

Heikki Räisänen
**Perinteinen vai
 moderni työnvälitys?**
 Työhönsoituksesta täytön ja verk-
 kotäytön vertailua julkisessa työnvälit-
 yksessä

Artikkelissa vertaillaan avoimen työpaikan täyttöä työhönsoituksella ja verkkotäytöllä julkisessa työnvälityksessä. Työhönsoitus on perinteinen julkisen työnvälityksen menetelmä ja paikan täyttö verkon kautta uusi menetelmä. Näitä voidaan pitää eräänlaisina työnvälitysmenetelmien ääripäinä. Aineistona on kattava julkisen työnvälityksen työpaikka-aineisto vuosilta 2002-2004. Työhönsoituksia ja verkkotäyttöä käytetään erilaisten työpaikkojen täyttämiseen. Osoitustäyttö on suhteellisen yleistä lyhytkestoisissa töissä, verkkotäyttö taas profiloituu yksityiselle sektorille ja suurkaupunkeihin. Kokonaisuutena työhönsoituksesta tapahtuva paikan täyttö on tehokasta verkkotäyttöön verrattuna ja erityisesti alle kolmen kuukauden kestoisissa töissä ja muussa kuin palkkatyössä. Artikkelissa käsitelty verkkotäyttö on toistaiseksi melko vähäistä, mutta se voi nousta merkitykselliseksi etenkin suurkaupungeissa ja yksityisellä sektorilla. Verkkotäyttö vaihtaa täydentävältä, mutta ei päällekkäiseltä julkisen työnvälityksen menetelmältä.

Johdanto

Julkinen työnvälitys on keskeinen työvoimapolitiikan menetelmä. Se pyrkii eri tavoin edistämään uusien työsuhteiden solmimista. Tässä artikkelissa analysoidaan suomalaisen rekisteripohjaisen mikroaineiston avulla perinteisen ja modernin työnvälityksen ominaispiirteitä: työpaikan täyttöä työvoimatoimiston työnhakijalleen tekemästä työhönsoituksesta ja työpaikan täyttöä verkon kautta julkisessa työnvälityksessä. Näiden vertailun voidaan ajatella edustavan selkeimmin yhtäältä perinteistä aktiivista viranomaisroolia,

toisaalta aktiivista työnantajan roolia työnvälityksessä.

Artikkelissa tutkitaan, millaisia profiili- ja tehokkuuseroja työpaikan täytössä perinteisellä työhönsoitusmenetelmällä on verrattuna kehittymässä olevaan verkkotäyttömenetelmään? Tarkastelu rajataan julkiseen työnvälitykseen. Tutkimuksessa pohditaan, eroavatko nämä täyttömenetelmien ääriilaidat toisistaan, ovatko ne keskenään päällekkäisiä vai kenties täydentäviä?

Määritelmiä

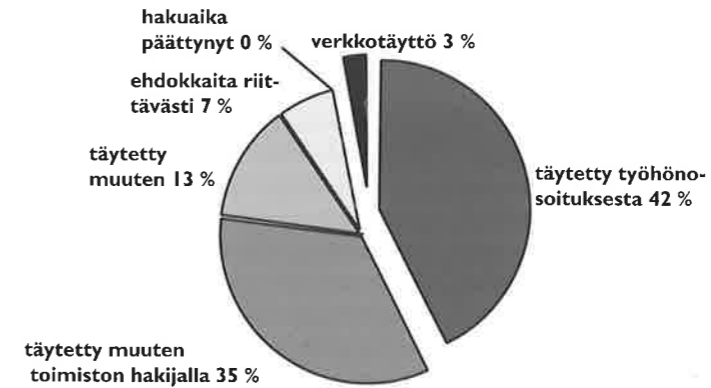
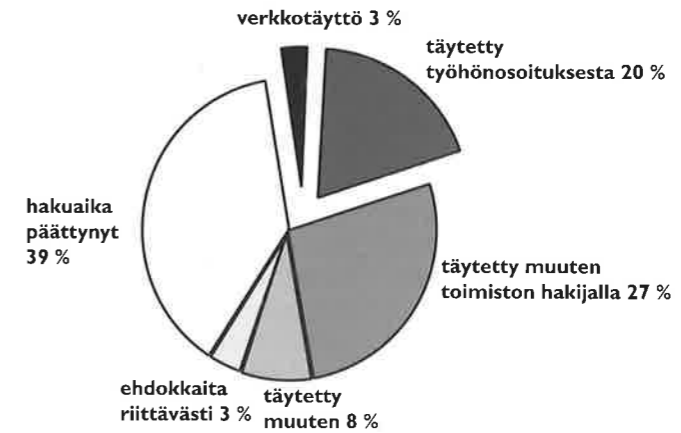
Osoitustäytöllä tarkoitetaan työpaikan täyttöä työvoimatoimiston työnhakijalleen tekemästä työhönsoituksesta, joka on yksilöity kehotus ottaa yhteyttä avoimen paikan tarjoavaan työnantajaan työnhakutarkoituksessa. Osoitustäyttö tarkoittaa tilannetta, jossa ensinnäkin on tehty työhönsoitus ja toiseksi paikka on myös todellisuudessa täytetty työhönsoituksesta. Tällaisessa paikan täytössä työvoimatoimisto on välttämättä aktiivisesti mukana.

Verkkotäytöllä tarkoitetaan tässä tilannetta, jossa työvoimatoimisto on antanut työnantajalle verkkotunnukset ja työnantaja on täyttänyt paikan työhallinnon tarjoamalla teknisellä alustalla. Tällä rajauksella verkkotäyttö ei siis kata kuin osan internetin kautta tapahtuvasta rekrytoinnista. Täl-

laisessa paikantäytössä työvoimatoimiston asiaksi jää lähinnä teknisen perusrakenteen tarjoaminen. Olennainen ero muihin työpaikan täyttömenetelmiin on työnantaja-asiakkaan aktiivinen rooli.

Hakupaikalla tarkoitetaan avointa työpaikkaa, jonka avoinnaolon päättymispäivä on ennalta määriteltä. Avoinnaolon kesto ei siis riipu välttämättä siitä, milloin soveltuva hakija ilmaantuu. Tällaisia paikkoja ovat esimerkiksi julkiset virat, mutta myös monet muut paikat. Myös työvoimatoimiston työkäytännöt ovat voineet vaikuttaa siihen, että entistä useammalle avoimelle työpäikalle merkitään viimeinen hakupäivämäärä.

Hakupaikat pois lukien -ilmauksella tarkoitetaan niitä avoimia työpaikkoja, joiden avoinnaolon kesto muodostuu markkinoilla, toisin sanoen paikka täytetään sopivan hakijan ilmaannuttua.



Kuvio 1 a ja b. Täytettyjen työpaikkojen täyttötavat v. 2004 julkisessa työnvälityksessä, kaikki paikat, a (ylh.) ja hakupaikat pois lukien b (alh.) %

Täyttötapojen suhteelliset osuudet julkisessa työnvälityksessä vuonna 2004 on esitetty kuviossa I a ja b. Tässä artikkelissa mielenkiinnon kohteina ovat työhönsoituksesta täyttö ja verkkotäyttö. Nämä edustavat yhteensä vajaata neljännestä kaikista täytöistä, mutta ns. hakupaikat pois lukien tarkasteltuna 45 prosenttia täytöistä. Verkkotäytön osuus ei eroa ns. hakupaikkojen ja muiden paikkojen kesken.

Työnvälitys ja työmarkkinainformaatio

Työnhakuvien osuutta markkinoista voidaan arvioida monin tavoin. Arvioissa käytetään yleisesti markkinaosuuksia toimipaikan ulkoisesta hausta tai kaikesta työvoiman hankinnasta. Edellisessä ovat mukana vain ne työpaikat, joihin etsitään työnhakijoita toimipaikan ulkopuolelta, jälkimmäisessä taas ovat mukana myös yrityksen sisäiset täytöt. Lisäksi on tärkeää erottaa eri kanavien käytön markkinaosuudet paikkojen täytön markkinaosuuksista.

Julkisen työnvälityksen markkinaosuus kaikesta työvoiman hankinnasta oli vuonna 2004 37 prosenttia ja ulkoisesta hakuprosessista 63 prosenttia. Se on siis tärkeä kanava sekä työnhakijoille että työnantajille. Uudet menetelmät työvoiman hankinnassa ovat yleistyneet nopeasti. Erityisesti Internetin merkitys on ollut kasvussa. Vuonna 2004 jo joka viides työvoimaa hankkinut toimipaikka käytti tiedotuskanavana Internetiä. Eri hakukanavia käytetään yleisesti myös rinnakkain: vuonna 2004 työnantajat käyttivät avointa työpaikkaa kohden keskimäärin peräti 2,1 hakukanavaa. Jo usean vuoden rinnakkaisten hakukanavien käyttö on lisääntynyt. Kuitenkin vuonna 2004 työvoimatoimisto oli edelleen kaikkein merkityksellisin hankintakanava: 30 prosenttia paikoista täytettiin työvoimatoimiston kautta. Seuraavaksi tärkeimmät kanavat olivat suorat kontaktit työntekijöihin (20 %) ja lehti (19 %). Internetin rooli oli täytössä vain 8 prosenttia. Työvoimatoimiston markkinaosuus toimipaikkojen ulkoisessa hakuprosessissa on säilynyt useita vuosia runsaan kuudenkymmenen prosentin tasolla. (Tuomaala 2002, 6; Hämäläinen 2003, 6; 2005, 5–7).

Suoria kontakteja käytetään erittäin yleisesti. Esimerkiksi vuonna 2002 lähes jokaiseen avoimeen työpaikkaan on työvoiman hankinnassa käytetty erilaisia suoria kontakteja työnhakijoihin, työntekijöihin tai entisiin työntekijöihin. Interne-

tin käyttö on kasvanut työvoiman hankintakanavana nopeasti, vuoteen 2002 mennessä käyttö oli kolminkertaistunut kolmessa vuodessa. Perinteisistä kanavista työvoimatoimiston ja lehti-ilmoittelun suosio on pysynyt vakaana. Harkman (2003, 14) on havainnut Ruotsissa työnvälityksen internet-palvelujen kasvun merkinneen ensisijaisesti työvoimatoimiston henkilöstön palvelujen ja työvoimaviranomaisten tuottaman työpaikkalehden merkityksen vähenemistä.

Julkisen työnvälitys on ollut pitkään kilpailutilanteessa muiden palvelun tarjoajien kanssa. Suorat kontaktit työnantajien ja työnhakijoiden välillä, sanoma- ja aikauslehdet, Internet, oppilaitosten välityspalvelut, yksityiset työnvälitystoimistot ja työvoiman vuokrausliikkeet toimivat kaikki julkisen työnvälityksen kanssa samoilla markkinoilla. Julkiselle työnvälitykselle on ominaista, että sillä on kohtuullisen suuri osuus markkinoista, eikä se pyri profiloitumaan mihinkään tiettyyn markkinoiden osaan.

Työnvälitys on osa avointen työpaikkojen ja työnhakijoiden kohtaamista ja sitä voidaan käsitteellisesti tarkastella työnetsinnän - myös työntekijän etsinnän - tai työmarkkinoita koskevan informaation näkökulmista. Esimerkiksi Kölling (2002, 2–4) tarkastelee tilannetta näkökulmasta, jossa työnantaja toimii etsijänä. Kohtaamisfunktio kuvaa uusia työsuhteita avointen työpaikkojen ja työnhakijoiden määrän avulla (Pesola 2002, 11–18). Suhteessa tähän funktioon työnvälitys on tavallaan sellaista työmarkkinoilla tapahtuvan kohtaamisen tuotantoteknologiaa, joka jää tyyppillisesti sen panostekijöiden (avoimet työpaikat, työnhakijat) ja tuotoksen, työsuhteiden varjoon. Kohtaannon tehokkuutta voi tarkastella myös sen kautta, miten nopeasti työmarkkinoilla yhdistetään työttömät työnhakijat ja avoimet työpaikat uusiksi työsuhteiksi. Tällöin työpaikkojen avoinnaolon kesto voi indikoida työmarkkinoiden tehokkuutta (Bunders 2003).

Julkisen työnvälityksen teoreettinen perustelu on työmarkkinoiden toimijoiden epätydellisessä ja epäsymmetrisessä informaatioissa työmahdollisuuksista ja työnhakijoista. Julkisen vallan väliintulo ja aktiivinen osallistuminen on perusteltua ensinnäkin siksi, että se voi tarjota huomattavasti kattavampaa tietoa työmarkkinoista. Työpaikka- ja työnhakijatietojen olemassaolo ja saatavuus jo sinällään edistää työmarkkinoiden läpinäkyvyy-

tä ja toimivuutta. Toinen julkisen työnvälityksen perustelu lähtee siitä, että aktiivinen työnvälitystoiminta edistää sekä työnantajien työvoiman saatavuutta että parantaa työnhakijoiden mahdollisuuksia saada työtä. Työvoiman saatavuuden edistämiseen kuuluu soveliaiden työntekijöiden hakeminen työnantajan valittavaksi kuhunkin avoimeksi ilmoitettuun työpaikkaan. Työnhakijoiden työmahdollisuuksien lisääminen alentaa työttömyyttä ja tällä on luonnollisesti suuria vaikutuksia työmarkkinoiden toimivuuteen ja työttömyyden kustannuksiin.

Makrotason positiivisia työllisyysvaikutuksia työnvälityksen avulla voidaan saavuttaa vain siten, että työnvälityspalveluilla täytetään työpaikkoja, jotka muuten jäisivät täyttämättä tai ne täytetään nopeammin kuin muiden rekrytointikanavien avulla (Konle-Seidl & Walwei 2001, 44). Myös Calmfors (et al. 2002 17) kollegoineen katsoo, että työnvälitys- ja neuvontapalveluiden tavoitteena on yhteensovitusprosessin tehokkuuden parantaminen. Rekrytointien määrällä on yhteys myös työllisyyden muutoksiin, joskaan yhteys ei ole suoraviivainen ja riippuu myös poistuman korvaamisesta ja vaihtuvuudesta (ks. tästä Alda et al. 2005, 15).

Yksityinen työnvälityssektori voi osaltaan parantaa työmarkkinoiden toimintaa tietyillä osatyömarkkinoilla, jossa sillä on merkittävä osuus työnvälitysmarkkinoista. Työnvälitys täyttää kaikki markkinaperusteisen palvelun ehdot, asiakkaiden voi olettaa olevan halukkaita maksamaan niukan työpaikkoja ja työnhakijoita koskevan tiedon tarjoamisesta (Walwei 1998, 21). Yksityisen työnvälitystoiminnan asema on kuitenkin ollut Suomessa rajallinen ja sekin on keskittynyt lähinnä työvoiman vuokraukseen työnvälityksen sijasta. Yksityisen työnvälityssektorin tuoma kilpailu voi kuitenkin myös parantaa julkisia työvoimapaikalluja ja siten työmarkkinoiden toimivuutta (de Koning et al. 1999, 57–59; OECD 2005, 220–3).

Julkisen työnvälitys voi alentaa työnantajan rekrytointikustannuksia ja myös työnhakijan työpaikan etsintäkustannuksia. Periaatteessa lyhytkestoisimpiin töihin työvoimaa haettaessa työnantaja hyötyy julkisesta työnvälityksestä suhteellisesti eniten. Hyöty jää sen sijaan pienemmäksi sellaisissa työpaikoissa, joiden täytössä työnantaja on itsekin valmis panostamaan sopivan henkilön etsimiseen. Lyhytkestoisissa ja kor-

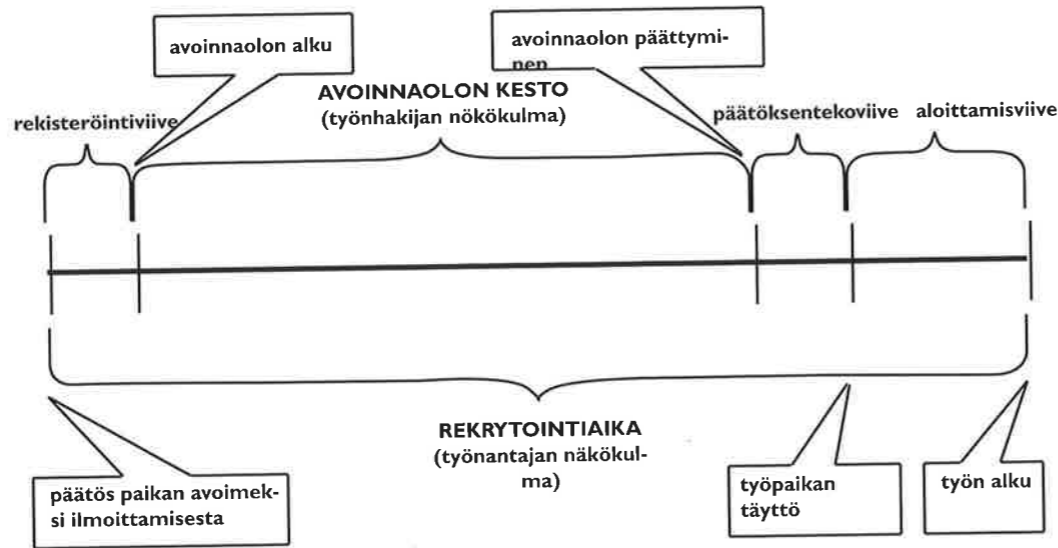
kean vaihtuvuuden ammateissa työmarkkinoiden transaktiokustannukset ovat suhteellisesti suurimmat. Periaatteessa tällaisissa tehtävissä työnantaja voisi hyötyä julkisen työnvälityksen maksuttomista työnvälityspalveluista eniten. Julkisen ja yksityisen työnvälityksen rooli riippuu myös yritysten omaksumista rekrytointistrategioista. Näitä strategioita on tyypitelty ainakin intensiiviseksi, korkean palkan ja koulutusorientoituneeksi strategiaksi (Ehrenberg & Smith 1985, 122). Työnvälitys tukee näistä suorimmin intensiivistä hakustrategiaa.

Rekrytointiprosessin tehokkuus

Työvoiman hankinnassa kestolla on suuri merkitys. Mitä pidempi aika avoimen työpaikan täyttämiseen kuluu, sitä kalliimpaa uusin työntekijöiden palkkaaminen on ja sitä alhaisempi työvoiman kysyntä on (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 et al. 2003, 89).

Kuviossa on jäsenelty avoimeen työpaikkaan ja rekrytointiin liittyviä keskeisiä käsitteitä ja tapahtumia. Rekrytointi alkaa päätöksestä ilmoittaa työpaikka avoimeksi. Tästä kuluu rekisteröintiin verran aikaa siihen kun paikka on ilmoitettu työnhakijoille avoimeksi. Julkisessa työnvälityksessä rekisteröintiä on tietoteknisin ratkaisuin saatu periaatteessa jopa poistettua eli paikka saadaan työnvälityksen tietojärjestelmään internetiin näkyviin välittömästi työnantajan ilmoitettua siitä.

Avoinnaolon päättymisen jälkeen päätöksentekoviive muodostuu hakijoiden tarkemmasta valikoinnista, ehdolleasettelusta, yhteydenotoista, haastatteluista ja varsinaisesta päätöksenteosta. Päätöksentekoviiveeseen työnantaja voi keskeisesti vaikuttaa, mutta se ei johdu käytännössä yksinomaan työnantajasta, näin esimerkiksi silloin, jos hyvä ehdokas pääsee haastatteluun vasta muita myöhempänä ajankohtana.



Kuvio 2. Työpaikan avoinnaolo, rekrytointiaika ja viiveet.

Kun työpaikka on täytetty, on jäljellä vielä aloittamisviive eli paikan täyttöpäivän ja valitun henkilön työn aloittamispäivän erotus. Tämä on valitun henkilön ja työnantajan välinen sopimus-kysymys.

Työvoimatoimisto voi toimillaan vaikuttaa työnhakijoiden ja työnantajien palveluprosessissa kaikkiin rekrytoinnin vaiheisiin. Kuitenkin työvoimatoimiston rooli on keskeisin erilaisissa tapahtumatilanteissa, esimerkiksi avoinnaolon keston sopimisessa työnantajan kanssa, sopivien ehdokkaiden etsimisessä ja valikoinnissa avoinnaolon päättyessä sekä työhönoositusten tekemisessä.

Informaation ja teknologian rooli työpaikan täytössä

Rekrytointiprosessissa on kyse myös avointa työpaikkaa ja työnhakijaa koskevan informaation kohtaamisesta, toisin sanoen kaksisuuntaisesta informaatiovirrasta. Informaation rooli voi olla täyttötapojen mukaan eriytynyt. Julkisen työnvälityksen toiminnan kannalta työpaikasta ja työnhakijoista tiedottamisen menetelmät ovat hyvin erilaisia erilaisissa prosesseissa. Informaation kannalta olennaisia asioita ovat ainakin valikoi-vuus, aikaulottuvuus ja tietosisällön laatu (vrt. Hoffmannin (2000, 1-4) käsittelemät hallinnollisten rekisteriaineistojen laatu- ja näkökulmat).

Esimerkiksi kun julkista virkaa täytetään julkisen työnvälityksen kautta, edellytetään yleensä työpaikan tietojen yleistä informointia työnhakijoille, tyyppillisesti Internetissä. Mikäli työnantaja haluaa saada avoimeen työpaikkaan valmiin ehdolleasettelun tai muutamia parhaita hakijoita, tämä prosessi edellyttää yksityiskohtaista ja ajantasaista työnhakijoita koskevaa informaatiota. Myös informaatiovirta työvoimatoimistosta työnhakijoille on valikoivaa. Työvoimatoimistolla on käytössään kahdenlaisia tiedotusmenetelmiä: työpaikkatiedote tai työhönoositus. Jälkimmäinen edellyttää parempia tietoja työpaikan ja työnhakijan potentiaalisesta yhteensopivuudesta kuin tiedote, koska osoitukseen sisältyy velvoitavuus. Avoimen työpaikan tapauksessa työnantaja on aloitteentekijä eli muut toimijat reagoivat tähän aloitteeseen. Mikäli työnantaja edellyttää selkeästi tiettyjä palvelutoimia työvoimatoimistolta, on myös työpaikkaa koskeville tiedoille asetettava enemmän vaatimuksia. Osoitusta käytettäessä työvoimatoimistolla on oltava hyvät tiedot sekä vakanssista että työnhakijasta. Tiedotetta käytettäessä työnhakijan tietojen laatu ei ole samalla tavoin kriittistä, koska heikommin osuvista tiedotteista ei aiheudu ylimääräisten kustannusten lisäksi muuta haittaa työnantajalle tai työnhakijalle. Tämä johtuu siitä, että työnhakija voi itse päättää paikan soveltuvuudesta. Kun työvoimatoimistolta ei edellytetä avointa paikkaa koskevan tiedottamisen lisäksi muita toimia, ei esimerkiksi paikan täyttämistä koskevaa lopputulosta ole tarpeen seurata tiiviisti.

Verkkotäyttömenetelmän perustana oleva Internet -teknologia voi parantaa informaatiovirtoja ja lisätä työnvälityksiä parantuneen läpinäkyvyyden takia (ks. Räisänen 2005b). Teknologisen muutoksen vaikutuksena vakanssi-/työttömyysaste -suhde voi nousta, pitkän aikavälin tasapainotyöttömyysaste laskea sekä palkat nousta. Vaikutus rekrytointikustannuksiin on kuitenkin epäselvä. (Ziesemer 2002, 1-7). Informaatiovirtojen integrointi työnvälitystoimintaan on myös merkityksellistä työnvälityksen maineelle haku- ja rekrytointiprosessissa (Konle-Seidl 2002, 43-4). Yhteensovituksen onnistumiselle informaatiokanavan luotettavuus työnantajalle on keskeistä, esimerkiksi epävirallisia kanavia pidetään luotettavina. Perinteisessä työnvälityksessä ja kenties

vielä enemmän Internet-pohjaisissa hakutietokannoissa luotettavuusongelman ratkaisu ei ole itsestään selvä (Jansson 1999, 23, 35). Ruotsissa on kuitenkin havaittu julkisen työnvälityksen internet tehokkaimmaksi rekrytointikanavaksi heti epävirallisten kanavien jälkeen (Harkman 2003, 17; Arbetsgivarernas rekryteringsmetoder 1998, 18).

Tutkimusaineisto

Tutkimusaineistona on kattava julkisen työnvälityksen rekisteripohjainen työpaikka-aineisto vuosilta 2002-2004 (aineiston yksityiskohdista Räisänen 2004; 2005). Aineisto on organisoitu kunkin vuoden toimintaa kuvaaviksi havaintomatriiseiksi. Havaintoyksikkönä aineistossa on työpaikkailmoitus, joka voi sisältää useampiakin avoimia työpaikkoja. Aineisto sisältää tietoja itse avoimesta työpaikasta, sen tarjoavasta työnantajasta sekä paikan täyttöprosessista ja sen lopputuloksesta. Aineisto on ollut tutkimuskäytössä vuodesta 2003 (Räisänen 2004; 2005, Kiiskinen 2005).

Taulukko 1. Tutkimusaineiston keskeisiä ominaisuuksia

muuttuja	2002 keski-arvo	keski-hajonta	N (summa)	2003 keski-arvo	keski-hajonta	N (summa)	2004 keski-arvo	keski-hajonta	N (summa)
työpaikkojen määrä	1,8	6,4	186 834 (327 891)	1,8	7,0	186 435 (338 577)	1,8	6,5	193 400 (345 140)
avoinnaolon kesto, kaikki paikat, vrk.	19,6	23,8	186 063	21,0	28,6	185 971	22,1	33,0	193 400
avoinnaolon kesto, hakup. pl., vrk.	17,0	24,7	127 015	17,2	32,9	90 674	20,6	41,6	87 836
rekrytointiaika, kaikki paikat, vrk.	32,2	36,8	117 691	33,2	40,5	107 385	35,8	43,7	104 964
rekrytointiaika, hakup. pl., vrk.	25,2	31,0	94 135	21,5	32,8	67 970	23,9	37,8	61 505
täyttöviive, vain viivepaikat, vrk.	3,7	14,1	28 170	5,4	24,8	26 246	8,8	40,2	23 666
täyttöviive, vaikutus kaikissa paikoissa, vrk.	0,6	5,6	186 834	0,8	9,5	186 435	1,1	14,4	193 400

Hoffmann (2000, 7) tarkastelee avointen työpaikkojen rekisteriaineistojen käytön mahdollisuuksia tutkimuksessa. Hän pitää tärkeänä kysymyksenä sitä, millä mekanismeilla ei enää avoimeksi oletetut paikat poistetaan rekisteristä. Oleellista on myös huomata se, että osa työpaikoista

voidaan ilmoittaa avoimeksi paljon ennen työn alkamista ja myös tässä tapauksessa rekisteriaineisto voi antaa väärän kuvan täyttämättömistä kysynnästä.

Tutkimusaineiston ominaisuuksien vuoksi työhönoositusten ja työpaikkatiedotteiden ta-

vanomaisia tilastollisia tunnuslukuja ei voida yksikäsitteisesti laskea¹. Näin siksi, että aineiston havaintoyksikkö, työpaikkailmoitus, voi olla alun perin koostunut yhdestä tai useammasta rivistä työnvälitystapahtumia. Osoitusten ja tiedotteiden määrät ovat puolestaan ilmoituskohtaisia tietoja eli niiden määrät ovat kunkin ilmoituksen kaikilla riveillä samat. Kun tutkimuskäyttöön luovutetussa aineistossa kaikki saman ilmoituksen rivit on pakattu yhdeksi riviksi, ei osoituksia ja tiedotteita voida kohdistaa aineistossa yksilöityihin avoinna olleisiin työpaikkoihin. Vuoden 2004 aineistossa voidaan kuitenkin saada hyvä approksimaatio osoitusten ja tiedotteiden määrästä aineistoon tehtyä parannusta hyödyntämällä².

Työhönooituksesta täyttöön ja verkkotäyttöön vaikuttavia tekijöitä

Työhönooituksesta täyttö, verkkotäyttö ja muut täyttömenetelmät poikkeavat toisistaan tilastollisesti merkittävästi työajan, työn keston, työnantajan henkilöstömäärän, työnantajan sektorin, työpaikan tyyppin (palkkatyö, provisiopaikka, yritysapaikka, vuorotteluvapaa), TE-keskusalueen, tilastollisen kuntatyyppin, pääammattiryhmän ja toimialan suhteen. Työpaikan täyttömenetelmät ovat siis selvästi eriytyneitä erilaisiin työpaikkoihin. Tässä analyysissä tarkoituksena on tuoda esille täyttömenetelmien tehokkuuseroja ja erityispiirteitä. Pyrkimyksenä ei ole vertailla identtisten työpaikkojen täyttöä erilaisin menetelmin. Seuraavassa luonnehditaan keskeisiä ristiintaulukointeihin perustuvia suhteellisia profiilieroja osoitus- ja verkkotäytön välillä.

Osoitustäyttö painottuu (77 %) kokopäivätyöhön, vastaava osuus verkkotäytössä (55%) on selvästi pienempi. Verkkotäytössä yleisempiä ovat puolestaan iltatyö, kaksivuorotyö, osapäivä-

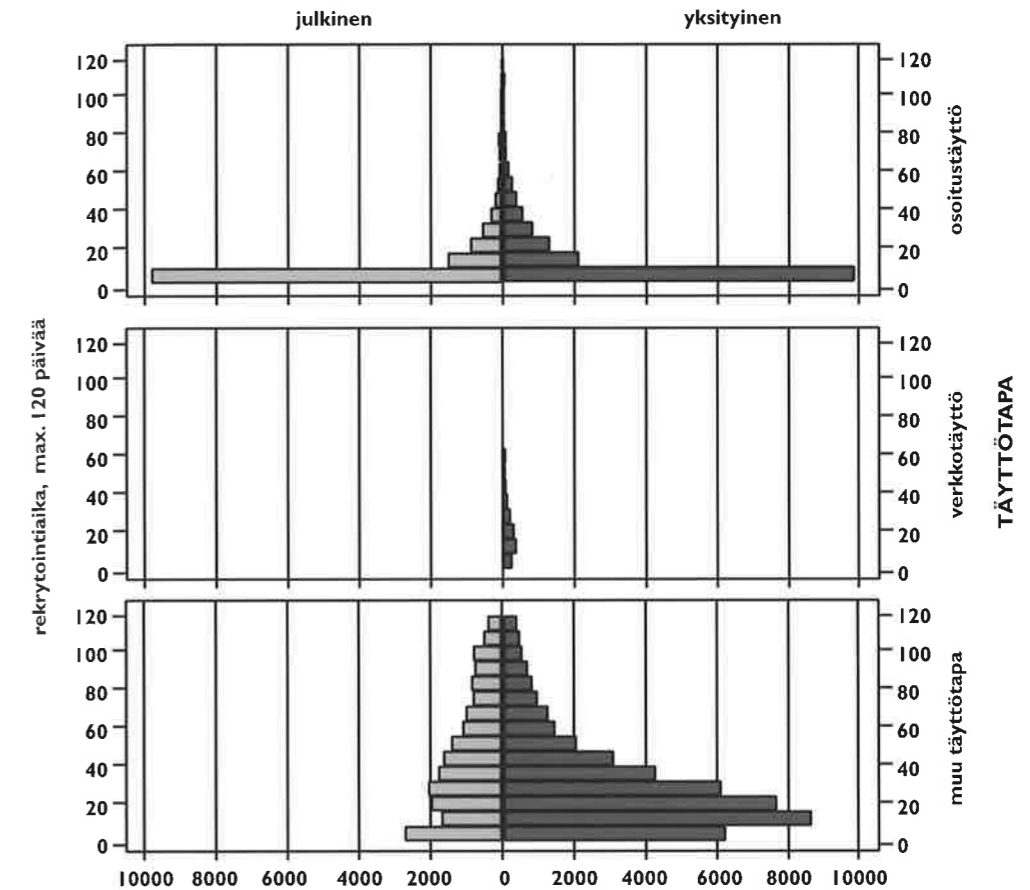
työ sekä muu osa-aikatyö. Osoitustäyttöä käytetään selvästi verkkotäyttöä runsaammin alle kuukauden kestoisissa töissä sekä 6-12 kuukauden kestoilla, kun verkkotäyttö on selvästi yleisempää 12 kuukautta tai kauemmin kestävässä töissä. Verkkotäyttöä käyttävät eniten kaikkein pienimmät ja kaikkein suurimmat työnantajat, osoitukset jakautuvat sen sijaan suhteellisesti paljon tasaisemmin erisuuruisten työpaikkojen kesken. Kaksi keskeistä työnantajasektoria, yritykset ja kunnat, eroavat täyttömenetelmien käytössä niin, että osoitustäyttö on suhteellisesti yleisempää kuntasektorilla (32 %, verkkotäyttö 3 %), kun verkkotäyttö on toistaiseksi lähinnä yrityksissä käytetty menetelmä (91 % ko. täyttötavasta, osoituksista 48 %). Verkkotäyttö keskittyy palkkatyöhön³ (96 %) osoitustäyttöä (72 %) voimakkaammin, kun osoituksia taas käytetään vuorotteluvapaapaikkojen (sijaisuuksien) täytössä (28 %). Verkkotäyttöä käytetään proviisio- ja yritysapaikkojen täytössä, mitä ei juuri osoituksesta tapahdu.

Alueellisesti verkkotäyttö on suhteellisesti osoitustäyttöä yleisempää Uudellamaalla, Varsinais-Suomessa sekä Etelä-Savossa, kun osoitustäyttö on selvästi yleisempi menetelmä paikan täytössä Kaakkois-Suomessa, Pohjois-Savossa, Pohjois-Karjalassa, Etelä-Pohjanmaalla, Pohjanmaalla, Pohjois-Pohjanmaalla sekä Lapissa. Kuntatyyppikkin erotelee täyttötapoja verkkotäytön keskittyessä voimakkaasti kaupunkimaisiin kuntiin (87 %, osoitustäytöistä 46 %), osoitukset ovat suhteellisesti selvästi yleisempiä taajaan asutuissa ja maaseutumaisissa kunnissa. Verkkotäyttöä käytetään ulkomaan paikkojen täytössä suhteellisesti osoituksia enemmän.

Verkkotäyttöä käytetään suhteellisesti selvästi enemmän palvelutyössä ja kaupallisessa

työssä, osoituksia taas terveydenhuolto- ja sosiaalialan työssä sekä maa- ja metsätaloustyössä. Verkkotäyttö keskittyy voimakkaasti liike-elämän palvelujen toimialalle, kun osoituksia käytetään suhteessa enemmän kaikilla

muilla toimialoilla. Erot ovat suurimmat teollisuudessa sekä kuljetuksessa, varastoinnissa ja tietoliikenteessä, julkisessa hallinnossa ja maanpuolustuksessa sekä terveyden- ja sosiaalihuollossa.



Kuvio 3. Rekrytointiajan jakauma täyttötavoittain julkisella ja yksityisellä sektorilla

Kuviossa 3 esitetään osoitustäytön, verkkotäytön ja muiden täyttötapojen (täytetty muuten toimiston hakijalla, täytetty muuten, ehdokkaita riittävästi, hakuaika päättynyt) absoluuttiset jakaumat tyypillisimmällä 1-120 päivän rekrytointiajan kestoalueella erikseen julkisella ja yksityisellä sektorilla. Osoitustäyttö on melko symmetristä talouden sek-

toreiden välillä ja painottuu vahvasti hyvin tehokkaisiin rekrytointiprosesseihin. Verkkotäytössä kestot ovat hieman pidempiä ja näyttävät painottuvan yksityiselle sektorille. Vertailukohtana olevissa muissa täyttötavoissa painopiste on yksityisen sektorin työpaikoissa ja myös paljon osoitustäyttötapausta pidempiä rekrytointiaikoja esiintyy.

1 Raportissa Räisänen (2005) on virheellisiä tietoja osoitusten ja tiedotteiden määristä aineistokuvauksessa s. 13 sekä s. 27 raportoiduissa malleissa 3-5 on käytetty virheellisesti muodostettuja muuttujia, jotka koskevat v. 2003 aineistoa. Nämä eivät kuitenkaan vaikuttaneet muilta osin tuloksiin tai johtopäätöksiin. Työministeriön antaman neuvonnan perusteella työhönooituksesta täyttöä tulisi tarkastella vain muista kuin ns. hakupaikoista. Toisaalta osoituksia on jonkin verran tehty myös hakupaikkoihin.

2 Vuoden 2004 aineistoon työministeriö lisäsi laadullisena parannuksena mukaan ilmoituksen rivimäärän ja jakamalla osoitusten ja tiedotteiden määrä ilmoituksen rivien määrällä saadaan tuloksena approksimaatio osoitusten ja tiedotteiden määrästä. Lisäksi nämä on laskettu vain täyttyneille työpaikoille. Lisäkritterinä on käytetty myös osoitusten ja tiedotteiden määrää suhteessa rivien määrään, jolloin raja-arvoksi asetetun 1,0:n alle jäävien arvojen ei katsota sisältävän osoitusta. Tällaisia 0:n ja 1:n arvojen väliin jääviä rivejä on v. 2004 koko aineistossa osoituksissa 1 849 kpl ja tiedotteissa 1 362 kpl ja niissä osoitusta tai tiedotetta ei katsota käytetyksi.

3 Palkkatyön lisäksi avoin työpaikka voi olla tyyppiltään proviisioalkainen, yrittäjäpaikka tai vuorotteluvapaaan sijaisuus.

Taulukko 2. Työpaikan täyttötapojen multinominaalinen logit -estimointi v. 2004

referenssiryhmä: muu täyttötapa	osoitustäyttö	verkkotäyttö
muuttuja (sulussa binaarimuut- tujan luokan I arvo)	kerroin B, merkitsevyys (keskivirhe)	kerroin B, merkitsevyys (keskivirhe)
	suhteellinen riski Exp(B) (95 %:n luottamusväli)	suhteellinen riski Exp(B) (95 %:n luottamusväli)
Intercept	,158 *** (,037)	-6,376 *** (,170)
paikkamäärä (min 2)	-1,547 *** (,044)	,213 (,195 - ,232)
työaika (ei päivätyö)	-,061 * (,028)	,941 (,891 - ,995)
työn kesto (alle 3 kk)	1,142 *** (,026)	3,134 (2,978 - 3,297)
tp. tyyppi (ei palkka- työ)	2,892 *** (,040)	18,038 (16,670 - 19,518)
hlöstömäärä (alle 20)	-,480 *** (,028)	,619 (,586 - ,653)
hlöstömäärä (min 200)	,172 *** (,035)	1,188 (1,109 - 1,272)
koulutusvaatimus (on)	,165 ** (,057)	1,180 (1,056 - 1,319)
kaupunkimainen (on)	-,657 *** (,027)	,518 (,491 - ,547)
suurkaupunki (on)	-1,118 *** (,030)	,327 (,308 - ,346)
rekr. ongelma-amm. TK (on)	-,249 *** (,040)	,780 (,721 - ,842)
rekr. ongelma-amm. TM (on)	-,186 *** (,032)	,830 (,780 - ,883)
työnantajasektori (yksityinen)	,084 ** (,030)	1,088 (1,026 - 1,153)
av. olon kesto (min. 23 pvää)	-,594 *** (,039)	,552 (,512 - ,596)
rekr.aika (min. 36 pvää)	-1,322 *** (,036)	,267 (,248 - ,286)
täyttöviive (on)	,398 *** (,028)	1,489 (1,410 - 1,572)
tiedote (on)	-,713 *** (,026)	,490 (,466 - ,515)
N	58 662	
Cox & Snell r2, %	39	
Nagelkerke r2, %	51	
McFadden, r2, %	35	
log likelihood, khii2,	18156,9 29072,3	
vapausasteet, merkitsevyys	32 ***	

* = merkitsevä 95 %:n luottamustasolla, **=99 % ja ***=99,9 %

Taulukon 2 mallissa on tarkasteltu multinominaalisella logit -estimoinnilla osoitustäytön ja verkkotäytön riskisuhdetta muiden täyttötapojen

toimissa referenssiryhmänä. Mallin ideana on pyrkiä selvittämään eri täyttötapojen todennäköisyyttä lisääviä ja vähentäviä tekijöitä.

Työhönoisotuksesta täytön riskisuhdetta lisää mallin perusteella selkeästi eniten muu kuin palkkatyö (siis lähinnä vuorottelusajaisuudet), mutta myös alle kolmen kuukauden työn kesto ja täyttöviiveen esiintyminen lisäävät sitä. Koulutusvaatimuksen esittämisen ja vähintään 200 hengen työntekijämäärän riskisuhteen luottamusvälit eivät enää juuri poikkea ykkösestä. Osoitustäytön riskisuhdetta vähentää eniten ainakin kaksi työpaikkaa ilmoituksessa, pitkä rekrytointiaika, suurkaupunki, tiedotteen käyttö, mutta myös pitkä avoinnaolon kesto sekä kaupunkimainen kuntatyyppi vähentävät sitä.

Verkkotäytön korkeimmat riskisuhteet ovat yksityisen sektorin työnantajalla, suurkaupungilla, työministeriön rekrytointiongelma-ammattilla, kaupunkimaisella kuntatyyppillä, muulla kuin päivätyöllä ja vähintään 200 hengen henkilöstömäärällä. Alhaisimmat riskisuhteet mallissa saavat puolestaan koulutusvaatimuksen esittäminen, muu kuin palkkatyö ja tilastokeskuksen seurannan mukainen rekrytointiongelma-ammatti.

Mallissa suurkaupunki ja kaupunkimainen kuntatyyppi ovat selkeästi lisäämässä verkkotäytön ja vähentämässä osoituksesta täytön riskisuhdetta. Muu kuin palkkatyö sekä työministeriön seurantajärjestelmän mukainen rekrytointiongelma-ammatti (ja koulutusvaatimuksen esittäminen) taas ovat lisäämässä osoituksesta täytön ja vähentämässä verkkotäytön riskisuhdetta.

Erikseen osoitustäytölle ja verkkotäytölle lasketut logistiset mallit tuottavat käytännössä vuosina 2002 ja 2003 lähes samanlaiset tulokset kuin vuoden 2004 mallitkin. Osoituksesta täytössä ei ole tulkinnallisia eroja eri vuosien välillä, vaikka vuosien 2002 ja 2003 muuttuja onkin muodostettu hieman eri tavoin kuin v. 2004 aineistossa. Verkkotäytössä koskeissa malleissa esiintyy lieviä eroja eri vuosien välillä. Vuoden 2002 mallissa keskimääräistä pidemmällä työpaikan avoinnaolon kestolla oli korkeampi riskisuhde kuin vuonna 2004. Vuoden 2003 mallissa puolestaan suurkaupunki, kaupunkimainen kuntatyyppi ja työministeriön rekrytointiongelma-ammatti saavat korkeamman riskisuhteen kuin vuoden 2004 mallissa,

mutta mallin tulokset ovat kuitenkin kokonaisuutena samantyyppiset vuoden 2004 mallin kanssa. Tulokset ovat siten kohtuullisen pysyviä.

Pureuduttaessa tarkasteluissa edelleen työnantajan sektoriin ja aluekysymyksiin saadaan malleihin mukaan 115 140 tapausta poistamalla kestomuuttujat. Osoitustäytössä lisäinformaationa edellä esitettyihin malleihin nähdän havaitaan, että kuntainliiton ollessa referenssiryhmänä, saavat valtio ja yksityinen yhteistyönantaja korkeimmat riskisuhteet. Kuitenkin myös yrityksissä ja kunnilla riskisuhde on kuntainliittoja korkeampi. Yksityishenkilöillä ja kotitalouksilla (ei tilastollisesti merkitsevä) riskisuhde ei juuri poikkea kuntainliittojen tasosta. Verkkotäytössä koskevassa mallissa työnantajasektorit toimivat siten, että yksityishenkilöt ja kotitaloudet yhdessä yritysten kanssa saavat korkeimmat riskisuhteet. Alhaisin riskisuhde on kunnilla, mutta myös yksityiset yhteistyönantajat ja valtio (ei tilastollisesti merkitsevä) jäävät kuntainliittojen riskisuhteen alle.

Osoitustäytössä eri TE-keskusten välillä tutkittaessa havaitaan Työlinjan ja ulkomaanpaikkojen ollessa referenssiryhmänä Etelä-Pohjanmaan, Keski-Suomen, Pohjois-Pohjanmaan ja Pohjois-Savon saavan korkeimmat riskisuhteet. Alhaisin riskisuhde löytyy Uudeltamaalta ja Ahvenanmaalta, mutta myös Pohjanmaa, Satakunta, Häme ja Varsinais-Suomi saavat alhaisia riskisuhteita. Osoitustäytössä kaikkien TE-keskusalueiden kertoimet olivat tilastollisesti merkitseviä, tilanne kuitenkin muuttuu verkkotäytössä koskevassa mallissa epävarmempaan suuntaan. Korkeimmat riskisuhteet verkkotäytölle saavat Kainuu, Etelä-Savo ja Satakunta, mutta myös Varsinais-Suomessa ja Uudellamaalla se on kohtuullisen korkea. Alhaisimmat riskisuhteet löytyvät Pohjois-Pohjanmaalta, Pohjanmaalta, Pohjois-Savosta ja Etelä-Pohjanmaalta.

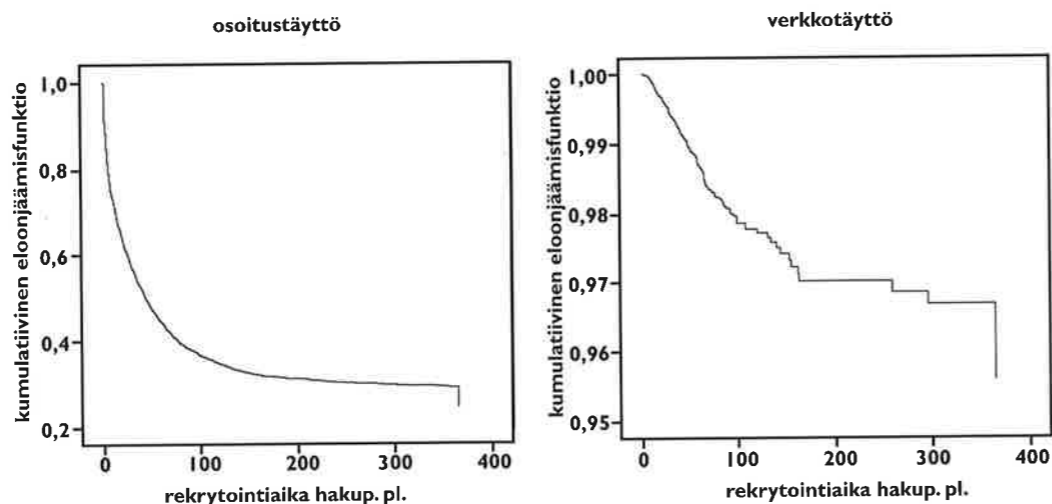
Rekrytointiaikaan perustuvat tarkastelut

Osoitustäytön ja verkkotäytön vertailua jatketaan tarkastelemalla rekrytointiajan eloonjäämisfunktioita Coxin regressioon perustuen⁴. Haku-

⁴ Eloönjäämisfunktio kuvaa tarkasteltavan ilmiön jatkumista (=eloonjäämistä) jonkin aikamuuttujan suhteen. Mikäli funktion kuvaaja laskee heti jyrkästi, on vastaavasti pitemmille kestoille jatkuminen vähäistä. Coxin regressiossa voidaan käyttää useita selittäviä muuttujia (kovariaatteja) ja tarkastella niiden vaikutusta selitettävään aikamuuttuajaan. Malli käsittelee tilamuuttujan (status variable) sensuroituja havaintoja oikein. Malleista on laadittu kumulatiivinen eloonjäämisfunktio kovariaattien keskiarvoilla. (ks. SPSS Advanced Statistics 1997, 77-82).

paikat pois lukien suoritettujen analyysien perusteella havaitaan, että rekrytointiajan eloonjäämisfunktio laskee osoitustäytössä nopeasti ja sillä on "pitkä häntä". Tämä merkitsee sitä, että osoituksesta täytössä rekrytointiprosessi on yleensä tehokas. Verkkotäytössä eloonjäämisfunktion muoto kertoo sen, että aluksi rekrytointiprosesseja päättyy tasaisesti ajan kasvaessa, mutta viimeistään noin kolmen kuukauden rekrytointiajan jälkeen verkkotäytön funktion

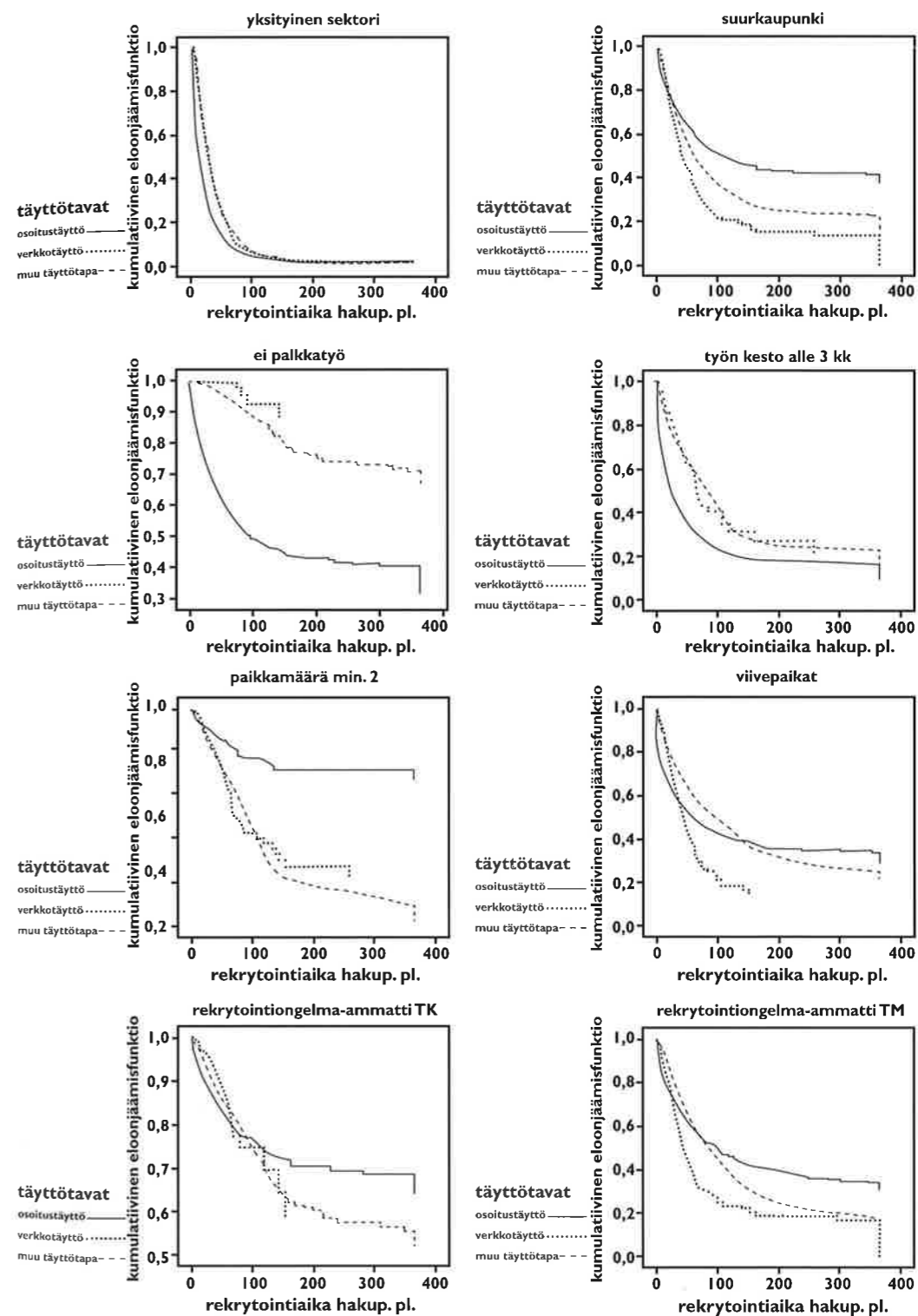
kuvaaja muuttuu rosoiseksi eli havaintomäärät jäävät vähäisiksi. Kaikkiaan verkkotäytön tehokkuus rekrytointiajan funktiona on selvästi osoitustäytöstä heikompaa. Malleissa osoituksesta täyttöjä on mukana 17 763 ja verkkotäyttöjä ainoastaan 516, mistä grafiikan skaalaero johtuu. Kaikkiaan mallien havaintomäärä on kummasakin tapauksessa 37 983 sensuroitujen havaintojen kanssa. Näiden mallien yksityiskohtaiset analyysitulokset on raportoitu liitteenä.



Kuvio 4. Osoitustäytön ja verkkotäytön eloonjäämisfunktiot rekrytointiajan suhteen

Seuraavaksi tarkastellaan osoitustäytöstä ja verkkotäytöstä samoissa malleissa ja vertailukohtaksi otetaan mukaan lisäksi vielä muut täyttötavat. Tapahtumamuuttujaksi on valittu edellä logit-estimoinneissa havaittuja korkeimpia ja alhaisimpia riskisuhteita saaneita muuttujia ja eloonjäämisfunktiot on nyt muodostettu erikseen osoitustäytölle, verkkotäytölle ja muille työpaikan täyttöä merkitseville tapauksille. Tämä viimeinen ryhmä koostuu seuraavista luokista: täytetty muuten työvoimatoimiston hakijalla, täytetty muuten, hakijoita riittävästi ja haku-aika päättynyt. Näillä mallinnuksilla pyritään ottamaan valikoitumisesta johtuvaa eriytymistä paremmin huomioon ja tekemään vertailua astetta mielekkäämmäksi.

Ensimmäinen malli kuvaa yksityistä sektoria (n=36 230, kaikissa tässä raportoitavissa malleissa kokonaishavaintomäärä on yli 36 200). Erot täyttötapojen välillä ovat suhteellisen lieviä, mutta osoitustäyttö on kuitenkin yksityisellä sektorilla tehokkainta rekrytointiajan eloonjäämisfunktiolla tarkasteltuna. Noin kahden kuukauden rekrytointiajan keston jälkeen täyttötapojen välillä ei ole enää eroa. Suurkaupungeissa osoitustäyttö on aluksi tehokkainta, mutta noin kuukauden keston jälkeen verkkotäyttö ohittaa sen ja muut täyttötavat ja osoitustäyttö on tämän jälkeen tehottominta. Epätuottavissa työn muodoissa, muussa kuin palkkatyössä ja alle kolmen kuukauden kestoisessa työssä osoitustäyttö tuottaa verkkotäyttöä tehokkaamman eloonjäämisfunktion.



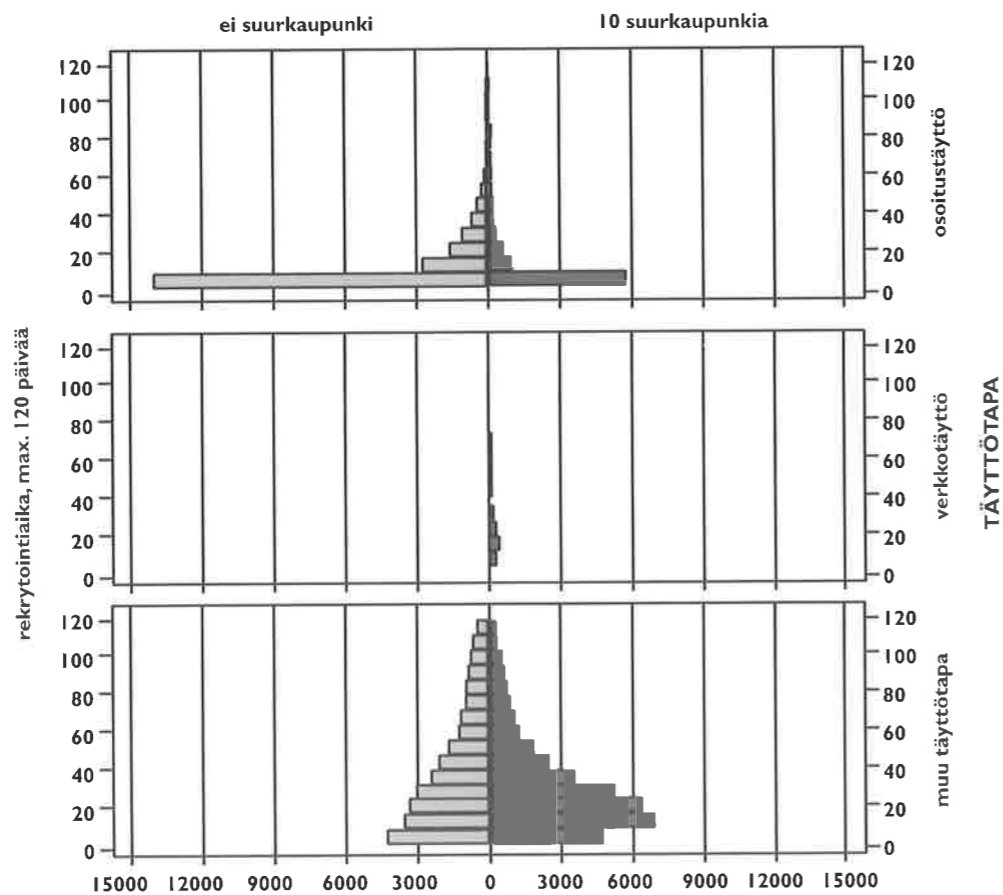
Kuvio 5. Osoitustäytön, verkkotäytön ja muiden täyttötapojen eloonjäämisfunktiota rekrytointiajan suhteen eri osaryhmissä

Mikäli työpaikkoja on ilmoituksessa enemmän kuin yksi, ovat verkkotäyttö ja muut täyttötavat osoitustäyttöä tehokkaampia rekrytointiajan kannalta. Viivepaikoissa, rekrytointiongelma-ammateissa (molemmat seurantatavat) sekä suurkaupungeissa eloonjäämisfunktiot poikkeavat muista malleista: niissä kaikissa osoitustäytön funktion kuvaaja laskee aluksi nopeimmin, mutta kun rekrytointiaikaa on kulunut tarkasteltavasta osaryhmästä riippuen kuukaudesta kahteen kuukauteen, tulevat muut täyttötavat osoitustäyttöä tehokkaammiksi. Pitemmällä kestoilla viivepaikoissa ja työministeriön rekrytointiongelma-ammateissa verkkotäyttö on tehokkain menetelmä, joskaan viivepaikoissa havaintoja ei enää

löydy yli 150 päivän kestoille. Tilastokeskuksen rekrytointiongelma-ammateissa muut täyttötavat ja verkkotäyttö ohittavat osoitustäytön noin kahden kuukauden rekrytointiprosessin keston tilanteessa.

Alueellisia eroja

Entä löytyykö työnvälityksen paikan täyttömenetelmien välillä alueellisia eroja? Tätä kysymystä on tarkasteltu laatimalla eloonjäämisfunktiot eri TE-keskusalueille ja 10 työnvälitysmarkkinoiden volyymiltaan suurimmalle kaupungille. Aluksi esitetään kuitenkin täyttötapojen jakaumat erikseen suurkaupungeissa ja niiden ulkopuolella rekrytointiaikojen mukaisissa luokissa.



Kuvio 6. Rekrytointiajan jakauma täyttötavoittain 10:ssä suurkaupungissa ja muualla maassa

Osoitustäyttö painottuu suurkaupunkien ulkopuolelle ja yleensä hyvin lyhyisiin rekrytointiprosesseihin. Verkkotäyttö jakautuu aikojen suhteen tasaisemmin, mutta painottuu suurkaupunkeihin. Muut täyttötavat eivät painotu osoitusten tavoin hyvin lyhyisiin kestoihin ja painopiste volyymissa on suurkaupungeissa.

Osoitustäytössä on suuria eroja eri TE-keskusten välillä. Etelän suuret TE-keskukset Uusimaa, Varsinais-Suomi ja Häme käyttävät osoitustäyttöä yleensäkin niukasti ja funktion kuvaaja on myös sen mukainen. Etelä-Pohjanmaan osoitustäyttöfunktio on tehokkain, mutta melko lähellä samaa tasoa ovat myös Pohjois-Pohjanmaa, Kainuu ja Lappi. Pohjanmaa poikkeaa näistä neljästä selvästi. Keski-Suomen ja Pohjois-Savon TE-keskuksen osoitustäytön eloonjäämisfunktio on myös tehokas: rekrytointiprosessit päättyvät osoituksesta täytöstä melko nopeasti.

Suurkaupunkeja tarkasteltaessa Oulussa osoitustäyttö osoittautui selvästi tehokkaimmaksi rekrytointiprosessin loppuunsaattajaksi. Kuitenkin myös Kuopiossa ja Jyväskylässä funktiomuoto kuvaa rekrytointiprosessin suhteellisen tehokasta päättymistä. Etelä-Suomen suurkaupunkien välillä osoitustäytössä ei ole huomattavia eroja, joskin Turussa onnistutaan osoitustäytöllä päättämään rekrytointiprosesseja hyvin lyhyisiin kestoihin muita Etelä-Suomen suurkaupunkeja tehokkaammin.

Estimoitaessa verkkotäyttöä TE-keskuksittain ja suurkaupungeittain, jäävät rekrytointiajan eloonjäämisfunktioiden erot melko vähäisiksi. TE-keskuksista Etelä-Savo lyhyemmällä rekrytointiajoilla ja Kaakkois-Suomi hieman pitemmällä eroavat jonkin verran muista, mutta havaintomäärät jäävät vähäisiksi. Pirkanmaalla havaintoja on enemmän ja eloonjäämisfunktio laskee melko tasaisesti. Kaikkia muita TE-keskuksia voidaan pitää omana ryhmänään, jossa verkkotäyttö ei ole erityisen tehokasta. Suurista kaupungeista Espoossa rekrytointiajan eloonjäämisfunktio laskee nopeasti, mutta havaintoja on tässäkin tapauksessa niukasti. Tampereella havaintomäärä on kohtuullisen suuri ja funktion kuvaaja laskee tasaisesti. Muiden kahdeksan suurimman kaupungin kesken on verkkotäyttöä rekrytointiajan suhteen kuvaavassa eloonjäämisfunktiossa vain pieniä eroja.

Johtopäätöksiä

Osoitustäytön ja verkkotäytön välillä ilmeni useita selkeitä profiilieroja. Niitä voidaan pitää julkisen työnvälityksen työpaikan täyttömenetelmien ääripäinä: aktiivinen työvoimavirkailijan rooli korostuu osoituksissa ja aktiivinen työnantaja-asiakkaan rooli verkkotäytössä. Niitä luonnehtii myös teknologinen ero. Osoitustäyttöä käytetään todennäköisimmin muussa kuin palkkatyössä, lyhytkestoisissa työsuhteissa ja täyttöviiveen esiintyessä. Osoitustäyttö on epätodennäköisintä täytettäessä useita työpaikkoja, pitkällä rekrytointiajoilla, suurkaupungeissa ja tiedotetta käytettäessä. Verkkotäyttö on puolestaan todennäköisintä yksityisellä sektorilla, suurkaupungeissa ja työministeriön seurannan mukaisissa rekrytointiongelma-ammateissa, muussa kuin päivätyössä ja suurilla toimipaikoilla. Epätodennäköisintä se on esitettäessä koulutusvaatimus, muussa kuin palkkatyössä ja tilastokeskuksen seurannan mukaisissa rekrytointiongelma-ammateissa.

Osoitustäyttö on perinteinen julkisen työnvälityksen menetelmä ja osoitusten määrän vähentymisestä huolimatta se on edelleen keskeisin täyttötapa niissä paikoissa, joiden viimeinen hakupäivämäärä on ennalta määräämätön. Verkkotäyttö julkisessa työnvälityksessä merkitsee sitä, että työnantaja käyttää saamillaan tunnuksilla työvoimahallinnon tarjoamaa teknistä alustaa rekrytointioperaatioissaan. Verkkotäyttö on kasvanut ripeästi, mutta sen merkitys on edelleen kokonaisuutena suhteellisen marginaalinen. Rekrytointiajan eli työnantajan hakuprosessin keston mukaiset eloonjäämisfunktiot osoittavat, että aluksi osoitustäyttö on tehokkainta suurkaupungeissa, viivepaikoissa ja rekrytointiongelma-ammateissa, mutta rekrytointiajan pidentyessä tilanne muuttuu osoitustäytölle suhteellisesti epäedulliseksi. Osoitustäyttö on kaikilla kestoilla tehokkainta muussa kuin palkkatyössä ja alle kolmen kuukauden kestoisissa töissä. Yksityisellä sektorilla osoitustäyttö on kokonaisuutena tehokkainta, mutta erot ovat pienet. Muussa kuin palkkatyössä osoituksia käytetään lähinnä työvoimatoimiston työttömän työnhakijan osoittamiseen vuorotteluvapaasijaisiksi. Tässä lainsäädäntö on luonut osoitusten käytölle selkeän kilpailuedun edellyttäessään työttömän työnhakijan palkkaamista.

Koska osoitustäyttö painottuu suurkaupunkien ulkopuolelle, ovat osoitustäytön eloonjäämisfunktion muodot Etelä-Suomen TE-keskusten (Uusimaa, Varsinais-Suomi, Satakunta, Häme ja Pirkanmaa) alueilla suhteellisen tehottomia, paranevat Väli-Suomessa (Kaakkois-Suomi, Etelä-Savo, Pohjois-Savo, Pohjois-Karjala ja Keski-Suomi) ja ovat parhaimmillaan muilla alueilla (Etelä-Pohjanmaa, Pohjois-Pohjanmaa, Kainuu ja Lappi) Pohjanmaata lukuun ottamatta. Suurkaupungeista osoitustäyttö on tehokkainta Oulussa, Kuopiossa ja Jyväskylässä ja aivan lyhyissä rekrytointiprosesseissa Turussa. Verkkotäytön alueestimoinneissa havaintomäärät jäävät vähäisiksi ja erot ovat muutoinkin melko pieniä. Kuitenkin Etelä-Savossa ja Pirkanmaalla sekä suurkaupungeista Espoossa ja Tampereella verkkotäyttö voi olla muita tehokkaampaa.

Kaikkiaan näiden kahden työpaikan täyttömenetelmän välisiin tehokkuuseroihin on suhtauduttava varovaisesti. Vaikka vertailuja tehtiin myös useissa rajatuissa osaryhmissä, ovat eri menetelmin täytettävät työpaikat monin tavoin valikoituneita. Tällöin tehokkuuserot heijastavat osin myös taustalla vaikuttavien erilaisten työpaikkojen ominaisuuksia, eivät puhdasta menetelmien eroa.

Kirjallisuus

- ALDA, H., ALLAART, P. & BELLMANN, L. (2005). *Churning and Institutions. Dutch and German establishments compared with micro-level data*. IAB Discussion Paper No 12. Nürnberg: IAB.
- ARBETSGIVARNAS REKRYTERINGSMETODER (1998). *Arbetsmarknadsverket Ura 2*, [haettu 2.10.1998]. Löytyy osoitteesta < www.ams.se/ams/rapporter/ura982-hel.html >.
- BUNDERS, M. (2003). *Kohtaantofunktio suomalaisilla työmarkkinoilla vuosina 1988-2002 – alue- ja ammattiryhmien väliset erot kohtaannon tehokkuudessa*. Suomen Pankin keskustelualoitteita 32. Helsinki: Suomen Pankki.
- CALMFORS, L., FORSLUND, A. & HEMSTRÖM, M. (2002). *Does active labour market policy work? Lessons from the Swedish experiences*. Working Paper 4. Uppsala: IFAU.
- CALMFORS, L. & HOLMLUND, B. (2000). *Unemployment and Economic Growth: a partial survey*. Swedish Economic Policy Review, 7, 107-153.
- EHRENBERG, R.G. & SMITH, R.S. (1985). *Modern Labor Economics. Theory and Public Policy, III.*: Addison-Wesley.
- HARKMAN, A. (2003). *Att söka job och arbetskraft på www.ams.se Om betydelsen av Arbetsförmedlingens internetjänster på arbetsmarknaden*. Arbetsmarknadsstyrelsen, Ura 6 [haettu 23.8.2005]. Löytyy osoitteesta < www.ams.se/documents/rapporter/2003/ura03_6.pdf >.
- 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 7 [haettu 23.8.2005]. Löytyy osoitteesta < www.ams.se/documents/rapporter/2003/ura03_7.pdf >.

Vaikka verkkotäyttö julkisessa työnvälityksessä on uusi menetelmä, näyttää sen käyttö profiloituvan aivan eri tavoin kuin perinteinen työhönooituksesta tapahtuva täyttö. Verkkotäyttö voi nousta merkitykselliseksi rekrytointimenetelmäksi suurkaupunkien ja yksityisen sektorin työmarkkinoilla ja viitteitä myös vaikeasti täytettävien paikkojen tehokkaasta käsittelystä verkkotäytöllä saatiin. Vuoden 2004 tilanteessa työhönooituksesta tapahtuva täyttö on kuitenkin volyymiltaan kaikissa täytetyissä paikoissa lähes seitsenkertainen ja muissa kuin hakupaikoissa 14-kertainen verkkotäyttöön nähden. Näyttää ilmeiseltä, että verkkotäyttömenetelmässä julkinen työnvälitys on onnistunut luomaan uuden ja muita täydentävän, mutta ei päällekkäisen menetelmän. Uutuudella on merkitystä erityisesti siellä, missä perinteiset työnvälityksen menetelmät eivät ole parhaimmillaan. Osoitustäyttö on rekrytointiajan aluksi tehokasta myös suurkaupungeissa. Sen käyttöä voisi valikoivasti laajentaa.

Tarkastelussa on ollut työpaikan kaksi erilaista täyttömenetelmää. Lopulta ratkaisevaa on rekrytointiprosessin lopputulos, eivät niinkään käytetyt menetelmät. Tulokset kuitenkin viittaavat siihen, että menetelmillään on väliä.

- HOFFMANN, E. (2000). *Labour Market Information Based on the Administrative Records of the Public Employment Services: Issues and Possibilities*, International Labour Organisation [haettu 16.6.2005]. Löytyy osoitteesta < www.ilo.org/public/english/employment/skills/empserv/publ/hoffman.htm >.
- HÄMÄLÄINEN, H. (2003). *Työvoiman rekrytointi toimipaikoissa vuonna 2002. Selvitys työvoiman hankintakanavista, rekrytointiongelmista ja toimipaikkojen tulevaisuuden näkymistä*. Helsinki: Työministeriö [haettu 3.5.2006]. Löytyy osoitteesta www.mol.fi/mol/fil/99_pdf/fil/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/tyonantajahaastattelu2002.pdf >.
- HÄMÄLÄINEN, H. (2005). *Työvoiman rekrytointi toimipaikoissa vuonna 2004. Selvitys työvoiman hankintakanavista, rekrytointiongelmista ja toimipaikkojen tulevaisuuden näkymistä*. Helsinki: Työministeriö [haettu 1.8.2005]. Löytyy osoitteesta < www.mol.fi/mol/fil/99_pdf/fil/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/rekrytointi2004.pdf >.
- JANSSON, F. (1999). *Informationsflödet och rekryteringsprocessen. En kunskapsöversikt med Arbetsförmedlingens roll i fokus*. Arbetsmarknadsstyrelsen, Ura 14 [haettu 23.8.2005]. Löytyy osoitteesta < www.ams.se/admin/Documents/rapporter/lura99_14.pdf >.
- KIISKINEN, A. (2005). *Aluetekijöiden tarkastelua julkisessa työnvälityksessä*. VATT-muistioita 73. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.
- DE KONING, J. & DENYS, J. & WALWEI, U. (1999). *Deregulation in placement services: a comparative study for eight EU countries*. Brussels: European Commission, DG for Employment, Industrial Relations and Social Affairs.
- 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 15. Nürnberg: IAB.
- KONLE-SEIDL, R. & WALWEI, U. (2001). *Job Placement regimes in Europe: Trends and Impacts of Changes*. IAB Labour Market Research Topics No 46. Nürnberg: IAB.
- 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*. IAB Labour Market Research Topics 47. IAB: Nürnberg.
- MAGVAS, E. & SPITZNAGEL, E. (2002). *The Aggregate National Supply of Job Openings and Firms' Procedures for Filling Positions*. IAB Labour Market Research Topics 51. IAB: Nürnberg.
- OECD (2005). *Employment Outlook*. OECD: Paris.
- PESOLA, H. (2002). *Kohtaamisfunktio Suomessa. Työpoliittinen tutkimus 235*. Helsinki: Työministeriö.
- RÄISÄNEN, H. (2004). *Työvoiman hankinta julkisessa työnvälityksessä*. VATT-tutkimuksia 107. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.
- RÄISÄNEN, H. (2005). *What Kind of Job-Broker is the Public Employment Service? Evidence from Finnish Job Vacancy Microdata in 2002-2003*, VATT Discussion Papers 352. Helsinki: Government Institute for Economic Research.
- RÄISÄNEN, H. & HEINONEN, E. (2005). *Comparative Analysis on the Job-Broking Market in Japan and Finland*, The Japan Institute for Labour Policy and Training [haettu 3.5.2006]. Löytyy osoitteesta < www.jil.go.jp/profile/documents/Raisanen.pdf >. Julkaistu myös: Discussion Papers 370. Helsinki: Government Institute for Economic Research, Helsinki.
- SPSS ADVANCED STATISTICS 7.5. (1997). Chicago: SPSS Inc.
- TILASTOKESKUS (2003). *Työmarkkinat 2003*.
- TYÖVOIMAN REKRYTOINTI TOIMIPAIKOISSA VUONNA 2001. (2002). Helsinki: Työministeriö.
- WALWEI, U. (1998). *Job Placement in Germany: Developments Before and After Deregulation*. IAB Labour Market Research Topics No 31. IAB: Nürnberg.
- ZIESEMER, T. (2002). *ICT as Technical Change in the Matching and Production Functions of a Pissarides-Dixit-Stiglitz model*. MERIT-Informatics Research Memorandum series, Maastricht Economic Research Institute on Innovation and Technology [haettu 22.8.2005]. Löytyy osoitteesta < <http://edata.uu.unimaas.nl/www-edocs/loader/file.asp?id=608> >.