



LAUSUNTO HALLITUKSEN ESITYKSEEN TYÖNTEKIJÄN HENKILÖÖN LIITTYVÄÄ IRTISANOMISPERUSTETTA KOSKEVAN LAINSÄÄDÄNNÖN MUUTTAMISEKSI (HE 158/2025 VP)

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta 14.11.2025

Markku Sippola

Vanhempi yliopistonlehtori

Valtiotieteellinen tiedekunta



KRIITTISET ARGUMENTTINI

1. Lakiesityksen huteru perustelu: miksi irtisanomisen helpottamiseen ylipäättään pyritään, koska vertailussa verrokkimaiden kanssa Suomen irtisanomislainsäädännön tiukkuus on keskimääräistä
2. Lakiesityksen perusteiden irrallisuus esitykselle määrätyistä tavoitteista: a. työllisyyden parantamisesta ja b. pienten ja keskisuurten yritysten tarpeiden huomioon ottamisesta
3. Irtisanomislainsäädännöllä on vaara muuttua työntekijää suojelevasta sääntelystä työnantajan direktio-oikeuden ja yhdenvertaisuuslainsäädännön jatkeeksi



HUTERAT PERUSTELUT

- Ei tutkimuksella toteen näytettyjä tuottavuus- ja työllisyysvaikutuksia
- Suomen henkilöperusteisen irtisanomislainsäädännön tiukkuus vakituisissa työsuhteissa keskimääräinen (OECD 2019):

Alan kom aat	Port ugal i	Itali a	Ruo tsi	Ran ska	Esp anja	Suo mi	Norj a	Sak sa	Jap ani	Tan ska	Brit anni a	US A
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



JOS TAVOITTEET NÄENNÄISIÄ, MIHIN TÄLLÄ PYRITÄÄN?

- Työllisyysvaikutuksia ei näytetä toteen, pienten ja keskisuurten yritysten tilanne otetaan jo nykyisin kokonaisharkinnassa huomioon
- Vaikutusta työntekijöiden vaihtuvuuteen: "rapid fire and hire"

	Koordinoitu MT	Liberaali MT
1. Työmarkkina-suhteet	Konsensukseen perustuva päätöksenteko; 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 yrityssopimuksia	Perustuvat vakioituihin markkina-suhteisiin ja muodollisiin sopimuksiin



TYÖNANTAJAN DIREKTIO-OIKEUDEN JA YHDENVERTAISUUSLAINSÄÄDÄNNÖN JATKE?

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

2 §

Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet

Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoaedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on kokonaisarvioinnissa otettava huomioon työnantajan palveluksessa olevien

2 §

Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet

Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen työntekijän henkilöön liittyvästä asiallisesta syystä. Irtisanomiseen eivät saa vaikuttaa syrijivät syyt. Asiallisena syynä voidaan pitää ainakin:
1) 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;



JOHTOPÄÄTÖKSET

Esitän työsopimuslain 7 luvun jättämistä ennalleen. Mikäli laki menee tällaisenaan läpi, vaikutuksia tulisi tasapainottaa työntekijän suojaa vahvistavalla sääntelyllä.

Perusteluni ovat seuraavat:

1. Irtisanomisen helpottamiselle ei esityksessä voida näyttää positiivisia työllisyys-, tuottavuus- ja talousvaikutuksia
2. Aiotussa muodossaan työsopimuslain 7 luku tulisi muuttamaan radikaalisti painopistettä työntekijän suojelusta työnantajan etujen turvaamiseen
3. Yhdessä määräaikaisten työsopimusten helpottamisen kanssa Suomen EPL-indeksi laskisi mutta samanaikaisesti korvaavia, työntekijän turvaa lisääviä toimenpiteitä (koulutus- ja työllisyyspalvelut, sosiaaliturva) – kuten Tanskassa – ei oltaisi tekemässä; tässä otetaan (jälleen yksi) askel kohti liberaalia markkinataloutta eli Britannian ja Yhdysvaltojen kaltaista markkinatalousjärjestelmää.

Kiitos!

markku.sippola@helsinki.fi