

Plenum

Onsdag 4.4.2018 kl. 14.00—18.19

9. Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagar om ändring av 13 kap. 6 § i arbetsavtalslagen, 22 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare och 32 § i statstjänstemannalagen

Regeringens proposition RP 189/2017 rd

Utskottets betänkande AjUB 3/2018 rd

Första behandlingen

Andre vice talman Tuula Haatainen: Ärende 9 på dagordningen presenteras för första behandling. Till grund för behandlingen ligger arbetslivs- och jämställdhetsutskottets betänkande AjUB 3/2018 rd. Nu ska riksdagen besluta om innehållet i lagförslagen.

Utskottets ordförande, ledamot Filatov.

Debatt

16.35 **Tarja Filatov sd** (esittelypuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Hyvin lyhyt esittely valiokunnan mietinnöstä. Tässä on taustalla korkeimman hallinto-oikeuden päätös, joka on tehnyt ratkaisun, jossa oppisopimuskoulutus perustuu työnantajan ja opiskelijan määräaikaiseen työsopimukseen — paino sanalla ”työsopimus” — jonka jälkeen katsottiin, että jos työnantaja tekee oppisopimuskoulutussopimuksen, niin silloin kaikki työsopimuslain velvoitteet astuvat voimaan. Me tiedämme, että meillä on tässä yhteiskunnassa paljon työyhteisöjä, joissa on osa-aikaisuutta. Valiokunta toivoi, että hallitus toisi esityksen, jossa mahdollistettaisiin oppisopimuskoulutuksen käyttäminen myös sellaisissa työyhteisöissä, joissa on osa-aikaisia työntekijöitä, ilman että kaikille tarvitsee tarjota ensin lisätyötä. Tämä on tausta, ja hallitus on tuonut esityksen, joka tähän asiaan puuttuu.

Tässä siis muutetaan työsopimuslakia, kunnallisesta viranhaltijasta annettua lakia sekä valtion virkamieslakia. Mutta hallitus toi tähän rinnalle sen, että paitsi tämän lisätyön tarjoamisvelvollisuuden myös takaisinottovelvollisuuden estämättä voisi oppisopimuskoulutuksen solmia.

Tämä on mietintö, johon on jätetty vastalause, ja sanon tässä vaiheessa varmuudeksi, että nyt esittelen siis tämän valiokunnan mietinnön mutta olen itse allekirjoittanut tuon vastalauseen sillä perusteella, että siinä puututaan tähän takaisinottovelvollisuuteenkin, mikä mielestäni on tässä tarpeetonta.

Eli oppisopimus on sinänsä hyvä asia, ja sillä on saatu paljon myönteisiä vaikutuksia, katsottiinpa sitten ihmisen elinkaarituloja tai työllisyyttä. Oppisopimuskoulutuksesta valmistuneet henkilöt työllistyvät itse asiassa aika hyvin, eli heillä työttömyysaste valmistumisen jälkeen on 7 prosenttia, kun se normaalin ammatillisen koulutuksen jälkeen on lähes kolminkertainen. Tämä kertoo sen tehokkuudesta, ja siksi on tärkeää, että oppisopimuskoulutus jatkuu tässä maassa.

Punkt i protokollet PR 29/2018 rd

Ammatillisen koulutuksen uudistus toi paljon koulutusta työpaikoille, ja se tavallaan kulkee tässä rinnalla muutoksena. Valiokunta on kannattanut työpaikoilla tapahtuvan koulutuksen lisäämistä. Esimerkiksi kaupan alalla ja matkailu-, majoitus- ja ravitsemusalalla on paljon tehty osa-aikatyötä, siellä myös käytetään oppisopimuskoulutusta, ja siellä esimerkiksi on tärkeää, että kaikille lisätyötä haluaville työntekijöille ei tarvitse joka kerta tarjota sitä lisätyötä ennen kuin oppisopimuskoulutuksen voi solmia. Toki näillä toimialoilla usein on niin, että oppisopimuskoulutus tehdään niiden työntekijöiden kanssa, jotka ovat jo valmiiksi työsuhteessa, eikä niinkään ulkopuolisten.

Valiokunta toteaa omassa mietinnössään, että työsopimuslain mukaan työnantajalle syntyy useissa tilanteissa velvollisuus tarjota työntekijälle myös muuta työtä. Tämä tarkoittaa velvoitetta selvittää muun työn olemassaoloa ja tarjota mahdollista työtä työntekijälle selvin ja vakavasti otettavin ehdoin. Valiokunta toteaa, että eduskunta ei lausumassaan edellytä, että poikkeamisoikeus ulotettaisiin koskemaan työnantajan muun työn tarjoamisvelvollisuutta eikä työsopimuslain 6 luvun 6 §:ssä säädettyä takaisinottovelvollisuutta. Mutta valiokunta pitää työelämälähtöisen ammatillisen koulutuksen lisäämistä ja ylipäätään oppisopimuskoulutuksen lisäämistä kaikilla toimialoilla tärkeänä ja kannatettava asiana.

Lain tasa-arvovaikutuksista on todettu, että niillä aloilla, joilla on osa-aikatyötä, on myös paljon naisvaltaisia toimialoja, ja näistä työntekijöistä noin 69 prosenttia on naisia. Asiantuntijakuulemisessa kävi ilmi, että tämä muutos ja tämä helpotus työsopimuslain säädöksiin voi vähentää naisten tekemiä työtunteja suhteessa miesten tekemiin työtunteihin ja lisätä naisten alityöllisyyttä ja palkkaköyhyyttä, joka jossakin määrin leventäisi sukupuolten välistä kuilua työmarkkinoilla. Mutta samaan aikaan, kun valiokunta pitää näitä kielteisiä tasa-arvovaikutuksia valitettavina, todetaan, että tällä lakimuutoksella myös toisaalta naisvaltaisten alojen koulutusmahdollisuuksia parannetaan ja itse asiassa sitä kautta pitkällä aikavälillä hyöty saattaa olla vaikeammin arvioitavissa miesten ja naisten välillä.

Asiantuntijakuulemisessa valiokunnalle on esitetty huoli siitä, että nämä muutokset työnantajan tarjoamisvelvollisuuteen saattavat pahimmillaan johtaa siihen, että irtisanoetaan tuotannollis-taloudellisilla syillä vanhoja työntekijöitä ja korvataan heitä oppisopimuskoulutettavilla. Hallituksen oman esityksen mukaan yrityksellä saattaa myös olla intressi pitää osa työntekijöistä osa-aikaisina, jotta näille voi sitten ruuhkahuipun aikana tarjota lisätyötä. Valiokunta tunnisti tuon huolen ja ajatteli, että väärinkäytösten riskiä vähennetään merkittävästi sillä, että oppisopimuskoulutus tehdään kirjallisesti yhteisymmärryksessä koulutuksen järjestäjän, opiskelijan ja työnantajan kesken ja tähän oppisopimuskoulutukseen liittyy järjestäjän valvontavelvollisuus, ja tämä tuota huolta hälventää.

Valiokunta linjasi, että se pitää tärkeänä oppisopimuskoulutusta ja sen järjestämistä sekä sitä, että laatua arvioidaan tehokkaasti ja säännöllisesti.

Tässä oikeastaan ne perusasiat, joita tässä keskustelussa ja valiokunnan valmistelussa on ollut. Eliikkä osa on varmastikin kaikkien mielestä kannatettavaa, ja osasta on ollut osa valiokunnan jäsenistä huolissaan, ja näistä kuulemme myöhemmin. — Kiitoksia.

16.41 Merja Mäkisalo-Ropponen sd: Arvoisa puhemies! Tämän lakiesityksen tarkoitus on hyvä, mutta toteuttamistapa ei. Esittelen tässä seuraavaksi pääpiirteissään sosiaalidemokraattien, vihreiden ja vasemmistoliiton yhteisen vastalauseen.

Työelämälähtöisen ammatillisen koulutuksen edistäminen ja lisääminen sekä oppisopimuksen mahdollistaminen tasavertaisesti kaikilla toimialoilla on tärkeää. Oppisopimusten

Punkt i protokollet PR 29/2018 rd

käytön mahdollisuuksia nuorten työllistämiseksi tulee edistää. Silti työntekijöiden työsuhteturvan heikentäminen ei ole tarpeellista tämän tavoitteen saavuttamiseksi. Hallituksen esityksessä ehdotetut toimenpiteet eivät siis ole oikeita keinoja edistää tavoitetta.

Ensinnäkin muutama sana takaisinottovelvollisuudesta:

Hallitus on ylittänyt edustaja Filatovin puheenvuorossaan mainitseman eduskunnan lausuman näkökulmat. Lausuman tavoite oli mahdollistaa oppisopimuksella työskentely kaikilla toimialoilla. Tässä hallituksen esityksessä heikennetään perusteetta takaisinottovelvollisuutta, kun kyseessä on tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanottu takaisinottovelvollisuuden piirissä oleva työntekijä. Hallituksen esitys kajoaa suotta työntekijän suojaan. Oppisopimuslain edistämiseksi näin järeisiin toimiin ei olisi tarvetta ryhtyä. Esityksessä oppisopimusopiskelijan oikeus työhön syrjäyttäisi takaisinottovelvollisuuden piiriin kuuluvan taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla irtisanotun entisen työntekijän oikeuden päästä takaisin työhön.

Ehdotus on ongelmallinen monestakin syystä. Sitä ei ole valmisteltu työntekijöiden työsuhteturvaan liittyvänä asiana. Lisäksi se saattaa johtaa tilanteeseen, jossa kalliimpia, pitkän työuran tehneitä työntekijöitä aletaan korvata nuorilla, halvemmilla työntekijöillä, etenkin niillä aloilla, joilla työhön oppiminen on helppoa. Lainsäädännön tehtävänä on suojella heikoimmassa asemassa olevaa.

Esityksessä ei ole myöskään arvioitu, millaisia seurauksia syntyy, jos työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet. Jos työnantaja palkkaisi nyt esitetyn säädöksen turvin oppisopimusoppilaan takaisinottoajan kuluessa, saattaisi syntyä melko helposti oletama siitä, että työ ei ollutkaan aidosti vähentynyt ja aiemmin toimitettua irtisanomista on pidettävä laittomana. Nyt takaisinottovelvollisuutta koskevan säännöksen mukaanottaminen synnyttää laissa säädetyn ansan myös työnantajalle.

On muistettava, että hallitus on jo aiemmin lyhentänyt takaisinottovelvollisuuden 9 kuukaudesta 4 kuukauteen. Tämän muutoksen kokonaisvaikutuksia ei ole vielä käytettävissä, siksi esitys on hylättävä takaisinottovelvollisuuden osalta.

Toisena asiana lakiesityksessä on osa-aikaisten lisätyön tarjoaminen.

Esityksellä pyritään lisäämään kouluttautumis- ja työllistymismahdollisuuksia tavalla, joka voi heikentää naisten asemaa ja näin sukupuolten välistä tasa-arvoa ainakin lyhyellä aikavälillä arvioituna. Suurin yksittäinen syy osa-aikatyöhön on se, ettei kokoaikatyötä ole tarjolla. Osa-aikatyötä vasten tahtoaan tekevien työntekijöiden köyhyysriski on erityisen suuri, mikä todetaan myös hallituksen omassa esityksessä. Esitys uhkaa kasvattaa niiden työntekijöiden osuutta, jotka eivät tule työllään toimeen. Tämä merkitsee köyhyyden lisääntymistä. Esityksellä on negatiiviset vaikutukset niin toimeentuloon, tasa-arvoon kuin henkilöstökoulutukseenkin.

Suomessa ja Euroopan unionissa on tavoitteena paremmat työsuhteet. Esityksessä on ongelma työsopimuslain hengen sekä lojaliteettivelvollisuuden välillä. Esityksessä ei myöskään esitetä mitään laskelmia tai lukuja myönteisistä vaikutuksista. Esitys mahdollistaa oppisopimuskoulutuksen väärinkäytöstilanteet, sillä uudistuksen myötä työnantaja voi jättää tarjoamatta lisätyötä sitä haluavalle osa-aikaiselle palveluksessaan olevalle työntekijälle ja ottaa oppisopimusopiskelijan halvemmalla tekemään tarvittavan lisätyön.

Puhemies! Ammatillisen koulutuksen reformi on uusi, eikä sen vaikutuksia vielä edes tiedetä. Ehdotettuja muutoksia työntekijän suojan tasoon voidaan pitää siten ennenaikaisi-

Punkt i protokollet PR 29/2018 rd

na ja perustelemattomina. Hallituksen olisi ollut syytä yhteensovittaa huolellisesti tämä lakiesitys samaan aikaan annetun vaihtelevan työajan eli nollatuntisopimuslakiesityksen kanssa. Tarkkarajaistamalla menettelyä työpaikalla ja lisäämällä yt-lakeihin velvoittava sopimuskohda voidaan yhteensovittaa siihen oppisopimuksella työskentely ja huomioida osa-aikatyötä tekevien lisätyön tarjoaminen paremmin ja oikeudenmukaisemmin kuin hallituksen esityksessä.

Vastalauseessa onkin esitetty vaihtoehtoinen tapa eli pykälämuutokset ja uusia lakeja sellaisen oppisopimuskoulutuksen edistämiseksi, joka ei loukkaa työntekijöiden työsuhteturvaa eikä tasapuolista kohtelua. Suomalaisen työlainsäädännön perusteita ei pidä muuttaa kiireellä tehdyn yksipuolisen ja huonon lainvalmistelun kautta ilman kattavia vaikuttavuusarvioita. Oleellista on, että työpaikalla voitaisiin yhteistoimintalain hengen mukaisesti sopia asioista, jolloin varmistetaan se, ettei osa-aikaisten työntekijöiden oikeuksia loukata.

Arvoisa puhemies! Kuten sanoin alussa, tämän lakiesityksen tavoite on hyvä mutta toteutustapa ei. Siksi tulemme esittämään myös lausumaa, jossa edellytämme, että hallitus tuo eduskuntaan uuden esityksen, jolla mahdollistetaan oppisopimuskoulutus työpaikoille heikentämättä työntekijöiden työsuhteturvaa.

16.47 Juhana Vartiainen kok: Arvoisa puhemies! Lainsäädäntö on aina tasapainon hakemista sisäpiiriläisten etujen ja mahdollisten uusien tulokkaiden työsuhteeseen pääsyn välillä. Meillä Suomessa oppisopimustoiminta on liian vähäisessä roolissa kauttaaltaan. Se ei ole väylä työelämään siinä mitassa kuin se voisi olla ja kuin se on germaanisissa maissa. Oppisopimustoiminta on meillä ollut enemmänkin vaativa väylä sellaisille ihmisille, joiden työura sujuu tai sujuisi muutenkin kohtuullisen hyvin, ja meillä tämä liian vähäinen koulutuspolku on nyt sekin ollut vaarassa uuden laintulkinnan vuoksi. Hallituksen esitys tasapainottaa tämän pulman.

Valiokunnan puheenjohtaja Tarja Filatov esitteli hyvin tämän lakiesityksen perusteluja. Lyhyt kommentti vain tästä vasemmiston vastalauseesta, jossa tämäkin päätös halutaan työpaikalla alistaa nykyisten työllisten — tai niin kuin taloustieteessä sanotaan, sisäpiiriläisten — omalle päätöksenteolle eli käytännössä kuitenkin luoda henkilöstölle mahdollisuus vaikeuttaa oppisopimussopilaan ottamista tai lähes estää se. [Anna Kontulan välihuuto] Tässä tapauksessa lopputulos olisi räikeästi epätasapainossa sisäpiiriläisten suuntaan ja uusia tulokkaita vastaan. Tulokkaat ovat kuitenkin keskimäärin nimenomaan heikommasa asemassa eli juuri niitä, joita edustaja Mäkisalo-Ropposen mukaan on suojeltava. Voimme toki pyrkiä ja menestyksellisesti pyrkiä siihen, että oppilastyö ei pääsääntöisesti syrjäytä säännöllistä työtä — ja uskon, että olemme aika lähellä tällaista tasapainoa — mutta emme halua myöskään sellaista maailmaa, jossa nykyisen työllisen ei oman asemansa niin sanotun suojelun vuoksi lainkaan tarvitse ajatella muiden alalle pyrkivien kilpailua. Vasemmisto ja myös suomalainen työlainsäädäntö ajattelee kuitenkin vanhastaan kovin säännönmukaisesti niin, että nykyisten työllisten, eli taloustieteen slangilla sisäpiiriläisten, etu menee aina raudanlujasti edelle ja ylittää työhön ja oppiin pyrkivien edut. Tällainen ylimitoitettu tai vahva suojelu voisi olla perusteltua, jos oppisopimustoiminnan olisi osoitettu laajasti korvaavan normaalityötä. Tätä ei kuitenkaan ole osoitettu, ja oppisopimustoimintaan sisältyvät myös tarkat työehtosopimusvelvoitteet ja koulutuksen järjestäjän valvontavelvollisuus. Ja jos joku työpaikalla todella pelkää menettävänsä työnsä siksi, että työtä vielä osaamaton oppilas, jolle kuitenkin on maksettava miltei työehtosopimuksen edellyt-

Punkt i protokollet PR 29/2018 rd

tämää palkkaa, tulee siitä kilpailemaan, ehkä hänen on syytäkin olla hieman huolissaan osaamisestaan ja tuottavuudestaan.

Työministeriön valmistelussa tehty laajennus etuusjärjestykseen, niin että se koskee myös takaisinottovelvollisuuden piirissä olevia irtisanottuja, on sekin perusteltu. Samat perustelut, jotka koskevat etuusjärjestystä osa-aikatyön suhteen, pätevät myös irtisanottuihin ja takaisinottovelvollisuuteen. Työnantajan liikkeenjohdolliseen valtaan ja vastuuseen nimenomaan kuuluu ratkaista irtisanominen, ja jos työnantaja on nimenomaan arvioinut, että osa-aikainen on yritykselle tarpeellisempi kuin se, joka on irtisanottu — ja sitähän tämä päätös nimenomaan osoittaa — ei lainsäätäjällä tietenkään ole syytä mennä peukaloimaan tätä prioriteettijärjestystä, jota työpaikan johto on omien velvollisuuksiensa ja valtaoikeuksiensa perusteella pitänyt parhaana. Tämän vuoksi tämä täydennys, joka on työ- ja elinkeinoministeriön valmistelussa tehty, on tämän esityksen ja myös sen eduskunnan alkupe- räisen lausuman kanssa loogisessa sopusoinnussa, vaikka se ei siinä eduskunnan ponnessa ollutkaan mukana. — Kiitos.

16.52 Anna Kontula vas: Arvoisa puhemies! Olen yksi vastalauseen allekirjoittajista ja kannatan myös sen esittelijän puheenvuoroa muutamien lisäyksin. Kuten sosiaalidemokraatit, minäkin olisin tietyin ehdoin kannattanut oppisopimuksen solmimismahdollisuutta lisätyön tarjoamisvelvoitteen sitä estämättä.

Oppisopimus itsessään on ollut tärkeä väylä kouluttaa itseään eteenpäin erityisesti sellaisille työväenluokkaisille ihmisille, joilla ei ole ollut mahdollisuutta hyödyntää nuoruudessaan meidän opiskelujärjestelmää siinä laajuudessa kuin heidän lahjakkuutensa olisi antanut myöten, ja sitä kautta on ehdottomasti myös työväenliikkeen intressissä tukea oppisopimuksen jatkumista ja sen toteutumisen mahdollisuuksia.

Henkilökohtaisesti en myöskään kauhean vahvasti usko niihin väärinkäytön riskeihin, joita joissakin puheenvuoroissa oppisopimuksen laajentamisen osalta nimenomaan suhteessa lisätyön tarjoamisvelvollisuuteen on esitetty. Miksi en usko? Sen takia, että jos työnantajan liiketoimintamallina on korvata osaavampaa, vähän vähemmän halpaa työvoimaa osaamattomalla, vielä halvemalla työvoimalla, niin silloinhan hänen kannattaa hyödyntää tätä uutta ammatillisen koulutuksen uudistusta, joka tarjoaa käytännössä rajattoman määrän kokemattomia työntekijöitä ilmaiseksi yrityksiin. Miksi hän siinä tilanteessa sitoutuisi oppisopimukseen, joka kuitenkin asettaa velvoitteita, osin jopa enemmän kuin osa-aikaiset sopimukset?

Sen sijaan takaisinottovelvollisuuden koplaaminen tähän esitykseen on todella ongelmallista. Minun nähdäkseni se kaikkein suurin ongelma siinä ei liity suinkaan niihin väärinkäytöksiin, jotka ovat todellisia ja todennettuja — meillä on lukuisia esimerkkejä, joissa niin on toimittu, että vanhempia, kokeneita työntekijöitä on korvattu oppisopimusopiskelijoilla irtisanomisten kautta — vaan se liittyy siihen, että oppisopimuksen ideana on olla koulutusta, siis ensisijaisesti koulutusta, ihmisille. Toisaalta sellaisessa yrityksessä, joka on takaisinottovelvollisuuden piirissä, on juuri käyty yt-neuvottelut, jotka väistämättä organisaatiossa aiheuttavat aina jonkinlaisen tulehdustilan, jonkinlaisen kriisin, ison tai pienen, joka edellyttää palautumisaikaa normaaliin. Ei ole yhteiskunnan intressissä työntää opiskelijoita sellaisiin ympäristöihin, joista tiedetään etukäteen jo määritelmällisesti, että organisaatio on kriisissä, vaan sellaisiin, joissa toiminta on sillä lailla vakiintunutta ja vakaata, että sieltä löytyy kykyä ja ymmärrystä ja voimavaroja myöskin siihen vaativaan ohjaustyöhön, mikä oppisopimukseen liittyy.

Punkt i protokollet PR 29/2018 rd

Edustaja Vartiainen — joka tästä nyt jo ehti lähteä — toteaisi vielä, että vaatimus siitä, että työntekijät osallistuvat työpaikoilla yhteisten strategioiden pohdintaan, on juurikin osa sitä paikallisen sopimisen kulttuuria, jota kovasti tässäkin salissa on kokoomuksessa toivottu. Oppisopimuksen kohdalla se on erityisen perusteltua sen takia, että nimenomaan työntekijät muodostavat sen oppimisympäristön, johon tämän oppisopimusopiskelijan olisi astuttava. Nimenomaan näistä työntekijöistä löytyvät ne mentorit, joidenka vastuulle pitkälti jää opettaa tätä oppisopimusopiskelijaa. Tällaisessa kysymyksessä jos missä on pelkästään järkevää, että myös työntekijöiden edustajat ovat mukana silloin, kun pohditaan sitä, millaisin järjestelyin ja käytännöin oppisopimusopiskelijoita yritykseen otetaan.

16.57 Eero Suutari kok: Arvoisa rouva puhemies! Oppisopimuskoulutus ei syrjäytä säännöllistä työtä tekeviä työntekijöitä. Yritys ei koskaan — järkevästi ainakaan — vaihda osaavaa työntekijää harjoittelijaan. [Arto Satonen: Kyllä näin on!] Tämän oppisopimuskoulutuksen paras tarkoitus nyt ja erityisesti tulevaisuudessa, jolloin työ muuttuu uudeksi, on muuttaa osaamista siellä yrityksen sisällä. Sitähän nämä yritykset haluavat. Tällä hetkellä erityisesti on sellainen tilanne, että kaikki haluavat uudistua siellä työpaikan sisällä. Toinen mahdollisuus on tietysti panna pihalle porukkaa ja sitten ottaa koulutuksesta uusia, mutta tämmöinen on kaikista kallein vaihtoehto Suomelle.

Tämä on toinen vaihtoehto sitten myös nuoren ammatilliseen koulutukseen siinä tapauksessa, kun ammatillinen koulutus muuten ei maistu nuorelle mutta tämä olisi muuten halukas tekemään työtä, sitä työtä, mitä siinä työpaikassa koulutettaisiin oppisopimuskoulutuksella. Yrityksen tehtävänä on — Suomessa on yli 80 000 yritystä, heidän kaikkien tehtävänä on — ajatella tulevaisuutta ja kouluttaa sitä osaamista sinne sisälle, sen lisäksi, mitä yhteiskunta tekee. Mutta tämän esityksen tavoitteena on mahdollistaa oppisopimuksen avulla saatava ammatillinen koulutus kaikilla toimialoilla. Siis tässä on kysymys tasa-arvosta varsinaisesti opiskelijoitten kesken, myös sellaisten työnantajien palveluksessa, joilla on osa-aikatyötä tekeviä tai takaisinottovelvollisuuden piirissä olevia työntekijöitä. Jos on yritys vaikeuksissa, niin miksi sen tulevaisuutta pitäisi vaikeuttaa estämällä oppisopimuskoulutus? Nyt tarkoituksena on myös lisätä ammatillisesti koulutettavien opiskelijoiden mahdollisuuksia saada oppisopimuskoulutustyöpaikka ja edistää näiden ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden pääsyä työelämään ja mahdollisuuksia hankkia työmarkkinoilla vaa-
dittavaa osaamista.

Arvoisa puhemies! Esityksen mukaan työnantaja voisi jatkossa tehdä opiskelijan kanssa oppisopimuksen työnantajalle säädetyn lisätyön tarjoamisvelvollisuuden ja takaisinottovelvollisuuden estämättä. Lisäksi valtion virkamieslakia muutettaisiin siten, että työnantaja voisi jatkossa tehdä opiskelijan kanssa oppisopimuksen valtion virkamieslaissa säädetyn työntarjoamisvelvollisuuden estämättä. Ammatillisen koulutuksen lakipaketin hyväksymisen yhteydessä eduskunta hyväksyi myös lausuman, jossa edellytettiin, että valtioneuvosto tuo viipymättä eduskunnalle lakiesityksen, joka toteuttaa sellaiset työsopimuslain ja virkasuhteita koskevan lainsäädännön muutokset, jotka mahdollistavat oppisopimuksella työskentelyn tasavertaisesti kaikilla toimialoilla lisätyön tarjoamisvelvollisuuden sitä estämättä.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietinnössä toteamme seuraavaa: Ensiksi, valio-
kunta pitää esitystä tarpeellisenä ja tarkoituksenmukaisena keinona poistaa esteitä työpai-
kalla tapahtuvalta koulutukselta. Toiseksi, esityksen myötä oppisopimuksella työskentely
voitaisiin mahdollistaa myös niillä toimialoilla, joilla on paljon osa-aikaisia työntekijöitä.

Punkt i protokollet PR 29/2018 rd

Kolmanneksi, Opetushallituksen mukaan vuonna 2015 oppisopimuskoulutuksesta valmistuneista henkilöistä oli työttöminä 7 prosenttia vuosi valmistumisen jälkeen, kun normaalin ammatillisen koulutuksen suorittaneiden työttömyys oli kolminkertainen, 21 prosenttia. Neljänneksi, oppisopimuskoulutuksen katsotaan myös häivyttävän kynnystä koulun ja työn välillä ja siten edistävän myös heikoimmassa asemassa olevien pääsyä työmarkkinoille.

Arvoisa puhemies! Vastalauseessaan koko oppositio kannattaa kyllä oppisopimuksen käytön edistämistä mutta kritisoi työntekijöiden työsuhteturvan heikentämistä keinona edistää oppisopimuksien käyttöä, erityisesti mahdollisuutta poiketa takaisinottovelvollisuudesta. Käsitelimme näitä asioita valiokunnassa varsin pitkään ja laajasti. Asiantuntijoiden lausuntojen perusteella valiokunta toteaa mietinnössään, että väärinkäytösten riskiä vähentävät merkittävästi oppisopimuksen tekeminen kirjallisesti yhteisymmärryksessä koulutuksen järjestäjän, opiskelijan ja työnantajan kesken ja siihen liittyvä koulutuksen järjestäjän valvontavelvollisuus ja että oppisopimuksella palkattu työntekijä aiheuttaa työnantajalle lähes ammattilaisen palkkakustannukset. Lisäksi työnantajan on nimitettävä työpaikalta opiskelijalle ohjaaja, jolloin kustannussäästöjä ei juurikaan synny. Samalla hylitään aiheettomia ja hyötymistarkoituksessa tehtäviä oppisopimuksia. Vahvaa näyttöä väärinkäytöksestä ei ole esitetty, eikä osaavan henkilöstön korvaaminen oppilaille ole normaalitapauksessa työnantajan etujen mukaista.

Arvoisa puhemies! Edellä todetun perusteella kannatan vahvasti hallituksen tekemää esitystä, joka parantaa nuorten ja muuntokoulutusta kaipaavien aikuisten ammatillisen koulutuksen mahdollisuuksia ja tekee ne tasapuolisemmiksi.

17.03 Rami Lehto ps: Arvoisa rouva puhemies! Nyt käsittelyssä olevan esityksen tavoitteena on mahdollistaa oppisopimuksen avulla saatava ammatillinen koulutus myös sellaisen työnantajan palveluksessa, jolla on osa-aikatyötä tekeviä tai takaisinottovelvollisuuden piirissä olevia työntekijöitä. Tavoitteena on lisätä ammatillisesti kouluttautuvien opiskelijoiden mahdollisuuksia saada oppisopimuskoulutustyöpaikka ja edistää näin ollen ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden pääsyä työelämään ja mahdollisuuksia hankkia työmarkkinoilla vaadittavaa osaamista.

Oppisopimuksella on selvitysten mukaan useita myönteisiä vaikutuksia siihen osallistuvien elinkaarituloihin ja työllisyyteen. Sen arvioidaan myös edistävän ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden pääsyä työelämään ja mahdollisuuksia hankkia työmarkkinoilla vaadittavaa osaamista. Onkin tärkeää, että kaikilla toimialoilla on tasavertainen mahdollisuus opiskella ammattiin myös oppisopimuksella.

Perussuomalaisten mielestä oppisopimusopiskelun mahdollisuuden lisääminen on siinä erinomainen ja tarpeellinen asia. Näin pystytään paremmin vastaamaan eteen tuleviin haasteisiin sekä yhteiskunnan että työelämän osalta. Pidämme hyvänä myöskin sitä, että nyt tehdyllä esityksellä voidaan vastata ainakin osittain työmarkkinoita vahvasti haittaavaan yritysten työvoimatarpeiden sekä erilaisten osaavien työntekijöiden niin sanottuun kohtaanto-ongelmaan. Perussuomalaiset ovat myös tyytyväisiä siitä kehityksestä, että ammatillisesti koulutettujen nuorten työllistymismahdollisuudet lisääntyvät.

Vaikka esityksessä onkin hyviä ja kannatettavia elementtejä, on siinä myös kohtia, joita emme voi hyväksyä. Tästä syystä olen jättänyt tähän esitykseen valiokunnassa vastalauseen.

Punkt i protokollet PR 29/2018 rd

Esitykseen sisältyy ongelmia, jotka voivat johtaa oppisopimusjärjestelmän väärinkäyttöön. Eduskunnan vastauksessa 86/2017 eduskunta edellytti, että valtioneuvosto tuo viipymättä eduskunnalle lakiehdotuksen, joka toteuttaa sellaiset työsopimuslain ja virkasuhteita koskevan lainsäädännön muutokset, jotka mahdollistavat oppisopimuksella työskenteilyn tasavertaisesti kaikilla toimialoilla lisätyön tarjoamisvelvoitteen tätä estämättä. Esityksessä kuitenkin nyt esitetään myös takaisinottovelvollisuudesta poikkeamista, toisin kuin eduskunnan vastauksessa edellytettiin.

Esityksen keskeinen ongelma on se, että oppisopimusopiskelijan oikeuden työhön esitetään syrjäyttävän myös tuotannollisella ja taloudellisella perusteella irtisanotun työntekijän takaisinottovelvoitteen piiriin kuuluvan oikeuden päästä takaisin työhönsä. Tämä voi mahdollistaa väärinkäytökset, joissa yritys pyrkii saavuttamaan epäreilua kilpailuetua irtisanomalla vakituista työvoimaansa tuotannollisiin ja taloudellisiin syihin vedoten ja ottamalla tilalle samoihin tehtäviin oppisopimuskoulutettavia. Asiantuntijalausunnoissa on tuotu esiin, että työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaan taloudellista ja tuotannollista perustetta irtisanomiseen ei ainakaan ole silloin, kun työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin.

Arvoisa puhemies! Oppisopimuksen käytön laajentaminen on tärkeä tavoite. Perussuomalaisen mielestä samalla tulee kuitenkin huolehtia siitä, ettei oppisopimuskoulutettavia käytetä yrityksen vakituiseen työvoiman korvaamiseen. Tästä syystä takaisinottovelvollisuudesta ei tulisi poiketa. Nyt hallituksen esitys antaa työnantajalle mahdollisuuden palkata uutta väkeä töihin oppisopimuskoulutuksella, vaikka yritys olisi vasta irtisanonut henkilöstöään tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Käytännössä hallituksen esitys antaa työnantajalle mahdollisuuden irtisanoa vaikeasti uudelleen työllistyvän ikääntyneen henkilöstönsä tuotannollisista ja taloudellisista syistä ja korvata heidät minimipalkkaisilla oppisopimuskoulutettavilla.

Yritys voi saada oppisopimuskoulutettavista myös palkkatukea ja koulutuskorvausta, jolloin heidän palkkakustannuksensa muodostuvat huomattavasti pienemmiksi kuin yrityksen irtisanotun henkilöstön. On vaarana, että oppisopimuskoulutettavia käytetään yrityksen vakituiseen, varsinkin ikääntyneen, työvoiman korvaamiseen tulevaisuudessa. Tästä syystä takaisinottovelvollisuudesta ei tulisi poiketa. Tästä johtuen tulemme tekemään vastalauseen 2 mukaiset esitykset.

17.08 Maria Tolppanen sd: Arvoisa puhemies! Ihan ensimmäiseksi sanoisin, että koulutus kannattaa aina — nuorelle, keski-ikäiselle, varttuneelle, vanhemmalle ja aika vanhallekin. Kaikki oppivat, se on se lähtökohta. Jos täällä kaikki työnantajat toimisivat siten kuin esimerkiksi edustaja Suutari äsken puhui, meidän ei tarvitsisi olla huolissamme. Silloin tämä asia toimisi. Silloin siellä voitaisiin kouluttaa jopa sitä vanhenevaa työntekijää, jonka tietotaito on kenties vanhentunut. Tai kun tulee uusi kone ja pitää kouluttaa ihminen käyttämään sitä, niin se koulutus todennäköisesti löytyisi, vaikkapa sitten oppisopimuksella.

Tämä ei ole suinkaan se asia, mistä olemme huolissamme. Me olemme huolissamme siitä, että tässä salissa puhuttiin aikaisemmin — valitettavasti kyllä nimenomaisesti kokoomuksen puolelta, mistä edustaja Suutari on, mutta hän ei ehkä sanonut juuri näitä sanoja — että jos vanhempi työntekijä pelkää, että hänet irtisanotaan sen takia, että sinne tulee uusi työntekijä, jos hän pelkää oman työpaikkansa puolesta, niin on syytäkin pelätä. Tässä kohdassa nousevat karvat pystyyn. Ensinnäkin sen verran olisi syytä tuntea lakia, että meillä ei irtisanota noin vain yhtään ketään yhtään mistään. Meillä on olemassa tasan yksi tapa irti-

Punkt i protokollet PR 29/2018 rd

sanoa työntekijä, ja se on tuotannollinen ja taloudellinen syy. Se on ainoa tapa irtisanoa työntekijä, ja silloin siinä on oltava todellakin tuotanto tai talous kysymyksessä. Toinen mahdollisuus on työsuhteen purku, mutta se ei ole irtisanominen. Siinä puretaan työsuhte, ja se saatetaan panna poikki välittömästi. Ja se tulee silloin, jos ei tee työtä, käyttäytyy todella aggressiivisesti työnantajaa kohtaan, varastaa työnantajalta, vie tietoa väärään paikkaan tai muuta vastaavaa. Nämä systeemit nyt toimivat.

Sinänsä oppisopimuskoulutus on erittäin kannatettavaa tässä maassa — ja siitä eteenpäin menevä kisällikoulutus ja edelleen mestarikoulutus. Mutta niin ei saa tapahtua, että silloin jos koulutetaan kisälliä, mestari pannaan ulos, vaan mestari on mukana kouluttamassa, koska hänellä on se hiljainen tieto. Hän tietää, mitä siinä yrityksessä on tapahtunut vuosikymmenten aikana. Totta kai johtajakin tietää, se on selvä asia, mutta käytännön tieto on kuitenkin sillä vanhenevalla työntekijällä.

On pelko siitä, että jos tulee oppisopimuskoulutettavia sen jälkeen, kun on ollut yt-neuvottelut — eli on kerrottu työntekijöille, että meillä on tuotannollisia ja taloudellisia ongelmia ja nyt on lomautus, ja siihen päälle otetaan oppisopimusihmisiä tekemään tätä työtä — niin vanheneva väki ei enää pääse takaisin töihin. Vilpittömästi olen huolissani tästä, en sen takia, ettenkö osaisi tehdä työtä, jota olen ennen tänne tuloani tehnyt, tai tätä työtä, vaan sen takia, että tässä maassa valitettavasti on olemassa vielä myöskin ikärasismia, myöskin siksi, että tarvitsee maksaa pikkusen parempaa palkkaa kuin sille koulutettavalle.

Mutta se on selvä asia, että tänä päivänä työnantajat tarvitsevat koulutettua väkeä. Ja minä toivoisin todella, että nyt pystyisitte tekemään yhteistyötä erilaisten välitysfirmojen kanssa ja työvoimatoimistojen kanssa ja rohkenisitte ottaa edes kokeiluun niitä ihmisiä, jotka ovat olleet vuoden työttömänä, kenties kaksi vuotta työttömänä, joilla on olemassa joku ammatti ja ammattitaito, mutta kukaan ei anna mahdollisuutta edes siihen 18 tuntiin. Eivät heistä kaikki lähde tekemään, mutta siellä on niitä metallimiehiä, jotka lähtevät tekemään, siellä on niitä rakennusmiehiä, jotka lähtevät tekemään, kun saavat sen mahdollisuuden. Kun joku sanoo, että ”se, että sinulla ei ole kengännauhoja kengissä, ei tarkoita sitä, ettei osaisi käsilläsi tehdä jotakin — tule näyttämään, mitä osaat”, sillä voitaisiin päästä aika pitkälle myöskin hallituksen ajamassa aktiivimallissa.

17.13 Arto Satonen kok: Arvoisa puhemies! Edustaja Suutari käytti täällä jo erinomaisen puheenvuoron, jossa korosti ensinnäkin muun muassa sitä, että ammatillaisen sijalle aika harva ottaa harjoittelijaa, ja toisena kohtana, että ei tämä oppisopimuskoulutukseen mikään kovin edullinen ratkaisu yritykselle ole, koska siinä on myös tämä ohjaajan korvaus ja käytännössä menee myöskin aikaa siellä joltakin toiselta, kun sitä oppisopimuskoulutusta tehdään.

Pyysin tämän puheenvuoron kuitenkin sen takia, että olen täällä aika pitkään saanut tätä asiaa jo seurata, yli kymmenen vuotta, ja silloin kun lama oli syvimmillään, tämä oli todella iso ongelma. Esimerkiksi rakennusalalla oli käytännössä mahdoton saada harjoittelu- paikkoja tai oppisopimuspaikkoja tai mitään, koska käytännössä lähes jokaisessa yrityksessä, ainakin jossakin sen yrityksen osassa, oli yt-neuvottelut meneillään. Me tiedämme, että esimerkiksi rakennusala on juuri sellainen, että se yhtenä päivänä nousee valtavasti ja toisena menee alas voimakkaasti, mutta sen sijaan koulutus on sellainen ala, että nuoret ja ammatinvaihtajat tarvitsevat jatkuvasti koulutusta ja sen koulutuksen pitää mennä paljon tasaisemmin, jolloin on hyvin järkevää, että ei ole tämmöistä kategorista kieltoa, että ei voida sellaisissa yrityksissä oppisopimuskoulutusta käyttää, joissa ovat yt-neuvottelut ol-

Punkt i protokollet PR 29/2018 rd

leet. Olen kyllä aivan varma siitä, sen verran tunnen esimerkiksi ammatillisen koulutuksen järjestäjiä, että ne kyllä pyrkivät ensisijaisesti hakemaan oppisopimuskoulutuksia sellaisiin yrityksiin, joissa on vahva kasvunäkymä ja joissa on todennäköistä, että se oppisopimuskoulutuksen saanut henkilö saa myös työpaikan siitä yrityksestä jälkeensä. Tämä on varmasti tavoitteena, mutta koska tilanteet muuttuvat, niin tällainen pieni jousto, joka tässä nyt sallitaan, on hyvin järkevä.

17.15 Heli Järvinen vihr: Arvoisa rouva puhemies! Tämä nyt käsiteltävänä oleva lainsäädäntö tarkoittaa sitä, että oppisopimuskoulutetut syrjäyttävät sekä tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanotut että sitten toiveistaan huolimatta pienemmällä tuntimäärällä tekevät osa-aikaiset.

Olen hyvin vahvasti samaa mieltä kuin on oltu niissä maltillisissa puheenvuoroissa, mitä täällä on käytetty siitä, että varmasti suurin osa yrityksistä toimii moitteetta, kunniallisesti, haluaa tukea entisiä työntekijöitään. Mutta erityinen huolenaihe itselläni on sellaiset esimerkiksi kokoonpanotyössä olevat pitkäaikaiset ammattilaiset, joilla on jo kaikki mahdolliset ikälisät, joilla myös on jo kaikki ammatin mukanaan tuomat reumat, iskiakset ja muut oireet eli jotka ovat työnantajille kohtuullisen suuri kuluerä suhteessa tuottoon. Heidän työpanoksensa on kohtuullisen helppo korvata kouluttamattomilla nuorilla kokeilaillo, jotka oppivat nopeasti ja nopeasti uusia tehtäviä. Tämänkaltaisen ammattiryhmän puolesta olen huolissani. Oikeastaan huoltani kasvatti se, kun valiokunnassa kuulumme Suomen oppisopimuskoulutuksen järjestäjien edustajan puheenvuoron. Hän kommentoi puheenvuorossaan sitä niin, että ”tämänkaltaisen oppisopimusjärjestelmä on itse asiassa yksi nopeimmista tavoista lisätä suomalaisten koulutusta, kun saamme pistää firmoista ulos valmiiksi koulutettuja ihmisiä, ottaa tilalle kouluttamattomia ja kouluttaa heitä oppisopimuksen avulla”. Olin tästä puheenvuorosta kohtuullisen häkeltynyt ja kysyin sitä vielä uudelleen. Hän toisti tämän sanomansa. Tämä puheenvuoro vakuutti minut siitä, että meillä täytyy löytyä sellaisia ammattiryhmiä, joiden työpanos aidosti on korvattavissa halvemmalla, nuoremmalla työvoimalla, niin paljon kuin kaikki me tässä salissa muuten haluammekin oppisopimusta edistää.

Mutta oikeastaan se syy, miksi pyysin tämän puheenvuoron, on se, että toivoisin hallitukselta tässä tilanteessa ja etenkin tästä eteenpäin poikkihallinnollista ja analyysoivaa otetta, kun muutoksia ja uudistuksia tehdään, etenkin työttömyyteen, työllistämiseen liittyen. Tilanne on nyt nimittäin se, että tällä hallituskaudella on tehty jo valtavan paljon esimerkiksi työttömyysturvan heikennyksiä. Turvaa on heikennetty sekä tasoltaan että pituudeltaan, takaisinottovelvollisuutta on leikattu yli puolella. Samaan aikaan on otettu käyttöön rekrytointikokeilua, on toteutettu ammatillisen koulutuksen reformi, otettu käyttöön työttömien aktiivimalli ja niin edelleen, ilman että on pohdittu millään tavalla, miten nämä kaikki lait ja lainsäädäntö vaikuttavat toisiinsa ja mikä tulee olemaan se lopputulema.

Tämä keskustelu on mielestäni tässä kohtaa erityisen tarpeen, kun meille on tulossa käsittelyyn vielä työaikalaki, meille on tulossa käsittelyyn mahdollisesti aktiivimalli kakkonen ja niin edelleen. Toivoisin, että nyt valiokunta ja koko eduskunta ottaisivat vahvan analyyttisen otteen siihen, mitä nämä muutokset yhdessä tarkoittavat meidän työttömillemme, meidän työllistyvillämme, meidän koululaisillemme ja meidän tulevaisuudellemme. Uskon, että siitä olisi lopputuloksen kannalta suuri etu.

Näistä peloista johtuen kannatan lämpimästi edustaja Mäkisalo-Ropposen tekemää ja esittelemää vastalauseita.

Punkt i protokollet PR 29/2018 rd

17.19 Ilmari Nurminen sd: Arvoisa puhemies! Oppisopimusten käytön mahdollisuuksia etenkin nuorten työllistämiseksi tulee edistää, mutta tässä hallituksen esityksessä tämä keino on hyvin kyseenalainen. Jos miettii, että yritys voi jatkossa ottaa oppisopimusopiskelijan, vaikka yritys on juuri irtisanonut työntekijöitä tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla, niin minun mielestäni tämä antaa erittäin väärin signaalin tämän hetken koulutus- ja työmarkkinoille. Ensinnäkin, jos yrityksellä on tuotannolliset ja taloudelliset syyt tämän irtisanomisen perusteena, niin miten tällä yrityksellä on resursseja kouluttaa näitä työntekijöitä jatkossa? Totta on, mikä täälläkin on tullut esille, että hyvät työnantajat eivät tietenkään varmasti toimi näin, mutta lailla ja meidän lainsäätäjänä pitää ehkäistä varsinkin nämä väärinkäytökset, ja tämä laki antaa mahdollisuuden väärinkäytöksille. Sen takia meidän ei pitäisi hyväksyä tätä tältä osin.

Meistä jokainen tietää, ainakin itse tiedän, liian monia jo vähän vanhempia työntekijöitä — mitä edustaja Järvinenkin toi esille — jotka ovat esimerkiksi olleet tehtaassa töissä, jotka on irtisanottu ja korvattu edullisemmilla työntekijöillä. Minun mielestäni tätä ei pitäisi entisestään helpottaa, että näitä työntekijöitä voisi korvata tällä oppisopimuskoulutusjärjestelmällä. Tämä hallituksen esitys helpottaa sitä ja antaa aivan väärän signaalin tällä hetkellä siitä, mihin suuntaan pitäisi mennä. Täytyy muistaa, että — kuten edellisessäkin puheenvuorossa tuotiin esille — hallitus on monella tavalla jo heikentänyt etenkin työttömyysturvaa ja tätä takaisinottovelvollisuutta on heikennetty jo yli puolella.

Oppisopimuskoulutusta pitää edistää, mutta se ei saa loukata työntekijöiden oikeuksia, ja sen takia kannatan tätä edustaja Merja Mäkisalo-Ropposen esitystä.

17.22 Merja Mäkisalo-Ropponen sd: Arvoisa puhemies! Vastalauseemme keskeinen viesti on siis se, että emme voi hyväksyä takaisinottovelvollisuuteen kohdistuvia työsuhteturvan heikennyksiä, vaikka oppisopimuksen tukeminen on tärkeä ja kannatettava asia. Mutta asiaa olisi voinut edistää paremmilla tavoilla ja erityisesti paremmalla lainsäädännöllä. Lisäksi me ehdotamme pykälämuutoksia, joilla varmistetaan osa-aikatyötä tekevien oikeusturva lisäämällä työntekijöiden tiedonsaantioikeutta ja myös työpaikoilla tapahtuvaa neuvotteluvelvoitetta. Korostamme, että työpaikalla voidaan toki sopia oppisopimusopiskelijan ottamisesta, vaikka siellä on lyhennettyä työaikaa tekeviä, kunhan varmistetaan, etteivät osatyötä tekevät halua tai voi lisätyötä tehdä. Jos joku tekee vapaaehtoisesti osa-aikatyötä, niin eihän silloin asiassa ole mitään ongelmia. Pykälämuutoksissa ehdotetaan, että työnantajalla ja henkilöstöryhmän edustajalla on mahdollisuus tehdä neuvottelualoite asiassa. Minäkin olen edustaja Suutarin kanssa aivan samaa mieltä siitä, että suurin osa yrityksistä toimii aivan oikein — mutta valitettavasti tiedän itsekin, etteivät kaikki työnantajat toimi näin, ja lainsäädännön tehtävänä on suojella heikoimmassa asemassa olevaa.

Lopuksi, arvoisa puhemies: Tästä lakiesityksestä voi lausua saman kritiikin kuin monesta muustakin hallituksen esityksestä. Lakiesityksen vaikutusarvioinnit ovat valitettavan puutteellisia, eikä eri lakien yhteisvaikutuksia ole arvioitu riittävästi.

17.24 Eero Suutari kok: Arvoisa puhemies! Mestari—kisälli-asiasta oli täällä puhetta, ja se on tietysti hyvä keino tehdä tulevaisuutta työpaikalle. Tilastollisesti jos katsotaan, niin tällä hetkellä vanhempien, yli 50-vuotiaitten ja yli 60-vuotiaittenkin, työntekijöitten työ on jatkuvasti ollut kasvussa elikkä työllisyysaste on siellä suuremmassa kasvussa kuin missään muussa ikäluokassa. Elikkä nyt työ muuttuu semmoiseksi, että siellä ei ole sellaista

Punkt i protokollet PR 29/2018 rd

yksinkertaista vaihetta, mikä ikään kuin aiheuttaa rasitusvammoja niin paljon, että se sitten kuluttaa loppuun sen työntekijän, vaan siellä mennään eteenpäin siinä työssä: näitä yksinkertaisia töitä tullaan tekemään tietysti koneellisesti, robotilla ja kaikilla muilla, nyt ja tulevaisuudessa yhä enemmän. Sen takia ei enää päde tällainen asenne, että me ajattelemme, että siellä työntekijä kuluu loppuun ja se tulee kalliimmaksi, vaan hän saa koko ajan lisää sitä osaamista siinä työnteon ohessa, ja on hullua ajatella, että työnantaja korvaisi sen jollakin uudella harjoittelijalla. Minä haluan korostaa tätä, että me olemme nyt semmoisessa tilanteessa, jossa työ lisääntyy sellaisessa paikassa, että me emme vielä tiedä sitä. Meillä on pula mestareista, niistä, jotka ovat tehneet sitä työtä, ihan kaiken siellä — tietävät, miten se pitää tehdä ja miten se tulos pitää tehdä, ja kun se työ muuttuu uuteen asentoon, niin ne ovat niitä mestareita, jotka tulevaisuudessa opettavat.

Tähän mennessä se, mitä tämä hallitus on tehnyt työlainsäädännön hyväksi, ja edellisetkin hallitukset, on aina ollut tarpeellista. Minun mielestäni vielä ei ole olemassa sellaista lakiesitystä, en ole nähnyt sellaista, mikä ei johonkin tarpeeseen olisi tehty, ja sen takia tämä hengästämispuhe täällä on minusta aivan turhaa. Jos me emme osaa uudistua maapallon muuttumisen myötä, niin meidän pitää sitten ruveta museoimaan tätä Suomea.

17.26 Maria Tolppanen sd: Arvoisa puhemies! Kaikkinensa tietenkin on niin, että silloin kun koulutetaan ihmisiä työpaikoilla, se on todella hyvä asia, ja tosiaan hyvä kuulla se, että myöskin näitä vanhoja mestareita siellä tarvitaan. Vielä parempi on se, jos päästään siihen sopimukseen, että ihminen, joka on tuotannollisista ja taloudellisista syistä lomautettu, ei menetä työpaikkaansa sen takia, että työpaikalla koulutetaan uusia työntekijöitä. Sehän on kaikkein parasta, että työpaikka saa koko ajan uutta väkeä, uutta verta, joka osaa ne uudet nippelet ja näppelit, ja kun työpaikka huolehtii entisistä työntekijöistään, jotka ovat tehneet 20—30 vuotta, jopa 40 vuotta, työpaikalle töitä, niin kaikkihan on ok, kaikki ovat tyytyväisiä. Valitettavasti vain kaikki työnantajat eivät tee sitä, ja sen takia me nyt yritämme saada tähän pykälään mukaan sen, että jokainen työnantaja olisi mukana tässä ja kantaisi sen oman kortensa kekoon ja muistaisi sen, mikä myös työntekijöiden on muistettava, että työntekijä on työpaikan tärkein voimavara. Ellei ole työnantajia, ei ole työntekijöitä, eli periaatteessa ihan täysin samassa veneessä ollaan, ja silloin on syytä soutaa samaan suuntaan eikä niin, että toinen soutaa ja toinen huopaa. Silloin jos työntekijä on tyytyväinen, silloin kun työnantaja on tyytyväinen, yritys menestyy, se on tie myöskin Suomen kasvuun.

17.27 Heli Järvinen vihr: Arvoisa rouva puhemies! Koska nyt käsiteltävänä oleva laki on ehdottomasti myöskin tasa-arvokysymys ja koska se on noussut tässä keskustelussa aika pieneen osaan, haluan käyttää vielä tämänkin puheenvuoron, sillä aika monet kuultavat, muun muassa SAK, STTK, PAM, Akava, puhumattakaan tietysti tasa-arvovaltuutetusta, ovat yhteisesti olleet huolissaan sukupuolten välisestä tasa-arvosta. Kannattaa muistaa, että osa-aikatyötä tekeviä on yhteensä reilu 320 000 ja heistä kaksi kolmesta on naisia, ja uudet tilastot kertovat, että osa-aikatyötä tekevien naisten määrä on lisäksi kasvanut selkeästi, eli huolestuu siitä, että näitä osa-aikaisia kohdeltaisiin kaltoin, on sinänsä aito ja aiheellinen. Tasa-arvovaltuutettu omassa kommentissaan otti esiin huolensa nimenomaan sukupuolten välisestä tasa-arvosta ja siitä, että hän pelkää, että yhä useampi työntekijä ei tule jatkossa työllään toimeen ja että erityisesti naistyöntekijöiden köyhyys on lisääntymässä, ja tämä on huoli, joka meidän pitää ottaa vakavasti.

Punkt i protokollet PR 29/2018 rd

17.29 Rami Lehto ps: Arvoisa rouva puhemies! Edustaja Suutari tuossa puhui pariinkin otteeseen, että yritys ei irtisano osaavaa työväkeä. Omassa elämässä olen kokenut toisin, nähnyt, kuinka siten tapahtuu. Yritykseen kun tulee ulkomainen sijoitusyhtiö omistajaksi, siellä useasti katsotaan, että nyt täytyy tuotannollisista ja taloudellisista syistä alkaa sanee-raamaan, kuluja leikataan, ja siellä on ihan järjestelmällisesti vanhemmasta päästä laitettu porukkaa pois ja heitä on korvattu sitten nuoremmilla työntekijöillä, joiden tilalle taas on otettu sitten, kun on takaisinottovelvoite poistunut, ihan uusia nuoria työntekijöitä paljon halvemmalla. Ja ihan selvästi on sanottu ja sieltä on tullut viestiä, että kaikki kalleimmat työntekijät laitetaan pois. Näin on ihan oikeassa elämässä tapahtunut. Nyt jos takaisinotto-velvollisuus poistetaan, niin sittenhän voi vielä nopeammin tapahtua tämä uusien työntekijöitten rekrytointi.

Sitten täällä edustaja Satonen — hän jo lähti pois — puhui, että nämä koulutuksen järjestäjät, oppilaitokset ja nämä, katsovat kyllä, minkälaisiin yrityksiin näitä sijoitetaan. Mutta eräskin tuttu kun kyseli oppilaitoksista, minkälaiset mahdollisuudet olisi päästä oppisopimukseen, niin siellä todettiin ensimmäisenä, että hanki nyt ekana se työpaikka, mihinkä menet oppisopimukseen, ja tule sitten uudestaan keskustelemaan. Elikkä heille oli vain tärkeää, että saisit sen jonkun työpaikan, mihinkä mennä, ja he järjestävät sitten sen koulutuksen. Tälle henkilölle jäi sellainen fiilis, että ihan sama, mikä se yritys on, kunhan jonkun löydät.

17.30 Anna Kontula vas: Arvoisa puhemies! Olen edustaja Suutarin kanssa yhtä mieltä siitä, että kun maailma muuttuu, on myös lainsäädännön muututtava, muutenhan meitä ei täällä tarvittaisi lainkaan. Mutta ei ole niin — vaikka ehkä meidän ajan yksi sairaus on se, että näin ajatellaan — että muutos itsessään on aina hyvin ja oikein ja parempaan. Näinhän ei ole, vaan muutos on hyvä silloin, kun se jotenkin parantaa asioita kokonaistarkastelussa suhteessa vallitsevaan olotilaan. Ehkä toinen erityispiirre, minkä hyvälle muutokselle voisi asettaa, on se, että se vie asioita jotenkin eteenpäin. Nyt valitettavasti tältä hallitukselta on tullut useampikin esitys, osin myös tämä nyt käsillä oleva esitys, joka pikemminkin vie kehitystä taaksepäin eikä suinkaan siihen suuntaan, mihin meidän pitäisi olla matkalla.

Toinen asia: Maailmaa ei voi muuttaa eikä hyvää lainsäädäntöä tehdä jotain virtuaali-maailmaa varten, joka ei ole oikeasti olemassa, vaan meidän pitää lähteä siitä, että me paikkaamme sitä yhteiskuntaa, missä me elämme. Silloin on myös rehellisesti tunnustettava se, että meillä on paljon yrityksiä, joissa asioita ei hoideta niin hyvin kuin miltä kiiltokuvista käsin näyttää. Itse tutkin kolme vuotta rakennusalaan ennen tähän taloon tulemistani, enkä muista tavanneeni niiden satojen rakentajien joukossa yhtään yli nelikymppistä, joka ei olisi ehtinyt olla sellaisessa työpaikassa, jossa jollakin lailla asiat ovat vinksallaan. Meillä on aika iso määrä tutkimustietoa siitä, ja just uutisoitiin, että ravintola-alalta löytyy viitisensataa yritystä, joissa on jonkinlaisia sotkua yleensä suhteessa työehtoihin, niin että kyllä silloin, kun niitä lakeja säädetään ja päätöksiä tehdään, myös tämä puoli pitää muistaa ja huomioida — siitä huolimatta, että on paljon myös niitä aivan erinomaisesti asiansa hoitavia yrityksiä.

17.32 Eero Suutari kok: Arvoisa puhemies! Kyllä minä edustan sitä kantaa, että aina on olemassa väärintekijöitä. Mutta jos on olemassa väärintekijöitä vain pieni osa siitä, mitä on kokonaisuudessa, niin lainsäädännön tehtävä ei ole tehdä niin tarkkaa lainsäädäntöä, että se estää suurimpien ja hyvien, edistyshaluisten työpaikkojen kasvun ja työn tulevaisuudessa.

Punkt i protokollet PR 29/2018 rd

Minä jollakin tavalla ehkä olen naiivi tässä asiassa, mutta on kuitenkin 37 vuoden kokemus yrittämisestä ja palkkaamisesta. En ole kyllä sanonut irti ketään, mutta on lähtenyt porukkaa pois, ja he ovat edenneet työpaikalta toiselle aina, kun he ovat ammatillista koulutusta saaneet, ja myös oppisopimuskoulutusta on meillä, ja esimerkiksi myös ylempiä ammattikorkeakoulututkintoja meillä on rahoitettu, ja porukkaa on lähtenyt pois, ja se on hyväksytty tietysti.

Yrityksen arvojen mukaista — sille, joka haluaa selvittää tulevaisuudesta — on pitää huoli siitä työpaikasta ja siitä työvoimasta. Tulevaisuus tulee näyttämään sen, että me tarvitsemme sellaista lainsäädäntöä, että yritykset toimivat paremmin oman henkilöstön kanssa ja tulevat toimeen sen kanssa, suunnittelevat tulevaisuutta, näkevät, mikä maasto siinä on edessä ja miten se pitää ylittää. Siihen minä uskon.

Tosi on, että meillä on paljon yksinyrittäjiä ihan sen takia, että työlainsäädäntö estää ja myös on paljon muita tämmöisiä kynnyksiä, että ei kannata palkata uutta työvoimaa, vaikka ehkä tarve olisi kasvaa — mutta se on toinen tarina.

Minä olen sitä mieltä, että nyt on meillä tärkeää, että me saamme joustavat työhöntulomahdollisuudet ja sitten joustavat muutosmahdollisuudet siellä työpaikan sisällä. OP-ryhmä on loistava esimerkki siinä, miten se haluaa muuttua täysin pankkiryhmästä, vakuutusryhmästä sellaiseksi ryhmäksi, joka ei tee yhtään näitä asioita 20 vuoden päästä, mutta henkilöstö sisällä on koko ajan sama, tai se lisääntyy, mutta ei sanota irti sitä porukkaa [Puhemies koputtaa] siellä.

17.35 Mari-Leena Talvitie kok: Arvoisa puhemies! Näen, että tälle lainsäädännölle on tarvetta. Meidän talous kasvaa, ja oppisopimuskoulutukselle on lisääntynyt tarve ollut erityisesti tämän viimeisen puolen vuoden aikana. Koulutusopimus on tullut lisäksi, mutta myöskin tilanteessa, jossa työnantajalla on osa-aikaista työvoimaa tai takaisinottovelvoite päällä, voidaan henkilön kanssa tehdä oppisopimukseen johtava sopimus. Se on kuitenkin sellainen väylä, jos ajatellaan sitä työnantajankin näkökulmaa, että pystyy joustavoimaan sitä työn tarvetta. Ja nähdään se, että tulevaisuudessa yhä useampi joutuu kouluttautumaan kahteen, kolmeen, neljäänkin ammattiin — ei voi olla enää niin, että se ammatti, mihinkä on aikanaan kouluttautunut, on se, jossa sitten tekee pitkän työuran, niin kuin on ollut 20—30 vuotta sitten eri lailla.

Valiokunta on ottanut tässä huomioon nämä tasa-arvoasiat, myöskin lisätyön tarjoamisvelvollisuuden ja monet muut epäkohdat, ja näistä lausunnoista käy ilmi, että niiden kanssa on tasapainoiltu mutta on kuitenkin nähty tärkeäksi, että vaikka on pieniä epäkohtia ja varmasti löytyy myöskin niitä työnantajia, jotka saattavat käyttää lainsäädäntöä väärin, ehkä käyttävät sitä väärin nytkin, niin kuten edustaja Suutari sanoo, on myöskin paljon vastuullisia työnantajia ja se suuri massa on sitä, joka tekee asioita oikein, vastuullisesti ja kestävästi, ja lainsäädännön lähtökodan on kuitenkin oltava se, että toimijoihin luotetaan. Ja toisaalta sitten meillä on myöskin viranomaispuolelta vastuut: on aluehallintovirasto ja siltä puolelta tarkastukset. Ja monta kertaa on nähty, että tarkastukset myöskin toimivat ja tuovat niitä epäkohtia esiin.

17.37 Ville Skinnari sd: Arvoisa puhemies! Työelämä muuttuu, se on tosiasia. Arvostan erittäin paljon edustaja Suutarin osaamista ja kokemusta yrittäjänä Kainuussa ja ympäri Suomea. Mutta kuten edustaja Talvitie hyvin tietää, esimerkiksi Oulussa työn vaatimusta-

Punkt i protokollet PR 29/2018 rd

so on muuttunut siitä, mitä se oli 90-luvulla, kun esimerkiksi Oulussa Nokian ihme syntyi, — tänä päivänä se Nokian ihme vaatii jotain ihan muuta.

Oikeastaan syy siihen, miksi pyysin puheenvuoron, on, että minä olen huolissani siitä, että me emme vieläkään oikeasti puhu ehkä siitä, mistä oikeasti on kysymys, kun ajatellaan vaikka nuoren ihmisen työllistymistä. Ilman todellista koulutusta on tänä päivänä hyvin vaikea edetä yhtään mihinkään, edes työharjoitteluun, ja oppisopimukseen ei tänä päivänä ole niin helppo tie. Mistä sitten johtuu, kuten edustaja Suutari totesi, että Suomessa tällainen mestari—kisälli-malli on kieltämättä mennyt huonompaan suuntaan siitä, mitä se on ollut, se on hyvä kysymys.

Mutta kaiken kaikkiaan toivoisin hallitukselta sitä, että tunnistettaisiin aidosti se osaamisen tarve, mikä meillä tänä päivänä on. Se on aivan jotain muuta kuin mitä se oli 90-luvulla, mitä se oli viime vuosikymmenellä. Maailma muuttuu huimaa vauhtia. Me edelleenkin puhumme vanhoilla nimillä vanhoista asioista, mutta kun silmät avaa ja katsoo täältä Helsingistä maailmalle, vaatimustaso on ihan toinen.

Toinen kysymykseni liittyy johtamiseen, esimiestaitoihin, toki samalla myös julkiseen sektoriin mutta myös yksityiseen sektoriin ja siihen, voisiko hallitus aidosti myös tunnistaa ja tunnustaa sen tosiasian, että meillä on erikokoisia yrityksiä. Se, mitä yhden hengen yritys tarvitsee, on jotain ihan muuta kuin 10 hengen tai 20 hengen yrityksen tarpeet, puhumattakaan sitten isommasta pk-yrityksestä tai pörssiyhtiöstä. Me edelleen puhumme yrityksistä niin kuin ne olisivat samankokoisia, ja meillä lainsäädäntö valitettavasti ei vieläkaan tunnista sitä eroa, mikä yritysten koossa on olemassa.

17.39 Anna Kontula vas: Arvoisa puhemies! Edustaja Talvitie, ei kukaan tässä salissa varmaankaan ole kiistänyt sitä, että oppisopimuksia tarvitaan ja kouluttautumista tarvitaan entistä enemmän. Se keskeinen kiista, mitä tässä salissa tänään on tästä asiasta käyty, liittyy siihen, kuuluuko oppisopimus ulottaa myös takaisinottovelvollisuuden alaisiin yrityksiin — minun mielestäni ei kuulu, koska ne ovat yrityksiä, joiden pitää ensin hoitaa asiansa kuntoon — ja kuuluuko oppisopimuksen käynnistämisestä, oppisopimuksen solmimisesta keskustella myös työntekijöiden edustajien kanssa siellä yrityksessä — minun mielestäni kuuluu, koska nämä työntekijät pitkälti vastaavat sen oppisopimuksen toteuttamisesta.

Eivät nämä ole minun mielestäni kauhean isoja erimielisyyksiä, mutta ne ovat perustavanlaatuisia siinä mielessä, että se opposition näkökanta lähtee siitä huomiosta, että koko työsopimuslain, josta nyt puhutaan, keskeinen funktio on työntekijän suojeleminen. Vaikka minä olen yhtä mieltä siitä, että lainsäädäntöä noin yleensä ei pidä pienen väärinkäyttäjien ryhmän näkökulmasta säätää, ja esimerkiksi työttömyysturvalainsäädännössä toivoisin tämän muistettavan siellä oikeallakin laidalla, niin tässä nimenomaisessa tapauksessa ensinnäkään meillä ei ole mitään tietoa, että kysymys on ehdottomasti kovin pienestä ryhmästä. Sellaista tutkimustietoa ainakaan minä en ole nähnyt. Viimeksi kaksi päivää sitten Yle julkaisi, että ravintoloissa pääkaupunkiseudulla yli 10 prosentissa tarkastuksista oli maksettu liian pientä palkkaa ja kaikki muut säädöt ja epäselvyydet siihen päälle, siis minimin alitettavaa palkkaa yli 10 prosentissa tarkastetuista ravintola-alan yrityksistä. Tässä tilanteessa työntekijöiden suojele- ulottuvuus korostuu ja se tulee pitää mielessä, ja kyllä minä toivoisin, että se pidettäisiin mielessä siellä oikeallakin, koska hyvä lainsäädäntö sitä edellyttää.

17.41 Eero Suutari kok: Puhemies! Anna Kontulalta heti kysyisin nyt vastakysymyksen siitä, kun sanotte, että yrityksellä ei ole oikeuksia, ennen kuin laittaa asiat kuntoon, saada

Punkt i protokollet PR 29/2018 rd

samoja oikeuksia kuin muilla yrityksillä. Joo, kyllä se voisi olla sillä tavalla ihan hyvää lainsäädäntöä, ehkä. Mutta entä sitten, jos koko ala on huonoissa kantimissa ja paikkakunnalla yritys, joka on sillä alalla, on huonoissa kantimissa ja sillä alalla paikkakunnalla nuoret haluavat saada koulutusta, oppisopimuskoulutusta esimerkiksi? Miksi sillä on huonommat mahdollisuudet saada sitä koulutusta kuin kaikilla muilla aloilla, jos ajatellaan sitä niin kuin ihan tasapuolisesti? Minun mielestäni nuoret haluavat itse tietylle alalle, näkevät sen, missä he haluavat kehittyä tulevaisuudessa.

Minä näen tämän tulevaisuuden sillä tavalla joka alalla, että osaamisen tarve on justiinsa se tärkein, kuten täällä esimerkiksi Skinnari korosti sitä asiaa. Meidän pitää sitten koulutuksessa, kaikissa koulutuksissa, tämmöistä osaamisen modulaarisuutta kehittää sillä tavalla sen tarpeen mukaan, ainakin silloin muuntokoulutuksessa — jos ei ammatillisessa peruskoulutuksessa niinkään, niin muuntokoulutuksessa vähintään. Silloin pitäisi muuttua tämän oppisopimuksen lisäksi tietysti ammattikoulutus, ammattikorkeakoulutus, ylempi ammattikorkeakoulutus, yliopisto, avoin yliopisto ja niin poispäin. Mutta tämä oppisopimuskoulutus on lähtökohta.

17.43 Anna Kontula vas: Arvoisa puhemies! Edustaja Suutari, pidän erittäin kunnioittavana ja tärkeänä näkökulmana tasa-arvonäkökulmaa, että myös niillä henkilöillä, joidenka unelma-ammattiala sattuu olemaan sellainen ala, jolla paljon on irtisanomisia, olisi mahdollisuus kouluttautua sille alalle. Mutta jos kysymys on alasta, jolla kovin paljon irtisanomisia on, niin se todennäköisesti indikoi sitä, että sillä alalla ei ole kovin hyvä työtilanne, ja voi kysyä, onko juuri sillä hetkellä tarpeen kouluttautua juuri sille alalle. Tai jos me lähdemme siitä, että kaikille aloille pitää kaikkien saada vapaasti kouluttautua missä tahansa, niin miksi rajata tämä vain oppisopimukseen, miksi ei noudattaisi samaa sitten kaikessa muussakin kouluttautumisessa?

Yleisestihän takaisinottovelvollisuus on ajallisesti hyvin lyhyt jakso yrityksen toiminnassa. Jos yritys välttämättä haluaa sen oppisopimusopiskelijan ottaa, niin kyllä sen nyt luulisi voivan muutaman kuukauden odottaa, sen verran, että se tilanne yt-neuvottelujen ja irtisanomisten jälkeen siellä yrityksessä ehtii sillä lailla tasaantua, että se työyhteisö on kypsä mentoroimaan uusia opiskelijoita. Kaikki vähänkin organisaatioteorioihin perehtyneet ihmiset tietävät, että silloin kun yrityksestä irtisanotaan taloudellisista ja tuotannollisista syistä ihmisiä, silloin se ajautuu kriisiin, ja sen kriisin pitää parantua ennen kuin se on kypsä ja tasapainoinen yritys, joka on hyvä pohja opiskelijalle. Tämä on se logiikka siinä takana.

17.45 Merja Mäkisalo-Ropponen sd: Arvoisa puhemies! Täällä on käyty ihan mielenkiintoista ja laaja-alaista keskustelua, ja tähän loppuun — en tiedä, onko tämä viimeinen puheenvuoro — haluan kuitenkin sanoa vielä neljästä asiasta.

Ensinnäkin, haluan todeta edustaja Suutarille, että minä aivan aidosti uskon, että edustaja Suutari on juuri sellainen hyvä työnantaja, joita toivoisi kaikkien suomalaisten työnantajien olevan. Olen monta kertaa keskusteluissa huomannut sen, että hän toimii juuri niin kuin työnantajan pitääkin toimia.

Sitten toinen asia on se, että olen ollut aikoinani, tosin pitkän aikaa sitten, oppisopimusopiskelijoiden ohjaajana ammatillisessa oppilaitoksessa ja tästä näkökulmasta voin todellakin sanoa, että jos organisaatiossa on jouduttu irtisanomaan tuotannollisista tai taloudellisista syistä työntekijöitä, niin epäilen kyllä, onko siellä silloin riittävästi mahdollisuuksia

Punkt i protokollet PR 29/2018 rd

ohjata sitä oppisopimusopiskelijaa tarpeeksi laadukkaasti, koska — kuten edustaja Kontula sanoi — siellähän on jonkunlainen kriisi silloin päällä. Ja minulla on erityinen huoli silloin siitä opiskelijan saamasta ohjauksesta ja opetuksesta siellä työpaikalla.

Kolmanneksi, edustaja Skinnari käytti minun mielestäni hyvän puheenvuoron siitä, että muutos on tässä ja nyt. Meidän pitäisi siellä työpaikoilla ja joka paikassa yhteiskunnassa lähteä miettimään sitä, miten saadaan tällainen jatkuva kouluttautuminen ja jatkuva osaamisen uudistaminen turvattua. Se on ihan joka paikassa yhteiskunnassa, ja tämä vaatii isoja rakenteellisia muutoksia, että se oppiminen ja opiskelu tulisi osaksi sitä koko työelämää eikä se olisi joku semmoinen irrallinen aika ja paikka, että nyt opiskellaan. Tässä on varmaan paljon työtä tehtävänä.

Sitten vielä edustaja Talvitielle sen verran, että siinä oli ihan hyvä pointsi, että näin pitäisi olla, että siellä avissahan pitäisi löytää ne huonot, niin sanotut huonot, työpaikat, missä on ongelmia. Mutta satun tietämään, että avien resurssit ovat tällä hetkellä aivan mahdollottoman huonot, eli minä saan joka puolelta Suomea niitä terveisiä, että siellä avissa ei ole mahdollisuutta tehdä näitä työpaikkatarkastuksia riittävästi ja sen takia hekin tietävät, että heillä jää löytymättä niitä työpaikkoja, joissa on todella isoja ongelmia.

17.47 Eero Suutari kok: Arvoisa puhemies! Minä tietysti puhun täällä vain esimerkkinä yrittäjästä, kun tunnen sen yrittäjäkentän. Olen ollut sekä alueellisesti että kansallisesti SY:n luottamustoiminnassa niin monesti mukana ja tunnen yrityksiä ympäri Suomea, ja sen kuvan perusteella minä puhun, miten yritykset toimivat.

Olen sitä mieltä, että yritykset pääsääntöisesti, varmasti ainakin 95-prosenttisesti, ovat sen tyyppisiä, että ne huolehtivat työntekijöistä mieluummin kuin tekevät huonosti työntekijöille, koska se koskee varmaan heitä itseäänkin, jos väärin tehdään, ja pyrkivät noudattamaan lakeja. Tietysti joissakin tapauksissa on olemassa, niin kuin kaikkialla yhteiskunnassa, sellaisia ihmisiä, jotka lähtökohtaisesti ajattelevat vain, mitenkä kaikilla keinoilla saisi sen tulevaisuuden, mitä haluaa, tai sen rahan, mitä haluaa. Jos ei ole jollakin alalla tulevaisuutta, niin ei se yrittäjäkään näe sitä tulevaisuutta, mutta jos yrittäjä näkee tulevaisuuden, niin pitäisi olla mahdollisuus hänelläkin esimerkiksi oppisopimuskouluttaa sitä tulevaisuuden tekijää. — Tämä edustaja Kontulalle vasemmalle.

17.49 Maria Tolppanen sd: Arvoisa puhemies! Ihan sillä tavalla voisi sanoa, että emmekään sitä tarkoita, että jos yritys tarvitsee uusia ihmisiä ja yrityksen pitää saada kouluttaa ja jos yrityksellä on yt-neuvottelut jossakin kohtaa, niin ketään ei saa kouluttaa. Otan esimerkin: Jos yritys tarvitsee uusia koneistajia tai 3D-mallintajia ja jos yrityksessä on jouduttu tuotannollisista ja taloudellisista syistä lomauttamaan toinen palkanlaskija, niin se ei tarkoita sitä, etteikö voisi koneistajaa tai mallintajaa kouluttaa oppisopimuskoulutuksella. Mutta se tarkoittaa sitä, että sitä vanhempaa koneistajaa, joka ei ehkä osaakaan mallintaa 3D:tä tai 6D:tä, mitä ne ovatkaan, ei sitten tuotannollisista ja taloudellisista syistä lomauttetaisi ja siihen tilalle otettaisi uutta koulutettavaa, eli tarkoittaa sitä, että sille entiselle koulutettavalle pitää löytyä töitä ja hänet voidaan myös kouluttaa siihen tehtävään, jos hän on tehnyt sitä aikaisemmin. Eli täytyy erottaa nämä asiat toisistaan. Samaten, jos kirjanpitäjä tai palkanlaskija on tuotannollisista ja taloudellisista syistä lomautettu, niin siihen tilalle ei saa ottaa toista ihmistä opettelemaan samaa työtä.

Minä toivoisin, että tässä voitaisiin olla samalla puolella aitaa ja tuettaisiin sen yrityksen kasvua myöskin tulevaisuudessa, tuettaisiin siten, että se saa koulutettua työvoimaa, ja si-

Punkt i protokollet PR 29/2018 rd

ten, että ne työntekijät, jotka ovat siinä yrityksessä, ovat tyytyväisiä eikä heidän tarvitse pelätä sitä, että kun 55 vuotta tulee täyteen, niin heidät potkaistaan ulos, jatkoipa yritys toimintaansa tai ei, varsinkaan jos se jatkaa sitä toimintaansa, vaan he voivat sitten olla rauhallisilla mielin ja tehdä työnsä niin hyvin kuin voivat.

17.51 Anna Kontula vas: Arvoisa puhemies! Huomauttaisin nyt vielä, että takaisinottovelvollisuus normaalitilanteissa on pituudeltaan neljä kuukautta. Jos työntekijä on ollut yhtäjaksoisesti töissä 12 vuotta ennen irtisanomista, niin silloin se on kuusi kuukautta. Eli puhutaan todella lyhyestä jaksosta siinä irtisanomisen jälkeen, jos ajatellaan vaikkapa yrityksen tulevaisuuden suunnittelua. Minun on vaikea kuvitella, että hyvin asiansa hoitava, fiksu, tulevaisuuttaan suunnitteleva yritys jotenkin merkittävästi kärsisi siitä, että se ei nimenomaan takaisinottovelvollisuuden neljän kuukauden aikana pääse sitä oppisopimusta solmimaan.

Riksdagen avslutade den allmänna debatten och avbröt behandlingen av ärendet.