

Budjettiosasto
Rakenneyksikkö

Takaisinottovelvoitteen poistaminen alle 50 henkeä säännöllisesti työllistäväissä yrityksissä

Hallituksen esityksessä HE 199/2025 vp ehdotetaan, että työsopimuslakiin perustuva työntekijän takaisinottovelvollisuus koskisi jatkossa vain niitä työnantajia, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä on säännöllisesti vähintään 50 henkilöä. Tämä tarkoittaisi, että takaisinottovelvollisuus poistettaisiin niiltä työnantajilta, joiden palveluksessa työskentelee säännöllisesti 20–49 työntekijää. Tässä muistiossa tarkastellaan tämän ehdotuksen työllisyysvaikutuksia.

- Ehdotetulla lakimuutoksella ei arvioida olevan vaikutusta työllisyyteen.
 - Ehdotettu lakimuutos lähinnä lisää työnantajan valinnan mahdollisuuksia tilanteessa, jossa työnantajan tarve työvoimalle ilmenee yllättäen pian sen jälkeen, kun työntekijöitä on irtisanottu tuotannollisista tai taloudellisista syistä tai saneerausmenettelyn yhteydessä.
 - Tilanteet, joissa alle 50 henkilöä säännöllisesti työllistäville työnantajille on nykytilassa syntynyt tarve tiedustella työvoimapalveluista takaisinottovelvollisuuden piirissä olevien työntekijöiden työnhaun tilanteesta, ovat olleet suhteellisen harvinaisia.
 - Lisäksi mahdollinen negatiivinen läikkymisvaikutus yli 50 henkilöä työllistäviin työnantajiin pienentää mahdollista vaikutusta entisestään.

Nykytila ja ehdotettu muutos

Takaisinottovelvollisuudesta säädetään työsopimuslaissa. Lain mukaan työnantajan on tarjottava työtä taloudellisin tai tuotannollisin perustein tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen entiselle työntekijälle, mikäli työnantaja tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Jos irtisanotun työsuhde oli jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottovelvollisuuden kesto on kuusi kuukautta. Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia työsuhteen päättymisen yhteydessä siitä, ettei takaisinottovelvollisuutta ole. Takaisinottovelvollisuuden voimassaoloaika lyhennettiin yhdeksästä kuukaudesta nykyiselle tasolle vuoden 2017 alusta lähtien.

Yksi takaisinottovelvollisuuden tarkoituksista on estää väärinkäytöstilanteita, joissa työntekijä irtisanotaan tuotannollisista ja taloudellisista syistä, vaikka irtisanomisen todelliset syyt olisivat tosiasiaa henkilöperusteisia (HE 105/2016 vp). Takaisinottovelvollisuudesta on voitu työehtosopimuksissa sopia laista poikkeavasti ja joissain työehtosopimuksissa on ollut myös edelleen määräyksiä yhdeksän kuukauden pituisesta takaisinottovelvoitteesta¹, mutta suurimmissa työehtosopimuksissa näitä määräyksiä ei tällä hetkellä ole².

¹ ks. HE 26/2020

² Kahdenkymmenen työntekijämäärältään suurimman työehtosopimuksen joukossa vain infra-alan työehtosopimuksessa on sovittu lain minimiä pidemmästä takaisinottovelvollisuudesta (6kk).

Yrityskoosta riippuvien työsuhdeturvasäädösten vaikutuksista yleisesti

Pieniä yrityksiä koskevien erivapauksien taustalla on ajatus siitä, että sääntelyn aiheuttamat kustannukset voivat olla pienille yrityksille suhteellisesti suuremmat kuin suurille yrityksille. Pienillä yrityksillä on tyypillisesti vähemmän resursseja irtisanomissuojan sääntöihin perehtymiseen, ja toisaalta irtisanomisen kiinteät kustannukset, kuten oikeudenkäyntikulut mahdollisessa kiistatilanteessa, voivat myös olla pienelle yritykselle suhteellisesti suuremmat (Venn, 2009). Pienillä yrityksillä on myös isoja yrityksiä rajallisemmat mahdollisuudet sijoittaa työntekijöitä uudelleen yrityksen sisällä (Venn, 2009).

On huomionarvoista, että ehdotettu lakimuutos ei välttämättä vaikuta ainoastaan muutoksen kohteena oleviin 20–50 henkilöä säännöllisesti työllistäviin yrityksiin ja yhteisöihin, vaan myös yli 50 henkilöä säännöllisesti työllistäviin yrityksiin ja yhteisöihin. Cahuc ym. (2023) tulokset viittaavat siihen, että vain tietyn kokoluokan rajan ylittäviin tai alittaviin yrityksiin sovellettavilla työsuhdeturvasääntelyn poikkeuksilla on läikkymisvaikutuksia myös muihin yrityksiin, jolloin läikkymisvaikutuksilla on merkitystä, kun tarkastellaan sääntelyn vaikutuksia koko talouden tasolla. Pienempien yritysten löyhempi sääntely saattaa luoda pienemmille yrityksille kilpailuedun, jonka ansiosta muutoksen kohteena olevat pienemmät yritykset hyötyvät isompien yritysten kustannuksella. Tässä muistiossa ei pyritä arvioimaan tämän kaltaisia yleisen tasapainon vaikutuksia, mutta on mahdollista, että lakimuutoksen kokonaisvaikutus jää pienemmäksi kuin vaikutus muutoksen suorassa kohdejoukossa (ks. Cahuc 2023).

Työllisyysvaikutuksesta

Takaisinottovelvollisuus tarjoaa työntekijälle työsuhdeturvaa tilanteessa, jossa työnantaja on irtisanonut työntekijän tuotannollisista tai taloudellisista syistä tai saneerausmenettelyn yhteydessä, mutta jossa työnantajalla ilmeneekin tarve työvoimalle entisen työntekijän tehtäviä vastaaviin tehtäviin pian irtisanomisen jälkeen. Tällöin voidaan ajatella, että uuden tiedon valossa aiemmin käytetty irtisanomisen peruste ei ollutkaan pätevä, jolloin työnantaja on velvollinen tarjoamaan työtä ensisijaisesti aiemmin irtisanomalleen työntekijälle. Takaisinottovelvollisuus myös ennaltaehkäisee väärinkäytöstilanteita, joissa työnantaja yrittää irtisanoa työntekijän henkilöperusteisesti vetoamalla tuotannollisiin tai taloudellisiin syihin, mutta palkkaakin pian irtisanomisen jälkeen uuden työntekijän entisen tilalle. Vuoden 2026 alusta voimaan tulleen lakimuutoksen työ sopimuksen henkilöperusteisen irtisanomisen helpottamisesta voidaan kuitenkin osaltaan arvioida vähentävän näitä väärinkäytöstilanteita, minkä voidaan arvioida pienentävän takaisinottovelvollisuuden soveltamisalan alentamisen mahdollisia vaikutuksia.

Vaikka takaisinottovelvoite poistettaisiin osalta niistä työnantajista, joita velvoite nykyään sitoo, näitä sitoisivat edelleen työ sopimuslain säännökset työsuhteen päättämisestä. Mikäli työnantaja käyttää irtisanomisperusteena tuotannollisia tai taloudellisia syitä tai saneerausmenettelyä, irtisanominen perustuu pysyvästi vähentyneeseen työvoiman tarpeeseen. Tällöin mahdollisia yllä kuvattuja väärinkäytöstilanteita ehkäisisi takaisinottovelvollisuuden sijaan se, että käytetty irtisanomisperuste voitaisiin kyseenalaistaa. Mikäli työnantajan tarve työvoimalle on todistettavasti ilmennyt sen jälkeen, kun edellinen työntekijä tai työntekijöitä on irtisanottu tuotannollisista tai taloudellisista syistä, ehdotetun muutoksen myötä muutoksen kohdejoukkoon kuuluva työnantaja voisi tarjota työtä haluamalleen henkilölle aiemmista irtisanomisista riippumatta.

Takaisinottovelvollisuuden poistamisen ei arvioida vaikuttavan kokonaistyöllisyyteen, koska se ainoastaan mahdollistaa joissain tapauksissa uuden työntekijän palkkaamisen entisen työntekijän takaisin ottamisen sijasta. On mahdollista, että monissa tapauksissa työnantaja päätyisi edelleen ottamaan entisen työntekijän

takaisin, vaikka se ei olisi velvollinen tekemään niin, jos entisen työntekijän työnantajakohtaista kokemusta arvostetaan. Takaisinottovelvollisuuden poistamisella voisi olla pieni vaikutus työllisyyteen lakimuutoksen kohdejoukossa, mikäli takaisinottovelvoite on viivästyttänyt rekrytointien tekemistä tilanteissa, joissa uuden työvoiman tarve on aidosti ilmennyt edellisen työntekijän irtisanomisen jälkeen. Voidaan kuitenkin arvioida, että tällaiset tilanteet ovat harvinaisia. Takaisinottovelvollisuuden poistaminen voisi myös vaikuttaa kokonaistyöllisyyteen epäsuorasti kohdejoukon työnantajien hallinnollisen taakan kevenemisen sekä työvoiman allokaation tehokkuuteen mahdollisesti syntyvän vaikutuksen kautta, mutta näiden vaikutusten voidaan olettaa olevan pieniä³.

Takaisinottovelvollisuuden vaikutuksista Suomessa ei ole tehty tutkimusta ja kansainvälisessä taloustieteellisessä tutkimuskirjallisuudessa aihetta on sivuttu harvakseltaan. Tutkimusten mukaan takaisinottovelvollisuus laittoman irtisanomisen jälkeen voi lisätä määräraikaisten työsopimusten suosiota, koska takaisinottovelvollisuudesta säättäminen parantaa vakituisten työntekijöiden työsuhdeturvaa (Kugler ja Pica, 2008; Hijzen ym., 2017; Jiménez ja Rendon, 2023). Lisäksi laittomista irtisanomisista johtuvien takaisinottojen yleisyyden on katsottu korreloivan negatiivisesti sektorinsisäisten työntekijävirtojen kanssa maiden välisessä vertailussa (Bassanini ja Garnero, 2022). Näissä tutkimuksissa käsitellyt takaisinottovelvollisuuden muodot poikkeavat kuitenkin selvästi Suomen työsopimuslain takaisinottovelvollisuudesta, minkä vuoksi näiden tutkimusten tuloksia voi pitää korkeintaan suuntaa antavina ehdotetun lakimuutoksen vaikutusten arvioinnissa⁴.

Tilastokeskuksen yritysten rakenne- ja tilinpäätösaineiston mukaan 20–49 henkilöä työllistäneissä yrityksissä oli vuonna 2024 palkansaajia noin 186 000 henkilötyövuoden edestä, mikä oli noin 12,4 prosenttia kaikista palkansaajista. Tilastokeskuksen FOLK-työjakso- ja -työttömyysjaksomikroaineistojen mukaan vuoden 2022 aikana 20–49 henkilöä työllistäneiden yritysten palveluksessa olleilla henkilöillä alkoi työjakson päättymisen ympäristössä⁵ noin 27 000 työttömyysjaksoa. [Työnvälitystilaston](#) mukaan kaikissa vuonna 2022 alkaneissa työttömyysjaksoista, joissa edellisen työsuhteen päättymissy on tiedossa, edellisen työsuhteen päättymisen syy oli tuotannolliset ja taloudelliset syyt 24 182 jaksossa eli noin kahdeksassa prosentissa jaksoista.

Ehdotetun lakimuutoksen kohdejoukon suuruus voidaan määrittää näiden tietojen pohjalta kahdella eri menetelmällä. Jos käytetään FOLK-jaksoaineistoja ja Työnvälitystilaston jakaumaa edellisen työsuhteen päättymissyistä työttömyysjakson alkaessa, voidaan arvioida, että kohdejoukko olisi vuosittain noin $27\,000 \cdot 0,0813 = 2\,200$ henkilöä, jotka jäävät työttömäksi tuotannollisista tai taloudellisista syistä tehdyn irtisanomisen vuoksi. Jos taas käytetään ainoastaan Työnvälitystilaston aggregaattitietoja ja jaetaan työttömyysjaksot sen mukaan, miten henkilöstö on jakautunut erikokoisten työnantajien kesken yritysten rakenne- ja

³ Työnantajan hallinnollinen taakka kevenee oletettavasti joillain työtunneilla vuodessa, kun työnantajan ei tarvitse pitää yhtä tarkkaa kirjaa entisistä työntekijöistä eikä olla yhteydessä työvoimaviranomaiseen tietyissä rekrytointitilanteissa. Työnantaja-työntekijäparien muutokset eivät todennäköisesti luo suurta positiivista tuottavuusvaikutusta, jos takaisinottovelvollisuuden poistamisen myötä työnantajakohtaista inhimillistä pääomaa kerryttäneitä työntekijöitä korvataan uusilla työntekijöillä, jotka on koulutettava tehtäviinsä.

⁴ Näissä Italiaa ja Perua käsittelevissä tutkimuksissa työntekijä on ollut oikeutettu työsuhteen palauttamiseen, jos irtisanominen on katsottu oikeudessa laittomaksi. Lisäksi näissä maissa työntekijä on voinut valita työsuhteen palauttamisen tai huomattavan irtisanomiskorvauksen välillä. Suomessa irtisanotun työntekijän ei ole mahdollista tehdä tällaista valintaa.

⁵ Työttömyysjakson alku +/- 90 päivää työjakson päättymisestä.

tilinpäätöstilastossa, tuotannollisista tai taloudellisista syistä⁶ alkaneita työttömyysjaksoja olisi kohdejoukossa vuositason arvonn mukaan noin $24\,182 \cdot 0,124 = 3\,000$.⁷

Todennäköisesti vain pienessä osassa näistä irtisanomistilanteista on päädytty ottamaan entinen työntekijä takaisin takaisinottovelvollisuuden nojalla, mutta tilastotietoa takaisinottojen määrästä ei ole saatavilla. Hallituksen esityksessä HE 105/2016 mainitaan, että työ- ja elinkeinotoimistoihin tehtiin arviolta yli tuhat takaisinottokyselyä vuosittain esityksen kirjoitushetkellä. Hallituksen esityksessä HE 199/2025 vp todetaan, että takaisinottokyselyitä on tehty alle 50 työntekijää työllistävien työnantajien toimesta hieman yli 500 kolmen vuoden aikana, mikä on noin 167 kyselyä vuodessa. Jos oletetaan, että jokainen kysely on koskenut ainoastaan yhtä työntekijää, takaisinottokyselyitä on tehty noin 5–8 prosentista yllä arvioidun kohdejoukon henkilöistä. Kyselyt ovat koskeneet sitä suurempaa osuutta entisistä työntekijöistä, mitä suurempaa joukkoa entisiä työntekijöitä edellä mainitut noin 167 tiedustelua ovat koskeneet keskimäärin.

Ottaen huomioon arviot kohdejoukon pienestä koosta (2 200–3 000 henkilöä vuodessa), takaisinottokyselyn kohteena olleista työntekijöistä (vähintään 5–8 prosenttia em. joukosta), todennäköisesti olematon suora työllisyysvaikutus sekä mahdollinen negatiivinen läikkymisvaikutus yli 50 henkilöä työllistäviin työnantajiin, voidaan arvioida, että takaisinottovelvollisuuden poistamisella 20–49 henkilöä työllistäviltä yrityksiltä ja yhteisöiltä ei ole vaikutusta työllisyyteen.

⁶ Tämän muistion arvioissa tehdään karkea oletus, että saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanottujen joukko on niin pieni, ettei se vaikuta olennaisesti arvioiden suuruusluokkaan.

⁷ Hallituksen esityksessä HE 199/2025 vp todetaan, että työ- ja elinkeinoministeriön työnvälitystilastossa oli vuoden 2023 aikana yhteensä noin 19 000 henkilöä, joilla takaisinottovelvoitteen voitiin arvioida olleen voimassa irtisanomisen jälkeen. Ottaen huomioon sen, kuinka suuri osuus palkansaajista työskentelee kohdejoukon yrityksissä, esitetyt arviot ovat suuruusluokaltaan linjassa hallituksen esityksen tilastotietojen kanssa.

Lähteet

Bassanini, A., & Garnero, A. (2013). Dismissal protection and worker flows in OECD countries: Evidence from cross-country/cross-industry data. *Labour Economics*, 21, 25-41.

Cahuc, P., Carry, P., Malherbet, F., & Martins, P. (2023). *Spillover effects of employment protection*. Universidade Nova de Lisboa, Nova School of Business and Economics.

Hijzen, A., Mondauto, L., & Scarpetta, S. (2017). The impact of employment protection on temporary employment: Evidence from a regression discontinuity design. *Labour Economics*, 46, 64-76.

Jiménez, B., & Rendon, S. (2023). Does employment protection unprotect workers? The labor market effects of job reinstatements in Peru. *Labour Economics*, 80, 102286.

Kugler, A., & Pica, G. (2008). Effects of employment protection on worker and job flows: Evidence from the 1990 Italian reform. *Labour Economics*, 15(1), 78-95.

OECD (2020). OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis. OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/1686c758-en>.

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>.