

Asia: VN/1194/2024

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi leipomotyölain 5 §:n kumoamisesta ja siihen liittyväksi laiksi

Lausunnonantajan lausunto

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään

Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL kiittää lausuntopyynnöstä ja lausuu seuraavaa:

Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ei hyväksy mietinnössä esitettyä leipomotyölain kumoamista.

Voimassa olevan leipomotyölain (302/1961) 5 §:n 1 momentissa säädetään, että kello 22:n ja 6:n välisenä aikana tehdystä työstä on työntekijälle maksettava vähintään 100 prosentilla korotettu palkka. Saman pykälän 2 momentin mukaan työnantajien ja työntekijöiden yhdistyksillä, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, on oikeus sopia 1 momentissa tarkoitettusta korotetusta palkasta toisinkin.

Leipomotyölain 5 § on jätetty voimaan työntekijöiden suojelunäkökohtien vuoksi. Yötyötä voidaan pitää yhtenä keskeisenä vakavia terveysriskejä aiheuttavana työympäristön riskitekijänä. Yötyössä terveyshaittoja aiheuttaa erityisesti se, että ihmisen luontainen vuorokausirytmistö häiriintyy. Yötyön tekemisen terveyshaittoja aiheuttaa myös univaje. Yötyö kasvattaa muun muassa sydän- ja verisuonitautien, diabeteksen sekä erilaisten syöpien, kuten rintasyövän ja suolistosyöpien riskiä. Lisäksi yötyö voi lisätä keskenmenon ja ennenaikaisen synnytyksen riskiä. Väsymykseen ja unettomuuteen liittyvät oireet ovat yötyötä tekevillä yleisiä. Univajeella onkin haitallisia vaikutuksia myös kognitiiviseen suoriutumiseen. Lisäksi työtapaturmien riski kasvaa myöhäisissä ja pitkään kestävässä työvuoroissa. Terveydellisten vaarojen ja haittojen lisäksi yötyö lisää työn ja muun elämän yhteensovittamisen ongelmia.

Petteri Orpon hallitusohjelmassa todetaan, että leipomotyölaki kumotaan 1.3.2025 alkaen vanhentuneena. Hallitusohjelmassa ei ole kuvattu tarkemmin, mitä siinä mainitulla vanhentumisella tarkoitetaan.

Leipomoalaan liittyvät työntekijöiden suojelunäkökulmat eivät ole muuttuneet, saati vanhentuneet. Leipomotyöntekijöitä koskeva sääntely on työntekijöiden suojelunäkökulmasta perusteltu alan erityispiirteiden vuoksi. Verrattuna moniin muihin aloihin, leipomotyöhön liittyy vahva kannustin teettää työ terveydelle haitallisena yötyönä. Lopputuote – eli erilaiset leipomotuotteet – halutaan usein myyntiin tai toimitukseen siten, että tuote on valmiina aamulla. Käytännössä tämä mekanismi aiheuttaa työnantajille merkittävän kannustimen yötyön teettämiseen. Työntekijöiden terveydellisten haittojen minimoimiseksi on perusteltua pyrkiä rajoittamaan yötyön teettämistä lainsäädännön keinoin, niin kuin tähän asti on leipomotyölain säännöksellä tehty.

Lain kumoaminen ei poista edellä kuvattua työnantajan erityistä kannustinta yötyön teettämiseen – eikä myöskään yötyön tieteellisesti todettuja terveyshaittoja. Lain kumoamisen vaikutus on siten todennäköisesti se, että työnantajat pyrkivät teettämään yötyötä nykyistä enemmän. Jos tämä todennäköinen vaikutus toteutuu, yötyön terveyshaitat tulevat lisääntymään alan työntekijöiden keskuudessa. Kaikille työntekijöille ei ole mahdollista siirtyä yötyöhön, mikä saattaa ajaa tarpeeseen vaihtaa alaa, mitä taas hankaloittaa hallituksen päätös lakkauttaa aikuiskoulutustuki.

Lain kumoaminen aiheuttaa osalle alan työntekijöistä suoraan merkittävän ansiotason laskun.

Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL:n mukaan käytännössä kolmasosa leipomoalalla tehtävästä työajasta on leipomotyölain kirjauksen mukaisen 100 prosentin korvauksen piirissä. Kolmivuorotyössä yötyökorvauksena maksetun lisän suuruus on ollut keskimäärin arviolta noin 740–825 euroa kuukaudessa eli noin 8 900–9 900 euroa vuodessa. Kolmivuorotyötä tekee arviolta 550–840 työntekijää.

Pääsääntöisesti myös osa kaksivuorotyöläisten tunneista sijoittuu leipomotyölain mukaisen yötyön ajalle, jolloin 100 prosentin korvaus maksetaan lakiin perustuen. SEL:n arvion mukaan pääsääntöisesti kaksivuorotyötä tekeväälle yötyölisän osuus on noin 10–30 prosenttia palkasta, mikä euromääräisesti tarkoittaa noin 230–690 euroa kuukaudessa ja noin 2 760–8 290 euroa vuodessa. Kaksivuorotyötä tekee arviolta noin puolet alan työntekijöistä, eli noin 2 250–3 500 työntekijää.

Leipomotyölain kumoaminen vaikuttaa myös matkailu-, majoitus-, ravintola- ja vapaa-ajanpalvelualalla, jolla leipomotyölain alaista yötyötä tekee noin 200 työntekijää.

Nykyinen leipomotyölaki on ollut voimassa vuodesta 1961 eli säännöstä yötyöstä maksettavasta korvauksesta on sovellettu hyvin pitkään. Leipomotyölain kumoaminen ja nopea aikataulu voivat aiheuttaa yksilöiden kannalta kestävämpiä taloudellisia seurauksia, joihin työntekijällä ei ole ollut tosiasiallista mahdollisuutta varautua ennakolta. Tällaiset vaikutukset voivat aiheuttaa työntekijöille kohtuuttomia seurauksia.

Siirtymäsäännös

SEL ei kannata leipomotyölain kumoamista edellä kuvatuin perustein.

Tämän kannan toteamisen lisäksi SEL haluaa kiinnittää erityistä huomiota siihen, että nyt valittu kumoamisen toteutustapa on työntekijöiden näkökulmasta kohtuuton.

Esitysluonnoksessa esitetään, että laki tulee voimaan 1.3.2025 ilman minkäänlaista siirtymäaikaa. Lain nopea voimaantulo ilman siirtymäaikaa voi aiheuttaa kohtuuttomia vaikutuksia työntekijöiden taloudelliseen tilanteeseen. Nopea voimaantulo ei mahdollista työntekijöille aikaa valmistautua tulojen alenemiseen ennakolta. Tällä voi olla kohtuuttomia vaikutuksia yksilöiden elämiin.

SEL painottaa, että se vastustaa leipomotyölain kumoamista. Jos lain kumoamisessa kuitenkin edetään esityksen mukaisesti, SEL:n näkemyksen mukaan vähintään on, että kumoamisen yhteydessä säädettäisiin asiallisen pitkästä siirtymäsäännöksestä. Tämä olisi erityisen tärkeää työntekijöiden näkökulmasta, sillä siirtymäaika tarjoaisi ihmisille tosiasiallisen mahdollisuuden varautua heidän talouteensa kohdistuviin muutoksiin. Huomionarvoista on mainita, että muutokset eivät kohdistu yksin työntekijöihin vaan myös heidän perheisiinsä ja etenkin heidän huollettaviin lapsiinsa.

Yksilöiden lisäksi lainsäädännön muutos voi vaikuttaa myös kilpailutilanteeseen alan yritysten välillä sekä työvoiman saatavuuteen. Siirtymäsäännös mahdollistaisi paremmin varautumisen muutokseen tästäkin näkökulmasta. Suurin osa elintarvikealan työnantajista on pieniä yrityksiä: yrityksistä 79 prosenttia työllistää alle neljä henkilöä, ja alle kymmenen henkilöä työllistäviä yrityksiä on 87 prosenttia. Esitysluonnoksessa on todettu olevan mahdollista, että esitetty muutos hyödyttäisi etenkin sellaisia isoja toimijoita, jotka toimivat jo pitkälti ympärivuorokautisena tuotantona, sillä näiden yritysten osalta muutos voi tarkoittaa kulurakenteen alenemista. Tämä voi heikentää pk-yritysten kilpailuasetaelmaa suhteessa isoihin toimijoihin ja jopa vähentää leipomoalan työpaikkoja.

SEL:n näkemyksen mukaan asiallinen siirtymäaika olisi vähintään neljä vuotta lain kumoamisesta laskettuna.

Tällainen niin sanottu varautumisaika ei ole käytännössä uniikki ratkaisu. Esimerkiksi EU-tasolla vuonna 2023 hyväksytty Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2023/970, annettu 10.

päivänä toukokuuta 2023, miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla (palkka-avoimuusdirektiivi) mahdollistaa käytännössä kahdeksan vuoden siirtymäaikaan vastaavan ajanjakson sellaisille yrityksille, joissa työskentelee 100–149 työntekijää. Direktiivi tulee saattaa osaksi kansallista lainsäädäntöä viimeistään 7 päivänä kesäkuuta 2026. Jos jäsenvaltio saattaa säännöksen voimaan vasta määräajan lopussa, tässäkin tapauksessa direktiivi mahdollistaa 100–149 työntekijää työllistävien yritysten osalta neljän vuoden ajanjakson direktiivin mukaisen velvoitteen täyttämiseen. Kyseisen direktiivin säännös on kokonaisuudessaan seuraavanlainen:

”2. Työnantajien, joilla on vähintään 250 työntekijää, on viimeistään 7 päivänä kesäkuuta 2027 ja sen jälkeen joka vuosi toimitettava 1 kohdan mukaiset tiedot, jotka koskevat edellistä kalenterivuotta.

3. Työnantajien, joilla on 150–249 työntekijää, on viimeistään 7 päivänä kesäkuuta 2027 ja sen jälkeen joka kolmas vuosi toimitettava 1 kohdan mukaiset tiedot, jotka koskevat edellistä kalenterivuotta.

4. Työnantajien, joilla on 100–149 työntekijää, on viimeistään 7 päivänä kesäkuuta 2031 ja sen jälkeen joka kolmas vuosi toimitettava 1 kohdan mukaiset tiedot, jotka koskevat edellistä kalenterivuotta.”

Edellä kuvattu säännös koskee työnantajien raportointivelvoitetta nais- ja miespuolisten työntekijöiden palkkaeroista (direktiivin 9 artikla). Säännös ei itsessään aiheuta samalla tavalla mahdollista taloudellista ahdinkoa yksilötasolle kuin nyt käsitellyssä oleva muutos.

Öystilä Karoliina
Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry