

Irtisanomissuoja – katsaus taloustieteelliseen tutkimuskirjallisuuteen

Tiivistelmä

Irtisanomissuojaan liittyvä taloustieteellinen tutkimus toteaa seuraavaa:

- Teoriassa irtisanomissuojalla on kahdensuuntaisia vaikutuksia:
 - o Tiukempi irtisanomissuoja suojaa irtisanomissuojan piirissä olevia irtisanomisilta ja siten kasvattaa työllisyyttä / vähentää työttömyyttä.
 - o Tiukempi irtisanomissuoja vähentää rekrytointeja ja siten vähentää työllisyyttä / kasvattaa työttömyyttä.
- Koska vaikutukset ovat erisuuntaisia, irtisanomissuojan nettovaikutus työllisyyteen on selvittävä empiirisistä tutkimuksista.
- Empiiristen tutkimusten tulokset irtisanomissuojan nettovaikutuksesta työllisyyteen vaihtelevat – metodologialtaan kehittyneemmät tutkimukset kallistanevat vaa’an rekrytointivaikutuksen dominointiin. Irtisanomissuojan heikentämisellä on siten potentiaalisesti positiivinen vaikutus työllisyyteen.
- Pieniin yrityksiin kohdistuvia poikkeuksia irtisanomissuojaan on säädetty useissa OECD-maissa, koska ”virherekrytoinneista” aiheutuvat kustannukset ovat suhteellisesti suurempia pienissä yrityksissä. Irtisanomissuoja vaikuttanee siis enemmän pienten yritysten rekrytointeihin.
- Yrityskoosta riippuvalla säännöksellä on vastakkaisuuntaisia vaikutuksia: i) irtisanomissuojan heikentäminen tietynkokoisissa yrityksissä lisää rekrytointeja näissä yrityksissä ja ii) irtisanomissuojan heikentäminen kyseisissä yrityksissä luo kannustimen olla kasvamatta yli kriittisen yrityskokorajan.
- Tutkimuksia poikkeusten vaikutuksesta kokonaistyöllisyyteen tai tuottavuuteen on vähän, mutta olemassa olevista tutkimuksista saa varovaista tukea irtisanomissuojan heikentämisen positiiviseen työllisyys-/tuottavuusvaikutukseen.
- Ikään liittyviä poikkeuksia on myös säädetty useissa OECD-maissa – jos porrastuksia on, niin vanhempien työntekijöiden irtisanomissuoja on muita tiukempi.
- Poikkeuksia nuorten suhteen voidaan perustella nuorten työntekijöiden rekrytointiin liittyvällä epävarmuudella. Koska työkokemusta on vielä vähän, työntekijän ja työpaikan yhteensopivuutta on vaikeampi arvioida kuin vanhemmilla työnhakijoilla.
- Tutkimuksia, joissa ikäkohtaisia rajoja työsuhdeturvassa olisi käytetty työllisyysvaikutuksen arvioimiseen, on erittäin vähän – jos ollenkaan. Nuoriin liittyviä tutkimustuloksia tosin löytyy osana yleisen työsuhdeturvan heikentämisen tutkimuksia. Myös nuoriin kohdistettujen sosiaaliturvamaksujen alennusten vaikutuksia nuorten työllisyyteen on arvioitu, ja näitä arvioita voi osin hyödyntää työllistämiskynnyksen vaikutusten arvioinnissa.
- Tutkimustulosten perusteella irtisanomissuojalla ja muilla työllistämiskynnyksillä vaikutaisi olevan yhteys nuorten työllisyyteen, mutta tulokset ovat epävarmempia yrityskokoon liittyviin säädöksiin verrattuna

Johdanto

Osana työllisyyspakettia hallitus sopi JTS-riihessään seuraavista kirjauksista:

Määräaikaisuuden perusteen muuttaminen nuorten työllistämisen helpottamiseksi:

Valmistellaan työsopimuslain määräaikaisen työsopimuksen solmimisedellytyksiä koskevaan säännökseen muutos, jonka mukaan työnantaja saisi tehdä vähintään 3 kuukautta yhdenjaksoisesti työttömänä työnhakijana olleen alle 30 – vuotiaan nuoren kanssa määräaikaisen työsopimuksen ilman laissa muutoin säädettyä perusteltua syytä.

Edellytykset tehdä määräaikainen sopimus nuoren kanssa vastaisi voimassa olevan työsopimuslain 1 luvun 3 a §:ssä säädettyjä edellytyksiä poiketa perustellun syyn vaatimuksesta tehtäessä määräaikainen sopimus pitkäaikaistyöttömän kanssa

Työsopimuslain irtisanomisperusteita koskevan sääntelyn muuttaminen:

Valmistellaan työsopimuslain muutos, jonka tarkoituksena on keventää yksilöllisen irtisanomisen kriteereitä alle 20 henkeä työllistävissä yrityksissä. Muutoksen tavoitteena on alentaa työllistämisen kynnystä.

Muistiossa käydään läpi taloustieteellistä tutkimuskirjallisuutta ja sen avulla pyritään hahmottamaan toimenpiteiden vaikutuksia ennen kaikkea työllisyyteen. Yleisten vaikutusten lisäksi muistiossa tarkastellaan erikseen säädöksiä, joissa irtisanomissuojaan on asetettu kevennyksiä tai vapautuksia yrityskoon tai työntekijän iän perusteella.

Muistio on jaettu viiteen kappaleeseen. Ensimmäisessä kappaleessa irtisanomissuojaa tarkastellaan teoreettisella tasolla, ja esitellään pääasialliset vaikutuskanavat, joiden kautta irtisanomissuoja voi vaikuttaa työllisyyteen. Toisessa kappaleessa Suomen irtisanomissuojaa verrataan muihin maihin OECD-indikaattorien perusteella, ja kolmannessa ja neljännessä kappaleessa esitellään yrityksen kokoon ja työntekijän ikään sidottuja irtisanomissuojan poikkeuksia muissa OECD-maissa. Viidennessä kappaleessa tarkastellaan irtisanomissuojaan liittyvää empiiristä tutkimuskirjallisuutta.

1. Irtisanomissuojan vaikutukset yleisellä tasolla

Irtisanomissuoja vaikuttaa työllisyyteen kahden vastakkaisen päämekanismin kautta¹:

- Irtisanomissuoja nimensä mukaisesti suojelee siitä nauttivia työntekijöitä irtisanomisilta, mikä voi siten lisätä työllisyyttä ja vähentää työttömyyttä.
- Irtisanomisen hankaloittaminen tarkoittaa sitä, että työtehtävistään huonosti suoriutuvasta työntekijästä voi tulla pitkäkestoisempi ja kallis menoerä työnantajalle. Työnantajat tietävät tämän, ja tämän takia he jättävät osan rekrytoinneista tekemättä. Työllisyys jää silloin alemmalle tasolle kuin ilman irtisanomissuojaa.

¹ Kemper (2016), Skedinger (2011), Venn (2009)

Nämä vaikutusmekanismit ovat siis keskenään erisuuntaisia. Pelkän teoreettisen tarkastelun pohjalta ei voida sanoa, mikä on irtisanomissuojan yhteisvaikutus. Näin ollen arvio irtisanomissuojan työllisyysvaikutuksesta on tehtävä empiirisen tutkimuksen pohjalta.

Irtisanomissuojan heikentämistä pienissä yrityksissä voidaan perustella sillä, että sekä irtisanomisen että virherekrytoinnin kustannusten voidaan olettaa olevan suhteellisesti suurempi pienissä yrityksissä. Pienillä yrityksillä on tyypillisesti vähemmän resursseja irtisanomissuojan sääntöihin perehtymiseen, ja toisaalta myös väärin perustein tehdyn irtisanomisen kustannukset (kuten oikeudenkäyntikulut) ovat pienelle yritykselle muuhun toimintaan nähden suuremmat.² Lisäksi pienillä yrityksillä on yleensä huonommat mahdollisuudet löytää työntekijälle korvaavia työtehtäviä irtisanomisen sijaan. Kaiken kaikkiaan irtisanomissuojan kustannukset voivat siis olla pienille yrityksille suhteellisesti suuremmat, jolloin vastaavasti kynnys uusien työntekijöiden palkkaamiseen on korkeampi.

Yrityskokoon sidotun rajan ongelmana on se, että yritykset jotka juuri ja juuri ovat tarpeeksi pieniä kuulukseen kevyempien irtisanomisehtojen piiriin, eivät enää palkkaa uusia työntekijöitä, jotta raja ei ylittyisi. Pelkän teorian pohjalta ei voida arvioida tämänkään ilmiön suuruutta, joten suuruusluokka pitää arvioida empiiristen tutkimusten pohjalta.

Nuoren työntekijän palkkaaminen sisältää poikkeuksellisen paljon epävarmuutta, koska nuorella on tyypillisesti vain vähän työkokemusta, jonka perusteella soveltuvuutta työtehtäviin voitaisiin arvioida.³ Näin ollen tiukka irtisanomissuoja voi vähentää erityisesti nuorten työllisyyttä.

Toinen erilliskohtelua puoltava seikka on se, että irtisanomisesta aiheutuvat haitat saattavat olla nuorille pienemmät, koska heidän mahdollisuutensa esimerkiksi uudelleen koulutautumiseen ja uuden työn perässä muuttamiseen ovat tyypillisesti paremmat. Tällöin heikon irtisanomissuojan hyödyt voivat nuorille suuremmat ja kustannukset pienemmät, jolloin iästä riippuva irtisanomissuojan taso saattaa olla perusteltu.⁴

Nuorten työntekijöiden erityissäädöksiin liittyvä riski on työmarkkinoiden eriytyminen. Säädoserot esimerkiksi nuorten ja iäkkäämpien työntekijöiden tai vakituisten ja määräaikaisten työntekijöiden välillä voivat johtaa tilanteeseen, jossa osa työvoimasta nauttii kattavasta irtisanomissuojasta, ja loput jäävät vastentahtoisesti epävarmempiin työsuhteisiin.⁵ Irtisanomissuojan eriytyminen voi johtaa sisäpiiri-ulkopiiri –tilanteeseen, jossa parempaa irtisanomissuojaa nauttivat työntekijät saavat neuvotteluaseman, jonka turvin he voivat pitää palkkansa ja muut etunsa korkeina muiden työntekijöiden ja muun talouden kustannuksella.

Eriytymisen lisäksi toinen korkean irtisanomissuojan riski on pysyvien työsuhteiden korvaantuminen määräaikaissilla. On mahdollista, että korkeampi irtisanomissuoja johtaa tilanteeseen, jossa työnantajat pyrkivät tarjoamaan aiempaa enempiä määräaikaissia töitä vakituisten sijaan, jolloin uusien työntekijöiden työsuhdeturva on tosiasiallisesti matalampi silloin kun irtisanomissuojan taso on korkea. Myöskään tämän ilmiön suuruusluokkaa ei kuitenkaan voi arvioida pelkän teorian pohjalta.

2. Suomen irtisanomissuoja kansainvälisessä vertailussa

² Venn (2009)

³ Skedinger (2011) Skedingerin argumentti koskee myös muita ryhmiä, joilla ei usein ole suoraan työtehtävään soveltuvaa työkokemusta, kuten pitkäaikaistyöttömiä tai maahanmuuttajia.

⁴ Chéron ym. (2011) Artikkelissa tarkastellaan erityisesti iäkkäiden työntekijöiden irtisanomissuojan parantamista, mutta kehikkoa voidaan soveltaa myös nuorten työntekijöiden irtisanomissuojan heikentämiseen, koska molemmissa vaihtoehtoissa eri iäkkäiden työntekijöiden irtisanomissuoja on parempi kuin nuorten.

⁵ Skedinger (2011)

OECD on vertaillut ja pisteyttänyt eri maiden työsuhdeturvasäädösten laajuutta. Viimeisin kaikki OECD-maat kattava katsaus on vuodelta 2013.⁶

Katsauksen perusteella *vakituisten* työntekijöiden irtisanomissuoja on Suomessa korkea muihin maihin verrattuna. OECD:n pisteytyksen mukaan vakituisten työntekijöiden irtisanominen oli Suomessa kaikista OECD-maista kolmanneksi vaikeinta, Ranskan ja Meksikon jälkeen. Irtisanomiseen liittyvä *byrokratia* oli Suomessa ylempää keskitasoa, ja toisaalta itse irtisanomisen *ehdot* (sisältäen mm. irtisanomisajan ja erorahat⁷) sekä suoja joukkoirtisanomisista vastaan olivat Suomessa muita maita matalampia. Näiden kategorioiden (irtisanomisen vaikeus, irtisanomisen ehdot ja vaadittava byrokratia) yhteispistemäärässä Suomi asettuu OECD-maiden ylempään keskitasoon. Kuviot kaikkien OECD-maiden pisteytyksistä on lisätty raportin liitteiksi (liitekuviot 1 ja 2)

Määräaikaisten työntekijöiden työsuhdeturva sen sijaan on Suomessa muita OECD-maita heikompi. Erityisen heikko työsuhdeturva on työnvälitysyriyten kautta työskentelevillä henkilöillä, joiden työsuhdeturva on 33 vertaillusta OECD-maasta 11. huonoin.

Vertailun perusteella voidaan sanoa, että Suomen työsuhdeturva on muihin OECD-maihin verrattuna polarisoitunut. Vakituksessa työsuhhteissa olevien henkilöiden työsuhdeturva on hyvä, ja erityisesti heidän irtisanomisensa on hankalaa. Sen sijaan määräaikaissuhteissa olevien henkilöiden tilanne on muihin OECD-maihin verrattuna heikompi, erityisesti työnvälitysyriyten kautta työskentelevillä työntekijöillä.

Lisäksi OECD-maissa säädökset määräaikaisten sopimusten solmimisesta vaihtelevat. Pääosin (23 maata) lyhyiden (korkeintaan 1-2 vuotta) määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle ei tarvita erillistä perustetta, mutta 11 maassa tälle tulee olla aina erillinen peruste, riippumatta määräaikaisuuden kestosta. Euroopassa erillinen peruste vaaditaan Suomen lisäksi Ruotsissa, Norjassa, Tanskassa, Virossa, Ranskassa, Luxemburgissa, Sloveniassa ja Espanjassa. Hyväksyttävät perusteet määräaikaissuhteille ovat pääosin samankaltaisia kuin Suomessa, tyypillisiä esimerkkejä ovat sijaisuus ja työn kausiluonteisuus tai selkeä määräaikaisuus. Lisäksi kaikissa OECD-maissa on ehtoja tai rajoitteita määräaikaisten työsuhhteiden ketjuttamiselle, eli perättäisten määräaikaisten työsopimusten solmimiselle tulee yleensä olla erillinen peruste.

Maailmanlaajuisesti katsottuna irtisanomissuojalainsäädäntö on pääosin kiristynyt 1970-luvulta alkaen, erityisesti ei-vakinaisten ja ei-kokoaikaisten osalta. Euroopassa suunta on kuitenkin mahdollisesti kääntynyt viime vuosina, ja varsinkin vuoden 2008 talouskriisin jälkeisinä vuosina irtisanomissuojaa on heikennetty useissa maissa.⁸ Näin tehtiin myös Suomessa vuonna 2017, jolloin koeajan enimmäiskesto pidennettiin ja irtisanotun työntekijän takaisinottovelvollisuutta lyhennettiin.

Kun eri maiden irtisanomissuojan tasoja vertaillaan indeksin perusteella, on hyvä pitää mielessä, että yksittäinen vertailuluku peittää alleen merkittävää vaihtelua eri maiden välillä. Indeksien käyttöä on kritisoitu siitä, että irtisanomissuojan eri osa-alueet eivät ole yhteismitallisia, jolloin irtisanomissuojan tason vertaileminen maiden välillä ei ole mielekästä.⁹ Näin ollen vertailuun ei kannata suhtautua lopullisena totuutena, vaan tarkastelun lähtökohtana.

⁶ OECD Employment Outlook (2013)

⁷ Suomessa eroraha korvattiin korotetulla työttömyysturvan ansio-osalla vuonna 2003. Työttömyysturvaa ei ole huomioitu OECD:n indikaattoreissa, joten erorahan osalta Suomi on vertailun häntäpäässä.

⁸ Adams ym. (2018)

⁹ Freyens ja Verkerke (2017)

3. Yrityskoosta riippuvat säädökset OECD-maissa

Useissa OECD-maissa irtisanomissuojan taso ja säädökset riippuvat yrityksen koosta. Vuoden 2013 tilanteen perusteella yrityksen koosta riippuvia ehtoja ja säädöksiä oli 11 eri maassa (Tanska, Ranska, Saksa, Italia, Itävalta, Tšekki, Islanti, Luxemburg, Espanja, Turkki ja Suomi)¹⁰.

Kaikissa näissä maissa irtisanomissuoja on heikompi nimenomaan pienemmissä yrityksissä. Joko pienemmät yritykset on vapautettu jostain irtisanomiseen liittyvästä velvoitteesta (esimerkiksi ilmoitusvelvollisuudesta työntekijöiden edustajistolle), tai suuremmille yrityksille on asetettu ylimääräisiä velvoitteita. Erityisesti yleisiä ovat kevennykset ja vapautukset joukkoirtisanomisiin liittyvistä velvoitteista.

Tarkastelluissa säädöksissä määritellyt yrityksen kokorajat vaihtelevat huomattavasti. Pienimmillään vain alle 10 työntekijän yritykset on rajattu tiukempien irtisanomisehtojen ulkopuolelle (Saksa, Ranska), kun taas suurimmillaan raja on asetettu 150 työntekijään (Luxemburg). Yleisin käytössä oleva raja on 20 työntekijää.

Suomen tapauksessa yt-neuvottelujen ehdot riippuvat yrityksen koosta. Alle 20 hengen yrityksiä neuvotteluelvoite ei koske (pelkkä ilmoitus TE-toimistolle riittää) ja 20-29 hengen yrityksillä on joitakin vapauksia isompiin yrityksiin nähden. Esimerkiksi kyseiset yritykset on vapautettu korvaavan vuokratyövoiman käyttöön liittyvästä ilmoitusvelvollisuudesta ja muista rajoitteista.

Liitetaulukoon 1 on listattu eri maissa käytössä olevat yritysکوosta riippuvat säädökset vuoden 2013 tietojen perusteella.

4. Työntekijän iästä riippuvat säädökset OECD-maissa

Työntekijän iästä suoraan riippuvaisia irtisanomissuojan säädöksiä oli vuonna 2013 käytössä 9 eri maassa (Australia, Itävalta, Alankomaat, Kreikka, Saksa, Islanti, Norja, Sveitsi, Iso-Britannia).

Lähes kaikissa näistä maista säädökset koskivat yli 50-vuotiaita tai tätä vanhempia työntekijöitä. Poikkeuksetta iäkkäämpien työntekijöiden irtisanomissuoja asetettiin muita työntekijöitä paremmaksi, esimerkiksi heille tuli maksaa suurempaa erorahaa tai heidän asemansa joukkoirtisanomisien yhteydessä oli turvatumpi.

Ainoat irtisanomisiin liittyvät poikkeukset, joissa erillisiä säädöksiä oli asetettu nimenomaan nuoremille työntekijöille, olivat Alankomaat ja Iso-Britannia. Kummassakin tapauksessa nuorimmalle ikäryhmälle (Alankomaissa alle 35v, Britanniassa alle 21v) maksettavat erorahat olivat pienemmät kuin muilla ikäryhmillä.

Suomessa esillä olleen ehdotuksen kaltaista mallia, jossa henkilön nuori ikä on peruste määrääikäisen työsuhteen solmimiselle tai muille työsuhteturvan muutoksille, ei juurikaan ole.¹¹ Samankalta-

¹⁰ Tämän lisäksi lähes kaikissa OECD-maissa, joissa joukkoirtisanomisille on olemassa omia säädöksiään, joukkoirtisanomisen raja on riippuvainen yrityksen koosta. Tähän listaan on kuitenkin otettu vain tapaukset, joissa pienet yritykset on erikseen vapautettu joukkoirtisanomisiin liittyvistä säädöksistä.

¹¹ Toisaalta suurimmassa osassa OECD-maista perusteita määrääikäisyydelle ei tarvita muutenkaan, eli vertailukohtien puute ei sinänsä ole kovin yllättävää.

seen tarkoitukseen pyrkivä järjestelmä on kuitenkin käytössä Portugalissa, jossa henkilön saa palkata määräaikaiseen työsuhteeseen silloin, kun kyseessä on henkilön ensimmäinen työpaikka.¹² Lisäksi useissa maissa on käytössä erillisiä nuorille suunnattuja työssäoppimis- ja oppisopimusjärjestelmiä, joissa irtisanomisehdot ja muut säädökset usein poikkeavat muista työmarkkinoista¹³. Nämä poikkeukset vaikuttavat kuitenkin vain koulutukseen osallistujiin eikä kaikkiin nuoriin, joten niitä ei voi kovin suorasti verrata Suomessa tehtyyn ehdotukseen.

Työntekijän iästä suoraan riippuvien sääntöjen lisäksi useissa maissa on käytössä sääntöjä, joiden ehdot on määritelty irtisanottavan työsuhteen keston perusteella. Myös nämä säännöt voivat luonnollisesti kohdella eri ikäisiä työntekijöitä keskimäärin eri tavalla, varsinkin jos ehdoissa edellytetään erityisen pitkää työsuhdetta.

Liitetaulukoon 2 on kerätty vuonna 2013 OECD-maissa voimassa olleet säädökset, joissa irtisanottavan ikä vaikutti suoraan irtisanomissuojan tasoon.

5. Irtisanomissuoja empiirisessä tutkimuskirjallisuudessa

Irtisanomissuojan ja työllisyyden/työttömyyden välistä yhteyttä on tutkittu melko paljon. Empiirisiä tutkimuksia irtisanomissuojan ja työttömyyden välisestä yhteydestä on tehty jo 1990-luvun alussa¹⁴, ja 2000-luvulta alkaen tutkimuksia on julkaistu monista eri maista ja erilaisilla tutkimusasetelmilla. Suuntaa antavan kuvan tutkimuskirjallisuuden laajuudesta antaa Kemperin (2016) meta-analyysi, jossa tarkasteltiin 72 irtisanomissuojaa käsittelevää tutkimusta ja 666 erillistä laskelmaa (regressiota).

Kirjallisuuskatsauksien perusteella voidaan varovaisesti olettaa, että teollisuusmaissa nykytasaisen irtisanomissuojan heikentäminen kasvattaa työllisyyttä. Kemperin (2016) katsauksessa 47 % tutkimuksissa tehdyistä arvioista havaittiin tilastollisesti merkittävä yhteys heikomman työllisyyden ja tiukemman irtisanomissuojan välillä (vastakkainen vaikutus puolestaan havaittiin 16 % arvioista ja ei-merkitsevien tulosten osuus oli 37 %). Katsauksessa tarkasteltiin pelkästään vakituisten työsuhteiden irtisanomissuojaa. Toisaalta taas Skedinger (2011) päätyy toisessa katsauksessa yleisarvioon, että irtisanomissuojan ja työllisyyden välillä ei juurikaan ole yhteyttä. Kun lisäksi otetaan huomioon, että monet yksittäiset tutkimukset löytävät positiivisen yhteyden korkean irtisanomissuojan ja työllisyyden välillä, niin on selvää, että arvioihin sisältyy runsaasti epävarmuutta.

Epävarmuudesta huolimatta tutkimuskirjallisuus antaa joitakin perusteita sille oletukselle, että irtisanomissuojan heikentäminen parantaa työllisyyttä. Ensinnäkin, Kemperin katsaus aiheesta on tehty vasta muutama vuosi sitten, joten se on viime aikaisen tutkimustiedon osalta kattavampi kuin muut tiedossa olevat katsaukset tai yksittäiset tutkimukset. Lisäksi Kemper havaitsee, että työllisyysvaikutuksia on havaittu nimenomaan silloin, kun tutkimuksissa on hyödynnetty nykyaikaisia tutkimusmenetelmiä. Näin ollen on mahdollista, että työllisyysvaikutus todella on olemassa, mutta sitä ei ole perinteisemmällä tutkimusmenetelmillä pystytty havaitsemaan.

¹² Ensimmäisen työpaikan määritelmä on kuitenkin tulkittu portugalilaisissa tuomioistuimissa tarkoittavan ensimmäistä vakituista työpaikkaa, eli käytännössä henkilön on voinut palkata määräaikaiseen työsuhteeseen silloinkin, jos hänellä on ollut aiemmin pelkästään määräaikaisia työsuhteita (Carvalho ja Gonçalves, 2017)

¹³ Yksi katsaus oppisopimus- ja työssäoppimisohjelmiin on OECD ja ILO (2014)

¹⁴ Lazear (1990)

Yllä kuvattuja yleisiä tuloksia voidaan soveltaa melko luottavaisin mielin myös erikoistapaukseen, jossa irtisanomissuojan heikennykset kohdistetaan pelkkiin pieniin yrityksiin. Vaikka tutkimustulokset käsittelevätkin irtisanomissuojaa pääosin yleisellä tasolla, niin varsinkin monet uudemmat tutkimukset ovat hyödyntäneet tutkimusasetelmassaan muutoksia pienten yritysten irtisanomissuojassa (Skedinger 2011), eli käytännössä monet tutkimukset tarkastelevat nimenomaan irtisanomissuojan ja sen poikkeusten vaikutusta pieniin yrityksiin. Tällaista asetelmaa ovat käyttäneet muun muassa Hijzen ym. (2017) sekä Centeno ja Novo (2014), joista molemmat havaitsivat pienille yrityksille asetetun poikkeuksen lisäävän työllisyyttä.

Kolmas esimerkki tämän asetelman hyödyntämisestä on Bornhällin ym. (2015) ruotsalaisella aineistolla tehty tutkimus. Tutkimusasetelman lähtökohtana on vuonna 2001 tehty lakimuutos, jonka perusteella 10 hengen ja sitä pienemmät yritykset saivat irtisanoa enintään 2 henkilöä normaalista irtisanomisjärjestyksestä poikkeavasti (ns. ”tvåundantaget”). Muuten irtisanomiset piti tehdä käänteisessä työllistämisyjärjestyksessä (viimeiseksi palkattu irtisanotaan ensimmäisenä). Tutkimuksessa vertailtiin 5-9 hengen yrityksiä 11-15 hengen yrityksiin ennen lakimuutosta ja sen jälkeen ja todettiin, että heikomman irtisanomissuojan johdosta pienet yritykset kasvoivat keskimäärin 0,16 työntekijän verran, eli poikkeus irtisanomissuojassa lisäsi tämän tutkimuksen työllisyyttä pienissä yrityksissä. Toisaalta samaa lakimuutosta tutkivat myös von Below ja Skogman Thoursie (2010), joiden mukaan muutos kasvatti sekä irtisanomisien että rekrytointien määrää yhtä paljon, jolloin vaikutukset kumosivat toisensa. Näiden kahden tutkimuksen perusteella Ruotsin lakimuutoksen kokonais-työllisyysvaikutuksista ei siis voida olla täysin varmoja. Työllisyyden lisäksi Ruotsin lakimuutoksen yhteydessä on tarkasteltu myös muita kysymyksiä, ja heikomman irtisanomissuojan on havaittu kasvattavan työntekijöiden tuottavuutta¹⁷ sekä vähentävän sairauspoissaoloja¹⁸ ja perhevapaiden käyttöä¹⁹

Tämänkaltaisissa tarkkoja rajanvetoja hyödyntävissä tutkimuksissa tyypillisesti tarkastellaan myös sitä, kuinka usein yritykset jättäytyvät tarkoituksella rajan alapuolelle välttääkseen tiukemmat irtisanomissuojasäännöt. Bornhäll ym. havaitsivat, että rajanveto 10 työntekijän kohdalle johti siihen, että osa tasan 10 hengen yrityksistä jätti 11. työntekijän palkkaamatta, jotta yritys ei joutuisi tiukemman irtisanomissuojan piiriin. Tutkimuksen mukaan nettotyöllisyysvaikutus oli kuitenkin positiivinen, eli tämä rajalla olevien yritysten vaikutus ei kumonnut muita positiivisia vaikutuksia. Samankaltaisia tuloksia on havaittu myös Portugalissa²⁰ ja Italiassa,²¹ joissa rajan olemassaolo saattoi vaikuttaa hieman rajan tuntumassa olevien yritysten kokoon, mutta tämä vaikutus oli merkittävästi pienempi kuin säädöksen muut vaikutukset.

Kun ulkomaalaisilla aineistoilla tehtyjä tutkimuksia sovelletaan Suomen tilanteeseen, niin on aina syytä pohtia, kuinka paljon tutkimusmaan työmarkkinat, irtisanomissuojasäännöt ja muut tuloksiin vaikuttavat tekijät muistuttavat Suomen vastaavia järjestelmiä. Tämän muistion tapauksessa relevantteimmat tutkimustulokset on saatu Ruotsissa, Italiassa ja Portugalissa, joten Suomen järjestelmiä tulee verrata näihin maihin. Täyttä vastaavuutta ei tietenkään ole, mutta on lohdullista huomata, että OECD-vertailujen mukaan (liitekuviot 1-3) maiden irtisanomissuojajärjestelmissä on ainakin jotain samaa: Kaikissa näissä kolmessa maassa vakituisten työntekijöiden irtisanomissuoja on muihin OECD-maihin verrattuna korkeahko, ja määräaikaisten työntekijöiden irtisanomissuoja puolestaan

¹⁷ Bjuggren (2018)

¹⁸ Olsson (2009). Tutkimuksessa ei pystytä erottelemaan, että johtuuko muutos enemmän perusteettomien sairauspoissaolojen vähenemisestä, vai siitä että työntekijät tulevat todennäköisemmin sairaina töihin.

¹⁹ Olsson (2017)

²⁰ Centeno ja Novo (2014)

²¹ Hijzen ym. (2017)

heikompi (joskin tässä on enemmän vaihtelua). Lisäksi kaikissa maissa on käytössä Suomen tapaan järjestelmä, jossa määräaikaisen työsuhteen solmimiselle tulee aina olla erillinen peruste. Tämä ei tietenkään vielä takaa, että tutkimusten tulokset soveltuisivat Suomen tilanteeseen, mutta järjestelmien samankaltaisuutta voidaan pitää tutkimusten soveltamista puoltavana tekijänä.

Nuorten työntekijöiden kohdalle asetettujen poikkeusten arviointi on haasteellisempaa. Valtaosa ikään sidotuista irtisanomissuojan poikkeuksista OECD-maissa on kohdennettu yli 50-vuotiaille tai tätä vanhemmille, joten suoran vertailun mahdollistavia aiempia tapauksia ei juurikaan ole, eikä siis myöskään näitä käsitteleviä tutkimuksia.

Irtisanomissuojan vaikutusta nuoriin voidaan kuitenkin tarkastella yleisellä tasolla²². Tämä ei vastaa täysin tilannetta, jossa irtisanomissuojaa olisi muutettu erikseen juuri nuorten osalta, mutta siitä huolimatta suuntaa antavia päätelmiä voidaan tehdä. Kemperin (2016) katsauksen perusteella vakituisten työntekijöiden irtisanomissuojan vaikutus nuorten työllisyyteen on samaa tasoa tai hieman vähäisempi kuin muulla väestöllä, eli vakituisten työsuhteiden irtisanomissuojalla ei vaikuttaisi olevan poikkeuksellisen suurta tai pientä vaikutusta nuoriin työntekijöihin. Sen sijaan katsauksen perusteella vahvempia erillisvaikutuksia on havaittu matalasti koulutettujen työntekijöiden ja pitkäaikaistyöttömien osalta, eli irtisanomissuojan vaikutus näyttäisi olevan suurempi näihin ryhmiin kuin nuoriin.

Määräaikaisten työsuhteiden irtisanomissuojan ja nuorten työllisyyden välisestä yhteydestä on hieman tutkimustietoa, mutta tulokset ovat melko epävarmoja. Relevantein tutkimus on Noelken (2015) artikkeli jossa tutkitaan, miten muutokset määräaikaisten työsuhteiden irtisanomissuojassa ovat vaikuttaneet nuorten työllisyyteen 16 eri Euroopan maassa (ml. Suomessa). Tutkimuksen perusteella tiukempi irtisanomissuoja vaikuttaisi vähentävän nuorten työllisyyttä, mutta tulos on erittäin herkkä pienille muutoksille tutkimusmenetelmissä, joten tutkijan mukaan tuloksia tulisi pitää korkeintaan suuntaa antavina. Noelke huomauttaa myös, että sama ongelma on vaivannut myös aiempia tutkimuksia aiheesta, joten tutkimustietoa aiheesta voidaan pitää kaiken kaikkiaan hyvin epävarmana.

Tutkimuksissa on myös pyritty selvittämään, johtaako tiukempi irtisanomissuoja siihen, että vakituksia työsuhteita korvataan epätyyppisillä työsuhteilla. Kysymys on tärkeä nuorten kannalta, koska määräaikaiset työsuhteet ovat yleisiä nimenomaan nuorilla.²³ Italialaista²⁴ ja portugalilaista²⁵ aineistoa käyttävissä tutkimuksissa havaittiin, että tiukempi irtisanomissuoja lisäsi määräaikaisten ja epävirallisten työsuhteiden määrää vakinaisten kustannuksella. Tutkijat havaitsivat myös, että keskimääräinen tuottavuus laski, ja he epäilivät, että tämä johtui pääosin työsuhteiden kasvaneesta vaihtuvuudesta ja epävarmuudesta. Ei ole kuitenkaan selvä, tapahtuuko samanlaista työsuhtedyyppin korvautumista merkittävässä määrin myös Suomessa, koska ehdot määräaikaisten sopimusten solmimiselle ovat Suomessa selkeästi tiukemmat.²⁶

Korkeaa irtisanomissuojaa voidaan tarkastella työnantajan näkökulmasta myös laaja-alaisemmin osana rekrytointiin liittyviä palkan ulkopuolisia kustannuksia. Tältä pohjalta voidaan arvioida,

²² Yksi esimerkki tällaisesta tarkastelusta on Noelke (2015). Tässä tutkimuksessa yhteyttä irtisanomissuojan ja nuoriso-työttömyyden tason välillä ei havaittu.

²³ Okkonen (2009)

²⁴ Gianfreda ja Vallanti (2017), Hijzen ym. (2017)

²⁵ Centeno ja Novo (2012)

²⁶ Kuten Suomessa, myös Italiassa ja Portugalissa määräaikaisuudelle tarvitaan yleensä peruste. Kuitenkin Italiassa tämä ei koske alle 1 vuoden sopimuksia ja Portugalissa työntekijän ensimmäistä työpaikkaa, eli käytännössä ehdot eivät ole yhtä tiukat.

kuinka nämä kustannukset vaikuttavat rekrytointien määrään. Skedinger (2014) tutki Ruotsissa vuosina 2007-2009 tehtyjä uudistuksia, joissa 19-25 -vuotiaiden työntekijöiden vakuutusmaksuja alennettiin ja työnantajan sivukulut pienenevät.²⁷ Tutkimuksen mukaan uudistus lisäsi rekrytointeja nuorilla, joiden palkka oli lähellä alan minimipalkkaa, mutta muilla vaikutus oli olematon. Vaikuttaisi siis siltä, että pienet muutokset rekrytoinnin kustannuksissa eivät vaikuta merkittävästi nuorien työllisyyteen, paitsi ehkä matalapalkkaisissa töissä. Samankaltaisen tutkimuksen ovat Suomessa tehneet Huttunen ym. (2013), joskin heidän tutkimuskohteena olivat yli 54-vuotiaat. Tässä ryhmässä vaikutusta ei havaittu. Eli pienillä muutoksilla nuorten palkkaamisen hintaan, ei ollut merkittävää muutosta työllisyydessä. Vaikutuksen suunta toki oli odotetun kaltainen. Eli mitä halvempaa oli rekrytointi, sitä enemmän rekrytoitiin, mutta isot muutokset vaatisivat isoja sääntö/hintamuutoksia.

Viitteet

Adams, Z., Bishop, L., Deakin, S., Fenwick, C., Garzelli, S. M. and Rusconi, G. (2018), The Economic Significance of Laws Relating to Employment Protection and Different Forms of Employment: Analysis of a Panel of 117 Countries, 1990–2013. *International Labour Review*.

von Below, D & P Skogman Thoursie (2010), "Last in, First out? Estimating the Effect of Seniority Rules in Sweden", *Labour Economics*, vol 17, s 987–997.

Bjuggren, C M (2018), "Employment Protection and Labor Productivity", *Journal of Public Economics*, vol 157, s 138–157.

Bornhäll, A., Daunfeldt, S., Rudholm N., (2017). "Employment protection legislation and firm growth: evidence from a natural experiment," *Industrial and Corporate Change*, Oxford University Press, vol. 26(1), pages 169-185.

Böckerman, P., Skedinger, P., & Uusitalo, R. (2018). Seniority rules, worker mobility and wages: Evidence from multi-country linked employer-employee data. *Labour Economics*, 51, 48-62. ISO 690.

Carvalho, C. D. O., & Gonçalves, L. A. (2017). Fixed-Term contracts and principle of equal treatment in Portugal. *IusLabor* 1/2017, <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/22160/1/Fixed-Term%20contracts%20and%20principle%20of%20equal%20treatment%20in%20Portugal1.pdf> (haettu 13.6.2018).

Centeno, M., Novo, A., 2012. Excess worker turnover and fixed-term contracts: Causal evidence in a two-tier system. *Labour Economics* 19 (3), 320–328.

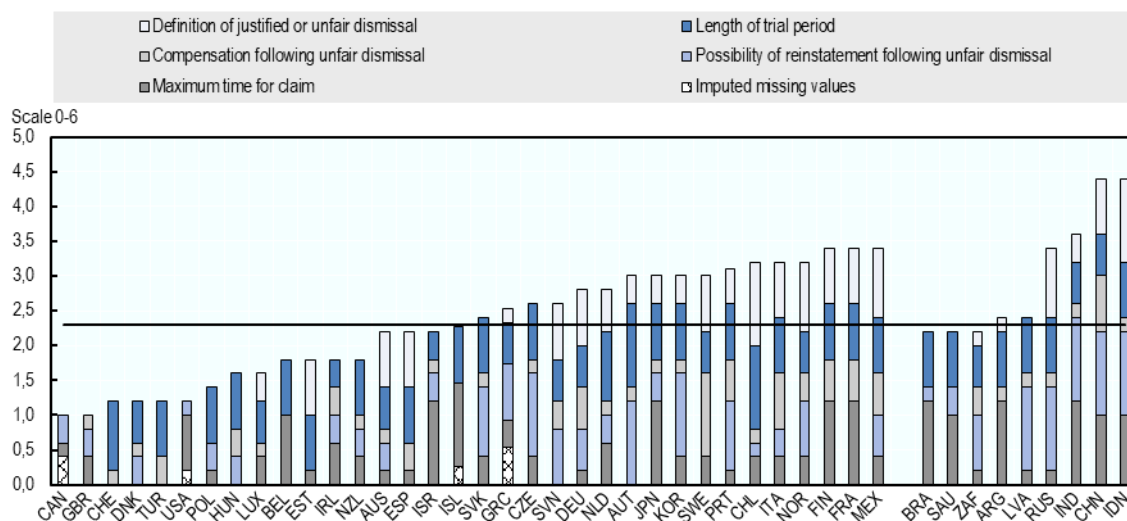
Centeno, Mário & Novo, Álvaro. A (2014), Paying for Others' Protection: Causal Evidence on Wages in a Two-Tier System. *IZA Discussion Paper No. 8702*.

Chéron, A., Hairault, J. O., & Langot, F. (2011). Age-Dependent Employment Protection. *The Economic Journal*, 121(557), 1477-1504.

²⁷ Suomessa samankaltaisen tutkimuksen ovat tehneet Huttunen ym. (2013), tosin kohteena olivat yli 54-vuotiaat eivätkä nuoret. Tutkimuksessa ei havaittu merkittäviä työllisyysvaikutuksia.

- Freyens, B. P., & Verkerke, J. H. (2017). Mapping employment dismissal law a leximetric investigation of EPL stringency and regulatory style (No. 994970793502676). International Labour Organization.
- Gianfreda, G., & Vallanti, G. (2017). Informality and productivity: do firms escape EPL through shadow employment? Evidence from a regression discontinuity design (No. 17135). Dipartimento di Economia e Finanza, LUISS Guido Carli.
- 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.
- Huttunen, K., Pirttilä, J., & Uusitalo, R. (2013). The employment effects of low-wage subsidies. *Journal of Public Economics*, 97, 49-60.
- Kemper, J (2016), "Resolving the Ambiguity: A Meta-Analysis of the Effect of Employment Protection on Employment and Unemployment" KOF Working Paper 405, ETH Zürich
- Lazear, E. P. (1990). Job security provisions and employment. *The Quarterly Journal of Economics*, 105(3), 699-726.
- Noelke, C. (2015). Employment protection legislation and the youth labour market. *European Sociological Review*, 32(4), 471-485.
- OECD (2013), *OECD Employment Outlook 2013*, OECD Publishing.
- OECD & ILO (2014), *Promoting better labour market outcomes for youth*. ILO:n ja OECD:n taustatraportti
- Okkonen (2009), *Pätkätyöt ovat nuoruusilmiö*, Hyvinvointikatsaus 1/2009, Tilastokeskus.
- Olsson, M (2009), "Employment Protection and Sickness Absence", *Labour Economics*, vol 16, s 208–214.
- Olsson, M (2017), "Direct and Cross Effects of Employment Protection: The Case of Parental Childcare", *Scandinavian Journal of Economics*, vol 119, s 1105–1128.
- Skedinger (2011). "Employment Consequences of Employment Protection Legislation," Working Paper Series 865, Research Institute of Industrial Economics.
- Skedinger, P. (2014). Effects of payroll tax cuts for young workers. *Nordic Economic Policy Review*.
- Venn, D. (2009), "Legislation, Collective Bargaining and Enforcement: Updating the OECD Employment Protection Indicators", OECD Social, Employment and Migration Working Paper no. 89. CESifo DICE.

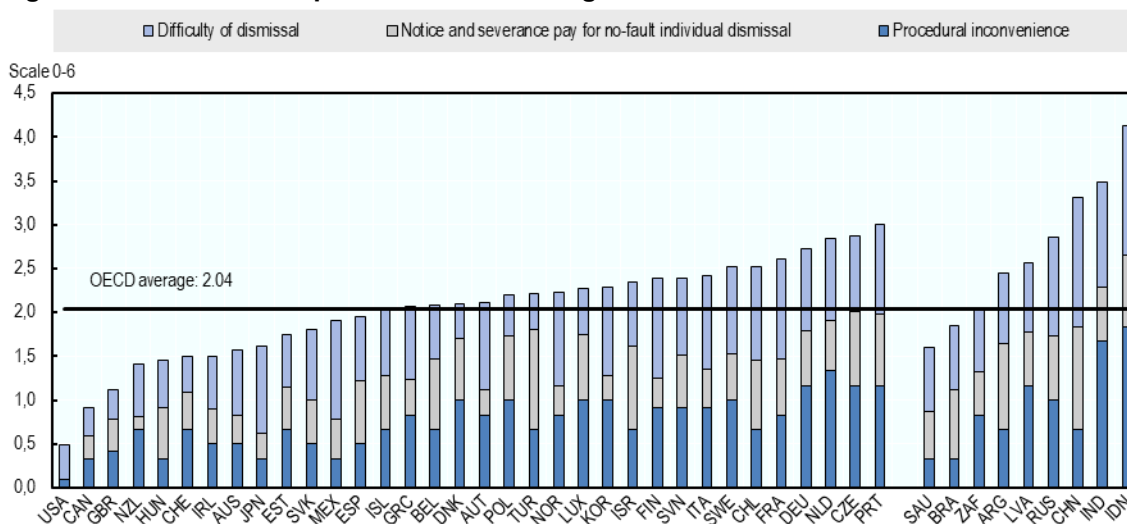
Liitekuvio 1: Vakituisten työntekijöiden irtisanomisen vaikeus OECD-maissa



Lähde: OECD Employment Outlook 2013

Liitekuvio 2: Vakituisten työntekijöiden työsuhdeturvan yleisarvosana OECD-maissa

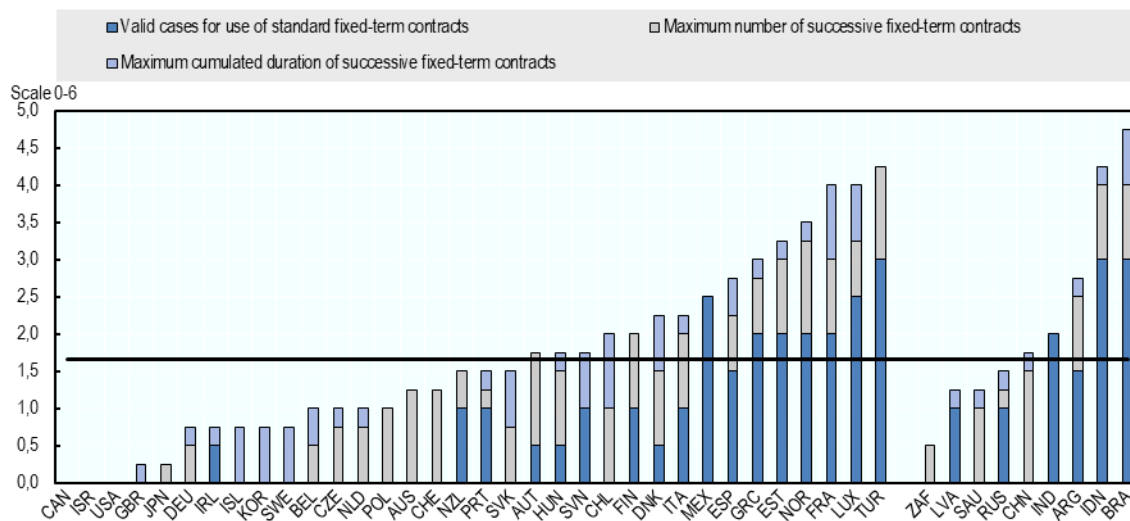
Figure 2.4. Protection of permanent workers against individual dismissal



Lähde: OECD Employment Outlook 2013

Liitekuvio 3: Määräaikaisten työntekijöiden työsuhdeturva OECD-maissa

Figure 2.7. Regulation on standard fixed-term contracts



Lähde: OECD Employment Outlook 2013

Liitetaulukko 1: Yrityskoosta riippuvat säädökset OECD-maissa

<i>Tanska</i>	Yli 100 hengen yrityksillä lisävelvoitteita joukkoirtisanomisissa, mm. velvollisuus neuvotella ammattiliittojen kanssa etukäteen
<i>Ranska</i>	Joukkoirtisanomisissa (yli 10 henkilöä) enemmän velvoitteita yli 50 työntekijän yrityksille.
<i>Saksa</i>	Yli 10 hengen yrityksillä velvollisuus ilmoittaa irtisanomisista työntekijöiden edustajistolle vähintään 1 viikko ennen irtisanomista, ja kuulla heidän lausuntonsa. Alle 10 hengen yritykset vapautettu tästä velvoitteesta
<i>Saksa</i>	Alle 10 hengen yritykset on myös vapautettu erorahojen maksamisesta, Muuten erorahat pitää maksaa, jos irtisanominen johtuu tuotannollisista tai taloudellisista seikoista
<i>Italia</i>	Pienten yritysten (alle 15 henkilöä toimipisteessä ja alle 60 henkilöä organisaatiossa) ei yleensä tarvitse maksaa korvauksia perusteettomien irtisanomisten tapauksissa. Muilla maksu on 12kk-24kk palkka.
<i>Luxemburg</i>	Yli 150 hengen yrityksissä työntekijä on haastateltava ennen irtisanomista
<i>Luxemburg</i>	Alle 20 hengen yrityksissä erorahan maksaminen voidaan korvata pidemmällä irtisanomisajalla (eroraha 1kk-12kk työsuhteen kestosta riippuen).
<i>Espanja</i>	Alle 25 hengen yrityksissä osa erorahoista maksetaan julkisista varoista (muutoin yritys kokonaan itse). Työntekijälle korvaus on kuitenkin sama.
<i>Espanja</i>	Alle 25 hengen yrityksissä maksimikoeaika on 1kk pidempi (3kk, muutoin 2kk) tavallisten työpaikkojen tapauksessa. Erityisosaamista vaativissa tehtävissä koeaika on kuitenkin kaikilla enintään 6kk. Lisäksi alle 50 hengen yritykset voivat tietyin ehdoin (mm. ei perusteettomia irtisanomisia 6 kk sisällä) hakea lupaa sopimukseen, jossa koeaika voi olla enintään 12kk.
<i>Espanja</i>	Joukkoirtisanomisissa alle 50 hengen yritysten tulee ilmoittaa työntekijöiden edustajille irtisanomisista vähintään 15 päivää etukäteen, muiden yritysten 30 päivää etukäteen. Lisäksi yli 50 hengen yritysten tulee tehdä irtisanotuille vähintään 6 kuukauden uudelleen koulutustumis- ja työhönohjaussuunnitelma yhdessä työnvälitystoimistojen kanssa.
<i>Turkki</i>	Irtisanomiskriteerit löyhemmät alle 30 hengen yrityksissä. Näiltä yrityksiltä on mm. poistettu velvoite palkata henkilö uudelleen perusteettomaksi todetun irtisanomisen jälkeen.
<i>Suomi</i>	Alle 20 hengen yrityksissä yt-neuvotteluita ei tarvitse käydä tuotannollistaloudellisissa irtisanomisissa. Lisäksi 20-29 hengen yrityksen velvoitteita on rajattu.
<i>Itävalta, Tšekki, Islanti, Turkki, Suomi</i>	Alle 20 hengen yritykset vapautettu joukkoirtisanomisiin liittyvistä lisävelvoitteista.

Liitetaulukko 2: Työntekijän iästä riippuvat säädökset OECD-maissa

<i>Australia</i>	Irtisanomisaika 1 viikon pidempi yli 45-vuotiailla joilla on yli 2 vuotta kestänyt työsuhde.
<i>Itävalta</i>	Ikääntyneiden työntekijöiden (joilla 2+ vuoden työsuhde) irtisanomisessa huomioitava ”sosiaaliset seikat” erikseen. Ei tietoa, miten tämä toteutetaan käytännössä.
<i>Itävalta</i>	Joukkoirtisanomisien määritelmä pienempi, kun kyseessä iäkkäitä työntekijöitä. Yli 50-vuotiaiden tapauksessa aina 5 henkilöä, muutoin firman koosta riippuen 5-30 henkilöä.
<i>Alankomaat</i>	Ererahassa kerroin iän mukaan: 0,5 alle 35-vuotiailla, 2,0 yli 55-vuotiailla
<i>Kreikka</i>	Joukkoirtisanomisissa korkeintaan 10 % irtisanotuista saa olla 55-64 –vuotiaita.
<i>Saksa</i>	Korvaukset perusteettomasta irtisanomisesta pidemmät (15kk-18kk palkka, normaalisti 12) kun irtisanottu on vähintään 50-vuotias ja hänellä on vähintään 15 vuoden työsuhde.
<i>Saksa</i>	Yli 52-vuotias voidaan palkata määräaikaiseen työsuhteeseen ilman rajoitusta, mikäli hän on ollut työllistämistoimenpiteissä vähintään 4 kuukautta.
<i>Islanti</i>	Irtisanomisaika pidempi yli 55-vuotiailla joilla 10 vuoden työsuhde (4kk-6kk, samalla työsuhteen kestolla muuten 3kk).
<i>Norja</i>	Irtisanomisaika on pidempi (4kk-6kk, normaalisti 3kk) yli 50-vuotiailla, joilla on yli 10 vuoden työsuhde.
<i>Sveitsi</i>	Ererahaan verrattavissa oleva korvaus yli 50-vuotiaille, joilla yli 20 vuoden työsuhde.
<i>Iso-Britannia</i>	Tuotannollista syistä tehdyissä irtisanomisissa maksettavan ererahan suuruus riippuu henkilön iästä. Ikäluokat ovat alle 21v (pienin ereraha), 22-40 ja 41-64. Kaikissa eh-tona vähintään 2 vuoden työsuhde.

Liitetaulukko 3: Irtisanomissuojaa tarkastelevia empiirisiä tutkimuksia (alkaa seuraavalla sivulla)

Tutkimus	Maa	Tutkittu ajankohta	Lakimuutos / Identifikaatio	Vaikutus irtisanomisiin	Vaikutus rekrytointeihin	Kokonaisvaikutus työllisyyteen, miten mitattiin?	Vaikutukset kasvuun ja tuottavuuteen, miten mitattiin?	Muita vaikutuksia	Huomioita
Abrassart 2015	19 Euroopan maata	1997-2010	Irtisanomissuojan ja muiden tekijöiden erot eri maiden välillä			Tiukemmalla määräaikaisten työntekijöiden irtisanomissuojalla positiivinen yhteys matalasti koulutettujen henkilöiden työllisyyteen	-		Tutkimuksessa ei kontrolloitu työttömyyden mahdollista vaikutusta lainsäädäntöön, joten tuloksiin on hyvä suhtautua varauksella
Autor, Kerr & Kugler 2007	USA	1970-1999	Osavaltiotason muutokset laittoman irtisanomisen määritelmässä, ja näiden säädösten käyttöönottovuodessa	-	-	Laittoman irtisanomisen kriteerien laajentaminen ("good faith exception") nosti teollisuusalojen työpaikkoja noin 5-8%, muilla aloilla ja muilla säädöksillä vaikutus oli lähellä nollaa	Sama kriteerin laajentaminen johti noin 2 prosentin kokonaistuottavuuden laskuun (TFP)	Työllisten kokonaismäärän vaihtelu väheni säädösten seurauksena 5%-12%	Tutkijat kehittävät suhtautumaan varauksella estimoituihin positiivisiin työllisyysvaikutuksiin, ja epäilevät vahvasti että asetelmassa on jonkinlainen virhe
Bassanini & Cingano 2017	23 OECD-maata	1975-2007	Muutokset irtisanomissuojan tasossa (OECD-indikaattori) eri maissa			Irtisanomissuojan heikentämisellä lyhyen aikavälin työllisyyttä heikentävä vaikutus toimialoilla, joilla irtisanomiset olivat jo aiemmin yleisiä			
Bjuggren 2018	Ruotsi	1997-2003	Vuonna 2001 tehty lakimuutos, jonka perusteella alle 11 hengen yritykset saivat irtisanoa enintään 2 henkilöä normaalista irtisanomisjärjestyksestä poikkeavasti. Muuten irtisanomiset piti tehdä käänteisessä työllistämisyjärjestyksessä (viimeiseksi palkattu				Työvoiman tuottavuus (labor productivity) kasvoi noin 2%-3% heikomman irtisanomissuojan seurauksena		Tutkijoiden näkemyksen mukaan valikoitumiseffekti (erityisesti koulutus) pystytään sulkemaan pois, eli tuottavuuden kasvu johtu nimenomaan tehokkuuden kasvusta.
Boeri, Jimeno 2004	Italia	1986-1995 1993-1995	Pienten yritysten (15) poikkeus, erot määräaikaisten ja työntekijöiden irtisanomissuojassa, 1990 uudistus					Pienten yritysten kynnyksellä on vaikutusta irtisanomisiin ja rekrytointeihin. Lisäksi korottaa hieman yritysten kasvukynnystä. Irtisanomiskynnyksen kasvattaminen laski miesten alkupalkkoja keskimäärin 6%, eli 25% irtisanomiskustannuksista siirrettiin alempiin palkkoihin.	
Bratti, Conti & Sulis 2018	Italia	2009-2010	Alle 15 hengen yrityksissä työntekijöillä heikompi irtisanomissuoja					Korkeampi irtisanomissuoja vähensi työntekijöiden kouluttamista, koska määräaikaiset työsuhteet yleistyivät	
Böckerman, Skedinger & Uusitalo 2016	Suomi, Ruotsi	2000-2011	Ruotsin tiukempi irtisanomissuojasääntö (Last in First out -periaate) verrattuna Suomeen. Tarkastelussa yritykset, jotka toimivat molemmissa maissa			Ruotsissa pidempään töissä (muihin yrityksen työntekijöihin nähden) olleiden irtisanominen oli muita työntekijöitä harvinaisempaa. Vaikutus korostui kutistuvissa yrityksissä			
Börnhäll, Daunfeldt & Rudholm 2015	Ruotsi	1997-2010	Vuonna 2001 tehty lakimuutos, jonka perusteella alle 11 hengen yritykset saivat irtisanoa enintään 2 henkilöä normaalista irtisanomisjärjestyksestä poikkeavasti. Muuten irtisanomiset piti tehdä käänteisessä työllistämisyjärjestyksessä (viimeiseksi palkattu irtisanotaan ensimmäisenä).				Pienet yritykset (alle 11 työntekijää) kasvoivat keskimäärin 0,16 työntekijällä irtisanomissuojan heikentämisen ansiosta	10 hengen yrityksissä, jotka olivat eri säädösten rajalla, uuden työntekijän palkkaaminen oli 3,4% epätodennäköisempää kuin 9 hengen yrityksissä	
Centeno & Novo 2013	Portugali	2002-2008	Tiukemman irtisanomissuojan rajaa laskettiin yli 20 hengen yrityksistä 10:een, tätä pienemmät yritykset vapautettu. Isoille yrityksille ehdot olivat hyvin tiukat, edellytyksenä mm. todistajalausunnot ja työntekijöiden edustajiston kannanotto.	-	-			Määräaikaisten ja uusien työntekijöiden palkkataso laski 0-1,5% tiukemman sääntelyn seurauksena, vakituisiin työntekijöihin ei vaikutusta	Tutkimuksessa ei havaittu merkittävää kasautumista 10 tai 20 hengen yritystyskokoihin, eli tässä tapauksessa henkilömäärään sidotut rajat eivät näyttäneet johtavan siihen, että yritykset asettuvat juuri rajan alapuolelle

Gebel & Giesecke 2016	19 Euroopan maata (ml. kaikki pohjoismaat)	1992-2002	Muutokset irtisanomissuojan tasossa (OECD-indikaattori) eri maissa			Vakituisten työntekijöiden irtisanomissuojan parantaminen nosti nuorten työllisyyttä, määräaikainen irtisanomissuoja taas heikkesi		Määräaikaisen irtisanomissuojan heikentäminen lisäsi nuorten työntekijöiden epävarmuutta. Työttömyydessä ei havaittu muutoksia toisin kuin työllisyydessä	Tutkijat itse korostivat ei-havaittuja työttömyysvaikutuksia, sekä sitä että vakituisten työsuhteiden työsuhdeturva vaikutti nostavan työllisyyttä. Ei voida kuitenkaan sulkea pois mahdollisuutta, että lainsäädäntö on ollut endogeeninen nuorisotyöllisyyden suhteen
Gianfreda & Vallanti 2017	Italia	2006-2010	Alle 15 hengen yrityksissä työntekijöillä heikompi irtisanomissuoja, vaihtelu irtisanomissuojan toimeenpanossa tuomarien vaihtuvuuden ja vaalikauden ajankohdan mukaan			Korkeampi irtisanomissuoja vähensi virallisten työsuhteiden määrää, samalla kun epävirallisesti tehdyn työn määrä lisääntyi	Kasvanut epävirallisen työn määrä laski kokonaistuottavuutta		
Hijzen, Mondauto & Scarpetta 2013	Italia	2008-2009	Yli 15 hengen yrityksissä perusteettoman irtisanomisen jälkeen henkilö uudellenpalkattava ja maksettava korvauksia, pienemmät yritykset vapautettu tästä velvoitteesta						
Hijzen, Mondauto & Scarpetta 2017	Italia	2008-2009	Yli 15 hengen yrityksissä perusteettoman irtisanomisen jälkeen henkilö uudellenpalkattava ja maksettava korvauksia, pienemmät yritykset vapautettu tästä velvoitteesta	-	Tiukemman irtisanomissuojan puitteissa määräaikaisten irtisanominen yleistyi, vakinaisten väheni	-	Henkilöstön tuottavuus (log labour productivity) laski korkeamman irtisanomissuojan seurauksena, tutkijat olettaivat syyksi määräaikaistuksen yleistymisen	Tiukempi irtisanomissuoja yllättäen kasvatti eikä vähentänyt henkilöstön vaihtuvuutta. Tutkijat epäilevät syyksi määräaikaisten työsuhteiden yleisemmän käytön silloin, kun irtisanominen on riskialttiimpaa. Heidän arvionsa oli, että 12 % määräaikaistuksesta koko Italiassa oli irtisanomissuojan aiheuttamia	-
Holt & Hendrickson 2016	34 OECD-maata	1985-2013	Muutokset irtisanomissuojan tasossa (OECD-indikaattori) eri maissa			Korkeampi irtisanomissuoja heikensi työllisyyttä 2-5 vuoden päästä muutoksen jälkeen			Tutkijat väittävät, että välittömiä työllisyysvaikutuksia ei monesti havaita, koska yritykset reagoivat hitaasti irtisanomissuojan muutoksiin (yrityksestä poistuvien työntekijöiden korvaamatta jättäminen ym. ei-välittömät vaihtoehdot
Kahn 2005	Kanada, Suomi, Italia, Alankomaat, Sveitsi, UK, USA	1994-1998	Irtisanomissuojan erot eri maiden välillä			Erityisesti vakituisten työsuhteiden korkeampi irtisanomissuoja vaikutti negatiivisesti nuorten, naisten ja maahanmuuttajien työllisyyteen.			Tutkimusasetelmana on pelkät irtisanomissuojan erot eri maiden välillä, joten tuloksiin on hyvä suhtautua varauksella
Kahn 2010	Belgia, Suomi, Ranska, Saksa, Italia, Alankomaat, Portugali, Espanja, UK	1996-2001	Useampi lakimuutos, irtisanomissuojajärjestelmän muutokset eri maissa			Irtisanomissuojan muutoksilla (tiukempaan tai löysemppään suuntaan) ei juurikaan vaikutusta kokonaistyöllisyyteen		Erityisesti määräaikaisen työn irtisanomisehtojen heikentäminen johti määräaikaisen työn kasvuun vakinaisen työn kustannuksella (kokonaistyöllisyyden pysyessä tasaisena)	
Kugler & Pica 2008	Italia	1986-1995	Alle 15 hengen yrityksille lisäkustannuksia perusteettomista irtisanomisista (aiemmin vapautettuja)	Tiukempi irtisanomissuoja vähensi irtisanomisia pienissä yrityksissä	Tiukempi irtisanomissuoja vähensi rekrytointia pienissä yrityksissä	Työllisten määrä laski pienissä yrityksissä	Tiukempi irtisanomissuoja vaikutti vähentävän pienten yritysten tuloa markkinoille, tulokset epävarmoja		
Lafontaine & Sivadasan 2009	43 eri maata	2000-2003	Irtisanomissuojan ja muun byrokratian erot eri maiden välillä, aineisto saman yrityksen työntekijöistä eri maista	Korkeammat irtisanomis- ja byrokratiakustannukset vähensivät työvoiman vaihtuvuutta		Korkeammat irtisanomiskustannukset lisäsivät yritysten työvoimakustannuksia			Maavertailu toteutettu indekseillä, jossa mukana sekä irtisanomispalkkaus- ym. vastaavat sääntelyt
Lazear 1990	22 maata	1956-1984	Irtisanomissuojan erot eri maiden välillä, erityistarkastelussa erorahan maksaminen			Korkeammalla erorahalla yhteys työttömyyden kanssa			Ensimmäisiä tutkimuksia, jossa irtisanomissuojan vaikutuksia työmarkkinoihin tutkitaan empiirisesti

Leonardi, Pica 2006	Italia	1990	Alle 15 hengen yrityksille lisäkustannuksia perusteettomista irtisanomisista (aiemmin vapautettuja)					Tiukempi irtisanomissuoja johti matalampiin palkkoihin pienissä yrityksissä. Tutkijat tulkitsivat asian niin, että korkeampi irtisanomissuoja "sisäistettiin" palkkatasoon, jolloin palkat laskivat	
Noelke 2015	17 eri maata (Länsi-Eurooppa+USA)	1980-2008	Muutokset irtisanomissuojan tasossa (OECD-indikaattori) eri maissa			Määräaikaisten suhteiden irtisanomissuojalla vaikutus nuorten työllisyyteen, tulokset erittäin epävarmoja			Keskittyy erityisesti nuoriin työntekijöihin. Irtisanomissuojan muutokset arvioitu aggregaatti-indikaattorin (muutoksilla), tuloksia voidaan pitää hieman epävarmoina
Olsson 2009	Ruotsi	1994-2001	Vuonna 2001 tehty lakimuutos, jonka perusteella alle 11 hengen yritykset saivat irtisanoa enintään 2 henkilöä normaalista irtisanomisjärjestyksestä poikkeavasti. Muuten irtisanomiset piti tehdä käänteisessä työllistämisyjärjestyksessä (viimeiseksi palkattu irtisanotaan ensimmäisenä).					Sairauspoissaolojen määrä väheni heikomman irtisanomissuojan seurauksena, tarkka syy ei tiedossa	Aineisto rajautuu lakimuutosvuoteen 2001, eli seurantajakso on erittäin lyhyt
Olsson 2017	Ruotsi	1998-2003	Vuonna 2001 tehty lakimuutos, jonka perusteella alle 11 hengen yritykset saivat irtisanoa enintään 2 henkilöä normaalista irtisanomisjärjestyksestä poikkeavasti. Muuten irtisanomiset piti tehdä käänteisessä työllistämisyjärjestyksessä (viimeiseksi palkattu					Perhevapaiden käyttö väheni heikomman irtisanomissuojan seurauksena	
Strandh & Högberg 2017	29 Euroopan maata	2006-2013	Irtisanomissuojan erot eri maiden välillä		Korkeampi irtisanomissuoja vähensi nuorten todennäköisyyttä siirtyä määräaikaista töistä vakituisiin				
von Below & Skogman Thoursie 2010	Ruotsi	1996-2005	Vuonna 2001 tehty lakimuutos, jonka perusteella alle 11 hengen yritykset saivat irtisanoa enintään 2 henkilöä normaalista irtisanomisjärjestyksestä poikkeavasti. Muuten irtisanomiset piti tehdä käänteisessä työllistämisyjärjestyksessä (viimeiseksi palkattu irtisanotaan ensimmäisenä).	Irtisanomiset kasvoivat noin 2%	Rekrytoinnit kasvoivat noin 2%	Rekrytoinnit ja irtisanomiset kumosivat toisensa, ei kokonaistyöllisyysvaikutusta			