

**Teollisuus
liitto**

**Teollisuusliiton
luottamusmieskysely:
yritysten toimenpiteet työ-
voimapulan helpottamiseksi**

www.teollisuusliitto.fi



Teollisuusliiton luottamusmieskysely yritysten toimenpiteistä työvoimapulan helpottamiseksi

Teollisuusliitto toteutti 1.–12.10.2021 pääluottamusmiehilleen sähköisen kyselyn, joka koski yritysten palkkaukseen ja osaamiseen liittyviä toimenpiteitä työvoimapulan helpottamiseksi.

Kyselyyn vastasi yhteensä 1 057 pääluottamus miestä, jotka työskentelevät erikokoisilla työpaikoilla eri puolella maata. Heidän työpaikkansa ovat enimmäkseen metalli-, puutuote- ja kemianteollisuudessa, ja vastauksia on saatu myös muilta Teollisuusliiton jäsenten aloilta, kuten kaivoksilta, pesuloista ja auto- ja rengasaloilta.

Kyselyn tuloksista ja talouden ja työllisyyden suhdanteista kerrotaan laajemmin Teollisuusliiton tutkimusyksikön toimialakatsauksessa. Se julkistetaan myöhemmin tänä vuonna.

Kyselystä selviää, että ylivoimaisesti suurin osa teollisuuden työnantajista ei ole ottanut käyttöön osaamisen kehittämisen ja palkkauksen keinoja työvoimapulan ratkaisemiseksi.

Yleisimmät keinot työpaikan työvoimapulaan ovat osaamisen vahvistaminen ja työnantajan itsensä järjestämä koulutus. Kuitenkin koulutus on parhaimmillaankin käytössä vain neljäsosalla työpaikoista.

Henkilöstön palkitsemisjärjestelmiä rekrytointien nopeuttamiseksi on otettu käyttöön harvoin, kertovat pääluottamusmiehet työpaikkojensa käytännöistä. Henkilöstön palkitsemisjärjestelmien avulla olisi mahdollista valjastaa yritysten omat työntekijät rekrytoijiksi, jolloin he hyödyntäisivät omia verkostojaan. Yritysten kannalta tämä olisi kustannustehokas ratkaisu, jotta löydetäisiin osaavaa työvoimaa nopeasti.

Hyvin pieni osa työpaikoista on nostanut palkkoja rekrytointien edistämiseksi. Pääluottamusmiesten vastausten perusteella teollisuudessa ei ole palkkakilpailua osaavan työvoiman saannin varmistamiseksi.

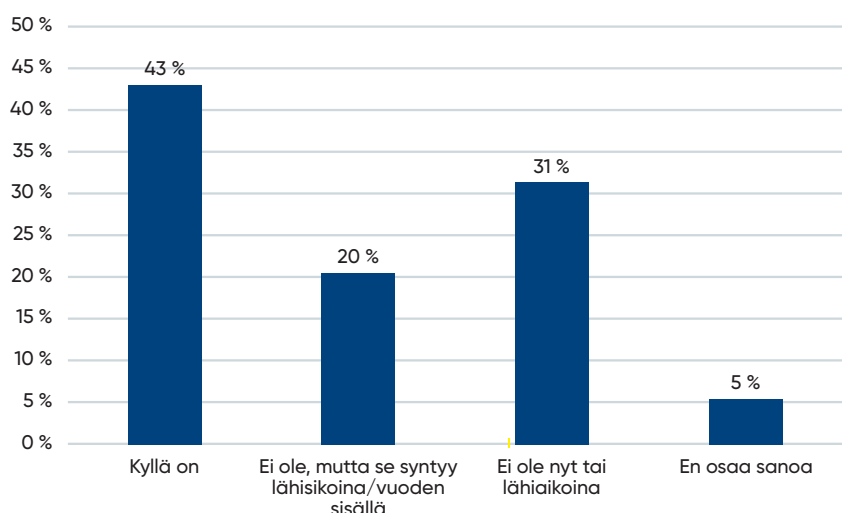
Vastausten perusteella näyttää selvästi siltä, että valtaosassa teollisuuden yrityksistä on jätetty hyödyntämättä ne keinot, joilla yritykset voisivat itse pyrkiä ratkaisemaan työvoimapulaa. Työllisyyden vahvistamisen ja yritysten kilpailukykyyn näkökulmasta olisi perusteltua, että yritykset ottaisivat laajemmin käyttöönsä näitä keinoja. Niiden avulla työvoimapulaa voitaisiin ehkäistä ja ratkaista yrityskohtaisesti.

Onko työpaikallasi pula työvoimasta? Kaikki vastaajat (N=1 057)

Työvoimapula koskee nyt tai lähitulevaisuudessa enintään osaa (63 %) vastaajien työpaikkoja:

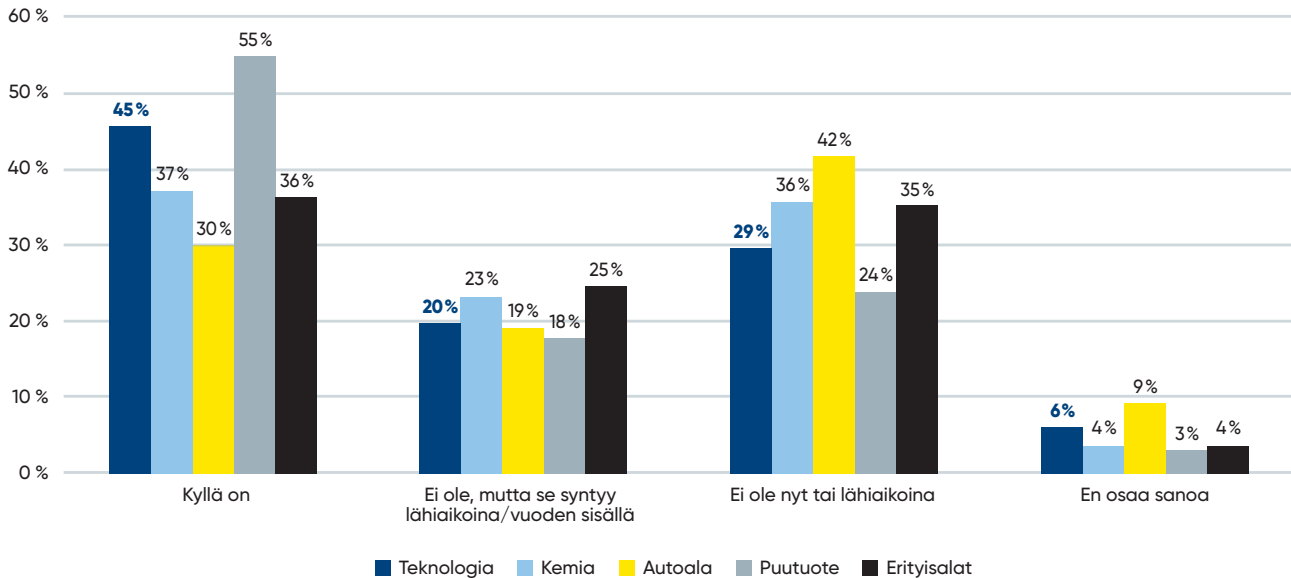
- Tällä hetkellä useilla (43 %) työpaikoista on pula tekijöistä
- Viidesosalla (20 %) työpaikoista työvoimapula voi syntyä lähiaikoina tai vuoden aikana.

Auto- ja rengasalalla ja metalliteollisuudessa työvoimapula näkyy nyt eniten. Ks. seuraava dia.



Työvoimapulaa on koettu 43 prosentissa työpaikoista. Lisäksi viidenneksessä työpaikoista arvioidaan syntyvän työvoimapulaa lähiaikoina. Tämä vastaa Työ- ja elinkeinoministeriön elokuussa julkistaman analyysin tuloksia, joiden mukaan teollisuudessa vuonna 2020 hieman alle 40 prosentissa toimipaikoista koettiin työvoimapulaa, vastaava luku vuonna 2019 oli hieman alle 50 prosenttia. Teollisuuden positiivisen suhdanteen huomioiden on luultavaa, että arvio lähiaikoina syntyvästä työvoimapulasta niihin työpaikkoihin, joissa sitä ei tällä hetkellä ole, toteutuu.

Onko työpaikallasi pula työvoimasta? Teknosektori tummansininen

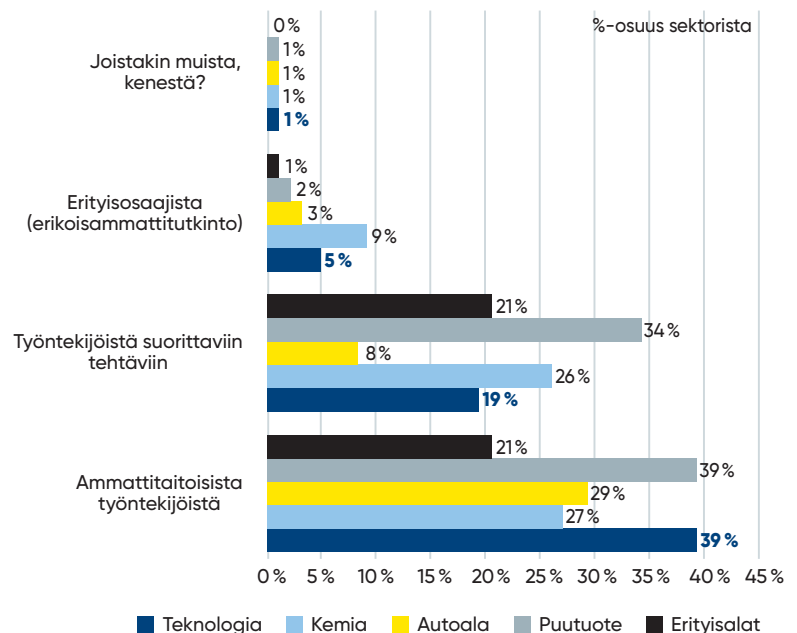


Sektorikohtaisesti tarkasteltuna eniten työvoimapulaa on ilmennyt puutuotesektorilla sekä teknologiateollisuudessa. Puutuotesektorin osalta työvoimapulaa selittää osaltaan alan koronan aikana nopeasti lisääntynyt kysyntä erityisesti sahateollisuudessa.

Minkälaisista työntekijöistä on nyt pula?

Teknologiateollisuuden työpaikoilla on pulaa etenkin:

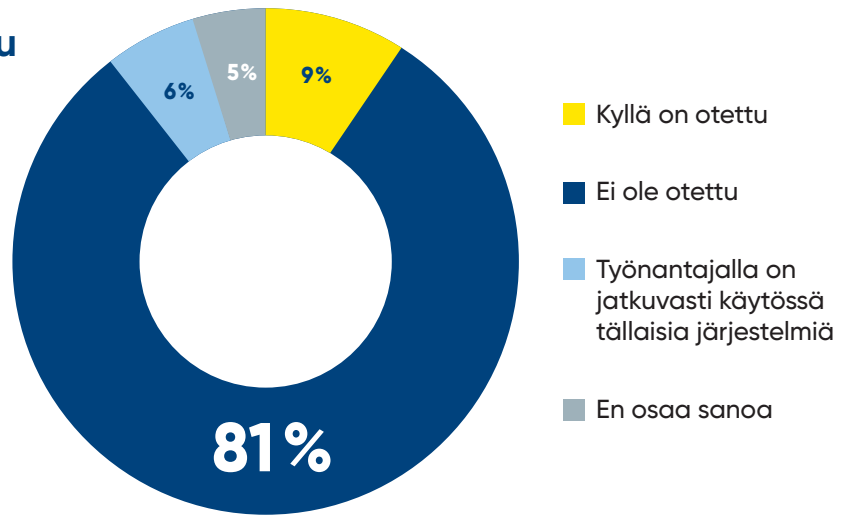
1. Ammattitaitoisista työntekijöistä (39 %)
2. työntekijöistä suorittaviin tehtäviin (34 %)



Teknologiateollisuudessa ja puutuotesektorilla työvoimapulassa tarvittavan osaamisen osalta vaikuttaa yritysten hyvä tilauskanta ja kasvaneet tuotantomäärät.

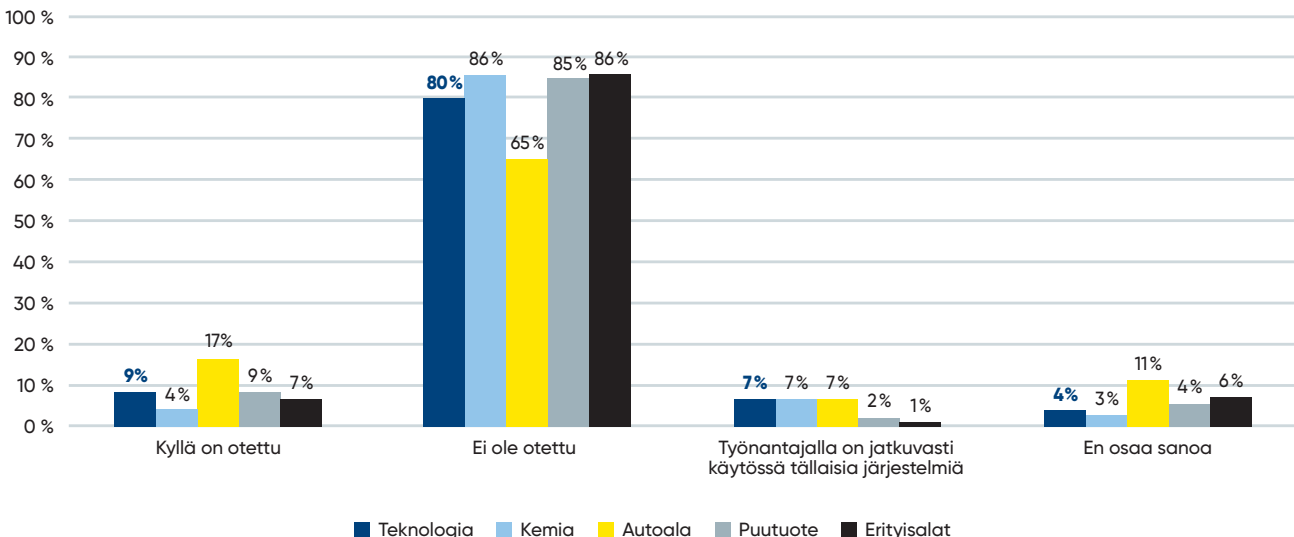
Onko työpaikallasi otettu vuoden 2021 aikana käyttöön henkilöstön palkitsemisjärjestelmä rekrytointien nopeuttamiseksi?

- Selvä enemmistö (81 %) sanoo, ettei ole otettu.
- Vastauksia 1 055 pääluottamusmieheltä.



Kyselyn vastausten perusteella valtaosa yrityksistä (81 %) ei ole reagoinut kuluneen vuoden aikana työvoimapulaan rekrytointien nopeuttamiseksi ottamalla käyttöön henkilöstön palkitsemisjärjestelmiä. 15 prosentissa työpaikoista on kuluneen vuoden aikana joko otettu käyttöön (9 %) tai yrityksissä on jo ollut käytössä (6 %) palkitsemisjärjestelmä rekrytointien nopeuttamiseksi. Henkilöstön palkitsemisjärjestelmällä tässä yhteydessä tarkoitetaan esimerkiksi menettelyä, jossa yrityksen työntekijä palkitaan rahasummalla siitä, että tämä on edesauttanut uuden työntekijän löytymistä esimerkiksi omien verkostojensa avulla. Vastausten perusteella on selvää, että henkilöstön palkitsemisjärjestelmät ovat valtaosassa työpaikoista käyttämättä jätetty keino työvoimapulan helpottamiseksi.

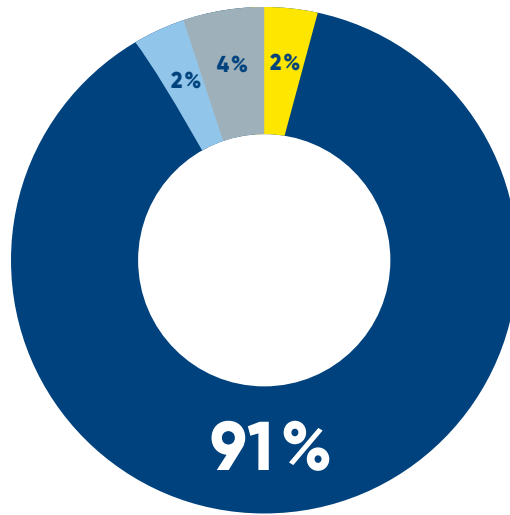
Onko käytössä henkilöstön palkitsemisjärjestelmiä rekrytointien nopeuttamiseksi? Teknosektori tummansininen



Toimialakohtaisesti tarkasteltaessa autoala erottuu muista palkitsemisjärjestelmien yleisyydessä (24 %). Kuitenkin myös autoalalla palkitsemisjärjestelmät on otettu käyttöön, tai ne ovat jo käytössä vain neljänneksessä työpaikoista.

Ajattele tilannetta, että on pula tekijöistä. Onko työvoimapula tällöin nostanut työpaikkasi työntekijöiden palkkoja, jotta heitä ei saada rekrytoitua muualle? Valitse kuvaavin.

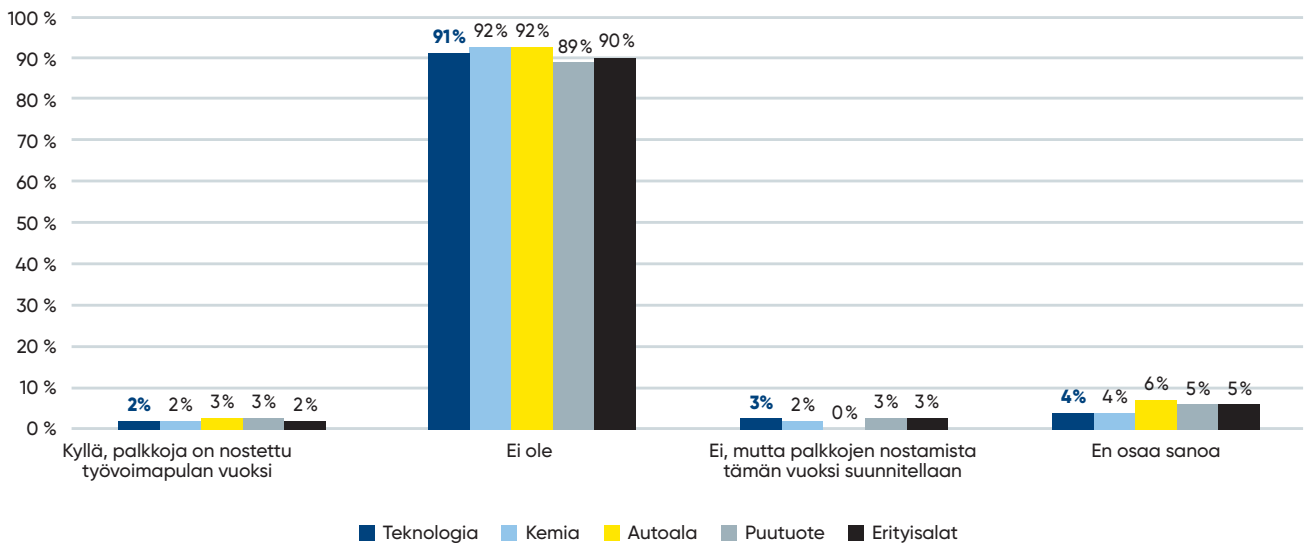
- Selvä enemmistö (91 %) kertoo ettei palkkoja ole nostettu rekrytoinnin edistämiseksi.
- Vastajien määrä 1 056.



- Kyllä, palkkoja on nostettu työvoimapulan vuoksi
- Ei ole
- Ei, mutta palkkojen nostamista tämän vuoksi suunnitellaan
- En osaa sanoa

Vain hyvin pienessä osassa työpaikoista (2 %) on nostettu palkkoja työvoimapulan vuoksi.

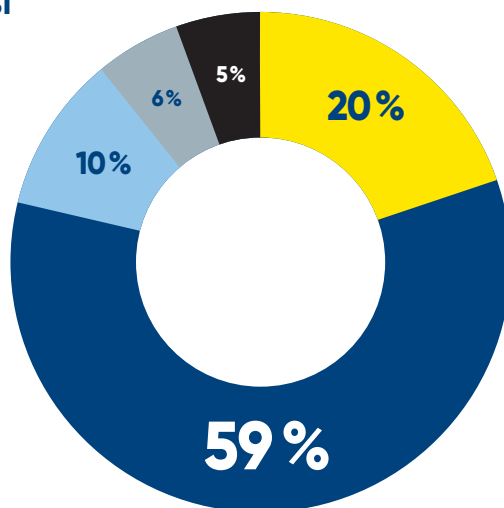
Millään alalla ei palkkoja ole nostettu rekrytoinnin edistämiseksi.



Toimialojen välillä ei ole merkittäviä eroja siinä, onko palkkoja nostettu rekrytoinnin edistämiseksi.

Järjestääkö työnantajasi koulutusta, jolla päivitetään työntekijöiden osaamista ja pyritään ehkäisemään yrityksen työvoimapulaa?

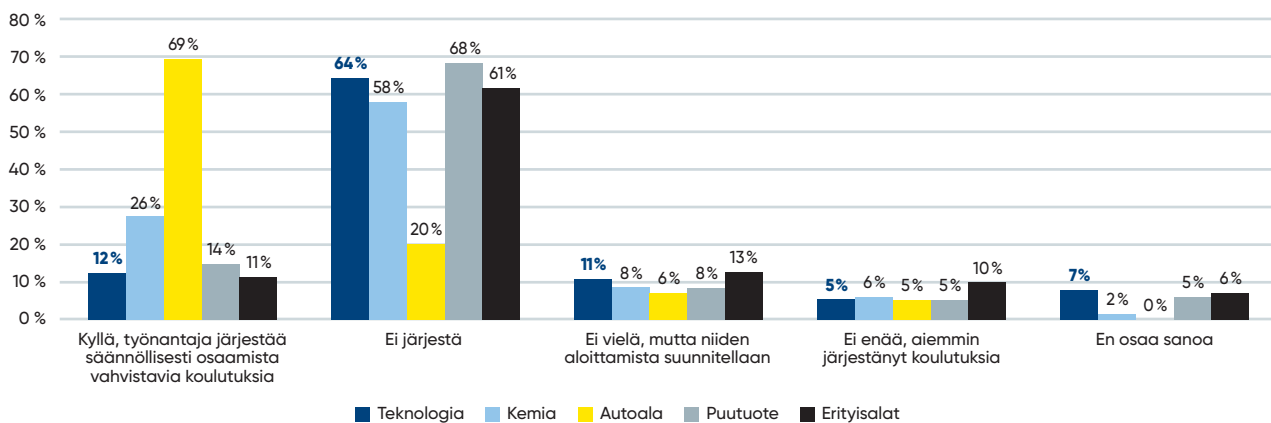
- Hieman yli puolet (59 %) työpaikoista ei järjestä osaamista kerryttävää koulutusta.
- Viidesosa (20 %) yrityksistä järjestää tällaista koulutusta säännöllisesti.
- Vastaajien määrä 1 056.



- Kyllä, työnantaja järjestää säännöllisesti osaamista vahvistavia koulutuksia
- Ei järjestä
- Ei vielä, mutta niiden aloittamista suunnitellaan
- Ei enää, aiemmin järjestänyt koulutuksia
- En osaa sanoa

Vastausten perusteella suurimmassa osassa yrityksistä ei järjestetä koulutuksia, joilla voitaisiin ratkaista ja ehkäistä työvoimapulaa. Vastanneista päluottamusmiehistä vain viidennes ilmoitti, että koulutuksia järjestetään, 10 prosenttia vastanneista ilmoitti, että koulutuksia ei järjestetä mutta niiden aloittamista suunnitellaan. Kuudessa prosentissa työpaikoista työnantaja on luopunut osaamista vahvistavien koulutusten järjestämisestä.

Autoalalla koulutetaan, jottei työvoimapula uhkaisi. Muilla aloilla koulutusta järjestävät nimenomaan suuremmat työnantajat.

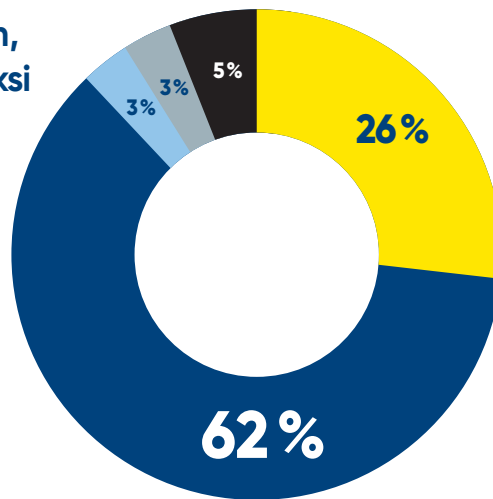


Autoala poikkeaa selvästi muista toimialoista siinä, järjestääkö työnantaja koulutusta työvoimapulan ehkäisemiseksi. Muilla toimialoilla koulutusten järjestäminen on melko vähäistä suhteessa siihen, kuinka laajasti vastaavilla aloilla vastausten perusteella koetaan työvoimapulaa tai arvioidaan työvoimapulan uhkaavan.

Kouluttaako työnantajasi itse työntekijöitä tehtäviin, joihin ei ole löytynyt valmiiksi päteviä henkilöitä työvoimapulasta johtuen?

(Koulutuksella tarkoitetaan tässä työhön perehdyttämistä pitkäkestoisempaa ja syvällisempää toimintaa)

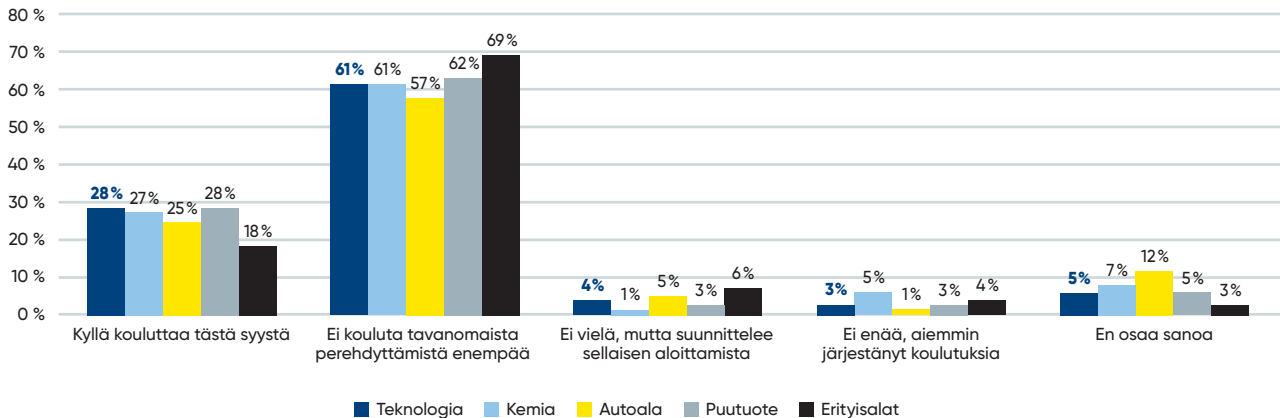
- Neljäsosa (26 %) työpaikoista kouluttaa itse.
- Yli puolet (62 %) ei kouluta perehdytystä enempää.
- Vastaajia 1 054.



- Kyllä kouluttaa tästä syystä
- Ei kouluta tavanomaista perehdyttämistä enempää
- Ei vielä, mutta suunnittelee sellaisen aloittamista
- Ei enää, aiemmin järjestänyt koulutuksia
- En osaa sanoa

Vastaukset sen osalta, kouluttaako työnantaja itse työntekijöitä tehtäviin, joihin ei ole löytynyt valmiiksi päteviä työntekijöitä, ovat yhteneviä sen osalta järjestävätkö yritykset osaamista vahvistavaa koulutusta henkilöstölle työvoimapulaa ratkaisemiseksi. Vastausten perusteella voidaan tulkita, että työnantajien itsensä järjestämä koulutus ja osaamisen vahvistaminen ovat laajasti käyttämättä jätetty keino työvoimapulaa ratkaisemiseksi yrityskohtaisella tasolla.

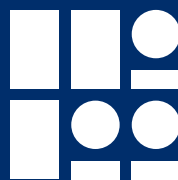
Työnantajan itse järjestämän koulutuksen osalta ei juurikaan eroja alojen välillä.



Toisin kuin osaamisen kehittämisessä työvoimapulaa ehkäisemiseksi, työnantajan itse järjestämässä koulutuksessa rekrytoinnin mahdollistamiseksi ei toimialojen välillä ole merkittäviä eroja.



Teollisuus
liitto



www.teollisuusliitto.fi

Seuraa meitä:

