,206 | 1,338 |
| opiskelija/koululainen | ,483 | ,017 | 820,418 | 1 | ,000 | 1,621 | 1,568 | 1,676 |
| tv. ulkopuolinen | ,086 | ,039 | 4,951 | 1 | ,026 | 1,090 | 1,010 | 1,176 |
| EOS | ,523 | ,022 | 585,636 | 1 | ,000 | 1,687 | 1,617 | 1,761 |
| vakio | -,151 | ,026 | 34,869 | 1 | ,000 | ,860 | | |

N=130 236, oikein luokiteltuja havaintoja=61 %, Cox & Snell $r^2=8$ %, Nagelkerke $r^2=11$ %, $\text{khii}^2=***$

Taulukko 3. Uusien työpaikkojen synnyn logistinen regressioestimointi.

| | B | keskivirhe | Wald | vapausasteet | merkitsevyys | Exp(B) | 95% LV EXP(B) | |
|---|-------|------------|---------|--------------|--------------|--------|---------------|---------|
| | | | | | | | alaraja | yläraja |
| haettu kokoaikaista (on) | -,374 | ,038 | 98,400 | 1 | ,000 | ,688 | ,639 | ,741 |
| haettu min. 2 vakinaista (on) | -,786 | ,036 | 467,349 | 1 | ,000 | ,456 | ,424 | ,489 |
| määräaik. rekryongelmia (on) | -,569 | ,035 | 259,324 | 1 | ,000 | ,566 | ,528 | ,607 |
| hlöstömäärä kasvaa (kyllä) | ,497 | ,039 | 165,096 | 1 | ,000 | 1,643 | 1,524 | 1,773 |
| sektori yritys (on) | ,397 | ,037 | 117,047 | 1 | ,000 | 1,487 | 1,384 | 1,598 |
| ulkomaista työvoimaa toimipaikassa (on) | ,439 | ,053 | 69,727 | 1 | ,000 | 1,552 | 1,400 | 1,720 |
| henkilöstömäärä min 50 (on) | -,202 | ,059 | 11,658 | 1 | ,001 | ,817 | ,728 | ,918 |
| vakio | ,747 | ,048 | 243,973 | 1 | ,000 | 2,110 | | |

N=15 276, oikein luokiteltuja havaintoja=62 %, Cox & Snell $r^2=8$ %, Nagelkerke $r^2=11$ %, $\text{khii}^2=***$

Taulukko 4. Viimeksi täytetyn työpaikan ammatti 2-numerotasolla, toimipaikkojen määrä.

| Ammattiryhmä | Ammatti 2-numerotasolla | Toimipaikkojen määrä |
|---|-------------------------|----------------------|
| hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät | 53 | 5635 |
| myyjät, kauppiat ym. | 52 | 5588 |
| palvelutyöntekijät | 51 | 2990 |
| opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat | 23 | 2826 |
| lainopilliset avustajat sekä sos. ja kultt. alan as.tuntijat | 34 | 2779 |
| liike-elämän ja hallinnon asiantuntijat | 33 | 2312 |
| kuljetustyöntekijät | 83 | 2119 |
| luonnontieteen ja tekniikan erityisasiantuntijat | 21 | 2002 |
| liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijat | 24 | 1794 |
| terveydenhuollon asiantuntijat | 32 | 1778 |
| rakennustyöntekijät ym. | 71 | 1742 |
| konepaja- ja valimotyöntekijät sekä asentajat ja korjaajat | 72 | 1603 |
| siivoajat, kotiapulaiset ja muut puhdistustyöntekijät | 91 | 1316 |
| tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat | 25 | 1305 |
| lainopilliset, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijat | 26 | 982 |
| avustavat keittiö- ja ruokatyöntekijät | 94 | 981 |
| luonnontieteiden ja tekniikan asiantuntijat | 31 | 918 |

| | | |
|--|----|-----|
| asiakaspalvelutyöntekijät | 42 | 891 |
| maanviljelijät ja eläintenkasvattajat ym. | 61 | 852 |
| teollisuuden ja rakentamisen avustavat työntekijät | 93 | 797 |
| sähkö- ja elektroniikka-alan työntekijät | 74 | 701 |
| prosessityöntekijät | 81 | 646 |
| toimistotyöntekijät | 41 | 628 |
| muut toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät | 44 | 506 |
| laskennan ja varastoinnin toimistotyöntekijät | 43 | 479 |
| suojelu- ja vartiointityöntekijät | 54 | 438 |
| informaatio- ja tietoliikenneteknologian asiantuntijat | 35 | 394 |
| katujen puhtaanapidon ja jätehuollon työntekijät | 96 | 365 |
| elintarvike-, puutyö-, vaatetus-, ja jalkinealan valmistustyöntekijät ym. | 75 | 356 |
| terveydenhuollon erityisasiantuntijat | 22 | 340 |
| maa-, metsä- ja kalatalouden avustavat työntekijät | 92 | 312 |
| teollisuustuotteiden kokoonpanijat | 82 | 235 |
| tuotantotoiminnan ja yhteiskunnan peruspalvelujen johtajat | 13 | 202 |
| hallintojohtajat ja kaupalliset johtajat | 12 | 189 |
| hotelli- ja ravintola-alan, vähittäiskaupan ja muiden palvelualojen johtajat | 14 | 158 |
| johtajat, ylimmät virkamiehet ja järjestöjen johtajat | 11 | 132 |
| katumyyjät, kengänkiillottajat ym. | 95 | 109 |
| metsä- ja kalatalouden työntekijät | 62 | 101 |
| käsityötuotteiden valmistajat, hienomekaanikot sekä painoalan työntekijät | 73 | 17 |

Taulukko 5. Viimeksi haetun työntekijän 2-numerotason ammattiryhmä uusien työpaikkojen osuuden mukaan järjestettynä, toimipaikkojen määrä.

| Ammattiryhmä | Ammattiryhmä 2-numerotasolla | Muu rekrytointi | Uusi työpaikka | Yhteensä, toimipaikkaa | Uusien osuus, % |
|--|------------------------------|-----------------|----------------|------------------------|-----------------|
| metsä- ja kalatalouden työntekijät | 62 | 0 | 101 | 101 | 100,0 |
| katumyyjät, kengänkiillottajat ym. | 95 | 0 | 96 | 96 | 100,0 |
| katujen puhtaanapidon ja jätahuollon työntekijät | 96 | 55 | 310 | 365 | 84,9 |
| maa-, metsä- ja kalatalouden avustavat työntekijät | 92 | 54 | 258 | 312 | 82,7 |
| rakennustyöntekijät ym. | 71 | 371 | 1363 | 1734 | 78,6 |
| maanviljelijät ja eläintenkasvattajat ym. | 61 | 212 | 640 | 852 | 75,1 |
| sähkö- ja elektroniikka-alan työntekijät | 74 | 214 | 487 | 701 | 69,5 |
| konepaja- ja valimotyöntekijät sekä asentajat ja korjaajat | 72 | 489 | 1111 | 1600 | 69,4 |
| laskennan ja varastoinnin toimistotyöntekijät | 43 | 162 | 317 | 479 | 66,2 |
| tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat | 25 | 448 | 845 | 1293 | 65,4 |
| kuljetustyöntekijät | 83 | 761 | 1351 | 2112 | 64,0 |
| teollisuustuotteiden kokoonpanijat | 82 | 91 | 141 | 232 | 60,8 |
| teollisuuden ja rakentamisen avustavat työntekijät | 93 | 308 | 471 | 779 | 60,5 |
| luonnontieteen ja tekniikan erityisasiantuntijat | 21 | 840 | 1132 | 1972 | 57,4 |
| liike-elämän ja hallinnon asiantuntijat | 24 | 744 | 976 | 1720 | 56,7 |
| prosessityöntekijät | 81 | 282 | 364 | 646 | 56,3 |
| palvelutyöntekijät | 51 | 1303 | 1666 | 2969 | 56,1 |
| luonnontieteiden ja tekniikan asiantuntijat | 31 | 408 | 492 | 900 | 54,7 |

| | | | | | |
|--|----|------|------|------|------|
| asiakaspalvelutyöntekijät | 42 | 404 | 468 | 872 | 53,7 |
| elintarvike-, puutyö-, vaatetus-, ja jalkinealan valmistustyöntekijät ym. | 75 | 171 | 185 | 356 | 52,0 |
| siivoojat, kotiapulaiset ja muut puhdistustyöntekijät | 91 | 678 | 630 | 1308 | 48,2 |
| informaatio- ja tietoliikenneteknologian asiantuntijat | 35 | 209 | 185 | 394 | 47,0 |
| myyjät, kauppiaat ym. | 52 | 3057 | 2396 | 5453 | 43,9 |
| liike-elämän ja hallinnon asiantuntijat | 33 | 1264 | 968 | 2232 | 43,4 |
| lainopilliset avustajat sekä sos. ja kultt. alan as.tuntijat | 34 | 1679 | 1074 | 2753 | 39,0 |
| avustavat keittiö- ja ruokatyöntekijät | 94 | 610 | 356 | 966 | 36,9 |
| lainopilliset, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijat | 26 | 634 | 334 | 968 | 34,5 |
| suoja- ja vartiointityöntekijät | 54 | 280 | 140 | 420 | 33,3 |
| tuotantotoiminnan ja yhteiskunnan peruspalvelujen johtajat | 13 | 135 | 67 | 202 | 33,2 |
| muut toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät | 44 | 352 | 154 | 506 | 30,4 |
| hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät | 53 | 3896 | 1690 | 5586 | 30,3 |
| hallintojohtajat ja kaupalliset johtajat | 12 | 137 | 53 | 190 | 27,9 |
| toimistotyöntekijät | 41 | 459 | 166 | 625 | 26,6 |
| terveydenhuollon erityisasiantuntijat | 22 | 256 | 84 | 340 | 24,7 |
| hotelli- ja ravintola-alan, vähittäiskaupan ja muiden palvelualojen johtajat | 14 | 119 | 39 | 158 | 24,7 |
| opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat | 23 | 2239 | 580 | 2819 | 20,6 |
| terveydenhuollon asiantuntijat | 32 | 1415 | 355 | 1770 | 20,1 |
| johtajat, ylimmät virkamiehet ja järjestöjen johtajat | 11 | 121 | 10 | 131 | 7,6 |
| käsityötuotteiden valmistajat, hienomekaanikot sekä painoalan työntekijät | 73 | 17 | 0 | 17 | 0,0 |

Taulukko 6. Jatkossa palkattava ammatti, toimipaikkojen määrä.

| Ammatti tai ammattiryhmä | Koodi | Toimipaikkaa |
|--|--------------|---------------------|
| myyjät | 5223 | 1483 |
| sovellussuunnittelijat | 2512 | 1374 |
| kuorma-auton ja erikoisajoneuvojen kuljettajat | 8332 | 806 |
| kokit, keittäjät ja kylmäköt | 51201 | 773 |
| sosiaalialan hoitajat | 53213 | 706 |
| myyntiedustajat | 3322 | 665 |
| mootoriajoneuvojen asentajat ja korjaajat | 7231 | 653 |
| kirjanpidon ja laskentatoimen asiantuntijat | 3313 | 499 |
| toimistosiivoojat | 91121 | 492 |
| muut sähköasentajat | 7412 | 480 |
| konetekniikan erityisasiantuntijat | 2144 | 281 |
| tieto- ja viestintätekniiikan myynnin erityisasiantuntijat | 2434 | 410 |
| sairaanhoitajat | 32211 | 392 |
| peruskoulun alaluokkien opettajat | 2431 | 385 |
| kiinteistöhuollon työntekijät | 5153 | 366 |
| sovellusarkkitehdit | 2511 | 317 |
| maa- ja metsätaloustyökoneiden kuljettajat | 8341 | 315 |
| avustavat keittiötyöntekijät | 9412 | 307 |
| rakennusalan työnjohtajat | 3123 | 289 |
| sosiaalialan ohjaajat | 34121 | 285 |
| konepaja- ja metallituotteiden kokoonpanijat | 8211 | 260 |
| koneenasettajat ja koneistajat | 7223 | 259 |
| rahdinkäsittelijät, varastotyöntekijät ym. | 9333 | 258 |
| kotityöpalvelutyöntekijät | 53221 | 254 |
| johtamisen ja organisaatioiden erityisasiantuntijat | 2421 | 249 |
| lastentarhanopettajat | 2342 | 363 |
| fysioterapeutit ym. | 3255 | 236 |
| sovellusohjelmoijat | 2514 | 234 |
| sähkö- ja elektroniikkalaitteiden kokoonpanijat | 8212 | 232 |
| henkilö-, taksi- ja pakettiautonkuljettajat | 8322 | 232 |

| | | |
|---|-------|-----|
| hitsaajat ja kaasuleikkaajat | 7212 | 230 |
| yleissihteerit | 4120 | 229 |
| päiväkotien ja muiden laitosten lastenhoitajat ym. | 53111 | 225 |
| talonrakentajat | 7111 | 224 |
| elintarviketeollisuuden prosessityöntekijät | 8160 | 223 |
| putkiasentajat | 7126 | 207 |
| laskentatoimen erityisasiantuntijat ja tilintarkastajat | 2411 | 198 |
| rakennussähköasentajat | 7411 | 190 |
| tieto- ja viestintäteknologian asentajat ja korjaajat | 7422 | 186 |
| kampaajat ja parturit | 5141 | 184 |
| kahvila- ja baarimyyjät | 5246 | 173 |
| taloushallinnon toimistotyöntekijät | 4311 | 171 |
| muut tekniikan erityisasiantuntijat | 2149 | 170 |
| maatalous- ja teollisuuskoneasentajat ja -korjaajat | 7233 | 170 |
| palomiehet | 5411 | 170 |
| tiedottajat | 2432 | 166 |
| talonrakennuksen arkkitehdit | 2161 | 165 |
| hallinnon ja elinkeinojen kehittämisen erityisasiantuntijat | 2422 | 161 |
| vartijat | 5414 | 158 |
| ohutlevysepäät | 7213 | 155 |
| puutarha- ja kasvihuonetyönjohtajat ja -työntekijät | 61132 | 155 |
| vakuutusalan palvelumyyjät | 3321 | 155 |
| muut lähihoitajat | 53219 | 155 |
| käytön tukihenkilöt | 3512 | 154 |
| kirvesmiehet ja rakennuspuusepäät | 7115 | 142 |
| sähkötekniikan erityisasiantuntijat | 2151 | 141 |
| tarjoilijat | 5131 | 141 |
| farmaseutit | 3213 | 135 |
| myynti-insinöörit ja lääke-esittelijät (pl. tieto- ja viest.tekn) | 2433 | 131 |
| urheilvalmentajat ja toimitsijat | 3422 | 130 |

Taulukko 7. Ensimmäisenä, toisena ja kolmantena ilmoitetut työvoimapula-ammattit, toimipaikkojen määrä.

| 1. ilmoitettu pula-ammatti | ammat- tikoo- di | toimi- paikkojen määrä | 2. ilmoi- tettu pula- ammatti | amma- tti- koodi | toimi- paikkojen määrä | 3. ilmoi- tettu pula- ammatti | ammatti- koodi | toimi- paik- kojen määrä |
|---|------------------------|------------------------------|--|------------------------|------------------------------|---|-------------------|-----------------------------------|
| lasten- tarhan- opettajat | 2342 | 1849 | päiväkotien ja muiden laitosten lasten- hoitajat ym. | 53111 | 689 | päivä- kotien ja muiden laitosten lasten- hoitajat ym. | 53111 | 147 |
| kokit, keittäjät ja kyl- mäköt | 51201 | 850 | sairaanhoidajat | 32211 | 388 | yleissih- teerit | 4120 | 79 |
| sosiaa- lialan hoitajat | 53213 | 804 | sosiaalialan hoitajat | 53213 | 237 | rakennus- alan avus- tavat työn- tekijät | 9313 | 74 |
| myyjät | 5223 | 701 | tarjoilijat | 5131 | 224 | päiväkoti- apulaiset | 91124 | 67 |
| sairaanhoidajat | 32211 | 636 | kokit, keittäjät ja kylmäköt | 51201 | 152 | siivousalan esimiehet toimis- toissa, hotelleissa ja muissa laitoksissa | 5151 | 65 |
| mootto- riaajo- neuvo- jen asenta- jat ja korjaajat | 7231 | 428 | lasten- tarhan- opettajat | 2342 | 151 | kiinteistön- välittäjät | 33341 | 50 |
| muut sähkö- asenta- jat | 7412 | 390 | avustavat keittiö- työntekijät | 9412 | 144 | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa |

| | | | | | | | | |
|---|-------|-----|--|-------|-----|----------|----------|----------|
| toimisto- siivoojat ym. | 91121 | 366 | kirvesmiehet ja rakennus- puusepät | 7115 | 132 | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa |
| myyn- tiedusta- jat | 3322 | 363 | koulun- käynti- avustajat | 5312 | 118 | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa |
| sosiaa- lialan ohjaajat | 34121 | 363 | lattianpääl- lystystyön- tekijät | 7122 | 113 | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa |
| kuorma- auton ja erikois- ajoneu- vojen kuljetta- jat | 8332 | 362 | yleislääkärit | 2211 | 103 | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa |
| sovel- lusuun- nittelijat | 2512 | 353 | luokan- opettajat | 23411 | 99 | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa |
| kirjanpi- don ja lasken- tatoimen asian- tuntijat | 3313 | 335 | koneen- asettajat ja koneistajat | 7223 | 96 | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa |
| talonra- kentajat | 7111 | 324 | tieto- ja viestin- tekniikan myynnin erityis- asiantuntijat | 2434 | 83 | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa |
| henkilö-, taksi- ja paketti- auton- kuljetta- jat | 8322 | 305 | muut peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat | 23304 | 83 | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa |
| kotityö- palvelu- työnteki- jät | 53221 | 301 | muut sähkö- asentajat | 7412 | 82 | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa |
| päiväko- tien ja muiden laitosten | 53111 | 298 | kauppiaat (pien- yrittäjät) | 5221 | 79 | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa |

| | | | | | | | | |
|--|-------|-----|---|-------|----|----------|----------|----------|
| lasten- hoitajat ym. | | | | | | | | |
| avusta- vat keit- tötyön- tekijät | 9412 | 283 | toimisto- siivoajat ym. | 91121 | 76 | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa |
| hitsaajat ja kaa- suleik- kaajat | 7212 | 282 | putki- asentajat | 7126 | 76 | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa |
| kiinteis- töhuol- lon työn- tekijät | 5153 | 274 | ilmastointi- ja jäähdytys- laite- asentajat | 7127 | 69 | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa |
| farma- seutit | 3213 | 274 | hitsaajat ja kaasu- leikkaajat | 7212 | 69 | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa |
| erityis- opettajat | 2352 | 246 | hammas- hoitajat | 53291 | 68 | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa |
| maata- lous- ja teolli- suusko- neasen- tajat ja - korjaajat | 7233 | 236 | kotiapulaiset ja -siivoajat | 9111 | 67 | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa |
| luokan- opettajat | 23411 | 223 | kahvila- ja baarimyyjät | 5246 | 63 | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa |
| ko- neenase- ttajat ja koneis- tajat | 7223 | 201 | puutarha- ja kasvihuone- työnjohtajat ja -työntekijät | 61132 | 60 | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa |
| putki- asenta- jat | 7126 | 196 | yhdistetyn maanviljelyn ja eläinten- kasvatuksen harjoittajat | 6130 | 59 | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa |
| kahvila- ja baari- myyjät | 5246 | 189 | erityis- opettajat | 2352 | 58 | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa |
| konetek- niikan | 2144 | 185 | Ei arvoa | 91123 | 58 | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa |

erityis-
asian-
tuntijat

| | | | | | | | | |
|--|-------|-----|-----------------------------|-------|----------|----------|----------|----------|
| koulun- käyn- tiavusta- jat | 5312 | 180 | muut lähihoitajat | 53219 | 56 | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa |
| raken- nusalan työnjoh- tajat | 3123 | 175 | Ei arvoa | 51202 | 55 | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa |
| sosiaali- työnteki- jät ym. | 26351 | 172 | sovellus- arkkitehdit | 2511 | 53 | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa |
| kiinteis- tönvälit- täjät | 33341 | 169 | sovellus- suunnittelijat | 2512 | 51 | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa |
| muut lä- hihoita- jat | 53219 | 159 | päiväkoti- apulaiset | 91124 | 50 | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa |
| tarjoilijat | 5131 | 156 | isännöitsijät | 33342 | 50 | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa |
| yleissih- teerit | 4120 | 154 | Ei arvoa | | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa |
| tervey- denhoi- tajat | 32212 | 149 | Ei arvoa | | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa |
| ravinto- la- esimie- het ja vuoro- päälliköt | 51202 | 148 | Ei arvoa | | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa |
| henkilö- kohtai- set avusta- jat, omais- hoitajat ym. | 53222 | 148 | Ei arvoa | | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa |
| raken- nussäh- köasen- tajat | 7411 | 147 | Ei arvoa | | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa |

| | | | | | | | | |
|---|------|-----|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| pikaruokatyöntekijät | 9411 | 140 | Ei arvoa | | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa |
| kamppajat ja parturit | 5141 | 136 | Ei arvoa | | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa |
| ajo-opettajat | 5165 | 128 | Ei arvoa | | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa |
| tieto- ja viestintätieteiden myynnin erityisasiantuntijat | 2434 | 124 | Ei arvoa | | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa |
| sovel-lusarkkitehdit | 2511 | 122 | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa |
| lattianpäällystystyöntekijät | 7122 | 119 | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa |
| yleislääkärit | 2211 | 110 | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa |
| konetekniikan asiantuntijat | 3115 | 108 | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa |
| sähkötekniikan erityisasiantuntijat | 2151 | 105 | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa |
| mainonnan ja markkinoinnin erityisasiantuntijat | 2431 | 104 | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa |
| sovel-lusohjelmoijat | 2514 | 104 | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa |

| | | | | | | | | |
|--|-------|-----|----------|-------------|----------|----------|----------|----------|
| muut perus- koulun yläluok- kien ja lukion opettajat | 23304 | 102 | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa | Ei arvoa |
|--|-------|-----|----------|-------------|----------|----------|----------|----------|

Ensimmäisenä ilmoitetut pula-ammattit on taulukossa raportoitu 100 toimipaikkaan saakka, 2. ja 3. ilmoitetut pula-ammattit 50 toimipaikkaan saakka.

TEM-ANALYYSEJA -VERKKOJULKAISUSARJASSA 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); **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 työväilytyksen 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); **Työhönoittamisesta työn tarjoamiseen – työhönoittotusten käyttöä koskeva selvitys ja kehittämisesitykset**

Kaarna Anssi – Mella Ilkka (29/2011); **Maakuntien suhdannekehitys 2009–2011**

Alatalo Johanna – Räisänen Heikki – Tuomaala Mika (30/2011); **Työvoimatilanne metsäalan ammateissa**

Douglas Inka – Kerminen Päivi – Meling Timo – Peura Jari (31/2011); **Työttömyysturvan menettäminen työvoimapolitiisesti moittittavan menettelyn takia**

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

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

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

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

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

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

Räisänen Heikki (38/2011); **Rekrytoinnin mustan laatikon avaaminen: rekrytoinnin syyt, rekrytointiongelmät ja hakukanavat Suomessa v. 2010**

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

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

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

Sihto Matti – Tuomaala Mika – Sardar Paula (42/2012); **Työvoimapoliittisilta 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); **Työvoimapoliittisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuonna 2011**

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

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

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

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

Vuorinen Pentti (58/2014); **Läpidigitalisoitunut maailma – Virtuaalinen tulevaisuus keskuudessamme – 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 politiikkamuutoksen 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 työpaikkojen synty toimipaikoissa 2011–2014**

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

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

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

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

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

Räisänen Heikki (70/2016); **Saavutettiinkö kylläntymispiste? Työtarjousten lisätyn käytön vaikutus avointen työpaikkojen täyttöön ja rekrytoinnin kestoon vuonna 2015**

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

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

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

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

Alatalo Johanna – Hämäläinen Hanna – Mähönen Erno (75/2016); **Työ- ja elinkeinoministeriön 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 elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, syksy 2017**

Mähönen Erno – Oravainen Henriikki (84/2018); **Kauppojen aukioloaikojen vapauttaminen ja pienyrittäjien 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 työväilytyksessä**

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**; Työvoimatietokartat -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**

Mähönen Erno – Lyly-Yrjänäinen Maija (122/2024); **Selvitys eduskunnalle kilpailukieltosopimusten käytöstä vuonna 2023**

Lindström Jari (123/2024); **Konkarit töihin: Ehdotuksia +55-vuotiaiden työllisyyden edistämiseksi**

Mähönen Erno – Larja Liisa – Ylikännö Minna (124/2024); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, syksy 2024**



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet