

TEM-analyyseja

33/2011

TYÖVOIMAN HANKINTA TOIMIPAIKOISSA VUONNA 2010

Mika Tuomaala

ISSN 1797-5271

ISBN 978-952-227-521-9



Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2010

Mika Tuomaala

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

Helsinki, kesäkuu 2011

TUOMAALA MIKA: TYÖVOIMAN HANKINTA TOIMIPAIKOISSA VUONNA 2010

Tiivistelmä: Tässä selvityksessä tarkastellaan toimipaikoissa tapahtunutta työvoiman hakua, työpaikkojen täyttöjä sekä toimipaikkojen lähiajan suunnitelmia palkata tai vähentää henkilöstöä. Selvitys pohjautuu Tilastokeskuksen vuosittain toteuttamiin työnantajahaastatteluihin.

Työllisyyden aleneminen jäi taantumassa tuotannon rajuun pudotukseen nähden lopulta varsin vähäiseksi. Työvoiman käyttöä sopeutettiin irtisanomisten sijaan mm. määräaikaisin lomautuksin. Yritykset pitivät kiinni työvoimastaan tuotannon vähenemisestä huolimatta. Tämä näkyi työn tuotavuuden heikentymisenä. Vuonna 2010 talous kääntyi jälleen vahvaan kasvuun. Yrityksissä on kuitenkin ollut taantumana jäljiltä vajaatyöllistettyä henkilöstöä, mikä vähensi rekrytointitarpeita.

Työpaikkojen täyttämisiin liittyviä ongelmia oli vuonna 2010 kokenut noin 26 prosenttia työvoimaa hakeneista toimipaikoista. Rekrytointiongelmia kokeneiden toimipaikkojen osuus on hieman kasvanut edellisvuodesta. Kokonaan tai osittain vaille sopivaa työvoimaa oli vuonna 2010 jäänyt noin 9 prosenttia työvoimaa hakeneista toimipaikoista. Yleisimmin ongelmia on yleisesti koettu sairaanhoitajien, lähihoitajien, lastentarhanopettajien, lääkäreiden ja luokanopettajien rekrytoinneissa.

Suurin osa rekrytointiongelmista on johtunut työnhakijan osaamiseen liittyvistä syistä. Yleisimpänä yksittäisenä syynä rekrytointiongelmiin vuonna 2010 oli työnhakijan riittämätön koulutus. Seuraavaksi yleisimpiä syitä olivat työnhakijan henkilökohtaisten ominaisuuksien sopimattomuus ja riittämätön työkokemus.

Käytetyimmät työvoiman hankintakeinot ovat vuonna 2010 olleet työnantajan ilmoitus avoimesta työtehtävästä 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. sisäisten täyttöjen osuus rekrytoinneista on lisääntynyt (ilmoitus omalle henkilöstölle) ja lehtien ja TE -toimistojen käyttö rekrytoinneissa on vähentynyt.

Vuonna 2010 noin 16 prosenttia toimipaikoista ilmoitti, että heillä on suunnitelmissa palkata lisää henkilöstöä seuraavan 12 kuukauden aikana. Noin 8 prosenttia toimipaikoista ilmoitti, että heillä on suunnitelmissa vähentää henkilöstöä. Suurin osa toimipaikoista ilmoitti, että henkilöstö pysyy suunnitelmien mukaan samalla tasolla. Henkilöstön palkkaussuunnitelmat ovat selvästi yleistyneet edellisvuodesta.

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

Abstract: 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.

Employment losses in the recession were finally of minor magnitude in relation to the drastic loss of production. Use of labour force was adapted among other things by temporary lay-offs instead of dismissals. Companies wanted to keep their labour force in spite of decreased production. This development turned out to decrease labour productivity. In 2010, the economy turned back to strong growth, again. After the recession, companies have had some underemployed personnel, which decreased the volume of recruitment.

Ca. 26 per cent of establishments that had searched for labour in 2010 had experienced difficulties in filling vacancies. The share of establishments facing recruitment problems increased from the previous year. Ca. 9 per cent of establishments that had searched for labour in 2010 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, nursery school teachers, medical doctors and elementary level teachers.

Most recruitment problems were due to causes related to jobseekers' skills. The most common single cause of recruitment problems in 2010 was insufficient education and training. Next common causes were unsuitability of jobseekers' personal qualities and inadequate work experience.

In 2010, 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. E.g. the use of internal vacancy filling of recruitments has been increased (information for own personnel). Recruiting through magazines or via Employment and Economic Development Offices has lost its magnitude.

In 2010, ca. 16 per cent of establishments stated that they were planning to hire additional personnel within the next 12 months. Ca. 8 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 increased.

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

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	12
LIITTEET	13
TEM-analyyseja – verkkojulkaisusarjassa aiemmin ilmestynyt.....	15

1. 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 2010 oli talous- ja työllisyyskehityksen suhteen selvästi edellisvuotta parempi. Vuonna 2010 talous kääntyi jälleen kasvuun ja BKT kasvoi 3,1 prosenttia. Erityisesti vientiteollisuus supistui voimakkaasti taantumassa, mutta alkoi elpyä jo 2010. Vaikka työttömyyden vuosikeskiarvo hieman nousi ja työllisyysaste hieman laski vielä vuonna 2010, lähti työvoiman kysyntä vuonna 2010 kasvuun, myös työllisyyskehitys kääntyi selvästi positiiviseksi vuoden 2010 jälkipuoliskolla. Taantumasta toipumisen alkuvaiheessa työllisyyden koheneminen näkyi vahvemmin lomautusten vähentymisenä ja tehtyjen työtuntien kasvuna.

Työllisyyden aleneminen jäi taantumassa tuotannon rajuun pudotukseen nähden lopulta varsin vähäiseksi. Työvoiman käyttöä sopeutettiin irtisanomisten sijaan mm. määräaikaisten lomautuksin. Yritykset pitivät kiinni työvoimastaan tuotannon työvoimatarpeen vähenemisestä huolimatta. Tämä näkyi työn tuottavuuden heikentymisenä. Yrityksissä on taantumana jäljiltä ollut vajaatyöllistettyä henkilöstöä, mikä vähensi niiden rekrytointitarpeita vuonna 2010.

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 pal-kattavien henkilöiden hakuja.

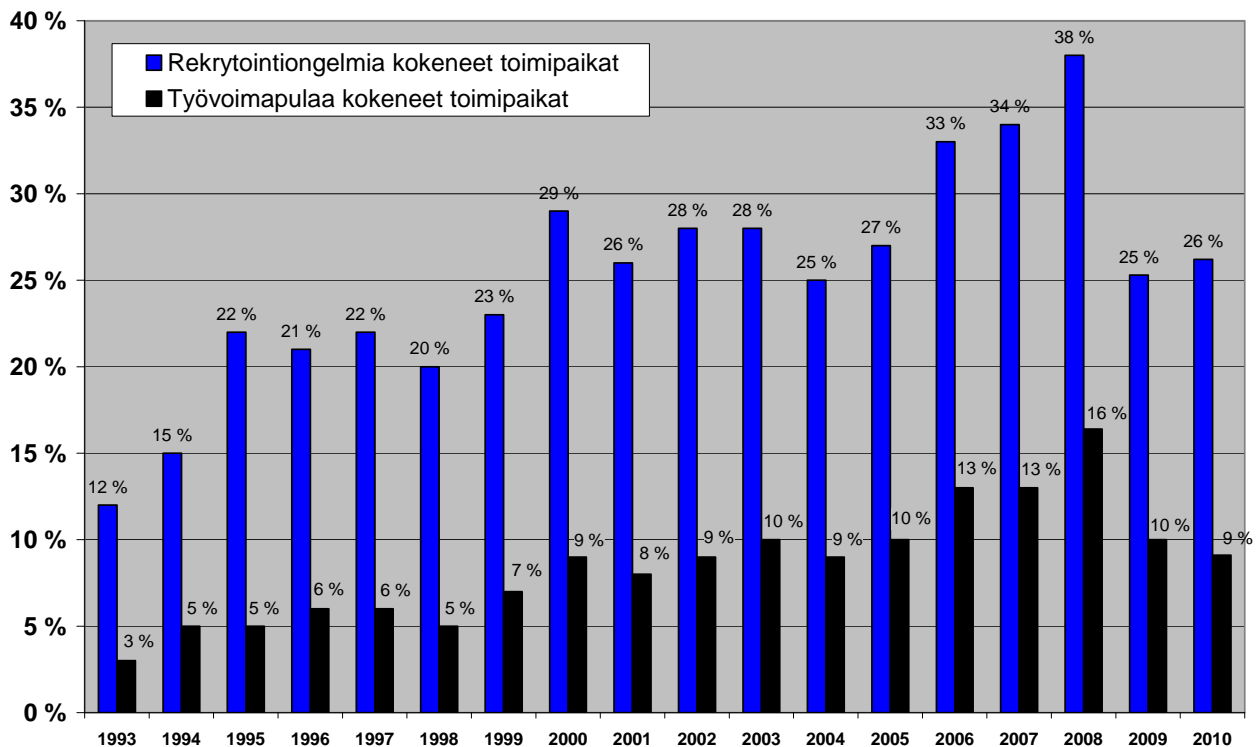
Vuonna 2010 noin 54 prosenttia toimipaikoista oli hakenut työvoimaa toimipaikan ulkopuolelta viimeisten 12 kuukauden aikana. Työvoimaa hakeneiden toimipaikkojen osuus on noussut edellisvuodesta yhden prosenttiyksikön, mutta edelleen työvoiman haku on ollut harvinaisempaa kuin ennen taantumaa. Vuonna 2008 työvoimaa hakeneiden toimipaikkojen osuus oli noin 59 prosenttia.

Yleisintä työvoiman haku oli vuonna 2010 terveydenhuollossa ja sosiaalialalla sekä julkisissa palveluissa ja koulutuksen aloilla. Suhteellisesti harvemmin työvoimaa olivat vuonna 2010 hakeneet rakennusalan ja maa- ja metsätalouden alalla toimineet työpaikat.

Työpaikkojen täyttämisiin liittyviä ongelmia oli vuonna 2010 kokenut noin 26 prosenttia työvoimaa hakeneista toimipaikoista. Rekrytointiongelmia kokeneiden toimipaikkojen osuus on ollut hieman suurempi kuin vuonna 2009. Ennen taantumaa rekrytointiongelmia olivat kuitenkin selvästi vuotta 2010 yleisempiä: 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 on vuonna 2010 jäänyt noin 9 prosenttia työvoimaa hakeneista toimipaikoista. Vuonna 2009 työvoimapulaa kokeneiden toimipaikkojen osuus oli hieman suurempi, 10 prosenttia.

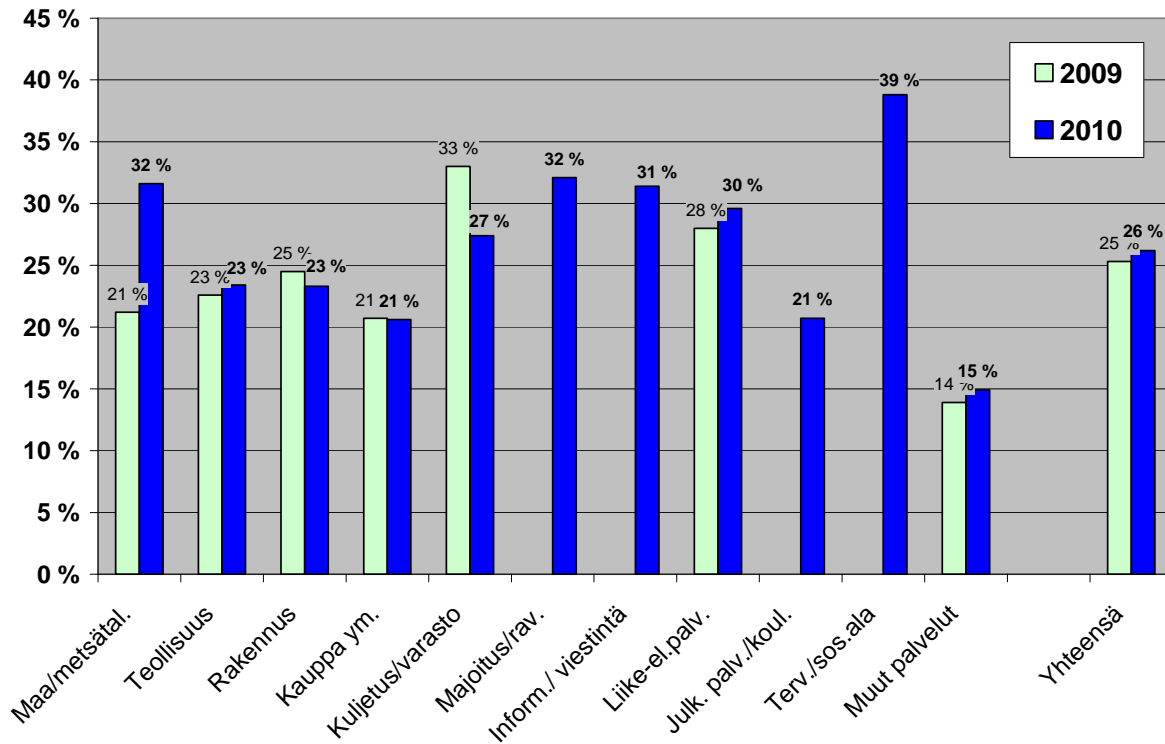
Kuva 1. Työvoiman saatavuusongelmia ja työvoimapulaa kokeneet toimipaikat 1993 – 2010



Rekrytointiongelmat ovat olleet vuonna 2010 yleisimpiä terveydenhuollossa ja sosiaalialalla. Vastaavasti muissa palveluissa, kaupan alalla ja julkisissa palveluissa rekrytointiongelmat ovat olleet selvästi keskimääräistä harvinaisempia.

Tilastokeskus on uusinnut toimialaluokitustaan ja kaikkien toimialojen osalta vertailuja vuoden 2010 ja aikaisempien vuosien välillä ei voi tehdä. Näyttää kuitenkin siltä, että esimerkiksi maa- ja metsätaloudessa rekrytointiongelmat ovat yleistyneet edellisvuodesta. Vastaavasti kuljetus- ja varastoalalla rekrytointiongelmat ovat vähentyneet.

Kuva 2. Työvoiman saatavuusongelmia kokeneet toimipaikat toimialoittain vuosina 2009 ja 2010

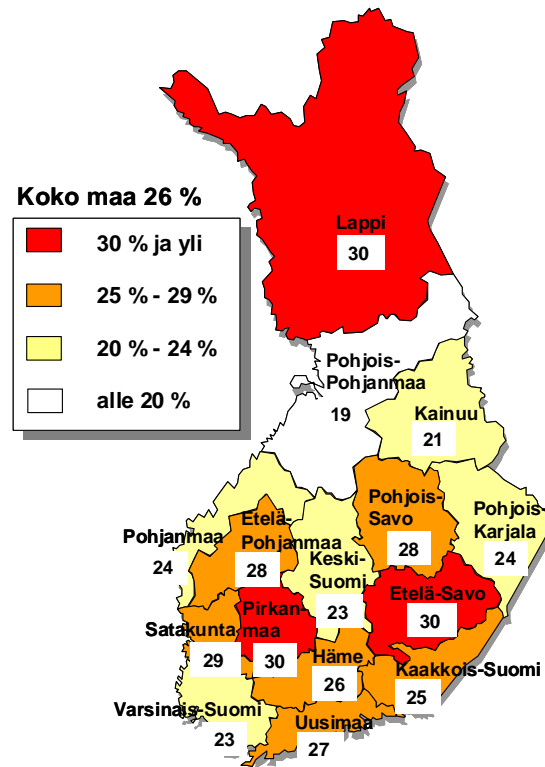


Suhteellisesti eniten rekrytointiongelmiä olivat vuonna 2010 kokeneet Pirkanmaalla, Etelä-Savossa ja Lapissa työvoimaa hakaneet toimipaikat. Suhteellisesti vähiten rekrytointiongelmiä on vuonna 2010 ollut Pohjois-Pohjanmaalla. Kuva 3

Pirkanmaalla rekrytointiongelmat ovat olleet yleisiä informaatio- ja viestintäalalla, liike-elämän palveluissa sekä terveydenhuollossa ja sosiaalialalla. Etelä-Savossa ongelmia on ollut usein rakennus- ja kuljetusalalla ja julkisissa palveluissa. Lapissa rekrytointiongelmat ovat olleet yleisimpiä terveydenhuollossa ja sosiaalialalla sekä majoitus- ja ravintola-alalla.

Työvoimapula, eli niiden toimipaikkojen osuus, jotka olivat kokonaan tai osittain jääneet vaille hakemista työntekijöitä oli vuonna 2010 suurin Satakunnassa (13 %) ja pienin Pohjois-Karjalassa (5 %).

Kuva 3. Työvoiman saatavuusongelmia kokeneet toimipaikat ELY -keskuksittain vuonna 2010



Työvoiman hankintaan liittyviä ongelmia oli runsaasti mm. terveydenhoidon alan ammateissa. Yleisimpiä rekrytointiongelmia-ammatteja ovat olleet:

- sairaanhoitaja
- lähihoitaja
- lastentarhanopettaja
- lääkäri
- luokanopettaja
- hammaslääkäri
- kokki
- lastenhoitaja
- laitoshuoltaja
- hammashoitaja.

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

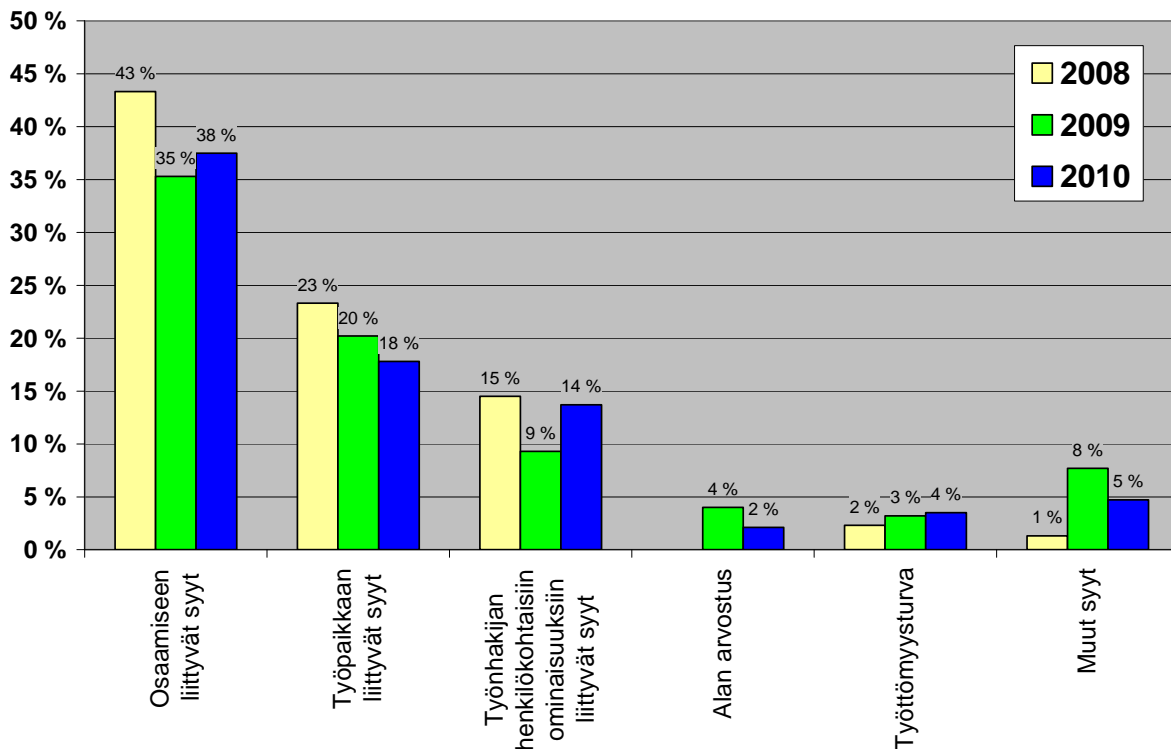
Pk -yritysbarometrin mukaan työvoiman saatavuusongelmat olivat vuosina 2007 ja 2008 eniten esille nousseet syyt, kun selvitettiin työllistämisen pahimpia esteitä. Vuodesta 2009 lähtien pienet ja keskisuuret yritykset ovat pitäneet kysynnän epävakautta tärkeimpänä syynä työllistämiseksi. Työvoiman saatavuus on kuitenkin edelleen ollut toiseksi yleisin työllistämisen este. Aivan viime aikoina ongelmat työvoiman saatavuudessa ovat myös tämän selvityksen mukaan kääntyneet uudelleen kasvuun. (Pk -yritysbarometri, kevät 2011)

3. TYÖVOIMAN SAATAVUUSONGELMIEN SYYT

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

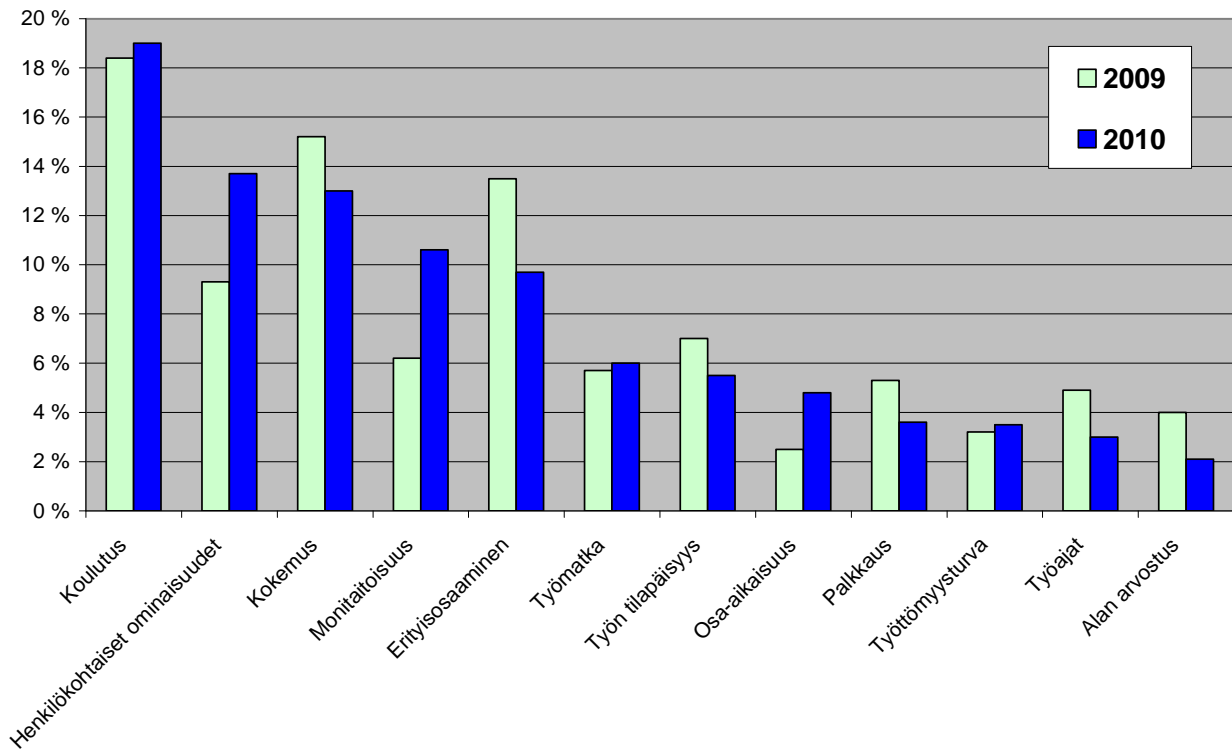
Suurin osa rekrytointiongelmista on viimeisimpien selvitysten mukaan johtunut työnhakijan osaamiseen liittyvistä syistä. Noin 38 prosenttia työvoiman saatavuusongelmia kokeneista toimipaikoista ilmoitti vuonna 2010 syynä ongelmissa olleen riittämättömän koulutuksen, työkokemuksen, erityisosaamisen tai monitaitoisuuden.

Kuva 4. Työvoiman saatavuusongelmien syyryhmät 2008 - 2010



Yleisin yksittäinen syy rekrytointiongelmiin oli vuonna 2010 työnhakijan puutteellinen koulutus. Seuraavaksi yleisimpiä syitä olivat työnhakijan henkilökohtaisten ominaisuuksien sopimattomuus ja työkokemuksen puute. Työnhakijoiden koulutukseen liittyvät syyt aiheuttivat yleisimmin ongelmia rekrytoinnissa myös vuonna 2009. Työkokemukseen tai työpaikkakohtaiseen erityisosaamiseen liittyvät syyt ovat vähentyneet, kun taas henkilökohtaisiin ominaisuuksiin tai monitaitoisuuteen liittyvät ongelmien syyt ovat yleistyneet vuodesta 2009, kuva 5.

Vuoteen 2008 asti 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 2010 noin 9 prosenttia työvoimaa hakeneista toimipaikoista. Eli yhdeksän prosenttia työvoimaa hakeneista toimipaikoista oli jäänyt kokonaan tai osittain vaille hakemaansa työvoimaa.

Kuva 5. Työvoiman saatavuusongelmien syyt 2009 - 2010

Työvoiman saatavuusongelmien syyt vaihtelevat jonkin verran toimialoittain. Esimerkiksi teollisuudessa ja liike-elämän palveluissa eniten rekrytointiongelmia aiheuttaa usein työnhakijoiden henkilökohtaisten ominaisuuksien sopimattomuus. Riittämätön koulutus aiheuttaa rekrytointiongelmia erityisesti rakennusalalla, julkisissa palveluissa sekä terveydenhuollon ja sosiaalialan työpaikoissa.

Taulukko 1. Työvoiman saatavuusongelmien yleisimmät syyt toimialoittain vuonna 2010

Toimiala	Rekrytointiongelmien keskeisimmät syyt
Maa/metsätalous	Riittämätön työkokemus (22 %), Alan hakijoiden puute (18 %), Alan heikko arvostus (13 %)
Teollisuus	Henkilökoht. ominaisuudet (40 %), Monitaitoisuuden puute (21 %), Työn osa-aikaisuus (11 %)
Rakennus	Puutteellinen koulutus (35 %), Riittämätön työkokemus (21 %), Erytysosaamisen puute (15 %)
Kauppa ym.	Erytysosaamisen puute (18 %), Monitaitoisuuden puute (17 %), Riittämätön työkokemus (14 %)
Kuljetus/varasto	Puutteellinen koulutus (56 %), Riittämätön työkokemus (31 %), Epäsopivat työajat (25 %)
Majoitus/rav.	Työn tilapäisyys (22 %), Puutteellinen koulutus (15 %), Henkilökohtaiset ominaisuudet (15 %)
Inform./viestintä	Riittämätön työkokemus (33 %), Erytysosaamisen puute (26 %), Monitaitoisuuden puute (16 %)
Liike-elämän palvelut	Henkilökohtaiset ominaisuudet (27 %), Monitaitoisuuden puute (20 %), Puutteellinen koulutus (13 %)
Julkiset palv./koul.	Puutteellinen koulutus (21 %), Työn tilapäisyys (11 %), Alan työnhakijoiden puute 10 %)
Terv./sos.ala	Puutteellinen koulutus (19 %), Työn tilapäisyys (9 %), Alan työnhakijoiden puute 9 %)
Muut palvelut	Riittämätön työkokemus (31 %), Puutteellinen koulutus (39 %), Työn osa-aikaisuus (31 %)

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 31 000 toimipaikkaa on täyttänyt avoimen paikan haastattelua edeltäneen kolmen kuukauden aikana vuonna 2010. Siten kaikista Suomen 154 000 toimipaikasta noin 20 prosenttia oli täyttänyt työpaikan. Työpaikkojen täytöt ovat edelleen vähentyneet edellisvuosista. Vuonna 2009 noin 22 prosenttia ja vuonna 2008 noin 30 prosenttia toimipaikoista oli täyttänyt työpaikan.

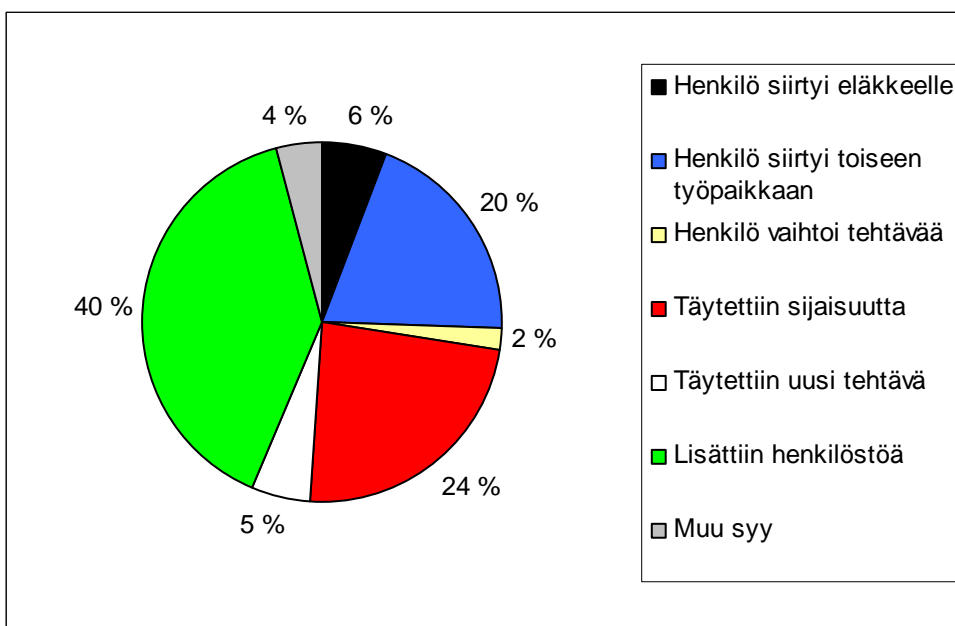
Työpaikkoja on vuonna 2010 täytetty suhteellisesti eniten terveydenhuollon ja sosiaalialan toimipaikoissa, jossa noin 32 prosenttia toimipaikoista oli täyttänyt työpaikan haastattelua edeltäneen kolmen kuukauden aikana.

Vuonna 2010 viimeksi täytetyistä työpaikoista 47 prosenttia täytettiin määräajaksi ja 53 prosenttia vakinaisesti. Määräaikaista työvoimaa on hankittu erityisesti julkisten palvelujen sekä terveydenhuollon ja sosiaalialan toimialoille. Vakinaisen työvoiman rekrytoinnit ovat olleet muita aloja yleisimpiä majoitus- ja ravitsemisalalla sekä informaatio- ja viestintäalalla.

Vuonna 2010 kokoaikaisilla täytettyjen työpaikkojen osuus oli noin 83 prosenttia ja osa-aikaisilla täytettyjen työpaikkojen osuus oli noin 16 prosenttia. Noin prosentissa työsuhde määriteltiin joksikin muuksi. Suhteellisesti eniten osa-aikaisia työpaikkoja on täytetty kaupan alalla (33 % täytöistä). Osa-aikaisten osuus on ollut viime vuodet laskussa. Vuonna 2009 osa-aikaisten osuus rekrytoinneista oli noin 21 prosenttia ja vuonna 2008 noin 20 prosenttia.

Yleisimpinä syinä rekrytointeihin pidettiin henkilöstön lisäystarvetta (40 prosenttia työpaikan täytöistä) Seuraavaksi yleisempiä syitä rekrytointeihin olivat sijaisuuden täytöt ja henkilöiden siirtymiset toiseen työpaikkaan (kuva 6)

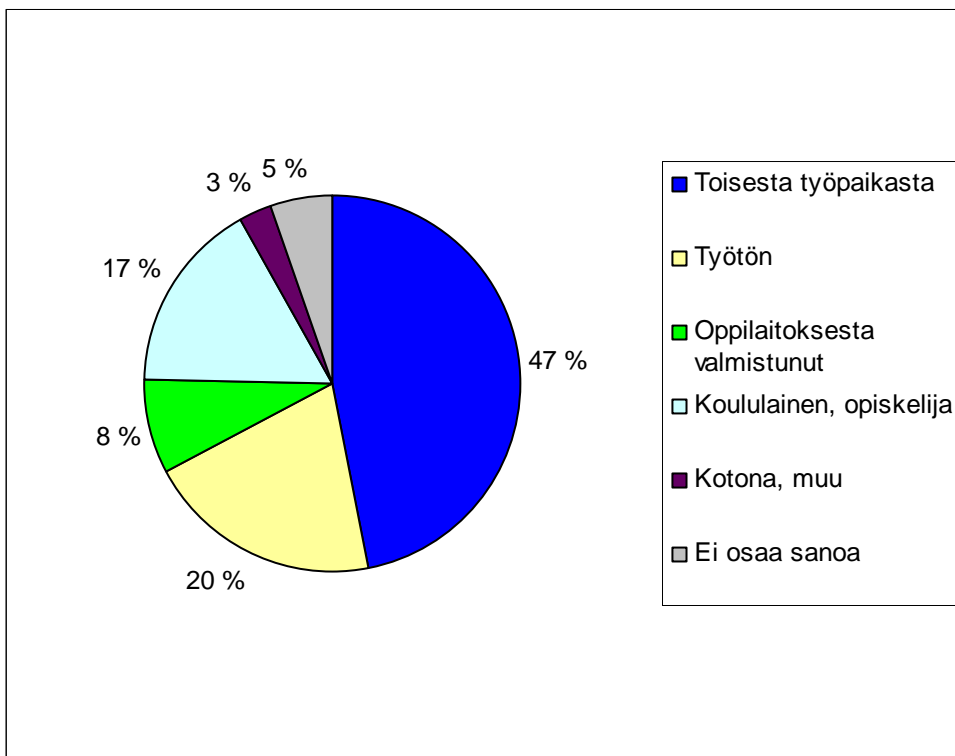
Kuva 6. Rekrytoinnin syyt vuonna 2010



Rekrytointien syyt vaihtelevat jonkin verran toimialoittain. Henkilöstön lisäys rekrytoinnin syynä on ollut erityisen yleinen rakennusalalla (80 %). Sijaisuuden täytöt olivat muita toimialoja yleisempiä terveydenhuollossa ja sosiaaalialalla (37 %).

Toimipaikkoihin vuonna 2010 rekrytoituista henkilöistä merkittävä osa (noin 47 %) on siirtynyt tehtävään toisesta työpaikasta. Työttömiä viimeksi rekrytoituissa henkilöissä oli noin 20 prosenttia ja koululaisia ja opiskelijoita oli noin 17 prosenttia. Edelliseen vuoteen verrattuna on työttömien osuus rekrytoidusta vähentynyt seitsemällä prosenttiyksiköllä ja toisesta työpaikasta siirtyneiden osuus lisääntynyt kahdeksalla prosenttiyksiköllä.

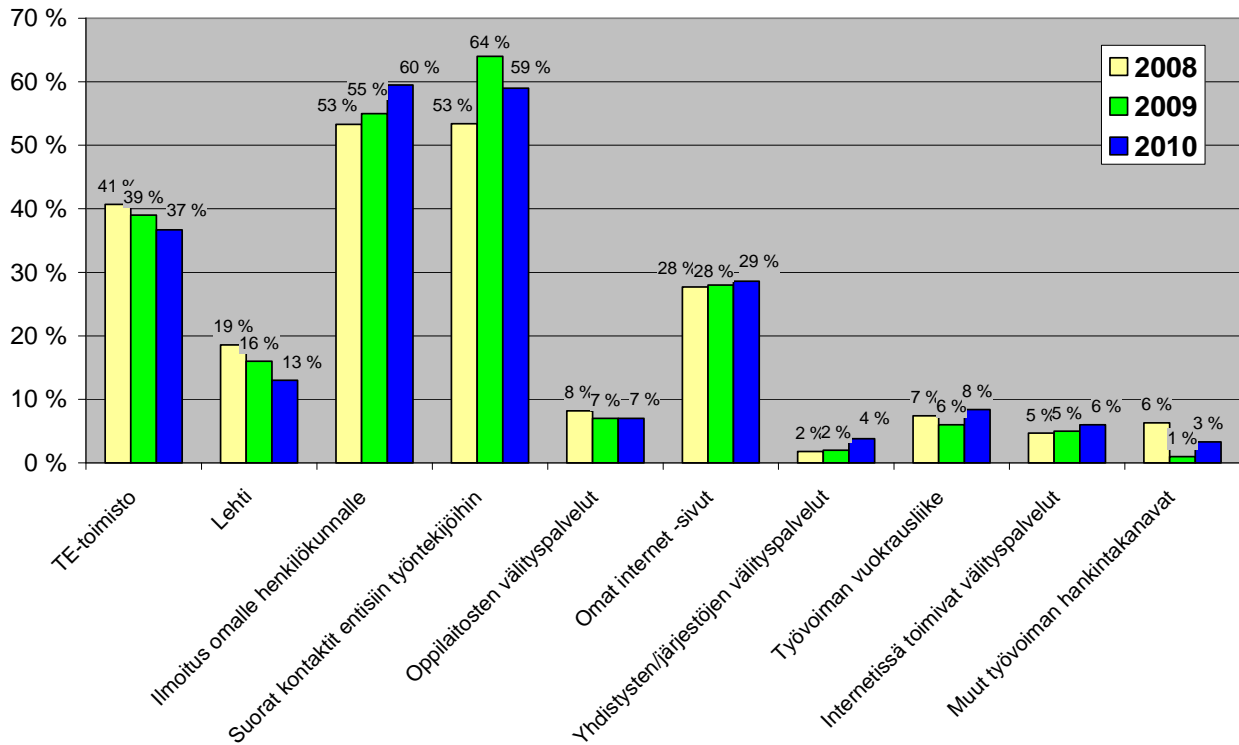
Kuva 7. Mistä rekrytoidut henkilöt tulivat uuteen työpaikkaan vuonna 2010



Toisesta työpaikasta rekrytoitujen osuus on vuonna 2010 ollut kaikkein yleisintä majoitus- ja ravitsemisalalla (noin 72 prosenttia rekrytoinneista). Työttömien rekrytoinnit ovat muita aloja yleisimpiä rakennusalalla (noin 47 prosenttia rekrytoinneista). Koululaisten ja opiskelijoiden rekrytoinnit ovat varsin yleisiä kaupan alalla (noin 31 prosenttia rekrytoinneista).

Käytetyimmät työvoiman hankintakeinot ovat vuonna 2010 olleet ilmoitus omalle henkilökunnalle sekä suorat kontaktit entisiin työntekijöihin tai sellaisiin henkilöihin, jotka ovat aikaisemmin hakenneet töitä kyseisestä toimipaikasta. Työvoiman hankintakanavissa on tapahtunut viime vuosien aikana jonkin verran muutoksia. Sisäisten täyttäjien osuus on ollut viime vuodet kasvussa (ilmoitus omalle henkilökunnalle). Suorien henkilökontaktien käyttö on hieman laskenut vuodesta 2009. Lehtien ja TE -toimiston käyttö työvoiman hankinnassa on viime vuodet olleet laskussa. Työnantajien omien internet-sivujen, kuten myös internetissä toimivien välityspalvelujen ja yhdistysten ja järjestöjen välityspalvelujen käyttö on hienoisessa kasvussa.

Kuva 8. Työvoiman hankintakanavat 2008 - 2010
(huom. toimipaikka on saattanut käyttää useampaa hankintakanavaa samanaikaisesti)



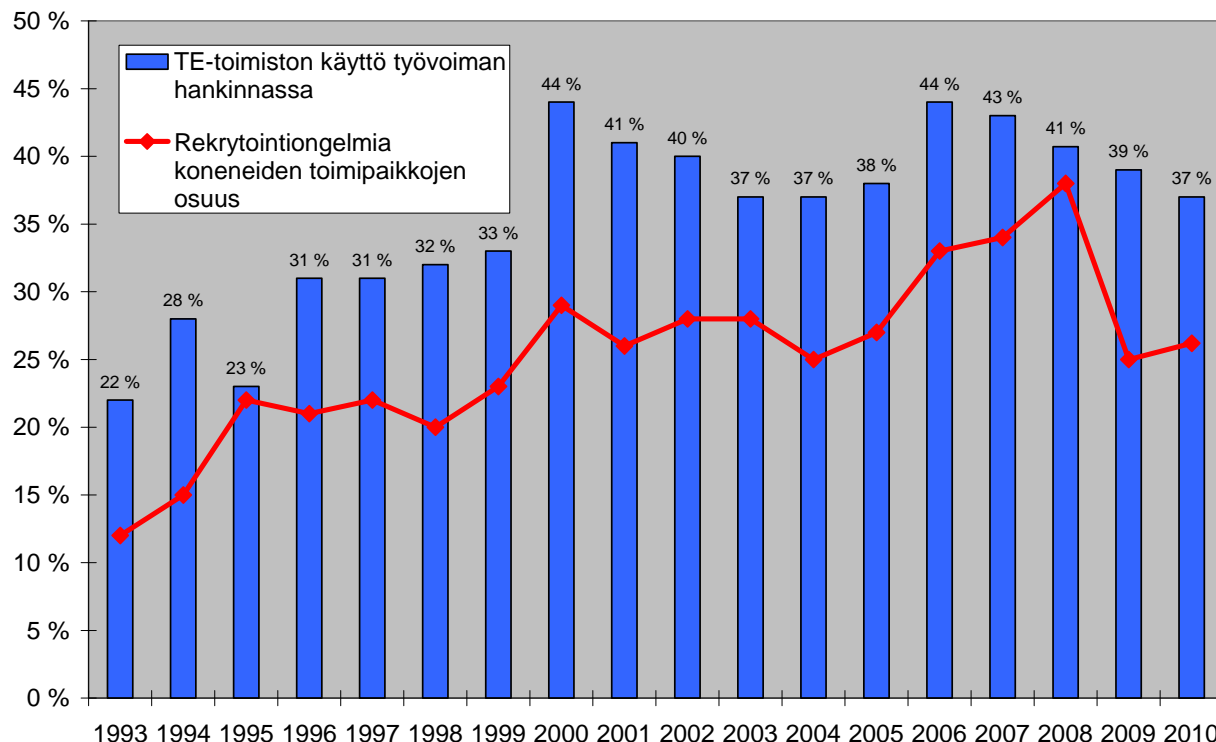
Työ- ja elinkeinotoimisto on ollut vuonna 2010 mukana noin 37 prosentissa työpaikan täytöistä. TE-toimiston käyttö työvoiman hankinnassa on ollut suhteellisesti yleisempää julkisissa palveluissa sekä terveys- ja sosiaalialoilla. Vastaavasti vähäisintä TE-toimiston käyttö on ollut rakennusalan sekä kuljetus- ja varastointialalle tapahtuneissa rekrytoinneissa. Työnantajan omien internet-sivujen käyttö on tullut varsin yleiseksi työvoiman hankintakanavaksi informaatio- ja viestintäalalla.

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

TE-toimistojen käyttöosuudet liittyvät 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. (kuva 9)

¹ Haastattelututkimuksessa työvoiman hankintakanava on selvitetty toimipaikan viimeisimmän rekrytoinnin osalta. Mikäli hankintakanavaa olisi selvitetty kaikkien vuoden aikana tapahtuneiden rekrytoinnien osalta, kasvaisivat eri hankintakanavien käyttöosuudet, sillä toimipaikka on eri rekrytoinneissaan saattanut käyttää eri hankintakanavia. Mm. EK on henkilöstö- ja koulutustiedustelussaan selvittänyt yritysten käyttämiä työvoiman rekrytointikanavia ja siinä esimerkiksi lehti-ilmoittelua on käytännössä käytetty noin 50 prosenttia yrityksistä.

Kuva 9. TE -toimiston käyttö työvoiman hankinnassa ja rekrytointiongelmia kokeneiden toimipaikkojen osuudet 1993 – 2010

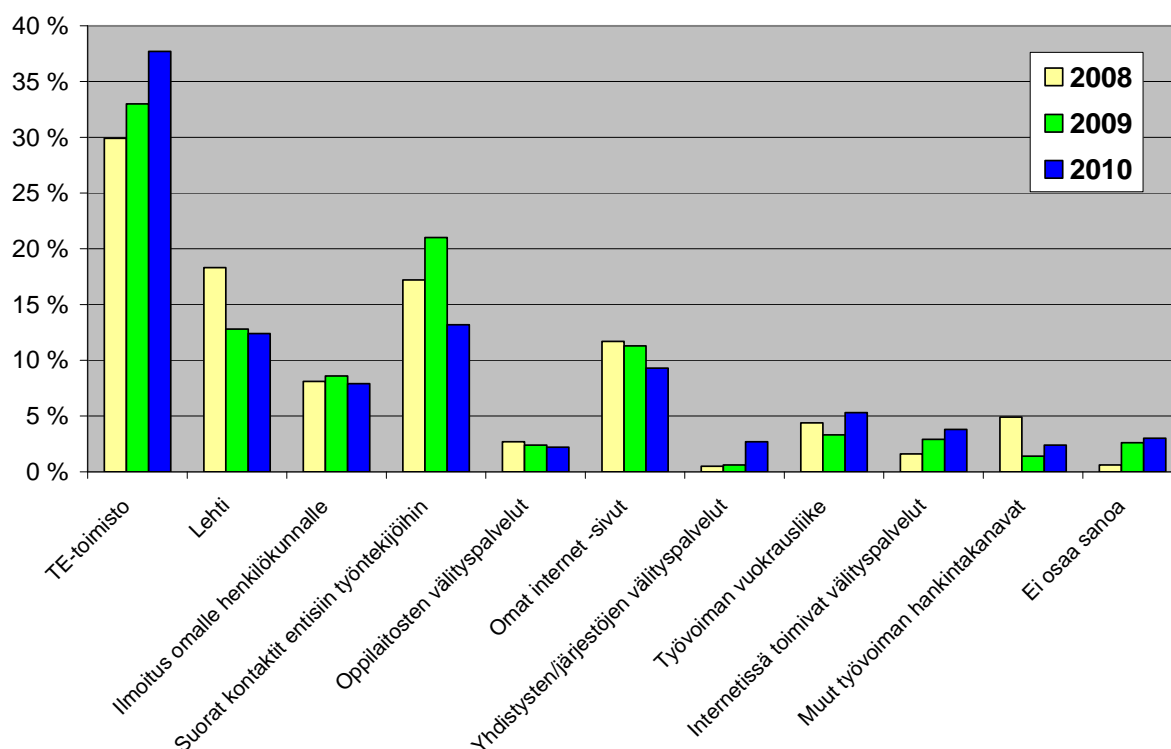


TE -toimiston ”markkinaosuutta” työvoiman hankinnassa on edellä seurattu kaikessa työvoiman hankinnassa. Tarkastelussa on ollut mukana mm. työpaikan sisällä tapahtuneet siirtymät työstä toiseen. Mikäli nämä sisäiset siirrot jätetään tarkasteluista pois, päästään seuraamaan TE -toimiston markkinaosuutta työvoiman ulkoisen haun osalta. Vuonna 2010 TE -toimiston markkinaosuus oli tässä työvoiman ulkoisessa haussa noin 38 prosenttia. Vuonna 2009 Te -toimiston markkinaosuus työvoiman ulkoisessa haussa oli hieman suurempi, noin 41 prosenttia.

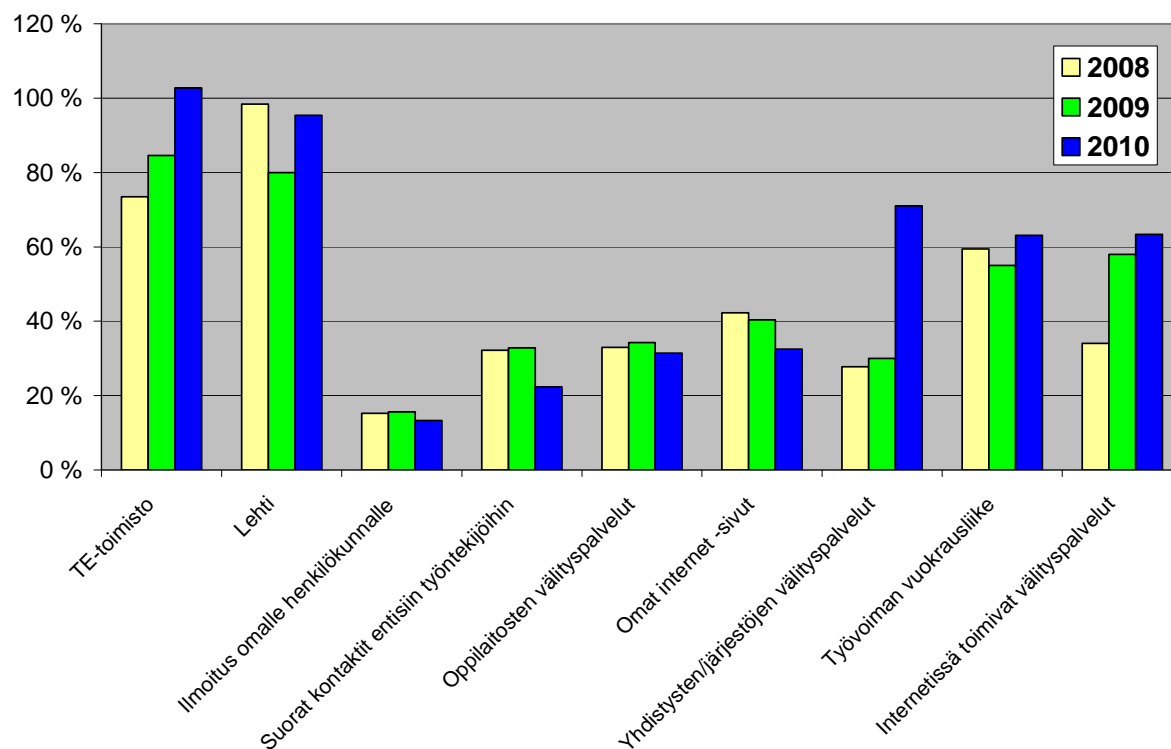
Haastatteluissa on vielä selvitetty eri tiedotusmuotojen vaikuttavuutta työpaikan täytössä kysymyksellä: millä hankintakanavalla on ollut suurin merkitys siihen, että työpaikka saatiin täytettyä. Kysymys on esitetty niille toimipaikoille, jotka ovat käyttäneet useampaa tiedotusmuotoa rekrytoinnissaan. Lisäksi toimipaikka on käyttänyt tiedotusta, joka ei ole ollut rajattu vain omalle henkilöstölle, entisille työntekijöille tai entisille työnhakijoille.

Tässä tarkastelussa TE -toimistot nousevat merkityksellisimmäksi työvoiman hankintakanavaksi. Noin 38 prosenttia useampaa rekrytointikanavaa käyttäneistä toimipaikoista piti vuonna 2010 TE-toimistojen roolia merkityksellisimpänä työvoiman hankintaprosessissa. TE -toimistojen merkitys on viime vuodet olleet kasvussa. TE -toimistojen tilanne on siten kaksijakoinen, toisaalta niiden käyttö on hienoisessa laskussa, mutta toisaalta niiden merkitys työpaikan täyttöprosessissa on kasvussa.

Useimmin käytetyt työvoiman hankintakanavat, tiedotus omalle henkilöstölle ja suorat kontaktit entisiin työntekijöihin tai työnhakijoihin, eivät tässä ”vaikuttavuus” tarkastelussa nouse niin suureen rooliin kuin niiden käyttöosuudet antaisivat olettaa, kuva 10.

Kuva 10. Tiedotusmuoto, jolla on ollut suurin merkitys työpaikan täyttöön 2008 - 2010

Työvoiman hankinnassa käytettyjen kanavien tehokkuutta voidaan edelleen arvioida mm. suhteuttamalla kanavan merkityksellisyys kanavan käyttöön. Tässä tarkastelussa tehokkaimmaksi rekrytointikanavaksi nousevat TE -toimistot ja lehdet.

Kuva 11. Eri rekrytointikanavien tehokkuusluku 2008 - 2010

5. 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 2010 noin kuusitoista prosenttia toimipaikoista ilmoitti, että heillä on suunnitelmissa palkata lisää henkilöstöä seuraavan 12 kuukauden aikana. Noin kahdeksan prosenttia toimipaikoista ilmoitti, että heillä on suunnitelmissa vähentää henkilöstöä. Suurin osa toimipaikoista ilmoitti, että henkilöstö pysyy suunnitelmien mukaan samalla tasolla. Vuoteen 2009 verrattuna henkilöstön palkkaussuunnitelmat ovat lisääntyneet. Vuonna 2009 vain noin kymmenen prosenttia toimipaikoista suunnitteli lisäävänsä työvoimaa.

Suhteellisesti eniten henkilöstön palkkaussuunnitelmia oli vuonna 2010 informaatio- ja viestintäalalla (37 %), teollisuudessa (21 %) ja liike-elämän palveluissa (13 %). Vastaavasti harvemmin palkkaussuunnitelmia oli muissa palveluissa (9 %) sekä majoitus- ja ravitsemisalalla (10 %).

Taulukko 2. Henkilöstön palkkaussuunnitelmat toimialoittain vuonna 2010

Toimiala	Henkilöstön palkkaussuunnitelmat 2010			
	Suunnitelmia lisätä	Pysyy samana	Suunnitelmia vähentää	Ei osaa sanoa
Maa/metsätalous	15 %	76 %	9 %	0 %
Teollisuus	21 %	69 %	7 %	1 %
Rakennus	17 %	73 %	9 %	2 %
Kauppa ym.	15 %	79 %	5 %	1 %
Kuljetus/varasto	14 %	75 %	10 %	2 %
Majoitus/rav.	10 %	80 %	11 %	0 %
Inform./viestintä	37 %	57 %	6 %	0 %
Liike-el.palv.	21 %	70 %	7 %	1 %
Julk. palv./koul.	11 %	79 %	10 %	0 %
Terv./sos.ala	14 %	79 %	7 %	0 %
Muut palvelut	9 %	81 %	8 %	1 %
Yhteensä	16 %	75 %	8 %	1 %

Niiltä toimipaikoilta, joilla on ollut henkilöstön palkkaussuunnitelmia, on edelleen tiedusteltu, mihin ammatteihin he aikovat palkata työntekijöitä. Vastaukset osoittavat, että moni toimipaikka on suunnitellut rekrytoivansa henkilöitä seuraaviin ammatteihin:

- sairaanhoitajat
- myyjät ja tuote-esittelijät
- perus-, lähi-, lastenhoitajat
- myynnin ja rahoituksen asiantuntijat
- tietotekniikan erityisasiantuntijat
- rakennustyöntekijät
- tekniset erityisasiantuntijat
- sähkö-, elektroniikka- ja tietoliikennealan asentajat
- moottoriajoneuvojen kuljettajat
- asiantuntijajohtajat.

LIITTEET

Liite 1

	Työvoimaa hakeneet toimipaikat		Rekrytointiongelmia kokeneet		Työvoimapulaa kokeneet	
Toimiala	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Maa/metsätal.	39 %	43 %	21 %	32 %	8 %	8 %
Teollisuus	47 %	49 %	23 %	23 %	9 %	9 %
Rakennus	44 %	42 %	25 %	23 %	11 %	8 %
Kauppa ym.	50 %	50 %	21 %	21 %	7 %	8 %
Kuljetus/varasto	47 %	45 %	33 %	27 %	12 %	7 %
Majoitus/rav.	..	50 %	..	32 %	..	8 %
Inform./ viestintä	..	60 %	..	31 %	..	15 %
Liike-el.palv.	49 %	51 %	28 %	30 %	10 %	12 %
Julk. palv./koul.	..	73 %	..	21 %	..	5 %
Terv./sos.ala	..	73 %	..	39 %	..	16 %
Muut palvelut	53 %	56 %	14 %	15 %	5 %	2 %
Henkilöstömäärä						
1 - 4	35 %	34 %	25 %	24 %	12 %	10 %
5 - 9	56 %	59 %	22 %	23 %	7 %	8 %
10 - 49	75 %	78 %	28 %	29 %	11 %	10 %
50 - 99	86 %	88 %	28 %	24 %	12 %	8 %
100 -	85 %	94 %	27 %	33 %	11 %	15 %
Sektori						
Yks.sektori	47 %	49 %	26 %	27 %	10 %	9 %
Kuntasektori	70 %	69 %	30 %	30 %	12 %	11 %
Valtio	62 %	59 %	9 %	11 %	4 %	4 %
Järj/ yhd/ muu	56 %	61 %	17 %	17 %	6 %	4 %
ELY-keskus						
Uusimaa	55 %	57 %	28 %	27 %	12 %	10 %
Vars.Suomi	52 %	52 %	20 %	24 %	7 %	8 %
Satakunta	46 %	51 %	27 %	28 %	10 %	13 %
Häme	52 %	50 %	29 %	27 %	14 %	9 %
Pirkanmaa	46 %	51 %	26 %	30 %	9 %	10 %
Kaak-Suomi	51 %	54 %	27 %	25 %	11 %	8 %
Et. Savo	51 %	56 %	18 %	28 %	6 %	12 %
Pohj. Savo	57 %	52 %	28 %	28 %	12 %	10 %
P-Karjala	59 %	53 %	20 %	24 %	7 %	5 %
Keski-Suomi	53 %	58 %	26 %	23 %	8 %	8 %
Et. Pohjanmaa	50 %	61 %	26 %	28 %	9 %	6 %
Pohjanmaa	56 %	51 %	25 %	24 %	9 %	6 %
P-Pohjanmaa	50 %	56 %	24 %	19 %	10 %	7 %
Kainuu	49 %	51 %	16 %	21 %	7 %	9 %
Lappi	60 %	58 %	18 %	30 %	3 %	11 %
Yhteensä	53 %	54 %	25 %	26 %	10 %	9 %

Työvoiman hankinnassa käytettyjen kanavien käyttöosuudet 2010										
Toimiala	TE-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
Toimiala										
Maa/metsätal.	10 %	2 %	50 %	95 %	2 %	5 %	0 %	14 %	0 %	2 %
Teollisuus	24 %	17 %	46 %	61 %	8 %	21 %	1 %	10 %	4 %	1 %
Rakennus	14 %	20 %	48 %	62 %	7 %	9 %	1 %	4 %	2 %	4 %
Kauppa ym.	43 %	12 %	64 %	60 %	8 %	25 %	4 %	8 %	5 %	4 %
Kuljetus/varasto	17 %	8 %	42 %	67 %	3 %	12 %	0 %	1 %	0 %	1 %
Majoitus/rav.	38 %	6 %	70 %	49 %	3 %	27 %	2 %	6 %	3 %	6 %
Inform./viestintä	23 %	4 %	61 %	66 %	22 %	59 %	40 %	23 %	58 %	1 %
Liike-el.palv.	30 %	11 %	61 %	64 %	13 %	42 %	3 %	4 %	9 %	0 %
Julk. palv./koul.	55 %	27 %	70 %	37 %	7 %	45 %	1 %	0 %	6 %	3 %
Terv./sos.ala	52 %	7 %	61 %	57 %	2 %	27 %	5 %	15 %	2 %	7 %
Muut palvelut	36 %	23 %	66 %	59 %	7 %	29 %	1 %	11 %	4 %	2 %
Henkilöstö										
1 - 4	30 %	11 %	58 %	68 %	2 %	15 %	5 %	16 %	4 %	7 %
5 - 9	24 %	9 %	44 %	62 %	6 %	19 %	5 %	4 %	4 %	1 %
10 - 49	44 %	13 %	68 %	56 %	8 %	31 %	3 %	8 %	6 %	4 %
50 - 99	50 %	25 %	69 %	47 %	16 %	65 %	1 %	4 %	12 %	2 %
100 -	59 %	30 %	68 %	42 %	10 %	90 %	9 %	7 %	26 %	3 %
Sektorit										
Yks.sektori	32 %	11 %	59 %	65 %	8 %	24 %	4 %	9 %	7 %	2 %
Kuntasektori	51 %	18 %	61 %	44 %	4 %	40 %	2 %	6 %	4 %	5 %
Valtio	45 %	14 %	72 %	40 %	1 %	74 %	2 %	1 %	8 %	5 %
Järj/yhd/muu	33 %	16 %	55 %	58 %	4 %	24 %	9 %	15 %	1 %	9 %
ELY-keskus										
Uusimaa	41 %	13 %	67 %	49 %	10 %	33 %	9 %	13 %	12 %	6 %
Vars.Suomi	51 %	8 %	56 %	49 %	16 %	16 %	1 %	26 %	6 %	0 %
Satakunta	45 %	19 %	53 %	60 %	8 %	23 %	0 %	1 %	9 %	1 %
Häme	47 %	11 %	72 %	55 %	1 %	14 %	1 %	1 %	2 %	3 %
Pirkanmaa	44 %	14 %	63 %	72 %	13 %	24 %	1 %	4 %	3 %	2 %
Kaak-Suomi	34 %	11 %	56 %	65 %	4 %	23 %	2 %	9 %	1 %	1 %
Et. Savo	32 %	4 %	49 %	74 %	7 %	17 %	20 %	19 %	22 %	0 %
Pohj. Savo	30 %	12 %	54 %	72 %	2 %	19 %	0 %	2 %	2 %	7 %
P-Karjala	19 %	12 %	47 %	65 %	2 %	12 %	0 %	1 %	0 %	1 %
Keski-Suomi	26 %	13 %	66 %	55 %	1 %	25 %	0 %	1 %	9 %	8 %
Et. Pohjanmaa	23 %	12 %	49 %	59 %	3 %	9 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Pohjanmaa	26 %	26 %	46 %	65 %	8 %	22 %	2 %	10 %	3 %	0 %
P-Pohjanmaa	21 %	10 %	52 %	66 %	3 %	23 %	1 %	1 %	2 %	3 %
Kainuu	27 %	12 %	41 %	69 %	0 %	18 %	8 %	2 %	0 %	2 %
Lappi	46 %	14 %	67 %	67 %	2 %	16 %	1 %	2 %	0 %	3 %
Yhteensä	37 %	13 %	60 %	59 %	7 %	29 %	4 %	8 %	6 %	3 %

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**

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

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

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

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

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

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

Avikainen Ahti – Kerminen Päivi – Korhonen Tiina – Murto Mikko – Peura Jari (28/2010); **Työhönosoittamisesta työn tarjoamiseen – työhönosoitusten käyttöä koskeva selvitys ja kehittämissuhteet**

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

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

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

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