

Lausunto Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

Johtava tutkija Merja Kauhanen, Työn ja talouden tutkimus Labore

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

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt Työn ja talouden tutkimus Laboren asiantuntijalausuntoa hallituksen esityksestä eduskunnalle työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamiseksi. Hallituksen esityksen mukaan esityksen tavoitteena on purkaa työllistämisen esteitä ja vahvistaa erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä. Muutosten tavoitteena on alentaa irtisanomisen kynnystä työntekijän henkilöön liittyvissä irtisanomistilanteissa. Muutoksella tavoitellaan työllistämiskyvyn paranemista erityisesti pienissä ja keskisuurissa yrityksissä. Yritysten näkökulmasta esityksen tavoitteena on parantaa tuottavuutta lisäämällä kohtuullisesti työvoiman vaihtuvuutta vaarantamatta kuitenkaan perusteettomasti työntekijöiden työsuhdeturvaa.

Hallituksen 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 työntekehdelytysten 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 korjata menettelynsä.

Kuitenkin esityksen mukaan irtisanomisperusteen riittävyttä arvioitaisiin jatkossakin nykytilaa vastaavasti kokonaisharkinnalla, jossa on huomioitava työntekijän tarkasteltavana olevan menettelyn tai työntekehdelytysten vakavuus ja muut asiaan vaikuttavat seikat. 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

Työsuhdeturva on olennainen osa työlainsäädäntöä ja tarjoaa työntekijöille turvaa. Suomessa sen tarkoituksena on, kuten muunkin työlainsäädännön, suojata työsuhteen heikommassa asemassa olevaa osapuolta (Koskinen 2025).

Taloustieteellisen kirjallisuuden mukaan työsuhdeturvalle on kaksi keskeistä perustetta: se suojaa työntekijöitä perusteettomilta irtisanomisilta ja varmistaa, että työntekijän irtisanova yritys kantaa osan irtisanomisen sosiaalisista kustannuksista (rahalliset, psykologiset ja terveystkustannukset) (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

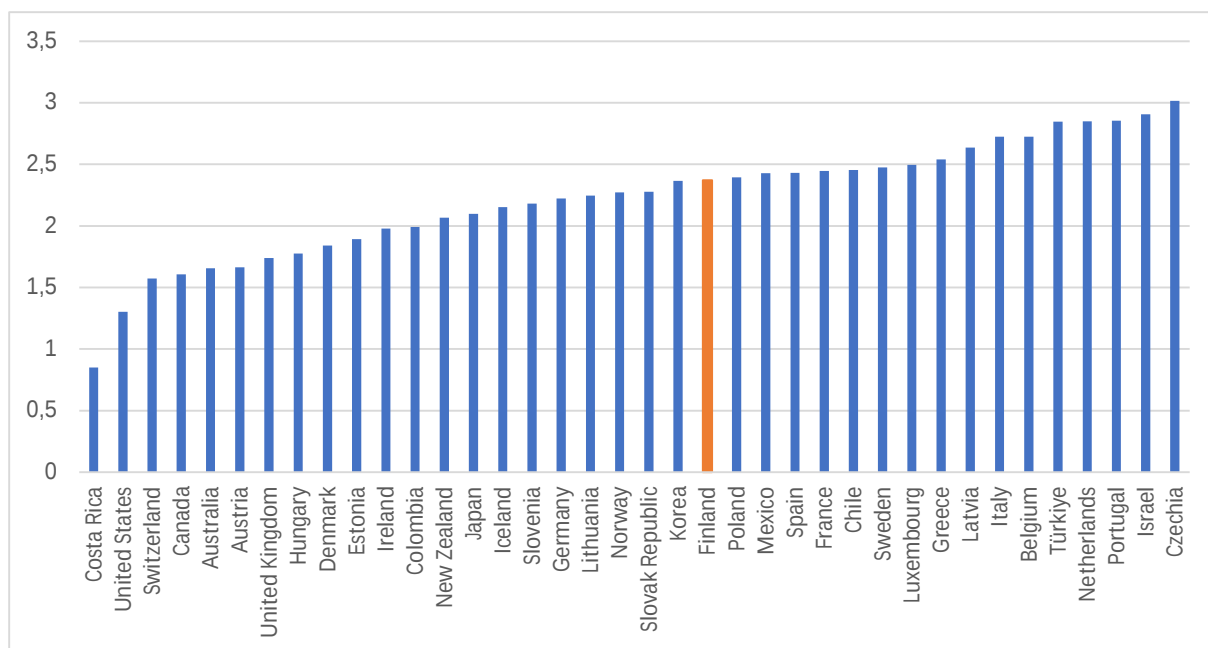
Hallituksen esityksessä halutaan alentaa irtisanomiskynnystä alentamalla henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta. Eri maiden työsuhdeturvalainsäädäntöä on yleisesti verrattu keskenään käyttäen OECD:n laatimia työsuhdeturvaa kuvaavia indikaattoreita, joita indikaattoreita käytetty myös empiirisissä tutkimuksissa muuttujina. Indikaattoreita on päivitetty useita kertoja – uusin OECD:n päivitys indikaattoreihin on vuodelta 2019. OECD:n indikaattoreissa työsuhdeturvan tiukkuudelle ei ole esitetty ainoastaan kokonaismittaria, vaan OECD on myös erikseen laatinut indikaattorit kuvaamaan vakituisten työntekijöiden turvaa kollektiivista ja henkilöperusteista irtisanomista vastaan sekä määräaikaisten työsuhteiden säätelylle.

OECD:n henkilöperusteista irtisanomissuojaa koskevan indikaattorin (joka saatu keskiarvona henkilöperusteisen irtisanomisen eri osa-alueiden indikaattoreista) (ks. kuvio 1) mukaan henkilöperusteinen työsuhdeturva ei ole Suomessa erityisen tiukka, vaan on OECD-maiden keskitasoa – Suomen sijoitus on 17. 34 OECD-maan joukossa. Heikoimman henkilöperusteisen irtisanomismaihin kuuluu paljon anglosaksisia maita.

Keskittyen indikaattorivertailussa pelkästään Euroopan maihin, havaitaan että 24 Euroopan maan joukossa Suomen sijoitus on ko. indikaattorin mukaan 13., eli keskitasoa. Suomea tiukempi säätely henkilöperusteisessa irtisanomisessa on yhteensä 12 Euroopan maassa, mm. Alankomaissa, Ranskassa ja Ruotsissa (vuoden 2019 tilanne).



Kuvio 1. OECD Indikaattori: Irtisanomissuoja henkilöperusteisessa irtisanomisessa



Lähde: OECD (2020). Mitä pienempi indeksi arvo, sitä heikompi henkilöperusteinen työsuhdeturva ja mitä suurempi arvo, sitä parempi suoja.

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

Hallituksen esityksessä käydään laajalti läpi ehdotusten taloudellisia vaikutuksia. Keskeisenä tavoitteena irtisanomissäätelyn muutoksella on madaltaa yritysten irtisanomiskynnystä, 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 työntekijöitä vakituisista työsuhteista lisäten irtisanomisia ja siten alentaen työllisyyttä ja pysyvissä työsuhteissa työskentelevien määrää. (Bertola 1999; Garibaldi and Violante 2005, Kauhanen ja Kauhanen 2018). Johtuen näistä vastakkaisista vaikutuksista, vaikutus työllisyyden nettomuutokseen on epäselvä. 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).

Vuonna 2020 ilmestyi Brancaccion, De Cristofaron ja Giamettin meta-analyysi, johon he sisällyttivät 53 tutkimusta vuosilta 1990–2019, joissa tarkasteltiin OECD:n työsuhdeturvaintodistoreita 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 päättyivät 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.

Toinen vuonna 2020 ilmestynyt meta-analyysi on Heimberger (2020), joka analysoi laajasti, vaikuttaako työsuhdeturva työttömyyteen. Tutkimus analysoi 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 käytetyillä työsuhdeturvan mittareilla havaittiin myös olevan merkitystä.

Irtisanomissuojan vaikutusten arviointi on ylipäänsä empiirisesti hyvin hankalaa. Koko talouden tason tilastoaineistoja käyttävät maavertailut eivät välttämättä anna luotettavia arvioita työsuhdeturvan kausaalivaikutuksista taloudellisiin tulemiin. Kausaalivaikutuksia voidaan arvioida luotettavimmin tutkimalla irtisanomissuojaa koskevia lakimuutoksia hyödyntäen yksilö- ja yritystason aineistoja. Tällaisten tutkimusten puutteena on kuitenkin se, että niissä ei arvioida uudistuksen vaikutuksia muihin kuin uudistuksen kohteena olevaan ryhmään. Jos syrjäyttämisaikutuksia muihin ryhmiin ei oteta huomioon, uudistusten vaikutuksista aggregaattitasolla ei voida tehdä johtopäätöksiä. (Skedinger 2011; Duval et al. 2017).



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).

Työsuhdeturvalla voi olla positiivisia vaikutuksia työn tuottavuuteen seuraavista tekijöistä 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; (iii) jos työsuhdeturva lisää investointeja fyysiseen pääomaan, tämä voi lisätä työn tuottavuutta, jos fyysinen pääoma ja työntekijöiden taidot ovat komplementteja keskenään; (iv) jos työsuhdeturva saa yritykset valikoimaan työntekijänsä tarkemmin, tämä työntekijöiden laadun parantuminen voi johtaa työn tuottavuuden paranemiseen ja (v) jos tiukempi työsuhdeturva ajaa tehottomat yritykset pois markkinoilta. (ks. Kauhanen ja Kauhanen 2018).

Työsuhdeturvalla voi olla negatiivisia vaikutuksia työn tuottavuuteen johtuen seuraavista syistä: (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 ja (iii) jos työsuhdeturva vähäisemmän irtisanomisriskin kautta vaikuttaa työntekijöiden työpanokseen tai poissaoloihin, voi tämä vähentää työn tuottavuutta. Tiukalla työsuhdeturvalla voi olla negatiivisia vaikutuksia myös aggregaattitason tuottavuuteen siinä määrin, kun se vähentää työntekijöiden liikkuvuutta matalan ja korkean tuottavuuden yritysten välillä. (ks. Kauhanen ja Kauhanen 2018).

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 (Ks. tarkemmin Kauhanen ja Kauhanen 2018). Hallituksen esityksessä todetaan, että empiirisessä tutkimuksessa näyttö irtisanomissääntelyn tiukkuuden ja tuottavuuden välillä on melko vahvaa, joskaan ei täysin kiistatonta.



Irtisanomissuojan heikentäminen lisää työn epävarmuutta

Hallituksen esityksessä todetaan, että irtisanomiskynnyksen alentaminen lisääisi mahdollisuuksia työntekijän irtisanomiseen, mikä voi jossain määrin lisätä työntekijöiden kokemaa epävarmuutta työsuhteiden pysyvyydestä.

Työn epävarmuuden lisääntymisellä voi tutkimusten mukaan olla monenlaisia negatiivisia 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.

Helsingissä 13.11.2025

Merja Kauhanen, Työn ja talouden tutkimus Labore

Kirjallisuus

Ashford, S. J., Lee, C., and Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829.

Bertola, G. (1999). Microeconomic perspectives on aggregate labor markets, in O.Ashenfelter and D. Card (eds.), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3, Elsevier Science, North-Holland, Amsterdam.

Blanchard, O. and Wolfers, J. (2000). The role of shocks and institutions in the rise of European unemployment: the aggregate evidence. *Economic Journal*, Vol. 110(462), C1-C33.

Brancaccio, E., De Cristofaro, F., ja Giammetti, R. (2020). A Meta-analysis on Labour Market Deregulations and Employment Performance: No Consensus Around the IMF-OECD Consensus. *Review of Political Economy*, 32(1), 1–21.

Caroli, Eve, and Mathilde Godard. 2016. Does job insecurity deteriorate health? *Health Economics*, 25(2), 131–147.



Duval, R., Furceri, D. and Jalles, J. (2017), Job Protection Deregulation in Good and Bad Times, IMF Working Paper WP/17/277.

Garibaldi, P. and Violante, G.L. (2005). The employment effects of severance payments with wage rigidities, *Economic Journal* 115(506), 799–832.

Heimberger, P. (2021). Does employment protection affect unemployment? A meta-analysis. *Oxford Economic Papers*, Vol. 73(3), 982–1007.

Kauhanen, M. (2018). Asiantuntija-arvio liittyen kahteen suunniteltuun työsopimuslakia koskevaan muutokseen. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Kauhanen, M. ja Kauhanen, A. (2018). Irtisanomissuojan taloudelliset vaikutukset. Työpoliittinen aikakauskirja 4/2018, 11-20.

Kemper, J. (2017). Employment Protection, Capital Investments and Labor Productivity, KOF Working Papers no. 434.

Koskinen, S. (2025). Vierashuoneessa työoikeuden emeritusprofessori OTT, VTK Seppo Koskinen: Hallituksen esitys työntekijän irtisanomiskynnyksen madaltamisesta eduskuntaan – madaltuuko, ja jos, niin minkä verran? <https://www.edilex.fi/uutiset/9864>

OECD (2020). OECD Employment Outlook 2020. OECD: Paris.

Paanetoja, J. (2025). Vierashuoneessa OTT, työ- ja sosiaali oikeuden dosentti Jaana Paanetoja: Irtisanomiskynnyksen madaltamisesta – ajatuksia hallituksen esityksestä HE 158/2025 vp. <https://www.edilex.fi/uutiset/98698>

Pissarides, C. (2010). Why do firms offer ‘employment protection’?, *Economica*, Vol. 77(308), 616–636.

Skedinger, P. (2011), Employment consequences of employment protection legislation, *Nordic Economic Policy Review* 1/2011, 45–83.

Valtiovarainministeriö, rakenneyksikkö (2025). Henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen muuttaminen. Muistio 30.10.2025.

