

Työvoimatarve ja -tarjonta Helsingin seudulla

Behovet och utbudet av arbetskraft i Helsingforsregionen

Seppo Montén

Artikkelissa valotetaan Helsingin seudun (12 kuntaa) työpaikkakehitystä vuoteen 2015 saakka. Laskelmien mukaan ennakoitijaksolla seudun työvoimasta poistuu pääasiassa eläkkeelle 237 000 työntekijää mikä vastaa 37 prosenttia vuoden 2000 työvoiman määrästä. Helsingin seudulla väestön demografinen rakenne on selvästi parempi kuin maassa keskimäärin. Täälläkin siirrytään vuonna 2005 ensi kertaa tilanteeseen, jossa työelämään tulevien 15–24-vuotiaiden ikäryhmä on pienempi kuin työelämästä pois siirtyvien 55–64-vuotiaiden ikäryhmä. Keskeisiä kysymyksiä ovat, mille aloille uutta työvoimaa eniten tarvitaan, millaista koulutusta heiltä vaaditaan ja etenkin mistä heidät saadaan? Koulutuksen tarjonnan mitoituksessa joudutaan ehkä tekemään valintoja siitä, kuinka niukenevat nuorisoikäluokat tulisi kouluttaa, jotta seudun palvelujen ja kehittämisen kannalta keskeiset toimialat saavat tulevaisuudessakin koulutettua työvoimaa.

Työpaikkakehitys Helsingin seudulla

Helsingin seudun työpaikkakehitykselle on tyypillistä pitkään jatkunut trendinomainen kasvu, jonka 1990-luvun alkupuolen lama katkaisi. Seudulta hävisi

Artikeln berättar om hur sysselsättningsläget i Helsingforsregionen väntas utvecklas fram till år 2015, mot bakgrund av att beräkningar ger vid handen att 237 000 arbetsföra hinner bli pensionerade innan dess – motsvarande 37 procent av arbetskraften år 2000. Helsingforsregionen har en klart fördelaktigare befolkningsstruktur än landet i medeltal. Ändå har regionen fr.o.m. år 2005 för första gången ett större antal 55–64-åringar än 15–24-åringar. Nyckelfrågor idag är bl.a. vilka branscher som behöver mest ny arbetskraft, hurdan skolning dessa människor behöver ha, och framför allt var den nya arbetskraften skall rekryteras. Bl.a. vid dimensioneringen av skolningsutbudet blir man kanske tvungen att försöka påverka de krympande unga åldersgruppernas yrkesval, för att de näringsgrenar av central betydelse för servicen och utvecklingen i regionen skall få arbetskraft även i framtiden.

Jobbutvecklingen i Helsingforsregionen

Utvecklingen inom arbetstillfällena (dvs. jobben) i Helsingforsregionen kännetecknades länge av en fortlöpande tillväxt, som avbröts först av den ekonomiska depressionen i början av 1990-talet. Åren

1989–1993 noin 117 500 työpaikkaa eli työpaikkakato oli 19 prosenttia. Työpaikkamäärällä mitaten lamasta toipuminen oli Helsingin seudulla kuitenkin nopeaa: neljä vuotta jatkunut työpaikkojen runsas väheneminen kääntyi vuonna 1994 voimistuvaan kasvuun, ja jo vuonna 1999 ylitettiin lamaa edeltäneen siihenastisen huippuvuoden 1989 työpaikkataso. Seudun työpaikkamäärä jatkoi edelleen kasvuaan, ja vuonna 2002 Helsingin seudulla oli jo lähes 46 000 työpaikkaa enemmän kuin ennen lamaa.

Helsingin seudun työvoima- ja koulutustarvelaskelmia laadittaessa seudulle tehtiin kaksi työpaikkannustetta. Peruslaskelmassa työpaikkamäärän kasvu hidastuu ja vuoden 2010 jälkeen työpaikkojen määrä kääntyy lievään laskuun. Työpaikkakasvu rajoittaa yleisesti työvoiman saatavuus, kun työelämästä siirtyy väkeä pois enemmän kuin sinne tulee uutta työvoimaa. Seudun työpaikkakasvun ovat perinteisesti mahdollistaneet muuttovoitto ja seudun ulkopuolelta täällä työssä käyvien enemmisyys. Työvoiman saannin seudun ulkopuolelta oletetaan tässä vaihtoehdossa vaikeutuvan.

Tavoitelaskelman mukaan Helsingin seudun työpaikkamäärä kasvaisi edelleen pitkäaikaisen trendin mukaisesti. Tavoitevaihtoehdossa työvoimaa arvioidaan olevan saatavissa lähes entiseen malliin muuttoliiikkeen ja pendelöinnin kautta. Työpaikkamäärän kasvu on peruslaskelmassa vajaat 27 000 ja tavoitelaskelmassa lähes 120 000 työpaikkaa ennakointijakson 2000–2015 aikana.

Laman jälkeinen työpaikkakasvu ei tuonut takaisin juuri niitä työpaikkoja, jotka laman myötä hävisivät, vaan lama joiltain osin jopa nopeutti pit-

1989-93 försvann sammanlagt 117 500 jobb i regionen, dvs. en femtedel av arbetstillfällena. I gengäld repade sig regionen relativt hastigt, om man mäter med antalet nya jobb: från år 1994, då depressionen övergick i ekonomisk tillväxt, tog det bara knappt fem år tills jobben var lika många som de varit år 1989, före depressionen. Antalet jobb fortsatte växa även efter 1999, och år 2002 hade Helsingforsregionen redan nästan 46 000 fler jobb än innan depressionen.

För kalkylen över behovet av arbetskraft och utbildning i Helsingforsregionen gjorde vi två prognoser för arbetstillfällena. I den grundläggande kalkylen mattas arbetstillfällena-, dvs. jobbökningen av, och efter år 2010 börjar antalet arbetstillfällen minska. För arbetstillfällentillväxten brukar tillgången på arbetskraft bli en begränsande faktor i ett läge där mera folk lämnar arbetslivet än det kommer ny arbetskraft i stället. Av hävd har arbetstillfällena kunnat öka i Helsingforsregionen tack vare flyttningsöverskottet från andra landsändor och inpendling från närliggande områden. Enligt detta alternativ antas tillgången på arbetskraft från andra landsändor försämrats.

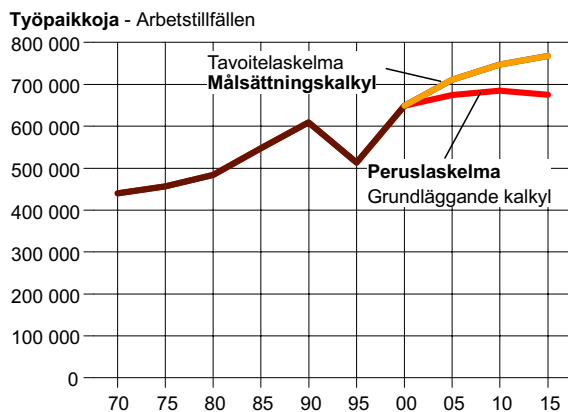
Enligt målsättningskalkylen skulle antalet arbets-

tillfällen i Helsingforsregionen fortsätta växa, och tillgången på arbetskraft väntas förbli ungefär lika god som tidigare tack vare inflyttning och inpendling. Arbetstillfällena skulle enligt den grundläggande kalkylen öka med 27 000 och enligt målsättningskalkylen med 120 000 under tiden 2000–2015.

Den jobbtillväxt som skedde efter depressionen hämtade inte tillbaka samma jobb som gått förlora-

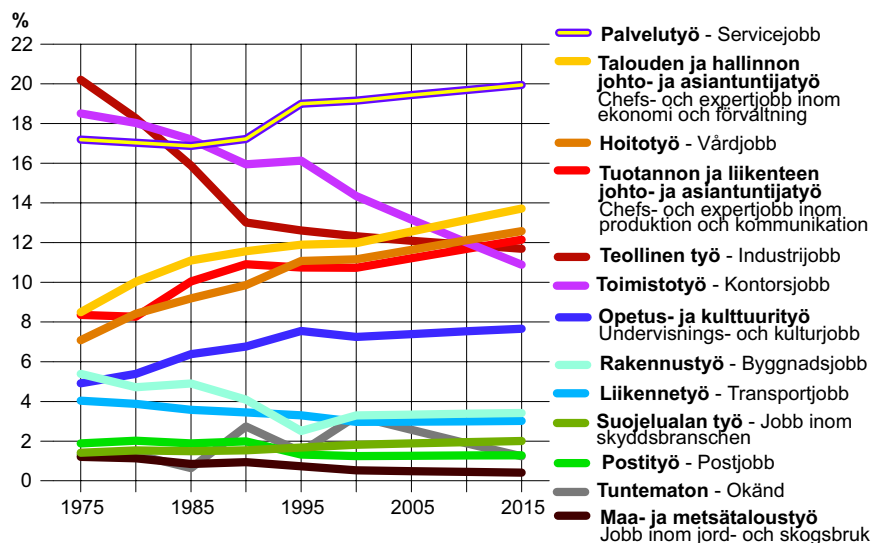
Kuvio 1. Helsingin seudun työpaikkakehitys 1970–2000 ja ennuste vuoteen 2015

Figur 1. Antalet arbetstillfällen (jobb) i Helsingforsregionen åren 1970–2000, samt prognos för 2015



Kuvio 2. Helsingin seudun ammattirakenteen kehitys 1970–2015

Figur 2. Yrkesstrukturens utveckling i Helsingforsregionen 1970–2015



kään jatkunutta ammattirakenteen muutosta. Helsingin seudun ammattirakenteen kehitykselle on tyypillistä varsin voimakas johto- ja asiantuntijatyön kasvu sekä talouden ja hallinnon että tuotannon ja liikenteen alalla. Seutu on myös vahvasti profiloitunut näihin korkeaa koulutusta edellyttäviin johto- ja asiantuntijajoihin. Esimerkiksi vuonna 2000 näiden alojen kaikista työpaikoista 40 prosenttia sijaitsi Helsingin seudulla, kun seudun osuus koko maan kaikista työpaikoista oli 30 prosenttia. Nämä ammatit ovat strategisia myös alueen tulevan kehittämisen kannalta, sillä niissä tiivistyy uuden tuotannollisen potentiaalin luomiseen liittyvä osaaminen.

Työvoimapoistumalla keskeinen rooli avautuvien työpaikkojen määrässä

Uuden työvoiman kokonaistarve eli avautuvien työpaikkojen määrä on työpaikkamäärän muutoksen ja työvoimapoistuman summa. Ennakointijakson 2001–2015 aikana Helsingin seudulla poistuu työelämästä 237 000 työllistä, mikä vastaa 37 prosenttia vuoden 2000 työllisistä. Peruslaskelmassa poistuman osuus

de, utan depressionen bidrog till att accelerera den pågående förändringen i yrkesstrukturen. Typiskt för yrkesstrukturens utveckling i Helsingforsregionen är en stark ökning i chefs- och expertjobb såväl inom ekonomi och förvaltning som produktion och kommunikation. Regionen har profilerat sig starkt med dessa chefs- och expertjobb med höga kvalifikationer. T.ex. år 2000 hade regionen 40 procent av alla dylika finländska jobb, mot 30 procent av de finländska jobben överlag. Dessa yrken är strategiska även med tanke på regionens kommande utveckling, eftersom de bär på det kunnande som behövs för skapande av nutida produktionspotential.

Arbetskraftsbortfallet av avgörande betydelse för antalet lediga jobb

Totalbehovet av ny arbetskraft, dvs. antalet lediga jobb, är summan av arbetskraftsbortfallet och förändringen i antalet jobb. Under prognosperioden 2001–2015 avgår 237 000 sysselsatta ur arbetskraften, vilket motsvarar 37 procent av de sysselsatta år 2000. Enligt vår grundläggande kalkyl är bortfallets

koko ennakoidusta 264 000 hengen työvoimatarpeesta on peräti 90 prosenttia joten työpaikkamäärän muutoksen osuudeksi jää vain 10 prosenttia. Poistuman merkitys tulevassa työvoimatarpeessa on siis keskeinen. Tavoitelaskelmassa, jossa ennakoitu työpaikkakasvu on selvästi suurempi, poistuman osuus 357 000 hengen työvoimatarpeesta on 66 prosenttia.

Laskelmissa poistuma koostuu kolmesta komponentista eli kuolleisuudesta, työkyvyttömyyseläkkeestä ja vanhuuseläkkeestä. Oheinen kuvio valaisee poistuman kehitystä vuositajalla vuoteen 2015 asti.

Poistuman keskeinen osa muodostuu työkyvyttömyydestä. Se on juuri nyt voimakkaassa kasvussa suurten ikäluokkien alkaessa siirtyä sellaisiin ikäryhmiin, joissa työkyvyttömyysoosuudet ovat korkeimmillaan. Aikana 2008–2012 seudun työllisistä siirtyi työkyvyttömyyseläkkeelle vuosittain yli 10 000 henkeä, mikä on lähes 40 prosenttia enemmän kuin 2000-luvun alussa. Työkyvyttömyyden osuus kokonaispoistumasta on keskimäärin 60 prosenttia enustejaksolla 2001–2015.

Työkyvyttömyyttäkin voimakkaammin lisääntyy vanhuuseläkkeelle siirtyvien määrä. Suurimmillaan eläkkeelle jääminen on vuosina 2011–2013, jolloin yli 8000 työntekijää siirtyi vuosittain vanhuuseläkkeelle. Se on tuolloin 44 prosenttia kokonaispoistumasta ja lähes kolminkertainen määrä verrattuna jakson 2001–2005 keskimääräiseen vanhuuseläkkeelle siirtymiseen. Vanhuuseläkkeen osuus koko poistumasta on ennakoitujaksolla keskimäärin 35 prosenttia. Kuolleisuuden osuus koko poistumasta on keskimäärin viiden prosentin luokkaa.

Kaiken kaikkiaan työvoimapoistuma on nyt voimakkaalla kasvu-uralla. Suurten ikäluokkien vaikutuksesta saadaan esimakua talvisodan jälkeisestä yhdestä suuresta, vuonna 1941 syntyneestä ikäluokasta, joka näkyy poistumapiikkinä vuoden 2006 kohdalla. Suurimmillaan työllisten poistuma on vuosina 2010–2013, jolloin lähes 19 000 työntekijää poistuu vuosittain työelämästä.

andel av hela det förutspådda arbetskraftsbehovet 264 000 personer rentav 90 procent, så förändringen i antalet jobb står för bara en tiondel. Bortfallet kommer m.a.o. i framtiden att på ett helt avgörande sätt diktera arbetskraftsbehovet. Enligt vår målsättningskalkyl, där jobbtillväxten är betydligt större, utgör bortfallet bara 66 procent av det totala arbetskraftsbehovet 357 000 personer.

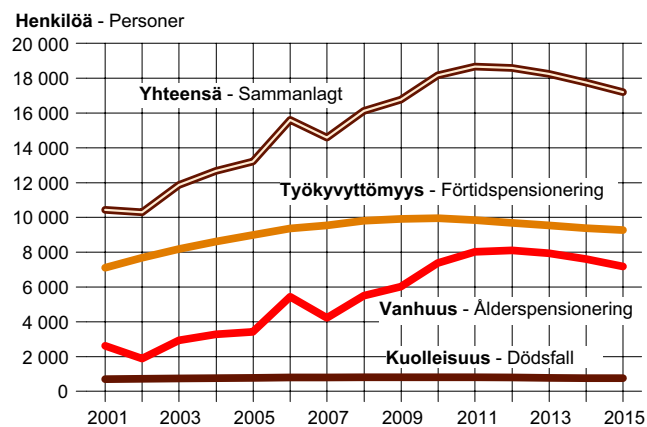
I kalkylerna består bortfallet av tre komponenter, dvs. dödsfallen samt invaliditetspensioneringarna, dvs. förtidspensioneringarna, och åldersdoms- alias ålderspensioneringarna. Vidstående figur belyser bortfallets utveckling under åren fram till 2015.

Invaliditetspensionering, dvs. förtidspensionering, blir den viktigaste orsaken till att folk avgår från arbetskraften, i och med att en växande andel av befolkningen når de åldersgrupper där sannolikheten för förtidspensionering är störst. Åren 2008–2012 går årligen 10 000 sysselsatta i regionen i förtidspension, vilket är nästan 40 procent mera än i början av 2000-talet. Förtidspensioneringarna beräknas i medeltal stå för 60 procent av totalbortfallet åren 2001–2015.

Ännu snabbare än förtidspensioneringarna ökar ålderspensioneringarna. Mest sådana blir det åren

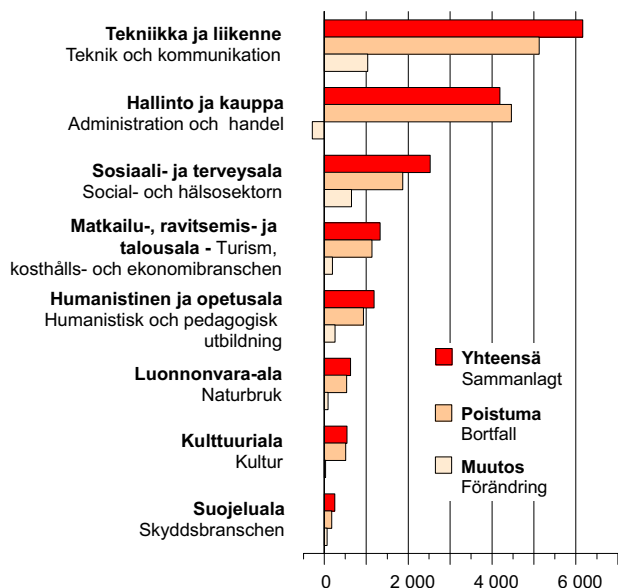
Kuvio 3. Vuosittainen työllisten poistuma Helsingin seudulla 2001–2015

Figur 3. Årligt bortfall från arbetskraften i Helsingforsregionen åren 2001–2015



Kuvio 4. Vuosittainen työvoimatarve Helsingin seudulla koulutusalan mukaan 2000–2015

Figur 4. Årligt behov av arbetskraft inom olika kvalifikationsgrenar i Helsingforsregionen 2000–2015



Vuosittainen työvoimatarve koulutusalan mukaan

Uusia työpaikkoja avautuu eniten tekniikan ja liikenteen koulutusosalle vuosittaisen työvoimatarpeen ollessa yli 6 000 työntekijää. Alan työpaikkamäärä kasvaa reilun tuhannen vuosivauhtia, ja poistuman korvaamiseen tarvitaan vuositasolla yli 5 000 uutta työntekijää. Työpaikkakasvu keskittyy korkeakoulutason työpaikkoihin, joiden osuus kasvusta on lähes 70 prosenttia. Poistumaa korvaavan uuden työvoiman tarve painottuu puolestaan ammatilliseen peruskoulutukseen, jonka osuus alan työvoimapoistumassa on lähes kaksi kolmasosaa.

Hallinnon ja kaupan alalla työpaikkamäärän ennakoidaan jonkin verran vähenevän lähinnä toimistotyön laskun myötä, mutta yliopistotasoisesta työvoimasta kasvaa jonkin verran. Suuren poistuman vuoksi alan työvoimatarve on edelleen varsin suuri. Sosiaali- ja terveystieteiden alalla työvoiman kysyntä kasvaa

2011–2013, då över 8 000 personer årligen går i ålderspension. De utgör 44 procent av totalbortfallet och är samtidigt tre gånger flera än de var åren 2001–2005 i genomsnitt. Ålderspensionernas andel av hela bortfallet blir årligen i snitt 35 procent. Dödsfallens andel av bortfallen blir omkring fem procent.

Allt som allt håller arbetskraftsbortfallet på att öka kraftigt. År 2006 får vi försmak av vad som kommer då den årskull som föddes 1941, efter Vinterkriget, går i ålderspension. Som störst är bortfallet åren 2010–2013, då nästan 19 000 personer födda strax efter Andra världskriget årligen går i pension.

Årligt arbetskraftsbehov enligt utbildningsgren

Mest lediga jobb blir det inom utbildningsgrenarna teknik och kommunikation, med ett årligt arbetskraftsbehov på 6 000 jobb. För att uppväga bortfallet behövs nämligen över 5 000 nya arbetstagare per år, och dessutom växer antalet jobb inom denna sektor årligen med över tusen. Av de personer som behövs för att kompensera bortfallet krävs övervägande, till nästan två tredjedelar, grundläggande yrkesutbildning, medan de nya jobb som skapas övervägande, till 70 procent, handlar om arbetsuppgifter som kräver högskoleutbildning.

Inom administration och handel beräknas helhetsantalet jobb minska något närmast i och med att antalet kontorsanställda minskar. Men de arbetsuppgifter som förutsätter universitetsutbildning ökar i någon mån. På grund av det stora bortfallet är arbetskraftsbehovet fortfarande stort. Inom social- och hälsosektorn växer efterfrågan på arbetskraft på alla kvalifikationsnivåer, och det årliga behovet av arbetskraft är kring 2 500 personer. Inom turism, kosthåll och ekonomi beräknas, liksom inom humaniora och pedagogik, årligen över tusen jobb bli lediga.

Tillväxten i naturbruk handlar närmast om folk med universitetskvalifikation. Samma gäller också för den lilla tillväxt som sker inom kultursektorn, trots

kaikilla koulutusasteilla ja vuosittainen työvoimatarve on 2 500 työntekijän luokkaa. Matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla samoin kuin humanistisella ja opetuslalla ennakoidaan avautuvan vuosittain toista tuhatta työpaikkaa.

Luonnonvara-alan kasvu muodostuu lähinnä yliopistotasaisen työvoiman kysynnän kasvusta. Myös kulttuurialan hienoinen työpaikkamäärän lisäys tulee korkeakoulutasoisesta työvoimasta, mutta pääosa alan uudesta työvoimasta on työvoimapoistuman korvaamista ja kohdentuu lähinnä korkeakoulutuksen saaneeseen työvoimaan. Suojelualan vuosittainen työvoimatarve on kahden ja puolen sadan työntekijän luokkaa.

Nuorten työvoimatuotos ei pysty tyydyttämään työvoimatarvetta

Helsingin seudulla oli nuorisoasteen koulutuksessa vuonna 2004 noin 21 200 aloituspaikkaa. Jotta aloituspaikat riittäisivät tulevien nuorisoikäluokkien kouluttamiseen ammatillisesti, aloituspaikkoja tulisi olla keskeyttämisen, moninkertaisen koulutuksen ja alueellisten oppilasvirtojen vuoksi noin 23 600. Tätä lukua kutsutaan laskennalliseksi aloituspaikkatarpeeksi. Laskennallinen aloituspaikkavaje on siis noin 2 400 paikkaa.

Laskelmissa on arvioitu, kuinka paljon toisaalta nykyiset aloituspaikat ja toisaalta laskennalliset aloituspaikat tuottavat eri tavoin koulutettua työvoimaa työmarkkinoille.

Työelämän tarpeista johdettu laskennallinen koulutuksen tarjontarakenne painottuu nykyistä aloituspaikkarakennetta enemmän ammatilliseen peruskoulutukseen ja jonkin verran myös ammattikorkeakoulutukseen. Sen sijaan yliopistokoulutuksen tarjonta olisi laskennallisessa vaihtoehdossa jonkin verran nykyistä suppeampi. Kuviossa nykyisten ja laskennallisten aloituspaikkojen työvoimatuotosta on verrattu myös työelämän ennakoituun työvoimatarpeeseen. Työvoimatarve on 35 prosenttia suurempi

att största delen av den nya arbetskraften i branschen behövs för att uppväga bortfallet, och inte kräver fullt så höga kvalifikationer. Det årliga arbetskraftsbehovet inom skyddsbranschen blir omkring 250 personer.

De unga räcker inte till för arbetskraftsbehovet

År 2004 fanns det 21 200 nybörjarplatser vid utbildning för unga. Med tanke på avbrutna studier, överlappande utbildningar och interregionala elevströmmar borde antalet nybörjarplatser vara 23 600 för att antalet platser skall räcka till för att ge kommande ungdomsåldersklasser yrkesutbildning. Det senare talet kallas kalkylerat behov av nybörjarplatser. Skillnaden mellan det kalkylerade behovet av nybörjarplatser och de platser som finns kallar vi det kalkylerade nybörjarplatsunderskottet.

Vi har satt upp beräkningar för hur både de befintliga nybörjarplatserna och det kalkylerade antal som skulle behövas producerar utbildad arbetskraft för arbetsmarknaden.

Det kalkylerade behov av utbildning som vi härlett ur arbetslivets behov gäller i högre grad den grundläggande yrkesutbildningen och i någon mån även yrkeshögskoleutbildningen. Däremot skulle det kalkylerade behovet av universitetsutbildning minska något jämfört med läget idag. Vidstående figur jämför även hur det befintliga resp. det kalkylerade antalet nybörjarplatser ställer sig i förhållande till det behov av arbetskraft som arbetslivet väntas ha.

Antalet nybörjarplatser för unga räcker alltså inte till för att stilla arbetslivets behov. På universitetsnivå kommer man närmare arbetslivets behov, men till exempel det årliga behovet av ca. 8 000 nya arbetstagare med grundläggande yrkesutbildning fylls ju inte på långt när av de kalkylerade 6 000 nybörjarplatserna, än mindre av de ca. 5 000 befintliga. Det väntade behovet av yrkeshögskoleutbildad ar-

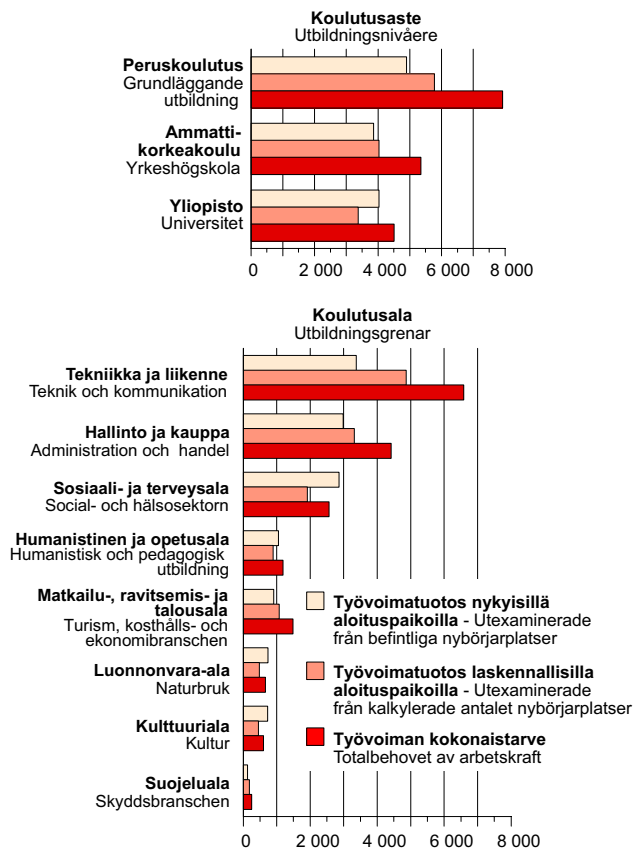
kuin laskennallisten aloituspaikkojen tuotos ja 45 prosenttia suurempi kuin nykyisten aloituspaikkojen tuotos.

Nuorisoasteen aloituspaikkojen tuotos ei riitä tyydyttämään työelämän kysyntää. Lähimmäksi työelämän tarvetta päästään yliopistoasteen nykyisten aloittajamäärien tuotoksella, mutta esimerkiksi ammatillista peruskoulutusta edellyttävästä lähes 8 000 vuosittaisen työntekijän tarpeesta nykyiset aloittajamäärät tuottavat vain viitisen tuhatta ja laskennalliset aloituspaikatkin alle kuusi tuhatta koulutettua työntekijää. Ammattikorkeakoulutasoisen työvoiman ennakoidusta tarpeesta jää toteutumatta 1 300–1 500 työntekijän verran vuosittain.

Koulutusalan mukaan tarkasteltuna suurin ero työvoiman kysynnän ja koulutusjärjestelmän tuotoksen välillä on tekniikan ja liikenteen koulutusalaalla. Noin 6 600 vuotuisesta koulutettujen tarpeesta nykyiset aloituspaikat tuottavat ainoastaan noin puolet ja laskennallinenkin paikkamäärä vain kolme neljänestä. Myös nykyisten ja laskennallisten aloituspaikkojen ero on tekniikan ja liikenteen alalla suurin. Aloituspaikkojen lisästarvetta on lähinnä ammatillisessa peruskoulutuksessa ja ammattikorkeakoulupuolella. Kaupan ja hallinnon alalla niin ikään on työvoimatarpeen ja koulutusjärjestelmän tuotoksen välillä varsin suuri poikkeama, vuositasolla 1 100–1 400

Kuvio 5. Työvoimatuotos ja työvoimatarve koulutusasteen ja koulutusalan mukaan keskimäärin 2000–2015

Figur 5. Det genomsnittliga årliga behovet av arbetskraft resp. antalet utexaminerade på olika utbildningsnivåer och inom olika utbildningsgrenar 2000–2015



betskraft är 1 300–1 500 större per år än de befintliga nybörjarplatserna idag.

Den utbildningsgren där skillnaden är störst mellan antalet utexaminerade och behovet av arbetskraft är teknik och kommunikation, där de nybörjarplatser som nu finns producerar bara hälften av de 6 600 utbildade som årligen skulle behövas, och inte ens det kalkylerade antalet nybörjarplatser mera än tre fjärdedelar. Inom teknik och kommunikation är även skillnaden mellan befintliga nybörjarplatser och kalkylerade nybörjarplatser störst. De nivåer där behov av ytterligare nybörjarplatser därvidlag närmast föreligger är grundläggande yrkesundervisning och yrkeshögskola. Inom admini-

stration och handel finns det också en stor diskrepans, mellan 1 100 och 1 400 personer per år, mellan behovet av utbildad arbetskraft och antalet utexaminerade. Inom denna bransch är efterfrågan på arbetskraft större än antalet utexaminerade på alla kvalifikationsnivåer. Inom turism, kosthållning och ekonomi handlar behovet av nybörjarplatser närmast om grundläggande yrkesutbildning.

Inom social- och hälsosektorn tycks de befintliga nybörjarplatserna producera t.o.m. lite flera utexaminerade än det behövs. Men den beräkningen beaktar inte att dessa branscher kännetecknas av ett stör-

henkeä. Työvoimakysyntä on alan kaikilla koulutusasteilla selkeästi koulutettujen tuotosta suurempi. Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan aloituspaikkojen lisäystarve puolestaan kohdentuu lähinnä ammatilliseen peruskoulutukseen.

Sosiaali- ja terveysalalla nykyiset aloituspaikat näyttävät tuottavan koulutettua työvoimaa jopa hie-man yli lasketun työvoimatarpeen. Työvoimatarvetta arvioitaessa ei kuitenkaan ole otettu huomioon alan poikkeavaa sijaistyövoiman tarvetta eikä valmistu-neiden tavallista runsaampaa siirtymistä töihin ulko-maille. Myös kulttuurialalla nykyisten aloituspaikko-
jen työvoimatuotos jonkin verran ylittää ennakoidun työvoiman kysyntätason, etenkin ammatillisessa pe-ruskoulutuksessa ja osittain myös yliopistotasolla. Humanistisella ja opetusalalla samoin kuin luonnon-
vara-alalla nykyisten aloituspaikkojen työvoima-tuotos ja ennakoitu työvoima kysyntä ovat määrälli-sesti suunnilleen kohdallaan.

Työvoiman riittävyys Helsingin seudulla

Peruslaskelmassa Helsingin seudun työpaikkojen kasvuennuste on maltillinen, ja pääosa uuden työvoi-man tarpeesta koostuu työelämästä poistuvien kor-vaamisesta. Työpaikkamäärän entisenlaista kasvua rajoittaa työvoiman saatavuus.

Uuden työvoiman keskimääräinen vuositarve en-nakointikaudella on 16 650 työntekijää. Seudun omista nuorisoikäluokista saadaan noin 11 600 uutta työntekijää, kun työllisyysasteeksi oletetaan 80 pro-senttia. Se kattaa vajaat 70 prosenttia ennakoidusta tarpeesta. Yksi keskeinen tekijä, joka aiemmin on mahdollistanut seudun työpaikkamäärän varsin voi-makkaan kasvun, on alueen muuttovoitto. Aivan vii-me vuosina nettomuutto Helsingin seudulle on laske-nut, ja vuonna 2003 maassamuuton netto oli seudul-le jo negatiivinen. Noin 2 000 hengen kokonaisuut-tovoitto johtui maahanmuuton enemmyydestä. Peruslaskelmassa työllisten nettomuuton ennakoi-

re behov av vikarier och inhoppare än andra bran-scher, ej heller att de utexaminerade inom denna sektor oftare än andra tenderar söka jobb utomlands. Även inom kultursektorn är de utexaminerade lite fle-ra än efterfrågan skulle kräva, i synnerhet inom den grundläggande yrkesutbildningen och delvis även på universitetsnivå. Inom humaniora och undervisning, samt inom naturbruk motsvarar nybörjarplatserna ungefär det beräknade behovet av arbetskraft.

Räcker arbetskraften till i Helsingforsregionen?

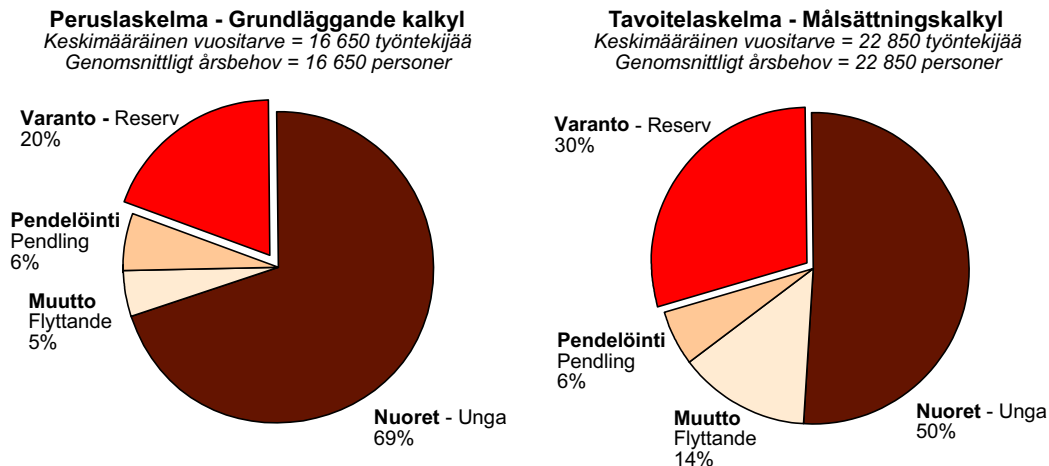
Enligt den grundläggande kalkylen ökar antalet jobb i Helsingfors måttligt, och största delen av behovet av ny arbetskraft gäller ersättande av bortfall. Fortsatt jobbtillväxt i samma utsträckning som hittills begrän-sas av tillgången på arbetskraft.

Det genomsnittliga årsbehovet av ny arbetskraft under prognosperioden är 16 650 personer. Regio-nens egna unga kan bidra med omkring 11 600 utex-aminerade, om vi antar att 80 procent av dem börjar i förvärvslivet. Det skulle täcka bara 70 procent av det förutspådda behovet. En central faktor som tidigare möjliggjorde en ganska stark tillväxt i antalet jobb är inflyttningsöverskottet. Under de allra senaste åren har nettoflyttningen till Helsingforsregionen däremot minskat, och år 2003 var det inhemska flyttningsnet-tot för regionen negativt. Att flyttnettot ändå var ca. 2 000 personer på plus berodde på inflyttningen från andra länder. Enligt den grundläggande kalkylen minskar nettoinflyttningen av sysselsatta till 800 per år, vilket stillar bara fem procent av arbetskraftsbe-hovet. Kalkylen antar också att folk i lägre grad än hittills flyttar till Helsingforsregionen på grund av job-bet, eftersom bortfallet från arbetskraften i deras egna landsändor gör att behovet av arbetskraft ökar där.

Inpendlingsnetto till regionen har länge motsvarat ca. sex procent av jobben. Detta läge antas fortsätta. För att stilla det förutspådda behovet av arbetskraft

Kuvio 6. Työvoiman riittävyys Helsingin seudulla peruslaskelman ja tavoitelaskelman mukaan

Figur 6. Arbetskraftens tillräcklighet i Helsingforsregionen enligt den grundläggande kalkylen och målsättningskalkylen



daan laskevan vuositasolla 800 henkeen, mikä tyydyttää vain viisi prosenttia työvoimakysynnästä. Työperäisen muuton seudulle oletetaan vähenevän, kun työvoimapoistuma kasvaa ja työpaikkoja avautuu entistä enemmän myös niillä alueilla, joista Helsingin seutu on perinteisesti saanut muuttovoittoa.

Työmatkapendelöinti seudulle (nettomääräisenä) on pitkään ollut tasolla, joka vastaa kuutta prosenttia seudun työpaikoista. Tämän tilanteen on ennakoitu jatkuvan edelleen. Työvoiman ennakoidun kysynnän tyydyttämiseksi seudun omasta työvoimavarannosta eli työttömistä ja työvoiman ulkopuolella olevista pitäisi lisäksi saada vuosittain runsaat 3 200 työntekijää eli 20 prosenttia koko työvoimatarpeesta. Tämä edellyttää työllisyysasteen 0,4 prosentin vuosittaista nousuvauhtia.

Tavoitelaskelmassa vuosittainen ennakoitu työvoimatarve on 22 850 työntekijää. Tämä vaihtoehto tähtää täystyöllisyyteen, ja työvoiman saantia rajoitettavia tekijöitä ei oleteta olevan siinä laajuudessa kuin peruslaskelmassa. Omista tulevista nuorisoiäluokista saatava työvoima on samansuuruinen kuin peruslaskelmassakin. Suuremmasta työvoiman tarpeesta johtuen nuorten tarjonta kattaa vain puolet koko kysynnästä. Muuttovoiton saanti ei tavoitelaskelmassa

ur den egna arbetskraftsreserven, dvs. arbetslösa och andra som inte är med i förvärvslivet, borde man ytterligare få 3 200 personer, dvs. 20 procent av hela arbetskraftsbehovet. Detta skulle förutsätta att sysselsättningsgraden skulle höjas med 0,4 procent årligen.

Enligt målsättningskalkylen är det förutspådda årsbehovet av arbetskraft 22 850 personer. Detta alternativ siktar på full sysselsättning, och räknar inte i samma utsträckning som den grundläggande kalkylen med faktorer som begränsar tillgången på arbetskraft. Den arbetskraft som fås bland de egna ungdomskullarna är lika stor som i den grundläggande kalkylen. P.g.a. det växande behovet av arbetskraft räcker ungdomarna till bara för hälften av hela efterfrågan. Flyttningsöverskottet kommer enligt målsättningskalkylen inte att fortsätta som hittills: kalkylen utgår från att nettoinflyttningen av sysselsatta uppgår till tre tusen, dvs. 14 procent av hela arbetskraftsbehovet. Regionens arbetsplatssufficiens, dvs. förhållande dagbefolkning/nattbefolkning väntas förbli positiv, kring 106 procent, vilket alltså innebär att nettopendlingen stillar sex procent av det beräknade arbetskraftsbehovet.

jatku aivan entiseen malliin; laskelmassa työllisten muuttovoitto on arvioitu runsaaksi kolmeksi tuhanneksi eli 14 prosentiksi koko työvoimatarpeesta. Seudun työpaikkaomavaraisuuden oletetaan pysyvän edelleen 106 prosentin tietämällä, eli nettopendelöinnillä saadaan tyydytettyä kuusi prosenttia laskestusta työvoiman kysynnästä.

Seudun omasta väestövarannosta tulisi saada puuttuvat 6 800 työntekijää eli 30 prosenttia koko työvoimatarpeesta keskimäärin joka vuosi. Tämän toteutumiseksi työllisyysasteen tulisi kasvaa varsin nopeasti eli keskimäärin 0,8 prosenttia vuosittain.

Demografinen työvoimapula

Yleisemmin työvoiman riittävyyden tarkastelun taustalla on ns. demografisen työvoimapulan käsite. Demografisella työvoimapulalla tarkoitetaan väestön ikärakenteen muuttumista siten, että työelämään tulevat nuoret ikäluokat ovat pienempiä kuin työelämästä eläkkeelle siirtyvät ikäluokat. Tällainen tilanne merkitsee ensinnäkin sitä, että julkisen sektorin rahoituspohja kapenee kasvavien eläkemenojen vuoksi ja sitä kautta mahdollisuudet muiden julkisten palvelujen tuottamiseen ainakin suhteellisesti heikkenevät. Vakanssien kasvun jatkuminen julkisissa palveluissa siis vaikeutuu, vaikka näille palveluille onkin ennakoitu kasvavaa kysyntää. On tärkeää huomata, että demografisen työvoimapulan tilanteessa omavarainen työpaikkakasvu on pitkän päälle mahdotonta. Oheisessa kuvioparissa on esitetty työelämään tulevien, 15–24-vuotiaiden ikäluokan ja sieltä poistuvien, 55–64-vuotiaiden ikäluokan määrällinen kehitys koko maassa ja Helsingin seudulla.

Kuvion ikäluokkaennusteet ovat Tilastokeskuksen vuoden 2004 ennusteen trendivaihtoehdon mukaiset. Koko maassa oltiin käännepisteessä vuonna 2003. Tuolloin maamme historiassa ensimmäisen kerran siirryttiin tilanteeseen, jossa 55–64-vuotiaiden ikäryhmä oli suurempi kuin 15–24-vuotiaiden ikäryhmä. Käytetyn ennusteen mukaan tilanne tulee

Ärtiligen borde alltså regionens egen arbetskraftsreserv kunna stå för 6 800 personer, dvs. 30 procent av hela arbetskraftsbehovet. För att detta skall lyckas måste sysselsättningsgraden stiga raskt, dvs. i medeltal 0,8 procent per år.

Demografisk arbetskraftsbrist

Mer allmänt taget har begreppet demografisk brist på arbetskraft varit en bakgrund till vår analys av arbetskraftens tillräcklighet. Det avser att befolkningens åldersstruktur ändras på så vis att de ersättande yngre åldersklasserna är mindre än de ersatta äldre åldersklasserna. Ett dylikt läge innebär för det första att den offentliga sektorns finansieringsgrund försvagas p.g.a. växande pensionskostnader och att möjligheterna att finansiera annan offentlig service därmed försvagas. Det blir också svårare att finansiera ytterligare personal för att sköta servicen för de växande åldringskontingenterna.

Prognoserna i figurerna bygger på det s.k. trendalternativet i Statistikcentralens prognos för år 2004. År 2003 befann sig Finland som helhet vid en vändpunkt: för första gången i vår historia kom vi in i ett läge där 55–64-åringarna var flere än 15–24-åringarna. Enligt den prognos som använts kommer det att förbli så i årtionden. År 1975 var den yngre åldersgruppen 350 000 personer större än den äldre, och ännu år 1990 var de yngre 140 000 fler än de äldre. Efter år 2000 förändrades sedan läget drastiskt, och år 2010 kommer det enligt denna prognos att finnas 134 000 flera 55–64-åringar än 15–24-åringar.

Helsingforsregionen har för sin del en klart fördelaktigare befolkningsstruktur än landet i medeltal. Ändå får regionen fr.o.m. år 2005 för första gången ett större antal 55–64-åringar, som lämnar arbetslivet, än 15–24-åringar, som träder in i det. Men storlekskillnaden mellan den yngre och den äldre åldersgruppen är, enligt prognosen, inte lika oroande som i hela landet. Och enligt det alternativ som vi kallade

pysymään samanlaisena vuosikymmeniä eteenpäin. Vuonna 1975 nuorempi ikäryhmä oli yli 350 000 henkeä suurempi kuin vanhempi ryhmä ja vielä vuonna 1990 ero oli nuorempien hyväksi 140 000 henkeä. 2000-luvulle tultaessa tilanne sitten dramaattisesti muuttui, ja maassamme on vuonna 2010 käytetyn ennusteen mukaan 55–64-vuotiaita 134 000 enemmän kuin 15–24-vuotiaita. On ilman muuta selvää, että ilman mittavaa siirtolaisvirtaa maahamme demografinen työvoimapula ei poistu.

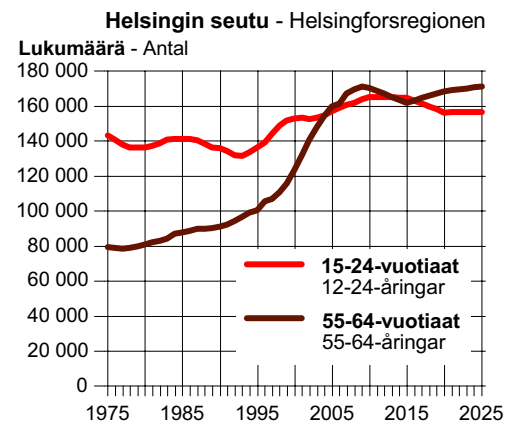
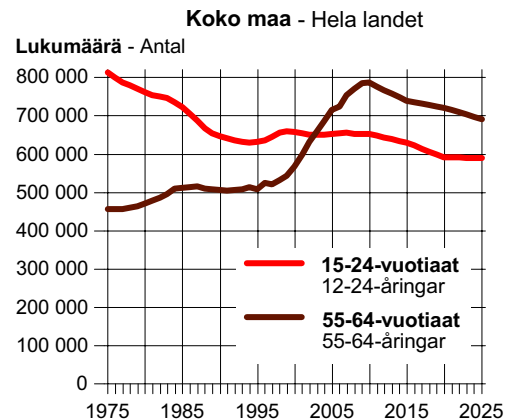
Mikä avuksi mittavaan työvoimapoistumaan?

Koulutustarpeiden ennakointi on pitkän aikavälin ennakointia, jolloin ei ole niinkään oleellista se, ovatko ennakoitu työvoiman määrä tai yksittäisten alojen tarveluvut juuri oikeita. Keskeistä sen sijaan on työvoiman kysynnän rakenteellisten muutosten havainnointi toimiala- ja ammattirakenteissa ja näiden muutosten vaikutusten huomioon ottaminen koulutustarjonnan rakenteissa. Tämä seikka vielä korostuu Helsingin seudulla, missä seudulla asuvien koulutukseen tulevien nuorten lukumäärä on selvästi pienempi kuin ennakoitu työvoimatarve.

Helsingin seudun työvoiman muuta maata nuorempi ikärakenne johtuu vuosia jatkuneesta muuttovoitosta, ja jos se ei jatku entisenlaisena – kuten etenkin peruslaskelmassa oletetaan – työpaikkamäärän kasvumahdollisuudet huononevat oleellisesti. Työvoimapoistuma kasvaa ja siten uusia työpaikkoja avautuu aiempaa enemmän myös niillä alueilla, jotka perinteisesti ovat luovuttaneet työvoimaa seudulle. Niinpä työperäisen muuttoliikkeen tarve seudulle vähenee. Tämä lisää painetta seudun omien työvoimavarojen entistä tehokkaampaan käyttöön työllisyysastetta nostamalla. Työllisyysasteen merkittävä nousu edellyttää työttömyyden oleellista vähenemistä. Tätä vaikeuttaa seudun työttömyyden painottuminen muuta maata selvästi voimakkaammin pitkäaikaistyöttömyyteen. Nuorilla työllisyysasteen nou-

Kuvio 7. Demografinen työvoimapula koko maassa ja Helsingin seudulla

Figur 7. Demografisk arbetskraftsbrist i hela landet och Helsingforsregionen



grundläggande kalkyl skulle flyttningsrörelsen inte fortsätta lika starkt de kommande åren.

Hur uppväga det väldiga arbetskraftsbortfallet?

Prognostisering av utbildningsbehov är långsiktig verksamhet där det väsentliga inte är huruvida prognoserna stämmer till punkt och pricka för olika utbildningsgrenar och hela utbildningsfältet utan det för det första handlar om att urskilja förändringar i närings- och yrkesstrukturen och att kunna ta dessa förändringar i betraktande inom utbildningsutbudet. Det-

sua hankaloittavat koulutukseen osallistumisen yleistyminen ja pidentyneet opiskeluaajat. Eläkeuudistuksella pyritään mm. vanhempien ikäluokkien aiempaa pidempään työelämässä pysymiseen. Sen tehoa heikentää kuitenkin se, että keskimäärin vain kolmannes työssä olevista ylipäättään siirtyy pois työelämästä suoraan vanhuuseläkkeelle. Esimerkiksi vuonna 2000 Helsingin seudulla asui vajaat 1 900 työssä käyvää 63-vuotiasta eli 63-vuotiaiden työllisyysaste oli 19 prosenttia.

Työpaikkaennusteiden toteutuminen – eli työpaikkojen jatkuva kasvu – törmää työvoiman saataavuuteen. Tämä tarkoittaa sopeutumista uuteen tilanteeseen, jossa seudun työpaikkamäärän kasvu laantuu tai jopa laskee. Se, kuinka paljon Helsingin seudulla on työpaikkoja, ei ole keskeinen seikka. Tärkeintä on saada omat voimavarat tehokkaaseen käyttöön. Niukkeneva työvoiman tarjonta saattaa helpottaa suuren ongelman eli työttömyyden hoitoa. Koulutuksen tarjonnan mitoituksessa joudutaan ehkä tekemään valintoja siitä, kuinka niukkenevat nuorisoiäluokat tulisi kouluttaa, jotta seudun palvelujen ja kehittämisen kannalta keskeiset toimialat saavat tulevaisuudessakin koulutettua työvoimaa.

Lähde: | Källa:

Seppo Montén: Koulutus - Työvoima. Helsingin seutu 2015. Helsingin kaupungin tietokeskus. Ilmestyy keväällä 2005.

ta gäller i synnerhet i Helsingforsregionen, där det finns klart färre unga än det finns behov av ny arbetskraft.

Att befolkningen har en ungdomligare åldersstruktur i Helsingforsregionen än i landet som helhet beror på att regionen i många år fått ett flyttningsöverskott. Om överskottet nu minskar – såsom vi antog i vår grundläggande kalkyl – försämras förutsättningarna för jobbtillväxt väsentligt. Bortfallet från arbetskraften växer, och därmed öppnar sig nya arbetstillfällen allt mera även i de landsändor därifrån det traditionellt flyttat folk till Helsingfors. Följden blir att folk inte längre i samma mån behöver flytta till Helsingforsregionen för att få arbete. Detta medför att regionens egna arbetskraftsresurser måste utnyttjas bättre, dvs. sysselsättningsgraden bör höjas. Och för att det skall lyckas behöver nya arbetstillfällen skapas. En stötesten härvidlag är att arbetslösheten i Helsingforsregionen överlag tenderar vara strukturellare och långvarigare än i landet som helhet. Bland unga är det svårt att höja sysselsättningsgraden därför att unga i allt större utsträckning studerar – och allt längre.

En absolut förutsättning för jobbtillväxt är tillgång på arbetskraft. Därför kan vi stå inför ett nytt läge, där den jobbtillväxt vi vant oss vid börjar avta eller rentav övergå i jobbminskning. Men det viktigaste är ändå inte hur många arbetstillfällen det finns i Helsingforsregionen. Det väsentliga är att effektivt kunna mobilisera de arbetskraftsresurser som regionen har. Och sämre utbud på arbetskraft kan ju faktiskt bidra till att lindra arbetslösheten.