

Asiantuntijalausunto

Antti Kauhanen, KTT, dos.
Elinkeinoelämän tutkimuslaitos

Pyynnöstä arvioin seuraavia seitsemää kysymystä taloustieteellisen tutkimuskirjallisuuden valossa.

15-29 v. 3 kk työttömänä olleet: määräaikaisen sopimuksen solmiminen ilman perusteltua syytä

- 1) mitä tutkimuskirjallisuudesta voidaan päätellä määräaikaisten työsopimusten käytön helpottamisen vaikutuksista?
- 2) voidaanko tutkimuskirjallisuuden perusteella päätellä tarkemmin jotain vaikutusten ilmene- misestä nuorilla verrattuna muihin ikäryhmiin?
- 3) onko vain nuoriin kohdistuvilla määräaikaisten työsopimusten käytön helpottamisella osoi- tettavissa vaikutuksia?
- 4) entä työttömiin kohdistuvilla määräaikaisten työsopimusten käytön helpottamisella?

Henkilöperusteisen irtisanomisen helpottaminen pienissä yrityksissä

- 5) mitä tutkimuskirjallisuuden perusteella voidaan päätellä henkilöperusteisen irtisanomisen helpottamisen vaikutuksista?
- 6) mitä tutkimuskirjallisuuden perusteella voidaan päätellä eritasoisesta työsuhdeturvasta eri- kokoisissa yrityksissä?

Molempia sääntelyhankkeita koskien:

- 7) onko em. tutkimuskirjallisuuden perusteella vielä jotain olennaista, jota tulisi ottaa huomi- oon esillä olevissa sääntelyhankkeissa?

Lausuntoni rakenne on seuraava: ensiksi käyn läpi määräaikaisia työsuhteita koskevaa taloustieteel- listä kirjallisuutta keskittyen määräaikaisten työsuhteiden käytön helpottamisen vaikutukseen työllii- syyteen, työttömyyteen ja työttömien työllistymistodennäköisyyteen. Tämän jälkeen käsittelen irti- sanomissuojaa koskevaa kirjallisuutta. Lopuksi palaan edellä mainittuihin seitsemään kysymykseen.

Määräaikaiset työsuhteet

Käyn läpi ensiksi määräaikaisten työsuhteiden ehtojen helpottamiseen liittyvää teoreettista kirjalli- suutta ja siirryn sen jälkeen käsittelemään empiirisiä tuloksia.

Cahuc ja Postel-Vinay (2002) päätyvät teoreettisessa analyysissään siihen, että määräaikaisten työ- suhteiden käytön helpottaminen lisää sekä uusien työpaikkojen luomista että työpaikkojen tuhoutu- mista. Uusia määräaikaisia työpaikkoja luodaan, koska irtisanomiskustannukset ovat näissä alhai- sempia kuin toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa, mikä nostaa työpaikasta koituvaa odotettua voittoa työnantajalle. Työpaikkojen tuhoutuminen on seurausta siitä, että määräaikaisten sopimus- ten käytön helpottaminen vähentää määräaikaisten työsuhteiden muuttumista kokoaikaiseksi. Yri- tykset voivat välttää toistaiseksi voimassaoleviin työsopimuksiin liittyvät irtisanomiskustannukset palkkaamalla uuden työntekijän määräaikaisella sopimuksella sen sijaan että vakinaistaisivat nykyi- sen työntekijän. Tästä syystä vain erityisen tuottaviksi osoittautuvat työntekijät palkataan vakitui- seen työsuhteeseen. Määräaikaisten työsuhteiden käytön helpottamisen nettovaikutus työllisyyteen jää epäselväksi, koska sekä työpaikkojen luonti että tuhoutuminen lisääntyvät. Heidän mallissaan työttömien tilanne kuitenkin paranee, koska heidän työllistymismahdollisuutensa paranevat.

Cahuc ja Postel-Vinay (2002) pyrkivät arvioimaan määräaikaisten työsopimusten käytön helpottamisen vaikutusta nettotyöllisyyteen kalibroimalla mallinsa. Tämä tarkoittaa sitä, että tietyt parametrit kiinnitetään, jotta mallin avulla voidaan esimerkiksi laskea, kuinka suuri työttömyyden taso on erilaisilla irtisanomiskustannuksilla ja erilaisilla määräaikaisten työsuhteiden käytön säännöillä. Heidän tulostensa valossa työttömyys lisääntyy määräaikaisten työsuhteiden käyttöä helpotettaessa silloin kun irtisanomiskustannukset ovat korkeita toistaiseksi voimassaolevissa työsuhteissa. Tätä tulosta arvioidessa tulee pitää mielessä, että kyseessä on malliin perustuva laskelma, joten tulos vastaa todellisuutta vain jos malli itsessään on hyvä kuvaus todellisuudesta. Tätä on kuitenkin vaikeaa arvioida.

Blanchard ja Landier (2002) analysoivat teoreettisesti määräaikaisten työsopimusten käytön helpottamista tilanteessa, jossa toistaiseksi voimassa oleviin työsopimuksiin liittyy korkeita irtisanomiskustannuksia. Tämä kuvaa hyvin monien eurooppalaisten maiden työmarkkinoita. Heidän mallissaan työnantaja voi palkata työntekijöitä perustason tehtäviin määräaikaiseen työsuhteeseen, jossa irtisanomiskustannukset ovat pienemmät kuin toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa. Määräaikaisten työsuhteiden käytön helpottaminen lisää työpaikkojen luomista, koska yritykset voivat määräaikaisuuden lopussa pitää vain ne työntekijät, jotka ovat osoittautuneet riittävän tuottaviksi. Toisaalta samaan aikaan on niin, että työnantaja voi mieluummin palkata uuden määräaikaisen työntekijän kuin vakinaistaa nykyisen siinä toivossa, että uusi työntekijä osoittautuukin vielä tuottavamaksi kuin edellinen määräaikainen työntekijä. Lopputuloksena voi siis olla se, että työmarkkinat segmentoituvat: määräaikaisissa työsuhteissa on suuri vaihtuvuus ja määräaikaiset työsuhteet syrjäyttävät toistaiseksi voimassaolevia työsuhteita. Määräaikaisten työsopimusten käytön helpottamisen vaikutus työttömyyteen jää epäselväksi, koska samalla kun työpaikan löytämisen todennäköisyys kasvaa, lisääntyy vaihtuvuus määräaikaisissa työsuhteissa.

Blanchard ja Landier (2002) havaitsivat empiirisesti, että määräaikaisten työsuhteet yleistyivät Ranskassa 1980-luvulla, mutta nuorten todennäköisyys olla työtön ei kuitenkaan vähentynyt. He eivät kuitenkaan pysty eristämään muiden tekijöiden vaikutusta työttömyyteen, joten tämän tutkimuksen perusteella ei voida arvioida määräaikaisten työsopimusten sallimisen vaikutusta työttömyyteen. Kirjoittajien oma tulkinta tuloksista on se, että määräaikaisten sopimusten salliminen Ranskassa ei ainakaan parantanut nuorten asemaa työmarkkinoilla.

Faccini (2014) korostaa määräaikaisten työsopimusten roolia työntekijöiden tuottavuuden oppimisessa. Määräaikaisen työsuhteen aikana työnantaja pystyy tarkentamaan arvioitaan työntekijän tuottavuudesta ja palkkamaan riittävän tuottavat työntekijät pysyviin työsuhteisiin. Hänen mallinsa poikkeaa edellä mainituista malleista lähinnä tuottavuuden oppimisen mallintamisen kannalta. Tässä mallissa määräaikaiset työsuhteet voivat luoda uusia työmahdollisuuksia, erityisesti niiden työntekijöiden osalta joiden tuottavuuteen liittyy paljon epävarmuutta. Tällaisia ryhmiä ovat tyypillisesti työuransa aloittavat tai pitempään työttömänä olleet. Määräaikaisuuden aikana työnantaja oppii työntekijän tuottavuuden ja voi palkata toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen ne joiden tuottavuus on riittävän korkea. Erot oppimisdynamiikassa johtavat isoihin eroihin mallien tuloksissa työttömyyttä koskien: Faccinin mallissa määräaikaisten työsuhteiden käytön helpottaminen lisää työpaikkojen syntymistä enemmän kuin niiden tuhoutumista. Hänen mallilaskelmiensa perusteella määräaikaisten työsuhteiden käytön helpottaminen on parantanut työttömien työllistymistodennäköisyyttä, lyhentänyt työttömyysjaksoja ja laskenut työttömyyttä Euroopassa. Tätäkin tulosta arvioidessa on pidettävä mielessä, että tulos kuvaa todellisuutta hyvin vain, jos malli on hyvä kuvaus eurooppalaisten työmarkkinoiden toiminnasta. Hän päätyy siis vastakkaiseen tulokseen työttömyyden

tason osalta kuin Cahuc ja Postel-Vinay (2002), vaikka heidän mallinsa ovat monin tavoin hyvin samankaltaisia. Vain työntekijän tuottavuuteen liittyvä oppimisprosessi on erilainen.

Teoreettisesti on siis epäselvää, kuinka määräaikaisten työsuhteiden käytön helpottaminen vaikuttaa työllisyyden tai työttömyyden tasoon. Määräaikaisten työsuhteiden käytön helpottaminen parantaa työttömien työllistymistodennäköisyyttä, mutta voi samalla lisätä työllisten siirtymistä työttömyyteen. Myöskään edellä esiteltyjen mallien perusteella tehdyt laskelmat eivät anna selkeää kuvaa näistä asioista. Tästä syystä empiiriset tutkimukset ovat olennaisia asian valottamiseksi. Empiirisiä tutkimuksia on kuitenkin melko vähän eikä tutkimuksissa ole yleensä käytetty tyypillisesti luotettava pidettyjä tutkimusasetelmia.

Italiassa poistettiin vuonna 2001 laista määräys siitä, että määräaikaisessa työ sopimuksessa piti olla kirjattuna määräaikaisuuden peruste. Aiemmin vain tietyt erikseen määritellyt perusteet olivat olleet riittäviä, mutta nyt työ sopimukseen voitiin kirjata hyvin yleinen peruste määräaikaisuudelle. Cappellari ym. (2012) tutkivat tämän reformin vaikutuksia työllisyyteen, työvoimavirtoihin ja tuottavuuteen hyödyntäen yritysaineistoja. Reformin vaikutusten analysoinnin mahdollistaa se, että muutos tuli voimaan eri alueilla ja eri toimialoilla eri aikaan. He tarkastelevat kuinka työllisyys ja tuottavuus kehittyivät alueilla ja toimialoilla, joita uudistus koski verrattuna alueisiin ja toimialoihin, jotka eivät vielä olleet uudistuksen piirissä. Heidän tuloksensa osoittavat, että reformilla oli pieni negatiivinen vaikutus kokonaistyöllisyyteen, työvoimavirtoihin ja tuottavuuteen. Cappellari ym. (2012) arvelevat, että negatiiviset vaikutukset johtuvat siitä, että lakimuutos saattoi itse asiassa kasvattaa määräaikaisten työsuhteiden käytön kustannuksia. Tämä johtui siitä, että uusi yleinen peruste määräaikaisuudelle lisäsi yritysten riskiä siitä, että työntekijä vie työ sopimuksen tuomioistuimen käsiteltäväksi. Oikeuskäsittelyt ovat pitkiä ja kalliita, joten niiden kasvanut riski saattoi heikentää yritysten kannustimia palkata määräaikaisiin työsuhteisiin. Cappellari ym. (2012) tutkivat myös oppisopimusreformia samankaltaisella asetelmalla. Tämän reformin suhteen tulokset ovat myönteisempiä: työvoimavirrat lisääntyivät ja tuottavuus kasvoi.

d'Agostino ym. (2018) tutkivat yksilötasolla kahta edellä mainittua reformia. Heidän tuloksensa osoittavat, että määräaikaisten työsuhteiden käytön helpottamisella olisi ollut hyvin pieni positiivinen vaikutus työllisyyteen (0.2 prosenttiyksikköä). Pienen nettovaikutuksen taustalla on noin 4 prosenttiyksikön lisäys siirtymissä työttömyydestä määräaikaisiin työsuhteisiin ja 3.8 prosenttiyksikön vähennys siirtymissä työttömyydestä toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin. Nuorten osalta havaitaan myös, että reformin jälkeen määräaikaisista työsuhteista siirryttiin entistä harvemmin toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin.

Ignacia ym. (2018) arvioivat kuinka määräaikaisten työ sopimusten mahdollistaminen Espanjassa lokakuussa 1984 vaikutti nuorten työmarkkina-asemaan. Uudistus tuli voimaan samaan aikaan koko maassa ja koski kaikkia työllisiä samalla tavalla, joten uudistus ei sinällään synnyttänyt minkäänlaista koeasetelmaa, jonka avulla sen vaikutuksia voisi arvioida. Tästä syystä Ignacia ym. (2018) tarkastelevat kohortteja, jotka tulevat työmarkkinoille juuri ennen uudistusta ja heti sen jälkeen. He keskittyvät miehiin, joilla on alle 11 vuotta koulutusta, koska uudistus vaikuttaa todennäköisesti voimakkaimmin tähän ryhmään. He olettavat, että nämä henkilöt tulevat työmarkkinoille 16 vuotta täytettyään, mikä on lain määrittelemä vähimmäisikä työskentelemiselle. Heidän tutkimuksensa kohderyhmään kuuluvat henkilöt, jotka täyttivät 16 vuotta vuoden 1984 viimeisellä neljänneksellä, ja vertailuryhmän muodostavat henkilöt, jotka täyttivät 16 vuotta vuoden 1984 kolmannella neljänneksellä.

Heidän tuloksensa osoittavat, että määräaikaisten työsopimusten sallimisella oli negatiivinen vaikutus nuoriin: ensimmäisen kymmenen vuoden aikana heidän ansionsa pienenivät 9 % ja työpäivät vähenivät 4.5 %. Näiden tulosten perusteella määräaikaisten työsuhteiden salliminen Espanjassa heikensi nuorten työmarkkina-asemaa.

Tulosten tulkinnassa on syytä pitää mielessä kolme seikkaa. Ensiksi, tässä vertaillaan nuoria, joiden työuran (oletetusti) ensimmäiset kuukaudet tapahtuvat erilaisen sääntelyn piirissä. Valtaosa työurasta tapahtuu tilanteessa, jossa määräaikaiset työsuhteet ovat mahdollisia. Toiseksi, tutkimuksessa ei havaita, milloin henkilöt todella tulivat työmarkkinoille, vaan oletetaan että he tulevat työmarkkinoille heti 16 vuotta täytettyään. Kolmanneksi, reformi johti määräaikaisten työsuhteiden räjähdysmäiseen kasvuun. Tämä näkyi siinä, että vuosina 1985-1994 95 % uusista työsuhteista oli määräaikaisia ja että määräaikaisista työsuhteista siirryttiin toistaiseksi voimassaoleviin työsuhteisiin erittäin harvoin (Güell ja Petrongolo, 2007). Työmarkkinat jakautuivat siis hyvin voimakkaasti kahtia Espanjassa, mikä rajoittaa tulosten yleistettävyyttä Suomeen.

De Graaf-Zijl ym. (2011) tutkivat Alankomaiden aineistoilla auttavatko määräaikaiset työsuhteet työttömiä työllistymään toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin. He arvioivat todennäköisyyksiä siirtyä työttömyydestä määräaikaiseen työsuhteeseen, määräaikaisista työsuhteista toistaiseksi voimassa oleviin ja työttömyydestä suoraan toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin. He mallittavat näitä siirtymiä melko monimutkaisella mallilla ja pyrkivät tämän mallin avulla arvioimaan määräaikaisten työsuhteiden roolia työttömien työllistymiseen. He laskevat mallinsa perusteella kuinka suuri työttömien siirtymätodennäköisyys toistaiseksi voimassaoleviin työsuhteisiin olisi, jos määräaikaisia työsuhteita ei voisi käyttää. Tällainen laskelma edellyttää voimakkaita oletuksia, joiden paikkansa pitävyyttä ei voi mitenkään testata.

Heidän tuloksensa osoittavat, että määräaikaisten työsuhteiden olemassaolo lyhentää työttömyysjaksoja, mutta ei lisää niiden työttömien osuutta, joilla on toistaiseksi voimassa oleva työsuhde muutaman vuoden päästä työttömyyden alkamisesta. Tulos tarkoittaa siis sitä, että toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen löytäminen kestää yhtä kauan, mutta määräaikaisten työsuhteiden ollessa mahdollisia henkilöt ovat tällä välin todennäköisemmin määräaikaisessa työsuhteessa kuin työttöminä. Tuloksia tulkitessa on hyvä huomata, että nämä tulokset perustuvat empiirisen mallin perusteella tehtyihin laskelmiin eikä esimerkiksi tietyn politiikkamuutoksen tilastolliseen arviointiin.

Taloustieteellisen empiirisen kirjallisuuden perusteella ei voida selkeästi päätellä ovatko määräaikaiset työsuhteet astinlauta toistaiseksi voimassa olevaan työpaikkaan ("stepping stone") vai umpikuja ("dead end"). Tietyt tutkimustulokset tukevat jossain määrin astinlautahypoteesia (esim. Booth ym., 2002; Boockmann ja Hagen, 2008; Hartman ym., 2010), kun taas toiset tutkimukset tukevat ennemmin umpikujahypoteesia (esim. Güell ja Petrongolo, 2007). On myös tuloksia, jotka viittaavat siihen, että toistuvat määräaikaiset työsuhteet ja niihin liittyvät työttömyysjaksot ovat haitallisia työllistymisen kannalta (Gagliarducci, 2005). Kirjallisuuden perusteella voidaan kuitenkin todeta, että on ongelmallista, jos määräaikaisten työsuhteiden sääntelyn keventäminen johtaa työmarkkinoiden segmentoitumiseen määräaikaisiin ja toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin. Tällainen kehitys on mahdollinen silloin kun toistaiseksi voimassa oleviin ja määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvä työsuhdeturva on hyvin erilaisella tasolla. Tällaisilla markkinoilla määräaikaisista työsuhteista on vaikeaa edetä toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen. Näin on käynyt Espanjassa ja Ranskassa.

Irtisanomissuoja

Teoreettisesti korkeammilla irtisanomiskustannuksilla on kahdenlaisia vaikutuksia työvoimavirtoihin. Ensiksi, irtisanomiskynnys nousee, jolloin irtisanomisaste laskee. Toiseksi, uusien työpaikkojen luomisaste laskee, sillä irtisanomiskustannukset laskevat uuden työpaikan arvoa yritykselle. Tämä tarkoittaa myös sitä, että työttömien työllistymistodennäköisyys on sitä pienempi mitä suuremmat irtisanomiskustannukset ovat. Korkeampien irtisanomiskustannuksien vaikutus työllisyyteen on siis teoreettisesti epäselvä: teorian perusteella ei voida arvioida kumpi vaikutus on suurempi (Cahuc ym., 2015).

Irtisanomislainsäädäntöä koskeva empiirinen kirjallisuus jakautuu kahteen haaraan. Ensimmäinen kirjallisuushaara vertailee eri maiden irtisanomislainsäädännön tiukkuutta ja niiden työttömyysasteen, työllisyysasteen ja työvoimavirtojen eroja (esim. Addison ja Teixeira, 2003). Maiden välisiin tarkasteluihin liittyy useita ongelmia. Ensiksi, irtisanomislainsäädännön tiukkuutta on hyvin vaikea mitata yhdenmukaisesti maiden välillä (Skedinger, 2011). Toiseksi, maiden välisillä aineistoilla on hyvin vaikea arvioida irtisanomissuojan ja työmarkkinatulemien välistä syy-seuraussuhdetta (Cahuc ym., 2015, s. 875). Useissa tutkimuksissa havaittu positiivinen korrelaatio tiukemman irtisanomislainsäädännön ja työttömyysasteen välillä voi johtua esimerkiksi siitä, että negatiivinen taloudellinen shokki nostaa työttömyyttä ja lisää samalla vaatimuksia irtisanomissuojan kiristämisestä. Myös muut maiden väliset erot instituutioissa ja niiden muutoksissa voivat selittää irtisanomislainsäädännön ja työmarkkinatulemien välisen korrelaation. Yhteenvedona maiden välisistä vertailuista voidaan sanoa, että tiukempi irtisanomissuoja vähentää työmarkkinavirtoja, mutta työllisyyden ja työttömyyden tasoon liittyvät tulokset ovat ristiriitaisempia (Skedinger, 2011).

Toinen kirjallisuuden haara tutkii irtisanomissuojaa hyödyntäen toimiala-, yritys- tai yksilöaineistoja. Näissä tutkimuksissa pyritään usein arvioimaan lainsäädäntöön tehtyjen muutosten vaikutuksia työllisyyteen ja työvoimavirtoihin. Nämäkin tutkimukset saattavat käyttää aineistoja useista maista, mutta usein ne keskittyvät tiettyjen politiikkamuutosten arviointiin. Nämä tutkimukset antavat usein uskottavampia tuloksia irtisanomissuojan ja työmarkkinatulemien välisestä syy-seuraussuhteesta. Toisaalta tällaisilla tutkimuksilla ei voida arvioida reformien kokonaistaloudellisia vaikutuksia.

Yritys- tai toimialatasolla tehdyt maiden väliset vertailut havaitsevat tyypillisesti, että tiukempi irtisanomissuoja laskee sekä rekrytointi- että irtisanomisastetta (Messina ja Vallanti, 2007; Haltiwanger ym., 2014). Keskityn erityisesti yritys- ja yksilötason aineistoilla tehtyihin lakimuutosten arviointeihin, koska nämä antavat uskottavimpia tuloksia irtisanomissuojan vaikutuksista työllisyyteen ja työmarkkinavirtoihin. Yksittäisten lakimuutosten arvioinnit ovat hyödyllisiä myös siitä näkökulmasta, että niissä irtisanomissuojaan tehtyjen muutosten luonne tulee selkeästi esille. Näissäkin tutkimuksissa on kuitenkin välillä vaikeaa arvioida, missä määrin muutos kohdentuu yksilöperusteiseen irtisanomiseen tai tuotannollisiin ja taloudellisiin perustein tehtyyn irtisanomiseen. Keskityn lähinnä eurooppalaisten tutkimusten esittelyyn, koska ne ovat Suomen kannalta relevantimpia.

Seuraavaksi esittelen Saksassa, Italiassa, Portugalissa ja Ruotsissa tehtyjen lakimuutosten arviointeja. Nämä tutkimukset hyödyntävät lakimuutoksia, jotka kohtelevat eri kokoisia yrityksiä eri tavalla. Irtisanomiskustannukset ovat monissa maissa pienempiä pienissä yrityksissä, mitä voidaan perustella sillä, että pienten yritysten irtisanomis- ja palkkauspäätökset voivat reagoida suurempia yrityksiä herkemmin irtisanomiskustannuksiin (Skedinger, 2011, s. 58). Toisaalta lainsäädäntöön liittyvät kokorajat voivat luoda kasvun esteitä, jos tietyn kokorajan ylittäminen lisää huomattavasti palkkaamisen kustannuksia.

Saksassa muutettiin vuonna 2004 irtisanomislainsäädäntöä koskien eri kokoisia yrityksiä. Saksassa irtisanomislainsäädäntö on eurooppalaisittain tiukka. Irtisanomisperusteita on kolmenlaisia: 1) työntekijän suoriutumiseen ja käytökseen perustuvat syyt, 2) henkilökohtaiseen kyvykkyyteen liittyvät syyt (pääosin terveys) ja 3) tuotannolliset syyt. Työntekijä voi viedä irtisanomisen oikeuteen, jos pitää sitä perättömänä. Pienet yritykset eivät ole irtisanomislainsäädännön piirissä. Vuodesta 1999 vuoteen 2003 yritysten kokoraja oli 5 kokoaikaista henkilöä. Vuonna 2004 kokoraja nousi 10 henkilöön. Muutos ei koskenut vanhoja työntekijöitä, joten lakimuutoksen vaikutukset koskevat 5-10 henkilöä työllistäviin yrityksiin vuoden 2004 alusta palkattuja henkilöitä.

Bauernschuster (2013) tutki tämän reformin vaikutuksia pienten yritysten rekrytointeihin. Reformin voi olettaa vaikuttavan yrityksiin, jotka työllistävät 5-10 henkilöä¹. Vertailuryhmäksi hän valitsi yritykset, jotka ennen reformia työllistivät 10-20 henkilöä. Reformin vaikutuksen selvittämiseksi hän vertaa näiden kahden ryhmän rekrytointiastetta ennen reformia ja sen jälkeen. Tässä asetelmassa reformi siis lisää rekrytointeja, jos rekrytointiaste kasvaa enemmän kohderyhmässä (5-10 henkilöä työllistävät yritykset) kuin vertailuryhmässä (10-20 henkilöä työllistävät yritykset).

Tulokset osoittavat, että reformin vaikutus rekrytointiasteeseen oli 1.3 % vuonna 2004 ja 2 % vuonna 2005. Tämä tarkoittaa noin 30 000 rekrytointia vuonna 2004 ja 45 000 vuonna 2005.

Tutkimusasetelman uskottavuudelle on tärkeää, että rekrytointiasteet kehittyvät samalla tavalla kohderyhmässä ja vertailuryhmässä ennen reformia. Tällöin on uskottavampaa, että vertailuryhmän kehitys kertoo siitä, mitä kohderyhmälle olisi tapahtunut ilman reformia. Tässä tutkimuksessa näytetään tätä oletusta tukevia tuloksia. Tutkimusta voidaan siis tällä perusteella pitää luotettavana. Tutkimuksessa ei käsitellä irtisanomisastetta, joten vaikutuksia nettotyöllisyyteen ei tämän perusteella voida arvioida.

Saksan aiempia reformeja käsitellyt tutkimus päättyy toisenlaisiin tuloksiin. Bauer ym. (2007) tutkivat samankaltaisella asetelmalla vuosien 1996 ja 1999 reformeja. Näissä ensiksi lokakuussa 1996 irtisanomissuojaa koskeva toimipaikkakoraja nostettiin viidestä henkilöstä kymmeneen, kun taas tammikuun 1999 reformi palautti kokorajan jälleen viiteen henkilöön. Bauer ym. (2007) eivät havaitse, että näillä reformeilla olisi ollut mitään vaikutusta rekrytointi- tai irtisanomisasteeseen. Toisaalta Boockmann ym. (2008) esittävät, että Bauer ym. (2007) saavat harhaisia tuloksia johtuen siitä, että he eivät huomioi lainsäädäntömuutokseen liittyvää kuuden kuukauden siirtymäaika.

Italiassa muutettiin vuonna 1990 irtisanomissuojaa koskevaa lainsäädäntöä pienempien yritysten osalta. Italiassa irtisanomisperusteita ovat olleet 1) taloudelliset syyt tai 2) tai työntekijän huonoon suoriutumiseen tai käytökseen liittyvät syyt. Kuten Saksassa, työntekijällä on mahdollisuus viedä irtisanominen oikeuteen, jos pitää sitä perättömänä. Jos oikeus pitää irtisanomista perättömänä, työntekijän mahdolliset korvaukset riippuvat yrityskoosta. Jos yritys työllistää yli 15 henkeä, voi työntekijä valita kahden vaihtoehdon välillä. Ensimmäisessä vaihtoehdossa hän palaa työpaikkaansa ja hänelle maksetaan menetetyt palkat. Toisessa vaihtoehdossa hän ei palaa työpaikkaansa ja hänelle maksetaan menetetyt palkat sekä irtisanomiskorvaus. Ennen vuotta 1990 alle 15 hengen yritykset olivat kokonaan irtisanomissuojan ulkopuolella. Vuoden 1990 reformi kiristi irtisanomissakkoja pienissä yrityksissä. Tämä reformin myötä alle 15 hengen yritykset saavat valita, ottaako työntekijän takaisin vai maksaako irtisanomiskorvauksen, joka on pienempi kuin yli 15 henkeä työllistävissä yrityksissä.

¹ Henkilörajat määritellään kokoaikaisekvivalenttien työntekijöiden lukumäärällä. Osa-aika työntekijöitä painotetaan laskelmissa heidän työtuntien mukaan.

Vuoden 1990 reformi piti siis ennallaan irtisanomislainsäädännön yli 15 hengen yritysten osalta ja lisäsi pienten yritysten kustannuksia perättömäksi todetusta irtisanomisesta. Kugler ja Pica (2008) tutkivat tämän reformin vaikutusta rekrytointi- ja irtisanomistodennäköisyyteen vertaamalla alle 15 henkeä työllistäviä yrityksiä 15-35 henkeä työllistäviin yrityksiin ennen reformia ja sen jälkeen. Tutkimusasetelma on siis sama kuin edellä mainituissa saksalaistutkimuksissa.

Reformin arvioidaan vaikuttaneen rekrytointi- ja irtisanomistodennäköisyyteen, jos ne muuttuvat vuoden 1990 jälkeen eri tavalla alle 15 hengen yrityksissä kuin suuremmissa. Tulokset osoittavat, että reformin jälkeen rekrytointitodennäköisyys putosi pienissä yrityksissä 13 % verrattuna suurempiin ja irtisanomisaste väheni hieman enemmän, noin 15 %. Työllisyyteen reformilla oli vain vähäinen merkitys. Boeri ja Jimeno (2005) päätyvät Italian osalta samankaltaisiin tuloksiin: työmarkkinavirrat ovat suurempia pienemmissä yrityksissä, joita irtisanomislainsäädäntö ei koske.

Portugalissa irtisanomiskustannuksia laskettiin kaikissa yrityksissä vuonna 1989, mutta alle 20 hengen yritykset saivat helpotuksia myös irtisanomismenettelyyn. Vuoteen 1989 mennessä Portugalissa toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työntekijän pystyi irtisanomaan vain hyvin tiukkojen yksilöperusteiden tai taloudellisten syiden takia. Irtisanomisperuste syntyi vain, jos oli täysin mahdotonta, että työntekijä voisi suorittaa työnsä tai yritys voisi työllistää työntekijän nyt ja tulevaisuudessa. Irtisanomiseen liittyi joka tapauksessa pitkälinen hallinnollinen prosessi ja merkittävät irtisanomiskorvaukset.

Martins (2009) tutkii vuoden 1989 reformin vaikutuksia rekrytointiasteeseen, irtisanomisasteeseen sekä yritysten taloudelliseen menestykseen vertaamalla alle 20 hengen yrityksiä 21-30 henkeä työllistäviin yrityksiin ennen reformia ja sen jälkeen. Tutkimusasetelma vastaa siis aiemmin käsiteltyjä tutkimuksia. Martins (2009) ei löydä selviä vaikutuksia työvoimavirtoihin. Joitain viitteitä on siitä, että rekrytointiaste olisi kasvanut, mutta nämä tulokset ovat herkkiä menetelmävalinnoille. Hän epäilee, että tulos saattaa selittyä sillä, että yritysten ei kannata kasvaa yli 20 hengen rajan. Sen sijaan hän havaitsee merkittäviä ja pysyviä vaikutuksia yritysten taloudelliseen menestymiseen.

Ruotsissa tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä irtisanottaessa täytyy noudattaa senioriteettiperiaatetta, eli viimeisenä palkatut irtisanotaan ensin². Vuonna 2001 sääntelyä muutettiin siten, että alle 11 henkeä työllistävät yritykset saivat poiketa tästä säännöstä kahden henkilön osalta. von Below ja Thoursie (2010) vertaavat 2-11 henkilöä työllistäviä yrityksiä 11-15 henkilöä työllistäviin vuosina 1996-2005. Heidän tuloksensa osoittavat, että reformi lisäsi sekä irtisanomisia että palkkaamisia, mutta ei vaikuttanut työllisyyteen. Saman reformin vaikutuksia on arvioitu myös tuottavuutta ja sairauspoissaoloja koskien käyttäen samankaltaista tutkimusasetelmaa. Bjuggren (2018) havaitsee, että reformi nosti työn tuottavuutta noin 7-9 prosenttia. Tämä vaikutus tulee pitkälti toiminnan tehostumisen kautta. Olsson (2009) puolestaan havaitsee, että reformi vähensi sairauspoissaoloja noin 13 %. Erityisesti lyhyet sairauspoissaolot vähenivät ja vaikutukset näyttävät tulevan työntekijöiden käyttäytymisen muutoksista eikä henkilöstörakenteen muutoksista.

² Tähän sääntöön liittyy tiettyjä varauksia, joita kuvaavat mm. von Below ja Thoursie (2010, s. 989-990)

Yhteenveto

Kysymysten arviointia tutkimuksen valossa

15-29 v. 3 kk työttömänä olleet: määräaikaisten sopimuksen solmiminen ilman perusteltua syytä

- 1) mitä tutkimuskirjallisuudesta voidaan päätellä määräaikaisten työsopimusten käytön helpottamisen vaikutuksista?

Teoreettisesti määräaikaisten työsopimusten käytön helpottaminen voi lisätä työpaikkojen syntyä, mutta samalla lisätä niiden tuhoutumista, koska yritysten ei välttämättä kannata vakinaistaa määräaikaiseen työsuhteisiin palkattuja. Toisin sanoen määräaikaisten työsuhteiden käytön helpottaminen parantaa työttömien työllistymistodennäköisyyttä, mutta voi samalla lisätä työllisten siirtymistä työttömyyteen. Teoreettisesti on siis epäselvää, mikä on määräaikaisten työsopimusten käytön helpottamisen vaikutus työllisyyden tai työttömyyden tasoon. Myöskään malleihin perustuvat laskelmat, joilla pyritään jäljittelemään eurooppalaisten työmarkkinoiden toimintaa, eivät anna selkeää vastausta tähän kysymykseen.

Empiiriset tulokset eivät osoita selviä työllisyysvaikutuksia määräaikaisten sopimusten käytön helpottamisesta, vaan esimerkiksi Italiaa koskeva tutkimus viittaa siihen, että määräaikaisten työsuhteiden yleistyessä ovat toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet vähentyneet. Espanjaa koskevat tulokset osoittavat lähinnä negatiivisia työllisyysvaikutuksia määräaikaisten sopimusten käytön helpottamisesta. Erityisesti Espanjan osalta on huomattava, että määräaikaisten sopimusten salliminen johti työmarkkinoiden voimakkaaseen kahtiajakautumiseen, mikä rajoittaa tulosten yleistettävyyttä Suomeen.

- 2) voidaanko tutkimuskirjallisuuden perusteella päätellä tarkemmin jotain vaikutusten ilmeneemisestä nuorilla verrattuna muihin ikäryhmiin?

Italiassa määrä nuorten osalta havaittiin, että määräaikaisten sopimusten käytön helpottamisen jälkeen määräaikaista työsuhteista siirryttiin entistä harvemmin toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin. Työllisyysvaikutus pieni, kuten muilla ikäryhmillä. Osa Espanjaa koskevista tutkimuksista on keskittynyt nuoriin, koska on oletettu, että määräaikaisten työsuhteiden käytön helpottaminen vaikuttaa erityisesti tähän ryhmään. Erityisesti nuorten osalta tutkimustulokset viittaavat siihen, että työmarkkinoiden segmentoituminen ja toistuvat määräaikaaisuudet voivat olla haitallisia.

- 3) onko vain nuoriin kohdistuvilla määräaikaisten työsopimusten käytön helpottamisella osoitettavissa vaikutuksia?

Tällaisia tutkimuksia en ole löytänyt.

- 4) entä työttömiin kohdistuvilla määräaikaisten työsopimusten käytön helpottamisella?

Tällaisia tutkimuksia en ole löytänyt.

Henkilöperusteisen irtisanomisen helpottaminen pienissä yrityksissä

- 5) mitä tutkimuskirjallisuuden perusteella voidaan päätellä henkilöperusteisen irtisanomisen helpottamisen vaikutuksista?

Teoreettisesti irtisanomissuojan heikentäminen lisää sekä rekrytointeja että irtisanomisia. Työttömien työllistymistodennäköisyys siis paranee ja työllisten todennäköisyys siirtyä työtömiksi kasvaa. Nettovaikutus työllisyyteen on teoreettisesti epäselvä. Empiiriset tutkimukset osoittavat, että irtisanomissuojan heikentäminen kasvattaa sekä rekrytointiastetta että irtisanomisastetta. Nettovaikutus työllisyyteen on tyypillisesti hyvin pieni. Tulosten tulkinnassa on huomattavaa, että monissa tutkimuksissa on vaikea erotella, onko tutkittava lakimuutos kohdistunut erityisesti henkilöperusteiseen irtisanomiseen.

- 6) mitä tutkimuskirjallisuuden perusteella voidaan päätellä eritasoisesta työsuhdeturvasta erikokoisissa yrityksissä?

Kirjallisuudessa pidetään perusteltuna, että työsuhdeturva on heikompi pienissä yrityksissä. Lakimuutosten arviointia koskeva kirjallisuuskin käsittelee pääosin lakimuutoksia, jotka koskevat eri tavoin eri kokoisia yrityksiä.

Molempia sääntelyhankkeita koskien:

- 7) onko em. tutkimuskirjallisuuden perusteella vielä jotain olennaista, jota tulisi ottaa huomioon esillä olevissa sääntelyhankkeissa?

Irtisanomissuojan tuottavuusvaikutuksia tarkastelleet tutkimukset päätyvät siihen, että irtisanomissuojan heikentäminen nostaa tuottavuutta.

Lähteet

- Addison, J. T. ja Teixeira, P. (2003). *The economics of employment protection*. *Journal of Labor Research*, 24(1), 85-129.
- Bauer, T. K., Bender, S. ja Bonin, H. (2007). *Dismissal protection and worker flows in small establishments*. *Economica*, 74(296), 804-821.
- Bauernschuster, S. (2013). *Dismissal protection and small firms' hirings: Evidence from a policy reform*. *Small Business Economics*, 40(2), 293-307.
- Bjuggren, C. M. (2018). *Employment protection and labor productivity*. *Journal of Public Economics*, 157, 138-157.
- Blanchard, O. ja Landier, A. (2002). *The perverse effects of partial labour market reform: Fixed-term contracts in france*. *The Economic Journal*, 112(480), F214-F244.
- Boeri, T. ja Jimeno, J. F. (2005). *The effects of employment protection: Learning from variable enforcement*. *European Economic Review*, 49(8), 2057-2077.
- Boockmann, B., Gutknecht, D. ja Steffes, S. (2008). *Effects of dismissal protection legislation on individual employment stability in germany*. IAW-Diskussionspapiere.
- Boockmann, B. ja Hagen, T. (2008). *Fixed-term contracts as sorting mechanisms: Evidence from job durations in west germany*. *Labour Economics*, 15(5), 984-1005.
- Booth, A. L., Francesconi, M. ja Frank, J. (2002). *Temporary jobs: Stepping stones or dead ends?* *Economic Journal*, 112(480), F189.

- Cahuc, P., Carcillo, S. ja Zylberberg, A. (2015). *Labor economics*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Cahuc, P. ja Postel-Vinay, F. (2002). *Temporary jobs, employment protection and labor market performance*. *Labour Economics*, 9(1), 63-91.
- Cappellari, L., Dell'Aringa, C. ja Leonardi, M. (2012). *Temporary employment, job flows and productivity: A tale of two reforms*. *Economic Journal*, 122(562), F188-215.
- d'Agostino, G., Pieroni, L. ja Scarlato, M. (2018). *Evaluating the effects of labour market reforms on job flows: The italian case*. *Economic Modelling*, 68, 178-189.
- De Graaf-Zijl, M., Van den Berg, G. J. ja Heyma, A. (2011). *Stepping stones for the unemployed: The effect of temporary jobs on the duration until (regular) work*. *Journal of Population Economics*, 24(1), 107-139.
- Faccini, R. (2014). *Reassessing labour market reforms: Temporary contracts as a screening device*. *Economic Journal*, 124(575), 167-200.
- Gagliarducci, S. (2005). *The dynamics of repeated temporary jobs*. *Labour Economics*, 12(4), 429-448.
- Güell, M. ja Petrongolo, B. (2007). *How binding are legal limits? Transitions from temporary to permanent work in Spain*. *Labour Economics*, 14(2), 153-183.
- Haltiwanger, J., Scarpetta, S. ja Schweiger, H. (2014). *Cross country differences in job reallocation: The role of industry, firm size and regulations*. *Labour Economics*, 26(0), 11-25.
- Hartman, L., Liljeberg, L. ja Skans, O. N. (2010). *Stepping-stones, dead-ends, or both? An analysis of Swedish replacement contracts*. *Empirical Economics*, 38(3), 645-668.
- Ignacia, G. P. J., Marinescu, I. ja Castello, J. V. (2018). *Can fixed-term contracts put low skilled youth on a better career path? Evidence from Spain*. *The Economic Journal*, ilmestyy.
- Kugler, A. ja Pica, G. (2008). *Effects of employment protection on worker and job flows: Evidence from the 1990 Italian reform*. *Labour Economics*, 15(1), 78-95.
- Martins, P. S. (2009). *Dismissals for cause: The difference that just eight paragraphs can make*. *Journal of Labor Economics*, 27(2), 257-279.
- Messina, J. ja Vallanti, G. (2007). *Job flow dynamics and firing restrictions: Evidence from Europe*. *Economic Journal*, 117(521), F279-301.
- Olsson, M. (2009). *Employment protection and sickness absence*. *Labour Economics*, 16(2), 208-214.
- Skedinger, P. (2011). *Employment consequences of employment protection legislation*. *Nordic Economic Policy Review*, 1, 45-83.
- von Below, D. ja Thoursie, P. S. (2010). *Last in, first out?: Estimating the effect of seniority rules in Sweden*. *Labour Economics*, 17(6), 987-997.