

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työsopimuslain 34 §:n muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksen tarkoituksena on toteuttaa Euroopan yhteisöjen neuvoston raskaussuojelua koskevan direktiivin asettamat vähimmäisvaatimukset Suomessa. Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi työsopimuslakia siten, että raskaana olevalla työntekijällä on oikeus ilman

palkanmenetystä käydä synnytystä edeltävissä lääketieteellisissä tutkimuksissa työaikana, mikäli nämä tutkimukset on suoritettava työaikana.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan viimeistään 19 päivänä lokakuuta 1994.

PERUSTELUT

1. Nykytila ja ehdotetut muutokset

Toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä annettu Euroopan yhteisöjen neuvoston direktiivi (92/85/ETY; kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi, jäljempänä raskaussuojeludirektiivi), sisältyy Euroopan talousalueesta tehdyssä sopimuksessa (ETA-sopimus) tarkoitetun sekakomitean 21 päivänä maaliskuuta 1994 antamaan päätökseen. Päätöksellä on sopimukseen sisällytetty yhteisössä 1 päivänä elokuuta 1991 jälkeen hyväksytyt työterveyttä ja -turvallisuutta koskevat säädökset (liite XVIII). Raskaussuojeludirektiivin tarkoituksena on parantaa raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden ja imettävien työntekijöiden työturvallisuutta ja työoikeudellista asemaa. Direktiivin sisältö ja vaikutukset Suomen lainsäädäntöön on selvitetty eduskunnalle ETA-sopimuksen pöytäkirjan 47 ja tiettyjen liitteiden muuttamisesta koskevan ETA:n sekakomitean päätöksen N:o 7/94 eräiden määräysten hyväksymisestä annetussa hallituksen esityksessä (HE 56/94 vp).

Direktiivin 9 artiklan mukaan raskaana ole-

villa työntekijöillä tulee kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti olla oikeus vapaa-aikaan työaikana, ilman palkan menetystä, sekä käydä synnytystä edeltävissä tutkimuksissa, mikäli nämä tutkimukset on suoritettava työaikana.

Työsopimuslain (320/70) 28 §:n mukaan työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan, mikäli hän on sairauden tai tapaturman vuoksi kykenemätön selviytymään työtehtävistään. Raskaudentila ei ole sairaus, joten raskaudesta johtuviin ennen synnytystä tapahtuviin tutkimuksiin ei sovelleta työsopimuslain 28 §:n säännöstä, ellei tutkimuksissa käynnin syynä ole raskaudesta johtuva sairaus tai muu sairaus, joka myös aiheuttaa työkyvyttömyyden.

Työsopimuslain 34 §:ssä säädetään erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainlomasta sekä hoitovapaasta. Pykälän 5 momentissa säädetään työnantajan palkanmaksuvelvollisuudesta edellä tarkoitettujen lomien aikana ja tapauksista, joissa työntekijä on raskauteen tai synnytykseen liittyvän sairauden johdosta estynyt tekemästä työtään muuna kuin äitiys- tai vanhempainloman aikana. Viimeksi mainitussa tapauksessa työntekijällä on oikeus palkkaan 28 §:n säännösten mukaan. Voimassa olevan lain mukaan palkanmaksuvelvollisuus koskee

siten ainoastaan tilanteita, joissa raskaana oleva työntekijä on raskaudesta johtuvaan sairauteen eikä siis ainoastaan raskauden seurantaan liittyvästä syystä poissa työstä tutkimuksissa käynnin vuoksi.

Joissakin tapauksissa oikeus raskauden perusteella tapahtuvaan palkalliseen lääkärisäikäyntiin voi syntyä työehtosopimuksen määräyksen perusteella. Työehtosopimuksissa on etenkin määräyksiä, joiden mukaan raskaana olevien työntekijöiden oikeus palkalliseen työstä poissaoloon koskee ainoastaan lääkärin tai terveydenhoitajan suorittamaa tarkastusta, jossa raskaana olevien työntekijöiden tulee käydä sairausvakuutuslaissa tarkoitettujen etuuksien saamista varten. Toisaalta tällaisiakaan työehtosopimusmääräyksiä ei ole kattavasti koko työmarkkinakentässä. Tämän vuoksi raskaus-suojeludirektiivi edellyttää työsopimuslain muuttamista siten, että lailla taataan raskaana olevalle naiselle raskaus-suojeludirektiivin mukainen oikeus käydä synnytystä edeltävissä tutkimuksissa ilman palkan menetystä.

Suomalaisen äitiyshuollon tavoitteena on turvata odottavan äidin, sikiön ja vastasyntyneen paras mahdollinen terveys. Tähän pyritään raskaudenaikaisten häiriöiden ehkäisemisellä, häiriöiden varhaisella toteamisella ja odottavan äidin hoitoon ohjaamisella. Äitiyshuollon palveluita antavat lääkärit, terveydenhoitajat ja kättilöt sekä muun muassa myös hammaslääkärit ja ravitsemusterapeutit. Äitiyshuollon piiriin kuuluvia tutkimuksia tehdään terveyskeskusten äitiysneuvoloissa, keskus- ja aluesairaaloitten äitiyspoliklinikoissa sekä sairaaloitten synnytysosastoilla.

Normaalin raskauden aikana odottava äiti käy äitiysneuvolassa keskimäärin 11 kertaa, joista 7 kertaa ennen äitiysloman alkua. Keskimäärin 3—4 neuvolassäkäyntikertaan liittyy lääkärintarkastus, muut tarkastukset suorittaa terveydenhoitaja taikka kättilö. Kullakin käyntikerralla arvioidaan äidin yleinen terveydentila, tutkitaan paino ja verenpaine sekä selvitetään muun muassa munuaisten toimintaa laboratoriotutkimusten avulla. Odottaville äideille tehdään neuvolassa raskauden kuluessa myös muita äidin ja sikiön terveyden seurannan kannalta välttämättömiä laboratoriotutkimuksia sekä muita tutkimuksia. Sikiön kasvua ja vointia tutkitaan muun muassa sydäntään kuuntelemalla 14. raskausviikolta lähtien sekä ultraäänitutkimuksilla, jotka tehdään joko äitiyspoliklinikalla taikka muun lääkärin vastaanotolla.

Äitiysneuvolassa tehdyillä tutkimuksilla pyritään varmistamaan, että äiti voi raskauden ajan hyvin ja että sikiö kasvaa ja kehittyy normaalisti. Tutkimusten perusteella voidaan tehdä lääketieteelliset arviot tilanteesta sekä voidaan selvittää lisätutkimusten tarve. Vaikka äitiysneuvolatoiminta painottuu raskaudenaikaisten sairauksien ja häiriöiden ehkäisyyn ja niiden varhaiseen toteamiseen, neuvoloissa voidaan myös hoitaa raskaudenaikaisia häiriöitä ja sairauksia.

Äitiysneuvolassa suoritettavia tutkimuksia voidaan niiden luonne ja tarkoitus huomioon ottaen pitää sellaisina raskaana oleviin työntekijöihin kohdistuvina lääketieteellisinä tutkimuksina, joissa työntekijöillä on raskaus-suojeludirektiivin mukaan oikeus käydä työaikana ilman palkanmenetystä, mikäli tutkimukset on suoritettava työaikana.

Äitiysneuvolatoiminta on kunnallisten terveyskeskusten osana tapahtuvaa toimintaa. Äitiyshuoltoa koskevassa viranomaisohjeissa kiinnitetään huomiota siihen, että äitiysneuvolapalveluita järjestettäessä tulee ottaa huomioon odottavien äitien ja perheiden tarpeet siten, että vastaanottoaikoja on mahdollisuuksien ja kysynnän mukaan tarjolla myös tavanomaisen virka-ajan ulkopuolella iltaisin ja lauantaisin. Suomalaisen äitiyshuollon kattavuus huomioon ottaen työssä olevilla odottavilla äideillä on yleensä mahdollista päästä äitiysneuvoloissa suoritettaviin raskaudentilaan liittyviin tutkimuksiin työajan ulkopuolella. Siltä osin kuin synnytystä edeltävät tutkimukset katsotaan tarpeelliseksi erikoissairaanhoidon antavissa yksiköissä, kuten äitiyspoliklinikoilla ja synnytysairaaloitten osastoilla, tutkimusten suorittaminen on sen sijaan yleensä mahdollista ainoastaan päiväsaikaan. Nämä tutkimukset ovat sellaisia raskaus-suojeludirektiivissä tarkoitettuja tutkimuksia, joihin raskaana olevan työntekijän tulee voida osallistua työaikana ilman palkanmenetystä.

Raskaus-suojeludirektiivin mukaan oikeus palkalliseen työstä poissaoloon tutkimuksissa käynnin vuoksi syntyy niissä tapauksissa, joissa tutkimukset on suoritettava työaikana. Myös esityksen lähtökohtana on, että raskauden aikaisissa tutkimuksissa tulee käydä työajan ulkopuolella aina, kun se on mahdollista. Tutkimuksissa käynti työaikana ilman palkanmenetystä on siten tarkoitettu poikkeusmenettelyksi.

Mikäli raskaana olevan työntekijän on käytävä tutkimuksissa työaikana, tulee tästä joh-

tuvasta poissaolosta ilmoittaa työnantajalle hyvissä ajoin tai niin pian kuin se on mahdollista. Työnantaja voisi tällöin osoittaa työntekijälle ajankohdan tutkimuksia varten ottaen huomioon tutkimuksen kiireellisyys ja se, milloin tutkimuksia tehdään. Hyvissä ajoin tapahtuva ilmoittaminen mahdollistaa myös sen, että työvuorojärjestelyjä tehtäessä voidaan etukäteen ottaa huomioon tutkimuksissa käynnin tarve siten, että se voisi tapahtua pääsääntöisesti työajan ulkopuolella.

Työntekijän on pyynnöstä esitettävä työnantajalle selvitys tutkimuksen liittymisestä raskauteen sekä sen suorittamisen välttämättömyydestä työaikana. Tutkimuksissa käynti tulee suorittaa tarpeetonta työajan menetystä välttämällä.

Ennen synnytystä pidettävää erityisäitiyslomaa sekä toisaalta synnytyksen jälkeisiä lomia koskevat säännökset ovat työsopimuslain 34 §:ssä sekä 34 a—34 h §:ssä. Työsopimuslain 34 §:n 5 momentissa säädetään raskaana olevan työntekijän oikeudesta sairausajan palkkaan ennen äitiys- ja vanhempainloman alkua. Tämän säännöksen yhteyteen ehdotetaan lisättäväksi säännös raskaana olevan työntekijän oikeudesta ilman palkan menetystä käydä lääketieteellisissä tutkimuksissa työaikana, mikäli tutkimukset on suoritettava työaikana. Lääketieteellisellä tutkimuksella tarkoitetaan tässä säännöksessä sekä lääkärin että muun terveydenhoitohenkilökunnan suorittamaa tutkimusta taikka tällaiseen tutkimukseen perustuvan laboratorio- tai muun vastaavan kokeen suorittamista, joka perustuu lääketieteelliseen selvitystarpeeseen raskaana olevan työntekijän taikka sikiön terveydentilasta.

2. Esityksen taloudelliset vaikutukset

Esityksellä ei ole merkittäviä julkis- eikä yksityistaloudellisia vaikutuksia. Tämä johtuu siitä, että esityksessä tarkoitettut raskausaikaiset tutkimukset voidaan pääsääntöisesti tehdä työajan ulkopuolella. Työaikana tehtävissä tutkimuksissa työnantajalle saattaa syntyä tarpeita lyhytaikaisiin sijaisuusjärjestelyihin. Niiden taloudellisia vaikutuksia on kuitenkin vaikea arvioida. Esityksen vaikutukset ovat suurimmat naisvaltaisilla aloilla.

3. Asian valmistelu

Esitys on valmisteltu yhdessä keskeisten työmarkkinajärjestöjen kanssa.

4. Voimaantulo

Lakiehdotus liittyy ETA-sopimukseen, ja ehdotetaan tulevaksi voimaan viimeistään 19 päivänä lokakuuta 1994. Raskaussuojeludirektiivi edellyttää, että sen toteuttamista koskevat lait ja alemmanasteiset säännökset ja määräykset on saatettava voimaan viimeistään kahden vuoden kuluttua direktiivin hyväksymisestä tai jäsenvaltioiden on saman ajan kuluessa taattava, että työmarkkinaosapuolet soveltavat sopimusteitse vaadittuja määräyksiä. Direktiivi hyväksyttiin 19 päivänä lokakuuta 1992. ETA:n sekakomitea on hyväksynyt voimaantuloajan kohdaksi 19 päivän lokakuuta 1994.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

L a k i

työsopimuslain 34 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 30 päivänä huhtikuuta 1970 annetun työsopimuslain (320/70) 34 §:n 5 momentti, sellaisena kuin se on 21 päivänä joulukuuta 1990 annetussa laissa (1190/90), seuraavasti:

34 §

*Erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainloma
sekä hoitovapaa*

Erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainloman taikka hoitovapaan ajalta ei työnantaja ole velvollinen maksamaan palkkaa. Jos työntekijä on raskauteen tai synnytykseen liittyvän sairauden johdosta estynyt tekemästä työtään

muuna kuin äitiys- tai vanhempainloman aikana, hänellä on oikeus sairausajan palkkaan 28 §:n säännösten mukaisesti. Raskaana olevalla työntekijällä on lisäksi oikeus ilman palkanmenetystä käydä synnytystä edeltävissä lääketieteellisissä tutkimuksissa työaikana, mikäli tutkimukset on suoritettava työaikana.

Tämä laki tulee voimaan päivänä
kuuta 1994.

Helsingissä 27 päivänä toukokuuta 1994

Tasavallan Presidentti

MARTTI AHTISAARI

Työministeri *Ilkka Kanerva*

Laki

työsopimuslain 34 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 30 päivänä huhtikuuta 1970 annetun työsopimuslain (320/70) 34 §:n 5 momentti, sellaisena kuin se on 21 päivänä joulukuuta 1990 annetussa laissa (1190/90), seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

34 §

34 §

Erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainloman taikka hoitovapaan ajalta ei työnantaja ole velvollinen maksamaan palkkaa. Jos työntekijä on raskauteen tai synnykseen liittyvän sairauden johdosta estynyt tekemästä työtään muuna kuin äitiys- tai vanhempainloman aikana, hänellä on oikeus sairausajan palkkaan 28 §:n säännösten mukaisesti.

Erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainloman taikka hoitovapaan ajalta ei työnantaja ole velvollinen maksamaan palkkaa. Jos työntekijä on raskauteen tai synnytykseen liittyvän sairauden johdosta estynyt tekemästä työtään muuna kuin äitiys- tai vanhempainloman aikana, hänellä on oikeus sairausajan palkkaan 28 §:n säännösten mukaisesti. *Raskaana olevalla työntekijällä on lisäksi oikeus ilman palkan menetystä käydä synnytystä edeltävissä lääketieteellisissä tutkimuksissa työaikana, mikäli tutkimukset on suoritettava työaikana.*

*Tämä laki tulee voimaan päivänä
kuuta 199 .*

