

Plenum

Torsdag 11.12.2025 kl. 17.15—2.00

2. Regeringens proposition till riksdagen med förslag till ändring av lagstiftningen om uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person

Regeringens proposition RP 158/2025 rd

Utskottets betänkande AjUB 10/2025 rd

Första behandlingen

Förste vice talman Paula Risikko: Ärende 2 på dagordningen presenteras för första behandling. Till grund för behandlingen ligger arbetslivs- och jämställdhetsutskottets betänkande AjUB 10/2025 rd. Nu ska riksdagen besluta om innehållet i lagförslaget. — Utskottets ordförande, ledamot Satonen presenterar betänkandet för oss. Varsågod.

Debatt

17.15 Arto Satonen kok (esittelypuheenvuoro): Arvoisa rouva puhemies! Kyse on siis henkilöperusteista irtisanomista koskevan lain muuttamisesta, jossa perusideana on se, että tähän asti henkilöperusteiseen irtisanomiseen on vaadittu sekä asiallinen syy että painava syy ja jatkossa vaaditaan asiallinen syy.

Aluksi on hyvä todeta, että suurin osa irtisanomisista Suomessa tehdään taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla. Siihen tämä lakiesitys ei tee minkäänlaista muutosta. Sen sijaan henkilöperusteisia irtisanomisia on vuosittain tehty hieman toistakymmentätuhatta. Tässä kynnys henkilökohtaiseen irtisanomiseen on OECD-vertailussa varsin korkea, eli Suomi on viidenneksi tiukin tässä OECD-vertailussa. Tällä esityksellä pyritään erityisesti purkamaan työllistämisen esteitä ja vahvistamaan erityisesti pk-yritysten toimintaedellytyksiä, mataloittamaan siis kynnystä rekrytoimiseen.

Valiokunta kävi tästä varsin laajan asiantuntijakuulemisen, ja sen kuulemisen perusteella voidaan todeta, kuten mietinnössä lukee, että työllisyysvaikutuksia tälle uudistukselle ei voida osoittaa olevan, mutta se ei myöskään tarkoita sitä, että niitä ei välttämättä olisi, vaan sellaista tutkimuskirjallisuutta ei ole, joka niitä vahvistaisi. Sen sijaan useat asiantuntijat viittasivat siihen, että esitys on tuottavuutta edistävä, [Timo Suhonen: Epäselvä!] koska työntekijät silloin sijoittuvat paremmin niihin tehtäviin, joihin he soveltuvat.

Tämän asian yhteydessä on käyty keskustelua myös alisuoriutumisesta, ja siitä on todettava, että alisuoriutuminen on jo nykyisinkin irtisanomisperuste. Sen osalta kynnystä tässä esityksessä ei alenneta. Samoin varoituskäytäntöä ei muuteta. Irtisanomisperusteen olemassaolo arvioidaan aina kokonaisharkinnassa kunkin yksittäistapauksen ominaispiirteet ja menettelyn vakavuus huomioon ottaen. Tässä kokonaisharkinnassa huomioidaan myös se, kuinka isosta työnantajasta on kyse. On myöskin todettava, että tarkkaan ottaen on mahdollon arvioida, kuinka paljon tämä uudistus tulee laskemaan irtisanomiskynnystä, koska se riippuu siitä, miten oikeuskäytännöt tulevat tämän uudistuksen myötä muuttumaan.

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

Arvoisa rouva puhemies! Työnteköedellytysten osalta asia myös muutetaan siten, että jatkossa työnantajalla on velvollisuus uudelleensijoittamiseen vain silloin, kun työntekijällä ei ole edellytyksiä toimia aiemmassa tehtävässään.

Tähän valiokunnan mietintöön sisältyy kolme lausumaa, jotka tässä käyn erikseen läpi. Niistä ensimmäinen liittyy raskaus- ja perhevapaasyrjintään. Sehän on yksiselitteisesti laissa kiellettyä mutta noussut tämän asian yhteydessä esille. Toki valiokunnan näkemyksen mukaan on erittäin harvinainen asia henkilökohtaisessa irtisanomisessa se, että tällä perusteella tulisi irtisanotuksi, mutta valiokunta haluaa kuitenkin seurata tätä asiaa, ja sen takia tähän on sisällytetty lausuma, josta valiokunta oli yksimielinen, että tässä tulee vuoden 2028 loppuun mennessä valtioneuvoston antaa selvitys ja arvioida, onko tällä uudistuksella ollut vaikutuksia raskaus- ja perhevapaasyrjintään.

Valiokunta haluaa myös seurata sitä, parantaako tämä esitys tosiasiallisesti pk-yritysten työllistämiskykyä, ja toisaalta sitä, mitkä ovat vaikutukset työntekijöiden asemaan. Myös näistä on valtioneuvostolta odotettavissa selvitys vuoden 28 loppuun mennessä. Tämäkin oli valiokunnassa yksimielinen.

Kolmantena lausumaehdotuksena on se, että arvioidaan vaikutuksia työ- ja virkasuhteissa työskentelevien irtisanomiskynnykseen. Eli kun tälläkin hetkellä virkasuhteisten irtisanomiskynnyks on korkeammalla kuin työsuhteisten ja kun nyt työsuhteisten irtisanomiskynnyksistä alennetaan, niin tämä ero virkasuhteisten ja työsuhteisten irtisanomiskynnyksissä kasvaa, ja on siten perin perusteltua, että arvioidaan tämän eron vaikutuksia. Myöskin tämä lausumaehdotus on vuoden 2028 loppuun mennessä. Tähän lausumaehdotukseen oppositio ei yhtynyt.

Valiokunta ei ole siis tehnyt muutoksia hallituksen esitykseen. Myös perustuslakivaliokunta käsitteli tätä esitystä, ja myöskään perustuslakivaliokunta ei lausunnossaan edellyttänyt työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalta muutoksia lakiesitykseen, vaan perustuslakivaliokunta antoi niin sanotusti puhtaan lausunnon.

Tämän lainsäädännön on tarkoitus tulla voimaan 1.1.2026.

Tähän valiokunnan mietintöön sisältyy kaksi erillistä vastalauseetta, jotka varmaan tullaan täällä erikseen esittelemään. — Kiitos. [Vastauspuheenvuoropyyntöjä]

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Otetaan tähän pieni debatti nyt sitten heti kättelyssä. — Sen aloittaa edustaja Lyly.

17.22 **Lauri Lyly sd** (vastauspuheenvuoro): Arvoisa rouva puhemies! Hallituksen mukaan irtisanomiskynnyksen pitäisi alentua näillä toimenpiteillä, mutta kukaan tänä päivänä ei pysty sanomaan, miten paljon irtisanomiskynnyks laskee. Tämä lainsäädäntö on tehty todella epäselväksi, ja sillä tavalla ratkaisut tulevat oikeuskäytännön varaan jatkossa, ja siinä mielessä tämä tilanne on todella huono. Toisaalta voi sanoa sen, että kun tällainen irtisanomistilanne yrityksissä tai yhteisöissä tapahtuu, niin pitäisi olla hyvin selvät pelisäännöt siitä, miten menetellään, kuinka varoitukset annetaan ja näin poispäin. Tämä laki ei tuo mitään siihen prosessiin, ja kun tiedetään, että yrityksissä osaaminen tässä asiassa on erittäin heikkoa, niin olisi ollut hyvä, että tähän olisi lisätty tämä kirjallisen varoituksen antaminen, jolloin se pystytään dokumentoimaan. Eli tämä laki puuttui väärin asioihin. Tämä ei lisää työllisyyttä eikä auta julkisessa taloudessa yhtään. Tämä olisi pitänyt kirjoittaa paremmin ja uudestaan.

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Täällä on nyt 12 pyydettyä vastauspuheenvuoroa, ja tähän laitetaan viiva, elikkä enempää ei oteta. — Sitten otetaan edustaja Suhonen.

17.23 Timo Suhonen sd (vastauspuheenvuoro): Kiitos, arvoisa rouva puhemies! Siis nyt-hän on niin, että Suomen irtisanomissuojat ei ole kansainvälisesti tiukka, [Arto Satonen: Kyllä se on!] se on OECD-maiden keskitasoa. Suomi ei ole mikään irtisanomisten kieltomaa, ja irtisanominen on jo nykylla täysin mahdollista silloin, kun siihen on todellinen peruste. Ja näinhän sen kuuluu ollakin, siis kun on todellinen peruste.

Ja voin, arvoisa rouva puhemies, sanoa sen, että 13 vuotta kun olin luottamusmiehenä tuolla Varkaudessa tehtaalla, niin näin niitten vuosien aikana paljon irtisanomisia. Silloin konkreettisesti näkyi se, että kyllä Suomessa on todella helppo irtisanoa, ja sitten sen jälkeen olen ollut myös Teollisuusliiton toimitsijana neljä ja puoli vuotta Itä-Suomen alueella. Samoin silloin näin paljon sitä, että kyllä, irtisanominen tässä maassa tosiasiallisesti on todella helppoa.

Ja nyt tullaan siihen, että kun puhutaan irtisanomisen mukavaikeudesta, niin silloin kysymys on siitä, että työnantajat eivät osaa työsopimuslakia, työnantajat eivät osaa toteuttaa lain kirjainta, niin kuin sitä kuuluisi. Aina silloin, kun on tarve ja mahdollisuus, niin kyllä Suomessa irtisanominen on ollut helppoa, elikkä tämä lakiesitys on täysin väärä.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Haatainen.

17.24 Tuula Haatainen sd (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! On vaikea ymmärtää tämän lain perusteita, koska periaatteessahan työsopimuslainsäädännön pitäisi olla se, joka turvaa nimenomaan sen heikomman osapuolen, työntekijän, asemaa. Työntekijän näkökulmasta tämä laki on pelkästään heikennys.

Lisäksi minusta hallitus ei ole pystynyt millään tavalla tässä esityksessä tuomaan esiin sitä, että miten tämä heikompi irtisanomissuoja lisäisi yritysten työllisyyttä, niin kuin tätä on pyritty selittämään, ja miten se vahvistaisi tuottavuutta. Tuottavuushan on se iso asia.

Nämä muutokset eivät myöskään säästä julkisia menoja, mikä on ollut hallituksella tavoitteena ja siihen tietysti pitää tiettyssä määrin pyrkiä, mutta tämä ei tule säästämään julkisia menoja. Yhteiskunnalliset vaikutukset tässä ovat pelkästään kielteisiä, ja tähän vain lisää epävarmuutta työntekijöille. Erityisesti kannan huolta nuorista työntekijöistä ja nuorista naisista varsinkin.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Räsänen Joona.

17.25 Joona Räsänen sd (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Tällä esityksellä hallitus todella tavoittelee irtisanomissuojan madaltamista, eli suomeksi sanottuna sitä, että työntekijöiden irtisanominen olisi jatkossa helpompaa. Jokainen voi pohtia, että ajassa, jossa meillä on varsin korkea työttömyys, Euroopan toiseksi korkein työttömyys, että onko tämä ihmisten irtisanominen nyt se paras keino parantaa tätä todella huonoa työttömyyslannetta.

Arvoisa puhemies! Puuttuisin tässä puheenvuorossa nyt enemmänkin valiokunnan mietinnössään läpikäytyyn varoitusmenettelyyn. Niin kuin täällä on todettu, niin näissä asiantuntijalausunnoissa esitettiin, että varoitusmenettelystä tehtäisiin aina kirjallinen, joka var-

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

masti helpottaisi sitten niitä tilanteita, jos on epäasiallisesti toimittu työntekijän toimesta, että työnantaja voisi sitten helpommin myös irtisanoa. Nyt olisinkin kysynyt valiokunnalta, että minkä takia tätä varoitushenettelyä ei säädetty pakolliseksi kirjalliseksi, koska se varmasti helpottaisi niitä epäselviä tilanteita, joita näihin irtisanomisiin liittyy. [Lauri Lyly: Hyvä kysymys!]

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Satonen.

17.27 Arto Satonen kok (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Mitä tähän viimeiseen asiaan tulee, niin tältä osin valiokunta siis meni hallituksen esityksen mukaan, jota valmisteltaessa tämä asia käytiin hyvin perusteellisesti läpi.

Mitä kaikkineen tulee tähän, niin tässä on hyvä nyt ymmärtää se, että jatkossakin irtisanomiseen vaaditaan aina asiallinen syy. Tämä ei ole siis mikään potkulaki, tämä ei ole pörstäterroinirtisanomista eikä mitään tällaista, vaan jos henkilö joutuu henkilökohtaisesti irtisanotuksi, niin hän on itse tavalla tai toisella tehnyt virheen, jonka seurauksena tämä tapahtuu. Tätä ei myöskään pidä sotkea tähän tuotannollisiin ja taloudellisiin syihin tehtävään irtisanomiseen, joka Suomessa on kyllä melko sujuvaa, mihin myös edustaja Suhonen viittasi, mutta tässä on nyt kyse siitä, että henkilö on tehnyt jonkun virheen, jonka perusteella hän tulee irtisanotuksi, ja se kynnys hieman alenee.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Bergbom.

17.28 Miko Bergbom ps (vastauspuheenvuoro): Arvoisa rouva puhemies! Kiinnittäisin eräaseen yksityiskohtaan huomiota: Nimittäin oppositio on laajemmin tässä vasemmistopropagandassaan kertonut, että tämä on potkulaki ja nyt on mahdollista irtisanoa pörstäterrotoimella, toisaalta valiokunnan varapuheenjohtaja, sosiaalidemokraattien edustaja Lyly toteaa juuri, että ei voida varmuudella sanoa, mitä muutoksia tämä esitys tuo tullessaan. Mutta kuitenkin niissä propagandalehtisissä ollaan julistettu tämä potkulaiksi ja kerrottu, että pörstäterrotoimella irtisanotaan. Niin että pientä ristiriitaa.

Tämän lain tarkoitushan on syntynyt siitä syystä, että nimenomaan siellä yrittäjäkentällä on koettu, että rekrytointiin liittyy riskejä ja irtisanomisen kynnys on liian korkea. Tällähän nimenomaan pyritään helpottamaan sitä tilannetta, että pienissä yrityksissä, joissa se yhdenkin työntekijän palkkaaminen voi pahimmillaan siis johtaa katastrofiin, jos kaikki menee pieleen, halutaan helpottaa sitä ja luodaan varmuutta sille yrittäjälle: uskalla palkata, uskalla ottaa riski, uskalla kasvaa ja uskalla rakentaa menestyvä yritys, joka auttaa Suomea ja suomalaista hyvinvointiyhteiskuntaa. — Kiitos.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Seuraavaksi edustaja Oinas-Panuma.

17.29 Olga Oinas-Panuma kesk (vastauspuheenvuoro): Arvoisa rouva puhemies! Kyllä tuosta edellisestäkin keskustelunpötkästä kuulee sen, minkälaisista tämä keskustelu meidän työmarkkinoitten ympärillä on. Sehän on sohimista ja syyttelyä, ja se kovasti harmittaa.

Me tarvitaan työpaikkoja Suomeen, me tarvitaan kasvua, meillä on ennätystyöttömyys, ja yritykset tarvitsevat myös kannustimia palkata uusia työntekijöitä. Siitä olen ehdottomasti samaa mieltä, että tavallaan se ajatushan, mikä tämän lain taustalla on ollut, että saa-

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

taisiin yrityksiä palkkaamaan enemmän ihmisiä, on siis hyvä ajatus, mutta tosiasia on myös, että tälle laille ei voida laskea työllisyysvaikutuksia, ja se on harmillista.

Keskusta esittää tähän omaa mallia. Meidän mallissamme tämä irtisanomisen helpottaminen rajattaisiin koskemaan alle 20 työntekijää työllistäviä yrityksiä, joita on meidän yrittäjäkentästämme itse asiassa muistaakseni 98 prosenttia. Samalla meidän mallissa rajattaisiin ulos esimerkiksi julkisen puolen naisvaltaisia aloja, joilla se työelämä jo nyt on melko pätkittäistä. Me nähdään, että tämä malli olisi semmoinen, joka tulee vastaan molempia puolia ja voisi toivottavasti rakentaa meille ehkä uudenlaista, parempaa keskustelukulttuuria näissä työelämäkysymyksissä.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Viitala.

17.30 Juha Viitala sd (vastauspuheenvuoro): Arvoisa rouva puhemies! Työelämä kaipaa tasapainoa eikä epävarmuutta, ja tämä laki nimenomaan nyt tulee luomaan lisää epävarmuutta suomalaiseen työelämään. On jollain tavalla käsittämätöntä ajatella, millaista työllisyyspolitiikkaa syntyy, kun helpommin saa potkut jatkossa. Meidän pitäisi saada enemmänkin ihmisiä töihin, eli tämä suunta on täysin väärä. Tämä suunta on täysin väärä, ihan samoin kuin on työllisyyden kehityksessäkkin.

Itse olen valitettavasti työelämässä ollut useasti yt-neuvotteluissa neuvottelevana osapuolena ja valitettavasti joutunut todistamaan hyvin läheltä usean sadan ihmisen työn menettämistä. Se on tragedia sille ihmiselle, se on tragedia koko perheelle. Nämä henkilökohdalliset omat kokemuksetkin tulevat tässä pintaan, kun käsitellään nimenomaan potkulakia, missä helpommin saa potkut. Tässä puhutaan useista ihmisistä. Kaksi miljoonaa suomalaista on tämän vaikutuspiirissä. [Lauri Lyly: Kaikki työsuhteiset!]

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Malm.

17.31 Niina Malm sd (vastauspuheenvuoro): Arvoisa rouva puhemies! Kyllähän tämä esitys sinänsä on jo jotenkin ironinen ja kertoo tämän hallituksen suuntaviivoista siitä, kuinka työntekijän viimeisetkin turvat lainsäädännöllä halutaan purkaa tällaisessa tilanteessa, jossa Suomi on todellakin ennätystyöttömyydessä, Euroopan kärjessä ja meillä on vähän työpaikkoja. Hallitus muuten lupasi satatuhatta työpaikkaa lisää, ja saldo kasvaa väärään suuntaan. On siis todella niin, että tässä nämä työllisyysvaikutuksetkaan eivät hallitusta tule pelastamaan.

Kun puhutaan sitten tästä kirjallisesta varoituksesta, niin on eriskummallista, että hallitus ei myöskään halua turvata työnantajan selustaa sillä, että kirjallisen varoituksen antamisella myös suojeltaisiin sitä, että näitä riitatilanteita tulee entistä vähemmän.

Sitten ehkä viimeisenä havaintona, mikä tässä tuli, on tämä propaganda perussuomalaisen suunnalta. Kyllähän tässä propagandaa on myös teillä itsellänne. Te sanotte olevanne työväenpuolue mutta kuuntelette vain ja ainoastaan yrityksiä. [Miko Bergbom pyytää vastauspuheenvuoroa — Jari Ronkainen: Me ollaan nimenomaan työväenpuolue!]

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Seuraavaksi edustaja Diarra.

17.33 Fatim Diarra vihr (vastauspuheenvuoro): Kiitos, arvoisa rouva puhemies! Olin äärimmäisen pettynyt siihen, että valiokunnan mietintöön otettiin mukaan myös tämä speku-

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

laatio siitä, mitä voidaan tehdä tulevaisuudessa virkasuhteessa oleville henkilöille. Virkasuhde kuitenkin on erilainen kuin normaali työsuhde. Viranhaltijahan käyttää työssään julkista valtaa ja tekee päätöksiä, jotka vaikuttavat ihmisten oikeuksiin ja velvollisuuksiin, ja tämän takia virkasuhteen tuleekin olla erilainen ja virassa toimivan henkilön pitää olla varma siitä, että asema on eri tavalla turvattu, sillä se on erilainen kuin tavallinen työsuhde.

Toinen asia, mihin haluan keskittyä tässä, on se, että hallitus ei suostunut ottamaan osaksi tätä esitystä kirjallista varoitusta. Sen kirjallisen varoituksen lisääminen olisi luonut turvaa niin työnantajalle kuin työntekijälle sekä vähentänyt mahdollisia oikeusjuttuja. En ymmärrä, minkä takia tätä ei voitu ottaa mukaan tähän esitykseen. Se olisi tehnyt siitä paljon selkeämmän, paremman ja myös käytännöllisemmän. — Kiitos.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Honkasalo.

17.34 Veronika Honkasalo vas (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! On todella surullista, miten perussuomalaiset osallistuvat tähän kokoomuksen ideologiseen projektiin, jossa työntekijöiden asemaa heikennetään monin monin eri tavoin ja samalla käydään myös pienituloisten työntekijöiden toimeentulon kimppuun, ja varsinkin kun, niin kuin täällä edustaja Haatainen nosti esille, tämä koskee erityisesti nuoria, joiden asema on tällä hetkelläkin hauras työmarkkinoilla, ja varsinkin naisia.

Tämä potkulaki tulee johtamaan mielivaltaisten irtisanomisten yleistymiseen Suomessa. Huolestuttavaa on erityisesti se, että kun työntekijöiden irtisanomiseen ei tosiaan tarvita enää painavaa syytä, niin se nostaa sitä kynnystä puuttua väärinkäytöksiin työpaikoilla, ja me tiedetään jo nyt, ettei se aina hirveän helppoa ole.

Tosiaan tämä on esitys, joka on jatkumoa työntekijöiden oikeuksien heikentämiselle ja työsuhdeturvan romuttamiselle.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Piisinen, sitten mennään puhujalistaan hetkeksi, ja katsotaan tarvittaessa sitten.

17.35 Jorma Piisinen ps (vastauspuheenvuoro): Arvoisa rouva puhemies! Suomessa on noin 450 000 yritystä, joista 95 prosenttia työllistää alle kymmenen henkeä, ja tällä esityksellä nimenomaan pyritään rohkaisemaan näitä pienyrityksiä palkkaamaan vaikka ensimmäinen tai toinen työntekijä. Kun aina puhutaan, että työehtosopimuksilla ja näillä laeilla pyritään suojelemaan sitä heikompaa osapuolta, niin jos nyt ajatellaan sellaista työnantajaa, joka on yksin työnantajana ja työllistää pari kolme henkilöä, niin jos nämä kolme henkilöä sitten saavat päähänsä ryhtyä toimimaan työnantajan etujen vastaisesti, niin kyllä siinä se työnantaja on se heikompi osapuoli. Eli nyt ajattelen tätä niinpäin puolestani, että kun meillä on heikko työllisyystilanne, niin jos näistä 450 000 pienestä yrityksestä osa pystyisi työllistämään yhden henkilön lisää, kyllähän se olisi nimenomaan myöskin sen työntekijän etu. Ei kukaan... — Anteeksi, aika loppuu. Jatkan hetken kuluttua.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Selvä. — No niin, sitten mennään puhujalistaan ainakin joksikin aikaa. — Edustaja Lyly.

17.36 Lauri Lyly sd: Arvoisa rouva puhemies! Hallituksen esitys jatkaa Orpon hallituksen työelämäheikennysten linjaa, jossa työnantajien tavoitteita ovat ainoastaan kuuntelu ja

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

heidän toiveensa mukaisesti tehty työlainsäädäntö. Tätä kuvaa se, että asiantuntijakuulemisessa palkansaajapuoli on yksimielisesti vastustanut tätä muutosta ja työnantajat ovat kannattaneet. Tämä on se jakolinja, joka on ollut näissä hallituksen työelämäuudistuksissa koko ajan. Mitään tasapainoa näitten osalta ei ole edes yritetty tehdä, ja jos yritetään tehdä joitain tarjouksia, korjauksia niihin teksteihin, niin ei käy mikään. Kaikki on suoraan sillä tavalla kirjoitettu, että niihin ei saa puuttua millään tavalla. Tämän lakiesityksen käsittelyssä on ollut suora tällainen tilanne.

Tässä heikennetään yksilöperusteista irtisanomissuojaa, millä perusteella irtisanomisia tapahtuu Suomessa tällä hetkellä noin 12 400 vuodessa, ja koeaikana työsuhteita päätetään noin 14 600. Sen lisäksi työsuhteita päätetään myös purkamalla ja sitten tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Eli aika isoista määristä puhutaan. Nyt tämä hallituksen esitys kohdistuu alun perin tähän 12 400:aan. Tämän osalta tilanne on semmoinen, että me ei tiedetä nyt tämän lain vaikutuksia, kun kukaan ei pysty sanomaan, paljonko tämä irtisanomiskynnyksellä tällä hetkellä laskee nykyisestä, minkä perusteena on painava ja asiallinen syy. Tässä uudessa tilanteessa se on asiallinen syy, jota ei ole sillä tavalla vakavuuden tasolla perusteltu, ja tämä jää aika lailla ilmaan koko ajan.

Nyt sitten, jos ajatellaan näitä määriä, mihin suuntaan tämä tulee jatkossa kehittymään, sen aika ja oikeuskäytäntö näyttävät. Se on tämän lakiesityksen toinen iso ongelma, että kun tämä laki on kirjoitettu niin epäselvästi ja siinä ei ole mietitty tätä prosessia enempää, niin se tarkoittaa, että jokainen tapaus kerrallaan tästä luodaan oikeuskäytäntöä ja se vie useita, useita vuosia ennen kuin me tiedetään, mikä on se irtisanomiskynnyksen jatkossa. Totta kai joka ikinen tapaus on yksilö ja se vaikuttaa siihen, mutta vanhaan lainsäädäntöön, joka on oikeuskäytäntönä syntynyt ja jonka linja on oikeuskäsittelyn kautta tullut, aika vähän pystytään nojaamaan näitten asioitten osalta, ehkä käytännössä vain siihen, minkälaisia tapauksia on ja miten se muuttaa senhetkistä tilannetta, kun verrataan asiallista painavaa syytä tähän asialliseen syyhyyn.

Tässä vielä iso muutos on, että kun oikeuskäytäntö on asiallisen ja painavan syyn mukaan syntynyt, se korvataan nyt sinne asiallisella syyllä eikä puhuta samanlaisesta asiallisesta syyistä kuin painava- ja asiallinen-sanojen yhteydessä. Tämä on se, mikä johtaa siihen tulkintaepävarmuuteen, jonka tuomioistuimet sitten jatkossa muokkaavat.

Kolmas asia, jota tässä kannattaa tuoda esiin: Täällä on kauheasti korostettu, että tämä lainsäädäntöuudistus auttaa pieniä yrityksiä. Tosiasiassa tämä nykyinen esitys tarkoittaa sitä, että tämä koskee kaikkia työsuhteisia, [Tuomas Kettunen: Juuri näin!] ei virkasuhteisia, kaikkia työsuhteisia, ja niitä on noin kaksi miljoonaa isoissa ja pienissä työpaikoissa. Julkisella puolella jos on työsuhteessa tai sitten joissain järjestöissä, niin aina tämä laki tulee koskemaan. Siinä mielessä ollaan ison muutoksen edessä.

Tämä laki, mikä nyt tässä on käsittelyssä, ja tuleva, määräaikaisia koskeva lainsäädäntö yhdessä tuovat palkansaajapuolelle epävarmuutta lisää, ja sitä tässä ei yhtään yritetä parantaa. Sen vuoksi myös esitimme, että tämän osalta hakisimme tämän nykylainsäädännön pohjalta tätä prosessia, jota työnantajat eivät oikein osaa — myöskin palkansaajapuolella varmasti siinä on hakemista — koska irtisanomistilanteet ovat työnantajalle aina iso, dramaattinen asia mutta sille kohteelle totta kai vielä isompi asia. Sen vuoksi tämä lainsäädäntö olisi pitänyt rakentaa sellaiseksi, että siitä selkiää tämä prosessi ja ne asioitten käsittelyt oikealla tavalla.

Virheitä ja varmaan menettelytapa- ja käyttäytymistapavirheitä tapahtuu työelämässä, ja niistä pitää pystyä huomauttamaan, ja pitää olla aikaa korjata ne. Sen vuoksi tämä varoi-

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

tusmenettely ja sen syyn kirjaaminen, minkä takia annetaan varoitus, olisi ollut erittäin tarpeellista tämän lakiuudistuksen ohella, joskin yleensäkin ottaen työelämässä olisi tämä kirjaamisvelvoite oltava. Se muutoseikka ei ole siinä ongelma, kunhan se on kirjoitettu, kirjallisesti annettu, [Puhemies koputtaa] todistettavasti ja sitä molemmat osapuolet ovat siten voineet kommentoida tästä syystä — tämä tilanne olisi sen osalta hyvin selkeä. Se vähentäisi myöhempiä ristiriitoja, vähentäisi oikeuskäsittelyjä ja olisi aika halpa keino viedä asioita fiksulla tavalla eteenpäin.

Arvoisa rouva puhemies! Minulla nyt onkin seitsemän minuuttia täällä tämä aika, ja se on varmaan oikea. [Puhemies: Joo!] — Esitän nyt jo tässä yhteydessä tämän osalta, kuten meillä on vastalauseessa, ja ehdotan, että lakiesitykset 1 ja 2 hyväksytään vastalauseen muutosehdotuksen mukaisina. Siellä on pykäläkohdittain nämä muutokset ja sitten myöskin se kirjallisen varoituksen vaatimus. Nämä esitän tässä yhteydessä.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Laine-Nousimaa.

17.44 Hanna Laine-Nousimaa sd: Arvoisa rouva puhemies! Tämä hallituksen esitys jatkaa valitettavasti samaa linjaa, jota Orpon hallitus on työelämässä johdonmukaisesti ajanut: työnantajien toiveet toteutetaan ja työntekijöiden asemaa heikennetään askel askelelta. Nyt käsittelyssä oleva irtisanomissuojan muutos on siitä räikeä esimerkki. Sitä vastustaa yksimielisesti koko palkansaajapuoli, eikä syyttä. Hallitus esittää, että irtisanomisen kynnyksen laskemiseksi asiallinen ja painava syy korvattaisiin pelkällä asiallisella syyllä. Käytännössä se tarkoittaa vakavuusharkinnan poistamista ja sitä, että työntekijän turva murenee. Samalla uudelleensijoittamisvelvollisuutta kevennetään rajusti. Hallitus ei kykene osoittamaan, että heikompi irtisanomissuoja parantaisi työllisyyttä tai tuottavuutta, ei myöskään sitä, että muutoksella olisi minkäänlaisia julkisia säästövaikutuksia. Sen sijaan se lisää epävarmuutta työpaikoilla, riitoja ja oikeuskäsittelyjä.

Arvoisa rouva puhemies! Asiantuntijat ovat todenneet selvästi, että Suomen irtisanomissuoja ei edes ole erityisen tiukka. OECD:n mukaan olemme keskitasolla. Silti hallitus haluaa viedä meidät alle eurooppalaisen perustason ja vieläpä tavalla, joka on ristiriidassa useiden kansainvälisten sopimusten kanssa.

Perustuslakivaliokunta on korostanut, ettei säännösten sanamuoto täytä selkeyden vaatimusta. Tämä on poikkeuksellisen vahva huomio valiokunnalta.

On myös selvää, että muutos osuu eniten niihin, joille työelämän turva jo ennestään on hauraampi, matalapalkkaisille ja naisvaltaisille aloille. Kun työmarkkinaepävarmuus kasvaa, se vaikuttaa suoraan arjen päätöksiin, perheen perustamiseen, toimeentulon suunnitteluun, tulevaisuuden rakentamiseen. Tässä esityksessä on kyse myös tasa-arvosta.

Työpaikoilla ongelmat eivät johdu liian vahvasta työsuhdesuojasta vaan siitä, että irtisanomisprosessia ei monin paikoin hallita. Siksi olisi välttämätöntä vahvistaa käytäntöjä, ei purkaa työntekijän turvaa. Yksi yksinkertainen keino olisi varoituksen pakollinen kirjallinen muoto, halpa ja selkeä tapa vähentää riitoja ja lisätä oikeusturvaa molemmille osapuolille.

Arvoisa rouva puhemies! Työlainsäädännön perimmäinen tarkoitus on suojella työsuhteen heikompaa osapuolta. Tätä esitystä ei voi perustella taloudellisilla, yhteiskunnallisilla tai oikeudellisilla perusteilla. Tämä esitys ei vahvista työelämää, se tekee siitä epävarmemman.

Kannatan Lauri Lylyn tekemää esitystä. — Kiitos.

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Suhonen.

17.47 Timo Suhonen sd: Kiitos, arvoisa rouva puhemies! Tämä hallituksen esitys jatkaa Orpon hallituksen selkeää linjaa. Työntekijöiden oikeuksia heikennetään järjestelmällisesti, ja työnantajien toiveet toteutetaan ilman kriittistä harkintaa. Palkansaajajärjestöt vastustavat tätä esitystä yksimielisesti, ja työnantajat kannattavat sitä. Se kertoo kaiken. Hallituksen esitys heikentää työntekijän irtisanomissuojaa tavalla, jolle ei löydy taloudellista, oikeudellista eikä inhimillistä perustetta. Asiallisen ja painavan syyn vaatimus on ollut suomalaisen työläinsäädännön perusta. Nyt hallitus haluaa purkaa tämän perustan ja mahdollistaa irtisanomisen entistä kevyemmin perustein. Hallitus ei pysty esittämään minkäänlaista näyttöä siitä, että irtisanomissuojan heikentäminen toisi uusia työpaikkoja tai lisäisi tuottavuutta. Päinvastoin, se lisää epävarmuutta, riitoja, oikeudenkäyntejä ja työntekijöiden turvattomuutta. Ja mikä pahinta, nämä muutokset osuvat erityisesti naisvaltaisille ja matalapalkkaisille aloille, samoille aloille, joilla työehdot ja asema ovat muutenkin heikot. Tämä on vakava tasa-arvokysymys.

Arvoisa rouva puhemies! Esitys rikkoo myös kansainvälisiä velvoitteita, joiden mukaan irtisanomisen tulee perustua vakavaan ja olennaiseen syyhyn. Hallituksen esittämä linja vie Suomen eurooppalaisen tason alapuolelle. Lisäksi hallitus ehdottaa uudelleensijoittamisvelvollisuuden kaventamista, vaikka juuri tämä velvollisuus on usein estänyt turhat irtisanomiset ja vähentänyt riitoja. Nyt hallitus haluaa poistaa toimivan järjestelmän ja lisätä epävarmuutta työpaikoilla.

Arvoisa rouva puhemies! Tämä esitys ei lisää selkeyttä, ei lisää oikeudenmukaisuutta, ei lisää työllisyyttä, ei lisää tuottavuutta. Se vain siirtää valtaa työnantajalle työntekijän kustannuksella. Se heikentää turvaa, ja se heikentää tasa-arvoa. Siksi tämä esitys tulisi ehdottomasti hylätä. Suomalaista työsuhdeturvaa ei tule romuttaa, vaan sen on jatkossakin perustuttava asialliseen ja painavaan syyhyn: työntekijän suojelemiseen vahvempaa osapuolta vastaan. — Kiitos.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Oinas-Panuma.

17.50 Olga Oinas-Panuma kesk: Arvoisa rouva puhemies! Keskusta rajaisi tämän irtisanomisen helpottamisen alle 20 henkilöä työllistäviin yrityksiin sen takia, että nimenomaan siellä on se haaste, että ei uskalleta välttämättä palkata uusia ihmisiä. Tällä rajauksella me myös rajattaisiin pois iso osa muun muassa meidän naisvaltaisista julkisista aloista, joissa työelämä on jo nyt repaleista.

Tämän hallituksen tärkein lupaus suomalaisillehan oli 100 000 uutta työllistä. No, tämä ei ole toteutunut, vaan sen sijaan on tullut sata työtöntä lisää per päivä, ja viimeimmäksi, kun katsoin tilastoja, oli yli 313 000 työtöntä ihmistä. Se ei ole ilakoinnin paikka. Se on äärimmäisen surkea asia ja vaikuttaa meidän talouteen ja kasvuun valtavasti paljon.

No, silloin, kun työelämästä pitäisi puhua, se keskustelu lähtee aina polarisoitumaan. Tätä keskustelua on käyty täällä puoli tuntia, mutta on ollut pöydällä jo niin ”potkulaki” kuin ”vasemmiston propagandakin” — suoria lainauksia aiemmista puheista. Ja niin kauan kuin meidän tapa puhua työelämästä on tällainen, ei tarvitse ihmetellä, minkä takia mitkään asiat eivät etene. [Tuomas Kettunen: Se on juuri näin!] Jos hallitus samalla ponnekkoudella, millä tätä lakia on viety eteenpäin, toisi muita helpotuksia sinne työelämään — parantaisi niitä työolosuhteita, toisi työnantajamaksujen alennusta tai puuttuisi meidän su-

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

kupuolittuneeseen työelämään tai esimerkiksi raskaussyrjintään — niin me voitaisiin päästä tässä eteenpäin. Nimittäin tällä hetkellä Suomen talous ei kasva niin kuin pitäisi, ja siten toisaalta esimerkiksi Puolan, Viron, Latvian ja Liettuan taloudet kasvavat.

Keskustan mielestä osa hallituksen työelämäuudistuksista on ollut kannatettavia ja tarpeellisia, mutta luottamuksen ja vakauden rakentamiseksi hallituksen olisi pitänyt viedä työelämäuudistuksia eteenpäin sopimalla, ei repimällä ja sanelemalla, ja tähänhän se kaikki kulminoituu. No, me rajaisimme tämän sinne alle 20 henkeä työllistäviin yrityksiin, mikä on noin 98 prosenttia, vähän päälle, meidän yrityskentästä, koska monessa pienessä yrityksessä on nyt se haaste, että siellä ei uskalleta välttämättä palkata niitä työntekijöitä lisää, ja työllistämisen kynnyks on liian korkea, erityisesti näissä pienissä yrityksissä, ja koetaan monesti myös riskinotoksi ottaa uusi työntekijä.

Keskusta pitää erittäin tärkeänä, että raskaus- ja perhevapaasyrjintää ehkäistään määrätietoisesti, jotta nuoret aikuiset uskaltavat perustaa perheen ja luottaa tulevaisuuteen.

Haluan vielä tähän puheenvuoron loppuun huomauttaa perustuslakivaliokunnan huomioista. Siellä puhuttiin muun muassa tästä, että voisi olla mahdollisesti järkevämpää asiallisen syyn sijaan miettiä, olisiko esimerkiksi pätevä syy parempi, jotta me oltaisiin sitten enemmän tasapainossa kansainvälisen oikeuden kanssa. Perustuslakivaliokunta toteaa myös, että tämä ehdotettu sääntely muodostuu vaikeaselkoiseksi ja raskaslukuiseksi. Eli voisi sanoa, että ihan heti tästä ei välttämättä niitä helpotuksia tule, mutta tietenkin toivotaan, että meidän työllisyys lähtisi nousuun ja että yritykset uskaltaisivat palkata ihmisiä.

Ihan lopuksi haluan todeta vielä siitä, että meidän pitäisi muistaa, kun me puhutaan näistä työelämäasioista, että isossa osassa yrityksiä meillä on erittäin hyvä henki Suomessa. Ihmiset tekevät siellä mielellään töitä, yrittäjät haluavat pitää hyvää huolta työntekijöistään, ja se elämä siellä on myös hyvin sopusoiuista, joten toivoisin, että semmoinen uhkailu ja pelottelu, mitä puolin ja toisin jatkuvalla syötöllä tapahtuu, saisi jäädä historiaan.

Esitän, että 1. ja 2. lakiehdotus hyväksytään vastalauseen 2 elikkä keskustan vastalauseen mukaisesti muutettuina. — Kiitos.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Karlsson.

17.54 Anette Karlsson sd: Arvoisa rouva puhemies, ärade talman! Hallitus väittää, että irtisanomissuojan heikennys parantaisi työllistymistä, mutta tästä ei ole lainkaan luotettavaa näyttöä tai tutkimusta. Kuitenkin on todennäköistä, että laki mahdollistaa helpommin irtisanomisen erityisesti isoissa yrityksissä. On todella epätodennäköistä, että tämä laki lisää työllisyyttä, parantaisi talouskasvua tai lisäisi kenenkään motivaatiota ja innostusta tehdä töitä.

Hallituksen työllisyysvaikutuksissa ei kylläkään yllätä, että tällaisia keinoja lähdetään käyttämään. Hallitus on aikaisemmin yrittänyt parantaa työllisyyttä poistamalla työttömyysturvan suojaosan ja aikuiskoulutustuen, eli estänyt ihmisten mahdollisuuksia uudelleen kouluttautua, kun sellainen tarve on tullut esiin, esimerkiksi pitkäaikaissairauden kautta, työttömyysturvan omavastuupäiviä on lisätty, vuorotteluvapaa on poistettu, yt-menettelyaikaa on lyhennetty, mikä heikentää työntekijän mahdollisuuksia varautua mahdollisesti tulevaan työpaikan loppumiseen, perusteeton määräaikaisuus vuodeksi, ja lista jatkuu ja on pitkä. Kuten valitettavasti tiedämme, vaikutus ja tulos on ollut heikko: 70 000 työtöntä enemmän kuin muutama vuosi sitten. Tämän pitäisi jo saada hallitus ymmärtä-

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

mään, että työntekijöiden kurittaminen, työttömien kurittaminen ja tavallisten suomalaisten tilanteen heikentäminen ei nosta Suomea suosta eikä vahvista meidän työllisyyslukuja.

Lisäksi tämä lakiesitys lisää turvattomuutta, ja me tiedämme, että turvattomuus vaikuttaa negatiivisesti tuottavuuteen. Tämä ei ole toivottava suunta. Muistan itse hyvinvointialueella työskennelleenä yt-menettelyiden ollessa päällä, millainen vaikutus sillä oli itseen, koko työtiimiin ja koko siihen yhteisöön. Kehittäminen, tulevaisuus ja työn ja laadun parantaminen eivät olleet päällimmäisenä kenenkään mielessä, vaan jokainen pohti jatkuvasti omaa tulevaisuutta, työtovereiden tulevaisuutta ja sitä, tulevatko työt jatkumaan enää yt-menettelyiden jälkeen. Tästä tiedän, että kaikki työelämää turvattommaksi tekevät teot ja lait vaikuttavat heikosti tuottavuuteen, mikä puolestaan vaikuttaa heikosti yrityksen toimintaan.

Oikeustieteen opiskelijana katson tätä lakiesitystä myös siltä suunnalta, että aiempi oikeuskäytäntö menetetään. Tämä on erittäin ikävää ja tarpeetonta. Jatkossa tulee olemaan erittäin epäselvää, missä laillisen irtisanomisen raja menee. Tämä tulee väistämättä johtamaan lisääntyneisiin oikeustapauksiin, sillä asiaa tullaan selvittämään tuomioistuimissa, joissa uutta tulkintaa ja uutta linjausta tästä asiasta tehdään. Mutta oikeuslaitos on jo nyt ruuhkautunut. Erityisesti Itä-Uudenmaan kärjäoikeus on niin ruuhkautunut, että voidaan puhua siitä, että ihmiset sillä alueella ovat eriarvoisessa asemassa muuhun Suomeen nähden, ja lisäresursseja ei ole oikeuslaitokselle näköpiirissä. Tämä lakiesitys tulee heikentämään sekä työntekijän turvaa ja suojaa työpaikalla että muiden kansalaisten oikeusturvaa, sillä se tulee ruuhkauttamaan tuomioistuimia entisestään.

Hallituksen tulisi nyt keskittyä työllisyyden vahvistamiseen ja luopua työelämän turvattomuuden lisäämisestä ja pienipalkkaisten ihmisten kurittamisesta. Tällaista esitystä ei tule edistää, vaan se tulee hylätä.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Diarra.

17.59 Fatim Diarra vihr: Arvoisa rouva puhemies! Orpon hallitus on valinnut linjan, joka murentaa työntekijöiden oikeuksia ja horjuttaa koko suomalaisen työelämän perustaa. Hallituksen esitys irtisanomissuojan heikentämisestä on johdonmukaista jatkumoa sen tähänastiselle työelämäpolitiikalle, sellaiselle politiikalle, jossa työntekijän oikeuksia heikennetään, naisvaltaisia aloja lyödään, työpaikoille luodaan ahdinkoa sekä epävarmuutta.

Todellinen ongelma on, että moni työnantaja ei osaa irtisanoa oikein, eikä ratkaisuna voi olla tämä, mitä hallitus esittää, eli se, että velvollisuuksia heikennetään ja työntekijöiden oikeuksia leikataan. Tämä ei ole tasapainossa. Työnantajapuolen liittojen pitäisi hoitaa oma työnsä ja kertoa selkeästi yrittäjille, työnantajille, miten laillinen irtisanominen hoidetaan turvallisesti ja oikein.

Olisi ollut paljon viisaampaa säätää matalampi irtisanomiskynnys nimenomaan pienille yrityksille. Isoilla työnantajilla on suuret HR-osastot ja juristit. Nämä osaavat hoitaa irtisanomiset asiallisesti, ja näinhän sen pitääkin olla, mutta pienillä yrityksillä ei ole rakennetta eikä osaamista sitä hoitaa, ja sen takia he tarvitsevat selkeät säännöt ja tuen, eivät lisää harmaata aluetta, jota tämä esitys lisää.

On selvää, että työntekijästä, joka toistuvasti rikkoo pelisääntöjä, pitää pystyä pääsemään eroon, mutta se ei tapahdu luomalla laki, joka johtaa valtavaan määrään oikeusjuttuja, kun kukaan ei oikeastaan tiedä, mitä se asiallinen syy tarkoittaa. Työnantajat tulevat testaamaan rajoja, ja työntekijät joutuvat taistelemaan oikeuksiensa puolesta. Tämä johtaa sii-

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

hen, että oikeusasteet ovat täynnä vuosia, vuosia eteenpäin, ja tästä hyötyy ainoastaan yksi taho eli juristit.

Ehkä kaikista käsittämättömintä on se, että hallitus ei suostu edes siihen, että epäasiallisesti toimivalle työntekijälle tulisi antaa kirjallinen varoitus ennen irtisanomista. Minkä takia hallitus ei voi ottaa edes tätä omaan esitykseensä? Jokainen perusteeton irtisanominen on inhimillinen tragedia, mutta se on myös kallis isku yhteiskunnalle. Tämä hallitus tuntuu keskittyvän siihen, miten työttömien määrää voidaan kasvattaa, eikä siihen, miten työelämään luodaan lisää vakautta, reiluuutta ja tulevaisuudenuskoa. Kurjuus ei rakenna työmarkkinoita, oikeudenmukaisuus rakentaa. Jos me haluamme toimivat työmarkkinat, niin niitä ei rakenneta pelolla ja epävarmuudella. Ne rakennetaan selkeillä säännöillä, reiluilla pelisäännöillä ja kunnioituksella, ei repimällä työntekijöiden turvaa auki. Pitäisi rakentaa, ei rikkoa. — Kiitos.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Haatainen.

18.02 Tuula Haatainen sd: Arvoisa rouva puhemies! Työntekijöiden näkökulmastahan tämä esitys on pelkästään heikennys, eli se heikentää työsuhteturvaa. Hallitus ei ole kynnnyt tässä esityksessä tuomaan perusteluita sille, miten heikompi irtisanomissuoja lisäisi yritysten työllisyyttä ja tuottavuutta. Jos siihen halutaan vaikuttaa, että yritykset uskaltaisivat palkata ensimmäisen työntekijän — niin kuin täällä salissa oikealta perussuomalaisista todisteltiin, että pikkuyritykset uskaltaisivat paremmin työllistää työntekijöitä, sen ensimmäisenkin, kun tämä laki toteutetaan — niin kyllä ne paremmat keinot ovat ihan muualla. Sitä voisi kehittää esimerkiksi tukemalla yksinyrittäjiä madaltamalla sitä kynnystä taloudellisesti palkata ensimmäinen työntekijä. Luulen, että tämän päivän maailmassa se raha ja talous on yrityksille suurin epävarmuustekijä, kun talouden kasvuun ja tulevaisuuteen on niin heikko näkymä, ja sieltä puolelta löytyvät ne keinot, eikä suinkaan siitä, että työntekijöitten irtisanomissuojaa heikennetään.

Tämä uudistus tai muutos tai heikennys — tämä ei ole mikään uudistus, vaan heikennys — ei myöskään tuo julkisiin menoihin säästöjä, ja yhteiskunnalliset vaikutukset, niin kuin täällä on moneen kertaan jo todettu, ovat kielteisiä. Tämä lisää epävarmuutta työpaikoille, ja epävarmuus työpaikoilla heijastuu monella tavalla yhteiskuntaan. Se luo sitä epävarmuutta, joka vähentää ihmisten halukkuutta kuluttaa, kun kaikki varautuvat ja pelkäävät tulevaa. Eli tämän uudistuksen kaikki vaikutukset yhdessä ovat negatiivisia, eivät suinkaan myönteisiä.

Täällä perusteltiin irtisanomissuojan heikennystä myös sillä, että se olisi Suomessa hyvin korkea OECD-maissa, mutta täältä kun katsoo näitä valiokunnan asiantuntijalausuntoja, niin siellä on todettu, että henkilöperusteinen irtisanomissuoja ei suinkaan ole erityisen tiukka vaan se on OECD-maiden keskitasoa, ja nyt tämän uudistuksen jälkeen se menee entisestäänkin alemmalle tasolle. [Arto Satonen: Kannattaa katsoa valiokunnan mietintö!]

Tässä kun seuraa, miten hallitus nyt tekee näitä toimia työelämässä, kyllä ihmettelen sitä, millaisella energialla jatkuvalla syötöllä tuodaan tänne erilaisia työelämän heikennyksiä. Näillä kaikilla lisätään sitä epävarmuutta ja pelkoa, ja tämän lopputuloksena on myös tuottavuuden heikkeneminen. Tämän päivän työelämässä ongelmat liittyvät ensisijaisesti siihen, että työpaikoilla on paljon tällaisia psykososiaalisia riskejä, kuten stressiä, epävarmuutta, liiallista työn kuormitusta, epäselviä rooleja johtamisessa ja myös huonoa johtamista, ja nämä kaikki aiheuttavat yhdessä sitä, että työntekijät sitten sairastuvat, ovat sai-

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

rauslomilla ja on alentunut työkyky ja tuottavuus alenee. Näihin kaikkiin pitäisi pyrkiä puuttumaan, ja siihen hallituksella olisi monia keinoja, ja olisin odottanut, että alettaisiin kiinnittämään enemmän huomiota näihin asioihin, työhyvinvointiin ja siihen, että työntekijät voivat luottaa tulevaisuuteen.

Työsuhdeturva ei ole mikään pikkuasia, vaan se on kiinteä osa suomalaista oikeusjärjestystä, ja se nauttii omaisuudensuojan ohella myös suoraa perusoikeussuojaa. Suomihan on ratifioinut ILO:n irtisanomissuojasopimuksen, ja samoin myös EU:n peruskirjassa vahvistetaan suoja perusteettomalta irtisanomiselta. Työoikeuden keskeinen periaate on ollut se, että työntekijää suojellaan, ja tällaisen perusoikeuksia rajoittavan sääntelyn on aina oltava hyvin täsmällistä ja tarkkarajaista. Ne ovat niitä vaatimuksia. Nyt tämän hallituksen esityksen muutokset lisäävät tätä tulkinnanvaraisuutta ja heikentävät työntekijän oikeus- turvaa. On aika kehno tulevaisuus, että meillä on yhä enemmän tapauksia tuolla oikeudes- sa ratkottavana, että mitä itse asiassa on tapahtunut. Olisi myös työnantajien etu, että lain- säädäntö olisi tarkkarajaista.

Vielä kerran se, että tutkimuksia on paljon tehty myös siitä, miten työsuhdeturva korreloi sitten talouskehitykseen, ja tutkimustiedon valossa työsuhdeturvan heikentäminen ei korreloi myönteisen talouskehityksen kanssa eikä hyvä työsuhdeturva itsessään heikennä tai vaaranna myöskään talouskehitystä. Siitä syystä tämä lakiesitys on monella tapaa heiko- ko ja heikosti tehty. Tässä olisi varaa ollut tehdä tämä myös huomattavasti paremmin, ja muun muassa tämä kirjallisen varoituksen käyttöön ottaminen olisi palvelut parempaa lopputulosta.

Näin ollen kannatan myös edustaja Lylyn tekemiä esityksiä. — Kiitos.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Edustaja Rasinkangas.

18.08 Merja Rasinkangas ps: Arvoisa rouva puhemies! Käsittelyssä oleva hallituksen esitys muuttaa irtisanomisen ehtoja siten, että jatkossa asiallinen syy riittää irtisanomisen perusteeksi. Se on muutos, jota suomalainen työelämä tarvitsee, erityisesti ne 450 000 yri- tystä, joista yli 95 prosenttia on alle kymmenen hengen kokoisia yrityksiä. Juuri näissä yri- tyksissä yhden epäonnistuneen rekrytoinnin riski on niin suuri, että moni yrittäjä jättää ko- konaan palkkaamatta. Siitä ei hyödy työntekijä, työnantaja eikä valtio. Siksi on rehellistä todeta, että kaikki tätä esitystä kohtaan esitetty potkulakipelottelu on yksinkertaisesti har- haanjohtavaa. Jatkossakaan ketään ei irtisanota siksi, että naama ei miellytä. Asiallinen syy vaaditaan aina, ja se ei muutu, vaikka vasemmistoliiton puheenjohtaja muuta väittääkin.

Mikä muuttuu nyt, on se, että yrittäjät uskaltavat palkata herkemmin työntekijän. Tie- dän yhdenkin tapauksen, missä työntekijä selaili ja luki yrittäjän, työnantajan henkilökoh- taisia sähköposteja. Tässäkin tapauksessa oli erittäin vaikea saada työntekijää pois. Tämä oli vain yksi esimerkki, näitä on useita.

Arvoisa puhemies! Samalla kun tämä esitys madaltaa työnantajan riskiä, se vahvistaa työllisyyttä, talouden vakautta ja suomalaisen hyvinvointiyhteiskunnan rahoituspohjaa. Tuottavan työn kautta syntyy kasvu, joka hyödyttää kaikkia: työntekijää, joka saa turvaa ja toimeentuloa työstä, työnantajaa, joka uskaltaa investoida ja palkata, sekä myös valtiota, joka saa lisää verotuloja palveluiden rahoittamiseen.

Tämä on vastuullista talouspolitiikkaa, ja juuri tässä kohtaa on syytä verrata vaihtoehtoi- soja linjauksia. Kun hallitus tekee toimia, jotka tulevat lisäämään työpaikkoja, vasemmis-

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

toliiton vaihtoehtobudjetti tekisi täsmälleen päinvastoin. Riippumattomat arviot kertovat jopa 65 000 uuden työttömän riskistä, jos heidän politiikkansa toteutuisi.

Arvoisa puhemies! Suomi tarvitsee kasvua, työtä ja päätöksiä, jotka vahvistavat yritysten uskallusta palkata. Tämä esitys tekee juuri sitä. Ostovoiman kasvun myötä menemme kohti vahvempaa työllisyyttä ja vakaampaa julkista taloutta. Näistä syistä kannatan mieluusti tätä yrittäjä- ja työntekijämyönteistä esitystä. — Kiitos.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Kettunen.

18.11 Tuomas Kettunen kesk: Kiitoksia, rouva puhemies! Ihan ensi alkuun, että tämä ei nyt jää tekemättä: minä kannatan edustaja Oinas-Panuman tekemää esitystä.

Sitten, rouva puhemies, en ennättänyt tuohon debattikeskusteluun. Itsehän olen kanssa työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan jäsen, ja kyllä kiitän heti ensi alkuun erinomaisesta, laajasta asiantuntijakuulemisesta. Sen pohjalta ihan muutamia huomioita:

No, ihan ensimmäiseksi kyllä totean näin, että tämä hallituksen tapa uudistaa työelämlainsäädäntöä ei kyllä lisää luottamusta. Tämän vaalikauden aikana, kun näitä esityksiä on tuotu eteenpäin tänne saliin ja viety päätöksentekoon ja käsitelty, niitä on viety semmoisella mallilla, että kovin paljoa ei ole käyty laajempaa keskustelua tai etsitty kompromisseja, vaan ne on viety aika lailla mukisematta lävitse hallituksen toimesta. Mutta kun näitä asiantuntijakuulemisia luki ja nyt käsitellään tätä asiaa ja peilataan tähän olemassa olevaan tilanteeseen ja tulevaisuuteen, niin meillä on tällä hetkellä tässä maassa ennätystyöttömyys. Tärkein lupaus hallituksella oli suomalaisille, että 100 000 uutta työllistä tulee tähän maahan lisää.

Nyt kun me käsittelemme tätä lakia, niin tälläkin hetkellä on menossa ihan tutkimusprojekteja siitä hypoteesista, että uhka taloudesta ja töistä potkimisesta alentaa kulutusta ja se alentaa syntyvyyttä. Ja sitten kun me puhumme ja tuolla lehtien palstoilla luetaan siitä, että puhutaan tuntemattomasta talousjarrusta, niin minusta tuntuu, että me alamme löytämään ne jarrumiehet ja jarrunaiset. [Lauri Lyly: Hallitus!] Ne löytyvät hallituksesta ja näistä esityksistä. No, puhemies, keskusta on esittänyt tähän oman vaihtoehdon niin, että tämä laki esitys rajattaisiin niihin yrityksiin, jotka työllistävät alle 20 työntekijää.

Haluan vielä ottaa esille sen, että jos tämmöistä lainsäädäntöä tehdään, niin asiantuntijakuulemisessa tuli esille se, että jos paketti menee tämmöisenään läpi, niin sitten olisi myös saatava työttömyysturva sille Tanskan mallin tasolle, mistä hallitus on puhunut. Kun te olette puhunut työllisyyden edistämisestä, niin te olette puhuneet siitä Tanskan mallista. Mutta jos te teette heikennyksiä, niin toivoisimme myös, että se työttömyysturva tulisi sen mukaisesti, mutta nythän on käynyt päinvastoin: sieltä työttömyysturvastakin on lähdetty leikkaamaan. [Vasemmalta: Juuri näin!]

Rouva puhemies! Niin, minähän kannatin sitä edustaja Oinas-Panuman esitystä, jotenka kannatan sitä vielä toisenkin kerran. [Naurua]

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: No niin, se oli hyvä. — Seuraavaksi edustaja Perholehto.

18.14 Pinja Perholehto sd: Kiitos, arvoisa rouva puhemies! Tämä hallitus on kyllä esitys toisensa jälkeen tehnyt harvinaisen selväksi sen, minkälaista politiikkaa se haluaa edistää. Nimittäin suomalaiset työntekijät, lapsiperheet ja pienituloiset ovat toistuvasti joutuneet

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

leikkausten ja heikennysten kohteeksi. Jatkuvasti puhutaan työllisyyden edistämisestä ja työntekijöiden kannustamisesta, puhutaan vastuullisesta taloudenpidosta, mutta tosiasias-
sa nämä hallituksen toimet maalaavat kyllä hyvin erilaisen kuvan. Nimittäin tämäkin hal-
lituksen esitys, siis irtisanomissuojan heikentäminen, on jatkumoa nyt näille muille toimil-
le. Mutta erityisen typeryyttävänä pidän kyllä sitä, että samaan aikaan, kun tälle potkulaille
ei kyetä oikeastaan arvioimaan minkäänlaisia tosiasiallisia työllisyys- tai talousvaikutuk-
sia, niin riskejä kyllä päinvastoin löytyy. Erityisen keskeisenä ongelmana pidän sitä, että
kun irtisanomiskynnystä madalletaan, madalletaan samalla kynnyistä syrjiä raskauden ja
perhevapaiden perusteella. Täällä on usein sanottu, että näin ei tule tapahtumaan. Täällä on
usein sanottu, että hallitus tulee puuttumaan syrjintään, mutta tosiasia on se, että jo ny-
kylainsäädännön puitteissa meillä on työmarkkinoilla merkittävä määrä joka vuosi tapauk-
sia, joissa naisten työsuhteisiin vaikuttaa perheellistyminen, ja kun tiedetään, että tämä hal-
litus ei ole mitään tälle asialle tekemässä, päinvastoin nyt esimerkiksi edistää määräaikaisten
työsuhteiden tekemistä ja keventää tätä irtisanomissuojaa, niin kyllä ihan aiheellista on
kantaa huolta siitä, millä tavalla tämä erityisesti nuorten naisten ja lapsiperheellistymisestä
haaveilevien naisten työuraan tulee vaikuttamaan.

Ministeri Marttinenhan on itsekkin täällä myöntänyt, ettei hallitus itse asiassa tiedä, siis
hallitus ei edes tiedä, mille tasolle irtisanomiskynnys lopulta laskee. Tämä tarkoittaa sitä,
että työntekijöille on luvassa aika pitkä, vuosien epävarmuus, johon vastauksia saadaan lo-
pulta vasta oikeudenkäyntien kautta. Riskit ovat siis suuret, mutta hyödyt tästä hallituksen
esityksestä aivan täysin ilmassa. Jos ei ole mitään näyttöä siitä, että tällä saadaan aidosti
työllisyyttä nousemaan, niin minkä takia nämä riskit ovat todella ottamisen arvoisia? Sitä
en ymmärrä. Tiedän sen, että irtisanomissuojaa heikentämällä voidaan työllistää joitakin
ihmisiä, mutta samalla vaakakupissa toisella puolella irtisanotaan, jolloin ne kaksi, jotka
työllistyvät, heitä vastaavasti kaksi irtisanotaan, eli kokonaistyöllisyyden vaikutus on puh-
das nolla, ellei jopa negatiivinen.

Puhemies! Tämä esitys on siis varsin susi, mutta vielä häkellyttävämpää on se, että yli
kahden vuoden aikana, siis yli kahden vuoden aikana, tämä hallitus ei ole kyennyt tuo-
maan tänne yhden yhtäkään, siis yhden yhtäkään, esitystä, joka parantaisi millään tavalla
työntekijöiden asemaa: ei työehtoihin liittyvää, ei työhyvinvointiin liittyvää, ei mihinkään.
Tulokset sen sijaan puhuvat kyllä taululla puolestaan, nimittäin työttömyys kasvaa ja kon-
kurssit kasautuvat.

Jos te käyttäisitte edes osan siitä energiasta, jonka te käytätte työntekijöiden kurittami-
seen, niin ehkä me voitaisiin tässä maassa ratkaista ihan tosiasiallisia ongelmia. Esimerkik-
si yksi iso kysymys on mielenterveysperusteiset työkyvyttömyyseläkkeet. Ne ovat kasva-
neet jo tässä pidempään sellaisella tavalla, jonka pitäisi herättää ihan jokainen tässä salis-
sa. Mielenterveyden vuoksi menetetään Suomessa arviolta 20 miljoonaa työpäivää vuosit-
tain. Oikeastaan mitään ei taida tämä hallitus tehdä tämänkään ongelman ratkaisemiseksi,
koska kaikki energia halutaan laittaa siihen, että duunarin työsuhde on jatkossa epävar-
mempi ja olo työmarkkinoilla heikompi. Suomessa henkilöperusteinen irtisanomissuoja on
tällä hetkellä jo eurooppalaista keskitasoa, kuten muun muassa edustaja Haatainen täällä
sanoi, määräaikaisten turva on keskimääräistä heikompi, ja silti näiden molempien osalta
hallitus haluaa heikentää työntekijöiden asemaa eli siis lisätä epävarmuutta ja nimen-
omaan avata ovia raskaussyrjinnälle vieläpä sellaisena aikana, jona syntyvyys on historial-
lisen alhaalla ja nuorten perhehaaveet vaarantuvat nimenomaan tämän lisääntyvän epävar-
muuden vuoksi.

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

Puhemies! SDP on toistuvasti varoittanut siitä, että tämä hallituksen linja on ongelmallinen, ja sen takia kyllä toivon, että ne kaksi hallituspuolueiden edustajaa, jotka täällä nyt ainakin toistaiseksi vielä sitten jaksavat olla keskustelua kuuntelemassa ja käymässä, poh-tisivat, voisiko olla niin, että tällaisten esitysten sijaan tänne tuotaisiin sellaisia esityksiä, joilla rakennetaan vakaampia työmarkkinoita, joilla edistetään työntekijöiden hyvinvoin-tia, joilla tosiasiallisesti kannustetaan ihmisiä tekemään töitä, pitämään itsestään huolta, pysymään kiinni työelämässä, koska se nimenomaisesti on myös niiden suomalaisten yri-tysten etu. He tarvitsevat sitoutuneita, hyvinvoivia, osaavia työntekijöitä — ei niitä saada tällaisilla esityksillä. Sen takia toivon, kun tässä vielä olisi puolitoista vuotta hallituskautta ehkä jäljellä, jos te sinne asti istutte, että se aika käytettäisiin fiksulla tavalla, koska sitä koko tämä Suomi tarvitsee sekä ne yritykset, elinkeinoelämä että ne työntekijät, jotka ai-dosti, oikeasti haluavat myös tehdä työtä.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Kaarisalo.

18.20 Riitta Kaarisalo sd: Arvoisa rouva puhemies! Orpon hallitus jatkaa tällä esityksel-lään valitsemaansa linjaa, jossa yksipuolisesti heikennetään nimenomaan työntekijöiden asemaa. Työntekijöiden näkökulmasta tämä esitys on pelkkä työsuhteturvan heikennys, ja mielestäni on hyvin kyseenalaista se, että hallitus ei ole pystynyt esittämään perusteita sil-le, että heikompi irtisanomissuojat lisäisi yritysten työllisyyttä ja tuottavuutta.

Tässä salissa on puhuttu hyvin paljon Suomen haastavasta taloustilanteesta. Tällä mo-nia toimia on perusteltu nimenomaan taloudella ja siihen liittyvillä tarpeilla. Siinäkin mie-lessä minusta on huomionarvoista, että tässä esityksessä aiotut muutokset eivät tuo min-käänlaisia säästöjä julkiseen talouteen tai minkäänlaisia säästöjä julkisiin menoihin. Kuten täällä nyt on useassa puheenvuorossa jo todettu, sen sijaan monet yhteiskunnalliset vaiku-tukset ovat kielteisiä. Yksi keskeinen syy siihen, miksi ne ovat kielteisiä, on se, että ne li-säävät nimenomaan työelämän epävarmuutta tässä ajassa, jossa elämme.

Nämä lakimuutokset tosiaan vaikuttavat kaikenkokoisiin yrityksiin ja kaikkiin työsuh-teisiin ja koskettavat näin ollen siis yli kahta miljoonaa suomalaista, vaikka esitystä on pe-rusteltu nimenomaan pienten ja keskisuurten yritysten työllistämiskynnyksen madaltami-sella. Kyseessä on tältä osin siis fundamentaalinen painopisteen muutos työlaainsäädännön perusajatuksesta, että se suojelee heikompa osapuolta eli työntekijää. Työlainsäädäntöm-me on useita kymmeniä vuosia lähtenyt siitä, että työsuhteessa työnantaja on lähtökohtai-sesti vahvempi osapuoli, joten painava syy irtisanomiskriteerinä on ollut tarpeen asiallisen syyn yhteydessä.

Mielestäni ongelmallista on, arvoisa rouva puhemies, se, että hallitus perustelee irtisa-nomissuojan heikennystä muun muassa Suomen korkealla irtisanomissuojalla. Valiokun-nan asiantuntijalausunnoissa kuitenkin tuotiin ponnekkaasti esille, että OECD:n henkilö-perusteista irtisanomissuojaa koskevan indikaattorin mukaan henkilöperusteinen työsuh-deturva ei Suomessa ole erityisen tiukka vaan nimenomaan verrokkimaiden keskitasoa. Eli tämä mystinen mielikuva siitä, että Suomessa työntekijän irtisanominen olisi jotenkin eri-tyisen vaikeaa, ei yksinkertaisesti pidä paikkaansa. Kun on seurannut tätä julkista keskus-telua, jota tämän lainsäädäntöesityksen ympärillä on käyty, niin tätä kyseistä mielikuvaa kyllä sitkeästi yritetään ylläpitää. Mielestäni se jo itsessään luo aivan turhaa huolta ja epä-varmuutta myös pienten työnantajien keskuuteen, ja on ollut jotenkin vaikea ymmärtää, kenen etua tällainen sitten loppuviimein palvelisi.

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

Arvoisa puhemies! Pidän erittäin ongelmallisena sitä, että terminologisesti epäselvästi kirjoitetut säännökset eivät tule muuttamaan irtisanomiskynnyksen madaltamista heti lain voimaan tultua vaan nimenomaan tuomioistuinten muodostama oikeuskäytäntö tulee pitkällä aikavälillä ohjaamaan käytännön vaikutuksia riitaisissa irtisanomistilanteissa. Irtisanominen on aina inhimillisesti dramaattinen tilanne niin irtisanotulle työntekijälle kuin varmasti työnantajallekin. Sen vuoksi lainsäädännön pitäisi olla hyvin selkeää ja helposti tulkittavaa, jotta kumpikin osapuoli tietäisi riittävän hyvin niin oikeutensa kuin velvollisuutensaakin.

Selkeä lainsäädäntö on myös molempien oikeusturvan kannalta välttämätöntä, koska se nimenomaan estäisi turhia irtisanomisriitoja. Kokonaisuutena hallituksen esitys ei selkeytä näitä tilanteita vaan jättää ratkaisut oikeuskäytäntöjen varaan. Tässä yhteydessä minun on pakko kysyä hallituspuolueiden edustajilta: mitenkä ihmeessä nämä pienet työnantajat näistä tilanteista sitten selviävät? Ei heillä ole omassa yrityksessään tukenaan juristeja samalla tavalla kuin isoissa yrityksissä on. Ei tätä tilannetta voida pitää myöskään näiden pienten työnantajien edun mukaisena kuten te niin kovasti tässä salissa pyritte väittämään.

Arvoisa rouva puhemies, minä en yksinkertaisesti kannata tätä lakia. Jos me halutaan tähän yhteiskuntaan luottamusta, meidän olisi aloitettava siitä, että rakennamme ja luomme pohjaa ja edellytyksiä vakaudelle. Kun massatyöttömyyden aikana tähän yhteiskuntaan viedään läpi tällaista lainsäädäntöä, niin tämä tilanne tulee vain pahenemaan entisestään. Se tuo pelkoa, se tuo huolta, se romuttaa luottamusta nimenomaan sen luottamuksen vahvistamisen sijasta. Olen vakaasti sitä mieltä, että tämä on sanalla sanoen yksinkertaisesti niin lyhytnäköistä kuin typerääkin. — Kiitos.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Satonen.

18.26 Arto Satonen kok: Arvoisa puhemies! Kiitos tähänastisesta keskustelusta. Kolmeen asiaan, mitkä ovat keskustelussa nousseet esille, haluan tässä vielä ottaa kantaa.

Ensimmäinen on tämä suhde perustuslakiin. Minäkin olen ollut viisi vuotta perustuslakivaliokunnan jäsen, ja muistikuvani mukaan on varsin harvinaista, että perustuslakivaliokunta antaa täysin puhtaan lausunnon. On aika tyypillistä, että perustuslakivaliokunta ilmoittaa, että jotain kohtaa laissa on muutettava, jotta se on perustuslain mukainen. Tässä tapauksessa perustuslakivaliokunta antoi täysin puhtaan lausunnon. Totta kai siellä jotain sanottiin siinä mietinnössä, tietenkin, totta kai, koska pakkohan sinne jotain oli kirjoittaa. Olisihan siellä tietysti voinut ilmoittaa, ettei perustuslakivaliokunnan tarvitse tätä ollenkaan käsitellä, mutta kun se sinne lähetettiin, niin pakkohan niiden oli jotain siellä kirjoittaa. Mutta perustuslakivaliokunta ei siis edellyttänyt minkäänlaisia muutoksia työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan tekemään tähän lausuntoon. Se on ensimmäinen kohta.

Toinen kohta: Täällä ei keskustalaisia veljiä ja sisaria ole muuta kuin kunnioittamani edustaja Hoskonen, mutta on todettava, että kyllä ne puheet, että antakaa kolmikantaisesti tehdä näitä uudistuksia, ovat kauniita. Täällä varmaan entinen työministeri Haatainen ja myöskin edustaja Lyly oikein hyvin tietävät ja muistavat sen, että kun edellinen hallitus nimenomaan perusti nämä seitsemän komiteaa — että tehkää kolmikantaisesti näitä uudistuksia, joilla Suomen kilpailukykyä ja työllisyyttä vahvistetaan — niin mitään ei saatu aikaiseksi. Aivan sama tilanne olisi nyt, jos nämä uudistukset, niin tämä kuin muutkin työmarkkinareformit, olisi laitettu sinne kolmikantaiseen valmisteluun: kyllä työelämä- ja

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

tasa-arvovaliokunta olisi saanut kahvitella ihan rauhassa, ei olisi tullut kyllä minkäänlaista tavaraa sieltä. Sen takia sellaiset puheet meidän kannattaa jättää omaan arvoonsa.

Vielä kolmanneksi, arvoisa rouva puhemies, on todettava näistä virkasuhteista, siitä, kun valiokunta esittää liitettäväksi sellaisen lausuman, että arvioidaan sitä, että kun työntekijän irtisanomissuoja on jo alun perin matalampi kuin virkasuhteisten ja nyt se edelleen alenee, niin onko syytä tehdä jotain myös täällä virkasuhteiden puolella. Täällä sitten edustaja Diarra puhuu siitä, että tämä liittyisi jotenkin virkavastuulla tehtävään päätöksentekoon tai että se vaikeuttaisi virkamiehen ikään kuin asemaa siinä tilanteessa. Siitähän tässä ei ole lainkaan kyse, vaan kyse on siitä, että virkamieskin saattaa omassa toiminnassaan toimia sillä tavalla, että se ei ole asialle eduksi, vaikka se ei liittyisikään suoraan virkavallan käyttämiseen. Siinä on aivan eri asiasta kyse.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Otetaan kaksi vastauspuheenvuoroa, edustajat Lyly ja Hoskonen, ja sitten vielä Malm, kolme siis.

18.29 Lauri Lyly sd (vastauspuheenvuoro): Arvoisa rouva puhemies! Kun jonkin verran kokemusta on tuosta kolmikantaisesta asioiden valmistelusta, niin voisin sanoa sen, että kyllä kolmikantaisesti on valmisteltu tuonne 2000-luvun alkupuolelle ja 2010-luvullakin vielä asioita hyvin isosti, ja pystyttiin aika monia työelämäasioita uudistamaan, mutta kun EK ilmoitti vuonna 2008, ettei se tee enää keskitettyjä ratkaisuja, niin siinä käytännössä putosi myöskin kolmikantavalmistelusta iso osa pois, koska ne ovat olleet tässä tilanteessa semmoisia työkaluja, millä me viedään niitä sopien eteenpäin.

Nyt sitten EK on viime aikoina käyttänyt hallitusta bulvaanina tekemään nämä kaikki heidän ratkaisunsa, ja mitään aitoa kolmikantaista valmistelua ei ole tässä ollut näitten lakien valmistelussa. [Timo Suhonen: Juuri näin!] Koko ajan on vain kuunneltu yrittäjiä ja EK:ta ja palkansaajapuolen ääni ei ole mennyt sinne perille ollenkaan, ja nämä lakiesitykset ovat tästä syystä täysin vinoja.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Seuraavaksi Hoskonen, Malm, Haatainen.

18.30 Hannu Hoskonen kesk (vastauspuheenvuoro): Arvoisa rouva puhemies! Perustuslakivaliokunta kuuli asiantuntijoita ja käsitteli asiaa huolellisesti. Kaikkihan perustuu perustuslakimme 18 §:n 3 momenttiin, jossa sanotaan, että ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Tämähän on perustuslaissamme ollut jo ainakin vuodesta 1999, ennen sitäkin. Elikkä syyn määrä ja se, mikä on oikea määrä sitä perusteltua syytä, on sitten erikoisvaliokunnan asia päättää. Tämä on yleinen eurooppalainen käytäntö, emme siinä mielessä poikkea muista maista juuri lainkaan.

Mitä tulee työmarkkinoiden joustavuuteen, niin sehän on Euroopassa tänäpä... En ota kantaa siihen, mikä on oikea määrä sitä joustavuutta, mutta vertaan nyt vaikka, että kun satumoisin tunnen aika hyvin Tanskan, niin siellähän työmarkkinat ovat todella joustavat, Suomeen verrattuna todella joustavat. Se on heidän systeeminsä, ja niiden suora vertaaminen ei ehkä ole reilua, mutta tämä kertoo vain, että siellä se toimii erittäin hyvin.

Toivon myös sitä, että kun tästä asiasta keskustellaan, niin nimenomaan ymmärretään tämä perustuslain lähtökohta, minkä äsken juuri luin. [Arto Satonen: Erinomainen puheenvuoro, just näin!]

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Malm.

18.32 **Niina Malm sd** (vastauspuheenvuoro): Arvoisa rouva puhemies! Kyllähän se vähän huolestuttavalta kuulostaa, että täällä valiokunnan puheenjohtaja toteaa, että perustuslakivaliokunnan piti kirjoittaa jotain, ”pakko kirjoittaa jotain” oli suora sitaatti. [Hannu Hoskosen välihuuto] Kyllä se minusta myös kertoo siitä, kuinka täällä sitten asioita käsitellään, jos näin ajatellaan ja sitä vakavuutta salissa halutaan noudattaa.

No, toinen oli sitten tämä kolmikantakeskustelu, että se ei toimi, että ei kannata lähettää. Hyvä hallitus ja valiokunnan puheenjohtaja, te ette edes yrittäneet, ja se kertoo siitä, miksi tässä maassa ei luoteta kehenkään tai mihinkään, koska te ette anna edes mahdollisuutta luottaa. Te ette antaneet työmarkkinaparteille mahdollisuutta neuvotella tästä, koska te ette luota heihin.

Ja sitten viimeisenä tämä virkasuhdekysymys: kyllähän se on surullista, että suomalainen lainsäädäntö lähtee siitä, että pudotetaan kaikkien rimaa mahdollisimman alas, eikä suinkaan siitä, että niitä, jotka ovat alhaalla, nostettaisiin ylös.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Haatainen ja sitten vielä Satonen.

18.33 **Tuula Haatainen sd** (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Kun edustaja Satonen on toiminut myös työministerinä, niin otti esille nämä edellisen hallituksen työllisyyttä edistävät työryhmät, [Arto Satonen: Kyllä!] jotka perustettiin sinne, seitsemän työryhmää. Kun minä tulin työministeriksi, niin karsin ne kyllä puoleen, niitä oli liikaa. [Arto Satonen: Okei!] Niissä työryhmissä työmarkkinaosapuolet keskustelivat näistä asioista ja yrittivät löytää ratkaisuja, mutta siellä olivat erimielisyydet myös suuria. Minä pidän arvona sitä, että kunnioitetaan sitä, että ne, joita asiat koskevat, istuvat siellä pöydässä — että me kuitenkin kasataan partit, työmarkkinaosapuolet, samaan pöytään neuvottelemaan, keskustelemaan asioista, jotka koskettavat työelämää. Sieltä pyritään puristamaan se ratkaisu, ja tietenkin sitten ministeri ja hallitus viime kädessä päättävät, mitä asioita eteenpäin vievät. Näinhän se on. Mutta tässä lakikokonaisuudessa on otettu nyt pelkästään työnantajan näkemys. Se on vaan valitettavasti tosiasia. [Sosiaalidemokraattien ryhmästä: Juuri näin!]

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Ja sitten vielä edustaja Satonen, vastauspuheenvuoro. [Mikrofoni on kiinni] — Mikrofonია ei ole vielä. Vai onko? Se vain ei ota. No nyt.

18.34 **Arto Satonen kok** (vastauspuheenvuoro): Arvoisa rouva puhemies! Toistan sen, että perustuslakiasiaan edustaja Hoskonen vastasi mielestäni niin hyvin, että ei ole mitään lisättävää sen asian suhteen. Siellä asia käytiin läpi, mutta ei annettu työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle ohjeistusta muuttaa lakia.

Sitten mitä tähän kolmikantaiseen valmisteluun tulee, niin kyllähän tätäkin esitystä ja kaikkia muitakin esityksiä, mitkä tällä vaalikaudella ovat tulleet, on edeltänyt kolmikantainen työryhmä, mutta siinä on ollut se ero, että ei ole annettu veto-oikeutta sinne kolmikantaosapuolille. Jos joku osapuoli ei ole tykännyt tällaisesta lainsäädännöstä ollenkaan tai ei ole halunnut tehdä tähän lakiin mitään uudistuksia, niin sellaista veto-oikeutta ei ole annettu, vaan valta on annettu poliittisille päättäjille, niin kuin pitääkin. Kyllä lainvalmistelussa

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

kolmikantaosapuolet ovat olleet mukana ja ovat saaneet kyllä lain valmisteluprosessissa sinne yksityiskohtiin muutoksia.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: No niin, kiitoksia. — Sitten mennään jälleen puhujalistalle, edustaja Kiljunen.

18.36 Kimmo Kiljunen sd: Arvoisa puhemies! Minä kiitän tästä käydystä keskustelusta ja toivon, että edustaja Satonen ei juuri nyt poistuisi salista, koska minulla oli teille tarkoitus muutama huomio tästä ilmapiiristä tehdä. Olen kuunnellut huolella tuolla huoneessa tätä keskustelua ja voin sanoa, että olemme isoissa asioissa kiinni. Minä itse haluaisin pikuisen periaatteellisemmin lähestyä sitä, miten tätä suomalaista yhteiskuntaa viedään eteenpäin silloin, kun meillä on vaikeat taloudelliset haasteet esissä ja vaikea tilanne ylipäätään.

Tälle yhteiskunnalle on aidosti ollut ominaista se, että me pyrimme yhteistuumaisesti hoitamaan näitä asioita. Näin meillä ovat myöskin työmarkkinat perinteisesti toimineet sieltä 60-luvulta asti, kun eläkeuudistukset tehtiin aikanaan työmarkkinakolmikantaisella pohjalla aina sitten näihin tulopoliittisiin kausiin 70-luvulla ja siitä eteenpäin. Tämä sopimusyhteiskunta on ollut työmarkkinoiden ydintä, ja sitä on seurattu maailmanlaajuisesti. Suomi on eräs niistä mallimaista, joissa työtaisteluja on vähäsen, sopimukset pätevät, pidetään kiinni niistä asioista ja talouskasvu, taloudellinen kehitys, yhteiskunnallinen kehitys on ollut häkellyttävän hienoa toisen maailmansodan jälkeen Suomessa sitten ihan näille viimeisille vuosikymmenille asti.

Olen aina arvostanut ex-työministeri Satosta arvokkaista puheenvuoroista. Hän ei ole ainoastaan hyvä šakinpelaaja, sen haluan tässä teille nyt sanoa, mutta hän myöskin osaa ja tuntee työmarkkinoita hyvin, niin kuin äskeisessäkin puheenvuorossa me kuulimme, niin hänellä on tatsia siihen. Mutta halusin nimenomaan teiltä kysyä sitä, miten te arvostatte tätä mennyttä kehitystä suomalaisessa yhteiskunnassa nimenomaan tämän sopimusyhteiskunnan kulmalta, mikä on tarkoittanut erityisesti sitä, että keskeiset työmarkkinapartnerit, osapuolet, keskustelun kautta, sovun kautta, kumpikin puoli tinkien asioista pyrkivät tekemään ratkaisuja. Nyt tämä uudistus, joka tässä on, tämä irtisanomissuojan heikentäminen, on selkeästi tavoitteiltaan tämän sopimusyhteiskunta-ajattelutavan vastainen. Täällä on useita erittäin painavia puheenvuoroja käytetty siitä, että erikoisella tavalla työmarkkinaosapuolet ovat täysin vastakkaisilla laidoilla, eikä siellä löydy yhteisymmärrystä siitä, että näistä voitaisiin keskustella ja sopia.

Minä kun seuraan tätä vähän etäämmältä, niin onko totta se, kun jotkut arvioitsijat ovat todenneet, että Sipilän hallituksen aikana olivat myöskin nämä repivät ristiriidat jo olemassa? Viittaaan edustaja Lylyn käyttämään puheenvuoroon, että EK oli irtaantunut jo 2008 yhteisestä kollektiivisesta neuvottelujärjestelmästä, niin oli se, että haluttiin viedä lävitse näitä niin sanottuja työreformoja, mutta silloin tehtiinkin se ratkaisu niin, että muun muassa kiky-sopimus, joka silloin tehtiin, sovittiinkin työmarkkinoilla, se sovittiinkin työmarkkinoilla. Siellä saatiin tietty kehitys aikaiseksi, [Lauri Lyly: Näin tehtiin!] tiettyjä asetelmia aikaiseksi. Mutta nyt, kun ollaan siirrytty tähän uuteen vaiheeseen, uuteen, käytänpö termiä — en leimaavassa mielessä vaan ihan analyttisesti — porvarihallituksen uudessa formaatissa, niin nyt itse asiassa jo vaalien alla näyttäytyikin siltä, ja nyt tässä toteutettu politiikka näyttäytyy siltä, että kun sitä ei haluta tehdä enää työmarkkinapohjaisesti eli sopimusyhteiskunnan ehdoilla, sopimusyhteiskunnan tavoitteiden mukaisesti ja metodilla, niin

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

tämä tehdäänkin lainsäädännön kautta. Nyt me itse asiassa riitelemme täällä eduskunnassa asioista, jotka nimenomaan perinteisesti on sovittu työmarkkinaosapuolten kesken, ja me täällä sitten olemme tietysti siunanneet sen pelkästään sen vuoksi, jos on lainsäädännöllisiä edellytyksiä siellä ollut, että me olemme rakentaneet, edustaja Satonen, sopimusyhteiskuntaa. [Arto Satonen: Kyllä!]

Tätä minä haluaisin teiltä nyt kysyä: miten te analyysisesti, kun kykenette analyysisesti arvioimaan tällaisia asioita, katsotte sen, mikä tarve meillä on ollut rikkoo se maailmalla seurattu ja todettu hieno perinne, joka Suomessa on, että tässä maassa kyetään sopimaan asioista, ei käytetä piiskaa ja ei käytetä sellaista politiikkaa, jossa selkeästi joku osapuoli jätetään tarkoituksella heikoille? Tässä nyt ihan selvästi näyttäytyy tämä irtisanomissuojan heikentäminenkin sellaisena asetelmana riippumatta siitä, että siinä voi olla argumentteja, jotka sitä puoltaisivatkin, joustavuutta työmarkkinoilla ja niin edelleen. Näitä argumentteja tässä tietysti voi olla, mutta siinä selkeästi näyttäytyy se, että toinen osapuoli nöyrytetään tässä prosessissa. Miksi? Miksi tämä halutaan tehdä? Miksi me täällä joudumme keskustelemaan tällaisesta asetelmasta, kun tämä metodi minusta on väärä, sotii sitä ajattelutapaa vastaan, millä me olemme tätä yhteiskuntaa rakentaneet? Ex-ministeri Satonen, arvostan teitä — miten te vastaatte tähän? [Vasemmalta: Minä arvostan myös! — Arto Satonen: Koivisto opetti, ettei pidä provosoitua vaikka provosoidaan!]

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Suhonen, olkaa hyvä.

18.41 Timo Suhonen sd: Kiitos, arvoisa rouva puhemies! Tässä tänään salissa käyttämme tietysti painavia puheenvuoroja, koska aihe on todella painava. Ja sitten, kun näitä asiantuntijalausuntoja täällä siteerataan, niin nytten siteeraan tässä hetki sitten tullutta viestiä eliikkä asiantuntijalta sieltä työpaikalta. Kun metsäteollisuudessa sahalla pääluoittamismiehenä Pohjois-Savossa toimiva Utraisen Joni laittoi viestiä ja pyysi tuomaan tänne tietoa, niin minäpä nyt toteutan sen: ”Irtisanomisen helpottaminen on turha ja vaarallinen tie, kun meillä on jo koeaika, jonka aikana työnantaja voi arvioida työntekijän soveltuvuuden työhön. Hallituksen linja on käytännössä viesti, ettei työntekijän oikeusturvalla ole arvoa. Sen sijaan, että korjattaisiin työelämän todellisia ongelmia, kuten työhyvinvointia, johtamista ja työssäjaksamista, hallitus purkaa turvaa niiltä, joilla sitä vähiten on.” Kannattaa kuunnella työelämäasiantuntijoita ihan laajemminkin.

Arvoisa rouva puhemies! Tänään käsiteltävä lakiesitys merkitsee Suomen työelämälle sellaista suunnanmuutosta, jota ei voida hyväksyä. Kyse ei ole pienestä hienosäädöstä, ei hallitusohjelman toteuttamisesta eikä mistään täsmätyökalusta pienten yritysten työllistämiskynnyksen madaltamiseen. Kyse on laajasta, perusteiltaan hatarasta ja vaikutuksiltaan vaarallisesta heikennyksestä, joka koskee reilua kahta miljoonaa työntekijää tässä maassa.

Hallitus väittää, että irtisanomisen helpottaminen parantaa työllisyyttä, mutta omat vaikutusarviot kertovat jotain aivan muuta. Vaikutukset talouteen ovat vähäisiä, työllisyysvaikutukset epävarmoja, ja riski työttömyyden kasvattamisesta on ilmeinen. Tämä ei ole tutkittuun tietoon perustuva uudistus. Tämä on poliittinen ideologia, joka pannaan täytäntöön työntekijöiden kustannuksella.

Samalla hallitus sivuuttaa sen tosiasian, että irtisanomisen oikeudelliset riskit eivät kaatoa muuttamalla lakitekstiä. Päinvastoin esitys luo vuosiksi kestävästi oikeudellisen epävarmuuden tilan, jossa uusi oikeuskäytäntö joudutaan rakentamaan tyhjästä. Käytännössä se

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

tarkoittaa sitä, että työntekijöiden oikeusturva jätetään tuomioistuimissa käytävien kiistojen varaan, ja monella ei ole niihin edes mahdollisuutta.

Erityisen vakavaa on se, että esitys kohdistuu myös julkisen sektorin työntekijöihin, vaikka mitään tarvetta tai perusteluja tällekin ei ole. Hallituksen oma ohjelma puhuu pienten ja keski suurten yritysten auttamisesta, mutta lakimuutokset ulotetaan kaikkiin, myös kuntiin ja hyvinvointialueille. Tämä on täysin kohtuutonta ja suhteetonta.

Arvoisa rouva puhemies! Sairauksien, kuorituksen tai elämäntilanteen vuoksi heikommassa asemassa olevat työntekijät joutuvat nyt ensimmäisenä tulilinjalle. Esitys avaa oven tilanteelle, jossa työntekijä voidaan irtisanoa asiallisin syin, vaikka todellinen syy olisi syrjivä. Me kaikki tiedämme, että raskaus- ja perhevapaasyrjintää esiintyy jo nyt, tämän esityksen jälkeen pahimmillaan vieläkin enemmän. Kun irtisanomissuojat heikkenevät, heikkenevät myös työpaikkojen ilmapiiri ja turvallisuus. Sote-aloilla tämä on suora riski asiakasturvallisuudelle. Jos työntekijä ei uskalla ilmoittaa epäkohdista työpaikan menettämissä pelossa, syntyy hiljaisuuden kulttuuri, ja se on vaarallinen kulttuuri. Lisäksi irtisanomisten lisääntyessä kasvaa väistämättä myös karenssien määrä.

Hallitus luo mallia, jossa yhdistyvät heikko irtisanomissuoja ja heikko työttömyysturva — eli kukaan kaukana sieltä edustaja Satosen mainitsemasta Tanskan mallista. Tämä ei ole mikään Tanskan joustoturva. Tämä on joustoa vain työnantajalle ja turvattomuutta työntekijälle.

Tämä lakiesitys ei lisää työllisyyttä, mutta pahimmillaan lisää työttömyyttä, köyhyyttä, epävarmuutta ja riitoja. Se on yhteiskunnallisesti väärin kohdennettu, lainsäädännöllisesti heikosti valmisteltu ja moraalisesti kestävä. Siksi tämä esitys on torjuttava. Meidän ei tule hyväksyä uudistusta, joka heikentää reilun kahden miljoonan työntekijän asemaa ilman todellista, tutkittua ja välttämätöntä syytä. Meidän ei tule hyväksyä muutosta, joka tekee työelämästä arvaamattomampaa, turvattomampaa ja epäoikeudenmukaisempaa.

Arvoisa rouva puhemies! Työelämän kehittäminen ei saa tarkoittaa työntekijöiden perusoikeuksien purkamista. Sen on perustuttava tasapainoon ja oikeudenmukaisuuteen. Tässä esityksessä ei ole kumpaakaan. Siksi vastustan irtisanomisen helpottamista ja kehoitan jokaista tämän salin jäsentä tekemään samoin. — Kiitos.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Lyly.

18.46 Lauri Lyly sd: Arvoisa rouva puhemies! Muutamia asioita täytyy kommentoida, kun tässä on puheenvuoroja ollut, ja kun tuossa minuutissa ei kerkeä ihan kaikkea sanoamaan, niin tässä on vähän enemmän aikaa kommentoida yksittäisiä kohtia.

Ensinnäkin siihen, ovatko työmarkkinajärjestöt olleet tekemässä yhteistä, isoa ratkaisua tai yleensä työmarkkinoiden kehittämistä nyt viime vuosina, täytyy kyllä sanoa, että kyllä tämä työmarkkinajärjestöjen välinen, keskinäinen yhteistyö lainsäädännön uudistuksissa on aika lailla rapautunut tämän hallituksen aikana. Tämä johtuu siitä, että tässä ei kuunnella muuta kuin toista osapuolta näitten lainsäädäntöuudistusten tekemisessä, ja niin kuin täällä aikaisemmin tuli Perholehdonkin puheessa esiin, niin niitä esityksiä, joissa työntekijöitten asemaa parannettaisiin, ei täällä ole tullut. Se kuvaa sitä, että kaikissa näissä esityksissä, jotka täällä ovat tulleet, palkansaajapuoli on vastustanut niitä, ja se kertoo, että kun ei ole kuunneltu niitä, ei ole haluttukaan synnyttää ratkaisuja. Ne ovat olleet hallituksen mielen mukaisia ja EK:n kirjoittamia, ja tämä on tavallaan se lähtökohta.

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

Mutta kyllä tässä on isojakin ratkaisuja tehty. Edustaja Satonen varmaan muistaa hyvin, kun tehtiin kilpailukyky sopimusta ja sitä yhdeksän kuukautta, kymmenen kuukautta väännettiin, mutta niin se tehtiin, sopimalla. Sitä ennen tehtiin työllisyys- ja kasvusopimus ja raamisopimus. Näitten kolmen sopimuksen, kaikkien kattavuus oli 90 prosenttia palkansaajista. Kaikissa oli yli 90 prosenttia kattavuus. Ne tehtiin kaikki neuvottelemalla ja sopimalla. Ajatus oli koko ajan 2010-luvulla, kun niitä tehtiin, se, että tuodaan sitä keskinäistä sopimista, vaikka EK oli ilmoittanut, ettei tehdä. Tehtiin kolme isoa ratkaisua vielä, ja sitten sen jälkeen saatiin Suomen kustannuskilpailukyky erittäin hyvälle tasolle. Mutta tämä vaati semmoisen isomman ponnistuksen, ja nyt jos katsoo, niin ne ovat olleet tämmöisiä kriisien ratkaisemiseen liittyviä sopimuksia. Nyt meillä olisi erittäin iso tarve tällaiselle sopimiselle, koska tämä korkea työttömyys, nollakasvu, taantuma vaatisivat enemmän yhteistyötä kuin tällaisia lakiesityksiä, jotka tässä nyt ovat meillä käsillä. Eli nyt ei käytetä, kun juuri pitäisi käyttää.

Sitten edustaja Kettunen puhui täällä Tanskan mallista. Se on sinänsä hyvä malli, koska siellä työmarkkina-alue on pienempi kuin Suomessa. Voi sanoa, että jos laittaa Helsinki—Tampere—Turku-kolmion, niin Tanska taitaa siihen kokoon mahtua. Se on sama väkimäärä tällaisella alueella kuin se Suomessa on vähän isommalla alueella. Se työmarkkina-alue on vähän pienempi, eli se työllistyminenkin on helpompaa, kun ei ole niitä etäisyyksiä niin paljon, ja se markkina on tiiviimpi tässä mielessä. Mutta se, mikä Tanskan mallissa on hyvää, on se, että kun turvaa on tuotu alas, niin työttömyysturvaa on sitten nostettu ylös. Se on lähellä täyttä palkkaa siinä alkuvaiheessa, ja se on todella tuotu ylös, mutta kun Suomessa nämä molemmat tuodaan alas, tuodaan tämä työsuhdeturva täällä alas, ja sitten on tuotu jo työttömyysturva, se on romutettu, ja nämä molemmat vedetään luilleen, niin se ei ole Tanskan mallia nähnytään. Se on joku muu suunta, mistä näitä haetaan. Tämä on se tilanne. Siinä mielessä se Tanskan mallin idea on tämä, ja sitten siihen vielä liittyy se, että se kolmas elementti tässä on, että siinä on se vahva työnvälityselementti, ja siihen on resurssia laitettu. Eli nämä tässä kommentteina nyt tähän mennessä käytettyihin puheenvuoroihin, ja vähän niitä kommentteja.

Tosiasia on, että tällaisilla uudistuksilla, kun kevennetään näitä menettelyjä ja irtisanomiskynnystä, se tarkoittaa, että myöskin yrittäjäriskiä siirretään työntekijäpuolelle, ja sitten kun tulee tämä määräaikaisten lakiesitys vielä, niin sitä enemmän. Koko ajan yrityksen riskiä viedään sinne palkansaajan suuntaan, ja kun täällä vielä Helsingin Sanomien pääkirjoitus puhui näistä yrittäjän eläkkeistäkin, niin nyt yritetään siirtää myöskin eläkemaksut palkansaajien ja veronmaksajien rahoilla hoidettavaksi. Tätä yrittäjäriskiä nytten minimoidaan, ja nämä kaikki lakiesitykset yritetään viedä nyt tässä mielessä.

Minä en halua tässä puhua vastakkainasettelusta, mutta kyllä tässä joku kohtuus pitäisi olla näitten asioitten mitoittamisessa, että miten näitä oikeudenmukaisesti tehdään. Tässä mielessä kyllä työpaikoilla palkansaaja ja yrittäjä ovat varmasti samassa veneessä, koska se kummankin etu on, että yritys menestyy. Minä olen kohtuullisen pitkän työuran aikana tavannut satoja yrityksiä, tuhansia yritysedustajia, ja milloinkaan en ole kuullut sitä, että me haluttaisiin omalle työnantajalle huonoa, että siellä tulisi luottamusmies tai henkilöstö sanomaan, että nyt tällä firmalla pitäisi mennä huonosti. Kaikki haluavat sille yritykselle, sille työpaikalle kuitenkin hyvää, ja tässä mielessä tämä ulottuvuus aina unohdetaan. Ne ovat aika ammattiylpeitä, ja koko ajan halutaan tehdä sen yrityksen eteen, koska se työpaikka ja se toimeentulo ovat siitä kiinni.

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

Sitten jos mietitään tätä turvattomuuden ja ennustettavuuden vähentymistä tässä, niin tämä on yksi asia, joka vaikuttaa siihen, mihin voidaan luottaa tulevaisuudessa. Ja kyllä, jos hallitus ajaisi yhtä tiukasti näitä kasvutoimia kuin se leikkaa sosiaaliturvaa ja työsuhdeturvaa, meillä varmaan kasvua olisi. [Tuomas Kettusen välihuuto] Näyttää siltä, että tämä hallitus on kasvujarruhallitus.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Kettunen.

18.53 Tuomas Kettunen kesk: Kunnioitettu rouva puhemies! Edellisessä puheenvuorossani puhuin näistä jarrumiehistä, ja minä olen ne löytänyt: ne löytyvät tuolta maan hallituksen suunnalta, myös jarrunaiset.

Mutta niin kuin tuossa edustaja Lyly totesi — edustaja Lylyllä on pitkä, ansiokas historia ja työura sovittelusta ja työstä — siitä, kuinka työmarkkinoita viedään tässä maassa eteenpäin, niin kyllä niitä on tosiaan aikaisemmin viety eteenpäin keskustankin johdolla sopien ja neuvotellen, ei riidellen ja repien. [Timo Suhonen: Oikein!] Näin tulisi toimia jatkossakin, mutta kyllä tämä nykyisen hallituksen toiminta tämän kahden ja puolen vuoden aikana on nähty.

Rouva puhemies! Siis Suomeahan on pidetty tämmöisenä niin sanottuna koordinoituna markkinataloutena muiden Pohjoismaiden ja muun muassa Saksan tapaan. Ja siis mitä on koordinoitu markkinatalous? Se on näissä työmarkkinasuhteissa konsensukseen perustuvaa päätöksentekoa, työntekijöille on taattu yhteistoiminta. Ja kyllä, näyttää siltä, kun noita asiantuntijakuulemisiakin on ollut ja olemme lukeneet — saaneet sitä ihan kirjallisestikin — tätä palautetta, että tavoite on nykyisellä hallituksella varsinkin yritysten liiketoimintaympäristön muutoksen kohdalla mennä kohti liberaalia markkinataloutta, jonka yhtenä piirteenä on työvoiman nopeampi liikkuvuus. Varmasti siinä tavoitteessa on sinänsä hyviäkin puolia, mutta kyllä me olemme menossa kohti liberaalia markkinataloutta. Ja kyllä se liberaali talouspolitiikka kokoomuksen toimesta ollaan nähty aikaisempina hallituskausina muun muassa siinä, että markkinoitten alttarille on uhrattu muun muassa sähkönsiirtoverkot. Tai kyllähän se surullisenkuuluu taksivuudistus, jossa keskustakin oli mukana, oli tämmöistä liberaalia talouspolitiikkaa. Ja sitten ne tämänhetkiset... No, onko hyötyjä vai haittoja, se sitten nähdään, se, kuinka siinä sitten kävi.

No, nähtäväksi jää, kuinka tämän lainsäädännön osalta tulee tapahtumaan. Etunimeni on Tuomas, ja minusta on puhuttu myös epäilevänä Tuomaana. Kyllä tulen epäilemään hyvin vahvasti, että kun tässä oikeuskäytäntö tulee muuttumaan, niin kyllähän se veronmaksajien pussissa tuntuu, kun näitä asioita sitten oikeudessa tullaan setvimään.

Perustuslakivaliokunta, rouva puhemies, toteaa, että ”ehdotettu sääntely muodostuu vaikeaselkoiseksi ja raskaslukiseksi”. ”Valiokunnan” — perustuslakivaliokunnan — ”mieldestä sanottu seikka voi olla omiaan synnyttämään riskin niin työntekijöiden kuin työnantajienkin oikeusturvan heikentymisestä.” Jotenka kyllä tämä näyttää siltä, että ei tästä kyllä selvää tule. [Timo Suhonen: Hyvä puheenvuoro!]

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Malm.

18.57 Niina Malm sd: Arvoisa rouva puhemies! Näistä kolmikantaisista työryhmistä on tässä illan aikana keskusteltu useasti. Valiokunnan puheenjohtaja Satonen on niihin kommentoinut, että ei anneta veto-oikeutta sinne työryhmille, mutta täytyy kyllä tässä kohtaa

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

heti aluksi todeta, että ei ainakaan työnantajapuoli ole tällä kaudella veto-oikeutta tarvinnutkaan, kun kaikki esitykset, joita on heidän puoleltaan tehty, ovat hallituksessa menneet läpi.

No, sitten toinen asia, jota täytyy kommentoida myös tässä alussa, ettei unohdu: Edustaja Suhonen luki täällä sitaatin luottamusmiehen puheesta, ja se oli oikein hyvä. Se kuvasi juuri niitä tuntemuksia ja tunteita, joita itsekkin olen kokenut ja joita edelleen minulle välitetään työpaikoilta. No, kun meillä on koeaika olemassa, kuten tässä luottamusmiehen viestissä todettiin, niin onhan tämä eriskummallista, jos työnantaja ei tämän koeajan puitteissa huomaa sitä, että työntekijä ei tehtävään sovellu, varsinkin nyt, kun tämä hallitus on jatkanut tätä koeaikaakin. Eli irtisanominen on käytännössä naurettavan helppoa hallituksen toimien takia ja nimenomaan siitä näkökulmasta, että mitään turvaa työntekijälle ei ole vastapainona annettu.

Kyllä toivoisin, että tässäkin maassa lakia säädettäessä ajateltaisiin niin, että kansalaiset olisivat tasa-arvoisessa asemassa, ja jos ja kun joku on siinä altavastaajan asemassa, niin myös hänen tulevaisuuttaan, hänen selustaansa, joku turvaisi. Valitettavasti nyt ei näin ole.

Minua häiritsee myös tässä lakiesityksessä ajatus siitä, että kun tätä lainsäädäntöä irtisanomisesta löysennetään, niin se jollain tavoin sitten pesee pois sen, että kun työmarkkinoilla on jo nyt kielletty vaikkapa raskaussyrjintä, niin todetaan kyllä, että sitä tehdään ja sitä täytyy seurata, mutta siitä huolimatta halutaan mahdollistaa sitä vielä enemmän. Jos tämä on hallituksen logiikka lainsäädännössä, niin ehkä me vielä sitten tämän vaalikauden aikana tulemme saamaan esimerkiksi esityksen siitä, että kun Suomessa kaikista eniten rikkomuksia ja rikoksia on kuitenkin liikenneturvallisuuden vaarantamisessa, niin ehkä sitten hallitus tuo meille tällä logiikalla esityksen, että täytyy poistaa liikenneturvallisuuteen liittyviä lakeja, koska ne ehkä sitten vähentävät rikkeitä ja rikoksia.

Arvoisa rouva puhemies! Tämä lainsäädäntö ja tämä hallituksen logiikka on vaikeaselkoista, kuten sitä kuvasin, mutta se on myös kovin ideologista. Tämän lakiesityksen aikana on käyty paljon keskustelua muun muassa siitä, että työntekijä toimii väärin ja varoituksen antaminen on niin vaikeaa tai varoitukset, jos niitä annetaan useita, kokevat inflaation. Miten ihmeessä se varoitus voi kokea inflaation, kun sen on nimenomaan toimittava varoitukseksi? Kun riittää, että on yksi varoitus alla, niin voidaan jo irtisanoa sillä perusteella. Silloinhan sen pitäisi vain tehostaa logiikkaa siitä, että jos toimii väärin, voi vielä omaa toimintaansa korjata.

Kun Suomessa on jo nyt helppo irtisanoa iso joukko väkeä, niin tästä eteenpäin, kun hallitus on tämänkin lain puskenut väkisin läpi, on helppo myös sanoa yksilöperusteisesti ihmisiä irti. Tämä ei vie meitä pohjoismaiseen suuntaan. Tämä ei vie meitä pohjoismaisen hyvinvointivaltion suuntaan millään tavoilla, koska meiltä puuttuu turva — ja apropoo, kappas kummaa: hallitushan on leikannut siitäkin.

Eli tässä on puhuttu pohjoismaisesta mallista, on puhuttu Tanskan mallista, mutta meiltä puuttuu kokonaan se turva, jota muualla on. Käytännössä me emme ole menossa mihinkään pohjoismaiseen tai eurooppalaiseen suuntaan, vaan ehkä meitä lähempänä sitten tulevaisuuden työmarkkinoilla on Itä-Eurooppa tai Etelä-Eurooppa. Tästä syystä on todella harmillista, että näillä lakiesityksillä, joita hallitus tänne kerta toisensa jälkeen tuo, ei käytännössä työntekijää arvosteta ollenkaan.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Viitala.

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

19.02 **Juha Viitala sd:** Arvoisa rouva puhemies! Se on kyllä aivan totta. Tästä on edustaja Malmin jälkeen hyvä jatkaa, oikeastaan siitä lauseesta, että tuntuu, että suomalaista työntekijää ei kyllä arvosteta. Tämä laki mielestäni sitä alleviivaa, koska nyt olisi kuitenkin meidän kaikkien etu, että me saataisiin ihmisiä mieluummin töihin, mutta nyt tämä laki mahdollistaa sen, että ihminen joutuukin työpaikastaan luopumaan helpommin. Hallitus sanoo, että työntekijän irtisanomissuojan heikentäminen, eli tämä niin sanottu käsittelyssä oleva potkulaki, parantaisi työllisyyttä, mutta kuitenkin, jos luemme hallituksen esitystä tarkkaan, siellä myönnetään useaan otteeseen, ettei ole tieteellistä tutkimusta tämmöiselle väitteelle, eli tukea tämä väite ei saa. Ei ole löydettävissä yhtenäistä ja luotettavaa näyttöä siitä, että helpompi irtisanominen oikeasti loisi uusia työpaikkoja. Arvostan itse paljon tietoon perustuvaa lainsäätämistä, ja tässä mielestäni nyt tietoon perustuvasta lainsäädännöstä ei voida puhua, koska tieteellistä näyttöä ei löydy. Toisin sanoen hallitus ajaa tässä lakia, jonka seurauksia se ei itse pysty ennustamaan, ja suoraan sanottuna kyseessä on aika lailla ideologinen hyökkäys palkansaajia vastaan. Todellisuudessa tämän esityksen vaikutus ei ole työllisyyden parantaminen, vaan työn epävarmuuden lisääminen, ja työelämä kaipaisi enemmän tasapainoa eikä epävarmuutta.

Arvoisa puhemies! Joku saattaa ajatella, että tässä on kyse vain pienestä muutoksesta, mutta jos miettii tietyllä tavalla riskin arvioinnin näkökannasta, pienikin vaikutus on suuri, jos siinä on vaikutuspiirissä valtavasti ihmisiä. Eli tässäkin puhutaan yli kahdesta miljoonasta suomalaisesta ihmisestä, jotka ovat tämän lain vaikutuspiirissä, eli se yhteisvaikutus on silloin todella suuri. Jopa työministeri on itse todennut, ettei kukaan tiedä, mille tasolle irtisanomiskynnyks lopulta laskee. Tässäkään ei ole sitä tieteellistä näkökantaa pohjalla, on vain olettamuksia. Tämä tulee varmistumaan vasta usean vuoden päästä, kun saadaan oikeuskäytäntöä tämän lain jäljiltä. Tämä on poikkeuksellinen ja huolestuttava tilanne, jos eduskunta hyväksyy tämmöisen lain, jonka todellista vaikutusta irtisanomissuojaan ei tässä asiaa päätettäessä tiedetä.

On selvää, mitä tällainen epäselvyys tarkoittaa työmarkkinoilla. No, sehän lisää varmasti oikeusprosesseja ja tulkintaerimielisyyksiä ja sitä kautta sitä epäluottamusta sinne työmarkkinoille. Sen vakauden lisäksi me tarvittaisiin nimenomaan luottamusta, tosi paljon luottamusta nyt lisää koko yhteiskuntaan ja ennen kaikkea työmarkkinoille. Näin ei rakenneta kyllä vakaita työmarkkinoita, vaan syvennetään sitä vastakkainasettelua ja epävarmuutta, mikä tässäkin keskustelussa väistämättä tulee esille.

Vastuullinen lainsäätäjä ei laadi lakia, jonka todelliset vaikutukset voidaan arvioida vasta tuomioistuinten ratkaistua riitoja vuosien kuluttua. Pelkäänkin pahoin, että tämä laki kyllä työllistää, mutta se työllistää tulevaisuudessa vain lakimiehiä, jotka näitä mahdollisia riitoja sitten ratkaisevat. Minä itse katsoisin, että me tarvittaisiin tuottavia työpaikkoja lisää, ja en näe, että tämä laki niitä toisi, joten tätä lakia ei mielestäni tulisi hyväksyä. — Kiitos.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Eskelinen.

19.07 **Seppo Eskelinen sd:** Arvoisa rouva puhemies! Sopimussyhteiskunnasta ja työelämän yhteistyöstä ei ole kohta kuin savuavat rauniot jäljellä, kun nyt käsittelyssä oleva potkulaki ja myöhemmin tuotava esitys määrääaikaisen työntekijän aseman edelleen heikentämisestä tuodaan saliin. Hallituksen niin sanottujen työllisyyttä parantavien työelämän muutosten eli heikennysten piti olla työllisyysvaikutuksiltaan kymmeniätuhansia työpaik-

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

koja. Kaikki tietävät, miten on käynyt: ennätystyöttömyys. Lisäksi nämä heikennykset ovat heikentäneet ja lähes romuttaneet suomalaisen sopimisen kulttuurin, jolla yhteistä työelämää ja pelisääntöjä on rakennettu vuosikymmeniä. Samaan aikaan hallitus ihmettelee, miksi suomalaisten luottamus tulevaisuuteen on kateissa. Hallituksen esityksessä kumotaan työsopimuslaista yleissäännökset irtisanomisperusteista, eli työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta, ei painavasta syystä.

Arvoisa rouva puhemies! En ihmettele yhtään, jos monissa puheenvuoroissa on erityisesti huolta kannettu hyvin epävakaina työmarkkinoista ja erityisesti näitten kaikkien työelämäheikkouksien vaikutuksista suomalaiseen yhteiskuntaan. Minusta tämä on aivan aiheellinen pelko. Epävakaa työmarkkinat, esimerkiksi määräaikaiset työsuhteet, epävarmat ja epämuodolliset työt sekä työpaikan epävarmuus, ovat yhteydessä negatiivisiin seurauksiin työntekijöiden hyvinvoinnille, sosiaaliselle osallisuudelle, luottamukselle ja yhteiskunnalliselle osallistumiselle. Määräaikaisissa ja epävarmoissa työsuhteissa olevilla on matalampi luottamus muihin ihmisiin, ja he kokevat yhteiskunnan vähemmän oikeudenmukaiseksi. Niin ikään työntekijät, joilla on epävarma työsuhte tai jotka kokevat työpaikkansa epävarmaksi, ovat vähemmän tyytyväisiä demokratian toimintaan ja osallistuvat enintään harvemmin esimerkiksi vaaleihin. Toisin sanottuna heikko työsuhteturva on omiaan generoimaan epävakautta, joka on välittömässä yhteydessä heikompaan koettuun hyvinvointiin ja lisääntyneeseen sosiaalisen syrjäytymisen riskiin.

Suomalainen työelämä tarvitsee tällä hetkellä tässä taloustilanteessa luottamusta työelämään ja tulevaisuuteen. Hallituksen jatkuvasti saliin tulevat työntekijöiden aseman heikennykset eivät tue hallituksen paljon puhuttuja kasvutavoitteita, työllisyystavoitteita ja suomalaisen luottamusyhteiskunnan tulevaisuuden rakentamista.

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Edustaja Kaarisalo, olkaa hyvä.

19.11 Riitta Kaarisalo sd: Arvoisa herra puhemies! Minusta meidän on aivan turha tässä salissa ihmetellä, miksi talouden rattaat eivät pyöri, jos hallitus jatkuvasti lisää yhteiskunnallista epäluottamusta ja ihmisten kokemaa turvattomuutta. Tässä ajassa tämän massatyöttömyyden keskellä, jonka äärellä siis elämme, kaikkein tärkeintä olisi vaalia vakautta edes täällä kotimaassa. Orpon hallitus voisi halutessaan vahvistaa ja vakauttaa työmarkkinoita ennen kaikkea rakentamalla luottamusta, lisäämällä aitoa vuoropuhelua, parantamalla ennakoitavuutta, tekemällä uudistuksia oikeudenmukaisesti ja tukemalla tuottavuutta ja työhyvinvointia. Hallituksella olisi myös mahdollisuus tehdä tuottavuutta parantavia toimia ilman, että työntekijöiden turvaa yksipuolisesti murennetaan.

Arvoisa puhemies! Työmarkkinat eivät toimi, jos toinen osapuoli kokee tulevansa täysin jyrätyksi. Siksi osallisuus, läpinäkyvyys ja tasapaino ovat aivan keskeisiä avaimia, ja tämä on mielestäni se ydin, se asia, josta Orpon hallituksen tulisi nyt viimein ottaa kappia. Tällä hallituskaudella teidän politiikastanne on puuttunut tasapaino ja oikeudenmukaisuus aivan tyystin, kerta kaikkiaan täysin. Työmarkkinat eivät toimi, jos sääntely ei ole pitkäjänteistä ja ennakoitavaa. Tähän liittyen, arvoisa puhemies, en edelleenkään ole saanut vastausta siihen, miten ihmeessä tämä nyt laadittu epäselvä lainsäädäntö olisi pienten yritysten etu, kun me tiedämme, että tämä lainsäädäntö tulee siis luomaan pitkään kestävä oikeudellisen epävarmuuden, josta seuraa väistämättä nykyistä enemmän tuomioistuinkäsittelyjä. Hallitus on perustellut irtisanomissuojan heikkousta nimenomaan sillä, että se parantaisi pienempien yritysten asemaa ja mahdollisuuksia palkata työntekijöitä, mutta tässä

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

tulee hyvin suurella varmuudella käymään juuri päinvastoin. Tämä laki helpottaa irtisanomista suurissa firmoissa, joissa on juristeja ja rahaa käydä näitä oikeudenkäyntejä, mutta, arvoisat hallituspuolueiden edustajat, tavallisilla suomalaisilla yrityksillä kumpakaakaan näistä ei yleensä ole. Tämä lainsäädäntö tekee karhunpalveluksen niin tavallisille suomalaisille työntekijöille kuin tavallisille suomalaisille yrityksille. Mielestäni tämä ei yksinkertaisesti ole asiallinen, oikeudenmukainen tai kestävä tapa toimia.

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Edustaja Suhonen, olkaa hyvä.

19.14 Timo Suhonen sd: Kiitos, arvoisa herra puhemies! Tänään käsiteltävä lakiesitys on vuosikymmeniin yksi rajuimmista hyökkäyksistä suomalaista työoikeutta ja työntekijöiden suojaa vastaan. Se ei ole hienosäätöä, ei päivitystä, ei modernisointia. Se on perustavanlaatuinen muutos ja väärään suuntaan. Työsopimuslain ydin on aina ollut selvä: työntekijä on työsuhteen heikompi osapuoli, ja siksi hän tarvitsee suojaa. Siksi irtisanominen on edellyttänyt asiallista ja painavaa syytä, syytä, joka on oikeasti merkittävä ja joka on perusteltu, selkeä ja oikeudenmukainen. Nyt hallitus ehdottaa ja esittää, että tämä muuttuisi pelkäsi asialliseksi syyksi.

Arvoisa herra puhemies! Tämä ei ole pieni tekninen muutos, tämä on valtava heikennys. Asiallinen syy on tulkinnanvarainen, liukuva ja epämääräinen. Se avaa oven sille, että työntekijä voidaan irtisanoa kevyemmin, epäselvemmin ja aiempaa epävarmemmin perustein. Ja mikä pahinta, muutos romuttaa vuosikymmenten aikana syntyneen oikeuskäytännön. Työpaikoille syntyy pitkä oikeudellinen epävarmuus, jonka todelliset vaikutukset nähdään vasta vuosien kuluttua.

On myös huomattava, että esitys koskee kaikkia työnantajia, ei vain pieniä yrityksiä, joihin muutoksia alun perin perusteltiin. Näin ollen myös julkisen sektorin työntekijät, opettajat, hoitajat ja poliisit, altistuvat aiempaa helpommalle irtisanomiselle. Tällä ei ole mitään tekemistä pienten yritysten rekrytointikynnyksen kanssa. Lisäksi esityksessä heikennetään uudelleensijoitusvelvollisuutta.

Arvoisa herra puhemies! Tällä hetkellä työnantajan on yritettävä löytää muuta tehtävää ennen irtisanomista. Tämä on reilua, inhimillistä ja yhteiskuntavastuullista. Nyt tämä velvollisuus kavennetaan minimiin. Tuloksena on lisää tarpeettomia irtisanomisia. Hallitus ei pysty esittämään näyttöä siitä, että irtisanomisen helpottaminen parantaisi työllisyyttä tai tuottavuutta. Tutkimusnäyttö on heikkoa, vaikutusarvointi puutteellinen ja työntekijän näkökulma täysin sivuutettu. Sen sijaan tiedämme varmasti, mitä tästä seuraa: Karenssit lisääntyvät, toimeentulotuki- ja muut menot kasvavat, turvattomuus ja pelko työpaikoilla lisääntyvät. Erityisesti perhevapaiden käyttäjät ja synnytysikäiset naiset joutuvat uhan alle. Työelämän epävarmuus kasvaa, mikä entisestään heikentää syntyvyyttä. Kaikki nämä ovat yhteiskunnallisesti vahingollisia kehityskulkuja.

Arvoisa herra puhemies! Hallitus pyrkii viemään Suomea suuntaan, jossa työntekijän asema on aiempaa heikompi, irtisanominen aiempaa helpompaa ja oikeusvarmuus aiempaa heikompaa. Tämä ei ole vakaan ja oikeudenmukaisen työelämän rakentamista, tämä on sen purkamista. Todellisuudessa mitään tarvetta näille muutoksille ei ole. Jo nykyinen laki mahdollistaa irtisanomisen, kun työntekijä rikkoo velvoitteitaan vakavasti, ja näin tietysti kuuluukin olla.

Olen työelämässä itse ollut luottamusmiehenä 13 vuotta ja ammattiliiton työntekijänä lähes viisi vuotta, ja näinä vuosina olen nähnyt selvästi sen, että kyllä, irtisanominen on

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

helppoa tässä maassa, ja kun työnantaja vain osaisi työsopimuslain, niin kuin sen kuuluisi osata, sekin myös takaisi sen, että irtisanomisia voi kyllä suhteellisen helposti tässä maassa tehdä. Samoin meillä on tuotannollisista ja taloudellisista syistä mahdollisuus helposti irtisanoa, samoin meillä on koeaika työsuhteen alussa, joten tosi paljon on työnantajalla mahdollisuuksia toteuttaa sitä toimea, jolla työntekijästä hän pääsisi halutessaan helposti eroon.

Nykyinen laki vaatii, että irtisanominen on oikeasti perusteltua. Hallituksen esitys häivyttää tämän rajan. Kun irtisanomiskynnystä alennetaan, epävarmuus kasvaa, kun epävarmuus kasvaa, luottamus vähenee, ja kun luottamus vähenee, suomalaisen työelämän perusta murenee. Siksi tämä esitys on torjuttava. Työntekijöiden turvaa ei pidä heikentää. Työmarkkinoiden epävarmuutta ei pidä lisätä. Yhteiskunnan heikoimpia ei pidä altistaa mielivaltaisille irtisanomisille.

Arvoisa herra puhemies! Tämä esitys on väärä esitys, väärään aikaan, vääristä syistä. Sen vuoksi vastustan tätä jyrkästi. — Kiitos.

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Edustaja Mäkynen, olkaa hyvä.

19.19 Matias Mäkynen sd: Arvoisa puhemies! Tuntematon jarru painuu vain syvemmälle. Marraskuun lopussa valtiovarainministeriöstä kerrottiin, että tämän vuoden kasvunuste on pettämässä ja syynä on tuntematon jarru. Eilen taas saimme tiedon, että velkaa on tänä vuonna tulossa enemmän kuin valtiovarainministeriössä tiedettiin, yli 17 miljardia euroa. [Tuomas Kettunen: Ohhoh!] Tuntematon jarru ja enemmän velkaa kuin VM:kään olisi uskonut — melkoinen epäonnistuminen on talouspolitiikassa tapahtunut.

No, arvoisa puhemies, eihän tuo jarru voi olla kenellekään enää tuntematon. Se on ensinnäkin tälle vuodelle voimaan tulleet suuret leikkaukset ihmisten toimeentuloon ja esimerkiksi hyvinvointialueille, jotka ovat syöneet ihmisten ostovoimaa, johtaneet laajoihin irtisanomisiin ja heikentäneet luottamusta. Leikkaukset syövät ne pienetkin kasvun väreilyt, ja leikkausten vaikutukset on toistuvasti aliarvioitu. Siksi myös valtiovarainministeriö jatkuvasti yllätetään.

Toinen osa tuntematonta jarrua on se, että samalla, kun työttömyys kasvaa ja ihmiset näkevät ympärillään, miten vaikea töitä on löytää, hallitus lisää epävarmuutta heikentämällä työttömyysturvaa ja heikentämällä työntekijöiden työsuhdeturvaa. Tämä saa ihmiset varautumaan, säästämään ja pienentämään kulutustaan, mikä edelleen heikentää kotimaista kysyntää ja syventää ja pidentää taantumaa, jossa Suomi nyt on, kun koko muu Eurooppa kasvaa, myös koko Itä-Eurooppa.

Tänään meillä on käsittelyssä henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskeva potkulaki, jonka myötä painavaa syytä ei enää tarvita henkilöä irtisanottaessa. Tätä perustellaan työllisyydellä, mutta yhdistettynä hallituksen muuhun politiikkaan lopputuloksena on todennäköisemmin työttömyyttä. Tämä muutos lisää epävarmuutta ihmisten jo valmiiksi epävarmassa tilanteessa. Seuraavaksi hallitus on tuomassa potkulain rinnalle ketjulain, jolla määräaikaista sopimuksia voi solmia ilman perustetta.

Olette edelleen jarruttamassa Suomen taloutta näillä jatkuvilla heikennyksillä ihmisten asemaan. Kun ei ole turvaa, ei uskalleta ottaa riskiä. Ihmiset varautuvat, eivät uskalla vaihtaa työpaikkaa, eivät uskalla perustaa perhettä. Hallitus perustaa työryhmiä ja kirjoittaa raportteja syntyvyyden romahtamisen syistä mutta samaan aikaan helpottaa raskaus- ja perhevapaasyrjintää näillä asiattomilla esityksillään. Epävarmuuden lisääntyminen osuu en-

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

nen kaikkea nuoriin naisiin, joiden asema työmarkkinoilla on jo valmiiksi vaikea. Kyse ei ole siitä, että ihmiset eivät haluaisi perustaa perheitä, vaan siitä, että he eivät uskalla sitä tehdä epävarmuudesta johtuen.

Tämä lakiesitys on itsessään erittäin ongelmallinen, kuten esimerkiksi kollega Suhonen juuri erinomaisessa puheenvuorossaan toi esiin, eikä sitä siksi pitäisi hyväksyä. Osana hallituksen muuta politiikkaa se on erityisen haitallinen ja voimistaa tätä tuntemaamme jarrua Suomen taloudessa eli epävarmuutta ihmisten elämässä ja siksi jarruttaa taloutta edelleen niin lyhyellä kuin pitkällä aikavälillä. Se antaisi asiallisen ja painavan syyn esittäjänsä irtisanomiseen, eikä sitä tule hyväksyä.

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Edustaja Lyly, olkaa hyvä.

19.23 Lauri Lyly sd: Arvoisa puhemies! Uppouduin niin noihin papereihin, etten heti huomannut tätä vuoroani. — Ensinnäkin tässä tilanteessa, jossa nyt ollaan, on selkeästi se tilanne, että tämä lakiesitys on työntekijöiden näkökulmasta pelkkä työsuhdeturvan heikennys, ja hallitus ei pysty esittämään perusteita sille, miksi heikompi irtisanomissuoja lisää yritysten työllisyyttä ja tuottavuutta. Lisäksi aiotut muutokset eivät säästä julkisia menoja ja niiden yhteiskunnalliset vaikutukset ovat kielteisiä, koska ne lisäävät ainoastaan työelämän epävarmuutta.

Lakimuutokset vaikuttavat kaikenkokoisiin yrityksiin ja kaikkiin työsuhteisiin, vaikka tätä on perusteltu erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten työllistämiskynnyksen madaltamisella. Tämä on mielestäni yksi kohta, jossa annetaan kuva siitä, että tässä on nyt erityisesti laitettu pienet ja keskisuuret kärkeen, mutta tosiasiallisesti tämä on kaikkien työsuhteitten irtisanomiskynnyksen madaltamista.

Työsuhteita päätetään koeaikana vajaa 15 000, tarkemmin 14 600, henkilökohtaisella syyllä se 12 400, työsuhteita puretaan, ja sitten vielä käytetään tuotannollisia ja taloudellisia syitä eli tuta-syitä. Eli siinä on neljä työnantajan tapaa päättää työsuhde. Tässä ei arvioida yhtään, kuinka paljon painopiste muuttuu nyt sitten siitä, eli kun meillä on koeaika, ja jos on puoli vuotta koeaika, niin siirtykö sieltä tänne henkilökohtaisten irtisanomisten syiden piiriin ihmisiä vai miten päin tässä käy, koska siellä on vähän matalammat kynnykset sanoa henkilölle, ettei sovellu näihin työtehtäviin, ja sitten tässä tulee seuraava taso, että katsotaanko vähän pitempään ja sitten mietitään, tarvitseeko tätä työsuhdetta päättää. Tämä on yksi semmoinen kysymys, jota tässä olisi pitänyt arvioida lisää, ja myöskin sitä, tuoko tämä sitten myöskin tuotannollisiin ja taloudellisiin syihin tämän ulottuvuuden. Nyt siellä tuotannollisissa ja taloudellisissa syissä on aika matala kynnyks, ja kun tätäkin laskeetaan, niin siirtääkö se näitä ihmisiä sitten eri syillä irtisanotuksi ja vähän eri perusteilla sitten niitä tullaan menemään?

Arvoisa puhemies! Hallitus perustelee näitä myös sillä, että meillä olisi korkea irtisanomissuoja Suomessa. Valiokunnan asiantuntijalausunnoissa kuitenkin nostettiin esiin OECD:n henkilöperusteista irtisanomissuojaa koskeva indikaattori, joka on saatu keskiarvona henkilöperusteisten irtisanomisten eri osa-alueiden indikaattoreista, ja sillä perusteella henkilöperusteinen työsuhdeturva ei ole Suomessa tiukka, vaan OECD-maiden keskitasoa. Täällä on otettu yksi indikaattori, mitä korostetaan koko ajan, kun tässä pitäisi katsoa koko henkilöperusteisten irtisanomisten eri osa-alueet yhdessä, eli tämäkin indikaattori on otettu vähän niin kuin tarkoitushakuisesti.

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

Sitten tämä terminologia, joka tässä lainsäädännössä on, ei tule muuttamaan irtisanomiskynnystä matalammaksi heti lain tultua voimaan, vaan tuomioistuinten muodostama oikeuskäytäntö ohjaa pitkällä aikavälillä näitä vaikutuksia ristiriitaisissa irtisanomistilanteissa. Ehdotetut muutokset tulevat aiheuttamaan pitkään kestäväen oikeudellisen epävarmuuden tilan lisäen riitoja ja tuomioistuinkäsittelyjä. Eli tapaus tapaukselta vasta alkaa selvitä, kuinka tämä irtisanomiskynnys tässä muuttuu. Tämä on tämän lakiesityksen huono puoli, koska sen tilanteen, jossa ihmisiä irtisanoaan, pitäisi olla molemmilla puolilla niin selkeä, että tiedetään, mitkä ovat oikeudet ja mitkä ovat velvollisuudet ja miten menettely pitää tehdä.

Arvoisa puhemies! Monissa työehtosopimuksissa on irtisanomissuojasta säädetty nykyisten irtisanomissäännösten mukaisesti tälläkin hetkellä, eli painavasta ja asiallisesta syystä, ja ne ovat voimassa, vaikka tämä laki tulee voimaan. Sitten toinen ulottuvuus on, että tämä ei koske virkasuhteisia työntekijöitä, mikä rajaa tietenkin tätä julkisella sektorilla. Julkisella sektorilla on myös työsuhteisia paljon, mutta enemmistö on siellä virkasuhteisia. Nyt tämä oikeustila, kun siellä on työehtosopimuksen määrittelemä painava ja asiallinen syy ja sitten tulee laki sellaisille aloille, joilla ei ole tästä kirjoitettu työehtosopimukseen mitään vaan vedotaan aina lakiin, johtaa siihen, että eri alojen ammattiryhmissä ja tehtäväryhmissä irtisanomissuoja tulee putoamaan eri tavalla, ja se tulee olemaan myöskin semmoinen sukupuolittunut, että erityisesti nais- ja matalapalkka-aloilla näitä työehtosopimuksessa olevia parempia irtisanomissuojasääntöjä ei ole, ja tämä tavallaan pudottaa sitten sen puolen työsuhteturvaa. Sitten kun ajatellaan nuoria, lapsiperheitä ja muita, joilla työsuhtetilanne tässä tulee epävarmemmaksi ja epävarmemmaksi, ja sitten lisäksi kun muistetaan määräaikaisten muutokset, niin kyllä siellä on lapsen hankkiminen aika lailla kysymysmerkki, kun ei tiedetä, miten tämä tulee menemään eteenpäin.

Sitten jos tulee työpaikalla jotain semmoisia tilanteita, joissa tällaisia korjaamistoimia tarvitaan, niin sielläkin riittää, kun suullisesti sanoo, että näin pitäisi tehdä ja korjata, mutta jos se kirjattaisiin, niin sitä painavuutta tulisi lisää ja myös oikeuskäsittelyn kannalta se olisi parempi, koska aika moni nimenomaan niistä epäselvistä tapauksista päätyy riitana niin käräjäoikeuteen kuin sitten työtuomioistuimeen. Tästä syystä tämä tilanne pitäisi selkiyttää. — Arvoisa puhemies, pyydän seuraavan puheenvuoron. Kiitos.

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Edustaja Haatainen, olkaa hyvä.

19.31 Tuula Haatainen sd: Arvoisa puhemies! Hallituksen taholta on väitetty, että näissä työelämän heikennyksissä ja varsinkin nyt tämän irtisanomissuojan heikentämisen kohdalla olisi kysymys Tanskan mallista. Tästä Tanskan mallista puhuttiin jo 2000-luvun alussa. Toimin sosiaali- ja terveysministerinä Vanhasen ykköshallituksessa vuoden 2005 jälkeen, ja 2006 oli EU-puheenjohtajuusvuosi. Tuolloin puhuttiin tästä flexicuritysta, tai se silloin tuotiin EU-keskusteluun myös, ja Suomi oli siinä keskustelussa vahvasti mukana. Eli puhuttiin flexicuritysta, eli flexibility ja security yhdessä eli joustavuus ja turva yhdessä, mutta nimenomaan yhdessä, eikä niin, että otetaan toinen puoli vain ja jätetään toinen hoitamatta. Tämän kokonaisuuden kautta Tanskassa on menty, ja siellä nimenomaan on malli, jossa irtisanomisessa on joustavuutta mutta siihen yhdistyy erittäin vahva työttömyysturva — työttömyysturva on 90 prosentin tasoa — ja lisäksi siihen yhdistyy aktiivinen työvoimapolitiikka ja lukuisat mahdollisuudet, joilla työllistetään ihmisiä eri tavoin. Tanskassa

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

han myös työllisyyspalvelut ovat kunnissa, niin kuin Suomessakin edellisen hallituksen toimesta työllisyyspalvelut vietiin kuntiin, jotta ne olisivat lähempänä.

Nyt meillä erityisesti tässä tilanteessa, kun on korkea, massiivinen työttömyys, pitäisi vahvistaa työvoimapalveluita ja työllisyyspalveluita ja tuoda sinne elementtejä, joilla voidaan varmistaa sitä, että ihmiset pääsevät takaisin työmarkkinoille, mutta nyt tehdään näin, että heikennetään irtisanomissuojaa, ja muillakin keinoilla on tässä työelämän turvaa heikennetty. Samaan aikaan heikennetään myös työttömyysturvaa, ja työllisyyspalveluihin ei ole tarjottu mitään uutta, päinvastoin sieltä valikoimaa on kavennettu. Ei mitään tietoa Tanskan mallista, niin että ei kannata sillä perustella tätä enää kertaakaan. Mikään fakta ei puhu sen puolesta.

Tällä irtisanomisen heikennyksellä on myös kielteisiä vaikutuksia sukupuolten väliseen tasa-arvoon. Meillähan nyt on tilanne, että teollisuudessa ja kuljetusaloilla on sovittu työehtosopimuksissa paremmasta irtisanomissuojasta nykyisten irtisanomissäännösten mukaisesti, ja niillä sopimusaloilla, jotka eivät ole saaneet vastaavaa kirjausta työehtosopimuksiin, on nyt sitten irtisanomissuoja työsopimuslain varassa, josta me nyt puhumme. Näitä sopimusaloja ovat varsinkin matalapalkkaiset naisvaltaiset alat, ja tämä tuo nyt epävarmuutta näille aloille. Useissa tutkimuksissa ympäri maailman on havaittu, että työsuhdeturvan heikentäminen johtaa tällaiseen epävarmuuden kasvuun ja heijastuu juuri nuorten ja naisten elämään ja heidän päätöksiinsä. Tämä on yksi tekijä lisää siinä, että ihmiset kokevat epävarmuutta, se lisää heidän turvattomuudentunnettaan, ja kaikki tämä heijastuu tällaisessa työttömyystilanteessa myös heidän päätöksiinsä — ei uskalleta ostaa asuntoa, kulutus heikkenee — ja näin ollen näillä päätöksillä on iso heijastusvaikutus talouteen ja kasvuun ja kasvun edellytyksiin, vaikka kyllä, kuluttamista pitäisi saada liikkeelle, mutta nyt se ei näköjään lähde liikkeelle.

Tämä tulee heikentämään myös sukupuolten välistä tasa-arvoa. Erityisesti tästä syystä, että tässä on kysymys lainsäädännöstä, joka kohtelee nyt eri aloja eri tavalla johtuen juuri siitä, että osassa sopimusaloja on jo tästä sopimukseen saatu, olisi odottanut ja toivonut, että hallitus olisi tehnyt tästä paremman sukupuolivaikutusarvion, jotta se olisi auki kirjoitettu ja ehkä olisi mahdollisesti myös näihin päätöksiin ja tähän ratkaisuun vaikuttanut. Heikkoa valmistelua siltä osin. — Kiitos.

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Edustaja Kettunen, olkaa hyvä.

19.36 Tuomas Kettunen kesk: Kiitoksia, kunnioitettu herra puhemies! Tosiaan hallitus esittää, että irtisanomiseen riittäisi vastaisuudessa asiallisen ja painavan syyn sijaan pelkkä asiallinen syy. Hallitus on vienyt tätä lakiehdotusta eteenpäin samalla tavalla yksipuolisesti sanelemalla kuin useita aikaisempiakin tällä vaalikaudella tekemiään työelämlainsäädännön muutoksia.

Herra puhemies! Luottamuksen ja vakauden rakentamiseksi hallituksen olisi pitänyt viedä työelämäuudistuksia eteenpäin sopimalla, ei sanelemalla ja repimällä. [Lauri Lyly: Kyllä!] Tämä saneleva tapa tehdä uudistuksia heikentää luottamusta työmarkkinoilla ja ihmisten yleistä luottamusta työelämään ja laajemmaltikin tulevaisuuteen. Tämä nyt kyllä tällä hetkellä näkyy muun muassa kulutuksen kasvun tyrehtymisenä. Me olemme puhuneet siitä tuntemattomasta jarrusta, kun moni varautuu henkilökohtaisessa taloudessaan työttömyyden ja tulojen pienentymisen tai kustannusten nousun varalle, ja se kyllä on vähentänyt kulutusta merkittävästi.

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

Herra puhemies! Euroopan rajuin velkaantumisvauhti, Euroopan surkein talouskasvu, Euroopan toiseksi ankarin työttömyys. Ja kyllä sitä talouskasvua nyt jarruttaa etenkin kotitalouksien heikko luottamus. En tiedä kyllä, herättääkö tämä esitys luottamusta. Mutta toivoa on, koska keskusta on esittänyt oman vaihtoehtonsa tähän. Meillähän keskusta esittää sitä, että tämä lainsäädäntö rajattaisiin koskettamaan irtisanomisen helpottamista vain alle 20 henkeä työllistävissä yrityksissä, ja tällä rajauksella säästettäisiin muun muassa julkisen sektorin naisvaltaiset alat tältä muutokselta.

Edustaja Piisinen ei ole enää paikalla, mutta hän toi esille sen, kuinka tässä maassa on 455 000 yritystä. 95 prosenttia näistä yrityksistä työllistää alle kymmenen henkeä. Vuonna 2023 valtaosa eli 98 prosenttia Suomessa toimivista yrityksistä oli henkilöstömäärän mukaan alle 20 hengen yrityksiä, ja suuri osa uusista työpaikoista syntyy näihin pieniin yrityksiin. Näiden yritysten merkitys työllistäjänä on keskeinen osa jatkossa myös työllisyyden kasvulle, jotenka sen vuoksi olemme tehneet tämän esityksen, että tämä rajattaisiin vain alle 20 henkeä työllistäviin yrityksiin ja sitä kautta saataisiin tähän maahan talouskasvua.

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Edustaja Laine-Nousimaa, olkaa hyvä.

19.39 Hanna Laine-Nousimaa sd: Arvoisa herra puhemies! Työntekijän turvan romuttaminen ei ole työllisyyspolitiikkaa. On syytä sanoa ääneen se, minkä asiantuntijat ovat sanoneet valiokunnassa hyvin selvästi: Tällä esityksellä ei ole mitään tekemistä työllisyyden parantamisen kanssa. Kyse ei ole työllisyyspolitiikasta, vaan puhtaasta irtisanomissuojan heikentämisestä työnantajien toiveiden mukaisesti.

Asiallinen ja painava syy on ollut suomalaisen työlainsäädännön kulmakivi. Sen poistaminen tarkoittaa, että vakavuusharkinta katoaa ja irtisanominen helpottuu ilman, että työnantajan täytyy edes yrittää ratkaista tilannetta uudelleensijoittamalla työntekijää. Pienikin virhe, tulkinnanvarainen tilanne tai ristiriita voi jatkossa riittää irtisanomiseen.

Hallitus ei ole kyennyt esittämään mitään näyttöä sille, että tällainen muutos lisäisi työllisyyttä. Sen sijaan tiedämme, mitä epävarmuus tekee työelämälle: luottamus heikkenee, riidat lisääntyvät ja työntekijöiden jaksaminen murenee.

Arvoisa herra puhemies! Suomi ei nosta kilpailukykyään heikentämällä työntekijöiden oikeuksia. Tämä esitys ei tuo turvaa, ei työllisyyttä eikä vakautta. Kansainvälisten velvoitteiden ohittaminen on vakava riski.

Arvoisa herra puhemies! Hallitus esittää irtisanomissuojan muutosta, joka on suoraan ristiriidassa Suomen kansainvälisten velvoitteiden kanssa. Asiantuntijat ovat todenneet, ettei hallituksen esittämä asiallinen syy täytä ILO:n Euroopan sosiaalisen peruskirjan eikä EU:n perusoikeuskirjan edellyttämää vakavuuden vaatimusta. Tämä ei ole pieni huomio, se on varoitus, että Suomi on ajamassa itseään oikeudelliseen harmaaseen vyöhykkeeseen.

Perustuslakivaliokuntakin on kiinnittänyt huomiota siihen, että lakiteksti on epäselvä ja jättää liian paljon tulkinnanvaraa. Epäselvä lainsäädäntö on riski kaikille: yrityksille, työntekijöille ja koko oikeusjärjestelmälle.

Arvoisa puhemies! Suomi on sitoutunut siihen, että irtisanominen edellyttää pätevää ja vakavaa syytä. Jos hallitus haluaisi tehdä muutoksia, se olisi voinut käyttää pätevän syyn käsitettä, mutta se valitsi mallin, joka murentaa oikeusturvaa. Emme voi hyväksyä lakia, joka vie Suomen alle eurooppalaisen tason ja altistaa meidät kansainvälisille huomautuksille. — Kiitos.

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Edustaja Joona Räsänen, olkaa hyvä.

19.42 Joona Räsänen sd: Arvoisa puhemies! Myönnän jo alkuun, että en ole aiemminkaan aivan ymmärtänyt kaikkia tämän hallituksen esityksiä, ja tämä nyt käsittelyssä oleva esitys ei tee kyllä poikkeusta. Kun olen kuunnellut nyt tässä salissa puheenvuoroja sekä oppositiosta että myös hallituspuolueista, niin mieleeni on juolahtanut kysymys, ovatkohan myöskään hallituspuolueiden edustajat nyt aivan varmoja siitä, että tällä esityksellä edistettäisiin niitä tavoitteita, joilla tätä on perusteltu. Keskeinen perustehan hallituksella tämän esityksen taustalla on se, että kun irtisanomiskynnystä madalletaan, niin se lisää varsinkin pienien ja keskisuurten yritysten kykyä palkata työntekijöitä. Tämän ajatuksen logiikkahan perustuu sitten siihen, että tosiasiallisesti tämän esityksen myötä irtisanomiskynnyksen pitää sitten madaltua, koska jos näin ei käy, niin ei varmaankaan synny myöskään sitä vetoapua siihen, että yritykset sitten jotenkin entistä enemmän palkkaisivat työntekijöitä. No, kuitenkin sitten sekä tänään tuossa valiokunnan mietinnössä että myös tänään asiasta järjestetyssä tiedotustilaisuudessa selvästi todettiin, että kukaan ei tiedä, mille tasolle tämä irtisanomiskynnys mahdollisesti madaltuu vai madaltuuko se. Se nähdään sitten aikanaan mahdollisesti enemmänkin oikeuskäytännön seurauksena. Ja tähän tietenkään, että syntyy oikeuskäytäntöä, vaatii sitä, että pitää syntyä myös niitä tapauksia, joissa sitten ratkaisusta valitetaan, ja siinä saadaan sitten oikeuden päätökset, millä tämä irtisanomiskynnys madaltuu.

Arvoisa puhemies! Nyt sitten yhdistän nämä kaksi keskeisintä argumenttia, joita hallitus on siis todennut niin tämän lainsäädännön tueksi kuin sitten ehkä hieman hälventääkseen niitä riskejä ja uhkakuvia, joita tähän on kohdistunut.

Ensinnäkin, mikäli tässä sitten todella käy niin, että irtisanomiskynnys madaltuu ja sitä kautta syntyy sitten enemmän uusia työsuhteita, niin silloinhan kysymys on aika lailla plus miinus nolla -tilanteesta. Tähän nähdään monissa kansainvälisissäkin tutkimuksissa, että mikäli irtisanominen helpottuu ja sitä kautta palkkaamiset sitten nousevat, niin yleensä nämä kumoavat toisensa, eli mitä enemmän irtisanomisia, sitä enemmän sitten palkkauksia. No, tätä hallitus on perustellut tuottavuuden lisäämisellä, mutta sitten kun tätä asiaa tutkii vähän tarkemmin, niin itse asiassa monissa, myös kansainvälisissä, tutkimuksissa todetaan, että itse asiassa turvallisuus siellä työelämässä on se keskeinen tuottavuuden ajuri. Eli mikäli turvallisemmaksi työntekijät tuntevat oman olonsa, sitä tuottavampia he ovat siinä omassa työssään. Tältäkin osin voi kyllä perustellusti kysyä, tulisiko tämä esitys toteutuessaan myöskään lisäämään tätä työelämän tuottavuutta, mitä tällä näemmä tavoitellaan.

No sitten tämä toinen kysymys. Kun kukaan ei todella vielä tiedä, mille tasolle tämä irtisanomiskynnys sitten näiden muutosten myötä asettuu, niin oletettavaa varmaankin on, että tätä lähdetään sitten testaamaan, mikä tarkoittaa sitten sitä, että jonkun myös on se oma irtisanominen riitautettava, ja sen jälkeen sitten katsotaan, mihin se oikeuskäytäntö todella asettuu. No, mikäli tässä nyt sitten yritykset laajasti lähtevät kokeilemaan, missä se irtisanomiskynnys tulevaisuudessa tulee olemaan, niin sehän sitten luultavasti tarkoittaa yhä useampia riitatapauksia. En ole nyt aivan varma, onko tässä myöskään yritysten näkökulmasta kovinkaan hyödyllistä se, että nyt sitten vuodenvaihteen jälkeen, jos tämä suunnitellusti voimaan tulee, tulee luultavasti sitten käynnistymään ensi vuoden aikana useampia riitatapauksia, missä nyt sitten oikeudessa lähdetään riitelemään siitä, oliko sillä irtisanomisella sitten tämä asiallinen syy, ja sitä kautta, mihin tämä irtisanomiskynnys asettuu.

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

Arvoisa puhemies! Näiden ajatusten jälkeen voisin ajatella, että tuskinpa tämä esitys nyt tulee johtamaan niihin tavoitteisiin, joita hallituksella on ollut, että tällä pystyttäisiin työllisyyttä jollakin tavalla parantamaan, koska jos näin olisi, että työllisyys tällä parantuisi, niin sitten tätä olisi varmaan esitysluonnoksessakin ja aikanaan sitten esityksessä ja tässä mietinnössä arvioitu hieman tarkemmin ja todettu, millä tavoin tämä työllisyyttä tulee nostamaan. Mutta niin kuin tiedämme, näitä arvioitahan kukaan ei ole pystynyt esittämään. Silloin varmaankin tulemme sen johtopäätöksen äärelle, että tällä esityksellä nyt todella ei Suomen heikkoa työllisyystilannetta tulla parantamaan.

Joten kaiken tämän jälkeen aika lailla johtopäätökseksi jää se tosiasia, että tämä esitys tulee johtamaan ylipäänsä enemmänkin työelämän epävarmuuden lisääntymiseen ja sitä kautta myös turhien konfliktien lisääntymiseen suomalaisessa työelämässä. Ja kun nyt katsoo tätä Suomen vaikeaa tilannetta, jossa me olemme niin taloudellisesti kuin muutoinkin, niin varmaan meidän olisi syytä kehittää lainsäädäntöä enemmänkin siihen suuntaan, että turvaa ja yhteistyökykyä työmarkkinoilla voitaisiin lisätä, mikä sitten kyllä pitkällä aikavälillä kaikista eniten hyödyttäisi sekä työntekijä- että työnantajapuolta. Uskon vakaasti siihen, että se on lopulta yhteinen etu: mitä rauhallisemmat työmarkkinat meillä ovat, sitä paremmin myös yritysten kilpailukyky tulee hoidettua.

Näiden omien ajatusten jälkeen, arvoisa puhemies, päädyn kyllä siihen, että mitään perusteita tämän lainsäädännön säätämiseksi ei ole. Jatkossakin Suomessa olisi irtisanomistilanteissa syytä siihen, että vaadittaisiin sekä asiallista että painavaa syytä.

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Edustaja Pekonen, olkaa hyvä.

19.49 Aino-Kaisa Pekonen vas: Kiitos, arvoisa herra puhemies! Miltä kuulostaa potkulaiki, jonka säätämällä on tarkoitus heikentää irtisanomissuojaa ja madaltaa irtisanomisen kynnystä? Niinpä, sehän kuulostaa tietenkin oikeistohallituksen ideologiselta politiikalta, joka ainoastaan lisää työelämän epävarmuutta. No, tällaista hallituksen esitykseen liittyvää lakia me nyt sitten käsittelemme tänään täällä täysistunnossa, ja täytyy todeta tässä, että työelämä- ja tasa-arvovaliokunnassa sekä vasemmistoliitto, SDP että vihreät jättivät vastalauseen.

Työntekijöillehän tämä esitys on pelkästään työsuhteturvan heikennys. Hallituksella ei ole perusteita sille, että heikompi irtisanomissuoja lisää yritysten työllisyyttä saati tuottavuutta. Esitys ei myöskään säästä julkisia menoja, mutta se tulee takuulla lisäämään työelämän epävarmuutta, ja erityisesti tämä osuu nuoriin naisiin. Työsuhteturvan heikentämisestä johtuva epävarmuuden kasvu johtaa parhaimmillaan muun muassa päätöksiin lykätä perheen perustamista, ja tästä myöskin syntyy pelkoa raskaussyrjinnästä. Näin ollen tämä irtisanomissuojan heikentäminen heikentää myös samalla sukupuolten välistä tasa-arvoa.

Arvoisa puhemies! Se ei toki tule yllätyksenä, sillä tällaisia tasa-arvoa heikentäviä esityksiä tämä hallitus on tuonut aikaisemminkin tähän saliin.

Suomen nykyinen irtisanomissuoja ei ole kansainvälisessä vertailussa erityisen tiukka, vaan OECD-maiden keskitasoa, ja tämä kuvastaa jälleen kerran sitä jo tunnettua faktaa, että hallituksen työelämäuudistukset on huonosti perusteltu. Kuten perustuslakivaliokuntakin totesi lausunnossaan, nyt esitettävä sääntely vaarantaa sekä työntekijöiden että työnantajien oikeusturvan. Mitä järkeä tällaisessa on? No, ei tietenkään mitään, mutta kuvastaa oikeistohallituksen yksipuolista linjaa, jonka päätavoite on vahvistaa työnantajien valtaa työntekijöiden hyvinvoinnin kustannuksella.

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

Työmarkkinapolitiikassa oikeistohallitus puuhastelee kuvitteellisten ongelmien kimpassa ja luo itse samalla uusia. Näin todellakin rapautetaan suomalaisilla työmarkkinoilla kovasti arvostettua neuvottelun ja sopimisen kulttuuria, ja tästä olen aivan erityisen pahoillani. Ei tässä hallituksen esityksessä ole enää mitään tolkkua, mutta eipä ole ollut monessa muussakaan esityksessä tolkkua, ja valitettavasti se ei kyllä enää minua tai meitä yllätä, että hallitukselta tällaisia esityksiä tulee.

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Edustaja Tuppurainen, olkaa hyvä.

19.52 Tytti Tuppurainen sd: Arvoisa herra puhemies! Aivan aluksi on sanottava, että pidän Orpon—Purran oikeistohallituksen esitystä irtisanomissuojan heikentämisestä mahdollisimman huonosti ajoitettuna kahdesta syystä: ensinnäkin sen vuoksi, että tällä hetkellä ihmisten mielissä epävarmuus on se suurin syy, mikä jarruttaa kulutuskysyntää — suurin syy, joka jarruttaa kulutuskysyntää — ja juuri nyt tarvittaisiin luottamusta, luottamusta työmarkkinoille, ja myös siitä syystä, että tällä hetkellä Suomessa työttömyys on taas lähes historiallisen korkealla, pitkäaikaistyöttömyys liki 90-luvun huippulukemissa. Juuri tässä ajassa työelämän epävarmuuden lisääminen on mahdollisimman huonosti harkittua politiikkaa.

Arvoisa puhemies! Hallituksen esitys irtisanomissuojan muuttamisesta pyrkii laskemaan irtisanomisen kynnystä siten, että työpaikan päättämiseen riittäisi jatkossa asiallinen syy nykyisen asiallisen ja painavan synn sijaan. Se on keskeinen esimerkki siitä, millaista yhteiskuntaa oikeistohallitus on rakentamassa. Tässä ei ole kyse vain teknisestä sanamuutoksesta työlainsäädännössä. Kyse on siitä, kenen puolella me haluamme olla. Onko Suomi maa, jossa työntekijän oikeusturva on vahva ja jossa työsuhde antaa turvaa ja mahdollisuuden suunnitella elämää, vai haluammeko Suomeen työmarkkinat, joilla työntekijä voi menettää työpaikkansa heppoisin perustein ilman riittävää suojaa ja oikeutta tulla kohdelluksi oikeudenmukaisesti?

Arvoisa puhemies! SDP ei voi hyväksyä esitystä. Ensinnäkin irtisanomissuojan heikentäminen lisää työpaikkojen epävarmuutta ja heikentää työntekijöiden luottamusta tulevaisuuteen juuri nyt, kun luottamusta tarvittaisiin. Työurat eivät ole pelkkiä sopimuksia vaan ihmisten arkea, elämää, toimeentuloa, kodinhoitamista, perheen taloutta. Kun irtisanomisperusteita kevennetään, kasvaa pelko siitä, että työntekijä voi menettää työpaikkansa ilman painavaa syytä. Tätä pelkoa ei Suomen työmarkkinoilla pidä lietsoa.

Toiseksi, tällainen lainsäädäntö ei edistä oikeudenmukaisia ja tasapainoisia työsuhteita. Työntekijöiden ja työnantajien oikeudet ja velvollisuudet on sovitettava toisiinsa siten, että molemmat osapuolet voivat luottaa pelisääntöihin. Työsuojan heikentäminen yksipuolisesti ei ole oikein. Se siirtää liiaksi valtaa työnantajille ja vähentää työntekijöiden neuvotteluvoimaa.

Kolmanneksi, meidän on muistettava, että työpaikkojen synty ja kasvu eivät rakennu epävarmuuden varaan vaan vakauden ja osaamisen kasvattamisen kautta. SDP on sitoutunut rakentamaan Suomea, jossa työmarkkinat ovat kilpailukykyiset mutta myös sosiaalisesti kestävä ja missä työllisyys kasvaa, kun ihmiset kokevat, että työsuhteet ovat turvalisia ja oikeudenmukaisia. Tämä ei toteudu, jos suojan tasoa lasketaan työntekijän kustannuksella.

Arvoisa puhemies! SDP on tietenkin valmis keskustelemaan työnantajien tarpeista. Meille on tärkeää myös, että työmarkkinoilla on joustavuutta, ja sitä tulee lisätä siellä, mis-

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

sä se edistää kestäväää työllisyyttä ja Suomen kestäväää kilpailukykyä, mutta me emme voi tukea lakia, joka yksipuolisesti heikentää vain työntekijöiden turvaa, kasvattaa epävarmuutta ja rikkoo herkkää tasapainoa suomalaisessa työelämässä ja siten suomalaisessa yhteiskunnassa ja sopimusyhteiskunnassa. Sen vuoksi me emme vain pyydä vaan me vaadimme maan hallitusta ottamaan huomioon seuraavat periaatteet: Irtisanomissuoja tulee säilyttää vahvana ja oikeudenmukaisena. Sitä ei tule yksipuolisesti heikentää työntekijöiden aseman kustannuksella. Työmarkkinoita tulee kehittää yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa, ei yksipuolisin poliittisin päätöksin. Työpaikkojen syntyä on tuettava laadukkaalla koulutuksella, osaamisen kehittämisellä ja kasvua tukevalla talouspolitiikalla, ei pelkästään leikkaamalla ja heikentämällä työntekijöiden turvaa.

Arvoisa puhemies! SDP on lujasti sen puolesta, että Suomi on maa, jossa työntekijät voivat elää turvallista elämää, jossa myös työnantajat voivat luottaa oikeudenmukaisiin, tasapuolisiin ja reiluihin pelisääntöihin ja jossa koko yhteiskunta hyötyy vakaasta ja reilusta työelämästä. Sen sijaan, missä oikeistohallitus haluaa helpottaa irtisanomista, talouskasvua kestävästi luodaksemme SDP haluaa helpottaa työllistämistä. Tämän vuoksi me olemme esittäneet määräaikaista 25 prosentin verohuojennusta pienyrityksille ensimmäisen työntekijän palkkaamiseksi. Tämä loisi kannusteen palkata työntekijöitä, edistäisi työpaikkojen syntymistä, kasvua ja työllistymistä. Tällä hetkellä työttömänä oleville me esitämme mahdollisuutta suojaosan turvin ottaa vastaan myös osa-aikaista työtä. SDP on uudistanut suojaosat työttömyysturvaan ja asumistukeen. Me sitoisimme ne suhdanteisiin ja tulisimme työntekijää, työtöntä työnhakijaa vastaan tilanteessa, jossa olisi mahdollisuus ottaa vastaan osa-aikaisia töitä mutta jossa nyt tällä hetkellä minkäänlainen työn tekeminen ei työttömyysaikana ole kannustavaa eikä mahdollista. SDP on työntekijän puolella. Me luomme kannusteita sille, että työllistyminen, työnteko kannattaa aina, mutta teemme sen reilusti, oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti ja ennen kaikkea pohjoismaista hyvinvointivaltiota ja sopimusyhteiskuntaa, sen herkimpiä ja arvokkaimpia periaatteita vaalien.

Arvoisa puhemies! SDP ei tue tätä hallituksen esitystä irtisanomissuojan heikentämiseksi.

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Edustaja Honkasalo, olkaa hyvä.

19.59 Veronika Honkasalo vas: Arvoisa puhemies! Tosiaan surullista näissä Orpon hallituksen työmarkkinaheikennyksissä ja työntekijän aseman heikennyksissä on myös se, että meiltä puuttuu lähes tyystin kokonaisarviointi yhteisvaikutuksista, niin kuin monien muidenkin heikennysten osalta. Nämä kun yhdistää näihin sosiaaliturvaleikkauksiin, se, että palveluita on heikennetty merkittäväällä tavalla, on nimenomaan lisännyt ihmisten epävarmuutta ja epäluottamusta myös tulevaisuuteen. Siitä myös täällä edustaja Tuppurainen hyvin puhui.

Tosiaan tämän esityksen mukaan työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevia säännöksiä muutettaisiin niin, että työsopimuksen päättämiseen riittäisi jatkossa asiallinen syy nykyisen asiallisen ja painavan syyn sijasta. Selvää on, että tämä niin sanottu potkulaki ei lisää työllisyyttä, vaan se nimenomaan heikentää työntekijöiden asemaa, ja sehän tässä on nimenomaan tarkoituksena. Kyseessä on jälleen oikeistohallitukselta yksi epäluottamuksen osoitus suomalaisille työntekijöille. Irtisanomissuojan heikentäminen lisää työelämän epävarmuutta ja kasvattaa mielivaltaisten ja syrjivien irtisanomisten riskiä. Kenenkään ei pitäisi voida menettää työtään esimerkiksi siksi, että puuttuu työpaikalla ta-

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

pahtuviin väärinkäytöksiin, mutta tällaista valitettavasti tapahtuu jo nykyisin, ja riski sille, että nämä tilanteet lisääntyvät tulevaisuudessa, on suuri.

Esitys on tosiaan jatkumoa työntekijöiden oikeuksien heikentämiselle ja työsuhteturvan romuttamiselle. Jo aiemmin irtisanomisaikoja on lyhennetty, työttömyysturvaa leikattu, ja tulossa on vielä perusteettomien määräaikaisten työsopimuksien salliminen. Yhdessä nämä muutokset tosiaan vievät Suomea pois päin pohjoismaisesta työmarkkinamallista.

Sitten joitakin huomioita tästä itse esityksestä:

Vaikka esimerkiksi raskauden perusteella tai niin sanotulla parstäkertoimella tapahtuvat irtisanomiset ovat jatkossakin laittomia, lisää irtisanomissuojan heikentäminen myös näiden riskiä. Kun syyn irtisanomiselle ei tarvitse olla painava, helpottaa tämä vetoamista työntekijän inhimillisiin virheisiin esimerkiksi epäasiallisissa irtisanomistilanteissa.

Kuten esityksessä on todettu, muutos lisää epävarmuutta erityisesti niiden työntekijöiden kohdalla, joiden työsuoritus on syystä tai toisesta heikentynyt. Työsuorituksen heikkeneminen on voinut johtua monista eri syistä, esimerkiksi sairauksista, mielenterveysongelmista, yksityiselämän huolista, ikääntymisestä tai osaamisen vanhentumisesta. Uudistus siis heikentää jo ennestään heikossa työmarkkina-asemassa olevien asemaa eikä kannusta työnantajia työkykyjohtamiseen, jatkuvan oppimisen edistämiseen tai työolosuhteiden muokkaamiseen. Jos työuria halutaan pidentää, tulisi juuri näihin asioihin panostaa sen sijaan, että ikääntyvistä tai terveysongelmia kohtaavista työntekijöistä halutaan eroon.

Sitten joitakin vasta-argumentteja näihin oikeiston väitteisiin, mitä täällä on tänäänkin kuultu.

Muun muassa toistetaan väitettä siitä, että kukaan ei halua irtisanoa hyvää työntekijää. No, tämä ei pidä paikkaansa, koska työntekijöitä irtisanotaan jo nykyään epäasiallisilla perusteilla. Työsuhteita on päätetty laittomasti esimerkiksi raskauden vuoksi tai siksi, että työntekijää on ahdisteltu esimiehen taholta, tai siksi, että työntekijä on aktiivinen ay-toiminnassa. Vaikka tällaiset tapaukset ovat harvinaisia, uhkaavat ne tämän lakimuutoksen myötä yleistyä.

No, sitten on väitetty, että työntekijöitä ei uskalleta palkata, koska irtisanomissuoja on niin korkea. Hyvä muistaa, että Suomessa on jo nyt käytössä koeaika, jonka puitteissa työntekijän saa irtisanoa lähes vapaasti. Toiseksi, irtisanominen tuotannollis-taloudellisilla syillä on Suomessa jo helpompaa kuin EU-maissa keskimäärin. Jos irtisanomissuoja olisi merkittävä ongelma rekrytointien ja sitä kautta työllisyyden kannalta, tämä näkyisi aiheuttaessaan tutkimuksissa. Tutkimustulokset viittaavat kuitenkin siihen, että mahdollinen rekrytointikynnyksen alentuminen ei riitä nostamaan nettotyöllisyyttä ainakaan merkittävästi, kun samalla irtisanomiset yleistyvät. Yhteisvaikutus nettotyöllisyyteen on monien tutkimusten mukaan jopa olematon.

Mutta aikaisemmassa debattipuheenvuorossa nostin esille erityisesti nuorten ja naisten aseman työmarkkinoilla. Kyllä on niin, että tästä esityksestä kärsivät työmarkkinoilla nimenomaan erityisesti nuoret ja erityisesti nuoret naiset. Osoittaa kyllä hallitukselta varsinaista tasa-arvovihamielisyyttä viedä läpi jälleen tällainen esitys, joka puuttuu nimenomaan nuorten naisten asemaan ja lisää sitä epävarmuutta. Kun täällä hallituspuolueetkin ovat usein kovasti huolissaan siitä, että syntyvyys ei Suomessa nouse, nuoret ihmiset eivät uskalla perustaa perheitä, niin tällaisella potkulaillako tätä syntyvyyttä täällä Suomessa saadaan nousuun? [Aino-Kaisa Pekonen: Hyvä kysymys!]

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Edustaja Viitala, olkaa hyvä.

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

20.06 **Juha Viitala sd:** Arvoisa herra puhemies! Tämä käsiteltävänä oleva potkulaki on yksi osa hyvin epätasapainoista yhtälöä, mitä tämä hallitus on vienyt eteenpäin: ensinnäkin työelämässä työuran aikaista koulutusmahdollisuutta on heikennetty, ja nytten tosiaan tämä käsitellyssä oleva irtisanomisten helpottamislaki. Siihen samaan yhtälöön kun laittaa työttömyysturvan porrastukset ja muut sosiaaliturvan leikkaukset, mitä on jo tehty ja mitä on tulossa, ei voi kuin ihmetellä sitä, miten näin epätasapainoista työmarkkinapolitiikkaa voidaan tehdä. Sitä tehdään siinä hengessä, että hallitus puhuu työllisyyden vahvistamisesta, mutta kun ne teot kertovat, että suunta on aivan väärä.

Työttömyys on Suomessa yksi Euroopan korkeimmista, ja avointen työpaikkojen määrä vähenee, ja silloin juuri hallitus ajaa tätä lakia, joka tekee irtisanomisesta helpompaa. Eli tämä ajankohtakin on kyllä oikein huono tällaiselle lakimuutokselle. Kun ihmisiä pitäisi saada töihin, niin hallitus keskittyy helpottamaan potkujen saamista. Tämä on kyllä erityisen erikoista politiikkaa.

Taas pitää muistaa se, että kaikkien näiden potkujen takana on aina ihminen ja se on tragedia, siellä on perhe. Itsellänikin on tuossa lähipiirissä henkilöitä, jotka hakevat töitä, ovat korkeasti koulutettuja, mutta kun yksinkertaisesti töitä ei vain ole tarjolla. Kun yhtä työpaikkaa kohden saattaa olla 10 tai 20 hakijaa, niin se on ihan selvää, että yhdestä työpaikasta ei riitä niille kaikille, vaikka kuinka potkuja saisi helpommin.

Eli kyllä nyt pitäisi laittaa voimavarat ihan toisentyypiseen toimintaan. Nyt jos koskaan tarvittaisiin niitä todellisia työllisyyspoliittisia ratkaisuita, tarvittaisiin toimivia työllisyyspalveluita ja tukea sinne, tukea vaikeasti työllistyville ja kannustimia työnantajille palkata uusia työntekijöitä, juuri kuten edustaja Tuppurainen otti esille, ensimmäisen työntekijän palkkaamisen helpottamista. Tämän tyypiset asiat olisivat niitä aitoja työllisyystoimia. Tässä eivät nyt potkujen antamisen helpottamiset auta, kun niitä työpaikkoja ei ole. Eli se poliittinen energia menee ihan ideologisiin asioihin, palkansaajan aseman heikentämiseen.

Tällaisia ei voi perustella talouden argumenteilla, eikä edes niissä hallituksen omissa esityksissäkään ole löydettävissä mitään työpaikkoja. Ovatko ne niitä piilotyöpaikkoja, mistä tässäkin salissa on puhetta ollut, kun niitä ei näistä tutkimusnäytöistäkään pystytty varmistamaan, että tämä niitä loisi?

No, mitä tulee omiin kokemuksiini työelämästä ja työelämän edunvalvonnasta, niin olen nähnyt paljon erilaisia tilanteita ja valitettavan paljon tilanteita, kun ihmisiä irtisanotaan. Olen myös nähnyt sellaisia tilanteita, että kun tiedetään, että henkilö ei ole kuulunut ammattiliittoon, niin on viitteitä siitä, että tällainen henkilö on helpommin irtisanottu, kun tiedetään, että hänellä ei välttämättä riitä voimavaroja eikä resursseja riitauttaa sitä asiaa, kun ei ole sitä vahvaa ammattiliiton tukea. Tästä voikin oikeastaan tehdä johtopäätöksen myös tähän potkulakiasiaan. Kuten edellisessä puheenvuorossani totesin, tämä kyllä tuo työpaikkoja, mutta tämä tuo työpaikkoja niille lakimiehille, jotka näitä riitoja tulevat tulevaisuudessa ratkomaan.

Minä näen tässä myös sellaisen tilanteen, että kyllähän ammattiliittojen rooli tulee tämän myötä vahvistumaan tässä maassa ja heidän merkityksensä tulee olemaan aivan olennainen siinä, että kun tällaisia epäselviä irtisanomistilanteita tulee, niin niitä koetetaan siten neuvotella ja sovitella. Siinä nostan kyllä ammattiliittojen merkityksen tosi korkealle myös senkin vuoksi, että he ovat tottuneet tällaisia asioita käsittelemään. Siellä on valtava määrä ammattitaitoa, mitä tullaan varmasti tarvitsemaan, kun näitä epäselviä tapauksia tulee.

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

No, nyt kannattaisi kääntää katse todellisuuteen ja niihin oikeisiin työllisyystoimiin, koska monilla alueilla, kuten työministerin omassa kotimaakunnassa Satakunnassakin, kymmenisen työnhakijaa kilpailee yhdestä avoimesta työpaikasta. Se ei ole sen työnhakijan vika, että työtä ei löydy. Ei tämä kuitenkaan luo uusia yrityksiä eikä lisää vientiä, että potkuja helpotetaan. Oikeastaan tällä vain sitä epävarmuutta lisätään. Ja jos mietitään, niin työntekijä on kuitenkin se, joka tuottaa lisäarvoa yritykselle, ja mitä motivoituneempi työntekijä on, sitä enemmän hän kykenee tuottamaan lisäarvoa yritykselle, ja tämä on kylä vain omiaan motivaatiotekijöitä heikentämään.

Vielä tässä näyttää minuutti olevan puheaikaa tälle kierrokselle, niin otetaan vielä esille se, mistä olen erityisen huolissani muutenkin työelämässä: osatyökykyisten asema. Pelkään pahoin, että tällaisen lain myötä niiden ihmisten, jotka ovat terveyttensä menettäneet tai ovat hieman puutteellisilla taidoilla, siihen yhdistettynä vielä vähän heikompi terveys, tilanne tulee entisestään heikentymään työmarkkinoilla. Se on erityisen valitettavaa, koska myös heidän uudelleentyöllistymisensä on paljon haasteellisempaa, jos terveyttä on osittain menetetty. Eli tämä on sellainen seikka, minkä tässä vielä haluan lopuksi ottaa esille. — Kiitos.

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Edustaja Eskelinen, olkaa hyvä.

20.13 Seppo Eskelinen sd: Arvoisa puhemies! Ihmettelen, että hallitus jatkuvasti tuo näitä työelämäheikennyksiä tänne saliin, kun tiedetään, että suomalaisten luottamus niin hallitukseen kuin tulevaisuudennäkymään on tällä hetkellä aivan pohjamudissa. Mutta ymmärrän sen. Tämä on kuultu monta kertaa: kun se on kirjoitettu hallitusohjelmaan, niin mennään päin puuta ja siitä ei pakiteta.

Lausunnoista tulevat selvästi esille työttömyysturvan heikentämisen vaikutukset ja se ongelmallisuus. Toinen iso asia, mikä sieltä lausunnoista nousee, on tämän oikeuskäytännön muuttaminen, joka kyllä, niin kuin aiemmissa puheenvuoroissa on tullut, oikeuslaitosta työllistää ja näitä riitatilanteita lisää. Nykyisen irtisanomissuojasääntelyn tulkinta nojautuu vahvasti vuosikymmenien aikana muodostuneeseen oikeuskäytäntöön. Esitettävällä sääntelyllä halutaan osin irtautua tästä aiemmasta oikeuskäytännöstä, joten sääntelyn yleisluontoisuutta ei voi enää selittää perusoikeusnäkökulmasta kestävästi tällä aiemmalla oikeuskäytännöllä irtisanomisperustaisten ja tulkinnanvaraisten perustelujen ja vasta tulevaisuudessa muodostuvan oikeuskäytännön varaan.

On selvää, että esitettävä sääntely tulee merkittävästi lisäämään irtisanomistilanteisiin liittyviä tulkintaerimielisyyksiä ja riitaisuuksia. Pk-yritysten näkökulmasta sääntely ei lisää irtisanomistilanteisiin liittyvää oikeusvarmuutta vaan selvästi vähentää sitä. Erityisesti tähän täällä pk-yrityksien osalta on vahvasti heidän varaansa laskettu ja heidän tilannettaan tässä parannettu.

Lausunnoista tulee selvästi esiin myös erot eri ammattiryhmien osalta. Kyllähän tässä palvelualat, ravintolat, matkailu, kaupan työntekijät ja kokonaisuudessaan ala tuovat todellakin työntekijöitten aseman äärimmäisen hankalaan tilanteeseen. Erityisesti kun siellä määräaikaista työsuhteita on muutenkin ja hallitus on tuomassa vielä lisää määräaikaisten työsuhteitten heikennyksiä, niin juuri tämän pienipalkkaisen ja epävarmassa työsuhteessa olevan työntekijän sekä pitkälti osa-aikaista työtä tekevän työntekijän asema kyllä tulee heikkenemään rajusti.

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Edustaja Mäkynen, olkaa hyvä.

20.15 Matias Mäkynen sd: Arvoisa puhemies! Käsittelyssä on tänään hallituksen esitys henkilöön perustuvan irtisanomisperusteen keventämisestä. Lakia perustellaan työllisyydellä, mutta kuitenkin merkittäviä työllisyysvaikutuksia uudistukselle ei pystytä arvioimaan, kuten tässä on keskustelun aikana käynyt ilmi. Myöskään mitään korjattavaa ongelmaa ei ole kyetty osoittamaan, sillä irtisanominen on Suomessa jo valmiiksi kevyttä ja halpaakin. Esitys tulee johtamaan vain uusiin ongelmiin ja epävarmuuteen työmarkkinoilla. Irtisanomiskynnys saattaa aluksi jopa nousta, koska oikeuskäytäntöä ei ole ja kukaan ei voi tietää, mikä on tämä uusi asiallinen syy, jonka harkinnassa on otettava huomioon syyn vakavuus, vaikka laista painavuus poistetaankin. Lopputuloksena on siis lähinnä sekavuutta, mutta tavoite on silti selvä: työnantajan aseman vahvistaminen työntekijöiden kustannuksella.

Arvoisa puhemies! Tämä herättääkin kysymyksen, miksi tällainen epävarmuutta ja vastakkainasettelua lietsova uudistus tehdään, kun väitettyjä hyötyjä sillä ei tulla saavuttamaan. No, minusta kyse on siitä, että tänään täällä maksetaan velkoja. Kyse ei ole kuitenkaan valtionvelasta, joka Orpon hallituksen aikana on kasvanut ennätysvauhtia nopeammin kuin koko muussa Euroopassa. Velkaantuminen vain kiihtyy epäonnistuneen talouspolitiikan johdosta. Eilen valtiovarainministeriöstä ilmoitettiin, että heidän yllätyksekseen valtio velkaantuu tänä vuonna 17 miljardia euroa. Syynä on aiemmin mainittu tuntematon jarru.

Viikonloppuna Helsingin Sanomat uutisoi, että elinkeinoelämän tyytyväisyys Orpon hallitukseen on niin syvää, että se on valmis tekemään historiallisen suuren poliittisen investoinnin, jotta maahan saataisiin toinen oikeistohallitus Orpon epäonnistumisen jälkeen. Elinkeinoelämän toimijat ovat keräämässä jopa 2,3 miljoonan euron potin eduskuntavaaleihin 2027, mikä on lähes kaksinkertainen summa verrattuna viime eduskuntavaaleihin. Sen sijaan, että elinkeinoelämässä keskityttäisiin työpaikkoja ja tuottavuutta tuoviin investointeihin, siellä suunnitellaan uusia poliittisia investointeja, jotta juuri tämän esityksen kaltaiset, työnantajien asemaa työntekijöiden kustannuksilla vahvistavat muutokset voisivat jatkaa ensi vaalikaudella.

Tiistaina Iltalehti uutisoi, että riippumatta Euroopan heikoimmasta talouskasvusta, nopeimmasta velkaantumisesta ja toiseksi korkeimmasta työttömyydestä Elinkeinoelämän keskusliiton pääekonomisti ja Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen toimitusjohtaja antavat hallitukselle kiittävät arvosanat 4/5 sen harjoittamasta talouspolitiikasta. Näitä arvioita ei voi lukea mitenkään muuten kuin niin, että talouspolitiikan tuloksilla tai varsinkaan vaikutuksilla julkiseen talouteen ja valtion velkaantumiseen ei ole väliä, vaan hyvä talouspolitiikka on politiikka, jota elinkeinoelämä on halunnut.

Arvoisa puhemies! Tällaisilla esityksillä ja tällaisella politiikalla Suomi tulee jatkamaan kohti yhä heikompaa luottamusta, heikompaa kysyntää ja kulutusta, heikompaa työllisyyttä ja heikompaa kasvua. Suomalaiset eivät tällaista politiikkaa kannata, eikä sitä muuteta elinkeinoelämän miljoonilla. Me emme hyväksy potkulakia, emme määräaikaaisia sopimuksia helpottavaa ketjutuslakia, emmekä muitakaan yksipuolisia heikennyksiä työntekijöiden asemaan.

Suomi on palautettava yhteistyön ja sopimisen työmarkkinamalliin. SDP haluaa kuulla elinkeinoelämän tarpeet, mutta vahvistaa myös työntekijöiden asemaa. Tällä kaavalla Suomen talous kasvoi toisesta maailmansodasta lähtien, ja tuo kaava rikottiin finanssikriisin

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

jälkeen, eikä sen jälkeen ole Suomessa nähty talous- ja tuottavuuskasvua. Me haluamme, että Suomi siirtyy poliittisista investoinneista ja vastakkainasettelusta yhteistyöhön ja tuottavasti investointeihin. — Kiitos.

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Edustaja Razmyar, olkaa hyvä.

20.19 Nasima Razmyar sd: Arvoisa puhemies! Tätä lakiehdotusta, jolla irtisanomissuojaa heikennetään, on erittäin vaikea ymmärtää, mutta toisaalta sitten, kun sitä ajattelee, niin tähän on hyvin looginen hallituksen sarjassa rikkoa työelämän pelisääntöjä ja toisaalta heikentää palkansaajien asemaa ja työntekijöiden asemaa. Nykyisten irtisanomissäännösten mukaisesti irtisanomiselle vaaditaan asiallinen ja painava syy. Se sisältää myöskin vakavuusharkinnan, ja tätä periaatetta ollaan nyt romuttamassa ja heikentämässä. Tämä on pelkkä työsuhteturvan heikennys.

No, mihin tämä, arvoisa puhemies, johtaa? Me olemme tänä iltana paljon puhuneet myöskin Suomen taloudesta, siitä epävarmuudesta, mikä meillä tällä hetkellä yhteiskunnassa on. Ihmisillä on epäluottamus sen suhteen, miten he voivat kuluttaa ja miten he pärjäävät omassa arjessaan. Täällä usein kysytään, minkä takia talous ei kasva. Hallituspuolueet vastaavat meille useilla syillä. Me sanomme täältä oppositiosta, että yksi keskeinen syy on se, että ihmiset eivät kuluta. Ihmiset eivät uskalla, ihmiset eivät luota huomiseen ja tulevaisuuteen. Valitettavasti näillä esityksillä, näillä heikennyksillä, vaikutetaan juuri ihmisten, palkansaajien, työntekijöiden luottamukseen suhteessa tulevaisuuteen, suhteessa omaan arkeen.

Hallitus tavoittelee omassa lakiesityksessään työllisyyttä ja tuottavuutta, mutta aivan kuten näistä lausunnoista huomaamme, aivan kuten täällä tänään useasti on todettu, niin eihän tällä lisätä työllisyyttä, eihän tällä lisätä myöskään sitä tuottavuutta, mitä tämä maa kiipeästi myöskin tarvitsee. Eivätkä nämä päätökset valitettavasti säästä myöskään meidän julkisia menoja. Niiden yhteiskunnalliset vaikutukset, mitä ne sitten lopulta ovat? Epävarmuutta, pelkkää epävarmuutta.

On myös erittäin tärkeää, että tämän esityksen tasa-arvovaikutuksista on puhuttu. Valitettavasti hallituspuolueet ovat hyvin hiljaa tämän suhteen. Edustaja Satonen taisi tuossa aikaisemmin, alkuillan aikana, todeta, että tätä seurataan. Hyvä, jos tätä seurataan. Asian tuntijoiden lausuntojen pohjalta tämä tulee selkeästi myöskin lisäämään raskaus- ja perhevapaasyrjintää. Kun kuuntelee hallituspuolueiden puheita, erityisesti kokoomuksen puheita, juhlapuheissa kyllä puhutte raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä, sen estämisestä. Minä kysynkin teiltä: minkä vuoksi tuotte näitä lakiesityksiä, joilla nimenomaan vaikutetaan nuorten naisten elämään, heidän tulevaisuudenuskoonsa, heidän kykyynsä ja haluunsa perustaa perhettä? Usein, kun keskustele ihmisten kanssa, nuorten perheiden kanssa, nuorten naisten kanssa, ei sieltä päällimmäisenä tule se vastaus, että emme halua perustaa perhettä, vaan elämään ja tulevaisuuteen liittyy lukuisia epävarmuuksia. Valitettavasti tämä esitys tulee vahvistamaan työelämän epätasa-arvoa erityisesti naisten ja nuorten naisten keskuudessa.

Arvoisa puhemies! Hallituskausi on ollut täynnä erilaisia lakiesityksiä, joilla heikennetään työelämän pelisääntöjä. Palkansaajia kyykytetään. On vaikea ymmärtää — ja kysynkin teiltä, arvoisat hallituspuolueet — mitä vikaa on tasapainossa. Miksi työelämässä ei pitäisi etsiä tasapainoa? Miksi työelämässä ei lähdetä rakentamaan luottamusta, tai minkä takia sitä luottamusta, jota vuosikymmenten aikana suomalaisessa yhteiskunnassa ja työ-

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

elämässä on rakennettu, olette valmiita romuttamaan? Tällä hetkellä Suomi tarvitsee kiipeästi kasvua. Suomi tarvitsee yrityksiä. Suomi tarvitsee menestyneitä yrityksiä. Suomi tarvitsee niitä pieniä ja keskisuuria yrityksiä, jotka pystyvät palkkaamaan, jotka pystyvät tuottamaan sitä hyvää, mitä meidän talous tällä hetkellä tarvitsee. Meidän yritykset tarvitsevat motivoituneita työntekijöitä. Tätä meidän pitäisi vahvistaa. Tätä luottamusta meidän pitäisi rakentaa. Mutta valitettavasti tämä hallitus tulee jäämään historiaan työelämän hyvien pelisääntöjen romuttamisesta.

Arvoisa puhemies! Näiden kaikkien pelisääntöjen romuttamista, näitä lukuisia lakiesityksiä, lakimuutoksia, joita olette tuoneet tämän hallituskauden aikana, on myös vaikeaa korjata, mutta me sosiaalidemokraatit olemme sitoutuneita siihen ja lähdemme siitä, että nämä valtavat vauriot, joita olette jättämässä työelämään, pystytään korjaamaan, mutta se vie aikaa. Itse henkilökohtaisesti ajattelen, että erityisesti luottamusta voi menettää. Sen palauttaminen vie aikaa, mutta me olemme sitoutuneet tekemään tätä työtä.

Arvoisa puhemies! Tätä lakiesitystä on mahdotonta ymmärtää, tätä lakiesitystä on mahdotonta käsittää. Sillä ei luoda työllisyyttä, sillä ei luoda tuottavuutta, mutta sillä luodaan yhteiskunnassa epävarmuutta, sitä epävarmuutta, mitä meillä valitettavasti valmiiksi on jo erittäin paljon. Toivon, että tähän tulee muutos. Toivon, että hallituspuolueet heräävät, mutta valitettavasti uskon niin, että tämä on jatkumoa teidän kaikille muille heikennyksille. — Kiitos.

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Edustaja Lyly, olkaa hyvä.

20.26 Lauri Lyly sd: Arvoisa puhemies! Täytyy alkaa tässä palastelemaan näitä puheenvuoroja. Ajattelin tässä käydä tätä varoitusmenettelyä lävitse, koska se on siellä alkupäässä, ja sen jälkeen tulee tämä itse irtisanominen. Sitten täytyy käydä sitä vakavuusastetta ja sitten uudelleensijoittamisjuttua, eli minä tulen nyt käymään läpi näitä puheenvuoroissani. Minä keskityn nyt tällä kertaa tähän vakavuuteen.

Edustaja Satonen olisi voinut avata täällä, miksi se alisuoriutumisasia jäi tuonne matkalle. Olisi siitä erittäin hyvä kuulla, koska se oli yksi taustalla oleva asia, joka täällä kummiteli tämän lainvalmistelun yhteydessä.

Arvoisa puhemies! Täällä esitetään kirjallista varoitusta käytännöksi, ja tämä ei ole tullut esille ihan sillä tavalla, etteikö tätä olisi harkittu monella tapaa. Me haluttaisiin tällainen muutos näihin lakeihin, koska se toisi mukanaan sellaisia asioita, jotka selkiyttäisivät tällaista vaikeaa tilannetta. Hallitus ei esitä muutoksia varoitusjärjestelmään, ja tämä on tässä selkeästi yksi semmoinen puute. Jos olisi tehty tämä lainsäädäntö ja vain korjattu tämä varoituskäytäntö, niin nämä irtisanomiskeskustelut olisivat varmaan aivan toisella tasolla.

Meillä on tästä varoituskäytännöstä näitä asiantuntijakuulemisia. Esimerkiksi Jari Muro, työ- ja sosiaalioikeuden apulaisprofessori Helsingin yliopistosta sanoo näin: ”Katson, että varoituksen kirjallinen muoto vahvistaisi työntekijän oikeusturvaa, kun työntekijä saisi selkeästi tietoonsa, kuinka vakavasta työsuhteeseen vaikuttavien velvollisuuksien rikkomisesta tai laiminlyönnistä on ollut kyse. Vastaavasti kirjallinen varoitus vähentäisi työnantajan oikeudellisia riskejä ja vahvistaisi työnantajan oikeusturvaa, jos työntekijän menettelyä joudutaan arvioimaan myöhemmin irtisanomisriitana viranomais- tai tuomioistuimenkäsittelyssä.” Ja alkaa uusi lainaus: ”Varoituksen kirjallinen muoto palvelisi myös yleistä etua. Kirjallinen varoitus selkeyttäisi asian käsittelyä ja mahdollista todistelua, jos varoi-

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

tukseen liittyvää työsopimuksen irtisanomisen laillisuutta joudutaan arvioimaan viranomaismenettelyssä tai työtuomioistuimessa. Kirjallinen varoitus siis sujuvoittaisi viranomaisselvityksen oikeudenkäyntejä.”

Sitten Etelä-Suomen aluehallintovirasto vastaa tähän viranomaisasiaan näin: ”Tilannetta voisi parantaa se, että työnantajalla olisi laajempi velvollisuus selvittää kirjallisesti työsuhteen päättämisen perusteita.” Näin sanoo viranomainen. Ja sitten Rakennusliiton lausunnossa sanotaan kansainvälisistä sopimuksista: ”ILO:n suositus numero 166 koskee työnantajan toimesta tapahtuvaa palvelussuhteen päättymistä. Suosituksessa edellytetään varoituksen antamista kirjallisena, mikä olisi sopinut myös meidän kansalliseen säännökseemme ja helpottanut työnantajan näyttötaakkaa.” Näin sanottiin eri tahoilta.

Sitten kaiken huipuksi tässä valiokuntakäsittelyn yhteydessä, kun tätä varoituskohtaa käsiteltiin ja kun täällä tiedetään, että työnantajat eivät oikein osaa sitä tehdä, niin valiokuntaneuvos oli näitten perusteella kirjoittanut mietintöluonnokseen tällaisen lauseen: ”Valiokunta kannustaa työnantajajärjestöjä tukemaan etenkin pieniä ja keskisuuria yrityksiä tämän osaamisen kehittämisessä, jotta työntekijä saa tiedon toimintansa mahdollisista vaikutuksista ja voi korjata menettelynsä ja toisaalta, jotta irtisanomismenettelyssä ei syylistytä menettelyvirheeseen.” Tällainen lause oli siellä, ja hallituspuolueet äänestäen poistivat tämän tästä mietinnöstä. Miettikää nyt: jos pientä kannustusta työnantajapuolelle edes annetaan ja kehoitetaan oppimaan näitä, niin ei kun äänestetään pois tällaiset. Tämä on tämän hallituksen linja. Työnantajille ei saa sattua siihen, mutta kyllä kuritetaan palkansaajaa, ja tämä näkyy tässä varoitustenmenettelyssä.

Ja sitten kun pyydetään TEMiltä lausuntoa, niin se on toisaalta—toisaalta. Minä luen täältä, täällä on todella kummallista tekstiä: ”Kirjallisilla vaatimuksilla olisi kahdenlaisia vaikutuksia. Ensinnäkin kirjallinen muoto olisi omiaan vähentämään ristiriitaisuuksia siitä, onko työntekijää varoitettu ennen irtisanomista.” Kyllä. Ja sitten: ”Useimmiten varoitus annetaan todistelun helpottamiseksi kirjallisessa muodossa.” — Useimmiten näin tehdään. — ”Toisaalta varoitusta koskeva kirjallisuusvaatimus voisi jäykistää irtisanomismenettelyä tilanteessa, jossa työntekijä on muutoin tullut täysin tietoiseksi työnantajan suhtautumisesta työntekijän toimintaan” ja niin edelleen.

No, olisiko tämä ollut vaikea kirjoittaa paperille? No ei. Tämä on minun mielestäni semmoinen tilanne, että tähän olisi nyt voinut vastata ”kyllä”, että tehdään tälle näin. Ja sitten lainaus alkaa taas: ”Lisäksi, jos varoitukselta edellytettäisiin kirjallista muotoa, olisi samalla ratkaistava varoituksen tiedoksiantoan liittyvät kysymykset.” No, totta kai. Se olisi pitänyt laittaa paperille ja kirjoittaa siihen, toimittaa se asianmukaisesti joko sähköpostilla tai käteen ja todistettavasti. Ei tämä tämän vaikeampaa voi olla. Sitten täällä viitataan siihen, että jos on vaikka muualla töissä, ettei voida antaa. Nykyvälineillä nämä ovat tehtävissä. Tämä vain kuvaa tätä, että kun asiaa yritetään ratkaista fiksusti, niin ei, pitää yrittää vain kiertää karkuun tästä asiasta. Tämän varoitustenmenettelyn osalta kaikki järkisyyt puoltaisivat sitä, että se olisi kirjallisessa muodossa. — Kiitos. [Tytti Tuppurainen: Hieno puheenvuoro! Painavaa asiaa! — Timo Suhonen: Late kiukustui!]

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Edustaja Koskinen, olkaa hyvä.

20.33 Johannes Koskinen sd: Arvoisa puhemies! Tällä vaalikaudella on syystäkin epäilty, että perustuslakivaliokunta ei oikein riittävän huolellisesti perehdy erityisesti sosiaalisten perusoikeuksien suojaan ja siihen, mitä se pitää sisällään. Täällähän on runnottu perus-

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

tuslakivaliokunnan läpi sellaisia asioita, jotka normaalissa tulkinnassa olisivat menneet niin sanotusti kynnyksen taakse, olisi vaadittu hallituksen esitykseen muutoksia erikoisvaliokunnassa, mietintövaliokunnassa, mutta niitä ei ole sinne kynnyksen taakse saatu.

Tässä käsiteltävässä hallituksen esityksessä oli selviä muutostarpeita. Perustuslakivaliokunnan lausuntoon saatiin niitä kirjattua joitakin, ja jo niiden perusteella tietysti olisi normaalisti mietintövaliokunta tehnyt oikaisuja, korjauksia, kohennuksia lakitekstiin, mutta tässä tapauksessa mitään ei tehty sen takia, että ei ehdottomasti vaadittu tällä perustuslakivaliokunnan koko arvovallalla, että niiden tekeminen olisi ollut sitten edellytys tavallisen lainsäätämisyjärjestyksen käyttämiselle.

Eriävässä mielipiteessä on selostettu niitä avainkohtia, minkä takia olisi pitänyt mennä tähän vaikeutettuun säätämisyjärjestykseen tai sen estämiseksi korjata tekstejä mietintövaliokunnassa. Tässä tarkastelen hiukan tarkemmin tuota pääkysymystä, tämän painavan syyn poistamista irtisanomisperusteista, ja sitä, miten sitä työoikeuden ja myöskin julkisoikeuden asiantuntijat ovat kohdelleet. Lähinnä tässä viitataan emeritusprofessori Niklas Bruunin asiantuntijalausuntoon ja siinä esille tuotuihin asioihin, jotka ovat valtavirtaa ja muutoinkin asiantuntijat esille toivat.

Tähän esitykseen liittyvät perusoikeusulottuvuudet johtuvat ennen kaikkea siitä, että perustuslain 18 §, joka turvaa oikeuden työhön ja elinkeinovapauden, myös nimenomaisesti kieltää erottamasta ketään ilman lakiin perustuvaa syytä. Suomea sitovat kansainväliset ihmisoikeussopimukset, erityisesti Kansainvälisen työjärjestön ILO:n sopimus numero 158 ja Euroopan sosiaalinen peruskirja, siellä 24 artikla. Ne sisältävät nimenomaisen irtisanomissuojaa määrittelevän kiellon, jonka mukaan palvelussuhteen päättäminen henkilöön liittyvällä perusteella edellyttää pätevää perustetta. Meillä perustuslain 22 §:n mukaan julkisen vallan on turvattava näissä ihmisoikeussopimuksissa määritellyä irtisanomissuojan vähimmäistasoa. Meillähan esitellään semmoista laintulkintaa, että kun perustuslaissa viitataan, että lailla säädetään jostakin asiasta, niin se ei pitäisi sisällään tällaista aineellista minimisuoja, mutta silloinhan tehtäisiin sosiaaliset, sivistykselliset ja taloudelliset perusoikeudet aika lailla merkityksettömiksi, jos niissä ei olisi sisällä sitä ydinsisällön suojaa myös aineellisesti. Työntekijän irtisanomissuojaa korostava perustuslain 18 §:n 3 momentti ei suinkaan tarkoita siis sitä, että oikeus irtisanomissuojaan olisi pelkästään muodollinen sääntelyn tasoa koskeva kysymys. Oikeudella on sekä muodollinen että sisällöllinen puoli. Tämä muodollinen on, että on säädettävä irtisanomissuojasta lailla, ja sitten sisällöllinen on, että siinä on taattava irtisanomissuojan vähimmäistaso tai ydinsisältö.

Tämä perustuslain suoja koskee kaikkia palvelussuhteita, ja sen pyrkimyksenä on suojata työntekijöitä perusteettomalta työ- ja muun palvelussuhteen päättämiseltä. Se on vaikuttanut oikeuskäytännössä tulkintaan yksittäistapauksissa, elikkä siellä on, kun on aika yleisluontoinen tuo työsopimuslain määräys, sitten sovellettu sen rinnalla suoraan myös perustuslain tekstiä. Jo työsopimuslakia säädettäessä edellytettiin, että säännöksen käsite ”erottaminen” tarkoittaa kattavasti kaikkia työsuhteen lopettamisen muotoja. Lisäksi edellytetään, että sääntely täyttää täsmällisyyden ja tarkkarajaisuuden vaatimukset. Sitä on viimeksi korostanut perustuslakivaliokunta seitsemän vuotta sitten lausunnossaan.

Tässä nyt ongelma on juuri se, että meillä on tämä vakiintunut asiallinen ja painava syy henkilöperusteisen irtisanomisen syynä, ja jos sieltä poistetaan painava syy, niin onko se pelkkä asiallinen syy riittävän täsmällinen. Ja kun siellä on sitten tätä esimerkkiluetteloa siitä, mitkä perusteet käyvät, niin riittääkö niistä selviävä tilanne, jossa asiallinen syy on käsillä.

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

Tällaisia asiallisen syyn kaltaisia epämääräisiä käsitteitä on usein arvosteltu perustuslakivaliokunnan käytännössä. Irtisanomissyyn tulkinnassa on kaksi ulottuvuutta — edustaja Lyly jo aikaisemmin näihin viittasikin. Irtisanomisperusteen on oltava ensinnäkin asiallinen mutta toiseksi myös painava, ja nämä kertovat kahta eri asiaa. Asiallinen syy ei sisällä minkäänlaista perusteen olennaisuus- tai vakavuusharkintaa, koska tämä on ollut juuri sen painava-termin alla. Nyt näissä hallituksen esityksen perusteluissa on haluttu ymmärtää, että vaikka se ”painava” poistetaan, niin tämä asiallinen-sana sitten sen jälkeen muuttuisi merkityssisällöltään niin, että se käsittäisi myös vakavuusharkintaa. No, tähän ei oikein toimi sen takia, että tämä sanapari säilyy esimerkiksi taloudellisen ja tuotannollisen irtisanomisperusteen osalta. Siellä vaaditaan sekä asiallisuutta että painavuutta tältä irtisanomisperusteelta. Ja muutoinkin, kun oikeuskäytäntö on perustunut tähän sanapariin, sen saman käytännön jatkaminen näyttäisi aika mahdottomalta. Täytyy hakea uusi merkityssisältö sitten tälle pelkälle asiallinen-sanalle.

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Edustaja Laine-Nousimaa, olkaa hyvä.

20.41 Hanna Laine-Nousimaa sd: Arvoisa herra puhemies! Tällä esityksellä on selkeä ja kiistaton tasa-arvovaikutus eikä hyvässä mielessä. Suuri osa matalapalkkaisista ja naisvaltaisista aloista on sellaisia, joissa irtisanomissuoja nojaa lakiin. Niillä ei ole parempia työehtosopimusmääräyksiä, jotka turvaisivat työntekijän oikeudet. Kun irtisanomiskynnystä madalletaan, juuri nämä alat ovat ensimmäisinä tulilinjalla. Työmarkkinaepävarmuus kasvaa, ja tutkimukset kertovat, että sen vaikutukset iskevät eniten nuoriin ja naisiin. Päätöksiä lykätään, perheiden tulevaisuus horjuu, ja työelämä muuttuu entistä turvottomammaksi.

Arvoisa herra puhemies! On vaikea ymmärtää, miksi hallitus haluaa jatkaa linjaa, joka lisää epätasa-arvoa ja heikentää jo valmiiksi haavoittuvassa asemassa olevien arkea. Työlainsäädäntö ei ole pelkkää teknistä sääntelyä. Se on ihmisten toimeentuloa ja mahdollisuutta elää ilman jatkuvaa pelkoa työpaikan menettämisestä. Tämä esitys on väärä ratkaisu väärään aikaan.

Arvoisa herra puhemies! Työpaikkojen ongelmia ei ratkaista heikentämällä lakeja. Hallituksen perusteluissa toistuu sama väite: irtisanomisprosessi on liian vaikea. Mutta ongelma ei johdu nykyisestä laista. Se johtuu siitä, että prosesseja ei osata työpaikoilla hoitaa. Asiantuntijalausunnat osoittavat, että suurin osa riidoista syntyy siitä, ettei varoitustenmenetelyä ole noudatettu tai dokumentoitu. Sen sijaan, että hallitus selkeyttäisi prosesseja, se päättää heikentää työntekijän turvaa. Tämä ei vähennä riitoja vaan lisää niitä. Epäselvät säännökset, uudet tulkinnat ja kokonaisharkinnan sisällön epävarmuus johtavat siihen, että tuomioistuimet joutuvat vuosien ajan selvittämään, miten lakia pitäisi tulkita.

Arvoisa herra puhemies! Jos hallitus aidosti haluaisi selkeyttää käytäntöjä, se tekisi varoituksesta pakollisesti kirjallisen. Se olisi selkeä, yksinkertainen ja lähes ilmainen tapa vähentää riitoja ja vahvistaa oikeusturvaa. Sen sijaan hallitus valitsee tien, joka lisää epävarmuutta ja heikentää luottamusta työelämässä. Tätä ei voi hyväksyä. — Kiitos.

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Edustaja Suhonen, olkaa hyvä.

20.43 Timo Suhonen sd: Kiitos, arvoisa herra puhemies! Tänään käsiteltävä lakiesitys ei ole mikään työelämän hienosäätö, ei tasapainoinen uudistus eikä varsinkaan tutkimustietoon nojaava ratkaisu. Se on jyrkkä ja perusteeton hyökkäys työntekijöiden turvaa vastaan,

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

hyökkäys, jonka seuraukset ulottuvat varmasti vuosiksi eteenpäin. Tämä esitys ei vahvista työllisyyttä, ei paranna tuottavuutta eikä luo parempaa työelämää. Se tekee vain yhden asian: romuttaa työntekijöiden oikeusturvaa ja lisää työelämän epävarmuutta.

Hallituksen keskeinen väite on, että henkilöperusteista irtisanomiskynnystä on madallettava, jotta yritykset uskaltaisivat palkata. Mutta kaikki saatavilla oleva tieto, mukaan lukien tuore Laboren asiantuntijalausunto, toteaa selvästi, että Suomen irtisanomissuoja ei ole kansainvälisesti tiukka, se on OECD-maiden keskitasoa. Suomi ei ole mikään irtisanomisten kielto, ja irtisanominen on jo nykylla täysin mahdollista silloin, kun siihen on todellinen peruste. Nyt ollaan heikentämässä keskitasoista suojaa ilman, että sitä on pidetty minään ongelmana edes oikeuskäytännöissä. Kyse ei siis ole esteiden purkamisesta vaan työntekijöiden perusturvan purkamisesta.

Hallituksen oma esitys myöntää, että uudistus lisää työntekijöiden epävarmuutta, mutta se, mikä on keskeistä, on tämä: irtisanomisen helpottaminen lisää irtisanomisia. Kun irtisanomiskynnystä lasketaan, työntekijä muuttuu helpommin korvattavaksi. Uusi ”asiallinen syy” ilman painavuuden vaatimusta on vaarallisen tulkinnanvarainen. Se antaa työnantajille valtuudet puuttua kaikkeen epäselvään, vähäiseen, ristiriitaiseen tai mielivaltaiseksi koettuun työntekijän toimintaan. Se on luottamusta murentava viesti: sinut voi irtisanoa kevyemmin perustein kuin ennen. Kun hallitus puhuu työllistämisen esteiden purkamisesta, se jättää kertomatta sen, mitä vahvasti — ja syystä — epäillään: henkilöperusteisen irtisanomisen helpottaminen ei johda työllisyyden nousuun, ei Suomessa eikä välttämättä muuallakaan.

Arvoisa herra puhemies! Kun hallitus väittää, että uudistus vahvistaisi työllisyyttä, se nojaa toiveajatteluun, ei tieteseen. Kun hallitus väittää, että uudistus parantaisi tuottavuutta, se ohittaa tutkimusten ristiriitaiset tulokset. Kun hallitus väittää, että tämä on ratkaisu pk-yritysten tilanteeseen, se sivuuttaa sen, että irtisanomisen vaikeus ei ole pk-yritysten rekrytointien keskeinen este — osaavan työvoiman puute ja rahoitus voivat sitä ollakin. Esitys heikentää työntekijän turvaa kaikilla sektoreilla, ei vain yksityisellä puolella vaan myös julkisrahoitteisissa tehtävissä, joissa irtisanomiskynnyksen laskeminen ei edistä rekrytointia millään tavalla. Se tarkoittaa, että hoitajat ja työsuhteessa olevat opettajat, varhaiskasvatuksen työntekijät ja muut yhteiskunnan kannalta välttämättömät ammattilaiset voidaan jatkossa irtisanoa kevyemmin perustein.

Arvoisa herra puhemies! Nyt kiitän tässä vaiheessa edustaja Piisistä siitä, että hän huomioi minun yhden aiemman puheenvuoroni. Kun sanoin siitä, että palkansaajia voi tällä lailla helpommin irtisanoa — näitä on reilu kaksi miljoonaa — ja luettelini tiettyjä ammatinimikkeitä, niin erehdyksessä viittasin poliiseihin. Ja totta vieköön, poliisit ovat virkasuhteessa. Valtion työmarkkinalaitoksen lausunnon mukaan esitettyjen muutosten ulkopuolelle jää 90 prosenttia henkilöstöstä, joka on siis valtion virkamieslain mukaisessa virkasuhteessa, ja näitä on siis yli 70 000. Tämä laki sitten kuitenkin koskee työsuhteista henkilöstöä, jota valtiolla on noin 9,5 prosenttia eli noin 7 300 henkilöä. Sen otin tietysti siitä lausunnosta, ja erehdyksessä viittasin poliiseihin. Tämän korjaan nyt tässä, että se poliisi oli virhe siellä. Kiitoksia edustaja Piisille tästä huomautuksesta.

Samalla hallitus heikentää työttömyysturvaa, lisää karensseja ja kasvattaa työelämän riskejä ilman, että työntekijällä olisi todellista mahdollisuutta puolustautua. Työn epävarmuudella on tutkitusti vakavia seurauksia: se heikentää työhyvinvointia ja terveyttä, se vähentää työntekijöiden sitoutumista, se laskee tuottavuutta, se lisää stressiä, uupumusta ja pahimmillaan psyykkisiä sairauksia. Tämä ei ole vähän työntekijän epävarmuuden lisää-

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

mistä, tämä on epävarmuuden lisäämistä koko järjestelmään. Kun hallitus lisää epävarmuutta, se heikentää myös syntyvyyttä, mikä on Suomen tulevien vuosikymmenten suurin taloudellinen haaste. Kun työntekijä pelkää oman selustansa puolesta, hän ei uskalla kertoa epäkohdista, ei uskalla kyseenalaistaa vaarallisia työtapoja, ei uskalla nostaa esiin epäasiallista kohtelua eikä uskalla välttämättä olla edes eri mieltä, ja silloin koko työelämä muuttuu turvattomaksi. Irtisanomisen helpottaminen ei ole modernia työelämäpolitiikkaa. Se on paluu menneeseen, aikaan, jolloin työntekijällä ei ollut muuta turvaa kuin toivo siitä, että työnantajan mieli muuttuu.

Arvoisa herra puhemies! Suomi ei tarvitse heikompaa irtisanomissuojaa. Suomi tarvitsee parempia työoloja, vakaampaa työelämää, parempaa johtamista ja tulevaisuuteen luotavia työntekijöitä. Tämä esitys ei rakenna luottamusta, se pahimmillaan tuhoaa luottamuksen. Siksi vastustan jyrkästi irtisanomisen helpottamista. Siksi tämä esitys on hylättävä, ja siksi jokainen, joka välittää suomalaisesta työelämästä, työntekijöiden turvallisuudesta ja oikeudenmukaisuudesta, tulee äänestämään tätä lakimuutosta vastaan.

Arvoisa herra puhemies! Vielä tuon esiin sen seikan, että kun me puhumme työntekijän turvasta ja siitä, onko vaikea vai helppo päästä työntekijästä eroon — sehän tässä se pohjimmainen kysymys on — niin on pakko vielä muistuttaa siitä, että meillä on olemassa koeaika, joka voi olla sen puoli vuotta. Olen itse nähnyt aiemmissa työelämän tehtävissäni sen, että tätä koeaikapurkua työsuhteen osalta aika moni työnantaja muuten käyttää. Pitää myöntää, että totta kai siihen on varmaan aihettakin, aina ei välttämättä ole, ja se mahdollisuus työnantajalla joka tapauksessa on olemassa, siis päättää ja purkaa työsuhde koeajalla. Silloin riittää se, että työnantaja on sen verran fiksu, että ei tietenkään ilmennä siinä koeajan purussa sitä, että siinä olisi jotakin syrjintää, uskontoon tai mihinkään muuhunkaan asiaan liittyvää syrjintää. Työnantaja pitää vain huolen siitä, että kun työntekijä kysyy, miksi työsuhde puretaan koeajalla, niin sanoo vain, ettei ollut soveltuva tähän työtehtävään tai tähän työpaikkaan ja niihin tehtäviin, mitä on ollut tekemässä. Aika helposti on päässyt työntekijästä eroon. Väitän, että näitä koeaikapurkuja on aika paljon, ja voisinkin tuohon seuraavaan puheeseeni valmistellakin sitä tunnuslukua, paljonko niitä voi olla, [Joona Räsänen: Se kuulostaa hyvältä!] jos tällaisesta tiedosta jostakin vielä saamme.

Arvoisa herra puhemies! Johtopäätökseni siis lopulta tässä asiassa on edelleen se, että Suomessa on helppo päästä työntekijästä eroon, kun noudattaa nykyisiä työsopimuslakeja ja on sen verran fiksu työnantaja, että toimii kuten laki sanoo. Ei ole siis mitään tarvetta heikentää irtisanomissuojaa. — Kiitos.

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Edustaja Joona Räsänen, olkaa hyvä.

20.51 Joona Räsänen sd: Arvoisa puhemies! Tässä kun keskustelun aikana kuuntelee näitä viisaita puheenvuoroja, niin kyllä tässä jokaisen puheenvuoron jälkeen vähän itsekkin asioita oppii. Voi todeta, että osittain varmaan noudatetaan sitä periaatetta, että toisto on tässäkin asiassa opintojen äiti, mutta jatkaisin siitä, mistä täällä edustajat Lyly ja Suhonen myös puhuivat, ja mikä itse asiassa on tämän esityksen varmaan se keskeinen kysymys, että täällä todella nyt hallitus esittää, että irtisanomissuojaa heikennetään. Tällä heikennyksellä pyritään sitten siihen, että niin sanotusti palkkauskynnys madaltuisi ja sitä kautta sitten yritykset uskaltaisivat palkata enemmänkin uusia työntekijöitä.

Arvoisa puhemies! Niin kuin täällä on todettu monessa puheenvuorossa, niin kun me nyt kauttaaltaan katsotaan tätä Suomen irtisanomiskynnystä, voidaan todella todeta, että se nyt

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

ei muihin verrokkimaihin nähden niin kovin korkea ole. No, tietenkin tässä on syytä erottaa nämä tuotannolliset ja taloudelliset syyt, joissa tapauksissa Suomessa tosiasiallisesti on jo kohtuullisen alhaalla irtisanomiskynnys. [Arto Satonen: Kyllä!] Jos yrityksellä on tuotannolliset ja taloudelliset syyt, niin aika lailla tilanteessa kuin tilanteessa voi henkilöstöä irtisanoa. Sitten ovat nämä henkilökohtaiset irtisanomisperusteet, joista niistäkin täällä ollaan keskusteltu. Riippuu vähän sitten eri tutkimuksista, mihin tämä taso asettautuu, mutta siinäkin emme voi nyt sanoa, että olemme jotenkin poikkeuksellisen eri tavalla nämä tapaukset säännelleet kuin joissakin muissa maissa.

Arvoisa puhemies! Ainakin omat kokemukseni työelämästä niissä yhteisöissä, joissa olen sitten valitettavasti joutunut olemaan enemminkin siellä irtisanojan puolella, enemminkin palaavat siihen, että Suomessa se vaikeus irtisanomiseen tulee monesti siitä, että irtisanomista edeltävien tapahtumien epäselvyys johtaa siihen, että tilanne on huomattavasti helpompi riitauttaa. Näistähän monesti on kysymys. Kun irtisanominen tapahtuu, silloin yleensä sitten irtisanottava osapuoli tietenkin riitauttaa tapauksen, ja kun sitten tapausta lähdetään arvioimaan, niin monestihan vaikeus tulee juuri siitä, että onko jo siinä vaiheessa, kun jotain moitittavaa on tapahtunut, siihen puututtu, onko se puuttuminen dokumentoitu, onko todettu työntekijälle, että mikäli toiminta ei muutu, niin tämä johtaa sitten jatkotoimenpiteisiin. Monesti juuri näissä riitatilanteissa kysymys on siitä, että valitettavasti esimerkiksi varoitusten osalta näitä ei ole kirjallisesti esitetty tai ei ole varoituksessa suoraan todettu, että mikäli tämä toiminta ei muutu, niin se saattaa johtaa irtisanomiseen, tai muutoin on jätetty työntekijälle toteamatta ne seikat, joilla työnantaja haluaa hänen muuttavan omaa toimintaansa. Sitten jos tällainen tapaus johtaa todella irtisanomiseen, niin on aivan ymmärrettävää, että työntekijällä on silloin kaikki perusteet sille, että hän sitten tämän riitauttaa, ja sittenhän viime kädessä oikeudessa katsotaan, oliko tämä irtisanominen perusteltu.

Ymmärrän hyvin, että tämä on varmasti tuottanut myös sitten sen tunteen sinne työnantajapuolelle, että nämä tapaukset olisivat jotenkin vaikeita, eli irtisanominen olisi vaikeata. Nämä prosessit ovat pitkiä ja mahdollisesti kalliita ja niin edelleen. Senpä takia minusta oli oikein hyvä, että tässä keskustelussa on tullut tämä täsmäesitys juuri tämän problematiikan hoitamiseen. Eli jos säätäisimme, että tämä varoitusmenettely toteutuisi jatkossa niin, että varoitukset pitää antaa aina kirjallisena ja voitaisiin määrätä myös muoto ja totta kai myös sitten se, että ne tiedoksi saatetaan työntekijälle, väitän, että mikäli Suomessa tällainen käytäntö olisi, niin varmasti aika monelta riitatapaukselta vältyttäisiin, koska tosiasiaassa silloin jokaiselle työntekijälle, joka on syyllistynyt moitittavaan toimintaan, jonka seurauksena saattaa olla sitten irtisanominen, mikäli se toiminta jatkuu, todella todettaisiin hyvin selkeästi, että tämä toiminta on sellaista, joka saattaa johtaa siihen, että työsuhde päättyy. Varmasti silloin olisi hyvinkin selvempää työntekijöille, miten omaa toimintaa pitää muuttaa, tai ainakin sitten tiedettäisiin, että mikäli ei muuteta, niin se johtaisi irtisanomiseen, ja silloin myös näitä riitatapauksia hyvin paljon vähemmän tulisi. Minusta tämä olisi ollut syytä nyt tässä yhteydessä katsoa, ja tätä kokonaisuuttahan myös valiokunta omassa mietinnössään käsitteli.

Arvoisa puhemies! Mitä tulee sitten muuten tähän palkkauskynnyksen madaltamiseen, niin asia, johon tässä edustaja Suhonen omassa puheenvuorossaan hyvin viittasi, oli se, että meillähän tälläkin hetkellä työsuhteissa sovelletaan koeaikaa ja koeaikana perustellusta syystä kumpi tahansa osapuoli voi työsuhteen purkaa. Ajattelen ainakin itse jotenkin näin, ainakin niissä rooleissa, kun työnantajana olen erilaisissa yhteisöissä ollut, että jos ei koea-

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

jan aikana pääse ihan käsiksi siihen, että minkäköhänlainen rekrytointi on tullut tehtyä, niin silloin on varmaan itse myös työnantajana tullut tehtyä jotakin väärin, jos ei todella koeajan puitteissa pysty arvioimaan, soveltuuko palkattu henkilö sitten siihen työhön, johon hänet on palkattu, tai sopiiko hän siihen työyhteisöön, johon hän on tullut ja niin edelleen. Senpä takia voisin ajatella, että itse asiassa monesti näissä tilanteissa, joissa sitten todetaan, että kun koeaika on umpeutunut ja mahdollisesti ongelmia tulee, niin on itse asiassa kysymys siitä, että koeajan puitteissa näihin asioihin ei syystä tai toisesta puututtu.

Arvoisa puhemies! Näiden hyvien esimerkkien pohjalta, joita tässä kollegatkin ovat useampia nostaneet esille, kyllä oma johtopäätökseni edelleen on se, että niihin vaikutuksiin, joita tällä esityksellä nyt haetaan, tuskin päästään. Nykyistä lainsäädäntöä kehittämällä oltaisiin varmasti voitu myös tehdä sellaisia muutoksia, jotka toteutuessaan olisivat helpottaneet esimerkiksi myös työnantajien asemaa. Tässä nimenomaan keskiössä olisi tämä varoituksen kirjallinen muoto ja sen tekeminen pakolliseksi — varmasti monelta riitatilanteelta silloin säästyttäisiin.

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Edustaja Tuppurainen, olkaa hyvä.

20.59 Tytti Tuppurainen sd: Arvoisa herra puhemies! Sosiaalidemokraattinen eduskuntaryhmä on huolella perehtynyt tähän hallituksen esitykseen helpottaa työntekijän irtisanomista, ja olemme saaneet ryhmässä erinomaisen perehdytyksen asiaan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan jäseniltämme, joista täällä muun muassa edustaja Lauri Lyly on käyttänyt perusteltuja puheenvuoroja ja tulee vielä tarkemmin yksilöityjä esityksiä perustelemaan. Samoin perustuslakinäkökulmasta edustaja Koskinen on tuonut esiin näkökohtia, jotka varmasti ovat tarpeen, kun eduskunta muodostaa lopullista kantaansa tähän kyseiseen lainsäädäntöön äänestäessään asiasta.

Tulen itse tässä puheenvuorossani tarkastelemaan asiaa hieman yleisemmältä näkökannalta, ja aloitan toteamalla, että ne hallituksen keskeiset perustelut, joilla se tätä lainsäädäntöä esittää, ovat lähtökohdiltaan vinoja ja väriä. Hallitushan esittää ensinnäkin, että tämä lakiesitys selkeyttäisi irtisanomislainsäädäntöä. Se esittää toiseksi, että tämä lakiesitys mataltaisi työllistämisen kynnystä. Ja kolmanneksi hallitus perustelee tätä lakiesitystä sillä, että tämä veisi Suomea kohti pohjoismaista työmarkkinamallia. Valitettavasti yksikään näistä väitteistä ei kestä tarkempaa tarkastelua.

Ensinnäkin on aloitettava toteamalla selkeästi: tämä lakiesitys ei selkeytä lainsäädäntöä. Päinvastoin se heittää keskeisen työsuhteturvan tulkinnan vuosiksi epävarmuuden tilaan. Perustuslakivaliokunta on jo aiemmin todennut, ettei ole asianmukaista säätää irtisanomista koskevasta normistosta tavalla, joka jättää tulkinnan vasta tulevan oikeuskäytännön varaan. Tämä on huonoa lainsäädäntöä, huonoa työelämän sääntelyä. Se on perusoikeudellisen oikeusturvan näkökulmasta ongelmallista, ja on valitettavaa, että juuri tätä maamme oikeistohallitus nyt tekee.

Toiseksi, hallitus perustelee tätä esitystä erityisesti pk-yritysten työllistämisedellytysten parantamisella. Silti lakiesitys koskee kaikkia työnantajia, myös suuria työnantajia, eikä sillä mitään mekanismia, joka kohdistaisi helpotuksia nimenomaan pieniin yrityksiin. Siis perustelut ja vaikutukset eivät vastaa toisiaan.

Ja kolmanneksi, hallituksen oma vaikutusarvio kertoo karun totuuden. Siellä todetaan useaan otteeseen, etteivät työllisyysvaikutukset ole miltään osin varmoja, että tutkimusnäyttö on ristiriitaista eikä olemassa olevaan tietoon perustuen voida olettaa muutoksella

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

olevan vähäistä suurempaa työllisyysvaikutusta, siis vähäistä suurempaa työllisyysvaikutusta — näin huomattava muutos työntekijän työsuhdeturvaan, epävarmuuden lisääminen vain vähäisellä työllisyysvaikutuksella jos silläkään. Myönnetään hallituksen omassa vaikutusarviossa jopa se, että nämä vaikutukset ovat siis todennäköisesti maltillisen pieniä tai jopa kokonaan olemattomia. Tämä on paljon sanottu hallituksen omassa vaikutusarviossa.

Myöskään tuottavuusvaikutuksista, kuten edustaja Nasima Razmyar edellä sanoi, ei ole näyttöä. Päinvastoin, tutkimuskirjallisuudessa on toistuvasti todettu, että vahvempi työsuhdeturva voisi lisätä työpaikkoihin sitoutumista, se voisi lisätä investointeja osaamiseen ja siten pitkällä aikavälillä myös tuottavuutta. Yksittäisten tutkimusten valikointi ja niiden esittäminen puutteellisessa muodossa, kuten useat asiantuntijat ovat todenneet, ei tee hallituksen lakiesityksestä lainkaan uskottavampaa.

Arvoisa puhemies! Pyydän saada kiinnittää huomiota myös siihen, että todelliset työllistämisen haasteet eivät liity irtisanomiskynnykseen. Yritykset kamppailevat enemmänkin työoikeudellisen osaamisen ja työlaissäädännön tuntemuksen kanssa, ja tämä esitys ei helpota heidän tilannettaan näiden ongelmien ratkaisun suhteen, vaan se tulee päinvastoin vaikeuttamaan sitä. Kun vakiintunut, asiallinen ja painava syy korvataan uudella, epäselvemmällä kriteerillä, koko tulkintamaasto kirjoitetaan uudelleen epävarmuuden aikaan. Siirtymävaiheeseen liittyy enemmän epävarmuutta, ei vähemmän, ja kun yritykset eivät tiedä, missä se raja kulkee, se ei rohkaise rekrytoimaan vaan jarruttaa sitä.

On myös olennaista todistaa, että kun hallitus väittää vievänsä Suomea tällä esityksellä kohti pohjoismaista työmarkkinamallia, niin pohjoismaisen, erityisesti tanskalaisen, mallin ydin ei suinkaan ole pelkkä irtisanomiskynnyksen keventäminen vaan nimenomaan kokonaisuus, joka perustuu korkeaan työttömyysturvaan ja laadukkaisiin, hyvin resursoituihin työvoimapalveluihin ja kattavaan koulutukseen ja osaamisen tukemiseen. Nyt hallitus on samaan aikaan, kun se helpottaa irtisanomista, leikannut työttömyysturvaa, lakkauttanut aikuiskoulutustuen ja nyt heikentää myös työvoimapalveluita. Kun nämä elementit puuttuvat, ei synny Tanskan mallia, ei ole minkäänlaista pohjoismaista mallia, siitä syntyy vain tämän suomalaisen oikeistohallituksen luoma heikompi turva ja suurempi epävarmuus.

Arvoisa puhemies! Kaiken tämän perusteella me sosiaalidemokraatit joudumme kysymään: mitä hallitus tällä lailla oikeastaan ratkaisee? Työllisyysvaikutuksia ei ole, tuottavuusvaikutuksia ei ole, kansantaloudellisia hyötyjä ei ole, mutta epävarmuutta on, ja lainsäädäntö muuttuu epäselvemmäksi kuin ennen. Tämä ei ole tie kohti vahvaa, vakaata ja oikeudenmukaista työelämää. Tämä ei ole tie kohti toimivaa pohjoismaista mallia eikä myöskään vie Suomea kohti parempaa työllisyyttä.

Puhemies! SDP on sen puolesta, että työelämän uudistukset perustuvat kokonaisuuteen, eivät irrallisiin ja tehottomiin heikennyksiin. Me SDP:ssä haluamme työmarkkinat, joissa yrityksillä on edellytykset kasvaa ja työntekijöillä oikeus myös turvaan. Siihen tämä esitys ei vie.

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Edustaja Viitala, olkaa hyvä.

21.06 Juha Viitala sd: Arvoisa herra puhemies! Nyt todellakin pitäisi luoda sitä tulevaisuudenuskoa ja katsoa sitä isoa kuvaa, mitä suomalaisilla työmarkkinoilla on tapahtumassa. Tämä lakiesitys ei sitä tulevaisuudenuskoa luo. Työmarkkinat on saatu sekoitettua, ja kyllä niitä jälkiä tullaan siivoamaan tulevaisuudessa vielä pitkään.

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

Mutta se, mitä ajattelin tässä puheenvuorossani ääneen pohtia, on se osaaminen, mitä myös työnantajilta vaaditaan tällä hetkellä ja myös tulevaisuudessa työelämän lainsäädännöstä. Onko kaikilla työnantajilla riittävästi osaamista ja tietoa siitä, mitä työmarkkinoihin liittyvissä laeissa tällä hetkellä on? Vielä jos miettii sitä, että kun irtisanomisprosesseja ei valitettavasti aina tälläkään hetkellä osata riittävän hyvin, niin nyt kun tulee tällainen enemmän harmaa alue vielä siihen pelikenttään, kun painava syy poistuu, niin kyllä syytä on pelätä, että tapahtuu ylilyöntejä tämän asian suhteen, ja se ei varmasti ole kenenkään etu.

Henkilöstöalan yritykset rekryävät valtavan määrän ihmisiä, ja aika monet työpaikat pyörivät heidän kauttaan, niin siinä on myös semmoinen pelikentän osa, joka varmaan vaatii huomiota siinä. Ja pitkät ketjutukset työsuhteissa — tässä on monta sellaista välillistä asiaa, jotka tulevat kytköksiin tähän tilanteeseen. Varmasti näitä viljelejä irtisanomistilanteita tulee lisää.

Mielestäni taisin tänään täällä salissakin kuulla, että työnantaja olisi heikompi osapuoli, ja ihmettelen kyllä sellaista näkemystä. Kyllä työnantajalla on direktio-oikeus ja on tässä palkansaajaa vastaan se vahvempi osapuoli, ja sen takia on lakeja luotukin heikomman osapuolen turvaksi. Nyt tässä ollaan heikentämässä heikommassa asemassa olevan turvaa.

No, sitten tuosta koeajasta vielä. Tosiaan se kuusi kuukautta on lain mukaan, ja ihmettelenkin sitä myös, että eikö siinä kuudessa kuukaudessa sitten kyetä tunnistamaan, onko rekrytty oikea henkilö oikeaan tehtävään. Se on kuitenkin pitkä aika, se on puoli vuotta. Koeaikapurkuja itse asiassa on hiukan vajaat 15 000, taitaa olla 14 600 vuodessa, eli niitä on tavallisen iso määrä, eli kyllä meillä on tällä hetkellä ihan hyvät työkalut siihen, että pystytään varmistamaan se, että on oikeanlainen henkilö rekrytoitu. — Nyt näköjään kolme minuuttia menee umpeen, niin jatkan seuraavassa puheessa. — Kiitos.

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Edustaja Piritta Rantanen, olkaa hyvä.

21.09 Piritta Rantanen sd: Herra puhemies! Niin, olemme siis keskustelemassa tästä potkulaista elikkä työntekijän henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista. Ehkä haluan aloittaa tämän puheenvuoroni sillä, että kai se parasta on, että työnantaja ja työntekijä pelaavat yhteiseen maaliin ja tekevät parhaansa niissä omissa tehtävissään ja omissa rooleissaan. Uskon kyllä vahvasti siihen, että tulevaisuudessa ne yritykset, jotka arvostavat työntekijöitään, pärjäävät parhaiten, kunhan vain huolehdimme siitä, että tässäkin maassa juuri niillä yrityksillä on mahdollisuus toimia, jotka kohtelevat myös työntekijöitään reilusti ja oikeudenmukaisesti.

Kyllä se niin on, että meidän aivan kaikkien etu on se, että työmarkkinat toimivat reilusti. Juuri siitä on kyse, että tällä hallituskaudella se reiluuden tunne työntekijöitten puolelta on ollut kyllä erityisen pahasti hukassa. Tuntuu siltä — tai siis ei vain tunnu, vaan näin on ollutkin — että aivan kaikki työmarkkinoihin liittyvät päätökset ovat olleet niitä työnantajan etuja edistäviä.

Tämän hallituksen esityksen tavoitteena on siis purkaa työllistämisen esteitä ja vahvistaa erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten työllistämistä, mutta se ei ole tarkoittanut sitä, että tämä laki olisi rajattu koskemaan vain niitä pieniä ja keskisuuria yrityksiä, vaan se on niin, että tämän lain piiriin kuuluu 2,1 miljoonaa työntekijää — siis 2,1 miljoonaa työntekijää. Tästä on jätetty ulkopuolelle ilmeisestikin vielä — vain vielä — 190 000 julkisen sektorin virkasuhteista, mutta jos nyt yhtään on voinut rivien välistä lukea, niin tavoitteena

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

on kyllä, että jatkossa tämä ulotettaisiin koskemaan myös virkasuhteisia. Tämän voi kyllä kokonaisuutenaan ajatella niin, että jos se tavoite oli se, että puretaan niitä työllistämisen esteitä, niin kyllä tässä aidosti käy vain niin, että työsuhteista tulee entistä turvattomampia.

Ehkä yksi sellainen mielenkiintoinen aihepiiri on, että tätä aihealuettahan ei ole juurikaan tutkittu. Meillä ei siis ole juuri tähän liittyviä tutkimustuloksia, vaan aidosti tätäkin lakia viedään eteenpäin vähän kuin ”musta tuntuu”, sellaisella mututuntumalla. Täällä on käytetty perusteina tutkimustuloksia, joissa on ajateltu, että kun irtisanomiskynnys on matalampi, niin yritys voi valita työntekijät itselleen sopiviksi ja se omalta osaltaan sitten lisää sitä tuottavuutta. Mutta kun meillä on olemassa käytössä jo monia tapoja yrityksen valita niitä itselleen sopivia työntekijöitä.

Tietenkin itse rekrytointiprosessi ja vaikka tehtäväkuvaukset ovat niitä aivan ytimessä olevia asioita, jotta voidaan varmistua siitä, että rekrytointi on oikea. Eikä se ole helppo laji, en ollenkaan tarkoita sitä. Rekrytointi voi olla hyvin vaikeaa, ja siinä voi epäonnistua, mutta sitä varten meillä on olemassa määraaikoja, kuinka kauan työntekijä voi olla kokeilemassa, miten se yhteiselo sen työnantajan kanssa sopii ja onko se työntekijä juuri siihen työhön sopiva.

Tässä on käytetty tutkimuspohjana myös sitä, että matalampi irtisanomiskynnys lisää rekrytointeja. Tämän pitäisi olla siis positiivinen asia. Kyllä se lisää rekrytointeja, mutta eikö niin, että jos se irtisanomiskynnys on matala ja rekrytointeja lisätään, niin ensin on täytynyt sitten irtisanoa joku ihminen, jotta voidaan ottaa toinen? Täytyy kyllä hieman haastaa näitä hallituksen ajatuksia siitä, että tämä lisäisi työllisyyttä. On siellä todettu niin, että myös työttömyysturvaseuraamusten määrä voi tämän lain myötä kasvaa.

Kyse on siis siitä, että henkilökohtaisista syistä irtisanomiseen ei tarvita aiemmin vaadittua painavuutta. Työsopimuslaki on siis aiemmin edellyttänyt, että työnantajalla on asiallinen ja painava syy — siis painava syy — irtisanoa henkilöperusteisissa tilanteissa. Jatkossa siis tuota painavaa syytä ei enää tarvita. Ei siis ole aiemminkaan riittänyt se, että irtisanomisen syy on epämiellyttävä tai harmillinen. Sen on pitänyt olla merkittävä suhteessa sen työn tekemiseen ja työnantajan toimintaan. Painavuutta on voitu arvioida kokonaisuutena esimerkiksi sen kautta, onko työntekijä olennaisesti rikkonut tai laiminlyönyt hänelle asetettuja velvoitteitaan tai onko toiminta ollut tahallista tai huolimattontaa, tai sitä, että jos se joku laiminlyönti on ollut toistuvaa tai kertaluonteista. Siellä on voitu pohtia myös sitä, voidaanko työntekijän menettelyä pitää niin vakavana, ettei työsuhdetta voida kohtuudella jatkaa.

Totean ehkä näistä edellä luetelluista syistä, että on aivan varmaa, että tästä salista ei viisautta löydy siihen, missä yksilökohtaisessa tilanteessa vastaukset näihin kysymyksiin ovat positiivisia ja missä ne ovat negatiivisia. Tämänkin hetkinen käytäntö on muodostunut vuosikausien oikeuskäytäntöjen kautta — siis se, kuinka tätä lakia on käytännössä sovellettu. On päivänselvää, että tämän muutoksen jälkeen tämä oikeuskäytäntö muodostuu vasta vuosikausien jälkeen uudelleen. Meillä menee siis aidosti vuosikausia ennen kuin me tiedämme, mitkä ne työntekijöiden oikeudet tämän jälkeen ovat, ja on se sellainen seikka, että sekin tässä hallituksen olisi syytä huomioida.

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Edustaja Razmyar, olkaa hyvä.

21.17 Nasima Razmyar sd: Arvoisa puhemies! Lakisisällön ongelmista ollaan puhuttu paljon tämän illan aikana, ja kiitän lämpimästi myös kollegoita täällä, jotka ovat tuoneet

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

esiin niitä ongelmia, mitä erityisesti valiokunnassa on tullut ilmi. Sekin on hyvä todeta, että meidän olemme koettaneet saada tähän muutoksia niin, että voisimme edetä rakentavasti ja myös sen pohjalta, mitä asiantuntijat ovat ehdottaneet, mutta tähän ei valitettavasti hallitukselle eikä hallituspuolueille kelpaa, vaan yksin ja yksinomaisesti halutaan murentaa ja heikentää erityisesti työntekijöiden asemaa.

Sanoin tuossa aiemmassa puheenvuorossani, että luottamusta voidaan murentaa melko helposti mutta sitä on vaikea palauttaa. Ja tätä pidän erittäin huolestuttavana kaiken kaikkiaan suomalaisen yhteiskunnan kannalta, sen tulevaisuuden kannalta, kaiken sen kannalta, mitä tässä maassa olemme pyrkineet vuosikymmenten ajan rakentamaan. Minä, kuten moni muukin, uskon siihen, että yrittäjä haluaa hyvän työntekijän ja työntekijä haluaa olla hyvä yritykselleen. Se on se lähtökohta. Mutta on totta, että — se on inhimillistä — työelämässä aina tulee epäkohtia, tulee tilanteita, joissa nämä arvot eivät välttämättä kohtaa, tulee tilanteita, joissa on ollut erilainen ymmärrys, näkemys. Sekin on ymmärrettävää, mutta sitä varten, hyvät kollegat ja arvoisa puhemies, meillä on olemassa kuuden kuukauden koeaika. Ja aivan kuten täällä illan aikana monesti olemme todenneet, Suomessa irtisanominen ei millään tavalla ole poikkeuksellisen vaikeaa, kuten te hallituspuolueissa haluatte sen määritellä. Se on oikeastaan aika kestäväällä pohjalla ja tasolla.

Mutta nämä heikennyksethän eivät ole jäämässä tähän. Seuraavaksi on tulossa toinen lakimuutos, joka jälleen heikentää työntekijöiden asemaa. Määräaikainen työsuhte voi jatkossa solmia ilman perustetta vuodeksi. Akavan kyselyssä selvitettiin työnantajien näkemyksiä määräaikaissuhteita koskevan lakimuutoksen vaikutuksista työsuhtekäytäntöihin organisaatioissa. Kyselyn tulokset tuottavat huolestuttavaa viestiä: vakituisten työsuhteiden sijasta tarjottaisiin jatkossa yhä enemmän perusteettomia määräaikaissuhteita ja myös niiden osuus määräaikaissuhteista kasvaisi. Tämä merkitsee jälleen sitä, että epävarmuus lisääntyy työmarkkinoilla.

Perusteettomat määräaikaissuhteet mahdollistavat myös raskaus- ja perhevapaasyrjintää, joten katson edelleen teitä, arvoisa edustaja Satonen, kokoomus, jolle tämä on ollut erityisen tärkeä asia. Juhlapuheissa usein mainitsette työelämän tasa-arvon, mutta kaikki nämä teidän päätöksenne vievät sitä aivan toiseen suuntaan.

Pidän erikoisena myös sitä, että hallitus päivästä toiseen, viikosta toiseen täällä toistaa meille viestiä positiivisuudesta, siitä, kuinka positiivisia meidän pitää olla, siitä, kuinka meidän täytyy katsoa tulevaisuuteen ja uskoa siihen, että se parempi huominen on tulossa. Tämähän on todella vahvasti ristiriidassa teidän kaikkien päätöstenne kanssa. Se viesti positiivisuudesta tuntuu jopa koomiselta, ellei se olisi surullista. Se, mitä te lisäätte, on vastakkainasettelua. Ja miksi? Olemme toistaneet toinen toisemme jälkeen, että teidän päätöksenne eivät tunne tasapainoa. Näihin ei ole olemassa taloudellisia syitä, ei ole olemassa syytä, että työllisyys nousisi taikka tuottavuus kasvaisi. Päinvastoin, tuntuu siltä, että pikemminkin tämä on teille ideologinen perusta, jonka vuoksi vaikutusarviot, joita tämän lakimuutoksen yhteydessä on tuotu erityisesti valiokunnassa ja joita olemme täällä toistaneet, ja ne positiiviset vaikutukset, joista koetatte täällä sanoa, eivät tunnu kovin uskottavilta. Tämä laki heikentää työntekijän turvaa. Se on fakta.

Arvoisa puhemies! Hyvät kollegat, hyvät edustajat! Hyvinvointi työelämässä rakentaa hyvinvoinnin yhteiskuntaan. Me sosiaalidemokraatit uskomme siihen, että luottamus tuo meille hyvinvointia. Tasapainoiset työmarkkinat on vahvan talouden perusta. On vaikea ymmärtää, miksi ette ymmärrä tätä logiikkaa. — Kiitos.

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Edustaja Bergbom, olkaa hyvä.

21.22 Miko Bergbom ps: Arvoisa herra puhemies! Tämä on vähän kuin sohaisisi am-piaispesään näin myöhäisiltana, mutta joulun kunniaksi tulín tänne teidän luoksenne. [Vä-lihuutoja sosiaalidemokraattien ryhmästä] Olen teidän lähellänne, en ole lähdössä mihin-kään.

Tästä esityksestä: Täällä toistellaan jatkuvasti, että tällä ei ole mitään vaikutuksia ja näin poispäin. Kuitenkin kun TEM on selvittänyt yrityspaneelissa, joka koostuu noin 350 yri-tyksestä, joista valtaosa on pieniä työnantajayrityksiä, niin kyllä siellä erityisesti pienyri-tykset pitivät irtisanomisen oikeudellisia riskejä merkittävänä työllistymisen esteenä. Voite toki mennä kertomaan heille, että he ovat väärässä, koska te tiedätte asiasta paremmin. Sitten on ollut muun muassa Suomen Yrittäjien yrittäjägallupkysely, jossa käy ilmi, että henkilöperusteisen irtisanomisen helpottaminen on keskeinen keino työvoimapulan hel-pottamiseen ja työllistämiseen kannustamiseen. Kyselyiden mukaan henkilöperusteisen irtisanomisen helpottamista pidetään laajasti myös yhtenä tärkeimmistä tähän hallitusohjelmaan sisältyvistä työlaainsäädännön muutoksista. Tämä on siis yrittäjien näkemys asiaan eli ei henkilökohtainen näkemykseni.

No, sitten muutamia muita nostoja siitä, mitä tuli mieleen tästä käydystä keskustelusta: Täällä oli muun muassa, oliko edustaja Räsäsellä, argumentti, että jos työnantaja ei.... [Joo-na Räsänen: Hyvä argumentti!] — Joo, kuunnelkaa loppuun. — Sanoitte suurin piirtein näin, jos yritän tällä lailla kiltisti referoida sitä: jos työnantaja ei koeajan aikana huomaa työntekijän menettelytavoissa moitittavaa, niin sitten pitää työnantajankin jollakin tavalla katsoa peiliin, että sitten on ehkä oma syy. Tässä ehkä aliarvioidaan vähän myös sitten sitä todellisuutta työelämässä, miten se toimii. Jokainen tässä salissa tietää jo henkilökohtaises-ta elämästäänkin sen, että sellainen kuin olet tänään et ollut vielä viisi vuotta sitten etkä kymmenen vuotta sitten. Voi sattua ja tapahtua erilaisia asioita, jotka vaikuttavat myös siellä työpaikalla, siellä työelämässä, [Arto Satonen: Kyllä!] ja koeaika ei pysty vastaa-maan näihin kysymyksiin. Totta kai tosiasia on se, että monet erilaiset haasteet, mitä siellä työpaikalla ilmenee, tulevat ilmi sen koeajan aikana mutta eivät kaikki, ja sitä se koeaika ei pysty huomioimaan. Eli siinä olette kyllä väärässä ja puhuitte vähintäänkin muunneltua to-tuutta tai sitten ette ajatelleet loppuun asti.

Sitten toinen näkökulma, mikä täällä nousi esiin, tämä, että työntekijä on heikommassa asemassa: Se on varmasti näin monessa tapauksessa, mutta minä kyseenalaistan sen ni-menomaan näiden aivan pienten yritysten osalta ja minä en nyt kyllä pitäisi minään vuori-neuvoksena sitä pienyrittäjää, joka on palkkaamassa ensimmäistä työntekijää. Ehkä, voi olla, että Hakaniemessä näin ajatellaan, mutta itse en ajattele näin. Nimittäin 2019, kun Suomen Yrittäjät oli teettänyt kyselyn yksinyrittäjille — okei, myönnetään, he ovat yksi-nyrittäjiä, heillä ei ole työntekijöitä — siitä, paljonko heidän keskiansionsa oli, niin se oli alle 2 000 euroa, [Arto Satosen välihuuto] kun vastaavasti Tilastokeskuksen tilastoissa vuonna 2019 palkansaajan kokonaisansioden keskiarvo oli 3 395 euroa, eli se erotus oli 1 395 euroa työntekijöiden hyväksi suhteessa yksinyrittäjiin. [Timo Suhonen: Kiitos am-mattiliittojen!] — Onneksi olkoon. — Totuus on sitten se, että toki varmaan pikkuisen se nousee siinä, kun mennään siihen, että sinä palkkaat sen ensimmäisen työntekijän: se työn-antajakin tienaa vähän enemmän kuin tämä yksinyrittäjä, noin niin kuin tilastollisesti kes-kiarvon mukaan, mutta ei välttämättä paljoa. Kyllä se on niin, että sen yhden, sen ensim-mäisen työntekijän palkkaamiseen kohdistuva riski on merkittävä, ja jos asiat menevät oi-

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

kein huonosti — niitäkin tapauksia valitettavasti on — niin se yksi työntekijä kyllä pystyy aiheuttamaan niin paljon haittaa, että yrityksen konkurssiriski on vähintään merkittävä. Sitä tuskin tässä talossa pystyy kukaan kiistämään. Ja kuten yritin ilmaista, sekä TEMin teettämässä yrityspaneelissa että SY:n kyselyissä yrittäjät ovat kokeneet tämän asian merkityksellisenä.

Sitten tähän yleiseen keskusteluun on otettava vielä kantaa, herra puhemies, siltä osin kuin on todettu esimerkiksi, että tämä lakimuutos mahdollistaa pörstäkertoimella irtisanomisen, taisi olla vasemmistoliiton puheenjohtaja Koskela, joka näin totesi: sehän ei pidä paikkaansa. Siis tässä hallituksen esityksessä ja missään pykälissä ei todeta, että pörstäkeroin on irtisanomisperuste. [Kimmo Kiljunen: Ei tietenkään!] — Ei tietenkään, juuri näin. — No sitten tulee tietysti argumentti, että työnantajahan voi irtisanoa pörstäkertoimella. Kyllä, juuri näin, mutta siinä tapauksessa hän rikkoo lakia. [Arto Satonen: Kyllä!] On aivan ilmiselvä asia, että mikäli sinä menisit oikeuteen sellaisilla perusteilla, niin se työnantaja häviäisi siellä. Hän olisi rikkonut lakia. Näin kävisi myös tämän lain voimaan astuesssa. Elikkä se on vähän sama asia, kun täällä sanottaisiin, että ei meidän kannata säätää nopeusrajoituksista mitään rangaistuksia, koska se on yhä mahdollista ajaa jatkossa ylinopeutta, vaikka se on laitonta — ajatella — mutta sitä varten meillä on viranomaiset, jotka valvovat, että sitä lakia noudatetaan, ja jos ei sitä sitten noudateta, niin viime kädessä ne ratkaistaan siellä oikeudessa. Elikkä tällainen pörstäkeroinirtisanominen ei ole mahdollista.

Raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä totean, että se on aito ongelma Suomessa, mutta tämä esitys [Tytti Tuppurainen: Lisää sitä!] ei mahdollista sitä, ei yksiselitteisesti mahdollista sitä. Tekään ette voi... Okei, mennäänpä siihen keskusteluun siltä osin, [Helena Marttilan välihuuto] että voitte seuraavissa puheenvuoroissanne tulla tänne [Välihuutoja — Puhemies koputtaa] kertomaan, miten on mahdollista tämän lakimuutoksen jälkeen irtisanoa syrjivillä perusteilla. Kertokaa se, mikä pykälä se on. — Kiitos. [Vastauspuheenvuoropyyntöjä]

Puhemies Jussi Halla-aho: Puhujalista ei nyt ole pitkän pitkä, joten emme avaa debattia tässä kohdassa. — Edustaja Malm, olkaa hyvä.

21.29 Niina Malm sd: Herra puhemies! Ensiksi nyt tähän viimeisimpään puheenvuoroon muutama kommentti. Ehkä tämä debatoiminen voi sitten mennä tälleen pitemmän kaavan mukaan.

Edustaja Bergbom tässä totesi, että TEM on selvittänyt yrityspaneelin kautta näitä pienten yrittäjien toiveita, ja se on hyvä, että TEM on tehnyt selvityksiä. Mutta työministeriö on myös tehnyt selvityksiä sellaisista muistakin asioista, esimerkiksi joustoturvan perusteet, osatekijät ja päätelmät Suomelle, ja jos näitä kahta raporttia vaikka peilaisi yhteen, niin lopputulos voisi olla vähän erilainen. Mutta meillehän tässä salissa oppositiossa ei ole mikään uusi juttu se, että yhteisvaikutusten arviointeja ei hallitukselta kannata odottaa, ei näköjään edes niiden omista raporteista.

Sitten oli puhetta tästä koeajasta ja siitä, että koeaika ei vastaa tapahtumia, jotka tapahtuvat koeajan jälkeen vaikka 5:n tai 10:n vuoden kuluttua. No, ei vastaa, se on ihan totta, mutta kyllä silti voi irtisanoa, jos niikseen tulee. Se on aivan mahdollista, ja kyllä, [Miko Bergbomin välihuuto] se on tänäkin päivänä helppoa. Se, mitä tässä nyt tapahtuu, on tietenkin se, että hallitus haluaa helpottaa irtisanomista, madaltaa kynnystä. [Arto Satonen: Kyllä!]

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

Se kolmas asia, jota tässä ajattelin, on se, että totean tähän edustaja Bergbomin puheenvuoroon, että yksinyrittäjät esitettiin tässä puheenvuorossa euroina ja ansaintalogiikan mukaan, mutta ero on siinä, että kun hallitus haluaa helpottaa irtisanomista, niin SDP haluaa nimenomaan helpottaa sitä työllistymistä, sitä ensimmäisen työntekijän työllistämistä, ja se löytyy vaikkapa sieltä meidän vaihtoehtobudjetistamme, josta puhuttiin. [Arto Satonen: Velkarahalla!] — Valiokunnan arvoisa puheenjohtaja Satonen, te olette tänä vuonna ottamassa lähes yhtä paljon velkaa kuin otettiin koronavuonna. [Arto Satonen: Kyllä!] Te olette antamassa rikkaille veronkevennyksiä velkarahalla.

Sitten edustaja Bergbomin puheenvuorossa olivat myös nämä viranomaiset ja viranomaisten valvonta. Tietenkin työmarkkinoilla, kun miettii tätä viranomaisvalvontaa ja sitä, kuinka viranomaiset voivat valvoa vaikkapa työsuhteiden ja työsopimusten noudattamista tai työehtojen noudattamista jättämisiä, työturvallisuutta, niin saanen nyt muistuttaa hallituksen edustajia siitä, että te olette myös leikanneet näiltä viranomaisilta, joten se valvontakin on tällä hetkellä vaikeaa. [Arto Satosen välihuuto] Eli te olette leikanneet myös viranomaisvalvonnasta. Senpä takia oli tämä ajatuskulku, jota edellisessä puheenvuorossani pohdiskelin, että onko lopputulos nyt se, että vaikka liikenne- ja rakennusministeriön kannattaisi sitten säätää loivemmin, jos kerran lopputulos on se, että ei se kuitenkaan lisää rikkaita, kun kerran tämän logiikan mukaan myöskään raskaus syrjintä ei tule lisääntymään.

No, te, edustaja Satonen, valiokunnan puheenjohtaja, puhuitte MTV:n Uutisextrassa vielä ministerinä vuosi sitten, että tämä laki vie meitä kohti Tanskan mallia. [Arto Satonen: Joo!] No, tähän ei pidä paikkaansa. [Arto Satonen: Kyllä!] Irtisanomisen tasoa laskeaan, se ei vie meitä kohti Tanskaa, se ei vie meitä kohti Pohjoismaita. Korkeintaan se vie meitä kohti Itä-Eurooppaa ja niitä työmarkkinoita. Tässä mallissa ei ole joustoturvaa millään tavoin, ja tiedämme, että sinne Tanskaan ja Tanskan malliin se joustoturva liittyy todella voimakkaasti. [Arto Satonen: Kyllä, mutta Tanskassa irtisanomissuoja on vielä pienempi!] Meillä on leikattu työllisyyspalveluista mutta myös työttömyysturvasta, ja nyt laskeaan myös irtisanomiskynnystä. Ja kun Tanskassahan kyse on siitä, että työllisyyspalveluihin panostetaan ja työttömyysturvasta ei ole leikattu, niin ei tämä ole mikään ”yksi kolmasosaa -Tanskan malli”.

Hallitus ei siis ole nostanut työttömyysturvaa eikä panostanut työllisyyspalveluihin, vaan hallitus on leikannut näistäkin. Eli kun nyt hallitus laskee irtisanomisen kynnystä, leikkaa työttömyysturvaa ja on pidentänyt karenssia, niin lopputulos on se, että nythän, kuka sitten tulee irtisanotuksi suuremmilla tai pienemmillä syillä, hänen tapauksessaan se tarkoittaa sitä, että siinä vaiheessa, kun hän jää työttömäksi, hänen karenssiaikaansa on pidennetty — eli aikaa, jolta hän ei saa työttömyysturvaa ollenkaan — ja sitten, kun hän sinne työttömyysturvalla pääsee, niin sekin on vielä pienempi kuin aiemmin. Ja tämä kaikki on tietenkin nyt tulevaisuudessa helpompaa sen takia, että tätä irtisanomisen tasoa halutaan laskea. Sen takia minusta ei ole korrektaa verrata tätä mallia Tanskan malliin.

Oletan, että työministerinä ollessaan valiokunnan puheenjohtaja Satonen on tutustunut näihin joustoturvan perusteisiin, osatekijöihin ja päätelmiin Suomelle ja sen lopputuloksiin. [Arto Satonen: Olen tilannut sen!] — Hyvä. — Siinä on todella mielenkiintoisia asioita. Esimerkiksi liitetiedoista löytyy se käppyrä, josta ilmenee myös se, että Tanskassa on korkeampi järjestäytymisaste kuin Suomessa. Ja mitä tämä hallitus tekee tällä hetkellä järjestäytymisasteen nostamiseksi? Siinä, että täällä perustellaan, että mennään Tanskan malliin, en ole kyllä nähnyt yhtään tekoa enkä yhtään toimea enkä yhtään hallituksen esitystä, jossa olisi tehty jotain sen eteen, että Suomessa järjestäytymisaste nousisi ja voisi tätä kaut-

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

ta vaikkapa vakauttaa ja luoda luottamusta työmarkkinoilla, koska luottamustahan me tarvitsemme.

Siitä luottamuksesta puhuttiin jo paljon vaihtoehtobudjettien yhteydessä, ja tämä hallituksen esitys on jälleen yksi esitys siitä, että luottamusta tällä ei lisätä, vaan luodaan epävarmuutta työntekijöille sillä, että irtisanominen on helpompaa, taso on laskenut ja kun irtisanomista pelätään, kun töissä vielä ollaan, niin jokainen euro laitetaan säästöön, ja nyt meillä kulutus sakkaa.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Kaarisalo.

21.36 Riitta Kaarisalo sd: Arvoisa puhemies! Käymme siis keskustelua hallituksen esityksestä työntekijän henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen muuttamisesta. Hallitushan on pitkin matkaa sitkeästi ylläpitänyt sitä mantraa, että tämä lainsäädäntö on välttämätön, jotta Suomen talous ja työllisyys lähtisivät kasvuun. Hallitus lähtee siitä, että irtisanomissuojan heikentäminen madaltaisi ratkaisevalla tavalla pienten yrittäjien kynnystä palkata työntekijä. Jo nyt on selvää, ettei tällä esityksellä ole mitään tekemistä kasvun tai työllisyyden parantamisen kanssa, eikä mitään tällaisia vaikutuksia hallitus ole kyennyt näiden väitteidensä tueksi osoittamaan. Oikeastaan tämän kahden vuoden aikana on nähty hyvin selvästi se, että Orpon hallitus ei piittaa vähääkään tavallisista suomalaisista työntekijöistä, mutta hyvin vähän se on osoittanut mielenkiintoa myös tavallisia suomalaisia pienyrittäjiä kohtaan. Pidän erittäin haitallisena sitä, että työmarkkinoiden epävakaisuutta ja työntekijöiden kokemaa turvattomuutta lisätään ideologisten pyrkimysten takia.

Arvoisa puhemies! Tosiasia on se, että suurin este työllisyyden kohentumiselle ja talouden kasvulle on tavallisten suomalaisten ihmisten ja tavallisten suomalaisten yritysten heikko luottamus tulevaisuuteen. Pienyrityskyselyt ja taloustutkimukset osoittavat, että ensi sijassa mikro- ja pk-yritysten suurimmat esteet tai haasteet työntekijän palkkaamiseksi koskevat yleensä viittä keskeistä asiaa — epävarmaa taloustilannetta ja kysyntää, kireää kilpailua ja matalia katteita, rekrytointiin liittyvää hallinnollista taakkaa, osaavan työvoiman puutetta ja yleisesti työvoimaan liittyviä kustannuksia — eivät siis todellakaan ensi sijassa irtisanomisen ehtoja. Se ei ole tutkimusten mukaan rekrytointipäätösten tärkein tekijä. Irtisanomissuojan heikentäminen ei millään tavoin ratkaise perusongelmaa, mikä on ennen kaikkea vallitseva taloudellinen epävarmuus.

Arvoisa puhemies! Pienissä yrityksissä työn määrä usein vaihtelee. Jos käy niin, että kysyntä heikkenee, työntekijän irtisanominen tapahtuu joka tapauksessa taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla. Olen vuosien saatossa keskustellut monen pienyrittäjän kanssa, ja kyllä heidän keskeisimmät huolenaiheensa ovat aina liittyneet nimenomaan siihen, kykeneekö tarjoamaan töitä vielä puolen vuoden päästä ja pystyykö maksamaan asialliset palkat ja sivukulut. Irtisanomissuojan heikennys ei alenna työnantajan kuluja, sillä ei paranneta kassavirtaa. Sen sijaan on syytä huomioida, että heikompi irtisanomissuoja voi lisätä työntekijöiden vaihtuvuutta, kun luottamus heikkenee ja työntekijöiden kokemaa turvattomuus kasvaa. Tämä voi edelleen säteillä heikompana sitoutuneisuutena, ja lienee sanomattakin selvää, että pienemmissä yrityksissä rekrytointi- ja perehdyttämiskustannuksilla on aina aivan erilainen painoarvo kuin suurilla toimijoilla.

Arvoisa puhemies! SDP on esittänyt monia toimia, joilla suomalaisia mikro- ja pk-yrittäjiä voitaisiin tukea aidosti enemmän kuin nyt esitetyillä lainsäädännön muutoksilla. Olemme esittäneet arvonlisäveron alarajan nostamista 30 000 euroon. Olemme esittäneet

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

tilapäisiä verokannustimia yrityksille, jotka palkkaavat ensimmäisen työntekijän. Olemme esittäneet, että pienempien yritysten asemaa julkisten hankintojen kilpailutuksissa parannettaisiin niin, että myös pk-yritykset pystyisivät paremmin osallistumaan valtion ja kuntien järjestämiin kilpailutuksiin. Olemme systemaattisesti korostaneet, että tavallisten suomalaisten kuluttajien ostovoiman vahvistaminen lisäisi kysyntää pienyrityksille. Olemme esittäneet veroratkaisuja, jotka jättäisivät tavallisille ihmisille enemmän rahaa käytettäväksi siellä omassa kunnassa ja kaupungissa toimivissa yrityksissä. Olemme esittäneet toimia suitsia harmaata taloutta, mikä olisi nimenomaan rehtien pienyrittäjien etu.

Arvoisa puhemies! Nämä ovat niitä toimia, joita suomalainen yrityskehittäjä tässä ajassa ennen kaikkea tarvitsisi. Se ei tarvitse epäselvää lainsäädäntöä, jonka myötä tässä maassa tavallisten yritysten sijasta rikastuvat lakimiehet sen oikeudenkäyntirumpan myötä, minkä uudet, epäselvät irtisanomistilanteet tulevat aiheuttamaan. Valiokuntakäsittelyssä asiantuntijat toivat esille nimenomaan sen, että irtisanomisprosesseja ei työpaikalla tunneta ja hallita riittävästi. Riitojen taustalla ovat usein työnantajien osaamis- ja prosessipuutteet, eivät irtisanomislain ongelmat, ja asian ydin on se, että nyt esitetty lainsäädäntö heikentää tätä tilannetta entisestään.

Arvoisa puhemies! Me tarvitsemme kilpailukykyiset ja sosiaalisesti oikeudenmukaiset työmarkkinat, mutta niitä on mahdotonta rakentaa tai ylläpitää sellaisella yksipuolisella pakkosanelupolitiikalla, jota nykyinen hallitus on kahden vuoden ajan toteuttanut. Epävarmuuden ja vastakkainasettelun vahvistaminen ei ole kestävä tie kulkea. Se ei ole se keino, jonka kautta suomalainen hyvinvointiyhteiskunta ja kestävä kasvu ovat vuosikausia rakentuneet, eikä se ole se tie, jonka kautta me kykenisimme tulevinakaan vuosina selättämään niitä haasteita, jotka edessämme ovat. Me tarvitsemme yhteistyötä ja sopimista, me tarvitsemme vastavuoroisuutta ja arvostusta.

Arvoisa puhemies! Tämä repivä ja työntekijöiden turvaa ja palkansaajien asemaa systemaattisesti heikentävä polku on tullut tiensä päähän. — Kiitos.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Kiljunen.

21.43 Kimmo Kiljunen sd: Arvoisa puhemies! Olemme olleet aika pitkään liikenteessä, kello taitaa lähestyä jo kymmentä, ja silti me käymme keskustelua aiheesta, joka on vakava. Joku on sarkastisesti antanut tälle nimen potkulaki, ja kyllä tämä tuntuu olevan aika painava potku työntekijöiden oikeuksiin, kun me näinkin perusteellisesti tätä asiaa täällä joudumme nyt tällä hetkellä käsittelemään. Sanalla ”painava” on nyt ilmeisen painava merkitys. Miksi se on jätetty pois niistä perusteista, joilla tätä irtisanomissuojaa on aikaisemmassa lainsäädännössä määritelty, niistä perusteista, joilla irtisanominen voitaisiin tehdä? Siinä on jotkut painavat syyt sille asialle, että sana ”painava” ei nyt kelpaa.

Arvoisa puhemies! Minä pari huomiota tekisin itse tästä keskustelutilasta, mikä meillä täällä on. Olen seurannut tätä keskustelua etäältä, olen tässä salissakin ollut jo aikaisemmassa vaiheessa, ja näyttää siltä, että tällainen työntekijöiden aseman heikentäminen, minä tämä irtisanomissuojaa koskeva hallituksen esitys tällä hetkellä esittää, tuo esille, ei tunnu kiinnostavan valtaosaa tästä eduskunnasta, tämän eduskunnan keskeisiä puolueita. [Mikko Bergbom: Ei!] Olen vähän ollut hämmentynyt tästä tilanteesta. Ihmettelen, lähtien täältä vasemmalta laidalta, että vasemmistoliiton edustajia täällä salissa ei näy. Käytännössä kaikki keskiryhmät ovat poissa, ja oikealta laidalta — kiitos — täällä on edustaja Satonen, joka on entinen työministeri ja on pitkään täällä istunut, ja tällä hetkellä edustajat Piisinen

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

ja Bergbom perussuomalaisista ovat paikalla. — Teille arvostus siitä, että teille tämä asia on tärkeä ja te koette tämän debatin myöskin tärkeänä.

Minulla olikin välittömästi... Edustaja Bergbomin puheenvuorosta olisin mielelläni käyttänyt vastauspuheenvuoron, mutta sitä ei tässä mahdollistettu, vaan katsottiin, että näiden pääpuheenvuorojen aikana käydään tätä keskustelua, niin että käydään tätä keskustelua.

Te, edustaja Bergbom ja edustaja Piisinen myöskin, tiedätte, että teidän puolueenne esiintyi vaalien alla hyvin vahvasti duunareiden puolueena. [Timo Suhonen: Juuri näin!] ”Me perussuomalaiset olemme duunareiden asialla, tämä rämettynyt sosiaalidemokraattinen liike ei teistä piittaa, me piittaamme. Niiden unohdettujen duunareiden puolesta me perussuomalaiset tehdään töitä.” Nyt teidän, edustaja Bergbom, puheenvuoronne, joka täällä käytettiin äsken, sisältö oli löytää perusteita koko ajan työnantajien näkökulmasta. Teidän puheenvuoronne sisälsi koko ajan yrittäjien näkökulmaa kontra työntekijöiden näkökulmaa. Minä ihmettelin sitä. Olisin toivonut teiltä, kun te muuten olette hyvin tasapainoisesti lähestynyt elämän ilmiöitä, että tässäkin suhteessa olisitte tasapainoisesti katsonut myöskin työntekijöiden näkökulmasta, mitä tämä irtisanomisen suojan heikkeneminen tarkoittaa. [Timo Suhonen: Juuri näin!] Ihmettelin myöskin sitä, että te vaivauduitte vakavassa puheenvuorossa — kuten te sanoitte, käytätte vakavan puheenvuoron — ottamaan sanan ”pärstäkerroin” tässä, että tätä pärstäkerrointa ei ole lainsäädännössä määritelty ja että asiallinen syy, joka sinne nyt ainoastaan jää perusteeksi irtisanomiselle, ei tarkoita juridisesti pärstäkerrointa. Kun te olette sen verran fiksu kaveri — sen verran jo teitä tunnen ja tunnistan teidän vahvan argumentointikykynekin pelkistää asiat selkeästi — niin ihmettelen sitä, ettekö te ymmärrä, että työnantajillakin on kykyä hahmottaa tilanne. Jos pärstäkerroin pettää, niin eiväthän he totea, että me irtisanomme teidät pärstäkerttoimenne vuoksi, vaan he löytävät sen, lainausmerkeissä ja ilman lainausmerkkejäkin, asiallisen syyn. [Timo Suhonen: Juuri näin!] Sehän löydetään aina absoluuttisesti. Sen takia, sen takia, tässä aikaisemmassa lainsäädännössä se sana ”painava” on niin painava, merkityksellinen, että se halutaan pois. [Timo Suhonen: Kyllä!] Se asiallinen syy ei riitä, vaan täytyy olla painavat perusteet.

Arvoisa puhemies! Tässä ollaan nyt hyvin vakavassa paikassa. Me olemme, edustaja Bergbom, erittäin vakavassa paikassa. Suomea velvoittavat näissä työmarkkinakysymyksissä myöskin kansainväliset sitouksemme, kansainväliset sopimukset, joissa me olemme mukana, ja ILO:n yleissopimus on tässä suhteessa täydellisen selkeä. Sama on Euroopan unionin sosiaalinen peruskirja, täydellisen selkeä. Ja kaiken lisäksi EU:n perussopimuksessa, Lissabonin sopimuksessa, jota olen ollut aikanaan konventissa laatimassa, on 30 artiklassa erittäin keskeisenä perusoikeutena irtisanomissuojassa vakavuus. Siinä täytyy olla vakavat perusteet silloin, kun irtisanotaan. Me olemme käyttäneet painavaa perustetta suomalaisessa lainsäädännössä. Nyt te olette rikkomassa näitä keskeisiä kansainvälisiä sitoumuksia, joilla me pyrimme säätelemään työmarkkinoita.

Minä, edustaja Bergbom, kysyn teiltä: kun te seuraavan kerran menette sinne vaalikentille, niin voitteko te sanoa, että olemme duunareiden puolella, kun te ette tässä keskeisessä irtisanomissuojaa koskevassa kysymyksessä, joka liittyy pysyviin työsuhteisiin, [Miko Bergbom pyytää vastauspuheenvuoroa] ole valmis vakavilla perusteilla katsomaan sitä irtisanomissuojaa? [Timo Suhonen: Hyvä kysymys!] Minä kysyn teiltä aivan aidosti ja toivon, että te myöskin vastaatte sen jälkeen, edustaja Piisinen myöskin. Vastatkaa tähän kysymykseen. Hienoa, että olette tässä paikalla, että voimme käydä tätä debattia. [Jorma Piisinen: Kiitos.]

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

sinen pyytää vastauspuheenvuoroa — Vastauspuheenvuoropyyntöjä sosiaalidemokraattien ryhmästä]

Puhemies! Pelkään, että minulta loppuu aika, koska minulla oli tietysti toinen vakava peruste tätä asiaa pohtia laveammin, mutta otan sen ehkä tässä kuitenkin esille.

Edustaja Tuppurainen omassa puheenvuorossaan toi sen hyvin selkeästi, minkä myöskin hallitus on tuonut selkeästi esille. Hallitus on omalla puolellaan todennut, että tosiasiasa tällä työntekijöiden aseman heikennyksellä ei ole suuria taloudellisia vaikutuksia eikä myöskään työllisyysvaikutuksia, mutta sillä on, edustaja Bergbom, erittäin suuri vaikutus työelämän ilmapiiriin. [Timo Suhonen: Juuri näin!] Me olemme tottuneet näillä työmarkkinoilla Suomessa pitkälti siihen ja maailmalta ollaan seurattu, kuten aikaisemmassa puheenvuorossani totesin, että me olemme sopimussyhteiskuntaa rakentaneet, ja sillä työmarkkinoiden sopimussyhteiskuntaperusteisella lähestymistavalla olemme rakentaneet tämän loistokkaan Suomen hyvinvointiyhteiskunnan, jossa työmarkkinat ovat poikkeuksellisen rauhalliset globaalimitassa. Meillä ei työtaisteluja käydä samalla tavalla kuin muualla, koska me sovimme.

Minun avoin kysymykseni oli: Minkä takia te haluatte rikkoa tämän sopimussyhteiskunnan? Eikö olisi parempi, että sovittaisiin nämä asiat yhdessä? Silloin me kannettaisiin tätä eteenpäin eikä riitauttamalla näin julkealla tavalla kuin nyt juuri tapahtuu, että emme luota kolmikantaan vaan siirrämme väkisin asiat tänne lainsäädäntöpuolelle ja hallitusenemmistöllä täällä riidellään tähän aikaan illasta asioista, jotka eivät periaatteessa kuuluisi meidän neuvottelupöytään vaan työmarkkinaosapuolille, ja sen jälkeen me voimme sitten lainsäädännön kautta siunata nämä asiat. Minä kysyn ja vetoan teihin: emmekö paiskaisi kättä tässä ihan yhdessä? Lähdetään rakentamaan sopimussyhteiskuntaa, ja mietitte uudemman kerran tämän irtisanomissuojakysymyksen. — Kiitos.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Tässä tuli edustaja Kiljuselta erityisesti kahdelle henkilölle kysymyksiä. He saavat vastauspuheenvuoron, eli Bergbom ja Piisinen. — Bergbom. — [Vastauspuheenvuoropyyntöjä] Ja kaikilla teillä muilla on täällä tulossa mahdollisimman lähellä puheenvuorot. Te saatte käyttää siinä puheenvuoron. Edustaja Bergbomilla on tuolla niin myöhään, että katson oikeudekseni ja myös velvollisuudekseni antaa hänelle puheenvuoron. — Bergbom.

21.51 Miko Bergbom ps (vastauspuheenvuoro): Arvoisa rouva puhemies! Kiitoksia mahdollisuudesta. — Lyhyesti: Kun liityin perussuomalaisiin 2019, niin pidin yhtenä tärkeimpänä perusteena sitä, että perussuomalaisilla ei ole sitoumuksia sen enempää työnantaja-puolelle kuin myöskään työntekijäpuolelle, mikä vapauttaa meidät eturyhmien tekemästä politiikasta. Todennäköisesti — voin olla väärässä, mutta esitän valistuneen arvauksen — teistä enemmistö on saanut vaalirahoitusta ay-liikkeeltä tai sen taustaorganisaatioilta. [Helena Marttila: En ole!] — Enemmistö. — No niin, pelkään, että demokratian näkökulmasta se saattaa sitoa teidän käsiänne, ja perussuomalaisilla on semmoinen mahdollisuus, että me voidaan tarkastella aina kummankin osapuolen argumenttia ja tältä pohjalta tehdä päätöksentekoa. Toisaalta olen myös parlamentarismien ystävä ja ajattelen, että eduskunnalla ylimpänä lainsäädäntöelimenä pitää olla mahdollisuus säätää lakeja eikä niitä voida ulkoistaa muille toimijoille. Demokratia puhuu, ja siksi minä arvostan myös sitä, että eduskunnalla on oikeus tehdä päätöksiä. Eli kyllä, puolustan sekä työnantajien että työntekijöiden etuja.

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Ja edustaja Piisinen vielä, minuutti.

21.52 **Jorma Piisinen ps** (vastauspuheenvuoro): Kiitos, rouva puhemies! Itse asiassa itse olen edustanut sekä työntekijää että yrittäjää elämäni varrella, ja itse näen tämän asian sillä tavalla, että nyt meillä on tilanne, jossa työnantajayrityksiä menee nurin tai lopettaa ja pieniä yrityksiä pyritään perustamaan näiden työntekijöiden toimesta lisää. Nyt kun ajatellaan asiaa työntekijän puolelta, se on selvää, että jos madalletaan irtisanomisen kynnystä, niin se on huono asia. Mutta työnantajan puolelta se on tärkeä asia siinä mielessä, että kun pienet yksityishenkilöt rupeavat yrittäjiksi, niin heille pitää luoda mahdollisuus siihen yrittämiseen madaltamalla sitä riskiä palkata se ensimmäinen, toinen, kenties kolmaskin työntekijä. Näen tämän sillä lailla työntekijän etuna, yhtä lailla kuin työnantajankin etuna, että me voidaan tällä tavoin antaa mahdollisuus luoda niitä työpaikkoja, jolloinka me pystytään pitämään yrittäjä työelämässä mutta kenties — työllistämällä muutama henkilö — myös näitä työntekijöitä töissä. Näen tämän ikään kuin etuna molemmiin puolin tällaisessa haastavassa tilanteessa, missä tällä hetkellä elämme.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Seuraavaksi edustaja Lyly.

21.53 **Lauri Lyly sd:** Arvoisa puhemies! Tulen tälle toiselle puolelle, jos tämä menisi paremmin perille. Ei vielä tiedä. [Naurua]

Arvoisa rouva puhemies! Ajattelin puhua nyt vakavuusharkinnasta, kun puhuin tuossa aikaisemmin tästä varoitustenmenettelystä, ja nyt tästä vakavuusharkinnasta, joka tässä nyt on aika isossa muutoksessa.

Valiokunnan asiantuntijalausunnossa nostettiin hyvin esiin se, että nykylain tulkintakäytännössä käsite ”asiallinen syy” ei sisällä minkäänlaista perusteen olennaisuus- tai vakavuusharkintaa, koska tämä harkinta tapahtuu käsitteen ”painava” alla. Nyt uuden lain mukaan termi ”asiallinen” saa sisällön: irtisanomissyyn pitää uuden sanamuodon mukaan olla sekä asianmukainen että vakava. Vakavuusharkinta tulee siis osaksi asiallisen perusteen harkintaa, ja tämä tarkoittaa, että lainsäädäntö määrittelee ”asiallinen syy” -käsitteen uudella tavalla.

Tätä problematiikkaa professori Niklas Bruun on tässä lausunnossaan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle pohtinut: ”Ensinnäkin nykylain tulkinnassa henkilöön liittyvän irtisanomisen tulkinnassa on ollut kaksi ulottuvuutta: Irtisanomisperusteen on oltava ensinnäkin asiallinen ja toiseksi painava. Vaikka oikeuskäytännössä monesti ei kokonaisarviossa erikseen ole pohdittu asiallisuutta ja painavuutta, on — kuten hallituksen esityksessä myös ilmenee — kuitenkin runsaasti esimerkkitapauksia, joissa ensiksi erikseen pohditaan asiallisuutta (eli onko syy ylipäätään sellainen, että se voi toimia irtisanomisperusteena) ja sen jälkeen erikseen painavuutta. Työntekijän ulkonäkö, mielipiteet, vapaa-ajan harrastukset ovat esimerkkejä sellaisista perusteista, jotka yleensä eivät ole asiallisia. Jos syy on asiallinen, esimerkiksi työvelvoitteen laiminlyönti, arvioidaan erikseen, onko syy painava, ja myönteisessä tapauksessa irtisanomisperuste on olemassa.” Eli sieltä tulee niitä arvioita. ”Toiseksi, nykylain tulkintakäytännössä käsite ’asiallinen syy’ ei sisällä minkäänlaista perusteen olennaisuus- ja vakavuusharkintaa (koska tämä harkinta tapahtuu ’painavan syyn’ alla). Nyt tämä uuden lain mukainen termi ’asiallinen’ saa uuden sisällön, irtisanomissyyn pitää olla sanamuodon mukaan sekä asianmukainen että vakava. Vakavuusharkinta tulee

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

osaksi asiallisen perusteen harkintaa.” Tämä on semmoinen kokonaisuus, joka muuttaa tätä tilannetta oleellisesti.

Nyt valiokunnan asiantuntijalausunnossa on tuotu tämä esiin ja myös tilanne, jossa mietitään työsuhteen ulkopuolella tapahtunutta rikkomusta tai laiminlyöntiä, joka tavalla tai toisella vaikuttaa työsuhteeseen, sitä voidaan entistä helpommin pitää riittävänä irtisanomisperusteena, ja tilanne, jossa useita vähäisinä pidettäviä laiminlyöntejä tai rikkomuksia, joihin sama työntekijä on syyllistynyt, riittäisi entistä helpommin irtisanomisperusteeksi, kunhan varoitusten menettelyä koskevat vaatimukset on täytetty. Tämä muuttaa tätä tilannetta ja tuo siihen uudenlaisen tulkinnan. Tällä yritän sanoa sen, että me olemme luomassa tässä nytten hallituksen esityksellä uudenlaisen käsitteen, jolla ei ole tällä hetkellä sisältöä.

Perustuslakivaliokunta nosti myös tämän vakavan syyn arvioinnin esille. Se ei nyt käsitellyssä olevassa lakiehdotuksessa kuitenkaan käy ilmi perustuslain 18 §:n 3 momentin lailla säätämisen vaatimuksen kannalta riittävän selvästi säännöksen sanamuodosta vaan on jätetty perustelujen varaan. Taas tehdään perusteluilla sisältöä, joka ei ole hyvä asia. Sääntelyä on valtiosäännöllisistä syistä syytä täsmentää esimerkiksi nyt vain perusteluihin otetulla maininnalla. Ja kun täällä puhuttiin aikaisemmin edustaja Satosen toimesta, että tämä on puhdas lausunto, niin perustuslakivaliokunta sanoi, että tällaisia syitä pitäisi täsmentää, kun se on siellä perusteluteksteissä, ja nyt sitä ei ole tehty. Eli kyllä tässä erittäin paljon on huomautettavaa.

Sitten syyn vakavuuden arvioinnissa huomiota voidaan valiokunnan mielestä kiinnittää siihen lain perusteluissa mainittuun seikkaan, ettei työntekijän menettelyltä edellytetä samaa vakavuuden astetta toistuvassa toiminnassa kuin yksittäisessä rikkeessä. Eli siellä tavallaan kaikki kynnykset tulevat alemmas. Tämä vakavuuspuoli on täällä määritelty huonosti ja epäselvästi, ja nyt se on vielä sotkettu tuon asiallisen syyn sisään.

Käytän seuraavan puheenvuoron, jossa käsitelen sitten tätä pätevää syytä, jota on kansainvälisessä termistössä käytetty. — Kiitos.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Koskinen.

22.00 Johannes Koskinen sd: Arvoisa puhemies! Tässä keskustelussa on viitattu siihen, että esityksestä poistettiin tämä alisuoriutuminen irtisanomisperusteena, [Miko Bergbom: Minkähän takia?] mutta tässä yhteydessä on hyvä todeta se, että tämän esityksen valmistelussa ja käsittelyssä on kolmessakin vaiheessa alisuoriuduttu.

Ensimmäinen oli tämä hallituksen esityksen valmistelu. Poikettiin hyvän kolmikantaisen valmistelun periaatteesta siinä, että ennalta asetettiin selvä sisältötavoite ja ei otettu asianmukaisesti huomioon työmarkkinaosapuolista palkansaajapuolen näkemyksiä tuossa valmistelussa, ja se näkyy sitten merkittävinä puutteina myös hallituksen esityksen sisällyksessä ja perusteluissa.

Toinen alisuoriutuminen oli sitten perustuslakivaliokunnassa. Siellä ei otettu vastaavalla vakavuudella kuin joidenkin muiden perusoikeuksien osalta esitettyä kritiikkiä ja esitettyjä muutostarpeita, jotta asia olisi tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä käsiteltävä. Viitataan emeritusprofessorien Tuori ja Bruun lausuntoon sekä Johannes Lammisen ja Tuomas Ojasenkin lausuntoihin merkittävinä osin. Tässähän oli sitten erimielinen tosiaan tämä perustuslakivaliokunta, ja siellä eriävissä mielipiteissä olisi asetettu muutostarpeet välttämättömiksi tehdä, jotta tavalliseen säätämisyjärjestykseen päädyttäisiin.

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

Kolmas alisuoriutumisvaihe oli sitten tämä työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö. Siinä ei otettu huomioon niitä asioita, joita perustuslakivaliokunnan enemmistönkin lausuntoon toki sisältyi, minkälaisia kohennustarpeita tähän hallituksen esitykseen sisältyy. Tässä edellä lähetekeskustelussa on käsitelty tätä ensimmäisen vaiheen alisuoriutumista laajalti, ja tässä olen itsekin äsken käsitellyt tätä perustuslakivaliokunnan alisuoriutumista ja sitä, minkä takia ja mitä jäi huomioon ottamatta työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietinnössä.

Perustuslakivaliokunta siteerasi tätä perusoikeusuudistuksen valmistelua. Elikkä perustuslain 18 §:n 3 momentti korostaa työoikeudessa yleisesti hyväksyttyä heikomman osapuolen suojaa. Säännös edellyttää sen perustelujen mukaan, että laissa on mainittava työsuopimuksen irtisanomisen purkamisen tai purkautumisen mahdollistavat syyt. Lainsäätäjää sitoo tällöin myös yhdenvertaisuussäännöksestä johdetun mielivallan kieltö. Perustuslakivaliokunta on sittemmin pitänyt hyvin säännöksen tarkoitusta vastaavana, että siinä mainitun erottamisen ymmärretään tarkoittavan kattavasti työnteon tosiasiallista lopettamista toisen palveluksessa. Perustuslakivaliokunta viittasi tämän sisällön määrittelyssä myös kansainvälisiin sopimuksiin, ILO:n yleissopimukseen, Euroopan sosiaaliseen peruskirjaan ja Euroopan unionin perusoikeuskirjaan.

Sitten kun arvioitiin irtisanomisperusteiden arvioinnissa huomioon otettavia seikkoja, perustuslakivaliokunta totesi, ettei perustuslain 18 §:n momentin kannalta voida pitää asianmukaisena, että irtisanomista koskeva sääntely muodostuu lainsäädännön muutoksen johdosta epäselväksi ja olennaisesti vain perusteluissa esitettyjen käsitysten ja myöhemmän, ehkä vasta useiden vuosien jälkeen, täsmentyvän oikeuskäytännön varaan jääväksi. Tässä on siis kyse lailla säätämisen vaatimuksesta, ja siihen kytkeytyy vaatimus laintasoi sen sääntelyn täsmällisyydestä ja tarkkarajaisuudesta. Perustuslakivaliokunta totesi nimenomaan, että tämä 2 §:n 1 momenttiin nyt ehdotettu sääntely asiallisesta syystä irtisanomisen perusteena ei ole erityisen täsmällistä. Momenttiin sisältyy esimerkkiluettelo siitä, mitä voidaan pitää asiallisena syynä. Luettelo on kuitenkin avoin, kun siinä viitataan, että asiallisena syynä voidaan pitää ainakin luettelossa mainittuja seikkoja.

Kun sitten tässä hallituksen esityksessä on tavoitteeksi asetettu irtisanomiskynnyksen alentaminen, niin perustuslakivaliokunta totesi, että on mahdollista, että voimassa olevaa lainsäädäntöä koskeva soveltamiskäytäntö menettäisi jossakin määrin merkitystään. Valiokunta kiinnitti huomiota siihen, että sääntelyn täsmentyminen jää merkittävältä osin myöhemmän, ehkä vasta useiden vuosien jälkeen, täsmentyvän oikeuskäytännön varaan. Tämä vähentää työntekijän henkilöön liittyvien irtisanomisperusteiden tulkinnan ennakoitavuutta, mikä ei ole ongelmattonta perustuslain 18 §:n 3 momentin kannalta. Tässäkin kiinnitetään huomiota siihen, että paljon täsmällisemmin ja järkevämmin voitaisiin asiasta säätää.

Sitten tämä isoin puute, tämä vakavuusarvioinnin poistaminen tuon ”painava”-termin myötä johtaa siihen, että perustuslakivaliokunnan käsityksen mukaan syyn vakavuuden arviointi ei nyt käsillä olevassa lakiehdotuksessa kuitenkaan käy perustuslain 18 §:n 3 momentin lailla säätämisen vaatimuksen kannalta riittävän selvästi ilmi säännöksen sanamuodosta, vaan se on jätetty perustelujen varaan. Sääntelyä on valtiosääntöisistä syistä syytä täsmentää esimerkiksi nyt vain perusteluihin otetulla maininnalla siitä, että merkityksellään vähäiset puutteet tai virheet työntekijän toiminnassa eivät muodosta asiallista syytä irtisanomiselle. Kiinnitetään huomiota myös toistettuihin tekoihin tai laiminlyönteihin.

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

Tärkeä kohta on myöskin se, että perustuslakivaliokunta katsoi, että kun poistetaan se toinen puoli, painava syy, niin lakiesitysten myötä ilmaisu ”asiallinen syy” saa nykylain-säädäntöön verrattuna uuden merkityksen työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomispe-rustetta säänneltäessä. Siihen pyritään lisäämään osa tätä vakavuusarviointia, mutta se sa-namuoto eivätkä perustelut anna sille riittävää pohjaa. Valiokunta kiinnitti sääntelyn sel-keyden kannalta huomiota siihen, että kansainvälisten sopimusten kannalta mahdollinen il-maisu voisi olla myös se, että työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä ja merityösopimuslain 8 lu-vun 2 §:ssä käytettäisiin ilmaisun ”asiallinen syy” sijasta esimerkiksi ilmaisua ”pätevä syy”. Tällöin tämä ”pätevä syy” tavallaan kattaisi sen, mitä nyt tarkoitetaan ”asiallisella ja painavalla syyllä”, pääsääntöisesti. Ja edelleen tätä sääntelyn selkeyttämistä ja luettavuut-ta perustuslakivaliokunta ehdotti kohennettavaksi. Mitään näistä muutoksista mietintöva-liokunta ei ottanut asianmukaisesti huomioon.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Suhonen, olkaapa hyvä.

22.08 Timo Suhonen sd: Kiitos, arvoisa rouva puhemies! Tässä edustaja Bergbom aikai-semmassa puheenvuorossaan toi esiin esimerkiksi sellaisia seikkoja kuin että perussuoma-laiset ovat niin työnantajan kuin työntekijän puolella, ja hän viittasi siis itseensä tässä asia-sa. Sitten edustaja Bergbom viittasi myös siihen, että tässä irtisanomislaissa on oikeasti korjattavaa ja että se ei toimi Suomen Yrittäjien ja muitten tahojen mielestä tarpeeksi hy-vin.

Tuossa aiemmassa puheenvuorossa sanoin, että selvitän lukuja näistä koeaikapuruista sun muista. Nyt kun tuossa katselin, niin Suomessa vuosittain tapahtuu niin, että henkilö-kohtaisiin syihin perustuvia irtisanomisia on vuosittain ollut, viime vuonnakin 12 400 hen-kilöä sai monoa henkilökohtaisista syistä, ja sitten koeaikapurkuja oli 14 600, eliikkä lyhy-ellä matkalla 27 000 henkilöä lensi pellolle työpaikalta. Nämä ovat siis koeaika- ja henki-lökohtaisista syistä tapahtuneita, näissä luvuissa eivät ole mukana tuotannollisista tai talou-dellisista syistä tapahtuneet, mikä varmaan nostaa vielä määrää melkoisesti. Eliikkä väitän kyllä jo lukujen valossa, että Suomessa tämä irtisanominen tai työsuhteen purkaminen koeajalla toimii varsin hienosti. Tämä 27 000 on melkein 30 prosenttia, edustaja Bergbom, siitä teidän mainitsemastanne 100 000 työpaikasta, mitä mainostitte aikanaan, että aika iso, merkittävä luku tämä on. Mutta se siitä.

Mennäänäs sitten eteenpäin puheenvuorossani siihen, kun täällä nyt oltiin tässä aihees-sa perussuomalaiset ja heidän ennen vaaleja tarkoittamansa puheet siitä, että he ovat työn-tekijöitten puolella. Läpivalaistaanpas hieman tätä seikkaa.

Arvoisa rouva puhemies! Käsittelemme tänään esitystä, joka heikentää työntekijän irti-sanomissuojaa tavalla, jota ei voi pitää perusteltuna, tutkimukseen nojaavana tai työnteki-jöitä kunnioittavana. Mutta ennen kuin menen sitten vielä enemmän tähän asiaan, niin on syytä muistella, mitä hallituspuolue perussuomalaiset ovat tästä samasta asiasta olleet mieltä aiemmin.

Vuonna 2018, kun Sipilän hallitus esitti huomattavasti lievempiä muutoksia irtisanomis-suojaan kuin mitä nyt käsittelemme, perussuomalaiset nousivat voimakkaasti vastarintaan. Heidän linjansa oli kristallinkirkas: irtisanomissuojaa ei saa heikentää. Ja eivät he tätä hil-jaa ajatelleet, he sanoivat sen ääneen, suoraan ja ilman tulkinnan varaa. Lainaan eduskun-nan pöytäkirjasta 17.12.2018 toisen käsittelyn puheenvuoroa: ”Me perussuomalaiset epäi-

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

lemme irtisanomissuojan heikentämisen työllisyysvaikutuksia. Hallituksen esityksessäänkin todetaan, ettei voimassa olevan tutkimustiedon perusteella voida luotettavasti arvioida irtisanomissuojan heikentämisen työllisyysvaikutuksia. Siksi nähdään, että hallituksen tulee ryhtyä toimenpiteisiin, joilla parannetaan pienten yritysten työllistämismahdollisuuksia ilman irtisanomissuojan heikennyksiä”.

Arvoisa rouva puhemies! Tämä oli perussuomalaisten selkeä kanta vuonna 2018. He epäilivät työllisyysvaikutuksia, he vaativat vaihtoehtoja ja he puolustivat työntekijöitä. Ja mikä tärkeintä, he tekivät sen tilanteessa, jossa muutokset olivat paljon maltillisempia kuin nyt tänään. Nyt olemme kuin kohtauksessa elokuvasta Päiväni murmelina: sama puhe, sama epävarmuus tutkimusnäytöstä, sama kysymysmerkki työllisyysvaikutuksista. Mutta yksi asia on täysin eri: perussuomalaiset itse. Vuonna 2018 he vastustivat irtisanomisen helpottamista, tänään, vuonna 2025 he kannattavat sitä ja vielä rajummassa muodossa.

Arvoisa rouva puhemies! Niin kuin aiemminkin olen todennut, melkein kuulen salin oikealta laidalta hurraa-huutoja, kun irtisanomista helpotetaan ja työntekijän asemaa heikennetään. On vaikea ymmärtää, miten näin täysi käännös on mahdollinen. Miten puolue, joka ennen löi nyrkkiä pöytään työntekijöiden puolesta, nyt rientää ensimmäisenä heikentämään näiden asemaa? Siksi kysynkin suoraan: Mihin perussuomalaisten työntekijöiden puolustaminen on kadonnut tällä kaudella? Missä ovat ne periaatteet, joihin he vielä muutama vuosi sitten vanhoivat?

Arvoisa rouva puhemies! Työntekijöiden turvaa ei saa romuttaa ja kaikkein vähiten sitä saa romuttaa puolue, joka lupasi olla työntekijän puolella, mutta on nyt kääntänyt selkänsä heille.

Arvoisa rouva puhemies! Sallinette, että vielä hieman tarkastellaan ja läpivalaistaan tätä perussuomalaisten työntekijöiden puolustamista, niin kuin he ovat sanoneet, ja sitä, mitäs kaikkea tällä kaudella on tapahtunut.

No, työntekijöitä koskien on ollut paljonkin leikkauksia työttömyysturvaan sun muuhun, mutta sitten on näitä tämmöisiä muitakin vaikutuksia ja päätöksiä. Esimerkiksi he ovat toteuttaneet työmatkavähennyksen leikkauksen 300—600 euroa, on työttömyysturvan suojaosan poistoa, lakko-oikeuden rajaaminen ja jopa lakkosakkojen asettaminen työntekijöille, aikuiskoulutustuen lakkauttaminen, vuorotteluvapaan lakkauttaminen ja paljon muita etuuksia leikattu. Sitten on paikallisen sopimisen uudistus, joka tarkoittaa sitä, että työlainsäädännöstä halutaan poiketa sopimalla työpaikoilla heikommin. Vientimalli eli työriitojen ratkomista hankaloitetaan rajoittamalla valtakunnansovittelijan mahdollisuuksia. Leipomotyölain kumoaminen: perussuomalaiset veivät leivän leipomotyöläisen suusta, poistivat 100 prosentin yötyölisän — toki he saivat sitten varmaan neuvoteltua niitä työehtosopimusneuvotteluissa takaisin. Yhteistoimintalain velvoittavuuden nosto 20 hengen yrityksestä 50 hengen yrityksiin, yt-neuvotteluajat on puolitettu. Suojelutyö on vietty lakiin, elikkä työnantajajärjestöt haluavat viedä ammattiliitolta vallan päättää, minkä verran väkeä tulee lakkojen aikana suojelutyöhön. Nyt tämä henkilökohtaisen irtisanomisen madaltaminen on käsitellyssä ja menee valitettavasti todennäköisesti läpi. Sitten sieltä on tulossa vielä määräaikaisten työsopimusten perusteetta tekeminen vuodeksi. Ja sitten sokerina pohjalla siellähän on tulossa vielä sitten ammattiyhdistysliikkeen jäsenmaksun verovähennysoikeuden poisto.

Tässä nyt ihan pieni otos ja läpivalaisu siitä, mitäs ne perussuomalaiset ovatkaan nyt sitten mieltä työntekijöistä. Siksi hämmästelen kyllä kovin tässä salissa sitä, kun he vieläkin ehkä aavistuksen vetoavat siihen, että he ovat työntekijöitten asialla. Kuitenkin kun tuossa

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

läpivalaistiin nyt hieman tätä, mitä tällä kaudella on tapahtunut, ja samalla vähän vielä muisteltiin menneitä — on välillä vähän hyvä katsoa taaksekin päin, että mitä sitä on tullut tehtyä — niin 2018 te vannoitte työntekijöitten nimeen ja olitte sitä mieltä, että irtisanomisperustetta ei saa heikentää. Mitä ihmettä nyt on tapahtunut tässä välillä? Sen mielelläni kuulisin edustaja Bergbomilta tai edustaja Piisiseltä, joita molempia arvostan kyllä, että ovat nyt täällä paikalla ja vastailemassa näihin meidän tiukkoihin kysymyksiimme. Mutta kovin olemme hämmentyneitä tästä, mitä on tapahtunut perussuomalaisten leirissä. Tästä mielellämme kyllä kuulisimme, millä tavalla sitä nyt ollaan vielä työntekijöitten puolesta-puhujia. — Kiitos.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Räsänen, Joona.

22.15 Joona Räsänen sd: Arvoisa puhemies! Tässä illan keskustelua kuunnellessani mieleeni on monta kertaa juolahtanut se kysymys, että missäköhän luuraavat nyt ne satatuhatta uutta työpaikkaa, koska, arvoisa puhemies, sehän tämänkin esityksen keskeisimpänä ponttimena hallituksella on ollut, että työntekijöiden irtisanomissuojaa heikentämällä saadaan työllisyys tässä maassa nousuun. Hallitushan on monesti todennut, että kaikilla niillä kymmenillä ja kymmenillä toimenpiteillä, joilla tavallisen suomalaisen arkea on heikennetty ja joilla työntekijöiden oikeuksia on poljettu, saadaan tämän maan talous nousuun ja työllisyys kasvuun. Muistelin tuossa, että kun me aloitimme tämän kauden työskentelyä eduskunnassa kesällä 23, silloin monikin oikein tarrautui siihen hallitusohjelmaan kiinni ja totesi, että tällä tulee satatuhatta uutta työllistä. Ja näinhän oli ennen vaaleja lupailtu, että suomalaisiin yrityksiin syntyy tällä vaalikaudella satatuhatta uutta työpaikkaa.

No, nyt reilut kaksi ja puoli vuotta edellisten eduskuntavaalien jälkeen sopii kysyä, missä nämä työpaikat oikein luuraavat. Luulisi jo, että kai tässä ajassa nyt jotain vaikutusta olisi ollut niillä kymmenillä ja kymmenillä, ja hallitushan on jopa mainostanut sadoilla, toimenpiteillä, joilla työllisyyttä ja kasvua on haluttu edistää. Kai täällä tuloksia pitäisi näkyä, jos nämä toimenpiteet todella toimisivat, mutta, arvoisa puhemies, toisin on valitettavasti käynyt. Kauttaaltaan tällä vaalikaudella Suomen työllisyyskehitys on ollut Euroopan heikointa, ja senpä johdosta meillä työttömyys on noussut jo toiseksi korkeimmalle tasolle kaikista Euroopan maista. Koko ajan jännitämme sitä, ohittaako Suomi mahdollisesti Espanjan ja nousisi koko Euroopan kärkimaaksi työttömyyden osalta. Tässä viime aikoinahan pientä väreilyä myös täällä työllisyyden puolella on ollut, että uusien työllisten määrä on tässä jonkun verran kasvanut, mutta kun me todella katsomme tämän hallituksen tulostaulua sieltä kesästä 23 näihin päiviin saakka, niin valitettava tosiasia todella on se, että työllisyyskehitys on ollut Euroopan heikointa ja sen sijaan, että olisi tullut satatuhatta uutta työllistä, onkin tullut valitettavasti satatuhatta uutta työtöntä. Tämä kaikki siis siitä huolimatta, että täällä on tehty kymmeniä ja kymmeniä, tai satoja, toimenpiteitä hallituksen toimesta talouskasvun ja työllisyyden vauhdittamiseksi, mutta jostain syystä, arvoisat kollegat, nämä toimenpiteet eivät ole tuottaneet sitä haluttua lopputulosta, joka hallituksella on myös julkilausuttuna tavoitteena ollut.

Arvoisa puhemies! Edelleen voi epäillä, tuottaako tämäkään esitys, jossa todella nyt siten työntekijöiden irtisanomissuojaa heikennetään, todella sen vaikutuksen, että työllisyys tästä paranisi. Jos näin olisi, niin kai tämän pitäisi nyt näkyä sitten niissä kansainvälisissä tutkimuksissa, joissa on tutkittu irtisanomissuojan tason vaikutusta työllisyyteen, ja näissä tutkimuksissahan ei ole löydetty osviittaa siitä, että irtisanomissuojaa heikentämällä työl-

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

lisyys saataisiin jotenkin nousuun. Tämä jo ihan siitä syystä, että jos irtisanomissuojaa heikennetään ja se johtaa sitten uusiin työsuhteisiin, niin sitten se johtaa kyllä myös niihin uusiin irtisanomisiin, ja tämän osalta silloin yhteisvaikutus jää yleensä kyllä erittäin vähäiseksi. Tämähän on asia, jonka myös hallitus ihan itse kyllä siinä hallituksen esityksessään oli jo paljastanut.

Arvoisa puhemies! Kun tätä työntekijöiden irtisanomissuojan heikentämistä todella nyt perustellaan sillä, että työllisyys saataisiin Suomessa kasvuun ja työttömyyttä voitaisiin vähentää, niin silloin ajattelisi, että olisi sitten osoittaa jotain evidenssiä näiden väitteiden tueksi, jotta voisimme täällä luottaa, että todella muuttamalla lainsäädäntöä näin pääsisimme sitten parempaan lopputulokseen, mutta kun hallituksen esitystä ja myös työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintöä lukee, niin johtopäätös on valitettavasti se, että ne valitettavasti eivät tarjoa sellaista evidenssiä, että voisi ajatella tämän toimenpiteen parantavan työllisyyttä.

Arvoisa puhemies! Työllisyyden parantaminen olisi kuitenkin se keskeinen keino, jolla tässä Suomessa myös julkisen talouden kestävyyttä voitaisiin parantaa, ja sen takia kyllä kannattaisi kaikki toimenpiteet keskittää sellaisiin asioihin, joilla tosiasiallisesti työllisyyttä voitaisiin edistää. Luulisi, että siinä ainakin tavoitteen osalta yhteisymmärrys täältä löytyy, koska tämä työllisyyden vahvistaminen ja julkisen talouden vahvistaminen sitä kautta olisi varsinkin sen takia erittäin tarpeellista, että juurihan tällä viikolla jälleen saimme kuulla, että valitettavasti julkisen talouden kantokyky entisestään heikkenee ja velkaantuminen on entisestään kiihtynyt ja tänä vuonna, historiallisesti tällaisina aikoina, velkaantuminen on jo jopa sillä tasolla kuin se oli pahimpaan pandemia-aikaan — mikä on kyllä aika pysäyttävä tieto, minkä valtiovarainministeriökin tällä viikolla on todella todennut, että tämän vuoden velkaantuminen menee miljardeja ja miljardeja yli sen, mitä alun perin on arvioitu. Keskeisenä syynähan myös tässä velkaantumisen taustalla todella on tämä erittäin heikko talouskehitys ja erittäin heikko työllisyyskehitys, joita sitten näillä esityksillä valitettavasti ei pystytä kääntämään. Tai jos pystyttäisiin, niin kyllähän sitten jossain myös tuloksia pitäisi näkyä, ja kun Suomenmaata on tässä vaalikauden aikana kiertänyt ja olen aina kysellyt, onko täällä näkynyt niitä luvattuja työpaikkoja, niin vielä kukaan, arvoisa puhemies, ei ole ilmoittanut, missä niitä lisätyöpaikkoja näkyy, mutta aika monella paikkakunnalla on kyllä enemmänkin jaettu muutosneuvotteluihin kutsuja ja sitä myöten myös sitten irtisanomisia. Tämä suunta kyllä pitää kääntää.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Ojala-Niemelä.

22.22 Johanna Ojala-Niemelä sd: Arvoisa rouva puhemies! Meillä on käsiteltävänä täällä hallituksen esitys koskien työntekijän henkilöön liittyvään irtisanomiseen jatkossa riittävää asiallista syytä. Tämän hallituksen esityksen ensitahdit lyötiin vaalien jälkeen Säätytalolla hallitusohjelmaneuvoittelussa, joissa tuli hallitusohjelmakirjaus, että henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen sääntelyä muutetaan niin, että työntekijästä johtuvasta syystä työsopimuksen päättämiseen riittäisi jatkossa asiallinen syy. Tämä asia on ollut valmisteltavana työ- ja elinkeinoministeriössä, ja suuri kritiikin paikka on kyllä siinä, että tämä ei ollut kolmikantavalmistelussa.

Nykytilahan on se, että työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen vain työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä asiallisesta ja painavasta syystä. Pienten yritysten irtisanomisvaikeuksia koskeviin murheisiin vastattiin heinäkuussa 2019 voimaan tulleella

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

työsopimuslain muutoksella. Lakiin lisättiin kokonaisarviointia koskeva säännös, jonka mukaan syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

No, mitä sitten tällä esityksellä on vaikutuksia? Muutos tarkoittaa irtisanomiskynnyksen madaltamista. Jatkossa henkilöperusteinen irtisanominen on käytännössä nykyistä helpompaa. Työntekijän kannalta tämä tarkoittaa heikompaa työsuhdeturvaa. Tämä voisi johtaa siihen, että työntekijät eivät esimerkiksi uskalla nostaa esiin työpaikan ongelmia ja epäkohtia.

Henkilöön perustuvalla syyllä irtisanotun työntekijän katsotaan itse aiheuttaneen työsuhteen päättymisen, minkä seurauksena hänelle asetetaan karenssi, jonka ajalta hän ei saa työttömyysturvaa. Ottaen huomioon, että hallitusohjelma sisältää huomattavat työttömyysturvan ja muun sosiaaliturvan leikkaukset, irtisanomissuojan heikentämisen vaikutukset ovat työntekijöiden kannalta entistä vakavammat.

Irtisanomissuojan heikentämisen työllisyysvaikutukset ovat vähintäänkin kyseenalaisia. Työllisyyttä edistävien vaikutusten sijaan irtisanomissuojan heikentäminen voi lisätä työn psykososiaalista kuormitusta, jonka puolestaan on todettu heikentävän tuottavuutta. Tuossa edellä edustaja Räsänen kävi ansiokkaasti läpi tämänhetkistä työllisyystilannetta: hallitus lähti tavoittelemaan sataatuhatta uutta työpaikkaa, tulikin 80 000 uutta työtöntä ja lisää epävarmuutta työllisyysmarkkinoille. Tästä esityksestä ei ole mitään arviota sen suhteen, paljonko henkilöitä työllistyisi tämän jälkeen lisää, ja epäilenpä vain, että tällä on päinvastaiset vaikutukset.

Käsittelimme tätä esitystä huolella perustuslakivaliokunnassa, ja arvostamani professori Bruun toi esille tämän käsitteen ”asiallinen syy” ongelmallisuuden. Käsite ”asiallinen syy” on yksinään sellainen epämääräinen käsite, jota usein on arvosteltu perustuslakivaliokunnan käytännössä. On kuitenkin muitakin syitä sille, että käsite nyt tarkasteltavassa yhteydessä on hyvin epäonnistunut, ja Bruunin mielestä se ei täytä perustuslain 18 §:n 3 momentin tarkkuuden vaatimuksia. Tähän on hänen mukaansa useita syitä:

”Ensinnäkin nykylain tulkinnassa henkilöön liittyvän irtisanomissyyn tulkinnassa on ollut ja on kaksi ulottuvuutta: irtisanomisperusteen on oltava ensinnäkin asiallinen, toiseksi painava. Vaikka oikeuskäytännössä monesti ei kokonaisarvioinneissa erikseen ole pohdittu asiallisuutta ja painavuutta, on, kuten hallituksen esityksestä myös ilmenee, kuitenkin runsaasti esimerkkitapauksia, joissa ensiksi erikseen pohditaan asiallisuutta ja sen jälkeen erikseen painavuutta. Työntekijän ulkonäkö, mielipiteet ja vapaa-ajan harrastukset ovat esimerkkejä perusteista, jotka yleensä eivät ole asiallisia. Jos syy on asiallinen, esimerkiksi työvelvoitteiden laiminlyönti, arvioidaan erikseen, onko syy painava, ja myönteisessä tapauksessa irtisanomisperuste on olemassa.

Toiseksi nykylain tulkintakäytännössä käsite ’asiallinen syy’ ei sisällä minkäänlaista perusteen olennaisuus- tai vakavuusharkintaa. Nyt uuden lain mukaan termi ’asiallinen’ saa uuden sisällön: irtisanomissyyn pitää lain uuden sanamuodon mukaan olla sekä asianmukainen että vakava, jotta kyseessä olisi asiallinen syy. Vakavuusharkinta tulee kokonaisharkinnan kautta osaksi asiallisen perusteen harkintaa. Tämä tarkoittaa, että lainsäätäjä nyt määrittelee asiallisen syyn käsitteen uudella tavalla. Se tarkoittaa myös, että aikaisempi oikeuskäytäntö, jossa pohditaan käsitteen ’asiallinen’ merkityssisältöä, ainakin osaksi ei enää ole relevantti.”

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

Täsmällisyyden ja tarkkarajaisuuden vaatimukset olisivat edellyttäneet, että kysymys olisi ollut säätämisyjärjestyskysymyksestä. Oli harmillista, että äänestimme asiasta perustuslakivaliokunnassa ja jäimme vähemmistöön. Tästä lain soveltamisesta tulee melkoinen sotku. Käsitteet ovat sekaisin, ja paljon jää ongelmia oikeuskäytännölle. Myös Lamminen yhtyi tähän näkemykseen. Alennetaan kynnyksiä, mutta mihin asti? Tämä jää oikeuskäytännön varaan, ja vie vuosia, että oikeuskäytäntö selkiyttää tätä asiaa. — Kiitos.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Tuppurainen.

22.30 Tytti Tuppurainen sd: Arvoisa rouva puhemies! Sosiaalidemokraattien eduskuntaryhmän jäsenet ovat tuoneet tähän hallituksen esitykseen irtisanomissuojan heikentämisestä useita tärkeitä näkökohtia, joihinkaan yhteenkään täällä harvalukuiset läsnä olevat hallituspuolueiden edustajat eivät ole kyenneet vastaamaan. [Miko Bergbom: Ei pidä paikkaansa!] Se on valitettava tosiasia tästä irtisanomissuojan heikentämisestä koskevasta lakiesityksestä, jota ei kevein perustein ole kutsuttu potkulaiksi.

Rouva puhemies! Tämä hallituksen esityshän muuttaisi työsopimuslain irtisanomisperustetta niin, että jatkossa todellakin riittäisi pelkkä asiallinen syy nykyisen asiallisen ja painavan syyn sijaan työntekijän irtisanomiseen. Tämä koskee lukemattomia suomalaisia työsuhteissa olevia tavallisia, kovaa työtä tekeviä työntekijöitä. Tämä lisää työelämän epävarmuutta tilanteessa, jossa työttömyys on historiallisen korkealla tasolla ja jossa keskeinen syy talouskasvun puutteeseen on epäluottamus ja epävarmuus tulevista.

Tämä lainsäädäntö ei ole mikään tekninen yksityiskohta, vaan se on merkittävä muutos heikompiin suomalaisen työelämän pelisääntöihin. SDP:n kanta on selvä: Me emme voi hyväksyä lakia, joka heikentää työntekijän asemaa ja lisää epävarmuutta ilman riittäviä perusteluja ja tasapainottavia toimia. Työsuhdeturva on osa suomalaista hyvinvointimallia, ja sen rapauttaminen vaikuttaa laajasti työelämään, se vaikuttaa perheisiin ja se vaikuttaa koko yhteiskuntaan.

Rouva puhemies! Haluan tuoda esille, että lakiesityksestä annetuissa lausunnoissa on tuotu esiin perustellusti vakavia huolia. Esimerkiksi arvostettu tasa-arvovaltuutettu varoitaa, että tämä muutos lisää riskiä raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä, [Helena Marttila: Just näin!] ja tämä pitäisi kokoomuksen kuulla. Kokoomus, joka kerta toisensa jälkeen käyttää juhlapuheita siitä, kuinka se suojaa raskausyrjinnältä ja pitää työelämän tasa-arvoa sukupuolten näkökulmasta tärkeänä, on kuitenkin tuonut tähän saliin lakiesityksen, joka tasa-arvovaltuutetunkin mukaan tulee lisäämään riskiä raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä — tämä ikääntyvässä Suomessa, tämä matalan syntyvyyden Suomessa on sitä perhepolitiikkaa, jota vain kylmä oikeistohallitus voi harjoittaa ja jota SDP vastustaa. Me haluamme vähentää raskaus- ja perhevapaasyrjintää työelämässä ja lisätä nuorten perheiden uskoa ja luottamusta tulevaisuuteen.

Puhemies! Työsuojeluviranomainen näkee lausunnossaan vaaran, että madaltuva irtisanomiskynnys mahdollistaa syrjinnän naamioimisen lailliseksi irtisanomiseksi. Lisäksi asiantuntijat ovat todenneet, ettei hallitus ole kyennyt osoittamaan, että muutos parantaisi työllisyyttä tai tuottavuutta. Päinvastoin, tutkimusnäyttö on ristiriitaista. OECD:n vertailussa Suomen irtisanomissuoja ei ole poikkeuksellisen tiukka, siis ei mitenkään erityisen tiukka, vaan keskimääräinen. Mikä on siis se peruste lähteä purkamaan suomalaisen, kovaa työtä tekevän työntekijän turvaa? SDP katsoo, että hallituksen esitys siirtää painopistettä työntekijän suojelusta työnantajan vallan vahvistamiseen. Tämä on askel kohti mal-

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

lia, jossa työsuhteet muuttuvat epävarmemmiksi ja pelko irtisanomisesta hiipii työpaikoille. Pelko ei lisää tuottavuutta, se lisää varovaisuutta, vähentää halua tuoda epäkohtia esiin, ja se myös heikentää työpaikkojen kehittämistä. Tällä kaikella on negatiivinen vaikutus talouskasvuun, tuottavuuteen ja luovuuteen.

Arvoisa puhemies! Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta itsekin toteaa, että muutoksen tarkeitus on madaltaa irtisanomisen kynnystä. Se myöntää, että tämä lisää oikeudellista epävarmuutta ja voi myös johtaa riitojen kasvuun. Valiokunta esittää seurantaan raskaus- ja perhevapaasyrjinnän osalta. No, hyvä niin, mutta seuranta ei riitä, jos vahinko on jo tapahtunut. Tästä kärsivät tavalliset suomalaiset perheet.

SDP:n mielestä työllisyyttä ei paranneta heikentämällä työsuhdeturvaa. Työllisyys syntyy investoinneista, osaamisesta ja luottamuksesta, ei pelolla. Jos hallitus haluaa lisätä työvoiman liikkuvuutta, sen on samalla vahvistettava työntekijän turvaa muilla keinoin, kuten koulutuksella ja sosiaaliturvalla. Nyt hallitus tekee päinvastoin. SDP sen sijaan, irtisanomisen sijaan, haluaa helpottaa työllistämistä. Me haluamme tukea pienyrittäjiä ja yrittäjiä siinä, että he voisivat palkata ensimmäisen työntekijänsä, ja esitämme tähän määräaikaista 25 prosentin verohuojennusta. Tämä sisältyy SDP:n vaihtoehtobudjettiin. SDP haluaa helpottaa työn vastaanottamista, ja siksi esitämme uusittuja suojaosia asumistukeen ja työttömyysturvaan, jotta myös osa-aikaisen työn tekeminen olisi työttömälle työnhakijalle mahdollista. Myös tämä lisää työllisyyttä. SDP ei usko, että työllisyyttä voitaisiin parantaa vain leikkaamalla. Me emme usko pelkkiin kannustimiin työllisyydenhoidossa, kuten tämä oikeistohallitus tekee, ja tässä voimme nojautua arvostettuun talouspolitiikan arviointineuvostoon, joka on myös arvostellut hallituksen työllisyyspolitiikkaa siitä, että se keskittyy yksinomaan työntekijän kannusteisiin. On kiinnitettävä huomiota myös työkyvyn edistämiseen, koulutuksellisiin puutteisiin ja esimerkiksi kuntoutuksen tarjoamiseen. SDP on esittänyt uutta aikuiskoulutustukea turvaamaan parempia mahdollisuuksia ylläpitää omaa osaamista työelämässä. SDP esittää hoitotakuun ylläpitämistä hyvinvointialueilla, jotta myös työttömien työnhakijoiden terveydestä voitaisiin pitää huolta ja todeta kuntoutustarpeet ajoissa.

Arvoisa rouva puhemies! Kaiken kaikkiaan tässä salissa on kuultu SDP:n kansanedustajien näkemykset. SDP ei voi hyväksyä lakia, joka lisää epävarmuutta, heikentää tasa-arvoa ja murentaa luottamusta työelämään. Me sen sijaan puolustamme työntekijän asemaa, suomalaisen kovaa työtä tekevän työntekijän asemaa ja oikeutta vakaaseen työsuhteeseen. Siksi me hylkäämme tämän lakiesityksen ja olisimme esittäneet siihen vahvoja tasapainottavia toimia työntekijän suojan turvaamiseksi. Kun hallitus ei näitä näkemyksiä ole kuullut, meillä ei muuta vaihtoehtoa jää kuin hylätä tämä esitys.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Lindén.

22.37 Aki Lindén sd: Arvoisa rouva puhemies! Olemme kuulleet täällä painavia puheenvuoroja erityisesti opposition taholta, kuten äsken SDP:n ryhmäpuheenjohtaja Tuppuraisen puheenvuoron, jossa kerrottiin, mikä on SDP:n vaihtoehto työelämän kehittämiseen. Asettamatta millään tavalla eri puheenvuoroja mihinkään arvojärjestykseen kuuntelin erityisen tarkkaan laajan neuvottelukokemuksen omaavan edustajakollega Lylyn ja juristien Koskinen ja Ojala-Niemelä puheenvuorot, joissa oli hyvin tarkkaa analyysia siitä, mistä tässä lainsäädännön muutoksessa nyt on kysymys. En itse lähde toistamaan samoja asioita,

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

vaan yritän löytää tähän näkökulman, joka ehkä ei vielä ihan tässä muodossa ole ollut esillä.

Olen kuullut joskus sanottavan, että kielen hallinta on tärkeää, eli se, joka hallitsee kielen, hallitsee todellisuutta. Miten tämä asia liittyy nyt käsiteltävään asiaan? No, sillä tavalla, että me olemme täällä kymmeniä ja kymmeniä kertoja kuulleet, että työllisyystoimiksi kutsutaan esimerkiksi seuraavan kaltaisia asioita: työttömyysturvan työssäoloehdon pidentäminen 12 kuukauteen, työllisyysvaikutus 5 700 henkilöä vuodessa, työssäoloehdon euroistaminen, 1 500 työllisyysvaikutus, lomakorvausten jaksotuksen palauttaminen, 2 200 työllisyysvaikutus, työssäoloehdon kertymisen lakkauttaminen palkkatuetussa työssä, 1 300 työllisyysvaikutus, ja lapsikorotusten lakkauttaminen, 10 000 työllistä lisää. Näitä kutsutaan työllisyystoimiksi, ja kuten täällä olemme kuulleet ja tänäänkin on puheenvuoroja käytetty siitä, että tällä hetkellä meillä kuitenkin työttömyys on Suomessa kasvanut, niin näillä tehdyillä ratkaisuilla, joista vain eräitä mainitsin, ei ole ollut mitään työllisyysvaikutuksia. Nämä olivat suoraan hallitusohjelmasta kohdasta Rakennepoliittiset toimet.

Olemme tässä viime aikana käsitelleet myös muun muassa toimeentulotukiasiaa, ja siellä erityisen järkyttävällä tavalla kaikkein heikoimmassa asemassa olevien henkilöiden etuuksiin ollaan tekemässä ja on tehty leikkauksia, ja niilläkin katsotaan olevan työllisyysvaikutuksia — tosin ne uskalletaan esittää hyvin maltillisessa muodossa, puhutaan 1 200 lisätyöllisestä. Muille ei ole suotu sitä iloa, vaan käytännössä kysymys on olosuhteiden ja elämän kurjistamisesta.

No, tämä on tämän asian, jota nytkin käsittelemme, taustalla, että puhutaan siitä, että tämä on työllisyyttä parantava toimenpide, eli kun me heikennämme palkansaajien ja työntekijöiden asemaa, niin kerrotaan, että se parantaa työllisyyttä. No, miksi joku kuitenkin pyrkii tekemään tämänkaltaista, mitä nyt tässä on tehty ja jota on yksityiskohdittain täällä kuvattu ja vaihteittain kerrottu, miten esimerkiksi huolimatta perustuslakivaliokunnan kannanotoista niitä kaikkia ei ole otettu huomioon sitten siellä varsinaisessa mietintövaliokunnassa? Tässä on kysymys tietenkin siitä, että yritetään työntekijöiden ja työnantajan välisessä asetelmassa työntekijöiden ja palkansaajien asemaa heikentää, heidän neuvotteluvoimaansa heikentää helpotetulla irtisanomisella, johon liittyy hyvin monimutkaista uudentyypistä käsitteistöä, kuten tässä vastalause ykkösessä on hyvinkin tarkkaan eritelty kysymys asiallinen syy versus pätevä syy, painava syy versus vakava syy ja niin edelleen. Tämä käsiteanalyysi on siinä vastalauseessa minusta erinomaisen korkeatasoista. Eli pyritään heikentämään palkansaajien voimaa puolustaa omaa etuaan, niin työolosuhdeasioissa kuin tietysti sitten viime kädessä niissä rahallisissa asioissa.

Tämä on sillä tavalla mielenkiintoinen asia, että kun toisaalta nyt puhutaan siitä, että Suomessa ostovoima on parantunut, ja ollaan huolissaan siitä, että se ei kuitenkaan näy siten taloudellisessa kasvussa, niin tähän johtuu siitä, että ihmiset elävät tällä hetkellä niin pelon ja epävarmuuden ilmapiirissä, että ihmiset niukoistakin tuloistaan säästävät, koska pelkäävät sitä, että joutuvat työttömäksi ja sitten alennettujen ja heikennettyjen työttömyysturvaetuuksien piiriin. Tässä tilanteessa meillä on usein viitattu siihen, että kuitenkin kohtuullisia palkankorotuksia viime sopimuskierröksellä saatiin. No, minkä takia saatiin? Ne olivat juuri sitä järjestäytyneen palkansaajaliikkeen vaikuttamisen tulosta. Välillä joudutaan käymään työtaisteluja, välillä pelkästään työtaistelun uhka saattaa johtaa siihen tilanteeseen, että palkankorotuksia sitten saadaan. Tähän tässä viime kädessä on kyseessä, eli nyt hallitus on asettunut aivan tietoisesti työnantajien puolelle ja pyrkii heikentämään tätä palkansaajaliikkeen vaikuttamisvoimaa.

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

Tässä onkin kysytty, missä on esimerkiksi aiemmin kokoomuspuolueessa voimakkaasti vaikuttanut palkansaajien vaikutus. Aikanaan meillä on ollut täällä edustajia, jotka ovat olleet aktiivisia Tehyssä tai Insinööriliitossa tai Opettajien ammattijärjestössä, ja tällä hetkellä nämä liitot ja järjestöt kritisoiivat voimakkaasti tätä nyt esitettyä lainsäädäntöä, mutta siitä huolimatta sitä ajetaan yksipuolisesti työnantajien intressin mukaisesti läpi. Tai vielä jokin aika sitten perussuomalaiset pyrkivät brändäämään itseään työväenpuolueeksi, joka ei ole sosialistinen, ja tällä tavalla antamaan käsitystä, että he ovat työntekijöiden puolella monissa asioissa. Täällähän on siteerattu ihan suoraan eduskuntakeskustelua vuodelta 2018, jossa juuri nyt käsillä olevan kaltaisia asioita voimakkaasti vastustettiin ja kritisoiitiin perussuomalaisten toimesta. Nythän kelkka on tässä suhteessa muuttunut, ja nämä molemmat isot hallituspuolueet ovat nyt tässä yksipuolisesti asettuneet työnantajajärjestöjen kannalle palkansaajaliikettä vastaan. Tämähän on tämä dynamiikka, mikä on tämän taustalla, jota sitten tässä on tehty hyvinkin monimutkaisilla uusilla käsitteillä ja sillä, että niihin liittyy uutta oikeuskäytäntöä, mikä se sitten tulee olemaankaan. — Kiitos.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Lindtman.

22.45 Antti Lindtman sd: Arvoisa puhemies! Tässä hallitusohjelmassa luvataan 100 000 uutta työpaikkaa, ja sen pitäisi olla kaikille ilon ja juhlan aihe. 100 000 uutta suomalaista, jotka nousevat sosiaaliturvan varasta työhön ansaitsemaan oman työnsä hedelmiä. Työn arvostus palautetaan, ja siten hyvinvointivaltio, hyvinvointiyhteiskunta, turvataan.

Arvoisa puhemies! Edustaja Bergbom, luulen, että tunnistitte nämä sanat, ja haluan sanoa, että 100 000 uutta työpaikkaa on kyllä ilon ja juhlan aihe — uskon, että kenelle tahansa tässä salissa, ihan vasemmalta oikealle. [Miko Bergbom: Työttömyys on teille naurun asia! — Vasemmalta: Höpö höpö!]

Arvoisa puhemies! Kuten varmasti itsekin tiedätte, tätä 100 000:aa uutta työpaikkaa ei ole tullut. Tavoitteet siitä ovat hyvin pitkällä. En halua ilkkua tälle lupaukselle, [Miko Bergbom: Juu, et!] jota täällä mainostettiin, kyse ei ole siitä. Nyt kerron teille, mistä johtuu se, että te olette tästä tavoitteesta niin kaukana.

Arvoisa puhemies! Itse asiassa sen kertoi syksyn budjettikäsittelyssä kokoomuksen ryhmän ryhmäpuheenvuorossa edustaja Satonen, joka totesi suurin piirtein niin, että Suomen taloudessa on tällä hetkellä luottamuksen lukko. Meillä on luottamuksessa lukko, joka meidän pitää avata, ja jos emme onnistu sitä avaamaan, niin on vaikea nähdä, että Suomen talous lähtee kasvuun. En sanatarkkoja siteerauksia muista, mutta suurin piirtein näin.

Arvoisa puhemies! Edustaja Vuornos, muut kokoomuslaiset, olen Satosen kanssa tästä täysin samaa mieltä. Luottamus on Suomen talouden suurin ongelma tällä hetkellä. Luottamuksen puute on se syy, minkä takia Suomeen ei ole tullut 100 000:aa uutta työpaikkaa. Luottamus on se syy, minkä takia me emme voi iloita ja juhlia näistä uusista työpaikoista. Luottamuksen puute on se syy, minkä takia 100 000 uuden työpaikan sijaan Suomeen on tullut jopa yli 90 000 uutta työtöntä tämän hallituksen aikana.

Voisin pitää loppupuheen niistä taloudellisista luvuista tai indikaattoreista, jotka osoittavat tätä luottamuksen puutetta, mutta sanon vain kaksi lukua. Tämän vuoden Q2:lla, eli huhtikuusta kesäkuuhun, suomalaisten säästämisaste oli seitsemänkertainen pitkän aikavälin keskiarvoon verrattuna. Suomalaiset ovat viimeisen vuoden aikana säästäneet neljä miljardia euroa pelkästään pankkitileille. Jos suhteutamme tätä summaa: Palkkasumma Suomessa on hiukan reilu yli 100 miljardia euroa. Kun siitä otetaan pois verot, puhutaan ehkä

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

noin 60—70 miljardista eurosta, jotakin sitä suuruusluokkaa, ja siitä summasta — ja on oletettavaa, että palkansaajien osuus on siitä iso — neljä miljardia euroa on pelkästään mennyt pankkitileille, puhumattakaan sitten muusta rahoitusvarallisuudesta, jonka kohdalla on tietysti hyvä, että ihmiset säästöillä lähtevät rahoittamaan yrityksiä ja kasvua. Jos emme tätä Satosen mainitsemää lukkoa saa avattua, on vaikea nähdä, että me pääsisimme edes lähellekään kohti niitä hallituksen tavoitteita, joita on asetettu.

Sen takia tämän salin tärkein tehtävä, yhteinen tehtävä, on se, että kun aivan samalla tavalla me kaiken tämän synkkyuden keskellä onnistuimme sopimaan yhteisistä askelista julkisen talouden tasapainottamiseen, niin nyt samanlaista henkeä tarvittaisiin tähän työttömyyden nujertamiseen, ja jotta se työttömyys saadaan nujerrettua, niin meidän on pysyttävä palauttamaan tavallisiin suomalaisiin — ennen kaikkea palkansaajiin, mutta myös muihinkin — luottamus, usko huomiseen, jotta se kulutus lähtee liikkeelle, koska kaikkia edellytyksiä työllisyyden paranemiselle on: inflaatio on tullut alas, korot ovat tulleet alas. Palkankorotukset nostavat sitä ostovoimaa, aivan kuten edustaja Bergbom ja monet muut ovat täällä itse asiassa moneen kertaan mainostaneet. Suomalaisten ostovoima on nousussa. Tosin mikään näistä ei ole hallituksen päätös. [Miko Bergbomin välihuuto] Mikään näistä — inflaatio, korot ja palkankorotukset — ei ole hallituksen päätös. Tosin te olette pyrkineet nostamaan sitä inflaatiota aikaisemmillä päätöksillä kesken vuotta, mutta niin tai näin.

Joka tapauksessa edellytyksiä on, mutta liikkeelle tämä kulutus ja luottamus eivät lähde. Sen takia kaikista tärkein asia, jos tämä sali haluaa ottaa työttömyyden nujertamisen yhteiseksi tehtäväksi, on keskittyä siihen, miten saamme luottamuksen palautettua, uskon huomiseen suomalaisille, jotka nyt pelkäävät työpaikkansa puolesta, pelkäävät tätä kansainvälistä epävarmuutta. Miten saamme palautettua luottamuksen? [Miko Bergbom: Lopettakaa pelottelu!]

Arvoisa puhemies! Sen takia kaikkia esityksiä, joita nyt täällä käsittelemme, pitäisi pohdita tästä näkökulmasta. Sen takia kysyn, mikä on 2,6 miljoonan työssäkäyvän palkansaajan työsuhteturvan heikentämisen vaikutus luottamukseen? Mikä on vaikutus nuorten, vaikkapa perheellistymisiässä olevien nuorten naisten, luottamukseen, kun hallitus monilla toiminilla, paitsi tällä myös määräaikaisten, perusteettomien ptkätöiden laillistamisella, tosiasiassa hallituksen omienkin arvojen mukaan vähintäänkin lisää riskiä raskaus- ja perhevapaasyrjintään? Miten luottamusta parantaa se epävarmuus, joka tulee nyt oikeuskäytäntöön uuden työntekijän palkkaamisesta, mikä on siellä valiokunnan käsittelyssä perustuslakivaliokunnassakin todettu? Miten luottamusta lisää epävarmuus perheen perustamisesta? [Puhemies koputtaa] Ja niin edelleen.

Arvoisa puhemies! [Puhemies koputtaa] Miten tämä esitys lisää suomalaisten palkansaajien luottamusta huomiseen? Jään odottamaan vastauksia. [Timo Suhonen: Hyvä kysymys, Bergbom vastaa! — Miko Bergbomin välihuuto]

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Laine-Nousimaa.

22.53 Hanna Laine-Nousimaa sd: Arvoisa rouva puhemies! Suomea sitovat kansainväliset velvoitteet eivät voi olla valinnaisia, vaikka miten poliittisesti niin haluttaisiin. Asiantuntijat ovat todenneet selvästi: esitys ei täytä ILO:n, Euroopan sosiaalisen peruskirjan eikä EU:n perusoikeuskirjan edellyttämää vakavuuden vaatimusta. Hallitus on siis tietoisesti ajamassa lakia, joka vaarantaa Suomen maineen oikeusvaltiona. Kansainvälisiä sopimuk-

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

sia ei voi sivuuttaa poliittisen ohjelman tieltä. Tätä lakia ei voi hyväksyä ilman, että Suomi ottaa oikeudellisesti riskejä, joita kukaan ei voi perustella.

Arvoisa rouva puhemies! Suomessa on useita vuosia — lähes minun elinikäni, paria viime vuotta lukuun ottamatta — pystytty yhdessä rakentamaan tulevaisuutta työnantajien ja palkansaajien kesken. On pystytty myös sopimaan työelämää koskevan lainsäädännön muutoksista. Yhdessä sopiminen on rakentavaa ja sitouttaa molemmat osapuolet noudattamaan näitä yhdessä sovittuja lakeja ja käytäntöjä.

Hallituksen edustajat puhuvat usein tässä salissa siitä, että meidän tulisi yhdessä luoda myönteistä ilmapiiriä, saada aikaan investoinneille suotuisaa ympäristöä ja etsiä keinoja talouskasvun käynnistymiseen. Samalla pitäisi antaa ihmisille uskoa parempaan tulevaisuuteen. Nämä puheet ja toiveet tuntuvat käsittämättömiltä, kun samaan aikaan hallitus toteuttaa toimia, jotka toimivat käytännössä juuri näitä toiveita vastaan. Onko totuus kuitenkin se, että tulevan kasvun hedelmät eivät ole tarkoitettuja pienipalkkaisille ja heikommassa asemassa oleville palkansaajille tai heille, joiden työkyky ei ole paras mahdollinen? Tämä työnantajien ja palkansaajien vastakkain asettaminen tuntuu käsittämättömältä ajassa, jossa pitäisi päinvastoin löytää yhteisymmärrystä ja yhteistä tahtoa ja luottamusta tulevaisuuden rakentamiseen.

Tuntuu siltä, että jälleen juuri nuoret ja naiset maksavat hintaa työläinsäädännön heikennyksistä. Onkin syytä kysyä: miksi juuri matalapalkkaiset ja naisvaltaiset alat joutuvat jälleen maksumiehiksi? Hallituksen jo toteutuneet sekä suunnitelmassa olevat työläinsäädännön, työttömyysturvan sekä sosiaaliturvan heikennykset iskevät kaikkein kovimmin juuri naisiin, nuoriin ja pienituloisiin perheisiin. Kaikki nämä leikkaukset heikentävät suomalaisten lasten tulevaisuudennäkymiä, koska epävarmuus toimeentulosta ja työelämän turvan heikentyminen aiheuttavat myös koteihin epävarmuuden ja pelon ilmapiiriä. Tätäkö hallitus haluaa? Mielestäni tätä ei voi hyväksyä. Tämä toiminta ei luo luottamusta.

Arvoisa rouva puhemies! Hallitus väittää, että irtisanomisprosessi on tällä hetkellä liian raskas. Todellisuudessa ongelma on se, että prosesseja ei noudateta. Varoituksia ei dokumentoida, menettelyä ei hallita. Tätä ei korjata heikentämällä työntekijän suojaa vaan vahvistamalla työnantajien osaamista ja käytäntöjä. Yksi pakollinen kirjallinen varoitus ratkaisisi enemmän kuin tämä koko lakipaketti. Siksi hallituksen väite selkeytyksestä ei kestä päivänvaloa. — Kiitos.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Marttila.

22.56 Helena Marttila sd: Arvoisa rouva puhemies! Tätä lakiesitystä voisi kritisoida lukuisista näkökulmista, kuten olemme tänä iltana täällä kuulleet. Olen kuunnellut tätä keskustelua ja päätin nyt lopulta itsekin ottaa vielä puheenvuoron ennen kaikkea naisena ja hedelmällisessä iässä olevana, ja keskitynkin nyt lain syrjintää lisäävään vaikutukseen.

Täällä kuultiin aiemmin puheenvuoroja, joissa kyseenalaistettiin raskaussyrjinnän lisääntymisen riskiä, joten luen nyt suoraan tasa-arvovaltuutetun lausunnosta: ”Eräs työntekijä on kuvannut kokemustaan seuraavasti: ”Kun odotin esikoistani, minut irtisanottiin kaksi kuukautta ennen laskettua aikaa. Liiton mukaan oli vaikea todistaa, että syy oli raskaus, sillä työnantaja vetosi tuotannollisiin ja taloudellisiin syihin. Irtisanominen ei johtanut toimenpiteisiin.”” Tasa-arvovaltuutetun mukaan kertomus vastaa pitkälti tasa-arvovaltuutetun saamia yhteydenottoja, ja yli puolet työelämää koskevista neuvontapalveluun tu-

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

levista puheluista ja kolmasosa kirjallisista yhteydenotoista liittyy raskaussyrjintään tai sen epäilyihin.

Tämän henkilön kertomus osoittaa, ettei syrjintää ole aina suinkaan helppo tunnistaa. Valtuutettu toteaaakin yksiselitteisesti: ”Jos irtisanomiskynnystä madalletaan, riski syrjinnän piiloutumisesta kasvaa.”

Arvoisa puhemies! Raskaus- ja perhevapaasyrjintä on jo nykyisellään aito ja vakava työelämän ongelma, ja on aivan käsittämätöntä, että etenkin kokoomus sallii tällaisen syrjinnän riskiä lisäävän lain etenemisen. Jo nykyisellään erityisesti nuorten naisten riski kohdata syrjintää työmarkkinoilla on suurempi kuin miehillä. Tilastokeskus selvitti viime vuonna, vuonna 2024, sosiaali- ja terveysministeriölle raskaus- ja perhevapaasyrjinnän yleisyyttä. Myös lukemani kertomus on kyseisestä selvityksestä, jonka perusteella raskaussyrjintää kokee Suomessa jo joka neljäs raskaana oleva — jo joka neljäs.

Kun syrjinnän lisäksi otetaan huomioon myös muut kielteiset kokemukset, kuten pelko oman aseman vaarantumisesta töissä, näitä kokemuksia on ollut miltei puolella kaikista raskaana olevista. Syrjintä on siis järkyttävän yleistä, ja nyt sen todennäköisyyttä lisätään entisestään tällä lailla. Yhdenvertaisuusvaltuutetukin toteaa lausunnossaan: ”Esityksessä ei ole toteutettu yhdenvertaisuusvaikutusten arviointeja. Siksi tämän lain vaarana on, että sen vaikutukset kohdistuvat erityisesti syrjinnän vaarassa oleviin työntekijöihin, esimerkiksi terveydentilan, vammaisuuden, ikääntymisen tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella.” Irtisanominen esimerkiksi perhevapaan vuoksi on tasa-arvolaisia kielletty, ja edustaja Bergbom oli siinä aiemmin lausuessaan oikeassa, että tietyissä tapauksissa jatkossakin työnantaja tosiaan rikkoo lakia, jos irtisanoo laittomin perustein. Mutta tässä laissa onkin kyse juuri siitä, että irtisanomisen uudet perusteet jäävät nyt erityisen häilyviksi. Irtisanominen on aina inhimillisesti dramaattinen tilanne kummallekin osapuolelle, minkä vuoksi lainsäädännön tulisi olla hyvin selkeä ja helposti tunnistettavissa ja tulkittavissa, jotta niin työntekijä kuin työnantaja tietäisi riittävän hyvin oikeutensa ja velvollisuutensa. Tämä potkulaki ei selkeytä tilannetta vaan päinvastoin jättää tulkinnat tulevien riitojen ja oikeuskäytännön varaan.

Arvoisa puhemies! Palaan vielä tämän lain tasa-arvovaikutuksiin. Irtisanomissuojaa heikennetään nyt aivan erityisesti naisvaltaisilla aloilla. Monissa työehtosopimuksissa, esimerkiksi teollisuudessa ja kuljetusalalla, [Miko Bergbom: Miehiä!] — miehiä, juu — on sovittu paremmasta irtisanomissuojasta nykyisen irtisanomissäännösten mukaisesti, kiitos ammattiliittojen. Mutta niillä sopimusaloilla, jotka eivät ole saaneet vastaavaa kirjausta työehtosopimukseen ja ovat siten pelkän lain varassa, irtisanomissuoja olisi tämän lain varassa, ja näitä aloja ovat varsinkin matalapalkkaiset ja naisvaltaiset alat.

Suomessa on jo nykyisellään eurooppalaisittain verrattain paljon määräaikaista työsuhdetta. Myös irtisanominen koeajalla on mahdollista. Aidosti ihmettelen, minkälaisiin tilanteisiin tätä lainmuutosta tarvitaan, jos ei siihen, että työnantaja voi päästä eroon hankalaksi kokemastaan työntekijästä. On arkijärjelläkin ajateltuna päivän selvää, että sitä mukaa kuin irtisanomisen kynnystä lasketaan, mikä on tietysti koko tämän potkulain ydin, lisääntyy myös syrjinnän riski. Tasa-arvolakiin mahdollisesti tehtävillä tiukennuksilla on vaikea tehdä tekemättömäksi näitä höllennyksiä. Oikea käsi ei vaikuta tietävän, mitä vasen käsi tekee. Tällä lailla aivan erityisesti nuorten ja etenkin nuorten naisten työelämän epävarmuus lisääntyy, vaikka kenenkään ei pitäisi joutua tuntemaan epävarmuutta työsuhteen jatkosta tai työurastaan esimerkiksi lapsen saamisen takia. Työsuhteen ollessa epävarmalla pohjalta voi monen nuoren naisen olla myös vaikea nostaa esiin työpaikan ongelmia, jopa koke-

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

maansa seksuaalista häirintää. Kysynkin suoraan hallituspuolueiden edustajilta: miten vastaatte tähän huoleen?

Arvoisa rouva puhemies! Hallitus ei ole millään tavalla lisännyt nuorten tulevaisuus-ko- koa tai uskallusta suunnitella elämäänsä tai perheen perustamista. Monen nuoren haaveet perheestä karkaavat päinvastoin kauemmaksi jälleen tämän lain myötä. On kerta kaikkiaan nurinkurista, että hallituspuolueidenkin riveistä kuullaan usein huoli puhetta alenevasta syntyvyydestä. Sanon nyt suoraan: epävarmuus työn jatkumisesta lisää perheen perustamiseen liittyviä huolia, ja tämä laki lisää epävarmuutta.

Hallituksen esityksessäkin todetaan, että tutkimustietoa on siitä, että työntekijöiden työsuhteen epävarmuus heikentää syntyvyyttä. Joidenkin tutkimusten mukaan vaikutus korostuu ennen kaikkea korkeasti koulutetuilla naisilla. Aihetta on kuitenkin tutkittu varsin niukasti. Kuitenkin Italiassa vuonna 2005 toteutetun irtisanomissuojan merkittävän heikennyksen on tutkittu vähentäneen syntyvyyttä 1,4 prosentilla niillä naisilla, joihin lain muuttaminen vaikutti, ja kuten jo totesin, tämä laki vaikuttaa erityisesti naisvaltaisiin aloihin. On siis täysin mahdollista, että tämä laki voi entisestään heikentää syntyvyyttä. Hallituksen esityksessäkin todetaan, että tällä lailla voi olla vaikutuksia koettuun työsuhteen epävarmuuteen ja sitä kautta alhaisempaan syntyvyyteen.

Arvoisa puhemies! Ajattelin vielä puhua muistakin syrjintään liittyvistä asioista, mutta otan seuraavan puheenvuoron.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Selvä, kiitoksia. — Edustaja Rantanen, Piritta.

23.04 Piritta Rantanen sd: Arvoisa puhemies! Tässä on otettava rekvisiittaa nyt merkittävästi enemmän mukaan, kun olisin halunnut vastauspuheenvuoron pitää jo edustaja Bergbomin puheenvuoroon ja tässä on kerennyt kulua jo niin kauan aikaa, että en tahdo enää muistaa, mitä kaikkea siellä edustaja Bergbomin puheenvuorossa olikaan, mutta onneksi kirjoitin niitä vähän itselleni jo siinä puheenvuoron aikana ylös, niin joitakin muistan.

Aloitetaan ehkä siitä ajatuksesta, että työntekijä ei olisi heikommassa asemassa. [Miko Bergbom: Aina!] Nimenomaan on todella vaikea kyllä keksiä niitä tilanteita, joissa se työntekijä ei olisi heikommassa asemassa. [Miko Bergbom: Miksi te vääristelette?] — Ei, kun minä pohdin itse, että en tahdo keksiä sellaisia tilanteita, mutta ehkä edustaja Bergbom keksisi sellaisia tilanteita, joissa työnantaja voi olla alisteisemmassa suhteessa kuin työntekijä tai heikommassa asemassa. Itse ajattelen niin, että kyllä sille työntekijälle pääsääntöisesti on äärimmäisen tärkeää, että hän saa palkkansa, jolla voi maksaa niin asumiskustannukset, perheen ruokakustannukset, lasten harrastuskustannukset kuin kaikki muutkin. On erittäin erikoinen ajatus, että työnantaja voisi olla heikommassa asemassa kuin se työntekijä.

Sitten te, edustaja Bergbom, puhuitte tästä ensimmäisen työntekijän palkkaamisesta ja siitä, kuinka tämä nyt helpottaa sitä ensimmäisen työntekijän palkkaamista, ja siinä se ero näiden meidän puolueiden ja ajatusmaailmojen suhteen tulee, että me SDP:ssä haluamme siis nimenomaan helpottaa sitä, että se työntekijä voidaan palkata, emme sitä, että se voidaan irtisanoa helpommin. Meillä on tässä meidän omassa vaihtoehtobudjetissamme ”Reilummin kohti kasvua” nimenomaan oma kohta, ”Pienten yritysten kasvun tukeminen”, ja täällä mainitaan niin, että mikroyrityksille säädetään määräaikainen verohyvitys, joka on 25 prosenttia ensimmäisen työntekijän palkkaamisen kuluista. Haluamme siis ni-

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

menomaan tehdä niihin pieniin yhden hengen yrityksiin, mikroyrityksiin, helpommaksi sen ensimmäisen työntekijän palkkaamisen, emme sitä, että voi sen ensimmäisen työntekijän helpommin irtisanoa.

Samoin viittasitte tähän palkka-asiaan siinä, kuinka paljon on laskettu yrittäjien palkkatulon olevan, mutta ette maininnut mitään siitä, paljonko ovat mahdolliset pääomatulot tai osinkotulot, kun yrittäjä ei aina nosta tuloja yrityksestä palkkana, vaan on monta muutakin väylää. Mutta työntekijälle ne kyllä tulevat pääsääntöisesti palkkana tai kustannuskorvauksina muista.

No, sitten kun mennään tähän tutkittuun tietoon näistä epävarmoista työsuhteista ja syrjintään, niin tässä edustaja Marttila edellä piti erinomaisen hyvän puheenvuoron. Muistan kyllä, kun tämä meillä valiokunnassakin käsittelyyn tuli, että itseäni häiritsi kaikista eniten nimenomaan se, että tämä voi teidän omankin esityksenne perusteella vähentää syntyvyyttä, ja kun kaikki tiedämme, missä asemassa syntyvyys tällä hetkellä jo Suomessa on, niin en oikein ymmärrä sitä logiikkaa, että teemme mitään sellaisia lakeja, jotka voivat tässä maassa heikentää syntyvyyttä. Siitä löytyy erinomaisen paljon tutkittua tietoa, ei varmasti juuri tästä painavan syyn poistamisesta, koska niin kuin itsekkin olette todennut, tutkimuksia siitä ei löydy, mutta meillä on Euroopasta ihan viime vuosiltakin lukuisia tutkimuksia ja meta-analyyssejä siitä, että nimenomaan työmarkkinoiden epävakaus johtaa lasten hankkimisen viivästymiseen, ja lisäksi se johtaa siihen, että lasten kokonaismäärä jää pienemmäksi erityisesti miehillä ja nuoremmilla sukupolvilla. Meillä on Ranskassa tehty tutkimus, joka osoitti, että nuorten työntekijöiden työturvallisuuden heikentyminen laski heillä syntyvyyttä noin 3,7 prosenttiyksikköä — siis 3,7 prosenttiyksikköä. Minusta se on kyllä aika paljon. Meillä on nimenomaan niitä tutkimuksia niistä vaikutuksista, Totta kai mittaukseen liittyy näissä haasteita, mutta näissä tutkimuksissakin on todettu, että ne löytävät yleisesti tuloksia siitä, että työ- ja tulotilanteen epävarmuus heikentää lapsen hankkimisaikomuksiakin. Esimerkiksi ruotsalais-norjalainen tutkimus todistaa, että sekä sopimusmuotojen epävarmuus että subjektiivinen kokemus — siis pelkästään se subjektiivinen kokemus epävarmuudesta — liittyy negatiivisesti hedelmällisyysaikomuksiin. [Miko Bergbomin välihuuto]

Näitä tutkimustuloksia on vielä vaikka kuinka paljon lisää, mutta puutun vielä viimeisenä aiheena edustaja Bergbomin puheenvuorossa mainittuun pärstäkertoimeen. Siitä meillä oli työ- ja tasa-arvovaliokunnassa kuultavana Lounais-Suomen aluehallintovirastosta viranomainen, joka kertoi nimenomaan siitä, että jo pelkästään näillä sanavalinnoilla tehdään tietäväksi se irtisanomiskynnyksen kategorinen laitton irtisanominen. Se naamioidaan usein lailliseksi, ja syrjintä usein irtisanomisissa nivoutuu keskeisesti syrjimisen kieltöön. Meillä oli useampia esimerkkejä siitä, että nimenomaan niitä tilanteita voidaan naamioida näyttämään siltä, että on ollut kyse vaikka henkilöperustaisesta irtisanomisesta, vaikka näin ei ole oikeasti ollut. Nimenomaan avin lausunnossa oli siitä, että naamiointi tällä on syrjintää, ja se, mihin menettelyihin ja kohtiin irtisanominen perustuu, on tärkeää, ja se ei aina ole yksiselitteisen helppoa sitten näyttää, onko tässä nyt aidosti kyseessä syrjintä ja peittely. Juuri sen vuoksi näissä asioissa, kun muutoksia mennään tekemään, pitäisi erityistä harkintaa suorittaa, ja sitä ei nyt ole kyllä tehty.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. —Edustaja Vuornos.

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

23.12 **Henrik Vuornos kok:** Arvoisa puhemies! Meillä on täällä käsittelyssä henkilöperusteisen irtisanomisen uudistaminen, ja on hyvä, että siitä keskustellaan perusteellisesti, [Sosiaalidemokraattien ryhmästä: Kyllä!] koska aihe on erittäin tärkeä. OECD:n mukaan — valiokunnan mietinnöstäkin selviää — Suomessa henkilöperusteisen irtisanomisen ehdot ovat OECD-maista viidenneksi tiukimmat, eli meillä on kohtuullisen helppo irtisanoa taloudellisista ja tuottavuussyistä, mutta henkilöperusteisesti irtisanominen on vaikeata. Tämän esityksen tavoitteena on madaltaa tätä irtisanomiskynnystä eli tuoda lähemmäs OECD:n keskiarvoa henkilöperusteinen irtisanominen. No, tätähän ei tietenkään kukaan tee irtisanomisen ilosta. En tunne yhtään sellaista yrittäjää, joka olisi mielellään irtisanonut, eli irtisanomisen, varsinkin henkilöperusteisen irtisanomisen, taustalla on aina joku haastava tilanne työpaikalla tai tuotannollis-taloudellisista syistä. Yrityksellä on tietysti taloudellinen pakko siihen irtisanomiseen, mutta en usko, että yksikään yrittäjä, saati työnantaja, nauttii irtisanomisesta, vaan se on aina jonkinlaisten epäonnistumisten ketjujen lopputulos.

Täällä on paljon puhuttu tämän esityksen työllisyysvaikutuksista. Varmasti oppositiossa tiedetään, että tämän uudistuksen perimmäisin tavoite ei ole työllisyyden kasvattaminen. Hallitus on aika laajasti avannut työllisyyspolitiikkaansa ja niitä päätöksiä, mistä työllisyysvaikutuksia syntyy. Ne liittyvät ennen kaikkea verotuksen ja sosiaaliturvan muutoksiin. Tällä tarkoituksena on madaltaa yrittäjän palkkaamisen kynnystä, luoda lisää dynamiikkaa meidän työmarkkinoillemme ja parantaa yritysten sopeutumiskykyä vaikeissa tilanteissa. Erityisesti pienissä yrityksissä jokaisen työntekijän osalta tilanteet ovat tietysti tärkeitä ja tarkkoja.

Täällä on puhuttu myös kolmikannasta. Hallitus on kuullut sekä työntekijäpuolta että työnantajapuolta lainvalmistelussa, mutta tämä hallitus käyttää itse lainsäädäntövaltaa eikä ole ulkoistanut sitä ulkoparlamentarisille toimijoille vaan käyttää ihan perustuslain suoma lainsäädäntövaltaa ja tekee esityksen eduskunnalle, joka sitten säätää lakeja, [Timo Suhonen: EK!] ja näinhän sen täytyy modernissa yhteiskunnassa toimiakin. [Miko Bergbom: Juuri näin!]

Henkilöperusteista irtisanomista ei pidä arvioida yksin. Tämä on osa laajaa hallituksen reformikokonaisuutta, työmarkkinauudistuksia, joiden tarkoitus on tehdä suomalaisista työmarkkinoista dynaamisemmat, joustavammat, niin että täällä on helpompi työllistyä, niin että täällä on helpompi palkata, niin että tuottavuus kasvaa, niin että työntekijöiden on helpompi liikkua, työnantajien on helpompi rekrytoida. Näitä uudistuksia on paljon. Ensin hallitus uudisti työrauhalainsäädännön, erittäin tärkeä uudistus. [Piritta Rantasen välihuuto] 70 vuoteen ei pykäliin ollut koskettu, [Timo Suhosen välihuuto] ja nyt ne päivitettiin nykyaikaan. Kuten huomattiin, oli tärkeätä, että edellinen työmarkkinakierros oli huomattavasti rauhallisempi työrauhan osalta kuin aiemmat. [Piritta Rantasen välihuuto] Hallitus on uudistanut paikallista sopimista. Jos työntekijät ja työnantajat haluavat yritystasolla, työpaikkatasolla sopia [Timo Suhonen: Paljonko tuli työpaikkoja?] työn tekemisen ehdoista eri tavalla, niin jatkossa se on paremmin mahdollista, kun lainsäädännöstä on purettu paikallisen sopimisen kieltoja. Hallitus säati vientivetoisen palkkamallin ja vahvisti valtakunnansovittelijaa. [Timo Suhonen: Paljonko tuli työpaikkoja?] Kuten huomattiin, tämä ei työntänyt ketään palkkamonttuun, vaan kunta- ja hyvinvointialueilla sopimalla saatiin yleistä linjaa korkeammat palkankorotukset. Tämän uudistuksen tavoitteena oli suojata valtakunnansovittelijaa siltä, että valtakunnansovittelijan kautta ei voida käydä koukkamassa yleistä linjaa korkeampia korotuksia. Sitten hallitus on säätänyt suojelutyöstä pysyvän lainsäädännön. [Timo Suhonen: Paljonko tuli työpaikkoja?] Eduskunnassa on lukuisia

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

kertoja oltu tilanteessa, jossa on äkkipikaisesti jouduttu harkitsemaan suojelutöölainsäädännön säätämistä, ja nyt sellainen on pysyvästi lainsäädännössä — tärkeä vakautta lisäävä uudistus. Hallitus on uudistanut yt-lakia, [Timo Suhonen: Paljonko tuli työpaikkoja?] ja nyt vuorossa on henkilöperusteinen irtisanominen. Hallituksen työmarkkinauudistuskokonaisuudesta on jäljellä vielä yksi palanen, erittäin tärkeä sekin, eli määräaikaisten työsuhteiden sopimisen helpottaminen [Timo Suhonen: Paljonko tuli työpaikkoja?] ja takaisinotovelvoitteen poistaminen pieniltä yrityksiltä. Kun me katsotaan tätä työmarkkinauudistusten kokonaisuutta, joka näistä muodostuu, niin Suomen työmarkkinat ovat tämän lainsäädäntöuudistuskokonaisuuden jälkeen huomattavasti dynaamisempia [Naurua sosiaalidemokraattien ryhmästä] kuin mitä ne ovat olleet ennen tätä hallitusta, ja se luo pitkän aikavälin kasvun edellytyksiä Suomelle.

No, täällä on käytetty aika rujoakin kieltä siitä, että sopimisyhteiskunta ja jopa hyvinvointivaltio ovat uhattuina. Meidän naapurimaa Tanskassa, joka on käsittääkseni aika laajasti pohjoismainen hyvinvointiyhteiskunta, on huomattavasti Suomea heikompi irtisanomissuojan taso, ja käsittääkseni Tanska on varsin hyvinvoiva kansantalous, jossa sopimisyhteiskunta toimii ja myös hyvinvointivaltion tulopohja on sellainen, [Piritta Rantasen välihuuto] että menot pystytään kestäväällä tavalla rahoittamaan.

Tämäkään lakiesitys ei ollut täydellinen. Tästähän jäi pois vielä lukuisia tärkeitä uudistuksia, [Sosiaalidemokraattien ryhmästä: Alisuoriutuminen!] ja hallitus on joutunut tekemään keskuudessaan kompromisseja. Tämä on nyt tällainen kompromissi, jolla henkilöperusteista irtisanomiskynnystä saadaan hivenen alaspäin. Kokoomus olisi toivonut, että varoituksen käyttöalaa oltaisiin laajennettu siten, että jos on esimerkiksi epäasiallisesta käytöksestä tullut varoitus ja sen jälkeen tulee jostain eri syystä, niin tällaisella kombolla voitaisiin paremmin päästä henkilöperusteiseen irtisanomiseen jatkossa.

No sitten, puheenjohtaja, edustaja Lindtman käytti paljon aikaa luottamukseen, ja se on todella tärkeä teema. Varmasti meidän kaikkien kannattaa pohtia sitä, miten me voidaan lisätä luottamusta suomalaisessa yhteiskunnassa. On varmasti selvää, että säästöt, veronkorotukset ja ylipäänsä huono julkisen talouden tila ovat omiaan heikentämään luottamusta Suomessa, mutta oli hallituspohja mikä tahansa, kaikki me joudumme kohtaamaan tämän julkisen talouden haastavan tilanteen. Haluaisin kuitenkin sanoa, että kuluttajaluottamuksen kannalta kaikista haastavin asia on meidän sotiva naapurimaa, ja uskoisin, että kun toivottavasti Ukrainassa saadaan oikeudenmukainen rauha aikaan, niin se on omiaan parantamaan kuluttajien luottamusta ja siten kotimaista talouskasvua. [Timo Suhonen pyytää vastauspuheenvuoroa]

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Lyly. — Mennään puhujalistaan, niin jokainen voi varata sieltä aikaa. Kahteen asti on aikaa. [Timo Suhonen: ja vaikka ylikin!] — Ei ole yli, valitettavasti. Silloin on pakko lopettaa. Työaikalainsäädäntö estää. [Naurua]

23.19 Lauri Lyly sd: Arvoisa rouva puhemies! Olen huomannut tämän työaikalainsäädännön täällä. Kolmena iltana nyt on mennyt tuonne puoleenyöhön ja sen yli. Täällä on saanut tehdä kohtuullisen pitkiä päiviä, ja tunnit ovat tulleet kohtuuhyvin täyteen.

Arvoisa rouva puhemies! Olen edustaja Vuornoksen kanssa samaa mieltä tästä viimeisestä asiasta. Aloitetaan positiivisista yhteisymmärryksen asioista, eli kyllä tämä Venäjän hyökkäys Ukrainaan ja se sota siellä tuovat tänne Suomeen epävarmuutta, jota me ei kai-

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

vata, ja ukrainalaiset kärsivät siitä todella rajusti. Se heijastuu tietenkin tänne meidän Suomen tilanteeseen, mutta se ei kaikkea selitä yksin. Täytyy se myös sanoa, että kyllä näillä omilla toimenpiteillä myöskin on vaikutuksia.

Sitten se, mitä tässä koko ajan korostetaan, esimerkkeinä Tanskaa ja Ruotsia: siellä on semmoinen kutyymi, että hallitus ei sotkeudu työmarkkinoihin, niin kuin täällä Suomessa on tehty, ja se on tässä aika iso ero. Siellä on sopimalla tehty asioita, ja he ovat löytäneet ratkaisuja sopimalla, ja siellä on pystytty asioita tekemään. Sitten Tanskassa on erityisen hyvä työttömyysturvan taso ja sitten myöskin erittäin hyvä työnvälitykseen laitettava resurssi ja työnvälitys- ja koulutuspalvelut ovat korkealla tasolla.

Sitten ehkä se asia, joka jää meillä aina tässä huomiotta, on, että Tanska on väkiluvultaan samankokoinen maa mutta tosi pieni pinta-alallisesti Suomeen verrattuna, ja se työmarkkina on erilainen ilman muuta tästäkin syystä.

Suomen työmarkkinoilla, silloin kun kolmikantaisia sopimuksia ja tupojakin tehtiin, aina eduskunta on ollut se viime käden sanoja siihen, mitä lainsäädäntöä tehdään. Se, miksi niitä asioita on tuotu tänne eduskuntaan, liittyy siihen, että on haluttu varmistaa kaikille palkansaajille se suoja, mikä näissä yhteisesti on sovittu työnantajien kanssa, balanssissa katsottu, mikä on oikea taso, ja sillä tavalla sitä lainsäädäntöä on tehty. Tämä on ollut se tapo, ja on ajateltu, että silloin kun näin tehdään, me varmistetaan sen lainsäädännön toimivuus vuosia eteenpäin. Se on ennustettavaa, ja suoja ja turva ovat ennustettavia, kun tämä lainsäädäntö yleensä tehdään työntekijän suojaksi, ja tämä näkökulma on ollut. Mutta tämän hallituskauden aikana tämä näkökulma on tässä unohdettu ja on viety yksipuolisesti näitä lainsäädäntöjä eteenpäin työnantajapuolen kanssa. Se on muuttanut tätä tilannetta todella paljon, ja se on tässä nyt vaikuttanut siihen, että näitä lainsäädäntöhankkeita tänne tulee vain yhdeltä suunnalta viilattuna, ja se vie sen palkansaajapuolen turvaa monelta osin alaspäin.

Kokoomus puhuu työmarkkinauudistuksista. Minä puhuisin työmarkkinaleikkauksista ja -heikennyksistä. Niitä ne ovat, eivät ne ole uudistuksia, ne ovat heikennyksiä. Ne ovat hyvä asia joillekin yrityksille, koska ne saavat siitä liikkumatilaa tehdä asioita, mutta se vähentää neuvotteluvoimaa. Hämmästelen kauheasti, että ne työmarkkinauudistukset, jotka Pohjoismaissa ovat arkipäivää — henkilöstön osallistumiset, myötämäärääminen eli tulkintaetuoikeus — eivät ole täällä edes mahdollisia. Niitähän tähän pitäisi tasapainottavaksi tekijäksi tuoda, ja niitä ei ole tuotu.

Sitten kaikkien työmarkkinarikollisuuden, alipalkkauksen kriminalisointi, palkkavarkauden kriminalisointi. Luemme päivittäin uutisia siitä, mitä tapahtuu tuolla työmarkkinoilla, kun työvoimaa riistetään eri tavoilla. Sama yhtiö, joka toimi täällä Turun telakalla, on nyt tuolla Googlen työmaalla ollut. Tuntuu oudolta, että meillä sallitaan tällainen toiminta. [Miko Bergbomin välihuuto] Tämä on tavallaan se juttu. No, te sallitte paikallisessa sopimisessa myöskin näille lähetetyille yrityksille ja työntekijöille sen paikallisen sopimisen oikeuden. [Timo Suhonen: Oho!] He eivät tiedä mitään suomalaisista työehtoista. Tämä on sitä avoimuutta, politiikkaa tältä osin. Tämä on se tilanne, jossa ollaan. Oli pakko vastata näihin kokonaisuuksiin.

Tämän osalta voin sanoa vielä, että kun tätä kokonaisuutta kansainvälisesti peilataan, niin kyllä meillä työsuhteturvassa ei ole sitä eroa, mitä täällä edustaja Vuornos sanoi, että se on viidenneksi... Voidaan ottaa yksi mittari siitä paletista, mutta kun tässä katsotaan kokonaisuutena se henkilöperusteisen irtisanomisen kynnys, se on keskitasoa OECD:ssä Laboren selvityksessä, ja sitten lehtori Sippola, joka Helsingin yliopistosta kävi puhumassa,

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

oli samaa mieltä. Eli näitä toimenpiteitä tulkitaan vähän yksipuolisesti, ja tässä mielessä voi olla aika luottavainen.

Kaikkein tärkein syy kuitenkin on se, että me saisimme niitä työpaikkoja, joita varten tätä tässä tehdään, ja tässä tehdään toiseen suuntaan olevaa politiikkaa. Yritetään päästä vähästäkin työvoimasta eroon helpommin, kun pitäisi saada niitä uusia työpaikkoja. Tämän osalta voi sanoa, että kun irtisanomissuojaa heikennetään, niin kuinkahan paljon tämä sitten käytännössä helpottaa yritysten tilannetta, että ne uskaltavat palkata uusia työntekijöitä. Tämä on aika epämääräinen tavoite tällä hetkellä, ja voi sanoa, että hinta on työntekijöitten kannalta kova. Työsuhdeturvaa heikennetään. — Kiitos.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Viitala.

23.26 Juha Viitala sd: Arvoisa rouva puhemies! Säästöjä ja tuottavuutta voidaan edistää monilla eri keinoilla, ja valitettavasti hallitus on valinnut jälleen sen tien, joka perustuu heikommassa asemassa olevien aseman heikentämiseen ja työnantajan aseman vahvistamiseen. Niitä toimia on ollut jo paljon, ja niitä on tulossa vielä edesspäin. Tässä on tämä Suhosen lista, missä pitkälti on lueteltu erilaisia heikennyksiä, mitä palkansaajille jo on tässä hallitus tehnyt. Edustaja Vuornos tuossa juuri käytti puheenvuoron, ja siellä oli luvassa vielä lisää niitä heikennyksiä, eli tämä Suhosen punainen lista saa vielä jatkoa. Se on hyvin valitettavaa. Tämä on sellainen tilanne, että tämä johtaa siihen epätasapainoon lisää työelämässä, eikä se oikeudenmukaisuuttakaan lisää.

Oikeastaan jos tässä hieman kurkkaa, mitä Matti Mikkola, työoikeuden emeritusprofessori Helsingin yliopistosta, on tähän asiaan lausunut, niin se kuuluu näin: ”Työsuhteen ehtojen kolme keskeisintä kysymystä ovat palkkaus, työaika ja työsuhdeturva. Niiden työoikeudellinen sääntely voi tapahtua työehtosopimuksin, työnantajan ja työntekijän kesken sopimalla sekä lailla sääntelemällä. Sääntelyn keskeisenä tehtävänä on varmistaa, että työehdoista sovitaan reilulla tavalla, että ne ovat kohtuulliset molemmille osapuolille ja että ne suojaavat heikompaa osapuolta, työntekijää, asettamalla työehdoille vähimmäisstandarit.” Sitten täällä vähän myöhemmässä vaiheessa lukee, että tämä esitys on jatkoa työehtojen muuttamisessa työnantajan eduksi. Tällainen huomio täältä tosiaan työoikeuden emeritusprofessori Matti Mikkolalta.

Eli kyllä tässä voi todeta, että hallitus on kuunnellut työnantajien tavoitteita hyvinkin tarkasti, ja niin tarkasti, että hallitusohjelmaankin on ihan lausetarkasti niitä suunnilleen kirjattu. Olette kyllä kuunnelleet työnantajapuolta hyvin tarkasti, ja niiden työnantajien toiveiden mukaan ollaan jälleen heikentämässä työntekijöiden asemaa. Tätä käsiteltävänä olevaa esitystä palkansaajapuoli on yksimielisesti vastustanut ja työnantajat ovat kannattaneet. Siitä voinee myös päätellä, että kyseessä on hyvin epätasapainoinen esitys. Keppiä siis jälleen tarjotaan, ja porkkanaa ei ole näkynyt.

Nykyisten irtisanomissäännösten mukaisesti irtisanomiselle vaaditaan se asiallinen ja painava syy, joka pitää sisällään vakavuusharkinnan. Nyt esitetty muutos ei tällaista vakavuusharkintaa sisällä. Työntekijöiden näkökulmasta tämä esitys on pelkkä työsuhdeturvan heikennys.

Aiotut muutokset eivät säästä julkisia menoja, ja niiden yhteiskunnalliset vaikutukset ovat negatiivisia, koska ne lisäävät ainoastaan työelämään epävarmuutta. Sitä meidän maa ei tässä taloudellisessa tilanteessa kaipaa. Kaivattaisiin niitä luvattuja työpaikkoja, niitä luvattuja työpaikkoja, joita on ääneen luvattu moneen kertaan.

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

Hallitus perustelee irtisanomissuojan heikennystä myös Suomen korkealla irtisanomis-suojalla. Valiokunnan asiantuntijalausunnoissa kuitenkin nostettiin esiin, että OECD:n henkilöperusteista irtisanomissuojaa koskevan indikaattorin mukaan henkilöperusteinen työsuhdeturva ei ole Suomessa erityisen tiukka vaan OECD-maiden keskitasoa. Siitä muuten edellä viittaamastani Matti Mikkolan, työoikeuden emeritusprofessorin, lausunnosta löytyy myös, että tällä esityksellä suomalainen työsuhdeturva heikkenee kahden naapurimaan korkean suojan tasolta alle eurooppalaisen yleisen tason. Täällä tällainenkin huomio oli.

Mitä sitten tulee niiden irtisanomisten määrään, niin työsuhteita päätetään työnantajien toimesta eri tavoilla. Tietenkin tuotannollis-taloudelliset irtisanomiset ovat luku sinänsä, erikseen, mutta täällä ei ole mitenkään erityisen vaikea irtisanoa. Esimerkiksi koeaikana 14 600 kappaletta vuodessa ja henkilökohtaisilla syillä 12 400, se tekee miltei 30 000 yhteensä tähän pieneen maahan, joten kyllä tästä tämmöisen johtopäätöksen voi tehdä, että ei se nyt ihan niin kauhean vaikeata ole. Olen itsekin törmännyt työelämässä tilanteisiin, joissa työsuhteita on irtisanottu johtuen henkilön itsensä tekemistä ratkaisuksista. Eli irtisanomiset ovat olleet ihan asiallisia, koska henkilö on esimerkiksi toiminut toistuvasti vastoin työnantajan ohjeita. Kyllä näitä työsuhteita on sitten pystytty jopa purkamaan. Ei ole edes irtisanomisesta ollut kyse, vaan olen törmännyt purkutilanteisiin.

Ehdotetut muutokset tulevat aiheuttamaan pitkään kestävästä oikeudellisen epävarmuuden tilan lisäksi riitoja ja tuomioistuinkäsittelyitä, ja kyllä niitä töitä lakimiehille tosiaan varmasti tulee. Siteeraan vielä tästä epävarmuustekijästä, mitä olen pitänyt tässä esillä, eli kukaan ei oikein vielä tiedä, mihin se irtisanomiskynnys tulee madaltumaan. Työministeri on itse todennut Kauppalehdessä 13.9.: ”Emme pysty sanomaan tarkalleen, mille tasolle irtisanomiskynnys tulee madaltumaan.” Hän totesi samassa artikkelissa, että menee useita vuosia, että syntyy taas uutta oikeuskäytäntöä, joten ennen tämän uuden oikeuskäytännön syntymistä työntekijät tulevat elämään epävarmuudessa, ja yksittäisten ihmisten osalta tilanne voi muodostua hyvinkin kohtuuttomaksi. Tästä tietenkin pystyy välillisiä vaikutuksia miettimään juuri vaikka perheen perustamisasioihin ja muihin, kun tämä epävarmuus työelämään tulee vain lisääntymään. Tällaisia monenlaisia heijastevaikutuksia on.

Nyt rupeaa aika jälleen loppumaan. Jatketaan seuraavassa puheenvuorossa. — Kiitos.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Koskinen.

23.34 Johannes Koskinen sd: Arvoisa puhemies! Kun tuossa edustaja Vuornos ja aikaisemmin edustaja Satonen mainostivat tätä Tanskan flexicurity-mallia, niin siihen edustaja Lyly kyllä aivan olennaisia asioita jo totesikin vastaukseksi. Tätä historiattomuutta kuvaa nyt se, että tästähän puhuttiin ja tätä markkinoitiin Eurooppaan 15—20 vuotta sitten ja monta Rasmussenia sitten — eli silloin oli pääministerinä Poul Nyrup Rasmussen, sen jälkeen on pari muuta Rasmussenia ollut ja muunkin nimisiä pääministereitä Tanskassa. Ne erot Tanskan flexicurityn ja suomalaisten työmarkkinoiden välillä ovat todella merkittävät. Tanskassa oli silloin ja on edelleen ansiosidonnaisen työttömyysturvan taso yli puoli-toistakertainen Suomeen verrattuna, ja lyhyiden työmatkojen työmarkkinat pelaavat aivan toisella logiikalla kuin Suomen kaltaisessa harvaan asutussa maassa. Edelleen aktivointi- ja työllistämistoimet ovat kokonaan toisella tasolla kuin Suomessa. Itse asiassa tämä hallitus on ajanut alas sekä työttömyysturvaa että näitä aktivointi- ja työllistämistoimia. Eli

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

on etäännytty Tanskan flexicurity-mallista, [Lauri Lyly: Kyllä!] eniten vielä tämän työttömyysturvan heikentämisen muodossa.

Usein sosiaalidemokraatteja moititaan siitä, että me vain duunareita ja SAK:ta peesataan näissä kannanotoissa, työmarkkinakysymyksissä. Oli mielenkiintoista katsoa tätä Akavan lausuntoa työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle. Nämä henkilökohtaisen syyn irtisanomistilanteet tulevat ehkä suhteessa useammin toimihenkilökentässä vastaan kuin siten ihan alemman palkkatason palkansaajilla. Tunnetusti täällä korkeasti koulutettujen puolella kokoomuksella esimerkiksi on runsaasti äänestäjiä, joten on mielenkiintoista katsoa, kuinka tämä Akavan lausunto on vaikuttanut sitten kokoomuksen toimintaan hallituksessa ja täällä eduskunnassa.

Tässä Akavan lausunnossa Akava vastustaa henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamista:

”Ehdotetut lakimuutokset heikentävät merkittävästi työntekijän asemaa ja työsuhteturvaa ilman tasapainottavia toimia.

Työntekijöiden työsuhteturvaa on vahvistettava tarkentamalla työsopimuslain henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevaa sääntelyä.”

Siis Akava haluaisi toiseen suuntaan muutoksia kuin mitä tässä tehdään.

”Lakimuutokset vaikuttavat kaikkiin työsuhteisiin palkansaajiin. Työsopimuslaki on säädetty työntekijän suojaksi.” Akavakin pitää tärkeänä tätä työntekijän suojeluperiaatetta, jota hallitus monissa ehdotuksissaan on loukannut.

Lakimuutosten vaikutukset työllisyyteen ja talouteen ovat Akavan mukaan vähäisiä. Vaikutukset työttömyysturvaan ovat epävarmoja. Lakimuutokset lisäävät valvovien viranomaisten ja tuomioistuinten työn määrää.

”Työsopimuslain henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita koskevien säännösten muutoksia on arvioitava perustuslain 18 §:n 3 momentin säännöksen ja perusoikeusrajoitusten täsmällisyys- ja tarkkarajaisuusvaatimuksen kannalta.”

Edelleen Akavan mukaan tavoite madaltaa irtisanomiskynnystä jätetään merkittävältä osin myöhemmän oikeuskäytännön varaan, mikä vähentää työntekijän henkilöön liittyvien irtisanomissäännösten ennakoitavuutta. Ehdotetut muutokset aiheuttavat pitkään kestävän oikeudellisen epävarmuuden tilan, ja ne lisäävät riitoja ja tuomioistuinkäsittelyitä.

”Esityksen ja muiden työläinsäädäntöheikennysten kokonaisvaikutuksia työntekijän työsuhteturvaan ja taloudelliseen asemaan ei ole arvioitu.” Eli hyvin samansuuntaista kuin mitä esimerkiksi sosiaalidemokraatit ovat tästä ehdotuksesta esittäneet.

”Akava toteaa, että esityksen tavoitteissa ei ole huomioitu työntekijöiden asemaa. Tämä on johtanut epätasapainoiseen esitykseen. Vaikutusarviot osoittavat, että esitetyille lainsäädäntömuutoksille ei ole aitoa tarvetta.

Ehdotuksen pääasiallinen vaikutus on irtisanomiskynnyksen madaltuminen. Ehdotetut muutokset vahvistavat työnantajan asemaa työsopimussuhteen vahvempana osapuolena ja työnantajan työnjohto-oikeutta. Vastaavasti ehdotetut muutokset heikentävät työntekijöiden asemaa ja heidän työsuhteturvaansa.”

Edelleen Akava toteaa, että esitettyjen lakimuutosten vaikutukset työntekijöihin ovat mittaluokaltaan huomattavia. Ne heikentävät merkittävästi työntekijän asemaa ja työsuhteturvaa ilman tasapainottavia toimia. Vaikutukset kohdistuvat kaikkiin työsuhteisiin palkansaajiin, joita oli vuonna 23 keskimäärin noin 2,1 miljoonaa.

Esitetyt lakimuutokset aiheuttavat Akavan mukaan oikeudellista epävarmuutta, kun voimassa oleva vakiintunut oikeuskäytäntö menettää lakimuutosten myötä suurelta osin mer-

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

kityksensä. Lakimuutokset lisäävät valvovien viranomaisten ja tuomioistuinten työn määrää.

Ja erityisen tärkeä on tämä kokonaisuus, johon myös Akava lausunnossaan viittaa: ”Henkilöön liittyvän irtisanomiskynnyksen madaltamisen lisäksi samanaikaisesti valmis-teilla on myös muita työlainsäädännön muutoksia, joilla on vaikutuksia työntekijöiden työ-suhdeturvaan. Näitä lainsäädäntömuutoksia ovat määräaikaisten työntekijöiden aseman heikentäminen, lomautusilmoitusajan lyhentäminen sekä takaisinottovelvollisuuden pois-taminen alle 50 henkeä säännöllisesti työllistävissä yrityksissä ja yhteisöissä. Lisäksi yh-teistoimintavelvoitteita kevennetään ja työttömyysturvaa heikennetään. Muutoksilla on merkittäviä kokonaisvaikutuksia työntekijän työsuhteturvaan ja asemaan työsuopimussuh-teen heikompana osapuolena. Esityksen vaikutusarvioissa ei ole kuitenkaan arvioitu näi-den muutosten keskinäisiä suhteita ja kokonaisvaikutuksia työntekijän työsuhteturvaan.”

Näiden kokonaisarvioiden perustalta ei pidäkään ihmetellä, että esimerkiksi Opettajien ammattijärjestön puheenjohtaja julkisesti irtisanoutui kokoomuksesta. — Kiitos.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Suhonen.

23.41 Timo Suhonen sd: Kiitos, arvoisa rouva puhemies! Tämän asian käsittelyn osalta työelämä- ja tasa-arvovaliokunnassa olemme kuulleet — laskin tuossa — noin 40:tä eri asiantuntijaa ja saaneet heiltä lausuntoja. Niitä asiantuntijalausuntoja ei kannata kyllä olan-kohautuksella ohittaa. Kyllä siellä on kovia, ammattitaitoisia osaajia, ihan puolin ja toisin siis, sillä tavalla, että siellä näkemyksiä tulee hyvin laajasti. Senpä takia rohkenen tässä nyt sitten lainata yhden asiantuntijalausunnon sisältöä. Eliikkä Suomen suurin ammattiliitto, Teollisuusliitto, yli 200 000 jäsentä ja 33 sopimusalaa — voitte kuvitella, että siinä on jo sellainen pohja, että on varmasti ymmärrystä aika laajasti työelämäkysymyksistä, työsuopi-muslaista ja jopa irtisanomisiin liittyvistä havainnoista.

Eliikkä nyt luen Teollisuusliiton asiantuntijalausuntoa, koska siinä on äärimmäisen tär-keitä huomioita. Tämä on siis lainaus Teollisuusliiton asiantuntijalausunnosta:

”Teollisuusliitto ry vastustaa esityksen mukaista työntekijän työsuhteturvan heikentä-mistä. Työntekijöiden työsuhteturvaa on jo merkittävästi heikennetty kuluvalle hallitus-kaudella. Yhteistoimintalain soveltamisalarajaa on nostettu ja muutosneuvottelujen vä-himmäisajat on puolitettu. Lisäksi on valmistelussa lainsäädäntöä koskien lomautusilmoi-tusajan puolittamista ja takaisinottovelvoitteen rajaamista koskemaan vain vähintään 50 työntekijää työllistäviä yrityksiä sekä perusteettomien määräaikaisten työsuopimusten käyt-tömahdollisuuksien laajentamista. Henkilöperusteisen irtisanomissuojan heikentäminen olisi merkittävä osa tätä työsuhte- ja muutosturvaa murentavien lakimuutosten kokonai-suutta. Samanaikaisesti työsuhteturvan heikennysten kanssa on heikennetty merkittävästi myös työntekijän työttömyysturvaa. Näiden muutosten myötä työelämän ja toimeentulon epävarmuus lisääntyvät työntekijöiden näkökulmasta kohtuuttomalla tavalla.

Esitettävällä lainsäädännöllä työsuhteturvaa ollaan heikentämässä huomattavasti halli-tusohjelmaan kirjattua laajemmin. Hallitusohjelmakirjauksen mukaan hallitus uudistaa työelämän lainsäädäntöä työllistämisen esteiden purkamiseksi ja erityisesti pienten ja kes-kisuurten yritysten toimintaedellytysten vahvistamiseksi. Lakimuutosta ei ole myöskään rajattu koskemaan vain pk-yrityksiä, vaan se koskisi lähtökohtaisesti kaikkia työnantajia, jotka soveltavat lakisääteistä irtisanomissuojaa.

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

Hallitusohjelman mukaan henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen sääntelyä muutetaan siten, että työsopimuksen päättämiseen riittäisi jatkossa asiallinen syy. Nyt ei kuitenkaan olla esittämässä ainoastaan irtisanomisperustetta koskevan painavuuden vaatimuksen poistamista, vaan sen ohella myös uudelleensijoittamisvelvollisuuden merkittävää rajaamista. Esityksen mukaan työntekijän uudelleensijoittamisvelvollisuus koskisi jatkossa ainoastaan niitä tilanteita, joissa työntekijän työntekoedellytykset ovat muuttuneet siten, ettei hän enää kykene selviytymään työtehtävistään. Tämä olisi merkittävä poikkeus työsuhteessa noudatettavasta lojaliteettivelvoitteesta, jonka mukaan työnantajan on otettava työsuhteessa huomioon myös työntekijän edut ja pyrittävä ylläpitämään työsuhteen jatkuvuutta. Tämän lisäksi nykyinen irtisanomisperusteen täyttymiseen liittyvä kokonaisarviointi esitetään korvattavaksi kokonaisharkinnalla, jossa työnantajan ja työntekijän olosuhteiden kokonaisvaltainen huomiointi ei enää ole arvioinnin ydin, vaan ainoastaan yksi mahdollinen osatekijä muiden joukossa.

Esitettävän muutoksen ei odoteta juurikaan tukevan työllisyyttä. Esityksen työllisyysvaikutuksia ei hallituksen esityksen mukaan voida luotettavasti arvioida. Irtisanomissuojan heikentämisen todetaan kasvattavan sekä rekrytointi- että irtisanomisastetta, jolloin nettovaikutuksen työllisyyteen todetaan olevan epäselvä. Esityksen työllisyysvaikutusten arvioidaan olevan maltillisen pieniä.

Myös muutoksen tuottavuusvaikutukset arvioidaan epävarmoiksi ja korkeintaan maltillisiksi. Näissäkään arvioissa ei ole näkemysmme mukaan riittävällä tavalla huomioitu niitä negatiivisia vaikutuksia, joita työelämään liittyvän epävarmuuden lisääntymisellä voi tuottavuuteen olla. On kaiken kaikkiaan valitettavaa, että lainsäädäntöä valmisteltaessa ei ole selvitetty ja arvioitu muita, irtisanomissuojan heikentämistä tehokkaampia keinoja edistää työllisyyttä ja tuottavuutta.

Edellä kuvatun lisäksi sääntelyn keskeiset ongelmat liittyvät sen epätasällisyyteen ja tulkinnanvaraisuuteen. Työsuhdeturva on kiinteä osa Suomen oikeusjärjestystä ja turvattu myös perusoikeutena: ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Perusoikeuksia rajoittavan sääntelyn on täytettävä täsmällisyyden ja tarkkarajaisuuden vaatimukset. Irtisanomissuojaa koskeva sääntely on toki tähänkin asti ollut sanamuodoltaan tulkinnanvaraista. Perustuslakivaliokunta on kuitenkin arvioinut nykyistä sääntelyä työsopimuslain säätämisen yhteydessä ja tuolloin katsonut, että joustavien ilmaisujen käyttöä on voitu perustella yksinomaan siitä syystä, että niiden on katsottu täsmentyvän tarpeeksi esimerkiksi siihenastisten tulkintojen — toisin sanoen oikeuskäytännön — perusteella. Näkemys oli ymmärrettävä sitä taustaa vasten, että sääntelyn tulkinnasta oli jo tuolloin oikeuskäytäntöä kymmenien vuosien ajalta.

Esitettävän uuden sääntelyn joustavia ilmaisuja ei voida enää kestävästi perustella aiemalla tulkintakäytännöllä. Uuden sääntelyn mukaista irtisanomiskynnystä ei ole kytketty tähän tulkintakäytäntöön, vaan sitä pyritään päinvastoin uudella sääntelyllä muuttamaan. Irtisanomisperusteista on säädettävä laissa selvästi, eikä niiden sisältöä voida jättää hallituksen esityksestä ilmenevien yleisluontoisten, sisällöltään ristiriitaisten ja tulkinnanvaraisten perustelujen, saati vasta tulevaisuudessa muodostuvan oikeuskäytännön varaan. Myös Oikeuskanslerinvirasto on tuonut tämän ilmeisen epäkohdan esille ennakkotarkastuksessaan.

Esitettävän sääntelyn epätasällisyys ja tulkinnanvaraisuus on paitsi ongelmallista perusoikeusnäkökulmasta myös omiaan lisäämään irtisanomistilanteisiin liittyvää oikeudellista epävarmuutta, tulkintaongelmia ja riitaisuuksia. Useissa työehtosopimuksissa on so-

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

vittu henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista nykyistä lainsäädäntöä vastaavasti. Esitetävän sääntelyn myötä työmarkkinat eriytyisivät siten henkilöperusteisen irtisanomissuojan osalta väistämättä useaan eri suuntaan. Tämä johtaisi myös oikeuskäytännön eriytymiseen siten, että työehtosopimusperusteinen irtisanomissuoja rakentuisi lähtökohtaisesti nykyisen sääntelyn ja sen pohjalta vuosikymmenien ajan kertyneen laajan oikeuskäytännön pohjalta, kun taas esitettävän sääntelyn mukaisen heikomman irtisanomissuojan sisältö ja ero suhteessa aiempaan alkaisi määrittyä vasta vähitellen, tulevan oikeuskäytännön myötä.

Lakisääteisen ja työehtosopimukseen perustuvan henkilöperusteisen irtisanomissuojan eriytyminen toisistaan on jo itsessään omiaan aiheuttamaan väärinkäsityksiä ja tulkintaongelmia.”

Päätän tämän lainauksen tällä erää tähän. — Kiitos.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Räsänen, Joona.

23.48 Joona Räsänen sd: Arvoisa puhemies! Nyt alkaa istunto olemaan siinä vaiheessa, että Räsänenkin ottaa jo paperin mukaan pönttöön.

Mutta, arvoisa puhemies, ajattelin ottaa tämän ihan sen takia, että tässä on siis tämä työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö, joka on minusta paikka paikoin oikein ansiokkaasti kirjoitettu. Itse asiassa, kun tätä lukee, siitä kyllä aika lailla paljastuu se, että kyllä sopii epäillä, että ne odotukset, joita hallituksella todella tälle esitykselle on ollut, toteutuivat. Keskeinen teemahan tässä on ollut juuri tämä työllisyyden edistäminen sitä kautta, kun nyt irtisanomiskynnystä madalletaan. Sillä tavoin sitten tavoitellaan sitä, että palkkauskynnys vastaavasti myös madaltuisi ja sitä kautta työllisyys vahvistuisi. Tässä on aika lailla käyty pitkin iltaa puheenvuoroissa läpi syitä, minkä takia tämä ei tule toteutumaan.

Arvoisa puhemies! Ajattelin itse mennä vielä enemmän nyt tähän kysymykseen tästä Suomen taloutta vaivaavasta tuntemattomasta jarrusta, joka pitkälti juuri tulee siihen kysymykseen, miten me tämän luottamuspuolan — joka meidän talouttamme vaivaa ja joka on nimenomaan se keskeinen syy, ettei Suomen talouskasvu eikä myöskään työllisyys ole lähtenyt kohoamaan —, sen ongelman, saisimme ratkaistua. Ja kun ajattelee, että Suomen taloudessa todella se suurin haaste liittyy tähän luottamuspuolaan, niin ihmisten osalta kuin yritysten osalta, niin tätä esitystä on hyvä peilata tätä luottamusta vasten: lisääkö tämä luottamusta vai vähentääkö tämä luottamusta?

Muutama kokonaisuus tähän liittyen, jotka ovat oikeastaan tämän esityksen keskiössä:

Tässähän todella, kun hallitus esittää työntekijän irtisanomissuojan heikentämistä, voidaan arvioida sitä, kun varsinkin näitä valiokunnan kuulemia asiantuntijoita ja heidän lausuntojaan lukee, että kyllä tämä lisää myös epävarmuutta työntekijöiden tilanteisiin, joissa työn vaativuus kasvaa ja sitten vastaavasti osaamisesta ei ole välttämättä pidetty huolta työnantajan toimesta. Eli tilanteissa, joissa henkilö etenee vaikkapa nykyisellä työpaikallaan toisiin tehtäviin mutta syystä tai toisesta ei välttämättä sitten saa perehdytystä näihin tehtäviin, joista saattaa sitten syntyä erilaisia laiminlyöntejä, tai hän ei kykene näistä suoriutumaan, tietenkin tällä uudella irtisanomiskynnyksellä, mikäli tämä todella irtisanomiskynnystä nyt sitten madaltaa, syntyy tietenkin riski sitten työntekijälle, että hänet olisi jatkossa helpompi tällaisissa tilanteissa irtisanoa. Jos näin käy, niin tähän todella lisää sitten epävarmuutta työyhteisöissä siitä, kannattaako myöskään työuralla edetä, kun vaativissa tehtävissä sitten saattavat myös erilaista epävarmuutta työntekijät tuntea. Tätä kun tässä lueskelin, niin tuli kyllä mieleen, että tämä varmasti osaltaan ei kyllä ainakaan paranna tätä

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

luottamusta tulevaan tai ylipäättänsä taloutta kohtaan. Tämä myös siitä syystä, että kun tässä todella samalla, kun tätä irtisanomissuojaa nyt sitten heikennetään, tätä uudelleensijoitamisvelvoitetta poistetaan näiden henkilöiden osalta. Tämähän on ollut nimenomaan se keino, millä on sitten pystytty työyhteisön sisällä huolehtimaan kuitenkin siitä, että jos joku henkilö tekee niin sanotusti väärää työtä omalle osaamiselleen, niin hänet on ensisijaisesti pyritty siirtämään muihin työtehtäviin, jolloin sitten työpanos on kuitenkin jäänyt työnantajan hyväksi, ja sillä on pystytty huolehtimaan siitä, että ei ole tarvinnut tällaisissa tilanteissa lähteä irtisanomiseen. Nyt kun todella tämä kokonaisuus tässä radikaalisti muuttuu, niin kyllä tämän myötä epävarmuus työelämässä lisääntyy, ja voi varmasti arvioida, että siltä osin se myös sitten edelleen pahentaa tätä luottamuspulaa, joka meillä tällä hetkellä taloudessa on.

No, toinen huomio luottamukseen, arvoisa puhemies: Se liittyy sitten tämän esityksen tasa-arvovaikutuksiin, joita myös täällä on ansiokkaasti käyty läpi. Todella nyt meillä työelämässä on sellainen tilanne, että monilla aloillahan työehtosopimuksissa on nyt sitten sovittu, että noudatetaan jatkossakin nykyistä irtisanomiskäytäntöä tai nykyisen laajuista irtisanomissuojaa eliikkä vaaditaan asiallista ja painavaa syytä. Nämä alat ovat pääsääntöisesti miesvaltaisia aloja. Sitten taas vastaavasti naisvaltaisilla aloilla ja varsinkin siellä matalapalkka-aloillahan työehtosopimukset tätä suojaa eivät tuo, jolloin voidaan varmaan vetää se johtopäätös, että tämän lainsäädännön muutoksen myötä se suurin riski kohdistuu nyt nimenomaan näille naisvaltaisille aloille mutta myös matalapalkka-aloille. Tämä aivan varmasti tulee osaltaan nimenomaan pahentamaan tätä luottamuspulaa, joka ihmisillä on, lisäämään epävarmuutta.

Tältäkin osin voidaan kyllä päätyä siihen johtopäätökseen, että tällä irtisanomissuojan heikennyksellä enemmänkin todella lisätään epävarmuutta vaikeassa taloudellisessa tilanteessa, jossa Suomessa ylipäättänsä ollaan — moni miettii, mitä tulevaisuus tuo tullessaan. Tämän osalta voi varmaan päätyä todella siihen johtopäätökseen, että tämä esitys ei tule niinkään nostamaan Suomea nyt uuteen kukoistukseen, parantamaan Suomen työllisyyttä, vaan enemmänkin lisäämään sitä epävarmuutta, joka muutenkin nyt jo vallitsee. Siksi, arvoisa puhemies, meidän tulisi tässä salissa yhdessä pohtia nimenomaan niitä toimenpiteitä, joilla me pystyisimme ihmisten ja yritysten luottamusta tulevaisuuteen vahvistamaan, koska niin kuin täällä on useamman kerran todettu, luottamus on kuitenkin talouden paras valuutaa, ja sitä meidän tulisi kaikin toimin vahvistaa. Ilman tätä luottamusta ja sen vahvistamista emme valitettavasti nouse tästä suosta, johon todella Suomi on nyt joutunut.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Ojala-Niemelä.

23.55 Johanna Ojala-Niemelä sd: Arvoisa rouva puhemies! Tällä esityksellä työsuojimuksen päättämiseen riittäisi jatkossa asiallinen syy nykyisen asiallisen ja painavan syyn sijasta. Ehdotettujen muutosten kannalta keskeisiä ovat erityisesti perustuslain 18 §:n sisältö, perustuslain 6 §:n yhdenvertaisuussäännös ja sekä perustuslain 22 §:n mukainen perus- ja ihmisoikeuksien turvaamisvelvoite. Suomea sitovien kansainvälisten sopimusten osalta uudistuksella on yhtymäkohtia erityisesti työsuhteen päättämistä koskevaan ILO-yleissopimukseen sekä uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan sääntelyyn.

Tässä esityksessä toteutetaan perustelujen mukaan julkisen vallan velvollisuutta edistää työllisyyttä ja jokaisen oikeutta työhön muun muassa lisäämällä yritysten rekrytointihalukkuutta. Toisaalta esimerkiksi esityksen vaikutuksia työllisyyteen ei esityksen mukaan voi-

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

da määrittää. Sekä ILO:n yleissopimus numero 158 että Euroopan sosiaalisen peruskirjan 24 artikla edellyttävät irtisanomiselta pätevää syytä tai perustetta. Lisäksi kummassakin asiakirjassa mainitaan perusteet, jotka eivät ole päteviä irtisanomisperusteita. Myös Euroopan unionin perusoikeuskirjan 30 artikla edellyttää työntekijöiden suojelua perusteettomalta irtisanomiselta. Erityisesti ILO:n yleissopimuksen numero 158 vaatimukset ovat olleet pohjana voimassa oleville työsopimuslain ja erityisopimuslain henkilöperusteista irtisanomista koskeville säännöksille.

Ehdotetun muutoksen perusteella irtisanomiseen riittäisi jatkossa henkilöperusteisissa irtisanomisissa asiallinen syy. Irtisanomisperusteelta ei edellytettäisi enää myöskään sitä, että rikkomisen tai laiminlyönnin tulisi olla laadultaan vakavaa. Irtisanomisen perusteeksi jäävää asiallista syytä tulisi perusteluiden mukaan arvioida toisaalta asiallisuuden luonteen ja toisaalta asiallisuuden vakavuuden perusteella. Asiallisen syyn riittävyys on hallituksen esityksessä pyritty täsmentämään edelleen. Riittävyys arvioitaisiin esityksen mukaan suhteessa siihen, onko työntekijän menettely ollut sellaista, että työsuhteen irtisanomista voidaan pitää ymmärrettävänä ja sopusuhtaisena seurauksena työntekijän menettelylle tai työntekoa edellytysten heikentymiselle. Merkitykseltään vähäiset puutteet tai virheet työntekijän toiminnassa eivät muodostaisi asiallista syytä irtisanomiselle. Irtisanomisperusteelta vaadittava asiallisuus edellyttäisi jatkossakin muun muassa sitä, että peruste ei saisi olla yhteiskunnassa vallitsevan hyvän tavan vastainen tai mielivaltaisen. Säännöksessä edellytettäisiin myös, etteivät irtisanomisperusteeseen saa vaikuttaa syrjivät syyt.

Lain tasolla esitettäisiin jatkossa joitakin sellaisia tyypillisimpiä syitä, jotka voivat olla irtisanomisen perusteena. Näitä voisivat olla ehdotetun työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan esimerkiksi työnantajan työjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättäminen, töiden laiminlyöminen, perusteettomat poissaolot, epäasiallinen käytös sekä huolimattomuus työssä.

Hallituksen esityksessä ei pystytä tarkemmin määrittelemään sitä, kuinka paljon irtisanomiskynnyksen olisi tarkoitus laskea. Perusoikeuksien rajoitusedellytysten näkökulmasta muutokset ovat ongelmallisia erityisesti täsmällisyys- ja tarkkarajaisuusvaatimuksen kannalta. Henkilökohtaisen perusteen kohdalla irtisanomiskynnyksen hahmottuminen ja irtisanomistilanteessa huomioon otettavien seikkojen arviointi on vuosikymmenten oikeuskäytännön lopputulosta. Irtisanomisen perusteiden määrittäminen jääkin pitkälti lain perusteluiden ja vasta vuosien päästä määrittyvän oikeuskäytännön varaan.

Esimerkiksi työllisyyden osalta ei voida sanoa lainkaan varmasti, lisääkö uudistus työllisyyttä vai vähentääkö se sitä. Samalla kun yritysten rekrytointihalukkuutta ehkä lisätään, voidaan myös vaikuttaa yritysten halukkuuteen päättää työsuhde nykyistä herkemmin. Näin ollen uudistuksen kiinnostavat esimerkiksi perustuslain 18 §:n 2 momentin mukaiseen työllisyyden edistämismääräykseen ovat epäselviä. Ei voida tässä kohtaa sanoa, miltei osin esitys tätä tavoitetta toteuttaa vai toteuttaako se sitä lainkaan.

Tämä on ongelmallinen näkökulma myös esityksen hyväksyttävyyden kannalta. Täällä on tänä iltana paljon puhuttu luottamuksesta, ja kyllä se, että ihminen voi turvata, että työmarkkinoilla on luottamusta, olisi tärkeä periaate. Uskon tämän esityksen tuovan työmarkkinoille edelleen työntekijöiden keskuuteen epävarmuutta, ja siitä johtuen uskonkin, että tämä ei tule työllistämään ketään vaan tällä on päinvastaisia vaikutuksia.

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Edustaja Malm, olkaa hyvä.

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

0.02 Niina Malm sd: Arvoisa herra puhemies! Kuten edustaja Ojala-Niemelä edellä lopetti, luottamuksesta on myös hyvä aloittaa. Täällä on moneen otteeseen luottamuksesta puhuttu ja myöskin luottamuksen lukosta, ja emmehan me tätä kukaan kiistä.

Myös edustaja Vuornos käytti kattavan puheenvuoron ja perusteli hallituksen esitystä, mutta siitä puheenvuorosta ei vieläkään selvinnyt se, että jos irtisanomista helpottaa, niin kuinka siitä yhdestä työpaikasta tulee useampi työpaikka, kuinka se lisää työpaikkoja, kuinka tämä työllisyys tällä tavoin lisääntyy.

On myöskin todistus siitä, että niin paljon kuin tänään tässä salissa on puhuttu, edelleen hallituspuolueiden puheenvuoroissa tulee esiin Tanska ja Tanskan malli. Ja vielä kerran nyt korostan sitä, että Tanskassa irtisanomissuojaa on laskettu mutta Tanskassa on myös nostettu työllisyyspalveluiden saatavuutta ja työttömyysturvasta ei ole kaikkien näiden vuosien aikana leikattu, ja myös se merkittävä asia, että Tanskassa järjestäytymisaste on korkeampi kuin Suomessa. Ja se jos mikä luo luottamusta niin työmarkkinoille kuin sitä kautta myös talouteen, kun ollaan järjestäytyneitä, voidaan keskustella, voidaan sopia asioista, mutta nyt valitettavasti tämä esitys on yksi niistä, jotka vain murentavat luottamusta työntekijäpuolella.

Se on hyvä asia, että tästä laista jäi alisuoriutuminen pois ja hallitus on tältä osin tehnyt sisäisiä kompromissejaan, mutta ei ole hyvä, että puhutaan siitä, että jos vaikka on epäasiallista käytöstä ja siitä on saatu varoitus, niin sitten jos seuraava varoitus annetaankin jostain muusta asiasta, hankaloittaa irtisanomista. No, jos on niin ongelmallinen työntekijä, niin varoituksia myös voi antaa useammasta asiasta vaikka kerralla. Siinä ei ole mitään rajaa. Siksi ajattelen edelleen niin, että jos varoituskäytäntöä ei haluta käyttää, niin se on ennemminkin joko osaamattomuutta tai sitten välinpitämättömyyttä. Vai onko se sitä, että kannattaa lähteä oikeuteen katsomaan, kuinka irtisanomisen voi tehdä, koska rangaistukset ovat kuitenkin niin pieniä, että ne eivät kosketa.

No, näiltä osin tässäkin äsken esittämässäni näkökulmassa tästä esityksestä puuttuu tasapaino — tasapaino työnantajan ja työntekijän välillä. Kyllä minä ajattelen niin ja me SDP:ssä ajattelemme niin, että työmarkkinoilla niin työntekijällä kuin työnantajalla on vastuuta ja velvollisuutta, ja tässä esityksessä työnantajan vastuu ja velvollisuus loistaa poissaolollaan. Sitä ei näy missään. Senpä takia tässä nyt ehkä tulee vähän sellainen olo, että kun täällä on potkulaistakin mainittu, niin onko tämä tällainen potkulaki ”aloita päiväsi väärällä jalalla” -tyyppinen ratkaisu? Mutta kuka sen päivänsä väärällä jalalla sitten aloitti ja tämän lainsäädännön keksi? [Miko Bergbomin välihuuto] Tai miksi pelätä tuntematonta, kun voi pelätä kaikkea? Sehän tästä seuraa, kun luottamus uupuu.

Täällä on myös puhuttu siitä, että yksi peruste on saada työvoima liikkumaan Suomessa. No, tähän onkin sitten yhden puheenvuoron pituinen opponointi siitä, missä ovat ne hallituksen todelliset toimet työvoiman liikkuvuuden saavuttamiseksi. — Hiljaisuus riipii korvia. Työmatkavähennyksestä hallitus ei ole pystynyt edes keskustelemaan. Itäisen Suomen ohjelma on yksi suuri vitsi. Meillä on itäisessä Suomessa tällä hetkellä lukematon määrä arvottomia kiinteistöjä, jotka ihmiset omistavat, ja meillä on myös tällä hetkellä tilanne, jossa meillä on rajan pinnassa tuhansia irtisanottuja, ja kun se meidän elinkeinorakenne siellä on ollut aika tyyppillisesti sellainen, että perheenjäsenistä toinen työskentelee tehtaalla ja toinen julkisissa palveluissa, niin valitettavasti tänä syksynä on liikaa niitä perheitä, joissa molemmille irtisanomislappu on tullut käteen. No, siinä se liikkuvuus sitten mitataan. Mitenkäs lähdet mihinkään, kun oma koti, jonka olet ostanut ehkä viisi tai kymmenen vuotta sitten, on menettänyt arvoaan prosenteissa 50, ehkä jopa enemmän. Asun-

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

nolla ei ole arvoa. Et pääse siitä asunnosta eroon, mutta kun ei ole työtäkään, kun tämä maa tällä hetkellä rypee tässä työttömien ennätyslukemissa, joka on jo 311 000, niillä paikkeilla.

Kyllä minä olen huolestunut siitä, kuinka kevyin perustein hallitus tämänkin lain tähän saliin on tuonut epämääräisillä perusteluilla siitä, kuinka tällä on vaikutusta työllisyyteen tai kuinka tällä on vaikutusta talouteen tai kuinka tämä nyt helpottaa työllistämistä. Mutta eihän niin ole. Hallituksen tavoite on helpottaa irtisanomista, madaltaa kynnys niin alas, että irtisanominen on helppoa, leikata sosiaaliturva alas ja sitten puhua, että ollaan tässä Tanskan mallilla, vaikka ei ole pienintäkään näkymää siitä, että edes työllisyyspalveluita saataisiin hilattua ylöspäin. Eli se kokonaisuus, mikä Tanskassa ja Pohjoismaissa on se koko jutun ydin, on nämä kolme asiaa, ja niitä kaikkia hallitus on hallituskautensa aikana heikentänyt, unohtamatta tietenkään sitä, että vielä tulevaisuudessa nämä määräaikaistuksetkin ovat tulossa keväällä käsittelyyn.

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Edustaja Laine-Nousimaa, olkaa hyvä

0.10 Hanna Laine-Nousimaa sd: Arvoisa herra puhemies! Puhun nyt lakiesityksestä perusoikeuksien ja oikeusturvan näkökulmasta. Tämä hallituksen esitys irtisanomiskynnyksen alentamisesta on yksi viime aikojen vakavimmista puuttumisista työntekijän perusoikeuksiin. Se muuttaa työsopimuslain perustaa tavalla, jota ei voi pitää hyväksyttävänä. Meiltä on poistettu selkeä ja vakautta luonut periaate, jonka mukaan irtisanominen edellyttää sekä asiallista että painavaa syytä. Jatkossa riittää pelkkä asiallinen syy, mitä se sitten kulloinkin tarkoittaa. Lakiteksti ei tätä kerro, hallitus ei kerro, kukaan ei kerro. Ja ministeri Marttinen sanoo suoraan: ”Emme pysty sanomaan, mille tasolle kynnys asettuu. Sen näyttää vuosien oikeuskäytäntö.”

Arvoisa herra puhemies! Tällainen lainsäädäntö ei täytä perustuslain 18 §:n edellyttämää tarkkarajaisuutta eikä heikomman osapuolen suojaa. Nyt säädetään lakia, jonka käytännön sisältö syntyy vasta oikeussaleissa ja joka altistaa työntekijän vuosien epävarmuudelle. Oikeuskanslerinvirasto on nostonut tämän esiin erittäin painokkaasti. Sitä huolta hallitus ei ole korjannut pykäliin vaan ainoastaan lisännyt perusteluihin ympäröityjä lauseita maltillisista vaikutuksista, mutta ne eivät muuta sitä tosiasiaa, että itse pykälä antaa työnantajalle oikeuden irtisanoa pelkän epämääräisen ”asiallisen syyn” perusteella ilman minkäänlaista tasoa tai rajausta. On tärkeää kysyä, voiko näin merkittävä perusoikeuden heikennys todella perustua näin hataralle pohjalle, varsinkin kun hallituksen oma esitys myöntää kerta toisensa jälkeen, ettei tutkimuskirjallisuus anna vastausta siihen, vaikuttaako irtisanomissuojan heikentäminen työllisyyteen ylipäätään. Ei ole näyttöä suuresta työllisyysvaikutuksesta, ei ole näyttöä tuottavuusvaikutuksesta, ei ole yksiselitteistä tieteellistä tukea tälle politiikalle. Silti hallitus vie läpi muutosta, joka koskee yli kahta miljoonaa työntekijää ja muuttaa työntekijän asemaa perustavanlaatuisesti.

Arvoisa herra puhemies! Lainsäädäntö ei voi olla arpapeliä. Perusoikeuksia ei heikennetä ”katsotaan, mitä tapahtuu” -asenteella. Tällä esityksellä ei lisätä luottamusta työmarkkinoille, se murentaa sitä. Siksi tätä lakia ei voi hyväksyä. — Kiitos.

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Edustaja Marttila, olkaa hyvä.

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

0.13 Helena Marttila sd: Arvoisa puhemies! Otin vielä toisen puheenvuoron, sillä huoleni etenkin naisten osalta ei liity vain raskauteen vaan myös esimerkiksi tilanteeseen, jossa on pieniä lapsia. Elämme sitä aikaa vuodesta, kun erilaiset taudit jylläävät ja monessa perheessä vanhemmat tasapainoilevat hoitovastuun ja työnteon kanssa. Valitettavasti on edelleen tyypillistä, että usein juuri nainen jää kotiin hoitamaan sairasta lasta. Toivoisinkin, että joku hallituspuolueiden edustaja vastaisi paitsi kysymyksiin syrjinnän lisääntymisestä myös siihen, voiko tämä laki johtaa esimerkiksi tilanteeseen, jossa voidaan irtisanoa vedoten vaikkapa työtehtävien tekemättä jättämiseen, jos on joutunut hoitamaan kipeitä lapsia ja poissaoloja on kertynyt paljon. [Miko Bergbom: Se on laissa säädetty asia!]

Potkulakien sijaan tarvitsisimme päinvastoin muun muassa perhevapaalta palaavan tehostettua irtisanomissuojaa, joka laajentaisi työntekijän irtisanomissuojan jatkumaan esimerkiksi kuusi kuukautta perhevapaalta palaamisen jälkeen. Lisäksi tulisi vahvistaa määräraikaisessa työsuhteessa olevien ja raskaana olevien asemaa. Aiemmin esimerkiksi edustaja Malm pitikin erinomaisen puheenvuoron siitä, miten tämän hallituksen toimilla ei ole mitään tekemistä Tanskan tai minkään muun maan kanssa. Valitettavasti tämä hallitus ei ole tehnyt yhtä ainoaa työntekijän asemaa parantavaa uudistusta. Kokoomukselta tällaista voi odottaa, mutta perussuomalaiset ovat mainostaneet itseään työntekijöiden puolueena. Teot puhuvat karusti toista kieltä.

Arvoisa puhemies! Jatkan vielä vähän laajemmin syrjinnästä työelämässä ja sosiaalisista oikeuksista. Uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan tehtävänä on turvata ja edistää sosiaalisia oikeuksia Euroopassa. Peruskirjan artikla 24 koskee oikeutta suojeluun työsuhteen päättämisen yhteydessä. Sen mukaan sopimuspuolet sitoutuvat tunnustamaan kaikkien työntekijöiden oikeuden siihen, että heidän työsuhtettaan ei voida päättää ilman pätevää syytä, joka liittyy heidän työkykyynsä tai käytökseensä taikka joka perustuu yrityksen, laitoksen tai yksikön toimintaedellytyksiin. Lisäksi artikla turvaa niiden työntekijöiden, joiden työsuhte on päätetty ilman pätevää syytä, oikeuden riittävään korvaukseen tai muuhun asianmukaiseen hyvitykseen. Suomi on ratifioinut tämän kyseisen artiklan.

Artiklan 24 määräyksiä tarkennetaan uudistetun Sosiaalisen peruskirjan toisen osan 24 artiklassa. Artiklan 3 kohdassa luetellaan syitä, joiden erityisesti ei voida katsoa olevan päteviä syitä työsuhteen irtisanomiselle. Tällaisia syitä ovat muun muassa ammattijärjestön jäsenyys, toimiminen työntekijöiden edustajana, osallistuminen työnantajaa vastaan käytävään oikeudenkäyntiin, rotu, ihonväri, sukupuoli, siviilisääty, perheenhuoltovelvollisuudet, raskaus, uskonto, poliittinen mielipide, kansallinen alkuperä tai yhteiskunnallinen alkuperä, äitiysloma tai vanhempainloma sekä tilapäinen poissaolo työstä sairauden tai vamman vuoksi.

Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitean tulkintakäytännön mukaan työsuhteen päättämiseksi voidaan katsoa olevan pätevä syy esimerkiksi silloin, kun työntekijä saa vankeustuomion työhön liittyvästä rikoksesta. Myös muusta rikoksesta saatu vankeustuomio voi olla pätevä peruste, jos rangaistuksen kesto tekee työsuhteen jatkamisen mahdottomaksi. Työntekijän ikä ei ole pätevä irtisanomisperuste, ellei kyse ole eläkeiän saavuttamisesta. Sairauden tai vamman osalta komitean arvioinnissa on kiinnitetty huomiota siihen, onko työnantajalla velvollisuus tarjota muuta työtä, jos työntekijä kykenee kevyempään työhön. Poissaolo voi olla irtisanomisperuste, jos se vakavasti häiritsee työnantajan toimintaa tai tilalle palkataan uusi kokoaikainen työntekijä. Työtapaturmien ja ammattitautien uhreille on tarvittaessa annettava lisäsuojaa.

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

Arvoisa puhemies! Tämä on selkeää tekstiä ja selkeä viitekehys ja suoraan hallituksen esityksen sivulta 26, mutta miten niin erivireinen kuin tämä esitys täällä tänään? Tämä hallituksen esitys luo epävarmuutta vuosikymmeniksi ja epävarmuutta työuriin. Tämä kääntää päälaelleen työelämän heikomman osapuolen eli työntekijän suojelun. Tämä laki tekee työnantajasta subjektin laissa, joka on säädetty työntekijän suojaksi ja antaa työnantajalle aktiivisen roolin. Tällä esityksellä käännetään selkeä työntekijän suojelulle ja Euroopan sosiaaliselle peruskirjalle. Sen voitte todeta, kun perehdytte näihin työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle annettuihin asiantuntijalausuntoihin.

Arvoisa puhemies! Olemmeko me samassa Euroopassa tuon peruskirjan ja Suomen lainsäädännön kanssa? Emme ainakaan samalla sivulla. Oikeastaan ihmettelen, miten tämä henki on onnistuttukin hukkaamaan näin täydellisesti ja miten perussuomalaiset ja RKP ovat tämän sallineet. Voiko tällä esityksellä rakentaa luottamusta ja tulevaisuutta, siitä on paljon täällä tänään puhuttu. Sitä, mitä me nyt erityisesti tarvitsisimme, on talouden kääntämistä nousuun. Pahalta näyttää.

Arvon hallituspuolueiden edustajat, jotka sitkeästi täällä salissa vielä olette, tässä ollaan nyt esityksen ensimmäisessä täysistuntokäsittelyssä, ja lain esitelletty työministeri Marttinen on valitettavasti loistanut poissaolollaan koko illan. Miksi hän ei ole puolustamassa täällä esitystään ja vastaamassa näihin esitettyihin moniin näkemyksiin ja epäilyihin? Sen luulisi olevan kunnia asiavastuuministerille.

Arvoisa puhemies! Mietintövaliokunnan saamassa tasa-arvovaltuutetun asiantuntijalausunnossa, joka siis tänään mietinnön valmistuttua tuli julkiseksi meille kaikille ja vapaasti tutkittavaksi — tasa-arvovaltuutettu totesi yhteenvedonaan, että hallituksen esityksessä ehdotettu irtisanomiskynnyksen alentaminen on omiaan heikentämään sukupuolten tasa-arvoa työelämässä, lisäämään kielletyn sukupuolisyrynnän riskiä muun muassa raskauden, vanhemmuuden ja perheenhuoltovelvollisuuksien perusteella ja heijastumaan työelämässä koettuun epävarmuuteen ja vaikuttamaan syntyvyyteen sitä alentavasti, kuten jo aiemmin toin esille. Tasa-arvovaltuutettu antoi omia suosituksiaan, mutta taidan ottaa sitä varken vielä seuraavan puheenvuoron.

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Edustaja Rantanen Piritta, olkaa hyvä.

0.20 Piritta Rantanen sd: Herra puhemies! Edustaja Bergbom, niin kuin tiedätte, olen kova kirjoittamaan muistiinpanoja valiokunnan kokouksissa, mutta ei olla vielä lähelläkään sitä loppua, mitä olen kirjoittanut pelkästään potkulaista. Täällä on vielä monta sivua pelkästään potkulaista. [Vasemmalta: 40 lausuntoa!]

Edustaja Vuornoksen puheenvuoroon haluan myös tarttua siltä osin kuin sanoitte, että jotta työmarkkinoilla tapahtuu muutoksia, niin meidän pitää helpottaa työntekijöitten liikkuvuutta. Kyllä täytyy ihmetellä, mitä toimia hallitus on tehnyt esimerkiksi tämän työntekijöitten liikkuvuuden edistämiseksi, koska se on aidosti se ongelma, johonka pitäisi puuttua. Omalla paikkakunnallani Jämsässä on tuhat tyhjää omakotitaloa tai asuntoa, eivätkä ne millään käy kaupaksi, ja on tietysti päivänselvää, että työntekijän on aivan mahdotonta siirtyä töihin jollekin muulle paikkakunnalle, jos ei siitä omasta omistusasunnostaan eroon pääse.

Sanoitte myös puheenvuorossanne siitä, että nämä toimet, joita tämä hallitus nyt on tehnyt, vaikuttavat pitkällä aikavälillä. Näin varmasti onkin, mutta eikö olisikin tärkeää tehdä niitä toimia, jotka vaikuttaisivat nyt? Kun tämä tilanne on erittäin huono ja koko teidän hal-

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

lituskauteen ajan huonontunut, niin eikö olisi tärkeää tehdä juuri tähän aikaan sopivaa politiikkaa eikä sellaista politiikkaa, joka vain syventää ja pidentää tätä meidän heikkoa tilannettamme työmarkkinoilla?

Palaan näihin valiokunnassa kuultavana olleiden asiantuntijoiden lausuntoihin, ja seuraavaksi esimerkiksi tasa-arvovaltuutettu on todennut, että kyllä, tämä esitys tulee lisäämään sukupuolten epätasa-arvoa ja syrjintää, ja nimenomaan hän on todennut erikseen, että huoli siitä, että syrjintä kasvaa, tulee lisääntymään, ja riski raskaus- ja perhevapaasyrjinnän lisääntymiseen rekrytointi- ja irtisanomistilanteissa on jo nyt, ja tällä esityksellä se vain pahenee. Syrjinnän riski valmistelussa on siis tunnistettu, ja niin kuin tasa-arvovaltuutettukin toteaa, pelkkä viittaus syrjimättömyyteen ei estä sitä tapahtumasta — siis ei riitä se, että hallitus toteaa omassa esityksessään näin mutta ei silti tee asialle mitään. Tasa-arvovaltuutettukin sanoi, että laissa pitäisi olla viittaus tähän syrjintäkieltoon, mikä helpottaisi niitä tulkintoja sitten ristiriitatilanteissa, mutta sellaista viittausta hallitus ei tasa-arvovaltuutetun huomautuksista huolimatta ole tehnyt.

Tasa-arvovaltuutettu totesi myös, että tässä esityksessä on iso ongelma siinä, että tässä on niukasti yhteyttä tasa-arvolakiin. Keskenään liitännäiset lait, siis esimerkiksi työsopimuslaki ja tasa-arvolaki, heijastuvat väistämättä myös tasa-arvolakiin, ja kun kynnys madaltuu, se on ongelma, mikä haittaa nimenomaan sitten soveltamiskäytäntöä tulevaisuudessa. Soveltajalta puuttuu siis oikeuspohja, joka tulee niistä esitöistä, ja kun täällä on moineen kertaan tähän syntyvyyden vähenemiseen viitattu, niin kyllä, myös tasa-arvovaltuutettu on kuulemisissa viitannut siihen, että heikko työmarkkina-asema madaltaa kynnystä perheen perustamiseen. Hänkin esitti tällaisen kysymyksen, että eikö sitten tasapainoksi tälle heikentävälle voitaisi kehittää lainsäädäntöä, joka ennaltaehkäisee perhe- ja äitiysvapaasyrjintää, jotta tämä olisi jotenkin tasapainoista, että kun tehdään niitä heikennyksiä, niin tehtäisiin sitten toisaalta vaikka ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä, mutta kuuroille korville ovat nämäkin toiveet kaikuneet, ja muutoksia ei tässäkään kohdassa tullut.

Tasa-arvovaltuutettu nosti vielä esiin senkin, kuinka tärkeää on, että valvonnan resursseista pidetään huoli, ettei käy niin, että emme edes tulevaisuudessa tiedä, kuinka tämä vaikuttaa, jos valvontaa ei riittävästi pystytä tähän asiaan osoittamaan.

Sitten yhdenvertaisuusvaltuutetun toimistosta saimme myös asiantuntijalausunnon, ja yhdenvertaisuusvaltuutettu totesi, että heikossa asemassa olevat ryhmät joutuvat edelleen heikompaan asemaan tämän lain myötä — siis joutuvat edelleen heikompaan asemaan. Hän totesi, että henkilöön perustuvilla syillä on yhteys suoraan syrjintään, ja on ilmeinen riski, että työntekijöitten peiteltyin syin tehty irtisanomisen riski kasvaa, kun työnantajalla on velvollisuus ylläpitää työpaikan työturvallisuutta, ja jos menee yli sen, niin se on syrjivä peruste. Työturvallisuuden vetoamisesta hän käytti tällaisia esimerkkejä, että jos on vaikka romanin hamekielto tai huivin käyttö työssä, niin niitä voidaan pitää työturvallisuuden vedoten kiellettävinä. Hän piti esimerkkinä sitä, että nämä voivat olla niitä syitä, joilla sitten syrjitään työntekijöitä.

Ja juuri niin kuin tässä jo aiemminkin puhuimme heikommasta osapuolesta, niin kyllä yhdenvertaisuusvaltuutettukin nimenomaan korosti sitä, että työntekijän suojaaminen on tärkeää, elikkä sen heikomman osapuolen suojaaminen, ja syrjinnän vaarassa olevien turva tällä lakiesityksellä heikkenee ja syrjinnän selvittäminen vaikeutuu.

Vaikutusten arviointiin yleisesti: [Puhemies koputtaa] esityksessä ei ole tehty yhdenvertaisuusvaikutusten selvitystä, ja on siis selvää, että syrjinnän vaarassa olevien oikeuksia voidaan polkea.

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Edustaja Vuornos, olkaa hyvä.

0.28 Henrik Vuornos kok: Ärade talman! Jag tänkte säga några ord på svenska för att behandla ärendet på båda inhemska språken. Den här reformen av den personbaserade uppsägningen är en viktig åtgärd som sänker tröskeln för anställning. Särskilt i små och medelstora företag är varje arbetstagares insats mycket betydelsefull för hela företaget. När saker och ting går fel är det därför viktigt att personbaserad uppsägning är lättare än i dag.

Sitten takaisin suomen kielelle. 100 000 työpaikkaa — tai oikeastaan työllistä on parempi termi — niistä on puhuttu paljon. Kun livelähetyksen seuraajat alkavat olemaan vähissä, niin ehkä voidaan puhua asioista ihan niiden oikeilla nimillä. Varmasti on aika helppo yksinkertaistus valittaa hallitukselle, että ei näy 100 000:ta työpaikkaa, mutta hallitus on koko ajan puhunut työllisistä, rakenteellisesta työttömyydestä, rakenteellisesta työllisyydestä. Hyvään, huolelliseen virkamiesarviointiin perustuen hallitus on taloustieteellisen kirjallisuuden parhaiden arvioiden mukaan onnistunut luomaan uusia työllisiä tai laskemaan rakenteellista työttömyyttä noin 90 000 työllisellä. [Vasemmalta: Oho!]

Varmasti merkittävimmät tekijät tässä ovat verotuksen keinot ja sosiaaliturvan keinot, mutta myös näillä työmarkkinauudistuksilla on pieniä vaikutuksia. Näiden ensisijainen tavoite ei kuitenkaan ole saavuttaa näitä laskennallisia työpaikkoja, [Krista Kiuru: Häh, miksei?] vaan kuten aiemmassa puheenvuorossa todettiin, niin esimerkiksi työrauhalla on ollut tarkoitus kohtuullistaa esimerkiksi kohtuuttomista tukilakoista aiheutuvia vahinkoja. Tietoa näistä asioista ja työllisyysvaikutuksista löytyy osoitteesta www.vm.fi/tyollisyys-tavoitteiden-seuranta. Siellä on arviomuistiot jokaisesta hallituksen työllisyysvaikutuksia omaavasta uudistuksesta, ja sieltä löytyy myös koontitaulukko, josta voi sitten näitä hyvään virkavastuulla tehtyyn taloustieteelliseen arviointiin perustuvia vaikutuksia tutkia.

On myös uudistuksia, joita sosiaalidemokraatit ovat puoltaneet näistä hallituksen merkittävistä työllisyysvaikutuksista omaavista uudistuksista. Esimerkiksi työttömyysturvan lapsikorotusten poistaminen, ansiosidonnaisen työttömyysturvan porrastaminen tai ikäsidonnaisten poikkeusten poistaminen ovat kaikki sellaisia uudistuksia, joiden perumiseen ei sosiaalidemokraattien vaihtoehtobudjetista rahaa löytynyt, ja näillä uudistuksilla voi siten katsoa olevan aika laajaakin tukea tässä salissa. Se on hyvä, koska silloin kun Suomen talous kääntyy kasvuun, on tärkeätä, että meillä on mahdollisimman laaja työvoimapotentiaali, jotta meidän talouden kasvu ei jää kiinni työvoiman saatavuudesta vaan työvoimaa löytyy, kun yritykset ja julkinenkin sektori haluavat palkata.

Täällä on käyty keskustelua myös syntyvyydestä. Se on hyvä keskustelu. Me itse asiassa valiokunnassakin aika tarkkaan kysyttiin asiantuntijoilta syntyvyydestä, ja kyllä pienen tenttaamisen jälkeen paikalla olleet asiantuntijat totesivat, että kausalisteettia henkilöperusteisen irtisanomisen muutosten ja syntyvyyden välillä ei ole. Eli ei ole sellaista tutkimusta, jossa voidaan sanoa, että nämä henkilöperusteisen irtisanomisen muutokset vaikuttaisivat syntyvyyteen. [Piritta Rantasen välihuuto] Tästä aivan karkea esimerkki on tietysti se, että kaikista korkein syntyvyys on sellaisissa maissa, joissa ei tämmöistä työsuhteturvaa ole lainkaan. Syntyvyys lähtee aivan erilaisista tekijöistä kuin siitä, voiko henkilöperusteisesti irtisanoa [Helena Marttilan välihuuto] asiallisesta ja painavasta syystä vai asiallisesta syystä. Eli syntyvyyden kanssa tällä nyt ei ainakaan ole mitään tekemistä. [Miko Bergbom: Juuri näin! — Vasemmalta: Se lukee teidän esityksessä!]

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

Sitten täällä on puhuttu paljon oikeusvarmuudesta eli siitä, onko nykyinen oikeuskäytäntö voimassa lainsäädännön muutoksen jälkeen. No, ei tietenkään ole: aina kun muutetaan lakeja perustavalla tavalla, niin silloin joudutaan hakemaan uutta oikeuskäytäntöä, ja sehän nyt on aivan normaali asia silloin, kun säädetään lakeja. Tässä itse asiassa on sellainen tilanne, että osa oikeuskäytännöstä säilyy myös voimassa, eli ne irtisanomiset, mitkä ovat olleet laillisia asiallisella ja painavalla syyllä, ovat laillisia myös asiallisella syyllä, ja tämä osa oikeuskäytännöstä säilyy täysin kuranttina myös jatkossa. Mutta itse en pidä erityisen ihmeellisenä, että jos lakia muutetaan, niin silloin oikeusistuimesta täytyy myös hakea ne tarkat tulkintalinjat.

Tässä kysymyksessä niitä tulkintalinjoja nimenomaan pitää hakea sieltä oikeusistuimesta, koska valiokunnankin saaman selvityksen mukaan ei ole mahdollista yksiselitteisesti kirjoittaa tilanteita, jotka voisivat johtaa henkilöperusteiseen irtisanomiseen. Esimerkiksi myöhästyminen: on hyvin eriaisteisia myöhästymisiä. Esimerkiksi isossa ruokakaupassa, jossa on sata myyjää, yhden henkilön myöhästyminen ei välttämättä ole millään tavalla ratkaiseva kysymys yrityksen kannalta, ja siten se on huomattavasti vähäisempi rike kuin esimerkiksi kahvilassa, jota yksi työntekijä ylläpitää. Jos hän myöhästyy, niin silloin koko liiketoiminta on seis siltä osin kuin hän myöhästyy. Näitä vastaavia erilaisia tilanteita löytyy valtava määrä, ja lainsäädännössä on oltava väljyyttä, jotta tulkinnat voidaan muodostaa myös järkevälle tasolle.

Ehkä yleisesti tästä keskustelusta tulee aika paljon mieleen tällainen vanhanaikainen työnantajien ja työntekijöiden välinen vastakkainasettelu. Itse ainakin ajattelen niin, että hyvin asiansa hoitava työntekijä voi olla ihan tyytyväinen, jos esimerkiksi työpaikalla toistuvasti epäasiallisesti käyttäytyvä työkaveri jossain tilanteessa irtisanotaan, [Timo Suhonen: Nyt jo irtisanotaan, nyt jo!] koska koko työpaikan ilmapiiri on usein kiinni siitä, miten porukassa tehdään töitä, hoitavatko kaikki omat velvoitteensa. En näe tätä mustavalkoisena työntekijä—työnantaja-kysymyksenä, vaan tässä on paljon harmaan sävyjä. [Piritta Rantanen: Te olette tehneet tästä mustavalkoista työnantaja—työntekijä-asettelua! Jos te toisitte edes jotakin työntekijöiden oikeuksia puolustavaa!]

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Edustaja Lyly, olkaa hyvä.

0.35 Lauri Lyly sd: Arvoisa puhemies! Edustaja Vuornos edellisessä puheenvuorossa mainosti kovasti näitä työmarkkinauudistuksia, ja tuossa kaivoin sitten esiin, mitähän kaikkea tässä on tapahtunut, kuinka työelämää on sitten uudistettu. Voi sanoa, että tämäkin lakiesitys, joka tässä on, on jatkoa sille heikennyspolitiikalle, mitä hallitus on tehnyt.

Jos tästä nopeasti katsoo, kun täällä on Tanskan mallista puhuttu, niin täällä on työttömyysturvaa leikattu 20—25 prosentilla, karensseja ja korvauksettomia aikoja on tullut lisää, turvalle on vaikeampi päästä, sitten on poistettu lapsikorotukset ja suojaosuudet.

Sitten jos katsotaan vähän neuvottelutoimintaa, niin yt-neuvottelujen piiristä pudotettiin 190 000 palkansaajaa pois ja neuvotteluajat puolitettiin irtisanomistilanteissa eli tuotannollisista ja taloudellisista syistä olevissa lomautustilanteissa. Työmarkkinaneuvotteluja on vaikeutettu, on tehty vaikeampi ja betonoidumpi neuvottelumalli kuin koskaan on täällä Suomessa ollut. Tämä lakisääteinen malli tuotti kaikille ihan saman palkkaratkaisun: ensin yläkatto tuli lainsäädännön kautta, sovittelija ei voinut tehdä muuta kuin tämän saman ratkaisun muihin ja sitten onneksi ay-liike ajoi omat palkkaratkaisunsa alareunasta samaan kiinni. Eli me saatiin tupojakin tiukempi työmarkkinakierros. Minä en tiedä, onko se suo-

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

malaiselle työelämälle se paras ratkaisu tässä. [Krista Kiuru: Kyllä oli järjetöntä menoa!]
— Joo, tällainen tapahtui sitten.

Paikallinen sopiminen laajennettiin järjestäytymättömiin yrityksiin ja kerrottiin, että tämä on hopealuoti, jolla sitten saadaan kasvua aikaiseksi. Ei ole tapahtunut.

Osaamisen kehittäminen: Silloin kun osaamista eniten tarvittiin, leikattiin lopettamalla aikuiskoulutustuki, ja juuri tässä eilen taisi olla koulutuskorvauksen lopettaminen. Koulutusvähennys on jo poistettu aikaisemmin.

Määräaikaisuuksia ollaan helpottamassa, ja tässä ollaan helpottamassa irtisanomista. Eli nämä kaikki esitykset ovat olleet täysin yksipuolisia.

No, katsotaan nyt tässä tätä. Kun täällä on nyt käytetty aika paljon näitä asiantuntijoiden puheenvuoroja, professoreitten ja palkansaajapuolen, niin otin tähän nyt kolme työnantajapuolenkin lausuntoa, että saadaan tasapuolista keskustelua tässä aikaiseksi.

Mitä sanoo Elinkeinoelämän keskusliitto tästä potkulaista? ”Pidämme lakiesitystä yleisesti ottaen kannatettavana.” Mutta sitten: ”Lakiesitys on kuitenkin eräiltä osin valinnainen. Tarkoitus alentaa irtisanomiskynnystä kyllä mainitaan esityksessä useampaan kertaan, mutta lakiesityksen konkreettinen vaikutus irtisanomiskynnykseen jää osittain täsmentymättömäksi.” Sitten Kunta ja hyvinvointityönantajat ilmoittivat, että työllistämiskynnyksen alentaminen on erittäin kannatettava tällä tavalla — noin lyhyesti. Sitten yrittäjät pitivät esitystä kannatettavana ja erittäin tärkeänä. Ja jako menee tässä: työnantajat kannattavat ja palkansaajapuoli näitä haastaa.

Mitä tässä sitten tapahtuu? Meillä nykyinen työsuhteitten päättäminen tapahtuu koeaikapurkuna, eli koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisen syyn takia ei voida purkaa mut- ta koeaikana voidaan purkaa työsuhte, irtisanomisena, jonka perusteen tulee olla asiallinen ja painava tällä hetkellä, ja sitten on purkamistilanne, jossa perusteen pitää olla erittäin painava sellainen peruste, ettei työnantajalta voida kohtuudella vaatia työsuhteen jatkamis- ta. No, nyt meille tulee niin, että koeaikapurku edelleen on samanlainen kuin aikaisemmin, toisena tulee niin, että irtisanoa saa vain asiallisesta työntekijän henkilöön liittyvästä syys- tä, sitten kolmantena niin, että tuotannollisesta ja taloudellisesta syystä saa irtisanoa vain asiallisesta ja painavasta syystä — siellä säilyy asiallinen ja painava — ja sitten tämä nel- jäs on niin, että purkaa saa erittäin painavasta syystä. Meille tulee nyt käytännössä neljä porrasta tässä tilanteessa.

Tässä mielenkiintoista on se, että näitä termistöjäkin alkaa olla: on edelleen vanha ”asi- allinen ja painava” syy ja sitten on ”asiallinen” syy. Tähän nimenomaan kiinnittivät huomiota nämä meidän professorit, jotka sanoivat, että jos halutaan tätä ilmaisua kehittää, niin olisi pitänyt ottaa se ”pätevästä syystä”, joka siellä kansainvälisessä kielenkäytössä on yleis- sin, että oltaisiin saatu selkeämmät jaot näistä tilanteista.

Mitä tällä haetaan? Tällä haetaan sitä, että kun se irtisanomistilanne on kummallekin osapuolelle tosi stressaava ja hankala tilanne — sen suorittaminen ja sen perusteleminen, ja sitten toinen joutuu ottamaan sen vastaan ja menettää työsuhteensa — niin näiden sääntö- jen pitäisi olla hyvin selkeitä, ja tämä nykyinen ei sitä avaa. Tietyllä tavalla voi sanoa tie- tenkin, että tätä ei pystytäkään määrittelemään täysin tyhjentyvästi, ei nykyinenkään ole sitä, mutta lakimuutoksen jälkeenkään tämä ei ole yksiselitteisesti kuvattavissa oleva kynnys, milloin irtisanomiskynnys on ja milloin sitä ei ole. Eli irtisanomisperusteen olemassaolo on määräytynyt tilannekohtaisesti kokonaisarviolla ja -harkinnalla, jossa aiemmalla oi- keuskäytännöllä on keskeinen merkitys, sanoo hallitusneuvos Nico Steiner. Jatkossakin on viime kädessä tapauskohtaisesta harkinnasta kysymys. Ongelmaksi tilanteen tekee se, että

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

nykyinen oikeuskäytäntö menettää pitkälti merkityksensä. Tämä on se tilanne tällä hetkellä.

Arvoisa puhemies! Käytän vielä puheenvuoron yhdestä osasta tämän lain kokonaisuutta. — Kiitos.

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Edustaja Viitala, olkaa hyvä.

0.43 Juha Viitala sd: Arvoisa herra puhemies! Tässä vaiheessa iltaa ajattelin pohtia vielä yksittäisen palkansaajan roolia sekä tuottavuutta tässä kokonaisuudessa eli sitä, miten motivoitunut työntekijä tuottaa lisäarvoa työnantajalle. Siis pelkään pahoin, että nämä kaikki epävarmuustekijät, joita tämä potkulaki tuo, heikentävät työympäristöjen inhimillisiä tuottavuustekijöitä. Tuottavuuttahan saadaan aikaan monella eri tavalla. No, monesti ajattelaan ensimmäisenä pelkästään tekniikalla ja esimerkiksi vaikka tekoälyn hyödyntämisellä, mutta myös panostamalla ihmisiin eli työntekijöihin saadaan tuottavuustekijöitä lisättyä.

Kun potkujen saamista helpotetaan, on yritysten kyettävä löytämään myös osaavaa työvoimaa entistä tehokkaammin kilpailluilta työmarkkinoilta, ja tähän tulee lisäämään työpaikkojen rotaatiota, ja se maksaa myös, eli jokaisella työpaikan vaihdoksella on myös oma hintansa.

Yhtenä yrityksen isona veto- ja pitovoimatekijänä on työntekijöiden kokemus siitä työn tekemisestä, johon yksi iso vaikuttava tekijä on työhyvinvointiin liittyvät seikat. Epävarmuus työelämässä ei ole ainakaan hyvinvointia lisäävä seikka, ja tämä esitys luo juurikin niitä epävarmuuksia. Suuri osa yksilön tuottamasta lisäarvosta tuottavuuteen syntyy luovuuden ja aloitteellisuuden kautta, ja pakottamisella eli sillä kuuluisalla kepillä ei ole niinkään merkitystä sille yksilön tuottamalle lisäarvolle. Jos motivaatio laskee työelämän epävarmuuksien vuoksi, se saattaa heikentää tuottavuutta yksittäisellä työntekijällä. Päästäänkö siinä tilanteessa sitten keskusteluun alisuorittamisesta ja sitä kautta tämän lain myötä, kun irtisanomisen kynnys laskee, mahdolliseen irtisanomiseen?

Työelämää on kehitettävä sopimalla asioista ja huolehtimalla työntekijöiden oikeuksista varmistaen työympäristöjen hyvinvointitekijät. SDP:llä on esittää hallituksen politiikalle oikeudenmukaisempaa vaihtoehtoa myös työmarkkinoiden tasapainottamiseen.

Arvoisa puhemies! Otan tässä muutaman esimerkin SDP:n esityksistä kasvun tukemiseksi ja työelämän tasapainottamiseksi ja sillä tavalla, että ei tarvitsisi tätä irtisanomiskynnystä madaltaa: No työllistämistoimista, kuten suojaosien palautus, opiskelun salliminen työttömyysturvalla, uusi aikuiskoulutustuki, nuorten palkkatuen kasvattaminen tai pienten yritysten tukeminen muun muassa alv-velvollisuuden alarajan nostamisella 30 000 euroon tai mikroyrityksille palkkatuki ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen, ay-jäsenmaksujen verovähennysoikeuden palautus. Kuten tuossa jo edellisessä puheenvuorossa taisin todeta, ammattiliitoilla on merkittävä rooli siinä työelämän tasapainottamisessa, ja mitä isompi on järjestäytymisaste, niin näen, että tasapaino työmarkkinoilla säilyy paremmin. Uusi aikuiskoulutustuen malli ja korotettu kotitalousvähennys tukevat pieniä yrityksiä. Tässä muutamia esimerkkejä.

No, myös SDP:n lakialoitteet tasapainottaisivat työelämää: säädettäisiin ammattiliitoille kanneoikeus, kriminalisoitaisiin tahallinen alipalkkaus, tuodaan työntekijöiden edustus pienempien yhtiöiden hallituksiin tai säädetään työntekijöiden edustajalle tulkintaetuoikeus paikallisesta sopimisesta työnkuvaa ja palkan määrää koskevissa riita-asioissa. Siinä

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

muutama esimerkki, mitä voitaisiin tuoda reilummalla tavalla ja mitkä sitä luottamusta li-
säisivät työmarkkinoille.

SDP:n vaihtoehto tuo sitä vakautta. Jos verrataan ja peilataan hallituksen linjaan, joka on seuraavanlainen: Hallituksen linja siirtää valtaa yksinomaan työnantajapuolelle työntekijöiden kustannuksella. Linja on siis selvä. Se haluaa purkaa työntekijöiden turvaa ja vahvistaa työnantajan asemaa. Kun työntekijäpuolta heikennetään yksipuolisesti, työriidat lisääntyvät ja vastakkainasettelu kasvaa. SDP:n linja on yhtä selvä, mutta se on paljon oikeudenmukaisempi. SDP:n vaihtoehto rakentuu tasapuolisille työmarkkinaosapuolille ja yhteiselle sopimiselle. SDP:n linja vahvistaa järjestäytymistä ja palauttaa työmarkkinoille tasapainon. Vahvat tasapuoliset työmarkkinaosapuolet, korkea järjestäytymisaste ja yhteinen sopiminen ovat olleet suomalaisen työelämän selkäranka, ja haluan uskoa, että se on myös tulevaisuudessa.

Keskeinen ratkaisu on ammattiliittojen jäsenmaksujen verovähennysoikeuden säilyttäminen, joka tukee järjestäytymistä, turvaa neuvottelujärjestelmän ja vahvistaa sekä työntekijöiden että yritysten toimintaympäristöä. Siitä hyötyvät sekä työntekijät että työnantajat. Kyse on reilusta kohtelusta ja siitä, ettei yksittäinen työntekijä jää suurta työnantajaa vastaan yksin. Eli kyse on siitä, kun työelämän laitkin on pitkälti säädetty suojelemaan sitä heikommassa asemassa olevaa eli palkansaajaa. SDP:n vaihtoehto rakentaa, se ei riko. Vahva neuvottelujärjestelmä houkuttelee investointeja, luo työpaikkoja, antaa yrityksille ennustettavuutta, sitä näkymää, mitä yritykset tarvitsevat. Samalla kun se turvaa työntekijöiden oikeudet, se on myös tervettä ja vastuullista talouspolitiikkaa. — Kiitos.

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Edustaja Koskinen, olkaa hyvä.

0.49 Johannes Koskinen sd: Arvoisa puhemies! Tässä keskustelussa on käsitelty koko Orpon hallituksen työelämänheikennysohjelmaa, sen eri puolia, kun yksi merkittävä osa eli tämä ”painavan syy” poistaminen on tämän hallituksen esityksen kohteena.

Tätä yksipuolista työelämänmuutoslistaahan on kritisoitu myös työnantajapuolelta. Lasse Laatumen, joka aikanaan osaksi savustettiin EK:sta ulos, on pitänyt kovin negatiivisena tulevaa työmarkkinoiden kehitystä ajatellen sitä, että tietoisesti sysätään kolmikantainen valmistelu ja hyvät työmarkkinasuhteet sivuun ja runtataan sitten yksipuolisia ratkaisuja. Tuossa rupesin muistelevaan, että on mielenkiintoista, että itse asiassa Jyri Häkämies, joka on jäämässä eläkkeelle EK:sta ja on ollut varmaankin taustalla näitä hallitusohjelmakirjauksia laatimassa — jokseenkin sellaisenaan, mitä työnantajajärjestöistä on toivelistaa esitetty, ne tulivat hallituksen ohjelmaan — on ihan toisella lailla, tasapainoisemmin, kirjoittanut muistelmakirjassaan väistämättä. Linaan sieltä yhtä jaksoa, joka kuvaa sitä, että esimerkiksi kokoomuksessa on ollut toisenlaistakin, tasapainoisempaa, ajattelua. Esimerkiksi Jyrki Kataisen aikana haettiin tällaista maltillista, inhimillistä konservatismia, liberaalia konservatismia, joka ottaisi huomioon myös palkansaajaväestön näkemyksiä paremmin.

Jyri Häkämies tuossa — tämä on ilmeisesti vuonna 21 kirjoitettu — toteaa muun muassa näin: ”Työnantajillakin on peiliin katsomisen paikka, jos paikallinen sopiminen ei etene. Usein selityksenä on luottamus pula. Luottamuksen rakentaminen on kaikkien tehtävä. Kun siinä onnistutaan, myös paikallinen sopiminen etenee. Yksi keino lisätä luottamusta voisi olla henkilöstön edustuksen parantaminen. Ruotsissa isoissa yrityksissä henkilöstölä on edustus yritysten hallituksissa. Ne suomalaiset yritysjohtajat, joilla on omaa koke-

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

musta ruotsalaisesta mallista, kehuivat sitä poikkeuksesta. Ruotsissa yrityksen henkilöstöllä on kolmen henkilön edustus hallituksessa silloin, kun yrityksessä on yli 250 työntekijää. Olen kuullut useitakin esimerkkejä mallin hyvydestä. Yksi kommentti kuului: 'Vaikeissa tilanteissa, esimerkiksi silloin, kun tehtaita on jouduttu sulkemaan, työntekijät tietävät, että heidän edustajansa on ollut mukana tekemässä päätöstä.' Suomessa tilanne monesti äityy vastakkainasetteluksi."

"Mikä sitten on oikea paikka henkilöstön edustukselle?" Häkämies kysyy tekstissään. "Se riippuu varmaan yrityksestä, sen koosta ja monesta muustakin asiasta. Jos yritys on kovin globaali, asiat voivat olla kaukaisia vaikkapa suomalaisen henkilöstön edustajan mielestä. Tarkkaa rajaa on kuitenkin vaikea vetää. Yrittäjävetoinen yritys voi vieroksua ajatusta, että päätösvaltaa ja tietoa jaetaan niin, että henkilöstöllä on edustus hallituksessa. Entä sitten johtoryhmä? Joissakin tapauksissa se voi toimia hyvin. Itselläni on hyvä kokemus Kymen Viestinnän ajoilta, jolloin johtoryhmässä oli mukana luottamusmies. Hän oli mukana kaikissa kokouksissa, ja keskustelu oli suoraa ja avointa. Yksi vaihtoehto voisi olla laajennettu johtoryhmä vaikkapa neljä kertaa vuodessa, jossa henkilöstöllä olisi vaikkapa useammankin henkilön edustus. Tässä kokouksessa käsiteltäisiin taloudellinen tilanne ja näkymät, ja henkilöstö olisi hyvin kärryllä yrityksen tilanteesta ja pääsisi myös vaikuttamaan. Eräs kokenut työnantajakonkari sanoi kerran minulle, että työntekijöiden edustus pitäisi demokratisoida. Tällä hän tarkoittaa sitä, että yksi luottamusmies ei hevin uskalla osallistua vaikeisiin päätöksiin paikkansa menettämisen pelossa. Siksi työntekijöiden edustajia pitäisi olla useita. Saksassa hyvinkin vaikutusvaltaisissa työneuvostoissa on useampi henkilöstön edustaja."

Ja tässä loppupäätelmänä Jyri Häkämies, siis silloin neljä vuotta sitten, on kirjoittanut: "Minun mielestäni selvä johtopäätös on se, että paikallinen sopiminen tarvitsee kaverikseen henkilöstön hallintoedustuksen kehittämisen. Tämä olisi hyvä tasapainomalli." Tällaisia tasapainottavia tekijöitä tämän hallituksen työelämänmuutosohjelmaan ei sisälly. Siellä oli pieni muodollinen muutos henkilöstöedustusta koskevaan lakiin, mutta yhteistointitalaissakin muutokset ovat menneet heikentävään suuntaan. Toivottavasti nyt, kun Jyri Häkämies on vapaampana tuolta työnantajajärjestön kahleista, hän tätä ajattelua veisi eteenpäin ja myöskin täällä oikealla puolella salia ymmärrettäisiin, että on tärkeätä hakea takaisin tätä suomalaisen työmarkkinajärjestelmän vahvuutta eli sitä, että pystytään vaikeistakin asioista sopimaan ja edetään sitten niiden sopimusten mukaisesti eikä toispuolisesti runttaamalla. — Kiitos.

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Edustaja Piisinen, olkaa hyvä.

0.55 Jorma Piisinen ps: Arvoisa herra puhemies! Tällä lakiesityksellä muutetaan työsuojelulakia alentamalla irtisanomisen kynnystä, jotta virherekrytoinnin riski madaltuisi hieman työnantajan näkökulmasta. Tähän saakka työntekijän irtisanominen henkilöön liittyvällä syyllä on vaatinut asiallisen ja painavan syyn. Tämä painavuus on ollut yksi syy, mikä on yrittäjien näkökulmasta jarruttanut erityisesti pienten yritysten työllistämishaluja.

Asiantuntijat ovat olleet irtisanomisen tason määrän heikkenemisestä eri mieltä. Osa pitää sitä suurena ja toiset vähäisempänä. Vaikka tälle ei voida puuttuvien tutkimustulosten perusteella esittää työllisyysvaikutuksia, ei se välttämättä tarkoita sitä, että niitä ei olisi. Itse uskon siihen, että työllistymiskynnyksen madaltaminen paremminkin luo työpaikkoja kuin vähentää niitä.

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

Tämä lakimuutos ei mahdollista pörstäkertoimen perusteella eikä millään muullakaan syrjivällä syyllä irtisanomista. Tarkoitus on, että muutoksen vaikutuksia seurataan. Ei saa olla niin, että uusia pelisääntöjä käytetään syrjintään. Esimerkiksi raskaus- ja perhevapaa-syrjintään puututaan jatkossakin nollatoleranssilla. Muutos ei poista työntekijän suojaa. Kenenkään ei tarvitse pelätä potkuja vähäisistä syistä. Tarvitaan edelleen asiallinen syy, ei vähäpätöinen.

Korkea irtisanomiskynnys ja mahdollinen väärin perustein irtisanominen ovat olleet pienyrittäjälle pelote palkata työntekijöitä. Usein on niin, että aloitteleva yrittäjä haluaa tehdä työnsä mahdollisimman tehokkaasti, ja silloin työnantajan velvollisuuksien selvittäminen saattaa jäädä vähäisemmälle huomiolle. Näin ollen virheiden välttämiseksi ei ole uskallusta palkata työntekijää, vaikka hänellä olisi siihen selkeästi tarvetta. Varmasti siihen on yhtenä osasyynä se, että pienyrittäjällä ei ole kaikkea tarvittavaa lainopillista tietoa siitä, miten mahdollisesta epäonnistuneesta palkkauksesta pääsee eroon, mikä on riittävän painava syy, aivan niin kuin täällä keskusteluissa on käynyt ilmi.

Täällä salissa on puhuttu paljon myöskin luottamuksesta, ja on selvää, että yksikään työnantaja ei palkkaa ainoatakaan työntekijää sen vuoksi, että saisi irtisanoa hänet. Selvää on myöskin se, että pienen työnantajan resurssit eivät riitä kantamaan taloudellista taakkaa siitä, että palkattu työntekijä ei tuota yritykselle hieman enemmän taloudellista hyötyä kuin mitä hänestä aiheutuu kuluja työnantajalle.

Jokaisen työntekijän pitäisi kokeilla omakohtaisesti yrittämistä. Olen itse ollut sekä työntekijänä että työnantajana. Voin vakuuttaa teille, että asenne työntekoon ja palkkaukseen muuttuu yhdessä yössä: sinä yönä, jolloin palkansaajasta tulee yrittäjä. Yrittäjälle aiheutuu ensimmäisestä päivästä lähtien suuri vastuu työntekijästään tai työntekijöistään.

Täällä salissa on aiemmin syyllistetty meitä perussuomalaisia siitä, että me emme ajattele työntekijän etua vaan pyrimme paremminkin heikentämään sitä. [Helena Marttilan välihuuto] Itse ajattelen kuitenkin niin, että palkkauskynnyksen madaltaminen, jos sillä voidaan luoda paremmat edellytykset työllistämiseksi etenkin heikossa taloussuhdanteessa, on olennaisesti parempi vaihtoehto sekä yrittäjälle että työntekijälle kuin se, että yrittäjä ei voi ottaa työtä vastaan, kun ei ole työntekijöitä tekemään lisääntyntä työn määrää, eikä näin ollen myöskään työntekijällä ole työpaikkaa, jossa tätä työtä hän voisi tehdä. Ja jos kummallakaan osapuolella ei ole luottamusta toisen osapuolen tarkoitukseen, saatetaan ennen pitkää ajautua semmoiseen tilanteeseen, että ainoa mahdollisuus työllistyä on perustaa oma yritys. Onko silloin kaikilla työtä vailla olevilla tällaiseen valmiutta tai edes mahdollisuutta? Kyllä jotenkin näistä asioista pitäisi päästä yhteisymmärrykseen. [Piritta Rantanen: Niinpä!]

Arvoisa herra puhemies! Useat opposition esille nostamat ongelmat eivät ole mahdollisia lain puitteissa tämän lainmuutoksen jälkeenkään. Itse uskon siihen, että vahvempi pienten yritysten työllistämiskyky luo vaurautta koko kansalle. — Kiitos.

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Edustaja Suhonen, olkaa hyvä.

1.01 Timo Suhonen sd: Kiitos, arvoisa herra puhemies! Tässä nyt kun olemme jo ties kuinka monta tuntia käyneet rakentavaa ja hyvää keskustelua siitä, mitkä tämän lakiesityksen muutokset ja vaikutukset ovat, ja on arvailtu puolin ja toisin, niin täytyy nyt kuitenkin vielä muistuttaa edustajia siitä, että kun Suomessa tällä hetkelläkin vuosittain työnantaja irtisanoa henkilökohtaisella perusteella 12 400 työntekijää sekä koeajan aikana tapahtuvia

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

työsuhteen purkuja tapahtuu vuosittain 14 600, siis tapahtui viime vuonna, niin se on 27 000 työntekijää. Se on se noin 30 prosenttia siitä teidän mainitsemastanne uudesta 100 000 työllisestä. Siis määrä on kuitenkin korkea liittyen näihin irtisanottuihin, ja siitä puuttuu todellakin vielä tuotannollisista, taloudellisista syistä irtisanottuja, joita valitettavasti varmasti on sankka joukko. Eli kyllä nämä tunnusluvut jo kertovat osin sen, että kyllä Suomessa tällä hetkellä irtisanominen on suhteellisen helppoa. Kun työnantaja noudattaa lakeja ja asetuksia ja toimii niitten mukaan, niin kyllä mahdollista on.

Sitten totean vielä sen, että eräessä yrittäjätilaisuudessa olin kutsuttuna tässä taannoin, ja tietysti valmistauduin siihen, että siellä sitten yrittäjät vahvasti näitä asioita alkaa käymään minun kanssa läpi, ja osin kyllä käytiinkin, mutta muistan kyllä, kun yksi yrittäjä siitä joukosta totesi, että hän ei näe tälle lainmuutokselle tarvetta, että hän on ollut kymmeniä vuosia yrittäjänä ja hän on aina päässyt työntekijästä eroon helposti, jos siihen on kerran syytä ollut. [Miko Bergbom: Hyvä homma hänelle!] Sieltä tuli rehellinen vastaus, ainakin häneltä yrittäjänä, silloin siinä tilaisuudessa.

Arvoisa herra puhemies! Sen verran vielä tässä totean, että kun täällä on nyt sitten hallituspuolueitten edustajista osa todennut, että me pelottelemme kansalaisia ja luomme tällaisia tarpeettomia uhkakuvia, niin täytyy tässä myös vähän tämmöistä luottamustakin nyt rakentaa siihen suuntaan, että emmehan me pelkästään pelottele.

Nyt tässä puheenvuorossa, mitä seuraavaksi sanon, on kannustavuutta ja semmoista luottamusta herättävää. Kun tämä paikallisen sopimisen uudistus, minkä arvioitiin olevan ja osaltaan on voinut olla tietty heikennys työntekijän työntekoon liittyviin asioihin ja siten irtisanomisen helpottaminen tietysti on heikennys, sitten tuleva määräaikaisten työsuojimusten tekeminen vuodeksi perusteetta on tietynlainen heikennys, niin kyllä vetoan kaikkiin työntekijöihin, että älkää olko huolissanne. Huolestuttavia asioita ne ovat, mutta huolta pienennätte, te työntekijät, sillä, että liitytte ammattiliittoon. Ammattiliiton jäsenyys takaa sen turvan osittain. Kyllä siellä on osaamista takana ja turvaa takana ammattiliittojen jäsenenä. Jos olette YTK:ssa, niin kipin kapin sieltä kannattaa siirtyä ammattiliiton jäseneksi. Sitä tukea ja turvaa tulee. Tällä luon niin kuin luottamusta nyt teihin työntekijöihin, ketkä tätä lähetystä vielä seuraavat. [Miko Bergbom: Pieni kaupallinen tiedote!] Siitä huolimatta, vaikka hallitus vielä tiettyä keppiä polkupyörän pinnojen väliin heittää sillä, että on vähän poistamassa ammattiliittojen verovähennysoikeuden, niin älkää huoliko. Minä takaan, että liittymällä ammattiliittoon te saatte mahdollisesti moninkertaisena sen tietyn rahasijoituksen takaisin sitten siinä vaiheessa, jos tulee ongelmia. Toki aina ei tule eikä pidä tullakaan. On Suomessa paljon työnantajia, jotka toimivat niin kuin kuuluu, ja ongelmia ei tule. Siitä kiitos heille työnantajille.

Arvoisa herra puhemies! Tässä vielä luen pätkän meidän vastalauseesta. Olemme tehneet tähän lakipykälään vastalauseen, joka on hyvin rakennettu, hyvin ajatuksella tehty ja kaikin puolin kattava. Luen alkuun nytten lainauksen suoraan tästä meidän vastalauseesta:

”Hallituksen esitys jatkaa Orpon hallituksen työelämäheikennysten linjaa, jossa työnantajien tavoitteita on ainoastaan kuunneltu ja heidän toiveidensa mukaisesti on tehty työlaissäädännön muutokset, jotka heikentävät työntekijöiden asemaa. Tätäkin esitystä palkan-saajapuoli on yksimielisesti vastustanut ja työnantajat ovat kannattaneet.

”Orpon hallitus esittää individuaalisen irtisanomissuojan heikentämistä siten, että asiallisen ja painavan syyn sijaan irtisanomiseen tarvittaisiin enää asiallinen syy. Nykyisten säädösten pohjalta oikeusistuimissa tehtävä kokonaisarviointi muutettaisiin kokonaishar-

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

kinnaksi. Myös irtisanomistilanteisiin liittyvä uudelleensijoitusvelvollisuus poistuisi, poikkeuksena lähinnä työkyvyttömyystilanteet.

”Nykyisten irtisanomissäännösten mukaisesti irtisanomiselle vaaditaan asiallinen ja painava syy, joka pitää sisällään vakavuusharkinnan. Nyt esitetty muutos ei tällaista vakavuusharkintaa sisällä. Lisäksi kokonaisarviointi muuttuu sanallisesti kokonaisharkinnaksi. Tuotannollisissa ja taloudellisissa irtisanomisperusteissa asiallinen ja painava syy säilyy.

”Työntekijöiden näkökulmasta esitys on pelkkä työsuhteturvan heikennys. Hallitus ei pysty esittämään perusteita sille, että heikompi irtisanomissuoja lisää yritysten työllisyyttä ja tuottavuutta. Lisäksi aiotut muutokset eivät säästä julkisia menoja ja niiden yhteiskunnalliset vaikutukset ovat kielteisiä, koska ne lisäävät ainoastaan työelämän epävarmuutta. Lakimuutokset vaikuttavat kaikenkokoisiin yrityksiin ja kaikkiin työsuhteisiin, vaikka esitystä on perusteltu erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten työllistämiskynnyksen matalamisella.

”Työsuhteita päätetään työnantajien toimesta monella tapaa: koeaikana noin 14 600, henkilökohtaisilla syillä noin 12 400, työsuhteita puretaan ja lisäksi käytetään vielä tuotannollisia ja taloudellisia syitä. Tällä esityksellä on ensisijaisesti vaikutuksensa yksilöperusteisiin irtisanomisiin, mutta sillä on myös heijastusvaikutuksia muihinkin työsuhteen päättämistapoihin.

”Hallitus perustelee irtisanomissuojan heikennystä myös Suomen korkealla irtisanomissuojalla. Valiokunnan asiantuntijalausunnoissa kuitenkin nostettiin esiin, että OECD:n henkilöperusteista irtisanomissuojaa koskevan indikaattorin mukaan henkilöperusteinen työsuhteturva ei ole Suomessa erityisen tiukka vaan on OECD-maiden keskitasoa.

”Terminologisesti epäselvästi kirjoitetut säännökset eivät tule muuttamaan irtisanomiskynnyksen matalamista heti lain tultua voimaan, vaan tuomioistuinten muodostama oikeuskäytäntö ohjaa pitkällä aikavälillä käytännön vaikutuksia riitaisissa irtisanomistilanteissa. Ehdotetut muutokset tulevat aiheuttamaan pitkään kestäväen oikeudellisen epävarmuuden tilan lisäten riitoja ja tuomioistuin käsitteilyitä.

”Monissa työehtosopimuksissa irtisanomissuojasta on säädetty nykyisten irtisanomissäännösten mukaisesti. Aiottu lakimuutos ei koskisi virkasuhteisia työntekijöitä, mikä rajaa muutoksen vaikutuksia julkisella sektorilla. Tämän myötä irtisanomissuoja heikkenisi toimialatasolla käytännössä matalapalkkaisilla ja naisvaltaisilla palvelualoilla ja sellaisilla yksityisen sektorin toimialoilla ja tehtävä- ja ammattiryhmissä, jotka eivät ole työehtosopimusten vahvemman irtisanomissuojan piirissä. Tämä luo kestävättömän tilan sukupuolten välisen tasa-arvon kannalta.” — Kiitos.

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Edustaja Lindén, olkaa hyvä.

1.08 Aki Lindén sd: Arvoisa herra puhemies! Meillä on ollut viime viikkoina erittäin paljon lainsäädäntöasioita täällä eduskunnassa, ja niistä laeista, joihin olen erityisesti valiokuntatyössä tai täällä täysistunnossa perehtynyt, yleensä luen ensimmäiseksi taloudelliset vaikutukset. Se johtuu varmaan osittain siitä, että ennen tänne tuloani viimeiset 30 vuotta työskentelin pääasiassa talousvastuussa olevissa tehtävissä ja olen tottunut katsomaan näitä asioita sieltä talouden ja numeroiden kautta. Niinpä näissäkin laeissa, joita nyt tässä käsittelemme, katson täältä hallituksen esityksestä, mitä mahtavat olla ne taloudelliset vaikutukset, ja nehan alkavat sivulta 29 tässä printatussa versiossa kohdassa 4.2.2, Taloudelliset vaikutukset, ja siinä ensiksi vaikutukset kansantalouteen.

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

Ihan lyhyt sitaatti sieltä: ”Tässä arviossa perusolettama on, ettei esityksellä olisi erityistä työllisyysvaikutusten kautta muodostuvaa kansantaloudellista vaikutusta, koska tutkimuskirjallisuuden perusteella ei voida luotettavasti esittää muutoksella olevan vähäistä suurempaa työllisyysvaikutusta. Työntekijän henkilöön perustuvan irtisanomisen syyt voivat liittyä esimerkiksi työhön tai sen muutokseen sopeutumattomuuteen. Nämä voivat johtua esimerkiksi kyvyttömyydestä omaksua uusia työmenetelmiä, vaikka asianmukainen perehdytys työhön olisi järjestetty. Tällaisissa tapauksissa henkilön tuottavuus ei ole ollut työnantajan tai tehtävän edellyttämällä tasolla ja irtisanominen voi nostaa marginaalisesti yksikön tuottavuutta.”

Tämä osui sillä tavalla minusta aika arkaan paikkaan, kun tässä totesin, että laskin 25 vuotta olleeni aika isojen organisaatioiden työnantajajohtotehtävissä: ensiksi seitsemän vuotta 1 000 henkilön organisaatiossa, sitten yhdeksän ja puoli vuotta 7 000 henkilön organisaatiossa ja sitten kahdeksan ja puoli vuotta 25 000 työntekijän organisaatiossa, toimialalla, joka on yksi turbulenteimpia, siis nopeimmin muuttuvia toimialoja yhteiskunnassa, erikoissairaanhoido ja sen vaativa taso. Siellähän koko ajan oltiin tilanteessa, jossa teknologiat muuttuvat ja työtehtävät muuttuvat. Minun on vaikea ajatella ihan työnantajan näkökulmasta, että suhtautuisin työpaikkoihin, niin kuin näköjään tuolla jääkiekkjoukkueissa tapahtuu, että tuo nyt ei näytä olevan ihan tarpeeksi hyvä työntekijä, että laitetaan se pois ja otetaan työmarkkinoilta tilalle.

Eli kun tässä korostettiin tässä äsken siteeraamassani kohdassa, että jos ei sopeudu muutokseen, niin kyllä minusta se muutokseen sopeutuminen on hyvin pitkälti työnantajan vastuulla riittävällä koulutuksella, töiden järjestelyllä. Ihmiset ikääntyvät, ja kaikilla ei ole kieltämättä yhtä nopeaa kykyä omaksua uusia tehtäviä ja oppia uusia asioita, mutta heitä pitää arvostaa ja heille pitää löytää sopiva anti siellä työelämässä. Minusta tästä välittyy hirvittävän julma ajatustapa, että me vain sitten katsomme, että ahaa, tuo nyt ei tarpeeksi näppärä ja nopea ole, pannaanpas se pois ja sitten otetaan joku toinen tuolta työttömien joukosta tilalle. Tämä juuri syö tällaisen asenteen luottamusta, mitä tässä on perätty, että ihmisten tulee voida siellä työssä luottaa siihen, että se työpaikka mahdollisimman pitkälle on kuitenkin turvattu, kun he itse oman panoksensa ahkerasti ja parhaansa yrittäen siellä tekevät.

Sitten täällä on erillinen luku 4.2.3, Vaikutukset työllisyyteen, missä tätä käydään vielä tarkemmin läpi. Otan sieltä nyt vain muutaman kohdan tässä. Ihan ensimmäisessä kappaleessa todetaan: ”Irtisanomissuojan heikentämisen työllisyysvaikutusta ei olemassa oleva tutkimustiedon perusteella voida arvioida luotettavasti, koska tutkimusnäyttö ei ole selvää. Oletettavasti vaikutukset ovat suuruusluokaltaan maltillisen pieniä.” Sitten referoidaan tässä Antti Kauhasen selvitystä ja Merja Kauhasen selvitystä, ja siellä keskellä lukee: ”Nettovaikutus työllisyyteen on tyypillisesti ollut hyvin pieni.”

Sitten vielä viitataan kansainvälisiin meta-analyysseihin, jotka tarkoittavat siis sitä, että tehdään analyysi tehdyistä tutkimuksista ja niistä tehdään yhteenveto. Tästä todetaan: ”Ensimmäisen meta-analyysin mukaan noin puolessa analyysiin valituista tutkimuksista, suuressa yhteensä 53 tutkimusta, päädytään tulokseen, jonka mukaan irtisanomissääntelyn purkamisella ei olisi myönteistä työllisyysvaikutusta. Tulos on epäselvä 21 prosentissa tutkimuksista. Myönteiseen työllisyysvaikutukseen päädytään 28 prosentissa tutkimuksista. Kokonaisuudessaan voidaan päätellä, ettei työllisyysvaikutuksen lopputuloksesta ole varmuutta, sillä tutkimustulokset ovat keskenään ristiriitaisia ja riippuvat menetelmävalinnoista ja käytetystä aineistosta.”

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

En valinnut mitenkään tarkoitushakuisesti näitä lainauksia täällä, koska viimeinen kapale sitten koko tässä kolmesivuisessa kohdassa toteaa täällä ikään kuin yhteenvetona seuraavaa: ”Kokonaisuutena arvioiden esitettyjen muutosten työllisyysvaikutus jäänee joka tapauksessa pieneksi. Sen ei myöskään voida osoittaa hyödyttävän mitään tiettyä työntekijäryhmää jonkin toisen ryhmän kustannuksella.” Eli koko ajan olen miettinyt itse, miksi ihmisessä nyt tehdään tällaista uudistusta, joka selvästi kiristää työnantajien ja työntekijöiden välejä, synnyttää ristiriitoja, synnyttää epäluottamusta, eikä sillä kuitenkaan sitten ole niitä työllisyysvaikutuksia, jotka nyt olisivat ne kaikkein tärkeimmät tässä onnettomassa tilanteessa, missä Suomenmaassa nyt olemme.

Päädyn samaan kuin tässä aikaisemmin tänään käyttämässäni puheenvuorossa, että tässä nyt vain on asetettu niiltä osin, milloin on olemassa palkansaajien, siis työntekijöiden ja työnantajien, välistä jännitettä — kaikissa asioissa ei sellaista ole, mutta monissa asioissa on — asetutaan nyt ilmiselvästi ja tarkoitushakuisesti sinne työnantajien puolelle ja halutaan enemmän ymmärtää ja kuunnella heitä ja toteuttaa heidän ajamiaan intressejä.

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Edustaja Malm, olkaa hyvä.

1.15 Niina Malm sd: herra puhemies! Täällä kun tätä lainsäädäntöä on nyt käyty tarkkaan ja seikkaperäisesti läpi, on ollut puhetta myös näistä hallituksen jo tehdyistä työmarkkinaheikennyksistä, ja yksi teema, johon täällä tartuttiin, oli tämä työrauhalainsäädäntö eli lakko. Edustaja Vuornos tätä perusteli tasapainolla, sillä, että täytyy tasapainottaa työnantajan ja työntekijän välistä suhdetta. No, lakko-oikeushan on se viimesijainen keino, millä työntekijä on voinut oman mielipiteensä kertoa, ja kukaan ei varmasti lakkoon kevyin perustein mene. Mutta hallituksen käsitys tasapainotuksesta oli se, että työntekijöille tuli lakko-oikeuden rajaamisen myötä myös raskaammat sanktiot, eikä suinkaan se, että ne olisivat työnantajan ja työntekijän kanssa samassa suhteessa. Eli tässäkin hallituksen esityksessä työntekijät jäivät siihen kuuluisaan altavastaiseen asemaan. Kun lähtökohtaisesti lainsäädäntö kuitenkin lähtee Suomessa siitä, että työnantajalla on direktio-oikeus eli määräysvalta, niin tähän ei ole tasapainotusta.

No, jos sitten palataan tähän toiseen isoon kysymykseen, mistä tänään on täällä puhuttu tässä yhteydessä tasapainotuksen lisäksi ja direktio-oikeuden lisäksi, niin se on tasavertaisuus. Ja kyllä valitettavasti on niin, että ei tässä sitä tasavertaisuutta ole, ei tässä käsiteltävänä olevassa hallituksen esityksessä mutta ei myöskään missään muissa, mitkä hallituksen esityksistä liittyvät työmarkkinoihin, ja niitähän tällä kaudella on pitkä lista.

Sitten täällä oli puhetta syntyvyydestä, ja tätä on täällä spekuloitu monesta eri kulmasta, mutta ehkä hiukan yllätyin tästä edustaja Vuornosin puheenvuorossa esitetystä ajatuksesta, että syntyvyys on suuri maissa, joissa ei ole työlainsäädäntöä — olin kuulevinani, että näin edustaja sanoi. Onko tämä nyt sitten se hallituksen seuraava askel, mihin suuntaan Suomea halutaan viedä, [Henrik Vuornos: Ei tietenkään! — Krista Kiuru: No miksi sitten täällä sitä keuhuttiin?] että meillä ei sitten ole työmarkkinoita, ei työmarkkinalainsäädäntöä ja sitten on syntyvyys, joka voi olla jopa hallitsematonta, mikä yleensä sitten myös johtuu siitä, että esimerkiksi ehkäisy tai naisten oikeudet eivät ole ajan tasalla?

No sitten se kolmas asia, mihin haluan vielä tässä puheenvuorossa tarttua, oli tämä vanhanaikainen keskustelu. Täytyy kyllä sanoa, että minä olen siitä ihan samaa mieltä. Tämä keskustelu on todella vanhanaikaista, ja siihen kyllä hallitus on ihan itse syypää. Hallitus on rakentamassa Suomeen työmarkkinoille lainsäädäntöä, joka on kuin menneestä ajasta,

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

lainsäädäntöä, jossa työntekijällä ei ole mitään oikeuksia mutta työnantajalla on. Ja jos tällaista tarpeeksi kauan jatkuu, niin meidän olemme tilanteessa, jossa sitten miehet ja naiset seisovat tehtaan portilla aamuisin ja odottavat, kuka heidät töihin valitsee. Kyllä todella tämä jos mikä on vanhanaikaista: kulkea koko tästä suomalaisesta kehityksestä, mitä suomalaisessa yhteiskunnassa on yhdessä tehty — neuvottelemalla, sopimalla — siihen lähtöpisteeseen, missä olemme olleet, kun teollistuminen on alkanut.

Puhemies! Täällä on puhuttu myös näistä terveysvaikutuksista. Muun muassa Työterveyslaitoksen lisäselvityksessä tuodaan esiin se, että irtisanomisiin liittyvät työterveyskysymykset ovat harvaan tutkittu alue, ja kun tätä tutkimusta on vähän, niin se on keskittynyt tietenkin Suomen tapauksessa näihin joukkoi-rtisanomisiin. Yhteistoimintalakiin perustuvissa irtisanomisissa on havaittu mielenterveyden häiriöiden lisännen irtisanomisen todennäköisyyttä henkilöstön vähentämisen yhteydessä. Tässä kohtaa on tietenkin hyvä pysähtyä miettimään sitä, että kun tällä hetkellä meillä on valtava ongelma mielenterveyden häiriöiden kanssa ja näyttää siltä, että ainakaan näillä hallituksen toimilla tätäkään osaluuetta ei saada hallintaan, niin tämä ongelma tulee vain entisestään paisumaan. Ja kun se entisestään paisuu, niin totta kai se samalla luo epävarmuutta. Pitkittyneen sairauden ja työn menetyksen yhdistelmä on kohtalokas ja brutaali yhdistelmä.

Tässä samassa lisälausunnossa myös sanotaan, että sairauksien voidaan todeta myös heikentävän työllistymisen mahdollisuutta. No, herää kysymys siitä, että jos hallitus säätää lainsäädäntöä, joka jo ennestään edesauttaa sitä, että mielenterveyden ongelmiin sairastuminen on mahdollista, niin miksi vielä enemmän tämänkaltaista lainsäädäntöä halutaan tehdä. Lausunnossa todetaan: ”Vaikka irtisanomisen vaikutukset työvoiman liikkuvuuteen ja yritysten tuottavuuteen saattavat olla myönteisiä” — huom.: saattavat olla myönteisiä — ”työttömäksi joutumisen vaikutukset kohdistuvat eri tavoin terveydentilan ja sen työkyvyn mukaan.” Eli siis tässä Työterveyslaitoksen lisälausunnossa on annettu se mahdollisuus, että itse asiassa tämä liikkuvuuden ja yritysten tuottavuuden lähtökohta ei edes tule toteutumaan.

No, kun meillä on tämä mielenterveyshaaste ja sairastumisen haaste Suomessa, niin kyllä tähän täytyy myös näissä lainsäädäntöesityksissä käyttää aikaa ja miettiä, edesauttavatko ne sairastumista vai eivät. Ei Suomessa ole turhaan tehty työtä sen eteen, että esimerkiksi tuki- ja liikuntalihaisten heikentyminen syynä myöskin työterveyden heikentymiseen on saatu laskemaan — tai no, en tiedä, onko sitä sitten loppupeleissä saatu laskemaan, jos meillä on tämänkaltaisen mielenterveysongelma, joka sitten pesee myöskin nämä perinteiset selkäsairaudet alleen.

Mutta surullista on se, että hallitus tuo kerta toisensa jälkeen tänne esityksiä, joista kokonaisvaikutusten arviointi puuttuu ja tässä tapauksessa myös inhimillinen näkökulma kokonaan.

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Edustaja Laine-Nousimaa, olkaa hyvä.

1.23 Hanna Laine-Nousimaa sd: Arvoisa herra puhemies! Tämä käsittelyssämme oleva niin kutsuttu potkulaki on osa kokonaisuutta, joka vie suomalaisen työelämän suuntaan, jota on vaikea kuvata muuksi kuin heikennysten sarjaksi. Hallitus on perustellut esitystä sillä, että irtisanomiskynnyksen madaltaminen muka vahvistaa pienten ja keskisuurten yritysten työllistämiskykyä. Tätä perustelua ei kuitenkaan pystytä osoittamaan paikkansa pitäväksi.

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

Mutta se, mitä valiokunnan mietinnössä on tehty viime hetkillä — nostettu esiin irtisanomiskynnyksen alentamisen laajentaminen myös virkasuhteisiin — on askel, jonka seurauksia ei myöskään voi sivuuttaa olankohautuksella. OAJ:n puheenjohtaja Katarina Murto sanoi suoraan: ”Eikö mikään riitä?” Hän on oikeassa. [Krista Kiuru: Ei näytä riittävän!] Viranhaltija ei ole tavallinen työntekijä. Hän käyttää työssään julkista valtaa, tekee päätöksiä, jotka vaikuttavat kansalaisten oikeuksiin ja velvollisuuksiin, ja kantaa työsuhteita laajemman vastuun. Virkasuhde on rakennettu turvaamaan hallinnon jatkuvuutta ja kansalaisten oikeusturvaa, ei siksi, että viranhaltijalle haluttaisiin antaa helpompaa, vaan siksi, että heidät on voitava suojata poliittiselta painostukselta ja mielivallalta. Kun irtisanomissuojaa heikennetään, myös kynnys puuttua työntekijöihin kohdistuvaan kaltoinkohteluun ja väärinkäytökseen nousee. Tämä on tosiasia, jonka vaikutukset näkyvät hiljaa mutta varmasti.

Arvoisa herra puhemies! Opposition vastalauseessa todetaan, että Suomen irtisanomissuoja ei ole kansainvälisesti tiukka. Se on OECD-maiden keskitasoa. Tämä on tärkeä tieto, sillä se romuttaa väitteen siitä, että meillä olisi jokin poikkeuksellisen korkea ja yritystoimintaa estävä suojataso. Hallitus toimii kuin olisi ratkomassa kuvitteellista ongelmaa. Lopputulos on se, että syntyy uusia ongelmia, tällä kertaa ihan oikeita sekä työntekijöille että työnantajille. Perustuslakivaliokunta on jo varoittanut oikeusturvan vaarantumisesta, mutta tästäkään hallitus ei ole ollut kiinnostunut.

Arvoisa herra puhemies! Lisäksi on syytä sanoa ääneen, että hallituksen linja on ollut johdonmukainen vain yhdessä asiassa: työelämän heikentämisessä. Työttömien määrä on kasvanut jo noin 80 000 ihmisellä tällä hallituskaudella, mutta tästäkään ei vedetä johtopäätöksiä, päinvastoin: seuraava heikennys, perusteettomien määräaikaissuukausien laajentaminen, on jo tulossa. Kun samaan aikaan lainsäädäntöä tehdään kiireessä ja ilman korjauksia, vaikka perustuslakivaliokunta sellaista nimenomaisesti edellyttää, tilanne alkaa olla vakava koko järjestelmämme uskottavuuden kannalta.

Arvoisa herra puhemies! Työllisyyttä ja kasvua tarvitaan, siitä ei ole epäilystä. mutta niiden nimissä ei voi romuttaa työn ja vallankäytön peruseriaatteita. Ei voi purkaa niitä rakenteita, joiden varassa kansalaisten luottamus ja suomalaisten työpaikkojen turvallisuus seisovat. Kaikkein vähiten voi tehdä niin, että sivuutetaan asiantuntijat, sivuutetaan valiokuntien esiin nostamat ongelmat ja sivuutetaan se todellisuus, jonka näemme jo nyt: nämä uudistukset eivät paranna työllisyyttä, ne heikentävät sitä.

Tämä esitys pitäisi hylätä. Suomen työelämä tarvitsee vakautta, oikeudenmukaisuutta ja luottamusta, ei lainsäädäntöä, joka murentaa ne yksi pykälä kerrallaan. — Kiitos.

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Edustaja Marttila, olkaa hyvä.

1.27 Helena Marttila sd: Arvoisa puhemies! Olisin vielä kiittänyt edustaja Piisistä hänen puheenvuorostaan, jossa hän toi esiin tahtotilaa syrjinnän ehkäisemiseksi, mutta valitettavasti tuo hyvä tahto ei nyt toteudu tällä esityksellä. Tasa-arvovaltuutettu antoi siksi suosituksensa:

”1. Eduskunta harkitsisi tarkkaan henkilöperusteisen irtisanomisen vaikutuksia syrjinnän lisääntymisen ja sukupuolten tasa-arvon kannalta. Harkinnassa tulisi ottaa huomioon myös perustuslain 6 §:ään sisältyvä velvollisuus edistää sukupuolten tasa-arvoa erityisesti työelämässä.

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

2. Eduskunta harkitsisi, miten esityksen haitallisia vaikutuksia raskaus- ja perhevapaasyrjintään voitaisiin vähentää.

3. Työsopimuslain 7 luvun 2 §:ään ehdotettua syrjintäkieltoa täsmennettäisiin niin, että se viittaisi nimenomaisesti tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain syrjintäkieltoihin ja näissä laeissa oleviin syrjinnän määritelmiin.”

Arvoisa puhemies! Tässä illan aikana uutisoitiin perussuomalaisen kansanedustajan viimeisimmästä rasistisesta tempauksesta sosiaalisessa mediassa. Vaikka perussuomalainen edustaja hyvää tahtoa täällä salissa ilmaisi, niin ei ole kenellekään yllätys, että puolue tosiasiaa viis veisaa syrjinnän lisääntymisestä yhteiskunnassa, jos ei peräti tarkoituksella halua sitä lisätä. Mutta sitä jaksan ihmetellä, että kokoomus ja RKP tällaista tietoisesti ja piittaamattomasti edistävät. [Miko Bergbom: Mitä?]

Edustaja Rantanen toi omassa puheenvuorossaan esiin, että tasa-arvovaltuutettu pitää välttämättömänä, että syrjinnän kieltoja työelämässä valvovien viranomaisten resursseja vahvistetaan, jotta ne voivat osaltaan auttaa henkilöperusteisilla irtisanomisperusteilla irtisanottuja arvioimaan, onko heillä syytä viedä asiaansa eteenpäin, esimerkiksi tuomioistuihin.

Tasa-arvovaltuutettu on tuonut eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle tietoon jo aiemmin tänä syksynä huolensa valtuutetun resurssien riittävyydestä. Muun muassa työelämää koskevat lainmuutokset ja palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpanosta aiheutuvat lisätehtävät sekä valtuutetun viime vuosina voimakkaasti lisääntyneet yhteydenottomäärät edellyttävät merkittävää lisäystä valtuutetun toimintamäärärahoihin.

Arvoisa puhemies! Sen verran on ilmeisesti mietintövaliokunnassa sentään puntti tutistut ja ymmärrystä löytynyt, että valiokunta esittää lausumaa siitäkin huolimatta, että syrjintään liittyvää huolta on täällä salissa tänään, vai oliko se ennen puolta yötä, kyseenalaistettu. Sitaatti mietinnöstä alkaa: ”Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta pitää raskaus- ja perhevapaasyrjintää vakavana ilmiönä ja suhtautuu erittäin vakavasti huoleen raskaus- ja perhevapaasyrjinnän lisääntymisestä. [Miko Bergbom: Juuri näin!] Edellä mainitut työsopimuslain ja erityisopimuslain säännökset raskaana ja perhevapaalla olevien erityisestä irtisanomissuojasta sekä tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain syrjintäkiellot ja syrjintäolettamat tarjoavat osaltaan oikeudellista suojaa raskaus- ja perhevapaasyrjintää vastaan. Valiokunta pitää kuitenkin tärkeänä seurata ja arvioida ehdotetun sääntelyn vaikutuksia raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ja oikeudellisen suojan riittävyyteen.”

Olemme nyt tuntemattoman edessä, ihmiskokeessa, jonka tulokset näemme vuosien, ehkäpä kymmenien vuosien päästä. Tämäkö on se Suomi-kuva, jota haluamme maastamme viestiä? Olisiko aika rakentaa luottamusta ja yhteisymmärrystä, ei tuhota sitä?

Arvoisa puhemies! Tätäkään lakia ei voi tarkastella irrallaan siitä kokonaisuudesta, jota tämä hallitus runnoo läpi. Moni Orpon hallitusohjelman toimenpiteistä on vaikutuksiltaan sukupuolittunut. Tämä tarkoittaa sitä, että toimet vaikuttavat sukupuoliin keskimäärin eri tavoin, kuten tämä tänäkin iltana käsittelyssä oleva potkulaki, joka iskee aivan erityisesti naisvaltaisiin aloihin, kuten moni on tänä iltana täällä tuonutkin ilmi.

Yksi esimerkki sukupuolittuneesta toimesta on myös määräaikaaisuuksiin liittyvä aiottu muutos. Hallitusohjelmassa todetaan, että työsopimuslakia muutettaisiin niin, että jatkossa työsopimus olisi mahdollista tehdä määräaikaisena ilman erityistä perustetta korkeintaan vuodeksi. Nykyisin määräaikaaisuudelle on lähtökohtaisesti oltava aina perusteltu syy. Jo tällä hetkellä määräaikaiset työsuhteet kohdistuvat epäsuhtaisesti nuoriin ja erityisesti nuoriin naisiin. Esimerkiksi Tilastokeskuksen Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2021 -julkai-

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

susta ilmenee, että kaikissa ikäryhmissä naiset tekevät useammin työtä määräaikaaisena kuin miehet. Esimerkiksi 20—24-vuotiaiden ikäluokassa määräaikaisten osuus naispalkansaajista on peräti 42,9 prosenttia. Miespalkansaajien osalta vastaava luku on 33,2 prosenttia. Erityisesti naisvaltaisilla palvelualoilla jatkuva kokoaikatyö on alati harvinaisempaa, ja uusista työsuhteista vain reilu kolmannes on vakituisia ja kokoaikaisia, noin puolet määräaikaisia.

Tasa-arvovaltuutetun selvitykset kertovat karua kieltä. Määräaikaisten työsopimusten jatkamatta jättäminen on yleisin raskaussyrjinnän muoto Suomessa. Mikäli hallitus siis toteuttaa myös määräaikaaisuuksia koskevan muutoksen, niiden käyttö työmarkkinoilla oletettavasti lisääntyy, sehän kai lain tarkoitus onkin. Hyvin todennäköistä on, että määräaikaaisuuksia käytetään enemmän siellä, missä niitä käytetään jo nyt, eli käytännössä naisvaltaisilla aloilla. On sanottava suoraan: monen merkittävän hallituksen esittämän muutoksen osalta vaikuttaa siltä, että niistä kärsivät suurelta osin naiset.

Sosiaaliturvan osalta sukupuolittuneita vaikutuksia on esimerkiksi työttömyysurvan leikkauksilla, jotka kohdentuvat niin ikään erityisesti naisiin. Tämä on todettu suoraan muun muassa asiaa koskevassa hallituksen esityksessä. Esimerkiksi työssäoloehdon pidentyminen vaikuttaa naisiin useammin kuin miehiin kaikissa muissa ikäryhmissä paitsi 50 vuotta täyttäneissä ja alle 25-vuotiaissa, siis jälleen hedelmällisessä iässä oleviin naisiin. Myös työttömyysehdon sovittelun muutokset kohdistuvat valtaosin naisiin, joita sovittelun päivärahan saajista oli 64 prosenttia vuonna 22, puhumattakaan etenkin yksinhuoltajiin, valtaosin naisiin, kohdistuvista leikkauksista.

Sukupuolivaikutuksiin on kiinnittänyt huomiota muun muassa tasa-arvovaltuutettu. Valtuutettu toteaa lausunnossaan, että sukupuolten tasa-arvon kannalta ei voi pitää hyväksyttävänä muutosehdotuksia, jotka kohdistuvat näin voimakkaasti pääsääntöisesti naisiin.

Kuten esimerkeistä käy ilmi, hallituksen toimilla on sukupuolittuneita ja käytännössä tasa-arvoa heikentäviä vaikutuksia. Eri toimien yhteisvaikutuksia ei ole asiallisesti arvioitu, ei tämänkään lakiesityksen kohdalla, mikä on äärimmäisen ongelmallista. Käytännössä negatiiviset vaikutukset voivat tällöin kasautua yksittäisille ihmisille tai ihmisryhmille. — Otan siis seuraavan puheenvuoron vielä.

Puhemies Jussi Halla-aho: Olkaa hyvä. — Edustaja Krista Kiuru, olkaa hyvä.

1.35 Krista Kiuru sd: Arvoisa puhemies! Käsittelyssä on hallituksen irtisanomisperusteita löysäävä esitys tilanteessa, jossa hallitus on omilla toimillaan lisännyt maahamme jo 91 000 työtöntä. Samaan aikaan työelämän pakkopakettia on viety monilla eri osa-alueilla eteenpäin. Ei voi muuta kuin ihmetellä, mitä järkeä tässä on. Minkälaisia työmarkkinoita me ajamme, ja miten me voimme kuvitella, että Suomeen syntyy talouskasvua tällaisella uhalla, joka riippuu jatkuvasti työntekijöiden pään päällä? Ei voi kuin ihmetellä, auttaako tämä suomalaisia ostovoiman vahvistamisessa, auttaako tämä suomalaisia siinä, että syntyy myöskin kasvua.

Arvoisa puhemies! Erityisen hämmästynyt olen tutustuttuani tähän kokonaisuuteen, siitä, millä tavalla työelämävaliokunnan enemmistö on kohdellut perustuslakivaliokunnan lausuntoa. Olen suorastaan hämmästynyt, että Suomella on varaa tällaiseen hallitukseen, joka on tosiasiassa pyyhkinyt pöytää kokonaan tällä perustuslailla. [Miko Bergbom: Ei pidä paikkaansa!] — Älkää nyt viitsikö, herrajuma..., anteeksi tämä termi. — Täytyy sanoa, että minä en ole ikinä nähnyt moista, että siis näin vakavassa tilanteessa tämän halli-

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

tuksen enemmistö istuu työelämävaliokunnassa täysin niin kuin muulit kuulematta ja näkemättä mitään. [Naurua sosiaalidemokraattien ryhmästä — Miko Bergbomin välihuuto] Siis ei tällaisen perustuslakivaliokunnan kannanoton jälkeen voi enemmistö todeta, ettei tehdä mitään. Minä olen suorastaan järkyttynyt siitä. Minä olen ajatellut, että minullakin on ollut tässä viime vuosina ihmettelemistä, mutta nyt täytyy kyllä sanoa, että minä en ole näin pahaa tilannetta ikinä nähnyt. Te olette pyyhkineet perustuslakivaliokunnan lausunnolla — tähän aikaan illasta ei voi sanoa mitään muuta kuin — pöytää.

Arvoisa puhemies! Käydäänpä läpi tuota perustuslakivaliokunnan lausuntoa ja katsotaan, miten täällä on toimittu. Nimittäin me SDP:ssä emme hyväksy tätä lakia. Esittäisimme vielä, että varoitus tulisi jatkossa kirjallisesti. On siis käsittämätöntä, että tämän esityksen johdosta käytännössä hallitus ajattelee ensinnäkin omissa perusteluissaan, että tämä ikään kuin lisäisi työmarkkinoilla liikkuvuutta ja samaan aikaan antaisi mahdollisuuden työllistää erityisesti pienissä ja keskisuurissa yrityksissä enemmän ihmisiä. Minusta tämä on ihmeellinen käsitys. Jos ajattelee pienyrittäjiä, niin miten he voivat palkata sellaisen juristiarmeijan, jolla he voivat määritellä uuden oikeuskäytännön pohjalta, jota ei siis ole olemassakaan, mitä heidän pitäisi tehdä vaikeissa tilanteissa? Tämähän tulee pienille ja keskisuurille yrityksille erityisen kalliiksi.

Tämä ei tue millään tavalla talouskasvua, puhumattakaan työllisyydestä. On käsittämätöntä, että tätä alun perin puolustettiin nimenomaan työllisyyttä lisäävänä hankkeena. Siis kun lukee hallitusohjelmaa, niin tämähän on osa sitä kokonaisuutta. On ihmeellistä, että tällä on vain vähäisiä vaikutuksia. No, kaikki ymmärtävät, että tällä ei voi olla mitään muuta, mutta ne perusteet, millä lähdettiin tekemään tällaista uudistusta, olivat nimenomaan siinä, että tämä lisäisi työllisyyttä.

Arvoisa puhemies! Kuten lupasin, niin mielelläni hiukan kuitenkin pöyhisin näitä perustuslakivaliokunnan lausunnoissaan esittämiä asioita. Ensinnäkin perustuslakivaliokunta kiinnittää huomiota nyt tähän irtisanomisperusteen vakavuusarviointiin suhteessa perustuslain 18 §:n 3 momentista johtuvaan lailla säätämisen vaatimukseen. Täällä todetaan aivan selvästi, että syyn vakavuuden arviointi ei käy perustuslain 18 §:n 3 momentin lailla säätämisen vaatimuksen kannalta riittävän selkeästi ilmi ehdotetun säännöksen sanamuodosta, vaan se on jätetty perusteluiden varaan. Siis ajatelkaa, että valiokunnan enemmistö ei nostanut perusteluista näin vakavassa valtiosääntöoikeudellisessa huomautuksessa näitä perusteita pykälän tasolle. Kyllä minun täytyy sanoa, että minä en ole ollut ikinä tällaisessa valiokunnassa töissä, jossa näin enemmistö voi toimia, ja olen kuitenkin ollut täällä 19 vuotta. Mutta kaikkea sitä näkee.

Syyn vakavuuden arvioinnissa huomiota voidaan perustuslakivaliokunnan mielestä kiinnittää siihen lain perusteluissa mainittuun seikkaan, ettei työntekijän menettelyltä edellytettäisi samaa vakavuuden astetta toistuvassa toiminnassa kuin yksittäisessä rikkeessä. Minulle tulee semmoinen mieleen, että eikö me olla suomalaisille mitään velkaa. Eikö me olla suomalaisille ahkerille, hyvälle työntekijöille mitään velkaa? Jos perustuslakivaliokunta kiinnittää siihen huomiota, että samaa vakavuuden astetta ei toistuvassa toiminnassa enää tarvittaisi kuin yksittäisissä rikkeissä, niin ei tuntunut mitään. Ei tuntunut mitään. Se minusta aika pahalta kuulostaa.

No, valiokunta on hirvittävän hyvin tätä käsitellyt, en mene siihen. Erityisesti oppositio on minusta kiinnittänyt vastalauseessaan huomiota aivan oikeisiin asioihin.

Mutta koska aika käy ja ilta on vielä nuori — kello ei taida olla vasta kuin 18:aa vailla kaksi yöllä — niin otetaan vielä muutamia asioita esiin. Tämähän muuten on hienoa, että

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

aina eduskunnassa kaikki isot asiat keskustellaan tällä hallituskaudella öisin, sosiaaliturvan leikkaukset ja kaikenlaiset pakkopaketin osat. On aina totuttu siihen, että kyllä täytyy ottaa, tiedätekö, vain itseään niskasta kiinni ja jatkaa samoilla silmäpusseilla loputtomiin. [Naurua sosiaalidemokraattien ryhmästä — Miko Bergbomin välihuuto] Tässä sitä ollaan. Mutta tännehan ei tultu huvittelemaan, joten lähdén eteenpäin tätä valiokunnan lausuntoa tässä vähän retusoidessani.

Täällähän työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ei ole oikeastaan kritiikkiä tuntenut lainkaan eikä saanut sitä tähän lausuntoonsa. Sekin tuntuu tosi erikoiselta. Mutta erityisesti on kiinnostavaa, että täällä on pyyhitty myöskin työelämäprofessoreilla pöytää. Sekään ei ole ollut merkityksellistä, että perustuslakivaliokunta on kuitenkin heidän kuulemisensa jälkeen todennut, että tämä käytetty sanamuoto poikkeaa kansainvälisten velvoitteiden käyttämistä ilmaisuista, ja perustuslakivaliokunta toteaaakin, että tsot tsot. Mutta eihän sekään tuntunut missään, vaan käytännössä heidän esityksensä siitä, että ”asiallisen syyn” voisi muuttaa ilmaisuksi ”pätevä syy”, ei tunnu saavan jatkoa.

Arvoisa puhemies! Tiedän, että olen yliajalla, mutta minulla on vielä yksi asia painavana sanottavana, ja nyt sanon sen. Nimittäin ei kukaan oikeastaan voisi kehdata esittää aivan vakavalla naamalla, että naisia ja pienipalkkaisia naisia voidaan kohdella näin. Tämä on minun mielestäni kamalaa, se, että tämä kohdistuu työsuhteisiin tällä tarkkuudella, ja se vielä, että tämä kohdistuu myöskin raskaus- ja perhevapaasyrjinnän näkökulmasta sellaisille vesille, että täältä vielä jatkossa pesee, ja se, että yhdenvertaisuusvaltuutetun vaativa sanoma ei tunnu missään. Ja kun tätä ei olisi tarvinnut tehdä, niin on se vain kummallista, että tämä tehdään kuitenkin ja täällä yömyöhään sitä tehdään, ja vastustamme ja vastustamme vakavasti [Miko Bergbom: Entäs painavasti?] — ja painavasti, ja asiallisin perustein. [Välihuutoja]

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Edustaja Piritta Rantanen, olkaa hyvä.

1.44 Piritta Rantanen sd: Herra puhemies! Nyt kun näyttää vahvasti siltä, että työaikalaki kieltää meikäläistä jatkamasta enää tämän puheenvuoron jälkeen — näyttää puheenvuoropyyntöjä olevan niin paljon — niin on kyllä aivan pakko aloittaa tästä materiaalista, jota tuolta laatikon pohjilta löytyi ja joka sopii kyllä erinomaisesti myös tähän keskusteluun. Minulla on tässä tällainen moniste siitä, kun perussuomalaisten puheenjohtaja Riikka Purra oli SAK:n eduskuntavaalitentissä ennen näitä vaaleja. Juontaja kysyi, mihin mielestäni ay-liikettä tarvitaan, ja ammattiliittojen merkityksestä Suomessa tulevana vuosikymmeninä. Perussuomalaisten puheenjohtaja Riikka Purra näyttää tässä kuvaa, kuinka hän on kirjoittanut paperille, että ay-liikenteestä tarvitaan huolehtimaan työntekijän oikeuksista ja asemasta reilujen työmarkkinoiden Suomessa. Kyllä, siis tarvitaan huolehtimaan työntekijän oikeuksista ja asemasta reilujen työmarkkinoiden Suomessa. Tämä jatkuu, että niin kuin tässä ovat useat kuvanneet ja kehuneet, totta kai järjestelmämme on juuri sellainen kuin sen Suomessa pitää olla: Se on tuottanut paljon hyvää ja säädeltyä. Työmarkkinoihin kohdistuu paljon haasteita eri suunnilta, mutta tulevaisuudessakin kaiken pitää nojata tähän.

Eipä olisi voinut arvata, kuinka suureen rooliin se ay-liike heti vaalien jälkeen joutuu, kun sama puheenjohtaja ministerinä täällä tekee aivan päinvastaisia päätöksiä kuin mitä on ennen vaaleja luvannut. Kyllä tämä on juuri sitä tapaa toimia, joka ei ainakaan luo sitä luottamusta tähän yhteiskuntaan, eikä se myöskään luo luottamusta politiikkaan eikä

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

sen tulevaisuuteen: ihan sama, mitä sanotaan, kun aivan päinvastaista sitten vaalien jälkeen tehdään.

Mutta jotta pääsisin näissä omissa muistiinpanoissani eteenpäin, niin täällä on pari erittäin herkullista esimerkkiä. Ensin tämä Työterveyslaitos, joka nimenomaan totesi, että tämä potkulaki on polarisoiva esitys, ja toteaa kyllä niin, että tasa-arvon ja syrjinnän kannalta tämä on neutraalimpi kuin edelliset — siis tässä tarkoitetaan sitä, että edelliset tämän hallituksen tähän pakettiin tuomat esitykset. Mutta tässä on nostettu esiin myös siis Työterveyslaitoksen huoli siitä, että osatyökykyisyys ja mielenterveysasiat on huomioitava, koska nyt niitä ei tässä ole huomioitu. Ja onneksi on niin, että täälläkin on todettu, että on seurattava, mihinkä tämä johtaa.

Sitten haluan kertoa yhden esimerkin, kun on aina sellainen käytäntö, että ensin asiantuntijat kertovat ja sitten, kun edustajat saavat kysyä, tulee vastauksia. Kysyttiin, mitä voi käytännössä tarkoittaa vaikka tämä syrjiminen ja peittely, että yritetään peitellä sitä laitonta irtisanomista. Käytettiin tällaista esimerkkiä asiantuntijoiden tiimoilta, että henkilö esimerkiksi toimii siellä työpaikalla työntekijöitten laillisten oikeuksien ajamiseksi ja huolehtii siis siitä, että siellä työpaikalla niitten työntekijöiden oikeuksista huolehditaan, ja sitten työnantaja tästä harmistuukin, että siellä on se joku, joka oikein kovasti puolustaa niitä työntekijöitten oikeuksia. Näissä tilanteissa yhtäkkiä sitten tulee se irtisanomislappu käteen ja kirjallinen selvitys.

Vaikkapa näistä työsuhteen päättämisperusteista oli esimerkki niin, että työnantaja vetoaa esimerkiksi johonkin tiettyyn asiaan ja sitten todetaankin, että kaikki toimivat siinä työpaikalla samalla tavalla, vähän ehkä sitten sillä harmaalla alueella, mutta rangaistaan vain yhtä — rangaistaankin siinä tilanteessa vain yhtä — joka osuukin olemaan se ihminen, joka on puolustanut niitä työntekijöitten oikeuksia. Se irtisanominen tulee sitten nimenomaan juuri hänelle. Kyllä tämä on juuri semmoista — kun täällä aikaisemmin julkisuudessaakin käytiin debattia siitä, voiko parstäkertoimen vuoksi tulla irtisanotuksi —, juuri nämä olivat niitä tilanteita, joista esimerkkiä käytettiin. Siellä nostettiin esiin myös se, että terveydellisissä syissä on samanlaisia piirteitä, että kerätään syntilistaa ja sitten todetaan, että nämä ovat näitä henkilöön perustuvia vaikutuksia, ja niiden perusteella irtisanominen sitten tehdäänkin.

Pääsen nyt vasta näihin dosenttien asiantuntijalausuntoihin. Esimerkiksi Markku Sippolaan totesi meille asiantuntijakuulemisessa, että lakiesityksen perustelu on huterä. Niin kuin täälläkin on jo todettu moneen kertaan, jos lain tavoitteena olisivat tavoitteena ne pienet ja keskisuuret yritykset, niin silloinhan myös velvoitteiden pitäisi olla erikokoisille yrityksille erilaisia. Hän käytti esimerkkinä sitä, että esimerkiksi Portugalissa näin on. Nythän tässä esityksessä ei ole siis mitenkään rajattu sitä, mutta se olisi ollut aivan mahdollista nimenomaan kohdistaa niihin pieniin ja keskisuuriin yrityksiin, joista tässä nyt on paljon puhuttu. Markku Sippola totesi myös siitä, että Suomen irtisanomislainsäädäntö ei ole mitenkään erityisen tiukkaa vaan se on nimenomaan keskimääräistä. Hän totesi myös juuri perusteiden irrallisuuden näistä esityksen tavoitteista, kun puhutaan työllisyyden parantamisesta ja pienistä ja keskisuurista yrityksistä. Niille sitä pohjaa ei sitten löydykään täältä esityksestä.

Totean näin lopuksi vain, että irtisanomislainsäädännöllä on vaara muuttaa työntekijää suojelevasta sääntelystä työnantajan direktio-oikeuden ja yhdenvertaisuuslainsäädännön jatkeeksi. [Puhemies koputtaa] Näistä ei tutkimuksilla toteen näytettyjä tuottavuus- ja työllisyysvaikutuksia ole löydetty.

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Pyytäisin edustajia käymään kaikki muut keskustelut salin ulkopuolella. Tämän salin akustiikka on sen kaltainen, että vaimeallakin äänellä käyty keskustelu häiritsee keskittymistä varsinaisiin puheenvuoroihin. — Edustaja Vuornos, olkaa hyvä.

1.51 Henrik Vuornos kok: Arvoisa puhemies! Ehkä alkuun työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan jäsenenä täytyy sanoa, että pidän hieman tai oikeastaan aika todellakin epäasiallisena, että työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan jäseniä tai työskentelyä siellä kutsutaan muuleiksi. Se ei ole minusta semmoista asiallista kielenkäyttöä, joka tähän saliin kuuluu.

Sitten itse asioihin. Lakia on tosiaan arvioitu perustuslakivaliokunnassa ja työelämä- ja tasa-arvovaliokunnassa, ja perustuslakivaliokunta arvioi huolellisesti tätä esitystä. Perustuslain näkökulmasta olennaiset huomiot tässä laissa liittyivät lailla säätämisen vaatimukseen ja tarkkarajaisuuteen, eli perustuslakivaliokunta ei sinänsä kokenut ongelmia irtisanomisen tasossa tai tässä kynnyksen tasossa, vaan siinä, että tällaisessa sääntelyssä sääntelyn tulisi olla mahdollisimman tarkkarajaista. Perustuslakivaliokunta kirjasi lausuntoonsa ajatuksen siitä, että merkitykseltään vähäiset puutteet tai virheet työntekijän toiminnassa eivät muodosta asiallista syytä irtisanomisessa, ja perustuslakivaliokunta jatkoi tätä niin, että toistuvissa tapauksissa se kynnys voi kuitenkin olla alempi.

Tätä perustuslakivaliokunnan pohdintaa työelämä- ja tasa-arvovaliokunta arvioi huolellisesti ja vakavalla mielellä, ja tässä arvioinnissa ministeriön edustajat toivat esiin, että mikäli tällaisenaan asia vietäisiin lakitekstiin tarkemmin, se voisi ohjata irtisanomiskynnyksen tarpeettoman alhaiselle tasolle, eli pykälää voisi tulkita siten, että kaikki vähäisiä puutteita korkeammat teot täyttäisivät sitten asiallisen syyn määritelmän. Tämän harkinnan pohjalta valiokunta päätyi siihen, ettei ole tarkoituksenmukaista lisätä pykäliin tätä perustuslakivaliokunnan huomiota. Mietinnössä kuitenkin todetaan, että vähäistä syytä ei voida pitää säännöksessä tarkoitettulla tavalla asiallisena.

No, sitten tuli myös jonkin verran kritiikkiä perustuslakivaliokunnan tulkintoihin kansainvälisistä sopimuksista, ja niiden osalta perustuslakivaliokunnan lausunnon sanamuodot ovat sen kaltaisia, että niissä tuodaan enemmänkin esimerkinomaisesti, että lakiehdotuksessa terminologia voisi myös olla ”pätevä”. Perustuslakivaliokunta ei vaatinut tai erityisesti edes toivonutkaan työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaa muuttamaan tekstiä tähän suuntaan, vaan se ”asiallinen” täytti sinänsä perustuslakivaliokunnan seulan. Ehkä tärkeä huomio näihin kansainvälisiin sopimuksiin ja kansainvälisiin verrokkimaihin on Ruotsi, missä ei myöskään puhuta pätevästä syystä vaan muotoilu taitaa olla ”sakliga ärenden”, ’asiallinen syy’, samaan tapaan kuin nyt sitten Suomessa.

Täällä on puhuttu myös sukupuolivaikutuksista: Hallituksen esityksessä arvioidaan sukupuolivaikutuksia, [Helena Marttila: Ei yhteisvaikutuksia!] ja perustoteamus on se, että laki kohtelee sekä miehiä että naisia samalla tavalla. On ehkä tärkeää nostaa tässä keskustelussa esiin, että hallituksen esityksessä todetaan, että miehet ovat kaksi kertaa naisia useammin henkilöperusteisen irtisanomisen kohteena, ja koska kyse on vain työsuhteista, mitä tämä muutos koskee, niin nämä muutokset ovat pienempiä vaikutukseltaan naisvaltaiseen julkiseen sektoriin.

No, sitten olisi ehkä syytä pohdiskella vielä vähän tätä raskaus syrjinnän tematiikkaa: Raskaus syrjintä on vakava asia, jota meidän ei pidä missään muodossa hyväksyä. On alhaista tavallaan syrjiä ihmistä sen takia, että on raskaana ja odottaa lasta. [Krista Kiuru: Miksi te esitte sitä?] Itse ehkä näkisin niin, että tuotannollis-taloudellisessa irtisanomisessa

Punkt i protokollet PR 127/2025 rd

sa on huomattavasti suurempi todennäköisyys ja mahdollisuus raskaussyrjintään, koska silloin perusteet ovat tuotannollis-taloudelliset ja tällöin haluttaessa raskaussyrjinnän mahdollisuudet ovat paljon suuremmat, mutta itse pidän kyllä kohtuullisen uhkarohkeana työnantajaa, joka lähtee suorittamaan henkilöperusteista irtisanomista raskaana olevalle työntekijälle. Tällöin on kyllä jälkikäteen erittäin selkeääkin, tai niin selkeää kuin voi olla, arvioida sitä, ovatko perusteet olleet asialliset vai voisiko niiden taustalla olla myös raskaussyrjintä. Valiokunnassa saadun selvityksen mukaan vaikutukset raskaussyrjintään ovat mitä todennäköisimmin hyvin vähäisiä, jos niitä on.

Sitten täällä salissa puhuttiin myös Jyri Häkämiehestä, joka edustaja Lylyn kanssa työmarkkina-asioita viime vuosikymmenen puolivälissä ja alkupuolella hoiteli, ja henkilöstön hallintoedustuksesta: Tähän liittyen on hyvä todeta, että lainsäädäntösuunnitelmassa viikolle 16 on hallituksen esitys laiksi yhteistoimintalain muutoksesta, jossa on tarkoitus tuoda muutoksia henkilöstön hallintoedustukseen. Henkilöstömäärän raja, jolloin hallintoedustuksen pitäisi lakisääteisesti olla jatkossa, laskee 150 työntekijästä sataan työntekijään, ja nykyistä tarkemmin määritellään, että hallintoedustuksen tulisi olla joko yrityksen hallituksessa tai johtoryhmässä. Nämä päälinjaukset on viestitty viime puoliväliriihen tiedotteessa. Sinänsä tämä uudistus on oikein tervetullut, ja kuten edustaja Koskinen siteerasi Jyri Häkämistä, itsekin ajattelen ihan samalla tavalla, että paikallinen sopiminen tapahtuu parhaiten siten, että työntekijäosapuoli on mahdollisimman hyvin informoitu, jolloin molemmat osapuolet voivat mahdollisimman symmetrisellä informaatiolla tehdä näitä paikallisia sopimuksia.

Ehkä tähän puheenvuoron loppuun: uudistus on hyvä, ja on hyvät ja asialliset perusteet viedä sitä eteenpäin. [Naurua — Timo Suhonen: Muttei painavat!]

Riksdagen avbröt den allmänna debatten och behandlingen av ärendet.