

Lausunto hallituksen esitykseen työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamiseksi (HE 158/2025 vp)

Markku Sippola, YTT, dosentti (työpolitiikka)

13.11.2025

Yhteenveto

Lausuntoni kiteytyy kolmeen kriittiseen argumenttiin, jotka lähtevät huomiosta, että lakiesityksen todelliset vaikutukset tulevat olemaan todennäköisesti muuta kuin esityksen näennäiset perustelut: 1. lakiesityksen perustelu ylipäättään: miksi irtisanomisen helpottamiseen ylipäättään pyritään, koska vertailussa verrokkimaiden kanssa Suomen irtisanomislainsäädännön tiukkuus on keskimääräistä, 2. lakiesityksen perusteiden irrallisuus esitykselle määrätyistä tavoitteista eli a. työllisyyden parantamisesta ja b. pienten ja keskisuurten yritysten tarpeiden huomioon ottamisesta, ja 3. irtisanomislainsäädännön vaara muuttua työntekijää suojelevasta sääntelystä työnantajan direktio-oikeuden ja yhdenvertaisuuslainsäädännön jatkeeksi. Esitän perusteluita näille kriittisille argumenteille seuraavassa lakiesityksen tarkemmassa erittelyssä. Johtopäätöksissä tuon esille lakiesityksen todennäköisiä liiketoimintaympäristövaikutuksia.

Tarkempi erittely

Luvussa 2.2.4.1 Asiallisen ja painavan syyn arviointi oikeuskäytännössä esimerkkioikeustapaukset voidaan katsoa olevan kohtuullisia työnantajan kannalta. Esim. työtuomioistuimen ratkaisu TT 2004-70, jossa katsottiin asiallisen ja painavan irtisanomisperusteen täyttyneen lopulta epäasiallisesta käytöksestä asiakasta kohtaan; työtuomioistuimen päätös TT 2023:77 irtisanomisesta perustuen rasistiseen käytökseen toista työntekijää kohtaan. Toisaalta työtuomioistuimen tulkinta asiallisesta ja painavasta irtisanomisperusteesta on suojellut työntekijöitä vapaa-ajalla tapahtuvan moitittavan käyttäytymisen perusteella tapahtuvilta irtisanomisilta (TT 2012-15, TT 2014-79 ja TT 2013-11). Tulkinnan jatkumisesta näin suojelemaan työntekijälle ei ole takeita, kun sana "painava" otetaan irtisanomisperusteen perustelusta pois.

Samassa luvussa kohdassa *työnantajalle aiheutunut haitta ja vahinko* on taas esitetty esimerkkejä sekä toteen näytetystä asiallisesta ja painavasta irtisanomisperusteesta että irtisanomisperusteen näytön toteutumatta jäämisestä. Jos esim. tapauksen TT 2018:110 maalaajan ja TT 2005-11 kuljettajan irtisanomisperusteesta olisi poistettu "painava", olisi monen vastuullisessa työssä työskentelevän työsuhte hyvin hataralla pohjalla, jos tulevaisuudessa tulkittaisiin irtisanomisen perusteiden täyttyvän näistä huolimattomuuksista. Työssä aiheutunut vahinko tulisi siten työntekijän "maksettavaksi" irtisanomisen muodossa, mistä tietoisuus voi johtaa riskien karttamiseen jopa tarpeettomassa määrin.

Katson myös työnantajan direktio-oikeuden olevan vahvalla pohjalla niiden esimerkkien valossa, joita luvussa 2.2.4.2 *Työsopimukseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden rikkominen* on tuotu esille. Nykyinen irtisanomisperuste näyttää myös suojelemaan työntekijää työnantajan selkeältä ylilyönniltä irtisanomisessa, kuten tapaus KKO 2016:62 osoittaa.

Myöskään alaluvuissa 2.2.4.3 *Lojaliteettivelvollisuus sekä 2.2.4.4 Muuhun tehtävään siirtäminen ja muun työn tarjoamisvelvollisuus* esiin tuoduista esimerkeistä ei ilmene kohtuuttomia oikeustapauksia, joiden nojalla voitaisiin sanoa, että nykyinen irtisanomisperuste olisi jollain tavalla vinoutunut työntekijän eduksi. On huomattava, että esim. tapauksessa TT:2014-179 yrityksen suuri koko oli yhtenä työntekijän asemaa turvaavana tekijänä (tämän lakiesityksen perusteluna halutaan taata helpompi irtisanominen nimenomaan pienille ja keskisuurille yrityksille, mikä on jo huomioitu nykypäivänäkin siinä, että isompien yritysten irtisanomiselle on oltava painavampi peruste).

Työsopimuksen purkamisen yhteydessä (purkamiseen vaaditaan *erittäin painava* syy) esim. tapaus KKO 2012:89 osoittaa, että nykyinen oikeuskäytäntö suojelee työntekijää työnantajan ylilyönniltä. Työsopimuksen välitön purkaminen ei ollut lain mukaista, vaikka irtisanominen oli. Tässäkin otettiin yrityksen koko työntekijän puolelta lieventävänä asianhaarana huomioon (työnantaja pystyi sijoittamaan muuhun työhön irtisanomisajalla).

2.2.6 *Tilastollista tarkastelua* -luvun lopussa on mainittu, että OECD:n Employment Protection Legislation (EPL) -indeksiin mukaan Suomen irtisanomislainsäädäntö on OECD:n viidenneksi tiukin ja EU-maista vielä tiukempi lainsäädäntö olisi Norjassa (sic!) ja Espanjassa. Tässä on virheellisesti katsottu yleisindeksiä, kun nyt kyseessä olevan lakiesityksen tapauksessa pitäisi tarkastella pelkästään indeksiä, joka koskee yksilöllisiä ja vakinaisia työsuhteita. Tällaisten työsuhteiden EPL-indeksi Suomessa (2.37) oli verrokkimaita Alankomaat (2.85), Portugali (2.85), Italia (2.72), Ruotsi (2.48), Ranska (2.45) ja Espanja (2.43) pienempi vuonna 2019 (ks. taulukko 1). Taulukossa 1 ei ole edes listattu kaikkia EU-maita, mutta jo tästä varsin kattavasta OECD:n maiden otoksesta selviää, että Suomen lakisääntelyn tiukkuus verrokkimaiden keskuudessa on keskimääräinen eikä lähelläkään kaikkien tiukinta sääntelyä.

Taulukko 1. OECD:n Työn turvan tiukkuus (Strictness of Employment Protection) -indeksi, yksilölliset irtisanomiset (vakinaiset työsuhteet). Verrokkimaiden vertailu, 2019 (viimeisin tilasto).

Alanko maat	Portu gali	Italia	Ruots i	Ransk a	Espan ja	Suom i	Norja	Saksa	Japan i	Tansk a	Brita nnia	USA
2,85	2,85	2,72	2,48	2,45	2,43	2,37	2,27	2,22	2,10	1,84	1,74	1,3

Ylipäättään luvussa 2.2. *Voimassa oleva lainsäädäntö* esiin tuodut eri irtisanomis- ja työsopimuksen päättämisperusteiset esimerkit nykyisestä oikeuskäytännöstä vaikuttavat olevan linjassa luvun 2.3 *kansainvälisten säädösten* (esim. ILO:n yleissopimuksen ja Euroopan sosiaalisen peruskirjan *pätevät* irtisanomis- ja työsopimuksen päättämisytyt) kanssa. Näin ollen kansainvälisen koodiston perusteella ei ilmene perustetta muuttaa kansallista irtisanomissääntelyä puoleen tai toiseen.

Lakiesityksen tavoitteista (luku 3) ensimmäinen eli "purkaa työllistämisen esteitä" on vastoin intuitiota: kuinka työntekijöiden irtisanomisen helpottamisella parannetaan työllisyyttä? Mikrotasolla voi olla, että heikosti tuottavan työntekijän tilalle saadaan tuottavampi työntekijä, mutta miten tämä lisää työllisyyttä? Tavoite perustuu myös mikrotason oletukselle; ilmiötä tulisi lähestyä makro- eli koko kansantalouden tasolla. Tälle epäloogiselle argumentille ei löydy myöskään makrotasolla empiiristä tukea, kuten myöhemmin totean.

Toinen tavoite ”vahvistaa erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä” taas pyrkii vastaamaan dilemmaan, joka on jo nykyainsäädännössä otettu huomioon. Ensinnäkin luvun 2.2 esimerkkioikeustapaukset todistavat, että jo nykyiseen lainsäädäntöön perustuva oikeuskäytäntö ottaa huomioon yrityksen koon (isommissa yrityksissä suurempi irtisanomiskynnys). Toiseksi – kuten jäljempänä argumentoin – kyseessä ei ole vain pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytysten muutos vaan koko liike-elämän toimintaympäristön muuttamiseen tähtäävä esitys.

4.1.1 Työsopimuksen irtisanomisperusteet -luvun sanamuodot antavat ymmärtää, että työnantaja ja työntekijä ovat työsuhteen tasavertaiset osapuolet. Kun tällä esityksellä ollaan tosiasiallisesti heikentämässä työntekijän työturvaa, toisen kappaleen ajatus sopimussuhteen tasavertaisuudesta ja sopimisen yhteydessä sovitusta pitämisestä – ikään kuin työsopimus olisi rinnastettavissa liike-elämän osapuolten sopimukseen – on harhaanjohtava.

Edelleen luvussa 4.1.1 nykyisen irtisanomisen kriteerinä esille tuotu ”velvoitteiden vakava laiminlyönti” (joka liittyy nykyainsäädännön *painavan syyn vaatimukseen*) esitetään yhdessä asiallisen syyn kanssa tuottavan ”verrattain korkean irtisanomiskynnyksen”. Esitetään myös, että painava syy ”voi vaikuttaa kielteisesti työnantajan arvioon mahdollisuuksista rekrytoida uusia työntekijöitä”. Paitsi että kyseinen vaikutus on hypoteettinen (ei empiirisesti vahvistettu), on myös otettava huomioon perustelu, miksi painava syy on aikanaan liitetty irtisanomisen yhteyteen. Työlainsäädäntömme on useita kymmeniä vuosia lähtenyt siitä, että työsuhteessa työnantaja on lähtökohtaisesti vahvempi osapuoli, joten painava syy irtisanomiskriteerinä on ollut tarpeen asiallisen syyn yhteydessä.

Samassa alaluvussa (4.1.1) tuodaan esille tämän esityksen yksi hyvin konkreettinen lainsäädäntömuutos. Esitetään, että työnantajalta ei edellytetä työntekijän siirtoa muihin tehtäviin irtisanomisen yhteydessä muutoin kuin työntekoedellytysten muuttumiseen liittyvillä perusteilla. Näin ollen työnantajilla ei tulisi olemaan missään 2.2.4.4 Muuhun tehtävään siirtäminen ja muun työn tarjoamisvelvollisuus -luvussa esitetyn kaltaisessa tapauksessa velvollisuutta siirtää työntekijää toiseen tehtävään. Tämä merkitsee suurta heikennystä työntekijän irtisanomissuojaan.

Esityksestä ei pelkästään ehdoteta sanan ”painava” pudottamista pois asiallisen irtisanomissyyn rinnalta. ”Asiallisen” perusteen näkökulmaa myös vaihdetaan siten, että sen luonne muuttuu työntekijää sanktioivaksi. Luvussa 4.1.1 mainitaan kahteen otteeseen, että irtisanomisen tulee olla asiallinen *seuraus* työntekijän sopimusrikkomuksesta tai olosuhteiden muutoksesta. Nykyisessä lainsäädännössä (HE:n luku 2.1.1) syy työnantajan suorittamalle irtisanomiselle pitää olla asiallinen ja painava. Näin muotoiltuna lain painopisto on siirtymässä työnantajan itsensä arvioiman (asiallisen ja painavan) syyn tarkastelusta työntekijän suorittaman rikkeen tuottaman rangaistuksen – eli irtisanomisen – asiallisuuteen. Jos tällainen muutos – joka tässä esitetään lakiesityksen vaikutusten yhteydessä – siirtyy lopulliseen lakitekstiin, kyseessä on paljon suurempi muutos kuin sanan ”painava” jättäminen lakitekstistä pois. Kyseessä on koko näkökulman siirto työntekijän suojeluperiaatteesta (hänen puolustukseensa tarvitaan asiallinen ja painava syy) työnantajan edun varmistamiseen niin, että työntekijän rikkomuksesta seuraa asiallinen rangaistus.

Lakiesityksen taloudellisten vaikutusten (luku 4.2.2) analyysissa on otettu OECD:n Employment

Protection Legislation (EPL) -indeksi maiden välisten lainsäädännöllisten erojen ja talouskasvun riippuvuussuhteiden tarkastelun pohjaksi. Pääsääntöisesti EPL-indeksi onkin sellainen indikaattori, jota tuleekin käyttää pohjana irtisanomislainsäädännön vaikutusten vertailussa. Yleisesti ottaen luvun 4.2.2.1 päätelmä, että erittäin vahvalla irtisanomissuojalla on negatiivista vaikutusta tuottavuuteen mutta että yksittäisen kansantalouden kohdalla on löydettävissä optimaalinen suhde irtisanomissuojan kireyden ja tuottavuuden välillä, on uskottava. Suomessa irtisanomissuojan kireys on kuitenkin keskinkertainen (taulukko 1).

4.2.2.1 -luku (vaikutukset tuottavuuteen) paitsi esittää keskenään erilaisia tuottavuusvaikutuksia, tulee myös Fedotenkov ym.:iin (2023) nojautuen johtopäätökseen, että EPL:n kiristymisellä on lyhyellä aikavälillä negatiivinen yhteys tuottavuuskasvuun, mutta pitkällä aikavälillä taas positiivinen johtuen ilmeisesti siitä, että lyhyellä aikavälillä pääomaintensiivisyys kasvaa, pitkällä aikavälillä työvoimaintensiivisyys kasvaa, mikä johtaa tuottavuuden laskuun. Tällainen vaikutus ei tunnu olevan kansantaloudelle erityisen hyödyllinen. Täten luvun lopussa varovainen päätelmä ”Tutkimuskirjallisuudesta saa siis kohtuullista tukea sille, että henkilöperusteisen irtisanomiskynnyksen alentaminen voi lisätä yritysten tuottavuutta” luo erheellisesti positiivisen kuvan tuottavuushyödyistä.

Luvussa 4.2.2.2 *Vaikutukset yrityksiin* lähteeseen Boeri & Garibaldi (2007) liitetty erheellinen väite ”Matalampi kynnys irtisanoa työntekijä lisää yritysten rekrytointihalukkuutta”. Boeri ja Garibaldi kyllä puhuvat irtisanomisen helpottamisen jälkeisestä honeymoon-vaikutuksesta, jolloin rekrytointi lisääntyy, mutta pidemmällä aikavälillä vaikutus tasaantuu. Boerin ja Garibaldin mukaan myös irtisanomiskynnyksen heikentäminen vaikuttaa negatiivisesti tuottavuuteen.

Samassa luvussa lähdetä Martins (2009) käsitelty valikoivasti. Martinsia lainaten: ”...päälöydös on, että ne yritykset, jotka saavuttavat joustavuutta irtisanomisisten muodossa, parantavat huomattavasti suorituskykyään. [...] Löydän kuitenkin vain kohtalaisesti näyttöä työntekijöiden virtauksen ja rekrytoinnin lisääntymisestä, enkä lainkaan näyttöä siitä, että yrityksen lisääntynyt suorituskyky olisi johtanut parempiin palkkoihin.” Lisäksi lakiesityksessä Martinsin (2009) tutkimuksen ”irtisanomiskynnyksen helpottaminen” perustui maan (Portugali) sisällä pienten (alle 20 työntekijää) huomattavasti helpomman irtisanomissääntelyn vaikutusten mallintamiseen suhteessa keskisuuriin ja suuriin yrityksiin, joiden irtisanomissääntely oli poikkeuksellisen tiukkaa muihin Euroopan maihin verrattuna.

Edelleen luvussa 4.2.2.2 mainitaan, että ”Pienillä työnantajilla on vähemmän mahdollisuuksia siirtää työntekijää toisiin työtehtäviin kuin suurilla työnantajilla”. Yrityksen koko otetaan huomioon jo nykyisessä oikeuskäytännössä toisiin töihin siirtämisessä työsuhteen päättämisen yhteydessä, ks. esim. KKO 2012:89.

Luku 4.2.3 *Vaikutukset työllisyyteen* kertoo, että irtisanomisen helpottaminen sekä lisää että vähentää työllisyyttä. Luvun alussa referoidaan Kauhasen & Kauhasen (2018) selvitystä, joka tulee johtopäätökseen, että työllisyysvaikutukset ovat epäselvät. Viitataan myös valtioneuvoston selvitykseen samalta vuodelta, jonka pohjalta todetaan, että ”...metodologialtaan kehittyneemmät tutkimukset vaikuttavat painottavan rekrytointivaikutusta [työllisyyden lisääntymistä työttömyyden

kustannuksella]”. Näiden ”metodologialtaan kehittyneempien” tutkimusten reliabiliteettia ja validiteettia en päässyt arvioimaan, koska kyseistä selvitystä ei mainita lakiesityksen lähteissä.

Edelleen samassa luvussa pyritään valikoidusti löytämään positiivista yhteyttä irtisanomislainsäädännön tiukkuuden ja nuorisotyöttömyyden välillä viitaten Potuzakovan ja Bilkovan (2022) sekä Rodriguez-Palenzuelan ja Jimeno-Serranon (2002) tutkimuksiin. On muita vähintään yhtä arvostetuissa tiedelehdissä julkaistuja tutkimuksia, jotka eivät löydä tällaista yhteyttä. Esimerkiksi Avdagic (2014) ei havainnut EPL-indeksillä ja nuorisotyöllisyydellä olevan yhteyttä. Lisäksi luvussa mainittu Gebelin ja Giesecken (2016) tutkimus ei myöskään havainnut irtisanomislainsäädännön lisäävän nuorisotyöllisyyttä.

Luvussa peräänkuulutettiin uudempaa tutkimusta irtisanomislainsäädännön ja työllisyyden välisestä suhteesta. Sitä löytyy arvostetuista tieteellisistä julkaisuista. Arestis ym. (2023) tulivat tulokseen, että EPL:n helpottamisella ei ole vaikutusta työllisyyteen tai työttömyyteen. Ferreiro ja Gomez (2021) puolestaan havaitsivat, että työntekijän turvaa heikentävät vakinaisia tai määräaikaista työntekijöitä koskevat uudistukset eivät merkittävästi vaikuta työllisyyteen. Kyseisen tutkimuksen mukaan ainoa merkittävä työllisyyttä kasvattava tekijä on talouskasvu.

Kaiken kaikkiaan siten *Vaikutukset työllisyyteen* -luvun lopussa esitelty päätelmä ”Kokonaisuutena arvioiden esitettyjen muutosten työllisyysvaikutus jäänee joka tapauksessa pieneksi” on liian optimistinen. Osoitettua työllisyysvaikutusta ei esitetyillä perusteilla nimittäin ole.

Luvussa 4.2.5 *Vaikutukset työelämään* mainitaan tutkimuskirjallisuuden näyttöön tukeutuen, että henkilöperusteisen irtisanomiskynnyksen madaltaminen voi vähentää määräaikaisten työsuhteiden osuutta ja siten lisätä vakinaisten työsuhteiden osuutta palkansaajista. Samanaikaisesti hallitus aikoo helpottaa määräaikaisten solmimista, mikä luo työnantajalle kannusteen lisätä määräaikaisten työn osuutta. Siispä tämä toivottu vaikutus voi mitätöityä ja jopa muuttua negatiiviseksi niin, että työnantajat solmivat enenevässä määrin määräaikaista työsuhteita vakinaisten kustannuksella.

Samassa luvussa (4.2.5) aliarvioitu aiotun uudistuksen vaikutusta työntekijöiden epävarmuuteen: ”Muutos lisää epävarmuutta niiden työntekijöiden kohdalla, joiden työsuoritus on syystä tai toisesta heikentynyt”. Tälle argumentille ei ole esitetty tutkimusnäyttöä, joten se on täysin hypoteettinen. Miten irtisanomista helpottava, työntekijän suojaan yleisesti heikentävä lakimuutos ei olisi vaikuttamatta kaikkiin työntekijöihin riippumatta siitä, onko työsuoritus heikentynyt vai ei?

Saman tyyppinen hypoteettinen arvio luvussa 4.2.6.3 *Vaikutukset perus- ja ihmisoikeuksiin*: ”On mahdollista, että työvoiman vaihtuvuuden arvioitu lisääntyminen ja työllisyyden mahdollinen kohentuminen tukee perustuslain 18 §:ssä säädettyä tavoitetta estää pysyvästi työtä vailla olevien ryhmän muodostumista.” Edellä on jo todettu, että työllisyysvaikutuksia ei voida näyttää toteen. Ei voida siten myöskään estää pitkäaikaistyöttömyyttä ja siten toteuttaa perustuslaissa esitettyä tavoitetta.

Sen sijaan yrittäjän oikeuksia kaavailtu lakiesitys tulee vahvistamaan. Luvussa 4.2.6.3 esitetyn mukaan: ”Työnantajan kannalta esitetyt muutokset vahvistaisivat mahdollisuuksia järjestää yritystoiminta yrittäjän haluamalla tavalla, mikä puolestaan vahvistaa elinkeinovapauden toteutumista”. Tällä viitataan liiketoimintaympäristön haluttuun muutokseen, mihin palaan johtopäätöksissä.

Vaikutukset perus- ja ihmisoikeuksiin -luvusta syntyy ylipäänsä vaikutelma, että sanan ”painava” pudottaminen pois irtisanomisperusteista merkitsee vain ILO:n yleissopimuksen ja Euroopan sosiaalisen peruskirjan ”pätevien” irtisanomisperusteiden toimeenpanoa minimissään. Suomessa ”asiallinen ja painava” syy on ollut yli tämän minimin, ja nyt tasoa halutaan laskea. Tämä lähtökohta ilmaistaan selkeästi luvun 5.1.1 alussa: ”Säännösten muutoksilla pyritään madaltamaan irtisanomiskynnystä.”

Luvussa 7 Työsopimuksen irtisanomisperusteet s. 63 lopussa kerrotaan, mitä sanan ”painava” poistaminen irtisanomisperusteista tarkoittaa: ”Painavan syyn vaatimus on korostanut työsopimuksen jatkuvuutta työntekijän eduksi sellaisissakin olosuhteissa, joissa työsopimukseen liittyviä velvoitteita ei ole täytetty. Esitettyjen muutosten perusteella huomioon otettaisiin nykyistä vahvemmin sellaisia näkökohtia, jotka liittyvät sopimuksen vastaisen menettelyn merkitykseen työnantajan toiminnassa.” Tällä tavalla sanoitettuna perusteet irtisanomiselle muuttuisivat työntekijän suojelun (työntekijä työsuhteen heikompana osapuolena) periaatteesta kohti työnantajan suojelua.

Samalla painotetaan, että pelkkä irtisanomisperusteen asiallisuuden vaatimus *yhdessä kokonaisharkinnan kanssa* suojaisi työntekijää työnantajan mielivallalta. Kokonaisharkinta vaikuttaa osin hyvin relevantilta, muttei riittävältä korvaamaan puuttuvaa työntekijän irtisanomisen painavuusperusteisuutta. Kokonaisharkinnan kuvauksen lopussa luetellut tapauskohtaiset, käyttäytymiseen liittyvät seikat nimittäin ovat omiaan mahdollistamaan irtisanomisen mielivaltaisuuden (subjektiivisuuden aste lisääntyy objektiivisten seikkojen sijasta):

- työntekijän suhtautuminen tekoonsa tai käyttäytymiseensä, sekä erityisesti työntekijän ilmentämä halukkuus korjata toimintaansa
- työn teettämiseen liittyvät erityispiirteet, kuten esimerkiksi työn vaatima korostunut tarve huolellisuuteen
- työnantajan asema, jos sen perusteella työntekijöiltä voidaan edellyttää korostunutta menettelyn moitteettomuutta
- työntekijän osoittama ilmeinen piittaamattomuus tai välinpitämättömyys suhteessa työnantajan toimiin työntekijän puutteellisen tai moitittavan menettelyn oikaisemiseksi.

Lisäksi pykälän 2 momentissa 3 säädettävä työnantajan velvollisuus selvittää irtisanomisen välttäminen sijoittamalla muuhun työhön pelkästään tilanteessa, jossa työntekijän työsuoritus on puutteellinen hänen työntekoedellytystensä muuttumisen vuoksi, edelleen heikentää työntekijän asemaa irtisanomistilanteessa suhteessa työnantajaan.

Luvussa *10.3 Julkisen vallan velvollisuus edistää työllisyyttä ja oikeutta työhön* palataan virheellisiin päätelmiin – jotka siis osoitin virheelliseksi aiempana – että irtisanomiskynnyksen alentamisella olisi positiivinen vaikutus työllisyyteen ja tuottavuuteen. Näitä vaikutuksia ei ole siis pystytty todentamaan. Viittaus valtiovarainministeriön selvityksen (ei mainittu lähteissä) ”metodologialtaan kehittyneempiin” tutkimuksiin, joissa positiivinen työllisyysvaikutus olisi pystytty toteamaan, ei lisää argumentin luotettavuutta.

Johtopäätökset

Esitän työsopimuslain 7 luvun jättämistä ennalleen. Mikäli laki menee tällaisenaan läpi, vaikutuksia tulisi tasapainottaa työntekijän suojaa vahvistavalla sääntelyllä. Perusteluina: 1) irtisanomisen helpottamiselle ei esityksessä voida näyttää positiivisia työllisyys-, tuottavuus- ja talousvaikutuksia, 2) aiottuun muodossaan työsopimuslain 7 luku tulisi muuttamaan radikaalisti painopistettä työntekijän suojelusta työnantajan etujen turvaamiseen, ja 3) yhdessä määräaikaisten työsopimusten helpottamisen kanssa Suomen EPL-indeksi laskisi mutta samanaikaisesti korvaavia, työntekijän turvaa lisääviä toimenpiteitä (koulutus- ja työllisyyspalvelut, sosiaaliturva) ei oltaisi tekemässä; tässä otetaan (jälleen yksi) askel kohti liberaalia markkinataloutta eli Britannian ja Yhdysvaltojen kaltaista markkinatalousjärjestelmää.

Mikro- eli yritystasolta on lakiesitykseen löydetty yksittäinen tutkimus, jossa osoitetaan irtisanomisen helpottamisen parantavan tuottavuutta. Tässäkään positiivinen vaikutus ei näkynyt parempina palkkoina. Näyttö irtisanomisen höllentämisen tuottavuusvaikutuksista on kuitenkin ylipäättään ristiriitaista. Lakiesityksessä nostetaan toistuvasti esille, että irtisanomisen helpottaminen lisää työntekijöiden liikkuvuutta (sekä irtisanomisista että rekrytointia). Irtisanomislainsäädännön tiukkuuden vaikutusta työllisyyteen ei ole voitu sen yksiselitteisemmin näyttämään toteen kuin vaikutuksia tuottavuuteen.

Työvoiman liikkuvuus voi olla tavoite sinänsä. Lakiesityksen ääneen lausumaton – mutta rivien välistä esiin nouseva – tavoite voikin olla yritysten *liiketoimintaympäristön muutos* kohti liberaalia markkinataloutta, jonka yhtenä piirteenä on työvoiman nopeampi liikkuvuus. Hallituksen toinen lakialoite, määräaikaisten työsuhteiden helpottaminen, pyrkii samaan tavoitteeseen. Suomea on aiemmin pidetty ns. koordinoituna markkinataloutena muiden Pohjoismaiden ja Saksan tapaan (Hall & Soskice 2001). Koordinoituissa markkinatalouksissa yrityshallinto pyrkii pitkiin työsuhteisiin; liberaaleissa markkinatalouksissa, kuten Iso-Britannia ja Yhdysvallat, taas helppoon irtisanomiseen ja rekrytointiin (taulukko 2, rivi 3: Yrityshallinto).

Taulukko 2 Neljä julkista aluetta, joilla koordinoitunut ja liberaalit markkinataloudet eroavat (Hall & Soskice 2001)

	Koordinoitu	Liberaali
1. Työmarkkinasuhteet	Konsensukseen perustuva päätöksen- teko; työntekijöille taattu yhteistoiminta	Yksilölliset suhteet työntekijän ja työnantajan välillä
2. Koulutusjärjestelmä	Korkea osaamistaso; yrityskohtaista, teknistä erityisosaamista	Painopiste yleisissä taidoissa; "sertifiointi"
3. Yrityshallinto	Vähemmän nopeita voittoja tavoitteleva; pitkät työurat	Nopea irtisanominen ja rekrytointi; radikaali teknologioiden siirto
4. Yritysten väliset suhteet	Tiiviit yritysten väliset verkostot; suhteisiin perustuvia sopimuksia toisten yritysten kanssa	Perustuvat vakioituihin markkina- suhteisiin ja muodollisiin sopimuksiin

Pidän sekä tätä lakiesitystä irtisanomisperusteen lainsäädännön muuttamisesta myös askeleena pois vuosikymmeniä vallinneesta työntekijän suojelun – työntekijä on lähtökohtaisesti työsuhteen heikompi

osapuoli – periaatteesta. Lakiesityksessä on sanamuotoja, jotka esittävät irtisanomisen kahden tasavertaisen sopijaosapuolen solmiman sopimuksen purkamisena. Aiemmin passiivissa esitetty työntekijän irtisanomiseen johtava prosessi¹ on käsillä olevassa esitetty muutettu aktiivimuotoon, jossa työnantaja on subjekti². Muutokset useissa kohdissa työsopimuksen irtisanomisperusteita antavat viitteitä siitä, että laki tulisi toimimaan työnantajan direktiovallan jatkeena, jossa työntekijän oikeudet määriteltäisiin irtisanomistilanteessa vain hieman vahvemmin, kuin mitä yhdenvertaisuuslainsäädäntö edellyttää.

Esityksen vaikutukset työelämään ja yrityksiin jättävät kokonaan arvailun varaan sen, mitä irtisanomisten helpottaminen vaikuttaa suomalaiseen työnteke- ja yrityskulttuuriin. Lisääntynyt uhka irtisanomisesta ei tulisi koskemaan pelkästään niitä, joiden työteho on syystä tai toisesta laskenut. Pelko irtisanomisesta tulee vaikuttamaan yleisellä tasolla; vaikutus tulee käymään läpi kaikki ammattiryhmät ja koulutustasot. Pelko on usein syynä lisääntyvään varovaisuuteen ottaa vaikeita asioita esille työpaikkatasolla. Voidaan kysyä, missä määrin tämä muutos vähentää työntekijöiden halukkuutta tuoda työpaikan epäkohtia esille, mikä taas voisi vaikuttaa negatiivisesti työpaikan kehitykseen. Yleiseen etuun kohdistuvien uhkien ja haittojen ilmoittamisesta on Suomessa vuonna 2022 toimeenpantu whistleblower-lainsäädäntö, mutta yksilöperusteisen irtisanomisperusteen kriteerin höllentäminen voi tulevaisuudessa uhata työpaikan sisäisistä ongelmista ilmoittavan asemaa.

Lähteet

Arestis, Philip, Ferreira, Jesus ja Gomez, Carmen (2023) Does employment protection legislation affect employment and unemployment? *Economic Modelling* Vol. 126,

Avdagic, Sabina (2014) Does Deregulation Work? Reassessing the Unemployment Effects of Employment Protection. *British Journal of Industrial Relations* 53(1): 6-26. <https://doi.org/10.1111/bjir.12086>

Ferreiro, J., & Gomez, C. (2021). Employment protection, employment and unemployment rates in European Union countries during the Great Recession. *Journal of Economic Policy Reform*, 25(3), 240–258. <https://doi.org/10.1080/17487870.2020.1855175>

Gebel, Michael ja Giesecke, Johannes. 2016. Does Deregulation Help? The Impact of Employment Protection Reforms on Youths' Unemployment and Temporary Employment Risks in Europe, s. 486–500. *European Sociological Review*, Volume 32, Issue 4. August 2016. <https://doi.org/10.1093/esr/jcw022>

Hall, Peter A., and David Soskice (eds) (2001), *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, <https://doi.org/10.1093/0199247757.001.0001>

Potuzakova, Z., ja Bilkova, D. 2022. The EPL index, youth unemployment and emigration within the EU, s. 286–300. *Economics and Sociology*, 15(3).

Rodriguez-Palenzuela, D. ja Jimeno-Serrano, J. F. 2002. Youth Unemployment in the OECD: Demographic Shifts, Labour Market Institutions, and Macroeconomic Shocks. *European Central Bank Working Paper* No. 155.

¹ 2 §:n alku: ”Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää...”

² 2 §:n alku: ”Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen työntekijän...”