



Täydentävä vastine

4.12.2025

VN/19527/2024
VN/19527/2024-TEM-158

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

Työ- ja elinkeinoministeriön täydentävä vastine eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle - HE 158/2025 vp

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt työ- ja elinkeinoministeriöltä täydentävää vastinetta sille toimitetuista kirjallisista lausunnoista koskien hallituksen esitystä eduskunnalle työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamiseksi (HE 158/2025 vp). Vastineeseen työ- ja elinkeinoministeriö toteaa seuraavaa:

1. Esityksen vaikutusmekanismista

Hallituksen esityksen arvioidaan lisäävän sekä irtisanomisia että rekrytointeja, mikä kasvattaa työvoiman liikkuvuutta ja nopeuttaa sen kohdentumista. Tämä tarkoittaa, että työntekijät voivat siirtyä tehtäviin ja työpaikkoihin, joissa heidän osaamisensa hyödynnetään paremmin. Lopputuloksena työvoiman käyttö tehostuu ja työn tuottavuus paranee.

Lisäksi on mahdollista, että positiiviset vaikutukset yrityksille heijastuisivat myös työllisyyden kasvuun. Näin olisi ainakin siltä osin, kun yritykset kokevat nykyisen irtisanomiskynnyksen liian korkeaksi ja muutokset lisääisivät työnantajien rohkeutta työllistää.

2. Työntekoaedellytysten muuttuminen

Ajan kuluessa osaamistarve työpaikalla voi muuttua. Tällaisissa tilanteissa tulee huomiotavaksi työ-sopimuslain (55/2001) 2 luvun 1 §:ssä säädetty työnantajan yleisvelvoite huolehtia siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa ja menetelmiä kehitettäessä. Yleisvelvoitetta täydennetään uudelleensijoitusta koskevalla vaatimuksella. Jotta työnantaja voisi irtisanomisperusteenaan vedota työntekijän työntekoaedellytysten olennaiseen muuttumiseen, olisi työnantajan tullut ensin selvittää mahdollisuus tarjota työntekijälle muuta työtä. Velvollisuuden täyttämistä arvioitaisiin tilanteessa, jossa työntekijän työntekoaedellytysten katsotaan muuttuneen olennaisesti niin, ettei työntekijä enää kykene selviytymään työtehtävistään.

3. Vaikutukset raskaus- ja perhevapaasyrjintään

Hallituksen esitystä valmisteltaessa työ- ja elinkeinoministeriö selvitti tasa-arvovaltuutetulta tietoja raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskevista tilanteista. Saatujen tietojen mukaan tasa-arvovaltuutetun toimistoon tulee vuosittain vain yksittäisiä ilmoituksia syrjintäepäilyistä työntekijän henkilöön liittyvissä irtisanomistilanteissa, kun taas muita työsuhteen päättämiseen liittyviä yhteydenottoja raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä on vuosittain monia kymmeniä.

Postiosoite
Postadress
Postal Address
Työ- ja elinkeinoministeriö

Käyntiosoite
Besöksadress
Office

Puhelin
Telefon
Telephone

Faksi
Fax
Fax

s-posti, internet
e-post, internet
e-mail, internet

PL 32
00023 Valtioneuvosto

Aleksanterinkatu 4
Helsinki

0295 16001
+358 295 16001

09 1606 2160
+358 9 1606 2160

kirjaamo.tem@gov.fi
www.tem.fi

Tasa-arvovaltuutetun työ- ja tasa-arvovaliokunnalle toimittaman lisäselvityksen mukaan aikavälillä 1.1.2024–12.11.2025 on tullut 345 ilmoitusta työelämän syrjintäepäilyistä, joista 45 liittyi työsuhteen päättymiseen. Näistä yhdeksän koski henkilöön perustuvaa irtisanomista.

Työlainsäädäntöön sisältyy laajat syrjinnän kiellot ja työnantajalla säilyisi todistustaakka irtisanomisperusteen lainmukaisuudesta. Toisin sanottuna syrjintäepäilyn syntyessä työnantajan vastuulla on näyttää perusteet sille, ettei irtisanominen ole ollut seurausta syrjivistä syistä. Työsopimuslain 7 luvun 9 §:ssä erikseen säädetään, että jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan tai muuta kuin 4 luvun 7 a §:ssä säädettyä perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuneen työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, jollei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta.

Lisäksi on huomioitava, että henkilöön perustuvissa irtisanomistilanteissa irtisanomisen kynnys laskisi vain rajallisesti.

Näistä syistä työ- ja elinkeinoministeriö arvioi, että esityksen vaikutukset raskaus- ja perhevapaasyrjintään olisivat korkeintaan vähäiset.

4. Vaikutukset yhdenvertaisuuteen

Hallituksen esityksen sivulla 43 on kuvattu mahdollisia riskejä, jotka liittyvät syrjinnän osoittamiseen irtisanomistilanteissa.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu peräänkuuluttaa yhteisvaikutusten arviointia suhteessa muihin hallituksen työlainsäädäntöuudistuksiin. Lainvalmistelulle on ominaista, että eri hankkeita valmistellaan eri aikoina. Näin yksittäisessä lakihankkeessa ei ole käytettävissä tietoa mahdollisesti tulevan lainsäädännön sisällöstä, jolloin kokonaisvaikutuksia on mahdotonta arvioida riittävällä tarkkuudella hallitusten esitysten valmistelun yhteydessä.

Työterveyslaitos viittaa lausunnossaan erilaisiin irtisanomisista johtuviin työntekijöihin kohdistuviin terveyshaittoihin. Työterveyslaitos toteaa kuitenkin suhtautuvansa hallituksen esitykseen kannustavasti. Työ- ja elinkeinoministeriön arvion mukaan hallituksen esityksellä ei ole työttömyyttä lisääviä vaikutuksia, joten esitys ei myöskään lisäisi työttömyydestä johtuvia terveyshaittoja.

Erityisasiantuntija

Katja Honkonen