

Täysistunto

Torstai 7.10.2021 klo 15.59—19.15

4. Hallituksen esitys eduskunnalle yhteistoimintalain ja siihen liittyviksi laeiksi

Hallituksen esitys HE 159/2021 vp

Lähetekeskustelu

Ensimmäinen varapuhemies Antti Rinne: Lähetekeskustelua varten esitellään päiväjärjestyksen 4. asia. Puhemiesneuvosto ehdottaa, että asia lähetetään työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan.

Lähetekeskusteluun varataan enintään 45 minuuttia. Asian käsittelyssä noudatetaan aikataulutettujen asioiden osalta sovittuja menettelytapoja. — Keskusteluun. Ministeri Haatainen, esittelypuheenvuoro, olkaa hyvä.

Keskustelu

17.17 Työministeri Tuula Haatainen (esittelypuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Nyt käsiteltävänä olevalla hallituksen esityksellä ehdotetaan kokonaan uuden yhteistoimintalain säätämistä. Lakiuudistuksella halutaan parantaa vuorovaikutusta ja yhteistyötä työpaikoilla sekä edistää sopimisen kulttuuria.

Jo nykyisin voimassa olevan yhteistoimintalain tavoitteet liittyvät yrityksen ja työyhteisön kehittämiseen, henkilöstön vaikutusmahdollisuuksiin ja molemminpuoliseen tiedonkuluun. [Arto Satonen: Kyllä!] Työelämässä on kuitenkin koettu, että nykyinen yhteistoimintalaki ei ole täysin saavuttanut päämääriään. Sen on koettu olevan liiaksi menettelytapalaki, jonka varsinainen tavoite eli työpaikan osapuolten yhteistoiminta on jäänyt fokuksista sivuun.

Tämän esityksen tavoitteena on uudistaa lakia tavalla, joka paremmin täyttäisi sille asetetut odotukset. Ennen kaikkea muutosten tavoitteena on parantaa vuorovaikutuksen toimivuutta ja luoda nykyistä paremmat puitteet työpaikkojen kehittämiseksi. Uusi yhteistoimintalaki muodostuisi kolmesta kokonaisuudesta: ensiksi jatkuvasta vuoropuhelusta, toiseksi muutosneuvotteluista ja kolmanneksi henkilöstön hallintoedustuksesta.

Jatkuva vuoropuhelu olisi yhteistoimintalaissa uusi toimintamalli. Työnantaja ja henkilöstön edustaja kävisivät pääsääntöisesti neljä kertaa vuodessa vuoropuhelua työyhteisön ja yrityksen asioista. Työntekijämäärältään pienemmissä, alle 30 työntekijän yrityksissä tai yhteisöissä vuoropuhelua olisi käytävä vähintään kaksi kertaa vuodessa. Vuoropuhelun teemat määriteltäisiin laissa yleisellä mutta laaja-alaisella tavalla. Vuoropuhelu koskisi yrityksen tai yhteisön kehitysnäkymiä, sen taloudellista tilannetta, työpaikan sääntöjä, käytäntöjä ja toimintaperiaatteita, työvoiman käytötapoja, henkilöstön rakennetta, osaamistarpeita ja osaamisen kehittämistä sekä työhyvinvoinnin ylläpitämistä ja edistämistä. Työpaikkatasolla ratkaistaisiin, mitkä olisivat tarkemmin näiden teemojen osalta ne konkreet-

Pöytäkirjan asiakohta PTK 111/2021 vp

tiset asiat, joista sitten vuoropuhelua käytäisiin. Samoin työpaikkatasolla määriteltäisiin vuoropuhelun toteuttamiseen liittyvät käytännön järjestelyt ja puitteet.

Muutosneuvottelut muodostavat yhteistoimintalain toisen kokonaisuuden. Jos työnantaja harkitsee sellaisia muutoksia, joilla on henkilöstövaikutuksia, niistä olisi käytävä ensin muutosneuvottelut. Asiat, joista neuvottelut olisi käytävä, samoin kuin neuvotteluvaihtoehtojen pääpiirteet, vastaisivat pitkälti nykyisin käytettäviä yhteistoimintaneuvotteluita. Muutosneuvotteluiden aloitusajankohtaan liittyy joskus epävarmuutta, ja tätä ehdotetaan nyt selkiinnyttäväksi. Lisäksi henkilöstön mahdollisuuksia tuoda ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja käsiteltäväksi neuvotteluissa vahvistettaisiin.

Tämä jatkuva vuoropuhelu ja muutosneuvottelut muodostaisivat toisiinsa nähden jatkumon. Työpaikoilla hyvän sään aikaan harjoitettu jatkuva vuoropuhelu antaisi paremmat edellytykset käsitellä muutostilanteita myös näissä muutosneuvotteluissa. Toisaalta muutosneuvotteluiden jälkeen työpaikan ja työyhteisön kehittämistyötä voidaan jatkaa sitten jatkuvassa vuoropuhelussa.

Kolmannen kokonaisuuden muodostaa henkilöstön hallintoedustus. Nykyisen hallintoedustuslain säännökset siirrettäisiin nyt yhteistoimintalain yhdeksi luvuksi. Samalla hallintoedustusta koskevaan sääntelyyn lisättäisiin tarkempi vaatimus yrityksen toimielimelle, jossa tämä edustus järjestettäisiin. Henkilöstön hallintoedustus tulisi ehdotuksen mukaan toteuttaa nimenomaan toimielimessä, joka käsittelee tärkeitä liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä. Nykyisin hallintoedustus on saatettu yrityksessä toteuttaa jonkinlaisessa muussa toimielimessä, mikä ei ole ollut tämän sääntelyn tarkoitus. Lisäksi henkilöstön hallintoedustajalla olisi jatkossa oikeus saada koulutusta siinä määrin kuin se on tarpeen henkilöstön hallintoedustajan tehtävien hoitamiseksi.

Esityksessä ehdotettujen lakien ehdotetaan tulemaan voimaan ensi vuoden alusta. Nämä muutokset luovat nyt sitten hedelmällisen pohjan yhteistoiminnan kehittymiselle ja keskinäisen luottamuksen vahvistumiselle suomalaisilla työpaikoilla.

Ensimmäinen varapuhemies Antti Rinne: Kiitoksia. — Edustaja Koponen, Ari, olkaa hyvä!

17.22 **Ari Koponen ps:** Arvoisa herra puhemies! Voimassa oleva yhteistoimintalaki kaipaa uudistamista. Käytännössä yt-neuvotteluissa on vuoropuhelun sijaan jouduttu keskittymään liiallisesti säännösten noudattamiseen ja virheiden sekä sanktioiden välttämiseen. Valitettavasti tämä lakiehdotus ei välttämättä tule ratkaisemaan nykyisiä ongelmia vaan aiheuttaisi mahdollisesti päinvastoin lisää hallinnollista työtä, määrämuotoisuutta, byrokratiaa ja kustannuksia yrityksille. Erityisesti työnantajapuoli antoi lausunnoissaan kritiikkiä, mutta myös työntekijäjärjestöt pitävät esityksen uudistuksia riittämättöminä päämääriin nähden. Kompromissiesityksen laatiminen on selkeästi ollut haasteellista.

Ensimmäinen varapuhemies Antti Rinne: Kiitoksia. — Edustaja Satonen, olkaa hyvä.

17.22 **Arto Satonen kok:** Arvoisa puhemies! Sinänsä vuoropuhelun kehittäminen yrityksen sisällä on varmasti ihan järkevää. Tiedämme, että tänä päivänä, kuten on sanottu, vastakkainasettelun aika on ohi, eli kyllä työnantaja ja työntekijä varsinkin tällaisessa pk-yrityksessä ovat entistä enemmän samalla puolella. Jos ei ole yrityksellä töitä, niin ei ole työntekijöilläkään töitä ja toimeentuloa, ja myöskin toisinpäin: yritys ei kannata, jos työntekijät

Pöytäkirjan asiakohta PTK 111/2021 vp

eivät työssään onnistu, jolloin ei myöskään yrittäjä pärjää. Eli työntekijät ovat yrityksen tärkein voimavara, kuten usein sanotaan.

Näen kuitenkin tässä sen haasteen, johon edellinenkin puhuja viittasi, että tämä tuo aika paljon byrokratiaa. Nyt kun ajatellaan, että tämä kohdistuu varsin pieniinkin yrityksiin — kun puhutaan tällaisesta 20—30 hengen yrityksestä — niin siellä usein yrittäjä on itse vielä kädet savessa siinä työssä. Sitten kun mennään isompiin yrityksiin, siellä on jo palkattua henkilökuntaa, joka pystyy näitä neuvotteluja ja keskusteluja järjestämään ja paremmin käyttämään aikaansa myöskin sen varmistamiseen, että kaikki on tehty juridisesti oikein. Näkisinkin niin, että kun yt-lakia nyt vahvistetaan, niin samalla pitäisi arvioida sitä määrää, jota tämä koskee. Mielestäni ajatus siitä, että mentäisiin siihen eurooppalaiseen pk-yrityksen määritelmään, että yrityksen oikea koko yt-lain noudattamiselle olisi 50 henkeä — ja toivon, että siihen suuntaan mennään — olisi viisas askel siinä vaiheessa, kun lähdetään vahvistamaan tätä yt-menettelyä.

Ensimmäinen varapuhemies Antti Rinne: Kiitoksia. — Edustaja Autto, olkaa hyvä.

17.24 Heikki Autto kok: Arvoisa herra puhemies! Tosiaan, niin kuin edellä puhujat ovat todenneet, kyllähän nimenomaan henkilöstö on yrityksessä kuin yrityksessä se tärkein voimavara, ja siinä mielessä tosiaan, kun yt-lainsäädäntöäkin uudistetaan, olisi tietysti toivottavaa, että varsinkin siellä pienemmissä yrityksissä päästäisiin nimenomaan sellaiseen hyvin välittömään vuorovaikutukseen. Tosiasiahan on, että niitä keskusteluja kahvihuoneessa kahvitunnilla sitten käydään. Siellä niitä ajatuksia myös siitä liiketoiminnan kehittämisestä vaihdetaan yrityksen johdon ja työntekijöiden välillä, ja tämänkaltaisen hyvin muodollinen lainsäädäntö, joka on omiaan lisäämään byrokratian kuormaa yritystoiminnassa, ei välttämättä sitten edistä parhaalla mahdollisella tavalla niitä tavoitteita, jotka uskon, että kaikki sinänsä jaamme: että Suomessa yritykset kokisivat, että täällä kannattaa kasvaa, täällä kannattaa palkata ja sitä yrityksen kokoa myös kasvattaa, ja ettei näistä erilaisista velvoitteista, mitä tulee yrityksen kasvaessa, tulisi niitä kasvun esteitä.

On selvää, että työllä se on hyvinvointi tulevaisuudessakin rakennettava, ja mitä enemmän saamme suomalaisia töihin, sen parempi, ja tässä mielessä tämän kokoluokan yrittäjät, joista tässäkin puhutaan, että yrityksessä on 20—30 työntekijää, ovat ehdottomasti ihan samassa rivissä työntekijöidensä kanssa siinä mielessä, että jos kilpailukykyä ei ole, tilauksia ei tule ja silloin kellekään ei töitä ole. Elikkä tässä mielessä tietenkin toivon ja kannustan, että kaikki uudistukset, mitä yt-lainsäädäntöön Suomessa tehdään, johtaisivat semmoiseen mahdollisimman joustavaan ja hyvähenkiseen toimintaan siellä työpaikoilla turhan vastakkainasettelun sijaan.

Ensimmäinen varapuhemies Antti Rinne: Kiitoksia. — Ledamot Ollikainen, var vänlig.

17.27 Mikko Ollikainen r: Ärade talman, arvoisa puhemies! Tosiaan vastakkainasettelun aika on ohi, ja lähestyn tätä nyt ehkä enemmänkin siitä näkökulmasta, kun tiedetään, että monella alalla on suuri työvoimapula. Tämä huoli on monessa yrityksessä varmaan ihan aito, on se sitten työnantajan tai työntekijän puolella, miten kehitetään yritystä, ja siitä näkökulmasta tämä jatkuva vuoropuhelu on todella tärkeää. Vaikkakin roolit ovat eri, niin on todella tärkeää, että on tämä vuoropuhelu. Ihan niin kuin edustaja Autto tässä sanoi, se

Pöytäkirjan asiakohta PTK 111/2021 vp

voi olla todella epämuodollista kahvipöydän ääressä, tai miten se nyt sitten paikallisesti hoidetaankin, mutta se on aika tärkeää.

Det är jätteviktigt nu då man ser framåt, då vi har stora utmaningar med arbetskraftsbrist, att vi har en smidig dialog mellan de olika parterna, alltså både arbetsgivarna och arbetstägarna. Rollerna är olika men ofta är målet ändå samma, och i många företag förs redan den här diskussionen, så det är ju synnerligen bra att man har det här.

Luottamus on a ja o. Siihen tämä maa on rakennettu monessa suhteessa, ja se on tärkeää, että tätä jatketaan.

Toki haluan myös kysyä tässä, kun tämä huoli on nyt tullut edellisissä puheenvuoroissa: Miten ministeri näkee just tämän lisäbyrokratian mahdollisuuden? Onko tämä huoli oikeutettu? — Kiitos.

Ensimmäinen varapuhemies Antti Rinne: Kiitoksia. — Edustaja Kettunen, olkaa hyvä.

17.28 Tuomas Kettunen kesk: Kunnioitettu puhemies! Kiitoksia työministeri Haataiselle lain, yt-lain, esittelystä. Pidän yhteistoimintalain uudistusta tärkeänä, koska se luo nyt tilaa sinne työpaikoille paikalliseen sopimiseen. Yhteistoimintalailla pyritään nyt parantamaan työpaikan ilmapiiriä ja siten myös työhyvinvointia. Koronan jälkeisessä ajassa on tärkeää etsiä yhdessä uusia ratkaisuja työpaikkojen kehittämiseen, kun haetaan uusia toimintamalleja esimerkiksi läsnä- tai/ja etätöhyön.

Ja mitä tulee sopimiseen, niin sopiminen edellyttää aina luottamusta. Parempi vuorovaikutus työpaikan kehittämisessä ja tieto työpaikan taloudellisesta tilanteesta on sopimisen mahdollistaja, kun luottamus työntekijöiden ja työnantajan välillä mahdollistuu. Työpaikoilla ratkaistaan, löydetäänkö yhteinen sävel sopimiseen.

Mielestäni nyt seuraava askel on kehittää paikallisen sopimisen mahdollisuuksia kaikilla työpaikoilla. Hallituksen asettama kolmikantainen työryhmä jatkaa työtään, ja toivottavasti järjestöiltä löytyy nyt tulevana kuukausina rohkeutta uudistaa suomalaista työelämää tavalla, joka huomioi muuttuvan työelämän tarpeet.

Ensimmäinen varapuhemies Antti Rinne: Kiitoksia. — Edustaja Malm, olkaa hyvä.

17.30 Niina Malm sd: Arvoisa puhemies! Kiitos ministerille esittelystä, ja kyllähän tätä esitystä on odotettu jo pitkään. On oikein, että yt-lain tarkoituksessa korostetaan juurikin keskustelua ja neuvottelua. Yhdessä pohtiminen ja yrityksen talouden tunnuslukujen ymmärtäminen ja oikea-aikainen tieto ovat myös koko henkilöstön etu, aivan kuten työnantajan etu on se, että sille tulevat tietoon ne epäkohdat ja pinnankiristyksen aiheet siellä työpaikalla. Jos vaikeita aikoja tulee, niin on aina helpompaa käsitellä niitä vaikeita asioita, kun se luottamus on rakennettu ennen — silloin, kun askelmerkit ovat paremmat ja varmasti myös työllisyystilanne. Tiedonkulku helpottaa ymmärrystä ja neuvotteluja myös tulevaisuudessa.

Pakko todeta tähän loppuun vielä, että kun puhuttiin paljon näistä mielenterveyden vaikutuksista myöskin tuossa kyselytunnilla, työnantajan ja yhteiskunnan rahallisista menetyksistä, niin sen takia ilolla huomaa, että täällä yhtenä ehdotuksena on myös työhyvinvointi ja siitä keskusteleminen. On kestäväntöntä, että ihmiset joutuvat olemaan poissa työ-

Pöytäkirjan asiakohta PTK 111/2021 vp

elämästä sen takia, että työ on ollut liian kuormittavaa, ja sen takia näistä asioista on hyvä puhua etukäteen ja miettiä myös niitä keinoja, kuinka siitä työstä saadaan mielekkäämpää kaikille osapuolille, jotta tällaisia poissaoloja ei tulisi. Sen takia näen, että tällä yt-lain uudistamisella on muitakin vaikutuksia kuin vain nämä neuvottelu- ja keskusteluvaikutukset, koska tällä voidaan vaikuttaa myös julkiseen talouteen.

Ensimmäinen varapuhemies Antti Rinne: Kiitoksia. — Edustaja Slunga-Poutsalo, olkaa hyvä.

17.32 Riikka Slunga-Poutsalo ps: Arvoisa puhemies! Kiitoksia ministerille esittelystä. Tässä on pidetty hyviä puheenvuoroja vähän puoluekentän reunasta reunaan, ja vähän samanlaisten ajatusten ympärillä itsekkin olen tämän esityksen tiimoilta. Nykyisessä työtilanteessa pärjäävän työnantajan tai yrittäjän takana ei ole muuta kuin hyvinvoivat ja tyytyväiset työntekijät, eli tämä on yhteistyötä, että tässä nykyisessä markkinatilanteessa pärjää. Semmoinen vanha vastakkainasettelu, duunari vastaan työnantaja, on mennyt aikaa, ja sen toivoisi näkyvän myöskin näissä kolmikantaisissa neuvotteluissa, että ymmärrettäisiin se, että tätä hommaa tehdään yhdessä.

Tämän yt-lain uudistuksen osalta: Tätä on kyllä kaivattu ja toivottu, mutta siitä kokonaisuudesta on nyt hienoinen huoli ainakin allekirjoittaneella sen suhteen, kuinka tässä kustannukset lisääntyvät niissä pienissä yrityksissä — kustannukset ja sitä kautta byrokratia. Tällä hetkellä pienten ja keskisuurten yritysten kilpailuasetelma ja työllistämiskyky on se avainkysymys, eli sitä kautta me saadaan jatkuvuutta ja yksityisen sektorin työpaikkoja tänne lisää, joita me kipeästi tarvitsemme, jotta me pystymme rakentamaan tätä yhteiskuntaa. Ja kun me haetaan kuitenkin sitä ketteryyttä, niin jos uhkana on se, että kustannukset ja byrokratia kasvavat nimenomaan siellä, missä on parempi mahdollisuus työllistää, niin se herättää kyllä kysymyksen siitä, ovatko nämä soveltamisrajat nyt sitten kuitenkin oikein päin. Eli tulisiko se nostaa siihen 50 työntekijään, mikä olisi käsittääkseni myöskin EU:n yhteistoimintadirektiivin mukainen soveltamisraja? Eli olemmeko me taas tekemässä Suomeen jotain tiukempaa kuin mitä Euroopan unionin sisällä on? — Kiitos.

Ensimmäinen varapuhemies Antti Rinne: Kiitoksia. — Edustaja Heinonen, olkaa hyvä.

17.34 Timo Heinonen kok: Arvoisa herra puhemies! Kiitos ministerille yt-lain uudistuksen esittelystä ja hyvistä puheenvuoroista edustajakollegoille edellä. Yhdyn kyllä hyvin laajasti kokeneen, yrittäjyyttä hyvin tuntevan ja työelämää hyvin tuntevan edustajan Sato-sen puheenvuoroon ja siinä nostettuihin huoliin, kuten myös edustaja Auton, mutta myös näihin, joita edustaja Slunga-Poutsalo edellisessä puheenvuorossa toi esille juuri kustannuksista ja byrokratian lisääntymisestä pienissä yrityksissä. Se on huoli, joka täytyy nyt eduskuntakäsittelyssä katsoa tarkkaan läpi, sillä meillä eivät suomalaiset yritykset kestä yhtään enää lisää byrokratiaa, lisää byrokratian kautta tulevia kustannuksia.

Edustaja Kettunen nosti esille myös etätyökysymyksen, ja tämäntyyppisiä tietysti tarvitaan: joustavuutta, paikallisen tilanteen tuntemusta ja totta kai luottamusta siihen, että ne päätökset syntyvät yhdessä. Meillä on aika monella alalla tällä hetkellä työvoimapula, ja silloin sitä joustoa tarvitaan taas toiseen suuntaan. Toisentyypisessä tilanteessa saattaa olla haasteita, että kaikille löytyy työtä riittämiin, ja silloin tietysti on hyvä, että löydetäisiin myös keinoja aidon paikallisen sopimisen vahvistamiseksi tässä maassa.

Pöytäkirjan asiakohta PTK 111/2021 vp

Ensimmäinen varapuhemies Antti Rinne: Edustaja Lehto, olkaa hyvä.

17.35 **Rami Lehto ps:** Arvoisa puhemies! Kiitokset ministerille esittelystä ja muille kollegoille täällä hyvistä puheenvuoroista. Vuoropuhelu on aina hyvää. Niin kuin täällä salisakin ollaan huomattu, joka paikassa vuoropuhelu voi kehittää ja saada mielipiteitä ehkä muuttumaankin.

Reilu keskustelu on tärkeää, ja on tärkeää työpaikoilla, erikokoisissa, että työntekijöillä on tieto, mitä siellä yrityksessä oikein tapahtuu. Tiedän kokemuksesta, että kun vuoropuhelu ei toimi, niin kahvitauoilla siellä kahvihuoneessa lähtee erilaisia huhuja liikkeelle. Sitteen niitä spekuloidaan, ja se vaikuttaa monien työtehoonkin, kun ei tiedetä, missä mennään oikeasti ja tuleeko irtisanomisia vai ei ja kuka saa mitään.

Tämä on ihan hyvä esitys, mutta täytyy kyllä tässä muistaa, että pitää katsoa se, että varsinkin pk-yrityksien kustannukset eivät saa liiaksi nousta. Tälläkin kaudella tulee paljon erilaisia lakiesityksiä, ja niistä monella on vaikutuksia yritysten kustannuksiin. Pitää huomioida, etteivät ne liiaksi nouse. Ja aina kun tehdään jotain uutta, niin näiden toimenpiteiden pitäisi olla ketteriä, joustavia ja helposti otettavissa käytäntöön.

Ensimmäinen varapuhemies Antti Rinne: Edustaja Malm, olkaa hyvä.

17.37 **Niina Malm sd:** Arvoisa puhemies! Tässä yt-lain käsittelyssä nyt halutaan tähän samaan pakettiin niputtaa näitä paikallisen sopimisen kysymyksiä, ja siksi ajattelinkin, että jos tällaista keskustelua käydään, niin on hyvä muistuttaa siitä, että meillä yleissitovat TESit jo tällä hetkellä antavat valtavan mahdollisuuden paikalliseen sopimiseen. Sen takia ehkä onkin tärkeää pitää näistä yleissitovista TESeistä kiinni, jotta ei tarvitse tehdä tätä edustaja Lehdonkin peräänkuuluttamaa päällekkäistä byrokratiaa. Jo nyt on mahdollista muun muassa teknologia-TESin mukaan sopia työkohtaisesta palkasta, vuokratyön käytön perusteista, palkkausjärjestelmästä, lomauttamisesta ja sen perusteista, ylitöistä, yhteisistä koulutuksista, palvelusvuosilisän ja vuosilomapalkan maksamisen ajankohdasta. Ja muun muassa omaan ilmoitukseen perustuvan menettelyn käyttöönotto lyhyessä sairauspoissaolossa, työn vaativuuden määrittämistapa, työsuojeluasiamiehen valinta, työtuntijärjestelmän muuttaminen, luottamusmiehen ja työsuojeluasiamiehen toistensa tehtävien hoito, työaikakysymykset, oman auton käytön korvaus, työvuorot ja tasaamisvapaat ovat teknologiateollisuuden TESissä tällä hetkellä paikallisesti sovittavia. Halusin nyt vain muistutuksena sanoa tähän tulevaan keskusteluun, että näihinkin on meillä avain jo olemassa, jos sitä vain halutaan käyttää.

Ensimmäinen varapuhemies Antti Rinne: Kiitoksia. — Ministeri Haatainen, minuutti.

17.38 **Työministeri Tuula Haatainen** (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Edustaja Lehto totesi täällä hyvin, että jos toimivia yhteistoimintamuotoja ei ole ja ei ole laissa säädetty, niin jossain ne yhteistoimintakeskustelut käydään, ja siinä on juuri se riski, että se tieto, jota työnantajakin varmasti haluaisi koko työyhteisölle viestittää, ei olekaan sitten se oikea, ja päinvastoin. Eli kyllä yhteistoimintalaille on paikkansa ja sen täsmentäminen on ollut tarpeen. Tässä on käyty kolmikannassa vuoropuhelua, ja täysin yksimielistä siitä ei tullut, mutta kuitenkin tästä on saatu hyvä kompromissi aikaan.

Pöytäkirjan asiakohta PTK 111/2021 vp

Edustaja Satonen ja monet muut viittasivat nyt pieniin yrityksiin ja siihen, tuleeko tästä liian jäykkä. Ei, tästä on pyritty tekemään myös joustava sillä tavalla, että näitten vuoropuhelukertojen määrässä huomioidaan nämä pienemmät yritykset. Eli sellaisissa yrityksissä, joissa on alle 30 työntekijää, eli 20—29 työntekijää, kaksi kertaa vuodessa käydään nämä vuoropuhelukeskustelut, ja isommissa on sitten neljä kertaa vuodessa. Tämä joustavampi sääntely mahdollistaa myös sen, [Puhemies koputtaa] että siellä työpaikoilla yhdessä sovi-taan näistä menettelytavoista ja otetaan esille niitä asioita, jotka keskeisesti yritystä koskevat. [Puhemies koputtaa] — No, ehkä tässä tulivat nämä keskeiset.

Tämän kustannuksen yrityksille on arvioitu olevan yhteensä noin 20 miljoonaa euroa vuodessa, mutta kun tätä intressiä voi työnantaja nimenomaan käyttää omien hyvien tar-koituspärensä ajamiseksi, [Puhemies koputtaa] niin uskon, että tämä ei yrityskentässä liian suuri rasite ole.

Keskustelu päättyi.

Asia lähetettiin työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan.