

TEM-analyyseja

13/2009

TYÖVOIMAN HANKINTA TOIMIPAIKOIS- SA VUONNA 2008

Mika Tuomaala

ISSN 1797-5271
ISBN 978-952-227-231-7



TYÖVOIMAN HANKINTA TOIMIPAIKOISSA VUONNA 2008

Mika Tuomaala

Työ- ja elinkeinoministeriö
Ministry of Employment and the Economy
Eteläesplanadi 4, 00130 Helsinki, Finland
Email: etunimi.sukunimi@tem.fi

Helsinki, kesäkuu 2009

MIKA TUOMAALA: TYÖVOIMAN HANKINTA TOIMIPAIKOISSA VUONNA 2008

Tiivistelmä: Tässä selvityksessä tarkastellaan toimipaikoissa tapahtunutta työvoiman hakua ja työpaikkojen täyttöjä, tarkastellaan toimipaikkojen lähiajan suunnitelmia palkata tai vähentää henkilöstöä sekä ulkomaisen työvoiman käytön laajuutta. Selvitys pohjautuu Tilastokeskuksen vuonna 2008 toteuttamiin työnantajahaastatteluihin.

Työpaikkojen täyttämisiin liittyviä ongelmia oli vuonna 2008 kokenut noin 38 prosenttia työvoimaa hakeneista toimipaikoista. Rekrytointiongelmia kokeneiden toimipaikkojen osuus on noussut edellisvuodesta. Kokonaan tai osittain vaille sopivaa työvoimaa oli vuonna 2008 jäänyt noin 16 prosenttia työvoimaa hakeneista toimipaikoista. Suurin osa rekrytointiongelmista on johtunut työnhakijan osaamiseen liittyvistä syistä. Yleisimpänä yksittäisenä syynä rekrytointiongelmiin vuonna 2008 oli kuitenkin työvoimapula. Seuraavaksi yleisimpiä syitä olivat riittämätön koulutus, puutteellinen työkokemus, työnhakijan erityisosaamisen puute ja työnhakijan henkilökohtaisten ominaisuuksien sopimattomuus.

Pitkään kestänyt työvoiman kysynnän kasvu taittui syksyllä 2008. Työvoiman saatavuusongelmien kasvu taittui myös vuoden 2008 lopussa. Tilanne rekrytointiongelmien suhteen on vuoden 2009 alussa toinen kuin keskimäärin vuonna 2008. Työvoiman saatavuusongelmat eivät kuitenkaan ole poistuneet, vaan ongelmia koetaan yleisesti mm. lastenhoitajien, lastentarhanopettajien, lääkärien, sairaanhoitajien, lähihoitajien ja hammaslääkärien rekrytoinneissa.

Käytetyimmät työvoiman hankintakeinot ovat vuonna 2008 olleet ilmoitus omalle henkilökunnalle ja suorat kontaktit entisiin työntekijöihin tai sellaisiin henkilöihin jotka ovat aikaisemmin hakeneet töitä kyseisestä toimipaikasta. Työvoiman hankintakanavissa on tapahtunut viime vuosien aikana jonkin verran muutoksia. Mm. suorien kontaktien käyttö on vähentynyt ja työnantajien omien internet –sivujen käyttö on yleistynyt.

Vuonna 2008 noin 14 prosenttia toimipaikoista ilmoitti, että heillä on suunnitelmissa palkata lisää henkilöstöä seuraavan 12 kuukauden aikana. Noin 10 prosenttia toimipaikoista ilmoitti, että heillä on suunnitelmissa vähentää henkilöstöä. Suurin osa toimipaikoista ilmoitti, että henkilöstö pysyy suunnitelmien mukaan samalla tasolla. Henkilöstön palkkaussuunnitelmat vähenivät jonkin verran edellisvuodesta ja samanaikaisesti henkilöstön vähentämissuunnitelmat lisääntyivät.

Asiasanat: Työvoiman saatavuusongelmat, rekrytointiongelmät, työvoimapula, työvoiman hankintakanavat, työvoimatoimiston markkinaosuus, henkilöstön palkkaussuunnitelmat, ulkomainen työvoima

Abstract: This paper examines the search for labour and the filling of vacancies by business establishments, their short-term plans of hiring or shedding personnel and the extent of foreign labour usage. The paper is based on employer interviews carried out by Statistics Finland in 2008.

Ca. 38 per cent of establishments that had searched for labour in 2008 had experienced difficulties in filling vacancies. The share of establishments facing recruitment problems rose from the previous year. Ca. 16 per cent of establishments that had searched for labour in 2008 had been unable to find at least part of the labour they sought. Most recruitment problems were due to causes related to job-seekers' skills. The most common single cause of recruitment problems in 2008 was, however, the shortage of labour. Other common causes were insufficient education and training, inadequate work experience, jobseeker's lack of special skills and unsuitability of jobseeker's personal qualities.

Long-term growth in the demand for labour turned down in the autumn of 2008. Also the growth in the amount of problems with labour availability turned down in the end of 2008. Regarding problems with recruiting labour, the situation in 2009 is different than that of 2008 in average. However, there still are problems with labour availability, especially when recruiting nursemaids, nursery school teachers, medical doctors, nurses and dentists.

In 2008, the most common means of recruiting were announcements to incumbent personnel and direct contacts to former employees or to people who had previously applied for a job in the establishment in question. There have been some changes in acquisition channels in recent years. I.a. the use of direct contacts has lessened and the utilisation of employers' own web sites has become more common.

In 2008, ca. 14 per cent of establishments stated that they were planning to hire additional personnel within the next 12 months. Ca. 10 per cent of establishments stated that they were planning to cut down their personnel. Most establishments stated that they planned to keep the number of personnel constant. In relation to the previous year, the share of establishments planning to hire additional personnel decreased and, at the same time, the share of establishments planning to cut down personnel increased.

Key words:

Availability problems of labour, recruitment problems, shortage of labour, labour acquisition channels, market share of employment offices, plans to hire personnel, foreign labour

SISÄLTÖ

1. JOHDANTO	1
2. TYÖVOIMAN HAKU JA SIIHEN LIITTYNEET ONGELMAT	2
3. TYÖVOIMAN SAATAVUUSONGELMIEN SYYT	5
4. TYÖPAIKKOJEN TÄYTÖT	7
5. HENKILÖSTÖN PALKKAUS- TAI VÄHENTÄMISSUUNNITELMAT	11
LIITTEET	12

1. JOHDANTO

Vuodesta 1993 alkaen työministeriö, nykyisin työ- ja elinkeinoministeriö on selvittänyt työvoiman hankintaan liittyviä asioita Tilastokeskuksen toteuttaminen työnantajahaastattelujen avulla. Haastattelujen avulla on selvitetty erityisesti työvoiman hakua ja siihen liittyneitä ongelmia, työvoiman saatavuusongelmien syitä, työpaikan täyttötapoja ja työnantajien tulevaisuuden suunnitelmia työvoiman suhteen.

Työnantajahaastattelujen perusyksikkönä on ollut toimipaikka, mikä tarkoittaa sitä, että tiedot on pääosin tuotettu toimipaikkatasolla: kuinka suuri osuus toimipaikoista on hakenut työvoimaa, kuinka suurella osuudella työvoimaa hakeneista toimipaikoista on ollut työvoiman saatavuusongelmia jne. Joistakin asioista on kuitenkin pyritty saamaan tarkempi tieto. Työvoimapulaa kokeneilta toimipaikoilta on edelleen tiedusteltu, mihin ammatteihin he eivät ole saaneet työvoimaa. Toimipaikoilta, joilla on ollut henkilöstön palkkaussuunnitelmia, on tiedusteltu, mihin ammatteihin he aikovat palkata henkilöstöä.

Haastattelujen alkuvuosina, 1990 –luvulla ja 2000 –luvun alussa, haastattelun otannan koko oli noin 6 000 toimipaikkaa. Vuonna 2002 otantaa laajennettiin noin 10 000 toimipaikkaan. Laajennetun otannan myötä mahdollistui myös neljännesvuosittainen raportointi. Kaikista työvoiman hankintaan liittyneistä asioista ei kuitenkaan tiedustella jokaisella neljänneksellä. Perustiedot työvoiman hankinnasta ja niihin liittyneistä vaikeuksista kysytään jokaisella neljänneksellä, mutta selittäviä tekijöitä ja suunnitelmia vain joka toisella neljänneksellä. Raportin lukujen alussa on mainittu otoksen koko ja vuosineljännekset, jolloin kyseistä asiaa on tiedusteltu toimipaikoilta.

2. TYÖVOIMAN HAKU JA SIIHEN LIITTYNEET ONGELMAT

Tiedot työvoiman hakuun liittyneistä asioista on kerätty vuoden jokaiselta neljännekseltä. Otoksen koko on ollut yhteensä noin 10 000 toimipaikkaa. Luvun tarkasteluissa työvoiman hakuun ei ole otettu mukaan työllistämistuella paljakkavien henkilöiden hakuja.

Vuonna 2008 noin 59 prosenttia toimipaikoista oli hakenut työvoimaa toimipaikan ulkopuolelta viimeisten 12 kuukauden aikana. Työvoimaa hakeneiden toimipaikkojen osuus on hieman kasvanut edellisvuodesta. Vuonna 2007 työvoimaa hakeneiden toimipaikkojen osuus oli noin 58 prosenttia.

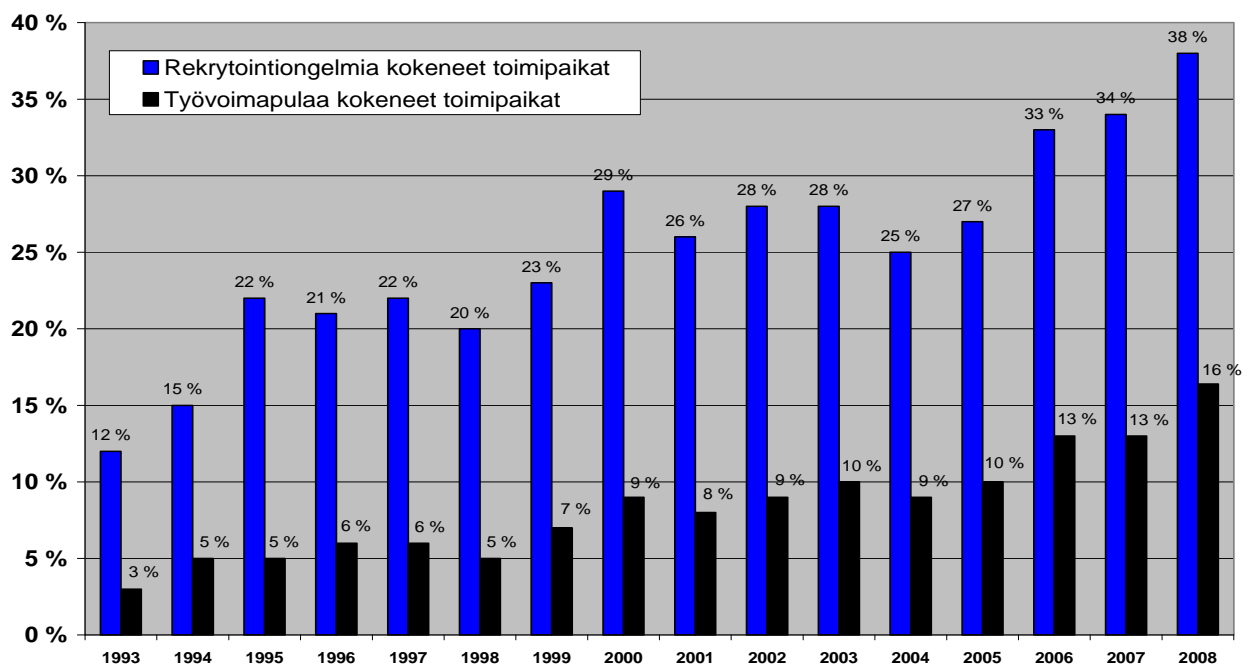
Yleisintä työvoiman haku oli vuonna 2008 julkisissa palveluissa. Suhteellisesti harvemmin työvoimaa olivat vuonna 2008 hakeneet rakennusalan ja maa- ja metsätalouden alalla toimineet työpaikat.

Työpaikkojen täyttämisiin liittyviä ongelmia oli vuonna 2008 kokenut noin 38 prosenttia työvoimaa hakeneista toimipaikoista. Rekrytointiongelmia kokeneiden toimipaikkojen osuus nousi selvästi edellisvuodesta. Vuonna 2007 rekrytointiongelmia ilmoitti kokeneensa noin 34 prosenttia työvoimaa hakeneista toimipaikoista.

Toimipaikoilta, jotka ovat kokeneet rekrytointiongelmia, on vielä tiedusteltu, ovatko ne kuitenkin saaneet hakemansa määrän työntekijöitä palvelukseensa. Kokonaan tai osittain vaille sopivaa työvoimaa oli vuonna 2008 jäänyt noin 16 prosenttia työvoimaa hakeneista toimipaikoista. Vuonna 2007 työvoimapulaa kokeneiden toimipaikkojen osuus oli alhaisempi, 13 prosenttia.

Vuonna 1993 rekrytointiongelmia ilmoitti kokeneensa vain noin 12 prosenttia toimipaikoista. Vuoden 2008 tultaessa ovat rekrytointiongelmien yleistyneet siten merkittävästi. Rekrytointiongelmien ovat lisääntyneet edellisvuosien tasosta erityisesti vuosina 1995, 2000, 2006 ja 2008.

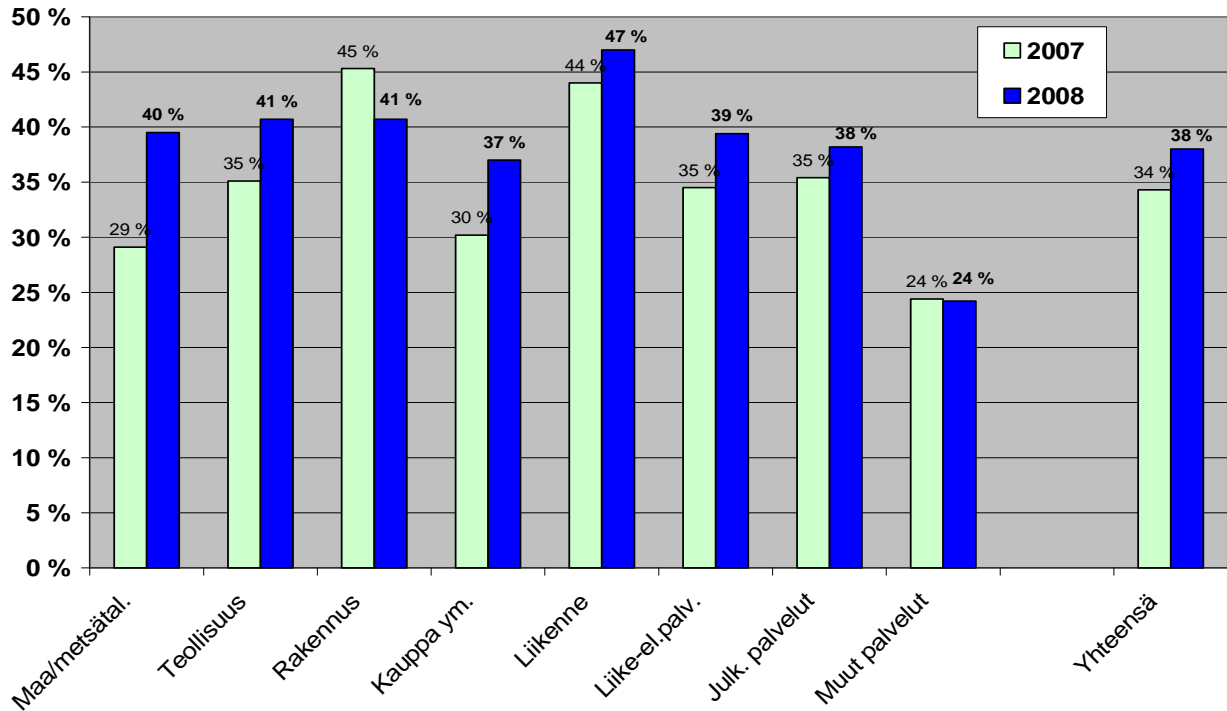
Kuvio 1. Työvoiman saatavuusongelmia ja työvoimapulaa kokeneet toimipaikat 1993 - 2008



Rekrytointiongelmat ovat olleet vuonna 2008 yleisimpiä liikenteen toimialalla. Vastaavasti toimialoilla muut palvelut ja kauppa ym. ovat rekrytointiongelmat olleet keskimääräistä harvinaisempia.

Rekrytointiongelmia kokeneiden toimipaikkojen osuudet ovat lisääntyneet vuodesta 2007 vuoteen 2008 eniten maa- ja metsätaloudessa. Rakennusallalla ja muissa palveluissa rekrytointiongelmat ovat vähentyneet vuodentakaiseen tilanteeseen nähden.

Kuvio 2. Työvoiman saatavuusongelmia kokeneet toimipaikat toimialoittain 2007 ja 2008

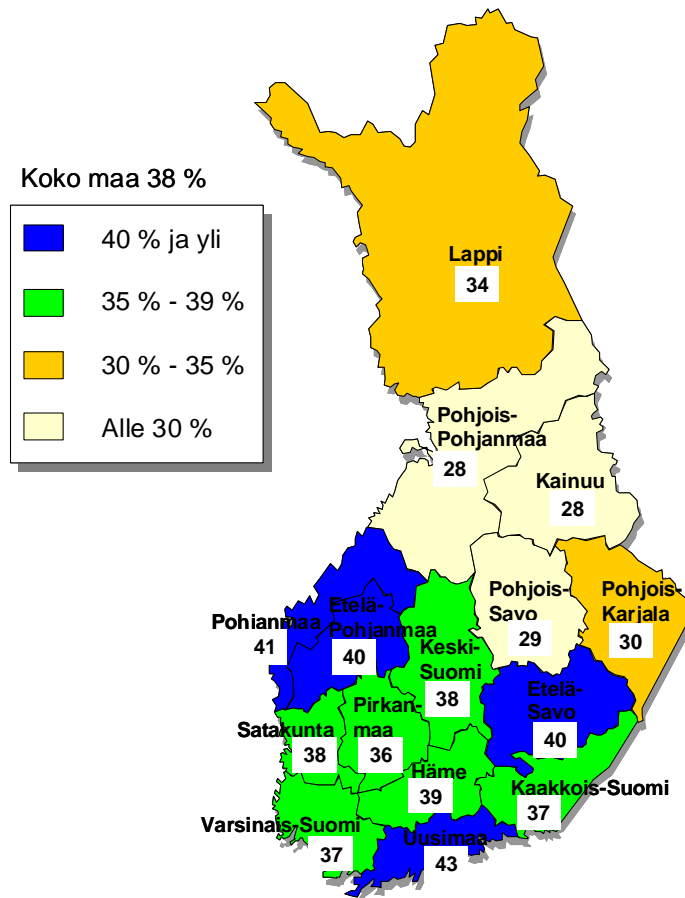


Suhteellisesti eniten rekrytointiongelmia olivat vuonna 2008 kokeneet Uudenmaan, Pohjanmaan, Etelä-Pohjanmaan ja Etelä-Savon työvoimaa hakaneet toimipaikat. Suhteellisesti vähiten rekrytointiongelmia on vuonna 2008 ollut Pohjois-Pohjanmaalla, Kainuussa ja Pohjois-Savossa.

Työvoimapula, eli niiden toimipaikkojen osuus, jotka olivat kokonaan tai osittain jääneet vaille hakemiaan työntekijöitä oli vuonna suurin Uudellamaalla (19 %) ja pienin Lapissa (10 %).

Liitteessä 1 on esitetty työvoimaa hakaneiden toimipaikkojen, työvoiman saatavuusongelmia kokeneiden toimipaikkojen ja työvoimapulaa kokeneiden toimipaikkojen osuudet toimialoittain, toimipaikan henkilöstömäärän mukaan, TE-keskuksittain ja toimipaikan sektorin mukaan.

Kuvio 3. Työvoiman saatavuusongelmia kokeneet toimipaikat TE-keskuksittain vuonna 2008



Työvoiman saatavuusongelmista ja työvoimapulasta on vuodesta 2002 lähtien saatu tieto myös vuosineljänneksittäin. Liitteessä 2 on esitetty neljännesvuosittaisten tietojen aikasarja. Liitteen kuvassa on myös eräänlaiset kausitasoitettut käyrät saatavuusongelmien ja työvoimapulan kehityksestä. Näiden neljännesvuositietojen pohjalta voidaan todeta, että työvoiman kysynnän kasvu taittui syksyllä 2008. Työvoiman saatavuusongelmien kasvu taittui vuoden 2008 lopussa. Tilanne rekrytointiongelmien suhteen on vuoden 2009 alussa toinen kuin keskimäärin vuonna 2008. Työvoiman saatavuusongelmat eivät kuitenkaan ole poistuneet.

Vuoden 2009 alussa tehtyjen haastattelujen mukaan työvoiman hankintaan liittyviä ongelmia oli edelleen ollut runsaasti mm. seuraavissa ammateissa:

- lastenhoitaja
- lastentarhanopettaja
- lääkäri
- sairaanhoitaja
- lähihoitaja
- hammaslääkäri
- perhepäivähoitaja
- myyjä
- laitospulainen.

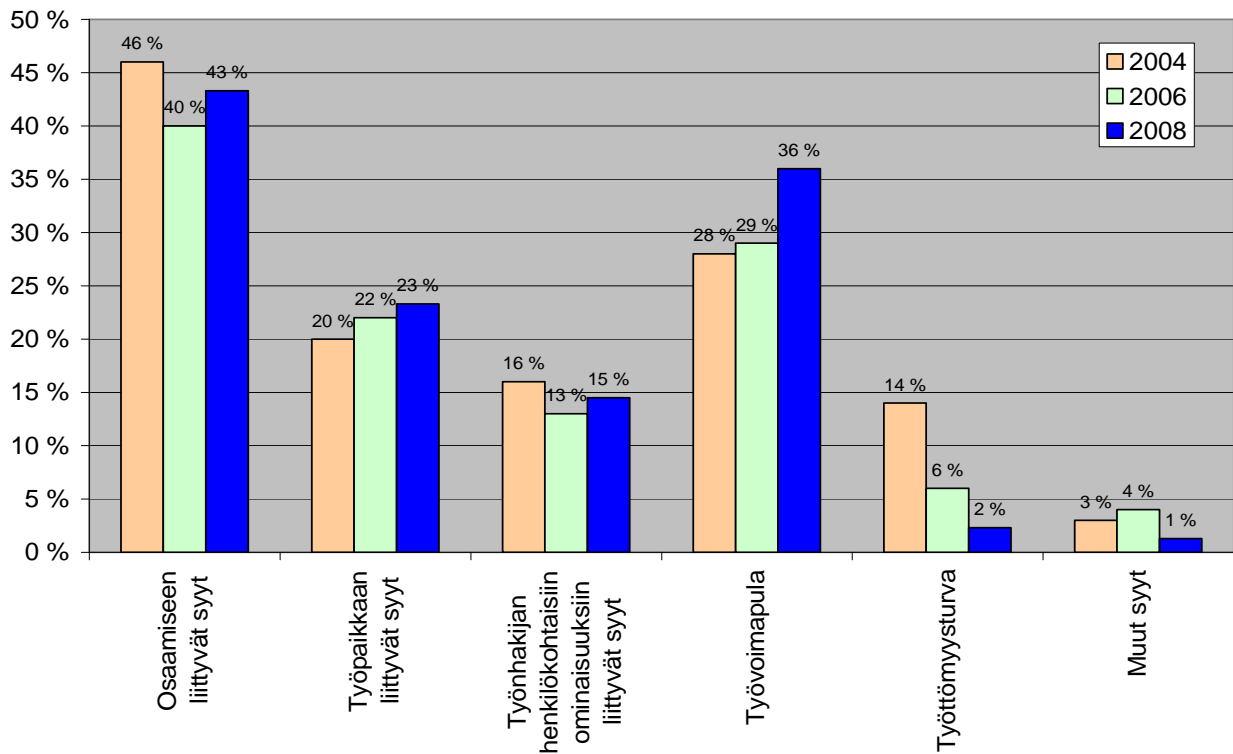
3. TYÖVOIMAN SAATAVUUSONGELMIEN SYYT

Tiedot saatavuusongelmien syistä on kerätty vuoden ensimmäisen ja kolmannen vuosineljänneksen ajalta. Otoksen koko on ollut yhteensä noin 5 000 toimipaikkaa.

Suurin osa rekrytointiongelmista on viimeisimpien selvitysten mukaan johtunut työnhakijan osaamiseen liittyvistä syistä. Noin 43 prosenttia työvoiman saatavuusongelmia kokeneista toimipaikoista ilmoitti vuonna 2008 syynä ongelmissa olleen riittämättömän koulutuksen, työkokemuksen, erityisosaamisen, monitaitoisuuden tai kielitaidon.

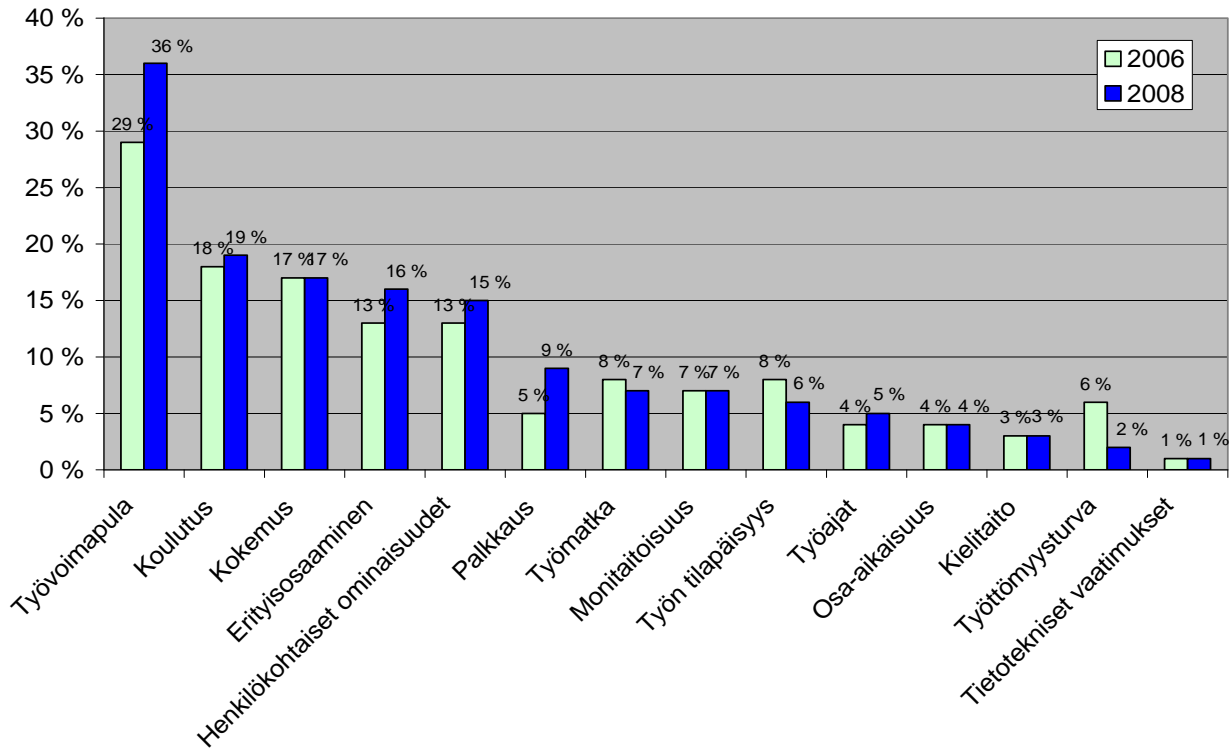
Toiseksi tärkeimmäksi syyryhmäksi on viime vuosina noussut työvoimapula eli avoinna olleeseen paikkaan ei ole ollut lainkaan hakijoita. Vuonna 2008 työvoimapula oli syynä 36 prosentissa ongelmista. Työvoimapula rekrytointiongelmien syynä on yleistynyt viime vuosien aikana selvästi. Työttömyysturvaa on vastaavasti pidetty vuonna 2008 selvästi harvemmin työvoiman saatavuusongelmien syynä kuin aikaisemmin.

Kuvio 4. Työvoiman saatavuusongelmien syyryhmät 2004, 2006 ja 2008



Yleisimpänä yksittäisenä syynä rekrytointiongelmassa oli vuonna 2008 työvoimapula. Seuraavaksi yleisimpiä syitä olivat riittämätön koulutus, puutteellinen työkokemus, työnhakijan erityisosaamisen puute ja työnhakijan henkilökohtaisten ominaisuuksien sopimattomuus.

Kuvio 5. Työvoiman saatavuusongelmien syyt 2006 ja 2008



Työvoiman saatavuusongelmien syyt vaihtelevat suuresti toimialoittain. Työvoimapula on ollut ongelmana erityisesti liikenteen toimialalla.

Taulukko 1. Työvoiman saatavuusongelmien yleisimmät syyt toimialoittain 2008

Toimiala	Rekrytointiongelmien keskeisimmät syyt
Maa/metsätalous	Työvoimapula (37 %), Henkilökohtaiset ominaisuudet (34 %), Riittämätön työkokemus (16 %)
Teollisuus	Työvoimapula (36 %), Erityisosaamisen puute (28 %), Riittämätön työkokemus (22 %)
Rakennus	Työvoimapula (43 %), Riittämätön työkokemus (21 %), Puutteellinen koulutus (20 %)
Kauppa ym.	Riittämätön työkokemus (26 %), Puutteellinen koulutus (24 %), Hlökoht. ominaisuudet (19 %)
Liikenne	Työvoimapula (63 %), Henkilökohtaiset ominaisuudet (21 %), Epäsopivat työajat (18 %)
Liike-elämän palvelut	Riittämätön työkokemus (29 %), Työvoimapula (28 %), Erityisosaamisen puute (24 %)
Julkiset palvelut	Työvoimapula (38 %), Puutteellinen koulutus (24 %), Palkkaus (13 %)
Muut palvelut	Työvoimapula (32 %), Työn osa-aikaisuus (20 %), Palkkaus (18 %)

Tässä työnantajahaastattelu –tutkimuksessa työvoimapula rekrytointiongelmien syynä on koettu hieman ongelmalliseksi. Työvoimapula, sen taso ja kohdentuminen eri aloille selviää jo siitä onko työnantaja saanut hakemaansa työvoimaa vai eli (ks. liite 1). Työvoimapulaa koki vuonna 2008 noin 16 prosenttia työvoimaa hakeneista toimipaikoista. Jatkossa työvoimapula omana rekrytointiongelmien syynä on tämän vuoksi poistettu.

4. TYÖPAIKKOJEN TÄYTÖT

Tiedot työpaikkojen täyttöihin liittyneistä asioista on kerätty toiselta ja neljänneltä vuosineljännekseltä. Otoksen koko on ollut yhteensä noin 5 000 toimipaikkaa. Työpaikkojen täytöksi ei ole laskettu työllistämistuella palkattuja, harjoittelijoita tai muita palkattomia henkilöitä eikä vuokrattua työvoimaa.

Noin 46 000 toimipaikkaa on täyttänyt avoimen paikan haastattelua edeltäneen kolmen kuukauden aikana vuonna 2008. Siten kaikista Suomen 150 000 toimipaikasta noin 30 prosenttia oli täyttänyt työpaikan.

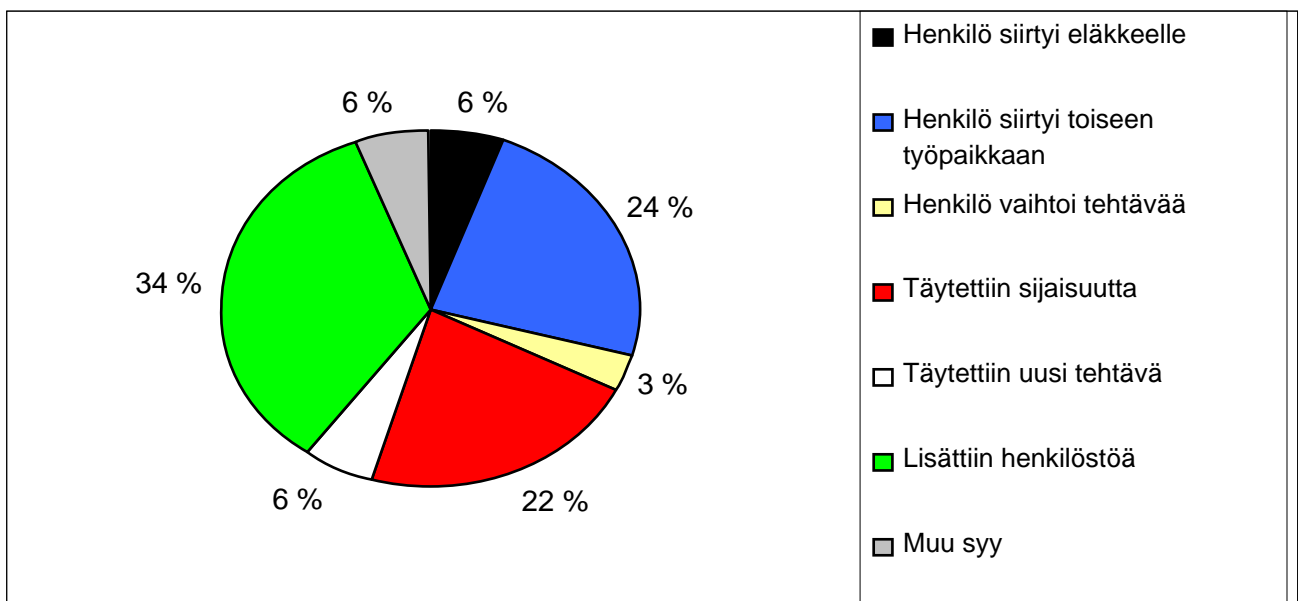
Työpaikkoja täytettiin vuonna 2008 suhteellisesti eniten julkisten palvelujen toimialalla, jossa noin 45 prosenttia toimipaikoista oli täyttänyt työpaikan viimeisen kolmen kuukauden aikana. Määrällisesti eniten työpaikkoja täytettiin kaupan alalla, noin 36 000 työpaikkaa.

Vuonna 2008 viimeksi täytetyistä työpaikoista 54 prosenttia täytettiin määräajaksi ja 46 prosenttia vakinaisesti. Määräaikaista työvoimaa on hankittu erityisesti julkisten palvelujen ja muiden palvelujen toimialoille. Vakinaisen työvoiman rekrytoinnit ovat olleet yleisimpiä rakennus- ja liikenteen toimialalla.

Vuonna 2008 kokoaikaisilla täytettyjen työpaikkojen osuus oli noin 80 prosenttia ja osa-aikaisilla täytettyjen työpaikkojen osuus oli noin 20 prosenttia. Suhteellisesti eniten osa-aikaisia työpaikkoja on täytetty kaupan alalla (40 % täytöistä).

Yleisimpinä syinä rekrytointeihin pidettiin henkilöstön lisästarvetta (34 prosenttia täytöistä) Muita yleisiä syitä rekrytointeihin olivat henkilöiden siirtymiset toiseen työpaikkaan ja sijaisuuden täytöt (kuva 6).

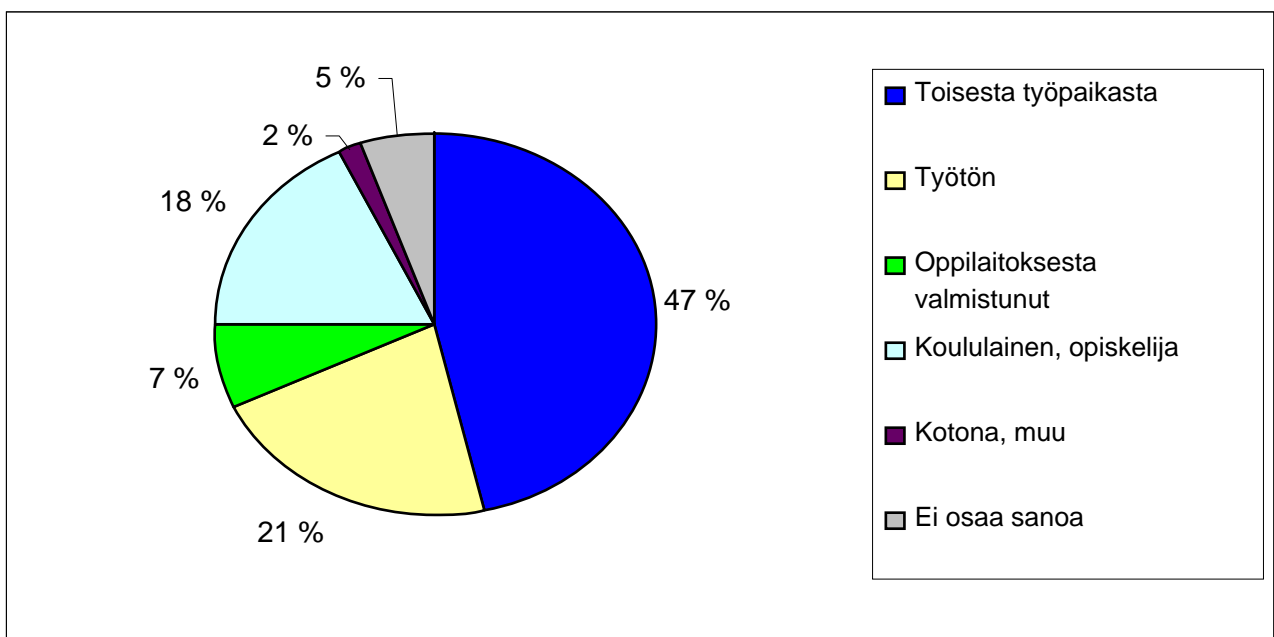
Kuvio 6. Rekrytoinnin syyt vuonna 2008



Rekrytointien syyt vaihtelevat jonkin verran toimialoittain. Henkilöstön lisäys rekrytoinnin syynä on ollut erityisen yleinen rakennusalalla (72 %) ja maa- ja metsätaloudessa (58 %). Henkilöstön siirtymiset toiseen työpaikkaan ovat olleet varsin yleisiä rekrytoinnin syitä maa- ja metsätaloudessa (35 %). Sijaisuuden täytöt olivat muita toimialoja yleisempiä erityisesti julkisissa palveluissa (34 %).

Toimipaikkoihin rekrytoituista henkilöistä merkittävä osa (noin 47 %) on siirtynyt tehtävään toisesta työpaikasta. Työttömiä viimeksi rekrytoituissa henkilöissä oli noin viidennes ja koululaisia ja opiskelijoita oli noin 18 prosenttia.

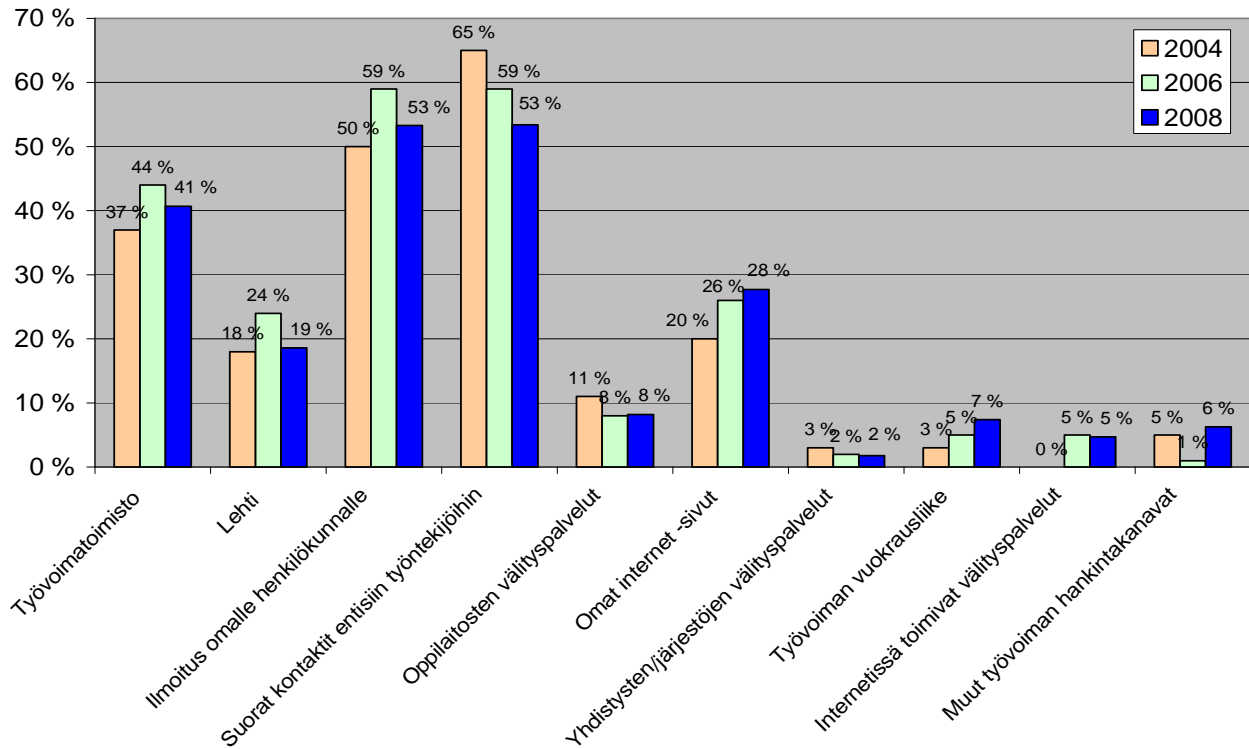
Kuvio 7. Mistä rekrytoidut henkilöt tulivat uuteen työpaikkaan vuonna 2008



Toisesta työpaikasta rekrytoitujen osuus on vuonna 2008 ollut yli 40 prosenttia kaikkien muiden toimialojen työpaikoissa paitsi luokassa muut palvelut, jossa suurin osa rekrytoituista (35 %) oli työttömiä. Työttömien rekrytoinnit olivat muita toimialoja yleisempiä myös rakennusalalla (26 %) ja liikenteen toimialalla (24 %).

Käytetyimmät työvoiman hankintakeinot ovat vuonna 2008 olleet ilmoitus omalle henkilökunnalle ja suorat kontaktit entisiin työntekijöihin tai sellaisiin henkilöihin jotka ovat aikaisemmin hakeneet töitä kyseisestä toimipaikasta. Työvoiman hankintakanavissa on tapahtunut viime vuosien aikana jonkin verran muutoksia. Mm. suorien kontaktien käyttö on vähentynyt ja työnantajien omien internet –sivujen käyttö on yleistynyt. Työvoiman vuokrausliikkeiden käyttö on tasaisessa kasvussa. Vuokrausliikkeiden suhteellinen osuus hankintakanavista on kuitenkin vielä varsin pieni (noin 7 %).

Kuvio 8. Työvoiman hankintakanavat 2004, 2006 ja 2008
(huom. toimipaikka on saattanut käyttää useampaa hankintakanavaa samanaikaisesti)



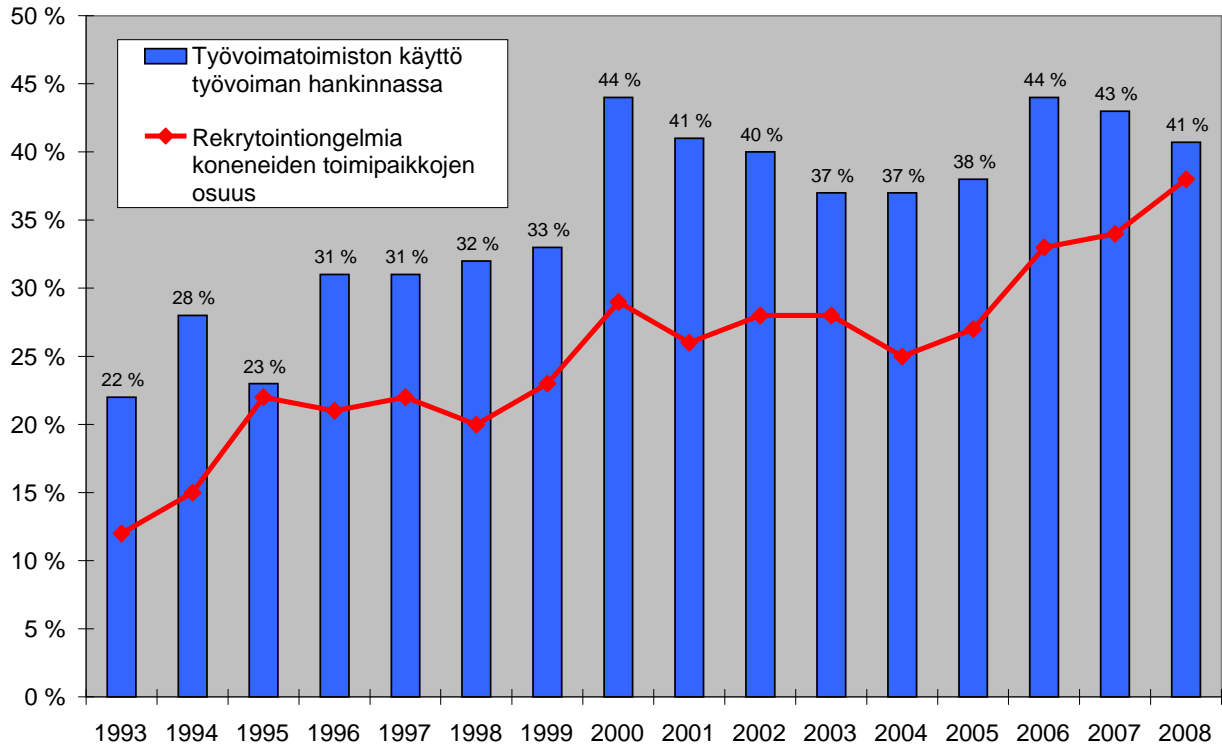
Työnantajan omien internet -sivujen käyttö on tullut varsin yleiseksi työvoiman hankintakanavaksi erityisesti liike-elämän palveluissa, jossa noin 34 prosenttia työvoimaa hankkineista toimipaikoista on käyttänyt omia internet -sivuja työvoiman hankintaprosessissa. Työvoiman vuoraustoiminta on ollut muita toimialoja yleisempää kaupan alalla ja liike-elämän palveluissa.

Liitteessä 3 on esitetty työvoiman hankinnassa käytettyjen kanavien käyttöosuudet toimialoittain, toimipaikan henkilöstömäärän mukaan ja toimipaikan sektorin mukaan.

Työvoimatoimisto on ollut vuonna 2008 mukana noin 41 prosentissa työpaikan täytöistä. Työvoimatoimiston käyttöosuudet näyttävät liittyvän rekrytointiongelmien tasoon. Varsinkin 2000 –luvun alkupuolella rekrytointiongelmien yleistyminen näytti olevan selvässä yhteydessä työvoimatoimiston käyttöön: silloin kun rekrytointiongelmat lisääntyivät, lisääntyi myös työvoimatoimiston käyttö työvoiman hankinnassa. Vaikutuvassa työvoiman saatavuustilanteessa ovat toimipaikat siten laajentaneet hakuja useampiin työvoiman hankintakanaviin ja mm. työvoimatoimiston käyttö on lisääntynyt. Vuosina 2007 ja 2008 työvoimatoimiston käyttö on kuitenkin vähentynyt, vaikka ongelmat työvoiman hankinnassa ovat tuolloin olleet kasvussa.

(kuvio 9)

Kuvio 9. Työvoimatoimiston käyttö työvoiman hankinnassa ja rekrytointiongelmia kokeneiden toimipaikkojen osuudet 1993 – 2008



Työvoimatoimiston (nykyisin työvoima- ja elinkeinotoimiston) ”markkinaosuutta” työvoiman hankinnassa on edellä seurattu kaikessa työvoiman hankinnassa. Tarkastelussa on ollut mukana mm. työpaikan sisällä tapahtuneet siirtymät työstä toiseen. Mikäli nämä sisäiset siirrot jätetään tarkasteluista pois, päästään seuraamaan työvoimatoimiston markkinaosuutta työvoiman ulkoisen haun osalta. Vuonna 2008 työvoimatoimiston markkinaosuus oli tässä työvoiman ulkoisessa haussa noin 43 prosenttia. Vuonna 2007 työvoimatoimiston markkinaosuus työvoiman ulkoisessa haussa oli hieman suurempi, noin 45 prosenttia.

Kaikki avoinna olleet työpaikat eivät siten tule työvoima- ja elinkeinotoimistojen tietoon. Vähiten työvoima- ja elinkeinotoimistoa on vuonna 2008 käytetty rakennusalalla ja liike-elämän palveluissa. Suurinta työvoimatoimiston markkinaosuus työvoiman hankinnassa on ollut julkisissa palveluissa ja kaupan alalla.

Työvoimatoimiston markkinaosuutta voi myös tarkastella Tilastokeskuksen avointen työpaikkojen tutkimuksen ja työvälitysrekisterin pohjalta. Liitteessä 4 on kuva siitä, miten avointen työpaikkojen määrä on kehittynyt em. seurantalähteiden pohjalta vuodesta 2002 lähtien. Tämän tarkastelun nojalla työvoima- ja elinkeinotoimiston markkinaosuus on suurempi kuin edellä mainittu 45 prosenttia. Tässä on kuitenkin huomattava avoimen työpaikan erilainen määrittely em. lähteissä. Avointen työpaikkojen tutkimuksessa avoimeksi työpaikaksi luetaan vain ne paikat, jotka täytetään 3 kuukauden kuluessa. Lisäksi avoimeksi työpaikaksi ei tässä tutkimuksessa lasketa paikkaa, johon otetaan ulkopuolinen urakoitsija.

5. HENKILÖSTÖN PALKKAUS- TAI VÄHENTÄMISSUUNNITELMAT

Tiedot suunnitelmista on kerätty jokaiselta vuosineljännekseltä. (henkilöstön lisäyssi suunnitelmat ammateittain toiselta ja neljänneltä neljännekseltä) Otoksen koko on ollut yhteensä noin 10 000 toimipaikkaa.

Vuonna 2008 noin 14 prosenttia toimipaikoista ilmoitti, että heillä on suunnitelmissa palkata lisää henkilöstöä seuraavan 12 kuukauden aikana. Noin viisi prosenttia toimipaikoista ilmoitti, että heillä on suunnitelmissa vähentää henkilöstöä. Suurin osa toimipaikoista ilmoitti, että henkilöstö pysyy suunnitelmien mukaan samalla tasolla. Vuoteen 2007 verrattuna henkilöstön palkkaussuunnitelmat ovat vähentyneet. Vuonna 2007 noin 17 prosenttia toimipaikoista suunnitteli lisäävänsä työvoimaa.

Suhteellisesti eniten henkilöstön palkkaussuunnitelmia oli vuonna 2008 maa- ja metsätalouden (22 %) ja teollisuuden alan (20 %) toimipaikoissa. Vastaavasti harvemmin palkkaussuunnitelmia oli liikenteen toimialalla (8 %).

Henkilöstön vähennyssi suunnitelmat olivat muita toimialoja yleisimpiä vuonna 2008 rakennusallalla, jossa noin 13 prosenttia toimipaikoista ilmoitti henkilöstön vähentämssi suunnitelmista.

Taulukko 2. Henkilöstön palkkaussuunnitelmat toimialoittain vuonna 2008

Henkilöstön palkkaussuunnitelmat 2008					
Toimiala	Suunnitelmia lisätä	Pysyy samana	Suunnitelmia vähentää	Ei osaa sanoa	
Maa/metsätalous	22 %	73 %	5 %	0 %	
Teollisuus	20 %	67 %	11 %	2 %	
Rakennus	13 %	72 %	13 %	2 %	
Kauppa ym.	15 %	75 %	9 %	1 %	
Liikenne	8 %	80 %	12 %	1 %	
Liike-elämän palvelut	16 %	76 %	7 %	1 %	
Julkiset palvelut	12 %	76 %	12 %	0 %	
Muut palvelut	11 %	82 %	6 %	1 %	
Yhteensä	14 %	75 %	10 %	1 %	

Niiltä toimipaikoilta, joilla on ollut henkilöstön palkkaussuunnitelmia, on edelleen tiedusteltu, mihin ammatteihin he aikovat palkata työntekijöitä. Suurimmat rekrytoinnit tulisivat saatujen vastausten perusteella seuraaviin ammatteihin:

- myynnin ja rahoituksen asiantuntijat
- myyjät ja tuote-esittelijät
- perus- ja lähihoitajat
- ravintola- ja suurtaloustyöntekijät
- tietotekniikan erityisasiantuntijat
- rakennustyöntekijät
- hallinnolliset toimihenkilöt
- tekniikan erityisasiantuntijat
- koneasentajat ja –korjaajat
- moottoriajoneuvojen kuljettajat.

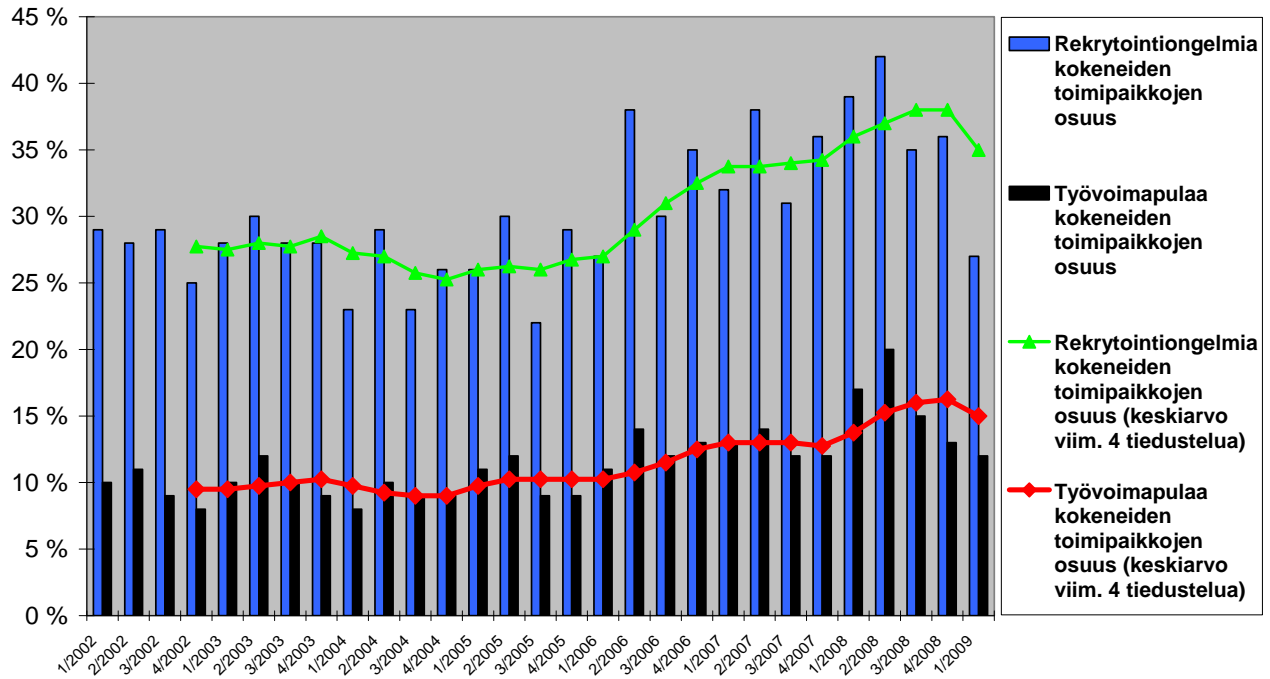
LIITTEET

Liite 1.

	Työvoimaa hakeneet toimipaikat		Rekrytointiongelmia kokeneet		Työvoimapulaa kokeneet	
	2007	2008	2007	2008	2007	2008
Toimiala						
Maa/metsätal.	49 %	48 %	29 %	40 %	13 %	19 %
Teollisuus	62 %	58 %	35 %	41 %	16 %	19 %
Rakennus	46 %	49 %	45 %	41 %	25 %	22 %
Kauppa ym.	55 %	57 %	30 %	37 %	8 %	14 %
Liikenne	55 %	53 %	44 %	47 %	18 %	21 %
Liike-el.palv.	56 %	57 %	35 %	39 %	15 %	18 %
Julk. palvelut	69 %	72 %	35 %	38 %	13 %	17 %
Muut palvelut	51 %	58 %	24 %	24 %	5 %	7 %
Yhteensä	58 %	59 %	34 %	38 %	13 %	16 %
Henkilöstömäärä						
1 - 4	35 %	41 %	27 %	35 %	10 %	17 %
5 - 9	65 %	64 %	35 %	35 %	11 %	13 %
10 - 49	84 %	80 %	37 %	42 %	15 %	17 %
50 - 99	93 %	91 %	43 %	44 %	22 %	20 %
100 -	93 %	94 %	46 %	43 %	20 %	22 %
Yhteensä	58 %	59 %	34 %	38 %	13 %	16 %
TE-keskus						
Uusimaa	57 %	63 %	38 %	43 %	15 %	19 %
Vars.Suomi	63 %	60 %	32 %	37 %	12 %	15 %
Satakunta	61 %	54 %	34 %	38 %	10 %	17 %
Häme	58 %	61 %	36 %	39 %	13 %	19 %
Pirkanmaa	56 %	56 %	35 %	36 %	14 %	15 %
Kaak-Suomi	61 %	54 %	36 %	37 %	17 %	15 %
Et. Savo	54 %	59 %	33 %	40 %	15 %	17 %
Pohj. Savo	56 %	61 %	29 %	29 %	11 %	14 %
P-Karjala	57 %	55 %	27 %	30 %	9 %	14 %
Keski-Suomi	57 %	56 %	34 %	38 %	11 %	18 %
Et. Pohjanmaa	57 %	57 %	29 %	40 %	12 %	13 %
Pohjanmaa	66 %	60 %	35 %	41 %	13 %	19 %
P-Pohjanmaa	55 %	58 %	31 %	28 %	13 %	11 %
Kainuu	56 %	58 %	37 %	28 %	15 %	12 %
Lappi	56 %	55 %	27 %	34 %	10 %	10 %
Yhteensä	58 %	59 %	34 %	38 %	13 %	16 %
Sektori						
Yks.sektori	55 %	56 %	37 %	40 %	15 %	17 %
Kuntasektori	69 %	73 %	33 %	39 %	12 %	17 %
Valtio	66 %	63 %	17 %	19 %	5 %	6 %
Järj/yhd/muu	55 %	55 %	24 %	23 %	5 %	9 %
Yhteensä	58 %	59 %	34 %	38 %	13 %	16 %

Liite 2.

Työvoiman saatavuusongelmia ja työvoimapulaa kokeneiden toimipaikkojen osuus työvoimaa hakeneista toimipaikoista vuosineljänneksittäin



Liite 3.

Toimiala	Työvoiman hankinnassa käytettyjen kanavien käyttösuudet 2008									
	Työvoima-toimisto	Lehti	Ilmoitus omalle henkilöstölle	Suorat kontaktit ent. työntek.	Oppilaitosten välityspalvelut	Omat internet-sivut	Yhdist./järj. välityspalvelut	Työvoiman vuokrausliike	Internetissä toim. välityspalvelut	Muut työvoiman harkintakanavat
Maa/metsätal.	35 %	9 %	39 %	86 %	2 %	3 %	0 %	2 %	0 %	2 %
Teollisuus	36 %	20 %	51 %	48 %	7 %	22 %	1 %	8 %	7 %	7 %
Rakennus	27 %	15 %	55 %	68 %	4 %	14 %	1 %	6 %	3 %	8 %
Kauppa ym.	43 %	15 %	62 %	52 %	8 %	28 %	1 %	16 %	3 %	8 %
Liikenne	57 %	16 %	57 %	45 %	5 %	19 %	0 %	3 %	5 %	2 %
Liike-el.palv.	33 %	23 %	51 %	48 %	13 %	34 %	2 %	12 %	8 %	7 %
Julk. palvelut	44 %	20 %	50 %	55 %	8 %	32 %	3 %	3 %	2 %	7 %
Muut palvelut	42 %	20 %	48 %	58 %	12 %	28 %	4 %	2 %	15 %	0 %
Kaikki toimialat	41 %	19 %	53 %	53 %	8 %	28 %	2 %	7 %	5 %	6 %
Henkilöstö										
1 - 4	31 %	13 %	46 %	61 %	10 %	17 %	2 %	9 %	4 %	7 %
5 - 9	40 %	15 %	50 %	60 %	5 %	19 %	0 %	5 %	2 %	5 %
10 - 49	44 %	21 %	57 %	49 %	9 %	34 %	2 %	8 %	4 %	7 %
50 - 99	42 %	21 %	60 %	49 %	11 %	32 %	6 %	10 %	8 %	6 %
100 -	51 %	37 %	68 %	35 %	10 %	62 %	2 %	7 %	20 %	4 %
Yhteensä	41 %	19 %	53 %	53 %	8 %	28 %	2 %	7 %	5 %	6 %
Sektori										
Yks.sektori	39 %	15 %	55 %	55 %	8 %	23 %	1 %	11 %	5 %	7 %
Kuntasektori	42 %	23 %	48 %	53 %	7 %	34 %	3 %	3 %	2 %	7 %
Valtio	49 %	20 %	70 %	26 %	7 %	70 %	2 %	1 %	12 %	4 %
Järj./yhdmuu	44 %	25 %	48 %	57 %	14 %	25 %	2 %	2 %	9 %	3 %
Yhteensä	41 %	19 %	53 %	53 %	8 %	28 %	2 %	7 %	5 %	6 %

Liite 4.

Tilastokeskuksen avointen työpaikkojen tilaston ja työ- ja elinkeinoministeriön työttömyystilaston vertailu

