

Plenum

Onsdag 6.3.2024 kl. 13.59—19.09

7. Lagmotion med förslag till lag om ändring av 2 § i samarbetslagen

Lagmotion LM 25/2023 rd Lauri Lyly sd m.fl.

Remissdebatt

Andre vice talman Tarja Filatov: Ärende 7 på dagordningen presenteras för remissdebatt. Talmanskonferensen föreslår att ärendet remitteras till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet. — Ledamot Lyly.

Debatt

17.43 **Lauri Lyly sd** (esittelypuheenvuoro): Arvoisa rouva puhemies! Suomalainen, luottamukseen ja keskinäiseen arvostukseen perustuva työpaikkojen yhteistoimintamalli on nyt Orpon hallituksen kynsissä saamassa pahasti takapakkia, kun suunnan pitäisi olla toisinpäin. Me tarvitsemme työelämän murroksessa enemmän vuorovaikutusta, tietojen jakamista ja sopimista työpaikoilla. Nyt näyttää siltä, että vuosikymmenet suomalaista hyvinvointiyhteiskuntaa rakentaneet järjestelmät halutaan yksipuolisesti rikkoa eikä yhdessä kehittää. Työelämää viedään väärään suuntaan.

Arvoisa rouva puhemies! Teimme tämän lakialoitteen, jotta meillä olisi aidosti rakentavia uusia työkaluja muuttuvaan työelämään. Suomalainen työelämä ei tarvitse edellä kuvattua linjaa, vaan me tarvitsemme vahvempaa yhteistyötä, enemmän tietoa ja vahvempaa vuorovaikutusta. Onko reilua, että jo 25 hengen kokoisessa yrityksessä työntekijät saivat oman äänensä nykyistä paremmin kuuluviin? Minusta olisi. Tällä hetkellä raja on työntekijöiden hallintoedustajan osalta 150:n hengen yrityksessä. Yrityksissä on tällä hetkellä riskinä se, että työntekijöitä koskevissa asioissa heitä kuullaan liian vähän ja asiat tulevat huonosti henkilökunnan tietoon.

Lakialoitteessa esitetään, että Suomessa jo 25 hengen yrityksessä työntekijöille taattaisiin paikka yrityksen hallinnossa. Tämä lisäisi toiminnan läpinäkyvyyttä ja tarjoaisi henkilökunnalle edustajansa välityksellä mahdollisuuden ottaa kantaa asioihin, joilla on suoraa vaikutusta yrityksen toimintaan, talouteen ja työllisyyteen. Keskustelukulttuuri olisi näin rakentavampaa. Meidän pitäisi laskea raja-aitoja eikä lisätä niitä. Raja-aitoja työpaikoilla ei tässä ajassa tarvita. Muuttuneet työmarkkinat haastavat yhteiskuntaa varmistamaan myös sen, että kaikissa niissä on työntekijöiden turva kunnossa ja velvoitteet tulevat hoidettua. Työlainsäädännön tehtävänä on osaltaan suojata heikompia eli työntekijöitä. Näin tulee olla jatkossakin.

Arvoisa rouva puhemies! Jatkuva vuoropuhelu ja sekä yrityksen että työntekijöiden asioiden läpikäyminen ovat työpaikkojen yhteistoiminnan kulmakiviä. Yrityksen henkilöstö on sitoutunut ajamaan yrityksen etua ja työpaikkansa etua. He haluavat olla osallistavassa, kehittyvässä, menestyvässä ja turvallisessa yhteisössä toisissa.

Punkt i protokollet PR 17/2024 rd

Yhteistoiminnan työpaikoilla on tarkoitus edistää työnantajan ja henkilöstön keskinäisiä suhteita sekä henkilöstön mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä ja työpaikkansa asioihin. Yhteistoiminnasta on säädetty lainsäädännössä, joka tukee osaltaan jatkuvan vuoropuhelun syntymistä henkilöstön ja työnantajan välillä. Työpaikoilla tapahtuvan yhteistoiminnan kehittämiseen tarvitaan uusia toimenpiteitä. Työntekijät tarvitsevat yhtiöiden hallintoon omat edustajansa. Tämä toimi edistäisi asioiden käsittelyä yhdessä sekä tarjoaisi henkilöstölle mahdollisuuden päätöksentekovaiheessa ottaa kantaa asioihin, joilla usein on suoraa vaikutusta yrityksen ja yhteisön työntekijöihin. Keskustelukulttuurista muodostuu näin rakentavampaa, kun muutostilanteisiin voivat kaikki osapuolet reagoida ennakolta.

Kysyä pitää, miksi juuri nyt Orpon hallitus on nostamassa yt-rajaa 20:stä 50:een eli vähentämässä vuorovaikutusta työmarkkinoiden muutostilanteissa. Noin 179 000 ihmistä putoaa yt-lain piiristä pois, kun nyt juuri tarvittaisiin enemmän yhteistä vuorovaikutusta työpaikoilla.

Arvoisa rouva puhemies! Linaan Jukka Ahtelan Muu maa mustikka -raportista seuraavia kappaleita:

”Ruotsissa henkilöstön edustus yritysten hallinnossa on omassa lainsäädännössä. Henkilöstön edustusta yritysten hallinnossa koskeva laki on ollut vuodesta 1987. Sen mukaan yli 25 työntekijää työllistävien yritysten hallituksiin on valittava vähintään kaksi työntekijöiden edustajaa, ja yli 1 000 työntekijän yrityksissä työntekijän edustajia on oltava kolme. Työntekijöitä ei kuitenkaan voi olla enemmistönä hallituksen jäsenistössä.

Miten tämä siis toimii Ruotsissa? Siellä paikallinen ammattiosasto valitsee työntekijöiden edustajat. Käytännössä valinnasta usein sovitaan yrityksen ja ammattiosaston välillä. Työntekijöiden edustus koostuu käytännössä LO:n ja toimihenkilöitä edustavien järjestöjen nimeämisestä henkilöstä. Selvitysten mukaan noin 75 prosentissa yrityksissä hallituksissa on noin kolmannes henkilöstön nimeämiä jäseniä, eli varsin vahva.

Henkilöstön edustajat yrityksen hallituksessa ovat asemaltaan rinnastettavissa muihin hallituksen jäseniin. He eivät kuitenkaan voi osallistua työehtosopimuksia, työtaisteluita tai muita ristikkäisiä intressejä sisältävien asioiden käsittelyyn. Muutoin heidän tulee toimia hallituksessa yritysten etuja edistäen.

Myötmäärämlaki antaa paikallisille ammattiosastoille ja luottamusmiehille keskeisen roolin kaikessa yhteistoiminnassa työnantajan kanssa. Lainsäädännön ohella työehtosopimukset täsmentävät ja syventävät tätä roolia.

Lain mukaan työnantajalla on laaja ensisijainen neuvotteluvollisuus työntekijöiden asemaan vaikuttavien työpaikan muutosten osalta. Työntekijöiden aloitteesta voidaan käynnistää neuvottelut myös asioista, jotka eivät välttämättä kuulu yhteistoiminnan piiriin mutta joilla voi olla merkitystä työsuhteiden näkökulmasta. Kolmas laji neuvotteluja koskee paikallisen yhteistyötoimintasopimuksen aikaansaamista.” Tässä Ruotsin-mallista.

Arvoisa rouva puhemies! Tämä malli toimii myös Suomessa. Tampereella tämä henkilöstön edustus otettiin yksimielisesti pormestariaikanani käyttöön yli 20 henkilön tytäryhtiöissä. Henkilöstön edustaja on hallituksen täysvaltainen jäsen sillä rajauksella, ettei ole valitsemassa johtoa. Kokemukset ovat olleet rohkaisevia omistajaohjausyksikön tekemän selvityksen perusteella yritysten hallitusten puheenjohtajille ja toimitusjohtajille. Henkilöstö on kokenut tämän luottamusnimityksen, tärkeäksi vaikutuskanavaksi yhtiön johtoon ja erityisen tärkeäksi yritysten muutostilanteissa. Tämä lähti Tampereella liikkeelle Tilapalvelujen yhtiöittämisestä 2018, ja sen jälkeen se laajeni sittemmin kaikkiin tytäryhtiöihin.

Punkt i protokollet PR 17/2024 rd

Arvoisa rouva puhemies! Suomen pitäisikin ottaa oppia työmarkkinatoimijoiden vuoropuhelusta Ruotsista ja Tampereelta. Ottamalla henkilöstö vahvemmin mukaan yrityksen päätöksentekoon ja parantamalla henkilöstön mahdollisuuksia saada tietoja yrityksen tilanteesta voidaan edistää hyviä työmarkkinasuhteita ja hyvin todennäköisesti ehkäistä työpaikan muutostilanteisiin liittyviä lakkoja.

Arvoisa rouva puhemies! Allekirjoittaneet — meitä on yhteensä 44 edustajaa neljästä eri puolueesta — haluavat lakialoitteella muuttaa yhteistoimintalakia niin, että henkilöstön edustus yhtiöiden hallinnossa paranee, kun yrityksen henkilöstön määrä lasketaan 150:stä 25:een. Työntekijät ovat yrityksen voimavara, jonka osaamista ja tietotaitoa tulee hyödyntää paremmin yrityksen toiminnan suunnittelussa. Työpaikan vuoropuhelun ja toiminnan kehittämiseksi tällä tulisi olemaan positiivinen vaikutus. Menisimme oikeasti pohjoismaiseen suuntaan. — Kiitos.

Toinen varapuhemies Tarja Filatov: Edustaja Piisinen.

17.53 Jorma Piisinen ps: Arvoisa rouva puhemies! Aluksi haluan kiittää edustaja Lylyä hänen kantamastaan huolesta työnantajan ja työntekijöiden välisestä vuoropuhelusta ja vaikutusmahdollisuuksista työpaikalla.

Ongelmaa ei kuitenkaan työpaikoilla näyttäisi olevan. Suomessa työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ovat nousussa kaikilla mittareilla mitattuna, kuten työ- ja elinkeinoministeriön Työolobarometrin 2022, TEMin julkaisu 2023/13, mukaan voidaan havaita. Palkansaajista neljä viidestä arvioi, että tiedonvälitys on työpaikalla avointa, työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti, työpaikalla on luottamuksellinen ilmapiiri ja siellä pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja.

Arvoisa puhemies! Edustaja Lylyn ynnä muiden lakialoite korostaa muodollista osallistumista yrityksen hallintoon. Pk-yrittäjä ei tyypillisesti kuitenkaan ole hallinnollisesti hierarkkinen eikä organisaatiossaan kaavamainen. Asiat käsitellään ja päätetään mutkattomasti yrittäjien ja henkilöstön kesken, vaikka kahvitauolla. Perheyrittäjät päättävät oman yrityksensä asiat jouhevasti pitkin vuotta ilman muodollisia hallituksen kokouksia. Vuodessa saattaa olla vain yksi hallituksen kokous, jossa käsitellään edellisen vuoden tilinpäätös. Kuitenkin tuo muodollinen jäsenyys hallituksessa toisi henkilöstön edustajalle suuren vastuun, saman kuin yrittäjälle itselleenkin. Vaikea kuvitella, että työntekijät olisivat edes halukkaita tuota vastuuta ottamaan.

Todettakoon tässä yhteydessä myös hallitusohjelman kirjaus siitä, että yhteistoimintalain yleistäkin soveltamisalaa ollaan nostamassa 20:stä 50:een. Tässä yhteydessä lakialoite, jossa 5 luvun soveltamisalaa henkilöstön edustuksesta samalla laskettaisiin 150:stä 25:een, on hallitusohjelman vastainen.

Arvoisa rouva puhemies! Viitaten juuri mainitsemiini asioihin en voi kannattaa tätä lakialoitetta. Paitsi että se lisää byrokratiaa pk-yrityksissä, se myös jäykistää jo hyvin toimivaa mutkatonta vuoropuhelua työnantajan ja työntekijöiden kesken. Keskustelu ja vuoropuhelu on hyvä asia, mutta sitä ei pidä tehdä liian muodolliseksi.

Arvoisa rouva puhemies! Hyvin toimivaa konetta ei tarvitse korjata. — Kiitos.

Toinen varapuhemies Tarja Filatov: Edustaja Furuholm.

Punkt i protokollet PR 17/2024 rd

17.56 Timo Furuholm vas: Arvoisa puhemies! Niputan nyt kerralla nämä molemmat lakialoitteet, jotka edustaja Lyly on tänne saliin tuonut ja joista hän jo toisen hienosti avasi ja toisen sitten vielä myöhemmin.

Koko eilinen ilta ja koko eilinen päivä tässä salissa meni siihen, että oppositiosta yritettiin kertoa hallitukselle ja sen puolueille, että eivät nämä Suomen ongelmat tällä valitulla työmarkkinapolitiikalla oikene. Vastalahjaksi näistä puheista saimme hallituspuolueiden jäseniltä monta puheenvuoroa ja vaadetta, että onko niitä opposition omia vaihtoehtoja olenkaan olemassa. Niitä kerrottiin kyllä eilenkin suullisesti, mutta tänään niitä tulee oikein lakialoitteen muodossa. Kiitänkin edustaja Lylyä siitä, että keskellä tätä työmarkkinoiden turbulenssia hän on tuonut tänne saliin kaksi lakialoitetta. Sekä tämä yhteistoimintalaki että seuraavassa asiakohdassa käsitellyssä oleva aloite tulkintaetuoikeudesta ovat mielestäni juuri sitä kovasti vaadittua rakentavaa yhteistyötä.

Arvoisa rouva puhemies! Näillä aloitteilla ratkotaan ja ennalta ehkäistään oikeasti niitä työmarkkinoiden haasteita, joita hallitus pyrkii nyt lakkoja rajaamalla ratkomaan. Näillä aloitteilla etsitään ratkaisuja, ei keksitä rangaistuksia. Kun työntekijät saavat jalansijaa ja valtaa yrityksissä, joissa he työskentelevät, niin silloin pystytään neuvottelemaan, eri osapuolet tulevat toisiaan lähemmäksi ja kyetään luomaan kestävää yhteisymmärrystä työpaikkatasolla, kuten Ruotsissa. Kun taas tulkintaetuoikeus siirtyy työntekijälle, lähtökohteisesti aina heikommassa asemassa olevalle osapuolelle, syntyy tiettyjä raameja, joissa sopiminen on luontevampaa, kuten Ruotsissa.

Arvoisa puhemies! Tässä niitä ehdotuksia, rakentavia ehdotuksia, nyt on. Nyt kysymys kuuluukin: tartutaanko näihin, vai jatkaako hallitus yksipuolisesti työntekijän aseman runnomista ilman yhtäkään parannusta siihen?

Lopuksi haluan vielä muistuttaa, että vain ja ainoastaan tämän maan hallitus voi lopettaa tämän työmarkkinoilla vallitsevan tilanteen. — Kiitos.

Toinen varapuhemies Tarja Filatov: Edustaja Viitala.

17.58 Juha Viitala sd: Arvoisa rouva puhemies! Edustaja Lylyn lakialoite yhteistoimintalain muuttamisesta, joka koskee työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien vahvistamista, on erittäin kannatettava lakialoite. Lakiin kirjattu oikeus henkilöstön edustukseen yritysten hallinnossa varmistaa entistä paremman neuvotteluyhteyden työntekijöiden ja työnantajien välillä, ja se on siten omiaan parantamaan työrauhan toteutumista, aitoa neuvotteluyhteyttä sekä työntekijöiden näkökulmien esille tuontia.

Suomen yritys kentällä on usein korostettu keskisuurten teollisuusyritysten määrän ja kasvun potentiaalia Saksan mittelstand-yrityskentän esimerkin mukaisesti. Satakunnan yritys kentän hyvin tuntevana tunnistan saman potentiaalin. Edustaja Lylyn aloite laskisi henkilöstöedustuksen rajaa 150 työntekijästä 25 työntekijään ja siten koskisi juuri tätä osaa yritys kentästä, keskisuuria yrityksiä.

Teollisuusrakenteemme muutos suurteollisuudesta kohti keskisuuria toimijoita on mahdollisuus, jossa pitää huomioida myös työntekijöiden edustusoikeudet. Tämänkokoisilla toimijoilla henkilöstö on kaikki kaikessa, ja heidän edustusoikeutensa kirjaaminen lakiin varmistaa vuoropuhelun työelämässä.

Arvoisa puhemies! Työelämässä työhyvinvoinnin lähteitä löytyy materiaalistien asioiden lisäksi muualta. Mahdollisuus vaikuttaa omaan toimintaympäristöönsä on yksi merkittävimmistä hyvinvoinnin tekijöistä. Työntekijät, jotka kokevat voivansa vaikuttaa, voivat

Punkt i protokollet PR 17/2024 rd

paremmin, ja henkilöstön edustuksen parantaminen onkin siten myös työhyvinvointia lisäävä toimi, joka auttaa suomalaista työelämää muuttumaan tulevaisuudessa tuottavammaksi ja mielekkäämmäksi.

Kiitos edustaja Lylylle asiallisesta lakialoitteesta, jonka myötä Suomen työmarkkinat menisivät askeleen siihen kuuluisan pohjoismaisen mallin suuntaan.

Toinen varapuhemies Tarja Filatov: Edustaja Gebhard.

18.01 Elisa Gebhard sd: Arvoisa puhemies! Tämä aloite on oivallinen esimerkki Ruotsin-mallista, johon hallituskin mielellään työelämlainsäädännön osalta viittaa. Tämä on myös osoitus hallitukselle, että vaihtoehtoja kyllä on, ja sen vuoksi on erityisen ironista, että tässä salissa ei tällä hetkellä ole yhtä ainutta hallituspuolueen kansanedustajaa kuulemassa näitä oppositiosta esitettyjä vaihtoehtoja. Nimittäin Ruotsissa on osattu arvostaa sopimisen kulttuuria. Ruotsissa on ymmärretty, että lisääntyvä vastakkainasettelu työelämässä ei itse asiassa hyödytä yhtään ketään.

Tässä aloitteessa tosiaan esitetään parannettavaksi henkilöstön edustusta yhtiöiden hallinnossa ja lisäävän Ruotsin-mallin mukaisesti siten vuoropuhelua toiminnan kehittämiseksi yhteistyössä. Suomessahan henkilöstön edustus perustuu lähtökohtaisesti sopimukseen yhtiön kanssa, kun taas Ruotsissa se perustuu täsmällisemmin lainsäädäntöön. Minä ajattelen, että kyllä tähän vuoropuheluun liittyvään seikkaan meidän olisi syytä ottaa Ruotsista mallia. Kun henkilöstö on vahvemmin mukana ja saa myös tietoa päätöksenteosta, tällä olisi hyvin todennäköisesti vakautta ja luottamusta lisäävä vaikutus.

Hallitusohjelmaan ja hallituksen keinovalikoimaanhan on hyvin valikoivasti otettu tästä Ruotsin-mallista erilaisia piirteitä, ja ne asiat, ne rusinat, mitä sieltä pullasta on valittu, ovat yksinomaan työntekijävastaisia. Erityisesti siksi toivoisin, että hallituspuolueista kuunneltaisiin tarkasti ja oltaisiin paikalla, kun oppositiosta esitetään näitä vaihtoehtoja työelämän uudistamiseksi. Erityisesti sen takia haluan tässä ajankohtaisessa tilanteessa kehua edustaja Lylyä tämän mainion aloitteen tekemisestä.

Tämä erinomainen aloitehan ei ole suinkaan ainoa tapa edistää sopimisen kulttuuria tai kaikille parempaa työelämää, vaan se on tärkeä osa kokonaisuutta. Tähän kokonaisuuteen kuuluvat esimerkiksi alipalkkauksen kriminalisointi, järjestökanteen mahdollisuus eli ammattiliittojen mahdollisuus viedä asioita eteenpäin oikeudessa työntekijöiden puolesta sekä tietysti tulkintaetuoikeus työntekijöiden hyväksi ristiriitatilanteissa, johon tullaan pian.

Itse en voi myöskään olla nostamatta esille lainsäädännön tarvetta raskaus- ja perhevaapausrjinnän torjumiseksi työelämässä, sillä nämä ovat aidosti merkittäviä ongelmia. Toivoisin todella, että hallitus kuuntelisi oppositiota näistä vaihtoehdoista.

Toinen varapuhemies Tarja Filatov: Edustaja Mäkynen, poissa. — Edustaja Razmyar.

18.04 Nasima Razmyar sd: Arvoisa rouva puhemies! Yhtä lailla minäkin yhdyn niihin kiitoksiin, mitä täällä olemme antaneet edustaja Lylylle tästä erittäin tärkeästä lakialoitteesta. Olisi toki toivottavaa, että myös hallitus olisi kuulemassa näitä meidän vaihtoehtojamme, joilla nimenomaan parannetaan suomalaista työelämää.

Kuten tässä keskustelussa on hyvin käynyt ilmi, hyvinvoiva henkilöstö on tae meidän yhteiskunnalle. Oikeastaan mitä tulee tähän ruotsalaiseen ja pohjoismaalaiseen malliin,

Punkt i protokollet PR 17/2024 rd

josta olemme kovin paljon keskustelleet tässä eilisen päivän aikana, niin itse toivoisin, että tällaisesta diskuteri- ja keskustelu- ja vuorovaikutusmallista olisi enemmän hyötyä myöskin meidän yhteiskunnallisessa keskustelussa.

Jos nyt mietitään sitä Ruotsin-mallia, johon kovasti täällä myöskin verrataan, niin Ruotsin-malli kaiken kaikkiaan perustuu työmarkkinaosapuolten vahvaan asemaan, mutta se perustuu ennen kaikkea myös osapuolten vahvaan luottamukseen, luottamukseen toinen toistaan kohtaan, ja siihen, että tunnustetaan toisten asema. Ruotsissa, kuten yhtä lailla hyvin tiedetään, järjestäytymisaste on korkea, ja se kertoo myös yhteiskunnan vakaudesta ja luottamuksen määrästä. Keskinäinen sopiminen on arkipäivää, ja siihen luotetaan. Osapuolille annetaan valtaa, mutta silloin osapuolet myöskin ottavat sen vastuun, mikä heille kuuluu, on se sitten ammattiliittojen puolella tai yksittäisten työpaikkojen kohdalla, ja silloin emme myöskään ajaudu sellaiseen kriisiin, missä me tällä hetkellä olemme nyt meidän yhteiskunnassamme. Silloin ei tarvitse lakkoilla, kuten hyvin tiedetään Ruotsin esimerkistä.

Arvoisa puhemies! Jos lainsäädännön kautta pakotetaan ja tuodaan näitä muutoksia, niin ne eivät tuo meitä lähemmäksi kohti pohjoismaalaista mallia, vaan ne vievät meitä ennen kaikkea kauemmaksi siitä tärkeästä Ruotsin-mallista. On täysin ymmärrettävää, että hallitus asettaa päämääriä, ja on täysin ymmärrettävää, että hallitus asettaa tavoitteita, mutta niitä keinoja, joilla päästään niihin tavoitteisiin ja joilla pystytään neuvottelemaan myöskin paremmasta työelämästä, me olemme oppositiossa vaatineet hallitukselta, ja pahoin pelkään, että tätä viestiä ei kerta kaikkiaan kuulla, vaikka tällä hetkellä suomalaiset työmarkkinat ovat kaaoksessa, eikä tämänhetkinen tilanne tietenkään millään tavalla ole eduksi suomalaisille yrityksille.

Neuvottelua, sopimista ja enemmän ruotsalaista toimintakulttuuria soisi tuovan myös meidän työmarkkinoihin ja meidän yhteiseen malliin.

Toinen varapuhemies Tarja Filatov: Edustaja Peltonen.

18.07 Eemeli Peltonen sd: Arvoisa puhemies! Haluan minäkin aivan aluksi kiittää edustaja Lylyä, kollegaa, jonka tunnemme aiemmalta työuralta tuhansien sopimusten miehenä. Hänellä on vankka kokemus näistä työmarkkina-asioista, riitojen sopimisesta, ja se kyllä näkyy tässä aloitteessa. Siksi myöskin halusin sillä pienellä parlamentaristisella kynävedolla tukea omalta osaltani tätä tärkeää aloitetta.

Tässä lakialoitteessahan yhteistoimintalain muuttamisesta todella käytännössä tavoitteena on parantaa työntekijöiden edustusta ja vaikuttamisen mahdollisuuksia yritysten hallinnossa. Mahdollisuus vaikuttaa on erityisen tärkeää niissä muutostilanteissa, joita työelämässä yritysten arjessa kohdataan.

Pitkin syksyä ja myös tätä kevättä on tässä salissa paljon sieltä salin oikealta laidalta, hallituspuolueiden suunnalta pyritty sosiaalidemokraatteja haastamaan siitä, onko meillä ollenkaan mitään vaihtoehtoja työelämän kehittämiseksi ja uudistamiseksi. Tämä aloite osoittaa jälleen sen, että kyllä niitä vaihtoehtoja on olemassa. Kun hallituksen linja on ajaa työelämäheikennyksiä, niin täällä oppositiossa sosiaalidemokraattien linja on ajaa työelämäparannuksia. Meillä on useita rakentavia ehdotuksia työelämän kehittämiseksi, ja tämä työntekijöiden aseman ja edustuksen vahvistaminen yritysten hallinnossa on yksi sellainen.

Punkt i protokollet PR 17/2024 rd

Kun hallitus on kantanut tässä viime päivinä paljon huolta lakkopäivistä — vaikka niiden määrä Suomessa on kansainvälisestikin arvioituna hyvin vähäinen — ja halunnut vähentää lakkopäivien määrää esimerkiksi valmistelemalla näitä yksilöperustaisia lakkosakkoja ja lakko-oikeuden rajoittamista, niin tässä edustaja Lylyn aloitteessa on kyse toimenpiteestä, jolla aivan varmasti pystyttäisiin positiivisella tavalla puuttumaan näiden lakkojen ja työtaisteluiden juurisyihin siellä työpaikkojen arjessa. Eli kyllä tässä voimakkaasti haastan myöskin tämän lakialoitteen kautta sitä tulokulmaa, jonka hallitus on valinnut näihin työmarkkina-asioihin laajemminkin omissa esityksissään. Olisi parempi vahvistaa vuorovaikutusta siellä arjen tasolla työpaikoilla ja lähteä sitä kautta rakentamaan parempaa, sovinnollista, hyvää työelämää kaikille.

Sitten vielä loppuun: Tässä on hyvin tuotu esiin sitä pohjoismaista mallia, jolla hallitus perustelee omia työelämäheikennyksiään. Nythän me olemme nähneet, että tässä on eräänlainen rusinat pullasta -peli käynnissä, eli hallitus on tuomassa sieltä Ruotsista tai muista Pohjoismaista kaikki ne sellaiset tekijät, jotka ovat työnantajalle edullisia näissä työmarkkinamalleissa. Kuitenkin jätetään tuomatta ne kaikki positiiviset, kannustavat elementit, joilla parannetaan [Puhemies koputtaa] työntekijöiden asemaa työmarkkinoilla. Ja tässä olisi yksi sellainen malli, joka on Ruotsissa käytössä ja joka voitaisiin myöskin Suomeen tuoda.

Toinen varapuhemies Tarja Filatov: Edustaja Mikkonen, Anna-Kristiina.

18.10 Anna-Kristiina Mikkonen sd: Arvoisa puhemies! Yhdyn myös omalta osaltani kiitoksiin edustaja Lylyn lakialoitteita koskien. On helppo allekirjoittaa myös edellä olevien kollegojen puheenvuorot henkilöstön tärkeydestä ja hyvinvoinnin huolehtimisesta sekä mahdollisista esityksistä henkilöstön vuorovaikutuksen parantamiseksi.

Tämä edustaja Lylyn lakialoite yhteistoimintalain muuttamisesta koskee yritysten henkilöstöedustuksen alarajan laskemista 150:stä 25:een. Tämä lakiesityshän osaltaan parantaa henkilöstön edustusta yhtiöiden hallinnossa ja lisää vuoropuhelua työnantajien ja työntekijöiden välillä. Tämä esitys on todellinen Ruotsin-mallin mukainen esitys, jolla parannetaan työelämää.

Näillä lainsäädännön muutoksilla lisätään työpaikkojen sisäistä vuorovaikutusta, edistetään tasapuolista neuvottelukulttuuria työpaikalla ja edistetään osapuolten valmiutta paikalliseen sopimiseen. Tasavertainen neuvotteluasema parantaa neuvottelujen lopputulosta, tekee niistä tasapainoisempia ja ottaa paremmin huomioon eri osapuolten näkökannat. Tämä parantaa ylipäätään työntekijöiden osallistumismahdollisuuksia heidän työtään koskeviin päätöksiin.

Henkilöstö on yritysten tärkein voimavara. Henkilöstön hyvinvoinnista on pidettävä huolta. Sitoutunut, motivoitunut, hyvin informoitu sekä päätöksentekoon mukaan otettu henkilökunta on hyvinvoiva. Poimitaan ennemmin nämä rusinat Ruotsin-mallista ja parannetaan suomalaista työelämää edustaja Lylyn aloitteiden mukaisesti.

Toinen varapuhemies Tarja Filatov: Edustaja Nikkanen.

18.13 Saku Nikkanen sd: Arvoisa rouva puhemies! Tämä erinomainen ja kannatettava aloite, jonka edustaja Lyly on tehnyt, on osa useiden aloitteiden sarjaa, mikä kertoo siitä, että meillä oppositiossakin on vaihtoehto. Se vaihtoehto on nimenomaan yhdessä sopimi-

Punkt i protokollet PR 17/2024 rd

nen ja kaikkia osapuolia kunnioittava ja mukaan ottava. Me oppositiossa kyllä myönnämme, että työmarkkinoiden pitää elää ajassa ja työmarkkinoita pitää uudistaa, mutta se ei voi tapahtua yksipuolisesti vain yhtä osapuolta hyödyttäen, vaan siinä tulee olla kaikkien mukana. Tästä meillä on pitkä yhteinen ja onnistunut historia, ja samoin tämä usein kuultu Pohjoismaiden-malli myös tukee sitä, että kaikki osapuolet ovat mukana.

Tässä nimenomaisessa aloitteessa puhutaan työntekijöiden osallisuudesta yhtiön hallitukseen. Työntekijät todella tarvitsevat yhtiön hallintoon omat edustajansa. Tämä nimenomaan edesauttaa sitä yhteistyötä ja sitä yhteistä ymmärrystä, jota yrityksissä tarvitaan, jotta voidaan myös menestyä. Suomessahan henkilöstön edustus yhtiöiden hallituksissa perustuu lähtökohtaisesti sopimukseen yrityksen kanssa. Ruotsissa tämä perustuu lainsäädäntöön. Tässä asiassa olisi nyt otettava Ruotsista mallia ja näin tuotava parempaa paikallisen neuvottelun mahdollisuutta. Ottamalla henkilöstö vahvemmin mukaan yrityksen päätöksentekoon ja parantamalla henkilöstön mahdollisuuksia saada tietoa yrityksen tilanteesta voidaan edistää hyviä työmarkkinasuhteita ja hyvin todennäköisesti ehkäistä työpaikan muutostilanteisiin liittyviä lakkoja.

Tässä kohtaa on myös syytä ehkä kysyä — tai kysyisinkin, jos täällä olisi hallituspuolueiden edustajia paikalla — miksi juuri työntekijän asemaa heikentäviä lakeja halutaan nyt edistää lakikirjaan. Ja mitä sitten taas tulee työnantajan asemaan, niin kuin meillä tällä hetkellä on liittyen työntekijöiden edustukseen hallituksessa, niin miksi näiden sitten pitää olla yhdessä sopien työntekijöiden ja yritysten kesken? Tästä olisi mielenkiintoista kuulla hallituksen edustajien näkemyksiä, mutta ehkä me kuulemme vielä, kun tämä lakialoite tästä toivottavasti myötätuulessa etenee. — Kiitos.

Toinen varapuhemies Tarja Filatov: Edustaja Kokko.

18.16 Jani Kokko sd: Arvoisa puhemies! Näinä myrskyisinä aikoina, joissa Suomi tällä hetkellä on, on ollut suorastaan ilo laittaa nimi tällaiseen lakialoitteeseen, joka on ennen kaikkea yhteistyötä ja sovintoa rakentava aloite. Sinällään ei yllätä, että kollega Lyly tällaisen lakialoitteen on tehnyt — kuten tässä keskustelussa on todettu, hän on tuhansien sopimusten mies ja ollut osaltaan rakentamassa hyvää työelämää ja sopimisen kulttuuria Suomeen.

Tässä ennen kaikkea on nyt, niin kuin on kuultu, kysymyksessä sellainen Ruotsin-malli, jossa ei poimita pelkästään niitä rusinoita sieltä pullasta, kuten hallitus tekee, vaan otetaan se koko pulla ja nähdään se työelämän kehittäminen nimenomaan kokonaisuutena, tasapainoisena yhteistyönä, jossa sekä työnantajat että työntekijät ovat kiinteästi mukana. Ja jos ajatellaan sitä, minkälainen rooli ja toisaalta myös ehkä huoli niillä työntekijöillä aina on tulevaisuudestaan, niin ehkä juuri tämä edustaja Lylyn lakialoite olisi hyvä keino nimenomaan siihen ajantasaisen tiedon välittämiseen ja ehkäisemään mahdollisesti niitä ristiriitatilanteita, joita työelämässä voi syntyä työntekijöiden ja työnantajan välillä, ja varmistamaan se kunnollinen keskusteluyhteys.

Ja ehkä myös sitten, jos ajattelee Suomen tulevaa työllisyyskehitystä, niin nimenomaan tämän alarajan laskeminen vaikuttaisi erityisesti positiivisesti pieniin ja keskisuuriin yrityksiin, jotka tällä hetkellä tuntuvat kantavan merkittävän vastuun uusien työpaikkojen syntymisestä, [Puhemies koputtaa] niiden pysymisestä Suomessa. Tässä suhteessakin varmasti hallituksen kannattaisi ottaa tästä lakialoitteesta mallia, mikäli halutaan tosissaan tavoitella sitä 100 000 uuden työllisen määrää.

Punkt i protokollet PR 17/2024 rd

Toinen varapuhemies Tarja Filatov: Edustaja Malm.

18.18 Niina Malm sd: Arvoisa rouva puheenjohtaja! Myös minä yhdyn kiitoksiin tästä lakialoitteesta. Se on ammattitaitoisen miehen käsialaa. — Yt:t on sana, jota mielellään usein viljellään. Usein unohtuu myös se, että kyse on yhteistoiminnasta. Yhteistoimintaan työpaikalla kuuluu ehdottomasti, että asioita tehdään työnantajan ja työntekijän välillä yhdessä. Se, että asioiden käsittely voi edetä työpaikalla, vaatii tietoa ja luottamusta. Sen takia onkin varsin eriskummallista, että maan istuva hallitus, tämä Orpon—Purran hallitus, ei ole valmis ottamaan näistä vinkeistä vaaria, joita myös sosiaalidemokraatit tänä iltana täällä ovat esitelleet, vaan ennemminkin haluaa siirtyä tielle, jossa tietoja pimitetään ja rehellisten neuvottelujen roolia väheksytään. Ja siihen päälle, kun työpaikalle lyödään vielä kova kiire, niin ei siinä ainakaan työssäjaksamisesta ja työhyvinvoinnista voida puhua.

Se, että Suomi saadaan kasvun uralle, tarkoittaa sitä, että me tarvitsemme lisää tuottavuutta. Tuottavuuteen vaikuttaa nimenomaan se, kuinka henkilöstö kokee asemansa työpaikalla. On vaikutusmahdollisuuksia, on mahdollisuus osallistua, on tietoa siitä, missä mennään, ja nämä elementit lisäävät luottamusta. Kun aitoja neuvotteluja voidaan käydä ja oikeaa tietoa jakaa, silloin myös vaikeissa tilanteissa se kuminauha joustaa molempiin suuntiin. Se, että kuminauha voi joustaa molempiin suuntiin, tarkoittaa sitä, että kun on vaikka matalasuhdanne, voidaan keskustella esimerkiksi vuorojärjestelyistä tai lomautuksista, tai sitten kun aina jossain vaiheessa se parempi aika koittaa ja kiire koittaa ja rekryt eivät kerkeä perässä, niin myös silloin se kuminauha joustaa ja työntekijät ovat valmiita antamaan panoksensa yritykselle.

Mutta jos näitä keskusteluja ei käydä aidosti ja oikeasti, niin se kuminauha vain venyy, ja kun se kuminauha venyy tarpeeksi kauan, sitten se katkeaa. Sen takia olen huolissani siitä, että näistä erinomaisista esityksistä — esimerkiksi nyt tämä mukaan lukien — ei hallitus halua ottaa kuuleviin korviinsa vinkkejä, kuinka se tuottavuus oikeasti saataisiin kasvamaan ja miten oikeasti palkansaajat saadaan myös osallistumaan siihen omaan työhön ja nimenomaan myös kunnioittamaan sitä ja tuntemaan ammattiyhdytystä siitä työstä. Se tunne saadaan aikaan sillä, että kuunnellaan.

Toinen varapuhemies Tarja Filatov: Edustaja Peltonen.

18.21 Eemeli Peltonen sd: Arvoisa puhemies! Viime kuukausina ja viikkoina Suomessa on hämmästely tätä ennennäkemätöntä työmarkkinakaaosta, joka nyt suomalaisessa yhteiskunnassa on laajasti käsillä. On syytä jälleen kerran muistuttaa siitä, että tämän työmarkkinakaaoksen aiheuttajat ovat yksinomaan siellä hallituslaitoksissa. Jos hallitus ei olisi valinnut Säätytalolla hallitusneuvotteluissa lähteä ajamaan yksipuolisesti tällaista työmarkkinapolitiikkaa, jossa ei juuri kuunnella työntekijän näkökulmaa, ei meillä olisi tällaista työmarkkinakaaosta nyt käsillä.

Moni kokee tällä hetkellä siis aivan oikeutetusti hallituksen työelämä- ja työmarkkinapolitiikan hyvin epäoikeudenmukaiseksi. Tämä epäoikeudenmukaisuuden kokemus, joka siis on vahvaa, juontaa juurensa juurikin siihen, että hallitus on valinnut tämän työmarkkina- ja työelämäpolitiikkansa keinot ainoastaan sieltä työnantajan työkalupakista. On otettu ainoastaan niitä keinoja, joilla vahvistetaan työnantajan roolia ja vaikutusmahdollisuuksia työmarkkinoilla, mutta jätetty oikeastaan kokonaan vahvistamatta ja huomioimatta sitä työntekijän asemaa työelämässä. Siitä syntyy se kokemus epäoikeudenmukaisuudesta. Ja

Punkt i protokollet PR 17/2024 rd

sehän näkyy myös erilaisissa mielipidemittauksissa, joissa Suomen kansalta on kysytty, onko näille hallituksen toimille tukea. Siellähän ylivoimainen enemmistö kertoo keino keinolta, kun näitä työelämäheikennyksiä käydään läpi, että näille asioille ei kansan enemmistön kannatusta ole.

Tämä työmarkkinakaaos varmasti alkaisi pikkuhiljaa ratketa, jos hallitus rohkenisi tuoda pöydälle myöskin sellaisia esityksiä, jotka huomioivat työntekijän ja vahvistavat työntekijöiden asemaa sekä sopimista työelämässä. Niitähän tässä salissa on ollut paljon tarjolla, kuten tälläkin hetkellä käsittelyssämme oleva lakialoite työntekijöiden aseman vahvistamisesta yritysten hallinnossa antaa osoittaa. Nyt olisi minusta ihan paikallaan kyllä kuulla hallitukselta se, miksi hallitus ei tartu esimerkiksi tähän esitykseen eikä niihin aiempiin moniin hyviin esityksiin, joilla voitaisiin tätä hallituksen työmarkkinapolitiikkaa tasapainottaa, tehdä siitä reilumpaa. Tänään emme valitettavasti ole vastausta siihen kuulleet. Mutta uskon, että niin tämän lakialoitteen kuin kaikkien vielä tulossa olevienkin lakialoitteiden myötä keskustelu asiasta jatkuu, ja toivottavasti silloin saamme hallitukselta myös selkeän vastauksen.

Toinen varapuhemies Tarja Filatov: Edustaja Lindén.

18.24 Aki Lindén sd: Arvoisa rouva puhemies! Haluan myös omalta osaltani todeta, että nyt on tehty todella merkittävä lakialoite, ja kuten täällä edustajakollegat ovat perusteellisissa puheenvuoroissaan osoittaneet, sen taustalla on valtava osaaminen. Edustajakollegamme Lauri Lylyn työmarkkinakokemus on ylivertainen, ja me olemme sitten allekirjoittaneet tämän aloitteen ja toivomme tietenkin sen etenevän eduskunnan käsittelyssä.

Teen aikamoisen vertauskuvallisen hyppäyksen tässä, koska tänään Yleisradion verkkosivulla julkaistiin emeritusprofessori Kari Enqvistin blogikirjoitus, jossa hän käsittelee luottamusta. Se oli sen kirjoituksen pääsisältö, luottamuksen saavuttaminen. Se, että me tasaveroisesti työelämässä kaikkia osapuolia kunnioittaen ja kaikkien osaamista yhteen kooten johdamme organisaatioita ja käymme asioita yhdessä läpi, lisää nimenomaan luottamusta. Siinä kolumnissa Enqvist käyttää esimerkkinä vaikkapa erään yrityksen erinomaisia kokemuksia siitä, mikä on tällä hetkellä heidän sairauslomakäytäntönsä. Se itse asiassa on vähentänyt sairauspoissaoloja, kun on luotettu ihmisiin. Ja työntekijöiden mukaan ottaminen yritysten johtoon on erinomainen keino lisätä sitä luottamusta ja saada myös osaamista suoraan, voidaan sanoa, asiakasrajapinnasta tai sorvin äärestä sinne yrityksen johdon piirissä käytävään keskusteluun.

Semmoinen oma hyvin voimakas kokemus ja elämys on niiltä vuosilta, kun Suomi syöksyi erittäin syvään lamaan 90-luvun alussa. Olin silloin Porin kaupungin palveluksessa terveydenhuollon johtotehtävissä. Pori oli vientiteollisuudesta riippuvainen kaupunki, jossa koko kaupungin alueella työttömyys nousi 30 prosenttiin ja Meri-Porissa Pihlavan alueella jopa 50 prosenttiin, mikä on aivan käsittämätön ajatus. Se, miten kaupunkiorganisaatio — nyt puhun kunnallishallinnosta, kaupunkiorganisaatiosta — meni läpi tämän vaikean kriisin, perustui siihen, että silloinen kaupunginjohtaja Martti Sinisalmi otti erittäin voimakkaasti kaikkien pääsopijajärjestöjen päluottamusmiehet mukaan siihen kaupungin käytännön johtamiseen. Esimerkiksi noudatettiin sellaisia tiettyjä käytäntöjä kuin yhdessä sovitusti oli kolmen kuukauden välein vaikkapa lomautukset ja sitten oltiin kaksi kuukautta töissä, jolloin jaettiin tasan sitä raskasta kokemusta ja kaupungin menoja tällä tavalla pidettiin hallinnassa. Itse myöhemmin johtotehtävissä toimiessani olen yrittänyt nou-

Punkt i protokollet PR 17/2024 rd

dattaa näitä samoja oppeja. Nyt tietysti tässä lakialoitteessa on kysymys pitkälti yrityksistä, mutta myös kunnallisissa yhtiöissä, joista edustajakollega Lyly tässä kertoi, on saatu hyviä kokemuksia, ja näkisin mielelläni myös julkishallinnossa noudatettavan näitä samoja periaatteita.

Toinen varapuhemies Tarja Filatov: Edustaja Lyly.

18.27 Lauri Lyly sd: Arvoisa rouva puhemies! Ensinnäkin kiitos kollegoille kiitoksista. Tämä on tärkeä asia, ja tässä yritetään edistää luottamusta työpaikoilla. Tässä yritetään antaa ihmiselle yksi vaikutuskanava lisää vaikuttaa omaan työpaikkaansa ja antaa luottamusta siihen, minkä näköinen tulevaisuus siellä on. Kun minä tuossa äsken nopeasti katsoin yrityskotilastoja, niin taitaa olla niin, että tämän esityksen myötä, tällä muutoksella, noin 350 000 palkansaajaa tulisi tämän piiriin, jos nämä rajat menisivät näin kuin tuossa esitetään.

Omasta kokemuksestani: kun Tampereella tämä otettiin käyttöön semmoisessa tilanteessa, että yhtiöitettiin tilapalveluja, mikä on aina iso muutos henkilöstön kannalta, ja kun me kerroimme, että tehdään kunnon siirtosopimukset ja henkilöstöllä on edustus hallituksessa jatkossa, niin se rauhoitti tilanteen ja toi selkeästi semmoisen polun, että muutoksia otettiin vastaan ja luotettiin siihen, että siellä yhtiön hallituksessa on meidän ääni kertomassa siitä, mitä on tulevaisuudessa. Pelkotila on, että kun mennään yhtiöön kunnan organisaatiosta, niin sitten työpaikka katoaa alta. Ja sen jälkeen, kun on sitten yhtiöitetty näitä muitakin ja otettu tämä käyttöön laajasti kaikessa, ei ole muita kuin hyviä kokemuksia. Ja on ollut kiva havaita, että myös yhtiöitten hallitusten puheenjohtajat ovat saaneet tästä työkalun ohi toimitusjohtajan keskustella siitä, minkälainen tuntuma henkilöstöllä on nyt näihin asioihin, mitä siellä on tapahtumassa, ja ne käydään avoimesti siellä hallituksen piirissä. Ja tämä on yksi tämmöinen työkalu olemassa. Ja sitten luottamuksellisesti voidaan käydä näitä keskusteluja, niin kuin hallituksen asiat yleensäkin ovat luottamuksellisia.

Täällä on vielä taustalla semmoinen ajatus ollut koko ajan, että kun henkilöstö valitsee edustajaa sinne yhtiön hallitukseen, niin hän ei olisi luottamushenkilö, pääluottamusmies tai -nainen, vaan joku muu henkilö. Ja sillä tavalla ei sekoitettaisi sitä edunvalvontaroolia ja osallistumista yhtiön hallitukseen. Tämä on todettu myöskin aika hyväksi. Ja sitten on se ajatus, että tämä kiertää noin kolmen neljän vuoden välein niin, että sama henkilö ei ole siellä pysyvästi. Nämä ovat olleet niitä kokemuksia, jotka on havaittu hyväksi.

Ja itse uskon tähän järjestelmään todella paljon, ja toivon, että me saamme tälle riittävää tukea sitten tuolla jatkokäsittelyssä. — Kiitos.

Toinen varapuhemies Tarja Filatov: Edustaja Malm.

18.30 Niina Malm sd: Arvoisa rouva puhemies! On hyvä jatkaa tästä edustaja Lylyn puheenvuorosta, joka käsitteli juurikin tätä luottamusta ja sitä, kuinka tärkeää on, että myös luottamuksellisista asioista puhutaan työpaikalla.

Kaikki, jotka työelämässä ovat olleet, ovat kiinnostuneita omasta työpaikastaan, siitä, mitä siellä työpaikalla tapahtuu ja mitkä ovat työpaikan tulevaisuudennäkymät, ja juurikin tästä, että henkilöstön edustaja on myöskin niissä pöydissä, joissa asioista keskustellaan. Se on se paikka, jossa tätä luottamusta voidaan rakentaa ja myös samalla valmistautua joko niihin hyviin tai huonoihin asioihin.

Punkt i protokollet PR 17/2024 rd

Tähän esitykseen, joka on moneen otteeseen jo todettu erinomaiseksi, liittyy tietenkin myös yt-neuvottelukunta, joka yleensä jää hiukan vähemmälle huomiolle, mutta sehän on oivallinen paikka nimenomaan käydä myöskin osaltaan niitä keskusteluja, kuinka sitä työtä voidaan kehittää, mimmaisia ajatuksia työntekijöillä on vaikkapa työn ergonomiaan tai siihen, kuinka asiat voidaan tehdä nopeammin ja tätä kautta myöskin lisätä tuottavuutta. Kun näitä asioita tehdään, niin silloin myös se työssäjaksaminen lisääntyy, ja kun työssäjaksaminen lisääntyy, niin totta kai se positiivinen imu siinä vaiheessa syntyy. Sitä ymmärtääkseni kaikki sinne työpaikalle haluaisivat, että työn tekeminen on antoisaa, siitä voi nauttia ja myöskin sitä omaa työtään voi kehittää ja antaa sen panostuksensa ja kokea ammattiympäristöä omasta työstään. Siksi minäkin toivon, että tämä erinomainen lakialoite tässä etenee ja pääsemme pienin askelin muuttamaan suomalaista työlainsäädäntöä ja työelämää parempaan suuntaan.

Toinen varapuhemies Tarja Filatov: Edustaja Gebhard.

18.32 Elisa Gebhard sd: Arvoisa puhemies! Sekä tämä aloite että seuraavana käsittelyssä oleva aloite työntekijöiden edustajien tulkintaetuoikeudesta ovat sellaisia, joilla pyritään lisäämään tasapainoa osapuolten välillä. Työnantaja on väistämättä vahvempi osapuoli työntekijään nähden, ja työlainsäädäntöä tarvitaan, jotta työelämä olisi kuitenkin reilumpaa. Ihmisillä on hyvin ymmärrettävästi ja oikeutetusti sellainen käsitys, että hallitus ei juuri nyt kuuntele heikompaa osapuolta lainkaan, että hallitus ei edes halua kuulla, mitä palkansaajilla on sanottavaa. Ja sitä toki vahvistaa se, että tässä salissa ei todellakaan ole ainnuttakaan hallituspuolueiden edustajaa tällä hetkellä paikalla.

Lisäksi pidän hyvin huolestuttavana, että tässä salissa, kun eilen keskustelimme lakko-oikeuden rajoittamisesta, kuulimme hyvin paljon sellaista retoriikkaa, jossa työntekijöiden oikeutta vaatia parempaa pidettiin yksinomaan ongelmana. Käytettiin esimerkiksi termiä ”turhat lakot”, jolla annettiin ymmärtää, että työntekijät ilmaisevat nykyisin mielipiteitään turhaan. On kuitenkin niin, että suomalaisten pitäisi jaksaa työelämässä aiempaa pidempään huoltosuhteemme vuoksi, eikä työelämän kehittäminen yksinomaan työnantajien ehdoilla tai työntekijöiden kokemus siitä, että he ovat ongelma eikä heitä edes haluta kuunnella, edistä kenenkään jaksamista. Jokainen tuntee parhaiten oman työnsä, ja jos työntekijöiden ääni kuuluu ja jokainen voi kehittää työyhteisöään ja sen asioita, olen aivan varma, että se taas lisää kokemusta jaksamisesta työssä ja työn mielekkyyttä.

Orpon hallitus edistää työelämäänsä liittyvää politiikkaansa sanelemalla sen sijaan, että se millään tavalla mahdollistaisi luottamuksen rakentamista. Siksi on erityisen hyvä asia, että täältä oppositiosta käsin tehdään aloitteita vastakkainasettelun vähentämiseksi. Tämä nimenomaan on se Ruotsin-malli, jonka perään hallituspuolueet haikailevat. Toivon todella, että jatkossa juuri tällaisille ehdotuksille saadaan tukea.

Toinen varapuhemies Tarja Filatov: Edustaja Viitala.

18.34 Juha Viitala sd: Arvoisa rouva puhemies! Tässä nyt, kun keskustelu tuntuu olevan hyvin hedelmällistä ja laadukasta, ajattelin vielä yhden puheenvuoron käyttää työelämän tasapainosta. Eli tällä hetkellä me nimenomaan tarvittaisiin enemmän tasapainoa kuin epävarmuutta. Edelliset puheenvuorot ovat tarkastelleet työmarkkinoita selvästi laajemmin ja analyttisemmin kuin mitä olemme tottuneet hallitukselta kuulemaan.

Punkt i protokollet PR 17/2024 rd

Tässä keskustelussa on tullut esiin oikein hyviä uusia elementtejä, joiden myötä työelämästä tulisi oikeudenmukaisempaa ja toiminta olisi kestävämmällä pohjalla. Tämän keskustelun hedelmät toisivat juuri sitä kaivattua tasapainoa työmarkkinoille. Mutta onkos se oikeastaan ihme, että keskustelu on nyt hyvin asiallista ja perustuu vahvaan työelämäkokemukseen, koska en näe salin toisella laidalla yhtään edustajaa keskustelemassa? SDP tarjoaa selvästikin reilummat ja oikeudenmukaisemmat työelämän rakenteet. Niille olisi juuri tässä turbulenssissa käyttöä.

Riksdagen avslutade debatten.

Riksdagen remitterade ärendet till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet.