

Heikki Räisänen & Juha Tuomala

Mitä mikronäkökulma kertoo rekrytointiongelmista?

Rekrytointiongelmilla tarkoitetaan avoimien työpaikkojen täyttämisesä esiintyviä ongelmia. Rekrytointiongelmiä empiirinen määrittely ei kuitenkaan ole yksiselitteistä, eikä esimerkiksi pelkkä työpaikan avoinnaolon tai koko rekrytointiprosessin kesto ole riittävä indikaatio rekrytointiongelmista. On myös syytä huomata, että rekrytoinnissa ilmenevät vaikeudet kuuluvat työmarkkinoiden normaaliin toimintaan. Dynaamisilla työmarkkinoilla on aivan normaalia, että joitain työpaikkoja on vaikeampi täyttää kuin toisia. Rekrytointiongelmat voivat kuitenkin jossain vaiheessa muuttua joko laajuudeltaan tai vakavuudeltaan työmarkkinoiden toimintaa vaikeasti häiritseviksi häiriötilaksi. Pahimmillaan ongelmat voivat muuttua laajaksi työvoimapulaksi, jossa avoimia työpaikkoja ei lopulta saada täytettyä.

Tässä artikkelissa tarkastellaan sitä, millaisia taustatekijöitä liittyy eniten rekrytointiongelmista kärsiviin ammatteihin. Artikkelin perustuu tutkimukseemme (2007), jossa rekrytointiongelmiä eli vaikeuksia avointen työpaikkojen täyttämisesä analysoitiin ensi kertaa Suomessa laajan mikroaineiston avulla. Artikkelin näkökulma onkin juuri mikrotason. Tutkimuskohteeseen luodaan kuva yksittäisten vakanssien kautta. Tarkoituksena oli päästä seurantajärjestelmien tuottamien tietojen taakse ja hakea selityksiä ja taustatekijöitä ongelmien esiintymiselle. Tutkimuksessa hyödynnettiin sekä työministeriön kolmesti vuodessa laatimaa työvoimatoimistojen arvioihin perustuvaa seurantatietoa että Tilastokeskuksen vuosittain tuottamaa työnantajahaastattelun seurantaaineistoa. Tämän lisäksi on käytetty seurantatiedoista riippumattomia tilastollisia indikaattoreita työmarkkinoiden tiukkuudesta. Vaikkei tarkastelu ole kattava koko työmarkkinoiden kannalta,

kattaa se silti koko julkisen työnvälityksen kautta tapahtuvan rekrytoinnin.

Tutkimuksella pyrittiin lisäämään ymmärrystä siitä, millainen osuus rekrytointiongelmista kärsivillä ammateilla on työmarkkinoiden toiminnassa. Tarkastelimme työpaikan avoinnaolon kestoja, vakanssi-työttömyys -suhdetta ja ongelma-ammattien taustatekijöitä. Tämä osoitti, että ongelma-ammattit on mahdollista luokitella työtömiä työnhakijoiden ja vakanssien lukumäärän perusteella ryhmiin, joissa rekrytointiongelmat selittyvät samantyyppisillä taustatekijöillä. Havaitsimme, että ongelma-ammattien taustalla on hyvin erilaisia ammattikohtaisia ja alueellisia tekijöitä. Esimerkiksi akateemisten ammattien kohdalla rekrytointiongelmiä takana ovat usein alueelliset kohtaanto-ongelmat, eikä niinkään liian vähäiset koulutusmäärät. Sen sijaan työntekijäammateissa ongelmat liittyvät useammin määrälliseen osaamisvajeeseen.

Miten rekrytointiongelmia on käsitelty aiemmin

Työttömyyden ja työvoimapulan kriteerit

Työttömyydelle ja työvoimapulalle voidaan asettaa kolme kriteeriä, joiden tulee täytyä. Ne ovat käytettävissäolo, haku ja vastaanotto. Pelkkä työnan-

tajan tuntemus siitä, että työmarkkinat ovat kireät ja hakijoita on vaikea löytää, ei ole rekrytointiongelma. Vasta kun on olemassa avoin paikka ja yrityksiä hakijoiden etsimiseksi, eikä sopivaa hakijaa silti tunnu löytyvän, voidaan puhua rekrytointiongelmistä. Mikäli sopivaa hakijaa ei lopulta ollenkaan löydy, muuttuu tilanne työvoimapulaksi.

Taulukko 1. Työttömyyden ja työvoimapulan kriteerit (Räisänen 2003, 3).

Kriteeri	Työttömyys (työttömyyssuhka)	Työvoimapula (rekrytointiongelma)
Käytettävissäolo	henkilön oltava työmarkkinoiden käytettävissä, rekisteröityminen työvoimatoimiston työnhakijaksi	oltava avoin työpaikka, joka ilmoitettava hakijoiden haettavaksi esim. työvoimatoimistossa
Haku	haettava (kokoaika)työtä	etsittävä työnhakijoita
Vastaanotto	otettava tarjottu työ vastaan	sopivan hakijan ilmaannuttua paikka on täytettävä

Voidaankin katsoa, että kuten työttömyyssuhka on ehdollista, eikä vielä realisoitunutta työttömyyttä, rekrytointiongelmat ovat ehdollista työvoimapulaa (ks. taulukko 1). Ne eivät ole vielä muuttuneet työvoimapulaksi, mutta ovat sitä ehdolla, että sopivia hakijoita ei löydy. Kriteerejä arvioimalla ero rekrytointiongelmiin ja työvoimapulan välillä voidaan pelkistää erityisesti hakua ja sen tuloksellisuutta koskevaksi: haussa kohdataan rekrytointiongelman tapauksessa vaikeuksia, mutta sopiva hakija kuitenkin löydetään ja paikka täytetään. Työvoimapulan tilanteessa sopivaa hakijaa ei löydetä, eikä paikkaa voida lopulta täyttää. Työvoimapulassa siis vastaanottokriteeriä ei päästä edes käytännössä testaamaan.

Rekrytointiongelmiin teoriasta ja indikaattoreista

Rekrytointiongelmat ja työvoimapula liittyvät kiinteästi kohtaantoprosessiin, jossa työntekijät ja työnantajat hakevat toisiaan työmarkkinoilla. Tämän prosessin tehokkuudesta riippuu esimerkiksi se, kuinka nopeasti avoimet työpaikat täyttyvät ja missä laajuudessa rekrytointiongelmia esiintyy kyseisillä työmarkkinoilla. Kysymys kohtaannon tehokkuudesta on synnyttänyt laajan kirjallisuuden. Esimerkiksi Pissarideksen (2000) mukaan kohtaantoprosessin oletetaan osittain määräävän talouden tasapainotyöttömyyden. Tämän työn tarkoituksena oli kohtaantofunktion estimoinnin sijasta avata sitä, millaiset tekijät vaikuttavat kohtaantoprosessin taustalla. Eli mil-

laiset tekijät vaikuttavat esimerkiksi työpaikan avoinnaolon kestoon ja miten se puolestaan liittyy rekrytointiongelmiin ja työvoimapulaan? Avoinnaolon kestolla on luonnollisesti jokin yhteys rekrytointiongelmiin, sillä vaikeasti täytettävät paikat ovat usein kauan avoinna. Pitkät avoinnaolot eivät kuitenkaan aina tarkoita rekrytointiongelmia ja niitä esiintyy myös lyhyillä kestoilla. Esimerkiksi julkisella sektorilla työpaikat ovat usein kauan auki hallinnollisten seikkojen vuoksi, vaikkei kyseessä olisikaan rekrytointiongelma-ammatti.

Erityisesti ammattitaitokapeikkoja ja laadullista työvoimapulaa (skill shortages) tutkineet Malcolm S. Cohen ja Mahmood A. Zaidi esittelevät useita teoreettisia selityksiä ilmiöön liittyen. Tehokkuuspalkkateorian perusteella työvoimapulaan yhdessä ammatissa voidaan yrityksessä reagoida valikoivalla palkkojen nostolla vain rajallisesti, koska se laskee yrityksen muissa ammateissa työskentelevien tuottavuutta ja on siksi tehoton. Sisäpiiriteorian mukaan yritykset eivät lyhyellä aikavälillä ole halukkaita maksamaan ulkopuolisten houkuttelemiseksi enempää kuin yrityksen sisäpiiriläisille maksetaan. Syynä tähän on ensinnäkin se, että sisäpiiriläistenkin palkkoja tulisi nostaa ja toiseksi se, että heidän korvaamisensa ulkopuolisilla hävittäisi erityisosaamista. Työvoiman liikkuvuuden rajoitukset voivat olla joko taloudellisia tai muita tekijöitä. Mikäli liikkuvuudelle on paljon rajoituksia, voi kysynnän muutoksesta seurata pysyviä palkkaeroja

sektoreiden tai ammattien välille. Suhteellisten palkkojen muutos voi puolestaan indikoida pitkän aikavälin pulaa. Korkeat muutto- ja uudelleen koulutuskulut, maahan- tai maastamuuton rajoitukset tai institutionaaliset liikkuvuuden esteet voivat selittää sen, mikseivät työmarkkinat sopeudu. Polkuriippuvuudella viitataan tilanteeseen, jossa työnantajat reagoivat työvoimapulaan uudelleenjärjestelemällä ammatteja ja työtehtäviä sekä suorittamalla organisatorisia muutoksia. Kysyntätilanteen muutoksessa työmarkkinoiden tasapainotila muuttuu ja tällöin polkuhistoria voi olla merkityksellinen tekijä työnantajien toiminnan vuoksi. (Cohen & Zaidi 2002, 7–8.)

Työvoimapula voi olla luonteeltaan joko lyhyt- tai pitkäaikaista. Tilanteessa, jossa kysynnän muutosta ei seuraa myöhemmin tarjontapuolen muutos, voi olla kyse vain tilapäisestä kysynnän heilahduksesta johtuvasta pulasta. Mikäli taas kysynnän muutos on nopeampi kuin mihin tarjonta pystyy reagoimaan, voi pula kestää pitkäänkin. Pulan luonteessa keskeistä on kysyntämuutos ja tarjonnan reagointi siihen.

Avoimet työpaikat ovat yksi työvoimapulan indikaattori. Tätä voidaan lähestyä vakanssiasteen käsitteen kautta. Se voidaan määrittellä seuraavasti:

$$V \% = (V / (V + E)) \times 100 \quad (1)$$

jossa E = työlliset ja

vakanssien määrä V = uudet avoimet työpaikat x avoinnaolon kesto

Vakanssiaste kuvaa siten vakanssien suhdetta potentiaaliseen työllisyyteen eli työllisten ja avointen työpaikkojen summaan. Vakanssien määrän kasvuun vaikuttavat molemmat komponentit, sekä rekrytointien määrä (tässä uudet avoimet paikat) että paikkojen avoinnaolon kesto. Cohen ja Zaidi korostavat, että avointen työpaikkojen tarkastelu ei yksin riitä, vaan niitä pitäisi tulkita yhdessä muiden työmarkkinoiden indikaattorien, kuten työttömyysasteen kanssa. Vakansseja ja työttömyyttä koskevien tietojen yhdistäminen voi luoda mielekkäitä indikaattoreita.

Uudet avoimet työpaikat puolestaan muodostuvat kokonaan uusista työpaikoista (työllisyyden lisäys), työvoiman vaihtuvuudesta sekä työelämästä poistuman korvaamisesta. Yksittäisen työnantajan kannalta ei ole eroa sillä, korvataanko vaihtuvuutta vai poistumaa. (Heinonen ym. 2004, 119).

Työvoimapulan ja soveltuen rekrytointivaikeuksien indikaattoreina voidaan pitää työttömyysastetta, työllisyyden kasvuastetta, palkkojen muutosta ja maahanmuuttajien osuutta ammatin työllisistä. Täydentävänä mittana voidaan pitää julkisia työvoimaennusteita. (Cohen & Zaidi 2002, 12–13.)

On tärkeää tunnistaa vakanssiasteen ja sen komponenttitason tekijöiden teoreettinen yhteys rekrytointiongelmiin. Jatkossa käytämme V/U-suhdetta eli vakanssien ja työttömien työnhakijoiden suhdelukua ilmentämään työmarkkinoiden ammatin tason tiukkuutta. Jos vakanssien määrä suhteessa ammatin työttömien työnhakijoiden määrään on suuri, työmarkkinat ovat tiukat ja päinvastoin.

Operationaalista määrittelyä

Rekrytointiongelmien ja työvoimapulan määrittely ei ole yksiselitteistä. Koska jo teoreettisiin käsitteisiin liittyy paljon eroavuuksia eri lähteissä, ovat operationaalisemmat määrittelyt herkkiä vaihteluille niin käsitteiden sisällössä kuin niiden mittaamisessakin.

Suomessa rekrytointiongelmiä seuraa työministeriö kolmesti vuodessa työvoimatoimistojen arvioiden perusteella. Tilastokeskus puolestaan kokoaa työministeriölle vuosittain koko taloutta edustavan työnantaja haastattelun tietopohjan, joka siis perustuu rekrytoivien työnantajien arvioihin. Menetelmältään vakiintunut on myös Elinkeinoelämän keskusliiton työvoimatiedustelu, joka perustuu EK:n jäsenyritysten arvioihin. Lisäksi Suomen Yrittäjät seuraavat rekrytointiongelmiä. Rekrytointiongelmiä seurataan myös Tilastokeskuksen avointen työpaikkojen tutkimuksessa.

Lähtökohtaisesti voidaan erottaa toisistaan ensinnäkin erilaisiin kyselyihin tai haastatteluihin perustuvat rekrytointiongelmiin tai työvoimapulan määrittelyt. Nämä arvioidaan esitettyjen kriteerien mukaan. Toiseksi on olemassa joihinkin tilastollisiin kriteereihin perustuvia määrittelyjä.

Arvionvaraiset tiedot

Työministeriön kokoamassa työvoimatoimistojen vaikeasti täytettäviä työpaikkoja koskevassa seurantaraportissa määrittely perustuu tutkimuskuukauden aikana (tammi-, touko- ja syyskuu) julkisessa työnvälityksessä avoinna olleisiin työpaikkoihin, joiden täyttämässä on esiintynyt

vaikeuksia. Määrittelyn lähtökohtana on yksittäisen avoinna ollut työpaikka ja välittäjänä toimivan viranomaisen arvio sen täytössä esiintyneistä vaikeuksista. Määrittelyn lähtökohdat vaikuttavat objektiivisilta, mutta eri työvoimatoimistojen käsitys vaikeasti täytettävästä työpaikasta voi vaihdella – tai samankin toimiston eri aikoina. Toisaalta tarkoitus onkin, että työmarkkinatilanne otetaan kyselyllä huomioon. Mikä on normaalia jollain paikkakunnalla tai jossain ammatissa, voi ilmentää rekrytointiongelmia toisella paikkakunnalla tai toisessa ammatissa. Tarkoitus on nimenomaan saada työvoimatoimiston paikallinen asiantuntemus mukaan arvioon.

Tilastokeskuksen tuottamassa Työnantaja-haastattelututkimuksen aineistossa edellytetään rekrytointia ja siinä koettuja vaikeuksia kriteerinä rekrytointiongelmalle. Pelkkä tuntemus työmarkkinoiden tiukkuudesta ei siis riitä rekrytointiongelmaksi. Toisaalta eri toimipaikkojen ilmaiseva käsitys vaikeasti täytettävästä työpaikasta voi vaihdella. Tässäkin voi olla ajallista vaihtelua. Työministeriössä tietojen pohjalta laaditaan neljännesvuosittain raportti ja laajempi julkaistava raportti vuosittain.

Elinkeinoelämän keskusliiton työvoimatiedustelussa kysytään otantaan kuuluvilta jäsenyrityksiltä vastaushetkellä sellaisia ammatteja tai tehtäviä, joihin on ollut vaikeaa saada ammattitaitoisia henkilöitä (Rekrytointikanavat ja rekrytointivaikeudet EK:n jäsenyrityksissä. Toukokuu 2005). Kriteerit ovat lähellä muiden kyselyjen vastaavia, mutta poikkeavat yksityiskohdissaan niistä hieman. Yhdistelmä ”onko...tällä hetkellä sellaisia ammatteja tai tehtäviä” ja ”joihin ...on ollut vaikeaa saada” voidaan tulkita siten, että kysely poimii vastaushetkellä myös aiemmin esiintyneet ongelmat, mikäli tällaisia ammatteja tai tehtäviä yrityksessä vastaushetkellä esiintyy. Toisaalta täsmentävä lisäkysymys esittää: ”missä ammateissa ja tehtävissä olette kokeneet rekrytointivaikeuksia?” Vaikuttaa ilmeiseltä, että vastaajien arviota pyydetään nimenomaan konkreettisesti esiintyneeseen vaikeuteen hankkia työvoimaa. On ymmärrettävää, ettei avoimen työpaikan käsitettä ole tuotu voimakkaasti esille EK:n jäsenyrityksille, koska rekrytoiva työnantaja voi hakea työvoimaa monin tavoin. Ammattitaitoisen henkilön käsite kuitenkin on periaatteessa jonkin verran rajaava ja voi aliarvioida

työnjaoltaan eriytymättömien pienten yritysten rekrytointiongelmia. EK:n suhdannebarometrin ammattitaitoisen työvoiman saatavuus on noussut tärkeäksi yritysten kasvun esteeksi.

Suomen Yrittäjien ja Finnveran Pk-yritysbarometrissa rekrytointiongelmien määrittely poikkeaa melko olennaisesti edellisistä, vaikka onkin niille sukua. Lähtökohtana on pk-yrityksen avoin työpaikka ja sen täyttäminen. Mikäli kaikki paikat on onnistuttu täyttämään osaavalla ammattilaisella, ei yritys ole kohdannut rekrytointiongelmia. Empiirisesti tulokset poikkeavat täysin muiden kyselyjen tuloksista. Kevään 2006 Pk-yritysbarometrissa vastanneista yrityksistä 31 prosenttia on onnistunut täyttämään kaikki avoinna olleet paikat. Käytetyn määritelmän mukaan 69 prosenttia on siis kohdannut rekrytointiongelmia. Ero muiden kyselyjen tuloksiin on valtava, eikä voi selittyä ajallisella tai kohderyhmien eroilla. Tulos on empiirisesti hämmäntävä, koska esimerkiksi vuonna 2004 julkisessa työvälityksessä vain 4,5 prosenttia avoinna olleista paikoista jäi täyttämättä. Olisiko mahdollista, että vastaajat sisällyttävät arvioon myös rekrytoidun henkilön osaamistason?

Tilastolliset kriteerit rekrytointiongelmiin

Tilastolliset rekrytointiongelmien kriteerit ovat liittyä rekrytointiprosessin tai käytännössä lähinnä työpaikan avoinnaolon kestoon sekä UV-käyrän (työttömyys-vakanssiaste-) erilaisiin sovelluksiin. Avoinnaolon kesto on selkeä, joskin yksipuolinen kriteeri kuvastamaan rekrytointiongelmia. Kestoa tarkastellessa ajatellaan, että se osoittaa vaikeuksia, eikä pelkkää kestoa. Tällöin ei oteta huomioon eri kestoisten töiden tai erilaisten ammattien erilaista rekrytointiprosessia. Erityisen heikosti rekrytointiongelmia voidaan ajatella kuvattavan keston keskiluvuilla. Jakauman ja sen muodon huomioon ottaminen olisi paljon kuvaavampi tarkastelutapa. Tähän liittyen työministeriö julkaisee kuukausittaisissa työllisyyskatsauksissaan (ks. www.mol.fi) tietoja avoinna olleiden paikkojen avoinnaolon pitkittymisestä yli yhden ja yli kahden kuukauden kestoihin. Tällainen seuranta antaa jo huomattavasti kiinnostavampaa informaatiota rekrytoinnin mahdollisista vaikeuksista kuin pelkkä avoinnaolon keskiluku, kuten keskiarvo tai mediaani. Avoinnaoloa koskevia yk-

sityiskohtaisia tietoja esimerkiksi ammateittain on saatavissa lähinnä työnvälitystilastosta.

Periaatteessa työpaikan avoinnaolon kestolla on kuitenkin työvoiman hankinnassa suuri merkitys. Mitä pitempään yrityksellä kestää avoimen työpaikan täyttö, sitä kalliimpaa on uusien työntekijöiden palkkaaminen ja sitä alhaisempi työvoiman kysyntä (Calmfors & Holmlund 2000, 117). Työnvälitys voi parantaa työmarkkinoiden yhteensovitusprosessia. Erityisesti parempi läpinäkyvyys ja suurempi hakuintensiteetti alentavat hakuaikoja ja mahdollisesti myös kitkatyöttömyyttä. Työnvälityksen nopeudella on suuri merkitys, sillä se laskee vakanssiastetta ja aikasäästö lisää työllisyyttä. (Konle-Seidl 2002, 43). Pitkä rekrytointiaika johtaa suuriin tuotannon menetyksiin ja vaihtoehtoisten ratkaisujen korkeisiin kuluihin (Harkman ym. 2003, 89). Reinhard Hujerin ja Christopher Zeissin (2005, 7) mukaan yhteensovitusprosessin kesto riippuu ennen kaikkea alueellisista ja kvalifikaatioihin liittyvistä eroista kysynnän ja tarjonnan välillä.

Työnvälitys on osa avointen työpaikkojen ja työnhakijoiden kohtaamista ja sitä voidaan käsitteellisesti tarkastella työnetsinnän (myös työntekijän etsinnän) tai työmarkkinoita koskevan informaation näkökulmista. Esimerkiksi Arnd Kölling (2002, 2–4) tarkastelee etsintää siitä näkökulmasta, että työnantaja toimii etsijänä. Kohtaamisfunktio (ks. Pesola 2002, 11–18) kuvaa uudet työsuhteet avointen työpaikkojen ja työnhakijoiden avulla. Suhteessa tähän työnvälitys on tavallaan työmarkkinoilla tapahtuvan kohtaamisen tuotantoteknologiaa, joka usein jää panostekijöiden (avoimet työpaikat, työnhakijat) ja tuotoksen eli työsuhteiden varjoon. Kohtaannon tehokkuutta voi tarkastella myös siitä näkökulmasta, kuinka nopeasti työmarkkinoilla yhdistetään työttömät työnhakijat ja avoimet työpaikat uusiksi työsuhteiksi. Tällöin työpaikkojen avoinnaolon kesto voi indikoida työmarkkinoiden tehokkuutta. (Bunders 2003.)

UV-käyrän sovellukset voivat olla makrotasoisia tai osaryhmittäisiä. Käytännössä ongelmaksi muodostuu vakanssiasteen laskeminen erilaisille osaryhmille, koska ammattikohtainen työllisten määrä on vaikeasti saatavissa oleva luku. Tämän vuoksi esimerkiksi TM:n ja OPM:n selvityksessä ”Työvoiman saatavuus tilastojen ja rekrytointiselvitysten perusteella” (2006) on laskettu V/U-

suhde eli vakanssien ja työttömien varantojen suhdeluku. Tämä kuvaa kyllä työmarkkinoiden tiukkuutta, mutta ei ole kattava näkemys asiasta. Esimerkiksi muut kuin työttömät työnhakijat ja työllisten määrä puuttuvat ammattikohtaisesti tällaisesta tarkastelusta. V/U-suhteen tarjontakomponentti ei tietysti kerro työvoiman tarjonnan todellisesta osaamistasosta mitään, vaan ainoastaan työttömien työnhakijoiden ammattikohtaisen luokittelun. Yhdellä henkilöllä voi olla myös useita niin sanottuja hakuammatteja.

Arvioita kriteereistä

On helppo sanoa, että niin arvionvaraiset tiedot kuin tilastollisetkin kriteerit ovat riittämättömiä ja että mieluiten tulisi käyttää useita lähestymistapoja. Kyselyt ovat kuitenkin Pk-yritysbarometriä lukuun ottamatta määrittelyltään siedettävän lähellä toisiaan. Niiden väliset erot muodostuvat lähinnä kolmesta seikasta: 1) kyselyjen tai haastattelujen otannasta tai kohderyhmästä, 2) siitä, kenen arvioita kysytään sekä 3) viiteajankohdista ja luokituseroista.

Yleiskuva rekrytointiongelmien esiintymisen laajuudesta saadaan pitemmältä aikaväliltä työnantaja haastattelusta sekä EK:n (ja sen edeltäjien TT:n ja PT:n) työvoimatiedusteluista. Kokonaiskuva on näiden tiedustelujen perusteella varsin samansuuntainen. Tilastokeskuksen avointen työpaikkojen tutkimus perustuu työpaikkatason tietoon (avoimen työpaikan) ja sitä julkaistaan toimialoittain. Vaikeasti täytettävien paikkojen osuus on jonkin verran korkeampi kuin toimipaikkatasoisessa työnantaja haastattelussa, mikä onkin ymmärrettävää. Suuret paljon rekrytoivat toimipaikat ovat toimipaikkatason tarkastelussa mukana vain kerran, mutta työpaikkojensa osalta mahdollisesti useammin.

Periaatteessa paras määrittely rekrytointiongelmiin olisi tavanomaista pidempi avoinnaolon kesto (ammattissa ja alueella). Tässä vaikeutena on vertailuryhmän muodostaminen, koska ammatit ovat erilaisia. V/U-suhde on hyvä kriteeri työmarkkinoiden tiukkuudelle, mutta sillä voidaan tuoda esille lähinnä kaikkein tiukin osa, jolloin ollaan lähinnä työvoimapulan tilanteessa.

Laadullisen ja määrällisen ulottuvuuden erot taminen rekrytointiongelmissa ja työvoimapulasta puhuttaessa onkin tärkeää. Raportoidut syyt korostavat ammattitaitokysymysten ja työkoke-

muksen merkitystä. Eräissä kyselyissä on vaihtoehtona myös se, ettei työnhakijoita ole, mikä ilmentää määrällistä työvoimapulaa. Tällainen syy ongelmille on ollut melko yleinen.

Millaisia taustatekijöitä rekrytointiongelma-ammatteihin liittyy?

Huomattavista rekrytointiongelmien määristä kärsiviin ammatteihin näyttäisi liittyvän joitakin yhteisiä tekijöitä. Näitä ovat muu työaikamuoto kuin päivätyö sekä keskimääräistä pidempi avoinnaolon kesto ja työn alle kolmen kuukauden kesto sekä muu kuin palkkatyö eli provisio- tai yrittäjäpalkka tai vuorotteluvapaasijaisuus. Myös koulutusvaatimuksen esittäminen liittyy usein rekrytointiongelmista kärsiviin ammatteihin. Niihin liittyy vain harvoin työhönsuorituksen käyttö, alle 20 hengen henkilöstömäärä, kaupunkimainen kuntatyyppi ja yksityinen sektori. Nämä tulokset perustuvat logististen regressiomallien avulla suoritettuihin estimointeihin, kun enimmäistä ongelmista kärsivät ammatit ovat selittävinä muuttujina joko ryhmissä tai erikseen. (Räisänen & Tuomala 2007.)

Esiintymistä selittävässä tekijöissä on huomattavan suurta ammattikohtaista vaihtelua. Työnantaja kohtaa rekrytointiongelmat yksittäisen vaikeasti täytettävän (tai työvoimapulasta kärsivän) avoimen työpaikan tasolla. Tällöin ongelmien torjumisessa ei välttämättä auta, vaikka tunnettaisinkin ne tekijät, jotka liittyvät monista ongelmista kärsiviin ammatteihin.

Tulosten perusteella näyttää siltä, että korkea koulutus ja epätyyppillisyystekijät niin työsuhdemuodossa kuin työajoissa liittyvät pitkiin avoinnaoloihin. Työmarkkinoiden kireyttä kuvaavista indekseistä keskimääräistä pidempi avoinnaolon kesto liittyy ongelmien esiintymiseen ryhmätasolla. Työmarkkinoiden ammattikohtainen V/U-suhde julkisessa työväilytyksessä liittyy avoinnaolon kestoihin siten, että kireimmässä neljänneksessä (siinä, jossa vakanssien määrä suhteessa työttömien työnhakijoiden määrään on suurin) avoinnaolon kestolla mitattu tehokkuus on muita heikompaa. Tehokkuuden voidaan sanoa olevan viidenneksen heikompaa kuin muissa vakanssi-työttömyys -suhteen mukaan määritellyissä kvartileissa.

Paikkojen avoinnaolon kestot ovat siis huomattavan erilaiset runsaista rekrytointiongel-

mista kärsivissä ammateissa, mistä seuraa eroja haussa olevien paikkojen määrässä työnhakijan ja työnvälitystyötä tekevän viranomaisen näkökulmasta. Tämä antaa aiheen epäillä rekrytointiongelmien seurantarjestelmien ylikorostavan korkeasti koulutettujen rekrytointiongelmiä ja vähättelevän työntekijätason ammattien ongelmia. Suoraa näyttöä ei ole, mutta pidämme tätä todennäköisenä.

Edellä kuvatut tulokset koskevat kaikkia rekrytointiongelma-ammattia. Yksittäisten rekrytointiongelmista kärsivien ammattien esiintymiseen vaikuttavien tekijöiden suhteen ongelma-ammattit voivat erota suuresti. Yleishavainto on se, että ammattien välinen hajonta on suurta. Tilastokeskuksen ja työministeriön seurannoissa löydettiin ongelma-ammattien esiintymiseen vaikuttavia tuloksia, mutta niiden kaltaisia selkeitä taustatekijöitä rekrytointiongelmista kärsiville ammateille ei ole helppo yksilöidä. Onkin syytä etsiä ammattiryhmiä, joissa esiintyy samantyyppisiä rekrytointiongelmiä.

Pelkän avoinnaolon keston perusteella on vaikea luoda yksiselitteistä kriteeriä rekrytointiongelmille, koska eniten ongelmista kärsivissä ammateissakin avoinnaolojen kestot poikkeavat toisistaan huomattavan paljon. Lyhyin avoinnaolon kesto on sairaala-apulaisilla, pisimmät puolestaan yrittäjillä, farmaseuteilla, lääkäreillä ja parturi-kampaajilla. Erot ammattien välillä ovat suuria.

Tilastokeskuksen työnantaja-aastattelussa vuodelta 2005 ongelmallisimmat ammatit painottuvat julkiseen sektoriin selvästi voimakkaammin kuin työministeriön työvoimatoimistotiedustelussa. Ainoastaan kolme ammattia esiintyy kummankin seurannan kärkiammattien joukossa: sairaanhoitajat, perus- ja lähihoitajat sekä myyntiedustajat. Työnantaja-aastattelussa (Hämäläinen 2006, 25) esiintyvät ammatit ovat sairaanhoitajat, lääkärit, perus- ja lähihoitajat, sairaala-apulaiset, lastenhoitajat, lastentarhanopettajat, myyntiedustajat, perhepäivähoitajat, hammaslääkärit, koneasentajat, kuorma-autonkuljettajat sekä rakennusinsinöörit. Työvoimatoimistotiedustelussa (Hämäläinen 2005a, 5; 2005b, 5; 2005c, 5) vuoden 2005 ongelmallisimmat ammatit olivat laitossiivoojat, sairaanhoitajat, perus- ja lähihoitajat ja farmaseutit; tarjoilijat ja kokit; yrittäjät, parturi-kampaajat, muut puutarhatyöntekijät, lehdenjakajat; kokoojat, koneistajat, hitsaajat ja

levyseppä-hitsaajat; tuotantotyöntekijät, kirvesmiehet sekä myyntineuvottelijat ja -edustajat.

Rekrytointiongelma-ammattit eivät edellä todetun perusteella muodosta kovinkaan yhtenäistä ryhmää, vaan vaikeudet täyttää työpaikkoja selittyvät hyvin erilaisilla taustatekijöillä. Yksittäisten ongelma-ammattien tarkastelun sijasta voi kuitenkin olla hyödyllistä ryhmitellä ongelma-ammattit suurempiin kokonaisuuksiin. Ongelma-ammattien lähempi tarkastelu osoitti, että niistä voidaan muodostaa ammattiryhmiä, joissa rekrytointiongelmat selittyvät samantyyppisillä taustatekijöillä. V/U-suhde on eräs tapa arvioida ammattikohtaisten työmarkkinoiden yleistä tiukkuutta ja rekrytointiongelmia. V/U-suhteen kasvuun vaikuttavat kuitenkin molemmat komponentit, sekä vakanssien että työttömien lukumäärä. Tämän takia voi olla järkevää tarkastella vakanssien ja työttömyyden suhdetta komponentitasolla.

Tutkimuksessa estimoitiin työpaikan avoinnaolon kestoa kuvaavat eloonjäämismallit¹. Selittäviin muuttujiin valittiin mukaan V/U-suhteen kvartiilit. Avoinnaolon päättymisen todennäköisyyttä lisäävät voimakkaimmin työvoimatoimiston hakijalla täyttö, työn alle kolmen kuukauden kesto ja työhönsoitukseen² tekeminen. Voimakkaimmin avoinnaolon jatkumiseen tai pitkittymiseen vaikuttavat (tai liittyvät) työpaikkatiedotteen³ käyttö ja yksityinen sektori. V/U-suhteen kvartiilit liit-

tyvät avoinnaolon kestoon siten, että alimman kvartiilin (vakanssien määrä suhteessa työttömyyteen alhaisin) ollessa referenssiryhmänä, toinen kvartiili laskee avoinnaolon päättymisen todennäköisyyttä 7, kolmas 8 ja ylin kvartiili 21 prosenttia. Työmarkkinoiden näin arvioidulla kireydellä on siis vaikutusta avoinnaolon kestoon.

Havaitsimme, että keskeiset ongelma-ammattit on mahdollista ryhmitellä neljään työttömien määrän ja vakanssien määrän perusteella toisistaan eroavaan ryhmään.⁴ Ongelmalliset ammattit ryhmiteltiin neljään työttömien määrän ja vakanssimäärän (sekä rekrytointiajan) perusteella toisistaan poikkeavaan ryhmään: epätyypillisiin, ammattityöntekijöihin, akateemisiin ja sekaryhmään. Avoinnaolon kestolla tarkastellen akateemiset poikkeavat eniten muista. Ammattityöntekijöiden ryhmään nähden avoinnaolon kesto akateemisten ryhmässä on 57 prosenttia tehottomampaa. Myös epätyypillisten ryhmän avoinnaolo on selvästi ammattityöntekijöiden ryhmää tehottomampaa. Sovelsimme myös ammatin tyypillisistä koulutusvaatimusta ja laadimme avoinnaolon kestoa kuvaavat mallit erikseen eri koulutusryhmille. Yhtäpitävästi edellä esitetyn ryhmittelyn tulosten kanssa korkeasti koulutettujen rekrytointi on pitkäkestoisempi prosessi kuin toisen asteen koulutusta edellyttävissä ammattiteissa.

1 Työpaikkojen avoinna oloa on estimoitu Coxin regressiolla. Tällainen eloonjäämismalli kuvaa vakanssin avoinnaolon jatkumista (=eloonjäämistä). Mallissa voidaan käyttää useita selittäviä muuttujia ja tutkia niiden vaikutusta selitettävään aikamuuttujaan. Malleista on laadittu kumulatiivinen eloonjäämiskäyrä selittävien muuttujien keskiarvolla. Käyrä kuvaa siis todennäköisyyttä, jolla vakanssi on tietyssä kestoaiheessa vielä avoinna.

2 Työhönsoituksella tarkoitetaan työvoimatoimiston työttömälle työnhakijalle tekemää yksilöityä kehotusta ottaa työnhakutarkoituksessa yhteyttä avoimen työpaikan tarjoavaan työnantajaan. Työhönsoitus on siis työvoimatoimiston selkeä kannanotto siitä, että paikka soveltuisi sen arvion mukaan hakijalle. Työhönsoituksen noudattamatta jättämisestä seuraa työttömyysturvan menettäminen määräajaksi.

3 Työpaikkatiedote on saman informaation sisältävä kirje kuin työhönsoituskirje, mutta siihen ei liity sanktioiden mahdollisuutta.

4 Keskeiset ongelma-ammattit (26 kpl) jaetaan vuoden 2004 työttömien ja vakanssien absoluuttisen lukumäärän perusteella neljään ryhmään. Ensimmäiset työttömät jaetaan kahteen ryhmään. "Paljon työttömiä" ryhmään kuuluvat 13 ammattia, joissa on määrällisesti eniten työttömiä. Loput 13 ammattia muodostavat "vähän työttömiä" ryhmän. Vakanssit jaetaan samaan tapaan kahteen ryhmään vakanssien lukumäärän perusteella. Tämän jälkeen muodostetaan nelikenttä, joka jaottelee ammattityöttömien määrän ja vakanssien lukumäärän perusteella.

Taulukko 2. Avoinnaolon keston eloonjäämisen estimointi v. 2004, hakupaikat pl., Coxin regressio.

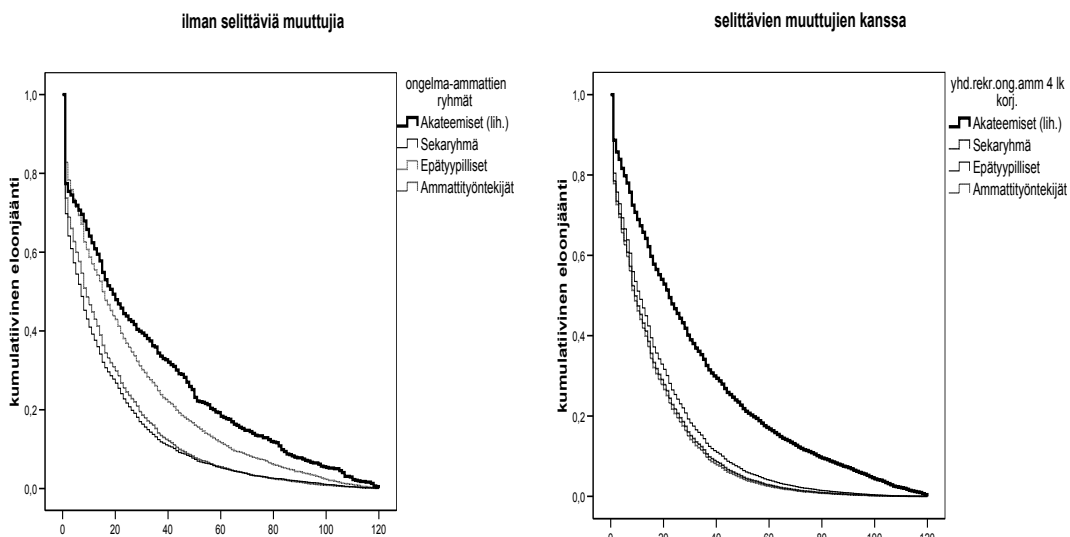
	Merkitsevyys	Exp(B)	95,0% LV Exp(B)	
			alaraja	yläraja
paikkamäärä (min. 2)	,000	,845	,824	,867
työaika (ei päivätty)	,000	,963	,944	,982
työn kesto (alle 3 kk)	,000	1,473	1,444	1,502
tp. tyyppi (ei palkkatyö)	,014	1,037	1,007	1,068
henkilöstömäärä (alle 20)	,000	,942	,923	,961
henkilöstömäärä (min. 200)	,290	1,015	,987	1,044
koulutusvaatimus (on)	,000	,834	,797	,873
kaupunkimainen (on)	,000	,923	,905	,941
suurkaupunki (on)	,023	1,026	1,004	1,050
yksityinen sektori (on)	,000	,781	,761	,800
tv. toimiston hakijalla täyttö (on)	,000	1,530	1,499	1,561
työhönosoitus (on)	,000	1,438	1,406	1,470
työpaikkatiedote (on)	,000	,615	,603	,627
työllisyysaste TE-alue (min. 67,552)	,000	,886	,863	,909
työllisyysasteen muutos TE-alue 0304 (min. -0,78)	,673	,996	,976	1,016
työttömyysaste TE-alue (min. 8,776)	,000	,814	,791	,837
työttömyysasteen muutos TE-alue 0304 (min. -0,230)	,000	,910	,892	,930
aluetuotteen muutos 0304 sk-taso (yli maan keskim.)	,477	,994	,976	1,011
V/U-suhde luokiteltu (ref. ryhmä: alin kvartiili)	,000			
toinen kvartiili	,000	,931	,910	,953
kolmas kvartiili	,000	,919	,898	,940
neljäs kvartiili	,000	,788	,767	,809

N=52 503, -2 log likelihood = 1 030 930,1, khii2=***

Selite: Odotettu B-kerroin eli riskisuhde on todennäköisyys, jolla selitettävä muuttuja lisää tai laskee avoinnaolon päättymistä ja se voidaan tulkita prosentteina (esim. oheisen taulukon alimman rivin neljäs kvartiili laskee avoinnaolon päättymisen todennäköisyyttä 100-79=21 % alimpaan kvartiiliin nähden).

Oheisissa kuvioissa 1 a ja b esitetään avoinnaolon keston eloonjäämiskäyrät ongelma-ammattien ryhmille. Kun mukana ei ole selittäviä muuttujia (vasen kuva), eroaa epätyypillisten ryhmä ammattityöntekijöistä ja sekaryhmästä tehottomampaan suuntaan. Edelleen akateemiset osoittautuvat kaikkein tehottomimpien avoinnaolojen ryhmäksi. Kun mukaan otetaan 19 selittävää muuttujaa (oikea kuva), häviää epä-

tyypillisten avoinnaolon kestoero miltei kokonaan ja ainoastaan akateemisten ryhmä poikkeaa muista. Yksityiskohtainen estimointitulos on esitetty liitetaulukossa 1. Kun ryhmät vakioidaan näiden selittävien taustaominaisuuksien suhteen, vain akateemisten ryhmä on muita selkeästi tehottomampi, tässä tapauksessa keskimäärin 52 prosenttia ammattityöntekijöiden ryhmän avoinnaoloa tehottomampi.



Kuvio 1 a ja b. Avoinnäköisten eloonjäämiskäyrät ongelmamuotojen ryhmille ilman selittäviä muuttajia (a, vasen) ja niiden kanssa (b, oikea) v. 2004, hakupaikat pl.

”Akateemiset” erottuvat selkeästi omaksi ryhmäkseen, sillä siihen kuuluu paljon koulutusta vaativia pitkälle erikoistuneita ammatteja. Paikkojen täyttäminen vaatii näin ollen jo käytännöllisistä syistä pidempää prosessia kuin monissa vähemmän koulutusta vaativissa ammateissa. Lisäksi tämän ryhmän ammatit sijoittuvat usein julkiselle sektorille, jolla paikkojen täyttäminen vaatii pitkän hakuprosessin. Vaikeudet täyttää paikkoja voivat olla myös alueellisia. Esimerkiksi lääkärin ja hammaslääkärin paikkojen täyttö on erityisen vaikeaa Itä- ja Pohjois-Suomen syrjäseuduilla. Sen sijaan yliopistopaikkakunnilla paikkojen täyttäminen on selvästi helpompaa. Koulutusmäärällisesti kohtaanto-ongelmat eivät kuitenkaan ole merkittäviä. Avoimien vakanssien määrä on myös sinänsä melko vähäinen, mutta jos jollekin paikkakunnalle ei saada esimerkiksi vakituista lääkäreitä pitkiin aikoihin, on kyseessä alueellisesti vakava rekrytointiongelma.

”Ammattityöntekijöiden” ryhmään kuuluu perinteisiä työntekijä-ammattiteita. Tämä ryhmä on sikäli ongelmallinen, että vaikka periaatteessa avoimia vakansseja on suhteellisen paljon, työttömien määrä on silti korkea. Esimerkiksi kirvesmiesten kohdalla on esitetty arvioita, että osalla työttömäksi rekisteröityneistä on vanhentunut ammattitaito, eivätkä he työllisty tämän takia. Laitossiivoojan töitä taas ei välttämättä koeta houkutteleviksi,

vaikka avoimia paikkoja olisikin. Tämän ryhmän osalta kyse on selkeästi kohtaanto-ongelmasta. Vaikka ammattiryhmässä on paljon työttömiä, ei vakansseja pystytä täyttämään nopeasti.

”Sekaryhmän” muodostavat ongelma-ammattiteita joissa on paljon työttömiä ja vähän vakansseja. Tähän ammattiryhmään sijoittuu suurelta osin samantyyppisiä työntekijä-ammattiteita (koneistajat, hitsaajat, sairaala-apulaiset) kuin ”ammattityöntekijöiden” ryhmään. Toisaalta tähän ryhmään sijoittuvat yrittäjät ja lastentarhanopettajat. Myös vertailukohteena olevat ei-ongelma-ammattiteita eli ammatit, joissa ei juuri esiinny rekrytointiongelmaa, sijoittuvat tähän ryhmään. Koska ryhmän ammatit sijoittuvat lähelle ei-ongelma-ammattiteita, voidaan arvella, että rekrytointiongelmat ovat tässä ryhmässä vähäisempiä kuin esimerkiksi ”ammattityöntekijöiden” ryhmässä. Tähän viittaa myös se, että avoimia vakansseja on melko vähän suhteessa työttömien suureen määrään ja ollaan eräessä mielessä ylitarjontatilanteessa.

”Epätavallisten” ryhmä koostuu tapauksista, joissa on paljon vakansseja ja vähän työttömiä. Tämä selittyy pääosin sillä, että työttömäksi ei juurikaan rekisteröidyt näillä ammattinimikkeillä. Monet ryhmän ammatit ovat luonteeltaan tilapäisiä tai muilla tavoin epäsäännöllisiä. Esimerkiksi sesonkiloonteisia marjanpaimijoita ei juuri ole työttömäksi rekisteröityneenä samalla ni-

mikkeellä ja työvoiman tarve on kausiluonteista. Ryhmään kuuluvat myös lehdenjakajat ja puhelinmyyjät. Näissä ammateissa on paljon vaihtuvuutta ja yritykset saattavat hakea uusia työntekijöitä jatkuvasti. Nämä ammatit ovat myös tyypillisiä opiskelijoiden tilapäistöitä. Rekrytointiongelmalliset ovat usein paikallisia, ja työvoiman tarve lyhyt-

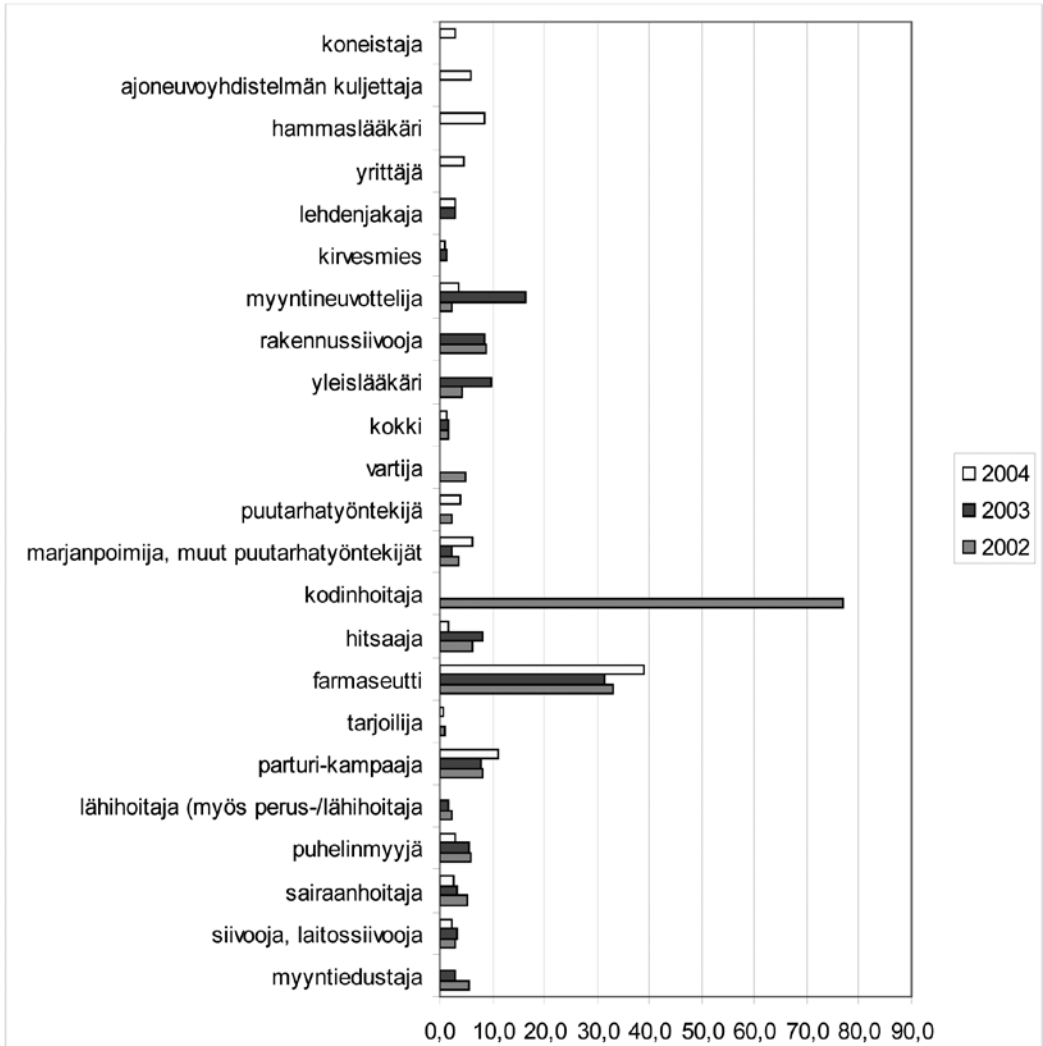
kestoista. Selkeän poikkeuksen ryhmässä muodostaa parturi-kampaajan ammatti, jossa paikat ovat usein yrittäjäläunteeisia. Kokonaisuutena tämän ammatin osalta kyse ei ole varsinaisesti samanlaisista ongelmista kuin muissa ryhmissä, vaikka avoimia vakansseja onkin runsaasti suhteessa työttömien määrään.

Taulukko 3. Ongelma-ammattit luokiteltuna työttömien ja vakanssien lukumäärän mukaan v. 2004.

↑ vakansseja paljon	<p>”Epätyypilliset” muut puutarhatyöntekijät myyntiedustaja puhelinmyyjä myyntineuvottelija lehdenjakaja parturi-kampaaja puutarhatyöntekijä (rekrytointiaika ka: 37,2 päivää)</p>	<p>”Ammattityöntekijät” laitossiivoja kirvesmies kokki perus-/lähihoitaja tarjoilija sairaanhoitaja (rekrytointiaika ka: 22,5 päivää)</p>
← vakansseja vähän	<p>”Akateemiset” lääkäri farmaseutti hammaslääkäri rakennusinsinööri sosiaalityöntekijä (rekrytointiaika ka: 50,3 päivää)</p>	<p>”Sekaryhmä” lastenhoitaja yrittäjä ajoneuvoyhdistelmän kuljettaja koneistaja hitsaaja lastentarhanopettaja sairaala-apulainen ei-ongelma-ammattit, ka (rekrytointiaika ka: 29,1 päivää)</p>
	← työttömiä vähän	työttömiä paljon →

Laskimme myös ongelmien esiintymisen suhdetta kaikkiin ammatin avoimiin paikkoihin kuvaavan vaikeusindeksin. Ohessa on laskettu ”vaikeusindeksi” työhallinnon seurannan mukaisille ammateille suhteuttamalla kolmen vuoden aikana tehdyn kyselyn tulokset kaikkiin vuoden aikana avoinna olleisiin työpaikkoihin. Kodinhoitajien yksittäistä piikkiä lukuun ottamatta vain farmaseut-

tien paikkojen ongelmallisuus on huomattavan korkea. Parturi-kampaajien paikoissa indeksi saa myös korkean arvon kaikkina tarkastelu vuosina. Kaikkiaan 17 ammattia 23 raportoidusta kärkiammatista esiintyy ainakin kahtena kolmesta tarkastelu vuodesta ongelmapaikkojen listalla. Tässä mielessä rekrytointiongelmassa esiintyy jonkinlaista pysyvyyttäkin.



Kuvio 2. Työministeriön seurannan mukaisten ongelmallisimpien ammattien ”vaikeusindeksi” v. 2002–2004.⁵

Lisäksi arvioimme sitä, millä Suomen alueilla esiintyy suhteellisesti eniten rekrytointiongelma-ammattajeja. Vaikka esimerkiksi Uudellamaalla kohtaanto-ongelmat olivat suhteellisesti tarkasteltuna vähäisiä verrattuna muuhun maahan, on alueen ongelma-ammattien paikkamäärä absoluuttisesti suuri. Kaikilla alueilla esiintyy rekrytointiongelma-ammattajeja. Kaikkien ongelma-ammattien tapauksessa kyse on siitä, että työnantajilla on vaikeuksia saada tarvitsemiaan työntekijöitä. Eri

alueiden ongelmat ovat kuitenkin luonteeltaan hyvin erilaisia. Kausiluonteisten marjanpaimijoiden ja telakalle tarvittavien hitsaajien rekrytointiongelmat ovat varsin erilaisia sekä työnantajan että työnvälityksen näkökulmasta.

Alueelliset tulokset ovat osittain yllättäviä: työttömyysasteen ja V/U-suhteen perusteella ryhmittelimme TE-keskukset ylikysyntäalueisiin, heikon kohtaannon alueisiin, hyvän kohtaannon alueisiin sekä ylitarjonta-alueisiin. Etelä-Suo-

⁵ ”Vaikeusindeksi” on laskettu suhteuttamalla kolmen vuotuisen ongelmaraportin (=tammi-, touko- ja syyskuun toiminta) vaikeasti täytettävien paikkojen määrä ammattissa kaikkien vuoden aikana avoinna olleiden ammattien paikkojen määrään ja kertomalla suhdeluku sadalla.

men suuret työmarkkina-alueet eivät ole suhteellisesti rekrytointiongelmien esiintymisen suhteen vaikeimpia alueita, vaikka määrällisesti niitä on paljon. Sen sijaan eniten ongelmallisten ammattien esiintymiä löytyy Väli-Suomen alueilta. Tulosten perusteella ongelmallisiksi osoittautuneita ammatteja esiintyy suhteellisen paljon Pohjois-Savossa, Keski-Suomessa, Kainuussa, Pirkanmaalla ja Etelä-Savossa. Sen sijaan esimerkiksi Uudellamaalla ja Varsinais-Suomessa esiintyminen on suhteellisesti vähäisempää. Avoimien keston perusteella alueet ryhmittyvät ääripäiden osalta johdonmukaisesti edellä esitetyn kanssa.

Johtopäätöksiä

Ammatillinen ja alueellinen liikkuvuus ovat tärkeitä tekijöitä rekrytointiongelmiin vastaamisessa. Tuloksemme osoittavat, että rekrytointiongelmat ovat luonteeltaan hyvin erilaisia eri ammateissa ja alueilla. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että rekrytoivan työnantajan kannattaa suunnitella prosessinsa ja käytetyt kanavat huolella ennakolta. Jos rekrytointiongelmiä on esiintynyt, eräs reagoitintapa on laajentaa haun maantieteellistä aluetta mahdollisimman useiden hakijoiden tavoittamiseksi. Haun ajoittamisessa ja siihen varattavassa ajassa on otettava huomioon hakeeko työnantaja työvoimaa jollain tavoin epätyypilliseen työhön. Näitä voivat olla kausiluontoinen tai lyhytkestoinen työ, provisio- tai rittijäpohjainen tai muu kuin päivätyö. Samoin korkeasti koulutettuja työnhakijoita etsivä työnantaja voi joutua miettimään, mistä hakijat löytyvät. Korkea-asteen koulutuksen suorittaneet ovat usein valmiita liikkumaan työn perässä, jos työ ei ole aivan tilapäistä. Rekrytoivan työnantajan kannattaa myös ottaa selvää meneillään ja päättyvässä olevasta työvoimakoulutuksesta, josta eri alojen tehtäviin sopivia henkilöitä on heti valmiina työhön. Opilaitosyhteydet ovat työnantajalle muutenkin tärkeitä.

Työnantajien rekrytointikilpailukyky näkyy esimerkiksi siinä tuloksessa, että ongelmia ilmaantuu esitettäessä koulutusvaatimus pienissä yrityksissä ja suurkaupunkiympäristössä. Tällainen eriytynyt työvoimaa hakeva yritys ei välttämättä ole rekrytoinnissa kilpailukykyinen. Rekrytointikilpailukyky voidaan liittää joko yksittäiseen

avoimeen työpaikkaan tai työnantajaan. Tällaiset rekrytointikilpailukykyyn ongelmat voivat vaivata myös joitain julkisen sektorin ammatteja.

Jos työnantaja rekrytoi tilapäistyövoimaa, työvoimatoimisto voi löytää ratkaisun. Myös työhallinnon ja yritysten yhteiset koulutushankinnat ovat ainakin suuremmissa rekrytointitilanteissa käyttökelpoisia tuottamaan yrityksen tarvitsemää työvoimaa. Toisen asteen ammatillista koulutusta edellyttäviin tehtäviin löytyy yleensä työvoimaa työvoimatoimiston työnhakijoiden joukosta ja tämä näyttää toimivan tehokkaasti.

Rekrytointiongelmien luonteeseen kuuluvat niiden äkillisyys ja työpaikka-avausten suuri dynamiikka. Ennustettavuus on yksityiskohdissaan heikkoa, paitsi eräiden jatkuvasti ongelmallisten ammattien osalta. Tällaisia ammatteja ovat viime vuosina olleet esimerkiksi laitossiivoojat, puhelinmyyjät ja farmaseutit.

Työnhakijat eivät voi helposti tunnistaa rekrytointiongelmiä niiden lyhytkestoisuuden vuoksi. Ajankohtaisen työmarkkina- ja rekrytointitilanteen seuraaminen antaa kuitenkin mahdollisuuden valita, mitä paikkoja hakee. Työnhakijoiden tiivis työpaikkatietojen seuraaminen on välttämätöntä, sillä monissa rekrytointiongelmista kärsivissäkin ammateissa paikkojen täyttöprosessit ovat hyvin tehokkaita ja haettavat paikat vaihtuvat nopeasti. Työnhakijat voivat myös käyttää Paikkavahtipalvelua hälyttämään sähköpostiinsa heti, kun uusi alan työpaikka on ilmoitettu julkiseen työnvälitykseen.

Eräissä ammateissa ja tietyillä alueilla saatiin viitteitä siitä, että työmarkkinoiden kysynnän ja tarjonnan kohtaamisessa esiintyy ongelmia. Tällöin aktiivinen työnvälitystoiminta on tärkeää näiden yhteensovittamisessa. Esimerkiksi joissain yöntekijäammateissa esiintyy runsasta rekrytointia ja rekrytointiongelmiä, mutta myös työttömiä työnhakijoita on paljon. Kyse on tällöin siitä, kuinka tehokkaasti näissä tapauksissa edistetään liikkuvuutta työmarkkinoilla.

Rekrytointiongelmien ja etenkin työvoimapolin esiintymiseen vaikuttaa myös pitemmän aikavälin rakennepolitiikka, jossa eri elinkeinojen ja ammattien kehittyminen, työtuloihin kohdistuva verotus ja etuudet sekä asuntopolitiikka ovat tärkeällä sijalla. Palkanmuodostuksen alueelliset ja yritysmaat erot ovat myös työmarkkina-liikkuvuutta aikaansaava mekanismi.

Liitetaulukko 1. Avoinnaolon keston eloonjäämisen estimointi ongelma-ammattiryhmille v. 2004, hakupaikat pl., Coxin regressio.

	merkitsevyys	Exp(B)	95,0% LV Exp(B)	
			alaraja	yläraja
paikkamäärä (min 2)	,000	,780	,746	,816
työaika (ei päivätty)	,000	,864	,834	,895
työn kesto (alle 3 kk)	,000	1,359	1,310	1,410
tp. tyyppi (ei palkkatyö)	,000	,796	,752	,842
henkilöstömäärä (alle 20)	,000	,929	,895	,965
henkilöstömäärä (min. 200)	,001	,921	,876	,968
koulutusvaatimus (on)	,000	,845	,786	,909
kaupunkimainen (on)	,000	,935	,903	,968
suurkaupunki (on)	,140	1,032	,990	1,076
yksityinen sektori (on)	,000	,643	,612	,674
tv. toimiston hakijalla täyttö (on)	,000	1,518	1,464	1,573
työhönosoitus (on)	,000	1,434	1,375	1,496
työpaikkatiedote (on)	,000	,593	,573	,614
työllisyysaste TE-alue (min. 67,552)	,000	,859	,818	,902
työllisyysasteen muutos 0304 TE-alue (min. -0,78)	,000	,934	,901	,969
työttömyysaste TE-alue (min. 8,776)	,000	,890	,845	,938
työttömyysasteen muutos TE-alue 0304 (min. -0,230)	,000	,897	,864	,931
aluetuote sk-taso 0304 (yli maan keskim.)	,992	1,000	,968	1,033
ongelma-ammattiryhmät (ref. ryhmä: ammattityöntekijät)	,000			
akateemiset	,000	,482	,432	,537
sekaryhmä	,100	,966	,928	1,007
epätyypilliset	,000	,869	,827	,913

N= 15 862, -2 log likelihood = 272 342,7, khii2=***

Kirjallisuus

- BUNDERS, M. (2003). Kohtaantofunktio suomalaisilla työmarkkinoilla vuosina 1988–2002 – alue- ja ammattiryhmien väliset erot kohtaannon tehokkuudessa. Helsinki: Suomen Pankin keskustelualoitteita 32.
- CALMFORS, L. & HOLMLUND, B. (2000). Unemployment and Economic Growth: a partial survey. *Swedish Economic Policy Review* 7, 107–153.
- COHEN, M.S. & ZAIDI, M.A. (2002). *Global Skill Shortages*. Cheltenham: Edward Elgar.
- HARKMAN, A. & OMARSSON, A. & SAHIN, G. (2003). Att söka jobb och arbetskraft på www.ams.se. Om betydelsen av Arbetsförmedlingens internetjänster på arbetsmarknaden. Arbetsmarknadsstyrelsen, Ura 2003: 7. www.ams.se/documents/rapporter/2003/ura03_7.pdf (luettu 23.8.2005).
- HEINONEN, E., HÄMÄLÄINEN, K., RÄISÄNEN, H., SIHTO, M. & TUOMALA, J. (2004). Mitä on työvoimapolitiikka? VATT-julkaisu 38, Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.
- HUJER, R. & ZEISS, C. (2005). Vermittlungsgutscheine. Zwischenergebnisse der Begleitforschung 2004. Teil IV Makroökonomische Wirkungsanalyse, IAB Forschungsbericht Nr. 4/2005, Bundesagentur für Arbeit. <http://doku.lab.de/forschungsbericht/2005/fb0405.pdf> (luettu 27.1.2006).
- HÄMÄLÄINEN, H. (2005A). Rekrytointiongelmien työvoimatoimistoihin ilmoitettujen paikkojen osalta, tammikuu 2005. Helsinki: työministeriö. http://www.mol.fi/mol/fi/99/pdf/fi/06/tyoministerio/06/10/uuut/rekrytointiongelmien_tammikuu2005.pdf
- HÄMÄLÄINEN, H. (2005B) Rekrytointiongelmien työvoimatoimistoihin ilmoitettujen paikkojen osalta, toukokuu 2005. Helsinki: työministeriö. http://www.mol.fi/mol/fi/99/pdf/fi/06/tyoministerio/06/10/uuut/rekrytointiongelmien_toukokuu2005.pdf

- Hämäläinen, H. (2005c) Rekrytointiongelmat työvoimatoimistoihin ilmoitettujen paikkojen osalta, syyskuu 2005. Helsinki: työministeriö. http://www.mol.fi/mol/fi/99/pdf/fi/06/tyoministerio/06/10_muut/rekrytointiongelmat_syyskuu2005.pdf
- Hämäläinen, H. (2006). Työvoiman rekrytointi toimipaikoissa vuonna 2005. Selvitys työvoiman hankintakanavista, rekrytointiongelmistä ja toimipaikkojen tulevaisuuden näkymistä. Helsinki: työministeriö. http://www.mol.fi/mol/fi/99/pdf/fi/06/tyoministerio/06/10_muut/rekrytointi2005.pdf (luettu 4.3.2007)
- KONLE-SEIDL, R. (2002). Steigerung von Effizienz und Reputation in der Arbeitsvermittlung. Fragen der Privatisierung oder Modernisierung im Spiegel internationaler Ansätze und Erfahrungen, IAB Werkstattbericht, Ausgabe Nr. 15, Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit.
- KÖLLING, A. (2002). He Who Seeks Shall Find... Or Perhaps Not? Analysis of firms' searches for qualified personnel, using data from the IAB establishment panel 2000. Nürnberg: IAB Labour Market Research Topics No 47.
- PESOLA, H. (2002). Kohtaamisfunktio Suomessa. Työpoliittinen tutkimus nro 235, Helsinki: työministeriö.
- PISSARIDES, C.A. (2000). *Equilibrium Unemployment Theory*. 2nd edition, Cambridge, Massachusetts: The MIT Press.
- REKRYTOINTIKANAVAT JA REKRYTOINTIVAIKEUDET EK:N JÄSENYRITYKSISSÄ (2005). Helsinki: Elinkeinoelämän keskusliitto EK. www.ek.fi/julkaisut.
- RÄISÄNEN, H. (2003). Rekrytointiongelmat ja työvoimapotentiali lääkärien, lastentarhanopettajien, farmaseuttien ja proviisorien ammateissa. VATT-keskustelualoitteita 299, Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.
- RÄISÄNEN, H. & TUOMALA, J. (2007). Mitä ovat rekrytointiongelmat? – mikroaineiston näkökulma. Teoksessa: Rekrytointiongelmat, työvoiman tarjonta ja liikkuvuus. Helsinki: Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 5.
- TYÖVOIMAN SAATAVUUS TILASTOJEN JA REKRYTOINTISELVITYSTEN PERUSTEELLA (2006). Julkaisematon selvitys, Hallituksen politiikkaohjelmat, työllisyys.