

Asia: VN/1194/2024

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

### Lausunnonantajan lausunto

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään**

Yleistä

STTK 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. Petteri 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. 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.

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. 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.

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 johtajatehtävien (leipomopäällikkö, työnjohtaja, ryhmäpäällikkö, lähiesimies) lisäksi konditoriaavastaavan, paistajan, prosessinohjaajan ja varastonhoitajan 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 arvioidaan olevan noin 1000 – 1 200 euroa kuukaudessa eli vuosittain 12 000 – 14 400 euroa, jos nykyisiin työehto-sopimusmääräyksiin ei tulisi muutoksia.

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 ei ole ollut tosiasiallista mahdollisuutta varautua ennakolta. Tällaiset vaikutukset voivat aiheuttaa työntekijöille kohtuuttomia seurauksia.

Siirtymäsäännös

STTK ei kannata lain kumoamista edellä kuvatuin perustein.

STTK 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 työntekijöille.

STTK korostaa, ettei se kannata leipomotyölain kumoamista. Jos lain kumoamisessa kuitenkin edetään esityksen mukaisesti, STTK katsoo, että kumoamisen yhteydessä tulee säätää asiallisen pitkistä siirtymäsäännöksestä. Tämä olisi erityisen tärkeää työntekijöiden näkökulmasta, sillä siirtymäaika mahdollistaisi työntekijöille tosiasiallisen mahdollisuuden varautua heidän talouteensa kohdistuviin muutoksiin. Huomionarvoista on, että muutokset eivät kohdistu yksin työntekijöihin, vaan myös heidän perheisiinsä ja huollettaviin lapsiinsa.

Työntekijöiden lisäksi sovellettavan lainsäädännön kumoaminen voi vaikuttaa myös alan yritysten väliseen kilpailutilanteeseen sekä työvoiman saatavuuteen. Siirtymäsäännös mahdollistaisi paremman muutokseen varautumisen myös tästä näkökulmasta. Suurin osa elintarvikealan työnantajista on pieniä yrityksiä: yrityksistä 79 prosenttia työllistää alle neljä henkilöä, ja alle kymmenen henkilöä työllistäviä yrityksiä on 87 prosenttia. Esitysluonnoksen mukaan on mahdollista, että esitetty muutos hyödyttäisi etenkin sellaisia isoja toimijoita, jotka toimivat jo pitkälti ympärivuorokautisena tuotantona, sillä näiden yritysten osalta muutos voi merkitä kulurakenteen alenemista. Tämä voi muuttaa pk-yritysten kilpailuasetelmaa suhteessa isoihin toimijoihin.

STTK:n näkemyksen mukaan asiallinen siirtymäaika olisi neljä vuotta lain kumoamisesta laskettuna. Tällainen varautumisaika ei ole käytännössä poikkeuksellista. Esimerkiksi EU-tasolla vuonna 2023 hyväksytty Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU 2023/970) miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpano-mekanismien avulla (palkka-avoimuusdirektiivi) mahdollistaa käytännössä direktiivin mukaisen veloitteen täyttämiseen kahdeksan vuoden siirtymäajan sellaisille yrityksille, joissa työskentelee 100–149 työntekijää.

Lisätietoja: Inka Douglas, juristi, [inka.douglas@sttk.fi](mailto:inka.douglas@sttk.fi)

Gylling Päivi  
STTK ry.