



Budjettiosasto  
Rakenneyksikkö

## Henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen muuttaminen

Muistiossa tarkastellaan henkilöperusteista irtisanomista koskevan lainsäädäntömuutoksen (HE 158/2025 vp) työllisyysvaikutuksia. Ehdotus on, että henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta muutetaan siten, että työsopimuksen päättämiseen riittäisi jatkossa asiallinen syy nykyisen asiallisen ja painavan syyn sijaan.

- On epävarmaa, kuinka paljon irtisanomiskynnys lopulta ehdotuksen myötä alenee ja henkilöperusteinen irtisanominen helpottuu. Tämä riippuu säännösten tulkinnasta ja täsmentyy ajan kuluessa oikeuskäytännön myötä.
- Ehdotuksen työllisyysvaikutuksiin liittyy epävarmuutta. Työllisyysvaikutusten arvioidaan olevan korkeintaan vähäisiä
  - Martins (2009) tutkimuksessa havaittiin joitain viitteitä, että henkilöön liittyvän irtisanomissääntelyn lieventäminen pieniltä yrityksiltä saattoi lisätä rekrytointeja ja sitä kautta nettotyöpaikkojen luontia ko. yrityksissä. Näyttö ei kuitenkaan ollut vahvaa. Martins (2009) tulokset sääntelyn lieventämisen vaikutuksista pienillä yrityksillä todennäköisesti myös yliarvioivat sääntelyn lieventämisen vaikutuksia, kun muutos kohdistuu työntajiin laajasti, kuten nyt ehdotetussa lakiuudistuksessa
    - Irtisanomissääntelyn aiheuttamat kustannukset, ja siten sääntelyn lieventämisen hyödyt, ovat pienille yrityksille todennäköisesti suhteellisesti suuremmat kuin isoille
    - Martins (2009) tutkimuksessa sääntelyn lieventäminen pieniltä yrityksiltä saattoi luoda ko. yrityksille kilpailuedun, jolloin mahdollinen positiivinen vaikutus ko. yritysten nettotyöpaikkojen luontiin saattoi syntyä osin muiden yritysten kustannuksella. Nyt ehdotetussa lakiuudistuksessa millekään ryhmälle ei synny vastaavaa kilpailuetua
  - Irtisanomissuojaa laajemmin sekä yleisesti työsuhdeturvaa käsittelevässä tutkimuskirjallisuudessa tulokset työllisyysvaikutuksen etumerkistä vaihtelevat. Tulokset viittaavat kuitenkin siihen, että irtisanomissuojan (työsuhdeturvan) kokonaisvaikutus työllisyyteen ei olisi merkittävä.
- Osassa työehtosopimuksia on irtisanomisperusteista koskevia määräyksiä. Irtisanomista koskevat työehtosopimusmääräykset rajaavat vaikutusten kohdejoukkoa etenkin lyhyellä aikavälillä
- Epävarmuus sääntelyn tulkintaan ja oikeuskäytäntöön liittyen voi etenkin alkuvaiheessa lisätä henkilöperusteiseen irtisanomiseen työnantajan näkökulmasta liittyviä riskejä, ja siten heikentää lievemmän sääntelyn mahdollisia vaikutuksia työntajiin lyhyellä aikavälillä

## Nykytila ja ehdotettu muutos

Irtisanomisperusteista säädetään [työsopimuslaissa](#)<sup>1</sup>. Nykytilassa työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työ sopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä. Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työ sopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa kokonaisarvioinnissa on otettava huomioon työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Ehdotus on, että jatkossa asiallinen syy olisi riittävä peruste työnantajalle päättää työ sopimus. Irtisanomisperusteena olevalta seikalta ei edellytettäisi enää sellaista vakavuutta, että sitä olisi pidettävä painavana. Asiallisena irtisanomisperusteena pidettäisiin työntekijän työ sopimuksesta 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 työntekoedellytysten sellaista olennaista muuttumista, jonka vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään<sup>2</sup>. Irtisanomisperusteena olevan seikan tulisi olla sellainen, että työsuhteen päättymisen voidaan katsoa olevan asiallinen seuraus työntekijän puolella olevasta sopimusrikkomuksesta tai olosuhteiden muutoksesta. Irtisanomisperusteen täyttymistä arvioitaisiin kokonaisharkinnalla, jossa otettaisiin huomioon sekä työnantajan että työntekijän menettelyyn ja olosuhteisiin liittyviä seikkoja. Ennen kuin työnantaja irtisanoo työntekijän hänen työntekoedellytystensä muuttumiseen liittyvällä perusteella, työnantajan olisi selvitettävä, voidaanko irtisanominen välttää siirtämällä työntekijä muihin tehtäviin. Muissa tilanteissa tätä ei enää edellytettäisi.

## Irtisanomissuojan vaikutuksista yleisesti

Talousteorian valossa irtisanomisperusteiden löyhentäminen yhtäältä lisää irtisanomisia, kun löyhemmät säännökset tekevät irtisanomisesta yrityksille helpompaa ja edullisempaa. Toisaalta irtisanomisperusteiden löyhentäminen todennäköisesti myös lisää rekrytointeja, koska uuden työpaikan arvo yritykselle kasvaa, kun palkkauspäätökseen liittyvät riskit ja odotetut kustannukset pienenevät. Vastakkaisten vaikutusten vuoksi nettovaikutus työllisyyteen on ennalta epäselvä, ja kyseessä on empiirisesti tutkittava kysymys.

## Tutkimuskirjallisuus koskien irtisanomisperusteita

Martins (2009) on tutkinut erityisesti henkilöön perustuvaa irtisanomista eli irtisanomista, jonka taustalla on henkilön suoriutumiseen tai kurinpidollisiin asioihin liittyvät syyt. Tutkimus perustuu Portugalissa 1989 toteutettuun uudistukseen, jonka myötä pienemmät (alle 20 henkilöä työllistävät yritykset) saattoivat

<sup>1</sup> Sekä merityösopimuslaissa

<sup>2</sup> Säännöskohtaisten perusteluissa asiasta on kirjoitettu seuraavasti. Työntekoedellytyksissä tapahtuva muutos liittyy useimmiten työntekijän työkykyyn. Lähtökohtaisesti työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa ei voitaisi pitää asiallisena syynä irtisanomiselle. Eräissä tilanteissa sairaus, vamma tai tapaturma voi kuitenkin aiheuttaa työkyvyn aleneman, joka voi muodostaa asiallisen syyn työntekijän irtisanomiselle. Esitetyillä muutoksilla ei ole tarkoitus muuttaa nykyistä oikeustilaa tältä osin. Säännöksessä tarkoitettu työntekoedellytysten muuttuminen voisi johtua myös muusta työntekijän riskipiiriin kuuluvien olosuhteiden muutoksesta. Esimerkiksi vapausrangaistus voisi estää työnteon säännöksessä tarkoitetulla tavalla. Samoin autonkuljettajalle tuomittu ajokielto voisi, kiellon kestosta riippuen, merkitä työntekijän työntekoedellytysten olennaista muuttumista.

noudattaa selvästi yksinkertaisempaa menettelyä irtisanoessaan työntekijän henkilöön perustuvista syistä. Ensimmäisen viiden vuoden aikana löyhempi sääntely lisäsi pienempien yritysten nettotyöpaikkojen luontia 0,4 prosenttiyksiköllä, mutta vaikutus ei ollut tilastollisesti merkitsevä. Tarkastelujakson jälkimmäisellä viisivuotispuoliskolla uudistuksella havaittiin pienillä yrityksillä tilastollisesti merkitsevä 1,1 prosenttiyksikön positiivinen vaikutus nettotyöpaikkojen luontiin, joka tuli lisääntyneiden rekrytointien kautta. Koko tarkastelujaksolla vaikutus oli 0,7 prosenttiyksikköä, mutta se ei ollut tilastollisesti merkitsevä.

Tiedossa ei ole Martins (2009) lisäksi muita tutkimuksia, jotka keskittyisivät tarkastelemaan erityisesti juuri henkilöön perustuvaa irtisanomista koskevaa sääntelyä. Irtisanomissuojaa on tutkittu. Tutkimukset eivät kuitenkaan välttämättä käsittele juuri henkilöön perustuvaa irtisanomista tai on vaikea erotella, missä määrin tutkitut muutokset ja tutkimuksissa tunnistetut vaikutukset koskevat henkilöön liittyviin syihin vs. muihin syihin perustuvaa irtisanomista. Seuraavassa käydään läpi yleisemmin irtisanomissuojaa ja työsuhdeturvalainsäädäntöä koskevaa tutkimuskirjallisuutta.

Sipilän hallituskaudella valmisteltiin ehdotusta<sup>3</sup>, jonka mukaan pysyvissä työsuhteissa olevien työntekijöiden yksilöllisiä irtisanomisperusteita höllennettäisiin alle 20 työntekijää työllistävissä yrityksissä. Valmistelua varten teetettiin selvitykset irtisanomiskynnyksen alentamisen vaikutuksista sekä Antti Kauhasella, että Merja Kauhasella. Selvityksiä hyödyntäen kirjoittajat laativat artikkelin, jossa tarkastellaan vakituisessa työsuhteessa olevien irtisanomissuojan taloudellisia vaikutuksia taloustieteellisen kirjallisuuden valossa (Kauhanen ja Kauhanen 2018). Koska useiden tutkimusten kohdalla on vaikea erotella, onko tutkittu lakimuutos kohdistunut erityisesti henkilöperusteiseen irtisanomiseen, tarkastelu ei sisällä pelkästään henkilöperusteista irtisanomista koskevaa tutkimuskirjallisuutta (Kauhanen ja Kauhanen 2018). Artikkelin yhteenveto irtisanomissuojaa koskevasta empiirisestä (pitkälti maan sisäistä variaatiota hyödyntävästä, ei maavertailuihin perustuvasta) taloustieteellisestä tutkimuksesta on, että

- Tiukemman työsuhdeturvan vaikutus kokonaistason työllisyyteen ja työttömyyteen, palkkoihin ja työn tuottavuuteen on tutkimusten valossa epäselvä.
- Kireämpi irtisanomissuoja vähentää sekä rekrytointeja että irtisanomisia. Nettovaikutus työllisyyteen on hyvin pieni.
- Työn tuottavuuden osalta tutkimustulokset ovat erisuuntaisia. Kokonaistuottavuuden osalta tutkimukset pääosin osoittavat, että kireämpi irtisanomissuoja laskee tuottavuutta.

Heimberger (2021) on puolestaan tarkastellut meta-analyysissään työttömyyden ja työsuhdeturvan (EPL) välistä yhteyttä makrotaloudellisella tasolla. Tutkimuksessa ei rajauduta pelkästään irtisanomissuojaan, vaan tarkastellaan työsuhdeturvaa yleisemmin. Työsuhdeturva pitää sisällään monentyyppistä sääntelyä ja vaikutukset voivat olla erilaisia riippuen siitä, millaisesta sääntelystä tarkemmin ottaen on kyse. Heimbergerin (2021) mukaan empiiriset tutkimustulokset eivät viittaa siihen, että työsuhdeturvalla olisi voimakkaita vaikutuksia työttömyyteen. Metatutkimuksen perusteella ei voida hylätä sitä mahdollisuutta, että työsuhdeturvan vaikutus työttömyyteen olisi keskimäärin nolla.

### **Henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen muuttamisen työllisyysvaikutuksista**

<sup>3</sup> Ehdotusta ei lopulta päädytty toteuttamaan sellaisenaan. Lopulta Sipilän hallitus päätti toteuttaa vain säännösmuutokset, jotka edellyttäisivät pienten työnantajien erityispiirteiden huomioon ottamisen irtisanomisperustetta koskevan kokonaisharkinnan yhteydessä

Henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevaa uutta sääntelyä sovellettaisiin kaikkiin palkansaajien työsuhteisiin<sup>4</sup>. Työehtosopimukset voivat kuitenkin sisältää työehtosopimusmääräyksiä, joissa on sovittu irtisanomisperusteista<sup>5</sup>. Näin ollen irtisanomisperusteita koskevat työehtosopimusmääräykset rajaavat vaikutusten tosiallista kohdejoukkoa ainakin lyhyellä aikavälillä<sup>6</sup>. Huomionarvoista myös on, että henkilöön liittyvään syyhyn perustuva irtisanominen on vain yksi mahdollinen syy työsuhteen päättämiseksi. Työsuhde voidaan myös purkaa koeajalla tai irtisanoa tuotannollisella tai taloudellisella perusteella. Työnvälitystilaston perusteella henkilöperusteisia irtisanomistilanteita on noin puolet vähemmän kuin tuotannollisella tai taloudellisella perusteella tehtyjä irtisanomisia (HE 158/2025 vp). Hallituksen esityksessä arvioidaan Työ- ja elinkeinotoimistojen asiakastietojärjestelmään merkittyjen tietojen perusteella, että työntekijästä johtuvaan tai hänen henkilöönsä liittyvään syyhyn perustuvia työnantajan suorittamia työsopimuksen irtisanomisia tai purkuja oli vuonna 2023 noin 12 400.

Muutoksen suuruuteen suhteessa nykytilaan liittyy epävarmuutta. Se, kuinka paljon irtisanomiskynnys lopulta muuttuu, riippuu siitä, miten uusia säännöksiä lopulta tulkitaan ja millaiseksi oikeuskäytäntö ajan kuluessa muodostuu. Työnantajien reaktiota muutokseen voidaan arvioida tutkimuskirjallisuuden pohjalta. Martinsin (2009) tutkimuksessa tarkasteltu henkilöperusteista irtisanomista koskeva uudistus on sisällöltään lähimpänä nyt ehdotettua muutosta. Osa Martins (2009) tuloksista viittaa siihen, että henkilöön liittyvän irtisanomissääntelyn lieventäminen pienillä yrityksillä saattoi lisätä pienten yritysten rekrytointeja ja sitä kautta vaikuttaa positiivisesti pienten yritysten nettotyöpaikkojen luontiin. Näyttö positiivisesta vaikutuksesta ei kuitenkaan ole vahvaa. Keskeistä myös on, että Martins (2009) tulokset perustuvat sääntelyn lieventämiseen alle 20 henkilöä työllistäviltä yrityksiltä, kun taas nyt ehdotetut muutokset koskevat työnantajia koosta riippumatta. Tulokset sääntelyn lieventämisen vaikutuksista pienillä yrityksillä eivät sellaisenaan yleisty tilanteeseen, jossa sääntelyä helpotetaan kaikilta. Alla käsitellään tarkempia syitä tähän.

Irtisanomissääntelyn aiheuttamat kustannukset, ja siten sääntelyn lieventämisen hyödyt, voivat olla pienille yrityksille suhteellisesti suuremmat kuin isoille yrityksille. Pienillä yrityksillä on esimerkiksi tyypillisesti vähemmän resursseja irtisanomissuojan sääntöihin perehtymiseen. Irtisanomisen kiinteät kustannukset, kuten oikeudenkäyntikulut mahdollisessa kiistatilanteessa, voivat myös olla pienelle yritykselle suhteellisesti suuremmat (Venn 2009). Pienempiin yrityksiin perustuvat tulokset todennäköisesti siten yliarvioivat sääntelyn lieventämisen vaikutusta laajemmassa työnantajajoukossa.

Kun sääntelyä lievennetään vain tietyltä ryhmältä, eivät muutoksen vaikutukset välttämättä rajoitu ainoastaan suoraan muutoksen kohteena oleviin, vaan muutoksella voi olla läikkymisvaikutuksia myös muihin yrityksiin. Läikkymisvaikutusten huomioisella on merkitystä, kun tarkastellaan sääntelyn vaikutuksia koko talouden tasolla (Cahuc ym. 2023).<sup>7</sup> Martins (2009) tarkasteleman uudistukseen kohdalla löyhempi sääntely saattoi luoda pienemmille yrityksille edun, jonka ansiosta pienempien yritysten nettotyöpaikkojen luonti kasvoi osin

<sup>4</sup> Sääntelyä ei sovelleta julkisella sektorilla työskenteleviin virkasuhteisiin työntekijöihin

<sup>5</sup> Esimerkiksi Teknologiateollisuuden työntekijöiden työehtosopimuksessa 2025–2027 irtisanomiseen vaaditaan jatkossakin asiallinen ja painava syy. Lähde: <https://www.teollisuusliitto.fi/2025/02/teknologiateollisuuden-tyontekijoiden-tyoehtosopimuksen-palkkaratkaisun-tiivistelma-julkaistu/>, vierailtu 7.3.2025.

<sup>6</sup> Hallituksen esityksessä on arvioitu, että työehtosopimusmääräysten vuoksi ehdotettujen muutosten ulkopuolelle rajautuu lyhyellä aikavälillä vähintään joitain kymmeniä tuhansia työntekijöitä.

<sup>7</sup> Cahuc ym. (2023) ovat tarkastelleet läikkymisvaikutuksia tilanteessa, jossa määräaikaisten työsuhteiden sääntelyä kiristettiin suurilla yrityksillä. Kun yleisen tasapainon vaikutukset huomioidaan, arvio uudistuksen työllisyysvaikutuksesta on noin 1/13 verrattuna tilastolliseen malliin perustuvaan arvioon, jossa oletetaan, että sääntelyllä ei ole läikkymisvaikutuksia muihin yrityksiin.

muiden yritysten kustannuksella. Toisin kuin Martins (2009) tutkimuksen uudistuksessa, nyt ehdotetun muutoksen kohdalla sääntelyä lievennetään kaikilta, jolloin millekään ryhmälle ei synny edellä kuvatun kaltaista etua. Siten voidaan ajatella, että ehdotetun muutoksen vaikutukset jäävät Martins (2009) havainnoimia pienemmiksi.

Irtisanomissuojaa ja työsuhteturvaa yleisemmin on tutkittu enemmän. Irtisanomissuojaa laajemmin sekä yleisesti työsuhteturvaa käsittelevässä tutkimuskirjallisuudessa<sup>8</sup> tulokset työllisyysvaikutuksen etumerkistä vaihtelevat. Tulokset viittaavat kuitenkin siihen, että irtisanomissuojan (työsuhteturvan) kokonaisvaikutus työllisyyteen ei olisi merkittävä. Irtisanomissuojaa ja työsuhteturvaa yleisemmin käsittelevän tutkimuskirjallisuuden osalta on hyvä huomioida, että työsuhteturva pitää sisällään monentyyppistä sääntelyä ja vaikutukset voivat olla erilaisia riippuen siitä, millaisesta sääntelystä tarkemmin ottaen on kyse.

Uuteen sääntelyyn liittyvä epävarmuus voi myös vaikuttaa työnantajien käyttäytymiseen. Italiassa työnantajien kokema lisääntynyt epävarmuus kumosi määräaikaisten työsuhteiden sääntelyn lieventämisen vaikutukset: kun määräaikaisten työsuhteiden sääntelyä lievennettiin poistamalla erityinen syy määräaikaisen työsuhteen edellytyksistä, työvoiman vaihtuvuus itse asiassa väheni (Cappellari ym. 2012). Tutkijat pohtivat, että yksi mahdollinen syy sille, ettei uudistuksella havaittu tavoiteltuja vaikutuksia oli, että uusi sääntely oli liian geneerinen ja kiistatilanteissa liian riippuvainen tuomarin tulkinnasta. Uudistus saattoi madaltaa määräaikaisten työsopimusten käytön kustannusta, mutta teki samalla niiden käytöstä riskisempää. Capellari ym. (2012) havaintojen pohjalta voidaan pitää mahdollisena, että nyt ehdotetun uuden sääntelyn tulkintaan ja oikeuskäytäntöön liittyvä epävarmuus voi alkuvaiheessa lisätä henkilöperusteiseen irtisanomiseen työnantajan näkökulmasta liittyviä riskejä, mikä saattaa heikentää lievemman sääntelyn mahdollisia vaikutuksia työnantajiin lyhyellä aikavälillä.

Yllä olevan pohjalta voidaan kokonaisuutena arvioida, että muutoksella olisi todennäköisesti korkeintaan vain vähäinen vaikutus työllisyyteen.

---

<sup>8</sup> Esim. Kauhanen ja Kauhanen (2018) katsaus, Heimberger (2021) meta-analyysi.

## Lähteet

Cahuc, Pierre; Carry, Pauline; Malherbet, Franck; Martins, Pedro S. (2023). Spillover effects of employment protection. Nova School of Business and Economics, Working Paper #655|2023.

Cappellari, L.; Dell'Aringa, C.; Leonardi, M. (2012). Temporary Employment, Job Flows and Productivity: A Tale of Two Reforms. The Economic Journal, Vol. 122. Issue 562:188-15. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2012.02535.x>

Heimberger, Philipp (2021). Does employment protection affect unemployment? A meta-analysis. Oxford Economic Papers, Volume 73, Issue 3: 982–1007.

Kauhanen, Merja; Kauhanen, Antti (2018). Irtisanomissuojan taloudelliset vaikutukset. Työpoliittinen aikakauskirja, 4/2018.

Martins, Pedro A. (2009). Dismissals for Cause: The Difference That Just Eight Paragraphs Can Make. Journal of Labor Economics, Vol. 27, Issue 2, p. 257-279.

Venn, D. (2009). Legislation, Collective Bargaining and Enforcement: Updating the OECD Employment Protection Indicators. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 89, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/223334316804>.