

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ

Hallitussihteeri Noora Pajukoski / Lakimies Katja Danner

Muistio LUONNOS

9.6.2023

VALTIONEUVOSTON ASETUS RASKAANA OLEVIEN, ÄSKETTÄIN SYNNYTTÄNEIDEN JA IMETTÄVIEN TYÖNTEKIJÖIDEN SUOJELEMISEKSI TYÖSSÄ VAARAA AIHEUTTAVILTA TEKIJÖILTÄ**PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ**

Ehdotetussa asetuksessa säädettäisiin raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden ja imettävien työntekijöiden suojelemisesta työssä vaaraa aiheuttavilta tekijöiltä. Asetuksella täsmennettäisiin ja selkeytettäisiin raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden ja imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelua. Ehdotetulla asetuksella kumottaisiin voimassa oleva lisääntymisterveydelle työssä vaaraa aiheuttavista tekijöistä ja vaaran torjunnasta annettu valtioneuvoston asetus.

PERUSTELUT**1 Asian tausta ja asetuksenantovaltuudet**

Toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä annetun neuvoston direktiivin 92/85/ETY, jäljempänä *raskaussuojeludirektiivi*, tarkoituksena on parantaa raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelua työssä. Raskaussuojeludirektiivi on työturvallisuutta ja -terveyttä koskevien säännösten osalta pantu kansallisesti täytäntöön työsopimuslailla (738/2002) sekä sitä täydentävästi työturvallisuuslailla (738/2002) ja sen nojalla annetuilla alemmanasteisilla säädöksillä (katso tarkemmin HE 56/1994 vp¹, s. 68 - 70). Direktiivissä on lisäksi työntekijöiden asemaa ja oikeuksia koskevia säännöksiä, jotka on pantu täytäntöön muun muassa työsopimuslailla ja sairausvakuutuslain (1224/2004) eriytysraskausrahaa koskevilla säädöksillä.

Työturvallisuuslain nojalla on annettu valtioneuvoston asetus lisääntymisterveydelle työssä vaaraa aiheuttavista tekijöistä ja vaaran torjunnasta (603/2015, jäljempänä *lisääntymisterveysasetus*), joka tuli voimaan 1.6.2015. Se kumosi perimälle, sikiölle ja lisääntymiselle työssä aiheutuvan vaaran torjunnasta annetun valtioneuvoston päätöksen (1043/1991) sekä sen nojalla annetun perimälle, sikiölle ja lisääntymiselle työssä vaaraa aiheuttavista tekijöistä annetun työministeriön päätöksen (1044/1991), jotka osaltaan olivat raskaussuojeludirektiivin täytäntöönpanosäädöksiä.

Työntekijöiden suojelemisesta syöpäsairauden vaaraa aiheuttaville tekijöille tai perimän muutoksia aiheuttaville aineille altistumiseen työssä liittyviltä vaaroilta annettua Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviä 2004/37/EY (jäljempänä *syöpädirektiivi*) on muutettu syöpädirektiivin neljännellä päivitysdirektiivillä (EU) 2022/431². Tässä yhteydessä syöpädirektiivin soveltamisala laajennettiin kattamaan myös lisääntymisterveydelle vaaralliset kemialliset aineet. Muutokset on kansallisesti pantava täytäntöön viimeistään 5.4.2024. Jatkossa kaikkien hedelmällisessä iässä olevien työntekijöiden lisääntymisterveydelle vaarallisista kemiallisista aineista on tarkoitus säätää kansallisesti työhön liittyvän syöpävaaran torjunnasta annetussa valtioneuvoston asetuksessa (1267/2019), joka on syöpädirektiivin kansallinen täytäntöönpanosäädös. Tämän seurauksena ehdotettuun raskaussuojeluasetukseen jäisi vain raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden ja imettävien työntekijöiden suojeleminen. Samalla täsmennettäisiin ja selkeytettäisiin raskaussuojeludirektiivin kansallista täytäntöönpanoa.

¹Hallituksen esitys Eduskunnalle ETA-sopimuksen pöytäkirjan 47 ja tiettyjen liitteiden muuttamista koskevan ETA:n sekakomitean päätöksen N:o 7/94 eräiden määräysten hyväksymisestä.

²Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2022/431 työntekijöiden suojelemisesta syöpäsairauden vaaraa aiheuttaville tekijöille tai perimän muutoksia aiheuttaville aineille altistumiseen työssä liittyviltä vaaroilta annetun direktiivin 2004/37/EY muuttamisesta.

Ehdotettu asetus annettaisiin työturvallisuuslain 11 §:n 3 momentin nojalla. Sen mukaan valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä raskaana olevalle, äskettäin synnyttäneelle tai imettävälle työntekijälle työssä vaaraa aiheuttavista tekijöistä ja niiden tunnistamisesta, altistuksen luonteesta, vaarojen selvittämisestä ja arvioinnista, tiedottamisesta, ilmoittamisesta sekä torjuntatoimenpiteistä.

2 Asian valmistelu

Ehdotus on valmisteltu sosiaali- ja terveysministeriön yhteydessä toimivan työturvallisuussäännöksiä valmistelevan neuvottelukunnan asettamassa kolmikantaisessa HTP-jaostossa. Jaostossa ovat olleet edustettuina sosiaali- ja terveysministeriö, Työterveyslaitos, Elinkeinoelämän Keskusliitto EK ry, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Teollisuusliitto ry, Kemianteollisuus ry ja aluehallintovirastojen työsuojelun vastualueet.

Esitysluonnos on käsitelty ja hyväksytty työturvallisuussäännöksiä valmistelevässä neuvottelukunnassa, jossa ovat edustettuina keskeiset työmarkkinajärjestöt ja muut keskeiset tahot.

[Järjestetty lausuntokierros / pyydetty lausunnot]

3 Nykytila ja keskeiset ehdotukset

Työturvallisuuslaki on yleislaki, jota sovelletaan lähes kaikkeen työhön. Työturvallisuuslain tavoitteena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja.

Työturvallisuuslain 8 §:ssä säädetään työnantajan yleisestä huolehtimisvelvoitteesta. Sen perusteella työnantajalla on velvollisuus tarpeellisilla toimenpiteillä huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön sekä työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

Työturvallisuuslain 10 §:ssä säädetään työn vaarojen selvittämisestä ja arvioinnista. Pykälän perusteella työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, jos niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle.

Työturvallisuuslain 11 §:ssä säädetään erityistä vaaraa aiheuttavasta työstä. Pykälän 2 momentin mukaan, jos työstä tai työolosuhteista saattaa aiheutua erityistä vaaraa raskaana olevalle, äskettäin synnyttäneelle tai imettävälle työntekijälle, työnantajan on ryhdyttävä tarvittaviin torjuntatoimenpiteisiin. Jos erityistä vaaraa ei voida poistaa, työnantajan on pyrittävä siirtämään työntekijä tälle sopiviin työtehtäviin ajaksi, jolloin työstä tai työolosuhteista saattaa aiheutua erityistä vaaraa.

Työturvallisuuslain 30 §:ssä säädetään yötyöstä. Pykälän 1 momentin mukaan yötyötä tekevälle työntekijälle on tarvittaessa järjestettävä mahdollisuus työtehtävien vaihtamiseen tai siirtymiseen päivätyöhön, jos tämä on olosuhteet huomioon ottaen mahdollista ja työtehtävien vaihtaminen on työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet huomioon ottaen tarpeellista työpaikan olosuhteiden tai työn luonteen työntekijän terveydelle aiheuttaman vaaran torjumiseksi.

Lisäksi työsuojelulain 4 luvun 2 §:ssä säädetään raskaana olevan ja äskettäin synnyttäneen työntekijän sekä syntyneen lapsen suojelusta johtuvista rajoituksista työntekijän. Pykälässä säädetään työntekijän raskausvapaan aikana. Lisäksi työtä ei saa tehdä kahden viikon aikana ennen laskettua synnytysaikaa eikä kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen.

Lisääntymisterveysasetuksessa säädetään lisääntymisterveydelle työssä vaaraa aiheuttavista tekijöistä ja vaaran torjunnasta. Voimassa oleva asetus koskee sukupuolesta riippumatta kaikkien työntekijöiden lisääntymisterveyden suojelua, eikä suojelu rajoitu ainoastaan joihinkin erityisryhmiin, kuten raskaana oleviin työntekijöihin. Lisääntymisterveysasetuksen 1 §:ssä on lueteltu lisääntymisterveydelle työssä vaaraa aiheuttavia tekijöitä ja asetuksen 2 §:ssä säädetään vaaraa aiheuttavien tekijöiden korvaamisesta. Asetuksen 3 §:ssä on nimenomainen säännös raskauden suojelusta. Työnantajan on huolehdittava, että raskaana oleva työntekijä ei altistu

sikiön kehitykselle tai raskaudelle vaaraa aiheuttavalle tekijälle. Pykälässä säädetään esimerkiksi työntekijän siirtämisestä tarvittaessa toisiin tehtäviin sekä työnantajan ja työntekijän ilmoitusvelvollisuuksista.

Voimassa olevasta lisääntymisterveysasetuksesta poiketen ehdotettu säädös koskisi vain raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden ja imettävien työntekijöiden suojelua ja olisi nykyistä selkeämmin raskaussuojeludirektiivin työturvallisuutta- ja terveyttä koskevien säännösten täytäntöönpanosäädös. Ehdotetussa asetuksessa täsmennettäisiin ja selkeytettäisiin raskaana olevia, äskettäin synnyttäneitä ja imettäviä työntekijöitä koskevaa sääntelyä. Voimassa olevasta asetuksesta poiketen ehdotetussa asetuksessa ei olisi erillistä mainintaa sikiöstä, koska työsuojelun kohteena on työntekijä. Asetuksessa tarkoitettuja työntekijöitä suojeltaessa samalla suojeltaisiin myös sikiötä ja syntynyttä lasta.

Ehdotetussa asetuksessa vaaraa aiheuttavien tekijöiden luetteloa muutettaisiin vastaamaan paremmin raskaussuojeludirektiiviä ja luetteloa täydennettäisiin tuomalla siihen lisää esimerkkejä altisteista. Lisäksi ehdotetussa asetuksessa säädettäisiin tapauskohtaisista yksilöllisistä toimenpiteistä, joihin työnantajan tulee ryhtyä yksittäiseen työntekijään kohdistuvan riskin poistamiseksi, sekä toimenpiteiden toteuttamisjärjestyksestä. Asetuksessa säädettäisiin myös tilanteista, joissa työn tekeminen kielletään työympäristön vaaroista johtuen. Työnantaja ei voisi teettää raskaana olevalla, äskettäin synnyttäneellä tai imettävällä työntekijällä työtä, jossa vaaraa aiheuttavasta tekijästä johtuvaa riskiä ei ole saatu poistettua. Lisäksi eräät tekijät aiheuttavat aina riskin raskaana olevalle tai imettävälle työntekijälle taikka työntekijän raskaudelle tai imetykselle. Tällaisia tekijöitä ovat lyijy tai sen johdannaiset, savu- tai kemikaalisukellus, vedenalainen laitesukellus sekä työskentely korkeassa ylipaineessa. Näihin töihin liittyy aina riski raskaana olevalle, ja lyijyaltistumisen osalta myös imettävälle, työntekijälle, eikä riskin merkittävyyttä siksi tarvitse erikseen arvioida. Ehdotetussa asetuksessa säädettäisiin yötyöstä nimenomaisesti raskaana olevia ja äskettäin synnyttäneitä työntekijöitä koskien. Ehdotuksen mukaan työnantajan olisi pyrittävä järjestämään näille työntekijöille mahdollisuus siirtyä päivätyöhön, jos tämä on asiassa esitetyn lääkärintodistuksen mukaan tarpeellista työntekijän turvallisuuden tai terveyden tai työntekijän raskaudelle aiheutuvien haitallisten vaikutusten vuoksi.

4 Pääasialliset vaikutukset

Ehdotus koskisi sekä yksityisen sektorin työnantajia että julkista sektoria sen toimiessa työnantajana. Ehdotettu asetus koskisi kaiken kokoisia työpaikkoja, eikä sen soveltamisalaa ole rajattu koskemaan vain tiettyjä aloja. Mahdolliset vaikutukset kohdistuisivat kuitenkin erityisesti aloille, joilla raskaana olevat, äskettäin synnyttäneet tai imettävät työntekijät voivat työssään altistua asetuksessa tarkoitetuille vaaraa aiheuttaville tekijöille.

Tilastokeskukselta saadun tiedon mukaan yrityksiä, jotka työllistävät palkansaajia vähintään 0,5 henkilötyövuoden verran, oli vuonna 2021 noin 92 203.³ Käytännössä työnantajiin kohdistuvat vaikutukset voivat käytännössä, kuten nykyisinkin, olla hyvin erilaisia esimerkiksi työnantajan koosta riippuen. Työnantajan mahdollisuuteen toteuttaa ehdotetussa asetuksessa tarkoitettuja yksilöllisiä toimenpiteitä, kuten tarvittaessa järjestää työntekijälle muuta työtä tai päivätyötä, vaikuttaa muun ohella työnantajan toiminnan laajuus ja työpaikan koko sekä henkilöstömäärä.

Raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden lukumäärästä ei ole saatavissa tarkkaa tietoa. Tilastokeskuksen Väestörakenne-tilaston mukaan vuonna 2022 hedelmällisessä iässä olevien (15 - 49 vuotiaiden)⁴ naisten lukumäärä Suomessa oli 1 155 249. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan 15 - 49 -vuotiaita naispalkansaajia oli vuonna 2022 yhteensä 765 000. Vuonna 2021 valtiolla työskenteli iältään enintään 49-vuotiaita naisia noin 21 700, kunnassa enintään 50 vuotta täyttäneitä naisia työskenteli 210 628 ja Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa enintään 49-vuotiaita naisia noin 4 500.⁵

³ Tilastokeskuksen vastaus tietopyyntöön 10.3.2023.

⁴ WHO käyttää hedelmällisessä iässä olevien naisten määrän raportoinnissa ikäjakaumaa 15 – 49 vuotta, ks. esim. [https://www.who.int/data/maternal-newborn-child-adolescent-ageing/indicator-explorer-new/mca/women-of-reproductive-age-\(15-49-years\)-population-\(thousands\)](https://www.who.int/data/maternal-newborn-child-adolescent-ageing/indicator-explorer-new/mca/women-of-reproductive-age-(15-49-years)-population-(thousands)).

⁵ Valtion henkilöstötilastot 2022, Valtiovarainministeriö, Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n Tilastokeskuksen kuntasektorin palkkatilastoon 2021 perustuva vastaus tietopyyntöön 22.5.2023 ja Suomen evankelis-luterilainen kirkon henkilöstötilasto 2022.

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan 15 - 64 -vuotiaita työllisiä naisia, joiden nuorin lapsi oli alle 1-vuotias, oli vuonna 2021 yhteensä 27 000.⁶ Tilastokeskuksen Syntyneet-tilaston mukaan synnyttänyt vanhempi oli yleisimmin 29 - 34-vuotias lapsen syntyessä. Yli 45-vuotiaille äideille syntyi 187 lasta.⁷ Vuonna 2022 lapsia syntyi 44 951. Tilastokeskuksen mukaan poikkeuksellisia vuosia 2020 ja 2021 lukuun ottamatta syntyvyys on ollut Suomessa laskussa. Kansaneläkelaitoksen (jäljempänä Kela) raskausrahan saajien lukumäärä vuonna 2020 oli 13 696 ja äitiysrahan (SVL 1224/2004) saajien lukumäärä 41 498.⁸ Imettävien työntekijöiden lukumäärästä ei ole saatavissa tietoa ja sen päättelemineen edellä mainituista tilastoista on myös haasteellista. Terveyden- ja hyvin-voinninlaitoksen (jäljempänä THL) Imeväisikäisten ruokinta Suomessa vuonna 2019 –raportin mukaan vuoden ikää lähestyvistä vauvoista 58 % imetettiin. Raportin mukaan alle kuukauden ikäisistä vauvoista 6 % ja kuuden kuukauden ikäisistä vauvoista 23 % ei ollut lainkaan imetettyjä.⁹

Hedelmällisessä iässä olevien naispalkansaajien tai syntyneiden lasten määrästä taikka Kansaneläkelaitoksen etuuden saajien määrästä ei kuitenkaan suoraan selviä raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden lukumäärä. Näistä tiedoista ei myöskään käy ilmi, onko synnyttänyt henkilö työvoiman ulkopuolella, työtön, palkansaaja tai yrittäjä.

Sairausvakuutuslain täytäntöönpanosta annetussa valtioneuvoston asetuksessa on lueteltu vaaraa aiheuttavat tekijät, jotka tällä hetkellä oikeuttavat erityisraskausrahaan. Erityisraskausrahan saajien lukumäärää tarkastelemalla voidaan saada suuntaa antavaa tietoa tilanteista, joissa raskaana oleva työntekijä on joutunut jäämään pois työstään siitä aiheutuvan riskin vuoksi. Vuonna 2022 erityisraskausrahaa sai 54 henkilöä ja erityisäitiysrahaa (SVL 1224/2004) 463 henkilöä. Yleisin syy erityisäitiysrahan myöntämiseen olivat tarttuvat taudit (61 %), muita perusteita olivat kemialliset aineet (37 %) ja säteily (2 %). Ennen koronapandemiaa tavallisimmat vaaratekijät, joiden perusteella erityisäitiysraha myönnettiin, olivat orgaaniset liuottimet, syöpäsairauden vaaraa aiheuttavat aineet ja ionisoiva säteily. Koronapandemiaa edeltävinä vuosina erityisäitiysrahan saajia on ollut noin 200.¹⁰

Voidaan olettaa, että naisvaltaisilla toimialoilla raskaana olevia, äskettäin synnyttäneitä ja imettäviä työntekijöitä on määrällisesti enemmän kuin miesvaltaisilla aloilla. Suomessa ammattialat ja toimialat ovat eriytyneet sukupuolen mukaan. Toimialoista erityisesti terveys- ja sosiaalipalvelut (85 %) sekä koulutus (68 %) ovat naisvaltaisia, kun taas erityisen miesvaltaisia aloja ovat kuljetus ja varastointi (81 %) sekä rakentaminen (90 %), maa-, metsä- ja kalatalous sekä sähkö-, kaasu-, lämpö- vesi-, viemäri- ja jätevesihuolto (75 %).¹¹ Ehdotetun asetuksen mukaiset yksilölliset toimenpiteet tulisivat todennäköisesti lukumäärällisesti useammin kysymykseen naisvaltaisilla aloilla.

Asetuksessa tarkoitetuille kemiallisille tekijöille altistutaan laajasti erilaisissa työtehtävissä. Merkittävää altistumista voi tapahtua erityisesti erilaisilla teollisuuden aloilla, esimerkiksi metalli- ja kemianteollisuudessa, rakennusalaalla sekä myös terveydenhuollossa. Raskaudelle ja imetykselle erityisen haitalliselle lyijylle voidaan altistua nykyisin muun muassa sulatto- ja valimotyössä, akkuteollisuudessa sekä kierrätys- ja purkutyössä. Biologisten tekijöiden aiheuttamille infektioille altistutaan yleisimmin terveydenhuoltoalalla. Lisäksi biologisille tekijöille altistutaan erilaisissa eläintenpitoon ja –hoitoon liittyvissä tehtävissä esimerkiksi maataloudessa. Fysikaaliset ja fyysiset tekijät kattavat hyvin laajan joukon erilaisia altisteita. Näille tekijöille altistutaan myös laajasti eri sektoreilla, esimerkiksi melua ja erilaisten taakkojen käsittelyä esiintyy eri tyypisissä työtehtävissä. Säteilyn osalta keskeisiä aloja, joissa altistumista tapahtuu, ovat lentotyö, ydinenergiateollisuus ja terveydenhuolto. Tärinäaltistumista tapahtuu erityisesti erilaisten ajoneuvojen kuljetustehtävissä. Vaaraa aiheuttavien tekijöiden kokoaminen yhtenäiseksi ei-tyhjentäväksi listaukseksi saattaisi osaltaan lisätä tietoisuutta näistä tekijöistä ja siten parantaa riskinhallintaa ja työntekijöiden suojelun tasoa työpaikoilla.

Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi on ajankäytöllisesti merkittävin työsuojelua koskeva lakiin perustuva työnantajan velvoite. Työ- ja elinkeinoministeriön vuonna 2010 teettämän selvityksen¹² mukaan työn vaarojen

⁶ Tilastokeskuksen vastaus tietopyyntöön 11.5.2023.

⁷ <https://www.stat.fi/tup/poimintoja-tilastovuodesta/aidit-tilastoissa.html>

⁸ Perhevapaaudistus tuli voimaan 1.8.2022, jolloin äitiysraha muuttui raskausrahaksi.

⁹ Kansallinen suositus lasten, lapsiperheiden ja raskaana olevien ja imettävien ruokavaliosta (THL 2019): <https://www.julkari.fi/handle/10024/137459> ja Maailman terveysjärjestön (WHO) imetyssuositus (2021): https://www.who.int/health-topics/breastfeeding#tab=tab_2.

¹⁰ Kelan lapsiperhe-etuustilastot 2014 – 2021.

¹¹ Tilastokeskus, Työvoimatutkimus 2021.

¹² Selvitys yrityksille aiheutuvista hallinnollisista kustannuksista. Työnantajavelvoitteet. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 7/2010. Selvitys tehtiin käyttäen SCM-menetelmää (Standard Cost Model), jonka avulla arvioidaan yritysten lainsäädännöstä aiheutuvien velvoitteiden täyttämiseen kuluva aikaa ja muita kustannuksia.

selvityksen ja arvioinnin hallinnolliseksi kustannukseksi arvioitiin 16 236 euroa. Kustannusarvio perustui käytettyyn työaikaan (työnantajayritys käytti selvityksen ja arvioinnin tekemiseen 520 tuntia, eli noin 65 työpäivää). Hallinnolliset kokonaiskustannukset yrityksille olivat selvityksen mukaan noin 1,6 miljardia euroa. Selvityksen mukaan työn vaarojen selvittämisestä ja arvioinnista ei kuitenkaan synny yrityksille hallinnollista taakkaa, koska työturvallisuus on yrityksille tärkeä osa niiden omaa toimintaa. Voimassa olevan työturvallisuuslain 10 §:n mukaan työnantajan tulee työn vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa ottaa huomioon mahdollinen lisääntymisterveydelle aiheutuva vaara ja ehdotettu muutos vain tarkentaisi sääntelyä. Muutoksen ei täten arvioida aiheuttavan merkittäviä kustannuksia työnantajille.

Ehdotettujen täsmennysten arvioidaan yleisesti auttavan työnantajaa vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa sekä sellaisten tilanteiden tunnistamisessa, joissa työntekijä ei saa lainkaan altistua vaaraa aiheuttavalle teki-jälle (kielletty työt). Työnantajiin kohdistuvien vaikutusten merkittävyyden arvioidaan olevan riippuvaisia siitä, missä määrin ehdotettu asetus vaikuttaa työnantajien toimintaan aikaisempaan verrattuna.

Sääntelyn täsmentäminen ehdotetulla tavalla vaikuttaisi lähtökohtaisesti myönteisesti raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden ja imettävien työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen työssä. Myönteiset vaikutukset terveyteen ja hyvinvointiin ulottuvat näiden työntekijöiden suojelemisen kautta myös sikiöön ja syntyneeseen lapseen. Ehdotetun asetuksen aiheuttamat vaikutukset työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen eivät arvion mukaan kuitenkaan olisi suuruusluokaltaan merkittäviä, koska ehdotus pääosin täsmentäisi työnantajalle jo nykyisin noudatettavaksi säädettyjä velvollisuuksia. Työvoimatutkimuksen tietojen mukaan vuonna 2021 kaiken ikäisistä työllisistä 435 000 eli 17 % työskenteli päätyössään iltayhdenoista ja aamukuuden välillä joko usein tai joskus. Kokonaisuudessaan öiseen aikaan työskentely on selvästi yleisempää palkan-saajamiehillä (20,6 %) kuin palkansaajanaishilla (12,3 %). Toimialoja, joilla määrällisesti eniten palkansaajia tekee yötyötä, ovat sosiaali- ja terveyspalvelut sekä teollisuus ja kuljetus. Terveys- ja sosiaalipalvelujen toimiala on Suomen naisvaltaisimpia toimialoja, joten ehdotetun asetuksen mukaiset täsmennykset yötyötä koskien todennäköisesti vaikuttaisivat erityisesti tällä toimialalla. Työterveyshuollon asiantuntijat osallistuvat tavallisesti jo nykyisinkin päivätyöhön siirtymisen terveydellisen tarpeen arvioimiseen, eikä ehdotettu asetus arvion mukaan tältä osin aiheuttaisi merkittävää muutosta nykytilaan.

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986, jäljempänä tasa-arvolaki) mukaan jokaisen työnantajan velvollisuutena on edistää tasa-arvoa ja ennakolta ehkäistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Esityksessä ehdotetut muutokset ovat linjassa tasa-arvolain velvoitteiden kanssa. Arvion mukaan ne saattaisivat myös helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista, kun raskaana olevan, äskettäin synnyttäneen tai imettävän työntekijän turvallista työskentelyä tuettaisiin tarkemmalla sääntelyllä. Raskauteen, raskauden jälkeiseen tilaan (äskettäin synnyttäneet) tai imettämiseen liittyvä työntekijän suojeleminen on tärkeää toteuttaa siten, ettei se tosiasiallisesti johda heitä syrjivään kohteluun tai muihin negatiivisiin ei-tarkoitettuihin seurauksiin esimerkiksi työllistymistä tai työtehtävissä jatkamista koskien. Esityksessä ehdotetuilla muutoksilla saattaisi olla myönteisiä vaikutuksia sukupuolten tasa-arvoon työelämässä, mutta näiden vaikutusten ei arvioida olevan merkittäviä.

Elokuussa 2022 voimaan tulleen perhevapaaudistuksen keskeisenä tavoitteena oli perhevapaiden tasaisempi jakautuminen vanhempien kesken. Uudistuksen tavoitteiden toteutuessa naiset saattavat palata aikaisempaa nopeammin työelämään. Tämän seurauksena töissä olevien äskettäin synnyttäneiden ja imettävien työntekijöiden määrä saattaa tulevaisuudessa kasvaa, mikä työnantajan on hyvä ottaa huomioon. Perhevapaaudistuksen tavoitteiden toteutumisesta ei vielä ole käytettävissä seuranta tutkimusta.

Ehdotetulla asetuksella ei ole tunnistettu olevan merkittäviä vaikutuksia myöskään julkiseen talouteen tai vi-ranomaisten toimintaan.

Ehdotetulla asetuksella on yhteys sairausvakuutuslain erityisraskausrahaa koskeviin säännöksiin ja työso-pimuslain perhevapaita koskeviin säännöksiin, joilla on pantu täytäntöön raskaussuojeludirektiivin työntekijöi-den asemaa ja oikeuksia koskevia säännöksiä. Näitä vaikutuksia ei kuitenkaan arvioida tämän ehdotuksen yh-teydessä.

5 Lausuntopalaute

6 Säännöskohtaiset perustelut

1 §. *Vaarojen selvittäminen ja arviointi.* Pykälässä säädettäisiin raskaana oleviin, äskettäin synnyttäneisiin tai imettäviin työntekijöihin sekä raskauteen tai imettämiseen kohdistuvan riskin arvioinnista. Työnantajan tulisi

pykälän mukaan arvioida työstä aiheutuvan erityisen vaaran ilmenemisen todennäköisyyttä ja terveydellistä merkitystä raskaana oleville, äskettäin synnyttäneille ja imettäville työntekijöille sekä raskaudelle ja imetykselle. Arvioinnissa tulisi ottaa huomioon altistumisen luonne, määrä ja kesto. Pykälä täsmentäisi työturvallisuuslain 10 §:ssä säädettyä työn vaarojen selvittämistä ja arviointia. Ehdotetun asetuksen 2 §:ssä lueteltaisiin tekijöitä, jotka on otettava huomioon riskin arvioimisessa. Säännös vastaisi raskaussuojeludirektiivin 4 artiklan 1 kohtaa.

Raskaussuojeludirektiivissä ei määritellä tarkasti, mitä raskaana olevalla, äskettäin synnyttäneellä tai imettävällä työntekijällä tarkoitetaan, vaan määritelmiin vaikuttaa, mitä niillä kansallisen lainsäädännön tai kansallisen käytännön mukaan tarkoitetaan. Voimassa oleva lisääntymisterveysasetus ei sisällä varsinaisia määritelmiä, eikä niitä sisältyisi myöskään ehdotettuun asetukseen. Aikaisemman käytännön mukaisesti ehdotetussa asetuksessa raskaana olevalla työntekijällä tarkoitettaisiin raskaan olevaa työntekijää, joka on ilmoittanut tilastaan työnantajalle. Imettävällä työntekijällä tarkoitettaisiin vastaavasti työntekijää, joka imettää ja on ilmoittanut siitä työnantajalleen. Äskettäin synnyttänyt työntekijä on kansallisesti määritelty äskettäin synnyttäneen työntekijän suojelua koskevassa työsopimuslain 4 luvun 2 §:ssä¹³. Sen mukaan äskettäin synnyttäneellä työntekijällä tarkoitetaan työntekijää, jonka raskausvapaan alkamisesta on kulunut enintään 14 viikkoa. Lainsäädännön yhtenäisyyden ja selkeyden vuoksi ehdotetussa asetuksessa ei ole tarkoitus luoda uutta määritelmää äskettäin synnyttäneelle työntekijälle, vaan asetuksessa äskettäin synnyttäneellä työntekijällä tarkoitettaisiin samaa kuin työsopimuslaissa.

Pykälän 2 momentissa olisi informatiivinen viittaus työterveyshuoltolakiin (1383/2001). Raskaana olevia, äskettäin synnyttäneitä ja imettäviä työntekijöitä koskeva riskin arviointi on usein erityisasiantuntemusta vaativaa, joten on tärkeää, että työnantaja tarvittaessa käyttää työterveyshuollon asiantuntemusta apunaan riskin arvioinnissa. Tämän vuoksi informatiivinen viittaus myös ehdotetussa asetuksessa on tarpeen. Työterveyshuoltolaissa säädetään muun muassa työterveyshuollon asiantuntijoiden ja ammattihenkilöiden käytöstä, työterveyshuollon sisällöstä, työpaikkaselvityksestä sekä terveystarkastuksista. Työterveyshuoltolain nojalla on myös annettu valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön perusteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta (708/2013) ja valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä (1485/2001).

Riskin arvioinnissa voidaan käyttää apuna myös komission antamia raskaussuojeludirektiivin 3 artiklaan perustuvia yleisohjeita (KOM(2000) 466 lopullinen/2)¹⁴ sekä Työterveyslaitoksen laatimaa Raskaus ja työn altisteet –opasta (2022)¹⁵.

2 §. *Vaaraa aiheuttavat tekijät.* Pykälässä säädettäisiin riskin arvioinnissa huomioon otettavista vaaraa aiheuttavista tekijöistä. Raskaussuojeludirektiiviä vastaavasti pykälän luettelo ei olisi tyhjentävä.

Ehdotettu pykälä pohjautuisi raskaussuojeludirektiivin 4 artiklaan ja direktiivin liitteeseen I. Ehdotettu vaaraa aiheuttavien tekijöiden listaus vastaisi pääasiallisesti voimassa olevan lisääntymisterveysasetuksen 1 §:n listausta, mutta sitä on täydennetty ja täsmennetty joiltain osin.

Useasta pykälässä tarkoitettusta tekijästä on olemassa erityislainsäädäntöä. Tällaista erityislainsäädäntöä on esimerkiksi kemiallisista tekijöistä, syöpävaarallisista tekijöistä ja biologisista tekijöistä sekä tärinästä ja melusta.¹⁶ Lisäksi on olemassa erityisesti raskaana olevia koskevaa erityissääntelyä esimerkiksi ionisoivaa säteilyä koskien säteilylaissa (859/2018) ja valtioneuvoston asetuksessa ionisoivasta säteilystä (1034/2018).

Pykälän 1 kohdassa säädettäisiin sellaisista kemiallisista tekijöistä, jotka aineiden ja seosten luokituksesta, merkinnöistä ja pakkaamisesta annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EY) N:o 1272/2008 (CLP-

¹³ Työsopimuslain 4 luvun 2 §:ää on muutettu perhevapaaudistuksen yhteydessä 1.8.2022 voimaan tulleella lailla (laki työsopimuslain muuttamisesta 32/2022).

¹⁴ Komission tiedonanto yleisohjeista niiden kemiallisten, fyysisten ja biologisten tekijöiden ja teollisten prosessien arvioimiseksi, joiden katsotaan vaarantavan raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöideturvallisuuden tai terveyden (neuvoston direktiivi 92/85/ETY), <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2000:0466:FIN:FI:PDF>.

¹⁵ <https://www.julkari.fi/handle/10024/144002>.

¹⁶ Ks. esim. valtioneuvoston asetus kemiallisista tekijöistä työssä (715/2001), valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta melusta aiheutuvilta vaaroilta (85/2006), valtioneuvoston asetus työhön liittyvän syöpävaaran torjunnasta (1267/2019), valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta tärinästä aiheutuvilta vaaroilta (48/2005), valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemiseksi biologisista tekijöistä aiheutuvilta vaaroilta (933/2017).

asetus) mukaisesti täyttävät kategorian 1A, 1B tai 2 syöpää aiheuttavia, perimää vaurioittavia tai lisääntymiselle vaarallisia aineita ja seoksia koskevat kriteerit, imetyksen kautta aiheutuvia vaikutuksia koskevat kriteerit tai kategorian 1 tai 2 elinlajista myrkyllisyyttä koskevat kriteerit. Kohtaan lisättäisiin elinlajista myrkyllisyyttä toistuvassa altistumisessa aiheuttavat kemialliset tekijät (vaaralausekkeet H372 ja H373). Nämä tekijät, esimerkiksi keskushermostoon vaikuttavat aineet, voivat aiheuttaa vaaraa sikiön kehitykselle ja imetettävälle lapselle, ja siksi myös ne olisi huomioitava 1 §:n mukaisessa riskin arvioinnissa. Muilta osin kohta vastaisi aiempaa asetusta ja raskaussuojeludirektiivin liitteen I kemikaaleja koskevaa kirjausta.

Pykälän 1 kohdassa tarkoitettujen tekijöiden tunnistamisessa voidaan käyttää apuna työpaikan kemikaaliluetteloa, käyttöturvallisuustiedotteita, kemikaalien pakkausmerkintöjä sekä Euroopan kemikaaliviraston (ECHA) ylläpitämää luokitusten ja merkintöjen luetteloa¹⁷.

Pykälän 2 kohtaan on koottu sellaisia kemiallisia tekijöitä, joita vain kemikaalituotteet kattava CLP-asetuksen luokitusjärjestelmä ei koske tai joita ei ole kohdassa 1 tarkoitettulla tavalla toistaiseksi luokiteltu, mutta joiden voidaan perustellusti katsoa aiheuttavan vaaraa erityisesti raskaana oleville ja imettäville työntekijöille tai raskaudelle ja imetykselle. Aiempaan asetukseen verrattuna tekijöiden joukkoon lisättäisiin mangaani, alumiini ja hitsaushuurut. Vaikka alumiini- ja mangaaniyhdisteitä ei ole toistaiseksi luokiteltu kehitysmyrkyllisiksi ja myös kohde-elinmyrkyllisyyttä kuvaavat luokitukset pääsääntöisesti puuttuvat, on näille altistumista syytä raskauden ja imetyksen aikana välttää ottaen huomioon olemassa oleva tieto mangaanin ja alumiinin keskushermostovaikutuksista. Hitsaushuurut voivat sisältää hitsattavasta materiaalista riippuen muun muassa alumiinia, mangaania sekä syöpävaarallisia altisteita, kuten nikkeliä, kuudenarvoista kromia tai kobolttia. Asetukseen lisättäisiin myös ympäristön tupakansavu, jonka osalta raskaana olevien altistumisesta on nykyisin säädetty vain ympäristön tupakansavusta ja siihen liittyvän syöpävaaran torjunnasta työssä annetussa valtioneuvoston päätöksessä (1153/1999). Lisäksi raskaussuojeludirektiivin pohjalta asetukseen lisättäisiin sellaiset kemialliset tekijät, joiden tiedetään olevan vaarallisia ja joiden osalta ihon kautta imeytyminen on merkittävä altistumisreitti, kuten esimerkiksi jotkin torjunta-aineet, sekä syöpäsairauden vaaraa aiheuttavat työmenetelmät, joista on säädetty työhön liittyvän syöpävaaran torjunnasta annetun valtioneuvoston asetuksen (1267/2019) liitteessä I. Kyseisen liitteen työmenetelmien osalta kuitenkin altistumisen kovapuupölylle tai kiteisen piidioksidin pölylle (kvartsipöly) ei ole syytä katsoa aiheuttavan vaaraa erityisesti raskaana oleville ja imettäville työntekijöille tai raskaudelle tai imetykselle.

Pykälän 3 kohdassa säädettäisiin sellaisista biologisista tekijöistä ja niiden vaatimista toimenpiteistä, jotka on otettava huomioon arvioitaessa raskaana oleville tai raskaudelle aiheutuvaa vaaraa. Kohtaa täsmennettäisiin vastaamaan paremmin raskaussuojeludirektiivin I liitettä.

Raskaussuojeludirektiivissä viitataan biologisten tekijöiden osalta työntekijöiden suojelemisesta vaaroilta, jotka liittyvät biologisille tekijöille altistumiseen työssä, annettuun direktiiviin 2000/54/EY. Tämä direktiivi on pantu kansallisesti täytäntöön työntekijöiden suojelemiseksi biologisista tekijöistä aiheutuvilta vaaroilta annetulla valtioneuvoston asetuksella (933/2017) sekä biologisten tekijöiden luokitukselta annetulla sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella (748/2020). Valtioneuvoston asetuksen mukaan biologiset tekijät jaetaan neljään ryhmään niiden aiheuttaman vaaran mukaan. Ministeriön asetuksen liitteenä on luettelo ryhmiin 2-4 luokitelluista biologisista tekijöistä ja niiden haitallisista ominaisuuksista. Liitteessä mainitut tekijät tulisi ottaa huomioon arvioinnissa siltä osin, kuin niiden tai niiden vaatimien hoitotoimenpiteiden tiedetään aiheuttavan vaaraa erityisesti raskaana oleville ja imettäville työntekijöille sekä raskaudelle ja imetykselle. Jos terveydelle vaarallista tai mahdollisesti vaarallista biologista tekijää ei ole luokiteltu ministeriön asetuksessa, on työnantajan valtioneuvoston asetuksen mukaan itse luokiteltava biologinen tekijä ja myös näiden tekijöiden riskit on arvioitava.

Keskeisimpiä raskaana oleville työntekijöille sekä raskaudelle vaarallisia tekijöitä olisi listattu esimerkkiluetteloon, joka vastaisi voimassa olevaa asetusta. Luettelo ei olisi tyhjentävä. Arviointia tehtäessä otetaan huomioon, onko raskaana olevalla riittävä immunitetisuoja kyseistä biologista tekijää vastaan.

Pykälän 4 kohtaan olisi koottu fysikaalisia ja fyysisiä tekijöitä, joiden tiedetään aiheuttavan vaaraa erityisesti raskaana oleville tai äskettäin synnyttäneille työntekijöille sekä raskaudelle. Tällaiset tekijät voivat aiheuttaa esimerkiksi sikiövaurioita tai vaurioittaa istukan kiinnitystä tai lisätä raskauden keskeytymisen riskiä. Voimassa olevassa lisääntymisterveysasetuksessa säädetään, että raskaana olevan työntekijän käyttämiä työmenetelmiä valittaessa on otettava huomioon siirrettävien taakkojen suuruus, työasennot ja liikkeet, jotka voivat olla sikiölle vaarallisia. Tämän sijaan ehdotettavan asetuksen esimerkkiluetteloa täydennettäisiin vastaamaan

¹⁷ <https://echa.europa.eu/fi/information-on-chemicals/cl-inventory-database>.

paremmin raskaussuojeludirektiivin vastaavaa esimerkkiluetteloa. Direktiivin pohjalta kohtaan lisättäisiin seuraavat tekijät: melu, ionisoimaton säteily, äärimmäinen kylmyys tai kuumuus, iskut, värinä tai liike, taakkojen käsittely, liikkeet ja asennot, liikkuminen, henkinen väsymys sekä muut työntekijän toimintaan liittyvät rasitukset.

Melu voi vaikuttaa haitallisesti raskaana olevaan työntekijään ja raskauteen ja tätä kautta muun muassa hidastaa sikiön kasvua ja siksi melualtistumisen altistumisrajojen noudattaminen on raskausaikana erityisen tärkeää. Työntekijän kuulonsuojaukseen perustuva melualtistumisen hallinta ei suojaa sikiötä riittävästi melun mahdollisilta haittavaikutuksilta. Raskaana olevien altistuminen ionisoimattomalle säteilylle voidaan rajoittaa turvallisuudelle tasolle noudattamalla väestölle asetettuja raja-arvoja. Lämpöolosuhteiden kohdalla erityisesti pitkäaikainen altistuminen yli 30°C kuumuudelle voi lisätä sikiövaurioiden, ennenaikaisen synnytyksen ja istukan irtoamisen riskiä. Raskaussuojeludirektiivin mukaan myös säännöllinen altistuminen matalataajuiselle kehovärinälle saattaa lisätä keskenmenon riskiä. Haitalliselle värinälle altistavia työtehtäviä on muun muassa erilaisien, etenkin raskaiden kulkuneuvojen kuljetus. Raskausaikana sikiölle ja raskaudelle vaarallisia voivat olla myös erilaiset iskut, joita voi syntyä niin erilaisten laitteiden käytön ja työtapaturmien kuin väkivallankin seurauksena.

Pykälän 5 kohdassa tarkoitettaisiin työolosuhteita, joiden tiedetään aiheuttavan vaaraa raskaana oleville, äskettäin synnyttäneille tai imettävälle työntekijöille taikka raskaudelle tai imetykselle. Tällainen on esimerkiksi raskaussuojeludirektiivin liitteissä ja voimassa olevassa asetuksessa mainittu maanalainen kaivostyö, jossa altistutaan erilaisille fysikaalisille ja kemiallisille riskitekijöille ja joka tästä syystä voi aiheuttaa vaaraa erityisesti raskaana oleville työntekijöille.

3 §. *Tiedottaminen.* Pykälässä säädettäisiin, että työnantajan tulee tiedottaa työntekijöille raskaana olevia, äskettäin synnyttäneitä sekä imettäviä työntekijöitä koskevista kyseiseen työhön liittyvistä riskeistä. Työnantajalla olisi velvoite tiedottaa erityistä vaaraa aiheuttavista tekijöistä, ehdotetun asetuksen 1 §:n mukaisen riskin arvioinnin tuloksista sekä sen johdosta toteutettavista yleisistä toimenpiteistä.

Pykälän 2 momentin mukaan raskaana olevan, äskettäin synnyttäneen tai imettävän työntekijän olisi ilmoitettava tilastaan työnantajalle, jos työssä käytetään tai esiintyy pykälän 1 momentissa tarkoitettuja erityistä vaaraa aiheuttavia tekijöitä. Ilmoitus tulee tehdä työnantajalle, jotta työnantaja voisi ryhtyä asetuksessa tarkoitettuihin yksilöllisiin suojelutoimenpiteisiin. Työntekijä voi myös kääntyä työterveyshuollon puoleen saadakseen sieltä neuvontaa ja ohjeistusta. Työterveyshuolto voi esimerkiksi auttaa arvioimaan työpaikan riskien merkittävyyttä työntekijän raskauden kannalta ja tarvittaessa ohjata työntekijää ilmoittamaan tilastaan työnantajalle riittävän varhaisessa vaiheessa. Työssä esiintyvien riskien tunnistaminen kuuluu osaksi työterveyshuollon tekemää työpaikkaselvitystä, joka on pidettävä työpaikalla työntekijöiden nähtävänä. Riittävän varhainen ilmoittaminen työnantajalle on tärkeää, sillä työnantajan ehdotetussa asetuksessa tarkoitettujen yksilöllisten suojeluvelvoitteiden aktivoituminen on sidottu siihen, että työnantaja saa tiedon siitä, että työntekijä on raskaana, on synnyttänyt äskettäin tai imettää.

Pykälä vastaisi pääosin voimassa olevan lisääntymisterveysasetuksen 3 §:ää. Pykälän 1 momentti vastaisi myös raskaussuojeludirektiivin 4 artiklan 2 kohtaa. Pykälän 2 momentissa tarkoitettu työntekijän ilmoitusvelvollisuus työnantajalle pohjautuisi raskaussuojeludirektiivin 2 artiklaan.

4 §. *Yksilölliset toimenpiteet ja työnteon kieltäminen.* Pykälässä säädettäisiin raskaussuojeludirektiivin 5 artiklaan perustuen toimenpiteistä, joihin työnantajan tulee ryhtyä yksittäisen työntekijän kohdalla riskin poistamiseksi sekä raskaussuojeludirektiivin 6 artiklaan perustuen tilanteista, joissa altistuminen kielletään. Ehdotettu pykälä vastaisi sisällöllisesti osin voimassa olevan lisääntymisterveysasetuksen 3 §:ää, mutta olisi kattavampi sisältäen esimerkiksi tarkemmat kuvaukset työnantajan käytettävissä olevista toimenpiteistä. Toimenpiteet olisivat pykälässä siinä järjestyksessä, jossa työnantajan tulisi niihin ryhtyä. Pykälässä säädettäisiin myös niin sanotuista kielletyistä töistä eli tilanteista, joissa altistuminen on kokonaan kielletty.

Ehdotetun pykälän 1 momentin mukaan työnantajalla olisi tehdyn riskin arvioinnin perustella ja saatuaan tietää työntekijän tilasta velvollisuus ryhtyä tarpeellisiin yksilöllisiin toimenpiteisiin.

Ehdotetun pykälän 2 momentin mukaan työnantajan olisi työoloja tai työaikoja muuttamalla rajoitettava työntekijän altistuminen vaaraa aiheuttavalle tekijälle siten, ettei siitä aiheudu riskiä raskaana olevalle, äskettäin synnyttäneelle tai imettävälle työntekijälle taikka työntekijän raskaudelle tai imetykselle. Käytännössä tämä voisi tarkoittaa esimerkiksi altistavan prosessin muuttamista teknisin toimenpitein vähemmän altistavaksi, työn tautuksen lisäämistä ja työvuorojen sovittamista, altistumisaikojen lyhentämistä tai nostettavien taakkojen painon ja määrän rajoittamista.

Ehdotetun pykälän 3 momentin mukaan, jos riskin poistaminen ei ole edellä tarkoitetuin tavoin mahdollista, työntekijä olisi siirrettävä muihin työntekijälle sopiviin työtehtäviin ottaen huomioon työntekijän ammattitaito ja kokemus. Raskaana oleva, äskettäin synnyttänyt tai imettävä työntekijä voidaan siirtää muihin hänelle sopiviin työtehtäviin työturvallisuuslain 11 §:n 2 momentin mukaisesti ajaksi, jolloin työstä tai työolosuhteista saattaa aiheutua erityistä vaaraa. Mikäli tämäkään ei ole mahdollista (esimerkiksi työnantajalla ei ole tarjota työntekijälle muita sopivia työtehtäviä), työntekijälle on raskaussuojeludirektiivin mukaisesti myönnettävä vapaata, jonka on oltava palkallista tai muuten riittävästi korvattua. Tällaisista työhön liittyvistä oikeuksista ei säädetä työturvallisuussäädöksissä. Esimerkiksi oikeudesta erityisraskausvapaaseen säädetään työsuhteen laissa ja erityisraskausrahasta säädetään sairausvakuutuslaissa sekä sen nojalla annetussa valtioneuvoston asetuksessa sairausvakuutuslain täytäntöönpanosta (1335/2004).

Ehdotetun pykälän 4 momentin mukaan raskaana olevaa, äskettäin synnyttänyttä tai imettävää työntekijää ei saisi käyttää sellaiseen työhön, jossa riskin arvioinnin mukaan on olemassa työhön liittyvä riski. Riskin olemassaolon selvittämiseksi työnantajan on arvioitava vaaraa aiheuttavista tekijöistä johtuvat riskit työntekijälle ja ryhdyttävä tarpeellisiin toimenpiteisiin riskin poistamiseksi. Mikäli riskiä työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle taikka raskaudelle tai imetykselle ei saada poistettua, työnantaja ei saa teettää työntekijällä kyseistä työtä.

Ehdotetun pykälän 5 momentissa säädettäisiin sellaisista raskaana olevalle tai imettävälle erityisen vaarallisista tekijöistä, joille heidän ei tulisi työssään altistua lainkaan. Näiden tekijöiden osalta riskin merkittävyttä ei tarvitse erikseen arvioida, sillä altistumiseen näille tekijöille liittyy aina riski, jota ei voida riittävästi vähentää riskinhallintatoimenpiteillä. Esimerkiksi lyijy ja sen johdannaiset ovat tekijöitä, joille raskaana olevan tai imettävän työntekijän ei tulisi altistua niin, että näitä voi päätyä työntekijän kehoon. Lisäksi raskaana olevalle työntekijälle ei tulisi raskaussuojeludirektiivin mukaisesti teettää työtä, joka edellyttää vedenalaista laitesukellusta tai työtä, johon liittyy altistuminen korkealle ylipaineelle esimerkiksi ylipainekammiossa. Raskaana olevalle työntekijältä kiellettyihin töihin kuuluisivat myös kemikaali- ja savusukellus, joihin liittyy monenlaisia kemiallisia ja fysikaalisia riskitekijöitä.

Ehdotetun pykälän 6 momentissa säädettäisiin voimassa olevan lisääntymisterveysasetuksen 3 §:n 2 momenttia vastaavasti, että raskaana olevien työntekijöiden osalta haitallisiksi tunnettuja pitoisuuksia koskevien ohje- ja raja-arvojen (HTP-arvot) ei tulisi missään tilanteessa ylittyä. HTP-arvot ovat arvoja, jotka työnantajan on otettava huomioon työpaikan ilman puhtautta, työntekijöiden altistumista ja mittaustulosten merkitystä arvioidessaan. Sosiaali- ja terveysministeriö vahvistaa työturvallisuuslain 38 §:n 4 momentin perusteella annettavalla asetuksella luettelon työpaikan ilman haitallisiksi tunnetuista pitoisuuksista. Raskaana olevien kohdalla täysin turvallista altistumistasoa ei kuitenkaan aina voida määrittää yksinomaan HTP-arvojen kautta, sillä niitä asetettaessa ei ole lähtökohtaisesti otettu huomioon erityisen herkkiä ryhmiä, kuten raskaana olevia työntekijöitä.

5 §. *Yötyö.* Pykälässä säädettäisiin yötyöstä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden työntekijöiden osalta. Ehdotettu pykälä perustuisi raskaussuojeludirektiivin yötyötä koskevaan 7 artiklaan. Työturvallisuuslain 30 §:ssä on yleinen kaikkia työntekijöitä koskeva säännös yötyöstä, jota tämä ehdotettu pykälä täydentäisi raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden työntekijöiden osalta. Kumottavaksi ehdotetussa lisääntymisterveysasetuksessa ei ole yötyön osalta tarkentavaa sääntelyä.

Ehdotuksen mukaan työnantajan olisi myös yötyön osalta tarvittaessa ryhdyttävä 4 §:n mukaisesti toimenpiteisiin raskaana olevan tai äskettäin synnyttäneen työntekijän suojelemiseksi yötyön aiheuttamalta erityiseltä vaaralta. Ehdotetun asetuksen 4 §:n mukaan tämä tapahtuisi työolosuhteita tai työaikoja väliaikaisesti muuttamalla, mikä voisi tarkoittaa esimerkiksi yötyön määrän vähentämistä. Esimerkiksi raskaana olevalle yövuorojen määrä suositellaan yleisesti rajoitettavaksi yhteen viikossa kohonneen keskenmenoriskin vuoksi (Raskaus ja työn altisteet –opas, TTL 2022, s.127).

Työnantaja ei kuitenkaan saisi teettää työntekijällä yötyötä, jos yötyötä ei asiassa esitetyn työpaikan työterveyshuoltoa toteuttavan lääkärin taikka muun työntekijän työolosuhteet [tai raskauden] tuntevan lääkärin lääkärinlausunnon mukaan tule tehdä työntekijän turvallisuuden tai terveyden taikka raskauden suojelemiseksi. Tällöin työntekijälle on pyrittävä järjestämään mahdollisuus siirtyä päivätyöhön. Päivätyöhön siirtyminen voi käytännössä tarkoittaa samalla myös työntekijän väliaikaista siirtymistä muihin työtehtäviin, jotka ovat sopivia hänen ammattitaitonsa ja kokemuksensa huomioon ottaen. Ensisijaisesti lääkärinlausunnon antaisi työn ja työolosuhteet tunteva työterveyshuollon lääkäri, mutta kyseeseen voisi tarvittaessa tulla myös muu työntekijän työolosuhteet tai raskauden tunteva lääkäri.

Aina päivätyöhön siirtyminen tai muiden tässä tarkoitettujen toimenpiteiden soveltaminen, kuten yötyön määrän vähentäminen, eivät ole mahdollisia. Tällöin työntekijälle olisi raskaussuojeludirektiivin mukaisesti myönnettävä vapaata, jonka on oltava palkallista tai muuten riittävästi korvattua. Kuten edellä 4 §:n perusteluissa on todettu, tällaisista työhön liittyvistä oikeuksista ei säädetä työturvallisuussäädöksissä.

7 Voimaantulo

Asetus ehdotetaan tulemaan voimaan ...