

Asia: TEM/1225/00.04.01/2016

Työaikasääntelyä selvittävän työryhmän mietintö - työaikalaki

Yleistä

Onko ehdotettu uusi työaikalaki mielestänne hyväksyttävissä?

Ei, nykyinen sääntely vastaa työelämän tarpeita

Yleiset kommentit esityksestä:

Työaikalain uudistuksen keskeisenä tavoitteena oli saattaa työaikasääntely vastaamaan nykyistä ja tulevaisuuden työelämää. Kaupan liiton näkemyksen mukaan suunniteltu sääntely ei kuitenkaan vastaa tähän tavoitteeseen ja on jopa ristiriidassa sen kanssa. Erityisesti yötyötä koskevat rajoitukset ja soveltamisalaan liittyvät epäselvyydet ovat hyvin ongelmallisia. Nämä rajoitukset voivat heikentää kaupan alan työllisyyttä.

Esitys lisää työnantajan hallinnollista taakkaa nykylakiin verrattuna. Lisäksi EU-lainsäädännön mahdollista liikkumavara on hyödynnetty liian vähäisesti.

Nykytilan kuvausta koskevat kommentit:

Työaikalainsäädäntö on tarpeellista päivittää koskemaan nykypäivän työelämän tarpeita. Nykyinen esitys on kuitenkin pitkälti aiemman lain mukainen eikä tuota tarvittavia uudistuksia.

Esityksen tavoitteita ja keskeisiä ehdotuksia koskevat kommentit:

Työelämä on muuttunut huomattavasti sitten vuoden 1996, jolloin nykyinen työaikalaki astui voimaan. Työ ei ole enää samalla tavalla aikaan ja paikkaan sidottua. Suomi on muuttunut voimakkaasti kohti 24/7 -yhteiskuntaa, millä suuri vaikutus työelämään. Digitalisaatio ja automatisaatio ovat muuttaneet ja tulevat muuttamaan työelämän rakenteita erittäin voimakkaasti jo lähitulevaisuudessa.

Lain tiivistelmässä todetaan, että lain tavoitteena on ajantasaistaa työaikalaki vastaamaan elinkeinorakenteen ja työn tekemisen tavoissa tapahtuneita muutoksia, mutta kuitenkin voimassa olevan lain pääperiaatteet pidetään voimassa. Tämä tiivistää pitkälti koko esityksen ongelman: laki ei todellisuudessa vastaakaan muuttuneen työelämän tarpeisiin, saati sitten 2020-luvun tarpeisiin, kuten toimeksiannon mukaan oli tavoitteena.

Keskeisistä ehdotuksista monet ovat joko riittämättömiä tai sitten käytännössä huonosti toimivia, kuten esimerkiksi ehdotus joustotyötä. Laki ei kuitenkaan olisi esimerkiksi vapauttamassa yötyötä vähittäiskaupassa tai antamassa riittäviä mahdollisuuksia työaikapankin käyttöön.

Vaikutukset

Onko esityksen vaikutusarviossa jäänyt mielestänne joitain keskeisiä vaikutussuhteita huomioimatta? Jos kyllä, niin mitä?

-

Mitkä ovat sellaisia vaikutuksia, joita esityksessä tulisi analysoida tarkemmin?

Esityksessä pitäisi arvioida tarkemmin niitä vaikutuksia, joita automatisaatio ja digitalisaatio tuovat työelämään jo lähitulevaisuudessa.

Esityksessä tulisi arvioida myös vaikutuksia rakenteelliseen työttömyyteen. Esimerkiksi valtiovarainministeriön julkaisussa 7/2017 rakenteellista työttömyyttä Suomessa on pidetty korkeana ja painotettu, että keskeistä on työttömyyden pitkittymisen ehkäiseminen, sillä rakenteelliseksi muututtuaan työttömyys ei välttämättä laske edes suhdannetilanteen parantuessa.

Kaupan ala ja palvelualat tarjoavat myös sellaisia työpaikkoja, joihin heikommassa työmarkkina- asemassa olevat voisivat työllistyä ja päästä kiinni työelämään. Esimerkiksi yötyön rajoitukset haittaavat tällaista työllistämistä.

Tältä osin vaikutusten arvioinnissa olisi aiheellista verrata teollisuusmaiden työllisyysasteita erityisesti ns. matalapalkkatyön työllisyysasteen näkökulmasta. On huomattava, että työmarkkinat ovat polarisoituneet ja todennäköisesti polarisoituvat edelleen ns. asiantuntijatoihin ja matalapalkkatöihin. Sääntelyllä, joka heikentää työllisyyttä jälkimmäisessä ryhmässä, on erittäin negatiivisia seurauksia koko yhteiskunnalle.

Laki jättää myös huomattavan määrän tulkinnanvaraisia kohtia, jotka täsmentyisivät vasta vuosien päästä saatavan oikeuskäytännön myötä. Tällä on negatiivisia vaikutuksia yritysten työllistämispotentiaaliin, varsinkin pienissä yrityksissä. Työnantajan ja työntekijöiden toimintaympäristö muuttuisi vaikeammin ennustettavaksi ja riskialttiimmaksi. Tällainen epävarmuus aiheuttaa merkittäviä haittoja, eikä näitä vaikutuksia ole arvioitu lainkaan.

Kuinka arvioitte esityksen vaikuttavan työnantajan hallinnolliseen taakkaan? Lisääkö vai vähentääkö esitys kokonaisuudessaan työnantajan hallinnollista taakkaa?

Esitys lisää hallinnollista taakkaa.

Onko teillä esittää materiaalia, lähteitä tai kirjallisuutta, joihin mielestänne jatkovalmistelun aikana olisi hyvä kiinnittää huomiota?

Suomen julkisen talouden näkymät ja haasteet - Valtiovarainministeriön julkaisu 7/2017

Muut vaikutusarviointiin liittyvät kommentit:

-

1 Luku Soveltamisala

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Kaupan liitto katsoo, että EU:n työaikadirektiivin soveltamisalapoikkeukset tulisi käyttää täysimääräisesti hyväksi. Esityksessä lakia sovellettaisiin varsin laajasti sellaisissa tilanteissa, joissa työn luonne ei edellytä työhön käytetyn ajan seuraamista vaan tehtävien suorittamista valvotaan lähinnä työn tuloksen perusteella. Tällaisia työntekijöitä työskentelee paljon mm. erilaisissa vastuullisissa ja itsenäisissä asiantuntijatehtävissä. Tällaisissa töissä työntekijällä on usein merkittävästi vapauksia oman työnsä määrittämiseen. Ratkaisut, joissa on lähdetään työajan seurannasta, ovat helposti epätarkoituksenmukaisia, vaikka niillä suoraviivaistettaisiin osaa työaikalain menettelyistä.

Työturvallisuuslaki tuottaa joka tapauksessa suojaa myös työaikalain ulkopuolella jäävään työhön, sillä työnantajalla on velvollisuus mm. huolehtia asianmukaisista työolosuhteista ja puuttua liialliseen kuormitukseen.

Erityisen ongelmallinen kohta on 1 mom. 2) kohdan mukaisen poikkeuksen kytkeminen joustotyöhön. Tämä tekee ensinnäkin vaikeammin ennustettavaksi sen, onko työntekijä lain piirissä vai ei. Tällä kysymyksellä on taas hyvin laajakantoisia seurauksia, ja epävarmuutta syntyy paljon puolin ja toisin. Jos työntekijä kuuluisi soveltamisalapoikkeuksen sijasta "juuri ja juuri" joustotyöpykälän piiriin, mutta siitä ei pystyittäisi sopimaan, tulisi luonteeltaan hyvin itsenäinen työ "tavanomaisen" työaikasääntelyn piiriin, mikä taas saattaisi toimia puolin ja toisin todella epätarkoituksenmukaisesti.

Esimerkiksi tukkukaupassa työskentelee paljon ns. kenttämyyjiä, jotka ovat tällä hetkellä lain ulkopuolella. Heillä ei useinkaan ole kiinteää työntekopaikkaa, eikä työnantaja suunnittele työaikaa tms. vaan valvoo lähinnä jälkikäteen työn tuloksia. Jos tällainen työ päättyisi joustotyöaikapykälän soveltamisalan kautta työaikasääntelyn piiriin kokonaisuudessaan, se voisi vaatia muutoksia vakiintuneisiin, tavanomaisiin ja toimiviin liiketoimintamalleihin, joilla toimitaan B2B-kaupassa. Työnantajan pitäisi tällöin ryhtyä suunnittelemaan ja seuraamaan (ns. mikromanageroimaan) hyvin itsenäistä työtä. Tämä on päinvastaista sääntelyn uudistustavoitteille.

On huomattava, että monen työehtosopimuksen soveltamisala on kytketty työaikalain soveltamiseen. Siten soveltamisalan epäselvyyksillä on useissa tilanteissa erittäin haitallisia ja laajankantoisia vaikutuksia. Tulkinnanvaraisen asian virheellinen arviointi voi johtaa tuomioistuinratkaisun jälkeen suuriin taloudellisiin seuraamuksiin ja oikaisutöihin, ja ylipäätään vuosikausien epävarmuuteen työsuhteen molemmille osapuolille.

Minkä työntekijäryhmien/ammattien/työntekijöiden tulisi kuulua työaikalain soveltamisalaan ja vastaavasti keiden tulisi olla soveltamisalan ulkopuolella?

-

2 luku. Työajaksi luettava aika ja varallaolo

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Matkustamiseen liittyviä lepoaikoja on erittäin vaikeaa valvoa. Lisäksi matkustavalla työntekijällä on lähtökohtaisesti vapaus valita, miten matkustusaikansa käyttää. Siksi sitä ei tulisi kytkeä työaikaan tai sulkea pois lepoajasta. Matkustustilanteet ovat myös keskenään hyvin erilaisia. Ehdotus on käytännössä toteuttamiskelvoton.

Lakiesityksen perusteluissa todetaan, että tämän kohdan tarkoitus ehkäistä liiallista kuormitusta. Samalla perusteluissa todetaan, että työturvallisuuslaki velvoittaa jo tähän, mutta asiasta haluttaisiin säätää työaikalaisissa "asian merkityksen korostamiseksi". Toisin sanoen jo perusteluissa on todettu, että tämä sääntely on päällekkäistä. Tällainen sääntelytapa on sekava, aiheuttaa vaikeita tulkintaongelmia ja on ylipäätään tarpeetonta. Työntekijän suojeleminen on toteutettu jo työturvallisuuslain kautta, ja sen valvonnalle on käytössä tehokkaat mekanismit aluehallintovirastojen toteuttaman työsuojelun valvonnan kautta. Hallitusohjelman tavoitteena on nimenomaan vähentää tarpeetonta sääntelyä - näin sitä kuitenkin luotaisiin lisää.

Kaikki aika joka liittyy työnantajan antamiin tehtäviin, ei kuulu työajan määritelmän piiriin (esim. matkustaminen ja koulutus eräissä tilanteissa). Työryhmävalmistelun aikana keskusteltiin myös

vaihtoehdosta, jossa laissa olisi säädetty työhönsidonnaisuus ajasta, joka ei olisi työaikaa, mutta sitä ei myöskään laskettaisi lepoaikoihin. Miten mielestänne esim. matkustamista ja koulutusta koskevaa työaikasääntelyä tulisi kehittää?

Nykysääntelyä ei tarvitse tältä osin muuttaa

Voitte tarkentaa edellistä vastaustanne tähän:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Varallaolokorvauksesta sopiminen ilman nykyisen lain mukaista jakoa asunovarallaoloon ja muuhun varallaoloon on hyvä uudistus. Varallaoloon liittyvät olosuhteet vaihtelevat huomattavasti, joten laaja sopimusvapaus korvauksen määrittämisessä on loogista.

3 luku. Lakiin perustuvat säännöllisen työajan järjestelyt

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Puuttuuko säännöksestä sellaisia toimintoja, joiden osalta käytetään jaksotyöaikaa tai sitä olisi tarpeellista käyttää?

-

Sisältyykö säännökseen sellaisia toimintoja, joiden osalta jaksotyöaikaa ei tulisi käyttää?

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Lakiluonnoksen mukaan yötyötä ei saisi lain nojalla teettää vähittäiskaupassa. Kaupan liitto pitää tätä esitystä erittäin puutteellisena ja katsoo, että töitä pitäisi saada teettää vähittäiskaupassa suoraan työaikalain nojalla. Kauppojen aukiolo on jo vapautettu muun lainsäädännön puolesta, kun liikeaikalaki on kumottu 1.1.2016 osana sääntelyn purkua koskevia tavoitteita. Ehdotettu sääntely olisi valtava askel taaksepäin näiden tavoitteiden osalta.

Ratkaisua yötyön teettämiseen on käytännössä erittäin vaikeaa löytää teettämällä vuorotyötä, sillä se ei sovellu palvelualoilla tehtävään työhön, vaan enemmänkin teollisuuteen. Vuorotyöedellytys asettaa eri toimialat käytännössä eriarvoiseen asemaan. Tälle ei ole esitettävissä mitään hyväksyttäviä perusteita, eikä sellaisia ole edes yritetty tuoda esiin mietinnössä.

Kun kaupoille on kysyntää ympäri vuorokauden, yritykset pyrkivät luonnollisesti vastaamaan kysyntään. Tulevaisuudessa merkittävä osa esimerkiksi myymälöissä tehtävistä töistä tulee automatisoitumaan. Automatisaatiokehityksen vuoksi on hyvin todennäköistä, että myymälätyön vähenemisen vuoksi myös yöaikaan tehtävä työ myymälässä vähenee. Mikäli työntekijän tekemän työn teettämistä kuitenkin rajoitetaan, automatisaatiokehitys nopeutuu entisestään, sillä yritysten ei kannata edes yrittää löytää ratkaisuja, joiden avulla automatisoitua työtä ja työntekijän tekemää työtä yhdisteltäisiin. Tällä voi olla suuria heijastusvaikutuksia myös päivä- ja ilta-aikaan tehtävään työhön Suomen työllistävimmällä toimialalla. Mikäli yötyön mahdollistaminen jää mahdollisten tulevien lakimuutosten varaan, liiketoimintaympäristö muuttuu epävarmemmaksi, mikä taas vaikuttaa investointipäätöksiin.

Nyt säädettävän lain on vastattava toimeksiantonsa mukaisesti myös 2020-luvun tarpeisiin - tulevaisuus ja työelämän kehitys on siis tärkeää ennakoida, kuten johdanto-osassa on todettukin. Esimerkiksi kassattomiin kauppoihin liittyvä teknologia on jo olemassa ja betatestauksessa (Amazon Go). Suomessa taas Rivender Oy on jo lanseerannut toimintaan automaattisen moduulikaupan.

On syytä huomata, että esimerkiksi vartiointialalla voidaan työskennellä öisin, luonnollisesti myös kaupoissa. Mikäli myymälän töitä pitäisi järjestää vartiointityön "sivutehtävinä", ei sääntelyllä ainakaan lisätä kaupan työllistämispotentiaalia.

Yötyötä teetetään tällä hetkellä kaupoissa enenevässä määrin. Rajoitukset voisivat lopettaa tämän työn teettämisen pahimmillaan kokonaan, joten asialla on merkittäviä työllisyysvaikutuksia. Näitä ei ole edes arvioitu lainsäädäntöhankkeen yhteydessä. Kaupan ala on Suomen suurin työllistäjä, joten yötyön teettämisen osalta sääntelyn työllisyysvaikutukset tulisi arvioida ja punnita huolellisesti.

Onko tehtäviä, joita tehdään jatkuvasti yöaikaan, mutta ne jäävät säännöksen ulkopuolelle?

Vähittäiskauppa.

Mikä tulisi olla määräävä tekijä, joka mahdoillistaa yötyön tekemisen?

Kysyntä työlle.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

4 luku. Sopimukseen perustuva säännöllinen työaika

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Liukuvaan työaikaan suunnitellut joustot luovat lisämahdollisuuksia työntekijöille sijoittaa työaikaansa vapaammin. Tämä tuo hyviä joustomahdollisuuksia sellaiseen työskentelyyn, missä liukuvaa työaikaa on luontevaa soveltaa.

Liukuvaa työaikaa noudatetaan käytännössä usein kokonaisiin työntekijä- tai henkilöstöryhmiin. Siksi olisi luontevaa, että yksilötason sopimisen lisäksi olisi mahdollista tehdä kollektiivitaso sopimus henkilöstön edustajan kanssa. Tällainen sopimus sitoisi kaikkia edustajan edustamia työntekijöitä. Laki voisi antaa asemavaltuutuksen työntekijöiden edustajille.

Lain esitöissä pitäisi tuoda selvemmin esiin, että liukuma-aika tarkoittaa pidennystä säännölliseen työaikaan. Sen sijaan liukuvan työajan järjestelmässä kiinteä työaika voi olla varsin lyhyt (mikä on työntekijälle edullisempi vaihtoehto), jolloin molemmissa tai vain toisessa päässä oleva "liukuma" eli aika, jolloin työpäivä pitää aloittaa tai lopettaa, voi olla paljon pidempi kuin säännöllistä työaikaa pidentävä liukuma-aika.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Joustotyöaikaa koskeva esitys on toteuttamiskelvoton. Joustotyöajan sääntely on kytketty lain soveltamisalaan tavalla, joka aiheuttaa tulkintaepäselvyyksiä ja epävarmuutta. Soveltamisalapoikkeuksen 2) kohdan ja joustotyön keskinäinen suhde aiheuttaisi hyvin todennäköisesti riitoja, ja lisäksi siten mm. palkkaamiseen liittyviä riskejä. Työsuhteen osapuolten pitäisi voida saada selkoa asioiden tilasta mahdollisimman hyvin suoraan lakitekstin perusteella, eikä varsinkaan näin laajakantoisia asioita tulisi jättää määriteltäväksi vasta myöhemmässä vaiheessa oikeuskäytännön kautta.

Koska joustotyö on lisäksi sopimuksenvarainen järjestely, on epäselvää, paljonko se todella lisäisi joustavuutta – ei välttämättä juuri lainkaan. Mikäli asiasta ei voida sopia, työnantajalle muodostuisi kannustin järjestää työt tarkemman valvonnan ja seurannan kautta sellaisessa työssä, mikä todelliselta luonteeltaan olisi hyvin itsenäistä. Nykyinen työelämä on enenevässä määrin ajasta ja paikasta riippumatonta, mutta laki kannustaisi tällaisessa tilanteessa työnantajaa työn mikromanageeraukseen, joka ei ole kenenkään etu. Erityisen hankalia olisivat tilanteet, joissa työnantajan palveluksessa on useita samaa työtä tekeviä työntekijöitä, joista vain osan kanssa syntyy sopimus joustotyöajasta. Tällaisista tilanteista voi syntyä erittäin vaikeita tilanteita työn järjestämisen näkökulmasta.

On huomattava, että monen työehtosopimuksen soveltamisala on kytketty työaikalain soveltamiseen. Siten soveltamisalan epäselvyyksillä on useissa tilanteissa erittäin haitallisia vaikutuksia.

Missä tehtävissä joustotyön tulisi olla mahdollista ja vastaavasti mistä tehtävissä joustotyötä ei tulisi käyttää?

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Työaikapankkiin tulisi voida sisällyttää myös säännöllisen työajan tunteja. Tällä tavalla työajan sijoittamiseen saataisiin joustavuutta - työtä tehdään silloin, kun sitä on tehtävänä runsaammin, ja tasoitetaan hiljaisempina aikoina. Ehdotettu työaikapankkisäännös ei siis mahdollista tällaista joustoa, vaikka juuri sen pitäisi olla tällaisen järjestelyn tarkoitus.

Jos työaikapankkivapaan sijoittamisesta ei voida sopia, tulisi työnantajalla olla oikeus määrätä vapaan sijoittamisesta työntekijää kuultuaan. Tämä johtuu siitä, että vastuu työn johtamisesta, järjestämisestä, sujuvuudesta ja ennen kaikkea turvallisuudesta on viime kädessä aina työnantajalla. Työaikapankissa voi olla paljon vapaita, joten näiden vapaiden käyttäminen rinnastuu ajallisessa mielessä enemmänkin vuosilomaan (jonka sijoittamisesta työnantaja päättää) kuin työaikalain 21 § mukaisesta vapaaksivaihtamistilanteeseen, missä ehdotetun mukainen menettely on käytössä. Työaikalain 21 § perustuvia vapaita on todennäköisesti käytössä merkittävästi vähemmän.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

5 Luku. Säännöllisen työajan ylittäminen ja sunnuntaina ja kansallisena juhlapäivänä tehtävä työ

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Lakiehdotuksen mukaan "lisätyötä on työvuoroluetteloon merkityn säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole ylityötä". Tämä on vaikeasti ymmärrettävä ilmaisu, eikä perusteluista selviä, merkitseekö se muutosta nykyiseen lakiin.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Kaupan liitto pitää ehdottoman välttämättömänä, että lisätyön tekemisestä voidaan sopia työehtosopimuksessa, kuten lakiehdotukseen on kirjattukin. Työsopimuslakiin perustuva lisätyön tarjoamisvelvollisuus on työnantajalle erittäin tiukka, joten tilanteen tasapainottamiseksi myös lisätyön vastaanottamiseen pitää olla velvoitetta. Työntekijän suojelusta on joka tapauksessa

huolehdittu säätämällä, että työvuorosta voi perustellusta henkilökohtaisesta syystä kieltäytyä työvuoroluettelon merkittynä vapaapäivänä.

Kaupan alalla ja palvelualoilla yleensäkin lisätyötä syntyy erittäin paljon. Syynä tähän ovat sekä nopeammin ilmenevät yllättävät syyt kuten sairauslomat ja sairaan lapsen hoitamiseen liittyvät tilapäiset hoitovapaat että pidempiaikaiset poissaolot kuten perhevapaat ja opintovapaat. Lisätyötä tarvitaan siis usein toisen työntekijän puuttuvan työpanoksen korvaamiseksi. Tästä syystä se on usein aivan olennainen työsuhteen ehto. Jos kaiken lisätyön teettämiseen tarvittaisiin erillinen suostumus, työnantajan hallinnollinen taakka lisääntyisi valtavasti. Tämä olisi hallituksen norminpurkutavoitteiden vastaista.

Kaupan liitto pitää hyvänä lisäystä, jonka mukaan perusteltuna henkilökohtaisena syynä kieltäytyä lisätyöstä työvuoroluettelon julkaisun jälkeen pidettäisiin sitä, että osa-aikainen työntekijä on sitoutunut tekemään työvuoron toisen työnantajan palveluksessa. Nykyisessä työelämässä työntekijällä voi olla useita eri tulonlähteitä, joten on tärkeää, että myös lainsäädäntö huomio tämän.

Koska työaikalain 17 § 3. momentilla on vahva liityntä ehdotettuun työsopimuslain 1 luvun 11 §:ään, on näiden säännösten yhteisvaikutusta koskeva lausunto esitetty nollatyösopimusten sääntelyä koskevan lausunnon yhteydessä.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

6 Luku. Lepoajat

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Mitä vaikutuksia näette muutoksilla olevan erityisesti jaksotyössä?

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Työaikadirektiivi ei edellytä, että saamatta jäänyt viikoittainen vapaa annettaisiin lyhentämällä säännöllistä työaika. Sen sijaan olisi riittävää, että se annetaan pidentämällä viikkoittaista vapaa-aikaa. Tämän pitäisi olla myös työaikalain sisältö.

7 luku. Työaika-asiakirjat

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Tämän säännöksen perusteluissa tulisi tuoda vielä nykyistä selvemmin esiin, että jos sovellettavassa työehtosopimuksessa on työajan tasoittumisjärjestelmä, tästä säännöksestä ei johdu siihen nähden lisävelvoitteita.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

8 luku. Säännösten pakottavuus

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Sunnuntaityökorvauksen työllisyysvaikutukset olisi tarpeellista arvioida perusteellisesti. Mikäli kustannukset ylittävät työn tuottavuuden, työtä ei yksinkertaisesti teetetä. Sadalla prosentilla korotetut palkat luovat suuressa määrin tällaisia tilanteita.

Matalakatteisilla palvelualoilla kaksinkertainen palkka nostaa huomattavasti kustannuksia ja johtaa usein tilanteeseen, jossa työtä ei yksinkertaisesti kannata teettää. Työtä on kuitenkin tarvetta teettää enenevässä määrin ympärivuotisesti ja ympärivuorokautisesti. Työn teettämisen pohjana on aina se, että se on taloudellisesti kannattavaa.

Sunnuntaityökorvaus tulisi olla suoraan työntekijän ja työnantajan välillä sovittavissa paikallisesti ainakin tietyillä aloilla. Tällaisen lainsäädännön tarkempien vaikutusten selvittämiseksi laki voisi olla aluksi määräaikainen.

Eräs tällainen ala on verkkokauppa. Verkkokaupat toimivat usein kaikkina vuoden päivinä, ja viikon kiireisin aika on juuri sunnuntai, koska asiakkaat tekevät ostoksensa silloin. Verkkokaupan osalta on välttämätöntä tiedostaa, että toiminta on täysin globaalia ja kaupat ovat aina auki. Näin merkittävät lisäkustannukset ohjaavat toimintaa muihin maihin. Yritykset voivat järjestää toiminnastaan ulkomaille myös tiettyjä osia, kuten asiakaspalvelun, tai hankkia vuokratyötä.

Verkkokauppa on myös liiketoimintana erittäin nopeasti kehittyvää ja nopeatempoista, ja yritykset tekevät ratkaisujaan hyvin ripeällä aikataululla. Jos suomalainen sääntely laahaa perässä liiketoimintaympäristöön nähden ja kehitys on epävarmaa, eivät yritykset jää odottamaan joskus kaukana tulevaisuudessa mahdollisesti tapahtuvia muutoksia, vaan tekevät ratkaisunsa nopeasti saadakseen toiminnan kannattavaksi. Nämä haasteet ovat käsillä jo nyt, eivätkä vasta 2020-luvulla.

Euroopan sosiaalinen peruskirja ei ainakaan nimenomaisesti aseta rajoitusta, jonka mukaan kansallisena juhlapäivänä tehdyn työn korotetusta palkasta ei saisi sopia toisin. Tällaista ei tulisi tulla työaikalakiinakaan. Tämän rajoitus on erityisen vahingollinen verkkokaupalle. Esimerkiksi joulun ja uudenvuoden tienoille sijoittuu todella kiireellinen aika, jolloin työtä on tarvetta teettää mm. pyhäpäivinä. Verkkokaupan toimintaympäristössä Suomi on suhteessa kilpailijamaihin jo sijainnin puolesta takamatkalla. Tämän tyyppiset kustannukset ovat omiaan siirtämään verkkokaupan harjoittamisen kilpailijamaihin.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Ehdotetun sääntelyn mukaan lisä-, ylityö- ja sunnuntaityökorotusten maksamisesta kuukausittaisena kiinteänä korvauksena voisi sopia kaikkien esimiesasemassa olevien työntekijöiden kanssa. Kaupan liitto pitää tätä hyvänä muutoksena, sillä kyseisen kaltainen ratkaisu on tarkoituksenmukainen tällaisessa asemassa olevan työntekijän kanssa. Esimiehellä on keskimääräistä enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työskentelyynsä.

Ehdotuksen valossa on kuitenkin epäselvää, kattaako sopimus kansallisia juhlapäiviä koskevat korvaukset. Nämä tulisi saattaa jo käytännöllisten näkökohtien vuoksi sopimuksen piiriin ja sääntelyä täsmentää tältä osin. Kansallisten juhlapäivien jääminen sopimuksen ulkopuolelle olisi hyvin epäkäytännöllinen ja hallinnollista taakkaa lisäävä ratkaisu. Sopimusosapuolena oleva työntekijä voi usein itse päättää työaikansa sijoittelusta, mistä syystä erityiskorvausten osittainen jättäminen sopimuksen ulkopuolelle on täysin epäloogista.

9 luku. Erinäiset säännökset

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

14 luku. Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Huotilainen Antti
Kaupan liitto

Vaaja Antti
Kaupan liitto - Työmarkkinaosasto