Täysistunto

Keskiviikko 8.12.2021 klo 14.03—17.47

10. Hallituksen esitys eduskunnalle yhteistoimintalaiksi ja siihen liittyviksi laeiksi
Hallituksen esitys HE 159/2021 vp
Valiokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp

Ensimmäinen käsittely

Puhemies Anu Vehviläinen: Ensimmäiseen käsittelyyn esitellään päiväjärjestyksen 10. asia. Käsittelyn pohjana on työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp. Nyt päätetään lakiehdotusten sisällöstä. — Yleiskeskustelu, valiokunnan puheenjohtaja, edustaja Pekonen, olkaa hyvä.

Keskustelu

15.24 **Aino-Kaisa Pekonen vas** (esittelypuheenvuoro): Kiitos, arvoisa rouva puhemies! Tässä esityksessä ehdotetaan säädettäväksi uusi yhteistoimintalaki, joka korvaa voimassa olevan yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain sekä henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain. Uuden lain tarkoitus on parantaa työnantajan ja henkilöstön välisen vuorovaikutuksen toimivuutta jatkuvalla vuoropuhelulla, neuvotteluvelvoitteella sekä hallintoedustuksella. Esityksellä parannetaan myös henkilöstön tiedonsaantia.

Voimakkaat muutokset työelämässä ja työn tekemisen tavoissa sekä työmarkkinajärjestelmän muutokset korostavat työpaikkojen vuoropuhelun, luottamuksen ja yhteistyön merkitystä, ja valiokunta pitää tätä hallituksen esitystä tarpeellisena ja tarkoituksenmukaisena ja puoltaa lakiehdotusten hyväksymistä seuraavin huomioin ja vähäisin, teknisluontoisin muutoksin.

Arvoisa puhemies! Vuoropuhelun merkitys korostuu uudessa yhteistoimintalaissa. Työnantajan ja henkilöstön edustajan välisen vuoropuhelun tarkoituksena on edistää riittävää ja oikea-aikaista tiedonkulkua työnantajan ja henkilöstön välillä sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia asioissa, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan tai asemaansa yrityksessä.

Vuoropuhelua on lähtökohtaisesti järjestettävä vähintään neljännesvuosittain. Säännöllistä vuoropuhelua käytäisiin jatkossa muun muassa yrityksen tai yhteisön kehitysnäkymiin ja taloudelliseen tilanteeseen, työpaikan sääntöihin, henkilöstön rakenteeseen ja osaamistarpeisiin sekä työhyvinvoinnin edistämiseen liittyen. Valiokunta tähdentää, toisin kuin säännöksessä edellytetään, että vuoropuhelu tulee lähtökohtaisesti käydä ennen kuin työnantaja tekee päätöksensä käsiteltävässä asiassa, jotta henkilöstö voi tosiasiallisesti vaikuttaa työnantajan päätöksentekoon.

Arvoisa puhemies! Jatkossa työnantaja ja henkilöstön edustaja laativat osana jatkuvaa vuoropuhelua työyhteisön kehittämissuunnitelman, jossa arvioidaan muun muassa toimenpiteitä, joilla henkilöstön osaamista ylläpidetään ja työhyvinvointia edistetään. Kehittämis-

suunnitelmassa on kiinnitettävä tarpeen mukaan huomiota eri elämäntilanteissa olevien ikääntyneiden ja työttömyysuhan alaisten työntekijöiden erityistarpeisiin.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta pitää irtisanottujen tai irtisanomisuhan alaisten työntekijöiden muutosturvan parantamista ja uudelleentyöllistymisen edistämistä jo irtisanomisaikana erittäin tärkeänä ja katsoo, että nämä seikat on otettava huomioon kehittämissuunnitelmassa ennakoivasti. Valiokunta tähdentää myös selkeitä periaatteita ja toimenpiteitä kehittämissuunnitelmaan työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkyvyn ylläpitämisessä.

Valiokunta pitää tärkeänä, että kehittämissuunnitelma päivitetään työvoiman vähentämisneuvotteluiden aikana, samoin kuin jatkuvan vuoropuhelun yhteydessä, jossa huomioidaan yrityksessä tai yhteisössä ja sen kehitysnäkymissä nähtävät muutokset. Myös työjärjestelyissä tapahtuviin muutoksiin ja koulutustarpeisiin on kiinnitettävä vuoropuhelussa ennakoivasti huomiota mahdollisten irtisanomisten välttämiseksi.

Arvoisa rouva puhemies! Ehdotetun yhteistoimintalain mukaan työnantajan on annettava kirjallisesti ja riittävän ajoissa henkilöstön edustajalle vuoropuhelun tuloksellisen käymisen kannalta kaikki asiaan liittyvät tarpeelliset, annettavissa olevat tiedot. Valiokunta toteaa, että riittävä ja oikea-aikainen tiedonsaanti on aidon ja rakentavan vuoropuhelun toteutumisen edellytys. Säännöllinen tietojen antaminen tukee jatkuvan vuoropuhelun toteutumista ja henkilöstön edustajan aloiteoikeutta käytännössä. Erityisesti selvitys yrityksen tai yhteisön taloudellisesta tilasta useammin kuin kerran vuodessa edesauttaa rakentavan ja tuloksellisen vuoropuhelun toteutumista työpaikoilla.

Valiokunta tähdentää, että osana tiedonsaantioikeuksien toteutumista on huomioitava naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen työelämässä. Henkilöstön edustajalle annettavat palkkatiedot ovat tärkeitä myös perusteettomien palkkaerojen tunnistamista ja niihin puuttumista varten.

Arvoisa puhemies! Lopuksi työelämä- ja tasa-arvovaliokunta kiinnittää huomiota siihen, että ehdotettua yhteistoimintalakia ei soveltamisalaa koskevan 2 §:n perusteella sovelleta evankelis-luterilaisessa kirkossa eikä ortodoksisessa kirkossa, koska kyseessä on yksityisen sektorin yhteistoimintalaki. Valiokunta pitää kuitenkin tärkeänä, että yhteistoiminnasta sääntely ulotetaan myös evankelis-luterilaiseen kirkkoon ja ortodoksiseen kirkkoon, ja edellyttää lainvalmistelun aloittamista.

Puhemies! Mietintöön sisältyy vastalause.

Puhemies Anu Vehviläinen: Edustaja Satonen.

15.30 **Arto Satonen kok:** Arvoisa puhemies! On sinällään ihan hyvä asia, että tätä yt-lakia pyritään monipuolistamaan. Toki se on ollut monipuolinen jo aiemminkin, mutta käytännössä se on leimautunut irtisanomislaiksi. Oikeastaan siinä tilanteessa, kun irtisanotaan tai lomautetaan tai tehdään tällaisia henkilöstöä koskevia toimenpiteitä, niin tämä yt-laki tulee aina siinä vaiheessa esille, ja usein mielletään, että siihen ei muuta kuulukaan kuin tämä osuus.

Sinänsä siis tämä vuoropuhelun kehittäminen, jatkuva vuoropuhelu lähtökohtaisesti on hyvä asia, mutta on samassa yhteydessä todettava — ja sen vuoksi kokoomus ja perussuomalaiset ovat tästä yhteisen vastalauseen jättäneetkin — että kun puhutaan pienistä yrityksistä, jos soveltamisala on tämä 20, joka hallituksen esityksessä on — meidän esityksemme on 50 — niin kun ollaan 20 hengen yrityksessä, siellä sitä jatkuvaa vuoropuhelua on

kyllä päivittäin, koska useissa sellaisissa yrityksissä yrittäjä itse on siinä käytännön työssä mukana, siinä istutaan samassa kahvipöydässä, ja päivittäin niitä töitä yhdessä tehdään, eli siellä on kyllä vuoropuhelu mahdollista, mutta toisaalta taas siellä ei ole sellaista henkilökuntaa, jolla on aikaa ja mahdollisuus järjestää sitten näitä erilaisia vuoropuheluita ja neuvotteluja ja kirjata niitä ylös.

Kyllä tässä väistämättä, kun tässä tavallaan hyvää haetaan, myös byrokratiaa lisätään, ja silloin kun byrokratiaa lisätään, on äärimmäisen tärkeätä se, että se olisi suhteessa sen yrityksen tarpeisiin ja sen yrityksen olosuhteisiin. Sen takia näemme todella tärkeänä, että tässä samassa yhteydessä, kun tätä yt-lakia nyt muutetaan, myöskin tämä soveltamisala nostettaisiin siitä 20:stä 50:een, ja se 50 on sillä tavalla perusteltu, että se on Euroopan unionin pienten ja keskisuurten yritysten raja. Eli koetaan, että silloin kun 50 henkeä on yrityksessä töissä, silloin siellä on jo sellaista henkilökuntaa, joka työkseen hoitaa näitä henkilöstöasioita, ja silloin voidaan näitä asioita hoitaa myös sillä tavalla kuin tässä laissa tarkoitetaan ja mitä hyviä puolia siihen myös sisältyy. Tämänsuuntaisen ehdotuksen tulemme sitten huomenna tekemään, kun asiaa pykälittäin käsitellään.

Puhemies Anu Vehviläinen: Edustaja Wallinheimo.

15.33 **Sinuhe Wallinheimo kok:** Arvoisa puhemies! Jos vertaa viime hallituskautta ja tätä hallituskautta, niin tietyissä asioissa on kyllä suuri ero. Muun muassa normien purkaminen oli meille viime hallituskaudella äärimmäisen tärkeää, ja saimmekin yli 400 normia purettua ja sitä kautta saimme myös tietyllä lailla kilpailukykyä suomalaisille yrityksille. Kaikki me tiedämme, että byrokratiaa Suomessa on kyllä liikaa. Tässä samassa yhteydessä viime kaudella teimme periaatteellisen päätöksen siitä, että suomalaiseen lainsäädäntöön ei oteta ylimääräistä Suomi-lisää. EU-säännösten toimeenpanossa pidättäydytään kansallisesta lisäsääntelystä.

Siksi olenkin hieman pettynyt, että tietyllä tavalla arvokas viime hallituskauden periaatteellinen päätös nyt murennetaan tällä hallituskaudella, eikä tämä ole valitettavasti ensimmäinen kerta, jolloin näin tapahtuu. Sen takia olisikin loogista, että tämä EU-lainsäädäntö ja Suomen laki olisivat nyt linjassa keskenään ja myös tämän soveltamisrajan osalta. Yhteistoimintadirektiivin mukainen 50 työntekijän raja kuvaa myös yleiseurooppalaista näkemystä, kuten edustaja Satonen tässä sanoi. Olisikin äärimmäisen tärkeää, että koettaisimme pysyä jatkossa pois tästä niin sanotusta kultakuorinnasta.

Arvoisa puhemies! Me emme tarvitse tällaista ylikireää lainsäädäntöä Suomessa. Tällä vain ja ainoastaan haittaamme taas kerran kilpailukykyämme EU:ssa ja maailmalla.

Puhemies Anu Vehviläinen: Edustaja Myllykoski.

15.35 **Jari Myllykoski vas:** Arvoisa rouva puhemies! Nyt otan todella positiivisen asenteen tähän aiheeseen.

Kuten edustaja Satonen sanoi, yt-laki, joka on hengeltään tarkoitettu yhteistoiminnaksi, on ollut hengeltään enemmänkin irtisanomislaki, mutta nyt tämä uudistus tuo sen hengen mukaisen muodon siihen. Eli tämä ennakoiva ote on juuri sitä, mihinkä yt-laki on ollut tarkoitettu, ja nyt tällä uudistuksella konkreettisesti tuodaan asioita esille. Ja kyllä minulla on hirveä toive, että työnantajapuoli huomaisi nyt tämän voimavaran — sen, mitä yhteistoimintamenettelyllä voidaan saada yrityksissä aikaiseksi, jotta voisimme sanoa taas pitkästä

aikaa, että henkilöstö on yrityksen paras voimavara. Tämä yt-lain uudistus mahdollistaa taas tämän arvokeskustelun esille tuomisen: että me todellakin rupeamme arvostamaan toisiamme myös yrityksen kannattavuuden näkökulmasta, sillä olen aivan varma, että työpaikoilla työntekijä jos kuka on työpaikastaan huolissaan. Ja jos ei tällä hetkellä vielä joissain yrityksissä ole luonnollista käydä sitä keskustelua, niin toivon sitä tällä lainsäädännöllä, joka tässä kohtaa palvelee nimenomaan yrityksen kehittyvyyttä ja sen hyvää tahtotilaa tuottaa hyvää yhteiskunnassa ja pärjätä kovassa ulkomaalaisessakin kilpailussa.

Toisin kuin edustaja Wallinheimo toi esille, niin minä näen, että EU:sta olisi vielä paljon lisääkin otettavaa eikä ehkä tarve törmäyttää asioita. Otetaanpa esille vaikka laki liikkeenluovutuksesta, joka EU:ssa on säädetty niin, että siellä on henkilöstön edustajilla suoja siinä vaiheessa — mikä tarkoittaa sitä, että siellä ovat työsuojeluvaltuutetut ja niin edelleen paremmassa turvassa kuin meidän omassa lainsäädännössämme, jossa meillä liikkeenluovutuksen osalta laki turvaa vain pääluottamusmiehen aseman.

Positiivista on se, että valiokunta rohkeasti otti kantaa kirkon asemaan suhteessa yt-neuvotteluihin. On aivan oikein, että me korjataan hallituksen esitystä hieman siihen suuntaan, että meillä on muitakin kuin yksityisen puolen sektoreita yt-lain piirissä. Kyllä meillä julkisella puolella on muitakin toimijoita. Olisihan tätä kyllä voinut vielä edellyttää tuotavaksi säätiöihin erikseen — mutta hyvä askel. Siitä, että edellytetään, että lakia lähdetään valmistelemaan siihen suuntaan, kyllä täytyy valiokunnalle näin varajäsenen ominaisuudessa antaa kiitosta, että näin tapahtui.

Tosiasiallisesti tämä on edistysaskel, mikä tuo taas yt-lain toivottavasti siinä muodossaan kuin sen on tarkoitettu tuovan hyvää molemmille osapuolille, niin työnantajalle kuin työntekijöille.

Puhemies Anu Vehviläinen: Edustaja Kivisaari.

15.39 **Pasi Kivisaari kesk:** Arvoisa puhemies! Tämä yt-laki on varmasti osaltaan kompromissi, mutta on tärkeää korostaa, että muutoksen avulla turvataan pienempien työllistävien yritysten keveämpää sääntelyä sekä mahdollisuutta myös turvalliseen kasvuun. Yt-lakiin tulevissa muutoksissa on mukana myös pieniä paikallista sopimista muistuttavia elementtejä, mikä on askel hyvään suuntaan.

Myös keskustan toivomuksesta alle 30 hengen yrityksiin kohdistuu keveämpi vuoropuhelutaakka ja alle 250 hengen pk-yrityksiin lievimmät hyvitysseuraamukset myös rikkomuksista.

Puhemies! Tämä uudistus voidaan sanoittaa myös niin, että se on tärkeä, koska se luo tilaa paikalliselle toiminnalle. Koronan jälkeisessä ajassa on siis tärkeää etsiä yhdessä uusia ratkaisuja työpaikkojen kehittämiseen, kun haetaan uusia toimintatapoja esimerkiksi läsnä- tai etätyöhön.

Itse näen niin, että seuraava järkevä askel on kehittää paikallisen sopimisen mahdollisuuksia kaikilla työpaikoilla. Sen ei pidä olla mikään mörkö tai paha sana vaan mahdollisuus. Hallituksen asettama kolmikantainen työryhmä jatkaa työtään, ja toivottavasti myös järjestöiltä löytyy tulevina kuukausina rohkeutta uudistaa suomalaista työelämää tavalla, joka huomioi muuttuvan työelämän tarpeet.

Puhemies! Edustaja Pekonen sanoi myös hyvin naisten ja miesten välisestä palkkatasa-arvoepäkohdasta, jossa meillä valitettavasti edelleen riittää korjattavaa ja epäkohtaa. Useat naisvaltaiset alat, vaikkapa hoitajat ja opettajat, ovat maltillisten palkkojen maailmaa toi-

sin kuin monet muut. No, tämä oli nyt osaltaan vähän sivupolkua, mutta kuitenkin. — Kiitos.

Puhemies Anu Vehviläinen: Edustaja Berg.

15.41 **Kim Berg sd:** Arvoisa puhemies! Kuten edustajat Satonen ja Myllykoski nostivat hyvin omissa puheenvuoroissaan esille, mielestäni kaikista tärkeintä tässä yt-lain uudistuksessa on juuri se, että me vihdoinkin päästäisiin eteenpäin siitä, että yt-laki ei ole pelkästään irtisanomislaki, vaan yt-toiminta on sitä ihan normaalia toimintaa, mitä jokaisessa työpaikassa säännöllisesti tulisi työnantajan ja työntekijöiden välillä tehdä, ja sitä keskustelua, mitä siellä pitäisi jatkuvasti käydä. Ja tässä meillä on vielä paljon tehtävää, jotta me päästään irti tästä, että aina, kun ihmiset kuulevat sanan ”yt”, ajatellaan, että lähdetään irtisanomaan porukkaa, ja että siitä tehtäisiin sellaista arkipäiväistä normaalia toimintaa siellä työpaikoilla. Tässä esityksessä on todella hyvää tosiaan se, että tällä parannetaan henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia työpaikoilla ja tiedonsaantia, ja se, että tuodaan työnantajan ja henkilöstön edustajan säännönmukainen vuoropuhelu sinne työpaikoille.

Esityksessä ehdotetaan vahvistettavaksi henkilöstön edustajan oikeutta tehdä neuvottelujen kuluessa ehdotuksia ja esittää vaihtoehtoisia ratkaisuja, mikä on hyvä asia. Kuitenkin työelämä- ja tasa-arvovaliokunta nosti esille mietinnössään, niin kuin puheenjohtaja Pekonen tuossa kävi läpi, että säännöksessä ei kuitenkaan edellytetä vuoropuhelua käytävän ennen yrityksen päätöksentekoa asiassa, ja tämä on todella tärkeä asia. Tiedän itsekin melkein 20 vuotta henkilöstön edustajana toimineena, että on aika turhauttavaa käydä yhteisiä keskusteluja ja neuvotteluja työnantajan ja työntekijöiden välillä siinä vaiheessa, kun kaikki tietävät, että näistä asioista on jo päätetty. Elikkä jos me halutaan oikeasti siihen, että työntekijät kokevat, että heidän mielipiteitään kuullaan, heidän mielipiteillään on vaikutusta, meidän tulee päästä siihen tilanteeseen, että ajoissa kuullaan ja informoidaan henkilöstöä niistä asioista. Riittävä ja oikea tiedonsaanti on aidon ja rakentavan vuoropuhelun toteutumisen edellytys, ja säännöllinen tietojen antaminen tukee jatkuvan vuoropuhelun toteutumista ja henkilöstön edustajan aloiteoikeutta käytännössä.

Puhemies Anu Vehviläinen: Edustaja Myllykoski.

15.44 **Jari Myllykoski vas:** Arvoisa rouva puhemies! Jotain jäi sanomatta, ja se oli se, että miksi olen tyytyväinen siitä, että valiokunta teki tällaisen kirjauksen, että myös ev.-lut. ja ortodoksinen kirkko tulevat tämän piiriin. Jos me nyt katsotaan tästä muutama vuosi taaksepäin, niin olemme nähneet merkittävästi seurakuntien yhdistymisiä, ja tämä on se elementti, minkä takia olen tyytyväinen, että myös niissä seurakunnissa, missä näitä yhdistymisiä tapahtuu, henkilöstöllä on aito mahdollisuus tässä seurakuntien yhdistymisvaiheessa tuoda asioitaan esille, koska se on aivan konkreettinen asia. Muillakin tavoin on hyvä, että tämä laajasti koskettaa kaikkia työnantajia.

Puhemies Anu Vehviläinen: Edustaja Berg.

15.45 **Kim Berg sd:** Arvoisa puhemies... [Puhuja aloittaa puheenvuoron mikrofonin ollessa suljettuna]

Puhemies Anu Vehviläinen: Anteeksi, mikrofoni päälle vielä.

Arvoisa puhemies! Yksi osuus unohtui tuosta äskeisestä puheenvuorosta. Haluan myös kiittää tätä esitystä, missä esitetään henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain sisältyvän jatkossa yhteistoimintalakiin. Se on erittäin hyvä esitys, ja sillä juuri parannetaan sitä henkilöstön edustajan ja työnantajan välistä yhteistyötä. Itse kun olen toiminut Ruotsin puolella Vaasan ja Uumajan välisen satamayhtiön hallituksessa, ja Ruotsin lainsäädännössähän tämä on ollut jo jonkin aikaa, että siellä on aina henkilöstön edustaja hallituksen kokouksissa, niin olen kokenut tämän todella hyvänä asiana itse päättäjänä, koska aina kun on tullut jotain sellaista asiaa, mikä koskettaa suoraan työntekijöitä, on voinut suoraan hallituksen kokouksessa näiltä henkilöstön edustajilta kysyä, miten he näkevät tämän kysymyksen.

Toivoisin, että jatkossa tehtäisiin nämä samat muutokset myös kuntia koskevaan yhteistoimintalakiin. Näkisin, että se olisi todella hyvä, että myös kuntien hallituksissa ja muissa poliittisissa elimissä olisi aina mahdollisuus, että henkilöstön edustaja voisi osallistua niihin kuntien hallintokokouksiin.

Yleiskeskustelu päättyi ja asian käsittely keskeytettiin.