

Ilveskivi, Kannisto, Douglas

23.1.2026

Työ- ja elinkeinoministeriö
kirjaamo.tem@gov.fi
katja.honkonen@gov.fi
paivi.kantanen@gov.fi

Lausuntopyyntönnö 28.10.2025, VN/24269/2025

ILO:n yleissopimuksen nro 158 työnantaja-aloitteisesta työsuhteen päättämisestä ja sitä täydentävän suosituksen nro 166 raportointi

Pyydettyinä lausuntonaan palkansaajakeskusjärjestöt Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Akava ry ja STTK ry lausuvat seuraavaa:

Palkansaajakeskusjärjestöt SAK, Akava ja STTK saattavat tällä lausunnolla Kansainvälisen työjärjestön tietoon Suomen hallituksen toteuttamat ja eduskunnan käsiteltäväksi saatetut työelämlainsäädännön muutokset, jotka merkitsevät olennaista heikennystä työntekijöiden irtisanomissuojaan. Palkansaajakeskusjärjestöt katsovat, että nämä muutokset eivät ole sopusoinnussa Suomen ratifioiman ILO:n yleissopimuksen nro 158 sekä sitä täydentävän suosituksen nro 166 kanssa.

Henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet

Yleissopimuksen keskeinen periaate on, että palvelussuhteen päättämiselle tulee olla pätevä peruste. Työntekijän palvelussuhdetta ei saa yleissopimuksen 4 artiklan mukaan päättää ilman pätevää perustetta, joka liittyy työntekijän taitoon tai käytökseen tai yrityksen, laitoksen tai toimipaikan toimintaedellytyksiin.

Suomen hallitus on muuttanut työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 2 §:ää, joka koskee henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta (individuaaliperuste). Eduskunta on hyväksynyt lain ja muutos tuli voimaan 1.1.2026. Työntekijän irtisanomissuojaa koskeva työsopimuslain säännös edellytti aiemmin, että irtisanomisen peruste oli ”asiallinen ja painava”. Lainsäädäntömuutoksella painavuusvaatimus on poistettu, ja irtisanomiseen riittää jatkossa pelkkä ”asiallinen syy”. Lisäksi irtisanomisperusteeseen sovellettavaa kokonaisarvioinnin säännöstä muutettiin tavalla, joka

23.1.2026

alentaa irtisanomisen kynnystä. Tässä yhteydessä myös työnantajan uudelleen-sijoitusvelvollisuutta irtisanomisen vaihtoehtona heikennettiin verrattuna aikaisempaan käytäntöön.

Pelkän "asiallisuuden" vaatimus ilman painavuuskriteeriä heikentää irtisanomis-perusteen objektiivista arvioitavuutta ja siirtää painopistettä työnantajan yksipuoliseen harkintaan. Muutos, jolla irtisanomiskynnystä madalletaan, työnantajan harkintavaltaa laajennetaan ja työntekijän oikeussuojaa heikennetään, vaarantaa työsuhdeturvan peruseriaa. Erityisesti toteutetut muutokset, jotka lieventävät vaatimuksia työntekijän moitittavuuden arvioinnissa ja alentavat irtisanomis-perusteen vakavuuskynnystä, ovat omiaan johtamaan tilanteisiin, joissa palvelus-suhde päätetään ilman yleissopimuksen edellyttämää todellista ja asiallista pe-rustetta. Alentamalla vaatimustasoa irtisanomiskynnys voi johtaa tilanteisiin, joissa työntekijä voidaan erottaa perustellusti heikommin kuin yleissopimus edel-lyttää.

Palkansaajakeskusjärjestöt korostavat, että tämä muutos merkitsee olennaista irtisanomiskynnyksen alentamista verrattuna aikaisempaan lainsäädäntöön ja va-kiintuneeseen oikeuskäytäntöön, jossa painavuusvaatimus toimi keskeisenä suo-jamekanismina mielivaltaisista ja suhteettomia irtisanomisia vastaan. Lainsäädän-tömuutoksesta seuraa väistämättä, että vuosikymmenten aikana vakiintunut oi-keuskäytäntö menettää merkityksensä ja tästä seuraa lähivuosina oikeudellinen epävarmuus siitä, milloin irtisanomisen kynnys tosiasiallisesti täyttyy.

Palkansaajakeskusjärjestöt katsovat, että tällä työntekijöiden työsuhdeturvaa hei-kentävällä lainsäädäntömuutoksella Suomen hallitus on toiminut vastoin kansain-välisiä velvoitteitaan. Suomi on ratifioinut yleissopimuksen nro 158 ja on siten kansainvälisesti velvoitettu varmistamaan, että kansallinen lainsäädäntö ja käy-täntö turvaavat yleissopimuksen edellyttämän vähimmäissuojan eivätkä hei-kennä sitä lainsäädäntömuutoksella tai tulkintakäytännön muutoksella.

Lopuksi palkansaajakeskusjärjestöt toteavat, että ottaen huomioon, että yleisso-pimuksen ja sitä täydentävän suosituksen tarkoituksena on turvata työntekijälle ennakoitava, oikeudenmukainen ja syrjimätön suoja työnantajan toimesta tapah-tuvalta palvelussuhteen päättämiseltä, työntekijöiden oikeuksien ja työsuhdetur-van kokonaiskehitys pääministeri Orpon hallituksen kaudella on vastoin yleisso-pimuksen ja sitä täydentävän suosituksen tarkoitusta. Pääministeri Orpon halli-tuksen uudistukset muodostavat kokonaisuuden, joka heikentää työntekijän ase-maa, lisää irtisanomisten mielivaltaisuuden riskiä ja murentaa luottamusta työelä-män oikeusvarmuuteen. Tällainen kehityssuunta on ristiriidassa sekä yleissopi-muksen sanamuodon että sen taustalla olevien peruseriaa-ten kanssa.

Tuotannolliset ja taloudelliset irtisanomisperusteet

Palkansaajakeskusjärjestöt katsovat, että tuotannollisia ja taloudellisia irtisano-misperusteita koskevan sääntelyn soveltamisessa on merkittäviä puutteita, ja sääntöä on käytännössä mahdollista kiertää. Irtisanomisia perustellaan usein

23.1.2026

yleisluonteisilla kannattavuus- tai uudelleenjärjestelysyillä ilman riittävää ja yksilöityä näyttöä työn olennaisesta ja pysyvästä vähenemisestä. Tällainen käytäntö tekee tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla irtisanomisesta liian helppoa ja heikentää työntekijöiden oikeusturvaa.

Työnantajan velvollisuus tarjota irtisanomisen vaihtoehtona muuta työtä tai koulutusta jää monissa tapauksissa toteutumatta. Lisäksi työsuojeluviranomaisten valvontamahdollisuudet ovat rajalliset, ja työntekijöiden on usein vaikea arvioida irtisanomisen lainmukaisuutta, erityisesti tilanteissa, joissa työnantajan antamat selvitykset työsuhteen päättymisen perusteista ovat puutteellisia tai epäselviä.

Palkansaajakeskusjärjestöt korostavat, että nämä puutteet ovat erityisen vakavia ILO:n yleissopimuksen nro 158 näkökulmasta, jonka mukaan irtisanomisen tulee perustua hyväksyttäviin, todettavissa oleviin ja objektiivisesti arvioitavissa oleviin syihin. Lisäksi ILO:n CEACR-käytännössä on toistuvasti korostettu, että työnantajan on kyettävä osoittamaan irtisanomisen perusteet ja että työntekijöillä on oltava todellinen mahdollisuus saada irtisanomisen laillisuus tehokkaasti arvioituksi. Tämä edellyttää muun muassa selkeitä ja riittäviä selvityksiä irtisanomisen perusteista sekä toimivia oikeusturvakeinoja, jotka Suomen nykykäytännössä useissa tapauksissa voivat jäädä tosiasiallisesti teoreettisiksi käräjäoikeuksien prosessien hitauden ja suuren kuluriskin vuoksi.

Määräaikaisten työsopimusten käyttö ilman perustetta

Suomen hallitus on lisäksi antanut eduskunnalle lakiesityksen, jossa ehdotetaan muutoksia määräaikaisten työsopimusten edellytyksiin. Eduskunnan käsittelyssä olevan esityksen mukaan määräaikaisia työsopimuksia voitaisiin lain tultua voimaan tehdä ilman perusteltua syytä, enintään 12 kuukauden ajaksi. Tämä merkitsee merkittävää poikkeusta periaatteesta, jonka mukaan määräaikaaisuudelle tulee olla objektiivinen peruste.

Palkansaajakeskusjärjestöt katsovat, että hallituksen esityksessä esitetty muutos, jonka jälkeen työnantaja voisi tehdä määräaikaisen työsopimuksen ilman perustetta, merkitsisi merkittävää irtisanomissuojan kiertämisen riskin lisääntymistä. Kun määräaikaisuuden käyttöä ei edellytetä perustelemaan objektiivisilla syillä, työnantajalle avautuu mahdollisuus välttää irtisanomissuojaa ja siihen liittyviä menettelyjä yksinkertaisesti päättämällä työsuhde määräajan päättyessä.

Palkansaajakeskusjärjestöjen mukaan muutos johtaisi käytännössä siihen, että työnantaja voisi palkata työntekijän määräaikaisesti ilman todellista tarvetta ja päättää työsuhteen sopimuksen mukaisesti ilman irtisanomisperusteiden osoittamista. Tämä mahdollistaisi irtisanomissuojaa koskevien sääntöjen kiertämisen, koska työntekijä menettää oikeuden vaatia irtisanomisen perusteluja tai oikeusturvakeinoja, joita olisi ollut käytettävissä toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen yhteydessä.

23.1.2026

Lisäksi muutos heikentäisi työntekijän asemaa oikeusturvan näkökulmasta, sillä työntekijän olisi käytännössä vaikea osoittaa, että määräaikaisuus on tosiasiallisesti "kiertänyt" työnantajan tarvetta ja että kyseessä on todellinen, pysyvä työsuhte. Tämä lisäisi työntekijöiden epävarmuutta ja altistaisi heidät tilanteille, joissa työsuhte voidaan lopettaa ilman selkeää perustetta ja ilman mahdollisuutta riittävään oikeudelliseen arviointiin.

Palkansaajakeskusjärjestöt katsovat, että muutos olisi ristiriidassa ILO:n yleissopimuksen nro 158 perusperiaatteiden kanssa, jotka edellyttävät, että työsuhteen päättäminen perustuu hyväksyttäviin, todettavissa oleviin ja objektiivisesti arvioitavissa oleviin syihin sekä että työntekijöillä on käytettävissään tehokkaat oikeusturvakeinot irtisanomisen laillisuuden arvioimiseksi. Määräaikaisten sopimusten laajentaminen ilman perustetta heikentää olennaisesti työntekijöiden suojaa ja lisäisi riskiä, että irtisanomissuoja kyetään kiertämään määräaikaisuuden varjolla.

Palkansaajakeskusjärjestöt korostavat, että lainsäädäntömuutos on ristiriidassa yleissopimuksen nro 158, 2 artiklan 3 kohdan kanssa, jonka mukaan on estettävä sellaisten määräaikaisten sopimusten käyttö, joiden tarkoituksena on kiertää irtisanomissuojaa. Lisäksi se on vastoin suosituksen nro 166 kohtaa 3. (1), jonka mukaan "Riittävin toimenpitein olisi estettävä sellaisten määräajaksi tehtyjen työsuhteiden käyttö, joiden tarkoituksena on kiertää Palvelussuhteen päättämissopimuksen, 1982, ja tämän suosituksen antama suoja."

Työsuhdeturvan kiertäminen naamioimalla työsuhte toimeksianto- ja kumppanuussopimuksiksi

Palkansaajakeskusjärjestöt katsovat, että työsuhdeturvan kiertämistarkoituksessa tehtävä työsuhteen naamioiminen erilaisiksi toimeksianto-, yhteistyö- tai kumppanuussopimuksiksi on yhä yleisempää ja laajenee jatkuvasti eri toimialoille. Ilmiö ei rajoitu pelkästään alustatalouteen, vaan on havaittavissa myös perinteisillä aloilla, kuten palvelu-, kuljetus-, rakennus- ja logistiikkasektoreilla. Työnantajat pyrkivät sopimusmallien avulla välttämään työsuhteen tunnusmerkistön täyttymisen ja siten irtisanomissuojaa, työntekijöiden sosiaaliturvaa sekä muita työnantajavelvoitteita.

Palkansaajakeskusjärjestöjen näkemyksen mukaan tällainen käytäntö johtaa siihen, että työntekijöitä kohdellaan tosiasiallisesti työntekijöinä, mutta heiltä evätään samalla työsuhteeseen liittyvät oikeudet ja suoja. Työntekijöiden asema heikkenee, koska sopimuksen nimikkeellä pyritään ohittamaan se tosiasiallinen riippuvuussuhde ja alistettu asema, joka tyypillisesti liittyy työnantajan määräämiseen, valvontaan ja työn organisointiin. Samalla työntekijöiltä vaikeutuu oikeusturvan käyttäminen, sillä he joutuvat kiistämään sopimusmuodon ja osoittamaan tosiasialliset työsuhteen tunnusmerkistöt.

Palkansaajakeskusjärjestöt katsovat, että ilmiö on erityisen huolestuttava ILO:n yleissopimuksen nro 158 näkökulmasta. ILO 158 edellyttää, että työsuhteen päättäminen perustuu hyväksyttäviin, todettavissa oleviin ja objektiivisesti arvioi-

23.1.2026

tavissa oleviin syihin, ja että työntekijöillä on käytettävissään tehokkaat oikeusturvakeinot. Työsuhteen naamiointi toimeksianto- tai kumppanuussopimuksiksi heikentää näitä periaatteita, koska se vaikeuttaa työsuhteen luonteen selvittämistä ja tekee työntekijöiden oikeuksien käytännön toteuttamisen lähes mahdottomaksi.

Irtisanotun työntekijän toimeentulon turvatulonsaannin turvaamismuodot

Yleissopimuksen 12 artiklassa säädetään, että työntekijällä, jonka palvelussuhde on päättynyt, tulee olla oikeus kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti saada joko (a) eroraha tai muu erottamiseen liittyvä etuus, (b) työttömyysvakuutusetuuksia tai muuta sosiaaliturvaa tai (c) osia näistä. Artiklan kohdan 1 alakohdat a–c ovat jäsenvaltioille vaihtoehtoisia malleja. Suomessa sovelletaan pääosin alakohta b:tä, eli irtisanotun henkilön tulonsaanti turvataan työttömyysturvan kautta. Tämän vuoksi Suomen sääntely ei sisällä työnantajien maksettavaksi tulevaa erorahaa, joka maksettaisiin riippumatta irtisanomisen lainmukaisuudesta.

Palkansaajakeskusjärjestöt katsovat, että Suomen nykyinen työttömyysturvan karenssi- ja moitittavuuskäytäntö on muotoutunut sellaiseksi, että se aiheuttaa merkittävän riskin 12 artiklan tulonsaannin turvaamista koskevalle vaatimukselle. Karenssi on työttömyysturvan seuraamus, jonka perusteena on työttömyysturvain 2 a luvun 1 §:ssä säädetty työvoimapoliittisesti moitittava menettely. Karenssi merkitsee työttömyysetuuden maksamisen keskeyttämistä 45 päivän ajaksi, jos työnhakija on ilman pätevää syytä eronnut tai jos hän on itse moitittavalla menettelyllään aiheuttanut työsuhteen päättymisen.

Palkansaajakeskusjärjestöt katsovat, että karenssin käytännön soveltaminen on nykyisin työnhakijan kannalta sellainen, että karenssin välttämiseksi työnhakijan on usein riitautettava irtisanominen todisteellisesti. Työ- ja elinkeinoministeriön ohjeen mukaan todisteellinen riitauttaminen edellyttää esimerkiksi kanteen nostamista käräjäoikeudessa tai ammattiliiton ilmoitusta työnantajalle. Näin ollen karenssi muodostaa käytännössä merkittävän taloudellisen riskin irtisanotulle, joka haluaa turvata oikeutensa.

Palkansaajakeskusjärjestöt korostavat, että kaikki irtisanotut eivät riitauta irtisanomisiaan, vaikka riitauttamiseen olisi aihetta. Riitauttamiseen liittyy usein huomattava taloudellinen riski oikeudenkäyntikuluista, ja oikeudellinen turva on erityisen heikko niillä, joilla ei ole ammattiliiton tarjoamaa oikeusapua. Tämä heikentää irtisanotun mahdollisuutta saada 12 artiklan mukainen toimeentulon turva. Palkansaajakeskusjärjestöt korostavat, että ottaen huomioon riitauttamiseen liittyvän kuluriskin, irtisanomissuojan heikentämisen ja toistaiseksi epäselvän ja tulokinnanvaraisen oikeustilan, joka tulee jatkumaan vuosia, on ilmeistä, että irtisanomisia ei riitauteta vaan irtisanotut työntekijät tyytyvät toimeentuloturvan menehtymisiin.

23.1.2026

Lisäksi on huomattava, että työttömyysturvan karenssin aikana voi saada viimesijaista sosiaaliavustusta - toimeentulotukea, joka on viimesijainen taloudellinen tuki, ja joka turvaa ainoastaan välttämätöntä toimeentuloa. Tämän vuoksi toimeentulotuki ei vastaa yleissopimuksen 158 12 artiklan mukaista tulonsaannin turvaamista (income protection). Myös se seikka, että toimeentulotuki ei ole tarkoituksestaan erorahan tai työttömyyskorvauksen kaltaista turvaa, korostaa tätä ristiriitaa.

Palkansaajakeskusjärjestöt katsovat, että Suomen nykyinen työttömyysturvan karenssi- ja moitittavuuskäytäntö yhdessä työsuhdeturvan heikennysten kanssa on 12 artiklan tavoitteiden näkökulmasta ongelmallinen. Karenssin soveltaminen ja sen edellyttämä riitautusvelvoite muodostavat käytännössä esteen sille, että irtisanotulla olisi riittävä tulonsaannin turva työn päättyessä. Tästä syystä nykyinen kansallinen sääntely ja käytännöt on arvioitava uudelleen suhteessa ILO 158 yleissopimuksen vaatimuksiin.

Yleissopimuksen tarkoituksen vastainen kokonaiskehitys

Palkansaajakeskusjärjestöt katsovat, että Suomen työlainsäädännön ja työttömyysturvajärjestelmän kehitys on viime vuosina suuntautunut kohti heikompaa työntekijöiden suojaa palvelussuhteen päättymistilanteissa. Tämä kehitys on ristiriidassa ILO:n yleissopimuksen nro 158 perusajatuksen kanssa, jonka tarkoituksena on turvata työntekijälle ennakoitava, oikeudenmukainen ja syrjimätön suoja työnantajan toimesta tapahtuvalta palvelussuhteen päättämiseltä.

Palkansaajakeskusjärjestöt arvioivat, että työsuhdeturvan kiertämiseen liittyvien ilmiöiden, kuten määräaikaisten sopimusten käytön laajentumisen ja työsuhteiden naamioimisen erilaisiksi toimeksianto- tai kumppanuussopimuksiksi, sekä irtisanomissuojan heikentämisen yhteisvaikutuksena työntekijöiden asema heikenee käytännössä merkittävästi. Työnantajan mahdollisuus tehdä määräaikaista sopimuksia ilman perustetta ja työnantajan liian helppo oikeus irtisanoa henkilöperustein kasvattavat irtisanomisten mielivaltaisuuden riskiä ja vähentävät työntekijän mahdollisuuksia saada oikeudellista suojaa.

Samanaikaisesti työttömyysturvan karenssijärjestelmä, jonka perusteena on työvoimapolitiittisesti moitittava menettely, on muodostunut käytännössä rangaistusluonteiseksi seuraamukseksi irtisanotulle työnhakijalle. Karenssin asettaminen edellyttää usein riitauttamista, mikä puolestaan aiheuttaa taloudellista riskiä ja oikeudellista epävarmuutta erityisesti niille, joilla ei ole ammattiliiton tukea. Tämä kehitys heikentää työntekijän tulonsaannin turvaa ja on siten ristiriidassa ILO 158 yleissopimuksen 12 artiklan tavoitteiden kanssa.

Kokonaisuutena pääministeri Orpon hallituksen uudistukset muodostavat kehityssuunnan, joka heikentää työntekijän asemaa, lisää irtisanomisten mielivaltaisuuden riskiä ja murentaa luottamusta työelämän oikeusvarmuuteen. Tällainen kehityssuunta on ristiriidassa sekä yleissopimuksen sanamuodon että sen taustalla olevien perusperiaatteiden kanssa. Palkansaajakeskusjärjestöt katsovat,

23.1.2026

että työlainsäädäntömuutokset lisäävät entisestään työntekijöiden oikeusturvan riskiä ja vievät Suomen entistä kauemmas ILO 158 -yleissopimuksen tavoitteista.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Akava ry

STTK ry

Lisätiedot Paula Ilveskivi
paula.ilveskivi@sak.fi

Miia Kannisto
miia.kannisto@akava.fi

Inka Douglas
inka.douglas@sttk.fi