

Täysistunto

Torstai 15.2.2018 klo 16.03—17.54

6. Lakialoite laiksi työsopimuslain 3 luvun muuttamisesta

Lakialoite LA 90/2017 vp Saara-Sofia Sirén kok ym.

Lähetekeskustelu

Puhemies Paula Risikko: Lähetekeskustelua varten esitellään päiväjärjestyksen 6. asia. Puhemiesneuvosto ehdottaa, että asia lähetetään työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan.

Keskustelu

17.40 **Saara-Sofia Sirén kok** (esittelypuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Lähetekeskustelussa oleva lakialoitteeni työsopimuslain 3 luvun muuttamiseksi koskee työsopimuksessa esiintyvien kilpailukieltosopimusten rajoittamista. Tämä asia voi kuulostaa hieman tekniseltä, mutta ajatus on itse asiassa hyvin yksinkertainen. Tarkoituksena on työvoiman liikkuvuuden parantaminen ja työmarkkinoiden parempi toimivuus.

Kilpailukieltosopimuksilla voidaan siis rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen sellaisen työnantajan kanssa, joka katsotaan kilpailijaksi. Kilpailukieltojen käyttö työsopimuksissa on viime vuosina yleistynyt kovasti — niin kovasti, että Suomen Ekonomien mukaan nyt jo joka toisen asiantuntija- tai esimiestehtäviin työllistyvän työsopimukseen tehdään kilpailukieltoklausuuli.

Syynä kilpailukieltojen yleisyyteen ja niiden määrän nopeaan kasvuun lienee se, että työnantajilla ei tällä hetkellä ole mitään riskiä lisätä kilpailukieltopykäläiä vaikka ihan kaikkiin työsopimuksiin, sillä ehdon lisäämisestä ei nykyisellään koidu työnantajalle mitään velvoitteita. Työnantajilla ei siis ole minkäänäköistä motivaatiota arvioida, milloin nämä kilpailukieltosopimukset aidosti ovat tarpeellisia. Lakimuutoksen tavoitteena onkin ohjata työnantajia käyttämään harkintaa siinä, milloin kilpailukiellolle aidosti löytyy ne perusteet, joita laissa edellytetään. Lisäksi lakimuutos antaisi työnantajalle oikeuden vapauttaa työntekijä yksipuolisesti solmitusta kilpailukieltosopimuksesta, jos se osoittautuu tarpeettomaksi sen tekemisen jälkeen. Lakimuutoksessa ehdotan, että työnantajalle tulisi korvausvelvoite tilanteissa, joissa kilpailukiello toteutuu.

Arvoisa puhemies! Esittämäni lakimuutoksen yksi tärkeimmistä perusteluista on se, että työvoiman vapaata liikkuvuutta ja työmarkkinoiden toimivuutta tulisi parantaa. Suomessa on nyt jo muutoinkin erittäin jäykät työmarkkinat, ja turhat kilpailukiellot jäykistävät niitä entisestään. Kansainvälisissä tutkimuksissa on päätelty, että kilpailukiellot aiheuttavat markkinoilla enemmän haittaa kuin hyötyä, vaikka niillä kiistatta hyötyjäkin olisi. Kilpailukieltosopimusten rajoittaminen lisäisi työvoiman liikkuvuutta, työvoiman vapaata liikkuvuutta työmarkkinoilla. Osaavan työvoiman liikkuvuus toisi monenlaisia hyötyjä mukaan. On koko yhteiskunnan etu, että työmarkkinat toimivat jouhevasti.

Pöytäkirjan asiakohta PTK 7/2018 vp

Toinen tärkeä näkökulma kilpailukieltosopimusten rajoittamiseen on pelisääntöjen selkeyttäminen karsimalla turhia rajoituksia ja päällekkäisyyksiä. Joissakin työ sopimuksissa kilpailukiellot ovat ilman muuta täysin perusteltuja, eikä lakialoitteeni tarkoituksena ole kieltää kilpailukieltajien käyttöä. Tavoitteena on yksinkertaisesti, että työnantaja käyttäisi harkintaa kilpailukieltajien asettamisessa, jolloin tavoitteena on vähentää turhien kilpailukieltajien käyttöä.

Laki ei nykymuotoisena määrittele riittävän selkeästi sitä, milloin riittävät perusteet kilpailukiellolle täyttyvät. Sellaisetkin kilpailukieltosopimukset, jotka lopulta eri oikeusasteissa mitätöityvät, jähmettävät työmarkkinoita aivan turhaan. On paljon kokemuksia siitä, miten työntekijät eivät sanktioiden pelossa uskalla hakeutua omaa alaansa tai omaa osaamistaan vastaaviin töihin ja edetä urallaan. Tällöin meidän osaaminen ei ole parhaassa mahdollisessa käytössä.

Koska työnantajalle ei koidu kilpailukiellon lisäämisestä työ sopimukseen mitään velvoitteita, ei työnantajalla ole oikein mitään syytä tai motivaatiota käyttää harkintaa niiden soveltamisessa. Kilpailukielloista onkin joillakin aloilla tullut lähes automaatio työ sopimuksissa. Etenkin juuri asiantuntija- ja esimiestehtävissä työ sopimuksissa on lähes vakiona kilpailukieltosopimuspykälä kaikissa työ sopimuksissa ilman, että on tehty tehtäväkohtaista arviointia, mikä taas olisi lain tarkoitus. Pelisääntöjen tarkistamisen puolesta puhuisi myös se, että tällä hetkellä kilpailukieltosopimuksessa sekä rajoitteet että sanktiot tulevat kokonaan työntekijälle, eli työntekijä, joka on työ sopimusta tehdessä neuvotteluasemaltaan jo muutenkin heikommassa asemassa, kantaa näihin kilpailukieltajoihin liittyen kaikki riskit.

Arvoisa puhemies! Kilpailukieltosopimusta ei pidä sotkea salassapitosopimukseen. Minä olen vahvasti sitä mieltä, että liikesalaisuuksien suojan pitää olla vahva. Useimmissa tapauksissa kuitenkin jo pelkästään salassapitosopimus riittäisi kattamaan liikesalaisuuden suojan tarpeen ja kilpailukieltosopimusta käytetään ikään kuin turhaan siinä päällekkäin. Tavoitteena on siis purkaa näitä päällekkäisyyksiä ja turhia kilpailukieltosopimuksia paikoissa, joissa niitä ei tarvita. Lakialoitteeni ei kuitenkaan jatkossakaan estä kilpailukieltajien käyttämistä työ sopimuksissa. Se vain lisää harkintaa siitä, koska kilpailukieltosopimuksen tekeminen ja sen jättäminen voimaan työsuhteen jälkeen on oikeasti, aidosti, tarpeellista.

Arvoisa puhemies! Uskon, että tästä uudistuksesta hyötyisivät myös yritykset, sillä toimivat työmarkkinat ovat koko yhteiskunnan etu. Kun työvoima liikkuu vapaammin, on yritysten helpompi rekrytoida osaajia töihin. Selvitysten mukaan yrityksillä on tällä hetkellä vaikeuksia löytää osaajia ja tehdä rekrytointia erityisesti juuri sellaisiin ammatteihin, joissa kilpailukieltosopimukset ovat tyypillisiä ja yleistyneet kovasti. Erityisesti pk-yritysten ja kasvuyritysten näkökulmasta on huono asia, jos tarvittavaa osaamista ei ole markkinoilla tarjolla eikä työvoima liiku.

Positiivisena voidaan nähdä tässä ehdotuksessa myös se, että tällä lakialoitteella lainsäädäntöä kehitettäisiin suuntaan, jossa yrityksiä kannustetaan huolehtimaan työntekijöidensä hyvinvoinnista, huolehtimaan henkilöstöstään ja kilpailemaan osaajista positiivisilla keinoilla, ei negatiivisilla, rajoittavilla sopimuksilla vaan positiivisilla keinoilla. Työhyvinvoinnilla tiedetään olevan vaikutusta työn tuottavuuteen, joten myös siitä näkökulmasta katsottuna työmarkkinoilla tarvitaan enemmän kannustimia ja vähemmän rajoituksia ja sanktioita.

Pöytäkirjan asiakohta PTK 7/2018 vp

Arvoisa puhemies! Emme ole Suomessa yksin näiden asioiden ja pohdintojen kanssa. Kansainvälisesti vertailtuna monessa maassa on jo tehty tarpeellisia muutoksia vapaam-pien työmarkkinoiden suuntaan. Esimerkiksi Tanskassa ja Norjassa kilpailukielloja koske-
vaa lainsäädäntöä on jo päivitetty tämän lakialoitteeni suuntaisesti. Näissä maissa lakimuutoksia perusteltiin juuri sillä, että työntekijöiden vapaa liikkuvuus tukee talouden ja työn tuottavuuden kasvua. Esimerkiksi Kaliforniassa kilpailukiellot on kokonaan kielletty, sillä niiden poistamisen ja kieltämisen on havaittu olevan hyödyllisempää ja tuovan enemmän hyötyjä kuin kilpailukiellojen käyttäminen.

Arvoisa puhemies! Tiivistettynä tämän lakialoitteeni esittämän lakimuutoksen etuja ovat toimivammat työmarkkinat, selkeämmät pelisäännöt ja turhien rajoitusten ja päällekkäisyyksien karsinta. Muutos hyödyttäisi kaikkia osapuolia: työntekijöitä, työnantajia ja koko yhteiskuntaa. Olen vakuuttunut siitä, että ehdottamallani lakimuutoksella saisimme korjattua erään työmarkkinoitamme turhaan jäykistävän epäkohdan. Muutokset kohti toimivampia markkinoita ovat mielestäni aina tervetulleita.

Olen valmis kannattamaan sellaisia esityksiä, jotka työmarkkinoita joustavoittavat, ja tämä on yksi sellainen. Näin ajattelee moni muukin, sillä tämä lakialoitteeni on herättänyt ilahduttavan positiivista keskustelua ja huomiota mediassa ja kiinnostusta myös yli puoluerajojen täällä eduskunnassa, ja olen saanut paljon positiivista palautetta ihmisiltä, joiden arkipäivää ja työelämää nämä nykyiset kilpailukieltosopimukset koskevat ja rajoittavat.

17.50 Joona Räsänen sd: Arvoisa puhemies! Tämä edustaja Sirénin lakialoite on kyllä erittäin perusteltu ja kannatettava, ja se on varsinkin kyllä jatkotyöstön arvoinen tässä talossa, ja toivoisin, että tähän valiokunta sitten omana aikanaan paneutuu.

Se ongelman ydinhän tämän aihepiirin osalta linkittyy juuri siihen, minkä edustaja Sirén tuossa hyvin kuvasi, että näistä kilpailukieltosopimuksista on tullut sellaisia, että ne tehdään kaiken varalta. Niitä ei enää niinkään tehdä sen takia, että on suora intressiristiriita mahdollisesti työnantajan ja työntekijän välillä, joka sitten lähtee ja on sellaisessa asemassa yrityksessä, että saattaa viedä jotain mukanaan, vaan ne tehdään kaiken varalta sen takia, jos jotain saattaisi sattua.

Tämä on totta kai johtanut siihen, että kun ne kaiken varalta tehdään, niin sillä on sitten myös työmarkkinoiden toimivuutta ja työntekijöiden liikkuvuutta rajoittavia piirteitä. Varmasti tänä aikana, jolloin meillä paljon puhutaan niin työvoimapulasta kuin myös siitä, että tarvittaisiin osaajia uusille paikoille, nämä kaikki kyllä haittaavat tätä meidän taloudellista kehitystä.

Kaiken kaikkiaan olisi järkevää, että tässä nyt tehtäisiin sellaisia muutoksia, joilla pääsisimme hieman terveempään kulttuuriin. Varmasti on myös niitä tilanteita, joissa kilpailukieltosopimukset ovat aivan paikallaan, mutta ehkä tällaiseen nykyisen kaltaiseen kaiken varalta niiden tekemiseen ei ole syytä, jolloin olisi hyvä, että etsisimme yhdessä keinoja, joilla voisimme tästä päästä hieman terveempään kulttuuriin. Niin kuin tuossa edustaja edellä totesi, kansainvälinen kehityskin on tässä menossa eteenpäin, joten Suomi voisi hyvin liittyä tähän kansainväliseen aaltoon mukaan ja tällä tavalla tekisimme työmarkkinoiden toimivuudesta ainakin jonkun verran parempaa, ja tämä olisi myös työntekijöiden etu.

Pöytäkirjan asiakohta PTK 7/2018 vp

17.52 **Saara-Sofia Sirén kok:** Arvoisa puhemies! Asia on juuri niin kuin edustaja Räsänen edellä totesi. Vielä voisin todella tarkentaa, että on tilanteita, joissa kilpailukielto­sopimukset ovat erittäin perusteltuja. Esimerkiksi johtajasopimuksissa kilpailukielto on lähes poikkeuksetta, ja lähes poikkeuksetta sille on aivan hyvät ja oikeutetut perusteet, mutta nyt on yleistynyt käytäntö, jossa kilpailukieltopykälä on automaattisesti työsopimuksissa myös sellaisissa tapauksissa, joissa perusteet ovat hyvin kyseenalaisia tai niitä ei ole ollenkaan. Liike- ja ammattisalaisuudet pitää ilman muuta turvata, mutta näitä intressejä on mahdollisuus turvata ja suojata muilla keinoilla, ei kilpailukieltopykälillä.

Keskustelu päättyi.

Asia lähetettiin työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan.