

Täysistunto

Keskiviikko 19.2.2025 klo 14.02—20.11

5. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta

Hallituksen esitys HE 198/2024 vp

Lähetekeskustelu

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Lähetekeskustelua varten esitellään päiväjärjestyksen 5. asia. Puhemiesneuvosto ehdottaa, että asia lähetetään työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan.

Keskusteluun varataan tässä vaiheessa enintään 45 minuuttia. Jos puhujalistaa ei tässä ajassa ehditä käydä loppuun, asian käsittely keskeytetään ja sitä jatketaan muiden asiakohtien jälkeen. — Ja esittelijänä ministeri Satonen. Olkaa hyvä.

Keskustelu

16.40 **Työministeri Arto Satonen** (esittelypuheenvuoro): Arvoisa rouva puhemies! Nyt käsittelyssä olevalla hallituksen esityksellä ehdotetaan muutettavaksi yhteistoimintalakia. Orpon hallituksen tavoitteena on purkaa työllistämisen esteitä, lisätä työmarkkinoiden joustavuutta ja siten vahvistaa yritysten toimintaedellytyksiä. Näistä syistä hallitus vahvistaa työpaikkojen kykyä reagoida toimintaympäristön muutoksiin lyhentämällä muutosneuvottelujen vähimmäisajat puoleen nykyisestä. Jatkossa työpaikoilla kyetään reagoimaan niitä kohtaaviin haasteisiin aiempaa nopeammin.

Hallitus haluaa purkaa erityisesti pk-yritysten hallinnollista byrokratiaa. Yhteistoimintalakia sovelletaan nykyisin yrityksiin, joiden palveluksessa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää. 20 työntekijän yritykset ovat kuitenkin kooltaan sellaisia, joista byrokratiaa pyörittävä hallinnon taso usein puuttuu ja joissa yrittäjä itse on mukana ruohonjuuritason työssä. Näistä syistä hallitus esittää yhteistoimintalain yleisen soveltamisalan nostamista 20 työntekijästä 50 työntekijän yrityksiin, jolloin EU:n komissionkin määritelmän mukaan pienet yritykset vapautetaan sen piiristä. Hallituksen esityksellä yritysten kustannustaakka kevenee vuodessa yli 33 miljoonaa euroa.

Laissa säädettäisiin kuitenkin tietyistä velvoitteista työnantajille, joiden palveluksessa on säännöllisesti 20—49 työntekijää. Monien näiden velvoitteiden taustalla on Suomea velvoittava Euroopan unionin sääntely. Jatkuvan vuoropuhelun käytäntö säilytettäisiin säännöllisesti 20—49 työntekijää työllistävissä yrityksissä ja yhteisöissä. Vuoropuhelua koskevat menettelytavat kuitenkin kevenisivät merkittävästi nykyisestä. Työnantajan olisi luotava työpaikkakohtaiset käytännöt säännönmukaisen jatkuvan vuoropuhelun käymiseksi. Vuoropuhelun kohteet sekä toteutustavat määriteltäisiin yrityksessä tai yhteisössä tarkoituksenmukaiseksi katsotulla tavalla. Myös jo olemassa olevat käytännöt voisivat toteuttaa edellytykset kevennetystä vuoropuhelusta. Työnantaja kävisi vuoropuhelua henkilöstön edustajan kanssa, jolleivät työnantaja ja henkilöstön edustaja sopisi, että vuoropuhelu

Pöytäkirjan asiakohta PTK 9/2025 vp

käytäisiin henkilöstön kanssa yhdessä. Siltä osin kuin henkilöstöllä ei olisi edustajaa, työnantaja kävisi vuoropuhelua henkilöstön kanssa yhdessä.

Työnantajien, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti 20—49, tulisi jatkossa käydä muutosneuvottelut vain niissä tilanteissa, joissa työnantaja harkitsee 90 päivän ajanjakson aikana vähintään 20 työntekijään kohdistuvia vähentämistoimenpiteitä. Työnantajan harkitsemista lomautuksista, jotka perustuisivat työn tai työnantajan työn tarjoamisen edellytysten tilapäiseen vähentymiseen, ei kuitenkaan tarvitse käydä muutosneuvotteluita tämän kokoluokan yrityksissä.

Säännöksiä liikkeen luovutuksesta, sulautumisesta ja jakautumisesta sovellettaisiin edelleen kaikkiin säännöllisesti vähintään 20 työntekijää työllistäviin yrityksiin, yhteisöihin ja sivuliikkeisiin.

Hallitusohjelman mukaisesti työvoiman käytön vähenemistä koskevien muutosneuvottelujen neuvotteluajoja lyhennettäisiin puolella. Muutosneuvottelulaisissa säädetty vähimmäiskesto olisi neuvotteluiden kohteesta riippuen joko kolme viikkoa tai seitsemän päivää.

Hallitus esittää, että ehdotetut lainmuutokset tulevat voimaan 1. päivänä heinäkuuta 2025. [Vastauspuheenvuoropyyntöjä]

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: No niin, otetaan tähän debatti. Pyydän nyt niitä, jotka haluavat osallistua tähän debattikeskusteluun, varaamaan ja nousemaan seisomaan. — No niin, ja täällä on nyt yhdeksän puheenvuoroa, ja laitetaan kiinni sitten. — Eli Aittakumpu aloittaa.

16.44 **Pekka Aittakumpu ps** (vastauspuheenvuoro): Arvoisa rouva puhemies! Kiitos ministerille tämän lain esittelystä. Tässähän tosiaankin puhutaan yhteistoimintalaita, ja sen tarkoituksena on säädellä työntekijöiden ja työnantajien välistä yhteistyötä. Nyt tällä esityksellä siis nostetaan tämän yhteistoimintalain alaraja vähintään 50 työntekijää työllistäviin yrityksiin, kun nykyisin raja on 20 henkilöä.

On aivan erinomaisen tärkeää se, että meidän yrityselämä pyörii ja toimii, että yritykset uskaltavat palkata työntekijöitä ja että yritykset myöskin voivat sitten tarvittaessa sopeutua tilanteeseen, jos esimerkiksi kysyntä laskee merkittävästi. Tämä aika, mitä me elämme, on entisestään korostanut sitä, miten tärkeätä on, että yrityksillä on joustavuutta toimia, ja siksi tämä esitys on kaikin tavoin hyvä ja kannatettava.

On ilman muuta tärkeää, että myöskin tämän lain toimeenpanoa ja toteutumista sitten seurataan ja hallitus on tarvittaessa sitten valmis myöskin reagoimaan. Mutta ylipäätään tämä linja, että yrityksillä on joustavat mahdollisuudet toimia, on tärkeä, ja tuo hallituksen linja on aivan oikea.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Strandman.

16.45 **Jaana Strandman ps** (vastauspuheenvuoro): Arvoisa rouva puhemies! Tällä esityksellä alle 50 henkilön yritysten ei tarvitsisi seurata yhteistoimintalaita. Yhteistoimintalaita säädellään työnantajan ja työntekijän välistä yhteistyötä ja päätöksentekoa yrityksissä. Tällä hetkellä raja on 20 työntekijässä ja sitä suuremmissa yrityksissä. 20—49:n työntekijämäärän omaaville yrityksille säädetään kevennetty vuoropuhelu ja muutosneuvotteluvaihtoehto. Esityksellä pienten ja keskisuurten, 20—49 työntekijän yritysten hallinnollinen

Pöytäkirjan asiakohta PTK 9/2025 vp

taakka kevenee, ja asetus lisää yritysten joustavuutta. Tämä mahdollistaa yritykselle kyvyn reagoida nopeammin muuttuviin markkinatilanteisiin.

Arvoisa puhemies! Ylipäätään tämänkaltaisten sopimusten pitäisi olla työntekijöiden ja yritysten välisiä asioita. Niihin ei pitäisi kuulua lainvoimaisia velvoitteita. On kuitenkin hyvä, että hallitus keventää tätä mallia, jotta Suomen yrityskehitys tervehdy ja saamme uusia yrityksiä sekä työpaikkoja Suomeen.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Lyly.

16.46 **Lauri Lyly sd** (vastauspuheenvuoro): Arvoisa rouva puhemies! Tämä koskee 190 000:ta palkansaajaa, 6 300:aa yritystä siinä, että tämä laki poistaa kokonaan velvoitteita. Sitten kaikkia loppuja, 850 000:ta, koskevat myös nämä neuvotteluajkojen lyhentämiset. Eli puhutaan todella merkittävästä muutoksesta.

Nämä velvoitteet ovat erittäin tärkeitä, ja tässä on semmoinen iso ristiriita, että kun nyt juuri tarvittaisiin yrityksissä vuoropuhelua ja kanssakäymistä, niin tässä poistetaan velvoitteita. Hyvät yritykset käyvät tätä normaalisti, ja sitten tässä poistetaan kaikilta velvoitteet, ja juuri niiltä, jotka eivät hoida niitä velvoitteita, poistetaan velvoitteet tätä käydä. Eli tällä toteutetaan todella yksipuolista politiikkaa työnantajan hyväksi ja työntekijöitten tappioksi. Kun neuvotteluajat lyhenevät, myöskin palkanmaksu loppuu nopeammin, ja tässä on myöskin lähes kuukauden palkkaa vastaavia palkanmenetyksiä, kun irtisanominen tulee. Eli isoista muutoksista huonoon suuntaan mennään.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Suhonen.

16.48 **Timo Suhonen sd** (vastauspuheenvuoro): Kiitos, arvoisa rouva puhemies! Juuri tänään sain hätkähdyttävän viestin Itä-Suomesta, Pohjois-Karjalasta, Outokummusta. Teollisuusalan yrityksessä pääluottamusmiehenä toimiva henkilö laittoi minulle viestin, joka oli todella surullista luettavaa. Kyseisellä työpaikalla on käynnistynyt yt-neuvottelut, joissa pahimmillaan käy niin, että koko yritys lakkaa toimimasta Outokummussa. Pääluottamusmies kysyi viestissään varsin aiheellisesti, mistä niitä hallituksen lupaamia työpaikkoja löytyy, kun Outokummussa työttömyysprosentti on nousemassa yli 20 prosentin.

Arvoisa työministeri totesi tähän käsittelyssä olevan yt-lain muuttamiseen liittyen Ylen haastattelussa marraskuussa 2024 seuraavaa: ”Vaikka irtisanominen voi tapahtua hieman nopeammin, myös työllistyminen tapahtuu nopeammin.” Mielenkiintoinen näkemys ministeriltä tilanteessa, jossa työttömyys on noussut räjähdysmäisesti ja avoimien työpaikkojen määrä on todella alhainen. Arvoisa työministeri, miten tällä lakiesityksellä se nopeammin potkut saava työntekijä voi myös nopeammin työllistyä, kun sitä työtä ei kerta kaikkiaan ole?

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Jokelainen.

16.49 **Jessi Jokelainen vas** (vastauspuheenvuoro): Arvoisa rouva puhemies! Olisi mukava joskus kiittää hallitusta tehokkaista työllisyystoimista ja työntekijän aseman parantamisesta, mutta tyhjästä on kyllä hankala kiittää.

Pöytäkirjan asiakohta PTK 9/2025 vp

Yhteistoimintalain muuttamisessakin on kyse työntekijän oikeuksien ja toimeentulon heikentämisestä. Tällä heikennyksellä tasoitetaan tietä irtisanomissuojan heikennykselle, joka on luvassa myöhemmin tänä keväänä.

Orpon hallituksella on kontollaan pitkä rivi niin sanottuja työllisyystoimia. Näiden toimien teho on kuitenkin hiukan kyseenalainen, kun hallituksen tavoittelemista 100 000 uudesta työllisestä on noin 170 000 saavuttamatta.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Malm.

16.49 **Niina Malm sd** (vastauspuheenvuoro): Arvoisa rouva puhemies! Kyllähän tämä esitys nyt menee taas jälleen näiden hallituksen esitysten listaan, joissa työntekijät joutuvat ahtaalle ja työnantajat saavat sen, mitä haluavat. Hallitus on hallitusohjelmassaan päättänyt, mitä päätetään, ja siinä ei ole mitään tekemistä millään oikeilla neuvotteluilla. On todella kummallista, että hallitus säättää lainsäädäntöä, jossa työntekijäpuoli joutuu aina enemmän ja enemmän ja enemmän altavastajaan asemaan. Lain pitäisi lähteä siitä, että se turvaa heikommassa asemassa olevan, mutta jälleen tämäkin laki on yksi niistä laeista, jotka eivät turvaa millään tavoin työntekijää.

Ja kaiken huippu on se, kun ministeri Satonen tässä nyt kertoi, että tällä kevennetään hallinnollista taakkaa. Onko todellakin niin, että hallitus on sitä mieltä, että työntekijöiden kanssa käyty vuoropuhelu on taakka? [Eduskunnasta: Loistava puhe!]

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Viitala.

16.50 **Juha Viitala sd** (vastauspuheenvuoro): Arvoisa rouva puhemies! Palkansaajien asemaa heikennetään jälleen hallituksen toimesta, ja tällä kertaa yhteistoimintalain muuttamisella. Toivoisin kyllä todellakin sitä aitoa yhteistoimintaa ja yhteistyötä tuonne työpaikoille tässä maassa, mutta tämä laki ei sitä kyllä edistä, vaan päinvastoin tämä laki tuo niitä mahdollisia epäkohtien hyväksikäyttömahdollisuuksia varsinkin pienemmille yrityksille, mikäli heillä ei näitä yhteistoimintavelvoitteita enää samalla tavalla ole kuin aiemmin. Eli pelkään kyllä, että työelämän tasapaino järkkyy tältäkin osin, ja me nimenomaan tarvitsimme sitä tasapainoa työelämään emmekä epävakautta.

Kysynkin, arvoisa ministeri Satonen: kun työelämä tosiaan kaipaa sitä tasapainoa, niin aiotteko te tuoda tähän saliin sellaisia esityksiä, jotka nimenomaan toisivat työelämään lisää tasa-arvoa ja tasapainoa?

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

16.51 **Anna-Kristiina Mikkonen sd** (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Tämä hallituksen esitys yt-lain muuttamisesta jatkaa hallituksen työntekijöiden aseman heikentämisen esityksiä. Hallitus esittää muun muassa, että neuvotteluajat puolitettaisiin. Mitä lyhyempi neuvottelu-aika on, sitä vaikeampaa on täyttää yt-lain mukaiset neuvotteluveitteen. Huolenahan tässä erityisesti nousee se, että työntekijöiden aito mahdollisuus esittää ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja muutosneuvotteluissa heikkenee tai jopa estyy kokonaan. Neuvottelu-aikojen lyhentäminen tarkoittaa samalla työntekijöiden taloudellisen aseman merkittävää heikentymistä.

Pöytäkirjan asiakohta PTK 9/2025 vp

Hallitusohjelmassa viitataan usein Ruotsin malliin. Ruotsissahan yhteistoimintavelvoitteista säädetään myötämäärämislaissa ja tälle lain noudattamiselle ei ole asetettu minikäännäköistä yrityskorajaa, joten sitä on Ruotsissa sovellettava kaikenkokoisissa työnantajayrityksissä. [Puhemies koputtaa] Eli tämäkin hallituksen esitys menee siltä osin Ruotsin mallin vastaisesti.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Ja sitten vielä yksi vastauspuheenvuoro. — Edustaja Hänninen.

16.53 **Juha Hänninen kok** (vastauspuheenvuoro): Arvoisa rouva puhemies! Tämä uudistus parantaa sekä työnantajien että työntekijöiden asemaa. Se varmistaa, että yhteistoiminta pysyy tehokkaana mutta ei rasita tarpeettomasti yrityksiä, joilla on pienemmät resurssit. Samalla se säilyttää työpaikkojen jatkuvan vuoropuhelun periaatteet ja turvaa työntekijöiden oikeudet. Hallituksen päätökset vievät Suomea kohti nykypäiväistä ja kilpailukykyistä työelämää, jossa niin työntekijät kuin työnantajat voivat menestyä yhdessä. — Kiitos.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Sitten mennään puhujalistalle. — Edustaja Lyly. — Ministeri saa sitten vielä lopuksi, ennen kuin siirrytään toiseen asiaan, puheenvuoron, ja me jatkamme tätä 17.25 asti, tarvittaessa. Lyhyempikin riittää.

16.54 **Lauri Lyly sd:** Arvoisa rouva puhemies! Tämä yt-lain muutos iskee suoraan työntekijän asemaan ja heikentää yhteistoimintaa työpaikoilla. Tämä muutos on erittäin merkittävä. Se koskee noin 190 000:ta työntekijää ja noin 6 300:aa yritystä. Ne putoavat yt-lain piiristä pois, kun laki ei koske jatkossa alle 50 hengen yrityksiä. Tämä jättää suuren määrän työntekijöitä ilman lain mahdollistamia oikeuksia.

Täällä on muutamia asioita, minä luen näistä perusteluista. Täällä puhutaan yrityksen ja työyhteisön kasvunäkymistä, taloudellisesta tilanteesta — näitä pitäisi käydä henkilöstön kanssa —, työpaikalla sovellettavista säännöistä, käytännöistä ja toimintaperiaatteista, työvoiman käyttötavoista sekä henkilöstön rakenteesta, henkilöstön osaamistarpeista, osaamisen kehittämisestä, työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja edistämisestä ja tämän päälle erilaisista kehittämissuunnitelmista. Nämä putoavat nyt niiltä 190 000 työntekijältä pois.

Ja sitten: Neuvotteluajat lyhennetään puoleen nykyisestä — se tarkoittaa todella isoa muutosta — eli pienempiä henkilömääriä koskevissa muutosneuvottelutilanteissa 14 päivästä 7 päivään ja isommissa kuudesta viikosta kolmeen viikkoon. Lyhyemmät neuvotteluajat koskevat kaikkia yrityksiä, joihin lakia tällä hetkellä sovelletaan, eli se koko määrä, minkä äsken mainitsin tuossa puheenvuorossa, koskee kaikkia 840 000:ta yt-lain piirissä tämän uudistuksen jälkeen olevaa yritystä. Nyt yt-lakia sovelletaan 1 030 000:een, eli lähes 200 000 putoaa pois — iso muutos. Lyhyemmät neuvotteluajat tarkoittavat, että irtisanominen alkaa nopeammin, mikä säästää tietenkin työnantajan kuluja palkoista, jotka työntekijät menettävät. Ja kun tämä kolme viikkoa on lähes kuukauden palkka, niin joka ikinen voi katsoa palkkanauhastaan, paljonko joka ikisen kohdalla se menetys tulee olemaan. Lyhyemmät neuvotteluajat eivät mahdollista perusteellisia neuvotteluja, joissa pitää käydä läpi syyt ja perusteet muutosneuvotteluille. Sen jälkeen pitää selvittää mahdolliset vaikutukset työntekijöitten tilanteeseen, ja tämän jälkeen yritetään löytää yhdessä vaihtoehdot, miten tilanne ratkaistaan. Näillä lyhyillä neuvotteluilla neuvottelut jäävät hyvin

Pöytäkirjan asiakohta PTK 9/2025 vp

helposti hyvin pintapuolisiksi. Kunnollisia ja aitoja neuvotteluja ei ehditä käydä, vaikka velvoitesäädöksen läpikäyminen onkin yt-laissa olemassa.

Muutokset vähentävät vuoropuhelua henkilöstön kanssa, mikä heikentää työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä ja työolosuhteisiinsa. Työnantajat perustelevat muutoksia hallinnollisen taakan keventämisellä. Onko tosiasiaa niin, että henkilöstön kanssa käytävä yhteistoiminta on todella hallinnollista taakkaa? Laki turvaa minimin tiedonsaannin ja kanssakäymisen, ja hyvissä yhtiöissä tämä ei ole mikään ongelma. Kummallista on, että ne vapautetaan, jotka eivät hoida nytkään kunnolla velvoitteitaan. Tämä on sitä politiikkaa: kun juuri nyt työelämässä tarvittaisiin vuorovaikutusta enemmän, niin nyt vapautetaan ne, jotka eivät sitä käytännössä tee, eli niille yrityksille annetaan lisää vapauksia — vähän samalla tavalla kuin täällä aiemmin on tämän paikallisen sopimisen osalta tehty, että niille annetaan, jotka eivät osaa järjestäytyä ja yrittävät viedä asioita toista kautta.

Yt-lain perusidea on, rouva puhemies, työpaikoilla yhteistoiminta ja se, että vuoropuhelua lisätään systemaattisesti ja säännöllisesti henkilöstön kanssa. Tämä periaate vaarantuu nyt esitettyjen muutosten myötä. Lakimuutokset ovat tosiasiaa täysin ristiriitaisia siihen nähden, että me tarvittaisiin enemmän vuoropuhelua, ei vähemmän. Siinä laki vie vaan huonompaan suuntaan. Mutta tämä on Orpon hallituksen työnantajapolitiikkaa ja työntekijöitten kurittamispolitiikkaa. — Kiitos.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Suhonen.

16.59 Timo Suhonen sd: Kiitos, arvoisa rouva puhemies! Hallitus esittää taas merkittäviä muutoksia Suomen työmarkkinoille. Tämän vajaan kahden vuoden aikana olemme saaneet todistaa tässä salissa useita todella merkittäviä, nimenomaan työntekijöitä koskevia heikennyksiä. Nyt tässä lähetekeskustelussa on esitys, jossa esimerkiksi muutosneuvotteluiden kesto puolittuu ja osin yt-lain ulkopuolelle jätetään alle 50 hengen yritykset. Nykyisin muutosneuvotteluiden on kestettävä vähintään kuusi viikkoa tai 14 päivää. Jos esitys hyväksytään, pienin mahdollinen kesto lyhenee vastaisuudessa kolmeen viikkoon tai seitsemään päivään. Muutos koskee kaikenkokoisia yrityksiä. Tämä on siis todella merkittävä muutos.

Vaikutukset työntekijöihin ovat suuria tässä esityksessä. Palkanmaksu loppuu nopeammin, ja ihminen joutuu nopeammin työttömyysturvan ja sosiaaliturvan varaan. Parisataatuhatta työntekijää jää yt-lain ulkopuolelle, kun pienemmät, 20—49 hengen yritykset eivät ole yt-lain piirissä. Tätäkin lakiesitystä, jossa se duunari on kärsijänä, perustellaan erikokoisesti. Tällä esityksellä on tarkoitus kuulemma keventää hallinnollista taakkaa. On todella erikoista, että hallitus kokee niin, että yt-menettely työnantajan ja henkilöstön välillä nähdään hallinnollisena taakkana, uskomatonta. Samoin arvoisa työministeri totesi Ylen haastattelussa marraskuussa 2024, että vaikka irtisanominen voi tapahtua hieman nopeammin, myös työllistyminen tapahtuu nopeammin — mielenkiintoinen näkemys ministeriltä tilanteessa, jossa työttömyys on noussut ja nousee räjähdysmäisesti ja avoimien työpaikkojen määrä on alhainen. Arvoisa ministeri, miten se tällä lakiesityksellä nopeammin potkut saava työntekijä voi nopeammin työllistyä, kun sitä työtä ei kerta kaikkiaan ole?

Arvoisa puhemies! Juuri tänään sain hätkähdyttävän viestin Itä-Suomesta, Pohjois-Karjalasta, Outokummusta. Teollisuusalan yrityksessä päälähtämismiehenä toimiva henkilö laittoi minulle viestin, joka oli todella surullista luettavaa. Kyseisellä työpaikalla ovat käynnistyneet yt-neuvottelut, joissa pahimmillaan käy niin, että koko yritys lakkaa toimi-

Pöytäkirjan asiakohta PTK 9/2025 vp

masta Outokummussa. Pääluottamusmiehistä kysyi viestissään varsin aiheellisesti, mistä niitä hallituksen lupaamia työpaikkoja löytyy, kun Outokummussa työttömyysprosentti on nousemassa yli 20 prosentin. Tämä viesti on sitä todellisuutta, jossa valitettavasti elämme. Valitettavasti se todellisuus ei ulotu tänne hallituksen edustajille asti, valitettavasti.

Tämä lakiesitys yt-lain muuttamisesta ei ole perusteltu, eli hallituksen perusteet siis on tuvat — hallinnollisen taakan keventäminen ja työllisyyden parantuminen helpottamalla ja nopeuttamalla irtisanomista. Tähän voisi todeta voimakkaammin sanakääntein, mutta totean vain sen, että perusteet yt-lain muuttamisesta ovat kestävämpiä.

Tähän loppuun vielä yksi huomio mahdollisista vaikutuksista tämän yt-lain muuttamisesta. Lyhyemmät neuvottelujaksot tarkoittavat, ettei sisältöneuvotteluja pystytä pahimmillaan käymään kunnolla. Neuvottelut voivat jäädä pintapuolisiksi, kun neuvotellaan perusteista, minkä takia ollaan muutosneuvotteluissa, niiden vaikutuksista ja vaihtoehdoista. On siis mahdollista, että jatkossa yt-neuvotteluiden osalta neuvottelujen lopputulos jää erimieliseksi työnantajan sekä työntekijöiden edustajien välillä, ja tällöin myös eri oikeusasteisiin menevät riitatilanteet tulisivat pahimmillaan lisääntymään, valitettavasti.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Hänninen.

17.02 **Juha Hänninen kok:** Arvoisa rouva puhemies! Hallitus on jälleen osoittanut, että sen työelämäuudistukset ovat oikeansuuntaisia ja tukevat yrittäjyyttä sekä työllisyyttä tässä maassa. Nyt käsiteltävä hallituksen esitys yhteistoimintalain muuttamisesta on merkittävä askel kohti joustavampaa ja yrittäjää huomioivaa sääntelyä. Soveltamisalan nostaminen koskemaan säännöllisesti vähintään 50 työntekijää työllistäviä yrityksiä ja yhteisöjä ja sivuliikkeitä keventää hallinnollista taakkaa erityisesti pienissä ja keskisuurissa yrityksissä.

Arvoisa rouva puhemies! Nämä pk-yritykset ovat Suomen talouden selkäranka. Siksi heille on annettava mahdollisuus toimia ilman tarpeetonta byrokratiaa. Tämän esityksen myötä pienten ja keskisuurten yritysten on helpompi keskittyä kasvuun, työllistämiseen ja liiketoimintansa kehittämiseen. Kevennetty vuoropuhelu ja selkeämmät neuvottelukäytännöt auttavat yrityksiä reagoimaan muutostilanteissa nopeasti ja joustavasti, mikä luo vakautta työmarkkinoille.

Arvoisa rouva puhemies! Tämä uudistus parantaa sekä työnantajien että työntekijöiden asemaa. Se varmistaa, että yhteistoiminta pysyy tehokkaana mutta ei rasita tarpeettomasti yrityksiä, joilla on pienemmät resurssit. Samalla se säilyttää työpaikkojen jatkuvan vuoropuhelun periaatteet ja turvaa työntekijöiden oikeudet.

Hallituksen päätökset vievät Suomea kohti nykypäiväistä ja kilpailukykyistä työelämää, jossa niin työntekijät kuin työnantajat voivat menestyä yhdessä. Kannatan tätä erinomaista esitystä. — Kiitos, arvoisa rouva puhemies.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Viitala.

17.04 **Juha Viitala sd:** Arvoisa rouva puhemies! Tämä hallitus vie Suomea väärään suuntaan ja tällä kertaa yhteistoimintalain muuttamisella. Kun edellinen puhuja otti esille, että tämä laki toisi vakautta työelämään ja parantaisi palkansaajien asemaa, niin olen kovin paljon tästä kyllä eri mieltä. Hallituksen toimet palkansaajan aseman heikentämisestä tosiaan saavat jälleen jatkoa tämän lain muodossa.

Pöytäkirjan asiakohta PTK 9/2025 vp

Tässä hallituksen esityksessä heikennetään työntekijöiden turvaa erityisesti pienillä työpaikoilla, kun yhteistoimintaneuvotteluiden vähimmäisaikaa lasketaan 14 päivästä seitsemään päivään ja henkilöstörajaa korotetaan 50 työntekijään. Jatkossa siis alle 50 työntekijän yrityksissä käytännössä työnantaja päättää, mitä lain edellyttämä kevennetty vuoropuhelu käytännössä tarkoittaa. Yli 191 000 työntekijää ja yli 6 300 yritystä putoaa siis pois ytlain piiristä tältä osin. Vuonna 22 näissä yrityksissä käytiin arviolta yli tuhat muutosneuvottelua — puhutaan todella isosta määrästä. Työntekijöiden kannalta tämä esitys lisää epävarmuutta työelämässä ja epätasa-arvoa työpaikkojen välillä.

Hallituksen esitys heikentää työntekijöiden työsuhteturvaa ja siirtää työttömyysriskiä työntekijöiden kannettavaksi. Tämä on epäoikeudenmukaista ja lisää taloudellista epävarmuutta monille suomalaisille. Työntekijöiden aseman heikentäminen ei ole ratkaisu Suomen talouden tai työllisyyden haasteisiin. Palkanmaksu voi katketa työelämän muutostilanteissa jopa viikossa, mikä vaikeuttaa työntekijöiden taloudellista varautumista. Tämä tarkoittaa sitä, että lomautus tai työsuhteen päätyminen voi tapahtua ilman kohtuullista varautumisaikaa. Tällaiset äkilliset tulonmenetykset vaikeuttavat työntekijöiden ja heidän perheidensä arkea ja lisäävät epävarmuutta työmarkkinoilla.

Esityksen työllisyys- ja tuottavuusvaikutukset ovat jääneet epäselviksi. Tutkimusten mukaan vaikutus on olematon tai vähäinen. Hallituksen esityksen perusteluissa jopa todetaan, ettei muutoksilla ole vahvaa näyttöä työllisyyden tai tuottavuuden merkittävästä paranemisesta. Tutkimusten mukaan vastaavat muutokset eivät ole lisänneet työllisyyttä muissa maissa. Myöskään kotimainen arviointi ei tue väitettä, että tämä esitys parantaisi Suomen taloutta. Näin ollen kyse ei ole taloudellisesta välttämättömyydestä vaan täysin poliittisesta valinnasta. — Kiitos.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Piisinen.

17.08 Jorma Piisinen ps: Arvoisa rouva puhemies! En enää ala luettelemaan esityksen yksityiskohtia, niistä on jo sen verran täällä puhuttu. Ministeri Satonen ne esitteli erittäin hyvin ja perusteellisesti.

Näillä yhteistoimintalain muutoksilla pyritään keventämään pk-sektorin hallinnollista taakkaa ja parantamaan yritysten joustavuutta. Ja vaikka tähän sieltä vasemmalta laidalta vähän arvostelua tulikin, niin se nimenomaan keventää sitä hallinnollista taakkaa ja parantaa joustavuutta. Vuoden 2022 tietojen mukaan Suomessa oli 20—49 työntekijää työllistäviä yrityksiä 6 380. Näissä yrityksissä on valtavasti potentiaalia tarjota työtä ja hyvinvointia paitsi jo olemassa olevalle henkilöstölleen niin talouden elpyessä myös tuleville, uusille työntekijöille. Ay-väki ja salin vasen laita ajavat kovasti työntekijöiden etua, se on aivan ymmärrettävää. Pitää kuitenkin ymmärtää myös se, että yritykset ovat olleet taloudellisesti äärimmäisen tiukalla jo pitkään. Myös yrityksille on annettava mahdollisuus nousta ahdingosta ja tuottaa jälleen hyvinvointia työntekijöillensä ja koko yhteiskunnalle.

Nyt kun Suomen talous on lähtemässä loivaan nousuun, inflaation hidastuminen vauhdittaa kasvua, ostovoima kasvaa, kauppojen kassoilla käy asiakkaita, jotka ostavat laadukkaampia tuotteita. Ruokaan käytetään enemmän rahaa, ja yhä useampi ostaa ateriansa palvelutiskiltä. Asuntokauppa on piristymään päin. Helsingin pörssi on alkanut elpyä, ja yritysten luottamuksen palautuminen alkaa tuottamaan investointeja.

Pyytäisinkin teiltä nyt malttia, arvoisa oppositio. Nyt kun talouden pitkän ja synkän jakson jälkeen on alkanut näkyä valoa tunnelin päässä, vauhditetaan tätä orastavaa talouskas-

Pöytäkirjan asiakohta PTK 9/2025 vp

vua, sillä lisämenoja on odotettavissa niin puolustusmenojen osalta kuin väestön ikääntymisenkin vuoksi. Helpottamalla yritysten menestymisen mahdollisuuksia saamme lisättyä verokertymää niin yhteisöverojen kuin palkansaajien tuloverojenkin osalta. Kiinteistöverokertymä vauhdittaa kuntien ja kaupunkien taloutta entisestään investointihankkeiden toteutuessa. Luomalla kasvua voimme paremmin pitää huolta myös heistä, jotka eivät itse itsestään kykene huolta kantamaan. On nimittäin niin, että avoimen sektorin kasvulla ja työpaikoilla voimme kattaa alati kasvavia julkisen sektorin menoja.

Hyvät opposition edustajat, te olette jatkuvasti vaatineet hallitukselta talouskasvua lisääntyvien menojen kattamiseksi. Nyt näyttäisi siltä, että sitä olisi orastavasti tarjolla. Ja vaikka nyt käsittelyssä olevan esityksen vaikutusarvioissa onkin otettu varovaisesti kantaa työllisyysvaikutuksiin, niin tämä hallituksen esitys on omiaan parantamaan pk-yritysten toimintaedellytyksiä ja sitä kautta osaltaan vauhdittaa talouden kasvua. Annetaan sille yhdessä mahdollisuus, siitä hyötyvät kaikki suomalaiset. Kiitos ministeri Satoselle esityksen tuomisesta eduskuntaan.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Malm.

17.11 **Niina Malm sd:** Arvoisa rouva puhemies! Täytyy nyt ihan ensin oponoida hiukan tuota edustaja Piisinen puheenvuoroa siitä, että te rinnastitte alati kasvavat julkiset menot työllisyyskysymyksiin. Onko siis niin, että poliisit, opettajat, rajavartijat tai iltiskerhon pitäjät eivät todellakaan vielääkään sitä palkankorotusta tarvitse? No, sehän on toki totta, koska te tämän vientimallin eduskuntaan olette, ministeri Satonen, tuonut. Se tarkoittaa juuri sitä, että nämä keinot, joita hallitus tässä on tehnyt, eivät auta ollenkaan. On ollut kiky, on ollut maltilliset palkkaneuvottelut ja nyt vielä vientimalli. Työntekijäpuoli on joutanut vuosikausia, ja nyt vielä yt-lain myötä pitää joustaa enemmän, pitää jälleen kerran olla tuottava ja parantaa kilpailukykyä. Itse asiassa tällä esityksellä ei ole mitään tekemistä kilpailukyvyyn kanssa. Tällä esityksellä ei ole mitään tekemistä sen kanssa, että joku työllistyi nopeammin. Tällä esityksellä on tekemistä vain sen kanssa, että saadaan jälleen kerran huojennettua työnantajan velvoitteita. Ja siitä kyllä kiitan teitä, edustaja Piisinen, että te sanoitte sen suoraan: tämä neuvottelu työntekijöiden kanssa on taakka, ja sitä täytyy keventää. Se nyt on ainakin tullut selväksi perussuomalaisten osalta. Ehkä se selviää tässä vielä illan aikana, mitä mieltä päähallituspuolue on asiasta.

No, tähän ei ole ensimmäinen kerta, kun yt-lakia muokataan. Erona on vain se, että kun edellisen kerran yt-lakia muokattiin korona-aikana, niin silloin myös nostettiin työttömyysturvaa ja poistettiin karenssi-aika. Lopputulos oli se, että kun oli kriisi, niin työmarkkinaosapuolet pystyivät neuvottelemaan, kun oikeasti annettiin neuvotella. Ei määrätty hallitusohjelmassa, mikä sen lopputuloksen täytyy olla, kuten nyt on tehty. Hallitusohjelmaan on kirjoitettu hallituksen tavoitteena kaikki ne asiat, joista nyt näennäisesti neuvotellaan. Ja jos ei yksimielistä esitystä tule, niin lopputulos on se, että mennään hallitusohjelman mukaan sillä, mikä nyt sattuu aina olemaan sitten työnantajan esitys. No, tähän on kyllä ihan hallituksen linjan mukainen esitys jälleen kerran. Hallituksen kaikki esitykset on tehty näistä työnantajälähtökohdista. Työntekijän aseman parantaminen ei ole ollut kartalla, ei työlliställä, eikä ole nytten tässäkin esityksessä ensimmäistäkään toimea sille, että työntekijän asemaa parannettaisiin.

Kuten jo tuossa aiemmin sanoin ja olen sanonut monen, monen hallituksen esityksen kohdalla, joissa työmarkkinaheikennyksiä on tehty, lain pitäisi aina turvata heikommassa

Pöytäkirjan asiakohta PTK 9/2025 vp

asemassa olevaa, ja tämäkään laki ei sitä tee. On käsittämätöntä, että kerta toisensa jälkeen tähän saliin tuodaan esityksiä, joissa heikommalta otetaan vielä enemmän, olipa sitten kyse siitä, että nyt täytyy yritysten päästä toimimaan ja työntekijät ovat taakka. Kuten sanoin, on tuotu kiky, maltilliset palkkaneuvottelut ja nyt viimeisimpänä vientimalli. Meillä on työtömyysaste ollut aika katastrofaalisessa nousussa. Nämä toimet eivät ole toimineet, mutta hallitus ei edelleenkään ole valmis muuttamaan suuntaansa. Kyllä tässä alkaa nyt jo näkemään se, että nämä teidän työmarkkinatoimet eivät auta eteenpäin. Nämä eivät turvaa kenenkään tulevaisuutta. Nämä eivät aiheuta mitään muuta kuin epävarmuutta ja sitä, että tulevaisuudennäkymää ei ole. Siksi tämä esitys on kannattamaton. Se, että työntekijöistä puhutaan hallinnollisena taakkana, työnantajan kanssa neuvottelu on hallinnollista taakkaa, kyllä kertoo siitä, mikä tämän hallituksen arvovalinta on. Tämänkin asian olisi voinut tehdä reilummin.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Seuraavaksi edustaja Mikkonen, Anna-Kristiina. — Ehdimme vielä ainakin tämän ottaa tässä, ja sitten on ministerin puheenvuoro.

17.16 Anna-Kristiina Mikkonen sd: Arvoisa puhemies! Tämä hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta jatkaa hallituksen esityksiä työntekijöiden, palkansaajien, aseman heikentämiseksi. Hallitus esittää, että jatkossa yhteistoimintalakia sovellettaisiin pääasiallisesti yrityksiin ja yhteisöihin, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 50 nykyisen 20:n sijaan.

Hallitusohjelmassa viitataan usein Ruotsin malliin. Ruotsissa yhteistoimintavelvoitteita säädetään myötämääräislaissa, jossa lain noudattamiselle ei ole säädetty yrityskokorajaa, vaan sitä on sovellettava kaikenkokoisissa yrityksissä.

Hallitus esittää lisäksi säädettäväksi kevennettyä vuoropuhelua ja muutosneuvotteluita koskevista rajoitetuista velvoitteista työnantajille, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä olisi säännöllisesti 20—49. Hallitus esittää myös henkilöstön vähentämistä koskevien muutosneuvotteluaikojen lyhentämistä puolella kahdesta viikosta seitsemään päivään ja kuudesta viikosta kolmeen viikkoon. Tämä hallituksen esitys heikentää palkansaajien asemaa niin taloudellisesti kuin muillakin tavoin sekä keskeisesti muuttaa vasta hiljattain uudistettua yt-lakia ilman, että kokonaisuudistuksessa tehtyjen muutosten vaikutuksia olisi edes pyritty seuraamaan tai arvioimaan riittävän pitkään.

Tällä esitetyllä lakimuutoksella ei ole odotettuja vaikutuksia työllisyyteen. Hallituksen esityksenkään mukaan muutos ei juurikaan lisää työllisyyttä. Tämän esityksen mukaan empiirisen näytön perusteella meillä ei ole perusteita olettaa, että sääntelyn purkamisen yhteistoimintalain soveltamisalaa nostamalla ja neuvotteluaikoja puolittamalla lisäksi merkittävästi työllisyyttä kansantalouden tasolla. Lisäksi on ylipäättäen epävarmaa, tulisiko tämä muutos tuottavuutta. Yritysten hallinnollista taakkaakin pystytään keventämään vain rajallisesti.

Hallitus esittää muun muassa neuvotteluaikojen puolittamista. Mitä lyhyempi neuvotteluaika on, sitä vaikeampaa on täyttää yhteistoimintalain mukaiset neuvotteluelvoitteet. Huolena tässä erityisesti nousee se, että työntekijöiden aito mahdollisuus esittää ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja muutosneuvotteluissa käsiteltäväksi heikkenee tai jopa estyy kokonaan. Samalla tämä neuvotteluaikojen lyhentäminen tarkoittaa työntekijöiden taloudellisen aseman merkittävää heikentymistä. Muutoksen pääasiallisena vaikutuksena

Pöytäkirjan asiakohta PTK 9/2025 vp

onkin työnantajien välttämättömien palkkakustannusten vähentyminen erityisesti irtisanomistilanteissa. Kyseessä on siis käytännössä tulonsiirto työntekijöiltä yrityksille.

Tämä hallituksen esityksen sisältämä kevennetty vuoropuhelu on selvä heikennys nykytilaan, ja vuoropuhelujen käytännöt jäävät viime kädessä työnantajan päätettäväksi, kun taas isompien yritysten osalta tätä on sentään säännelty. Näin ollen jää siis epäselväksi, millainen vuoropuhelun malli muodostaa vähimmäistason yhteistoimintalain tarkoituksen täyttämiseksi, jos menettely ja toteutus ovat työnantajan määriteltävissä. Tämä nyt esitetty kevennetty malli vuoropuhelusta on ensinnäkin paikallisen sopimisen lisäämisen kanssa ristiriidassa. Vuoropuhelulla on keskeinen rooli luottamuksen lisäämisessä työpaikalla, ja vuoropuhelun kautta henkilöstön edustaja saisi lisätietoja yrityksen tilanteesta. Kevennetty malli ei takaa henkilöstön edustajalle säännöllisesti annettavia tietoja yrityksen tai yhteisön tilanteesta, eikä vuoropuhelua käydä yhtä säännöllisesti. Heikennykset vuoropuhelun osalta kohdistuvat pienimpiin yrityksiin, joiden osalta hallitus erityisesti yrittää edistää paikallista sopimista.

Politiikka on arvovalintoja. Hallitukselle tiedoksi, että kaiken voi tehdä reilummin.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Nyt mennään ministerin loppupuheenvuoroon ja sitten seuraavaan asiaan. Nimittäin tämä aikarajoitus tulee päättyneeksi 17.25. — Ministerille kolme minuuttia, olkaa hyvä.

17.21 Työministeri Arto Satonen: Kiitos, rouva puhemies! Täytyy sanoa, että esityksen saama vastaanotto on aika lailla odotettu: hallituspuolueilta tuli asiaa kohtaan tukea, sosiaalidemokraateilta voimakasta arvostelua, ja keskusta ei ottanut kantaa.

Mutta jos sitten menen näihin muutamiin kohtiin, jotka tässä keskustelussa erityisesti nousivat esille.

Ensinnäkin näistä muutosneuvotteluajoista: Nämä ajathan ovat minimiaikoja. Se edellyttää sitä, että nämä muutosneuvottelujen sisältövaatimukset täyttyvät, eli ajat voivat olla siis käytännössä pidempiä. Nämä ovat minimiaikoja, ja silloin kun neuvottelut saadaan asiallisesti käytyä, ne voivat tapahtua lyhyemmin. Täytyy tässä yhteydessä kyllä muistaa se, että kun olen aika monessa semmoisessa yrityksessä käynyt, jossa näitä muutosneuvotteluja on ollut [Lauri Lyly: Minäkin!] — ja aivan varmasti on käynyt myöskin edustaja Lyly monessakin sellaisessa yrityksessä — niin kyllä ainakin niissä yrityksissä, joissa itse olen käynyt, näihin asioihin on suhtauduttu hyvin vakavasti sekä työnantajien että työntekijöiden puolelta. Kun yritys joutuu vähentämään henkilökuntaa, se on erittäin vakava paikka, ja se saattaa olla vakava paikka myös sen suhteen, onko sillä yrityksellä ylipäätään edes edellytyksiä jatkaa, kuten täällä edustaja Suhonenkin varoitti, tai mikä on sen yrityksen tulevaisuus kaikkineen. Kyllä siinä asiat perusteellisesti käydään, ja siinä on kyllä merkitystä myös sillä, mikä tämä niin sanottu hallinnollinen taakka on ja miten siitä eteenpäin päästään.

Sitten toisena kohtana tämä kevyt vuoropuhelu, joka tähän jäi. Ensinnäkin haluan tässä mainita sen, että tätä kevyttä vuoropuhelua ei ollut mainittu hallitusohjelmassa lainkaan, vaan nimenomaan tämän lain valmistelun yhteydessä, kun näitä työmarkkinaosapuolia kuultiin, todettiin sen jälkeen, että pistetään tämä kevyt vuoropuhelu siihen mutta pidetään se sellaisena, että se on jokaiselle yritykselle sellainen, joka heidän on kaikkein helpoin siellä soveltaa, niin että siitä ei tule hallinnollista taakkaa mutta se täyttää sen tarkoituksensa. Tämä oli siinä keskeisenä tekijänä. Itse uskon tähän malliin, ja tässä hallitus on muilla-

Pöytäkirjan asiakohta PTK 9/2025 vp

kin toimenpiteillä, erityisesti paikallisen sopimisen laajentamisella myös näihin pk-yrityksiin, pyrkinyt juuri siihen, että pk-yritysten toimintaedellytyksiä parannetaan. Tämä on yksi keskeinen asia tässä yhteydessä.

Ja sitten lopuksi ehkä vielä edustaja Suhosen kysymykseen liittyen: Kyllä tämä esitys tulee työmarkkinoiden dynamiikkaa lisäämään eli sitä, että siirtyminen työstä toiseen tapahtuu nopeammin. Tietenkin se, mikä on työllisyystilanne juuri nyt, totta kai vaikuttaa siihen, miten se käytännössä tapahtuu, mutta täytyy huomioda, että ei tätä lakia tehdä nyt pelkästään juuri siihen, mikä on tällä hetkellä, vaan tämä on toivottavasti vuosiksi ja vuosikymmeniksi eteenpäin.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Keskustelu ja asian käsittely keskeytetään. Asian käsittelyä jatketaan tässä istunnossa muiden asiakohtien jälkeen.

Asian käsittely keskeytettiin kello 17.25.

Asian käsittelyä jatkettiin kello 19.44.

Toinen varapuhemies Tarja Filatov: Nyt jatketaan aiemmin tässä täysistunnossa keskeytetyn asiakohdan 5 käsittelyä. — Ja keskustelu jatkuu. Edustaja Piisinen.

19.44 **Jorma Piisinen ps:** Arvoisa rouva puhemies! Käyn tähän alkuun läpi vähän sitä, mistä tässä lainmuutoksessa on kysymys — nyt kun tätä aletaan taas uudelleen pienen tauon jälkeen tänään täällä käsittelemään. Eli tällä hallituksen esityksellä yhteistoimintalain muuttamisesta lain soveltamisalaa nostetaan EU-säännösten mahdollistamalle tasolle eli vähintään 50 työntekijää työllistäviin yrityksiin, yhteisöihin ja sivuliikkeisiin. Aiemminhan tämä raja on ollut 20 työntekijää. Vaikka rajaa nostetaan, sisältyy hallituksen esitykseen kevennetyt vuoropuhelu- ja muutosneuvotteluvollisuudet työnantajan ja henkilöstön välillä niillä työpaikoilla, joilla henkilöstön määrä on 20—49 työntekijää. Huomattavaa on, että liikkeen luovutusta, jakautumista ja sulautumista koskevat säännökset olisivat jatkossakin voimassa 20 henkeä työllistävillä työpaikoilla. Esityksellä muutosneuvotteluiden neuvotteluajoja lyhennetään puolella, muutos koskisi kaikkia lain soveltamisalan piiriin kuuluvia yrityksiä, yhteisöjä ja sivuliikkeitä. Laissa säädetty vähimmäiskesto olisi joko kolme viikkoa tai seitsemän päivää riippuen asiasta ja henkilöstön määrästä. Huomattavaa siis: vähimmäiskesto. Eli mikään ei estä neuvottelemasta pidempään, ellei neuvotteluissa tulokseen päästä.

Arvoisa rouva puhemies! Hallitus on tehnyt ja tekee lukuisia toimia, joilla halutaan lisätä työmarkkinoiden dynaamisuutta. Moni näistä toimista on sellaisia, jotka olisi pitänyt tehdä jo silloin, kun sidoimme itsemme eurovaluutalla yhteiseen rahapolitiikkaan. Mutta parempi myöhään kuin ei milloinkaan. Taloutemme ei ole tosiasiallisesti kasvanut 17 vuoteen, ja jäykät ja muuttumattomat työmarkkinamme ovat siihen keskeinen syy. Hallituksen lukuisat työmarkkinatoimet tulevat aikanaan nostamaan työllisyyttä, vaikka esimerkiksi nyt tämän käsittelyssä olevan esityksen vaikutusarvioissa otetaankin varovaisesti kantaa työllisyysvaikutuksiin. Pidemmällä aikavälillä tämä esitys tulee kuitenkin parantamaan pk-yritysten kykyä tarjota uusia työpaikkoja.

Pöytäkirjan asiakohta PTK 9/2025 vp

Arvoisa rouva puhemies! Vaikka aiemmin tänään keskustelussa tuolta salin vasemmalta reunalta todettiin, ettei hallitusohjelman kirjauksista voi neuvotella, niin hallitusohjelmassa on tästä asiasta olennaisesti tiukempi kirjaus, mutta esityksen valmistelussa on työntekijäpuolen etua parannettu velvollisuudella käydä nimenomaan kevennettyä vuoropuhelua 20—49 hengen työpaikoilla. Tällaisilla pienemmillä työpaikoilla jatkuvan vuoropuhelun käyminen onkin varsin luonnollista. Se on myös työnantajan etu, sillä hyvinvoiva ja itsensä osalliseksi kokeva työntekijä on työpaikan tärkein resurssi. — Kiitos.

Toinen varapuhemies Tarja Filatov: Edustaja Viitala.

19.48 **Juha Viitala sd:** Arvoisa puhemies! Tämä esitys on jälleen hyvin yksipuolinen esitys ja tosiaan ei tuo palkansaajille tässä mitään muuta kuin heikennyksiä ja hyödyttää vain työnantajia. Yhteistoimintasäännösten nimenomainen tavoite on heikommassa asemassa olevien eli työntekijöiden aseman turvaaminen. Jos tämä esitys hyväksytään, jää työntekijöiden turva entistä heikommaksi. Kysynkin, onko tämä oikeudenmukaista työmarkkinapolitiikkaa, että työntekijät jätetään yksin työelämän epävarmuuden keskelle.

Edustaja Piisinen otti äsken esille asioita hieman eri näkökannasta kuin mitä itse tästä ajattelen, ja minusta hän maalaili hieman ruusuisen kuvan tästä ja muun muassa totesi, että jäykät työmarkkinat ovat syy, minkä takia Suomen talous ei ole kasvanut. Kyllä sanoisin, että syy siihen löytyy enemmän siitä, että metsäteollisuutta on pahasti ajettu alas ja Nokia-niminen yritys on joutunut vaikeuksiin 10—15 vuotta takaperin. Siitä löytyvät ne isoimmat syyt. Tästä ei kannata siihen syytä hakea.

Olen itse käynyt lukuisia yhteistoimintamenettelyjä. Valitettavasti niiden seurauksena on useita satoja henkilöitä irtisanottukin, ja tiedän jonkun verran, mikä tämän lain henki on ja mitä sen sisältö tarkoittaa. Tämän vuoksi olenkin erittäin huolissani nyt siitä, miten sitten nämä pienemmät yritykset toimivat. Kaikella kunnioituksella, mutta niissä ei välttämättä aina ole sitä henkilöstöhallinnon osaamista sillä tavalla, että näitä menettelyjä kyetään aidosti käymään. Tässä on selvä vaara siinä, että nyt kun näitä rajoja höllennetään, niin sellaista villiä toimintaa tämän asian ympärille saattaa tulla.

Tällaisen puheenvuoron vielä tähän loppuun ajattelin käyttää. — Kiitos.

Keskustelu päättyi.

Asia lähetettiin työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan.