

Sähköpostinne 28.10.2025; Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta 12.11.2025 klo 11.30/ HE 158/ 2025 vp / asiantuntijapyyntö

HE 158/2025 VP HALLITUKSEN ESITYS EDUSKUNNALLE TYÖNTEKIJÄN HENKILÖÖN LIITTYVÄÄ IRTISANOMISPERUSTETTA KOSKEVAN LAINSÄÄDÄNNÖN MUUTTAMISEKSI

Työterveyslaitos kiittää mahdollisuudesta lausua hallituksen esityksestä eduskunnalle työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamiseksi.

Irtisanomiseen liittyvä suora ja välitön tutkimus on suhteellisen vähäistä. Irtisanomisen sääntelyn ja käytäntöjen kehitystä voi kuvata neljässä vaiheessa. Näistä ensimmäisessä ennen 1970-lukua työntekijöiden suoja oli heikko ja irtisanominen oli työnantajan vallassa. Tämän jälkeen 1970–1980-luvuilla työoikeudellinen sääntely ja ammattiyhdistysliike vahvistivat suojaa ja loivat perustan vallitsevalle lainsäädännölle. Kolmannen vaiheen avauksena 1990-luvun lama toi esiin irtisanomisten sosiaaliset vaikutukset ja aktivoi tutkimusta rakennemuutoksista. Tämän jatkona 2000-luvulla keskustelu on painottunut muutosturvaan, vastuulliseen johtamiseen ja työn murrokseen.

Hallituksen esitys irtisanomisperusteen muuttamisesta on polarisoiva. Siihen kulminoituvat vuosikymmenten takaa kumpuavat työelämälinjaukset ja pelisäännöt sekä nykyinen tilannekuva työelämän jäykkyydestä, kasvuttomuudesta sekä kasvun esteistä. Samalla siinä asettuvat vastakkain tarve lisätä kokonaistalouden dynaamisuutta sekä toisaalta peruste pienentää yksilön irtisanomissuojaa ja -etua.

Talouden kasvun ja positiivisen tuottavuuskehityksen edistämiseksi Työterveyslaitos suhtautuu kannustavasti hallituksen esitykseen. Suomen bruttokansantuote ei ole kasvanut 18 vuoteen. Olemme kroonisessa kestävyysvajeeissa. Samalla olemme myös rakennemuutoksessa, jossa selektiivinen työvoimapula, teknologian tarjoamat uudet mahdollisuudet innovoida rohkeammin, tarve nopeammin skaalautuville rekrytoinneille sekä työn tekemisen uudet muodot luovat motiivin kasvattaa dynaamisuutta ja riskinottokykyä. Vahvan tieteellisen näytön ja kokemuksen puitteissa on kuitenkin vaikeata varmasti arvioida muutoksen taloudellista vaikuttavuutta. Irtisanomisperusteen höllentämisen vaikutukset riippuvat myös taloudellisesta suhdanteesta ja viime kädessä siitä, miten lakimuutosta tulkitaan, millaiseksi käytäntö muodostuu ja miten se lisää työvoiman liikkuvuutta. Voi silti arvioida, että lakimuutoksen vaikutukset ovat positiivisia pienemmille yrityksille ja kasvuhakuiselle start-up -genrelle.

Työelämätasa-arvon, työntekijän terveyden tai osatyökykyisyyden kannalta hallituksen esitys on neutraali. Syrjintä työelämässä ei ole Suomessa merkittävä ongelma. Sitä suitsevat sekä tiukka lainsäädäntö että yritys vastuullisuuden korostuminen. Samalla kuitenkin käsitettä ”*asiallisesta syy*” ei ole määritelty esityksessä yksiselitteisesti. Sen oletetaan muotoutuvan vähitellen oikeuskäytäntöjen kautta. Tämä vienee aikaa ja luo ainakin väliaikaisen harmaan vyöhykkeen. Samalla on selvää, että terävän, *asiallisen* rajan vetäminen on hankalaa esimerkiksi mielenterveysongelmien yhteydessä.

Irtisanomissuojan höllentämisen vaikutukset kohdentunevat eri tavoin erilaisiin työntekijäryhmiin. Se voi yhtäältä parantaa heikommassa asemassa olevien mahdollisuuksia työllistyä, ja toisaalta johtaa heillä useammin epävarmaan työtilanteeseen tai työn menettämiseen. Käytännössä kokonaisuuteen vaikuttavat myös työyhteisön taloudellinen asema ja liikkumavara, kilpailutilanne pätevistä työvoimasta sekä tarpeet kohdistaa johdon ja avainhenkilöiden fokus tärkeimpiin tehtäviin ja voimavaroihin.

Helikopteriperspektiivissä Suomen irtisanomisproblematiikkaa kuvastaa poikkeuksellisen vahva työsopimuslaissa määritelty yksilöllinen irtisanomissuoja. Tälle vastinparin muodostaa suhteellisen heikko yhteistoimintalain määrittelemä kollektiivinen irtisanomissuoja. Lakiesitystä arvioitaessa voikin pohtia, kannattaisiko työsopimuslain ja yhteistoimintalain välistä balanssia puntaroida kokonaisvaltaisemmin sekä yhtäaikaaisesti etenkin, kun heikko taloudellinen tilanne tuppaa hautaamaan yksilölliset ongelmat kollektiivisiksi ratkaisuksi. Samalla työsuhteen jatkuvuuteen liittyvän epävarmuuden voi jatkossa olettaa olevan yksilökohtaisissa päätöksissä matalampaa kuin kollektiivisissa irtisanomistilanteissa. Samalla lienee myös niin, että yksittäisen, monia ongelmia aiheuttavan henkilön irtisanominen matalammalla kynnyksellä – läpinäkyvästi ja selkeitä pelisääntöjä noudattamalla – voi olla myös muun tiimin etu. Pidemmällä juoksulla esityksen mukainen muutos yksilötason irtisanomismenettelyssä ohjannee myös muutosneuvottelujen painopistettä työyhteisöä kehittävään ja eteenpäin vievään vuoropuheluun YT-stigman vähentyessä.

Mahdollisesti ensi vuonna voimaantulevan lainsäädännön vaikutuksia on tärkeitä seurata poikkitieteellisesti. On valitettavaa, että aiheeseen liittyvä tutkimustieto on rajallista ja hypoteettista. Lakimuutoksien vaikutuksia seurattaessa on myös tärkeää kiinnittää huomiota irtisanottujen uudelleentyöllistymiseen hidastaviin terveysongelmiin ja siihen, tarjotaanko heille tarkoituksenmukaisia työkykyä tukevia palveluita. Samalla on silti selvää, että Suomen tie on monin osin tullut umpiperään ja tarvitsemme rohkeita ja myös vanhoja toimintamalleja kyseenalaistavia avauksia - sekä viisautta oppia yhdessä.

Antti Koivula
pääjohtaja