



Ikääntyneet irtisanotaan Suomessa herkemmin kuin Ruotsissa

Irtisanomisjärjestystä koskevilla lausekkeilla on huomattavia vaikutuksia työpanoksen sopeuttamiseen saman emoyrityksen Ruotsissa ja Suomessa toimivissa yksiköissä. Ikääntyneiden työntekijöiden irtisanomissuoja on Ruotsissa poikkeuksellisen vahva, sillä yritykseen viimeksi tulleet työntekijät täytyy irtisanoa ensimmäiseksi. Suomessa ikääntyneiden työsuhdeturvaa koskevat määräykset ovat oleellisesti löyhempiä. Suomessa ikääntyneet työntekijät irtisanotaan taloudellisten vaikeuksien myötä selvästi herkemmin kuin Ruotsissa.

LISÄTIETOJA

Erikoistutkija
Petri Böckerman
0400 913 189
petri.boeckerman@labour.fi

www.labour.fi

Nämä tulokset ilmenevät Petri Böckermanin (Palkansääjiä tutkimuslaitos ja Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu), Per Skedingerin (Institutet för Näringslivsforskning ja Linnaeus University) ja Roope Uusitalon (Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu) tutkimuksesta ”Seniority rules, worker mobility and wages: Evidence from multi-country linked employer-employee data”, joka ilmestyy aikakauskirjassa ”Labour Economics” huhtikuussa 2018. Tutkimushankkeen on rahoittanut Työsuojelurahasto.

Työsopimuslaissa ja työehtosopimuksissa säädetään menettelytavoista, joita yritysten on noudatettava erottaessaan tarpeettomaksi katsomaansa työvoimaa. Työsuhdeturvalliset suojaavat työssä olevia työsopimuksen perusteettoman päättämisen riskiltä.

Irtisanomissuojan vaikutuksia työmarkkinoiden toimintaan on aiemmissa tutkimuksissa arvioitu käyttäen hyväksi institutionaalisia eroja maiden välillä. Tutkimukset perustuvat OECD:n laskemiin työsuhdeturvaa kireysohjeisiin, joita on verrattu kansantalouden tasolla mitattuihin työllisyyden ja työttömyyden eroihin. Tiukempi työsuhdeturva vähentää sekä työntekijöiden irtisanomisia että uusien työntekijöiden palkkaamista yrityksiin.

Böckermanin, Skedingerin ja Uusitalon tutkimuksessa Ruotsin ja Suomen irtisanomissuojaa koskevan eron vaikutuksia tarkastellaan muodostamalla ylikansallinen työntekijä- ja työnantaja-aineisto. Se perustuu Suomen ja Ruotsin työnantajajärjestöjen kokoamien palkkarekisteriaineistojen yhdistämiseen vuosina 2000–2011. Ruotsissa ja Suomessa toimivia saman emoyrityksen yksiköitä käsitellään yhtenä yrityksenä.

Suomessa ja Ruotsissa sijaitsevat saman emoyrityksen eri yksiköt toimivat samalla toimialalla. Niiden tuottamat

hyödykkeet ja/tai palvelut ovat myös samanlaisia. Tämän vuoksi yksiköt kohtaavat samanlaisia muutoksia toimintaympäristössään, joka vaikuttaa suoraan työpanoksen sopeutustarpeeseen yksiköissä. Ruotsin ja Suomen makrotaloudellinen kehitys on ollut myös samankaltaista. Näistä syistä johtuen tutkimusasetelman avulla voidaan luotettavasti arvioida irtisanomissuojan vaikutuksia.

Tutkimuksen mukaan Suomessa ikääntyneet työntekijät irtisanotaan taloudellisten vaikeuksien myötä herkemmin kuin Ruotsissa. Maiden välinen ero on selkeä tilanteissa, joissa yritys vähentää työntekijöiden kokonaismäärää, jolloin se joutuu tekemään päätöksen työpanoksen sopeutuksen rakenteesta.

Tutkimuksessa tarkastellaan myös irtisanomisjärjestystä koskevien lausekkeiden vaikutuksia työntekijöiden palkkoihin. Pisimpään yrityksessä olleilla työntekijöillä on emoyrityksen ruotsalaisissa yksiköissä keskimäärin korkeampi palkka verrattuna suomalaisissa yksiköissä työskenteleviin pitkään samassa yrityksessä olleisiin työntekijöihin. Mahdollinen selitys tälle ilmiölle on irtisanomisjärjestystä koskevien säännösten aikaansaama parempi työsuhdeturva ja tästä seuraava neuvotteluvoiman kasvu. ■

JULKAISU

Petri Böckerman, Per Skedinger ja Roope Uusitalo: **Seniority rules, worker mobility and wages: Evidence from multi-country linked employer-employee data** Labour Economics, 51, April 2018, 48–62 (ilmestyy).