

TYÖSUHDETURVAN MUUTOSTEN VAIKUTUKSET TYÖMARKKINOILLA

Jyväskylän yliopisto
Kauppakorkeakoulu

Pro gradu -tutkielma

2022

Tekijä: Manu Isto
Oppiaine: Taloustiede
Ohjaaja: Petri Böckerman



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

TIIVISTELMÄ

Tekijä Manu Isto	
Työn nimi Työsuhdeturvan muutosten vaikutukset työmarkkinoilla	
Oppiaine Taloustiede	Työn laji Pro gradu -tutkielma
Aika (pvm.) 6.5.2022	Sivumäärä 56
Tiivistelmä - Abstract	
<p>Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena on selvittää, millaisia eri vaikutuksia työsuhdeturvan muutoksella olisi Suomen kaltaisessa valtiossa. Aikaisemman tutkimuskirjallisuuden mukaan työsuhdeturvan vaikutus tuottavuuteen näyttäisi olevan negatiivinen, mutta vaikutus työllisyyteen on epäselvä. Lisäksi vakituisen ja määräaikaisen työsopimuksen työsuhdeturvan eron kasvaminen näyttäisi lisäävän määräaikaisten työsuhteiden käyttöä. Näiden tulosten perusteella tarkemmiksi tutkimuskysymyksiksi rajattiin työsuhdeturvan eri osien vaikutus työllisyyteen sekä vakituisen ja määräaikaisen työsuhteen riskisyyden eron vaikutus työsuhteen laatuun. Tutkielmassa on käytetty OECD:n dataa viidestä eri maasta, ja tutkimusmenetelmänä on käytetty lineaarista regressioanalyysiä. Tulosten mukaan henkilöperusteisen irtisanomisen työsuhdeturvan kasvulla on selvä negatiivinen yhteys työllisyysasteeseen, kun taas kollektiivisten irtisanomisten työsuhdeturvan kasvulla on pieni mutta merkitsevä positiivinen yhteys työllisyysasteeseen. Määräaikaisten sopimusten käytön sääntelyllä puolestaan ei havaita missään ryhmässä yhteyttä työllisyysasteeseen. Kasvattamalla kuitenkin määräaikaisen ja vakituisen työsopimuksen työsuhdeturvan eroa lisääntyy määräaikaisten työsopimusten suhteellinen käyttö, eli sopimustyyppien välillä on selvä substituutiovaikutus. Tulosten ja aikaisemman tutkimuskirjallisuuden perusteella voidaan olettaa, että henkilöperusteisen irtisanomisen työsuhdeturvan alentamisella olisi Suomen kaltaisilla työmarkkinoilla positiivinen vaikutus sekä työllisyyteen että tuottavuuteen, mikä näkyisi erityisesti nuorissa ikäluokissa. Kollektiivisen irtisanomisen työsuhdeturvan alentamisella puolestaan olisi negatiivinen vaikutus työllisyyteen. Määräaikaisten työsopimusten käytön helpottamisella puolestaan ei voida olettaa olevan työllisyyttä parantavaa vaikutusta, vaan se johtaisi vakituisten työsopimusten korvautumiseen määräaikaistyyppisillä työsopimuksilla.</p>	
Asiasanat: Työsuhdeturva, työllisyysaste, irtisanomissuoja, työllisyys, tuottavuus	
Säilytyspaikka	Jyväskylän yliopiston kirjasto

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	2
1 JOHDANTO.....	5
2 TAUSTOITUS	8
2.1 Taustoitus Suomen työllisyyden sekä tuottavuuden kehityksestä	8
2.2 Työsuhdeturvan kehitys tarkasteltavissa maissa	12
2.3 Työsuhdeturvan teoreettiset vaikutukset	14
3 KATSAUS EMPIIRISEEN TUTKIMUSKIRJALLISUUTEEN	16
3.1 Vaikutukset työllisyyteen.....	16
3.1.1 Työsuhdeturvan vaikutukset työllisyyteen koko työmarkkinoiden tasolla.....	16
3.1.2 Työsuhdeturvan vaikutukset työllisyyteen pienissä yrityksissä	17
3.1.3 Työsuhdeturvan vaikutus työsuhteen laatuun sekä nuorten työmarkkina-asemaan	19
3.2 Vaikutukset tuottavuuteen.....	24
3.3 Muut vaikutukset	29
4 AINEISTO JA MENETELMÄ.....	34
4.1 Aineisto	34
4.2 Muuttujat	34
4.2.1 Selitettävät muuttujat	34
4.2.2 Selittävät muuttujat	36
4.3 Tutkimusmenetelmä ja hypoteesit	38
4.3.1 Tutkimusmenetelmä.....	38
4.3.2 Tutkimushypoteesit.....	39
5 TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	40
5.1 Yleistä	40
5.2 Tulokset.....	40
5.2.1 Työsuhdeturvan yhteys työllisyyteen.....	40
5.2.2 Työsopimustyyppien riskisyyden eron yhteys määräaikaisten työsopimusten käyttöön.....	44
5.2.3 Tulokset suhteessa aikaisempaan tutkimuskirjallisuuteen	45
6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA ARVIOINTI.....	48
LÄHTEET	52
LIITTEET.....	55

1 JOHDANTO

Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena on tutkia, millaisia eri vaikutuksia työsuhdeturvan muutoksilla mahdollisesti olisi työmarkkinoilla. Tutkimuksessa painotetaan erityisesti mahdollisia vaikutuksia Suomen työmarkkinoille, mikä näkyy aineiston rajauksena. Suomen työsuhdeturvalainsäädäntöön pyrittiin tekemään muutoksia Sipilän hallituksen hallituskaudella (2015–2019), mutta ehdotetut muutokset kaatuivat kovan vastustuksen vuoksi (HE 227, 2018). Tutkielma pyrkii siis myös luomaan paremman pohjan päätöksenteolle antamalla laajemman ymmärryksen siitä, miten työsuhdeturvan eri osa-alueiden muutoksilla on erilaisia yhteyksiä työmarkkinatulemiin.

Työsuhdeturvalla tarkoitetaan sääntelyä ja normeja, jotka suojaavat työntekijää lainvastaisilta irtisanomisilta. Yleensä arkipuheessa käytetty irtisanomissuoja voidaan katsoa yhdeksi tärkeäksi osaksi työsuhdeturvaa, mutta työsuhdeturvaan kuuluu myös muita säännöksiä. Koska irtisanomissuoja on tärkeä osa työsuhdeturvaa, näkyvät muutokset irtisanomissuojassa suoraan myös työsuhdeturvan tasossa. Tästä syystä tutkimukset, joissa on tarkasteltu pelkästään irtisanomissuojaa, ovat oleellisia tutkielman kannalta. Tässä tutkielmassa käytetään OECD:n ylläpitämää aineistoa työsuhdeturvasta, jossa työsuhdeturva jaetaan kolmeen suurempaan osaan: määräaikaisten työsopimusten käyttöön, kollektiiviseen irtisanomissuojaan sekä yksittäisen vakituisella työsopimuksella työskentelevän työntekijän irtisanomissuojaan. (OECD Employment Outlook 2020.) Yksittäisen työntekijän työsuhdeturvaan viitataan tutkielmassa myös paremmin erottavalla ”henkilöperusteinen irtisanomissuoja” käsitteellä.

Työsuhdeturvan vaikutuksista työmarkkinoille on tehty kansainvälisesti paljon tutkimusta, mutta erityisesti Suomea koskevia tutkimustuloksia tai arvioita ei ole yhtä laajasti. Yksi tärkeä syy tälle on hyvän tutkimusasetelman puuttuminen, jolloin aiheesta ei ole saatu hyvää mikrotaloudellista aineistoa. Tässä tutkielmassa hyödynnetään makroaineistoa, mutta tutkielman aineisto ja tutkimuskirjallisuus on rajattu mahdollisimman hyvin Suomen työmarkkinoille

sopivaksi, jolloin tulokset paikkaavat aukkoja juuri Suomea koskevassa tutkimuskirjallisuudessa.

Muutokset työmarkkinoilla vaikuttavat yleensä useisiin eri tekijöihin, joten myös tarkasteltavia vaikutuksia koskien työsuhdeturvan muutosta on rajattu. Tutkielman kirjallisuuskatsaus keskittyy erityisesti tutkimuksiin työllisyydestä ja tuottavuudesta. Tarkastelun ulkopuolelle jäävät siis esimerkiksi vaikutukset ammattiyhdistysliikkeistä ja muista kollektiivisen neuvottelun voimasuhteista. Koska tutkimustulosten tulee olla mahdollisimman hyvin vertailukelpoisia Suomen työmarkkinoille, on tutkimuskirjallisuus rajattu koskemaan pääosin eurooppalaisten maiden datalla tehtyjä tutkimuksia. Lisäksi mahdollisimman luotettavien tulosten saamiseksi painotetaan uudempia tutkimuksia, sekä mikrodatalla tehtyjä tutkimuksia.

Talousteorian mukaan työsuhdeturvalla on sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia työllisyyteen ja tuottavuuteen (Cahuc, Carcillo & Zylberg, 2014.). Pelkän talousteorian pohjalta ei siis pystytä arvioimaan työsuhdeturvan muutoksen vaikutuksia, mikä tarkoittaa, että aihetta on tutkittava empiirisesti. Aikaisemman tutkimuskirjallisuuden perusteella, koko työmarkkinoita koskevat arviot työsuhdeturvan yhteydestä työllisyyteen eivät pysty pois sulkemaan nollatulosta (Kauhanen & Kauhanen, 2018; Heimberg, 2021). Kemperin meta-analyysin (2016) tuloksena on kuitenkin, että uudemmat paremmilla tutkimusmenetelmillä tehdyt tutkimukset antavat nollasta poikkeavia tuloksia. Tätä tukevat myös mikroaineistoilla tehdyt tutkimukset esimerkiksi Ruotsista ja Italiasta, joissa havaitaan nollasta poikkeavia tuloksia (Millán, Millán, Román & van Stel, 2013; Börnhäll, Daunfeldt & Rudholm, 2015). Mikroaineistoilla tehdyt tutkimukset kuitenkin koskevat pieniä, yleensä alle 20 hengen yrityksiä, jolloin niiden perusteella ei voida tehdä oletuksia koskien koko työmarkkinoita.

Työsuhdeturva vaikuttaa aikaisemman tutkimuskirjallisuuden perusteella myös työsuhteiden laatuun. Tässä tutkielmassa työsuhteiden laadulla tarkoitetaan sitä, onko työsuhde vakituinen vai määräaikainen. Kun ero määräaikaisten työsuhteiden ja vakituisten työsuhteiden työsuhdeturvassa kasvaa, työnantajat siirtyvät käyttämään enemmän määräaikaista työsopimuksia. Tämä näkyy myös tuottavuudessa, joka aikaisempien tutkimusten perusteella laskee työsuhdeturvan tason kasvaessa. (Calcagnini, Ferrando & Giombini, 2014; Hijzen, Mondauto & Scarpetta, 2017; Van Landuy, Dewaelheyns & Van Hulle, 2017; Bratti, Conti & Sulis, 2018; Bjuggren, 2018; Vallanti & Gianfreda, 2021.)

Aikaisemman tutkimuskirjallisuuden perusteella voidaan siis olettaa, että työsuhdeturvalla on yhteys työllisyyteen ja työsuhteiden laatuun. Koska aikaisemman tutkimuskirjallisuuden tulokset koskien työllisyyttä eivät ole täysin selviä, voidaan olettaa, että työsuhdeturvan eri osa-alueilla voi olla erilaisia ja jopa erisuuntaisia vaikutuksia työllisyyteen. Aikaisemmasta tutkimuskirjallisuudesta saatujen oletusten pohjalta tutkielman empiirisessä vaiheessa tutkitaan työsuhdeturvan eri osien yhteyttä työllisyyteen sekä määräaikaisten ja vakituisten työsuhteiden työsuhdeturvan eron yhteyttä työsuhteiden laatuun.

Empiirisen vaiheen laskelmat on tehty käyttämällä OECD:n ylläpitämiä aineistoja työmarkkinoista. Työsuhdeturvan eri osat on jaettu kolmeen OECD:n ylläpitämän tilastoaineiston mukaan. Määräaikaisten työsopimusten käyttö mittaa, kuinka säänneltyä määräaikaisten työsopimusten käyttö on työnantajille. Henkilöperusteinen irtisanomisen sääntely mittaa yksittäisen vakituisella työsopimuksella työskentelevän henkilön irtisanomisen vaikeutta. Kollektiivisen irtisanomisen sääntely mittaa kuukauden aikana tapahtuvaa vähintään 10 hengen irtisanomisen vaikeutta. (OECD Employment Outlook 2020.) Määräaikaisten ja vakituisten työsuhteiden työsuhdeturvan ero lasketaan OECD:n mittarien erotuksena. Tutkimusmenetelmänä toimii lineaarinen regressioanalyysi käyttäen pienimmän neliösumman menetelmää.

Makroaineiston ja tutkimusmenetelmän vuoksi, laskelmien perusteella ei voida tehdä kausaalipäätelmiä, mutta tuloksia voidaan pitää vahvasti suuntaa antavina. Laskelmissa saadut tulokset kuitenkin osoittavat selvän yhteyden henkilöperusteisen ja kollektiivisen työsuhdeturvan ja työllisyyden välillä sekä määräaikaisten ja vakituisten työsuhteiden työsuhdeturvatasojen eron ja työsuhteen laadun välillä. Tutkielman empiirisen vaiheen laskelmiin on valittu dataa ainoastaan Suomesta, Ruotsista, Norjasta, Tanskasta ja Saksasta, jotta tulokset olisivat mahdollisimman vertailukelpoisia Suomen työmarkkinoille.

Aikaisemman tutkimuskirjallisuuden ja tutkimusmenetelmän pohjalta voidaan pro gradu -tutkielman tarkemmiksi tutkimuskysymyksiksi määritellä: miten työsuhdeturvan eri osien, määräaikaisen työsopimuksen käytön, henkilöperusteisen irtisanomissuojan ja kollektiivisen irtisanomissuojan sääntelyn muutos voisi vaikuttaa työllisyysasteeseen? Miten määräaikaisen ja vakituisen työsopimusten riskisyyden eron muutos voisi vaikuttaa määräaikaisten työsuhteiden käytön suhteelliseen määrään?

Tutkielma etenee seuraavanlaisesti: luvussa kaksi perehdytään aiheen taustaan, joka antaa laajemman kuvan siitä, miksi tutkimuksen aihe on relevantti erityisesti Suomessa. Lisäksi luvussa kaksi käydään läpi aiheen talousteoreettinen viitekehys, josta käy ilmi, miksi aihetta tulee tutkia empirian kautta. Luku kolme on työn kirjallisuuskatsaus. Se antaa laajan ymmärryksen työsuhdeturvan vaikutusmekanismeista, jonka lisäksi osioon on sisällytetty tärkeitä aikaisemman tutkimuskirjallisuuden tutkimustuloksia antamaan laajempaa ymmärrystä työsuhdeturvan muutoksen mahdollisista vaikutuksista. Aikaisemman tutkimuskirjallisuuden tulokset toimivat myös pohjana tämän työn empiirisen vaiheen tutkimuskysymysten perusteille. Luvussa neljä esitellään empiirisen tutkimusvaiheen aineisto muuttujineen sekä tutkimusmenetelmä. Luvussa viisi esitellään tutkimuksen tulokset ja avataan, mitä ne tarkoittavat. Viimeisessä luvussa esitellään tutkielman johtopäätökset, vetäen yhteen tulokset sekä aikaisemmasta tutkimuskirjallisuudesta että tutkielman omasta empiirisestä osiosta.

2 TAUSTOITUS

2.1 Taustoitus Suomen työllisyyden sekä tuottavuuden kehityksestä

Työsuhdeturvan liian korkeaa tasoa on usein pidetty työllisyyttä ja yritysten tuottavuutta heikentävänä, jolloin sen alentaminen on nähty poliittisena keinona näiden parantamiselle. Irtisanomissuojan tason heikennys nousi Suomessa esille Juha Sipilän hallituksen aikana, kun hallitus teki ehdotuksen heikentää irtisanomissuojaa pienissä yrityksissä. Hallituksen esityksessä oli tavoitteena keventää yksittäisen työntekijän henkilöperusteista irtisanomista alle 20 henkeä työllistävissä yrityksissä sekä helpottaa määräaikaisen työsopimuksen tekoa, jos hakija on alle 30-vuotias ja ollut 3 kuukautta yhtäjaksoisesti työtön. Hallituksen esitys kohtasi tuolloin vastustusta etenkin palkansaajajärjestöiltä. (HE 227, 2018.)

Suomen työsuhdeturva on OECD-indeksin perusteella alentunut tasaisesti viimeisen parinkymmenen vuoden aikana, ja sama trendi on ollut nähtävissä yleisesti myös muissa EU-maissa samalla aikajaksolla. OECD-maiden vertailussa Suomi sijoittuu työsuhdeturvan tasossa keskivaiheille, mutta koska työsuhdeturvaan vaikuttavia tekijöitä on useita ja niiden mittaaminen hankalaa, voidaan maiden välisiä vertailuja pitää enemmän suunta-antavina kuin tarkkoina tuloksina. Esimerkiksi irtisanomistilanteessa työntekijälle usein maksetaan niin sanottu eroraha, mutta Suomessa erorahan korvasi korotettu työttömyysturvan ansio-osa vuonna 2003. Vaikka Suomen malli suojaaa työntekijää hyvin, OECD-indeksi ei huomioi Suomen mallin tapaista työttömyysturvaa, mikä laskee Suomen työsuhdeturvan pisteytystä verrattuna maihin, joissa eroraha on käytössä. (OECD Employment Outlook 2020.)

Kuten aiemmin mainittiin, tässä tutkimuksessa käytetty OECD:n indeksi jakaa työsuhdeturvan kolmeen eri osa-alueeseen: määräaikaisten työsopimusten sääntely, yksittäisen vakituisen työntekijän irtisanomisen sääntely sekä kollektiivisten irtisanomisien sääntely. Määräaikaisten työsopimusten sääntely arvioi pääosin sitä, kuinka helppo työnantajan on käyttää määräaikaisia sopi-

muksia. Se sisältää esimerkiksi säännöksiä määräaikaisen sopimuksen solmimiseen vaadittavista syistä ja enimmäismäärästä peräkkäisiä määräaikaisia sopimuksia, mitä työnantaja voi käyttää ennen kuin työntekijälle tulee tarjota toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta. Yksittäisen vakituisen työntekijän irtisanomisen sääntely arvioi säännöksiä, joita työnantajan on noudatettava toistaiseksi voimassa olevalla työsopimuksella työskentelevän yksittäisen työntekijän irtisanomisessa. Viimeinen osa-alue on kollektiivisten irtisanomisten sääntely, joka arvioi säännöksiä, joita työnantajan on noudatettava useiden työntekijöiden samanaikaisissa irtisanomisissa. (OECD Employment Outlook 2020.)

Kun työsuhdeturvaa tarkastellaan tarkemmin, huomataan, että Suomessa kollektiiviset irtisanomiset ovat suhteellisesti helpompia kuin yksittäisen henkilön irtisanomiset (Taulukko 1). Tämä voi antaa suhteellista kilpailuetua suuremmille yrityksille, joissa irtisanomiset koskevat useammin useita henkilöitä kuin yksittäisiä työntekijöitä. Lisäksi suurilla yrityksillä on paremmat mahdollisuudet sopeuttaa työvoimaa siirtämällä yksittäisiä työntekijöitä toisiin työtehtäviin.

Taulukko 1. Työsuhdeturvan taso 2020 (OECD Employment Protection, 2021)

Valtio	Suomi	Ruotsi	Norja	Tanska	Saksa	OECD
Työsuhdeturvan taso						
Kollektiivinen irtisanominen	1,63	3,00	2,50	2,88	3,63	2,84
Henkilöperusteinen irtisanominen	2,00	2,45	2,33	1,53	2,60	2,11
Määräaikaisen työsopimusten käyttö	1,56	0,81	2,63	1,63	1,38	1,69

Taulukosta 2 huomataan, että Suomen työllisyysasteen palautuminen 1990-luvun laman laskusta on ollut hyvin hidasta. Virallinen työllisyysaste (15–64-vuotiaat) ei ole missään vaiheessa laman jälkeen ylittänyt 1989–1990 vuosien yli 74 prosentin työllisyysastetta. Työllisyysasteen muutos on kuitenkin ollut hyvin erilaista eri ikäkohorttien välillä. Nuorisotyöllisyys (15–24- ja 20–24-vuotiaat) on jäänyt 9,5 prosenttiyksikköä ja 8,4 prosenttiyksikköä alemmaksi, kun verrataan vuoden 2019 lukua vuoteen 1989. Parhaassa työiässä olevien työllisyysaste on jäänyt 5,6 prosenttiyksikköä alemmaksi 35–44-vuotiaiden osalta ja 45–54-vuotiaiden osalta työllisyysaste on noussut samaan kuin vuonna 1989. Kokonaistyöllisyysasteen suurin ajuri 90-luvun laman jälkeen on ollut 55–64-vuotiaiden työllisyydessä tapahtunut nousu. Kyseisessä ikäluokassa työllisyysaste oli vuonna 2019 24,9 prosenttiyksikköä korkeampi kuin vuonna 1989.

(Tilastokeskus, 2021). Näiden lukujen perusteella työllisyysasteen nostaminen olisi mahdollisesta erityisesti nuorten työllisyyden osalta. Toisaalta, koska Suomen väestön ikärakenne on muuttunut 30 vuoden aikana merkitsevästi vanhemmaksi, eli 55–64-vuotiaiden absoluuttinen määrä on kasvanut ja koska tämän ikäisten työllisyysaste on edelleen huomattavasti alempi kuin parhaassa työiässä olevilla, voidaan olettaa työllisyysasteen nostamisen myös olevan mahdollista tässä ryhmässä.

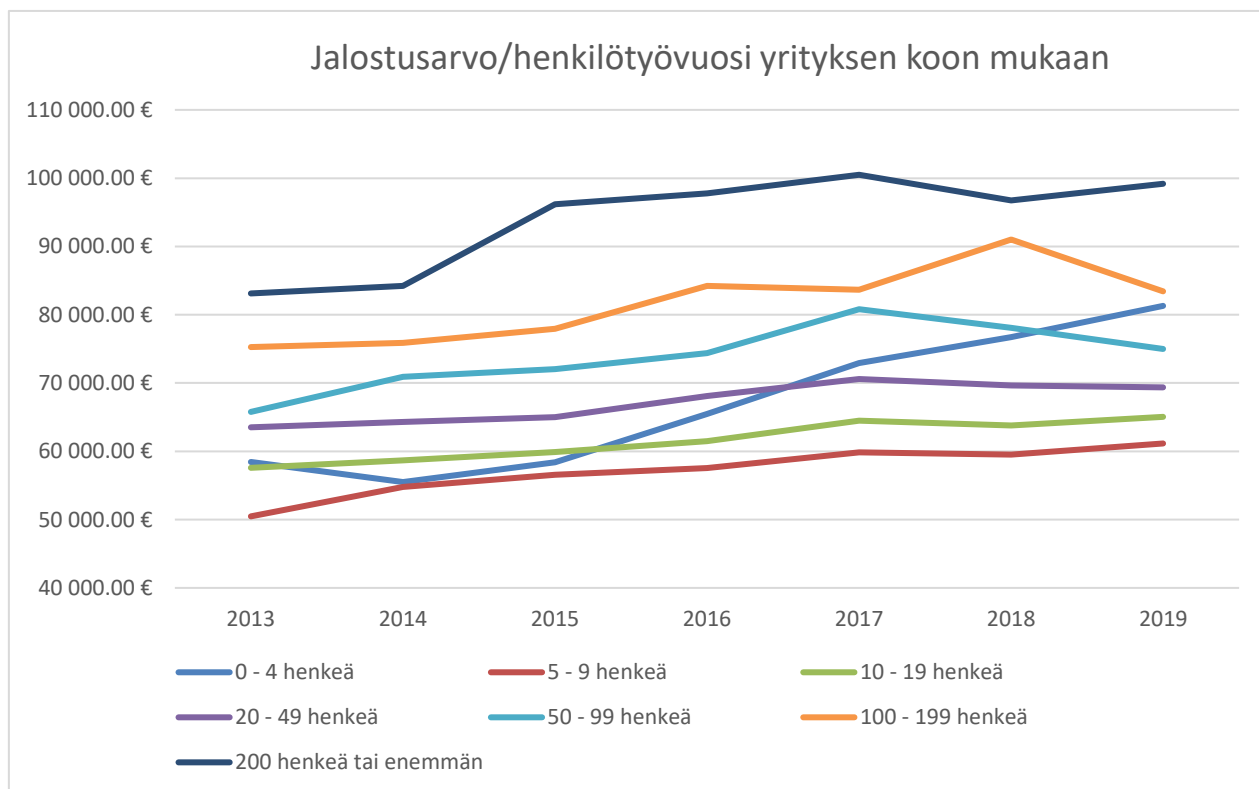
Taulukko 2. Suomen työllisyysaste prosenteissa ikäluokittain 1989–2019 (Tilastokeskus, 2021)

Vuosi	1989	1991	1993	1995	1997	1999	2001	2003	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019
Ikäluokka																
15–64	74,3	70,0	60,6	61,1	62,9	66,0	67,7	67,3	68,0	69,9	68,3	68,6	68,5	68,1	69,6	72,6
15–24	52,8	44,4	30,0	29,2	33,3	38,7	40,4	38,5	39,3	43,2	38,4	39,1	40,3	39,2	41,4	43,3
20–24	68,1	59,6	44,3	42,7	48,6	55,3	57,7	55,4	56,7	62,1	56,9	57,7	57,3	55,1	57,7	59,7
25–29	85,3	79,5	65,8	67,0	69,1	73,7	75,6	75,4	76,9	78,3	75,3	75,6	74,6	72,1	73,6	76,4
35–44	90,9	86,7	78,0	79,2	80,9	83,2	84,4	83,7	83,6	85,7	85,3	84,9	83,0	82,1	82,7	85,3
45–54	86,3	83,4	76,8	77,6	77,9	80,3	81,7	81,2	82,5	83,7	83,3	84,1	83,6	82,9	84,3	86,3
55–64	41,9	40,7	35,1	34,6	35,8	39,3	45,7	49,6	52,7	55,0	55,5	57,0	58,5	60,0	62,5	66,8

Tuottavuus kasvoi Suomessa nopeasti 1990-luvun laman jälkeen aina vuonna 2008 alkaneeseen finanssikriisiin asti. Finanssikriisin jälkeen Suomen tuottavuuden kehitys jäi kuitenkin jälkeen lähimmästä verrokkimaista kuten Ruotsista. Suomen Pankin artikkelissa vuodelta 2016 tarkastellaan Suomen tuottavuuden osatekijöitä. Heikkouksiksi nousevat kilpailun puute ja erityisesti palkkajoustavuus sekä yhteistyö työntekijöiden ja työnantajien kesken. (Vilmi & Mäki-Fränti, 2016.) Myös valtiovarainministeriön raportissa joustamattomat palkat ja irtisanomiskäytännöt nousevat Suomen työmarkkinoiden heikkouksiksi. Raportin mukaan yritykset kokevat myös osaavan työvoiman saannin heikkoutena, mitä tukee myös Euroopan investointipankin raportti. EIB:n mukaan näistä johtuvat liian vähäiset investoinnit ovat yleisempiä pk-yrityksissä kuin suuryrityksissä. (Stenborg, Huovari, Kiema & Maliranta, 2020; EIB, 2019.)

Kuvaajassa 1 esitetään yritysten tuottavuutta yrityskoon mukaan. Tuottavuus on laskettu jalostusarvosta ja tehdyistä henkilötyövuosista tilastokeskuksen aineistoa hyödyntäen. Siitä nähdään selvästi, että tuottavuus korreloi yrityksen koon mukaan, suurten yritysten ollessa pieniä tuottavampia. Osittain tämä johtuu siitä, että markkinoille syntyvät yritykset ovat keskimäärin pieniä ja heikommin tuottavia. Uusien yritysten joukosta kuitenkin tuottavimmat pys-

tyvät kasvamaan ja luomaan kilpailua markkinoiden vanhemmille yrityksille, mikä on tärkeä osa markkinoiden niin sanottua luovaa tuhoa.



Kuvaaja 1. Suomen yritysten tuottavuus kokoluokittain. (Tilastokeskus 11ft, 2021.)

Työ- ja elinkeinoministeriön raportissa (2020) professori Matti Pohjola vertailee Suomen ja Ruotsin tuottavuuden kehitystä toisiinsa 1996–2018 välisenä aikana. Vertailun mukaan Ruotsin tuottavuuden kehityksen suurimpana selittäjänä on työn tuottavuuden kehitys markkinapalveluissa. Suomessa puolestaan tuottavuutta on kasvattanut erityisesti tehdasteollisuus, joka kuitenkin hidastunut merkittävästi vuoden 2007 jälkeen. (Pohjola, 2020.)

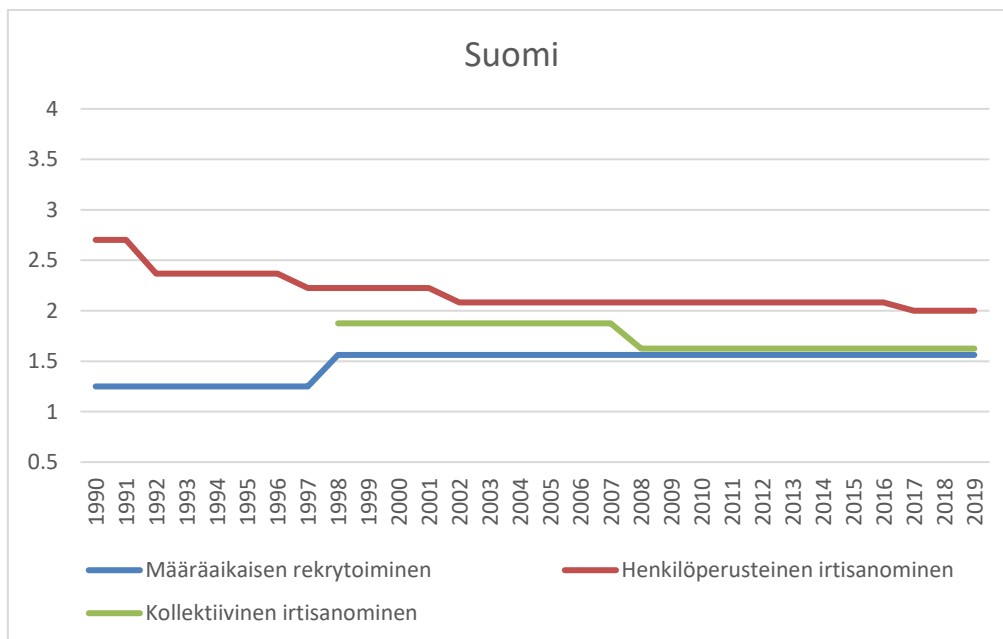
Vaikka tehdasteollisuus on historiallisesti toiminut Suomen tuottavuuden vahvistajana, on sen merkitys tippunut finanssikriisin jälkeen. Tästä kertoo myös tehdasteollisuuden investointien suhteellinen vähentyminen. (Stenborg, ym., 2020.) Kuten kuvaajasta 1 havaitaan, suuria määriä työllistävät tehdasteollisuuden yritykset kuitenkin ovat valtava hyöty Suomen tuottavuudella. Toisaalta rakennemuutoksen eteneminen luo tarvetta mahdollistaa myös pienempien yritysten tuottavuuden parempaa nousua. Juuri tässä suhteessa työsuhdeturva voi olla erityisessä osassa, koska kuten aikaisemmin todettiin, Suomen erikoisen suhteen kollektiivisen ja henkilöperusteisen irtisanomisen sääntelyn välillä voidaan katsoa antavan suhteellista kilpailuetua suurille yrityksille.

Taustoituksen perusteella voidaan todeta, että Suomen työllisyyttä on mahdollista nostaa erityisesti nuorten ja lähellä eläkeikää olevien ryhmissä.

Samoin tuottavuuden tasoa olisi mahdollista nostaa etenkin pienten yritysten osalta.

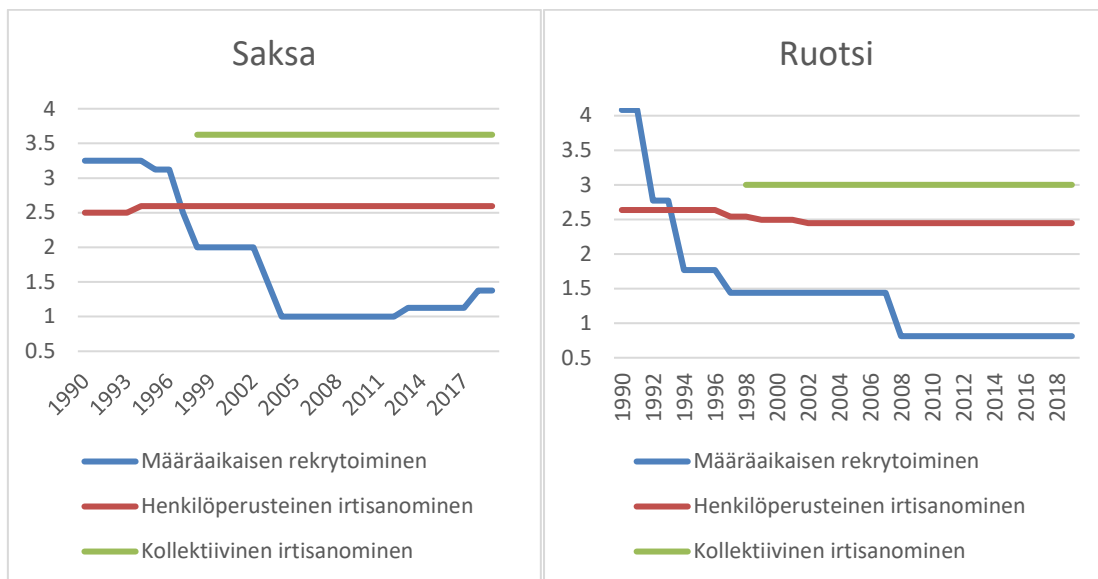
2.2 Työsuhdeturvan kehitys tarkasteltavissa maissa

Kuvaajissa 2–4 on esitetty tutkielman empiirisessä vaiheessa käytettyjen maiden, Suomen, Ruotsin, Tanskan, Norjan ja Saksan työsuhdeturvaindeksien kehitys vuosien 1990–2019 välillä. Suomen osalta muutoksena on ollut henkilöperusteisten ja kollektiivisten irtisanomisten työsuhdeturvan heikkeneminen, kun taas määräaikaisten työsopimusten käytön sääntelyä on hieman kiristetty 1990-luvun lopulla. On kuitenkin hyvä huomata, että verrattuna muiden maiden lähtötasoon, määräaikaisten sopimusten käytön sääntely on Suomessa ollut jo 1990-luvun alussa matalalla tasolla. Toinen huomioitava asia Suomen tilanteesta on jo aiemmin mainittu henkilöperusteisen irtisanomisen työsuhdeturvan suhteellisesti korkeampi taso kollektiiviseen työsuhdeturvaan verrattuna. Kollektiivisten irtisanomisten työsuhdeturva onkin indeksin mukaan Suomessa selvästi alemmalla tasolla kuin muissa tarkasteltavissa maissa.



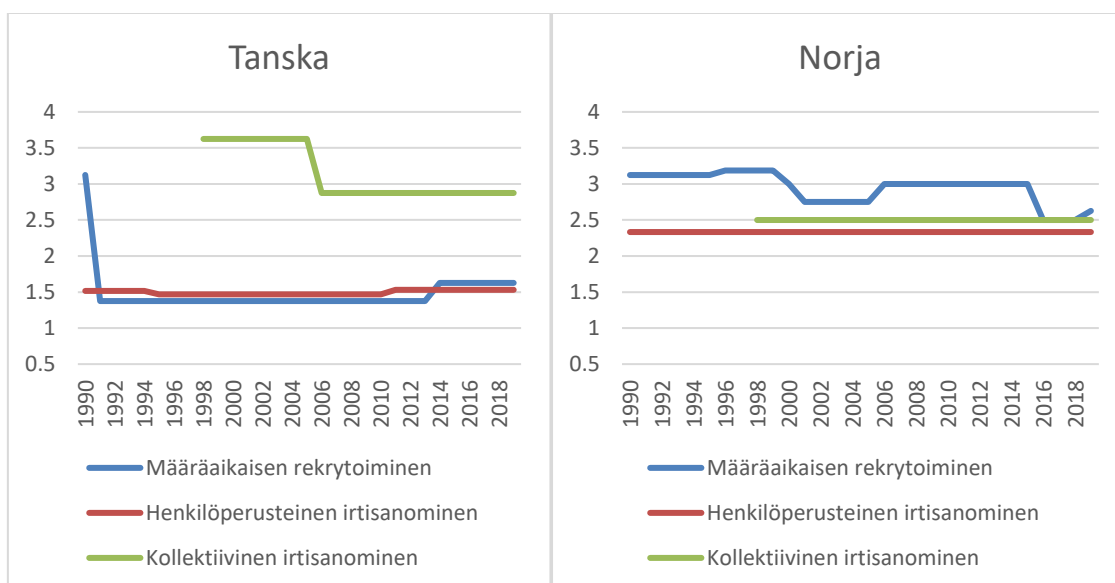
Kuvaaja 2. Suomen työsuhdeturvaindeksien kehitys 1990–2019. (OECD Employment Protection, 2021.)

Saksan ja Ruotsin osalta muutokset näyttävät hyvin samankaltaisilta. Molemmissa maissa kollektiivisten irtisanomisten työsuhdeturva on pysynyt muuttumattomana suhteellisen korkealla tasolla koko tarkasteluvälin, ja henkilöperusteisten irtisanomisten työsuhdeturvassa ei ole tapahtunut suuria muutoksia. Suurin muutos näissä maissa on ollut määräaikaisten työsuhdeiden käytön selvä helpottaminen.



Kuvaaja 3. Saksan ja Ruotsin työsuhdeturvaindeksien kehitys 1990–2019. (OECD Employment Protection, 2021.)

Norjassa työsuhdeturvan muutokset ovat olleet tarkasteluvälillä hyvin maltillisia. Ainoastaan määräaikaisten työsuhteiden käyttöä on hieman helpotettu, mutta verrattuna muihin tarkasteltaviin maihin sen taso on pysynyt korkealla. Tanskassa henkilöperusteisten irtisanomisten työsuhdeturvan taso on koko tarkasteluajan ollut muita maita selvästi matalampi. Kollektiivisten irtisanomisten työsuhdeturva on siellä pysynyt muiden maiden tavoin Suomeen verrattaessa korkealla tasolla, vaikka sitä on hieman laskettu 2000-luvun puolivälissä.



Kuvaaja 4. Tanskan ja Norjan työsuhdeturvaindeksien kehitys 1990–2019. (OECD Employment Protection, 2021.)

2.3 Työsuhdeturvan teoreettiset vaikutukset

Talusteoreettisten mallien mukaan työsuhdeturvalait vaikuttavat sekä positiivisesti että negatiivisesti eri mekanismien kautta työllisyyteen ja tuottavuuteen. Tästä syystä mallien perusteella ei siis pystytä suoraan arvioimaan, miten työsuhdeturvalakien muutokset vaikuttaisivat nettotyöllisyyteen ja taloudelliseen tuottavuuteen. Tässä alaluvussa esitellään tutkielman kannalta oleelliset asiat työsuhdeturvan teoreettisista vaikutuksista työmarkkinoilla.

Työsuhdeturvalait vaikuttavat työllisyyteen pääasiassa kahden eri mekanismin kautta. Irtisanomissuojan kasvattaminen lisää irtisanomisen kustannuksia työnantajalle, mikä vähentää kannusteita irtisanomisille. Kannusteiden väheneminen vähentää irtisanomisia, jolla on positiivinen vaikutus kokonaistyöllisyyteen. Toisaalta irtisanomiskustannusten kasvu luo lisää riskiä uusille rekrytoinneille ja sen kautta vähentää rekrytointien odotettua hyötyä. Epäonnistunut rekrytointi on kulu työnantajalle ja riskisyyden kasvattaminen vähentää työnantajien kannusteita uusille rekrytoinneille. Tällä puolestaan on negatiivinen vaikutus kokonaistyöllisyyteen. (Cahuc ym., 2014.) Toisaalta teorian mukaan voidaan olettaa, että koska työsuhdeturva nostaa irtisanomisen kustannuksia, vähentää se työn kokonaiskysyntää ja siten täystyöllisyyden tasapainoastetta (Borjas & Van Ours, 2010). Mutta koska irtisanomissuojan muutoksella on sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia työllisyyteen, ei sen perusteella voida suoraan sanoa, miten kokonaistyöllisyys muuttuisi irtisanomissuojaa heikentämällä tai kiristämällä. Pelkän teorian perusteella voidaan kuitenkin todeta, että irtisanomissuojaa kasvattamalla sekä uudet rekrytoinnit että irtisanomiset vähenevät, eli niin sanotut työllisyysvirrat heikkenevät.

Heikentyneen työn kysynnän lisäksi työsuhdeturva voi myös heikentää työn tarjontaa jo palkattujen työntekijöiden osalta. On esimerkiksi havaittu, että työsuhdeturvan kasvaessa koeajan päätyttyä, työntekijöiden poissaolot lisääntyvät. (Borjas & Van Ours, 2010; Ichino & Riphahn, 2005.)

Työsuhdeturvalakien vaikutus myös työn tuottavuuteen on kaksijakoinen. Korkea irtisanomissuoja ja työsuhdeturva luovat vakaampia työsuhteita, mikä luo työnantajalle kannusteita investoida työvoiman tuottavuuteen. Tällaisia investointeja ovat esimerkiksi koulutuksen tarjoaminen työntekijöille. Jos kuitenkin tarkasteluun otetaan erilaisten työsuhteiden substituutiovaikutukset, vaikutus investointeihin voi muuttua. Koska määräaikaisten työsopimusten ja vakituisten työsopimusten välillä on substituutiovaikutuksia toisen työsuhdeturvan tason muuttuessa, ja investointien määrä vaihtelee riippuen työsuhteen laadusta, tulee teoreettisesta tarkastelusta monimutkaisempaa. Työnantajilla on vähemmän kannusteita investoida määräaikaisella sopimuksilla työskenteleviin työntekijöihin kuin vakituksilla sopimuksilla työskenteleviin. Jos kuitenkin työsuhdeturvaa vakituisten työsopimusten osalta nostetaan, tai päinvastoin määräaikaisten työsopimusten tekemistä helpotetaan, lisää tämä työnantajan kannusteita käyttää mieluummin määräaikaisia työsopimuksia va-

kituisten työsopimusten sijaan. Näin ollen, vaikka vakituisten työsopimusten työsuhdeturvaa kiristettäisiin, mikä kasvattaa kannusteita investoida työntekijöiden tuottavuuteen, voi koko työmarkkinatasolla investoinnit laskea, jos määräaikaisten työsopimusten käytön substituutiovaikutus vakituisiin työsopimuksiin on tarpeeksi suuri. (Cahuc ym., 2014.)

Toinen työn tuottavuuteen vaikuttava tekijä työsuhdeturvassa on työllisyysvirrat. Työntekijöiden ja heille sopivien työtehtävien kohtaamisella on selvä vaikutus työn tuottavuuteen. Kuten edellä mainittiin, korkea työsuhdeturva laskee sekä irtisanomisia että uusia rekrytointeja, eli vähentää työllisyysvirtoja. Tällä työllisyysvirtojen vähenemisellä on siis talousteorian mukaan selvästi työn tuottavuutta heikentävä vaikutus. (Cahuc ym., 2014.) Lisäksi tietyt työsuhdeturvalait voivat muodostaa kannustinloukkuja työvoiman liikkuvuudelle. Esimerkiksi Ruotsissa käytössä oleva last in first out -sääntö (LIFO), jonka mukaan työsuhhteessa vähiten aikaa ollut työntekijä pitää irtisanoa ensimmäisenä, voi luoda kannusteita vanhemmille työntekijöille olla vaihtamatta työpaikkaa, sillä se tarkoittaisi tämän suojan menettämistä.

Pelkän talousteorian perusteella ei siis voida arvioida, miten työsuhdeturvan muutos vaikuttaisi kokonaistyöllisyyteen tai työn tuottavuuteen. Lisäksi teorian ennustamat vaikutukset voivat vaihdella suuresti taloussyklin kohdasta riippuen. Esimerkiksi nopeassa laskumarkkinassa vaikutus irtisanomisiin voi dominoida kannustinvaikutuksia uusiin rekrytointeihin, jolloin nettovaikutus työllisyyteen korkealla irtisanomissuojalla on positiivinen. Toisaalta taloussuhdanteen kasvuvaiheessa alemman irtisanomissuojan rekrytointikannusteet voivat dominoida, jolloin korkealla irtisanomissuojalla on negatiivinen vaikutus kokonaistyöllisyyteen. Tämä tekee lopullisen vaikutuksen arvioinnin todella hankalaksi, sillä vahvojen tulosten saaminen edellyttäisi taloussyklit ylittävää tarkastelua.

3 KATSAUS EMPIIRISEEN TUTKIMUSKIRJALLISUUTEEN

3.1 Vaikutukset työllisyyteen

Kuten teoreettisesta viitekehyksestä käy ilmi, työsuhdeturva vaikuttaa usealla eri tavalla työllisyyteen ja työttömyyteen. Lisäksi näiden vaikutusten suuruudet voivat vaihdella huomattavasti riippuen siitä, mikä ryhmä on tarkastelussa. Koska yhden työllisen suhteellinen kustannus on huomattavasti suurempi esimerkiksi alle 20 hengen yritykselle kuin suurelle yli 1000 henkeä työllistävälle yritykselle, voivat muutokset henkilöperusteisessa irtisanomissuojassa näkyä huomattavan eri tavoin näissä yrityksissä. Kuten talousteoria ennustaa, useat empiiriset tutkimukset osoittavat myös todeksi, että korkeampi irtisanomissuoja ja työsuhdeturva heikentävät selvästi työllisyysvirtoja (Boeri & Jimeno 2005; Kugler & Pica 2008; Von Below & Thoursie 2010; Millán, Millán, Román & van Stel 2013). Työllisyyden lisäksi, muutokset työllisyysvirroissa voivat vaikuttaa eri tavoin eri demografisiin ryhmiin, ja näin muuttaa työvoiman rakennetta. Seuraavaksi tarkastellaan, minkälaisia vaikutuksia työsuhdeturvalainsäädännöllä on havaittu olevan koko työmarkkinoiden tasolla työllisyyteen sekä työttömyyteen. Sen jälkeen vaikutuksia tarkastellaan rajattujen ryhmien, kuten pienten yritysten sekä nuorisotyöttömyyden kannalta.

3.1.1 Työsuhdeturvan vaikutukset työllisyyteen koko työmarkkinoiden tasolla

Työsuhdeturvan vaikutusta työllisyyteen ja työttömyyteen on tutkittu kansainvälisesti paljon. Suomessa osana Sipilän hallituksen uudistusehdotusta työ- ja elinkeinoministeriö pyysi asiantuntijalausuntoa silloisen Palkansaajien tutkimuslaitoksen (nyk. Labore) tutkimuskoordinaattorilta Merja Kauhaselta sekä Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen tutkimuspäälliköltä Antti Kauhaselta koskien irtisanomissuojan taloudellisia vaikutuksia. Heidän arvionsa koko talou-

den tasolta on, että irtisanomissuojan muutosten vaikutukset työllisyyteen ja työttömyyteen ovat epäselviä ja vaikeasti havaittavia. Kuitenkin vaikutukset työllisyysvirtoihin ovat merkittäviä. (Kauhanen & Kauhanen, 2018.) Heidän tuloksensa ovat siis linjassa talousteorian ennusteiden kanssa. Philipp Heimberger arvioi kattavassa meta-analyysissään (2021) työsuhdeturvan vaikutusta työttömyyteen. Meta-analyysissä arvioitujen tutkimusten tuloksissa on paljon variaatiota, mutta ottamalla huomioon julkaisuharhan Heimberger ei pysty sulkemaan pois vaikutuksen nollahypoteesia. Meta-analyysin mukaan korkeammalla työsuhdeturvalla on kuitenkin naisten työttömyyttä nostava vaikutus. Samaan tulokseen päätyy Kemperin (2016) meta-analyysi, jonka mukaan työsuhdeturvalla ei ole tilastollisesti merkitsevää vaikutusta työttömyyteen. Kemperin meta-analyysi kuitenkin havaitsee tilastollisesti merkitsevän negatiivisen vaikutuksen korkeamman työsuhdeturvan ja työllisyyden välillä. Kemperin tuloksista käy myös ilmi, että uudemmat, vuoden 1999 jälkeen julkaistut tutkimukset, havaitsevat tilastollisesti merkitsevempiä tuloksia kuin vanhemmat tutkimukset. Tämä johtuu Kemperin mukaan nykyaikaisemmista ja paremmista tutkimusmenetelmistä. Näiden uudempien tutkimusten perusteella korkeammalla työsuhdeturvalla voitaisiin arvioida olevan myös työttömyyttä lisäävä vaikutus. (Kemper, 2016.)

Aikaisemman tutkimuskirjallisuuden perusteella ei voida varmuudella sanoa korkeamman työsuhdeturvan aiheuttavan korkeampaa työttömyyttä ja alemmaa työllisyyttä koko työmarkkinoiden tasolla. Oletuksena voidaan kuitenkin pitää, että irtisanomissuojan heikentäminen ei ainakaan pienentäisi työllisyyttä tai nostaisi työttömyyttä. Etenkin Kemperin (2016) havainto uudempien kehittyneempiä tutkimusmenetelmiä käyttävien tutkimusten tuloksista vahvistaa oletusta alemman irtisanomissuojan positiivisesta työllisyysvaikutuksesta. Nettovaikutuksen voidaan kuitenkin olettaa olevan pieni.

3.1.2 Työsuhdeturvan vaikutukset työllisyyteen pienissä yrityksissä

Talousteorian mukaan työsuhdeturvan muutoksella voi kuitenkin olla suurempi vaikutus pienissä yrityksissä kuin suurissa. Näin ollen koko työmarkkinoita tarkastelevan tutkimuksen tulos voi olla peräisin suurilta osin ainoastaan isommasta muutoksessa pienten yritysten joukossa. Tällöin vaikuttavampi tulos saataisiin muuttamalla työsuhdeturvan tasoa ainoastaan näiden pienten yritysten osalta.

Arditonin, Bertonin ja Pacellin tutkimus (2019) Italiasta tukee hypoteesia pienten yritysten suuremmista käyttäytymismuutoksista rekrytointikannusteisiin. Italiassa otettiin vuonna 2015 käyttöön palkkauskannuste, jossa tietyt ehdot täyttäviä työttömiä henkilöitä voitiin palkata vakituisiin työsuhteisiin 100 prosenttia alennetuilla sosiaaliturvamaksuilla. Hieman myöhemmin myös irtisanomiskustannuksia suurten yritysten osalta laskettiin. Tämä ei vaikuttanut pieniin, alle 15-hengen yrityksiin, joissa irtisanomiskustannukset olivat jo ennen muutoksia alemmat. Tuloksina havaittiin, että pelkillä palkkauskannusteilla ei

ollut suurta vaikutusta suurten yritysten rekrytointeihin, vaan vaikutus syntyi vasta alempien irtisanomiskustannusten ja palkkauskannusteiden yhteisvaikutuksesta. Pienissä yrityksissä puolestaan palkkauskannusteet vaikuttivat selvästi rekrytointeja lisäävästi. (Arditon ym., 2019.) Koska tutkimuksen kohteena olleet kannusteet olivat huomattavia, jopa 100 prosentin alennus sosiaaliturvamaksuissa, voidaan tuloksia pitää selvänä indikaattorina siitä, minkä suuntaisia vaikutuksia tällaisilla muutoksilla on. Tulosten perusteella vaikuttaa, että pienet yritykset reagoivat suuria yrityksiä voimakkaammin kannusteisiin. Toisaalta, koska kannusteet koskivat ainoastaan rajattua työntekijöiden joukkoa sekä kestivät vain vuoteen 2017 asti, ei tutkimuksen perusteella voida sanoa, miten tämän kaltaiset muutokset vaikuttaisivat koko työmarkkinoiden tasolla ja pitkällä aikavälillä.

Uuden rekrytoimisen suurin suhteellinen vaikutus on tilanteessa, jossa elinkeinonharjoittaja siirtyy työnantajaksi palkkaamalla ensimmäisen työntekijän. Suomessa siirtymistä elinkeinonharjoittajasta työnantajaksi on pyritty kannustamaan esimerkiksi palkkaustuella. Nivala (2021) tutkii väitöskirjassaan, miten ensimmäisen työntekijän palkkaamistuki vaikutti elinkeinonharjoittajan päätökseen siirtyä työnantajaksi. Tulosten mukaan tuki ei lisännyt todennäköisyyttä siirtyä elinkeinonharjoittajasta työnantajaksi. Nivalan mukaan tämä johtuu kuitenkin pääosin tuen vähäisestä käytöstä.

Millán ym. (2013) tutkivat työsuhdeturvan vaikutusta elinkeinonharjoittajien päätöksessä siirtyä työnantajiksi. Heidän tutkimuksensa koski 1–4 hengen yrityksiä 15 EU-maassa. Tutkimuksen tulosten perusteella korkeampi työsuhdeturva vähensi selvästi todennäköisyyttä ensimmäisen työntekijän palkkaamiselle mutta toisaalta myös siirtymistä työnantajasta takaisin elinkeinonharjoittajaksi. Vaikka työsuhdeturvalla osoitettiin olevan selvä työllisyysvirtoja alentava vaikutus, ei vaikutusta nettotyöllisyyteen voitu osoittaa. Osaltaan tämä johtuu kuitenkin siitä, että tutkimusasetelman vuoksi tutkimus havaitsi vaikutukset päätöksessä siirtyä elinkeinonharjoittajan ja työnantajan välillä, muttei vaikutuksia 1–4 henkeä työllistävien mikroyritysten sisällä tapahtuvaan työllisyyden muutokseen. (Millán ym, 2013.)

Vaikka Nivalan (2021) sekä Millán ym. (2013) tutkimuksiin liittyy epävarmuutta työllisyysvaikutusten osalta, ottamalla huomioon Arditonin ym. (2019) tutkimuksen tulokset, voi tuloksista saada laajemman ymmärryksen. Arditonin ym. tutkimus havaitsi, että yritykset reagoivat palkkauskannusteisiin vahvemmin, kun työsuhdeturva on matalampi ja vaikutus on suurempi pienissä yrityksissä. Vaikka siis Nivalan tutkimuksen mukaan palkkauskannusteella ei ollut merkittävää vaikutusta ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen, voidaan olettaa, että työsuhdeturvan alentaminen lisäisi kannusteen positiivista rekrytoimisvaikutusta, jolloin vaikutus nettotyöllisyyteen voisi kääntyä positiiviseksi.

Ruotsissa vuonna 2001 tehtiin muutos, jonka myötä korkeintaan 10 henkeä työllistävissä yrityksissä saataisiin irtisanoa kaksi työntekijää niin sanotusta LIFO-säännöstä poiketen. Tämän myötä työnantajilla on ollut enemmän mahdollisuuksia sopeuttaa työvoimaansa ja siten kannusteita uusille rekrytoinneille.

Börnhällin, Daunfeldtin ja Rudholmin tutkimus (2015) havaitsi, että muutoksen jälkeen 5–9 hengen yritykset lisäsivät työntekijöiden määrää 0,135 prosenttia enemmän kuin kontrolliryhmään kuuluneet yritykset. Tämä tarkoitti noin 5000 uutta lisätyöllistä vuosittain reformin jälkeen. Tutkimuksessa kuitenkin havaittiin myös selvä kannustinloukku lisärekrytointiin 10 hengen yrityksillä, mikä olisi nostanut ne pois säännöstä vapautettujen yritysten joukosta. (Börnhall ym., 2015.) Vaikka Börnhällin ym. tutkimuksen mukaan irtisanomissuojan heikentäminen selvästi lisäsi rekrytointikannusteita enemmän kuin irtisanomisia pienissä yrityksissä, niin kannustinloukkuvaikutuksen vuoksi on vaikeaa sanoa lopullista vaikutusta nettotyöllisyyteen.

3.1.3 Työsuhdeturvan vaikutus työsuhteen laatuun sekä nuorten työmarkkina-asemaan

Koska työsuhdeturva vaikuttaa yritysten rekrytointi- ja irtisanomispäätöksiin, eli työllisyysvirtoihin, voi sen muutoksilla olla suurempia vaikutuksia yksittäisten ryhmien sisällä kuin koko työmarkkinoiden tasolla. Suurimmat tällaiset vaikutukset voidaan havaita määräaikaisten työsopimusten ja vakituisten työsopimusten käytön välillä sekä riskisempinä rekrytoitavina pidettyjen ryhmien työmarkkina-asemassa.

Työnantajan mahdollisuus käyttää sekä määräaikaista työsopimuksia että vakituksia työsopimuksia luo työmarkkinoille eräänlaisen duaalisuuden, jossa osalla työntekijöistä on parempi työsuhdeturva luodun työsopimuksen ansiosta. Määräaikaisten työsopimusten käytön helpottamisen voidaan katsoa luovan paremmat kannustimet tarjota työtä myös riskisinä pidetyille henkilöille ja siten parantavan työllisyyttä. Esimerkiksi Sipilän hallituksen ehdotuksessa määräaikaisten työsopimusten tekoa pyrittiin helpottamaan alle 30-vuotiaille yli 3 kuukautta työttöminä olleille henkilöille (HE 227, 2018).

Empiiristen tutkimusten mukaan määräaikaisten työsopimusten helpottaminen, ja siten eri sopimustyyppien riskisyyden eron kasvattaminen, ei kuitenkaan näyttäisi parantavan työllisyyttä, vaan lisäävän vakituisten työsopimusten korvautumista määräaikaisten työsopimuksilla (Kahn, 2010; Centeno & Novo, 2013; Bratti ym., 2018). Kahn (2010) tutki miten määräaikaisten sopimusten käytön helpottaminen vaikuttaa työllisyyteen yhdeksän eurooppalaisen maan datalla. Tutkimuksen tulosten mukaan määräaikaisten sopimusten suhteellinen käyttö lisääntyi, kun määräaikaisten työsopimusten käyttöä helpotettiin tai vakituisten työsopimusten irtisanomiskustannuksia kasvatettiin. Lisäksi pelkkä määräaikaisten sopimusten käytön helpottaminen ei lisännyt kokonaisyöllisyyttä eikä suhteellista siirtymistä määräaikaista työsuhteista vakituisiin työsuhteisiin. (Kahn 2010.)

Centeno ja Novo (2013) tutkivat, miten Portugalissa vuonna 2004 tehty reformi, jossa 11–20 hengen yritysten vakituisten työsuhteiden irtisanomissuojaa kasvatettiin, vaikutti eri sopimustyyppien käyttöön. Heidän tulostensa mukaan reformi sai yritykset käyttämään enemmän määräaikaista sopimuksia uusissa

rekrytoinneissaan. Tämä johti myös työvoiman vaihtuvuuden lisääntymiseen määräaikaisilla sopimuksilla työskentelevien ryhmässä. (Centeno & Novo 2013.) Centenon ja Novon sekä Kahnin tutkimusten tulosten perusteella, määräaikaisien ja vakituisten työsopimusten käytöllä on selvä substituutiovaikutus. Vaikka siis vakituisten työsopimusten irtisanomissuojaa parantamalla pyrittäisiin nostamaan työntekijöiden luottamusta työpaikan pysyvyydestä, koko työmarkkinoita tarkasteltaessa tämä vaikutus kompensoituu ainakin osittain korkeamman vaihtuvuuden omaavien määräaikaisten työsopimusten lisääntyneellä käytöllä. Vaikka korkeampi vaihtuvuus vakituisten työntekijöiden osalta voi parantaa työnvoiman kohdentumista, niin tulosten mukaan vaikuttaisi kuitenkin siltä, että vaihtuvuuden johtuessa sopimusten määräaikaisuudesta, kohdentumisen parantumisesta ei tapahdu. Lisäksi tutkimuksissa ei suoraan havaittu, että pelkästään määräaikaisten sopimusten käytön helpottamisella olisi nettotyöllisyyttä nostava vaikutus. Näiden tulosten perusteella voidaan siis päätellä, että eron kasvattaminen sopimustyyppien työsuhdeturvassa johtaa tilanteeseen, jossa määräaikaisilla työsopimuksilla työskentelevät joutuvat kantamaan suuremmat riskit työvoiman sopeutustarpeista.

Määräaikaiset työsopimukset ovat yleisempiä työmarkkinoille sisään pyrkivien ryhmien keskuudessa, jolloin vakituisten työsopimusten työsuhdeturvaa kasvattaminen voi heikentää entisestään näiden ryhmien työmarkkina-asemaa. (Gebel & Giesecke, 2016; Ardito ym., 2019; O'Higgins & Pica 2020). Tällaisina ryhmänä on yleisesti pidetty esimerkiksi nuoria sekä pitkäaikaistyöttömiä. Gebel & Giesecke (2016) tutkivat juuri työsuhdeturvaa vaikutuksia nuorten työllisyyteen. Heidän aineistonsa koostuu 19:sta Euroopan valtiosta ja tarkasteluajankana ovat vuodet 1992–2012. He hyödyntävät samaa OECD-indeksiä kuin tämän tutkielman empiirinen osio. Tutkimuksen tulosten mukaan korkeampi irtisanomissuoja vakituissa työpaikoissa nostaa määräaikaisten sopimusten käyttöä nuorilla. OECD-indeksin kasvaminen yhdellä yksiköllä, 0–6 yksikön asteikolla, vakituisten työsuhdeturvien osalta, nostaa tutkimuksen tulosten mukaan määräaikaisten työsopimusten käyttöä 4–8 prosenttiyksikköä nuorten työsuhteissa. Lisäksi määräaikaisten sopimusten sääntelyn vähentäminen ei vähentänyt nuorten työttömyyttä vaan viidessä tarkasteluryhmässä kuudesta vaikutus työttömyyteen oli 0, ja matalasti koulutetuilla nuorilla miehillä sääntelyn vähentäminen jopa kasvatti työttömyysastetta. Tutkimuksen tulokset kuitenkin antavat todisteita siitä, että työsuhdeturvataso vähentäminen vakituisten työsopimusten osalta vähentäisi nuorten työmarkkinoiden epävarmuutta ilman, että nuorten työmarkkinoilta syrjäytyminen lisääntyisi. (Gebel & Giesecke 2016.) Myös muissa tutkimuksissa on havaittu samankaltaisia tuloksia työsuhdeturvaa vaikuttavasta nuorten työttömyyteen (Ardito ym., 2019; O'Higgins & Pica 2020). O'Higginsin ja Pican (2020) tutkimuksen mukaan vakituisten työsuhdeturvien työsuhdeturvaa heikentäminen Italiassa lisäsi teiniikäisten rekrytointeja noin 13 prosenttia, 20–29-vuotiaiden rekrytointeja noin 6 prosenttia ja yli 40-vuotiaiden rekrytointeja noin 4 prosenttia. Toisaalta, koska kyseinen tutkimus tarkasteli ainoastaan rekrytointeja, sen perusteella ei voida tehdä oletuksia nettotyöllisyyden muutoksesta.

Kansainvälisen tutkimuskirjallisuuden tulokset työsuhdeturvan vaikutuksesta työllisyyteen ja työttömyyteen ovat pitkälti talousteorian odotusten mukaisia. Työsuhdeturvalla on selvä vaikutus työllisyysvirtoihin mutta vaikutus nettotyöllisyyteen koko työmarkkinoiden osalta jää epäselväksi. Selvempiä vaikutuksia voidaan kuitenkin havaita pienten yritysten osalta sekä riskisempinä pidettyjen työntekijöiden, kuten nuorten, osalta. Pienet yritykset reagoivat vahvemmin työsuhdeturvassa tapahtuviin muutoksiin kuin suuret yritykset. Työsuhdeturva vaikuttaa myös selvästi nuorten työmarkkina-asemaan sekä työsuhteisiin. Korkeampi työsuhdeturva vakituissa työsopimuksissa nostaa määräaikaisten työsopimusten määrää, mikä vaikuttaa suhteellisesti vahvemmin nuoriin työntekijöihin. Sama pätee myös, jos määräaikaisten työsopimusten tekemistä helpotetaan. Lisäksi pelkkä määräaikaisten työsopimusten helpottaminen ei näyttäisi parantavan nettotyöllisyyden määrää edes nuorten työntekijöiden osalta. Tutkimusten perusteella nettotyöllisyyden paranemista voidaan kuitenkin olettaa vakituisten työsopimusten työsuhdeturvan heikennyksestä. Tulokset ovat kuitenkin hyvin epävarmoja, etenkin pitkällä aikavälillä. Ainoastaan nuorten osalta vakituisten työsuhteiden heikennyksen oletettavia positiivisia vaikutuksia voidaan pitää vahvoina.

Taulukko 3. Tiivistelmä työsuhdeturvan vaikutuksesta työllisyyteen

Tutkimus	Tutkittava maa	Tutkimusaihe	Tutkimuksen tulokset
Heimberger, P. (2021). Does employment protection affect unemployment? A meta-analysis.	Useita eri maita.	Meta-analyysi siitä, miten työsuhdeturva vaikuttaa työttömyyteen.	Empiirisen tutkimuskirjallisuuden tulokset työsuhdeturvan vaikutuksesta työttömyyteen ovat ristiriitaisia ja kun otetaan huomioon julkaisuharha, vaikutuksen nollahypoteesia ei voida hylätä.
Kemper, J. M. (2016). Resolving the Ambiguity: A Meta-Analysis of the Effect of Employment Protection on Employment and Unemployment.	Useita eri maita.	Meta-analyysi työsuhdeturvan vaikutuksesta työllisyyteen ja työttömyyteen.	Työttömyyden osalta nollahypoteesia ei voida hylätä, mutta työllisyyden ja työsuhdeturvan välillä havaitaan tilastollisesti merkitsevä negatiivinen vaikutus. Lisäksi uudemmissa, nykyaikaisempia tutkimusmenetelmiä käyttävissä tutkimuksissa havaitaan

			enemmän tilastollisesti merkitseviä tuloksia.
Millán, A., Millán, J. M., Román, C., & van Stel, A. (2013). How does employment protection legislation influence hiring and firing decisions by the smallest firms?	15 EU-maata 1994-2001.	Miten työsuhdeturva vaikuttaa elinkeinoharjoittajan rekrytointipäätöksiin pienimmissä yrityksissä (1-4 työntekijää).	Tulosten perusteella ei voida sanoa lopullista työsuhdeturvan tiukuuden vaikutusta nettotyöllisyyteen, mutta tulokset osoittavat selvän vaikutuksen työvoiman liikkuvuuteen. Korkeammalla työsuhdeturvalla siis selvä negatiivinen vaikutus todennäköisyyteen siirtyä yksityisestä elinkeinoharjoittajasta työnantajaksi ja toisinpäin.
Börnhäll, A., Daunfeldt, S. O., & Rudholm, N. (2015). Employment protection legislation and firm growth: evidence from a natural experiment. <i>Industrial and Corporate Change</i> , dtw017.	Ruotsi 1997-2010.	Miten vuoden 2001 muutos, joka mahdollisti alle 11 hengen yritysten poikkeamisen LIFO-säännöstä 2 työntekijän osalta, vaikutti pienten yritysten rekrytointeihin Ruotsissa.	5-9 henkeä työllistävät yritykset lisäsivät rekrytointejaan verrattuna kontrolliryhmään, mikä tarkoitti noin 5000 lisätyöllistä per vuosi verrattuna reformia edeltävään aikaan. Toisaalta 10 hengen yrityksille muodostui kannustinloukku uuden työntekijän palkkaamiselle, joka olisi nostanut ne pois kevyemmän sääntelyn piiristä.
Centeno, M., & Novo, Á. (2013). Segmenting wages. <i>Banco de Portugal, Economic Bulletin</i> , Winter.	Portugali 2002-2008.	Miten vuoden 2004 reformi, joka nosti vakituisten työsuhteiden irtisanomissuojaa 11-20 hengen yrityksissä vaikutti työllisyyteen.	Reformin jälkeen laajenevissa yrityksissä määräaikaisten työsovimusten käyttö lisääntyi, ja pienenevissä yrityksissä nettotyöttömyyden kasvu tuli lähes ¾ vakituisten

			<p>työsuhteiden irtisanomisista.</p> <p>Kahden työsopimustyyppin välillä siis selvä substituutiovaikutus.</p>
<p>Gebel, M., & Giesecke, J. (2016). Does deregulation help? The impact of employment protection reforms on youths' unemployment and temporary employment risks in Europe. <i>European Sociological Review</i>, 32(4), 486-500.</p>	<p>19 Euroopan maata 1992-2012.</p>	<p>Miten työsuhdeturvan yksipuoleinen muutos, eli muutos joko vakituisissa sopimuksissa tai määräaikaisissa sopimuksissa, vaikuttaa nuorten työllisyyteen.</p>	<p>Eron kasvattaminen sopimustyyppien välillä nostaa määräaikaisten työsopimusten käyttöä nuorilla.</p> <p>Vakituisen työsuhteen työsuhdeturvan nostaminen ei lisää nuorten työmarkkinoiden ulkopuolelle jäämistä, mutta lisää heidän työsuhteidensa epävarmuutta määräaikaisten sopimusten käytön lisääntyessä.</p> <p>Määräaikaisten sopimusten käytön sääntelyn helpottaminen ei lisää nuorten työllisyyttä.</p>
<p>O'Higgins, N., & Pica, G. (2020). Complementarities between labour market institutions and their causal impact on youth labour market outcomes. <i>The BE Journal of Economic Analysis & Policy</i>, 20(3).</p>	<p>Italia 2012 alkaen.</p>	<p>Miten vuoden 2012 työsuhdeturvan heikennys yli 15 hengen yrityksessä ja vuoden 2014 työllisyysohjelma nuorille vaikuttivat nuorten työllisyyteen.</p>	<p>Työsuhdeturvan heikennys paransi nuorten rekrytointeja selvästi ja työllisyysohjelma hieman. Tutkimuksessa käytetyn datan vuoksi vaikutusta kokonaistyöllisyyteen ei pystytty arvioimaan.</p>

3.2 Vaikutukset tuottavuuteen

Sekä talousteoreettisen että edellä käytyjen työllisyyttä tarkastelevan empiiristen tutkimusten perusteella tiedetään, että korkea työsuhdeturva heikentää työllisyysvirtoja. Teorian perusteella tiedetään kuitenkin, että irtisanomissuoja ja laajemmin työsuhdeturva vaikuttavat työn tuottavuuteen myös useiden muiden mekanismien kautta. Näitä ovat esimerkiksi työvoiman tuottavuuteen tehdyt investoinnit, vakituisten ja määräaikaisten työsuhteiden käytön substituutiovaikutus ja käyttäytymisvaikutukset sekä työntekijöillä että työnantajilla.

Kansainvälinen tutkimuskirjallisuus työsuhdeturvan vaikutuksesta työllisyyteen havaitsi selvän substituutiovaikutuksen määräaikaisten ja vakituisten työsopimusten välillä. Talousteorian mukaan työsuhdeturvaa nostamalla työntekijät sitoutuvat yritykseen paremmin, jolloin heidän tuottavuuttansa nostavat investoinnit tulevat kannattavamiksi työnantajalle. Bratti, Conti ja Sulis (2018) tutkivat italialaisella aineistolla, miten irtisanomissuojan heikennys vaikuttaisi yritysten työnantajille tarjoamaan koulutukseen. He vertailivat koulutuksen määrää 5–25 hengen yrityksissä hyödyntäen epäjatkuvuuskohtaa 15 hengen yritysten kohdalla, jota isompia yrityksiä koskee tiukempi työsuhdeturvaain-säädäntö. Tulosten mukaan tämä vakituksia työsopimuksia koskeva tiukempi työsuhdeturva saa yritykset käyttämään enemmän määräaikaista työsopimuksia. Tästä syystä korkeampi työsuhdeturvan taso vähentää 16–20 prosenttia koulutusta saavien työntekijöiden määrää. Vähäisempi koulutuskannustantarujoitus puolestaan johtaa heikompaan tuottavuuteen. (Bratti ym., 2018.) Myös muissa tutkimuksissa on havaittu sama vaikutus, jossa vakituisten ja määräaikaisten työsopimusten työsuhdeturvan eroa kasvattamalla työntekijöiden saama koulutus vähenee määräaikaisten sopimusten käytön lisääntymisen myötä (Centeno & Novo 2013; Hijzen ym., 2017). Vaikka siis korkeampi työsuhdeturva talousteorian mukaan nostaa yritysten kannusteita työvoiman kouluttamiseen, empiiristen tutkimusten mukaan määräaikaisten työsopimusten käytön lisääntymisen negatiivinen vaikutus koulutuskannusteisiin dominoi. Tulosten perusteella voidaan toisaalta myös olettaa, että nostamalla työsuhdeturvan tasoa pelkää-tään määräaikaissa työsuhteissa koulutuskannusteiden määrä lisääntyisi.

Belgian työmarkkinoilla oli 2000-luvulla tilanne, jossa työsuhdeturva oli pääsääntöisesti tiukempi toimihenkilötyösuhteissa (white-collar) työskenteleville kuin perinteisissä teollisuustyösuhteissa (blue-collar) työskenteleville. Tietyn-tyyppisissä työtehtävissä työnantajilla oli kuitenkin mahdollisuus käyttää kumpaa tahansa työsopimusta, jonka lisäksi blue-collar-työsopimuksilla työskenteleville oli mahdollista tarjota korkeamman työsuhdeturvan työsopimusta esimerkiksi palkitsemistarkoituksessa. Tämä antoi yrityksille mahdollisuuden vaikuttaa tietyiltä osin työsuhdeturvan tasoon omassa työvoimassaan. Van Landuy, Dewaelheyns ja Van Hulle (2017) hyödynsivät tätä koeasetelmaa tutki-akseen työsuhdeturvan tason vaikutusta pk-yritysten tuloksentelekykyyn. Tutkimuksen mukaan heikompi työsuhdeturva, eli blue-collar-sopimusten laa-jempi käyttö, nosti yritysten kannattavuutta ja tuottamaa arvonlisää, kun yri-

tyksiä vertailtiin alakohtaisesti. Positiivinen vaikutus oli vahvempi alle 50 hengen yrityksissä, ja sitä suuremmissa yrityksissä vaikutus ei ollut enää merkittävä. (Van Landuy ym., 2017.) Van Landuyn ym. tulokset tukevat havaintoja alemman irtisanomissuojan positiivisista vaikutuksista tuottavuuteen. Lisäksi ne ovat linjassa työllisyyttä koskevien tutkimusten tuloksista, joissa työsuhdeturvan tason vaikutukset ovat suurempia pienemmissä yrityksissä.

García-Vega, Kneller ja Stiebale (2021) havaitsivat samankaltaisia tuloksia espanjalaisella aineistolla. He tutkivat, miten vuoden 2012 muutos, joka mahdollisti pienille yrityksille palkata lisää työntekijöitä 50 työntekijän rajaan asti vakituisella sopimuksella, mutta aikaista pidemmällä koeajalla vaikutti yritysten tuoteinnovaatio panostuksiin. Tutkimuksen mukaan muutos pidennetystä koeajasta lisäsi tuoteinnovaatioita, tuotteiden laatua ja mahdollisti yritysten laajentumisen uusille markkinoille sekä myynnin nopeamman kasvattamisen. Tulokset olivat keskittyneitä erityisesti aloille, joilla on korkea tutkimus- ja tuotekehityspanostukset sekä korkea kysynnän vaihtelu. Erityisen vahvoja tulokset olivat 10–35 hengen yrityksissä, jotka pystyivät rekrytoimaan paljon uusia työntekijöitä aikaisempaa alemmalla riskillä. (García-Vega, Kneller & Stiebale, 2021.) Tutkimus on myös hyvä osoitus siitä, että työsuhdeturvaan voidaan vaikuttaa muutenkin kuin muuttamalla irtisanomisen kustannuksia työnantajalle.

Bjuggren (2018) hyödynsi Ruotsin vuoden 2001 muutosta, jossa pienet yritykset vapautettiin osin LIFO-säännöstä tutkiakseen työsuhdeturvan vaikutusta yritysten tuottavuuteen. Muutoksella oli tulosten mukaan 2–3 prosentin positiivinen vaikutus pienten yritysten työn tuottavuuteen. Muutos näytti lisäksi nostaneen yritysten investointeja, sillä tarkastelluissa yrityksissä arvonlisä oli 8–11 prosenttia korkeampi ja tulonlisäys 4–6 prosenttia korkeampi kuin vertailuryhmässä, mutta yritysten voitoissa ei ollut eroja. (Bjuggren, 2018.) Koska Bjuggrenin tutkimuksen aikarajaus on vuodesta 1997 vuoteen 2003 tulee, tuloksiin suhtautua varauksella. Ruotsin vuoden 2001 kaltaisella muutoksella voidaan olettaa olevan lyhyellä aikavälillä positiivinen vaikutus työn tuottavuuteen, sillä se antaa työnantajille aikaisempaa paremman mahdollisuuden päästä eroon vähemmän tuottavista työntekijöistään. Tätä tukee Kahnin tutkimuksen (2010) tulokset, joiden mukaan irtisanomissuojan heikennyksellä on lyhyellä aikavälillä negatiivinen vaikutus työllisyyteen, kun yritykset pystyvät irtisanoimaan vähemmän tuottavia työntekijöitään.

Bjuggrenin tuloksia tukevaa näyttöä on saatu myös makroaineiston tutkimuksilla. Zeev ja Ifergane (2022) mallinsivat 21:n OECD-maan datalla, miten makrotaloudellinen luottotarjontashokki (engl. credit supply shock) vaikuttaisi eri irtisanomissuojan omaavissa maissa. Heidän mallinsa mukaan maat, joissa irtisanomissuoja on korkeampi selviävät vähemmällä irtisanomisilla lyhyellä aikavälillä. Tämä kuitenkin johtaa kokonaistalouden kannalta huonompaan resurssien kohdentumiseen, mikä pudottaa talouden kokonaistuottavuutta (TFP) enemmän kuin maissa, joissa irtisanomissuoja on heikompi. Heikompi tuottavuus hidastaa myös reaalityötuotannon palautumista shokista, ja tutkimuksen mukaan alhaisen irtisanomissuojan maat saavuttavatkin shokkia edeltäneen tuotannon tason nopeammin. (Zeev & Ifergane, 2022.) Vaikka nämä tulokset

ovat vahvoja, tulee tähänkin tutkimukseen suhtautua Suomen kannalta varauksella. Tutkimuksen aineistossa on kyllä mukana Pohjoismaat, pois lukien Islanti, mutta aineistossa on myös työmarkkinoiltaan Suomesta hyvin poikkeavia maita, kuten Yhdysvallat ja Kanada. Tutkimus on myös makroaineistolla tehty kvantitatiivista tutkimusasetelmaa (engl. quasi-natural experiment) hyödyntävä tutkimus, jolloin sen perusteella ei voi tehdä kausaalipäätelmää koskemaan Suomea. Tutkimuksen tuloksia voidaan kuitenkin pitää suuntaa antavina.

Useiden tutkimusten perusteella voidaan vahvasti olettaa, että korkeampi työsuhdeturva ja irtisanomissuoja heikentävät pitkällä aikavälillä talouden tuottavuutta. Vaikka yksittäisen tutkimuksen tulokseen liittyy paljon epävarmuutta, niin kansainvälisen tutkimuskirjallisuuden tutkimustulosten samansuuntaisuus luo vahvan näytön tälle oletukselle. Erityisen vahvaa näyttö on pienten yritysten osalta, joita on tutkittu useilla luonnollisilla koeasetelmilla ja mikrotason aineistoilla. Työsuhdeturvan suurin vaikutus tuottavuuden alenemiseen näyttäisi johtuvan taloudellisten resurssien, pääasiassa työvoiman, tehokkaan kohdentumisen heikkenemisestä. Lisäksi vakituisten työsopimusten korkeampi työsuhdeturva suhteessa määräaikaisiin työsopimuksiin saa työnantajat substituomaan vakituksia työsuhteita määräaikaisten kanssa. Koska tämä substituutio vaikutus heikentää tuottavuutta enemmän kuin nostaa vakituisten työntekijöiden tuottavuutta koulutuksen kautta, jää vaikutus kokonaistuottavuuteen negatiiviseksi. Toisaalta tämä substituutio vaikutus pätee myös, jos pelkästään määräaikaisten sopimusten käyttöä helpotetaan, jonka voidaan katsoa olevan heikennys työsuhdeturvaan OECD mittarien perusteella.

Taulukko 4. Tiivistelmä Työsuhdeturvan vaikutuksista tuottavuuteen

Tutkimus	Tutkittava maa	Tutkimusaihe	Tulokset
Bratti, M., Conti, M., & Sulis, G. (2018). Employment protection, temporary contracts and firm-provided training: Evidence from Italy.	Italia 2009-2010.	Miten työsuhdeturva, sekä ero vakituisten ja määräaikaisten työsopimusten työsuhdeturvassa vaikuttavat yritysten antamaan koulutuksen määrään.	Korkeampi työsuhdeturva vakituksissa työsuhteissa johtaa määräaikaisten työsopimusten lisääntymiseen käyttöön. Tämä puolestaan vähentää työnantajan tarjoamaa koulutusta työntekijöille.
Hijzen, A.,	Italia	Miten työsuhdeturva vaikut-	Korkeampi irtisa-

<p>Mondauro, L., & Scarpetta, S. (2017). The impact of employment protection on temporary employment: Evidence from a regression discontinuity design. <i>Labour Economics</i>, 46, 64-76.</p>	<p>2008–2009.</p>	<p>taa työsuhteiden laatuun (määräaikainen vs. vakituinen) sekä tuottavuuteen.</p>	<p>nomissuoja lisää määräaikaisten työsuhteiden käyttöä, mikä puolestaan lisää työvoiman vaihtuvuutta. Tutkijoiden mukaan, korkeamman irtisanomissuojan aiheuttama lisäantynyt määräaikaisten työsuhteiden käyttö laski myös työvoiman tuottavuutta.</p>
<p>Van Landuyt, Y., Dewaels, N., & Van Hulle, C. (2017). Employment protection legislation and SME performance. <i>International Small Business Journal</i>, 35(3), 306–326.</p>	<p>Belgia 2000–2009.</p>	<p>Miten työsuhdeturva vaikuttaa pk-yritysten tuloksentekeytykseen.</p>	<p>Heikompi irtisanomissuoja nosti selvästi alle 50-hengen yritysten kannattavuutta ja niiden tuottamaa arvonlisää.</p>
<p>Garcia-Vega, M., Kneller, R., & Stiebale, J. (2021). Labor Market reform and innovation: Evidence from Spain. <i>Research Policy</i>, 50(5), 104213.</p>	<p>Espanja 2010–2015.</p>	<p>Miten vuoden 2012 muutos, joka mahdollisti pienille yrityksille palkata lisää työntekijöitä 50 työntekijän rajaan asti vakituisella sopimuksella, mutta aikaista pidemmällä koeajalla vaikutti yritysten tuoteinnovaatiopanostuksiin.</p>	<p>Työsuhdeturvan heikennys (pidempi koeaika) nosti tutkimuksen mukaan pienten (alle 50 hengen ja erityisesti 10–35 hengen) yritysten innovaatioita. Tulokset olivat erityisen vahvoja aloilla, joissa R&D panos-</p>

			tukset ovat suuria ja kysyntä epävarmaa.
Bjuggren, C. M. (2018). Employment protection and labor productivity. <i>Journal of Public Economics</i> , 157, 138-157.	Ruotsi 1997-2003.	Miten Ruotsin vuoden 2001 muutos, jossa alle 11 hengen yritykset saavat irtisanoa 2 työntekijää LIFO-säännöstä poiketen vaikutti yritysten tuottavuuteen.	Muutos vaikutti positiivisesti pienten yritysten tuottavuuteen ja investointeihin. Voitoissa ei ole eroja, mikä tutkijan mukaan selittyy korkeammilla sijoituksilla investointeihin ja palkkoihin.
Zeev, N. B., & Ifergane, T. (2022). Firing restrictions and economic resilience: Protect and survive?. <i>Review of Economic Dynamics</i> , 43, 93-124.	21 OECD-maata.	Miten irtisanomissuojan vahvuus vaikuttaa maan palautumiseen negatiivisesta makrotaloudellisesta shokista.	Korkeampi irtisanomissuoja amplifioi negatiivisen makrotaloudellisen shokin vaikutusta heikentämällä tuottavuuden (TFP) palautumista heikomman resurssiallokaation myötä. Lyhyellä aikavälillä esimerkiksi työllisyys pysyy korkeampana, mutta shokista palautumisen hidastuminen kääntää tuotannon palautumisen heikommaksi.

3.3 Muut vaikutukset

Työsuhdeturvalla on havaittu olevan myös muita merkittäviä vaikutuksia työmarkkinoilla. Empiirissä tutkimuksissa sen on havaittu vaikuttavan työntekijöiden palkkoihin ja ylennyksiin sekä niin sanotun pimeiden työsuhteiden käyttöön. Lisäksi työsuhdeturvalla on havaittu olevan käyttäytymisvaikutuksia sekä työntekijöissä että työnantajissa.

Bjuggrenin tutkimus (2018) havaitsi Ruotsin vuoden 2001 muutoksen vaikuttavan tuottavuuden lisäksi positiivisesti työntekijöiden palkkoihin. Muutoksen jälkeen palkkojen nousu oli 6–8 prosenttia korkeampaa tarkasteluryhmän yritysten työntekijöillä verrattuna vertailuryhmän yritysten työntekijöihin. Tarkkoihin lukuihin kuitenkin liittyy epävarmuutta, sillä palkkavertailussa rajatun tarkasteluryhmän työntuottavuus oli 7–9 prosenttia vertailuryhmää korkeampaa. Koko aineistossa tarkasteluryhmän tuottavuus oli 2–3 prosenttia vertailuryhmää korkeampi. Vaikutuksen positiivisuutta voidaan kuitenkin pitää luotettavana. (Bjuggren, 2018.) Myös Sternin ja Weidenstedtin tutkimus (2021) Ruotsista tukee Bjuggrenin tuloksia. He haastattelivat pieniä teollisuusyritysten työnantajia koskien irtisanomissuojaa. Haastatteluissa selvisi, että työnantajat ovat neuvotteluissa ammattiyhdistysliikkeiden kanssa usein valmiita maksamaan isomman hinnan irtisanomisesta, jos se tarkoittaa LIFO-säännöstä poikkeamista. Tämä osoittaisi valmiutta maksaa korkeampaa palkkaa, jos irtisanominen olisi helpompaa ja työnantaja saisi pitää tuottavimmat työntekijänsä. (Stern & Weidenstedt, 2021.)

Leonardin ja Pican tutkimus (2013) Italiasta myös osoittaa työsuhdeturvan vaikutuksen palkkoihin. Heidän tutkimuksensa mukaan vuonna 1990 tapahtunut reformi, joka nosti alle 15 hengen yritysten irtisanomiskustannuksia, vaikutti negatiivisesti näissä yrityksissä maksettuihin palkkoihin. Käytännössä työnantajat siirsivät osan kasvaneista irtisanomiskustannuksista palkkoihin. Tämä vaikutti eniten työmarkkinoille pyrkivien palkkoihin ja erityisen suuri negatiivinen vaikutus, 9–10 prosenttia, havaittiin nuorilla teollisuusalan työntekijöillä. (Leonardi & Pica, 2013.)

Vaikka työsuhdeturva antaa työntekijöille turvaa työnantajan väärinkäytöksiltä, voi turvan tuomaa etua heikentää niin sanottujen pimeiden töiden lisääntyminen. Pimeillä töillä tarkoitetaan laitonta ja epävirallista työsuhdetta. Vallanti ja Gianfreda (2021) tutkivat työsuhdeturvan yhteyttä harmaaseen talouteen Italiassa ja havaitsivat selvän yhteyden tiukan sääntelyn ja pimeiden työsuhteiden käytön välillä. Tiukka sääntely nostaa yritysten kannustimia käyttämään pimeitä työsuhteita välttyäkseen irtisanomiskustannuksilta ja lisätäkseen työvoiman joustavuutta. Vaikka pimeiden töiden käyttö on laitonta, niin tutkimuksen mukaan korkea työsuhdeturva tuottaa selvän substituutiovaikutuksen pimeiden työpaikkojen ja laillisten työpaikkojen välille. Tämä voi osaltaan myös selittää havaintoja korkean työsuhdeturvan negatiivisista vaikutuksista työllisyyteen ja tuottavuuteen. Koska pimeitä töitä ei rekisteröidä virallisiin työllisyyslukuihin, laillisten työpaikkojen korvautuminen pimeillä työpaikoilla

laskee virallista työllisyyttä. Lisäksi harmaalla taloudella on tutkijoiden mukaan havaittu olevan negatiivinen vaikutus talouskasvuun. (Vallanti & Gianfreda, 2021.)

Työsuhdeturvalla on havaittu olevan myös käyttäytymisvaikutuksia niin työnantajissa kuin työntekijöissä. Stern ja Weidenstedt (2021) tutkimuksessa kävi ilmi, että korkea henkilöperusteinen irtisanomissuoja voi aiheuttaa stigmaa irtisanottuja työnhakijoita kohtaan. Kun työnantajat tietävät, kuinka vaikeaa irtisanominen on, tulee heille kuva, että irtisanotuksi joutunut työntekijä on tehnyt jotain todella vakavaa. Tämä puolestaan heikentää tällaisten työntekijöiden työnhakua. (Stern & Weidenstedt, 2021.) Työntekijöiden osalta käyttäytymisvaikutuksia on havaittu esimerkiksi poissaolojen ja vapaiden käytön suhteen. Olssonin tutkimukset (2009; 2017) Ruotsin 2001 LIFO-muutoksesta havaitsivat, että alentunut työsuhdeturva vähensi työntekijöiden sairaspöissaoloja sekä vanhempainvapaiden käyttöä. Ichino ja Riphahn (2005) saivat samankaltaisia tuloksia italialaisella aineistolla. He havaitsivat, että koeajan päättymisen jälkeen, kun työntekijän työsuhdeturva paranee huomattavasti, myös työntekijän poissaolot lisääntyvät selvästi (Ichino & Riphahn, 2005).

Taulukko 5. Tiivistelmä työsuhdeturvan muista vaikutuksista

Tutkimus	Tutkittava maa	Tutkimusaihe	Tutkimuksen tulokset
Bjuggren, C. M. (2018). Employment protection and labor productivity. <i>Journal of Public Economics</i> , 157, 138–157.	Ruotsi 1997–2003.	Miten Ruotsin vuoden 2001 muutos, jossa alle 11 hengen yritykset saavat irtisanoa 2 työntekijää LIFO-säännöstä poiketen vaikutti yritysten tuottavuuteen.	Muutos vaikutti positiivisesti yrityksen tuottavuuteen, mutta myös työntekijöiden palkkoihin.
Stern, C., & Weidenstedt, L. (2021). Managers on balancing employment protection and what's good for the company: Intended and unintended consequences of a semi-coercive institution. <i>Economic and Industrial</i>	Ruotsi.	Haastattelututkimus, jossa selvitettiin, miten pienet teollisuusyritykset kokevat irtisanomissuojan ja mahdollisuuden neuvotella irtisanomissuojan poikkeuksista ammattiyhdistysliikkeiden kanssa.	Työnantajat usein neuvotteluissa ay-liikkeen kanssa valitsevat maksavansa isomman hinnan irtisanomisesta, että saavat poiketa LIFO-säännöstä, kuin säännön noudattamisen. Tämä voisi implikoida myös valmiutta maksaa korkeampaa palkkaa, jos irtisanominen olisi helpompaa.

Democracy, 0143831X21993538.			
Leonardi, M., & Pica, G. (2013). Who pays for it? The heterogeneous wage effects of employment protection legislation. <i>The Economic Journal</i> , 123(573), 1236-1278.	Italia 1986– 1994.	Miten Italian 1990 reformi, joka nosti alle 15 hengen yritysten irtisanomiskustannuksia vaikutti työntekijöiden palkkoihin.	Tutkimuksen mukaan yritykset siirsivät 25 % kasvaneista irtisanomiskustannuksista työntekijöille, mikä näkyi suhteessa alentuneina palkkoina, 6,7 %. Erityisen suuri negatiivinen palkkavaikutus oli nuorille sinikaulus työntekijöille n. 9–10 %. Naisilla palkat putosivat hieman vähemmän.
Vallanti, G., & Gianfreda, G. (2021). Informality, regulation and productivity: do small firms escape EPL through shadow employment?. <i>Small Business Economics</i> , 57(3), 1383–1412.	Italia.	Miten työsuhdeturva vaikuttaa harmaaseen talouteen.	Tulosten mukaan korkeampi irtisanomissuoja johtaa suurempaan pimeiden töiden käyttöön etenkin pienissä yrityksissä.
Olsson, M. (2009). Employment protection and sickness absence. <i>Labour Economics</i> , 16(2), 208-214. Olsson, M. (2017). Direct and cross effects of employment protection: The case of parental childcare. <i>The Scandinavian Journal of Eco-</i>	Ruotsi 2001	Miten Ruotsin vuoden 2001 LIFO muutos vaikutti työntekijöiden sairauspoissaolojen määrään sekä vanhempainvapaiden käyttöön.	Muutos vähensi sairauspoissaolojen määrä keskimäärin yli 13 % ja tilaisten vanhempainvapaiden käyttöä isien keskuudessa.

nomics, 119(4), 1105-1128.			
Ichino, A., & Riphahn, R. T. (2005). The effect of employment protection on worker effort: Absenteeism during and after probation. <i>Journal of the European Economic Association</i> , 3(1), 120-143.	Italia 1993– 1995.	Miten koeajan jälkeinen työsuhdeturvan kasvu vaikuttaa työntekijöiden poissaoloihin.	Tulosten mukaan koeajan jälkeisenä aikana työntekijöiden poissaolot lisääntyvät selvästi. Tulos on erityisen selvä miespuolisilla työntekijöillä.

Kansainvälisen tutkimuskirjallisuuden perusteella pystytään nostamaan muutamia selviä havaintoja työsuhdeturvan vaikutuksista. Työsuhdeturvan vaikutuksista työllisyyteen ja työttömyyteen ei ole täysin selvää konsensusta. Tämä voi osaltaan johtua työsuhdeturvan useammasta eri osa-alueesta, joilla voi olla toisiinsa nähden erilaisia vaikutuksia. Selvempiä tuloksia kuitenkin saadaan pienten yritysten osalta sekä nuorten työntekijöiden osalta. Korkean työsuhdeturvan vaikutus tuottavuuteen on tutkimuskirjallisuuden mukaan kuitenkin negatiivinen. Pääasiallisesti tämä näyttäisi johtuvan heikentyneistä työllisyysvirroista, jotka heikentävät työvoiman optimaalista allokoitumista. Toinen tuottavuutta heikentävä mekanismi on määräaikaisten ja vakituisten työsuhteiden substituutiovaikutus, kun vakituisten työsuhteiden työsuhdeturvaa nostetaan. Toisaalta sama substituutiovaikutus pätee myös toiseen suuntaan, eli määräaikaisten työsuhteiden sääntelyn kiristäminen lisää vakituisten työsuhteiden käyttöä, vaikka työsuhdeturvan mittareilla työsuhdeturvaa nostetaan. Osa korkean työsuhdeturvan vaikutuksista voi selittyä myös pimeiden työsuhteiden korkeampana käyttönä työsuhdeturvan ollessa korkea. Tämän kokonaisvaikutukselle ei voida kuitenkaan antaa liian suurta painoarvoa, varsinkaan Suomen työmarkkinoilla. Viimeisenä havaintona on alemman työsuhdeturvan positiivinen vaikutus työntekijöiden palkkoihin. Vaikka matalampi irtisanomissuoja lisää työntekijöiden välistä kilpailua, mikä voidaan havaita esimerkiksi kasvaneina työllisyysvirtoina, näyttäisi se silti nostavan työntekijöiden palkkoja. Tämä näyttäisi johtuvan työnantajien valmiudesta maksaa korkeampaa palkkaa, jos he pystyvät tarvittaessa helpommin irtisanomaan tuottamattomampia työntekijöitä. Toisaalta läpi käydyt tutkimukset palkoista koskivat vain pienempiä yrityksiä, jolloin vaikutus voi tulla myös työnantajien tarpeesta houkutellessa työntekijöitä alemman työsuhdeturvan työsuhteisiin korkeammalla palkalla.

Aikaisemman tutkimuskirjallisuuden tulosten ja käytettävissä olevan aineiston perusteella, tutkielman empiirisessä vaiheessa tutkitaan työsuhdeturvan yhteyttä työllisyyteen sekä vakituisten työsuhteiden ja määräaikaisten työsuhteiden suhteelliseen käyttöön. Seuraavassa luvussa esitellään käytetty aineisto sekä menetelmä.

4 AINEISTO JA MENETELMÄ

4.1 Aineisto

Tutkielman empiirisessä osiossa käytetään OECD:n ylläpitämää indeksiä työsuhdeturvan tasoista eri valtioissa. Tarkasteltaviksi valtioiksi on Suomen lisäksi valittu Ruotsi, Norja, Tanska ja Saksa. Kyseiset Pohjoismaat ja Saksa on valittu, sillä niistä saatuja tuloksia voidaan pitää paremmin verrannollisina Suomeen kuin kulttuurillisesti ja työmarkkinainstituutioilta enemmän poikkeavista maista, kuten Yhdysvalloista, saatuja tuloksia. Työsuhdeturva-aineiston lisäksi malleissa käytetään OECD:n työllisyysdataa sekä yleistä talouskehitystä kuvaavaa BKT per capita muutosta mittaavaa aineistoa. Viimeinen aineisto on OECD:n aktiivisen työmarkkinapolitiikan (ALMP) aineisto, joka mittaa julkishallinnon käyttämiä panostuksia aktiivisiin työmarkkinapalveluihin.

OECD:n aineisto on kerätty yhdeksi paneeliaineistoksi kyseisistä maista. Työllisyysastetta koskevien laskelmien ajanjakso on 1998–2019, jolloin tasapainoisella aineistolla havaintopisteiden määräksi viiden maan aineistolla saadaan 110. Määräaikaisilla työsopimuksilla työskentelevien suhteellista määrää koskevien laskelmien aikajakso puolestaan vaihtelee hieman maakohtaisesti. Tanskan ja Saksan osalta dataa on vuosilta 1990–2019, Ruotsin ja Suomen osalta vuosilta 1997–2019 ja Norjan osalta vuosilta 1998–2019. Tämän osalta aineisto ei siis ole täysin tasapainoinen, mutta havaintopisteitä on suurempi määrä, eli 130.

4.2 Muuttujat

4.2.1 Selitettävät muuttujat

Mallien selitettävinä muuttujina käytetään ikäluokittain jaettua dataa työllisyydestä sekä määräaikaisten työsuhteiden suhteellisesta määrästä. Lisäksi aineisto

on työllisyyden osalta erikseen koko työvoiman, 15–64-vuotiaiden, osalta sekä nuorten, 15–24-vuotiaiden, osalta. Määräaikaisten sopimusten käyttöä koske-
vissa laskelmissa ikäluokat on jaettu samoihin koko työvoimaan ja nuoriin sekä
lisäksi parhaassa työiässä oleviin, 25–54-vuotiaisiin, ja lähellä eläkeikää oleviin
55–64-vuotiaisiin työntekijöihin.

EPR = Employment rate (Employment/population ratio)

EPR kuva vuosittaista työllisyysastetta. Se lasketaan työllisten prosentiosuu-
tena kyseisen ikäkohortin väestöstä.

Taulukko 6. Työllisyysaste (EPR) muuttujien yhteenveto. (OECD Labour Force
Statistics, 2021.)

Muuttuja	Keskiarvo	Keskihajonta	Minimi	Maksimi
Työllisyysaste 15–64-vuotiaat	72,15	4,33	60,68	83,12
Työllisyysaste 15–24-vuotiaat	49,32	7,95	31,85	68,23

STCP = Share of employed in temporary employment

STCP kuvaa, kuinka monta prosenttia työsuhteessa olevista työskentelee mää-
räaikaisilla työsopimuksilla.

Taulukko 7. Määräaikaisella työsuhteella työskentelevien määrää kuvaavan
STCP muuttujien yhteenveto. (OECD Labour Force Statistics, 2021.)

Muuttuja	Keskiarvo	Keskihajonta	Minimi	Maksimi
Määräaikaisella työsuhteella työskentelevien määrää 15–64- vuotiaat	12,64	3,06	7,9	18,3
Määräaikaisella työsuhteella työskentelevien määrää 15–24- vuotiaat	40,29	12,19	20,9	58,4
Määräaikaisella työsuhteella työskentelevien määrää 25–54- vuotiaat	9,28	2,72	5,5	14,7
Määräaikaisella työsuhteella työskentelevien määrää 55–64- vuotiaat	4,79	1,67	1,8	8,9

4.2.2 Selittävät muuttujat

Malleissa pyritään eristämään työsuhdeturvan vaikutus selitettäviin muuttujiin. Kiinnostuksen kohteena olevat selitettävät muuttujat ovat luvussa 2 mainitut OECD:n työsuhdeturvaindeksin muuttujat. Seuraavissa kappaleissa tarkemmin selitetyt muuttujat TC, ID ja CD pystyvät saamaan OECD-indeksissä arvoja 0 ja 6 väliltä mutta käytännössä niiden vaihteluvälit liikkuvat noin 0,8 ja 4 välillä. Tutkittaessa työsopimusten riskisyyden eroa, mielenkiinnon kohteena oleva selittävä muuttuja on muuttujien TC ja ID erotuksena saatava IDTC-muuttuja. IDTC-muuttuja puolestaan saa arvoja -1,61 ja 1,63 väliltä. (Taulukko 8.)

Taulukko 8. Kiinnostuksen kohteena olevien selittävien muuttujien yhteenveto. (OECD Employment Protection, 2021.)

Muuttuja	Keskiarvo	Keskihajonta	Minimi	Maksimi
Määräaikaisen työsopimusten käyttö (TC)	1,838	0,815	0,812	4,083
Henkilöperusteinen irtisanominen (ID)	2,220	0,399	1,468	2,702
Kollektiivinen irtisanominen (CD)	2,802	0,667	1,625	3,625
Työsopimustyyppien riskisyyden ero (IDTC)	0,382	0,839	-1,610	1,634

TC = Temporary contracts (Määräaikaisen työsopimusten käyttö)

TC kuvaa OECD-indeksin arvoa määräaikaisten työsopimusten käytölle. OECD mittaa määräaikaisten sopimusten käytön sääntelyä määräaikaisten työsopimusten sääntelyllä ja vuokratyön käytön sääntelyllä. Määräaikaisten työsopimusten sääntely mittaa vaadittavia perusteita määräaikaisten työsopimuksen käytölle, suurinta peräkkäin tarjottavien määräaikaisten työsopimusten määrää sekä suurinta kuukausissa mitattavaa ajallista määrää peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten käytölle. Vuokratyön käytön sääntely mittaa, millaista työtä vuokratyönä saa tehdä, onko peräkkäisten vuokratyösopimusten teolle ylärajaa, mikä on pisin sallittu kumulatiivinen aika vuokratyön käytölle, millaiset lupa- ja raportointivelvoitteet koskee vuokratyön käyttöä sekä kuinka tasa-

arvoinen asema vuokratyöntekijällä on yrityksen muihin työntekijöihin nähden. (OECD Employment Outlook 2020.)

ID = Individual dismissal (Henkilöperusteinen irtisanominen)

ID kuvaa OECD-indeksin arvoa yksittäisen vakituisella työsopimuksella työkentelevän henkilön irtisanomiselle. OECD määrittää arvon ID-muuttujalle neljän eri sääntelykategorian perusteella. 1. menettelyvaatimukset, joka perustuu menettelyvaatimukseen, joita yritysten tulee noudattaa ennen työntekijän irtisanomista. 2. irtisanomisilmoitus ja eroraha, jotka perustuvat irtisanomisilmoituksen pituuteen ja yrityksen maksamaan erorahaan. 3. laitonta irtisanomista koskeva sääntelykehys. Tämä koostuu esimerkiksi laittoman irtisanomisen lakitekstisestä määritelmästä, laittomasti irtisanotun työntekijän kompensatiosta sekä takaisinottovelvoitteesta. 4. laittoman irtisanomisen säännösten täytäntöönpano, joka perustuu esimerkiksi irtisanomisen jälkeiseen valitusajkaan ja työntekijältä vaadittuun todistustaakkaan. (OECD Employment Outlook 2020.)

CD = Collective dismissal (Kollektiivinen irtisanominen)

CD mittaa OECD-indeksin arvoa kollektiivisen irtisanomisen sääntelylle. CD-muuttujan arvo määräytyy sääntelyn perusteella, joka koskee yrityksiä, kun ne irtisanovat vähintään 10, 45 tai 120 henkeä yhden kuukauden aikana. Sääntelyn mittaaminen on lähes sama kuin ID-muuttajalla. Tärkeimpänä erona on, että kollektiivista irtisanomista ei pysty tekemään henkilöperusteisesti vaan ainoastaan taloudellisista syistä. (OECD Employment Outlook 2020.)

IDTC = Individual dismissal - temporary contracts (Työsopimustyyppien riskisyyden ero)

IDTC kuvaa yksittäisen työntekijän irtisanomisen sääntelyn, ID, ja määräaikaisten sopimusten käyttämisen, TC, muuttujien erotusta. Muuttuja on laskettu yksinkertaisesti OECD:n aineiston muuttujien erotuksena. Käytännössä se kuvaa vakituisen työsopimuksen ja määräaikaisen työsopimuksen riskisyyden eroa. Mitä suurempi sen arvo on, sitä korkeampi vakituisen työsopimuksen riskin voidaan katsoa olevan verrattuna määräaikaiseen sopimukseen työnantajan rekrytoidessa uuden työntekijän.

Näiden lisäksi malleissa käytetään apumuuttujia.

BKTKGP = BKT per capita kasvu prosenteissa

Bruttokansantuotteen muutosta käytetään selittämään työllisyyteen vahvasti vaikuttavaa yleisen taloustilanteen kehittymistä. Tätä voidaan pitää luotettavana muuttujana tämän kuvaamiseen, ja sitä on käytetty myös muissa työsuhdeturvan vaikutuksia tutkivissa tutkimuksissa (Gebel & Giesecke, 2016; Barbieri & Cutuli 2016).

ALMP = Active labour market policies total/GDP (Aktiiviseen työmarkkinapolitiikkaan käytetyt panostukset suhteutettuna maan BKT:hen)

ALMP muuttuja kuvaavaa julkisen sektorin käyttämiä panostuksia aktiiviseen työmarkkinapolitiikkaan. Muuttuja on suhteutettu lisäksi bruttokansantuotteen. Koska ALMP:n voidaan olettaa vaikuttavan vahvasti työllisyyteen, esimerkiksi suorien julkisten työpaikkojen kautta, on se hyvä sisällyttää selittäväksi apumuuttujaksi. Näissä muuttujissa on mitattu esimerkiksi työvoimatoimistojen palveluihin käytettyjä panostuksia, osatyökykyisten palkkaustukia, suoria palkkauksia julkiselle sektorille tai julkisrahoitteisiin kolmannen sektorin työpaikkoihin. (OECD Public expenditure and participant stocks on LMP, 2021.)

4.3 Tutkimusmenetelmä ja hypoteesit

4.3.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmänä käytetään lineaarista regressioanalyysiä. Malliin on lisätty edellä mainittujen muuttujien lisäksi vielä dummy-muuttujat eri maille ja eri vuosille. Tämä vähentää mallin puuttuvan muuttujan harhaa tekijöistä, jotka eivät muutu vuosittain mutta eroavat maiden välillä, sekä tekijöistä, jotka muuttuvat vuosien välillä mutteivat maiden välillä.

$$Y = a + \beta_1 \text{työsuhdeturva} + \beta_2 \text{apumuuttujat} + \beta_3 \text{dummy-muuttujat} + \varepsilon$$

Ensimmäisessä mallissa pyritään estimoimaan työsuhdeturvaa kuvaavien muuttujien TC-, ID- ja CD-muuttujien vaikutusta selitettävänä muuttujana Y olevaan työllisyysasteeseen EPR. Apumuuttujina mallissa on yleistä taloustilannetta kuvaava BKT/capita kasvuprosentti BKTKGP sekä aktiiviseen työmarkkinapolitiikkaan käytetyt julkiset panostukset ALMP. Termi a on mallin vakioselittäjän regressiokerroin ja ε on mallin jäännöstermi.

$$Y = a + \beta_1 \text{IDTC} + \beta_2 \text{dummy-muuttujat} + \varepsilon$$

Toisessa mallissa estimoidaan vakituisen työsopimuksen ja määräaikaisen työsopimuksen riskisyyden eroa, IDTC, vaikutusta määräaikaisilla työsopimuksilla työskentelevien suhteelliseen määrään työvoimasta STCP. Tässä mal-

lissa on myös mukana vuosi ja maa dummy-muuttujat. Koska STCP:hen selvästi vaikuttavia mitattavia muuttujia ei ole, ei mallissa ole tarvetta käyttää muita apumuuttujia.

Mallien parametrien arvot estimoidaan pienimmän neliösumman menetelmää (PNS) käyttäen. PNS-menetelmässä pyritään saamaan tutkittavalle aineistolle paras sovite havaintopisteiden perusteella minimoimalla jäännöstermien neliöiden summa. Laskelmissa käytetään myös robusteja keskivirheitä, jolloin mahdollinen heteroskedastisuus virhetermeissä ei tuota harhaa muuttujien luottamusväleihin.

Koska käytetty aineisto ei mahdollista selvän kontrafaktuaalin havaitsemista, ei tutkimuksen tuloksista voida suoraa saada kausaalipäätelmiä. Vertailemalla tuloksia aikaisempaan tutkimuskirjallisuuteen, ja etenkin koeasetelmia hyödyntäviin mikroaineistoilla tehtyihin tutkimuksiin, pystytään tulosten perusteella kuitenkin tekemään vahvoja oletuksia.

4.3.2 Tutkimushypoteesit

Aikaisemman tutkimuskirjallisuuden perusteella voidaan olettaa, että työsuhdeturvalla on jokin vaikutus työllisyyteen. Vaikka osassa tutkimuksissa on saatu selviä nollasta poikkeavia tuloksia, esimerkiksi Heimberger (2021) ei pystynyt meta-analyysissään poissulkemaan nollahypoteesia. Näin ollen voidaan olettaa, että työsuhdeturvan eri osilla voi olla erilaisia ja jopa eri suuntaisia vaikutuksia työllisyyteen. Toinen oletus tutkimuskirjallisuuden perusteella on, että korkeampi ero määräaikaisten työsuhteiden sääntelyn ja henkilöperusteisen irtisanomisen sääntelyn välillä kasvattaa määräaikaisten työsuhteiden substituutiovaikutusta. Näiden oletusten perusteella voidaan määrittellä kaksi tutkimushypoteesia, joihin pyritään vastaamaan.

H1: Työsuhdeturvalla TC, ID ja CD on vaikutusta työllisyyteen

H2: Korkeampi riskisyyden ero yksittäisen henkilön irtisanomista koskevan sääntelyn ja määräaikaisten työsopimusten käyttöä koskevan sääntelyn välillä lisää määräaikaisten työsopimusten suhteellista käyttöä.

Ensimmäisessä hypoteesissa H1 pyritään toteamaan joko positiivinen tai negatiivinen yhteys yhden tai useamman työsuhdeturvaa kuvaavan muuttujan ja työllisyyden välillä. Toisessa hypoteesissa pyritään puolestaan toteamaan, että IDTC-muuttujan kasvaessa, myös määräaikaisten työsopimusten suhteellinen käyttö työsuhteissa olevilla kasvaa. Tämän lisäksi hypoteesien laskelmat tehdään vielä erikseen nuoremille ikäluokille ja testataan, onko vaikutukset nuoremmilla ikäluokilla vahvempia.

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

5.1 Yleistä

Regressioiden tulokset esitetään taulukoissa selvyyden vuoksi ilman maa- ja vuosi-dummy-muuttujia. Robustisuustarkasteluna laskelmat ovat myös tehty käyttämällä paneeliregressioita maaklusteroinnilla, jotka on esitetty liitteissä. Koska aineistoon on valittu ainoastaan viisi maata, jotta aineisto pysyisi mahdollisimman hyvin Suomeen vertailtavana, maaklusterointi antaa tuloksille isommat keskivirheet ja siten leveämmät luottamusvälit. Tuloksissa mainitaan myös näiden laskelmien antamat merkitsevyyssasteet. Koska OECD-indeksin skaala 0–6 on huomattavasti pienempi kuin esimerkiksi työttömyyssasteen skaala, voi tulosten todellinen vaikutus olla harhaanjohtavaa. Tästä syystä tuloksissa käydään myös läpi tilastollisen merkitsevyyden lisäksi myös käytännöllinen merkitsevyys.

5.2 Tulokset

5.2.1 Työsuhdeturvan yhteys työllisyyteen

Taulukossa 9 on esitetty työsuhdeturvaa koskevien muuttujien estimaatit koskien 15–64-vuotiaiden työllisyysastetta. Malleihin (2) ja (3) on lisätty apumuuttujiksi BKTKGP ja ALMP. Tuloksista voidaan havaita, että mielenkiinnon kohteena olevilla TC-, ID- ja CD-muuttujista määräraikaisten työsopimusten käyttöä kuvaavalla TC-muuttujalla ei ole missään mallissa tilastollista merkitsevyyttä työllisyysasteeseen. Hypoteesi H1 voidaan siis TC:n osalta hylätä. Yksittäisen vakituisella työsopimuksella työskentelevän työntekijän irtisanomissuojaa koskeva ID-muuttujalla on jokaisessa mallissa tilastollisesti merkitsevä negatiivinen yhteys työllisyyteen 1 % merkitsevyydestasolla. Kollektiivisella irtisanomis-

suojalla CD on puolestaan positiivinen yhteys työllisyyteen 5 % merkitsevyystasolla malleissa (1) ja (2) ja 1 % merkitsevyystasolla mallissa (3). Mallien selitysasteet R^2 vaihtelevat mallin (1) 73,9 prosentista mallin (3) 86,4 prosenttiin.

Muuttujien ID ja CD osalta hypoteesia H1 ei voida siis hylätä, vaan mallien mukaan muuttujilla näyttää olevan tilastollisesti merkitsevä yhteys työikäisen väestön (15–64-vuotiaiden) työllisyyteen. Muuttujalla ID yhteys on noin -20, eli yksittäisen työntekijän irtisanomissuojan noustessa 1 pykälällä OECD-indeksin mukaisesti alentaa se työllisyysastetta noin 20 prosenttiyksikköä. Tämä on myös selvästi käytännöllisesti merkitsevä, sillä esimerkiksi Suomessa tarkasteluvälillä 1998–2019 ID on laskenut 0,226 yksikköä, mikä tarkoittaisi noin 4,3 prosenttiyksikön nousua työllisyysasteessa mallin (3) mukaisesti. Tämä on yli puolet tarkasteluvälin 8,3 prosenttiyksikön työllisyysasteen noususta. Kollektiivisen irtisanomissuojan CD vaikutus on käytännön merkitsevyyden osalta heikompi. Samalla 1998–2019 tarkasteluvälillä CD on laskenut Suomessa 0,250 yksikköä, mikä tarkoittaisi mallin (3) mukaan noin 1,2 prosenttiyksikön laskua työllisyysasteeseen. Tämäkin voidaan kuitenkin laskea vielä käytännöllisesti merkittäväksi muutokseksi.

Taulukko 9. Työsuhdeturvan yhteys työllisyyteen regressioiden tulokset.

Selitettävä muuttuja: Työllisyysaste (15–64-vuotiaat)

	(1)	(2)	(3)
Määräaikaisten työsopimusten käyttö (TC)	-1,430 (1,266)	-1,381 (1,244)	-0,314 (0,825)
Henkilöperusteinen irtisanominen (ID)	-19,811*** (5,351)	-22,464*** (5,928)	-19,218*** (3,944)
Kollektiivinen irtisanominen (CD)	4,128** (1,615)	3,978** (1,605)	4,819*** (1,110)
BKTKGP		0,243 (0,180)	0,038 (0,143)
ALMP			-4,334*** (0,678)
Vakiotermi	91,821*** (13,504)	95,600*** (13,934)	106,424*** (8,883)
Otoskoko	110	110	110
Selitysaste R^2	0,739	0,743	0,863

*Huomiot: Kaikissa malleissa myös mukana sekä vuosi- että maakohtaiset dummy-muuttujat. Suluissa heteroskedastisuusrobustit keskivirheet. Merkitsevyysasteet *10 %:n **5 %:n ***1 %:n merkitsevyystasolla.*

Taulukossa 10 on tehty taulukon 9 mallien mukaiset laskelma koskien nuorten (15–24-vuotiaiden) työllisyysastetta. Jälleen määräaikaisten työsopimusten käyttöä koskevalla TC-muuttujalle ei havaita olevan tilastollista merkitsevää yhteyttä työllisyysasteeseen. Henkilöperusteisen irtisanomissuojan ID osalta estimaatti on merkitsevä 1 % merkitsevyystasolla ja kollektiivisen irtisanomissuojan CD osalta 5 % merkitsevyystasolla.

Estimaattien perusteella voidaan todeta, että henkilöperusteisella irtisanomissuojalla on suurempi yhteys nuorilla työntekijöillä kuin koko työvoimassa keskimäärin. Yhden yksikön nousu henkilöperusteisessa irtisanomissuojassa pienentäisi mallin mukaan nuorten työllisyysastetta 50,9 prosenttiyksiköllä. Vertailuvälin 1998–2019 aikana tapahtunut 0,226 yksikön muutos tarkoittaisi siis noin 11,5 prosenttiyksikön muutosta nuorten työllisyysasteeseen. Luku on niin korkea, ettei sitä voida pitää realistisena vaikutuksena, mutta se osoittaa selvästi, että henkilöperusteisella irtisanomissuojalla on suurempi yhteys nuorilla työntekijöillä. Vaikka kollektiivisen irtisanomisen CD osalta tulos on nuorten osalta myös tilastollisesti merkitsevä, sen suurempaa vaikuttavuutta nuorissa ikäluokissa ei voida todeta. Estimaatin arvo on hieman koko työvoimaa koskevaa estimaattia suurempi, mutta 0,302 yksikön eroa ei voida pitää käytännöllisesti kovin merkittävä. Lisäksi tilastollinen merkitsevyys kollektiivisen irtisanomisen osalta on alhaisempi nuorilla kuin koko työväestöllä. Nuorten työllisyysasteen osalta mallin selitysaste on kuitenkin korkeampi, 92,3 prosenttia, mikä näyttäisi johtuvan erityisesti henkilöperusteisen irtisanomisen suuresta yhteydestä.

Taulukko 10. Työsuhdeturvan yhteys työllisyyteen nuorten ikäluokassa regression tulokset.

Selitettävä muuttuja: Työllisyysaste (15-24-vuotiaat)

	(1)	(2)	(3)
Määräaikaisen työsopimuksen käyttö (TC)	-0,963 (1,323)	-0,922 (1,312)	-0,183 (1,090)
Henkilöperusteinen irtisanominen (ID)	-50,969*** (6,628)	-53,151*** (7,185)	-50,900*** (5,658)
Kollektiivinen irtisanominen (CD)	3,970* (2,159)	3,847* (2,168)	4,430** (1,869)
BKTKGP		0,200 (0,238)	0,058 (0,224)
ALMP			-3,006*** (0,659)
Vakiotermi	168,263*** (23,031)	173,790*** (24,076)	174,933*** (19,682)
Otoskoko	110	110	110
Selitysaste R²	0,906	0,907	0,923

*Huomiot: Kaikissa malleissa myös mukana sekä vuosi- että maakohtaiset dummy-muuttujat. Suluissa heteroskedastisuusrobustit keskivirheet. Merkitsevyysasteet *10 %:n **5 %:n ***1 %:n merkitsevyystasolla.*

Myös robustisuustarkasteluissa (liite 1) kiinnostuksen kohteena oleville muuttujille saadaan tilastollisesti merkitsevät tulokset. Mallin (3) mukainen laskelma paneeliregressiota ja maaklusterointia käyttäen antaa tilastollisesti merkitsevät tulokset 10 % merkitsevyystasolla muuttujille ID ja CD. Nuoremmissa ikäluokissa henkilöperusteinen irtisanomissuoja pysyy tilastollisesti merkitsevänä 1 % merkitsevyystasolla ja kollektiivinen irtisanomissuoja 10 % merkitsevyystasolla.

5.2.2 Työsopimustyyppien riskisyyden eron yhteys määräaikaisten työsopimusten käyttöön

Taulukossa 11 esitetään tulokset laskelmille, joissa tutkitaan vakituisen työsopimuksen ja määräaikaisen työsopimuksen riskisyyden eron IDTC-muuttuja yhteyttä määräaikaisilla työsopimuksilla työskentelevien suhteelliseen määrään työssäkäyvästä väestöstä. Estimoinnit on tehty koko työväestön, 15–64-vuotiaiden, nuorten 15–24-vuotiaiden, parhaassa työiässä olevien 25–54-vuotiaiden, ja eläkeikää lähestyvien 55–64-vuotiaiden ikäryhmille.

Työsopimustyyppien riskisyyden erolla havaitaan 1 % merkitsevyysasteella tilastollisesti merkitsevä yhteys määräaikaisten sopimusten yleisyyteen kaikissa paitsi 55–64-vuotiaiden työssäkäyvien ikäryhmässä. Koko työväestön 15–64-vuotiaiden osalta estimaatti saa arvon 2,068. Nuorten osalta estimaatti saa arvon 8,386 ja parhaassa työiässä olevien osalta 1,182. Voidaan siis todeta, että koko työmarkkinoidenkin osalta suurin estimaattia nostava vaikuttavuus tulee nuorten työssäkäyvien osalta.

Suomen osalta IDTC-muuttujan muutos tarkastelu vuosien 1997–2019 aikana on 0,538 yksikköä. Koko työväestön osalta siis samansuuruinen muutos tarkoittaisi noin 1,1 prosenttiyksikön muutosta määräaikaisilla työsuhteilla työskentelevien suhteelliseen määrään. Nuorten 15–24-vuotiaiden osalta sama muutos tarkoittaisi noin 4,5 prosenttiyksikön muutosta. Parhaassa työiässä olevien työntekijöiden osalta luku on 0,6 prosenttiyksikköä. Muutos on siis käytännön osalta selvästi merkitsevin nuorten työntekijöiden kohdalla. Suhteuttamalla muutokset määräaikaisella työsuhteella työskentelevien keskimääräiseen määrään ikäluokissa (liite 3) ero pysyy käytännön näkökulmasta samana. Nuorissa keskimääräinen määräaikaisilla työsopimuksilla työskentelevien määrä on 44,2 prosenttia, josta 4,5 prosenttiyksikön muutos vastaa noin 10,2 prosenttia. 25–54-vuotiaiden luku keskimäärin on 13,3 prosenttia, josta 0,6 prosenttiyksikön muutos vastaa noin 4,8 prosenttia.

Kuten tuloksista käy ilmi, lähellä eläkeikää olevien työntekijöiden osalta IDTC-muuttujan muutoksella ei ole tilastollista eikä käytännön merkitsevyyttä määräaikaisten työsopimusten yleisyyteen. Näin ollen hypoteesi H2 voidaan tämän ikäluokan osalta hylätä. Nuorempien ikäluokkien osalta hypoteesia H2 ei voida mallien perusteella hylätä, sillä IDTC:n kasvulla on tilastollisesti merkitsevä positiivinen yhteys määräaikaisten työsopimusten käyttöön. Vaikutus on selvästi suurin nuorten ikäluokassa.

Taulukko 11. Työsuhdetyyppien riskisyyden eron yhteys määräaikaisten työsuhteiden käyttöön regressioiden tulokset ikäluokittain.

Selitettävä muuttuja: Määräaikaisella työsopimuksella työskentelevien suhteellinen osuus työllisistä

	(15-64v)	(15-24v)	(25-54v)	(55-64v)
IDTC	2,068*** (0,241)	8,386*** (0,958)	1,182*** (0,205)	0,133 (0,142)
Vakiotermi	12,6248*** (1,286)	33,876*** (8,091)	6,943*** (0,617)	4,741*** (1,240)
Otoskoko	130	130	130	130
Selitysaste R ²	0,925	0,926	0,941	0,876

*Huomiot: Kaikissa malleissa myös mukana sekä vuosi- että maakohtaiset dummy-muuttujat. Suluissa heteroskedastisuusrobustit keskivirheet. Merkitsevyysasteet *10 %:n **5 %:n ***1 %:n merkitsevyystasolla.*

Myös näiden mallien robustisuustarkastelusta saadaan merkitsevyydeltään saman kaltaisia tuloksia. Käyttämällä paneeliregressiota ja maaklusterointia koko työvoimaa sekä nuoria 15–24-vuotiaita koskevat estimaatit pysyvät tilastollisesti merkitseväinä 1 % merkitsevyystasolla. 25–54-vuotiaiden osalta merkitsevyys tippuu 5 % merkitsevyystasolle.

5.2.3 Tulokset suhteessa aikaisempaan tutkimuskirjallisuuteen

Tutkielman laskelmien mukaan eri työsuhdeturvan osilla on selvästi erilaiset yhteydet työllisyyteen. Määräaikaisten työsuhteiden käytön sääntelyllä ei näyttäisi olevan minkäänlaista yhteyttä työllisyyteen, edes nuorten 15–24-vuotiaiden osalta. Tämä tulos on hyvin linjassa useamman aikaisen tutkimuksen tulosten kanssa (Kahn, 2010; Centeno & Novo 2013; Gebel & Giesecke 2016). Tulos myös antaa vahvempaa näyttöä väitteelle, että Euroopassa viimeisen 30 vuoden aikana tehdyt muutokset määräaikaisten työsuhteiden helpottamiseksi eivät ole olleet hyviä työllisyyttä lisääviä toimia.

Kollektiivisen irtisanomisen sääntelyllä, joka koskee vähintään 10 hengen irtisanomisia yhden kuukauden aikana, näyttäisi olevan pieni positiivinen yhteys työllisyysasteeseen. Yksi selittävä syy tälle voi olla Kahnin (2010) esille nostama lyhyen aikavälin vaikutus nopeiden laskusuhdanteiden aikana. Kun laajo-

jen irtisanomisten kustannukset ovat korkeammat, yritykset pitävät laskusuhdanteen aikana kiinni työvoimasta pidempään ja hakevat sopeutuksia muualta. Toisaalta tämä saattaa myös näyttäytyä yritysten tuottavuuden heikompana palautumisena negatiivisesta shokista (Zeev & Ifergane, 2022).

Nuorten osalta kollektiivisen irtisanomisen sääntelyn yhteys työllisyyteen ei poikennut vahvasti verrattuna koko työikäistä väestöä koskeviin laskelmiin. Yksi mahdollinen selittävä tekijä esimerkiksi Suomen osalta tälle voisi olla aikaisempaa eläköitymistä koskeva sosiaaliturvajärjestelmä, joka on vaikuttanut vahvasti laskelmien tarkasteluaikana. Näin ollen kollektiivisen irtisanomissuojan yhteys on voinut olla suurempi lähellä eläkeikää olevien ryhmässä, kuin parhaassa työiässä olevien tai nuorten osalta. Tätä ei tässä tutkimuksessa kuitenkaan pystytty havaitsemaan, sillä laskelmia ei tehty työllisyyden osalta erikseen vanhemmille työikäisille.

Vakituisella työsopimuksella työskentelevän yksittäisen työntekijän irtisanomisen sääntelyllä havaittiin olevan selvästi vahvin yhteys työllisyyteen. Suhteutettuna reaalsiin muutoksiin työsuhdeturvassa sillä havaittiin olevan useamman prosenttiyksikön yhteys työllisyysasteeseen koko työikäisenväestön 15–64-vuotiaiden osalta. Nuorten 15–24-vuotiaiden osalta yhteys oli vielä selvästi suurempi. Tulokset ovat selvästi samansuuntaiset kuin aikaisemman tutkimuskirjallisuuden tulokset, mutta koko työvoiman osalta jopa vahvempia (Kemper, 2016; Heimberger, 2021). Nuorten osalta vakituisten työsuhteiden työsuhdeturvan muutoksen vahva yhteys työllisyyteen on esimerkiksi O’Higginsin ja Pican (2020) mikroaineistolla tehdyn tutkimuksen kanssa yhteneväinen.

Tulosten vertailua aikaisempaan tutkimuskirjallisuuteen vaikeuttaa työsuhdeturvan eri osien erittely. Usein työsuhdeturvaa käsitellään yhtenä parametrina tai se eritellään ainoastaan vakituisten työsuhteiden ja määräaikaisten työsuhteiden mukaan. Kuten tutkimustuloksista käy ilmi, tällainen yksinkertaistus voi antaa harhaisia tuloksia, sillä työsuhdeturvan eri osilla on selvästi erilaiset yhteydet työllisyyteen. Erityisesti kollektiivisen työsuhdeturvan ja henkilöperusteisen työsuhdeturvan erisuuntaiset yhteydet työllisyyteen voivat osaltaan selittää, miksi työsuhdeturvan muutoksen yhteydestä työllisyyteen on saatu ristiriitaisia tai vaikutukseltaan pieniä tuloksia (Kemper 2016).

Tulokset määräaikaisen työsopimuksen ja vakituisen työsopimuksen työsuhdeturvan riskisyyden erossa antavat varmennusta aikaisempien tutkimusten tuloksille. Riskisyyden eron kasvattamisella, joko määräaikaisten työsuhteiden käytön helpottamisella tai vakituisen työsuhteen työsuhdeturvaa parantamalla, on selvä yhteys määräaikaisten työsuhteiden suhteelliseen käyttöön. Käytännössä tämä tarkoittaa, että riskisyyden eron kasvaessa työnantajat näyttäisivät siirtyvän käyttämään enemmän määräaikaista työsopimuksia vakituisten työsopimusten sijaan. Aikaisemmassa tutkimuskirjallisuudessa saman suuntaisia tuloksia on saatu useissa esimerkiksi Kahnin (2010) ja Centenon ja Novon (2013) tutkimuksissa.

Aineiston ja tutkimusmetodin takia esitettyjä lukuja ei tule pitää tarkkoina arvioina, eikä niistä voida johtaa kausaalipäätelmiä. Koska tulokset kuitenkin

ovat vahvasti linjassa aikaisemman, vertailtavissa olevien maiden datalla tehtyjen tutkimusten tuloksiin, voidaan niiden perusteella tehdä vahvoja oletuksia. Esimerkiksi henkilöperusteisen irtisanomissuojan hyvin korkeaa yhteyttä nuorten työntekijöiden työllisyyteen, ei voida pitää realistisena arviona vaikuttavuudesta. Analysoimalla tulosta kuitenkin aikaisemman tutkimuskirjallisuuden pohjalta, sen perusteella voidaan olettaa negatiivinen vaikutussuunta sekä suurempi vaikuttavuus kuin koko työvoiman osalta. Laskelmien tulokset lisäksi antavat selvän tuloksen siitä, ettei työsuhdeturvaa tulisi tutkimuksissa käyttää yhtenä parametrina, sillä työsuhdeturvan eri osien yhteydet työmarkkinatulemiin ovat hyvin erikaltaiset.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA ARVIOINTI

Tämän tutkimuksen tavoitteena on ollut selvittää millaisia mahdollisia vaikutuksia työsuhdeturvan muuttamisella olisi, erityisesti Suomen ja siihen verrattavien maiden työmarkkinoilla. Aikaisemman tutkimuskirjallisuuden perusteella tutkimuksen empiiriselle vaiheelle rajattiin kaksi tarkempaa tutkimuskysymystä, joihin pyrittiin vastaamaan. Ensimmäisenä, miten eri työsuhdeturvan osien, määräaikaisen työsopimuksen käytön, henkilöperusteisen irtisanomissuojan ja kollektiivisen irtisanomissuojan, sääntelyn muutos voisi vaikuttaa työllisyysasteeseen? Toisena, miten määräaikaisen ja vakituisen työsopimusten riskisyyden eron muutos voisi vaikuttaa määräaikaisten työsuhteiden käytön suhteelliseen määrään? Lisäksi pyrittiin selvittämään ovatko näiden vaikutukset keskimäärin vahvempia nuoremmassa työntekijäryhmissä.

Suomen työmarkkinoita varten mahdollisimman vertailukelpoisten tulosten saamiseksi tutkimuksen laskelmiin dataa valittiin ainoastaan viidestä eri maasta. Nämä maat olivat Suomen lisäksi Ruotsi, Norja, Tanska ja Saksa. Koska dataa käytettiin ainoastaan viidestä maasta, tutkimusmenetelmänä käytettiin regressioanalyysiä hyödyntäen pienimmän neliösumman menetelmää eikä paneeliregressiota. Regressiolaskelmissa oli kuitenkin mukana sekä maa- ja vuosikohtaiset dummy-muuttujat. Lisäksi laskelmien robustisuustarkastelussa tehtiin paneeliregressiot käyttäen maaklusterointia. Koska työmarkkinoilla tapahtuvien muutosten vaikutuksia on todella vaikea eristää ilman hyvää koeasetelmaa, tulee empiirisen vaiheen tuloksia analysoida aikaisempaan tutkimuskirjallisuuteen pohjautuen.

Ensimmäistä tutkimuskysymystä koskevien työsuhdeturvaa ja työllisyysastetta käsittelevien laskelmien tulosten perusteella työsuhdeturvan kolmella eri osa-alueella on hyvin erilaiset yhteydet työllisyysasteeseen. Määräaikaisten työsopimusten käytön sääntelyn muuttamisella ei näyttäisi olevan yhteyttä työllisyyteen, edes nuoremmassa ikäryhmissä. Kollektiivisen irtisanomisen sääntelyllä näyttäisi olevan pieni positiivinen yhteys työllisyysasteeseen. Yhteys on tulosten mukaan suunnilleen samansuuruinen nuoremmassa ikäryhmissä kuin koko työikäisen väestön osalta. Yksittäisen vakituisen työntekijän irtisa-

nomista koskevalla sääntelyllä puolestaan on selvästi negatiivinen yhteys työllisyyteen, joka on vahvempi nuoremmissa ikäryhmissä.

Toista tutkimuskysymystä koskevien laskelmien perusteella työsopimustyyppien riskisyyden erolle havaittiin selvä yhteys määräaikaisten työsopimusten suhteelliseen käyttöön. Mitä korkeampi ero riskisyydessä on, sitä enemmän määräaikaisia työsuhteita käytetään suhteutettuna työllisten kokonaismäärään. Yhteys on selvästi suurin nuorten työntekijöiden osalta, kun taas lähellä eläkeikää olevilla 55–64-vuotiailla yhteyttä ei havaittu.

Vaikka tutkimuksen laskelmissa saatiin osaltaan hyvin vahvojakin tuloksia, makroaineiston ja tutkimusasetelman vuoksi niistä ei voida kuitenkaan suoraan johtaa kausaalipäätelmiä. Yhdistettynä aikaisempaan tutkimuskirjallisuuteen, ja erityisesti luonnollisia koeasetelmia hyödyntäviin mikroaineistoilla tehtyihin aikaisempiin tutkimuksiin aiheista, tulosten perusteella voidaan kuitenkin tehdä vahvoja oletuksia. Määräaikaisten työsopimusten helpottamisen ei voida olettaa parantavan työllisyyttä, vaan se todennäköisesti johtaa pelkästään vakituisten työsuhteiden korvautumiseen määräaikaisilla. Lisäksi tämän substituutiovaikutuksen seuraukset, jonka riskisyyden eron kasvattamisen työsuhdetyyppien välillä aiheuttaa, koskevat erityisesti työmarkkinoille pyrkiviä henkilöitä kuten nuoria.

Vakituisten työsuhteiden työsuhdeturvaa tutkittaessa tulee erottaa yksittäisen työntekijän irtisanomista koskeva sääntely ja kollektiivisia irtisanomisia koskeva sääntely. Kollektiivisen irtisanomissuojan nostamisella voidaan olettaa olevan pieni positiivinen vaikutus työllisyysasteeseen. Aikaisemman tutkimuskirjallisuuden perusteella tämän voidaan olettaa johtuvan siitä, että laskusuhdanteen aikana yritykset eivät pysty irtisanomaan työvoimaansa niin helposti. Toisaalta tämä voi johtaa myös hitaampaan tuottavuuden palautumiseen negatiivisesta shokista. (Kahn, 2010; Zeev & Ifergane, 2022.) Yksittäisen vakituisella työsopimuksella työskentelevän työntekijän työsuhdeturvan heikennyksellä voidaan puolestaan olettaa olevan positiivinen vaikutus työllisyysasteeseen. Talousteorian ja aikaisemman tutkimuskirjallisuuden perusteella tämä näyttäisi johtuvan parantuvista rekrytointi kannusteista, kun uuden työntekijän palkkaamisen riskisyys laskee (Cahuc ym., 2014; Börnhall ym., 2015; O’Higgins & Pica 2020). Työsuhdeturvan osista juuri yksittäisen työntekijän irtisanomista koskevalla sääntelyllä voidaan olettaa olevan vahvin vaikutus työllisyyteen. Tämän vaikutuksen voidaan olettaa myös näkyvän vahvemmin nuorten työmarkkinatulemiin.

Tutkimuksen tulosten lisäksi aikaisemman tutkimuskirjallisuuden perusteella voidaan tehdä oletuksia työsuhdeturvan vaikutuksista. Yrityssektorilla työsuhdeturvan muutosten voidaan olettaa vaikuttavan vahvimmin pienten yritysten osalta. Lisäksi jos työsuhdeturvassa on eroja pienten ja suurempien yritysten välillä, voi se nostaa työntekijöiden palkkoja heikomman työsuhdeturvan omaavissa yrityksissä. Käytännössä korkeampi palkka toimii tällöin kompensationsa heikommasta työsuhdeturvasta. Lopuksi korkeamman työsuhdeturvan voidaan olettaa heikentävän yritysten tuottavuutta. Tämä vaikutus tuottavuuteen selittyy suurimmilta osin työvoiman heikentyneenä kohden-

tumisena, korkeamman työsuhdeturvan heikentäessä työllisyysvirtoja. Toisaalta, kuten tutkimuksen tuloksistakin käy ilmi, työsuhdeturvan eri osilla voi olla myös näihin tulemiin erilaiset vaikutukset. Yhdistämällä tämän tutkimuksen tuloksia aikaisemmissa tutkimuksissa havaittuihin työsuhdeturvan vaikutusmekanismeihin, voidaan tehdä oletus, että työsuhdeturvan eri osien vaikutukset tuottavuuteen olisivat saman suuntaisia kuin vaikutukset työllisyyteen.

Tutkielman tulosten ja aikaisemman tutkimuskirjallisuuden perusteella voidaan tehdä oletus, että helpottamalla henkilöperusteista irtisanomista Suomessa, etenkin pienten yritysten osalta, olisi sillä positiivinen vaikutus työllisyyteen ja tuottavuuteen. Työllisyyden parannus näkyisi erityisesti työmarkkinoille pyrkivien ryhmien, kuten nuorten, työmarkkinatulemissa. Tuottavuuden kasvun puolestaan voidaan olettaa näkyvän vahvimmin nuorissa kasvavissa yrityksissä. Henkilöperusteisen irtisanomissuojan alentaminen kasvattaisi työllisyysvirtoja, jolloin työvoima hakeutuisi tehokkaammin heikommin tuottavista yrityksistä paremmin tuottaviin yrityksiin ja kiihdyttäisi näin ollen tuottavuutta nostavaa luovaa tuhoa. Tulosten mukaan muutos lisäisi myös vakituisten työsuhteiden suhteellista määrää, mikä jälleen näkyisi eniten nuorten työntekijöiden työsuhteissa.

Koska työsuhdeturva vaikuttaa useiden eri mekanismien kautta työmarkkinatulemiin, voivat nämä tulokset näyttäytyä ristiriitaisina. Vaikka henkilöperusteisen irtisanomissuojan voidaan katsoa heikentävän yksittäisen työntekijän työmarkkina-asemaa, voi kokonaisvaikutus työsuhteiden laatuun ja siten työsuhdeturvaan olla positiivinen. Etenkin nuorilla työntekijöillä vakituisten ja määräaikaisten työsopimusten substituutiovaikutus siis kompensoisi henkilöperusteisen irtisanomissuojan heikennyksestä koituvaa työsuhteiden epävarmuutta. Tämän lisäksi aikaisemman tutkimuskirjallisuuden perusteella työvoiman vaihtuvuuden lähde vaikuttaa selvästi työvoiman parempaan kohdentumiseen ja täten tuottavuuteen. Jos työvoiman vaihtuvuus ja työllisyysvirrat johtuvat määräaikaisten sopimusten korkeasta käytöstä, ei se näyttäisi parantavan työvoiman tehokkaampaa kohdentumista. Jos taas työllisyysvirrat nousevat vakituisten työsuhteiden korkeammasta vaihtuvuudesta, työntekijät näyttäisivät hakeutuvan tuottavampiin työpaikkoihin, mikä vaikuttaa myös positiivisesti tuottavuuteen.

Alentamalla työsuhdeturvaa heikentämällä kollektiivista irtisanomissuojaa tai helpottamalla määräaikaisten työsuhteiden käyttöä, ei voida tulosten perusteella olettaa olevan positiivisia yhteiskunnallisia vaikutuksia Suomessa. Päinvastoin kollektiivisen irtisanomissuojan nostaminen voisi hieman jopa nostaa työllisyyttä, mikä todennäköisesti johtuisi taantuma-aikojen vähäisemmistä irtisanomisista.

Näiden tulosten perusteella esimerkiksi Sipilän hallituksen esitys ei todennäköisesti olisi tuottanut hallituksen sille toivomia tavoitteita, vaikka se olisi tehty. Vaikka esitys olisi heikentänyt irtisanomissuojaa alle 20 hengen yrityksissä, olisi määräaikaisten työsopimusten käytön helpottaminen heikentänyt esityksen oletettavia positiivisia työllisyys- ja tuottavuusvaikutuksia. Valitettavasti Suomessa ei ole ollut hyvää koeasetelmaa, jonka avulla olisi mahdollistaa saada

luotettavampia tuloksia työsuhdeturvan vaikutuksista. Tämän tutkielman tulokset kuitenkin antavat vahvan näytön siitä, että heikentämällä pelkästään henkilöperusteista irtisanomissuojaa pienten yritysten osalta, olisi muutoksella työllisyyttä ja tuottavuutta nostavia vaikutuksia. Toisaalta muutos voisi myös aiheuttaa kannustinloukon rajan ylittävän työntekijän palkkaukseen, jolla olisi negatiivinen vaikutus työllisyyteen rajakoon yrityksissä. Tällainen muutos mahdollistaisi myös koeasetelman tulevia tutkimuksia varten, jolloin työsuhdeturvan vaikutuksista olisi mahdollista saada tarkempia tutkimustuloksia.

Vaikka tämä tutkimus antoi tärkeää uutta tietoa työsuhdeturvan ja sen osien vaikutuksesta, etenkin Suomen osalta, tulisi aihetta tutkia enemmän myös esimerkiksi tuottavuuden kannalta. Tämän tutkimuksen perusteella on selvää, että työsuhdeturvan vaikutuksia tulisi jatkossa tutkia sen eri osien kautta eikä yhtenä parametrina. Ymmärtämällä millaisia erilaisia vaikutuksia työsuhdeturvan eri osa-alueilla on, luo se paljon paremman pohjan arvioida siihen tehtyjen muutosten mahdollisia vaikutuksia tulevaisuudessa.

LÄHTEET

- Ardito, C., Berton, F., & Pacelli, L. (2019). Combined and Distributional Effects of EPL Reduction and Hiring Incentives: An Assessment Using Non-Linear DiD. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3488175>
- Barbieri, P., & Cutuli, G. (2016). Employment protection legislation, labour market dualism, and inequality in Europe. *European Sociological Review*, 32(4), 501-516. <https://doi.org/10.1093/esr/jcv058>
- Bjuggren, C. M. (2018). Employment protection and labor productivity. *Journal of Public Economics*, 157, 138-157. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2017.11.007>
- Boeri, T., & Jimeno, J. F. (2005). The effects of employment protection: Learning from variable enforcement. *European Economic Review*, 49(8), 2057-2077. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2004.09.013>
- Borjas, G. J., & Van Ours, J. C. (2010). *Labor economics* (p. 45). Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- Bratti, M., Conti, M. & Sulis, G. (2021). Employment protection and firm-provided training in dual labour markets. *Labour Economics*, 101972. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2021.101972>
- Börnhäll, A., Daunfeldt, S. O., & Rudholm, N. (2015). Employment protection legislation and firm growth: evidence from a natural experiment. *Industrial and Corporate Change*, dtw017. <https://doi.org/10.1093/icc/dtw017>
- Cahuc, P., Carcillo, S. ja Zylberberg, A. (2014). *Labor economics*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Calcagnini, G., Ferrando, A., & Giombini, G. (2014). Does Employment Protection Legislation Affect Firm Investment? The European Case. *Economic Modelling*, 36, 658-665. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2013.06.036>
- Centeno M., Novo A. (2013). Segmenting wages, *Economic Bulletin winter 2013*. Banco de Portugal.
- Garcia-Vega, M., Kneller, R., & Stiebale, J. (2021). Labor Market reform and innovation: Evidence from Spain. *Research Policy*, 50(5), 104213. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2021.104213>
- Gebel M., Giesecke J. (2016). Does Deregulation Help? The Impact of Employment Protection Reforms on Youths' Unemployment and Temporary Employment Risks in Europe. *European Sociological Review*, Volume 32, Issue 4, August 2016, Pages 486-500. <https://doi.org/10.1093/esr/jcw022>
- EIB (2019), EIB Group Survey on Investment and Investment Finance, Country Overview: Finland, European Investment Bank. <https://bit.ly/3OotVz8>
- HE 227, (2018), Hallituksen esitys 227. <https://bit.ly/3KX9Iyu>
- Heimberger, P. (2021). Does employment protection affect unemployment? A meta-analysis. *Oxford Economic Papers*, 73(3), 982-1007. <https://doi.org/10.1093/oep/gpaa037>

- Hijzen, A., Mondauto, L. & Scarpetta, S. (2017). The impact of employment protection on temporary employment: Evidence from a regression discontinuity design. *Labour Economics*, 46, 64-76. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2017.01.002>
- Ichino, A., & Riphahn, R. T. (2005). The effect of employment protection on worker effort: Absenteeism during and after probation. *Journal of the European Economic Association*, 3(1), 120-143. <https://doi.org/10.1162/1542476053295296>
- Kahn, L. M. (2010). Employment protection reforms, employment and the incidence of temporary jobs in europe: 1996–2001. *Labour Economics*, 17(1), 1-15. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2009.05.001>
- Kauhanen, A., & Kauhanen, M. (2018). Irtisanomissuojan taloudelliset vaikutukset, Työpoliittinen aikakauskirja 4/2018, 11-20. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-375-7>
- Kemper, J. M. (2016). Resolving the Ambiguity: A Meta-Analysis of the Effect of Employment Protection on Employment and Unemployment. KOF Working Papers, 405. <https://doi.org/10.3929/ethz-a-010719179>
- Kugler, A. & Pica, G. (2008). Effects of employment protection on worker and job flows: Evidence from the 1990 italian reform. *Labour Economics*, 15(1), 78-95. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2006.11.002>
- Leonardi, M., & Pica, G. (2013). Who pays for it? The heterogeneous wage effects of employment protection legislation. *The Economic Journal*, 123(573), 1236-1278. <https://doi.org/10.1111/ecoj.12022>
- Millán, A., Millán, J. M., Román, C., & van Stel, A. (2013). How does employment protection legislation influence hiring and firing decisions by the smallest firms? *Economics Letters*, 121(3), 444-448. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2013.09.021>
- Nivala, A. (2021). Essays on firm responses to tax policy Turun yliopisto. Turun kauppakorkeakoulu; University of Turku, Turku School of Economics. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-8585-2>
- OECD Employment outlook (2020), 2020 OECD Indicators of Employment Protection, Edition of the OECD Employment Outlook. <https://bit.ly/3JVfzTu>
- OECD Employment Protection. (2021). <https://bit.ly/3xVaBnu> (luettu 19.4.2022)
- OECD Labour Force Statistics. (2021). <https://bit.ly/3viYqPK> (luettu 19.4.2022)
- OECD Public expenditure and participant stocks on LMP (2021). <https://bit.ly/37niEyl> (luettu 19.4.2022)
- O'Higgins, N., & Pica, G. (2020). Complementarities between Labour Market Institutions and their Causal Impact on Youth Labour Market Outcomes, *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, 20(3), 20180165. <https://doi.org/10.1515/bejeap-2018-0165>

- Olsson, M. (2009). Employment protection and sickness absence. *Labour Economics*, 16(2), 208-214. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2008.08.003>
- Olsson, M. (2017). Direct and cross effects of employment protection: The case of parental childcare. *The Scandinavian Journal of Economics*, 119(4), 1105-1128. <https://doi.org/10.1111/sjoe.12193>
- Pohjola, M. (2020). Teknologia, investoinnit, rakennemuutos ja tuottavuus – Suomi kansainvälisessä vertailussa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:5. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-492-1>
- Stenborg, M., Huovari, J., Kiema, I., & Maliranta. (2020). Tuottavuus ja kilpailukyky Suomessa. Mistä kilpailukyky koostuu ja mihin sitä tarvitaan? Valtiovarainministeriön julkaisuja 2020 (81). <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-367-694-7>
- Stern, C., & Weidenstedt, L. (2021). Managers on balancing employment protection and what's good for the company: Intended and unintended consequences of a semi-coercive institution. *Economic and Industrial Democracy*, 0143831X21993538. <https://doi.org/10.1177/0143831X21993538>
- Tilastokeskus (2021). Työvoimatutkimus, Tilastokeskus. 11pl -- Väestö työmarkkina-aseman, sukupuolen ja iän mukaan, 1989–2020. <https://bit.ly/3uQDmQh> (Luettu 19.4.2022. Tilastokeskus siirtänyt tietokantataulukon arkistokantaan 13.1.2022)
- Tilastokeskus 11ft (2021). Työvoimatutkimus, Tilastokeskus. 11ft -- Yritysten toimipaikkojen tuotannon brutto- ja jalostusarvo toimialoittain, maakunnittain ja kokoluokittain, 2013–2020. <https://bit.ly/3EVNc76> (Luettu 19.4.2022. Tilastokeskus siirtänyt tietokantataulukon arkistokantaan 13.1.2022)
- Vallanti, G., & Gianfreda, G. (2021). Informality, regulation and productivity: do small firms escape EPL through shadow employment? *Small Business Economics*, 57(3), 1383–1412. <https://doi.org/10.1007/s11187-020-00353-9>
- Van Landuyt, Y., Dewaelheyns, N., & Van Hulle, C. (2017). Employment protection legislation and SME performance. *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship*, 35(3), 306–326. <https://doi.org/10.1177/0266242616672293>
- Vilmi, L., & Mäki-Fränti, P. (2016). Miksi Suomi ei pysy vertaistensa vauhdissa? *Euro & Talous* 1/2016. <https://bit.ly/3xEhV70>
- Von Below, D., & Thoursie, P. S. (2010). Last in, first out?: Estimating the effect of seniority rules in Sweden. *Labour Economics*, 17(6), 987-997. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2010.02.007>
- Zeev, N., & Ifergane, T. (2022). Firing Restrictions and Economic Resilience: Protect and Survive? Review of Economic Dynamics, Elsevier for the Society for Economic Dynamics, vol. 43, pages 93-124, January. <https://doi.org/10.1016/j.red.2021.01.003>

LIITTEET

Robustisuustarkasteluja: Regressiot kiinteillä vaikutuksilla ja maaklusteroinneilla.

Liite 1. Työsuhdeturvan yhteys työllisyyteen kiinteillä vaikutuksilla ja maaklusteroinnilla regressioiden tulokset.

Selitettävä muuttuja: Työllisyysaste

	(15-24v)	(15-64v)
TC	-0,183 (1,134)	-0,314 (0,910)
ID	-50,900*** (8,921)	-19,218* (7,590)
CD	4,430* (1,747)	4,819* (2,003)
BKTKGP	0,058 (0,315)	0,038 (0,171)
ALMP	-3,006* (1,367)	-4,334* (1,726)
Vakiotermi	161,152*** (24,920)	114,704*** (17,609)
Otoskoko	110	110
Selitysaste R ²	0,6819	0,687

*Huomiot: Suluissa heteroskedastisuusrobustit keskivirheet. Merkitsevyysasteet *10 %:n **5 %:n ***1 %:n merkitsevyystasolla.*

Liite 2. Työsuhdetyyppien riskisyyden eron yhteys määräaikaisten työsuhteiden käyttöön regressio kiinteillä vaikutuksilla ja maaklusteroinnilla tulokset ikäluokittain.

Selitettävä muuttuja: Määräaikaisella työsopimuksella työskentelevien suhteellinen osuus työllisistä

	(15-64v)	(15-24v)	(25-54v)	(55-64v)
IDTC	2,068*** (0,269)	8,386*** (0,815)	1,182** (0,372)	0,133 (0,319)
Vakiotermi	14,599*** (1,083)	43,699*** (8,491)	8,749*** (0,248)	5,246** (1,477)
Otoskoko	130	130	130	130
Selitysaste R²	0,507	0,564	0,491	0,115

*Huomiot: Merkitsevyysasteet *10 %:n **5 %:n ***1 %:n merkitsevyystasolla.*

Liite 3. Määräaikaisella työsopimuksella työskentelevien suhteellisen määrän keskiarvo ikäluokittain Suomessa (OECD Labour Force Statistics, 2021.)

Ikäluokat	Keskiarvo (%)	Std. dev.	Min	Max
15-64	16,130	0,784	14,6	18,3
15-24	44,191	3,269	39,0	54,3
25-54	13,296	0,533	12,4	14,7
55-64	6,887	0,792	5,5	8,9