

Lomautusjärjestelmän toimivuus ja mahdolliset kehityskohteet

Juho Alasalmi, Henna Busk, Mats Godenhielm, Nea Leinonen, Minna Mayer,
Eero Mäkynen, Niku Määttänen, Olli Oosi, Oskari Vähämaa

VALTIONEUVOSTON SELVITYS- JA
TUTKIMUSTOIMINNAN JULKAISUSARJA 2024:28

tietokayttoon.fi

Lomautusjärjestelmän toimivuus ja mahdolliset kehityskohteet

Juho Alasalmi, Henna Busk, Mats Godenhielm,
Nea Leinonen, Minna Mayer, Eero Mäkynen,
Niku Määttänen, Olli Oosi, Oskari Vähämaa

Julkaisujen jakelu

Distribution av publikationer

**Valtioneuvoston
julkaisuarkisto Valto**

Publikations-
arkivet Valto

julkaisut.valtioneuvosto.fi

Valtioneuvoston kanslia
CC BY-ND 4.0

ISBN pdf: 978-952-383-289-3

ISSN pdf: 2342-6799

Taitto Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2024

Lomautusjärjestelmän toimivuus ja mahdolliset kehityskohteet

Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2024:28

Kustantaja	Valtioneuvoston kanslia		
Tekijä/t	Juho Alasalmi, Henna Busk, Mats Godenhielm, Nea Leinonen, Minna Mayer, Eero Mäkynen, Niku Määttänen, Olli Oosi, Oskari Vähämaa		
Kieli	suomi	Sivumäärä	178
Tiivistelmä	<p>Tutkimuksessa tarkastellaan Suomen lomautusjärjestelmää erilaisista näkökulmista hyödyntäen asiantuntijahaastatteluita, työnantajakyselyä, yritys- ja työntekijätason rekisteriaineistojen tilastollista analyysiä sekä yritysten lomautuksia kuvaavaa teoreettista mallia.</p> <p>Lomautettujen osuus työvoimasta on keskimäärin alle prosentin, mutta lomautusten määrä vaihtelee suhdanteiden myötä huomattavasti. Lomautukset ovat yleisiä erityisesti rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijöiden ammattiryhmässä sekä teollisuuden ja rakentamisen toimialoilla.</p> <p>Työnantajat kokevat lomautukset toimivana keinona reagoida tilapäiseksi arvioituun työvoiman tarpeen vähenemiseen. Työnantajat käyttävät lomautuksia pitääkseen kiinni niille tärkeästä työvoimasta. Työntekijöiden näkökulmasta lomauttaminen koetaan usein irtisanomista parempana vaihtoehtona. Lomautetut palaavat lähes aina takaisin lomauttaneelle työnantajalle.</p> <p>Lomautukset keskittyvät osaan työntekijöistä ja työnantajista, mikä viittaa siihen, että lomautuksia ei käytetä pelkästään yllättävissä tai poikkeuksellisissa tilanteissa. Osalle työnantajista lomauttaminen on osa tavanomaiseen kausivaihteluun sopeutumista, mikä ei ole järjestelmän tarkoitus.</p> <p>Lomautusten keskittymistä voitaisiin vähentää jonkinlaisella lomautuksiin liittyvällä työnantajan omavastuulla. Suhteellisen pienikin työnantajalle lomautuksesta koitua kustannus saattaisi vähentää toistuvia lomautuksia ilman, että se oleellisesti heikentäisi lomautusjärjestelmän käyttöä syvissä taantumissa tai talouskriiseissä irtisanomisten sijaan.</p>		
Klausuuli	Tämä julkaisu on toteutettu osana valtioneuvoston selvitys- ja tutkimussuunnitelman toimeenpanoa. (tietokayttoon.fi) Julkaisun sisällöstä vastaavat tiedon tuottajat, eikä tekstisisältö välttämättä edusta valtioneuvoston näkemystä.		
Asiasanat	työttömyys, lomautus, irtisanominen, tutkimus, tutkimustoiminta		
ISBN PDF	978-952-383-289-3	ISSN PDF	2342-6799
Julkaisun osoite	https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-289-3		

Permitteringssystemets funktionalitet och potentiella förbättringsområden

Publikationsserie för statsrådets utrednings- och forskningsverksamhet 2024:28

Utgivare	Statsrådets kansli		
Författare	Juho Alasalmi, Henna Busk, Mats Godenhjelm, Nea Leinonen, Minna Mayer, Eero Mäkynen, Niku Määttänen, Olli Oosi, Oskari Vähämaa		
Språk	finska	Sidantal	178
Referat	<p>I studien undersöks det finska permitteringssystemet från olika perspektiv genom expertintervjuer, arbetsgivarundersökningar, statistisk analys av företags- och anställdas registerdata, samt med en teoretisk modell som beskriver företagets val gällande permitteringar och uppsägningar.</p> <p>Andelen permitterade är i genomsnitt mindre än en procent av arbetskraften, men antalet permitteringar fluktuerar betydligt med konjunkturcyklerna. Permitteringar är särskilt vanliga bland byggnads-, reparations- och tillverkningsarbetare samt inom industri- och byggsektorerna.</p> <p>Från arbetsgivarnas perspektiv upplevs permitteringssystemet som ett effektivt sätt att möta ett tillfälligt minskat behov av arbetskraft. Arbetsgivare använder permitteringar för att behålla viktig arbetskraft. Från medarbetarnas perspektiv ses ofta permittering som ett bättre alternativ än uppsägning. Permitterade anställda återvänder nästan alltid till den arbetsgivare som permitterat dem.</p> <p>Permitteringar är koncentrerade till vissa anställda och arbetsgivare, vilket indikerar att permitteringar inte enbart används i oväntade eller exceptionella situationer. För vissa arbetsgivare är de en del av anpassningen till regelbundna säsongsvariationer, vilket inte är systemets syfte.</p> <p>Koncentrationen av permitteringar skulle kunna minskas med arbetsgivarmedansvar. Även lite ansvar skulle kunna minska upprepade permitteringar utan att nämnvärt minska användningen av systemet som alternativ till uppsägningar vid djupa lågkonjunkturer eller ekonomiska kriser.</p>		
Klausul	Den här publikation är en del i genomförandet av statsrådets utrednings- och forskningsplan.(tietokayttoon.fi) De som producerar informationen ansvarar för innehållet i publikationen. Textinnehållet återspeglar inte nödvändigtvis statsrådets ståndpunkt.		
Nyckelord	arbetslöshet, permittering, uppsägning, forskning, forskningsverksamhet		
ISBN PDF	978-952-383-289-3	ISSN PDF	2342-6799
URN-adress	https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-289-3		

The Functionality of the Lay-off System and Potential Areas for Improvement

Publications of the Government's analysis, assessment and research activities 2024:28

Publisher Prime Minister's Office

Author(s) Juho Alasalmi, Henna Busk, Mats Godenhielm, Nea Leinonen, Minna Mayer, Eero Mäkynen, Niku Määttänen, Olli Oosi, Oskari Vähämaa

Language Finnish **Pages** 178

Abstract The study examines the Finnish lay-off system from multiple perspectives, employing expert interviews, employer surveys, statistical analysis of company and employee-level registry data, and an economic theoretical model that elucidates companies' decisions related to lay-offs and dismissals.

The proportion of laid-off employees in the workforce is, on average, less than one per cent, though the number of lay-offs varies significantly with economic cycles. Lay-offs are particularly prevalent among construction, repair, and manufacturing workers, as well as in the manufacturing and construction sectors.

From the employers' perspective, the lay-off system is seen as an effective mechanism to address temporarily reduced labour needs, allowing them to retain crucial workforce. Employees often view being laid off as a preferable alternative to dismissal and laid-off workers almost always return to their original employers.

Lay-offs are heavily concentrated among certain employees and employers, indicating that they are not solely used in unexpected or exceptional situations. For some employers, layoffs are part of adapting to regular seasonal fluctuations, which deviates from the intended purpose of the system.

The concentration of lay-offs could be mitigated by introducing a form of employer co-responsibility for lay-offs. Even a small degree of co-responsibility might reduce the frequency of repeated lay-offs without significantly undermining the use of the lay-off system as an alternative to dismissals in deep recessions or economic crises.

Provision This publication is part of the implementation of the Government Plan for Analysis, Assessment and Research. (tietokayttoon.fi) The content is the responsibility of the producers of the information and does not necessarily represent the view of the Government.

Keywords unemployment, temporary dismissal, dismissal from work, research, research activities

ISBN PDF 978-952-383-289-3

ISSN PDF 2342-6799

URN-address <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-289-3>

Sisältö

1	Yhteenveto	9
1.1	Tutkimuksen sisältö	9
1.2	Keskeiset havainnot ja tulokset	12
1.3	Lomautusjärjestelmää koskevia johtopäätöksiä	14
2	Lomautusjärjestelmä Suomessa	17
2.1	Lomauttaminen lainsäädännössä ja käytännössä	17
2.2	Lomauttamisjärjestelmä ja lyhennetty työaika tutkimuksissa ja kansainvälisesti	25
3	Lomautusjärjestelmän toimivuus: laadullinen analyysi	28
3.1	Aineistonkeruun kuvaus	28
3.2	Haastatteluaineiston analyysi	30
3.2.1	Asiantuntijat	30
3.2.2	Yritystoimijoiden haastattelut	38
3.3	Kyselyaineistojen analyysit	39
3.3.1	Yrittäjägallup aineiston kuvaus	39
3.3.2	Yrittäjägallupin tuloksia	40
3.3.3	Täydentävän kyselyn aineiston kuvaus	45
3.4	Yhteenveto	50
4	Lomautukset työntekijän näkökulmasta	51
4.1	Lomautukset ja lyhennetty työaika kirjallisuudessa	51
4.2	Lomautukset Suomessa	60
4.2.1	Lomautettujen ja lomautusten määrä	60
4.2.2	Ammatti, toimiala ja omistajatyypit	63
4.2.3	Lomautusten kestot	65
4.3	Lomautusten kohdentuminen	69
4.3.1	Työpaikka	70
4.3.2	Demografia	73
4.3.3	Tulot	78
4.4	Lomautettujen työllisyys	83
4.4.1	Takaisinkutsunta	84

4.4.2	Työnhaku.....	89
4.4.3	Työllisyys pitkällä aikavälillä	92
4.5	Lomautusten toistuvuus ja kausittaisuus.....	102
4.5.1	Toistuvuus	103
4.5.2	Kausittaisuus	109
4.5.3	Kausittainen toistuvuus.....	114
4.6	Yhteenveto	118
5	Lomautukset yritystasolla	121
5.1	Aineisto	121
5.2	Tulokset.....	122
5.3	Yhteenveto	130
6	Lomautusjärjestelmän kokonaistaloudelliset vaikutukset: mallianalyysi	131
6.1	Aikaisempi kirjallisuus	132
6.2	Mallin pääpiirteet	134
6.3	Mallin kalibrointi.....	136
6.4	Tuloksia	139
6.5	Yhteenveto	146
	Liite A: Aineistot	149
	Liite B: Menetelmät	157
	Liite C: Liitekuvioita	168
	Liite D: Työsopimuslaki, 26.1.2001/55	172
	Lähteet	175

ESIPUHE

Tämä julkaisu on valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan (tietokayttoon.fi) hankkeen ”Lomautusjärjestelmän toimivuus ja mahdolliset kehityskohteet” loppuraportti. Tutkimushankkeen toteuttivat yhteistyössä Pellervon taloustutkimus PTT, Helsingin yliopisto ja Owal Group Oy. Pellervon taloustutkimuksen vanhempi ekonomisti Mats Godenhielm toimi hankkeen vastuullisena johtajana.

Tutkimusryhmä kiittää hankkeen ohjausryhmää erinomaisista kommentteista tutkimuksen eri vaiheissa. Hankkeen ohjausryhmään kuuluivat erityisasiantuntija Annaliina Kotilainen (VM, pj.), hallitusneuvos Marjaana Maisonlahti (STM), erityisasiantuntija Tuomas Helminen (STM, 14.1.2024 asti), finanssineuvos Jukka Mattila (VM), erityisasiantuntija Eveliina Vainikka (TEM, 16.8.2023 alkaen), hallitusneuvos Nico Steiner (TEM), talousneuvoston pääsihteeri Pekka Sinko (VNK) ja erityisasiantuntija Erja Nikula (TEM, 30.6.2023 saakka). Kiitos kaikille kyselyihin vastanneille ja haastatteluihin osallistuneille asiantuntijoille arvokkaista näkemyksistä ja kommentteista tutkimuksen havaintoihin liittyen. Kiitämme myös Suomen Yrittäjiä mahdollisuudesta toteuttaa tätä tutkimusta koskeva kysely osana Yrittäjägallupia.

Tutkimusraportti koostuu 6 luvusta. Luku 1 koostuu tutkimuksen esittelystä ja yhteenvedosta. Luvussa esitellään tutkimuksen pohjalta nousevat johtopäätökset ja toimenpidesuosituksset, joiden tekemiseen on osallistunut koko tutkimusryhmä. Luvut 2–3 on laatinut Owal Group Oy:n Manager Minna Mayer ja Senior Partner Olli Oosi. Luvusta 4 vastaavat Pellervon taloustutkimuksen ekonomisti Juho Alasalmi, vanhempi ekonomisti Henna Busk ja vanhempi ekonomisti Mats Godenhielm. Empiirisen tutkimuksen osalta luvusta vastaa ekonomisti Juho Alasalmi. Luvun 5 on laatinut Helsingin yliopiston väitöskirjatutkija Nea Leinonen. Luvusta 6 vastaavat Helsingin yliopiston professori Niku Määttänen, Helsingin yliopiston apulaisprofessori Oskari Vähämaa sekä Turun yliopiston post doc -tutkija Eero Mäkynen.

Tutkimusryhmän puolesta Mats Godenhielm, kesäkuussa 2024

1 Yhteenveto

1.1 Tutkimuksen sisältö

Suomen lomautusjärjestelmä on ollut suurin piirtein nykymuodossaan käytössä vuosikymmeniä. Lomauttamisella tarkoitetaan työntöön ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Työnantaja voi lomauttaa työntekijän taloudellisista ja tuotannollisista syistä johtuen, tai silloin, kun työnantajan mahdollisuudet tarjota työtä ovat huonontuneet tilapäisesti, eikä työntekijälle ole mahdollista antaa muita työtehtäviä tai koulutusta. Työnantaja saa laissa säädettyjen perusteiden täytyessä lomauttaa työntekijän toistaiseksi tai määräajaksi. Työnteko voidaan keskeyttää kokonaan tai työaikaa voidaan vähentää siinä määrin kuin se lomauttamisen perusteen kannalta on välttämätöntä. Lomautuksen ajalta lomautetuille maksetaan työttömyyskorvausta, jonka kustannukset koituvat valtiolle, työnantajille ja työntekijöille.¹ Normaalisti ansioturvan peruspäivärahaa vastaavan osan maksaa valtio ja ansiosidonnaisen osan rahoittavat työnantajat ja työntekijät pakollisten työttömyysvakuutusmaksujen kautta, ja lisäksi työttömyyskassat rahoittavat jäsenmaksuillaan osan ansiopäivärahoista. Lomautusten ajalta valtionosuutta ei kuitenkaan makseta lainkaan, jolloin rahoitusvastuu on enemmän työnantajien ja työntekijöiden vastuulla (ks. esim. Valtionvarainministeriö 2024).

Järjestelmää perustellaan usein tavoitteella ehkäistä työsuhteiden päättymisiä tilanteissa, joissa yritysten työvoiman tarve vähenee tilapäisesti. Lomautusjärjestelmä vähentää uuden työpaikan etsimiseen sekä uusien työntekijöiden rekrytoimiseen ja perehdyttämiseen liittyviä työntekijöille ja työnantajille koituvia kustannuksia. Lomautusjärjestelmän on arvioitu olleen erityisen hyödyllinen koronapandemian aikana (esim. Koski ym. 2022).

Kansainvälisessä kirjallisuudessa takaisin samaan työpaikkaan päättyvien työttömyysjaksojen on arvioitu muodostavan merkittävän osan työttömyydestä (esim. Katz ja Meyer, 1990; Fujita ja Moscarini 2017; Nekoei ja Weber, 2020). Tällainen takaisin-kutsuntaan päättyvä työttömyys mahdollistaa toisaalta työnantajan palkkakustannusten sopeuttamisen tilanteissa, joissa työvoiman tarve on laskenut, mutta toisaalta vähentää myös uuden työpaikan ja uuden työntekijän etsinnän kustannuksia eikä tuhoa mahdollista työntekijän työnantajakohtaista henkistä pääomaa tai työntekijän ja työnantajan kohtaamisesta syntynyttä arvoa. Kuitenkaan kaikki työvoimatarpeen lasku ei

¹ Lisäksi kunnat voivat eräissä tilanteissa rahoittaa pieneltä osalta lomautuksen aikaista työttömyysturvaa.

ole väli aikaista. Takaisinkutsun odotus myös mahdollisesti vähentää työntekijöiden työnetsintäaktiivisuutta. Tämä mahdollisesti hidastaa työvoiman ja pääomien allokoitumista tuottavampiin käyttöihin.

Lomauttamalla työnantaja pystyy keskeyttämään palkanmaksun suhteellisen nopeasti ja suhteellisen pienin kustannuksin. Siten Suomessa lomautusjärjestelmä mahdollistaa työn keskeyttämisen, palkanmaksun lopettamisen ja takaisinkutsun ilman korkeita irtisanomiskustannuksia työjaksojen välissä. Lomautetut saavat työttömyyskorvauksia, mutta heitä eivät sido samat vaatimukset työnetsinnästä tai työvoimapalveluihin osallistumisesta kuin työttömiä muutoin. Työnantajien kohdatessa yllättäviä negatiivisia taloussokkeja lomautusjärjestelmällä pyritään mahdollistamaan lyhytaikaiset tauot työsuhteissa ja palkanmaksussa, joita korkeat irtisanomiskustannukset muuten osin estäisivät. Toisaalta lomautusjärjestelmä tukee takaisinkutsuntaa.

Lomautusjärjestelmä voi myös tilapäisesti nostaa työn tuottavuutta helpottamalla työvoiman vähentämistä tilanteessa, jossa työvoiman tuottavuus on yrityksessä laskenut tilapäisesti. Nämä hyödyt saattavat korostua Suomen suhteellisten tiukkojen irtisanomista koskevien rajoitusten vuoksi. Lisäksi lomautusjärjestelmä vähentää lomautettujen työnetsintää, mikä vähentää etsintään liittyviä kustannuksia ja mahdollisesti nopeuttaa muiden työnhakijoiden työllistymistä.

Lomautusjärjestelmään liittyvä ajatus työsuhteiden ylläpitämisestä ei kuitenkaan ole koko yhteiskunnan kannalta välttämättä ongelmaton asia. Lomautusjärjestelmä voi ensinnäkin kasvattaa työttömyysturvamenoja: työnantajat voivat turvautua lomautuksiin liian kevyin perustein, sillä heidän oma osuutensa työttömyysetuuksien rahoituksesta jopa pienenee lomautuksissa, koska palkanmaksu ja siihen sisältyvä työttömyysvakuutusmaksu katkeaa lomautetun osalta, ja toisaalta lomautetuilla työntekijöillä ei ole samanlaista kannustinta etsiä uutta työtä kuin esimerkiksi irtisanotuilla.

Myös tuottavuuskehityksen kannalta olisi tärkeää, että työntekijöitä siirtyisi yrityksistä, joissa työn tuottavuus on suhteellisen matala, yrityksiin, joissa se on korkeampi. Lomautusjärjestelmä saattaa ainakin normaalisuhdanteessa hidastaa tällaista kansantalouden tuottavuutta vahvistavaa työvoiman uudelleenallokaatiota, sillä lomautetut työntekijät eivät ole samalla tavalla muiden yritysten käytettävissä kuin irtisanotut työntekijät. Lopputuloksena lomautukset saattavat vähentää työn tuottavuutta koko kansantalouden tasolla.

Lomautusjärjestelmän hyötyjen ja haittojen arviointi edellyttää tietoa muun muassa siitä, miten järjestelmä vaikuttaa työttömyysjaksoihin ja työntekijöiden siirtymiseen yrityksestä toiseen, ja minkälaiset yritykset hyödyntävät järjestelmää. Esimerkiksi huoli lomautusjärjestelmän kielteisestä vaikutuksesta kansantalouden tuottavuuteen on sitä

perustellumpi, mitä selkeämmin lomautusjärjestelmää näyttävät hyödyntävän erityisesti sellaiset yritykset, joissa työn tuottavuus pysyy lomautusten jälkeenkin suhteellisen matalana suhteessa vertailuryhmään.

Tämän raportin tavoitteena on lisätä ymmärrystä Suomen lomautusjärjestelmän toimivuudesta. Olemme tarkastelleet lomautusjärjestelmää erilaisista näkökulmista ja erilaisilla menetelmillä. Hyödynnämme asiantuntijahaastatteluita, työnantajakyselyä, yritys- ja työntekijätason rekisteriaineistojen tilastollista ja ekonometristä analyysiä sekä yritysten irtisanomisiin ja lomautuksiin liittyviä valintoja kuvaavaa talousteoreettista mallia.

Esitämme seuraavassa ensin kohdassa 1.2 mielestämme tärkeimmät havainnot ja tulokset hyvin lyhyesti ja kohdassa 1.3 niiden perusteella joitakin lomautusjärjestelmää koskevia johtopäätöksiä.

Raportin seuraavissa luvuissa kuvaamme havainnot ja tulokset sekä niiden taustalla olevat menetelmät yksityiskohtaisesti. Luvussa 2 kuvataan Suomen lomautusjärjestelmää ja lomautuksen ehtoja. Lisäksi luvussa kuvataan, minkälaisia suomalaista lomautusjärjestelmää muistuttavia malleja on käytössä muissa maissa. Luvussa 3 käydään läpi sekä työnantajien että työntekijöiden edustajien näkemyksiä järjestelmän toimivuudesta. Tulokset perustuvat työmarkkinoita koskevan lainsäädännön lisäksi asiantuntijahaastatteluihin ja työnantajakyselyyn.

Luvussa 4 luodaan kokonaiskuva lomautuksista ja lomautusten kohdentumisesta työntekijätason aineiston avulla. Kuvaamme, miten lomautusten määrä ja osuus työnhakujaksoista on kehittynyt eri toimialoilla, ammateissa ja alueilla, ja kuinka lomautukset kohdistuvat työntekijöihin sukupuolen, iän, koulutusasteen ja tulojen mukaan. Kuvaamme myös, kuinka usein lomautetut työllistyvät takaisin samalle työnantajalle, kuinka moni heistä jää pidemmäksi aikaa työttömäksi, ja miten takaisin kutsuttujen lomautettujen palkat kehittyvät suhteessa niihin, jotka työllistyvät lopulta uuteen työpaikkaan. Lisäksi tarkastelemme lomautusten kausittaisuutta.

Luvussa 5 kuvataan yritystason aineiston avulla muun muassa, minkälaiset ja minkälaisessa tilanteessa olevat yritykset käyttävät lomautuksia, ja kuinka suuria lomautukset ovat suhteessa yritysten koko työvoimaan. Kuvaamme myös, miten lomauttavien yritysten työn tuottavuus poikkeaa muiden yritysten tuottavuudesta. Vertaamme myös lomautuksia muihin tapoihin vähentää työvoimaa. Luvussa tarkastellaan pelkästään kilpailullisilla markkinoilla toimivia yrityksiä. Esimerkiksi tuottavuuteen liittyviä asioita ei olisi mielekästä tarkastella samalla tavalla julkiseen sektoriin kuuluvien työnantajien kohdalla.

Luvussa 6 tarkastellaan lomautusjärjestelmän vaikutuksia työllisyyteen, tuottavuuteen ja kokonaistuotantoon yritysten lomautus-, irtisanomis-, ja rekrytointipäätöksiä kuvaavan dynaamisen mallin avulla. Mallissa irtisanominen ja uusien työntekijöiden rekrytointi ja perehdyttäminen aiheuttavat yrityksille kustannuksia. Lomautusjärjestelmä tarjoaa yritykselle mahdollisuuden vähentää työvoimaa tilapäisesti ilman, että se joutuu myöhemmin rekrytoimaan uusia työntekijöitä. Mallin täsmentämisessä hyödynnetään edellisten lukujen empiirisiä tuloksia.

Vertaamme mallin avulla lomautusjärjestelmän vaikutuksia myös irtisanomisiin liittyvien kustannusten laskemisen vaikutuksiin. Irtisanomisten helpottamista voi ajatella lomautusjärjestelmälle vaihtoehtoisena tapana lisätä työvoiman käyttöön liittyvä joustavuutta yritysten näkökulmasta.

1.2 Keskeiset havainnot ja tulokset

Haastatteluiden perusteella sekä työnantajia että työntekijöitä edustavat asiantuntijat pitävät lomautusjärjestelmää yleensä tarpeellisenä ja melko hyvin toimivana. Työnantajien edustajat pitävät sitä toimivana keinona reagoida erityisesti tilapäiseksi arvioituun työvoiman tarpeen vähenemiseen. Työntekijöiden näkökulmasta lomauttaminen näyttää usein ainakin irtisanomista parempana vaihtoehtona.

Osa yrityskyselyyn vastanneista työnantajien edustajista katsoo, että lomautusjärjestelmä toimisi paremmin, jos lomautuksiin liittyvä ilmoitusaika olisi lyhyempi. Merkittävä osa heistä ei myöskään pidä lomauttamiseen liittyvää lainsäädäntöä kovinkaan selkeänä ja helposti ymmärrettävänä. Monet heistä arvioivat, että lomautusten käytön helpottaminen auttaisi välttämään irtisanomisia, ja laskisi kynnystä rekrytoida uusia työntekijöitä.

Tilastollisen analyysin perusteella lomautettujen osuus työvoimasta on keskimäärin alle prosentin. Lomautusten määrä kuitenkin vaihtelee suhdanteiden myötä huomattavasti. Lomautettujen työntekijöiden osuus kasvaa yleensä matalasuhdanteessa ja erityisesti syvissä taantumissa. Esimerkiksi vuonna 2008 alkaneen finanssikriisin aikana lomautettujen määrä nousi noin kolminkertaiseksi sitä edeltäneeseen tilanteeseen verrattuna.

Työntekijätason tilastoanalyysin perusteella lomautetuista lähes yhdeksän kymmenestä palaa takaisin töihin heidät lomauttaneelle työnantajalle. Irtisanotuista takaisin irtisanoneelle työnantajalle palaa vain noin joka kymmenes. Sekä lomautettujen että irtisanottujen palkkatulot jäävät keskimäärin pysyvästi jälkeen palkansaajista, joita ei irtisanota tai lomauteta. Irtisanomiseen liittyvä työntekijän ansionmenetys on kuitenkin

keskimäärin suurempi kuin lomauttamiseen liittyvä ansiomenetys. Palkkojen määrätymistä koskeva analyysi viittaa myös siihen, että työnantajat lomauttavat työntekijöitä, joilla on enemmän työnantajakohtaista osaamista kuin irtisanottavilla työntekijöillä.

Lomautukset eivät jakaudu tasaisesti työntekijöiden kesken, vaan osa työntekijöistä lomautetaan melko usein sekä saman työnantajan toimesta, että myös tarkastellessa yksittäisten ihmisten lomautushistorioita. Lomautusten käyttö vaihtelee myös toimialoittain. Lomautukset ovat yleisiä erityisesti rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijöiden ammattiryhmässä sekä toimialoittain teollisuudessa ja rakentamisessa. Suhteessa kaikkiin palkansaajiin lomautettujen koulutustaustassa korostuvat perus- ja keskiasteen tutkinnon suorittaneet.

Tilastoanalyysistä havaitaan, että lomautusten keskittymistä ja toistuvuutta selittää osittain kausittainen lomauttaminen. Tuotannon toimialoilla ja ammateissa lomautusten määrät kasvavat talvisin ja laskevat kesäisin. Palvelualoilla ja -ammateissa lomautukset ajoittuvat kesälomakaudelle. Arvioimme säännöllisesti kausittain toistuvien lomautusten osuuden kaikista lomautuksista olevan vähintään noin 16 prosenttia.

Yritystason tilastoanalyysin perusteella yrityksille lomautukset ovat useimmiten suhteellisen marginaalinen tapa vähentää työvoimaa: vuoden aikana lomauttavista yrityksistä yli puolet lomauttaa henkilövuosina mitattuna enintään 5 prosenttia työvoimastaan. Lomautusten käyttö on toisaalta varsin yleistä. Lomauttavien yritysten osuus kaikista yrityksistä vaihtelee yleensä vuositasolla 10 ja 20 prosentin välillä. Yritykset käyttävät lomautuksia usein yhtä aikaa muulla tavoin toteutettujen työvoiman vähennysten kanssa.

Lomautusten käyttö keskittyy myös yritysten osalta niin, että osa yrityksistä lomauttaa keskimääräistä paljon useammin. Tällainen keskittyminen näkyy myös toimialojen sisällä. Kyse ei siis ole vain siitä, että esimerkiksi rakennusalan yritykset lomauttavat muiden alojen yrityksiä useammin.

Mallianalyysimme perusteella lomautusjärjestelmää ei voi perustella tavoitteella kasvattaa työn tuottavuutta koko kansantalouden tasolla. Lomautusjärjestelmä pienentää mallissa kokonaistuotantoa. Taustalla on useita syitä. Ensinnäkin lomautusjärjestelmä ei juuri auta yrityksiä sopeutumaan suuriin ja suhteellisen pysyviin kielteisiin shokkeihin. Lomautusjärjestelmä myös hidastaa mallissa työntekijöiden siirtymistä korkeimman tuottavuuden yrityksiin. Lisäksi se vähentää työtunteja.

Vertaamme mallissa lomautusjärjestelmän vaikutuksia irtisanomisten helpottamisen vaikutuksiin. Mallissa kyse on yksinkertaisesti irtisanomisen tekemisestä yrityksille

edullisemmaksi. Irtisanomisten helpottaminen on mallissa työn tuottavuuden ja kokonaistuotannon kannalta lomautusjärjestelmää parempi tapa helpottaa työvoiman ja palkkakustannusten vähentämistä yrityksissä. Toisin kuin lomautusjärjestelmä, irtisanomisten helpottaminen selkeästi kasvattaa tuottavuutta lisäävää työvoiman uudelleenallokaatiota.

1.3 Lomautusjärjestelmää koskevia johtopäätöksiä

Lomautusjärjestelmä näyttäytyy ainakin yksittäisen työnantajan näkökulmasta hyvänä asiana. Se, että lomautetut palaavat lähes aina takaisin lomauttaneelle työnantajalle, osoittaa, että järjestelmää ei käytetä tapana vähentää työvoimaa pysyvästi. Tulokset antavat myös viitteitä siitä, että työnantajat käyttävät lomautuksia pitääkseen kiinni työntekijöistä, joiden osaaminen on niille erityisen tärkeitä. Lomautetuksi tuleminen on myös työntekijän kannalta todennäköisesti irtisanomista parempi vaihtoehto. Näiden havaintojen osalta lomautusjärjestelmä näyttäisi toimivan hyvin.

Se, että lomautusjärjestelmä on yksittäisten työnantajien ja työntekijöiden näkökulmasta hyvä asia, ei vielä takaa, että se olisi koko yhteiskunnan kannalta hyvä järjestelmä. Kuten edellä tuotiin esiin, lomautusten käyttö voi aiheuttaa kustannuksia muille yrityksille esimerkiksi työttömyysturvamenojen vuoksi. Lisäksi se, että lomautusjärjestelmä ylläpitää olemassa olevia työsuhteita, voi olla kansantalouden tuottavuuden kannalta huono asia, jos se hidastaa työntekijöiden siirtymistä matalan tuottavuuden yrityksistä korkeamman tuottavuuden yrityksiin.

Osa tuloksista nostaa nähdäksemme esiin lomautusjärjestelmään liittyviä kriittisiä kysymyksiä. Lomautusten varsin voimakas keskittyminen osaan työntekijöistä ja työnantajista viittaa siihen, että työnantajat eivät käytä lomautuksia pelkästään suhteellisen yllättävissä tai poikkeuksellisissa tilanteissa. Osalle työnantajista lomauttaminen näyttää olevan osa tavanomaiseen kausivaihteluun sopeutumista. Tämä tuskin on lomautusjärjestelmän tarkoitus. Yrityksen työvoimaan nähden hyvin pienet lomautukset tuskin ovat myöskään yrityksille ainoa keino jatkaa toimintaansa. Lomautusjärjestelmän käyttö tällaisissa tilanteissa saattaa aiheuttaa kustannuksia muille yrityksille ja työntekijöille ainakin suurempien työttömyysturvamenojen ja tähän liittyvän rahoitusvastuun vuoksi.

Kansantalouden tuottavuuden kannalta on lisäksi huolestuttavaa, että yritysten työvoimaan nähden suhteellisen suuret lomautukset keskittyvät jossakin määrin yrityksiin, joissa työn tuottavuus on suhteellisen matala lomautusten jälkeenkin. Tämä viittaa siihen, että edellä mainittu huoli lomautusjärjestelmän kielteisestä vaikutuksesta työvoiman uudelleen allokaatioon on syytä ottaa vakavasti.

Mallianalyysimme tuloksiin on syytä suhtautua varovasti sen taustalla olevien yksinkertaistavien oletusten vuoksi. Tulokset nähdäksemme kuitenkin osoittavat ainakin sen, että lomautusjärjestelmän yrityksille tarjoama joustavuus ei väistämättä tarkoita, että lomautusjärjestelmä nostaisi tuotantoa tai edes työn tuottavuutta koko kansantalouden tasolla. Mallin perusteella tämä johtuu kahdesta asiasta: ensinnäkin, lomautusjärjestelmä heikentää tuottavuutta vahvistavaa työvoiman uudelleen allokaatiota vähentämällä työntekijöiden siirtymistä yrityksestä toiseen. Toiseksi lomautusjärjestelmä vähentää työllisyyttä, sillä ilman lomautusjärjestelmää osa lomautetuista jatkaisi työntekoa samassa yrityksessä eivätkä näin ollen olisi työttöminä.

Ehkä selkein teoreettinen argumentti lomautusjärjestelmän puolesta liittyy luottorajoitteisiin. On mahdollista, että yritykset eivät rahoitukseen liittyvien ongelmien vuoksi pysty pitämään kiinni työsuhteista, vaikka se olisi niiden kannalta muuten taloudellisesti järkevää. Tällöin arvokkaita työsuhteita saattaa tuhoutua koko yhteiskunnan näkökulmasta liian herkästi. On toisaalta vaikea nähdä, miksi rahoitusmarkkinat jatkuvasti pakottaisivat yrityksiä irtisanomaan työntekijöitä liikaa. Kaikkien yritysten ei kukaan saada rahoitusta toimintansa jatkamiseen.

Rahoitukseen liittyvät ongelmat voivat kuitenkin kärjistyä syvässä taantumassa. Lomauttaminen voi olla koko yhteiskunnan kannalta irtisanomista parempi vaihtoehto ainakin tilanteessa, jossa irtisanotuille työntekijöille ei ole juuri kysyntää muissakaan yrityksissä. Tällaiselle näkemykselle löytyy tukea myös talousteorian pohjautuvasta kirjallisuudesta. (Asiaa on käsitelty tarkemmin luvun 6 yhteenvedossa.) Tätä taustaa vasten on hyvä huomata, että Suomessa lomautusten käyttö vaihtelee huomattavasti suhdanteiden myötä ja kasvaa usein nopeasti taantumassa. Tässä mielessä sen käyttö ajoittuu koko yhteiskunnan kannalta järkevältä vaikuttavalla tavalla.

Kaiken kaikkiaan edellä kuvatut havainnot ja tulokset antavat mielestämme aihetta suhtautua varovaisesti ainakin lomautuksia selkeästi helpottaviin uudistusehdotuksiin. Tulosten perusteella voidaan hyvin ajatella, että lomautusten käyttöä olisi syytä pyrkiä pikemminkin rajoittamaan syvien taantumien tai talouskriisien ulkopuolella.

Toisaalta järjestelmän sääntöjen selkeyttäminen yritysten näkökulmasta voi olla joka tapauksessa perusteltua. Ei ole yritysten välisen kilpailunkaan kannalta hyvä asia, jos osa yrityksistä osaa hyödyntää lomautusjärjestelmää paremmin kuin toiset.

Lomautusten keskittymistä, eli sitä että osa työnantajista ja tekijöistä kattaa varsin suuren osan kaikista lomautuksista, voitaisiin vähentää jonkinlaisella lomautuksiin liittyvällä työnantajan omavastuulla tai muulla lomautusten käytöstä riippuvalla maksulla.² Koko yhteiskunnan näkökulmasta lomauttaminen voi olla yrityksille liian edullista ennen kaikkea siksi, että lomautettujen työttömyyskorvaukset rahoitetaan yhteisesti. Lomauttaminen myös pienentää veropohjia pienentämällä palkkasummaa. Lomautetut työntekijät eivät toisaalta ole käytännössä ainakaan yhtä nopeasti muiden työntekijöiden käytettävissä kuin irtisanotut työntekijät. Omavastuu voisi olla lomautusten määräänkin suhteutettuna suurempi työnantajille, jotka käyttävät lomautuksia jatkuvasti. Pienikin omavastuu saattaisi riittää vähentämään usein toistuvia lomautuksia huomattavasti, ilman että se oleellisesti heikentää lomautusjärjestelmän käyttöä syvissä taantumissa tai talouskriiseissä. Tässä raportissa ei ole ollut mahdollisuutta selvittää tarkemmin, miten tällainen omavastuu kannattaisi käytännössä toteuttaa.

² Ajatus työnantajan omavastuusta lomautuksissa ei ole Suomessa uusi (ks. esim. Asplund ja Kettunen 1994; HE 237/1993).

2 Lomautusjärjestelmä Suomessa

Suomen lomautusjärjestelmä on ollut nykymuodossaan käytössä vuosikymmeniä. Järjestelmää perustellaan usein tavoitteella ehkäistä työsuhteiden pysyvää katkeamista tilanteissa, joissa yritysten työvoiman tarve vähenee tilapäisesti. Lomautusjärjestelmän on arvioitu olleen erityisen hyödyllinen koronapandemian aikana (esim. Koski ym. 2022).

Lomautusjärjestelmän mahdollisia hyötyjä ja haittoja on vaikea punnita pelkästään talousteoreettisten näkökohtien perusteella, sillä ne luultavasti riippuvat monista muista yritysten ja työntekijöiden valintoihin vaikuttavista asioista, kuten irtisanomisjärjestelmästä ja työttömyysturvajärjestelmästä sekä palkanmuodostusta koskevasta lainsäädännöstä ja siihen liittyvistä sopimuksista ja käytännöistä. On myös syytä huomata, että työnantajilla on mahdollisuus kutsua myös irtisanottuja työntekijöitä takaisin.

Tässä luvussa käydään läpi Suomen lomautusjärjestelmää sekä lainsäädännön että käytännön tasolla. Lisäksi käydään lyhyesti läpi, millaisia suomalaista lomautusjärjestelmää muistuttavia malleja on käytössä muissa Euroopan maissa.

2.1 Lomauttaminen lainsäädännössä ja käytännössä

Työsopimuslaissa (55/2001 5 luku) säädetään lomauttamisen määritelmästä, perusteista ja noudatettavista toimintatavoista ja määräajoista. Lain mukaan lomauttamisella tarkoitetaan työntöön ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Lomauttaminen on työnantajan päätöksestä tai aloitteesta tehtävää ja sopimukseen perustuvaa toimintaa. Työnantaja saa laissa säädettyjen perusteiden täytyessä lomauttaa työntekijän toistaiseksi tai määräajaksi. Työnteko voidaan keskeyttää kokonaan tai työaikaa voidaan vähentää siinä määrin kuin se lomauttamisen perusteen kannalta on välttämätöntä.

Saadakseen työttömyyskorvausta tulee lomautetun ilmoittautua työttömäksi työnhakijaksi TE-toimistoon. Lomautettujen velvoitteet ovat erilaisia kuin työttömien työnhakijoiden. Lomautuksen kestäessä yli kolme kuukautta, TE-toimisto tai kuntakokeilu järjestää lomautetun kanssa työnhakukeskustelun. Työnhakuvelvollisuus alkaa työnhakukeskustelun jälkeen, kun lomautuksen alkamisesta on kestänyt kolme kuukautta. Osa-aikaisesti lomautettuihin sovelletaan samoja periaatteita kuin osa-aikatyötä tekevien työnhakijoihin, mutta osa-aikaisesti lomautettujen työnhakuvelvollisuus alkaa

vasta kun työnhakukeskustelusta on kulunut kolme kuukautta. Kokonaan lomautetun työllistymissuunnitelmaan sisällytetään työnhakuvelvollisuuden alkamisen jälkeen kolme kuukauden kestävää tarkastelujaksoa, jolloin lomautetun tulee hakea neljää työllistymismahdollisuutta. (Nykyinen ohjeistus: Työmarkkinatori 2022a³.)

Lomautuksen käyttöönottoon vaikuttaa yhteistoimintalaki (1333/2021), jossa säädetään muutosneuvotteluja koskevista velvoitteista, esimerkiksi työnantajan velvollisuuksista selvittää muutosneuvotteluita koskevia asioita neuvottelujen osapuolille. Yhteistoimintalaissa säädetään myös neuvotteluesityksestä ja tietojen antamisesta (§ 19). Yhteistoimintalain piirissä ovat taloudellista toimintaa harjoittavat yritykset ja yhteisöt, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 20, tai jotka tietyin perustein⁴ täyttävät laissa säädetyt ehdot. Yhteistoimintalain säädökset vaikuttavat täten merkittävästi lomauttamisen toteuttamiseen.

Alle 20 työntekijän yrityksissä yhteistoimintalakia ei tarvitse soveltaa. Työnantajan on kuitenkin noudatettava lomautuksen osalta työsopimuslain 5 luvun 3 § säännöksiä, ja tarvittaessa työsopimuksen päättämisen osalta työsopimuslain 9 luvun 2 ja 3 § säännöksiä. Työnantaja voi myös sopeuttaa työntekijöiden määrän ja työaikojen pituuden osa-aikaistamalla, lomauttamalla tai irtisanomalla työntekijöitä. Sopeuttamisella viitataan yrityksen työvoiman tarpeen tasapainottamiseen suhteessa yrityksen tarpeisiin. Tilapäisissä työn vähenemisen tilanteissa yrityksen on käytettävä lomautusta irtisanomisen sijaan.⁵

Yhteistoimintalain mukaan toimijoiden on neuvoteltava työntekijöihin vaikuttavista muutoksista, mukaan lukien lomauttamisesta etukäteen. Yhteistoimintalaissa luvussa 3 määrätään muutosneuvotteluista, esimerkiksi muutosneuvotteluelvoitteesta piiriin kuuluvista asioista (§ 16), muutosneuvotteluiden ajoittamisesta (§ 17), muutosneuvotteluiden osapuolista (§ 18) sekä neuvotteluesityksestä ja tietojen antamisesta (§ 19). Lisäksi laissa säädetään muutosneuvotteluiden sisällöstä, lomautukseen liittyvästä toimintasuunnitelmasta ja toimintaperiaatteista, neuvotteluissa esitettävistä ehdotuksista ja vaihtoehtoisista ratkaisuista, neuvotteluelvoitteen täyttymisestä, neuvotteluiden kirjaamisesta sekä työnantajan selvityksestä. (Kuvio 1.)

³ <https://tyomarkkinatori.fi/henkiloasiakkaat/tyottomuus/lomautus>

⁴ Lakia sovelletaan myös sellaiseen elinkeinon harjoittamisen oikeudesta annetun lain (122/1919) 2 §:ssä, luottolaitostoiminnasta annetun lain (610/2014) 1 luvun 13 §:ssä ja vakuutusyhtiölain (521/2008) 3 luvun 1 §:ssä tarkoitettuun sivuliikkeeseen, jossa työkentelevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20. (Yhteistoimintalaki 2021/1333).

⁵ Lomauttaminen ja muutosneuvottelut. Saatavilla: <https://www.rantalainen.fi/julkaisu/artikkelit/lomautukset-ja-yt-neuvottelut/>

Kuvio 1. Yhteistoimintalain soveltaminen lomauttamisen eri vaiheissa



Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluu työnantajan taloudellisella tai tuotannollisella perusteella harkitsema yhden tai useamman työntekijän irtisanominen, lomauttaminen, osa-aikaistaminen ja työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen. Lisäksi muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluu työnantajan harkitsemat, työjohtovallan piiriin kuuluvat yhden tai useamman työntekijän asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä, työtilojen järjestelyissä tai säännöllisen työajan järjestelyissä. Vaikka laissa säädetään muutosneuvotteluelvoitteesta, voi tietyissä alakohtaisissa työehtosopimuksissa olla määräyksiä, jotka mahdollistavat työvoiman vähentämisen ilman muutosneuvotteluelvoitetta.⁶

Yhteistoimintalakia uudistettiin vuoden 2022 alusta: laki muodostuu kolmesta kokonaisuudesta, 1. jatkuva vuoropuhelu työnantajan ja henkilöstön välillä, 2. neuvottelut muutostilanteissa (muutosneuvottelut) ja 3. henkilöstön edustaja yrityksen hallinnossa (hallintoedustaja). Lakiuudistuksessa kiinnitettiin erityistä huomiota työnantajan ja henkilöstön tai sen edustajien väliseen jatkuvan vuoropuhelun vahvistamiseen, ja esimerkiksi henkilöstön edustajan oikeutta tehdä ehdotuksia ja esittää vaihtoehtoisia ratkaisuja vahvistettiin. Työpaikkojen tulee itse sopia, miten ne toteuttavat vuoropuhelun käytännössä. Esimerkiksi yrityksen tai yhteisön taloudellista tilannetta, työpaikan sääntöjä ja käytäntöjä, henkilöstön rakennetta ja osaamistarpeita tai työhyvinvointia koskevaa vuoropuhelua tulee kuitenkin käydä vähintään neljännesvuosittain, pienemmissä (20–29 henkilön) yrityksissä kahdesti vuodessa⁷.

Työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) työnvälitystilastossa kokoaikaisesti lomautetut sisältyvät työttömien työnhakijoiden lukumäärään lainsäädännön perusteella. TEM julkaisee tietoja lomautettujen määrästä kuukausittain työllisyyskatsauksessa. Lomautukset voivat olla kokoaikaisesti tai työviikkoa lyhentämällä toteutettuja. Näistä kokoaikaisesti lomautetut lasketaan työttömiin työnhakijoihin. Myös lyhennetylle työviikolle lomautettuja seurataan työnvälitystilastossa.

Muutosturva on esimerkki palvelusta, johon sekä määräaikaisesti että toistaiseksi lomautetut ovat oikeutettuja. Muutos turvan toimintamallia sovelletaan tilanteissa, joissa työntekijöitä joudutaan lomauttamaan tai irtisanomaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuen. Mallin tarkoituksena on minimoida erilaiset vähentämistilanteesta johtuvat sopeuttamistoimet ja sen tavoitteena on nopeuttaa ja helpottaa irtisanotun tai lomautetun pääsyä uuteen työhön (ELY-keskus 2022⁸). Muutos turvan toimintamallin

⁶ Lomauttaminen ja muutosneuvottelut. Saatavilla: <https://www.rantalainen.fi/julkaisut/artikkelit/lomautukset-ja-yt-neuvottelut/>

⁷ Uusi yhteistoimintalaki voimaan vuoden 2022 alusta. Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavilla: <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/uusi-yhteistoimintalaki-voimaan-vuoden-2022-alusta>

⁸ [https://www.ely-keskus.fi/web/muotos turvan-kehittaminen/mita-on-muotos turva](https://www.ely-keskus.fi/web/muutos turvan-kehittaminen/mita-on-muutos turva)

arvioinnissa (Owal Group Oy, 2022) havaittiin, että lomautettujen sisällyttäminen muutosturvan piiriin (vuodesta 2009 lähtien) nähtiin pääosin onnistuneena ja parhaiten malli toteutui toistaiseksi lomautettujen kohdalla. Palveluita käyttäneet irtisanotut tai lomautetut kokivat muutosturvan toimintamallin hyödyllisenä.

Taulukko 1. Lomautuksen toteuttamistapa ja maksettava päiväraha

Lomautuksen toteuttamistapa	Maksettava päiväraha
Kokoaikaisesti lomautettu	Täysi ansiopäiväraha lomautuspäiviltä
Viikoittaisen työajan lyhentäminen	Täysi ansiopäiväraha lomautuspäiviltä (edellyttää sitä, että kassan jäsenyysehto ja työssäoloehto täyttyvät).
Päivittäisen työajan lyhentäminen	Soviteltu päiväraha (lyhennetyistä työpäivistä saadut tulot huomioidaan päivärahan määrässä)

Erilaiset lomautustavat vaikuttavat lomautetulle maksettavaan päivärahan määrään (Taulukko 1). Lomautettu työntekijä voi hakea työttömyystukea omasta työttömyyskassastaan, jos on kassan jäsen ja työssäoloehto täyttyy. Työttömyyskassasta saa ansiopäivärahaa, mikä määräytyy palkan perusteella. Esimerkiksi 3534,95 euron kuukausitulolla (brutto) työttömyyskassan maksama ansiopäiväraha muodostuu peruspäivärahan suuruisesta perusosasta (37,21 euroa päivässä) ja ansio-osasta, joka on 45 %:ia kuukausitulosta muodostetun päiväpalkan ja perusosan erotuksesta. Jos palkka ylittää 3534,95 euroa, ansio-osa on tämän rajan ylittävän päiväpalkan osalta 20 prosenttia.⁹ Jos lomautettu ei ole työttömyyskassan jäsen, hän voi hakea työttömyysetuutta Kelasta¹⁰. Kelasta voi saada peruspäivärahaa, jos työssäoloehto täyttyy ja työmarkkinatukea, jos työssäoloehto ei täyty. Peruspäiväraha ja työmarkkinatuki ovat molemmat noin 800 euroa kuukaudessa (37,21 euroa päivässä), sillä erolla, että työmarkkinatuessa on enemmän sen suuruuteen vaikuttavia, tarveharkinnassa huomioitavia tekijöitä, kuten esimerkiksi pääomatulot. Peruspäivärahaa, ansiopäivärahaa ja työmarkkinatukea voi myös saada soviteltuna, esimerkiksi osa-aikaisen lomautuksen tilanteessa¹¹.

⁹ <https://www.tyj.fi/jos-jaat-tyottomaksi/tyottoman-tietopankki/nain-ansiopaivaraha-lasketaan/>

¹⁰ <https://www.kela.fi/jos-sinut-lomautetaan>

¹¹ <https://www.kela.fi/tyottomyysetuet>

Lomauttaminen työnantajan näkökulmasta

Työnantaja voi lomauttaa työntekijän vain kahdella perusteella: taloudellisista ja tuotannollisista syistä johtuen, tai silloin, kun työnantajan mahdollisuudet tarjota työtä ovat huonontuneet tilapäisesti, eikä työntekijälle ole mahdollista antaa muita työtehtäviä tai koulutusta. Jälkimmäisen osalta työn tarjoamisedellytysten katsotaan vähentyneen tilapäisesti, jos niiden arvioidaan kestävän enintään 90 päivää. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2022¹²; Työsopimuslaki 2001/55.)

Työnantajan tulee ilmoittaa lomauttamisesta työntekijälle henkilökohtaisesti viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkua. Lomautusilmoitus tulee antaa tiedoksi myös lomautettavien työntekijöiden edustajille. Lomautusilmoituksessa tulee kertoa lomautuksen peruste, lomautuksen alkamisajankohta ja lomautuksen kesto tai arvio keston. Työnantaja voi kouluttaa lomautettua henkilöstä Täsmäkoulutuksen tai Muutoskoulutuksen avulla yhteishankintakoulutuksina TE-palveluiden kanssa. (Työmarkkinatori, 2022b¹³)

Miten yt-lain säädökset vaikuttavat lomautusmenettelyihin

Muutosneuvottelut

Yhteistoimintalain piirissä olevien yritysten tulee neuvotella työntekijöihin vaikuttavista muutoksista etukäteen. Tällaisia muutoksia on esimerkiksi lomauttaminen. Yt-laki koskee yrityksiä, joissa työskentelee vähintään 20 työntekijää. Tätä pienemmissäkin yrityksissä voidaan harjoittaa yhteistoimintaa joko työehtosopimuksen ohjein tai työpaikalla sovittavin menetelmin.

Kaikkien työnantajien tulee huolehtia siitä, että työntekijät tietävät etukäteen suunnitellusta lomauttamisesta.

Yt-lain mukaan työnantajalla on velvollisuus neuvotella henkilöstön kanssa ennen kuin työnantaja voi lomauttaa tai osa-aikaistaa työntekijöitä taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla. Neuvottelovelvollisuus koskee sekä yhden että useamman työntekijän irtisanomista silloin, jos työnantajan palveluksessa on vähintään 20 työntekijää. Työnantaja ei saa tehdä päätöksiä työvoiman vähentämisestä ennen kuin yt-neuvottelut on käyty.

¹² <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuuhde/lomautus>

¹³ <https://tyomarkkinatori.fi/tyonantajat-ja-yrittajat/tyosuhteen-muutostilanteet/lomauttaminen-tyonantajan-nakokulmasta>

Työnantajalla ei ole neuvotteluvollisuutta, jos yritys on asetettu konkurssiin, on selvitystilassa tai kun työnantajana ollut fyysinen henkilö kuolee, eikä kuolinpesä jatka toimintaa tai siirrä yritystä uudelle työnantajalle.

Työnantajan tulee antaa kirjallinen neuvotteluesitys neuvotteluiden käynnistämiseksi viimeistään 5 kalenteripäivää ennen neuvotteluiden aloittamista. Tänä aikana henkilöstön edustajilla on mahdollisuus valmistautua neuvotteluihin eikä tätä aikaa lasketa mukaan varsinaisiin neuvotteluaikeisiin. Puutteellinen tai kokonaan antamatta jätetty neuvotteluesitys saattaa aiheuttaa työnantajalle hyvitysvelvollisuuden. Mikäli työnantaja harkitsee vähintään 10 työntekijän irtisanomista, osa-aikaistamista tai lomauttamista yli 90 päiväksi, työnantajan on lisäksi annettava asianomaisten työntekijöiden edustajalle tiedot aiottujen toimien perusteista; alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten määrästä; selvitys periaatteista, joiden mukaan irtisanomisten, lomautusten tai osa-aikaistamisten kohteiksi joutuvat työntekijät valitaan; sekä arvio ajasta, jonka kuluessa toimenpiteet toteutetaan. Työnantajan ei tarvitse antaa arviota työvoiman vähennyksistä henkilöstöryhmittäin. Muutoin kaikki tiedot on annettava kirjallisesti ja ne on liitettävä jo neuvotteluesitykseen.

Jos neuvottelut koskevat alle kymmentä henkilöä, työntekijän tai henkilöstön edustajan on pyydettävä tietoja erikseen, mutta työnantajalla on tässäkin tapauksessa velvollisuus toimittaa ne. Työnantajan on toimitettava neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot kirjallisesti myös TE-toimistolle viimeistään neuvotteluiden alkaessa. Ilmoitusvelvollisuus koskee kaikkia työnantajia yrityksen koosta ja vähennettävien työntekijöiden määrästä riippumatta.

Jos työvoiman vähennystarve koskee vähintään 10 työntekijää, työnantajan on yhteistoimintaneuvottelujen alussa annettava henkilöstöryhmien edustajille esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi. Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on viipymättä selvitettävä yhdessä työ- ja elinkeinoviranomaisten kanssa työllistymistä tukevat julkiset työvoimapalvelut.

Yt-laissa säädetyn neuvotteluvollisuuden kesto riippuu siitä, millaisia toimia työnantaja harkitsee ja kuinka monta työntekijää yrityksen palveluksessa on. Jos työnantajan harkitsemat lomautukset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat alle 10 työntekijään tai kyseessä ovat enintään 90 kalenteripäivää kestävät lomautukset, on työnantaja täyttänyt neuvotteluvollisuutensa, kun neuvotteluita on käyty 14 kalenteripäivän ajan. Jos taas työnantaja harkitsee vähintään 10 työntekijää koskevia osa-aikaistamisia tai 90 päivää pidempiä lomautuksia, neuvotteluvollisuus kestää 6 viikkoa. Tästä poikkeuksena yrityksissä, joissa työntekijöiden määrä on 20–29, neuvottelu-aika on aina 14 päivää. Sama 14 päivän neuvotteluvollisuus koskee myös yrityssaneeraustilanteita. Työnantaja ja työntekijät tai heidän edustajansa voivat sopia toisin yt-laissa säädetyistä neuvotteluajoista.

Neuvotteluajan päätyttyä työnantajan on kohtuullisessa ajassa annettava henkilöstöryhmien edustajille yleinen selvitys neuvotteluiden perusteella harkittavista päätöksistä. Selvitys tulisi antaa käytännössä muutaman viikon kuluessa neuvotteluiden päättymisestä ja siitä tulisi käydä ilmi ainakin lomautettavien ja osa-aikaistettavien työntekijöiden määrät henkilöstöryhmittäin, lomautusten kesto, sekä aika, jonka kuluessa työnantaja aikoo panna toimeen päätöksensä työvoiman vähentämisestä.

Yrityksen koon vaikutus

Alle 20 henkeä työllistävät yritykset eivät kuulu yt-lain piiriin ja niissä pitää ensin työnantajan antaa työntekijöille ennakkoselvitys suunnitellusta lomautuksesta. Sen voi antaa myös suullisesti. Ennakkoselvityksestä pitää selvittää lomautuksen peruste, arvioitu laajuus yrityksessä, toteuttamistapa (suhteutettuna työaikaan jne.) sekä aikataulu: alku ja kesto (tai arvioitu kesto). Ennakkoselvityksen antamisen jälkeen työnantajan on varattava työntekijöille tai heidän edustajalleen tilaisuus tulla kuulluksi selvitykseen liittyen. Ennakkoselvityksen, kuulemisen ja lomautusilmoituksen välille ei ole säädetty mitään määräaikaa. Lomautusilmoituksen voi siis antaa myös välittömästi ennakkoselvityksen ja kuulemismahdollisuuden jälkeen.

Lomautus voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. Määräaikaisesti voi lomauttaa, jos syy on yksinkertaisesti töiden vähentyminen. Määräaikainen lomautus voi kestää 90 päivää. Jos lomautus on loppumassa, eikä töitä edelleenkaan ole, niin työnantaja voi joko jatkaa lomautusta uudella ilmoituksella tai mahdollisesti irtisanoa (tai lomauttaa toistaiseksi).

Toistaiseksi voi lomauttaa, jos olisi olemassa tuotannolliset ja taloudelliset irtisanomisperusteet. Se on siis vaihtoehto irtisanomiselle. Jos lomautus kestää yhtäjaksoisesti vähintään 200 päivää ja työntekijä itse irtisanoutuu, pitää hänelle maksaa normaali irtisanomisajan palkka.

Määräaikaisia työntekijöitä ei voi lomauttaa kuten vakituista työntekijää. Lain mukaan määräaikaisen työntekijän voi lomauttaa vain, jos hän tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantaja saisi lomauttaa vakituisen työntekijän, jos hän olisi työssä.

Jo ilmoitettua lomautusta ei voi muuttaa ilman, että sen peruu ja antaa uuden lomautusilmoituksen. Työntekijöiden kanssa voi aina sopia, että alkamista siirretään. Aina voi myös perua jo ilmoitetun lomautuksen. Yksipuolisesti ei voi keskeyttää työntekijän lomautusta ilman, että ensin kutsuu työntekijän takaisin töihin ja sitten tarpeen mukaan antaa uuden ilmoituksen lain mukaan.

Laki ei määrää, missä järjestyksessä työntekijät pitää lomauttaa. Esim. työsuhteen kestolla ei ole merkitystä lomautusjärjestykseen lain mukaan. Oletus taustalla on, että yritys lomauttaa yrityksen toiminnan kannalta tarpeellisessa järjestyksessä. TES:ssä voi olla tähän poikkeuksia.

Miten lomauttamista muutettiin koronakriisin aikana

Työsopimuslakiin ja yhteistoimintalakiin tehtiin koronaviruksen vuoksi väliaikaisia muutoksia. Muutokset olivat voimassa 1.4.2020–31.12.2020.

Yhteistoimintalain vähimmäisneuvotteluajoja lyhennettiin lomautustilanteessa 14 päivästä ja 6 viikosta molemmista 5 päivään. Lomautukset laajennettiin koskemaan määräaikaisia työsopimuksia. Lomautettujen eduksi samalla poistettiin lomautuspäivärahojen omavastuupäivät. Myös yrittäjille annettiin mahdollisuus työttömyyspäivärahaan. Lomautusjärjestelmän rahoitukseen tehtiin myös muutoksia. Valtio osallistui päivärahojen rahoitukseen määräaikaisesti vuoden 2020 loppuun saakka rahoittamalla ansiopäivärahan peruspäivärahaa vastaavan osuuden. Muutosten voimassaolon päätyttyä palattiin noudattamaan tavallisesti voimassa olevaa lainsäädäntöä.

Joidenkin työehtosopimusten osalta sovittiin tilapäisistä muutoksista, kuten mm. lyhyemmistä lomautusilmoitusajoista tai yt-neuvotteluiden kestoajoista. Nämä tilapäiset muutokset vaihtelevat työehtosopimuksittain. Tilapäisten työehtosopimusmuutosten voimassaolot ovat päättyneet pääsääntöisesti vuoden 2020 lopussa.

2.2 Lomauttamisjärjestelmä ja lyhennetty työaika tutkimuksissa ja kansainvälisesti

Aiempaa tutkimusta, joka keskittyisi tarkastelemaan kattavasti Suomen lomautusjärjestelmää ja sen toimintaa ei ole. Lomautusjärjestelmää on käsitelty muiden tutkimusaiheiden, kuten pandemia-ajan ansio- ja työllisyyskehityksen empiirisen analyysin ja korona-ajan poikkeusjärjestelyjä käsittelevien tutkimusten ja selvitysten yhteydessä (ks. Isotalo ym. 2022; Koski ym. 2022; Raina 2020). Koronapandemian aikana suomalaisen lomautusjärjestelmä yhdessä nopeiden lainsäädäntömuutosten kanssa vaikutti myönteisesti yritysten kriisiin sopeutumiseen. Siinä missä useissa muissa maissa otettiin koronapandemian aikaan käyttöön erillisiä palkkatukitoimia, Suomessa jo olemassa ollut lomautusjärjestelmä sekä ansiosidonnainen työttömyysturva toimivat palkkatuen tavoin (Koski ym., 2022).

OECD:n vuonna 2016 julkaiseman selvityksen mukaan Suomen lomautusjärjestelmä on vakaalla pohjalla ja tukea on saatavilla sekä neuvonnan että taloudellisen tuen muodossa. Kaikki kohderyhmät eivät kuitenkaan hyödy järjestelmästä tasapuolisesti. OECD:n raportin tarkastelussa näkökulma painottuu siihen, kuinka Suomen lomautusjärjestelmä voi toimia keinona estää liiallisia irtisanomisia. (OECD, 2016).

Kansainvälisesti tarkasteltuna lähimpänä Suomen lomautusjärjestelmämallia on Norjan malli. Vastaavasti kuin Suomessa, tulee Norjassa työnantajan antaa työntekijälle kirjallinen lomautusilmoitus viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Lomautuksen tulee johtua työmäärän vähenemisestä tai muista seikoista, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa. Lomautuksen kesto on kerrottava lomautusilmoituksessa, ja työnantaja voi lomauttaa työntekijän korkeintaan 52 viikoksi. Työnantaja voi lomauttaa työntekijän myös toistaiseksi. Kun kyseessä on lomautus (eikä irtisanominen), on työntekijä velvollinen palaamaan työpaikalle lomautuksen päätyttyä. Norjassa lomautuspäivärahaa saadakseen tulee lomautetun täyttää työttömyyspäivärahan saamisen ehdot. Päivärahan maksamisesta vastaa Norjan sosiaaliturvaviranomainen NAV (Arbeids- og velferdsetaten¹⁴).

Suomalaista lomautusjärjestelmää täysin vastaavaa toimintaa ei ole muualla, mutta vaihtelevia työajan järjestelyitä on tehty etenkin koronapandemian myötä muissakin maissa. Tanskassa on ollut työn jakamiseksi (arbejdsfordeling) kutsuttu lyhennetyn työajan järjestelmä, josta säädetään laissa ja työehtosopimuksissa. Tanskan järjestelmässä normaalioloissa työaikaa voi lyhentää irtisanomisten välttämiseksi enintään 13 viikon ajan 12 kuukauden aikana. Työvoimaviranomaiset voivat yrityksen hakemuksesta myöntää toisen 13 viikon jakson ja työajan lyhennyksiä voidaan toteuttaa myös päätöksissä. Työttömyysturva maksetaan vähintään kahden päivän lomautuksesta, muutoin työntekijälle maksetaan palkkaa silloin kuin hän on työssä. Tanskassa on erilaisia malleja lomautuksen toteuttamiseen; lomautus voidaan toteuttaa esimerkiksi siten, että työntekijä on vähintään 2 päivää viikosta lomautettuna, viikon töissä ja viikon lomautettuna tai 2 viikkoa töissä ja viikon lomautettuna. Työn jakamisesta sovitaan paikallisesti ja sopimuksista tiedotetaan työmarkkinaosapuolia ja työvoimaviranomaisia. Järjestelmän hyödyntämisen aikana irtisanomiset taloudellisista syistä ovat kiellettyjä. (Raina 2020.)

¹⁴ Lomauttaminen Norjassa: <https://www.norden.org/fi/info-norden/lomauttaminen-norjassa>

Tanskan mallia muistuttava lyhennetyt työajan järjestelmä löytyy Saksasta. Lyhennetyt työajasta (Kurzarbeit) normaalioloissa säädetään Saksan sosiaalilaissa. Valtio voi maksaa lyhennetyt työajan korvausta (Kurzarbeitergeld) mikäli tietyt ehdot täyttyvät. Ehtoja ovat: työ ja ansiot vähentyvät olennaisesti johtuen taloudellisista syistä, vähentyminen on tilapäisestä ja väistämätöntä (eli muut keinot käytetty), vähintään kolmasosa työntekijöistä on menettänyt ainakin 10 prosenttia bruttoansioistaan kalenterikuukauden aikana (tässä ei ole ylärajaa). Lisäksi ehtona on, että hakemuksen pohjana on paikallinen sopimus, yleensä yritysneuvoston (Betriebsrat) kanssa. Saksassa lyhennetyt työajan palkka entisistä ansioista on verrattain matala, noin 60 prosenttia entisestä nettopalkasta. (em. 2020.)

Sekä Tanskan että Saksan mallit ovat ennen koronapandemiaa olleet normaalioloissa käytössä, Tanskan osalta jo vuosikymmeniä. Järjestelmät ovat siis normaalioloissa toimineet suhteellisen laajasti, vaikkakin koronapandemian ajaksi järjestelmiä muovattiin ja sovellettiin poikkeusoloihin soveltuviksi. Hollannissa lyhennetyt työajan järjestelmä (werktijdverkorting) on normaalioloissa rajoitettu poikkeuksellisiin tapahtumiin, esimerkiksi tulipaloihin, tulviin ja epidemioihin. Tällöin lyhennettyä työaika henkilöille tavoitteleva yritys voi hakea tukea, mikäli työ yrityksessä vähentyy vähintään 20 prosenttia 2–24 viikon ajan. Työnantaja maksaa työntekijälle palkan tehdyiltä työtunneilta ja valtio lyhennetyt työajan tunneilta, jolloin työntekijän tulotasoon ei tule suurta muutosta. Tukea myönnetään lähtökohtaisesti kuudeksi viikoksi. Kolme kuuden viikon pidennystä ovat mahdollisia, jos sosiaali- ja työministeriö toteaa, ettei tilanne ole parantunut. Tukiajan maksimi on tällöin yhteensä 24 viikkoa. (em. 2020.)

Muita hyvin vastaavanlaisia lyhennetyt työajan järjestelmiä löytyy esimerkiksi Itävallasta ja Espanjasta. Itävallassa lyhennetyt työajan palkka entisistä ansioista on noin 80–90 prosenttia entisestä nettopalkasta, ja Espanjassa noin 70 prosenttia ensimmäisten kuuden kuukauden ajalta. Espanjan mallissa ensimmäisten kuuden kuukauden jälkeen palkka entisistä ansioista on enää 50 prosenttia. (em. 2020.)

3 Lomautusjärjestelmän toimivuus: laadullinen analyysi

Luvussa kuvataan sekä työnantajien että työntekijöiden edustajien näkemyksiä lomautusjärjestelmän toimivuudesta ja kehitystarpeista. Havainnot perustuvat asiantuntija- ja yritystoimijoiden haastatteluihin sekä työnantajakyselyyn.

3.1 Aineistonkeruun kuvaus

Asiantuntijahaastattelut ja yritystoimijoiden haastattelut

Selvityksen alkuvaiheessa toteutettiin taustoittavat asiantuntijahaastattelut, joissa haastateltiin aihepiiriin perehtyneitä asiantuntijoita eri organisaatiotaustoista. Tässä tutkimusvaiheessa haastatteluihin osallistui työoikeuden asiantuntijoita, työoikeusjuristeja, työnantajajärjestöjen edustajia, työnantajien edustajia, ammattijärjestöjen edustajia sekä lainsäädännön valmistelussa mukana olleita ministeriöiden edustajia.

Haastatteluaineistoa täydennettiin syksyllä 2023, jolloin haastateltiin eri aloilla toimivien yritysten ja yritystoimijoiden edustajia. Haastattelukutsu lähetettiin 103 yrityksen edustajalle, joista 11 osallistui haastatteluun. Haastatteluita tehtiin pienten (20-49 hlö), keski suurten (50-99, 100-249 ja 250-499) ja suurten yritysten (500-999 ja 1000>) edustajien kanssa.

Asiantuntija- ja yrityshaastatteluissa haastateltiin yhteensä 21 henkilöä. Asiantuntijahaastattelut (10 hlö) pidettiin touko-kesäkuussa 2023 ja yrityshaastattelut (11 yrityksen edustajat) loka-marraskuussa 2023.

Yrittäjägallup

Keskeisen aineiston muodostaa Yrittäjägallup, joka toteutettiin edustavana internetpaneelina syksyllä 2023. Kyselyyn saatiin 1301 vastausta, joista työnantajana toimii hieman yli 700 henkilöä. Vain pieni osa tämän kyselyn vastaajista on lomauttanut henkilöstöä, joten kysymyksiä kohdennettiin myös järjestelmän toimivuuteen ja kehittämistarpeisiin. Yrittäjägallup mahdollisti laajemmin yritys kenttää edustavan näkemyksen muodostamisen järjestelmän toimivuudesta. Jakelu toteutui osana Suomen Yrittäjien Yrittäjägallupia, mutta tutkimusryhmä on vastannut kokonaan sisällön laatimisesta ja saanut koko raakadatan käyttöönsä. Toimimalla näin on varmistettu aineiston objektiivisuus.

Täydentävä sähköinen kysely työnantajille

Yrittäjägallupia täydentämään toteutettiin vielä erillinen kysely työnantajille. Tämän aineiston vastaajista isolla osalla oli kokemusta lomautuksista, joka mahdollisti sen, että tämän kyselyn kautta saatiin kerättyä näkemyksiä nimenomaan lomautuksista koke-
musta omaavilta henkilöiltä. Tämän kyselyn jakelu toteutettiin verkostojen avulla, mm. Suomen Yrittäjien uutiskirje, EK:n ja paljon lomauttavien alojen työnantajajärjestöjen kanavat (mm. RT, MaRa).

Sisällöllisesti tässä kyselyssä oli samoja tutkimusryhmän laatimia kysymyksiä lomautusjärjestelmän eri osien selkeydestä, toimivuudesta ja kehitystarpeista. Lisäksi oli määrämukoitoisia väittämiä sekä avokysymyksiä, joilla syvennettiin vastauksia. Sisältö oli sama kuin Yrittäjägallupissa. Taustatietona kysyttiin, onko yritys lomauttanut henkilöistä viimeisen 5 vuoden aikana ja jos on, niin mistä syystä. Tähän kyselyyn saatiin yhteensä 69 vastausta.

Selvityksen loppupuolelle oli suunniteltu työpaja, jossa oli tarkoituksena esitellä selvityksen keskeisiä tuloksia ja kuulla näkemyksiä niihin liittyen eri toimijoilta. Työpaja jouduttiin kuitenkin korvaamaan asiantuntijahaastatteluilla, koska työpajaan saatiin vain pieni määrä ilmoittautumisia johtuen siitä, että työpajan ajankohdalle ajoittuivat laajat lakot. Näissä lisähaastatteluissa kuultiin TEM:n, TE-toimiston, SAK:n, Suomen yrittäjien ja AKAVA:n edustajia. Näiden haastatteluiden osalta haastateltaville toimitettiin etukäteen koonti keskeisistä tuloksista ja haastatteluissa käytiin läpi keskeiset havainnot, kommentit ja huomiot aineistoon liittyen. Selvityksen raporttia on täydennetty näissä haastatteluissa esille nousseiden kommenttien ja huomioiden osalta. Keskeisimpiä koko aineistoa koskevia huomioita oli esimerkiksi se, että yritystoimijoiden vastauksissa oli runsaasti ”en osaa sanoa” vastauksen antaneita vastaajia, joka kertoo yleisesti siitä, että aihepiiri tunnetaan osin huonosti, erityisesti, jos lomautuksista ei ole omakohtaista kokemusta. Samoin vastauksia tarkastellessa on huomioitava se, että lomautusta koskevat käytännöt ja toimenpiteet ovat erilaisia eri kokoisissa yrityksissä. Erillisenä huomion arvoisena asiana mainittakoon vielä, että tutkimuksen ulkopuolelle on rajattu lomautettuina olleiden henkilöiden näkökulmat.

3.2 Haastatteluaineiston analyysi

Seuraavaksi esitellään taustoittavien asiantuntijahaastatteluiden koonteja eri lomautusjärjestelmää koskevien teemojen osalta, joita on käyty läpi haastatteluissa. Tässä osiossa käsitellään lyhyesti tiivistäen keskeisiä haastatteluaineiston nostoja seuraavien teemojen alla: lomautusjärjestelmän tarve, tehokkuus, talousteoreettiset perusteet, yleinen toimivuus, toimivuus poikkeustilanteissa, kehittämistarpeet sekä kritiikki. Tämän osion havaintoja on täydennetty joiltain osin hankkeen loppuvaiheen haastatteluaineistojen havainnoilla (työpajan korvanneet haastattelut).

3.2.1 Asiantuntijat

Lomautusjärjestelmän tunnistettu tarve

Lomautusjärjestelmän tarve tunnistetaan asiantuntijahaastatteluissa selkeästi. Suomalaisessa yhteiskunnassa nähdään olevan selkeä tarve lomautusjärjestelmän olemassaololle. Lomautusjärjestelmä nähdään olennaisena säätelymekanismina työelämän ja yritysten näkökulmasta. Eri osapuolet ovat olleet tyytyväisiä lomautusjärjestelmän olemassaoloon, vaikka tunnistetaankin, ettei järjestelmä aina johdakaan optimaalisiin lopputuloksiin.

Lomautusjärjestelmän tarve tunnistetaan myös äkillisissä ulkopuolisissa shokeissa, jolloin on etu, että on lomautusjärjestelmä tuomassa joustoa erilaisiin tilanteisiin. Moni haastatelluista viittasi tässä yhteydessä koronakriisiin, jolloin moni työnantaja joutui lomauttamaan. Mikäli lomautusjärjestelmää ei olisi käytössä, ainoa vaihtoehto olisi irtisanominen. Tärkeänä pidettiin sitä, että irtisanomiselle on olemassa selkeä vaihtoehto.

Haastatteluissa nousi esille, että Suomen työmarkkinajärjestelmää moititaan paikoin joustamattomaksi yrittäjien näkökulmasta, mutta lomautusjärjestelmää pidetään hyvin poikkeuksellisena ja merkittävimpänä joustomenetelmänä työelämässä. Lomautusjärjestelmää arvostetaan puolin ja toisin, joka tuli selkeästi haastatteluissa esille.

Näkemyksiä tehokkuudesta

Tehokkuuteen liittyen haastatteluissa tuotiin esille, että lomautusjärjestelmä toimii edelleen hyvin tilanteissa, joissa ei voida tarjota työtä tietyn ajanjakson aikana. Hallinnon edustajien näkökulmasta järjestelmä toimii myös pääsääntöisesti hyvin. Lähtökohtaisesti koettiin, että lomautus voidaan toteuttaa riittävän joustavalla tavalla.

Haasteena tehokkuuteen liittyen haastatteluissa tuotiin esille työlainsäädännön osalta lomautuksen perusteet. Asia nähtiin siten, että laissa on tiettyjä epäselvyyksiä ja hankalia kohtia, joita ei ole selkeästi avattu, jonka takia perusasioita joudutaan pohtimaan, eli sitä, miten pitää toimia, jotta toimitaan varmuudella oikein.

Perusajatusta lomautuksen perusteille pidettiin haastatteluissa selkeänä: työn tekeminen loppuu kokonaan tai osittain eli palkanmaksu loppuu kokonaan tai osittain. Toteuttaminen on helppoa mutta ei haasteetonta, eli tiettyjä riskejä vaikuttaa olevan, joita ei pysty lukemaan suoraan lainsäädännöstä. Lomautusjärjestelmä on tiiviisti kytketty yt-menettelyihin. Lomautusta ei voida toimeenpanna, ennen kuin muutosneuvottelut on toteutettu. Tämä toimintamalli pidentää prosesseja.

Esimerkki: ”Milloin yt-neuvottelu on käytävä uudestaan, jos ollut lomautettuna ja tullut takaisin töihin, mutta tuleekin uusi tarve lomautuksille? Jos pidetään uudet yt-neuvottelut, niiden kesto voi olla 6 viikkoa ja siihen perään lomautusilmoitusaika. Tämä vie pohjaa siltä ajatukselta, että lomautus on käytettävissä ja olisi nopea tapa reagoida muutoksiin. Lopulta voi mennä yli 2 kk, että lomauttamisen voi tosiasiaassa toteuttaa. Tämä on monesti aivan liian pitkä aika ja tilanne on usein mennyt jo ohi. Eli ei voida pohtia vain lomautusta, vaan pitää muistaa yt-prosessi.”

Haastatteluissa tuotiin esille, että ristiriita tavoitteen ja tosiasiallisen sääntelyn osalta tulee esille, kun huomioidaan yt-prosessi.

Mikäli pitää lomauttaa yli 90 päivän ajaksi, tulee yt-neuvotteluprosessin kesto olla 6 viikkoa isoimmilla yrityksillä ja 14 päivän ilmoitusaika tulee siihen päälle. Tämän on havaittu johtavan asioiden veivaamiseen ja juridiikkaan, jonka vuoksi pyritään toteuttamaan lomautukset nopeammin hyvällä tarkoituksella ja säästää työpaikkoja, vaikka näyttäisi siltä, ettei tilanne olekaan ohi 3 kuukaudessa.

Pienemmillä yrityksillä yt-haastetta ei ole, koska heillä on 2 viikon ilmoitusaika, joka on osittain lyhennetty joissain työehtosopimuksissa, ja paikallisesti voi sopia 7 päivän ajasta.

Työlainsäädännön mustana pisteenä haastatteluissa nostettiin esille epätasa-arvo työnantajaliittoon kuuluvien ja kuulumattomien osalta, sillä liittoon kuuluvilla on mahdollisuus käyttää lyhennettyä ilmoitusaikaa (7 päivää 14 päivän sijaan). Työlainsäädäntö on rakennettu siten, että se kannustaa liittymään liittoon, liittoon liittymällä saa etuja, joita lainsäädäntö ei anna niille, jotka eivät kuulu siihen. Tähän tosin esitetään muutosta nykyisen hallituskauden aikana siten, että ilmoitusaika lyhenee kaikilla 7 päivään.

Näkemyksiä talusteoreettisista perusteista

Haastatteluissa tuotiin esille, että lomautusjärjestelmän tulee suhteuttaa kokonaisuuteen, sitä ei voi tarkastella vain omana erillisenä elementtinään. Lomautusjärjestelmä on koettu laajalti työmarkkinaosapuolten, myös palkansaajien kesken hyväksi, sillä kaikkien tavoitteena on säilyttää työpaikat. Yleisesti koettiin myönteisenä, että työnantajapuolella on jokin muu tapa reagoida tilanteisiin kuin irtisanominen. Työttömyysturvaa piiriin pääseminen välittömästi lomautuksen jälkeen on olennaista. Työnantajista vain tietyn osan kerrotaan kuitenkin ”osaavan” hyödyntää lomautuksia.

Näkemyksiä lomautusjärjestelmän toimivuudesta yleisellä tasolla

Yleisellä tasolla lomautusjärjestelmä koettiin haastateltavien keskuudessa toimivana. Lomautuksissa myönteisenä pidettiin sitä, ettei työsuhde pääty. Tämä palvelee sekä työnantajaa että työntekijää. Lomautusjärjestelmä on ketterä väline yrityksille ja sosiaaliturva on taattu työntekijöille. Järjestelmästä löytyy riittävää ketteryyttä myös töihin paluun suhteen. Haastatteluissa tuotiin esille, että lomautusjärjestelmän olemassaolo lisää vakautta, jota arvostetaan. Lisäksi haastatteluissa tuotiin esille, että aina on halvempaa, edullisempaa ja järkevämpää, että työn tekee joku, joka on aiemmin työkennellyt samassa tehtävässä. Keskustelussa on ollut prosessin kokonaiskesto ja muutosneuvotteluiden muotomääräykset. Prosessin kestossa koetaan olevan eniten kehittämisen varaa, joka nousee esille myös muualta tämän tutkimuksen aineistosta.

Haastatteluissa tuli myös esille, että työhallinnossa on tiedossa, etteivät lomautetut tyypillisesti halua palveluita ja saattaa näyttäytyä siltä, ettei heille tarjota mitään. Tämän osalta tuotiin esille, että on kuitenkin jo tapahtunut jotain muutoksia ajattelutavassa. Osaamisen kehittämistä voi tapahtua myös lomautuksen aikana, vapautunut aika kannattaa hyödyntää järkevästi ja osaamisen kehittäminen palvelee urakehitystä pitkällä aikavälillä myös yksilön etuja. Yhtenä mahdollisuutena TE-hallinnosta tuotiin esille esimerkiksi yhteishankintakoulutusten järjestäminen lomautetuille. Toistaiseksi osaamisen kehittämistä lomautusten aikana tapahtuu vielä vähänlaisesti, mutta tätä ajattelutapaa toivotaan laajennettavan ja tietoa näistä mahdollisuuksista tulisi levittää myös työnantajille.

Lomautusjärjestelmän toimiminen erilaisissa poikkeustilanteissa

Kokonaisuudessa haastatteluissa tuli esille, että lomautusjärjestelmän koetaan olevan erittäin toimiva ja hyvä tapa reagoida poikkeustilanteisiin tai liiketoiminnan vaihteluihin.

Koronakriisin aikana tarvittiin muutoksia lakiin, jotta järjestelmä palveli erikoistilanteen vaatimuksia, näiden merkitys tunnistettiin haastatteluissa. Kaikki yritykset eivät selvinneet koronakriisistä ja palveluita oli vaikeaa järjestää koronapandemian aikana, joka esti myös pitkälti lomautettujen osallistumisen TE-palveluihin. Palveluita tarjottiin pääsääntöisesti etänä, eikä tämä toimintamalli mahdollistanut kaikkien osallistumista.

Poikkeustilanteiden osalta haastateltavien keskuudessa kannatettiin vaihtoehtoa, jossa nopealla aikataululla säädetään poikkeus lakiin, esim. kuten toimittiin koronatilanteessa, eikä vaihtoehtoa, jossa lakia muutetaan, koska silloin se usein johtaa käytöalan laajenemiseen. Toki poikkeuksen säätämiseen kuluu aina aikaa vähintään muutamia kuukausia asiantuntijakuulemisten takia, mikä tulee huomioida.

Toimivuus tuottavuuden ja työllisyyden näkökulmista

Lomautusjärjestelmän toimivuudesta tuottavuuden ja työllisyyden näkökulmista tuotiin esille, ettei lomautettu välttämättä hae työtä tai palvelua, vaikka hänen kuuluisi tehdä niin. Lomautettuna oleminen voi hidastaa työllistymistä, jos ajatellaan tilannetta, jossa on lomautettu ja ei voi palata työhön, verrattuna tilanteeseen, jossa tulee irtisanotuksi ja alkaa heti etsimään uutta työtä. Tilanteet, joissa työtä on esimerkiksi puolet vuodesta, tunnistettiin hankalina, koska tehokkaampaa olisi etsiä työ, jota riittäisi ympäri vuoden. Esimerkiksi kausityössä on totuttu käyttämään lomautuksia.

Alueellisuuden merkitys lomautuksissa

Täydentävissä haastatteluissa nostettiin esille alueellisuuden merkitys ja se, että alueiden väliset erot voivat olla jollain tapaa olennainen asia lomautusten yhteydessä. Esimerkiksi suurissa kaupungeissa on enemmän kilpailua työnantajien kesken. Jos kilpailua ei ole tai sitä on hyvin vähänlaisesti, luultavasti lomautettu jää odottamaan lomautuksen päättymistä ja palaa entiselle työnantajalleen. Jos on mahdollisuus helposti siirtyä toiselle työnantajalle, voi vaikutus olla myös se, että lomautuksia vältellään, koska ei haluta ottaa riskiä menettää työntekijöitä.

Näkökulmia lomautusjärjestelmän kehittämistarpeista

Lomautusprosessin keston toivotaan selvityksen haastatteluaineistossa selkeästi sen lyhentämistä, tämä muutostoive nousee aineistosta esille laajalti. Vaikka aineistosta nousee selkeästi esille toive lyhentää aikaa 14 päivästä 7 päivään, tuotiin myös esille vastakkainen näkökulma, eli kuinka suuri vaikutus esimerkiksi viikon lyhentämisellä voi tosiasiaissa olla. Asetetuissa päivien määrässä on ollut kyse työntekijän suojasta ja varautumisesta. Lomauttamisen on tarkoitettu olevan harkittu työkalu, ei sellainen, joka otetaan käyttöön yhtäkkiä. Yrityksissä tulee tehdä ennakkointia taloudenpidon osalta. Ei pitäisi olla tilanteita, joissa lomautuksiin turvaudutaan todella pikaisella aikataululla. Mikäli aikaa lyhennetään, voidaan antaa sellainen viesti, että vastuuta yrityksen omasta taloudenpidosta siirretään muualle kuin yritykselle itselleen. Toinen huomio on se, että tässä selvityksessä aineistoa on kerätty yrityspuolen vastaajilta ja siten näkemys on yksipuolinen. Tässä tutkimuksessa ei ole kerätty lomautettujen näkemyksiä keston lyhentämisen osalta.

Haastatteluissa tulee esille, että lomautuksen keskeytyminen ja uudelleen alkaminen koetaan hankalana prosessina, johon toivotaan selkeytystä. Työttömyysturvajärjestelmän ongelmana nähdään olevan erilaiset laajat ja monimutkaiset päivärahasovittelusäännöt ja ohjeistukset. Lomautusajan hyödyntäminen osaamisen kehittämiseen olisi tärkeää, ettei aika mene toimeentuloon olemiseen. Lisäksi nostettiin esille määräaikaisten pohdinta, mutta niiden osalta ei aineistosta ei noussut selkeää näkemystä, mikä kesto olisi sopiva tai millaisia muutoksia niiden osalta toivottaisiin.

Lomautusjärjestelmään kohdistuva kritiikki haastatteluaineistossa

Haastatteluaineiston pohjalta näyttää siltä, että lomautuksen edellytykset ovat melko selkeät. Tuotiin esille, että hankalimpia tilanteita luovat erilaiset epävarmat tilanteet, joissa on epäselvää jatkuvatko työt jossain kohtaa vai eivät. Lomautusajan riskinä on, että henkilö työllistyy toiseen paikkaan lomautuksen aikana ja työnantaja menettää hyvän työntekijän.

Lainsäädännössä epäselviksi kohdiksi tunnistettiin seuraavat tilanteet:

- Väliaikaisesti lomautetut
- Osittain lomautetut, erityisesti päivien laskemisen näkökulmasta (90 pvä tai 200 pvä)

Esimerkiksi:

Jos on alle 3 kk lomautus, pitääkö lomautuksen olla määräaikainen? Missä kohtaa 3 kk tulee täyteen, jos on osittain lomautettu, eli on esimerkiksi töissä 3 päivää viikossa. Miten kahden sadan päivän määräaika lasketaan, jos kyse on osittain lomautuksesta.

Haastatteluaineiston perusteella nousee esille, että lomautusjärjestelmä voi hieman hidastaa luovaa tuhoa, mutta on vaikea hahmottaa kokonaisvaikutusta, koska sen arvellaan olevan luultavimmin on pieni. Näkökulmia tähän esitetään tarkemmin muissa osioissa tässä raportissa. Lomautusjärjestelmä voi hidastaa työllistymistä, jos työhön paluu ei onnistukaan, mutta työhön paluuta kuitenkin odotetaan melko pitkään, ja eletään epävarmuudessa. Pienet työnantajat kokevat, että lomauttaminen on vaikeaa ja prosessina sen pitäisi olla helpompi.

Lisäksi tuotiin esille, että työttömyyskassoilla ja Kelalla on ollut haasteita työttömyyspäivärahan laskemiseen liittyvissä asioissa esimerkiksi lyhennetyt työajan ja osittaisien lomautusten osalta. Näiden haasteiden ratkaisemiseksi haastatteluaineistosta nousee esille toive siitä, että asiaa selkeytetään lisää ja saataisiin parempaa ohjeistusta eri tahoille.

Näkemyksiä lomautusjärjestelmän kehittämisehdotuksiksi

Lomautusjärjestelmän kehittämiseksi ehdotettiin haastatteluaineistossa esimerkiksi työnhaunvelvoitteen alkamista heti lomautuksen alusta, mikäli periaate olisi, että on tarkoitus siirtyä työstä työhön, huomioiden yhteiskunnallisen tilanteen työvoimapulan suhteen.

Haastatteluissa nousee esille toive, että lomautuksen keskeytysmahdollisuus olisi kaikilla. Tällä hetkellä sen todettiin olevan sisällytettynä TES:ssä. Lomautuksen keskeytymismahdollisuudella tarkoitetaan lomautuksen keskeyttämistä tilapäisen työn myötä, eli töihin paluuta ja sitten taas lomautuksen jatkumista tarpeen päättymisen jälkeen ilman erillistä lomautus selvitystä.

Näkökulmia kannustimista lomautusten käyttämiseen

Lomautusjärjestelmän väärinkäyttö ei näyttäydä isona ilmiönä haastateltujen asiantuntijoiden näkökulmasta. Lomautuksen ehtona on, että lomautuksen peruste tulee olla voimassa koko lomautuksen ajan. Eli ei voi olla tilannetta, jossa työntekijöitä tarvitaan lomauttaneessa yrityksessä samaan aikaan kun on lomautukset käynnissä, mutta tämän asian tulkinta ei aina ole yksinkertaista. Mikäli on tilanne, jossa yrityksellä ei ole

pitkäaikaisesti työtä tarjolla, voidaan valita toistaiseksi voimassa oleva lomautus, jolloin saadaan lisäaikaa irtisanomisajan palkan maksulle. Jos irtisanoo tällöin, palkka tulee maksaa heti. Joskus yrityksillä ei ole rahaa maksaa irtisanomisajan palkkoja, jolloin lomautusta voidaan pohtia yhtenä vaihtoehtona. Tämän takia laissa on sääntö, että 200 päivän lomautuksen jälkeen työntekijä saa päättää työsuhteen ja työnantajan tulee maksaa irtisanomisajan palkka. Tämä voi olla isokin summa, jos irtisanomisaika on esimerkiksi 4 kuukautta ja samassa tilanteessa olevia työntekijöitä on iso määrä.

Haastatteluissa tuotiin esille, että voi olla, että jotkut yritykset väärinkäyttävät lomautusjärjestelmää tai sitten on mahdollista, että joku voi jopa pyytää lomautusta. Harvinaisissa tapauksissa voi olla tilanteita, joissa on muodostunut perinteeksi sulkea toiminta väliaikaisesti tiettyyn aikaan vuodesta ja tähän on mukauduttu, sitä voidaan jopa odottaa henkilöstön keskuudessa.

Lomautetun työntekijän tilanne työnhaun näkökulmasta

Haastatteluissa käsiteltiin myös lomautetun työntekijän tilannetta työnhaun näkökulmasta. Mikäli lomautuksen kesto on tiedossa, tuotiin esille, että voidaan työnhaku sen aikana kokea turhaksi, varsinkin jos kyse on poikkeustilanteesta tai lyhytkestoisesta tilanteesta. Toisaalta nähtiin, että lomautus on kuitenkin yritykselle aina riski. Osaavat henkilöt voivat hakeutua muualle ja työllistyä nopeastikin. Lomautus antaa työntekijälle myös mahdollisuuden ajatella omaa tilannettaan uudella tavalla ja pohtia esimerkiksi millaisia mahdollisuuksia osaaminen kehittäminen voisi itselle tuoda.

Sosiaaliturvan osalta hankalana asiana haastatteluissa nostettiin esille viiveet maksuissa. Voi kestää jonkun aikaa, että maksuja tulee tilille ja se voi erityisesti pienipalkkaisten osalta vaikuttaa paljonkin yksilölliseen tilanteeseen. Työnantajan tulee toimittaa dokumentteja lomautukseen liittyen ja jos tässä on viivettä, myös sosiaaliturvan maksuissa voi olla viivettä. Työttömyysturvalaki kuitenkin mahdollistaa ennakkomaksun, eli vaikka dokumentit olisivat puutteellisia, etuudet voidaan maksaa ja ne tarkistetaan, kun kaikki dokumentit on toimitettu. Vaikka tämä mekanismi on olemassa, tuotiin haastatteluissa esille, että kyse on kuitenkin tukiviidakosta, jonka toimintamekanismien osalta on epätietoisuutta. Tämä voi osaltaan ruokkia erilaisia pelkoja ja epävarmuuksia lomautettujen keskuudessa.

Lomautetun työntekijän tilanne on myös toimialasta riippuvaista. Haastatteluissa tuotiin esille, että osa työntekijöistä on tottunut siirtymään toisen työnantajan palveluksesta toiselle, esim. hotelli- ja ravintola-alalla tehdään usein ”keikkaa” toisen työnantajan palveluksessa esimerkiksi lomautuksen ajan. Näissä tapauksissa lomautuksen vaikutus ei välttämättä ole yksilölle kovinkaan kielteinen, koska työtä on kuitenkin saatavilla.

Määräaikaista ja osa-aikaista työtä lomautuksen aikana voi olla helppo löytää, mutta työnantaja ei välttämättä halua palkata toisesta yrityksestä lomautettua henkilöä, koska hän saattaa palata vanhaan työhön.

Vastaavatko lomautuksia koskevat toisinsopimismahdollisuudet työpaikkojen tarpeita

Työnantajapuolen selkeä toive haastatteluiden perusteella on, että nykyinen ilmoitus-aika 14 päivää tulisi lyhentää 7 päivään, jonka osa TES:sta mahdollistaa jo nyt. Perusteena on se, että lomautusjärjestelmän tulisi mahdollistaa nopea reagointi muutoksiin. Kahden viikon aikaa pidetään tarpeettoman pitkänä, kun se yhdistyy YT-neuvotteluihin, ja usein tilanteessa tiedetään mikä lopputulos tulee olemaan. Orpon hallitus-ohjelma sisältää kirjauksen ilmoitusajan lyhentämisestä 7 päivään, eli tämä toivottu muutos on jo suunniteltu.

Lomautusjärjestelmän vaikutukset muiden kuin lomautettujen työttömien asemaan ja mahdollisuuksiin työllistyä

Yleiskuva haastatteluiden perusteella on, että suurin osa lomautetuista palaa työpaikalleen. Pitkäkestoisten lomautusten taustalla ovat tyypillisesti suhdannevaihtelut. Lomautuksen vähentävät työttömien määrää, eli kilpailua työmarkkinoilla. Toisaalta myös avointen työpaikkojen määrä on tärkeä.

Haastatteluissa tuotiin esille, että jos osaaminen on kohdallaan, työnantaja haluaa tarjota työtä, kun yrityksen taloudellinen tilanne sen vain mahdollistaa. Liian pitkät lomautusajat ovat hankalia, koska henkilö on silloin edelleen sitoutunut vanhaan työpaikkaansa ja uuden työn etsiminen luultavammin viivästyy. Tällöin asuinpaikkakunta menettää verotuloja ja yhteiskunta maksaa korvaukset. Tulisi myös huomioida pitkittyneen lomautuksen sosiaaliset vaikutukset sekä toimeettomana olemisen haasteet.

Yritykset, jotka tarvitsevat kapean alan osaamista, pitävät viimeiseen asti kiinni osavasta työvoimasta, koska on suuri pelko sen menettämisestä, jolla voi mahdollisesti olla kauaskantoisia vaikutuksia yrityksen kilpailukykyyn ja toimintaan.

3.2.2 Yritystoimijoiden haastattelut

Yritystoimijoiden haastatteluissa nousi esille samankaltaisia näkemyksiä yrityksen koosta riippumatta, ja ne ovat osin yhdenmukaisia asiantuntijahaastatteluissa nostettujen näkemysten kanssa.

Haastateltujen toimijoiden tekemien lomautusten taustalla on ollut kysynnän vähentyminen, suhdannevaihtelut, kausivaihtelu, projektiluontoinen työ sekä koronapandemian aiheuttama tilanne. Pääsääntöisesti kaikki työntekijät ovat palanneet töihin lomautukselta, muutamissa tapauksissa työntekijä on irtisanoutunut.

Lähes jokaisella vastaajalla haasteeksi nousi muutosneuvotteluiden ja ilmoitusajan pitkä kesto. Nykyinen lomautusprosessi koetaan turhaksi pitkien käsittelyaikojen takia. Tarve lomautukselle voi olla jo ohi ennen neuvottelujen loppuunsaattamista. Joillain aloilla käydään neuvotteluja varmuuden vuoksi etukäteen, jotta mahdolliset lomautukset voidaan ajoittaa oikein. Yritystoimijoiden näkökulmasta helpotus ilmoitusajan keston vähentäisi byrokratiaa ja turhia neuvotteluja, rekrytointikynnys madaltuisi, tuottavuus paranisi nopean reagoinnin ja henkilöstön sitoutumisen myötä.

Lainsäädäntö koetaan enimmäkseen selkeäksi, lomautuksen aikana irtisanoutumisessa on jonkin verran epäselvyyttä. Toimialojen välillä on havaittavissa eroja. Esimerkkinä nostettiin esimerkiksi asfalttiala, jolloin ei tarvitse käydä muutosneuvotteluja, koska työ on kausiluontoista.

Työnantajapuolella toivotaan joustavuutta ja paikallista sopimista. Neuvotteluaikoja toivotaan lyhyemmiksi, erityisesti kriittisessä tilanteessa oleville yrityksille. Korvaavan työn tarjoamista pitäisi tarkastella työntekijä- / toimialakohtaisesti. Työntekijöille toivottiin esimerkiksi omavastuupäivien vähentämistä ja ansiosidonnaista työttömyysturvaa muillekin kuin liiton jäsenille. Tällöin työntekijöillä voisi olla suurempaa halukkuutta neuvotella joustavammasta lomautuksesta.

3.3 Kyselyaineistojen analyysit

3.3.1 Yrittäjägallup aineiston kuvaus

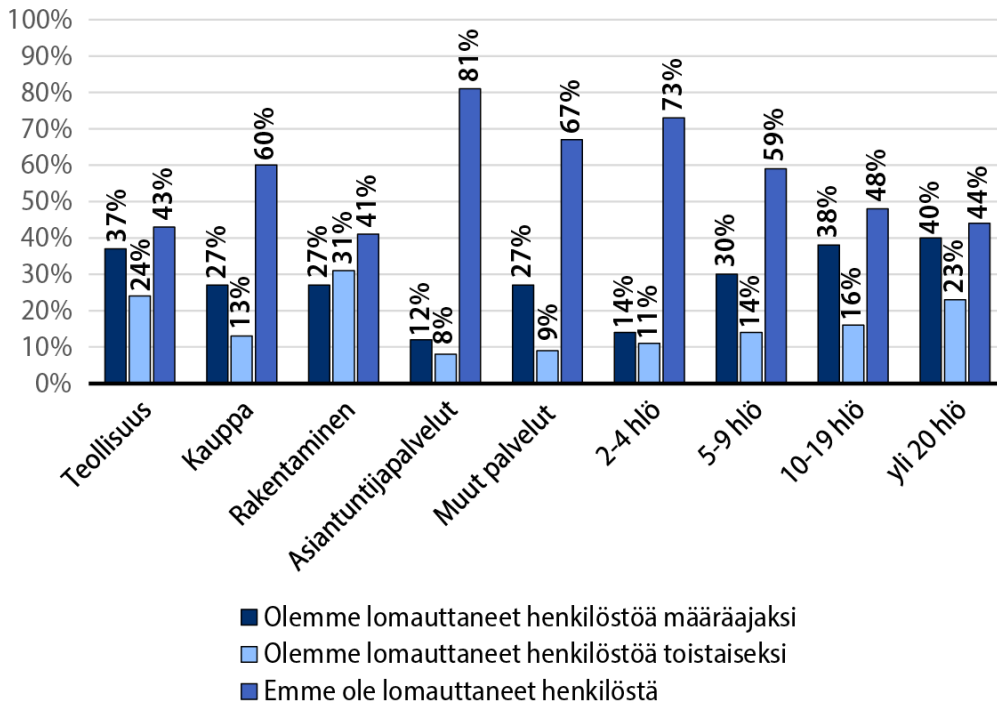
Suomen Yrittäjien yrittäjägalluppiin saatiin lomautusjärjestelmää koskevaan osioon yhteensä 1301 vastausta. Tässä on tarkasteltu kuitenkin vain työllistävien yrittäjien vastauksia, koska lomautusjärjestelmä koskee enemmän heitä kuin yksinyrittäjiä¹⁵. Tässä vastaajajoukossa määrääjäksi lomauttaneita oli 176 vastaajaa (24 %) ja tois-
taiseksi lomauttaneita 101 vastaajaa (14 %).

Toimialaluokituksiin on rajattu vain vastaukset, joissa vastaajat sanoivat työllistävänsä
työntekijäasemassa olevia ja henkilöstön määrässä on rajattu pois yhden henkilön yri-
tykset. Tarkastelusta on myös jätetty 'En osaa sanoa' -vastaukset pois, minkä vuoksi
vastausmäärät poikkeavat toisistaan kahdella vastauksella niin, että toimialaluokitus-
ten mukaan tarkasteltaessa $n = 715$ ja henkilöstön kokoluokan $n = 718$.

Vastaajat jakautuvat toimialaluokituksen mukaan seuraavasti: teollisuus $n=92$, kauppa
 $n=116$, rakentaminen $n=97$, asiantuntijapalvelut $n=146$, muut palvelut $n=264$. Yrityk-
sen henkilöstön mukaan vastaajat jakautuvat siten, että 2-4 henkilöä $n=341$, 5-9 hen-
kilöä $n=170$, 10-19 henkilöä $n=112$, yli 20 henkilöä $n=95$. Työllistävästä 598 (83 %) on
Suomen Yrittäjien tai jonkin muun työnantajajärjestön jäsen.

¹⁵ Yksinyrittäjien vastaukset olivat pitkälti samanlaiset kuin muilla, tällä ryhmällä tosin oli enemmän 'en osaa sanoa' vastauksia.

Kuvio 2. Vastaukset kysymykseen: ”Oletteko lomauttaneet henkilöstöänne viimeisen viiden vuoden aikana eli 2018 loppuvuodesta lähtien? (voi valita useita)” yrityssektorin ja koon mukaan tarkasteltuna.



Teollisuusalalla oli eniten määräaikaisia lomautuksia (37 %) viimeisen viiden vuoden aikana. Rakennusalla oli eniten toistaiseksi voimassa olevia lomautuksia (31 %). Asiantuntijapalveluissa jopa 81 prosenttia vastaajista ilmoitti, ettei ole ollenkaan joutunut lomauttamaan henkilökuntaa viimeisen viiden vuoden aikana. Mitä enemmän henkilöstöä yrityksessä sitä todennäköisemmin se on joutunut lomauttamaan henkilöstöä viimeisen viiden vuoden aikana. (Kuvio 2)

3.3.2 Yrittäjägallupin tuloksia

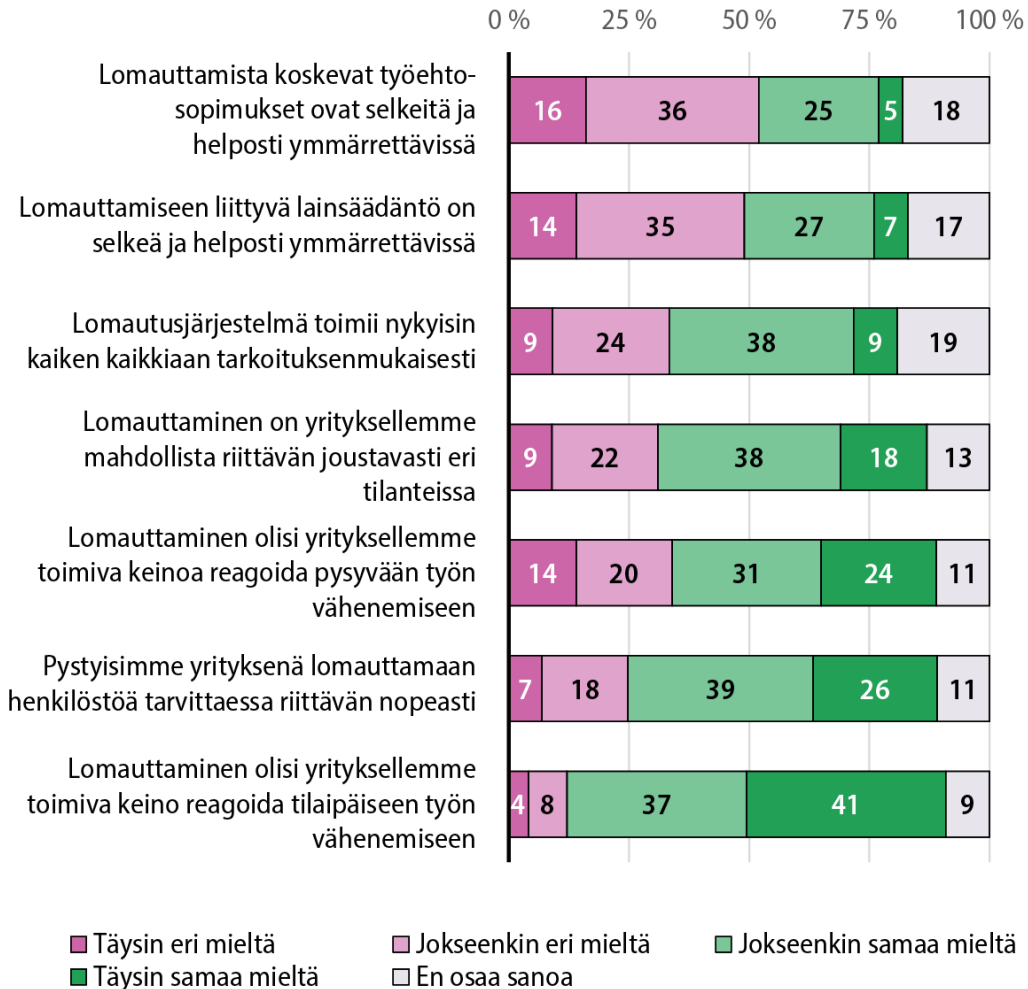
Tässä aineistossa enemmistön mielestä lomauttaminen olisi toimiva keino reagoida tilapäiseen työn vähentymiseen. Tämän väitteen kanssa oli yhdenmielisiä 78 prosenttia vastaajista. Erityisesti teollisuus- ja rakennusala sekä yli 20 henkilön yritykset pitivät lomauttamista toimivana keinona. Tilanteessa, jossa työn väheneminen on pysyvää, lomauttamista ei koeta ihan yhtä toimivaksi keinoksi, paitsi rakennusallalla.

Tässä aineistossa merkittävä osa vastaajista kokee, että henkilöstöä voidaan lomauttaa tarvittaessa riittävän nopeasti. Tämän väitteen kanssa oli yhdenmielisiä (samaa tai täysin samaa mieltä vastauksen antaneet) 65 prosenttia vastaajista. Vastaajista 25

prosenttia oli väitteen kanssa erimielisiä. Rakennusalan vastaajat kokevat vahvimmin, että pystyvät lomauttamaan henkilöstöä tarvittaessa riittävän nopeasti. Muista poiketen rakennusala kokee vahvemmin, että lomauttaminen on riittävän joustavaa eri tilanteissa. Kaikista vastaajista yli 20 henkilön yritykset eivät koe lomauttamisen joustavuutta yhtä riittäväksi kuin muut.

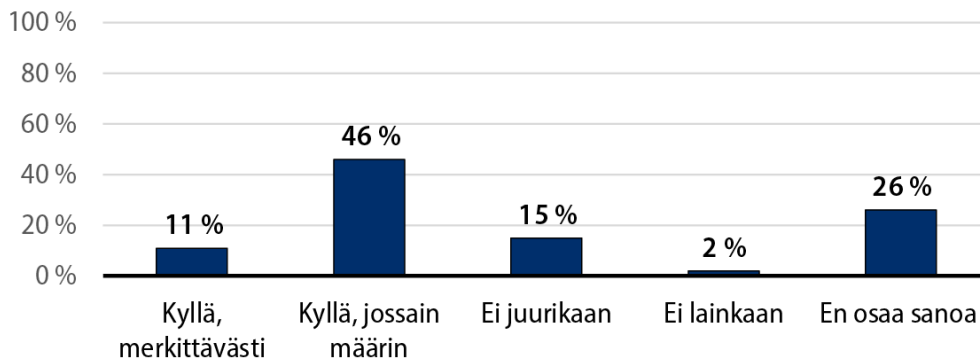
Vastaajista merkille pantava osuus, 33 prosenttia, on sitä mieltä, ettei lomautusjärjestelmä toimi tarkoituksenmukaisesti (eri mieltä tai täysin eri mieltä vastauksen antaneet). Vastaajaryhmittäin tarkasteltuna, 18 prosenttia yli 20 henkilön yrityksistä ei koe lainkaan, että lomautusjärjestelmä toimii nykyisin kaiken kaikkiaan tarkoituksenmukaisesti. Enemmistö kaikista vastaajista kuitenkin kokee, että se toimii tarkoituksenmukaisesti. Keskeinen havainto yleisesti on, että kaikista vastaajista noin puolet (49 %) ei pidä lomauttamiseen liittyvää lainsäädäntöä kovinkaan selkeänä ja helposti ymmärrettävänä. Myöskään lomautusta koskevia työehtosopimuskirjauksia ei pidetä kovin selkeinä ja helposti ymmärrettävinä. Tämän väitteen kanssa erimielisiä on myös noin puolet (52 %) vastaajista. (Kuvio 3)

Kuvio 3. Vastaukset väitteisiin: ”Kuinka hyvin seuraavat väittämät kuvaavat lomautusjärjestelmän nykytilaa eli tilannetta ennen uuteen hallitusohjelmaan kirjattuja muutoksia”.



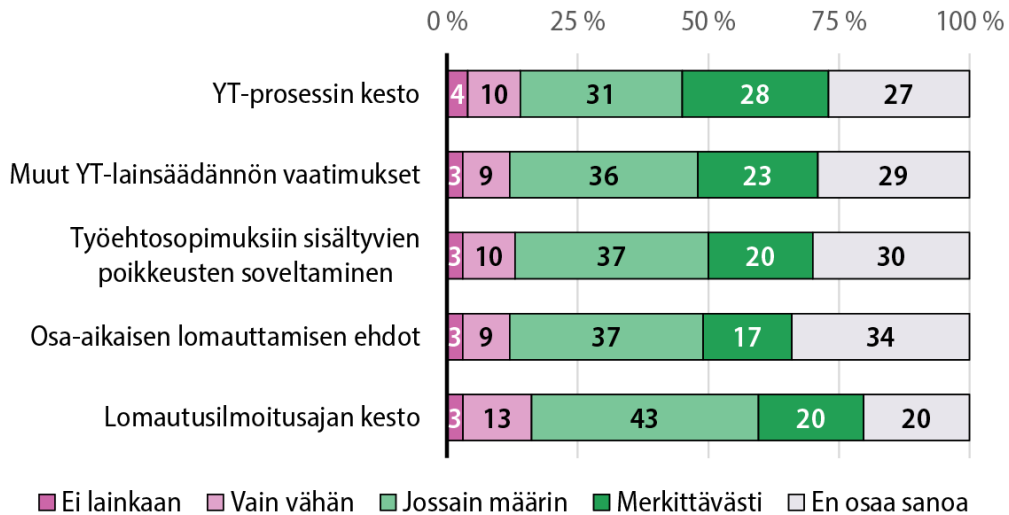
Enemmistö vastaajista kokee, että nykyinen lomautusjärjestelmä sisältää ainakin jossain määrin piirteitä, jotka vaikeuttavat lomauttamista tai vähentävät sillä tavoiteltuja vaikutuksia (Kuvio 4).

Kuvio 4. Vastaukset kysymykseen: ”Sisältyykö lomautusjärjestelmään piirteitä, jotka vaikeuttavat lomauttamista tai vähentävät sillä tavoiteltuja vaikutuksia?”



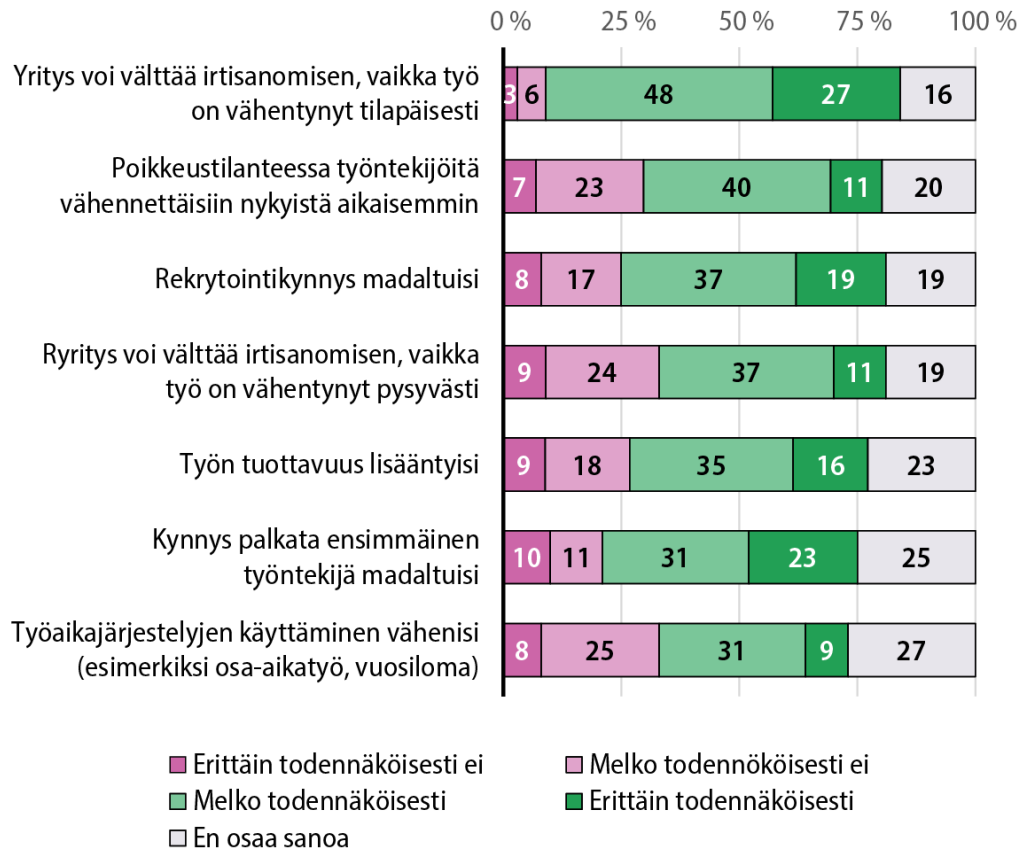
Kun tätä tarkastellaan tarkemmin (kuvio 4), nousee esille, että YT-prosessin kesto sekä lomautusilmoitusajan kesto nousevat keskeisimmiksi haasteiksi, jonka puolesta puhuu myös haastatteluaineisto. Taustatietojen mukaan tarkasteltuna, rakennusala ja yli 20 henkilön yritykset kokevat lomauttamisajan keston vaikeuttavan lomauttamista tai vähentävän sillä tavoiteltuja vaikutuksia aina. Muillakin toimialoilla ja kokoluokissa lomautusilmoitusajan kesto koettiin isona vaikeuttavana tekijänä. Yli 20 henkilön yrityksissä myös YT-prosessin kesto koettiin selkeästi isompana ongelmana kuin muilla toimialoilla ja kokoluokissa. YT-lainsäädännön vaatimukset ja työehtosopimukseen sisältyvien poikkeuksien soveltaminen olivat kaikilla vastaajilla ongelma yli 20 henkilön yrityksissä. Osa-aikaisen lomauttamisen ehdot koettiin vain vähän vähemmän vaikeuttavaksi tekijäksi (Kuvio 5).

Kuvio 5. Vastaukset kysymykseen: "Kuinka paljon seuraavat tekijät vaikeuttavat lomauttamista tai vähentävät sillä tavoiteltuja vaikutuksia?"



Kuviossa 6 on kuvattuna väitteet koskien lomauttamisen helpottamisen mahdollisia vaikutuksia. Todennäköisimpinä seurauksina pidettäisiin sitä, että yritys voisi välttää irtisanomisia (75 % piti melko todennäköisenä tai erittäin todennäköisenä). Seuraavaksi todennäköisimpänä seurauksena pidettäisiin sitä, että rekrytointikynnys madaltuisi (56 %) ja kynnys palkata ensimmäinen työntekijä madaltuisi (54 %). Taustatietojen tarkastelun perusteella yli 20 hengen yritykset pitävät rekrytointikynnyksen madaltumista todennäköisempänä kuin muut. Rakentamisalalla ja yli 20 henkilön yritysten vastaajat arvioivat työn tuottavuuden kasvavan todennäköisemmin kuin muissa vastaajaryhmissä.

Kuvio 6. Vastaukset kysymykseen: "Jos lomauttaminen olisi yrityksellenne nykyistä helpompaa, niin kuinka todennäköisesti siitä aiheutuisi seuraavia vaikutuksia?"



3.3.3 Täydentävän kyselyn aineiston kuvaus

Täydentävään kyselyyn saatiin 69 vastausta, ja tämän kyselyn kysymykset olivat samat kuin Yrittäjägallupin kyselyssä. Myös tulokset mukailevat pitkälti Yrittäjägallupin tuloksia.

Täydentävän kyselyn vastaajista 44 eli 64 prosenttia oli lomauttanut henkilöstöä viimeisen 5 vuoden aikana. Tässä aineistossa painottuvat siten vastaajat, joilla on kokemuksia lomautuksista.

Vastaajista 10 ilmoitti, että ovat lomauttaneet henkilöstöä joka vuosi viimeisen viiden vuoden aikana. Vain kuusi kyselyyn vastanneista (9 %) ei ollut lomauttanut henkilöstöä lainkaan viimeisen viiden vuoden aikana. Enemmistö vastaajista (85 %) on tehnyt maksimissaan 90 päivän lomautuksia, 30 prosentissa tapauksista lomautuksen kesto

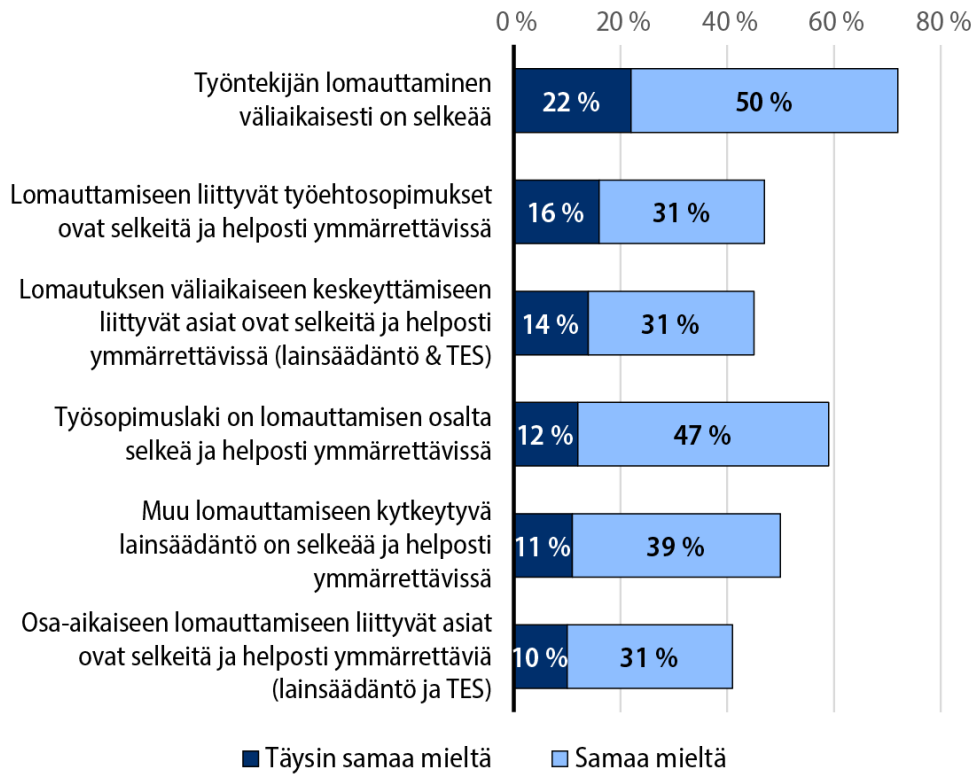
on ollut 180 päivää ja 22 prosenttia ilmoitti yli 200 päivän lomautuksista. Vastaajista 70 prosenttia ilmoitti, että lomautetut palasivat töihin lomautuksen jälkeen ja 17 prosentissa tapauksista osa lomautetuista irtisanottiin ja osa palasi töihin.

Vastanneista 13 ilmoitti kuuluvansa johonkin työnantajaliittoon, 10 ilmoitti yrityksensä henkilöstön määräksi vähintään 250 henkilöä ja 17 ilmoitti, että heillä on työehtosopimus, jossa sovitaan poikkeavasta ilmoitusajasta.

Vastaajista 75 prosenttia mainitsi yritystoiminnan lyhyen aikavälin kannattavuuden tai työn tarjoamisen edellytysten heikentymisen (esim. tilapäinen toimintaympäristön muutos) syyksi lomautukselle. Muissa tapauksissa syy oli yritystoiminnan keskipitkän aikavälin kannattavuuden tai työn tarjoamisen edellytysten heikentymisen tai jonkun muun syyn.

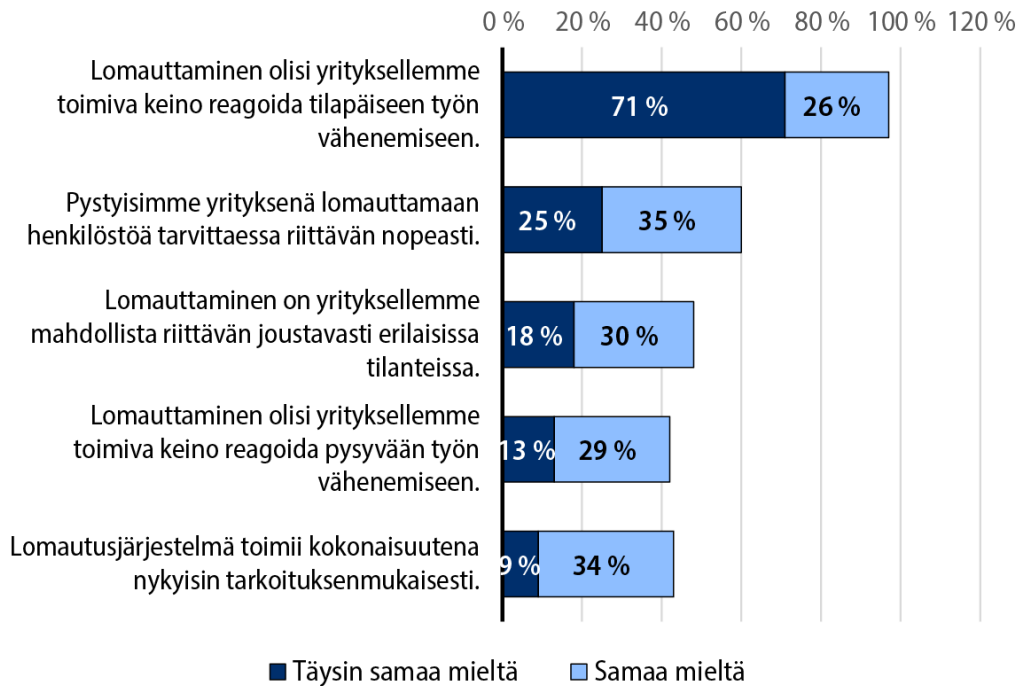
Vajaa puolet vastanneista ei kokenut lomauttamiseen liittyvää lainsäädäntöä ja työehtosopimuksia kovinkaan selkeiksi tai helposti ymmärrettäviksi (kuvio 7). Enemmistö vastaajista koki kuitenkin, että työntekijän väliaikainen lomauttaminen ja työsopimuslaki lomauttamisen osalta on ainakin jokseenkin selkeää ja helposti ymmärrettävää. Selkeä enemmistö tuntee yrityksensä velvollisuudet lomautustilanteessa.

Kuvio 7. Vastaukset väitteisiin koskien lomautusjärjestelmän selkeyttä, täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä vastauksen antaneiden osuudet.



Vastaajista enemmistön (76 %) mielestä lomautusjärjestelmä sisältää piirteitä, jotka vaikeuttavat lomautusta tai vähentävät sillä tavoiteltuja vaikutuksia. Hieman yli puolet kokee, ettei nykyinen lomautusjärjestelmä ole tarpeeksi joustava erilaisiin tilanteisiin. Yli 90 prosenttia vastaajista koki lomautusilmoitusajan olevan lomauttamista vaikeuttava tekijä. Myös YT-prosessin kesto ja työehtosopimukseen sisältyvien poikkeusten soveltaminen koettiin selkeästi vaikeuttavaksi tekijäksi. Muut YT-lainsäädännön vaatimukset ja osa-aikaisen lomauttamisen ehdot koettiin vain vähän vähemmän hankaloittavina tekijöinä.

Kuvio 8. Vastaukset kysymykseen: "Miten hyvin seuraavat väittämät kuvaavat lomauttamisen ja siihen liittyvien säädösten ja sopimusten nykytilaa?", osuus vastaajista, jotka täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä.



Yli 90 prosenttia vastaajista arvioi, että jos lomauttaminen olisi helpompaa, he voisivat välttää irtisanomiset työn vähentyessä tilapäisesti. Yli puolilla tämän kyselyn vastaajista työn tuottavuus lisääntyisi vastaajien omien arvioiden mukaan. Eli vastaajat arvioivat, että heidän yritys voisi välttää irtisanomiset pysyvissäkin työn vähentymisissä, jos lomauttaminen olisi helpompaa, koska poikkeustilanteissa työntekijöitä voitaisiin vähentää nykyistä aikaisemmin ja siten myös rekrytointikynnys madaltuisi. (Kuvio 9)

Kuvio 9. Vastaukset kysymykseen: "Jos lomauttaminen olisi yrityksellenne nykyistä helpompaa, niin kuinka todennäköisesti siitä aiheutuisi seuraavia vaikutuksia?", osuus vastaajista, jotka vastanneet erittäin todennäköisesti tai melko todennäköisesti.



Avoimissa vastauksissa nousi esiin myös tässä aineistossa toiveet lyhyemmästä ilmoitusajasta. Monilla aloilla on vaikea ennakoida työtilannetta pitkälle, jolloin neuvotteluja saatetaan käydä varmuuden vuoksi. Myös eri työehtosopimuksien (TES) eri ilmoitusaikojen koetaan pistävän työntekijät eriarvoiseen asemaan, erityisesti saman yrityksen sisällä (toimihenkilöillä pidemmät ilmoitusajat kuin työntekijöillä).

3.4 Yhteenveto

Lomautusjärjestelmä nähdään tutkimusaineiston perusteella tarpeellisena ja melko hyvin toimivana kokonaisuutena. Selkein tästä tutkimusaineistosta nouseva yleisesti nouseva kehitystoive liittyy ilmoitusajan lyhentämiseen, joka on jo sisällytettynä Orpon hallitusohjelmaan. Enemmistön mielestä lomauttaminen on toimiva keino reagoida tilapäiseen työn vähentymiseen. Merkittävä osa vastaajista kokee, että henkilöstöä voidaan lomauttaa tarvittaessa riittävän nopeasti.

Keskeisin kehittämisen tarve koskee lomauttamiseen liittyvien käytänteiden selkeyttämistä. Noin puolet Yrittäjägallupin ja myös täydentävän kyselyn vastaajista ei pidä lomauttamiseen liittyvää lainsäädäntöä kovinkaan selkeänä ja helposti ymmärrettävänä. Toisaalta tässä saattaa näkyä se, ettei kaikilla ole ollut kokemusta lomauttamisista. Yhtä suuri osuus ei myöskään pidä lomautusta koskevia työehtosopimuskirjauksia kovin selkeinä ja helposti ymmärrettävinä. Tätä tukevia havaintoja nousee myös haastatteluaineistosta.

Vastaajista enemmistö tunnistaa lomautusjärjestelmässä piirteitä, jotka vaikeuttavat lomauttamista tai vähentävät sillä tavoiteltuja vaikutuksia. Mikäli lomauttamista helpotettaisiin, iso osuus vastaajista pitää todennäköisenä myönteisiä seurauksia, kuten että yritys voisi välttää irtisanomisia, rekrytointikynnys madaltuisi ja myös kynnys palkata ensimmäinen työntekijä madaltuisi.

Vastaajien joukosta on eroteltavissa karkeasti kaksi eri ryhmää. Ensimmäiselle ryhmälle lomautusjärjestelmä on tuttu ja he näkevät lomautukset yhtenä ”työkaluna”, jota käytetään tietyissä tilanteissa. Toiselle ryhmälle lomauttaminen näyttäytyy hankalana, sen käytänteitä ei tunneta ja kokonaisuus vaikuttaa jossain määrin epäselvältä. Tämän pohjalta on tunnistettavissa tarpeita kohdentaa työnantajille lisää opastusta ja koulutusta aihepiiriin liittyen tai tuoda tietoa tarjolle helposti ymmärrettävässä muodossa.

4 Lomautukset työntekijän näkökulmasta

Tässä luvussa tarkastelemme lomautusjärjestelmää palkansaajan näkökulmasta käyttäen mikroteoreettisia näkökulmia ja työntekijätason rekisteriaineistoja. Arvioimme lomautuksia pitkän aikavälin empiirisessä tarkastelussa (alaluku 4.2), tarkastelemme lomautusten kohdentumista työvoimassa (alaluku 4.3), arvioimme lomautettujen paluuta työhön ja lomautuksen seurauksia työllisyyteen pitkällä aikavälillä (alaluku 4.4) sekä tarkastelemme lomautusten toistuvuutta ja kausittaisuutta (alaluku 4.5). Tilastoanalyysimme tarkastelee lomautuksia laajemmassa takaisinkutsuntaan päättyvien työttömyysjaksojen kontekstissa ja vertaamme lomautuksia tuotannollisista ja taloudellisista syistä johtuviin irtisanomisiin. Ennen tilastoanalyysia (alaluku 4.1) käymme läpi lomautusjärjestelmän talousteoreettisia näkökulmia ja aiheeseen liittyvää kansainvälistä kirjallisuutta.

Aineistot ja menetelmät

Käytämme työhallinnon asiakastietojärjestelmä URA:n tiedoista koottuja tutkimuskäyttöön tarkoitettuja kokonaisaineistoja työnhakujaksoista (jäljempänä TEM-aineistot). Tietoja lomautettujen demografiasta ja työstä poimimme Tilastokeskuksen FOLK-aineistoista. Aineistot on kuvattu liiteluvussa A.

Tarkastelumme perustuvat kuvaileviin tilastollisiin menetelmiin, joiden tuloksia tulkitsemme mikrotalousteorian keinoin. Käyttämämme tilastolliset menetelmät rakentuvat työsuhde- ja työnhakujaksoaineistojen monipuoliselle käytölle. Menetelmät on kuvattu liiteluvussa B.

4.1 Lomautukset ja lyhennetty työaika kirjallisuudessa

Useassa maassa on käytössä jonkinlainen lomautusjärjestelmä tai lyhennetyn työajan järjestelmä, jolla valtio tukee työsuhteiden pysyvyyttä yritysten kohdatessa odottamatomia sokkeja (ks. tämän raportin 1. luku, OECD 2021, OECD 2022). Toisaalta myös sellaisissa maissa kuten Yhdysvalloissa, joissa ei ole lomautusjärjestelmää, takaisinkutsunta takaisin edelliselle työnantajalle on tavallista (ks. Fujita ja Moscarini 2017; Katz 1986; Feldstein 1978). Tällöin takaisinkutsuntojen ennakoimisen ja ei-sitovien lu-

pausten merkitys kasvaa tärkeäksi työntekijöiden työnetsintäkäyttäytymisen ja työllisyystulemien kannalta (Katz ja Meyer 1990). Erityisesti tämä pätee työttömyysetuuden piirissä olevien työntekijöiden osalta.

Tässä luvussa tulkitsemme työntekijöiden käyttäytymistä talousteorian näkökulmasta. Tässä alaluvussa kuvailemme tätä talousteoriaa ja sen termistöä. Luku 4 keskittyy työntekijöiden näkökulmaan. Työtä vailla olevat eivät kuitenkaan toimi tyhjiössä, vaan työmarkkinapolitiikan vaikutuksia ymmärtääkseen on tarkasteltava markkinoiden molempien osapuolten, työnhakijoiden ja työpaikkoja luovien työnantajien käyttäytymistä (esimerkiksi Diamond 1981, Mortensen 1982, Pissarides 1984, tai suunnatun etsinnän osalta Peters 1991, Moen 1997, tai Shimer 1996).

Tarkastelemme tässä alaluvussa kirjallisuutta lyhyistä takaisinkutsuntaan päätyvistä työttömyysjaksoista, lomautuksista sekä lyhennetystä työajasta keskittyen työntekijän näkökulmaan. Lisäksi, koska tilapäisiin irtisanomisiin liittyvät järjestelmät ovat lähes aina ainakin osittain julkisrahoitteisia, emme voi välttää julkisen sektorin tukien vaikutusten mainitsemista. Kirjallisuuskatsauksessa keskustelemme myös Yhdysvalloissa käytössä olevan työnantajien työttömyysvakuutusmaksujärjestelmän ja sen (aikaisemmista) irtisanomisista riippuvien maksujen (experience rating) vaikutuksesta takaisinkutsuntoihin ja työttömyyteen (Albertini ym. 2023; Feldstein 1978; Fujita ja Moscarini 2017). Lisäksi keskustelemme useassa Euroopan maassa käytössä olevan lyhyen työviikon järjestelmän vaikutusta työllisyyteen etenkin yllättävissä kriiseissä (Kopp ja Siegenthaler 2021; Giupponi ja Landais 2023; Cahuc ym. 2022; Tilly ja Niedermayer 2017; Hallman 2023).

Talousteoreettinen näkökulma lomautuksiin

Työmarkkinoihin liittyy kitkatekijöitä: sekä työpaikan että työntekijän etsiminen on vaivalloista ja aikaa vievää. Tätä prosessia voidaan kuvata esimerkiksi seuraavasti. Oikoon joukko avoimia työpaikkoja ja työttömiä työnhakijoita. Työntekijät voivat hakea yhtä tai useampaa työpaikkaa, mutta se vaatii aikaa ja vaivannäköä, jota kuvaillaan etsintäkustannuksella (tai rajoitteella siitä miten monta työpaikkaa voi periodin aikana hakea). Joskus työnhakijat voivat valita, millä intensiteetillä etsivät töitä, eli miten paljon työtä ja vaivaa käyttävät etsintään. Tällöin yksittäisen työntekijän kannalta korkeampi intensiteetti johtaa keskimäärin nopeampaan työnsaantiin. Työnantajat voivat luoda avoimia työpaikkoja, mutta tämäkin maksaa, minkä lisäksi työnantaja joutuu odottamaan yhteydenottoja sopivilta työnhakijoilta (sekä valitsemaan sopivan työntekijän, jos työnhakijoita on useampia).

Yritys (avoin työpaikka) voi kohdata yhden tai useamman työntekijän, jolloin muodostuu työnantaja-työntekijä pari. Mikäli yritys ei tapaa ainuttakaan työntekijää ei tällaista

paria synny. Kutsumme tässä syntynyttä työpaikka-työntekijäparia kohtaantopariksi. Kohtaantoparien muodostumista voidaan kuvata kohtaantofunktion avulla, joka yksinkertaisimmillaan kertoo syntyneiden työntekijä-työnantajaparien määrän avointen työpaikkojen ja työnhakijoiden lukumäärät annettuina. Kun työpaikat ja työntekijät ovat keskenään erilaisia on lisäksi tärkeää, että työpaikka ja työntekijä sopivat yhteen työpaikan vaatimusten ja työnhakijan osaamisen suhteen. Tällaisilla kitkaisilla markkinoilla esiintyy samanaikaisesti työttömyyttä ja avoimia työpaikkoja.

Kohtaantopari tuottaa arvoa, esimerkiksi tietyn määrän hyödykettä per kuukausi. Kohtaantoarvo koostuu työpaikan ja työntekijöiden liittyvistä tekijöistä, esimerkiksi työntekijän alaan liittyvästä osaamisesta ja koulutuksesta, sekä kohtaantoparikohtaisesta osasta, joka kuvastaa kuinka hyvin työpaikka ja työntekijä sopivat yhteen. Työntekijän ei-kohtaantoparikohtainen osa tuottavuudesta on siirrettävissä työnantajalta toiselle, jos työntekijä vaihtaa työnantajan (työpaikkaa). Kohtaantoparikohtainen osa kohtaantoarvosta ei sen sijaan ole siirrettävissä. Kyse on tavallaan työntekijän työpaikkakohtaisesta ja työpaikan työntekijäkohtaisesta lisäarvosta. Tämä arvo voi kehittyä työsuhteen edetessä. Työntekijän kohdalla puhutaan silloin usein työpaikkakohtaisen osaamisen kehittymisestä. Yksi tapa ymmärtää kohtaantoarvo työnantajan näkökulmasta on seuraava: ilman työntekijää työpaikka ei tuota mitään vaan työnantajan täytyy odottaa, kunnes on löytänyt riittävän hyvän työntekijän. Korkean työpaikkakohtaisen osaamisen omaavan työntekijän menettämisen jälkeen voi lisäksi olla vaikeaa löytää yhtä hyvin työpaikan kanssa yhteensopiva työntekijä tilalle.

Verrattuna irtisanomiseen lomautus ja sitä seuraava takaisinkutsun mahdollisuus tarjoaa tilapäisen negatiivisen sokin sattuessa työnantajalle mahdollisuuden (paremmin) säilyttää työsuhte hyvään, korkean kohtaantoarvon ja työpaikkakohtaisen osaamisen omaavaan työntekijään siitä huolimatta, että palkanmaksu työntekijälle tilapäisesti lopetetaan. Työnantajalle lomautus tarjoaa keinon välttää työntekijän etsimiseen liittyvät kustannukset sekä epävarmuudet mahdollisten uusien työsuhteiden kohtaantoarvoista. Työntekijälle lomautus on (osittainen) lupaus työsuhteen säilymisestä, mikä vähentää kannustimia vaivalloisen ja lopputulokseltaan epävarman työnetsintäprosessin aloittamiseen.

Takaisinkutsunnat ilman lomautusjärjestelmää

Fujita ja Moscarini (2017) tarkastelevat takaisinkutsuntojen määrää Yhdysvalloissa vuosina 1990–2013 ja havaitsevat, että 40 prosenttia työttömiksi jääneistä työntekijöistä kutsuttiin takaisin samalle työnantajalle. Takaisinkutsun todennäköisyys pienenee laskusuhdanteissa selvästi vähemmän kuin uuden työpaikan löytämisen todennäköisyys. Näin ollen takaisinkutsuntojen osuus kaikista solmituista työsuhteista kas-

vaa laskusuhdanteissa. Koska sekä irtisanomiset että työttömyys kasvavat laskusuhdanteessa tästä seuraa, että sekä takaisinkutsuntojen lukumäärä että niiden osuus työsuhteista käyttäytyvät vastasyklisesti.

Takaisinkutsutut poikkeavat työhistoriansa osalta uusista, työttömyydestä palkatuista työntekijöistä. Fujitan ja Moscarinin (2017) mukaan edellä mainittujen viimeisen työsuhteen kesto oli keskimäärin kaksi kertaa pidempi jälkimmäisiin verrattuna (n. 6 vuotta verrattuna n. 3 vuoteen), minkä lisäksi takaisinkutsuttujen työttömyysjakso oli keskimäärin yli kuukauden lyhyempi. Lisäksi verrattuna uusiin työntekijöihin takaisin kutsutut työntekijät pysyivät työnantajan palveluksessa merkittävästi pidempään työttömyysjakso jälkeen

Aikaisemmassa kirjallisuudessa jo Katz (1986) ja Katz ja Meyer (1990) kiinnittävät huomiota takaisinkutsuntoja, esimerkiksi epävirallisten lupauksen takia, odottavien suureen määrän työttömyystuen saajista Yhdysvalloissa. Tämä osuus oli Katz ja Meyerin (1986) mukaan jopa 57 prosenttia kaikista työttömyystuen piirissä olevista työttömistä. Kirjoittajat argumentoivat empirian pohjalta, että takaisinkutsunnan odottaminen tulisi huomioida irtisanottujen työnetsintäkäyttäytymisen ymmärtämiseksi. Takaisinkutsua odottavat työllistyivät huomattavasti todennäköisemmin vanhalle työnantajalleen ja selvästi pienemmällä todennäköisyydellä uudelle työnantajalle kuin työnhakijat, jotka eivät odota tulevansa takaisinkutsutuksi. Takaisinkutsuntaa odottavat työnhakijat käyttivät muita vähemmän aikaa työnetsintään ja olivat usein muita pidempään työttöminä, ellei heitä kutsuttu takaisin.

Katz (1986) ja Katz ja Meyer (1990) myös dokumentoivat isoja eroja irtisanottujen työnhakijoiden tulemissa sen perusteella, saavatko he työttömyyskorvauksia. Työttömyyskorvauksia saaneiden joukossa sekä takaisinkutsunnan että uuden työpaikan löytämisen todennäköisyys kasvaa vahvasti työttömyyskorvausten loppumisajankohdan ympärillä. Työttömyyskorvauksia vailla olevien työnhakijoiden kohdalla ei näy vastaavaa piikkiä työllistymisessä työttömyyskorvausten loppumisajankohdan ympärillä.

Takaisinkutsuntaan päätyvän tilapäisen irtisanomisen (temporary layoff) merkitys etenkin teollisuudessa huomioitiin kirjallisuudessa jo 1970-luvulla. Feldstein (1976) mukaan jopa 75 prosenttia teollisuusalan työttömiksi jääneistä työntekijöistä takaisin kutsuttiin. Tutkimuksessa kehitetyn teoreettisen mallin avulla osoitetaan Yhdysvaltojen työttömyysvakuutukseen liittyvien tukien ja epälineaarisuuksien kannustavan väliaikaisiin irtisanomisiin. Feldstein (1978) argumentoi empiriaan pohjautuen, että työttömyysvakuutus ja työttömyysetuus tuplaavat osa-aikaisen työttömyyden esiintyvyyden.

Yhdysvaltojen työttömyysvakuutukseen työnantajamaksut vakuutettua kohden riippuvat siitä, kuinka suuri määrä yrityksen työntekijöistä on irtisanottu ja saa työttömyystukea ja miten paljon työttömyystukea he nostavat (experience rating). Tällaisessa järjestelmässä yrityksen tulevat työnantajamaksut pienenevät, jos yritys kutsuu takaisin vanhan työntekijänsä työttömyystukijakson aikana sen sijaan, että palkkaisi kokonaan uuden työntekijän. Albertini ym. (2023) laajentaa Fujita ja Moscarinin (2017) etsintämallia siten, että siinä otetaan huomioon vakuutusmaksujen yllä kuvattu kokemusperäisyys yritysten työttömyysvakuutusmaksuissa. Tutkimuksessa todetaan empirian perusteella, että takaisinkutsunnat ovat huomattavasti yleisempiä työttömyysvakuutuksen piirissä olevilla työntekijöillä kuin vakuutuksen ulkopuolella olevilla. Lisäksi mallinuksen ja kalibroinnin perusteella verrataan tilannetta, jossa (yritysten) työttömyyskorvausmaksun tasoa määrittelee osittain kokemusperäisyys tilanteeseen, jossa kokemusperäisyyttä ei olisi. Sekä työllistymisaste että separointiaste olisivat mallinnuksen perusteella korkeammat ilman kokemusperäisyyttä. Separointiaste olisi kuitenkin kasvanut enemmän kuin työllistymisaste, mikä olisi edelleen lisännyt työttömyyttä.

Lomautettujen työntekijöiden odottamat takaisinkutsunnat eivät aina toteudu. Gertler ym. (2022) analysoi lomautuksia ja odotettujen takaisinkutsuntojen poisjääntien (loss of recall) vaikutusta taantumien työllisyyskehitykseen. Koska odotettu takaisinkutsunta vähentää työnetsintää hidastaa se toteutumattomana työntekijöiden siirtymistä uusiin työtehtäviin. Toteutumatta jääneiden takaisinkutsuntojen osuus kasvaa usein taantumissa, kun yritykset eivät pysty taloudellisista syistä takaisinkutsumaan lomautettuja työntekijöitään, mikä vähentää lomautusten tehoa työttömyyden torjumisessa.

Lomautukset Euroopassa

Røed ja Nordberg (2003) tarkastelevat lomautettujen ja pysyvästi irtisanottujen työttömyysjaksoja norjalaisen vuodet 1989–1998 kattavan mikroaineiston avulla. Tutkimuksen mukaan tilapäisesti irtisanottujen työttömyysjaksojen pituus selittyy pitkälti yrityksen kannustimilla. Toisin sanoen ajanjakso, jonka aikana yritykset voivat siirtää väliaikaisten irtisanomiskustannukset julkiselle sektorille, vaikuttaa merkittävästi tilapäisen työttömyyden pituuteen, eli takaisinkutsuntojen ajoitukseen. Pysyvästi irtisanottujen työttömyysjakson pituuteen vaikuttaa sen sijaan irtisanottujen etsintäkäyttäytyminen.

Nekoei ja Weber (2015) hyödyntävät itävaltalaisista rekisteriaineistoa ja analysoivat lomautuksia (tilapäisiä irtisanomisia) ja takaisinkutsuntoja. He havaitsivat, että ne työsuhteet, joissa päädytään lomautukseen (temporary layoff) ovat korkeammin palkattuja ja lyhytkestoisempia verrattuna pysyvään irtisanomiseen päättyviin työsuhteisiin. Suurin osa lomautetuista työntekijöistä palaa entiseen työpaikkaansa, minkä lisäksi viidesosa muista irtisanotuista kutsutaan takaisin vanhaan työhönsä. Takaisinkutsuttujen työttömyysjaksot ovat muihin verrattuna lyhyempiä, eivätkä he koe palkkatason laskua. Lisäksi (erillisen 1500 tilapäisesti tai pysyväksi vaille töitä jääneen työntekijän

kyselytutkimuksen mukaan (ks. Eppel, Mahringer and Weber 2014) lomautettujen työnhakuintensiteetti on irtisanottuihin verrattuna matalampi.

Edellä mainittuja aineistoja käyttäen Nekoei ja Weber (2020) päätyvät seitsemän johdopäätökseen lomautuksista:

1) Taloudessa tehtyjen lomautusten määrä pitää sisällään tärkeää tietoa sekä lomautettujen että irtisanottujen työntekijöiden työllisyysnäkömistä. 2) Lomautettujen osuus irtisanotuista on korkeampi keski- ja hyväpalkkaisilla verrattuna matalapalkkaisiin. Tarkemmin sanottuna lomautusten osuus irtisanomisissa on käänteisen U:n muotoinen, ja sen huippu on palkkajakauman 80 persentiilin kohdalla. 3) Lomautukset ovat yleisimmillään massairtisanomisten aikana. 4) Lomautusten lisäksi sekä lomautettujen että työttömiksi jääneiden takaisinkutsunnat ovat korkeimmillaan laskusuhdanteissa. Nekoei ja Weber tulkitsevat lomautusten määrän osalta tuloksen johtuvan siitä, että laskusuhdanteessa negatiiviset sokit ovat työnantajakohtaisia pikemmin kuin työntekijöiden suoritukseen liittyviä, jolloin työnantaja pyrkii säilyttämään korkean kohtaantoarvon työntekijöidensä työsuhteen lomauttamalla heidät irtisanomisen sijaan. Takaisinkutsuntojen suhteen tulos selittyisi sillä, että työnantajat ovat liian pessimistisiä lomauttaessaan tai irtisanoessaan työntekijöitä laskusuhdanteessa iskeneen sokin aikana. 5) Takaisinkutsunnat tapahtuvat useimmiten ilmoitetun takaisinkutsunpäivän läheisyydessä. Lomautusten kohdalla pidempi sovittu lomautusaika enteilee, mikäli takaisinkutsua ei tule, sekä pidempää odotusaikaa ennen seuraavan työn löytämistä, että matalampaa seuraavan työn palkkaa. 6) Lomautetut työntekijät päivittävät uskomuksiaan takaisinkutsunnan todennäköisyydestä. Tämä näkyy uuden työpaikan löytämisen riskitiheyden (hazard rate) nousun ja hyväksytyt palkan pienentymisenä kollegojen takaisinkutsunnan yhteydessä. Lomautetut työntekijät toisin sanoen päivittävät uskomuksiaan takaisinkutsunnan todennäköisyydestä alaspäin seurauksena lomautetun kollegan takaisinkutsunnasta ja sovittu lomautusajan umpeutumista ilman takaisinkutsuntaa. 7) Työttömyysetuuden pidentäminen lisää työsuhteiden loppumisia aloilla, joilla takaisinkutsut ovat yleisiä. Tuloksen todentamiseksi kirjoittajat hyödyntävät epäkontinuiteettia työttömyysetuuksissa 40 ikävuoden kohdalla (Itävallassa), jolloin työttömyysturvan kesto nousee kahdestakymmenestä kolmeen kymmeneen jään viikkoon.

Kiinnostava tulos on myös, etteivät Nekoei ja Weber löytäneet yhteyttä työntekijöiden työnantajakohtaisen osaamisen (job match value) ja lomautusten välillä.

Lyhennetty työaika

Useassa Euroopan maassa on käytössä suomalaista osa-aikaista lomautusta muistuttava järjestelmä, jossa yritykset voivat tietyin ehdoin vähentää työntekijän tunteja siten että järjestelmän puitteissa osa menetetyistä ansioista korvataan työntekijälle. Käytämme tässä kirjallisuusesittelyssä järjestelmästä termiä *lyhennetty työaika*¹⁶ (saks. Kurzarbeit), kuten alaluvussa 2.2. Tämä järjestelmä tarjoaa lomautusten tavoin yrityksille mahdollisuuden joustaa palkkakustannuksissa kohdatessaan odottamattomia taloudellisia shokkeja. Verrattuna lomautuksiin lyhennetyn työaikajärjestelmän etu on, että työnteko jatkuu, eivätkä lyhennetyllä työajalla olevat työntekijät näin ollen koe heikennystä työpaikkakohtaisessa inhimillisessä pääomassaan. He etsivät töitä pienemmillä intensiteetillä kuin työttömät. Lisäksi lyhennetyn työajan työntekijät säilyttävät paremmin yhteyden työnantajaansa, mikä tekee heidän paluunsa täysiaikaiseen työhön todennäköisemmäksi ja vähemmän epävarmaksi (esim. Tilly ja Niedermayer 2017).

Lyhennettyä työaika voi jossain määrässä pitää substituuttina kokoaikaiselle lomautukselle. Tämä kuitenkin riippuu työnantajan ja työntekijöiden tarpeiden lisäksi työpaikkaspesifeistä tekijöistä. On mahdollista, että lyhennetty työaika ei esimerkiksi sovi hyvin prosessiteollisuuteen, jossa koneet mahdollisesti ”ajetaan alas” hetkellisesti yllättävän taloussokin vuoksi, mutta tämä on luultavasti tilannekohtaista. Koska Suomessa on sekä osa- että kokoaikaiset lomautukset kattava järjestelmä olisi kiinnostavaa tarkemmin verrata osa- ja kokoaikaisien lomautusten käyttöä tässä järjestelmässä.

Sveitsiläisen datan perusteella Kopp ja Siegenthaler (2021) osoittavat, että lyhennetty työaika on ollut tehokas keino estää irtisanomisia erityisesti vuosien 2008–2009 finanssikriisin aikana. Heidän tutkimuksensa, joka hyödyntää kvasikoeasetelmaa eri kantonien tavoissa käsitellä lyhennetyn työviikon hakemuksia, vertailee samankaltaisia yrityksiä ja argumentoi, että lyhennetty työaika esti suuren määrän irtisanomisia, etenkin alhaisen koulutustason työntekijöiden osalta. Koska osa näistä työntekijöistä ei olisi löytänyt muita töitä nopeasti hillitsi järjestelmä myös pitkäaikaistyöttömyyden kasvua. Lyhennetty työaika ei ainoastaan auta yrityksiä selviytymään taloudellisista vaikeuksista vähentämällä välittömiä kustannuksia, vaan se myös tukee työntekijöiden ammatillista kehitystä ja hyvinvointia pitämällä yllä työsuhteen jatkuvuutta. Työllisyysvaikutukset johtuvat pääasiassa irtisanomisten vähentämisestä yrityksissä, jotka muuten kokisivat joukkoirtisanomisia.

¹⁶ Lyhennettyyn työaikaan (myös lyhennetty työaika, osa-aikainen lomautus tai osa-aikaistettu työ) liittyvää lainsäädäntöä esitellään Suomen osalta tämän raportin alaluvussa 2.1. Alaluvussa 2.2 käsitellään eurooppalaisia lyhennetyn työajan järjestelmiä.

Giupponi ja Landais (2023) tutkivat rekisteriaineiston avulla lyhennetyt työviikon vaikutuksia Italiassa keskittyen finanssikriisiin 2008–2009. Tutkimuksessa havaitaan, että lyhennetty työaika on ylläpitänyt työllisyyttä etenkin niissä yrityksissä, jotka kokivat taloudellisia haasteita. Huomionarvoista on, että vaikka lyhennetty työaika ei vaikuttanut merkittävästi palkkoihin, se vähensi olennaisesti irtisanomisten määrää yrityksissä, jotka muuten olisivat saattaneet kohdata joukkoirtisanomisia. Italiassa lyhennetyt työviikon järjestelmä näyttää kuitenkin finanssikriisin aikana enemmänkin lykkäneen kuin estäneen irtisanomisia, mikä voi johtua maan pitkittyneestä talouskriisistä.

Matalan tuottavuuden yrityksissä lyhennetyt työviikon työllisyysvaikutukset olivat selvästi vähäisempiä verrattuna muihin yrityksiin. Ennen kriisiä tuottavuudeltaan keskitason alapuolella olevat yritykset osallistuivat kriisin aikana kaksi kertaa todennäköisemmin lyhennetyt työviikon ohjelmaan. Lisäksi alueellisesti korkea osallistumisaste ohjelmaan on kääntäen yhteydessä tuottavimpien yritysten työllistämisen kanssa Giapponi ja Landais (2023).

Cahuc, Kramarz ja Nevoux (2021) analysoivat Ranskan lyhennetyt työviikon järjestelmän vaikutuksia keskittyen vuosien 2008–2009 finanssikriisiin. Empiirinen strategia hyödyntää lyhennetyt työviikon hakemusten hyväksymisasteiden heterogeenisuutta hallintoalueiden välillä, jolloin voidaan verrata keskenään samankaltaisia kysyntäsokkeja kohdanneita yrityksiä keskenään sen perusteella, onko niillä ollut pääsy lyhennetyt työviikon järjestelmään vai ei. Tutkimuksen yhtenä tuloksena on, että lyhennetyllä työviikolla on vahva positiivinen vaikutus yritysten työllisyystilanteeseen ja selviytymiseen. Kustannukset työpaikkaa kohden ovat hyvin alhaiset lyhennetyt työviikon ohjelmissa verrattuna muihin työllisyystoimenpiteisiin johtuen siitä, että lyhennetty työaika kohdentuu tehokkaasti uhan alla oleviin työpaikkoihin.

Cahuc ym. (2021) tutkimuksen mukaan lyhennetyt työviikon järjestelmä säilyttää työpaikkoja yrityksissä, jotka kohtaavat suuria negatiivisia sokkeja. Pienempien sokkien kohdalla lyhennetyt työajan vaikutus heikkenee ja muuttuu negatiiviseksi. Lyhennetyt työviikon käyttö kohdistuu erityisesti matalan tuottavuuden työpaikkoihin.

Tilly ja Niedermayer (2017) tarkastelevat lyhennetyt työviikon järjestelmää Saksassa vuosien 2008 ja 2010 välillä hyödyntäen mikroaineistoa Nürnbergin alueelta. Kausaivaikutuksia analysoidaan suunnatun etsinnän elinkaarimallia hyödyntäen, kalibroimalla. Mallissa talous voi kohdata lyhytaikaisia sokkeja, joiden vuoksi yritykset voivat irtisanoa työntekijöitä tai tarjota heille lyhennettyä työaika. Lyhennetty työaika säilyttää paremmin työntekijän yrityskohtaisen henkisen pääoman, eli yrityskohtaisen osaamisen, verrattuna lomautuksiin tai työttömyyteen. Heidän muita empiirisiä havaintojaan ovat: 1) Työntekijän riski joutua lyhennetylle työajalle (short-time hazard) korreloi positiivisesti kokemuksen ja saman työnantajan palveluksessa olon kanssa. Sen sijaan riski tulla irtisanotuksi korreloi negatiivisesti yllä mainittujen kanssa. 2) Lähes

kaikki lyhennetyn työviikon työntekijät palaavat lyhennetyn työajan jakson jälkeen ko-koaikaiseen työhön. 3) Lyhennetty työaika ei ole yhteydessä pitkäaikaiseen tulonmenetykseen.

Arvioidun mallin perusteella todetaan, että lyhennetty työaika vähensi merkittävästi työpaikkojen menetyksiä taantuman aikana. Kokonaishyvinvointi kasvaa kuitenkin vain vähän lyhennetyn työviikon järjestelmän ansiosta. Tämä johtuu siitä, että työntekijä, joka kärsii pitkäaikaisesta tulonmenetyksestä irtisanomisen seurauksena, eli työntekijä, joka omaa paljon yritys kohtaasta henkistä pääomaa, eli yritys kohtaasta osaamista, ei todennäköisesti tule irtisanotuksi tilapäisen tuottavuuden laskun vuoksi. Sen sijaan tällainen työntekijä on usein valmis hyväksymään huomattavan väliaikaisen vähennyksen työtunneissa ja palkassa pysyäkseen työllistettynä myös ilman lyhennetyn työviikon korvausta. Näin ollen lyhennetty työaika ei tehokkaasti estäisi irtisanomisia, joilla olisi merkittävä negatiivinen vaikutus työntekijöiden urapolkuihin.

Myös Hallman (2023) tutkii lyhennetyn työviikon hyvinvointivaikutuksia Saksan työmarkkinoilla vuosina 2008–2010. Tutkimuksessa kehitetään heterogeenisten agenttien etsintämalli, jolla arvioidaan lyhennetyn työviikon hyvinvointivaikutusta. Malli kalibroidaan käyttämällä Saksan sosiaaliturvadataa sekä kyselytutkimusta lyhennetyn työviikon käytöstä. Lyhennetty työaika tarjoaa potentiaalisesti huomattavia positiivisia hyvinvointietuja, erityisesti korkeapalkkaisille ja hyvässä asemassa oleville työntekijöille, koska se vähentää riskiä irtisanomista seuraavalle inhimillisen pääoman menettämiseksi. Toisaalta nämä työntekijät ovat todennäköisesti ainakin jossain määrin korkean kohtaantoarvon työntekijöitä, jotka Tilly ja Niedermayer (2017) mukaan pystyivät hyväksymään tilapäisen heikennyksen palkassaan ja vähennyksen työtunneissaan myös ilman lyhennetyn työviikon järjestelmää.

Lyhennetyn työviikon hyödyllisyys vaihtelee kriisin luonteen mukaan. Se on pienimmillään rakenteellisissa muutoksissa ja rahoitusmarkkinoiden ollessa vakaat. Mikäli vain harvat yritykset kohtaavat luottorajoitteita, kokonaishyvinvointivaikutus vähenee, vaikka säästetyistä työsuhteista ja työpaikoista saatu hyvinvointivoitto pysyy merkittävänä. Normaalin suhdannetilanteen aikana harvempi yrityksistä kokee luottorajoitteita, minkä takia yritykset pystyvät helpommin rahoittamaan tuotantonsa täysimääräistä jatkumista lyhyiden väliaikaisten negatiivisten sokkien yli. Tämä vähentää lyhennetyn työviikon tarvetta ja tehokkuutta normaaliolosuhteissa. Lisäksi, jos shokki on rakenteellinen siten, että lyhennettyä työaika tekevät lopulta irtisanotaan, on siitä vain vähän hyötyä. (Hallman 2023).

4.2 Lomautukset Suomessa

Lomautusjärjestelmä on osa laajempaa työttömyysturvajärjestelmään. Palvellessaan erityisesti takaisinkutsuntaan päättyvää työttömyyttä lomautusten kestot, kausittaisuus, syklisyys ja pitkän aikavälin trendit voivat kuitenkin poiketa muusta työttömyydestä. On myös tärkeää hahmottaa, mikä on lomautusjärjestelmän merkitys koko työttömyysturvajärjestelmän kontekstissa, ja kuinka tämä merkitys vaihtelee talouden suhdanteen mukaan. Toisaalta on tärkeää hahmottaa, kuinka lomautusjärjestelmän käyttö jakautuu eri toimialojen, ammattien ja julkis- ja yksityisomisteisten työntantajien kesken.

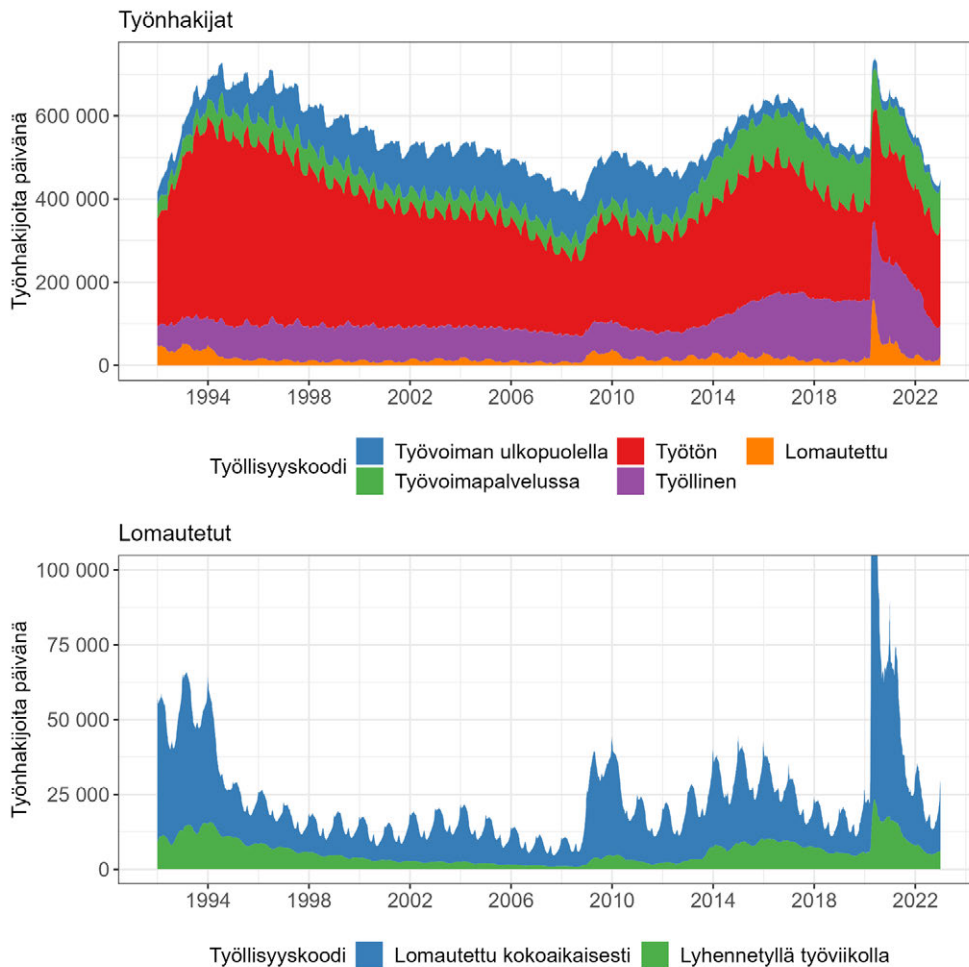
Muodostamme tässä luvussa kokonaiskuvan lomautuksista pitkän aikavälin empiirisessä tarkastelussa. Alaluvussa 4.2.1 tarkastelemme lomautusten ja lomautettujen määriä ja osuuksia kaikista työnhakijoista vuodesta 1992 vuoden 2022 loppuun. Tämän jälkeen alaluvussa 4.2.2 tarkastelemme kuinka lomautukset jakautuvat eri ammatteihin, toimialoille ja julkis- ja yksityisomisteisille työntantajille. Alaluvussa 4.2.3 arvioimme lomautusjaksojen kestoja.

4.2.1 Lomautettujen ja lomautusten määrä

Arvioimme tässä alaluvussa koko- ja osa-aikaisesti lomautettujen sekä koko- ja osa-aikaisten lomautusten määriä. Olemme arvioineet lomautettujen päivittäistä varantoa sekä vuosittaisia lomautusten määriä tiedoilla työnhaku- ja lomautus- jaksojen alku- ja loppupäivämääristä. Tarkemmat aineisto- ja menetelmäkuvaukset on esitetty liiteluvuissa A.1, A.2 ja A.3.

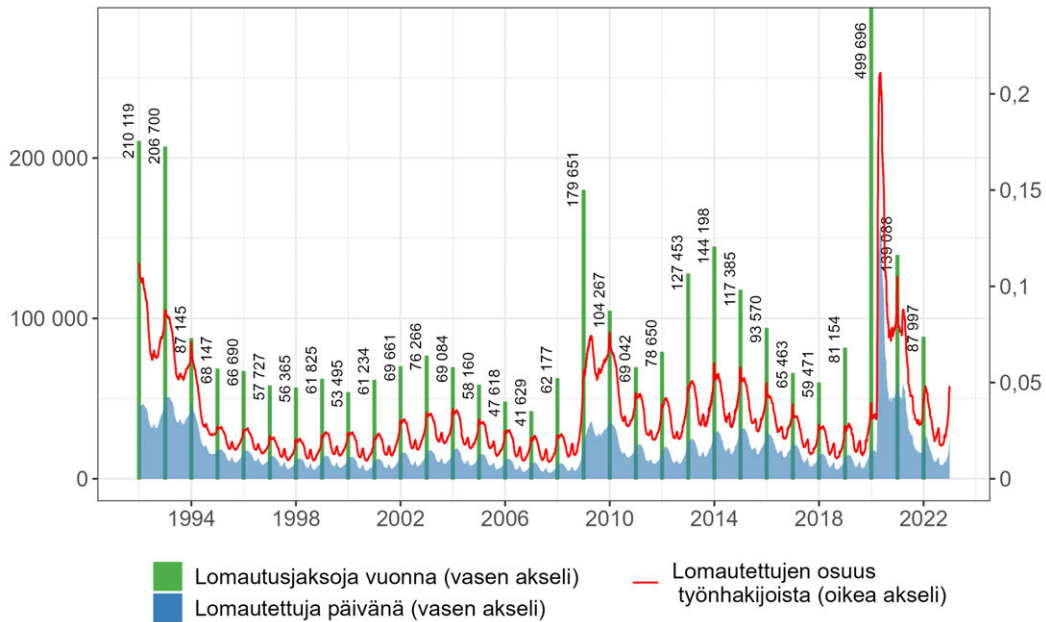
Kuvio 10 esittää kunakin päivänä työnhakijana olleiden määrät vuoden 1992 alusta vuoden 2022 loppuun (yllä) sekä koko- ja osa-aikaisesti lomautettujen määrät (alla). 1990-luvun laman aikoihin lomautettuna oli noin 50 000 henkilöä, 2000-luvulla lomautettujen määrän keskiarvo on pysynyt pienenä noin kymmenessä tuhannessa, finanssikriisi nosti lomautusten määrää hetkellisesti noin 35 000–40 000 ja tämän jälkeen eurokriisin myötä lomautusten määrän on pysynyt suhteellisen korkealla koko 2010-luvun keskimäärin noin 20 000 lomautetussa. Koronapandemia nosti lomautettujen määrän koko lomautusjärjestelmän historian korkeimmaksi. Vuoden 2022 loppuun mennessä lomautusten varanto on ehtinyt laskea koronapandemiaa edeltävälle tasolle.

Kuvio 10. Työnhakijoiden ja lomautettujen varannot. Työnhakijoiden (yllä) ja lomautettujen (alla) varanto päivittäin 1. tammikuuta 1992–31. joulukuuta 2022 työllisyyskoodin (tyok1) mukaan. Ylemmässä kuviossa lomautetuiksi luettu tyok1-muuttujan luokat 3: lomautettu ja 4: lyhennetyllä työviikolla. Aineisto: työllisyyskoodijaksot ytyoll, katso liiteluvut A.1 ja A.2. Kirjoittajien laskelmat.



Lomautettujen määrä vaikuttaa myös olevan pieni suhteessa työnhakijoiden ja myös suhteessa työttömien työnhakijoiden määrään. Kuvio 11 tarkastelee lomautettujen ja lomautusten määrää sekä osuutta kaikista työnhakijajaksosta tarkemmin. Vain pieni osa, tyypillisesti vain muutama prosentti kaikista työnhakijana olevista on lomautettuja. Lomautettujen osuus kaikista työnhakijoista on vastasyklinen siten, että talouskriisien aikaan lomautettujen osuus työnhakijoista on noussut lähes 10 prosenttiin ja koronapandemian aikaan jopa noin viidesosa työnhakijoista oli lomautettuja. Lomautettujen määrä vaikuttaa siis olevan työnhakijoiden määrää herkempi suhdannevaihtelulle ja siten lomautusjärjestelmän merkitys osana työttömyysturvajärjestelmää korostuu erityisesti talouden kriisien aikoina.

Kuvio 11. Lomautetut. Lomautettujen varanto ja osuus työnhakijoista päivittäin 1. tammikuuta 1992–31. joulukuuta 2022 ja virta vuosittain 1992–2022. Lomautetuiksi luettu työk1-muuttujan luokat 3 (lomautettu) ja 4 (lyhennetyllä työviikolla). Aineisto: työllisyyskoodijaksot ytyoll, katso liiteluku A.1 ja A.2. Kirjoittajien laskelmat.



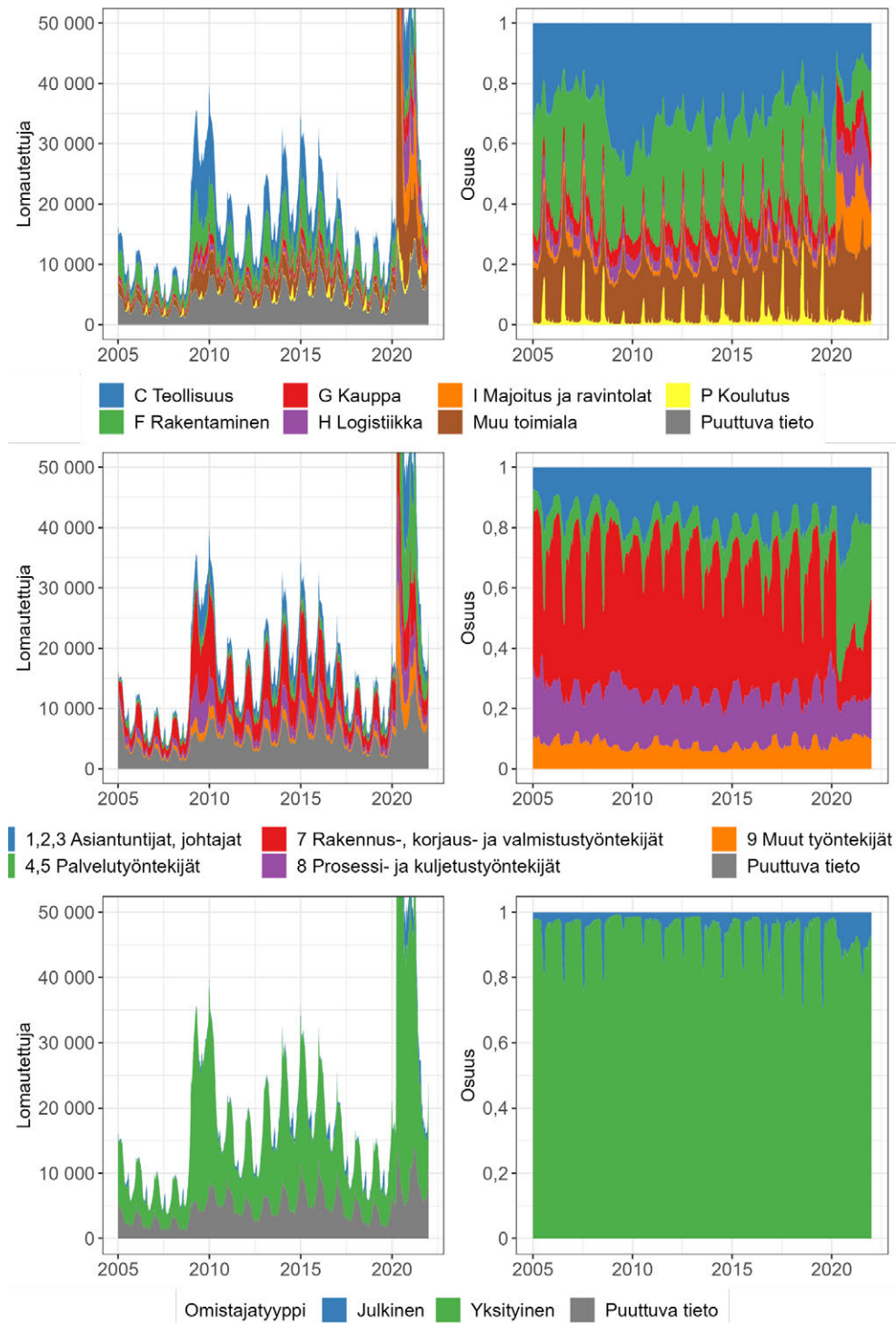
Lomautettujen osuus työnhakijoista kullakin ajanhetkellä on pieni. Lomautusjaksot ovat kuitenkin usein lyhyitä ja siten virrat lomaautukseen ja lomaautuksesta ovat suhteellisen suuria. 1990-luvun laman aikoihin vuosittain alkoi noin 200 000 lomausjaksoa, 1990-luvun puolivälistä finanssikriisiin lomausjaksoja alkoi vuosittain noin 50 000–70 000, vuonna 2009 lomausjaksoja alkoi noin 180 000 ja 2010-luvulla vuosittaisten lomausten määrä on noussut noin 70 tuhannesta noin 150 tuhanteen ja laskenut jälleen noin 60 tuhanteen vuonna 2018. Vuonna 2020 lomausjaksoja alkoi lähes puoli miljoonaa.

Sekä lomaautettujen määrässä että heidän osuudessaan kaikista työnhakijoista on selkeää kausivaihtelua. Lomautettujen määrä ja osuus kaikista työnhakijoista on tyypillisesti suurimmillaan vuodenvaihteen aikoihin. Lomautusten kausivaihtelua tarkastelemme alaluvussa 4.5.

4.2.2 Ammatti, toimiala ja omistajatyyppi

Tarkastelemme nyt lomautettujen ammatteja sekä heidän työnantajensa toimialaa ja omistajatyyppejä, yksityistä tai julkista. Ammattitiedot ovat vuosittaista tietoa ja kuvaavat vuoden viimeisimmän viikon tilannetta. Kuhunkin lomautusjaksoon on yhdistetty henkilön lomautusta edeltävän kalenterivuoden tieto ammatista. Tiedot työnantajan toimialasta ja omistajatyypistä on liitetty lomautusjaksoihin lomautusjaksoa edeltävän työsuhdejakson tiedoista. Tarkempi kuvaus ammatin, toimialan ja omistajatyypin liittämistä lomautusjaksoihin on esitetty liiteluvussa B.2.

Kuvio 12. Lomautettujen ammatit, toimialat ja omistajatyypit. Lomautettujen päivittäinen varanto 1. tammikuuta 2005–31. joulukuuta 2021 ammatin ja työnantajan toimialan ja omistajatyypin mukaan. Aineisto: katso liiteluvut A.2 ja B.2. Kirjoittajien laskelmat.



Kuvio 12 esittää lomautettuna olevien jakautumisen ammatin sekä työnantajan toimialan ja omistajatyypin mukaan. Teollisuuden ja rakentamisen toimialat ovat 2010-luvulla kattaneet yli puolet kaikista lomautetuista. Toisaalta lomautetuista jopa puolet on rakennus-, korjaus ja valmistustyöntekijöitä. Yksityinen sektori tuottaa valtaosan lomautuksista. Julkisen sektorin lomautettujen määrässä on voimakasta kausivaihtelua.

Luonnollisesti lomautettujen jakautuminen ammatin ja työnantajan toimialan ja omistajatyypin mukaan osaltaan määräytyy työllisten ammatti-, toimiala- ja omistajatyypin jakaumasta. Esimerkiksi teollisuus ja rakentaminen ovat suuria toimialoja työllisten määrällä mitattuna ja yksityisellä sektorilla on julkista sektoria enemmän työllisiä. Tarkastelemme lomautettujen eri ammattien, toimialojen ja omistajatyypin osuuksia suhteessa työllisten määrään eri ammattissa, toimialoilla ja omistajatyypeillä tarkemmin alaluvussa 4.4. Lomautusten kausittaisuus on myös erilaista eri ammattissa ja eri toimialoilla. Tätä tarkastelemme tarkemmin alaluvussa 4.5.

4.2.3 Lomautusten kestot

Kuvio 13 esittää vuosien 1992–2021 lomautusten kestojen histogrammit sekä keskiarvot ja mediaanit lomautuksen alkuvuoden mukaan koko- ja osa-aikaisille lomautuksille. Lomautusten kestoja lomautuksen aloitusvuoden mukaan tarkastellessa on huomioitava, että viimeisimpinä vuosina alkaneet pisimmät lomautusjaksot eivät ole aineiston keruuhetkellä ehtineet vielä päättyä ja siten viimeisimpien tarkastelujakson vuosien lomautusten kestojen mediaanit ja keskiarvot ovat aliarvioituja. Lomautusjaksot voivat toistua ja tällöin voi olla esimerkiksi mielekkäämpää laskea kaksi peräkkäistä 90 päivää jatkunutta lomautusjaksoa yhdeksi 180 päivää jatkuneeksi lomautusjaksoksi. Tuotimme kuvion 13 tarkastelut myös aineistossa, jossa yhdistimme peräkkäisiä lomautusjaksoja yhdeksi lomautusjaksoksi, mikäli peräkkäisten lomautusjaksojen välillä oli vähemmän kuin 7 päivää. Tulokset eivät juuri muuttuneet.

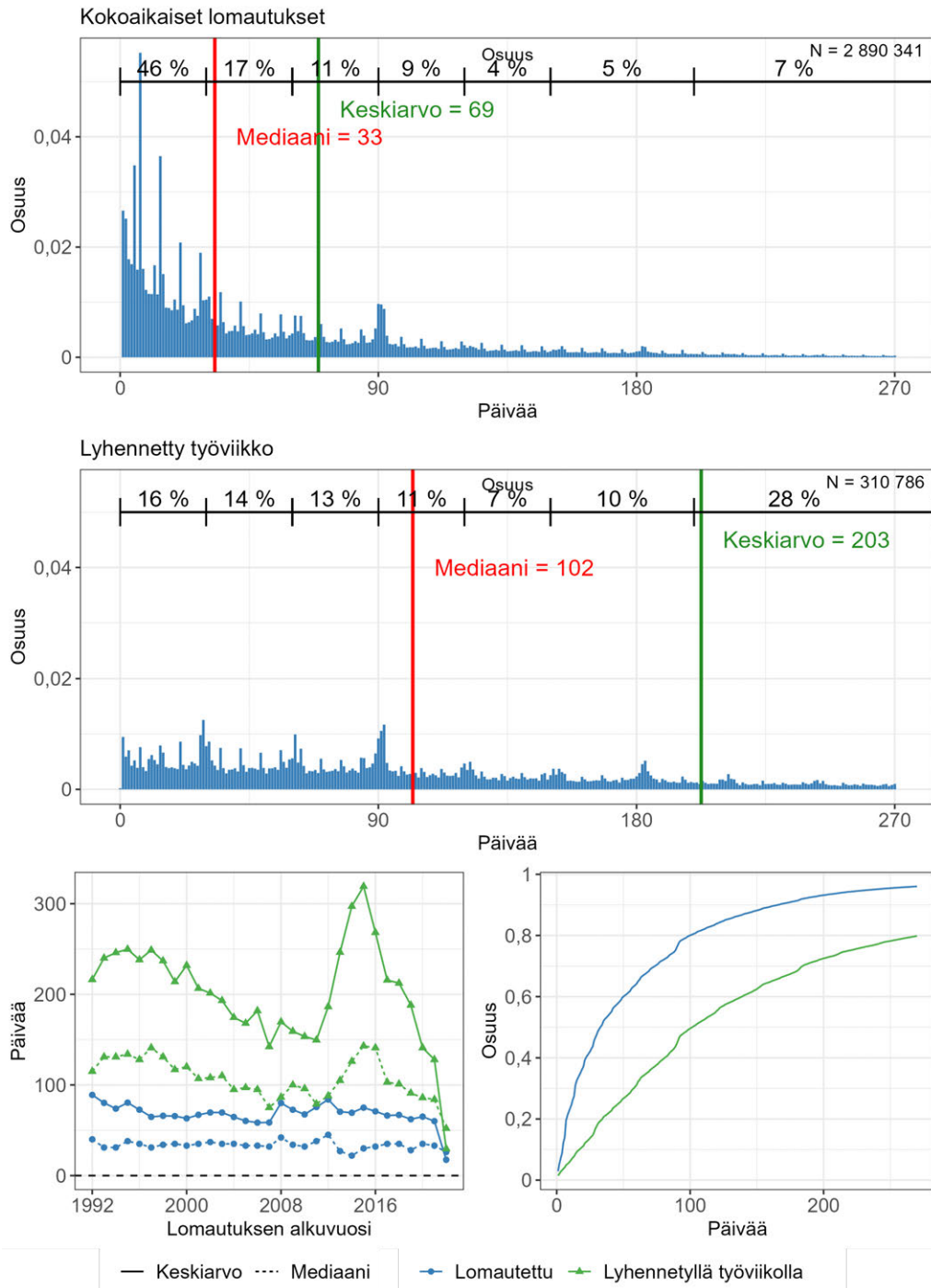
Noin 46 prosenttia lomautusjaksoista ovat lyhyempiä kuin 30 päivää, ja 63 prosenttia ovat lyhyempiä kuin 60 päivää. Jakaumat piikit ovat 90 päivän kohdalla ja viikon välein ensimmäisen 30 päivän aikana. Määräaikainen lomautus voi kestää enintään 90 päivää. Lomautusjakson kestänyt 200 päivää työntekijällä on oikeus irtisanomisajan palkkaan irtisanoessaan työsopimuksensa. Arvioimme noin 7 prosenttia kokoaikaisista lomautuksista kestävänsä yli 200 päivää. Osa-aikaiset lomautukset ovat tyypillisesti pidempikestoisia kuin kokoaikaiset lomautukset. Puolet osa-aikaisista lomautuksista on lyhyempiä kuin 102 päivää. Noin 28 prosenttia osa-aikaisista lomautuksista kestävänsä pidempään kuin 200 päivää ja noin 20 prosenttia osa-aikaisista lomautuksista on kestänyt yli 300 päivää. Merkittävä osa osa-aikaisista lomautuksista on siten erittäin pitkiä. Kokonaisuudessaan havaittujen osa-aikaisten lomautusjaksojen kestot

ovat myös olleet erittäin pitkiä vuosina 2014–2016. Osa-aikaisten lomautusten kesto-
jen syitä tulisi tarkastella jatkotutkimuksessa.

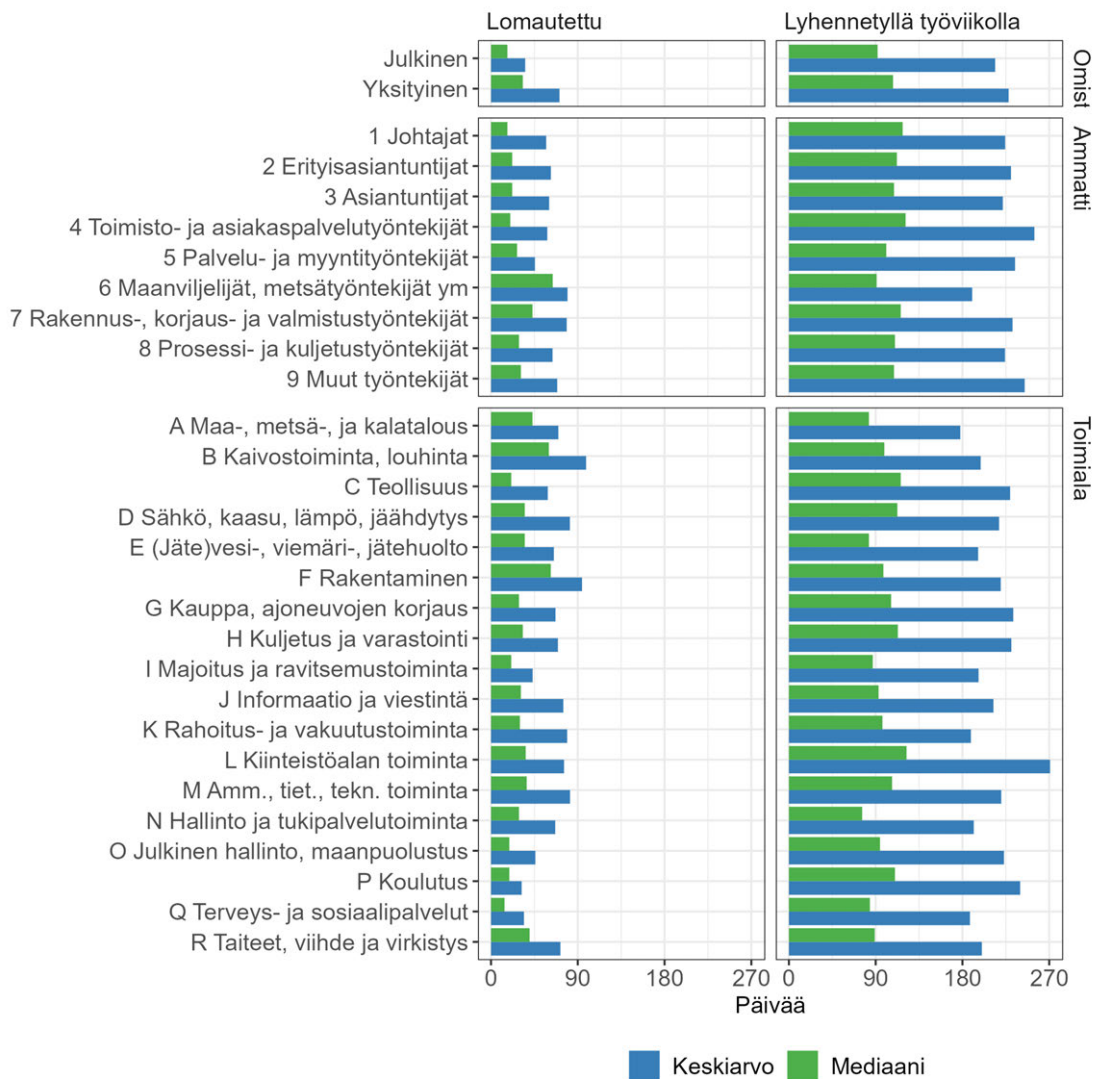
Kokoaikaisten lomautusten kestot eivät ole juuri muuttuneet ajassa. Osa-aikaisten lo-
mautusten kestot sen sijaat ovat laskeneet 1990-luvun puolivälistä aina 2010-luvulle,
kunnes ne ovat lähteneet selkeään nousuun alkaen taas laskea vuoden 2014 jälkeen.

Kuvio 14 esittää koko- ja osa-aikaisten lomautusten kestojen keskiarvot ja mediaanit
lomautetun ammatin ja lomautetun työnantajan toimialan ja omistajatyypin mukaan.
Ammateista erottuvat maanviljelijöiden ja metsä- työntekijöiden pitkät lomautukset.
Kahdesta suurimmasta lomautettujen toimialasta, teollisuudesta ja rakentamisesta, lo-
mautukset ovat rakentamisessa pidempiä. Koulutuksen toimialalla lomautukset ovat
tyypillisesti lyhyitä.

Kuvio 13. Lomautusten kestot. Vuosina 1992–2021 alkaneiden koko- ja osa-aikaisten lomautusten kestot. Lomautusjakson kesto on laskettu lisäämällä lomautusjakson loppu- ja alkupäivämäärien erotukseen yksi. Histogrammien luokkaväli 1 päivä. Aineisto: työllisyyskoodijaksot työll., päättyneet jaksot, katso liiteluku A.2. Kirjoittajien laskelmat.



Kuvio 14. Lomautusten kestot ammateittain, toimialoittain ja omistajatyypeittäin. Koko- ja osa-aikaisten lomautusjaksojen kestojen keskiarvot ja mediaanit lomautetun ammatin sekä lomautetun työnantajan toimialan ja omistajatyypin mukaan. Lomautusjakson kesto on Laskettu lisäämällä lomautusjakson loppu- ja alkupäivämäärien erotukseen yksi. Aineisto: työllisyyskoodijaksot työll. päätyneet jaksot, katso liiteluvut A.2 ja B.2. Kirjoittajien laskelmat.



4.3 Lomautusten kohdentuminen

Lomautukset jakautuvat epätasaisesti eri toimialoille ja ammatteihin (alaluku 4.4.2). Tämä ei kuitenkaan välttämättä kerro erilaisesta lomautuksen riskistä eri toimialoilla ja ammateissa, sillä myös työllisten määrä eri toimialoilla ja ammateissa vaihtelee. Kuitenkin, mikäli lomautusjärjestelmää käytetään eri tavoin eri ammateissa ja eri toimialoilla voi yksittäisen palkansaajan riski tulla lomautetuksi vaihdella toimialoittain ja ammattittain. Koska palkansaajien demografinen kompositio vaihtelee ammattittain ja toimialoittain, on myös odotettavissa, että lomautukset eivät jakaannu tasan eri koulutusasteille, sukupuolille ja ikäryhmille. Lomautusten kohdentuminen voi myös riippua työntekijöiden tuottavuudesta. Siten palkkatuloilla voi olla yhteys lomautusriskiin.

Muodostamme tässä alaluvussa kuvan lomautettujen työstä, demografiasta ja palkkatuloista. Vertaamme lomautettuja tuotannollisesta ja taloudellisista syistä irtisanottuihin. Alaluvussa 4.2.2 arvioimme, kuinka lomautusriski vaihtelee lomautetun ammatin sekä lomautetun työnantajan omistajatyypin, toimialan ja henkilömäärän mukaan. Tarkasteltuamme lomautusriskiä eri työpaikoissa alaluvussa 4.3.1, arvioimme alaluvuissa 4.3.2 ja 4.3.3 demografian ja tulojen työpaikan vaikutuksesta puhdistettuja suoria yhteyksiä lomautus- ja irtisanomisriskiin. Tarkastelemme lomautettujen sukupuolta, koulutusastetta ja ikää alaluvussa 4.3.2. Alaluvussa 4.3.3 arvioimme, kuinka lomautukset ja irtisanomiset kohdistuvat lomautusta edeltävien palkkatulojen mukaan ja pyrimme tekemään johtopäätöksiä työntekijöiden tuottavuuden ja työnantajakohtaisen tuottavuuden yhteydestä lomautus- ja irtisanomisriskiin.

Arvioimme vuosina 2006–2019 alkaneita lomautus- ja työttömyysjaksoja jättäen pandemiavuodet pois. Muodostamme potentiaalisesti irtisanottavien tai lomautettavien perusjoukon kunkin vuoden 2005–2018 vuoden lopussa palkansaajana olleista. Määrittelemme tässä joukossa olevan henkilön lomautetuksi (irtisanotuksi), mikäli hänellä on seuraavan vuoden aikana vähintään yksi lomautuksena alkanut työnhaku- jakso (tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanottuna alkanut työnhakujakso). Tämän perusjoukon sekä lomautusten ja irtisanomisten tarkempi määrittely on esitetty liitelyssä A.5.

Koska edellisen työsuhteen päättymissyötä kuvaava tieto on puutteellista (katso liiteluku A.1), kaikkia taloudellisista ja tuotannollisista syistä irtisanottuja ei todennäköisesti aineistosta havaita. Arvioitu irtisanomisriski voi siten olla aliarvioitu eikä suoraan vertailukelpoinen arvioidun lomautusriskin kanssa. Lomautettujen ja irtisanottujen työntekijöiden työnantajien tunnistamisessa käytämme lomautus- tai irtisanomisvuotta edeltävän vuoden lopun tietoa työnantajasta. Lomautettujen ja irtisanottujen työpaikkaa koskevien tietojen muodostamisen tarkemmat määrittelyt on esitetty liiteluvussa B.2.

Arvioimme lomautettujen ja irtisanottujen sukupuoli-, koulutusaste-, ikä- ja palkkatulojakaumia sekä lomautus- ja irtisanomisriskiä sukupuolen, koulutusasteen, iän ja palkkatulojen määrittämässä palkansaajien osajoukoissa. Arvioidessa lomautusten ja irtisanomisten kohdentumista sukupuolen, koulutusasteen, iän ja tulojen mukaan, käytämme lineaarisia todennäköisyysmalleja, joilla puhdistamme lomautusriskin ja mielenkiinnon kohteena olevan muuttujan välistä yhteyttä työpaikan ja ammatin kiinteillä vaikutuksilla. Näin pystymme tekemään johtopäätöksiä siitä, kuinka lomautukset ja irtisanomiset kohdistuvat työpaikan ja työtehtävän sisällä. Arvioimme näitä malleja verraten lomautettuja muihin palkansaajiin, irtisanottuja muihin palkansaajiin ja lomautettuja irtisanottuihin.

Arvioimme lomautusriskiä sekä kaikkien palkansaajien joukoissa että rajoittaen perusjoukon työnantajia niihin yrityksiin, jotka ovat kokeneet massairtisanomisen tai -lomautuksen vuoden aikana. Massairtisanomisten ja -lomautusten tapauksissa työntekijöillä on itsellään oletettavasti vähemmän vaikutus- mahdollisuuksia irtisanomisen tai lomautuksen toteutumiseen. Siten lomautusten ja irtisanomisten kohdentumisen tarkastelu massairtisanomisista tai -lomautuksista kokeneiden työnantajien joukossa voi antaa paremman kuvan siitä, kuinka työnantajat pyrkivät lomautuksia- tai irtisanomisista kohdentamaan. Massairtisanominen on määritelty tapahtuneen, jos yli 20 henkeä työllistävä työnantaja vähentää henkilömääräänsä yli 20 prosenttia vuoden aikana. Massalomautus on määritelty tapahtuneen, mikäli yli 20 henkeä työllistävä työnantaja lomauttaa vuoden aikana yli 20 prosenttia työntekijöistään. Massairtisanominen tai -lomautus on tapahtunut, mikäli työnantaja on kokenut massairtisanomisen tai massalomautuksen tai molemmat.

4.3.1 Työpaikka

Kuvio 15 esittää arvioidut lomautus- ja irtisanomisriskit ammatin ja lomautetun tai irtisanotun työnantajan omistajatyypin, toimialan ja henkilömäärän mukaan. Pystyviiva laatikon sisällä kuvaa erikseen vuosille 2009–2019 arvioitujen lomautus- ja irtisanomisriskien mediaania. Vaakaviiva kuvaa erikseen vuosille 2009–2019 arvioitujen lomautus- ja irtisanomisriskien vaihteluväliä, laatikon leveys lomautus- ja irtisanomisriskien 1. ja 3. kvartiilia ja pystyviiva lomautus- ja irtisanomisriskien mediaania. Liitekuviot 65, 66 ja 67 esittävät lomautusriskit tarkemmalla toimiala- ja ammattiluokituksella.

Sekä lomautus- että irtisanomisriski ovat yksityisellä omistajalla huomattavasti suuremmat kuin julkisella. Julkisella omistajalla lomautukset ja irtisanomiset ovat harvinaisia. Lomautus- ja irtisanomisriski on pääosin laskeva työnantajan henkilömäärän suhteen. Suuremmalla työnantajalla lomautus- ja irtisanomisriski on pienempi kuin pienemmällä työnantajalla. Tämä voi mahdollisesti riippua suurten työnantajien paremmasta shokkien vastaanottokyvystä, mutta voi mekaanisemmin johtua myös siitä, että

työntekijämäärältään pienillä työnantajilla muutamankin henkilön lomauttaminen tai irtisanomien lomauttaa tai irtisanoo suhteellisesti suuren osan työntekijöistä.

Kuvio 15 esittää lomautettujen osuudet toimialoittain toimialojen pää- luokkatasolla. Liitekuviot 66 ja 67 esittävät lomautettujen osuudet tarkemmalla toimialojen 2-numerotasolla. Lomautukset ovat muita toimialoja yleisempiä erityisesti maa-, metsä- ja kalatalouden, kaivostoiminnan ja louhinnan, teollisuuden sekä rakentamisen toimialoilla. Näillä toimialoilla myös lomautusten suhdanneherkkyys on muita toimialoja voimakkaampaa.

Kuvio 15 esittää lomautettujen osuudet palkansaajista eri ammattiryhmissä. Lomautukset ovat muita ammatteja yleisempiä erityisesti maanviljelijöiden, metsätyöntekijöiden ym., rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijöiden sekä prosessi- ja kuljetustyöntekijöiden ammateissa. Näissä ammateissa myös lomautusriski vaihtelee vuosittain enemmän eli lomautusten suhdanneherkkyys on muita ammatteja voimakkaampaa. Liitekuviota 65 esittää lomautettujen osuudet tarkemmalla ammattien 2-numerotasolla. Tarkempi tarkastelu osoittaa, että erityisen yleisiä lomautukset ovat rakennustyöntekijöiden joukossa.

Maa-, metsä- ja kalatalouden ja rakentamisen toimiala sekä rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijöiden ammattiryhmä poikkeavat myös irtisanomis- ja lomautusriskin suhteella. Vaikka esimerkiksi rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijöiden irtisanomisriski ei eroa paljoa prosessi- ja kuljetustyöntekijöiden irtisanomisriskistä, rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijöiden lomautusriski on huomattavasti korkeampi kuin prosessi- ja kuljetustyöntekijöiden irtisanomisriski. Lomautusriski siis eroaa näissä eri ammateissa, vaikka irtisanomisriski ja siten oletettavasti tarve työvoiman pysyvämälle vähentämiselle ei juuri eroa.

Kuvio 15. Lomautus- ja irtisanomisriski työpaikan mukaan. Vähintään kerran seuraavan vuoden aikana lomautettujen ja irtisanottujen osuus vuoden lopussa palkansaajina olleista ammatin sekä lomautetun työnantajan omistajatyypin, toimialan ja henkilömäärän mukaan. Vaakaviiva kuvaa erikseen vuosille 2009–2019 arvioitujen lomautus- ja irtisanomisriskien vaihteluväliä, laatikon leveys lomautus- ja irtisanomisriskien 1. ja 3. kvartiilia ja pystyviiva lomautus- ja irtisanomisriskien mediaania. Aineisto: katso liiteluvut A.1, A.2, A.5 ja B.2. Kirjoittajien laskelmat.

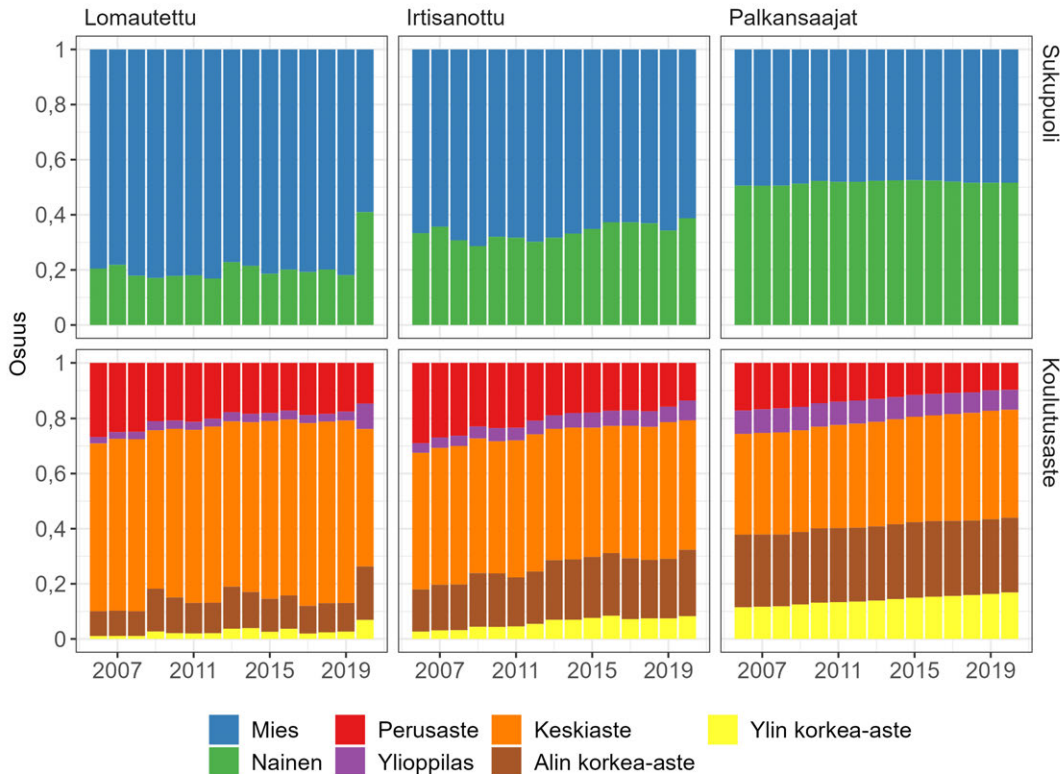


Kuvion 15 vaakaviivat kuvaavat erikseen vuosille 2009–2019 arvioitujen lomautus- ja irtisanomisriskien vaihteluväliä ja laatikoiden leveys erikseen vuosille 2009–2019 arvioitujen lomautus- ja irtisanomisriskien 1. ja 3. kvartiileja. Poikkiviivojen ja laatikoiden leveys siten kuvaa lomautusriskin vaihtelua yli vuosien. Toimialoilla ja ammateissa, joissa lomautusriski on korkea, lomautusriskin vuosittainen vaihtelu on myös suurta. Tämä heijastelee suhdanneherkkää lomautusriskiä näillä toimialoilla ja näissä ammateissa. Siten lomautusriski vaikuttaisi olevan korkea suhdanneherkillä toimialoilla ja suhdanneherkissä ammateissa.

4.3.2 Demografia

Kuvio 16 esittää vuosittaiset sukupuoli- ja koulutusastejakaumat lomautettujen, irtisanottujen sekä muiden palkansaajien joukoissa. Irtisanotut, mutta erityisesti lomautetut ovat suhteessa muihin palkansaajiin usein miehiä. Koulutukseltaan lomautetut ovat irtisanottuihin ja palkansaajiin verrattuna vähemmän koulutettuja ja erityisen usein korkeimmillaan keskiasteen koulutuksen suorittaneita. Jopa 50–60 prosentilla vähintään kerran vuoden aikana lomautetuista korkein koulutus on keskiasteen koulutus. Vaikka myös irtisanottujen joukossa keskiasteen koulutus korostuu, heidän koulutusastejakaumansa on lähempänä palkansaajien kuin lomautettujen koulutusastejakaumaa. Koronapandemian myötä vuonna 2020 lomautettujen sukupuoli- ja koulutusastejakaumat ovat olleet lähempänä palkansaajien sukupuoli- ja koulutusastejakaumia.

Kuvio 16. Sukupuoli- ja koulutusastejakaumat. Vuoden lopussa palkansaajia olleiden seuraavan vuoden aikana vähintään yhden lomautusjakson aloittaneiden, vähintään yhden työttömyysjakson aloittaneiden ja työllisenä koko vuoden jatkaneiden sukupuoli- ja koulutusastejakaumat vuosittain 2006–2020. Aineisto: A.1, A.2, A.4 ja A.5. Kirjoittajien laskelmat.



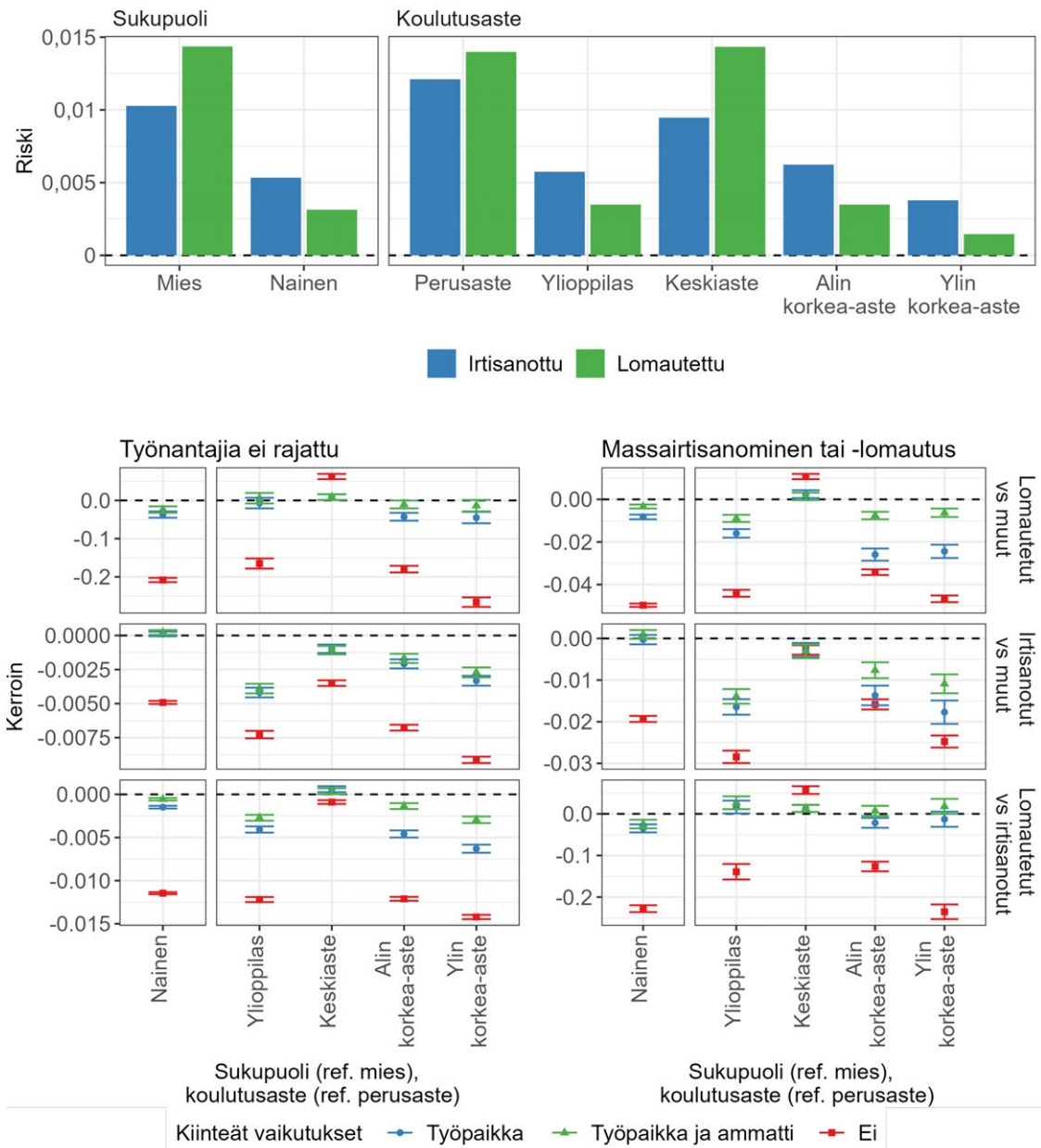
Kuvio 17 tarkastelee lomautus- ja irtisanomiseriskiä sukupuolen ja koulutusasteen mukaan. Kuvio 17 esittää myös eri sukupuolten ja koulutusasteiden väliset työpaikka- ja työpaikka-ammattikiinteillä vaikutuksilla puhdistetut erot. Lomautuksen todennäköisyys miehillä on suurempi kuin naisilla, mutta tämä vaikuttaa johtuvan lähinnä siitä, että toimialat ja ammatit, joissa lomautusriski on suuri ovat myös miesvaltaisia.

Koulutusasteista lomautuksen todennäköisyys on suurin keskiasteella. Lomautuksen todennäköisyyden suhde koulutusasteeseen ei ole monotoninen: Keskiasteen koulutuksella lomautuksen todennäköisyys on suurempi kuin perusasteen ja korkea-asteen koulutuksella. Vaikka työpaikan ja ammatin huomioiminen kuitenkin selittää osan eroista lomautusriskissä ja siten keskiasteen koulutus vaikuttaa olevan yleisempää toimialoilla ja ammateissa, joissa myös lomautusriski on suurempi, keskiasteen koulutus ennustaa muita koulutusasteita suurempaa lomautuksen todennäköisyyttä myös ottaessa huomioon työpaikan sekä ammatin.

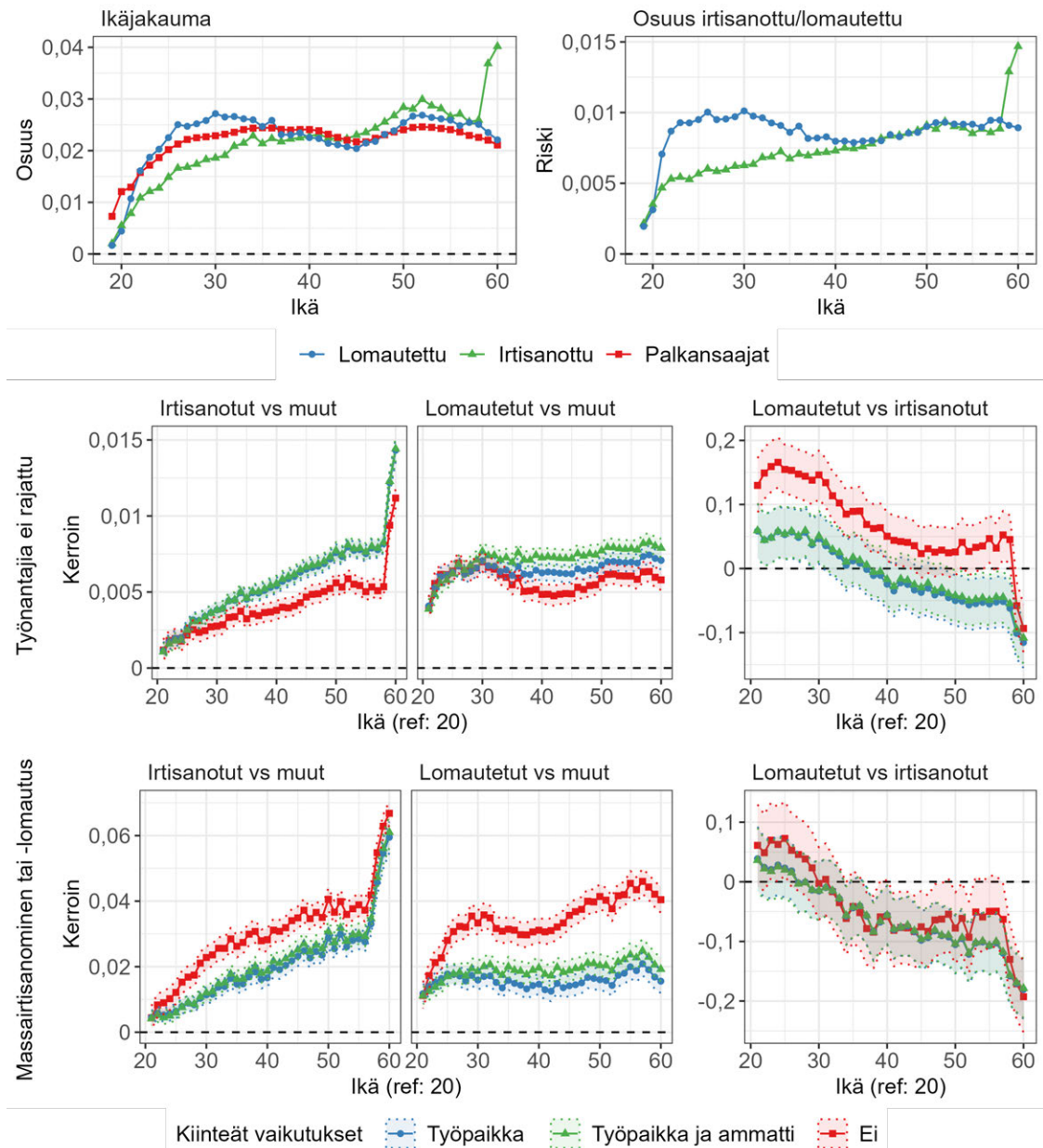
Kuvio 18 esittää arviot lomautus- ja irtisanomisriskistä iän mukaan. Lomautusriski kasvaa iässä noin 23-vuotiaaksi, laskee noin 35-vuotiaaksi asti eikä juuri riipu iästä 35–55-vuotiaiden joukossa. Lomautusriski lähtee pieneen laskuun yli 55-vuotiaiden joukossa. Nuorten suuri lomautusriski vaikuttaa johtuvan heidän työnantajistaan tai työtehtävistään, sillä vakioidessa työpaikka ja ammatti lomautusriski kasvaa iän mukaan. Nuoret ovat siis iäkkäämpiä useammin ammateissa ja työpaikoissa, joissa lomautusriski on korkea, mutta samassa ammatissa samassa työpaikassa olevilla lomautusriski on suurempi vanhempien kuin nuorten joukossa. Irtisanomisriski kasvaa iässä voimakkaasti noin 23-vuotiaaksi, tämän jälkeen hiljalleen noin 55-vuotiaaksi, jonka jälkeen taas voimakkaasti. Työpaikan, ja siten myös toimialan, ja ammatin vakiointi ei juuri muuta tätä kuvaa. Irtisanomisriskin kasvu iässä voi selittyä sillä, että nuoremmilla työsuhteen päättymissy on iäkkäämpiä useammin määräaikaisen työsuhteen päättymisen eikä irtisanominen. Iäkkäät puolestaan ovat useammin toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa, joka voidaan yksipuoleisesti päättää vain irtisanomisella. Vaikka arvioimamme korrelaatiot ovat puhdistettu työpaikan ja työtehtävän vaikutuksista, voi nuoremmalla henkilöllä olla samassa työtehtävässä määräaikainen työsuhde ja iäkkäämmällä toistaiseksi voimassa oleva työsuhde. Arvioimme korkeamman iän myös ennustavan korkeampaa irtisanomisen todennäköisyyttä suhteessa lomautukseen.

Kaikki tuloksemme lomautusten kohdistumisesta sukupuolen, koulutusasteen ja iän mukaan pysyvät samankaltaisena rajatessamme työnantajia massairtisanomisen- tai lomautuksen kokeneisiin työnantajiin.

Kuvio 17. Lomautus- ja irtisanomisriski sukupuolittain ja koulutusasteittain. Osuus vuoden lopussa työsuhteessa olleista, joilla havaitaan seuraavan vuoden aikana vähintään yksi lomautusjakso tai työttömyysjakso sukupuolittain ja koulutusasteittain (yllä) ja arvioidut kertoimet mallissa, jossa ei kiinteitä vaikutuksia, työpaikka kiinteä vaikutus ja työpaikka-ammatti kiinteä vaikutus, palkit tässä järjestyksessä (alla). Horisontaaliset viivat rajaavat 95 prosentin luottamusvälejä. Aineisto: katso liiteluvut A.1, A.2, A.4 ja A.5. Kirjoittajien laskelmat.



Kuvio 18. Lomautus- ja irtisanomisriski iän mukaan. Osuus vuoden lopussa työsuhteessa olleista, joilla havaitaan seuraavan vuoden aikana vähintään yksi lomautusjakso tai työttömyysjakso iän mukaan (yllä) ja arvioidut kertoimet mallissa, jossa ei kiinteitä vaikutuksia, työpaikka kiinteä vaikutus ja työpaikan ja ammatin kiinteä vaikutus(alla). Katkoviivat rajaavat 95 prosentin luottamusvälejä. Aineisto: katso liiteluvut A.1, A.2, A.4 ja A.5. Kirjoittajien laskelmat.



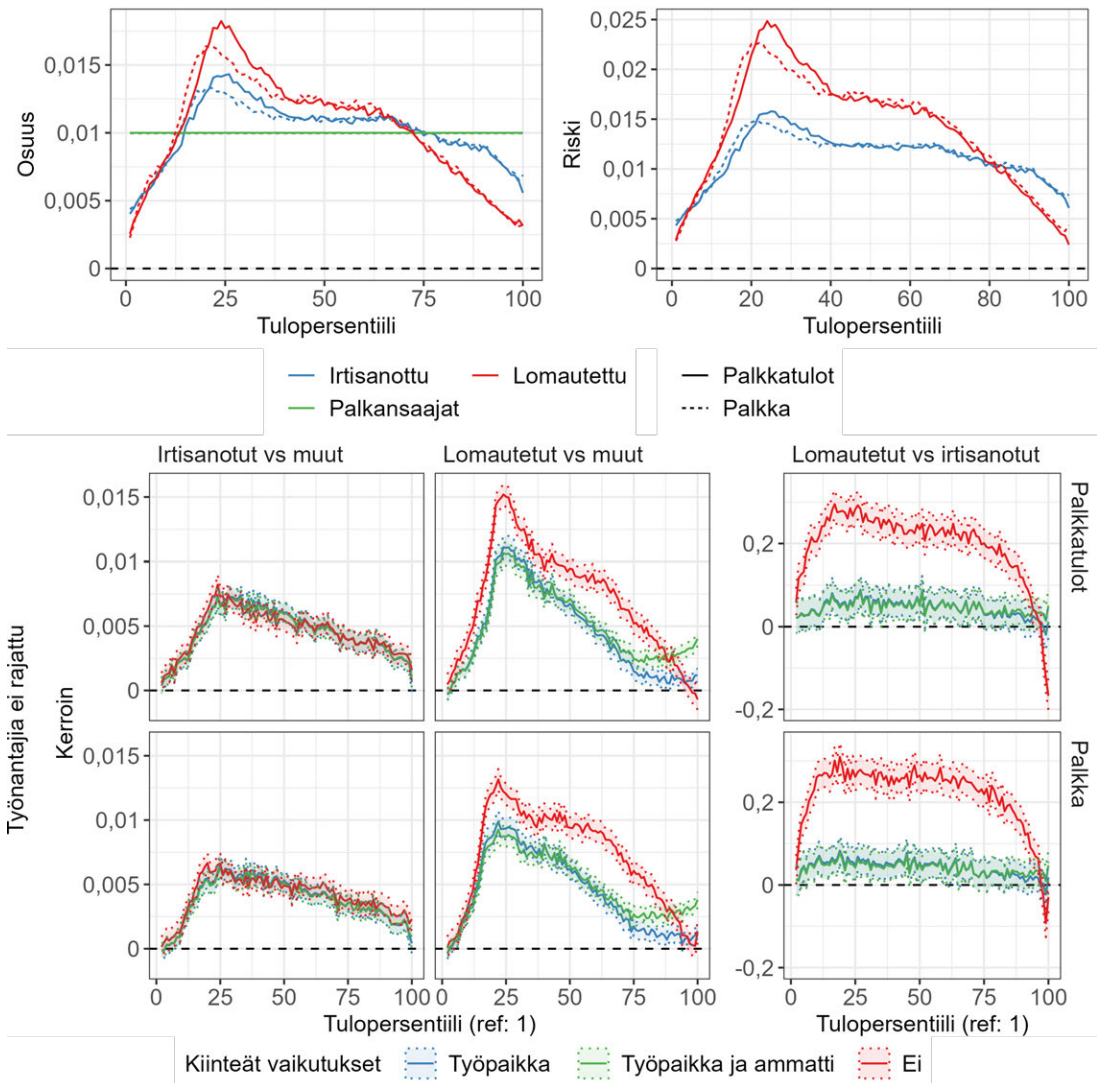
4.3.3 Tulot

Lomautuksen ja mahdollisen takaisinkutsunnan hyöty on siinä, että työnantaja pystyy lopettamaan tuottaviensakin työntekijöiden palkanmaksun menettämättä näiden työntekijöiden tuottavuutta työvoimatarpeen mahdollisesti myöhemmin palautuessa. Irtisanoessaan henkilön työnantaja todennäköisemmin menettää mahdollisuuden hyötyä tämän henkilön tuottavuudesta tulevaisuudessa. Aineistostamme ei havaita työntekijän tuottavuutta, mutta kilpailulla työmarkkinalla odotamme työntekijän palkan heijastavan työntekijän tuottavuutta. Arvioimme tässä alaluvussa lomautusten ja irtisanomisten kohdentumista työntekijöiden tuottavuuden mukaan arvioimalla lomautus- ja irtisanomisriskiä lomautusta tai irtisanomista edeltävien tulojen mukaan.

Käyttämämme tulotiedot ovat vuosittaisia, joten lomautusta edeltävät palkkatulot kuvaavat lomautusvuotta edeltävän vuoden palkkatuloja. Vuosittaiset palkkatulot riippuvat työpäivien määrästä. Arvioimme lomautus- ja irtisanomisriskin riippuvuutta myös lomautusta edeltävän vuoden keskimääräisestä palkasta arvioimalla tätä keskimääräistä palkkaa jakamalla vuosittaisen palkkatulon työpäivien määrällä. Käytettävien muuttujien määritelmät on esitetty tarkemmin liiteluvussa A.4. Tarkastelemme lomautus- ja irtisanomisriskiä ja lomautettujen ja irtisanottujen palkka(tulo)jakaumaa palkka(tulo)luokittain määrittellen palkka(tulo)luokat palkansaajien palkka(tulo)- ja kauman persentiileinä.

Kuvio 19 esittää tulokset palkkatulojen ja palkkojen osalta. Lomautus- ja irtisanomisriskit ovat suurimmillaan 20–30 tuloprosenttiin välillä ja tämä tulos säilyy myös vakiooidessa työpaikka ja ammatti. Matala lomautus- ja irtisanomisriski tulojakauman alapäässä voi selittyä sillä, että tulojakauman alapäässä on paljon määräaikaista työsuhteita. Siten suurelta osalta tulojakaumaa lomautus- ja irtisanomisriskit voidaan tulkita laskeviksi tulojen laskiessa. Sekä lomautus- että irtisanomisriskin riippuvuus edeltävän vuoden keskimääräisestä palkasta on hyvin samankaltainen kuin edeltävän vuoden palkkatuloista. Tämä voi johtua siitä, että lomautetut ja irtisanotut ovat usein olleet vakaassa työsuhhteessa ja siten työpäivien määrä ei heidän joukoissaan vaihtele paljoa. Mikäli palkka mittaa henkilön tuottavuutta, voidaan lomautus- ja irtisanomisriskin odottaa laskevan palkan kasvaessa. Pääpiirteittäin näin myös on. Palkkatulojen tavoin myös korkeampi palkka on pääpiirteittäin yhteydessä matalampaan irtisanomis- ja lomautusriskiin. Kuvio 12 esittää tulokset rajaten palkansaajien työnantajia massairtisanomisen tai -lomautuksen vuoden aikana kokeneisiin yrityksiin. Tuloksemme eivät juuri muutu.

Kuvio 19. Lomautus- ja irtisanomisriski tulojen mukaan. Osuus vuoden lopussa työsuhteessa olleista, joilla havaitaan seuraavan vuoden aikana vähintään yksi lomautusjakso tai työttömyysjakso tuloprosenttiin mukaan (yllä) ja arvioidut kertoimet mallissa, jossa ei kiinteitä vaikutuksia, työpaikka kiinteä vaikutus ja työpaikan ja ammatin kiinteä vaikutus (alla). Katkoviivat rajaavat 95 prosentin luottamusvälejä. Aineisto: katso liiteluvut A.1, A.2, A.4 ja A.5. Kirjoittajien laskelmat.



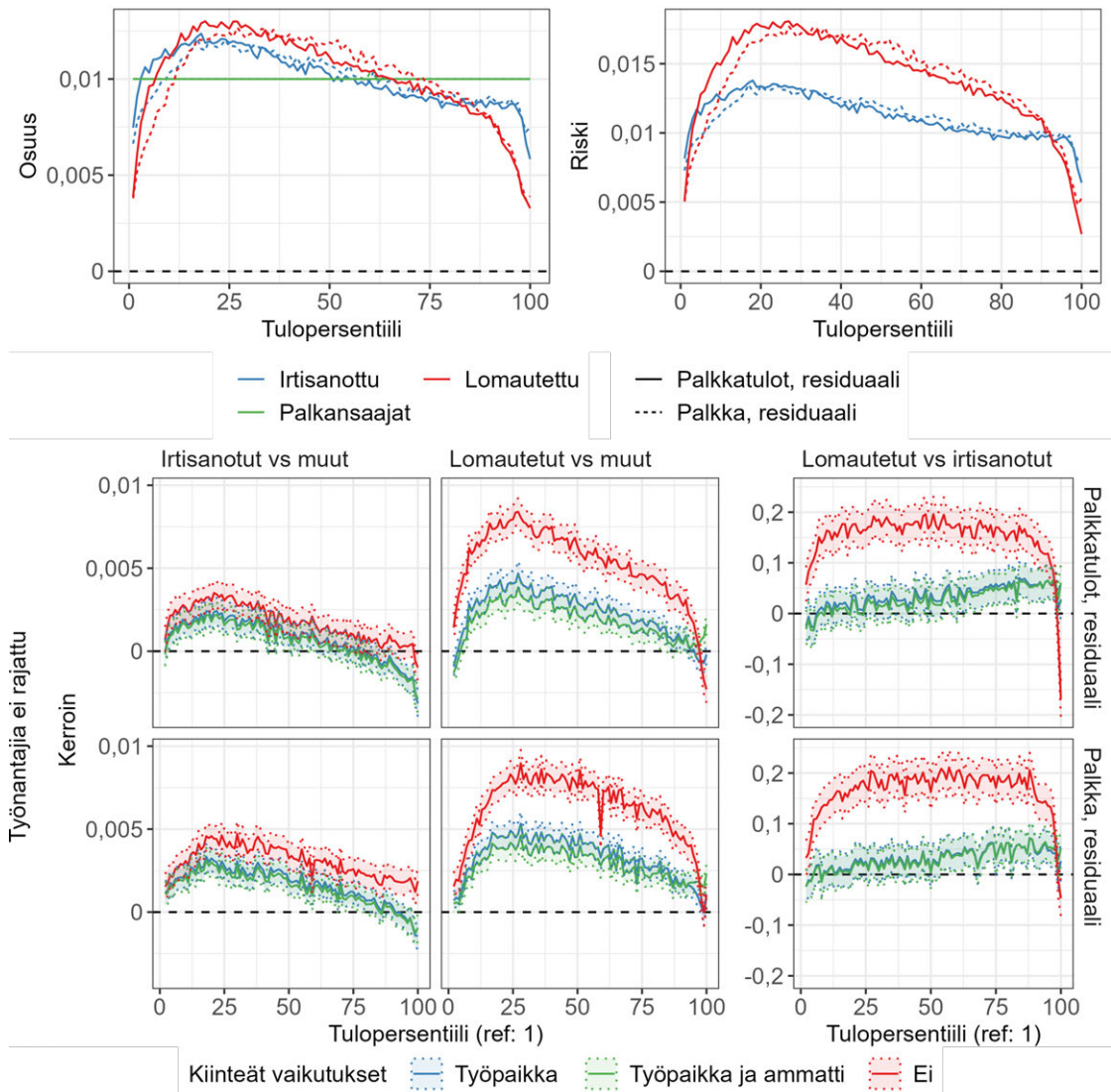
Työnantajat tarkastelevat työntekijöidensä tuottavuutta kokonaisuudessaan tehdesään päätöksiä lomautuksista tai irtisanomisista. Lomautusjärjestelmän ja sen mahdollistaman takaisinkutsun hyöty on kuitenkin tuottavuuden osassa, jota ei voida siirtää toiselle työnantajalle. Lomautetun työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet kuten koulutus voivat olla tuottavia myös muille työnantajille, ja ajatellen ainoastaan

tällaisia tuottavuuden tekijöitä takaisinkutsunnasta ei ole hyötyä, vaan tehokkaan työvoiman allokoinnin kannalta työvoiman mahdollisimman nopea siirtyminen uusille työnantajille olisi suotavaa. Osa työntekijöiden tuottavuudesta kuitenkin syntyy esimerkiksi työntekijän työnantajakohtaisesta osaamisesta ja työnantajan työtehtävien ja työntekijän taitojen hyvästä sopivuudesta. Tällaisia tuottavuuden tekijöitä ei voida siirtää suoraan toiselle työnantajalle, ja takaisinkutsunnan arvo muodostuukin tällaisten tuottavuuden tekijöiden säilyttämisestä. Kuvion 19 tarkastelut eivät kerro, kuinka työntekijöiden tuottavuus jakautuu näiden työnantajakohtaisten ja työnantajasta riippumattomien, työntekijään liittyvien tekijöiden välillä.

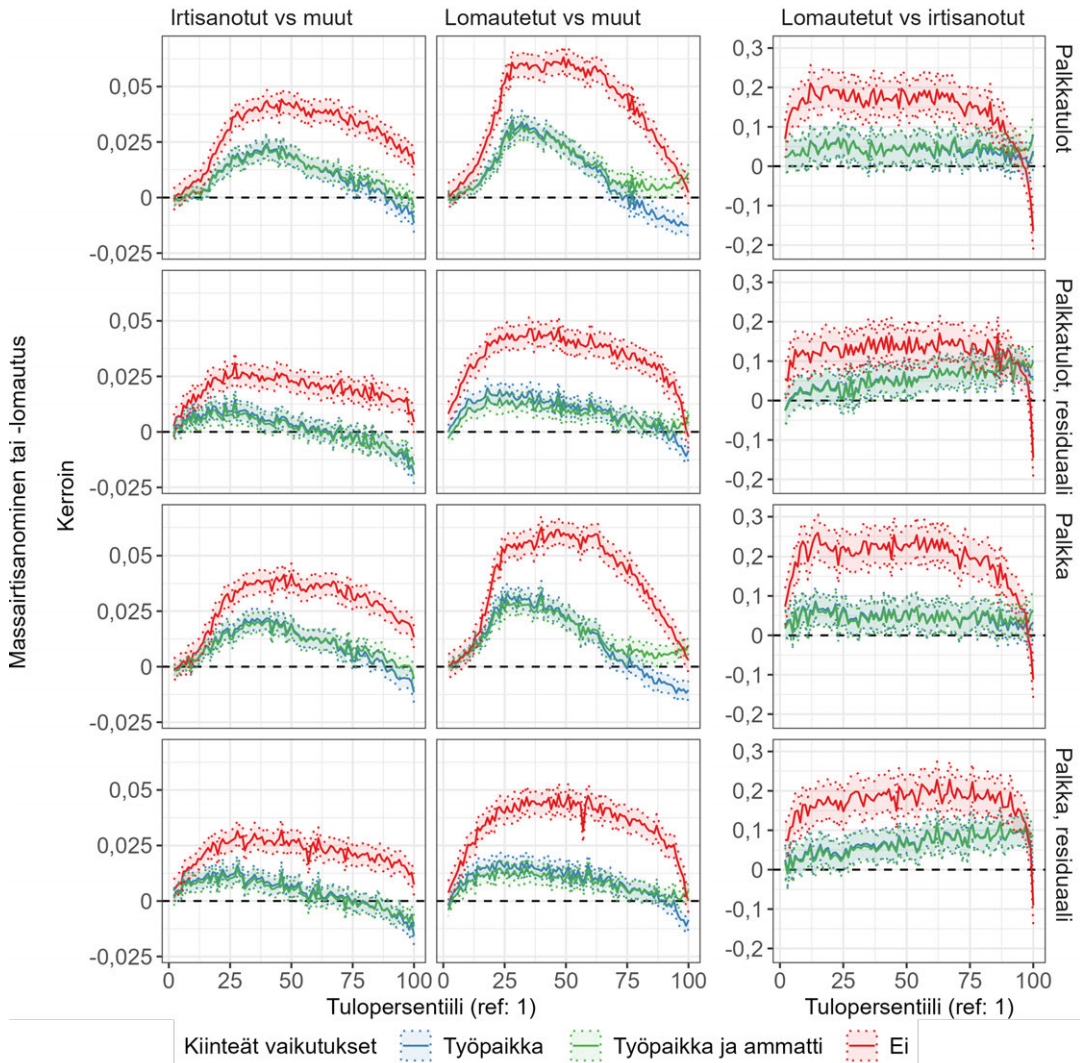
Työntekijöiden työnantajakohtaisen osaamisen tuottavuutta sekä työntekijöiden ja työnantajien kohtaannosta syntyvää arvoa ei voida suoraan havaita käyttämästämme aineistosta. Voimme kuitenkin puhdistaa havaittuja palkkoja havaituista työntekijöiden henkilökohtaisten tekijöiden vaikutuksista ja tarkastella irtisanomisten ja lomautusten kohdentumista sen palkan osan mukaan, jota ei voida selittää henkilön taustatekijöillä. Tämä palkkaresiduaali tai palkkatuloresiduaali osaltaan muodostuu työntekijän työnantajakohtaisesta osaamisesta ja kohtaannon synnyttämästä arvosta ja voidaan siten jossain määrin tulkita mittaavan näitä. Olemme muodostaneet kullekin palkansaajalle palkka(tulo)residuaalin arvioimalla palkansaajien joukossa vuosittain palkka(tulo)maljeja, joissa selitämme henkilön palkkaa tai palkkatulojaan hänen sukupuolellaan, koulutusastellaan, iällään, syntyperällä, perhetyypillä ja asunnon hallintaperusteella. Palkka(tulo)residuaalit on laskettu tämän jälkeen todellisen palkan ja palkkamallin ennustaman palkan erotuksena. Kuten palkkoja, tarkastelemme palkkaresiduaaleja niiden persentiilien määrittämissä luokissa.

Arvioitu lomautusten ja irtisanomisten kohdentuminen palkka(tulo)residuaalin mukaan on esitetty kuviossa 20. Sekä lomautus- että irtisanomisriski laskee palkka(tulo)residuaalin kasvaessa. Tämä viittaa siihen, että työnantajat pyrkivät kohdistamaan irtisanomiset ja lomautukset työntekijöihin, joiden työnantajakohtaisen osaamisen ja kohtaannon tuottavuus on matala. Vertaillen lomautuksia ja irtisanoja toisaalta, kontrolloiden työpaikan ja ammatin, arvioimme lomautusriskin suhteessa irtisanomisriskiin kasvavan palkka(tulo)residuaalin kasvaessa. Tämä viittaisi siihen, että työnantajien kohdentavan lomautuksia suhteessa irtisanomisiin heille, joiden palkkaresiduaali on korkea. Nämä havainnot viittaisivat siihen, että lomautukset kohdistuvat työntekijöille, joilla on työnantajakohtaista tuottavuutta ja siten lomautuksilla ja mahdollisella myöhemmällä takaisinkutsunnalla on potentiaalia säilyttää työnantajakohtaista tuottavuutta. Kuvio 21 esittää tulokset rajaten palkansaajien työnantajia massairtisanomisen tai -lomautuksen vuoden aikana kokeneisiin yrityksiin. Tuloksemme eivät juuri muutu.

Kuvio 20. Lomautus- ja irtisanomisriski residuaalitulojen mukaan. Osuus vuoden lopussa työsuhhteessa olleista (TVM), joilla havaitaan seuraavan vuoden aikana vähintään yksi lomautusjakso tai työttömyysjakso tulopersentiiliin mukaan (yllä) ja arvioidut kertoimet mallissa, jossa ei kiinteitä vaikutuksia, työpaikka kiinteä vaikutus ja työpaikan ja ammatin kiinteä vaikutus (alla). Katkoviivat rajaavat 95 prosentin luottamusvälejä. Aineisto: katso liiteluvut A.1, A.2, A.4 ja A.5. Kirjoittajien laskelmat.



Kuvio 21. Lomautus- ja irtisanomisriski tulojen mukaan, massairisanominen tai -lomautus. Osuus vuoden lopussa työsuhteessa olleista (TVM), joilla havaitaan seuraavan vuoden aikana vähintään yksi lomautusjakso tai työttömyysjakso tuloprosenttiin mukaan (yllä) ja arvioidut kertoimet mallissa, jossa ei kiinteitä vaikutuksia, työpaikka kiinteä vaikutus ja työpaikan ja ammatin kiinteä vaikutus, tässä järjestyksessä (alla). Katkoviivat rajaavat 95 prosentin luottamusvälejä. Aineisto: katso liiteluvut A.1, A.2, A.4 ja A.5. Kirjoittajien laskelmat.



4.4 Lomautettujen työllisyys

Työttömän tai lomautetun paluu vanhaan työpaikkaansäästää *takaisinkutsutun* työntekijän työnetsintäkustannuksia ja säilyttää hänen ja työpaikan kohtaannosta syntynyttä arvoa sekä mahdollistaa hänen työnantajakohtaisen osaamisensa tuottavan käytön jatkossakin. Uuteen työpaikkaan työllistyminen sen sijaan tuottaa työnetsintäkustannuksia ja erilaisten osaamisen, ammatillisten ja alueellisten kohtaanto-ongelmien vuoksi mahdollisesti vähemmän tuottavan lopputuloksen. Odottaisimme siten lomautettujen, joilla määritelmällisesti mahdollisuudet *takaisinkutsuntaan* ovat korkeat, palaavan työllisyysessään nopeasti lomautusta edeltävälle tasolle. Erityisesti odottaisimme työllisyyden ja tulojen palautuvan nopeammin lomautettujen kuin irtisanottujen joukossa.

Kaikkia lomautettuja ei kuitenkaan *takaisinkutsuta*, ja näiden lomautettujen ainoaksi työllistymisen vaihtoehdoksi jää työllistyminen uuteen työpaikkaan. Takaisinkutsunnan odotus voi kuitenkin vähentää työnetsintää, jolloin myös uuteen työpaikkaan työllistyminen viivästyy ja mahdollisesti myös vaikeutuu. Toisaalta ei ole myöskään selvää, onko takaisinkutsunta lomautetulle suotuisaa pitkällä aikavälillä. Lomauttava työnantaja voi olla keskimääräistä vähemmän tuottava, kun taas samaan aikaan markkinoilla uutta työvoimaa palkkaava työnantaja voi olla keskimääräistä tuottavampi. Siten siirtyminen uuteen työpaikkaan sen kustannukset, etsintäkustannusten ja menetetyin kohtaantoarvon muodoissa, huomioiden voi pitkällä aikavälillä olla työntekijälle suotuisampi ratkaisu.

Tässä alaluvussa tarkastelemme lomautettujen paluuta työhön, lomautettujen työnetsintää sekä lomautettujen pitkän aikavälin työllisyyttä ja tuloja. Alaluvussa 4.4.1. arvioimme, kuinka suuri osa lomautetuista palaa työhön lomauttavalle työnantajalleen eli takaisinkutsutaan, ja kuinka moni työllistyy uuteen työpaikkaan. Arvioimme takaisinkutsuntaa myös työttömien joukossa ja muodostamme kuvan siitä, kuinka suuri osa takaisinkutsunnasta tapahtuu lomautusjärjestelmän kautta. Alaluvussa 4.4.2. arvioimme lomautettujen työnhakua ja teemme päätelmiä lomautettujen työnhaun aktiivisuudesta tarkastelemalla, kuinka työllistymistodennäköisyys vanhalle ja uudelle työnantajalle vaihtelee lomautusjakson aikana. Lopuksi alaluvussa 4.4.3. arvioimme lomautuksen yhteyttä tulojen ja työllisyyden kehitykseen pitkällä aikavälillä.

4.4.1 Takaisinkutsunta

Lomautusjärjestelmän ohella takaisinkutsunta on mahdollista myös työsuhteen päätyttyä. Siten myös irtisanomisen tai määräaikaisen työsuhteen loppumisen myötä työttömäksi jääneet voidaan takaisinkutsua.

Luokittelemme tässä alaluvussa lomautus- ja muut työttömyysjaksot sen mukaan, palaako lomautettu tai työtön työhön vanhaan työpaikkaansa vai työllistyykö lomautettu tai työtön uuteen työpaikkaan. Koska myös työttömät voidaan takaisinkutsua ja lomautukset muodostavat vain pienen osan työnhakujaksoista, ei ole selvää, kuinka suuren osan takaisinkutsunnasta lomautukset kattavat. Arvioimme, kuinka suuri osa takaisinkutsutuista on lomautettuja ja siten muodostamme kuvan lomautusjärjestelmän merkityksestä takaisinkutsunnassa Suomen työmarkkinoilla.

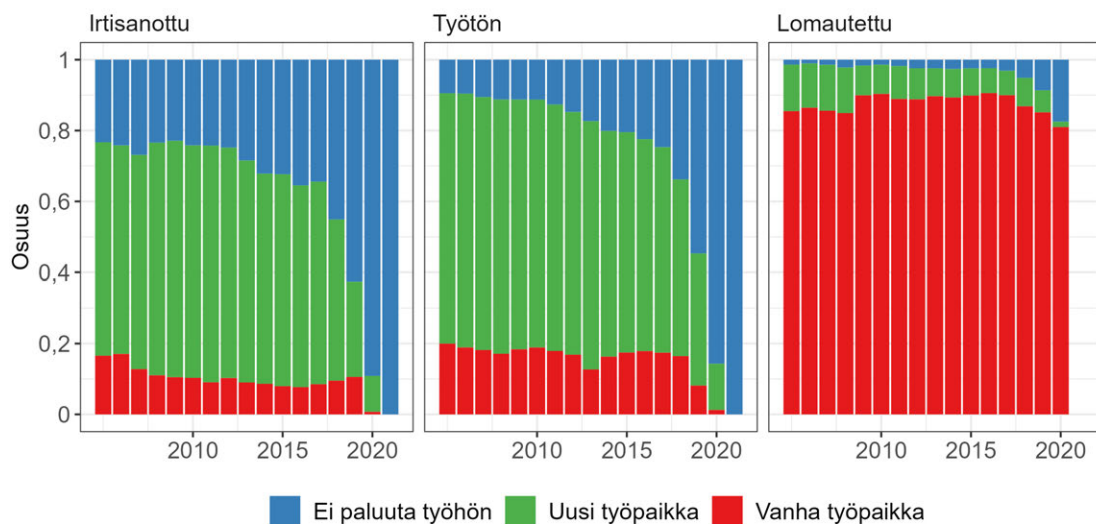
Käyttämämme työnhakujaksoaineisto ei identifioi lomauttavia tai työsuhteen päättäviä työnantajia. Toisaalta tämä aineisto ei sisällä tietoa myöskään lomautusta tai työttömyyttä mahdollisesti seuraavasta työpaikasta. Päätelemme lomautettujen ja irtisanotujen vanhat ja uudet työpaikat työsuhdejaksoiden ja lomautus- ja työttömyysjaksojen alku- ja loppupäivämäärätietojen avulla. Määritellyämme lomautus- ja työttömyysjaksoja edeltävät ja jaksot seuraavat työpaikat, arvioimme, kuinka suuri osa lomautetuista ja työttömistä jatkaa lomautus- tai työttömyysjaksonsa jälkeen heidän lomautustaan tai työttömyyttään edeltävässä työpaikassa ja kuinka moni on työllistynyt uuteen työpaikkaan. Tarkastelumme luonnollisesti rajoittuu siihen joukkoon lomautettuja ja työttömiä, joille havaitaan lomautus- tai työttömyysjaksoa edeltävä työnantaja. Arvioimme takaisinkutsuntaa myös ainoastaan niiden työpaikkansa menettäneiden osalta, jotka rekisteröityvät TE-toimistoon työnhakijaksi. Tämä voi johtaa takaisinkutsunnan aliarvioimiseen, mikäli erityisesti nopeasti takaisinkutsutut eivät rekisteröidy työnhakijaksi. Toisaalta tämä tarkoittaa myös sitä, että määräaikaisten lomautusten uusimisesta tai aineiston muodostuksen teknisistä syistä johtuvat lyhyet katkot työsuhteissa, joissa kyseisten työsuhteiden välillä ei todellisuudessa ole työttömyyttä eivät tule lasketuksi takaisinkutsunnaksi. Yksityiskohdat lomautus- ja työttömyysjaksoja edeltävien ja seuraavien työpaikkojen päättelystä ja takaisinkutsunnan määrittelystä on esitetty liiteluvussa B.1.

Kuvio 22 esittää lomautus- ja työttömyysjaksojen jaottelun sen mukaan, havaitaanko lomautus ja työttömyysjaksojen päättyvän vanhan tai uuden työnantajan palvelukseen.¹⁷ Suuri osa lomautuksista päättyy paluuseen vanhaan työpaikkaan. Noin viides-

¹⁷ Lomautetuille ja työttömille on etsitty seuraavaa työpaikkaa koko tarkasteluajanjakson ajalta. Osa erityisesti viimeisimpien vuosien lomautetuista ja irtisanotuista ei ole

osa työttömyysjaksoista päättyy paluuseen vanhaan työpaikkaan ja noin kymmenesosa irtisanomisina alkaneista työnhakujaksoista päättyy paluuseen vanhaan työpaikkaan. Noin viidesosasta kolmannekseen irtisanotuista ei palaa enää työhön. Lomautetut sen sijaan pääsääntöisesti palaavat työhön: mikäli he eivät palaa työhön lomauttaville työnantajilleen, ovat he hyvin usein työllistyneet uuteen työpaikkaan.

Kuvio 22. Takaisinkutsunta. Lomautus- ja työttömyysjaksot jaoteltuna jakson jälkeisen työpaikan mukaan 2005–2021. Aineisto: katso liiteluvut A.1, A.2 ja B.3. Kirjoittajien laskelmat.

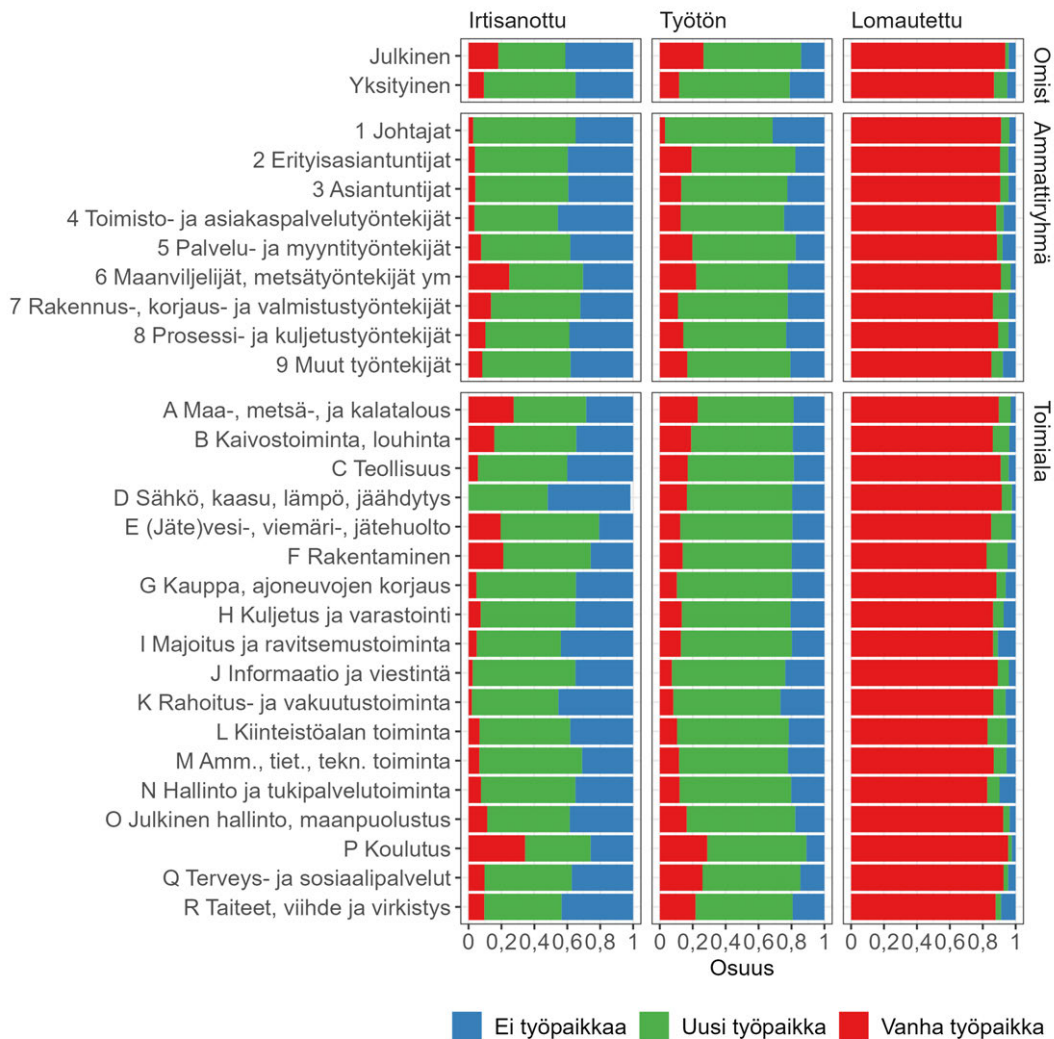


Liitekuviokuva 60 esittää jaottelun uuteen ja vanhaan työpaikkaan työllistymiseen myös muilla työnhaku- ja työttömyysjaksojen määritelmillä. Osa-aikaisesti lomautetut palaavat takaisin työhön lomauttavalle työnantajalleen lähes yhtä usein kuin kokoaikaisesti lomautetut. Määräajaksi lomautetut palaavat takaisin työhön lomauttavalle työnantajalleen lähes aina, ja toistaiseksi lomautetut palaavat takaisin työhön lomauttavalle työnantajalleen harvemmin kuin määräajaksi lomautetut. Noin viidennes niistä työnhakijoista, joiden edellinen työsuhde on päättynyt määräaikaiseen työsuhteen päättymiseen palaavat takaisin työhön vanhaan työpaikkaansa. Mikäli työsuhde on päättynyt työsuhteen purkuun koeajalla tai irtisanomiseen muista kuin taloudellisista tai tuotannollisista syistä, vanhaan työpaikkaan ei juuri palata.

viimeisempien aineistojen keruuhetkellä ehtinyt vielä työhön palata, vaikka tulisikin lopulta työhön palaamaan. Tämän vuoksi tarkasteluajanjakson viimeisimmille vuosille työhön palanneiden osuus on aliarvioitu. Tämä aiheuttaa kuviossa ”Ei paluuta työhön” luokan osuuden kasvamisen.

Kuvio 23 esittää lomautusjaksojen sekä irtisanomisena alkaneiden työttömyysjaksojen jaottelun takaisinkutsuntaan ja uudelle työnantajalle työllistymiseen ammateittain sekä työnantajan toimialan ja omistajatyypin mukaan. Lomautettujen takaisinkutsunnassa ei ole suuria eroja eri ammattien ja toimialojen välillä. Irtisanottujen takaisinkutsunta sen sijaan vaihtelee toimialoittain ja ammateittain. Erityisen tyyppillistä irtisanottujen takaisinkutsunta on maanviljelijöiden ja metsätyöntekijöiden ym. ammateissa sekä rakentamisen ja maa-, metsä- ja kalatalouden toimialoilla. Sekä lomautettujen että irtisanottujen takaisinkutsunta on yleisempää julkisella sektorilla kuin yksityisellä sektorilla.

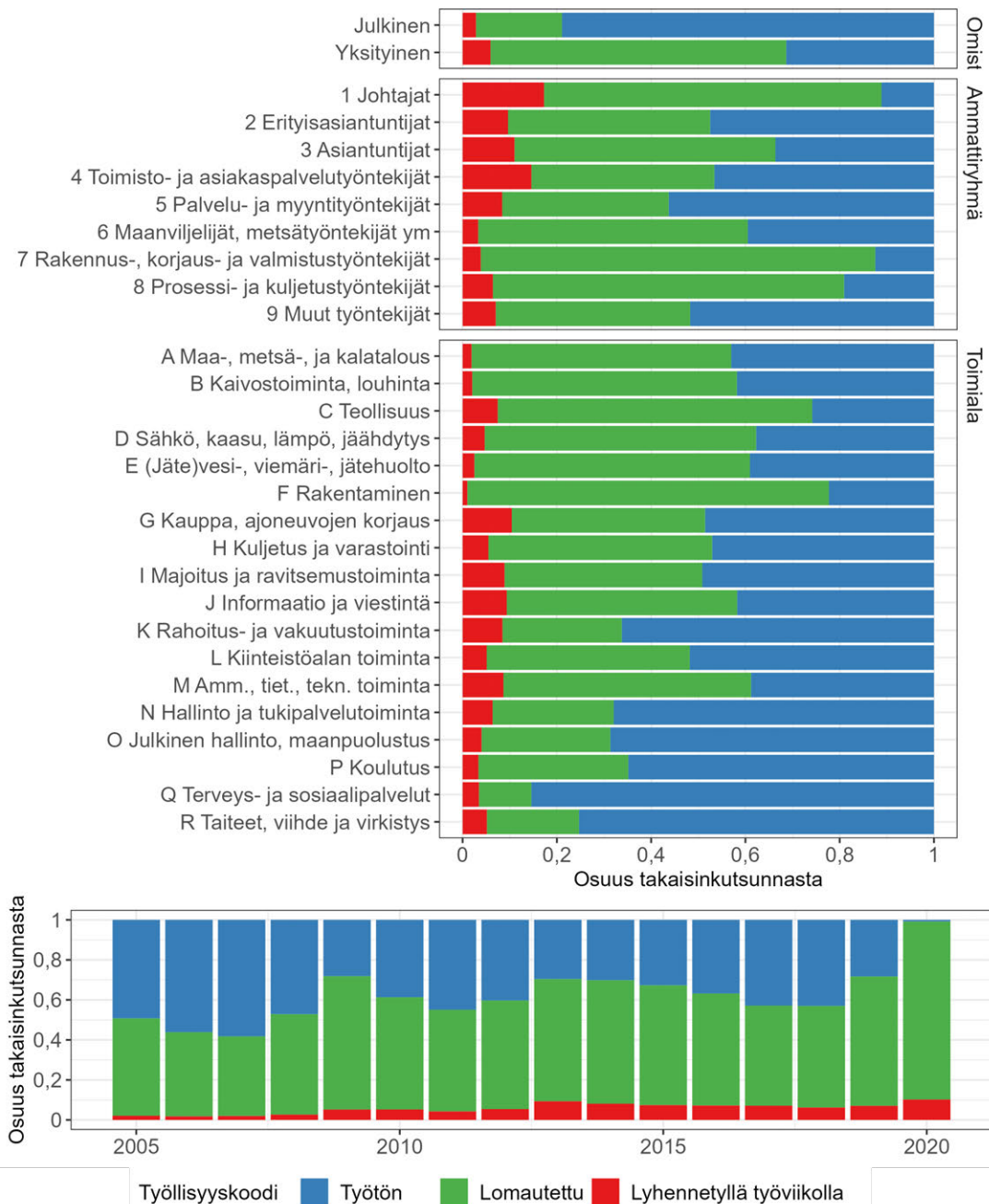
Kuvio 23. Takaisinkutsunta ammateittain ja työnantajan toimialan ja omistajatyypin mukaan. Lomautus- ja työttömyysjaksot jaoteltuna jakson jälkeisen työpaikan mukaan ammateittain ja työnantajan toimialan ja omistajatyypin mukaan 2005–2019. Aineisto: katso liiteluvut A.1, A.2, B.2 ja B.3. Kirjoittajien laskelmat.



Suurin osa lomautusjaksoista päätty takaisinkutsuntaan, mutta myös merkittävä osa työttömistä takaisinkutsutaan ja siten vain osa takaisinkutsunnasta tapahtuu lomautusjärjestelmän kautta. Liitekuvio 60 arvioi takaisinkutsunnan yleisyyttä myös kaikkien työnhakujaksojen joukossa: kaikkiaan työnhakijoista takaisinkutsutaan noin kolmannes. Koska lomautusjaksot muodostavat vain pienen osan työnhakujaksoista (kuvio 10) ei ole selvää, kuinka suuren osan takaisinkutsunnasta lomautukset kattavat. Kuvio 24 esittää osuudet kaikista takaisinkutsuntaan päätyneistä työttömyys- ja lomautusjaksoista sen mukaan onko jakso ollut lomautus- vai työttömyysjakso. Reilu puolet takaisinkutsunnasta menee lomautusjaksojen kautta. Kuvio 24 esittää lomautusten osuuden takaisinkutsunnasta myös ammattitain sekä työnantajan toimialan ja omistajatyypin mukaan. Lomautusten osuus takaisinkutsunnasta vaihtelee huomattavasti ammattitain, toimialoittain ja omistajatyypin mukaan. Tätä vaihtelua voi selittää lomautusjärjestelmän ja erityisesti myös määräaikaisten työsuhteiden käyttö eri toimialoilla ja ammateissa.

Lomautettujen osuus takaisinkutsunnasta on siis huomattava, vaikka lomautettuja on hyvin vähän verrattuna työttömien määrään. On kuitenkin huomattava, että merkittävässä joukossa työttömistä ei ole työttömyyttä edeltävää työnantajaa, jolloin takaisinkutsuntaa ei luonnollisesti voi tapahtua. Liitekuvio 58 esittää niiden lomautus- ja irtisanomisjaksojen osuudet ja määrät, joille jaksoa edeltävä työnantaja havaitaan.

Kuvio 24. Lomautusten osuus takaisinkutsunnasta. Takaisinkutsutut sen mukaan ovatko he olleet lomautettuna tai työttömänä 2005–2020. Aineisto: katso liiteluvut A.1, A.2, B.2 ja B.3. Kirjoittajien laskelmat.



4.4.2 Työnhaku

Lomautus- ja työttömyysjaksojen päättyminen työllistymiseen vanhalle tai uudelle työnantajalle riippuu paitsi lomauttavien tai edeltävien työnantajien takaisinkutsunnasta, myös työnhakijoiden työnetsinnästä. Lomautetut odottaessaan takaisinkutsuntaa eivät välttämättä etsi uutta työtä. Lomautusjakson pitkittyessä he voivat kuitenkin aloittaa työnhaun. Irtisanotut takaisinkutsutaan lomautettuja harvemmin ja siten heidän mahdollisuutensa takaisinkutsuntaan ovat heikommat. He voivatkin etsiä uutta työtä jo heti työnhaun alusta alkaen. Näin lomautettujen ja irtisanottujen työnetsintäkäyttäytymisen voidaan odottaa olevan erilaista. Se kuinka irtisanomiset ja lomautukset vaikuttavat työvoiman allokaatioon riippuu irtisanottujen ja lomautettujen työnetsinnästä. Lomauttaminen hidastaa työvoiman allokaatiota tuottavampiin työtehtäviin suhteessa irtisanomiseen, mikäli lomautus suhteessa irtisanomiseen vähentää työnetsinnän aktiivisuutta.

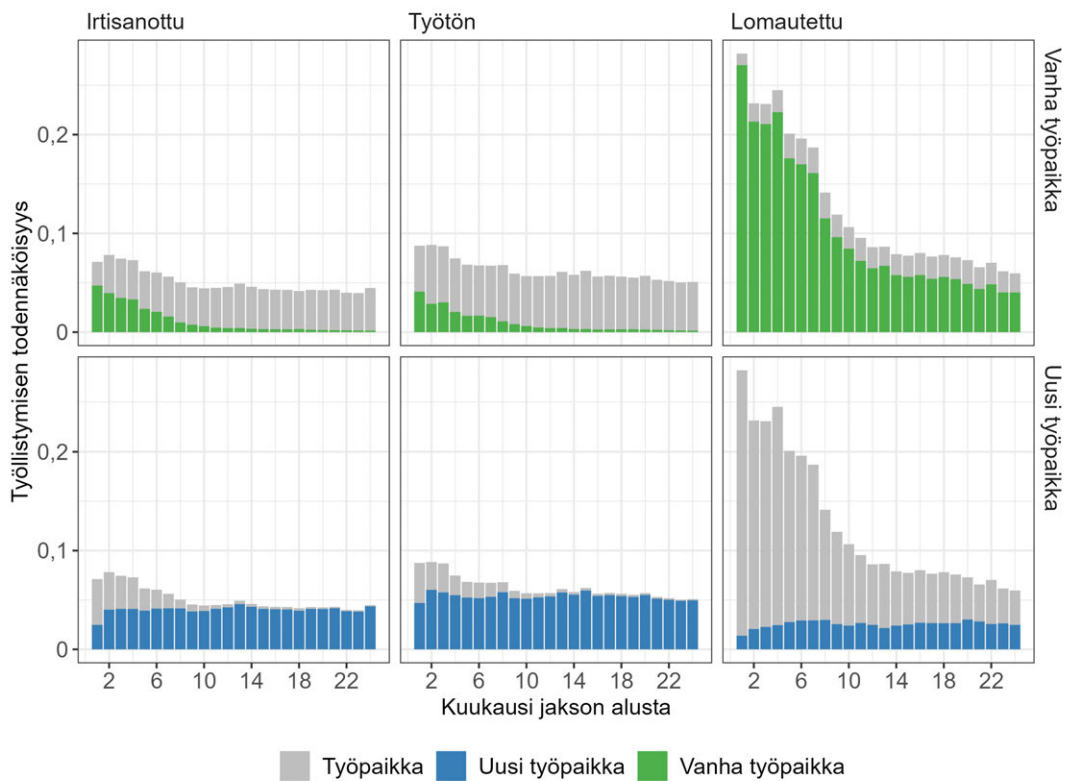
Tarkastelemme tässä aluvussa lomautus- ja työttömyysjaksojen etenemistä arvioidaksemme lomautettujen ja irtisanottujen työnhakua. Arvioimme työllistymistodennäköisyyksiä lomautus- ja muiden työnhakujaksojen aikana ja tarkastelemme, kuinka työllistymisen todennäköisyys kehittyy jakson aikana. Tarkastelemme aluvun 4.4.1 määritelmien mukaan todennäköisyyttä työllistyä vanhaan ja uuteen työpaikkaan ja vertailemme lomautettujen työllistymistodennäköisyyksiä irtisanottujen työllistymistodennäköisyyksiin. Muodostamme kuvan siitä, kuinka lomautettujen ja irtisanottujen työnhakuaktiivisuus kehittyy lomautus- tai työttömyysjakson aikana.

Työnetsintää ei rekisteriaineistoista havaita, mutta työnetsinnästä voidaan tehdä johtopäätöksiä epäsuorasti tarkastelemalla työllistymistä, ja työnetsinnän aktiivisuudesta työnhakujakson aikana voidaan tehdä johtopäätöksiä epäsuorasti tarkastelemalla työllistymisen todennäköisyyden kehitystä työnhakujakson aikana. Arvioimme lomautettujen ja irtisanottujen todennäköisyyttä palata työhön vanhalle työnantajalle ja löytää uusi työpaikka seuraavan kuukauden aikana joukossa, joka on vielä lomautettuna tai työttömänä 0–24 kuukautta lomautuksen tai irtisanomisen jälkeen. Työllistyminen vanhan ja uuteen työpaikkaan ovat kilpailevia riskejä siten, että vanhaan ja uuteen työpaikkaan työllistyvien osuuden summa on työllistyvien osuuden summa.

Kuvio 25 esittää työhön paluun sekä vanhaan ja uuteen työpaikkaan työllistymisen todennäköisyydet irtisanottujen ja työttömien joukossa työttömyyden tai lomautuksen keston mukaan alkaen lomautus- ja työttömyysjaksojen alusta. Sekä lomautettujen että irtisanottujen työllistymistodennäköisyys laskee lomautus- tai työttömyysjakson jatkuessa. Tämä tarkoittaa sitä, että mitä pidempään lomautus- tai työttömyysjakso on jatkunut, sitä epätodennäköisemmäksi paluu työhön käy. Tämä laskeva työllistymistodennäköisyys näyttää johtuvan vanhalle työnantajalle työllistymisen eli takaisinkutsun-

nan todennäköisyyden laskusta. Työllistymistodennäköisyyden lasku työttömyysjakson aikana on usein tunnistettu ilmiö. Laskevan työllistymistodennäköisyyden on arveltu johtuvan inhimillisen pääoman heikentymisestä tai työttömyyden stigmasta. Merkittävä osa laskevasta työllistymistodennäköisyydestä vaikuttaa kuitenkin selittyvän takaisinkutsunnan todennäköisyyden pienenemisellä.

Kuvio 25. Kuukausittaiset työllistymistodennäköisyydet. Kuukauden $t \in \{1, 2, \dots, 24\}$ aikana työllistyvien osuus vähintään t kuukautta työttömänä tai lomautettuna olleista sen mukaan onko jakso päättynyt työllistymiseen vanhaan vai uuteen työpaikkaan. Vuosina 2005–2019 alkaneet lomautus- ja työttömyysjaksot. Uuteen ja vanhaan työpaikkaan työllistyminen määritelty alaluvussa 5.1. Aineisto: katso liiteluvut A.1, A.2 ja B.3. Kirjoittajien laskelmat.



Lomautusjakson päätyminen lomautettavan työnantajan palvelukseen käy epätodennäköisemmäksi lomautusjakson edetessä ja on noin vuoden lomautuksen jälkeen likimäärin sama kuin irtisanottujen työllistymisen todennäköisyys. Uudelle työnantajalle työllistymisen todennäköisyys ei juuri muutu ja jopa kasvaa lomautusjakson ensimmäisten kuukausien aikana. Tämä viittaisi siihen, että lomautettujen työnetsintäaktiivi-

suus kasvaa lomautusjakson edetessä ja takaisinkutsun käydessä epätodennäköisemmäksi. Työllistymisen todennäköisyyden muutoksilla työttömyys- tai lomautusjakson edetessä on kuitenkin myös muita tekijöitä kuten osaamisen vanhentuminen tai työttömyyden aiheuttama stigma. Nämä tekijät eivät kuitenkaan selitä työllistymisen todennäköisyyden kasvua työttömyys- tai lomautusjakson aikana.

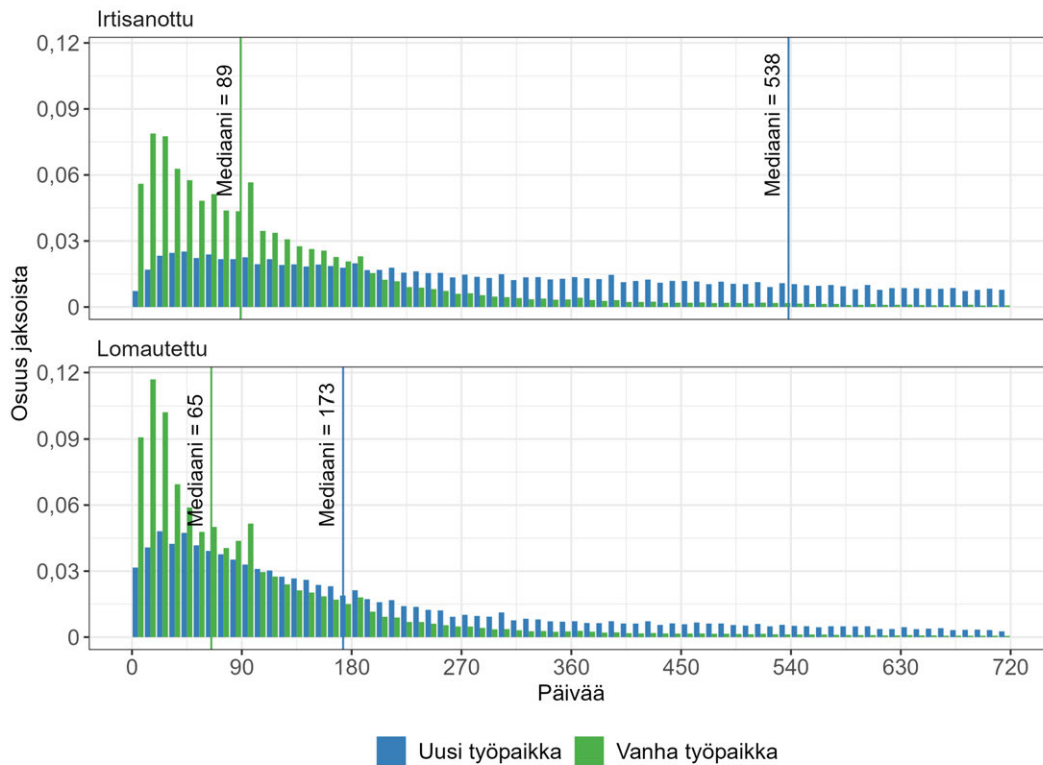
Lomautettujen uuteen työpaikkaan työllistymisen todennäköisyys on kuitenkin niin matala, että yli vuodenkin lomautettuna olevien takaisinkutsun todennäköisyys on suurempi kuin uudelle työnantajalle työllistymisen todennäköisyys. Irtisanomisena alkaneiden työttömyysjaksojen vanhalle työnantajalle työllistymisen todennäköisyys on laskeva ja uudelle työnantajalle työllistymisen todennäköisyys ei juuri muutu työttömyysjakson jatkuessa.

Irtisanottujen työllistymisen todennäköisyys uuteen työpaikkaan on korkeampi kuin lomautettujen työllistymisen todennäköisyys uuteen työpaikkaan. Kuitenkin kuukausittain vain noin 5 prosenttia vielä työttömänä olleista irtisanotuista työllistyy uudelle työnantajalle. Noin 5 prosentin kuukausittainen työllistymistodennäköisyys tarkoittaa, että joukosta noin puolet työllistyy vuoden aikana. Lomautettujen uuteen työpaikkaan työllistyminen on tätäkin epätodennäköisempää.

Liitekuvio 64 esittää kuviossa 25 esitetyt vastaavat työllistymistodennäköisyydet myös muille työttömyys- ja lomautusjaksojen määritelmille. Osa-aikaisesti lomautettujen takaisinkutsun todennäköisyys on kokoaikaisesti lomautettujen takaisinkutsun todennäköisyyttä matalampi erityisesti ensimmäisen vuoden aikana. Toistaiseksi lomautettujen uuteen työpaikkaan työllistymisen todennäköisyys on suurempi kuin määräaikaisesti lomautettujen. Määräaikaisesti lomautettujen takaisinkutsun todennäköisyys laskee voimakkaasti ensimmäisen 9–10 kuukauden aikana. Toistaiseksi lomautettujen takaisinkutsun todennäköisyys laskee vähemmän voimakkaasti kuin määräajaksi lomautettujen työllistymisen todennäköisyys lomautusjakson aikana.

Erilainen työnetsintäkäyttäytyminen ja siten erilaiset työllistymistodennäköisyydet tuottavat erimittaisia työnhakujaksoja. Arvioimme seuraavaksi lomautus- ja työttömyysjaksojen kestoja sen mukaan päätyvätkö jaksot työllistymiseen vanhalle tai uudelle työnantajalle. Samalle työnantajalle työhön päätyvien jaksojen kestot ovat laskettu jakson loppu- ja alkupäivämäärän erotuksena. Takaisinkutsun päätyvien jaksojen kestot ovat laskettu uuden työsuhteen alkamispäivän ja jakson alkupäivämäärän erotuksena. Kuvio 26 esittää lomautusjaksojen ja irtisanomisina alkaneiden työttömyysjaksojen kestoja jakaumat erikseen niille lomautus- ja työttömyysjaksoille, jotka päättyvät työn jatkamiseen vanhan työnantajan palveluksessa ja niille, jotka löytävät uuden työpaikan. Lomautusjaksot ovat tyypillisesti lyhyempiä kuin työttömyysjaksot. Uudelle työnantajalle työllistymiseen päättyvät jaksot ovat pidempiä kuin vanhalle työnantajalle takaisinkutsun päättyvät jaksot.

Kuvio 26. Lomautus- ja työttömyysjaksojen kestot takaisinkutsun mukaan. Päätyneiden lomautus- ja työttömyysjaksojen kestojen jakauma jaoteltuna sen mukaan päättykö jakso työllistymiseen uudelle vai vanhalle työnantajalle. Luokkaväli 5 päivää. Uuteen ja vanhaan työpaikkaan työllistyminen määritetty alaluvussa 5.1. Aineisto: katso liiteluvut A.1, A.2 ja B.3. Kirjoittajien laskelmat.



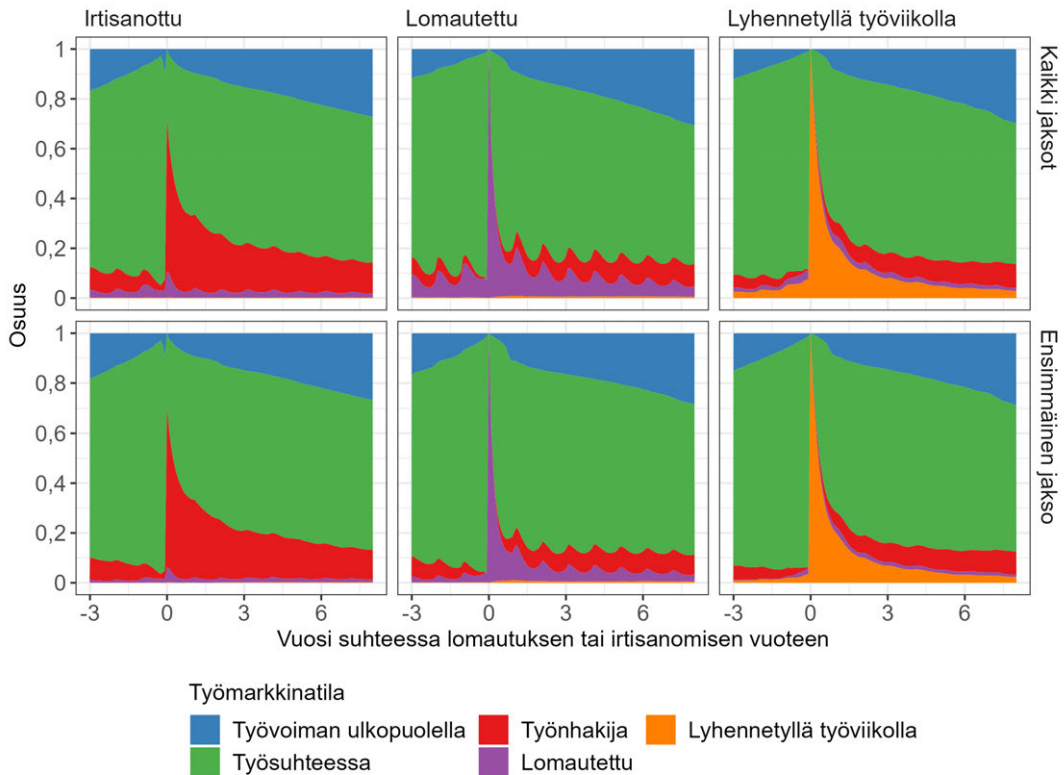
4.4.3 Työllisyys pitkällä aikavälillä

Lomautetut takaisinkutsutaan useammin (alaluku 4.4.1) ja yleisemminkin palaavat työhön nopeammin kuin tuotannollista ja taloudellisista syistä irtisanotut (alaluku 4.4.2). Toisaalta irtisanotut työllistyvät lomautettuja useammin uuteen työpaikkaan (alaluku 4.4.1). Mikäli lomautukset tyypillisesti johtuvat vain väliaikaisista shokeista, joiden jälkeen työntekijät palaavat työhönsä, joka on yhtä tuottava kuin ennen lomautusta, niin tällöin heidän työllisyytensä ja tulojen tulisi myös palautua lomautusta edeltävälle tasolle. Lomautettujen työnantajan työvoimatarpeen väheneminen ei kuitenkaan aina ole väliaikaista ja voi myös toistua. Tällöin lomautusjaksot voivat kestää pitkään ja takaisinkutsutkin lomautetut ovat vaarassa tulla lomautetuksi uudestaan. Uudelle työnantajalle työllistyvät irtisanotut toisaalta työllistyvät työnantajalle, jolla on tarve lisätä työvoimaansa. Pidemmällä aikavälillä irtisanotut voivat siten päätyä vaakaampiin ja tuottavampiin työsuhteisiin kuin lomautetut.

Arvioimme tässä luvussa lomautettujen ja irtisanottujen työllisyyden ja palkkatulojen kehitystä pitkällä aikavälillä ja lomautuksen tai irtisanomisen välistä yhteyttä työllisyyden ja tulojen kehitykseen. Teemme tarkasteluja myös jaotellen lomautetut ja irtisanotut alaluvun 4.4.1 määritelmien mukaisesti vanhaan ja uuteen työpaikkaan työllistyneisiin. Pyrimme luomaan kuvaa siitä, ovatko lomautukset vain väliaikaisia ja ohimeneviä shokkeja palkansaajien työurilla vai jääkö lomautettujen työllisyyskehitys pysyvästi jälkeen muista palkansaajista sekä siitä, allokoituvatko irtisanotut pitkällä aikavälillä lomautettuja vakaammille työurille.

Muodostamme tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanotuille sekä lomautetuille kuukausittaisen työmarkkinatilan käyttäen tietoja työsuhdejaksoista, lomautusjaksoista sekä työnhakujaksoista. Kuvio 27 esittää irtisanottujen ja lomautettujen kuukausittaisen työmarkkinatilan ennen ja jälkeen lomautuksen tai irtisanomisen. Olemme esittäneet työmarkkinatilat sekä koko aineistossa että rajaten aineistoa siten, että mukana ovat henkilöiden ensimmäiset irtisanomiset tai lomautukset. Sekä irtisanomisen että lomautuksen jäljet ovat pitkät. Tarkastellessa kaikkia jaksoja, lomautetut ja irtisanotut ovat olleet usein aikaisemminkin työttömiä tai lomautettuja. Toisaalta tarkastellessa ensimmäisiä lomautuksia tai irtisanomisia, lomautetut ja irtisanotut ovat lomautettuna ja irtisanottuna myös myöhemmin.

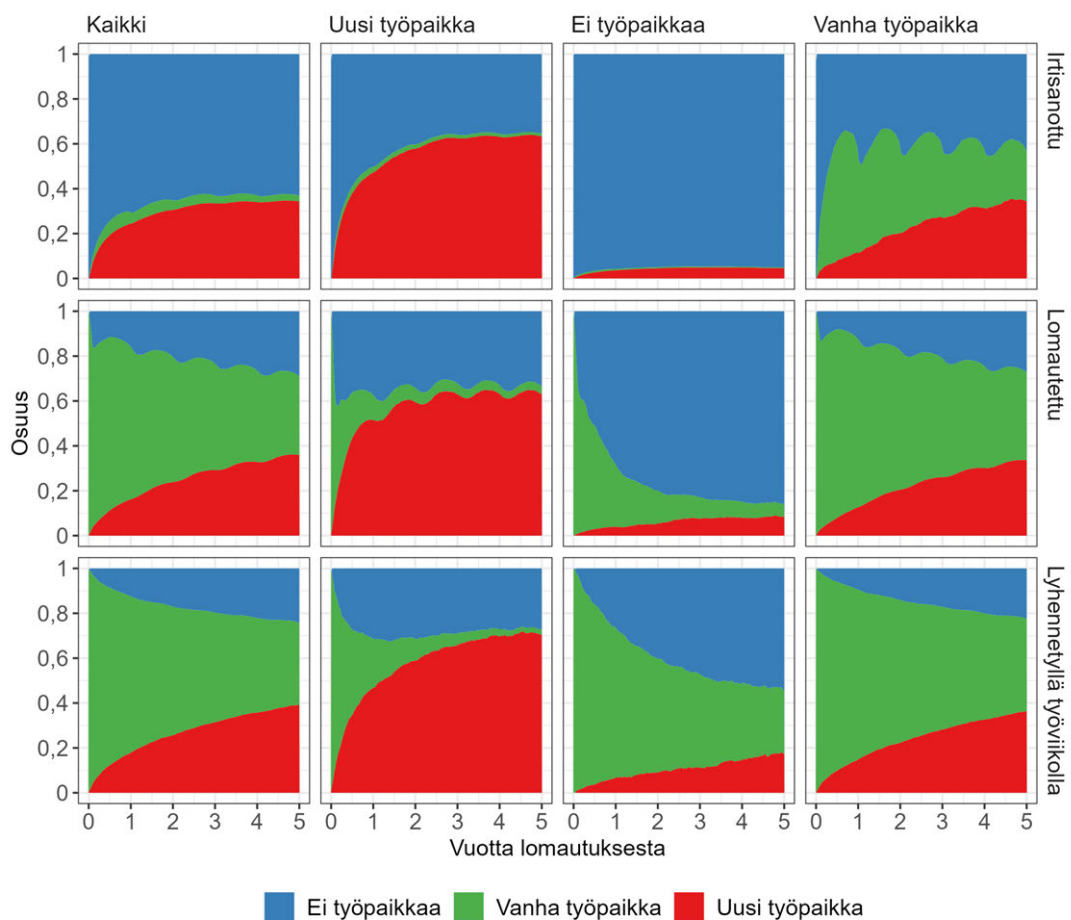
Kuvio 27. Lomautettujen työmarkkinatila. Lomautettujen ja irtisanottujen kuukausittainen työmarkkinatila ennen ja jälkeen lomautuksen tai irtisanomisen. Kuukausittainen työmarkkinatila on muodostettu käyttäen tietoja työsuhde-, lomautus- ja työnhakujaksosta. Mahdolliset päällekkäiset jaksot olemme käsitelleet priorisoiden lomautusjaksot yli työsuhdejaksosten ja työsuhdejaksot yli työnhakujaksosten. Näin yhtäaikaiset työsuhde- ja lomautusjaksot luetaan lomautusjaksoiksi ja yhtäaikaiset työsuhdejaksot ja työnhakujaksot luetaan työsuhdejaksoiksi. Työnhakijat ovat siten työttömiä työnhakijoita. Mikäli henkilöllä ei ole ollut yhtäkään näistä jaksoista voimassa päivänä, hänet on luokiteltu olevan työvoiman ulkopuolella. Aineisto: katso liiteluvut A.1, A.2. Kirjoittajien laskelmat.



Lomautettujen ja irtisanottujen lomautuksen tai irtisanomisen jälkeiset työurat ovat kuitenkin monenlaisia, eikä keskimääräiset työ- tai työttömyyspäivät kerro paljoa, sillä työ- ja työttömyyspäivät eivät jakaudu tasan lomautettujen kesken. Lomautettujen työllisyyden kehitys voi myös riippua siitä, palaavatko he takaisin lomauttavan työnantajan palvelukseen vai löytävätkö he uuden työnantajan. Toisaalta myös takaisinkutsutut voivat myös myöhemmin työllistyä uudelle työnantajalle. Kuvio 28 tarkastelee lomautuksen jälkeisen työsuhteen työnantajaa 0–5 vuoden ajanjaksolla erikseen alaluvussa 4.4.1 takaisinkutsunnan perusteella määritellyissä joukoissa sekä kaikkien lo-

mautettujen joukossa. Lomautetuista luonnollisesti suuri osa jatkaa lomautuksen jäl-
 keen työsuhteessa lomauttaneella työnantajallaan. Kaikista lomautetuista noin 16 pro-
 senttia on työssä uudella työnantajalla vuoden kuluttua lomautuksesta, 24 prosenttia
 kahden vuoden kuluttua ja 29 prosenttia kolmen vuoden kuluttua. Irtisanotut työllisty-
 vät lomautettuja nopeammin uuteen työpaikkaan, mutta viiden vuoden kuluessa irtisa-
 nomisesta tai lomautuksesta irtisanottujen ja lomautettujen uudessa työpaikassa työ-
 suhteessa olevien osuus on likimäärin sama. Sekä takaisinkutsutuista irtisanotuista
 että lomautetuista noin viidesosa on viiden vuoden kuluttua irtisanomisesta tai lomau-
 tuksesta työsuhteessa uudessa työpaikassa.

Kuvio 28. Työpaikka lomautuksen jälkeen. Työpaikka suhteessa lomauttavaan tai
 irtisanovaan työpaikkaan viikoittain 0–5 vuotta lomautuksen tai irtisanomisen
 jälkeen vuosina 2005–2015 irtisanottujen tai lomautettujen joukossa. Uuteen ja
 vanhaan työpaikkaan työllistyminen määritelty alaluvussa 5.1. Aineisto: katso
 liiteluvut A.1, A.2, A.5 ja A.4. Kirjoittajien laskelmat.



Työllisyyden ja tulojen tarkastelu lomautettujen, irtisanottujen sekä työssä jatkaneiden joukossa ei kerro yksin lomautuksen tai irtisanomisen vaikutuksesta työllisyyteen ja tuloihin. Alaluvussa 4.3 olemme tarkastelleet, kuinka lomautetut ja irtisanotut eroavat muista palkansaajista jo ennen lomautusjakson alkua. Nämä samat erot voivat selittää eroja työllisten ja lomautettujen sekä irtisanottujen välillä työllisyydessä ja palkoissa myös lomautuksen tai irtisanomisen jälkeen. Toisaalta myös ensimmäisellä lomautuksella tai irtisanomisella voi olla erilainen vaikutus kuin ensimmäistä irtisanomista tai lomautusta mahdollisesti seuraavilla irtisanomisilla tai lomautuksilla.

Arvioidessamme lomautuksen tai irtisanomisen vaikutusta työuraan meidän tulisi verrata lomautettujen ja irtisanottujen työllisyyttä ja tuloja heidän työllisyyteensä ja tuloihinsa siinä hypoteettisessa vaihtoehtoishistoriassa, jossa heitä ei olisi lomautettu tai irtisanottu. Luonnollisesti lomautettujen ja irtisanottujen työllisyyttä ja tuloja tässä vaihtoehtoishistoriassa ei voida havaita. Sen vuoksi vertaamme lomautettujen ja irtisanottujen työurien kehitystä palkansaajiin, jotka eivät tulleet irtisanotuiksi tai lomautetuiksi tarkasteluperiodin aikana. Tarkastelemme vuosina 2005–2015 ensimmäistä kertaa lomautettuja tai irtisanottuja. Määrittelemme vuoden $t-1$ lopussa palkansaajina olleet lomautetuiksi (irtisanotuiksi) vuonna t , mikäli heidät lomautetaan (irtisanotaan tuotannollisista tai taloudellisista syistä) vuoden t aikana vähintään kerran. Mikäli henkilö irtisanotaan ja lomautetaan vuoden aikana, hänet luetaan sekä irtisanottujen että lomautettujen joukkoon.

Tarkastelemme erikseen lomautuksen tai irtisanomisen vuonna 20–29-, 30–39- ja 40–49-vuotiaita olleita, joita ei ole irtisanottu tai lomautettua aiemmin. Tarkastelemamme ikäryhmät ovat valittu siten, että tarkasteltavat palkansaajat olivat työikäisiä myös tarkasteluperiodin lopussa. Rajaamme tarkasteltavaa joukkoa rajaten työnantajia kolmella eri tavalla: 1) ei rajausta, 2) muiden palkansaajien työnantajat rajattu samoihin työnantajiin kuin lomautettujen tai irtisanottujen työnantaja ja 3) massairtisanomisen tai -lomautuksen vuoden aikana kokeneet työnantajat. Massairtisanominen tai -lomautus on määritelty kuten alaluvussa 4.3. Rajaamme näitä joukkoja edelleen poimimalla kullekin lomautetulle ja irtisanotulle heidän verrokkiensa joukosta palkansaajan, jolla on sama sukupuoli, koulutusaste ja laskennallinen työkokemus. Näissä rajatuissa joukoissa arvioimme lomautuksen tai irtisanomisen yhteyttä pitkän aikavälin työllisyyteen ja tuloihin event-study -regressiomallilla, joka sisältää yksilökiinteät vaikutukset.¹⁸

¹⁸ Arvioimme mallin

$$y_{i,\tau} = \sum_{\tau=-10}^{10} \Delta_{\tau} \mathbf{1}\{\text{lomautettu}\} * \mathbf{1}\{t = \tau\} + \mathbf{1}\{\text{lomautettu}\} + \alpha_i + \varepsilon_{i,\tau}, \quad (1)$$

missä $y_{i,\tau}$ on henkilön i tulemanmuuttuja ajanhetkellä τ , Δ_{τ} on lomautettujen tai irtisanottujen ja muiden palkansaajien arvioitu tuloero, $\mathbf{1}$ on indikaattorifunktio, joka saa arvon 1, mikäli sen argumentti on tosi ja 0 muutoin, α_i on yksilökiinteävaikutus ja $\varepsilon_{i,\tau}$ on virhetermi.

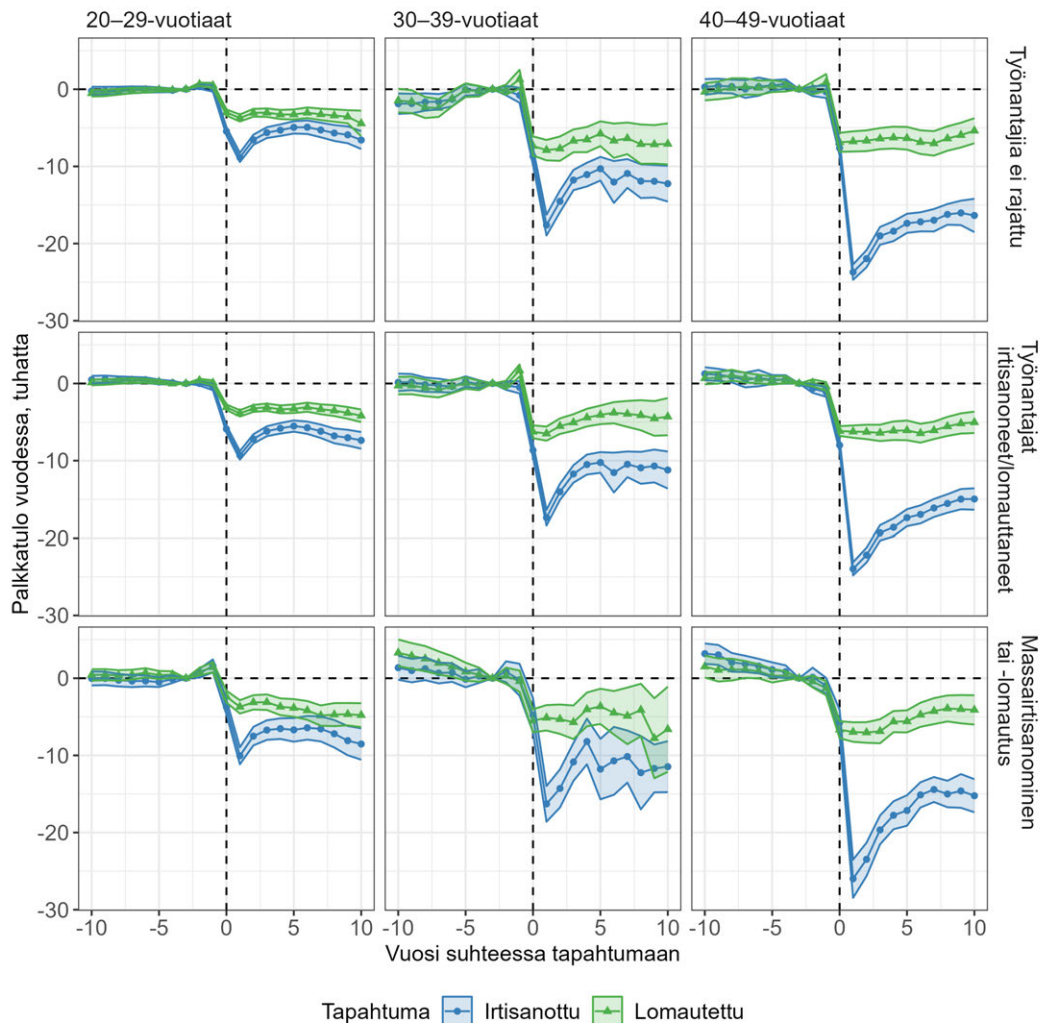
Yksilökiinteät vaikutukset kontrolloivat ajassa muuttumattomia palkansaajien taustatekijöitä, mutta eivät kuitenkaan kontrolloi mahdollisia erilaisia trendejä vertailujoukoissa. Palkansaajat on määritelty tarkemmin liiteluvussa A.5 ja heidän taustamuuttujensa liiteluvussa A.4.

Käytämme vuosittaisia tietoja työpäivistä sekä tuloista. Tulotietona käytämme bruttopalkkatuloja. Tarkastelemme työllisyyttä käyttäen vuosittaisia lomautuspäiviä, työsuhdepäiviä, työpäiviä sekä työttömyyspäiviä. Työsuhdepäivät mittaavat niiden päivien määrää, jona henkilö on ollut vuoden aikana työsuhteessa. Työpäivillä tarkoitamme niiden päivien määrää, jona henkilö on ollut vuoden aikana työssä: työpäivät on laskettu vähentämällä työsuhdepäivistä lomautuspäivät. Näiden vastemuuttujien tarkemat aineistolähteet ja määrittelyt on kuvattu liiteluvussa A.4.

Kuvio 29 esittää arviomme lomautuksen ja irtisanomisen yhteydestä pitkän aikavälin tuloihin ja työllisyyteen. Lomautettujen ja irtisanottujen vertailujoukon valinta vaikuttaa onnistuneen hyvin, sillä pääosin emme havaitse trendejä ennen lomautusta tai irtisanomista vaan lomautusta ja irtisanomista edeltävien tulojen osalta lomautettujen ja irtisanottujen joukot ovat samankaltaisia verrattuna heidän vertailujoukkoihinsa. Tulokset eivät ole herkkiä tarkasteltavien joukkojen rajaamiselle työnantajan perusteella.

Sekä lomautettujen että irtisanottujen tulot jäävät pysyvästi vertailujoukkoa matalammalle tasolle. Irtisanottujen tulojen lasku on kuitenkin huomattavasti suurempi kuin lomautettujen. Vanhemmilla ikäryhmillä pudotus palkkatuloissa on suurempi kuin nuoremilla ikäryhmillä. Tämä johtuu osaltaan siitä, että tarkastelemme absoluuttisia eroja ja nuorten palkkatulot ovat tyypillisesti matalammat kuin vanhempien ikäryhmien palkkatulot.

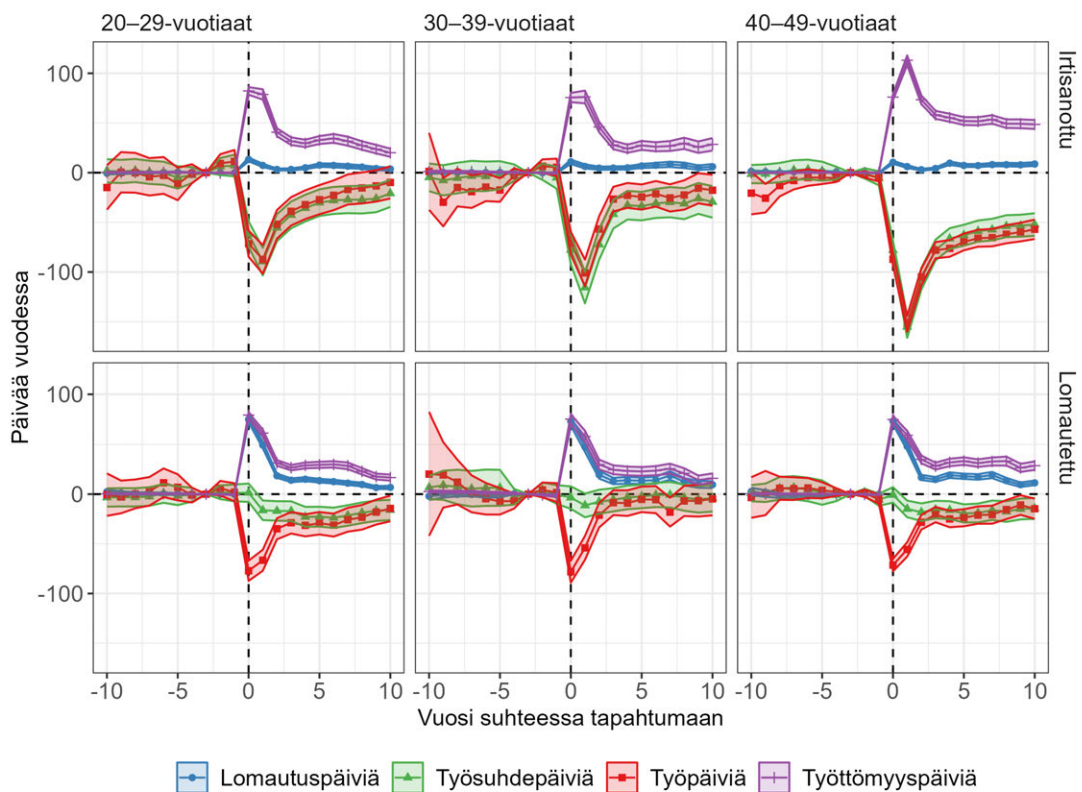
Kuvio 29. Lomautus, irtisanominen ja palkkatulot. Lomautuksen ja irtisanomisen arvioitu yhteys palkkatuloihin pitkällä aikavälillä. Kaikki euromääräiset arvot deflatoitu elinkustannusindeksillä vuoden 2023 tasoon. Takaisinkutsunta määriteltä alaluvussa 5.1. Aineisto: katso liiteluvut A.1, A.2, A.5 ja A.4. Kirjoittajien laskelmat.



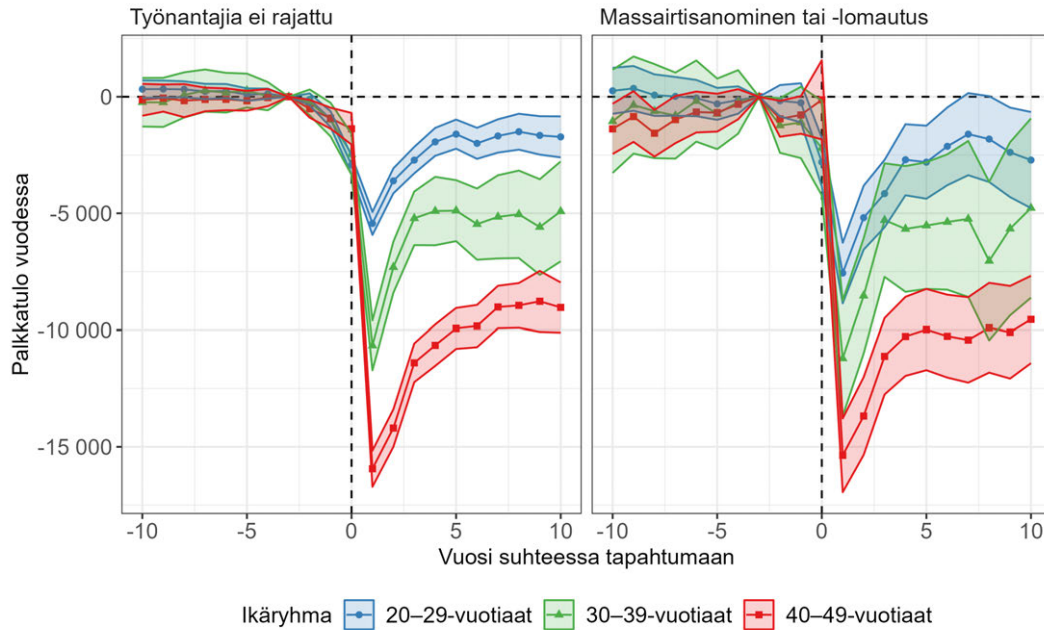
Kuvio 30 esittää arvioitua lomautuksen tai irtisanomisen yhteyttä pitkän aikavälin työllisyydestulemiin lomautuspäivinä, työsuhdepäivinä, työssäolopäivinä ja työttömyyspäivinä mitattuna. Irtisanotuilla on irtisanomisen jälkeen sekä päiviä työsuhhteessa että työssä huomattavasti vähemmän kuin lomautetuilla. Erityisesti 40–49-vuotiaat irtisanotut tekevät irtisanomisen jälkeen huomattavasti vähemmän työpäiviä kuin ennen irtisanomista. Lomautettujen työ- ja työsuhdepäivien määrä ei pitkällä aikavälillä juurikaan putoa. Kuitenkin lomautus- ja työttömyyspäivien määrä jää korkeammalle tasolle.

Kuvioissa 29 ja 30 esitettyjen tulosten taustalla on vertailu, jossa lomautetuille (irtisanotuille) on etsitty muiden palkansaajien joukosta samankaltainen vertailujoukko. Emme ole siis pyrkineet saattamaan irtisanottuja ja lomautettuja samankaltaisiksi joukoiksi. Alaluvun 4.3 tarkastelun mukaan lomautettujen ja irtisanottujen välillä on kuitenkin systemaattisia eroja. Puhdistaaksemme arvioita irtisanottujen ja lomautettujen työurien kehityksen eroista olemme myös etsineet irtisanotuille henkilöille vertailujoukon lomautettujen joukosta, aivan kuten yllä etsimme vertailujoukon työssä jatkaneiden palkansaajien joukosta. Kuvio 31 esittää, kuinka irtisanottujen vuosittaiset palkkatulot kehittyvät verrattuna lomautettujen vuosittaisiin palkkatuloihin. Kymmenen vuoden seurannalla irtisanottujen tulot likimäärin saavuttavat lomautettujen tulot nuorimassa 20–29-vuotiaiden ikäryhmissä. Tätä vanhemmissa ikäryhmissä irtisanottujen tulot jäävät jälkeen samankaltaisten lomautettujen tuloista myös pitkällä aikavälillä.

Kuvio 30. Lomautus, irtisanominen ja työllisyys. Lomautuksen ja irtisanomisen arvioitu yhteys työllisyyteen pitkällä aikavälillä. Työnantajat rajattu massairtisanoneisiin tai -lomauttaneisiin. Aineisto: katso liiteluvut A.1, A.2, A.5 ja A.4. Kirjoittajien laskelmat.



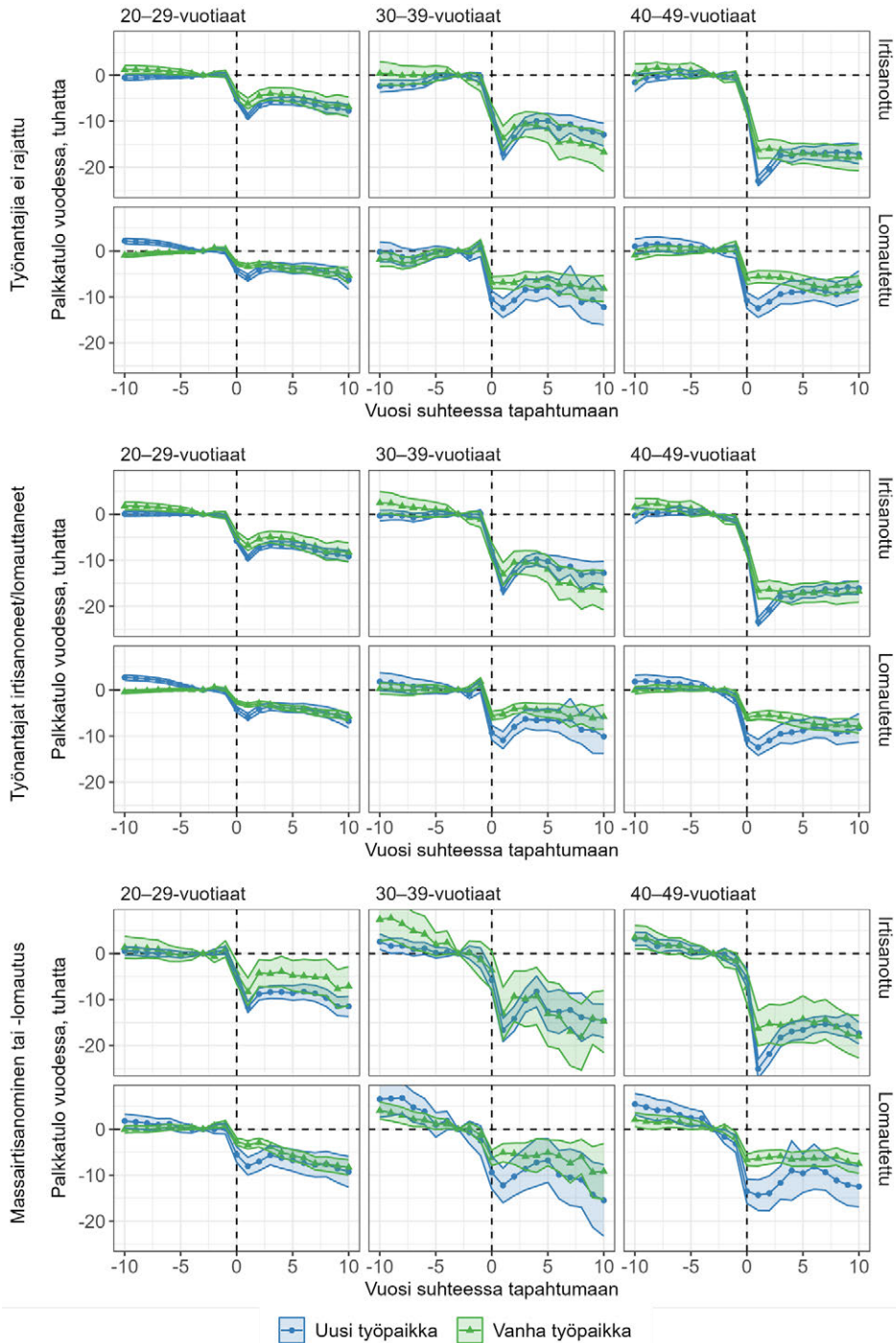
Kuvio 31. Lomautus vs irtisanominen ja palkkatulot. Irtisanomisen arvioitu yhteys palkkatuloihin suhteessa lomautettuihin pitkällä aikavälillä. Kaikki euromääräiset arvot deflatoitu elin- kustannusindeksillä vuoden 2023 tasoon. Aineisto: katso liiteluvut A.1, A.2, A.5 ja A.4. Kirjoittajien laskelmat.



Kuvio 32 esittää arvioitua lomautuksen/irtisanomisen ja pitkän aikavälin tulojen yhteyden sen mukaan, ovatko lomautetut ja irtisanotut palanneet vanhaan työpaikkaansa vai työllistyneet uuteen työpaikkaan. Takaisinkutsuttujen tulot ovat tyypillisesti uuteen työpaikkaan työllistyneiden tuloja korkeammat lyhyellä aikavälillä, mutta pidemmällä aikavälillä takaisinkutsuttujen ja uuteen työpaikkaan työllistyneiden tulot ovat likimäärin samat. Irtisanottujen tulot vaikuttavat putoavan lomautettujen tuloja enemmän riippumatta siitä, onko heidät takaisinkutsuttu vai ovatko he työllistyneet uuteen työpaikkaan.

Ensimmäinen lomautus ei usein jää viimeiseksi lomautukseksi. Lomautusten toistuvuus voi selittää, miksi lomautettujen palkkatulot jäävät pysyvästi jälkeen työssä keskeytyksettä jatkavien palkansaajien palkkatuloista. Lomautetuilla vaikuttaakin olevan pitkällä aikavälillä enemmän lomautuspäiviä kuin vertailuryhmällä (kuvio 30). Tarkastelemme lomautusten toistuvuutta alaluvussa 4.5.

Kuvio 32. Lomautus, irtisanominen ja palkkatulot takaisinkutsun mukaan. Lomautuksen ja irtisanomisen arvioitu yhteys palkkatuloihin pitkällä aikavälillä sen mukaan onko henkilö palannut vanhaan työpaikkaansa vai työllistynyt uudelle työnantajalle. Kaikki euromääräiset arvot deflaatioitu elinkustannusindeksillä vuoden 2023 tasoon. Uuteen ja vanhaan työpaikkaan työllistyminen määritelty aluvuossa 4.4.1. Aineisto: katso liiteluvut A.1, A.2, A.5 ja A.4. Kirjoittajien laskelmat.



Lomautusjärjestelmän voidaan ajatella hidastavan työvoiman allokaatiota kohti tuottavampia työtehtäviä lomautettujen odottaessa takaisinkutsuntaa työnantajille, joiden lomautuksen riski usein säilyy korkealla myös tulevaisuudessa. Irtisanominen lomautuksen sijaan tällöin vapauttaisi työvoimaresursseja suuntautumaan kohti näitä tuottavampia työtehtäviä. Ei ole kuitenkaan selvää, että irtisanotut näihin tuottavampiin työtehtäviin työllistyisivät. Myös alueelliset ja ammatilliset kohtaanto-ongelmat sekä rakenteelliseksi työttömyydeksi muuttuva irtisanominen ovat tällaisen tehokkaan allokaation tiellä.

4.5 Lomautusten toistuvuus ja kausittaisuus

Kertaalleen lomautetut ovat muita useammin lomautettuna myös lomautuksen jälkeen (alaluku 4.4.3) ja siten lomautukset vaikuttavat usein toistuvan. Toisaalta lomautusten ja lomautettujen määrä vaihtelee voimakkaasti ja säännöllisesti kausittain (alaluku 4.2.1) ja lomautukset myös näyttävät kohdentuvan voimakkaasti sukupuolen, koulutuksen, ammatin ja toimialan mukaan (alaluku 4.3.1). Lomautusten toistuvuus ja kohdistuminen voi tarkoittaa, että lomautuksia kokee vain suppea joukko työntekijöitä. Lomautusten kausittaisuus voi puolestaan kertoa siitä, että väliaikaisten kysyntäshokkien todennäköisyys vaihtelee kausittain, mutta myös siitä, että lomautuksia käytetään sopeuttamaan työvoimatarvetta säännöllisesti ennustettavan kausittaisen kysynnän laskun yli.

Ennustettavaan työvoimatarpeen kausivaihteluun sopeutuminen lomauttamalla voidaan nähdä ongelmallisena. Koska suurin osa lomautetuista palaa työhön lomauttamalle työnantajalleen lomautuksen loputtua (alaluku 4.4.1), voivat työnantajat lomauttamalla siirtää lomautettavan tulonlähteen palkasta työttömyysturvaetuudeksi ilman suurta riskiä, että menettäisivät työntekijänsä. Tämä aiheuttaa kaikille työmarkkinaosapuolille jakautuvia kustannuksia korkeampina maksuina työttömyysturvajärjestelmään. Työnantajien maksut työttömyysturvajärjestelmään eivät kuitenkaan kasva niiden lomauttaessa. Lomautukset siten luovat fiskaalisia ulkoisvaikutuksia, joiden kustannukset eivät koidu suoraan lomauttaville työnantajille. Tämä voi johtaa lomautusten ylikäyttöön.

Lomautusjärjestelmän ylikäyttö voi johtaa liian matalaan lomautuskynnykseen väliaikaisiin shokkeihin reagoidessa, mutta voi myös kannustaa säännölliseen kausittaiseen työvoiman lomautukseen. Työnantajat, joiden työvoimatarve ja lomautukset ovat kausittaista ja joiden keskimääräinen tuottavuus voi siten olla matala, saavat implisiittisen tulonsiirron työttömyysturvajärjestelmän kautta työnantajilta, jotka työllistävät vuoden ympäri. Työntekijät, jotka kausittain lomautetaan, saavat implisiittisen tulon-

siirron työntekijöiltä, jotka ovat työssä vuoden ympäri. Mahdolliset tulonsiirrot korkeamman tuottavuuden työnantajilta matalamman tuottavuuden työnantajille myös estävät työntekijöiden ja yritystoiminnan allokoitumista kohti tuottavinta käyttöään.

Käyttämämme aineisto ei sisällä tietoa, onko yksittäisen lomautusjakson syynä ennustettava kausittainen työvoimatarpeen lasku. Säännöllinen kausittaisuus lomautuksissa voi kuitenkin indikoida sitä, että lomautusjärjestelmää ei käytetä yksinomaan työvoiman sopeutukseen poikkeuksellisten ja väliaikaisten kysyntäshokkien tapauksissa. Lomautusten kausittain tapahtuva toistuvuus yksilötasolla voi myös kertoa toistuvasta kausittaisesta lomauttamisesta. Tällainen lomautusjärjestelmän käyttö myös kohdistaa lomautuksia kapeaan joukkoon työntekijöitä. Tarkastelemme näitä havaittavia ennustettavan kausittaisen lomautuksen seurauksia ja pyrimme tekemään johtopäätöksiä kausittaisesta lomauttamisesta. Tarkastelemme lomautusten kausivaihtelua vuosina 2005–2019, jotta vuoden 2020 maaliskuussa Suomessa alkanut koronapandemia ei vaikuttaisi kausivaihtelun arvioihimme.

Tarkastelemme tässä alaluvussa lomautusten toistuvuutta ja kausittaisuutta. Arvioimme ensin alaluvussa 4.5.1, kuinka usein lomautusjaksot toistuvat ja kuinka lomautusjärjestelmän käyttö on jakaantunut työvoimassa. Alaluvussa 4.5.2 muodostamme kuvan lomautusten varantojen ja virtojen kausittaisuudesta ammattittain ja toimialoittain. Viimeiseksi alaluvussa 4.5.3 arvioimme, kuinka suuri osuus lomautuksista liittyy ennustettavaan kausittaiseen työvoimatarpeen sopeutukseen.

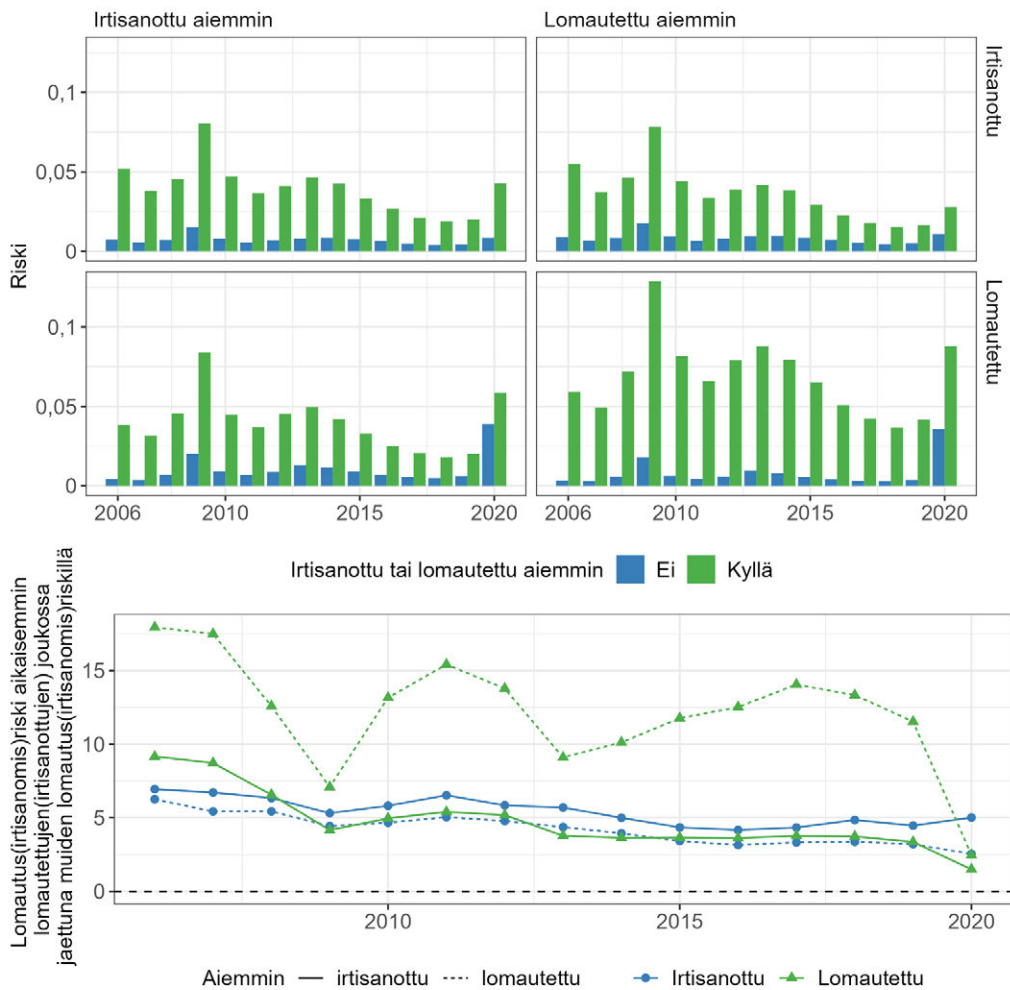
4.5.1 Toistuvuus

Vain pieni osa työvoimasta on koskaan lomautettuna. Kun vuosittain työttömyyttä kokee noin 3–4 prosenttia palkansaajista, vuosittain vain 1–2 prosenttia palkansaajista lomautetaan (alaluku 4.3.1 kuvio 14, liitekuvio 56). Tarkastelemme tässä alaluvussa lomautusten toistuvuutta ja jakautumista vähintään kerran lomautettujen joukossa.

Kuvio 32 (yllä) esittää vuoden aikana lomautettujen ja irtisanottujen osuudet sen mukaan, onko henkilö lomautettu tai irtisanottu aiemmin. Nämä lomautus- ja irtisanomisriskit ovat arvioitu kuten alaluvussa 4.3. Lomautuksen jo kokeneiden lomautusriski vaihtelee 5 ja 10 prosentin välillä ollen melkein 15 prosenttia finanssikriisin aikaan ja noin 20 prosenttia koronapandemian aikaan. Ensimmäisen lomautuksen riski puolestaan vaihtelee alle prosentin ja 2 prosentin välillä ollen noin 10 prosenttia koronapandemian aikaan. Myös irtisanomisriski on muita suurempi vähintään kerran lomautettujen joukossa ja lomautusriski on muita suurempi vähintään kerran irtisanottujen joukossa.

Kuvio 32 (alla) vertailee suuremmin näitä jo aikaisemmin lomautettujen tai irtisanottujen irtisanomis- ja lomautusriskiä muiden irtisanomis- ja lomautusriskiin. Vähintään kerran jo lomautettujen lomautusriski on lähes kymmenkertainen verrattuna heihin, jotka eivät ole lomautuksia vielä kokeneet. Ensimmäisen lomautuksen riski kuitenkin kasvaa talouskriisien aikana enemmän kuin jo vähintään kertaalleen lomautettujen lomautusriski ja siten ensimmäisten lomautusten osuus kaikista lomautuksista on vastasyklinen. Jo aikaisemmin lomautettujen tai irtisanottujen lomautus- ja irtisanomisriskit verrattuna muiden riskeihin näyttävät kuitenkin trendinomaisesti laskeneet ajassa. Ensimmäistä kertaa lomautettavien osuus kaikista lomautuksista on siis trendinomaisesti kasvanut ajassa.

Kuvio 33. Lomautus- ja irtisanomisriski aikaisemman lomautuksen tai irtisanomisen mukaan. Osuus lomautettu tai irtisanottu vähintään kerran vuoden aikana edellisen vuoden viimeisellä viikolla palkansaajana olleiden joukossa mahdollisen aikaisemman lomautuksen tai irtisanomisen mukaan (yllä) ja Lomautus- ja irtisanomisriski aikaisemmin lomautettuna tai irtisanottuna olleiden joukossa suhteessa lomautus- ja irtisanomisriskiin niiden joukossa, jotka eivät ole aikaisemmin olleet lomautettuna tai irtisanottuna (alla). Aineisto: katso liiteluvut A.1, A.2 ja A.5. Kirjoittajien laskelmat.



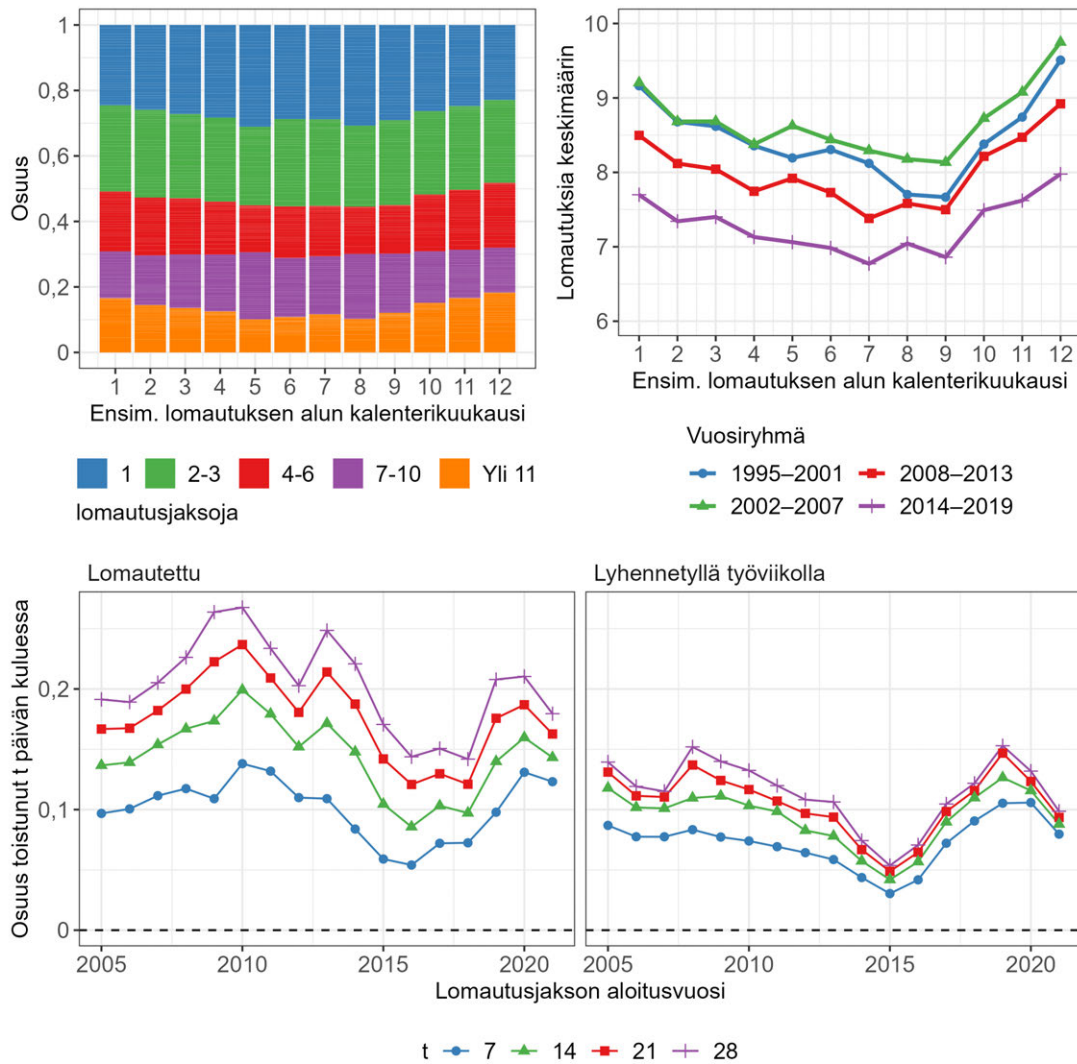
Kuvio 34 (vasemmalla yllä) esittää osuudet ensimmäistä kertaa lomautetuista sen mukaan, kuinka monta lomautusjaksoa he tulevat kokonaisuudessaan myöhemmin kokemaan. Vain pieni osa lomautetuista, noin 10–15 prosenttia lomautetaan vain kerran. Yli puolet (noin kolmasosa) ensimmäistä kertaa lomautetuista voivat odottaa kokevansa vähintään 4 (7) lomautusta. Kuvio 34 (oikealla yllä) esittää keskimääräiset lo-

lomausten määrät: vähintään kerran lomautetut kokevat keskimäärin 7–9 lomautusjaksoa. Olemme seuranneet lomautettujen työhistoriaa aina saatavilla olevan aineiston loppuun saakka, mikä voi selittää keskimääräisten lomautusten tasoeroja vuosiryhmien välillä.

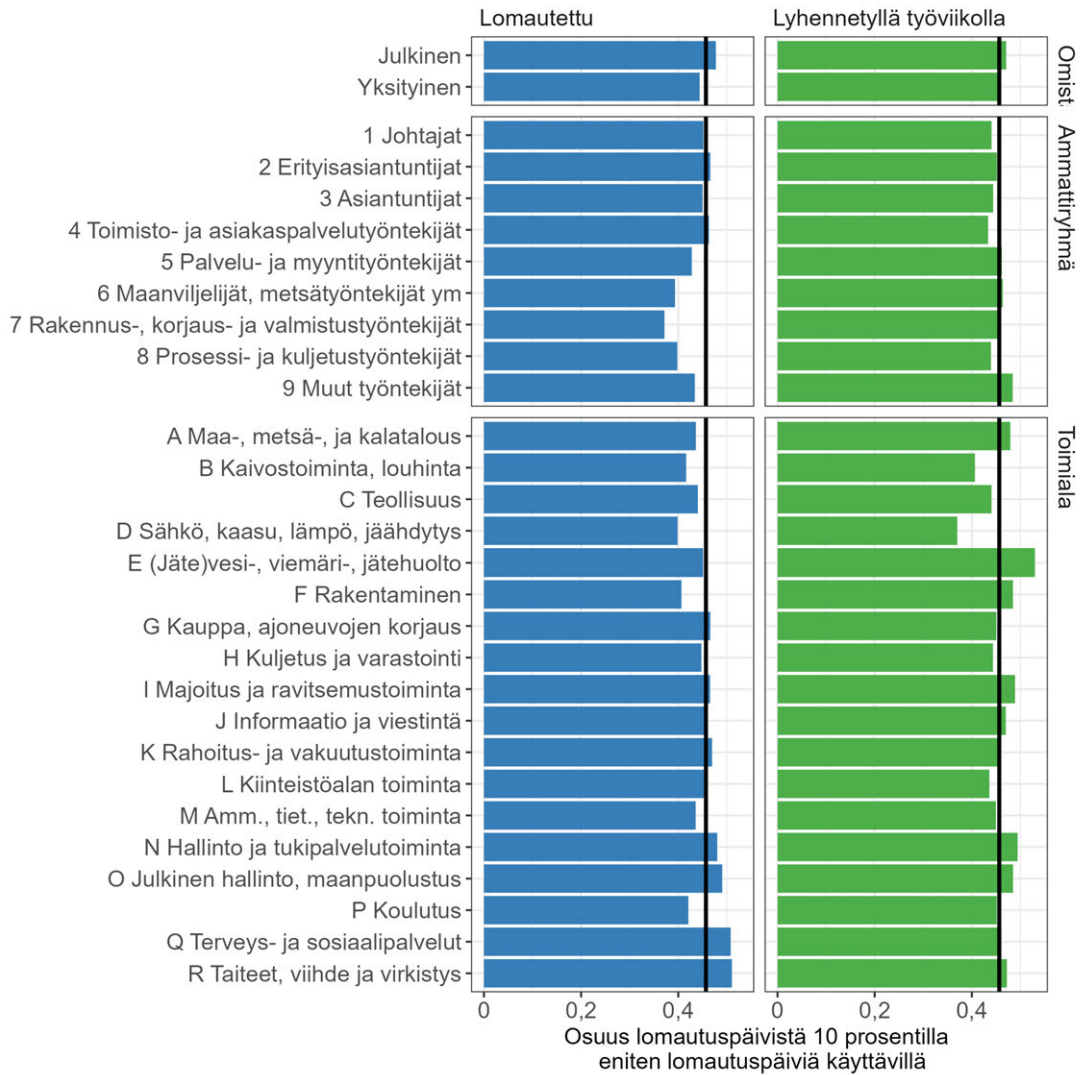
Osa lomautusjaksojen toistuvuudesta on lomautusjaksojen pitkittymistä siten, että uusi lomautusjakso alkaa välittömästi edellisen loputtua. Kuvio 34 (alla) esittää osuuden lomautusjaksoista, joita on seurannut uusi lomautusjakso 7, 14, 21 tai 28 päivän sisällä edellisen lomautusjakson loppumisesta. Noin kymmenesosa lomautusjaksoista toistuu 7 päivän sisällä edellisen loppumisesta.

Lomautusten toistuvuus johtaa myös lomautusten epätasaiseen jakautumiseen vähintään kerran lomautettujen joukossa. Kuvio 35 esittää arvion, kuinka suuren osan koko- ja osa-aikaisista lomautuspäivistä lomautuspäiviä eniten käyttämä kymmenes käyttää. Tämä lomautuspäivien epätasaisen jakautumisen arvio on esitetty kaikkien vähintään kerran lomautettujen joukossa ja ammattitehtäin sekä työnantajan toimialan ja omistajatyypin mukaan. Kaikkiaan noin 10 prosenttia lomautetuista käyttävät noin 45 prosenttia kaikista lomautuspäivistä. Lomautusten epätasainen jakautuminen eri ammattitehtäihin ja toimialoille selittää vain vähän lomautuspäivien epätasaisesta jakautumisesta yksilötasolla, sillä myös eri ammattitehtäin ja toimialojen sisällä lomautuspäivät ovat jakautuneet lähes yhtä epätasaisesti kuin yli kaikkien ammattitehtäin ja toimialojen.

Kuvio 34. Lomautusten toistuvuus. Osuus koko- ja osa-aikaisista lomautusjaksoista, joiden loppua on 7, 14, 21 ja 28 päivän kuluessa seurannut toinen koko- tai osa-aikainen lomautusjakso, tässä järjestyksessä, lomautusjakson aloitusvuoden mukaan (yllä) ja lomautusjaksojen määrä vähintään kerran lomautetuilla ensimmäisen lomautusjakson alun kalenterikuukauden mukaan (alla). Aineisto: työllisyyskoodijaksot työll, katso liiteluku A.2. Kirjoittajien laskelmat.



Kuvio 35. Lomautuspäivien jakautuminen. Osuus kaikista lomautuspäivistä, jotka kuuluvat kymmenelle prosentille eniten lomautuspäiviä käyttäneille vähintään kerran vuosina 2009–2019 lomautettujen joukossa (musta viiva) ammatin ja työnantajan toimialan ja omistajatyypin mukaan (palkit). Aineisto: työllisyyskoodijaksot ytyöll, päättyneet jaksot, katso liiteluvut A.2 ja B.2 Kirjoittajien laskelmat.



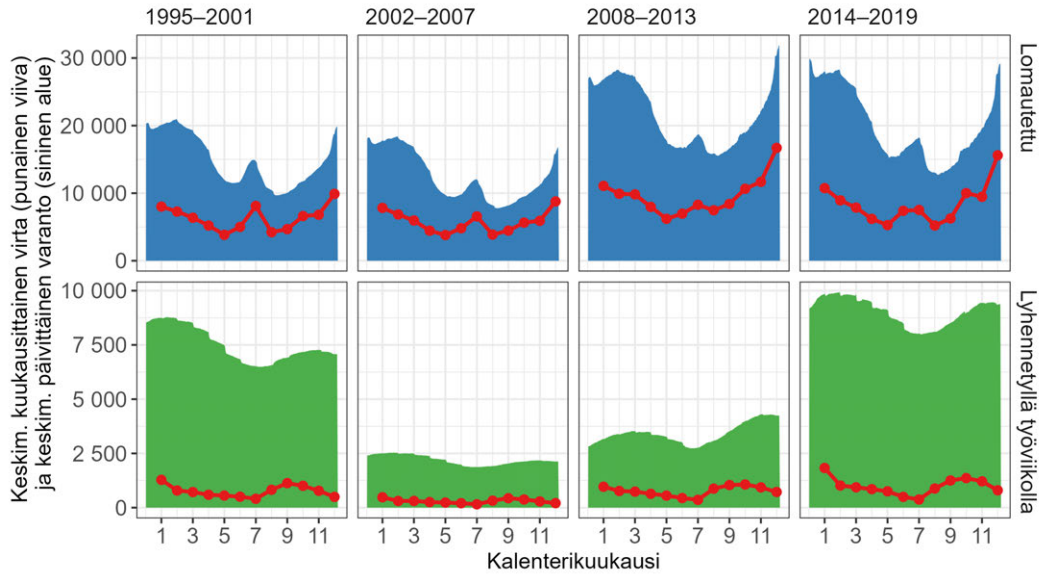
4.5.2 Kausittaisuus

Toistuvuus lomautuksissa voi syntyä esimerkiksi myös kysynnän epäsäännöllisestä, mutta toistuvasta laskusta tai väliaikaisen shokin keston pituuden aliarvioinnista ja lomautusten uusimisesta. Toistuvuuden taustalla voi olla myös kausittainen lomauttaminen. Sekä lomautettujen määrässä (Kuvio 10) että lomautettujen osuudessa kaikista työnhakijoista (kuvio 11) ja kaikista työkäisistä (kuvio 62) on selvää kalenterivuoden sisäistä kausivaihtelua. Myös virroissa työllisistä lomautetuiksi ja lomautetuista työllisiksi on selkeää kausivaihtelua (kuvio 63). Monessa elinkeinotoiminnassa, kuten maa- ja metsätaloudessa ja matkailualoilla työvoiman tarve vaihtelee kalenterivuoden sisällä, koska tuotanto seuraa kalenterivuoden rytmiiä tai koska hyödykkeiden kysyntä vaihtelee säännönmukaisesti

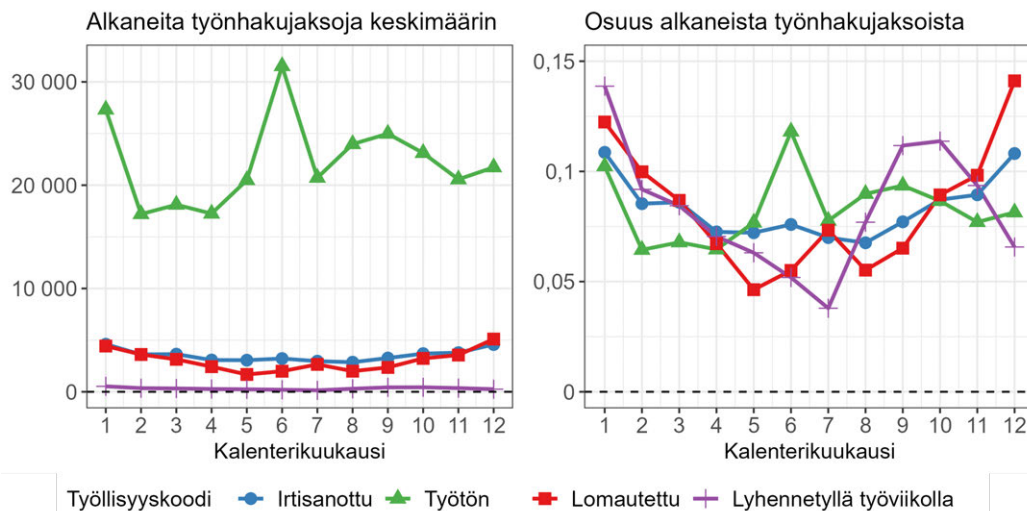
Kuvio 36 esittää keskimääräisen kuukausittaisen lomautusten määrän ja keskimääräisen päivittäisen lomautettujen määrän kalenterikuukausittain ja vuosiryhmittäin. Lomautusten määrä kasvaa kesästä alkaen kohti vuodenvaihdetta ja alkaa vuodenvaihteen jälkeen laskea kohti kesää. Myös lomautettujen varannon piikki osuu tyypillisesti vuodenvaihteeseen tai vuoden ensimmäisille kuukausille. Kokoaikaisten lomautusten kausivaihtelussa kesäkuukaudet erottuvat lomautettujen varannon piikkinä sekä kevättä ja syksyä korkeampana lomautusten määränä kesä- ja heinäkuussa. Osa-aikaisten lomautusten kausivaihtelu on heikompaa kuin kokoaikaisten lomautusten. Osa-aikaisten lomautusten määrä on korkeimmillaan alkuvuodesta ja syksyllä.

Lomautusten kausivaihtelun voimakkuutta voidaan arvioida vertaamalla sitä yleisemmin työttömyyden ja irtisanomisten kausivaihteluun. Kuvio 37 vertailee koko- ja osa-aikaisten lomautusten kausivaihtelua kaiken työttömyyden sekä irtisanomisena alkaneen työttömyyden kausivaihteluun. Alkavien kokoaikaisten lomautusjaksojen määrän kausivaihtelu on voimakkaampaa kuin alkavien työttömyysjaksojen ja irtisanomisten kausivaihtelu. Irtisanomisten määrä noudattaa lomautusten kanssa samankaltaista kausittaisuutta, vaikkakin hiukan heikompana. Alkavien työttömyysjaksojen määrässä on selkeä piikki kesälomakauden alussa. Tämä ei selity tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanomisilla. Siten palkansaajaryhmissä, joissa työvoiman tarve vähennee kesäisin, tätä työvoimatarpeen vaihtelua mahdollisesti hallitaan määräaikaisten työsopimuksin, jotka päättyvä kesälomakauden alkaessa.

Kuvio 36. Lomautusten kausittaisuus vuosiryhmittäin. Keskimääräinen kuukausittainen virta lomautukseen (punainen viiva) ja keskimääräinen päivittäinen varanto lomautettuna (sininen alue) vuosiryhmittäin koko- ja osa-aikaisissa lomautuksissa. Aineisto: katso liiteluku A.2. Kirjoittajien laskelmat.



Kuvio 37. Työnhakujaksot alkaminen kalenterikuukausittain. Lomautusten, irtisanomisten ja alkavien työttömyysjaksojen keskimääräinen määrä ja osuus kuukausittain. Aineisto: katso liiteluvut A.1 ja A.2. Kirjoittajien laskelmat.

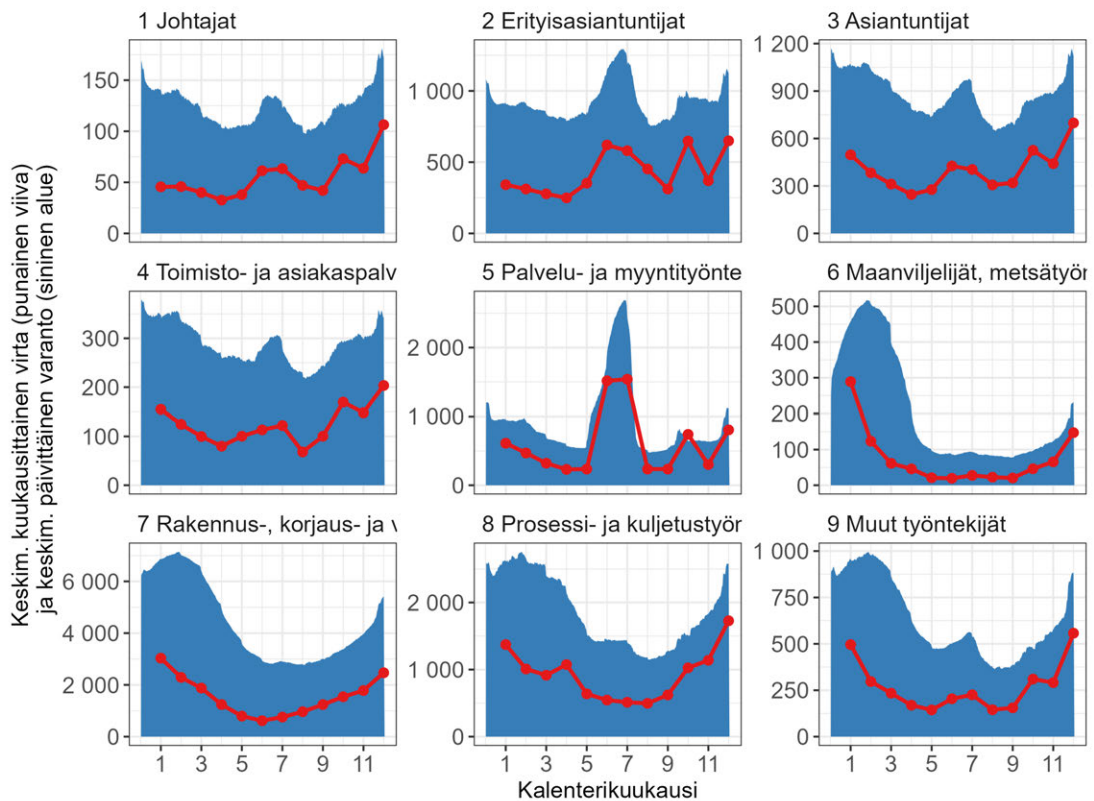


Työvoimatarpeen kausittaisuus on erilaista eri ammateissa ja eri toimialoilla ja toisaalta lomautusriski (alaluku 4.3.1) ja siten mahdollisesti lomautusjärjestelmän käyttö on erilaista eri toimialoilla ja eri ammateissa. Voimme siten odottaa lomautusten kausivaihtelun olevan erilaista eri toimialoilla ja eri ammateissa. Kuviot 37 ja 38 esittävät lomautettujen virtojen ja varantojen kausivaihtelua ammattiryhmittäin ja toimialoittain, tässä järjestyksessä.

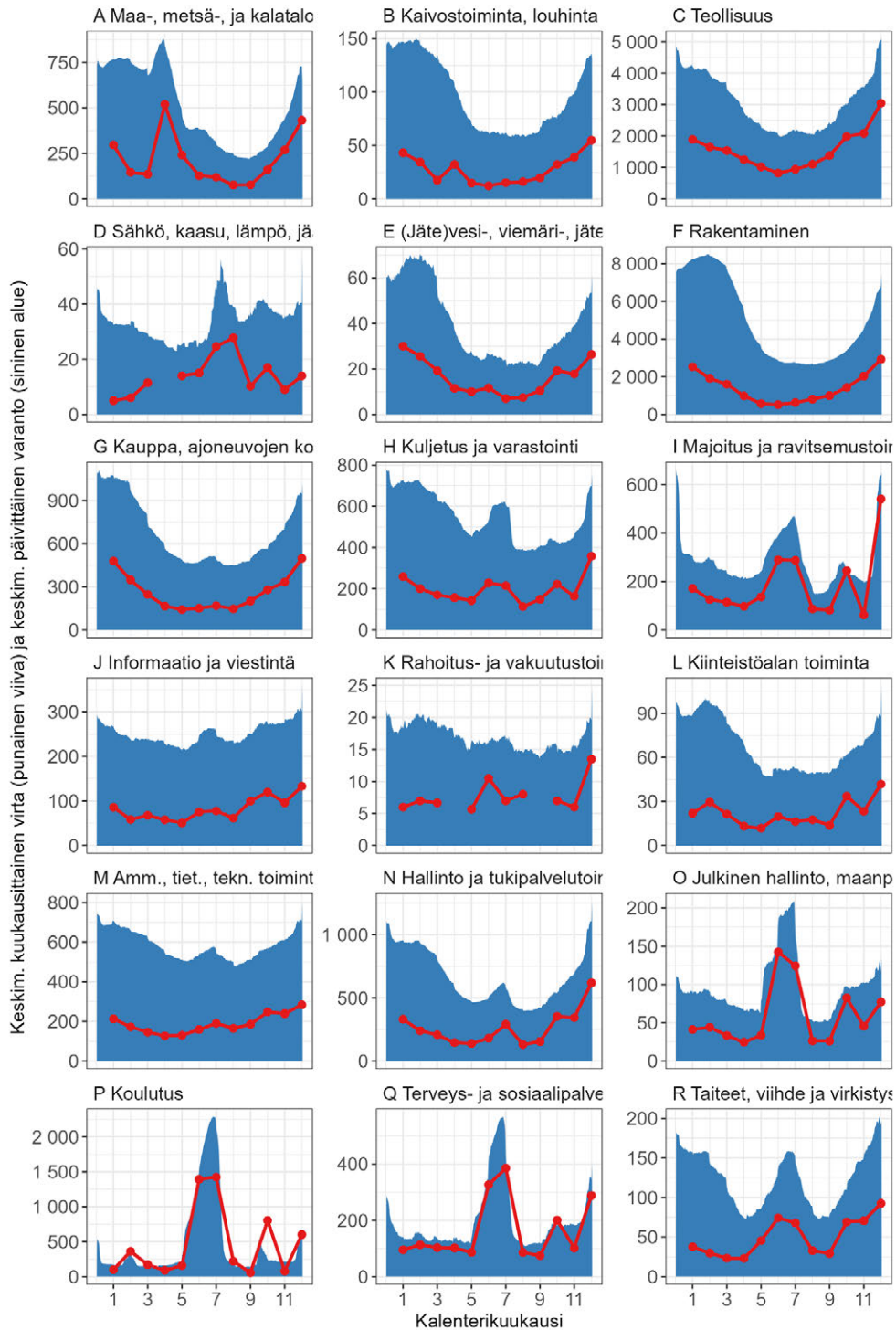
Kokonaisuudessaan talveksi kasvava ja kesäksi laskeva lomautusten kausittaisuus johtuu erityisesti lomautusten kausittaisuudesta rakentamisen toimialalla sekä rakennus-, korjaus- ja myyntityöntekijöiden ammattiryhmissä. Vastaavaa kausittaisuutta on myös maa-, metsä- ja kalatalouden, kaivostoiminnan ja louhinnan, vesihuollon, viemäri- ja jätevesihuollon, jätehuollon ja muun ympäristön puhtaanapidon sekä teollisuuden toimialoilla. Myös tukku- ja vähittäiskaupan toimialalla lomautusten ja lomautettujen määrä pienenee kesäisin ja kasvaa talvisin. Ammattiryhmistä vastaavaa kausittaisuutta kokevat myös maanviljelijät ja metsätyöntekijät sekä prosessi- ja kuljetustyöntekijät.

Kesäkuukausien piikin lomautettujen määrässä luovat erityisesti palvelu- ja myyntityöntekijöiden ammattiryhmä sekä koulutuksen ja terveys- ja sosiaalipalvelujen toimialat. Näissä ammateissa ja näillä toimialoilla suurin osa lomautuksista tapahtuu kesällä siten, että lomautusten ja lomautettujen määrä kasvaa jyrkästi alkukesästä ja laskee jyrkästi loppukesästä. Asiantuntijoiden, erityisasiantuntijoiden, sekä toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöiden ammattiryhmät sekä majoitus- ja ravitsemustoiminnan, kuljetuksen ja varastoinnin sekä taiteiden, viihteen ja virkistykseen toimialat kokevat lomautuspiikkejä sekä kesällä että talvella.

Kuvio 38. Lomautusten kausittaisuus ammattiryhmittäin. Keskimääräinen kuukausittainen virta lomautukseen (punainen viiva) ja keskimääräinen päivittäinen varanto lomautettuna (sininen alue) ammattiryhmittäin vuosina 2015–2019. Aineisto: katso liiteluvut A.2 ja B.2. Kirjoittajien laskelmat.



Kuvio 39. Lomautusten kausittaisuus toimialoittain. Keskimääräinen kuukausittainen virta lomautukseen (punainen viiva) ja keskimääräinen päivittäinen varanto lomautettuna (sininen alue) toimialoittain vuosina 2015–2019. Aineisto: katso liiteluvut A.2 ja B.2. Kirjoittajien laskelmat.



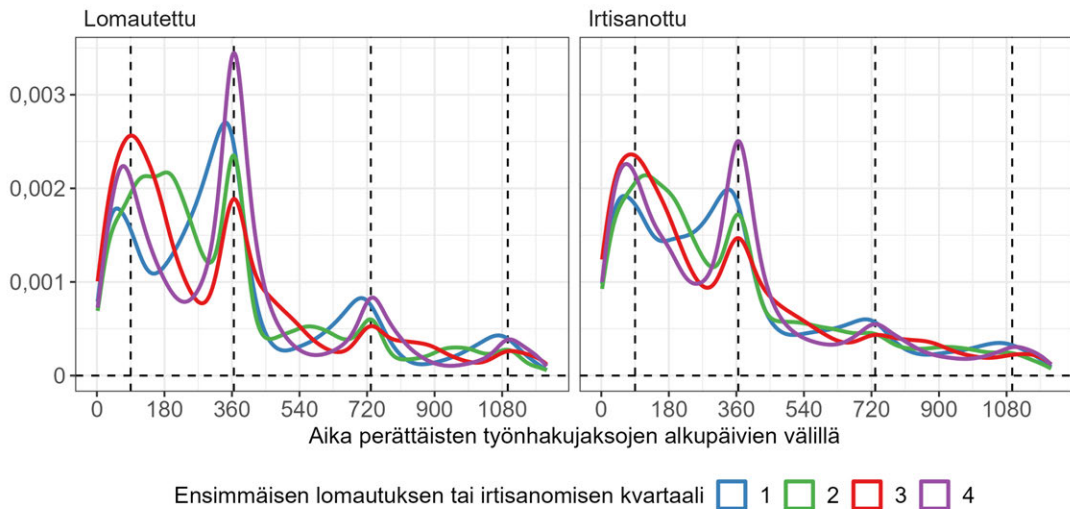
4.5.3 Kausittainen toistuvuus

Kokonaistason kausivaihtelu ei välttämättä tarkoita, että yksittäiset henkilöt olisivat säännöllisesti kausittain lomautettuna. On myös mahdollista, että väliaikaisten shokkien todennäköisyys kausittain vaihtelee kalenterivuoden sisällä. Tällöin lomautuksissa voi näkyä kausivaihtelua, vaikka yksittäiset yritykset vain reagoisivat väliaikaisiin tuottavuuden laskuihin lomautuksin ilman, että samat yritykset säännön- mukaisesti lomauttaisivat samoja työntekijöitä vuodesta toiseen. Siten on mielekästä tarkastella lomautusten kausittaista toistuvuutta myös yksilötasolla. Mikäli yksittäiset henkilöt lomautetaan peräkkäisinä vuosina samoihin aikoihin, viittaisi tämä siihen, että lomautusjärjestelmää käytetään ennustettavan kausivaihtelun työvoimatarpeen sopeuttamiseen. On kuitenkin huomioitava, että tarkastelemme tässä alaluvussa lomauttamista työntekijöiden näkökulmasta ja yritysten mahdollisen kausittaisen lomauttamisen ei välttämättä tarvitse näkyä tällaisena yksittäisten henkilöiden lomautusten kausittaisena toistuvuutena, mikäli työnantajan henkilöstön vaihtuvuus on suuri tai mikäli työnantaja ei joka vuosi lomauta samoja työntekijöitä.

Kuvio 34 tarkastelee lomautusjaksojen yhteismäärään ja ensimmäisen lomautusjakson alkukuukauden välistä yhteyttä. Henkilöillä, jotka ovat kokeneet ensimmäisen lomautusjaksonsa vuoden viimeisen tai ensimmäisen kuukauden aikana, on tyypillisesti enemmän lomautusjaksoja kuin muilla. Lomautusten toistuvuus yksilötasolla vaikuttaisi siis liittyvän lomautusten kausivaihteluun: sen lisäksi, että lomautuksia on enemmän talvella, talvella lomautetut useammin kokevat useita lomautuksia. Tämä viittaisi siihen, että talven lomautuspiikki johtuu ainakin osittain siitä, että samat henkilöt ovat lomautettuna useampana talvena.

Kausittainen lomauttaminen voi näkyä myös perättäisten lomautusten välisen ajan säännönmukaisuutena. Kuvio 40 tarkastelee perättäisten lomautusjaksojen alkupäivien välisen ajan jakaumia. Jakaumissa on selkeitä piikkejä vuoden välein viitaten siihen, että mikäli henkilöillä on perättäisiä lomautusjaksoja, seuraava lomautusjakso hyvin usein alkaa vuoden kuluttua edellisestä. Tämä viittaisi siihen, että lomautus on usein myös yksilötasolla kausittain toistuvaa. Tällainen lomautusten kausittaisuus on voimakkainta heidän joukossaan, jotka aloittivat ensimmäisen lomautusjaksonsa vuoden viimeisen kvartaalin aikana. Siten lomautusjaksojen yksilötason kausittainen toistuvuus vaikuttaa oleva voimakkainta niillä toimialoilla ja ammateissa, joissa lomautusten ja lomautettujen määrä kasvaa talvella ja laskee kesällä. Perättäisten lomautusjaksojen välisten aikojen jakaumassa on piikki myös 90 päivän kohdalla. 90 päivää on määräaikaisen lomautuksen maksimikesto.

Kuvio 40. Perättäisten työnhakujaksojen alun välinen aika. Kahden perättäisen lomautus- ja irtisanomisena alkaneen työttömyysjakson välinen aika henkilöillä, joilla on kaksi tai useampia lomautuksia ensimmäisen lomautuksen tai irtisanomisen kvartaalin mukaan. Ensimmäinen pystykatkoviiva 90 päivän kohdalla seuraava 365 päivän kohdalla ja tätä seuraavat vuosittain. Vuosine 2005–2019 alkaneet lomautus- ja työttömyysjaksot. Aineisto: katso liiteluvut A.1 ja A.2. Kirjoittajien laskelmat.

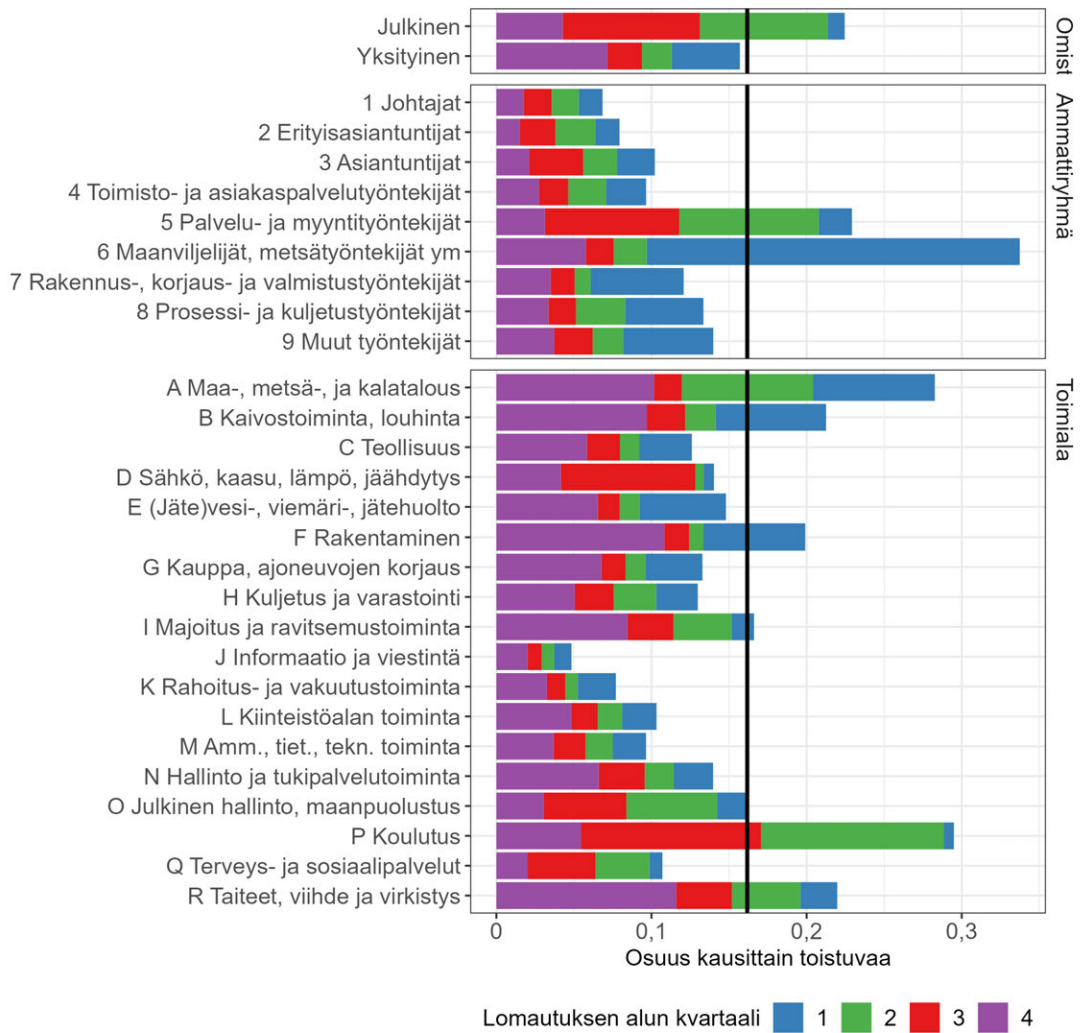


Lomautusten kausittaisuus siten näyttää liittyvän lomautusten yksilötason toistuvuuteen. Tämä yhteys ei kuitenkaan kerro, kuinka laaja tämä kausittain toistuvan lomauttamisen ilmiö on. Arvioimme nyt, kuinka suuri osa lomautusjaksoista on kausittain toistuvia lomautuksia siinä mielessä, että niitä joko edeltää tai seuraa lomautus samalla työnantajalla saman kvartaalin aikana seuraavana tai edellisenä vuonna. Kuvio 41 esittää arvioidut kausittain toistuvan lomautuksen osuudet kokonaisuudessaan ammateittain ja työnantajan toimialan ja omistajatyypin mukaan. Arvioimme noin 16 prosenttia lomautuksista olevan kausittain toistuvaa lomauttamista. Julkisilla työnantajilla kausittain toistuvaa lomauttamista on enemmän kuin yksityisillä työnantajilla. Ammattiryhmien ja toimialojen välillä kausittain toistuvan lomauttamisen osuudessa on suuria eroja. Maanviljelijöiden, metsätyöntekijöiden ym. ammattiryhmässä noin joka kolmas lomautus on kausittain toistuvaa, maa-, metsä- ja kalatalouden sekä koulutuksen toimialoilla noin joka neljäs lomautus on kausittain toistuvaa ja kaivostoiminnan ja louhinnan sekä rakentamisen toimialoilla noin joka viides lomautus on kausittain toistuvaa.

Ammattiryhmät ja toimialat eroavat toisistaan huomattavasti myös kausittain toistuvien lomautusten ajankohdan suhteen. Maanviljelijöiden, metsätyöntekijöiden ym. ammattiryhmässä kausittainen toistuvuus tapahtuu pääasiassa ensimmäisen kvartaalin lomautuksina, rakentamisen toimialalla neljännen kvartaalin lomautuksina ja koulutuksen toimialalla toisen ja kolmannen kvartaalin lomautuksina. Yksityisomisteisella työnantajalla kausittain toistuvat lomautukset tapahtuvat useimmiten neljännellä kvartaalilla ja julkisomisteisella työnantajalla useimmiten toisella ja kolmannella kvartaalilla.

Arvioimme vain pienen osan lomautuksista olevan ennustettavaa kausittain toistuvaa lomauttamista. Tällaisen ennustettavan kausittain toistuvan lomautuksen määrä kuitenkin vaihtelee huomattavasti toimialoittain ja ammattiryhmittäin. Siten työntekijät ammateissa ja toimialoilla, joilla lomautetaan vähemmän siirtävät maksuillaan työttömyysturvajärjestelmään tuloja lomautusjärjestelmän kautta ammatteihin ja toimialoille, joilla lomautetaan enemmän. On kuitenkin mahdollista, että toimialoilla ja ammateissa, joissa lomautusjärjestelmää käytetään vähemmän, työvoimatarpeen kausittaiseen vaihteluun reagoidaan irtisanomisin tai määräaikaisin työsopimuksin. Myös irtisanomisella tai määräaikaisen työsuhteen päättymisellä alkava työttömyys tuottaa fisikaalisia ulkoisvaikutuksia.

Kuvio 41. Lomautusjaksojen kausittainen toistuvuus. Osuus lomautusjaksoista, jotka kuuluvat ketjuun, jossa lomautusjaksot ovat alkaneet peräkkäisinä vuosina saman kvartaalin aikana (musta viiva) ammateittain ja työnantajan toimialan ja omistajatyypin mukaan jaoteltuna lomautus- jakson aloituskvartaalin mukaan (palkit). Vuosina 2005–2019 alkaneet lomautusjaksot. Aineisto: katso liiteluvut A.2 ja B.2. Kirjoittajien laskelmat.



4.6 Yhteenveto

Lomautukset

Lomautettujen osuus työnhakijoista on pieni, mutta korostuu talouskriisien aikoina. Työnhakijoiden varannosta vuosina 2010–2019 keskimäärin vajaa 5 prosenttia on ollut lomautettuja. Lomautettujen varanto on tyypillisesti muutamia kymmeniä tuhansia. Vuonna 2020 kokoaikaisen lomautettujen määrä oli kuitenkin hetkellisesti jopa 160 000 ja osuus työnhakijoista noin 20 prosenttia. Lomautettujen varanto sekä lomautettujen työnhakijoiden osuus kaikista työnhakijoista on voimakkaan kausittainen.

Lomautetuista lähes puolet työskentelevät teollisuuden ja rakentamisen toimialoilla ja noin kolmasosa on ammatiltaan rakennus, korjaus- ja valmistustyöntekijöitä. Julkisen sektorin osuus lomautuksista on hyvin pieni.

Noin puolet kokoaikaisista lomautusjaksoista ovat lyhyempiä kuin 30 päivää. Hieman yli 60 prosenttia ovat lyhyempiä kuin 60 päivää. Yleisin kokoaikaisen lomautusjakson kesto on 7 päivää. Osa-aikaiset lomautukset ovat kokoaikaisia lomautuksia pidempikestoisia.

Lomautusten kohdentuminen

Noin kolme neljäsosaa lomautetuista on miehiä. Tämä selittyy lomautusten toimiala- ja ammattirakenteella. Keskiasteen koulutusaste on yliedustettu lomautettujen joukossa, mutta myös lomautusriskin vaihtelu koulutusasteittain selittyy pitkälti lomautusriskin ja koulutusasteiden ammatti- ja toimialaeroilla. Irtisanomisriski kasvaa iän mukaan selkeästi, mutta lomautusriski ei.

Lomautuksen todennäköisyys on suurimmillaan 25–30 tuloprosenttilisissä. Tätä suuremmissa tuloluokissa sekä lomautus- että irtisanomisriski laskee palkkatulojen kasvaessa, mikä viittaa siihen, että työnantajat eivät irtisano tai lomauta tuottavampia työntekijöitä yhtä usein kuin muita työntekijöitään. Lomautus- ja irtisanomisriski laskee myös residuaalipalkkatulojen kasvaessa, mutta lomautusriski suhteessa irtisanomisriskiin kasvaa residuaalipalkkatulojen kasvaessa. Nämä havainnot viittaavat siihen, että työnantajat pyrkivät olemaan lomauttamatta tai irtisanomatta työntekijöitä, joilla on työnantajakohtaista osaamista ja kohtaantoarvoa, mutta toisaalta lomauttamaan tällaisia työntekijöitä irtisanomisen sijaan.

Lomautettujen työllisyys

Hyvin suuri osa, noin 80–90 prosenttia lomautetuista palaa takaisin työhön vanhaan työpaikkaansa eikä tämä takaisinkutsuttujen lomautettujen osuus juuri vaihtele ammatteittain tai toimialoittain. Työttömistä takaisinkutsutaan noin viidennes ja irtisanotuista noin joka kymmenes. Noin puolet kaikesta takaisinkutsunnasta tapahtuu lomautusjärjestelmän kautta.

Yli vuoden lomautettuna olleiden takaisinkutsunnan todennäköisyys on likimäärin sama kuin irtisanottujen työllistymisen todennäköisyys, mutta silti suurempi kuin lomautettujen uuteen työpaikkaan työllistymisen todennäköisyys. Lomautettujen uuteen työpaikkaan työllistymisen todennäköisyys kasvaa ensimmäisen 9 lomautuskuukauden aikana. Tämä viittaa lomautettujen työnetsintäaktiivisuuden kasvuun lomautusjakson pitkeytyessä.

Vaikka lomautettujen työpaikat vaikuttavat keskimäärin olevan vähemmän tuottoisia kuin työllisten, irtisanominen ei näytä allokoivan työtä lomautusta paremmin johtuen irtisanottujen heikosta tulevaisuuden työllisyydestä. Lomautettujen tulokehitys jää yleisesti tulokehityksestä jälkeen. Kuitenkaan myöskään irtisanotut tai uuden työpaikan löytävät lomautetut eivät pääse enää takaisin muiden tulouralle.

Lomautusten toistuvuus ja kausittaisuus

Lomautukset kohdistuvat suhteellisen pienelle joukolle työntekijöitä. Vuosittain noin 1–2 prosenttia palkansaajista lomautetaan. Yli puolet vähintään kerran lomautetuista kokee vähintään 4 lomautusjaksoa ja noin kolmasosa vähintään 7 lomautusjaksoa. Vähintään kerran lomautetut kokevat keskimäärin 7–9 lomautusjaksoa. Aiemmin jo lomautuksen kokeneilla on 5–10 kertainen lomautusriski muihin palkansaajiin verrattuna. Noin 10 prosenttia lomautetuista kuluttaa noin 45 prosenttia lomautuspäivistä. Lomautuspäivät ovat jakautuneet epätasaisesti myös ammattiryhmien ja toimialojen sisällä.

Sekä lomautusten että lomautettujen määrä kasvavat kesästä kohti talvea ja pienenevät talvesta kohti kesää. Kesällä lomautusten määrässä on piikki kesälomakuukausien aikana. Talven korkeaa lomautusten määrää ajaa tuotannon toimialat ja ammatit, ja kesän piikkiä puolestaan palvelualat ja -ammatit.

Lomautusten kausittainen toistuvuus on yleisintä palvelu- ja myyntityöntekijöiden sekä maanviljelijöiden ja metsätyöntekijöiden ammateissa ja taiteiden, viihteen ja virkistystyönsä, koulutuksen, kaivostoiminnan ja louhinnan, rakentamisen sekä maa-, metsä- ja

kalatalouden toimialoilla. Näillä toimialoilla noin viidenneksestä kolmannekseen lomautuksista on kausittain toistuvaa. Kaikista lomautuksista arvioimme noin 16 prosenttia olevan kausittain toistuvaa.

5 Lomautukset yritystasolla

Tarkastelemme tässä luvussa lomautusten käyttöä yritystasolla. Kuvamme esimerkiksi, miten lomautusten osuus työvoimasta vaihtelee yritysten kesken ja miten usein lomauttavat yritykset poistuvat myöhemmin markkinoilta. Keskitymme asioihin, joita edellisen luvun työntekijätason tarkastelu ei kata.

Suhteutamme yrityksen henkilötyövuosilla mitatut lomautukset yleensä yrityksen henkilötyövuosilla mitattuun koko työvoimaan. Vertaamme lomautuksia usein muulla tavoin toteutettuun yrityksen työvoiman vähentämiseen edellisvuoteen verrattuna. Työvoiman vähentäminen muuten kuin lomauttamalla tarkoittaa usein irtisanomisia. Emme kuitenkaan erittele irtisanomisia esimerkiksi määräaikaisten työsuhteiden jatkamatta jättämisestä tai siitä, että osa työntekijöistä jättää yrityksen oma-aloitteisesti ja ilman että yritys palkkaa uusia työntekijöitä heidän tilalleen.

Kuvaamme seuraavassa ensin työntekijöitä koskevien lomautustietojen ja yritystietojen yhdistämiseen sekä käytetyn aineiston rajauksiin liittyviä asioita. Sen jälkeen esitämme itse tulokset. Lopuksi esitämme lyhyen yhteenvedon tuloksista.

5.1 Aineisto

Tässä luvussa esitetyt tulokset perustuvat Tilastokeskuksen tilinpäätösaineistoihin, Tilastokeskuksen työsuhteaineistoihin ja työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) työllisyystietoihin. Työsuhteaineistosta havaitaan työntekijän työsuhde ja TEM:n aineistoista hänen lomautusjaksonsa. Yhdistämällä nämä aineistot henkilöt yksilöivän henkilönumeron avulla voimme yleensä yhdistää lomautetut työntekijät heidän työnantajiinsa.

Rajaamme tässä tarkastelun yksityisen sektorin yrityksiin, jotka toimivat selkeästi kilpailullisilla toimialoilla. Jätämme myös rahoitus- ja vakuutusalan tarkastelun ulkopuolelle.¹⁹ Edellytämme myös, että yrityksellä on oltava vähintään yksi kokoaikainen työntekijä ja sen liikevaihdon on oltava vähintään 10 000 euroa vuodessa vuoden 2023 hinnoilla. Rajaamme pois yritykset, jotka eivät tilinpäätösaineiston mukaan maksa lainkaan palkkaa, tuota yhtään arvonlisää, tai joiden taseen loppusumma jää alle euron.

¹⁹ Jätämme pois työnantajat, joiden päätoimiala on A, U, T, O, Q, K, X. Koulutuksen toimialasta (P) otamme mukaan ainoastaan muun koulutuksen toimialalla toimivat yritykset. Nämä yritykset eivät tarjoa tutkintoon johtavaa koulutusta.

Työsuhde yhdistetään lomautusjaksoon edellyttämällä, että lomautus alkaa työsuhteen alkamisen jälkeen ja viimeistään kaksi viikkoa sen päättymisen jälkeen. Jos työntekijällä on uusi alkava työsuhde kaksi viikkoa lomautuksen jälkeen, valitaan työsuhde, joka on päättynyt enintään lomautusta edeltävänä päivänä. Osaa lomautusjaksoista ei voida liittää yksiselitteisesti yhteen työnantajaan. Näiden jaksoiden osuus on noin 16 prosenttia. Jätämme ne pois aineistosta.

Lomautuksen loppumisajankohta on alkamisajankohtaa epävarmempi tieto, sillä lomautusjaksojen päättymistä ei ole aina merkitty. Poistamme jaksot, joissa ei ole päättymispäivää. Aineistoissa on myös lomautusjaksoja, jotka näyttävät kestävän yli kolme vuotta. Muutamme ne yhden vuoden pituisiksi. Tällaisia jaksoja on alle prosentti kaikista lomautusjaksoista.

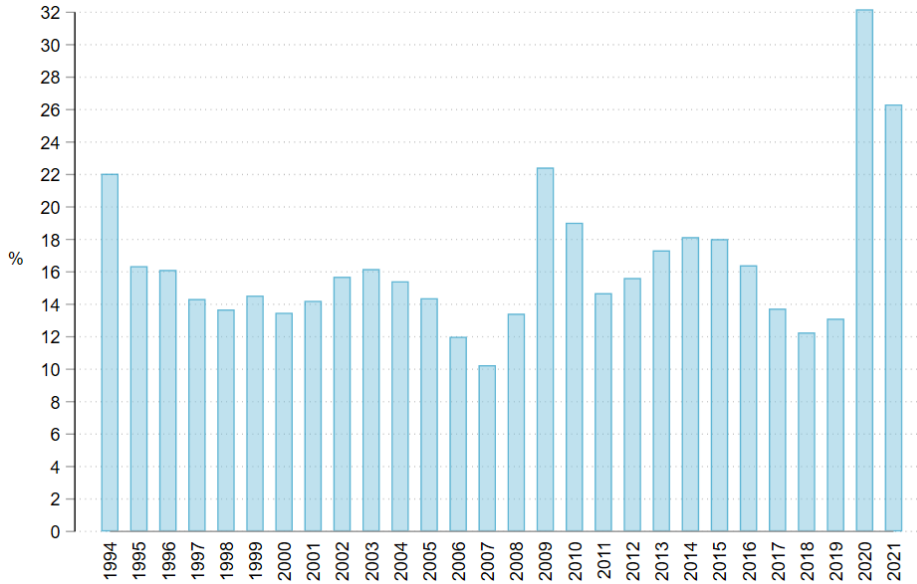
Lopputuloksena meillä on yritystason aineisto, jossa on tilinpäätösaineiston tietojen lisäksi tieto siitä, kuinka paljon kukin yritys on kunakin vuonna lomauttanut. Mittaamme lomautusmäärää henkilötyövuosina. Yksi kolmen kuukauden lomautusjakso kasvattaa siis yrityksen lomautuksia neljännesvuodella. Aineisto alkaa vuodesta 1994 ja lomautustiedot loppuvat vuoteen 2021. Yrityksen tilinpäätöstiedot ovat kuitenkin saatavilla vuoteen 2022 asti, joten yritysten toimintaa voidaan muuten seurata siihen saakka.

Kuten edellä toimme esiin, vertaamme lomautuksia myös muihin tapoihin vähentää työvoimaa. Määrittelemme muun työvoiman vähentämisen yrityksen henkilötyövuosien pienenemisenä edellisvuoteen verrattuna vähintään yhdellä henkilötyövuodella ja niin että lomautetut lasketaan mukaan henkilötyövuosiin. Muu työvoiman vähentäminen viittaa siis lähtökohtaisesti lomautuksia pysyvämpään työvoiman vähentämiseen.

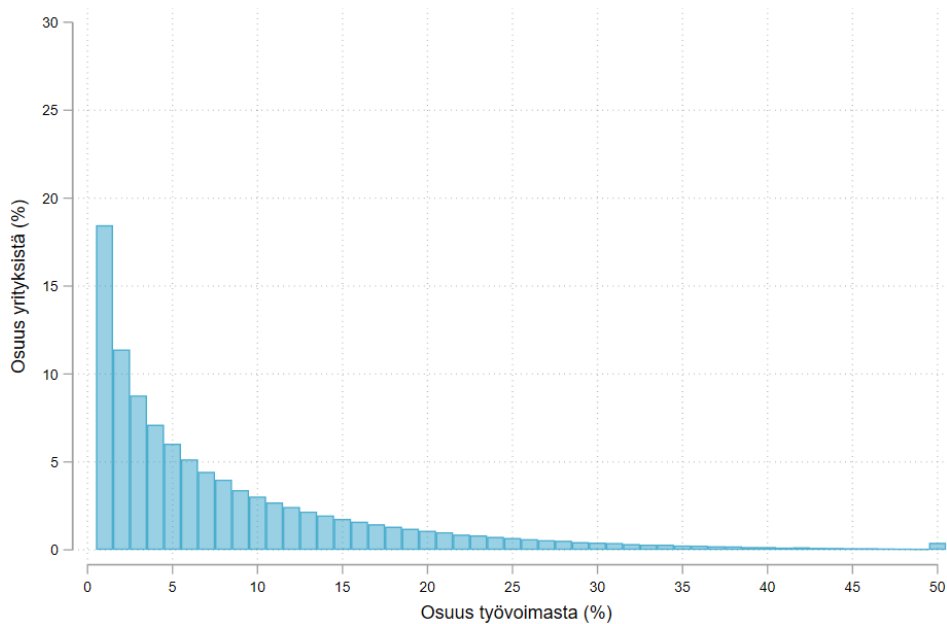
Edellä kuvattujen rajausten jälkeen aineistossa on noin 1,9 miljoonaa havaintoa yrityksistä ja noin 228 000 uniikkia yritystä. Näistä 228 000 yrityksestä noin 80 000 tuhatta lomauttaa ainakin kerran elinkaarensa aikana ja reilu 100 000 vähentää työvoimaa ainakin kerran.

5.2 Tulokset

Kuviossa 42 esitetään lomautuksia käyttävien yritysten osuus kaikista yrityksistä eri vuosina. Niiden yritysten osuus, jotka lomauttavat vuoden aikana ainakin yhden työntekijän, vaihtelee yleensä 10 ja 20 prosentin välillä. Lomautusjärjestelmän käyttö on siis varsin yleistä. Lomauttavien yritysten osuudessa näkyy myös talouden suhdannevaihtelu. Vuoden 2009 finanssikriisin aikana osuus nousi noin 22 prosenttiin. Osuus oli suunnilleen yhtä suuri myös vuonna 1994 laman aikana.

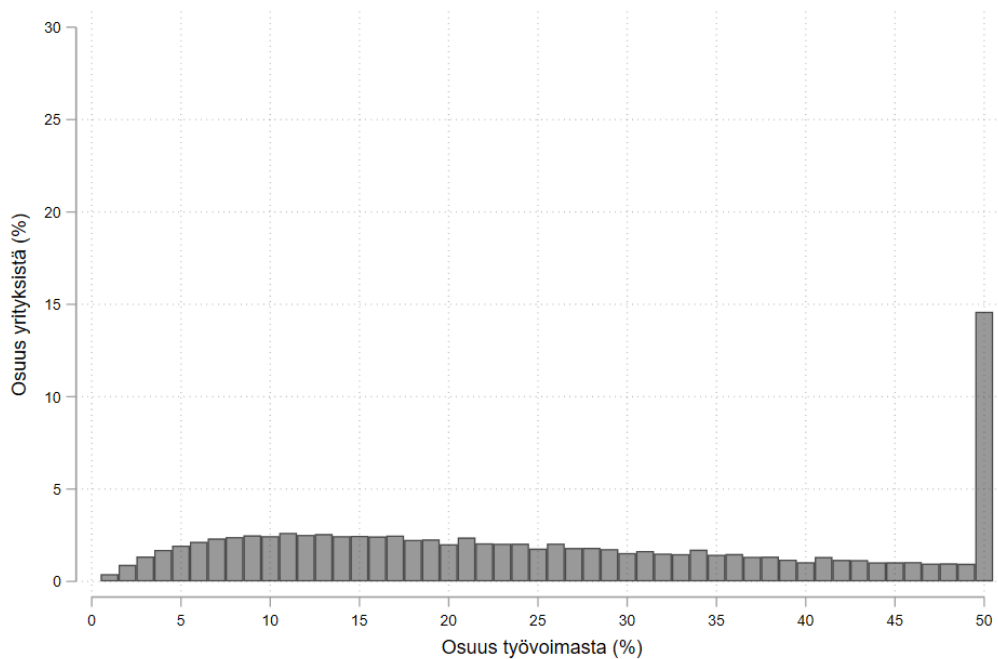
Kuvio 42. Lomauttavien yritysten osuus

Useimmat lomauttavat yritykset kuitenkin lomauttavat vain hyvin pienen osan työvoimastaan. Kuviossa 43 esitetään lomautusten jakautuminen niiden yritysten osalta, jotka ylipäättään lomauttavat. Lomauttavista yrityksistä noin viidesosa lomauttaa enintään noin prosentin työvoimastaan (ensimmäinen palkki) ja yli puolet lomauttaa alle viisi prosenttia työvoimastaan (ensimmäiset viisi palkkia).

Kuvio 43. Lomautusten osuus työvoimasta lomauttavissa yrityksissä

Lomautusten lisäksi yritykset voivat tietenkin vähentää työvoimaansa myös muilla tavoilla, ennen kaikkea irtisanomalla työntekijöitään. Kuviossa 44 esitetään, miten työvoiman vähentäminen muulla tavoin jakautuu suhteessa yrityksen koko työvoimaan (ml. lomautetut). Yritykset, jotka vähentävät työvoimaansa muuten kuin lomauttamalla, vähentävät sitä usein huomattavasti tyypillistä lomautusta enemmän. Noin 15 prosenttia työvoimaa vähentävistä yrityksistä vähentää vähintään puolet työvoimaastaan. Lomautukset näyttäytyvät siis tässä mielessä suhteellisen marginaalisena tapana vähentää työvoimaa verrattuna muihin tapoihin vähentää työvoimaa.

Kuvio 44. Työvoiman vähennysten (pl. lomautukset) osuus työvoimasta työvoimaa vähentävissä yrityksissä



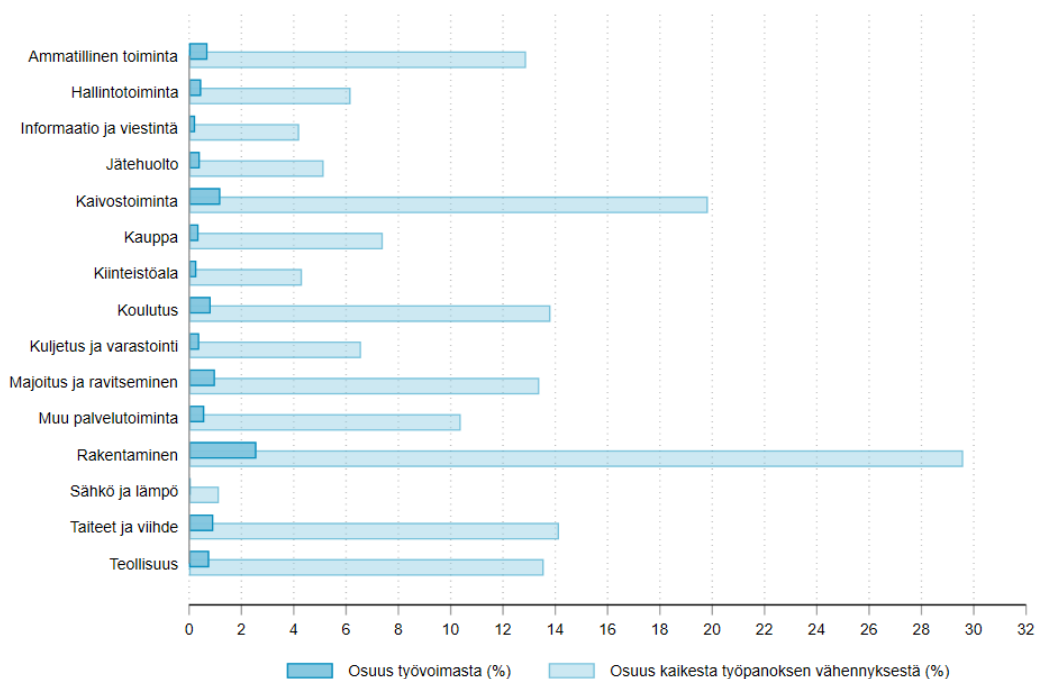
Lomautuksia käytetään toisaalta usein yhdessä irtisanomisten kanssa. Noin 30 prosenttia työvoimaa muuten kuin lomauttamalla vähentävistä yrityksistä myös lomauttaa työntekijöitään samana vuonna.

Jo edellisessä luvussa havaittiin, että lomautusten yleisyys vaihtelee toimialoittain. Yritystason tarkastelu mahdollistaa lomautusten suhteuttamisen sekä yritysten työvoimaan että muuten kuin lomauttamalla toteutettuihin työvoiman vähennyksiin. Kuviossa 45 esitetään nämä osuudet eri toimialoille. Lomautuksia suhteessa työvoimaan kuvaava palkki kertoo henkilötyövuosilla mitatut lomautukset toimialoittain suhteessa

toimialan koko työvoimaan. Toinen palkki kuvaa lomautuksia suhteessa muilla tavoin toteutettuihin työvoiman vähennyksiin.

Lomauttaminen on ylivoimaisesti yleisintä rakentamisen toimialalla. Rakennusalalla on lomautettuna keskimäärin noin kolme prosenttia koko työvoimasta ja lomautusten suhde työvoiman vähentämiseen (tässä tapauksessa mukaan lukien lomautukset) on hieman yli 30 prosenttia. Edellisen luvun tulosten perusteella tämän voi olettaa liittyvän rakentamisen kausivaihteluun. Yleisemmin toimialoilla, joissa lomautuksia käytetään muita toimialoja enemmän suhteessa työvoimaan, lomautukset ovat keskimääräistä suurempia myös suhteutettuna työvoiman vähennyksiin.

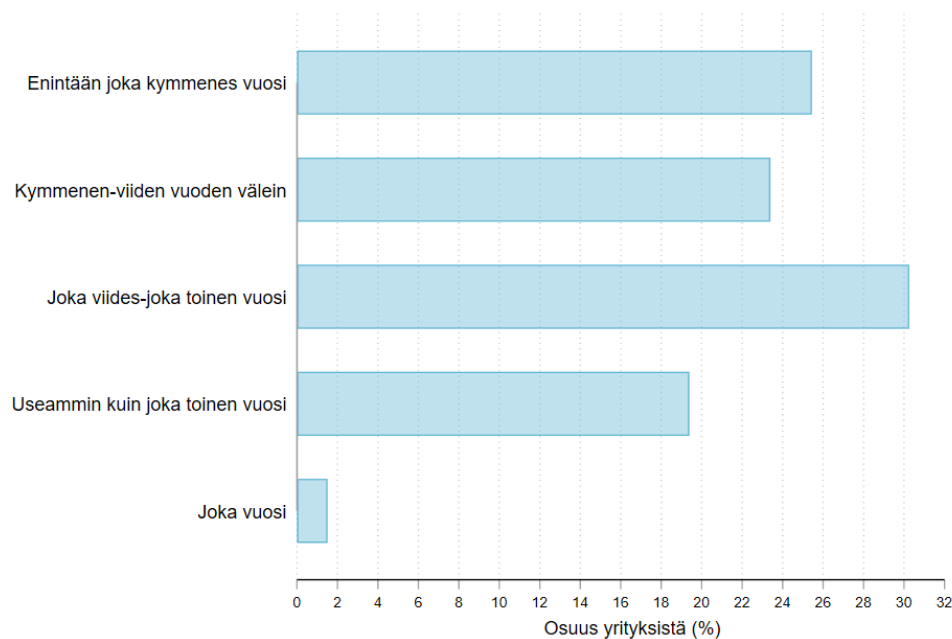
Kuvio 45. Lomautusten osuus työvoimasta ja työvoiman vähennyksestä toimialoittain



Edellisessä luvussa tuotiin esiin, että osa työntekijöistä on toistuvasti lomautettuna. Kuviossa 46 kuvataan lomautusten toistuvuutta yritysten osalta. Kuvio kattaa ainoastaan yritykset, joita voimme seurata aineistossa vähintään 10 vuotta. Siitä nähdään, että noin 18 prosenttia lomauttavista yrityksistä lomauttaa enintään kerran kymmenessä vuodessa ja noin neljä prosenttia yrityksistä lomauttaa joka vuosi ainakin yhden työntekijän.

Lomautusten käyttö keskittyy myös toimialatasolla osaan yrityksistä. Esimerkiksi rakentamisen toimialalla on myös yrityksiä, jotka lomauttavat huomattavasti harvemmin kuin yritykset toimialalla keskimäärin. Kuvion 46 jakauma ei siis selity suurelta osin toimialojen välisillä eroilla.

Kuvio 46. Kuinka usein yritykset lomauttavat



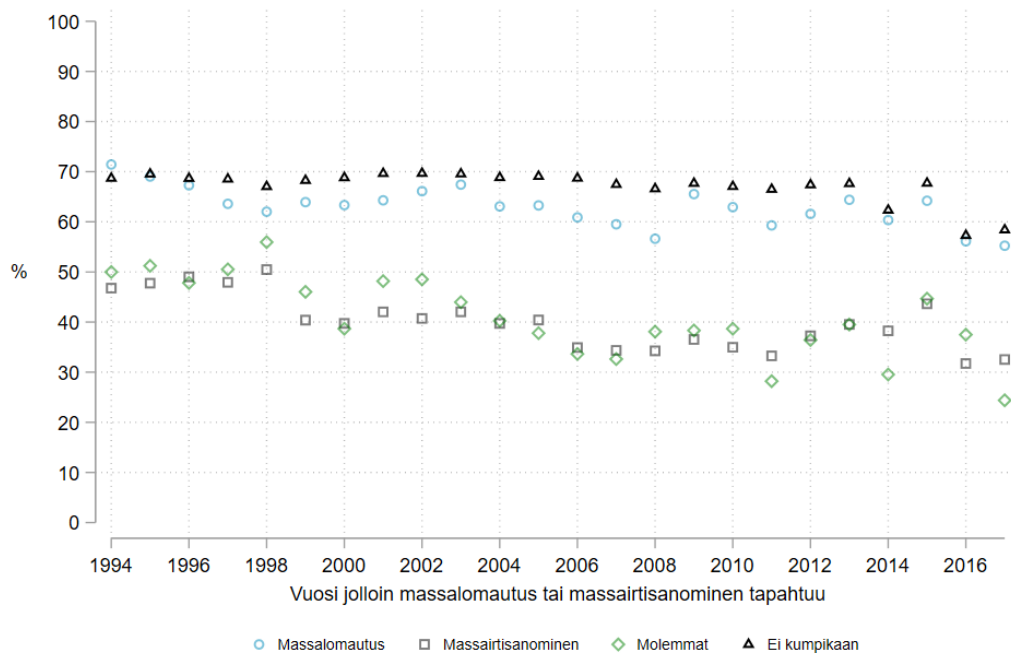
Lomautusjärjestelmä on tarkoitettu mahdollistamaan yritysten työvoimakustannusten vähentäminen tilanteessa, jossa työvoiman tarve vähenee tilapäisesti. On kuitenkin mahdollista, että lomautusjärjestelmää käyttävät lähinnä yritykset, joiden toiminta ei ole edes pidemmän päälle kestäväällä pohjalla. Tällöin lomautusjärjestelmän voi epäillä laskevan tuottavuutta kansantalouden tasolla, heikentämällä ns. luovaa tuhoa, jossa korkeamman tuottavuuden yritykset syrjäyttävät matalan tuottavuuden yrityksiä.

Kuviossa 47 esitetään osuus tietyinä vuonna toimivista yrityksistä, jotka ovat toiminnassa vielä viiden kuluttua. Yritykset on jaettu kunakin vuonna eri ryhmiin sen perusteella, ovatko ne kyseisenä vuonna vähentäneet tai lomauttaneet merkittävän osan työvoimastaan. ”Massalomautukset” on tässä määritelty lomautuksiksi, jotka kattavat vähintään 11,2 prosenttia henkilötyövuosista. Tätä suuremmat lomautukset kuuluvat ylipäähän kvartiiliin, kun lomauttavien yritysten lomautukset suhteessa työvoimaan järjestetään suurimmasta pienimpään. ”Massairtisanomiset” on määritelty muilla tavoilla toteutetuiksi työvoiman vähennyksiksi, jotka kattavat vähintään 39,4 prosenttia työvoimasta, mikä sekkin on vastaavan yläkvartiilin alaraja työvoimaa vähentävien yritysten

joukossa. Toiminnan jatkuminen on tässä määritelty niin, että yritys täyttää viiden kuluttua edelleen kohdassa 5.1 mainitut kriteerit. Toisin sanoen, vaikka yritys olisi edelleen yritysrekisterin mukaan olemassa, sen tulkitaan tässä kuviossa poistuneen markkinoilta, jos sillä esimerkiksi ei ole enää yhtään työntekijää.

Kuvio osoittaa, että yrityksen kokoon nähden suhteellisen suurenkaan työntekijämäärän lomauttaminen ei ennakoivasti yrityksen toiminnan loppumista myöhemmin. Yleensä noin 60–70 prosenttia massalomauttavista yrityksistä jatkaa toimintaansa vielä viiden vuoden kuluttua. Osuus ei ole kovin paljon matalampi kuin niillä yrityksillä, jotka eivät massalomautta tai massairtisano. Suuretkaan lomautukset eivät siis näytä erityisesti keskittyvän yrityksille, jotka myöhemmin poistuvat markkinoilta. Sen sijaan massairtisanoamisen jälkeen todennäköisyys yrityksen toiminnan jatkumiseen viiden vuoden kuluttua on selvästi pienempi, eli yleensä luokkaa 35–45 prosenttia.

Kuvio 47. Markkinoilla viiden vuoden kuluttua olevien yritysten osuus.

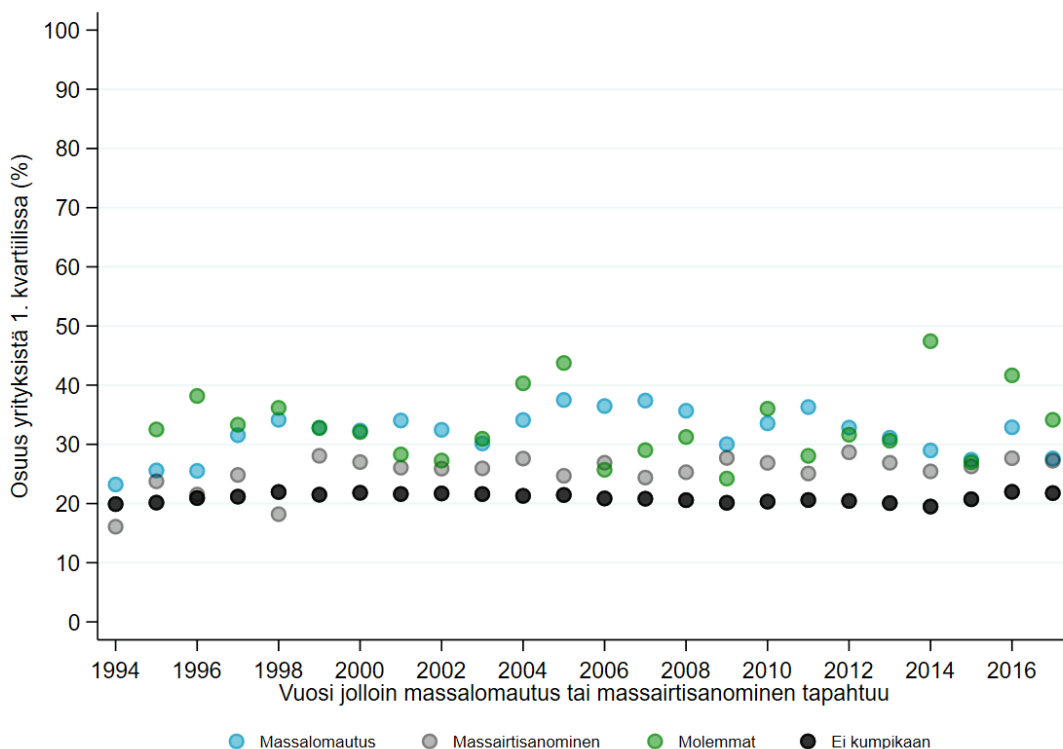


Kuvio 48 tarkastellaan samaan tapaan lomautusten ja tulevan tuottavuuden välistä yhteyttä. Siinä esitetään, kuinka suuri osa eri ryhmiin kuuluvista yrityksistä on viiden vuoden kuluttua alimmassa tuottavuuskvartiilissa omalla toimialallaan (1-numerotasolla) ja kyseisenä vuonna. Tässä tarkastelussa on mukana vain yritykset, jotka ovat olemassa ainakin tämän viiden vuoden jakson. Massalomauttamiset ja -irtisanomiset

on määritelty samalla tavalla kuin edellä. Mittaamme tässä tuottavuutta jakamalla arvonlisän työvoiman määrällä. Tämä on kansantalouden tuottavuuden kannalta oleellinen työn tuottavuuden mittari. Lomautusjärjestelmä voi pienentää edellä mainittua kansantalouden tuottavuutta vahvistavaa luovaa tuhoa, jos sitä käyttävät erityisesti yritykset, joissa työn tuottavuus on jatkossa matala.

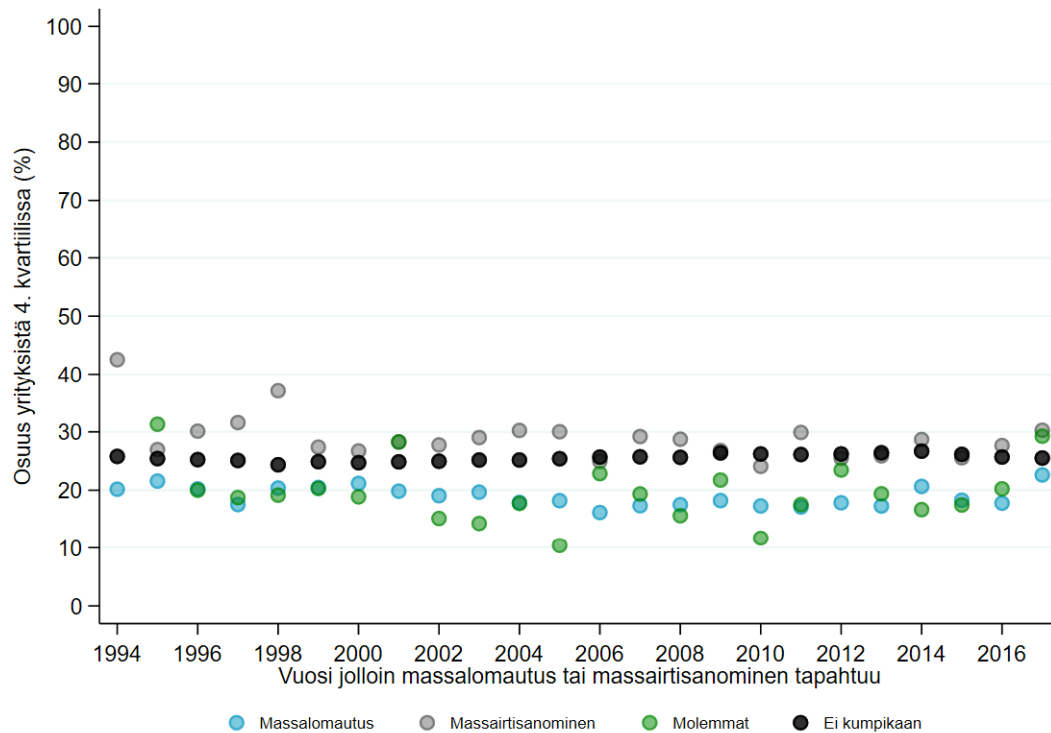
Kuviosta nähdään, että viiden vuoden kuluttua alimpaan tuottavuuskvartaaliin kuuluvat yritykset ovat massalomauttaneiden yritysten ryhmässä useimpina vuosina yliedustettuna. Kuvio viittaa siis siihen, että lomautukset painottuvat yrityksiin, joissa työn tuottavuus on tulevaisuudessa suhteellisen matala. Tämä painottuminen ei toisaalta ole kovin voimakasta: osuus on useimpina vuosina vain hieman yli 30 prosenttia. On kuitenkin merkillepantavaa, että vastaava osuus on massairtisanoivien yritysten kohdalla noin 25 prosenttia, eli lähellä todennäköisyyttä, jolla sattumanvaraisesti valittu yritys kuuluu mihin tahansa tuottavuuskvartiiliin.

Kuvio 48. Osuus yrityksistä, jotka kuuluvat alimpaan tuottavuuskvartaaliin 5 vuoden kuluttua.



Kuviossa 49 esitetään vastaavasti mikä osuus eri ryhmiin kuuluvista yrityksistä kuuluu viiden vuoden kuluttua ylimpään tuottavuuskvartiiliin. Massalomauttaneet yritykset ovat hieman aliedustettuina ylimmässä kvartilissa. Sen sijaan (pelkästään) massairtisaneet yritykset ovat siellä usein jopa hieman yliedustettuina.

Kuvio 49. Osuus yrityksistä, jotka kuuluvat ylimpään tuottavuuskvartaaliin 5 vuoden kuluttua.



5.3 Yhteenveto

Yritykset lomauttavat henkilövuosina mitattuna useimmiten suhteellisen pienen osan työvoimastaan. Valtaosa lomautuksista kattaa vain muutaman prosentin yritysten työvoimasta. Lomautukset ovat työvoiman määrään suhteutettuna myös yleensä selvästi pienempiä kuin muulla tavoin toteutetut työvoiman vähennykset. Lomautusten käyttö on toisaalta varsin yleistä. Sitä käyttävien yritysten osuus kaikista yrityksistä vaihtelee yleensä vuositasolla 10 ja 20 prosentin välillä. Yritykset myös käyttävät lomautuksia usein yhtä aikaa muulla tavoin toteutettujen työvoiman vähennysten kanssa.

Lomautusten yleisyys vaihtelee merkittävästi toimialojen välillä. Lomautukset ovat erityisen yleisiä rakennusosalalla, mikä saattaa liittyä rakennusosalalla havaittavaan suhteellisen voimakkaaseen kausivaihteluun. Lomautusten käyttö kuitenkin yhdistyy myös vuositasolla mitattuna matalaan työn tuottavuuteen yritystasolla. Kausivaihtelu tai muut toimialakohtaiset piirteet eivät siis selitä kokonaan lomautusten käyttöä.

Yrityksen työvoimaan nähden suurelta osin lomautukset eivät ennusta kovin vahvasti yritysten myöhempää markkinoilta poistumista. Tämä viittaa siihen, että lomautusjärjestelmä käyttö ei keskity tuottavuutta vahvistavan luovan tuhon kannalta ongelmallisella tavalla yrityksiin, joilla ei ole edellytyksiä jatkaa markkinoilla.

6 Lomautusjärjestelmän kokonaistaloudelliset vaikutukset: mallianalyysi

Lomautusjärjestelmä saattaa vaikuttaa kansantalouden kokonaistuotantoon vaikuttamalla tehtyihin työtunteihin ja työntekijöiden jakautumiseen tuottavuudeltaan erilaisten yritysten kesken. Tällaisia kokonaistaloudellisia vaikutuksia on vaikea arvioida suoraan empiirisen aineiston perusteella, sillä meillä ei ole verrokkitaloutta, jonka perusteella voisi arvioida millä tasolla kokonaistuotanto olisi ilman lomautusjärjestelmää.

Tarkastelemme tässä luvussa lomautusjärjestelmän kokonaistaloudellisia vaikutuksia yritysdynamiikkaa kuvaavan niin sanotun rakenteellisen mallin avulla. Mallianalyysimme tavoitteena on auttaa meitä ymmärtää paremmin lomautusjärjestelmän vaikutuksia työn tuottavuuteen, työllisyyteen ja kokonaistuotantoon. Samantapaisia malleja on aikaisemmassa taloustieteellisessä kirjallisuudessa käytetty irtisanomiseen liittyvien rajoitusten ja kustannusten kokonaistaloudellisten vaikutusten arvioimiseen. Näissä tarkasteluissa irtisanomisia koskevat kustannukset tai rajoitukset yleensä laskevat työn tuottavuutta kansantalouden tasolla hidastamalla työntekijöiden siirtymistä matalan tuottavuuden yrityksistä korkean tuottavuuden yrityksiin.

Mallissamme lomautusjärjestelmä tarkoittaa, että yrityksillä on mahdollisuus vähentää työvoimaa ja palkkakustannuksia tilapäisesti. Lomauttaminen voi olla yrityksen kannalta irtisanomista parempi vaihtoehto, sillä yritys voi ottaa lomauttamansa työntekijän takaisin töihin ilman että se joutuu maksamaan uusien työntekijöiden palkkaamiseen liittyviä rekrytointi- ja perehdyttämiskustannuksia. Arvioimme lomautusjärjestelmän kokonaistaloudellisia vaikutuksia vertaamalla mallin tasapainoa lomautusjärjestelmän kanssa tasapainoon ilman lomautusjärjestelmää. Tilanteessa, jossa lomautusjärjestelmää ei ole, yritykset voivat vähentää työvoimaansa vain irtisanomalla. Irtisanotut työntekijät hakeutuvat mallissa muihin yrityksiin töihin.

Vertaamme lomautusjärjestelmän vaikutuksia myös uudistukseen, jossa irtisanomisista tehdään yritysten kannalta edullisempaa. Tämä on nähdäksemme kiinnostava vertailu, sillä sekä irtisanomisten helpottaminen että lomautusjärjestelmä tekevät työvoiman vähentämisestä yrityksille helpompaa tai edullisempaa.

Sekä lomautusjärjestelmä että irtisanomiskustannusten muuttaminen voivat vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin palkkatason ja työllisyyden lisäksi myös työntekijöiden kohtaaman taloudellisen epävarmuuden kautta. Tällainen epävarmuus voi liittyä sekä

irtisanomis- ja lomautusriskiin että työttömien työllistymistodennäköisyyteen. Mallimme ei sovellu työntekijöiden kohtaaman epävarmuuden hyvinvointivaikutusten arviointiin.

Esittelemme seuraavaksi kohdassa 6.1 lyhyesti sitä irtisanomiskustannuksia käsittelevää tutkimuskirjallisuutta, joka liittyy selkeimmin omaan analyysiimme. Kohdassa 6.2 kuvaamme mallin pääpiirteet. Kohdassa 6.3 selitämme, miten hyödynnämme Suomen työmarkkinoita kuvaavia empiirisiä tunnuslukuja mallin täsmentämisessä. Kyse on tällöin mallin ”kalibroimisesta”. Kohdassa 6.4 esitämme mallianalyysin keskeiset tulokset ja kohdassa 6.5 joitakin lomautusjärjestelmää koskevia johtopäätöksiä. Tekninen ja yksityiskohtainen kuvaus mallista on esitetty muistiossa Mäkynen ym. (2024).

6.1 Aikaisempi kirjallisuus

Työntekijät ovat useimpien yritysten keskeinen tuotannontekijä ja palkkamenot niiden tärkein kustannuserä. Työntekijöiden vähentämiseen liittyy erilaisia työmarkkinalainsäädännöstä ja työehtosopimuksista tulevia rajoitteita, joiden vuoksi yritys saattaa joutua pitämään työvoimaa palkkalistoillaan silloinkin, kun työntekijöiden tuottavuus ei vastaa yrityksen kohtaamia työvoimakustannuksia. Myös uusien työntekijöiden rekrytoiminen vie usein aikaa ja aiheuttaa sekä itse rekrytoimiseen että uusien työntekijöiden perehdyttämiseen liittyviä kustannuksia. Nämä kustannukset vaikuttavat todennäköisesti myös työntekijöiden vähentämistä koskeviin päätöksiin. Rekrytointi- ja perehdyttämiskustannusten vuoksi yrityksen ei esimerkiksi välttämättä kannata irtisanoa työntekijöitä, jos se arvioi tarvitsevansa pian lisää työntekijöitä.

Siinä missä rekrytointiin ja perehdyttämiseen liittyvät kustannukset ovat ainakin suurelta osin väistämättömiä, irtisanomisia koskevat kustannukset ja rajoitukset perustuvat usein työmarkkinoita koskevaan lainsäädäntöön. Siksi on luontevaa, että työvoiman sopeuttamiskustannuksia yritystasolla käsittelevä tutkimuskirjallisuus keskittyy erityisesti irtisanomiskustannuksiin.

Iso osa tähän liittyvästä kirjallisuudesta hyödyntää yritysdynamiikkaa kuvaavia malleja. Näissä malleissa yritykset tekevät työntekijöiden palkkaamista ja irtisanomista koskevia päätöksiä huomioiden erilaiset kustannukset ja muut taloudelliset tekijät omalta kannaltaan optimaalisesti, mutta yleensä ilman tarkkaa tietoa siitä, kuinka paljon työvoimaa ne tarvitsevat tulevaisuudessa, sillä yritykset kohtaavat niiden tuottavuuteen tai niiden tuottamien hyödykkeiden kysyntään kohdistuvia shokkeja. Tällaisten shokkien vuoksi jokaisella periodilla osa yrityksistä kasvaa ja osa pienenee työvoimalla tai tuotannolla mitattuna. Palkkataso ja työllisyys määräytyvät osana kokonaistaloudellista tasapainoa, jossa työvoiman kysyntä vastaa sen tarjontaa.

Irtisanomiskustannukset vaikuttavat näissä malleissa työvoiman allokaatioon erilais-
ten yritysten kesken. Ne yleensä vähentävät työvoiman liikkumista matalan tuottavuuden
yrityksistä korkeamman tuottavuuden yrityksiin. Tämä heikentää työvoiman allo-
kaatiota yritysten kesken tavalla, joka laskee työn tuottavuutta koko talouden tasolla
mitattuna. Toisin sanoen kokonaistuotanto per työntekijä (tai tarkemmin ilmaistuna per
työtunti) laskee. Tällainen mekanismi korostuu esimerkiksi Hopenhaynin ja Rogersonin
(1998) sekä Alvarezin ja Veracierton (2001) analyyseissä.

Irtisanomiskustannusten vaikutus tuottavuuteen voi ainakin teoriassa olla erilainen,
jos taloudessa on merkittäviä tuottavuuteen vaikuttavia markkinapuutteita. Mukoyama
ja Osoimehin (2019) tarkastelevat irtisanomiskustannuksia mallissa, jossa markki-
napuutteet liittyvät t&k-kannustimiin ja yritysten markkinavoimaan. Parhaimmillaan irti-
sanomiskustannukset tukevat markkinoille tuloa ja t&k-investointeja tuottavuutta vah-
vistavalla tavalla. Toisaalta irtisanomiskustannusten vaikutus tuottavuuteen voi hei-
dänkin mallissaan olla myös päinvastainen.

Malleissa, joissa on työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmia, irtisanomisten vähenemi-
nen pienentää todennäköisyyttä siirtyä työllisestä työttömäksi, millä on työttömyyttä
vähentävä vaikutus. Toisaalta irtisanomiskustannus saattaa myös vähentää uusien
työpaikkojen luontia, mikä puolestaan voi kasvattaa työttömyyttä. Irtisanomiskustan-
nus voi vaikuttaa työntarjontaan myös palkkatason ja työttömyys- tai lomautuskor-
vausten kautta (Ljungqvist, 2002).

Myös empiirinen tutkimus viittaa selvästi siihen, että irtisanomiskustannukset pienen-
tävät työvoimavirtoja ja työvoiman uudelleen allokaatiota, ks. esimerkiksi Haltiwanger
ym. (2008) ja Messina ja Vallanti (2007). Kokonaisvaikutus työllisyyteen tai työttömyys-
teen jää empiirisissä analyyseissä yleensä epäselväksi.

Tuottavuusvaikutusten empiirinen arviointi on hankalaa, varsinkin jos halutaan keskit-
tyä työvoiman allokaation kautta tulevaan vaikutukseen. Eräät suhteellisen hyviin tut-
kimusasetelmiin perustuvat tutkimukset, esimerkiksi Caggese ym. (2023), viittaavat
kuitenkin siihen, että irtisanomiskustannusten kasvattaminen heikentää yritysten kes-
kimääräistä tuottavuutta ainakin osittain juuri työvoiman allokaation kautta.

Suomalaista lomautusjärjestelmää tai sitä lähellä olevaa järjestelmiä ei juuri ole tar-
kasteltu sen tapaisella yritysdynamiikkamallilla, jota tässä luvussa hyödynnämme.
Bueran ym. (2021) kuitenkin tarkastelevat miten yritysten mahdollisuus lomauttaa
työntekijöitä tilapäisesti sekä niille maksettavat tuet vaikuttavat kokonaistuotannon ja
työllisyyden kehitykseen tilanteessa, jossa iso osa yrityksistä ei (pandemian vuoksi)
pysty tilapäisesti tuottamaan lainkaan. Keskustelemme lyhyesti heidän tuloksistaan
suhteessa oman mallianalyyssimme tuloksiin kohdassa 6.5.

6.2 Mallin pääpiirteet

Mallissa irtisanominen ja uusien työntekijöiden rekrytoiminen ja perehdyttäminen aiheuttavat yrityksille kustannuksia. Lomautusjärjestelmä tarjoaa mahdollisuuden vähentää työvoimaa tilapäisesti ilman että yritys joutuu myöhemmin rekrytoimaan uusia työntekijöitä. Ottaessaan lomauttamansa työntekijän takaisin töihin, yritys säästää uuden työntekijän rekrytoimiseen ja perehdyttämiseen liittyvät kustannukset.

Mallin avulla on mahdollista tarkastella, miten yritysten kohtaamat kannustimet ja niistä seuraavat valinnat heijastuvat kokonaistaloudellisiin muuttujiin kuten kokonaistuotantoon ja palkkatasoon työmarkkinoiden tasapainoon liittyvien palkkavaikutusten ja yritysjakautuksen muutosten kautta.

Yritysten tavoitteena on maksimoida tulevien voittojen odotettua diskontattua summaa. Yritykset kohtaavat tuottavuusshokkeja, jonka vuoksi niiden työvoiman tuottavuus vaihtelee yli ajan. Yritykset päättävät työvoiman palkkaamisesta, irtisanomisesta ja lomauttamisesta ottaen huomioon niihin liittyvät kustannukset. Irtisanomiseen ja lomauttamiseen liittyvät kustannukset heijastavat mm. lakisääteisiin muutosneuvotteluihin liittyviä hallinnollisia kustannuksia. Ne heijastavat myös riskiä siitä, että työntekijät tai heidän edustajansa riitauttavat irtisanomisen. Työvoiman vähentämiseen ja lisäämiseen liittyvien kustannusten vuoksi yritysten päätökset ovat luonteeltaan dynaamisia. Rekrytointi-, irtisanomis- ja lomautuspäätöksiä tehdessään yritysten kannattaa myös arvioida, minkä verran työntekijöitä niillä olisi hyvä olla tulevaisuudessa.

Työvoiman vähentämiseen ja lisäämiseen liittyvät kustannukset on mallitettu työvoimakustannuksina niin että esimerkiksi yhden ihmisen rekrytoiminen edellyttää tietyn määrän työvoimaa, joka ei kasvata tuotantoa. Yrityksillä on myös tuotannosta ja työvoiman määrän muuttamisesta riippumaton työvoimakustannus, joka niiden on maksettava joka periodi pysyäkseen markkinoilla.

Loput työllisistä ovat varsinaisessa tuotannossa. Siihen liittyy vähenevät skaalatuotot. Toisin sanoen, tuotannossa olevan työvoiman kaksinkertaistaminen ei riitä kasvattamaan tuotantoa kaksinkertaiseksi. Vähenevät skaalatuotot ja kiinteä kustannus takaavat yhdessä, että mallissa on stationaarinen yritysjakautus. Vähenevien skaalatuottojen ansiosta yritykset eivät kasva rajattoman suuriksi. Kiinteän kustannuksen ansiosta niiden ei toisaalta kannata jakaantua yhä pienemmiksi yrityksiksi.

Työntekijät ovat mahdollisten rekrytointi- ja perehdyttämiskustannusten jälkeen yritysten näkökulmasta kaikki samanlaisia ja työmarkkinat ovat täysin kilpailulliset. Tästä seuraa, että kaikki yritykset maksavat samaa palkkaa kaikille työntekijöille.

Oletamme kuitenkin, samoin kuin Alvarez ja Veracierto (2001), että irtisanotuista työntekijöistä vain tietty osuus työllistyy periodin alussa toiseen yritykseen. Muut irtisanotut ovat työttömiä työnhakijoita ainakin yhden periodin ajan. Tämä oletus kuvaa työmarkkinoille tyypillistä kohtaanto-ongelmaa.

Myös lomautetuista työntekijöistä osa työllistyy heti toiseen yritykseen. Loput (valtaosa) odottaa mallissa takaisinkutsumista yhden periodin ajan ilman että he tekevät työtä. He ovat osa yrityksen työvoimaa heti seuraavalla periodilla. Jos yrityksellä ei silloin ole heille käyttöä, se voi joko irtisanoa heidät tai lomauttaa heidät uudelleen. Uudelleen lomauttaminen maksaa yritykselle yhtä paljon kuin saman työntekijän lomauttaminen ensimmäisen kerran.

Edellä kuvatut oletukset tarkoittavat, että sekä irtisanomiset että lomauttamiset vähentävät työtunteja. Valtaosa lomautetuista työntekijöistä odottaa mallissa takaisinkutsumista yhden periodin ajan tekemättä työtä. Irtisanotut työntekijät puolestaan ovat jonkin aikaa työttöminä ennen kuin he työllistyvät toiseen yritykseen. Irtisanotun työntekijän työllistymistodennäköisyys ja lomautetun työntekijän todennäköisyys siirtyä heti toiseen yritykseen ovat mallissa eksogeenisiä muuttujia. Asetamme todennäköisyydet niin, että ne ovat empiirisen aineiston valossa realistisia.

Työntekijän lomauttamisesta yritykselle aiheutuvat kustannukset voivat olla eri suuret kuin irtisanomisesta aiheutuvat kustannukset. Lomautusta koskevat kriteerit ovat työläinsäädännössä väljemmät kuin irtisanomisia koskevat kriteerit. Työntekijöiden näkökulmasta lomautus on myös todennäköisesti irtisanomista parempi vaihtoehto. Lomautetun työntekijän ei esimerkiksi tarvitse alkaa välittömästi etsimään uutta työpaikkaa. Nämä molemmat seikat voivat tarkoittaa, että lomautus riitautetaan vähemmän todennäköisesti kuin irtisanominen. Näin ollen on luontevaa olettaa, että lomauttamisesta aiheutuu yritykselle pienempi kustannus kuin irtisanomisesta.

Mallissa yritys poistuu markkinoilta, jos sen odotetut voitot eivät ole positiivisia. Uusille yrityksille on vapaa markkinoille pääsy, mutta markkinoille tulemiseen liittyy kertaluontoinen kiinteä kustannus. Yrityksiä tulee markkinoille niin kauan, kun se on odotusarvoisesti kannattavaa. Suurempi yritysten määrä (teknisesti ottaen massa) nostaa työn kysyntää ja palkkatasoa. Mallin tasapainossa odotettu voitto markkinoille tulemisesta on nolla ja työvoiman kysyntää vastaa sen tarjonta. Tarkastelemme vain mallin ns. stationaarista tasapainoa, joka ei heijasta suhdanneluontoisia tekijöitä kuten kokonaiskysynnän vaihtelua.

Työvoiman tarjonta on mallissa kiinteä. Toisin sanoen, työllisten, työttömien ja lomautettuna olevien yhteismäärä ei riipu esimerkiksi palkkatasosta tai irtisanomiskus-

tannuksista. Myöskään lomautusjärjestelmän vaikutukset mallissa eivät näin ollen perustu työn tarjonnan muuttumiseen. Keskustelemme tämän oletuksen merkityksestä kohdan 6.5 lopussa.

6.3 Mallin kalibrointi

Mallin analysoiminen edellyttää siihen liittyvien funktioiden ja parametriarvojen spesifioimista. Valitsemme nämä siten, että mallin tasapaino on keskeisten työmarkkinoita kuvaavien tunnuslukujen osalta realistinen. Kiinnitämme erityistä huomiota työttömyysasteeseen, lomautettujen työvoimaosuuteen sekä työvoiman liikkuvuuteen yrityksestä toiseen.²⁰

Oletamme ensinnäkin, että malliperiodi vastaa yhtä vuotta ja asetamme yritysten käyttämän periodittaisen (reaalisen) diskonttokoron arvoksi 5 prosenttia. Yritysten tuotantofunktio on muotoa $e^z n^\alpha$, missä z on eksgeeninen tuottavuusshokki ja n tuotannossa olevan työvoiman määrä (e on luonnollisen logaritmin kantaluku). Parametri α määrää mallissa karkeasti työvoiman tulo-osuuden. Asetamme sen arvoksi 0,66.

Tuottavuusshokki noudattaa AR(1) -prosessia. Toisin sanoen seuraavan periodin tuottavuusshokki z' määräytyy tämän periodin tuottavuusshokista z ja normaalijakaumaa odotusarvolla nolla noudattavasta satunnaismuuttujasta ϵ seuraavasti: $z' = \rho z + \epsilon$. Valitsemme satunnaismuuttujan ϵ varianssin ja autokorrelaatioparametrin ρ yhdessä muiden parametrien kanssa siten, että yritysten kokojakauman työvoiman määrällä mitattuna, yritysten työvoiman määrän vaihtelu (autokorrelaatio) yritystasolla vuodesta toiseen, sekä uusien yritysten osuus on realistinen.²¹ Lopputuloksena asetamme ρ :n arvoksi 0,945 ja ϵ :n varianssiksi 0,23.

²⁰ Mäkyinen ym. (2024) esittää mallin kalibroinnin tässä kuvattua tarkemmin.

²¹ Otamme näitä asioita kuvaavat empiiriset tunnusluvut Mäkysen ja Vähämaan (2023) tutkimuksesta (Table 5).

Oletamme yksinkertaisuuden vuoksi, että lomautus-, irtisanomis- ja rekrytointikustannukset ovat lineaarisia. Toisin sanoen 10 hengen lomauttaminen maksaa yritykselle tasan 10 kertaa niin paljon kuin yhden hengen lomauttaminen. Nämä kustannukset vaikuttavat erityisesti siihen, kuinka usein yritykset vähentävät ja lisäävät työvoimaansa ja kuinka paljon yritykset käyttävät lomautuksia ja toisaalta irtisanomisia.

Valitsemme nämä kustannukset määrittävät parametrit, yhdessä muiden parametrien kanssa, niin että ensinnäkin työvoiman uudelleen allokaation aste ja lomautettujen osuus työllisistä ovat realistisia. Työvoiman uudelleen allokaatioasteella tarkoitetaan vuoden aikana syntyneiden ja tuhoutuneiden työsuhteiden yhteenlaskettua osuutta kaikista työsuhteista. Se on yksityisellä sektorilla vuositasolla noin 21 prosenttia.²²

Lomautettuna olevien työntekijöiden osuus yksityisen sektorin työvoimasta on luvun 4 työntekijätason analyysin perusteella keskimäärin noin 0,9 prosenttia yksityisen sektorin työllisistä. Koska osa työvoimasta on työttömänä, tähtäämme siihen, että mallissa lomautettuna olevien osuus työvoimasta on noin 0,8 prosenttia. Peruskalibroinnissa tämä osuus on lopulta 0,82 prosenttia.

Oletamme luvussa 4 kuvatun työntekijätason aineiston perusteella, että 10 prosenttia lomautetuista työllistyy (seuraavaksi) toiseen yritykseen. Tämä vastaa osuutta lomautetuista, joita ei empiirisen perusteella kutsuta takaisin lomauttaneeseen yritykseen. Oletamme mallissa, että tämä osuus lomautetuista työllistyy välittömästi, eli samalla periodilla, toiseen yritykseen. Loput lomautetuista ovat seuraavalla periodilla heidät lomauttaneiden yritysten käytettävissä.

Todellisuudessa osa niistä, jota ei kutsuta takaisin, on jonkin aikaa työttömänä. Olemme tarkastelleet lomautusjärjestelmän vaikutuksia myös olettaen, että 10 prosenttia lomautetuista siirtyy lomautusta seuraavan periodin alussa työttömien joukkoon. Tällöin alkavien lomautusten määrän tulee olla vastaavasti hieman pienempi, jotta lomautettuna olevien osuus vastaa edelleen todellisuutta. Myös työttömien työllistymistodennäköisyyttä pitää muuttaa hieman, jotta työttömyysaste on edelleen oikein. Tulokset olivat hyvin samanlaisia alla esitettyihin verrattuna.

Lomautusjakson keskimääräinen pituus on empiirisessä aineistossa noin kolme kuukautta. Koska malliperiodin pituus on yksi vuosi, lomautusjaksojen pituuden jakauma ei mallissa voi vastata empiiristä jakaumaa kuin hyvin karkeasti. Mallissa on vähem-

²² Tämä luku on keskiarvo vuositason uudelleen allokaation asteesta (excess job reallocation) vuosina 1994–2019 Suomen yrityssektorilla. Luku perustuu Mika Malirannan päivittäisiin laskelmiin Ilmakunnaksen ja Malirannan (2008) analyysin pohjalta.

män lomautusjaksoja kuin empiirisessä aineistossa, mutta ne kestävät yleensä pidempään (eli yhden vuoden). Kunakin hetkenä lomautettuna olevien työntekijöiden osuus on kuitenkin realistinen.

Mallissa työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmien suuruus määräytyy parametrilla, joka kertoo millä todennäköisyydellä irtisanomisen kautta työttömäksi tullut työntekijä työllistyy periodin alussa. Asetamme tämän todennäköisyyden (jälleen yhdessä muiden parametrien kanssa), niin että mallissa on realistinen, noin 8 prosentin työttömyysaste. Lopputuloksena kyseinen todennäköisyys on mallissa noin 47 prosenttia.

Kuten edellisessä luvussa kuvattiin, lomautukset ovat yleensä pienempi osa työvoimasta kuin muulla tavoin toteutetut työvoiman vähennykset, jotka mallissa ovat aina irtisanomisia. Tämä pätee myös mallissa. Tämä heijastaa sitä, että eniten työvoimaa haluavat vähentää yritykset, joissa työn tuottavuus on suuren kielteisen tuottavuushokin myötä hyvin matala suhteessa yritysten keskimääräiseen tuottavuuteen. Näiden yritysten kannattaa odotusarvoisesti vähentää työvoimaa pitkäksi aikaa, sillä työn tuottavuus ei odotusarvoisesti heti palaudu keskimääräiselle tasolle. Siksi ne yleensä turvautuvat pääosin irtisanomisiin lomautusten sijaan.

Malli on lomautusten osalta myös siinä mielessä realistinen, että kuten todellisuudessaakin (vrt. kohta 5.2), merkittävä osa yrityksistä lomauttaa ja irtisanoo yhtä aikaa. Mallissa tämä johtuu siitä, että yritykset, joissa työn tuottavuus on suhteellisen matala ja jotka siksi irtisanovat, yleensä odottavat työn tuottavuuden jatkossa kuitenkin nousevan nykytilanteeseen verrattuna. Siksi ne arvioivat, että niillä kannattaa seuraavalla periodilla olla enemmän työvoimaa. Vähentämällä työvoimaa irtisanomisten lisäksi myös lomauttamalla, niillä on seuraavalla periodilla tätä periodia enemmän työvoimaa käytettävänä, ilman että ne joutuvat seuraavalla periodilla maksamaan uusien työntekijöiden rekrytoimiseen liittyviä kustannuksia.

Mallissa yritykset kuitenkin lomauttavat ja irtisanovat empiiriseen aineistoon nähden liian harvoin ja vastaavasti lomautukset ja irtisanomiset ovat keskimäärin liian suuria. Lomautusten keskimääräinen osuus lomauttaneiden yritysten työvoimasta on mallissa 20 prosenttia, kun taas irtisanottujen keskimääräinen osuus irtisanovien yritysten työvoimasta on noin 43 prosenttia. Empiirisessä aineistossa vastaavat osuudet ovat 8 prosenttia ja 28 prosenttia. Näiden empiiristen osuuksien tarkempi replikointi mallissa edellyttäisi todennäköisesti monimutkaisempaa (epälineaarista) irtisanomisiin ja lomautuksiin liittyvää kustannusfunktiota.

6.4 Tuloksia

Arvioimme lomautusjärjestelmän kokonaistaloudellisia vaikutuksia vertaamalla mallin tasapainoa lomautusjärjestelmän kanssa ja ilman sitä. Ilman lomautusjärjestelmää yritykset voivat vähentää työvoimaa ainoastaan irtisanomalla työntekijöitä. Tällöin yrityksen työvoiman kasvattaminen edelliseen periodiin verrattuna edellyttää aina rekrytointi- ja perehdyttämiskustannusten maksamista. Pidämme tässä vertailussa muut mallin parametrit, mukaan lukien irtisanomiskustannukset ja uusien työntekijöiden rekrytointikustannukset määrittävät parametrit, muuttumattomina.

Lomautusjärjestelmän taloudellisia vaikutuksia arvioitaessa on syytä pitää mielessä, että lomautettujen osuus työvoimasta on mallissa – todellisuutta vastaavasti - vain noin 0,8 prosenttia. Siksi on selvää, että lomautusjärjestelmän vaikutus esimerkiksi kokonaistuotantoon ei voi olla kovin suuri.

Taulukossa 2 verrataan mallin tasapainoa kuvaavia muuttujia ilman lomautusjärjestelmää ja sen kanssa. Osa tunnusluvuihin esitetään indeksin avulla, joka saa arvon 100,00 ilman lomautusjärjestelmää. Jos indeksi saa lomautusjärjestelmän kanssa esimerkiksi arvon 101,00, lomautusjärjestelmä nostaa mallin tasapainossa kyseistä tunnuslukua 1 prosentilla verrattuna tasapainoon ilman lomautusjärjestelmää.

Muuttuja ”Tuotannossa olevat työntekijät” tarkoittaa niitä työntekijöitä, jotka eivät liity kiinteiden kustannusten tai työvoiman lisäämiseen tai vähentämiseen liittyvien kustannusten kattamiseen. Työn rajatuottavuuden varianssi kuvaa kuinka paljon työn tuottavuus vaihtelee yritysten välillä. Se heijastaa työvoiman määrän muuttamiseen liittyviä kustannuksia. Jos työvoiman lisäämiseen ja vähentämiseen ei liittyisi lainkaan kustannuksia, yritys, jossa lisätyöntekijä saisi aikaan enemmän tuotantoa (tai arvonlisää) kuin mitä työntekijälle pitää maksaa palkkaa, palkkaisu välittömästi lisää työntekijöitä. Tasapainossa työn rajatuottavuus olisi tällöin yhtä suuri kaikissa yrityksissä ja rajatuottavuuden vaihtelua kuvaava varianssi saisi arvon nolla.

”Uudelleenallokoinnin aste” tarkoittaa syntyneiden ja tuhoutuneiden työsuhteiden osuutta koko työvoimasta. Korkeampi uudelleenallokoinnin aste tarkoittaa, että suurempi osa työntekijöistä vaihtaa työnantajaa periodista toiseen.

Taulukon ensimmäinen rivi kertoo, että lomautusjärjestelmän myötä palkkataso nousee hieman. Kuten edellä kuvattiin, lomautusjärjestelmä tarjoaa mahdollisuuden vähentää työvoimaa tilapäisesti irtisanomista edullisemmin. Siksi lomautusjärjestelmä kasvattaa yritysten odotettuja voittoja annetulla palkkatasolla. Mallin tasapainossa tämä johtaa markkinoilla toimivien yritysten määrän (tarkkaan ottaen massan) ja samalla työvoiman kysynnän kasvuun. Lopputuloksena palkkataso nousee. Taustalla on

viime kädessä oletus, että työvoima, pikemminkin kuin yritysten lukumäärä, on niukka resurssi. Palkkataso nousee kuitenkin mallissa vain 0,01 prosenttia. Hyvin pieni palkkavaikutus heijastaa sitä, että lomautusmahdollisuus ei mallissa ole yritysten näkökulmasta keskimäärin kovin arvokas.

Tuotanto puolestaan pienenee lomautusjärjestelmän myötä noin 0,7 prosentilla. Tämä johtuu pääosin työllisyyden laskusta. Työttömien ja lomautettujen yhteenlaskettu osuus on lomautusjärjestelmän kanssa 8,91 prosenttia ja ilman sitä 8,26 prosenttia. Lomautettujen osuus on 0,82 prosenttia. Lomautusjärjestelmä siis hieman vähentää irtisanomisia, mutta kasvattaa silti työttömyyttä, jos lomautetut lasketaan työttömiksi.

Lomautusjärjestelmä toisaalta nostaa tuotannossa olevan työn tuottavuutta koko talouden tasolla. Tämä heijastaa sitä, että lomautusjärjestelmän ansiosta matalan tuottavuuden yritysten on hieman helpompi vähentää työvoimaa. Tämä näkyy myös työn rajatuottavuuden varianssin pienenemisenä. Tuottavuusvaikutus jää kuitenkin hyvin pieneksi. Kun tuottavuus lasketaan jakamalla tuotanto koko yritysten käytössä olevan työvoiman määrällä, se pysyy käytännössä muuttumattomana.

Mallissa työntekijät eivät tee työn tarjontaan tai etsintään liittyviä päätöksiä. Vastavasti lomautusjärjestelmä ei kasvata työttömyyskorvauksien rahoittamiseen liittyviä, työntarjontaa koskevia kannustinongelmia. Tämä vastaa tilannetta, jossa työttömyyskorvaukset rahoitetaan könttäsummaverolla. Todellisuudessa työttömyyskorvausten rahoittaminen kiristää työn verotusta, minkä voi olettaa heikentävän työllisyyttä. Tämän huomioiminen kasvattaisi lomautusjärjestelmän kielteistä vaikutusta kokonaistuotantoon.

Taulukko 2. Lomautusjärjestelmän vaikutus mallissa

Muuttuja	Ilman lomautusjärjestelmää	Lomautusjärjestelmän kanssa
Palkka, indeksi	100,00	100,01
Tuotanto, indeksi	100,00	99,29
Tuotanto/(työlliset tuotannossa), indeksi	100,00	100,07
Tuotanto/(kaikki työlliset), indeksi	100,00	100,00
Työn (log) rajatuottavuuden varianssi	0,030	0,028
Työttömyys (ml. lomautetut), %	8,26	8,91
Lomautettuna, %	0,00	0,82
Uudelleenallokoinnin aste, %	22,15	21,76

Lomautusjärjestelmää on kiinnostavaa verrata irtisanomiskustannuksen vähentämiseen, sillä molempia voi pitää tapana tarjota yrityksille lisää työvoiman sopeuttamiseen liittyvää joustavuutta. Taulukossa 3 verrataan tasapainoa eri irtisanomiskustannuksilla, mutta ilman lomautusjärjestelmää. Ensimmäinen numeroita sisältävä sarake kuvaa mallin tasapainoa peruskalibroinnin mukaisilla irtisanomiskustannuksilla. Toinen sarake kuvaa tasapainoa neljänneksen pienemmillä irtisanomiskustannuksilla ja viimeinen sarake tasapainoa, kun irtisanomiskustannus on nolla.

Sekä irtisanomiskustannuksen pienentäminen että lomautusjärjestelmä tekevät työvoiman vähentämisestä yrityksille edullisempaa. Siksi ne vaikuttavat palkkatasoon saman suuntaisesti. Molemmat lisäävät työmarkkinoiden joustavuutta yritysten näkökulmasta tekemällä työvoiman vähentämisestä aikaisempaa edullisempaa. Irtisanomiskustannuksen poistaminen kokonaan nostaa mallissa palkkatasoa lähes 3 prosenttia.

Toisin kuin lomautusjärjestelmän mukaan tuominen, irtisanomiskustannuksen pienentäminen nostaa myös tuotantoa. Näin tapahtuu siitä huolimatta, että myös irtisanomiskustannuksen lasku kasvattaa työttömyyttä työttömyysjaksojen lisääntyessä. Irtisanomiskustannuksen pienentämisen tuotantoa kasvattava vaikutus johtuu työvoiman paremman allokaation mukanaan tuomasta työn tuottavuuden noususta. Tämä näkyy myös työvoiman uudelleenallokoinnin asteen selvänä nousuna.

Irtisanomiskustannuksen laskeminen on siis mallissa kokonaistuotannolla mitattuna parempi tapa lisätä yrityksen mahdollisuuksia vähentää työvoimaa joustavasti kuin lomautusjärjestelmä. Lomautusjärjestelmä ei kovin merkittävästi edesauta työvoiman siirtymistä matalan tuottavuuden yrityksistä korkean tuottavuuden yritykseen, sillä lomautetut työntekijät palaavat yleensä takaisin heidät lomauttaneisiin yrityksiin. Lomautusjärjestelmä ei myöskään merkittävästi kannusta hyvin tuottavaa yritystä kasvattamaan työvoimaansa nopeasti, koska tällainen yritys voi joutua myöhemmin vähentämään työvoimaansa pysyvästi eikä vain tilapäisesti. Toisaalta myös irtisanomiskustannusten laskeminen nostaa työttömyyttä ja sitä kautta työttömyysturvaan liittyviä kustannuksia. Kuten edelle todettiin, mallissa ei ole työttömyysturvan rahoittamiseen liittyviä kielteisiä käyttäytymisvaikutuksia.

Taulukko 3. Irtisanomiskustannuksen vaikutus

Muuttuja	Peruskalibrointi ilman lomautusjärjestelmää	25 % pienempi irtisanomiskustannus	Ei irtisanomiskustannusta
Palkka, indeksi	100,00	100,59	102,66
Tuotanto, indeksi	100,00	100,14	100,33
Tuotanto/(työlliset tuotannossa), indeksi	100,00	100,24	100,88
Tuotanto/(kaikki työlliset), indeksi	100,00	100,71	103,21
Työn (log) rajatuottavuuden varianssi	0,030	0,025	0,013
Työttömyys, %	8,26	8,78	10,82
Uudelleenallokoinnin aste, %	22,15	23,56	29,19

Edellä verrattiin tasapainoa lomautusjärjestelmän (tai lomautusoption) kanssa ja ilman sitä. Ilman lomautusjärjestelmää yritykset voivat vähentää työvoimaansa ainoastaan irtisanomalla. Mallissa tämä tarkoittaa myös sitä, että työvoiman kasvattaminen myöhemmin edellyttää aina uusien työntekijöiden rekrytointiin ja perehdyttämiseen liittyvien kustannusten maksamista.

Käytännössä yritykset voivat aina pyrkiä palkkaamaan uudelleen aikaisemmin irtisanomiaan työntekijöitä. Vastaavasti työvoiman tilapäistä vähentämistä lomautuksia muistuttavalla tavalla ei voida, eikä varmasti halutakaan, kokonaan kieltää. Kyse on pikemminkin ehdoista, jotka määrittävät millaisessa tilanteessa yritykset saavat vähentää työvoimaansa irtisanomalla tai lomauttamalla ja toisaalta siitä, minkälaiset kannustimet lomautetuilla tai irtisanotuilla on etsiä nopeasti uutta työtä. Lomautuksia voidaan vähentää esimerkiksi tiukentamalla ehtoja, joiden perusteella yrityksellä on oikeus lomauttaa. Toinen vaihtoehto olisi edellyttää, että lomauttava yritys joutuu maksamaan korvauksen, joka käytetään työttömyyskorvausten rahoittamiseen.

Tämän tapaiset muutokset tekisivät lomauttamisesta vähemmän yleistä, mutta eivät poistaisi kokonaan mahdollisuutta vähentää työvoimaa tilapäisesti tavalla, joka muistuttaa nykyisiä lomautuksia. Mallissa tällaisia politiikkamuutoksia voidaan kuvata ainakin karkeasti nostamalla kustannusta, jonka yritykset joutuvat mallissa maksamaan, jos lomauttavat työntekijöitään.

Taulukossa 4 esitetään, miten mallin tasapaino muuttuu, kun lomautuskustannusta nostetaan viidellä prosentilla suhteessa peruskalibrointiin, jossa lomautettujen osuus työvoimasta on realistinen. Vertailun vuoksi taulukossa esitetään myös, miten tasapaino muuttuu, jos lomautuskustannusta lasketaan viisi prosenttia. Lomautuskustannuksen nostaminen luonnollisesti vähentää lomautettujen osuutta, kun taas sen pienentäminen kasvattaa sitä.

Lomautuskustannusten nostaminen vaikuttaa taulukon muuttujiin saman suuntaisesti kuin lomautusoption poistaminen (vrt. taulukko 2). Huomionarvoista tuloksissa on se, että lomautettujen osuus on varsin herkkä lomautuskustannukselle. Esimerkiksi lomautuskustannuksen nousu vain viidellä prosentilla lähes puolittaa lomautettujen osuuden. Vastaavasti myös tuotantovaikutus on lähes puolet Taulukossa 2 näkyvästä koko lomautusoptioon liittyvästä vaikutuksesta. Tämä liittyy siihen, että mallissa lomauttaminen ei monessakaan tapauksessa ole yritykselle sen voittojen kannalta kovin paljon irtisanomista parempi vaihtoehto, tai päinvastoin. Tämä viittaa myös siihen, että suhteellisen pienetkin työmarkkinalainsäädäntöön liittyvät muutokset voivat vaikuttaa lomautusten käyttöön selvästi.

Taulukko 4. Lomautuskustannuksen muuttamisen vaikutus

Muuttuja	Peruskalibrointi	5 % suurempi lomautuskustannus	5 % pienempi lomautuskustannus
Palkka, indeksi	100,00	99,99	100,01
Tuotanto, indeksi	100,00	100,34	99,50
Tuotanto/(työlliset tuotannossa), indeksi	100,00	100,00	100,03
Tuotanto/(kaikki työlliset), indeksi	100,00	100,00	100,00
Työn (log) rajatuottavuuden varianssi	0,028	0,028	0,027
Työttömyys (ml. lomautetut), %	8,91	8,61	9,37
Lomautettuna, %	0,82	0,42	1,38
Uudelleenallokoinnin aste, %	21,76	21,97	21,51

Kuten edellisessä luvussa kuvattiin, lomautusten käyttö vaihtelee paljon toimialojen kesken. Tämä viittaa siihen, että toimialat eroavat toisistaan tavoilla, jotka vaikuttavat siihen, kuinka hyödyllinen lomautusjärjestelmä on yritysten kannalta. Vastaavasti lomautusjärjestelmä voi vaikuttaa ainakin hieman myös toimialarakenteeseen.

Edellä kuvatussa mallin perusversiossa ei ole erilaisia toimialoja tai sektoreita. Yrityksillä on siinä aina sama tuotantoteknologia ja ne kohtaavat samanlaisen stokastisen tuottavuusprosessin. Seuraavassa tarkastelemme miten lomautusjärjestelmä vaikuttaa mallissa, jos yritykset ovat erilaisia tavalla, joka voi vaikuttaa yritysten lomautustarpeeseen. Laajennetussa mallissa on kaksi sektoria. Kutsumme niitä sektoreiksi 1 ja 2. Ainoa ero sektoreiden välillä on se, että sektorilla 2 yritysten tuottavuus vaihtelee enemmän kuin sektorilla 1. Tarkkaan ottaen oletamme, että tuotantoprosessin shokkitermi (ks. kohta 6.3) varianssi on sektorilla 1 10 prosenttia pienempi ja sektorilla 2 10 prosenttia suurempi kuin mallin perusversiossa.

Kokonaistuotanto määräytyy nyt yhdistelmänä molempien sektoreiden tuotantoa. Sektorin 1 tuotanto ei ole täydellinen substituutti sektorin 2 tuotannolle, vaan sektorin 1 tuotannon kasvattaminen yhdellä yksiköllä kasvattaa kokonaistuotantoa sitä enem-

män, mitä vähemmän sitä on suhteessa sektorin 2 tuotantoon (ja päinvastoin).²³ Mallissa tämä johtaa siihen, että eri sektorin tuotannon suhteellinen hinta riippuu sektoreiden suhteellisesta koosta. Suhteellinen hinta puolestaan vaikuttaa siihen, kuinka paljon yrityksiä kummallakin sektorilla. Tasapainossa uusien yritysten odotettu tuotto markkinoille menemisestä on nolla, riippumatta siitä kummalle sektorille yritys olisi menossa. Työvoiman oletetaan liikkuvan vapaasti sektoreiden välillä, mistä seuraa, että palkkataso on sama kummallakin sektorilla.

Taulukossa 5 verrataan tämän laajennetun mallin tasapainoa lomautusjärjestelmän kanssa ja ilman sitä. Työttömien ja lomautettujen prosenttiosuudet esitetään suhteessa koko talouden työvoimaan. Sektorikohtaiset työvoimaosuudet sisältävät työntekijät, jotka ovat tulleet lomautetuiksi tai irtisanotuiksi kyseisellä sektorilla.

Taulukosta nähdään, että sektorilla 2 on selvästi yli puolet koko työvoimasta. Tämä selittyy sillä, että suurempi tuottavuusvaihtelu on (riskineutraalien) yritysten näkökulmasta yleensä hyvä asia. Intuitiivisesti suuri positiivinen tuottavuusshokki mahdollistaa suuret voitot, kun taas suuren negatiivisen shokin tapauksessa yritys voi aina poistua markkinoilta, mikä rajoittaa tappioita.

Lomautusjärjestelmän myötä lomautettuja on sektorilla 2 selvästi enemmän kuin sektorilla 1 paitsi absoluuttisesti, myös työvoimaan suhteutettuna. Suurempi tuottavuusvaihtelu lisää myös yritysten tarvetta vähentää ajoittain työvoimaansa. Tulos viittaa siihen, että suhteellisen pienetkin erot tuottavuuden vaihtelussa voivat johtaa merkittäviiin eroihin lomautusten käytössä sektoreiden tai toimialojen välillä.

Lomautusjärjestelmän vaikutus kokonaistuotantoon on tässä laajennetussa mallissa lähes sama kuin perusmallissa. Vaikka lomautusjärjestelmän käyttö on paljon yleisempää sektorilla 2, se vaikuttaa tuotantoon molemmilla sektoreilla lähes yhtä paljon. Tämä johtuu siitä, että lomautusjärjestelmä on sektorin 2 yritysten kannalta hyödyllisempi kuin sektorin 1 yritysten kannalta. Näin ollen sektori 2 kasvaa hieman työvoiman määrällä mitattuna suhteessa sektoriin 1. Vaikutus sektorien suhteelliseen kokoon on työvoimaosuuksien muutoksilla mitattuna kuitenkin hyvin pieni.²⁴

²³ Käytämme niin kutsuttua CES-aggregaattoria. Asetamme sektoreiden tuotannon välisen substituutiojouston suuruudeksi 3.

²⁴ Lomautusjärjestelmän vaikutus sektoreiden suhteelliseen kokoon riippuu siitä, kuinka suuren substituutiojouston oletamme CES-aggregaattorissa. Vaikutus (kokonais)tuotantoon ei kuitenkaan merkittävästi riipu tästä joustosta. Jos jousto on suurempi, lomautusjärjestelmä vaikuttaa enemmän sektoreiden suhteelliseen kokoon. Toisaalta jouston ollessa suurempi, kokonaistuotannon riippuu vähemmän siitä, miten tuotanto on jakautunut kahden eri sektorin kesken.

Taulukko 5. Lomautusjärjestelmän vaikutus kahden sektorin mallissa

Muuttuja	Ilman lomautusjärjestelmää	Lomautusjärjestelmän kanssa
Palkka, indeksi	100,00	100,01
Kokoanistuotanto, indeksi	100,00	99,33
Tuotanto, sektori 1	100,00	99,32
Tuotanto, sektori 2	100,00	99,33
Työttömyys (ml. lomautetut), sektori 1, %	2,75	2,92
Työttömyys (ml. lomautettuna), sektori 2, %	5,79	6,23
Lomautettuna, sektori 1, %	0,00	0,22
Lomautettuna, sektori 2, %	0,00	0,56
Sektorin 1 työvoimaosuus, %	36,98	36,92
Sektorin 2, työvoimaosuus	63,02	63,08

6.5 Yhteenveto

Työn tuottavuus riippuu kansantalouden tasolla siitä, miten työvoima on jakautunut yritysten kesken. Tuottavuuden kannalta on toivottavaa, että työvoima siirtyy nopeasti yrityksistä, joissa työn tuottavuus on suhteellisen matala, yrityksiin, joissa se on suhteellisen korkea. Irtisanomisiin liittyvien rajoitusten ja muiden vastaavien työmarkkinajäykkyyksien on useita arvioitu laskevan työn tuottavuutta hidastamalla tällaista tuottavuutta vahvistaa työvoiman uudelleenallokaatiota.

Lomautusjärjestelmä tarjoaa yrityksille lisää joustavuutta työvoiman vähentämiseen. Mallianalyysimme perusteella se ei kuitenkaan nosta työn tuottavuutta koko talouden tasolla. Tämä tulos liittyy siihen, että lomautetut työntekijät yleensä palaavat takaisin yritykseen, jossa he olivat töissä ennen lomautusta. Siksi lomautusjärjestelmä vähentää tuottavuutta kansantalouden tasolla nostavaa työvoiman uudelleen allokaatiota. Lomautusjärjestelmä toisaalta todennäköisesti vähentää tehtyjä työtunteja. Siksi sen voi arvioida pienentävän kokonaistuotantoa ja rasittavan julkista taloutta sekä pienempien verotulojen että suurempien työttömyyskorvausten myötä. Irtisanomisten helpot-

taminen on mallianalyysin perusteella työn tuottavuuden ja kokonaistuotannon kannalta lomautusjärjestelmää parempi tapa helpottaa työvoiman ja palkkakustannusten vähentämistä. Tätä taustaa vasten lomautusjärjestelmän käyttöä olisi perusteltua pyrkiä rajoittamaan. Yksi mahdollisuus olisi edellyttää, että yritykset, jotka lomauttavat usein, maksavat hieman muita yrityksiä suurempaa työttömyysvakuutusmaksua. Suhteellisen pienikin maksu voisi mallin perusteella vähentää lomautusten käyttöä selvästi.²⁵

Lomautusjärjestelmän käyttö ei toisaalta ole normaalissa suhdannetilanteessa kovin suurta. Lomautettuja on (yksityisellä sektorilla) keskimäärin vain noin 0,8 prosenttia työvoimasta. Tämä rajoittaa myös lomautusjärjestelmän kokonaistaloudellisia kustannuksia. Mallissa lomautusjärjestelmän kielteinen vaikutus kokonaistuotantoon on samaa suuruusluokkaa, noin 0,7 prosenttia, kuin lomautettuna olevien osuus työvoimasta.

Varsinkin kvantitatiivisiin tuloksiin tulee suhtautua varovaisesti, sillä mallianalyysi taustalla on useita yksinkertaistavia oletuksia. Mallianalyysimme ei myöskään kata työsuhteiden keston liittyvän epävarmuuden vaikutusta työntekijöiden hyvinvointiin.

Eräs mahdollisesti tärkeä oletus liittyy työvoiman kysyntään. Kuten edellä tuotiin esiin, sekä lomautusjärjestelmä että irtisanomiskustannuksen laskeminen vähentävät mallissa työtunteja. Lomautusten osalta tämä johtuu siitä, että osa lomautuista odottaa takaisinkutsumista tekemättä työtä. Irtisanomisten osalta selitys puolestaan liittyy siihen, että kaikki irtisanotut eivät heti työllisty johonkin toiseen yritykseen.

Joissakin irtisanomiskustannuksia koskevissa mallianalyyseissä irtisanomiskustannuksen laskeminen kuitenkin kasvattaa uusien työpaikkojen luomista tavalla, joka nopeuttaa irtisanottujen työllistymistä. Taustalla on oletus, että työnhakijoiden määrän kasvu saa yritykset luomaan enemmän työpaikkoja, mikä puolestaan nopeuttaa työttömien työnhakijoiden työllistymistä. Tällainen vaikutus voi tehdä irtisanomiskustannuksen laskemisesta kokonaistuotannon kannalta vielä hyödyllisemmän kuin mitä malli antaa nyt ymmärtää. Lomautusjärjestelmä ei toisaalta samalla tavalla kasvata työnhakijoiden määrää kuin irtisanomiskustannusten laskeminen, sillä lomautetut palaavat yleensä samaan yritykseen.

²⁵ Helsingin yliopiston väitöskirjatutkija Heikki Korpela tutkii käynnissä olevassa väitöskirjatutkimuksessaan erilaisia työttömyysturvan rahoitukseen liittyviä omavastuumalleja suomalaisen aineiston avulla.

Toinen yksinkertaistava oletus liittyy yritysten välisiin eroihin. Mallissa yritykset eroavat toisistaan vain niiden koon ja työn tuottavuuden perusteella. Todellisuudessa yritykset eroavat toisistaan monella muullakin tavalla, ja osa näistä eroista voi vaikuttaa merkittävästi myös lomautusten käyttöön. Mallissa ei esimerkiksi ole yrityksiä, jotka kohtaavat sellaista kysyntään tai tuotantomahdollisuuksiin liittyvää kausivaihtelua, joka on luvun 4 tulosten perusteella yksi syy lomautusten käytölle. Ei toisaalta ole lainkaan selvää, että lomautusjärjestelmä on koko yhteiskunnan kannalta hyvä tapa helpottaa yritysten sopeutumista esimerkiksi kysyntään liittyvään kausivaihteluun.

Lomautusjärjestelmän vaikutus tuotantoon ja tuottavuuteen todennäköisesti riippuu suhdannetilanteesta. Syvässä taantumassa työllisyyttä rajoittaa todennäköisesti ennen kaikkea vähäinen kokonaiskysyntä. Tällöin lomautusjärjestelmä ei välttämättä vähennä työtunteja. Se saattaa toisaalta auttaa estämään koko talouden kannalta haitallisen konkurssiaallon tilanteessa, jossa suuri osa yrityksistä kohtaa yhtä aikaa tilapäisen negatiivisen kysyntäshokin. Toki yritykset voivat tällaisessa tilanteessa myös irtisanoa työntekijöitä, mutta tuotannon kasvattaminen voi irtisanomisten jälkeen kestää kauemmin kuin lomautusten jälkeen.

Edellä mainittu Bueran ym. (2021) analyysi viittaa myös siihen, että lomautusjärjestelmä saattaa tukea tuottavuutta kansantalouden tasolla, jos merkittävä osa myös suhteellisen korkean tuottavuuden yrityksistä on luottorajoitteisia. Tällainen tilanne on paljon todennäköisempi syvän taantumän (tai pandemian) yhteydessä kuin normaalisuhdanteessa.

Liite A: Aineistot

Käytämme työ- ja elinkeinoministeriön työnvälitystilastosta tutkimuskäyttöön koottuja työnhakujaksoaineistoja (jäljempänä TEM-aineistot) sekä lukuisista rekistereistä koottuja Tilastokeskuksen FOLK-aineistoja. Kaikki käyttämämme aineistot ovat kokonaisaineistoja. Lisätietoja käytetyistä aineistoista on saatavilla osoitteesta taika.stat.fi.

A.1 Työnhakujaksot ja työllisyyskoodit

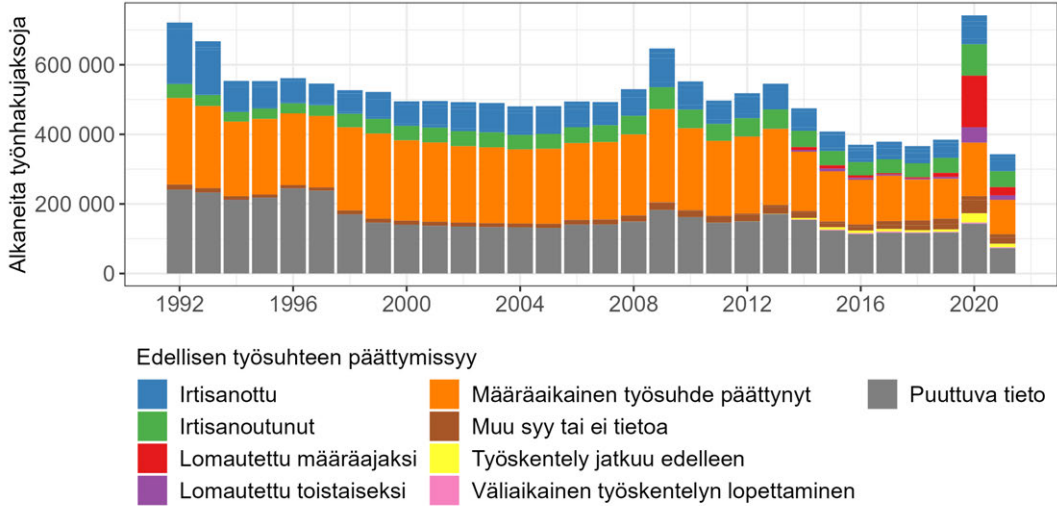
Tiedot työnhakujaksoista poimimme TEM-aineistojen työll- ja ythaku-tilauista. ythaku-tilauu sisältää työnhakujaksot ja työll-tilauu sisältää työnhakujaksojen sisältämät työllisyyskoodijaksot. Yhdistämme työll-tilauun työllisyyskoodit ythaku-tilauun työnhakujaksoihin siten, että työllisyyskoodi työll-tilauussa on laskettu kuuluvaksi ythaku-tilauun työnhakujaksoon, mikäli työnhakujakso ja työllisyyskoodi kuuluvat samalle henkilölle ja työllisyyskoodille työll-tilauussa merkitty alkupäivämäärä on suurempi tai yhtä suuri kuin ja loppupäivämäärä pienempi tai yhtä suuri kuin työnhakujaksolle ythaku-tilauussa merkitty alku- ja loppupäivämäärä, tässä järjestyksessä.

Kukin työnhakujakso voi sisältää useamman työllisyyskoodin. Työnhakujaksolle voidaan määritellä uniikki työllisyyskoodi työnhakujakson ensimmäisenä työllisyyskoodina. Työnhakujakson työllisyyskoodilla (yksikössä) tarkoitamme näin määriteltä työnhakujakson ensimmäistä työllisyyskoodia.²⁶

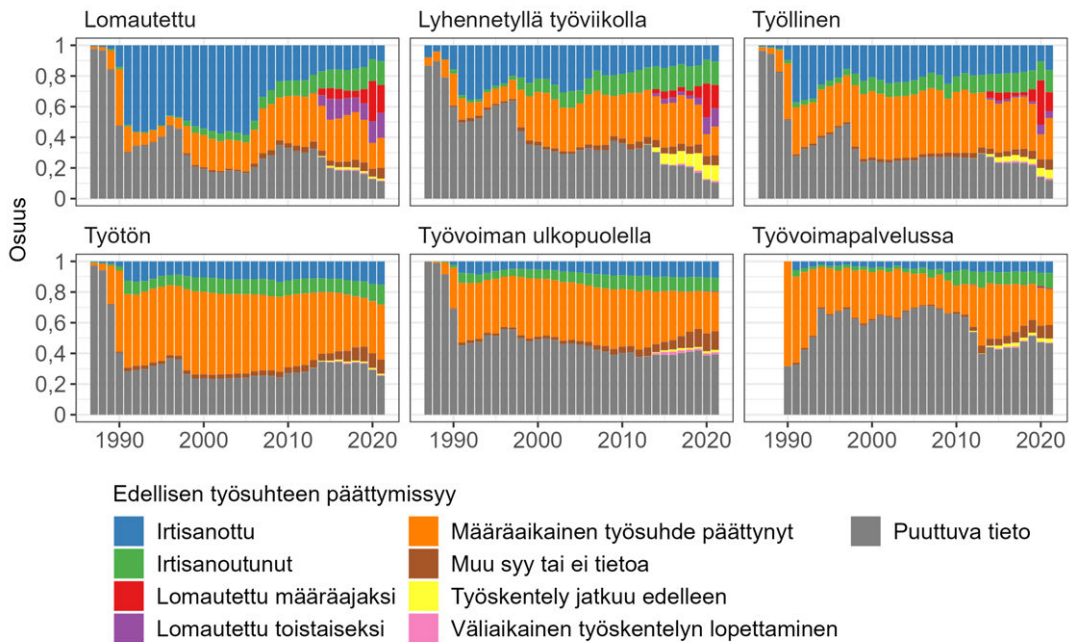
Muodostamamme työnhakujakson ensimmäisen työllisyyskoodin sisältämä työnhakujaksoaineisto sisältää TEM-aineistojen ythaku-tilauun muuttujan tpskd tiedon edeltävän työsuhteen päättymissyystä. Kuvio 50 esittää muuttujan tpskd tietoja. Tieto on puuttuva jopa noin kolmanneksella työnhakujaksoista. Toisaalta tpskd-muuttujan laatu vaikuttaa heikolta myös havaittujen arvojen osalta. Kuvio 51 esittää kullekin työnhakujakson työllisyyskoodille, kuten määritetty yllä, tpskd-muuttujan arvojen osuudet vuosittain. Esimerkiksi suurelle osalle lomautusjaksoina alkaneita työnhakujaksoja edellisen työsuhteen päättymissyysi on merkitty irtisanominen tai määräaikaisen työsuhteen päättymisen. Ylipäättään edellisen työsuhteen päättymissyysi ja työnhakujakson työllisyyskoodi eivät vaikuta juurikaan vastaavan toisiaan. Kuvio 52 puolestaan esittää kullekin työsuhteen päättymissyysi tpskd arvolle työnhakujakson ensimmäisen työllisyyskoodin. Esimerkiksi tpskd-muuttujan mukaan irtisanotuilla alkaneen työnhakujakson työllisyyskoodi on usein lomautettu.

²⁶ Näin määritellyt työnhakujaksojen työllisyyskoodit vastaavat likimäärin FOLK-työnhakujaksojen työllisyyskoodeja.

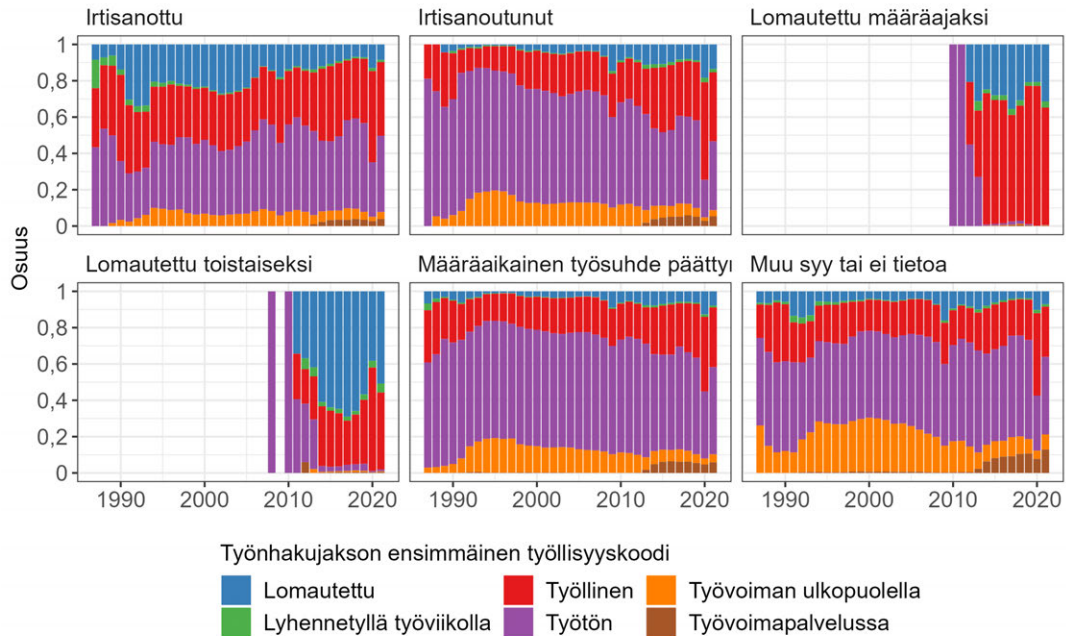
Kuvio 50. Työnhakujaksot edellisen työsuhteen päätymissyyhin mukaan.
 Työnhakujaksojen määrä edellisen työsuhteen päätymissyyhin tpskd mukaan 1992–2021. Aineisto: katso liiteluku A.1. Kirjoittajien laskelmat.



Kuvio 51. Työnhakujaksojen työsuhteen päätymissyyhin jakauma vuosittain työllisyyskoodin mukaan. Työnhakujaksojen edellisen työsuhteen päätymissyyhin tpskd jakauma vuosittain 1987–2020 työnhakujaksolle määritellyn työllisyyskoodin mukaan. Aineisto: katso liiteluku A.1. Kirjoittajien laskelmat.



Kuvio 52. Työnhakujaksojen työllisyyskoodin jakauma vuosittain edellisen työsuhteen päätymissyyän mukaan. Työnhakujaksoille määritellyn työllisyyskoodin tyok1 jakauma vuosittain 1987–2020 työnhakujaksojen edellisen työsuhteen päätymissyyän tpskd mukaan. Aineisto: katso liiteluku A.1. Kirjoittajien laskelmat.

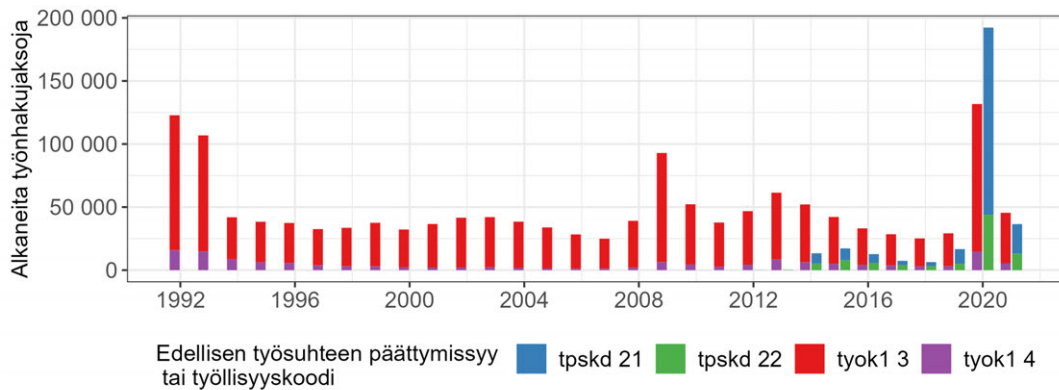


A.2 Lomautukset

Lomautuksia voidaan tunnistaa TEM-aineistojen työnhakujaksot sisältävän ythaku-taulun edellisen työsuhteen päätymissyytä kuvaavan muuttujan tpskd tiedoilla. Muuttuja tpskd erottelee myös määräaikaiset (luokka 21) ja toistaiseksi voimassa olevat lomautukset (luokka 22). Koska tpskd-muuttujan tietojen laatu on heikko (alaluku A.1), erityisesti muodostaessamme kokonaiskuvaa lomautusten ja lomautettujen määristä, tunnistamme lomautuksena alkaneita työnhakujaksoja myös yhdistämällä ytyoll-taulun tietoja työllisyyskoodista ythaku-taulun tietoihin työnhakujaksoista (kuten kuvattu alaluvussa A.1). Lomautuksena alkavat työnhakujaksot tunnistetaan tämän jälkeen niinä työnhakujaksoina, joiden ensimmäinen työllisyyskoodi tyok1 on 3 (lomautettu) tai 4 (lyhennetyllä työviikolla).

Kuvio 53 esittää lomautuksena alkaneiden työnhakujaksojen määrät ythaku-taulun edellisen työsuhteen päätymissyy -muuttujan tpskd sekä ythaku-taulun tietoihin liitettyjen ytyoll-taulun työllisyyskoodi tyok1 tietojen mukaan. ytyoll-aineiston tyok1-muuttujan perusteella tunnistettuihin lomautusjaksojen määrään verrattuna lomautuksena alkaneita työnhakujaksoja ythaku-taulun tpskd-muuttujan tiedoissa on hyvin vähän.

Kuvio 53. Lomautuksena alkaneet työnhakujaksot työsuhteen päättymissyyn ja työllisyyskoodin perusteella. Lomautuksena alkaneiden työnhakujaksojen määrät TEM- aineistojen ythaku-taulun tpskd muuttujan luokkien 21: lomautettu määräajaksi ja 22: lomautettu toistaiseksi sekä ytyoll-tilusta ythaku-tiluun yhdistettyjen työllisyyskoodien luokkien 3: lomautettu ja 4: lyhennetyllä työviikolla mukaan vuosittain 1992–2021. Aineisto: katso liiteluku A.1. Kirjoittajien laskelmat.



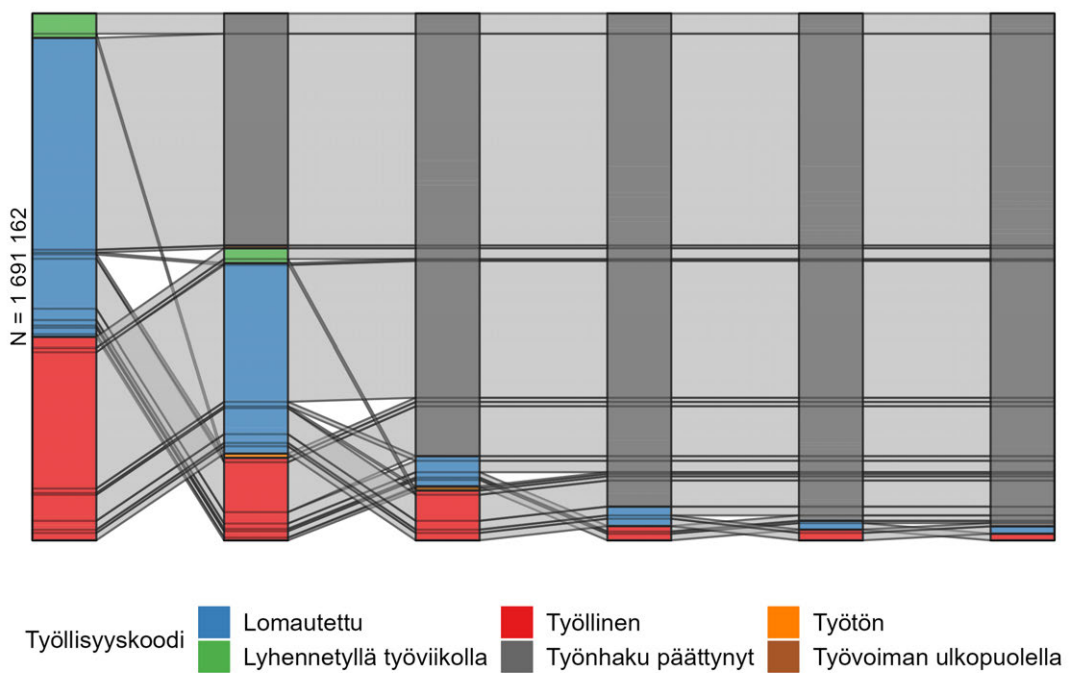
A.3 Lomautukset työnhakujaksoissa

Työnhakujaksot koostuvat yhdestä tai useammasta eri työllisyyskoodin määrittelystä osajaksoista. Lomautusjakso on tällaista osajaksoa ja siten osa työnhakujaksoa. Työnhakujakso voi siis alkaa lomautusjaksona, mutta myöhemmin jatkua jonkin toisen työllisyyskoodin määrittelyä jaksona. Myös työnhakujaksot, jotka eivät ala lomautusjaksona voivat sisältää lomautusjaksoja. Työnhakujaksojen voidaan ajatella olevan työllisyyskoodipolkuja. Kuvio 54 esittää näiden erilaisten työllisyyskoodipolkujen määriä niiden työnhakujaksojen osalta, jotka sisältävät vähintään yhden lomautusjakson. Tunnistamme kaikki työnhakujaksot ythaku-aineistossa, jotka sisältävät vähintään yhden työllisyyskoodin määrittelyllä lomautusjakson alaluvussa A.1 muodostamassamme työnhakujaksojen aineistossa, jossa olemme liittäneet työllisyyskoodit työnhakujaksoihin. Suuri osa lomautusjaksoista sisältävistä työnhakujaksoista alkaa lomautusjaksona, mutta huomattava osa lomautusjaksoista sisältävistä työnhakujaksoista alkaa työllisyyskoodilla 2: työllinen.

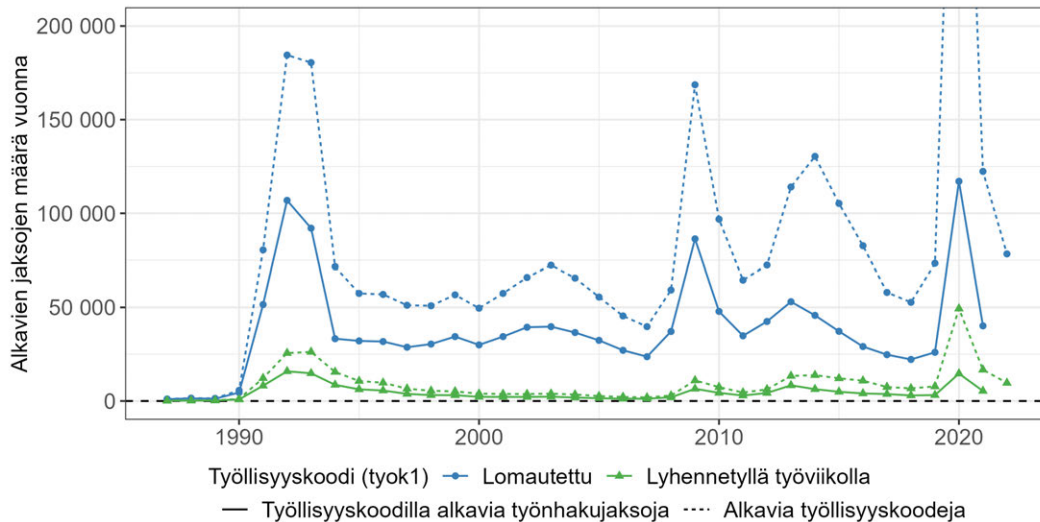
Lomautuksena alkaneiden työnhakujaksojen tarkastelu voi vääristää arvioita esimerkiksi lomautusten kestojen osalta, sillä lomautusjakso on vain osa työnhakujaksoa. Toisaalta työnhakujaksojen tunnistaminen lomautusjaksoiksi käyttäen työnhakujaksojen ensimmäisiä työllisyyskoodia ei tunnista kaikkia lomautusjaksoja, sillä lomautusjakso voi sisältyä työnhakujaksoihin, jotka alkoivat muilla työllisyyskoodilla. Ver-

taamme lomautuksia alkaneiden työnhakujaksojen ja lomautusjaksojen määriä kuviossa 55. Virtoja arvioidessa lomautuksena alkaneita työnhakujaksoja on mekaanisesti vähemmän kuin lomautusjaksoja.

Kuvio 54. Lomautusjaksoja sisältävät työnhakujaksot. Vuosina 1995–2021 alkaneet työnhakujaksot. Kuviossa mukana työllisyyskoodipolut, joita aineistossa yli 5 000 kappaletta. Aineisto: katso liiteluku A.3. Kirjoittajien laskelmat.



Kuvio 55. Lomautuksena alkavat työnhakujaksot ja lomautusjaksot. Vuosina 1995–2021 alkaneiden työnhaku- ja lomautusjaksojen määrät. Aineisto: katso liiteluvut A.2 ja A.3. Kirjoittajien laskelmat.



A.4 FOLK-aineistot

Tiedot työsuhdejaksoista poimimme Tilastokeskuksen FOLK-työsuhdejaksot moduulista. Käytämme vuosien 2005–2020 tietoja, sillä tätä aikaisemmat tiedot ovat laadultaan ja kattavuudeltaan heikompia kuin tiedot vuodesta 2005 lähtien.

Käytämme 5-luokkaista koulutusasteen määritelmää perustuen FOLK-perustietomodulin muuttujille `ututku_aste` ja `yo_tutk`. Luokat ovat perusaste, ylioppilas, keskiaste, alin korkea-aste ja ylin korkea-aste. Puuttuvat tiedot muuttujassa `ututku_aste` on määritetty perusasteeksi. Ylioppilaiksi määrittelemme he, joiden korkein koulutusaste (`ututku_aste`, FOLK-perustieto) on toinen aste, joilla on ylioppilastutkinto (`yotutk`) ja joiden korkeimman tutkinnon koulutusala (`ututku_ala`) on yleissivistävä koulutus.

Laskennallinen tai potentiaalinen työkokemus vuonna t on laskettu vähentämällä vuodesta t korkeimman tutkinnon suoritusvuosi. Mikäli henkilöllä ei ole havaita korkeinta tutkintoa, hänen työuransa on oletettu alkaneeksi oppivelvollisuuden päätyttyä 16-vuotiaana.

Työsuhdepäivät ovat FOLK-työssäkäyntimoduulin muuttuja `tyopv`. Työttömyyspäivät ovat FOLK-työssäkäyntimoduulin muuttuja `tyottpv`. Lomautuspäivien määrä kullekin henkilölle kullekin vuodelle on laskettu tiedoilla `tyoll`-taulun lomautusjaksojen alku- ja loppupäivämääristä. Työpäivät on laskettu vähentäen työsuhdepäivistä lomautusjak-

sotietojen avulla arvioidut lomautuspäivät. Palkkatuloina käytämme FOLK- tulomoduulin muuttujaa $palk$. Käytettävissä olevat rahatulot ovat FOLK-tulomoduulin muuttujaksi $kturaha$.

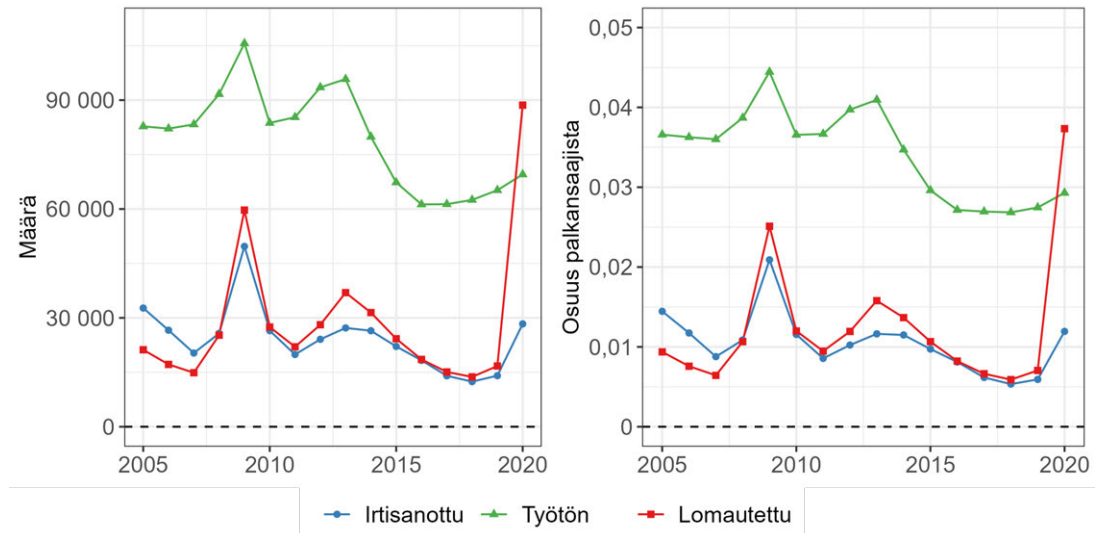
A.5 Palkansaajat

Tarkastelemme luvuissa 4 ja 5 lomautuksia ja irtisanomisia palkansaajien joukossa. Muodostamme palkansaajien perusjoukon vuodelle t poimimalla FOLK-perustietomoduulista vuoden $t-1$ henkilöt, joiden pääasiallinen toiminta vuoden lopussa $ptoim1$ saa arvon "11 = työllinen" ja ammattiasema $amas1$ arvon "1 = Palkansaaja". Kuvio 56 esittää aineistossamme havaittavat kalenterivuoden aikana vähintään kerran lomautettavien ja irtisanottavien määrät ja osuudet vuosittain edellisen vuoden lopussa palkansaajina olleiden joukossa. Tähän palkansaajien joukkoon yhdistettävät taustamuuttujat ovat mitattu vuoden $t-1$ lopussa ellei toisin mainita.

Määrittelemme vuoden $t-1$ lopussa palkansaajina olleet irtisanotuiksi vuonna t , mikäli heidät irtisanotaan tuotannollisista tai taloudellisista syistä ($tps_kd = 4$) ja lomautetuiksi vuonna t , mikäli heidät lomautetaan ($tyok1 = 3$, $tyok1 = 4$) vuoden t aikana vähintään kerran.

Tunnistamme taloudellisista ja tuotannollisista syistä irtisanotut työnhakujaksoille merkityn edellisen työsuhteen päättymissyyn avulla (ks. liiteluku A.1). Työnhakujaksojen edellisen työsuhteen päättymissyötä kuvaava muuttuja sisältää paljon puuttuvia tietoja (ks. liiteluku A.1). Siten irtisanottujen määrät ja osuudet palkansaajista ovat todennäköisesti aliarvioituja.

Kuvio 56. Lomautukset ja irtisanomiset palkansaajien joukossa. Vuosittain vähintään kerran lomautettujen ja irtisanottujen määrät ja osuudet edellisen vuoden viimeisellä viikolla palkansaajina olleista. Aineisto: katso liiteluvut A.1, A.2 ja A.5. Kirjoittajien laskelmat.



Liite B: Menetelmät

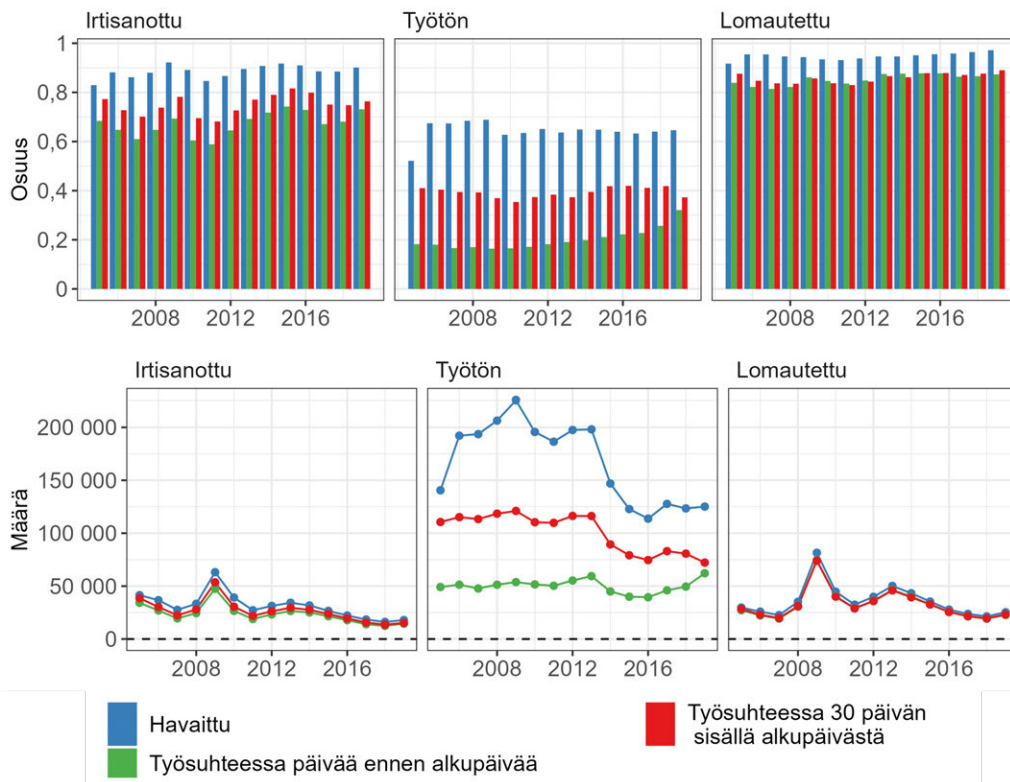
B.1 Lomautetun työpaikan päättely

Määrittelemme kullekin työsuhdejaksoille tiedon työpaikasta työnantajan ja toimipaikan yhdistelmänä. Yksityisen sektorin työpaikat tunnistetaan suojatun yritystunnuksen syrtyn sekä suojatun toimipaikkatunnuksen sykstun avulla. Julkisen sektorin työpaikat tunnistetaan suojatun jäsenyhteisö- tai virastotunnuksen stpituun sekä suojatun kunta- ja valtiosektorin toimipistetunnuksen stpituun avulla.

Tiedot työnhaku- ja työllisyyskoodijaksoista eivät identifioi työnhakijoiden (edellisiä eikä seuraavia) työsuhdejaksoja eikä siten (edellisiä tai seuraavia) työpaikkoja. Työnhakujaksoja edeltävät ja seuraavat työpaikat on tunnistettava työsuhdejaksojen alkua ja loppupäivämäärien sekä työnhaku- ja lomautusjaksojen loppu- ja alkupäivämäärien perusteella.

Työnhakijoilla voi olla useita yhtäaikaista työsuhdejaksoja. Mikäli henkilö on lomautettu tai hänen työsuhteensa päättynyt ja henkilöllä on lomautuksen alkupäivänä ja ennen työsuhteen päättymistä useita päällekkäisiä työsuhdejaksoja, emme tiedä, mitä näistä työsuhteista lomautus tai työsuhteen päätyminen koskee. Näissä tapauksissa poimimme viimeisimpänä alkaneen työsuhdejakson. Työsuhdejaksoaineistot sisältävät paljon puuttuvia työsuhteiden loppupäivämäärätietoja. Puuttuva loppupäivämäärä voi olla puuttuva tieto, mutta voi myös johtua siitä, ettei jakso ollut aineiston keruuhetkellä vielä päättynyt. Henkilöllä voi siis vaikuttaa olevan useita voimassa olevia työsuhdejaksoja, mikäli hänen aikaisemmissa työnhakujaksoissaan on puuttuvia loppupäivämäärätietoja. Viimeisimpänä alkaneen työnhakujakson poimiminen varmistaa, ettemme tulkitse tällaisia aikaisempia työsuhdejaksoja henkilön viimeisimmäksi tai parhaillaan voimassa olevaksi työsuhdejaksoksi.

Kuvio 57. Lomautus- ja työttömyysjaksoja edeltävän työpaikan havaitseminen. Osuudet (yllä) ja määrät (alla) lomautus- ja työttömyysjaksoista, joille jaksoa edeltävä työnantaja, joille havaittu työnantaja 30 päivän sisällä ennen lomautus- tai työttömyysjakson alkua ja joille havaittu työnantaja lomautus- tai työttömyysjakson alkua edeltävänä päivänä. Aineisto: katso liiteluku B.1. Kirjoittajien laskelmat.



Yhdistäessämme työpaikan jaksotietoon etsimme kullekin työnhaku- ja työllisyys- koodijaksolle jakson alun aikaisen tai viimeisimmän jakson alkua edeltävän työpaikan sekä jakson lopun aikaisen tai ensimmäisen jakson loppua seuraavan työpaikan. Lomautusjaksoille lomautusjaksoa seuraavaa työnantajaa määriteltessä vaadimme, että työsuhdejakso on voimassa lomautuksen loppupäivänä. Työttömien osalta vaadimme, että työttömyyttä seuraava työsuhdejakso on alkanut samana tai seuraavana päivänä kun työttömyysjakso on päättynyt. Etsimme työnantajia ajassa taaksepäin kahden vuoden verran. Kuvio 57 tarkastelee osuuksia jaksoista ja jaksojen määriä, joille havaitaan työpaikka. Erityisesti suurelle osalle työttömyysjaksoja ei havaita jaksoa edeltävää työnantajaa. Työttömyysjakson voi luonnollisesti aloittaa myös ilman edeltävää työsuhdetta.

B.2 Ammatti ja työnantajan toimiala ja omistajatyypit

Työsuhdejaksotiedot sisältävät tiedon työnantajan toimialasta (toimiala) sekä omistajatyypistä (oyr_omist_tyyppi). Yhdistämme nämä tiedot työnhaku- ja työllisyyskoodijaksoihin yhdistettyämme näihin jaksoihin tiedot edeltävästä työsuhdejaksosta kuten kuvattu alaluvussa B.1. Ammattitiedot ovat saatavilla vuosittain vuoden viimeisen viikon päätyösuhteen mukaisen ammatin perusteella alkaen vuodesta 2004. FOLK-työssäkäyntimoduuli sisältää TVM- ja ATV-päätellyn tiedon toimialasta ja omistajatyypistä. Näiden vuosittaisten tietojen osalta tarkastelemme lomautus- tai irtisanomisjakson alkuvuotta edeltävän vuoden tietoja. Käytetty ammattiluokitus on Ammattiluokitus 2010²⁷ ja käytetty toimialaluokitus on Toimialaluokitus 2008²⁸.

Luokittelemme omistajatyypin (oyr_omist_tyyppi, oty1, oty2) yksityiseen (luokat 1 = yksityinen kotimainen ja 5 = ulkomaalaisomisteinen), julkiseen (luokat 2 = valtio, 3 = kunta, 4 = Ahvenanmaan maakunta) ja tuntemattomaan (luokka 6 = muu omistajatyypit, tuntematon) omistajaan.

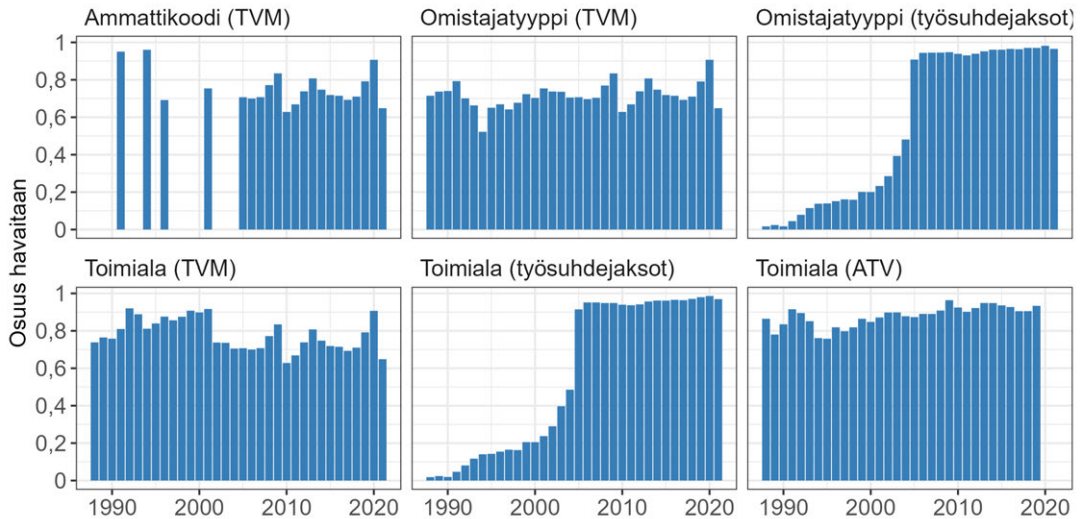
Kaikkiin työnhaku- ja työllisyyskoodijaksoille emme pysty yhdistämään tietoa ammatista, toimialasta tai omistajatyypistä. Kaikille työnhaku- ja työllisyyskoodijaksoille emme ensinnäkään voi yhdistää tietoa edeltävästä työnantajasta (ks. alaluku B.1). Toisekseen jakson alkuvuotta edeltävän vuoden tietoja ei ole saatavilla henkilöille, jotka eivät olleet työssä edeltävän vuoden viimeisellä viikolla (TVM) tai joiden pisin pääasiallinen toiminta oli jokin muu kuin työllinen (ATV).

Kuvio 58 esittää lomautusjaksojen alkuvuoden mukaan osuudet lomautusjaksoista, joille ammatti, toimiala ja työnantajan omistajatyypitietoja havaitaan.

²⁷ <https://www2.tilastokeskus.fi/fi/luokitukset/ammatti/> (viitattu 6.3.2024)

²⁸ <https://stat.fi/fi/luokitukset/toimiala/> (viitattu 6.3.2024)

Kuvio 58. Lomautetun ammatin ja työnantajan toimialan ja omistajatyypin havaitseminen. Osuus lomautusjaksoista, joille havaitaan ammattia ja työnantajan toimialaa ja omistajatyypin kuvaavat muuttujat vuosina 1987–2021. Aineisto: katso liiteluku B.2. Kirjoittajien laskelmat.



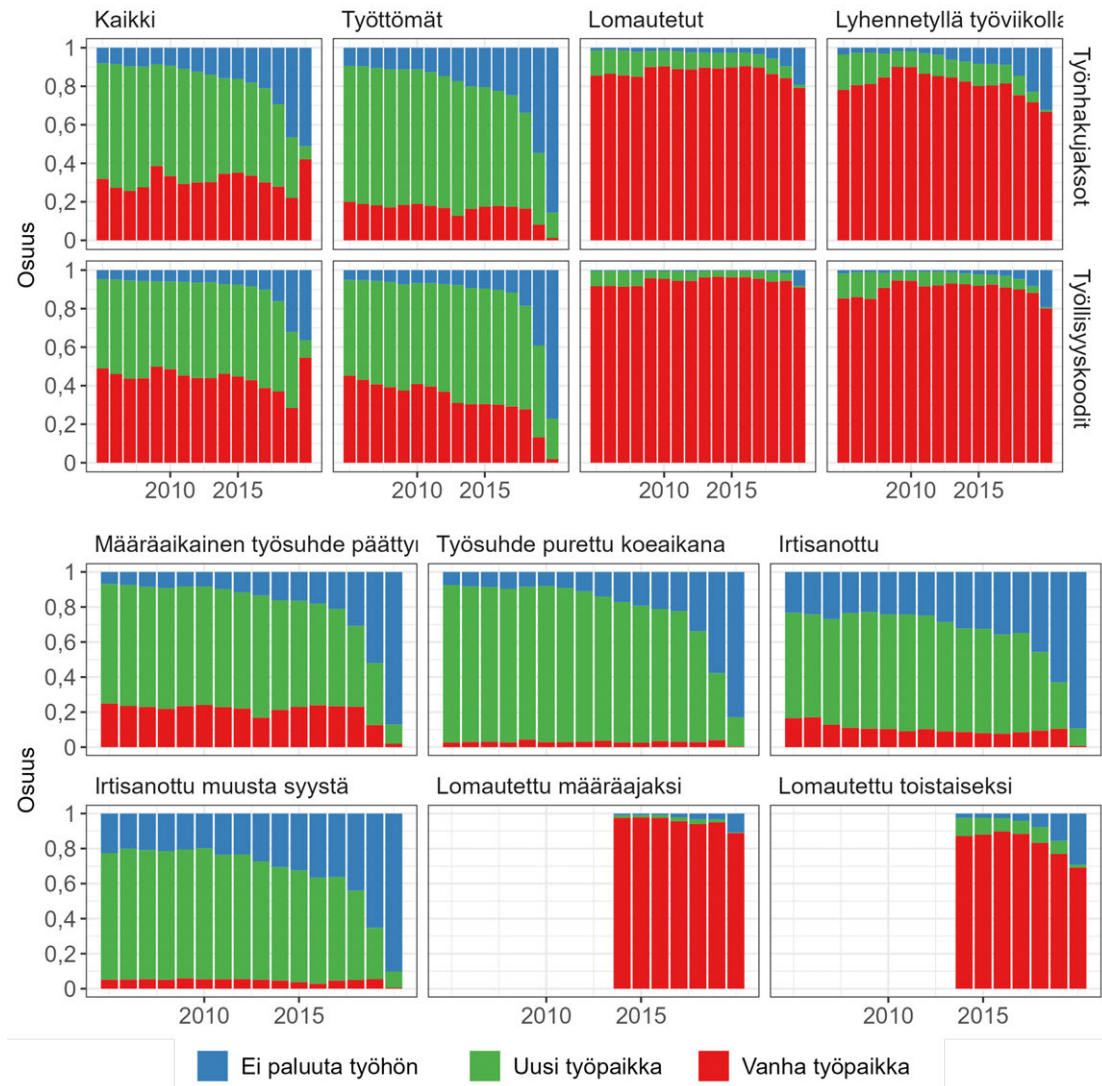
B.3 Takaisinkutsun määrittely

Olemme määritelleet henkilön työnhaku- ja työllisyyskoodijaksoa edeltävän ja seuraavan työpaikan syrtun-, sykstun-, stpitun- ja stpitun-muuttujien joukkona alaluvussa B.1. Määrittelemme työpaikan vaihtuneen, mikäli sekä edeltävä, että seuraava työpaikka havaitaan ja mikäli vähintään yhden näistä työpaikan määrittävistä tunnuksista havaitaan muuttuneen. Työpaikan vaihtumiseksi luetaan siis sekä työnantajan että toimipaikan vaihdos. Mikäli kaikki joukon jäsenet ovat puuttuvia tietoa, mutta henkilölle havaitaan työnhaku- tai työllisyyskoodijaksoa edeltävä työsuhdejakso, työpaikka ja siten myös mahdollinen työpaikan vaihdos luetaan puuttuvaksi tiedoksi. Takaisinkutsunnaksi eli vanhaan työpaikkaan työhön palaamiseksi määrittelemme tapaukset, joissa tunnistetun työnhaku- tai työllisyyskoodijaksoa edeltävä ja seuraava työpaikka ovat samat.

Olemme arvioineet takaisinkutsuntaa niiden lomautettujen tai työttömien joukossa, joille havaitaan lomautusta tai työttömyyttä edeltävä työnantaja. Kokeilimme rajata joukkoa edelleen niihin, joille edeltävä työsuhdejakso on havaittu päättyneen korkeintaan 90 päivää ennen lomautus- tai työttömyysjakson alkua. Lisäksi kokeilimme rajata aineistoa vaatimalla, että työttömillä ei ole voimassa olevaa työsuhdejaksoa työttömyyden alkupäivänä ja että lomautetuilla on voimassa oleva työsuhdejakso lomautusjakson alkupäivänä. Nämä aineistorajaukset eivät juurikaan muuttaneet tuloksiamme.

Kuvio 59 esittää työnhaku- ja työllisyysjaksojen jaottelun jaksoa seuraavan työllisyyden mukaan. Vaikka edellisen työsuhteen päättymissyitä kuvaavan muuttujan tpskd tieto on heikkolaatuista (ks. alaluku A.1), vanhaan ja uuteen työpaikkaan työllistyvien osuudet vaihtelevat tämän muuttujan luokkien mukaan ennustettavissa olevin tavoin: määräajaksi lomautetut takaisinkutsutaan useammin kuin toistaiseksi lomautetut. Toisaalta muusta kuin tuotannollisesta ja taloudellisesta syystä irtisanotut takaisinkutsutaan harvemmin kuin tuotannollisesta ja taloudellisesta syystä irtisanotut.

Kuvio 59. Lomautus- ja työttömyysjaksojen jälkeinen työpaikka. Lomautus- ja työttömyysjaksot jaoteltuna sen mukaan onko jakson jälkeinen työpaikka sama kuin jaksoa edeltävä työpaikka. Aineisto: katso liiteluku B.3. Kirjoittajien laskelmat.



B.4 Virrat

Arvioimme tässä alaluvussa aggregaattitason virtoja työllisyydestä lomautukseen sekä työttömyyteen sekä virtoja lomautuksesta ja työttömyydestä takaisin vanhan työnantajan palvelukseen sekä uuden työnantajan palvelukseen. Tiedot työsuhde- ja työnhakujaksoista sisältävät tiedot jaksojen alkua- ja loppupäivämääristä ja siten tiedot kullekin päivälle siitä, onko henkilöllä ollut jakso voimassa vai ei. Näiden tietojen avulla voidaan siten päätellä henkilön työmarkkinatila päivän tarkkuudella. Muodostamme ensin kuukausittaisen paneelin väestön työmarkkinatiloista. Siirtymätodennäköisyydet arvioidaan suhteellisinä virtoina toistensa poissulkevien työmarkkinatilojen välillä kuukausittaisesta paneelistä.

Aloitamme muodostamalla kuukausittaisen paneelin työikäisen väestön työmarkkinatilasta. Kullekin vuodelle 2005–2021, poimimme vuoden viimeisellä viikolla Suomessa vakituisesti asuneesta väestöstä 18–64-vuotiaat FOLK-perustietomodulista. Tämän jälkeen haemme kullekin tämän joukon henkilölle tiedot heidän työsuhdejaksoistaan FOLK-työsuhdejakso tiedoista sekä työnhakujaksojen työllisyyskoodit Tem_työnhakuaineiston ytyoll-taulusta ja muodostamme tiedon kullekin henkilölle, kullekin jaksolle, kunkin kuukauden ensimmäiselle päivälle, joka kertoo, onko henkilöllä tämä jakso voimassa. Muodostamme näin kuukausittaisen paneelin aikavälille 1. tammikuuta 2005–1. marraskuuta 2021, jossa on tieto, onko henkilöllä työsuhdejakso tai työllisyyskoodijakso voimassa kuukauden ensimmäisenä päivänä.

Seuraavaksi käyttäen kunkin ajanhetken tietoa siitä, onko henkilöllä voimassa oleva työsuhdejakso tai työllisyyskoodijakso, määrittelemme henkilölle kullekin ajanhetkelle työmarkkinatilan. Jaottelemme työmarkkinatilanteet lomautetuksi, työttömäksi työnhakijaksi, muiksi työnhakijoiksi, työllisiksi sekä työvoiman ulkopuolisiksi. Nämä työmarkkinatilat ovat toisensa poissulkevia. Kullakin henkilöllä voi olla yhtäaikaaisesti voimassa useita eri jaksoja ja siten henkilöiden työmarkkinatilanne ei aineistossa ole yksiselitteisesti määriteltä.²⁹ Määrittelemme henkilön lomautetuksi ajanhetkellä, mikäli hänellä on ajanhetkellä voimassa oleva lomautusjakso (työllisyyskoodit tyok1 3 ja 4). Jäljellä olevat henkilöt määrittelemme työttömiksi työnhakijoiksi, mikäli heillä on ajanhetkellä voimassa oleva työttömyysjakso (työllisyyskoodi tyok1 2). Tämän jälkeen jäljellä olevat henkilöt määrittelemme muiksi työttömiksi työnhakijoiksi, mikäli heillä on ajanhetkellä voimassa oleva työnhakujakso, joka ei ole lomautus- tai työttömyysjakso eikä henkilö työllisyyskoodiltaan ole työllinen (työllisyyskoodit tyok1 0, 5, 6, 7 ja 8). Nämä henkilöt ovat useimmiten työvoimapaaluissa. Jäljellä olevat henkilöt määrittelemme

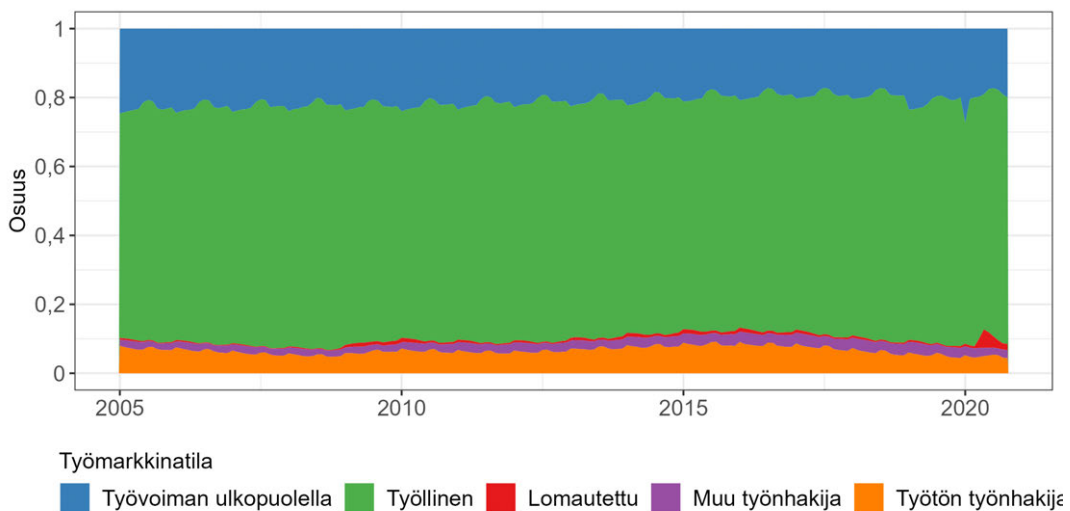
²⁹ Erityisesti työttömien arvioidut vanhalla ja uudelle työnantajalle työllistymisen osuudet vaikuttavan riippuvan siitä, määritelläänkö henkilöt, joilla on voimassa sekä työsuhde että työttömyysjakso työttömiksi vai työllisiksi.

työllisiksi, mikäli heillä on voimassa oleva työsuhdejakso ja muutoin työvoiman ulkopuolisiksi.

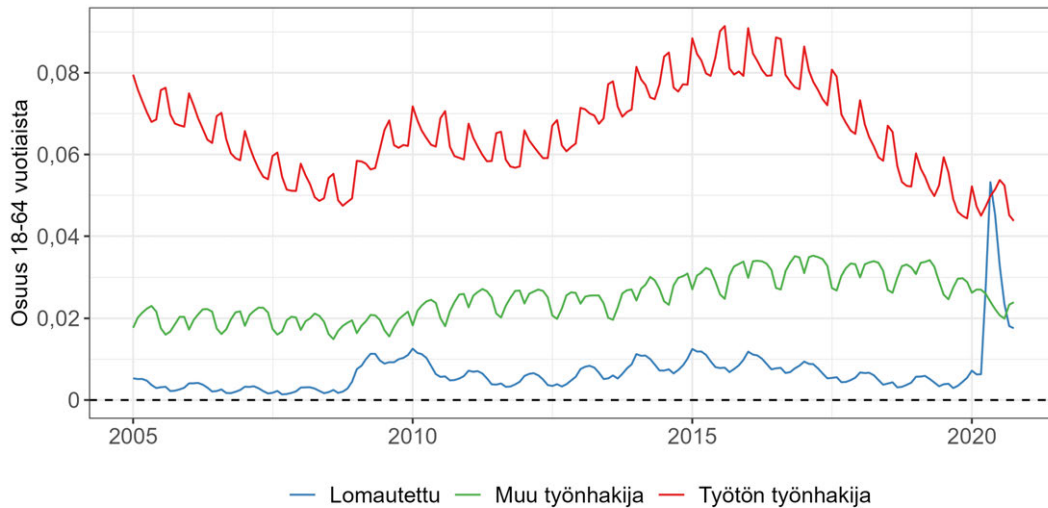
Näin työlliset työnhakijat tulevat määritellyksi työllisiksi. Toisaalta työvoimapaalvelujen, kuten palkkatuen avulla työllistetyt lasketaan muiksi työnhakijoiksi. Työmarkkinatila työllinen siis kuvaa voimassa olevaa työsuhdetta avoimilla työmarkkinoilla. On kuitenkin huomioitava, että työllistetyt ovat työsuhhteessa. Lomautus ei katkaise työsuhdetta ja siten lomautetuilla on tyypillisesti voimassa oleva työsuhde. Lomautettujen määrittelyminen ensimmäisenä ennen työsuhhteessa olevien määrittelyä ottaa tämän huomioon. Vuoden vaihtuessa paneelista poistuu henkilöitä. Nämä poistumat luetaan virraksi työvoiman ulkopuolelle. Kuvio 60 esittää työmarkkinatilojen päivittäisen jakauman muodostetussa paneelissa.

Kuvio 61 esittää lomautettujen, työttömien sekä muiden työnhakijoiden osuudet 18–64-vuotiaista alkaen vuoden 2005 alusta. Kuvio 60 esittää kaikkien työmarkkinatilojen osuudet. Taulukon 6 Paneeli B esittää lomautettujen, työttömien ja muiden työnhakijoiden sekä työllisten ja työvoiman ulkopuolella olevien osuuksien keskiarvot ajan yli 18–64-vuotiaista vuodesta 2005 alkaen. 6,3 prosentin työttömien osuus 18–64-vuotiaista vastaa työllisten osuuden ollessa 69 prosenttia noin 10 prosentin keskimääräistä työttömyysastetta. Taulukon 6 osuuksia laskiessa katkaisemme aikasarjan vuoden 2019 loppuun, jotta vuosi 2020 ei vaikuttaisi näihin osuuksiin suhteettoman paljoo.

Kuvio 60. Työmarkkinatilat. Lomautettujen, työttömien sekä muiden työnhakijoiden, työllisten ja työvoiman ulkopuolisten kuukausittaiset osuudet 18–64-vuotiaista vuoden lopussa Suomessa asuvista 1. tammikuuta 2005–1. marraskuuta 2021. Aineisto: katso liiteluvut A.1, A.2, A.4, A.4 ja B.4. Kirjoittajien laskelmat.



Kuvio 61. Työnhakijoiden osuudet. Lomautettujen, työttömien sekä muiden työnhakijoiden kuukausittaiset osuudet 18–64-vuotiaista vuoden lopussa Suomessa asuvista 1. tammikuuta 2005–1. marraskuuta 2021. Aineisto: katso liiteluvut A.1, A.2, A.4, A.4 ja B.4. Kirjoittajien laskelmat.



Seuraavaksi laskemme kuukausittaisesta työmarkkinatilojen paneelista kuukausittaisin eri työmarkkinatilojen välisten siirtymien määrät ja muodostamme kullekin työmarkkinatilalle osuudet, jossa työmarkkinatilassa olleet havaitaan seuraavana kuukautena. Taulukon 6 Paneeli A esittää näiden siirtymätodennäköisyyksien keskiarvot yli ajan. Kuvio 62 (yllä) tarkastelee virtoja työllisistä lomautetuiksi sekä työttömiksi työnhakijoiksi. Taulukon 6 siirtymätodennäköisyyksiä laskiessa katkaisemme aikasarjan vuoden 2019 loppuun, jotta vuoden 2020 ja 2021 poikkeuksellinen työmarkkinatilanne ei vaikuttaisi tuloksiin.

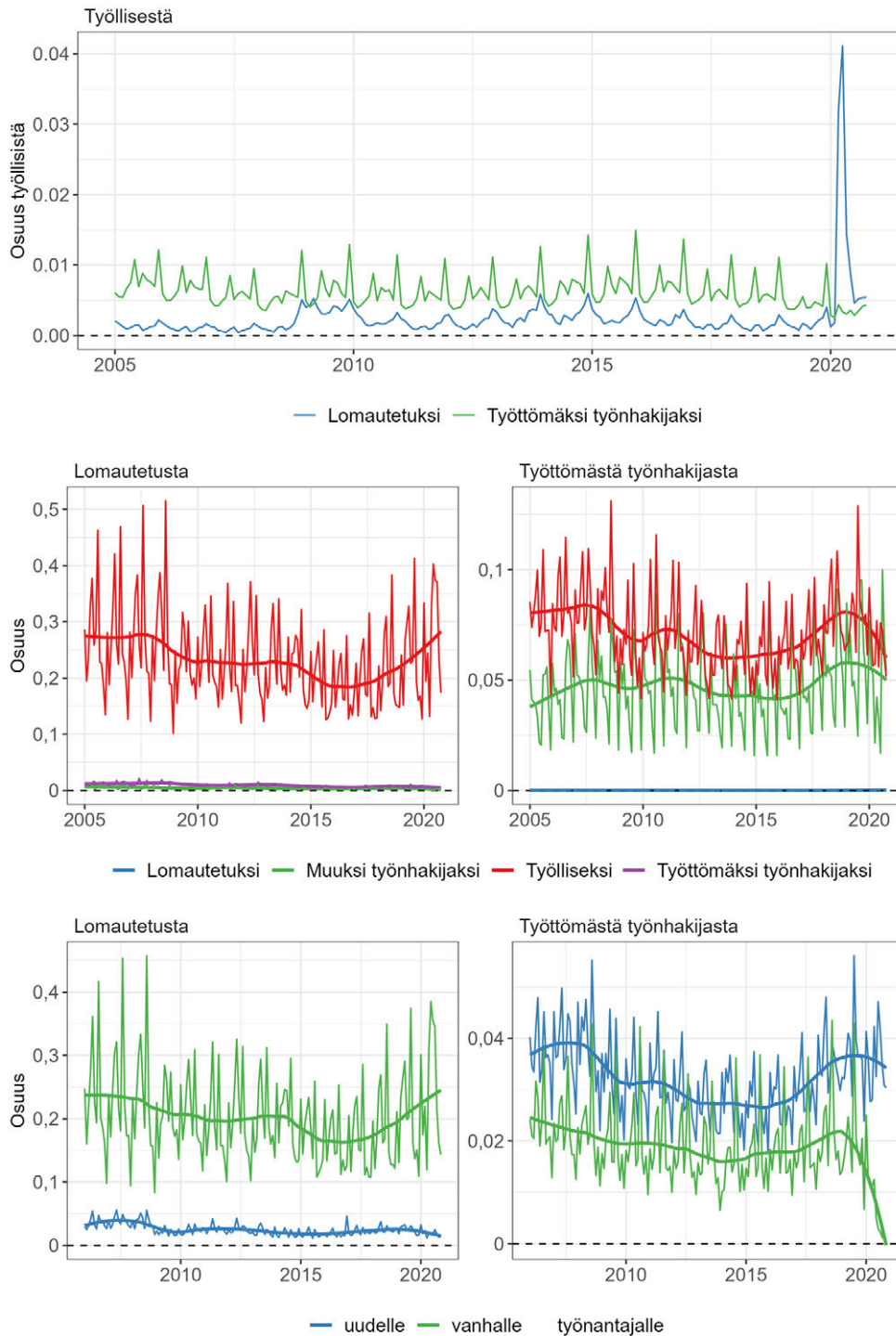
Kuvio 62 (keskellä) tarkastelee lomautettujen ja työttömien lomautus- ja työttömyys jaksojen päättymisen kuukausittaisia todennäköisyyksiä. Lomautettujen kuukausittainen työhön palaamisen todennäköisyys vaihtelee hyvin voimakkaasti kausittain. Keskiarvo on noin 25 prosenttia. Työttömien työnhakijoiden kuukausittainen työllistymistodennäköisyys on vajaa 10 prosenttia.

Lomautetut ja työttömät työnhakijat voivat palata töihin joko vanhalle tai uudelle työnantajalle. Erittelemme nyt lomautettujen virran työllisiksi sen mukaan, palaavatko he työhön lomauttavalle työnantajalleen vai löytävätkö he uuden työpaikan. Lomautettujen ja työttömien siirtymätodennäköisyyksiä sekä vanhalle että uudelle työnantajalle tarkastelemme arvioimalla, kuinka suuri osa lomautetuista ja työttömistä on kuukauden kuluttua ajanhetkestä työsuhteessa vanhan tai uuden työnantajan palveluksessa.

Yhdistäessämme työpaikan kuukausitietoon etsimme kullekin henkilölle kullekin ajanhetkelle heidän (edellisen) työnantajansa etsimällä heille tätä ajanhetkeä edeltäneen viimeisimmän työnantajan. Etsimme työnantajia ajassa taaksepäin vuoden verran. Vertaamme näitä työnantajia henkilöiden työnantajiin, mikäli he ovat lomautus tai työnhakujakson jälkeen palanneet työhön. Kaikille henkilöille emme löydä edellistä työnantajaa. Näissä tapauksissa tulkitsemme henkilön työllistyneen uudelle työnantajalle. Työttömyys voi päättyä myös työllistymiseen takaisin edellistä työpaikkaa edeltävään työpaikkaan. Tarkastelemme kuitenkin vain työllistymistä edelliseen työpaikkaan. Siten edellistä työpaikkaa edeltävään työpaikkaan työllistyminen lasketaan tässä uuteen työpaikkaan työllistymiseksi. Siten lasketut takaisinkutsun määrät voivat olla aliarvioita todellista takaisinkutsun määrää.

Kuvio 62 (alla) esittää tämän arvion. Taulukon 6 Paneeli A esittää näiden siirtymätodennäköisyyksien keskiarvon yli ajan. Lomautettujen kuukausittainen todennäköisyys palata lomauttavalle työnantajalleen on huomattavasti korkeampi kuin heidän todennäköisyytensä työllistyä uudelle työnantajalle. Työttömien työnhakijoiden joukossa puolestaan siirtymätodennäköisyys uudelle työnantajalle on suurempi kuin vanhalla työnantajalle.

Kuvio 62. Siirtymätodennäköisyydet. Kuukauden aikana työmarkkinatilasta toiseen siirtyneiden osuudet kuukausittain 1. tammikuuta 2005–1. marraskuuta 2021. Aineisto: katso liiteluvut A.1, A.2, A.4, A.4 ja B.4. Kirjoittajien laskelmat.



Taulukko 6. Keskimääräiset siirtymätodennäköisyydet ja osuudet. Keskimääräiset kuukausittaiset siirtymätodennäköisyydet työmarkkinatilojen välillä sekä keskimääräiset osuudet työmarkkinatiloissa 1. tammikuuta 22005–1 marraskuuta 2019 18–64-vuotiaiden Suomessa vuoden viimeisellä viikolla asuvien joukossa. 627 854 408 henkilö-kuukausi havaintoa. Aineisto: katso liiteluvut A.1, A.2, A.4, A.4 ja B.4. Kirjoittajien laskelmat.

Paneeli A: Keskimääräiset siirtymätodennäköisyydet

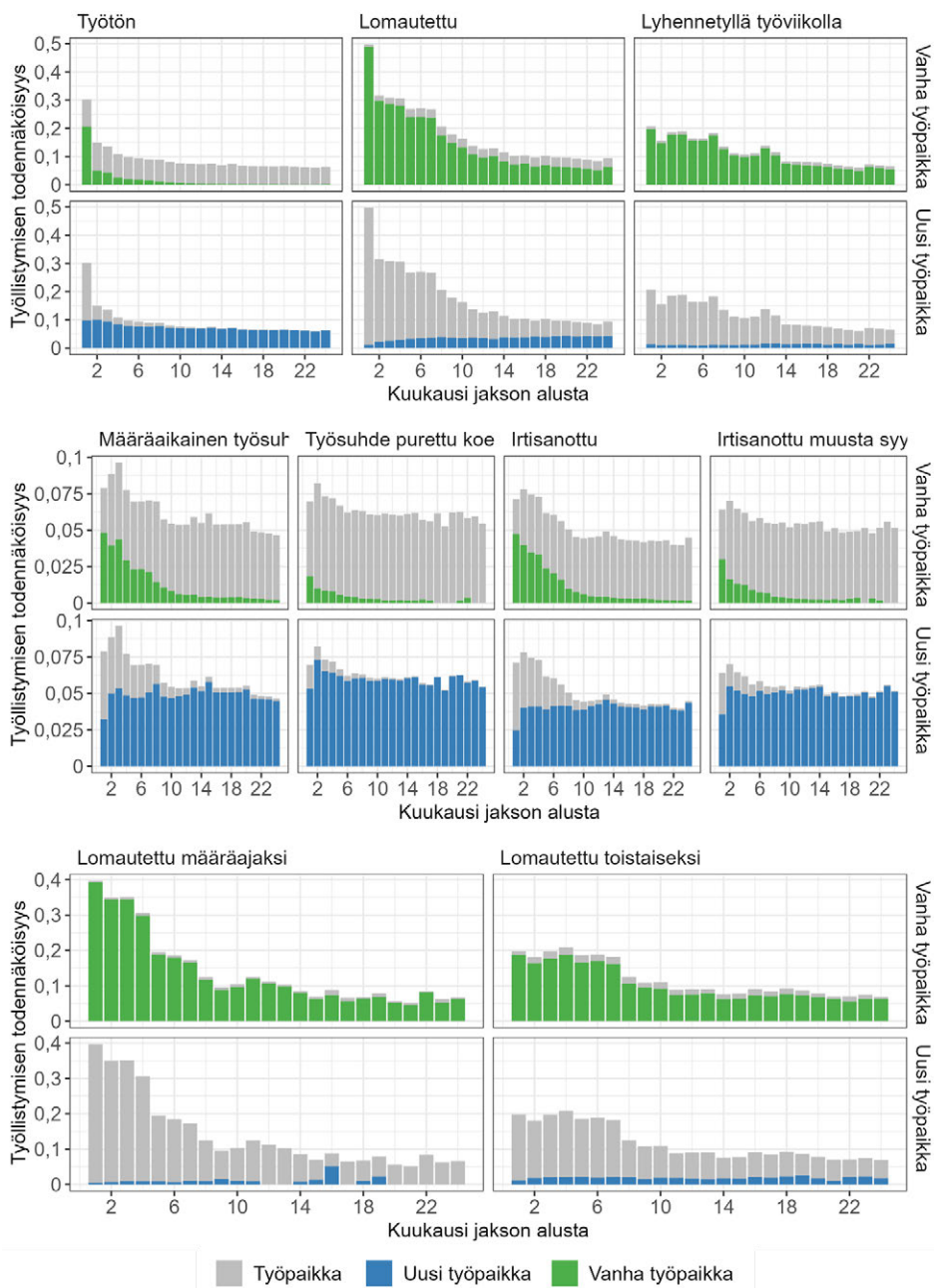
Työmarkkinatila t+1 (alla), t (oikealla)	Lomautettu	Työtön työnhakija	Muu työnhakija	Työllinen	Työvoiman ulkopuolella
Lomautettu	0,7438	0,0000	0,0003	0,0020	0,0003
Työtön työnhakija	0,0091	0,8482	0,1022	0,0063	0,0135
Muu työnhakija	0,0044	0,0472	0,8107	0,0010	0,0038
Työllinen	0,2299	0,0717	0,0447	0,9728	0,0544
(Vanha työpaikka)	(0,2019)	(0,0194)	(0,0074)	(0,0487)	(0,0181)
(Uusi työpaikka)	(0,0280)	(0,0521)	(0,0372)	(0,9241)	(0,0362)
Työvoiman ulkopuolella	0,0132	0,0335	0,0423	0,0204	0,9281

Paneeli B: Keskimääräiset osuudet

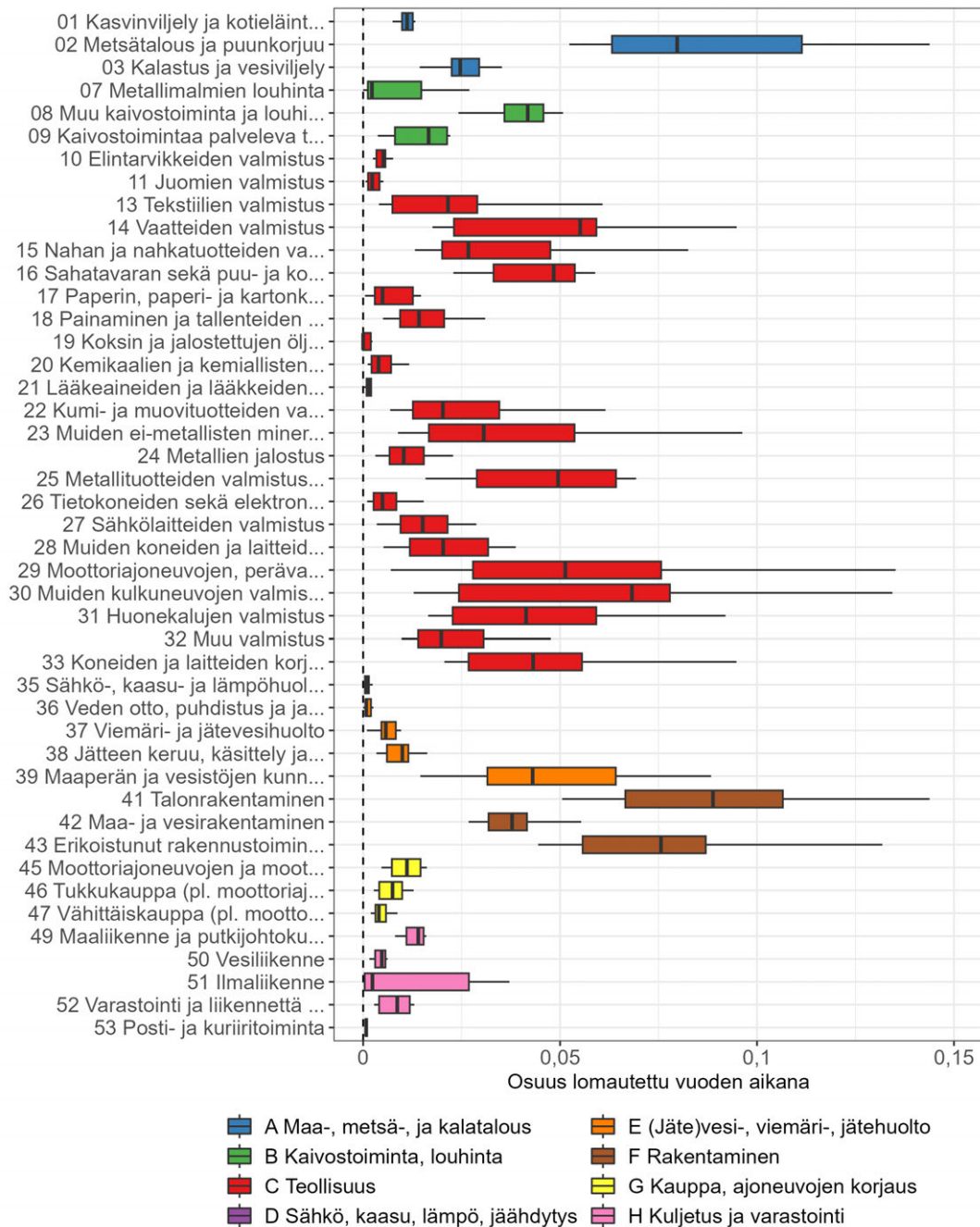
Osuus työmarkkinatilassa	Lomautettu	Työtön työnhakija	Muu työnhakija	Työllinen	Työvoiman ulkopuolella
	0,0059	0,0665	0,0251	0,6907	0,2119

Liite C: Liitekuvioita

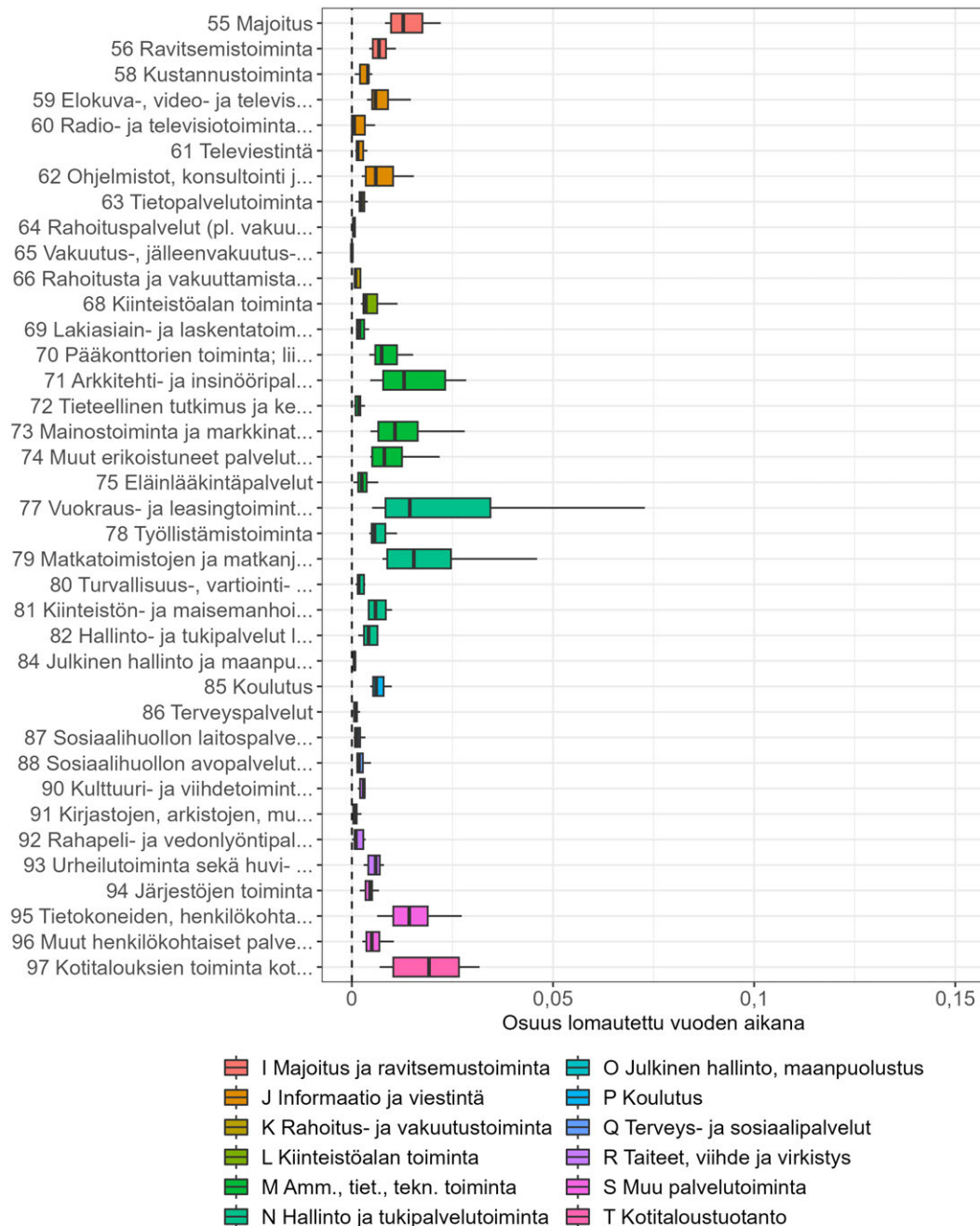
Kuvio 63. Kuukausittaiset työllistymistodennäköisyydet. Kuukauden $t \in \{1, 2, \dots, 24\}$ aikana työllistyvien osuus vähintään t kuukautta työttömänä tai lomautettuna olleista sen mukaan onko jakso päättynyt työllistymiseen vanhaan vai uuteen työpaikkaan. Vuosina 2005–2019 alkaneet lomautus- ja työttömyysjaksot. Aineisto: katso liiteluvut A.1, A.2 ja B.3. Kirjoittajien laskelmat.



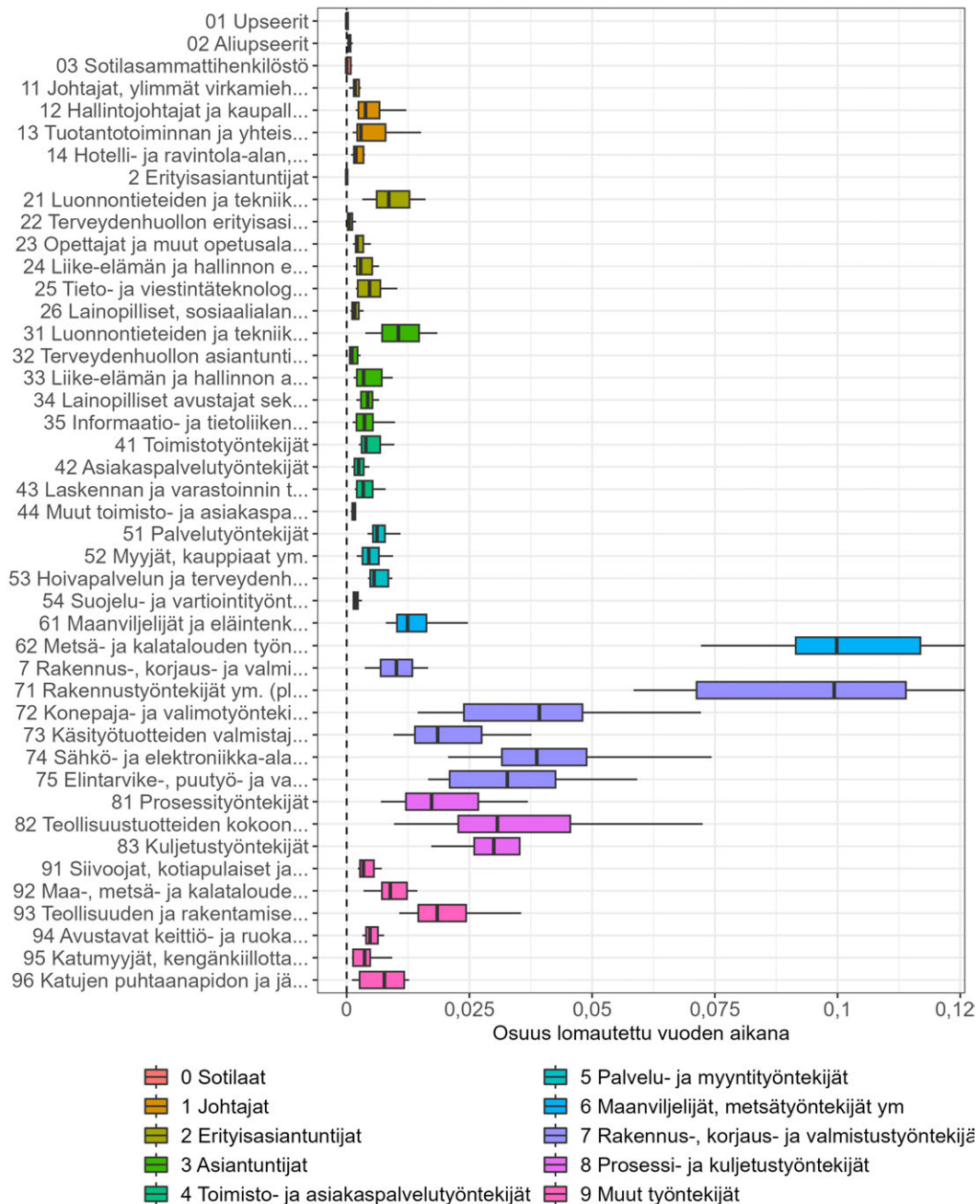
Kuvio 64. Lomautettujen osuus toimialoittain A-H. Vähintään kerran seuraavan vuoden aikana lomautettujen ja irtisanottujen osuus vuoden lopussa palkansaajina olleista ammattin sekä lomautetun työnantajan omistajatyypin, toimialan ja henkilömäärän mukaan. Vaakaviiva kuvaa erikseen vuosille 2009–2019 arvioitujen lomautus- ja irtisanomiskriisien vaihteluväliä, laatikon leveys lomautus- ja irtisanomiskriisien 1. ja 3. kvartiilia ja pystyviiva lomautus- ja irtisanomiskriisien mediaania. Aineisto: katso liiteluvut A.1, A.2, A.5 ja B.2. Kirjoittajien laskelmat.



Kuvio 65. Lomautettujen osuus toimialoittain I-U. Vähintään kerran seuraavan vuoden aikana lomautettujen ja irtisanottujen osuus vuoden lopussa palkansaajina olleista ammatin sekä lomautetun työnantajan omistajatyypin, toimialan ja henkilömäärän mukaan. Vaakaviiva kuvaa erikseen vuosille 2009–2019 arvioitujen lomautus- ja irtisanomiskriisien vaihteluväliä, laatikon leveys lomautus- ja irtisanomiskriisien 1. ja 3. kvartiilia ja pystyviiva lomautus- ja irtisanomiskriisien mediaania. Aineisto: katso liiteluvut A.1, A.2, A.5 ja B.2. Kirjoittajien laskelmat.



Kuvio 66. Lomautettujen osuus ammateittain. Vähintään kerran seuraavan vuoden aikana lomautettujen ja irtisanottujen osuus vuoden lopussa palkansaajina olleista ammatin sekä lomautetun työnantajan omistajatyypin, toimialan ja henkilömäärän mukaan. Vaakaviiva kuvaa erikseen vuosille 2009–2019 arvioitujen lomautus- ja irtisanomiskriisien vaihteluväliä, laatikon leveys lomautus- ja irtisanomiskriisien 1. ja 3. kvartiilia ja pystyviiva lomautus- ja irtisanomiskriisien mediaania. Aineisto: katso liiteluvut A.1, A.2, A.5 ja B.2. Kirjoittajien laskelmat.



Liite D: Työsopimuslaki, 26.1.2001/55

5 luku

Lomauttaminen

1 §

Lomauttamisen määritelmä

Lomauttamisella tarkoitetaan työnantajan päätökseen tai hänen aloitteestaan tehtävään sopimukseen perustuvaa työntekijän ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Työnantaja saa 2 §:ssä säädettyjen perusteiden täytyessä lomauttaa työntekijän joko määräajaksi tai toistaiseksi keskeyttämällä työntekijän kokonaan tai lyhentämällä työntekijän lain tai sopimuksen mukaista säännöllistä työaikaa siinä määrin kuin se lomauttamisen perusteen kannalta on välttämätöntä.

Työntekijä saa 6 §:stä johtuvin rajoituksin ottaa lomautuksen ajaksi muuta työtä. Asuntoedun käyttämisestä lomautuksen aikana säädetään 13 luvun 5 §:ssä.

2 §

Lomauttamisen perusteet

Työnantaja saa lomauttaa työntekijän, jos

- 1) hänellä on 7 luvun 3 §:ssä tarkoitettu taloudellinen tai tuotannollinen peruste työsopimuksen irtisanomiseen tai
- 2) työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta; työn tai työn tarjoamisedellytysten katsotaan lomauttamisen perusteena vähentyneen tilapäisesti, jos niiden voidaan arvioida kestävänsä enintään 90 päivää.

Työnantaja ja työntekijä saavat työsuhteen kestäessä 1 momentissa ja tämän luvun 4 §:ssä säädetyn estämättä sopia määräajakisesta lomauttamisesta silloin, kun se on tarpeen työnantajan toiminnan tai taloudellisen tilan vuoksi.

Työnantaja saa lomauttaa määräajakisessa työsuhteessa olevan työntekijän vain, jos tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä.

Työnantaja saa lomauttaa työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen ja 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun vain 7 luvun 10 §:n 2 momentissa säädetyillä perusteilla.

3 §

Ennakkoselvitys ja työntekijän kuuleminen

Työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä työntekijälle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Jos lomautus kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa työntekijöiden edustajalle tai työntekijöille yhteisesti. Selvitys on esitettävä viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon.

Selvityksen antamisen jälkeen, ennen lomautusilmoitusta työnantajan on varattava työntekijöille tai heidän edustajalleen tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä.

Ennakkoselvitystä ei tarvitse esittää, jos työnantajan on muun lain, sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen perusteella esitettävä vastaava selvitys tai neuvoteltava lomauttamisesta työntekijöiden tai heidän edustajansa kanssa.

4 § (7.4.2017/204)

Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta työntekijälle henkilökohtaisesti viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti samaa ilmoitusaikaa noudattaen. Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto.

Ilmoitusvelvollisuutta ei ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi.

Ilmoitus on annettava tiedoksi lomautettavien työntekijöiden edustajalle.

5 §

Todistus lomauttamisesta

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä annettava lomautuksesta kirjallinen todistus, josta käyvät ilmi ainakin lomautuksen syy, alkamisaika sekä sen kesto tai arvioitu kesto.

6 §

Työhönpaluu lomautuksen jälkeen

Jos työntekijä on lomautettu toistaiseksi, työnantajan on ilmoitettava työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu.

Työntekijällä on oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työsopimus sen kestosta riippumatta viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen.

7 §

Lomautetun työntekijän työsuhteen päätyminen

Työntekijä saa lomautuksen aikana irtisanoa työsopimuksensa sen kestosta riippumatta ilman irtisanomisaikaa. Jos lomautuksen päättymisaika on työntekijän tiedossa, tätä oikeutta ei ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.

Jos työnantaja irtisanoo lomautetun työntekijän työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajan palkkansa. Työnantaja saa vähentää irtisanomisajan palkasta 14 päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen.

Jos työntekijä irtisanoo työsopimuksensa lomautuksen kestänyttä yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, hänellä on oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa, kuten 2 momentissa säädetään.

Lähteet

- Albertini J., Fairise X & Terriau A. (2023). Unemployment insurance, recalls, and experience rating. *Journal of Macroeconomics* 75: 10348
- Alvarez, F. & Veracierto, M. (2001). Severance payments in an economy with frictions. *Journal of Monetary Economics*. 47(3), 477-498.
- Asplund, R. & Kettunen. J. (1994). Työttömyysturvan rahoitus ja sen uudistaminen. ETLA Sarja B No. 104. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos. Saatavilla: <https://www.etla.fi/wp-content/uploads/B104.pdf>
- Boeri, T. & Bruecker H. (2011). Short-Time Work Benefits Revisited: Some Lessons from the Great Recession. *Economic Policy* 26: 697–765.
- Buera, F. J., Fattal-Jaef, R. N., Hopenhayn, H., Neumeyer, P. A. & Shin, Y. (2021). The economic ripple effects of COVID-19 (No. w28704). National Bureau of Economic Research.
- Cahuc P., Kramarz F. & Nevoux S. (2021). The Heterogeneous Impact of Short-Time Work: From Saved Jobs to Windfall Effects. IZA DP No. 14381 MAY 2021.
- Cattaneo, M. D., Crump, R. K., Farrell, M. H. & Feng, Y. (2019). On binscatter. *arXiv preprint arXiv:1902.09608*
- Diamond, P. A. (1981). Mobility costs, frictional unemployment, and efficiency. *Journal of Political Economy* 89 (4), 798–812.
- ELY-keskus. (2020). Muutosturvan kehittäminen. Viitattu 9.1.2023. Saatavilla: <https://www.ely-keskus.fi/web/muutosturvan-kehittaminen/mita-on-muutosturva>
- Eppel, R., Helmut M. & Weber, A. (2014). Job Search Behaviour and Job Search Success of the Unemployed. *WIFO Working Papers*, 471.
- Feldstein, M. S. (1976). Temporary Layoffs in the Theory of Unemployment. *Journal of Political Economy*. 84(5), 937–57.
- Feldstein, M.S. (1978). The effect of unemployment insurance on temporary layoff unemployment. *American Economic Review*, 68(5):834–846.

Fujita, S. & Moscarini, G. (2017). Recall and Unemployment. *American Economic Review*. 107(12): 3875–3916

Gertler M., Huckfeldt C. & Trigari A. (2022). Temporary Layoffs, Loss-of-Recall and Cyclical Unemployment Dynamics. Cambridge, MA: *National Bureau of Economic Research*.

Giupponi G. ja Landais C. (2023), Subsidizing Labour Hoarding in Recessions: The Employment and Welfare Effects of Short-time Work. *The Review of Economic Studies*, Volume 90, Issue 4, July 2023, Pages 1963–2005.

Hallman C. (2023), Short-Time Work and the Unemployment Scar. working paper, Department of Economics, Northwestern University.

Haltiwanger, J., Scarpetta, S. & Schweiger, H. (2008). Assessing job flows across countries: the role of industry, firm size and regulations (No. w13920). National Bureau of Economic Research.

Hopenhayn, H. & Rogerson, R. (1993). Job turnover and policy evaluation: A general equilibrium analysis. *Journal of Political Economy*, 101(5), 915–938.

Ilmakunnas, P. & Maliranta, M. (2008), Työpaikka- ja työntekijävirrät yrityssectorilla vuosina 1991–2005. Valtioneuvoston kanslian raporttisarja 2/2008.

Isotalo, E., Kyyrä, T., Lähdemäki, S., Pesola, H., Ravaska, T., Suhonen, T. & Villanen, J. (2022). Koronakriisin taloudellisten vaikutusten kohdentuminen. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2022:56. Saatavilla: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-436-1>

Katz L.F. (1986), Layoffs, recall and the duration of unemployment. Technical report, National Bureau of Economic Research.

Katz, L. F. & Meyer, D. (1990), Unemployment Insurance, Recall Expectations, and Unemployment Outcomes. *The Quarterly Journal of Economics*, 105(4): 973–1002.

Kopp, D. & Siegenthaler M. (2021), Short-Time Work and Unemployment in and after the Great Recession, *Journal of the European Economic Association*, Volume 19, Issue 4, August 2021, Pages 2283–2321.

Koski, H., Kässi, O., Ropponen, O. & Karppinen, P. (2022). Koronapandemian tukipolitiikan arviointi. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu, Yritykset, 2022:39. Saatavilla:

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164089/TEM_2022_39.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ljungqvist, L. (2002). How do lay-off costs affect employment? *The Economic Journal*, 112(482), 829-853.

Messina, J. & Vallanti, G. (2007). Job flow dynamics and firing restrictions: evidence from Europe. *The Economic Journal*, 117(521), F279-F301.

Moen, E. R. (1997). Competitive search equilibrium. *Journal of Political Economy* 105 (2), 385–411.

Mortensen, D. T. (1982). Property rights and efficiency in mating, racing, and related games. *American Economic Review* 72 (5), 968–79.

Mukoyama, T. & Osotimehin, S. (2019). Barriers to reallocation and economic growth: the effects of firing costs. *American Economic Journal: Macroeconomics* 11.4: 235–270.

Mäkynen, E., Määttänen, N. & Vähämaa, O. (2024). Description of the model of firm dynamics with furloughs referred to in the VN-TEAS report no. XXX, https://www.mv.helsinki.fi/home/nmaattan/Furloughs_VNTEAS.pdf

Mäkynen, E. & Vähämaa, O. (2023). Uncertainty, misallocation, and the life-cycle growth of firms, Aboa Center for Economics, Discussion paper No. 146.

Nekoei, A. & Weber A. (2015). Recall expectations and duration dependence, *American Economic Review* 105(5): 142–46.

Nekoei, A. & Weber A. (2020), "Seven Facts about Temporary Layoffs", CEPR Discussion Paper 14845.

OECD (2016). *Back to Work: Finland – Improving the Re-employment Prospects of Displaced Workers*, OECD Publishing, Paris.

OECD (2020), *OECD Economic Outlook, Volume 2020 Issue 1, No. 107*. OECD Publishing,

OECD (2021), *OECD Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery*, OECD Publishing, Paris.

Owal Group Oy (2022). Muutosturvan toimintamallin arviointi. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja: Työelämä, 2022:62. Työ- ja elinkeinoministeriö: Helsinki. Saatavilla: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164456/TEM_2022_62.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Peters, M. (1991). Ex ante price offers in matching games non-steady states. *Econometrica* 59 (5), 1425–54.

Pissarides, C. A. (1984). Search intensity, job advertising, and efficiency. *Journal of Labor Economics* 2 (1), 128–43.

Raina, J. (2020). Koronapandemia, lyhennetyn työajan järjestelmät ja irtisanomisten välttäminen. Ruotsi, Tanska, Saksa, Hollanti, Itävalta ja Espanja. Teollisuusliitto, Ammattiliitto Pro ja Paperiliitto, Helsinki. Saatavilla: https://www.teollisuusliitto.fi/wp-content/uploads/2020/08/200821_COVID-19-ja-lyhennetty-tyoaika.pdf

Røed, K. & Nordberg, M. (2003). Temporary Layoffs and the Duration of Unemployment”, *Labour Economics* 10, nr 3: 381–98.

Shimer, R. (1996). Contracts in a frictional labor market. Mimeo

Tilly, J. & Niedermayer, K. (2016). Employment and welfare effects of short-time work, working paper.

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu (2022). Lomautus. Viitattu 9.1.2023. Saatavilla: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/lomautus>

Työsopimuslaki 2001/55. Annettu Helsingissä 1.6.2001. Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/2001/20010055>

Työmarkkinatori (2022a). Lomautus. Viitattu 9.1.2023. Saatavilla: <https://tyomarkkinatori.fi/henkiloasiakkaat/tyottomuus/lomautus>

Työmarkkinatori (2022b). Lomauttaminen työnantajan näkökulmasta. Viitattu 9.1.2023. Saatavilla: <https://tyomarkkinatori.fi/tyonantajat-ja-yrittajat/tyosuhteen-muutostilanteet/lomauttaminen-tyonantajan-nakokulmasta>

Valtionvarainministeriö (2024). Selvitys vero- ja maksutulojen sekä etuuksien rahoituksen jakautumisesta julkisen talouden eri sektoreiden kesken. Työryhmän raportti. Saatavilla: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165471/VM_2024_15.pdf?sequence=1&isAllowed=y

tietokayttoon.fi

ISBN PDF 978-952-383-289-3

ISSN PDF 2342-6799