

Asia: VN/4400/2022

Lausuntopyyntö: Luonnos valtioneuvoston asetukseksi raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden sekä imettävien työntekijöiden suojelemisesta työssä vaaraa aiheuttavilta tekijöiltä

Lausunnonantajan lausunto

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään

Lausunto

Etuuksien ja palveluiden suunnitteluyksikkö

Eläke-, opinto- ja perhe-etuuksien osaamiskeskus

Perhe-etuusryhmä

14.9.2023 Kela 55/010/2023

Sosiaali- ja terveysministeriö

Hallitussihteeri Noora Pajukoski / Lakimies Katja Danner

Viite: Lausuntopyyntö luonnoksesta valtioneuvoston asetukseksi raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden ja imettävien työntekijöiden suojelemisesta työssä vaaraa aiheuttavilta tekijöiltä

Ehdotetussa asetuksessa säädettäisiin raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden ja imettävien työntekijöiden suojelemisesta työssä vaaraa aiheuttavilta tekijöiltä. Ehdotetulla asetuksella kumottaisiin voimassa oleva lisääntymisraskauden työssä vaaraa aiheuttavista tekijöistä ja vaaran torjunnasta annettu valtioneuvoston asetus.

Kansaneläkelaitos kiittää mahdollisuudesta lausua asiassa arvioi ehdotettua muutosta seuraavasti:

Erityisraskausrahan saamisedellytyksistä säädetään sairausvakuutuslain 9 luvun 3 § ja 4 §:ssä sekä sairausvakuutuslain täytäntöönpanosta annetussa valtioneuvoston asetuksessa. Nyt lausuttavana olevan asetuksen valmistelun yhteydessä ei ole tehty muutoksia sairausvakuutuslain tai sairausvakuutuslain täytäntöönpanosta annetun asetuksen erityisraskausrahaa koskevaan sääntelyyn, vaikka asetuksella on muun ohella yhteys sairausvakuutuslain erityisraskausrahaa koskeviin säännöksiin. Näin ollen lausuttavana oleva asetus ei muuta tai esimerkiksi laajenna erityisraskausrahan myöntämiskriteerejä.

Esitetyllä asetuksella turvataan nykyistä laajemmin raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden ja imettävien työntekijöiden suojeleminen erilaisten riskien varalta. Riskitekijöiden piirissä ovat jatkossa esimerkiksi melu, iskut, liike, liikkuminen, liikkeet ja asennot sekä henkinen väsymys. Asetukseen liittyvässä muistioloannoksessa ei ole avattu tarkemmin kutakin lisättävää riskitekijää. Toimeenpanon kannalta riskitekijöiden tarkka määrittely nähdään välttämättömänä. Epäselväksi jää esimerkiksi pitääkö liikkeiden ja asentojen olla normaalista poikkeavia. Entä miten työterveys rajaisi henkistä ja fyysistä väsymystä taikka muita työntekijän toimintaan liittyviä fyysisiä rasituksia yksinomaan työperäiseksi? Kelan arvion mukaan asetuksen soveltamisalan piiriin tulevien henkilöiden lukumäärä tulee edellä mainittujen lisäysten perusteella laajenemaan merkittävästi esimerkiksi sosiaali- ja terveydenhuollossa sekä varhaiskasvatuksessa ja opetusalailla, joilla on muutenkin nykyisellään työvoimapulaa. Esitetyn asetuksen perusteella oletetaan myös syntyvän aikaisempaa useammin tilanteita, joissa työnantajalle asetetaan velvoite kieltää työnteko ilman, että työntekijällä välttämättä syntyy oikeus esimerkiksi erityisraskausrahaan.

Asetukseen liittyvässä muistioloannoksessa todetaan 4 §:n 2 momentin osalta, että jos henkilöä ei voida siirtää hänelle sopiviin työtehtäviin esimerkiksi sen vuoksi, että työnantajalla ei ole tarjota työntekijälle muita sopivia työtehtäviä, työntekijälle on raskaussuojeludirektiivin mukaisesti myönnettävä vapaata, jon-ka on oltava palkallista tai muuten riittävästi korvattua. Myös tältä osin Kela kiinnittää huomiota siihen, että esityksellä ei laajenneta oikeutta Kelan maksamiin etuuksiin. Näin ollen voi esimerkiksi syntyä tilanne, että raskaana oleva äiti ei voi työskennellä työhön liittyvän vaaratekijän kuten esimerkiksi henkisen kuormittavuuden vuoksi, mutta hän ei voi myöskään saada Kelasta ansiosidonnaista päivärahaa ellei poissaolon taustalla ole muuta perustetta kuin raskaus.

Sairauspäiväraha ei ole etuus, jota maksetaan työstäpoissaolon ajalta tilanteissa, joissa poissaololla ehkäistään raskautta uhkaavia tekijöitä ja joissa asiakas ei ole työkyvyttönen. Myöskään työkyvyttömyyden uhka ei ole peruste saada sairauspäivärahaa. On mahdollista, että jatkossa

saattaa esiintyä enenevässä määrin tilanteita, joissa asiakkaalle pyritään sairauslomatodistuksin löytämään keino turvata taloudellisesti se, ettei hän työsuojelullisista syistä voi tehdä työtään, vaikka hän ei ole sairauden vuoksi työkyvytön. Tähän liittyen asetusmuutoksella arvioidaan olevan mahdollisia kustannusvaikutuksia sairauspäivärahamenoihin. Esitetyn muutoksen vaikutuksia raskausrahamenoihin on haastava arvioida, koska raskausrahan myöntämisen perusteet säilyvät tässä vaiheessa ennallaan.

Asetuksella voi siten olla merkittäviä taloudellisia vaikutuksia yksittäisten asiakkaiden kannalta. Työstä poissaolo voi vaikuttaa myös vanhempainpäivärahan määrään. Vanhempainpäivärahan määrä perustuu ns. vuosituloon. Vuositulo lasketaan 12 kalenterikuukauden jaksolta, joka edeltää etuuden alkamista edeltävää 12 kalenterikuukautta. Jos raskaana oleva vanhempi joutuu riskitekijän vuoksi jäämään pois työstä ja jos hän ei saa palkkaa eikä ole oikeutettu erityisraskausrahaan, hänen vanhempainpäivärahansa määrä saattaa jäädä vähimmäismääräiseksi tulojen vähyyden vuoksi.

Kelan näkemyksen mukaan lainsäädäntöä tulisi sekä toimeenpanon tehokkuuden ja tuloksellisuuden että asiakkaiden taloudellisen turvan kannalta tarkastella kokonaisuutena, jossa huomioidaan raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden ja imettävien työntekijöiden työperäiset riskit sekä voimassaoleva erityisraskausrahan, sairauspäivärahan tai muun vastaavan sosiaaliturvaetuuden saamisedellytyksiä koskeva sääntely. Välitila ennen kokonaisvaltaista tarkastelua ei saisi muodostua pitkäksi.

Mia Helle

Yksikön päällikkö

Etuuksien ja palvelujen suunnitteluyksikkö

Heli Hänninen

Osaamiskeskuksen päällikkö

Eläke-, opinto- ja perhe-etuuksien osaamiskeskus

Lisätietoja: Kaisa Rainakari, lakimies

Rainakari Kaisa
Kansaneläkelaitos - Eläke-, opinto- ja perhe-etuuksien osaamiskeskus,
perhe-etuusryhmä