Eva Ojala
Hallitusneuvos

Sosiaali- ja terveysvaliokunnan kuuleminen (ministeriön vastinekuuleminen) 25.11.2025

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi sairausvakuutuslain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi (HE 150/2025 vp)

Sosiaali- ja terveysministeriö toteaa vastineenaan sosiaali- ja terveysvaliokunnalle seuraavaa.

Erityisraskausrahan muutokset

Vaaraa aiheuttavat tekijät

Osassa lausuntoja (Kela, TTL, EK, KT) ja kuulemistilaisuudessa on tuotu esiin ongelmat fysikaalisten ja fyysisten tekijöiden arvioinnissa. On esitetty, että tiettyjen tekijöiden ei tulisi olla lainkaan erityisraskausrahan perusteena tai niiden arvioinnista tulisi säätää tarkemmin. EK ja KT katsovat myös, että yötyön ei tulisi lainkaan olla perusteena erityisraskausrahalle.

Sosiaali- ja terveysministeriö (STM) toteaa seuraavaa:

Neuvoston direktiivi 92/85/ETY toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä (***raskaussuojeludirektiivi***) velvoittaa työnantajaa arvioimaan raskaana oleviin ja äskettäin synnyttäneisiin tai imettävien työntekijöihin kohdistuvan altistumisen luonteen, asteen ja keston kaikessa sellaisessa toiminnassa, jonka epäillään sisältävän erityisen vaaran altistua tekijöille, prosesseille ja työolosuhteille ja joista vaaratekijöistä on luettelo direktiivin liitteenä (artikla 4). Artiklan 5 mukaan, jos arvioinnin tuloksena ilmenee, että on työntekijään kohdistuva hänen turvallisuuttaan tai terveyttään koskeva vaara tai vaikutus kyseisen työntekijän raskauteen tai imetykseen, työnantajan on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet, jotta kyseisen työntekijän työoloja ja/tai työaikoja väliaikaisesti muuttamalla altistuminen voidaan välttää. Jos työntekijän työolojen ja/tai työaikojen muuttaminen ei ole teknisesti ja/tai objektiivisesti katsoen mahdollista, tai sitä ei voida asianmukaisesti perusteltujen syiden vuoksi kohtuudella vaatia, työnantajan on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet asianomaisen työntekijän siirtämiseksi toiseen tehtävään. Jos työntekijän siirtäminen toiseen tehtävään ei ole teknisesti ja/tai objektiivisesti katsoen mahdollista, tai sitä ei voida asianmukaisesti perusteltujen syiden vuoksi kohtuudella vaatia, asianomaiselle työntekijälle on kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti myönnettävä loma koko sille ajalle, joka on tarpeen työntekijän turvallisuuden tai terveyden suojelemiseksi. Artiklassa 6 todetaan tilanteet, joissa altistuminen kielletään ja joissa raskaana olevia työntekijöitä ei saa missään tapauksissa velvoittaa suorittamaan tehtäviä (liitteen II A jaksossa mainitut tekijät). Artiklan 7 mukaan jäsenvaltioiden on toteuttava tarpeelliset toimenpiteet sen varmistamiseksi, ettei työntekijöitä velvoiteta suorittamaan yötyötä raskauden aikana tai synnyttämistä seuraavana aikana, jonka pituuden määrittelee kansallinen turvallisuudesta ja terveydestä vastaava viranomainen, edellyttäen, että jäsenvaltioiden määrittelemien menettelytapojen mukaisesti esitetään lääkärintodistus, jossa todetaan, että tämä on tarpeellista asianomaisen työntekijän turvallisuuden tai terveyden takia. Työntekijällä tulee olla mahdollisuus siirtyä päivätyöhön tai pitää lomaa työstä, mikäli edellä mainittu siirtyminen ei ole teknisesti ja/tai objektiivisesti katsoen mahdollista, tai jos sitä ei voida asianmukaisesti perusteltujen syiden vuoksi kohtuudella vaatia. Jos työntekijän siirtäminen toiseen tehtävään ei ole teknisesti ja/tai objektiivisesti katsoen mahdollista, tai sitä ei voida asianmukaisesti perusteltujen syiden vuoksi kohtuudella vaatia, asianomaiselle työntekijälle on kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti myönnettävä loma koko sille ajalle, joka on tarpeen työntekijän turvallisuuden tai terveyden suojelemiseksi. Artiklan 11 mukaan kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaan on turvattava palkan maksun jatkuminen ja/tai oikeus riittävään korvaukseen 5, 6 ja 7 artikloissa tarkoitetuissa tapauksissa.

Eva Ojala
Hallitusneuvos

Direktiivin liitteessä I on luettelo, joka ei ole tyhjentävä, tekijöistä, menetelmistä ja työolosuhteista, joihin viitataan 4 artiklan 1 kohdassa. Luettelossa mainitaan mm. ”fyysiset tekijät, siltä osin kuin niiden katsotaan aiheuttavan sikiövaurioita ja/tai vaurioittavan istukan kiinnitystä sekä etenkin:

a) iskut, tärinä tai liike;

b) taakkojen käsittely mikäli tästä aiheutuu, etenkin selkään kohdistuvia, vaaroja;

c) melu;

d) ionisoiva säteily;

e) ionisoimaton säteily;

f) äärimmäinen kylmyys tai kuumuus;

g) liikkeet ja asennot, liikkuminen - joko yrityksen sisällä tai sen ulkopuolella - henkinen ja fyysinen väsymys sekä muut direktiivin 2 artiklassa määritellyn työntekijän toimintaan liittyvät fyysiset rasitukset.”

Raskaussuojeludirektiivi on kansallisesti täytäntöönpantu mm. työturvallisuuslailla ja sen nojalla annetulla valtioneuvoston asetuksella raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden ja imettävien suojelemisesta (143/2024, ***raskaussuojeluasetus***). Uusi asetus tuli voimaan 5.4.2024 ja se on aiemmin voimassa ollutta ns. lisääntymisterveysasetusta selkeämmin direktiivin työturvallisuutta ja terveyttä koskevien säännösten täytäntöönpanosäännös. **Asetuksessa vaaraa aiheuttavien tekijöiden luetteloa muutettiin vastaamaan paremmin raskaussuojeludirektiiviä siten, että asetus sisältää kaikki direktiivin liitteessä mainitut tekijät**[1]. **Fysikaaliset ja fyysisten tekijöiden, joiden tiedetään aiheuttavan vaaraa raskaana oleville tai äskettäin synnyttäneille työntekijöille taikka raskaudelle, osalta asetuksen luettelo on identtinen direktiivin kanssa.** Raskaussuojeluasetus on valmisteltu sosiaali- ja terveysministeriön yhteydessä toimivan työturvallisuussäännöksiä valmistelevan neuvottelukunnan asettamassa kolmikantaisessa HTP-jaostossa (edustettuina STM, Työterveyslaitos, EK, SAK, Teollisuusliitto ry, Kemianteollisuus ry ja aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet). Asetusluonnos käsiteltiin ja hyväksyttiin työturvallisuussäännöksiä valmistelevassa neuvottelukunnassa, jossa ovat edustettuina keskeiset työmarkkinajärjestöt ja muut keskeiset tahot. **Asetusluonnosta valmisteltaessa nousi esiin tarve muuttaa myös valtioneuvoston asetusta sairausvakuutuslain täytäntöönpanosta, sillä kaikille raskaussuojeludirektiivissä ja uudessa raskaussuojeluasetuksessa mainituille vaaraa aiheuttaville tekijöille altistuminen ei oikeuta erityisraskausrahaan**.

Erityisraskausrahaoikeuden laajentaminen edellyttää sairausvakuutuslain 9 luvun 3 §:n sanamuodon muuttamista. Kuten voimassa oleva säännös, ehdotettu 3 § on sanamuodoltaan vaaraa aiheuttavien tekijöiden osalta yleispiirteinen ja väljä ja yksityiskohtaisempi sääntely tapahtuu sairausvakuutuslain täytäntöönpanoasetuksessa. Asetusluonnos on parhaillaan lausuntokierroksella. **Koska sairausvakuutuslain täytäntöönpanoasetus on osaltaan raskaussuojeludirektiivin täytäntöönpanosäännös ja koska uudistuksen tavoitteena on yhdenmukaistaa etuuslainsäädäntöä ja työturvallisuutta koskeva lainsäädäntöä ja näin estää väliinputoamistilanteita, on sairausvakuutuslain täytäntöönpanoasetuksessa päädytty vaaraa aiheuttavien tekijöiden osalta viittamaan raskaussuojeluasetuksessa säädettyyn.**

Kuten edellä on todettu, raskaana olevalle potentiaalisesti vaaraa aiheuttavista tekijöistä on säädetty voimassa olevassa raskaussuojeluasetuksessa, joka puolestaan pohjautuu raskaussuojeludirektiiviin.

---

[1] Raskaussuojeluasetus sisältää joitakin tekijöitä, joita direktiivissä ei ole mainittu, mutta jotka nykyisen tietämyksen valossa ovat raskaana olevalle, äskettäin synnyttäneelle tai imettävälle haitallisia. Tällaisia ovat alumiini, mangaani, hitsaushuurut sekä savu- ja kemikaalisukellus.

Eva Ojala
Hallitusneuvos

Säädöksissä mainitut vaaraa aiheuttavat tekijät ovat luonteeltaan erityyppisiä. Osa tekijöistä aiheuttaa aina riskin raskaana olevalle (lyijy tai sen yhdisteet, savu- tai kemikaalisukellus, vedenalainen laitesukellus sekä työskentely korkeassa ylipaineessa). Osa tekijöistä taas on sellaisia, että riskiä voidaan riittävässä määrin pienentää esim. teknisin toimenpitein, altistumisaikoja lyhentämällä, työn tauotuksella tai nostettavien taakkojen määrän rajoittamisella. Vaaratekijät poikkeavat toisistaan myös sen suhteen, onko kyse ns. mitattavasta tekijästä ja/tai tekijästä, jolle voidaan asettaa tietty raja-arvo. Myös tutkimusnäyttö eri tekijöiden riskeistä raskaudelle vaihtelee.

Useiden vaaraa aiheuttavien tekijöiden osalta on erityislainsäädännössä säädetty raja-arviosta ja/tai Työterveyslaitoksella on ohjeistusta niitä koskien[2]. **Osa direktiivissä ja raskaussuojeluasetuksessa mainituista tekijöistä on kuitenkin luonteeltaan sellaisia, että niiden osalta on mahdotonta antaa mitään yksiselitteisiä raja-arvoja tai tarkempaa sääntelyä. Tarkoitus ei kuitenkaan ole, että kaikilla työntekijöillä, kaikissa tilanteissa olisi oikeus jäädä työstään erityisraskausvapaalle, jos työhön sisältyy esim. liikkumista tai fyysistä/henkistä rasitusta. Kuten hallituksen esityksessä on kuvattu – työnantajan työsuojelutoimien ensisijaisuuden huomioon ottaen – etenkin fysikaalisten ja fyysisten tekijöiden kohdalla korostuu työntekijän tilanteen yksilökohtainen arviointi**. Työntekijän henkilökohtaisilla ominaisuuksilla (esimerkiksi perussairaudet ja fyysiset ominaisuudet), raskauden vaiheella ja työtehtävillä on vaikutusta riskin arviointiin. Tämä koskee myös yötyötä. On myös huomattava, että jos työntekijällä on fyysisiä tai psyykkisiä oireita, tulee arvioitavaksi työkykyisyys. Jos työntekijä on sairauden vuoksi työkyvytön, on oikea etuus sairauspäiväraha.

Lisäksi STM korostaa, että **työturvallisuuslaki ja sen valtuutussäännöksen nojalla annettu raskaussuojeluasetus, ovat voimassa olevaa lainsäädäntöä, jota työnantajan tulee tälläkin hetkellä noudattaa työntekijöiden suojelemiseksi**. Raskaussuojeluasetus on ollut voimassa huhtikuusta 2024 eikä STM:n tietoon ole tullut ongelmia tai tulkintahaasteita sen soveltamisessa. Kuten hallituksen esityksessä on tarkemmin kuvattu, raskaana olevia työntekijöitä koskeva riskin arviointi on usein erityisasiantuntemusta vaativaa, joten on tärkeää, että työnantaja käyttää työterveyshuollon asiantuntemusta apunaan riskin arvioinnissa. Työterveyshuollon tehtävänä on työhön liittyvien terveysriskien tunnistaminen sekä niiden vaikutuksen ja merkityksen arviointi työntekijöiden terveyteen.

Kela ja TTL nostavat esiin huolen vaikutuksista sukupuolten väliseen tasa-arvoon. Uhkana nähdään työvoimapula naispainotteisilla aloilla sekä naisten työmarkkina-aseman heikentyminen ja naisten syrjintä. Toisaalta lähes kaikissa lausunnoissa todettiin esityksen parantavan raskaana olevien asemaa ja muutamassa lausunnossa sen todettiin lisäävän tasa-arvoa ja vaikuttavan myönteisesti naisten ura- ja palkkakehitykseen sekä eläkekertymään. STM toteaa, että lähtökohtaisesti esitys parantaa raskaana olevien asemaa, mutta hallituksen esityksessä on tunnistettu mahdollinen riski siitä, että työnantaja laiminlyö työsuojelutoimien ensisijaisuutta koskevat velvoitteensa, jolloin työntekijä joutuu jäämään pois työstään. Sen sijaan uhkakuvaa siitä, että nimenomaisesti ehdotettu sairausvakuutuslain sääntely lisäisi naisten syrjintää työmarkkinoilla, STM ei pidä perusteltuna, sillä kuten edellä on todettu, työturvallisuutta koskevat, työnantajaa velvoittavat säännökset ovat tälläkin hetkellä voimassa olevaa lainsäädäntöä. STM:n tiedossa ei myöskään ole, että sääntely olisi aiheuttanut naisten syrjintää tai työmarkkina-aseman heikentymistä muissa Pohjoismaissa, joista etenkin Ruotsissa ja Norjassa työstä jäädään vapaalle työhön liittyvän riskin vuoksi huomattavasti useammin.

STM pitää kuitenkin tärkeänä, että muutosten toimeenpanoa ja vaikutuksia seurataan.

[2] Työterveyslaitos: Raskaus ja työn altisteet

Eva Ojala
Hallitusneuvos

Osittainen erityisraskausvapaa ja -raha

Osittaista erityisraskausvapaata ja osittaisena maksettavaa erityisraskausrahaa on kannatettu laajasti. KT kuitenkin toteaa lausunnossaan, että hallituksen esityksessä ei tarkenneta sitä, mitä esityksessä tarkoitetaan työntekijän ja työnantajan välisellä sopimisella. KT toteaa, että tulisi tarkentaa, että työnantaja voi kieltäytyä sopimasta osa-aikatyöstä tilanteessa, jossa työntekijällä olisi mahdollisuus muutoin saada osittaista erityisraskausrahaa.

STM toteaa, että työntekijällä ei ole subjektiivista oikeutta osittaiseen erityisraskausvapaaseen ja osa-aikatyöhön. Ensinnäkin työnantajan työsuojelun toimenpiteet ovat aina ensisijaisia – myös osittaiseen vapaaseen nähden. Vain silloin, kun työhön sisältyvää riskiä ei voida välttää muilla torjuntakeinoilla tai siirtämällä työntekijä muihin sopiviin työtehtäviin, tulee harkittavaksi osa-aikatyö ja osittainen erityisraskausvapaa. Tällöin vaaraa aiheuttavan tekijän tulee olla sen laatuinen, että riski raskaudelle on vältettävissä työaikaa lyhentämällä. Lisäksi edellytyksenä on, että työtä on mahdollista tehdä osa-aikaisesti ja työnantaja osa-aikatyötä pystyy järjestämään. Vasta em. edellytysten täyttyessä työnantaja ja työntekijä sopivat osa-aikatyön ehdoista, kuten työajoista.

Monimuotoiset perheet ry esittää, että tulevaisuudessa tulisi pohtia, miten tukia voitaisiin joustavoittaa eri tasoille ja eri työmääriin, vastaamaan paremmin nykyajan työelämän mahdollisuuksia. STM toteaa, että järjestelmän selkeyden ja yksinkertaisuuden vuoksi osittaisena maksettavan erityisraskausrahan osalta on päädytty enintään viiden tunnin päivittäiseen työaikaan ja osittaisen erityisraskausrahan maksamiseen puolena täydestä erityisraskausrahasta, koska näin sääntely vastaa osittaisesta vanhempainrahasta säädettyä.

TYJ toivoo lausunnossaan, että esityksessä otettaisiin tarkemmin kantaa siihen, miten ehdotettu sairausvakuutuslain 9 luvun 4 a §:n mukainen osittainen erityisraskausraha vaikuttaa työttömyysetuuteen ja voiko sitä ylipäätään maksaa työttömyyden ajalta. STM toteaa, että työttömyysturvalain 3 luvun 4 §:n 2 momentin mukaan työttömyysetuutta ei makseta henkilölle, jolla on oikeus saada sairausvakuutuslain mukaista raskausrahaa tai joka saa erityisraskausrahaa, vanhempainrahaa tai erityishoitorahaa taikka jolle on myönnetty vapaata raskauden ja synnytyksen tai lapsen hoidon vuoksi. Mainittua säännöstä voidaan pitää tyhjentävänä eikä säännöksessä erikseen mainita osittaista erityisraskausrahaa (eikä myöskään osittaista vanhempainrahaa). Toisaalta sairausvakuutuslaissa osittaisena maksettava erityisraskausraha luetaan erityisraskausrahaksi (ja osittaisena maksettava vanhempainraha vanhempainrahaksi). Käytännössä TYJ:n mainitsema tulkintaongelma noussee esiin harvoin. Ainoa tilanne voisi olla silloin, kun työhön liittyvän riskin vuoksi osa-aikatyötä tekevä ja osittaisella erityisraskausvapaalla oleva työntekijä lomautetaan, jolloin pohdittavaksi tulisi oikeus työttömyysetuuteen. On kuitenkin mahdollista ja oletettavaa, että tällaisessa tilanteessa työnantaja ja työntekijä sopivat osa-aikatyön päättämisestä, jolloin työntekijä jäisi kokonaan erityisraskausvapaalle ja olisi oikeutettu täyteen erityisraskausrahaan.

Luovutuspäivärahan muutokset

Lausunnoissa HUS ja Munuais- ja maksaliitto ry tuovat esiin, että jatkossa tulisi selvittää mahdollisuutta tehdä sairausvakuutuslakiin tarvittavat muutokset, jotka mahdollistaisivat matkoista ja pysäköinnistä aiheutuvien kustannusten korvaamisen luovuttajalle täysimääräisesti. Kuten lausunnoissakin todetaan, matkakuluja on soveltamiskäytännössä korvattu sairausvakuutuslain 4 luvun 2 §:n nojalla silloin, kun luovuttaja on luovutuksensaajan perheenjäsen. Jos kyseessä on ns. anonyymi luovuttaja, mainittu säännös ei mahdollista matkakulujen korvaamista. Ehdotettu muutos – matkakulujen korvaaminen täysimääräisesti ilman omavastuuta ja kaikille luovuttajille – vaatisi muutoksia sairausvakuutuslain matkakorvauksia koskeviin säännöksiin. Asia vaatisi huolellista valmistelua, sillä kyse olisi poikkeuksesta sairausvakuutuslain sairaanhoidon korvausten nykyisiin yleisiin periaatteisiin. Pysäköintikulujen korvaaminen sairaanhoitovakuutuksesta ei ole mahdollista.