

Hanna Hämäläinen

TYÖVOIMAN REKRYTOINTI TOIMIPAIKOISSA VUONNA 2003
Selvitys työvoiman hankintakanavista, rekrytointiongelmista
ja toimipaikkojen tulevaisuuden näkymistä

Sisällys

1. Johdanto	1
2. Toimipaikoista 29 prosenttia täytti työpaikan	1
2.1. Työvoimaa hankittu eniten sijaisuuksia hoitamaan	1
2.2. Vakinaisten osuus rekrytoiduista vähentynyt edelleen	2
2.3. Opiskelijoita rekrytoitu entistä enemmän.....	3
3. Työvoimaa hankittiin yhä useammin verkostojen avulla	4
3.2. Työvoimatoimisto merkityksellisin työvoiman hakukanava	5
3.3. Työvoimatoimiston markkinaosuus nousi 62 prosenttiin	7
3.3.1. Työvoimatoimiston markkinaosuus korkein Pohjois-Karjalassa	8
3.3.2. Työvoimatoimiston markkinaosuus suurin Lahdessa	9
4. Yli puolet toimipaikoista haki uutta työvoimaa	10
4.1. Rekrytointiongelmien osuus ennallaan.....	10
4.2. Rekrytointiongelmat.....	11
4.2.1. Alueellisissa rekrytointiongelmissa melko vähän muutoksia.....	11
4.2.2. Rekrytointiongelmat yleistyneet liikenteessä ja julkisissa palveluissa	12
4.2.3. Rekrytointiongelmat lisääntyivät pienissä toimipaikoissa ja kunnissa	12
4.3. Työvoimapula	14
4.3.1. Työvoimapulasta kärsittiin eniten Etelä-Pohjanmaalla.....	14
4.3.2. Työvoimapulaa eniten rakentamisessa.....	14
4.3.3. Työvoimapulaa eniten isoissa toimipaikoissa ja suurimmilla sektoreilla.....	15
4.4. Rekrytointiongelmat ja työvoimapula TE –keskuksittain eri toimialoilla.....	16
4.4.1. Rekrytointiongelmat ja työvoimapula teollisuudessa	16
4.4.2. Rekrytointiongelmat ja työvoimapula rakennusosalalla	17
4.4.3. Rekrytointiongelmat ja työvoimapula kaupan alalla	18
4.4.4. Rekrytointiongelmat ja työvoimapula liikenteessä	19
4.4.5. Rekrytointiongelmat ja työvoimapula liike-elämän palveluissa	19
4.4.6. Rekrytointiongelmat ja työvoimapula julkisissa palveluissa	21
4.5. Rekrytointiongelmiä ja työvoimapulaa eniten Vantaalla	21
4.6. Rekrytointiongelmat ja työvoimapula kaikissa toimipaikoissa	24
5. Lääkärin paikat ongelmallisimpia täyttää	26
5.1. Vaikeimmin täytettävät ammatit julkisissa palveluissa	27
6. Hakuvaikeuksien syynä osaamisen puute	28
6.1. Työvoiman vähyys keskeisin syy maa- ja metsätalouden rekrytointivaikeuksiin.....	29
6.2. Teollisuuden rekrytointiongelmien syynä vaje osaamisessa	30
6.3. Työkokemuksen puute vaikeuttaa rekrytointia rakennusosalalla	30
6.4. Kaupan alan rekrytointiongelmien syynä kokemuksen ja koulutuksen sekä työvoiman puute	31
6.5. Työvoiman vähyys ja henkilökohtaiset ominaisuudet syynä liikenteen rekrytointiongelmiin.....	32
6.6. Työvoiman vähyys syynä liike-elämän palveluiden rekrytointiongelmiin.....	33
6.7. Työvoiman vähyys vaikeuttaa myös julkisten palveluiden rekrytointia	34
6.8. Muissa palveluissa rekrytointiongelmien yhtenä keskeisimpänä syynä työmatka	34
7. Hakuajan pidennys yleisin ratkaisukeino	35
8. Työvoiman hankinta tulevaisuudessa	36
9. Tiedonkeruu	37
Liite 1	39
Liite 2	47
Liite 3	48

1. Johdanto

Vuodesta 1993 alkaen työnantajilta on kysytty tietoja työvoiman rekrytoinnista kerran vuodessa. Vuoden 2002 alusta alkaen tietoja on kerätty myös neljännesvuosittain¹. Tässä selvityksessä tarkastellaan vuotta 2003. Raportissa tarkastellaan ensin työvoiman hankintaa, työpaikkojen täyttöä ja työvoiman hankintakanavia. Sen jälkeen siirrytään rekrytointiongelmien ja työvoimapulan esiintymiseen ja niiden syiden tarkasteluun. Lopuksi on katsaus toimipaikkojen tulevaisuudennäkymistä uuden työvoiman palkkaamisen osalta.²

2. Toimipaikoista 29 prosenttia täytti työpaikan

Noin 42 000 toimipaikkaa täytti avoimen paikan³ haastattelua edeltäneen kolmen kuukauden aikana vuonna 2003. Siten kaikista Suomen 142 000 toimipaikasta 29 prosenttia oli täyttänyt työpaikan. Työpaikkojen täyttöä kysyttiin vuoden toisen ja neljännen neljänneksen yhteydessä. Kun vuonna 2001 noin 46 prosenttia toimipaikoista täytti avoimen paikan haastattelua edeltäneen vuoden aikana, vuonna 2002 vähentyi työpaikkojen täyttö 32 prosenttiin. Tulokset eivät kuitenkaan ole täysin verrannollisia vuoteen 2001 verrattuna, koska ennen vuotta 2002 työpaikkojen täyttöä kysyttiin vain vuoden lopussa. (Liite 1, taulu 1).

Julkisten palvelujen toimialalla toimipaikoissa täytettiin työpaikkoja eniten, jossa noin 37 prosenttia toimipaikoista oli täyttänyt työpaikan viimeisen kolmen kuukauden aikana. Määrällisesti eniten työpaikkoja täytettiin kaupan alalla, noin 36 000 työpaikkaa. (Liite 1, taulu 2).

2.1. Työvoimaa hankittu eniten sijaisuuksia hoitamaan

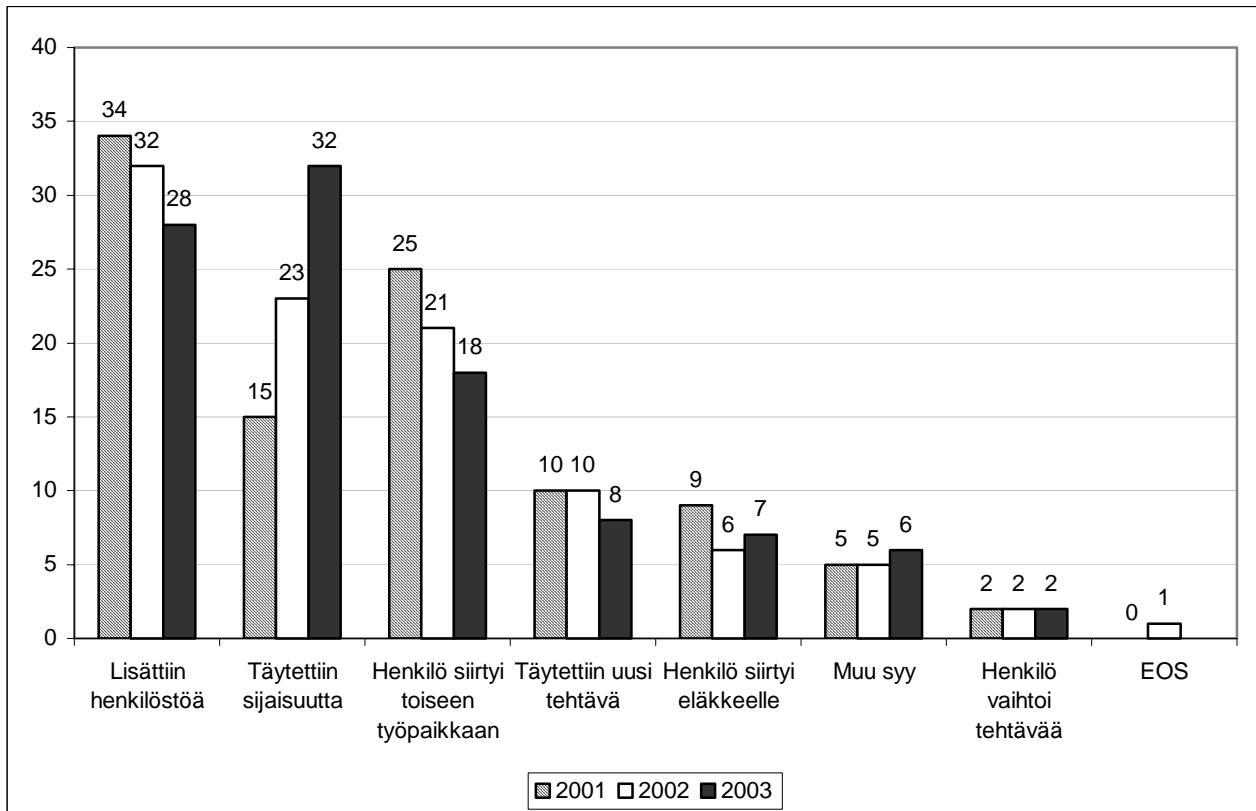
Vuonna 2003 keskeisin syy työvoiman hankintaan oli sijaisuuden täyttö. Noin 32 prosenttia työvoimaa hakeneista toimipaikoista hankki työvoimaa sijaisuuksiin. Sijaisuuksien täyttö on yleistynyt vuoteen 2001 ja edelleen vuoteen 2002 verrattuna selvästi. Vuoteen 2001 verrattuna henkilöstöä lisättiin lähes yhtä paljon kuin vuonna 2003 täytettiin sijaisuuksia. Ja vielä viime vuonna henkilöstön lisääminen oli yleisin syy työvoiman hankintaan. Muutokseen vaikuttaa osaltaan tutkimusajankohta, koska vuonna 2001 ei ole kerätty tietoja eri neljänneksiltä. Vuoteen 2002 verrattuna tulos osoittaa kuitenkin työmarkkinoiden kiristyneen yleisen taloustilanteen mukana. Lisäksi toiseen työpaikkaan siirtyneiden osuus vähentyi edelleen. Vuonna 2001 se oli syynä noin 25 prosenttiin työpaikan täytöistä, ja vuonna 2002 noin 21 prosenttiin, kun vuonna 2003 vain 18 prosenttia työpaikoista täytettiin toisesta työpaikasta siirtävällä henkilöllä. Myös tämä kertoo työmarkkinoiden sulkeutumisesta ja epävarmuuden lisääntymisestä. Työpaikasta on pidettävä entistä tiukemmin kiinni. Kun eläkkeelle siirtymisen yhteydessä ei edelleenkään ole rekrytoitu uutta työvoimaa kovin usein ja uusia tehtäviä on täytetty vielä hieman edellisiä vuosia vähemmän, voidaan sanoa, että tilanne työmarkkinoilla kiristyi vuonna 2003. (Kuvio 1).

¹ Neljännesvuosittaiset tiedot on raportoitu erikseen ja julkaistu työhallinnon sisäisellä foorumilla.

² Tarkempi kuvaus tiedonkeruusta ja tutkimusasetelmasta on esitetty viimeisessä kappaleessa (9. ja liitteessä 3.).

³ Työpaikkojen täytöksi ei ole laskettu työllistämistuella palkattuja, harjoittelijoita tai muita palkattomia henkilöitä eikä vuokrattua työvoimaa.

Vuonna 2003 henkilöstön lisääminen työvoiman hankinnan syynä oli yleisintä rakentamisessa. Myös teollisuudessa sekä maa- ja metsätaloudessa rekrytoinnin syynä oli useimmin henkilöstön lisääminen. Erityisesti julkisissa palveluissa tärkeimpänä syynä rekrytointiin oli sijaisuuden täyttäminen. Kaupan alalla rekrytoinnin syynä oli usein sijaisuuden täyttäminen, mutta henkilöstön lisääminen oli myös yleinen syy rekrytointiin. (Liite 1, kuvio 1).



Kuvio 1. Syyt työvoiman rekrytointiin 2001-2003, %.

2.2. Vakinaisten osuus rekrytoiduista vähentynyt edelleen

Vuonna 2003 täytetyistä työpaikoista kokoaikaisia oli 84 prosenttia. Vuoteen 2002 verrattuna rekrytoiduista kokoaikaisia oli lähes yhtä paljon. Vähiten kokoaikaisia rekrytoitiin kaupan alalle ja liikenteeseen ja toimipaikan koon mukaan tarkastellen erityisesti pieniin ja keskisuuriin yrityksiin. (Liite 1, kuvio 2).

Vakinaisia vuoden 2003 aikana rekrytoiduista oli 43 prosenttia, mikä on hieman vähemmän kuin vuonna 2002. (Liite1, kuvio 3). Edellisiin vuosiin verrattuna vakinaisia työsuhteita on solmittu lähes 10 prosenttiyksikön verran vähemmän, jolloin uusista työsuhteista vakinaisia oli noin 55 prosenttia.⁴ Aikaisempiin vuosiin verrattuna vuoden 2002 ja 2003 tasoon vaikuttaa osaltaan se, että työsuhteiden kestoa on kysytty myös vuoden toisella neljänneksellä, jolloin kesäsijaisten palkkaaminen lisäsi määräaikaisten osuutta.

⁴ Ks. aikaisempien vuosien vuosiraportit Työnantajahaastatteluista.

Määräaikaisten työsuhteiden yleisin pituus vuonna 2002 oli yhdestä kolmeen kuukautta, kun vuonna 2003 määräaikaisten työsuhteiden kesto oli yleisimmin kolmesta kuukaudesta puoleen vuoteen. Edelleen myös sitä lyhyemmät, kuukaudesta kolmeen kuukautta kestävät, työllisyysjaksot olivat hyvin yleisiä. Kokonaisuutena vuoteen 2002 verrattuna työsuhteiden kesto painottui lyhempiin työsuhteisiin, vaikka yli vuoden kestäneiden määräaikaisten työsuhteiden osuudessa ei tapahtunut muutoksia. Vuonna 2001 määräaikaisten työsuhteiden yleisin pituus oli pidempi kuin vuosina 2002 ja 2003. Puolesta vuodesta vuoteen ja myös kolmesta kuukaudesta puoleen vuoteen kestävät työsuhteet olivat yleisiä, mikä johtui erityisesti tiedonkeruuajankohdasta. Vuodesta 2002 alkaen toisen neljänneksen kesälomasijaisuudet näkyvät lyhyempinä määräaikaisuuksina. (Taulu 1).

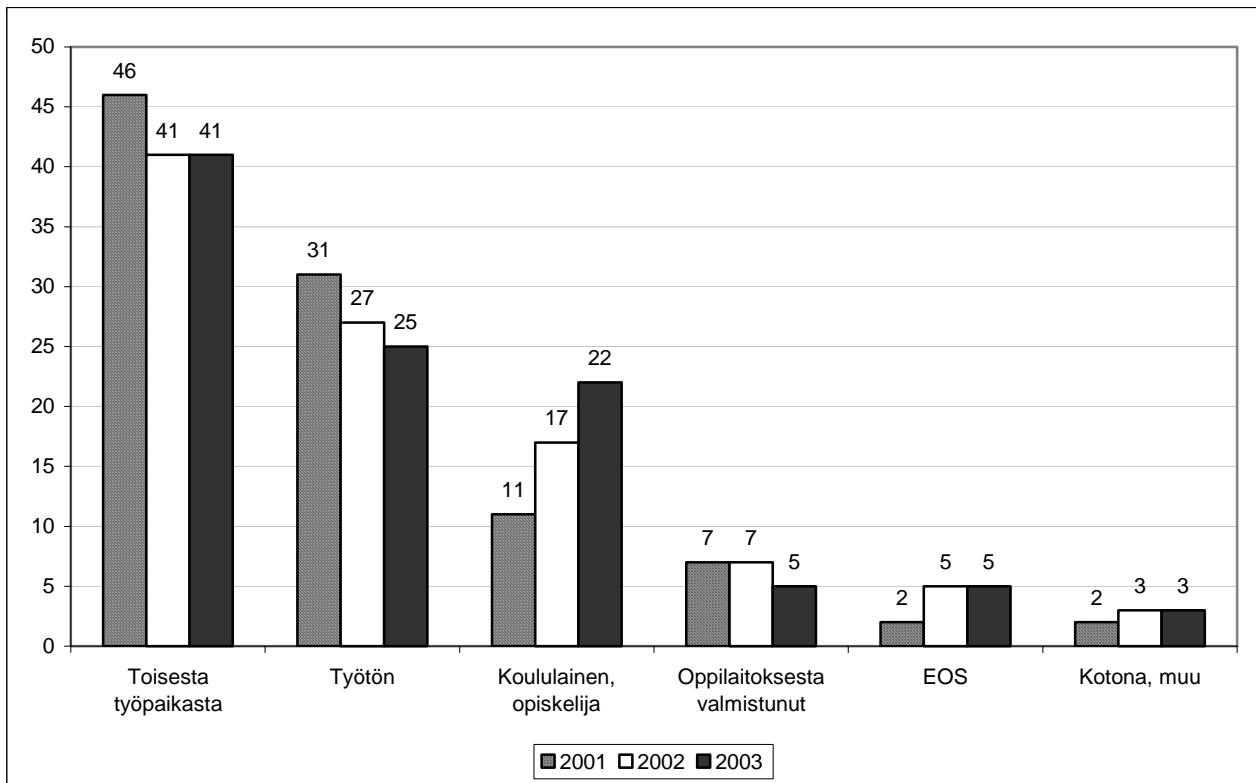
	1999	2000	2001	2002	2003
alle kuukausi	2	4	2	6	4
1 kuukausi - alle 3 kuukautta	20	17	19	31	30
3 kuukautta - alle 6 kuukautta	31	28	33	27	31
6 kuukautta - alle 12 kuukautta	35	41	37	24	21
yli vuosi	11	10	9	12	12

Taulu 1. Määräaikaisten työsuhteiden kesto 1999-2003, %.

2.3. Opiskelijoita rekrytoitu entistä enemmän

Kuten vuonna 2002, myös vuonna 2003, avoin työpaikka täytettiin yleisimmin henkilöllä, joka tuli toisesta työpaikasta. Yli neljäkymmentä prosenttia siirtyi muusta tehtävästä, mikä on hieman vähemmän vuoteen 2001 verrattuna. Toiseksi yleisimmin rekrytoitiin työtön henkilö. Työttömien osuus rekrytoiduista väheni edelleen hieman. Neljännes rekrytoiduista oli ollut työttömänä ennen rekrytointia. Eniten on kasvanut opiskelijoiden ja koululaisten osuus. Vuonna 2003 jo joka viides rekrytoiduista opiskeli. Opiskelijat ja koululaiset rekrytoituivat yleisimmin teollisuuden, rakentamisen, liikenteen sekä kaupan aloille. Työttömät työllistyivät parhaiten maa- ja metsätalouteen, mutta myös rakentamisen ja kaupan toimialoille. Julkisiin, yksityisiin ja muihin palveluihin sekä liikenteen toimialalle siirrettiin useimmiten toisesta työpaikasta. (Kuvio 2, liite 1, kuvio 4).

Työpaikan koon mukaan tarkastellen työttömät rekrytoituvat paremmin pieniin ja keskisuurisiin toimipaikkoihin, kun taas suuremmat toimipaikat rekrytoivat enemmän jo työssä olevia. Yksityinen sektori rekrytoi parhaiten eri taustoista tulleita henkilöitä, kun taas muilla sektoreilla rekrytoidaan erityisesti jo työssä olevia. (Liite 1, kuvio 4).

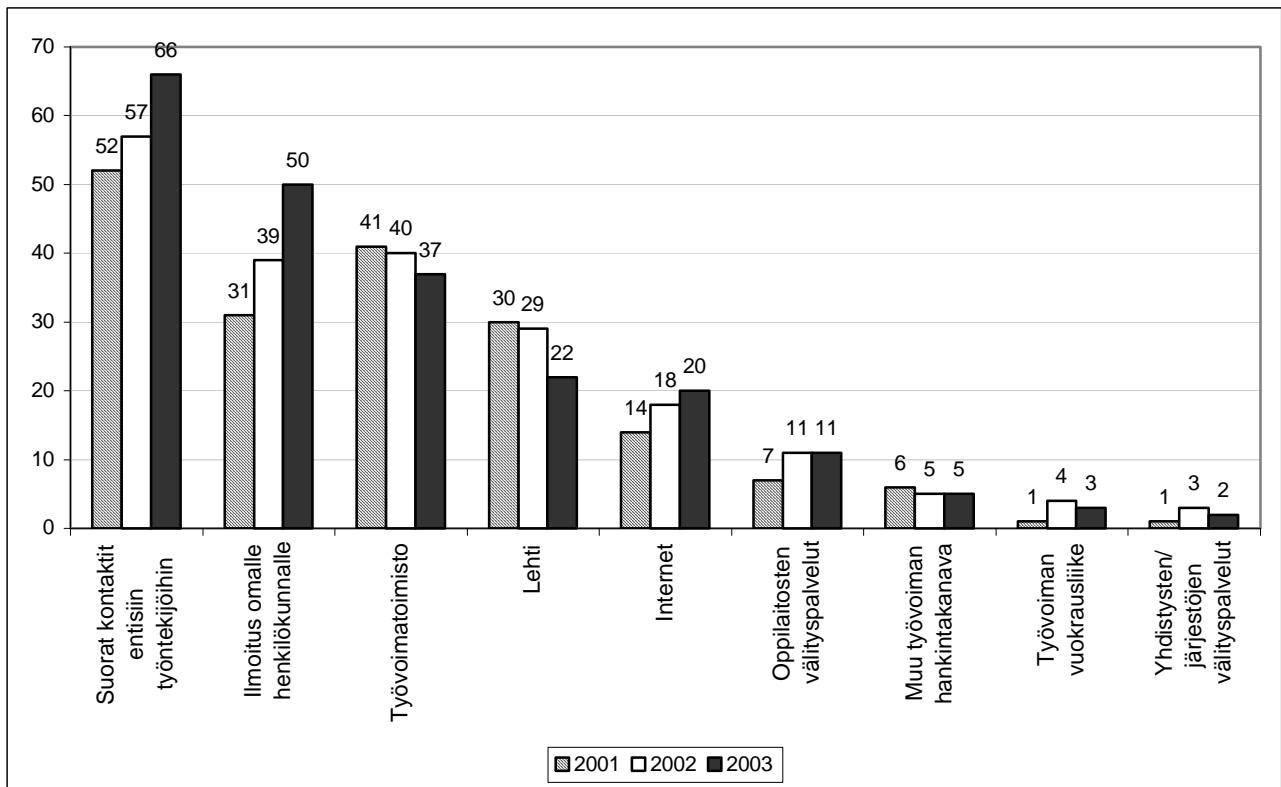


Kuvio 2. Rekrytoitujen työllisyystausta 2001-2003, %.

3. Työvoimaa hankittiin yhä useammin verkostojen avulla

Vuonna 2003 käytetyin työvoiman hankintakanava oli edelleen suorat kontaktit entisiin työntekijöihin. Suoria kontakteja on käytetty vuoteen 2002 verrattuna entistä useammin. Kun vuonna 2002 toimipaikoista 57 prosenttia oli ottanut itse yhteyttä työntekijään, vuonna 2003 jo 66 prosenttia työnantajista käytti tätä keinoa työvoiman hankinnassa. Myös ilmoitusta omalle henkilökunnalle käytettiin entistä useammin työvoiman hankinnassa. Vuonna 2003 puolet työvoimaa hakeneista toimipaikoista käytti suoria henkilöstöverkostojaan, kun vuonna 2002 vajaa 40 prosenttia ja vielä vuonna 2001 alle kolmannes käytti tätä hankintakanavaa uutta työvoimaa hakiessaan. Työvoimatoimiston käyttö on alentunut hieman edellisistä vuosista ja lehtien kautta työvoimaa haettiin selvästi edellisiä vuosia harvemmin. Työmarkkinatilanteen heikkeneminen näkyikin herkästi lehti-ilmoittelun osuuksina. (Kuvio 3).

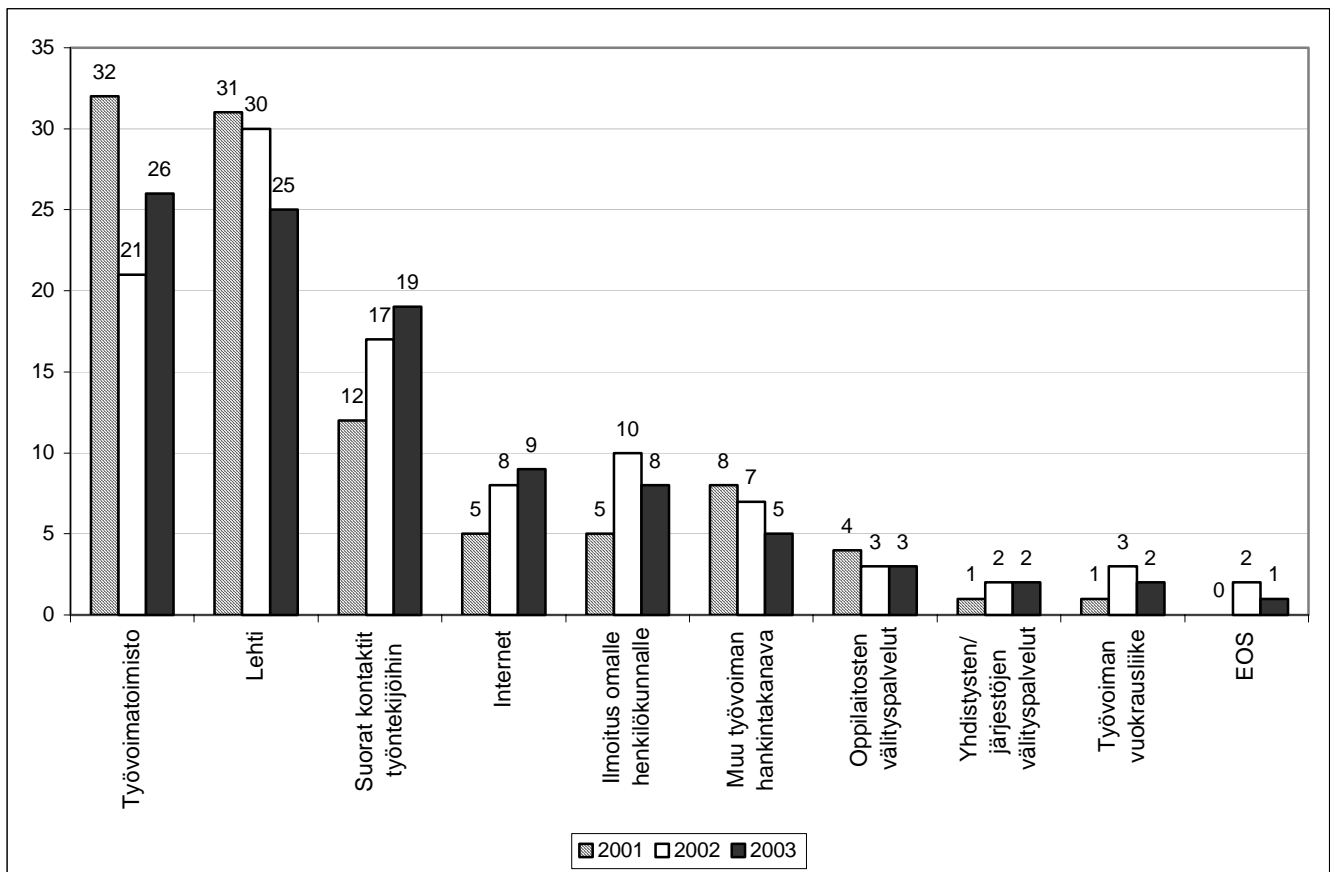
Vähemmän käytetyistä työvoiman hankintakanavista internet yleistyi edelleen työvoiman hankintakanavana. Jo joka viides työvoimaa hakenut toimipaikka ilmoitti avoimesta paikasta omilla kotisivuillaan. Oppilaitosten välityspalvelut ja työvoiman vuokrausliikkeiden käyttö työvoiman hankinnassa säilyivät vuoden 2002 tasolla. (Kuvio 3).



Kuvio 3. Työvoiman hankintakanavat 2001-2003, %.

3.2. Työvoimatoimisto merkityksellisin työvoiman hakukanava

Työvoimatoimisto nousi vuonna 2003 merkityksellisimmäksi työvoiman hankintakanavaksi. Vielä vuonna 2002 merkityksellisin työvoiman hankintakanava oli lehti, jolloin lähes joka kolmas työpaikkojen täytöstä tehtiin lehtien välityksellä. Vuonna 2003 enää neljännes uudesta työvoimasta rekrytoitiin lehtien välityksellä. Tämä selittyy osaltaan yleensä lehti-ilmoittelun pienemmällä määrällä aikaisempiin vuosiin verrattuna. Suorien kontaktien avulla työvoimaa hankittiin vuonna 2003 noin 19 prosenttiin toimipaikoista. Suorien kontaktien käytön merkityksellisyyden muutoksiin vaikuttaa osittain siirtyminen neljännesvuosittaiseen tiedonkeruuseen, mutta myös niiden yhä yleisempi käyttö työvoiman hankintakanavana. Muista työnhakukanavista internet kasvatti edelleen merkityksellisyyttään. Sen avulla vuonna 2003 vajaa 10 prosenttia toimipaikoista rekrytoi uutta henkilöstöä. (Kuvio 4).

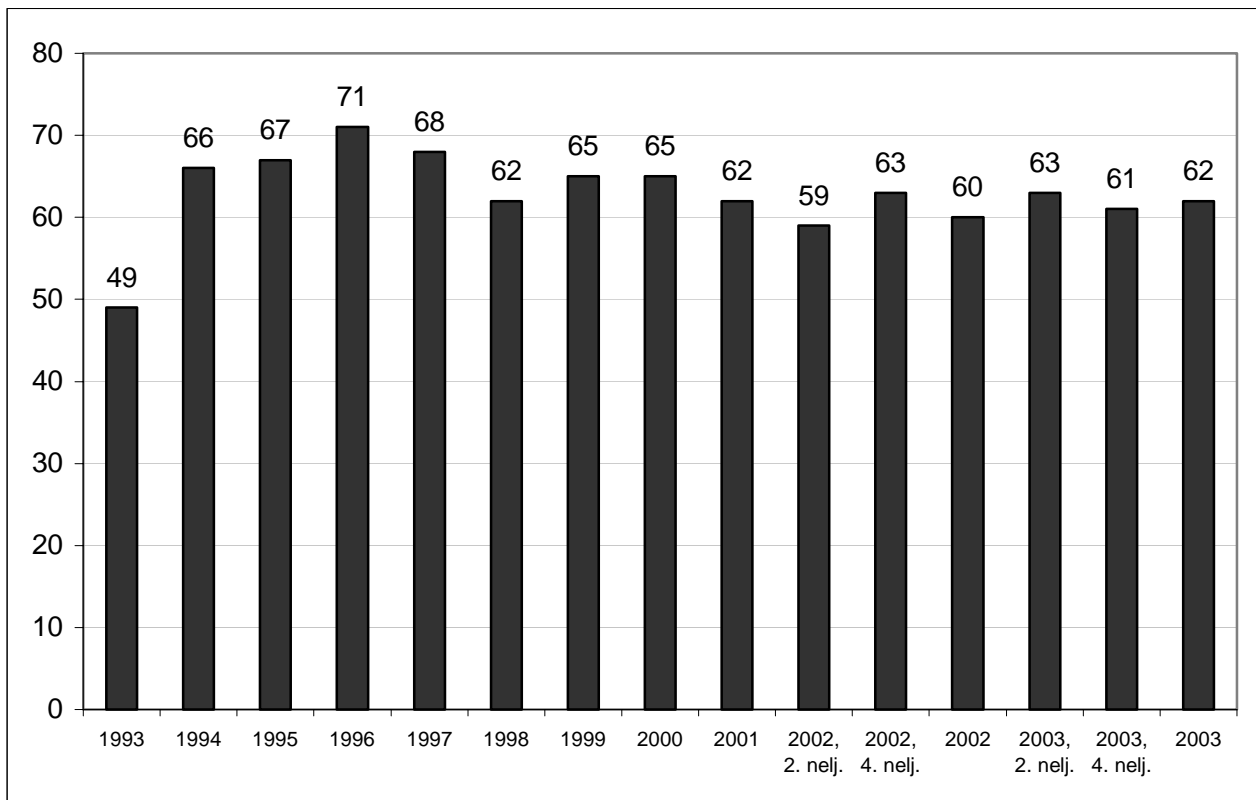


Kuvio 4. Merkityksellisimmät työvoiman hankintakanavat 2001-2003, %.

Työvoimatoimistoa pidettiin merkityksellisimpänä työnhakukanavana rakentamisen toimialalla vuonna 2003. Työvoimatoimisto oli tärkein työvoiman hankintakanava myös maa- ja metsätaloudessa, liikenteessä ja kaupan alalla. Lehti oli tärkein teollisuuden, liike-elämän, julkisten ja muiden palveluiden toimialoilla. TE –keskusalueittain työvoimatoimisto oli merkityksellisin työnvoiman hankintakanava erityisesti Etelä-Pohjanmaalla, mutta myös Uudellamaalla, Hämeessä sekä Etelä-Savossa ja Pohjois-Savossa. Lehtien kautta onnistuttiin rekrytoimaan parhaiten Varsinais-Suomessa, Keski-Suomessa ja Pohjois-Pohjanmaalla, kun taas suorat kontaktit entisiin työntekijöihin olivat parhaita maan reuna-alueilla Kaakkois-Suomessa, Pohjois-Karjalassa, Kainuussa ja Lapissa. (Liite 1, kuvat 5 ja 6).

Linjassa rekrytoitujen työllisyystaustan kanssa, pienet ja keskisuuret toimipaikat onnistuvat rekrytoinnissaan paremmin työvoimatoimiston avulla ja suuremmat käyttävät lehtiä työvoiman hankinnassaan. Suorat kontaktit ovat olleet parhaita rekrytointikanavia pienissä 5-9 hengen toimipaikoissa. Yksityinen sektorilla rekrytointi onnistuu useamman kanavan kautta kuin muut sektorit. Erityisesti julkiselle sektorille rekrytoidaan useimmin lehtien välityksellä. (Liite 1, kuvio 5).

3.3. Työvoimatoimiston markkinaosuus nousi 62 prosenttiin



Kuvio 5. Työvoimatoimiston markkinaosuus 1993-2003, %

Työvoimatoimiston markkinaosuus⁵ oli 62 prosenttia vuonna 2003. Kasvua edellisestä vuodesta oli kaksi prosenttiyksikköä. Työvoimatoimiston markkinaosuus oli korkeimmillaan vuonna 1996, jolloin se oli jopa 71 prosenttia. Sen jälkeen työvoimatoimiston markkinaosuus on melko tasaisesti laskenut nykyiselle tasolle. Yhtenä syynä markkinaosuuden pidemmän aikavälin laskuun on työvoimatoimiston asiakaskunta. Lamavuosien aikana ja heti niiden jälkeen työvoimatoimistoissa oli asiakkaana paljon hyvin koulutettua ja osaavaa työvoimaa tarjolla ja työnantajat käyttivät myös siitä johtuen työvoimatoimiston palveluja enemmän. Vuoden 1996 jälkeen hyvin koulutettu työvoima on paljolti rekrytoitu ja jäljellä olevien koulutustaso on matalampi. Työnantajien osaamisvaatimukset ovat monesti niin erityisiä, ettei työvoimatoimistossa ole aina heidän tarvitsemaa työvoimaa, ja muiden hankintakeinojen käyttö on korvannut siltä osin työvoimatoimiston käyttöä. Työvoimatoimistot ovat tehneet viime vuosina yhä enemmän niin sanottuja työnantajakäyntejä ja pitäneet en-

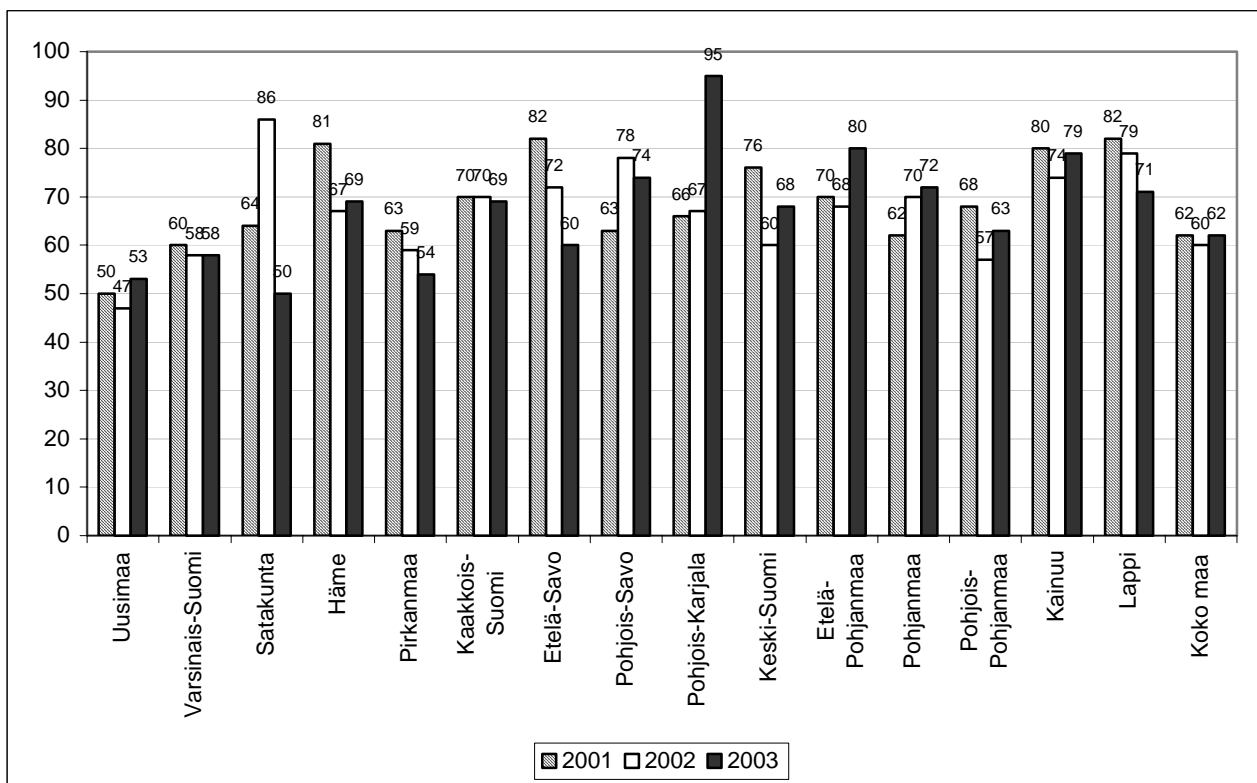
⁵ Työvoimatoimiston markkinaosuutta on seurattu työvoiman julkisen hankinnan tai ns. ulkoisen hakuprosessin osalta. Toimipaikat, jotka eivät ole rekrytoinneissaan käyttäneet julkisia työvoiman hankintakanavia, on siten rajattu markkinaosuuden tarkastelussa ulkopuolelle.

Suppeampi tarkastelutapa perustuu julkisesta työvoimapaikasta annetun lain 3 luvun 10 §:n mukaiseen ilmoitusvelvollisuuteen. Lain nojalla annetussa asetuksen 1348/2002 2 §:ssä mainitaan, että valtion virastojen ja laitosten tulee ilmoittaa työvoimatoimistoon ne avoimeksi tulevat virat sekä virka- ja työsuhtesuhteiset tehtävät, joihin on tarkoitus saada myös muita kuin viraston tai laitoksen omaan henkilöstöön kuuluvia hakijoita. Ilmoitusvelvollisuus ei koske virkoja, jotka lain tai asetuksen mukaan täytetään haettavaksi julistamatta. Laki koskee myös yksityisiä työnantajia. Työnantajajärjestöjen kanssa on tehty asetusta vastaava sopimus työpaikkojen ilmoittamisesta työvoimatoimistoon (ILMO –sopimus).

tistä tiiviimmin yhteyttä työnantajiin, millä on osittaista vaikutusta markkinaosuuden säilymisessä yli 60 prosentin tasolla. Toisaalta työmarkkinatilanteen heikkenemisen seurauksena vuonna 2003 työvoimatoimistojen kirjoilla oli vuoteen 2002 verrattuna hieman aikaisempia vuosia enemmän kvalifioitunutta työvoimaa, mikä voi osittain selittää markkinaosuuden pientä kasvua. Toinen mahdollinen selitys löytyy työhallinnon siirtymisestä yhä enemmän sähköisten palvelujen tarjoajaksi. Kaikki työnantajat eivät välttämättä miellä käyttäneensä työvoimatoimistoa rekrytoinnissaan ilmoittaessaan paikasta työhallinnon internet-sivustoille. (Kuvio 5).

3.3.1. Työvoimatoimiston markkinaosuus korkein Pohjois-Karjalassa

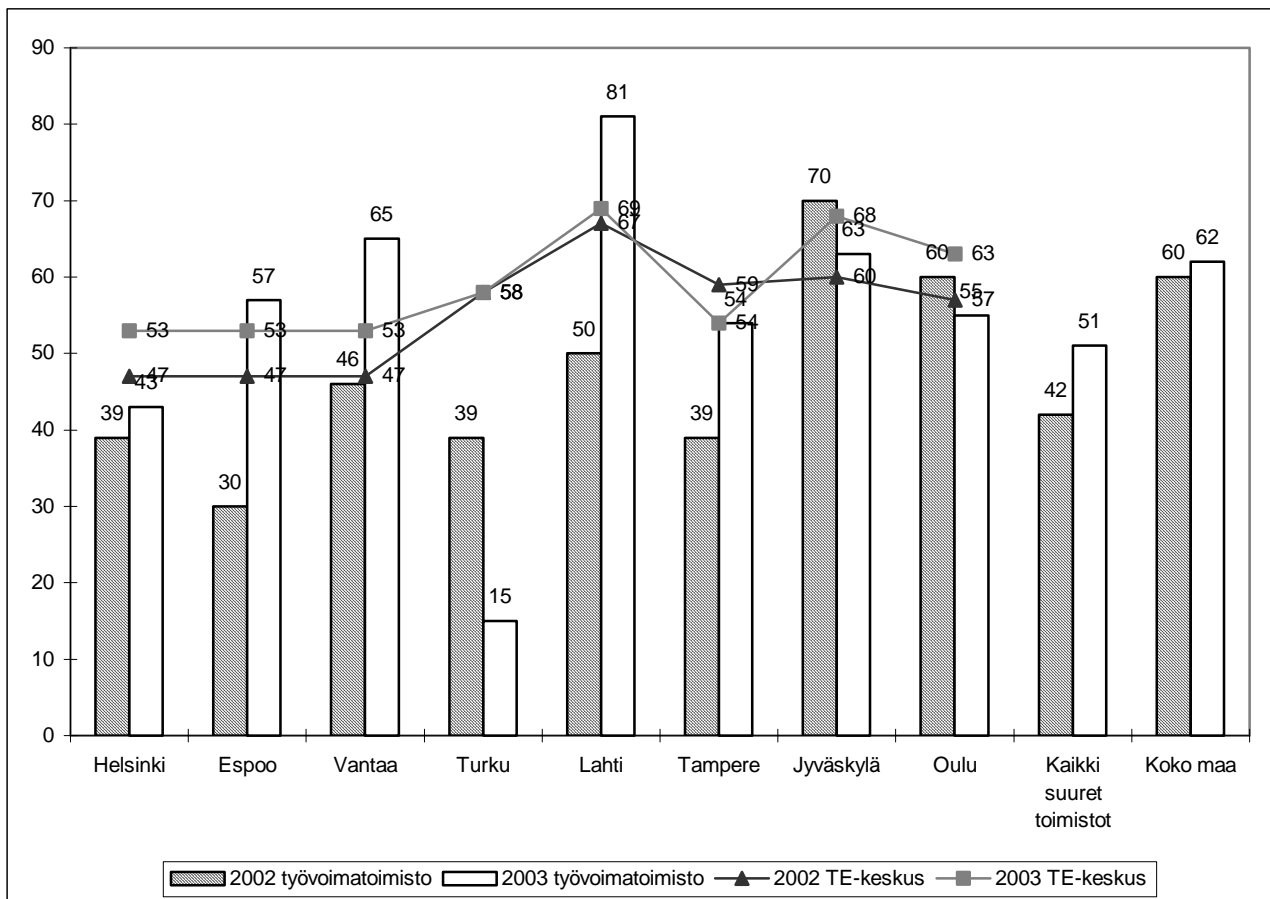
Työvoimatoimiston markkinaosuus vaihteli alueittain melko paljon, 53 ja 95 prosentin välillä ja toisaalta vuosittaiset muutokset muutamien alueiden markkinaosuuksissa olivat melko suuret. Alueista suurin markkinaosuus vuonna 2003 oli Pohjois-Karjalassa. Myös Pohjois-Savossa, Etelä-Pohjanmaalla, Pohjanmaalla, Kainuussa ja Lapissa markkinaosuus oli yli 70 prosenttia. Pienin markkinaosuus oli Uudellamaalla. Vuonna 2003 työvoimatoimiston markkinaosuus kasvoi vuoteen 2002 verrattuna useita prosenttiyksikköjä ollen 53 prosenttia. Muita matalahkojen markkinaosuuksien alueita vuonna 2003 olivat muun muassa Etelä- ja Länsi-Suomen TE -keskusalueet: Varsinais-Suomi, Satakunta ja Pirkanmaa. (Kuvio 6).



Kuvio 6. Työvoimatoimiston markkinaosuus TE -keskuksittain 2001-2003,%

3.3.2. Työvoimatoimiston markkinaosuus suurin Lahdessa

Työvoimatoimiston markkinaosuus maan kahdeksassa suurimmassa kaupungissa oli vuonna 2003 lähes kymmenen prosenttiyksikköä matalammalla tasolla kuin koko maan kaikkien työvoimatoimistojen markkinaosuus. Vuoteen 2002 verrattuna suurten työvoimatoimistojen markkinaosuus on kuitenkin selvästi korkeammalla tasolla. Matalin markkinaosuus oli vuonna 2003 Turussa, jossa noin 15 prosenttia kaikista avoinna olevista paikoista ilmoitettiin työvoimatoimistoon. Pieneen lukuun vaikuttaa kuitenkin havaintoyksikköjen pienehköstä määrästä johtuva sattuma. Muissa suurissa kaupungeissa työvoimatoimiston markkinaosuus oli lähellä 50 prosenttia tai sen yli. Erityisesti Lahden markkinaosuus kasvoi vuoteen 2002 verrattuna, mutta myös tässä havaintoyksikköjen vähydestä ja siitä johtuvasta satunnaisuudesta johtuen ero edelliseen vuoteen on hyvin suuri. (Kuvio 7).



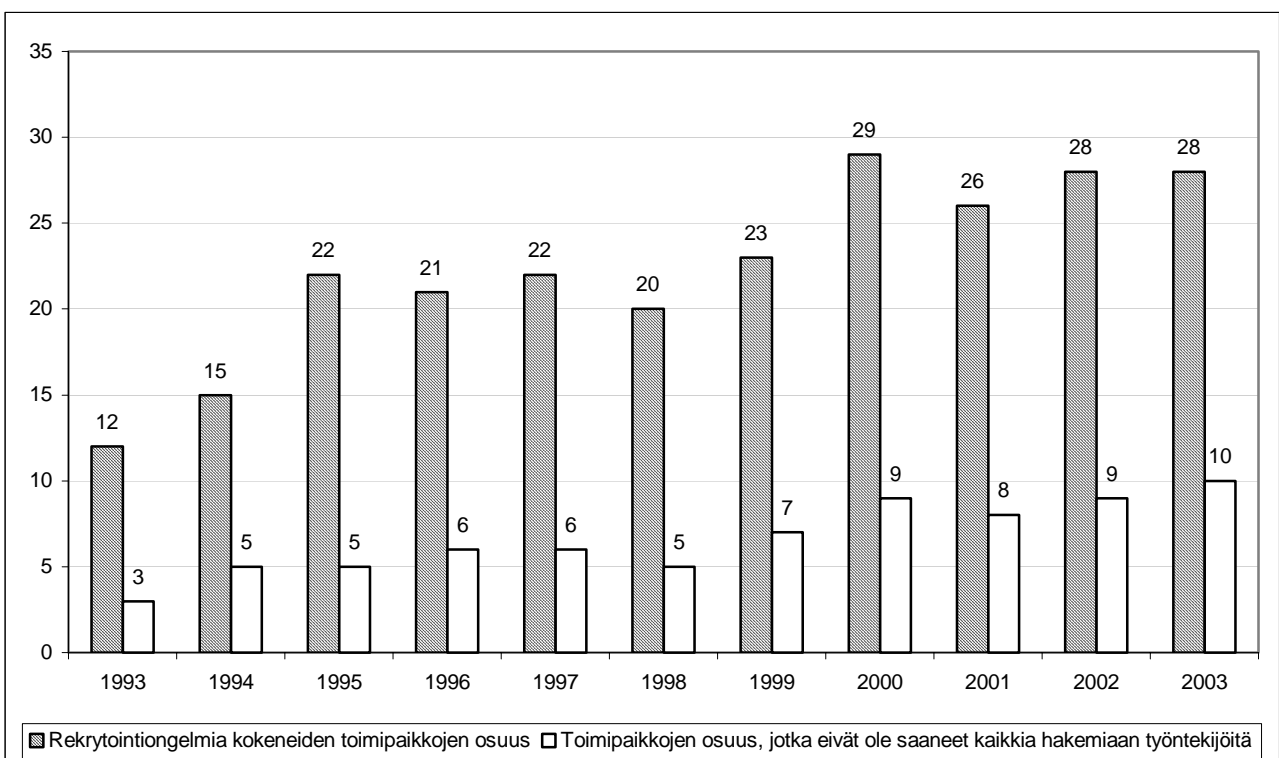
Kuvio 7. Työvoimatoimiston markkinaosuus suurissa kaupungeissa ja niiden TE -keskusalueilla 2002-2003, %.

4. Yli puolet toimipaikoista haki uutta työvoimaa

Vuonna 2003 haastattelua edeltäneen vuoden aikana työvoimaa oli hakenut noin 80 000 toimipaikkaa. Työvoimaa haki siten yhtä moni toimipaikka kuin vuotta aikaisemminkin. Keskimäärin 57 prosenttia toimipaikoista haki työvoimaa vuonna 2003. Eniten työvoimaa haettiin julkisten palvelujen toimialalle, jossa 67 prosenttia toimipaikoista oli hakenut työvoimaa. Teollisuuden, rakentamisen, kaupan, liikenteen ja maa- ja metsätalouden sekä muiden palveluiden toimialoilla noin 55 prosenttia toimipaikoista haki työvoimaa. Liike-elämän palveluiden toimialalla työvoiman haku vuonna 2002 oli vähäisintä, vain 49 prosenttia toimipaikoista haki uutta työvoimaa. Alueellisesti työvoimaa haettiin eniten Lappiin, mutta maan keskimääräistä tasoa enemmän myös Kaakkois-Suomeen, Etelä-Savoon, Pohjois-Karjalaan, Pohjanmaalle ja Pohjois-Pohjanmaalle. (Liite 1, taulu 2).

Henkilöstömäärältään suurimmat yritykset hakivat useimmin työvoimaa. Kaikista yli 50 hengen toimipaikoista yli 90 prosenttia oli hakenut uutta työvoimaa. Alle viiden hengen toimipaikoissa uusia työntekijöitä haettiin vain noin 39 prosenttiin toimipaikoista, kuten myös vuonna 2002. Sektoreista kuntien ja valtion toimipaikkoihin haettiin eniten työvoimaa. Näillä sektoreilla keskimäärin 65 prosenttia toimipaikoista oli hakenut uusia työntekijöitä. Yksityisen ja kolmannen sektorin toimipaikoista noin 55 prosenttia oli hakenut työntekijöitä edeltäneen vuoden aikana. (Liite 1, taulu 2).

4.1. Rekrytointiongelmien osuus ennallaan



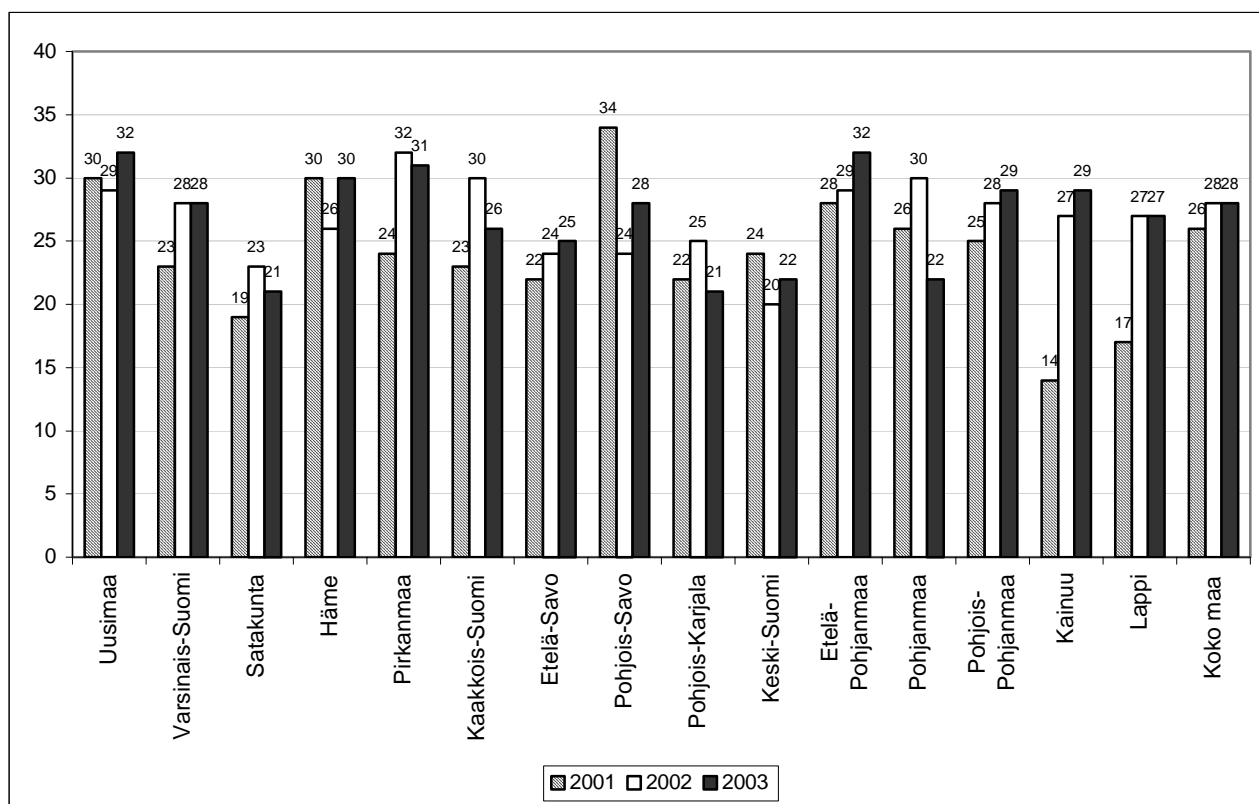
Kuvio 8. Rekrytointiongelmät ja työvoimapula 1993-2003, %.

Vuonna 2003 noin 23 000 toimipaikalla oli vaikeuksia työpaikan täyttämässä. Rekrytointiongelmia⁶ oli yhtä paljon kuin vuonna 2002. Työvoimaa hakeneista toimipaikoista 28 prosentilla oli vaikeuksia työpaikkojen täyttämässä (Kuvio 8, liite 1, taulu 2).

Työvoimapulaa⁷ esiintyi vuoden 2003 aikana kymmenellä prosentilla työvoimaa hakeneista toimipaikoista. Kasvua työvoimapulaa kokeneiden työvoimaa hakeneiden toimipaikkojen osuudessa on ollut vuosittain yksi prosenttiyksikkö viime vuosina. Työvoimapulaa kokeneiden osuus ei ole ollut yhtä korkealla tasolla aikaisemmin. (Kuvio 8, liite 1, taulu 2).

4.2. Rekrytointiongelmät

4.2.1. Alueellisissa rekrytointiongelmissa melko vähän muutoksia



Kuvio 9. Rekrytointiongelmät TE -keskuksittain 2001-2003, %.

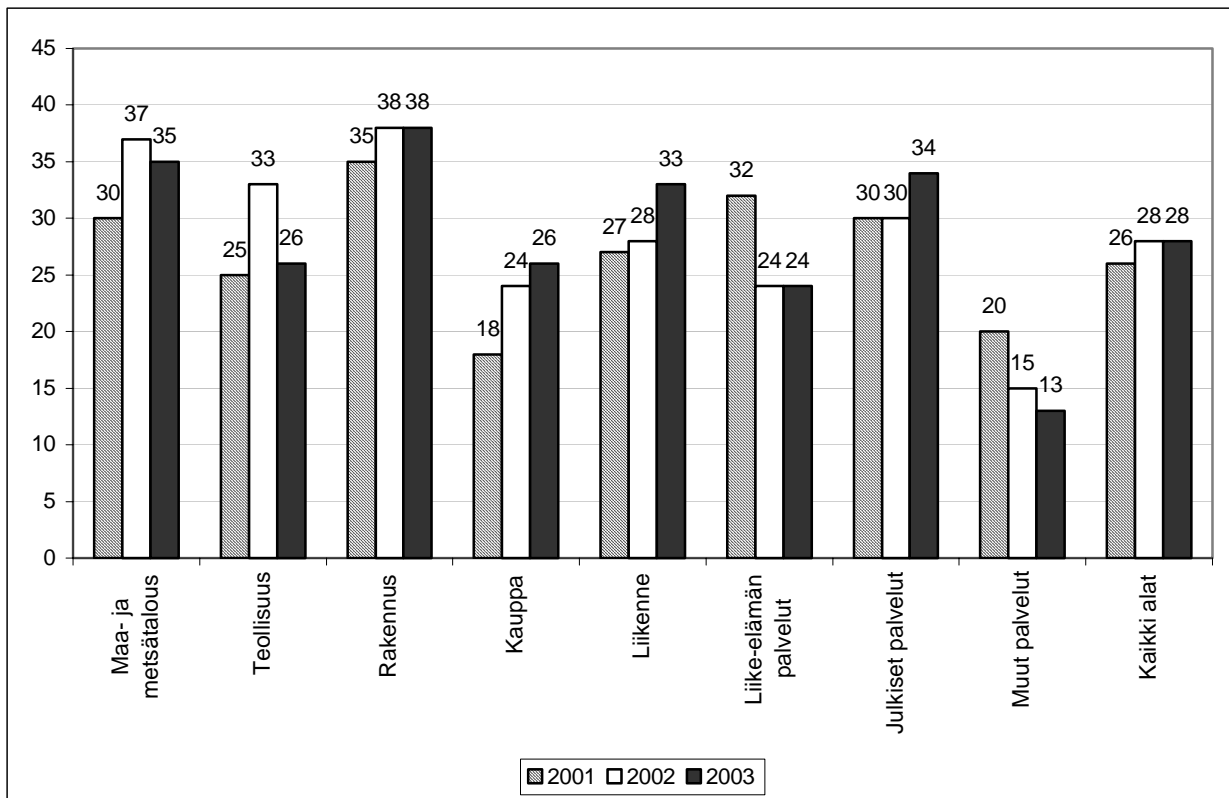
Rekrytointiongelmia oli kahdeksan TE -keskuksen alueella enemmän kuin vuonna 2002. Alueellisesti tarkastellen rekrytointiongelmät eivät yleistyneet millään alueella kovin paljon vuoteen 2002 verrattuna. Rekrytointivaikeudet vähenivät sitä vastoin erityisesti Kaakkois-Suomessa, Pohjanmaalla ja Pohjois-Karjalassa vuonna 2003. Pohjois-Savossa vuosittaiset vaihtelut ovat 2000-luvun alussa olleet alueista suurimpia. Vaikeudet saada uutta työvoimaa vähentyivät vuodesta 2001 vuoteen 2002 maan keskeisemmissä osissa Hämeessä, Keski-Suomessa ja erityisesti Pohjois-Savossa, mutta palasivat vuonna 2003 takaisin vuoden 2001 tasolle. (Kuvio 9).

⁶ Rekrytointiongelma = Työvoimaa hakenut toimipaikka on kokenut vaikeuksia työpaikkojen täyttämässä.

⁷ Työvoimapula = Työvoimaa hakenut toimipaikka on kokonaan tai osittain jäänyt ilman hakemaansa työvoimaa.

4.2.2. Rekrytointiongelmat yleistyneet liikenteessä ja julkisissa palveluissa

Rekrytointiongelmat kasvoivat vuonna 2003 erityisesti liikenteessä ja julkisissa palveluissa. Teollisuudessa rekrytointiongelmat kääntyivät laskuun vuoden 2002 toisella neljänneksellä⁸ ja laskivat edelleen vuonna 2003. Myös muissa palveluissa rekrytointiongelmat vähenivät edelleen. Muilla toimialoilla rekrytointiongelmia kokeneiden toimipaikkojen osuudessa ei tapahtunut muutoksia vuoteen 2002 verrattuna. (Kuvio 10, liite 1).



Kuvio 10. Rekrytointiongelmat toimialoittain 2001-2003, %.

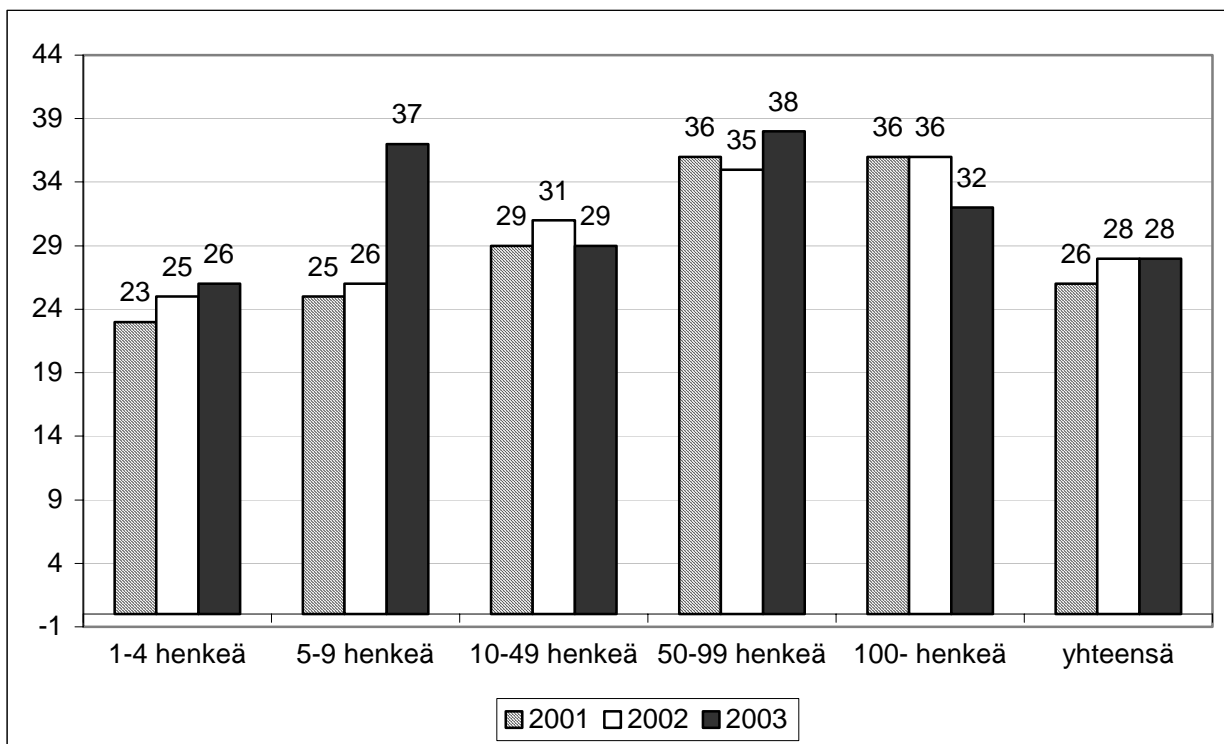
4.2.3. Rekrytointiongelmat lisääntyivät pienissä toimipaikoissa ja kunnissa

Rekrytointiongelmia oli vuonna 2002 sitä enemmän mitä suurempi toimipaikka henkilömäärältään oli kyseessä, mutta vuonna 2003 rekrytointiongelmien osuus tasaantui eri kokoisten toimipaikkojen välillä. Eniten rekrytointiongelmia oli yleensä suurissa toimipaikoissa, mutta erityisesti pienemmissä toimipaikoissa ne lisääntyivät erityisesti.⁹ (Kuvio 11, liite 1, taulu 2). Rekrytointivaikeuksia esiintyi vuonna 2003 eniten kahdella suurimmalla

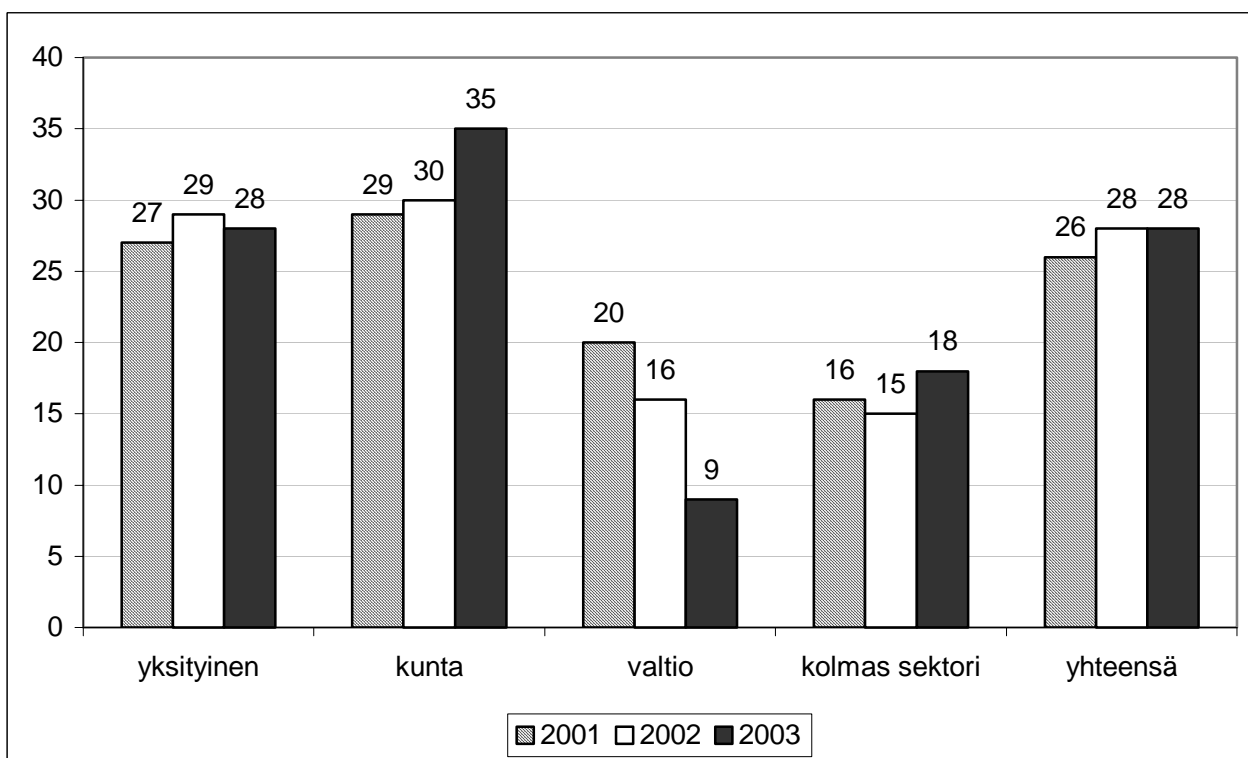
⁸ Hämäläinen, Hanna (2003): TYÖVOIMAN REKRYTOINTI TOIMIPAIKOISSA VUONNA 2002: Selvitys työvoiman hankintakanavista, rekrytointiongelmista ja toimipaikkojen tulevaisuuden näkymistä, työministeriön internet.

⁹ Rekrytointiongelmien yleisempi ilmeneminen suurissa toimipaikoissa johtuu erityisesti kyselyn perusyksiköstä, toimipaikasta. Suurissa toimipaikoissa on luonnollisesti enemmän työpaikkoja avoimina ja yksikin rekrytointiongelmatapaus määrittää tässä tutkimusasetelmassa toimipaikan rekrytointiongelmia kokeneeksi. Valtaosa Suomen toimipaikoista on kuitenkin pieniä ja keskisuuria.

sektorilla, kunnissa ja yksityisellä sektorilla. Erityisesti kunnissa rekrytointiongelmien yleistyivät selvästi, kun taas valtiolla ne vähenivät. (Kuvio 12, liite 1, taulu 2).



Kuvio 11. Rekrytointiongelmien eri kokoisissa toimipaikoissa 2001-2003, %.

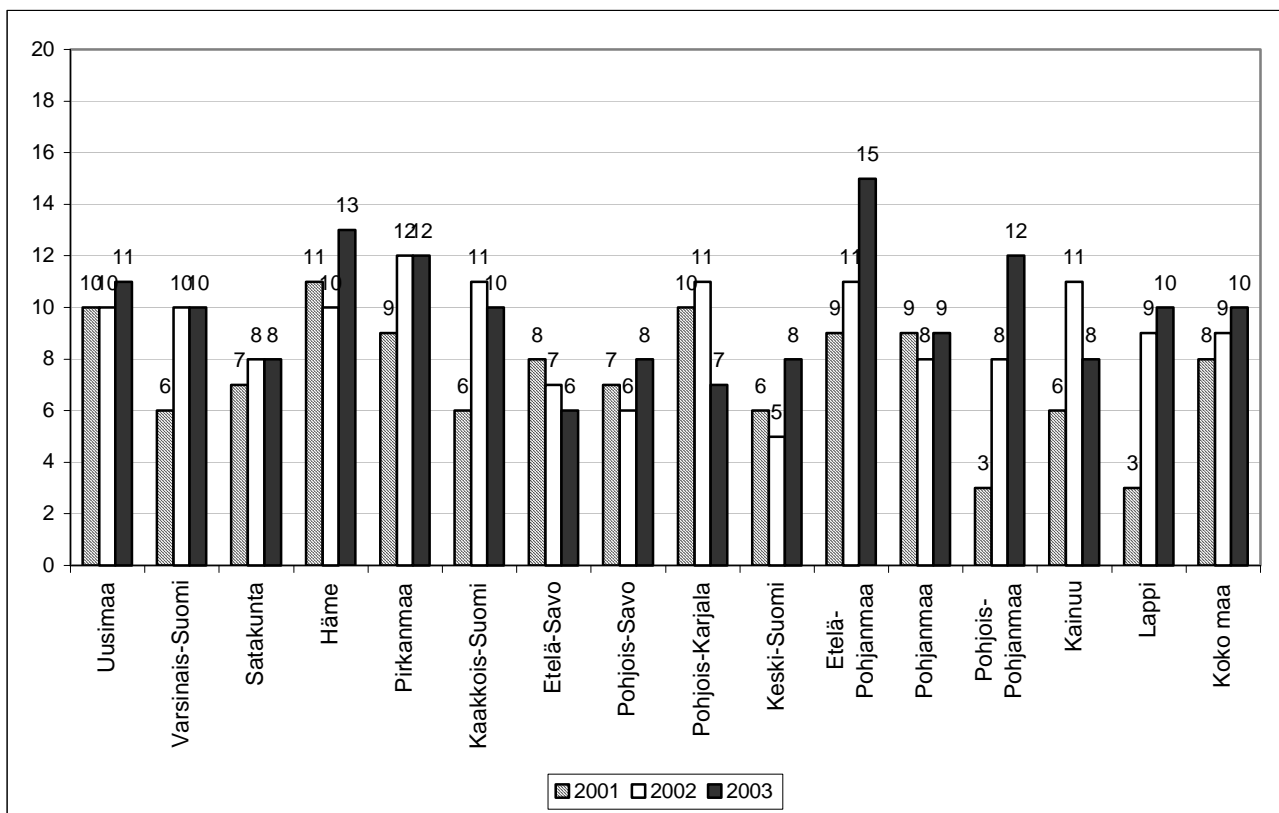


Kuvio 12. Rekrytointiongelmien sektoreittain 2001-2003, %.

4.3. Työvoimapula

4.3.1. Työvoimapulasta kärsittiin eniten Etelä-Pohjanmaalla

Vuonna 2003 työvoimapulasta kärsittiin koko maassa yhden prosenttiyksikön verran enemmän kuin vuonna 2002. Maan eteläisimmissä ja keskeisimmissä osissa sekä Pohjanmaalla ja Lapissa rekrytointiongelmia esiintyi yhtä paljon kuin edellisenäkin vuotena. Suurinta rekrytointiongelmista kärsineiden toimipaikkojen osuuden kasvu oli Hämeessä, Etelä-Pohjanmaalla ja Pohjois-Pohjanmaalla, kun taas rekrytointiongelmat vähenivät eniten maan pienimmissä ja syrjäisimmissä osissa Pohjois-Karjalassa ja Kainuussa. Näillä alueilla työpaikkojen pienen määrän vuoksi tuloksissa esiintyy satunnaisuutta muita maita enemmän, joten lukuja on hyvä tulkita suuntaa antaen. (Kuvio 13, liite 1, taulu 2).

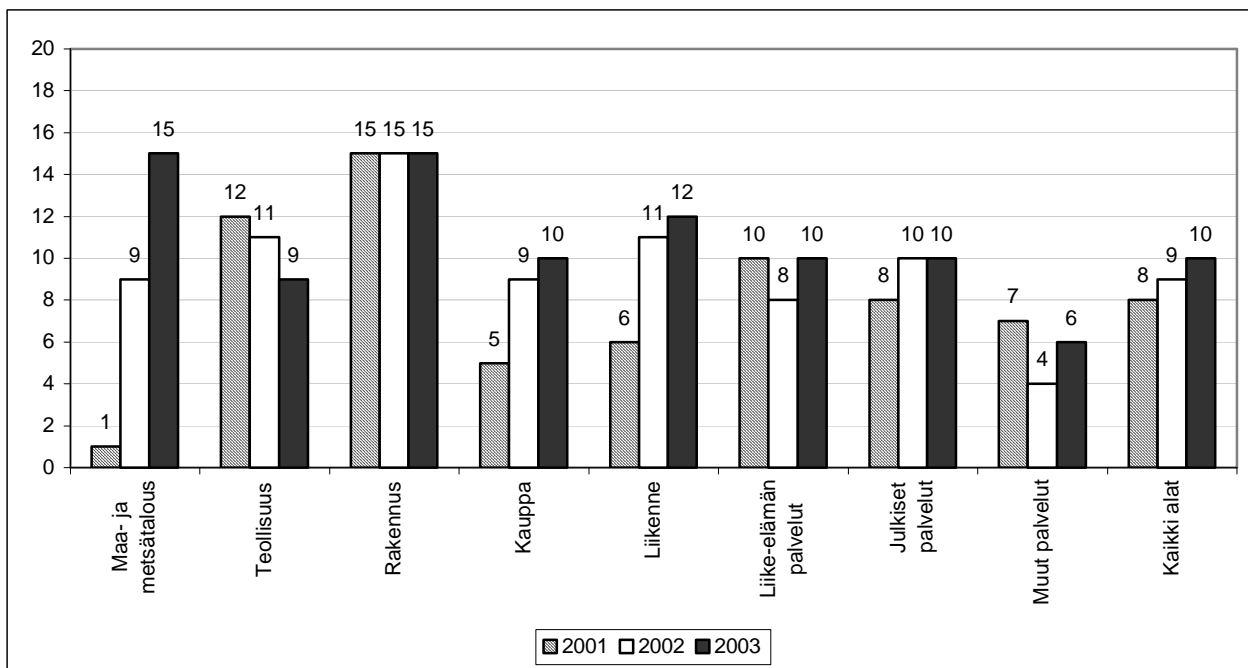


Kuvio 13. Työvoimapula TE -keskuksittain 2001-2003, %.

4.3.2. Työvoimapulaa eniten rakentamisessa

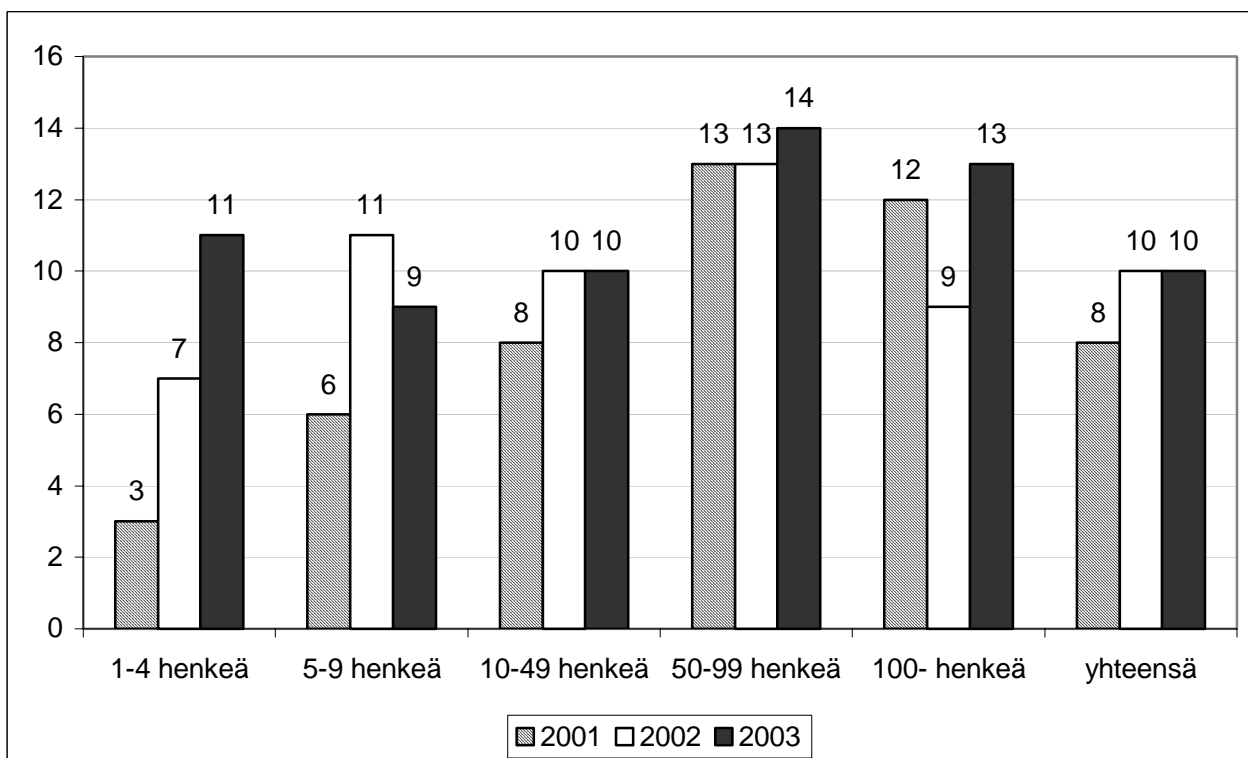
Työvoimapula lisääntyi edelleen eniten kaupan, liikenteen ja maa- ja metsätalouden¹⁰ toimialoilla, kun taas teollisuudessa työvoimapulaa oli vähemmän vuoteen 2002 verrattuna. Rakentamisessa työvoimapulaa esiintyi toimialoista eniten, yhtä paljon kuin vuosina 2001 ja 2002. Muilla toimialoilla työvoimapulasta kärsineitä toimipaikkoja oli yhtä paljon kuin vuotta aikaisemminkin. (Kuvio 14, liite 1, taulu 2).

¹⁰ Maa- ja metsätalouden lukuihin vaikuttaa osittain pienehkö otoskoko ja hankala toimipaikkarakenne.



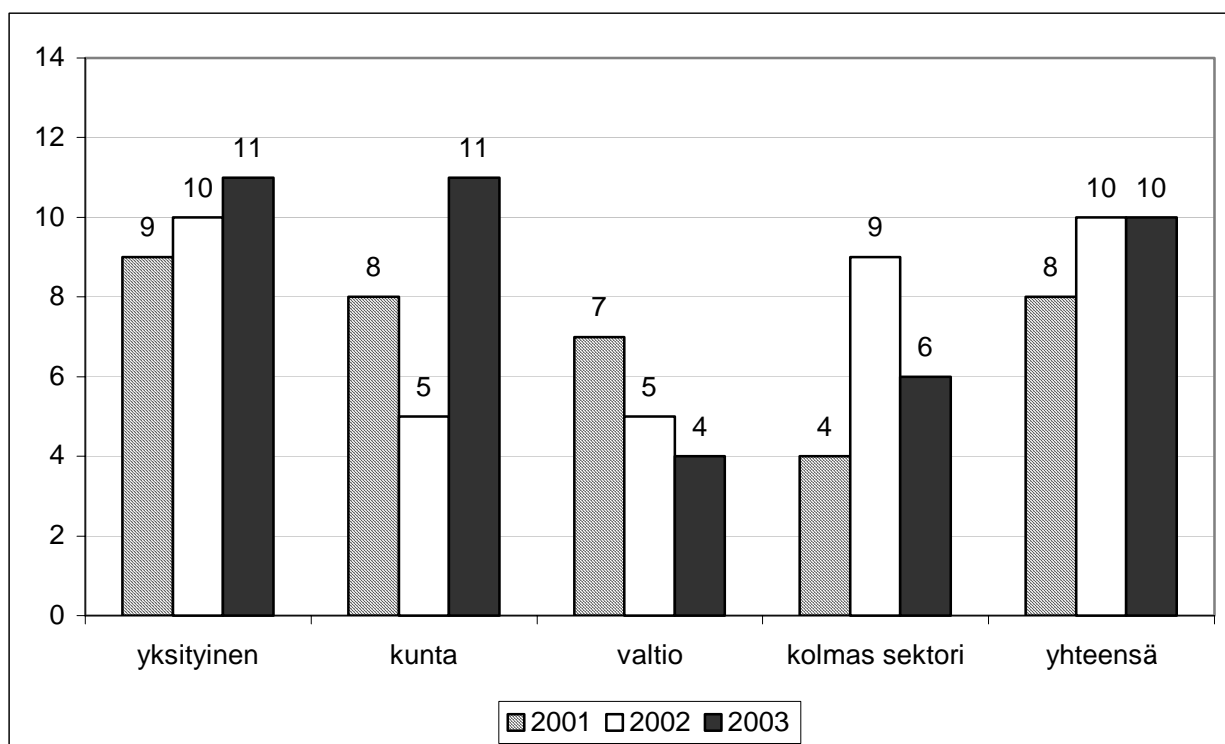
Kuvio 14. Työvoimapula toimialoittain 2001-2003, %.

4.3.3. Työvoimapulaa eniten isoissa toimipaikoissa ja suurimmilla sektoreilla



Kuvio 15. Työvoimapula eri kokoisissa toimipaikoissa 2001-2003, %.

Toimipaikkojen koon mukaan tarkastellen, työvoimapulaa esiintyi edelleen eniten kaikkein suurimmissa toimipaikoissa. Vähiten työvoimapulasta kärsivät 5-9 hengen toimipaikat. Kaikkein pienimmissä toimipaikoissa työvoimapulaa kokeneiden toimipaikkojen osuus kasvoi vuonna 2003. (Kuvio 15, liite 1, taulu 2). Vuonna 2003 työvoimapula kohdistui vuoden 2002 tapaan pääasiassa kahdelle suurimmalle sektorille, yksityiselle ja kuntasektorille. Molemmissa 11 prosenttia toimipaikoista jäi kokonaan tai osittain vaille hakemaansa työvoimaa. Valtiolla ja kolmannella sektorilla työvoimapula väheni vuoteen 2002 verrattuna. (Kuvio 16, liite 1, taulu 2).

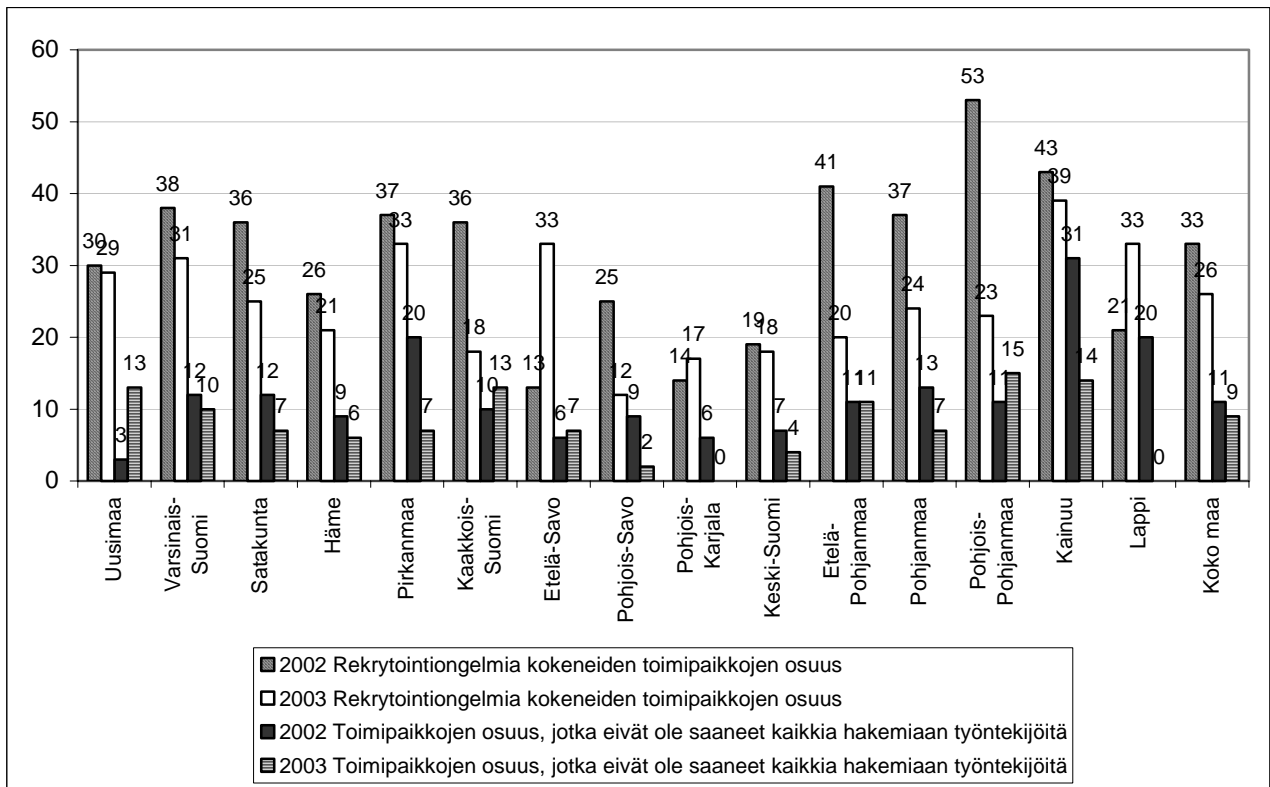


Kuvio 16. Työvoimapula sektoreittain 2001-2003, %.

4.4. Rekrytointiongelmat ja työvoimapula TE –keskuksittain eri toimialoilla

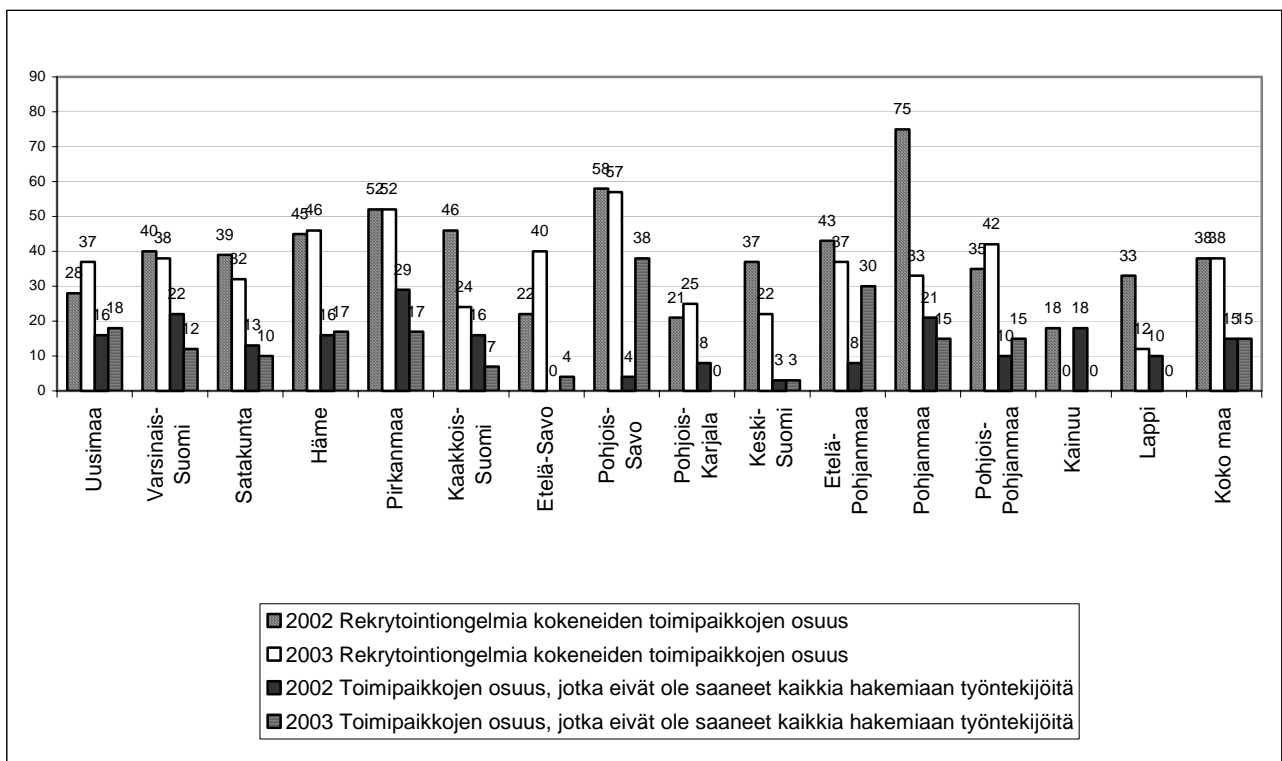
4.4.1. Rekrytointiongelmat ja työvoimapula teollisuudessa

Teollisuudessa joka neljännellä uutta työvoimaa hakeneella työnantajalla oli vaikeuksia työvoiman hankinnassa. Tilanne rekrytointiongelmien osalta on parantunut teollisuudessa. Vuonna 2002 työvoimaa hakeneista toimipaikoista joka kolmas kärsi rekrytointiongelmista. Rekrytoinnissaan eniten ongelmia kokivat Kainuun työvoimaa hakeneet työnantajat. Kaikkein vähiten rekrytointiongelmiä vuonna 2003 oli teollisuuden toimialalla Kaakkois-Suomessa, Pohjois-Savossa, Pohjois-Karjalassa ja Keski-Suomessa. Vuoteen 2002 verrattuna eniten vähenivät Pohjanmaan eri alueiden rekrytointiongelmat. (Kuvio 17).



Kuvio 17. Rekrytointiongelmät teollisuudessa 2002-2003, %.

4.4.2. Rekrytointiongelmät ja työvoimapula rakennusalalla

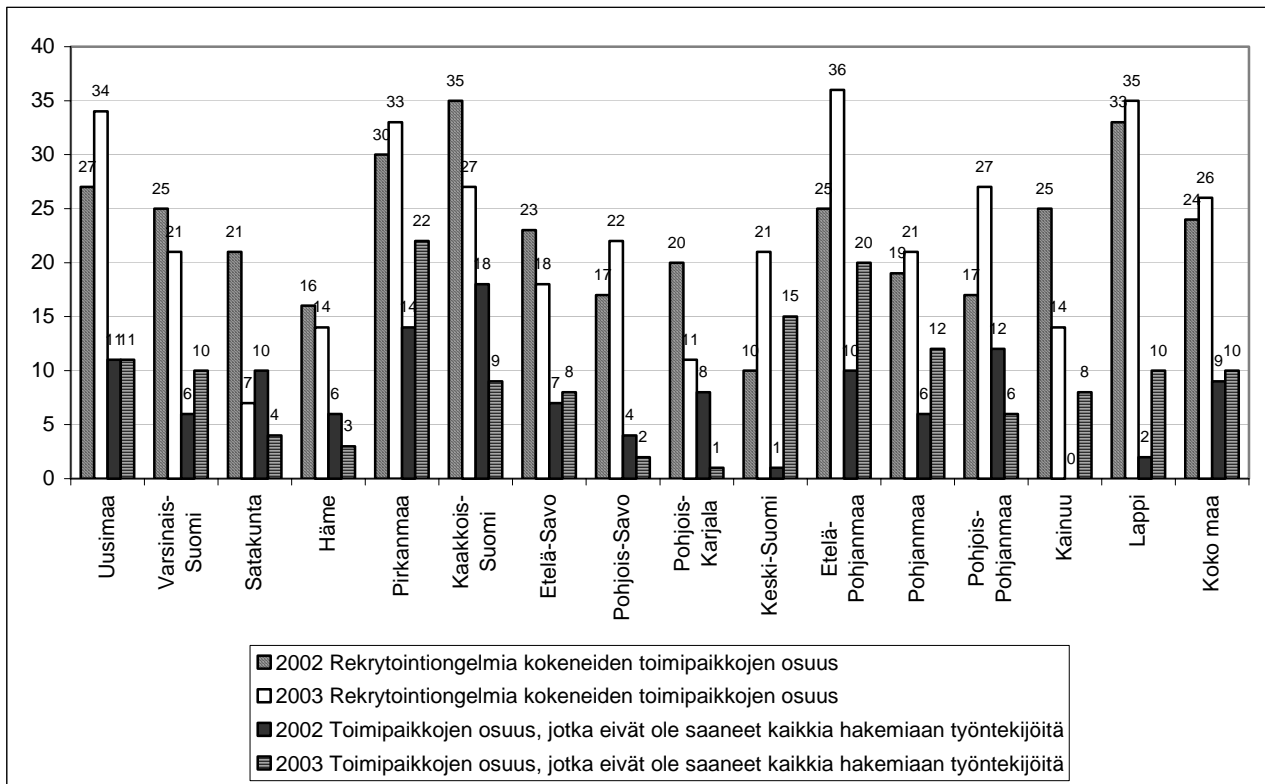


Kuvio 18. Rekrytointiongelmät rakennusalalla 2002-2003, %.

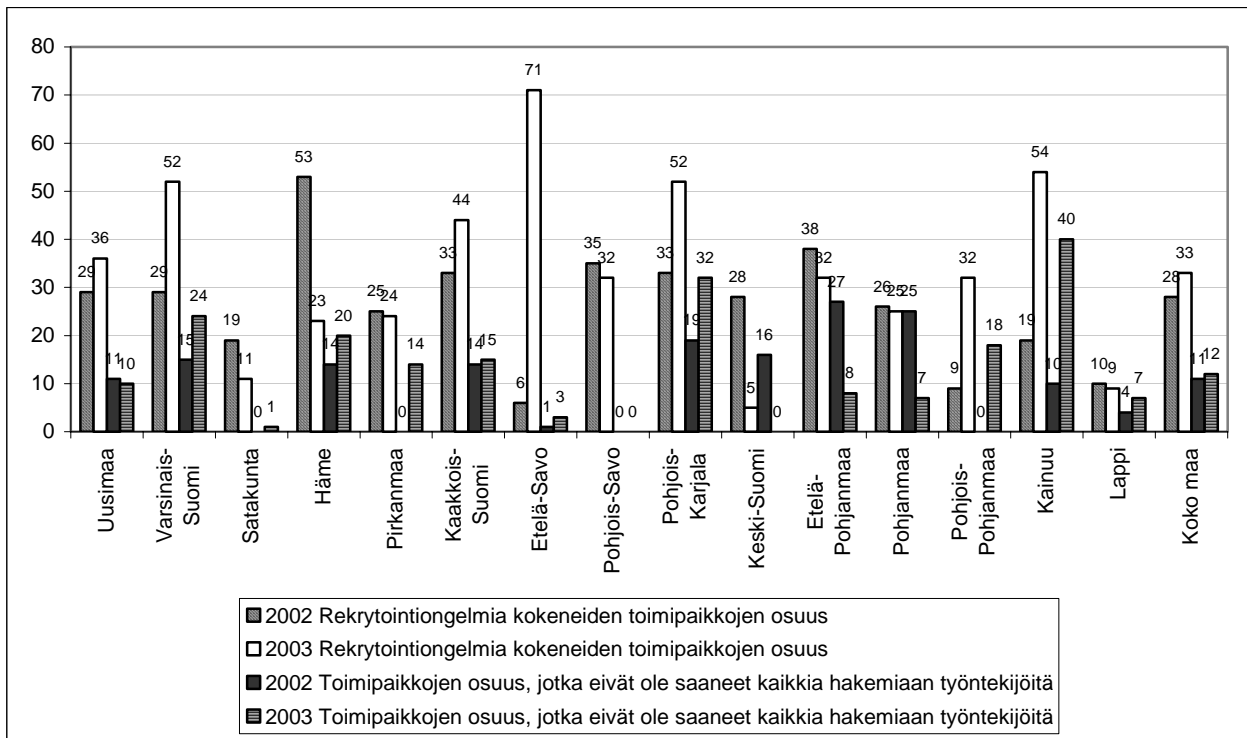
Rakennusalalla 38 prosenttia kaikista työvoimaa hakeneista työnantajista koki vaikeuksia rekrytoinnissaan. Myös vuotta aikaisemmin rekrytointiongelmia oli yhtä monella rakennusalan työvoimaa hakeneista toimipaikoista. Rakennusalan rekrytointivaikeudet ovat kausiluontoisia, mutta suurimpana kysyntähuippuna sitäkin hankalampia. Sekä vuonna 2002 että 2003 rekrytointiongelmista kärsi yli puolet työvoimaa hakeneista rakennusalan toimipaikoista. Rekrytointiongelmia oli myös hyvin paljon Uudellamaalla, Varsinais-Suomessa, Hämeessä, Etelä-Savossa sekä Pohjanmaan eri alueilla. (Kuvio 18).

4.4.3. Rekrytointiongelmien ja työvoimapula kaupan alalla

Kaupan alalla rekrytointivaikeuksia oli 26 prosentilla työvoimaa hakeneista toimipaikoista. Eniten vaikeuksia oli Uudenmaan, Pirkanmaan, Etelä-Pohjanmaan ja Lapin työnantajilla. Muilla alueilla työvoimaa kaupan alan tehtäviin saatiin melko hyvin. Vähiten rekrytointiongelmia oli Hämeen, Pohjois-Karjalan ja Kainuun kaupan alan työnantajilla. (Kuvio 19).



Kuvio 19. Rekrytointiongelmien kaupan alalla 2002-2003, %.



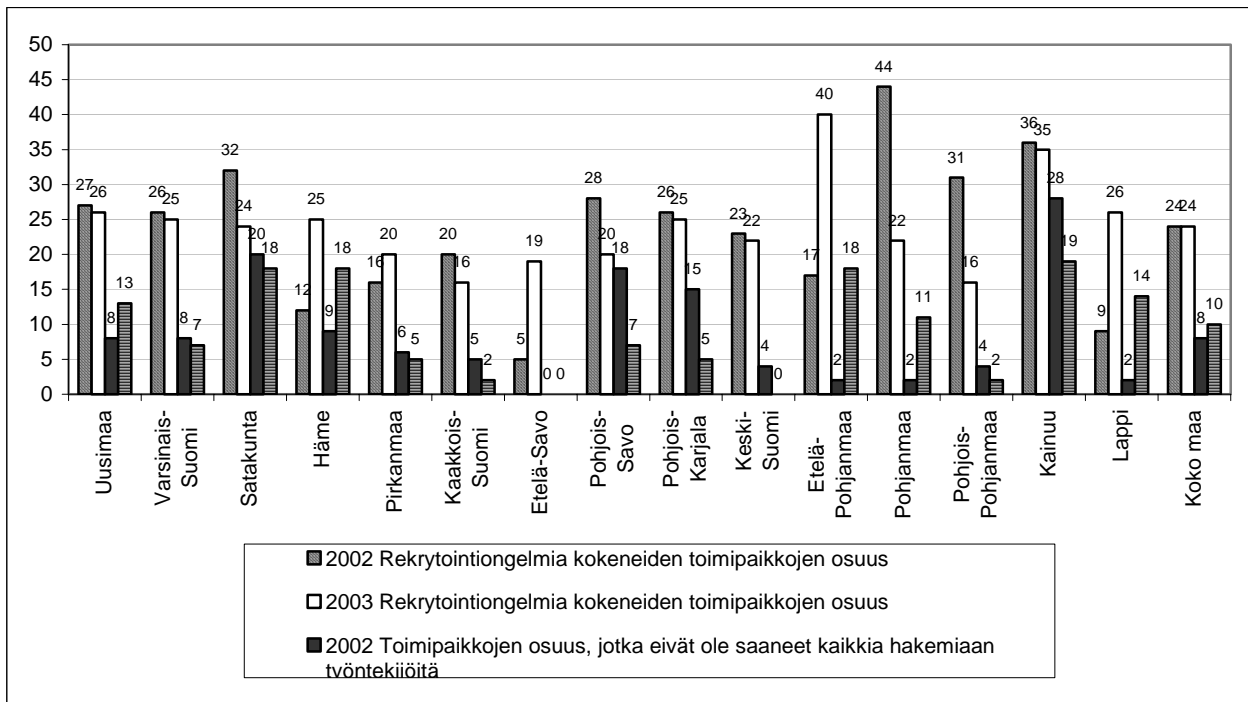
Kuvio 20. Rekrytointiongelmät liikenteessä 2002-2003, %.

4.4.4. Rekrytointiongelmät ja työvoimapula liikenteessä

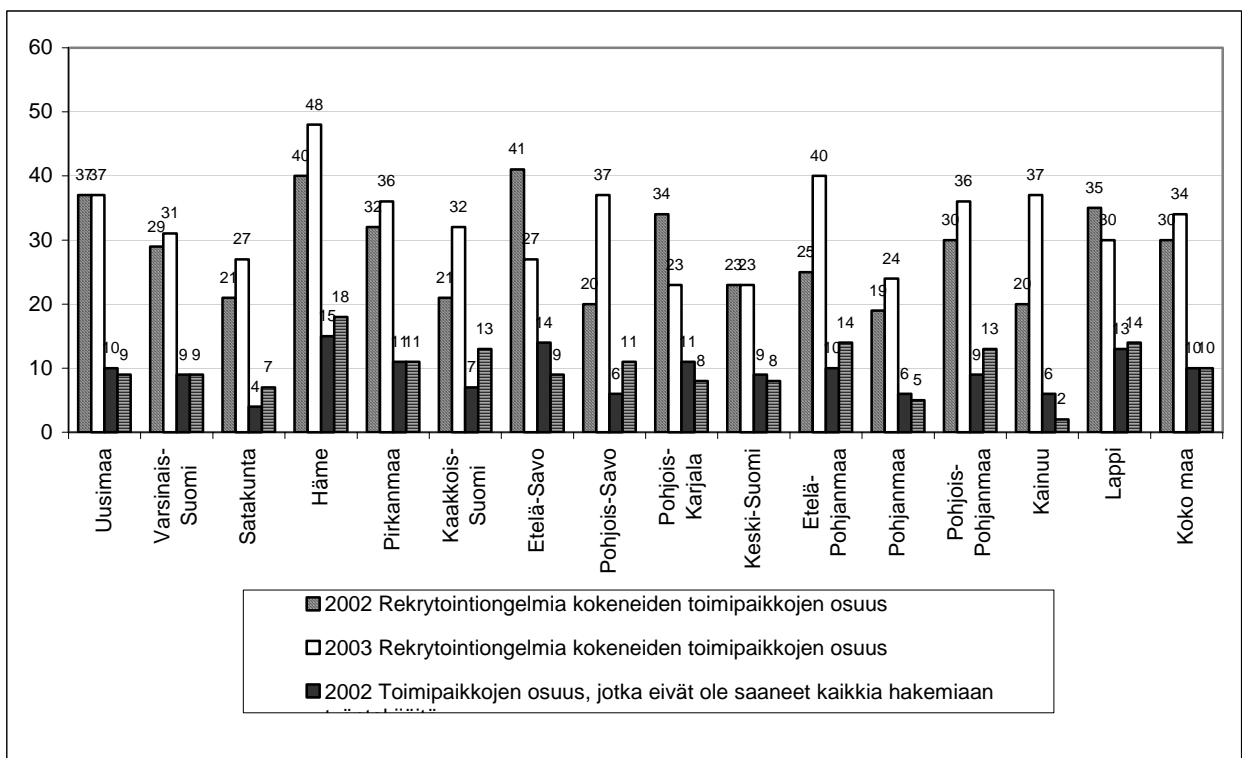
Liikenteen toimialalla rekrytointiongelmia oli joka kolmannella työvoimaa hakeneista toimipaikoista. Eniten ongelmia oli tulosten mukaan pienten alueiden toimipaikoilla, kuten Etelä-Savossa, Pohjois-Karjalassa ja Kainuussa. Näiden alueidenotoskoko on kuitenkin niin pieni, että tuloksia on syytä katsoa suunta-antavana. Vain Keski-Suomen ja Lapin liikenteen työnantajat katsoivat, että he olivat saaneet hakemaansa työvoimaa hyvin. (Kuvio 20).

4.4.5. Rekrytointiongelmät ja työvoimapula liike-elämän palveluissa

Liike-elämän palveluissa neljännes työvoimaa hakeneista toimipaikoista koki vaikeuksia rekrytoinnissa, kuten myös vuonna 2002. Eniten rekrytointiongelmia oli Etelä-Pohjanmaalla ja Kainuussa. Muilla alueilla rekrytointiongelmia oli suunnilleen maan keskimääräisen tason verran. (Kuvio 21).



Kuvio 21. Rekrytointiongelmät liike-elämän palveluissa 2002-2003, %.



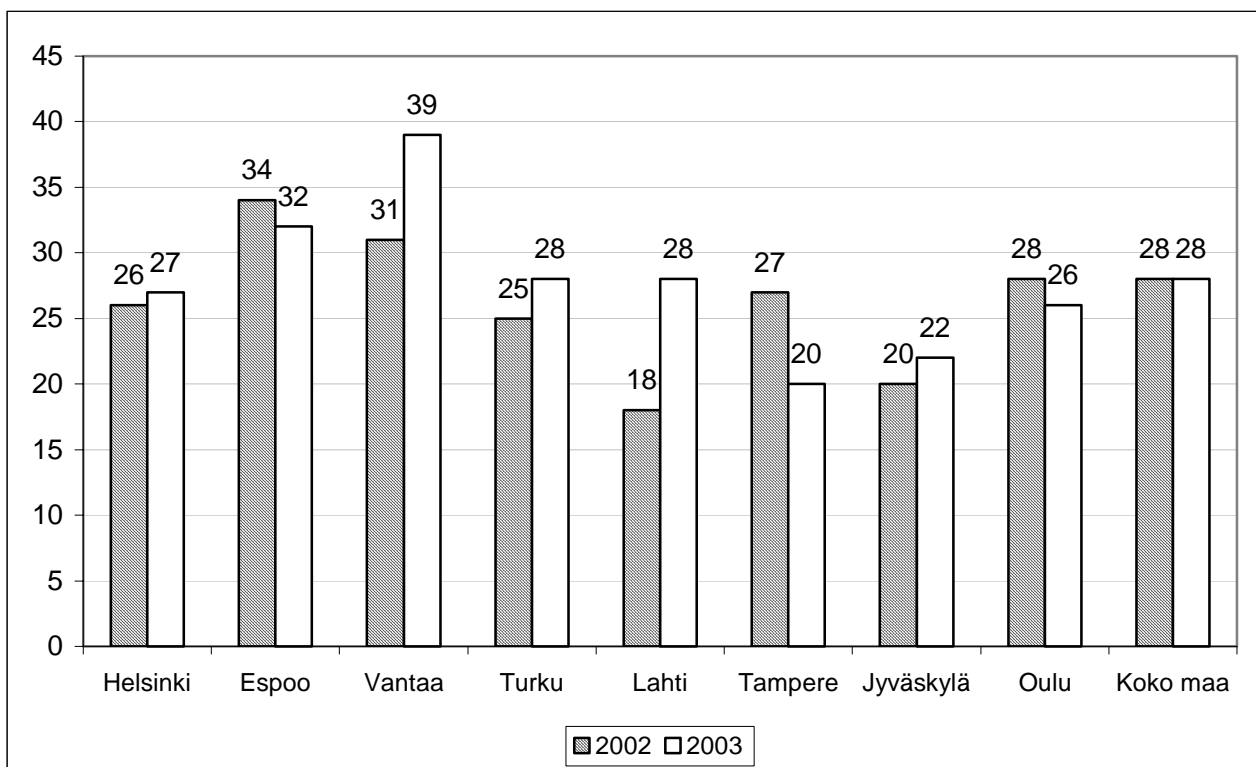
Kuvio 22. Rekrytointiongelmät julkisissa palveluissa 2002-2003, %.

4.4.6. Rekrytointiongelmat ja työvoimapula julkisissa palveluissa

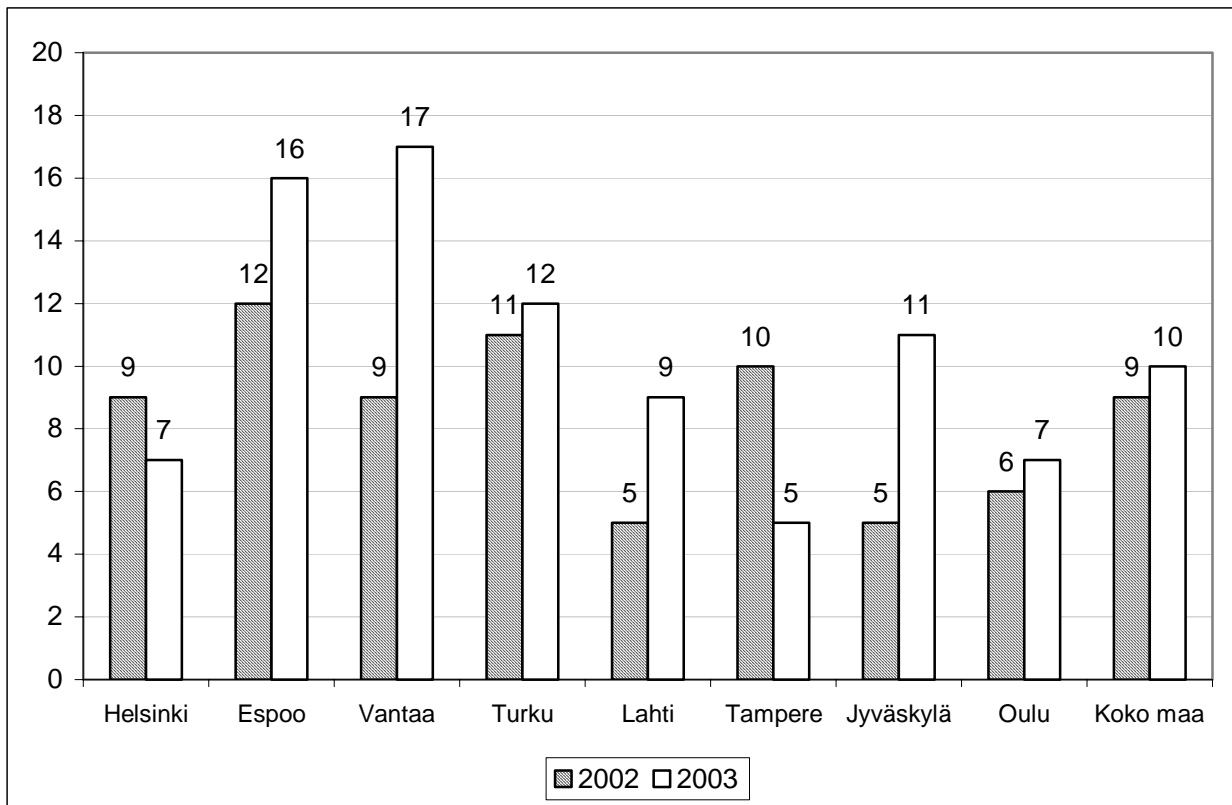
Julkisissa palveluissa rekrytointiongelmia oli vuonna 2003 joka kolmannella kaikista työvoimaa hakeneista toimipaikoista. Suurimmissa vaikeuksissa olivat Hämeen ja Etelä-Pohjanmaan julkisten palveluiden työvoimaa hakeneet työnantajat. Näiden alueiden toimipaikat kohtasivat myös työvoimapulaa eniten. Muilla TE –keskusalueilla rekrytointiongelmia oli suunnilleen saman verran kuin maassa keskimäärin. (Kuvio 22).

4.5. Rekrytointiongelmia ja työvoimapulaa eniten Vantaalla

Suurista kaupungeista Vantaalla oli kaikkein eniten rekrytointiongelmia vuonna 2003. Lähes 40 prosenttia Vantaan työvoimaa hakeneista toimipaikoista koki ongelmia rekrytoinnissaan. Myös Espoossa rekrytointiongelmista kärsi kolmannes työvoimaa hakeneista toimipaikoista. Vantaan ohella rekrytointiongelmat yleistyivät Lahdessa, jossa rekrytointiongelmia kokeneiden toimipaikkojen osuus nousi kymmenen prosenttiyksikköä, 28 prosenttiin. Muissa suurissa kaupungeissa rekrytointiongelmia oli lähes saman verran kuin vuotta aikaisemminkin Tamperettä lukuun ottamatta. Tampereen työvoimaa hakeneista toimipaikoista vain viidennes koki rekrytointiongelmia vuonna 2003. Työvoimapulaa oli eniten Vantaalla ja Espoossa, kuten myös rekrytointiongelmiäkin. Ero muihin suuriin kaupunkeihin on selvä ja kasvanut vuoteen 2002 verrattuna. Työvoimapula yleistyi myös Lahdessa ja Jyväskylässä, kun taas Tampereen rekrytointiongelmiä mukana aleni myös työvoimapulasta kärsineiden toimipaikkojen osuus. (Kuviot 23 ja 24).

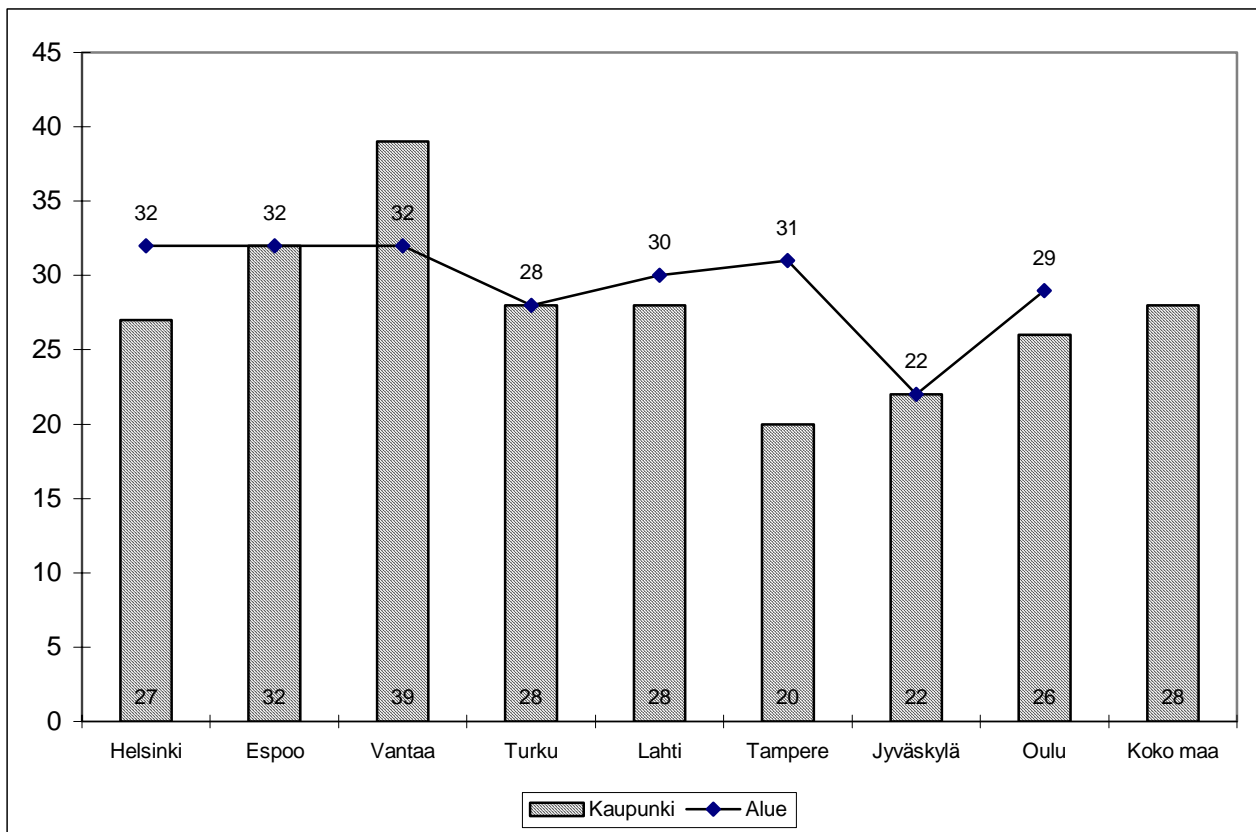


Kuvio 23. Rekrytointiongelmat suurissa kaupungeissa 2002-2003, %.



Kuvio 24. Työvoimapula suurissa kaupungeissa 2002-2003, %.

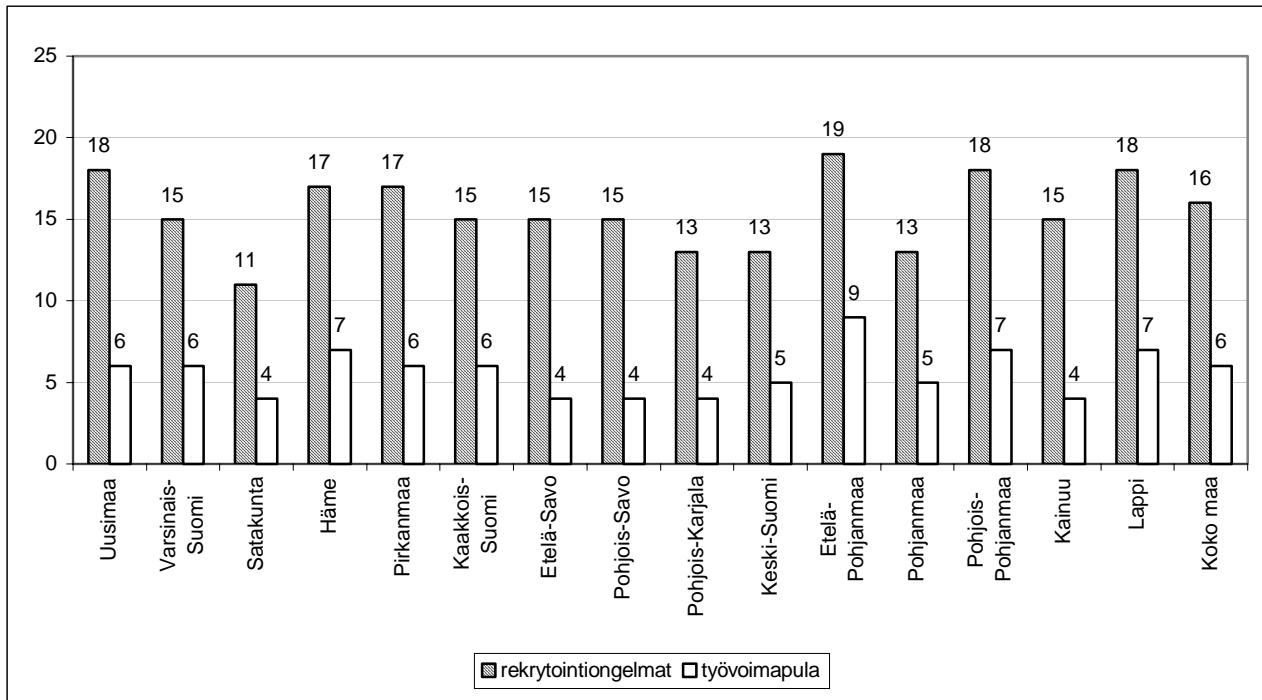
Maan keskimääräiseen tasoon verrattuna rekrytointiongelmia oli enemmän Espoossa ja Vantaalla, kun taas Tampereen ja Jyväskylän rekrytointiongelmat olivat selvästi vähäisempiä. Kaupunkien rekrytointiongelmiensa osuus oman TE –keskusalueensa rekrytointiongelmiensa osuuteen verrattuna on yleensä matalampi tai samalla tasolla. Poikkeuksen tekee Vantaa, jossa on selvästi enemmän rekrytointiongelmista kärsineitä toimipaikkoja kuin Uudellamaalla. Kuvion 25 viiva kertoo rekrytointiongelmiensa määrän sen TE –keskuksen alueella, jossa kaupunki sijaitsee. (Kuvio 25).



Kuvio 25. Rekrytointiongelmat suurissa kaupungeissa ja niiden TE –keskusalueilla 2003, %.

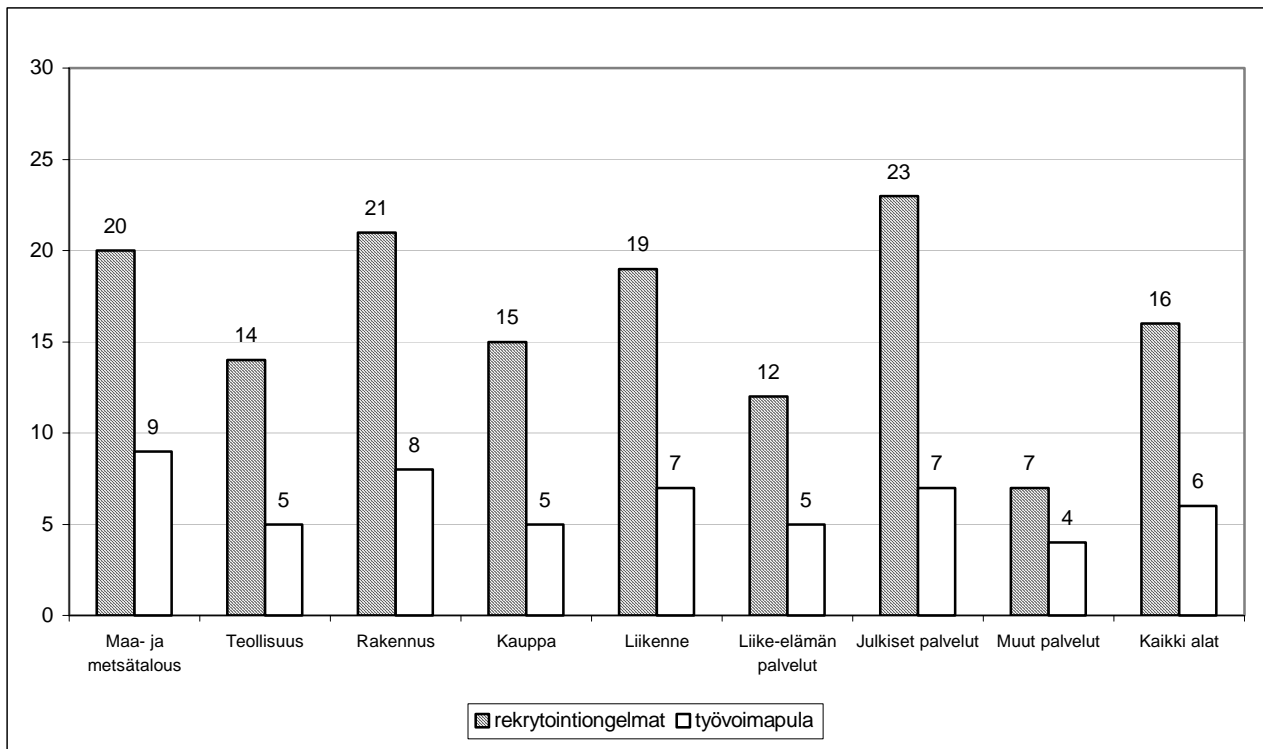
4.6. Rekrytointiongelmat ja työvoimapula kaikissa toimipaikoissa

Käsitteellisesti rekrytointiongelmia on tarkasteltu aikaisemmin vain suhteessa työvoimaa hakeneisiin toimipaikkoihin. Luku ei siten ole kuvannut kaikkia maan toimipaikkoja ja niiden tilannetta. Kun huomioon otetaan kaikki toimipaikat eli myös ne, jotka eivät ole hakeneet työvoimaa vuoden 2003 aikana rekrytointiongelmien ja työvoimapulan osuudet olivat luonnollisestikin matalammat. Kaikista toimipaikoista rekrytointiongelmia oli keskimäärin 16 prosentilla ja työvoimapulaa kuudella prosentilla vuonna 2003. (Kuvio 26).

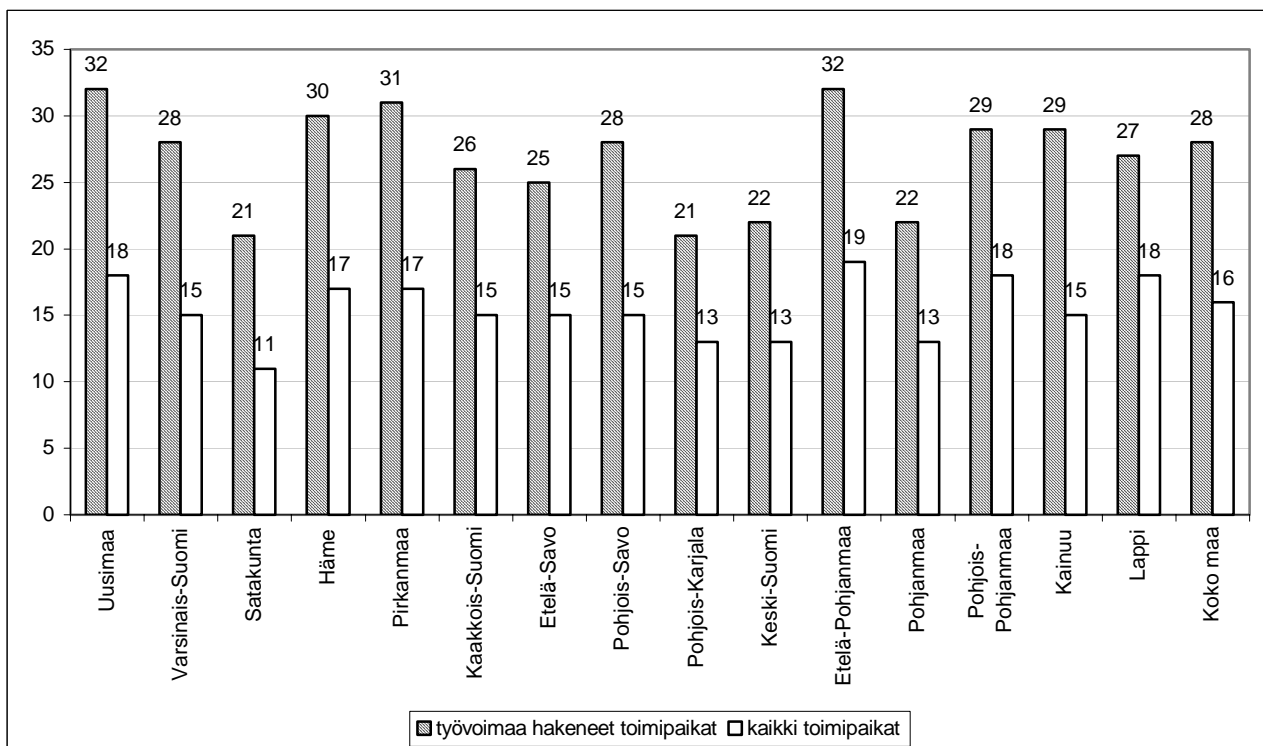


Kuvio 26. Rekrytointiongelmat ja työvoimapula kaikissa toimipaikoissa TE -keskusalueittain 2003, %.

Verratessa rekrytointiongelmien osuutta työvoimaa hakeneiden ja kaikkien toimipaikkojen välillä, on rekrytointiongelmia kokeneiden toimipaikkojen osuus vajaa puolet pienempi. Erot alueiden välillä säilyvät lähes samoina tarkasteltiinpa rekrytointiongelmia kummalla tavalla tahansa. Toimialoittain tilanne on samanlainen. Tarkasteltaessa rekrytointiongelma ja työvoimapulaa kaikkien toimipaikkojen osalta, erot sekä toimialojen että alueiden välillä kuitenkin pienenevät. (Kuviot 26, 27, 28 ja 29).



Kuvio 27. Rekrytointiongelmät ja työvoimapula kaikissa toimipaikoissa toimialoittain 2003, %.



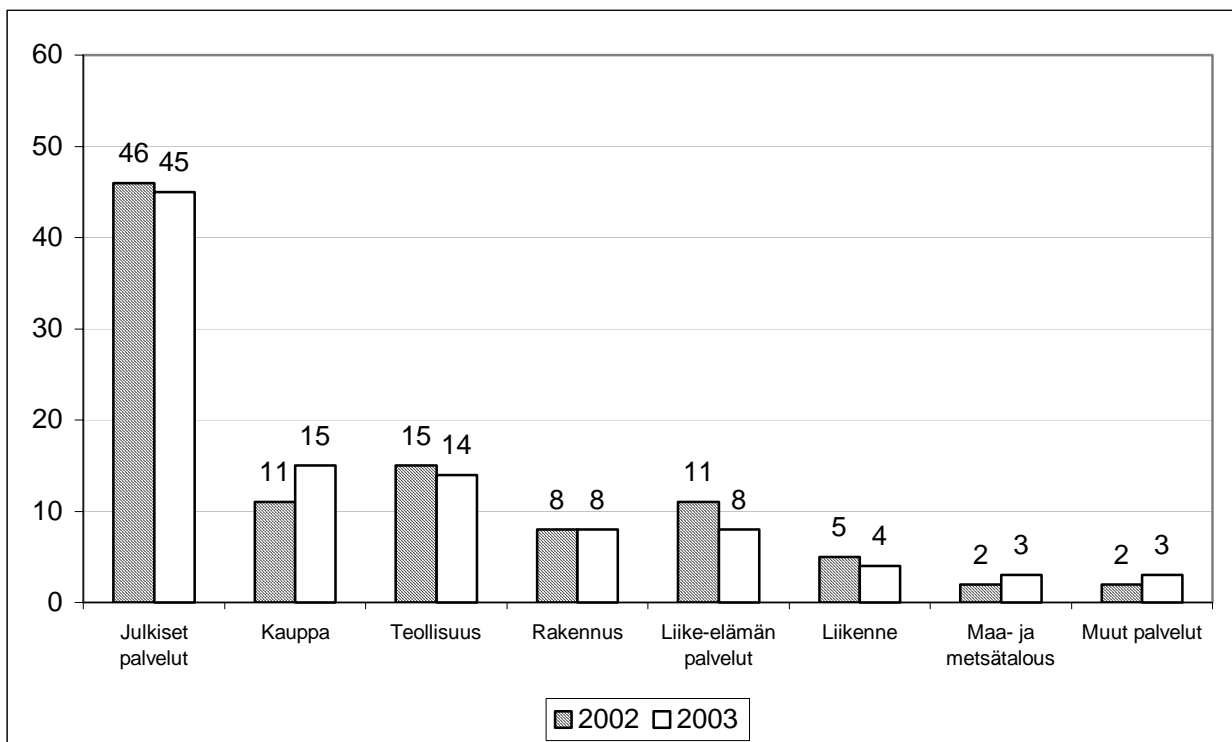
Kuvio 28. Rekrytointiongelmät työvoimaa hakeneissa ja kaikissa toimipaikoissa TE –keskusalueittain 2003, %.

2002	2003
lääkäri	lääkäri
sairaanhoitaja	sairaanhoitaja
perushoitaja, lähihoitaja	perushoitaja, lähihoitaja
opettaja	erikoislääkäri
psykologi	hammaslääkäri
auto- ja konekuljettaja	auto- ja konekuljettaja
autonasentaja	myyntiedustaja
atk-suunnittelija	maatalouslomittaja
hammaslääkäri	sosiaalityöntekijä
lastentarhanopettaja	farmaseutti
farmaseutti	autonasentaja
lastenhoitaja	

Taulu 2. Ongelmallisimmat ammatit 2002-2003, %.

5.1. Vaikeimmin täytettävät ammatit julkisissa palveluissa

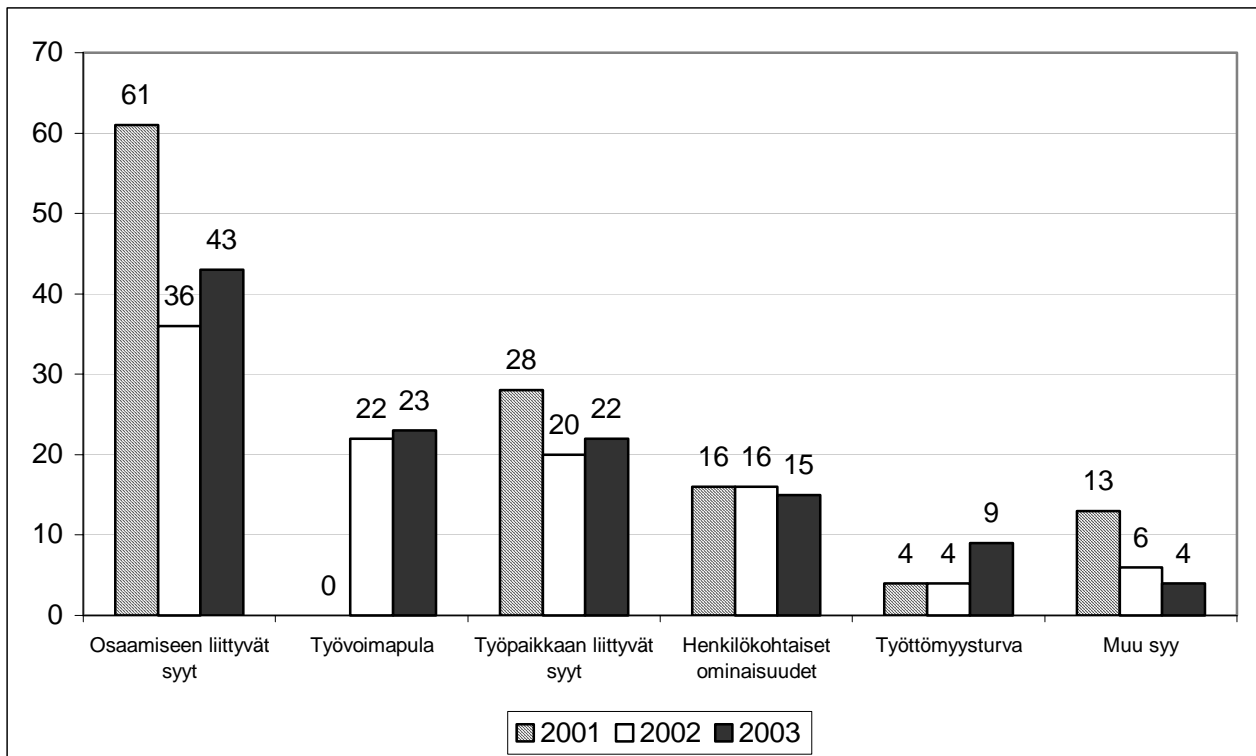
Lähes puolet kaikista vaikeimmin täytettävistä ammateista kuului vuoden 2002 tapaan julkisten palvelujen toimialalle. Muiden alojen osuus vaikeimmin täytettävistä ammateista oli tasaisempi. Toiseksi eniten ongelmia oli kaupan alalla, jossa vaikeimmin täytettävien ammattien osuus on lisääntynyt hieman vuoteen 2002 verrattuna. Teollisuuden osuus vaikeimmin täytettävistä ammateista oli 14 prosenttia. Liike-elämän palveluissa ja rakennusalalla oli kussakin noin 8 prosenttia ongelmallisista ammateista. (Kuvio 30).



Kuvio 30. Ongelmallisimmat ammatit toimialoittain 2002-2003, %.

6. Hakuvaikeuksien syynä osaamisen puute

Vuonna 2003 yleisimmät¹¹ syyt¹² työvoiman rekrytointivaikeuksissa olivat osaamiseen liittyviä. Vuoteen 2001 verrattuna osaamiseen liittyvät syyt ovat vähentyneet merkittävästi, johtuen erityisesti kysymysteknisestä muutoksesta. Lisäksi vuoden 2002 alusta lähtien työvoimapulaa on kysytty omana erillisenä syynään. Vuoteen 2002 verrattuna työvoiman hankintavaikeuksien syynä osaamiseen liittyvät tekijät kasvoivat kuitenkin selvästi vuonna 2003. Työvoiman vähyys (työvoimapula) oli rekrytointivaikeuksien syynä edelleen yhtä usein kuin työpaikan ominaisuuksiin liittyvät syyt. Molemmat niistä oli syynä noin joka viidennen rekrytointivaikeuteen. (Kuvio 31).

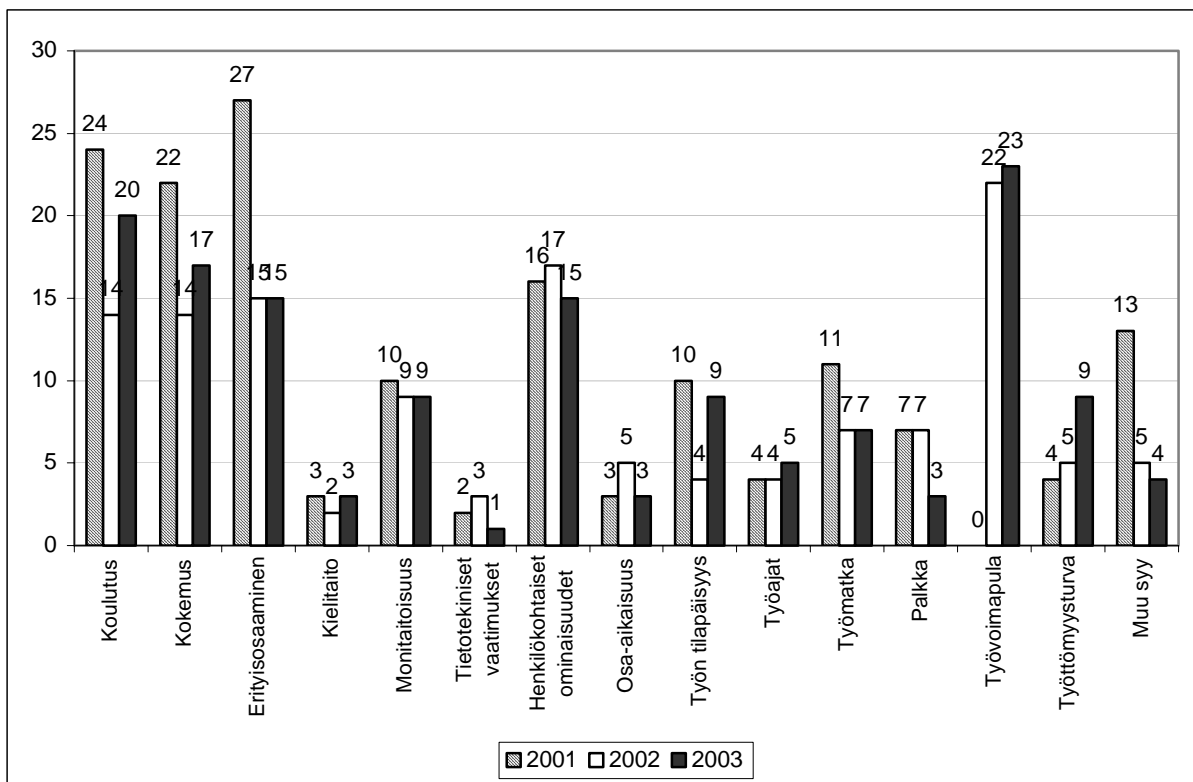


Kuvio 31. Rekrytointivaikeuksien syyt syyryhmittäin 2001-2003, %.

Vuonna 2003 yksittäisistä rekrytointivaikeuksien syistä työvoiman vähyys (työvoimapula) oli edelleen kaikkein yleisin. Vajaa neljännes kaikista rekrytointiongelmista johtui työvoiman vähäisestä tarjonnasta. Toiseksi yleisimmäksi rekrytointiongelmien syyksi nousi riittämätön koulutus. Riittämätön kokemus ja erityisosaaminen sekä työnhakijan henkilökohtaiset ominaisuudet olivat muita keskeisiä hankintavaikeuksien syitä ja syynä kukin noin 15 prosentissa rekrytointiongelmista. (Kuvio 32).

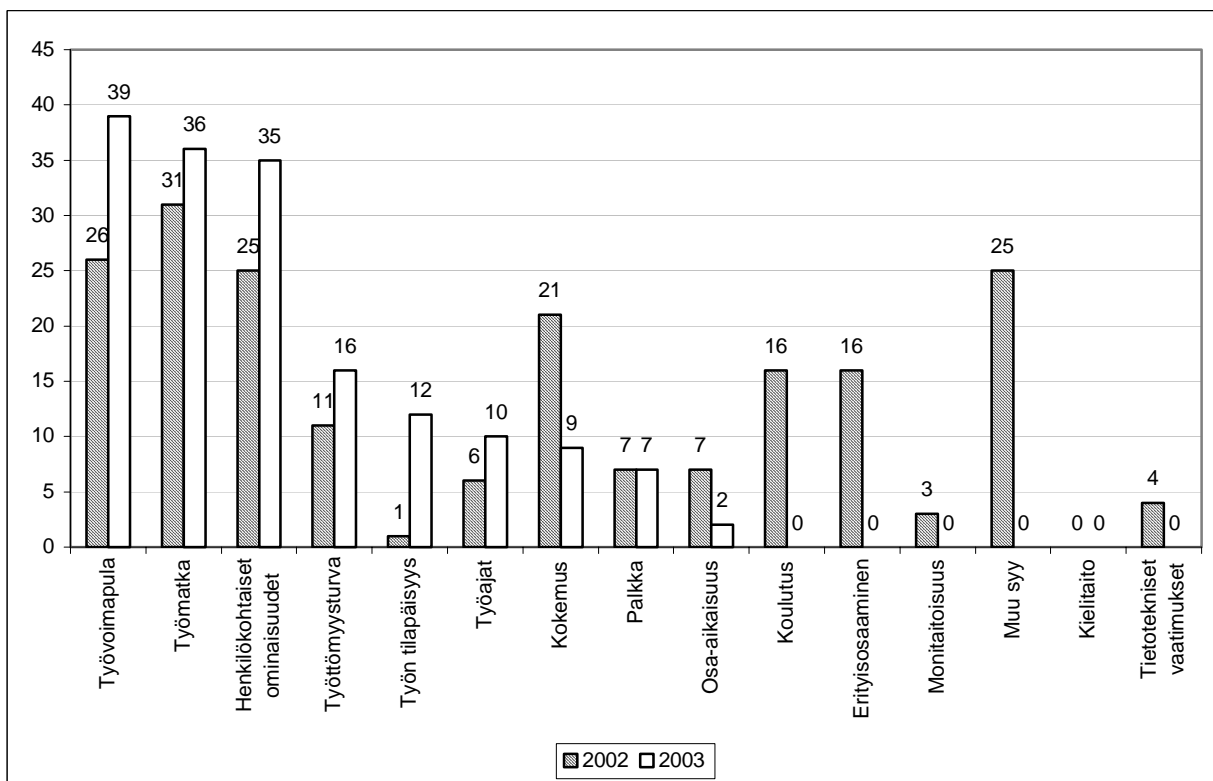
¹¹ Mainittu kolmen keskeisimmän syyn joukossa.

¹² Rekrytointiongelmien syyt voidaan jakaa työnhakijan osaamiseen liittyviin syihin, työnhakijan henkilökohtaisista ominaisuuksista johtuviin syihin ja työpaikan ominaisuuksista johtuviin syihin. Lisäksi rekrytointiongelmien syynä voi olla työvoimapula, työttömyysturva ja muut edellä mainitsemattomiin ryhmiin kuulumattomat syyt (esim. asunto-ongelmat).



Kuvio 32. Rekrytointivaikeuksien syyt 2001-2003, %.

6.1. Työvoiman vähyys keskeisin syy maa- ja metsätalouden rekrytointivaikeuksiin

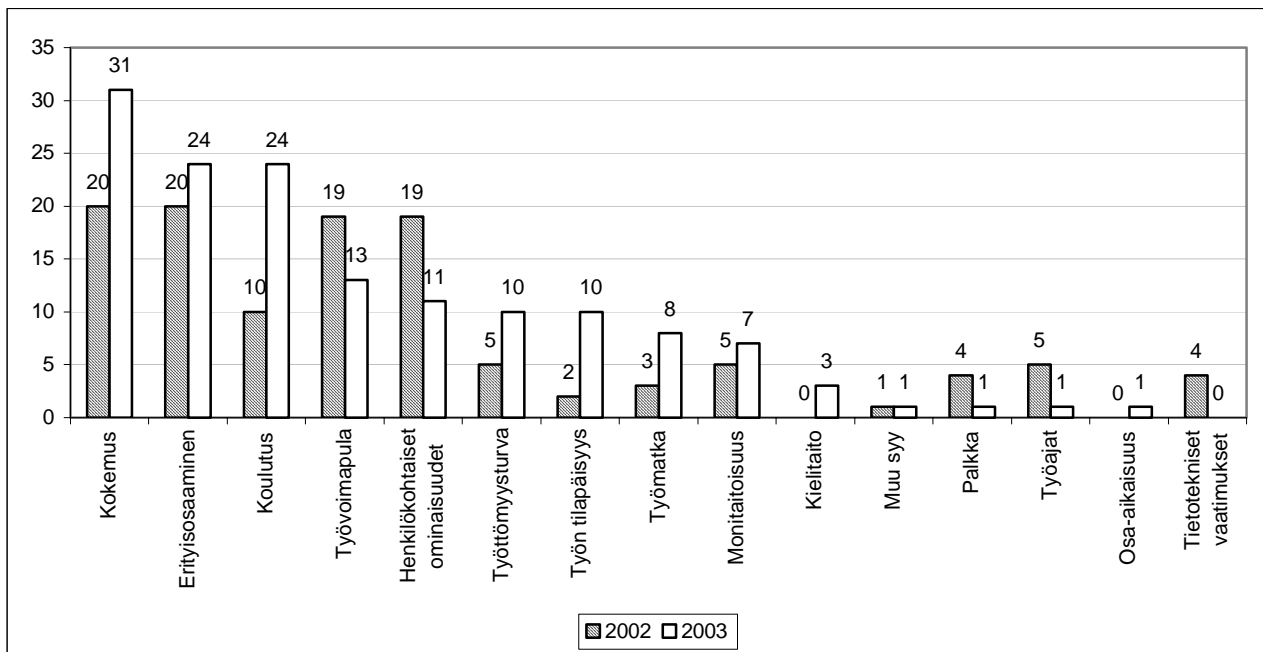


Kuvio 33. Rekrytointivaikeuksien syyt maa- ja metsätaloudessa 2002-2003, %.

Keskeisin syy rekrytointiongelmiin maa- ja metsätaloudessa vuonna 2003 oli työvoimapula. Muita keskeisiä syitä olivat työmatka ja henkilökohtaiset ominaisuudet. Myös työttömyysturvaan liittyvät tekijät, työn tilapäisyys ja työajat olivat yleisiä syitä rekrytointiongelmiin maa- ja metsätaloudessa. (Kuvio 33). Ongelmallisimpia ammatteja maa- ja metsätaloudessa olivat maatalouslomittaja ja metsäkoneenkuljettaja.

6.2. Teollisuuden rekrytointiongelmien syynä vajuus osaamisessa

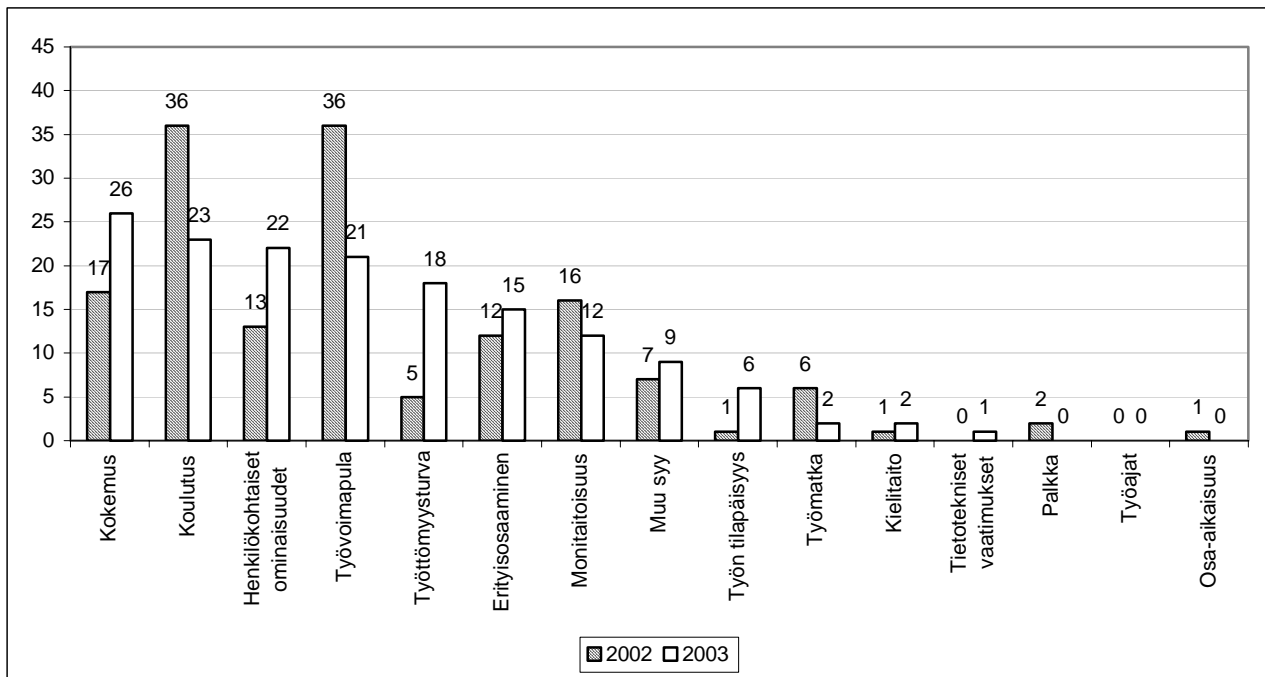
Teollisuudessa rekrytointiongelmien yleisimpinä syinä olivat vuoden 2002 tapaan kokemuksen, koulutuksen ja erityisosaamisen puute. Myös työvoimapula ja henkilökohtaiset ominaisuudet vaikeuttivat rekrytointia melko paljon, vaikka niiden osuus laski vuoteen 2002 verrattuna. Syynä tähän on ainakin osittain osaavan työvoiman suurempi määrä työmarkkinoilla runsaista irtisanomisista ja lomautuksista johtuen. (Kuvio 34). Ongelmallisimpia ammatteja olivat hitsaaja, koneistaja ja asentaja.



Kuvio 34. Rekrytointivaikkeuksien syyt teollisuudessa 2002-2003, %.

6.3. Työkokemuksen puute vaikeuttaa rekrytointia rakennusalalla

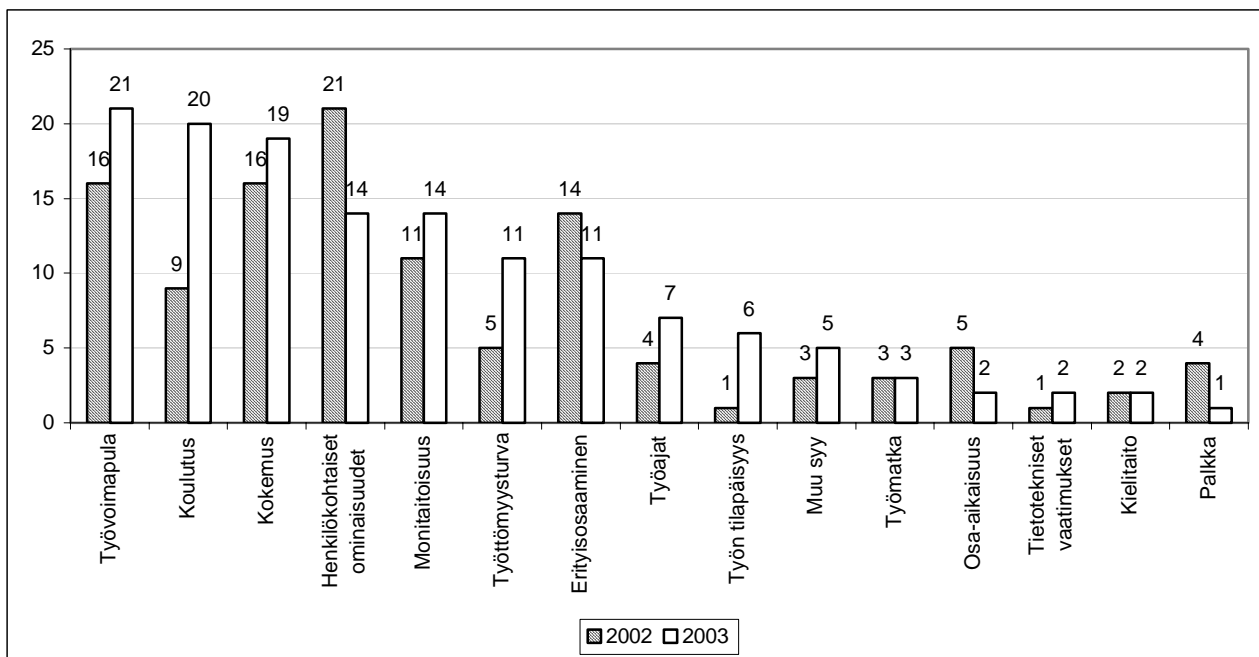
Rakennusalalla kokemuksen puute vaikeutti rekrytointia eniten vuonna 2003. Myös koulutuksen puute, henkilökohtaiset ominaisuudet ja työvoiman vähyys vaikeuttivat rekrytointi vuonna 2003. Lisäksi työttömyysturvaan liittyvät syyt olivat työnantajien näkemyksen mukaan keskeisiä. (Kuvio 35). Vaikeimmin täytettävät ammatit olivat kirvesmies, lvi-asentaja ja kaivinkoneenkuljettaja sekä muut kuljettajat.



Kuvio 35. Rekrytointivaikeuksien syyt rakentamisessa 2002-2003, %.

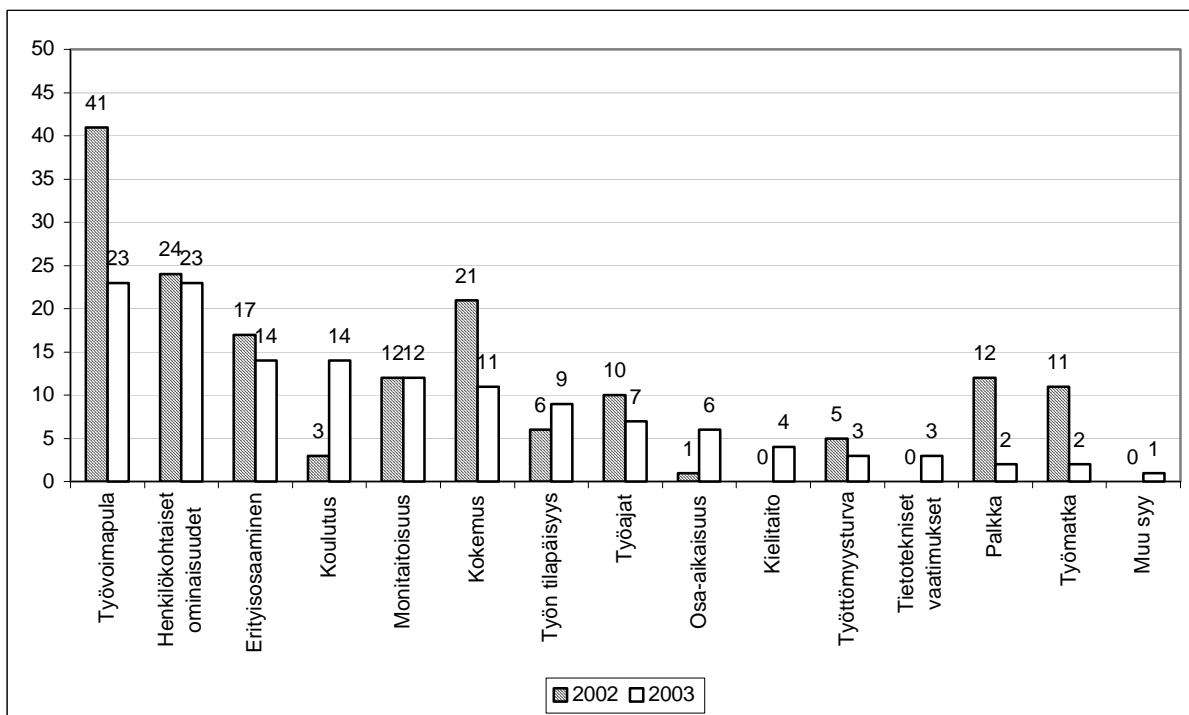
6.4. Kaupan alan rekrytointiongelmien syynä kokemuksen ja koulutuksen sekä työvoiman puute

Kaupan alalla rekrytointia vaikeutti erityisesti työvoimapula sekä kokemuksen ja koulutuksen puute. Myös työnhakijoiden henkilökohtaiset ominaisuudet ja monitaitoisuuden puute vaikeuttivat rekrytointia. Rakennusalan tapaan työttömyysturvaan liittyvät syyt olivat varsin yleisiä ja yleistyivät selvästi edelliseen vuoteen verrattuna. (Kuvio 36). Vaikeimmin täytettäviä kaupan alan ammatteja olivat myyntiedustaja, erilaiset myyjät, kokki, tarjoilija ja optikko, mutta myös farmaseutti ja auton asentaja.



Kuvio 36. Rekrytointivaikeuksien syyt kaupan alalla 2002-2003, %.

6.5. Työvoiman vähyys ja henkilökohtaiset ominaisuudet syynä liikenteen rekrytointiongelmiin

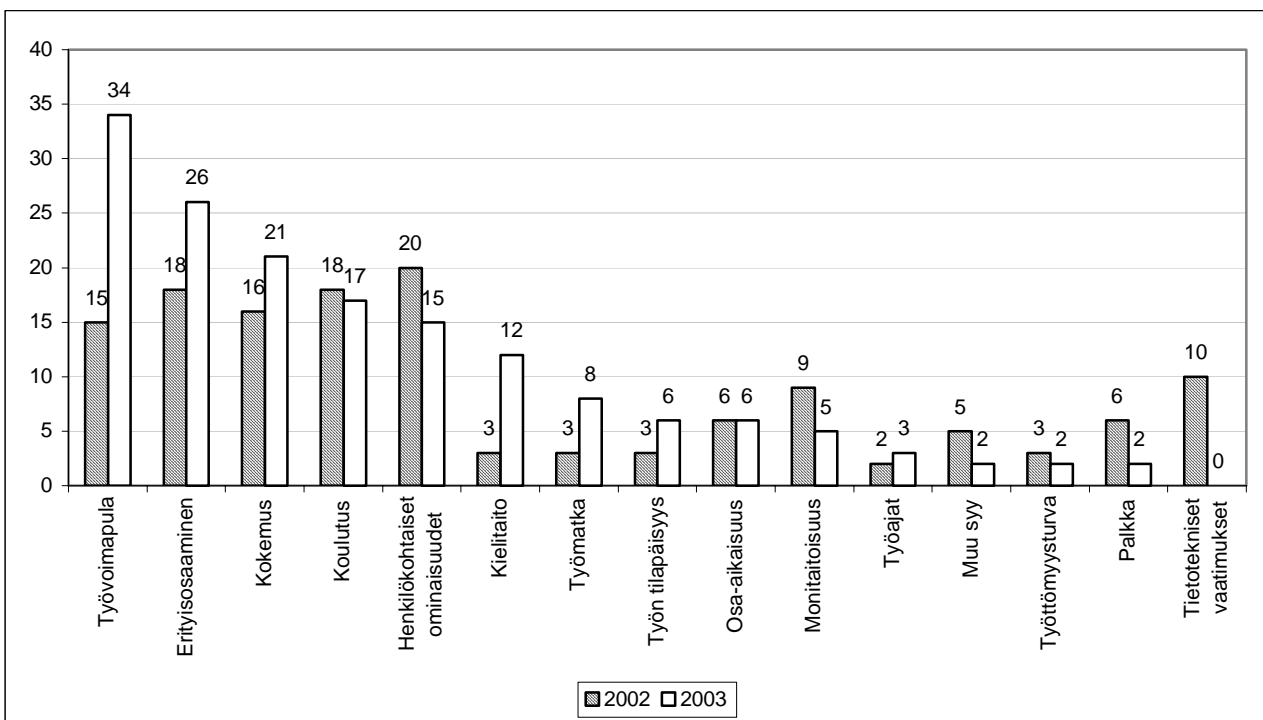


Kuvio 37. Rekrytointivaikeuksien syyt liikenteessä 2002-2003, %.

Liikenteen toimialalla keskeisin syy rekrytointiongelmiin oli edelleen työvoiman vähyys, vaikka sen osuus laski selvästi vuoteen 2002 verrattuna. Myös henkilökohtaiset ominaisuudet ja erityisosaamisen puute vaikeuttivat rekrytointia vuonna 2003. Liikenteen toimialalla rekrytointia vaikeuttavat lisäksi työnhakijoiden osaamiseen ja koulutukseen liittyvät syyt. (Kuvio 37). Vaikeimmin täytettävät ammatit liikenteessä olivat auto- ja konekuljettajat (ml. raskaskalusto).

6.6. Työvoiman vähyys syynä liike-elämän palveluiden rekrytointiongelmiin

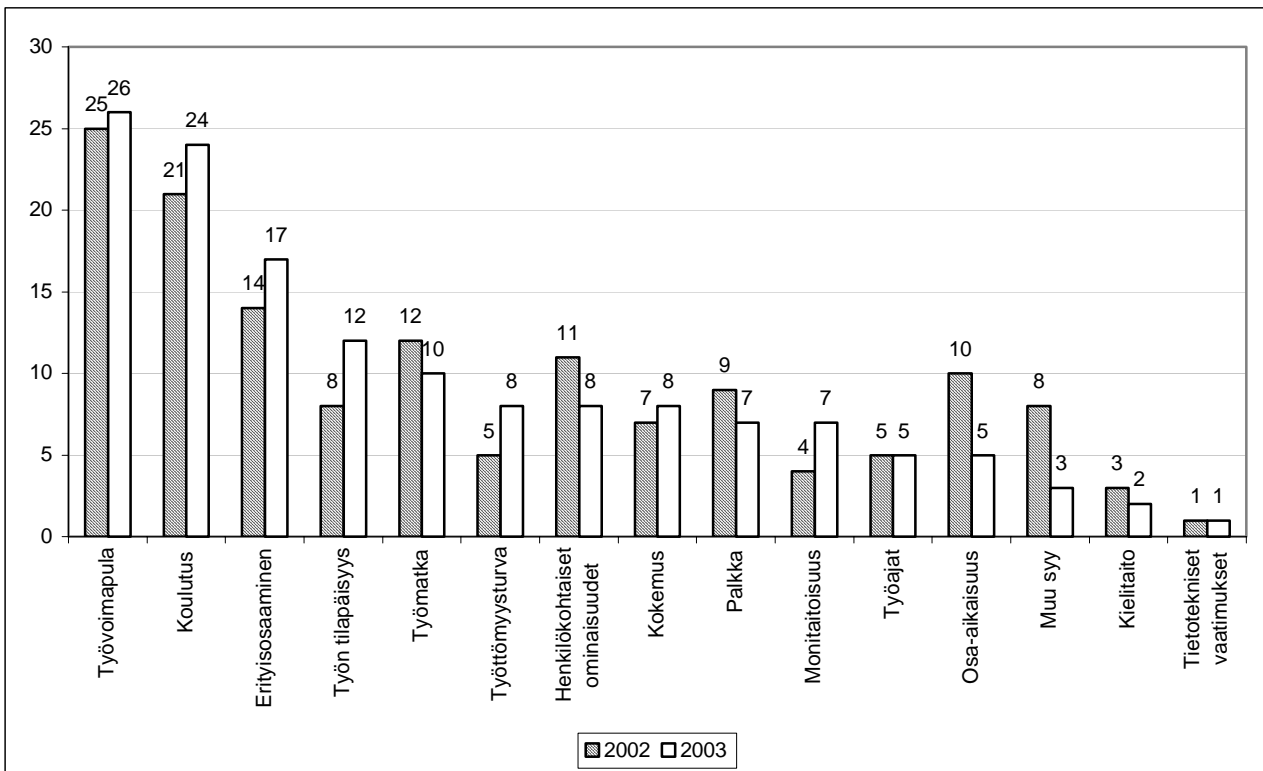
Liike-elämän palveluissa työvoiman vähyys vaikeutti rekrytointia vuonna 2003 rekrytointia eniten. Myös erityisosaamisen, koulutuksen ja kokemuksen puute olivat melko usein syynä rekrytointiongelmiin. Myös henkilökohtaiset ominaisuudet ja kielitaidon puute olivat varsin usein rekrytointiongelmien syynä liike-elämän palveluissa. (Kuvio 38). Ongelmallisimpia ammatteja liike-elämän palveluissa olivat atk-suunnittelija, muut suunnittelijat ja asiantuntijat sekä siivooja.



Kuvio 38. Rekrytointivaikeuksien syyt liike-elämän palveluissa 2002-2003, %.

6.7. Työvoiman vähyys vaikeuttaa myös julkisten palveluiden rekrytointia

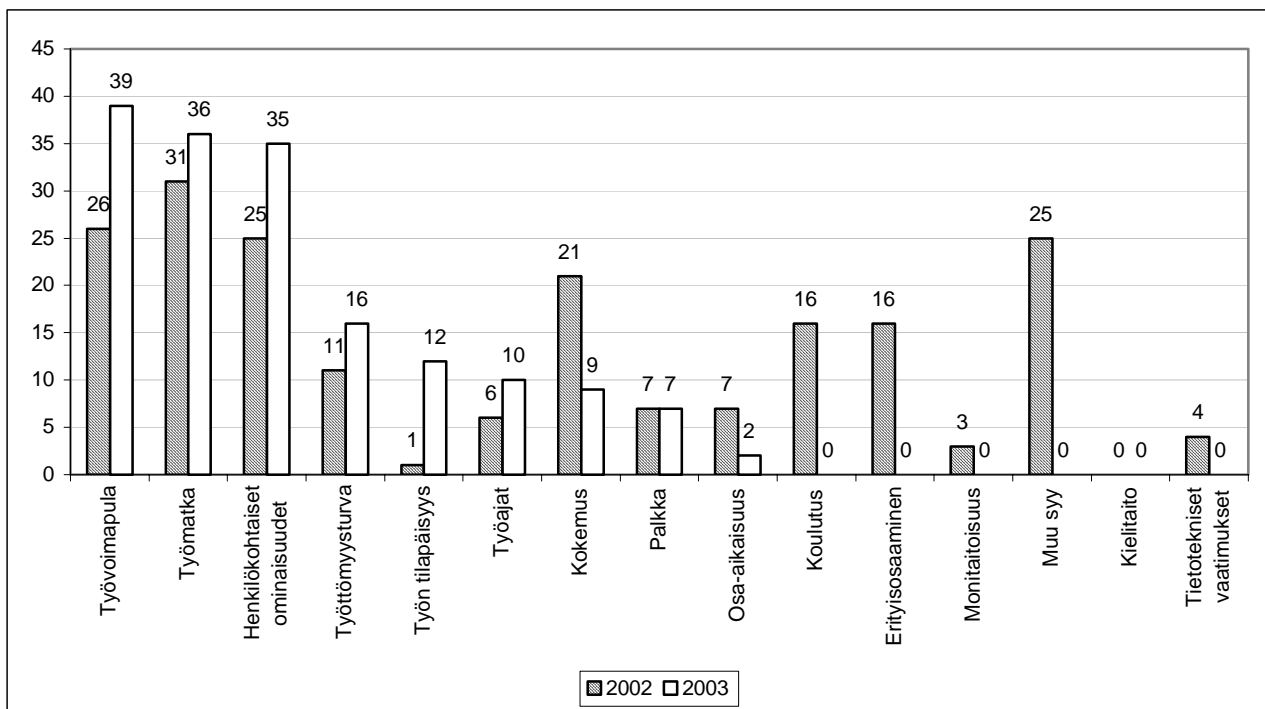
Julkisissa palveluissa työvoiman vähyys oli keskeisin syy rekrytointiongelmiin kuten myös edellisenäkin vuonna. Myös koulutuksen ja erityisosaamisen puute olivat rekrytointiongelmien syinä. Työpaikasta ominaisuuksista johtuvia rekrytointiongelmien syitä julkisissa palveluissa olivat erityisesti työn tilapäisyys ja työmatka. (Kuvio 39). Ongelmallisia ammatteja julkisissa palveluissa olivat sosiaalityöntekijä, palomies, opettaja (myös aineopettajat), lääkäri, erikoislääkäri, hammaslääkäri, lastentarhanopettaja, psykologi, puheterapeutti, sairaanhoitaja, terveydenhoitaja, lastenhoitaja, perushoitaja, kodinhoitaja, hammashoitaja ja sairaala-apulainen.



Kuvio 39. Rekrytointiongelmien syyt julkisissa palveluissa 2002-2003, %.

6.8. Muissa palveluissa rekrytointiongelmien yhtenä keskeisimpänä syynä työmatka

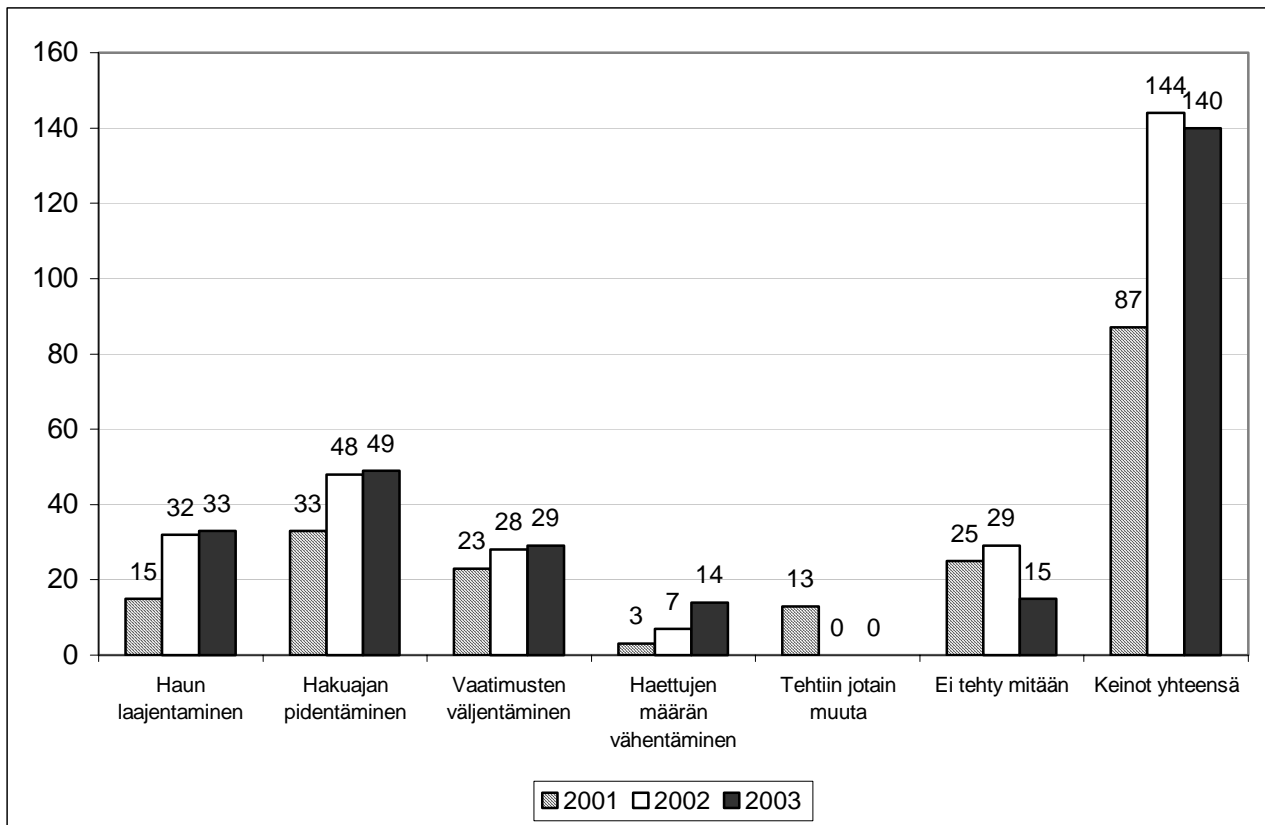
Muiden palvelujen toimialaan kuuluvat muut yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut ja työnantajataloudet. Rekrytointiongelmien syynä olivat erityisesti työvoiman vähyys, työmatka ja henkilökohtaiset ominaisuudet. Myös työttömyysturvaan liittyvät syyt olivat varsin yleisiä muiden palveluiden rekrytointivaikeuksissa. (Kuvio 40). Ongelmallisia ammatteja olivat parturi-kampaajat ja seurakuntien eri työntekijät.



Kuvio 40. Rekrytointivaikeuksien syyt muissa palveluissa 2002-2003, %.

7. Hakuajan pidennys yleisin ratkaisukeino

Sekä vuonna 2002 että 2003 yleisin keino ratkaista rekrytointiongelmia oli hakuajan pidentäminen. Viime vuosina lähes puolet toimipaikoista oli pidentänyt haku-aikaa, kun vuonna 2001 vain kolmannes toimipaikoista käytti tätä keinoa rekrytointiongelmien ratkaisemiseksi. Myös haun laajentaminen säilyi kolmanneksena kaikista käytetyistä rekrytointiongelmien ratkaisukeinoista, kun se yleistyi selvästi vuoden 2001 jälkeen. Lisäksi vaatimusten väljentämisen käyttö ratkaisukeinona on säilynyt ennallaan. Toisaalta eri keinoja käytettiin samanaikaisesti yhtä usein kuin vuonna 2002. Selkein muutos vuoteen 2002, jolloin tiedonkeruussa tapahtuneet muutokset eivät vaikuta vuoteen 2003 verrattuna, oli haettujen määrän vähentäminen. Haettujen määrää vähennettiin rekrytointiongelmia kohdatessa noin 14 prosentissa työvoimaa hakeneista toimipaikoista. Samalla niiden osuus pieneni lähes puolella, jotka eivät tehneet mitään rekrytointiongelmia kohdatessaan. Sitä voidaan pitää merkinä rekrytointiongelmien vaikeutumista. (Kuvio 41).



Kuvio 41. Rekrytointiongelmien ratkaisukeinot 2001-2003, %.

8. Työvoiman hankinta tulevaisuudessa

Vuonna 2003 oin 36 prosenttia työnantajista ennakoivat rekrytoivansa uutta henkilöstöä seuraavien 12 kuukauden aikana. Rekrytointiaikeet vähentyivät hieman vuoteen 2002 verrattuna, jolloin noin 39 prosenttia työnantajista uskoi rekrytoivansa uutta työvoimaa. Työvoiman hankintaa on kysytty vuodesta 2002 alkaen kahtena eri ajankohtana, mikä tarkoittaa sitä, että rekrytointisuunnitelmat ulottuvat pidemmälle kuin vuoden viiteajanjaksolle. Vaikka rekrytointiaikeet vähentyivät vuoteen 2002 verrattuna, työnantajat ennakoivat rekrytoivansa uutta henkilöstöä edelleen useammin kuin vuonna 2001. (Taulu 3).

	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Kyllä	30	30	31	31	39	36
Ei	61	61	61	58	55	56
EOS	9	9	8	10	6	7

Taulu 3. Työvoiman hankintasuunnitelmat 1998-2003, %.

Ammattiryhmistä työnantajat ennakoivat rekrytoivansa uutta henkilöstöä edelleen samoihin ammatteihin kuin viime vuonnakin. Osa syy suuriin rekrytointimääriin on se, että kyseiset ammattiryhmät ovat määrällisesti kaikkein suurimpia. Erityisesti asiantuntijatehtäviin myynnin ja rahoituksen asiantuntijoiksi, aineenopettajiksi sekä luokan- ja lastentarhanopettajiksi aiotaan palkata runsaasti väkeä tulevana 12 kuukautena. Palvelu-, myynti ja hoitotyöntekijöiden ammattiryhmästä myyjiksi ja tuote-esittelijöiksi sekä perus- ja lähihoitajien,

lasten- ja kodinhoitajien sekä ravintola- ja suurtaloustyöntekijöiden ammatteihin aiotaan palkata myös useassa toimipaikassa. Lisäksi työnantajat arvioivat palkkaavansa rakennustyöntekijöitä, erilaisia kuljettajia sekä sairaala-, hoito-, keittiöapulaisia ja siivoojia moniin toimipaikkoihin. (Liite 2).

9. Tiedonkeruu

Tilastokeskuksen haastattelijat keräävät työministeriön toimeksiannosta tietoja työnantajilta työvoiman hankinnasta. Neljännesvuosittainen tiedonkeruu on ollut käytössä vuoden 2002 alusta lähtien. Aikaisemmin, vuodesta 1993 alkaen, haastattelut tehtiin kerran vuodessa loka-tammikuussa. Muutoksen yhteydessä vuosittaista otoskokoa suurennettiin aikaisemmasta 6 000 - 6 500 havaintoyksiköstä 10 000 havaintoyksikköön. Jokaisella neljänneksellä haastatellaan noin 2 500 toimipaikkaa.¹³

Haastattelun perusyksikkönä on toimipaikka, mikä on määritelty tietyssä osoitteessa toimivaksi yksiköksi. Tutkimuksen kehikoon kuuluvat ne yritykset, joissa on ollut vähintään yksi työntekijä (tai omistaja/yrittäjä itse). Lisäksi mukaan on otettu ne toimipaikat, joiden henkilöstömäärä ei vielä ole tiedossa. Kehikosta on poistettu puolustusvoimien toimipaikat. Pienten toimipaikkojen rajaamisessa on ollut hieman ongelmia, minkä vuoksi neljännesvuosittaisia kohdejoukkoja on vuosiaineistoon tarkastettu. Suurten toimipaikkojen osalta hankaluutena oli se, että rekrytointia saattoi hoitaa useampi henkilö, jolloin tiedot voivat koskea vain osaa toimipaikan yksiköistä.

Otos on poimittu Tilastokeskuksen ylläpitämästä yritys- ja julkisyhteisörekisteristä yksinkertaisella satunnaisotannalla huomioiden eri toimialojen, eri työnantajasektoreiden ja eri kokoisten toimipaikkojen riittävä edustus (Bankierin allokontimalli). Koska neljänneksittäin tiedot kerätään vain 2 500 toimipaikalta, suurten yritysten (>100) mukana olo jokaisella neljänneksellä on erikseen varmistettu. Paneeliasetelma toteutetaan henkilöstömäärältään pienempien yritysten osalta, ja se on rotatoitu siten, että yksittäinen toimipaikka on mukana kolme kertaa vuoden välein. Paneeliasetelmassa 60 % otoksesta haastatellaan vuosittain samalla vuosineljänneksellä.

Vastausprosentti Työnantaja –haastatteluissa on ollut viime vuosina varsin hyvä, lähes 100 prosenttia. Neljänneksittäin kerättyjen tietojen vastausprosentti on ollut vuoden 2002 ja 2003 aikana hieman matalampi, mutta säilynyt kuitenkin edelleen erittäin hyvänä. (Taulu 4).

¹³ Neljännesvuosittaisiin lukuihin sisältyy enemmän satunnaisvaihtelua varsinkin pienemmillä toimialoilla ja alueilla, mutta neljännesvuosittaiset luvut ovat herkempiä suhdanne- ja kausivaihteluiden tarkastelussa. Lisäksi verrattaessa neljännesten lukuja vuoden vaihteessa kerättyihin vuositietoihin, vaikuttaa haastatteluajankohta jossain määrin tuloksiin, vaikka edelleen käytetään vuoden viiteajanjaksoa.

	1999	2000	2001	2002	2003
Alkuperäinen otos	6008	5898	5590	9936	10120
- ylipeitto (lopettaneet ym.)	334	128	106	382	258
Netto-otos	5674	5770	5484	9554	9862
Vastanneet	5674	5624	5407	8882	9236
Vastausprosentti	93 %	98 %	99 %	93 %	94%

Taulu 4. Työnantaja –haastattelun otostiedot ja vastausprosentti 1999-2003.

Uudistetun tiedonkeruun kaikilla neljänneksillä kerätään tiedot työvoiman hankinnasta ja niihin liittyneistä ongelmista. Muut aikaisemmat vuosittain kerätyt tiedot (työvoiman hankintakanavien käyttö, julkisten hankintakanavien osuudet, eri hankintakanavien merkitys työpaikan täytössä, rekrytointiongelmien ja työvoimapulan syyt ja ratkaisukeinot, henkilöstön palkkaus sekä henkilöstömäärän kehitys tulevaisuudessa) kerätään eri neljännten yhteydessä.¹⁴ Haastattelun tulokset esitetään TE –keskuksen, toimialan, toimipaikan koon ja työnantajan sektorin mukaan luokiteltuna. Tulokset on esitetty kehikkopopulaation tasolle korotettuna alue- ja koko-osituksen mukaisesti painotettuna. Alueelliset otoskoot on esitetty taulussa 5.

	OTOSKOKO
Uusimaa	2270
Varsinais-Suomi	862
Satakunta	585
Häme	590
Pirkanmaa	782
Kaakkois-Suomi	791
Etelä-Savo	427
Pohjois-Savo	575
Pohjois-Karjala	363
Keski-Suomi	498
Etelä-Pohjanmaa	487
Pohjanmaa	496
Pohjois-Pohjanmaa	644
Kainuu	296
Lappi	454
Koko maa	10120

Taulu 5. Työnantaja –haastattelun alueelliset otoskoot 2003.

¹⁴ Liitteessä 3 on kerrottu tarkemmat tiedot tiedonkeruusta neljänneksittäin. Käytetyt kysymykset on esitelty vuoden 2003 eri neljännten raporttien yhteydessä. (Ks. Hämäläinen: 'Työvoiman rekrytointi toimipaikoissa: Rekrytointiongelmien ja työvoimapula vuoden 2003 ensimmäisellä/toisella/kolmannella/neljännellä neljänneksellä', Työministeriö, työhallinnon intranet).

LIITTEET

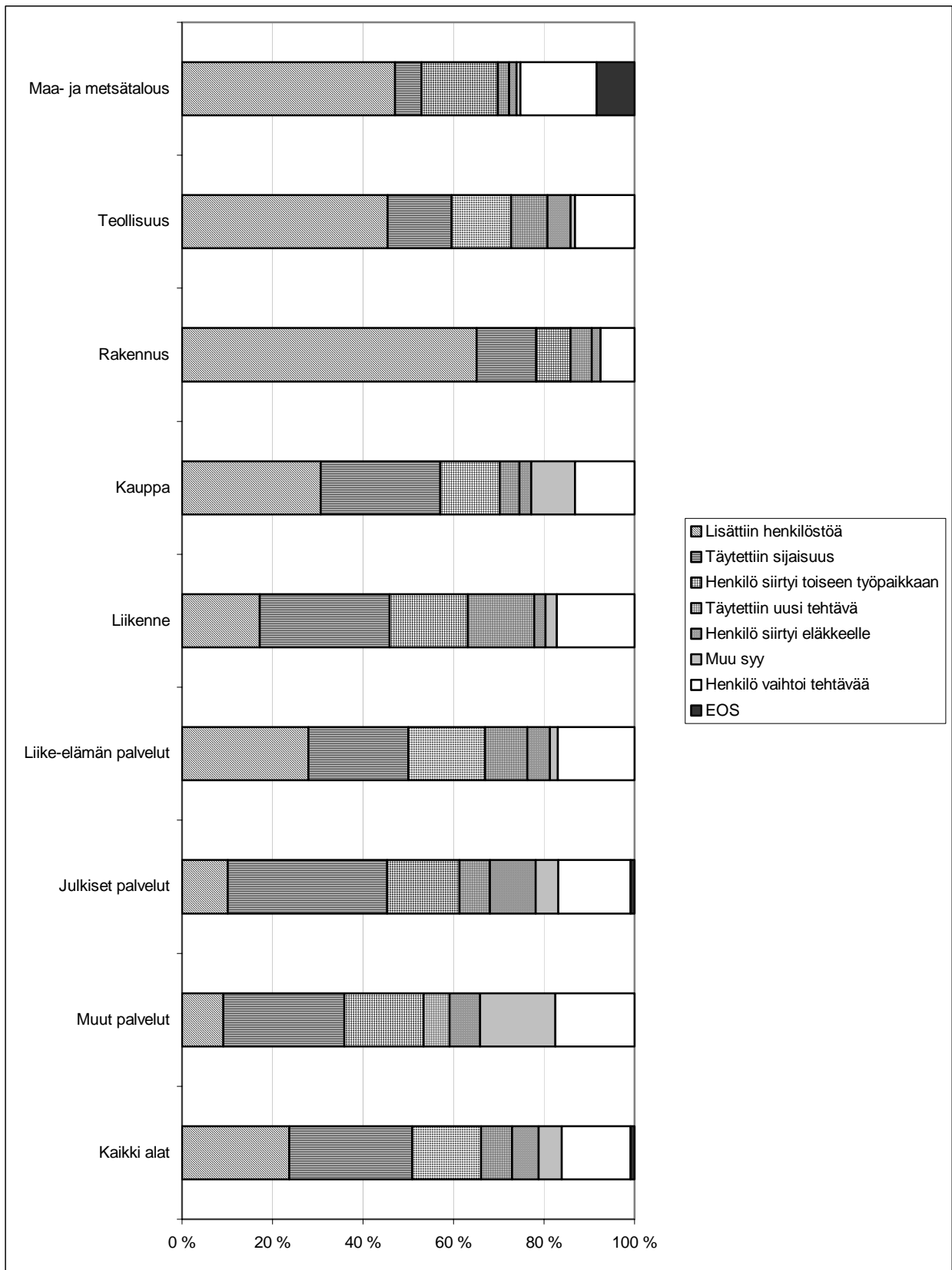
Liite 1.

	2002		2003	
	lkm	%	lkm	%
täytännyt työpaikan	44300	32	41700	29
ei täytännyt työpaikkaa	92900	68	100300	71
yhteensä	137200	100	142000	100

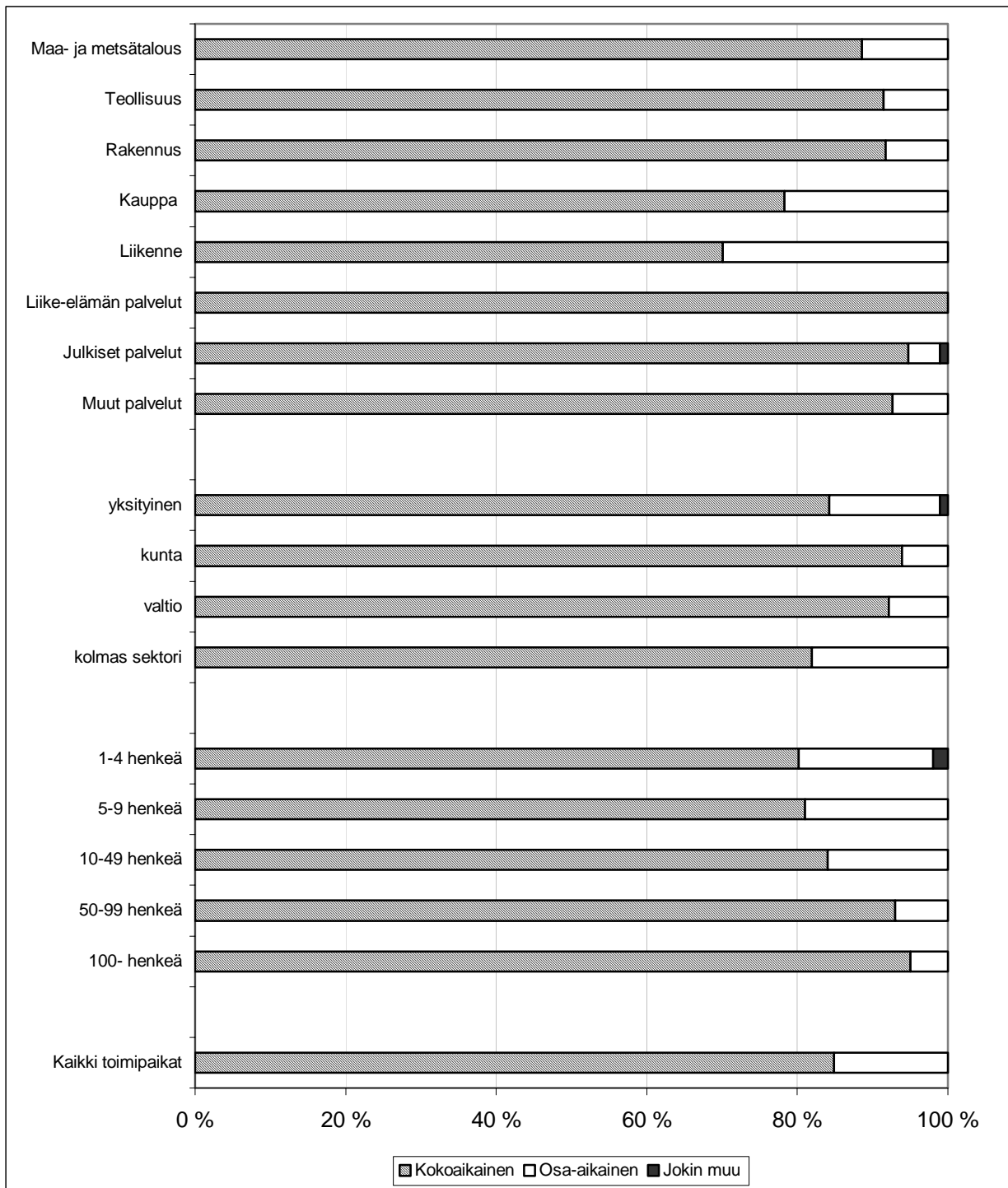
Taulu 1. Täytetyt työpaikat toimipaikoissa 2002-2003.

TOIMIALA	2002		2003	
	lkm	%	lkm	%
Maa- ja metsätalous	3300	39	3700	34
Teollisuus	14200	32	16800	27
Rakennus	12100	21	11500	26
Kauppa	35600	34	35700	31
Liikenne	9100	34	8900	29
Liike-elämän palvelut	24100	30	23400	22
Julkiset palvelut	28900	39	31600	37
Muut palvelut	9900	24	10400	21
Kaikki alat	137200	32	142000	29

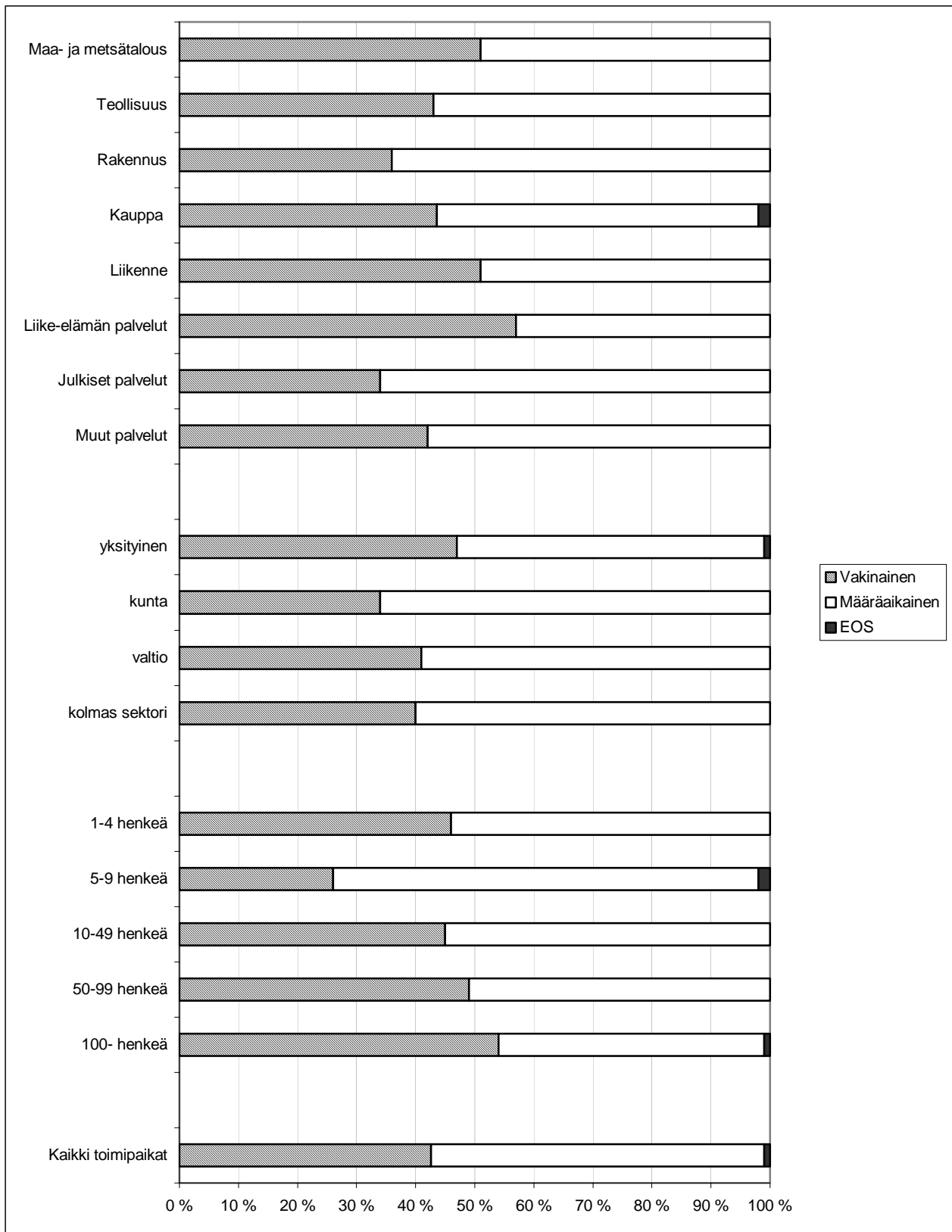
Taulu 2. Täytetyt työpaikat toimialoittain 2002-2003.



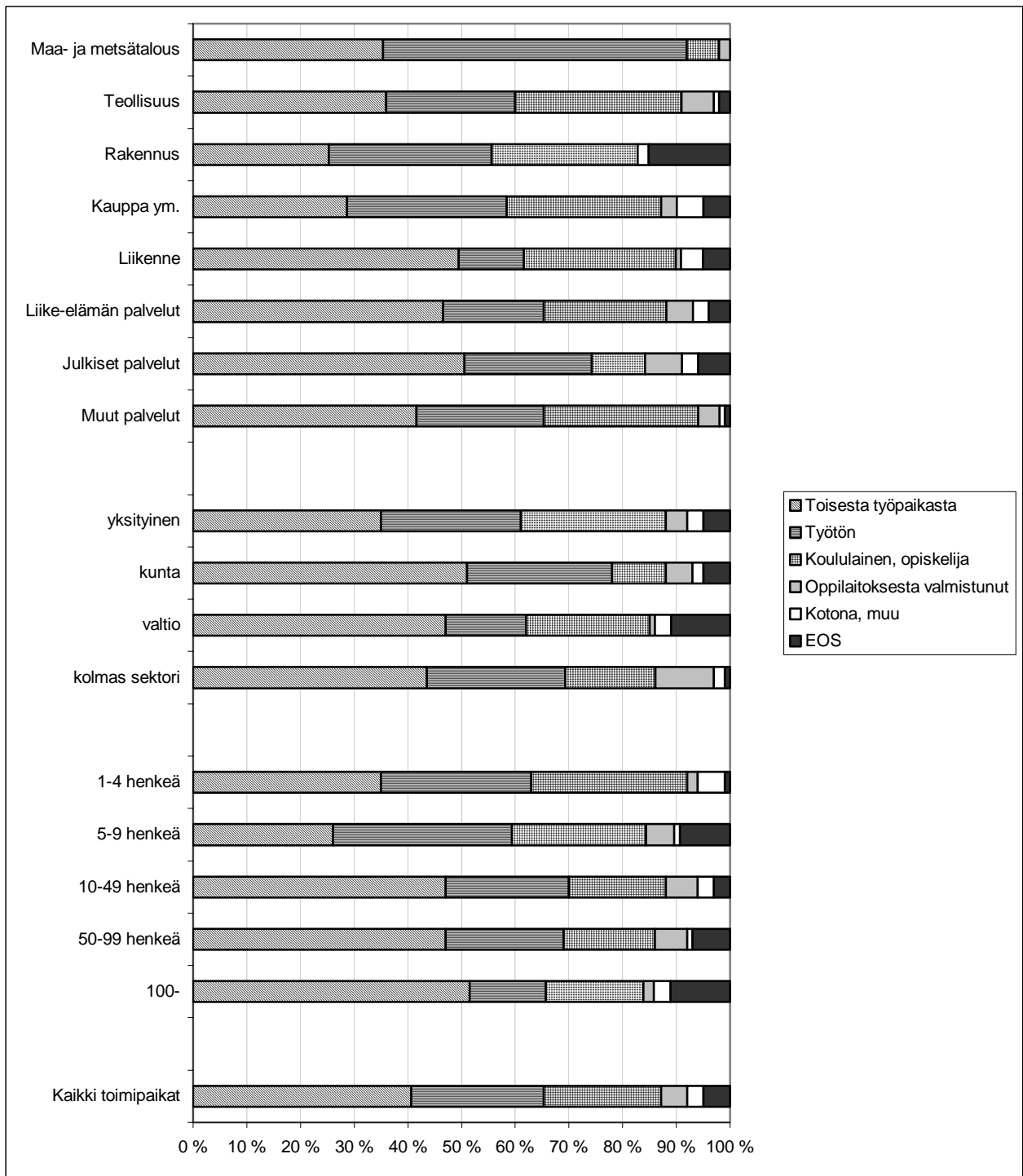
Kuvio 1. Syyt työvoiman rekrytointiin toimialoittain 2003, %.



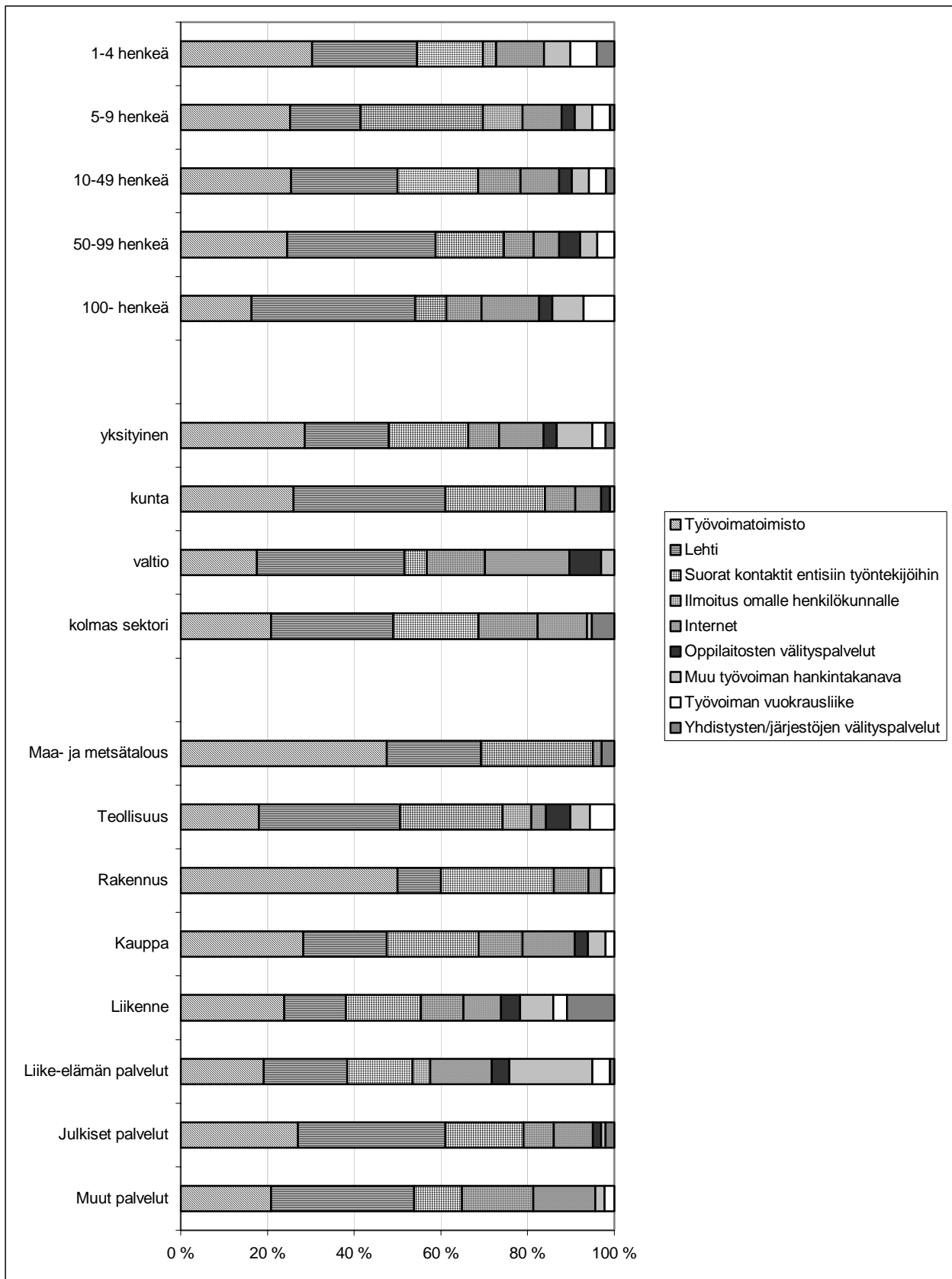
Kuvio 2. Täytettyjen työpaikkojen työaika toimialan, sektorin ja toimipaikan koon mukaan 2003, %.



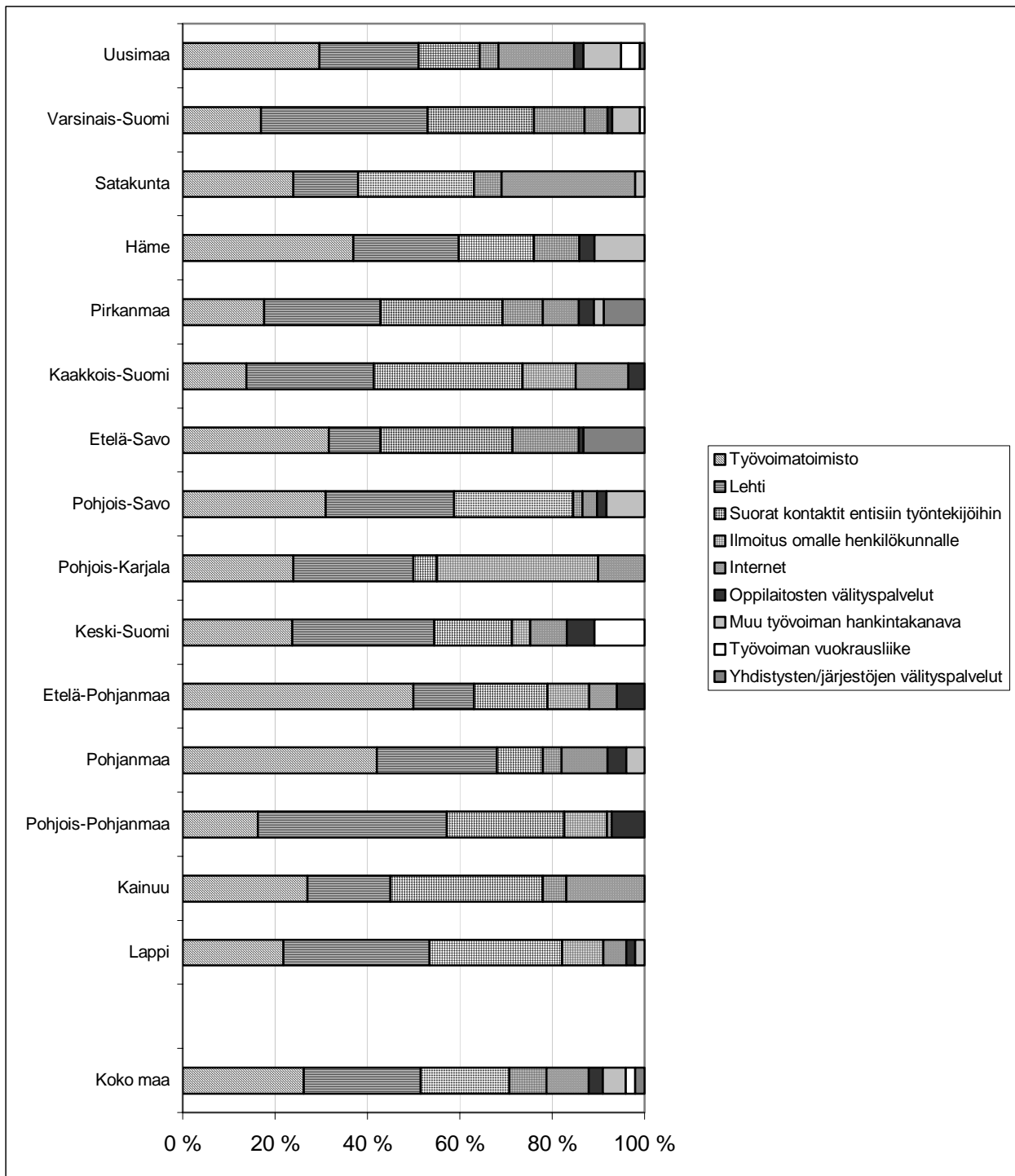
Kuvio 3. Työsuhteen pysyvyys täytetyissä työpaikoissa toimialan, sektorin ja toimipaikan koon mukaan 2003, %.



Kuvio 4. Rekrytoitujen työmarkkinatausta toimialan, sektorin ja toimipaikan koon mukaan 2003, %.



Kuvio 5. Merkityksellisimmät työvoiman hankintakanavat toimipaikan koon, sektorin ja toimialan mukaan 2003, %



Kuvio 6. Merkitykselliset työnhakukanavat eri TE -keskustalueilla 2003, %.

	toimipaikkoja		haettu työvoimaa		vaikeuksia kokeneet		jäi saamatta	
	N	N	%	N	%	N	%	
TE -KESKUS								
Uusimaa	41600	23100	56	7400	32	2500	11	
Varsinais-Suomi	13300	7200	54	2100	28	700	10	
Satakunta	6000	3300	55	700	21	300	8	
Häme	9400	5200	56	1600	30	700	13	
Pirkanmaa	11800	6400	54	2000	31	800	12	
Kaakkois-Suomi	8200	4800	59	1300	26	500	10	
Etelä-Savo	4600	2900	62	700	25	200	6	
Pohjois-Savo	6400	3400	53	900	28	300	8	
Pohjois-Karjala	4100	2500	62	500	21	200	7	
Keski-Suomi	6800	4000	59	900	22	300	8	
Etelä-Pohjanmaa	5600	3300	59	1100	32	500	15	
Pohjanmaa	6800	4200	62	900	22	400	9	
Pohjois-Pohjanmaa	9200	5700	62	1700	29	700	12	
Kainuu	2200	1200	52	300	29	100	8	
Lappi	5400	3600	68	1000	27	400	10	
TOIMIALA								
Maa- ja metsätalous	3550	2100	58	700	35	300	15	
Teollisuus	16000	8900	56	2300	26	800	9	
Rakennus	11600	6500	56	2400	38	1000	15	
Kauppa	37500	20900	56	5500	26	2000	10	
Liikenne	9800	5500	57	1800	33	700	12	
Liike-elämän palvelut	21500	10500	49	2500	24	1100	10	
Julkiset palvelut	30900	20600	68	6900	34	2100	10	
Muut palvelut	10800	5900	55	800	13	400	6	
TOIMIPAIKAN KOKO								
1-4 henkeä	65100	25200	39	6700	26	2700	11	
5-9 henkeä	34700	22000	63	6000	27	2000	9	
10-49 henkeä	34000	26700	79	7800	29	2600	10	
50-99 henkeä	4900	4400	90	1700	38	700	14	
100-	2800	2600	92	800	32	300	13	
SEKTORI								
yksityinen	98500	534000	54	15200	28	5900	11	
kunta	27500	18400	67	6400	35	2000	11	
valtio	4400	2800	63	300	9	100	4	
kolmas sektori	11100	6300	56	1100	18	400	6	
KAIKKI TOIMIPAIKAT	141600	80900	57	23000	28	8300	10	

Taulu 2. Työvoimaa hakeneet toimipaikat, rekrytointivaikeudet ja työvoimapula TE –keskusalueen, toimialan, sektorin ja toimipaikan koon mukaan 2003, lukumäärä ja %.

Liite 2.

Ammatit, joihin aiotaan palata henkilöitä/toimipaikat (800 tai enemmän toimipaikkaa)						
	2002, 2. nelj.	2002, 4. nelj.	2002	2003, 2. nelj.	2003, 4. nelj.	2003
ASiantuntijat						
Myynnin ja rahoituksen asiantuntijat	4000	2600	3300	3000	2200	2600
Aineenopettajat ja lehtorit		2400	2100	1700	2500	2100
Luokanopettajat ja lastentarhanopettajat		2100	1800	1800	1600	1700
Arkkitehdit ja muut tekniikkien erityisasiantuntijat		1700	2000	1900	1600	1700
Sairaanhoidajat, kätilöt ym.	1600	1600	1600	1700	1700	1700
Toimittajat, taiteilijat ym.		1300	900			
Terveystieteiden asiantuntijat (lukuunottamatta sairaanhoitoa)	1000		900	1100		800
Taiteiden asiantuntijat, viihdetäiteilijät, urheilijat ym.	1000		800			
Tietotekniikan erityisasiantuntijat		1000	900	2100	1600	1800
Fysiikan, kemian ja teknisten alojen asiantuntijat	1000	900	900	1300		
Yhteiskunnallisen ja sosiaalialan erityisasiantuntijat				1100		900
Tuotanto- ja linjajohtajat				900		800
Asiantuntijajohtajat		900	800	900		700
Sosiaalialan ohjaajat ym.		900	800			700
Lääkärit, proviisorit ym. erityisasiantuntijat		800	800	1200	1300	1200
Liike-elämän palvelujen välittäjät				900		
TOIMISTO- JA ASIAKASPALVELUTYÖNTEKIJÄT						
Muut toimistotyöntekijät	1400	1900	1700	1000	2300	1600
Sihteerit, tekstinkäsittelijät		1500	1000			
PALVELU-, MYYNTI- JA HOITOTYÖNTEKIJÄT						
Perus- ja lähihoitajat, lasten- ja kodinhoitajat ym.	5100	3900	4500	5600	5900	5700
Myyjät ja tuote-esittelijät	4900	5600	5300	3900	5300	4600
Ravintola- ja suurtaloustyöntekijät	2700	2700	2700	1800	2300	2500
MAANVILJELIJÄT, METSÄTYÖNTEKIJÄT YM.						
Pelto- ja puutarhaviljelijät		1800	1300	900	1900	1400
Eläintenkasvattajat ja -hoitajat	1000		600			
RAKENNUS-, KORJAUS- JA VALMISTUSTYÖNTEKIJÄT						
Rakennustyöntekijät ym.	2200	2300	2200	1800		1900
Koneasentajat ja -korjaajat	1200	1600	1400	1300	2200	1700
Rakennusten viimeistelytyöntekijät		1100	900		1000	700
Valimotyöntekijät, hitsaajat, levysepät		1000	900		1200	900
Sepät, työkaluntekijät, koneenasentajat		900	700	800	1100	900
Maalarit ja rakennuspuhdistajat		800	600			
Sähkö, elektroniikka, tietoliikenne-asentajat ja korjaajat		800	600			
Puutavaran käsittelijät, puusepät					1200	1000
PROSESSITYÖNTEKIJÄT						
Moottoriajoneuvojen kuljettajat	2400	2200	2300	1900	1900	1900
Maa- ja metsätaloustyökoneiden ym. kuljettajat				1300		1600
Painajat jälkikäsittelijät paperituotteiden teolliset valmistajat	800		500			
MUUT TYÖNTEKIJÄT						
Sairaala-, hoito-, keittiöapulaiset, siivoojat ym.	3100	2700	2900	4400	2200	3300
Kiinteistötyöntekijät, ikkunanpesijät ym.	1200	900	1100	1200		1000
Rahdinkäsittelijät varastotyöntekijät				1000		900
Pakkaajat, muut avustavat teolliset työntekijät		800	600			

Liite 3.

Neljännesvuosittaiset tietosisällöt

Tiedonkeruussa tapahtuneiden muutosten vuoksi kaikilla vuosineljänneksillä ei kysytä enää samoja tietoja. Perustiedot työvoiman hankinnasta ja niihin liittyneistä vaikeuksista kysytään jokaisella neljänneksellä, mutta selittäviä tekijöitä ja suunnitelmia vain joka toisella neljänneksellä. Alla on esitetty neljännesvuosittainen tiedonkeruu.

Kaikki neljännekset:

- työvoiman haku edeltäneen kolmen ja 12 kuukauden aikana
- rekrytointiongelmien
- työvoimapula

1. ja 3. neljännes:

- työvoiman hakuvaikeuksien syyt
- keinot ratkaista hakuvaikeudet
- ammatit, joihin ei saatu työvoimaa

2. ja 4. neljännes:

- työpaikan täyttö edeltäneen kolmen kuukauden aikana
- työvoiman hankintakanavat, julkisten työvoimapalvelujen käyttö
- rekrytoitujen aikaisempi työmarkkinatausta
- työvoiman palkkaussuunnitelmat seuraavan kolmen kuukauden aikana ammattitaitain