2.12.2024
TEOLLISUUSSEKTORI
VILLE VARILA

Ammattiliitto Pron lausunto koskien hallituksen esitystä eduskunnalle laiksi leipomotyölain 5 §:n kumoamisesta ja siihen liittyväksi laiksi (VN/1194/2024)

Yleistä
Ammattiliitto Pro ei hyväksy 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 tarkoitetusta korotetusta palkasta toisinkin. Orpon hallitusohjelmassa puolestaan todetaan, että leipomotyölaki kumotaan 1.3.2025 alkaen vanhentuneena.

Leipomotyölain 5 § on jätetty voimaan työntekijöiden suojelunäkökohtien vuoksi. Yötyötä voidaan pitää yhtenä keskeisenä vakavia terveysriskejä aiheuttavana työympäristön riskitekijänä. Terveydellisten vaarojen ja haittojen lisäksi yötyö lisää työn ja muun elämän yhteensovittamisen ongelmia.

Hallitusohjelmassa ei ole kuvattu tarkemmin, mitä siinä mainitulla vanhentumisella tarkoitetaan. Alaan 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 insentiivi 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 insentiiviä yötyön teettämiseen – eikä myöskään yötyön tieteellisesti todettuja terveyshaittoja. On odotettavissa, että ne toimijat, mitkä jo nykyisellään teettävät säännöllistä yötyötä, tulevat todennäköisesti lisäämään sen tekemistä, kun leipomotyölain pidäkkeet kumotaan. Alan pienemmillä toimijoilla ei todennäköisesti ole käytännössä mahdollisuutta ryhtyä teettämään säännöllistä yötyötä ja jos kilpailu keskittyy enemmän isoille, niin pienempiä toimijoita tulee jatkossa alalta häviämään.

Lain kumoaminen aiheuttaa osalle alan työntekijöistä suoraan merkittävän ansiotason laskun. Ammattiliitto Pron teettämän kyselyn mukaan elintarvikealalla yötyötä tekevät toimihenkilöt työskentelevät pääasiassa erilaisissa tuotannon tehtävissä. Tällaisia tehtäviä ovat esimerkiksi erilaisten johtamistehtävien (leipomopäällikkö, työnjohtaja, ryhmäpäällikkö, lähiesimies) lisäksi konditoriavastaavan, laadun valvojan ja vastaavien tehtävät.

Elintarviketeollisuudessa leipomoalalla työskentelevistä toimihenkilöistä jopa kolmannes (noin 150 henkilöä) tekee yöajalle osuvaa työtä. Elintarvikealan toimihenkilöiden osalta kolmivuorotyötä tai muuten säännöllistä yötyötä tekeville on maksettu 100 prosentin yötyökorvaus. Heidän osaltaan keskimääräisen ansiomenetyksen vaikutus tulee olemaan noin 1000 – 1 200 euroa kuukaudessa eli vuosittain 12 000 – 14 400 euroa. Tämä tulee aiheuttamaan nykyisen työvoiman hakeutumista leipomoalalla päivätyöhön tai kokonaan pois alalta. Alalla on jo muutoinkin haastavaa löytää työvoimaa, niin tämä suunniteltu muutos ei sitä tule helpottamaan.

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 kestämättömiä taloudellisia seurauksia, joihin ei ole ollut tosiasiallista mahdollisuutta varautua ennakolta. Näin suuret vaikutukset aiheuttavat työntekijöille kohtuuttomia seurauksia.

Siirtymäsäännös
Ammattiliitto Pro ei kannata lain kumoamista edellä kuvatuin perustein.

Tämän kannan toteamisen lisäksi Ammattiliitto Pro 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. Nopea voimaantulo ei mahdollista työntekijöille aikaa valmistautua tulojen alenemiseen ennakolta. Tällä voi olla kohtuuttomia vaikutuksia yksilölle ja hänen perheelle.

Ammattiliitto Pro korostaa, ettei se kannata leipomotyölain kumoamista, eikä näe sille mitään erityistä tarvetta. Jos lain kumoamisessa kuitenkin edetään esityksen mukaisesti, Ammattiliitto Pron näkemyksen mukaan vähintä 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 ja jopa kasvattaa yötyön teettämistä entisestään. Tämä muuttaa pk-yritysten kilpailuasetelmaa suhteessa isoihin toimijoihin.

Ammattiliitto Pron näkemyksen mukaan asiallinen siirtymäaika olisi 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 siirtymäaikaa 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 käsittelyssä oleva muutos.