

Täysistunto

Keskiviikko 6.3.2024 klo 13.59—19.09

8. Lakialoite laiksi työntekijöiden edustajan tulkintaetuoikeudesta

Lakialoite LA 26/2023 vp Lauri Lyly sd ym.

Lähetekeskustelu

Toinen varapuhemies Tarja Filatov: Lähetekeskustelua varten esitellään päiväjärjestyksen 8. asia. Puhemiesneuvosto ehdottaa, että asia lähetetään työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan. — Keskustelu alkaa. Edustaja Lyly, olkaa hyvä.

Keskustelu

18.36 **Lauri Lyly sd** (esittelypuheenvuoro): Arvoisa rouva puhemies! Suomen työmarkkinoiden toiminta on perustunut vuosikymmenet työmarkkinaosapuolten väliseen neuvotteluyhteyteen ja luottamukseen. Osapuolilla on ollut yhteinen tavoite kehittyvästä ja hyvinvoivasta yhteiskunnasta. Tavoite on mahdollistanut hyvinvointivaltion kehittymisen, ja se on tälläkin hetkellä yksi maailman parhaista. Yhtenä kulmakivenä on ollut Suomen työmarkkinamalli, jossa työntekijöiden vähimmäistyöehdot määräytyvät työehtosopimusjärjestelmän kautta. Työlainsäädäntö on säädetty heikomman osapuolen turvaksi. Samalla lainsäädäntö tukee työehtosopimusjärjestelmää ja antaa sille kehykset.

Työehtojen tulkintaerimielisyyksiin ja tulkintariitoihin tarvitaan kuitenkin toimivia uusia työkaluja. Orpon hallitus haluaa yksipuolisesti edistää työnantajan määräysvallan lisääntymistä sekaantumalla työmarkkinapolitiikkaan lainsäädäntöteitse. Näillä Orpon toimilla ei edistetä aidon vuoropuhelun ja neuvotteluyhteyden syntymistä työmarkkinaosapuolten välille eikä saada aikaan riitojen ratkaisua sopimusten ja lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Tarvitaan työkaluja, joilla heikomman osapuolen, eli työntekijöiden, asemaa pystytään tukemaan ja edistämään sekä tasapainottamaan asioiden käsittelyä osapuolten välillä.

Arvoisa rouva puhemies! Suomalaisessa työelämässä vallitsee työnantajan tulkintaetuoikeus, eli työehtojen soveltamista koskevilla erimielisyystilanteissa työntekijät ovat velvollisia noudattamaan työnantajan käsitystä oikeasta tulkinnasta, kunnes asia on saatu sovitua esimerkiksi järjestäytyneessä kentässä liittojen välillä tai viime kädessä ratkaistua tuomioistuimessa. Työntekijöiden edustajan tulkintaetuoikeus tarkoittaisi, että tietyissä työehtoja koskevilla erimielisyystilanteissa käytäntö käännettäisiin toisinpäin ja noudatettaisiin työntekijöiden edustajan käsitystä oikeasta tulkinnasta, kunnes asiaan saadaan ratkaisu. Näissä tilanteissa vastuu myös mahdollisen oikeuskanteen nostamisesta siirtyisi työnantajalle. Ruotsissa on vastaava malli käytössä. Siellä työntekijöiden edustajan tulkintaetuoikeus työehtosopimuskiistassa koskee työvelvoitteen laajuutta sekä oikeutta palkkaan tai muuhun saatavaan sekä näiden suuruutta.

Pöytäkirjan asiakohta PTK 17/2024 vp

Arvoisa rouva puhemies! Tässä lakialoitteessa ehdotetaan säädettäväksi työntekijöiden edustajan tulkintaetuoikeudesta eräissä työehtosopimuksen ja työlaainsäädännön tulkintaa koskevissa erimielisyystilanteissa. Lakialoitteessa tarkoitetut työntekijöiden tulkintaetuoikeudet liittyvät paikalliseen sopimiseen, työvelvoitteen laajuuteen eli työnkuvaan ja palkan tai vastikkeen määrään. Työntekijöiden edustajan tulkintaetuoikeus koskisi valtakunnallisen työehtosopimuksen nojalla solmitun paikallisen sopimuksen osalta käsiteltävää erimielisyyttä. Paikallisella sopimuksella tarkoitetaan tässä työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä tehtyä sopimusta, jolla sovitaan työehtosopimuksen antamien raamien mukaisesti työntekijöiden työsuhteissa noudatettavista ehdoista. Näitä voisivat esimerkiksi olla työaika, vuosilomaa tai erilaisia korvauksia koskevat ehdot. Tämä mielestäni mataltaisi kynnystä tehdä paikallisia sopimuksia ja edistäisi niiden syntymistä. Lisäksi tämä parantaisi sopimusten laatua, koska olisi erityisesti työnantajan intressi tehdä niistä nykyistä selkeämpiä. Tiedettäisiin paremmin, mistä on sovittu.

Työntekijöiden edustajan tulkintaetuoikeus koskisi myös erimielisyyttä, jonka kohteena on työntekijän työvelvoitteen laajuus. Työnantajalla olisi tästä riippumatta kuitenkin oikeus vaatia työ tehtäväksi, milloin sitä ei voida suorittaa muilla tavoin eikä lykätä aiheuttamatta merkittävää vahinkoa.

Työntekijöiden edustajan tulkintaetuoikeus koskisi myös erimielisyyttä työntekijälle työehtosopimuksella tai muulla tavalla kuuluvan palkan tai muun vastikkeen määrittelystä. Siihen olisi työnantajan vastuulla hakea pikaisesti ratkaisua neuvottelemalla tai nostamalla asiassa kanne. Ellei työnantaja toimisi tämän mukaisesti, olisi työnantajalla velvollisuus noudattaa työntekijöiden edustajan kantaa asiassa.

Arvoisa rouva puhemies! Tulkintaetuoikeutta koskevat säännökset olisivat sopimuksenvaraisia niin, että valtakunnalliset työntekijä- ja työnantajajärjestöt voisivat sopia niistä työehtosopimuksella toisin. Työehtosopimuksella toisin sovittua ei kuitenkaan saisi soveltaa silloin, kun työnantaja noudattaa työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella.

Jotta torjuttaisiin riski tulkintaetuoikeuden väärinkäytöstä, ei työnantajalla olisi velvollisuutta noudattaa työntekijöiden edustajan kantaa, mikäli se on ilmeisen perusteeton. Ilmeisellä perusteettomuudella tarkoitettaisiin sitä, että kanta on yksiselitteisesti havaittavassa ristiriidassa erimielisyyteen sovellettavan normin kanssa tai se olisi ilmeisesti muuten kohtuuton. Ilmeistä perusteettomuutta tulisi tulkita suppeasti.

Työntekijöiden edustaja asiassa olisi joko työehtosopimuksen nojalla valittu luottamusmies tai työsopimuslain nojalla valittu luottamusvaltuutettu silloin, kun työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä ei ole valittu, ja joissain tilanteissa mahdollisesti myös työsuojeluvaltuutettu.

Arvoisa rouva puhemies! Työnantajalla olisi tässä laissa tarkoitettujen erimielisyyksien ratkaisemiseksi velvollisuus kutsua työntekijöiden edustaja neuvotteluihin. Kun neuvotteluita on kestänyt vähintään 14 päivää, on työnantajalla oikeus viedä asia eteenpäin liittojen ratkaistavaksi ja mikäli se ei siellä ratkea, nostaa kanne työtuomioistuimessa tai yleisessä tuomioistuimessa. Kanne olisi luonteeltaan vahvistuskanne, ja vastaajana olisi joko työntekijöiden yhdistys tai mikäli työntekijöiden edustajalla ei olisi tällaista taustalla, työntekijöiden edustaja itse. Jälkimmäisessä tapauksessa ei työnantajan oikeudenkäyntikuluja voitaisi tuomita työntekijöiden edustajan maksettavaksi riippumatta lopputuloksesta, ellei kyse ole tahallisuudesta tai törkeän huolimattomasta tulkintaetuoikeuden väärinkäytöstä.

Jotta työntekijäjärjestö ei joutuisi tahtomattaan vastaajaksi oikeuskanteeseen, olisi työnantajan ilmoitettava sille etukäteen aikeesta kanteen nostamiseen. Useimmissa tapauksissa

Pöytäkirjan asiakohta PTK 17/2024 vp

työntekijäjärjestö jo lienee vähintään välillisesti mukana erimielisyyttä koskevissa neuvotteluissa, mutta poikkeustapauksiakin varten sillä olisi neuvotteluissa myös itsenäisen väliintulijan asema, ja se voisi ratkaista asian työnantajan kanssa työntekijöiden edustajan puolesta tätä sitovalla tavalla. Näin vältetään tilanne, jossa työntekijäjärjestö joutuisi vastaamaan tulkinnasta, jota se ei pidä oikeana.

Arvoisa rouva puhemies! Olen neljästä eri puolueesta olevien 43 kansanedustajan kanssa yhdessä jättänyt tämän lakialoitteen tulkintaetuoikeudesta. Näemme, että ottaisimme merkittävän askeleen kohti tasavertaisempia, vuorovaikutteisempia ja ennakoivampia työyhteisöjä sekä askeleen — oikean askeleen — pohjoismaiseen suuntaan. Toivon tälle laajaa tukea koko eduskunnasta.

Toinen varapuhemies Tarja Filatov: Edustaja Viitala.

18.45 Juha Viitala sd: Arvoisa rouva puhemies! Ruotsin työmarkkinamalli on viimeiset kuukaudet ollut kaikkien huulilla täällä eduskunnassa. Ruotsin työmarkkinamallissa sopiminen toimii, työntekijöitä kuunnellaan ja vaikeita oikeusriitoja vältellään neuvottelemalla.

Edustaja Lylyn lakialoitteessa ehdotetaan säädettäväksi laki työntekijöiden edustajan tulkintaetuoikeudesta. Lain tarkoitus on kehittää työelämää edistämällä tasapainoista neuvottelukulttuuria työpaikoilla. Kiitän tästä aloitteesta edustaja Lylyä, lakialoite tulee todellakin tarpeeseen.

Työelämän yksi ongelma on se, että työntekijät ovat yksin melko heikkoja neuvotteluissa isoja yrityksiä vastaan. Lehdistä saa liian usein lukea juttuja kesätyöntekijöistä höynäytelästä, ilmaista ylityötä vaativista tai käytäntöjä venyttävistä yrityksistä. Varsinkin uransa alkuvaiheessa riitatilanteen uhrin on vaikea vaatia oikeutta. Oikeusprosessit ovat tiedettävästi hitaita ja kalliita ainakin työntekijälle. Siksi tarvitsemme tulkintaetuoikeuden parantamaan työntekijän asemaa epävarmassa työelämässä.

Arvoisa puhemies! Suomen työmarkkinoiden vahva perusta on työmarkkinaosapuolten välinen neuvotteluyhteys ja keskinäinen luottamus, joka tosin nyt on pahassa turbulenssissa hallituksen aiheuttaman työmarkkinasotkun vuoksi. Suomen työmarkkinamalli on ollut toimiva, koska työehdot määräytyvät työehtosopimusjärjestelmän kautta.

Työmarkkinoilla heikompi osapuoli, eli palkansaaaja, tarvitsee tasapainon säilymiseksi kuitenkin tukea ja turvaa, ja tähän vastaa osaltaan työlainsäädäntö. Meillä ei ole kuitenkaan olemassa olevissa järjestelmissä riittäviä työkaluja selvittämään työehtojen tulkintaerimielisyyksiä. Suomessa on työnantajan tulkintaetuoikeus, eli erimielisyystilanteissa työntekijät ovat velvollisia noudattamaan työnantajan käsitystä oikeasta tulkinnasta, kunnes asia on saatu sovittua tai työtuomioistuimessa ratkaistua. Työntekijöiden edustajan tulkintaetuoikeus tarkoittaisi, että tietyissä työehtoja koskevissa erimielisyystilanteissa käytäntö käännettäisiin toisinpäin ja noudatettaisiin työntekijöiden edustajan käsitystä oikeasta tulkinnasta, kunnes asia saadaan ratkaistua.

Tulkintaetuoikeuden merkitys ulottuu myös laajempiin yhteiskunnallisiin näkökantoihin. Se vähentää työriitoja ja edistää työrauhaa. Työntekijöiden äänen kuuleminen ja heidän näkemyksiensä kunnioittaminen parantaa osaltaan myös tuottavuutta. Kun työntekijät tuntevat olonsa turvalliseksi ja arvostetuksi, he ovat usein motivoituneempia ja tuottavampia.

Pöytäkirjan asiakohta PTK 17/2024 vp

Arvoisa rouva puhemies! Tässä salissa on jatkuvasti kuultu, miten työmarkkinoita uusi-taan pohjoismaisten mallien ja varsinkin Ruotsin-mallin mukaisesti. Myös tämän mallin voisi Ruotsista kopioida, sillä siellä vastaava malli on käytössä.

Käsittelyssä oleva edustaja Lylyn lakialoite on erittäin kannatettava.

Toinen varapuhemies Tarja Filatov: Edustaja Mäkynen, poissa. — Edustaja Peltonen.

18.49 Eemeli Peltonen sd: Arvoisa puhemies! Lehdestä luin, että pääministeri Orpo ta-paa tämän viikon perjantaina palkansaajajärjestöjä Kesärannassa. Moni tässäkin salissa on vedonnut hallitukseen, että se sopisi aiheuttamansa työmarkkinakaaoksen, ja tuo ensi per-jantain tapaaminen palkansaajajärjestöjen kanssa voisi olla alku paluulle siihen sopimisen tielle, jonka lopputuloksena tämä työmarkkinakaaos saataisiin asiallisesti pois päiväjärjes-tyksestä ja käynnistettyä ne aidot neuvottelut, joissa hallitus ei sanele neuvottelujen loppu-tulosta vaan eri osapuolet yhdessä rakentavasti etsivät niitä keinoja ulos tästä tilanteesta ja työelämän, työmarkkinoiden kehittämiseksi.

On jälleen syytä tämänkin lakialoitteen yhteydessä muistuttaa siitä, että kansan enem-mistö on erilaisissa mielipidemittauksissa vedonnut ja antanut tukensa sen puolesta, että näistä työmarkkina-asioista, jotka nyt pöydällä ovat, käytäisiin aidot neuvottelut. Se olisi paluuta pohjoismaisen sopimisen kulttuurin ja perinteen tielle, jolla tätä maata on kaikki nämä vuosikymmenet hyvässä yhteisymmärryksessä rakennettu. Nyt katseet ovatkin kään-tyneet tuohon tulevaan perjantaihin, pääministerin ja palkansaajien edustajien tapaami-seen. Odotukset ovat korkealla, ja perustellustikin, koska kaiken aikaa tässä olisi hallituk-sella mahdollisuus ja ratkaisun avaimet sopia tämä tilanne, jotta voitaisiin palata normaaliin päiväjärjestykseen näissä asioissa.

Jos täältä oppositiosta käsin sopii pääministerille antaa hieman evästyä tuohon perjan-tain tapaamiseen, niin kannustaisin pääministeriä siellä tapaamisessa tulemaan vastaan työntekijöitä ja heidän edustajiaan. Siinä vastaan tulossa elementtejä voisivat olla esimer-kiksi näiden tänään tässä salissa käsiteltyjen lakialoitteiden mukaiset toimenpiteet. Jos pää-ministeri siellä tapaamisessa työntekijöiden edustajien kanssa toteaisi, että hän olisi val-mis esimerkiksi edistämään työntekijöiden parempaa edustusta yritysten hallinnossa tai valmis tuomaan pöydälle työntekijöiden edustajan tulkintaetuoikeuden tai vaikka järjestö-kanteen, niin olen varma siitä, että nämä vastaan tulot voisivat olla alkusoittoa siihen, että tästä työmarkkinakaaoksesta päästään rakentavasti eteenpäin. Näiden hyvien ehdotusten ja hallituksen työmarkkinapolitiikkaa tasapainottavien ehdotusten lisäksi kyllä kannattaisi samassa yhteydessä myös vetää niitä kaikkein kovimpia ja eniten vastustettuja työelämän heikennyksiä takaisin. Kun aloitetaan siitä sairassakosta, jatketaan sitten potkulakiin ja otetaan vielä lakko-oikeuden rajaaminenkin pois pöydältä, niin olen aivan varma, että niitä lähtökohtia sopimiseen ja sovun tielle alkaa löytyä.

Toinen varapuhemies Tarja Filatov: Edustaja Malm.

18.52 Niina Malm sd: Arvoisa rouva puhemies! Työnantajalla on aina ollut Suomessa tulkintaetuoikeus, tarkoittaen siis sitä, että ristiriitatilanteessa työnantajan sana on paina-vampi. Kun tässäkin salissa puhutaan useasti siitä, että naapurimaassa Ruotsissa on huo-mattavasti paremmat työelämäkäytännöt, niin naapurimaassa Ruotsissa ei ole tätä äsken kuvaamaani tilannetta ja siksi olisikin syytä käydä sama keskustelu myös Suomessa ja ha-

Pöytäkirjan asiakohta PTK 17/2024 vp

kea tasapainoisempaa suhdetta neuvotteluihin. Ruotsalainen diskuteeraaminen eli keskusteleminen niin kauan, kunnes yhteinen näkemys löytyy, olisi tervetullut kulttuuri myös Suomeen ja varsinkin tähän aikaan, jolloin työmarkkinat ovat hallituksen toimesta kamottavassa kaaoksessa.

Vaikka useissa tapauksissa meillä keskustellaan edes pikkaisen, on meillä joka tapauksessa myös niitä järjestöjä, jotka eivät halua olla työmarkkinaosapuolia, mutta samalla he kantavat vastuuta kyllä siitä, että he ottavat kantaa muun muassa siihen, kuinka hallitusohjelmaan saadaan kirjauksia.

Keskusteluun vaaditaan aina molemmat osapuolet, ja keskustelulle on oltava aikaa. Ei voi olla niin, että vaaditaan kaikenlaisia uudistuksia ja heikennyksiä mutta silti ei tulla samaan pöytään neuvottelemaan. Suomessa on valitettavasti näitä järjestöjä, joilla on kova halu ajaa omaa poliittista asiaansa työmarkkinaneuvotteluiden pöydille, mutta ei samallaista halua osallistua vastuunkantoon ja keskusteluihin siitä, kuinka yhteiskunta voisi olla entistä eheämpi ja osallistavampi.

Tänään tässä on nyt käsittelyssä kaksi lakiesitystä, joilla molemmilla olisi valtava rooli nimenomaan keskustelukulttuurin lisäämiseen, yhteisen ymmärryksen lisäämiseen ja myöskin tähän eheyteen. Kun jokainen kokee olevansa hyväksytty yhteiskunnan jäsen ja voivansa vaikuttaa omaan elämäänsä työ- sekä vapaa-ajalla, on myös yhteiskuntarauha pysyvämpää ja vahvempaa. Minun mielestäni tähän paras täsmälääke on juuri keskustelu eli diskuteeraaminen eli halu antaa myös työntekijälle mahdollisuus vaikuttaa tulkintaan ja samalla myös omaan tulevaisuuteen.

Toinen varapuhemies Tarja Filatov: Edustaja Kokko.

18.55 Jani Kokko sd: Arvoisa puhemies! Henkilökohtaisesti oma asiantuntemukseni ei sinällään liity työmarkkinakysymyksiin, ja olen ehkä tässä suhteessa sen verran viisas, että en myöskään ole vahvasti ottamassa kantaa asioihin, mitkä ovat itselle hepreaa. Ehkä tässä suhteessa toivoisi hallituksen ottavan tästä linjasta mallia, kun katsoo, minkälaiseen kaaokseen he ovat suomalaiset työmarkkinat ajaneet ryhtymällä jostain kumman syystä nimenomaan työmarkkinaosapuoleksi ja korvanneet tämän perinteisen suomalaisen neuvottelupolitiikan lähinnä sanelupolitiikalla.

Kuten äsken tuossa edellisessäkin lakialoitteessa, tässäkin näkyy se kova asiantuntemus ja kokemus, jota edustaja Lylyllä on nimenomaan työntekijöiden oikeuksien vahvistamisesta. Nimenomaan tällä lakialoitteella työntekijöiden edustajan tulkintaetuoikeudesta tähdätään nimenomaisesti siihen tasa-arvoisempaan yhteistyöhön, tasa-arvoisempaan kumpanuuteen — siihen, mihin edustaja Malm hyvin viittasi tällä Ruotsin-mallilla, että saataisiin tätä kautta myös vahvistettua sitä työrauhaa ihan perinteisten keskusteluiden ja neuvotteluiden kautta.

Voin lämpimästi antaa tukeni tälle edustaja Lylyn aloitteelle, ja toivon todellakin, että vaikka nyt tässä salissa ei yhtäkään hallituspuolueiden edustajaa ole paikalla ja myöskin valtioneuvoston jäsenet ovat jossain muualla, niin lakiesitykseen perehdyttäisiin erittäin tarkasti ja se vaikka otettaisiin — mihin edustaja Peltonenkin tuossa viittasi — perjantaina sitten pääministerin mukaan työntekijäjärjestöjen tapaamiseen. Ehkä sieltä sitten löytyisi niitä esityksiä ja vinkkejä, mitenkä tämä hallituksen itsensä aiheuttama työmarkkinasolmu saataisiin ratkaistua ja Suomessakin päästäisiin sitten rakentamaan sitä reilumpaa työelä-

Pöytäkirjan asiakohta PTK 17/2024 vp

mää ja sekä saamaan talouskasvua aikaan että vahvistamaan työllisyyttä ennen kaikkea yhdessä.

Toinen varapuhemies Tarja Filatov: Kiitoksia. — Edustaja Nikkanen.

18.57 Saku Nikkanen sd: Arvoisa rouva puhemies! Tämäkin lakialoite on osa meidän opposition edustajien ja tässä kohtaa edustaja Lylyn erinomaista sarjaa kohti parempia työmarkkinoita, parempaa työmarkkinauudistusta ja yhteistä sopimisen kulttuuria ja on myöskin osa tietä kohti sitä aitoa Ruotsin-mallia, jota tässä salissa on paljonkin peräänkuulutettu.

Arvoisa rouva puhemies! Työmarkkinoilla tarvitaan sääntelyä, jolla heikomman osapuolen eli työntekijän asemaa pystytään tukemaan ja edistämään. Orpon hallituksen tavoite on yksipuolisesti edistää työnantajan määräysvallan lisääntymistä muuttamalla työmarkkinapolitiikkaa lainsäädännön kautta. Näillä toimilla ei valitettavasti edistetä vuoropuhelun ja neuvotteluyhteyden syntymistä työmarkkinaosapuolten välillä eikä saada aikaan riitojen ratkaisua sopimusten ja lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Näillä tilannetta pahennetaan ja on saatu aikaan viime kuukausinakin nähty työmarkkinakaaos.

Suomalaisessa työelämässä vallitsee työnantajan tulkintaetuoikeus. Eli työehtojen soveltamista koskevilla erimielisyystilanteissa työntekijät ovat velvollisia noudattamaan työnantajan käsitystä oikeasta tulkinnasta, kunnes asia on saatu sovittua tai tuomioistuinmessä ratkaistua. Työntekijän edustajan tulkintaetuoikeus tarkoittaisi, että tietyissä työehtoja koskevilla erimielisyystilanteissa käytäntö käännettäisiin toisinpäin ja noudatettaisiin työntekijöiden edustajan käsitystä oikeasta tulkinnasta, kunnes asia saadaan ratkaistua. Ruotsissa toimitaan vastaavan mallin mukaisesti, ja näin olisi hyvä toimia jatkossa myös Suomessa. Kiitos aloitteen tekijälle.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Lyly.

18.59 Lauri Lyly sd: Arvoisa rouva puhemies! Tämän lakialoitteen ajatus on, että tällä ennaltaehkäistään työpaikkakohtaisia riitoja. Kun eilen täällä paljon puhuttiin työrauhakysymyksestä, niin tämä olisi yksi työkalu siihen, että työpaikkakohtaisia ristiriitoja voitaisiin välttää ja saada niitä käsiteltyä järjestäytyneesti eteenpäin.

Sitten täällä on aika paljon puhuttu siitä, kuinka paikallinen sopiminen on tällainen hopealuoti, että sillä saadaan työpaikat nousuun. Paikallisessa sopimisessa on semmoinen ongelma, että kun se määritellään työehtosopimuksen rajojen puitteissa, niin ne sopimukset pitäisi tehdä asiallisesti ja hyvin, että ne olisivat myöskin sillä tavalla tulkittavissa, että niistä ei ristiriitoja synny. Ja nyt jos päästäisiin siihen tilanteeseen, että tulkintaetuoikeus on olemassa, niin se nostaisi näitten sopimusten laatua jo automaattisesti, koska työnantajan intressi olisi kirjoittaa ne niin, että niistä ei tarvitse jatkotulkintoja ottaa. Nyt kun ne ovat työnantajan itsensä tulkitsemia, niin ne voidaan kirjoittaa vähän vapaammin ja ajatella, että kyllä minä sitten tulkitSEN tämän oikein. Että olisi parempi tehdä ne heti kunnolla.

Toinen asia, joka liittyy tähän paikalliseen sopimiseen, liittyy tähän ulottuvuuteen. Nyt kun sitä ollaan hallituksen esitysten ja toiveiden mukaisesti siirtämässä järjestäytymättömään kenttään eli järjestäytymättömiin yrityksiin, niin olisi vallan iso asia, että siellä nimenomaan tätä tasapainotettaisiin sillä, että työntekijäpuolella olisi tulkintaetuoikeus niissä paikallisissa sopimuksissa ristiriitatilanteissa. Se pakottaisi samalla tavalla niitä asioita

Pöytäkirjan asiakohta PTK 17/2024 vp

hoitamaan kuin tuossa aiemmin kuvasin sisältöä, ja sitten samalla se madaltaisi sitä kynnystä tehdä paikallisia sopimuksia, koska luotetaan niitten toteutumiseen sellaisina kuin niitten on ajateltu olevan.

Eli tällä luodaan niitä työkaluja. Ja mitä pelättävää tässä kellään olisi, jos ajatellaan, että sopimuksen on tarkoitus toteutua sellaisella tavalla kuin sen on ajateltu? Tällä vain annettaisiin käsittelyjärjestykseen nyt sitten erilainen tilanne, ja se helpottaisi sitä, että yksittäisten työntekijäryhmien tai luottamushenkilöiden ei tarvitsisi viedä tätä oikeuteen, vaan tämä ratkaistaisiin työnantajan viemällä tavalla eteenpäin. Tässä on monta hyvää asiaa.

Sitten kun tässä puhutaan tästä yleisestä työmarkkinatilanteesta, niin kyllä tässä on niitä työkaluja. Tämä tulkintaetuoikeus ja henkilöstön edustus yhtiöiden hallituksiin ovat niitä työkaluja, joilla voitaisiin tasapainottaa ja viedä oikeasti pohjoismaiseen suuntaan tätä Suomen työmarkkinaa, ja samalla voitaisiin näiden hallituksen esityksien rinnalle tuoda tämäläisiä esityksiä.

Toivoisin, että pääministeri ottaisi näistä puheenvuoroista, mitä täälläkin on tänään ollut, vaarin ja veisi niitä omalta osaltaan eteenpäin siihen pöytään, missä niitä tarvitaan. Neuvotellen ratkaisut syntyvät. — Kiitos.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Malm.

19.03 Niina Malm sd: Arvoisa rouva puhemies! Tähän lakialoitteeseen työntekijöiden tulkintaetuoikeudesta kuuluu olennaisesti yhtenä osana myös paikallinen sopiminen. Ja kun se nyt kuuluu tähän kokonaisuuteen, niin en voi olla sitä kommentoimatta ihan omana kokonaisuutenaan.

Koska paikalliseen sopimiseen on jo tällä hetkellä valtavasti mahdollisuuksia, kuten esimerkiksi teknologiateollisuuden työehtosopimus osoittaa, on varsin valitettavaa, että paikallisen sopimisen nykyisiä mahdollisuuksia ei selvästi tunneta eikä niihin varmasti kaikilta osin edes haluta tutustua. Monelta löytyy asiaan mielipide, mutta harva on tutkinut asiaa sen pidemmälle, ei välttämättä edes työnantaja. Paikalliseen sopimiseen liittyvää koulutusta ja yhteistyötä olisi siksi ehdottoman tärkeää edistää myös työnantajapuolella. Tällä hetkellä ammattiliitot kouluttavat luottamusmiehiä paikalliseen sopimiseen. Kuinka voi siis olla mahdollista, että yksittäinen työntekijä saattaa olla itse tietoinen paikallisen sopimisen mahdollisuuksista mutta läheskään kaikki työnantajat eivät niitä tunne?

Järjestäytynyt työnantaja ja työntekijä ovat viime kädessä toistensa turva myös kilpailussa. Yhdessä sovittu yleissitovuus takaa myös alakohtaiset palkkaminimit. Kukaan ei kiellä maksamasta enempää hyvälle työntekijälle, mutta jos paikallisella sopimisella halutaan maksaa vielä pienempää palkkaa kuin mitä yleisesti on sovittu, vääristää se markkinoita ja myös vie leipää rehellisiltä yrittäjiltä. Paikallista sopimista perustellaan usein myös irtisanomisen vaikeudella. Suomessa irtisanominen ei ole ollut aikaisemminkaan vaikeaa, kunhan siihen vain on ollut syy.

Orpon hallitusohjelma toteutuessaan heikentää nykyistä irtisanomissuojaa erittäin laivalla termillä, nimittäin ”asiallisella syyllä”. Tämä käytännössä mahdollistaa vaikka minä syyn irtisanomiselle, kuten työnantajan kritisoinnin tai vaatimuksen paremmista työoloista. Hallitusohjelmasta keskusteltaessa on noussut yhtenä syynä myös sairastaminen, kuten täälläkin on tänään kuultu, tai häirintä. Migreeniä, suolistosairautta tai vaikkapa syöpää sairastava voi hyvinkin tehdä töitä jossain vaiheessa sairautta. Oletettavaa on, että joitakin sairauspäiviä silloin tällöin tulee mutta työt etenevät. Migreenikko ja suolistosairas

Pöytäkirjan asiakohta PTK 17/2024 vp

voivat tarvita satunnaisesti yhden päivän toipumiseen, mutta nyt tämäkin voi olla mahdollisia asiallisia syitä irtisanomiseen.

Ja sitten muutama sana vielä häirinnästä. Häirintään taas varoituskäytäntö on oivallinen. Se antaa mahdollisuuden muuttaa käytöstään. Jos häirintä ei varoituksesta huolimatta lopu, se voi johtaa irtisanomiseen. Varoituskäytäntö on ollut Suomessa jo kauan, mutta vieläkö sitä ei selvästi haluta käyttää. Ja koska myös nämä kaikki ovat asioita, jotka liittyvät paikalliseen sopimiseen, niihin sopimuksiin, joita siellä työpaikalla voidaan sopia, niin ne myös olennaisesti liittyvät tähän lakialoitteeseen.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Kiitoksia. — Edustaja Peltonen.

19.06 Eemeli Peltonen sd: Arvoisa puhemies! Ruotsin-mallista on tänään paljon puhuttu, ja Ruotsin-mallista on paljon puhuttu myös viime viikkoina näiden hallituksen työelämäheikennysten yhteydessä. Ruotsin-mallihan on se, kuten tänään on selväksi tullut, millä hallitus on yrittänyt nyt perustella ajamiaan työelämäheikennyksiä. Mutta vilkaistaanpa nyt hieman työntekijän näkökulmasta sitä Ruotsin-mallia, minkä tyyppisistä asioista siellä työntekijän näkökulmasta sopiminen ja työmarkkinamalli rakentuvat.

Luen viisi kohtaa Ruotsin-mallista: siellä on käytössä vahvempi sovitteluinstituutio, yhteinen tilannekuva, myötämääräämis-oikeus eli henkilöstön edustus yli 25 henkilöä työllistävän yrityksen hallinnossa, kattavampi henkilöstön tiedonsaantioikeus ja viidentenä työntekijän tulkintaoikeus. Nämähän ovat nyt niitä Ruotsin-mallin mukaisia asioita, joista hallitus kuitenkin vaikenee täysin. Miksi hallitus ei tuo Ruotsin-mallista niitä elementtejä, niitä rakenteita, jotka parantavat työntekijän asemaa työelämässä, työmarkkinoilla, tuovat sitä sopimista, yhteisen tekemisen henkeä, joka vie työelämää eteenpäin ja josta niitä yhteisiä kestäviä ratkaisuja löytyy? Kysymys kuuluu: miksi hallitus näistä toimista vaikenee?

Minä uskon, että me kaikki tässä salissa olevat tiedämme, miksi hallitus näistä toimista vaikenee. Mutta vetoan vielä kerran hallitukseen. Jos halutaan tämä työmarkkinakaaos ratkaista, jos halutaan sopua luoda, niin kyllä tämän työmarkkinapolitiikan täytyy tasapaino löytää. Ja juuri tämän tyyppisistä asioista, mitä äsken tuosta Ruotsin-mallista esiin nostin ja mitä edustaja Lyly on näissä kahdessa lakialoitteessaan tänään edistänyt, voisi löytyä niitä ratkaisun avaimia ja sitä polkua, tietä ulos tästä haastavasta tilanteesta.

Omalta osaltani haluan vielä puheenvuoroni päätteeksi lainata edustaja Lylyä, joka minusta erittäin hyvin tässä salissa muutama viikko sitten kiteytti tämän tilanteen. Edustaja Lyly sanoi näin: ”Ei sellaista riitaa, jota ei sopu voittaisi.” Minusta se oli erittäin viisaasti sanottu, ja tämä ohjenuora kannattaisi nyt hallituksessa ottaa käyttöön.

Ensimmäinen varapuhemies Paula Risikko: Vieläkö puhutaan? Ei taideta, eli keskustelu on päättynyt.

Keskustelu päättyi.

Asia lähetettiin työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan.