



Budjettiosasto
Rakenneyksikkö

Lomautusilmoitusajan lyhentäminen

Hallituksen esityksessä HE 199/2025 vp ehdotetaan, että työsopimuslain vaatimus lomautusilmoitusajasta lyhennettäisiin 14 päivästä 7 päivään. Lisäksi säädettäisiin mahdollisuudesta sopia työpaikkakohtaisesti lakiin perustuvan lomautusilmoitusajan noudattamisesta. Muistiossa tarkastellaan ehdotuksen työllisyysvaikutuksia.

- Ehdotuksen työllisyysvaikutus vaihtelee suhdannetilanteen mukaan. Työllisyysvaikutuksen arvioidaan olevan keskimäärin vähäinen yli suhdannekierron.
 - Lakimuutoksen vaikutus efektiiviseen lomautusilmoitusaikaan riippuu työehtosopimusten kirjauksista.
 - Lyhyellä aikavälillä muutos vaikuttaa vain osaan palkansaajista, sillä monissa työehtosopimuksissa on sovittu erikseen lomautusilmoitusajasta
 - Pitkän aikavälin vaikutuksen kannalta keskeistä on, miten ja millä aikataululla muutos heijastuu työehtosopimusten lomautusilmoitusaikaa koskeviin kirjauksiin.
 - Ruotsissa irtisanomisilmoitusaikaa koskevat lainsäädäntömuutokset näkyivät tietyissä työehtosopimuksissa vasta neljän vuoden viiveellä (Heyman ja Skedinger 2011).
 - Lyhyempi lomautusilmoitusaika voi nopeuttaa yrityksen kykyä sopeuttaa työvoimaa olosuhteiden muuttuessa. Tämä voi pidentää lomautusten kestoa etenkin taantumissa.
 - Ilmoitusajan lyhentämisellä on todennäköisesti merkitystä ennen kaikkea tilanteissa, joissa yrityksen työvoiman kysyntä heikkenee äkillisesti. Yritysten työvoiman kysynnän äkillinen heikkeneminen on tyypillistä etenkin syvissä taantumissa
 - Normaalisissa suhdannetilanteissa korostuvat ennakoitavammat lomautustarpeet. Tällöin lyhyemmän ilmoitusajan vaikutus lomautuksiin jää todennäköisesti vähäisemmäksi
 - Normaalisissa suhdannetilanteissa lomautusjärjestelmään ja lomauttamisen helpottamiseen liittyy negatiivinen työllisyysvaikutus. Syvässä taantumassa negatiivista työllisyysvaikutusta ei todennäköisesti ole tai vaikutus voi olla jopa positiivinen (Alasalmi ym. 2024, Määttänen ym. 2025)

Nykytila ja ehdotettu muutos

Lomauttaminen tarkoittaa sitä, että työnantaja voi väliaikaisesti keskeyttää työntekijän työnteon ja palkanmaksun työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Lomauttaminen on mahdollista joko tuotannollisista tai taloudellisista syistä tai jos työnantajan mahdollisuudet tarjota työtä ovat huonontuneet tilapäisesti, eikä työntekijälle ole mahdollista antaa muita työtehtäviä tai koulutusta. Työntekijä voidaan lomauttaa määrääjäksi

tai toistaiseksi. Lomauttaminen on mahdollista toteuttaa joko keskeyttämällä työnteko kokonaan tai lyhentämällä työntekijän säännöllistä työaikaa. Työntekijä voi saada lomautuksen ajalta työttömyysetuutta.

[Työsopimuslaissa](#)¹ säädetään, että työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta työntekijälle henkilökohtaisesti viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Työehtosopimuksessa on voitu sopia lainsäädännöstä poikkeavasta lomautusilmoitusajasta. Ehdotus on, että työsopimuslain vaatimus lomautusilmoitusajasta lyhennettäisiin neljästätoista seitsemään päivään. Lisäksi säädettäisiin työpaikkakohtaisen toisinsopimisen mahdollisuudesta. Jos työnantajan noudattama normaali- tai yleissitova työehtosopimus sisältää määräyksiä laissa säädetyn seitsemän päivän ylittävästä lomautusilmoitusajasta, lakiin perustuvan lomautusilmoitusajan noudattamisesta voitaisiin sopia työpaikkakohtaisesti.

Työnantajan taloudellisella tai tuotannollisella perusteella harkitsema yhden tai useamman työntekijän lomauttaminen kuuluu muutosneuvotteluvuorokauden piiriin. Näin ollen lomautusten käyttöön vaikuttaa työsopimuslain lisäksi myös yhteistoimintalaki, jossa säädetään muun muassa muutosneuvotteluja koskevista velvoitteista ja muutosneuvotteluajoista. Vuonna 2025 tuli voimaan yhteistoimintalain muutoksia², jotka nopeuttivat lomautusten käyttöönottoa tietyissä tapauksissa.

Havaintoja lomautusjärjestelmästä ja lomautuksista

Lomautusten määrä vaihtelee merkittävästi suhdannetilanteen mukaan. Lomautusjaksoja alkoi 1990-luvun laman aikoihin vuosittain noin 200 000. 1990-luvun puolivälistä finanssikriisiin alkuun lomautusjaksoja alkoi noin 50 000–70 000 vuodessa, kun taas vuonna 2009 lomautusjaksoja alkoi noin 180 000. Lomautusten vuosittainen määrä nousi 2010-luvulla noin 70 tuhannesta noin 150 tuhanteen ja laski vuonna 2018 jälleen noin 60 tuhanteen. Koronavuonna 2020 lomautusjaksoja alkoi lähes 500 000. Suhdannevaihtelun lisäksi lomautettujen määrässä on havaittavissa selkeää vuoden sisäistä kausivaihtelua: lomautettujen määrä on tyypillisesti suurimmillaan vuodenvaihteen aikoihin. (Alasalmi ym. 2024).

Lomauttaminen näyttää Suomessa toteuttavan kahdenlaista tehtävää: tietyillä toimialoilla lomautuksia aiheuttavat lähinnä äärimmäiset taloudelliset ongelmat kuten finanssikriisi, kun taas toisilla toimialoilla lomauttaminen vaikuttaa olevan kiinteämpi osa vuosittaista liiketoimintaa (Korpela 2024). Taantumissa lomautukset näyttävät tarjoavan työntäjille keinon väliaikaisesti sopeuttaa palkkakustannuksia tappioiden rajoittamiseksi. Toisilla toimialoilla lomautukset puolestaan vaikuttavat tarjoavan työnantajille keinon ylläpitää vakaata työvoimareserviä (Korpela 2024) sekä vastata tavanomaiseen kausivaihteluun (Alasalmi ym. 2024). Lomautusjärjestelmän rooli taloudessa voikin siis olla varsin erilainen tilanteessa, jossa koko taloutta kohtaa vakava sokki verrattuna muihin aikoihin (Korpela 2024).

Tutkimuskirjallisuus

Alasalmi ym. (2024) ovat tarkastelleet lomautusjärjestelmän kokonaistaloudellisia vaikutuksia yritysdynamiikkaa kuvaavalla rakenteellisella mallilla. Mallissa lomautusjärjestelmän käyttöönotto pienentää talouden kokonaistuotantoa noin 0,7 prosentilla verrattuna tilanteeseen, jossa lomautusjärjestelmää ei ole. Vaikutus tulee pääosin työllisyyden laskusta: lomautusjärjestelmän käyttöönotto kasvattaa lomautettujen ja työttömien yhteenlaskettua määrää, ja siten laskee tehtyjä työntunteja.

¹ Sekä merityösopimuslaissa

² Yhteistoimintalain soveltamisalan alaraja nousi säännöllisesti 20 työntekijää työllistävistä työnantajista yli 50 työntekijää säännöllisesti työllistäviin yrityksiin 1.7.2025. Lisäksi yhteistoimintalain vaatimukset muutosneuvottelujen vähimmäisajoista lyhentyivät puoleen nykyisestä.

Vaihtoehtoisessa tarkastelussa, jossa lomautuskustannuksia lasketaan viidellä prosentilla, kokonaistuotanto laskee ja lomautettujen ja työttömien yhteenlaskettu määrä kasvaa verrattuna mallin perustilaan.

Mallissa lomautusjärjestelmän toimintaa arvioidaan normaalissa suhdannetilanteessa. Lomautusjärjestelmän vaikutus tuotantoon ja työllisyyteen todennäköisesti kuitenkin riippuu suhdannetilanteesta (Alasalmi ym. 2024). Syvässä taantumassa työllisyyttä rajoittaa usein ennen kaikkea heikko kokonaiskysyntä. Tällöin lomautusjärjestelmä ei välttämättä vähennä työtunteja, koska työmahdollisuuksia on niukasti. Tilanteessa, jossa iso osa yrityksistä kohtaa tilapäisen negatiivisen kysyntäsokin, lomautusjärjestelmä saattaa jopa auttaa ehkäisemään koko talouden kannalta haitallisen konkurssiaallon. (Alasalmi ym. 2024)

Määttänen ym. (2025) ovat myös tarkastelleet lomautusjärjestelmän vaikutuksia normaalissa suhdannetilanteessa käyttäen suomalaisen rekisteriaineistoon kalibroitua rakenteellista mallia. Normaalissa suhdannetilanteessa lomautusmahdollisuuden olemassaolo vähentää mallissa tuotantoa, työllisyyttä ja hyvinvointia. Tulokset viittaavat kuitenkin siihen, että lomautusmahdollisuus on todennäköisesti yhteiskunnan näkökulmasta hyödyllinen ja työllisyyttä edistävä silloin, kun taloudessa on laajoja, mutta lyhytaikaisia shokkeja, etenkin jos työllistymismahdollisuuksia on niukasti.

Työllisyysvaikutuksista

Työehtosopimuksessa voidaan sopia lainsäädännöstä poikkeavasta lomautusilmoitusajasta. Tämä tarkoittaa, että työehtosopimuksessa on voitu sopia nykyisin mukaisesta 14 päivän ilmoitusajasta, lain mukaista lyhyemmästä tai sitä pidemmästä lomautusilmoitusajasta. Työehtosopimuksessa on myös voitu mahdollistaa asiasta toisin sopiminen paikallisesti. Esimerkiksi valtaosassa teollisuuden sopimuksia ja kaupan alan työehtosopimuksia³ on sovittu 14 päivän lomautusilmoitusajasta. Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevassa työehtosopimuksessa on sovittu nyky-lainsäädäntöä lyhyemmästä 7 päivän lomautusilmoitusajasta, kun taas julkisen sektorin sopimuksissa on sovittu lain mukaista pidemmästä, kolmen viikon lomautusilmoitusajasta. Osa sopimuksista, kuten Rakennusalan ja Rahoitusalan työehtosopimukset, eivät puolestaan sisällä erillisiä kirjauksia lomautusilmoitusajasta, jolloin niiden piirissä sovelletaan lainmukaista ilmoitusaikaa. Lomautusilmoitusaikaa koskevien työehtosopimuskirjausten takia lomautusilmoitusaika ei säädösmuutoksen myötä efektiivisesti lyhene kaikilla 14 päivästä 7 päivään. Näin ollen muutoksen vaikutukset riippuvat työehtosopimusten kirjauksista.

Lyhyellä aikavälillä muutos vaikuttaisi suorimmin palkansaajiin, jotka eivät ole minkään työehtosopimuksen piirissä; palkansaajiin, joiden työehtosopimuksessa viitataan lomautusilmoitusajan osalta työ sopimuslaissa säädettyyn sekä palkansaajiin, joiden työehtosopimuksessa ei ole erikseen sovittu lomautusilmoitusajasta, vaan lomautusilmoitusaika määräytyy lain mukaan. 2010-luvulla teollisuuden ja rakentamisen toimialat ovat kattaneet yli puolet kaikista lomautetuista (Alasalmi ym. 2024). Työehtosopimusten läpikäyntiin perustuvan karkean analyysin perusteella rakentamisen toimialalla yli puolet ja teollisuudessa vajaa 5 prosenttia työntekijöistä on sellaisten työehtosopimusten piirissä, joissa lomautusilmoitusajasta ei ole erikseen sovittu tai joissa viitataan suoraan työ sopimuslaissa säädettyyn. Muutos voisi lyhyellä aikavälillä vaikuttaa jossain määrin myös palkansaajiin, joiden työehtosopimuksessa on sovittu seitsemää päivää pidemmästä lomautusilmoitusajasta, koska lakiin perustuvan lomautusilmoitusajan noudattamisesta olisi mahdollista sopia työpaikkakohtaisesti. On kuitenkin vaikea arvioida, kuinka laajamittaista tämä olisi. Kaikkienensa muutos

³ Esimerkiksi Elintarvikealojen työehtosopimus, Kemian perusteollisuuden työehtosopimus, Kumiteollisuuden työehtosopimus, Teknolomiteollisuuden työehtosopimus.

vaikuttaisi lyhyellä aikavälillä vain rajalliseen osaan palkansaajista. Pitkän aikavälin vaikutuksen näkökulmasta keskeistä on se, millä aikataululla ja miten lainsäädäntömuutos heijastuisi työehtosopimusten lomautusilmoitusaikaa koskeviin kirjauksiin. Esimerkiksi Ruotsissa irtisanomisilmoitusaikaa koskevat lainsäädäntömuutokset näkyivät tietyissä työehtosopimuksissa vasta neljän vuoden viiveellä (Heyman ja Skedinger 2011).

Lomautusilmoitusajan lyhentäminen vähentää lomautusprosessiin kuluvaan aikaan ja voi siten nopeuttaa yrityksen kykyä sopeuttaa työvoimaa olosuhteiden muuttuessa. Lomautusilmoitusajan lyhentämisen vaikutus lomautusten käyttöön ei kuitenkaan ole itsestään selvä. Joissain tilanteissa lomautusilmoitusajan lyhentäminen, ja siten lomautuksen käyttöönoton nopeutuminen, voi pidentää lomautusjakson kestoja. Toisissa tilanteissa lomautusilmoitusajan lyhentämisellä ei välttämättä ole vaikutusta tai se voi lähinnä aikaistaa lomautuksen alkamisajankohtaa ilman, että lomautuksen kesto muuttuu.

Lomautusilmoitusajan lyhentäminen vaikuttaa lomautusten käyttöön ja pidentää lomautuksen kestoja todennäköisimmin tilanteissa, joissa lomautuksen taustalla on yritysten työvoiman kysynnän äkillinen heikentyminen. Työvoiman kysynnän äkillisen heikentymisen voidaan ajatella olevan tyypillistä erityisesti syvissä taantumissa, jolloin iso osa yrityksistä kohtaa negatiivisen kysyntäsokin. Näin ollen erityisesti taantumissa lomautusilmoitusajan lyhentäminen voi pidentää lomautusten kestoja. Normaalissa suhdannetilanteessa lomautuksia on selvästi vähemmän kuin taantumissa (ks. esim. Korpela 2024, Alasalmi ym. 2024). Normaalissa suhdannetilanteessa todennäköisesti myös korostuvat enemmän lomautukset, joissa lomauttamistarve on ennakoitavampi ja lomauttaminen saattaa olla kiinteämpi osa vuotuista liiketoimintaa. Kun lomautustarve on ennakoitavampi - kyse on esimerkiksi tavanomaiseen kausivaihteluun sopeutumisesta -, hyöty lomauttamisen nopeammasta käyttöönotosta jää todennäköisesti pieneksi, eikä lomautusilmoitusajan lyhentämisellä välttämättä ole juuri vaikutusta lomautusten käyttöön.

Suomessa käytössä olevan kaltaiset vakiintuneet lomautusjärjestelmät ovat kansainvälisesti harvinaisia. Työllisyysvaikutusten arvioinnissa hyödynnetään siten Alasalmi ym. (2024) ja Määttänen ym. (2025) rakenteellisten mallitarkastelujen tuloksia. Alasalmi ym. (2024) tuovat esiin, että rakenteellisen mallin numeerisiin tuloksiin on hyvä suhtautua varovaisesti, koska malli sisältää useita yksinkertaistavia oletuksia. Näin ollen arviossa lähdetään siitä, että tarkkoja numeerisia tuloksia ei ole sellaisenaan arvioinnissa tarkoituksenmukaista soveltaa, mutta tulokset vaikutusten etumerkeistä ja johtopäätöksistä ovat sovellettavissa.

Alasalmi ym. (2024) mallitarkastelussa lomautusjärjestelmän käyttöönotto vähentää tehtyjä työtunteja verrattuna tilanteeseen, jossa lomautusjärjestelmää ei ole. Mallissa lomautuskustannuksen lasku myös heikentää työllisyyttä perustilaan verrattuna. Lomautusilmoitusajan lyhentäminen voidaan tulkita lomauttamisen helpottamisena ja karkeasti lomautuskustannuksen laskuna. Alasalmi ym. (2024) tulosten pohjalta voidaan siten ajatella, että lomautusilmoitusajan lyhentäminen todennäköisesti vaikuttaisi työllisyyteen negatiivisesti⁴. Mallitarkastelussa lomautusjärjestelmää arvioidaan normaalissa suhdannetilanteessa, joten tämä lähestymistapa jättää huomioimatta suhdannetilanteen merkityksen. Työllisyysvaikutus todennäköisesti riippuu suhdannetilanteesta: syvässä taantumassa lomautusjärjestelmä ei välttämättä vähennä työtunteja (Alasalmi ym. 2024). Määttänen ym. (2025) tarkastelussa lomautusmahdollisuuden vaikutus työllisyyteen normaalissa suhdannetilanteessa on negatiivinen, mutta

tilanteessa, jossa taloudessa on laajoja, mutta lyhytaikaisia shokkeja ja työllistymismahdollisuuksia on niukasti, lomautusmahdollisuuden työllisyysvaikutus on todennäköisesti positiivinen.

Normaalissa suhdannetilanteessa lomauttamisen helpottamiseen liittyy negatiivisia työllisyysvaikutuksia (Alasalmi ym. 2024, Määtänen ym. 2025). Normaalissa suhdannetilanteessa lomautusilmoitusajan lyhentämisen vaikutus lomautusten käyttöön jää kuitenkin todennäköisesti vähäiseksi. Lyhentämisen merkitys on todennäköisesti suurempi syvissä taantumissa, jolloin lomauttamisen helpottamisella ei todennäköisesti ole negatiivista työllisyysvaikutusta, tai vaikutus voi olla jopa positiivinen. Näin ollen kokonaisuutena voidaan arvioida, että työllisyysvaikutukset vaihtelevat suhdannetilanteen mukaan, mutta olisivat yli suhdannekierron keskimäärin vähäisiä.

Lähteet

Alasalmi, Juho; Busk, Henna; Godenhielm, Mats; Leinonen, Nea; Mayer, Minna; Mäkynen, Eero; Määtänen, Niku; Oosi, Olli; Vähämaa, Oskari (2024). Lomautusjärjestelmän toimivuus ja mahdolliset kehityskohteet. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2024:28.

Heyman, F. and Skedinger, P. (2016), Employment Protection Reform, Enforcement in Collective Agreements and Worker Flows. *Industrial Relations*, 55: 662–704. <https://doi.org/10.1111/irel.12155>

Korpela, Heikki (2024). Furlough unemployment. VATT Working Papers 167.

Määtänen, Niku; Mäkynen, Eero; Vähämaa, Oskari (2025). Furloughs, Employment, and Worker Reallocation in Normal Times. Helsinki GSE Discussion Papers 45, 2025.