

Plenum

Onsdag 4.12.2024 kl. 14.01—1.10

15. Regeringens proposition till riksdagen lagstiftning om främjande av lokala avtal

Regeringens proposition RP 85/2024 rd

Lagmotion LM 26/2023 rd

Utskottets betänkande AjUB 14/2024 rd

Första behandlingen

Talman Jussi Halla-aho: Ärende 15 på dagordningen presenteras för första behandling. Till grund för behandlingen ligger arbetslivs- och jämställdhetsutskottets betänkande AjUB 14/2024 rd. Nu ska riksdagen besluta om innehållet i lagförslagen. — Allmän debatt. Utskottets ordförande, ledamot Sirén, varsågod.

Debatt

15.03 **Saara-Sofia Sirén kok** (esittelypuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Esittelen tosiaan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietinnön koskien hallituksen esitystä eduskunnalle paikallisen sopimisen edistämistä koskevaksi lainsäädännöksi. Tähän esitykseen sisältyy useita muutoksia työlainsäädäntöön paikallisen sopimisen edistämiseksi. Tavoitteena on yritysten kilpailukyvyn ja työn tuottavuuden edistäminen sekä työehdoista sopimisen joustavoittaminen. Muutokset vahvistavat henkilöstön mahdollisuuksia vaikuttaa omiin työehtoihinsa ja lisäävät työnantajien ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja yhteistyötä työpaikoilla. Lisäksi muutokset lisäävät eri yritysten ja niiden työntekijöiden välistä yhdenvertaisuutta ja vahvistavat sekä työnantajien että työntekijöiden yhdistymisvapauden kunnioittamista.

Yrityskohtaisilla työehtosopimuksilla voidaan jatkossa sopien poiketa samoista työlainsäädännön kohdista kuin valtakunnallisilla työehtosopimuksilla. Epäasiallisten työehtosopimusten solmimista ehkäistään vaatimalla yhdistyskohtaisen työehtosopimuksen solmimista valtakunnalliseen ammattiliittoon tai siihen kuuluvan yhdistyksen kanssa. Työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen mahdollistetaan myös järjestäytymättömissä yrityksissä, ja ne saavat jatkossa hyödyntää samoja työehtosopimukseen perustuvia paikallisen sopimisen mahdollisuuksia kuin järjestäytyneet yritykset. Paikallinen sopiminen tapahtuu jatkossakin siis työehtosopimusten asettamissa rajoissa.

Paikallinen sopiminen on jatkossa mahdollista myös luottamusvaltuutetun kanssa, jos yrityksessä ei ole valittuna luottamusmiestä eikä työehtosopimuksessa ole sovittu vaihtoehtoisesta menettelystä. Luottamusmiehen puuttuminen ei jatkossa siis estä paikallista sopimista.

Arvoisa puhemies! Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta puoltaa lakiehdotusten hyväksymistä osittain muutettuna. Nämä muutokset ovat pieniä, lainkohtien sanamuotoja selkeyttäviä muutoksia, eikä esityksen varsinaiseen asiasisältöön ole tehty muutoksia. Tämä mie-

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

tintö ei ollut yksimielinen, vaan siihen sisältyy kaksi vastalauseetta, joissa on pykälämuutosehdotus ja hylkäysehdotuksia.

Arvoisa puhemies! Valiokunta on esityksen yhteydessä käsitellyt myös edustaja, valiokunnan varapuheenjohtaja Lylyn työntekijöiden tulkintaetuoikeutta koskevan lakialoitteen. Tämän lakialoitteen osalta valiokunta on todennut, että työnantajan tulkintaetuoikeus on Suomen työoikeudessa merkittävä perusperiaate ja lakialoitteessa ehdotettu työntekijöiden tulkintaetuoikeus tarkoittaisi merkittävää muutosta, joka edellyttäisi huolellista perusvalmistelua vaikutustenarviointeineen. Valiokunta ei kannata tämän lakialoitteen hyväksymistä tässä yhteydessä.

Arvoisa puhemies! Valiokunta on pitänyt erityisen tärkeänä, että pienten yritysten paikallisen sopimisen mahdollisuuksia edistetään. Esitys laajentaa merkittävällä tavalla paikallisen sopimisen mahdollisuuksia pienissä yrityksissä, jotka eivät välttämättä ole järjestäytyneet ja joissa harvemmin on valittuna työehtosopimusten edellyttämää luottamusmiestä. Valiokunnan asiantuntijakuulemisissa on tullut esille, että erityisesti pienten yritysten näkökulmasta olisi tarkoituksenmukaista, että paikallinen sopimus voitaisiin tehdä myös yhdessä henkilöstön kanssa. Tämän vuoksi valiokunta on sisällyttänyt mietintöönsä lausuman, jossa edellytetään, että työ- ja elinkeinoministeriö seuraa esityksen vaikutuksia sopijaosapuolten osalta ja laatii niistä vuoden 2026 loppuun mennessä selvityksen, jossa arvioidaan erityisesti tarvetta ja keinoja mahdollistaa paikallinen sopiminen myös yhdessä henkilöstön tai henkilöstöryhmän kanssa. Valiokunta ei siis katsonut tätä muutosta mahdolliseksi tämän esityksen yhteydessä, vaan otti tämän asian lausumaan.

Valiokunnan päätösehdotus on, että eduskunta hyväksyy muuttamattomana hallituksen esitykseen 85 kuluvaan vuotta sisältyvät 3.—11. lakiehdotuksen ja hyväksyy muutettuna hallituksen esitykseen 85 kuluvaan vuotta sisältyvät 1. ja 2. lakiehdotuksen. Lisäksi päätösehdotuksena on, että eduskunta hylkää lakialoitteeseen 26/2023 sisältyvän lakiehdotuksen ja hyväksyy yhden lausuman. [Vastauspuheenvuoropyyntöjä]

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Myönnän ensin puhujalistalta kolme ennalta varattua puheenvuoroa, ja sen jälkeen voidaan palata debattiasiaan, jos siihen koetaan tarvetta. — Edustaja Lyly, olkaa hyvä.

15.09 Lauri Lyly sd: Arvoisa puhemies! Lakiesitykseen sisältyy monia yksityiskohtia, joita tässä yritän käydä läpi ja sitten tehdä myös ehdotuksen tämän tulkintaetuoikeuden osalta.

Suomen työmarkkinoiden toiminta on perustunut vuosikymmenet työmarkkinaosapuolten väliseen neuvotteluyhteyteen ja luottamukseen. Osapuolilla on ollut yhteinen tavoite kehittyvästä ja hyvinvoivasta yhteiskunnasta. Tavoite on mahdollistanut hyvinvointivaltion kehittymisen, ja se on tälläkin hetkellä yksi maailman parhaista. Yhtenä kulmakivenä on ollut Suomen työmarkkinamalli, jossa työntekijöiden työehdot määräytyvät työehtosopimusjärjestelmän kautta. Työlainsäädäntö on säädetty heikomman osapuolen turvaksi, ja sama lainsäädäntö antaa kehykset työehtosopimusjärjestelmälle ja tukee sitä. Tässä on isoja periaatteita, ja Suomen työlainsäädännössä on työmarkkinaosapuolille, eli työnantajaliitoille ja työntekijäliitoille, annettu oikeus sopia yksityiskohtaisemmin työehdoista. Ne työehdot sovitaan työehtosopimusjärjestelmän kautta ja työehtosopimuksissa. Tämä on se raami, jolla Suomessa työehtoja viedään.

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

Nyt tämä lainsäädäntö muuttaa työehtosopimusten tilannetta monella tapaa. Meillä on yleissitovia työehtosopimuksia Suomessa noin 160 tällä hetkellä, ja nyt tämä tilanne johtaa siihen, että kun yleissitovien työehtosopimusten perusteella noudatetaan vajaan 300 000 ihmisen osalta työehtoja useissa kymmenissä tuhansissa yrityksissä, niin nyt tämä tilanne tässä muuttuu kahdella tapaa. Toinen on se, että nyt järjestäytymättömässä yrityskentässä annetaan paikallisen sopimisen oikeudet ilman velvollisuuksia — ilman velvollisuuksia annetaan oikeudet — ja toinen tekijä on se, että nyt kun tällaiset oikeudet saadaan yrityksissä, niin miksi enää järjestäytyä työnantajaliittoon. Tämä on iso periaatteellinen kysymys. Ja toinen tekijä, joka tässä on, on se, että isompia yrityksiä kannustetaan tekemään yrityskohtaisia työehtosopimuksia.

No, miten nämä kaksi tekijää vaikuttavat sitten suomalaisen työmarkkinajärjestelmään? Se liittyy siihen, että nyt yleissitovuus määräytyy sillä perusteella, kuinka yrityskentän järjestäytyneissä yrityksissä on työntekijöitä. Jos niitä on noin puolet niissä, niin se työehtosopimus on yleissitova sille alalle ja sitä on noudatettava kaiken kaikkiaan. Nyt kun tämä raja on monella alalla aika häilyvä, niin se tässä poistaa yleissitovuuden monelta alalta, ja se on tässä perusteena. Yritykset eivät lähde järjestäytymään, ja toiseksi järjestäytyneestä kentästä siirtyy ihmisiä omiin työehtosopimuksiin, yrityskohtaisiin TESeihin.

No, mitä tämä tarkoittaa sitten sillä alalla, jolta tämä yleissitovuus poistuu? Se tarkoittaa työntekijöitten kannalta sitä, että kun työehtosopimus määrittelee palkka- ja työehdot sillä alalla, niin yli puolelta sen alan työntekijöistä, jolta työehtosopimusten yleissitovuus poistuu, poistuu palkka- ja työehtojen vähimmäismäärittely työehtosopimusten kautta, eli ne ovat pelkän lain varassa. Tämä on aika iso periaate, joka tässä tapahtuu. Voi olla, että tällä koko järjestelmällä haetaan sellaista tilannetta Suomessa, että työehtosopimuksen määrittelemiä vähimmäisehtoja halutaankin heikentää ja siirtyä entistä enempi yksilökohtaiseen sopimiseen ja tavallaan työntekijöiden joustojen kasvattamiseen sitä kautta. Tämä on se, joka on isoin asia.

Sitten tämä sopiminen annetaan tässä sellaisille tahoille, jotka eivät tunne suomalaista työehtosopimusjärjestelmää, niitä palkkatasoja, joilla täällä tehdään töitä. Esimerkiksi lähtevien yritysten osalta tilanne käy niin, että täällä annetaan työehtoihin paikallisen sopimisen oikeudet ja joustot, joilla tätä viedään siihen suuntaan, ja tämä osaltaan vie siihen, että he eivät tunne kieli- ja muista syistä, minkä tason palkkaratkaisuja ja muita täällä on tehty ja minkälaisilla työehdoilla täällä tehdään. Tämä avataan tällä esityksellä. Esimerkiksi rakennusalalla tämä murtaa kyllä työehtosopimuksen turvan täydellisesti, kun tämä aukeaa. Sitten järjestäytymättömässä kentässä osaaminen työehtosopimuksissa ei ole samalla tasolla.

Sen vuoksi, kun näitä ongelmia tässä on paljon, varmaan käytän useampia puheenvuoroja tänään, mutta tässä yhteydessä nyt jo haluan tuoda esiin tämän tulkintaetuoikeuden, että kun meillä tätä epätasapainoa rakennetaan lisää, niin kun työehtosopimusta tulkitaan työpaikalla eri ristiriitatilanteissa, työntekijällä pitäisi olla tulkintaetuoikeus tulkita sitä, mitä on tarkoitettu paikallisessa sopimisessa ja eräissä työehtosopimuksen kohdissa. Sen vuoksi tein lakialoitteen, jolla tätä tasapainoa haetaan. Niin kauan kun tämä tulkintaetuoikeus olisi työntekijäpuolella, se toisi mukanaan tasapainoa siihen neuvottelutilanteeseen, mutta myöskin ne sopimukset tulisivat paremmin kirjoitetuiksi ja näin pois päin. Tämä on iso periaatteellinen näkökulma tässä.

Sen takia esitän, että käsittelyn pohjaksi otetaan vastalauseen 1 mukaisesti lakialoitteeseen 26/2023 sisältyvä lakiehdotus. — Kiitos. Jatkan seuraavassa puheenvuorossa.

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

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

15.16 Timo Suhonen sd: Kiitos, arvoisa herra puhemies! Tämä lakiesitys paikallisen sopimisen lisäämisestä järjestäytymättömiin yrityksiin on vaikutuksiltaan erittäin suuri ja tulee näyttämään lähivuosina mullistavia asioita maamme työmarkkinoilla — ja ne eivät ole hyviä asioita, valitettavasti. Pääministeri Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelman mukaan paikallinen sopiminen on väline yrityksen toiminnan kehittämiseksi ja kilpailukyvyyn parantamiseksi. Onnistunut paikallinen sopiminen perustuu luottamukseen, tietoon yrityksen tilanteesta ja molemminpuoliseen kykyyn hyödyntää lainsäädännön ja työehtosopimusten tarjoamia mahdollisuuksia. Allekirjoitan tämän kirjauksen siltä osin, että onnistunut paikallinen sopiminen perustuu luottamukseen ja osaamiseen. Totean vielä selvyuden vuoksi, että minä kannatan paikallisen sopimisen lisäämistä.

Meillä on jo nyt, ilman tätä lakiesitystä, tässä maassa valtava potentiaali paikallisen sopimisen lisäämiseksi. Paikallista sopimista myös on toteutettu onnistuneesti joiltain osin työehtosopimusten sallimissa rajoissa. Totuus on kuitenkin se, että mahdollisuudet lisätä paikallista sopimista ovat kariutuneet valitettavasti useasti siihen, että työnantajapuolella ei ole ollut joko osaamista tai halua sopia paikallisesti työehtosopimuksen mukaisesti.

Paikallisen sopimisen lisäämiseksi olisi ollut tehtävissä paljon ilman, että tätä käsittelyssä olevaa lakiesitystä olisi hallitus edes synnyttänyt. Olisi ollut tehtävissä paljon nimenomaan sen luottamuksen ja osaamisen lisäämisen kautta. Toki tämänkin lakiesityksen esisynnytyks tehtiin siellä Etelärannassa samppanjalasien ja isojen sikareiden katveessa porvareiden kesken. Onhan EK todennut julkisesti, että enemmän saivat hallitusohjelmaan kuin pyysivät. [Vasemmalta: Näin on!]

Arvoisa puhemies! Tämä lakiesitys toteutuessaan tulee vääjäämättä murentamaan yleisittovuutta ja sopimusyhteiskunnan perusteita. Tämä lakiesitys on hallituksen taikaseinä. Paikallisen sopimisen lisäämistä tällä hallituksen mallilla pidetään suurena hunajatulppana, ikään kuin se pelastaisi koko yrityskentän tuottavuuden ja tuloksentekokyvyn. Ja huvittavintahan on, että tämänkään työreformin ja työmarkkinauudistuksen ei laskennallisesti ole voitu esittää tuovan mitään työllisyys- ja talousvaikutuksia — ei mitään, siis jos ei lasketa sitä klassista ministerin toteamusta, että arkijärjellä voi olettaa, että työllisyys- ja talousvaikutuksia on. Tämä on kerta kaikkiaan uskomattoman huono lakiesitys. Eri asian tuntijalausuntojen mukaan tähän lakiesitykseen liittyy valtavasti epäkohtia sekä suorastaan riskejä, jotka vievät tätä meidän aiemmin luottamusyhteiskuntana tunnettua maatamme kohti synkkää ja pimeää aikaa.

Arvoisa puhemies! Äsken puhumani perusteella kannatan edustaja Lylyn tekemää esitystä tulkintaetuoikeuteen liittyen vastalauseen osalta. — Kiitos.

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

15.19 Aino-Kaisa Pekonen vas: Kiitos, arvoisa herra puhemies! Tämä esitys on peruluonteeltaan palkkadumppauslaki, eikä se muuksi muutu. Tarkoitus on sama kuin hallituksen työelämäpolitiikassa laajemminkin: heikentää työntekijöiden asemaa ja mahdollistaa palkkojen polkeminen. Esimerkiksi Teollisuusliiton laskelmien mukaan yksittäisen työntekijän vuosiansioita voidaan heikentää jopa 10 000—20 000 eurolla, kun kaikkia nykyisten työ sopimusten heikommin sopimisen mahdollisuuksia hyväksikäytetään epätasapainoisessa neuvotteluasetelmassa.

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

Kyse ei ole siitä, että paikallinen sopiminen olisi lähtökohtaisesti huono asia. Sitähän tehdään nykyäänkin paljon niin, että molemmat osapuolet ovat tyytyväisiä. Kaikilla työnantajilla on jo nykyään mahdollisuus päästä tekemään paikallisia sopimuksia järjestäytymällä työnantajaliittoon. Myös järjestäytymättömissä yrityksissä on voitu tähänkin asti sopia työehtosopimusta vastaavista tai sitä paremmista työehdoista. Työehtosopimus ei muodosta maksimitasoa, vaan minimin.

Nyt kyse on kuitenkin siitä, että paikallisen sopimisen sijasta mahdollistetaan paikallinen sanelu. Kun jatkossa paikallinen sopimus voidaan tehdä esimerkiksi yksittäisen lähetetyn työntekijän kanssa, niin on ilmeistä, että neuvotteluasetelma ei ole tasapainoinen. Kuten tämän esityksen perusteluissa on suoraan todettu, ”paikallisen sopimisen lisääntyminen voi lisätä riskiä siitä, että jo valmiiksi heikossa työmarkkina-asemassa olevien asema heikentyy entisestään”.

Näitä työelämäheikennyksiä perustellaan työllisyydellä samaan aikaan, kun luvatus samentuhannen työllisen sijasta työllisyys on tämän hallituksen aikana vähentynyt kymmenillä tuhansilla henkilöillä. Eikä tästäkään lakihankkeesta ole apua, kuten tässä esityksessä on suoraan todettu. Tutkimustiedon perusteella paikallisen sopimisen lisäämisellä ei ole havaittu työllisyysvaikutuksia. Työllisyys ei siis tällä politiikalla kasva Suomessa, vaan työttömyys kasvaa. Samalla palkkaköyhyys ja etenkin ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttö lisääntyvät.

Arvoisa puhemies! Vielä suurempi vaikutus on sillä, että tämä esitys uhkaa koko työehtosopimusten yleissitovuutta, kun kannusteita järjestäytymiseen ja valtakunnallisten työehtosopimusten tekemiseen heikennetään. Mikäli yleissitovuus häviää, niin monilta työntekijöiltä häviävät palkkojen yleiskorotukset, lomarahat, sairausajan palkka ja monet muut toimeentulon kannalta keskeiset edut. Nämä hallituksen työelämäheikennykset kohdistuvat kaikkiin suomalaisiin työntekijöihin ja uhkaavat etenkin pidemmällä aikavälillä johtaa pohjoismaisen työmarkkinamallin alasajoon Suomessa.

Erityisen haitallista tämä politiikka on niille työntekijöille, jotka ovat jo ennestään heikossa työmarkkina-asemassa. Tätä ongelmaa on turha vähätellä, sillä se on tuotu myös tässä teidän esityksenne perusteluissa esille, ja, puhemies, lainaan vielä esitystekstiä: ”Paikallisen sopimisen lisääntyminen voi lisätä riskiä siitä, että jo valmiiksi heikossa työmarkkina-asemassa olevien asema heikentyy entisestään.” Näin todella on, ja näin todella tulee käymään.

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Edustajat voivat pyytää minuutin mittaista vastauspuheenvuoroa painamalla V-painiketta ja nousemalla seisomaan. — Edustaja Malm, olkaa hyvä.

15.24 Niina Malm sd (vastauspuheenvuoro): Arvoisa herra puhemies! Edellisissä puheenvuoroissa käytiin jo hyvin läpi sitä, mitä on tulossa. Mutta onhan tämä aivan uskoton uudistus — heikennys — siltä osin, että tällä hetkellä perussuomalaisillakin on niin vahvoja mielipiteitä maahanmuutosta. Tämä nimenomainen laki mahdollistaa ulkomaalaisen työvoiman hyväksikäytön ja hallitsemattoman pääsyn Suomeen. Unkarilainen rakennusmies voidaan siellä paikallisesti sopia Suomeen töihin alle TESien, ja tämän te olette valmis sopimaan kokoomuksen kainalossa. Onko tämä sellainen asia, että teistä tämä on oikein? Onko tämä hallituspuolueiden mielestä oikein, että ihmisiä voidaan värvätä EU:n

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

ulkopuolelta alipalkkauksella työehtosopimusten palkkojen vastaisesti tänne töihin? Tämäkö on teidän viestinne tässä työmarkkinasyksyissä suomalaiselle palkansaajalle?

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

15.25 Antti Kurvinen kesk (vastauspuheenvuoro): Arvoisa herra puhemies! Keskusta tukee tätä hallituksen esitystä. Tämä on keskustan pitkäaikaisten tavoitteiden mukainen esitys pääosin. Tässähän ei tapahdu sillä tavalla vallankumousta, että työehtosopimukset edelleenkin siellä taustalla ovat, mutta lähinnä kaikista pienimmille yrityksille mahdollistetaan samat mahdollisuudet käyttää hyväksi työehtosopimusten joustoja kuin mitä on isoilla yrityksillä. Muun muassa OECD, teollisuusmaiden järjestö, on todennut sen, että Suomen talouden yksi ongelma ovat liian jäykät työmarkkinat, ja kyllä paikallinen sopiminen, arvoisa puhemies, on tätä päivää. Tietysti nyt, kun tätä lainsäädäntöä ruvetaan sitten soveltamaan, pidän erittäin tärkeänä sitä, että on koulutus — sekä pienyrityksien että ay-pörukan koulutus — ja riittävät resurssit työsuojeluvalvontaan.

Haluaisin kysyä valiokunnan puheenjohtajalta, kun ministeri ei ole paikalla: miksi yhden työntekijän yritykset jätettiin ulkopuolelle paikallisesta sopimisesta? Se on huolestuttanut meitä erittäin paljon, ja tämä lausuma on vähintäänkin, mitä voi tehdä.

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

15.26 Pia Lohikoski vas (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Tämä esitys on kyllä perustavanlaatuinen ja historiallinen muutos suomalaiseen työmarkkinajärjestelmään, ja kuten täällä edellä myöskin edustaja Pekonen jo totesi, palkkadumppauslakihan tämä on. Nyt, kuten aina, tällä hallituksella näyttää olevan tarkoituksena viedä eteenpäin EK:n ehdottamia uudistuksia, ja työnantajien etu tässä selvästikin on kärkiasiana — ei kilpailukyky tai suomalaisen työelämän parantaminen, vaan nimenomaan suomalaisen työelämän heikentäminen työntekijöiden kustannuksella.

Tässä nykyisessä tilanteessahan meillä on tosiaan, niin kuin täällä on useissa puheenvuoroissa tuotu esiin, aina se paikallisen sopimisen mahdollisuus sopia paikallisella sopimisella paremmin kuin TESissä, mutta tässä haetaan sitä, että voidaan sopia huonommin. Se on tämän lain ydin.

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

15.27 Seppo Eskelinen sd (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Hallituksen esityksessä ehdotetuilla muutoksilla puututtaisiin työmarkkinaosapuolten autonomiaan tavalla, joka on todella ongelmallinen ammatillisen yhdistymisvapauden ja työvoiman suojelun näkökulmasta. Yleissitovuusjärjestelmän tavoitteena on turvata työntekijöiden vähimmäisehdot. On aivan selvää, että TES-osapuolten ja luottamusmiesvalvonnan ulottumattomissa toimiminen lisää riskiä työperäiselle hyväksikäytölle. Yleissitovassa kentässä, esim. palvelualoilla, on juuri korostunut työehtosopimus- ja työlakirikkomusten riski. Esimerkiksi Palvelualojen ammattiliittoon hoidettavaksi tulevista erimielisyyksistä arviolta 70 prosenttia koskee järjestäytymättömiä yrityksiä. Yrityksissä tehtävä paikallinen sopiminen on sinänsä suotavaa, ja on hyviäkin tuloksia, mutta esimerkiksi pienipalkkaisilla pal-

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

velualoilla työsuhteiden vähimmäisehdot ovat välttämättömiä yritysten reilun kilpailun, henkilöstön ja tuottavuuden kehittämisessä.

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

15.28 Karoliina Partanen kok (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Oppositio on antanut kritiikkiä esitykselle sen takia, että sillä ei ole työllisyyttä lisääviä vaikutuksia. Suomen Yrittäjät teki kuitenkin jäsenyrityksilleen kyselyn, ja siinä todettiin, että suurin syy, mikä estää työnantajia palkkaamasta uusia työntekijöitä, on se, että ei ole niin laajoja paikallisen sopimisen mahdollisuuksia. Nyt tämä lakiesitys todella tulee motivoimaan työnantajia siihen, että he palkkaavat ensimmäisen ja mahdollisesti toisen ja kolmannenkin työntekijän.

Mitä tulee tähän yleissitovuuden heikentymiseen ja sitä koskevaan kritiikkiin, niin asiantuntijat olivat kyllä valiokunnassa hyvin yksimielisiä siitä, että työnantajan puolella on paljon muita syitä kuulua liittoon kuin pelkästään se, että siellä neuvotellaan työehtosopimuksia. Sieltä saa juridista palvelua, ja pystyy vaikuttamaan normitukseen ja tekemään myös yhteiskunnallista vaikutusta ja niin edespäin. Kyllä itse ainakin pidän sitä enemmän todennäköisenä, että yritykset eivät halua ruveta yrityskohtaisesti sopimaan isoja TESejä, koska se myös vaatii paljon työtä.

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

15.30 Markus Lohi kesk (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Suomalaiset työntekijät ja työnantajat ovat samalla puolen pöytää, lopulta samalla puolen pöytää, ja toisella puolen pöytää on kansainväliset kilpailusuhdanteet ja se, miten me suomalaiset pärjäämme tuolla markkinoilla. Tämä minusta on muuttunut meillä vuosikymmenten aikana, ja tämä esitys on keskustan pitkäaikaisten tavoitteiden mukainen. On tärkeää, että kaikki nekin yritykset, jotka eivät ole järjestäytyneitä, saavat käyttöön ne samat joustot, jos heitä sitovat kerta työehtosopimukset. Pidän sitä jopa perustuslain kannalta ongelmallisena, yhdistymisvapauden kannalta, että pakotetaan liittymään jäseneksi työnantajajärjestöön, jotta saisit joitakin oikeuksia käyttöön. Tätähän ei ole perustuslakivaliokunnassa tietenkään arvioitu tältä kannalta.

Olen kuitenkin hieman pahoillani, että tämä jäi nyt puolitiehen sillä lailla, että koko henkilöstön kanssa ei voi sopia. Muistan, että kun olin itse yrittäjä ja minulla oli 12 työntekijää, otin kerralla kaikki ja me yhdessä sovittiin joistakin asioista. Se toimi tosi hyvin. [Puhemies koputtaa] Tämä jäi kyllä nyt vähän puolitiehen tässä.

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

15.31 Jorma Piisinen ps (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Täällä keskustan edustajat kyselevät, minkä takia ei sovittu ja mahdollistettu tuota koko henkilöstön kanssa sopimista. Hallituksen esityksessä ei ehdotettu henkilöstön kanssa sopimista yhdessä sen takia, että sen arvioitiin olevan jännitteisessä suhteessa Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimuksiin ja niiden valvontakäytäntöön. Sen sijaan valiokunnan lausumaehdotuksessa todetaan: ”Eduskunta edellyttää, että työ- ja elinkeinoministeriö seuraa esityksen vaikutuksia sopijaosapuolten osalta ja laatii niistä vuoden 2026 loppuun mennessä selvityk-

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

sen, jossa arvioidaan erityisesti tarvetta ja keinoja mahdollistaa paikallinen sopiminen myös yhdessä henkilöstön tai henkilöstöryhmän kanssa. Eduskunta katsoo, että mahdollisuus henkilöstön kanssa yhdessä sopimiseen olisi erityisen tärkeää pienten yritysten paikallisen sopimisen mahdollisuuksien edistämiseksi.”

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

15.32 Antti Kurvinen kesk (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Kiitos edustaja Piisiselle hyvästä puheenvuorosta. — Onhan tämä lausuma parempi kuin tyhjä, mutta kylähän siinä olisi voinut olla vaikkapa esityksen jättäminen vuoden 26 loppuun asti. Oudoksun sitä, onko tämä todella niin ILO-sopimusten vastaista, että jos minulla on vaikkapa konsulttitoimisto tai vaikkapa grillikioski, jossa on yksi työntekijä, niin minä en saa tämän yhden työntekijän kanssa, vaikkapa lakiasiantoimistossa tai grillikioskilla, tätä sopimista tehdä.

Muuten, arvoisa puhemies, haluan kyllä sanoa omana näkemyksenäni, että kyllä Suomessa myös ay-liikettä tarvitaan. Itsekin kuulun ammattiliittoon, olen akavalaisen Juristiliiton jäsen. Ei ammattiyhdistysliikkeen tarve — sanon sinne vasemmalle — tästä katoa, ja tästä asiasta ei pidä tehdä mitään vappumarssia ja kumpujen yötä.

Mutta, arvoisa puhemies, haluan nyt kuitenkin sanoa sen, että siinä olen vasemmiston kanssa vähän samaa mieltä, ettei hallitus ole ollut tasapainoinen työmarkkinaosapuolten kannalta. Hankalalta näyttää tämä lakkotalvi, [Puhemies koputtaa] ja toivottavasti nyt hallitus alkaisi tämän esityksen jälkeen edistämään sopua työmarkkinoilla.

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Vielä edustaja Piisinen.

15.33 Jorma Piisinen ps (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Tätä asiaa itsekin erityisesti kysyin ILO:n entiseltä varapääjohtajalta, ja se tuli hyvin selkeästi siinä esille, että se on ristiriidassa näiden asioiden kanssa. Siellä oli myöskin keskustan edustaja paikalla tätä kuulemassa, niin että ihmettelen, että viesti ei ole mennyt tänne saliin saakka sieltä. Myöskin hallitusneuvos Steiner otti tämän asian esille ministeriöstä ja toi hyvin selkeästi sen esille, että se on ristiriidassa näiden ILO:n sopimusten kanssa.

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

15.34 Joona Räsänen sd (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Siinä kokonaisuudessa, jota me täällä nyt käsittelemme, tosiasiallisesti kysymyshän on siitä, että hallitus haluaa helpottaa heikommin sopimista. Siitä tähän tässä on siis kysymys, ja minusta on rehellistä sanoa se ääneen. Tälläkin hetkellä paremmin voi sopia aina. Tälläkin hetkellä ovat pystyneet järjestäytyneet työnantajat hyödyntämään nykyisten työehtosopimusten liikkumavaraa. Nythän tämä liikkumavara halutaan laajentaa kaikkien käyttöön, ja ymmärrän, että joku sitäkin kannattaa — ei siinä ole minusta mitään pahaa — mutta silloin on minusta selkeää sanoa suoraan, että totta kai silloin riski myös sille, että toinen osapuoli alkaa painostamaan toista osapuolta hyväksymään kaikki mahdolliset heikennykset, on ilmeinen. Sehän tässä on se suuri riski, että näin käy, ja minusta täällä on pidetty asiantuntevia puheenvuoroja juuri tähän liittyen. Eikä tämä ei nyt ainakaan edistä työmarkkinoilla tällä hetkellä sitä sopimisen kulttuuria, jota kyllä kummasti Suomessa nyt tarvittaisiin.

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

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

15.35 Saara-Sofia Sirén kok (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Tässä esityksessä on siis kysymys siitä, että uudistetaan työmarkkinoita, joihin Suomessa ei ole tehty uudistuksia viime vuosikymmeninä. Tilanne on se, että Suomi on jäänyt merkittävästi jälkeen verrokkimaitaan niin kilpailukyvyssä kuin tuottavuudessa. Työelämän joustot ja joustavuus sopia ovat yksi keskeinen osa tämän tilanteen korjaamisessa. Siksi hallitus on tuonut tämän ehdotuksen.

Minä ihmettelen hieman näitä keskustasta tulevia puheenvuoroja siinä mielessä, että keskusta on tukenut tätä esitystä. [Antti Kurvinen: Kyllä!] Keskusta on pitänyt hyvänä myös tätä yhdessä sopimaamme lausumaa, ja keskustassa ovat tiedossa ne syyt, minkä takia juuri tähän toimintatapaan päädyttiin, mutta syystä tai toisesta, vaikka tätä esitystä tuetaan, jonkinlaista vastakkainasettelua halutaan tässä rakentaa. Pienten yritysten toimintaedellytysten edistäminen on epäilemättä asia, jota yhdessä haluamme täällä edistää.

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

15.36 Jessi Jokelainen vas (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Tämä esitys paikallisen sopimisen uudistuksesta on täysin samanlaista työntekijän oikeuksia polkevaa politiikkaa kuin mitä hallitus on esityksillään tähänkin asti ajanut. Paikallisen sopimisen uudistus on hallituksen mukaan niin ikään sujuvoittavanaan työmarkkinoita, mutta siihen liittyy myös aivan liikaa riskejä työntekijän aseman kannalta, jotta voisin sitä millään muotoa kannattaa. Esityksen perusteluissakin todetaan, että paikallisen sopimisen lisääntyminen voi lisätä riskiä siitä, että jo valmiiksi heikossa työmarkkina-asemassa olevien asema heikentyy entisestään.

Todettakoon, että tietenkään paikallinen ja tapauskohtainen sopiminen ei periaatteellisesti ole vastustettava asia, kun se tehdään reilulla tavalla. Itsellenikin on työntekijän ominaisuudessa hyviä kokemuksia paikallisesta sopimisesta, mutta ei sitä tule hinnalla millä hyvänsä mahdollistaa. Työehtosopimukset on laadittu juuri siitä syystä, että työntekijä säilyttää oikeutensa ja oikeusturvansa, ja on melkoista sinisilmäisyyttä väittää, etteikö paikallisen sopimisen lisääminen avaisi ovea työntekijöiden oikeuksien polkemiselle ja hyväksikäytölle.

Tällä esityksellä ei esityksen itsensä mukaan ole havaittu työllisyysvaikutusta, eli siitäkkin näkökulmasta hallituksen väitteet työmarkkinoiden sujuvoittamisesta ja niin sanotuista työllisyystoimista tuntuvat varsin ohuilta.

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

15.37 Piritta Rantanen sd (vastauspuheenvuoro): Herra puhemies! Juuri niin se on, niin kuin edustaja Kurvinen tässä totesi, että sitä sopua täällä kyllä kaivattaisiin.

Kyllähän se niin on, että tässä talossa lähtökohtaisesti meidän on pyrittävä edistämään nimenomaan työvoiman suojelua, ja tämä laki kyllä vie aivan toiseen suuntaan. Me tiedämme jo, että nykyiselläänkin tällaisen sopimisen osaamista on hyvin vähän. Niin kuin tässä edustaja totesi, ammattiyhdistysliikkeelle varmasti sijansa on ja varmasti on niin, että on vielä vahvempikin sijansa tulevaisuudessa.

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

Esimerkiksi tähän grilliasiaan: Ainahan on voinut tähänkin saakka sopia paremmin. Työehtosopimus on ollut se minimi, jonka alle ei ole voinut mennä ja yli on voinut. Niin on voinut myös edustaja Lohi 12 työntekijänsä kanssa sopia paremmin, mutta huonommin ei ole voinut.

Neuvonta tässä asiassa nimenomaan on se ydin, mitä me tulemme tarvitsemaan, ja samaan aikaan hallitus leikkaa 700 000 euroa resursseja ja antaa sitten 200 000 euroa takaisin. Me tiedämme jo, että satoja sopimuksia tulee sinne piiriin, jossa näitä pitäisi tulkita. Siellä jo toivottiin apua ammattiyhdistysliikkeeltä näitten sopimusten tulkintaan. [Puhemies koputtaa] Millähän intensiteetillä ay-liike tukea tässä sitten antaa?

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

15.39 Markus Lohi kesk (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Kun tässä viitattiin allekirjoittaneen puheenvuoroon: Toimin silloin alalla, jolla ei ollut yleissitovaa työehtosopimusta, eikä meillä tietenkään myöskään normaalisitovaa, ja me pystyimme porukalla sopimaan. Haluan rohkaista kaikkia, että eihän tämä tarkoita, että mentäisiin aina huonompaan suuntaan. Minulla on ihan läheltä esimerkki, jossa työajoista ja työvuoroista haluttiin sopia, mutta ei päästy sopimaan. Kaikki työntekijät halusivat — niitä oli sata työntekijää — että tehtäisiin 12 tunnin työvuorot, ettei tarvitsisi niin usein käydä siellä työpaikalla. Mutta se ei mahdollistunut, kun ei ollut paikallinen sopiminen käytössä. Eihän siinä ole mitään järkeä.

Sitten toinen asia: Keskusta tukee tätä sen takia, että onhan tämä iso askel oikeaan suuntaan, mutta kyllähän tämä jää vähän torsoksi. Kyllä minusta liian helposti nyt nostettiin joihinkin ILO:n sopimukseen tassut pystyyn — siitä piti kyllä tulla ilo, mutta tulikin nyt kyllä suru. [Timo Suhonen: Todella suru!] Monelle tuli suru tästä, että eihän se voi olla niin, että siellä maalaisjärki menee ohi. Tämä ponsihan on ihan pehmeä — selvitetään ja arvioidaan. [Puhemies koputtaa] Olisi pitänyt sanoa, että tuodaan esitys.

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Ledamot Norrback, varsågod.

15.40 Anders Norrback r (vastauspuheenvuoro): Kiitos, arvoisa puhemies! Tack, ärade talman! När man lyssnar på den här debatten är det som egentligen skiljer sig i mina öron att när det blåser — och det blåser i vår ekonomi, det blåser i världen — så vill en del bygga väderkvarnar och andra vill bygga murar. Inom regeringen vill vi hellre bygga väderkvarnar än murar. Vi vill framåt. Det har gällt alla arbetsmarknadsreformer som vi har diskuterat här i salen.

Arvoisa puhemies! Paikallinen sopiminen on kauan ollut RKP:n ohjelmassa, ja mielestäni hyvään suuntaan ollaan nyt menossa. On varmasti niin, että voi tulla tilanteita, missä voi olla haasteitakin, mutta suurelta osin on kuitenkin niin, että varsinkin pienissä yrityksissä ymmärretään aika hyvin, mikä on se yhteinen hyvä, millä tavalla päästään parhaiten eteenpäin. Mielestäni tämä on syytä nyt muistaa, kun opposition puolella korostetaan uhkia eikä nähdä ollenkaan mahdollisuuksia. — Kiitos.

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

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

15.41 Aino-Kaisa Pekonen vas (vastauspuheenvuoro): Arvoisa herra puhemies! Tämä on mielestäni mielenkiintoista, että kun täällä salissa keskustellaan hallituksen uudistuksista ja hallituksen kehittämistä, niin se tarkoittaa yleensä sitä, että kun hallitus uudistaa, niin silloin heikennetään työehtoja, ja sitten kun kehitetään palveluita, niin leikataan niitä palveluita. Kyllä minun täytyy todeta, niin kuin tuossa ekassa puheenvuorossa jo sanoin, että eihän tämä paikallinen sopiminen ole lähtökohtaisesti minun mielestäni huono juttu, mutta silloin pitää sopia se niin, että molemmat osapuolet ovat ikään kuin tyytyväisiä ja tasavertaisessa neuvotteluasemassa. Mutta nyt, kun hallitus puhuu tästä paikallisesta sopimisesta, tähän alkaa muuttua ja uhkaa muuttua tällaiseksi pakkopaidaksi: [Ben Zyskowicz: Ei kun teidän puheissa, ei hallituksen!] palkansaajan pakkopaita, ota tai jätä. Työntekijöille sanellaan näitä sopimuksia, joiden perimmäinen tarkoitus ei ole joustaa työntekijöiden ja työnantajan yhteiseksi eduksi, vaan tämän tarkoituksena on polkea työehtoja.

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

15.42 Veijo Niemi ps (vastauspuheenvuoro): Arvoisa herra puhemies! Ihan lyhyesti kantaa tähän: Olen edelleen Tampereen poliisien yhdistys JHL ry:n puheenjohtaja. Totta kai meillä tarvitsee olla ammattiliitto tai ammattiyhdistys, missä neuvotellaan esimerkiksi palkkakysymykset, saadaan lakiapua tarvittaessa ynnä muuta, mutta on meillä huomattavan paljon etua myös tästä paikallisesta sopimisesta. Edustaja Lohi esimerkiksi nosti esille nämä työvuoroasiat. Poliisissa hyvinkin tärkeitä on se, että kierrätetään kenttä- ja hälytysryhmien työvuorolistat kuuden viikon jaksoilla, alkavatko ne yövuorosta vai päivävuorosta. Me ollaan siinä saatu ihan itse neuvotella työnantajan kanssa, mikä meistä tuntuu parhaimmalta. Toinen hyvä esimerkki ovat nämä pankkitunnit. Poliisihommissa hyvin usein kertyy ylityötä, jolloin olemme sopineet, että saadaan 80 tuntiin asti pankkitunteja kerryttää ja pitää niitä tarvittaessa vapaana sillä tavalla kuin on sitten työnantajan kanssa sovittu. [Puhemies koputtaa] Eli kyllä minä pidän hyvin hyvänä myöskin tätä paikallista sopimista.

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

15.44 Timo Suhonen sd (vastauspuheenvuoro): Kiitos, arvoisa herra puhemies! Edustaja Niemi piti varsin hyvän puheenvuoron. Te edustajana kerroitte juuri siitä, mikä nyt on jo mahdollista teidän työehtosopimuksenne kautta. Tätä olemme yrittäneet kuvata tässä keskustelussa, että löytyy paljon mahdollisuutta sopia paikallisesti, niin kuin te äsken, edustaja, hyvin kuvasitte. Pysytään nyt kuitenkin tässä asian pihvissä elikkä siis siinä, mitä tämä lakiesitys tulee tarkoittamaan pahimmillaan. Se tulee tarkoittamaan juuri sitä, että yleissitovuus murenee, ja silloin rupeaa tapahtumaan tosi paljon ikäviä asioita. Edustaja, teidän esimerkkinne äsken oli hyvä liittyen tähän päivään, mitä voidaan jo sopia paikallisesti. Kiitoksia hyvästä esimerkistä.

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

15.44 Lauri Lyly sd (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Tätä lakiahan ei olisi tarvittu ollenkaan, jos olisi sanottu, että yritykset, järjestäytykää. Järjestäytymällä työnantajaliittoon olisi saanut kaikki nämä sopimisen oikeudet, mutta sitä asiaa ei tässä ole haluttu

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

edistää. Minusta se on tässä se olennainen kysymys myöskin, että sitä kautta pystytään tekemään. Jos haluaa kerran paikallisesti sopia ja työehtosopimuksen joustoja aikaiseksi, niin osallistuu siihen järjestelmään järjestäytymällä. Tämä on tärkeä huomio.

Toinen on tässä mielenkiintoinen, että kun tässä on nyt todisteltu, kuinka paljon tässä ollaan helpottamassa tilannetta, niin sattumoisin koko palkansaajajärjestö on yksimielisesti vastustanut tätä lakiesitystä — kertoo jotain tämän lakiesityksen tilanteesta, kuinka vino se on toiseen suuntaan. Tässä olisi tarvittu tasapainottavia tekijöitä.

Ja sitten se, että tässä on avattu sellaisille tahoille sopimista, jotka eivät sitä osaa.

Sitten sanon, keskustapuolue, vielä sen tässä lopuksi, että silloin kun Sipilän kanssa käytiin tätä lävitse kiky-aikana, [Puhemies koputtaa] niin silloin paikallista sopimista tehtiin niin, että on samat oikeudet ja samat velvollisuudet, [Puhemies koputtaa] ja nyt tämä velvollisuus on täältä kokonaan pois.

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

15.46 Juha Hänninen kok (vastauspuheenvuoro): Kiitos, arvoisa herra puhemies! Kannatan tätä ehdotusta lämpimästi. Työelämän haasteisiin ei ole yksinkertaisia ratkaisuja, mutta tämä lakimuutos osoittaa, että kun keskitymme yhteistyöhön ja tasapuolisuuteen, voimme rakentaa joustavamman ja toimivamman työelämän. Tämä laki edistää niin kilpailukykyä kuin työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia. Se on tärkeä askel kohti vahvempaa ja oikeudenmukaisempaa Suomea. — Kiitos.

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

15.47 Juha Viitala sd (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Nyt jo tälläkin hetkellä on paljon työehtosopimuksissa mahdollisuuksia tehdä paikallista sopimista, mutta niitä työkaluja ei vielä tälläkään hetkellä hyödynnetä niin hyvin kuin olisi mahdollista työelämässä, eli siellä olisi paljon petraamista.

Hallitus jatkaa tällä esityksellä paikallisen sopimisen laajentamisesta todellista työelämän taksiuudistusta. Puhutaan paljon joustoista, niin kuin edellinenkin puhuja, mutta mitä tapahtui taksiuudistuksessa? Saatiin vain aikamoinen sotku ja järjestelmä rikottua. Te olette siellä oikealla puolella salia tässä nyt rikkomassa toimivaa järjestelmää, ja kukaan meistä ei tässä salissa tiedä, millaisia riskejä tämä tuo mukanaan. Eli tässä avataan semmoinen pandoran lipas, ettei vielä tiedetä, mitkä ne hinnat tulevat olemaan, kun työmarkkinoita viedään väärään suuntaan.

Ymmärrän sen oikein hyvin, että kokoomukselle tämä on ollut pitkäaikainen tavoite sidosryhmiensä kanssa, mutta onko tämä se suunta, mihin myös perussuomalaiset haluavat suomalaisen palkansaajan asemaa viedä? Sitä minä kyllä ihmettelen.

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

15.48 Rami Lehtinen ps (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Tähän voi vastata suoraankin niin, että kyllä me kannatamme myöskin paikallisen sopimisen lisäämistä, ainakin minä itse, lämpimästi.

Täällä on useampia kertoja kerrottu siitä, että aina voi sopia paremmin. Valitettavasti näin ei ole. Omakohtainen kokemus pääluottamusmiehenä osoittaa sen, että olisin neuvo-

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

tellut työntekijöille palkattoman työajan palkalliseksi, työnantajalle kävi, mutta pääsopijalle ei käynyt, eikä voitu sopia paikallisesti. Molemmat olisivat hyötynneet, mutta ei käynyt. Eli ongelmia sieltä kyllä löytyy. [Välihuutoja vasemmalta — Puhemies koputtaa] Siitä huolimatta sanon sen, että ammattiliittoja jatkossa tarvitaan, ja sanon myöskin sen, että en tistä enemmän sinne ammattiliittoihin siirtyä ihmisiä, jos osaamista paikallistasolta ei löydy.

Ja mikä on se tärkein seikka? Kukaan ei voi sopia yksin. En ymmärrä sellaista puhetta, että ikään kuin pakotettaisiin sopimukseen. Jos laitat nimen alle, niin on se nyt vähintäänkin järkevää lukea se, mihin sen nimensä alle pistää, ja jos ei pistä, niin sitten pitää hakea apua muualta. — Kiitos.

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Edustaja Mikkonen, Anna-Kristiina, olkaa hyvä.

15.49 Anna-Kristiina Mikkonen sd (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Tässä hallituksen esityksessä ehdotetuilla muutoksilla puututtaisiin työmarkkinaosapuolten sopimusautonomiaan tavalla, joka on ongelmallinen ammatillisen yhdistymisvapauden ja työvoiman suojelun velvoitteen näkökulmasta. Suomalaisessa työmarkkinajärjestelmässä työlainsäädäntö ei ole yksityiskohtaista sääntelyä esimerkiksi vähimmäispalkasta, vaan joustavuuden turvaamiseksi suurin osa työn vähimmäisehdoista on jätetty valtakunnallisesti työmarkkinaosapuolten säädeltäviksi työehtosopimuksilla. Yleissitovuusjärjestelmän tavoitteena on turvata työntekijöille vähimmäisehdot siten, että järjestäytymätön työnantaja ei yleissitovan sopimuksen sopimusallalla voi teettää työtä heikommilla työehdoilla kuin järjestäytynyt työnantaja, ja näin soisi jatkossakin olevan.

Puhemies Jussi Halla-aho: Edustaja Rantanen, Joona, olkaa hyvä... Edustaja Rantanen, Piritta, anteeksi. [Joona Räsänen: Emme ole vielä yhdessä! — Naurua] — Tapahtui fuusio.

15.50 Piritta Rantanen sd (vastauspuheenvuoro): Herra puhemies! Vastauksena tähän, että jokainen varmasti lukee sopimuksen, johon allekirjoituksensa laittaa: Kyllä, näin me suomalaiset työntekijät varmasti toimimme, ja niin työnantajatkin. Tässä on kysymys siitä, että näitä paikallisia sopimuksia voidaan tehdä vaikka Tallinnan satamassa, ja se teetetään siellä ulkomaalaisen yrityksen toimesta, mutta kun se työntekijä tulee tänne tekemään työtä, niin se paikallinen sopimus on täälläkin pätevä.

Kysymys on siitä, että tässä esityksessä tulevat suomalaiset rehelliset yritykset häviämään, etenkin rakennusallalla ja palvelusektorilla, niitä tarjouskilpailuja, joissa kilpaillaan ulkomaalaisten ja suomalaisten yritysten kesken. Tämä tulee muuttamaan työmarkkinat niin, että Suomi menee kohti halpatyömaata, ja suomalaiset rehillisesti toimivat yritykset ja työntekijät tulevat tässä häviämään.

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

15.51 Ben Zyskiewicz kok (vastauspuheenvuoro): Arvoisa herra puhemies! Vasemmisto täällä maalaa kauhukuvia siitä, mihin tämä johtaa. Toisaalta täällä useat puhujat vasemmaltaakin ovat sanoneet, että paikallinen sopiminen on hyvä asia. Eräs puhuja sanoi, että paikallinen sopiminen on suotavaa. Sen, että paikallinen sopiminen hyödyttää sekä työnte-

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

kijäpuolta että työnantajapuolta, osoittaa hyvin se, että niin monessa TESissä niin laajasti annetaan mahdollisuus paikalliseen sopimiseen.

Tässä esityksessähän on kyse siitä, että kun pienillä ja keskisuurilla järjestäytymättömillä yrityksillä on velvollisuus noudattaa työehtosopimuksia mutta heillä ei ole oikeutta tehdä paikallisesti sopien niitä joustoja, jotka työehtosopimukset mahdollistavat, niin tässä annetaan tämä mahdollisuus myös näihin joustoihin, jotka TESeihin sisältyvät.

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

15.52 Joona Räsänen sd (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Täällä moni on tuonut esille, että eikö tällä puolella salia nähdä mitään hyviä puolia tässä tai mitään mahdollisuuksia. Eihän siitä ole kysymys. Kysymys on siitä, että tunnustetaan myös ne riskit, joihin tämä mahdollisesti johtaa. Ja miksi on tärkeätä, että tässä asiassa tunnustetaan nämä riskit, niin sehan liittyy juuri siihen, että niin kuin olen ymmärtänyt, olemme täällä kaikki yhtä mieltä siitä, että ensisijaisesti pidettäisiin nyt huolta heidän toimintaedellytyksistään, jotka toimivat oikein.

En yhtään epäile, etteikö suomalaisissa yrityksissä, työpaikoilla, kyetä tätä lainsäädäntöä soveltamaan niin, että sekä työnantaja että työntekijä siitä hyötyvät. Mutta aivan varmasti, niin kuin me tiedetään jo tällä hetkellä, meillä löytyy aina heitä, jotka pelaavat viulunkipeliä, ja jos se mahdollistetaan suuremmin, niin siinähan häviävät eniten he, jotka rehellisesti toimivat.

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

15.53 Jorma Piisinen ps (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Paikallinen sopiminenhan on jatkossakin mahdollista ainoastaan työehtosopimuksen sääntöjä ja menetelmiä noudattaen. Ei me tälläkään hetkellä pystytä mitään sellaisille toimijoille, jotka toimivat epärehellisesti, eli siinä mielessä tämä ei hirveästi muuta asioita.

Meillä oli valiokunnassa kuultavana yritys, jonka toimitusjohtaja ja luottamusmies korostivat yhdellä suulla paikallisen sopimisen mahdollisuuksia edistää sekä työnantajan että työntekijän intressejä. Luottamusmies kertoi, että usein aloite paikallisen sopimuksen tekemiseen tulee nimenomaan työntekijöiden puolelta. Tämän vuoksi en oikein ymmärrä SDP:n täydellistä vastustusta tämän hallituksen esityksen osalta. Ammattiyhdistysliikkeen kohdalla se on ymmärrettävää, koska he kokevat tulevansa syrjäytetyksi neuvotteluosapuolena, mutta onko SDP:lle tärkeämpää ajaa ay-liikkeen asiaa kuin parantaa työttömien rekrytointimahdollisuuksia?

Ja aivan kuten edustaja Partanen aiemmin todisti, kyselyissä on todettu se, [Puhemies koputtaa] että paikallinen sopiminen helpottaa yritysten rekrytointimahdollisuuksia.

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

15.55 Seppo Eskelinen sd (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Edellinen puheenvuoro osoittaa sen, että hallitus ei tässä lainsäädännössä tunnista niitä riskejä, mitä tässä on olemassa. Siis tasa-arvovaltuutettu on kiinnittänyt erityisesti huomiota yleissitovuuden heikkenemisen todelliseen riskiin, joka koskee juuri niitä pienipalkkaisia naisvaltaisia aloja, niin kuin hän lausunnossaan toteaa.

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

Valiokunnan puheenjohtaja jossain vaiheessa näistä työllisyysvaikutuksista totesi, mutta asiantuntijat ja tutkittu tieto puhuvat ihan toista hajautetusta mallista. Siihen liittyy yleensä heikompi työllisyys ja korkeampi työttömyys. Tällä esityksellä ei kyllä työllisyysvaikutuksia pystytä osoittamaan.

Itse myös suhtaudun positiivisesti paikalliseen sopimiseen. Kun se rehdisti tehdään ja pöydän molemmilla puolilla ollaan tasa-arvoisia, niin mikäs siinä.

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Vielä vastauspuheenvuoro valiokunnan puheenjohtaja edustaja Sirénille, ja sitten siirrymme puhujalistalle. Olkaa hyvä.

15.56 Saara-Sofia Sirén kok (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Tämän esityksen yhteydessä on puhuttu kilpailukyvyistä ja tuottavuudesta, ja siitä on kysymys silloin, kun uudistetaan työelämän pelisääntöjä, joista tämä esitys on yksi esimerkki. Sosiaalidemokraattien puheenvuoroissa on puhuttu näistä riskeistä ja suurimpana riskinä mainittu nimenomaan tähän yleissitovuuteen liittyvät huolet. Näitä huolia on kyllä tarkasteltu myös valiokunnan mietinnössä, jos luette sen mietinnön. Näitä riskejä ei pidetä merkittävinä, vaan pikemminkin pidetään pieninä. Lisäksi mietinnössä todetaan, että tähän riskiin suhtaudutaan kuitenkin vakavasti ja näitä seurauksia seurataan, niin kuin hyvään lainsäädäntöön kuuluu.

Hyvään lainsäädäntöön kuuluu myös se, että valmistellaan huolellisesti lainsäädäntömuutokset ja huomioidaan esimerkiksi ne kansainväliset sopimukset, joihin olemme sitoutuneet. Olen hämmästynyt, mikäli keskustassa ollaan eri mieltä siitä, että lainsäädäntömuutokset pitäisi selvityksiin perustuen huolellisesti valmistella.

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Sitten siirrymme puhujalistalle. — Edustaja Hänninen, olkaa hyvä. [Hälinää — Juha Hänninen: Arvoisa herra puhemies! Ilmeisesti minulla oli puheenvuoro.] — Sitten se rinnakkaisohjelma loppuu siellä salin puolella, ja puheenvuoro on edustaja Hännisellä. — Olkaa hyvä.

15.57 Juha Hänninen kok: Arvoisa herra puhemies! Tänään käsittelemme lakimuutosta, joka tuo työpaikoille lisää joustavuutta, tasapuolisuutta ja yhteistyötä. Tämä esitys paikallisen sopimisen laajentamisesta on askel oikeaan suuntaan, kun tavoitteena on vahvistaa Suomen kilpailukykyä ja tuottavuutta. On mieluisaa nähdä, että esityksessä on tartuttu juuri niihin esteisiin, jotka ovat aiemmin haitanneet työelämän kehitystä.

Ensinnäkin tämä lakimuutos antaa myös järjestäytymättömille työpaikoille mahdollisuuden hyödyntää yleissitovan työehtosopimuksen paikallisen sopimisen määräyksiä. Tämä on tärkeä uudistus, joka kaventaa turhaa eroa järjestäytyneiden ja järjestäytymättömien työnantajien välillä. Näin lisäämme tasapuolisuutta ja rohkaisemme paikallisiin sopimuksiin, jotka palvelevat paremmin työpaikkojen tarpeita. Kilpailukykyä ei rakenneta jäykällä rajoilla, vaan joustavuudella ja yhteistyöllä.

Toiseksi tämä lakimuutos hyödyntää erityisesti pieniä ja keskisuuria yrityksiä. Usein juuri pienemmillä toimijoilla ei ole riittäviä resursseja tai tietoa paikallisen sopimisen mahdollisuuksista. Nyt paikallisen sopimisen kynnyksiä madalletaan. Tämä vahvistaa näiden yritysten asemaa suhteessa suurempiin kilpailijoihin, mikä on koko talouden kannalta järkevää.

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

Kolmanneksi valiokunnan esityksen mukaiset siirtymäsäännökset ovat välttämättömiä, jotta työehtosopimusosapuolet ehtivät sopeutua muutoksiin. Samalla on tärkeää, että uudistuksen vaikutuksia seurataan ja arvioidaan, kuten valiokunta on lausumaehdotuksessaan linjannut. Kannatan tätä ehdotusta lämpimästi.

Arvoisa puhemies! Työelämän haasteisiin ei ole yksinkertaisia ratkaisuja, mutta tämä lakimuutos osoittaa, että kun keskitymme yhteistyöhön ja tasapuolisuuteen, voimme rakentaa joustavamman ja toimivamman työelämän. Tämä laki edistää niin kilpailukykyä kuin työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia. Se on tärkeä askel kohti vahvempaa ja oikeudenmukaisempaa Suomea. — Kiitos. [Timo Heinonen: Viisaasti sanottu!]

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Partanen.

16.00 Karoliina Partanen kok: Arvoisa rouva puhemies! Historiallinen paikallisen sopimisen uudistus on yksi Orpon hallituksen pää tavoitteita. Olemme kuulleet yrittäjien tarpeita, ja joustavoitamme työmarkkinoita. Kyse ei ole kuitenkaan vain työnantajan eduista, vaan siitä, että haluamme luoda työpaikkoja ja lisätä yrittäjien halukkuutta palkata työntekijöitä. Oppositio on arvostellut hallitusta siitä, että paikallinen sopiminen ei lisää työllisyyttä. Kuitenkin yrittäjien jäsenilleen tekemän kyselyn mukaan paikallisen sopimisen lisäämistä pidettiin tärkeimpänä tekijänä lisäämään yrittäjien halukkuutta palkata uusia työntekijöitä. Seuraaviksi tärkeimpinä keinoina pidettiin taloudellista tukea palkkaamiseen ja irtisanomisen helpottamista. Yrittäjät tuntevat ja tietävät parhaiten sen, mikä kannustaa ja motivoi työntekijän palkkaamiseen. Siksi tällä uudistuksella tulee olemaan uusia työpaikkoja luova vaikutus.

Arvoisa rouva puhemies! Useat opposition edustajat ovat myös väittäneet, että paikallista sopimista koskeva hallituksen esitys on Suomea sitovien kansainvälisten sopimusten vastainen. Väite ei pidä paikkaansa. Hallituksen esitys on käsitelty perustuslakivaliokunnassa, joka on antanut asiasta yksimielisen lausuman, eikä perustuslakivaliokunnalla ollut huomauttamista esityksen säätämisjärjestysperusteluihin. Nyt käsiteltävä lainsäädäntö ei ole siten perustuslakivaliokunnan yksimielisen lausunnon mukaisesti ILO:n sopimuksen vastainen.

ILO:n sopimuksen numero 135 mukaan luottamusmiehen asema on turvattava sopimusjärjestelmässä ensisijaisena henkilöstön edustajana. Kuten hallituksen esityksessä on niin ikään todettu, ILO:n sopimuksessa ja sen valvontakäytännössä hyväksytään myös muut, ammattiliitoista erillään olevat henkilöstön valitsevat edustajat kuin luottamusmiehet. Toisin sanoen luottamusvaltuutetun asema on tunnistettu myös ILO:n sopimuksessa. Samat ILO:n säännökset rajaavat mahdollisuutta siihen, että työnantaja voisi sopia paikallisesti yhdessä henkilöstön kanssa ilman luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua. Siten sopiminen ei ole mahdollista yhden työntekijän kanssa, vaikka ilmeistä tarvetta tällaiselle sopimiselle olisi. Mikäli ILO:n sopimus olisi mahdollistanut sopimisen vain yhden työntekijän kanssa, olisimme varmasti sellaisen mahdollisuuden myös säätäneet.

Arvoisa puhemies! Paikallisen sopimisen mahdollisuuksien lisääminen ei tule johtamaan peloteltuun yleissitovuuden romuttumiseen, niin kuin täällä salissa on tänäänkin väitetty. Esityksellä vahvistetaan järjestäytyneidenkin yritysten mahdollisuuksia hyödyntää paikallista sopimista, mikäli niissä ei ole luottamusmiestä. Lisäksi on muitakin tärkeitä syitä kuulua työnantajaliittoon, kuten pääsy työehtosopimuksen ja sitä kautta sopimuskauden ajaksi ennakoitavien työehtojen piiriin, työehtosopimuksen turvaama työrauha sekä liiton

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

tarjoama lakineuvonta, oikeusturva sekä vaikutusmahdollisuudet sääntelyyn. Työnantaja-kohtaisia työehtosopimuksia ei myöskään pidetä houkuttelevina. Sopimusneuvottelut ovat raskaita ja vaativat paljon työtä. Motiivi lain säätämiseen on ollut ennen kaikkea työmarkkinoiden joustavoittamisen, työllistämishalukkuuden lisäämisen sekä kilpailukyvyn parantamisen perusteissa.

Arvoisa rouva puhemies! Lähetettyjen työntekijöiden asema on herättänyt huolta työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan asiantuntijakuulemisissa, kuten myös tänään täällä salissa. Vaatimus yleissitovassa kentässä tehtävän paikallisen sopimuksen kirjallisesta muodosta ja työnantajan velvollisuus toimittaa tehty sopimus työsuojeluviranomaiselle turvaavat erityisesti lähetettyjen työntekijöiden asemaa.

Osa opposition edustajista on myös esittänyt, että lähetettyjen työntekijöiden asema voitaisiin turvata esimerkiksi alipalkkauksen kriminalisoinnilla, jota selvitettiin viimeksi Marinin hallituskaudella. Selvitys valmistui vuonna 23. Selvityksen mukaan alipalkkauksen kriminalisoinnille ei ole Suomessa tarvetta, koska rikoslaki suojaa jo alipalkkaustilanteita. Kriminalisointi ei johtaisi työntekijöiden oikeuksien toteutumisen parantumiseen. Alipalkkaustilanteet voivat jo nykyisellään tulla rangaistavaksi rikoslain 36 luvun mukaisina petos- ja kiskontarikoksina. Asiantuntijat olivat selvityksessä myös sitä mieltä, että Suomessa alipalkkauksen kriminalisointi johtaisi siihen, että työperäistä hyväksikäyttöä käsiteltäisiin vain alipalkkauksena, ei työsyryntänä, ihmiskauppana ja pakkotyönä. Alipalkkauksen kriminalisointi johtaisi todennäköisesti siihen, että tilanteita rangaistaisiin lievemmin ja suhtautuminen vakavaan hyväksikäyttöön lieventyisi.

Ministeriöiden tekemän selvityksen seurauksena työsuojeluviranomaisten oikeuksia lisättiin siten, että työsuojeluviranomaisen ilmoitusvelvollisuutta laajennettiin viime hallituskaudella, ja se koskee myös petos- ja kiskontarikoksia eli alipalkkausta koskevia tilanteita. Lisäksi työsuojeluviranomainen voi velvoittaa työnantajan viime kädessä sakon uhalla maksamaan lain mukaista palkkaa. Nämä muutokset vahvistivat työntekijöiden oikeuksia, ja olisi tietenkin hienoa, että myös oppositio puhuisi näistä, koska selvästi teidänkin viestinne kantautuu työntekijöille.

Lähetettyjen työntekijöiden aseman parantaminen edellyttää erityisesti sitä, että hallitus toteuttaa nopealla aikataululla hallitusohjelman kirjaukset rikoslain 47 luvun työrikosten rangaistusten koventamisesta.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Strandman poissa. — Edustaja Lohikoski.

16.07 Pia Lohikoski vas: Arvoisa rouva puhemies! Paikallisen sopimisen laajentaminen järjestäytymättömiin yrityksiin muodostaa ilmeisiä riskejä. Vaarana on työntekijöiden minimisuoja ja työehtojen heikkeneminen järjestäytymättömissä yrityksissä, ja tämä on kylä ristiriidassa perustuslaissa säädetyn työvoiman suojelun velvoitteen kanssa. Työehtosopimuksen osapuolille sovittujen valtuuksien laajentaminen järjestäytymättömiin työnantajiin tulee myös heikentämään kannusteita järjestäytyä, mikä taas puolestaan on vastoin esimerkiksi EU:n vähimmäispalkkadirektiivissä asetettuja velvoitteita. Tämä lisää epävarmuutta työelämässä.

Hallituksen esitys on myös EU-oikeudellisesti ongelmallinen, mikä todetaan eriävissä mielipiteessä työelämä- ja tasa-arvovaliokunnassa. Tässä todetaan: ”Vähimmäispalkkadirektiivi edellyttäisi jäsenvaltioilta työehtosopimustoiminnan edistämistä”, ei heikentämis-

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

tä. ”Toimenpiteitä, jotka heikentävät työehtosopimustoimintaa tai sen edellytyksiä, on pidettävä vähimmäispalkkadirektiivin tavoitteiden vastaisina.” Tämä on tietysti huonoa lainsäädäntöä työntekijöiden kannalta.

Arvoisa puhemies! Järjestäytymättömien yritysten tekemät paikalliset sopimukset jäisivät suurelta osin työehtosopimuksessa säädettyjen osapuolten oikeusturvaa varmistavien menettelyjen ulkopuolelle. Työehtosopimukseen olennaisena osana kuuluva sopimusosapuolten valvontavelvollisuus ei sitten koskisi järjestäytymättömiä työnantajia tämän mukaan lainkaan, ja työehtosopimuksen solmineen työnantajajärjestön valvontavelvollisuus ulottuu tietenkin vain sen jäsenenä oleviin työnantajiin tässä esityksessä. Velvollisuus suorittaa hyvityssakkoa työehtosopimuksen tai siihen perustuvan paikallisen sopimuksen rikkomisesta ei myöskään koskisi järjestäytymättömiä työnantajia.

Yrityskohtaisten työehtosopimusten lukumäärä näin ollen tulee kasvamaan erityisesti suurempien yritysten kohdalla, jotka ovat olleet aiemmin merkityksellisiä eri alojen yleissitovuuksien määräytymisessä. Mikäli suuret yritykset ryhtyvät tekemään yhä enemmän yrityskohtaisia työehtosopimuksia, se sirpaloittaa työelämää ja myöskin alan yhteisten työehtojen määräytymistä. Samalla se tietenkin heikentää sopimusalan työehtosopimuksen yleissitovuuden ylläpitoa. Nämä edellä mainitut tekijät vaikuttavat siihen, että yleissitovuus tullaan valitettavasti menettämään muutamilla toimialoilla lähitulevaisuudessa. Myös työnantajien järjestäytyminen laskee, koska samat sopimusoikeudet voi saada tulevaisuudessa tämän esityksen mukaan ilman järjestäytymistä ja sen mukanaan tuomia velvollisuuksia.

Arvoisa puhemies! Hallituksen esityksessä ehdotetaan, että myös lähetetyillä työntekijöillä olisi oikeus valita luottamusvaltuutettu solmimaan yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus samoin edellytyksin kuin Suomeen sijoittuneella työnantajalla. Tämä muodostaa suuren riskin työehtojen polkemiseen. Ulkomailta tulevat lähetetyt työntekijät, saattikka heidän ulkomaiset työnantajansa, eivät välttämättä tiedä, miten Suomen työläinsäädäntö toimii ja millaisia työehtoja täällä pitäisi noudattaa. Heille ei ole tuttua tämä työehtosopimusjärjestelmä, jolla määritetään meillä Suomessa työn tekemisen minimiehdot. Puutteet kielitaidossa ja työehtojen määräytymisessä muodostavat korkean riskin ymmärtämättömyyteen tehdä sopimuksia, jotka sitten heikentävät näiden työntekijöiden asemaa.

Arvoisa puhemies! Hallituksen esityksessä on arvioitu puutteellisesti näiden lakimuu-
tosten vaikutuksia tasa-arvon kehittymiseen. Esityksessä kyllä todetaan, että muutokset voivat vaikuttaa negatiivisesti naisvaltaisilla aloilla — hallitus siis myöntää, että tämä mainittu muutos voi johtaa työehtojen heikentymiseen näillä aloilla, joilla on lähtökohtaisesti heikompi palkkataso. Arviointia sukupuolten välisen tasa-arvon ja palkkatasa-arvon toteutumiseen ei ole tehty riittävästi, ja hallituksen esittämällä muutoksilla tulee olemaan muutakin kuin ehdollinen mahdollisuus heikentää sukupuolten välisen palkkatasa-arvon toteutumista. Tämä ei ole ensimmäinen eikä valitettavasti taida olla viimeinenkään kerta, kun tämä nykyinen hallitus viis veisaa naisvaltaisten matalapalkka-alojen, kuten palvelualojen, työntekijöiden asemasta.

Tämä esitys on perustavanlaatuinen ja historiallisen huono muutos suomalaiseen työmarkkinajärjestelmään. Sanotaan nyt vielä lopuksi, mikä tämä on: tämä on palkkadumppauslaki. [Timo Heinonen: Höpö höpö!] — Hienosti perusteltu!

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Seuraavaksi edustaja Berg.

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

16.12 **Kim Berg sd:** Arvoisa puhemies! Suomen perustuslaki asettaa julkiselle vallalle velvollisuuden huolehtia työntekijöiden suojelusta, mikä on keskeinen osa oikeusvaltion periaatteita ja perusoikeuksien turvaamista. Työelämässä tämä velvoite toteutuu erityisesti ammatillisen järjestäytymisvapauden ja työmarkkinaosapuolten sopimusautonomian kautta. Näitä periaatteita tukevat paitsi Suomen perustuslaki myös kansainväliset sopimukset, kuten Kansainvälisen työjärjestön ILO:n sopimukset, sekä EU:n säädökset, esimerkiksi vähimmäispalkkadiirektiivi.

Hallituksen esitys paikallisen sopimisen laajentamisesta sisältää merkittäviä ongelmia. Se murentaisi työmarkkinajärjestelmämme keskeisiä periaatteita: sopimusautonomiata, järjestäytymisen edistämistä ja työntekijöiden oikeuksien turvaamista. Esityksen mukaan paikallinen sopiminen ulotettaisiin koskemaan myös järjestäytymättömiä työnantajia ja yritykset voisivat poiketa työehtosopimusten säännöksistä ilman luottamusmiehen mukanaoloa. Tämä heikentäisi työmarkkinaosapuolten välistä tasapainoa ja avaisi tien työehtojen heikentämiselle.

Arvoisa puhemies! Perustuslaki turvaa yhdistymisvapauden ja työmarkkinaosapuolten sopimusautonomian, joka on ollut suomalaisen työmarkkinajärjestelmän perusta. Tämä itesääätelyn periaate on mahdollistanut toimialakohtaiset ratkaisut, joissa työehtosopimusten yleissitovuus takaa vähimmäisehdot myös järjestäytymättömissä yrityksissä. Nyt käsiteltävä esitys vaarantaisi tämän mallin. Järjestäytymättömät työnantajat saisivat samat oikeudet kuin järjestäytyneet, mutta ilman velvoitteita. Tämä vähentäisi kannusteita järjestäytymiseen ja heikentäisi työehtosopimusten kattavuutta, mikä on myös kansainvälisten sopimusten näkökulmasta ongelmallista. Esimerkiksi ILO:n sopimukset velvoittavat edistämään järjestäytymistä ja kollektiivista neuvottelu-oikeutta. EU:n vähimmäispalkkadiirektiivi puolestaan vaatii jäsenvaltioita vahvistamaan työmarkkinaosapuolten roolia ja työehtosopimusten kattavuutta. Hallituksen esitys kulkee näitä velvoitteita vastaan, sillä se heikentäisi työnantajien kannusteita järjestäytymiseen ja lisäisi riskiä, että työehtojen minimikriteerit eivät enää toteudu järjestäytymättömissä yrityksissä.

Arvoisa puhemies! Hallituksen esitykseen sisältyy useita konkreettisia riskejä, jotka heikentäisivät työntekijöiden oikeuksia ja työmarkkinoiden tasapainoa. Ensinnäkin työehtojen heikkeneminen on todellinen uhka. Järjestäytymättömillä työpaikoilla ei ole vahvoja neuvottelujärjestelmiä, ja tämä altistaa työntekijät epätasapainoisille sopimuksille sekä heikommille työehdoille.

Toiseksi esitys johtaisi sopimusjärjestelmän pirstaloitumiseen. Jos yritykset voivat neuvotella yrityskohtaisia sopimuksia, valtakunnalliset työehtosopimukset ja niiden yleissitovuus heikkenisivät. Tämä lisäisi eriarvoisuutta työmarkkinoilla, kun työntekijöiden oikeudet riippuisivat entistä enemmän työnantajien järjestäytymisasteesta.

Kolmanneksi esitys heikentäisi työntekijöiden oikeusturvaa. Ristiriitatilanteessa asiat käsiteltäisiin jatkossa yleisissä tuomioistuimissa työtuomioistuimen sijaan. Tämä hidastaisi riitojen ratkaisua, lisäisi käsittelykustannuksia ja vaikeuttaisi työntekijöiden oikeuksien toteutumista.

Ja vielä neljänneksi merkittävä ongelma liittyy valvonnan puutteisiin. Paikallisen sopimisen laajentaminen edellyttäisi tehokasta valvontaa, mutta aluehallintovirastojen resurssit eivät ole riittävät. Tämä avaa oven väärinkäytöksille ja työehtojen polkemiselle, ilman että tilanteisiin voitaisiin puuttua riittävän nopeasti.

Arvoisa puhemies! Hallituksen esitys ei turvaa työntekijöiden oikeuksia eikä vastaa perustuslain eikä kansainvälisten sopimusten vaatimuksia. Se vähentää järjestäytymistä, al-

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

tistaa työntekijät heikentyville työehdoille ja vaarantaa työmarkkinajärjestelmämme va-
kauden. Suomalainen työmarkkinamalli perustuu sopimusautonomiaan ja vahvaan järjes-
täytymiseen. Näitä periaatteita tulee vahvistaa, ei heikentää. Hallituksen esityksen sijaan
tulisi edistää työmarkkinaosapuolten välistä yhteistyötä, järjestäytymistä ja työehtosopi-
musten kattavuutta. Näin voimme turvata oikeudenmukaisen ja tasapainoisen työelämän
myös tulevaisuudessa.

Arvoisa puhemies! Siksi tämän esityksen hyväksyminen ei ole perusteltua.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Seuraavaksi edustaja Viitala. [Timo Heino-
nen pyytää vastauspuheenvuoroa] — Äsken on ollut pitkä debatti, joten nyt mennään pu-
hujalistaa.

16.18 Juha Viitala sd: Arvoisa rouva puhemies! Hallituksen esittämillä muutoksilla puu-
tutaan työmarkkinaosapuolten sopimusvapauteen. Tämä on ongelmallista sekä yhdisty-
misvapauden että työvoiman suojelun velvoitteen näkökannasta.

Yleissitovat työehtosopimukset ovat työntekijän turva. Suomessa meillä ei ole ollut ta-
pana yksityiskohtaisesti säätää työehdoista, kuten vähimmäispalkasta, lainsäädännöllä,
vaan sopia näistä yleissitovilla työehtosopimuksilla. Jo nyt on myös mahdollisuus sopia
paremmista ehdoista paikallisesti, ja on tärkeää, että yleissitovat sopimukset tarjoavat yh-
denvertaisesti kaikille samat minimiehdot. Siitähän tässä on kyse, että minimiehdot meillä
säilyvät ja niitä ei ruveta polkemaan. Yleissitovat työehtosopimukset turvaavat työnteki-
jöille tasapuolisesti nämä vähimmäisehdot myös järjestäytymättömissä yrityksissä. Nyt tä-
män lain myötä halutaan siis päästä sopimaan pienemmistä palkoista ja halvemmista työ-
ehdoista. Se ei meille käy.

Ihmettelen sitä, että keskustelun yhteydessä kyllä oikealta puolen salia tätä perustellaan
kovin paljon, mutta toivoisin sellaista rehellisyyttä, että voitaisiin tuoda myös se esiin, että
tarkoitushan tällä on nimenomaan saada kustannuksia alas, ja tähän tarkoittaa yksiselit-
teisesti työvoiman halpuuttamista. Nyt hallitus on rikkomassa yleissitovuuteen perustuvaa
järjestelmää, ja hallituksen esityksen toteutuminen tulee tarkoittamaan järjestäytyneissä
yrityksissä työskentelevien minimisuojaan heikkenemistä. Se myös vähentää yritysten jär-
jestäytymisen kannustimia ja vaarantaa yleissitovuuden monilla aloilla. Tämä muutos on
myös sillä tavalla hyvin historiallinen, että nimenomaan yritysten järjestäytyminen tulee
varmasti laskemaan, ja sillä tavalla tässä varmasti on myös tarkoitus ay-liikettä tietyllä ta-
valla heikentää. Myöskään sitä ei ääneen ole sanottu, ikävä kyllä.

Järjestäytymättömässä työympäristössä myös sopimusosaaminen on usein puutteellis-
ta. Tästä on jo esimerkkejä muun muassa metsäteollisuudesta, kun vuonna 20 Metsäteolli-
suus ry irtaantui sopimustoiminnasta yrityskohtaisiin sopimuksiin. Sekään ei ole aivan ki-
puilutta mennyt, mutta siitä vähän myöhemmin lisää.

Tämä lakiesitys tulee varmasti myös lisäämään työriitoja. Järjestäytyneellä kentällä työ-
riidat päätyvät usein työtuomioistuimeen, ja järjestäytymättömässä samat asiat käsitellään
puolestaan yleisissä tuomioistuimissa, joissa käsittelyajat ovat yleensä merkittävästi pi-
dempinä ja kustannukset merkittävästi korkeammat. Onko yksittäisellä työntekijällä aidosti
mahdollisuutta ja uskallusta lähteä tällaiseen pitkään ja kalliiseen oikeusprosessiin, kun
lopputulema on epäselvä?

Tämä hallituksen esitys on ongelmallinen myös EU-oikeuden näkökannasta. EU:n vä-
himmäispalkkadirektiivi vaatii jäsenvaltioita edistämään työehtosopimustoimintaa. Kaik-

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

ki toimenpiteet, jotka heikentävät tätä toimintaa tai sen edellytyksiä, ovat vastoin direktiivin tavoitteita. Direktiivin vastaisia toimenpiteitä ei voida toteuttaa direktiivin voimaantulon aikana eikä sen jälkeen. Hallituksen esitys paikallisesta sopimisesta on ristiriidassa direktiivin tavoitteiden edistämismääräysten kanssa. — Kiitos.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Piisinen.

16.22 Jorma Piisinen ps: Arvoisa rouva puhemies! Paikallinen sopiminen on kirvoittanut keskustelua sekä puolesta että vastaan. Täällä salissa on nyt nostettu esille useaan kertaan tämän hallituksen esityksen suhde perustuslakiin, ja ymmärtääkseni perustuslakivaliokunta on tästä lausunut eikä ole löytänyt ristiriitaa tämän esityksen ja perustuslain välillä.

Hallituksen esityksellä pyritään kohentamaan kilpailukykyä ja tuottavuutta mutta myöskin lisäämään vuorovaikutusta työnantajan ja henkilöstön välillä sekä parantamaan työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa omiin työehtoihinsa. On tärkeätä muistaa, että paikallinen sopiminen tapahtuu jatkossakin aina työehtosopimuksen rajoissa ja niiden menettelytapojen mukaisesti.

Esityksessä sallittaisiin järjestäytymättömille, yleissitovaa työehtosopimusta noudattaville työnantajille samat paikallisen sopimisen mahdollisuudet, mitkä ovat jo tällä hetkellä sallittuja järjestäytyneen kentän yrityksille. Työntekijöitä voi edustaa neuvotteluissa luottamusmies, luottamusvaltuutettu tai molemmat yhdessä riippuen työntekijöiden järjestäytyneisyydestä. Luottamusvaltuutetulle säädetään lailla sama turva, mikä on tällä hetkellä luottamusmiehellä. Lisäksi työnantajan on järjestettävä luottamusvaltuutetulle riittävä tiedonsaanti ja koulutus tehtävän hoitamiseksi. Luottamusvaltuutetun kanssa tehty paikallinen sopimus on esityksen mukaan irtisanottavissa puolin ja toisin kolmen kuukauden sisällä sopimuksen kestosta riippumatta, jollei työehtosopimuksessa muuta ole kerrottu tai paikallisessa sopimuksessa sovittu lyhyemmästä irtisanomisajasta.

Perustuslakivaliokunta pitää lausunnossaan tärkeänä seurata etenkin ehdotusten vaikutuksia työntekijöiden suojelun toteutumiseen, sopimusvapauteen ja negatiiviseen yhdistymisvapauteen sekä kilpailutilanteen kehittymiseen. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta pitää tärkeänä seurata paikallisia sopimuksia koskevan sääntelyn toimivuutta erityisesti pienten yritysten osalta osana hallituksen esityksessä tarkoitettua seurantaa.

Esityksen ei arvioida lähtökohtaisesti johtavan työehtosopimusten kattavuuden merkittävään heikkenemiseen, sillä esityksellä vahvistetaan järjestäytyneidenkin yritysten mahdollisuuksia hyödyntää paikallista sopimista, mikäli niissä ei ole luottamusmiestä. Myös yrityskohtaisilla työehtosopimuksilla voidaan lain voimaan tultua sopia toisin asioista, joista nykyisin voi sopia ainoastaan valtakunnallisella työehtosopimuksella. Näissä sopimuksissa työntekijöitä voi edustaa valtakunnallinen työntekijöiden yhdistys tai siihen kuuluva jäsenyhdistys. Tällä pyritään estämään näennäisten, niin sanottujen keltaisten ammattiliittojen perustaminen, jotka eivät välttämättä aja työntekijöiden etua lainkaan.

Arvoisa rouva puhemies! Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa mietintönsä lopuksi seuraavaa lausumaehdotusta: ”Eduskunta edellyttää, että työ- ja elinkeinoministeriö seuraa esityksen vaikutuksia sopijaosapuolten osalta ja laatii niistä vuoden 2026 loppuun mennessä selvityksen, jossa arvioidaan erityisesti tarvetta ja keinoja mahdollistaa paikallinen sopiminen myös yhdessä henkilöstön tai henkilöstöryhmän kanssa. Eduskunta katsoo, että

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

mahdollisuus henkilöstön kanssa yhdessä sopimiseen olisi erityisen tärkeää pienten yritysten paikallisen sopimisen mahdollisuuksien edistämiseksi.” — Kiitos.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Lohi.

16.26 Markus Lohi kesk: Arvoisa puhemies! Kuten tuossa edellä käydyssä debattikeskustelussa totesin, tämä esitys paikallisen sopimisen laajentamisesta on keskustan pitkäaikaisen tavoitteiden mukainen. Siksi keskusta tukee tätä esitystä. Emme ole jättäneet tähän vastalauseita, ja tulemme äänestämään tämän puolesta. Tämä on tärkeä askel oikeaan suuntaan — ei muuten mikään dramaattinen tai iso askel, ja olisi voitu mennä vähän pidemmällekin, kuten tässä edellä edustaja Piisinen totesi. Siellä on jätetty lausuma, jossa hallitukselle annetaan velvollisuus seurata tilannetta ja tehdä selvityksiä.

Itse olen kyllä hieman harmissani siitä, että meillä on paljon yrityksiä, joissa on aika pieni porukka, joka voisi aivan hyvin yhdessä sopia, ja nyt tämä ei ole mahdollista. Siinä on vedottu tietenkin tuohon ILO-sopimukseen, ja varmasti siellä on arkuutta ollut, että ei lähdetä riskeeraamaan. Minusta meillä on Suomessa välillä vähän liikaakin arkuutta, niin että jos sanotaan, että tämä on nyt kansainvälisen sopimuksen kanssa ongelmallinen, niin sitten halutaan turvallisesti varmistaa, ettei nyt vain tulisi mitään ristiriitaa, vaikka ehkä ne sopimuksen soveltamiskäytännöt ovat vuosikymmenten takaa. Minusta on tätä päivää, että työpaikoilla sovitaan paikallisesti, ja tämä esitys ja lainsäädäntö lähtevät kuitenkin siitä, että ne, jotka on työehtosopimuksessa sovittu paikallisen sopimisen välineiksi, ovat käytettävissä jatkossa kaikissa. Ei siis mitä tahansa voi sopia.

Jotta paikallinen sopiminen toimisi järkevästi, tarkoituksenmukaisella ja oikeudenmukaisella tavalla, pitää olla tietenkin aito sopiminen kyseessä, ei sanelu. Ei voi olla niin, että työnantaja sanelee, eikä näin muuten useimmissa tapauksissa olekaan, vaan useimmissa tapauksissa koetaan aidosti, että tämä on meidän yhteinen etu. Monesti ei ole kysymys pelkästään palkasta tai siihen rinnastettavista etuuksista, vaan saattaa olla kysymys, juuri kuten täällä keskustelussa tuli hyvin esille, vaikkapa työaikajärjestelyistä. On todella harmittavaa, jos työntekijät kokevat, että tässä nyt kärsitään, kun emme saa ottaa käyttöön näitä työehtosopimuksen joustoja.

Tietenkin toiselta puolelta sanotaan, että no, miksi ei sitten järjestäydytä, jotta saataisiin käyttöön. Minusta sen ei pitäisi olla niin, ja jopa epäilen, että jos tämäntyyppinen lainsäädäntö, joka edellyttäisi, että vain järjestäytyneillä työnantajilla on oikeudet paikalliseen sopimiseen, tulisi nyt arvioitavaksi perustuslakivaliokuntaan, niin suhtautuisin siihen kyllä aika kriittisesti, että onko se yhdistymisvapauden mukaista, että edellytetään tällaisia järjestäytymistä, jotta saisit oikeuksia. Minusta on tärkeää, että kaikki yritykset ovat samalla viivalla, oletpa järjestäytynyt tai et. Jos kerran pelisäännöissä on sovittu, että on paikalliset sopimiset, niin sitten ne ovat käytettävissä kaikilla. Reilu peli, ja sen takia tämä esitys on minusta hyvä.

No, sitten täällä on nostettu esiin riskejä, erityisesti sosiaalidemokraattisesta ryhmästä. Minusta sekin on hyvä tunnistaa, että yksi riski, joka on ja pitää ottaa vakavasti, on se, onko työnantajapuolella tai työntekijäpuolella osaamista sopia, kummallakin. Ei monessa pienessä yrityksessä välttämättä ole riittävää työehtosopimusten osaamista, ei työntekijäpuolellakaan, eikä tunneta niitä sääntöjä ja rajoja, missä rajoissa voitaisiin sopia. Tämä vaatii kyllä tietenkin jatkossa seuraamista ja myös koulutusta ja neuvontaa. Minusta varmasti yksi hyvä peruste järjestäytyä monelle työntekijäpuolelle mutta työnantajapuolellekin on

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

se, että sieltä saa sitä opastusta siihen, millä tavalla nämä saadaan käyttöön. Tämä on ihan aito kysymys ja toisaalta huolikin, mutta tämän ei pidä tulla esteeksi sille, ettemmekö voisi laajentaa paikallista sopimista, vaan tämä pitää hoitaa asianmukaisesti.

Sitten kun täällä on puhuttu siitä, että nyt annettaisiin jotenkin etulyöntiasema niille yrityksille, jotka toimivat väärin: ei näin, ei tietenkään. Meidän pitää lähteä siitä, että kaikkien pitää toimia oikein. Eihän tässä lainsäädännössä anneta mitään etuoikeuskaistaa väärin toimiville yrityksille tai yrittäjille, ei. Kaikkien pitää toimia pelisääntöjen mukaisesti, ei suosia ketään, ja kaikilta pitää vaatia samoja pelisääntöjä. Jos joku tulee muuten ulkomailta Suomeen töihin, tervetuloa, mutta samoilla pelisäännöillä pitää pelata kuin Suomessa pelataan. [Timo Heinonen: Juuri näin!] Samoilla pelisäännöillä pelataan. [Niina Malm: Milläs valvotaan?] — Ja valvonnan pitää olla kunnossa. — Tärkeintä on, että meidän viesti on yhteinen: tänne kun tullaan, pitää olla suomalaiset työelämän pelisäännöt, ja pitää olla kovat rangaistukset, jos et noudata niitä pelisääntöjä vaan mennään harmaalle alueelle tai rikolliseen toimintaan. Sitä ei tule sallia.

Haluan, arvoisa puhemies, päättää tämän puheenvuoroni siihen, että kun katson nyt tuota valiokunnan mietintöä, niin siellä on pari semmoista kohta, jotka kiinnittävät huomiota. Toinen on vähän tämän ponnen eli lausuman aika lailla pehmeys, mutta toinen, joka kiinnittää huomiota, on se, että minulle oli hieman yllätys — harmi, että täällä ei ole ketään vihreän eduskuntaryhmän edustajaa — että vihreät ovat nyt sitten vastustamassa paikallista sopimista. En tiedä, mistä on kysymys, onko kysymys kenties siitä, että heillähän oli muutama vaali sitten semmoinen vaalislogan, että ”näytä luontosi”, ja nyt he ehkä näyttävät luontonsa, kummalla puolella he ovat tässä. Se minua hieman ihmetyttää. Oli vähän toiveita, että siellä olisi ymmärrystä suomalaiseen yrityskenttään. [Timo Heinonen: Tämöistä keskustaa lisää!]

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Kurvinen poissa. — Edustaja Rintamäki.

16.33 Anne Rintamäki ps: Arvoisa puhemies! Kiitän edustaja Lohta erinomaisesti puhutusta. Tämä oli oikein hyvä ja rakentava puhe, kiitos siitä. — Paikallisen sopimisen lisääminen on yksi tämän hallituksen keskeisistä tavoitteista, ja tässä sitä ollaan sovitusti toteuttamassa. Lakien tarkoitus on ennen kaikkea joustavoittaa Suomen kankeita työmarkkinoita, jotka yhdessä eurovaluutan kanssa ovat aiheuttaneet haasteita sekä työllisyydelle että Suomen taloustilanteelle. Julkinen talous on saatava kuntoon, jotta voisimme säilyttää sen tyyppisen hyvinvointivaltion kuin mihin olemme tähän mennessä tottuneet. Tiedämme, että leikkaukset ja veronkorotukset eivät yksin riitä vaan tarvitaan kasvua.

Työnteon ja yrittämisen on oltava aina parempi ratkaisu kuin se, että henkilö on jouten. Siitä hyötyvät sekä yhteiskunta että yksilö itse. Haluan muistuttaa myös salin vasenta laitaa siitä, että tämä hallitus ei ole purkamassa yleissitovuutta. Paikallista sopimista edistetään yleissitovuuden sallimissa rajoissa.

Toinen yleinen kritiikki kohdistuu siihen, ettei näille toimille ole laskettavissa tarkkoja taloudellisia lukuja. Kysymys onkin pitkälti siitä, mitä yritykset ovat itse todenneet, ja viesti on selkeä: paikallinen sopiminen edistää rekrytointeja. Ei tämä sen vaikeampaa matematiikkaa lopulta ole. Hallitus kuuntelee tässä asiassa mieluummin suomalaista yrittäjää kuin vasemmistoa.

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

Arvoisa puhemies! Elämme tällä hetkellä suhdanteellisesti haastavassa kuopassa. Emme voi Suomen eduskunnasta käsin valitettavasti korjata niitä ongelmia, joita muissa maissa on. Valitettavasti vientivetoisena maana muiden maiden suhdanteet vaikuttavat meille hyvinkin suoraan. Esimerkiksi vientikumppanimaan Saksan taloudesta kuullaan mediassa erittäin huolestuttavia signaaleja. Jos meininki jatkuu tällaisena, on selvää, että lakien työllisyysvaikutukset eivät näy välittömästi numeroina. On epärehellistä laittaa kaikkea hallituksen toimien piikkiin. Täytyy nähdä suurempi kuva.

Arvoisa puhemies! Huomionarvoista on myös, että tähän työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintöön sisältyy lausuma, joka edellyttää ministeriötä valmistelemaan selvityksen, jossa arvioidaan tarvetta ja keinoja edistää paikallista sopimista suoraan henkilöstön kanssa. Tämä olisi erityisesti pienemmille yrityksille oikein tervetullut uudistus. Mielenkiinnolla jään odottamaan selvityksen lopputulosta ja mahdollisia toimenpiteitä. — Kiitos.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Malm.

16.37 Niina Malm sd: Arvoisa rouva puhemies! Paikallisesta sopimisesta on tullut kuin mantra, joka pelastaa Suomen työllisyyden ja työmarkkinat — tosin kovin häävejä työllisyysvaikutuksiaan paikallisen sopimisen lisäämisellä ei pystytä todentamaan, mutta kun on nyt keksitty, että sillä työllisyyttä lisätään, niin tätä mantraa toistetaan. Useinhan politiikka on nimenomaan sanoja, ja sanoista tulee tekoja, ja näin ollen sitten tyhjätkin lupaukset jossain vaiheessa lunastetaan.

Hallitus on myös perustellut paikallista sopimista sillä, että Suomen täytyy siirtyä pohjoismaiseen malliin. Hallituksen versio pohjoismaiseen malliin siirtymisestä on ollut se, että nypitään rusinat pullasta, olipa kyse sitten Ruotsista, muista Pohjoismaista tai viimeisimpänä Tanskan mallista. Kaikki pohjoismaiseen malliin siirtymisen toimet lähtevät siitä, että pohjoismaisesta mallista otetaan se, mikä jollain tavoin hyödyttää yrittäjää mutta ei vahvista työntekijän asemaa. Ja kun suomalainen lainsäädäntö lähtee siitä, että lain tulisi turvata heikommassa asemassa oleva, niin hallituksen toimet eivät jälleen kerran tätä tavoitetta tue. Jälleen kerran työntekijä on jäämässä entistä enemmän altavastaiseen asemaan ja yksin työpaikoilla.

No, sen lisäksi, että jää yksin ja työehdot murenevat, niin kuten täällä aiemmin edustaja Pekonen totesi, hallituksen toimista myös voidaan menettää jopa 10 000—20 000 euroa vuosiansioista. Tämä sen takia, että sopimusautonomiia halutaan murtaa. Täällä on kuultu hienoja puheenvuoroja siitä, että täytyy kouluttaa työntekijöiden ja työnantajien jäseniä tähän sopimiseen. No kyllä, voin sanoa, että työntekijäpuoli on kouluttanut omiaan jo vuosikausia. Ammattiliitot ja SAK yhdessä ovat kouluttaneet päämäärätietoisesti luottamusmiehiä, ja jokaisena vuonna taitaa Teollisuusliittokin kysyä, miten se sopiminen siellä työpaikalla onnistuu, osaako työnantaja sopia, ja valitettavan usein sieltä paljastuu epäkohta, että ei osaa. Työnantajat eivät osaa sopia, eivät osaa lukea työehtosopimusta eivätkä lakia. Toki poikkeuksiakin on. On olemassa hyviä työnantajia, jotka käyttävät aikaansa siihen, että he kouluttavat myös henkilöstöhallintoaan, mutta onhan tämä varsin kummallista, että usein joudutaan sitten käymään jossain korkeammalla tasolla koeponnistamassa, että kuka sitä työehtosopimusta tai niitä sopimuksia on siellä tulkinnut oikein, ja varmasti siitäkin tilastotietoa löytyisi. Mutta kun näiden esitysten kanssa on aina niin kauhistuttavan kova kiire, niin ihan kaikkea ei ole kerennyt myöskään itse kysymään, saaticka sitten valiokunnassa asiantuntijalausunnoissa vastauksia saamaan.

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

Arvoisa rouva puhemies! Kuitenkin minusta, kuten jo aiemmin olen useasti todennut, tässä sillä, että halutaan murentaa sopimusautonomiia ja halutaan murentaa pohjoismaista mallia, halutaan myös murentaa yleissitovuutta. Tässä edellä puhuja kuvasi, että kyllä, Suomessa yleissitovuus turvaa loppupeleissä aina työntekijää. No, mitä hallitus tekee sen eteen, että te turvaatte sen yleissitovuuden? Mitkä ovat ne toimet, millä te kannustatte yrittäjiä järjestäytymään, jotta yleissitovuus on turvattu? — Joo, ei kuulu niitä tekoja. En ole yllätynyt tästä. — Sen sijaan kyllä perussuomalaiset ovat varsin valmiita tämänkin lainsäädännön turvin olemaan kokoomuksen kainalossa ja mahdollistamaan unkarilaisten työsopimusten tekemisen siellä Unkarissa ilman mitään valvontaa, koska resurssia siihen valvontaan tässä esityksessä ei ole. Kenelläkään ei ole tosiasiallisesti mahdollisuutta valvoa niitä sopimuksia, joita Suomen rajojen ulkopuolella tehdään.

Jos sitten käy niin, että joku jossain vaiheessa huomaa, että hetkinen, nyt on käytetty hyväksi ulkomaalaista työvoimaa, niin siinä vaiheessa, kun tähän joku ehkä pääsisi kiinni — kun liitoilla ei ole kanneoikeutta, niin tässä pitäisi yksityisesti uskaltaa lähteä käräjoimään — aikaa on tuhraantunut niin paljon, että se yritys, joka on tämän hyväksikäytön takana, on kerennyt jo tekemään ratkaisunsa, todennäköisesti perustamaan uuden yrityksen. Elikkä se valvonta ja ne rangaistukset, joista aiemmin tänään on kuultu puheenvuoroja, kumisevat tyhjiyttään tynnyrissä, koska sellaisia tekoja ei ole tulossa,

Ja kaiken huipuksi viimeisimpänä työ- ja tasa-arvovaliokunta jälleen kerran todisti, että se ei käsittele tasa-arvonäkökulmasta näitä asioita, koska tämäkin esitys tulee nimenomaan koskemaan naisvaltaisia aloja, heikommassa asemassa olevia ihmisiä epäsäännöllisissä työsuhteissa, ja näitä toimia hallitus haluaa jatkaa.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Rantanen, Piritta.

16.43 Piritta Rantanen sd: Arvoisa puhemies! En oikein tiedä, mistä tässä aloittaisi, mutta otetaan ensimmäinen puheenvuoro vaikka tästä neuvonnasta ja valvonnasta. — Mutta jos aloitetaan siitä, että totta kai mekin lähtökohtaisesti kannatamme paikallista sopimista ja sitä, että työnantaja ja työntekijä sopivat asioista tasapainoisesti yhdessä. Itsekin olen saanut hyödyntää useita paikallisia sopimuksia sairaanhoitajan työssä, ja vaikka täällä useat hallituspuolen julkisella sektorilla työskentelevistä edustajistakin ovat tätä esitystä kehuneet, niin tämä esityshän ei siis koske julkista sektoria eikä tämä muuta siellä tehtävää paikallista sopimista, koska julkisella puolella ollaan oltu järjestäytyneitä molemmin puolin. Mutta välillisesti tällä kyllä tulee olemaan vaikutuksia pitkällä aikavälillä myös sinne julkiselle puolelle nimenomaan niin, että se tulee vaikuttamaan palkkoihin ja työehtoihin heikentävästi.

Itse ajattelen niin, että kaikista hallituksen tekemistä työmarkkinoita murskaavista esityksistä tämä on kaikkein haitallisin, hankalin ja työntekijöitten oikeuksia polkevin. Täällä salissa toivottiin aiemmin tänään sopua työmarkkinoille. Kyllä, minäkin nimenomaisesti kaipaisin sitä sopua, mutta tämä esitys ei kyllä ainakaan millään tavalla edistä sitä, että työmarkkinakenttä olisi rauhoittumassa ja sopua olisi löytymässä. Työntekijä ja työnantaja ovat voineet paikallisesti järjestäytymällä sopia jo tähänkin saakka aina paremmin kuin ne minimiehdot ovat olleet, ja niin kuin tuossa jo aiemmin sanoin, kyllähän se meidän päättäjien iso tehtävä on, että meidän on pyrittävä suojelemaan niitä heikoimmassa asemassa olevia ja tässä tapauksessa niitä työntekijöitä, sitä työvoiman suojelua.

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

Valiokunnan puheenjohtaja tässä aiemmin tänään mainitsi, että tämä edistää kilpailukykyä ja työn tuottavuutta. Onko meillä jossakin sellaiset vaikutusarvioinnit, joista voisimme todeta, että näin todellisuudessa on, että tämä esitys edistää kilpailukykyä ja työn tuottavuutta? Kyllä minuakin se kiinnostaa.

Neuvonta ja valvonta ovat yksi kulmakivi, kuinka tässä aidosti tulee pitkällä aikavälillä käymään, ja totta kai on niin, että yksi keskeisin asia on se, että me pystyisimme tunnistamaan ne riskialat, joita tämä erityisesti koskee. Itse ajattelen niin, että niitä aloja ovat ne alat, joissa se työvoimaresurssi on erityisen suuri, ja esimerkiksi niitä ovat palveluala ja rakennusala.

No, valvonnan resurssit ovat joka tapauksessa rajalliset, ja nyt jo tiedämme, että esimerkiksi palvelu- ja rakennusalailla epätyypilliset työsuhteet ja ulkomainen työvoima haastavat jo tällä hetkellä niitä valvonnan resursseja. Neuvonta siis tässä järjestäytymättömässä villissä kentässä kaatuu valtion viranomaisten niskaan, ja painopiste valvonnassa muuttuu tästä sisäisestä, siis työnantajien ja työntekijöiden välisestä valvonnasta nimenomaan viranomaisten valvonnan alle. Tämä vaatii totta kai resursseja, ja samaan aikaan hallitus on leikkaamassa noin 700 000 euroa tältä sektorilta, valvonnasta, ja antaa nyt 200 000 euroa sitten takaisin tänne, ja valvovat viranomaiset ovat jo itse kertoneet, että osa tästä rahasta jo menee ICT-kustannuksiin, jotenka se todellinen lisäresurssi, joka näitä sopimuksia voi tulla valvomaan, on hyvin rajallinen.

Työelämlainsäädännön professoritkin ovat kautta linjan todenneet valiokunnan kuulemisissa, että nämä ovat usein hyvin hankalia ja hekin joutuvat pohtimaan eri tilanteitten tulkintaa. Ja nyt tämä vapaus tästä sopimisesta annetaan näille villoille yrityksillekin. Kun sopimus tulee viranomaiselle, on ymmärrettävä, mistä asioista sovitaan, ja viranomaisen on pohdittava, onko tämä sopimus nyt niiden reunaehtojen sisällä ja onko sen laajuus sellainen, joka on sopiva ja täyttää ne ehdot. Työsuojeluviranomaiset kertoivatkin kuulemisissa, että heidän työehtosopimussuhteistaan tulee jatkossa kehittää, ja he ovat kertoneet, että he tulevat tarvitsemaan tässä liittojen tukea. Mutta mikä on se liittojen mahdollisuus auttaa näissä tulkinnoissa jatkossa, jos nimenomaisesti näitä sopimuksia tehdään, niin kuin oli arvio, satoja vuodessa? Vastuu on kuitenkin sitten siellä valtion viranomaisten päässä.

Tätä tullaan valvomaan pistokokein, ja me voimme kaikki ymmärtää sen, että se ei ole riittävää. Ymmärrämme myös sen, että muuta mahdollisuutta tässä ei ole, mutta kyllä jää hyvin epäselväksi se, millainen kyky meillä Suomessa on vastaanottaa tällainen työskulttuuri.

Tulossa on siis villit ja työntekijöiden oikeuksia polkevat työmarkkinat, joissa häviäjänä ovat suomalaiset yritykset ja suomalaiset työntekijät. Näillä kaikilla hallituksen tekemillä muutoksilla me olemme menossa kohti halpatyömaata. Meillä on paljon yrityksiä, joissa asiat ovat kunnossa, totta kai tiedän sen ja heidän toimintaansa haluan ehdottomasti kannustaa, mutta esimerkiksi rakennusala ja sinne tuotava paikallinen sopimus tarkoittaa sitä, että se sopimus voidaan tehdä, niin kuin jo tuossa aiemmin mainitsin, vaikka siellä Tallinnan satamassa. Työtä tullaan sitten tekemään Suomeen. On usein niin, että ylityöt ja palkkojen lisät jäävät usein maksamatta, ja meillä on tiedossa useita tapauksia jo tällä hetkellä, joissa osa työtunneista jää kokonaan maksamatta. Se tarkoittaa sitä, että meille muodostuu — tai on jo muodostunut, mutta tämä tilanne vielä pahenee — useat palkkamarkkinat. Mitä kauempaa henkilö tänne Suomeen töihin tulee, sitä huonompia ne ehdot yleensä ovat.

Rakennusala on siitä hyvä esimerkki, että kun siellä työntekijöitten vaihtuvuus ja tilapäisyys on suurta ja rakennustyöt etenevät nopeasti ja ne mahdolliset selvitettävät tapauk-

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

setkin etenevät nopeasti, niin viranomaisillahan tarvitsisi olla tieto jo melkein siellä sata-massa, kun se työntekijä tänne lähetetään, jotta viranomaiset kerkeäisivät näihin tapauk-siin puuttumaan. Meillä on jo tiedossa se, että tälläkin hetkellä esimerkiksi rakennusalan työaikakirjanpitoihin tehdyistä tarkastuksista 60 prosentissa on ollut puutteita. Kiinni jää-minen on siis satunnaista, ja seuraamukset täysin riittämättömiä.

Viimeisenä haluan nostaa esiin sen seikan, joka on minusta kaikista oleellisin tässä asiassa: lainsäädännön pitäisi tukea yritysten kykyä poistaa mädät omenat korista, ei edis-tää niiden mätien omenien lisääntymistä. Puuttuminen on välittämistä, ja työntekijöiden edusta huolehtiminen on välittämistä.

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Edustaja Kopra.

16.50 Jukka Kopra kok: Arvoisa rouva puhemies! Tämä tänään käsittelyssämme oleva hallituksen esitys paikallisen sopimisen edistämisestä on merkittävä askel kohti joustavampia ja oikeudenmukaisempia työmarkkinoita. Esitys siis mahdollistaa paikallisen sopi-misen kaikissa yrityksissä riippumatta niiden järjestäytymisestä tai työntekijöiden edustus-muodosta. Tämä sopimisen kieltojen poistaminen on historiallinen uudistus. Vihdoin suo-malaiseen työelämään tulee täysi vapaus sopia. Toki henkilöstön kanssa yhdessä sopi-minen olisi voitu toteuttaa nyt laajemminkin. Esitys kuitenkin tuo olennaisia parannuksia ny-kytilanteeseen.

Vuosikymmenten ajan suomalaiset yritykset ja niiden työntekijät ovat olleet eriarvoises-sa asemassa paikallisen sopimisen mahdollisuuksien osalta. Nyt tämä epäkohta siis korja-taan, ja myös järjestäytymättömät yritykset ja niiden työntekijät saavat yhdenvertaisen oi-keuden hyödyntää työehtosopimukseen perustuvia paikallisen sopimisen mahdollisuuksia.

On hyvä ymmärtää, että paikallinen sopiminen voi parantaa tuottavuutta, toiminnan joustavuutta ja tuloksellisuutta. Taustalla on yhteinen intressi sopimuksen tekemiseen, ja tavoitteena on mahdollistaa paikallinen sopiminen tasapuolisesti riippumatta siitä, onko työnantaja työnantajaliiton jäsen tai onko henkilöstö valinnut luottamusmiehen.

Allekirjoittanut itse ehti toimia noin 25 vuotta työnantajayrittäjänä, ja näkemykseni mu-kaan tämä parantaa yhteishenkeä ja sopimisen tasoa yrityksissä. Myönnän reilusti, ettei omassa yrityksessä ollut mahdottomia haasteita nykyisenkään systeemin kanssa vaan so-piminen sujui aina hyvin ja kun työntekijäliittojen kanssa oli tekemisissä, asiat sujuivat täs-mällisesti ja asiallisesti ja tapahtuivat kuten sovittiin. Yhtä kaikki, tämä sopimisen vapaus keventää järjestelmää ja paikallisesti parantaa tilannetta työpaikoilla entisestään. Työnte-kijät ovat usean yrityksen tärkein voimavara, ja siksi ajattelua, että ollaan samassa venees-sä, voi paikallisella sopimisella mainiosti edistää.

Arvoisa puhemies! Tämä esitys edistää työllisyyttä, talouskasvua, kilpailukykyä ja tuot-tavuuden kehitystä. Se tuo joustavuutta työmarkkinoille ja mahdollistaa yrityksille sekä työntekijöille paremmat mahdollisuudet sopia työehdoista paikallisesti. Kannatan tätä hal-lituksen esitystä ja toivon, että eduskunta ymmärtää sen tärkeyden suomalaisen työelämän parantajana, joustavuuden lisääjänä sekä työhyvinvoinnin ja tuottavuuden kasvattajana.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Koskinen.

16.53 Johannes Koskinen sd: Arvoisa puhemies! Tässä edellä sosiaalidemokraattiset pu-hujat ovat hyvin tuoneet esille ne epäkohdat, joita tähän esitykseen sisältyy. Tuolla työelä-

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

mä- ja tasa-arvovaliokunnan vastalauseessa 1 on hyvin kerrottu, mitä pitäisi tehdä toisin ja mikä tässä mättää.

Nyt kuitenkin on tärkeätä myös huomata, että tuossa perustuslakivaliokunnan arvioinnissa tämä oli myös tällainen rajatapaus siitä, miten pitkälle voidaan yksipuolisesti työelämän lainsäädäntöä valmistella, ettei se ihan vielä törmäisi vaikeutettuun säätämisyjärjestykseen. Näistä perustuslakivaliokunnan saamista lausunnoista erityisesti apulaisprofessori Anu Mutasen lausunnossa on hyvin ihan kuin koottu keskilinja näistä asiantuntijakuultavista, että mihinkä kaikkeen pitäisi kiinnittää huomiota tämänkaltaisessa sääntelyssä ja että pitäisi noteerata paremmin myös työelämän perusoikeudet, kansainväliset sopimukset ja myöskin tämä tasapainoisuus.

Siteeraan tuosta Anu Mutasen perustuslakivaliokunnalle antamasta lausunnosta:

”Työlainsäädäntö kuuluu yksilöiden oikeusaseman kannalta keskeiseen lainsäädäntöön, ja siihen liittyy useita perustuslain kannalta merkityksellisiä kysymyksiä. Esitystä voi pitää merkittävänä myös siksi, että se voi muuttaa suomalaisen työehtosopimusjärjestelmän keskeisiä piirteitä ja heikentää työntekijän suojelua. Tämä koskisi etenkin paikallisen sopimisen vaikutusta valtakunnallisten työehtosopimusten yleissitovuuteen ja työnantajien järjestäytyneisyyteen.

Nyt ehdotettu paikallisen sopimisen järjestelmä on laajuudeltaan aiemmasta merkittävästi poikkeava, eikä sitä vastaavan järjestelmän perustuslainmukaisuudesta ole siten suoraan aikaisempaa soveltamiskäytäntöä. Näin ollen kyse on osaltaan uudenlaisesta valtiosääntöoikeudellisesta arviointitilanteesta. Toisaalta huomioon on otettava se, että paikallinen sopiminen ei sinällään ole täysin uusi työelämän järjestely. Ylipäätään nyt ehdotetun sääntelyn arvioinnissa on aikaisempien arviointitilanteiden erityisyydestä huolimatta otettava soveltuvien osin huomioon ne lähtökohdat, jotka hahmottuvat perustuslakivaliokunnan aiemmasta työlainsäädäntöä koskevasta käytännöstä.

Ehdotetulla sääntelyllä voi olla pitkälle ulottuvia vaikutuksia yksilön oikeusasemaan. Esityksen mukaan ehdotuksella puututaan ammatilliseen yhdistymisvapauteen perustuvaan työehtosopimusosapuolten sopimusautonomiaan. Lailla säädettyä mahdollisuutta poiketa työehtosopimuksen paikallisen sopimisen määräyksistä voi pitää perusoikeusrajoituksena. Henkilöstön edustusta paikallisen sopimuksen tekemisessä koskevan määräyksen sivuuttaminen lailla merkitsisi rajoitusta sopimusautonomiaan erityisesti siinä mielessä, että siinä paikallinen sopiminen siirtyisi sopimusautonomian ulkopuolelle. Toisaalta esityksellä voi nähdä myös olemassa olevia perusoikeusrajoituksia purkavaakin vaikutusta etenkin paikallisen sopimisen kieltojen poistamista koskevien ehdotusten välityksin siltä osin kuin järjestäytymättömien työnantajien perustuslain 15 §:n mukaiseen omaisuuden suojaan kuuluvaa sopimusvapautta on nykytilassa rajoitettu.

Näin ollen ehdotuksia on arvioitava mainittujen työoikeudellisen sääntelyn valtiosääntöoikeudellisen arvioinnin lähtökohtien ohella perusoikeuksien yleisten rajoitusedellytysten kannalta. Valtiosääntöoikeudelliset arviointiperusteet on sinänsä esitetty hallituksen esityksessä asianmukaisesti, mutta toisaalta ei ole erikseen arvioitu perus- ja ihmisoikeusvaikutuksia.”

”Mainittujen valtiosääntöoikeudellisten lähtökohtien valossa voi nyt käsillä olevan esityksen osaltakin todeta, että paikallinen sopimus ei sinänsä ole sellainen sääntelykeino, jota tulisi arvioida suhteessa perustuslain mukaiseen lailla säätämisen vaatimukseen.” Mutta jos sitten näin tehdään, niin sitten pitää joka tapauksessa kiinnittää huomiota ”työ-

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

voiman suojeluun, josta julkisen vallan on perustuslain 18 §:n 1 momentin mukaan huolehdittava”.

Tässä arvioinnissa päädytään siihen, että ”esitykseen sisältyy useita työntekijöiden suojelun kannalta huolta aiheuttavia piirteitä. Esimerkiksi edustusta koskevan määräyksen sivuuttaminen lailla vaikuttaa olevan huonosti yhteensopiva sopimusautonomian periaatteen kannalta. Tämän ongelman kannalta ei ole merkityksetöntä, että ehdotettuun sääntelyyn liittyy ongelmakohtia siinä, miten lähtökohta tasapuolisesta sopimismahdollisuuksien turvaamisesta on kaikilta osin otettu huomioon. Vaikka esityksen sisältyy henkilöstön asemaa turvaavia säännöksiä, esityksellä ei nähdäkseni turvattaisi kattavasti sopimismahdollisuuksien tasapuolisuutta työntekijäpuolen kannalta esimerkiksi menettelyllisin keinoin. Samalla jää avoimuutta siitä, mikä muodostaakaan hyväksyttävän perusteen poiketa sopimusautonomiasta tältä osin.”

Edelleen tässä Mutanen kiinnittää huomiota siihen, että ”perusoikeuksien rajoittamisen hyväksyttävän perusteen osalta huomio kiinnittyy esityksen tavoitteenasetteluun samaan tapaan kuin perustuslakivaliokunta on aiemmin työlainsäädännön yhteydessä nostanut esille ongelmia hallituksen esityksen tarkoituksena”. Jos esityksen yksinomaista tavoitteena on lisätä ja edistää paikallista sopimista siten, että paikallisen sopimisen mahdollisuudet olisivat nykyistä tasavertaisemmin käytettävissä riippumatta työnantajan järjestäytymisestä, niin tällöin tavoitteeksi ei nimenomaisesti yksilöidä esimerkiksi perustuslain 18 §:n työvoiman suojelun velvoitetta tai vaikkapa saman pykälän 2 momentin mukaista velvoitetta työllisyyden edistämiseen. ”Tämä tavoitteenasettelun ongelmallisuus vaikuttaa samalla siten, että ehdotusten oikeasuhtaisuuden arviointiperusta muodostuu riittämättömäksi. Tähän liittyen voidaan kysyä, miksi on tarpeellista ulottaa ehdotukset koskemaan myös valtiosektoria.”

”Täsmällisyys- ja tarkkarajaisuusvaatimuksen osalta huomio kiinnittyy sääntelyyn paikallisen sopimisen mahdollistamisesta luottamusmiehen puuttuessa siitä, että työnantajan on edistettävä luottamusvaltuutetun osaamiseen ja työpaikan toimintaympäristön tuntemukseen liittyviä valmiuksia siinä määrin kuin se on tarpeen henkilöstön edustajan tehtävän hoitamiseksi. Mielestäni tämä työntekijän tasapuolisen neuvotteluaseman turvaamisen kannalta varsin keskeinen säännös jää ongelmallisen avoimeksi ja yleistasoiseksi.”

Lopuksi vielä Mutanen toteaa, että ”työoikeudellisen sääntelyn osana on myös tarpeellista nostaa erikseen esille työelämän riitatilanteita koskevat tuomioistuinten toimivallan jakautumisen säännökset. Mainittu sääntely muodostaa jo voimassa olevassa lainsäädännössäkin epäselvän kokonaisuuden, jota nyt ehdotetut lainsäädäntömuutokset tekevät entistäkin vaikeaselkoisemmaksi ja monimutkaisemmaksi. Tällä on merkitystä myös perustuslain 21 §:ssä turvatun oikeusturvan toteutumisen kannalta, ja pidänkin tarpeellisenä kiinnittää huomiota tarpeeseen selkeyttää toimivaltajakoa työtuomioistuimen ja yleisen tuomioistuimen välillä.” Valitettavasti tässä ei eduskuntakäsittelyssä edetty. — Kiitos.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Mikkonen, Anna-Kristiina.

17.00 Anna-Kristiina Mikkonen sd: Arvoisa rouva puhemies! Käsittelyssämme on hallituksen esitys eduskunnalle paikallisen sopimisen edistämistä koskevaksi lainsäädännöksi. Vanhempi ja viisaampi valtiomies, edustaja Koskinen kävi edelläni ansiokkaasti halli-

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

tuksen esityksen ongelmallisuutta läpi, ja on helppo yhtyä äsken kuultuun hänen analyysinsä tästä hallituksen esityksestä.

Tässä hallituksen esityksessä ehdotetuilla muutoksilla puututtaisiin työmarkkinaosapuolten sopimusautonomiaan tavalla, joka on ongelmallinen ammatillisen yhdistymisvapauden ja työvoiman suojelun velvoitteen näkökulmasta. Suomalaisessa työmarkkinajärjestelmässä työlainsäädännössä ei ole yksityiskohtaista sääntelyä esimerkiksi vähimmäispalkasta, vaan joustavuuden turvaamiseksi suuri osa työn vähimmäisehdoista on jätetty valtakunnallisten työmarkkinaosapuolten säädeltäviksi työehtosopimuksin.

Yleissitovuusjärjestelmän tavoitteena on turvata työntekijöille vähimmäisehdot siten, että järjestäytymätön työnantaja ei yleissitovan sopimuksen sopimusallalla voi teettää työtä heikommilla työehdoilla kuin järjestäytynyt työnantaja. Mikäli suuret yritykset ryhtyvät tekemään yhä enemmän yrityskohtaisia työehtosopimuksia, se sirpaloittaa alan yhteisten työehtojen määräytymistä. Samalla se heikentää sopimusalan työehtosopimuksen yleissitovuuden ylläpitoa. Yrityskohtaisten työehtosopimusten lukumäärä tulee kasvamaan erityisesti isoissa yrityksissä. Nämä isot yritykset ovat aina olleet erittäin merkityksellisiä alojen yleissitovuuden määräytymisessä.

Nämä edellä mainitut tekijät vaikuttavat siihen, että yleissitovuus tullaan menettämään muutamilla toimialoilla lähitulevaisuudessa. Työnantajien järjestäytyminen laskee, koska samat sopimisoikeudet voi saada ilman järjestäytymistä ja sen mukanaan tuomia velvollisuuksia. Paikallisesti voidaan kyllä mielestäni sopia, mutta sovitaan ennemmin sitten minimiehtoja paremmin, työntekijöiden oikeuksia kunnioittaen. Ei halpuuteta työehtoja, vaan pidetään suomalainen työ arvossaan.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Lyly.

17.03 Lauri Lyly sd: Arvoisa rouva puhemies! Täällä on puhuttu paljon tämän yleissitovuuden merkityksestä, ja siitä muutamia lukuja: Työehtosopimusten kattavuus Suomessa on yli 80 prosenttia jo nyt, ja siellä työehtosopimuksen sisällä on paikallinen sopiminen mahdollista tänä päivänä, eli neljä viidestä palkansaajasta tai yrityksen palkollisesta on jo paikallisen sopimisen piirissä. Voi pelkistetysti sanoa, että tämä, mitä nyt ollaan tekemässä, koskee erityisesti yleissitovuuden osalta yksityistä sektoria, jolla on noin puolitoista miljoonaa palkansaajaa, ja alle 300 000 palkansaajaa on yleissitovuuden kautta työehtojen piirissä niissä yrityksissä, joissa he toimivat.

Nyt sitten kun katsotaan, mitkä taloudelliset ja tuottavuusvaikutukset tällä on, niin puhutaan suurin piirtein siitä yhdestä viidesosasta, mihin tämä vaikutus tässä voisi olla, jos maksimaalisesti ajatellaan vaikutusta paikallisen sopimisen laajuuden osalta. Jos neljässä viidesosassa ei ole ja tutkimuksessa ei ole näytetty, että tässä olisi hirveitä tuottavuusloikkia tai taloudellisia loikkia, niin miten se sitten siinä yhdessä viidesosassa yhtäkkiä onkin niin merkittävä asia, että se johtaa siihen, että nyt siellä tuottavuus ja talous perustuvat tähän paikalliseen sopimiseen ja se kehittyy myönteisesti tästä syystä? Tämä ei ole se hopealuoti, joka automaattisesti johtaa siihen tilanteeseen, että näin tapahtuu.

Yrityksissä tarvitaan tasapuolista paikallista sopimista. Jokainen yrityksessä oleva työntekijä haluaa, että se yritys menestyy, ja he ovat siihen sitoutuneita. Tämä on se lähtökohta. Ei kukaan halua omalle työpaikalleen pahaa ja sen huonoa menestystä, vaan nimenomaan päinvastoin, ja tässä mielessä täytyy aina muistaa, että se lähtökohta on kuitenkin — niin

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

kuin täälläkin on puhuttu — monessa mielessä ihan yhteinen. Eli tällaiset lähtökohdat on tässä muistettava.

Sitten kun täällä todistetaan, että ei ole tehty mitään vuosikymmeniin, niin 30 vuotta sitten Suomessa aloitettiin systemaattinen työehtosopimuksen piirissä oleva paikallinen sopiminen. Tätä on tehty 30 vuotta Suomessa. Tämä ei ole mikään tänään syntynyt idea, että nyt tässä tulee, vaan tätä on tehty jo 30 vuotta suomalaisissa yrityksissä, ja siellä on haluttu varmistaa työehtosopimukseen, että se on tasavertaista. Tämä on se tilanne tällä hetkellä.

No sitten jos katsotaan tätä tilannetta, niin meillä on 160 yleissitovaa työehtosopimusta Suomessa tällä hetkellä, ja on arvioitu, että tämän seurauksena syntyy muutamia tuhansia paikallisia sopimuksia, kun tämä laajenee. Ja sitten kun me mietitään, miten me valvotaan näitä 160:tä työehtosopimusta, niin se on muutama työsuojelupiirin virkailija, jotka näitä tarkastelevat. Heidän pitäisi tuntea nämä 160 työehtosopimusta, niitten sisällöt ja se, onko tämä sopimus sen sisältöinen, ja kun niitä sopimuksia tulee muutamia tuhansia, niin tämä valvontapuoli varmasti tässä ontuu. Sen vuoksi me olisimme halunneet, että nämä sopimukset olisi sieltä työsuojelupiiristä toimitettu myöskin näille yleissitovan työehtosopimuksen osapuolille, niin että hekin olisivat voineet katsoa, miten tämä sopiminen kehittyy ja edistyy näin tehden. Näin olisi pystytty tätäkin hallitusti viemään, mutta tämä ei käynyt tässä yhteydessä. — Tässä on lähtökohtia, miten tätä pitää nähdä.

No miten sitten kun täällä on sanottu, että näitä on 160 yleissitovaa työehtosopimusta, ja tiedetään, että aika moni on siellä ihan rajoilla, voiko se enää sellainen olla, niin vain esimerkki luvuilla: On eräs ala, joka tänäänkin oli esillä, jolla on noin 800 yritystä ja 5 000 ihmistä alalla. Se on aika keskittynyt, muutamassa isossa yrityksessä on keskimäärin eniten työntekijöitä, ja järjestäytyminen yrityskohtaisesti on noin vajaa 30 yritystä ja loput reilu 700, melkein 800, on sitten yleissitovuuden perusteella tässä kiinni, pieniä yrityksiä. Työntekijöistä vähän alle puolet oli järjestäytyneessä kentässä ja pikkusen yli puolet järjestäytymättömässä kentässä, mutta on silti yleissitovuuslautakunnassa todettu, että se on yleissitova TES. Jos täältä yksikin iso yritys siirtyy pois ja tekee yrityskohtaisen TESin, niin tämä pudottaa kokonaan sen alan yleissitovuuden pois ja käytännössä johtaa siihen, että siellä 770 yritystä on työehtosopimusjärjestelmän ulkopuolella, siellä ei ole työehtosopimuksen perusteella olevaa paikallista sopimista, siellä ei ole työehtosopimusta ollenkaan ja mennään siihen tilanteeseen, joka on lain varassa. Tätäkö me täällä halutaan? Tämänäköisiä esimerkkejä on muillakin aloilla, ja voin niitä kertoa tässä illan mittaan, jos niitä tarvitaan. Tämä on sitä reaali maailmaa, jossa tuolla eletään.

Isot yritykset osaavat tehdä yrityskohtaisia TESejä, ja se varmasti toimii, mutta tämä järjestäytymättömän kentän sopiminen ilman velvollisuuksia aiheuttaa sen, että järjestäytyminen ei enää kiinnosta ja vielä vähemmän tapahtuu järjestäytymistä. No sitten tätä järjestäytymistä yritetään tehdä niin, että työntekijäliitot hakevat liityntäsopimuksilla yrityksiä oman työehtosopimuksensa piiriin ja sillä tavalla saavat sitä rajaa nostettua ylöspäin, että ollaan siinä noin 50 prosentissa. Mutta tämä on siis yrityskohtaisesti käytävä tie, ja työntantajaliitot eivät itse ole tässä kauhean innokkaita hakemaan niitä yrityksiä, ja tämä on jotenkin kummallista. Me tulemme menettämään monella alalla työntekijöiden suojan, kun työehtosopimus lähtee palkan ja työehtojen osalta pois. Tämä on minusta tämän lakiesityksen heikoimpia puolia, ja sen vuoksi olisi pitänyt tähän yleissitovuusmäärittelmäänkin tehdä tässä yhteydessä uusia määritelmiä. — Kiitos.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Suhonen.

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

17.11 Timo Suhonen sd: Kiitos, arvoisa rouva puhemies! Tässä hallituksen esityksessä on tarkoitus lisätä paikallista sopimista, ja tosiasiaassa tämän lain vaikutus voi pahimmillaan olla se, että se paikallinen sopiminen vähenee. Tämä johtuu siitä, että tulevaisuudessa, ja osin jo käynnissä olevissa, työehtosopimusneuvotteluissa voivat paikallisen sopimisen mahdollisuudet olla pöydällä, ja neuvottelujen myötä tämä mahdollisuus tulevaisuudessa työehtosopimuksissa pahimmillaan heikkenee. Tämä arvio on tullut esiin esimerkiksi asiantuntijalausunnossa työ- ja sosiaalioikeuden dosentti Jaana Paanetojalta: ”Työehtosopimusneuvotteluissa voi jatkossa esiintyä haluttomuutta solmia paikallisen sopimisen mahdollistavia määräyksiä. Nyt käsillä oleva esitys voi johtaa siihen, että tulevaisuudessa työehtosopimuksissa onkin nykyistä vähemmän määräyksiä, joissa ylipäänsä annettaisiin sopimisvaltaa työpaikkatasolle. Esitys ei siis välttämättä edistä tai lisää paikallista sopimista vaan voi kääntyä sitä vastaan.”

Tälläkin hetkellä esimerkiksi teollisuuden osalta on sopimusneuvottelujen tilanne se, että siellä on lakot päällä. Takuulla tämä nyt käsitellyssä oleva esitys on vaikuttamassa ja tuomassa lisää haasteita neuvotteluihin, valitettavasti. Asiantuntijalausunnossa esimerkiksi SAK on arvioinut: ”Kun paikallisen sopimisen mahdollisuuksia lavennetaan joko yrityskohtaisten sopimusten osalta tai työehtosopimukseen perustuvassa järjestelyssä niin, että järjestäytymättömässä kentässä yleisesti ja/tai järjestäytymättömien työntekijän edustajien kanssa sopimukset ovat velvoitteiden osalta järjestäytyneitä kenttää keveämmät, lakiehdotus on omiaan vähentämään työnantajien intressiä järjestäytymiselle ja jopa kannustamaan järjestäytyneitä yrityksiä eroamaan työnantajaliitoista. Ja kun työnantajien järjestäytymisaste työnantajaliittoihin laskee, tämä merkitsee väistämättä työehtosopimusten yleissitovuuden häviämistä. Vähimmäissääntelyjärjestelmän purkautuessa sen myötä katoavat monet työehtosopimukseen perustuvat työsuhteen ehdot, kuten alan vähimmäispalkka, sopimuskauden palkankorotukset, erilaiset vuorolisät, arkipyhäkorvaukset, työajantaasaamisvapaat, vuorotyöhön tai työn erityispiirteisiin liittyvät lisät ja vapaat, lomarahat, sairaan lapsen hoidon ajalta maksettu palkka, pitemmän sairausajan palkka, vanhempainvapaan aikainen palkka, työmatkojen päivärahat ja oman auton käytöstä maksettavat kilometrikorvaukset. Kun Suomessa tähän saakka on työsuhteen vähimmäisehtoja turvattu työehtosopimuksilla ja niiden yleissitovuudella, jää uudistuksen jälkeen työntekijöiden suojaksi pelkästään lainsäädäntö, joka on kattavuudeltaan huomattavasti työehtosopimuksia rajoitetumpaa.”

Arvoisa rouva puhemies! Hallituksen esitykset luottamusmiesten asemaan tulevat aiheuttamaan ongelmia työntekijöille ja heitä edustaville luottamusmiehille työpaikoilla, kun työehdoista sopiminen yritystasolla laajenee nykyisestään täysin hallitsemattomalla tavalla ilman kunnollista valvontamekanismia. SAK:n luottamushenkilökyselyn tulosten mukaan työnantaja on painostanut joka kymmenettä luottamushenkilöä sopimaan työehtojen heikentämisestä vuoden 2024 aikana. Painostuksen kohteena olleista luottamushenkilöistä 31 prosenttia kertoo työehtojen heikentyneen painostuksen vuoksi. Kysely osoittaa, että voimassa olevan työoikeudellisen sääntelyn vallitessa työnantajien painostus työehtojen heikentämiseksi on arkipäivää monilla työpaikoilla.

Ehdotetuilla lainsäädäntömuutoksilla ei tätä tilannetta korjata. Voidaankin perustellusti ennakoita, että hallituksen työelämäheikennykset lisäävät luottamushenkilöihin kohdistuvaa painostusta, jonka tavoitteena on työehtojen heikentäminen. Painostus työehtojen heikennyksiin voi myös kasvaa, kun järjestäytyneitä työntekijöitä edustavien koulutettujen luottamusmiesten rinnalle tuodaan ammattiliittoon kuulumattomien työntekijöiden edusta-

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

jina luottamusvaltuutetut. Työpaikkatason sopimisesta voi tulla huomattavasti nykyistä monimutkaisempaa, ja epäselvää on myös, kenen kanta sopimuksen sisällöstä on ratkaiseva, jos luottamusmies ja luottamusvaltuutettu eivät ole yksimielisiä. Ehdotetusta laista tämän ristiriidan ratkaisu ei selviä.

Arvoisa rouva puhemies! Tämä lakiesitys näillä tiedoilla tulisi ehdottomasti hylätä. — Kiitos.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Honkonen poissa. — Edustaja Heinonen, olkaa hyvä.

17.16 Timo Heinonen kok: Arvoisa rouva puhemies, hyvät edustajakollegat ja muut täysistuntoa seuraavat! Pääministeri Petteri Orpon hallitus antoi syyskuun alussa tämän esityksen paikallisesta sopimisesta. Haluan kiittää eduskuntaa valiokunnan puheenjohtajan Saara-Sofia Sirénin johdolla tehdystä hyvästä työstä ja myös perustuslakivaliokuntaa, joka asiaa on käsitellyt. Asia on nyt meillä päätettävänä, ja eduskunta tekee tästä historiallisesta muutoksesta työmarkkinajärjestelmäämme päätöksen vielä ennen joulua.

Yhdessä sopiminen laajennetaan yhdenvertaisesti kaikkien työntekijöiden ja työpaikkojen käyttöön. Yhdessä sopimisella tarkoitetaan työpaikkakohtaista työntekijän ja työnantajan yhteistä sopimista jostakin työehtosopimuksen määräyksestä, kuten esimerkiksi työajoista tai palkoista. Työpaikoilla nimittäin parhaiten tiedetään se, mitä kannattaa tehdä ja miten ja milloin. Tästä on kyse paikallisessa sopimisessa, yhdessä sopimisesta.

Uudella lainsäädännöllä yhdessä sopiminen on jatkossa mahdollista kaikissa yrityksissä riippumatta siitä, kuuluuko yritys työnantajaliittoon tai millainen työntekijöiden edustusjärjestelmä yrityksessä on. Jatkossa kaikki suomalaiset työntekijät ovat sopimisessa yhdenvertaisessa asemassa järjestäytymisestä riippumatta. Me luotamme suomalaisiin työntekijöihin.

Nykyinen malli on syrjinyt osaa työntekijöistä mutta myös niitä yrityksiä, jotka ovat käyttäneet maamme perustuslain turvaamaa negatiivista yhdistymisvapautta. Tähän asti luottamusmiehen puuttuminen on estänyt useissa tilanteissa paikallisen sopimisen. Luottamusmies on saattanut puuttua esimerkiksi siksi, että työpaikalla ei ole enää yhtään ammattiliittoon kuuluvaa työntekijää. Nyt nämä yhdessä sopimisen kiellot viimein Suomessakin poistetaan. Jatkossa paikallinen sopiminen mahdollistetaan yritystasolla työntekijän ja työnantajan kesken niin, että sopijana voi olla luottamusmies tai luottamusvaltuutettu.

Nykyinen lainsäädäntö on asettanut myös yrityskohtaiset työehtosopimukset heikompaan asemaan valtakunnallisiin työehtosopimuksiin verrattuna. Yrityskohtaisesti räätälöidyllä työehtosopimuksella ei ole voinut sopia kaikista niistä asioista, joista valtakunnalliset liitot ovat voineet sopia. Nyt korjaamme tämänkin niin, että jatkossa yrityskohtaisella työehtosopimuksella työntekijöiden ja työnantajan kesken voidaan sopia kaikista niistä asioista, joista valtakunnallisellakin työehtosopimuksella voidaan sopia.

Vanha, tunnettu tyyneyden rukous — en tiedä, miten tässä salissa voi näistä sanoa, mutta sanon kuitenkin — lähtee ajatuksesta, että Jumala suokoon minulle tyyneyttä hyväksyä asiat, joita en voi muuttaa, rohkeutta muuttaa, mitä voin, ja viisautta erottaa nämä toisistaan. Me emme tällä hetkellä tiedä, mitä maailmassa tulee tapahtumaan. Yhdysvallat ovat valinneet oman presidenttinsä. Me emme tiedä, mitä Donald Trump tulee tulevaisuudessa tekemään, minkälaista kauppapolitiikkaa, miten se näkyy Eurooppaan, miten se näkyy Suomeen. Me emme pysty vaikuttamaan suoraan siihen, millä tavalla meidän keskeinen

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

kauppakumppani Saksa ja sen talous, saatikka politiikka, poliittinen tilanne, tulevat etene-
mään. Siksi meidän pitää tehdä Suomessa enemmän itse niitä asioita, joita me voimme teh-
dä. Ja olen tyytyväinen, että tämä tyyneyden ajattelu on meidän hallituksessa vahvasti läs-
nä myös sen osalta, että nämä kaksi asiaa on osattu erottaa toisistaan.

Pääministeri Petteri Orpon hallitus on saanut aikaiseksi paljon. Olemme madaltaneet
työllistämisen kynnystä — se on asia, jonka me olemme voineet Suomessa itse päättää —,
käynnistäneet raskaan ja turhan byrokratian purkamistalkoot muun muassa lupa-asioiden
helpottamiseksi, mutta myös tehostaneet yrityksille kohdistuvaa rahoitusta. Moni asia on
saatu jo valmiiksi. Osassa valmistelu on vielä kesken.

Maassamme toimii vajaa 300 000 yritystä, ja ne työllistävät noin 1,4 miljoonaa ihmistä.
Työ tuottaa veroja, joilla maksetaan palveluita kaikille. Koko 2000-luvulla uudet työpai-
kat maassamme ovat syntyneet nimenomaan näihin pieniin ja keskisuuriin yrityksiin. 20
vuoden aikana pk-yritykset loivat uusia työpaikkoja yli 160 000, ja uudet työpaikat synty-
vät tänäänkin pääasiassa alle kymmenen henkilöä työllistäviin, kasvujanoisiin, uudistu-
miskykyisiin yrityksiin.

Tosiasia on sekin, että vain menestyvä yritys lopulta työllistää. Siksi ei ole järkevää aset-
taa vastakkain työntekijöitä ja työnantajia, vaan kannattaa tehdä ratkaisuja, mitkä ovat mo-
lemmille hyviä. Ne tiedetään parhaiten paikallisesti työpaikoilla, ja siksi jatkossa työpai-
koilla voidaan työntekijöiden ja työnantajien kesken niistä myös yhdessä sopia.

Me luotamme kokoomuksessa ja me luotamme tässä hallituksessa suomalaisiin työnte-
kijöihin ja suomalaisiin yrittäjiin. Me tiedämme ja me uskomme, että he tekevät ne ratkai-
sut, joita työpaikoilla tarvitaan. Mahdollistetaan yhdessä sopiminen kaikille työntekijöille.
Aiemminhan se on ollut mahdollista vain osalle.

Haluaisin kysyä sosiaalidemokraattien edustaja Bergiltä, kun te olette täällä tätä esitystä
tovereidenne kanssa vastustaneet: Miksi niin monessa valtakunnallisessa TESissä mahdol-
listetaan paikallinen sopiminen, jos se paikallinen sopiminen on niin pahasta, ja miksi sitä
niin monissa yrityksissä käytetään? Miksi työntekijät eivät sitä estä, jos se paikallinen so-
piminen kerran on niin pahasta? No, siksi he käyttävät sitä, että siitä hyötyvät, edustaja
Berg, ne työntekijät yhtä lailla kuin se yritys. Sen takia ne työntekijät haluavat käyttää pai-
kallista sopimista, ja kysyn: miksi te ette halua, että se olisi muidenkin työntekijöiden käy-
tettävissä?

Arvoisa puhemies! En usko, että sosiaalidemokraatitkaan mahdollisesti tulevaisa halli-
tuksissa — joissa voi olla, että olette — tulevat tätä paikallista sopimista purkamaan. Ette
tule tätä paikallista sopimista purkamaan, vaikka tulisitte seuraavissa hallituksissa vallassa
olemaan. Sopiminen vaatii kuitenkin kaikissa tilanteissa molemmat osapuolet yhdessä te-
kemään näitä ratkaisuja — ei niin, että työnantaja sanelisi tai työntekijä sanelisi, [Puhe-
mies koputtaa] vaan se voidaan tehdä ainoastaan yhdessä sopien.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Berg.

17.24 Kim Berg sd: Arvoisa puhemies! Tässä edellinen puheenvuoron pitäjä vähän lähti
yrittämään debattipuheenvuoroa, mutta todennäköisesti edustaja Heinosen tulen vastaa-
maan ihan tässä puheenvuorossa siitä, minkä takia me vastustamme tätä esitystä mutta kui-
tenkin olemme paikallisen sopimisen puolesta. Se liittyy aika pitkälti niihin ehtoihin, mitä
paikallisessa sopimisessa ylläpidetään, ja siihen, kuinka se paikallinen sopiminen järjeste-
tään niin, että se on tasapuolista kaikille osapuolille. Itse olen tehnyt itse asiassa aikoinaan

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

työelämässä kymmeniä paikallisia sopimuksia. Silloin kun tasapuolisesti niitä tehdään niin, että sekä työntekijä- että työnantajapuoli pääsevät tasapuolisesti paikallisiin sopimuksiin vaikuttamaan, niin ehdottomasti kannatamme paikallista sopimista. [Timo Suhonen: Kyllä!]

Arvoisa puhemies! Paikallisen sopimisen laajentamisen, siis tämän hallituksen esityksen, väitetään tuovan lisää joustavuutta työelämään. Todellisuudessa kyse on täysin päinvastaisesta. Tämän esityksen päämäärä on lähinnä mahdollistaa työehtojen heikentäminen. Nyt ollaan siirtymässä järjestelmästä, jossa on ollut mahdollista sopia paikallisesti paremmin kuin työehtosopimukset edellyttävät, järjestelmään, jossa voidaan sopia huonommin ja vieläpä ilman riittävää turvaa työntekijöille. Tämä ei ole parannus, vaan suora hyökkäys työntekijöiden oikeuksia ja toimeentuloa vastaan.

Arvoisa puhemies! Suomessa paikallisen sopimisen mahdollisuudet ovat olleet käytössä jo pitkään, ja ne ovat toimineet, niin kuin tässä useammassa puheenvuorossa on tänä iltana kuultu. Työpaikoilla on voitu neuvotella esimerkiksi paremmista palkoista, joustavista työajoista tai muista työehdoista työehtosopimuksen turvin. Tämä malli on taannut työntekijöille selkänöjan ja neuvotteluvoimaan. — Tässä on, edustaja Heinonen, yksi kysymys. — Hallituksen esitys kuitenkin murentaa tämän turvan. Se mahdollistaa, että myös järjestäytymättömät yritykset, joissa ei ole luottamusmiehiä, voivat sopia työehdoista suoraan työnantajan ja työntekijän kesken. Tämä tarkoittaa, että työpaikoilla, joissa neuvotteluasemat ovat kaikkein heikoimmat, voidaan tietyissä tilanteissa jopa painostaa hyväksymään huonompia työehtoja.

Arvoisa puhemies! Kun työehtosopimusten suojaa murennetaan, heikennykset eivät rajoitu yksittäisiin aloihin. Paikallisen sopimisen vaikutukset ulottuvat laajalle. Otetaan esimerkki siivousalalta: Siistijän palkka perustuu nykyään työehtosopimukseen, joka määrittelee vähimmäispalkan, työajan ja lomaoikeudet. Jos yleissitovuuden merkitys murenee — siis jos yleissitovuuden merkitys murenee, mistä olemme huolissamme — työnantaja voi tällöin sopia yksipuolisesti palkan laskemisesta myös työehtosopimuksen tason alapuolelle. Tämä ei ole teoreettinen mahdollisuus, vaan todennäköinen seuraus tilanteessa, jossa työntekijällä ei ole vaihtoehtoja. Pienellä palkalla elävä työntekijä joutuu valitsemaan, hyväksyykö pidemmät työpäivät ja pienemmät tulot vai menettääkö työnsä kokonaan.

Arvoisa puhemies! On tärkeää ymmärtää, että Suomessa ei ole vähimmäispalkkalakia. Tämän vuoksi työehtosopimusten yleissitovuus on ollut keskeinen keino varmistaa, että kaikilla aloilla on ollut reilut pelisäännöt. Jos yleissitovuus murenee, palkat ja muut ehdot voivat jäädä pelkän lainsäädännön minimitasoaan, joka on huomattavasti kapeampi ja epäselvempi kuin nykyiset työehtosopimukset. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työnantajilla on jatkossa enemmän valtaa määritellä ehdot yksipuolisesti eikä työntekijöillä ole riittävää suojaa.

Tätä suuntausta ovat arvostelleet laajasti työntekijäjärjestöt ja ammattiliitot. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö on todennut, että hallituksen esitys antaa työnantajille avoimen valtakirjan työehtojen polkemiseen. Yksityisiä palvelualoja edustava ammattiliitto PAM puolestaan on nostanut esiin palvelualojen matalapalkkaisten työntekijöiden riskin joutua hyväksymään sopimuksia, joissa toimeentulo ei enää riitä elämiseen. Tämä ei ole keino edistää kilpailukykyä tai kasvua, vaan keino lisätä työntekijöiden epävarmuutta ja stressiä.

Tämä esitys ei myöskään tuo tasapainoa työmarkkinoille. Päinvastoin se lisää vastakkainasettelua. Perinteisesti Suomessa on luotettu kolmikantaiseen neuvottelumalliin, jossa

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

työnantajat, työntekijät ja valtio yhdessä rakentavat vakaata työmarkkinajärjestelmää. Tämä malli on ollut suomalaisen hyvinvointiyhteiskunnan kulmakivi. Nyt hallitus näyttää tietoisesti hajottavan tätä tasapainoa.

Arvoisa puhemies! Työelämän kehittämisessä ei ole kyse vain tämän päivän työntekijöistä, vaan tulevaisuudesta. Millaisen yhteiskunnan haluamme jättää seuraaville sukupolville? Jos hyväksymme esityksen, jossa työntekijöiden oikeuksia heikennetään, otamme askeleen kohti yhteiskuntaa, jossa työn arvostus ja työntekijöiden hyvinvointi jäävät toissijaisiksi. Tämä esitys ei ole reiluutta eikä tasapainoa, vaan vallansiirtoa työntekijöiltä työnantajille. Suomi tarvitsee vakaan ja oikeudenmukaisen työelämän, ei työntekijöiden aseman systemaattista heikentämistä.

Arvoisa puhemies! Nämä esitykseen sisältyvät riskit osoittavat selkeästi, että hallituksen ehdottamat muutokset heikentäisivät merkittävästi työmarkkinoiden oikeudenmukaisuutta ja työntekijöiden turvaa. Tämä on täysin kestämaton kehityssuunta. Hyvä hallitus, kehitetään työelämää yhdessä, mutta ei tällaisin keinoin.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Löfström.

17.31 Mats Löfström r: Ärade fru talman! Jag är mycket glad över att lagförslaget om främjande av lokala avtal som möjliggör en mer flexibel arbetsmarknad nu är redo att godkännas här i riksdagen. Svenska riksdagsgruppen har arbetat för det i över 20 år. Modellen har varit efterlängtd av många företag men också av många arbetstagare som velat hitta lokala lösningar för att rädda sin fabrik eller stärka företagets konkurrenskraft, där arbetstagare och arbetsgivare sitter i samma båt i en hård, konkurrensutsatt, globaliserad värld där den riktiga konkurrensen inte är mellan arbetsgivare och arbetstagare här hemma i Finland.

Sverige är här ett lysande exempel där lokala avtal finns och där arbetsgivare och arbetstagare ofta tar ställning om hur man tillsammans tryggar de svenska jobben. Samma sak behövs i Finland om vi ska trygga de finländska jobben i den tuffa, konkurrensutsatta värld vi lever i och som nästa år riskerar att bli ännu tuffare ifall handelskrig bryter ut. Då behöver vi vara så väl rustade och förberedda som möjligt, och en modern arbetsmarknad med lokala avtal är en del av det och av att trygga konkurrenskraften.

Ärade talman! Då chipsfabriken på Åland var hotad för sju år sedan och fabriken ledning och personal verkligen drog åt samma håll för att rädda fabriken och jobben, talade jag med en annan fabrik i Mellersta Finland där fabriken ledning och fabriken personal ville gå över från en fem dagars arbetsvecka till fyra dagars arbetsvecka men jobba längre dagar de fyra dagarna. Alla var överens om det lokalt, både ledningen och personalen i fabriken, men det gick inte eftersom det stoppades i Helsingfors, då man inte fick göra lokala avtal.

Lokala avtal har länge varit en del av arbetsmarknadslösningen i Sverige. Det här lagförslaget bygger på den svenska modellen som i Sverige har brett stöd av både socialdemokratiska och moderata regeringar, då den skapar tillväxt och arbetsplatser och mer export- och skatteintäkter. Det är det Finland också behöver mer av för att kunna finansiera vårt välfärdssamhälle, där vi saknat tillväxt de senaste 15 åren och lika många år har behövt låna pengar vartenda ett år för att finansiera statsbudgeten.

Lokala avtal är så klart inte någon patentlösning som löser allt, men det är en del i lösningen och ett steg i rätt riktning för att skapa förutsättningar för mer tillväxt och bättre

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

konkurrenskraft. Jag har varit med och behandlat frågan i grundlagsutskottet, där vi nästan helt enhälligt kunde konstatera att lagförslaget är förenligt med grundlagen.

Arvoisa rouva puhemies! On tärkeää, että tämä esitys on nyt taas tässä salissa ja että me voimme hyväksyä paikalliset sopimukset myös Suomessa. Järjestäytymättömille yrityksille tulee nyt enemmän joustoa, ja haluan painottaa, että on sekä työnantajan että työntekijän etu, että nyt on helpompaa löytää yhteisiä toimintatapoja samalla tavalla kuin esimerkiksi Ruotsissa, missä vasemmisto- ja oikeistohallitukset ovat tukeneet paikallista sopimista. Se on yksi osa Ruotsin mallissa. Kysehän on mahdollistavasta lainsäädännöstä. Suomessa on paljon pieniä ja keskisuuria yrityksiä, ja on hyvä, että niille tulee nyt enemmän joustoa — Kiitos.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Kinnari.

17.34 Teemu Kinnari kok: Arvoisa rouva puhemies, hyvät edustajat! Tänään käsittelemme asiaa, joka koskee suoraan suomalaisen työelämän peruspilareita: yritystemme kilpailukykyä ja työntekijöidemme hyvinvointia. Keskustelemme paikallisen sopimisen laajentamisesta kaikkiin yrityksiin. Haluan tuoda esiin, miksi tämä uudistus on paitsi tarpeellinen myös oikeudenmukainen ja tulevaisuuteen suuntaava ratkaisu.

Paikallisen sopimisen laajentaminen antaa yrityksille mahdollisuuden mukauttaa työehtojen järjestelyitä yritysten ja työntekijöiden tarpeiden mukaisesti mutta työehtosopimuksia noudattaen. Pienet ja keskisuuret yritykset, jotka eivät ole paikallisen sopimisen piirissä, jäävät tällä hetkellä vaille tätä joustavuutta. Tämä asettaa ne eriarvoiseen asemaan verrattuna järjestäytyneisiin yrityksiin, joilla on enemmän vaikutusmahdollisuuksia neuvotteiluissa.

Kansainvälisessä kilpailussa yritysten on pystyttävä reagoimaan nopeasti markkinatilanteen muutoksiin. Esimerkiksi tuotannon kausivaihtelut, uusien markkinoiden avaaminen tai yllättävät kriisitilanteet vaativat nopeita ja joustavia ratkaisuja. Paikallinen sopiminen tarjoaa tähän tarvittavat työkalut, mikä lisää yritysten kykyä säilyttää toimintansa ja työpaikkansa myös vaikeina aikoina.

Paikallinen sopiminen ei todellakaan ole vain työnantajien etu. Se tarjoaa mahdollisuuden huomioida myös työntekijöiden yksilölliset tarpeet paremmin. Esimerkiksi joustavammat työajat, etätyömahdollisuudet tai muut työjärjestelyt voidaan sopia yrityskohtaisesti, mikä lisää työntekijöiden tyytyväisyyttä ja sitoutuneisuutta — ja edelleen sovitaan työehtosopimuksia noudattaen.

On tärkeää muistaa, että paikallinen sopiminen edellyttää molempien osapuolten suostumusta. Tämä varmistaa sen, että ratkaisut palvelevat sekä yritysten että työntekijöiden etuja. Lähtökohtana ovat luottamus ja yhteistyö, ei vastakkainasettelu.

Mahdollisuus joustavampiin työjärjestelyihin voi tehdä uusien työntekijöiden palkkaamisesta houkuttelevampaa myös pienemmissä yrityksissä. Erityisesti kriisiaikoina, kuten pandemian tai talousnotkahduksien yhteydessä, joustavuus voi estää irtisanomisia ja lomautuksia.

Laajempi paikallinen sopiminen on myös signaali kansainvälisille investoijille siitä, että Suomi on moderni, joustava ja kilpailukykyinen toimintaympäristö. Tämä voi houkutella uusia investointeja ja luoda siten lisää työpaikkoja.

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

Arvoisa rouva puhemies! Nykytilanne, jossa paikallinen sopiminen on mahdollista vain järjestäytyneiden yritysten piirissä olevissa yrityksissä, on epätasa-arvoinen. Samalla se asettaa työmarkkinoiden eri osapuolet epätasa-arvoiseen asemaan. Miksi esimerkiksi järjestäytymättömissä yrityksissä ei voitaisi sopia asioita paikallisesti, kun järjestäytyneillä yrityksillä tämä mahdollisuus on? On oikeudenmukaista, että paikallisen sopimisen mahdollisuudet ovat samat kaikille yrityksille ja työntekijöille riippumatta siitä, kuuluuko yritys tiettyyn työnantajaliittoon vai ei.

On osin ymmärrettävää, että paikallisen sopimisen laajentaminen herättää huolta, mutta mielestäni turhaan. Sopimuksia tehdään vain työntekijöiden edustajien kanssa yhdessä sopien, ja niissä tulee noudattaa lakien ja minimiehtojen asettamia rajoja. Työsuojeluviranomaisen valvontaa voidaan myös tehostaa, jotta väärinkäytökset estetään. Paikallisen sopimisen laajentaminen kaikkiin yrityksiin ei ole nollasummapeliä. Se on mahdollisuus luoda uutta luottamusta ja yhteistyötä työmarkkinoille. Se antaa yrityksille tilaa kasvaa ja menestyä, ja samalla se tukee työntekijöiden hyvinvointia ja työllisyyttä. Rakennetaan yhdessä työmarkkinat, jotka vastaavat 2020-luvun haasteisiin.

Näin loppuun haluan vielä yrittäjänä korostaa sitä, että työntekijät ovat yrityksen tärkein voimavara ja vain yhdessä tehden saadaan parhaat lopputulokset. Samoin menestyvä yritys tarvitsee osaavat ja motivoituneet työntekijät, ja tämä kyllä yrityksissä tiedetään. — Kiitos.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Partanen.

17.39 Karoliina Partanen kok: Arvoisa puhemies! Tässä on herännyt huolta siitä, että hallituksen esitys ei turvaisi työntekijän asemaa, koska luottamusvaltuutetulla ei ole tarvittavia edellytyksiä tehdä näitä sopimuksia ja ei myöskään ole sitä osaamista, ja tätä esitystä on kuvattu sellaiseksi, että tämä todella tulee tuhoamaan suomalaiset työmarkkinat. No kuitenkin kun me hieman tarkemmin tätä esitystä nyt tarkastellaan, sieltä löytyy kaiken kaikkiaan laskujeni mukaan seitsemän tapaa, joilla me nimenomaisesti haluamme turvata työntekijän asemaa ja parantaa luottamusvaltuutetun edellytyksiä tehdä näitä paikallisia sopimuksia. Me uskomme ja luotamme yksilöön. Toisin kuin tässä ehkä varsinkin demariedustajat antavat ymmärtää, niin näilläkin yksilöillä on valtavasti kykyjä, vaikka siellä nyt sitten ammattiliitto ei olisi tukena pitämässä kädestä kiinni.

Mitä täällä lakiesityksessä on: Työnantajalla on velvollisuus antaa luottamusvaltuutetulle sopimuksen tekemiseksi tarpeelliset tiedot. Sen lisäksi on annettava riittävä harkinta-aika ennen kuin tämä sopimus niin sanotusti signeerataan. Tulee antaa tilaisuus käsitellä henkilöstön kanssa tämä tuleva paikallinen sopimus. Sen lisäksi siellä on turvattu kolmen kuukauden irtisanomisaika. Sopimus on tehtävä kirjallisesti, ja se on toimitettava työsuojeluviranomaiselle, aluehallintovirastolle, yhden kuukauden kuluessa tämän sopimuksen tekemisestä, ja jos tätä ei tehdä, niin siitä seuraa tällainen laiminlyöntimaksu. Siis kaikkien seitsemän erilaista tapaa, joilla turvataan tätä tekemistä.

Sen lisäksi meillä on työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä säädetty: ”Luottamusvaltuutetulla on oikeus saada laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi tarpeelliset tiedot sekä riittävästi vapautusta työstään. Työnantajan on korvattava tästä aiheutuva ansionmenetys. Muiden tehtävien hoitamiseksi luottamusvaltuutetulle annettavasta työstä vapautuksesta ja ansionmenetyksen korvaamisesta on sovittava työnantajan kanssa.” Luottamusvaltuutetulla on vielä tämä sama irtisanomissuoja kuin luottamusmiehellä.

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

Itse ainakin pidän näitä varsin hyvinä keinoina turvaamaan työntekijän asemaa ja myös-kin sitä luottamusvaltuutetun asemaa. Nämä tuovat luottamusvaltuutetun tasavertaiseen asemaan suhteessa luottamusmieheen. Itseäni hämmästytti hieman se, että tässä erityisesti edustaja Lylyn puheessa tuotiin hyvin vahvasti esille pelkoa siitä, että tämä yhdistymisvapaus ja sen käyttö tulee nyt johtamaan siihen, että yleissitovuus tulee heikentymään. Jäin-kin hieman pohtimaan, onko tässä nyt enemmän huolena se, että ammattiliittojen asema heikkenee, kuin sitten tosiasiaa se, että työntekijälle todella aiheutuisi tästä huonoja seuraamuksia.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Viitala.

17.42 Juha Viitala sd: Arvoisa puhemies! Työmarkkinalainsäädäntöön ollaan hallituksen toimesta tuomassa useita työntekijäpuolen asemaa heikentäviä uudistuksia nyt paikallisen sopimisen laajentamisen muodossa. Näillä uudistuksilla ei ole kasvua tai työllisyyttä edistäviä vaikutuksia. Varma vaikutus sen sijaan on lisääntyvä epävakaus työmarkkinoilla, ja epävarmuuden sijaan työmarkkinat kaipaavat vakautta ja ennustettavuutta. Työmarkkinamallit eivät ole vain talouden ja työllisyyden kehittämisen välineitä, vaan ne ovat myös arvovalintoja, jotka vaikuttavat yhteiskunnan oikeudenmukaisuuteen. Hallituksen suunnitelmat heikentää palkansaajan asemaa lisäämällä hallitsematonta paikallista sopimista eivät tuo toivottuja tuloksia työelämän tasapainon saavuttamiseksi.

Arvoisa puhemies! Tasapainoa sen sijaan toisi esimerkiksi lakialoite laiksi työntekijöiden edustajan tulkintaetuoikeudesta. Tämä lakialoite oli esityksen käsittelyyn liitettyinä valiokunnan käsittelyssä. Tämä edustaja Lylyn tekemä ja kymmenien muiden edustajien, mukaan lukien myös itseni, allekirjoittama lakialoite työntekijöiden edustajan tulkintaetuoikeudesta olisi juuri sellainen tasapainoa työmarkkinoille tuova laki. Sen vuoksi tämä olisi erittäin varteenotettava ja kannatettava lakimuutos.

Lakialoitteen tarkoituksena on edistää tasapainoista neuvottelukulttuuria ja valmiutta paikalliseen sopimiseen. Käytännössä se tarkoittaisi, että laissa säädetyissä työehtoja koskeissa erimielisyystilanteissa työnantaja olisi velvollinen noudattamaan työntekijöiden edustajan tulkintaa riidanalaisessa asiassa, kunnes asia on ratkaistu. Tulkinnalla tulee tietysti olla ilmeiset perusteet. Lakialoitteen hyväksyminen toisi jonkinlaista tasapuolisuutta hallituksen harjoittamaan yksipuolisesti työntekijöiden oikeuksia heikentävään työmarkkinapolitiikkaan. Tulkintaetuoikeus lisäisi työntekijöiden turvaa, eli lakialoitteen hyväksyminen toisi työntekijöille lisää turvaa ristiriitatilanteissa ja tekisi vaikeammaksi työnantajien mielivaltaisen työehtojen uudelleentulkinnan.

Tällä hetkellä työelämässämme vallitsee työnantajan tulkintaetuoikeus. Suurin osa suomalaisista työnantajista kohtelee työntekijöitään tietenkin hyvin ja keskustelelee heidän edustajiensa kanssa, mutta meillä ikävä kyllä on toisenlaisiakin tapauksia tässä maassa. Lakialoitteessa esitetään, että työntekijöiden edustajilla olisi etuoikeus tulkita työehtosopimuksia ja työläinsäädäntöä tietyissä erimielisyystilanteissa. Tämä etuoikeus kattaisi paikallisen sopimisen, työnkuvan laajuuden ja palkan tai vastikkeen määrän. Etuoikeus koskisi erimielisyyksiä, jotka liittyvät valtakunnallisen työehtosopimuksen perusteella tehtyihin paikallisiin sopimuksiin.

Hallituksen politiikka yksipuolisesti suosii jälleen työnantajia. Lähes kaikki hallituksen työmarkkinoita koskevat esitykset yksipuolisesti lisäävät työnantajien määräysvaltaa ja heikentävät työntekijöiden ja ammattiliittojen oikeuksia. Jotta hallituksen politiikassa olisi

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

jonkinlaista tasapuolisuutta, tulisi hallituksen esittää myös uudistuksia työntekijöiden oikeuksien turvaamiseksi. Tämä lakialoite on juuri yksi sellainen esitys. Me olemme SDP:ssä tehneet myös muita vastaavanlaisia, ja suosittelisin niitä otettavan hyvin vakavasti. Ne toisivat tasapainoa työelämään. — Kiitos.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Malm.

17.47 Niina Malm sd: Arvoisa rouva puhemies! Edellisellä kerralla jäi tämä valiokunnan tasa-arvo-osio hiukan toisarvoiseen asemaan, joten jatkan tällä aiheella:

Hallitus tässä esityksessään kertoo, että se tuo työntekijät samalle viivalle luottamusmiesvaltuutetun kautta. Totuus on kuitenkin toinen. Sellaisen liiton jäsenen, joka kuuluu alan liittoon, johon TESiä rinnastetaan ja jonka TESiä työpaikalla käytetään, jäsenyys tässä ammattiliitossa kuuluu erityissuojan piiriin. Hänen henkilötietonsa liiton jäsenyyden osalta on erityissuojan piirissä. Se tieto ei kuulu kenellekään työpaikalla, eikä työnantajalle varsinkaan kuulu, ketkä siellä liittoon kuuluvat. On valitettavia tapauksia kyllä siitä, kuinka työnantajat yrittävät näitä tietoja itselleen onkia. Jotkin työnantajat kertovat myös sen, että he eivät suostu pidättämään palkasta liiton jäsenmaksuja, ja silloin työntekijä tietenkin maksaa ne itse. Tällä lainsäädännöllä hallitus asettaa vaaraan tämän tiedon suojan. Hallitus avaa nimittäin lainsäädännöllä oikeuden antaa tämä tieto työnantajalle.

Kuinka tämä sitten tapahtuu? Tämä tapahtuu niin, että liiton jäsen ei voi asettua ehdolle luottamusvaltuutetun tehtävään. Tällöin se liiton jäsenyys ei enää olekaan henkilökohtainen tieto, joka kuuluu erityissuojan piiriin, vaan työnantajalla on tämä tieto saatavissaan. Ensinnäkin tähän on GDPR:n vastainen. Ei ole työpaikoilta yksi eikä kaksi tapausta, joissa luottamusmiehet törmäivät siihen, että GDPR:n takia ei tietoja saada. Tiedonsaantioikeus tässä lakiesityksessä on myös kovin hämäinen, ”riittävät tiedot”, mutta missään ei määritetä, mikä on se riittävä tieto tai riittävä aika. Toisekseen tällaisenaan tämä lakiesitys on myös syrjivä. Se syrji ammattiliiton jäsenyydestä, koska ammattiliiton jäsen ei voi asettua ehdolle luottamusmiesvaltuutetun rooliin.

On siis varsin problemaattista, että meillä on tällainen lainsäädäntö valiokunnassa, jonka nimi kuuluu ”työ- ja tasa-arvovaliokunta”. On harmillista, että ilmeisestikään hallituspuolueissa tätä ei ole ymmärretty tai tästä ei välitetä. Olen myös hiukan huolissani siitä, että myös keskusta on valmis kannattamaan sitä, että ihmisen tietosuojaa murretaan.

Toki meillä on hyviäkin yrittäjiä, kuten täällä salissa on tänään monta kertaa kuultu. Meillä on reiluja yrittäjiä. Meillä on yrittäjiä, jotka tekevät paikallisia sopimuksia, ja minä itse kannatan paikallisia sopimuksia. Silloin kun minä istuin pääluottamusmiehen jakkaralla, meillä oli yli 40 paikallista sopimusta. Silloin kun meille tuli tehtaalla kriisi, niin me paikallisesti sovittiin, miten toimitaan. [Kim Berg: Juuri näin!] Esimerkiksi silloin, kun puoli tehdasta paloi, ei ollut mikään ongelma sopia työnantajan kanssa, kuinka asiasta selvittään eteenpäin niin, että jokaisella työt säilyvät, mutta myös niin, että kukaan ei joudu kohtuuttomaan tilanteeseen. Tämä kaikki on jo nyt mahdollista, mutta tällä lainsäädännöllä halutaan avata minimi, ja kuten edustaja Berg täällä totesi, meillä ei ole minimipalkkalainsäädäntöä Suomessa. No, toki onneksi Euroopassa tällainen on, ja toivottavasti siitä sitten jatkossa pystytään myös turvaa ammentamaan meidän työntekijöille, jotka valitettavasti voivat joutua sitäkin käyttämään hyödykseen.

Täällä on myös tänään hallituspuolueiden osalta kuultu varsinainen spinnaus paikallisen sopimisen osalta — yhtäkkiä ruvettiinkin puhumaan yhdessä sopimisesta. Samalla,

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

kun tästä yhdessä sopimisesta puhuttiin, kerrottiin myös seitsemän keinoa, jotka ovat työntekijän turvaksi. Näistä seitsemästä keinosta yksikään ei ollut sellainen, joka mahdollistaisi sen, että paikallista sopimusta ei ole pakko tehdä, jos työnantaja on sen päättänyt tehdä. Tämä lainsäädäntö, tämä hallituksen esitys, tulee siis olemaan spinnaustensa lisäksi myös kaikkien aikojen syrjäytys.

Meillä pitäisi olla edes jokin tasapainottava elementti lainsäädännössä työntekijöiden turvaksi, ja me esitimme tähän tulkintaetuoikeutta, joka nimittäin siellä Ruotsissa on käytössä, mutta edes tämä ei hallituspuolueille käynyt, se ei kelvannut. Ei ole siis hallituspuolueilla ajatuksissa tehdä yhtään mitään sen eteen, että työntekijän asema paranisi tai edes minimistä pidettäisiin kiinni tai että olisi edes se pienen pieni turva, johon nojata, koska kaikki halutaan murentaa.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Rantanen, Piritta, olkaa hyvä.

17.53 Piritta Rantanen sd: Arvoisa puhemies! Tästä riittää paljon puhuttavaa, ja jos tuossa edellisessä puheenvuorossani kävin lävitse valvontaan ja neuvontaan liittyvää asiakokonaisuutta, niin käydään nyt sitten vaikka esimerkiksi luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun roolien haasteita ja muitakin seikkoja. — Ajattelen mitä suurimmassa määrin niin, että paikallinen sopiminen ja yleisestikin yhteistyö työntekijöitten ja työnantajien välillä vaatii luottamusta, kuuntelua ja yhteiseen maaliin pelaamista. Se vaatii sitä, että oikeat henkilöt ovat oikeissa paikoissa, ja se vaatii paljon työtä ja vuoropuhelua. Soisi myös hallituspuolueitten edustajilta, että tässä kuunneltaisiin ja haluttaisiin herättää luottamusta ja pelata yhteiseen maaliin niin työnantajien kuin työntekijöidenkin välillä.

Valiokunnan kuulemisissa olemme kuulleet siitä, kuinka tämä on sokkihoitoa työmarkkinoille, ja hallitus on nyt aivan itse valinnut ottaa tämän sokkihoidon juuri tähän kohtaan agendalle. Tuomioistuimien edustajat totesivat, että Suomen kansalaisten oikeuksiin pääseminen vaikeutuu tämänkin esityksen jälkeen entisestään. Tämä tulee lisäämään epäselvyyttä eri oikeusasteiden välillä, ja kustannuksia ja kalliita oikeudenkäyntejä on tiedossa lisää.

Kansainvälisten sopimusten on tarkoitus varmistaa valtuutetun osaaminen, mutta on jo nyt nähty, kuinka tämä hallitus näihin kansainvälisiin sopimuksiin suhtautuu. Tämä kokonaisuus vie meitä nimenomaan kauemmaksi yhdessä sovittujen kansainvälisten sopimusten, esimerkiksi täälläkin usein mainitun ILO:n sopimusten, kanssa. On aika mielenkiintoista sekin, että kun eilen keskustelimme täällä maatalouden sosiaalisen ehdollisuuden asiasta, niin tällä hetkellä tilanne on se, että EU tuo lainsäädäntöä, jonka tavoitteena on aivan päinvastainen eli työntekijöiden oikeuksista huolehtiminen. Työntekijöiden oikeuksia halutaan turvata muun muassa sosiaalista ehdollisuutta edistämällä. Jatkossa esimerkiksi maatilojen tukia voidaan leikata, jos työntekijöiden oikeuksista ei huolehdi. Pointtina tässä on se, että EU tuo meille aivan päinvastaista lainsäädäntöä kuin tällä hetkellä täällä meidän maamme hallitus tekee.

Meillä olisi siis tarve aivan näitten kansainvälisten sopimusten ja yleisen edun vuoksi edistää järjestäytymistä, ei luoda rinnakkaista järjestelmää sen rinnalle. Nyt ollaan luomassa hybridijärjestelmä, jossa eri sopimuksia voi olla voimassa niin järjestäytyneillä kuin järjestäytymättömillä työntekijöillä samassa työpaikassa.

Luottamusvaltuutetun ja luottamusmiehen rooli on sellainen, että vertaisin sitä vähän tähän kansanedustajan työhön: sovitaan toisten puolesta. Me olemme täällä tekemässä pää-

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

töksiä Suomen kansalaisten puolesta, ja luottamusmies — tai jatkossa luottamusvaltuutettu — on sopimassa toisten puolesta. Silloin vastuu on kyllä aidosti aika kova, ja se tehtävä on otettava sillä vakavuudella. Useissa kuulemisissa saimmekin kuulla siitä, että esimerkiksi näiden sopimusten tekeminen tulisi kieltää silloin, kun se heikentää työntekijöitten oikeuksia. Olen tästä tismalleen samaa mieltä, juuri näin. Näitten sopimusten tekeminen tulisi kieltää valtuutetulta ja luottamusmieheltä silloin, kun se heikentää työntekijöiden oikeuksia. Luottamusvaltuutetun kanssa toimiessa ollaan siirrytty sopimusautonomian kehysten ulkopuolelle, ja tämä on poikkeus sopimusautonomiasta — näin totesivat työelämäprofessoritkin. On kuitenkin varmistettava, että valtuutettuja ei käytetä heikentämään työntekijöitten oikeuksia. Niin kuin tässä edustaja Suhonenkin aiemmassa puheenvuorossaan totesi, painostusta luottamusmiehiä kohtaan on jo nyt ollut, ja meidän on kyllä tehtävä toimia sen eteen, että näin ei jatkossa ole.

Luottamusvaltuutetunkin osaaminen on siis jatkossa pystyttävä varmistamaan. Jo nykyisellään tiedetään, että osaamista tällaiseen sopimiseen on vähän ja ei ole aina selvää, onko sopimus hyvä vai ei. Henkilöllä, joka ei ole saanut koulutusta, ymmärrys tähän säädöskehikkoon ei aina ole hallinnassa, ja usein se voi johtaa huonoihin sopimuksiin. Osaamisella on suora yhteys siihen, millaisia sopimuksia tehdään ja kuinka hyviä ne ovat. Nyt tässä ollaan muodostamassa epätasapaino sen suhteen, että työnantajalla on aina paremmat mahdollisuudet käyttää asiantuntijoita ja juristeja kuin työntekijöitten edustajilla. Samoin valtasuhde ja sen vaikutus tässä kokonaisuudessa on kyllä tunnustettava ja huomioitava.

Hallituksen esityksessä luottamusvaltuutetun osaamisen varmistaminen ja kerryttäminen jäävät työnantajan vastuulle ilman minkäänlaisia sanktioita, ja se on kyllä huolestuttava seikka. Kansainvälistenkin sopimusten on tarkoitus varmistaa nimenomaan valtuutetun osaaminen, ja nyt näyttää siltä, että nimenomaan nämä kansainväliset sopimukset, jotka Suomikin on allekirjoittanut, ovat se viimeinen tuki ja turva sille, että luottamusvaltuutetun osaaminen varmistetaan. Mutta lopulta se jää kuitenkin sitten valtion viranomaisen varmistettavaksi, onko valtuutetun osaaminen ollut sopimuksen tekemiseen riittävää.

On kerrottu, että yksi syy tämän esityksen tuomiselle eduskuntaan on ollut se, että kaikilla työntekijöillä ei ole ollut oikeutta valita työntekijöitten edustajaa. No, me olisimme voineet ratkaista tämän asian monin eri tavoin. Esimerkiksi Akavassahan tällä hetkellä kaikki voivat osallistua luottamusmiehen valintaan, ja näitä tavoitteita olisi voitu hyvin erilaisin keinoin edistää. Täällä mainittiin, että luottamusvaltuutetulla pitää olla riittävästi tietoa, ja kyllä, nythän työnantaja sitten päättää, mikä on riittävä tieto.

Edustaja Malm tässä edellä puhui siitä, kuinka GDPR estää saamasta tietoa siitä, kuuluuko henkilö tai työntekijä liittoon vai ei. Se on nimenomaan herkkä tieto, ja se ei saisi olla työnantajalle julkista tietoa, mutta jatkossa tämä tieto tulee julki esimerkiksi siinä, jos työpaikalla järjestetään kahdet vaalit, joissa toiset osallistuvat sitten luottamusmiehen valintaan ja toiset luottamusvaltuutetun valintaan. Kyllä se on niin, että tämä on aidosti sellainen tieto, jonka ei pitäisi olla julkista.

Epäselvyyksiä on siis valtavasti tiedossa. Luottamusmies ja -valtuutettu samalla työpaikalla — kuinka monta voimassa olevaa sopimusta meillä voikaan olla? Luottamusmies voi edustaa ja tehdä sopimuksia, jotka koskevat edustettuja, mutta luottamusvaltuutetun tekemä sopimus voi koskea kaikkia. Mitä siinä tapauksessa tehdään, kun valtuutetuksi valitaan osaomistaja tai muu yrittäjää lähellä oleva sukulainen tai muu henkilö? Ja missä ovat luottamusvaltuutetun tuki ja turva ja asiantuntemus, jos ja kun niitä epäselvyyksiä tulee? Ke-

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

neltä valtuutettu pyytää apua sopimusten tekemiseen ja tulkintaan? Ja jos valtuutettua ei saada valittua, niin ei saa kuitenkaan painostaa ja pakottaa siihen valintaan.

Toinen varapuhemies Tarja Filatov: Edustaja Lyly.

18.00 Lauri Lyly sd: Arvoisa rouva puhemies! Tässä on pala palalta tätä paikallisen sopimisen problematiikkaa käyty läpi, ja käyn sitä nyt läpi taas yhdeltä osalta — tässä olen nyt joitain puheenvuoroja käyttänyt ja sitä avannut.

Ensinnäkin täytyy muistaa, että yleissitovuusjärjestelmän tavoitteena on ollut turvata vähimmäisehdot siten, että järjestäytymätön työnantaja ei yleissitovan sopimuksen sopimusosalalla voi teettää työtä heikommilla työehtoilla kuin järjestäytynyt työnantaja. Tämä on myöskin kilpailuasetelman kannalta, mutta ennen kaikkea työntekijöiden turvan kannalta tärkeä asia.

Sitten täällä on kysytty aika monessa puheenvuorossa, että no, miksi te katsotte tätä paikallista sopimista niin tiukasti. Se liittyy siihen, että työmarkkinaosapuolten välillä, eli työnantajien ja palkansaajaliittojen välillä, on nähty, että työehtosopimusjärjestelmän vaikiintuneet neuvottelu-, valvonta- ja oikeusturvamenettelyt mahdollistavat tietyiltä osin osapuolten sopimuskompetenssin delegoimisen paikallisille osapuolille. Paikallisen sopimisen laajuus on alakohtaisesti arvioitu, ja sitä on mietitty aina alakohtaisesti. Paikallisen sopimisen valtuus on vahvasti sidoksissa niihin menettelytapoihin, joilla työehtosopimuksissa turvataan paikallisten osapuolten tasavertaiset neuvotteluasetelmat, sopimuksen valvonta ja noudattaminen. Tämä on ollut se lähtökohta, millä osapuolet siirtävät paikallisille osapuolille neuvotteluvaltuuksia.

Ja sitten tämä vaihtelee eri sopimusaloilla hyvin laajasti. Esimerkiksi Teknologiateollisuuden ja Teollisuusliiton sopimus on ehkä laajimpia työehtosopimuksia paikallisen sopimisen osalta, mitä meillä Suomessa on. Jotkut ovat sanoneet sen niin, että soveltamisalasta ei voi sopia toisin, mutta melkein muusta sisällöstä voi. Tämä on todella iso alue. Sitten on toisia sopimuksia, joissa osapuolten kyky neuvotella ja sopimuksen sisällä oleva liikkumavara on haluttu rajata pieneksi sen takia, että on katsottu, että siellä ei riittävällä tasolla pystytä valvomaan niitä peräautoja, mitä työehtosopimus antaa. Nämä määrittelevät eri sopimusalojen osalta tilanteen.

No sitten, minkälaisille henkilöille siellä paikallisella sopimisella annetaan oikeudet? Luottamusmies on siellä ensisijainen sopija, ja täytyy myös sanoa tästä laista jotain hyvääkin: se luottamusmiehen ensisijaisuus on täällä pidetty myöskin tämän paikallisen sopimisen runkona. Toisena asiana voisi ehkä sanoa, että se sopiminen tapahtuu työehtosopimuksen määrittelemissä rajoissa. Ja jos tulee useampia sopimuksia, niin se tasapuolinen kohtelu on siellä keskiössä, niin että ei saada erilaisia sopimuksia. Nämä määrittelevät sitä tilannetta.

No sitten jos ajatellaan, onko luottamusvaltuutettu vai luottamusmies, kun katsotaan niitten sopimisen kykyä, niin voi sanoa, että luottamusmiehellä on aina osapuolena parempi neuvottelumahdollisuus ja -osaaminen kuin luottamusvaltuutetulla jo pelkästään siitä syystä, että se on osa tätä liittojen sopimusjärjestelmää. Hänet on koulutettu siihen tehtävään. Hän tuntee työehtosopimuksen sisällön, ja ennen kaikkea hänellä on liiton antama lakiapu taustallaan. Hän pystyy arvioimaan, kuinka pitkälle pystyy juridisesti ja asiallisesti viemään sopimuksia. Ja sitten, totta kai, hänellä on myöskin se tärkein apu, ne luottamusmiehen valinneet työntekijät. Eli tämä on lähtökohta.

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

No, luottamusvaltuutetulla annetaan tilanne, josta edustaja Partanen tässä luetteli niitä tekijöitä, mutta sieltä puuttui nimenomaan tämä tärkein osio, eli miten luottamusvaltuutettu tietää sopimuksen sisällön samalla tavalla kuin luottamusmies. Hänellä ei ole samanlaista liiton antamaa lakiapua siellä taustallaan, se pitää yksityisiltä tahoilta hakea, juristien neuvonta ja muut. Siellä heti jo tämä lähtöasetelma on aivan erilainen. Ja sitten luottamusmiehelle on sovittu ajankäyttö ja niille on sovittu tiedonsaantioikeus, ja nämä pitää sopia tapauskohtaisesti luottamusvaltuutetun kanssa — aina tapauskohtaisesti, ja työnantajan arvion perusteella sitä arvioidaan. Työnantaja arvioi, että no, kyllä sinä voit sen tunnissa hoitaa tai viidessä tunnissa hoitaa tai näillä tiedoilla sinun pitää pärjätä. Tämä jää aika epätasa-arvoiseen neuvotteluasemaan.

Nämä ovat niitä lähtökohtia, minkä takia tämä luottamusmiehen kautta sopiminen on turvallisempaa, ja sen takia neljä viidesosaa palkansaajista on sellaisen järjestelmän piirissä ja ei ole haluttu avata tämmöistä, jossa ei ole tätä valvontaa ja liiton antamaa tukea siellä taustalla. Siinä mielessä tässä tulee tapahtumaan tämän järjestäytymisen osalta ja yleissitovuuden menettämisen osalta myöskin tällainen epätasa-arvoinen paikka. — Kiitoksia. Jatkan seuraavassa puheenvuorossani.

Toinen varapuhemies Tarja Filatov: Edustaja Suhonen.

18.07 Timo Suhonen sd: Kiitos, arvoisa rouva puhemies! Onpas ilo kuunnella edustaja Lylyn asiantuntevia puheita liittyen tähän asiaan. Hänellähän on äärimmäisen vahva tuntemus näistä ammattiyhdistysliikeasioista, suurempi kuin varmaan kenelläkään koko tässä talossa — näin epäilen.

Arvoisa rouva puhemies! Työ- ja elinkeinoministeriön asiantuntijalausunnossa lukee seuraavaa:

”Paikallisten sopimusten tekeminen edellyttää henkilöstön edustajalta riittäviä valmiuksia. Nämä valmiudet tarkoittavat ainakin kahta asiaa. Ensinnäkin henkilöstön edustajan on riittävällä tavalla ymmärrettävä työoikeudellisen normijärjestelmän luonnetta ja sisältöä hahmottaakseen sopimismahdollisuuksien rajoja ja neuvoteltavien asioiden merkitystä henkilöstön kannalta. Toiseksi henkilöstön edustajalla on oltava riittävä ymmärrys paikallisen sopimisen kannalta merkityksellisistä olosuhteista ja toimintaympäristöstä. Kyse voi olla esimerkiksi yrityksen kehitysnäkymistä ja taloudellisesta tilanteesta, henkilöstön rakenteesta ja osaamistarpeista sekä muista vastaavista asioista.

Sääntelyn tulisi myötävaikuttaa siihen suuntaan, että paikallinen sopiminen nähdään kertaluonteisen tapahtuman asemesta osana pitkäjänteistä työnantajan ja henkilöstön välistä vuorovaikutusta ja suhteiden kehittymistä. Paikallisia sopimuksia syntyy, kun työpaikalla vallitsevat tasapuoliset sopimisolosuhteet, riittävä ymmärrys toisen osapuolen tarpeista ja asemasta sekä molemminpuolinen luottamus.”

Arvoisa puhemies! Arvostettavia ja tärkeitä huomioita ministeriöstä. Totean kuitenkin sen, että nuo huomiot soveltuisivat tähän hetkeen erinomaisesti. Tarkoitan sitä, että jo nyt tänään työelämäkentässä on valtava määrä työehtosopimuksia, joissa on huomattava määrä pykäläiä, joissa todetaan ”ellei paikallisesti sovita toisin” tai ”voidaan paikallisesti sopia toisin”. On surullista, että samalla kun Suomen Yrittäjät tai toinen hallituskumppani EK on toistanut vuosikausia papukaijamaisesti, että paikallista sopimista on lisättävä, kuitenkin ne itse eivät ole olleet valmiita vaikuttamaan siihen, että tätä paikallisen sopimisen lisäämistä olisi ollut valmiuksia tehdä vallitsevien työehtosopimusten mukaisesti vaikka kuin-

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

ka. Työpaikoilla, joissa on valittu luottamusmies ja joissa järjestäytymisaste on vahva, valmiuksia ja ministeriön peräänkuuluttamaa osaamista työntekijäpuolella olisi valtavasti paikalliseen sopimiseen.

Väitän työelämäkentän kokemusteni perusteella, että näitä valmiuksia ja osaamista ei sillä toisella osapuolella eli työnantajien edustajilla ole ollut paikalliseen sopimiseen. Herääkin ajatuksia, miten kummassa sitä osaamista olisi jatkossa enemmän siellä järjestäytymättömässä yrityksessä ja siellä työntekijäpuolella, jos heidän neuvottelijansa ja sopijansa on jopa kouluttamaton luottamusvaltuutettu.

Arvoisa rouva puhemies! Kuten olen todennut, tässä lakiesityksessä on vahvasti ideologinen mauste. Kyseessä on työelämän taksuudistus ja hallituksen työllisyyden ja talouden taikaseinä. — Kiitos.

Toinen varapuhemies Tarja Filatov: Edustaja Bergbom.

18.10 Miko Bergbom ps: Kunnioitettu rouva puhemies! Tosiaan käsittelyssä on nyt paikallinen sopiminen, joka on vihdoinkin läpäissyt eduskunnan valiokuntakäsittelyn, ja kohtahan siitä päästään toivon mukaan myös äänestämään tässä suuressa salissa. Käydään läpi vähän, mistä tässä on siis kyse.

Eli tällä hetkellä paikallista sopimista aivan oikein, kuten täällä on todettu, on tosiaan voinut jo toteuttaa, mutta sitten tulee se sana ”mutta”: Sitä on lähtökohtaisesti voinut toteuttaa sellaisissa yrityksissä, joissa a) yritys kuuluu työnantajaliittoon ja b) työntekijöiltä löytyy luottamusmies, joka kuuluu siis ammattiliittoon. Nämä ovat tavallaan pitkälti olleet lähtökohtaiset reunaehdot sille paikalliselle sopimiselle. Toisin sanoen paikallisen sopimisen ulkopuolelle ovat jääneet järjestäytymättömät yritykset ja käytännössä myös sellaiset yritykset, joissa työntekijät eivät kuulu ammattiliittoon. — Niitä työntekijöitä muuten nykypäivänä on aika paljon, jotka valitsevat toisin. Moni kuuluu kassaan mutta ei varsinaisesti liittoon. — Etenkin pienissä yrityksissä tämä on sitten aiheuttanut tilanteen, että ne ovat esimerkiksi joutuneet soveltamaan työehtosopimusta mutta eivät ole voineet hyödyntää työehtosopimukseen kirjattuja paikallisen sopimisen pykälää täysimääräisesti, mikä sitten saattaa aiheuttaa ongelmia siellä yrityksessä. Miksi? No, jos on joku tällainen työehtosopimus, joka on yleissitova, niin totta kai se on yleissitovasti rakennettu, eli siinä on rakennettu tietyt ehdot ja pelisäännöt, mutta ei siinä ole ajateltu tavallaan yksittäisen yrityksen yksittäisiä tilanteita, voitaisiinko tästä tai tuosta asiasta sopia vähän toisin yrityksen toimintaedellytykset huomioon ottaen.

Paikallista sopimista on haluttu pitkään tässä maassa edistää, mutta ongelmaksi on tullut nimenomaan se, että eritoten vasemmalla on vastustettu sitä, että tämä luottamusmieslukko poistettaisiin sieltä. Senkin pystyy ymmärtämään — sehän tietenkin johtuu siitä, että jos tämä luottamusmieslukko poistetaan siitä, niin siinä on ammattiyhdistysväellä tietenkin huolena se, mikä sitten on se intressi työntekijöillä kuulua ammattiliittoon.

Nyt tosiaan siis jatkossakin, kun se paikallinen sopiminen tehdään, siinä on se luottamusmies lähtökohtaisesti ensisijainen, ja jos sitten työntekijöiden joukosta ei sellaista löydy eikä ammattiliittoväkeä paljon ole, niin sen voi tehdä sitten vaihtoehtoinen henkilö, joka ei kuulu, ja tämä on mielestäni ihan hyvä lähtökohta. Totta kai siinä täytyy ottaa huomioon se, että olisi aika hyvä, että hänellä olisi myös sitten osaamista sen sopimuksen tekemiseen, jotta hän voi edustaa työntekijöitä, mutta uskoakseni se on myös sekä koko henkilöstön että sen yrityksen etu, jotta se sopimus voi rakentua kestäväälle pohjalle. Ja muistutan,

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

että siinä on kyse sopimuksesta. Eihän sopimus synny yksipuolisesti, vaan se syntyy siten, että sen ovat allekirjoittaneet niin työnantajan edustaja kuin sitten työntekijöiden edustaja — eli luottamusmiesvaltuutettu tässä tapauksessa, mikäli ei ole siis kyse luottamusmiehestä.

Kuitenkin siihen isoon kuvaan on vielä pakko palata sen verran, että meillä on yrityskenttä muuttanut jonkun verran muotoaan tässä viime vuosikymmeninä. Meidän yritykset koostuvat hyvin pienistä, voi sanoa, jopa mikroyrityksistä, joissa työskentelee työnantajan lisäksi muutamia työntekijöitä. Alle kymmenen hengen yrityksiä on siis aivan selkeä enemmistö meidän yrityskentästä, ja nyt heiltä on käytännössä rajattu pois tämä neuvottelukyky siellä työpaikoilla. En tiedä, missä todellisuudessa se on järkevää toimintaa, että näin on päätetty toimia. Eihän se tietenkään ole järkevää toimintaa. Totta kai meidän kannattaa edistää neuvottelukulttuuria työpaikoilla. Se, tapahtuuko se sitten korporaatioiden välillä vai suoraan siellä työpaikalla, on toinen kysymys, mutta lähtökohtaisesti paikallisen sopimisen lisääminen voi parhaimmillaan parantaa myös työpaikoilla tapahtuvaa neuvottelukulttuuria.

Nostaisin myös sen esiin, että voi olla myöskin tilanteita, joissa yritys voisi esimerkiksi ajautua siihen, että he joutuvat lomauttamaan väkeä, mutta jos pystytään paikallisesti sopimaan joitain tiettyjä ratkaisuja esimerkiksi siihen, miten työtä toteutetaan jne., niin jos sillä voidaan ehkäistä lomautukset, pahimmillaan jopa irtisanomiset, niin minä pitäisin sitä positiivisena tilanteena. Meillä on se lähtökohta tällä hetkellä yhteiskunnassa, että monilla sektoreilla kilpaillaan siitä, kuinka saataisiin sinne paljon osaajia lisää, kun niitä ei ole, ja sehän johtaa tilanteeseen, että yritykset kilpailevat nimenomaan ehdoilla ja eduilla siitä, mihin saadaan paremmin väkeä. Myöskin tämä jo itsessään on suojaava mekanismi työntekijöille. Toisaalta, jos joku työnantaja kohtelee työntekijöitään systemaattisesti väärin, ei se tässä maailmanajassa jää huomaamatta. Se on saman tien sosiaalisessa mediassa, tai se on uutisissa. Siitä kyllä muistetaan uutisoida.

Mutta huomautan, että meillä ei työnantajayrityksiä synny kuin sieniä sateella tällä hetkellä tähän yhteiskuntaan. Oliko niin, että vuosien 2021—2022 välillä työnantajayritysten määrä tippui 10 000:lla, tällaisen uutisen luin. Taustasyitä sen enempää tuntematta, se on huolestuttava kehitys. Ja on sekin tosiasia, että moni työnantaja nimenomaan pelkää palkata niitä ensimmäisiä työntekijöitä, koska pahimmillaan virherekrytointi voi johtaa sen yrityksen tuhoon.

Pidän tätä esitystä positiivisena. Pidän positiivisena sitä, että neuvottelukulttuuria edistetään työpaikoilla. Pidän positiivisena sitä, että myös kaikki yritykset tästä lähtien, kuuluvat ne sitten työnantajaliittoon tai eivät tai työntekijät ammattiliittoon tai eivät, pääsevät sopimaan työehdoista paikallisen sopimisen pykälillä, jotka ammattiliitto on neuvotellut sinne työehtosopimukseen. Tämä on positiivinen uudistus, ja kiitän siitä hallitusta. — Kiitos.

Toinen varapuhemies Tarja Filatov: Edustaja Suhonen, vastauspuheenvuoro.

18.16 Timo Suhonen sd (vastauspuheenvuoro): Kiitos, arvoisa rouva puhemies! Oli edustaja Bergbomilta mielenkiintoista puhetta, missä hän kehui tätä lakiesitystä suorastaan maasta taivasiin. Kuitenkin monen asiantuntijalausunnon mukaan on tilanne se, että tämä lakiesitys toteutuessaan murentaa yleissitovuutta — siis murentaa yleissitovuutta. Esimerkiksi Helsingin yliopiston vanhempi yliopistonlehtori Markku Sippola sanoo ihan

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

selvästi omassa lausunnossaan, mihin lainsäädäntö todennäköisesti johtaa: ”työpaikan kiistojen selvittelyn ja välimiesmenettelyn tyrehtymiseen, työnantajien irtisanoutumiseen työnantajajärjestöistä ja siten TES-kattavuuden heikkenemiseen, yleissitovuuden mureneeseen ja siten vähimmäispalkan säätämiseen”. Kuinka te voitte, arvoisat perussuomalaiset, täällä väittää kirkkain silmin, että tämä lakiesitys on hyvä? Te olette ennen vaaleja luvanneet ihan selvästi SAK:n Vaalistajan kyselyssä seuraavasti: ”Yleissitovista työehtosopimuksista on pidettävä kiinni tulevaisuudessa.” Mitä ihmettä? Pidätekö te nyt vai ettekö te pidä? Täällä julistatte sitä, että tämä on mainio lakialoite, ja sitten te olette ennen vaaleja olleet sitä mieltä, että yleissitovuudesta pitää pitää kiinni, ja asiantuntijat ovat sitä mieltä, että yleissitovuus murenee. Mitä ihmettä?

Toinen varapuhemies Tarja Filatov: Edustaja Bergbom, vastauspuheenvuoro, ja sen jälkeen puhujalistaan.

18.17 Miko Bergbom ps (vastauspuheenvuoro): Kunnioitettu rouva puhemies! Tässä hallituksen esityksessä ei esitetä, että yleissitovuus romutetaan. Tämä väittämänne perustuu siis siihen oletukseen, että työnantajilla olisi lähtökohtainen [Piritta Rantasen välihuuto] — saanko puhua? — intressi ikään kuin purkaa yleissitovuus työmarkkinoilta. Toki se on myönnettävä, että meillä on jo tälläkin hetkellä voimassa olevan lainsäädännön pohjalta aloja, joilla yleissitovuus on murentunut — jo nykyisten, voimassa olevien lakien pohjalta — ja tämä täytyy ottaa huomioon.

Todetakseni tähän, niin ajatellaan näitä vähän pienempiä yrityksiä, joissa on vaikka muutama työntekijä: Kun siellä ei ole sitä HR:ää ja siellä ei ole sitä lakiasiantuntemusta, niin sanonpa, että näillä yrityksillä nimenomaisesti on intressi itse asiassa kuulua työnantajaliittoon. Ja miksi? Siksi, että he saavat sieltä esimerkiksi sitä lakipalvelua, asiantuntijapalvelua, joka pystyy tukemaan heitä siinä heidän oman yrityksensä menestymisessä. Eli näen, että myös pienillä yrityksillä on intressi kuulua työnantajaliittoon.

Se, mihin suuntaan yhteiskunta kehittyy, onko tulevaisuudessa yleissitovat työehtosopimukset pääsääntöisesti meidän aloilla voimassa, jääköön nähtäväksi. [Puhemies koputtaa] Tällä hetkellä tilanne on ollut se, että se on jo ollut murentumassa valitettavasti. [Timo Suhonen: Nyt murenee vaan lisää!]

Toinen varapuhemies Tarja Filatov: Edustaja Kettunen.

18.19 Tuomas Kettunen kesk: Kunnioitettu rouva puhemies! Totta kai on hyvä, että tämän keskustelun aikana käydään myös debattipuheenvuoroja, mutta kiitoksia tästä puheenvuorosta. — Rouva puhemies! Ylihuomenna 6.12. me vietämme Suomen itsenäisyyspäivää. Tätä isänmaatamme Suomea on rakennettu pitkälti vahvojen järjestäytyneiden toimijoiden voimalla erityisesti työmarkkinoiden osalta. Palkansaajajärjestöt, kuten ammattiliitot, ovat ajaneet työntekijöiden oikeuksia, kuten parempia työehtoja, palkkoja ja työolosuhteita. Ja sitten samaan aikaan myös työnantajajärjestöt ovat edustaneet ja edistäneet yritysten ja organisaatioiden etuja varmistaen toimintaedellytykset ja kilpailukyvn, koska kilpailukykyä tarvitaan, että Suomi menestyy. Näiden kahden ryhmän yhteistyö ja vähän välissä oleva vastakkainasettelu ovat olleet keskeisiä työmarkkinapolitiikan kehityksessä, ja ne ovat luoneet suomalaiselle yhteiskunnalle ominaisuuden neuvottelukulttuuriin, joka näkyy esimerkiksi työehtosopimuksissa ja kolmikantaisessa päätöksenteossa. Vaikka maa-

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

ilma ja työelämä muuttuvat, tämä yhteistyömalli on mielestäni edelleen monessa mielessä pohja vakaalle ja hyvinvoivalle yhteiskunnalle.

Rouva puhemies! Tosiaan käymme tällä hetkellä keskustelua paikallisesta sopimuksesta tämän työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietinnön mukaisesti, ja kiitän koko valiokuntaa hyvästä työstä. Kiitoksia puheenjohtajalle ja varapuheenjohtajalle ja kaikille valiokunnan jäsenille, koska työ tämän mietinnön aikaansaamiseksi on ollut hyvää ja rakentavaa, ja olemme kuulleet laajasti asiantuntijoita valiokunnassa.

Puhemies! Keskusta on hakenut työelämän uudistuksiin tasapainoisuutta siten, että sekä työnantajien että työntekijöiden näkemyksiä huomioidaan. Yksipuolisen repimisen sijaan sopimisella olisi ollut saavutettavissa kestävämpi lopputulos, mutta kyllä hallitus on toimintalinjansa valinnut.

No, mitä tähän paikalliseen sopimiseen tulee, niin tässä on useampi kokoomuksen edustaja huomioinut sen, että nyt tämä paikallinen sopiminen tulee kaikkiin yrityksiin. Edustaja Heinonen totesi muun muassa, että kaikissa yrityksissä pystytään jatkossa sopimaan paikallisesti, ja edustaja Heinonen omaan puheenvuoroonsa otti voimaa tyyneyden rukouksella. Mutta anteeksi annettakoon heille, ketkä eivät tiedä, mitä ovat tekemässä, nimittäin tällä lainsäädännöllä kaikissa yrityksissä ei tulevaisuudessa jatkossa pysty sopimaan paikallisesti.

Puhemies! Keskustan pitkäaikainen tavoite on ollut, että paikallista sopimista lisätään etenkin pienissä yrityksissä. Kuten olemme kuulleet tänään hyvissä puheenvuoroissa, jo tänä päivänä paikallisesti sovitaan todella, todella monella työpaikalla, ja hyvä niin, mutta tällä lailla ei ole mahdollista paikallista sopimista harjoittaa yrityksissä, joilla on yrittäjän lisäksi yksi työntekijä, kun juuri nämä pienet yritykset kaipaavat kipeästi joustoja. Ja minä takia ei pystytä paikallisesti sopimaan yrityksissä, joissa on yksi työntekijä? Koska henkilöstön kanssa ei voi sopia paikallisesti.

Puhemies! Tämä valiokunnan mietintö on iso ja laaja, ja hyvä niin, mutta olemme tyytyväisiä siitä, että tänne on saatu edes tämmöinen — niin kuin täällä on puheenvuoroissa käytetty — löysä ponsiesitys elikkä lausumaehdotus, jonka aion lukea tässä tämän puheeni lopuksi. Elikkä valiokunta esittää lausumaehdotuksen: ”Eduskunta edellyttää, että työ- ja elinkeinoministeriö seuraa esityksen vaikutuksia sopijaosapuolten osalta ja laatii niistä vuoden 26 loppuun mennessä selvityksen, jossa arvioidaan erityisesti tarvetta ja keinoja mahdollistaa paikallinen sopiminen myös yhdessä henkilöstön tai henkilöstöryhmän kanssa. Eduskunta katsoo, että mahdollisuus henkilöstön kanssa yhdessä sopimiseen olisi erityisen tärkeää pienten yritysten paikallisen sopimisen mahdollisuuksien edistämiseksi.”

Toinen varapuhemies Tarja Filatov: Edustaja Viitala.

18.24 Juha Viitala sd: Arvoisa rouva puhemies! Nyt on tosiaan käsittelyssä hallituksen esitys paikallisen sopimisen laajentamisesta, ja kyse on siis siitä, että suomalaisen palkansaajan asemaa heikennetään jälleen tämän hallituksen toimesta. Olen edellisissä puheenvuoroissa puhunut ylätason asioista, mutta mennäänpäs hieman lähemmäs sitä kenttää, missä tätä paikallista sopimista sitten tehdään.

Miten luulette, millainen osaaminen sopimuksien tekemiseen on pienillä ja keskisuurilla työnantajilla? Eihän sitä osaamista ole. Ei sitä ole riittävästi myöskään palkansaajien puolella, mikäli neuvotteluja eivät käy ammattiliittojen luottamusmiehet vaan luottamusvaltuutetut. Esimerkkinä tästä: Kun 2020 Metsäteollisuus ry irtaantui sopimustoiminnasta

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

ja alalla siirryttiin niin sanotusti yrityskohtaisiin sopimuksiin, sopimuksia tuli alalle yhteensä noin 30 — iso määrä, vaikka kyseessä oli vain yksi ala. Kuka tätä pirstaloitunutta työelämäpelikenttää enää tulee hallitsemaan? On aivan selvää, että pienemmillä yrityksillä ei ole resursseja eikä osaamista sopimiseen. Eli vaihtoehtona on kopioida toisten sopimuksia, joskaan ne eivät ole julkisia ja toisten tiedossa, joten sekin on hieman hankalaa. Tämä ei ole ollut helppoa edes metsäteollisuuden isoimmissa yrityksissä. Vaikka kyseessä ovat tehdaskohtaiset sopimukset, niin ohjaus niihin haetaan edelleen pääkonttorilta. Onko se aitoa tehdaskohtaista paikallista sopimista?

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnassa oli kuultavana arvostettu työelämän tuntija ja yhteiskunnan tuntija, pääluottamusmies Jouko Aitonurmi, ja nostan muutaman asian täältä hänen asiantuntijalausunnostaan: Metsäteollisuudessa ”paikallisesti voidaan sopia hallituksen esityksessä mainituista palkkausjärjestelmistä ja työn vaativuuden arvioinneista ja niin edelleen. Tosiasiassa paikallisen sopimisen piirissä olleet asiat ovat siirtyneet ainakin isommissa yrityksissä (tuskin UPM on ainoa) yhä enemmän konsernitasolle ja konserniohjaukseen. Jokaisen paikkakunnan täytyy toimia samalla tavalla. Työpaikkatasolla ei välttämättä edes tiedetä, kuka yhtiössä lopulta vastaa neuvoteltavasta kokonaisuudesta, minkä vuoksi paikalliset neuvottelut eivät välttämättä etene lainkaan tai sovittu osa joudutaan neuvottelemaan uudelleen, kun käy ilmi, että konsernitasolla ei hyväksytty paikallisten osapuolten valittua linjaa.”

”Metsäteollisuudessa siirryttiin valtakunnallisesta sopimisesta yrityskohtaisiin työehtosopimuksiin, ja minkäänlaista paikallisen sopimisen mahdollisuuksien eroa ei huomaa. Paikalliset sopimukset eivät pääsääntöisesti koskaan kaadu siihen, että asiasta ei voitaisi paikallisesti sopia, vaan siihen, että jompikumpi osapuoli ei pidä tarjottua sopimusta järkevänä.” Tämän vuoksi hän ei pidä uskottavana sitä, että järjestäytymättömät yritykset olisivat nykylain säädännön aikana kärsineet kilpailussa suhteessa järjestäytyneisiin yrityksiin.

”Työehtojen halutaan olevan samalla tasolla eri yrityksissä.” Myös tämä on asiantuntijalausunnosta. ”Hallituksen esityksen suurin ongelma on se, että lainsäädäntö toteutessaan vähentää yrityksiltä entisestään halua ja tarvetta järjestäytyä ja yleissitovien työehtosopimusten määrä tulee entisestään vähenemään ja työehdot jäävät pelkän lainsäädännön varaan. Täällä mainittu UPM on tästä kehityksestä hyvä esimerkki. Siirryttäessä yrityskohtaiseen sopimiseen vuoden 22 alussa UPM ei enää ole solminut lainkaan työehtosopimusta yhtiön toimihenkilöiden kanssa.” Tämä asiantuntijalausunnosta suoraan kentältä.

Mitä mennään sitten työtuomioistuimen käsittelyaikoihin, ne ovat ”pikemminkin yli vuoden mittaisia kuin alle vuoden mittaisia, eivätkä liittojen resurssit edes riitä kaikkien asioiden riitauttamiseen. Tämä on jo nyt nähtävissä metsäteollisuuden yrityskohtaisia työehtosopimuksia koskevien riitojen lisääntymisessä.”

Tässä oli siis sieltä kentältä vain ihan muutamia esimerkkejä mainitakseni, mitä tämä sopimuksen pirstaloituminen voi tuoda aikaan, ja nämä esimerkit ovat kuitenkin isosta yrityksestä. Kyllä minä kauhulla odotan sitä, miten tätä sopimista ruvetaan tekemään pienemmissä yrityksissä. — Kiitos.

Toinen varapuhemies Tarja Filatov: Edustaja Berg.

18.29 Kim Berg sd: Ärade talman! Regeringens förslag om att utvidga möjligheterna till lokala förhandlingar är ett grundläggande hot mot det finländska arbetsmarknadssystemet. Det undergräver incitamenten för facklig organisering, försämrar arbetstagarnas rättighe-

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

ter och öppnar dörren för arbetsvillkor att trampas på. Det nuvarande systemet för kollektivavtal, där allmängiltigheten garanterar minimivillkor för alla arbetstagare inom en bransch, har säkerställt rättvisa och stabila arbetsmarknader. Detta förslag hotar dock balansen i detta system och arbetstagarnas rättsskydd.

Särskilt oroande är förslaget påverkan på de mer utsatta arbetstagarna särskilt inom låglöneyrken såsom inom städbranschen. Utan en stark förhandlingspart och skydd genom kollektivavtal riskerar arbetstagare att tvingas acceptera sämre villkor som lägre löner eller längre arbetstider för att behålla sina jobb. Detta skulle leda till ökad ojämlikhet på arbetsmarknaden.

Ärade talman! Även splittringen av arbetsmarknadssystemet är ett verkligt hot. Förslaget skulle möjliggöra företagsinriktade överenskommelser utan facklig representation, vilket minskar täckningen av de nationella kollektivavtalen och ökar ojämlikheten mellan arbetsplatser. Detta skulle inte ge mer flexibilitet på arbetsmarknaden, utan snarare öka osäkerheten och motsättningarna.

Vidare står regeringens förslag i konflikt med våra internationella förpliktelser. Internationella arbetsorganisationen ILOs konventioner och EU:s minimilönedirektiv betonar främjandet av facklig organisering och förstärkningen av kollektivavtalens täckning. Detta förslag går i en helt motsatt riktning.

Ärade talman! Det är viktigt att notera att möjligheterna till lokala förhandlingar redan finns i Finland. I det nuvarande systemet kan arbetsgivare och arbetstagare komma överens om arbetsvillkor inom de ramar som kollektivavtalet sätter. Detta garanterar rättvisa och jämlikhet för alla parter.

De föreslagna förändringarna är inte förbättringar, utan direkta angrepp på arbetstagarnas rättigheter. Utvecklingen av det finska arbetslivet bör baseras på samarbete, stärkande av facklig organisering och rättvisa spelregler. Med detta förslag hotas arbetstagarnas rättigheter och arbetsmarknadens stabilitet, vilket är oacceptabelt.

Ärade talman! De risker som förslaget innebär visar tydligt att regeringens föreslagna förändringar skulle försämra rättvisan på arbetsmarknaden och arbetstagarnas skydd. Detta är en helt ohållbar utveckling. Bästa regering, låt oss utveckla arbetslivet tillsammans, men inte på detta sätt. — Tack.

Toinen varapuhemies Tarja Filatov: Tiivistelmä, käännös.

[Tulkki esittää puheenvuorosta suomenkielisen yhteenvedon]

Toinen varapuhemies Tarja Filatov: Kiitoksia. — Sitten edustaja Rantanen.

18.37 **Piritta Rantanen sd:** Arvoisa rouva puhemies! Pakko on todeta, että erinomaisen hienosti oli käännös tehty. En olisi kyllä ikinä pystynyt vastaavaan. — Palataan tähän paikalliseen sopimiseen. Useamman puheenvuoron olen jo aiheesta pitänyt, mutta nyt olemme päässeet tähän yleissitovuuden kohtaan omista muistiinpanoissani. Aloitetaan ehkä siitä, että nimenomaan tässä edustaja Berginkin puheenvuorossa puhuttiin näistä kansainvälisistä sopimuksista ja eurooppalaisesta kontekstista. Kansainvälinen ja eurooppalainen normistohan nimenomaan lähtee siitä, että se turvaa ammatillista järjestäytymistä ja asettaa valtioille velvollisuuden edistää työehtosopimusneuvotteluita. Yleissitovuuden tavoitteena on nimenomaan turvata siellä järjestäytymättömien työnantajien työntekijöiden vä-

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

himmäisoikeuksia. Siitähän tässä on kyse, niistä vähimmäisoikeuksista, ja nyt tämä esitys nimenomaan heikentää niitä vähimmäisoikeuksia.

Saimme kuulla valiokunnassa esimerkin Virossa siitä, kun siellä tuli tällainen kakkosjärjestelmä voimaan, eli se, että joku muu henkilöstön edustaja otettiin mukaan sopimaan: Virossa se tuli 2000-luvulla, ja järjestäytymisaste on laskenut — Virossa on toki ollut hyvin matala jo lähtee päälle — 14 prosentista neljään prosenttiin, ja yleissitovuus työehtosopimuksissa on laskenut tällä ajalla 32:sta kuuteen prosenttiin. Jotenka puheet tänään täällä siitä, että tämä tulee murentamaan yleissitovuutta... Meillä on jo esimerkki naapurissa siitä, kuinka tämä on sielläkin edennyt.

Meillä ei ole Suomessa vähimmäispalkkaa. Yleissitovuus varmistaa sen eri aloilla, mutta lainsäädännössä emme ole säätäneet vähimmäispalkkaa. Kuulemisissa kuulimme siitä, että esimerkiksi tällainen kohtuullinen minimipalkka voi olla oikeuskäytännön mukaan kahdeksan euroa — taisi olla niin, että asiantuntija halusi ensin sanoa viisi euroa, mutta nosti sen sitten kahdeksaan euroon tunnissa. Ja on kyllä niin, että kun tällaisia esityksiä tähän saliin tuodaan, niin vähimmäispalkka tulisi hyvin kiireesti meilläkin säätää. Samoin meillä tulisi säätää työntekijöitten tulkintaetuoikeus, niin kuin esimerkiksi Ruotsissa on.

Kyllä tämä esitys lisää todennäköisyyttä yleissitovuuden laskulle, ja hallitus olisi voinutkin tässä samassa yhteydessä päättää yleissitovuuden pysyvyyteen liittyvistä ehdoista. Kuulimme valiokunnassa esityksiä siitä, että olisi esimerkiksi yleissitovuus joillakin aloilla lukittu kymmeneksi vuodeksi tai että olisimme muuttaneet yleissitovuuden ehtoja siihen suuntaan, että esimerkiksi siellä rakennuslalla vaikka aliurakoitsijoitten sopimukset olisi laskettu jatkossa mukaan tähän laskentaan, ja monia muitakin esimerkkejä. Jos aidosti yleissitovuutta olisi haluttu edistää, niin siihenkin keinoja olisi löytynyt.

Täällä on vähätelty esityksen seurauksia, ja kun tilanne ei tälläkään hetkellä ole hyvä, niin on ehkä hyvä muistuttaa siitä, että esimerkiksi palvelualalla 70 prosenttia tälläkin hetkellä erimielisyystapauksista on nimenomaan järjestäytymättömissä yrityksissä. On siis selvää, että se vähimmäispuojan tarve on aivan ultimaattinen ja hyväksikäytön riski tällä esityksellä tulee kyllä kasvamaan merkittävästi. Vähintä, mitä olisi voitu tehdä, olisi ollut, että olisimme rajanneet lain ulkopuolelle sovellettaviksi sellaiset alat, joilla tämä hyväksikäytön riski on aito ja olemassa oleva, eli olisimme voineet rajata tämän koskemaan vain tiettyjä aloja. Nyt on tilanne sellainen, että järjestäytymättömille tulee parempi asema kuin järjestäytyneille, eri velvollisuudet järjestäytyneissä ja järjestäytymättömissä eli villeissä yrityksissä. Esimerkiksi sanktio laiminlyönnistä ei koske villejä yrityksiä ollenkaan. Ei ole heille samanlaista seuraamusjärjestelmää. Nyt jää paljon asioita työehtosopimusten vaaraan.

On selvää, että työmarkkinarikollisuus lisääntyy ja tapausten tutkiminen ja tulkinta vain vaikeutuvat. Tähän kun lisätään vielä tämä kolmen ja kuuden kuukauden sääntö, niin voi vain ihmetellä, millä ehdoilla töitä ollaan jatkossa valmiita tekemään ja ottamaan vastaan. Kyllä ne ehdot taitavat olla aivan minimissään.

Täällä on aika vähän vielä puhuttu valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä johtuvan maksun alentamisesta, kun tämän saman esityksen yhteydessähän nyt teemme niin, että työnantajan tietien rikkomisen sakot tulevat tippumaan. Onhan tämä kyllä aivan erityisen erikoinen asia, että emme pidä tällaisesta pariteetista, tasapuolisuudesta, enää huolta, että sanktio ja sakko olisivat sama sekä työnantajalla että työntekijällä, vaan nyt tällä esityksellä nimenomaan työnantajien tätä tietien rikkomisen sakkoa tiputetaan.

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

No, sitten jos mennään tähän, kuten täällä oli joitakin puheenvuoroja tästä sopimuksen irtisanomisesta, joka on nyt asetettu tähän kolmeen kuukauteen, niin sen pitäisi ehdottomasti olla lyhyempi. Ehkä vertauksena käytän edellistä puheenvuoroa esimerkiksi sieltä rakennusosalta, että tämä olisi kyllä hyvin tärkeää, koska esimerkiksi alalla, jolla työntekijät vaihtuvat nopeasti, kolmessa kuukaudessa moni työntekijä on jo kerinnyt häipymään ja vaikutukset jäävät kyllä sitten olemaan.

Täällä on puhuttu myös näistä yrityskohtaisista sopimuksista ja käytetty esimerkkinä UPM:ää. Kyllähän se on niin, että näissä suurissa yrityksissä, kun neuvottelut pitäisi siellä paikallisesti tehdä, aidosti ne neuvottelut tehdään pääkonttoreilla täällä Helsingissä. On kyllä niin ja taise UPM:nkin työntekijöiden edustaja todeta, että yhtään ainoaa työntekijöitä hyödyttävää sopimusta ei ole sen jälkeen tehty, kun yrityskohtaiseen paikalliseen sopimiseen siirryttiin.

Tässä esityksessä tai tässä kokonaisuudessa työsyRJintäpykälän varaan jää paljon. Nytkin on se tilanne, että syrjintää ei ole aina pystytty näyttämään toteen, ja esimerkiksi alipalkkausta koskevat asiat ovat yksityisoikeudellisia asioita. Meillä on tiedossa useita tapauksia, joissa syyttäjä on jättänyt syyttämättä, kun näyttöä ei ole riittävästi löytynyt. Tämä tulee johtamaan samapalkkaisuuden ja tasa-arvon heikkenemiseen. Kukaan ei tiedä, mitä tämän kokonaisuuden jälkeen tulee tapahtumaan. Ei tule olemaan mitään vähimmäissuojaa. — Kiitos.

Toinen varapuhemies Tarja Filatov: Edustaja Lyly.

18.44 Lauri Lyly sd: Arvoisa rouva puhemies! Minua hämmästyttää tämä ristiriita täällä salissa, kun meillä on kohta tulossa yt-laki, joka nostaa yt-lain rajaa 20:stä 50:een, eli lailla siirretään rajaa, niin ettei vain tarvitsisi sopia, ja nyt tässä lailla tuodaan sopiminen kaikkiin yrityksiin, niin että voitaisiin vain sopia. Tämä ristiriita on minusta ilmeinen, kun näitä keskusteluja käydään täällä, ja joskus olisi hyvä joku logiikkakin näissä olla.

Sitten kun tässä aikaisemmassa puheenvuorossa tultiin näihin minimeihin, niin suomalaisen työehtosopimuksen minimipalkka lienee noin kymmenen euroa tunnissa tällä hetkellä, kun katsotaan niitä. Se on siellä, ja se on määritelty työehtosopimusten kautta.

Arvoisa rouva puhemies! Halusin tässä tästä työehtojen tulkintaetuoikeudesta puhua nytten välillä, koska se on yksi tasapainottava tekijä suomalaisilla työmarkkinoilla. Meilähän on tilanne se, että suomalaisessa työelämässä vallitsee työnantajan tulkintaetuoikeus. Eli työehtojen soveltamista koskevissa erimielisyystilanteissa työntekijät ovat velvollisia noudattamaan työnantajan käsitystä oikeasta tulkinnasta, kunnes asia on saatu sovittua tai tuomioistuimessa ratkaistua. Työntekijöiden edustajan tulkintaetuoikeus tarkoittaisi, että tietyissä työehtoja koskevissa erimielisyystilanteissa käytäntö käännettäisiin toisinpäin ja noudatettaisiin työntekijöiden edustajan käsitystä oikeasta tulkinnasta, kunnes asia saadaan ratkaistua. Näissä tilanteissa vastuu myös mahdollisen oikeuskanteen nostamisesta ratkaisun aikaansaamiseksi asiassa siirtyisi työnantajalle. Ruotsissa vastaava malli on käytössä. Ruotsissa tämä toimii näin päin. Miksi emme voisi ottaa tätä sieltä, niin kuin täällä Ruotsista on aika monta esimerkkiä otettu?

Tässä lakialoitteessa, jonka olen tehnyt, ehdotetaan säädettäväksi työntekijöiden edustajan tulkintaetuoikeudesta eräissä työehtosopimuksen ja työlainsäädännön tulkintaa koskevissa erimielisyystilanteissa. Lakialoitteessa tarkoitettut työntekijöiden tulkintaetuoikeudet liittyvät paikalliseen sopimiseen, työvelvoitteen laajuuteen eli työnkuvaan ja palkan ja

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

vastikkeiden määrään. Työntekijän edustajan tulkintaetuoikeus koskisi valtakunnallisen työehtosopimuksen nojalla solmitun paikallisen sopimuksen osalta käsiteltävää erimielisyyttä.

Työntekijän edustaja asiassa olisi joko työehtosopimuksen nojalla valittu luottamusmies tai työehtosopimuksen nojalla valittu luottamusvaltuutettu silloin, kun työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä ei ole, ja joissain tilanteissa mahdollisesti myös työsuojeluvaltuutettu. Tämä oli jo otettu huomioon, että tällainen luottamusvaltuutettu tässä nousee esiin.

Tämä olisi sellainen asia, joka tasapainottaisi sopimustilannetta. Silloin se paikallinen sopimus kirjoitettaisiin paremmin, se tehtäisiin sellaiseksi, että sen kaikki ymmärtävät, ja silloin kun palkansaajapuoli sen tulkitsee ensin, niin työnantajankin intressi on katsoa se sellaiseksi, että siitä ei tule tulkintaristiriitoja. Tämä toisi siihen neuvottelutilanteeseen aika paljon tasapainoa, ja vältettäisiin aika monen riidan eteneminen eteenpäin.

Tämä tulkintaetuoikeutta koskeva asia olisi sellainen, että se olisi myös sopimuksenvaarainen niin, että valtakunnalliset työntekijä- ja työnantajajärjestöt voisivat sopia niistä työehtosopimuksella toisinkin. Eli olisi pääsääntö, ja sitten osapuolet voisivat sopia toisinkin.

Tämä olisi yksi tapa, jolla pystyttäisiin tätä tasapainoa hakemaan. Toivon, että jos ja kun tästä huomenna äänestetään, niin eduskunta asettuisi tämän lakiesityksen taakse. Silloin me oltaisiin Ruotsin tiellä tässä tasapainon hakemisessa.

Arvoisa rouva puhemies! Edustaja Rantanen puhui tässä äsken tämän esityksen mukana olevasta muutoksesta, jossa hallituksen esityksessä esitetään muutettavaksi työehtosopimuslakia myös äskettäin lailla 246/2024 tehdyn muutoksen korjaamiseksi. Kyseinen laki, muistatte, oli tämä työrauhalainsäädäntö, ja siellä määriteltiin valvontavelvollisuuden rikkomisesta lakkosakot 10 000:sta 150 000:een. Nyt tässä työnantajapuolen valvontavelvollisuutta, kun se pariteettiperiaate oli siellä, pudotetaan sinne 37 500:aan ilman alarajaa. Tavallaan koko työmarkkinahistorian ajan aina, kun on joko työntekijäpuoli rikkonut työrauhasäännöksiä tai työnantaja valvontavelvollisuuttaan, miten sopimusta noudatetaan, nämä sanktiot ovat olleet samantasoisia, ja nyt tässä tämä pariteettiperiaate puretaan ja viedään sitä taas väärään suuntaan. Eli sitä, mikä keväällä juuri täällä päätettiin, ollaan nyt peruuttamassa työnantajien osalta. Tämäkin kuvaa taas sitä, kuinka lakiesityksiä viedään täällä vain työnantajan näkövinkkelin kautta ja vinoutetaan entistä enempi työmarkkinoita. — Kiitoksia. Jatkan seuraavassa.

Toinen varapuhemies Tarja Filatov: Edustaja Suhonen.

18.51 Timo Suhonen sd: Kiitos, arvoisa rouva puhemies! Tässä vielä muutama täsmäkommentti tässä vaiheessa iltaa liittyen tähän aika huonoonkin lakiesitykseen, mikä täällä nyt on käsittelyssä:

Haluan tuoda esiin Helsingin yliopiston työ- ja sosiaali oikeuden apulaisprofessori Jari Murron huomion siitä, miten hän ottaa kantaa siihen luottamusvaltuutetun asemaan: ”Ehdotetussa säännöksessä ei oteta lainkaan kantaa siihen, miten luottamusvaltuutettu tietää ja hallitsee työehtosopimuksen ja sen paikallisen sopimisen määräykset. Siinä missä luottamusmies osallistuu työehtosopimuskoulutuksiin ja hänellä on tarvittaessa mahdollisuus kysyä neuvoa liitosta työehtosopimuksen tulkinnasta, ei luottamusvaltuutetulla ole vastaavaa mahdollisuutta. Puutteet työehtosopimusmääräysten tuntemisessa ja osaamisessa vaikuttavat merkittävästi siihen, miten luottamusvaltuutettu voi sopia paikallisia sopi-

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

muksia ja miten neuvottelu- ja sopimistasapaino yritys- ja työpaikkatasolla toteutuu. Osaminen on keskeinen elementti paikallisen sopimisen toteuttamisessa ja neuvottelu- ja sopimistasapainon luomisessa. Mielestäni hallituksen esityksessä esitetty malli ei tuota luottamusvaltuutetulle riittävää tietoa tai osaamista viitetyöehtosopimuksen määräyksistä.” Elikä Jari Murto Helsingin yliopistosta totesi näin tästä luottamusvaltuutetun asemasta.

Vielä sitten huomio tähän yleissitovuuteen, mistä on monessa puheenvuorossa hyviä puheenvuoroja käytetty: Satu Ojala, apulaisprofessori Työelämän tutkimuskeskuksesta toteaa seuraavaa, liittyen nimenomaan tähän yleissitovuuteen: ”Esitän, että lakiesityksestä poistetaan kohdat, joilla sallittaisiin paikallinen sopiminen järjestäytymättömissä työnantajayrityksissä. Näin, koska lakiesitys voi nykyisellään nopeasti tai viiveellä heikentää työnantajien järjestäytymisastetta ja johtaa tilanteeseen, jossa joillain toimialoilla ei enää voida sopia työehdoista TES-järjestelmän keinoin. Viittaaan tilanteeseen, jossa työehtosopimusten kattavuus putoaa eri toimialoilla alle 50 prosentin eikä aloille enää muodostu yleissitovaa työehtosopimusta. Reformissa on huomioitava, että mikäli työnantajien järjestäytymisasteen heikkenemisen myötä sopimuskattavuus putoaa alle 80 prosentin, Suomi joutuu EU:n uuden minimipalkkadirektiivin myötä menettelyyn, jossa maamme on esitettävä EU:lle toimenpiteitä kattavuusasteen korottamiseksi.” [Kim Berg: Ohhoh, tarkkailuluokalle!] Siis aika kovia huomioita. Satu Ojala, apulaisprofessori, jatkaa myös seuraavasti: ”Esitän, että hallituksen esityksessä ei mahdollisteta paikallista sopimista järjestäytymättömissä yrityksissä. Kaikkiaan esityksen merkittävin ongelma on se, että se ei perustu työmarkkinoiden tosiasialliseen muutostarpeeseen. Paikallisella sopimisella ei oikeastaan ole työllisyysvaikutuksia.”

Aika kovia asiantuntijalausuntoja, joita hallituksen kansanedustajien kannattaisi kuunnella tarkalla korvalla. — Kiitos.

Toinen varapuhemies Tarja Filatov: Edustaja Kurvinen.

18.54 Antti Kurvinen kesk: Rouva puhemies! Suomen eduskunta on suomalaisen parlamentarismien kehto, ja tämä vierasperäinen termi ”parlamentarismi” tulee ranskan kielen sanasta ”parler” eli puhua. Täällä ovat erityisesti sosiaalidemokraattiset edustajat tänään harjoittaneet tätä parléeta, ja puhumista on ollut erittäin paljon, mutta toki voisi olla vähäpätöisempikin lakiesitys, jonka ympärillä keskustelua käydään. Onhan tämä merkittävä asia, paikallisen sopimisen edistäminen suomalaisilla työpaikoilla ja työelämässä, ja ajattelinpä tähän varsin paljon tällaisia jyrkkiä kantoja ja ehkäpä hieman pelotteluakin sisältävään keskusteluun ja toisaalta taas jotakin muuta oikealta puolelta lietsovaan keskusteluun tuoda pikkusen tätä vapaan kansan suoraa tietä ja keskitienkin näkemystä.

Rouva puhemies! Me keskustalaiset lähdemme siitä, että työelämässä ei vallitse mitään valtavaa taistelua siellä työpaikoilla työnantajien ja työntekijöitten välillä. Viimeistään siitä asti, kun Suomi siirtyi osaksi normaalia globaalia taloutta, vapaakauppaa ja maailmanmarkkinoita, suomalainen yrittäjä, joka tarjoaa työtä ihmisille, on ollut täysin samassa veneessä sen työntekijän kanssa. Yksikään yritys ja yksikään menestyvä työpaikka ei pärjää, jos se kohtelee omaa henkilöstöään huonosti, varsinkaan tällaisina aikoina, kun meillä on käänteinen väestöpyramidi ja meillä on pieniä nuoria, työikäisiä ikäluokkia. Me haluamme rakentaa sopua työmarkkinoille ja sopusuhtaisia ratkaisuja.

Puhemies! Olen siitä samaa mieltä sosiaalidemokraattisten edustajien kanssa, että hallituksen työllisyyspolitiikka ja asenne työmarkkinoihin on ollut vääränlainen, ja olen aivan

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

varma siitä, että se on lietsonut konflikteja, lakkoja ja ongelmia ja maksanut satoja miljoonia tai miljardeja meidän kansantaloudellemme. Siltikin on kuitenkin syytä tehdä uudistuksia työmarkkinoilla, ja, puhemies, en voi olla sanomatta tässä salissa, että viime vaalikaudella, jolloin saimme paljon hyvää aikaan sosiaalidemokraattien kanssa — saimme aikaan sote-uudistuksen, saimme aikaan oppivelvollisuuden toiselle asteelle, saimme selätettyä koronan, olimme yhdessä muun eduskunnan kanssa viemässä Suomea Natoon — rankka pettymys oli meille keskustalaisille se, että sosiaalidemokraattien kanssa emme kyenneet tekemään mitään työelämäreformia. Itsekin olin lukuisissa kokouksissa ja neuvotteluissa, ja muistan, millaista se oli. Niinhän ei voi olla, arvoisa puhemies, että me emme vie mitään uudistuksia Suomessa eteenpäin.

Monet kansainväliset arvioitsijat ovat todenneet, että yksi meidän taloutemme ongelma on työmarkkinoitten jäykkyys. Kyllä pitää pystyä tekemään sellaista joustavoittamista työmarkkinoilla, mitä on tehty Tanskassa ja Ruotsissa. Ymmärrän myös sen, että on tarvetta henkilöstön asemaa vahvistaa — palaan siihen vielä puheeni lopussa — mutta eivät ne ratkaisut, mitä on vaikka Tanskassa ja Ruotsissa tehty, mitään orjayhteiskuntaa tai mitään työntekijöitten kiusaamisyhteiskuntaa Suomeen luo. Täällä on minusta pelottelua, joka kumpuaa jostain vanhakantaisesta ajattelusta ja vanhoista asenteista tai ehkäpä jostakin valtarakenteitten puolustamisesta.

Tämä esitys on pääosin keskustan mielestä hyvä, ja tulemme sitä tukemaan. Esitys on merkityksellinen erityisesti monille pienimmille yrityksille. Monen vaalikauden keskustelujen jälkeen järjestäytymättömiä yrityksiä koskevat sopimisen kiellot vihdoin saadaan poistettua ja parannetaan sopimisen mahdollisuuksia. Pidän päivänselvänä sitä, että tämä tulee laskemaan rekrytoinnin kynnystä ja tulee helpottamaan erityisesti pienten yritysten työntekijöitten palkkaamista.

On erittäin tärkeää, että mahdollisuus sopia paikallisesti ei voi koskaan eikä yhdessäkään yrityksessä olla painostuskeino, vaan sen tulee olla joustavuutta yritysten muuttuvissa, paikallisissa yrityskohtaisissa tilanteissa lisäävää. Jouston mahdollisuuden käyttö ja se, että on joustavaa ja ketterää toimintaa, on, puhemies, niin työntekijän kuin työnantajan etu.

Isoin kysymyshän ja villakoiran ydin tässä on se, että työehtosopimusten puitteissa — työehtosopimusten, toistan tämän sanan kolmannenkin kerran, työehtosopimusten puitteissa — olevat joustot tulevat kaikkien yritysten käyttöön. Nyt ne eivät ole olleet niitten yritysten käytössä, jotka eivät kuulu työnantajaliittoon, ja ne ovat tyypillisesti hyvin pieniä yrityksiä, ja muuten aika paljon myös maaseudulla sijaitsevia yrityksiä. Sopimisen pitää tapahtua aina liittoon kuuluvien työntekijöitten osalta luottamusmiehen kanssa ja liittoon kuulumattomien työntekijöitten osalta luottamusvaltuutetun kanssa — jolla muuten meidän työoikeudessamme on käytännössä lähes sama suoja kuin luottamusmiehelläkin, esimerkiksi korotettujen irtisanomiskynnysten osalta.

Puhemies! Iso puute tässä esityksessä on se, että yhden työntekijän yrityksille ei näihin ILO-sopimuksiin viittaamisen vuoksi ole tarjolla paikallisen sopimisen vapauttamista, ja tämä on puute, joka tulee hallituksen pian korjata.

Arvoisa puhemies! Lopuksi totean, että toivoisin, että hallitus kävisi nyt aitoa neuvottelua niin ay-liikkeen kuin työnantajasektorin kanssa, jotta me saataisiin rauhaa työelämään. Lakkotalvea emme tarvitse.

Moitin hallitusta siitä, että henkilöstön edustamista yritysten hallinnossa ei paranneta samaan aikaan kun tämä muutos tehdään. Keskusta ajaa sitä, että pitää tulla parempi mahdol-

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

lisuus henkilöstön edustajilla olla yritysten hallinnossa. Nyt raja on 150 työntekijää, ja haluamme laskea sitä rajaa merkittävästi.

Tällaisilla liikuilla, puhemies, myös paikallinen sopiminen etenisi paremmin. Mutta tämä on pääosin hyvä esitys, ja painamme apilanvihreää tälle esitykselle.

Toinen varapuhemies Tarja Filatov: Edustaja Rantanen.

19.00 Piritta Rantanen sd: Arvoisa rouva puhemies! Edustaja Kurvisen puheenvuoroon on helppo jatkaa siltä osalta, että kyllä me sosiaalidemokraatitkin toivomme mitä suurimmassa määrin sitä rauhaa sinne työntekijöitten ja työnantajien välille ja sitä sopimista ja yhteiseen suuntaan katsomista. Pakko on myös kommentoida tätä edustaja Kurvisen kommenttia, että orjatyötä ei ole Ruotsissakaan: ei kai täällä kukaan niin ole väittänytkään, että olisi. Ja vielä viittaus siihen, että SDP:n kanssa ei viime kaudella voinut sopia näistä työmarkkina-asioista: meidän kanssamme voi aina sopia, kun se tehdään tasapuolisesti työnantajien ja työntekijöiden kesken. Se on sopimista nimenomaan silloin, kun se on tasapainoista, mutta emme kyllä edistää sellaisia, jotka ovat epätasapainossa. Ymmärrämme myös sen, että työmarkkinat eivät ole enää sellaiset kuin ne ovat vaikka kymmenen vuotta sitten olleet.

Äskeinen puheenvuoroni jäi kesken, ja sen vuoksi halusin vielä tänne tulla. Valiokunnassa kuulumme näitä esimerkkejä, kuinka tätä paikallista sopimista on esimerkiksi UPM:ssä edistetty, ja hekin totesivat, että paikallisia sopimuksia tehtäessä on ainakin hyvä varata aikaa siihen, kun sopimuksia valmistellaan ja tehdään, ja nimenomaan viittaus siihen, että ainakin tämänhetkinen tuntuma työntekijäpuolella oli se, että aina työntekijöiden ehtoja on heikennetty, kun paikallisia sopimuksia siellä on tehty. On myös hyvä todeta se, että Etna oli samaisesta asiasta meille lausumassa ja totesi niin, että metsäteollisuudessa palkoille ei ole tapahtunut mitään tämän paikallisen ja yrityskohtaisen sopimisen lisäämisen jälkeen, mutta hajonta on kyllä kasvanut. Saimme kuulla myös esimerkin toisesta yrityksestä, joka oli tällainen 1 400 työntekijän asiantuntijaorganisaatio, jossa on aivan selvää, että se sopimusten tekemisen ymmärrys on aivan erilainen, kun puhutaan asiantuntijaorganisaatiosta, mutta sielläkin molemmat osapuolet, niin työnantaja kuin työntekijä, totesivat, että ovat tarvinneet omien taustaorganisaatioidensa taustatietoa ja tukea sopimuksia tehtäessä. Siis tällainen suuri asiantuntijaorganisaatiokin myönsi heti, että ovat tarvinneet apua omista taustaorganisaatioistaan. Nimenomaan, mikä on se taustatieto tai osaaminen siellä pienessä yrityksessä ja siellä yrityksessä, jossa niitä työntekijöitä on vain muutama? Mistä ne työntekijät voivat sitten varmistaa, että se sopimus on hyvä ja lain mukainen? Mistä he voivat sitä apua saada?

Toisinsopimisen oikeusvaikutukset tulevat olemaan ennalta arvaamattomat myös työnantajien osalta — näin me myös kuulumme asiantuntijakuulemisessa — ja nimenomaan samalla toimialalla toimivat eivät ole jatkossa enää samalla viivalla riippuen siitä, onko järjestäytymätön vai järjestäytynyt. Nämä pelisäännöt tulevat muuttumaan isosti. Tämä voi lisätä nimenomaan heikkoehtoisen työn teettämistä, ja hajautettu malli, jota nyt tehdään, ei ole tutkimusten mukaan johtanut työllisyyden paranemiseen. Tehty paikallinen sopimus vaikuttaa myös niihin työntekijöihin, jotka tulevat työpaikalle vasta sopimuksen tekemisen jälkeen, ja on sekin seikka, että ei silloin voida sanoa, että kaikki työntekijät ovat voineet olla osallistumassa sopimusten tekemiseen.

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

Me sosiaalidemokraatit emme kannata työn tekemistä ehdoilla millä hyvänsä. Tuottavuus-, kilpailu- ja työllisyysvaikutukset on tässä esityksessä jätetty tekemättä. Ehkä lopuksi kysymykseksi jää se, kuinka hallitus huolehtii työntekijöiden oikeuksien suojelemisesta. Puheet yritysten keskinäisestä tasa-arvosta ovat asiantuntijoidenkin mukaan ylioptimistisia ja perustuvat lähteiden valikointiin.

Toinen varapuhemies Tarja Filatov: Edustaja Sirén.

19.04 Saara-Sofia Sirén kok: Arvoisa puhemies! Paikallisen sopimisen laajentaminen ja edistäminen on yrittäjien pitkäaikainen toive, erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten, ja se on myös kokoomuksen pitkäaikainen tavoite. Kyseessä on aivan keskeinen rakenteellinen uudistus, jolla halutaan edistää Suomen kilpailukykyä ja tuottavuutta, edistää parempaa pohjaa Suomen menestykselle tulevaisuudessa. Samalla halutaan parantaa yritysten välistä yhdenvertaisuutta, niin että yritykset ovat samalla viivalla riippumatta järjestäytymisestä.

Tässä valiokuntakäsittelyn aikana olemme kiinnittäneet erityistä huomiota pieniin yrityksiin, pienten yritysten mahdollisuuksiin hyödyntää paikallista sopimista tulevaisuudessa, ja tähän asiaan liittyy myös valiokunnan esittämä lausuma osana mietintöä. Tässä mietinnössä, samoin kuin lausumassa, on siis mukana hallituspuolueiden lisäksi myös keskustaa, kuten edellä edustaja Kurvisen puheenvuorostakin kuultiin.

SDP:n suunnasta on tänä iltana kuultu lukuisia puheenvuoroja, ja monissa puheenvuoroissa nostettiin esiin erityisesti huolta yleissitovien työehtosopimusten laajamittaisesta heikkenemisestä tämän lainsäädäntömuutoksen myötä. Tätä asiaa on arvioitu, ja nämä riskit on arvioitu pieniksi, kuten mietinnössäkin todetaan. Samoin mietinnössä todetaan, että esiin nousseisiin huoliin suhtaudutaan vakavasti, tätä asiaa seurataan ja kehitystä arvioidaan, mikä on oikein ja hyvä asia.

Kuulostelin SDP:n puheenvuoroja tässä illan mittaan ja koetin niistä saada kuvaa siitä, millä tavalla SDP katsoo tätä meidän työmarkkinoiden rakennetta, ja piirtyi jollakin tavalla jopa vanhanaikainen kuva. Esimerkiksi edustaja Suhonen siellä ensimmäisissä puheenvuoroissaan puhui siitä, että päätöksiä tehdään kabineteissa sikarin hajussa, isojen sikareiden ääressä — tai jotenkin näin, jos mielikuva jäi mieleeni oikealla tavalla. Joka tapauksessa mielikuva oli ainakin, että Suomi olisi siirtymässä synkempään ja pimeämpään aikaan. Itse näen tilanteen aivan päinvastoin, enkä näe tähän synkkyyteen syytä, koska ensinnäkin paikallinen sopiminen jatkossakin on mahdollista ainoastaan työehtosopimusten asettamissa rajoissa. Toisin kuin edustaja Suhonen kuvasi, en ajattele, että olisimme menossa synkempään aikaan, vaan pikemminkin päinvastoin. Meillä on Suomessa tällä hetkellä varsin vaikeat ja synkät ajat, ja pyrimme tekemään uudistuksia, joilla mahdollistetaan paremmat ja valoisammat ajat sitten tulevaisuudessa, ja yrityksillä ja yritysten toimintaedellytyksillä on tässä aivan keskeinen rooli.

Suomella ei mene taloudessa tällä hetkellä hyvin. Olemme jääneet kauas jälkeen kilpailijoista, ja meillä ei ole ollut kasvua pitkään aikaan, yli 15 vuoteen, kuten hyvin tiedämme. Nykyisillä rakenteilla meidän on erittäin vaikea tätä suuntaa saada käännettyä. Tällä hetkellä elämme velaksi emmekä pysty ylläpitämään nykykehityksellä sitä hyvinvoinnin tasoa, jonka haluaisimme. Siksi näitä uudistuksia tehdään, jotta tästä nykyisestä tilanteesta Suomi pääsisi eteenpäin kohti valoisampaa tulevaisuutta ja valoisampia näkymiä.

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

Arvoisa puhemies! Rakenteellisista uudistuksista ja niiden tarpeesta on Suomessa puhuttu hyvin pitkään, ainakin koko oman poliittisen urani, pitkälti toistakymmentä vuotta. Rakenteellisia uudistuksia on yritetty myös tehdä useamman hallituskauden aikana, useamman hallituksen toimesta, ja nyt tämä hallitus on siinä onnistunut. Useampia pitkään puhuttuja rakenteellisia uudistuksia viedään nyt eteenpäin, ja tämä paikallisen sopimisen edistäminen on yksi esimerkki. Siinä paikallista sopimista laajennetaan merkittävällä tavalla.

Arvoisa puhemies! Haluan kiittää valiokuntaa sujuvasta ja asiallisesta käsittelystä. Meillä oli tämän hallituksen esityksen ympärillä hyvin kattavat, laajat kuulemiset, ja nyt olemme päässeet tilanteeseen, jossa käymme täällä keskustelua mietinnön pohjalta. Iso kiitos prosessista tähän asti, ja kiitos myös tänään salissa käydystä keskustelusta. [Tuomas Ketunen: Kiitos myös valiokunnan puheenjohtajalle!]

Toinen varapuhemies Tarja Filatov: Edustaja Lyly.

19.10 Lauri Lyly sd: Arvoisa rouva puhemies! Täytyy myös sanoa, että valiokunta on käsitellyt tätä hyvin monipuolisesti ja me ollaan kuultu laajasti asiantuntijoita, sääli vain, että ne asiantuntijalausunnot eivät ole täällä mietinnössä siinä laajuudessa kuin he kommentteja antoivat.

Tuohon edustaja Suhosen kommenttiin: Ehkä olisi ollut nykyaikaa mainita nämä maustetut nikotiinipussit, että ne olisivat ehkä olleet niitä oikeampia tällä hetkellä. Ne olisivat olleet tätä päivää, mistä täälläkin on puhuttu. [Naurua]

Ensinnäkin edustaja Kurvinen tuolla viittasi hyvin siihen, että tässä pitäisi ottaa tätä pohjoismaista mallia. Olisin toivonutkin, että pohjoismaista mallia otettaisiin täällä esiin. Henkilöstön edustus hallinnossa on Ruotsissa jokapäiväistä, tulkintaetuoikeus on jokapäiväistä, ja minä olen näistä molemmista tehnyt lakialoitteen, niin että tervetuloa allekirjoittamaan ja tuomaan niitä asioita yhdessä eteenpäin.

Ensinnäkin kuulemisten yhteydessä täytyy sanoa, että vähän me joudumme katsomaan peiliin tämän asian osalta siinä, että tämä tasa-arvonäkökulma tuli vähän huonosti käsiteltyä. Siitä ei ole kunnollisia arvioita hallituksen osalta tässä tehty, eikä myöskään talouden kehittämisestä tai tuottavuuden kehittämisestä oikeastaan ole hallituksen esityksessä mitään arvioita. Tämä puoli on tässä huonosti tältä osin.

No jos sitten, arvoisa rouva puhemies, tätä arvioi, niin totta kai tässä jouston kasvattaminen tämän paikallisen sopimisen avulla siirtää tosiasiassa yrittäjäriskiä työntekijöitten suuntaan. Tämä on yksi seuraus, mikä tässä tapahtuu. Ja kyllä tässä myöskin työehtojen perälauttaa liikutellaan aika pitkälti.

Jos sitten sanon muutaman hyvän asian, niin totta kai tässä on hyvää se, että tässä työehtosopimus määrittelee sen rajat, missä sovitaan, luottamusmies on ensisijainen, ja jos sitten luottamusvaltuutettu sopii, niin siinä on tasapuolinen kohtelu sopimuksen sisällön osalta, niin että ne eivät voi olla kovin erilaisia.

Mutta tähän sisältyy sitten monia semmoisia ongelmakohtia, jotka tässä luettelen. Minulla on tässä 12 kohtaa, jotka tekevät tästä sellaisen asian, että toivoisin, että joskus sitten myöhemmin tullaan seurannassa käymään läpi, tapahtuivatko nämä. Itse uskon, että tässä tullaan aika monelta osin nämä toteamaan. Menen nämä näin kursorisesti numerjärjestyksessä:

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

1) Uskon, että työnantajien järjestäytyminen laskee, koska samat sopimusoikeudet saa ilman järjestäytymistä ja sen tuomia velvollisuuksia.

2) Yrityskohtaisten työehtosopimusten lukumäärä tulee kasvamaan erityisesti isoissa yrityksissä.

3) Edellä mainitut tekijät tulevat vaikuttamaan yleissitovuuden menettämiseen joillain toimialoilla. Tämä on faktaa, todennäköistä.

4) Alakohtaisten yleissitovuuden menetys pudottaa yli puolet alan työntekijöistä työehtosopimuksen vähimmäistyöehtojen ulkopuolelle, palkka- ja työehtojen ulkopuolelle. — Yli puolet alan ihmisistä aina, kun yleissitovuus menee.

5) Työmarkkinaosapuolten sopimusautonomian heikentyminen: työehdoista sopimista siirretään sopijoiden ulkopuolelle.

6) Paikallisen sopimisen siirto sopijoiden ulkopuolelle saattaa jopa vähentää paikallista sopimista työehtosopimuksissa. Tullaan katsomaan, mitä asioita paikallisen sopimuksen osalta työehtosopimuksissa jatkossa on.

7) Heikennetään työelämän kehittämistä, joka on tapahtunut työmarkkinaosapuolten järjestäytymisen ja työehtosopimustoiminnan kautta. Tämä on päinvastaista kehityssuuntaa kuin mitä kansainväliset sopimukset ja EU:n vähimmäispalkkadirektiivi valtiolta edellyttävät.

8) Yleissitovuuden varmistaminen liityntäsopimuksilla todennäköisesti johtaa yrityskohtaisten työtaistelujen lisääntymiseen.

9) Yleissitovuuden määrittelyn uudistaminen olisi pitänyt tehdä tässä yhteydessä, koska on todennäköistä, että yleissitovuuden nykyisellä määrittelyllä ei pystytä alan merkittävintä työehtosopimusta määrittelemään yleissitovaksi.

10) Työehtosopimusten yleissitovuuden laajemmin murtuessa syntyy tarve minimipalkkalainsäädännölle Suomessakin. Tästä on eurooppalaisia esimerkkejä. Kun yleissitovuus on murentunut, tarvitaan minimipalkkalainsäädäntö.

11) Asioiden jakaantuminen eri tuomioistuimiin — järjestäytymättömät yritykset yleiseen tuomioistuimeen ja järjestäytyneet työtuomioistuimeen — tulee heikentämään yksittäisten työntekijöiden ja työntekijäryhmien oikeusturvaa: pitempi oikeuspolku yleisissä tuomioistuimissa, ja tukea ei ole siihen ulkopuolelta annettavissa.

12) Suomeen lähetettyjen työntekijöiden asema on heikko, koska kielitaidottomuus ja tietämättömyys Suomen työlainsäädännöstä johtavat heikkoihin sopimuksiin. Heidän neuvotteluasemansa on näiltä osin heikko.

Tässä niitä tekijöitä, jotka tässä tulevat todennäköisesti tapahtumaan. Itse toivon, että nämä eivät tapahtuisi ja että sopiminen toimisi tasapuolisesti jatkossa ja tällaista kehityssuuntaa ei ole, mutta tämä on todennäköinen suunta. — Kiitos.

Toinen varapuhemies Tarja Filatov: Edustaja Suhonen.

19.17 Timo Suhonen sd: Kiitos, arvoisa rouva puhemies! Tässä aiemmin työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan puheenjohtaja piti varsin hyvän puheenvuoron siitä, miten hän kuvaisi tätä käytyä keskustelua, ja viittasi myös allekirjoittaneen lausuntoon siitä, että meidän pimeyteen ja synkkyyteen, ja sikarin savuista oli joitakin huomioita. Mutta oman näkökulmani tietysti perustan lähinnä sille, mitä asiantuntijalausunnat ovat tuoneet monelta sektorilta esiin, ja toki myös koen niin, että aiempi työelämäkokemukseni — 13 vuotta luottamusmiehenä ja noin viisi vuotta ammattiliiton työntekijänä — on antanut jonkin-

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

moista perspektiiviä siihen, missä me menemme näissä työelämäasioissa ja minkälaisia vaikutuksia esimerkiksi tällä lakiesityksellä voi olla.

Olen tuossa montaa eri kulmaa tuonut esiin, ja vielä ainakin nyt tämän kulman, ja jos keskustelu vielä viriää, niin sitten vielä lisää. Mutta tässä vaiheessa tuon esiin vielä seikan, jota itse en ole vielä ainoassakaan puheenvuorossa esiin tuonut, eli tasa-arvovaltuutetun lausunto on kyllä varmasti huomioimisen arvoinen asia. Tasa-arvovaltuutettu Rainer Hiltunen on lausunnossaan todennut näin:

”Sukupuolivaikutuksia on arvioitu suppeasti:

Esityksen mukaan ehdotetulla sääntelyllä on mahdollisia työelämän sukupuolivaikutuksia, mutta niiden arvioiminen ennalta on haasteellista. Esityksen sukupuolivaikutusten arvio onkin suppea ja abstrakti. Esityksestä ei käy ilmi, miten se vaikuttaa esimerkiksi sukupuolten palkkaeroihin, vaikka lainsäädännön arviointineuvosto edellytti asian arvioimista.

Esityksen mukaan voidaan olettaa, että paikallisen sopimisen laajeneminen koskee useammin mies- kuin naisvaltaisia työpaikkoja, sillä muutokset eivät kata julkista sektoria valtiota lukuun ottamatta. Näin esimerkiksi kunta- ja hyvinvointialan naisvaltaiset alat jäävät ehdotetun sääntelyn ulkopuolelle. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, ettei esityksellä voisi olla sukupuolivaikutuksia. Erityisesti sen välilliset vaikutukset voivat olla merkittäviä.

Tasa-arvovaltuutettu korostaa sukupuolivaikutusten huolellisen arvioinnin tärkeyttä erityisesti työelämää koskevassa lainsäädännössä. Tämä on keskeistä jo naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain tarkoituksen perusteella, joksi on kirjattu parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.”

Tasa-arvovaltuutettu toteaa täällä myös seuraavaa:

”Työehtosopimusten yleissitovuus voi heikentyä erityisesti naisvaltaisilla aloilla:

Tasa-arvovaltuutettu kiinnittää erityistä huomiota siihen, että esityksen mukaan valtakunnallisten työehtosopimusten edustavuus voisi heikentyä, mikäli työnantajakohtaiset työehtosopimukset yleistyisivät. Joillakin aloilla tämä voisi johtaa siihen, että valtakunnallista työehtosopimusta ei voitaisi enää pitää yleissitovana. Esityksen mukaan riskin realisoituessa vaikutukset voisivat kohdistua nimenomaan naispalkansaajiin erityisesti yksityisillä palvelualoilla. Tämä voisi johtaa työehtojen heikkenemiseen entisestään sellaisilla aloilla, joilla palkkataso on muutenkin keskimääräistä heikompi.

Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että riski yleissitovuuden heikkenemisestä on todellinen ja että sillä olisi realisoituessaan huomattavat vaikutukset. Naisvaltaisella yksityisellä palvelusektorilla on paljon epätyypillisiä työsuhteita, matala palkkataso ja heikko työmarkkina-asema. Aloilla työskentelee myös paljon vieraskielisiä työntekijöitä. Yleissitovuuden katoamisen vaikutus työsuhteen vähimmäisehtoihin voisi näillä aloilla olla erityisen haitallinen. Työehtosopimusten kattavuus on vaarassa muun muassa elintarvikealalla sekä kaupan- ja ravintola-alalla. Nämä kaikki ovat vahvasti naisvaltaisia aloja.

Esityksen toivottuna vaikutuksena on tuottavuuden paraneminen. Tämä on vaikeaa erityisesti työvoimaintensiivisillä naisvaltaisilla palvelualoilla. Tuottavuuden paranemisen ei pitäisi tapahtua ensisijaisesti työehtojen heikennysten kautta, mahdollisesti huonontaen naisten asemaa työmarkkinoilla.”

Eli tasa-arvovaltuutetulta varsin painavaa ja voidaan sanoa, että arvioiden osalta varsin ehkä tämmöistä aika järkyttävääkin tekstiä, mutta tämä on hyvä meidän kaikkien tiedostaa ennen päätöksentekoa. — Kiitos.

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

Toinen varapuhemies Tarja Filatov: Edustaja Kiuru.

19.22 **Krista Kiuru sd:** Arvoisa puhemies! Täällä on erinomaisia puheenvuoroja käytetty, ja se kertoo myöskin siitä, että eduskunnassa on ruodittu tämä hallituksen paikallista sopimista koskeva esitys todella tarkasti. — Itse ajattelen, että tässä on monia outoja piirteitä, ja ensimmäinen tietysti on se, että tätä esitystä esitetään täällä hyväksyttäväksi nimenomaan siksi, että oltaisiin lähellä tällaista pohjoismaista mallia. Minusta tässä pyritään nimenomaan ikävä kyllä hyvin väärään suuntaan. Jos sitten ajatellaan sitä, kuinka väärään suuntaan ollaan menossa, niin hallitus puhuu nyt kauniisti paikallisesta sopimisesta, mutta eihän tässä oteta huomioon sitä, minkälaisia todelliset vaikutukset ovat yksittäisille työntekijöille. Että jos me todella haluamme edistää sellaista maailmaa, jossa asiantuntijoiden arviot riskistä työehtosopimusten yleissitovuuden murentumiseen ovat näin merkittävät, niin silloin varmasti pitäisi miettiä, mihin suuntaan Suomi on menossa. Se ei ole ainakaan menossa siihen pohjoismaiseen perinnesuuntaan, joka meillä on ollut pitkänä traditiona.

Sellainen ajatus, että se ei olisi iso kysymys, että onko työehtosopimusten yleissitovuus kuitenkin tässä päälinjana ja tämä paikallinen sopiminen sen alla ikään kuin mahdollistavana tekijänä... Jos tilanne kävisi joillakin sopimusaloilla niin pahaksi, kuin tässä edustaja Lyly jo totesi, niin silloinhan me itse lakia säätäessämme olemme jo herättäneet tämän nukkuvan karhun. Ja onko karhu tulossa vastaan? Näyttää hyvinkin paljon näiden vaikutusarviointien näkökulmasta siltä, että hallituspuolueille se ei ole ongelma, vaikka tämä riski jää todelliseksi.

Mitä tulee sitten tämän esityksen muihin kiinnostaviin piirteisiin, niin yksi, joka itseäni on askarruttanut tosi paljon, on se, onko hallitus ihan aidosti ajatellut, että se on ihan ok, että me laajennettaisiin tämä sopiminen käytännössä myöskin näille ulkomaalaisille yrityksille, jotka voisivat siis ikään kuin sopia tai neuvotella näistä asioista yrityksen sisällä. Täytyy muistuttaa, että usein näillä työntekijöillä, jotka näistä yrityksistä ovat, ei ole välttämättä lainkaan tai on vain osittain ylipäätään tietoa siitä, minkälaisia oikeuksia työmarkkinoilla Suomessa heillä olisi, ja tuntuu todella erikoiselta, että hallituksen esityksessä halutaan antaa näin suuri mahdollisuus myöskin ulkomaalaisen työvoiman osalta tällaiseen tekemiseen. Jos tätä perustellaan sillä, että tällä parannetaan kilpailukykyä, niin kyllä aika kaukaa nyt ollaan hakemassa tätä mahdollisuutta.

Toinen varapuhemies Tarja Filatov: Edustaja Strandman.

19.25 **Jaana Strandman ps:** Arvoisa rouva puhemies! Nyt on tehtävä kaikki toimet ja toimenpiteet siihen, että saamme tähän maahan kasvua. On tehtävä rakenteellisia uudistuksia ja luotava yrittäjyyttä. Paikallisen sopimisen edistäminen on yksi lukuisista hallituksen työmarkkinoita joustavoittavista lakiuudistuksista. Suomen työmarkkinat ovat jäykät. Tämä yhdessä eurovaluutan kanssa on asettanut haasteita työllisyydelle ja sitä kautta julkiselle taloudelle. Työmarkkinoiden uudistaminen on välttämätöntä, jos työllisyys halutaan pohjoismaiselle tasolle, eli tasolle, jolla voidaan oikeasti turvata hyvinvointi ja sen palvelut.

Paikallista sopimista edistetään, mutta se tapahtuu työehtosopimusten puitteissa. Perussuomalaisille oli ennen vaaleja ja hallitusneuvotteluissa tärkeää, että paikallisessa sopimisessa pidetään kiinni yleissitovuudesta. Yritykset ovat antaneet viestiä siitä, että paikallisen sopimisen edistäminen lisää rekrytointeja. Paikallinen sopiminen tuo työehtoihin posi-

Punkt i protokollet PR 128/2024 rd

tiivista joustoa, jolloin yrityksessä voidaan toteuttaa sopivimmat työnteon tavat, ajat ja paikat ja palvella asiakkaita mahdollisimman hyvin.

Työpaikkasopimisessa työntekijät ja työnantaja sopivat samoista työehtoihin liittyvistä asioista kuin työehtosopimuksessa, kuten työajoista, palkoista, lomista ja muista eduista. 62 prosenttia yrityksistä haluaa, että oma toimiala siirtyy sopimaan paikallisesti. Lähes puolet yrittäjistä mainitsee työpaikkasopimisen lisäämisen tehokkaimmaksi kannusteeksi palkata uuden työntekijän. Yritysten välisen yhdenvertaisuuden parantaminen on tärkeää, ja erityisesti pienyrityksien mahdollisuudet tähän.

Arvoisa rouva puhemies! Koska olemme matalasuhdanteessa, työllisyysvaikutukset eivät näy vielä 1.1.2025, kun laki tulee voimaan. Tämä asia on oppositionkin huomioitava. Tässä, kuten muissakin hallituksen työmarkkinatoimissa, tavoitellaan työllisyyden vahvistamista keskipitkällä aikavälillä. Paikallisen sopimisen lisäksi on esitys vientivetoisesta palkkamallista, joka omalta osaltaan varmistaa julkisen talouden kestävyyttä. Paikallinen sopiminen edistää kasvua ja työllisyyttä, eli juuri sitä, mitä Suomi tarvitsee nyt pikaisesti.

Toinen varapuhemies Tarja Filatov: Edustaja Suhonen.

19.28 Timo Suhonen sd: Kiitos, arvoisa rouva puhemies! Edustaja Strandman piti ihan hyvän puheenvuoron siitä, mikä näkemys hallituksella on siitä, millä lailla nämä työelämäuudistukset ja -reformit sitten kenties heidän mielestään tuovat tähän valtakuntaan työllisyyttä, tuottavuutta ja parempaa taloutta. Haluan vain vielä korostaa tässä sitä, että fakta on kuitenkin niin, että ministeriö itse ei ole pystynyt osoittamaan näille työreformeille, uudistuksille, konkreettisia lukuja työllisyyden ja talouden osalta. Olemme kuulleet valtiovarainministeriltä useaan kertaan vain lausunnon, että arkijärjellä voimme näin olettaa, että siellä joitakin vaikutuksia on, mutta kuitenkin ne viralliset laskelmat eivät tosiasiallisesti osoita eivätkä näytä sitä, mitä äsken tässä edustajan puheenvuorossa hienosti kuulumme, minkälaisia vaikutuksia niillä kenties on.

Tänään olemme useita tunteja käyneet keskusteluja siitä, mitä asiantuntijalausunnot useista eri viiteryhmistä ovat tuoneet esiin sen suhteen, mitä tosiasiallisia vaikutuksia tällä nyt käsittelyssä olevalla lakiesityksellä voi olla, ja ne ovat kyllä ihan päinvastaisia kuin mitä äskeisessä puheenvuorossa kuulumme. Toivotaan tietysti, että mahdollisimman vähän tuhoa yhteiskuntaamme tulee näillä työreformeilla ja -uudistuksilla elikkä heikennyksillä, mutta tällä hetkellä valitettavasti pitää todeta, että huonolta näyttää. — Kiitos.

Riksdagen avslutade den allmänna debatten och avbröt behandlingen av ärendet.