

TEM-analyyseja

22/2010

TYÖVOIMAN HANKINTA TOIMIPAIKOIS- SA VUONNA 2009

Mika Tuomaala

ISSN 1797-5271
ISBN 978-952-227-264-5



TYÖVOIMAN HANKINTA TOIMIPAIKOISSA VUONNA 2009

Mika Tuomaala

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

Helsinki, toukokuu 2010

TUOMAALA MIKA: TYÖVOIMAN HANKINTA TOIMIPAIKOISSA VUONNA 2009

Tässä selvityksessä tarkastellaan toimipaikoissa tapahtunutta työvoiman hakua ja työpaikkojen täyttöä sekä tarkastellaan toimipaikkojen lähiajan suunnitelmia palkata tai vähentää henkilöstöä. Selvitys pohjautuu Tilastokeskuksen vuonna 2009 toteuttamiin työnantajahaastatteluihin.

Haastattelujen toteuttamisvuotta 2009 voidaan pitää kaksijakoisena: vuoden alussa tilanne oli synkkä ja työnantajien näkemykset taloudesta olivat hyvin pessimistisiä. Merkkejä talouden elpymisestä alkoi kuitenkin jo vuoden 2009 loppupuolella näkyä. Epävarmuus kuitenkin jatkui koko vuoden 2009 ajan ja työnantajat olivat varovaisia henkilöstöratkaisuissaan. Työpaikkojen täyttämisiin liittyviä ongelmia oli vuonna 2009 kokenut noin 25 prosenttia työvoimaa hakeneista toimipaikoista. Rekrytointiongelmia kokeneiden toimipaikkojen osuus on vähentynyt selvästi edellisvuodesta. Kokenaan tai osittain vaille sopivaa työvoimaa oli vuonna 2009 jäänyt noin 10 prosenttia työvoimaa hakeneista toimipaikoista. Työnantajahaastattelujen mukaan työvoiman saatavuusongelmat eivät siten ole tämän kaltaisessa taantumassakaan poistuneet, vaan ongelmia on yleisesti koettu mm. sairaanhoitajien, lastenhoitajien, lähihoitajien, lääkärin, lastentarhanopettajien, hammaslääkärin, sosiaalityöntekijöiden ja tarjoilijoiden rekrytoinneissa.

Suurin osa rekrytointiongelmista on johtunut työnhakijan osaamiseen liittyvistä syistä. Yleisimpänä yksittäisenä syynä rekrytointiongelmiin vuonna 2009 oli työnhakijan riittämätön koulutus. Seuraavaksi yleisimpiä syitä olivat puutteellinen työkokemus, työnhakijan erityisosaamisen puute ja työnhakijan henkilökohtaisten ominaisuuksien sopimattomuus.

Käytetyimmät työvoiman hankintakeinot ovat vuonna 2009 olleet suorat kontaktit entisiin työntekijöihin tai sellaisiin henkilöihin jotka ovat aikaisemmin hakeneet töitä kyseisestä toimipaikasta sekä työnantajan ilmoitus avoimesta työtehtävästä omalle henkilökunnalle. Työvoiman hankintakanavissa on tapahtunut viime vuosien aikana jonkin verran muutoksia. Mm. suorien kontaktien käyttö ja työnantajien omien internet -sivujen käyttö on yleistynyt. Lehtien ja TE - toimistojen käyttö työvoiman hankinnassa on vastaavasti vähentynyt.

Vuonna 2009 noin 10 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 edellisvuodesta ja samanaikaisesti henkilöstön vähentämissuunnitelmat lisääntyivät.

Avainsanat: Työvoiman saatavuusongelmat, rekrytointiongelmät, työvoimapula, työvoiman hankintakanavat, työvoimatoimiston markkinaosuus, henkilöstön palkkaussuunnitelmat

This paper examines the search for labour and the filling of vacancies by business establishments and their short-term plans of hiring or shedding personnel. The paper is based on employer interviews carried out by Statistics Finland in 2009.

Year 2009 in which the interviews were carried out can be seen twofold: in the beginning of the year, the situation was dark and the employers' views about the economy were pessimistic. Signs of recovery could, however, be seen already in the end of 2009. The whole year was, however, marked by tremulousness and employers' were cautious with their employment decisions. Ca. 25 per cent of establishments that had searched for labour in 2009 had experienced difficulties in filling vacancies. The share of establishments facing recruitment problems decreased significantly from the previous year. Ca. 10 per cent of establishments that had searched for labour in 2009 had been unable to find at least part of the labour they sought. According to the interviewed employers, the economic recession has not eliminated the troubles with labour availability but there are still problems in recruiting, especially, nurses, children's nurses, medical doctors, nursery school teachers, dentists, social workers and waiters.

Most recruitment problems were due to causes related to jobseekers' skills. The most common single cause of recruitment problems in 2009 was insufficient education and training. Next common causes were inadequate work experience, jobseekers' lack of special skills and unsuitability of jobseekers' personal qualities.

In 2009, 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 and the utilisation of employers' own web sites have become more common. Recruiting through magazines or via Employment and Economic Development Offices has lost its significance, respectively.

In 2009, ca. 10 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.

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

SISÄLTÖ

JOHDANTO	1
1. TYÖVOIMAN HAKU JA SIIHEN LIITTYNEET ONGELMAT	2
2. TYÖVOIMAN SAATAVUUSONGELMIEN SYYT	5
3. TYÖPAIKKOJEN TÄYTÖT	7
4. HENKILÖSTÖN PALKKAUS- TAI VÄHENTÄMISSUUNNITELMAT	11
LIITTEET	13
TEM-analyyseja – verkkojulkaisusarjassa aiemmin ilmestynyt.....	15

JOHDANTO

Vuodesta 1993 alkaen työministeriö, nykyisin työ- ja elinkeinoministeriö on selvittänyt työvoiman hankintaan liittyviä asioita Tilastokeskuksen toteuttamien 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 selvitys yhdistettiin Tilastokeskuksen avointen työpaikkojen tutkimukseen ja otantaa laajennettiin noin 10 000 toimipaikkaan. Laajennetun otannan myötä mahdollistui myös neljännesvuosittainen raportointi. Kaikista työvoiman hankintaan liittyneestä 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.

Vuosi 2009 oli poikkeuksellisen synkkä Suomen kansantaloudessa. Bruttokansantuote laski Tilastokeskuksen ennakkotietojen mukaan 7,8 prosenttia. Näin suuri pudotus koettiin viimeksi yli 90 vuotta sitten. Haastattelujen toteuttamisvuotta voidaankin pitää kaksijakoisena: vuoden 2009 alussa tilanne oli synkkä ja näkemykset taloudesta olivat hyvin pessimistisiä. Viennin nopeaan elpymiseen tai kulutuskysynnän lisääntymiseen ei uskottu. Merkkejä talouden elpymisestä alkoi kuitenkin jo vuoden 2009 loppupuolella näkyä. Mm. puutavarateollisuudessa ja paperiteollisuudessa kysyntä alkoi vuoden 2009 lopussa kohentua. Epävarmuus kuitenkin jatkui koko vuoden 2009 ajan ja työnantajat olivat varovaisia henkilöstöratkaisuissaan. Rekrytointeja ei tehty edellisvuosien tapaan. Huomattava asia on myös se, että työnantajat eivät irtisanoneet henkilöstöään niin paljon kuin tuotanto väheni. Työ tuottavuuden laskusta huolimatta, työnantajat ilmeisesti varautuivat ennustettuun työvoiman tarjonnan vähenemiseen.

1. 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 palkattavien henkilöiden hakua.

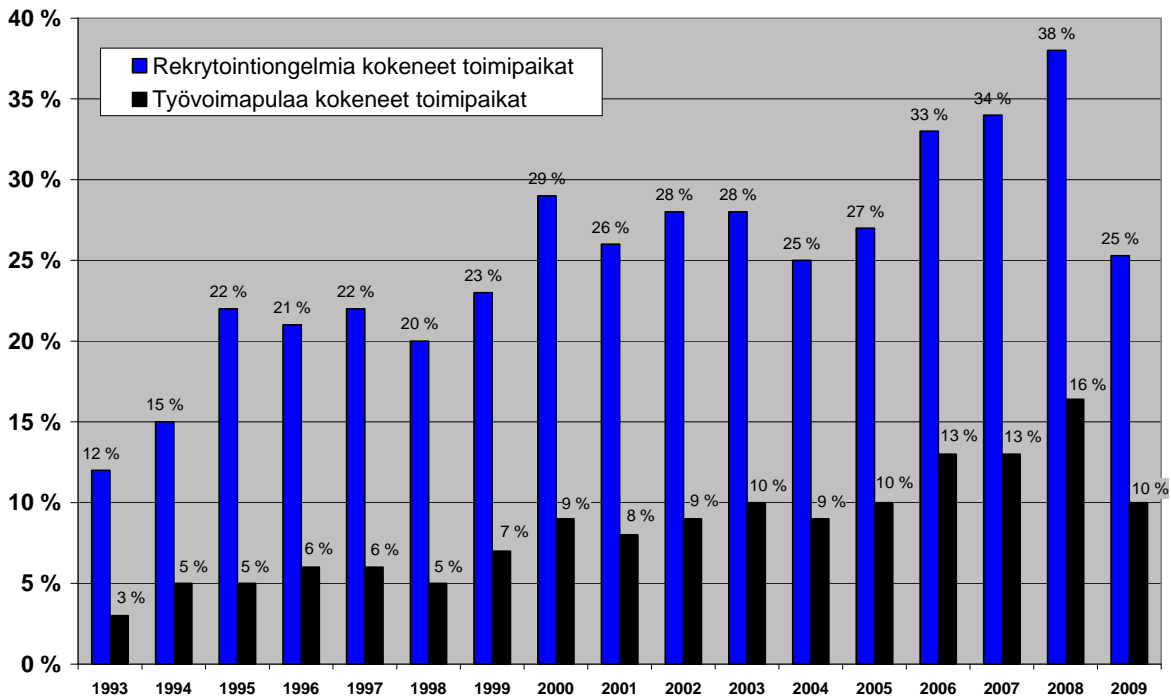
Vuonna 2009 noin 53 prosenttia toimipaikoista oli hakenut työvoimaa toimipaikan ulkopuolelta viimeisten 12 kuukauden aikana. Työvoimaa hakeneiden toimipaikkojen osuus on laskenut edellisvuodesta. Vuonna 2008 työvoimaa hakeneiden toimipaikkojen osuus oli noin 59 prosenttia.

Yleisintä työvoiman haku oli vuonna 2009 julkisissa palveluissa. Suhteellisesti harvemmin työvoimaa olivat vuonna 2009 hakenet rakennusalan ja maa- ja metsätalouden alalla toimineet työpaikat.

Työpaikkojen täyttämisiin liittyviä ongelmia oli vuonna 2009 kokenut noin 25 prosenttia työvoimaa hakeneista toimipaikoista. Rekrytointiongelmia kokeneiden toimipaikkojen osuus on täten laskenut selvästi edellisvuodesta. Vuonna 2008 rekrytointiongelmia ilmoitti kokeneensa noin 38 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 2009 jäänyt noin 10 prosenttia työvoimaa hakeneista toimipaikoista. Vuonna 2008 työvoimapulaa kokeneiden toimipaikkojen osuus oli selvästi korkeampi, 16 prosenttia. 2000 -luvulla tällä tasolla ollaan rekrytointiongelmien ja työvoimapulan osalta oltu vuonna 2004.

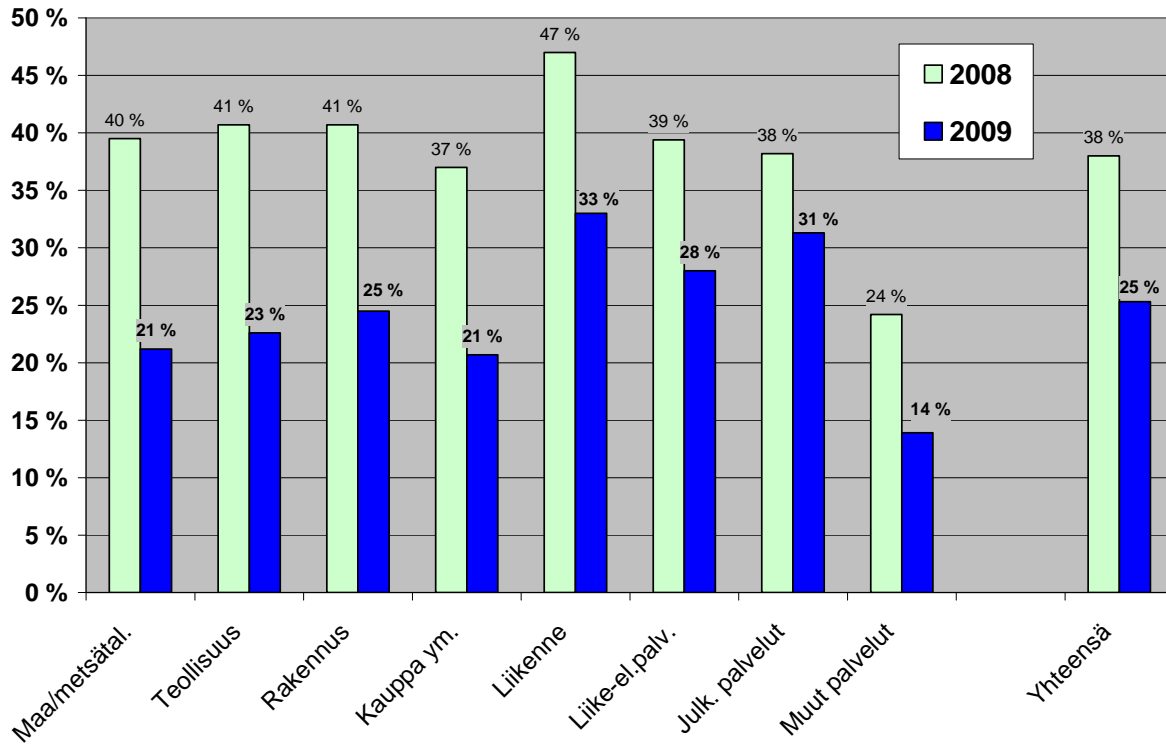
Kuvio 1. Työvoiman saatavuusongelmia ja työvoimapulaa kokeneet toimipaikat 1993 - 2009



Rekrytointiongelmien on olleet vuonna 2009 yleisimpiä edelleen liikenteen toimialalla. Vastaavasti muiden palvelujen toimialalla, kaupan alalla ja maa- ja metsätaloudessa ovat rekrytointiongelmien olleet keskimääräistä harvinaisempia.

Rekrytointiongelmia kokeneiden toimipaikkojen osuudet ovat vähentyneet vuodesta 2008 vuoteen 2009 suhteellisesti eniten maa- ja metsätaloudessa. Suhteellisesti vähäisintä rekrytointiongelmien lasku on ollut julkisten palvelujen toimialalla.

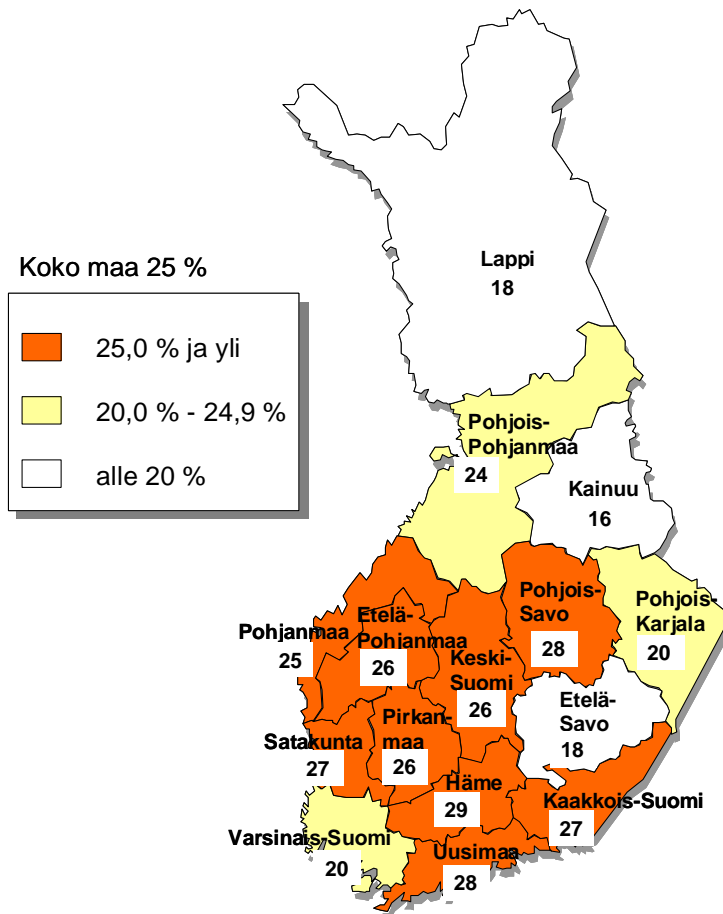
Kuvio 2. Työvoiman saatavuusongelmia kokeneet toimipaikat toimialoittain vuosina 2008 ja 2009



Suhteellisesti eniten rekrytointiongelmia olivat vuonna 2009 kokeneet Hämeen, Uudenmaan ja Pohjois-Savon työvoimaa hakaneet toimipaikat. Suhteellisesti vähiten rekrytointiongelmia on vuonna 2009 ollut Kainuussa, Etelä-Savossa ja Lapissa.

Työvoimapula, eli niiden toimipaikkojen osuus, jotka olivat kokonaan tai osittain jääneet vaille hakemiaan työntekijöitä oli vuonna 2009 suurin Hämeessä (14 %) ja pienin Lapissa (3 %).

Kuvio 3. Työvoiman saatavuusongelmia kokeneet toimipaikat TE-keskuksittain vuonna 2009



Vuoden 2009 alussa tehtyjen haastattelujen mukaan työvoiman hankintaan liittyviä ongelmia oli edelleen ollut runsaasti mm. terveydenhoidon alan ammattiteissa. Yleisimpiä rekrytointiongelma-ammattiteja ovat olleet:

- sairaanhoitaja
- lastenhoitaja
- lähihoitaja
- lääkäri
- lastentarhanopettaja
- hammaslääkäri
- sosiaalityöntekijä
- tarjoilija

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.

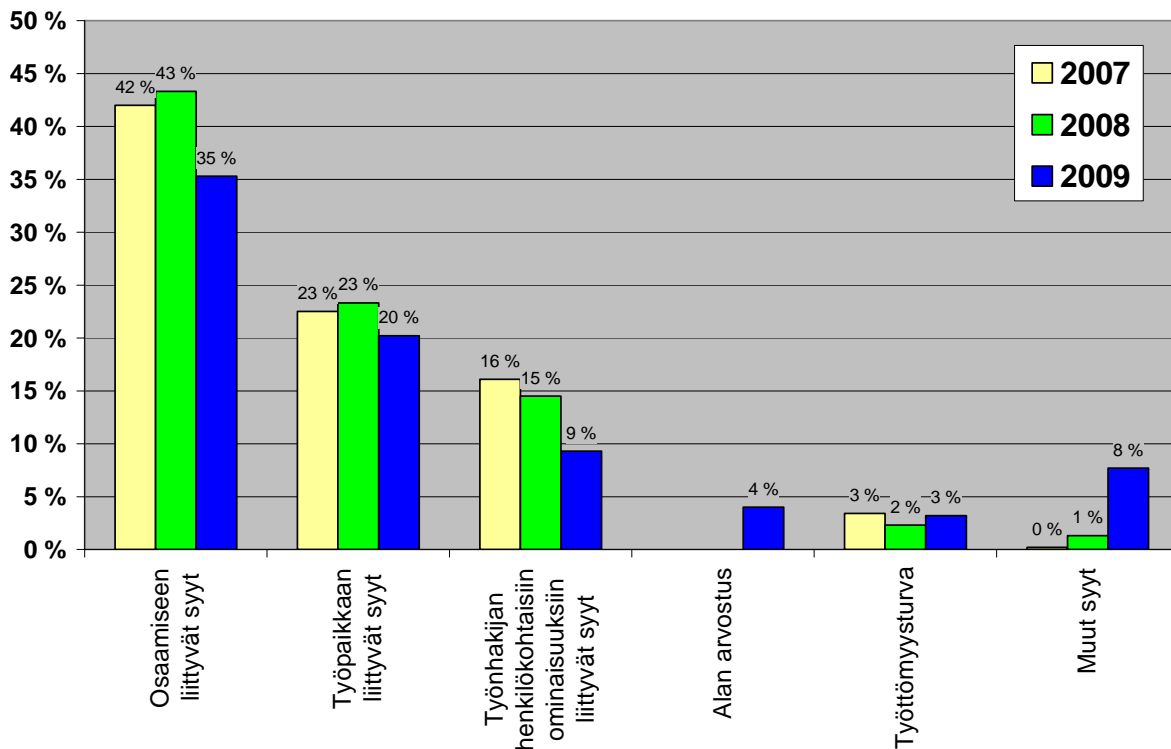
Pk – yritysbarometrin mukaan ovat työvoiman saatavuusongelmat olleet vuosina 2007 ja 2008 eniten esille nousseet syyt, kun on kysytty työllistämisen pahimpia esteitä. Vuonna 2009 ja edelleen vuoden 2010 alussa työvoiman saatavuus on helpottunut ja pienet ja keskisuuret yritykset näkevät nyt kysynnän epävakauden tärkeimpänä syynä työllistämiseen. Työn sivukulut mainitaan työllistämisen esteenä yhtä usein kuin työvoiman saatavuus. (Pk –yritysbarometri, kevät 2010)

2. 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 35 prosenttia työvoiman saatavuusongelmia kokeneista toimipaikoista ilmoitti vuonna 2009 syynä ongelmassa olleen riittämättömän koulutuksen, työkokemuksen, erityisosaamisen tai monitaitoisuuden.

Kuvio 4. Työvoiman saatavuusongelmien syyryhmät 2007 - 2009



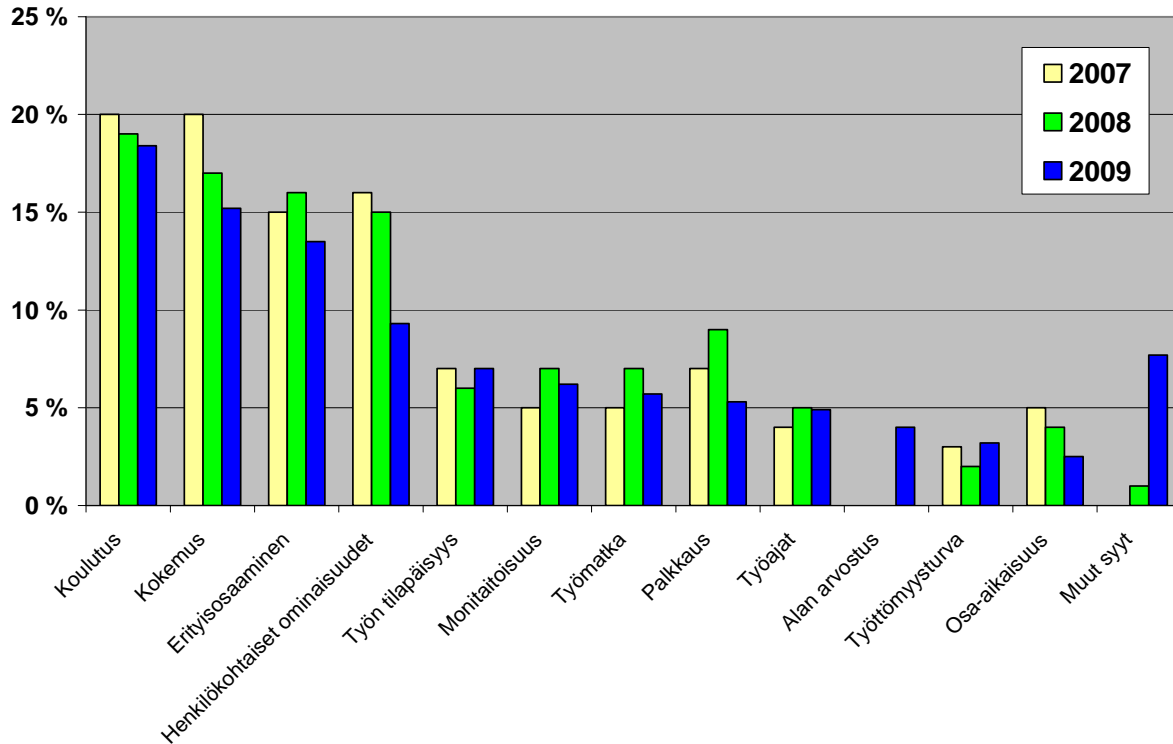
Yleisimmät yksittäiset syyt rekrytointiongelmiin olivat vuonna 2009 työnhakijan puutteellinen koulutus tai työkokemus. Seuraavaksi yleisimpiä syitä olivat erityisosaamisen puute ja työnhakijan henkilökohtaisten ominaisuuksien sopimattomuus.

Edellisinä vuosina rekrytointiongelmien syyloittelussa yhtenä kohtana oli työvoimapula. Yli kolmasosa toimipaikoista ilmoitti esimerkiksi vuonna 2008 rekrytointiongelmien syyksi työvoimapulan. Tässä työnantaja-haastattelututkimuksessa työvoimapula rekrytointiongelmien syynä koettiin kuitenkin hieman ongelmalliseksi, sillä työvoimapula, sen taso ja kohdentuminen eri aloille selviää jo siitä onko työnantaja saanut hakemaansa työvoimaa vai ei (ks. liite 1). Työvoimapulaa koki vuonna 2009 noin 10 prosenttia työvoimaa hakeneista toimipaikoista. Eli kymmenen prosenttia työvoimaa hakeneista toimipaikoista oli jäänyt kokonaan tai osittain vaille hakemaansa työvoimaa.

Tilanteessa, jossa avoinna olleeseen työtehtävään ei ole ollut hakijoita voi johtua myös tehtävän tai alan vähäisestä arvostuksesta. Edellisinä vuosina rekrytointiongelmien muissa syissä oli jonkin ver-

ran mainintoja alan heikosta arvostuksesta, siksi vuoden 2009 kyselyssä alan heikko arvostus oli omana vastausvaihtoehtonaan. Kovin merkittävä tekijä rekrytointiongelmista ei alan tai tehtävän arvostus ole työnantajien mukaan, vain 4 prosentissa rekrytointiongelmista syynä on työnantajan mielestä ollut alan vähäinen arvostus.

Kuvio 5. Työvoiman saatavuusongelmien syyt 2007 - 2009



Työvoiman saatavuusongelmien syyt vaihtelevat jonkin verran toimialoittain. Esimerkiksi teollisuudessa, rakennusalalla ja liike-elämän palveluissa eniten rekrytointiongelmia aiheuttaa työnhakijoiden työkokemuksen puute. Maa- ja metsätaloudessa sekä liikenteen toimialalla yleisin rekrytointiongelmien syy on työpaikkakohtaisen erityisosaamisen puute.

Taulukko 1. Työvoiman saatavuusongelmien yleisimmät syyt toimialoittain vuonna 2009

Toimiala	Rekrytointiongelmien keskeisimmät syyt
Maa/metsätalous	Erytysosaamisen puute (22 %), Riittämätön työkokemus (18 %), Puutteellinen koulutus (13 %)
Teollisuus	Riittämätön työkokemus (29 %), Puutteellinen koulutus (21 %), Erytysosaamisen puute (13 %)
Rakennus	Riittämätön työkokemus (21 %), Monitaitoisuuden puute (15 %), Puutteellinen koulutus (20 %)
Kauppa ym.	Puutteellinen koulutus (24 %), Riittämätön työkokemus (18 %), Erytysosaamisen puute (18 %)
Liikenne	Erytysosaamisen puute (21 %), Epäsopivat työajat (15 %), Työttömyysturva (9 %)
Liike-elämän palvelut	Riittämätön työkokemus (25 %), Erytysosaamisen puute (18 %), Puutteellinen koulutus (16 %)
Julkiset palvelut	Puutteellinen koulutus (25 %), Työn tilapäisyys (15 %), Henkilökohtaiset ominaisuudet 10 %)
Muut palvelut	Henkilökohtaiset ominaisuudet (39 %), Puutteellinen koulutus (33 %), Riittämätön työkokemus (31 %)

3. 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 32 000 toimipaikkaa on täyttänyt avoimen paikan haastattelua edeltäneen kolmen kuukauden aikana vuonna 2009. Siten kaikista Suomen 143 000 toimipaikasta noin 22 prosenttia oli täyttänyt työpaikan. Työpaikkojen täytöt ovat vähentyneet selvästi edellisvuodesta, sillä vuonna 2008 noin 30 prosenttia toimipaikoista oli täyttänyt työpaikan.

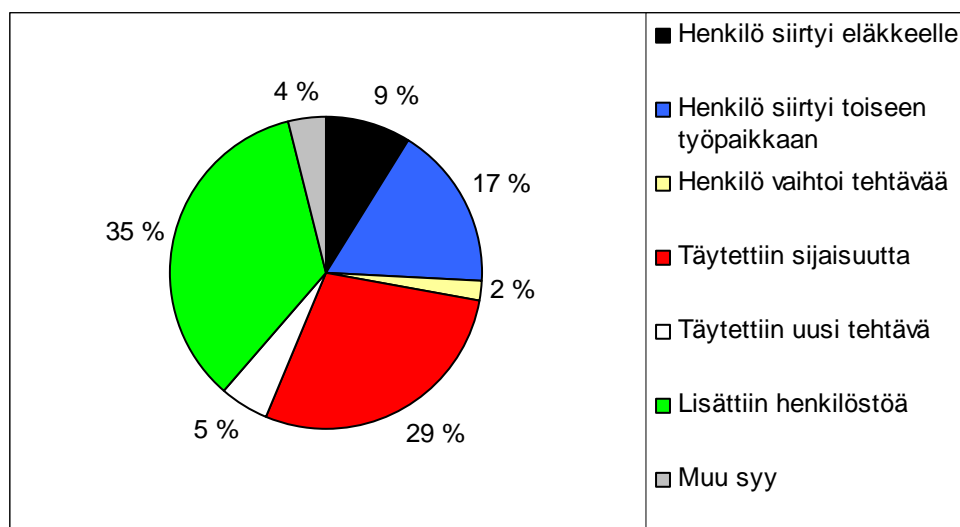
Työpaikkoja on vuonna 2009 täytetty suhteellisesti eniten julkisten palvelujen toimialalla, jossa noin 33 prosenttia toimipaikoista oli täyttänyt työpaikan viimeisen kolmen kuukauden aikana.

Vuonna 2009 viimeksi täytetyistä työpaikoista 58 prosenttia täytettiin määräajaksi ja 42 prosenttia vakinaisesti. Määräaikaista työvoimaa on hankittu erityisesti julkisten palvelujen, muiden palvelujen ja kaupan aloille. Vakinaisen työvoiman rekrytoinnit ovat olleet yleisimpiä teollisuudessa ja liike-elämän palvelujen toimialoilla.

Vuonna 2009 kokoaikaisilla täytettyjen työpaikkojen osuus oli noin 77 prosenttia ja osa-aikaisilla täytettyjen työpaikkojen osuus oli noin 21 prosenttia. Noin kahdessa prosentissa työsuhde määriteltiin joksikin muuksi. Suhteellisesti eniten osa-aikaisia työpaikkoja on täytetty kaupan alalla (43 % täytöistä). Osa-aikaisten osuus on hieman noussut vuoden 2008 tasosta (20 %).

Yleisimpinä syinä rekrytointeihin pidettiin henkilöstön lisäystarvetta (35 prosenttia työpaikan täytöistä). Seuraavaksi yleisempiä syitä rekrytointeihin olivat sijaisuuden täytöt (kuva 6). Suurimmat muutokset rekrytointien syiden osuuksissa vuoteen 2008 verrattuna ovat olleet toiseen työpaikkaan siirtymisten väheneminen ja sijaisuuksien täyttöjen lisääntyminen. Vuonna 2008 henkilöiden siirtymiset toiseen työpaikkaan olivat aiheuttaneet rekrytointitarpeen 24 prosentissa ja sijaisuuden täytöt 22 prosentissa rekrytoinneista.

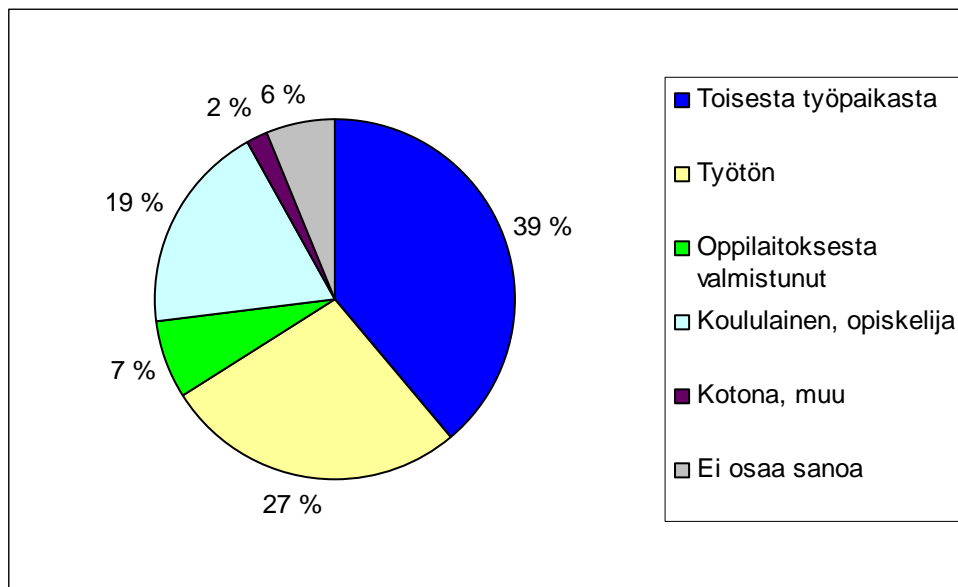
Kuvio 6. Rekrytoinnin syyt vuonna 2009



Rekrytointien syyt vaihtelevat jonkin verran toimialoittain. Henkilöstön lisäys rekrytoinnin syynä on ollut erityisen yleinen rakennusalalla (74 %). Sijaisuuden täytöt olivat muita toimialoja yleisempiä julkisissa palveluissa (39 %).

Toimipaikkoihin rekrytoituista henkilöistä merkittävä osa (noin 39 %) on siirtynyt tehtävään toisesta työpaikasta. Työttömiä viimeksi rekrytoituissa henkilöissä oli noin 27 prosenttia ja koululaisia ja opiskelijoita oli noin 19 prosenttia. Edelliseen vuoteen verrattuna on työttömien osuus rekrytoidusta kasvanut kuudella prosenttiyksiköllä ja toisesta työpaikasta siirtyneiden osuus vähentynyt kahdeksalla prosenttiyksiköllä. Muutos vuodentakaiseen tilanteeseen on heijastusta työmarkkinatilanteen muutokselle, kun työttömyys on lisääntynyt ja työvoiman kysyntä on vähentynyt.

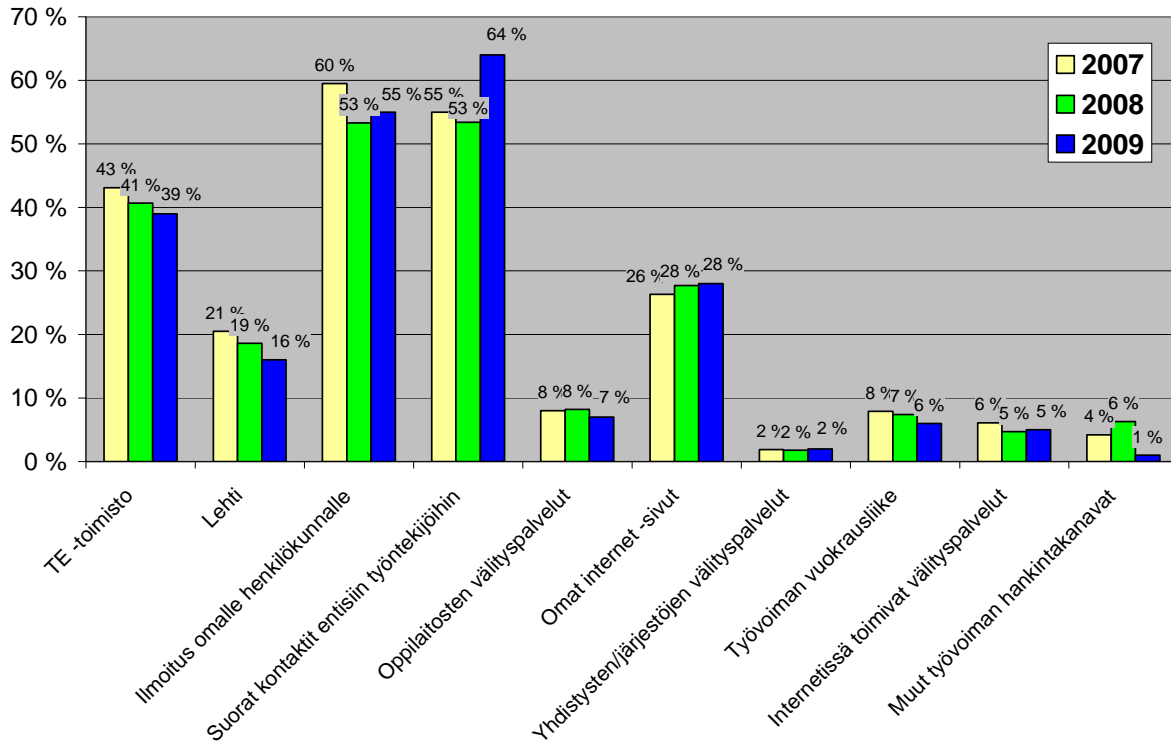
Kuvio 7. Mistä rekrytoidut henkilöt tulivat uuteen työpaikkaan vuonna 2009



Toisesta työpaikasta rekrytoitujen osuus on vuonna 2009 ollut yli 30 prosenttia kaikkien muiden toimialojen työpaikoissa paitsi liikenteessä ja muissa palveluissa. Liikenteen toimialalla suurin osa rekrytoituista oli työttömiä (55 %).

Käytetyimmät työvoiman hankintakeinot ovat vuonna 2009 olleet suorat kontaktit entisiin työntekijöihin tai sellaisiin henkilöihin, jotka ovat aikaisemmin hakeneet töitä kyseisestä toimipaikasta ja ilmoitus omalle henkilökunnalle. Työvoiman hankintakanavissa on tapahtunut viime vuosien aikana jonkin verran muutoksia. Suorien henkilökontaktien käyttö on vuodesta 2008 lisääntynyt yli kymmenellä prosenttiyksiköllä. Lehtien ja TE -toimiston käyttö työvoiman hankinnassa on viime vuodet olleet laskussa. Myös työvoiman vuokrausliikkeiden käyttö on ollut hienoisessa laskussa.

Kuvio 8. Työvoiman hankintakanavat 2007 - 2009
(huom. toimipaikka on saattanut käyttää useampaa hankintakanavaa samanaikaisesti)

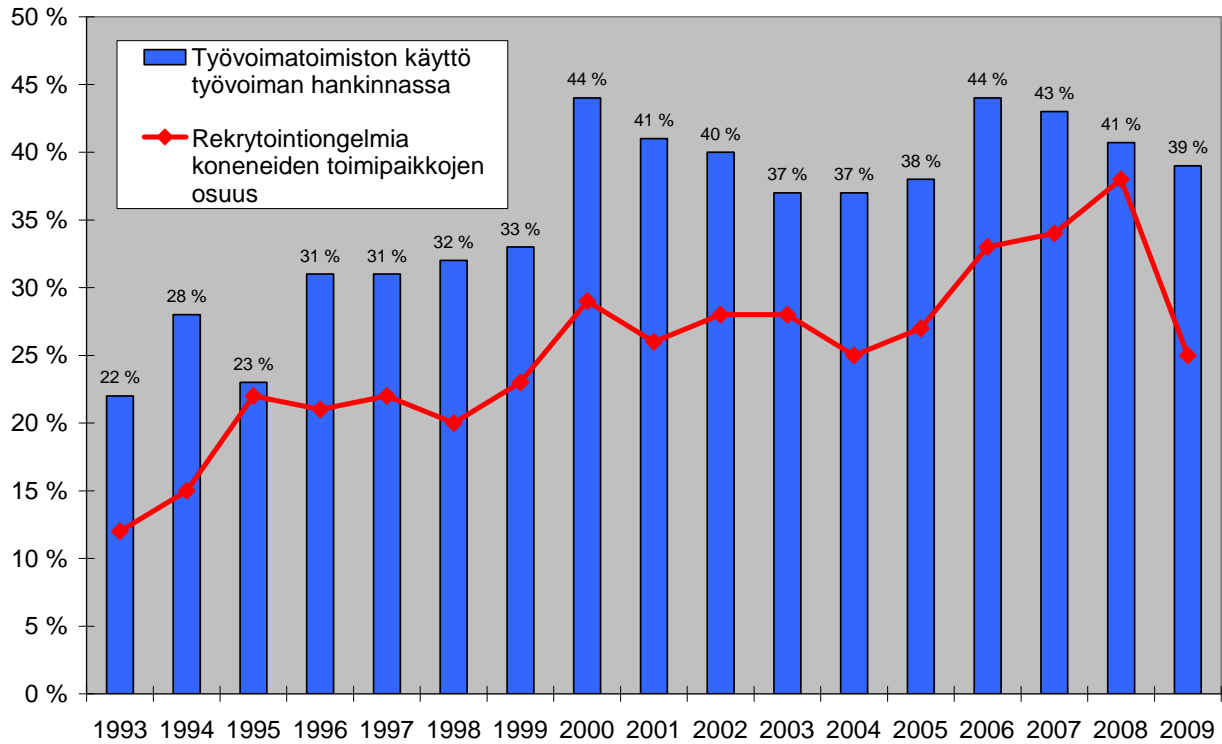


Työ- ja elinkeinotoimisto (TE –toimisto, aik. työvoimatoimisto) on ollut vuonna 2009 mukana noin 39 prosentissa työpaikan täytöistä. TE -toimiston käyttö työvoiman hankinnassa on ollut suhteellisesti yleisempää julkisten palvelujen ja kaupan aloilla. Vastaavasti vähäisintä TE -toimiston käyttö on ollut maa- ja metsätalouden, rakennusalan sekä teollisuuden alan rekrytoinneissa. Työnantajan omien internet -sivujen käyttö on tullut varsin yleiseksi työvoiman hankintakanavaksi erityisesti liike-elämän palveluissa ja muissa palveluissa. Työvoiman vuoraustoiminta on ollut muita toimialoja yleisempää kaupan alalla.

Liitteessä 2 on esitetty työvoiman hankinnassa käytettyjen kanavien käyttöosuudet toimialoittain, toimipaikan henkilöstömäärän mukaan ja toimipaikan sektorin mukaan.

TE -toimiston käyttöosuudet näyttävät liittyvän rekrytointiongelmien tasoon. Varsinkin 2000 -luvun alkupuolella rekrytointiongelmien yleistymisen näytti olevan selvässä yhteydessä TE -toimiston käyttöön: silloin kun rekrytointiongelmat lisääntyivät, lisääntyi myös TE -toimiston käyttö työvoiman hankinnassa. Vaikeutuvassa työvoiman saatavuustilanteessa ovat toimipaikat siten laajentaneet hakua useampiin työvoiman hankintakanaviin ja mm. TE -toimiston käyttö on lisääntynyt. Vuosina 2007 ja 2008 TE -toimiston käyttö kuitenkin vähentyi, vaikka ongelmat työvoiman hankinnassa olivat tuolloin kasvussa. (kuva 9)

Kuvio 9. TE -toimiston käyttö työvoiman hankinnassa ja rekrytointiongelmia kokeneiden toimipaikkojen osuudet 1993 – 2009



TE -toimiston ”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 TE -toimiston markkinaosuutta työvoiman ulkoisen haun osalta. Vuonna 2009 TE -toimiston markkinaosuus oli tässä työvoiman ulkoisessa haussa noin 41 prosenttia. Vuonna 2008 TE -toimiston markkinaosuus työvoiman ulkoisessa haussa oli hieman suurempi, noin 43 prosenttia.

4. HENKILÖSTÖN PALKKAUS- TAI VÄHENTÄMISSUUNNITELMAT

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

Vuonna 2009 noin kymmenen prosenttia toimipaikoista ilmoitti, että heillä on suunnitelmissa palkata lisää henkilöstöä seuraavan 12 kuukauden aikana. Sama prosenttiosuus, eli kymmenen prosenttia toimipaikoista ilmoitti, että heillä on suunnitelmissa vähentää henkilöstöä. Suurin osa toimipaikoista ilmoitti, että henkilöstö pysyy suunnitelmien mukaan samalla tasolla. Vuoteen 2008 verrattuna henkilöstön palkkaussuunnitelmat ovat vähentyneet. Vuonna 2008 noin 14 prosenttia toimipaikoista suunnitteli lisäävänsä työvoimaa.

Suhteellisesti eniten henkilöstön palkkaussuunnitelmia oli vuonna 2009 liike-elämän palvelujen (14 %), teollisuuden (13 %) ja rakennusalan (13 %) toimipaikoissa. Vastaavasti harvemmin palkkaussuunnitelmia oli maa- ja metsätaloudessa (6 %).

Henkilöstön vähennyssuunnitelmat olivat muita toimialoja yleisimpiä vuonna 2009 maa- ja metsätalouden, teollisuuden ja liikenteen toimialoilla.

Taulukko 2. Henkilöstön palkkaussuunnitelmat toimialoittain vuonna 2009

Henkilöstön palkkaussuunnitelmat 2009					
Toimiala	Suunnitelmia lisätä	Pysyy samana	Suunnitelmia vähentää	Ei osaa sanoa	
Maa/metsätalous	6 %	78 %	16 %	0 %	
Teollisuus	13 %	73 %	13 %	1 %	
Rakennus	13 %	72 %	12 %	2 %	
Kauppa ym.	8 %	80 %	10 %	1 %	
Liikenne	11 %	74 %	13 %	2 %	
Liike-elämän palvelut	14 %	76 %	8 %	1 %	
Julkiset palvelut	9 %	80 %	10 %	0 %	
Muut palvelut	9 %	83 %	7 %	1 %	
Yhteensä	10 %	78 %	10 %	2 %	

Kuten selvityksen johdanto-osassa mainittiin, on vuosi 2009 ollut käänneaikaa suhdanteissa. Vuoden alussa olivat näkymät selvästi synkemmät kuin vuoden lopussa. Vuoden 2009 neljännellä vuosineljänneksellä olivat henkilöstön lisäämissuunnitelmat yleistyneet, tuolloin noin 13 prosentilla toimipaikoista oli suunnitelmia lisätä henkilöstöään seuraavan 12 kuukauden aikana.

Niiltä toimipaikoilta, joilla on ollut henkilöstön palkkaussuunnitelmia, on edelleen tiedusteltu, mihin ammatteihin he aikovat palkata työntekijöitä. Vuoden 2009 viimeisimmältä vuosineljännekseltä saatujen vastausten perusteella lähitulevaisuudessa rekrytoinnit kohdentuvat yleisimmin seuraaviin ammatteihin:

- moottoriajoneuvojen kuljettajat
- tietotekniikan erityisasiantuntijat
- rakennustyöntekijät
- perus-, lähi-, lastenhoitajat
- myynnin ja rahoituksen asiantuntijat
- myyjät ja tuote-esittelijät
- ravintola- ja suutaloustyöntekijät

LIITTEET

Liite 1

	Työvoimaa hakeneet toimipaikat		Rekrytointiongelmia kokeneet		Työvoimapolua kokeneet	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009
Toimiala						
Maa/metsätal.	48 %	39 %	40 %	21 %	19 %	8 %
Teollisuus	58 %	47 %	41 %	23 %	19 %	9 %
Rakennus	49 %	44 %	41 %	25 %	22 %	11 %
Kauppa ym.	57 %	50 %	37 %	21 %	14 %	7 %
Liikenne	53 %	47 %	47 %	33 %	21 %	12 %
Liike-el.palv.	57 %	49 %	39 %	28 %	18 %	10 %
Julk. palvelut	72 %	70 %	38 %	31 %	17 %	14 %
Muut palvelut	58 %	53 %	24 %	14 %	7 %	5 %
Yhteensä	59 %	53 %	38 %	25 %	16 %	10 %
Henkilöstömäärä						
1 - 4	41 %	35 %	35 %	25 %	17 %	12 %
5 - 9	64 %	56 %	35 %	22 %	13 %	7 %
10 - 49	80 %	75 %	42 %	28 %	17 %	11 %
50 - 99	91 %	86 %	44 %	28 %	20 %	12 %
100 -	94 %	85 %	43 %	27 %	22 %	11 %
Yhteensä	59 %	53 %	38 %	25 %	16 %	10 %
TE-keskus						
Uusimaa	63 %	55 %	43 %	28 %	19 %	12 %
Vars.Suomi	60 %	52 %	37 %	20 %	15 %	7 %
Satakunta	54 %	46 %	38 %	27 %	17 %	10 %
Häme	61 %	52 %	39 %	29 %	19 %	14 %
Pirkanmaa	56 %	46 %	36 %	26 %	15 %	9 %
Kaak-Suomi	54 %	51 %	37 %	27 %	15 %	11 %
Et. Savo	59 %	51 %	40 %	18 %	17 %	6 %
Pohj. Savo	61 %	57 %	29 %	28 %	14 %	12 %
P-Karjala	55 %	59 %	30 %	20 %	14 %	7 %
Keski-Suomi	56 %	53 %	38 %	26 %	18 %	8 %
Et. Pohjanmaa	57 %	50 %	40 %	26 %	13 %	9 %
Pohjanmaa	60 %	56 %	41 %	25 %	19 %	9 %
P-Pohjanmaa	58 %	50 %	28 %	24 %	11 %	10 %
Kainuu	58 %	49 %	28 %	16 %	12 %	7 %
Lappi	55 %	60 %	34 %	18 %	10 %	3 %
Yhteensä	59 %	53 %	38 %	25 %	16 %	10 %
Sektori						
Yks.sektori	56 %	47 %	40 %	26 %	17 %	10 %
Kuntasektori	73 %	70 %	39 %	30 %	17 %	12 %
Valtio	63 %	62 %	19 %	9 %	6 %	4 %
Järj/yhd/muu	55 %	56 %	23 %	17 %	9 %	6 %
Yhteensä	59 %	53 %	38 %	25 %	16 %	10 %

Liite 2

Työvoiman hankinassa käytettyjen kanavien käyttöosuudet 2009										
Toimiala	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 hankintakanavat
Maa/metsätal.	24 %	8 %	21 %	78 %	0 %	9 %	0 %	0 %	0 %	1 %
Teollisuus	25 %	15 %	48 %	66 %	7 %	17 %	3 %	10 %	6 %	1 %
Rakennus	25 %	9 %	72 %	85 %	8 %	6 %	1 %	2 %	0 %	1 %
Kauppa ym.	42 %	11 %	55 %	64 %	6 %	26 %	1 %	13 %	4 %	1 %
Liikenne	27 %	2 %	48 %	67 %	2 %	11 %	0 %	2 %	1 %	2 %
Liike-el.palv.	36 %	14 %	49 %	63 %	5 %	36 %	1 %	5 %	10 %	1 %
Julk. palvelut	48 %	23 %	55 %	57 %	7 %	33 %	3 %	4 %	5 %	2 %
Muut palvelut	40 %	28 %	77 %	72 %	21 %	52 %	3 %	1 %	6 %	1 %
Kaikki toimialat	39 %	16 %	55 %	64 %	7 %	28 %	2 %	6 %	5 %	1 %
Henkilöstö										
1 - 4	39 %	13 %	49 %	72 %	3 %	18 %	3 %	5 %	2 %	1 %
5 - 9	35 %	15 %	55 %	68 %	11 %	18 %	0 %	2 %	4 %	0 %
10 - 99	39 %	17 %	56 %	60 %	7 %	32 %	2 %	9 %	5 %	1 %
50 - 99	47 %	17 %	62 %	54 %	16 %	46 %	1 %	10 %	10 %	6 %
100 -	49 %	23 %	70 %	43 %	6 %	84 %	3 %	8 %	22 %	7 %
Yhteensä	39 %	16 %	55 %	64 %	7 %	28 %	2 %	6 %	5 %	1 %
Sektorit										
Yks.sektori	35 %	11 %	52 %	67 %	6 %	22 %	1 %	8 %	4 %	1 %
Kuntasektori	45 %	22 %	55 %	58 %	7 %	37 %	3 %	4 %	5 %	2 %
Valtio	51 %	20 %	75 %	50 %	5 %	70 %	1 %	0 %	18 %	4 %
Järj/yhd/muu	40 %	26 %	63 %	67 %	15 %	29 %	21 %	5 %	2 %	0 %
Yhteensä	39 %	16 %	55 %	64 %	7 %	28 %	2 %	6 %	5 %	1 %

TEM-analyyseja – verkkojulkaisusarjassa aiemmin ilmestynyt
→ www.tem.fi → julkaisut → TEM-analyyseja

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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