

# Lisää sopimismahdollisuuksia yrityksille ja henkilöstölle

**Kansainvälinen verkkokauppa 24/7 ei ole vain kova kilpailija, vaan se tarjoaa myös merkittävän mahdollisuuden suomalaisille kaupoille. Sunnuntai on suosituin verkkoshoppailupäivä, ja viikon vilkkain ostoshetki on sunnuntai-iltana klo 21–22. Nämä seikat käyvät ilmi Klarnan v. 2019 suomalaisten verkkokauppatottumuksia selvittävästä raportista. Suomalaisten erikoiskauppojen yhtenä haasteena on sunnuntaityön kalleus – pahimmillaan sunnuntaina ei ole varaa tilattujen ostosten keräilyyn eikä asiakaspalveluun. Sunnuntaityön hinta on todellinen jarru verkkokaupan mahdollisuuksille, mutta myös kaupunkikeskustojen pienille kivijalkaliikkeille.**

Työpaikoilla on yhä suurempi tarve pystyä sopimaan kullekin yritykselle ja sen henkilöstölle optimoituja ratkaisuja, sillä toimialojen, yritysten ja jopa yrityksen eri liiketoimintojen tilanne vaihtelee voimakkaasti mm. suhdanteiden, asiakastarpeiden ja kilpailutilanteen mukaan. Korona-pandemia lisäsi rajusti kaupan alan sisäistä polarisaatiota. Kysymys on kriittinen Suomen kilpailukyvyyn ja siten työllisyyden näkökulmasta. Kauppa on Suomen elinkeinoelämän suurin työllistäjä.

Palkansaajien järjestäytymisasteen lasku jatkuu, todetaan 12.4.2023 julkaistussa työ- ja elinkeinoministeriön tilaamassa tutkimuksessa. Tutkimuksen mukaan edunvalvonnan piirissä olevia jäseniä oli vuoden 2021 lopussa kaikkiaan 1 316 000 ja sen perusteella laskettu järjestäytymisaste on 54,7 %. Vähäisintä järjestäytyminen on yksityisillä palvelualoilla (ml. kauppa), joilla järjestäytymisaste oli 41,6 %. Kaupan alan ollessa Suomen suurin nuorten työllistäjä on alalla vaihtuvuus myös huomattavan suurta (n. 25 % / vuosi).

Työntekijöiden järjestäytymisasteen laskun myötä myös järjestäytyneissä yrityksissä on yhä tavallisempaa, että työpaikalla ei ole luottamusmiestä tai pienen vähemmistön valitsema luottamusmies edustaa kaikkia työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvia työntekijöitä. Liittoon kuulumattomat työntekijät eivät harvoja poikkeuksia lukuun ottamatta saa osallistua luottamusmiehen valintaan. Tilanne on ongelmallinen yhdenvertaisuuden ja järjestäytymisvapauden kannalta niin työntekijöiden kuin työnantajien näkökulmasta.

## **Ratkaisuna Kaupan liitto esittää:**

1. Paikallisesta sopimisesta puhumisen sijasta tekoihin. Työlainsäädäntöön tulee lisätä yrityskohtaisia sopimismahdollisuuksia, joilla yrityksissä voidaan sopia toisin kuin laissa on määrätty. **Toteutetaan määräaikainen työlainsäädäntökokeilu** ja tehdään siitä vaikutusarvio huomioiden työllisyysvaikutus, työvoiman saatavuus, työntekijöiden ja työnantajien kokemukset.



Erityisesti kokeilun kohteena tulisi olla **nykyistä laajemmat työaikajoukot työaikala-kiin** ml. yli- ja sunnuntaityökorvaukset. Teknisesti tämä on toteutettavissa samalla tavalla kuin voimassa olevan työaikalain mukaan liukuvan työajan ja työaikapankin kohdalla.

Yrityskohtaisuudella tarkoitettaisiin säännöksestä riippuen työntekijän kanssa sopimista ja/tai kollektiivista sopimista työpaikalla. Kollektiivisen sopimuksen tekisi vaihtoehtoisesti luottamusmies, luottamusvaltuutettu tai työntekijät yhdessä. Jo voimassa olevan työsopimuslain mukaan työntekijät voivat valita keskuudestaan luottamusvaltuutetun, mikäli yrityksessä ei ole jo valittu luottamusmiestä ko. henkilöstöryhmälle.

2. Lisäksi toisin sopimisen mahdollisuutta työehtosopimuksella on laajennettava ja kehitettävä työlainsäädännössä.

**Lisätiedot:** työmarkkinajohtaja Anna Lavikkala, p. 0400406088, [anna.lavikkala@kauppa.fi](mailto:anna.lavikkala@kauppa.fi)

## Liite 1 Lakikokeilun luonnosteksti

### LIITE 1. Paikallisen sopimisen lainsäätökokeilu, lakitekstin luonnos KAUPAN LIITTO RY esitys, liite

#### § Työn tekemisaikaan perustuvia palkanosia koskeva sopimus

Työn tekemisaikaan perustuvia palkanosia koskevalla sopimuksella tarkoitetaan tässä laissa työehtosopimusmääräyksistä riippumatta tehtävää sopimusta, jolla muutetaan työn tekemisaikaan perustuvia palkanlisiä ja siirretään näin syntynyt kustannusvaikutus toiseen palkanosaan. Siirrettävästä palkanosasta voidaan muodostaa lisä olemassa olevaan palkanosaan, tai siitä voidaan muodostaa uusi palkanosa.

Työnantaja ja henkilöstön edustaja tai jos sellaista ei ole valittu, henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä saavat tehdä sopimuksen kirjallisesti. Edustajan tekemä sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita edustajan katsotaan edustavan.

Sopimuksessa on sovittava ainakin:

- 1) siitä, mitä palkanosia sopimus koskee;
- 2) sopimuksen kohteena olevien palkanosien muuttumisesta;
- 3) sopimuksen soveltamisalasta;
- 4) sopimuksen voimassaolosta

Jollei muuta sovita, sopimus on irtisanottavissa puolin ja toisin kuuden kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Sopimuksen soveltaminen päättyy irtisanomisaajan päättymistä seuraavan palkanmaksukauden alusta.

Tämä laki on voimassa XXXX asti.

#### **Yleisperustelut** *Nykytila*



Työehtosopimukset sisältävät runsaasti määräyksiä työaikaan perustuvista lisistä. Lisäksi työaikalain 20 §:ssä säädetään, että sunnuntaityöstä on maksettava 100 prosentilla korotettu palkka.

Useat näistä määräyksistä on alun perin laadittu aikana, jolloin internetin välityksellä tapahtuvaa kauppaa ei vielä ollut olemassa. Sittemmin teknologian kehitys ja kuluttajakäyttäytymisen muutos ovat muuttaneet voimakkaasti toimintaa esimerkiksi palvelualoilla. Palkkarakenteet ovat kuitenkin suunniteltu erilaiseen toimintaympäristöön.

Erityisesti kansainvälinen verkkokauppa haastaa vanhempaan toimintaympäristöön laaditut rakenteet. Verkkokauppa toimii 24/7-maailmassa, ja kuluttajien ostot suuntautuvat käytännössä sinne, missä asiointi on nopeaa ja edullista.

Globaali verkkokauppa muodostaa valtavan sekä jatkuvasti kasvavan markkinan, mistä myös suomalaisilla yrityksillä on mahdollisuus saada osuutensa.

Käytännössä esimerkiksi kaupan alan kustannukset muodostuvat hyvin pitkälti Suomessa, vaikka myytävät tuotteet valmistettaisiin ulkomailla. Suomessa kulurakenne on mm. kallista hintatasosta ja syrjäisen sijainnin aiheuttamista kuljetuskustannuksista johtuen korkea.

#### *Tavoitteet ja vaikutukset*

Määräaikaisen muutoksen tavoitteena on selvittää, millaisia vaikutuksia palkkausrakenteen muutoksella on yritysten kilpailukyvyille, työllistämismahdollisuuksille ja työntekijöille. Tavoitteena on parantaa yritysten toimintaedellytyksiä ja työllistämismahdollisuuksia sekä paikallista sopimusta ja työpaikan yhteistoimintaa.

Kokeilun määräaikaisuus ja paikallisen sopimusten irtisanomisvaraisuus takaavat toisaalta sen, että mikäli kokeilu ei tuota ennakoitua tuloksia yritystasolla, voidaan helposti palata aikaisempaan malliin.

#### **Yksityiskohtaiset perustelut**

Lainsäädännös koskisi kaikki työehtosopimusmääräyksiä, joissa on kyse työn tekemisajankohtaan perustuvasta palkanlisästä, sekä työaikalain 20.4 §:n mukaista sunnuntaityöstä maksettavaa korvausta. Tällaisia työehtosopimusmääräyksiä ovat esimerkiksi ilta- ja lauantailisät.

Asiaa koskevassa sopimuksessa tulisi ensinnäkin määrittää ne lisät, joiden määrää alennetaan. Osana sopimusmenettelyä käsiteltäisiin näin syntynyt kustannusvaikutus. Tämä vaikutus tulisi siirtää palkanlisänä osaksi muita palkanosia tai joksikin uudeksi palkanosaksi. Sopimuksessa voitaisiin esimerkiksi sopia, että sunnuntaityöstä maksettua korvausta tarkistetaan 100 %:sta 50 %:iin, mutta säästyneestä kustannuksesta muodostetaan lisä työntekijöiden kuukausi- tai tuntipalkkoihin.

Työntekijöiden osalta ensisijainen sopijapuoli olisi työntekijöitä palkkaukseen liittyvissä asioissa edustava henkilöstön edustaja. Mikäli tällaista ei olisi valittu, sopijapuolena voisi olla henkilöstö tai henkilöstöryhmä. Sopimus voitaisiin tehdä koko henkilöstölle tai henkilöstöryhmälle.

Sopimus olisi irtisanottavissa kuuden kuukauden määräaikaa noudattaen, elleivät osapuolet sovi muusta irtisanomisajasta. Sopimuksen päättyessä sen mukaiset vaikutukset palkkoihin lakkaisivat, jolloin palattaisiin työehtosopimuksen ja työaikalain mukaisiin määräyksiin. Sopimuksen päättyessä myös sopimuksen perusteella muodostetut palkanlisät lakkaavat.

Lainsäädännös olisi määräaikainen.

