Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Kirje

9.1.2023

VN/34446/2022
VN/34446/2022-TEM-8

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työturvallisuuslain muuttamisesta (HE 306/2022 vp)

Asiantuntijakuuleminen 10.1.2023

Yleistä

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt työ- ja elinkeinoministeriöltä lausuntoa hallituksen esityksestä eduskunnalle laiksi työturvallisuuslain muuttamisesta (HE 306/2022 vp).

Työ- ja elinkeinoministeriö lausuu esityksen raskaus- ja äitiyssuojeluun liittyvästä ehdotuksesta.

Työturvallisuuslain 11 §:n 2 momenttiin ehdotettu muutos

Esityksessä ehdotetaan täsmennettäväksi työturvallisuuslain (738/2002) 11 §:n 2 momentin sanamuotoa siten, että siinä mainittaisiin raskaana olevan työntekijän lisäksi myös äskettäin synnyttänyt työntekijä ja imettävä työntekijä. Lisäksi säännöksessä ilmaistaisiin nykyistä selkeämmin se, että työntekijän siirtäminen toisiin tehtäviin ei ole työnantajan ainoa keino puuttua vaaraa aiheuttaviin tekijöihin, vaan työnantajan käytettävissä on myös muita toimenpiteitä vaarojen torjumiseksi. Ehdotuksen säännöskohtaisten perusteluiden (HE 306/2022 vp, s. 41-42) mukaan tarkoituksena ei ole muuttaa vallitsevaa oikeustilaa, vaan selkeyttää raskaussuojeludirektiivin[1] kansallista täytäntöönpanoa.

Raskaussuojeludirektiivi on pantu raskaana olevien osalta täytäntöön työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 3 §:n 2 momentilla, jota täydentävät työturvallisuuslain 11 §:n 2 momentti erityisten vaarojen arvioinnista sekä sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaisesti määräytyvät erityisraskausrahapäivät ja erityisraskausvapaa.

Työsopimuslain 2 luvun 3 §:n 2 momentti on kirjoitettu yleiseen muotoon eikä sen soveltamista ole rajattu tiettyihin vaaratekijöihin (HE 157/2000 vp, s. 69). Jos raskaana olevan työntekijän työtehtävät tai työolot vaarantavat hänen tai sikiön terveyden eikä vaaratekijää voida poistaa, työntekijä on pyrittävä raskauden ajaksi siirtämään muihin, hänen työkykynsä ja ammattitaitonsa huomioon ottaen sopiviin tehtäviin. Työnantajan on ensisijaisesti poistettava raskaudelle vaaraa aiheuttavat tekijät. Tämä lähtökohta vastaa työturvallisuuslain 11 §:n 2 momenttiin ehdotettua sanamuodon selkeytystä. Jos vaaratekijää ei voida poistaa eikä työntekijälle voida tarjota hänelle sopivia ja turvallisia työtehtäviä, on raskaana olevalla työntekijällä oikeus erityisraskausvapaaseen, josta säädetään työsopimuslain 4 luvun 1 §:ssä.

[1] Euroopan yhteisöjen neuvoston direktiivin (92/85/ETY; kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä.

Postiosoite **Postadress** **Postal Address** Työ- ja elinkeinoministeriö	**Käyntiosoite** **Besöksadress** **Office**	**Puhelin** **Telefon** **Telephone**	**Faksi** **Fax** **Fax**	**s-posti, internet** **e-post, internet** **e-mail, internet**
PL 32 00023 Valtioneuvosto	Aleksanterinkatu 4 Helsinki	0295 16001 +358 295 16001	09 1606 2160 +358 9 1606 2160	kirjaamo.tem@gov.fi www.tem.fi

Lisäksi työsopimuslain 4 luvun 2 §:ssä säädetään raskausvapaan aloittamisesta laskettavasta 14 viikon ajanjaksosta, jonka kuluessa työntekijä saa työnantajan suostumuksella tehdä vain työtä, joka ei vaaranna hänen tai sikiön tai syntyneen lapsen turvallisuutta. Työnantajalla ja työntekijällä on oikeus milloin tahansa keskeyttää tänä aikana tehtävä työ. Työtä ei kuitenkaan saa tehdä lainkaan kahden viikon aikana ennen laskettua synnytysaikaa eikä kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen. Säännöksellä on täytäntöönpantu raskaussuojeludirektiivin 8 artikla ja se soveltuu myös äskettäin synnyttäneisiin työntekijöihin. Työsopimuslain 4 luvun 2 §:n soveltaminen alkaa raskausvapaan aloitusajankohdasta eli 14-30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa.

Työturvallisuuslain 11 §:n 2 momentti liittyy työturvallisuuslain 10 §:n mukaiseen vaarojen arviointiin ja se kattaa myös työturvallisuuslain soveltamisalaan kuuluvat muut kuin työsuhteessa olevat henkilöt. Säännökseen ehdotetuissa täsmennyksissä ei ole esityksen mukaan kyse sisällöllisestä muutoksesta. Työ- ja elinkeinoministeriö katsoo, että ehdotettu työturvallisuuslain 11 §:n 2 momentti täydentää työsopimuslain mukaista raskaus- ja äitiyssuojelua, kuten nykyisinkin. Työsopimuslain 2 luvun 3 §:n 1 momentin mukaisesti työnantaja on velvollinen noudattamaan työturvallisuuslaissa säädettyjä työturvallisuusvelvoitteita.

Katariina Jämsén
Erityisasiantuntija

Liitteet

Jakelu Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Tiedoksi