

Plenum

Onsdag 12.12.2018 kl. 14.02—21.40

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

Regeringens proposition RP 227/2018 rd

Utskottets betänkande AjUB 10/2018 rd

Första behandlingen

Förste vice talman Mauri Pekkarinen: Ärende 13 på dagordningen presenteras för första behandling. Till grund för behandlingen ligger arbetslivs- och jämställdhetsutskottets betänkande AjUB 10/2018 rd. Nu ska riksdagen besluta om innehållet i lagförslagen.

Debatt

17.55 **Tarja Filatov sd** (esittelypuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Esittelen siis valiokunnan puheenjohtajana valiokunnan mietinnön mutta valiokunnan jäsenenä olen allekirjoittanut vastalauseen tästä esityksestä.

Tässä on siis kyse hallituksen esityksestä niin sanotusta irtisanomislaista, jossa työsopimuslain henkilöön perustuvia irtisanomisperusteita muutetaan, ja sen lisäksi työttömyysturvallaista, jossa niin sanottuja omavastuupäiviä tai korvauksettomia päiviä muutetaan. Tämän hallituksen esityksen lähtökohta on se, että pienissä yrityksissä otettaisiin paremmin huomioon yrityksen koko silloin, kun tehdään kokonaisharkintaa henkilöperusteisesta irtisanomisesta.

Valiokunta toteaa, että pääministeri Juha Sipilän hallitus on sitoutunut toteuttamaan erityisesti pk-yritysten työllistämishalukkuutta lisääviä uudistuksia, jotta tähän maahan synnyisi työpaikkoja. Tässä tarkoituksessa meillä on ollut jo useita työlainsäädäntöön kohdistuvia toimenpiteitä, kuten koeaikaa on pidennetty, on lyhennetty työntekijän takaisinottovelvollisuutta irtisanomistilanteen jälkeen ja on mahdollistettu määräaikaisen työsopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömille.

Hallituksen perusteluissa, tämän lain perusteluissa, irtisanomissuojan heikentämisen työllisyysvaikutusta ei olemassa olevan tutkimustiedon perusteella voida luotettavasti arvioida. Valiokunnan saaman selvityksen mukaan työsuhdeturvan taso vaikuttaa sekä irtisanomisiin että rekrytointeihin, ja tämän vuoksi nettovaikutus työllisyyteen on teoreettisesti epäselvä. Luotettavimpien empiiristen tutkimusten mukaan vaikutus on mahdollisesti positiivinen mutta todennäköisesti pieni. Sen sijaan yrityskentältä saadun palautteen perusteella henkilökohtainen irtisanomisperuste on keskeinen tekijä siinä, uskaltaako yritys palkata uusia työntekijöitä.

Irtisanomisen helpottamisen myötä irtisanomiset ja työllistäminen yrityksessä, molemmat, todennäköisesti kasvavat ja työntekijöiden vaihtuvuus kasvaa. Vaikka tämä kokonaisvaikutus työllisyyteen jäisi pieneksi, niin on saatu näyttöä siitä, että matalampi työsuhde-

Punkt i protokollet PR 129/2018 rd

turvan taso lisää työvoiman liikkuvuutta ja sitä kautta yritysten työn tuottavuutta. Kun ihmiset vaihtuvat vilkkaammin, niin ilmeisesti palkansaajat päätyvät todennäköisemmin lopulta sellaiseen työtehtävään, jossa tuon työntekijän taidot ja osaaminen ovat tehokkaassa käytössä. Valiokunnan mietinnössä todetaan, että tuottavuuskasvu on omiaan ajan mittaan myös nostamaan palkkoja. On myös jonkinlaista tutkimusnäyttöä siitä, että tämä uudistus saattaisi edistää tasa-arvoa, koska työsuhteiden suurempi vaihtuvuus nostaa vaikeassa työmarkkinatilanteessa olevien ryhmien työllistymisen todennäköisyyttä.

Me tiedämme, että valtaosa työtilaisuuksista syntyy pienissä yrityksissä ja niiden halu luoda uusia työpaikkoja on koko kansantalouden näkökulmasta tärkeää. Pienissä yrityksissä taas virherekrytoinneista aiheutuvat kustannukset ovat suhteellisesti ottaen suurempia kuin isoissa yrityksissä. Valiokunta pitää hallituksen tavoitetta ottaa työnantajan työntekijöiden lukumäärä uutena tekijänä huomioon irtisanomisen asiallisten ja painavien syiden kokonaisharkinnassa tarkoituksenmukaisena, ja valiokunta puoltaa lakiehdotusten hyväksymistä seuraavin huomioin.

Kokonaisarvioinnissa irtisanomisperusteen riittävyttä tulee arvioida kaikkien tapauksessa ilmenevien seikkojen perusteella. Lainkohdassa ei täsmennetä, minkälaiset seikat ovat merkityksellisiä. Työsopimuslakia koskevassa hallituksen esityksessä todetaan, että tämä tarkoittaa sitä, että irtisanomisperusteen riittävyttä olisi arvioitava kaikkien tapauksessa ilmenevien seikkojen kokonaisharkinnalla. Yksilöperusteisessa irtisanomisen arvioinnissa vaikuttavia seikkoja ovat esimerkiksi työntekijän rikkeen laatu, sen vakavuus, työntekijän asema, hänen suhtautumisensa omaan tekoonsa tai käyttäytymiseensä, työn luonne, työn teettämiseen liittyvät erityispiirteet ja työnantajan asema. Tässä harkinnassa on myös ratkaistava kysymys siitä, onko työsuhteen päättäminen kohtuullinen seuraus työntekijän moitittavasta menettelystä tai työntekoaedellytysten heikkenemisestä. Samalla arvioidaan sitä, onko työnantajalla edellytyksiä ratkaista tilanne jollakin muulla tavoin, kuten muun työn tarjoamisella tai sitten työolosuhteita muuttamalla.

Hallituksen esityksessä ehdotetulla muutoksella lisätään tämän työsopimuslain 7 luvun 2 §:n toiseen virkkeeseen erillinen maininta, jossa sanotaan, että tässä kokonaisarvioinnissa on otettava työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä huomioon. Valiokunta toteaa, että ehdotettu muutos ei muuta nykyisen säännöksen mukaisia työsuhteen irtisanomisperusteita eli asiallisen ja painavan syyn vaatimusta eikä sitä, mitä voidaan pitää työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena. Irtisanomisperusteet eivät siis muutu. Ehdotettu lisäys kohdistuu vain asiallisen ja painavan perusteen kokonaisarviointiin. Tässä lähtökohta on siis se, että se kohdistuisi pieniin yrityksiin.

Perustuslakivaliokunta on ottanut kantaa siihen, että työnantajan palveluksessa oleva henkilömäärä voitaisiin ottaa huomioon kokonaisharkinnassa jo nykyisten säännösten sanamuotojen puitteissa. Valiokunta yhtyy tähän näkemykseen mutta katsoo, että tällä ehdotetulla muutoksella halutaan korostaa lukumäärän merkitystä.

Oikeusvarmuutta valiokunta pohti paljon. Perustuslakivaliokuntakin otti siihen kantaa ja totesi, että silloin kun rajoitetaan perusoikeuksia — siis perustuslain 18 § toteaa, että on oltava perusteet sille, jos henkilö erotetaan työstänsä — niin sääntelyn on oltava ennustettavaa ja on täytettävä myös täsmällisyyden ja tarkkarajaisuuden vaatimukset. Tässä valiokunta yhtyy perustuslakivaliokunnan näkemykseen ja sanoo, että tämä jää epäselväksi.

Esityksen perusteluissa todetaan, että tämä ehdotettu sääntely voi aiheuttaa ensi vaiheessa oikeudellista epävarmuutta mutta se, miten laajalle ja kuinka suuriin yrityksiin muutok-

Punkt i protokollet PR 129/2018 rd

sella tulee olemaan vaikutusta, riippuu viime kädessä vasta tulevasta oikeuskäytännöstä. Perustuslakivaliokunta huomautti omassa lausunnossaan, että muutoksen merkityksen jättäminen merkittävältä osin myöhemmän oikeuskäytännön varaan vähentää työntekijän henkilöön liittyvien irtisanomisperusteiden ennakoitavuutta. Perustuslakivaliokunta ei pitänyt asianmukaisena sitä, että irtisanomista koskeva sääntely jää olennaisesti vain perusteluissa esitettyjen käsitysten ja vasta myöhemmän, ehkä vuosien jälkeen täsmentyvän oikeuskäytännön varaan. Valiokunta totesi, että tämä mahdollinen oikeudellinen epävarmuus koskee kuitenkin vain siirtymävaihetta ja tätä kokonaisharkintaa.

Perustuslakivaliokunta piti lausunnossaan perusteluista esitettyjä pienen työnantajan työyhteisön toimivuuteen, taloudellisiin menetyksiin ja luottamuspulaan liittyviä näkemyksiä sinänsä merkityksellisinä, kun arvioidaan irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta, mutta sen mielestä säännöstä olisi kuitenkin ollut tarpeen täsmentää nimenomaisella viittauksella työnantajan edellytyksiin kantaa työntekijän moitittavan menettelyn seuraamukset. Tällainen sääntely olisi ollut perustuslakivaliokunnan mielestä myös paremmin sovitettavissa yhteen esityksen perusteluiden kanssa, mutta työelämä- ja tasa-arvovaliokunta katsoi, että perustuslakivaliokunnan esittämän täsmennyksen lisääminen säädöksen saattaisi johtaa siihen, että irtisanomiskynnys tiukentuisi suurissa yrityksissä, ja se ei ole ollut tämän lakimuutoksen tarkoitus.

Valiokunta teki pieniä tarkennuksia perusteluosuuteen ja muutoksiin liittyen nimenomaisesti siihen, miten tämä vähäinen lukumäärä ja pienten yritysten rooli pitäisi ottaa huomioon. Valiokunta toteaa, että tässä kokonaisharkinnassa, johon tämä muutos siis keskittyy, kiinnitetään huomiota irtisanomisperusteen arvioimisen kannalta merkityksellisiin seikkoihin, ja kysymys on siis sellaisista, joiden voidaan katsoa olevan asiallisesti yhteydessä työsuhteen jatkamisedellytyksiin. Tämän vuoksi työnantajan henkilöstömäärä voi käytännössä tulla irtisanomisperustetta arvioitaessa merkitykselliseksi vain silloin, kun irtisanomisen taustalla on työntekijän moitittavasta menettelystä tai työnteoedellytyksen muuttumisesta johtuvia, työnantajan pienestä koosta johtuen suhteellisesti tuntuja vaikutuksia. Näin ollen silloin, jos yritys on suurempi, voidaan suhteellisesti katsoa, että saman käyttäytymisen vaikutukset ovat suuremmalle yritykselle pienemmät.

Valiokunta korosti omassa mietinnössään sitä, että henkilöön liittyvän sääntelyn [Puhemies koputtaa] peruslähdekohdat pysyvät uudistuksessa ennallaan ja ehdotettu muutos on maltillinen. Valiokunta piti tärkeänä sitä, että julkisuudessa ja erityisesti pienyrityksille kohdistetussa tiedottamisessa pitää antaa asianmukainen kuva käsiteltävänä olevan lain merkityksestä ja tulkinnasta niin, että se ei johda väärinkäsitysten vuoksi liian kevein perustein [Puhemies koputtaa] ja harkitsemattomasti tehtyihin irtisanomisiin.

Tähän lakiesitykseen on jätetty vastalauseita.

18.05 Anna Kontula vas: Arvoisa puhemies! Lain säätämisen raskaat pyörät pistetään pyörimään tilanteessa, jossa on havaittu jokin ongelma ja se halutaan ratkaista. Tässä nimenomaisessa laissa ne ongelmat, joihin halutaan puuttua, on lueteltu esityksen tavoitteet-osiossa. Siellä on mainittu kaksi seikkaa: työllisyyden lisääminen ja pienten yritysten rohkaiseminen palkkaamiseen irtisanomisen oikeusvarmuutta parantamalla. Samaisen lakiesityksen vaikutukset-osiossa todetaan kuitenkin, että tämä laki todennäköisesti ei lisää työllisyyttä ja sen oikeusvarmuuskin huononee vuosiksi, joskin se sitten ehkä 4–5 vuoden kuluttua paranee.

Punkt i protokollet PR 129/2018 rd

Kun me tiedämme lakien elinkaaren, kuinka kauan ne vaikuttavat, niin on hyvin kyseenalaista, ehtiikö tämä laki koskaan maksaa kansantaloudelle takaisin niitä lainsäätämismenettelyssä käydyt yhteiskunnallisen keskustelun synnyttämiä taloudellisia menetyksiä ja lain säätämiseen liittyviä resurssipanostuksia, joita tähän lakiin on laitettu. Erityisen outo valinta tämä laki on sen takia, että toimiviakin keinoja näiden nimenomaisten ongelmien ratkaisemiseen olisi — esimerkiksi pienille yrityksille suunnattu juridisen neuvonnan järjestelmä, joka olisi voinut parantaa oikeusvarmuutta tässä ja nyt ilman monien vuosien oikeuskäytännön vakiintumisen odottelua. Tältä pohjalta minä en näe mahdolliseksi tulkita tätä lakia mitenkään muuten kuin puhtaana kasvojen säilyttämislakina ja poikkeuksellisen kalliina sellaisena.

Arvoisa puhemies! Vastikään on tullut vastaus kansanedustaja, kollega Myllykosken kirjalliseen kysymykseen, joka käsitteli sitä, onko tämän lakiesityksen tarkoituksena myös muuttaa niitä perusteita, joilla määrittyvät henkilöperusteisesti irtisanotun työntekijän korvaukset niissä tilanteissa, joissa perusteita irtisanomiseen ei ole. Valiokuntakuulemisessa kysyin tätä asiaa ja sain useammaltakin eri asiantuntijalta sellaisen vastauksen, että tässä suhteessa ei muutu mitään. Olin ilmeisesti väärässä tai asiantuntijamme olivat, nimittäin tässä Myllykosken saamassa vastauksessa todetaan, että vaikka uudistus ei merkitse erityistä muutosta näiden korvausten suuruuden määrittymiseen, sillä voi olla heijastusvaikutuksia perusteettomista työsuhteen päättämistä tuomittavien korvausten suuruuteen.

Eli käytännössä tämä laki johtaa siihen, että tilanteissa, joissa henkilö on henkilöperusteisesti irtisanottu ja irtisanominen todetaan perusteettomaksi, hänen oikeusturvansa riippuu entistä vahvemmin yrityksestä ja yrityksen taloudellisesta tilanteesta johtuvista syistä. Kun nyt kysymys ei ole mistään liikennesakosta vaan aika keskeisestä oikeudesta saada korvaus perusteettomasta irtisanomisesta, niin minä pidän tätä kyllä aika ongelmallisena asiana ja olen pahoillani, että tämä ei tullut tätä vahvemmin valiokunnan käsittelyssä esiin.

18.10 Merja Mäkilä-Ropponen sd: Arvoisa puhemies! Tätä lakiesitystä voi kuvata sanoilla ”sekava” ja ”epäselvä”. Lakiesityksessä ehdotetut irtisanomissuojan keventämisen työllisyysvaikutukset ovat kyseenalaiset. Esityksen peruslähdekohta on asetettuihin tavoitteisiin nähden väärä. Tämä käy ilmi hallituksen itsensäkin tilaamista vaikuttamisarvoista. Asiantuntijalausuntojen mukaan irtisanomisen helpottamisella ei ole merkittävää vaikutusta yritysten haluun tai kykyyn palkata uusia henkilöitä. Lain seuraukset jäävät myös epäselviksi. Jo nykylain pohjalta oikeuden ratkaisussa yrityksen koolla on ollut merkitystä arvioitaessa irtisanomisen laillisuutta kokonaisuutena. Pienet yritykset hyötyisivät tätä lakia enemmän juridisesta neuvonnasta työelämän pelisääntöjen ja normien tulkinnassa. Se loisi huomattavasti paremman pohjan pienille yrityksille pärjätä rekrytointien epäonnistessa.

Lain ongelma on myös se, että lain perustelut ja pykälät eivät ole riittävästi synkronissa. Pykälien ja perustelujen välillä on myös selkeää ristiriitaa. Asiantuntijakuulemisissa nousi voimakkaasti esiin kritiikki lain kirjausten huonosta tasosta, mikä ilmenee esimerkiksi käsitteiden epämääräisyyksinä, jotka lisäävät entisestään lain tulkintavaikeuksia. Riskinä onkin, että laki työllistää lähinnä juristeja. Epäselvä lakiesitys tuo epävarmuutta työmarkkinoille pitkäksi aikaa, kun lain soveltamista lähdetään hakemaan oikeusistuinten päätösten kautta. Tilanteen selkeyttäminen oikeusistuinten päätösten myötä voi viedä jopa neljästä viiteen vuotta. Tämä epävarmuus on pientenkin yritysten näkökulmasta todella ongelmallista.

Punkt i protokollet PR 129/2018 rd

Epäkohta on myös se, että lain vaikutusten arviointi on puutteellista. Vaikutusarvioinnit on tehty pääosin edellisiin lakiversioihin, ja esimerkiksi sukupuolivaikutusten arviointi on jäänyt lähes kokonaan tekemättä.

Huolestuttavaa on myös se, että perustuslakivaliokunnan lausunto on ohitettu. Perustuslakivaliokunnan mukaan lakiesityksessä ehdotetun muutoksen vaikutus irtisanomisperusteiden tulkintaan jää lakitekstissä epäselväksi. On ongelmallista, jos irtisanomisperusteen olemassaolo varmistuu vasta tuomioistuimen ratkaistua asian ja viime kädessä riippuu tulevastakin oikeuskäytännöstä, miten laajalle ja kuinka suuriin yrityksiin muutoksella tulee olemaan vaikutusta — näin siis perustuslakivaliokunta. Ja näitä perustuslakivaliokunnan ajatuksia ei työelämä- ja tasa-arvovaliokunnassa huomioitu sillä tavalla kuin olisi ollut syytä huomioida.

Huolimatta siitä, että perustuslakivaliokunnan mielestä lakiehdotukset voidaan säätää tavallisen lain säätämisyjärjestyksessä, valiokunta päättää perustelunsa kritiikkiin, jossa todetaan, että irtisanomissuojan heikentämisen työllisyysvaikutusta ei voida olemassa olevan tutkimustiedon perusteella luotettavasti arvioida. Käytettävissä olevien selvitysten valossa on hyvin epävarmaa, että lakiehdotuksella olisi merkittävää työllisyyden edistämistä. Tämän vuoksi ehdotettua sääntelyä ei voi valtiosääntöoikeudellisesti perustella kytkeällä se perustuslain julkiselle vallalle asetettuun velvollisuuteen edistää työllisyyttä. Nämä olivat siis perustuslakivaliokunnan lausunnosta poimittuja teemoja.

Arvoisa puhemies! Lopuksi muutama sana lakiesitykseen liittyvästä työttömyysturvan karenssiajasta. Kannatamme laissa esitettyä karenssiajan lyhennystä, mutta on hyvä huomioida, että lyhennyksen arvioidaan lisäävän julkisen talouden kokonaismenoja 11 miljoonalla eurolla ja valtion menojen osalta 6,8 miljoonalla eurolla, mikä johtuu irtisanomisen jälkeisen työttömyysturvan karenssin laskemisesta 90 päivästä 60 päivään. Lain toivotuille työllisyysvaikutuksille ei sitä vastoin ole uskallettu arvioida positiivisia vaikutuksia lainkaan.

Työttömyysturvan karenssiin liittyy kuitenkin useita ongelmia. Monimutkainen ja osin harkinnanvaraisuuteen perustuva sanktiojärjestelmä lisää toimeentulotukiasiakkuuksia, vaikeuttaa ennakkointia ja vähentää luottamusta viranomaisiin. Vaikka karenssijärjestelmän tavoitteena on ohjata ihmisiä työllistymään, monelle vaikutus on kuitenkin päinvastainen. Koko karenssipolitiikka ja työttömyysturvan saantiehtot pitäisi perata kokonaisuutena ja katsoa, mistä karenseja oikein tulee ja millä perusteilla sekä miten niitä toimeenpannaan. Meillä on eri puolilla Suomea nimittäin isoja eroja siinä, miten lakia ja ohjeistuksia tulkitaan. Jossakin saa opiskella jotakin mutta toisaalla ei. Jossakin joku vapaaehtois-toiminta tulkitaan sellaiseksi, että henkilö ei ole työmarkkinoiden käytettävissä, mutta toisaalla taas tulkitaan, että on työmarkkinoiden käytössä. Näin ei tietenkään saisi olla.

Mutta tämän lakiesityksen ongelmana on erityisesti se, että irtisanottujen ja itsensä irtisanovien karenssiajat eriytyvät nyt kokonaan toisistaan, ja se ei ole järkevää. Ja siksi ehdotamme, että irtisanottujen ja itsensä irtisanovien karenssiaika lyhennetään 60 vuorokauden, siis kaikilla.

Arvoisa puhemies! Yhteenvetona totean, että tulemme esittämään edellä mainitun toiseen lakiesitykseen liittyvän karenssiaikaa koskevan pykälän muuttamisen lisäksi ensimmäisen lakiesityksen kokonaan hylkäämistä edellä kerrotuilla perusteilla. Näin huonolaatuista lainsäädäntöä ei pitäisi lainkaan tehdä. — Ja äsken esittelemäni vastalause on SDP:n, vasemmistoliiton, vihreiden ja RKP:n yhteinen.

Punkt i protokollet PR 129/2018 rd

18.16 **Juhana Vartiainen kok:** Arvoisa puhemies! Tämä on yksi sarjassa pieniä mutta hyviä uudistuksia, joita tämä hallitus tekee ja joilla on myönteisiä vaikutuksia työllisyyteen ja työmarkkinoiden toimintaan. Sen tutkimuksen valossa, jota meillä on, me voimme arvioida, että tämä jonkin verran voi kohentaa työllisyyttä. Se, että ne vaikutukset ovat epävarmoja, ei tietysti tarkoita, että niitä ei ole. Niin kuin tutkijat sanovat, ”absence of evidence” ei ole ”evidence of absence”, niin kuin olen koettanut edustaja Kontulalle moneen kertaan valiokunnassa selittää. Kyllä hänen pitäisi se tutkijataustallaan ymmärtää.

Edustaja Kontula kysyi sitä, mikä on se ongelma, johon halutaan puuttua. No, minä keron yhden suuren ongelman tässä: se on Suomen poikkeuksellisen korkea työttömyys. Meidän on tehtävä sille jotakin. Me emme voi näitä hyvinvointimenoja rahoittaa, ellemmme saa meidän työmarkkinoita toimimaan yhtä hyvin kuin muissa Pohjoismaissa. Ja me teemme sen takia tällaisia uudistuksia. Nyt minun kokemukseni tältä hallituskaudelta on, että poliittinen oppositio, vasemmisto, on vastustanut niistä aivan jokaista. Eli aika kivinen tie näyttää olevan poliittisesti tämä Suomen työllisyyden parantaminen, mutta en minä tiedä mitään muuta tietä, jos me haluamme työllisyysastetta nostaa ja suomalaiset hyvinvointimenot rahoittaa.

Meillä on myös monenlaista talousteoreettista näyttöä siitä, miten irtisanomissuoja vaikuttaa tuottavuuteen ja miten se vaikuttaa heikkojen työmarkkinaryhmien asemaan. Jos irtisanomissuojaa heikennetään, niin liikkuvuus yltyy työpaikkojen välillä, ja silloin myös sellaisella ihmisellä, jota pitkäaikaistyöttömyys uhkaa, on hieman suurempi todennäköisyys päästä töihin. Minusta on ollut jotenkin niin äärettömän masentavaa, että vasemmisto, joka kuitenkin periaatteessa puhuu tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden puolesta, ei ole halunnut tälle näkökohdalle antaa minkäänlaista arvoa. Nämä ovat kaikki tietysti epävarmoja. Nämä tällaiset uudistukset ovat luonteeltaan sellaisia, että meillä ei voi olla niistä kovin varmaa tietoa, koska missään yhteiskunnissa ja kansantalouksissa ei voida tehdä kontrolloituja kokeita tällaisilla asioilla. Nämä ovat aina harvinaisia muutoksia, joiden arviointi on epävarmaa, koska saman lainsäädännön pitää koskea kaikkia. Eli me emme tällaisessa tapauksessa voi edes penätä sitä, että meillä olisi varmoja vaikutusarvioita, mutta se tieto, jota meillä on, kertoo, että tämä kuitenkin todennäköisesti vaikuttaa hyvään suuntaan.

Ja kun täällä nyt on hurskaasti kerrottu, mikä olisi kuulemma ollut parempi yrityksille, niin kysykääpä yrityksiltä itseltään. Kai nyt Suomen Yrittäjienkin kannalla — järjestö siis aivan yhtenä miehenä ja naisena kannattaa tätä uudistusta, se on ollut heille yksi kaikkein merkittävimmistä asioista tänä hallituskautena — jotain informaatioarvoa pitäisi olla.

Arvoisa puhemies! Myös muutama huomio tämän lain säätämisprosessista. Tämähän lähti liikkeelle osittain sen takia, että haluttiin parantaa pienten yritysten työllistämismahdollisuuksia ja oli käynyt ilmi, että vakiintuneet suomalaiset kolmikantajärjestöt eivät olleet lainkaan halukkaita vähentämään ja pienentämään niitä pieniä ja järjestäytymättömiä yrityksiä syrjiviä käytäntöjä, joita meidän sopimuslainsäädännössä on. No, sitten me koetimme tehdä jotain muuta ja valitsimme tällaisen pienen, maltillisen uudistuksen, joka kuitenkin voisi toimia oikeaan suuntaan. No, tästä tuli sitten jonkinlainen symbolinen punainen vaate sille osalle poliittista kenttää, joka haluaisi elää jonkinlaisessa kummallisessa kylmän sodan proletariaatin diktatuurissa tai missä lie, jossa EK ja SAK kabineteissaan saavat päättää työlainsäädännön ja hallituksella ja eduskunnalla ei muka olisi edes oikeutta ajaa läpi uudistuksia. Käynnistyi tällainen ulkoparlamentaarinen vihakampanja, jossa mikään valhe ei näyttänyt olevan kielletty, ja sen verran minä työväenliikkeen toiminnastakin tiedän, että ei minua nyt niin hirveästi yllättäisi, että tästä kampanjasta olisi tässäkin ta-

Punkt i protokollet PR 129/2018 rd

lossa jotain tiedetty. Mutta tämä tuntuu tällaisen kaltaiseni liberaalin reformoijan näkökulmasta katkeralta siksi, että kun nämä järjestöt painostavat tällaisen esityksen alkuperäistä heikommaksi ja epäselvemmäksi, niin sitten me kuulemme valiokunnassa ja tässä salissa, miten se on liian heikko ja epäselvä. Voitte olla varmoja, työväenpuolueet, että se olisi ollut kirkkaampi ja vahvempi, jos tämä ulkoparlamentaarinen painostus ei siinä olisi ollut mukana.

Mutta tässä on myös koomisia piirteitä: Järjestöjen lakkokampanjan vaatimus oli, että tämä pitäisi saada kolmikantaiseen valmisteluun. No, sinnehän se sitten tuli, ja muutaman kerran sitä siellä käsiteltiin. Olen verrannut sitä alkuperäistä versiota ja sitten tämän kolmikantaisen valmistelun jälkeistä versiota. Se ei ole muuttunut mitenkään. Eli tässä oli kysymys vanhan kolmikantaisen vallan jonkinlaisesta symbolisesta protestista, että meidän täytyy saada olla mukana. Minulle se tuo mieleen 5-vuotiaan lapsen, jonka vanhemmat haluavat, että hän laittaa kumisaappaat jalkaansa, ja hän sanoo, että minä itse sanon, että laitan kumisaappaat jalkaani, ja sitten hän laittaa kumisaappaat jalkaansa. Minä näen tämän jonkinlaisena järjestöjen ylivallan hitaana kuolemana — ja hyvä niin.

Se tosiasia, joka minun mielestäni tässä salissa pitäisi kuitenkin vahvasti tiedostaa, on se, että meillä on Keski- ja Pohjois-Euroopan korkein työttömyys ja me emme ikinä tule selviämään seuraavalla vuosikymmenellä meidän julkistaloudestamme eikä tätä työväenliikkeen luomaa hyvinvointijärjestelmää kyetä rahoittamaan, ellemmme alenna ratkaisevasti meidän työttömyysastettamme. Ja tällaiset uudistukset ovat niitä askelia, joilla me tähän suuntaan pääsemme. — Kiitos.

18.24 Kaj Turunen kok: Arvoisa puhemies! Edustaja Vartiainen piti hyvin analyttisen seitsemän minuutin puheen, enkä aio toistaa näitä asioita. Mutta aivan niin kuin Vartiainen sanoi, kysymys on itse asiassa aika pienestä uudistuksesta, pienestä muutoksesta, jolla minun käsitykseni mukaan toivotaan oikeuskäytännön muuttamista. Siis tässä esityksessä ehdotetaan, että jatkossa irtisanomissyytä koskevassa kokonaisharkinnassa on otettava uutena vaikuttavana tekijänä huomioon työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä osana kokonaisharkintaa. Siis tavoitteena on varmistaa, että pienten työnantajien erityiset olosuhteet otetaan riittävällä tavalla huomioon henkilöön perustuvaa irtisanomisperustetta arvioitaessa. Esityksen tavoitteena on irtisanomisen helpottamisella madaltaa nimenomaan pienten työnantajien työllistämiskynnystä.

Muutos ei muuta nykyisen säännöksen mukaisia työsuhteen irtisanomisperusteita, niin kuin täällä on aiemmin jo todettu, eli asiallisen ja painavan syyn vaatimusta, eikä sitä, mitä voidaan pitää työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena. Ehdotettu lisäys kohdistuu vain asiallisen ja painavan perusteen kokonaisarviointissa vaikuttavien seikkojen listaukseen, jossa uutena vaikuttavana tekijänä huomioidaan siis työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä. Nykyisessä laissa tämä tekstimuoto menee näin: ”työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan”. Niin kuin perustuslakivaliokunta totesi, tämä sanamuotohan mahdollistaa jo tämän huomioimisen, mutta on vain niin, että se ei näytä toteutuvan kuitenkaan meidän oikeuskäytännössä. Siksi ehdotetulla muutoksella työntekijöiden lukumäärän merkitystä kokonaisharkinnassa halutaan erikseen korostaa.

Täälläkin on nyt sanottu, että ”esitys tuo epävarmuutta työmarkkinoille pitkäksi aikaa, kun lain soveltamista lähdetään hakemaan oikeusistuinten päätösten kautta”. Se on kyllä

Punkt i protokollet PR 129/2018 rd

totta, mutta se on tarpeellistakin. Oikeuskäytäntö on kehittynyt nimittäin siihen suuntaan, että osa yrityksistä kokee irtisanomiskynnyksen olevan liian korkea.

Aiemmin, kun tästä asiasta keskusteltiin, minä kerroin silloin esimerkin mainitsematta yrityksen nimeä, ja tässä välissä vierailin yrityksessä, ja he sanoivat, että turhaan salaan heidän nimensä, voin sen kertoa myöskin eduskunnassa. Kysymys on SV-Element Oy:stä Sulkavalta. Heillä oli tällainen keissi, jossa jatkuvaa aamuvuoroa tehnyt työntekijä haluttiin tekemään väliaikaisesti joka toinen viikko iltavuoroa tehtaan kiireiden vuoksi. Työsopimuksessa oli töistä sovittu kaikki elementtitehtaan työt. Työntekijä ei tähän kuitenkaan suostunut ja jäi sairauslomalle. Loman jälkeen työntekijä irtisanoi itsensä, siis itse irtisanoi itsensä, ja työllistyi toisaalla heti.

Vuosi lähtönsä jälkeen työntekijä haastoi Rakennusliiton avustuksella entisen työnantajansa, siis SV-Element Oy:n, oikeuteen vaatien korvauksia. Käräjäoikeus tuomitsi SV-Elementin maksamaan työntekijälle korvauksena 10 kuukauden palkan, tällaisessa tilanteessa, jossa työntekijä on vielä itse irtisanonut itsensä. Hovioikeuteen valitettiin, hovioikeus ei antanut valituslupaa, korkein oikeus hylkäsi valituslupahakemuksen, ja näin käräjäoikeuden päätös jäi voimaan. Tämä on aika käsittämätöntä, että meillä on kuitenkin tällainen oikeuskäytäntö näissä irtisanomisasioissa, tässä tapauksessa vielä niin, että työsopimusta ei työnantajan puolesta purettu eikä myöskään irtisanottu.

Arvoisa puhemies! Jos tällä esityksellä saadaan muutettua nykyistä oikeuskäytäntöä edes hiukan paremmin pienen työnantajan olosuhteet kokonaisuutena huomioon ottavaksi, niin hyvä niin.

18.28 Krista Mikkonen vihr: Arvoisa puhemies! Me tiedämme, että tarvitaan lisää työpaikkoja, ja me tiedämme, että pienet yritykset ovat niitä, mihin niitä mahdollisesti syntyy, ja toki meidän täytyy tehdä työtä sen eteen, että yritysten kynnys palkata työntekijöitä olisi mahdollisimman alhainen. Mutta tuntuu, että tämä laki ei ehkä siihen kuitenkaan ole se paras vastaus, niin kuin tässä on tullut esille. Tämä ei nyt sitten kuitenkaan juurikaan muuta nykytilannetta, se saattaa jopa saada sen nykyistä sekavammaksi, ja pienten yritysten kannalta se pelko työllistää perustuu tänäkin päivänä ehkä enempi niihin huoliin, jotka eivät ole niinkään todellisia, ja siihen mielikuvaan, että työllistäminen on vaikeaa tai työnantajana toimiminen on hankalaa, ja sen takia olisi tärkeää, että pienet yritykset saisivat tähän nykyistä enemmän apua, tukea ja neuvontaa.

Jos mietitään tämän lain kohdalta, minkälainen iso soppa ja kohu tästä tuli, niin tähän on mielestäni ehkä turhankin paljon yhteisiä voimavaroja ja luottamusta laitettu peliin niin, että tässä tilanteessa työmarkkinan ja hallituksen välinen luottamussuhde on kärsinyt kyllä ihan käsittämättömän suuren kolauksen ja varmaan aivan suotta ja turhaan. Itse asiassa ihmetyttääkin, että hallitus on halunnut tehdä tästä laista oikeastaan aika lailla arvovaltakysymyksen, kun tiedetään kuitenkin, että selvitysten mukaan tämän vaikutus työllisyyteen ei todennäköisesti ole kovinkaan kummoinen. Vihreät ovat siitä ihan tyytyväisiä, että hallitus otti askeleita taaksepäin ja muutti alkuperäistä esitystään yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa, ja on hyvä, että sopu nyt sitten vihdoinkin löytyi eikä Suomeen luotu kahden kerroksen työmarkkinoita. Mutta kuten sanoin, edelleen tämä esitys on ongelmallinen ja vasta lain tulkitsemisen kautta tullaan lopulta näkemään, mitä esimerkiksi tämä lakitekstissä mainittu työntekijöiden lukumäärä todellisuudessa tarkoittaa.

Me näemme, että työllisyyspolitiikkaan kaivataan enemmän tukea ja kannustavuutta, ja me vihreät haluaisimme uudistaa työmarkkinoita lisäämällä koulutusta, helpottamalla en-

Punkt i protokollet PR 129/2018 rd

simmäisen ja toisen työntekijän työllistämistä ja kasvattamalla palkkatuen määrää. Palkkatuki on aika hyvä keino siinä, jos on epävarmuutta palkata työntekijä ja epävarmuutta siitä, miten hän työpaikassa pärjää, koska se tulee kyllä sinä aikana hyvin selväksi. Se, että koeaikaa on nyt jo kuuteen kuukauteen kasvatettu, on oikeastaan myös keino, joka tähän lainsäädäntöön nähden tuo paljon helpotusta. [Puhemies koputtaa] Sitten tietysti on selvää, että sosiaaliturvaa pitäisi uudistaa kohti perustuloa, joka luo turvaa kaikissa tilanteissa ja [Puhemies koputtaa] tekee työn vastaanottamisesta aina kannattavaa.

18.31 Tarja Filatov sd: Arvoisa puhemies! Tässä laissa varmaan suurin erimielisyys hallituksen linjan ja sosiaalidemokraattien välillä on se, millä keinoilla työllisyyttä pyritään parantamaan, mitkä ovat ne keinot, joita valitaan. Jos me ajattelemme irtisanomisturvaa, niin uusin OECD:n tutkimus — joihin nyt yleensä olemme tässä talossa tottuneet luottamaan — osoittaa, että meidän yhdistelmä henkilöperusteisesta ja kollektiivisesta irtisanomissuojasta on sekä EU:n että OECD-maiden keskitasoa heikompi ja että henkilöperusteinen irtisanomissuoja on keskitasoa ja kollektiivinen alhaisempi eli näiden yhdistelmäkin on alhaisempi. Silloin itse asiassa hallitus on valinnut sellaisen tien, jossa se haluaa olla selkeästi irtisanomissuojalta heikompi maa kuin meidän verrokkimaat keskimäärin, ja siinä mielessä olemme eri mieltä siitä, pitääkö meidän valita tällaisia keinoja vai pitäisikö meidän panostaa osaamiseen ja siihen, että meidän työmme on keskeisesti tuottavampaa kuin tällä hetkellä ja me teemme asioita fiksummin ja osaavammin.

No, mitä tulee sitten perustuslakivaliokunnan lausuntoon, niin minusta se oli selkeä esitys siitä, että tätä lakia ei itse asiassa tarvitsisi säätää, koska perustuslakivaliokunta totesi — ja työelämä- ja tasa-arvovaliokunta, koko valiokuntana siis, yhtyi tähän näkemykseen — että jo nykylaki mahdollistaa sen, että pieni yrityskoko otetaan huomioon silloin, kun tehdään kokonaisharkintaa, ja oikeuskäytännöstä me tiedämme, että näin myös tehdään. Eli itse asiassa tämä laki on enemmän poliittinen manifesti kuin tarpeeseen tuleva laki, ja koska tämä on poliittinen manifesti eikä niinkään tarpeeseen tuleva laki — vaikka se asia, jota tällä pyritään ratkaisemaan, on tarpeellinen ratkaistavaksi — on iso riski, että tästä syntyy viesti, joka johtaa monta pientä yritystä entistä ikävämpään tilanteeseen: ajatellaan, että ne irtisanomisen perusteetkin ovat helpottuneet, vaikka tämä laki ei niihin puutu, ja niillä perusteilla tehdään irtisanomisia, mistä sitten tulee niitä ikäviä takapakkeja, kun oikeus toteaa, että kokonaisharkinta ei mene sen yli, mitä perusteissa on ajateltu.

Perustuslakivaliokunta totesi myös sen, että itse asiassa tässä laissa pyritään perusteluilla säätämään ja pykälään ei ole puututtu. No, tietenkin se on minun mielestäni henkilökohtaisesti hyvä, että niihin pykäliin ei ole näitä kriteereitä tuotu, mitä tässä tarkoituksena on, ja kannatan sitä, mutta ei ole hyvää lainsäädäntöä, että meillä perusteet ja pykälät eivät kulje samaan suuntaan, koska siitä tulee se epävarmuus ja siitä tulee se oikeudellinen epävarmuus, joka tässä tulee nyt sitten jatkumaan muutaman vuoden ennen kuin korkeammat oikeusasteet sitten ratkaisevat sen, miten tulkitaan tätä tavoitetta, mikä tälle laille on asetettu.

No työllisyysvaikutuksista: Ne ovat kiistatta epäselvät. [Puhuja siirtyy puhujakorokkeelle] Itse henkilökohtaisesti uskon siihen, että jos ihmiset kiertävät työstä työhön, sitä kautta on varmasti mahdollista, että tuottavuus nousee, kun työntekijä on itselleen paremmin sopivassa työpaikassa. Mutta samaan aikaan me tiedämme sen, että jos ihmiset ovat lyhyissä työsuhteissa, meillä koulutetaan vähemmän sellaista henkilöstöä, ja jos meillä koulutetaan vähemmän henkilöstöä, niin sen tuottavuusvaikutus taas on negatiivinen, eli me emme edes tiedä, syntyykö tästä positiivista tuottavuusvaikutusta vai ei.

Punkt i protokollet PR 129/2018 rd

Edustaja Vartiainen oli sitä mieltä, että tämä mahdollistaa tasavertaisemman mahdollisuuden myös vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien pääsyle työhön, niin kuin valio-kunnan enemmistö mietintöönkin kirjoitti. Itse en ole siitä niin varma. Vaikka työtehtäviä irtisanomisten lisääntymisen kautta avautuisi enemmän, on hyvin todennäköistä, että irti-sanotuksi tulevat sellaiset työntekijät, joiden on vaikeampi työllistyä. Jos sinut on henkilö-kohtaisin syin irtisanottu, sen jälkeen on huomattavasti vaikeampi työllistyä. Sen tietää jo-kainen. Näiden ihmisten riski ajautua pitkään ja vaikeaan työttömyyteen kasvaa, ja voi ol-la, että toisenlaisissa olosuhteissa he olisivat pystyneet sinnittelemään kyseisen työnanta-jansa voittojen hyväksi vielä pidempäänkin, mutta tämän lain jälkeen saattaa olla, että linja on toinen.

No, sitten jos me mietimme niitä tavoitteita, mitä meillä on ollut vaikkapa työttömyys-turvan suhteen, niin toivon todellakin tuota vastalauseessa esiin nostettua asiaa, että me tar-vitsisimme tällaisen kokonaisarvion, jossa katsotaan, milloin sitä työttömyysturvaa saa, millaisin perustein ja mitkä ovat ne karenssit tai omavastuuajat, joita siinä on. Yhteinen kä-sitys esimerkiksi Toimi-hankkeessa on ollut se, että näitä aikarajoja pitäisi yhtenäistää ja sitä käytäntöä pitäisi yhtenäistää silloin, kun sosiaaliturvaa uudistetaan. Vaikka olemme olleet vähän eri mieltä siitä, minkälainen sen sosiaaliturvan sitten loppujen lopuksi pitäisi olla, tämän yhtenäistämisen tarpeen ja selkiyttämisen tarpeen ovat jakaneet kaikki. Nyt käy niin, että yksi raja taas muuttuu kahdeksi. Meillä on aikaisemmin ollut samat omavastuu-päivät, jos ihminen itse irtisanoo itsensä tai jos hän tulee irtisanotuksi henkilökohtaisin pe-rustein. Nyt nämä syyt eriytyvät. Eli jos käyttäydyt työpaikalla huonosti ja tulet irtisano-tuksi henkilökohtaisin syin, saat vähemmän karenssia kuin silloin, jos sinulla on huono työnantaja, joka vaikkapa sairastuttaa sinut. Sen vuoksi olemme esittäneet sitä, että nämä määrät yhdistettäisiin.

Sitten vielä yksi asia: Edustaja Vartiainen sanoi, että kun ei löydy tutkimuksellista evi-denssiä, niin pitäisi ottaa hyvin painokkaasti se, että yrittäjät sanovat, että tällä on työllisyytsvaikutuksia. Uskon siihen, että mielikuvien maailmassa mielikuvilla on merkitystä ja ne vaikuttavat todellisuuteen, ja siinä mielessä tajuan tämän vaatimuksen yrittäjien puolel-ta, mutta samalla logiikalla pitäisi sitten hyväksyä työllisyysvaikutukseksi se, kun työttö-mät haluavat, että työttömyysturvaa parannetaan, ja sanovat, että se parantaa heidän mah-dollisuuksiaan työllistyä, koska he voivat elää täydempää elämää. Minusta tällaisessa maa-ilmassa, jossa itse edunsaajat ovat päättämässä tai sanomassa siitä, miten joku asia vaikut-taa, ei välttämättä ole kestäviä kriteereitä lainsäädännön vaikutusten arviointiin.

18.38 Merja Mäkisalo-Ropponen sd: Arvoisa puhemies! Minä olen vuosikausia puhu-nut näyttöön perustuvasta päätöksenteosta, jossa korostetaan tutkimusnäytön ja laaja-alais-ten asiantuntijakuulemisten yhteenvetoja lainsäädännön laadinnassa ja perusteluissa. Tämä lakiesitys on tästä näkökulmasta erittäin huonosti valmisteltu. Tämä ei perustu fak-tatietoon vaan lähinnä arvailuun.

Kokeilukulttuuri on sinällään ihan hyvä ja kannatettava asia, mutta lainsäädäntötyöhön sitä ei pitäisi soveltaa. Nyt tässä on sellainen sävy, että kokeillaan, miten käy. Seuraavat vuodet joudumme sitten odottelevaan oikeusistuinten päätöksiä siitä, mitä tämä lakiesitys käytännössä tarkoittaa. Epävarmuuden lisääntyminen työmarkkinoilla ei ole kenenkään etu, eikä se todellakaan ole hyvä asia.

Punkt i protokollet PR 129/2018 rd

Minä olenkin samaa mieltä täällä esille tulleiden näkemysten kanssa siitä, että tämän asian väkisin runnominen on enemmän arvovalta- ja ideologinen asia kuin tutkimusnäytöön tai faktoihin perustuva asia, ja tämä on minusta erittäin surullista.

18.39 Anna Kontula vas: Arvoisa puhemies! Vaikka edustaja Vartiainen tapansa mukaan lähtikin aika pian oman puheenvuoronsa jälkeen, vastaan hänelle silti niihin kysymyksiin ja väitteisiin, jotka hän kohdisti suoraan minulle, siinä toivossa, että ehkä ääneni edustaja Vartiainen vielä jonkin kaiuttimen kautta tästä talosta tavoittaa.

Edustaja Vartiainen on aivan oikeassa siinä, että todisteiden puute ei itsessään ole todiste kausaalisuhteen olemattomuudesta. Se ei kuitenkaan tarkoita, että mikä vain käy eikä millään todisteella ole mitään merkitystä ja että kaikki erilaiset tulevaisuuden skenaariot olisivat keskenään samanarvoisia. Se ei myöskään tarkoita, etteikö huolellisesti punnittuja ja tehtyjä arvioita vaikutuksista — silloinkin, kun lopputulos on epävarma tai arviossa liikutetaan niin lähellä nollaa, että aivan varmasti ei voida tietää, mennäänkö plussan vai miinuksen puolella — tulisi ottaa vakavasti ja että näiden pohjalta ei voisi tehdä minkäänlaista poliittista päätöksentekoa. Jos politiikkaa voisi tehdä vain varmojen faktojen pohjalta, me emme tekisi politiikkaa lainkaan, koska politiikka käsittelee aina toteutumattomia tapahtumia.

Vartiainen ei kuitenkaan ole onnistunut osoittamaan sellaista vaikutusten arvioinnin kokonaispunnintaa, jossa pohditaan useita muutoksia yhtä aikaa. Nimittäin kaikilla lakiesityksillä tai ainakin suurella osalla niistä on useita samanaikaisia vaikutuksia silloin, kun me puhumme avoimista yhteiskunnista ja useista samanaikaisista tekijöistä. Tämän pitäisi olla juurikin sitä poliittista punnintaa, sitä työtä, mitä meidän tässä talossa pitäisi tehdä. On olemassa lukuisia seikkoja, joilla me tiedämme varmasti olevan yhteys, jonkinlainen korrelaatio ja kausaliteetti, tähän lakiesitykseen. Kuinka vahva, sitä me emme tiedä, mutta ainakin niin vahva, että nämä asiat on syytä nostaa esiin, ja silloin, kun harkitaan, onko esimerkiksi työllisyyden toivossa tehtävä uudistus tarpeellinen ja aiheellinen, näitä on syytä pohdita.

Me tiedämme esimerkiksi sen, että oikeudenmukaisuuden kokemus järjestelmän kanssa on heikentynyt pienituloisten keskuudessa. Me tiedämme, että kuilu hyvätuloisten ja pienituloisten välillä kasvaa. Me tiedämme myös, että jos työkykyisiä on entistä enemmän tarjolla työmarkkinoilla työnhakijoina, niin kaikkein vaikeimmin työllistyvien tilanne ei parane yhtään, vaikka avoimia työpaikkoja olisi tarjolla. Tämän vuoksi, kun edustaja Vartiainen ihmetteli sitä, miksi vasemmisto ei ole innostunut siitä, miten tämä laki parantaa heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevien asemaa, ei olla innostuttu, koska meidän näkemyksemme mukaan se ei sitä paranna. Ei ole niin, että työnantaja ottaa heikommin tehtävään sopivan henkilön, heikommin tehtävän taitavan henkilön, jos samalla hintaa on saatavissa paremmin tehtävän taitavia työntekijöitä.

Edelleen tiedetään, että vahvassa neuvotteluasemassa oleva ydintyövoima on ratkaiseva työehtojen yleisen tason turvaamiseksi, ja tästä syystä irtisanomissuoja ei suojaa vain sitä ydintyövoimaa, joka on sen piirissä, vaan suojaa työehtoja myös yleisellä tasolla. Työehdot eivät määräydy missään vapaassa pudotuksessa, eikä niitä määritellä tässä talossa. Työehdot määräytyvät työn ostajien ja työn myyjien keskinäisissä neuvotteluissa, ja siinä oleellista on, kuinka paljon kummallakin on pelimerkkejä käytössä. Jos toisen osapuolen pelimerkkejä tämän talon toimesta heikennetään, se vaikuttaa tähän neuvotteluasemaan ja sitä kautta yleisiin työehtoihin. Nämä ovat kaikki sellaisia perusfaktoja, joiden takaa löy-

Punkt i protokollet PR 129/2018 rd

tyy paljon tutkimustietoa ja jotka tulee siinä kokonaispunninnassa huomioida, kun mietitään, onko tämä nimenomainen lakiesitys sellainen, että sen mahdollisten — mahdollisten, ei todistettujen — myönteisten vaikutusten arvo on niin merkittävä, että se kannattaa toteuttaa.

Sitten edustaja Vartiainen ihmetteli sitä, että yrittäjien keskusjärjestön kanta ei tunnu Kontulalle juurikaan painavan. Meillä on nyt edessämme lakiesitys, jossa yrittäjä ei voi tietää, vaikuttaako se hänen yritykseensä mitenkään, ja jos vaikuttaa, niin miten se vaikuttaa. Kuinka yrittäjä silloin voi muodostaa mitään sofistikoitunutta kantaa siihen, onko tämä hyvä vai huono asia? Ei ainakaan hallituksen esityksiä lukemalla.

18.44 Jani Mäkelä ps: Arvoisa puhemies! Tämän esityksen lähetekeskustelussa aikaan epäilin, että mikä on näiden ehdotettujen pykälien todellinen vaikutus, koska pykälillähän se vaikutus täytyy olla, ei lainsäädäntöä perusteluilla tehdä. Ongelmaksi epäilin tätä pykälän epämääräisyyttä yrityksen koon vaikutuksen suhteen ja irtisanomisen perusteluiden vaihteluiden suhteen — eli muuttuko asia toivotulla tavalla, muuttuuko se ylipäänsä, muuttuuko se jopa suurelle yritykselle epäedullisemmaksi? Kuka siis haluaisi lähteä testaamaan näitä? Kuka haluaa omasta yrityksestään ennakkotapauksen? Haluammeko lähteä kokeilemaan tällaista lainsäädännöllä?

Mielestäni valiokunnat eivät löytäneet vahvistusta sille, että laille olisi tarvetta tai sen vaikutus olisi toivotunlainen. Epävarmuus leijailee tämän esityksen päällä. Voi olla kokonaisuudessaan siis paras laittaa tämä hieman rampa lakiesitys romukoppaan ja palata ajan kanssa uusilla keinoilla, joilla pyrittäisiin parantamaan pienyritysten työllistämisen edellytyksiä ilman, että se olisi aina tavalla tai toisella pois työntekijöiltä tai loisi epävarmuutta ja epäluottamusta työmarkkinoille. Tätä olen monesti hallitukselta vaatinut aiemminkin ja vaadin nytkin.

Riksdagen avslutade den allmänna debatten och avbröt behandlingen av ärendet.