

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja • Työelämä • 2025:28

Rekrytointitukikokeilun loppuarviointi



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2025:28

Rekrytointitukikokeilun loppuarviointi

Elias Einiö, Annika Nivala

Työ- ja elinkeinoministeriö Helsinki 2025

Julkaisujen jakelu

Distribution av publikationer

**Valtioneuvoston
julkaisuarkisto Valto**

Publikations-
arkivet Valto

julkaisut.valtioneuvosto.fi

Työ- ja elinkeinoministeriö

This publication is copyrighted. You may download, display and print it for Your own personal use.
Commercial use is prohibited.

ISBN pdf: 978-952-327-789-2

ISSN pdf: 1797-3562

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2025

Rekrytointitukikokeilun loppuarviointi

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2025:28		Teema	Työelämä
Julkaisija	Työ- ja elinkeinoministeriö		

Tekijä/t	Elias Einiö, Annika Nivala	Sivumäärä	51
Kieli	suomi		

Tiivistelmä

Työ- ja elinkeinoministeriö toteutti vuosina 2022–23 yksityrittäjien rekrytointitukikokeilun. Kyseessä oli satunnaistettu kokeilu, jossa koeryhmälle tarjottiin mahdollisuus saada 50 % palkkakustannuksista kattavaa tukea enintään 10 000 euroon asti. Kokeilun kohderyhmänä oli yritykset, joilla ei ollut edeltävien 12 kuukauden aikana ulkopuolisia työntekijöitä ja joiden liikevaihto vuonna 2021 oli 15 000–1 milj. €.

Tuki lisäsi koeryhmässä työntantajaksi ryhtyvien osuutta 0,6 %-yksikköä. Vaikutus jäi osittain pysyväksi: vuosi tuen päättymisen jälkeen vaikutus työntantajien osuuteen oli 0,4 %-yksikköä joka on noin 7 % kontrolliryhmän keskiarvosta. Myös palkkasumma ja työntekijämäärä kasvoivat tuen myötä, mutta vaikutus palkkasummaan tuen päättymisen jälkeen jäi pieneksi. Tutkimuksessa ei havaittu vaikutuksia liikevaihtoon, voittoon tai yrittäjien tuloihin. Suurin osa palkatuista työntekijöistä oli työssä rekrytointituella tuettua työsuhdetta edeltävän kuukauden aikana ja tuki lisäsi tämän ryhmän työntekijöiden palkkaamisen todennäköisyyttä.

Kustannus yhdestä uudesta pysyvästä työntantajayrityksestä oli noin 27 300 euroa. Koko 30 kuukauden seurantajaksolla yksi tukieuro tuotti noin 2,3 euron verran lisää työpanosta tuettujen yritysten joukossa. Tuen kokonaistaloudellinen merkitys arvioidaan lyhyellä aikavälillä kuitenkin pieneksi johtuen mm. syntyvien työpaikkojen rajallisesta määrästä.

Asiasanat	työelämä, työ, työllisyys, rekrytointi, liikevaihto, kannattavuus, kasvu, yritystuki
------------------	--

ISBN PDF	978-952-327-789-2	ISSN PDF	1797-3562
Asianumero	VN/13257/2025		

Julkaisun osoite	https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-789-2
-------------------------	---

Slutlig utvärdering av försöket med rekryteringsstöd

Arbets- och näringsministeriets publikationer 2025:28	Tema	Arbetsliv
Utgivare	Arbets- och näringsministeriet	
Författare	Elias Einiö, Annika Nivala	
Språk	finska	Sidantal 51

Referat

Åren 2022–2023 genomförde arbets- och näringsministeriet ett försök med rekryteringsstöd för ensamföretagare. Det genomfördes som ett slumpmässigt försök där tre försöksgrupper erbjöds möjlighet att få stöd som täcker 50 procent av lönekostnaderna och som uppgår till högst 10 000 euro. Målgrupp för försöket var företag som under de föregående 12 månaderna inte hade haft externa arbetstagare och vars omsättning år 2021 var 15 000–1 000 000 euro.

Genom stödet ökade andelen företagare som blev arbetsgivare med 0,6 procentenheter i försöksgruppen. Effekten var delvis bestående: ett år efter att stödet upphörde var effekten på andelen arbetsgivare 0,4 procentenheter, vilket är cirka 7 procent av genomsnittet i kontrollgruppen. Genom stödet ökade även lönesumman och antalet anställda, men effekten på lönesumman var liten efter att stödet upphörde. I studien upptäcktes inga effekter på omsättningen, vinsten eller företagarnas inkomster. Merparten av de anställda arbetstagarna arbetade under den månad som föregick anställningen som stöddes med rekryteringsstöd och stödet ökade sannolikheten för att arbetstagarna i denna grupp skulle bli anställda.

Kostnaden för ett nytt permanent arbetsgivarföretag var cirka 27 300 euro. Under hela den 30 månader långa uppföljningsperioden genererade en euro i stöd cirka 2,30 euro i ökad arbetsinsats bland de företag som fick stöd. På kort sikt bedöms dock stödets totalekonomiska betydelse ha varit liten på grund av bland annat att antalet nya arbetstillfällen som skapades var begränsat.

Nyckelord arbetsliv, arbet, sysselsättning, rekrytering, omsättning, lönsamhet, tillväxt, företagsstöd

ISBN PDF 978-952-327-789-2 **ISSN PDF** 1797-3562
Ärendenummer VN/13257/2025

URN-adress <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-789-2>

Final evaluation of the recruitment subsidy experiment

Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment 2025:28	Subject	Working life
Publisher	Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland	

Author(s)	Elias Einiö, Annika Nivala	Pages	51
Language	Finnish		

Abstract

The Ministry of Economic Affairs and Employment conducted a recruitment subsidy experiment for non-employer firms during 2022–23. This was a randomized controlled trial, where the treatment group was offered the opportunity to receive a subsidy covering 50% of wage costs, up to a maximum of €10,000. The target group of the experiment consisted of companies that had not employed external workers in the previous 12 months and whose turnover in 2021 ranged between €15,000 and €1 mil.

The subsidy increased the share of employer firms in the treatment group by 0.6 percentage points. The effect was partly persistent: one year after the experiment, the impact on the share of employers was 0.4 percentage points, which is about 7% of the control group average. The total wage bill and the number of employees also increased, but the impact on the wage bill remained small after the experiment. The study found no effects on turnover, profits, or entrepreneurs' incomes. Most of the recruited employees were working in the month preceding their subsidized employment.

The cost of creating one new employer firm was around €27,300. Over the entire 30-month follow-up period, one subsidy euro generated around €2.3 worth of additional labor input among the supported companies. The overall short-term economic significance of the subsidy is considered to be small.

Keywords	working life, work, employment, recruitment of employees, turnover (economic phenomena), profitability, growth, business subsidies
-----------------	--

ISBN PDF	978-952-327-789-2	ISSN PDF	1797-3562
Reference number	VN/13257/2025		

URN address	https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-789-2
--------------------	---

Sisältö

Esipuhe	7
1 Yhteenveto	9
2 Johdanto	12
2.1 Arviointihankkeen tausta	12
2.2 Taloustieteellinen konteksti	13
3 Kokeilun kuvaus	15
3.1 Rekrytointituki	15
3.2 Kokeilun toteutus.....	16
4 Aineistot	19
4.1 Aineistot.....	19
4.2 Tukea käyttäneet yritykset.....	20
5 Tuen kohdistuminen	23
6 Tuen vaikutukset	30
6.1 Menetelmät.....	30
6.2 Koe- ja kontrolliryhmien samankaltaisuus	31
6.3 Tulokset.....	32
6.3.1 Työnantajaksi ryhtyminen, työllisyys ja työpanos.....	32
6.3.2 Yrityksen liikevaihto ja kannattavuus	39
6.3.3 Työsuhteiden laatu ja keitä palkattiin.....	42
6.4 Tuen tehokkuudesta	44
7 Huomioita kokeilun toteutuksesta	47
8 Johtopäätökset	49
Lähteet	51

ESIPUHE

Selvityksen tavoitteena oli arvioida rekrytointitukikokeilun tuloksia ja rekrytointituen vaikuttavuutta. Rekrytointituki oli määräaikainen rahallinen tuki ensimmäistä työntekijää palkkaavalle yritykselle työntekijän palkkakustannuksiin. Kokeiltavan rekrytointituen tavoitteena oli madaltaa yritysten kynnystä ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen ja siten edistää uusien työnantajayritysten syntymistä ja tätä kautta yritystoiminnan kasvua ja työllisyyttä. Kokeilun tavoitteena oli hankkia tietoa siitä, onko tuella edellä mainittuja vaikutuksia.

Kokeilun tulosten arvioiminen oli loppuhuipennus jo itsessään hyvin onnistuneelle hankkeelle toteuttaa yritystuen vaikutusten arvioimiseksi satunnaistettu kontrolloitu kokeilu, jollaista tietääksemme ei ole aiemmin Suomessa toteutettu. Hankkeesta on saatavissa oppeja myös tulevien kokeilujen valmisteluun ja toteuttamiseen.

Rekrytointituki oli myös tukimuotona uudennainen, sillä tuki oli pyritty suunnittelemaan sitä lähinnä muistuttavaa verrokkiaan, palkkatukea, hallinnollisesti kevyemmäksi sekä enemmän yrityksen näkökulmaa korostavaksi työllistettävän henkilön näkökulman sijasta. Ajatuksena on ollut, että rekrytointikynnystä madaltamalla voitaisiin luoda lisää työnantajayrityksiä, mikä voisi edistää pitkällä aikavälillä myös työllisyyttä. Osaltaan kokeilun järjestämisen teki paremmin mahdolliseksi juuri se, että tukimuoto oli uusi ja se voitiin suunnitella kokeilun toteuttamisen tarpeet huomioiden.

Kokeilun tuloksia voidaan pitää aiempaan vuosina 2007–2011 toteutettuun alueelliseen yksinyrittäjätukikokeiluun nähden lupaavina, joskin positiivisten vaikutusten mittaluokka on maltillinen. Tulosten perusteella rekrytointituella voitaisiin edistää jossain määrin yksinyrittäjien siirtymistä työnantajiksi. Tutkimus tarjoaa tulevaisuudessa tärkeää lisätietoa pohdittaessa rekrytointituen kaltaisen tukimuodon mahdollista laajempaa käyttöönottoa.

Nyt tehty arviointi täyttää rekrytointitukikokeilusta annetun lain (20/2022) 12 §:n 1 momentin edellytyksen siitä, että työ- ja elinkeinoministeriö teettää kokeilusta sen päätyttyä arvioinnin. Arvioinnissa on seurattu rekrytointituen vaikutuksia noin vuoden ajan kokeilun päättymisen jälkeen. On mahdollista, että erityisesti yritysten

taloudelliseen asemaan vaikutukset syntyvät viiveellä, joten aihe säilyy kiinnostavana jatkotutkimuskohteena myös tulevaisuudessa, kun dataa vaikutusten arvioimiseksi on kertynyt enemmän.

Tutkimuksen on toteuttanut Valtion taloudellinen tutkimuskeskus (VATT). Tutkimuksen vastuullisena tutkijana on toiminut Elias Einiö. Eliaksen lisäksi hankkeen pääasiallisesta toteutuksesta on vastannut Annika Nivala. Lisäksi Tomi Kyyrä ja Kari Hämäläinen ovat tukeneet hankkeen toteutusta aineisto- ja menetelmätuntemuksellaan sekä omien erityisalojensa osaamisella. Tutkimuksen ohjausryhmään ovat kuuluneet johtava asiantuntija Ville Heinonen, TEM (pj), erityisasiantuntija Toni Ruokonen, TEM sekä erityisasiantuntija Juuso Mäkinen, VM.

Työ- ja elinkeinoministeriö kiittää tutkimuksen tekijöitä, ohjausryhmää sekä valtiovarainministeriön kollegoita hankkeesta käydyistä keskusteluista ja kommenteista. Lisäksi työ- ja elinkeinoministeriö kiittää KEHA-keskusta ja entistä Kaakkois-Suomen TE-toimistoa kokeilun toimeenpanosta sekä verohallintoa kokeilun edellyttämien rekisteriaineistojen koostamisesta.

Helsingissä 28.4.2025

Ville Heinonen
Johtava asiantuntija
Työ- ja elinkeinoministeriö

1 Yhteenveto

Työ- ja elinkeinoministeriö toteutti vuosina 2022–2023 rekrytointitukikokeilun, josta säädettiin rekrytointitukikokeilusta annetussa laissa (20/2022). Kokeilun tarkoituksena oli luoda edellytykset tuen vaikuttavuuden selvittämiseksi. Kokeilun pohjana oli suunnitelma rekrytointitukikokeilusta (Einiö ym., 2021).

Rekrytointituen tarkoitus oli kannustaa yksinyrittäjiä ryhtymään työnantajiksi. Tukea maksettiin 50 % yrityksen palkkakustannuksista ensimmäisen 12 kuukauden ajalta, kuitenkin maksimissaan 10 000 euroa.

Kokeilussa satunnaisesti valitulle koeryhmälle tarjottiin mahdollisuus hyödyntää tukea. Satunnaistetun koeasetelman ansiosta koe- ja verrokkiryhmien välille ei muodostu systemaattisia eroja, jolloin tuen vaikutukset kyetään selvittämään luotettavasti ryhmiä vertailemalla. Koeryhmään poimittiin ensimmäisessä vaiheessa 3 500 yritystä ja toisessa vaiheessa 31 000 yritystä. Koko koeryhmän koko oli näin ollen 34 500 yritystä. Koeryhmän koko määritettiin ensimmäisen vaiheen käyttöasteen perusteella niin, että kokeen tilastollinen voima olisi mahdollisimman suuri kuitenkaan ylittämättä rekrytointitukeen varattua budjettia. Koeryhmä sai tiedon rekrytointituesta kirjeellä. Ensimmäisessä vaiheessa koeryhmällä oli mahdollisuus hakea tukea maalिस-heinäkuussa 2022 ja toisessa vaiheessa elo-joulukuussa 2022. Viimeisten toisen vaiheen yritysten tukiaika päättyi 31.12.2023.

Rekrytointituen tarkoituksena on madaltaa työnantajaksi ryhtymiseen liittyvien kertaluonteisten kustannusten muodostamaa kynnystä. Kustannuksia voi aiheutua esimerkiksi työnantajana toimimisen lakisääteisistä velvoitteista (mm. palkkojen ja työnantajamaksujen raportointi, työntekijöiden vakuutusten järjestäminen, työ-lainsäädäntöön perehtyminen jne.). Työnantajaksi ryhtyminen voi edellyttää myös rekrytoinnin kehittämistä ja liiketoiminnan uudelleenjärjestelyä. Työntekijän palkkaamiseen liittyy myös epävarmuutta epäsymmetrisen informaation vuoksi: yrittäjä saa tietää työntekijän todellisen tuottavuuden vasta rekrytoinnin jälkeen. Tämän takia rekrytoimiseen liittyy yrittäjille riskejä, jotka voivat olla erityisen suuria ensimmäisen työntekijän kohdalla, koska riskiä ei voi hajauttaa usean työntekijän välille. Näiden seurauksena yritys ei välttämättä ryhdy työnantajaksi, vaikka se olisi kannattavaa pitkällä aikavälillä. Tämä voi hidastaa yritysten kasvua. Mikäli rekrytointikynns on merkittävä este työnantajaksi ryhtymiselle, tuella ensimmäisen työntekijän

palkkaamiseksi voi olla pysyviä vaikutuksia, sillä sen voidaan odottaa lisäävän työnantajien määrää ja työllisyyttä tukea saavissa yrityksissä pitkällä aikavälillä, eli myös tuen päättymisen jälkeen. (de Mel, ym. 2019, Nivala, 2024.)

Tämän hankkeen tarkoituksena on tuottaa loppuarviointi vuosina 2022–2023 toteutetun rekrytointitukikokeilun tuloksista. Tutkimuksessa tarkastellaan rekrytointituen vaikutuksia yritysten työnantajaksi ryhtymiseen ja työntekijöiden palkkaamiseen. Tarkastelemme myös tuen vaikutuksia yritysten liikevaihtoon ja voittoihin. Lisäksi arvioinnissa selvitetään, miten rekrytointituki kohdentui eri yrityksille, ja oliko tuella vaikutusta palkattujen työntekijöiden työsuhteiden laatuun tai yrittäjän tuloihin.

Hankkeessa tarkastellaan tuen välittömiä vaikutuksia tukijakson aikana sekä vaikutusten kehittymistä lyhyellä aikavälillä, noin vuoden päähän kokeilun päättymisestä. Arvioinnissa tuotetaan siis tietoa myös tuen vaikutuksen pysyvyydestä tuen maksun päätyttyä. Kokeilun kohdejoukko on edustava ja koe- ja kontrolliryhmät yhdessä kattavat lähes koko yksinyrittäjäpopulaation. Tämä mahdollistaa johtopäätösten tekemisen siitä, mitä työllisyys- ja kasvuvaikutuksia tuen laajamittaisella käyttöönotolla voisi olla.

Rekrytointituki lisäsi työnantajaksi ryhtyvien osuutta koeryhmässä sekä tukijakson aikana, että tukijakson jälkeen. Pysyvä vaikutus viittaa siihen, että rekrytointituki onnistui madaltamaan työnantajaksi ryhtymisen kynnystä osalla koeryhmän yrityksistä. Tuella oli myös myönteinen vaikutus työllisyyteen koeryhmässä.

Vaikuttavuusestimaattien perusteella tuen myötä syntyi pysyvästi noin 138 uutta työnantajayritystä. Koeryhmään kohden tuen kokonaissumman ollessa noin 3,76 miljoonaa euroa, tämä tarkoittaa, että koeryhmässä yhden uuden pysyvän työnantajan kustannus oli noin 27,3 tuhatta euroa. Koko 30 kuukauden tarkastelujaksolla yksi tukieuro synnytti noin 2,3 euron arvoisen työpanoksen tukea saaneissa koeryhmän yrityksissä keskimäärin.

Vaikutusestimaatit liikevaihdolle ja arvonlisälle ovat laajalti positiivisia, mutta ne eivät ole tilastollisesti merkitseviä. Näin ollen tulokset eivät viittaa siihen, että rekrytointituki olisi lisännyt yrityksen liikevaihtoa tai kannattavuutta. Mm. arvonlisän kehitys pidemmällä aikavälillä on kuitenkin kysymys, jota olisi suositeltavaa tarkastella aineistojen tullessa saataville, koska yritysten kannattavuus voi kehittyä viiveellä työnantajavalmiuksien parantumisen jälkeen.

Yhteenvedona voidaan todeta, että tulosten perusteella rekrytointituella voidaan lisätä työnantajayritysten lukumäärää, mutta vaikutukset kokonaistyöllisyyteen vaikuttavat tulosten valossa parhaimmillaankin melko vaatimattomilta johtuen

syntyvien työpaikkojen rajallisesta määrästä. Vaikutusta kokonaistyöllisyyteen voi lisäksi rajoittaa työllisyyden substituutio tuettujen ja tukea ilman jäävien yritysten välillä, jota tulosten perusteella ei voida sulkea pois.

Tuen laajamittaisella käyttöönotolla voidaan odottaa lisättävän työnantajayritysten määrää, mutta tässä loppuraportissa esitettyjen lyhyen aikavälin tulosten perusteella sen ei voida odottaa saavuttavan merkittävää kokonaistaloudellisia hyötyä tai yritysten kasvua. Mikäli tuki otettaisiin laajamittaisesti käyttöön, olisi suositeltavaa rajata se sekä yrittäjäkohtaiseksi että yrittäjäkohtaisesti määräaikaiseksi.

2 Johdanto

2.1 Arviointihankkeen tausta

Valtaosa Suomen yrityksistä on sellaisia, jossa on vain yksi tai useampi yrittäjä, eikä lainkaan palkattua henkilöstöä – noin 69 % kaikista yrityksistä vuonna 2020 (HE 160/2021). Julkisessa keskustelussa on usein esillä ajatus siitä, että ensimmäisen työntekijän palkkaamisen vaikeus on kasvun este näille pienille yrityksille. Pienten yritysten työllistämiskynnyksen madaltaminen onkin nähty yhtenä keinona nostaa työllisyysastetta ja parantaa yritysten kasvuedellytyksiä.

Vuonna 2019 hallituksen ohjelmassa linjattiin yksinyrittäjien rekrytointitukikokeilun toteuttamisesta. Tähän perustuen työ- ja elinkeinoministeriö toteutti vuosina 2022–2023 rekrytointitukikokeilun, jonka tavoitteena oli kannustaa yksinyrittäjiä palkkaamaan ensimmäinen työntekijä.

Kokeilu perustui lakiin rekrytointitukikokeilusta (20/2022), joka tuli voimaan 1.3.2022 ja oli voimassa 31.12.2023 saakka. Laissa säädettiin tuen muodosta, kohderyhmään kuulumisen kriteereistä sekä tuen satunnaistamismenettelyistä. Laissa säädettiin myös loppuarvioinnin toteuttamisesta kokeen vaikutusten arvioimiseksi. Kokeilun suunnittelun pohjana oli Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisema suunnitelma ”Yksinyrittäjien rekrytointituen vaikutusten arviointi: Suunnitelma satunnaisesti kontrolloidusta kokeesta” (Einiö, Nivala ja Nokso-Koivisto, 2021).

Rekrytointitukikokeilussa koeryhmään valituille yrityksille tarjottiin mahdollisuus käyttää rekrytointitukea. Tukea sai käyttää koeryhmän yritys, joka palkkasi ensimmäisen työntekijän noin neljän ja puolen kuukauden sisällä siitä, kun yritystä oli informoitu tuesta. Tuki kattoi 50 % yrityksen palkkakuluista ensimmäisen 12 kuukauden ajalta, kuitenkin maksimissaan 10 000 €. Kokeilu toteutettiin kahdessa vaiheessa, joista ensimmäinen alkoi 1.3.2022 ja toinen 1.8.2022.

Kokeilu toteutettiin satunnaistettuna kontrolloituna kokeena: tukikriteerit täyttävät yritykset jaettiin satunnaisesti koeryhmään, jolle tuki tarjottiin, ja kontrolliryhmään, jolle sitä ei tarjottu. Tämä mahdollistaa tuen vaikutusten luotettavan arvioinnin ilman valikoitumisen aiheuttamaa harhaa.

Kokeilun tavoitteena oli tuottaa tieteellisesti luotettavaa tietoa siitä, minkälainen vaikutus rekrytointituella on yritysten työnantajaksi ryhtymiseen, työpanokseen ja liiketoimintaan. Rekrytointituen tarkoituksena oli saada aikaan ns. positiivinen kasvun kierre madaltamalla työnantajaksi ryhtymisen kynnyksiä.

2.2 Taloustieteellinen konteksti

Rekrytointitukikokeilun suunnitelmassa on esitelty kattavasti yksinyrittäjille suunnatun rekrytointituen vaikutusmekanismien talousteoreettista taustaa (Einiö ym., 2021). Suunnitelma sisältää myös kattavan kirjallisuuskatsauksen aiheesta. Kuvaamme tässä tiivistetysti kokeilun taloustieteellisen taustan ja aihepiirin kirjallisuuden.

Rekrytointituki on yrityksen palkkakustannuksiin kohdistuva määräaikainen tuki, joka alentaa yrityksen työvoimasta maksamaa hintaa. Työvoiman hinnan lasku lisää tyypillisesti yrityksen työvoiman kysyntää lyhyellä aikavälillä. Jos tuki aiheuttaa koko työmarkkinan mittakaavassa merkittävän työvoiman kysynnän lisäyksen, voi se synnyttää palkannousupaineita pitkällä aikavälillä. Mikäli palkkataso nousee, voi se vaimentaa tuen pitkän aikavälin vaikutusta työvoiman kysyntään. Riippuen siitä, kuinka joustavaa työvoiman kysyntä ja tarjonta ovat, pitkällä aikavälillä tuen vaikutus jakautuu työllisyyden kasvun ja palkkatason kasvun välillä. Rekrytointituen tapauksessa tuki koskee kuitenkin niin pientä osaa työmarkkinoista, että sen vaikutus palkkatasoon voidaan odottaa olevan pieni. Näin ollen tuen voidaan odottaa lisäävään tuettujen yritysten työllisyyttä tukijakson aikana.

Yksinkertaisessa mallissa, jossa työmarkkinoilla tai työnantajaksi ryhtymisessä ei ole kitkatekijöitä, työllisyys palaa tuen päätyttyä samalle tasolle kuin ennen tukea. Tällöin tuen vaikutus kestäisi siis vain tukiperiodin ajan, eikä sillä olisi pysyviä tai pitkän aikavälin vaikutuksia. Mikäli työmarkkinoilla ja erityisesti työnantajaksi ryhtymisessä on kitkatekijöitä, tuella voi olla pysyviä vaikutuksia. Erilaiset tekijät voivat muodostaa yksinyrittäjille ns. rekrytointikynnyksen. Rekrytointikynnys voi muodostua esimerkiksi siksi, että yksinyrittäjällä ei ole etukäteen tarkkaa tietoa työntekijän tai yrityksen kannattavuudesta tilanteessa, jossa yritys rekrytoi työvoimaa. Yksinyrittäjällä voi olla esimerkiksi epävarmuutta siitä, onko työvoiman pitäminen kannattavaa pitkällä aikavälillä. Yrittäjän on rekrytoitava ja maksettava palkkakustannuksia selvittääkseen, onko palkkaaminen kannattavaa. Osa yksinyrittäjistä voi olla haluttomia tekemään tällaisia investointeja – myös osa sellaisista yrittäjistä, joiden olisi kannattavaa toimia työnantajina. Rekrytointituki madaltaa näitä työnantajaksi ryhtymisen kustannuksia ja pienentää yrittäjälle koituvia tappioita tilanteessa, jossa työntekijän palkkaaminen ei olisikaan kannattavaa. Osa tuetuista yrityksistä voi huomata, että

työvoiman pitäminen onkin kannattavaa. Tällöin rekrytointituella voi olla pitkän aikavälin positiivinen vaikutus yrityksen työllistämien henkilöiden määrään, joka säilyy myös tukijakson jälkeen. Toinen työnantajaksi ryhtymisen este voi olla yrityksen likviditeettirajoitteet. Ne voivat rajoittaa ensimmäisiä rekrytointeja vastaavalla tavalla.

Työnantajaksi ryhtymiseen liittyy myös kiinteitä kustannuksia. Työnantajien tulee opetella työnantajana toimimista, muiden työn organisointia ja johtamista sekä perehtyä työnantajan lakisääteisiin velvollisuuksiin. Näistä koituvat ajalliset ja rahalliset kustannukset ovat pääosin kertaluonteisia, eivätkä ne uusiudu, kun yrittäjä on kerran ryhtynyt työnantajaksi. Joillakin yrityksillä tällaiset kiinteät kustannukset voivat olla liian suuret suhteessa työvoiman pitämisen pitkän aikavälin odotettuihin tuottoihin. Mikäli työvoiman pitämisen pitkän aikavälin odotetut tuotot ovat kuitenkin positiiviset, voi yritys ryhtyä työnantajaksi tuen myötä, ja sille voi lisäksi olla kannattavaa pitää työntekijä pitkällä aikavälillä sen jälkeen, kun kiinteät kustannukset on subventoituna maksettu.

Yksi merkittävä tekijä rekrytointituen mahdollisten vaikutusten syntymiselle on tuen käyttöaste. Tuen käyttöön vaikuttaa mm. tietoisuus tuesta ja tuen hakemisen tai käyttämisen kustannukset yritykselle. Matala tietoisuusaste tai korkeat hakukustannukset voivat vähentää tuen käyttöastetta ja siten tuki-instrumentin kokonaisvaikutuksia.

Suomessa oli aiemmin voimassa vuosina 2007–2011 alueellinen ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen tarkoitettu tuki, joka oli samantyyppinen yksinyrittäjien rekrytointiin kohdistuva tuki kuten tässäkin arvioinnissa tarkasteltava. Nivalan (2024) tutkimuksen mukaan aiemmalla tuella ei ollut vaikutusta työnantajaksi ryhtymiseen. Sitä selitti tuen matala käyttöaste, sillä vain 2 % työntekijän palkanneista yrityksistä käytti tukea. Tämä aiempi tuki oli rajattu kokoaikaisiin (vähintään 25 tuntia viikossa) toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin ja vain ensimmäisen työntekijän palkkakustannuksiin. Lisäksi sen hakeminen oli työläämpää kuin rekrytointituen, hakemisen jälkeen tuen maksua piti anoa, ja maksu tapahtui vain puolivuositain. Nämä seikat saattoivat nostaa tuen käytön kustannuksia ja vähentää käyttöastetta. On myös mahdollista, että useat yritykset eivät tienneet aiemmasta alueellisesta tuesta. Rekrytointitukikokeilussa koeryhmän yrityksille tiedotettiin tuesta kirjeitse. Myös tuen hakukustannukset ja tuen käytön rajoitteet olivat rekrytointitukikokeilussa pienempiä. Sen vuoksi voidaan perustellusti odottaa korkeampaa käyttöastetta työntekijän palkanneiden yritysten joukossa. Näin ollen aiemman tutkimuksen perusteella ei koetta suunniteltaessa ollut käytettävissä riittävän tarkkoja etukäteisarvioita rekrytointituen käyttöasteesta, jonka johdosta koe toteutettiin kahdessa vaiheessa, tai vaikutuksista.

3 Kokeilun kuvaus

3.1 Rekrytointituki

Rekrytointituki kattoi 50 % palkkakustannuksista (=bruttopalkka, ei työnantajan sivukuluja) enintään 12 kuukauden ajan, maksimissaan 10 000 euroa. Maksimitukisumma on kohtalaisen suuri suhteessa työnantajaksi ryhtyneiden yritysten palkkasummaan: kontrolliryhmässä 9 kuukauden aikana työnantajaksi ryhtyneiden yritysten 18 kuukauden palkkasumma oli keskimäärin 13 200 €. Kokeiluryhmään kuuluvat yritykset olivat oikeutettuja tukeen, jos ne palkkasivat työntekijän neljän kuukauden sisällä sen kuukauden jälkeen, jolloin ne saivat ilmoituksen tuesta. Tuen saaminen edellytti yritykseltä erillistä hakemusta.¹ Tuki maksettiin kuukausittain automaattisesti Tulorekisteriin ilmoitettujen palkkatietojen perusteella.

Rekrytointituen kohderyhmään kuuluivat yritykset, joilla ei ollut palkattua työvoimaa tuki-ilmoitusta edeltävän 12 kuukauden aikana ja joiden liikevaihto vuonna 2021 oli 15 000–1 000 000 euroa. Lisäksi kohderyhmään kuuluvilla yrityksillä ei saanut olla verovelkaa tai puuttuvia veroilmoituksia, eikä niillä saanut olla vireillä konkurssihakemusta tai aiemmin julistettua konkurssia. Yrityksen toimipaikka ei myöskään saanut sijaita Ahvenanmaalla. Kohderyhmä tunnistettiin Verohallinnon rekistereiden perusteella. Tuki myönnettiin EU:n de minimis -asetuksen mukaisena tukena, mikä tarkoittaa, ettei yritys voi kolmen vuoden aikana saada yli 200 000 euroa tämänkaltaisia tukia. Koeryhmään kuulumisen ei kuitenkaan itsessään vaikuttanut yrityksen mahdollisuuteen saada muita tukia. Vasta rekrytointituen saaminen saattoi vaikuttaa siihen, esimerkiksi de minimis -rajan ylittyessä. Koska kyseessä oli pienimuotoinen tuki, joka kohdistui yrityksiin, jotka harvoin saavat suuria tukia, tällä rajoituksella voidaan kuitenkin odottaa olevan vähäinen merkitys.

1 Kokeilussa tukipäätös voitiin myös tehdä ennakkollisesti ehdolla, että yritys palkkaa mainitun määräajan sisällä työntekijän. 12 kuukauden tukijakso alkoi kulumaan ensimmäisen työsuhteen alkamisesta.

Koska rekrytointitukikokeilussa jaettavien tukien kokonaissumma oli rajattu ja osallistumishalukkuus kohderyhmässä oli epävarmaa, kokeilu toteutettiin kahdessa vaiheessa. Tämä mahdollisti kokeen mitoituksen siten, että mahdollisimman monelle yritykselle voitiin tarjota mahdollisuutta käyttää tukea tukibudjetin kuitenkin ylittymättä. Vaiheistus kuvataan tarkemmin seuraavassa alaluvussa.

Tuen toteutuksesta vastasi Kaakkois-Suomen TE-toimisto (jäljempänä TE-toimisto). Tuki oli kansallinen eikä sitä kohdennettu alueellisesti.

Yritykset hakivat tukea sähköisellä lomakkeella TE-toimiston kautta. Kokeilussa tukipäätös voitiin myös tehdä ennakkolisesti ehdolla, että yritys palkkaa mainitun määräjän sisällä työntekijän. Hakemuksen lisäksi yrityksiä pyydettiin toimittamaan lisätiedot vähintään yhdestä palkatusta työntekijästä ja työsuhteen alkamisajan kohdasta ennen rekrytointiajan päättymistä. Tämä oli edellytys tuen maksamiselle. Rekrytointiajalla tarkoitetaan viiden kuukauden ajanjaksoa alkaen siitä kuukaudesta, jolloin koeryhmän yritykselle ilmoitettiin rekrytointituesta. Jos lisätietoja ei ollut toimitettu määräaikaan mennessä, TE-toimisto otti yritykseen yhteyttä ja pyysi tarvittavat tiedot. TE-toimiston keräämien julkaisemattomien kyselytulosten mukaan yrittäjät kokivat hakemuksen tekemisen vaivattomaksi. Tukea saattoi käyttää 12 kuukauden ajan ensimmäisen työntekijän työsuhteen alkamispäivästä lukien. Jos työsuhde oli alkanut ennen hakemuksen jättämistä, 12 kuukauden jakso laskettiin tuen hakupäivästä lähtien.

Yrityksille, joille tuki myönnettiin, se maksettiin kuukausittain automaattisesti Tulorekisteriin ilmoitettujen palkkatietojen perusteella. Työnantajien tulee ilmoittaa Tulorekisteriin palkat, eläkkeet ja etuudet viiden päivän sisällä niiden maksupäivästä. Epäselvissä tilanteissa tai tietojen puuttuessa oltiin yhteydessä työnantajaan.

3.2 Kokeilun toteutus

Koeasetelma oli yksinkertainen satunnaistettu koe, jossa yritykset jaettiin satunnaisesti koeryhmään, joka oli oikeutettu käyttämään rekrytointitukea ja jonka kaikille yrityksille sitä tarjottiin, ja kontrolliryhmään, joka ei ollut oikeutettu tukeen ja jolle tukea ei tarjottu. Kokeilun suunnitelma, asetelma ja arvioitavat pääasialliset vasteet on kuvattu ennen koetta tehdyssä etukäteissuunnitelmassa (Einiö, Nivala, Nokso-Koivisto, 2021) sekä Amerikan taloustieteellisen yhdistyksen (AEA) satunnaiskoerekisteriin tallennetussa tiivistelmässä.²

2 <https://www.socialscisceregistry.org/trials/9039>

Koeryhmän poiminta toteutettiin siten, että Verohallinto tunnisti kohderyhmään kuuluvat yritykset verorekistereistä. Tämän jälkeen suoritettiin ositettu satunnaisotanta, jossa ositteet (engl. *strata*) muodostettiin kaksinumeroisen toimialaluokituksen ja toimialakohtaisten liikevaihto-kvartiilien perusteella. Otantakoodit julkaistiin etukäteen TE-toimiston verkkosivuilla ja otantakoodin ajoi TE-toimisto.

Koeryhmään kuuluville yrityksille ilmoitettiin oikeudesta rekrytointitukeen ja tuen saamisen edellytyksistä ja yksityiskohdista TE-toimiston lähettämällä kirjeellä. Kokeilu toteutettiin kahdessa peräkkäisessä vaiheessa, jotka käynnistyivät maaliskuussa (1. vaihe) ja elokuussa (2. vaihe) 2022. Molemmissa vaiheissa poimittiin erilliset koe- ja kontrolliryhmät, ja tukitoimenpide oli molemmissa samanlainen.

Kokeilun jakaminen kahteen vaiheeseen mahdollisti koeryhmän koon hallinnan siten, ettei tukibudjetti ylittynyt, mutta mahdollisimman monelle yritykselle voitiin tarjota tuki. Kokeilun tavoitemäärä yrityksille, joille rekrytointituki myönnettiin, oli 900. Myönnettävien tukien enimmäisbudjetti oli 11,65 miljoonaa euroa. Tavoiteltu tuettujen yritysten määrä oli pienempi kuin mitä budjetti olisi enimmillään sallinut, jotta odotettua suurempi tuen käyttöaste ei johtaisi budjetin ylittymiseen ja mekaanisesti vähentäisi tuen vaikutuksia. Koska koeryhmän todellinen käyttöaste ei ollut tiedossa etukäteen eikä sitä voitu luotettavasti arvioida aiemman tiedon perusteella (koska samanlaista toimenpidettä ei ollut aiemmin toteutettu), käytettiin ensimmäisen vaiheen havaittua käyttöastetta toisen vaiheen koeryhmän koon määrittämiseen.³ Tällä lähestymistavalla voitiin sekä päästä mahdollisimman lähelle tavoitemäärää että pienentää riskiä siitä, että tukihakemuksia tulisi enemmän kuin tukia on tarjolla.

Ensimmäinen vaihe oli pienempi ja sen ensisijaisena tavoitteena oli arvioida käyttöaste. Tässä vaiheessa tukea tarjottiin 3 500 satunnaisesti valitulle yritykselle, ja verrokkiryhmään arvottiin 20 000 yritystä. Satunnaistaminen toteutettiin 8. maaliskuuta 2022, ja koeryhmän kirjeet postitettiin 10.–14. maaliskuuta. Yrityksillä oli 31. heinäkuuta asti aikaa hakea tukea ja palkata työntekijä.

3 Aiemman alueellisen ensimmäisen työntekijän palkkaustuen käyttöaste jäi erittäin matalaksi (Nivala, 2024). Tuolloin voimassa ollut tuki oli kuitenkin erilainen (ks. yllä luvussa 2.2). Lisäksi rekrytointitukikokeilussa yrityksiä informoitiin tuesta suoraan kirjeellä, minkä voidaan odottaa parantavan yritysten tietämystä tuesta. Tämän takia osallistumisastetta ei voitu luotettavasti arvioida aiemman tutkimuksen perusteella, mutta sen perusteella osattiin odottaa, että rekrytointituen käyttöaste voi jäädä alhaiseksi.

Toisen vaiheen mitoituksessa käytettiin tietoa 1. vaiheen käyttöasteen jakaumasta. Sen perusteella arvioitiin, että tukea voitaisiin tarjota yli puolelle kohdepopulaation yrityksistä. Toisen vaiheen koeryhmän ja kontrolliryhmän koko määritettiin niin, että saavutettiin optimaalinen suhde koeryhmän ja kontrolliryhmän välillä (McConnell ym. 2015). Toisen vaiheen koeryhmän kooksi asetettiin 31 000 yritystä (pyöristetty lähimpään sataan) ja kontrolliryhmään jäivät loput 18 771 yritystä. Ensimmäisen ja toisen vaiheen poimintojen välillä kohdepopulaatioon oli voinut tulla uusia yrityksiä tai niitä oli voinut poistua siitä. Ennen toisen vaiheen satunnaistamista kohdepopulaatiosta poistettiin ensimmäisen vaiheen koe- ja kontrolliryhmissä olleet yritykset. Toisen vaiheen satunnaistaminen toteutettiin 10. elokuuta 2022, ja kirjeet lähetettiin 15.–29. elokuuta. Koska toisen vaiheen koeryhmä oli huomattavasti suurempi (31 000 yritystä), kirjeiden lähetys vei enemmän aikaa.

Kokonaisuudessaan koeryhmään kuului yhteensä 34 500 yritystä ja kontrolliryhmään loput kohderyhmän yritykset eli 38 771 yritystä. Koe- ja kontrolliryhmien koko vaihteittain on esitetty jäljempänä taulukon 1 kolmannella rivillä.

Koeryhmän yrityksillä oli 4–4,5 kuukautta aikaa palkata työntekijä saatuaan tiedon tuesta – ensimmäisessä vaiheessa heinäkuun loppuun ja toisessa vaiheessa joulukuun loppuun saakka. Myös ne yritykset, jotka olivat ehtineet palkata työntekijän ennen kirjeen saapumista, olivat oikeutettuja tukeen tukihakemuksen jättämisen jälkeen syntyneiden palkkakustannusten osalta.

4 Aineistot

4.1 Aineistot

Tutkimuksessa käytetään kohdepopulaation kattavia rekisteriaineistoja. Käytössä ovat kokeilurekisteri (KEHA-keskukselta) sekä Verohallinnon verotietoja. Kokeilurekisteri sisältää tiedot siitä, mitkä yritykset kuuluivat koe- ja kontrolliryhmään, luettelon yritysten yrittäjistä sekä tiedot tukipäätoöksistä ja maksetuista tuista. Verohallinnon tiedot käsittävät kuukausitason tietoja Tulorekisteristä ja yritysten ALV-ilmoituksista sekä henkilö- ja yritysverotuksen vuositietoja.

Keskeinen tietolähde on Tulorekisteri, josta saadaan kuukausitasoiset palkkatiedot työnantaja–työntekijä-tasolla vuosilta 2020–2025.⁴ Rekisteri sisältää henkilöille maksetut palkat ja etuudet. Tämän aineiston pohjalta muodostetaan mm. muuttujat yrityskohtaiselle palkkasummalle ja työntekijöiden määrälle kuukausittain. Aineistossa on myös tiedot yrittäjien ja työntekijöiden tuloista yrityskohtaisesti sekä opintotuet, työttömyysetuudet ja eläkkeet. Näiden tietojen avulla voidaan tarkastella, minkä tyyppisiä työntekijöitä yrityksiin palkattiin.

Toiseksi käytössä on yritysten vuosittaiset veroilmoitukset vuosilta 2020–2023. Ne sisältävät muun muassa yritystason tiedot liikevaihdosta, työvoimakustannuksista, ostoista, voitosta, investoinneista omaisuuslajeittain, toimialasta, kotikunnasta ja yhtiömuodosta. Näitä tietoja käytetään vuositasoisten yritystulemien tarkasteluun.

Kolmantena lähteenä käytetään arvonlisävero- (ALV) ilmoituksia vuosilta 2020–2024, joiden avulla yritysten myyntiä voidaan seurata kuukausitasolla ja yhtä vuotta pidempään kuin tutkimuksen tekohetkellä saatavilla olevilla elinkeinoverotuksen aineistoilla, jotka rajoittuvat vuoteen 2023. Kaikilta yrityksiltä ei ole saatavilla kuukausittaisia tietoja, sillä osa pienistä yrityksistä ilmoittaa ALV-tietonsa vain neljännesvuosittain (noin 20 % otoksesta) tai vuosittain (noin 10 %). ALV-ilmoitusten tietoja tarkastellaan tästä syystä ensisijaisesti vuositasolla.

Neljänneksi käytössä on yrittäjien ja työntekijöiden henkilöverotuksen tietoja sekä tiedot yrittäjien puolisoista.

4 Vuodelta 2025 on käytössä tammi- ja helmikuun tiedot.

Regressioanalyysissä rajoitamme kaikki jatkuvat muuttujat jakaumien vasemmassa laidassa 0,5 ja oikeassa laidassa 99,5 prosenttipisteeseen (nk. winsorization) voimakkaasti poikkeavien havaintojen vaikutuksen rajaamiseksi.⁵ Toisena rajoittamisen etuna on tulosten tarkkuuden parantuminen vastemuuttujien keskihajontojen pienentyessä. Tämä menettely on etukäteen määritelty kokeen etukäteisdokumentaatioissa.

4.2 Tukea käyttäneet yritykset

Taulukko 1 kuvaa koe- ja kontrolliryhmiä vaiheittain. Koeryhmän yrityksistä 1,5 % käytti tukea, kun taas kontrolliryhmässä yksikään yritys ei saanut tukea, kuten ei kuulunutkaan. Kuuden kuukauden sisällä kirjeiden lähettämisestä koeryhmän yrityksistä työnantajaksi oli ryhtynyt 3,5 %, kun vastaava osuus kontrolliryhmässä oli 3 %.⁶ Kaikkiaan 654 yritystä haki tukea, ja näistä 505 eli noin 77 % käytti sitä – osa tukea hakeneista yrityksistä ei siis palkannut työntekijää rekrytointiajan puitteissa.

Tukea käyttäneet yritykset käyttivät sitä keskimäärin 7 459 euron edestä. Tuen käyttäneiden yritysten palkkakustannukset tuen tarjoamista seuranneiden 18 kuukauden ajalta olivat keskimäärin 20 910 euroa, eli tuki oli keskimäärin n. 35 % ensimmäisen 1,5 vuoden palkkakuluista.⁷ Kuuden kuukauden kuluttua tuen tarjoamisesta työnantajaksi oli ryhtynyt 80 % tukea käyttäneistä yrityksistä ja yhdeksän kuukauden kuluttua 92 % yrityksistä. Aineistossamme, joka on muodostettu Tulorekisterin maksukuukauden perusteella, näyttää olevan pientä viivettä suhteessa maksettuun ja myönnettyyn tukeen. Kokeilulain mukaan ensimmäisen työntekijän työsuhteen tuli alkaa 5 kk:n kuluttua poimintakuukaudesta. Palkanmaksun viive riippuu muun muassa palkanmaksukauden pituudesta.

5 Useiden muuttujien kuten palkkakustannusten kohdalla pienimmät havainnot ovat nolliä. Kun niitä on yli 0.5% havainnoista, ei jakauman vasemman laidan winsoroinnilla ole käytännössä näiden muuttujien kohdalla vaikutusta.

6 Kaikki työnantajaksi ryhtyneet koeryhmään kuuluneet yritykset eivät siis käyttäneet tukea.

7 18 kuukautta sisältävät kuukauden jona tukea tarjottiin (ja jolloin tukea aikaisintaan saattoi käyttää), neljä seuraavaa kuukautta, joiden loputtua tukea oli viimeistään haettava, 12 kuukautta tuen käyttöaikaa tästä eteenpäin (niille, jotka alkoivat käyttää tukea aivan hakuperiodin lopussa), sekä yhden kuukauden tämän jälkeen, jolloin vielä pisimmälle ulottuvien tukijaksojen palkkoja saattaa esiintyä Tulorekisteriin merkintäviiveen takia.

Taulukko 1. Tuen käyttöaste ja maksetun tuen määrä

	Koeryhmä, kaikki			Kontrolliryhmä, kaikki		
	Yht.	1. Vaihe	2. Vaihe	Yht.	1. Vaihe	2. Vaihe
Käyttöaste (%)	1,5	1,5	1,5	0	0	0
Työnantaja, 6 kk (%)	3,5	4	3,5	3	3,3	2,8
Havaintoja	34 500	3 500	31 000	38 771	20 000	18 771
	Tukea hakeneet, koeryhmä			Tukea käyttäneet		
	Yht.	1. Vaihe	2. Vaihe	Yht.	1. Vaihe	2. Vaihe
Maksettu tuki	5 759	5 363	5 809	7 459	7 387	7 467
Palkkakulut (18 kk)	16 637	16 819	16 614	20 910	22 901	20 676
Tuki myönnetty (%)	98	99	98	100	100	100
Käyttöaste (%)	77	73	78	100	100	100
Työnantaja, 6 kk (%)	64	68	63	80	95	79
Työnantaja, 9 kk (%)	73	73	73	92	98	91
Havaintoja	654	73	581	505	53	452

Taulukko 2 kuvaa koe- ja kontrolliryhmien taustaominaisuuksia vuodelta 2021 eli ennen kokeilun alkamista. Taustaominaisuuksien erot sekä tilastolliset testit niiden merkitsevyydestä, joissa on huomioitu stratifioitu otanta, on esitetty jäljempänä kappaleessa 6.2.⁸ Yritysten keskimääräinen liikevaihto koeryhmässä oli noin 84 ja kontrolliryhmässä noin 81 tuhatta euroa, ja henkilöstökulut, sisältäen mahdolliset yrittäjille maksetut palkat, olivat vastaavasti noin 13 ja 12 tuhatta euroa. Myös muiden muuttujien kohdalla koe- ja kontrolliryhmien yritykset ovat yleisesti ottaen samaa kokoluokkaa ja vastaavat toiminnaltaan toisiaan.

8 Testit osoittavat, että koeryhmän ja kontrolliryhmän välillä ei ollut systemaattisia eroja.

Taulukko 2. Keskiarvot ja -hajonnat koe- ja kontrolliryhmissä

	Koeryhmä		Kontrolliryhmä	
	Keskiarvo	Keskihajonta	Keskiarvo	Keskihajonta
Yrittäjien määrä yrityksessä	1.2	.54	1.2	.51
Liikevaihto	84,140	110,097	81,097	105,674
Alv-ilmoitusten myynti	82,639	96,115	80,804	94,251
Henkilöstökulut	13,316	24,152	11,862	22,865
Materiaali- ja palvelukulut	27,911	72,610	26,320	68,968
Poistot	3,678	9,463	3,548	9,087
Elinkeinotoiminnan tulos	23,560	39,750	24,099	38,850
Nettovarallisuus	70,428	242,137	65,720	234,581
Rahoitusomaisuus	43,247	121,005	39,963	119,701
Käyttöomaisuus yhteensä	57,606	221,091	53,706	211,913
Koneet ja kalusto	9,345	23,100	9,347	22,680
Kiinteistöt	15,080	84,050	14,404	82,400
Aineeton pääoma	783	5,351	860	5,548
Menolisäys yhteensä	4,565	18,953	4,420	18,662
Menolisäys irtain käyttöomaisuus	3,410	13,703	3,351	13,659
Menolisäys kiinteistöt	314	3,247	318	3,233
Menolisäys aineeton pääoma	125	1,161	101	1,035
Havaintoja	34,500	–	38,771	–

5 Tuen kohdistuminen

Tässä luvussa kuvataan tuen kohdistumista eri yritysryhmille sekä miten tukea käyttäneet yritykset eroavat niistä koeryhmän yrityksistä, jotka palkkasivat työntekijöitä 9 kuukauden sisällä kokeen alkamisesta, mutta eivät hyödyntäneet tukea. Käytämme tässä 9 kuukauden ajanjaksoa, koska 9 kuukauden sisällä valtaosalla (92 %) tukea käyttäneistä yrityksistä oli palkkakustannuksia Tulorekisterissä. Lisäksi tarkastelemme tukea käyttäneitä yrityksiä suhteessa kontrolliryhmän yrityksiin, jotka ryhtyivät työnantajiksi. Taustaominaisuudet ovat rekrytointitukikoelua edeltävältä vuodelta 2021.

Taulukon 3 kahdessa ensimmäisessä sarakkeessa koeryhmän työnantajayritykset on jaettu niihin, jotka joko käyttivät tukea tai jättivät sen käyttämättä. Kolmannessa sarakkeessa on kontrolliryhmässä työnantajaksi ryhtyneet yritykset. Tämän ryhmän tiedot kertovat siitä, minkälaisia kohdepopulaation (ja samalla myös koeryhmän) työnantajat olisivat keskimäärin ilman tukea. Viimeisessä sarakkeessa koko kontrolliryhmän tiedot puolestaan kuvaavat sitä, millaisia kohdepopulaation yritykset ovat keskimäärin tilanteessa, jossa tukea ei jaeta.

Pääasiallinen vertailu tuen kohdistumisen tarkastelussa on ensimmäisen sarakkeen tukea käyttäneiden yritysten ja viimeisen sarakkeen koko kontrolliryhmän välillä. Tukea käyttäneistä yrityksistä huomattavasti suurempi osuus (75 %) toimii osakeyhtiönä verrattuna kontrolliryhmään (42 %). Vastaavasti tukea käyttäneiden joukossa elinkeinoharjoittajien osuus on pienempi. Tuki kohdistui alueellisesti hyvin tasaisesti, kun verrataan pääkaupunkiseudulla olevien yritysten osuutta muualla maassa sijaitsevien osuuteen. Tuen käyttö ei ollut ylikorostunutta Kaakkois-Suomen ELY-keskuksen alueella, jossa toteutuksesta vastaava TE-toimisto sijaitsi. Tukea käyttäneiden toimialajakauma noudattaa yleisesti ottaen hyvin kontrolliryhmän jakaumaa ammatillisen, tieteellisen ja teknisen toiminnan, rakentamisen sekä tukku- ja vähittäiskaupan kohdalla. Tukea käyttäneiden yritysten osuus muussa palvelutoiminnassa on alhaisempi (0,042) kuin kontrolliryhmässä (0,12) ja hiukan korkeampi kuljetuksessa ja varastoinnissa (0,075 vs. 0,061). Yhteenvetona, tukea saaneissa yrityksissä korostuivat ammatillisen, tieteellisen ja teknisen alan toimijat, rakentaminen sekä tukku ja vähittäiskauppa, mutta tämä johtuu näiden alojen yritysten vastaavalla tavalla korkeammasta osuudesta kokeen kohdepopulaatiossa.

Taulukko 3. Tuen kohdistuminen yrityksen taustaominaisuuksien mukaan

	Koeryhmä		Kontrolliryhmä	
	Tukea käyttäneet	Työnantajat, jotka eivät käyttäneet tukea	Työnantajat	Koko kontrolliryhmä
Maksettu tuki	7 459	0	0	0
Työnantaja, 9 kk	.92	1	1	.039
Palkkakustannukset, 18 kk	20 910	12 846	13 235	691
Taustaominaisuudet vuodelta 2021				
Liikevaihto	114 790	128 562	119 606	81 193
Yrittäjien määrä	1.4	1.4	1.3	1.2
Elinkeino harjoittaja	.18	.21	.28	.51
Osakeyhtiö	.75	.72	.65	.42
Pääkaupunkiseutu	.3	.28	.25	.27
Kaakkois-Suomen ELY-keskus	.028	.037	.044	.038
Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta	.21	.15	.14	.18
Rakentaminen	.14	.19	.22	.16
Tukku- ja vähittäiskauppa	.13	.14	.11	.12
Muu palvelutoiminta	.042	.04	.055	.12
Kuljetus ja varastointi	.075	.097	.1	.061
Havainoja	505	1 069	1 522	38 771

Taulukossa 3 kaikki neljä yritysryhmää ovat hyvin samankaltaisia sen suhteen, kuinka monta yrittäjää yrityksissä keskimäärin on.

Mielenkiintoinen erityiskysymys on se, ovatko koeryhmän työnantajat, jotka eivät jostain syystä käyttäneet tukea, systemaattisesti erilaisia verrattuna tukea käyttäneisiin. Tätä kysymystä valottaa ensimmäisen ja toisen sarakkeen vertailu. Tulosten perusteella vaikuttaisi siltä, että ryhmät ovat pääosin samanlaisia, mutta rakentamisen sekä kuljettamisen ja varastoinnin toimialoilla tukea käyttämättä jättäneitä työnantajaksi ryhtyneitä yrityksiä on suhteellisesti enemmän kuin tukea käyttäneiden joukossa. Yksi taustalla vaikuttava tekijä voi olla se, että kyseisillä toimialoilla tieto oikeudesta tukeen ei ole yhtä tehokkaasti tavoittanut yritysten vastuuhenkilöitä. Toisaalta eroa voisi selittää sekin, että tuen hakemisen ja käytön kustannus olisi näillä aloilla suurempi. Tutkimuksen aineistot rajoittavat kuitenkin tämän tyyppisten tuen käyttämättä jättämisen taustalla vaikuttavien mekanismien erillistä tunnistamista.

Taulukko 4 kuvaa vastaavasti koe- ja kontrolliryhmien yritysten yrittäjien taustaominaisuuksia. Havainnot ovat nyt yrittäjätasolla ja havaintomäärät ovat suuremmat kuin edellisessä taulukossa, koska joissakin yrityksissä toimii useampi kuin yksi yrittäjä. Tuen kohdistumisen tarkastelemiseksi keskitymme jälleen tukea käyttäneiden yritysten (1. sarake) ja koko kontrolliryhmän (4. sarake) vertailuun. Tukea käyttäneiden yrittäjien keskimääräiset vuositulot (ansio- ja pääomatulot yhteensä) ovat selvästi suuremmat kuin kontrolliryhmässä (noin 41 vs. 31 tuhatta euroa). Tukea käyttäneet yrittäjät ovat myös keskimäärin hiukan nuorempia ja naisten osuus on selvästi alhaisempi (0.25) kuin kontrolliryhmässä (0.31). Tarkkoja johtopäätöksiä tuen kohdentumisen taustalla vaikuttavien mekanismien osalta on mahdoton tehdä käytettävissä olevan aineiston perusteella.

Taulukko 4. Yrittäjien taustaominaisuudet koe- ja kontrolliryhmän yrityksissä

	Koeryhmä		Kontrolliryhmä	
	Tukea käyttäneet	Työnantajat, jotka eivät käyttäneet tukea	Työnantajat	Koko kontrolliryhmä
Ikä	46	46	47	49
Nainen	.25	.26	.24	.31
Vuositulot	40 958	38 181	36 134	31 426
Tulot yli keskivuositulon	.35	.33	.34	.28
Eläkkeensaaja	.12	.13	.13	.18
N	679	1 586	1 945	45 744

Taulukossa 5 on tarkastelussa 18 kuukauden kuluessa tukijakson alkamisesta palkattujen työntekijöiden työsuhteet ja heidän työmarkkina-asemansa palkkaamista edeltäneenä kuukautena. Työsuhteiden keskimääräinen kesto oli koko tarkasteluajanjaksolla tukea käyttäneissä yrityksissä 8.9 kuukautta, kun taas kontrolliryhmän työnantajayrityksissä se oli 5.3 kuukautta. Tukea käyttäneiden joukossa työsuhteiden kesto oli siis huomattavasti pidempi. Koeryhmän työnantajilla, jotka eivät käyttäneet tukea, työsuhteiden kesto oli alhaisin. Tukea käyttäneisiin koeryhmän yrityksiin palkatuista työntekijöistä oli ollut työllisinä jo edeltävinä kuukausina 77 %, kun vastaava osuus kontrolliryhmän työnantajilla oli noin 62 %. Työttömien osuudet ovat kuitenkin samat, kun taas opiskelijoiden ja erityisesti eläkeläisten osuudet ovat tukea käyttäneissä yrityksissä alhaisemmat. Yrittäjien puolisoisten osuudet ovat kaikissa ryhmissä hyvin pienet (alle 1 %).

Taulukko 5. Työsuhteiden keskimääräinen kesto ja laatu sekä palkattujen työntekijöiden ominaisuudet

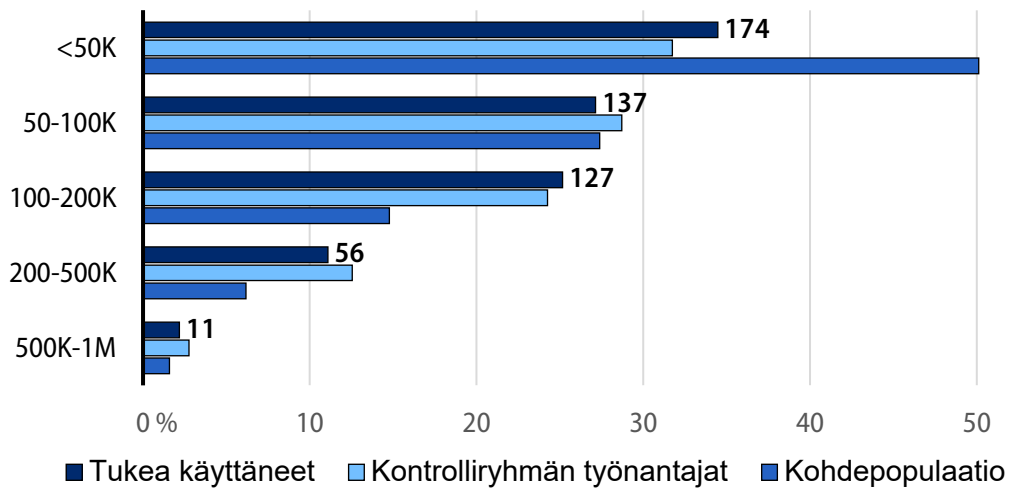
	Koeryhmä		Kontrolliryhmä
	Tukea käyttäneet	Työnantajat, jotka eivät käyttäneet tukea	Työnantajat
Työsuhteen kesto	8.9	4.6	5.3
Kuukausia, jolloin kokoaikaisuuskriteeri täyttyy	6.7	3	3.7
Työssä	.77	.59	.62
Työtön	.12	.13	.12
Yli mediaanin kuukausitulot	.23	.18	.16
Opiskelija	.065	.061	.076
Eläkeläinen	.066	.09	.096
Yrittäjän puoliso	.008	.003	.004
Havainnot	1 048	1 253	1 819

Kuviot 1–3 esittävät tukea saaneiden yritysten jakauman liikevaihtoluokittain, alueittain sekä toimialoittain. Kuvioiden lisäksi on esitetty yritysten lukumäärät kussakin solussa. Vertailuryhminä kuvioiden lisäksi on kontrolliryhmän työnantajiksi ryhtyneet yritykset ja koko kohdepopulaation yritykset. Liikevaihtotieto on poimintaa edeltäneeltä vuodelta eli vuodelta 2021.

Liikevaihdon suhteen tukea saaneiden yritysten jakauma muistuttaa pitkälti kontrolliryhmässä työnantajaksi ryhtyneiden jakaumaa. Suhteessa kohdepopulaatioon (osuudet laskettuna koko kontrolliryhmälle) korostuu suuremmat yritykset, mikä on odotettavaa, koska liikevaihdoltaan suuremmilla yrityksillä on korkeampi todennäköisyys ryhtyä työnantajiksi. Tukea käyttäneiden joukossa on selvästi vähemmän pienempiä, alle 50 tuhannen euron yrityksiä kuin koko kohdepopulaatiossa.

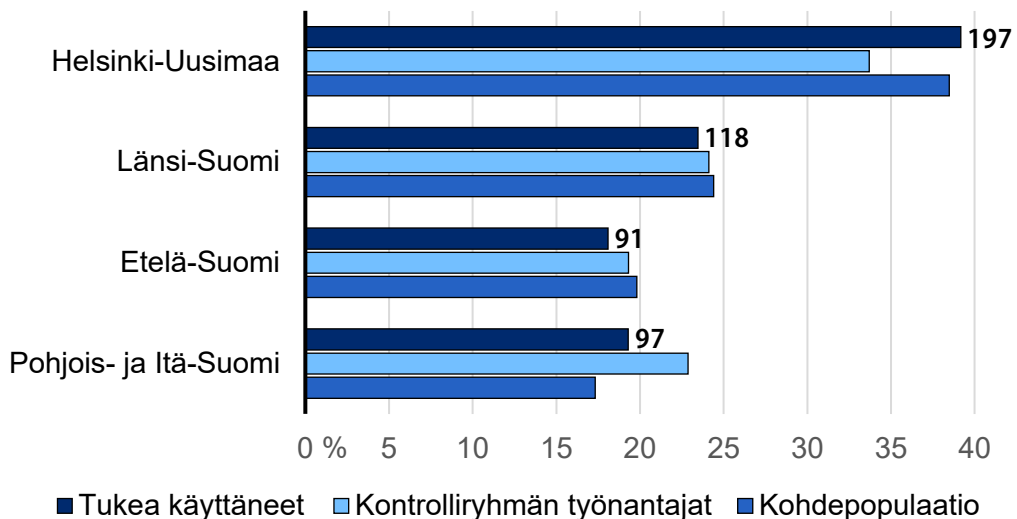
Kuvio 1. Liikevaihdon jakaumat eri yritysryhmissä

Liikevaihtoluokka



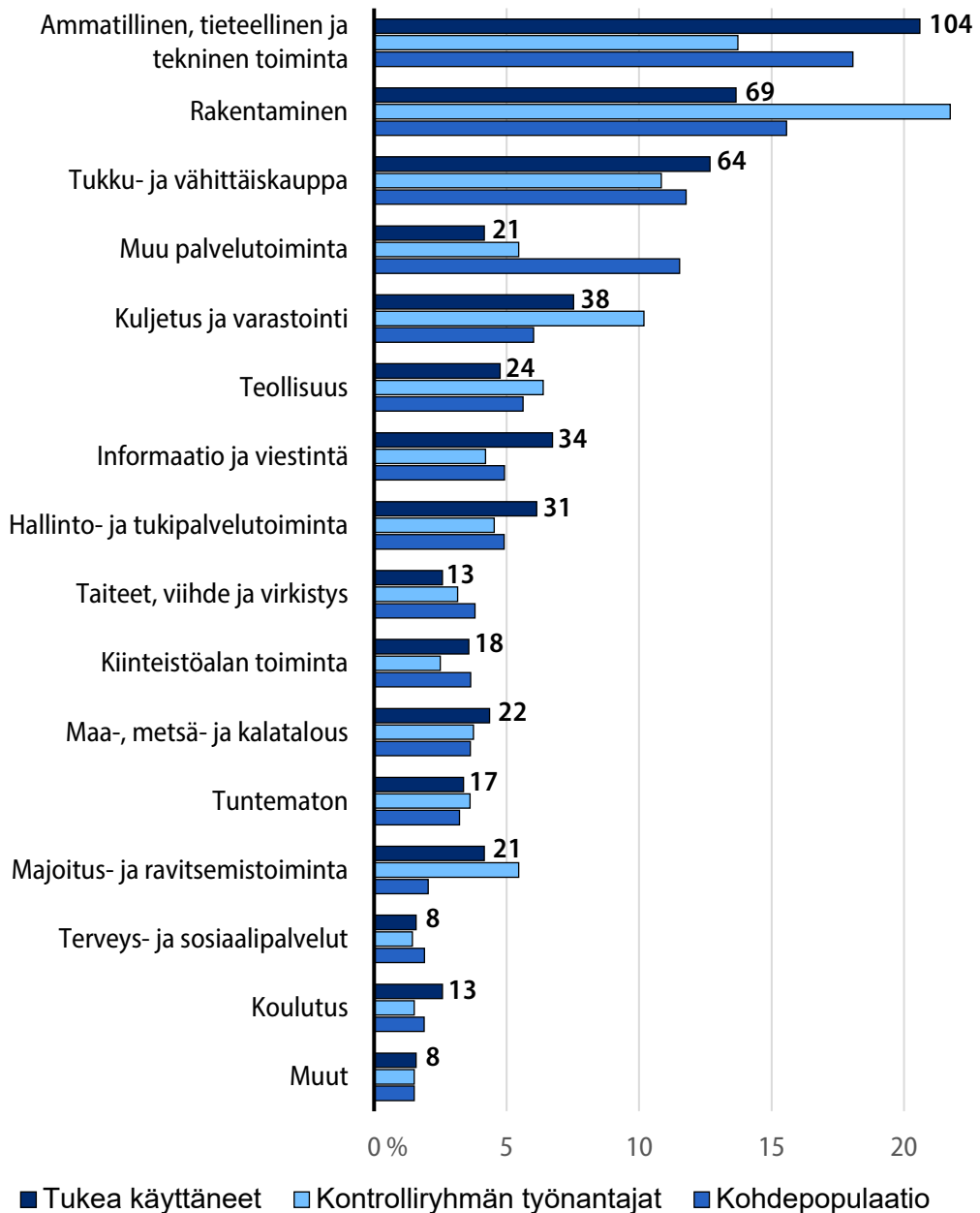
Kuvio 2. Sijainnin jakaumat eri yritysryhmissä

Suuralue



Kuvio 3. Toimialan jakaumat eri yritysryhmissä

Toimiala



Tukea käyttäneiden yritysten alueellinen jakauma muistuttaa kohdepopulaation jakaumaa. Erityisesti tukea käyttäneiden yritysten jakauma ja koko kontrolliryhmän jakauma ovat hyvin lähellä toisiaan. Tuki ei siis kohdentunut erityisesti tietyille suuralueille.

Toimialajakauman suhteen tukea käyttäneet ja koko kontrolliryhmä ovat jakautuneet pääosin samankaltaisesti, pois lukien muutama poikkeus, jotka on käsitelty edellä taulukon 3 yhteydessä.

6 Tuen vaikutukset

6.1 Menetelmät

Satunnaistettu kokeilu mahdollistaa rekrytointituen vaikutuksen tarkastelun yksinkertaisella vertailulla koe- ja kontrolliryhmien välillä. Tämä perustuu siihen, että onnistuneen satunnaistamisen jälkeen koe- ja kontrolliryhmät eivät eroa keskimäärin toisistaan. Osoitamme satunnaistamisen onnistumisen tilastollisesti alla luvussa 6.2.

Vaikutusten arviointiin käytetään regressiomallia, jossa selitettävänä muuttujana on yrityksen tulemat – työnantajaksi ryhtyminen, palkkakustannukset, liikevaihto jne. – ja selittävinä muuttujina koeryhmään kuulumisen sekä kontrollimuuttujat, joihin sisältyvät kiinteät vaikutukset vaihekohtaisille osituksille (strata) ja yrityksen taustaominaisuudet.

Estimoimme seuraavan regressiomallin tulemalle Y_i :

$$(1) \quad Y_i = \delta T_i + \beta X_i + \alpha_s + \varepsilon_i$$

jossa T_i on binäärinen muuttuja koeryhmään kuulumiselle, joka saa arvon yksi, jos yritys i kuuluu koeryhmään, ja nolla, jos se kuuluu kontrolliryhmään; X_i on yrityksen taustamuuttujat sisältävä vektori;⁹ α_s on osituskohtainen kiinteä vaikutus (engl. strata fixed effects); ja ε_i on virhetermi. Satunnaistetussa asetelmassa OLS-estimaatti δ :stä antaa ns. toimenpiteelle altistamisvaikutuksen (engl. intention to treat effect). Tämä on keskeinen politiikkaparametri, jonka avulla saadaan arvio siitä, mikä rekrytointituen keskimääräinen vaikutus olisi, jos tuki otettaisiin laajamittaisesti käyttöön koko yksinyrittäjien kohdepopulaatiossa.

Vaikutusten ajallista kehittymistä tarkastellaan aikajaksoittain seuraavalla regressiolla, jossa tuen käytön alkamisajankohta on hetkellä $t=1$:

$$(2) \quad Y_{itm} = \sum_{\{k=-10\}}^{\{28\}} \delta_k \left[T_i \times \mathbb{1}(t = k) \right] + \alpha_s + \gamma_t + \beta X_i + \varepsilon_i$$

Tässä $\mathbb{1}(t = k)$ on binäärinen indikaattorimuuttuja kuukaudelle suhteessa kokeen alkamiseen, ja γ_t kuvaa aikakohtaisia kiinteitä vaikutuksia (engl. time fixed effects).

9 Käytettävät taustamuuttujat on listattu jäljempänä taulukossa 6.

6.2 Koe- ja kontrolliryhmien samankaltaisuus

Satunnaisessa koeasetelmassa koe- ja kontrolliryhmien taustaominaisuudet ovat samanlaisia eli balanssissa suurella todennäköisyydellä. Taulukko 6 esittää erot koe- ja kontrolliryhmän taustaominaisuuksille. Taulukon ensimmäisen sarakkeen erotus on estimoitu käyttämällä yhtälön (1) regressiomallia ilman kontrollimuuttujia (X_i) ja vasteena kutakin taustaominaisuutta kerrallaan. Tässä mallissa parametrin δ estimaatti kertoo eron taustaominaisuudessa koe- ja kontrolliryhmien välillä huomioiden kokeen ositetun otannan (malli sisältää ositekohtaiset kiinteät vaikutukset). Tämän regressiomallin avulla saadaan laskettua myös erotuksen keskivirhe ja p-arvo nollahypoteesille, että koe- ja kontrolliryhmät eivät eroa toisistaan kyseisen taustamuuttujan suhteen. Taulukon viimeisellä rivillä esitetään myös F-testisuure yhdistetylle nollahypoteesille, että koe- ja kontrolliryhmä eivät eroa toisistaan minkään taustamuuttujan suhteen.¹⁰

Tarkastelun perusteella satunnaistaminen on tuottanut koe- ja kontrolliryhmät, jotka eivät eroa toisistaan tilastollisesti. Yhtäkään taustamuuttujakohtaista nollahypoteesia ryhmien samankaltaisuudesta ei hylätä 10 %:n riskitasolla. Lisäksi nollahypoteesia, että taustamuuttujat yhdessä eivät eroa merkittävästi koe- ja kontrolliryhmien välillä ei hylätä (F-testin p-arvo 0.36).

Taulukko 6. Tilastolliset testit koe- ja kontrolliryhmän samankaltaisuudelle

	Erotus	Keskivirhe	P-arvo
Yrittäjien määrä yrityksessä	.0069	.0042	.1
Liikevaihto	338	586	.56
Alv-ilmoitusten myynti	-381	386	.32
Henkilöstökulut	251	165	.13
Materiaali- ja palvelukulut	250	455	.58
Poistot	76	67	.26
Elinkeinotoiminnan tulos	-492	286	.085
Nettovarallisuus	401	1,824	.83
Rahoitusomaisuus	-308	910	.74
Käyttöomaisuus yhteensä	1,810	1,611	.26

10 F-testisuure on laskettu regressiomallista, jossa selitettävänä muuttujana on indikaattori koeryhmään kuulumiselle ja selittävinä muuttujina listatut taustamuuttujat sekä ositekohtaiset kiinteät vaikutukset. F-testi on nollahypoteesille, että listatut taustamuuttujat eivät yhdessä ole merkittävä selittäjä koeryhmään kuulumiselle.

	Erotus	Keskivirhe	P-arvo
Koneet ja kalusto	221	168	.19
Kiinteistöt	244	617	.69
Aineeton pääoma	-7.1	44	.87
Menolisäys yhteensä	-121	151	.42
Menolisäys irtain käyttöomaisuus	-65	109	.55
Menolisäys kiinteistöt	-21	26	.44
Menolisäys aineeton pääoma	8.2	9.3	.38
Havaintoja	73 271	–	–
F-testisuure	1.1	–	–
F-testin p-arvo	.36	–	–

6.3 Tulokset

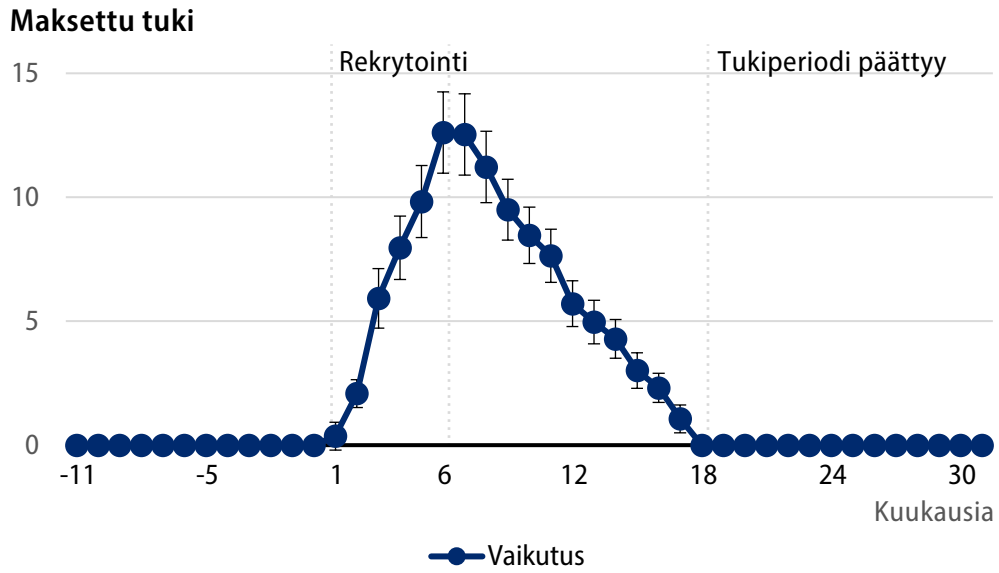
Esitämme seuraavaksi kokeen loppuarvioinnin päätulokset. Kokeen vaikuttavuusarvioinnin primäärivasteeksi on ennakkoon määritelty työnantajaksi ryhtyminen. Aloitamme tulososion raportoinnilla tulokset tälle vasteelle sekä yrityksen työllisyydelle ja työpanokselle (palkkasumma) (luku 6.3.1). Tämän jälkeen tarkastelemme yritysten liikevaihtoa ja kannattavuutta (luku 6.3.2). Lopuksi esitämme tulokset siitä, keitä ja minkälaisiin työsuhteisiin tuen myötä palkattiin (luku 6.3.3).

6.3.1 Työnantajaksi ryhtyminen, työllisyys ja työpanos

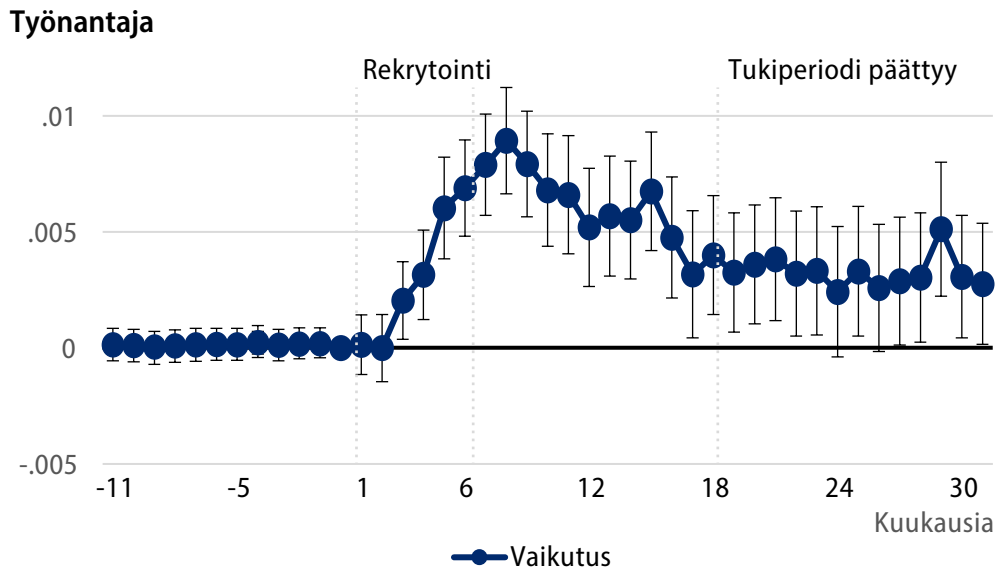
Aloitamme tulosten raportoinnin kuvioilla 4 ja 5, joissa kuvataan rekrytoitituen vaikutusten kehittyminen yli ajan tuen maksetun määrän ja työnantajaksi ryhtymisen suhteen, perustuen regressioyhtälöön (2). Kuvioissa vaaka-akselilla on kuukaudet kokeen alkamisesta, jossa arvo yksi vastaa kuukautta, jolloin koeryhmälle tarjottiin tukea ja sitä saattoi aikaisintaan alkaa käyttää. Ensimmäiset kuusi kuukautta sisältävät kokeen alkamiskuukauden ja sitä seuraavat neljä kuukautta, jolloin yritykset saattoivat rekrytoida työntekijän, sekä kuukauden tämän jälkeen, jolloin maksuja ja palkkoja kyseiseltä rekrytointijaksolta saattaa näkyä rekistereissä ilmoitus- ja maksuviiveen takia.¹¹

11 On kohtalaisen yleistä, että esimerkiksi maaliskuun palkka maksetaan vasta huhtikuussa, jolloin maaliskuussa alkanut työsuhde näkyy palkanmaksupäivän mukaan muodostetussa aineistossamme vasta huhtikuussa.

Kuvio 4. Tuen vaikutuksen kehitys maksettuun tukeen kuukausiaineistossa



Kuvio 5. Tuen vaikutuksen kehitys työnantajuuteen kuukausiaineistossa



Vaikutus maksettuun tukeen kasvaa jyrkästi kokeen alettua, ja se saavuttaa huippunsa kuuden kuukauden kohdalla, lähtien selvään laskuun kahdeksannesta kuukaudesta eteenpäin. Samalla vaikutus työnantajaksi ryhtymiseen nousee voimakkaasti ja saavuttaa huippunsa lähes samaan aikaan, ja lähtee myös laskuun kahdeksannen kuukauden kohdalla. Huomionarvoista on se, että vaikka tukijakso päättyy kahdeksannentoista kuukauden kohdalla, työnantajaksi ryhtyneiden osuus on koeryhmässä tilastollisesti merkitsevästi kohonnut vielä useana kuukautena tämän jälkeenkin. Tämä kertoo siitä, että osa tuen myötä työnantajaksi ryhtyneistä yrityksistä jatkoi työnantajana toimimista tuen päättymisen jälkeen.

Keskimääräisen maksetun tuen väheneminen lähelle nollaa jo ennen tukiperiodin päättymistä viittaa siihen, että tuetut palkkakustannukset painottuvat ajallisesti kokeen alkupuoliskolle.

Esitämme pääestimaatit työnantajaksi ryhtymiselle taulukon 7 paneelissa A, perustuen yhtälöön (1). Taulukon ensimmäisessä sarakkeessa on vaikutus työnantajaksi ryhtymiseen ensimmäisen 6 kuukauden aikana ja toisessa sarakkeessa ensimmäisen 18 kuukauden aikana. Tuen pysyvistä vaikutuksista ensimmäisen vuoden aikana kokeen päättymisen jälkeen kertovat estimaatit sarakkeissa 4–6.

Rekrytointituella oli tilastollisesti merkitsevä vaikutus työnantajaksi ryhtyneiden osuuteen sekä tukijaksolla että tukijakson jälkeisen 12 kuukauden aikana, johon tutkimuksen aikana saatavilla olevat tuoreimmat aineistot ulottuvat. Ensimmäisen 6 kuukauden aikana vaikutus työnantajaksi ryhtymiseen on 0,6 %-yksikköä, joka on 20 % suhteessa kontrolliryhmän työnantajaksi ryhtyneiden osuuteen. Ensimmäiselle 18 kuukaudelle estimaatti on 0.007 ($p < 0.01$). Tämä tarkoittaa noin 10,6 % korkeampaa työnantajien osuutta verrattuna kontrolliryhmän keskiarvoon 0,066. Koko kohdepopulaatiossa, jonka koko on 73 271 yritystä, tämä vaikutus vastaisi noin 513 uutta työnantajayritystä ($0.007 \times 73\,271$). Ottaen huomioon, että tukea käytti 1,5 % koeryhmän yrityksistä, 0,7 %-yksikön vaikutuksen työnantajaksi ryhtymiseen voi tulkita niin, että lähes puolet tukea käyttäneistä yrityksistä ei olisi ryhtynyt työnantajaksi ilman tukea.¹²

12 Tämä perustuu siihen, että tuen kausaali vaikutus työnantajaksi ryhtymiseen oli 0,7 %-yksikköä ja se on vaikutus, joka syntyy vain tuen myötä ja siis niiden 1.5 %:iin kuuluvan yrityksen joukossa, jotka käyttivät tukea ($0,7/1,5=0,46$).

Taulukko 7. Tuen vaikutus työnantajuuteen, työllisyyteen ja työpanokseen

	Tukiperiodi			Tukiperiodin jälkeen		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Kuukaudet:	6	18	7–18	19–30	19–24	25–30
A. Työnantaja						
Tuen vaikutus	0.006***	0.007***	0.007***	0.004**	0.004**	0.004**
	(0.001)	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)
Havaintoja	73270	73270	73270	73270	73270	73270
Kontrolliryhmän k.a.	0.030	0.066	0.056	0.060	0.045	0.047
B. Palkkasumma						
Tuen vaikutus	6.347***	9.719***	11.587***	5.573	3.762	6.757*
	(1.302)	(2.047)	(2.560)	(3.572)	(3.457)	(3.986)
Havaintoja	73270	73270	73270	73270	73270	73270
Kontrolliryhmän k.a.	18.523	38.381	46.740	69.324	63.539	74.412
C. Palkkasumma > 1 430						
Tuen vaikutus	0.001**	0.003***	0.004***	0.002	0.002	0.002*
	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
Havaintoja	73270	73270	73270	73270	73270	73270
Kontrolliryhmän k.a.	0.005	0.010	0.013	0.018	0.017	0.019
D. Kokonaispalkkasumma, työntekijät ja yrittäjät yhteensä						
Tuen vaikutus	1.493	10.549	15.350	7.889	1.149	12.438
	(10.415)	(9.517)	(10.292)	(11.645)	(12.222)	(13.239)
Havaintoja	73270	73270	73270	73270	73270	73270
Kontrolliryhmän k.a.	825.733	821.479	816.362	797.914	790.719	801.144
E. Yrittäjien palkkasumma						
Tuen vaikutus	-3.829	0.438	3.693	5.448	1.770	8.356
	(10.114)	(8.789)	(9.278)	(9.936)	(10.678)	(11.369)
Havaintoja	73270	73270	73270	73270	73270	73270
Kontrolliryhmän k.a.	800.336	773.710	757.913	712.299	711.317	707.633

Keskivirheet suluisissa.

* p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01

Työnantajien osuus jää tilastollisesti merkitsevästi koholleen myös tuen päättymisen jälkeen. Sarakkeessa 6 piste-estimaatti on 0.004 ja tilastollisesti merkitsevä ($p < 0.05$). Tämä estimaatti tarkoittaa noin 8,5 % lisäystä suhteessa työnantajien osuuden keskiarvoon kontrolliryhmässä (0.047) ja vastaisi sitä, että noin 293 uutta yritystä jäisi pysyvästi työnantajaksi kohdepopulaatiossa.

Paneeleissa B-E tarkastellaan eri palkkasummamuuttujia. Muuttujat on skaalattu vastaamaan kuukausittaista palkkasummaa jakamalla ne kunkin periodin kuukausien määrillä. Paneelissa B on tulokset palkattujen työntekijöiden palkkasummalle. Tässä on hyvä huomata, että työnantaja-muuttuja paneelissa A saa arvon yksi, jos tämä palkkasumma vastaavalla periodilla on positiivinen, ja muussa tapauksessa arvon nolla.

Estimaatit vaikutuksista palkkakustannuksiin ovat pitkälti linjassa työnantajaksi ryhtymisen kanssa. Tuki kasvatti palkkakustannuksia rekrytointiperiodin aikana keskimäärin 6,3 euroa yritystä kohden kuukausitasolla, mikä vastaa noin 34 %:n kasvua suhteessa kontrolliryhmän keskimääräisiin palkkakuluihin (18,5 €). Vaikutus on tilastollisesti merkitsevä 1 %:n riskitasolla. Koko 18 kuukauden tukijaksolla vaikutus on suurempi: keskimääräinen lisäys palkkakustannuksiin kuukausitasolla on 9,7 euroa (25 % suhteessa kontrolliryhmän 38,4 euroon) ja tukijakson jälkimmäisellä puoliskolla (kuukaudet 7–18) 11,6 euroa (25 % suhteellinen kasvu). Nämä vaikutukset ovat kaikki tilastollisesti merkitseviä 1 %:n riskitasolla.

Tuen päätyttyä positiivinen vaikutus palkkakustannuksiin säilyy, mutta se ei ole yhtä johdonmukaisesti merkitsevä. Koko tukiperiodin jälkeisenä aikana (kuukaudet 19–30) vaikutus on 5,6 euroa, mutta se ei ole tilastollisesti merkitsevä. Kun tarkastellaan erikseen koetta seuraavan jakson alkuvaihetta (kuukaudet 19–24), vaikutus on 3,8 euroa ja 6,8 euroa sen loppuvaiheessa (kuukaudet 25–30), joista jälkimmäinen on tilastollisesti merkitsevä 10 %:n riskitasolla. Tämä antaa viitteitä siitä, että tuen vaikutus palkkakustannuksiin ei kokonaan häviä tuen päättymisen jälkeen, mutta tuloksen tilastollinen tarkkuus ei ole kovinkaan hyvä.

Näyttö merkittävistä vaikutuksista työnantajana toimimiseen mutta heikompi näyttö vaikutuksista palkkakuluihin tukijakson jälkeisenä aikana voi viitata siihen, että tuen myötä syntyneet ja säilyneet työsuhteet olivat palkkasummalta melko pieniä, eli matalapalkkaisia, osa-aikaisia tai lyhytkestoisia. Taulukon 7 paneelissa C tarkastellaan vastemuuttujaa, joka saa arvon yksi, jos palkkasumma on yli 1 430 euroa, joka vastaa työttömyysturvaetuuksien myöntöperusteiden työssäoloehdon kuukausipalkan rajaa. Vaikutus on positiivinen ja tilastollisesti merkitsevä. Tämä tarkoittaa sitä, että tuki ei lisännyt ainoastaan hyvin pieniä työsuhteita yrityksissä. Estimaatit ovat tosin alhaisempia kuin työnantajuudelle paneelissa A, joka viittaa siihen, että

osassa yrityksiä kokonaistyöpanos jäi alle 1 430 euron. Tuen päättymisen jälkeen vaikutus ei ole johdonmukaisesti tilastollisesti merkitsevä, ja piste-estimaatti on suhteellisen pieni. Tämä selittää osaltaan sitä, että tuen pysyvä vaikutus palkkasummaan jää kohtalaisen pieneksi.

Paneelissa D tarkastellaan työntekijöiden ja yrittäjien yhteenlaskettuja palkkakuluja. Rekrytointituki voi lisätä yrittäjien kannustimia siirtää työtä itseltään työntekijälle, koska työpanoksen hinta laskee. Tällainen substituutiovaikutus yrittäjän omasta työstä ulkopuolisen tekemään työhön vähentäisi kokonaistyöpanosta yrityksessä ja siten voisi pienentää rekrytointituen mahdollisia kokonaisvaikutuksia työpanokseen. Arvioimme substituutiovaikutusta tarkastelemalla vaikutusta yrityksen kokonaispalkkoihin Tulorekisterissä, joka sisältää myös yrittäjille maksetut palkat. Tässä on toki huomioitava se, että Tulorekisteri sisältää vain yrittäjälle palkkana maksetun korvauksen. Tämä ei ole mahdollista lainkaan elinkeinon harjoittajille, jotka eivät voi maksaa palkkaa itselleen. Myöskään muiden yhtiömuotojen ei ole pakko maksaa yrittäjälle palkkaa, ja henkilöyhtiöissä on mahdollisuus palkkojen sijaan yksityisnostoihin. Yrittäjän palkat siis kuvaavat parhaiten vain osakeyhtiöiden yrittäjien palkkaa yrityksestä. Lisäksi yrittäjä voi maksaa itselleen vähemmän palkkaa, jotta pystyy kattamaan palkatun työntekijän palkan, jos yrityksen tulot eivät välittömästi kasva ja kata uudesta työntekijästä syntyviä lisäkustannuksia. Siten negatiivinen vaikutus yrittäjän tuloihin ei välttämättä ole merkki substituutiosta. Tämä analyysi ei siis ole täsmällinen testi sille siirtykö yrittäjältä työpanosta työntekijälle, mutta esitämme tulokset raportoinnin kattavuuden vuoksi.

Estimaatit kokonaispalkkoille ovat positiivisia ja samaa kokoluokkaa tai suurempia kuin estimaatit työntekijöiden palkkakustannuksille paneelissa B, mutta ne eivät ole tilastollisesti merkitseviä. Heikko tilastollinen tarkkuus johtuu yrittäjien palkkojen suuremmasta hajonnasta, joka kasvattaa myös kokonaispalkkasumman hajontaa. Paneelissa E vaikutukset yrittäjille maksettuihin palkkoihin ovat lähellä nollaa eivätkä ne ole tilastollisesti merkitseviä. Vaikutus rekrytointiperiodin aikana on negatiivinen, mutta muuttuu positiiviseksi ajan edetessä. Tämä voi viitata siihen, että rekrytoinnin alkuvaiheessa yrityksen varallisuus ja tulovirta eivät välttämättä vielä riitä sekä työntekijän että yrittäjän oman palkan kattamiseen. Vaikkakin tulokset ovat vain viitteellisiä, ne eivät viittaa laajaan työpanoksen substituutioon yrittäjältä palkatulle työntekijälle.

Taulukossa 7 esitettiin tulokset eri ajanjaksoille lasketuille työllistämävasteille ja summatuille palkkamuuttujille. Taulukko 8 täydentää näitä tuloksia kattavuuden vuoksi esittämällä vastaavat tulokset kuukausittaisille vasteille. Taulukko kuvaa keskimääräistä kuukausittaista vaikutusta kahdelle periodille, tuen aikaiselle (1–18kk) ja sen jälkeiselle (19–31kk) ajalle, ja vastaa keskimääräisiä vaikutuksia kuvioissa 4

ja 5 esitetyille kuukausittaisille estimaateille näinä jaksoina. Regressio on estimoitu paneeliaineistosta, jossa jokaisesta yrityksestä on jokaiselle kuukaudelle havainto. Kontrollimuuttujien lisäksi selittäjinä ovat kiinteät vaikutukset kalenterikuukaudelle ja kuukaudelle suhteessa kokeen aloituskuukauteen vaiheittain (arvo yksi vastaa kokeen aloituskuukautta).

Tulokset kuukausitason vasteille ovat odotetusti hyvin linjassa taulukon 7 päätulosten kanssa. Joitakin eroja estimaateissa on, johtuen kuukausittaisesta otosvaihte- lusta ja binääristen vasteiden kohdalla estimoinnin painottumisesta kuukausitason tapahtumien mukaan. Kuukausittaisille vasteille tuen vaikutus näkyy keskimää- räisinä lisäyksinä useissa keskeisissä työnantajatoimintaan liittyvissä mittareissa kuukausitasolla. Tuen aikana työnantajana toimimisen todennäköisyys kasvoi 0,5 prosenttiyksikköä (noin 28 % suhteessa kontrolliryhmän keskiarvoon, 1,8 %), ja vai- kutus oli tilastollisesti merkitsevä 1 %:n riskitasolla. Samoin kuukausittaiset palk- kakulut kasvoivat keskimäärin 8,6 euroa yritystä kohden (noin 28 % suhteessa kontrolliryhmän 30,6 euroon), ja työntekijämäärä kasvoi 0,006 henkilöä, mikä vastaa reilua neljänneksen lisäystä suhteessa kontrolliryhmään (0,023). Kokoaikaisen työ- panoksen indikaattori (palkkakulut yli 1 430 €) kasvoi 0,3 prosenttiyksikköä (n. 38 % suhteessa kontrolliryhmän keskiarvoon, 0,8 %).

Tuen päättymisen jälkeen kuukausitason vaikutukset säilyvät osin. Työnantajana toimimisen todennäköisyys on edelleen 0,3 prosenttiyksikköä korkeampi (noin 11 % suhteessa kontrolliryhmään), ja työntekijämäärä keskimäärin 0,004 korkeampi (noin 11 % suhteellinen kasvu verrattuna kontrolliryhmän keskiarvoon), molem- mat tilastollisesti merkitseviä. Vaikutus kokoaikaiseen työpanokseen on edelleen 0,2 prosenttiyksikköä (noin 11 % lisäys). Sen sijaan palkkakulujen ja kokonaispalk- kasumman kasvua ei havaita enää tilastollisesti merkitsevästi tukijakson jälkeen, mikä viittaa siihen, että tuen palkkavaikutukset voivat olla enemmän väliaikaisia kuin vaikutukset työllistämispäätöksiin.

Palkkakustannusten ja työntekijämäärän osalta vaikutusten kokoluokkaa on hyvä arvioida suhteessa siihen, että koeryhmän yrityksistä 1,5 % käytti tukea. Vaikutus palkkakustannuksiin tuen aikana oli n. 570 € tukea käyttänyttä yritystä kohden tuki- jakson aikana ja n. 340 € tuen jälkeen. Vaikutus työntekijöiden määrään vastaa kes- kimäärin 0,4 (=0,006 / 0.015) työntekijää kuukausittain tukea käyttänyttä yritystä kohti tukiperiodin aikana ja 0,27 työntekijää sen jälkeen.

Taulukko 8. Täydentävät tulokset tuen vaikutuksesta työnantajuuteen, työllisyyteen ja työpanokseen kuukausitason aineistosta

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Tuen aikana	Työnantaja	Palkkasumma	Työntekijöiden määrä	Palkkasumma, ml. yrittäjät	Palkkasumma > 1 430
Vaikutus	0.005*** (0.001)	8.638*** (1.763)	0.006*** (0.001)	14.439 (9.418)	0.003*** (0.001)
Havaintoja	1 392 130	1 392 130	1 392 130	1 392 130	1 392 130
Kontrolliryhmän k.a.	0.018	30.608	0.023	773.158	0.008
Tuen jälkeen					
Vaikutus	0.003*** (0.001)	5.122 (3.540)	0.004** (0.002)	1.923 (11.987)	0.002** (0.001)
Havaintoja	732 700	732 700	732 700	732 700	732 700
Kontrolliryhmän k.a.	0.028	65.499	0.038	773.629	0.018

Keskivirheet sulkeissa.

* p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01

6.3.2 Yrityksen liikevaihto ja kannattavuus

Taulukko 9 esittää estimoidut vaikutukset yrityksen liikevaihtoon ja kannattavuuden mittareihin. Vasteet on laskettu yritysten elinkeinoverotuksen aineistosta vuosille 2022 ja 2023, jotka ovat viimeisimmät valmistuneet verotusvuodet tutkimuksen tekohetkellä. Lisäksi taulukossa on vaikutusestimaatit arvonlisäveroilmoituksista lasketuille myynneille vuosille 2022–2024, joiden avulla liikevaihdon tarkasteluun saadaan lisättyä vuosi 2024.

Vuosiaineistojen tuloksia tulkitessa tulee huomioida, että tuen vaikutus alkaa ensimmäiselle, pienemmälle vaiheelle vuoden 2022 alkupuolella niin, että rekrytointi on mahdollista maaliskuusta alkaen mutta saattaa tapahtua vasta heinäkuussa. Toiselle suuremmalle vaiheelle tuen vaikutus alkaa aikaisintaan elokuussa ja rekrytointi on mahdollista vielä joulukuussa. Koska toinen vaihe on selvästi suurempi, sen merkitys on vastaavasti suurempi vaikutusestimaatteja laskettaessa. Lisäksi on hyvin mahdollista, että erityisesti vaikutukset liikevaihtoon ja

kannattavuuteen syntyvät viiveellä. Näistä syistä voidaan olettaa, että vuonna 2022 vaikutukset liikevaihtoon ja kannattavuuteen ovat pieniä, ja mahdollisia vaikutuksia voidaan odottaa vasta vuodesta 2023 alkaen.

Mikään vaikutusestimaatti ei ole tilastollisesti merkitsevä tavanomaisella riskitasolla. Siten tulosten perusteella ei voida päätellä, että rekrytointituella olisi ollut positiivista vaikutusta yrityksen liiketoiminnan laajuuteen tai kannattavuuteen. Vaikutus liikevaihtoon vuonna 2023 on 745 euroa (t -testisuure=1,22; p -arvo=0,22), joka on n. 0,9 % kontrolliryhmän keskiarvosta. Alv-myyntien estimaatti on n. 350 euroa molemmille vuosille 2023 ja 2024. Vaikka liikevaihto ja alv-myyntit molemmat mitaavat yrityksen myyntiä, ne määritellään hieman eri tavalla ja voivat siksi saada eri arvoja samalle yritykselle. Vaikutusestimaatit ovat erikokoiset, mutta kumpikaan ei ole tilastollisesti nolasta poikkeava. Myös estimaatit liikevaihdolle yrityksessä toimivaa henkilöä kohden (yrittäjät ja työntekijät) sekä arvonlisälle ovat positiivisia ja samaa kokoluokkaa kuin liikevaihdolle. Vaikutus arvonlisään, joka huomioi eroavuu- det vaihtuvissa kustannuksissa yritysten välillä, saa vuonna 2023 pienimmän p -arvon (0,12), mutta sekään ei ole tilastollisesti merkitsevä tavanomaisilla riskitasoilla. Yhteenvetona voidaan todeta, että vaikka estimaatit ovat laajalti positiivisia, tulok- sista ei voida päätellä rekrytointituen lisänneen yrityksen liikevaihtoa tai kannatta- vuutta. Mm. arvonlisän kehitys pidemmällä aikavälillä on kuitenkin kysymys, jota olisi suositeltavaa tarkastella aineistojen tullessa saataville, koska yritysten kannat- tavuus voi kehittyä viiveellä työnantajavalmiuksien parantumisen jälkeen.

Taulukko 9. Tuen vaikutus yritysten liikevaihtoon ja kannattavuuteen

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Myynti (ALV)	Liikevaihto	Liikevaihto per henkilö	Voitot	Arvonlisä	Investoinnit
Vaikutus 2022	-148.7	390.6	246.6	-359.1	-337.5	-31.3
	(414.9)	(467.6)	(414.1)	(231.9)	(268.9)	(137.6)
Kontrolli- ryhmän keskiarvo	83 844.3	85 214.0	73 629.8	23 487.1	56 031.9	4 204.7
Vaikutus 2023	354.7	744.5	595.4	-95.9	533.1	67.0
	(548.4)	(608.3)	(493.5)	(251.3)	(341.2)	(133.7)
Kontrolli- ryhmän keskiarvo	79 297.0	81 310.8	67 599.4	20 591.0	53 699.0	3 860.7
Vaikutus 2024	353.3	–	–	–	–	–
	(646.0)	–	–	–	–	–
Kontrolli- ryhmän keskiarvo	77 099.6	–	–	–	–	–

Keskiarvot sulkeissa.

* p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01

Taulukko 10 kuvaa tuen vaikutusta yrittäjien tuloihin verotuksen vuosiaineistossa. Tulomuuttujassa on yhteenlaskettu ansio- ja pääomatulot. Tämä huomioi sitä, että yrittäjän tulot voivat koostua merkittävältä osin molemmista tulolajeista. Tulot sisältävät kokonaistulot, eli voivat sisältää tuloja myös muualta kuin rekrytointitukikeilun yrityksestä. Havaintojen lukumäärä on pienempi kuin kohdepopulaation koko. Tämä johtuu siitä, että emme saaneet yhdistettyä kaikkiin yrityksiin yrittäjän yksilöverotuksen tietoja kyseiseltä vuodelta.

Estimaatit yrittäjän tuloille ovat negatiivisia molemmille vuosille 2022 ja 2023, mutta tulokset eivät ole tilastollisesti merkitseviä. Vaikutus todennäköisyydelle, että tulot ovat yli keskitulojen, on negatiivinen ja merkitsevä 5 %:n riskitasolla molemmille vuosille. Kokoluokka on sama kuin vaikutus työnantajaksi ryhtymiseen.

Tulosten perusteella vaikuttaa siltä, että rekrytointituella saattoi olla pieni negatiivinen vaikutus yrittäjän tuloihin lyhyellä aikavälillä. Tämä voi johtua esimerkiksi siitä, että uusista työntekijöistä koituvat palkkakulut vähentävät yrityksen maksuvaraa lyhyellä aikavälillä, kun yrityksen kannattavuus ei ole vielä merkitsevästi kasvanut (taulukko 9).

Taulukko 10. Tuen vaikutus yrittäjän tuloihin

	2022		2023	
	(1)	(2)	(3)	(4)
	Tulot	Tulot yli keskitulojen	Tulot	Tulot yli keskitulojen
Vaikutus	-1 931.4 (1 487.3)	-0.006** (0.003)	-1 331.1 (1 351.7)	-0.009*** (0.003)
Havainnot	70 305	70 305	70 426	70 426
Kontrolliryhmän keskiarvo	26 178.4	0.256	26 879.7	0.275

Yritystasolla klusteroidut keskivirheet sulkeissa.

* p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01

6.3.3 Työsuhteiden laatu ja keitä palkattiin

Tutkimme seuraavaksi rekrytointituen vaikutuksia työsuhteiden keston ja laatuun sekä tarkastelemme, minkälaisia työntekijöitä tuen avulla palkattiin. Aineistona käytetään rekrytointitukikokeilun yrityksiä ja niissä palkattuja henkilöitä 18 kuukauden ajalta rekrytointituen käyttöajan alkamisesta. Muuttujat saavat arvon nolla yrityksille, jotka eivät palkanneet työntekijää. Työsuhteen kesto tarkoittaa kuukausia, jolloin henkilö on saanut yrityksestä palkkaa. Lisäksi tarkastelemme työllisyyttä niiden kuukausien osalta, jolloin henkilö on saanut vähintään 1 430 euroa palkkaa, eli lasketaan työttömyysvakuutuksen alaiseksi kokoaikaiseksi työssäolokuukaudeksi palkkatulon perusteella. Palkatun henkilöstön ominaisuuksia tarkastellaan heidän tilanteensa suhteen työsuhdetta edeltävän kuukauden aikana. Henkilö määritellään Tulorekisterin perusteella työssä olevaksi, jos hän on saanut työtuloja; työttömäksi, jos hän on saanut työttömyystukea; opiskelijaksi, jos hän on saanut opintotukea; ja eläkeläiseksi, jos hän on saanut eläkettä. Nämä eivät ole toisensa poissulkevia, eli henkilö voi esimerkiksi olla sekä työssä että opiskelija.

Taulukko 11 esittää vaikutukset työsuhteen kestoon ja laatuun. Rekryointituen vaikutus työsuhteen kestoon on tilastollisesti merkitsevä 5 %:n riskitasolla ja positiivinen: 0,094 kuukautta (noin 3 vuorokautta), mikä on noin 10 % lisäys kontrolliryhmän keskiarvoon verrattuna (0,90 kuukautta). Kokoaikaisuus kriteerin täyttävien työkuukausien osalta vaikutus oli 0,056 kuukautta, mikä vastaa noin 9 % lisäystä suhteessa kontrolliryhmän keskiarvoon (0,65 kuukautta), mutta tämä vaikutus ei ole tilastollisesti merkitsevä.

Taulukko 11. Tuen vaikutus työsuhteen kestoon ja laatuun

	Työsuhteen kesto (kuukausia, jolloin saanut palkkaa)	Kokoaikaisuuskriteerin täyttäviä työssäolokuukausia
Tuen vaikutus	0.094** (0.046)	0.056 (0.039)
Havaintoja	77795	77795
Kontrolliryhmän keskiarvo	0.901	0.649

Keskivirheet suluisa klusteroitu yritystasolla
* p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01

Taulukko 12 kuvaa vaikutusta palkattujen työntekijöiden taustaominaisuuksien suhteen. Vaikutus työssä olleiden henkilöiden palkkaamiseen on tilastollisesti merkitsevä ja n. 11 % suhteessa kontrolliryhmään. Vaikutukset muiden ryhmien palkkaamiseen ovat hyvin lähellä nollaa, eivätkä ne ole tilastollisesti merkitseviä. Rekryointituki lisäsi siis pääasiassa jo valmiiksi työssä olevien henkilöiden palkkaamista, joka on odotettua, sillä työssäkäyvät muodostavat muutenkin suurimman osan uusista rekrytoinneista kohdepopulaation yrityksissä. Huomionarvoista on kuitenkin se, että työssäkäyvien joukosta tehtyjen uusien rekrytointien suhde työttömyydestä rekrytoitujen määrään kontrolliryhmässä on huomattavasti matalampi (0,080/0,014=5,71) kuin vastaavien vaikutusestimaattien suhde (0,009/0,001=9). Tämä viittaisi siihen, että työssäkäyvät henkilöt jokseenkin korostuvat tuen myötä syntyneissä työsuhteissa.

Taulukko 12. Tuen vaikutus työllisyyteen palkatun työntekijän palkkausta edeltävän kuukauden työmarkkina-aseman mukaan

	Työssä	Työtön	Opiskelija	Eläkeläinen	Yli mediaani-palkan tulot	Yrittäjän puoliso
Vaikutus	0.009** (0.004)	0.001 (0.001)	-0.000 (0.001)	-0.000 (0.001)	0.002 (0.002)	0.0004 (0.0005)
Havaintoja	77 795	77 795	77 795	77 795	77 795	77 795
Kontrolliryhmän keskiarvo	0.080	0.014	0.007	0.011	0.023	0.0045

Keskivirheet ovat suluissa ja klusteroitu yrittäjäryhmällä
* p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01

6.4 Tuen tehokkuudesta

Tuen tehokkuutta voidaan arvioida monella tapaa. Yksinkertaisinta on arvioida, kuinka paljon yksi lisätyönantaja maksoi ja mikä oli tuen tuottaman työpanoksen arvo.¹³ Arviossa tarvitaan kausaaliestimaatti tuen vaikutuksista yritysten toimintaan. Tarkastelu ei kuitenkaan kerro siitä, onko tuki tehokas siinä mielessä, että tehostaako tuki talouden resurssien allokaatiota. Käymme jäljempänä lyhyesti läpi myös tuen kokonaistaloudellista tehokkuutta koskevia näkökohtia.

Tuki kasvatti työnantajaksi ryhtyvien osuutta koeryhmässä 0,6 %-yksikköä rekrytointijakson aikana. Ottaen huomioon koeryhmän koon 34 500 yritystä, tuella saatiin aikaan 207 uutta työnantajaa koejakson aikana. Tukea maksettiin kokonaisuudessa noin 3 767 000 €, eli yhden lisätyönantajan kustannus oli noin 18 200 €. Vaikutavuusestimaattien perusteella tuen myötä syntyi pysyvästi noin 138 uutta työnantajayritystä (vaikutus tuen päättymisen jälkeen). Tämä tarkoittaa, että koeryhmässä yhden uuden pysyvän työnantajan kustannus oli noin 27 300 €.

13 Toinen kattavampi tapa arvioida julkisen politiikan tehokkuutta niin, että se on vertailukelpoinen eri politiikka-instrumenttien välillä, on arvioida rekrytointituella *julkisten varojen raja-arvo* (engl. marginal value of public funds eli MVPF) (Hendren & Sprung-Keyser, 2020).

Taulukossa 13 on esitetty estimaatti sille, kuinka paljon työpanosta euroissa mitattuna yrityksissä syntyi yhteensä tuen myötä käytettävissä olevan aineiston seurantajakson loppuun mennessä, sekä kuinka paljon tukea maksettiin koeryhmän yritystä kohden. Tämän perusteella 109 euroa tukea synnytti 252 euron arvoisesti lisää palkkakustannuksia yritykseen keskimäärin. Eli yksi tukieuro lisäsi työpanosta keskimäärin 2,3 euron arvoisesti tuetuissa yrityksissä 30 ensimmäisen kuukauden aikana tukijakson alusta.

Taulukko 13. Maksetut tuet ja vaikutukset palkkakustannuksiin koko seurantajaksoilla

	Maksettu rekryointituki	Palkkakustannukset
Vaikutus	109.078***	251.617***
	(5.573)	(74.417)
Havainnot	73270	73270
Kontrolliryhmä k.a.	0.000	1 545.596

Keskivirheet suluissa

* $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

Tulosten perusteella rekryointituki lisäsi työnantajana toimimista myös tukijakson päättymisen jälkeen. Tämä viittaa siihen, että tuki auttoi osaa yksinyrittäjistä ylittämään rekryointikynnyksen. Sikäli kuin tällä on pysyvä vaikutus työnantajien määrään, sillä voi olla positiivinen pitkän aikavälin vaikutus työmarkkinoiden kohtaannon parantumisen kautta (mm. Diamond, 1982; Coles ja Smith, 1998; Li ja Li, 2016). Tutkimuksen teon aikana saatavilla oleva aineisto kattaa kuitenkin vain yhden vuoden tukijakson päättymisen jälkeen, joka on kohtalaisen lyhyt seuranta-aika. Lisäksi tilastollisesti merkitsevä vaikutus palkkakustannuksiin hävisi tuen jälkeisellä periodilla eikä tutkimuksessamme havaittu merkittävää lisäystä yritysten liiketoiminnan laajuuteen tai kannattavuuteen. Tämä viittaisi siihen, että tuen myötä syntynyt lisäys työpanokseen tuetuissa yrityksissä oli pienehkö eikä rekryointikynnyksen ylittäminen johtanut merkittävään yrityksen kasvuun seurantajaksoilla. Tämä ei ole yllättävää, sillä optimaalisen subventoimattoman työvoiman määrän ei voida odottaa olevan kovinkaan suuri yrityksillä, jotka ylittävät rekryointikynnyksen 10 000 euron tuen turvin. Tulosten perusteella kynnyksen suuruus olisi huomattavasti alle 20 000 euroa (10 000 euroa / 50%). Lisäksi tuen myötä syntyneiden työnantajayritysten lukumäärä on melko vaatimaton, joka tarkoittaa sitä, että tuen kokonaistaloudellinen vaikutus jää parhaimmillaankin pieneksi.

Tuen kokonaistaloudellinen tehokkuus muodostuu sen vaikutuksesta resurssien allokaatioon, jossa yksi vaikutuskanava voi olla vaikutus kokonaistyöllisyyteen. Oleellinen kysymys kokonaistyöllisyyden kannalta on se, lisäksi tuki työllisyyttä koko taloudessa vai siirsikö se työntekijöitä muilta työnantajilta uusille. Tähän kysymykseen ei voida kattavasti vastata mikrotason tarkastelulla. Tuloksissa näkyy kuitenkin, että tuen myötä palkatussa työvoimassa ovat korostetusti edustettuina henkilöt, jotka saivat palkkatuloja toiselta työnantajalta rekrytointia edeltäneen kuukauden aikana. Tämä voisi viitata siihen, että rekrytointituki siirsi työvoimaa yrityksestä toiseen, jolloin vaikutukset kokonaistyöllisyyteen voivat jäädä rajallisiksi. Toisaalta on mahdollista, että nämä toiset yritykset palkkasivat myös uuden työntekijän lähteneen paikalle, tai palkatut työntekijät tekivät töitä useassa työsuhteessa jatkaen myös edellisen työnantajan palveluksessa.

7 Huomioita kokeilun toteutuksesta

Satunnaistettu kontrolloitu koe voidaan jakaa kolmeen vaiheeseen: suunnittelu, toteutus sekä tulosten analysointi ja tulkinta. Rekrytointitukikokeilu noudatti tätä kaavaa.

Kokeen etukäteissuunnitelman teki VATT TEM:in toimeksiannosta. Etukäteissuunnitelmassa arvioitiin kokeen toteutettavuutta ja tehtiin tilastollinen analyysi kokeen tarkkuudesta eri toteutusvaihtoehdoille. Tämä suunnitelma oli osana poliittisen päätöksenteon tukea, kun kokeen toteuttamisesta päätettiin.

Kun kokeesta oli päätetty, edettiin lain valmisteluun. Laki rekrytointitukikokeilusta tuli voimaan 1.3.2022. Lain valmistelusta vastasi TEM ja valmistelun tieteellisenä tukena oli VATT:n tutkijat. Lainvalmistelijan ja tutkijoiden yhteistyö oli olennaista, koska laissa säädettiin mm. otannan yksityiskohdista.

Kokeen toimeenpanosta vastasi TEM ja sen toteutti Kaakkois-Suomen TE-toimisto. VATT antoi tieteellistä tukea mm. laatimalla satunnaisotannan toteuttavat koodit. Muita yhteistyötahoja olivat Verohallinto, joka toimitti tausta-aineiston kohdepopulaatiosta poimintaa varten, sekä KEHA-keskus, joka vastasi tietohallinnosta.

Kokonaisuudessaan hankekokonaisuus saavutti sen keskeisen tavoitteen tuottaa luotettavaa tietoa rekrytointituen vaikutuksista. Esitämme tässä seuraavaksi muutama huomion hankekokonaisuudesta ja kokeen toteutusvaiheesta, jotka nähdäksemme olisi hyvä huomioida jatkossa vastaavia hankkeita toteutettaessa.

1. Kokeen tieteellinen suunnittelu, lainvalmistelun ja toimeenpanon aikainen tuki sekä arviointi toteutettiin erillisissä vaiheissa. Jatkossa suositeltavaa olisi hankkia arviointihankkeet kokonaishankintana. Tällöin tutkijapuolelle syntyy vahvemmat kannustimet investoida kokeen suunnitteluun, kun on tiedossa myös suunnittelutyön tieteellisten lopputulosten hyödyntäminen. Merkittävä ja vaativa osa kontrolloidun, etukäteissuunnittelun arviointihankkeen tieteellisestä työstä tehdään juuri suunnitteluvaiheessa ja siksi olisi suositeltavaa välttää epävarmuutta tässä vaiheessa hankkeen jatkon osalta. Kokonaishankinnan sopimuksissa voi olla tarpeen antaa tilaajalle oikeus pysäyttää hanke, jolloin seuraaviin vaiheisiin ei edetä, joka voi olla tarpeen esimerkiksi silloin, jos suunnitteluvaiheessa hankkeen toteutuskelpoisuus osoittautuu heikoksi.

2. Eräs seikka, joka hankkeessa jäi toteuttamatta, oli kyselyaineiston kerääminen mm. sen selvittämiseksi, mitkä tekijät vaikuttavat sen taustalla, että tämän tyyppisten tukien käyttöaste on tyypillisesti alhainen ja miksi osa koeryhmässä työllistäneistä yrityksistä jätti tuen käyttämättä. Kyselyn suorittajana olisi tämän kokeilun yhteydessä ollut luontevasti Kaakkois-Suomen TE-toimisto, mutta hankkeen resursointi ei ollut kyselyn toteuttamiseksi riittävä. Kustannukset kyselyn toteuttavan lisätyövoiman palkkaamisesta olisivat olleet suhteellisen pienet ja TE-toimistolla on mittavaa kokemusta asiakaskyselyiden tekemisestä. Kokeen päätyttyä ja loppuarviointi-hankkeen yhteydessä kyselyn toteuttamista pohdittiin, mutta toteuttamisen esti resurssien puutteellisuus. Lisäksi asiaa hankaloitti TE-palveluiden käynnissä ollut uudelleenjärjestely, joka satoi TE-hallinnon resursseja.

8 Johtopäätökset

Rekrytointituen tavoitteena oli edistää työmarkkinoiden kohtaantoa ja alentaa työnantajien rekrytointikynnystä palkata uusia työntekijöitä. Tuella pyrittiin madaltamaan yksinyrittäjien riskiä palkata ensimmäinen työntekijä ja sen oli tarkoitus olla hallinnoltaan mahdollisimman kevyt. Yleisemmin tuen tavoitteena oli lisätä työllisyyttä ja hyödyntää työnantajuus- ja kasvupotentiaalia yksinyrittäjien joukossa.

Tässä loppuarvioinnissa tarkasteltiin tuen välittömiä vaikutuksia tukijakson aikana, sekä lyhyen aikavälin pysyviä vaikutuksia noin vuoden seurantajaksolla tuen maksun päättymisen jälkeen. Rekrytointituki lisäsi työnantajaksi ryhtyvien osuutta koeryhmässä sekä tukijakson aikana, että tukijakson jälkeen. Pysyvä vaikutus viittaa siihen, että rekrytointituki onnistui madaltamaan työnantajaksi ryhtymisen kynnystä osalla koeryhmän yrityksistä. Tuella oli myös myönteinen vaikutus työllisyyteen koeryhmässä.

Vaikuttavuusestimaattien perusteella tuen myötä syntyi pysyvästi noin 138 uutta työnantajayritystä.¹⁴ Koeryhmään kohdennetun tuen kokonaissumman ollessa noin 3,76 miljoonaa euroa, tämä tarkoittaa, että koeryhmässä yhden uuden pysyvän työnantajan kustannus oli noin 27,3 tuhatta euroa. Koko 30 kuukauden tarkastelujaksolla yksi tukieuro synnytti noin 2,3 euron arvoisen työpanoksen koeryhmän tukea käyttäneissä yrityksissä keskimäärin.

Tulokset eivät kerro suoraan siitä, lisäkö tuki kokonaistyöllisyyttä. Vaikutuksia kokonaistyöllisyyteen voi heikentää se, jos tuen turvin rekrytoidut työntekijät siirtyivät muista yrityksistä aiheuttaen työllisyyden vähenemistä niissä. Tuloksemme viittaavat siihen, että tuen myötä rekrytoidut työntekijät olivat korostetusti työllisinä muissa yrityksissä ennen rekrytointia tuettuun yritykseen. Tästä syystä on mahdollista, että osa tuen myötä koeryhmän yrityksissä luoduista työpaikoista syntyi muun työllisyyden kustannuksella.

14 Mikäli tuki olisi ollut tarjolla koko kohdepopulaatiolle, vastaisi vaikutus noin 293 uutta pysyvää työnantajayritystä.

Tuki ei johtanut tukijakson tai sitä seuraavan vuoden aikana merkittävään yritysten liikevaihdon, arvonlisän tai kannattavuuden kasvuun. Tuloksia tulkittaessa on kuitenkin tärkeitä huomioida, että tuki voi vaikuttaa yritysten kannattavuuteen viiveellä. Lisäksi liikevaihtoa ja kannattavuutta koskevien tulosten matalammasta tilastollisesta tarkkuudesta johtuen niiden perusteella ei myöskään voida sulkea pois kohtalaisen kokoisiakaan vaikutuksia. Kasvuvaikutusten arviointi pidemmällä aikavälillä onkin kiinnostava jatkotutkimuksen aihe.

Työnantajayritysten lukumäärän lisäämisellä voi olla myönteisiä kokonaistaloudellisia vaikutuksia työmarkkinoiden kohtaannon parantumisen myötä (mm. Diamond, 1982; Coles ja Smith, 1998; Li ja Li, 2016). Lisäksi tuen kustannukset ovat melko rajalliset. Yhteenvetona voidaan todeta, että tulosten perusteella rekrytointituella voidaan lisätä työnantajayritysten lukumäärää, mutta vaikutukset kokonaistyöllisyyteen vaikuttavat tulosten valossa parhaimmillaankin melko vaatimattomilta johtuen syntyvien työpaikkojen rajallisesta määrästä ja mahdollisesta työllisyyden substitutiosta tuettujen ja tukea ilman jäävien yritysten välillä.

Tuen laajamittaisella käyttöönotolla voidaan odottaa lisättävän työnantajayritysten määrää, mutta tässä loppuraportissa esitettyjen lyhyen aikavälin tulosten perusteella sen ei voida odottaa saavuttavan merkittävää kokonaistaloudellisia hyötyä tai yritysten kasvua. Mikäli tuki otettaisiin laajamittaisesti käyttöön, olisi suositeltavaa rajata se sekä yrittäjäkohtaiseksi että yrittäjäkohtaisesti määräaikaiseksi.

Lähteet

- Laki rekrytointitukikokeilusta (20/2022).
Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi rekrytointitukikokeilusta ja siihen liittyviksi laeiksi (HE 160/2021).
- Coles, M., Smith, E. (1998). Marketplace and matching. *International Economic Review*, 39, 239–254.
- de Mel, S., McKenzie, D., & Woodruff, C. (2019). Labor Drops: Experimental Evidence on the Return to Additional Labor in Microenterprises. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(1), 202–235.
- Diamond, P. (1982). Aggregate demand management in search equilibrium. *Journal of Political Economy*, 90, 881–894.
- Einiö, E., Nivala, A., Nokso-Koivisto, O. (2021). Yksinyrittäjien rekrytointituen vaikutusten arviointi: Suunnitelma satunnaistetusta kontrolloidusta kokeesta, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:1
- Hendren, N., & Sprung-Keyser, B. (2020). A unified welfare analysis of government policies. *The Quarterly Journal of Economics*, 135(3), 1209–1318. <https://doi.org/10.1093/qje/qjaa006>
- Li Gan, Qi Li (2016). Efficiency of thin and thick markets. *Journal of Econometrics*, 192(1), 40–54
- McConnell, B and Vera-Hernandez, M. (2015). *Going beyond simple sample size calculations: a practitioner's guide*. London: Institute for Fiscal Studies. Available at: <https://ifs.org.uk/publications/going-beyond-simple-sample-size-calculations-practitioners-guide>
- Nivala, A. (2024). (No) Effects of Subsidizing the First Employee: Evidence of a Low Take-up Puzzle Among Firms, VATT Working Papers 166, FIT Working Papers 23.

Verkkajulkaisu
ISSN 1797-3562
ISBN 978-952-327-789-2

Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi