Asia: HE 158/2025 vp Hallituksen esitys eduskunnalle työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamiseksi

Merja Kauhanen, Labore

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan kokous 14.11.2025

# Esityksen keskeiset ehdotukset:

- Koskevat työsopimuslaissa ja merityösopimuslaissa säädettyjen työntekijän henkilöön liittyvien irtisanomisperusteiden muuttamista. Esityksen mukaan työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevia työsopimuslain ja merityösopimuslain säännöksiä muutettaisiin niin, että työsopimuksen päättämiseen riittäisi asiallinen syy nykyisen asiallisen ja painavan syyn sijasta. Irtisanomisperusteen arvioinnissa huomioon otettavista seikoista säädettäisiin nykyistä täsmällisemmin.
- Asiallisena irtisanomisperusteena pidettäisiin työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkomista tai laiminlyöntiä, kuten työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättämistä, töiden laiminlyömistä, perusteetonta poissaoloa, epäasiallista käytöstä sekä huolimattomuutta työssä. sekä työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten sellaista olennaista muuttumista, jonka vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.
- Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus mahdollisuus korjata menettelynsä.
- Kuitenkin kokonaisharkinta: on huomioitava työntekijän tarkasteltavana olevan menettelyn tai työntekoedellytysten vakavuus ja muut asiaan vaikuttavat seikat – ei saa olla kyse vähäisestä asiallisesta syystä (Koskinen 2025)
- Työnantajan velvollisuus selvittää, onko irtisanominen mahdollista välttää tarjoamalla työntekijälle muuta työtä, rajattaisiin koskemaan tilanteita, joissa työntekijän edellytykset tehdä työtä ovat muuttuneet työsuhteen aikana.

## Työsuhdeturva on työsuhteen heikommalle osapuolelle annettua suojaa

- Työsuhdeturvan tarkoituksena on, kuten muunkin työlainsäädännön, suojata työsuhteen heikommassa asemassa olevaa osapuolta (Koskinen 2025).
- Taloustieteellisen kirjallisuuden mukaan työsuhdeturvalle on kaksi keskeistä perustetta:

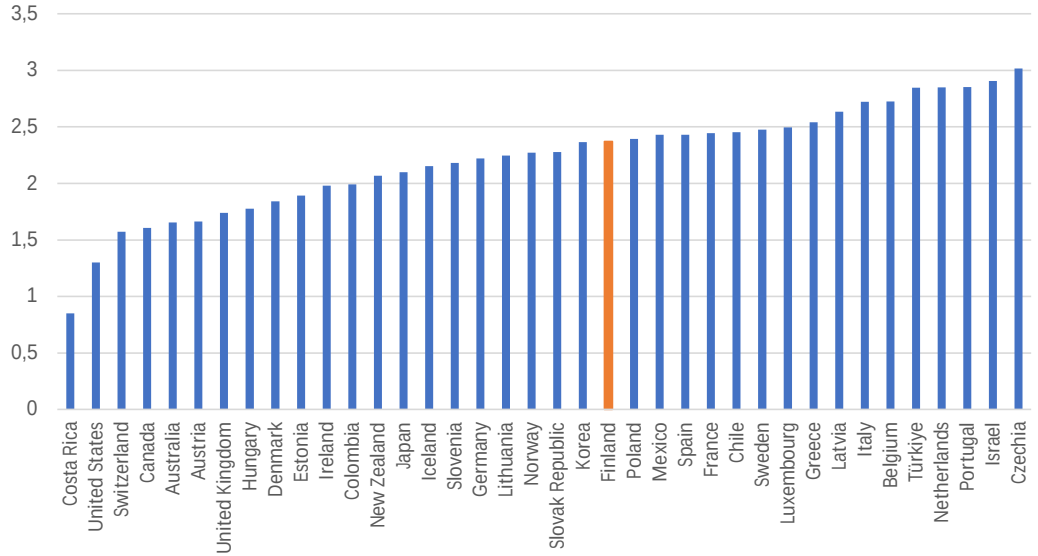
o se suojaa työntekijöitä perusteettomilta irtisanomisilta ja

o varmistaa, että työntekijän irtisanova yritys kantaa osan irtisanomisen sosiaalisista kustannuksista (rahalliset, psykologiset ja terveyskustannukset) (Pissarides 2010; OECD 2020).

- Lakisääteinen irtisanomissuoja voi toimia työntekijälle eräänlaisena vakuutuksena, vähentäen hänen riskejään, mutta samalla se aiheuttaa kustannuksia työnantajalle.

# Kansainvälisessä vertailussa henkilöperusteinen irtisanomissuoja ei ole Suomessa mitenkään tiukka

- Hallituksen esityksessä halutaan alentaa irtisanomiskynnystä alentamalla henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta.
- Eri maiden työsuhdeturvalainsäädäntöä on yleisesti verrattu keskenään käyttäen OECD:n laatimia työsuhdeturvaa kuvaavia indikaattoreita, joita indikaattoreita käytetty myös empiirisissä tutkimuksissa muuttujina. Indikaattoreita on päivitetty useita kertoja – uusin OECD:n päivitys indikaattoreihin on vuodelta 2019. Oma indikaattorinsa myös henkilöperusteiselle irtisanomissuojalle.
- Kuvio. OECD Indikaattori: Irtisanomissuoja henkilöperusteisessa irtisanomisessa - Suomen sijoitus OECD-maiden keskitasoa ja myös keskittyen pelkästään Euroopan maihin (Suomea tiukempi säätely 12 maassa 24:sta ml. Ruotsi ja Alankomaat) (Aineistolähde OECD)



# Kansainvälisessä vertailussa henkilöperusteinen irtisanomissuoja ei ole Suomessa mitenkään tiukka...

- Suomalaisista työoikeuden asiantuntijoista Jaana Paanetoja (Paanetoja 2025) on todennut, että hallituksen esityksen perusteella syntyy vaikutelma, että työntekijän henkilöperusteinen irtisanominen olisi nykyisin vaikeaa, mutta ainakaan työsopimuslain perusteella työntekijöiden irtisanomista ei voida pitää erityisen hankalana tai monimutkaisena.
- Professori Seppo Koskisen (2025) mukaan henkilökohtaisten irtisanomisperusteiden nykyistä asettumista verraten korkealle tasolle ei näytetä hallituksen esityksessä toteen eikä kynnyksen tasoa voida tuomioistuinratkaisujen (tapausten ollessa yksilöllisiä) perusteella luotettavasti verrata mihinkään.

# Tutkimuskirjallisuuden mukaan henkilöperusteisen irtisanomisen helpottamisen vaikutus työllisyyteen epäselvä

- Keskeisenä tavoitteena irtisanomissäätelyn muutoksella on madaltaa yritysten irtisanomis-kynnystä, joka puolestaan madaltaisi yritysten työllistämiskynnystä. Taustalla tässä on ajatus, että uudistuksella voisi olla positiivisia vaikutuksia työllisyyteen.
- Hallituksen esityksessä ja VM:n erillisessä muistiossa (VM 2025) tuodaan kuitenkin esille, että ehdotuksen työllisyysvaikutuksiin liittyy epävarmuutta. Työllisyysvaikutusten arvioidaan olevan korkeintaan vähäisiä.
- Taloustieteen teoreettisen tutkimuskirjallisuuden mukaan pysyviä työsuhteita koskevien irtisanomiskustannusten alentamisella on epäselvä vaikutus työllisyyteen ja pysyvissä työsuhteissa työskentelevien määrään. Yhtäältä tällaiset reformit alentavat pysyvän työsuhteen tarjoamisen kustannuksia ja voivat lisätä rekrytointeja. Toisaalta ne tekevät helpommaksi irtisanoa työtekijöitä vakituisista työsuhteista lisäten irtisanomisia ja siten alentaen työllisyyttä ja pysyvissä työsuhteissa työskentelevien määrää. Johtuen näistä vastakkaisista vaikutuksista, vaikutus työllisyyden nettomuutokseen on epäselvä. (Kauhanen 2018, Kauhanen ja Kauhanen 2018).
- Myös aiempi empiirinen tutkimuskirjallisuus on vahvistanut nämä teorian mukaiset tulemat (ks. tarkemmin Kauhanen 2018; Kauhanen ja Kauhanen 2018).
- Jos irtisanomissuojaa heikennetään, sekä teoreettisen että empiirisen kirjallisuuden mukaan se voimistaa myös työllisyyden ja työttömyyden suhdannevaihteluita (Blanchard and Wolfers 2000).

# Tutkimuskirjallisuuden mukaan henkilöperusteisen irtisanomisen helpottamisen vaikutus työllisyyteen epäselvä…

Meta-analyyseja:

- Brancaccion, De Cristofaron ja Giamettin (2020) meta-analyysi, johon he sisällyttivät 53 tutkimusta vuosilta 1990–2019 & joissa tarkasteltiin OECD:n työsuhdeturvaindeksejä ja niiden yhteyttä työllisyyteen ja työttömyyteen.
  - Keskeinen tulos tutkimuksessa oli se, että työsuhdeturvaa heikentäneet uudistukset lisäsivät työllisyyttä/vähensivät työttömyyttä ainoastaan 28 prosentissa tutkimukseen valikoituneista artikkeleista. Loput artikkeleista joko päätyivät siihen, että vaikutus oli päinvastainen (51 prosenttia) tai tulos oli epäselvä (21 prosenttia).
  - Lisäksi tutkimuksen mukaan näyttö uudistusten positiivisista tuloksista oli heikentynyt erityisesti viime vuosina eli uudempi näyttö on entistä kriittisempää irtisanomisen höllentämisen positiivisille vaikutuksille.
- Heimberger (2020) analysoi laajasti, vaikuttaako työsuhdeturva työttömyyteen. Mukana analyysissa 75 empiiristä tutkimusta, jotka käsittelevät työsuhdeturvan ja työttömyyden välistä suhdetta eri maissa ja eri ajanjaksoilla.
  - Kun julkaisuharha korjataan, meta-analyysin mukaan työsuhdeturvan vaikutus työttömyyteen häviää käytännössä kokonaan (”Once we control for publication selection bias, we cannot reject the hypothesis that the average effect of EPL on unemployment is zero”).
  - Heimberger (2020) tuo esille, että käytetyllä työsuhdeturvan mittareilla havaittiin myös olevan merkitystä.

# Tutkimuskirjallisuuden mukaan henkilöperusteisen irtisanomisen helpottamisen vaikutus työllisyyteen epäselvä…

Meta-analyyseja:

- Brancaccion, De Cristofaron ja Giamettin (2020) meta-analyysi, johon he sisällyttivät 53 tutkimusta vuosilta 1990–2019 & joissa tarkasteltiin OECD:n työsuhdeturvaindikaattoreita ja niiden yhteyttä työllisyyteen ja työttömyyteen.
  - Keskeinen tulos tutkimuksessa oli se, että työsuhdeturvaa heikentäneet uudistukset lisäsivät työllisyyttä/vähensivät työttömyyttä ainoastaan 28 prosentissa tutkimukseen valikoituneista artikkeleista. Loput artikkeleista joko päätyivät siihen, että vaikutus oli päinvastainen (51 prosenttia) tai tulos oli epäselvä (21 prosenttia).
  - Lisäksi tutkimuksen mukaan näyttö uudistusten positiivisista tuloksista oli heikentynyt erityisesti viime vuosina eli uudempi näyttö on entistä kriittisempää irtisanomisen höllentämisen positiivisille vaikutuksille.
- Heimberger (2020) analysoi laajasti, vaikuttaako työsuhdeturva työttömyyteen. Mukana analyysissa 75 empiiristä tutkimusta, jotka käsittelevät työsuhdeturvan ja työttömyyden välistä suhdetta eri maissa ja eri ajanjaksoilla.
  - Kun julkaisuharha korjataan, meta-analyysin mukaan työsuhdeturvan vaikutus työttömyyteen häviää käytännössä kokonaan (”Once we control for publication selection bias, we cannot reject the hypothesis that the average effect of EPL on unemployment is zero”).
  - Heimberger (2020) tuo esille, että käytetyllä työsuhdeturvan mittareilla havaittiin myös olevan merkitystä.

# Vaikutukset tuottavuuteen teorian mukaan epäselviä – myös empiiriset tulokset erilaisia

- Hallituksen esityksessä tuodaan esille, että kokonaisuutena voidaan arvioida, että esitys lisäisi maltillisesti työn tuottavuutta Suomessa. Esityksessä tuodaan esille myös, että yritystasolla myönteinen tuottavuusvaikutus syntyisi pääasiassa sitä kautta, että yrityksellä olisi nykyistä paremmat mahdollisuudet valita itselleen parhaiten tuottavat työntekijät.
- Taloustieteen teorian mukaan työsuhdeturvan vaikutus myös työn tuottavuuteen on epäselvä, koska työsuhdeturvalla voi olla sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia työn tuottavuuteen useiden eri mekanismien kautta (Kemper 2017).
  - Positiivisia vaikutuksia esimerkiksi johtuen: (i) parempi työsuhdeturva lisää pidempikestoisia työsuhteita ja kannustaa yrityksiä panostamaan enemmän työntekijöidensä kouluttamiseen, mikä lisää inhimillistä pääomaa ja työn tuottavuutta; (ii) samoin parempi työsuhdeturva kannustaa myös työntekijöitä panostamaan yrityskohtaisen inhimillisen pääoman lisäämiseen, mikä myös lisää työn tuottavuutta
  - Negatiivisia vaikutuksia esimerkiksi johtuen: (i) jos työsuhdeturva vähentää investointeja fyysiseen pääomaan, tämä voi vähentää työn tuottavuutta; (ii) työsuhdeturva voi saada yritykset pitämään palkkalistoilla tuottamattomia työntekijöitä, mikä voi alentaa työn tuottavuutta – myös kansantalouden tasolla, jos vähentää liikkuvuutta matalan ja korkean tuottavuuden yritysten välillä (Holmlund 2014).
- Empiirisen tutkimuskirjallisuuden perusteella myöskään empiiristen tutkimusten tulokset työsuhdeturvan vaikutuksesta työn tuottavuuteen eivät ole selkeitä, ts. sen vaikutuksesta on saatu erisuuntaisia tuloksia. Sen sijaan kokonaistuottavuuden osalta yritysaineistoja hyödyntänyt empiirinen tutkimuskirjallisuus on valtaosin havainnut, että tiukempi työsuhdeturva heikentää kokonaistuottavuutta. (Kauhanen ja Kauhanen 2018).

# Irtisanomissuojan heikentäminen lisää työn epävarmuutta, jolla voi olla haitallisia vaikutuksia

- Hallituksen esityksessä todetaan, että irtisanomiskynnyksen alentaminen lisäisi mahdollisuuksia työntekijän irtisanomiseen, mikä voi jossain määrin lisätä työntekijöiden kokemaa epävarmuutta työsuhteiden pysyvyydestä.
- Työn epävarmuuden lisääntymisellä voi tutkimusten mukaan olla monenlaisia negatiivisia hyvinvointia heikentäviä vaikutuksia työntekijöille kuten esimerkiksi terveyteen (Caroli and Godard 2016). Epävarmuus voi myös vähentää työntekijöiden luottamusta organisaatioon ja heikentää tuottavuutta, koska työntekijät kokevat olevansa “korvattavia” eivätkä uskalla tai halua panostaa ylimääräistä (Ashford et al. 1989).
- Jo aiemmin on lisätty työntekijöiden taloudellista epävarmuutta sosiaalisia riskejä kuten työttömyyttä vastaan heikentämällä työttömyysturvaa useilla eri reformeilla.
- Epävarmuutta lisää ainakin alkuvaiheessa myös se, miten uusia säännöksiä aletaan tulkitsemaan. Lisäriskinä on myös syrjinnän mahdollisuuksien kasvaminen.