

This is a self-archived version of an original article. This version may differ from the original in pagination and typographic details.

Author(s): Huuskonen, Jussi

Title: Julkiset työvoimapalvelut edistävät työmarkkinoiden kohtaantoa

Year: 2023

Version: Published version

Copyright: © Työ- ja elinkeinoministeriö, 2023

Rights: In Copyright

Rights url: <http://rightsstatements.org/page/InC/1.0/?language=en>

Please cite the original version:

Huuskonen, J. (2023). Julkiset työvoimapalvelut edistävät työmarkkinoiden kohtaantoa. Työpoliittinen aikakauskirja, 66(4), 36-42. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-874-5>

Julkiset työvoimapalvelut edistävät työmarkkinoiden kohtaantoa

Jussi Huuskonen¹

Johdanto

Työmarkkinoilla on kohtaanto-ongelma, kun avoimia työpaikkoja ja työttömiä työnhakijoita on tarjolla, mutta työnantajat eivät löydä sopivia työntekijöitä eivätkä työnhakijat sopivia työpaikkoja. Kohtaanto-ongelmien seurauksena työttömyys voi pysyä korkealla tasolla ja avoimia työpaikkoja jäädä täyttämättä. Kohtaanto-ongelmat tarkoittavat menetettyjä mahdollisuuksia niin yrityksille, työttömille työnhakijoille kuin koko kansantaloudellekin. Työmarkkinoiden kohtaantoa kuvaavan ns. Beveridge-käyrän mukaan kohtaanto-ongelmat ovat pahentuneet Suomessa vuodesta 2011 eteenpäin (Pehkonen ym. 2018; Larja & Peltonen 2023).

Tässä artikkelissa keskityn julkisten työvoimapalveluiden rooliin työmarkkinoiden kohtaannossa. Julkiset työvoimapalvelut eli TE-palvelut tarjoavat työväilytyspalveluita sekä aktiivointipalveluita, jotka voivat tehostaa kohtaantoa. Artikkelini perustuu pitkälti väitöskirjaani (Huuskonen 2023a), joka tarjoaa uutta empiiristä tietoa julkisten työvoimapalveluiden vaikutuksista. Väitöskirjani tutkimuksissa tutkin

työttömien määräaikaishaastattelujen, työtarjousten sekä työttömyysturvan sanktioiden vaikutuksia. Tutkimuksissani olen käyttänyt Tilastokeskuksen sekä työ- ja elinkeinoministeriön kattavia rekisteripohjaisia mikroaineistoja sekä kvasikokeellisia menetelmiä kausaalivaikutusten arvioimiseksi. Tässä artikkelissani esittelen myös kansainvälisten tutkimusten keskeisimpiä tuloksia. On kuitenkin syytä huomata, että tutkimustuloksia ei voi suoraan yleistää maasta toiseen mm. erilaisen sosiaaliturvan takia.

Työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmat

Työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmien taustalla on useita tekijöitä. Alueelliset kohtaanto-ongelmat tarkoittavat, että avoimet työpaikat ja työttömät työnhakijat ovat maantieteellisesti kaukana toisistaan. Ammatilliset kohtaanto-ongelmat tarkoittavat, että avoimet työpaikat ja työttömät ovat eri ammattialoilla. Kansantalouden rakennemuutokset voivat synnyttää pitkäkestoisia kohtaanto-ongelmia niin alueellisesti kuin ammatillisestikin. Tämä näkyy erityisesti mittavina ja varsin pysyvinä alueellisina ja toi-

¹ Jussi Huuskonen, KTT (taloustiede), apurahatutkija, Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu

mialakohtaisina työttömyyseroina (Kangasharju 2022).

Työvoimapulasta puhutaan, kun avoimiin työpaikkoihin ei ole saatavilla sopivaa työvoimaa. Suomessa erityisesti sosiaali- ja terveysalalla on pulaa työnhakijoista, joiden koulutus ja osaaminen vastaavat työn vaatimuksia. Toisaalta Suomessa on aloja, joilla on samanaikaisesti paljon sekä avoimia työpaikkoja että työttömiä työnhakijoita (Larja & Peltonen 2023). Tällaisia alojen sisäisiä kohtaanto-ongelmia on erityisesti majotus-, ravitsemus- ja matkailupalveluiden aloilla. Näillä aloilla on paljon epätyypillisiä työsuhteita ja matala palkkataso. Yksi tekijä kohtaanto-ongelmien taustalla onkin työn teon taloudellisten kannustimien heikkous. Arvion mukaan vuonna 2021 työttömyysloukussa oli yli 130 000 henkilöä, kun rajana käytettiin sitä, että käteen jäävä tulo lisääntyy työllistyessä korkeintaan 20 prosenttia bruttotuloista (Puonti ym. 2022).

Pitkäaikaistyöttömyyden lisääntymisen on todettu olevan yksi merkittävä kohtaannon heikentymiseen liittyvä tekijä (Kroft ym. 2016). Pitkäaikaistyöttömyyteen liittyy monia ongelmia kuten osaamisen heikentymistä sekä taloudellisia, sosiaalisia ja terveydellisiä ongelmia (Pissarides 1992; Ortego-Marti 2017). Lisäksi työnantajat näyttävät välttävän pitkäaikaistyöttömien palkkaamista, mikä vaikeuttaa entisestään heidän työllistymistään (Kroft ym. 2013). Toisaalta pitkäaikaistyöttömien heikko työllistyminen voi johtua osittain myös vähäisemmästä työnhaun aktiivisuudesta (Kroft ym. 2016).

Työmarkkinoiden kohtaantoa voidaan edistää politiikkatoimilla, jotka vaikuttavat edellä mainittuihin tekijöihin. Alueellisia kohtaanto-ongelmia voidaan helpottaa tukemalla työvoiman alueellista liikkuvuutta. Työvoimapulaa voidaan helpottaa lisäämällä työvoimaa sitä tarvitseville aloille koulutuksen ja kansainvälisen rekrytoinnin avulla. Alojen sisäisiä kohtaanto-ongelmia voidaan vähentää parantamalla taloudellisia kannusteita ja tehostamalla työnvälitystä. Työttömien haastatteluilla, työtarjouksilla ja sankti-

oilla voidaan vaikuttaa erityisesti työmarkkinoiden sisäisiin kohtaanto-ongelmiin.

Työttömien haastattelut

Työttömien määräraikaishaastattelut ovat TE-toimistojen työkalu, jolla pyritään edistämään työttömien työllistymistä. Haastattelussa käydään läpi työttömän työnhakijan tilannetta ja työnhaun, arvioidaan palvelutarvetta, sekä laaditaan tai päivitetään työllistymissuunnitelma. Haastattelussa työtön saa työnhakua edistävää neuvontaa ja hänet voidaan ohjata hakemaan tiettyä avointa työpaikkaa tai hakeutumaan aktivointipalveluihin. Haastatteluista valtaosa toteutetaan puhelimitse. Haastattelut ovat pakollisia, ja niiden tai sovitun työllistymissuunnitelman laiminlyönti aiheuttaa työnhakijalle työttömyysturvan maksun keskeyttämisen määrääjäksi (Sundvall & Mayer 2018). Siten haastattelut ovat samalla sekä työnhaun tukea että työnhaun valvontaa. Valvontaa täydentävillä sanktioilla pyritään varmistamaan, että työtön työnhakija täyttää työnhakuvaatimukset sekä hakee aktiivisesti töitä.

Työnhaun tuella kuten työttömien ja TE-toimiston työntekijöiden välisillä tapaamisilla on havaittu olevan positiivisia työllisyysvaikutuksia (Maibom ym. 2017; Vooren ym. 2019; Card ym. 2018). Tuki vaikuttaisi olevan erityisen tehokasta silloin, kun siihen yhdistyy säännöllinen työnhaun valvonta (McGuinness ym. 2019). Toisaalta muutamissa tutkimuksissa on havaittu merkittäviä syrjäyttämisaikutuksia ilman työnhaun tukea jääneisiin työnhakijoihin (Crepon ym. 2013; Gautier ym. 2018). Tämä tarkoittaa sitä, että työnhaun tuki on edistänyt sitä saaneiden työttömien työllistymistä, mutta samalla vaikeuttanut ilman tukea jääneiden työttömien työllistymistä. Siten työnhaun tuen tehokkuus on mahdollisesti yliarvioitu useissa tutkimuksissa, joissa on verrattu tukea saaneita henkilöitä ilman tukea jääneisiin.

Tutkimuksessani (Huuskonen 2023b) tutkin TE-toimistojen työttömille työnhakijoille te-

kemien haastattelujen vaikutuksia hyödyntäen vuoden 2017 politiikkauudistusta. Vuoden 2017 politiikkauudistus lisäsi TE-toimistojen työttömille tekemien haastattelujen määrää merkittävästi (Valtakari ym. 2019). Viidentoista alueellisen TE-toimiston välillä oli kuitenkin huomattavia alue-eroja haastattelujen toteuttamisessa. Toiset TE-toimistot lisäsivät haastattelujen määrää heti voimakkaasti, kun taas toiset TE-toimistot lisäsivät niitä hitaammin ja asteittain.

Tutkimuksessani käytin Coxin regressiomallia sekä *difference-in-differences* -menetelmää, jossa hyödynsin alueellista vaihtelua haastattelujen todennäköisyydessä. Käytetyllä menetelmällä voidaan arvioida kokonaisvaikutuksia, sillä alueellinen syrjäyttämisaikutus tulee mukaan estimoituun vaikutukseen. Tutkimuksessa käytetty aineisto koostui vuosina 2015–2017 TE-toimistoihin työttömäksi työnhakijaksi ilmoittautuneista henkilöistä, joiden työttömyyttä edelsi vähintään 30 päivän työjakso. Aineisto rajattiin kyseisinä vuosina tammi-helmikuussa alkaneisiin työttömyysjaksoihin, ja työttömiä seurattiin enintään 10 kuukautta, jotta vuoden 2018 alussa voimaan tullut aktiivimalli ei sotkisi tuloksia.

Tutkimustulosteni mukaan haastattelujen tehostaminen edisti työttömien työllistymistä. Työllisyysvaikutukset olivat voimakkaimpia 25–34-vuotiailla sekä matalasti koulutetuilla ja palvelualojen työnhakijoilla. On luonteva tulos, että haastattelujen lisääminen edisti työllistymistä etenkin palvelualoilla, joilla on alan sisäisiä kohtaanto-ongelmia, eli samanaikaisesti paljon sekä työttömiä työnhakijoita että avoimia työpaikkoja. Lisäksi näyttää siis siltä, että erityisesti nuoret ja matalasti koulutetut työttömät hyötyvät työhaun tuesta.

Havaitut positiiviset työllisyysvaikutukset olivat suuruusluokaltaan pienempiä kuin tutkimuksissa, jotka eivät ole huomioineet syrjäytysvaikutuksia ilman työhaun tukea jääneisiin työttömiin. Syrjäyttämisaikutusten huomioinnin lisäksi tämä voi osin johtua myös siitä, että haastattelujen voimakas määrällinen lisääminen heikensi niiden keskimääräistä laatua. Valtaka-

rin ym. (2019) mukaan vuoden 2017 uudistus lisäsi TE-toimistojen työntekijöiden työtaakkaa, minkä on todettu vaikuttavan työhaun tuen tehokkuuteen (Hainmueller ym. 2016). Uudistus myös pienensi kasvokkain tapahtuneiden haastattelujen osuutta, ja Vehkasalon (2020) mukaan kasvokkaiset kohtaamiset ovat tehokkaampia kuin etänä tapahtuvat.

Haastattelujen tehostaminen lisäsi myös osallistumista TE-toimistojen aktivointipalveluihin. Näitä aktivointipalveluita ovat työvoimakoulutus, työnhakuvalmennus, työkokeilut sekä tukityöllistäminen. Vaikutukset aktivointipalveluihin osallistumiseen olivat voimakkaimmat korkeakoulutetuilla sekä yli 50-vuotiailla työnhakijoilla. Tulosten mukaan haastattelut eivät lisänneet työttömien siirtymiä työvoiman ulkopuolelle.

TE-toimiston tekemät työtarjoukset

TE-toimiston tekemä työtarjous tarkoittaa kehotusta hakea tiettyä avointa työpaikkaa. Työtarjouksilla on havaittu positiivisia työllisyysvaikutuksia (Van den Berg ym. 2019; Bollens & Cockx 2017). Ne voivat auttaa työnhakijoita löytämään nopeammin sopivia työpaikkoja, joihin hakea. Ne voivat kannustaa työnhakijaa lähettämään useampia hakemuksia ja auttaa häntä pääsemään useampiin työhaastatteluihin (Gorter & Kalb 1996; Belot ym. 2019). Työtarjoukset ovat työhaun tukea, mutta niihin liittyy myös työhaun valvontaa, sillä hakematta jättäminen ilman pätevää syytä johtaa sanktioon eli työttömyysturvan lakkauttamiseen määräajaksi. Siten myös uhkavaikutukset voivat olla eräs tekijä työtarjousten positiivisten vaikutusten taustalla (Rosholm & Svarer 2008). Onkin havaittu, että työtarjouksia on seurannut työllistymiset matalapalkkaisempiin ja lyhytkestoisempiin työsuhteisiin (Van den Berg ym. 2019).

Toisaalta on myös tutkimuksia, joissa työtarjouksilla ei ole havaittu positiivisia vaikutuksia. Engströmin ym. (2012) mukaan suuri osa hakijoista ei täyttänyt työn vaatimuksia. Van Bellen

ym. (2019) mukaan työnantajat kokevat, että työtarjouksen perusteella hakeneilla työnhakijoilla on muita hakijoita heikompi motivaatio.

Väitöskirjani toisessa tutkimuksessa tutkin TE-toimistojen työttömille työnhakijoille tekemien työtarjousten vaikutusta avointen työpaikkojen täyttymiseen ja täyttymisen keston. Hallituksen rakennepoliittinen ohjelma vuonna 2014 lisäsi tehtyjen työtarjousten määrää merkittävästi (Räisänen & Järvelä 2014). Uudistuksen jälkeen työtarjousten määrä suhteessa avoimiin työpaikkoihin lisääntyi paljon joillakin työssäkäyntialueilla, kun taas joillakin muilla alueilla määrä ei juurikaan muuttunut. Tutkimuksessani hyödynsin uudistuksen aiheuttamaa alueellista vaihtelua sekä *difference-in-differences*-menetelmää. Aineistona oli TEM:n julkisen työnvälityksen avointen työpaikkojen rekisteriaineisto vuosilta 2011–2015.

Tutkimustulosteni mukaan työtarjousten määrän lisääminen vuonna 2014 tehosti avointen työpaikkojen täyttymistä. Avoimien työpaikkojen täytyminen tehostui alueilla, joissa työtarjousten määrä suhteessa avointen työpaikkojen määrään lisääntyi eniten. Siten työtarjoukset voivat auttaa työnantajia avointen työpaikkojen täyttämässä sekä nopeuttaa rekrytointia. Työtarjousten ansiosta työnantajat voivat saada enemmän potentiaalisia hakijoita. Toisaalta tutkimuksessani havaitsin, että työtarjousten voimakas lisääminen heikensi niiden keskimääräistä laatua ja tehokkuutta. Uudistuksen jälkeen lisääntyivät merkittävästi tapaukset, joissa työnantaja ei hyväksynyt työtarjouksen perusteella työpaikkaa hakenutta henkilöä.

Työttömyysturvan sanktiot ja pitkäaikaistyöttömät

Työttömyysturvan saaminen edellyttää rekisteröitymistä työttömäksi työnhakijaksi TE-toimistoon, aktiivista kokoaikaisen työn etsintää, työllistymissuunnitelman noudattamista, tarjotun työn hakemista ja vastaanottamista sekä tarjottuihin työvoimapalveluihin osallistumista

(Alasalmi ym. 2020). Näiden ehtojen tarkoituksena on edistää työttömien työllistymistä. Mikäli työttömyysturvaa saava henkilö ei noudata näitä ehtoja, hän voi saada sanktion, jolloin hänen työttömyysturvansa maksaminen keskeytetään määrääjäksi. Sanktioiden tarkoituksena on saada työttömyysturvaa saavat henkilöt noudattamaan näitä ehtoja.

Sanktioihin liittyy uhkavaikutus ja toimeenpanovaikutus. Uhkavaikutus tarkoittaa, että pelkkä sanktion saamisen mahdollisuus lisää työnhaun aktiivisuutta (Boone ym. 2009). Sanktioiden uhkavaikutus vaikuttaa kaikkiin työttömyysturvaa saaviin henkilöihin. Sanktion toimeenpano puolestaan vaikuttaa sanktion saaneeseen työttömään. Työttömyysturvasanktion saamisen on raportoitu lisäävän työttömien työllistymistä, mutta toisaalta myös siirtymiä työvoiman ulkopuolelle (Arni ym. 2013; Busk 2016). Sanktion saaneiden henkilöiden on havaittu hakeutuvan useammin osa-aikaisiin, lyhempikestoisiin ja matalapalkkaisempiin töihin kuin henkilöt, jotka eivät ole saaneet sanktiota (Van den Berg & Vikström 2014; Arni ym. 2013).

On syytä huomata, että suurin osa sanktiotutkimuksista on keskittynyt ansiosidonnaista työttömyysturvaa saaviin työttömiin. Pitkäaikaistyöttömille työllistyminen on vaikeampaa. Pitkäaikaistyöttömyyteen liittyy monia ongelmia kuten osaamisen heikentymistä sekä taloudellisia, sosiaalisia ja terveydellisiä ongelmia (Pissarides 1992; Ortego-Martí, 2017). Lisäksi työnantajat näyttävät välttävän pitkäaikaistyöttömien palkkaamista, mikä vaikeuttaa entisestään heidän työllistymistään (Kroft ym. 2013). Sanktion saaminen voi pahentaa rahaongelmia ja velkaantumista (Van den Berg ym. 2022). Toisaalta uhkavaikutustenkin on havaittu olevan heikompia pitkäaikaistyöttömille (Rosholm & Svarer 2008; Tuomala 2011).

Väitöskirjani kolmannessa tutkimuksessa tutkin sanktioiden ja työtarjousten saamisen vaikutuksia pitkäaikaistyöttömien työmarkkinatulemiin. Vuoden 2014 rakennepoliittinen ohjelma lisäsi työtarjousten lisäksi myös työttö-

miin työnhakijoihin kohdistuvaa valvontaa sekä sanktioiden määrää. Uudistuksen myötä työtarjouksia ja sanktioita osoitettiin henkilöille, jotka tuskin olisivat saaneet niitä ennen vuotta 2014. Tutkimuksessani käytin *difference-in-differences* -menetelmää ja vertasin vuonna 2014 sanktion/työtarjouksen saaneita pitkäaikaistyöttömiä kontrolliryhmään, joka ei saanut sanktioita eikä työtarjouksia. Vertailtavien ryhmien samankaltaisuuden varmistin kaltaistamisen (*propensity score matching*) avulla.

Tulosten mukaan työtarjouksen saaminen lisäsi pitkäaikaistyöttömien työllistymisen todennäköisyyttä merkittävästi ja pitkäaikaisesti. Sanktion saaminen puolestaan lisäsi todennäköisyyttä sille, että pitkäaikaistyötön siirtyi työvoiman ulkopuolelle. Samalla työllistymisen todennäköisyys heikkeni sanktiota seuraavien vuosien aikana. Tätä voi selittää se, että julkiset työvoimapalvelut ja työttömän työnhakijan velvollisuudet eivät koske työvoiman ulkopuolella olevia henkilöitä. Työvoiman ulkopuolella olevat henkilöt eivät saa työttömyysturvaa, mutta he voivat hakea asumistukea ja toimeentulotukea. Tutkimuksessa havaitsin viitteitä siitä, että monet pitkäaikaistyöttömät ovat kannustinloukussa. Tilastollisesti merkitsevistä työllisyysvaikutuksista huolimatta sekä työtarjouksilla että sanktioilla oli vain hyvin pienet vaikutukset pitkäaikaistyöttömien käytettävissä oleviin tuloihin.

Yhteenveto

Tässä artikkelissa olen käsitellyt julkisten työvoimapalveluiden eli TE-palveluiden roolia työmarkkinoiden kohtaannossa. Artikkelini pohjautuu pitkälti väitöskirjaani, jossa tutkin työttömien määräaikaishaastattelujen, työtarjousten sekä työttömyysturvan sanktioiden vaikutuksia. Haastattelut ja työtarjoukset ovat samalla sekä työnhaun tukea että työnhaun valvontaa. Valvontaa täydentävillä sanktioilla pyritään varmistamaan, että työtön työnhakija täyttää työnhakuvaatimukset sekä hakee aktiivisesti töitä. Tutkimusten mukaan työnhaun tuki yhdis-

tettynä työnhaun valvontaan tuottaa positiivisia työllisyysvaikutuksia. Toisaalta muutamissa tutkimuksissa on havaittu merkittäviä syrjäyttämisaikutuksia ilman työnhaun tukea jääneisiin työnhakijoihin.

Tutkimukseni mukaan työttömien haastatteluiden lisääminen vuonna 2017 edisti erityisesti nuorten ja matalasti koulutettujen sekä palvelualojen työttömien työllistymistä. Havaitut positiiviset työllisyysvaikutukset olivat suuruusluokaltaan pienempiä kuin tutkimuksissa, jotka eivät ole huomioineet syrjäyttämisaikutuksia ilman työnhaun tukea jääneisiin työttömiin. Tämä voi osin johtua myös siitä, että haastattelujen voimakas määrällinen lisääminen heikensi niiden keskimääräistä laatua.

Tutkimustulosteni mukaan työtarjousten määrän lisääminen vuonna 2014 tehosti avointen työpaikkojen täyttymistä. Siten työtarjoukset voivat auttaa työnantajia avointen työpaikkojen täyttämässä sekä nopeuttaa rekrytointia. Toisaalta tutkimuksessani havaitsin, että työtarjousten voimakas lisääminen heikensi niiden keskimääräistä laatua ja tehokkuutta. Vaikuttavuuden kannalta olisikin tärkeä huolehtia sekä työtarjousten että haastattelujen laadusta.

Sanktion saamisen on raportoitu lisäävän työttömien työllistymistä, mutta toisaalta myös siirtymiä työvoiman ulkopuolelle. Tutkimukseni mukaan pitkäaikaistyöttömien kohdalla sanktion saaminen lisäsi siirtymiä työvoiman ulkopuolelle ja vähensi työllistymisen todennäköisyyttä. Lisäksi havaitsin viitteitä siitä, että monet pitkäaikaistyöttömät ovat kannustinloukussa.

Julkisilla työvoimapalveluilla on tärkeä rooli työmarkkinoiden toimivuuden ja työttömien työllistymisen edistämässä. Toisaalta kannattaa ottaa huomioon, että työnhaun tuella ja valvonnalla ei voida ratkaista kaikkia kohtaanto-ongelmia. Kyseiset politiikkatoimet toimivat erityisesti aloilla, joilla on samanaikaisesti sekä työttömiä työnhakijoita että avoimia työpaikkoja. Työvoimapulasta kärsivien alojen kohdalla ongelmana on, että työnhakijoiden ammatitaito ja osaaminen eivät vastaa työn vaatimuk-

sia. Suomessa työvoimapulaa on erityisesti sosiaali- ja terveysaloilla. Työvoimapulaa voidaan helpottaa lisäämällä työvoimaa sitä tarvitseville aloille koulutuksen ja kansainvälisen rekrytointin avulla. Alueellisia kohtaanto-ongelmia voi-

daan helpottaa tukemalla työvoiman alueellista liikkuvuutta. Lisäksi on tärkeää kiinnittää huomiota taloudellisiin kannusteisiin sekä pitkäaikastyöttömyyden vähentämiseen ja ehkäisemiseen.

Lähteet

Alasalmi, J., Busk, H., Kauhanen, A., Leinonen, T., Solovieva, S., Valkonen, T., Viikari-Juntura, E. (2020); Työpolitiikka ja työllisyysaste: tutkimukseen perustuvia johtopäätöksiä. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2020:33.

Arni, P., Lalive, R., van Ours, J. (2013); How Effective Are Unemployment Benefit Sanctions? Looking Beyond Unemployment Exit. *Journal of Applied Econometrics* 28(7), 1153-1178.

Belot, M., Kircher, P., Muller, P. (2019); Providing Advice to Jobseekers at Low Cost: An Experimental Study on Online Advice. *The Review of Economic Studies* 86(4), 1411-1447.

Bollens, J., Cockx, B. (2017); Effectiveness of a job vacancy referral scheme. *IZA Journal of Labor Policy* 6:15.

Boone, J., Sadrieh, A., van Ours, J. (2009); Experiments on unemployment benefit sanctions and job search behavior. *European Economic Review* 53(8), 937-951.

Busk, H. (2016); Sanctions and the exit rate from unemployment in two different benefit schemes. *Labour Economics* 42, 159-176.

Card, D., Kluge, J., Weber, A. (2018); What works? A meta-analysis of recent active labor market program evaluations. *Journal of the European Economic Association* 16(3), 894-931.

Crepon, B., Duflo, E., Gurgand, M., Rathelot, R., Zamora, P. (2013); Do labor market policies have displacement effects? Evidence from a clustered randomized experiment. *The Quarterly Journal of Economics* 128(2), 531-580.

Engström, P., Hesselius, P., Holmlund, B. (2012); Vacancy Referrals, Job Search, and the Duration of Unemployment: A Randomized Experiment. *Labour* 26(4), 419-435.

Gautier, P., Muller, P., Rosholm, M., Svarer, M. (2018); Estimating equilibrium effects of job search assistance. *Journal of Labor Economics* 36(4), 1073-1125.

Gorter, C., Kalb, G. (1996); Estimating the effect of counseling and monitoring the unemployed using a job search model. *Journal of Human Resources* 31(3), 590-610.

Hainmueller, J., Hofmann, B., Krug, G., Wolf, K. (2016); Do Lower Caseloads Improve the Performance of Public Employment Services? New Evidence from German Employment Offices. *The Scandinavian Journal of Economics* 118(4), 941-974.

Huuskonen, J. (2023a); Essays on the role of public employment services in labour market matching [Doctoral dissertation]. University of Jyväskylä. JYU dissertations, 681.

Huuskonen, J. (2023b); The Impact of Periodic Interviews on Unemployment Duration: Evidence from the 2017 Finnish Reform. *LABOUR* 37(3), 468-490.

Kangasharju A. (2022); Hyvinvointi paranee kohtaamisilla. Työpoliittinen aikakauskirja 4/2022, 11-21.

Kroft, K., Lange, F., Notowidigdo, M. (2013); Duration dependence and labor market conditions: Evidence from a field experiment. *The Quarterly Journal of Economics* 128(3), 1123-1167.

Kroft, K., Lange, F., Notowidigdo, M., Katz, L. (2016); Long-term Unemployment and the Great Recession: The Role of Composition, Duration Dependence, and Non-Participation. *Journal of Labor Economics* 34, S7-S54.

Larja, L., Peltonen, J. (2023); Työvoiman saatavuus, työvoimapula ja kohtaanto-ongelmat vuonna 2022. Työvoimatietokartat-hankeen loppuraportti. TEM-analyyseja 113/2023.

Maibom, J., Rosholm, M., Svarer, M. (2017); Experimental Evidence on the Effects of Early Meetings and Activation. *The Scandinavian Journal of Economics* 119(3), 541-570.

McGuinness, S., O'Connell, P., Kelly, E. (2019); Carrots, No Stick, No Driver: The Employment Impact of Job Search Assistance in a Regime with Minimal Monitoring and Sanctions. *Journal of Labor Research* 40 (2), 151-180.

Ortego-Marti, V. (2017); Loss of skill during unemployment and TFP differences across countries. *European Economic Review* 100, 215-235.

Pehkonen, J., Huuskonen, J., Tornberg, K. (2018); Kohtaanto työmarkkinoilla: havaintoja ja politiikkajohtopäätöksiä. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 15/2018.

Pissarides, C.A. (1992); Loss of Skill During Unemployment and the Persistence of Employment Shocks. *The Quarterly Journal of Economics* 107(4), 1371-97.

Puonti, P., Kauppi, E., Kotamäki, M., Ropponen, O. (2022); Kannustinloukut Suomessa. *Etlä-Raportit* 124.

Rosholm, M., Svarer, M. (2008); The Threat Effect of Active Labour Market Programmes. *The Scandinavian Journal of Economics* 110(2), 385-401.

Räisänen, H., Järvelä, S. (2014); Työtarjousten käytön lisäys - vuoden 2014 politiikkamuutoksen arviointia. TEM-analyyseja 61/2014.

Sundvall, S., Mayer, M. (2018); Työttömien määräaikaishaastattelut TE-toimiston asiakaspalvelun perustana - Kokemuksia määräaikaishaastatteluiden lisäämisestä Uudellamaalla. Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. Raportteja 2018:27.

Tuomala, J. (2011); The Threat Effect of Mandatory Programmes in Finland. *Labour* 25(4), 508-527.

Valtakari M., Arnkil R., Eskelinen J., Kesä M., Mayer M., Nyman J., Ålander T. (2019); Työttömien määräaikaishaastattelujen arviointi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2019:26.

Van Belle, E., Caers, R., De Couck, M., Di Stasio, V., Baert, S. (2019); The signal of applying for a job under a vacancy referral scheme. *Industrial relations* 58(2), 251-274.

Van den Berg, G., Vikström, J. (2014); Monitoring job offer decisions, punishments, exit to work, and job quality. *The Scandinavian Journal of Economics* 116, 284-334.

Van den Berg, G., Hofmann, B., Uhlen-dorff, A. (2019); Evaluating Vacancy Referrals and the Role of Sanctions and Sickness Absence. *The Economic Journal* 129, 3292-3322.

Van den Berg, G., Uhlen-dorff, A., Wolff, J. (2022); The Impact of Sanctions for Young Welfare Recipients on Transitions to Work and Wages, and on Dropping Out. *Economica* 89, 1-28.

Vehkasalo, V. (2020); Effects of face-to-face counselling on unemployment rate and duration: evidence from a Public Employment Service reform. *Journal for Labour Market Research* 54, 11.

Vooren, M., Haelermans, C., Groot, W., van den Brink, H.M. (2019); The effectiveness of active labor market policies: A meta-analysis. *Journal of Economic Surveys* 33(1), 125-149.

Public employment services promote labour market matching

Jussi Huuskonen, DSc (Economics),
Grant researcher, Jyväskylä University
School of Business and Economics

This article focuses on the role of public employment services in labour market matching. Public employment services provide job mediation services and activation services that can enhance matching. The article is based on my dissertation, where I examined the effects of periodic interviews, vacancy referrals and unemployment benefit sanctions. I utilized comprehensive register-based microdata from Statistics Finland and the Ministry of Economic Affairs and Employment, as well as quasi-experimental methods to assess causal effects.

Interviews and vacancy referrals are job search assistance but they also include monitoring. The existing evidence shows that combining job search assistance with job search monitoring produces positive employment effects. According to my study, in 2017, more intensive interviews increased the transition rates to employment and participation in ALMPs. The employment effects were strongest among jobseekers aged 25–34 and those with a low education level. Based on my second dissertation article, in 2014, increasing the number of vacancy referrals in relation to vacancies enhanced the filling of open job positions. According to my third dissertation article, sanctions caused long-term unemployed individuals to exit the labour force and reduced their employment probability.

Thus, public employment services can promote the functioning of the labour market. However, job search assistance and monitoring work well mainly in sectors where there are both unemployed jobseekers and vacancies simultaneously. In sectors facing labour shortages, the challenge is that the skills and qualifications of jobseekers do not match the job requirements.

Job satisfaction of hybrid employees in the Finnish Defence Forces

Tiina Kähkönen, PhD (econ), Senior
Planning Officer, Finnish Defence
Forces, Army Command; CEO, Trust Tools
Consulting Oy Ltd; Doctoral researcher,
National Defence University, Department
of Leadership and Military Pedagogy

The purpose of this study was to find out how satisfied are the hybrid employees of the Finnish Defence Forces with their work, and can differences be observed between remote and in-office forms of work in the elements affecting job satisfaction. In this study, a quantitative study was conducted. The data were collected from three branches of the Finnish Defence Forces: 1) the Air Force, 2) the Army and 3) the Navy and in total, 2,003 respondents took part. Based on the results of this survey, the job satisfaction of the Finnish Defence Forces' hybrid employees is at a good level. Hybrid workers seem to be more satisfied with their work on remote working days than in-office working days. In terms of trust, hybrid workers feel that their immediate managers trust them more on in-office days than when working remotely. Further research into flexible forms of work, such as remote and hybrid work, will be critically important in the future, as researched knowledge provides opportunities to develop practical working life.