

Plenum

Torsdag 15.11.2018 kl. 16.01—19.41

3. Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagar om ändring av 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen och 2 a kap. 1 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa

Regeringens proposition RP 227/2018 rd

Remissdebatt

Talman Paula Risikko: Ärende 3 på dagordningen presenteras för remissdebatt. Talmanskonferensen föreslår att ärendet remitteras till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet, som grundlagsutskottet och social- och hälsovårdsutskottet ska lämna utlåtande till.

För remissdebatten reserveras högst en och en halv. Vid behandlingen av ärendet följer riksdagen det för ärenden med tidtabell överenskomna förfarandet.

Minister Lindström presenterar.

Debatt

17.03 Työministeri Jari Lindström (esittelypuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Tämä kiistelty esitys koskee työ sopimus laissa säädettyä henkilö perusteista irtisanomisperustetta.

Nykyisen, voimassa olevan lain mukaan työnantaja voi irtisanoa työ sopimuksen asiallisesta ja painavasta syystä, ja tällaisena syynä voi tulla kysymykseen työntekijän työsuhteesta johtuvan olennaisen velvoitteen vakava rikkominen tai laiminlyönti. Niin ikään työntekijän työnte koedellytysten olennainen muuttuminen voi olla peruste työsuhteen päättämiseen siinä tapauksessa, kun työntekijä ei enää selviä työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa otetaan huomioon työntekijän ja työnantajan olosuhteet kokonaisuudessaan. Näin ollen irtisanomisperusteen arviointi on aina kokonaisarviointia.

Tässä esityksessä ehdotetaan, että kokonaisarvioinnissa otettaisiin työntekijän ja työnantajan olosuhteiden lisäksi huomioon työnantajan palveluksessa olevan henkilöstön lukumäärä. Muutos korostaisi työnantajan pienen henkilöstömäärän painoarvoa irtisanomisperustetta koskevassa kokonaisharkinnassa silloin, kun työntekijän moitittavalla menettelyllä tai työnte koedellytysten muutoksella on työnantajaan tuntuvia vaikutuksia tämän toiminnan pienimuotoisuudesta johtuen. Sääntelyn taustalla on pienen työnantajan suhteellisesti heikommat edellytykset kantaa työntekijän moitittavan menettelyn tai työnte koedellytysten heikentymisen seurauksia.

Tämän esityksen tavoitteena on madaltaa työnantajan työllistämiskynnystä. Mielivaltaisen tai vähäinen syy ei jatkossakaan oikeuta irtisanomiseen. [Ben Zyskowicz: Eikä sellaista koskaan harkita!] Lisäksi voimassa olevaan lakiin sisältyvää kiellettyjen irtisanomisperusteiden luetteloa sovelletaan yhä kaiken kokoisissa yrityksissä. Työntekijää olisi jatkosakin yleensä varoitettava [Ben Zyskowicz: Juuri näin!] ennen irtisanomista, ja hänelle olisi annettava mahdollisuus korjata menettelynsä. Lisäksi ennen irtisanomista työnantajan

Punkt i protokollet PR 115/2018 rd

tulisi jatkossakin selvittää, voidaanko irtisanominen välttää tarjoamalla työntekijälle muuta hänelle soveltuvaa työtä.

Tämän lisäksi hallitus esittää, että työttömyysturvan korvauksetonta määräaikaa eli niin sanottua karenssia lyhennetään 60 päivään, jos työnantaja päättää työsuhteen työntekijästä johtuvasta syystä. Nykyisin työnhakijalle asetetaan näissä tilanteissa 90 päivän karenssi. Kuten nykyisin, tätä korvauksetonta määräaikaa ei aseteta, jos työsuhteen päättymisen johtuu muusta kuin työnhakijan moitittavana pidettävästä menettelystä.

Tämä asiahan on ollut nyt sitten kolmikantaisessa valmistelussa sen pykälän perusteiden osalta. Ja se kolmikantainen työryhmä — siis se työryhmä — oli yksimielinen, eivät siis järjestöt sinällään. He eivät ole siunanneet tätä itse esitystä, mutta tämän pykälän perusteita valmistellut työryhmä oli yksimielinen, ja toivon, että tämä asia huomioidaan, kun tätä asiaa kommentoidaan keskustelussa.

Puhemies Paula Risikko: No niin, varmasti on sitten debatin aika tässä heti ensiksi.

17.07 Antti Lindtman sd (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Hallitus lähti ajamaan ahkerien pienyritysten työntekijöiden asettamista eri asemaan heikommilla työehtoilla, ja toivottavasti siitä prosessista, joka nähtiin täällä syksyn aikana, jatkossa otetaan opiksi. Se riidan siemen, jonka hallitus kylvi, aiheutti levottomuutta työmarkkinoille, ja toivottavasti tästä opitaan se, että jatkossa suomalaista työelämää kehitetään enemmän sovun kuin riidan kautta.

Lopputulemahan tässä on se, että hallitus tosiasiaissa tässä perääntyi käytännössä kokonaan, ja nythän siihen lakiesitykseen, joka täällä on, käytännössä jäljelle jää, että lakiesityksen perusteluilla tai mietinnöllä yritetään ikään kuin tuoda uutta lainsäädäntöä. Se ei ole koskaan hyvä tilanne. [Ben Zyskowicz: Päinvastoin!] Tämä karenssin lyhentäminen on, mutta tässä perusvirityksessä edelleen se, että perusteluilla yritetään lainsäädäntöä tehdä, ei ole koskaan hyvää prosessia. [Timo Heinonen: Se ei pidä paikkaansa!] Sen takia tätä lakiesitystä tulee arvioida, ja tulemme arvioimaan, erittäin kriittisesti.

17.08 Ben Zyskowicz kok (vastauspuheenvuoro): Arvoisa rouva puhemies! Mielestäni on erinomainen asia, että tämä täysin yli mittojensa paisunut kiista työmarkkinoilla saatiin sovinnolla ratkaistua ja että työmarkkinoille löytyi sellainen ratkaisu hallituksen tekemänä ehdotuksena, joka lopetti nämä poliittiset lakot, joidenlaisten oikeutus pitäisi laajemminkin kyseenalaistaa. Onhan voimassa työrauhavelvoite, ja kuitenkin siis saadaan mennä lakoon, jos esimerkiksi hallituksen politiikka ei miellytä. [Välihuutoja]

Mitä sitten tulee edustaja Lindtmanin puheenvuoroon, niin pitää sanoa, että nyt edustaja Lindtman on kyllä väärässä. Tässä nimenomaan pykälään tuodaan tämä näkökulma, että myös yrityksessä olevien työntekijöiden määrä on otettava huomioon. Tämä on tärkeä uudistus, jolla pienyritysten työllistämismahdollisuutta tuetaan.

17.09 Rami Lehto ps (vastauspuheenvuoro): Arvoisa rouva puhemies! Täällä, niin kuin aikaisemminkin työsopimuslain 7 luvussa, on tämä ”jos työkyky on alentunut olennaisesti”, ja haluaisin, että ministeri Lindström nyt kertoisi, että mitä on se ”olennaisesti”? Että nytten tässä kun katsotaan sitten kokonaisarviointina yritysten kykyä pitää työntekijää siellä yrityksessä, niin mahdollistaako tämä nyt sen, että pienemmissä yrityksissä helpotetaan nyt irtisanomista silloin jos vanhempi ihminen ei kykene enää siihen samaan työtah-

Punkt i protokollet PR 115/2018 rd

tiin kuin ennen? Että jos reilusti ministeri Lindström sanoisi, tarkoittaako tämä nyt sitä, että vanhemmat työntekijät sitten laitetaan helpommin pois?

Toinen asia tässä nyt on tämä, että tulee karenssia 90 päivää, jos ilman pätevää syytä työntekijä irtisanoo itsensä, ja 60 päivää, jos työsuhte päättyy niin, että työnantaja irtisanoo. Johtaako tämä nyt yrityksissä siihen, [Puhemies koputtaa] että kun työntekijä ei enää halua olla siellä yrityksessä töissä, se tekee itsensä hankalaksi ja pääsee pienemmällä karenssilla?

17.10 Simon Elo sin (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Tässä edustaja Lindtman otti esille ahkerat työntekijät pienissä yrityksissä — totta kai ahkerat työntekijät, yhtälailla ahkerat pienyrittäjät. Tässähän yritetään löytää ratkaisua, jonka minun mielestäni pitäisi palvella kumpakin osapuolta. Tässä on nyt keskustelussa unohtunut hieman se, että minullekin on tullut paljon palautetta, ja varmasti monelle, siitä, että on myös paljon pienissä yrityksissä toimivia työntekijöitä, jotka haluavat tämäntyyppistä lainsäädäntöä siksi, että he ovat kokeneet niitä samoja ongelmia niitten toisten työntekijöiden kanssa kuin se pienyrittäjä on voinut kokea. Lainsäädäntö siltä osin on ollut huono, että ei ole sitten ollut riittäviä perusteita nimenomaan pienessä yrityksessä huomioda se yrityksen koko. Ja niin kuin tässä edustaja Zyskowicz toi esille, tuo asia pykälässä on sillä tavalla parempi.

Täytyy kyllä poliittisesti ihmetellä perussuomalaisen eduskuntaryhmän toimintaa tässä. Joskus ymmärtääkseni he ovat ajaneet pienyrittäjänkin asiaa, mutta selvä enemmistö äänesti luottamusäänestyksessä käytännössä tätä lakiesitystä vastaan, yksi äänesti puolesta ja kolme oli poissa ja käveli saliin sen jälkeen kun äänestys oli käyty. Kolmeen eri palaan ha-josi perussuomalaiset näin merkittävässä yrittäjäkysymyksessä!

17.12 Tarja Filatov sd (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Tämä esitys on vähemmän huono kuin se hallituksen aikaisempi luonnos, joka julkisuudessa on ollut, ja siitä muokattu esitys. Sen ydin ei kuitenkaan ole muuttunut. Hallitus uskoo tässä, että helpottamalla irtisanomista parannetaan työllisyyttä. Minä en siihen usko, eivätkä oikein tunnu us-kovan kovin voimakkaasti ne tutkijatkaan, jotka ovat hallituksen tilauksesta tutkimusta tä-hän tehneet.

Jos katsoo ministeriön ja yrittäjäjärjestöjen yhteistä selvitystä, se osoittaa, että 30 prosenttia pienistä yrityksistä ei työllistä, koska ei ole tarvetta, 17 prosenttia ei työllistä, koska kysyntä on epävakaa, 18 prosenttia sanoo syyksi työvoiman saatavuuden, ja niin edel-leen. Irtisanomiskynnys on hyvin pienillä prosenteilla.

Oleellista olisi puuttua työvoiman saatavuuteen ja siihen, että meillä on osaavaa työvoi-maa, ja tässä hallitus on toiminut päinvastaiseen suuntaan. Se on kyllä lisännyt omaehtois-ta kouluttautumista työttömille mutta vähentänyt työvoimapolitiittista ammatillista koulu-tusta, [Puhemies koputtaa] lukuun ottamatta näitä pieniä lisäyksiä.

Lisäksi tämä sotkee pahasti kollektiiviset ja henkilökohtaiset perusteet, kun niillä kui-tenkin on eri tausta.

17.13 Juhana Vartiainen kok (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Edustaja Fila-tov luetteli tässä näitä yrityksiin kohdistuneita kyselyitä, mutta nämä numerot taisivat tar-koittaa sitä, mitä yritykset pitävät merkittävimpänä työllistämisen esteenä. Se, että ei ole merkittävin, ei tietysti tarkoita, etteikö olisi merkittävä. Ja se 6 prosenttiakin yrityksistä on itse asiassa aika monta yritystä.

Punkt i protokollet PR 115/2018 rd

Lisäksi kannattaa kiinnittää huomiota siihen, että työmarkkinoillemme on ilmaantunut toistasataatuhatta yksinyrittäjää, ja kun ei ole mitään syytä ajatella, että yrityskoko yksi olisi jotenkin erityisen hyvä tai optimaalinen tuotannollisen tehokkuuden kannalta, niin kyllähän tämä kertoo siitä, että meillä on työllistämiseen selvästi jonkinlainen kynnys, jota kannattaa yrittää tällaisella lainsäädännöllä pienentää, ja senhän tämä laki tulee tekemään.

17.14 Jani Mäkelä ps (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Tätä esitystä kun nyt katselee, niin täytyy ihmetellä, miksi ylipäänsä piti käydä tämä omituinen ulkoparlamentaarinen prosessi ja vatuloida näiden yritysten henkilömäärän suhteen. Nyt tämän esityksen, joka meillä edessämme on, olisi voinut tuoda tähän saliin pienemmälläkin vaivalla, koska tästähän juuri puhuttiin: siitä, että yrityksen koko ja muut olosuhteet huomioitaisiin irtisanomistilanteessa. Tämä oli juuri se ongelma, jota piti varsinaisesti korjata.

Se minua kuitenkin hieman tässä ihmetyttää, että olemme taas sen tilanteen edessä, että yritämme korjata lainsäädännöllä sitä, että tosiasiaa oikeusistuimet eivät sovelle lakia mielestämme oikein sillä harkintavallalla, joka niillä jo varsinaisesti olisi olemassa. Kuinka näin voi käydä kerta toisensa jälkeen? Onko näissä pykälissä nyt sitten takeet siitä, että lakia tulkitaan oikein ja kohtuullisesti? Tätä toivon valiokunnan huolellisesti punnitsevan käsittelyssään, että onko tällä nyt sitten työllistäviä vaikutuksia vai onko tämä esitys loppujen lopuksi aivan nollan arvoinen.

17.15 Anna Kontula vas (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Normaalistihan lakiesityksen kaava menee niin, että ensin esitellään tavoitteet, sitten selitetään vaikutusarvioissa, miten tämä lakiesitys vie näitä tavoitteita eteenpäin. Tämä on siitä poikkeuksellinen lakiesitys, että tässä ensin esitellään tavoitteet ja sitten vaikutusarviossa selvitetään, että tämä lakiesitys ei vie näitä tavoitteita eteenpäin: tämä ei paranna työllisyyttä, eikä se myöskään paranna pienen työnantajan oikeusvarmuutta, joka oli se toinen tavoite, joka tässä tavoiteosiossa esitetään.

Se vaikutus, mihinkä yrityksiin tämä ylipääntään kohdistuu, selviää vasta vuosien kuluessa, kun oikeuskäytäntö varmistuu. Ei mitenkään voi ajatella, että sellainen lainsäädäntö jotenkin parantaisi oikeusvarmuutta. Kysymys kuuluukin: miksi hallitus tekee esityksiä, joiden ei edes oleteta vastaavan tavoitteitaan?

17.16 Kaj Turunen kok (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Niin nyt tässä salissa kuin aiemminkin, kun tätä keskustelua on käyty, on pistänyt korvaan oikeastaan se, että tätä keskustelua käyvät sellaiset henkilöt, joilla ei ole itsellään minkäänlaista kokemusta eikä itse asiassa kovin paljon ajatustakaan työllistämisestä, mitä se käytännön tasolla on. [Arto Satonen: Aivan!] Aika vähän on niitä henkilöitä, ja kun niitä on ollut paikalla, niin ne ovat tälle lakiesitykselle olleet poikkeuksetta myönteisiä.

Tässä on olennainen asia tämä työllistämiskynnyksen laskeminen eli yrityksen kannalta uskallus työllistää. Pienen yrityksen ja yrittäjän kannalta työntekijän palkkaaminen on tiettyllä tavalla oikeasti paljon suurempi sitoutuminen kuin suuressa yrityksessä tämän henkilön, työntekijän, arkielämään ja vastuun kantamista siitä. Siksi rekrytointi on äärimmäisen tärkeitä pienessä yrityksessä tehdä oikein. Käytän 1/100-suhdetta: jos on työnantaja, jolla on sata työntekijää, ja yritys, jolla on yksi työntekijä, niin jos tämä yksi työntekijä on epäonnistunut rekry, [Puhemies koputtaa] se tarkoittaa suuressa yrityksessä kuin siellä olisi-

Punkt i protokollet PR 115/2018 rd

vat kaikki 100 työntekijää epäonnistuneita rekryjä. Nyt ministeriltä kysynkin: [Puhemies: Aika!] onko tällä vaikutuksia jatkossa oikeuskäytäntöön?

17.17 Antti Rinne sd (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Minä olen ollut yrittäjänä yli 6 vuotta. Olen palkannut pieneen yritykseen työntekijän ja hyvin ymmärrän sen, että taloudellinen riski siitä, että liikevaihto ei kasva sen toisen työntekijän verran, vaikuttaa tilanteeseen. Olen myöskin hoitanut työurani aikana yli 800 työoikeusjuttua, joista varmaan puolet liittyi työsuhteen päättymisiin, ja ymmärrän sen hyvin, että pienyrittäjä yksin toimituksessaan toimitusjohtajana ja siivoojana tarvitsee apua. Sen takia me olemme esittäneet 20 000 euron verovähennystä helpottaaksemme taloudellista riskiä ja toisaalta helpottaaksemme oikeudellista neuvontaa ja julkista oikeusneuvontaa.

Mutta minä olen huolissani tämän lain sisällöstä sen takia, että se oikeastaan toteaa olemassa olevan oikeustilan pykälässä ja johtaa siihen, että sitä pitää tulkita tuomioistuimessa tästä eteenpäin uudelleen. Se aiheuttaa epäselvän oikeustilan, kunnes korkein oikeus on ratkaisukäytäntöä tähän rakentanut, ja minun mielestäni tämä ei ole kannatettava esitys.

17.18 Arto Satonen kok (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Olen ensinnäkin tyytyväinen siihen, että tämä asia on nyt tässä mallissa ja myöskin työmarkkinoilla on rauha. Mutta jos me katsomme vähän isompaa kuvaa, niin kun me katsomme sitä, että miten meidän työnantajayritysten määrä on kehittynyt, se ei ole noussut oikeastaan lainkaan siitä, mitä se oli 90-luvulla. Se laski ja pysyi samana. Yksityisyrittäjien määrä on noussut valtavasti, kuten Vartiainen sanoi, mutta kynnys ottaa työntekijä on todella korkea.

Toinen juttu on se, että lähes kaikki, ylivoimainen valtaosa, yksityisen sektorin uusista työpaikoista syntyy pieniin yrityksiin. Jos sitä työllistämispotentiaalia ei hyödynnetä, niin meillä ei ole mitään mahdollisuuksia saavuttaa sitä 75 prosentin työllisyysastetta. Eli nämä ovat ihan olennaisia kysymyksiä, että me pystymme työnantajariskiä kohtuullistamaan, ja siitä on tässä kysymys, ja siitä on ollut kysymys myös niissä edellisissä uudistuksissa, joita hallitus on vienyt eteenpäin, ja sen takia meidän työllisyysastehan on nyt jo merkittävästi parantunut.

17.20 Li Andersson vas (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Huono mutta vähemmän huono kuin ennen on mielestäni aika sopiva kiteytys tästä esityksestä. Onhan tämä koko prosessi ollut melkoinen farssi, kun kaikki ne muutokset, mitä hallitus valmistelun yhteydessä on tehnyt, ovat oikeastaan osoittaneet opposition kritiikin oikeaksi. Ensin luovutaan tästä 20 työntekijän rajasta, sitten luovutaan 10 työntekijän rajauksesta kokonaan ja sen jälkeen vielä muutetaan lain perusteluja, jotta myöskin hallituspuolueiden edustajat pikkuhiljaa alkavat puhumaan työllistämiskäytännöistä ja alkavat puhumaan muista tekijöistä kuin tästä työllisyyden edistämisestä, jolla se ensin perusteltiin, vaikka tutkimusten mukaan ja arvioiden mukaan tällä ei tule olemaan mitään työllisyyttä edistävää vaikutusta.

Tässä ministeri Lindström nyt esitteli tätä muutosta, mitä karenssien osalta tehdään. Jos tästä keskustelusta jotain hyötyä on ollut, niin se, että se on nostanut suomalaisen yhteiskunnan erittäin ongelmallisia karenssikäytäntöjä julkiseen keskusteluun. Meidän mielestämme tätä olisi ollut syytä lyhentää vielä huomattavasti enemmän. Vasemmistoliitto on jopa esittänyt työvoimapolitiittisista karensseista luopumista kokonaan, sen takia, ettei ole järkevää ylläpitää sosiaaliturvajärjestelmässä rakenteita, jotka työntävät ihmisiä sosiaali-

Punkt i protokollet PR 115/2018 rd

turvasta toimeentulotuen varaan ja jotka myöskin kangistavat työmarkkinoita työntekijöiden näkökulmasta.

17.21 Merja Mäkisalo-Ropponen sd (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Minulla on pari kysymystä ministerille.

Ensinnäkin: mikä muuttuu nykykäytäntöön verrattuna, sillä nykyisinkin tehdään kokonaisarviointia, jossa yrityksen koko huomioidaan, ja johtaako tämä epämääräisyys siihen, että jatkossa oikeudessa päätetään, mitä tämä laki nyt sitten oikeasti tarkoittaa? Pelkään, että tämä laki toteutuessaan tuo epävarmuutta työmarkkinoille pitkäksi aikaa eteenpäin.

Lisäksi lakiesityksessähän on samat ongelmat kuin alkuperäisessäkin esityksessä. Vaikutukset työllisyyteen ovat hyvin kyseenalaisia, ja vaikutustenarvioinnit ovat puutteellisia. Ja toisaalta eikös ole vähän outoa, että pyydetty selvitys on annettu koskien eri esitystä kuin mitä tämä esitys on, ja eikö silloin ole kyseenalaista, missä määrin niitä voidaan pitää relevantteina tähän lakiesitykseen?

17.22 Antti Lindtman sd (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Se, mitä edustaja Satonen esimerkiksi puhui tästä palkkaamisen kynnyksen madaltamisesta ja tämän lakiesityksen vaikutuksista työllisyyteen, oli sinänsä ihan kaunis tarina, mutta kuten tässä on todettu, se tavoite, mitä tällä ajetaan, eli lisää työllisyyttä, niin tämä lakiesitys ei siihen vastaa. Tämä lakiesitys ei siihen vastaa. Näin olemme todenneet jo pitkään. Hallitushan välillä toi tiedonannon luottamuslauseäänestyksessä, se sanoi, että vain silloin esitetty malli kelpaa. No hyvä, että kelpaa ja kelpaa joku muukin, mutta tämäkään ei siihen kysymykseen vastaa. Parempiakin keinoja olisi.

Mutta, arvoisa puhemies, tässä vaan kirjataan pykälään käytännössä nykytila ja sitten perusteita muokataan, ja jää nähtäväksi, miten tuomioistuimet jatkossa tulkitsevat. Mutta te voitte hälventää nämä pelot, työministeri Lindström: Mikä on sellainen moitittava käytös, joka nykyisin nojalla ei riitä irtisanomiseen [Puhemies koputtaa] mutta tämän uuden lain nojalla riittää? Tähän yksinkertainen vastaus, niin tämä selkiytyy.

17.23 Timo Heinonen kok (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Sosiaalidemokraateista on itse asiassa kaikkia näitä toimenpiteitä vastustettu samoilla kriteereillä, ja ne ovat tuoneet tähän maahan arviolta 20 000—30 000 työpaikkaa.

Kiitosta siitä, että sopimus löytyi, sovinto on aina parempi kuin riitely. Tärkeintä on nyt tehdä työtä sen eteen, että mahdollisimman moni saisi töitä. Työtä on tarjolla ja juuri pienissä yrityksissä, ja hyvä, että siihen nyt kannustetaan.

Vasemmisto-oppositiota lähellä oleva SAK esitti, että työsuhteen pituus eli käytännössä työntekijän ikä olisi jatkossa yksi keskeinen irtisanomisjärjestykseen vaikuttava tekijä. Me kokoomuksessa emme hyväksy tällaista nuorten työntekijöiden käytännössä ikään perustuvaa syrjintää. Ja kysyn teiltä, arvoista työministeri: eihän hallitukseen tällaista kannata, ja ettehan te tällaista SAK:n esittämää mallia ole vaan tänne tuomassa?

17.24 Jari Myllykoski vas (vastauspuheenvuoro): Arvoisa rouva puhemies! Täytyy sanoa, että pitkään kesti tämän joululahjan paketoiminen ja tuoda se tänne eduskuntaan.

Olisin yhtä erityistä kysynyt liittyen juuri tähän, mitä edellä kysyttiin, että mikä nyt sitten muuttuu: Yhtenä osana, kun näitä perusteluja on lukenut, niin... Ja edustaja Turuselle täytyy sanoa, että olen ollut kanssa muutaman irtisanomistilanteen selvittelemässä, niin

Punkt i protokollet PR 115/2018 rd

että luulen tietäväni, mistä puhun. Mutta täällä on tämä luottamuspula, joka on nyt semmoinen uusi elementti, joka ei aivan täysin nyt — ainakaan edustaja Myllykoskelle — näin kertalukemisella avaudu. Onko niin, että luottamuspula on erilaista pienessä yrityksessä kuin isossa yrityksessä? Voiko vähempi luottamuspula johtaa irtisanomiseen pienessä yrityksessä helpommin kuin isossa yrityksessä? Ja mitä konkreettista tarkoitetaan luottamuspulalla, kun se tähän asti irtisanomistilanteissa on tarkoittanut jotain konkreettista [Puhemies koputtaa] eli esimerkiksi työaikakirjanpidon väärentämistä tai jotakin muuta? Että mitä tämä luottamuspula tarkoittaa?

Puhemies Paula Risikko: Täällä on vielä muutama, joka ei ole vielä päässyt ääneen.

17.26 Jukka Kopra kok (vastauspuheenvuoro): Arvoisa rouva puhemies! Se yhteiskunnallinen riita, joka nähtiin tämän esityksen edellisen version vaikutuksia arvioitaessa ja tarkasteltaessa, oli kyllä kohtuuttoman suuri verrattuna tämän ja sen esityksen vaikutuksiin ja vakavuuteen. On hyvä, että hallitus on nyt vihdoin tuonut tämän esityksen tänne saliin ja eduskunnan päätettäväksi ja se on jalostunut paremmaksi.

Olen itse toiminut noin 22 vuotta yrittäjänä ja palkannut kymmeniä henkilöitä urani aikana. Tällä hetkellä työllistän noin 20 henkilöä, ja voin sanoa omasta kokemuksestani, että kyllä työllistämisessä aina yksi kynnys on se, että miettii yrittäjänä, että entäpä, jos rekrytointi menee pieleen, niin kuinka tämä työsuhte päätetään ja mitä sitten tapahtuu. Ja tämä on kyllä yrittäjälle aito kynnys. Ja se on hyvä, että nyt sitä yritetään edes pikkuriikkisen hallituksen toimesta helpottaa.

Mutta kyllähän tämä on sellainen asia, että tätä työllistämiskynnystä pitäisi laajemminkin alentaa. Se on tällä hetkellä erittäin vakava ongelma. Maassa on satojatuhansia työttömiä ja erittäin paljon avoimia työpaikkoja, ja työmarkkinat eivät toimi, kun tekijät ja työt eivät kohtaa, ja siihen meidän pitää jatkossa puuttua.

17.27 Joona Räsänen sd (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Tässä prosessin aikana oikeastaan muutama keskeisempi asia on herättänyt paljon keskustelua.

No, ensimmäinen liittyy juuri tähän, että hallitus tavoittelee tällä uudistuksella työllisyyden lisääntymistä. No, valitettavasti sitten ne hallituksen itse tilaamat selvitykset, jotka kyllä koskevat vieläpä, jopa eri tilannetta, mikä silloin keväällä oli, eivät kyllä tue tätä näkemystä, joten on varmaan ihan ymmärrettävää, että esitetään sellaisia kysymyksiä, että olisiko ehkä joku muu toimenpide, jolla olisi suurempi vaikutus tähän työllisyyteen, jota tässä tilanteessa kannattaisi nyt edistää.

No, toinen keskeinen kysymys sitten liittyy siihen, että koko tämän prosessin aikana on esitetty se sama kysymys, että kertokaa yksikin konkreettinen esimerkki siitä, miten tilanne muuttuu tästä. Että mikä on se konkreettinen esimerkki, joka on sitä moitittavaa käytöstä, joka nyt sitten tämän lainsäädännön perusteella johtaa irtisanomiseen? Yhden yhtä esimerkkiä ei ole tullut koko prosessin aikana, niin eiköhän se kerro jostakin.

17.28 Pia Kauma kok (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Olen todella tyytyväinen, että ministeri Lindström on pysynyt päätöksessään ja tuonut tämän esityksen parannelun version nyt sitten tänne eduskuntaan käsittelyyn. Tavoitehan on se, että työllistämisen kynnystä alennetaan sillä, että henkilöstön määrä otetaan paremmin huomioon irtisanomisperusteiden täyttymistä arvioitaessa.

Punkt i protokollet PR 115/2018 rd

Kiinnitän huomiota muun muassa edustaja Filatovin tuossa esittämään luetteloon siitä, mitkä ovat työllistämisen pahimpia esteitä. Hän nosti esiin tämän, että vain 6 prosenttia yrityksistä olisi sitä mieltä, että irtisanominen taikka työllistäminen olisi ongelma. Muistutan kyllä edustaja Filatovia ja muitakin, että se tekee pienimmilläänkin tilastojen mukaan 30 000 yritystä. Sen lisäksi on muistettava, että iso osa näistä kysymyksistä on suoraan liiketoimintaan liittyviä, kuten se, miten kysyntä kehittyy. Täällä eduskunnassa meidän tulee keskittyä nimenomaan niihin kysymyksiin, joihin valtiolta voi vaikuttaa.

Kun edustaja Rinne nosti esiin demareiden lähtökohtia, niin suurin osa SDP:n esityksistä liittyy siihen, että esitetään palkkatukia [Puhemies koputtaa] ja avustuksia, jotka ovat pois veronmaksajien kukkarosta, mutta hallituksen esitys [Puhemies: Aika!] on nyt tällä kertaa sellainen, että tässä ei kajota veronmaksajien rahoihin.

17.29 Peter Östman kd (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Kiitän hallitusta siitä, että teillä oli rohkeutta viedä tämä prosessi loppuun, vaikka tämä prosessi oli aika kivulias. Tämä on muutos parempaan suuntaan.

Jos ihmetellään sitä, tarvitaanko muutosta, ja annetaan ymmärtää, että ei olisi ollut mitään ongelmatilanteita nykyjärjestelmässä, niin haluaisin sitten kysyä ministeri Lindströmiltä, että kun meillä on tällä hetkellä Suomessa noin 350 000 ihmistä määräaikaistyösuhteissa, niin eikös tämäkin ole merkki siitä, että työnantajat eivät uskalla palkata vakituisia työntekijöitä. Toki suuri osa näistä on jopa julkisella puolella, mutta näitä löytyy myöskin yksityiseltä puolelta, ja jos ihminen ei ole määräaikaistyösuhteessa, niin löytyy paljon ihmisiä, jotka ovat työsuhteessa myöskin erilaisten työvuokrafirmojen kautta. Voisiko ministeri vielä vähän avata, mitä piiloutuu näitten tilastotietojen taakse?

Puhemies Paula Risikko: Täällä on nyt jo toista kertaa pyydettyjä puheenvuoroja, mutta mennään tällä, että luettelen nämä henkilöt, jotka vielä käyttävät tässä puheenvuoron, siis debattipuheenvuoron, sen jälkeen ministeri vastaa, ja sitten mennään tuonne puhujalistalle, jonka käynnistää edustaja Kontula: Vartiainen, Satonen, Wallinheimo, Filatov ja Elo.

17.31 Juhana Vartiainen kok (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Muistetaan tämä eurooppalainen todellisuus. Tällaiset keinot, irtisanomissuojan höllentäminen, ovat osa aivan normaalia eurooppalaista työmarkkinakeskustelua, koska samanlaiset ongelmat vaivaavat monen maan työmarkkinoita. Saksassa ei mikroyrityksiin sovelleta irtisanomissuojaa lainkaan. Sitä on pidetty tällaisessa korkean työllisyyden maassa hyvänä toimintatapana.

Sosiaalidemokraattien edustaja Ville Skinnari, joka tuntee työmarkkinoita erinomaisesti, teki muistaakseni noin vuosi sitten hyvin samansisältöisen ehdotuksen kuin mikä tämä hallituksen ehdotus on. Se oli järkevää keskustelua, ei se silloin herättänyt paheksuntaa.

Ja edustaja Rinteelle minä sanoisin, että jotenkin nuo teidän keinonne ovat aina sellaisia, että siinä käydään valtion kukkarolla, ja se on pohjimmiltaan väärä lähestymistapa työmarkkinoihin. Meidän täytyy helpottaa työsuhteiden syntymistä, eikä sitä tehdä valtion rahalla vaan luomalla semmoiset lait, että kannattaa solmia työsuhteita.

Puhemies Paula Risikko: No, Rinne vastaa tässä välissä, olkaa hyvää.

Punkt i protokollet PR 115/2018 rd

17.32 **Antti Rinne sd** (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Haluan todeta vaan edustaja Vartiaiselle, että me emme ole sentään esittäneet 1,5 miljardin euron veronkevennyksiä, niin kuin edustaja Vartiaisen puolue on esittänyt tähän kysymykseen.

SDP on esittänyt selkeitä vaihtoehtoja, joilla voidaan helpottaa sitä taloudellista riskiä, joka liittyy pienten yritysten työllistämiskynnykseen. Liikevaihdon kasvuriskit ovat sellaisia, että toisen työntekijän palkkaaminen edellyttää jonkunnäköistä tukea.

Toinen puoli on neuvontapalvelut, jotka ovat kansalaisille aivan luonnollisia yleisen oikeusavun puitteissa, eli työelämän puitteissa pitäisi rakentaa pienille yrityksille neuvontaa, koska se toimitusjohtaja-siivooja ei yksin kerkiä näitä asioita hoitaa ja sen takia tarvitaan asiantuntevaa, osaavaa neuvontaa. Nämä ovat kalliita oikeusjuttuja, jos väärillä perusteilla lähtee liikkeelle, ja asiantunteva oikeudellinen neuvonta on äärimmäisen järkevä keino auttaa pieniä yrityksiä työllistämään ja työllisyyskynnystä pienentämään. [Juhana Vartiainen: Kalliita veronmaksajallekin!]

17.33 **Arto Satonen kok** (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Täytyy sanoa viimeisen puheenvuoron osalta, että edustaja Rinne ei ole kyllä täysin väärässä, mutta kaikki hänen esittämänsä keinot ovat kyllä sellaisia, että aina käydään veronmaksajan kukkarolla. Ja on myöskin ollut niin, että — minä luulen, että työministeri voi siitä sitten jatkaa, kun hän on kysellyt, tietääkseni, näitten työmarkkinajärjestöjen keinoja — yleensä aina ne keinot, mitä esimerkiksi SAK:lta esitetään, ovat juuri sellaisia, että käydään veronmaksajan kukkarolla, että se on niin kuin se peruslähtökohta.

Mutta vastaan kuitenkin edustaja Lindtmanille, kun hän puhui näistä työllisyysvaikutuksista, niin silloin kun täällä käsiteltiin koeajan pidentämistä, te totesitte, SDP, että sillä ei ole minkäänlaisia työllisyysvaikutuksia. Silloin kun täällä käsiteltiin takaisinottovelvoitteen joustavoittamista, te totesitte, että sillä ei ole minkäänlaisia työllistämisaikutuksia. Ja silloin kun käsiteltiin työttömyysturvan muutosta, todennäköisesti te silloinkin totesitte sen saman. Vasemmistoliitto totesi vielä senkin, kun kilpailukykykysymystä käsiteltiin, että silläkään ei ole työllistämisaikutuksia. Ja nyt meillä on Etlan tutkimus, joka osoittaa, että 50 000 työpaikkaa on tullut näitten ansiosta.

17.34 **Sinuhe Wallinheimo kok** (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Juuri näin kuin edustaja Satonen tuossa edellä totesi, hallitus on toteuttanut noin 80 työllisyyttä parantavaa suurta ja pientä toimea, joilla on selkeästi ollut työllisyysvaikutuksia.

Mielestäni täällä on paljon vedottu niihin asiantuntijalausuntoihin, jotka sanovat, että tällä ei ole työllisyysvaikutuksia. Mutta toisaalta Suomen Yrittäjät esimerkiksi puhuvat 10 000—20 000 työpaikasta. Ettekö te siellä vasemmalla yhtään arvosta heidän mielipidettään tästä asiasta? He ovat se kentällä oleva toimija. He tietävät ne ruohonjuuritason ongelmat, joita siellä tällä hetkellä on.

Edustaja Kopra sanoi mielestäni hyvin sen, että tämä on pieni mutta tämä voi olla juuri se henkinen kynnyks, jolla nyt ruvetaan sitten palkkaamaan. Älkää aliarvioiko yrittäjiä tuolla kentällä.

17.35 **Tarja Filatov sd** (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Suurin ongelma näissä hallituksen suurissa ja pienissä työllisyystoimissa ja laeissa ja muutoksissa, joita tänne eduskuntaan on tullut, on ollut se, että niiden omissa vaikuttavuusarvioissa ei ole uskottu niiden työllisyysvaikutuksiin. Usein hallituksen vaikuttavuusarviot ovat suurin ja selkein

Punkt i protokollet PR 115/2018 rd

kritiikki niitä esityksiä vastaan. Jos hallitus ei pysty omissa lakiesityksissään perustelemaan sitä, että mitä kautta tämä työllistävyys tulee, niin miksi siihen pitäisi sitten kansanedustajien uskoa silloin, kun me täällä lakeja olemme käsittelemässä.

Mutta tässä laissa itse asiassa suuri ongelma on se, että se työllistää lähinnä työoikeusjuristeja. Uskon, että sille pienelle yrittäjälle lainsäädännön epävarmuus on kaikkein suurin riski — itsekin yhden yrittäjän kanssa jo vuosikausia naimisissa olleena tiedän sen. Se, että tilanteet muuttuvat yhtäkkiä. Suurimpia riskejä ovat kai ne, että lähdetään väärillä perusteilla irtisanomaan henkilökohtaisesti ihmisiä, ja tämän lainsäädännön sotkemisen näkökulmasta suurin ongelma on se, että sotketaan henkilökohtaisia perusteita ja kollektiivisia perusteita. Ja kun niiden lähtökohta on aivan erilainen, niin siitä ei voi syntyä mitään muuta kuin epävarmuutta, ja epävarmuus yrityselämässä on kaikkein pahinta.

Puhemies Paula Risikko: Ja sitten edustaja Elo ja sen jälkeen ministerin vastauksia.

17.36 Simon Elo sin (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Edustaja Andersson tässä aikaisemmin sanoi, että esityksen tämä versio ei ole yhtä huono kuin aikaisempi. Tietysti tämä on aina näkökulmakysymys, mutta ilmeisesti tämä on siis parempi kuin aikaisempi.

Tässä tulivat esille uskonkysymyksetkin edustaja Filatovilta. Te uskoitte siellä vasemmalla laidalla pitkään, että kaikki työpaikat, mitkä nyt ovat syntyneet, ovat vain maailmantalouden vetoavun ansiota, ja sanoitte sitä varmaan jokaisella kyselytunnilla, mitä täällä on käyty. Mutta nyt tämä meidän uskomme siihen, että tässä on hallituksenkin ansiota, on vahvistunut, kun Etna on arvioinut, että puolet vähintäänkin on hallituksen toimien ansiota.

Täällä on nostettu esille se, mikä tämän vaikuttavuus on. Jos ajatellaan sitä, että ensimmäinen esitys oli 20, sitten 10, niin olisihan niillä totta kai ollut selkeämpi oikeudellinen vaikuttavuus, koska siinä oli se selvä raja. Mutta te vastustitte sitäkin.

Nyt on tämä esitys, niin on aivan selvää, edustaja Lindtman, että totta kai oikeuskäytännössä tämä vaikuttavuus tullaan näkemään. Emme me sitä täysin vielä voi tietää. Mutta te vastustatte tosiaan sitäkin mallia, jossa olisi ollut selkeämpi oikeusvaikuttavuus, jos siinä olisi ollut se tietty työntekijäraja.

Puhemies Paula Risikko: Ja ministerin vastauksia, olkaa hyvä. Riittääkö 5 minuuttia? [Jari Lindström: Toistaiseksi!]

17.38 Työministeri Jari Lindström: Kiitos, arvoisa puhemies! Lähdetään nyt ihan aluksi tästä perustehtävästä, siitä, että mikä on niin kuin hallituksen vastuulla. Hallituksen vastuulla on Suomen perustuslain mukaan edistää työllisyyttä. Se tarkoittaa sitä, että pitää tuoda esityksiä. Kyllä minä sen myönnän, että osa näistä esityksistä on kiistanalaisia, siitä nyt ei pääse mihinkään, sitä on tässä turha todistaa. Osa niistä on todella vaikeita, osa on erittäin vaikeita perustella. Me olemme itse ne vaikutusarvioinnit tehneet tästäkin asiasta ja rehellisesti todenneet, että siinä on kyllä kritiikin paikka, se on ilman muuta selvä. Mutta sitten kun tullaan näihin vaikutuksiin, niin me pyrimme tällä, kuten on moneen kertaan sanottu, rohkeisemaan pieniä työnantajia palkkaamaan uutta työvoimaa. Lopulliset vaikutukset — kuinka rohkeasti yritykset sitten uskaltavat palkata uusia työntekijöitä — ratkaisevat sitten sen, miten tässä tulee käymään. Ei minulla ole mitään kristallipalloa, josta minä voin sanoa eksaktisti, että x määrä työpaikkoja syntyy tällä esityksellä. Se on aivan mah-

Punkt i protokollet PR 115/2018 rd

dotonta, enkä usko, että kukaan sitä edes edellyttää. Olennaista on se, että työnantajat voivat lisätyövoiman tarvetta arvioidessaan mieltää sen, että työntekijän rikkoessa omia velvollisuuksiaan otetaan huomioon riittävästi pienen yrityksen heikommalla mahdollisuudella kestää tällaisia häiriötilanteita. Ja tätä pykälämuotoilua on nyt sitten tehty. Sitä kokonaisarviointia kun tehdään, se henkilöstömäärä arvioidaan työntekijän moitittavan menettelyn tai työntekoa edellytysten muuttumisesta aiheutuvien seurausten kautta, ja niitä seurauksia on sitten työyhteisön toimivuuden heikentyminen. Esimerkiksi pieni työyhteisö on herkempi häiriötilanteille, ja työntekijän moitittavan menettelyn seuraukset voivat heijastua helpommin koko työyhteisöön. Jos täällä nyt pyydetään minua kertomaan, millainen tilanne eksaktisti voi olla sellainen, niin enhän minä ole mikään tuomioistuimen, en minä pysty määrittelemään näitä yksittäisiä tapauksia.

Toiseksi, taloudelliset menetykset: Pienellä työnantajalla voi olla heikommalla edellytyksellä kohdata sen työntekijän moitittavasta menettelystä tai työntekoa edellytysten muuttumisesta aiheutuvia taloudellisia menetyksiä.

Kolmantena, luottamuspula: Pienessä työyhteisössä työnantaja ja työntekijä ovat riippuvaisia toisistaan ja luottamussuhteella on olennainen merkitys. Totta kai sillä on merkitystä myös isossa yrityksessä, mutta jälleen kerran pienen yrityksen selviytyminen siitä tilanteesta on äärimmäisen paljon vaikeampaa, koska sen henkilön voi isossa yrityksessä ehkä siirtää joihinkin muihin tehtäviin tai toiselle osastolle tai näin, ja voi olla, että pienessä yrityksessä tällaista mahdollisuutta ei ole lainkaan.

Työyhteisön toimivuuteen, taloudellisiin menetyksiin ja luottamuspulaan liittyvät seikat tulevat useimmiten esiin tällaisien tietäntyyppisten irtisanomisperusteiden yhteydessä. Esimerkiksi yksittäisen työntekijän työvelvoitteen laiminlyönti tai rikkominen tai moitittava menettely asiakkaita kohtaan voi aiheuttaa helpommin merkittävää haittaa pienen yrityksen toiminnalle. [Antti Rinne: Tämä on nykyinen oikeustila!] Ja työntekijän viaksi luettavasta rikkomuksesta tai laiminlyönnistä johtuva alisuoriutuminen taas voi aiheuttaa pienelle työnantajalle suhteellisesti suurempia taloudellisia menetyksiä kuin suuressa työnantajalle. [Antti Rinne: Tämä on nykyinen oikeustila!] — Edustaja Rinne, tätä pykälää on nyt tässä korostettu sillä tavalla, että se yrityksen koko, se henkilömäärä, otettaisiin painavammin jatkossa huomioon silloin, kun määritellään tätä irtisanomisperustetta, siis tulevaisuudessa, painavammin, kun tehdään se kokonaisarvio. Sen takia tämä pykälämuutos on tehty, ja te tiedätte sen erinomaisen hyvin, varmaan paremmin kuin minä. — Epäasiallinen käyttäytyminen muita työyhteisön jäseniä kohtaan voi olla hankalammin ratkaistavissa esimerkiksi työjärjestelyllä pienessä kuin suuressa yrityksessä. Tässä nyt esimerkkejä siitä, mitä tässä haetaan. Totta kai se todellisuus tulee sitten sen oikeuskäytännön kautta, ja totta kai on niin, että se ei tapahdu ensi viikolla eikä sen jälkeen, kun tämä laki tulee voimaan.

Mitä tulee sitten tähän näin, kun jotkut olivat siellä kolmikantaisessa työryhmässä, SAK muun muassa, sitä mieltä, että tässä on nyt tavallaan kirjoitettu tämän pykälän perusteet siihen muotoon, että siinä vain todennetaan nykytilanne. Suomen Yrittäjät on taas aivan toista mieltä: että nythän tässä tehtiin juuri se, mitä me olemme hakeneet. Tämä kertoo siitä, kuinka jokainen tuntuu lukevan tätä pykälää ja tätä lakiesitystä niitten omien lasiensä kautta, ja vasta sitten se oikeuskäytäntö ratkaisee sen, miten tämä tulee muuttumaan. [Antti Rinne: Saattaa mennä pari vuotta, että on sotkua!]

Punkt i protokollet PR 115/2018 rd

Puhemies Paula Risikko: Tuossa välillä voidaan sitten debatoida, mutta nyt hetkeksi puhujalistalle.

17.43 Anna Kontula vas: Arvoisa puhemies! Tähän asti käydyn keskustelun pohjalta en näe kuin kaksi vaihtoehtoa: joko kokoomuksessa ei ole luettu hallituksen esitystä lainkaan tai sitten kokoomuksessa ei uskota hallituksen esityksen arvioihin siitä, millaisia vaikutuksia tällä lakiesityksellä on. Toivon, että kysymys on jälkimmäisestä. Olisipa kovin onnetonta, jos täällä käytäisiin keskustelua esityksestä, jota ei ole luettu.

Hallituksen esityksessä nimetään kaksi tavoitetta tälle lakimuutokselle. Ensimmäinen niistä on työllisyyden parantaminen. Hallituksen esityksen vaikutusarvioissa todetaan, että ei ole näyttöä siitä, että työllisyys tästä paranisi, mutta toki siellä lohdutaudutaan toteamalla, että ei ole myöskään näyttöä siitä, että työllisyys tästä heikkenisi. Toinen hallituksen esityksen tavoiteosiossa esitetty tavoite on pienen työnantajan oikeusvarmuuden parantaminen. Miten pienen työnantajan oikeusvarmuus parantuu silloin kun me säädämme lain, jonka tosiasiallisen vaikutuksen lain perusteiden mukaan sanotaan selviävän oikeuskäytännössä sitten joskus myöhemmin, ehkä?

Jos minulla olisi vaikka kymmenen hengen yritys ja nyt lukisin tätä lakiesitystä ja koettaisin päätellä, muuttuvatko asiat jotenkin omalta kohdaltani, oman yrityksen kohdalta, tämä lakiesitys ei kertoisi sitä. Täällä on sivun verran spekuloitu erilaisia vaihtoehtoja, miten tämä saattaa kohdistua ehkä vain alle kahden hengen yrityksiin tai alle kymmenen hengen yrityksiin tai ehkä alle 20 hengen yrityksiin, mutta sitä ei voi tietää ennen kuin vuosien päästä sitten kun oikeuskäytäntö on käyty läpi. Minä kutsuisin tätä heikentyväksi oikeusvarmuudeksi, en suinkaan vahventuvaksi oikeusvarmuudeksi.

No vaikutusarvioissa on sitten esitetty myös joitakin sellaisia arveluita vaikutuksista, joita ei mainita tavoitteissa. Näitä ovat: työn tuottavuus voi kasvaa, työntekijöiden kokemaa epävarmuus voi kasvaa, työsuhteen osapuolien sitoutuminen toisiinsa saattaa heiketä, mikä voi näkyä muun muassa siinä, että pienet yritykset eivät halua enää kouluttaa työntekijöitään yhtä paljon kuin aikaisemmin. Mutta kaikki nämä vaikutusarviot esitetään siellä ikään kuin mahdollisina sivuvaikutuksina, ilman että otetaan kovin vahvaa kantaa suuntaan tai toiseen, ja todeten, että mikäli jotain muutosta on, se joka tapauksessa on marginaalista.

Eli tältä pohjalta ainoa järkevä kysymys on: miksi hallitus tekee esityksiä, joiden ei oleteta vastaavan hallituksen tavoitteita?

Ainoa selvä muutos tässä paketissa on työttömyysturvan karenssin lyheneminen silloin kun irtisanominen tapahtuu työnantajan aloitteesta. Tämä on tietysti vasemmistolaisesta näkökulmasta kuri- ja kontrollipolitiikkaa vastustavasta ehdottomasti hyvä asia, ja vaikka hallituksen esitys ei tästä mitään vaikutusarvioita esitäkään, henkilökohtaisesti uskallan spekuloida, että se inasen verran tasapainottaa meidän työttömyysturvajärjestelmää ja parantaa yhteiskunnallista koheesiota.

Sen sijaan yrittäjien kokemaan huoleen en näe, että tämä esitys vastaisi millään lailla. Yrittäjien huoli liittyy irtisanomisprosessin heikkoon tuntemukseen ja siitä aiheutuvaan epävarmuuteen, ja vastaus siihen on joko lainsäädännön yksinkertaistaminen ja selkiyttäminen tai vaihtoehtoisesti neuvonnan parantaminen. Missään tapauksessa vastaus siihen ei ole lainsäädännön sekoittaminen entisestään ja neuvontatilanteen pitäminen ennallaan. Olen henkilökohtaisesti palkannut elämäni aikana useita työntekijöitä, myös toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin, myös omilla rahoillani, ja ymmärrän hyvin myös tähän

Punkt i protokollet PR 115/2018 rd

palkkaamiseen liittyvän riskin. Ei sen kanssa ole mitään epäselvyyttä. Mutta tämä lakiesitys ei muuta sen asian suhteen mitään.

Arvoisa puhemies! Keskustelussa on esiintynyt väitteitä, että yksinyrittäjien määrä kertoisi palkkauskynnyksen olemassaolosta. Tämä väite ei pidä paikkaansa.

17.48 Juhana Vartiainen kok: Arvoisa puhemies! Hallituksen esitys muuttaa oikeuskäytäntöä hieman pienten yritysten irtisanomiskynnystä alentamalla. Tätä on kutsuttu tässä salissa nimellä heikennys, mutta koetetaan suhtautua tähän älyllisemmin. Eiväthän irtisanomisen ehdot tai helpompi irtisanominen tarkoita yksiselitteisesti heikennystä tai parannusta — yhtä vähän kuin se, että lainsäätäjät aikoinaan helpotti avioeron saamista, tarkoitti avioliittojen heikentämistä. Se, että taloudessa ja yhteiskunnassa ihmisillä on myös se niin sanottu exit-vaihtoehto vapaassa yhteiskunnassa, että he voivat poistua avioliitosta tai avioliitosta tai taloudellista yhteistyösuhteesta toisen kanssa, on itse asiassa ihan keskeinen osa meidän talouden ja yhteiskunnan hyvää toimintaa. Se on voima, joka jatkuvasti luo hyvää, koska ei ihmisen — ei työntekijän, mutta ei myöskään yrittäjän — tarvitse pakolla olla sellaisessa yhteistyösuhteessa, josta on hänelle vahinkoa. Ja aivan samalla tavalla kuin avioeron helpottaminen vain tahdonilmauksen varalla toimivaksi on nostanut avioliittojen laatua, koska kenenkään ei ole pakko olla epätyytyttävässä avioliitossa — tällä pyritään samaan: työmarkkinoiden parempaan toimintaan pienellä oikeuskäytännön muutoksella.

Tällaisille avioliittoanalogioille on Suomessa tapana naureskella, mutta ne ovat itse asiassa aika hyvä tapa ajatella myös työmarkkinoiden toimintaa, ja talousteoriassa tehdään itse asiassa juuri näin. Ne samat mekanismit, joiden nojalla voimme ymmärtää, ettei avioeron mahdollisimman suuri vaikeuttaminen ole kenenkään etu, ovat myös niitä, joita ajattelemaalla voimme ymmärtää, miksi tiukin mahdollinen irtisanomissuoja ei ole paras mahdollinen irtisanomissuoja. Se, että irtisanominen on mahdotonta tai vaikeaa — niin kuin näistä opposition puheista saattaisi päätellä, että mitä tiukempi irtisanomissuoja, sen parempi — no, se ei tietenkään takaa parhaita kannustimia hyvälle työelämän parisuhteelle, kuten ei myöskään takaisi se toinen ääripää, että irtisanominen olisi täysin vailla kustannuksia. Ja kun tätä ajattelee järkevästi, niin huomaa, että tähän on pääosin kyllä oikein hyvin ymmärretty. Esimerkiksi pääosa julkisista korkeista viroista on määräaikaista juuri tästä syystä. On päivänselvää, että kun esimerkiksi itse toimin Valtion taloudellisen tutkimuskeskuksen johtajana, niin tietoisuus siitä, että virkani on määräaikainen ja suoriutumistani arvioidaan viiden vuoden välein, siivitti oikein mukavasti joka päivä ponnisteluaani laitoksen toiminnan kehittämiseksi. Ei se tarkoittanut, että eläisin pelon ilmapiirissä tai olisin pelännyt parstäkerroinirtisanomista, kuten tällaisessa keskustelussa on väitetty, mutta tiesin kuitenkin, että työsuhteeni jatkuvuus riippui omasta ponnistelustani.

Tämän esityksen tarkoitus on siis saada aikaan pieni muutos pienten yritysten henkilöperusteisen irtisanomisen mahdollisuuksissa. Se keskittyy mikroyrityksiin, mikä on erittäin perusteltua. Suurissa yrityksissä on enemmän mahdollisuuksia sijoittaa ihmisiä toisenlaisiin tehtäviin, ja toimimattomaksi osoittautunut tai muuttunut työsuhde on suurempi ongelma mikroyrityksessä, jossa on pienempi määrä ihmisiä jakamassa näitä kustannuksia. Se, että meillä todellakin on syntynyt näin valtava yksinyrittäjien määrä — muistaakseni 180 000, jos oikein muistan, en ole tästä vuorevarma — osoittaa juuri sitä, että tämä kynnys on korkea. Eikä ole mitään syytä siis ajatella, että yhteiskunta ja palkansaajan asema on jotenkin aina sitä parempi, mitä tiukempi yksilöperusteinen irtisanomissuoja on.

Punkt i protokollet PR 115/2018 rd

Tunnettu kansainvälinen tutkimus, jossa oli mukana ranskalaisia huippumatematiikkoja ja -ekonometriikkoja, kertoi myös, että työntekijöiden luottamus tulevaisuuteen on vähäisempää sellaisissa maissa, joissa irtisanomissuojat on tiukka. Eli työntekijän näkökulmasta se, että voidaan irtisanoa herkemmin, aiheuttaa tietynlaisen ahdistuksen ja on tuli siinä hännän alla, niin että ponnistellaan ja ollaan ahkeria, mutta jos sitä vastassa on sitten se heikomman irtisanomissuojan aiheuttama suurempi todennäköisyys saada työtä, jos on joutunut työttömäksi, niin sehän on toisaalta yhteiskuntaa vapauttava ja tunnelmia parantava voima.

No, on totta, että taloustieteellisessä tutkimuksessa ei ole kyetty esittämään, että tällä uudistuksella olisi merkittäviä vaikutuksia kokonaistyöllisyyteen, mutta tällaisia tutkimuksia on loppujen lopuksi aika vähän, koska suuria uudistuksia ei ole tehty kovin paljon ja on vaikea luoda kovin hyvää koeasetelmaa, jolla näitä asioita voidaan tutkia. Teoreettisia tutkimuksia on, joiden perusteella voi uskoa ja itse uskon jossain määrin siihen, että tämä meidän tiukka työehtosopimussäätely tiukkoine pakollisine yleiskorotuksineen yhdessä vahvan henkilöperusteisen irtisanomissuojan kanssa kenties muodostaa sellaisen kynnyksen, jonka valossa on syytä ajatella, että tämä uudistus tulee lisäämään kokonaistyöllisyyttä. Emmehän me siitä varmoja ole, ne efektit voivat olla nolla, mutta se, että niitä ei ole kyetty todistamaan, ei tarkoita, että niitä ei ole. Ei ole yllätys, että tämäläiset keinot työllisyyden parantamiseksi ovat aika normaali osa työmarkkinatyökalupakkia, ja niin kuin tulin tuossa maininneeksi, esimerkiksi Saksassa ei sovelleta mikroyrityksiin irtisanomissuojaa lainkaan.

Sen lisäksi meillä todella on näyttöä siitä sekä teoriassa että vähän empiirisessäkin tutkimuksessa, että tällainen uudistus jakaa tätä elämän hyvää ja työllisyyden hyvää uudestaan ihmisten kesken. Se tekee työntekijän aseman pikkusen, siis marginaalisesti, epävarmemmaksi, mutta se myös nostaa työttömän todennäköisyyttä saada työtä. Eli se jakaa sisäpiiriläisiltä hyötyä, onnellisuutta juuri sellaisille, jotka ovat syrjäytymisvaarassa ja jotka eivät tällä hetkellä ole työmarkkinoilla. Sinänsä yhteiskuntatieteellinen tutkimus on aina epävarmaa, ei meillä varmoja vaikutuksia ole, mutta kun tällaisista efekteistä nyt kuitenkin jonkinlaista näyttöäkin on ja ne kohtuullisen hyvin teoreettisesti ymmärretään, niin on jotenkin niin murheellista, että muuten syrjäytyneistä ja tasa-arvosta huolta kantava vasemmisto ei näytä antavan näille minkäänlaista arvoa. — Kiitos.

17.56 Jari Myllykoski vas: Arvoisa rouva puhemies! Kun työnantaja on sanonut ”tahdon”, niin suhteesta voi ilmoituksella lähteä pois — se on työntekijän oikeus — mutta lakia säädetään yleensä heikommassa asemassa olevan puolesta. Ja tässä tapauksessa nyt ollaan sitä asemaa sitten... Ehkä viiden vuoden päästä nähdään, mitä sitten on tapahtunut. Mutta nyt tämä esitys sinällään, jos ajatellaan tätä, kertaa tavallaan tämän olemassa olevan lainsäädännön tilan.

No, tuossa debatin aikana kysyin ministeriltä luottamuspulasta, muuttaako se nyt jotenkin sitä, kun se on meillä ollut työsuhteen purkuperuste aiemmin. Jos henkilö on vaikka sitten käyttänyt oman käden oikeutta taikka tehnyt jotakin sellaista oman edun tavoittelua, mikä ei kuulu työsuhteeseen, niin siitä on sitten toki voitu irtisanoa ilman varoitustentelyäkin, jos tällainen luottamuspuola on tullut. Mutta nyt haluaisin vielä vähän kysyä sitä, mitä se nyt sitten tarkoittaa, kun se siellä perusteluosissa on mukana.

Toisena kysymyksenä jäin pohtimaan, jos irtisanomistilanteessa tämän yrityksen koko huomioidaan henkilöstömäärää arvioiden, voiko tämä tarkoittaa pahimmillaan sitä, että

Punkt i protokollet PR 115/2018 rd

laittomien irtisanomisien suhteen ruvettaisiin noudattamaan jotain uutta oikeuskäytäntöä. Että jos on kahden hengen yritys, niin ruvetaan laskemaan, mikä on tämänhetkinen laitto-
man irtisanomisen korvaussumma, ja sitten käytettäisiin vähän jakolaskua sen mukaan, että pikkuyrityksissä irtisanominen ei sitten juuri maksaisikaan mitään, vaikka se laittomasti tehtäisiin. Kun tällä hetkellä varoituksen jälkeen voi työnantaja irtisanoa työsuhteen, jos on tätä edellä mainittua moitittavuutta ja niin edelleen, se kustannus on työnantajalle sitten normaalisti lyhyemmässä työsuhteessa kahden viikon irtisanomisajan palkka.

Ja kun selasin tuossa työtuomioistuimen päätöksiä, niin monesti olikin käynyt niin, että oli varoitettu työntekijää, mutta siinä vaiheessa, kun olisi pitänyt irtisanoa, oli palanut käämi, ja se päätettiin eli työsuhte purettiin. En tiedä, ovatko sitten yrittäjät ajatelleet, että, no, säästetään se kahden viikon palkka nyt tässä, ettei tarvitse sitä maksaa, kun tehdäänkin se purkuna. Joten minä näen, että tätä osaamattomuutta on ehkä kaikkein eniten, ja siinä mielessä on perusteltua, että me loisimme jonkun järjestelmän, jota tietysti Suomen Yrittäjien olisi pitänyt paremmin omassa toiminnassaan ottaa esille, että tähän työsuhteeseen liittyvää neuvontaa olisi.

Itse työehtosihteerinä toimiessani Metalliliitossa oli aika paljon yrittäjiä, jotka ottivat yhteyttä ja kysyivät, mitenkä pitää menetellä, ja vaikka he nyt eivät olleetkaan niin sanottuja maksavia jäseniä, niin kyllä sitä neuvoa annettiin. Monesti tuli ongelmatilanteita juuri siinä, että nyt kaveri on taas myöhästellyt, että mitä tässä nyt oikein tehdään. Sitten neuvottiin, minkälainen menettely se on, että varoitatte henkilöä ja annatte mahdollisuuden korjata toimintaansa, ja jos ei näin tapahdu, niin irtisanotte ja se on siinä. Ei henkilö tule saamaan liitolta oikeusapua, jos tällainen menettely on näin toteutettu.

Mutta valitettavasti tämä tarkoittaa myös sitä, että nyt kun katsotaan, minkälaiseksi tämä muodostuu, niin nämä asiat monesti järjestäytymättömässä työnantajakentässä tarkoittavat sitä, että nämä viedään sitä kautta, että ne menevät käräjäoikeuksiin. Ja ei meidän kaikissa käräjäoikeuksissa todellakaan ole niin pätevää työelämäasiantuntemusta, niin että se polku varmasti monesti johtaa sitten hovioikeuteen ja sitä kautta korkeimpaan oikeuteen. Eli nyt tässä on avattu se.

Sen minä myönnän kyllä — kun tässä on, että tämä lisää työtä — että kyllä, kyllä tämä lisää työtä, juristien työtä. Siellä kyllä tulee työmarkkinatilaisuuksia tämän ansiosta muutamana vuoden sisällä melkoisesti.

Ja kun meitä aina arvostellaan täällä oppositiossa, kun me teemme esityksiä, että menemme valtion kukkarolle, niin kyllä minä haluaisin palauttaa ministerille mieleen erään niistä muutamasta ehdotuksesta, joita olen tehnyt toimenpiteiksi madaltaa kynnystä. Yksi on se, että olisi ensimmäisen vieraan työntekijän palkkaamisen kynnyksen madaltaminen niin, että ensimmäisenä vuonna ei tarvitsisi maksaa sosiaaliperusteisia maksuja vaan ne tulisivat 32 euron työmarkkinatuesta, sillä tämä on eduskunnan tietopalvelun mukaan laskettu neutraaliksi jo tällä ensimmäisellä vuodella, ja sen jälkeen näitä sosiaaliturvamaksuja sitten siirrettäisiin portaittain työnantajalle.

18.02 Kaj Turunen kok: Arvoisa puhemies! Kaiken kaikkiaan alun perinkin kun tätä henkilökohtaisin perustein irtisanomista ajateltiin helpottaa pienissä yrityksissä, se oli kokonaisuutena mielestäni pieni asia, silloinkin kun siellä oli nämä 20 työntekijän rajat, sittemmin kymmenen työntekijän raja, ja se edelleen pieneni merkitykseltään, kun nämä rajat poistettiin.

Punkt i protokollet PR 115/2018 rd

Arvoisa puhemies! Itselläni on 30 vuoden yrittäjäkokemus, ja tuona yrittäjäaikana monta kertaa jouduin kysymään, kuka kuuntelee tässä maassa pienyrittäjää, ja sittemmin kun olen ollut seitsemän ja puoli vuotta kansanedustuslaitoksessa kansanedustajana, tämä kysymys on edelleen voimassa. Vieläkin, tänä päivänä joutuu kysymään, kuka kuuntelee tässä maassa pienyrittäjää. — Edustaja Myllykoski nosti siellä käden. No, nouseehan siellä muutama käsi ylös, mutta pitäisi tehdäkin jotain.

Tämä hallituksen esitys ei missään tapauksessa mielestäni lisää vastakkainasetteluja pienyrittäjien ja pienissä yrityksissä työskentelevien työntekijöiden välillä, itse asiassa päinvastoin. Pienissä yrityksissä työskentelevien työntekijöidenkin etu on, että kaikki suoriuttavat heille kuuluvat työnsä. Pienissä yrityksissä, jos pieneen työyhteisöön, muutaman henkilön työyhteisöön, on rekrytoitu väärin tai rekrytoitu ylipäänsä henkilö, joka ei halua suoriutua töistään tai ei suoriudu töistään jostain muista syistä, tähän kuormittaa näitten toisten työntekijöitten työtaakkaa. Toisaalta on muistettava myöskin, että myös pienissä yrityksissä työntekijöitten etu on se, että työpaikka säilyy kaikilla eli että yritys pärjää.

Myllykoski omassa puheessaan otti esille koulutuksen tärkeyden, mutta itse asiassa se on mielestäni kyllä vähän hurskastelua. Kyllä yrityksissä tiedetään nämä irtisanomismenettelyt, mutta kyllä nykyinen oikeuskäytäntö on se, että näitä riitautettuja irtisanomisia, joita oikeudessa käsitellään, erittäin harvoin työnantaja voittaa. Pääsääntöisesti nämä keisit voittaa työntekijä.

Tällä esityksellä mielestäni pääsääntöisesti pyritään vaikuttamaan tähän oikeuskäytäntöön, jotta työnantajan palveluksessa oleva henkilöstömäärä olisi otettava huomioon irtisanomisperusteen täyttymistä arvioitaessa, ja tämän seuraus on se, että työllistämiskasvu alenee, ja tämän seuraus taas on se, että työllistämiskasvu kasvaa, ja tätä kautta hallitus pääsee tavoitteeseensa siinä, että työllisyysaste tässä maassa kasvaa. No, tätä on arvioitu, että millä aikajänteellä ja milloin tämä tapahtuu, ja se todellakin edellyttää, että oikeuskäytäntö muuttuu, ja hetkessähän se ei tietenkään muutu, ja oikeuslaitoksen asia on sitten tehdä oikeastaan se lopullinen tulos tähän, että muuttuuko se kuinka paljon, ja sillä on vaikutuksensa sitten tähän työllistämiskasvuun ja sitä kautta työllistämiskasvuun.

Mutta minkä takia tätä ylipäänsä tarvitaan? Miksi pienet yritykset pitäisi oikeuskäytännössä eri tavalla katsoa kuin suuret yritykset? Tuossa debatissa sanoinkin tätä 1/100-asiaa, että jos on yrityksessä kaksi työntekijää ja toisessa yrityksessä on 200 työntekijää, niin nämä kaksi työntekijää muodostavat tässä pienessä yrityksessä 100 prosenttia työvoimasta, kun suuressa yrityksessä nämä 200 muodostavat 100 prosenttia työvoimasta, ja siksi tämä on merkityksellistä, että jos tässä pienessä yrityksessä, jossa on kaksi henkilöä töissä, toinen kieltäytyy töistä tai jostain muusta syystä ei selviydy tehtävistään, niin se on työvoimasta 50 prosenttia, ja tässä 200 henkilöä työllistävässä yrityksessä sehän käytännössä tarkoittaisi, että näistä 200 työntekijästä 100 olisi henkilöitä, jotka eivät suoriudu tehtävistään. Näin ajatellen tämä yrityksen koko on mielekästä kyllä mieltää.

Tätä esitystä tarvitaan nimenomaan siihen, että pyritään parantamaan työllisyyttä. Miten se sitten jatkossa käy, se jää oikeuskäytännön varaan. Minä saan paljon palautetta yrityksiltä ja nimenomaan tässä viime aikoina, viimeisen kuukauden aikana näistä irtisanomisasioista. Toissapäivänä sain tällaisen viestin, joka ei suoraan tähän liity mutta kertoo ehkä tästä oikeuskäytännöstä: Työntekijä on pienessä yrityksessä tehnyt kahdeksan vuotta aamuvuorossa. Sitten tämän yrityksen tilauskanta on kasvanut, ja hänet on tarvinnut sitten siirtää kahteen vuoroon, niin että hän olisi vuoroviikoin aamuvuorossa ja iltavuorossa.

Punkt i protokollet PR 115/2018 rd

Työntekijä on kieltäytynyt iltavuoron tekemisestä ja irtisanonut itse itsensä. Tämän jälkeen hän on mennyt toiselle työnantajalle töihin ja riitauttanut tämän työsuhteen, ja lopputulomana oli, että oikeus tuomitsi työnantajan maksamaan tälle työntekijälle, joka irtisanoi itsensä ja meni toiselle työnantajalle, kymmenen kuukauden palkan. En mene näihin yksityiskohtiin, enkä tiedäkään niitä, enkä ole juristi, mutta hiukan kohtuuttomalta tämä kuitenkin kuulosti.

18.09 Merja Mäkisalo-Ropponen sd: Arvoisa puhemies! Minä edelleen jankkaan ministerille samoista asioista kuin edellisessäkin puheenvuorossa, e li ihan kaikkiin kysymyksiin en saanut silloin vastausta ja lisäksi en millään ymmärrä, miksi laaditaan sellaista lainsäädäntöä, josta tiedetään, että tulkinta tehdään vuosien kuluttua oikeudessa. Eikö tämä lisää epävarmuutta työmarkkinoilla pitkäksi aikaa? Tämä ei kyllä minun mielestäni ole kenenkään etu. Ja eikö sitten toisaalta ole riskinä, että muutenkin työllistettyjä oikeusistuimia työllistetään nyt sitten lisää?

En ymmärtänyt, mitä ministeri tarkoitti sanoessaan, että nyt yrityksen koko huomiodaan ”painavammin” kuin nykyisin. Siis miten? Mitä eroa nykyiseen käytäntöön verrattuna tulee?

Arvoisa puhemies! Minä itse uskon näyttöön perustuvaan päätöksentekoon, ja käsittääkseni sen takia asiantuntijalausuntoja myös pyydetään tutkijoilta ja haetaan sitä tutkimusnäyttöä päätöksenteon perustaksi. Perustelut vastustaa tätä lakiesitystä löytyvät kyllä minun mielestäni suoraan hallituksen itse pyytämistä vaikutusten arvioinneista, joita ovat myöskin sitten tutkijakoulutuksen saaneet ihmiset tehneet. Minun on pakko ihmetellä sitä asiaa, miksi yleensä vaikutusten arviointeja pyydetään, jos niillä ei ole sitten merkitystä.

18.11 Tarja Filatov sd: Arvoisa puhemies! Kaikki olemme varmasti tyytyväisiä siihen, että meillä on työmarkkinoilla rauha tällä hetkellä, ja tilanne on siinä mielessä lauennut, mutta sitä ei olisi koskaan syntynytkään, jos lakeja olisi valmisteltu kolmikantaisesti yhdessä — niin tähän kriisiin, joka tässä taustalla on ollut, ei olisi jouduttu.

Jos me katsomme vaikkapa OECD-vertailuja, joihin itse olen tottunut luottamaan suhteellisen perusteellisesti ja ikään kuin oikeaan osunein kriteerein tehtyinä, niin ne kertovat, että uusimman vertailun mukaan Suomen irtisanomissuoja on EU-maiden keskitason alapuolella. Vuoden 2013 perusteella kollektiivisen irtisanomisen suoja on Suomessa Euroopan maiden alhaisimpia, henkilöperusteinen irtisanomissuoja on Suomessa suurin piirtein eurooppalaista keskitasoa. Ei siis korkea tasoa, niin kuin tässä salissa muutamissa puheenvuorossa on aikaisemmin sanottu.

Nämä hallituksen esitykset, siis jotka hallitus on itse saanut tilata niiltä tahoilta, joihin uskoo ja luottaa, kertovat, että irtisanomiskynnyksen helpottaminen tai ylipäättään pienissä yrityksissä irtisanomisen helpottaminen ei välttämättä paranna työllisyyttä ja että sen työllisyysvaikutukset ovat hyvin epävarmoja. Itse uskon siihen analyysiin, joka noissa aikaisemmissa versioissa oli, että kun irtisanomista helpotetaan, niin se saattaa nostaa yrityksen tuottavuutta, jos ihmiset kiertävät ikään kuin itsellensä siihen kaikkein sopivimpaan työhön tätä kautta. Mutta ikävä kyllä tässä kierroksessa, kun me elämme epävarmassa maailmassa, käy myös niin, että ne ihmiset, joiden on kaikkein vaikein työllistyä, tipahtavat tässä ketjussa kokonaan, ja saattaa olla niin, että me tahtomattamme myös lisäämme sitä rakennetyöttömyyttä, joka Suomessa on hyvin suuri ongelma. Tämän kierron toisena ongel-

Punkt i protokollet PR 115/2018 rd

mapuolena on se, että yritysten halukkuus kouluttaa työntekijöitä voi ohentua, jos ajatellaan, että meillä kierretään paljon.

Olen itse käynyt yrittäjien kanssa sitä keskustelua, että kannattaako työntekijään panostaa vai ei. Yksi yrittäjä sanoi, että ei kannata kouluttaa alalla, jossa on paljon työpaikkoja, että ei kannata kouluttaa, koska jos se minun kouluttamiseni jälkeen lähtee pois. No, toinen yrittäjä totesi siihen, että entäpä, jos se ei lähde ja sinä et kouluta. Tällöin itse asiassa se, että me teemme osaavasti asioita, me organisoimme työn fiksusti, on parempi tapa lisätä tuottavuutta kuin tällainen ihmisten pyrittäminen helpomman irtisanomiskynnyksen kautta ikään kuin sille parhaalle mahdolliselle paikallensa.

Me tiedämme ja kaikki isot tutkimukset ja hallituksen omatkin arviot osoittavat sen, että työllisyyden vahvistumisen suurin riski on se, että meillä ei ole sellaista osaamista, jota työmarkkinoilla tarvitaan, ja tämä näkyy jo nyt kohtaanto-ongelmina. Kaikki kohtaanto ei johdu osaamisesta, mutta siitä huolimatta se on iso riski, ja sen vuoksi olisi parempi pyrkiä nostamaan työllisyyttä sitä kautta, että meillä olisi ammatillista työvoimapolitiittista koulutusta enemmän, meillä olisi erilaista muuntokoulutusta enemmän ja meillä olisi kohdenne-tumpaa koulutusta enemmän, jotta osaamista olisi yritysten tarpeisiin.

No, sitten jos ajatellaan, mikä on tämän lain varmuus tai tuoko se varmuutta vai epävarmuutta, niin tässä keskustelussa on useampi hallituspuolueen edustajakin sanonut, että sitten oikeuskäytännön kautta näemme, mihin tämä johtaa ja millainen tulkinta syntyy. Eikö kuitenkin yrityksissä suurin riski ole se, että lähdetään oikeudenkäynteihin sillä tavalla tai lähdetään sen vuoksi, että ei oikeastaan tiedetä, mikä se oikea, laillinen tapa toimia on? Tämän vuoksi meidän ei pitäisi säätää sellaista lainsäädäntöä, josta me ajatteleme jo täällä säätäessämme, että katsotaan sitten tuomioistuimen kautta, mitä tämä laki tarkoittaa, vaan meillä pitäisi olla sellaiset vaikuttavuusarviot käytössämme, jotta me voimme niihin uskoa, ja sellaiset selvitykset, jotka kertovat, mitä siitä laista seuraa, jotta me voisimme rehellisesti lakeja säätää.

Euroopan unionia me olemme usein moittineet siitä, että siellä tehdään kompromisseja, joidenka seurauksena itse asiassa päätävävalta annetaan tuomioistuimille. Taitaa olla niin, että hallitus on siirtynyt lainvalmistelussa uudelle tasolle. Vaikuttavuusarviot tehdään yhteen esitykseen, jonka tavoitteita ne eivät tue. Sitten nämä vaikuttavuusarviot siirretään toiseen esitykseen, ja väittävät, että ne tukevat sitä esitystä. Mutta eihän se niin mene. Kyllä ne esitykset pitäisi aina omanansa arvioida.

Olen samaa meiltä siitä, niin kuin tuossa aikaisemminkin sanoin, että tämä laki työllistää lähinnä työoikeusjuristeja. Se voi tuoda myös isoja riskejä pienille yrityksille, joille nyt syntyy ikään kuin se kuva, että henkilökohtaisesti saisi irtisanoa paljon, paljon helpommin kuin nykyisin perusteella. Mutta niin kuin ministerikin sanoi, ne kirjaukset, mitä siellä on tehty, on tehty hyvin pieniksi, jolloin itse asiassa se, mitä meillä nykyllaissa on, kirjoitetaan tähän uudelleen, tietyllä tavalla, ja toivotaan, että maailma muuttuisi sen jälkeen jotenkin helpommaksi.

Moni teistä luki varmaan joku aika sitten lehdestä uutisen, jossa työntekijä oli irtisanottu sen vuoksi, että hän piti Roosa nauhaa rintapielessänsä. Tuo irtisanominen on mitä todennäköisimmin laillinen. Siinä oli kyse siitä, että työnantajalla oli vaatetusvelvollisuus ja työntekijä rikkoi sitä. Näin helpolla meillä voi päästä työntekijästä eroon silloin, kun osaa prosessin, ja sen vuoksi olen taipuvainen uskomaan tuohon puheenjohtaja Rinteen esittämään malliin siitä, että meillä olisi enemmän neuvontaa siihen, miten toimia laillisesti silloin, kun työntekijän kanssa tulee hankaluuksia, etsiä niitä keinoja, joilla kriisitilannetta

Punkt i protokollet PR 115/2018 rd

voi ratkaista tai sitten etsiä sitä keinoa, jolla laillisesti voi irtisanomisprosessin hoitaa. En jaksa uskoa, että ne yritykset, jotka vastaavat nyt, että palkkaisin, jos irtisanomiskynnys olisi helpompi, tuntevat varsin hyvin meidän irtisanomiskynnystä tai nykyistä lainsäädäntöä, koska harvalla pienellä yrityksellä on ollut siihen varaa perehtyä. Tiedän sen siitä, että itse muistan, kun aikanaan kysyttiin, mikä työvoimapolitiittinen keino olisi yrityksille paras, jotta he palkkaisivat pidempäänkin työttömänä olleita ihmisiä, niin vastaus oli [Puhemies koputtaa] silloin, että palkkatuki, ja juuri sellainen palkkatuki, jota yritykset halusivat, oli olemassa. Me saatamme olla tässä vähän samanlaisen tilanteen edessä, että ne ongelmat, jotka nousevat esiin, ikään kuin paisuvat julkisuudessa. Osa niistä on aivan totta, ja niihin pitää puuttua, mutta toisaalta myös mielikuvat luovat väärää viestiä siitä, minkälainen meidän työelämlainsäädäntömme on. Sen vuoksi toivoisin, että tuota neuvontaa olisi enemmän tarjolla.

18.18 Rami Lehto ps: Arvoisa puhemies! Ministeri Lindström omassa puheenvuorosaan äsken tunnustikin, että tämä esitys todella on kiistanalainen eikä tiedä, mitä tapahtuu tulevaisuudessa, muuta kuin sen, että juristit saavat töitä. Samalla ministeri myös totesi, että hän ei tiedä, aiheuttaako tämä sen, että pienissä yrityksissä henkilöstöä irtisanotaan sen takia, että tulee ikää eikä kykene enää siihen vauhtiin kuin se nuori kiinalaistytty, joka sitten paiskii siinä vieressä hommia. Elikkä tähän on sitä, että hallitus haluaa, että saataavuusharkinta poistettaisiin ja pistetään sitten pihalle omat henkilöt, oma väestö, pienistä yrityksistä.

On kyllä aika ikävää, kun ajattelee, miten meillä se vanheneva työväestö tulee sitten työllistymään. No eihän se tule. Me tiedämme, kuinka paljon heitä on työttömänä tälläkin hetkellä, ja nyt aiotaan sitten helpottaa sitä. Vaikka puhutaan, että ”oleellisesti”, niin missään ei kerrota, mikä on oleellisesti. Mihin sitä verrataan? Kyllähän tässä varmaan tulee niitä ylilyöntejä, ja sitten aletaan irtisanomaan, kun pikkasenkin työteho heikkenee.

No, sitten tästä karenssista vielä haluan sanoa tämän, että ainahan ei ole niin, että työntekijässä on vika, vaan voi olla työnantajassakin vika. Mutta se työntekijä ei voi lähteä toista pois, kun hänelle tulisi nyt se 90 päivän karenssi. Kyllähän se voi vaikuttaa sen työntekijän motivaatioon, jos hän odottelee, koska hänet irtisanotaan. Silloin ei ole kummallekaan hyvä, että pidetään pakolla. Kyllä mielestäni siinä, jos työntekijä haluaa vaihtaa työpaikkaa ja lähteä, niin että hän pystyy etsimään työpaikan, pitäisi olla pienempi karenssi, eikä niin, että hän on huonolla motivaatiolla siellä ja voi olla huonon työnantajan, esimiehen, alaisuudessa. Voi tulla sairauslomia, kaikkia, mutta kun on se pitkä karenssi uhkana, niin ei pysty lähtemään sieltä pois. Kyllä minun mielestäni tähänkin pitäisi kiinnittää huomiota, kun me tiedämme, kuinka moni jää masennuksen tai työuupumuksen takia sitten sairauslomille. Mutta se voi johtua siitä työnantajastakin, se pitää ottaa myös sitten huomioon.

No sitten tässä lakiesityksessä sanotaan, että se saa työnantajan työllistämään, uskaltamaan työllistää. Mutta minä kuulen sitä, että toisissa yrityksissä työnantaja ei saa sitä työvoimaa, toiset saavat ja toiset eivät. Voi olla joissain yrityksissä, pienemmissä yrityksissä, se vika, että työntekijä ei halua mennä sinne pieneen yritykseen, kun hän voi olla siinä pienemmässä silmätikkuna. Isommassa yhteisössä menee vähän sinne isompaan, mutta siinä pienemmässä on helposti silmätikkuna ja häntä pompotetaan helpommin, ja tällähen sitten aiheutetaan, että hän lähtee [Puhemies koputtaa] sieltä helpommin.

Punkt i protokollet PR 115/2018 rd

18.21 Matti Semi vas: Arvoisa puhemies! Ensinnäkin edustaja Kaj Turuselle huomauttaisin siitä, että kun hän vähän moitti tänne vasemmalle päin siitä, että ollaan enempi työntekijän puolella sillä tavalla, että vain odotetaan, että työntekijät pärjäävät, niin totta kai me näin teemme.

Mutta olen itsekin ollut jossain vaiheessa liiton palkkarenkinä ja päässyt siihen tilanteeseen, missä pienyrittäjä on tiukan paikan edessä ja missä näkee selvästi, että hän on oikeassa, ja kyllä se asia on hoidettu sillä tavalla, että sitten hänelle ei ole tappiota tullut ja asia on pystytty sopimaan. Tilanteet ovat semmoiset, ihan liittojen ohjeistuksessakin on se, että oikeusapua ei anneta, jos ollaan heikoilla mukana. Ja näin on aina toimittu.

Mutta sitten tähän varsinaiseen lakiasiaan, kun mietin näitä työntekijän henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita, niin minun mielestäni tämä homma on aika ovelasti kirjoitettu. Nyt tästä ei saa selvää, onko se purku vai irtisanominen. Ja jäin miettimään sitä, jos tämä on pelkkä irtisanomisperuste, niin silloinhan tavallaan ne purkuperusteet, jotka ovat aikaisemmin olleet, saattavat muuttua sitten irtisanomisperusteiksi sen jälkeen.

Sitten toinen puoli, mikä tässä tulee, jos se käytännössä tulee, jahka niitä oikeuspäätöksiä saadaan aikaan jossakin vaiheessa, on se, että jos tässä käy sillä tavalla, että tämä luotamuspuola on sitä, että työnantaja kokee, hänellä on tunne siitä, että minä en luota tuohon kaveriin yhtään ja lähtee se irtisanomisprosessi käyntiin ja irtisanotaan, niin silloin kyllä katson, että työttömyysturvaetuuden karenssiaika on liian pitkä ja että sen olisi pitänyt olla nolla päivää siihen mennessä, kerran tämä on tällainen epämääräinen irtisanomisperuste.

18.24 Kaj Turunen kok: Arvoisa puhemies! Tähän, mihin Semi nyt viittasi, niin koulutus sinällään on pienyrittäjille hyvä ja se, että hallitsee nämä irtisanomisriitatilanteet paremmin, mutta eihän se millään tavalla ratkaise. Minä en näe sitä, että tietovajetta edes olisi kovin merkittävässä määrin, mutta hallituksen esityksen motiivina on kuitenkin alentaa työllistämiskynnystä ja parantaa sitä kautta työllisyyttä. Tämä koulutus ei ratkaise millään tavalla tätä olennaista asiaa, mihin pyritään. Se, että irtisanomisriitatilanteisiin koulutusta järjestettäisiin yrityksille, ei kyllä tätä työllistämishommaa kuitenkaan lisää.

Näistä oikeuskäytännöistä, että mikä meillä on tällä hetkellä oikeuskäytäntö, niin sen kokee näissä irtisanomisriitatilanteissa hyvin laajalti moni yrittäjä epäoikeudenmukaiseksi. Tällä esityksellä nyt ei pyritä vaikuttamaan, eikä pidäkään tietysti vaikuttaa, oikeuslaitoksen oikeuskäytäntöön kokonaisuutena, mutta tässä nyt pyritään ainakin näitten pienten yritysten osalta sillä tavalla muuttamaan lainsäädäntöä. Pitää muistaa, että me laadimme vain lakia ja oikeus sitten itsenäisesti päättää siitä, mikä on sen uuden lain mukainen tuleva oikeuskäytäntö. Nämä roolit kyllä pitää hyvin muistaa.

Ihmeellistähän se olisikin, jos me täällä nyt vaadittaisiin tietynlaista oikeuskäytäntöä. Me vain teemme lakeja, ja pakkohan meidän on jäädä tässä vähän sitten odottamaan, että miten tämä toimii. Mutta toivotaan, että tämä toimii juuri sillä tavalla, kun on ajateltu.

Ensimmäinen varapuhemies Mauri Pekkarinen: Arvoisat edustajat, myöntäisin nyt puheenvuoron vielä täällä pyydetysti edustaja Filatoville, hänen jälkeensä ministerille, ja mikäli sitten vielä halutaan käyttää puheenvuoroja, niin sitten ministerin puheenvuoron jälkeen vielä siihen toki mahdollisuus on olemassa.

Punkt i protokollet PR 115/2018 rd

18.26 Tarja Filatov sd: Arvoisa puhemies! Ihan lyhyesti: Kyllä minulla on se käsitys, että me pyrimme säätämään sellaisia lakeja, että sitten kun niitä tuomioistuimissa toimeen pannaan, niin niistä on se seuraus, johon me olemme täällä pyrkineet. Ja sen vuoksi minusta on ollut aika kummallista se puhe, että ikään kuin heittäydytään sinne, että katsotaan sitten, mitä tuomioistuin tulevaisuudessa päättää, niin kuin se olisi hyve. Hyve on se, että me teemme selkeitä lakeja ja tiedämme, mitä niistä seuraa, mutta tämä ei, ikävä kyllä, ole niin selkeä laki, että me tietäisimme, mitä siitä seuraa.

Sen vuoksi pyysin puheenvuoron, että kun täällä toivottiin, että me valiokunnassa käsitelisinme tämän perusteellisesti ja nimenomaan käsittelisinme näitä vaikuttavuusarvioita ja tekisinme kunnon vaikuttavuusarvion, niin ikävä kyllä on tässä sanottava, että sellaiseen me emme varmaan kovin pitkälle pysty, koska tämä on budjettilaki ja vaikka tämä on niin merkittävä laki ja aika epäselväkin laki, vaikka muutoksia on vähän, niin meillä on aikaa pari viikkoa tämän kanssa askarrella, että siinä ei hirvittävän syvällisiä vaikuttavuusarvioita tehdä. Toivoisin, että nämä työt tehtäisiin siellä hallituksen pöydän ääressä siihen kyseiseen lakiin, mikä tänne tuodaan, eikä niin, että täysin toisenlaisesta laista siirretään vaikuttavuusarviot toiseen sisältöön.

Ensimmäinen varapuhemies Mauri Pekkarinen: Ministeri, josko pari minuuttia voisi riittää?

18.28 Työministeri Jari Lindström: Kiitos, herra puhemies, kyllä pari minuuttia varmaan riittää. — Kiitos keskustelusta. Vaikea asia. Me tosiaan tilasimme selvityksen irtisanomiskynnyksen alentamisen työllistämisvaikutuksista, ja tämmöisen teoreettisen kirjallisuuden ja niin sanotusti empiiristen tutkimusten valossa tätä tehtiin. Tähän liittyy aina epävarmuuksia, eivätkä epävarmuudet tietenkään tarkoita sitä, etteikö muutoksilla olisi myönteisiäkin vaikutuksia. Meillä on tutkimustietoa irtisanomiskynnyksen madaltamisesta, mutta nimenomaan pienistä yrityksistä semmoista ei ole saatavilla, vaikka sitä kuinka etsittiin. No, kuitenkin on perusteltua olettaa, että näillä muutoksilla olisi kannustava vaikutus työllistämiseen, sen takia että se viesti yrittäjäkentältä on ollut niin vahva, että jos tämmöistä tulee, niin todennäköisesti se rohkaisisi heitä työllistämään enemmän.

Täällä muun muassa edustaja Filatov kritisoi tätä, että tällä on vaikutusta työmarkkinoiden kohtaantoon ja siihen dynamiikkaan, eli vaihtuisi sitä porukkaa nykyistä nopeammin. Me oletamme kuitenkin, että tämmöistä olisi. Ne työpaikat täyttyisivät paremmin tehtäviin soveltuvalla henkilöstöllä, ja tämä loisi myös kannusteita sen oman työvoiman käytölle ja toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten tekemiselle.

Sitä on tutkittu tietenkin, minkälainen irtisanomissuoja Suomessa on noin kansainvälisesti verraten. Siihenkin edustaja Filatov toi oman näkemyksensä. Minun saamieni tietojen mukaan Suomen yksilöperusteinen irtisanomissuoja on esimerkiksi OECD-vertailussa keskeisten kilpailijamaiden tasolla, mutta oikeuskäytäntö on kehittynyt siihen suuntaan, että osa yrityksistä kokee sen irtisanomiskynnyksen olevan liian korkea, kuten edustaja Turunen äsken mainiosti sanoi. On säädetty siis laki, sitten on ollut oikeuskäytäntö, ja jotkut yritykset kokevat, että tämä on liian tiukka. Sen takia me haluamme muuttaa tätä yhtä kohtaa, että yrityksen pieni koko otettaisiin tulevaisuudessa kokonaisharkinnassa paremmin huomioon.

Punkt i protokollet PR 115/2018 rd

Ensimmäinen varapuhemies Mauri Pekkarinen: Vielä edustaja Filatov. Meidän aikaikkunamme onkin täyttymässä.

18.30 **Tarja Filatov sd:** Arvoisa puhemies! Hyvin lyhyesti. Se, mitä viittasin näihin vertailuihin irtisanomissuojan tiukkuudesta tai ohuudesta suhteessa muihin, oli suoraan hallituksen ensimmäisen luonnoksen vaikuttavuusosioista ja vertailuosioista. Halusin vain korjata sen, että en minä vastusta sitä, että työmarkkinoilla on dynamiikkaa. Siinä ehkä ministeri ymmärsi väärin. Halusin pohtia sitä siitä näkökulmasta, että se kyllä lisää tuottavuutta mutta sitä tuottavuutta voitaisiin osaamista parantamalla lisätä ehkä helpommin keinoin, ja siihen nopeaan kiertoon liittyy myös se riski, että ne ihmiset, jotka ovat kaikkein vaikeimmin työllistyviä, tipahtavat kokonaan ja jäävät sitten työttömyyteen eivätkä sieltä ollenkaan työllisty. Tämä on se riski, mikä tähän ajatteluun mielestäni myös sisältyy.

Ensimmäinen varapuhemies Mauri Pekkarinen: Myönnän vielä edustaja Myllykoskelle puheenvuoron.

18.31 **Jari Myllykoski vas:** Arvoisa herra puhemies! Jäin vähän kaipaamaan ministeriltä vastausta siihen, vaikuttaako tämä laittomien irtisanomisten korvauskäytäntöihin.

Ensimmäinen varapuhemies Mauri Pekkarinen: Myönnän vielä edustaja Semille puheenvuoron, mutta, arvoiset edustajat, kiinnitän huomiota siihen, että tämän asian käsitteilyyn varattu aikaraja on jo päättynyt.

18.31 **Matti Semi vas:** Arvoisa puhemies! Kiitos todella paljon. — Jäi vielä häiritsemään tämä tilanne, kun nykyisin työsuhteen purun ehtona oleva luottamuspuola tarkoittaa jotakin konkreettista tekemistä, jos on näyttöön perustuva syy ja seuraus, niin voiko sitten tämä uudessa laissa oleva peruste olla sensorttinen, että se on vain työnantajan mielipiteestä riippuva.

Riksdagen avslutade debatten.

Riksdagen remitterade ärendet till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet, som grundlagsutskottet och social- och hälsovårdsutskottet ska lämna utlåtande till.