

Plenum

Onsdag 9.4.2025 kl. 14.00—21.06

8. Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av samarbetslagen

Regeringens proposition RP 198/2024 rd

Lagmotion LM 25/2023 rd

Utskottets betänkande AjUB 3/2025 rd

Första behandlingen

Andre vice talman Tarja Filatov: Ärende 8 på dagordningen presenteras för första behandling. Till grund för behandlingen ligger arbetslivs- och jämställdhetsutskottets betänkande AjUB 3/2025 rd. Nu ska riksdagen besluta om innehållet i lagförslaget. — Ledamot Lyly, presentationsanförande, varsågod.

Debatt

18.24 **Lauri Lyly sd** (esittelypuheenvuoro): Arvoisa rouva puhemies! Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta 198/2024 ja valiokunnan mietintö 3/2025. Esittelen nyt työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan varapuheenjohtajana valiokunnan mietinnön koskien hallituksen esitystä eduskunnalle laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta.

Esitykseen sisältyy muutoksia yhteistoimintalakiin ja myös teknisluonteisia korjauksia. Tavoitteena on työllistämisen esteiden purkaminen ja erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytysten vahvistaminen. Esitysten yhteydessä valiokunta on käsitellyt lakialoitteeseen 25/2023 sisältyvän lakiehdotuksen. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta katsoo, että yhteistoimintalain muutokset tukevat pienten ja keskisuurten yritysten mahdollisuuksia sopeuttaa toimintaansa muuttuvissa olosuhteissa ja vähentävät niiden hallinnollista taakkaa. Valiokunta puoltaa lakiehdotuksen hyväksymistä teknisin muutoksin.

Yhteistoimintalain soveltamisalaa koskeva raja nostettaisiin 20:stä säännöllisesti vähintään 50 työntekijää työllistäviin yrityksiin, yhteisöihin ja sivuliikkeisiin. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta kannattaa soveltamisalan nostoa EU-sääntelyn mahdollistamalle tasolle ja sen myötä hallinnollisen taakan merkittävää keventämistä pienissä yrityksissä.

Valiokunta yhtyy asiantuntijalausunnoissa toistuneeseen näkemykseen, että ehdotettu soveltamisala on jokseenkin vaikeaselkoinen. Valiokunta toteaa vaikeaselkoisuuden johtuvan yhteistoimintalain taustalla vaikuttavien useiden EU-direktiivien vaatimusten yhteensovittamisesta esityksen tavoitteiden kanssa. Saamiensa asiantuntijalausuntojen perusteella valiokunta toteaa myös, etteivät EU-sääntelyn asettamat soveltamisalan rajat ole kaikilta osin selviä. Valiokunta pitää sääntelyn sujuvoittamisen ja yritysten hallinnollisen taakan keventämisen kannalta perusteltuna, että ehdotetun soveltamisalasäännöksen toimu-
vuutta seurataan tarkasti ja että sääntelystä johtuvia vaatimuksia arvioidaan tarpeen ja mahdollisuuksien mukaan uudelleen.

Punkt i protokollet PR 37/2025 rd

Yhteistoimintalain vaatimuksia muutosneuvottelujen vähimmäisajoista lyhennetään puolella kahdesta viikosta seitsemään päivään ja kuudesta viikosta kolmeen viikkoon. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta pitää neuvotteluajkojen lyhentämisen vaikutuksia merkittävinä. Yrityksille neuvotteluajkojen lyhenemisestä syntyvien säästöjen voidaan katsoa edistävän yritysten työllistämismahdollisuuksia ja pienten yritysten toimintaedellytyksiä. Valiokunta toteaa myös, että yhteistoimintalaissa säädetyn neuvotteluvuorotuksen tarkoitus on käsitellä muutoksen perusteet, vaihtoehdot ja vaikutukset yhdessä työnantajan ja työntekijöiden kanssa.

Lisäksi lakiesityksessä ehdotetaan jatkuvan vuoropuhelun toimintaperiaatteen säilyttämistä myös säännöllisesti 20—49 työntekijää työllistävässä yrityksissä tai yhteisöissä. Vuoropuhelua koskevia menettelytapoja ehdotetaan kuitenkin kevennettäviksi merkittävästi nykyisestä. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta katsoo, että vuoropuhelun vähimmäistason turvaamiseksi ja siten paikallisen sopimisen mahdollistamiseksi ehdotettu kevennetyn vuoropuhelun velvoite on perusteltu.

Valiokunnan päätösehdotus on, että eduskunta hyväksyy muutettuna hallituksen esitykseen 198/2024 sisältyvän lakiehdotuksen. Lisäksi päätösehdotuksena on, että eduskunta hylkää lakialoitteeseen 25/2023 sisältyvän lakiehdotuksen.

Päätös ei ole yksimielinen, vaan mietintöön sisältyy yksi hylkäysehdoituksen sisältävä vastalause. — Tässä esittely.

Toinen varapuhemies Tarja Filatov: Kiitokset mietinnön esittelystä. — Sitten edustaja Suhonen.

18.29 Timo Suhonen sd: Kiitos, arvoisa rouva puhemies! Tänään puhumme yt-lain muutoksista, ja valitettavasti joudun toteamaan, että hallituksen esitys edustaa jälleen kerran yksipuolista vallankäyttöä työelämässä. Esityksen ytimessä on esimerkiksi neuvotteluajkojen puolittaminen ja työnantajan vallan lisääminen, ja tätä sanotaan tasapainoiseksi uudistukseksi. Ei, tämä on selkeä heikennys työntekijöiden oikeuksiin.

Yt-neuvottelut eivät ole byrokraattinen rasite, kuten usein väitetään. Ne ovat työntekijöiden viimeinen mahdollisuus vaikuttaa omaan tulevaisuuteensa. Kun työpaikka on vaarassa, neuvottelujen kesto on keskeinen osa oikeudenmukaisuutta. Lyhentämällä tätä aikaa hallitus ottaa työntekijöiltä pois aikaa valmistautua, esittää vaihtoehtoja ja tulla kuuluksi. Onko tämä sitä osallistavaa ja vastuullista työelämää, jota meille on luvattu?

Lisäksi on syytä kysyä, kuka tästä hyötyy. Työnantaja voi nyt nopeammin viedä läpi irtisanomisia, lomautuksia tai rakennemuutoksia ilman todellista velvoitetta neuvotella tasavertaisesti. Työntekijöiden ääni hukkuu, ja työpaikoille syntyy epävarmuuden kulttuuri. Tämä ei rakenna luottamusta, tämä lisää pelkoa.

Arvoisa hallitus, te väitätte tavoittelevanne toimivampaa ja ennakoitavampaa työelämää, mutta todellisuudessa kavennatte neuvotteluoikeuksia ja horjutatte sopimisyhteiskuntaa. Työntekijöiden asemaa ei pidä heikentää silloin, kun he ovat haavoittuvimmillaan. Kysynkin, miksi työntekijän kuuleminen, osallistuminen ja vaikutusmahdollisuus eivät teille kelpaa. Miksi työnantajan asemaa pitää vahvistaa työntekijän kustannuksella? Tämä yt-lain muutos ei ole uudistus, se on askel taaksepäin.

Arvoisa rouva puhemies! Tässä esityksessä on kysymys myös yhteistoimintalain soveltamisrajan nostamisesta 20 henkilöstä 50 työntekijän yrityksiin. Tämä ei ole pelkkä tekninen muutos. Tämä on selkeä ideologinen valinta, joka kaventaa työntekijöiden oikeuksia.

Punkt i protokollet PR 37/2025 rd

Yt-laki on ollut keino varmistaa, että työntekijöillä on ääni niissä tilanteissa, jotka vaikuttavat suoraan heidän toimeentuloonsa ja työoloihinsa. Nyt hallitus aikoo rajata kokonaan tämän vaikutusmahdollisuuden pois sadoiltatuhansilta työntekijöiltä. Heidän oikeutensa osallistua työpaikkansa muutoksiin, saada tietoa ja esittää vaihtoehtoja ollaan viemässä osin kokonaan pois.

Mitä tämä käytännössä tarkoittaa? Se tarkoittaa, että yritys, jossa työskentelee vaikkapa 45 henkilöä, voi jatkossa tehdä laajoja henkilöstöön vaikuttavia päätöksiä ilman mitään neuvotteluvetoa — ei tietoa, ei vuoropuhelua, ei vaikutusmahdollisuuksia. Tämä ei ole nykyaikaista työelämäpolitiikkaa, tämä on paluu menneeseen.

Arvoisa hallitus, te puhutte luottamuksesta ja yhteistyöstä työmarkkinoilla, mutta samalla te toimitte juuri päinvastoin. Yhteistoimintalain soveltamisen rajaaminen isompiin yrityksiin viestii suomalaisille ahkerille työntekijöille: ”Teidän äänenne ei ole tärkeä, te ette ansaitse osallistua.” Tämä ei rakenna luottamusta, tämä murentaa sitä.

Kysynkin teiltä, arvoisa hallitus: Miksi työntekijän oikeus tulla kuulluksi riippuu yrityksen koosta? Miksi 49 työntekijän yrityksessä työntekijä ei ansaitse samoja oikeuksia kuin yrityksissä, missä on 51 työntekijää? Tämä esitys on epäoikeudenmukainen, tarpeeton ja vahingollinen. Siksi se on torjuttava.

Lopuksi on vielä muistutettava siitä, mitä arvoisa työministeri totesi tähän käsittelyssä olevaan yt-lain muuttamiseen liittyen Ylen haastattelussa marraskuussa 2024: ”Vaikka irtisanominen voi tapahtua hieman nopeammin, myös työllistyminen tapahtuu nopeammin.” On jälleen kysyttävä, missä todellisuudessa hallituksen edustajat ja ministerit ovat. Työttömyys vain kasvaa, ja työttömän turva tuntuu olevan työministerin mainitseman pii-lotyöpaikan varassa, valitettavasti.

Toinen varapuhemies Tarja Filatov: Edustaja Lyly.

18.33 Lauri Lyly sd: Arvoisa rouva puhemies! Yhteistoimintalain uudistuksesta on vasta reilut kaksi vuotta, ja uusien käytäntöjen tiedottamisessa ja muotoutumisessa menee aikansa, kun niitä työpaikoille viedään ja niistä tulee yrityksen arkea. Tämä lakiesitys on tuotu nyt tänne ilman tämän juuri tehdyn muutoksen vaikutusten selvittämistä, ja nyt sitä taas muutetaan hyvin radikaalisti. Mutta tässä Orpon—Purran hallitus toimii hallitusohjelmansa mukaisesti ja jatkaa edelleen yksipuolista työntekijöiden aseman heikentämisen linjaa.

Tässä esityksessä noin 6 400 yritystä putoaa yt-lain soveltamispiiristä pois, 191 000 työntekijää taas putoaa neuvotteluvetoa piiristä pois. Esityksen lyhyemmät neuvotteluajat koskevat kaikkia yrityksiä siitä 50:stä ylöspäin, joihin yhteistoimintalakia sovelletaan. Tämä muuttaa neuvottelutilanteita huomattavasti suuntaan, kun muutoksien, töiden järjestelyjen ja työntekijöiden työsuhteiden käsittelyyn tarvittaisiin kunnolla neuvottelu-aikaa. Muutosneuvotteluissa irtisanottaville työntekijöille on aina kyse taloudellisesta palkanmenetyksestä, varsinkin nyt, kun neuvotteluajoja lyhennetään puoleen aikaisemmasta. Lisäksi on kyse myös inhimillisestä huolesta, jonka nopea ja odottamaton muutos taloudelliseen tilanteeseen tuo.

Esitetyt muutokset hyödyttävät vain ja ainoastaan työnantajia. Kun palkkakulut pienevät, työntekijöille muutokset ovat ainoastaan heikennyksiä. Kaikki muutoksen kustannukset tulevat heidän kustannettavakseen. Lyhennetyt neuvotteluajat puolitetaan seitsemään päivään ja kolmeen viikkoon. Se tarkoittaa käytännössä, että sisältöneuvotteluja muutostilanteessa ei pystytä kunnolla käymään. Muutosneuvottelut jäävät kiireessä pinta-

Punkt i protokollet PR 37/2025 rd

puolisiksi ja vajaiksi. Lyhennetyillä neuvotteluajoilla ei pystytä kunnolla informoimaan henkilöstöä eikä neuvottelemaan henkilöstön edustajan kanssa perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista. Erityisen tärkeää on, että henkilöstön edustajalla olisi aikaa käydä läpi ja etsiä vaihtoehdot henkilöstön kanssa. Asialliset ja perusteelliset neuvottelut pitävät sisälleen hyvät taustatiedot, lisäselvitysmahdollisuudet ja laskelmat. Myös riittävät valmistautumisajat osapuolille ovat tärkeitä parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen pääsemiseksi. Nämä lyhennetyt neuvotteluajat ovat ongelmallisia myös, jos on useita henkilöstöryhmiä. Erityisesti neuvotteluresurssit työnantajapuolella jäävät ongelmaksi, koska yhtäaikaisiin neuvotteluihin ei ole mahdollisuuksia. Vaikutusarvio työntekijäpuolelle, palkansaajille, on yli 50 työntekijän yrityksissä keskimäärin 2 154 euron palkkatulojen menetys. Hallituksen esityksessä itsessään on nämä laskettu. Ja sitten jos on 30 henkilötyöpäivää, palkan pienentyminen on keskimäärin 4 300. Isoista summista on kysymys.

Myöskin soveltamisrajan muutos tekee tästä ongelmallisen, ja tuossa äsken esittelyssä jo kuvasin sitä, että tämä rajan muuttaminen ei ole ihan ongelmatonta, koska tässä kevenetyssä mallissa tulee muutoksia tämän 20 ja 49 henkilön välillä. Hallinnollinen taakka ja tasa-arvokysymykset ovat jääneet täällä taka-alalle, erityisesti tasa-arvokysymykset. Niitä täällä ei ole selvitetty, jälleen kerran, ja hallinnollinen taakka tulee yritykselle semmoisista asioista, joissa puhutaan siitä, että pitäisi selvittää yrityksen kehitysnäkymiä, taloudellista tilannetta, työpaikalla sovittavia sääntöjä, käytäntöjä, toimintaperiaatteita, työntekijöitten käyttötapoja ja henkilöstön rakenteita ja henkilöstön osaamistarvetta, osaamisen kehittämistä, työhyvinvoinnin edistämistä — nämä ovat hallinnollista taakkaa yrityksessä. Ihmettelen todella suuresti. Nämähän ovat niitä asioita, joilla yritys pärjää tulevaisuudessa.

Sen vuoksi tässä ollaan menossa työelämässä täysin väärään suuntaan, ja tämä lakiesitys on tässä mielessä tosi huono palkansaajien kannalta, ja sen vuoksi esitän, että lakiesitykseen sisältyvä vastalause hyväksyttäisiin, mutta erityisesti, että keskustelun kuluessa käsittelyn pohjaksi otettaisiin vastalauseen mukaisesti lakialoite 25/2023 ja siihen sisältyvä lakiehdotus. Tätä ehdotan tässä saman tien.

Toinen varapuhemies Tarja Filatov: Edustaja Jokelainen.

18.39 Jessi Jokelainen vas: Arvoisa rouva puhemies! Hallituksen esityksessä on kyse työntekijöiden irtisanomissuojan ja toimeentulon heikentämisestä. Esityksellä leikataan 24 miljoonaa euroa vuodessa irtisanottavien työntekijöiden palkoista, kun irtisanomista nopeatetaan. Yksilötasolla tämä voi johtaa tuhansien eurojen taloudelliseen menetykseen.

Suomessa on käynnissä valtava irtisanomisaalto, ja oikeistohallituksen epäonnistuneen politiikan myötä työttömyys edelleen kasvaa. Tässä tilanteessa hallitus tuo nyt meille esityksen, jonka myötä yhä useamman työntekijän palkanmaksu voidaan lopettaa kuin seinään. Tämä lisää merkittävästi taloudellista epävarmuutta, kun myös työttömyysturvaa on heikennetty rajusti ja omavastuupäiviä lisätty.

Suomessa työntekijöiden irtisanominen tuotannollisista ja taloudellisista syistä on jo ennestään useimpia verrokkimaita helpompaa ja halvempaa. Kollektiivisen irtisanomissuojan heikentäminen on jälleen yksi askel pois päin pohjoismaisesta työmarkkinamallista. Kun jatkossa yt-lakia ei enää sovellettaisi alle 50 henkeä työllistäväissä yrityksissä, tämä heikentäisi paitsi työsuhdeturvaa myös laajemmin henkilöstön asemaa. Suomessa henkilöstöllä on jo ennestään heikommat vaikutusmahdollisuudet kuin muissa Pohjoismaissa, ja myös tässä suhteessa Suomi erkanee väärään suuntaan pohjoismaisesta mallista.

Punkt i protokollet PR 37/2025 rd

Kuten hallituksen omassa esityksessä on todettu, yhteistoiminnalla on havaittu tutkimuksissa myönteinen vaikutus tuottavuuteen ja työn laatuun. Siksi hallituksen tapa tarkastella yhteistoimintaa yksinomaan hallinnollisena taakkana on ideologinen ja kansantaloudelle haitallinen.

Arvoisa rouva puhemies! Tämä hallituksen esitys on jälleen yksi työllisyystoimi, joka ei työllistä. Hallituksen omassakin esityksessä todetaan, että empiirisen tutkimuksen perusteella työllisyysvaikutus on lähellä nollaa. Hallitus siis jatkaa työntekijöiden aseman kurtistamista, vaikka näillä toimilla luvatusa 100 000 työpaikasta ei ole merkkiäkään. Tällä hetkellä hallituksella on matkaa 100 000 työllisen tavoitteeseen noin 150 000, eikä tälläkään esityksellä suunta ole muuttumassa.

Työsuhdeturvan heikentäminen ei kuitenkaan pääty tähän, vaan myöhemmin keväällä hallitus on tuomassa esityksen irtisanomissuojan heikennyksestä, jonka myötä työntekijän irtisanomiseen ei tarvita enää painavaa syytä.

Näyttää siltä, että meillä ei Suomessa ole työministeriä vaan työttömyysministeri. Kaikki tänne tuotavat esitykset lisäävät työelämän epävarmuutta, heikentävät työntekijöiden asemaa ja romuttavat työttömäksi joutuvien toimeentuloa. 100 000 työpaikkaa luvattiin, saatiinkin vain lisää irtisanomisja ja työttömiä.

Toinen varapuhemies Tarja Filatov: Edustaja Viitala.

18.42 **Juha Viitala sd:** Arvoisa puhemies! Tästä on hyvä jatkaa edellisen puhujan teemalla, eli kyllä nyt suomalaista työelämää viedään todellakin väärään suuntaan. Hallitus lupasi satatuhatta uutta työpaikkaa, mutta nytten meillä on menty aivan väärään suuntaan: meille on tullut lisää työttömiä, ja silti helpotetaan ja nopeutetaan irtisanomista — tämä on jotenkin tosi kummallista politiikkaa. Kyllä nyt pitäisi ne paukut laittaa siihen, että ei tarvitsisi niitä henkilöitä irtisanoa, niin että saataisiin sitä kasvua, saataisiin työpaikkoja.

Miksi tätä yhteistoimintalakia nyt sitten pitää muuttaa? Tulee taas jälleen kerran mieleen, että pelataan vain elinkeinoelämän pussiin tätä hommaa. Kuitenkin tämä vaikuttaa lähes 200 000 ihmiseen ja yli 6 000 yritykseen, jotka putoavat pois yt-lain velvoittamasta yhteistoimintamenettelystä. Nämä ajat, kun neuvotteluajat puolitetään seitsemään päivään ja kolmeen viikkoon, eli neuvotteluajan lyhentäminen voidaan hinnoitella ihan rahaksikin, mitä se sitten tarkoittaa, kun tässä nopeutuvat nämä menettelytavat.

Myös Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n arvion mukaan muutokset tekevät yhteistoimintalaista sekavan ja vaikeasti sovellettavan erityisesti 20—49 työntekijää työllistävässä yrityksissä. Tästä itse asiassa päästäänkin siihen minun yhteen pelkooni ja huoleeni, siihen, kyetäänkö näitä yt-menettelyjä käymään aidosti siellä kentällä yrityksissä. Tämä ei ole mikään suora epäluottamuslause ammattitaidon puutteeseen, mutta valitettavasti on havaittavissa, että yhteistoimintamenettelyä ei tälläkään hetkellä oikein osata kaikissa yrityksissä laillisin menoin käydä. Minä pelkään, että tässä tulee lisää senttyypistä toimintaa, että mahdollisesti joudutaan punnitsemaan eri oikeusasteissa, onko asiat käsitelty oikealla tavalla.

Kyllä nämä kokonaisvaikutusarvioinnitkin, jotka tästä jälleen puuttuvat, tässä on ihan hyvä vielä nostaa kertaalleen keskusteluun. Tässä yhteydessä on hyvä peräänkuuluttaa tosiaan niitä aitoja työmarkkinatoimia, sitä aitoa kasvua, jotta meidän ei tarvitsisi joutua siihen tilanteeseen, että pitää ihmisiä irtisanoa. Eli jollain tavalla minä haluaisin tämän keskustelun kääntää mieluummin siihen. — Kiitos.

Punkt i protokollet PR 37/2025 rd

Toinen varapuhemies Tarja Filatov: Edustaja Mikkonen, Krista.

18.44 Krista Mikkonen vihr: Arvoisa puhemies! Todellakin tämä on taas yksi näitä hallituksen esityksiä, missä heikennetään työelämää ja lisätään myös neuvottelutilanteiden epätasa-arvoa työntekijöiden ja työnantajien välillä. Tietysti hämmästyttä herättää myös se, että tätä yhteistoimintalakia uudistettiin kokonaisuudessaan vain reilu kaksi vuotta sitten, ja tällainen poukkoileva lainsäädäntö — tietysti me kaikki sen tiedämme — on varsin huonoa ja haitallista toimijoille.

Esimerkiksi nyt, kun uudistuksen myötä uutena käytäntönä tähän yhteistoimintalakiin tuli velvollisuus käydä jatkuvaa vuoropuhelua henkilöstön kanssa, sehän on juuri sitä, millä me parannamme työelämän sujuvuutta ja työoloja. Se on sekä yritysten että työntekijöiden yhteinen etu, mutta valitettavasti tätä tässä nyt heikennetään.

No, sekään ei ole tietysti mitään uutta, että tässäkin lainsäädännössä ei sukupuolivaikutuksia ole arvioitu. Valitettavasti tämän hallituksen lakiesityksissä tämä on ollut usein esiintynyt puute, eikä sinänsä tietysti ihme, koska aika monet näistä työelämänkin lainsäädännöistä, mitä hallitus on tehnyt, heikentävät nimenomaan naisten asemaa työmarkkinoilla. Ehkä siksi ei ole haluttu näitä vaikutuksia arvioida, jotta se ei tule niin selvästi esiin.

Todellakin tämän lain mukaan nyt lähes 200 000 työntekijää putoaa yt-lain velvoittamasta yhteistoimintamenettelystä. Sen lisäksi esimerkiksi nämä lyhyemmät neuvotteluajat koskevat kaikkia yrityksiä.

Kummastelin itsekin hieman tätä perustelua, että tätä halutaan tehdä sen takia, että hallinnollista taakkaa kevennetään, kun kaikki kuitenkin tiedämme, että nimenomaan se vuoropuhelu henkilöstön kanssa on niitä asioita, jotka vaikuttavat yrityksen menestymiseen henkilöstön omien kehittämistarpeiden ja tulevaisuudennäkymien osalta. Tämä esitys myös heikentää tiedonsaantia ja vaikutusmahdollisuutta työelämässä työnantajien ja palkansaajien välillä. Myös se on tietysti huono asia, jos ajatellaan työelämää yleisesti tai yksittäisen yrityksenkin menestymistä.

Lisäksi ihmettelen kyllä todella sitä, että nyt jatkossa näitä kehittämissuunnitelmia ei tarvitsisi tehdä alle 50 työntekijän yrityksissä, kun se on ollut juuri se väline, jolla on voitu paremmin esimerkiksi huomioida työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista tai ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn huomioon ottamista. Tämä todellakin olisi koko yrityksen etu, ja nyt tästäkin luovutaan.

Tässä totean samalla, että myös vihreät yhtyy tähän vastalauseeseen, mikä on yhdessä sd:n, vihreiden ja vasemmiston kanssa tehty.

Toinen varapuhemies Tarja Filatov: Edustaja Suhonen.

18.47 Timo Suhonen sd: Kiitos, arvoisa rouva puhemies! Kuten aiemmassa puheenvuorossani toin esille, hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta tarkoittaa jälleen sitä, että työntekijältä viedään ja paljon viedäänkin. Vaikutusmahdollisuudet heikkenevät, ja iso asia on se, mitä tapahtuu pahimmillaan suoraan työntekijän ansiotasolle. Asiantuntijalausunnossa Teollisuusliitto toteaa, että neuvotteluajojen puolittaminen vaarantaa vakavalla tavalla neuvotteluiden tarkoituksen ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien toteutumisen. Erityisesti lyhyemmän neuvotteluajan osalta työntekijöillä on jatkossa käytännössä mahdotonta ehtiä luoda sellaisia varteenotettavia vaihtoehtoisia ratkaisuja, jotka voisivat tulla työnantajan harkittaviksi.

Punkt i protokollet PR 37/2025 rd

Neuvotteluaikeihin esitetyt muutokset tarkoittavat käytännössä merkittävää tulonsiirtoa työntekijöiltä työnantajille. Metalliteollisuuden työntekijän säännöllisen työajan ansion keskiarvo on noin 3 000 euroa kuukaudessa. Mikäli kuuden viikon neuvottelu aika lyhennetään kolmeen viikkoon, tarkoittaa tämä käytännössä kyseisillä ansiotuloilla yhteensä 2 250 euroa pienempiä ansioita työntekijälle.

Työttömyyden pitkittyessä ansiosidonnaiseen tehtyjen heikennysten takia työntekijän asema verrattuna aiempaan on jo nyt huomattavan paljon heikompi ja heikkenee entisestään. Ottaen huomioon nyt esillä olevat muutokset neuvotteluvelvoitteen poistamisesta pienemmissä yrityksissä sekä neuvotteluajojen lyhentämisestä, muutokset ovat palkansaajan näkökulmasta täysin kohtuuttomat. Kyseessä ovat yksittäisen palkansaajan näkökulmasta useiden tuhansien eurojen heikennykset entiseen verrattuna. Harva palkansaaja on kykenevä varautumaan ansiotason radikaaliin heikentymiseen työttömyyden kohdalla.

Arvoisa rouva puhemies! Edellä kerrotun vuoksi kannatan edustaja Lylyn tekemää aikaisempaa esitystä. — Kiitos.

Toinen varapuhemies Tarja Filatov: Edustaja Lyly.

18.49 Lauri Lyly sd: Arvoisa rouva puhemies! Tulen tälle oikealle puolelle, jos paremmin kuuluisi tämä huoli, mikä meillä tässä lain säätämisessä tällä hetkellä on.

Ensinnäkin kaikkein tärkein asia on — kun ajatellaan, että on yhteistoimintaa tämmöisissä tilanteissa, joissa on 20—49 ihmistä töissä ja tulee joku muutostilanne — että silloinhan juuri tarvittaisiin sitä neuvottelua, kun sitä asiaa käydään läpi. Hyvin toimivissa yrityksissä tämä ei ole mikään ongelma, mutta sellaisissa, joissa sitä ei oikein tehdä, silloin laki on perälautana ja sitä kautta saadaan niitä ratkaisuja paremmin tehtyä. Nyt se lain turva viehdään tässä kokonaan pois, ja se on tässä erittäin ikävä ja ongelmallinen asia.

Sitten jos katsotaan tämän soveltamisen osalta, niin nyt kun meillä on lyhennetty neuvotteluajat, seitsemän päivää ja kolme viikkoa, ja pitäisi käydä neuvottelut niin, että tulee käytyä läpi perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot — nämä kaikki pitäisi käydä siinä neuvotteluajana läpi — niin jos niitä ei käydä läpi riittävästi, tulee helposti tulkintaongelmia siitä, onko nyt tehty yt-lain mukaiset tarkoituksenmukaiset neuvottelut vai onko tämä vain ollut neuvottelu aika, ja sitten työnantaja päättää, että nyt on käyty perusteellisesti läpi. Tämä johtaa siihen, että työntekijäpuoli joutuu viemään näitä asioita oikeuteen ja hakemaan oikeuden kautta tätä perustetta — turhaa lisätyötä. Tämä on todella sellainen asia, joka haittaa tilannetta.

Sitten tässä on mielenkiintoinen asia ollut se, että kuulemisissa juuri tämmöisistä 20—49 työntekijän yrityksistä, joissa on ulkomaalaista omistusta, tuotiin esiin erityisesti se, että sellaisissa yrityksissä noudatetaan mieluummin sitä lakia kuin mitään sopimuksia. Se antaa paljon tukevamman selkänöjan siellä yrityksessä käsitellä näitä asioita, ja sillä lailla ne ovat pystyneet käymään tätä hyvin läpi. Tämä on tässä mielessä semmoinen näkökohta, joka pitää tässä tuoda myös esiin.

Sitten tämä soveltamisongelma tuli tuossa jo käsiteltyä. Sitten nämä kansainväliset velvoitteet: tässä on myöskin selkeästi sellainen tilanne, että yritetään nyt venyttää tätä kansainvälistä tulkintaa niin, että tällaisia muutoksia voitaisiin täällä tehdä, ja siihen meillä vastalauseessa on myöskin otettu kantaa, ja näin ei pitäisi tehdä.

Punkt i protokollet PR 37/2025 rd

Sitten tuo lakialoite, joka tässä nyt esitetään hyväksyttäväksi, on allekirjoittaneen tekemä lakialoite henkilöstön edustuksesta yrityksen hallitukseen ja hallintoon, ja se tarkoittaa sitä, että 25 henkilön yrityksissä olisi henkilöstön edustaja hallituksessa, ja nykyinen raja on 150. Itselläni on erittäin hyvä kokemus siitä, että silloin kun Tampereella olin pormestarina, niin Tampereen kaupungin tytäryhtiöissä oli kaikissa henkilöstön edustus 20 henkilöstä ylöspäin, ja siitä on vain hyviä kokemuksia. Hallituksen puheenjohtajat ja omistajat ovat olleet tyytyväisiä, että näin on. Sinne tulee aina sellaista osaamista hallituksen käsittelyyn, jota siellä muuten ei ole.

Eli meidän pitäisi viedä henkilöstöä osallistavampaan suuntaan, ja nyt tämä hallituksen linja on, että mitä vähemmän henkilöstön kanssa tarvitsee neuvotella, niin sen paremmin yrityksissä tuntuu menevän heidän näkövinkkelistään. Tämä on täysin väärä suunta, ja toivoisin, että täällä oikeallakin puolella aletaan kuunnella sitä huolta, mikä työpaikoilla on. Siellä menestytään vain tekemällä yhdessä, neuvottelemalla yhdessä ja hakemalla yhdessä ratkaisuja. — Kiitos.

Riksdagen avslutade den allmänna debatten och avbröt behandlingen av ärendet.