

Plenum

Tisdag 22.4.2025 kl. 14.02—15.52

7. 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

Andra behandlingen

Talman Jussi Halla-aho: Ärende 7 på dagordningen presenteras för andra behandling. Innehållet har godkänts i första behandlingen och lagförslaget kan nu antas eller förkastas. — Debatt. Ledamot Lyly, varsågod.

Debatt

14.36 **Lauri Lyly sd:** Arvoisa puhemies! Hallituksen esitys yt-lain numero 198/2024 muuttamisesta mielestäni vie yhteistoimintalain kehittämistä väärään suuntaan. Tässäkin on taustalla se, että yhteistoimintalakia uudistettiin kokonaisuudessaan reilu kaksi vuotta sitten ja sinne lisättiin vuorovaikutusta, vuoropuhelun lisäämistä, joka edistää henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia asioissa, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaa. Edellisten lakimuutosten vaikutuksia ja hyötyjä ei ole vielä pystytty arvioimaan, ja nyt jo tehdään uutta muutosta, joka vie yhteistoimintalakia huonompaan suuntaan. Tässä on, arvoisa puhemies, monta sellaista heikentävää kohtaa, jotka olisi pitänyt jättää tekemättä.

Ensinnäkin yhteistoimintalain soveltamisalan nosto 20:stä 50:een pudottaa noin 6 400 yritystä yhteistoimintalain piiristä pois, ja se tarkoittaa, että 191 000 työntekijää putoaa yt-lain velvoitteista ja yhteistoimintamenettelystä pois.

Sitten toinen iso uudistus tässä koskee yhteistoimintaneuvottelujen neuvotteluajoja, jotka ovat tärkeitä erityisesti silloin, kun puhutaan henkilöstön muutosneuvotteluista. Näissä muutosneuvotteluissa nykyiset neuvotteluajat ovat olleet kaksi viikkoa ja kuusi viikkoa, ja niitä lyhennetään nytten puoleen eli seitsemään päivään ja kolmeen viikkoon. Tämä tarkoittaa sitä, että silloin, kun näitä neuvotteluja käydään, aina irtisanottaville ja muutoksen kohteena oleville työntekijöille siinä on kyse palkanmenetyksistä, työpaikan menetyksistä useissakin tapauksissa, ja sitten, kun neuvotteluajat ovat olleet lyhyempiä, näitä perusteita ja vaikutuksia ja vaihtoehtoja ei pystytäkään kunnolla käsittelemään. Tämä tilanne tarkoittaa sitä, että työntekijät ovat tässä lyhyemmillä neuvotteluajoilla myöskin tämän muutoksen maksuhenkilöitä.

Neuvotteluajat ovat senkin takia tärkeitä, että siellä pitää nämä kaikki näkökulmat ja niiden perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot käydä kunnolla lävitse. Sitten henkilöstön edustajan pitäisi pystyä käymään myös oman henkilöstöryhmänsä kanssa nämä asiat läpi, jolloin pystytään viemään niitä kunnolla eteenpäin ja pystytään löytämään eri vaihtoehdot, jotka voisivat olla vähän pienempiä ja henkilöstön kannalta parempia. Sitten, jos on useita

Punkt i protokollet PR 40/2025 rd

henkilöstöryhmiä, on myöskin aika hankalaa yhteensovittaa näitä neuvotteluja noihin neuvotteluaikeisiin.

No sitten henkilöstömäärän putoaminen on erittäin iso osa tätä muutosta. Sen osalta täytyy sanoa, että olisi järkevää, että lainsäädäntö olisi ollut edelleen 20—49 työntekijän yrityksissä muun muassa sen vuoksi, että kuulemisissakin tuli esiin se, että silloin kun on laki taustalla, niin esimerkiksi ulkomaalaisomisteiset yritykset uskovat enempi lakia kuin sopimuksien velvoitteita. Tästäkin syystä tämä olisi ollut aika tärkeää. Mutta ennen kaikkea tärkeää on se, että 20—49 työntekijää työllistävissä yrityksissä pitää käsitellä asioita, jotka koskevat henkilöstöä.

Sitten täällä on useasti viitattu hallinnolliseen taakkaan. Kun sitä hallinnollista taakkaa avaa, sitä, ovatko yritykselle hallinnollista taakkaa nämä asiat, joissa pitää käydä läpi yrityksen ja yhteisön kehitysnäkymiä, taloudellista tilannetta, työpaikoilla sovellettavia sääntöjä, käytäntöjä, toimintaperiaatteita ja työvoiman käyttötapaa, henkilöstörakennetta, henkilöstön osaamistarvetta, osaamisen kehittämistä, työhyvinvoinnin ylläpitämistä ja edistämistä ja niin poispäin. Nämä putoavat nyt tästä käsittelystä pois. Tämä on iso kysymys, voivatko nämä olla hallinnollista taakkaa, ja fiksuissa yrityksissä nämä hoidetaan kyllä niin, että näissä ei pitäisi olla ongelmaa. Nyt tämä laki on suojannut myöskin kaikkia muita yrityksiä.

Tässä muutamia esimerkkejä siitä, minkä takia ehdotamme, että tämä lakiesitys hylätään. — Kiitos.

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

14.41 Timo Suhonen sd: Kiitos, arvoisa herra puhemies! Nyt toisessa käsittelyssä oleva yhteistoimintalain muuttamiseen liittyvä lakimuutos on tuttua jatkumoa hallituksen linjalle, jossa duunaria, sitä ahkeraa suomalaista työntekijää, moukaroidaan merkittäville työelämän heikennyksillä. Hallituksen esitykset ovat hallituksen kielellä ”tarvittavia työelämän uudistuksia”. On vaan kummallista, että nämä pakolliset uudistukset sattuvat lujaa siihen työntekijään. Milloin perustuslain mukaista lakko-oikeutta rajataan, milloin paikallista sopimista lisätään niin, että yleissitovat työehtosopimukset murenevat, milloin vientiveitoisella palkkamallilla isketään valtakunnansovittelijalle pakkopaitaa päälle tai milloin leipomoalan työntekijöiltä viedään pahimmillaan lakipäätöksellä 10 000 euron vuosiansiot — toki tämän ilmeisesti se hallituksen kielellä sanottu ”ay-mafia” on saanut sovittua työehtosopimusneuvotteluissa takaisin, mutta voidaan toistaiseksi vain arvailla, mitä vastaavasti ovat leipomoalan työntekijät menettäneet pahimmillaan, koska aina ne työehtosopimusneuvottelut ovat kaupankäyntiä, ja hallitus on tukevasti asettunut sinne työnantajan puolelle, ja jäljet ovat valitettavasti sen näköiset. Nyt käsittelyssä oleva yt-lain muutos hallituksen kielellä ”keventää hallinnollista taakkaa”. On aikoihin eletty. Lainmukaiset neuvottelut, joissa siis työntekijöiden edustajat ja työnantajan edustajat pyrkivät löytämään yhteistä tahtoa kussakin muutostilanteessa, ovatkin hallituksen kielellä ”hallinnollinen taakka”.

Arvoisa herra puhemies! Kyseessä on vakava työntekijöitä koskeva lakimuutos, joka jälleen vaikuttaa myös tulopuolelle heikentävästi. Lyhyemmät neuvotteluajat tarkoittavat, että irtisanomisaika alkaa nopeammin. Neuvotteluaikeisiin esitetyt muutokset tarkoittavat siis käytännössä merkittävää tulonsiirtoa työntekijöiltä työnantajille.

Punkt i protokollet PR 40/2025 rd

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 pienempää ansiota työntekijöille.

Hallituksen esityksen myötä työntekijöiden työsuhteturvaa ja muutosturvaa heikennetään entisestään. Heikennetyn ansiosidonnaisen ja työnantajan nopeasti katkeavan palkanmaksuvelvollisuuden yhdistelmä siirtää kohtuuttomasti työttömyyteen tai lomautukseen liittyviä riskejä julkiselta vallalta ja työnantajilta työntekijöiden kannettaviksi. Esityksen tarkoituksena on ainoastaan palkansaajien aseman heikentäminen suomalaisessa yhteiskunnassa. Näyttöä siitä, että esitetyt muutokset lisääisivät merkittävästi työllisyyttä, ei ole. Esitys ei ole lainkaan tasapainoinen tai kohtuullinen ottaen huomioon kansantaloudelle tulevat hyödyt ja työntekijöihin kohdistuvat heikennykset.

Arvoisa herra puhemies! Asiantuntijalausunnoissa olemme myös kuulleet, että yt-neuvotteluajkojen puolittuessa on suuri riski siitä, että yt-neuvottelut jäävät useammin ristiriitaisiksi ja täten eri oikeusasteissa yt-neuvottelujen erimielisyyttä joudutaan käsittelemään useammin kuin aiemmin. Arvoisa hallitus, te teette jälleen suuren virheen, kun moukaroitte suomalaisia duunareita heikentäen taas lakimuutoksella heidän mahdollisuuksiensa pärjätä työelämässä, kuten maassamme on vuosikymmenet totuttu pärjäämään. Tämä on surullista, mitä teette työmarkkinoille, työntekijöille ja sopimus- ja luottamusyhteiskunnalle.

Arvoisa herra puhemies! Tästä johtuen, arvoisa puhemies, kannatan edustaja Lylyn tekemää hylkiesitystä. — Kiitos.

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

14.45 Juha Viitala sd: Arvoisa puhemies! Suomalaisen palkansaajan asemaa heikennetään jälleen. Tämä on nykyhallituksen aikana jo liiankin tuttu tilanne. Nyt tulisi muuttaa suuntaa ja keskittyä työpaikkojen tukemiseen ja työllisyyden parantamiseen — tulisi panostaa siihen, että yritysten ei tarvitsisi irtisanoa henkilöitä. Se antaisi tukea aidolle talouskasvulle.

Työllisyys on heikentynyt rajusti, ja silti helpotetaan ja nopeutetaan irtisanomisia. Se on kyllä huono yhtälö. Taas ollaan tilanteessa, jossa lakimuutos hyödyttää työnantajia ja heikentää palkansaajan asemaa. Tämä lakimuutos vaikuttaa lähes 200 000 ihmiseen: niin moni jää pois yt-lain velvoittamasta yhteistoimintamenettelystä. Lisäksi kun neuvotteluajkoja lyhennetään, se vaikuttaa negatiivisesti yhteistoimintamenettelyyn päätyneiden palkansaajien ansioihin. Myös Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n arvion mukaan muutokset tekevät yhteistoimintalaista sekavan ja vaikeasti sovellettavan erityisesti juuri 20–49 työntekijää työllistävässä yrityksissä.

Taisinkin itse asiassa jo tämän asian ensimmäisessä käsittelyssä tuoda esiin uhkakuvia ja pelkoja siitä, kyetäänkö yt-menettelyjä aidosti käymään kaikissa yrityksissä. Huoleni on se, että tälläkin hetkellä meillä tässä maassa on tilanteita, joissa yhteistoimintamenettelyyn päädytään ja osaamista ei löydy menettelyjen käymiseen lainmukaisesti. Tällainen pelko on lisääntymään päin, mikäli helpotetaan yhteistoimintamenettelyvelvoitteita työnantajille. Esitys todennäköisesti lisää silloin oikeustapauksia siitä, onko muutosneuvotteluiden asiat käyty riittävän perusteellisesti läpi.

Arvoisa puhemies! Tässä ihan muutamia asioita, joiden vuoksi tätä lakimuutosta ei tulisi hyväksyä. — Kiitos.

Punkt i protokollet PR 40/2025 rd

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

14.47 **Saara-Sofia Sirén kok:** Arvoisa puhemies! Lienee perusteltua palauttaa mieliin, mistä tässä esityksessä todellisuudessa oikein on kysymys. Tässä todellakin on yksi tämän hallituksen keskeinen uudistus, joka on osa kokonaisuutta, jolla halutaan uudistaa työelämän lainsäädäntöä. Ja miksi sitä halutaan uudistaa? Siksi, että saisimme purettua työllistämisen esteitä ja erityisesti pk-sektorilla vahvistettua pienten ja keskisuurten yritysten toiminta- ja kasvuedellytyksiä. Nämä ovat uudistuksia, joita hallitus katsoo Suomen juuri nyt tarvitsevan. Tarvitsemme kipeästi talouskasvua ja näin ollen kasvuedellytyksiä yrityksille.

Yhteistoimintalain uudistaminen on tarpeellista myös siksi, että yhteistoiminnan toteuttamistavat vaihtelevat varsin paljon yritysten koosta, rakenteesta, tilanteesta riippuen. Pienemmissä yrityksissä yhteistoiminta on usein vapaamuotoisempaa, eikä ole tarkoituksenmukaista hirveän tiukasti sitä lailla säätää. Nämä nyt toteutettavat muutokset parantavat yritysten kykyä reagoida muutostilanteisiin nykyistä nopeammin. Lisäksi ne keventävät hallinnollista taakkaa, kuten edellä todettiin. Tämä koskee ennen kaikkea pienempiä yrityksiä. Yritysten kustannusten on arvioitu näiden muutosten myötä vähentyvän vuositulolla yli 33 miljoonaa euroa.

Esityksen keskeiset sisällöt lyhyesti kertauksena: Ensimmäkin lain soveltamiskynnystä nostetaan vähintään 50 työntekijää säännöllisesti työllistäviin. Lisäksi tietyt kevennettyä vuoropuhelua ja muutosneuvotteluita koskevat velvoitteet myös jatkossa koskevat kuitenkin 20–49 työntekijää työllistäviä työnantajia. Toinen keskeinen sisältö tässä muutoksessa on se, että muutosneuvotteluiden vähimmäisaika puolitetaan, eli neuvotteluajoja lyhennetään puolella. Jatkossa vähimmäiskesto olisi siis joko kolme viikkoa tai seitsemän päivää riippuen neuvotteluissa käsiteltävistä asioista ja yrityksen tai yhteisön henkilöstömäärästä eli yrityksen koosta. Uutena asiana lisäksi säädetään työvoimapalveluiden selvittämiselle varattavasta ajasta.

Arvoisa puhemies! Lienee hyvä myös muistuttaa, että yhteistoimintalain uudistaminen toteutetaan kahdessa vaiheessa. Nyt käsittelyssä on tämä ensimmäinen vaihe, jossa toteutetaan yhteistoimintalain uudistamisen ensimmäinen osuus. Toisessa vaiheessa hallitus arvioi muutostarpeita henkilöstön hallintoedustusta koskevien yhteistoimintalain säännösten osalta, ja tähän liittyy valiokunnan varapuheenjohtaja Lylyn ensimmäisenä allekirjoittama lakialoite, jota valiokunnassa olemme käsitelleet tämän hallituksen esityksen yhteydessä. Henkilöstön edustusta koskevaa lainsäädäntöä todellakin arvioidaan erikseen, ja tämä on toinen osa tätä yhteistoimintalain uudistamista. Tästä on selvityshenkilön raportti valmistunut tänä vuonna, ja tarkoitus on, että nyt kevään aikana näitä kehittämis ehdotuksia tarkastellaan kokonaisuutena koskien henkilöstön edustusta. Tähän asiaan siis palaamme lähiaikoina.

Arvoisa puhemies! Koska olin itse estynyt tämän hallituksen esityksen ja valiokunnan mietinnön ensimmäisestä käsittelystä, niin haluaisin tässä yhteydessä kiittää valiokuntaa. Me kävimme tämän käsittelyn yhteydessä laajat ja hyvin perusteelliset kuulemiset ja monipuolisesti, kattavasti kuulimme. Näin mietintö on hyvin perusteellisesti valmisteltu. Kiitokset myös varapuheenjohtaja Lylylle mietinnön esittelystä ensimmäisessä käsittelyssä.

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

Punkt i protokollet PR 40/2025 rd

14.52 Minja Koskela vas: Arvoisa puhemies! Tässä esityksessä on kyse työntekijöiden irtisanomissuojan ja toimeentulon heikentämisestä. Työministeri Arto Satonen väitti marraskuussa eduskunnan kyselytunnilla, että tällä esityksellä kevennetään yritysten hallinnollista taakkaa 33 miljoonalla eurolla, myös edustaja Sirén viittasi tähän samaan äskeysessä puheessaan. Todellisuudessa on kuitenkin niin, että tästä summasta suurin osa koostuu palkkakustannuksien leikkaamisesta eikä niinkään hallinnollisesta taakasta.

Suomessa on tällä hetkellä käynnissä ja on ollut jo pidempään käynnissä valtava irtisanomisaalto, ja tämän esityksen myötä yhä useamman työntekijän palkanmaksu voidaan lopettaa hyvin pikaisesti. Tämä lisää merkittävästi taloudellista epävarmuutta, kun myös työttömyysturvaa on heikennetty rajusti ja omavastuupäiviä on lisätty.

Arvoisa puhemies! Tässä esityksessä on kyse jälleen yhdestä hallituksen esityksestä, jota perustellaan työllisyydellä, mutta joka ei lisää työllisyyttä. Sen sijaan tämä esitys leikkaa monien irtisanottavien työntekijöiden toimeentulosta jopa tuhansia euroja pois. Esityksessä on todettu työsuhdeturvan heikentämisestä, ja lainaan nyt hallituksen esitystä: ”Tutkimustulokset sääntelyn tiukkuuden vaikutuksista työllisyyteen eivät tue tulkintaa sääntelyn keventämisen työllisyyttä parantavasta vaikutuksesta.” Sen sijaan on niin, että yhteistoiminnalla on havaittu tutkimuksissa myönteinen vaikutus tuottavuuteen ja työn laatuun, mistä syystä on vaikea ymmärtää, miksi tätä esitystä tuodaan, mutta tämä hallitus on toki tuonut useita esityksiä, jotka ovat heikentäneet työntekijöiden asemaa, ja se on ristiriitaista myös sen vuoksi, että työntekijöiden aseman jatkuva heikentyminen on haitallista myös hallituksen tavoitteleman kasvun näkökulmasta. On nimittäin niin, että kotimaista kulutuskysyntää vahvistamalla voidaan vaikuttaa myönteisesti kasvuun. Palkkojen leikkaaminen sen sijaan on päinvastainen toimija, ja niin tässäkin esityksessä valitettavasti tapahtuu.

Tämän hallituksen toteuttamat lukuisat työntekijöiden hyvinvointiin, oikeuksiin ja järjestäytymiseen heikentävästi vaikuttavat esitykset ovat sellainen kokonaisuus, että se tulee edellyttämään sitä, että jossain vaiheessa toteutetaan laaja paketti, joka tuo mittavan esityskavalkadin sellaisista toimista, jotka sitten vahvistavat työntekijöiden asemaa, kun sitä on nyt niin mittavasti heikennetty. Vasemmistoliitto on sitoutunut siihen, että ennen eduskuntavaaleja toteutamme tällaisen esityksen pakettina, eli että miten voidaan toimia tämän hallituksen heikennyksiä vastaan niin, että vastaavasti parannettaisiin työntekijöiden asemaa.

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

14.55 Lauri Lyly sd: Arvoisa puhemies! Kun tässä käsitellään henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja nyt kun me ollaan täälläkin aika paljon puhuttu siitä, kuinka ihmiset työllistyvät, jos työpaikka menee alta, niin siellä on osaaminen aina ollut erittäin korkealla tilanteessa. Jos yrittäjältä kysytään siitä, mitkä ovat työllistämisen suurimmat esteet, niin se on osaamisen puute, ja sitä pitäisi pystyä parantamaan koko ajan työsuhteen aikana. Tässä on osana tämä kehittämissuunnitelma, jossa käydään henkilöstön osaamistarpeita ja yrityksen kannalta niitä osaamistarpeita, ja niitä pitäisi säännöllisesti käsitellä. Nyt alle 50 henkilön yrityksissä tätä ei enää systemaattisesti käydä, ja tämä on iso puute. Tavallaan se tuo sen tilanteen, että henkilöstön osaamiseen ei kiinnitetä sitä huomiota, mitä tarvittaisiin, ja työuran aikaista osaamista ei pidetä yllä. Tämä pikkuhiljaa rapauttaa sitä, ja taas tulee uusia, vaikeimmin työllistettäviä ihmisiä, kun työpaikkoja menee alta. Tämä on yksi osa tätä, ja tässä tilanteessa, jossa eniten tarvittaisiin vuoropuhelua työelämässä, nyt ollaan sitä vähentämässä systemaattisesti. Tämä on todella huono suunta.

Punkt i protokollet PR 40/2025 rd

Arvoisa puhemies! Tässä on myöskin kansainvälinen ulottuvuus, että yhteistoimintalaki on yksi meidän työelämän peruslaeista, jota tulisi noudattaa, ja tätä tukee myös EU-lainsäädäntö, johon yhteistoimintalakikin hyvin keskeisesti perustuu. Siellä ideana on, että työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia pitäisi lisätä, kuulemista pitäisi vahvistaa ja työmarkkinaosapuolten välistä vuoropuhelua pitäisi edistää, ja tämä ajattelu kuuluu kiinteänä osana myöskin EU-perussopimuksiin. Nyt tässä me viedään Suomea ihan toiseen suuntaan kuin täällä kansainvälisesti meitä edellytetään, ja siinä mielessä tämä polku, jota tässä nyt ollaan tekemässä hallituksen toimesta systemaattisesti, on huono suunta.

Arvoisa puhemies! Odotan mielenkiinnolla, kun tässä lakiesityksessä oli allekirjoittaneen tekemä hallintoedustukseen liittyvä muutosehdotus, jolla oltaisiin pudotettu hallintoedustuksen raja 150:stä 25:een, eli henkilöstön edustus olisi yhtiöitten hallituksissa ja sitä kautta olisi sitä vuorovaikutusta tuotu lisää. Se olisi ollut hyvä uudistus tässä. Nyt tähän eivät hallitus ja hallituspuolueet olleet valmiita, mutta tämä olisi pitänyt viedä. Minulla itselläni oli kokemus Tampereen pormestariajalta, että kaikkien tytäryhtiöitten hallitukseen henkilöstöehdotus laitettiin, ja siitä oli vain erittäin positiivisia käsityksiä. Meillä oli raja 20, ja tässäkin mielessä voin sanoa kokemuksesta, että tämä oli hyvä asia tässä.

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

14.59 Riitta Mäkinen sd: Arvoisa herra puhemies! Yhteistoimintalakia uudistettiin kokonaisuudessaan vasta vähän reilu kaksi vuotta sitten, ja me kaikki tiedämme sen, että uusien käytäntöjen tiedottamisessa ja muutoutumisessa menee oma aikansa ennen kuin niistä tulee luonteva osa yritysten arkea. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnassa jätetyssä vastalauseessa todetaan: ”Edellisten lakimuutosten mahdollisista hyödyistä ja haitoista yrityksille ja työntekijöille ei ole ehditty vielä tehdä tutkimusta eikä tätä koskevaa tietoa ole hallituksen esityksessä. Esitys ei siis riittävästi arvioi lain nykytilaa eikä ota huomioon esitettyjen muutosten mahdollisia sukupuolivaikutuksia.”

Tässä on käytetty edellä hyviä puheenvuoroja, ja kyllä ikäväkseni joudun toteamaan, että jälleen kerran meillä on käsittelyssä hallituksen esitys, jolla puhtaasti yksipuolisesti heikennetään nimenomaan työntekijöiden asemaa. Tämä lakimuutos koskettaa yli 190 000:ta työntekijää ja noin 6 400:aa yritystä, jotka siis putoaisivat yt-lain velvoittaman yhteistoimintamenettelyn ulkopuolelle. On ihan selvää, että jos ajatellaan esimerkiksi sitä, että neuvotteluajan lyhentymisen yli 50 työntekijän yrityksissä tarkoittaisi palkansaajalle yli 2 000 euron palkkatulojen menetystä, niin kyllähän se selkeä heikennys silloin on.

Pidän erittäin huolestuttavana yhtä lailla sitä tosiasiaa, että nämä muutokset, joita tässä lakiesityksessä nyt esitetään tehtäväksi, nimenomaan hankaloittavat pk-yritysten toimintaedellytyksiä. Miksi näin? Koska tässä esityksessä tuodaan esille se, että muutokset tulevat lisäämään soveltamisongelmia. Ne tekevät yhteistoimintalaista sekavan ja vaikeasti sovellettavan erityisesti 20—49 työntekijää työllistäville yrityksille, ja tämä on nimenomaan Elinkeinoelämän keskusliiton oma arvio siitä, minkälaiseksi tämä tilanne tulisi kehittymään. Me tiedämme sen, että nimenomaan pk-yrityksille, pienille ja keskisuurille yrityksille, irtisanomistilanteet ovat niitä, joista useimmiten ne suurimmat ongelmat koituvat silloin, jos näitä irtisanomisista lähdetään riitauttamaan. Ja kyllä, jos nämä tulkinnat ja menettelyt ovat sekavat, se tarkoittaa nimenomaan sitä, että entistä useammin oikeuskäytäntöjen kautta sitten haetaan selvyyttä siihen, onko asianmukaisesti menetelty vai ei, ja tiedetään

Punkt i protokollet PR 40/2025 rd

sekin, että yleensä juuri pk-yritykset ovat niitä, joille tämä on erityisen työlästä, raskasta ja usein myös hyvin kallista.

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

15.02 Timo Suhonen sd: Kiitos, arvoisa herra puhemies! Tässä ollaan useassa puheenvuorossa jo kuultu se tosiasia, että tässä taas hallitus moukaro i työntekijöitä heikentämällä heidän asioitaan merkittävästi tällä yt-lain muutoksella. Tuli mieleen tuosta aiemmasta, edustaja Koskelan hyvästä puheenvuorosta se, että ministeri Satonenhan on aiemmin tätä lakimuutosta kommentoinut julkisesti — kun nyt nämä neuvotteluajat puolittuvat, se tarkoittaa käytännössä sitä, että pahimmillaan työntekijän irtisanominenkin toteutuu nopeammin — niin, että kun työ loppuu nopeammin, niin henkilö myös työllistyy nopeammin. Tämä perustelu tietysti oli aika kummallisen kuuloinen, koska me tiedetään, että tässä maassa tällä hetkellä on kymmeniätuhansia työttömiä, jotka hakevat ahkerasti töitä, mutta sitä työtä ei vain löydy. Sen takia tämän ministerin kommentin halusin tässä vielä tuoda muistiksi meille kaikille siitä, mikä on todellisuus taas hallituksella ja ministereillä siitä tosiasiallisesta tilanteesta ja elämästä. Eliikkä näyttää ja kuulostaa valitettavasti siltä, että ministerit ja hallitus eivät elä tässä todellisuudessa eivätkä tässä maailmassa, valitettavasti.

Riksdagen avslutade debatten och avbröt behandlingen av ärendet.