Eva Ojala
Hallitusneuvos

Sosiaali- ja terveysvaliokunta

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

Sosiaali- ja terveysvaliokunta on pyytänyt sosiaali- ja terveysministeriöltä lisäselvitystä siitä, miten raskaussuojeludirektiiviä on toimeenpantu muissa EU-maissa ja miten se vaikuttaa raskauden aikana maksettaviin etuuksiin. Alla on käsitelty direktiivin velvoitteita koskien raskaana olevien suojelua erityistä vaaraa aiheuttavissa töissä.

Yleistä

Eri maissa työsuojeluun liittyviä velvoitteita ja oikeuksia on pantu täytäntöön eri tasoisella sääntelyllä (lait, asetukset, määräykset) ja esim. yksityiskohtaisempaa sääntelyä työhön liittyvistä vaaratekijöistä saattaa olla alemman tasoisissä säännöksissä ja viranomaisohjeistuksissa. Tämän vuoksi kattavan kansainvälisen vertailun tekeminen on haastavaa. Myös etuus- tai korvausjärjestelmä on eri maissa erilainen. Raskaana olevan suojelemiseksi vapaan ajalta maksettava etuus saattaa kuulua työsuojelujärjestelmän tai vanhempainetuusjärjestelmän piiriin. Joissain maissa taas raskaana oleva on lakisääteisesti oikeutettu saamaan palkkaa, jos joutuu jäämään työstään pois työhön liittyvän riskin vuoksi. Vertailua vaikeuttavat erilaiset etuusjärjestelmät esim. sen suhteen, mihin etuuksiin raskaana olevalla ylipäätään on oikeus. Esim. raskaana olevan oikeutta sairauspäivärahaan on voitu rajoittaa osittain tai kokonaan.

Pohjoismaat (ks. myös HE:n kohta 5.1 Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailla käytetyt keinot)

Ruotsi

Ruotsin erityisraskausraha (graviditetspenning) poikkeaa Suomen järjestelmän erityisraskausrahasta. Ruotsissa ei ole lainkaan Suomen raskausrahaa vastaavaa, loppuraskaudesta kaikille myönnettävää päivärahaetuutta (Ruotsissa vanhempainrahaa voi saada 2 viikkoa ennen laskettua synnytysaikaa). Toisaalta Ruotsissa erityisraskausrahan saaminen edellyttää työkyvyn alentumista (fyysisesti raskaat työt) eli sitä myönnetään osin tilanteissa, joissa Suomessa olisi oikeus sairauspäivärahaan.

Ruotsissa erityisraskausrahaa maksetaan kahdessa eri tilanteessa. Sosiaalivakuutuskaaren 10 luvun 2 §:ssä säädetään erityisraskausrahasta *fyysisesti rasittavan työn* vuoksi viimeisten 60 päivän aikana ennen laskettua aikaa. Raskaana olevalla voi olla oikeus erityisraskausrahaan, jos raskaus alentaa naisen työkykyä vähintään neljänneksellä, ja häntä ei voida siirtää vanhempainvapaalain 19 §:ssä tarkoitettuun muuhun vähemmän rasittavaan työhön.

Sosiaalivakuutuskaaren 10 luvun 3 §:ssä säädetään *työympäristön riskien* vuoksi maksettavasta erityisraskausrahasta. Raskaana olevalla voi olla oikeus erityisraskausrahaan sen vuoksi, että häntä on terveyden vuoksi kielletty jatkamasta tavanomaista työtään työympäristölainsäädännön nojalla, eikä häntä voida siirtää vanhempainvapaalain 18 §:ssä tarkoitettuun muuhun työhön. Työympäristövirasto (Arbetsmiljöverket) määrittelee asetuksella, mitä on pidettävä riskialttiina työnä raskauden aikana. Vaaratekijöitä ovat esim. kemialliset altisteet, biologiset tekijät, fysikaaliset tekijät, ergonomiset kuormitukset ja psykososiaaliset tekijät.

Lisäksi molemmissa tilanteissa erityisraskausrahan edellytyksenä on, ettei raskaana olevaa työntekijää voida siirtää toiseen tehtävään. Työnantaja arvioi, onko raskaana olevan uudelleensijoittaminen mahdollista.

Ruotsissa erityisraskausrahan myöntää vakuutuskassa (Försäkringskassan). Vakuutuskassan tilastojen mukaan vuonna 2023 erityisraskausrahaa sai Ruotsissa yhteensä 19 351 henkilöä. Vakuutuskassan

tilastojen mukaan vain pieni osa raskaana olevista saa erityisraskausrahaa yli 60 päivää ennen laskettua aikaa, mutta osuus kasvaa merkittävästi raskauden kahden viimeisen kuukauden aikana.

Norja

Norjassa on asetuksella säännelty raskaana olevien ja imettävien työntekijöiden siirtämisestä toisiin tehtäviin, jos työ sisältää riskin lisääntymisterveydelle. Asetuksen mukaan työnantajan on huolehdittava siitä, että raskaana oleva ja imettävä työntekijä siirretään muuhun työhön, jos työympäristöön kohdistuvat vaikutukset voivat aiheuttaa lisääntymisterveyden vaaran. Jos työntekijän siirtäminen ei ole mahdollista, työnantajan on asetuksen mukaan dokumentoitava tämä kirjallisesti.

Norjan työsuojeluviranomainen (Arbeidstilsynet) tarjoaa ohjeistusta raskaana olevan työntekijän työn mukauttamiseen ja uudelleen sijoittamiseen. Ohjeistuksen mukaan työnantajan on huolehdittava siitä, että raskaana oleva työntekijä ei altistu työympäristössä haitallisille vaikutuksille, jotka voivat johtaa lisääntymisterveyden vaarantumiseen. Jos tällainen riski on olemassa, työnantajan on varmistettava raskaana olevan työntekijän tarvittava työn mukauttaminen tai mahdollinen muuhun työhön siirtäminen. Jos työn mukauttaminen tai työntekijän siirtäminen muuhun työhön ei ole mahdollista, raskaana olevan työntekijän on lopetettava työnsä väliaikaisesti.

Työsuojeluviranomaisen julkaisemissa työn suorittamista koskevissa määräyksissä, on kuvattu työympäristön olosuhteita, jotka voivat aiheuttaa tai myötävaikuttaa lisääntymiskyvyn vaarantumiseen. Näitä ovat kemialliset olosuhteet, fyysiset olosuhteet, biologiset olosuhteet, psykososiaaliset olosuhteet sekä organisaation olosuhteet.

Kansallisessa vakuutuslaissa säädetään myös erityisraskausrahasta (svangerskapspenger). Lain mukaan työntekijällä on oikeus erityisraskausrahaan, jos hänet lain tai asetuksen mukaan määrätään lopettamaan työnsä raskauden vuoksi, eikä työnantajan ole mahdollista siirtää häntä muuhun sopivaan työhön. Jos työnantaja voi siirtää työntekijän muuhun työhön tai mukauttaa työolosuhteita siten, että työntekijä voi edelleen työskennellä alkuperäisessä kokoaikaisessa työsuhteessa, ei oikeutta erityisraskausrahaan ole.

Erityisraskausrahan myöntää Norjan työ- ja hyvinvointihallinto (Arbeids- og velferdsetaten eli NAV).

Erityisraskausrahaa voi saada siitä lukien, kun raskaana oleva joutuu keskeyttämään työnsä. Erityisraskausrahaa voi saada siihen saakka, kunnes on jäljellä kolme viikkoa laskettuun aikaan.

Vuoden 2024 aikana erityisraskausrahaa sai Norjassa 8 674 naista. Norjassa erityisraskausrahaa saavien määrä on kasvanut tasaisesti viimeisen kymmenen vuoden aikana. Vuoteen 2015 verrattuna saajia on ollut lähes 50 prosenttia enemmän.

Tanska

Asetuksessa (Bekendtgørelse om arbejdets udførelse) on käsitelty raskaana olevien ja imettävien työntekijöiden työn mukauttamista ja mainitaan tilanne, jossa henkilöä ei voida siirtää toisiin tehtäviin. Asetuksessa ei kuitenkaan mainita tähän liittyvää korvausta. Lisäksi Tanskan työsuojeluhallinto (Arbejdstilsynet) on julkaissut ei-sitovan ohjeen, jossa on täsmennetty raskauteen ja imetykseen liittyviä vaaratekijöitä ja annetaan ohjeita vaaratekijöihin liittyen. Ohjeessa myös suositellaan, että vaarojen arviointi aina sisältäisi yleisen arvioinnin raskauteen ja imetykseen liittyvistä riskeistä ja että sen perusteella laadittaisiin etukäteen yleinen raskausohjelma.

Raskaana olevan oikeudesta poissaoloon ja päivärahaan (barseldagpenge) säädetään laissa (barselsloven). Lain 6 §:n naisella on oikeus olla poissa työstä raskauden vuoksi, kun laskettuun aikaan on arviolta neljä viikkoa. Raskaana olevalla on oikeus poissaoloon työstä ennen laskettua aikaa edeltävää neljää viikkoa, 1) jos lääkärin arvion perusteella raskauden kulku aiheuttaa vaaraa naisen terveydelle tai sikiölle, jos

hän jatkaa työskentelyä tai 2) jos työn erityinen laatu aiheuttaa riskiä sikiölle/raskaudelle tai raskaus estää työskentelyn säädösten takia (esimerkiksi ilmailusäännökset, aluksilla tapahtuva työskentely) ja työnantaja ei voi tarjota muuta sopivaa työtä.

Lain 20 §:ssä säädetään poissaolon ajalta maksettavasta korvauksesta. Korvauksen perusteena olevia vaaratekijöitä ei ole tarkemmin määritelty laissa. Lakia täsmentävät ministeriön antamat sitovat säädökset (Bekendtgørelse om ret til barsels-dagpenge sekä Bekendtgørelse om ret til barselsdagpenge for forældre til et barn, der er født eller modtaget fra den 2. august 2022). Säädöksissä ei määritellä tarkemmin altisteita, jotka oikeuttavat poissaoloon ja korvaukseen.

Ei-sitovassa ohjeessa (Vejledning om ret til orlov og dagpenge ved barsel) todetaan edellytyksenä korvaukselle olevan, ettei riskitekijöitä voida poistaa tai työntekijä siirtää toisiin tehtäviin. Riskitekijät voivat ohjeen mukaan olla kemiallisia, fyysisiä tai biologisia ja niitä tulee arvioida sekä niiden laadun että voimakkuuden perusteella.

Islanti

Islannissa on mahdollista saada erityisraskausvapaata, jos raskaana olevalle ei voida taata terveellistä työympäristöä tai jos raskaana oleva joutuu lopettamaan työnteon aiemmin kuin yhtä kuukautta ennen laskettua aikaa raskauteen liittyvien terveydellisten seikkojen vuoksi. Tästä säädetään perhevapaalain 16 §:ssä, jonka mukaan, jos raskaana olevan, äskettäin synnyttäneen tai lasta imettävän työntekijän turvallisuuden ja terveyden katsotaan erityisen arvioinnin mukaan olevan vaarassa, työnantajan on toteutettava tarvittavat järjestelyt heidän turvallisuutensa varmistamiseksi muuttamalla väliaikaisesti työntekijän työoloja ja/tai työaikaa. Jos tämä ei ole teknisistä tai muista pätevistä syistä mahdollista, työnantajan on annettava työntekijälle muita tehtäviä tai myönnettävä työstä vapautus niin pitkäksi ajaksi, joka on tarpeen työntekijän turvallisuuden ja terveyden suojelemiseksi. Työntekijällä on oikeus vanhempainvapaan pidennykseen ja etuuteen vanhempainvapaarahastosta kyseiseltä ajalta.

Eräitä muita EU-maita (perustuu pääosin sähköpostitse aiemmin saatuihin vastauksiin)

Viro

Jos työnantaja ei voi järjestää raskaana olevalle työntekijälle hänen terveydentilaansa vastaavaa työtä, työntekijä voi väliaikaisesti kieltäytyä suorittamasta näitä työtehtäviä. Vain sellaiset raskaana olevat työntekijät, jotka ovat solmineet työsopimuksen ja joilla on sairausvakuutus, voidaan siirtää kevyempään työhön, jos heillä on terveydentilansa vuoksi sairauslomatodistus. Lääkäri tai kätilö antaa raskaana olevalle naiselle sairauslomatodistuksen terveydentilalle sopiva työn järjestämiseksi tai kevyempään työhön siirtämiseksi. Viron sairausvakuutuskassa maksaa sairauspäivärahaa (sickness benefit) toisesta päivästä alkaen.

Jos raskaana oleva vapautetaan työstä kevyemmän työn puutteen vuoksi, sairausvakuutuskassa maksaa etuutta toisesta päivästä alkaen. Etuus on 70 % raskaana olevan työntekijän palkasta ennen ensimmäistä sairauslomatodistusta.

Jos työnantajalla on tarjota työntekijälle kevyempää työtä, työntekijä määrätään väliaikaisesti kevyempään työhön. Työnantajan on kevennetyn työn aikana maksettava raskaana olevalle työntekijälle vähintään 50 % työntekijän palkasta kevennetyn työn sairauslomatodistuksen alkamista edeltävänä päivänä. Sairausvakuutuskassa korvaa sairauspoissaoloa koskevaa alkuperäistä todistusta edeltävän kalenterikuukauden palkan ja kevyemmän työn aikana maksetun kalenterikuukauden palkan välisen erotuksen.

Vaaratekijöitä, jotka Viron työterveys- ja työturvallisuusmääräysten mukaan voivat vaarantaa raskaana olevan työntekijän tai sikiön terveyden (Lähde: https://www.tooelu.ee/en/62/working-during-pregnancy): Kemikaalit, ionisoiva säteily, biologiset vaarat, fyysiset tekijät, fysiologiset tekijät, psykososiaaliset tekijät.

Eva Ojala
Hallitusneuvos

Saksa

Työnantajan on tehtävä säännöllinen ja raskauden ilmoittamisen jälkeinen riskien arviointi (Gefährdungsbeurteilung), jossa tarkastellaan altistuksia mm. kemikaaleille, biologisille tekijöille, fyysisille rasituksille, lämpötiloille tai melulle. Jos työssä havaitaan riski – esimerkiksi vaaralliset aineet, raskaat nostot, ylikuormitus, liiallinen lämpö tai tartuntavaarat – työnantajan on toteutettava ensin työolojen muutos tai järjestettävä kevyempi tehtävä ja tarvittaessa kieltävä riskejä sisältävä työ kokonaan. Äitiyssuojelulaki sisältää laajan, eityhjentävän listauksen erilaisista varatekijöistä.

Jos työntekijä joutuu jäämään pois työstä, hän saa korvausta lakisääteisestä sairausvakuutuksesta ja työnantaja maksaa erotuksen, jolloin tulot pysyvät ennallaan.

Ranska

Työnantajan on väliaikaisesti tarjottava muista työtehtäviä, jos työhön liittyy esim. lisääntymisterveydelle vaarallinen kemiallinen aine. Samoin jos työntekijä työskentelee yöllä, hänet voidaan hänen pyynnöstään tai jos työlääkäri katsoo aiheelliseksi, määrätä päivävuoroon. Jos töiden järjestely tai uudelleen sijoitus ei ole mahdollinen, työntekijä määrätään vapaalle, jonka ajalta hän saa sairausvakuutuslaitoksen maksamaa korvausta ja työnantajan maksamasta lisäkorvausta. (Lähde: https://travail-emploi.gouv.fr/la-protection-des-femmes-enceintes-et-les-risques-lies-la-grossesse)

Irlanti

Irlannissa työnantaja myöntää terveys- ja turvallisuusvapaan (Health and Safety Leave) tilanteissa, jos työntekijä on raskaana tai imettää, eikä työnantaja voi poistaa riskiä tai määrätä työntekijälle vaihtoehtoisia riskittömiä tehtäviä. Kun vapaa on myönnetty, työnantajan on jatkettava palkan maksamista työntekijälle vapaan ensimmäiseltä 21 päivältä, jonka jälkeen työntekijä hakee terveys- ja turvallisuusetuutta (Health and Safety Benefit), joka on kansallisen sosiaalivakuutuksen (PRSI) ehtojen alainen. Jokainen raskaana oleva, äskettäin synnyttänyt tai imettävä työntekijä, joka kohtaa työssä sellaisen työ- tai turvallisuusriskin, jota ei voida poistaa, voi hakea em. etuutta.

Portugali

Työlain (Código do Trabalho; Labour Code) mukaan raskaana olevalla, äskettäin synnyttäneellä tai imettävällä työntekijällä on oikeus erityisiin terveys- ja turvallisuusvaatimuksiin työympäristössä, välttääkseen altistumisen työhön liittyville riskeille (sisältäen yövuorot). Työnantajan on arvioitava em. työntekijöille erityistä vaaraa aiheuttaville tekijöille, prosesseille ja työoloille altistumisen luonne, aste ja kesto.

Työnantajan on toteutettava työolojen mukauttaminen. Jos tämä ei ole mahdollista, tai se on liian hidasta tai liian kallista, työntekijälle on annettava muita tehtäviä. Kun em. vaihtoehdot eivät ole toteuttamiskelpoisia, myönnetään työntekijälle vapaa tarvittavalle ajalle.

Jos työolojen mukauttaminen tai vaihtoehtoisten työtehtävien antaminen ei ole mahdollista, voidaan näissä tilanteissa myöntää kahden tyyppistä sosiaaliturvaetuutta. Vanhempainsuojelun etuusjärjestelmä sisältää kaksi erityistä sosiaaliturvaetuutta raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle aiheutuvien riskien varalta: Erityisten riskien etuus (Specific risks benefit), joka on sosiaalivakuutusmaksuihin perustuva sekä sosiaaliturvaetuus erityisille riskeille (Social Allowance for Specific Risks), joka on maksuihin perustumaton etuus.