

Perustuslakivaliokunnalle

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

Esitän lausuntonani kunnioittavasti seuraavan:

Esityksen pääsisältö

Esityksessä esitetään työsuhtelakiin ja erityislaissa olevien sääntöjen muutoksia, jotka koskevat henkilöön liittyvän irtisanomisen perusteita. Sääntöjä muutettaisiin niin, että työsuhteen päättämiseen riittäisi asiallinen syy nykyisen asiallisen ja painavan syyn sijasta. Lisäksi jatkossa rikkomisen tai laiminlyönnin ei enää edellytettäisi kohdistuvan työsuhteessa vaikuttavien velvoitteiden kannalta ”olennaisiin” velvoitteisiin eikä rikkomisen tai laiminlyönnin edellytettäisi olevan enää laadultaan ”vakavaa”. Myös irtisanomisperusteen arvioinnissa huomioon otettavista seikoista säädettäisiin esityksen perusteella nykyistä täsmällisemmin ja henkilöperusteisiin irtisanomistilanteisiin liittyvä muun työn tarjoamisvelvollisuus rajattaisiin koskemaan vain tilanteita, joissa työntekijän edellytykset tehdä työtä ovat muuttuneet työsuhteen aikana.

Esityksen arvioinnin lähtökohdista

Ehdotettujen muutosten kannalta keskeisiä ovat erityisesti perustuslain (731/1999, PL) 18 §:n sisältö, PL 6 §:n yhdenvertaisuussäännös sekä PL 22 §:n mukainen perus- ja ihmisoikeuksien turvaamisvelvoite. Suomea sitovien kansainvälisten sopimusten osalta uudistuksella on yhtymäkohtia erityisesti työsuhteen päättämistä koskevaan ILO:n yleissopimukseen sekä uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan sääntelyyn.

Perustuslain 18 §:n 3 momentissa säädetään kiellosta erottaa työntekijä työstä ilman lakiin perustuvaa syytä. Perustuslakivaliokunnan käytännön mukaan työsuhteen osapuolten kannalta säännös merkitsee sitä, että vain laissa säädetyt syyt oikeuttavat työstä erottamiseen. Säännöksen on tulkittu suojaavan palvelussuhteen pysyvyyttä. (PeVL 64/2002 vp, s. 4-5; PeVL 47/2016 vp, s. 2; PeVL 47/2018 vp, s. 2.) Säännös edellyttää päättämistilanteilta myös tiettyä ennustettavuutta. Perustuslakivaliokunta ei ole käytännössään pitänyt PL 18 §:n 3 momentin kannalta asianmukaisena esimerkiksi sitä, että irtisanomista koskeva sääntelyn tulkinnat jäävät perusteluiden tai ehkä vasta useiden vuosien jälkeen täsmentyvän oikeuskäytännön varaan. (PeVL 47/2018 vp, s. 3.) Tiettyä ennustettavuutta edellyttää myös perustuslain yhdenvertaisuussäännöksestä johdettu mielivallan kielto (HE 309/1993 vp, s. 69).

Ehdotettu sääntely voi liittyä myös julkisen vallan perustuslain 18 §:n 2 momentissa säädettyyn työllisyyden edistämistehtävään. Hallituksen esityksen perustelujen mukaan esityksellä toteutetaan julkisen vallan velvollisuutta edistää työllisyyttä ja jokaisen oikeutta työhön muun muassa lisäämällä yritysten rekrytointihalukkuutta. Esityksellä tavoitellaan työllistämisen esteiden purkua sekä pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytysten vahvistamista. Muutosten katsotaan tukevan yritysten mahdollisuuksia toimia mahdollisimman tuloksellisesti. Näin esityksen katsotaan sen perustelujen mukaan toteuttavan myös perustuslain 18 §:n 1 momentissa tarkoitettua elinkeinonvapautta. (HE 158/2025 vp, s. 27, 67–68.)

Esityksen vaikutusarviointia koskevassa luvussa tuodaan esiin, että muutosten arvioidaan madaltavan irtisanomiskynnystä. Irtisanomiskynnyksen alentaminen voi kohtuullisesti lisätä työvoiman vaihtuvuutta. Esityksessä esitettyjen arvioiden mukaan työntekijästä johtuvan irtisanomisen helpottaminen lisännee sekä irtisanomisista että rekrytointeja. Tällä arvioidaan olevan maltillisia yritysten tuottavuutta lisääviä vaikutuksia. (HE 158/2025 vp, s. 29–30) Toisaalta esimerkiksi esityksen vaikutuksia työllisyyteen tai työttömyyteen ei esityksen mukaan voida määrittää. Irtisanomissuojan vaikutuksilla saattaa olla tutkimuskirjallisuuden valossa myönteistä vaikutusta työllisyyteen tai työttömyyteen, mutta asia on epävarma. (HE 158/2025 vp, s. 35.)

Sekä ILO:n yleissopimus nro 158 että Euroopan sosiaalisen peruskirjan 24 artikla edellyttävät irtisanomiselta pätevää syytä tai perustetta. Lisäksi kummassakin asiakirjassa mainitaan perusteet, jotka eivät ole päteviä irtisanomisperusteita. Myös Euroopan unionin perusoikeuskirjan 30 artikla edellyttää työntekijöiden suojelua perusteettomalta irtisanomiselta. Erityisesti ILO:n yleissopimuksen nro 158 vaatimukset ovat olleet pohjana voimassa oleville työsopimuslain ja merityösopimuslain henkilöperusteista irtisanomista koskeville säännöksille.

Keskeisimmät lainsäädäntömuutoksessa huomioon otettavat perus- ja ihmisoikeudelliset näkökulmat on hallituksen esityksessä esitetty. Keskityn tässä lausunnossa vain huomionarvoisimpiin muutoksiin koskeviin seikkoihin. Tarkastelen seuraavaksi tarkemmin hallituksen esityksessä esitettyjä keskeisiä uudistuksia ja muutoksia.

Painavuuskriteerin sekä ”olennaisuus” ja ”vakavuus -kriteerien poistaminen

Ehdotetun muutoksen perusteella irtisanomiseen riittäisi jatkossa henkilöperusteisissa irtisanomisissa asiallinen syy. Lisäksi jatkossa ei enää edellytettäisi sitä, että rikkomisen tai laiminlyönnin tulisi kohdistua työsuhteen velvoitteiden kannalta ”olennaisiin” velvoitteisiin. Irtisanomisperusteelta ei edellytettäisi enää myöskään sitä, että rikkomisen tai laiminlyönnin tulisi olla laadultaan ”vakavaa”.

Irtisanomisen perusteeksi jäävää asiallista syytä tulisi perusteluiden mukaan arvioida toisaalta *asiallisuuden luonteen* (minkälaiset syyt ylipäätään kelpaavat

irtisanomisperusteeksi) ja toisaalta *asiallisuuden vakavuuden asteen* (syiden oltava riittävän merkityksellisiä työsopimuksen jatkamisedellytysten kannalta) perusteella. Painavuuskriteerin poistolla on esityksen mukaan joka tapauksessa tarkoitus madaltaa irtisanomiskynnystä ja tavoitteena on, että irtisanomisperuste voisi täyttyä nykyiseen nähden astetta kevyemmin. (HE 158/2025 vp, s. 59.)

Asiallisen syyn riittävyttä on hallituksen esityksessä pyritty täsmentämään edelleen. Riittävyttä arvioitaisiin esityksen mukaan suhteessa siihen, onko työntekijän menettely ollut sellaista, että työsuhteen irtisanomista voidaan pitää ymmärrettävänä ja sopusuhtaisena seurauksena työntekijän menettelylle tai työntekoaedellytysten heikentymiselle. Merkitykseltään vähäiset puutteet tai virheet työntekijän toiminnassa eivät muodostaisi asiallista syytä irtisanomiselle. Irtisanomisperusteelta vaadittava asiallisuus edellyttäisi jatkossakin muun muassa sitä, että peruste ei saisi olla yhteiskunnassa vallitsevan hyvän tavan vastainen tai mielivaltaisen. Säännöksessä edellytettäisiin myös, etteivät irtisanomisperusteeseen saa vaikuttaa syrjivät syyt. (HE 158/2025 vp, s. 59–60.)

Lain tasolla esitettäisiin jatkossa joitakin sellaisia tyypillisimpiä syitä, jotka voivat olla irtisanomisen perusteena. Näitä voisivat olla ehdotetun TSL 7 luvun 2 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan esimerkiksi työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättäminen, töiden laiminlyöminen, perusteettomat poissaolot, epäasiallinen käytös sekä huolimattomuus työssä. Hallituksen esityksen mukaan luettelo ei kuitenkaan ole tyhjentävä ja irtisanomisperusteena hyväksyttäisiin samat työntekijän puolella olevat syyt kuin nykyisinkin. (HE 158/2025 vp, s. 60.)

Hallituksen esityksessä ei pystytä tarkemmin määrittelemään sitä, kuinka paljon irtisanomiskynnyksen olisi tarkoitus laskea. Perusoikeuksien rajoitusedellytysten näkökulmasta muutokset ovat ongelmallisia erityisesti täsmällisyys- ja tarkkarajaisuusvaatimuksen kannalta. Henkilökohtaisen perusteen kohdalla irtisanomiskynnyksen hahmottuminen ja irtisanomistilanteessa huomioon otettavien seikkojen arviointi on vuosikymmenten oikeuskäytännön lopputulosta. Vuoden 2001 työsopimuslain uudistuksen yhteydessäkään tehdyillä irtisanomisen perusteiden muutoksilla ei tavoiteltu vanhan oikeuskäytännön muuttamista tai kumoamista, vaan muutokset olivat vain kielellisiä. (HE 157/2000 vp, s. 96.) Perustuslakivaliokunta on työsopimuslain uudistuksen yhteydessä katsonut, että vaikka säännöksiin työsopimuksen irtisanomisperusteista sisältyi joustavia ilmaisuja, oli olennaista se, että perusteiden katsottiin täsmentyvän tarpeeksi esimerkiksi siihenastisten tulkintojen perusteella (PeVL 41/2000 vp, s. 7). Perustuslakivaliokunta on käytännössään pitänyt toisaalta ongelmallisena irtisanomisen perusteiden määrittymisen jäämistä pitkälti lain perusteluiden ja vasta vuosien päästä määrittävän oikeuskäytännön varaan (PeVL 47/2018 vp, s. 3).

Nytään hallituksen esityksellä ei sinänsä kumota aikaisempaa henkilöperusteista irtisanomista koskevaa oikeuskäytäntöä, mutta sitä pyritään osin muuttamaan. Uuden irtisanomiskynnyksen muotoutuminen nykytasoa alhaisemmaksi voi laissa täsmennetyistä esimerkkiperusteista huolimatta viedä hyvin pitkän aikaa. Esityksessä lain tasolle nostetut perusteet eivät tuo varsinaisesti mitään uutta suhteessa aikaisempaan oikeuskäyttöön. Samanaikaisesti ehdotetuilla ja jatkossa laissa mainituilla perusteilla ei myöskään ole tavoiteltu mitään muutosta siihen, minkälaiset perusteet voivat ylipäänsä olla irtisanomiseen johtavia. Tämä lisää säännöksen tulkintavarmuutta, sillä aikaisemmasta oikeuskäytännöstä saadaan tukea säännöksen tulkintoihin. Säännöksellä tavoiteltuun uuteen alhaisempaan irtisanomiskynnyksen tasoon täsmennystä ei kuitenkaan saada hallituksen esityksen perusteluissa mainittua kynnyksen madaltamistavoitetta enempää. Tämä voi johtaa oikeuskäytännön osalta ongelmalliseen tulkintalähtökohtaan, jossa ns. ”kiperissä” tapauksissa irtisanomisperusteen soveltamislähtökohdaksi muotoutuu irtisanomisperusteen täyttyminen vain siksi, että uuden lainsäädännön yksiselitteiseksi tavoitteeksi on asetettu kynnyksen madaltaminen. Tällainen lopputulos olisi työntekijöiden suojelun ja oikeusturvan toteutumisen kannalta ongelmallinen ja saattaisi olla osin esityksellä tavoitellunkin vastainen.

Hallituksen esityksen mukaan myös ”olennaisuus” ja ”vakavuus” -kriteerit ja niiden poistaminen ovat painavuuskriteerin ohella merkityksellisiä irtisanomiskynnyksen madaltamisen kannalta, sillä nämä lisäkriteerit vaikuttavat irtisanomisperusteen arviointiin. Muutetulla sanamuodolla ilman ”olennaisuus” ja ”vakavuus” -kriteerejä alennettaisiin irtisanomiskynnystä, mutta rikotun velvoitteen luonteella ja rikkomuksen vakavuudella olisi jatkossakin merkitystä irtisanomisperusteen riittävyyden arvioinnissa. Irtisanomisperustetta arvioitaessa merkitystä annettaisiin työntekijän menettelyn moitittavuudelle. (HE 158/2025 vp, s. 60.)

Muutoksessa voidaan pitää ongelmallisena erityisesti ”olennaisuus” -kriteerin poistamista. Säilyttämällä kriteeri voitaisiin auttaa uuden oikeuskäytännön muotoutumista, sillä oikeuskäytäntöä työsuhteessa olennaisiksi katsottavista ehdoista ja velvoitteista on jo paljon olemassa. Kriteerin poistaminen lisää selvästi säännöksen tulkinnallista epävarmuutta. Olennaisia ehtoja koskevilla tulkinnoilla on myös yhteys oppiin työsuhteen ehtojen muuttamisesta. Oppi korostaa osapuolten välistä työsopimuksellista suhdetta, jossa esimerkiksi osapuolten välillä vakiintumisen myötä olennaisiksi muotoutuneita ehtoja ei voi enää yksipuolisesti muuttaa, koska niistä voidaan katsoa hiljaisesti sovitun (esim. KKO 2021:76; KKO 2023:76). Esityksen tavoitteet irtisanomiskynnyksen madaltamisesta olisi mahdollista toteuttaa myös säilyttämällä olennaisuutta koskeva kriteeri. Ratkaisu täyttäisi näin paremmin täsmällisyyden ja tarkkarajaisuuden vaatimuksen, olisi suhteellisuusvaatimuksen kannalta asianmukaisempi sekä myös oikeusvarmuuden näkökulmasta perustellumpi.

Kokonaisharkinta päättämisarvioinnissa

Kokonaisarvioinnin sijaan uudessa säännöksessä säädettäisiin kokonaisharkinnasta. Käytettävän ilmaisun muutos olisi hallituksen esityksen mukaan ainoastaan kielellinen. (HE 158/2025 vp, s. 59.) Varsinaisista kokonaisharkinnassa huomioon otettavista seikoista säädettäisiin muutetussa laissa nykyistä täsmällisemmin. Kokonaisharkinnassa olisi otettava huomioon työntekijän tarkasteltavana olevan menettelyn tai työnteoedellytysten muuttumisen vakavuus ja muut asiaan vaikuttavat seikat, kuten: 1) työntekijän asema ja tehtävien luonne; 2) työntekijän muu työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden vastainen toiminta; 3) työnantajan toimet omien velvollisuuksiensa täyttämiseksi, kuten työntekijän riittävä ohjeistaminen, sekä työnantajan muu asiaan liittyvä menettely; 4) työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä; 5) työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Hallituksen esityksen mukaan kokonaisharkinnassa huomioon otettavien seikkojen näkyminen selkeämmin lain tasolla saattaisi sekin vaikuttaa irtisanomiskynnystä alentavasti (HE 158/2025 vp, s. 29). Esityksen mukaan nykytilaa vastaavasti kokonaisharkinnassa selvitettäisiin työntekijän moitittavan menettelyn ja sen seurausten lisäksi työntekijän menettelyyn vaikuttaneet tekijät sekä työhön ja muihin menettelyyn vaikuttaneisiin olosuhteisiin liittyvät seikat. Käytännössä kokonaisharkinta merkitsisi esityksen mukaan intressivertailua irtisanomisen puolesta ja sitä vastaan puhuvien seikkojen välillä. Harkinnassa huomioon otettavien seikkojen merkitys ja painoarvo arvioitaisiin tilannekohtaisesti ja kokonaisharkinnan merkitys korostuisi rajatapauksissa. (HE 158/2025 vp, s. 61.)

Hallituksen esityksen perustelujen mukaan myös kokonaisharkinnalla olisi yhteys painavuuskriteeriin ja sen poistamiseen. Esityksen mukaan kysymys on siitä, minkälaisen painoarvon erilaiset kokonaisharkinnassa huomioon otettavat näkökohdat saavat. Hallituksen esityksen perustelujen mukaan painavan syyn vaatimus on korostanut työsopimuksen jatkuvuutta työntekijän eduksi sellaisissakin olosuhteissa, joissa työsopimukseen liittyviä velvoitteita ei ole täytetty. Toisaalta esityksessä katsotaan, että irtisanomisperusteen asiallisuuden vaatimus yhdessä kokonaisharkinnan kanssa kuitenkin myös suojaisi työntekijää mielivaltaisista tai vähäisiin taikka yllättäviin syihin perustuvia irtisanomisia vastaan. (HE 158/2025 vp, s. 63.)

Hallituksen esityksen perusteluissa viitataan kokonaisharkinnan osalta lähtökohtaan, jonka perusteella kokonaisharkinnassa ei tarvitsisi ottaa huomioon luettelossa erikseen mainittuja seikkoja, jos tapaus on itsessään riittävän vakava tai toisaalta riittävän vähäinen. (HE 158/2025 vp, s. 55.) Esityksen mukaan jokaista luettelossa mainittua seikkaa ei tarvitsisi arvioida kaikissa tilanteissa, vaan ainoastaan kyseessä olevan tilanteen kannalta olennaiset seikat tulisi ottaa huomioon. Luettelossa mainittujen seikkojen huomiointi ja toisaalta painoarvo riippuisi käsillä olevan tilanteen vakavuudesta. (HE 158/2025 vp, s. 62.)

Hallituksen esityksen perusteluiden maininnat kokonaisharkinnasta ovat omiaan tuottamaan säännöksen soveltamiseen tulkinnallista epävarmuutta. Perustelujen mukaan jäisi oikeuskäytännön harkittavaksi sekä se, milloin kokonaisharkintaa tulee tehdä että se, missä laajuudessa kokonaisharkinnassa lain mukaan huomioon otettavia seikkoja tulee kussakin tapauksessa huomioida. Ratkaisua ei voida pitää täsmällisyyden ja tarkkarajaisuuden kannalta täysin onnistuneena. Säännöksen soveltamisen kannalta tulkinnallisesti selkeämpi olisi lähtökohta, jossa kokonaisharkinta tulisi tehdä, mutta tuomioistuimelle jätettäisiin kuitenkin harkinta kunkin tapauksen kannalta merkityksellisten seikkojen painoarvon osalta. Tällä tavoin myös kokonaisharkinnalle perusteluissa asetettu tavoite suojata työntekijöitä mielivaltaisista tai vähäisiin taikka yllättäviin syihin perustuvia irtisanomisia vastaan toteutuisi paremmin.

Osapuolten välillä vaikuttaa myös keskinäinen lojaliteetti, josta on mainittu hallituksen esityksessä. (HE 158/2025 vp, s. 28.) Keskinäisen lojaliteetin perusteella osapuolten tulee ottaa huomioon kohtuullisissa määrin myös toistensa edut. Lojaliteetilla on myös ilmentymänsä osapuolten välisissä työsuhtesopimusten yleisvelvoitteissa (TSL 2:1 § ja 3:1 §). Lojaliteettiperiaatteella olisi jatkossakin vaikutusta irtisanomisperusteen arvioinnissa, eikä tämän mahdollista vaikutusta ole hallituksen esityksessä pyritty nähtävästi irtisanomistilanteiden osalta mitenkään muuttamaan. Lojaliteettivelvollisuuden on katsottu irtisanomistilanteiden osalta muun muassa edellyttävän, että työnantajan on pyrittävä ylläpitämään työsuhteen jatkuvuutta (esim. KKO 2021:66, kohta 10). Epäselväksi hallituksen esityksen valossa jää kuitenkin se, mikä on jatkossa lojaliteettiperiaatteen suhde uuden oikeuskäytännön mukaiseen alhaisempaan irtisanomiskynnykseen sekä se, missä määrin ja mihin suuntaan (kynnystä nostavasti vai alentavasti) lojaliteetti irtisanomistilanteissa tulee vaikuttamaan esimerkiksi osapuolten keskinäisten velvoitteiden toteutumisen arvioinnissa.

Muun työn tarjoaminen

Hallituksen esityksellä muun työn tarjoaminen olisi tarkoitus rajata vain tilanteisiin, joissa olisi kyse työntekijän työntekeä edellyttävien muuttumisesta. Muissa tilanteissa tätä ei enää edellytettäisi. Tämä on osittainen muutos aikaisempaan, sillä nykyisessä lainsäädännössä muun työn tarjoamisvelvollisuus on lain mukaan väistynyt suoraan vain niissä tilanteissa, joissa kyseessä on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista (TSL 7:2.5 §). Näissä tilanteissa työnantajan ei ole edellytetty noudattavan myöskään varoitusten menettelyä.

Oikeuskäytännön (esim. KKO 2016:13) perusteella muun työn tarjoamisvelvollisuus ilmentää työsuhteessa noudatettavaa lojaliteettiperiaatetta, jonka mukaan työnantajan on otettava työsuhteessa huomioon myös työntekijän edut. Tämä tarkoittaa muun ohella sitä, että työnantajan on pyrittävä ylläpitämään työsuhteen jatkuvuutta, jollei

työsuhteeseen liittyvä luottamussuhde ole horjunut niin vakavasti, että työnantajalta tällaista ei voida kohtuudella edellyttää. Vallitsevan oikeuskäytännönkin perusteella muun työn tarjoaminen on siis tullut kyseeseen lähinnä tilanteissa, joissa irtisanomisperusteesta huolimatta luottamuspuola työnantajan ja työntekijän välillä ei vielä ole. Muun työn tarjoamisvelvollisuus on soveltunut parhaiten nimenomaan sellaisiin tilanteisiin, joissa esimerkiksi työntekijän työkyky on sairauden tai muun vamman takia heikentynyt. Hallituksen esityksessä ei ole tältä osin kyse yhtä merkittävästä muutoksesta kuin muutoin irtisanomisperusteita koskevien kriteereiden kohdalla. Muutoksella voi kuitenkin olla vaikutusta esimerkiksi alisuoriutumistapauksissa irtisanomiskynnyksen ylittymiseen. Hallituksen esityksen mukaan muun työn tarjoamisvelvollisuuden muuttaminen helpottaa irtisanomismenettelyä, kun työnantajalla ei olisi enää velvollisuutta selvittää mahdollisuutta tarjota työntekijälle muuta työtä, ellei kyse olisi työntekoaedellytysten muuttumiseen liittyvästä tilanteesta (HE 158/2025 vp, s. 29).

Siirtymäsäännökset

Hallituksen esityksessä esitetyn siirtymäsäännöksen perusteella työntekijän irtisanomiseen yksinomaan sellaisen menettelyn takia, joka on tapahtunut ennen lain voimaantuloa, sovellettaisiin vanhoja irtisanomisperusteita. Perusteluissa siirtymää on täsmennetty edelleen siten, että jos sitten kuitenkin työntekijän irtisanomisen perusteena oleva menettely onkin alkanut ennen esitettyjen muutosten voimaantuloa ja jatkunut esitettyjen muutosten voimaantulon jälkeen, sovellettaisiin kokonaisuudessaan uusia säännöksiä. (HE 158/2025 vp, s. 65–66.)

Siirtymäsäännöksen mukaisella soveltamisella voitaisiin vaikuttaa monissa tapauksissa taannehtivasti osapuolten välisten velvoitteiden toteutumisen arviointiin ja kokonaisharkinnan kautta niiden seurauksiin. Tämä voi olla ongelmallinen ratkaisu ainakin PL 15 §:n kautta turvatun sopimussuhteiden pysyvyyden kannalta.

Esityksen vaikutuksista

Esityksellä arvioidaan olevan maltillisia yritysten tuottavuutta lisääviä vaikutuksia ja esityksen arvioidaan lisäävän yritysten rekrytointihalukkuutta. Esityksessä on arvioitu taloudellisia vaikutuksia suhteessa kansantalouteen, yrityksiin, julkiseen talouteen, työllisyyteen sekä työttömyysturvaan ja muutosturvaan. Esityksessä on myös tehty vaikutusarviointia suhteessa työelämään sekä sukupuolten väliseen tasa-arvoon, viranomaisiin sekä perus- ja ihmisoikeuksiin.

Esityksen vaikutusarvioinnin ongelmat liittyvät vaikutusten epävarmuuteen. Vaikutusarviointi on sinänsä kattavaa, mutta esimerkiksi työllisyyden osalta ei voida sanoa lainkaan varmasti, lisääkö uudistus työllisyyttä vai vähentääkö se sitä. Samalla, kun yritysten rekrytointihalukkuutta ehkä lisätään, voidaan myös vaikuttaa yritysten

halukkuuteen päättää työsuhde nykyistä herkemmin. Näin ollen uudistuksen
kiinnkohdat esimerkiksi PL 18.2 § mukaiseen työllisyyden edistämisvelvoitteeseen ovat
epäselviä. Ei voida tässä kohtaa sanoa, miltä osin esitys tätä tavoitetta toteuttaa tai
toteuttaako lainkaan. Tämä on ongelmallinen näkökulma esityksen hyväksyttävyyden
kannalta.